

Henkilöstöetujen merkitys työnhaussa ravintola-alalla

Eemeli Hölsö



Tekijä Eemeli Hölsö	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Henkilöstöetujen merkitys työnhaussa ravintola-alalla	Sivu- ja liitesivumäärä 25 + 3
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia henkilöstöetujen merkitystä ravintola-alalla työnha- kuvaiheessa. Henkilöstöetujen merkitys näkyy isona asiana ravintola-alan työntekijöiden rekrytoinnissa, jonka takia on tärkeää tutkia miten tulevaisuuden työnantajat voivat paran- taa henkilöstöetujaan. Työn tavoitteena on luoda työnantajille kuvaa siitä, mitkä henkilöstö- edut ovat tärkeitä työntekijöille tärkeitä nykyisessä työpaikassaan ja kuinka rekrytointipro- sessissa etuja voi kehittää.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustan pääaiheet ovat palkitsemisen kokonaisuus ja henkilöstöedut. Lisäksi käsitellään rekrytointia, työpaikkailmoitusta ja haastattelua henkilöarvioinnin mene- telmänä. Opinnäytetyön empiirinen tutkimus toteutettiin kyselyn avulla. Kyselyn perusjouk- kona olivat ravintola-alalla jo työskentelevät eli potentiaaliset työnhakijat. Tutkimustyyppinä käytettiin kyselytutkimusta. Kysely tehtiin käyttäen Webropol onlinekyselytyökalua ja kyse- lyä jaettiin WhatsApp-sovelluksen kautta linkkinä.</p> <p>Kyselyyn vastanneista suurimman osan vastasi, että henkilöstöedut ovat tärkeitä työpaik- kaa valitessa. Kuitenkin kyselyyn vastanneista moni koki, ettei ollut saanut henkilöstö- eduista riittävästi tietoa rekrytointiprosessin aikana. Tärkeimpinä henkilöstöetuina pidettiin vapaapäivätoiveiden toteutumista ja laajempaa työterveyshuoltoa sekä koulutuksiin panos- tamista. Lisäksi arvostettiin henkilöstölle tarjottavia alennuksia, virkistäytymistä, liikunta- ja kulttuuriseteleitä.</p> <p>Tutkimuksen perusteella henkilöstöetuihin ja niistä viestimiseen kannattaa panostaa, sillä niillä on merkitystä työnhakutilanteessa. Jatkotutkimus opinnäytetyölle voisi olla henkilöstö- etujen tarkastelu työnantajien näkökulmasta ja pohdintaa siitä, miten tulevaisuudessa hen- kilöstöetuja voisi kehittää.</p>	
Asiasanat Henkilöstöedut, palkitsemisen kokonaisuus, rekrytointi, ravintola-ala	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Etujen merkitys palkitsemisen kokonaisuudessa	2
2.1	Palkitsemisen kokonaisuus	2
2.2	Palkitseminen motivaationa.....	3
2.3	Henkilöstöedut palkitsemisen keinona	6
3	Rekrytointi	9
3.1	Rekrytointiprosessi.....	9
3.2	Työpaikkailmoitus	10
3.3	Haastattelu henkilöarvioinnin menetelmänä	11
4	Tutkimusmenetelmät	13
4.1	Kyselytutkimus	13
4.2	Kyselylomakkeen laatiminen	14
5	Tulokset	15
5.1	Taustatiedot	15
5.2	Henkilöstöetujen merkitys seuraavaa työnantajaa valitessa	16
5.3	Rekrytointitilanne ja henkilöstöedut	19
5.4	Henkilöstöetujen kehittäminen	20
6	Pohdinta	22
6.1	Tulosten pohdinta	22
6.2	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	23
6.3	Opinnäytetyön arviointi.....	23
6.4	Oman oppimisen arviointi.....	24
	Lähdeluettelo	25

1 Johdanto

Ravintola-alan henkilöstöedut rekrytointivaiheessa ovat tulevaisuudessa isossa roolissa, kun koronapandemian vuoksi asetettuja rajoituksia puretaan ja lopulta poistetaan. Henkilöstöeduilla voidaan lisätä yrityksen erottuvuutta muista alan toimijoista, luoda mainetta hyvänä työnantajana ja olla kiinnostava työn tarjoaja. Työntekijöiden hyvinvointi on tärkeä asia ja henkilöstöedut voivat auttaa työnantajia huomioimaan alan kestävä kehitystä, sekä vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää henkilöstöetujen merkitystä työnhakuvaiheessa ravintola-alalla. Työn tavoitteeseen päästään vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Millainen käsitys työntekijöillä on henkilöstöetujen merkityksestä työnhakuvaiheessa? Mitä henkilöstöetuja voisi kehittää?

Opinnäytetyöstä rajataan pois henkilöstöetujen veronalaiset pykälät, jotta tehdyssä kyselytutkimuksessa voidaan keskittyä työntekijään eikä työntekijästä riippumattomiin asioihin. Tutkimuksesta on myös rajattu pois palkkaus, koska ravintola-alalla on suurta vaihtelevuutta palkkaukseen liittyen.

Opinnäytetyön menetelmäksi on valittu kyselytutkimus, jonka perusjoukkona ovat ravintola-alalla jo työskentelevät eli potentiaaliset työnhakijat. Aineiston perusteella luodaan kehitysehdotuksia, jotta ravintola-alan yritykset voivat kehittää henkilöstöetuja ja niitä koskevaa viestintää rekrytointiprosesseissaan.

Opinnäytetyö koostuu kuudesta luvusta. Johdannon jälkeen katsotaan etujen merkitystä palkitsemisen kokonaisuudessa, josta siirrytään seuraavaksi rekrytointiin ja rekrytointiprosessiin. Neljännessä luvussa kuvataan kyselytutkimuksen toteuttaminen ja aineiston keruu. Viidennessä luvussa esitellään kyselytutkimuksen tulokset. Opinnäytetyön lopussa pohditaan tutkimustuloksia ja tehdään kehitysehdotuksia ravintola-alan yrityksille sekä arvioidaan opinnäytetyötä ja siihen liittyvää prosessia.

2 Etujen merkitys palkitsemisen kokonaisuudessa

Tässä luvussa käsitellään henkilöstöetuja ja niiden osuutta osana palkitsemisen kokonaisuutta. Aluksi kuvataan palkitsemisen kokonaisuutta ja motivaatiota, minkä jälkeen keskitytään erilaisiin henkilöstöetuihin.

2.1 Palkitsemisen kokonaisuus

Palkitseminen voidaan määritellä kahden osapuolen väliseksi prosessiksi, jossa molemmat osapuolet hyötyvät. Parhaimmillaan palkitseminen on koko organisaatiota hyödyntävä työväline. Palkitseminen on osa yrityksen strategiaa ja sen tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä. Työntekijä antaa yritykselle työpanoksensa ja saa vastineeksi yrityksen määrittämän palkkion. Palkitsemisen tulisi tukea yrityksen arvoja ja strategiaa. (Nylander 2015, 34.)

Käsitteenä palkitseminen on paljon laajempi kuin rahallinen palkka. Palkitsemisella saavutetaan yrityksen tavoitteita ja ohjataan työntekijöitä parempiin työsuorituksiin. Etujen merkitys palkitsemiskokonaisuudessa on sitouttaa, motivoida ja ennen kaikkea luoda henkilöstölle palkitseva tunne. Palkitsemisessä on tärkeää ymmärtää, miten henkilöstö kokee työnsä tärkeyden ja sen kuinka motivoivaa se on. Rahallinen palkkio on tärkeä motivointikeino, mutta kaikki edut sen lisäksi ovat myös hyviä sitouttamaan työntekijöitä ja auttamaan heitä saavuttamaan työtavoitteitaan. (Liinalaakso, Moisio & Tiuhonen 2016, 12.)

Palkitseminen on tapa, jolla yritys pyrkii saavuttamaan tietyt tavoitteet ja näitä tavoitteita voidaan tarkastella eri tavoilla ja käytännöillä. Palkitseminen on iso osa yrityksen johtamista ja ne yleensä liitetään yrityksen tavoitteisiin. Palkitsemisen kokonaisuutta kuvataan alla olevassa nelikenttäkuvassa. (Kuva 1. Palkitsemisen kokonaisuus –nelikenttä)



Kuva 1. Palkitsemisen kokonaisuus -nelikenttä (Hakonen 2005)

Työntekijän odotusarvot ovat hyvä tapa saada selville, kuinka paljon palkitsemista odotetaan suoritetusta työstä. Henkilöstö kokee eri tavalla, kuinka tärkeää palkitseminen on ja mikä koetaan palkitsemisena. Motivaatioteoriat pyrkivät selittämään, kuinka paljon palkitsemisjärjestelmä vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon. Henkilö, joka tietää minkälaisen palkkion voi työstään saada on todennäköisemmin motivoituneempi saavuttamaan tavoitteensa. Palkkion houkuttelevuutta lisää tieto siitä, kuinka palkkion voi saavuttaa. (Nylander & Hakonen 2016, 232.)

Tutkimusten perusteella työntekijöiden tyytyväisyys nousee, kun työnantaja on ollut avoimempi työn vaativuudesta, tehtävistä työsuorituksista ja palkitsemisesta. Esimerkiksi kun kaksi työntekijää tekee samaa työtä samoilla koulutustaustoilla ja työkokemuksella, ja toinen saa enemmän palkkaa, on luonnollista, että toinen työntekijä on tyytymätön. Palkitsemistietämyksen yrityksessä on tutkitusti todettu vähentävän henkilöstön vaihtuvuutta. (Nylander & Hakonen 2016, 232.)

2.2 Palkitseminen motivaationa

Työntekijät eivät työskentele ainoastaan palkan tai rahallisen edun vuoksi. Työpaikoilla on yleensä tarjolla etuuksia, jotka luovat motivaatiota työskentelyyn. Nämä etuudet tulisi olla määritelty tavoitteellisesti, jotta niillä lisätään työntekijän motivaatiota. Ensimmäinen tavoite on tuoda yritykselle uusia työntekijöitä ja toisena tavoitteena on sitouttaa työntekijät pysymään yrityksessä. Työntekijät useasti punnitsevat yrityksen henkilöstöetujen määrää ja laatua, jonka jälkeen he tekevät päätöksiä työnhakemisesta. (Forsyth 2010, 83.)

Motivaatio työelämässä voi olla varsin monimutkainen. Ikääntyessä työntekijä oppii arvostamaan erilaisia motivaatiotekijöitä. Nuorena työelämän aloittavalla tavallisesti isona motivaation lähteenä on rahallinen palkkaus. Kokeneempana työntekijänä on normaalia arvostaa erilaisia motivaation piirteitä kuten esimerkiksi vakaata työsuhdetta. Työnantajalla on varsin suuri merkitys työntekijän hyvinvointiin, niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Motivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan sisäistä tai ulkoista motivaatiota. (Kaajas, Luoma, Nordlund & Troberg 2004, 21.)

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio on tärkeässä roolissa mietittäessä palkitsemisen kokonaisuutta. Sisäinen motivaatio palkitsemisen kokonaisuudessa tarkoittaa sitä, kuinka työntekijä käyttäytyy ja mitkä asiat hän kokee työyhteisön jäsenenä palkitsevana. Ulkoisen motivaation tyypillinen piirre on rahallinen palkkio

Sisäisessä motivaatiossa työntekijä tuntee itsensä työssään onnistuneeksi tai tarpeelliseksi työyhteisön jäsenenä. Sisäisiä motivaation lähteitä ovat esimerkiksi työuralla edistyminen, työelämän saavutukset, uudet vastualueet ja henkinen kasvaminen (Kaajas ym. 2004, 22.)

Ulkoinen motivaatio taas tarkoittaa, sitä kuinka ulkopuolelta tulevat motivaation lähteet vaikuttavat työntekijään. Ihminen, joka saa toiminnastaan rahaa, tunnustusta tai välttää rangaistuksen on ulkoisesti motivoitunut (Deci 1975).

Locke, Feren, McCaleb, Shaw ja Denny tutkivat rahallisen palkkion tukea työntekijöiden tuottavuuden kannustamisessa. Rahallinen palkkio, joka tukee elämistä ja luo turvaa tulevaisuudesta auttaa työntekijää pysymään yrityksessä pitkäkestoisemmin. Tehdyn tutkimuksen perusteella noin 30 prosenttia työn tuottavuudesta nousi rahallisen palkkion ja henkilökohtaisten palkkioiden esittelyllä. (Aguinis, Joo & Gottfredson 2013, 241.)

Hicks Waldron kertoi oppineensa tutkimuksesta, että ihmiset tekevät työtä mistä heille maksetaan eikä siitä mitä heiltä pyydetään. Tutkimuksessa tehdyillä useilla työhyvinvointikyselyillä saatiin selville, että rahapalkkiot eivät ole isoin motivaation lähde, mutta yleisin syy valita työpaikka. Rahallinen palkkio tuo hyvinvointia perhe-elämään ja maksukykyä esimerkiksi vapaa-ajan aktiviteetteihin. Työntekijät voivat myös rahallisen palkkion avulla tukea omaa ammatillista osaamistaan ja kehittymistään. (Aguinis, Joo & Gottfredson 2013, 241.)

Esimiehen rooli yrityksessä voi olla tärkeä nimenomaan motivaation tuottajana ja kasvat-
tajana työntekijöille. On tärkeää huomioida työmotivaation merkitys, jotta työntekijä saa
työlleen oikean korvauksen. Rahapalkkion merkitys palkitsemisen kokonaisuudessa ei ole
suuri, sillä palkkaus voi olla vain lyhyen ajan motivaation lähde. Tyytymättömyys palk-
kaukseen voi olla yksi syy miksi työntekijä ei ole tarpeeksi motivoitunut työhönsä. (Kaajas
ym. 2004, 31.)

Henkilöstön työmotivaatioon vaikuttavat seikat kuten henkilöstöedut, ovat suuri osa palkit-
semisen kokonaiskuvaa. Työhyvinvointiin panostaminen on pieni kuluerä siitä, miten pal-
jon esimerkiksi rekrytointiin ja perehdyttämiseen kuluu rahaa. Investoimalla työntekijöiden
terveyteen ja hyvinvointiin saadaan positiivisia tuloksia ja kehitetään yrityksen kannatta-
vuutta. Työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin parantamisella yritykselle on muitakin vaiku-
tuksia. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1.) esitellään syitä ja seurauksia huonojen ja
hyvien työolosuhteiden vaikutuksista. (Liukkonen 2008, 266.)

Syyt	Syyt
Huonosti arvostettu työ	Hyvin arvostettu työ
Alhainen prioriteti	Korkeasti priorisoitu
Heikot vaikuttamismahdollisuudet	Hyvät vaikuttamismahdollisuudet
Heikko talous	Vakaa talous
Ajanpuute	Aikaa on, työmiehitys tasapainossa
Osaamisen puute	Laadukasta työtä
Huonot työolot/huono työympäristö, alhai- nen työhyvinvointi	Hyvät työolot/hyvä työympäristö, kor- kea työhyvinvointi
Seuraukset	Seuraukset
Huono maine	Hyvä maine
Stressi, tehotomuus, vaikeudet rekrytoida työntekijöitä	Harmoninen, tehokas, suosittu työpaikka
Heikko työviihtyvyys, useita tapaturmia, paljon peräkkäisiä sairauspoissaoloja	Viihtyisä työ, vähän työtaturmia, vähän työperäisiä sairauspoissaoloja
Korkea vaihtuvuus, korkeat poissaololuvut	Alhainen vaihtuvuus

Taulukko 1. Huonot ja hyvät työolot, työympäristö, työhyvinvointi ja niiden syyt, seurauk-
set. (Liukkonen 2008, 206)

Työntekijöiden kanssa avoin keskustelu motivaatiosta ja siitä, miten yritys voi kehittää
työntekijöidensä terveyttä ja työhyvinvointia voi avata uusia mahdollisuuksia. Yrityksen
tarjoamat mahdollisuudet voivat olla mahdollisesti työntekijän elämässä tasapainottava te-
kijä. Positiivinen vaikutus on myös avoimuudella, jolla asioista työntekijälle viestitään.

Työnantaja, joka on avoin kiinnostuksestaan työntekijöiden terveyteen ja työhyvinvointiin ja niiden kehittämiseen, on suuremmalla todennäköisyydellä työntekijän valinta tämän ha-
kiessaan uutta työpaikkaa. Joustavat ja työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut voivat toi-
mia työntekijöitä houkuttavana tekijänä. Yritys voi näin myös saavuttaa uskollisia, pitkän
työuran yrityksessä tekeviä työntekijöitä. (Mitchell 2018, 224.)

Työntekijöiden tuottavuus voidaan saada nousemaan kehittämällä pitkäjänteisesti työntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista yritykseen. Yritys, jonka liikeidea on kunnossa ja tulokset mieluisia, voi kehittyä henkilöstön avulla huipputuottavaksi. Työntekijöiden ja heidän ideoidensa kuunteleminen työn kehittämisestä, voi tuottaa yritykselle isoja voittoeriä. Yrityksissä voidaan usein kuitenkin miettiä ensin liiketoimintaan hyödyttäviä hankintoja ennen kuin parannetaan henkilöstön työhyvinvointia. Vaikutusmahdollisuudet työelämän laatuun voivat tuoda positiivisia tuloksia yritykselle. (Kesti 2014, 10.)

2.3 Henkilöstöedut palkitsemisen keinona

Henkilöstöedut ovat yritysten tarjoamia etuuksia, joilla tehdään työpaikoista houkuttelevia, helpotetaan työn ja vapaa-ajan sujuvuutta sekä parannetaan työpaikan imagoa. Etujen määrä ja laatu lisää työhyvinvointia sekä pienentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Yrityksessä, jossa on työpaikkaetuja, tulee myös olla suunnitelma niiden viestimisestä henkilöstölle. (Nylander & Hakonen 2016, 34.)

Edenred, joka on henkilökohtainen lounas, urheilu ja kulttuurietu mitä voidaan tarjota henkilöstöetuna. Yritykset tarjoavat paljon varsinkin Suomessa Edenredin palveluita henkilöstöetuna. Edenredin kyselytutkimuksen mukaan 84 % uskoo henkilöstöetujen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Henkilöstöetujen mukana tulevat rahalliset säästöt ovat merkittävässä osassa. Edenredin kyselytutkimuksen mukaan hieman ylipuolet vastaajista tietää tarkalleen, kuinka paljon henkilöstöedut auttavat säästämään rahaa. Tutkimuksen mukaan 48 % vastaajista tietävät kuinka paljon lounasetu säästää kuukausitasolla rahaa. (Edenred 2020, Työhyvinvointi opas)

Verovapaat edut ovat arvoltaan kohtuullisia ja kaikkien työntekijöiden saatavilla. Tuloverolain pykälässä 69 säädetään henkilökuntaetujen verovapaudesta. Perusteena verovapauteen on, ettei etuuksia pidetä työtehtävästä tai palveluksesta vastikkeena. (Manninen, 2019)

Työterveyshuolto ja vuosilomat ovat lakisääteisiä etuja. Luontaisetuja jotka ovat suoraan palkkaan verrattavia etuja, voivat olla esimerkiksi ateria-, puhelin-, asunto-, auto- ja autotallietu. Henkilökohtaiset edut voivat vaihdella sisällöltään eri yrityksissä, esimerkiksi puhelinetu. Tyypillisiä työpaikkaetuja ovat esimerkiksi työvaatteet, alennukset yrityksen omista tuotteista ja erilaiset vakuutukset. (Nylander ym. 2016, 35.)

Työajan järjestelyihin liittyvät edut kattavat joustavat työajat, pitkät vuosilomat, vuorotteluvapaat ja mahdollisuuden etätööhön. Työnantaja, joka pystyy joustamaan näissä asioissa, luo yleensä mieluisan ja työntekijälähtöisen työpaikkakulttuurin. Työntekijät joilla on esimerkiksi liukuvia työaikoja, kokevat olonsa työpaikalla luotetuksi. (Kauhanen, Kolari & Rantamäki 2006, 84.)

Työhyvinvointiin liittyvät edut ovat olleet suuressa kasvussa viimeisten vuosien aikana. Tällaisia ovat esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit, työpaikan yhteiset liikuntatapahtumat, tupakoinnin lopettamiseen ohjaaminen ja jopa siitä palkitseminen, liikuntapäivät ja hieronta- ja fysioterapiasetelit. Näillä eduilla työnantaja viestii, kuinka tärkeää henkilöstön fyysinen ja henkinen kunto on yritykselle. Yhä useammat yritykset tarjoavat liikuntapalveluita kuten oman kuntosalin tai vastaavasti liikuntaseteleitä, joilla voi ylläpitää kuntosaliharrastusta. Työpaikan liikuntapäiviin yleensä yhdistetään esimerkiksi yritysvierailu tai jokin työhön liittyvä luento, jolla myös tuetaan työhyvinvointia, yhteistyötä ja tiimityöskentelyä. (Kauhanen ym. 2006, 85.)

Erilaiset juhlat ja kunniaosoitukset työntekijöille ovat yrityksissä erittäin suosittuja ja myös eräs sitouttamisen tapa. Virkistyjäiset kuten kesäjuhlat ja pikkujoulut ovat useimpien yritysten henkilöstön arvostuksen osoittamisen kannalta tärkeitä tapahtumia, samoin kuin isompia merkkipäiviä ja työuran kestoa juhlistavat kunnianosoitukset. Kunniamerkkien ja arvonimien antaminen on myös hyvä tapa järjestää henkilöstölle tilaisuus, jossa tavata muita työntekijöitä rennommassa, ei niin työpainotteisessa ilmapiirissä. Työyhteisössä juhlat ja kunnianosoitukset ovat pääsääntöisesti isoimpia henkilökuntaetuja, mutta niihinkin on syytä panostaa. (Kauhanen ym. 2006, 86.)

Harrastus-, virkistys- ja lomatoiminta edut ovat neuvoteltavissa työnantajan ja henkilöstön välillä. Yleensä yritysjohto kuitenkin määrittelee annettavat edut ja niihin käytetyn rahallisen panostuksen. Työpaikan omat liikuntakerhot ja kulttuuritapahtumat voivat saada tukea työnantajalta ja yrityksellä voi olla myös tarjota henkilökuntansa käyttöön loma-ajan mökkejä tai lomaosakeasuntoja. Liikuntakerhot ovat yleisiä työpaikoilla ja niiden toimintaan osallistumista suositellaan. Mökkien tai muiden työpaikan tarjoamien etuuksien varausjärjestelmistä ja varausperusteista yritys yleensä viestii tehokkaasti. (Mattinen 2012, 85.)

Päiväkotihoido ja työpaikkaruokailu ovat tyypillisesti henkilökuntaetuihin liitettäviä etuja, mutta eivät kuitenkaan työsuhteen ehtoja. Nämä toiminnot eivät ole työnantajalle pakollisia, mutta ne viestivät työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtimisesta kokonaisvaltaisesti. (Mattinen 2012, 85.)

Henkilöstöetujen käyttäminen vaatii hyvät ja selkeät ohjeet, jotta niiden noudattaminen onnistuu. Etujen väärinkäyttöä voi esimerkiksi olla alennuksien antaminen heille, joille se ei kuulu tai loma-asunnon käyttöön liittyvien sääntöjen rikkominen. Näissä tilanteissa työntekijältä voidaan evätä henkilöstöedut ja jos tilanteet ovat toistuvia, voidaan työntekijälle antaa jopa varoituksia jotka lopulta voivat johtaa esimerkiksi työsopimuksen purkamiseen. Yleisesti näissä tilanteissa tarkastellaan työnantajan laatimia ohjeita henkilöstöetujen käytöstä ja siitä, kuinka hyvin ne ovat olleet henkilöstön tiedossa ja saatavilla. (Mattinen 2012, 82.)

3 Rekrytointi

Tässä luvussa käsitellään rekrytointia työnhaun näkökulmasta. Opinnäytetyö on rajattu henkilöstöetujen merkitykseen työnhaussa, joten rekrytointiprosessia tarkasteltaessa keskitytään erityisesti työpaikkailmoitukseen ja työhaastatteluun henkilöarvioinnin keskeisenä vaiheena.

3.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytoinnin kautta on mahdollisuus löytää uutta osaamista yritykseen. Kaikkien hakijoiden osaaminen ja yritykseen mahdollisesti saatava hyöty on käytävä rekrytointiprosessissa huolellisesti läpi, jotta löydetään sopiva henkilö tehtävään. Uuden henkilön palkkauksessa tulee mukana myös muita etuja ja hyötyjä yritykselle kuin vain henkilön tiedot ja taidot. Henkilö, jonka rekrytointiin on käytetty aikaa ja resursseja, tuo mukanaan mahdollisesti myös uusia asiakaskontakteja ja joskus jopa varoja yritykselle. (Vaahtio 2005, 11.)

Yritykset aloittavat rekrytointiprosessin, koska tarvitsevat lisää työvoimaa. Rekrytoinnin käynnistämistilanteissa on toki tulkitsemisen varaa, koska myös äitiys-, isyys-, ja vanheimpainvapaa ovat ajanjaksoja, johon tarvitaan yleensä korvaajia. Rekrytointiprosessi lähtee usein johtoportaasta liikkeelle, koska on havaittu työntekijävaje. Työpaikkailmoituksessa pitää muistaa mainita edellä esitettyjä asioita, kuten tarkkaan kuvailtu työtehtävä ja työn vaatimukset. Uuden työntekijän palkkaamisessa tulee myös muistaa, miten yritys pääsisi lähemmäs tavoitettaan ja tulosta. (Valvisto 2005, 27.)

Rekrytoinnissa voidaan käyttää kahta tapaa, sisäistä tai ulkoista rekrytointia. Sisäinen rekrytointi tarkoittaa, että avoinna olevaa tehtävää tarjotaan yrityksessä jo olevalle työntekijälle. Yritys, joka päättää hoitaa rekrytoinnin sisäisesti voi päättää tehdäänkö rekrytointi hakemuksella, jolloin kaikilla on tasapuolinen mahdollisuus hakea avointa tehtävää, vai täytetäänkö työtehtävään sopivin henkilö ilman että muille henkilöstössä edes kerrotaan. Tällaisessa tilanteessa on vaikea sanoa, mikä on eettisesti oikein, mikä kustannustehokain tapa tai kenties helpoin tapa tehdä rekrytointipäätös. (Vaahtio 2005, 40.)

Ulkoisessa rekrytoinnissa on lähdettävä miettimään hakukanavaa, eli mitä kautta saavutetaan työnhakijoita. Parhaiten soveltuvaa kanavaa on vaikea tietää etukäteen, mutta aluksi kannattaa tutkia, mitä kanavia esimerkiksi ravintola-alan työntekijät eniten käyttävät työn-

hakuun. Ravintola-alalla verkostojen luominen on äärimmäisen tärkeää, jotta pysyy käytännössä aina työnhakijana. Edelliset esimiehet muistavat hyvät työntekijät eivätkä epäröi ottaa yhteyttä heihin yhteyttä uuden työpaikan avauduttua. (Vaahtio 2005, 43.)

3.2 Työpaikkailmoitus

Työpaikkailmoituksessa on kerrottava kaikki oleellinen työtehtävästä, jotta saadaan mahdollisimman monipuolisesti hakijoita. Tavoitteena on tietenkin saavuttaa yritykselle ja tehtävään soveltuvia henkilöitä, jotta resursseja ei käytetä turhiin hakemuksiin. Työtehtävän vaatimukset tulee olla selkeästi esillä, jotta työnhakijat voivat helposti arvioida omaa osaamista ja riittävyttä tehtävään työhön. Työpaikkailmoitus on erinomainen tapa myös markkinoida yritystä ja saada näkyvyyttä. Ilmoituksen tyylin tulee olla yritystä heijastava ja kertoa sen tavasta toimia. Yrityksen on työnhakuvaiheessa tärkeää kertoa tietojaan ja jopa arvojaan, jotta työnhakija saisi paremman kuvan siitä, minkälaiseen yrityskulttuuriin hän on hakemassa. (Vaahtio 2005, 129.)

Työpaikkailmoitukset siirtyvät koko ajan yhä enemmän sosiaaliseen mediaan. Rekrytoinnissa voidaan hyödyntää yrityksen omia sosiaalisen median alustoja kertomalla niissä avoimesta työpaikasta ja tehdä samalla työtehtävästä mielenkiintoinen. Sosiaalisen median alustat antavat myös työpaikkailmoitukselle enemmän vapautta ja mahdollisuuksia olla visuaalisempia ja sitä kautta työnhakijoille kiinnostavampia. Nykypäivänä on epätoimennäköistä löytää ravintola-alan työpaikkaa esimerkiksi printtilehdestä. Internet on avannut työpaikkailmoituksille kokonaan uuden vapauden luoda visuaalisesti kutsuvia työtarjouksia sekä saavuttaa nopeasti isompia kohdeyleisöjä. (Vaahtio 2005, 130.)

Videot ovat nousseet viime vuosina erittäin houkutteleviksi tavaksi julkaista työpaikkailmoitus tai osana sitä. Sosiaalisen median vaikutus on myös nostanut esimerkiksi avointen työpaikkojen jakamisen lähipiiriin, mitä kautta työpaikkailmoitus voi tavoittaa vielä enemmän potentiaalisia työntekijöitä. Tästä hyvänä esimerkkinä on LinkedIn-palvelu, jossa työpaikkailmoitukset tavoittavat todella nopeasti suuren joukon potentiaalisia työntekijöitä. Sosiaalisen median työpaikkailmoitusten visuaalisuus ja innovatiivisuus ovat todella korkealla tasolla ja nykypäivänä ne kertovat yrityksestä paljon. Huolella tehdyllä, sekä yritystä ja työtehtävää kuvaavalla visuaalisella työpaikkailmoituksella voi houkuttaa parhaat työntekijät työtehtävään.

Henkilöstöedut työpaikkailmoituksessa ovat varsin unohdettuja asioita. Usein ilmoituksessa viestitään selkeästi, mitä työnhakijalta odotetaan. Sen sijaan ilmoituksissa todella

harvoin kerrotaan, mitä yrityksellä on antaa takaisin. Yritystä, joka viestii omista henkilöstöeduistaan avoimesti jo hakemuksessa, on luonnehdittu avoimeksi sekä välittäväksi työpaikaksi. Avoimuus työpaikkailmoituksen henkilöstöeduissa on tärkeää, jotta yritys on houkutteleva ja saa hankittua toivottua osaamista. (Ukko 2018.)

Sukupuoli, ikä, kansalaisuus eivät saa olla työpaikkailmoituksessa esillä, vaikka työtehtävään haettaisiinkin esimerkiksi tietyn ikäistä henkilöä. Kokemus on eri asia. Jos yritys hakee työtehtävään kokenutta työntekijää, sen voi työilmoituksessa ilmoittaa, jolloin se voi karsia hakijoista tietyn ikäryhmän pois. Sukupuolta voi rajoittaa mainitsemalla työn fyysisesti raskaan puolen, jolla oikein perusteltuna voi tarjota työtä esimerkiksi vähemmällä kokemuksella mutta paremmilla fyysisillä ominaisuuksilla olevalle työntekijälle. (Vaahtio 2005, 135.)

Hakemusmäärät kertovat yrityksen kiinnostavuudesta sekä työn mielenkiintoisuudesta. Hakemuksen täyttäminen työnhakijalle on osoitus kiinnostuksesta, sillä työnhakija on omasta ajastaan päättänyt käyttää aikaa työnhakuun kyseiseen yritykseen. Kun työhakemukset on jätetty ja haku aika on päättynyt alkaa itse hakemusten läpikäynti. Nykyään työpaikkailmoituksissa on maininta siitä, että yritys läpikäy hakemuksia jo haku aikana, ja saattaa olla, että avoimena ollut paikka täytetään jo haku aikana. (Vaahtio 2005, 138.)

3.3 Haastattelu henkilöarvioinnin menetelmänä

Henkilöarvioinnilla tarkoitetaan yrityksessä henkilöstä tehtyä tutkimusta asiantuntijan avulla. Tutkimuksella pyritään arvioimaan ja ennustamaan henkilön suoriutumista ja tuloksellisuutta työelämässä. Tutkimalla henkilön ajattelua, taitoja, ominaisuuksia ja toimintamalleja saadaan luotua parempi kuva henkilön tuomista eduista yritykselle. Henkilöarviointi toteutetaan yleensä testeinä tai soveltuvuuden arviointina. (Honkanen 2005, 12.)

Useat haastattelutilanteet pitävät sisällään jännittämistä, sekä oman osaamisen näyttöhaluja. Työnhakija yrittää tuoda tuntemattomalle henkilölle osoitusta, kuinka tärkeä työntekijä hän voisi olla yritykselle ja kuinka paljon lisäarvoa yritys hänestä saisi. Joskus haastattelijat ovat muokanneet haastattelutyylinsä siten, kuinka heitä on haastateltu töihin. Monet ihmiset ajattelevat osaavansa lukea ihmisluonnetta. Ennen haastattelu tilannetta pitää tietää, minkälaista henkilöä ollaan tehtävään etsimässä. Haastattelun kulkua auttaa, kun yrityksellä on selkeä kuva siitä, mitä he etsivät. Onnistunut haastattelu antaa oikean kuvan työnhakijasta, sekä avaa tämän persoonaa. Työhaun alkuvaiheessa, ennen haastattelu tilannetta, yritys on yleensä vasta saanut hakijan cv:n, joka kertoo hänen työkokemukses-

taan ja muusta osaamisestaan. Useat yritykset kuitenkin katsovat osaamisen jälkeen persoonallisuutta. Työnhakija, joka osaa kertoa omasta luonteestaan ja siitä, kuinka toisi yritykselle lisäarvoa, tulee todennäköisemmin valituksi hakemaansa työpaikkaan. (Yeung 2011, 10.)

Työhaastattelun tavoitteena tulisi olla kahden eri osa-alueen eli ammatillisen ja henkilökohtaisen osaamisen arviointi. Yritys etsii tietenkin tuloksellisuutta työntekijästä mutta osa-alue joka vahvistaa rekrytointia on henkilökohtainen osaaminen. Haastattelussa haetaan valintaan ratkaisevia tietoja, johon jokainen rekrytointiprosessi päättyy. Työnhakijan motivaatio, sekä käytettävyyys ovat asioita mihin työnantaja kiinnittää huomionsa.

Työnantajan ja mahdollisen työntekijän välisen työsuhteen kannattavuus punnitaan jo haastattelutilanteissa ja pyritään välttämään riskejä. Haastattelija voi kysyä erilaisista tilanteista ja reagoida siihen, miten työnhakija selvittäisi tilanteet. Työnhakijan persoonallisuus ja työhön sopivuus selviävät yleensä tämän kaltaisista kysymyksistä. (Markkanen 2002, 96.)

Rekrytointitilanteissa voi tapahtua positiivinen ilmiö, jolloin valittavissa on useampi työnhakija, jotka kaikki omilla vahvuuksillaan voisivat tuoda lisäarvoa yritykseen. Tällaisissa tilanteissa tarvitaan henkilöarviointia. Henkilöarviointikonsultti voi olla ulkoinen rekrytoija, joka osaa opastaa tai neuvoa rekrytoivaa henkilöä suuntaan tai toiseen. Henkilöarvioinnin ammattilainen on kuin kuka muu tahansa yritykseen valittava konsultti, joka auttaa yritystä tietyssä ongelmassa ja osaa tuoda uusia näkökulmia ratkaisuun. (Markkanen 2002, 97.)

4 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa käsitellään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja kyselyä aineistokeruunmenetelmänä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää henkilöstöetujen merkitystä työnhakuvaiheessa ravintola-alalla. Työn tavoitteeseen päästään vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Millainen käsitys työntekijöillä on henkilöstöetujen merkityksestä työnhakuvaiheessa? Miten henkilöstöetuja voisi kehittää? Tutkimus suunnattiin ravintola-alan työntekijöille ja alan opiskelijoille. Samassa luvussa käydään läpi myös tutkimuksen toteutusta, kohderyhmän tavoittamista ja kysymyksen sisältöä. Kysely tehtiin käyttäen Webropol online kyselytyökalua.

4.1 Kyselytutkimus

Ihmisten toiminta ja yhteiskunnan tapahtumiin liittyvät tiedot kuten esimerkiksi mielipiteet, asenteet ja arvot voidaan mitata kyselytutkimuksella. Kyselytutkimuksessa kysyjä esittää vastaajalle kysymyksiä, joiden perusteella saadaan tuloksia, joista taas voidaan tehdä pohdintoja ja analyyskejä. Kyselylomakkeessa vastaaja lukee itse kysytyn kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Kyselyn tulokset ovat usein numeraalisia mutta kysymykset sanallisia. Sanallisesti annetut vastaukset ovat usein täydentäviä tai lisätietoja antavia vastauksia. (Vehkalahti 2014, 13.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus kertoo lukumääriä vastauksista, joista voidaan tehdä taulukoita tai kuvioita. Määrällinen tutkimus voi kertoa paljon asiaa mutta ei välttämättä asioiden syitä. Kvantitatiivinen tutkimus kertoo usein numeraalisesti suuria vastauksia mutta ei pysty vastaamaan laadullisesti yksityiskohtia. Määrällinen tutkimus voi usein olla ilmiötä kuvaava asia. (Heikkilä 2014, 15.)

Kyselylomake on tutkimuksen väline, jolla tuloksia mitataan. Kysymyksissä on yleensä valmiit vastausvaihtoehdot. Määrällistä tutkimusta tehtäessä tarvitaan tarpeeksi suuri kohdejoukko, jotta tutkimuksen tulokset ovat päteviä. Kyselytutkimuksen mittarissa voi olla epävarmuutta vastaajien sopivuudesta kohdejoukkoon. Mittareissa voi olla myös epävarmuutta vastausmäärissä ja siinä ovatko kysymykset tarpeeksi kattavia mitattaviksi tutkimukseen. Aineiston analysointi on usein käsintehtyä tulkintaa tuloksista. (Vehkalahti 2014, 12.)

Tutkimus on rajattu ravintola-alan työntekijöihin, sillä heiltä saadaan tietoa työnhakijoiden käsityksistä ravintola-alalla. Ravintola-alalla toimivien yritysten tilanne on todella heikko

tänä päivänä koronapandemian ja siitä johtuneiden rajoitusten vuoksi. Tämän vuoksi tutkimus on aiheellinen, sillä rajoituskauden jälkeinen aika tuo varmasti paljon liikkuvuutta työnhakumarkkinoilla. Työnhakuvaiheessa esitetyt henkilöstöedut voivat tuoda yrityksille merkittävää kilpailuetua työnhakijoiden tutkaillessa jälleen työmarkkinoita.

4.2 Kyselylomakkeen laatiminen

Tutkimuksessa tulokset kerättiin käyttäen kyselylomaketta (liite 1). Rakentaessani kyselyrunkoa hyödynsin kirjoittamaani tietoperustaa ja sen lähteitä. Kysymykset liittyvät paljolti henkilöstöetuihin ja niiden parantamiseen, jotta saadaan mahdollisimman kattava lopputulos.

Kyselyn analyysissä hyödynnettiin määrällisten kysymysten osalta jakaumia ja keskiarvoa ja avointen kysymysten tulosten analyysissä luokittelua ja jakoa eri teemoihin. Laadullisen tiedon analyysissä käytetään eri teemoja ja niiden tarkoituksena on löytää keskeisiä aiheita tutkimuksesta.

Tutkimukseen vastasi 60 henkilöä. Kyselylomake lähetettiin vastaajille 1.4.2021 ja kysely oli avoinna kaksi viikkoa. Kysely suunnattiin ravintola-alan työntekijöille sekä tutkimuksen tekijän entisille ravintola-alalla toimiville kollegoille. Vastaajina oli myös opiskelijoita Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomilinjalta. Kyselylomake välitettiin WhatsAppin kautta Webropol linkillä.

Kyselyn alussa kysyttiin vastaajilta taustatietoa kuten ikää, sukupuolta ja työkokemusta ravintola-alalta. Taustatiedot kysyttiin, jotta saadaan tarvittava tieto vastaajista ja heidän soveltuvuudestaan kyselyyn.

Taustatietojen jälkeen kyselyssä käytettiin väittämiä ja Likert-asteikkoa, jossa kartoitettiin vastaajien mielipidettä yleisistä henkilöstöeduista ja niiden tärkeydestä. Vastausvaihtoehtoina valittuihin etuihin olivat seuraavat: 1 = täysin erimieltä, 2 = jokseenkin erimieltä, 3 = ei samaa eikä erimieltä, 4 = melko samaa mieltä, ja 5 = täysin samaa mieltä. Vastauksista voidaan tarkastella jakaumaa ja laskea keskiarvoja, joka auttaa näkemään tiettyjen etuuk-sien tärkeyden.

Henkilöstöetujen tärkeyden jälkeen vastaajia pyydettiin miettimään edellistä työnhakuprosessia ja kuinka henkilöstöedut ovat nousseet siellä esiin. Lomakkeeseen oli luotu seitsemän eri väittämää, joita vastaajia pyydettiin arvioimaan samalla Likert-asteikolla kuin edellisessä kysymyksessä.

Viimeisenä kohtana kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin antamaan kehitysehdotuksia avoimilla kysymyksillä. Heitä pyydettiin kertomaan, kuinka nykyisen työpaikan henkilöstöetuja voitaisiin parantaa ja kuinka niistä voitaisiin viestiä paremmin. Kyselyn ainoa vastausmisen pakollinen kysymys oli henkilöstöetujen kehittäminen nykyisessä työpaikassa.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselytutkimuksen tulokset. Aineisto analysoitiin keskiarvon sekä luokittelun ja eri teemojen avulla. Luokittelu on menetelmä, jota käytetään kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän analysoinnissa. Luokittelu hyödyntää kohdejoukon olemusta ja jakaa näkökulmia samaan ryhmään. Teemoja käytetään laadullisen tiedon analysoinnissa ja sen tarkoituksena on löytää keskeisiä aiheita tutkimuksesta.

Tutkimuksen tulokset esitellään samassa järjestyksessä kuin ne ovat kyselylomakkeessa. Analysointi alkaa perustiedoista kuten sukupuolesta, iästä ja työkokemuksesta ravintolalalla. Seuraavaksi analysoidaan erilaisten henkilöstöetujen merkitystä seuraavaa työnantajaa valitessa, jotta saadaan tietoa työntekijöiden omasta mielipiteestä eri henkilöstöeduista ja niiden merkityksestä. Tämän jälkeen vastaajia pyydettiin muistelemaan edellistä työnhakuprosessia, sekä muistelemaan siihen liittyen henkilöstöetujen merkitystä. Lopuksi kyselyssä pyydettiin kertomaan, miten työntekijät kehittäisivät henkilöstöetuja, jotta työnantajat voivat tulevaisuudessa kertoa tai ilmaista tärkeistä henkilöstöeduista saavuttaakseen parhaimmat työntekijät.

5.1 Taustatiedot

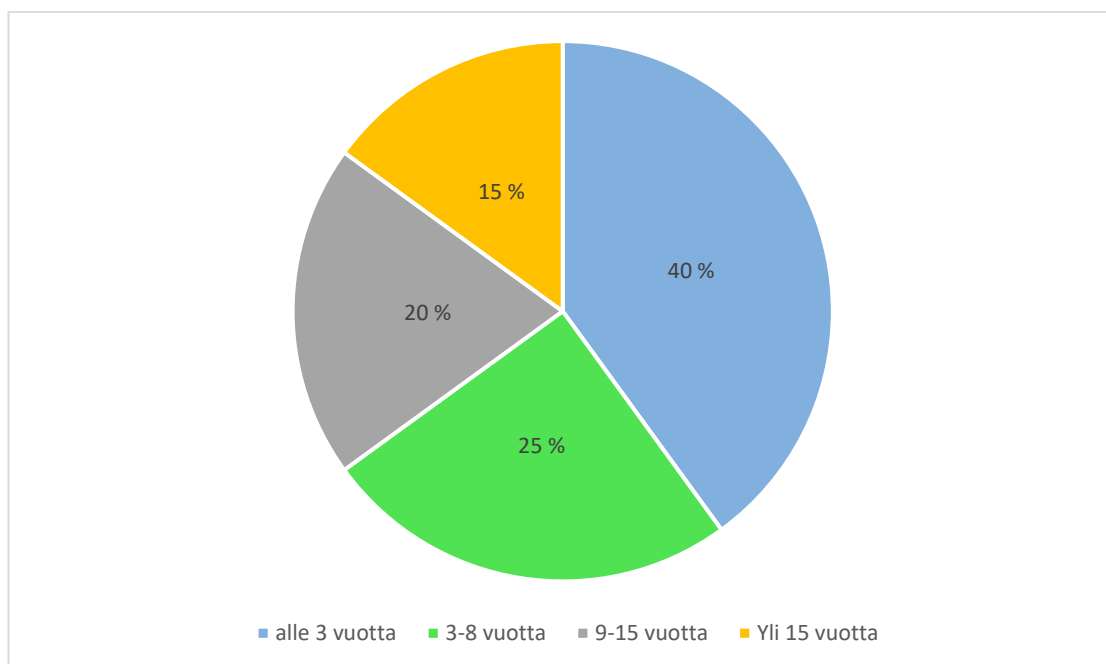
Taustatiedoissa kyselylomakkeeseen vastanneilta kysyttiin sukupuolta, ikää ja työkokemusta ravintola-alalta. Kyselyyn vastasi 60 henkilöä, joista 36 naisia ja 24 miehiä.

Kyselyssä vastaajien iät ja niiden jakautuma on esitetty alla olevassa taulukossa (Taulukko 2). Ikäjakautuma selittyy osaksi sillä, että kysely lähetettiin nykyisille Haaga Helian restonomiopiskelijoille ja kyselyn tekijän entisille ravintola-alalla työskenteleville kollegoille. Ikä oli kuitenkin yksi tärkeä tekijä kyselyssä, koska eri ikäiset työntekijät saattavat arvostaa erilaisia etuja.

Ikä	Määrä	Prosentti
18-30	37	61,7%
31-40	14	23,3%
41-50	9	15,0%
Yli 50	0	0%

Taulukko 2. Vastaajien ikäjakauma (n=60)

Viimeisenä taustatietokysymyksenä kyselyssä oli työkokemus ravintola-alalta. Kysymyksellä oli tarkoituksena selvittää vastaajien kokemusta ravintola-alalta, jotta saadaan tarvittavaa tietoa henkilöstöeduista alalta. Alle kolme vuotta alalla olleita oli 24 vastaajaa, 3–8 vuotta alalla olleita oli 15 vastaajaa, 9–15 vuotta alalla olleita oli 9 vastaajaa ja yli 15 vuotta alalla olleita oli 12 vastaajaa. (Kuva 2. Vastaajien työkokemus)

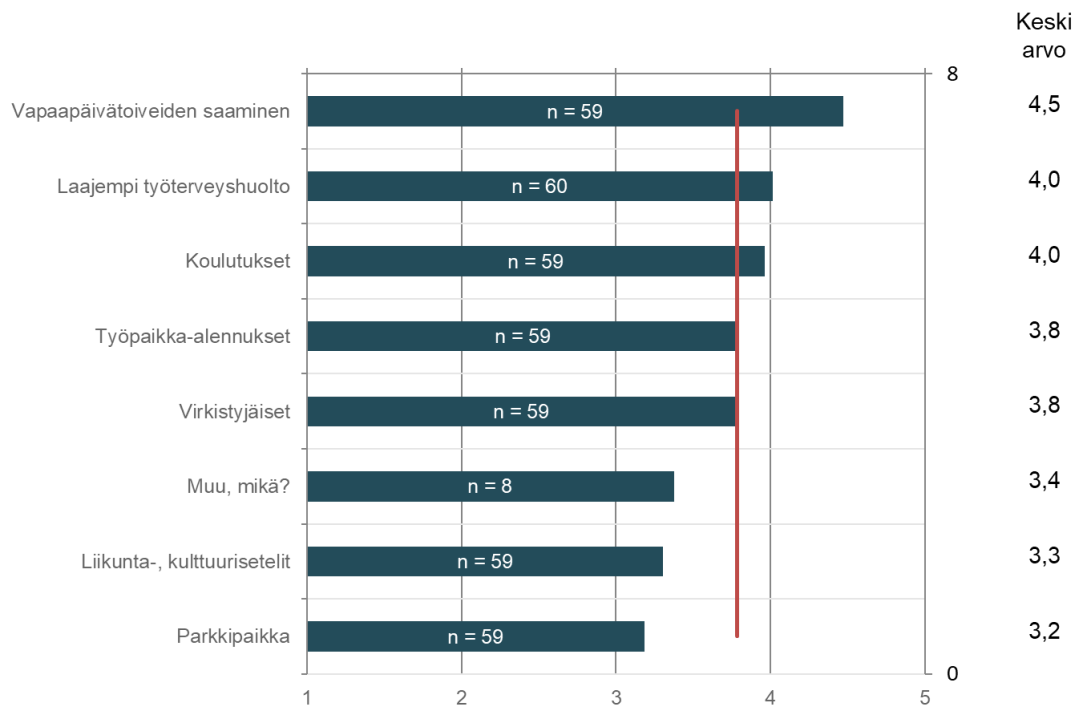


Kuva 2. Vastaajien työkokemus (n=60).

5.2 Henkilöstöetujen merkitys seuraavaa työnantajaa valitessa

Taustatietojen jälkeen vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka tärkeinä he pitävät ravintola-alan henkilöstöetuja. Vastaajaa pyydettiin arvioimaan kokemukseensa perustuen, kuinka tärkeänä hän pitää tiettyjä henkilöstöetuja seuraavaa työnantajaa valitessa. Lisäksi

kyselyssä vaihtoehtona oli avoin vastauskenttä, johon vastaaja sai vastata henkilöstöeduista omiin kokemuksiin perustuen. (Kuva 3. Henkilöstöetujen tärkeys.)



Kuva 3. Henkilöstöetujen tärkeys (n=60)

Tärkeimpänä henkilöstöetuna vastaajat pitivät toiveita vapaapäiviensä ajankohdista. Vapaapäivätoiveiden toteuttaminen ravintola-alalla on hyvin haasteellista, joten tämä on oiva tapa houkutella työntekijöitä ja näyttäytyä joustavana työnantajana. Toki työntekijöitä on oltava riittävästi, jotta voi toteuttaa työntekijöiden toiveita vapaapäivien ajankohdista. Ravintola-ala on tunnetusti viikonloppupainotteista ja yleensä isoimmat juhlat sekä pyhäpäivät osuvat viikonlopuille. Vapaapäivätoiveiden saaminen seuraavaa työnantajaa valitessa piti erittäin tärkeänä vastaajista 57,6 prosenttia ja melko tärkeänä 33,9 prosenttia vastaajista. Kohtalaisen tärkeänä asiaa piti 6,8 prosenttia vastaajista ja ei kovin tärkeänä asiana 1,7 prosenttia vastaajista. Kukaan kyselyyn vastanneista ei valinnut vapaapäivätoiveiden toteuttamisessa vaihtoehtoa: ei lainkaan tärkeä.

Toiseksi tärkeimpänä henkilöstöetuna vastaajat pitivät laajempaa työterveyshuoltoa. Ravintola-alan fyysisyys ja raskaus on ollut useasti esillä, joten työntekijöiden terveydenhuolto on äärimmäisen tärkeää. Vastaajista kolme neljäs osaa vastasi laajemman työterveyshuollon olevan melko tärkeä tai erittäin tärkeä seuraavaa työnantajaa valitessa. Yhdeksän vastaajista piti laajempaa työterveydenhuoltoa kohtalaisen tärkeänä. Vastaajista neljä piti asiaa ei kovin tärkeänä ja kaksi vastaajista oli vastannut asian olevan ei lainkaan tärkeä.

Kolmanneksi tärkeimmäksi henkilöstöeduksi arvioitiin kyselyssä koulutukset. Koulutuksien järjestäminen ravintola-alalla on tärkeää yhteishengen ja uusien asioiden oppimisen kannalta. Erittäin tärkeänä asiaa piti vastanneista noin kolmannes ja melko tärkeänä 37,3 prosenttia vastaajista. Koulutuksen koki kohtalaisen tärkeänä 20,3 prosenttia vastaajista ja ei kovin tärkeänä 8,5 prosenttia vastaajista. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ei lainkaan tärkeä.

Työpaikka-alennukset olivat seuraavana keskiarvolistauksessa. Työpaikka-alennukset ovat ravintola-alalla yleisin työpaikkaetu. Erittäin tärkeänä seuraavaa työnantajaa valitessa työpaikka-alennuksia piti joka neljäs vastaaja. Melko tärkeänä työpaikka-alennuksia piti reilu kolmannes vastaajista ja kohtalaisen tärkeänä reilu neljännes. Ei kovinkaan tärkeinä pitäneitä oli viisi vastaajaa ja kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ei lainkaan tärkeä.

Seuraavaksi tärkeimpänä etuna vastaajat pitivät virkistyjäisiä. Erilaiset virkistyjäiset ovat suosittuja tapoja henkilöstön yhteishengen nostatukseen ja niitä voidaan helposti yhdistää esimerkiksi koulutustilaisuuksiin. Vastaajista virkistyjäisiä piti erittäin tärkeänä 30,5 prosenttia vastaajista ja melko tärkeänä 32,2 prosenttia vastaajista. Kohtalaisen tärkeänä noin neljäs vastaajista ja vain kaksi vastaajaa oli valinnut vaihtoehdon ei lainkaan tärkeä. Yksi vastanneista oli vastannut, että asia ei ole lainkaan tärkeä seuraavaa työnantajaa valitessaan.

Kyselyn muu vaihtoehto -kohdassa oli avoin tekstikenttä, johon vastaaja saattoi itse kirjoittaa sellaisen henkilöstöedun mitä matriisissa ei ollut tai minkä vastaaja oli saattanut työpaikkaa hakiessaan kohdata. Avoimeen vastauskohtaan oli kaksi vastausta. Henkilöstölle oli tarjolla lomamökki vuokrattavaksi, vaikutusvaltaa työvuoroihin (valita aamu- tai iltavuoroon) ja ilmainen ruokailu. Loma-ajalle vuokrattava lomamökki ja mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ovat ehdotuksina hyviä työnantajalle henkilöstöeduiksi.

Toiseksi vähiten tärkeäksi henkilöstöeduksi arvioitiin liikunta- ja kulttuurisetelit. Erittäin tärkeänä liikuntaseteleiden etua pitäneitä oli vastaajista 17 prosenttia ja melko tärkeänä reilu neljännes vastaajista. Kohtalaisen tärkeänä niitä piti 27,1 prosenttia vastaajista ja ei kovinkaan tärkeänä reilu viidesosa vastaajista. Kolme vastaajaa arvioi liikunta- ja kulttuurisetelit ei lainkaan tärkeäksi henkilöstöeduksi.

Vähiten tärkeäksi kyselyyn osallistuneet arvioivat parkkipaikan merkityksen. Ravintola-alalla tehdään paljon vuorotyötä, minkä vuoksi kotiin pääseminen ilman omaa kulkuneuvoa voi olla haasteellista. Erittäin tärkeänä parkkipaikkaa pitäneitä oli lähes kolmannes ja

melko tärkeänä 16,9 prosenttia vastaajista. Kohtalaisen tärkeänä parkkipaikkaa piti 11,9 prosenttia vastaajista ja ei kovin tärkeänä 15,3 prosenttia vastaajista. Lähes neljännes vastaajista ei pitänyt parkkipaikkaa lainkaan tärkeänä henkilöstöetuna. Parkkipaikan arvioinnissa henkilöstöetuna vähiten tärkeäksi eduksi voi johtua myös työpaikan sijainnista ja julkisen liikenteen tarjoamista hyvistä kulkuyhteyksistä tai vastaajien nuoresta iästä.

5.3 Rekrytointitilanne ja henkilöstöedut

Kyselylomakkeen seuraavassa vaiheessa vastaajia pyydettiin muistelemaan viimeisintä rekrytointitilannetta ja sitä, kuinka henkilöstöedut nousivat siinä esille. Kyselylomakkeeseen oli luotu seitsemän eri väitettä ja vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka samaa mieltä hän on väittämien kanssa. Asteikko oli viisiportainen Likert-asteikko 1=täysin erimieltä, 2=melko erimieltä, 3=ei samaa eikä erimieltä, 4=melko samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

Ensimmäinen väittämä oli, että henkilöstöedut ovat minulle tärkeitä työnantajaa valitessa. Täysin samaa mieltä vastanneita oli 11,7 prosenttia ja melko samaa mieltä 58,3 prosenttia vastaajista. Vastanneista ei samaa eikä eri mieltä oli 26,7 prosenttia ja melko erimieltä 3,3 prosenttia vastaajista. Väittämään ei tullut yhtään täysin erimieltä vastausta. Keskiarvo asteikolla 1–5 henkilöstöetujen tärkeydestä työnantajaa valitessa oli 3,8 eli henkilöstöetuja pidettiin melko tärkeinä.

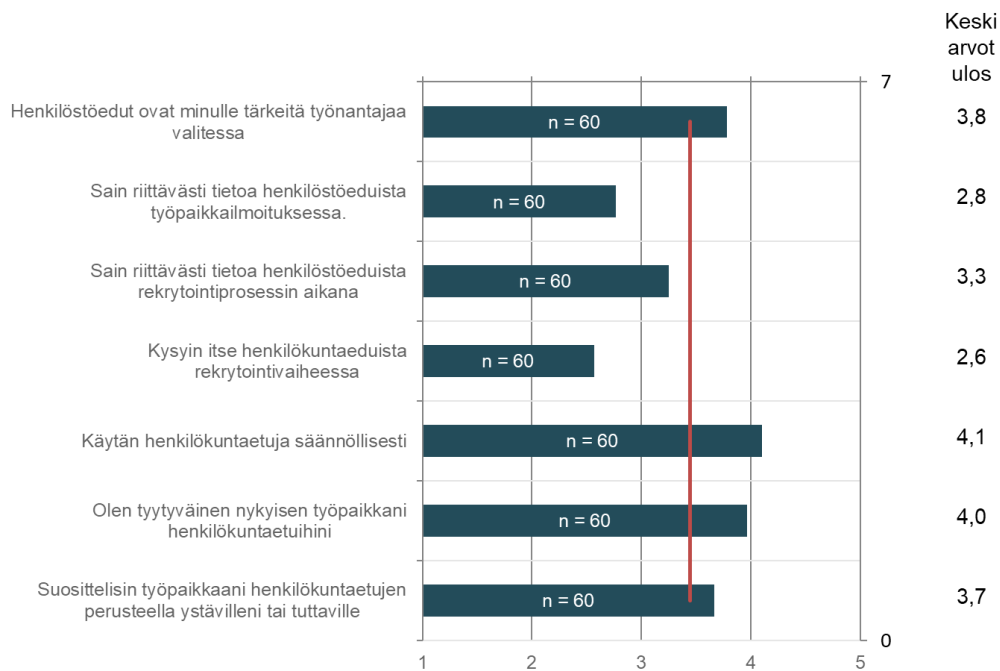
Seuraavassa väittämässä vastaajia pyydettiin arvioimaan, saivatko he riittävästi tietoa henkilöstöeduista työpaikkailmoituksesta. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 6,7 prosenttia ja melko samaa mieltä 20 prosenttia. Ei samaa eikä erimieltä vastaajista oli 31,6 prosenttia ja melko samaa mieltä 26,7 prosenttia. Vastaajista täysin erimieltä oli 15 prosenttia. Vastausten keskiarvo oli 2,8 asteikolla 1–5.

Kolmannessa väittämässä vastaajia pyydettiin arvioimaan, saivatko he riittävästi tietoa henkilöstöeduista rekrytointiprosessin aikana. Kysymyksellä haluttiin selvittää, viestitäänkö henkilöstöeduista riittävästi hakijalle rekrytointiprosessin aikana. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 10 prosenttia ja melko samaa mieltä 41,7 prosenttia. Ei samaa eikä erimieltä vastaajista oli 18,3 prosenttia ja melko erimieltä oli 23,3 prosenttia vastaajista. Täysin erimieltä oli 6,7 prosenttia vastaajista. Vastausten keskiarvo oli 2,6 asteikolla 1–5.

Tulosten perusteella suuri joukko vastaajia koki, ettei ollut saanut riittävästi tietoa henkilöstöeduista rekrytointiprosessin aikana.

Seuraava väittämä perustui vastaajan omaan tiedonkeruuseen eli siihen oliko vastaaja itse kysynyt henkilöstöeduista. Väittämän perustana oli tutkia, kuinka kiinnostuneita vastaajat olivat itse hankkimaan tietoa yrityksen henkilöstöeduista. Täysin samaa mieltä vastanneita oli 10 prosenttia ja melko samaa mieltä oli 16,6 prosenttia vastaajista. Ei samaa eikä erimieltä vastanneita oli 20 prosenttia ja melko erimieltä 26,7 prosenttia. Täysin erimieltä vastaajista oli 26,7 prosenttia. Vastausten keskiarvo oli 2,6 asteikolla 1–5.

Seuraava väittämä koski henkilöstöetujen käyttöä ja vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, käyttävätkö he henkilöstöetuja säännöllisesti. Täysin samaa mieltä vastanneista oli 41,7 prosenttia ja melko samaa mieltä 36,6 prosenttia. Ei samaa eikä erimieltä vastaajia 11,7 prosenttia ja melko erimieltä 10 prosenttia. Kukaan vastaajista ei ollut vastannut väittämään olevansa täysin erimieltä. Vastausten keskiarvo oli 4,1 asteikolla 1–5. (Kuva 4. Henkilöstöetujen merkitys vastaajille.)



Kuva 4. Henkilöstöetujen merkitys vastaajille (n=60)

5.4 Henkilöstöetujen kehittäminen

Kyselylomakkeen lopussa oli kyselyn ainoa pakollinen avoin kysymys, johon tuli kaikkien vastata. Kysymys käsitteli henkilöstöetujen kehittämistä ja vastaajia pyydettiin avoimessa kysymyksessä kertomaan, kuinka he kehittäisivät nykyisiä henkilöstöetuja ja niiden viestimistä. Jotkut vastaajat olivat ohittaneet kuitenkin kysymyksen vastaamalla avoimeen tekstikenttään vain viivalla, mutta yli 80 prosenttia vastaajista oli kysymykseen vastannut.

Tärkeimpänä kehittämissuhteena vastaajat pitivät liikunta-, ja kulttuuriseteleitä. Kyselyyn vastanneet myös ehdottivat, että työnantajat selvittäisivät työntekijöiltään, millaisia etuja nämä kaipaavat. Henkilöstöetuja myös toivottiin keskittyvän enemmän työntekijän hyvinvointiin eli vastaajat eivät toivoneet pelkästään juomiin tai ruokiin liittyviä henkilöstöetuja.

”Tärkeintä, ennen mitään henkilöstöetuja on, että perusasiat ovat kunnossa. Reilu ja osaamiseen perustuva palkkaus sekä vapaapäivien toteutuminen reilusti ja toiveiden mukaan on tärkeämpää kuin alet, virikesetelit ym.”, oli eräs annettu avoin vastaus henkilöstöetujen kehittämiseen.

Kysymys henkilöstöetujen viestinnän parantamisesta oli lomakkeessa vapaaehtoinen avoin kysymys ja siihen vastasi 25 henkilöä. Yleisimpinä vastauksina oli, että työpaikkailmoituksessa avoimesti ja selkeästi viestitetyt henkilöstöedut vähentävät hakemiskynnystä. Tarkasti listatut henkilöstöedut olisivat myös mieluisia, jotta myös työhaastattelun jälkeen voisi tarkastella etuja, jos ne ovat unohtuneet rekrytointitilanteen jälkeen. Kehityssuhteena henkilöstöetujen viestintään oli selkeä infopaketti hakijan sähköpostiin, josta hän voisi esimerkiksi tarvittaessa käydä uudelleen läpi tarjottuja henkilöstöetuja.

6 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tutkimuksen tärkeimpiä tuloksia. Tutkimusongelmana opinnäytetyössä oli selvittää, kuinka tärkeitä henkilöstöedut ovat rekrytointiprosessissa. Lisäksi työssä tutkittiin miten henkilöstöetuja voisi kehittää ja miten niistä viestimistä voisi parantaa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää henkilöstöetujen merkitystä työnhakuvaiheessa ravintola-alalla. Työn tavoitteeseen päästiin vastaamalla kahteen tutkimuskysymykseen: Millainen käsitys työntekijöillä on henkilöstöetujen merkityksestä työnhaunvaiheessa ja miten henkilöstöetuja voisi kehittää.

6.1 Tulosten pohdinta

Tähän kyselyyn vastanneet ravintola-alan työntekijät ja ravintola-alan opiskelijat olivat kyselyn tuloksien perusteella tyytyväisiä nykyisen tai aikaisemman työpaikkansa henkilöstöetuihin. Tutkimuksen mukaan työntekijät käyttävät myös paljon henkilöstöetuja. Henkilöstöetujen kehittämiseen olisi toki hyvä kiinnittää huomiota ja tutkia myös sitä mitä työntekijät oikeasti haluavat henkilöstöeduksi, jotta työympäristö tuntuisi mieluisemmalta. Tutkimuksen vastanneiden vastauksien perusteella myös henkilöstöeduista viestimistä voisi kehittää avoimemmaksi, sekä tietoa niistä helpommin mahdollisen työntekijän saataville.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet pitivät tärkeimpinä henkilöstöetuina mahdollisuutta toivoa tai vaikuttaa vapaapäivien ajankohtaan. Tällä on suuri merkitys ravintola-alalla, jossa tehdään paljon epäsäännöllistä ja viikonloppuihin painottuvaa työtä.

Toiseksi tärkeimpänä etuna pidettiin laajempaa työterveyshuoltoa. Myös Liukkonen (2008) muistuttaa tutkimuksellaan, että työnhyvinvointiin kannattaa ja siihen suositellaan panostamaan. On pieni kuluerä yritykselle pitää henkilöstöstään hyvää huolta, verrattuna siihen, ettei yritys näin toimisi.

Vastaajat kertoivat olevansa tyytyväisiä nykyisen työnantajansa etuihin. Tämä saattoi johtua kyselyn jakosuuntauksesta yhdelle isolle ravintola-alalla olevalla toimijalle. Laajempi osa vastaajista saattoi olla yhdestä tietystä yrityksestä.

Tärkeimmäksi kehitysehdotukseksi nousi avoimissa vastauksissa liikunta- ja kulttuurisetelien tärkeys seuraavaa työnantajaa valitessa. Kyselyyn vastanneista kuitenkin yli puolet

piti seuraavan työnantajan henkilöstöetujen kohdalla liikunta-, kulttuuriseteleitä vain vähemmän tärkeinä tai ei merkityksellisenä. Kyselyyn vastanneiden nykyisten työpaikkojen henkilöstöetujen kehittämissuhteissa tuli myös esiin liikunta- ja kulttuuriseteleiden puuttuminen.

6.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tulevaisuudessa ravintola-alalle tutkimuksen perusteella suosittelisin henkilöstöetujen päivittämistä. Ravintola-alalla henkilöstöedut ovat hyvin usein hyvin vaatimattomia verrattuna siihen kuinka vaativaa ja raskasta työ on. Hyvinkin pienellä muistamisella tai yksinkertaisilla henkilöstöeduilla on varmasti iso merkitys siihen, kuinka työntekijä ajattelee nykyisestä työnantajasta. Henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen esimerkiksi laajemmalla työterveydenhuollolla voisi sitouttaa työntekijöitä nykyistä paremmin. Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen henkilöstöeduilla on mahdollista, kunhan työnantaja osaa kuunnella työntekijöitään ja sitä mitä he toivoisivat henkilöstöeduilta.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla tilastollisesti yleistettävä tutkimus henkilöstöeduista. Esimerkiksi laajemmat henkilöstöedut voisivat korostua enemmän, jos vastaajissa olisi ollut ikääntyviä työntekijöitä. Laajempi ikäjakauma voisi myös antaa tarkemman kuvan siitä, mitä henkilöstöetuja työntekijät arvostavat työnantajaa valitessaan.

Jatkotutkimuksena tai miten opinnäytetyön aihetta voisi viedä eteenpäin, olisi saada työnantajan näkökulma henkilöstöetujen merkityksestä ja niiden haasteista. Jatkotutkimuksessa voisi keskittyä siihen, miten työnantajat kokevat henkilöstöetujen kehittämisen ja kuinka tulevaisuudessa henkilöstöetujen laajuutta ja niistä viestimistä voisi parantaa ravintola-alalla.

6.3 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyö rakentuu mielestäni hyvin ravintola-alalla vallitseviin henkilökuntaetuihin, mutta aiheeseen olisi voinut syventyä vielä enemmän esimerkiksi tutustumalla useampaan alalla olevaan toimijaan esimerkiksi henkilöhaastatteluilla.

Tutkimuksen tietoperusta koostuu hyvistä lähteistä, sekä aihepiirin tunnetuista kirjailijoista, mutta laajuutta olisi enemmän kaivattu.

Kyselytutkimuksen heikkoutena oli aineiston edustavuus etenkin iän suhteen. Koska aineisto oli kerätty lähinnä opinnäytetyön tekijän omista verkostoista, ei se ole riittävän

edustava tai suuri yleistysten tekemiseksi. Kyselytutkimuksen lähettäminen koronapandemian aikana työttömille ravintola-alan työntekijöille, jotka potentiaalisesti hakevat tulevaisuudessa työtä tuntui melko turhalta ajatukselta. Tuloksien analysointia olisi voinut myös avata laajemmin.

Lisähuomiona myös opinnäytetyön tekemisen aikatauluttamiseen ja kyselyn toteuttamiseen olisi ollut hyvä, jos niihin olisi saanut enemmän projektinjohdollista opetusta ja neuvontaa.

6.4 Oman oppimisen arviointi

Kokonaisprosessina opinnäytetyön tekeminen oli erittäin opettavaista, sekä varmasti hyödyllistä tulevaisuutta ajatellen. Aihevalintani oli alusta alkaen selkeä, sillä olen kiinnostunut, miten juuri työntekijöiden hyvinvointia voisi parantaa ravintola-alalla. Tutkimuksen tekeminen oli itselleni varsin uutta sekä epävarmuus tiedon keruusta aiheutti aluksi huolta. Tiedonkeruu ravintola-alaan liittyen oli todella vaikeata, joten aihetta piti rajata tarkemmin rekrytointiin mistä itselläni ei juurikaan käytännönläheistä tietoa. Opinnäytetyön rajausta oli haasteellista mutta silti varsin opettavaista. Tutkimuksen tuloksien analysointi oli myös ensimmäisiä kertoja itselleni ja koin oppineeni erittäin paljon analyysien tekemisestä.

Opinnäytetyönsuunnitelman aloitin tammikuussa ja varsinaisen opinnäytetyön kirjoittamisen aloitin helmikuussa 2021. Ensimmäinen osa opinnäytetyöstä palautettiin maaliskuun alussa. Opinnäytetyö valmistui vähän alkuperäisestä suunnitelmasta myöhässä johtuen saamastani uudesta työpaikasta. Työn tekemistä oli näin ollen priorisoitava ennen opinnäytetyötä.

Opinnäytetyön tekeminen valitusta aiheesta koronapandemian aikana ei myöskään helpottanut kirjoittamistyötä eikä tutkimuksen tekoa. Opinnäytetyön tekeminen antaa varmasti hyviä valmiuksia ja voi olla myös mahdollista, että työurani jatkuisikin esimerkiksi henkilöstöjohtamisen alueelle.

Työtä tehdessä oivalsin myös, kuinka paljon oman ajan aikatauluttaminen auttaa asioiden aikaan saamiseen. Opinnäytetyötä tehdessäni opin paljon asioita mihin tulen tulevaisuuden työnantajissani kiinnittämään huomiota.

Lähdeluettelo

Aguinis, H., Joo, H. & Gottfredson, R. 2013. What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. Business Horizons, 56, 2, s. 241–249. Luettavissa: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007> Luettu 8.3.2021

Brown, J. 2011. The complete guide to recruitment. Kogan Page. London.

<https://edenred.fi/fi/blog/suomalaisista-84-pitaa-tyosuhde-etuja-merkittavana-tyohyvinnin-kannalta/> Luettu: 26.5.2021

Forsyth, P. 2006. How to motivate people. Kogan Page. London.

Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus. Jyväskylä.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Honkanen, H. 2005. Henkilöarviointi työelämässä. Edita. Helsinki

Linnalaakso, V., Moisio, E. & Tiihonen, J. 2016. Reilu palkitsemisjärjestelmä. Työsuojelurahasto. Helsinki.

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

Kaajas, S., Luoma, K. & Nordlund, H. & Troberg, E. 2004. Ei ainoastaan rahasta – osamisen kokonaispalkitseminen. Tammi. Helsinki.

Karttunen, S. & Pasanen, V. 2016. Luontoisedut ja muut henkilökuntaedut verotuksessa. Talentum Pro. Helsinki.

Kauhanen, J. & Kolari, A. & Rantamäki, T. 2006. Onnistu palkitsemisessa. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kesti M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Finva. Turenki.

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Kopijyvä. Helsinki.

Mattinen, K. 2012. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppamari. Hämeenlinna.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. WS Bookwell Oy. Juva.

Markkanen M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. WSOYpro. Juva.

Mitchell D. 2018. 50 Top tools for employee wellbeing. Kogan Page Limited. London

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Talentum. Helsinki.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lecutra.


Yeung, R. 2011. Successful interviewing and recruitment. Kogan Page. London.

<https://www.ukko.fi/yrittajyyskoulu/miten-kirjoitetaan-toimiva-tyopaikkailmoitus/>. Luettu: 18.02.2021.

Liitteet

Liite 1. Kysymykset

Henkilöstöetujen merkitys työnhaussa ravintola-alalla

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Kyselyn tavoitteena on tutkia henkilöstöetujen merkitystä ravintola-alalla työnhakuvaiheessa. Tutkimus toteutetaan opinnäytetyönä osana Haaga-Helian restonomitutkintoa. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyyminä. Kiitos vastauksestasi!

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Ikä

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- Yli 50

3. Ravintola-alan työkokemus

- Alle 3 vuotta
- 3-8 vuotta
- 9-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia henkilöstöetuja työnantajaa valitessasi?

	Ei lainkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Kohtalaisen tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Laajempi työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta-, kulttuurisetelit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka-alennukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parkkipaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virkistysjääiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaapäivätoiveiden saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mieti viimeistä työnhakutilannettasi. Arvioi kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa.

5. Arvioi kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa.

	Täysin erimielä	Melko erimielä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Henkilöstöedut ovat minulle tärkeitä työnantajaa valitessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi tietoa henkilöstöeduista työpaikkailmoituksessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi tietoa henkilöstöeduista rekrytointiprosessin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyin itse henkilökuntaeduista rekrytointivaiheessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän henkilökuntaetuja säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen nykyisen työpaikkani henkilökuntaetuihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin erimieltä	Melko erimieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Suosittelisin työpaikkaani henkilökuntaetujen perusteella ystäväilleni tai tuttaville	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Miten kehittäisit henkilöstöetuja nykyisessä työpaikassa? *

7. Miten kehittäisit henkilöstöetujen viestintää rekrytoinnissa?
