

Taina Koponen

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS R. A. WICKHOLM OY

Opinnäytetyö

Tradenomi

Liiketalous

2021



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Taina Koponen
Työn nimi	Henkilöstötilinpäätös R. A. Wickholm Oy
Toimeksiantaja	R. A. Wickholm Oy
Vuosi	2021
Sivut	43 sivua, liitteitä 20 sivua
Työn ohjaaja(t)	Anja Härkönen

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aiheena on tehdä henkilöstötilinpäätös R. A. Wickholm Oy:lle. Yritys on rakennusalan yritys, joka tekee talotekniikkaurakointia ja LVIS-töitä asiakkaille. Tutkimusongelmana on selvittää, minkälainen henkilöstötilinpäätösraportti palvelee parhaiten toimeksiantajayritystä. Toimeksiantajayritys toivoi, että lopullinen raportti on ulkoasultaan selkeä ja helppolukuinen. Tavoitteena oli, että raportista voisi hahmottaa helposti henkilöstön nykytilan sekä mahdolliset kehityskohteet. Henkilöstötilinpäätös on tehty yrityksen näkökulmasta.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään henkilöstötilinpäätökseen liittyviä käsitteitä. Teoriaosuus alkaa tilinpäätöksen käsitteen käsittelyllä, jatkuu siitä henkilöstötilinpäätöksen käsitteen kautta henkilöstöjohtamiseen ja työhyvinvointiin.

Materiaali henkilöstötilinpäätökseen tuli toimeksiantajayritykseltä sähköisessä muodossa ja apuvälineenä materiaalin keruuseen tutkimusmenetelmänä toimi kyselytutkimus. Henkilöstökyselyjä tehtiin kaksi, joista toinen oli tarkoitettu esimiehille ja toinen työntekijöille.

R. A. Wickholm Oy:n henkilöstötilinpäätösraportista voidaan yleisesti todeta, että yrityksellä menee henkilöstökulujen osalta hyvin, tuloslaskelma jää plus-salle kulujen vähennyksen jälkeen. Vaihtuvuus on hyvin pientä suhteessa henkilökunnan määrään, tästä voidaan päätellä työntekijöiden viihtyvän siellä. Sairauspoissaoloprosentti on hyvin pieni.

**Asiasanat:** henkilöstötilinpäätös, henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi

Degree	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Taina Koponen
Thesis title	Statement of human resources of R. A. Wickholm Oy
Commissioned by	R. A. Wickholm Oy
Time	November 2021
Pages	43 pages, 20 pages of appendices
Supervisor	Anja Härkönen

## ABSTRACT

The topic of the thesis was statement of human resources. The company R. A. Wickholm Oy is a construction company that offers building engineering services and HVAC work for customers. The research problem was to find out what kind of statement of human resources report was the best for the company. The company expressed their wish that the final report would be clear and easy to read. The aim was that the report could present the current total state of the personnel and possible areas of development. The report has been prepared from the company's perspective.

The theoretical part of the thesis deals concepts related to statement of human resources. The theoretical part began with the examination of the concept of financial statements and continues through the concept of statement of human resources to personnel management and well-being at work.

The material for the statement of human resources came from the company in digital form, and a survey was used as research method to collect more material. Two surveys were conducted, one for supervisors and one for employees.

The report generally reveals that the company is doing well in terms of personnel costs. Income statement remains positive after deducting costs. Turnover is very small in relation to number of staff. From this, it can be deduced that employees feel comfortable at work. The sickness absence percent is very small.

**Keywords:** statement of human resources, human resource management, well-being at work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS .....	6
2.1	Tilinpäätös .....	6
2.2	Henkilöstötilinpäätös.....	7
3	HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS HENKILÖSTÖJOHTAMISEN OSANA.....	12
3.1	Henkilöstöjohtaminen .....	13
3.2	Henkilöstötilinpäätös työhyvinvoinnin työkaluna .....	14
4	TOIMEKSIANTAJAYRITYKSEN ESITTELY.....	17
4.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	18
4.2	Tutkimusmenetelmä .....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
5.1	Henkilöstökyselyiden tulokset.....	23
5.2	Työeläkeyhtiö Elon henkilöstökysely .....	33
5.3	Henkilöstötilinpäätösraportin pohja.....	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	39
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Esimiesten henkilöstökysely

Liite 3. Työntekijöiden henkilöstökysely

Liite 4. Henkilöstötilinpäätös R. A. Wickholm Oy

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena on luoda yritykselle R. A. Wickholm Oy henkilöstötilinpäätösraportti, joka täyttää toimeksiantajan toiveet. R. A. Wickholm Oy on yritys, joka tekee asiakkaille talotekniikkaurakointia ja LVIS-töitä. Yrityksessä työskentelee yli 80 työntekijää. (R.A. Wickholm 2021.) Toimitusjohtajan mukaan yrityksessä on tällä hetkellä menossa muitakin kehityshankkeita, joten henkilöstötilinpäätöksen teko osuu juuri hyvään aikaan, ja he ovat todella innoissaan siitä.

Opinnäytetyöni aiheessa yhdistyy hienosti HR ja taloushallinto. Sain aiheen koulun Learn-sivuston kautta, jossa oli ilmoitus, että toimeksiantajayritys etsi tekijää henkilöstötilinpäätökselle. Aihe herätti heti kiinnostukseni. Olen aiemmin opiskellut merkonomiksi talous- ja toimistopalveluiden koulutusohjelmassa, sekä menneisyydessä työskennellyt muutaman vuoden taloushallinnon ja kirjanpidon parissa. Xamk:ssa opiskellessani erikoistuin HR-asiiantuntijuuteen, koska se kiinnostaa minua aiheena. HR-opintojen lisäksi valitsin myös muutamia taloushallinnon kursseja valinnaisiksi täydentämään osaamistani. Koen myös, että tämä aihe on hyvää harjoitusta tulevaisuuden varalle ja mahdollisiin HR-asiiantuntijan työtehtäviin.

Tutkimusongelmanani on: Minkälainen henkilöstötilinpäätösraportti palvelee parhaiten toimeksiantajaa, R. A. Wickholmia?

Toimeksiantajayritys toivoo henkilöstötilinpäätösraportilta selkeyttä ja sitä, että siitä olisi helppo hahmottaa yrityksen henkilöstön nykytila ja mahdolliset kehityskohteet. Opinnäytetyö eli henkilöstötilinpäätös on tehty toimeksiantajan näkökulmasta, sillä he toivovat saavansa siitä työkalun tulevaisuudessakin.

Käsittelen opinnäytetyöni teoriaosuudessa aiheeseeni liittyviä käsitteitä. Koska kyseessä on henkilöstötilinpäätös, aloitan kertomalla ensin teoriaa yrityksen tilinpäätöksestä ja sen merkityksestä yritykselle. Sen jälkeen käsitellään hieman tarkemmin henkilöstötilinpäätöstä henkilöstöjohtamista ja sitä, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa tai sen tilaa voitaisiin selvittää henkilöstötilinpäätöksen avulla.

## 2 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

Jokainen voittoa tavoitteleva yritys haluaa tulosta ja yrityksen toiminta perustuu tähän oletamaan. Yrityksen taloutta on helpompi seurata tietyn väliajoin yhteen kootusta dokumentista, eli tilinpäätöksestä. Yrityksen tilinpäätös koostuu tuloslaskemasta, taseesta, rahoituslaskelmasta, liitetiedoista ja toimintakertomuksesta. Eija Männistö (2018) kertoo Tilisanomien artikkelissaan henkilöstötilinpäätöksen olevan yrityksen tilinpäätöstietoja täydentävä dokumentti. Luvuissa 2.1 ja 2.2 käsittelen yksityiskohtaisemmin ensin tilinpäätöstä ja sen jälkeen henkilöstötilinpäätöstä.

### 2.1 Tilinpäätös

Ilari Salmi (2020, 18–20) kertoo teoksessaan Mitä tilinpäätös kertoo, että Suomessa yritykset, jotka harjoittavat liike- tai ammattitoimintaa ovat kaikki kirjanpitovelvollisia. Kirjanpitoa ja näin ollen myös tilinpäätöstä säätelee kirjanpitolaki. Salmi kertoo teoksessaan, että yrityksen tilinpäätös koostuu tuloslaskelmasta, taseesta, rahoituslaskelmasta, liitetiedoista sekä toimintakertomuksesta. Tiivistettynä tuloslaskelma kertoo ne asiat, joista yrityksen tulos on muodostunut kyseisenä tilikautena. Tase kertoo yrityksen taloudellisen tilanteen, eli velat ja saatavat. Rahoituslaskelmasta käy ilmi yrityksen varat ja niiden käyttö kyseisenä tilikautena. Liitetiedot tarkentavat tuloslaskelmaa, tasetta ja rahoituslaskelmaa. Toimintakertomuksen tarkoituksena on kertoa yrityksen toiminnan jatkuvuudesta ja kehityksestä. Toimintakertomuksen sisältövaatimukset riippuvat yrityksen koosta. Salmi kertoo kirjassaan myös vertailuvuodesta, joka on siis tilinpäätöstä koskevaa tilikautta edellinen tilikausi. Jokaisessa tilinpäätöksessä näkyy siis kaksi tilikautta, nyt käsiteltävä ja sitä edellinen tilikausi. Tilikausi taas on usein 12 kuukauden mittainen ajanjakso.

Salmi (2020, 20–22) kertoo, että tilinpäätös siis tehdään yrityksen juoksevasta kirjanpidosta ja sille on viisi pääperiaatetta, joista saa poiketa vain erityisestä syystä. Ensimmäinen tilinpäätöksen periaate on nimeltään oletus toiminnan jatkuvuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen toiminnan oletetaan jatkuvan toistaiseksi. Hän kertoo myös, että jatkuvuus tarkoittaa myös tasejatkuvuutta, eli sitä, että tämän tilikauden tilinpäätöksen tase on seuraavan tilikauden tilinavauksen alku. Toinen Salmen kuvaama yleinen tilinpäätösperiaate on

nimeltään johdonmukaisuus laatimisperiaatteiden ja -menetelmien soveltamisessa tilikaudesta toiseen. Tämä kohta tarkoittaa sitä, että yrityksen eri tilikausilta antamat luvut ovat vertailukelpoisia keskenään. Mikäli jotakin laskentaperiaatetta muutetaan, siitä pitää informoida.

Kolmas yleinen tilinpäätösperiaate on tilikauden tuloksesta riippumaton varovaisuus, mikä tarkoittaa sitä, että yrityksen tulot arvioidaan ja menot merkitään varovaisuutta noudattaen. Tuloksi kirjataan vain realisoituneet voitot ja varat sekä velat totuudenmukaisiksi. Toiseksi viimeinen ja neljäs periaate on nimeltään tilikaudelle kuuluvien tuottojen ja kulujen huomioiminen riippumatta niihin liittyvien maksujen suorituspäivästä. Tähän liittyy termi suoritusperuste, josta Salmi kertoo, että tulo kirjataan tuloslaskelmaan tuloksi, kun suoritus on sopimuksen mukaan tehty ja meno kirjataan kuluksi, kun suoritus vastaanotetaan. Viides ja viimeinen yleinen tilinpäätösperiaate on nimeltään kaikkien omaisuus- ja rahoituserien arvostaminen erikseen. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki omaisuususerät kirjataan taseeseen erikseen ja ne pidetäänkin erikseen jatkosakin riippumatta arvonnoususta tai -laskusta tai samankaltaisuudesta. Tilinpäätöksen tavoitteena on siis antaa realistinen ja tarpeeksi kattava kuva yrityksestä tilikauden aikana. (Salmi 2020, 20–22.)

## **2.2 Henkilöstötilinpäätös**

Henkilöstötilinpäätös auttaa johtoa arvioimaan muun muassa yrityksen tulevaisuuden näkymiä ja kilpailukykyä. Henkilöstötilinpäätös voi sisältää esimerkiksi seuraavat asiat: liikeidea, visio, strategia ja henkilöstöstrategia, henkilöstötuloslaskema, henkilöstötase ja henkilöstökertomus. Henkilöstötuloslaskelmasta näkyy henkilöstökulut yksityiskohtaisesti. Henkilöstötase kertoo henkilöstöinvestoinnit ja henkilöstön arvon. Henkilöstökertomuksessa näkyvät tilastot, taustat, tunnusluvut ja indeksit. (Joki 2021, 45.) Jokainen yritys voi muokata henkilöstötilinpäätöksestä sellaisen kuin haluaa.

Eija Männistön (2018) mukaan henkilöstötilinpäätöksestä voidaan tulkita muun muassa henkilöstön rakenne, poissaolot, osaaminen ja sen kehittäminen. Männistö kertoo, että henkilöstötilinpäätös kannattaa tehdä, jotta voidaan seurata henkilöstön tilaa. Henkilöstötilinpäätöksen vertailuvuodesta nähdään eri

toimien syy-seuraussuhde. Männistö kertoo artikkelissa, että usein henkilöstötilinpäätöksessä käytettävät luvut löytyvät valmiina yrityksen järjestelmistä. Näistä järjestelmistä voidaan Männistön mukaan kasata tarpeelliset tiedot henkilöstötilinpäätökseen. Hän sanoo myös, että henkilöstötilinpäätöksessä ei ole määrättyä sisältöä, mutta siitä on hyvä löytyä liikeidea ja visio, jotta henkilöstölukuja voidaan verrata siihen.

**Kokonaishenkilöstökulut € %**

– Henkilöstön uusiutumiskulut – € %

– Henkilöstön kehittämiskulut – € %

– Henkilöstön rasittumiskulut – € %

-----

**Tehdyn työajan kulut € %**

Kuva 1. Henkilöstötilinpäätöksen tuloslaskelma (Männistö 2018)

Kuvassa 1 näkyy Männistön kuvaama henkilöstötilinpäätöksen tuloslaskema-kaava. Tehdyt työajan kulut saadaan selville, kun kokonaishenkilöstökuluista vähennetään henkilöstön uusiutumiskulut, kehittämiskulut ja rasittumiskulut. Henkilöstön uusiutumiskuluja ovat hänen mukaansa muun muassa vuosilomakulut, eli lomapalkkakulut ja lomarahakulut, muut palkalliset vapaat, henkilöstön vaihtuvuuskulut, eli rekrytoinnista ja perehdytyksestä aiheutuneet kulut. (Männistö 2018.)

Männistö (2018) kuvaa artikkelissa henkilöstön kehittämiskuluiksi muun muassa koulutuskulut, eli koulutuksen kulut ja koulutusajan palkat, työterveys- huollon ennaltaehkäisevät kulut, harrastus- sekä virkistystoiminnan kulut ja Tyky-toiminnan kulut. Rasittumiskuluiksi Männistö kuvaa esimerkiksi sairaskulut, eli poissaolot ja sairauksien hoitokulut, työtapaturmista aiheutuneet kulut, vanhempainvapaan palkat sekä työkyvyttömyydestä johtuvat eläkekulut. Kelalta sekä vakuutusyhtiöistä maksettavat korvaukset pienentävät rasittumiskuluja.

Kuvassa 2 näkyy Männistön kuvaus henkilöstötilinpäätöksen taseesta. Hänen mukaansa henkilöstön arvon näkee taseesta. Henkilöstön arvoa lisäävät



muun muassa henkilöstön osaaminen ja osaamisen lisääminen eli koulutusku-  
lut, myös uusien työntekijöiden rekrytointi tuo yritykseen lisää osaamista ja  
työkyky lisää henkilöstön arvoa. Männistö kertoo, että henkilöstön arvoa vä-  
hentävät osaamisen väheneminen ja ammattiosaamisen vanhentuminen.  
Henkilöstön arvoa heikentää myös henkilöstön vaihtuvuus sekä rasituksesta  
johtuvat poissaolot. Henkilöstön osaamista voidaan ylläpitää muun muassa  
hyvällä perehdytyksellä, kehityskeskusteluilla ja urasuunnittelulla. Myös var-  
haisen puuttumisen malli voi alentaa poissaoloista johtuvaa henkilöstöosaami-  
sen arvon laskua. (Männistö 2018.)

### Henkilöstön arvossa huomioidaan muun muassa

#### Arvoa lisäävänä

- + Henkilöstön osaaminen ja sen lisääminen (koulutuskulut)
- + Rekrytoinnit tuovat uutta osaamista
- + Työkyky

#### Arvoa vähentävänä

- Henkilöstön osaamisen väheneminen
- Osaamisen ja ammattitaidon vanheneminen
- Henkilökunnan vaihtuvuus
- Henkilöstön rasittumiskulujen poissaolot

Kuva 2. Henkilöstön arvon muodostuminen (Männistö 2018)

Männistön (2018) mukaan jotkut yritykset jättävät laatimatta henkilöstötaseen kokonaan ja tekevät vain henkilöstökertomuksen. Henkilöstökertomuksessa kuvataan myös henkilöstön arvoa ja kehittymistä, mutta seuraaminen on va-  
paampaa kuin henkilöstötaseessa. Henkilöstökertomuksesta näkee edellisten lisäksi myös henkilöstön sekä työsuhteiden rakenteen, ikäjakauman, sukupuolijakauman ja henkilöstön työkyvyn.

Männistön (2018.) artikkelissa käsitellään myös tunnusluku-termiä. Tämä termi tarkoittaa tietoja, joita yritys seuraa oman toimintansa vuoksi ja täten yritys valitsee näihin tietoihin liittyvät tunnusluvut, jotka kuvaavat henkilöstön ti-  
laa. Alla vielä kuva (kuva 3) artikkelin tunnuslukutaulukosta. Tunnuslukutaulu-  
kossa on selitetty, mistä asioista kukin tunnusluku muodostuu.

<b>Tunnusluku</b>	<b>Mittari</b>
<b>Kokonaistyoaika</b>	sovittu työaika + lisätyö + ylityö
<b>Teoreettinen työaika</b>	tehty todellinen työaika + työaikaan rinnastettava aika (esim. koulutus) + poissaoloaika (esim. loma- ja sairausaika) - Myös työehtosopimuksessa voi olla ilmoitettu vuosityöaika
<b>Työssäolo-%</b>	tehdyt työtunnit _____ x 100 teoreettinen työaika
<b>Henkilöstön vaihtuvuus</b>	alkaneet työsuhteet + rekrytoitujen määrä - päätyneet työsuhteet
<b>Tuottavuus</b>	tuotto / työaika - työaikana usein joko kokonaistyoaika tai teoreettinen työaika
<b>Poissaolo-% sairauden vuoksi</b>	Henkilöstön sairauspoissaolot yhteensä tunteina tai päivinä _____ x 100 Henkilöstön määrä x teoreettinen vuoden työaika (esimerkiksi työehtosopimuksesta)

Kuva 3. Tunnusluvut (Männistö 2018)

Alla on toiseksi havainnollistavaksi esimerkiksi Finanssivalvonnan vuoden 2018 henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukutaulukosta (kuva 4). Kuvassa näkyy, mistä jokainen heille tärkeä henkilöstötilinpäätöksen osa-alue muodostuu.

# Tunnuslukuyhteenveto

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Henkilöstömäärä ja rakenne</b>					
Henkilömäärä	189	190	182	180	212
Virkavapaalla olevat	15	14	12	13	10
Määräaikaisten osuus, %	5	6	8	8	9
Asiantuntijoiden ja esimiesten osuus ml. johto, %	88	89	89	90	92
Operatiivisen henkilöstön osuus, %	12	11	11	10	8
Naisten osuus henkilöstöstä, %	63	64	66	65	62
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47,8	47,7	47,7	47,4	46,2
Tulovaihtuvuus <sup>1</sup> , %	9	10	10	12	25
Lähtövaihtuvuus <sup>2</sup> , %	9	9	14	13	9
Eläkkeelle siirtyneet	8	4	9	6	4
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	64,3	62,3	62,9	62,2	64,8
<b>Henkilötyövuodet</b>					
Henkilötyövuodet, vakinaiset ja määräaikaiset	187,5	186,6	177,4	176,9	190,5
Henkilötyövuodet yhteensä	189	189	179	178	194
<b>Palkkaus ja palkinta</b>					
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, %	103	101	100	101	100
Kertapalkkioiden osuus palkkasummasta, %	-	-	-	-	-
<b>Osaaminen</b>					
Koulutustasoindeksi	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7
Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus, %	89	91	90	91	92
Koulutuskustannukset/palkkasumma, %	0,6	1,3	1,3	1,6	1,1
Koulutuskustannukset, milj. euroa	0,13	0,17	0,17	0,19	0,15
<b>Työhyvinvointi</b>					
Työtyytyväisyysindeksi	-	3,5	-	3,6	-
Johtajuusindeksi	-	3,9	-	4,0	4,0
Sairauspoissaoloprosentti, %	3,7	3,1	3,3	3,4	3,0

Luvut on pääsääntöisesti pyöristetty lähimpään kokonaislukuun (pl. euromääräiset ja tietyt prosenttiluvut).

<sup>1</sup> Palkkavertailussa ovat mukana Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan henkilöstön palkkatiedot (peruspalkka + edut) sisältävät rahapalkan lisäksi luottoisedut (ravintoetu, matkapuhelinetu ja autoetu).

Kuva 4. Tunnuslukuyhteenveto (Finanssivalvonta 2018)

Hakala ja Manka (2011, 47) kertovat, että useat yritykset ovat alkaneet tehdä henkilöstötilinpäätöksiä pelkän tilinpäätöksen rinnalle. Heidän mukaansa henkilöstötilinpäätöksen perustana toimii yrityksen kirjanpito. Henkilöstötilinpäätöksen tuloslaskelma eroaa virallisen tilinpäätöksen tuloslaskelmasta niin, että henkilöstökulut on ilmoitettu paljon yksityiskohtaisemmin kuin tavallisesti. Henkilöstötilinpäätös koostuu kolmesta osasta. Ensimmäiseen osaan sisältyvät yrityksen kuvaus, liikeidean kuvaus sekä kuvaus visiosta ja toiminnasta ja henkilöstön merkityksestä niille. Toinen henkilöstötilinpäätöksen osuus on osa, jossa esitellään henkilöstökustannuksia henkilöstötuloslaskelman ja henkilöstötaseen muodossa. Kolmas osa on henkilöstökertomus, joka koostuu erilaisista henkilöstön tunnusluvuista.

Joki (2021, 46–49) kertoo, että henkilöstötuloslaskelmassa henkilöstökulut eritellään palkkoihin ja palkkioihin sekä henkilösivukuluihin. Hän sanoo, että henkilöstökulut jaetaan henkilöstön uusiutumis-, kehitys- ja rasituskuluihin. Henkilöstötilinpäätöksen tase kertoo henkilöstöinvestoinneista ja henkilöstön arvosta. Näitä kuvaavat henkilöstön kehittäminen ja rekrytointi. Henkilöstön arvo nousee henkilöstön kehittämisen, kokemuksen, yhteistyötaitojen ja rekrytoinnin ansiosta. Kun taas henkilöstön arvo laskee, kun henkilöstö vanhenee, raskittuu tai vaihtuu. Taseeseen sisältyvät rekrytointikulut sekä osaamisen kehittämisen kulut.

Joki (2021, 49) kertoo teoksessaan, että henkilöstökertomus sisältää henkilöstötilastot. Nämä tilastot ovat muun muassa tilastoja henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumasta sekä koulutustasosta, työkokemuksesta ja palkkatasosta. Henkilöstökertomukseen sisällytetään erilaisia HR-tunnuslukuja, kuten esimerkiksi osaaminen, työkyky, terveys ja työyhteisö. Joen mukaan henkilöstökertomuksessa kuvataan kolme pääasiaa, henkilöstön yksilöominaisuuksia, työyhteisöä ja henkilöstövahvuutta. Henkilöstövahvuus tarkoittaa tilikauden aikana tehtyä työmäärää. Työyhteisön kuvauksessa keskitytään muun muassa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja virkistystoimintaan. Yksilöominaisuuksien kuvaukseen sisältyvät sukupuolen ja iän lisäksi osaaminen ja koulutus.

Männistön (2018) Tilisanomien artikkelissa sanotaan, että koska henkilöstön arvoa ja kehittymistä on helppo seurata henkilöstökertomuksesta, jotkut yritykset jättävät henkilöstötaseen tekemättä. Männistö ja Joki ovat samoilla linjoilla henkilöstökertomuksen sisällöstä, että siinä tarkastellaan työyhteisöä, henkilöstöä ja henkilöstön osaamistasoa ja rakennetta. Männistön mukaan henkilöstön osaamisesta kertovat koulutustaso, työkokemus ja vuorovaikutustaidot, henkilöstön tuottavuudesta kertovat saman alan työkokemus, työtehtävien kehittäminen ja työsuhteiden muodot. Työyhteisöstä taas kertovat esimerkiksi henkilöstökyselyiden tulokset.

### **3 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS HENKILÖSTÖJOHTAMISEN OSANA**

Niin kuin Grönroos (2009, 20–22) toteaa kirjassaan Palvelujen johtaminen ja markkinointi, yrityksen tärkein voimavara on henkilöstö. Ja näin on hänen mukaansa sanottu tutkimuksissa jo vuosien ajan. Grönroos kuitenkin toteaa, että

vaikka henkilöstön arvo tiedetään, monissa yrityksissä heitä kuitenkin kohdellaan niin sanottuna kulueränä. Henkilöstöä on osattava johtaa, jotta heistä pystyy pitämään kiinni.

### **3.1 Henkilöstöjohtaminen**

Henkilöstöjohtaminen on johtamisen osa ja koskee kaikkia yrityksiä. Henkilöstöjohtamisesta käytetään myös termiä yrityksen menestystekijä, koska onnistuneella henkilöstöjohtamisella henkilöstöstä voidaan tehdä yrityksen menestystekijä. Henkilöstöjohtamisen tarkoitus on taata, että yrityksen henkilöstöressurit ovat oikeat, kohdennettu oikein ja että henkilöstö on tarpeeksi osaaavaa, ammattimaista ja kykenee saavuttamaan yrityksen antamat tavoitteet. (Viitala 2021.)

Veli-Pekka Moisalo (2011, 386–387) käsittelee kirjassaan Uusi HR arjen henkilöstöjohtamista ja myös työterveyttä henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Työterveyshuollon tarjoamisen velvollisuus on laissa säädetty. Sen tulee kattaa yleislääkärien peruspalvelut ja terveydenhoitajan palvelut. Jos työnantaja itse haluaa, hän voi laajentaa tarjoamaansa työterveyshuollon palvelua. Työterveyshuolto on HR:n arvostetuin osa-alue, koska se on usein kaikille tuttu ja hyvin tärkeä osa terveydestä huolehtimisesta työpaikalla.

Henkilöstön johtamisen perustana on tieto ja tämä tieto perustuu erilaiseen analytiikkaan. Yritykset usein keräävät tietoa esimerkiksi yrityksen rekrytointiprosessista, ikäjakaumasta ja sairauspoissaoloista. Henkilöstötilinpäätös on siis oiva tapa kerätä nämä tiedot yhteen. Henkilöstön johtaminen on tärkeää myös tuottavuuden kannalta ja tällöin esimiestyön tärkeys korostuu. Kaijala ja Tolvanen kertovat, että yritysten henkilöstön muodostamien tiimien ongelmat usein johtuvat huonosta esimiestyöstä. He sanovat, että noin 20 prosenttia esimiehistä osaa esimiestyön, 60:llä prosentilla esimiehistä on kehittämisen varaa työssään ja loput 20 prosenttia esimiehistä omaa isoja haasteita työssään. (Kaijala & Tolvanen, 2020.)

Joki kertoo, että henkilöstötilinpäätöstä voidaan pitää niin sanottuna työkaluna HR-asiantuntijoiden ja yrityksen johtohenkilöiden välisessä kommunikoinnissa.

HR-asiantuntijat voivat henkilöstötilinpäätöksen avulla perustella erilaisia kehitystoimia yrityksen johdolle. (Joki 2021, 45.) Männistö (2018) sanoo, että näin pystytään ennakoimaan henkilöstöresursseja, henkilöstön osaamista ja jaksamista. Näin yritys voi taata jatkuvan toiminnan ja kilpailukykyyn.

### 3.2 Henkilöstötilinpäätös työhyvinvoinnin työkaluna

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” Kuvassa 5 (Työhyvinvointi s.a.) kuvataan mitä elementtejä hyvinvoiva työyhteisö sisältää, kuten esimerkiksi avoimuus, luottamus, kannustus ja muutostilanteiden hallinta.

## HYVINVOIVASSA TYÖYHTEISÖSSÄ

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- pidetään työmäärä aisoissa
- uskalletaan puhua ongelmistakin
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa.

Kuva 5. Hyvinvoiva työyhteisö (TTL. Työhyvinvointi s.a.)

Työterveyden ylläpito kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle. Avainasemassa työhyvinvoinnin edistämisessä työntekijöiden ja esimiesten lisäksi työpaikoilla ovat esimerkiksi työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työterveyshuollolla on luonnollisesti myös merkittävä rooli työhyvinvoinnissa. Työterveyslaitoksen sivuilla kerrotaan myös, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta myös yrityksen tulokseen ja muutenkin taloudelliseen tilanteeseen ja kilpailukykyyn sekä maineeseen ja työnantajaimagoon. Sivuilla mainitaan, että on tehty tutkimuksia, joiden tulosten avulla voidaan kertoa, että työhyvinvoinnilla

on suuri positiivinen vaikutus muun muassa tulokseen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sairaspöissaoloihin. Kuvassa 6 luetellaan mistä niin sanotusti tunnistaa hyvinvoivan työntekijän. (Työhyvinvointi. s.a.)

## HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ

- on motivoitunut ja vastuuntuntoinen
- pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan
- tuntee työnsä tavoitteet
- saa palautetta työstään
- kokee itsensä tarpeelliseksi
- kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta
- onnistuu ja innostuu työssään, kokee työn imua.

Kuva 6. Hyvinvoiva työntekijä (TTL. Työhyvinvointi. s.a.)

Riitta Hyppänen (2013, 165) käsittelee kirjassaan laajasti työhyvinvointia. Hyppäsen mukaan työhyvinvointi on tärkeä kokonaisuus ja selkeä kilpailuetu yritykselle ja henkilöstölle. Hänen mukaansa työhyvinvointi rakentuu monien asioiden summasta, kuten esimerkiksi työyhteisöstä, johtamisesta, palkasta, osaamisesta, motivaatiosta, terveydestä ja työn vaativuudesta.

Työhyvinvointiin keskittymällä voidaan vaikuttaa seuraaviin asioihin: parantaa työn tuloksellisuutta, henkilöstön tyytyväisyys nousee, asiakastyytyväisyys paranee parantuneen asiakaspalvelun myötä, työpaikan henkilöstön vaihtuvuus pienenee, sairauslomat ja tapaturmat vähenevät ja eläkekustannukset pienenevät. Hyppäsen mukaan työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä suurin on työkyvyttömyys. Hän sanoo myös, että usein työhyvinvointiin liittyvät ongelmat liittyvät johtamiseen ja esimiestyöhön, stressiin ja kiireeseen, ihmissuhteisiin tai työn organisoitiin. Työyhteisön ongelmat usein ratkeavat itsestään ja haihtuvat, mutta joskus myös esimiehen on puututtava näihin. (Hyppänen 2013, 166, 178.)

Veli-Pekka Moisalon (2011, 357–359) kirjassa työhyvinvointi määritellään moniulotteiseksi termiksi. Työhyvinvointi pitää Moisalon mukaan sisällään monia

asioita, kuten esimerkiksi työyhteisön, ammattitaidon ja osaamisen, työympäristön, liiketointa ympäristön ja terveyden. Moisalo ja Hyppänen ovat samaa mieltä siitä, että työhyvinvointi on monien asioiden summa. Moisalo kertoo, että HR-asiiantuntija on ikään kuin liima, joka kokoaa yrityksen työhyvinvoinnin monesta asiasta yhteen raporttiin esimerkiksi. Hän kertoo lisäksi, että mikäli yrityksessä halutaan edistää työhyvinvointia, on sitä tehtävä jatkuvasti, ennakoiden ja suunnitellen. Työhyvinvointi ei ole koskaan niin sanotusti valmis aihepiiri, vaan se muokkautuu jatkuvasti.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan, jos henkilöstöä ja sen voimavaroja osataan johtaa oikein, on työntekijöiden uudistumiskyky hyvällä tasolla ja siitä saadaan paljon hyötyä. Alati muuttuvassa työelämässä stressi jatkuvasta muutoksesta voi selvityksen mukaan olla stressaavaa. Stressin hallinnassa työnantajalla on suuri rooli. (Larjovuori ym.2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on myös tehnyt vuonna 2015 mielenkiintoisen tutkimuksen lähitulevaisuuden työelämästä, Työelämä 2025 -katsaus. Katsauksessa arvioidaan, että työsuhdemuodoista yleisin on edelleen vakituinen työsuhde, mutta osa-aikaisten ja vuokratyösuhteiden määrä on kasvanut. Teoksessa ennustetaan, että työntekijöiden sairauspoissaolot kasvavat hitusen työntekijöiden fyysisten ja psyykkisten sairauksien vuoksi. Sairauspoissaolojen kasvuun vaikuttavat myös vuoden 2017 eläkeiän nostaminen ja ikääntyneiden työntekijöiden määrän kasvu. Työn kuormittavuus lisää tulevaisuudessa sairauspoissaoloja. Usein työkuormitus on kiireistä, stressaavaa ja töissä vaaditaan tavoitteiden ja vaatavuustason kasvua, jatkuvaa uudenoppimista, niin sanottua multitaskausta ja säästöjä, joita ovat muun muassa pätkätyöt. Teoksessa sanotaan, että tulevaisuudessa työntekijöiden työskentely, töiden organisointi ja jopa työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat enemmän ja enemmän työntekijöiden vastuulla. Tämä johtuu muun muassa etätöiden yleistyessä. Siksi mielestäni henkilöstötilinpäätös on tärkeä työkalu yrityksen johdolle, kun kartoitetaan yrityksen henkilöstön tilannetta. Vaikka luvut ovat niin sanotusti vain lukuja, niistä nähdään tietoa esimerkiksi sairauspoissaoloista tai palkkakuluista. (Työsuojeluosasto 2015.)



Yrityksen toimivuuden kannalta henkilöstön hyvä tuottavuus on usein elinehto. Kaijala ja Tolvanen (2020, 48–53) kuvaavat kirjassaan, että henkilöstön tuottavuus koostuu seuraavien asioiden summasta: motivaatio, osaaminen ja työkyky. He sanovat, että myös yrityksen johdon tekemillä ratkaisulla on suuri merkitys, kun pohditaan henkilöstön tuottavuuden johtamista. Motivaatiota, osaamista ja työkykyä voidaan kuvata henkilöstötilinpäätöksessä. He kertovat kirjassaan Ossi Auran sanoneen, että henkilöstötuottavuus luonnollisestikin lisää yrityksen tuloksen kasvua. He pitävät työhyvinvointia tuottavuuden tukipilarina.

#### **4 TOIMEKSIANTAJAYRITYKSEN ESITTELY**

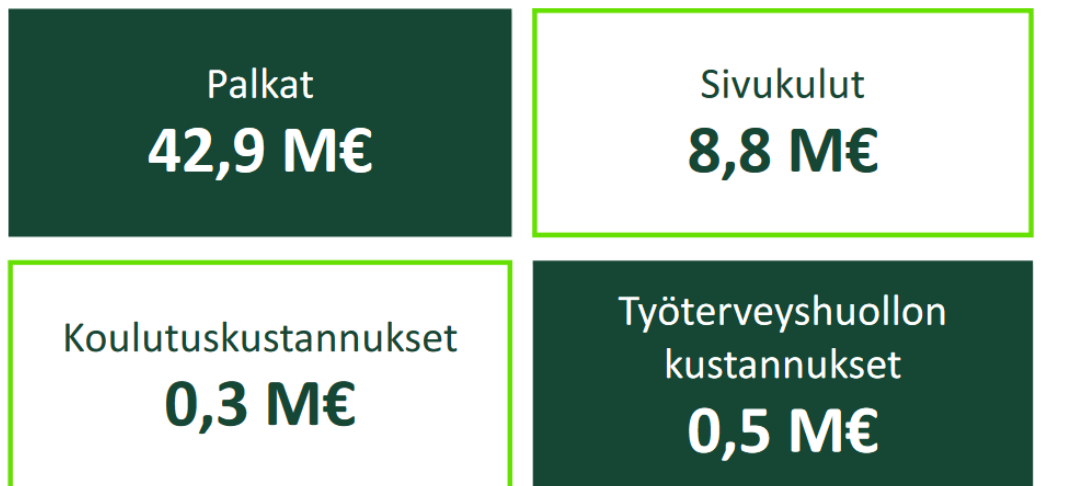
Toimeksiantajayritys opinnäytetyölleni on R. A. Wickholm Oy. Se on talotekniikkaurakointia ja LVIS-huoltotöitä tarjoava rakennusalan yritys. Heidän toimialueensa käsittää koko Etelä-Suomen. Tarkemmin he tekevät saneeraus- ja uudisrakentamisen urakointia sekä huoltoa. He kertovat Internetsivuillaan, että he tarjoavat myös projektinjohtourakointia, KVR-, eli kokonaisvastuurakentamisen urakointia ja sairaalaurakointia. Sairaalaurakointiin sisältyvät heidän mukaansa myös vesi-, viemäri-, lämpö-, ja jäähdytysasennusten lisäksi sairaalakaasuasennukset. Huoltotöihin sisältyvät heidän mukaansa vuosihuoltopalvelut ja heidän erikoiosaamisensa käsittävät työt, kuten esimerkiksi LVI-asennukset, automaatiot ja sähkötyöt. (Yritys 2021.)

Yritys on perustettu vuonna 1958 ja oli alun perin yrityksen nimi oli Peltisepänliike R. Wickholm ja yritysmuodoltaan se oli toiminimi. Tuolloin yritys tarjosi asiakkaille peltisepän töitä. 1960-luvulla yritys laajeni ja sinne palkattiin ensimmäiset työntekijät ja palvelutarjontakin laajeni rautarakennetöihin ja ilmastointiurakointiin. Vuonna 1972 yritysmuoto muuttui toiminimestä osakeyhtiöksi, jonka nimeksi tuli R. A. Wickholm Oy. Vuonna 2000 yrityksen palvelutarjonta laajeni taas koskemaan myös putkiasennuksia. Vuonna 2016 yrityksessä työskenteli jo yli 70 työntekijää ja vuonna 2017 henkilöstön luumäärä nousi yli 80 työntekijään. Vuonna 2021 henkilöstön määrä on kasvanut entisestään ja on nyt 81 henkilöä. (Yritys 2021.)

## 4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on siis selvittää henkilöstön nykytila ja sen kokonaiskuva toimeksiantajayrityksessä. Tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössäni on selvittää, minkälainen henkilöstötilinpäätösraportti palvelee yritystä tulkitsemaan henkilöstön tilaa ja hyvinvointia. Tarkoituksena on tehdä henkilöstötilinpäätösraportti tekemäni henkilöstökyselyn ja yrityksen antamien tunnuslukujen avulla. Raportissa käsitellään vuoden 2021 syyskuun loppuun muodostuneita lukuja ja vertailuvuotta 2020. Siinä on tarkoitus käsitellä henkilöstöresursseja, henkilöstön osaamista ja sen kehittämistä, henkilöstön suoritustasoa, sitoutumista, motivaatiota ja esimiestyön onnistumista.

Yritys toivoo, että raportin ulkoasu olisi selkeä ja, että siitä hahmottaa helposti yrityksen henkilöstön nykytilan ja mahdolliset kehityskohteet henkilöstöä koskevien asioiden osalta. Kuvassa 7 esimerkkisivu Sarastian vuoden 2019 henkilöstötilinpäätöksestä, joka toimii yrityksen toiveesta raportin visuaalisen ilmeen mallina.



Tiedot ovat koko konsernista ajalta 1.5. - 31.12.2019 eivätkä siten ole suoraan yhteneväiset esim. konsernitilinpäätöksen tietojen kanssa.

16.4.2020

3



Kuva 7. Sarastian henkilöstötilinpäätös 2019 (Sarastia 2020)

Henkilöstöresursseista yritys haluaa tietää, onko niitä liikaa tai liian vähän vai juuri sopivasti. He haluavat tietää myös, mikä vaikutus henkilöstöresursseilla ja niiden kartoittamisella on muun muassa yrityksen toimintaan. Henkilöstön osaamisesta halutaan selvittää, onko osaaminen oikealla tasolla, miten sitä

voitaisiin mahdollisesti kehittää ja, onko henkilöstö avoin uusien asioiden oppimiselle. Yritystä kiinnostaa, millä tasolla henkilöstön suoritustaso on, miten henkilöstö suoriutuu työtehtävistään ja esiintyykö alisuorittamista. He haluavat myös tietää henkilöstön kannan siihen, miten suoritustasoa voitaisiin heidän mielestään nostaa. Sitoutumisen osalta he haluavat tietää, onko henkilöstö sitoutunut yritykseen ja sen tavoitteiden saavuttamiseen. Mitkä asiat vaikuttavat edellisiin? Motivaation kohdalla yritystä kiinnostaa se, tietävätkö esimiehet, mistä henkilöstö motivoituu. Otetaanko yrityksessä huomioon se, että ihmisten motivaattorit ovat erilaisia ja miten se näkyy esimiesten johtamistavassa. Esimiestason osalta yrityksen johto haluaa tietää, miten esimies suoriutuu työtehtävistään ja saavatko he tarpeeksi tukea omalle työlleen.

#### **4.2 Tutkimusmenetelmä**

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, sillä tarkoituksena on tehdä raportti, josta olisi hyötyä yritykselle tämän hetken lisäksi myös tulevaisuudessa. Jorma Kanasen (2014) mukaan toimintatutkimus on hyvin käytännönläheinen. Tätä kyseistä tutkimusmenetelmää käytetäänkin usein ratkomaan käytännön ongelmia esimerkiksi erilaisissa yrityksissä ja työyhteisöissä.

Suunnitelman mukaan materiaalit, eli tunnusluvut, henkilöstötilinpäätösraporttiin toimitetaan toimeksiantajayritykseltä sähköpostilla minulle heinäkuun aikana. Tunnuslukujen lisäksi materiaalina työni pohjalla toimii kaksi kyselyä, jotka toteutetaan sähköisesti. Toinen kyselyistä on suunnattu esimiehille ja toinen työntekijöille. Työntekijöiden kysely jaetaan lisäksi kahteen osaan, eli huolto- ja urakointiosastoihin. Toimeksiantaja yritys on nimittäin käyttänyt aiemmissa henkilöstökyselyissä samaa jaottelua. Henkilöstökyselyiden koeversiot lähetän sähköisesti toimeksiantajayritykselle testattavaksi ja kommentoitavaksi 17.5.2021. Valmiit kyselyt lähetetään toimitusjohtajan välityksellä vastaajille Whatsapp-sovelluksella 31.5.2021. Molemmat henkilöstökyselyt toteutetaan Webropol-ohjelmalla.

Valitsin kyselyn opinnäytetyöni materiaalin toiseksi keruumenetelmäksi, koska koin, että saan tällä tavoin parhaiten täytettyä toimeksiantajayrityksen asettamien aiheiden tavoitteet. Kyselyllä on nimittäin helpoin selvittää esimerkiksi

henkilöstön työmotivaatiota ja sitoutumista työntekoon ja yritykseen. Kyselytutkimus on määrällistä tutkimusta ja määrällinen tutkimus vastaa kysymykseen, kuinka paljon tai miten usein. Tässä minun opinnäytetyössäni määrällisen tutkimuksen mittareina toimivat kaksi henkilöstökyselyä. (Vilkkä 2007.)

Määrällinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, joka kertoo muuttujien väliset suhteet ja erot. Tätä voidaan kutsua myös kvantitatiiviseksi tutkimusmenetelmäksi. Määrällinen tutkimus vastaa kysymykseen, kuinka paljon tai miten usein. Määrällisessä tutkimuksessa muuttuja on asia, josta halutaan tietää jotain. Muuttujia voivat olla esimerkiksi sukupuoli, ikä tai postinumero. Määrällisessä tutkimuksessa mittarit ovat tapa, jolla asiasta haluttu tieto saadaan selville. Näitä mittareita ovat muun muassa kysely-, haastattelu- ja havainnointilomake. Kyselytutkimusta käytetään myös silloin, kun tutkitaan henkilökohtaista asiaa, kuten esimerkiksi työhyvinvointia tai motivaatiota. Tässä tutkimustavassa tiedot esitetään numeroiden avulla. Eli tutkija saa vastauksensa numeroina tai muuttaa ne numeeriseen muotoon ja tämän jälkeen selittää asian sanallisesti. (Vilkkä 2007.)

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Opinnäytetyöni lopputulos on sähköinen tilinpäätösraportti yritykselle. Raportti on ulkoasultaan selkeä. Tämän vuoden alussa otin yhteyttä R. A. Wickholm Oy:n toimitusjohtajaan Anssi Liljaan ja kysyin, onko heidän yrityksessään vielä tarvetta henkilöstötilinpäätökselle. Samalla tietysti kerroin hieman itsestäni ja opiskeluistani Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa. Kävimme helmi- ja maaliskuussa sähköpostikeskustelussa läpi, mitä henkilöstötilinpäätös tarkoittaa, miten se toteutuisi opinnäytetyöprojektina ja millaisia odotuksia heillä on työlle sekä työn aikataulua ja tutkimusmenetelmää.

Huhtikuun lopussa tapasimme toimitusjohtaja Anssi Liljan kanssa toimeksiantajayrityksen tiloissa ja kävimme läpi yksityiskohtaisemmin yrityksen toimialaa, työn aikataulua, yrityksen toiveita (mitä halutaan selvittää ja saavuttaa) ja miten toteutetaan kysely. Kysely päätettiin toteuttaa sähköisesti Webropol-ohjelmalla niin, että laadin molemmat kyselyt valmiiksi ja toimitusjohtaja sitten jakaa niistä linkit työntekijöille. Sovimme, että ennen lopullisen kyselyn tekoa hy-

väksyttäisin kysymykset vielä toimitusjohtajalla toukokuussa. Myös opinnäytetyön ohjaaja katsoi kysymykset läpi ja antoi kommentit niistä. Kun olin tehnyt korjaukset, laitettiin lopullinen kysely jakoon toukokuun lopussa. Vastausaikaa laitettiin 24.6.2021, eli juhannukseen asti (ks. Liite 2 ja 3). Kyselyn mukaan laitettiin myös laatimani ja toimitusjohtajan hyväksymä saatekirje (ks. Liite 1).

Heinäkuun alussa kävin Webropol-ohjelmassa katsomassa kyselyiden vastauksia ja sain huomata, että vastauksia oli tullut yhteensä vain 21 kappaletta. Laitoin asiasta heti sähköpostia toimitusjohtajalle ja kysyin, jatketaanko kyselyn vastausaikaa. Hän vastasi, että ei jatketa kyselyä enää ja, mikäli haluan voin käyttää materiaalina heidän aiemmin tänä vuonna teettämänsä henkilöstökyselyä. Tämä oli huojentava idea. Heinäkuun puolessa välissä laitoin toimeksiantajalle listan esimerkkittunnusluvuista, joista he voisivat valita, mitä haluavat käyttää yrityksensä henkilöstötilinpäätöksessä. Listani koostui muun muassa seuraavista aiheista: vuosilomakulut, rekrytointikulut, perehdytyskulut, koulutuskulut, tyky-toimintakulut, sairauspoissaolot, työssäoloprosentti, koulutustaso, ikäjakauma, henkilöstön vaihtuvuus, työtapaturmakulut yms. Näistä toimitusjohtaja valitsi aiheet heidän henkilöstötilinpäätökseensä ja ne toimitettiin minulle sähköisesti elokuun alussa.

Elokuun puolessa välissä olin varmistanut ohjaavalta opettajaltani, että voin halutessani käyttää opinnäytetyössäni myös työeläkeyhtiö Elon R. A. Wickholm Oy:lle tekemää henkilöstökyselyä. Elokuun aikana sain yritykseltä tuon kyselyn tulokset käyttööni, muuten yhteydenpitomme elokuussa koostui aika-tilan varmistuksesta. Syyskuun lopussa laitoin silloisen opinnäytetyöni toimeksiantajayritykselle luettavaksi ja kommentoitavaksi ja sainkin sieltä heti seuraavana päivänä palautteen. Palaute oli hyvää ja muistuteltiin Sarastian tilinpäätöksen mukaisesta visuaalisesta ilmeestä.

Lokakuun loppupuolella sain vuoden 2021 tunnusluvut ja 28.10. pyysin vielä palkkakuluja, henkilöstösivukuluja sekä henkilökunnan tarkan lukumäärän. Lokakuun lopussa pyysin myös lupaa käyttää yrityksen logoja yms. työssäni ja siihen sainkin heti toimitusjohtajalta luvan. Marraskuun alkuvuorot menivät sitten opinnäytetyötä viimeistellen.

Opinnäytetyöohjaajani kanssa tapasimme Microsoft Teamsin välityksellä noin kerran kuussa, pois lukien heinäkuun. Tässä alla vielä taulukko (taulukko 1) aikataulusta ja työvaiheista, jonka tein alun perin tutkimussuunnitelmaan ja jota sitten muokkasin matkanvarrella opinnäytetyöprosessiini sopivaksi.

Taulukko 1. Taulukko aikataulusta

<b>Työvaihe</b>	<b>Aika</b>
Aiheen hankinta ja työn aloituksen valmistelut (ohjaajan tapaaminen, yrityksen kanssa viestimisen aloitus yms.)	Helmi- ja maaliskuu 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25.3. yrityksen tavoitteet ja toiveet työlle</li> <li>- 26.3. alustavan aikataulun sopiminen, kyselytutkimuksesta sopiminen</li> </ul>
Tutkimussuunnitelman teko, toimeksiantajayrityksen tapaaminen ja kyselyiden laatiminen	Huhti- ja toukokuu 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 27.4. tapaaminen toimeksiantajayrityksen kanssa</li> <li>- 15.5. kyselyn ensimmäinen versio toimitusjohtajalle ja opinnäytetyön ohjaajalle kommentoitavaksi</li> <li>- 28.5. Saatekirje toimitusjohtajalle</li> <li>- 31.5. Valmiit kyselyt jakoon</li> </ul>
Työn kirjoittamisen aloittaminen ja teoriaosuuden kirjoittamista	Kesä-, heinä- ja elokuu 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.7. Kyselyiden vastausten katsominen, reagointi niihin</li> <li>- 11.7. Luettelo HR-tunnusluvut toimeksiantajalle</li> <li>- 3.8. Sain tunnusluvut</li> <li>- 27.8. Sain Työeläkeyhtiö Elon tekemän kyselyn tulokset</li> <li>- 19.9. välipalautus kielenohjaajalle</li> </ul>
Teoriaosuuden kirjoittamisen jatkoa, empiirisen osuuden kirjoittamista	Syyskuu 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 29.9. Opinnäytetyö toimitusjohtajalle kommentoitavaksi</li> <li>- 30.9. Toimitusjohtajan kommentit työstä</li> </ul>
Työnkirjoittamista <ul style="list-style-type: none"> <li>- teoriaosuuden hiomista</li> <li>- empiirisen osuuden kirjoittamista</li> <li>- henkilöstötilinpäätöksen pohjan tekemistä</li> </ul>	Lokakuu 2021 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 22.10. Sain 9/2021 tunnusluvut</li> <li>- Pyyntö palkkojen ja sivukulujen luvuista sekä henkilökunnan tarkasta lukumäärästä</li> </ul>

- henkilöstötilinpäätöksen tekoa	- 29.10. Varmistus luvalla käyttää yrityksen logoja ja kuvia
Opinnäytetyön luonnosversion palautus	31.10.
Työn viimeistely, toisen opiskelijan työn opponointi, esityksen luonti, esittäminen ont-seminaarissa, abstraktin tarkistus, kypsyysnäyte ja työn arkistointi	Marraskuu 2021 - 15.11. Valmiin opinnäytetyön palautus - 19.11. Työn esitys ont-seminaarissa

Aluksi minulla oli hieman vaikeuksia aikataulutuksen kanssa ja muutinkin omaa aikatauluani muutamaankin otteeseen. Tein nimittäin kesällä samalla koulun syventävää työharjoittelua ja nyt syksyllä minulla alkoi myös omat työt kolmanneksi osaksi. Alkukankeuden jälkeen oivalsin, että minulle paras työskentelytapa on aina kahden viikon sykleissä, eli kaksi viikkoa taukoa opinnäytetyöstä ja sitten taas kaksi viikkoa ahertamista sen parissa. Näin pystyin tasa-painottelemaan työharjoittelun, opinnäytetyön, töiden ja vapaa-ajan kanssa.

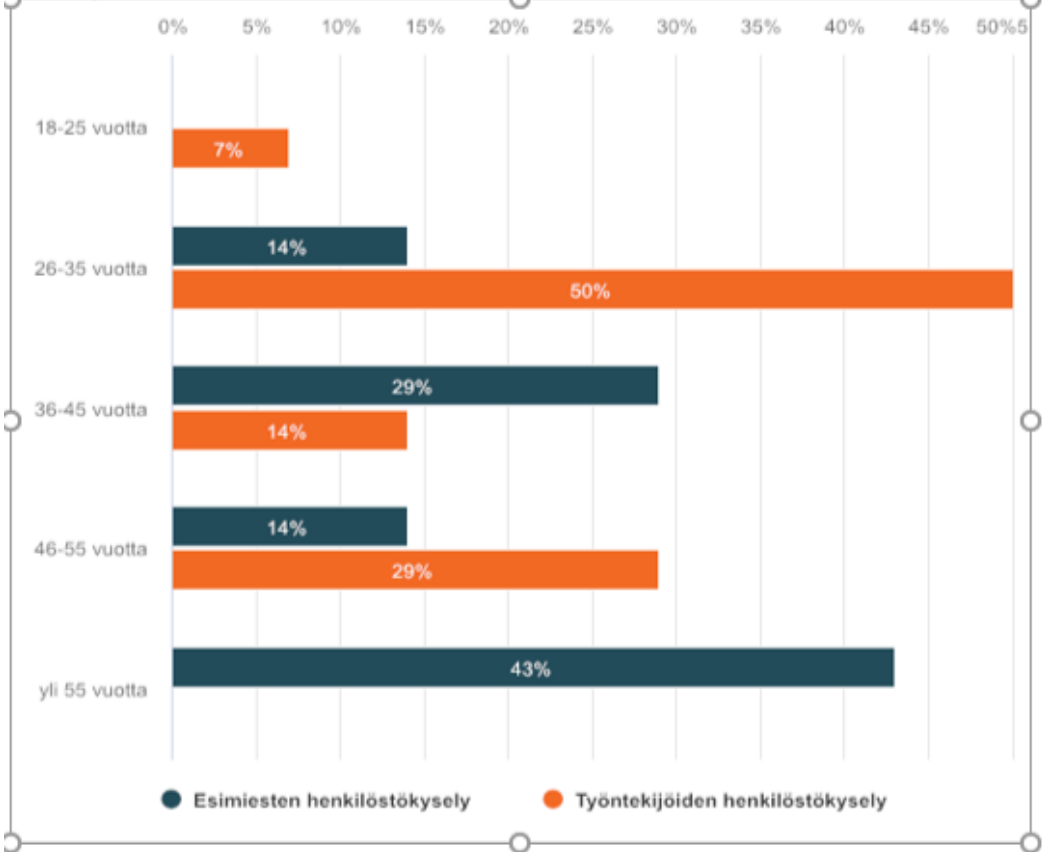
## 5.1 Henkilöstökyselyiden tulokset

Seuraavaksi käyn läpi tekemieni henkilöstökyselyiden tuloksia. Koko yrityksessä työskentelee tällä hetkellä yli 80 henkilöä. Vastaajia molempiin kyselyihin oli yhteensä 21. Käyn tuloksista läpi vain ne vastaukset, joihin kaikki 21 henkilöä olivat vastanneet.

Työntekijöiden henkilöstökyselyssä vastaajista puolet, oli 26–35-vuotiaita, 29 % oli 46–55-vuotiaita, 14 % oli 36–45-vuotiaita ja 7 % 18–25-vuotiaita. Esimiesten kyselyssä 43 % vastaajista oli yli 55-vuotiaita, 29 % 36–45-vuotiaita ja 14 % 26–35-vuotiaita (kuva 8). Vastaajista suurin osa oli miehiä, esimiehistä 71 % ja työntekijöistä 93 %.

# 1. Ikä

Vastaajien määrä: 21



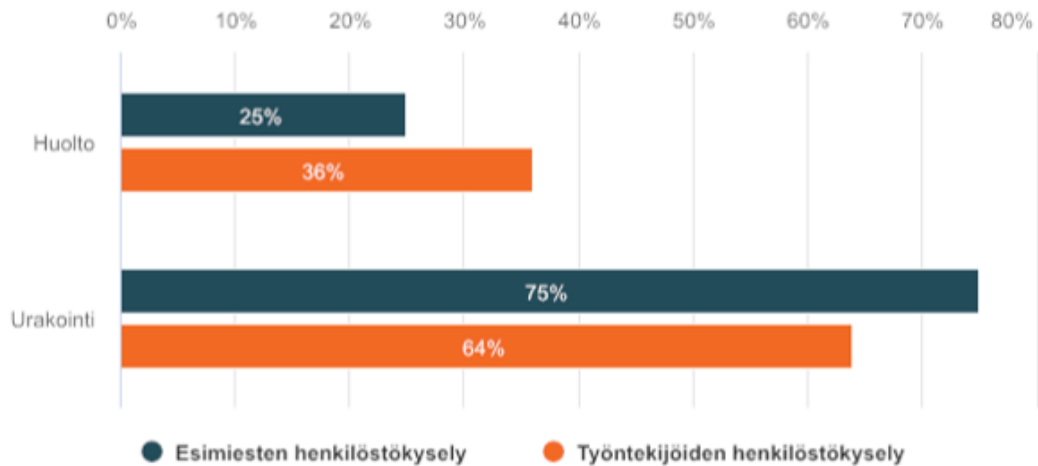
Kuva 8. Vastaajien ikäjakauma



Toimeksiantajayrityksen pyynnöstä kysyttiin myös, millä osastolla vastaajat työskentelevät, koska tämä jaottelu on ollut heillä aiemminkin käytössä. Kuten kuvasta 9 ilmenee, esimiesten osalta kyselyn vastaajista esimiehistä 75 % työskentelee urakoinnin puolella ja 25 % huollon puolella. Työntekijöistä 64 % työskentelee urakoinnin parissa ja 36 % huollossa.

### 3. Työskentelen seuraavalla osastolla:

Osastajien määrä: 18



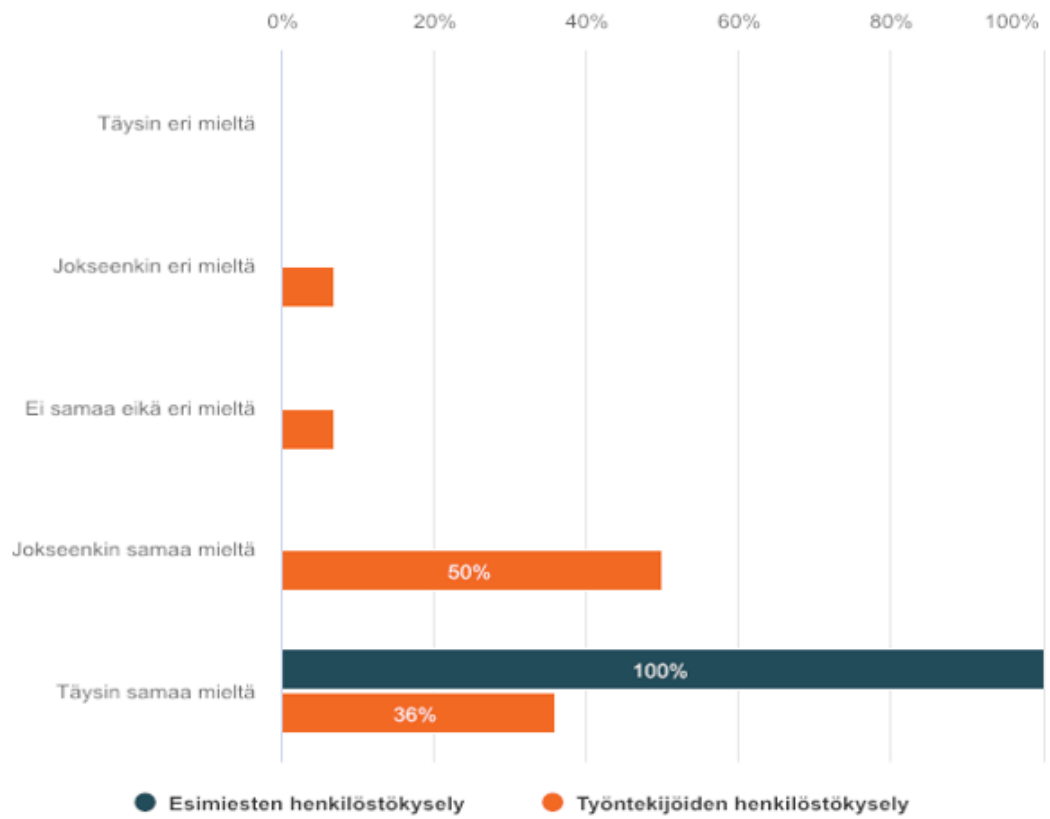
	Esimiesten henkilöstökysely		Työntekijöiden henkilöstökysely	
	n	Prosentti	n	Prosentti
Huolto	1	25,0%	5	35,7%
Urakointi	3	75,0%	9	64,3%

Kuva 9. Osastojaottelu

Kuvassa 10 taas käsitellään työntekijöiden viihtymistä työpaikalla. Esimiehistä 100 % viihtyy työssään ja työntekijöistä 50 % on jokseenkin samaa mieltä ja 36 % täysin samaa mieltä. Toisin sanoen esimiehet viihtyvät työssään todella hyvin ja työntekijöiden osalta tuloksissa on hieman enemmän hajontaa, vaikka myös työntekijöiden osalta tulokset ovat varsin hyvät.

#### 4. Viihdyn työssäni.

Vastaajien määrä: 21

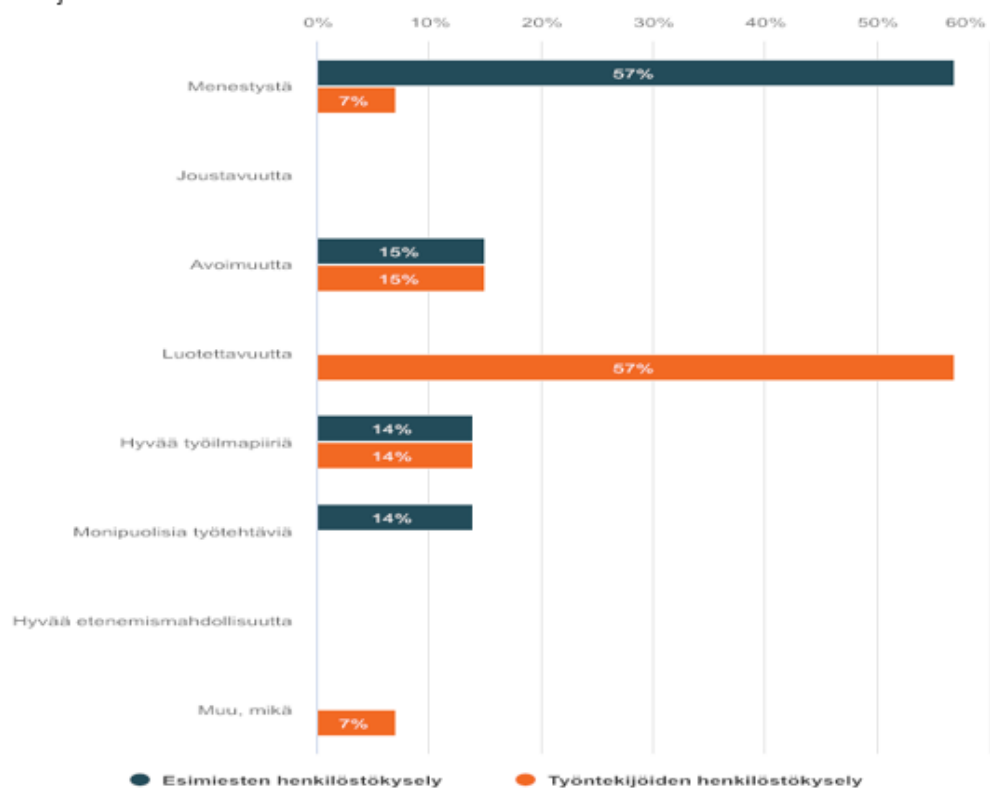


Kuva 10. Viihtyminen työpaikalla

Kuvassa 11 käsitellään työntekijöiden odotuksia työnantajayritystä kohtaan. Kun kysytään mitä ominaisuuksia henkilöstö odottaa eniten työnantajayritykseltä, tasaprosenteilla kärjessä 57 %:lla ovat menestys ja luotettavuus. Esi- miehet odottavat menestystä ja työntekijät luotettavuutta. Seuraavaksi eniten odotetaan avoimuutta ja hyvää työilmapiiriä. Yksi vastaajista oli valinnut vastaukseksi avoimen muu, mikä-kohdan ja vastannut odottavansa eniten kiittä- mistä. Minusta tämä on pieni, mutta todella tärkeä asia ja helppo toteuttaa. Siksi halusin nostaa sen esille myös tuloksissa.

### 5. Työnantajayritykseltä odotan eniten:

Vastaajien määrä: 21

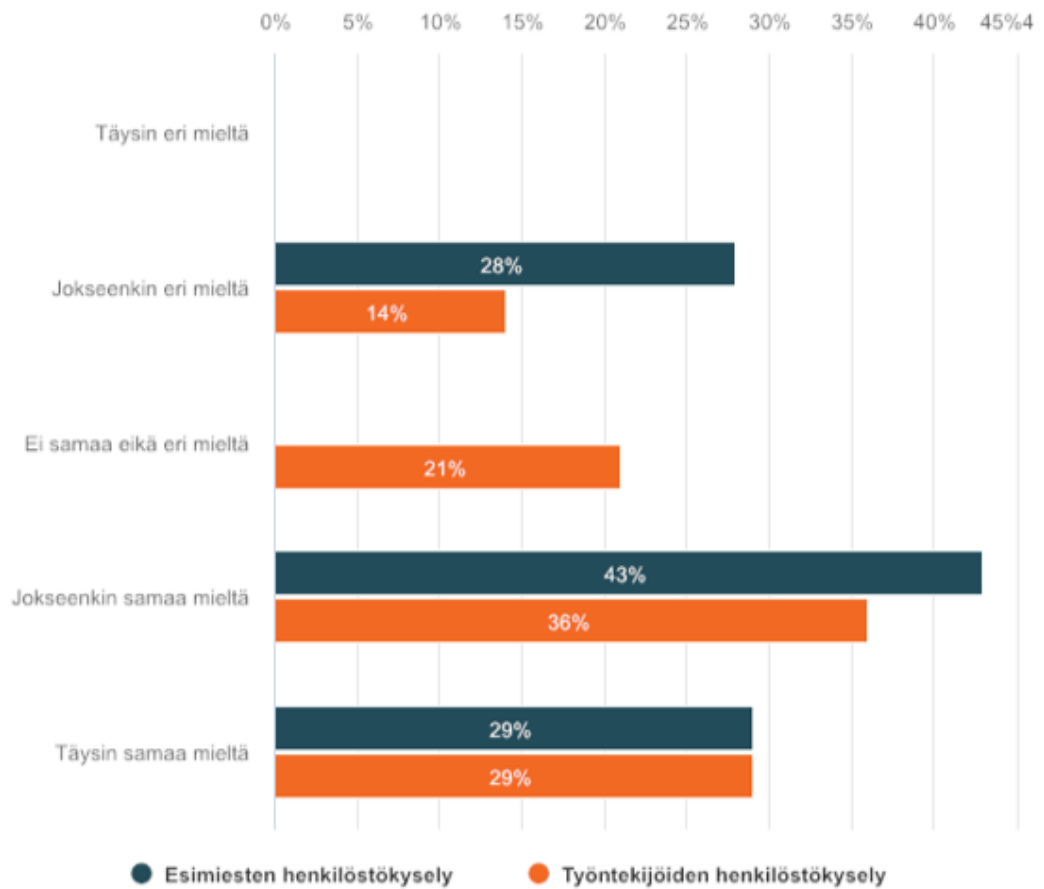


Kuva 11. Odotukset työnantajayritykseltä

Kysyttäessä työtehtävien sopivasta määrästä esimiehistä 43 % on sitä mieltä, että heidän työtehtäviensä määrä on sopiva, 29 % on täysin samaa mieltä ja 28 % on jokseenkin eri mieltä (kuva 12). Työntekijöiden puolella 36 %:n mielestä työtehtävien määrä on jokseenkin sopiva, 29 % pitää sitä täysin sopivana, 21 % ei osaa sanoa ja 14 % on jokseenkin eri mieltä (kuva 12).

## 6. Työtehtävieni määrä on mielestäni sopiva.

Vastaajien määrä: 21

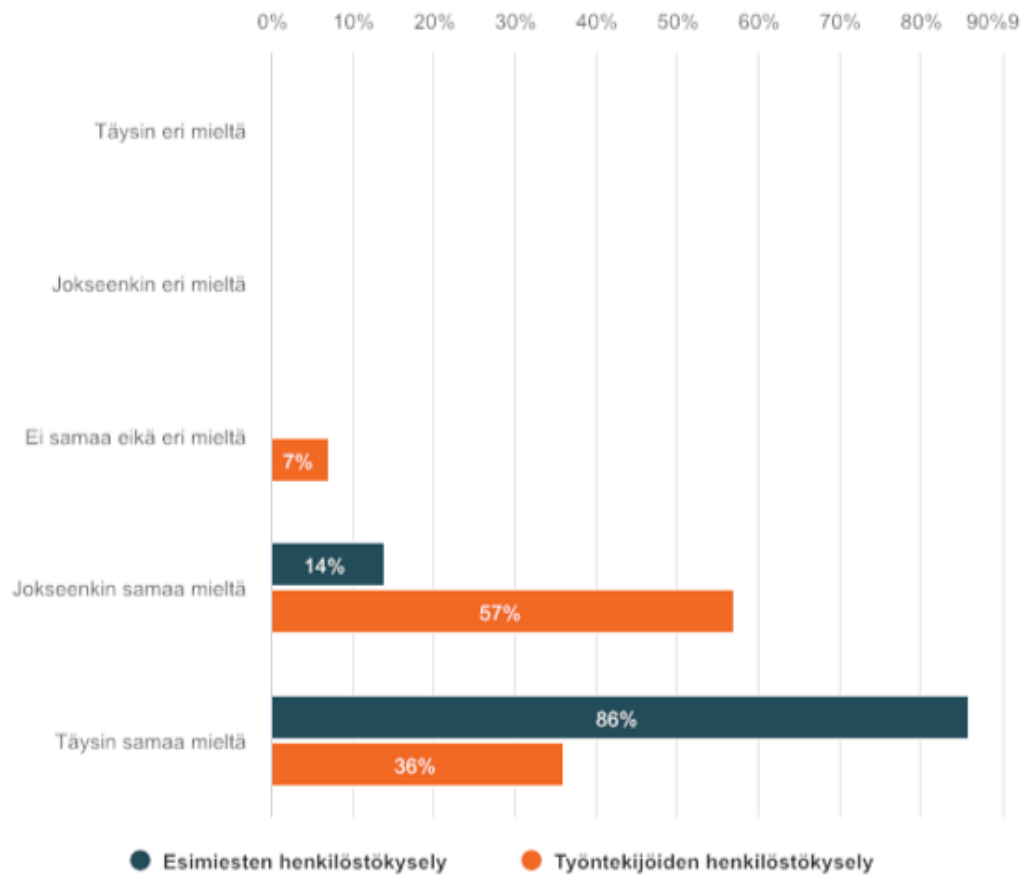


Kuva 12. Työtehtävien määrä

Suurin osa vastaajista kokee suoriutuvansa omista työtehtävistään hyvin (kuva 13). Kukaan vastaajista ei koe suoriutuvansa huonosti töistään. Tämä kertoo siitä, että yrityksessä työskentelevät henkilöt osaavat arvostaa omaa työpanostaan ja ammattitaitoaan.

## 7. Suoriudun työtehtävistäni mielestäni hyvin.

Vastaajien määrä: 21

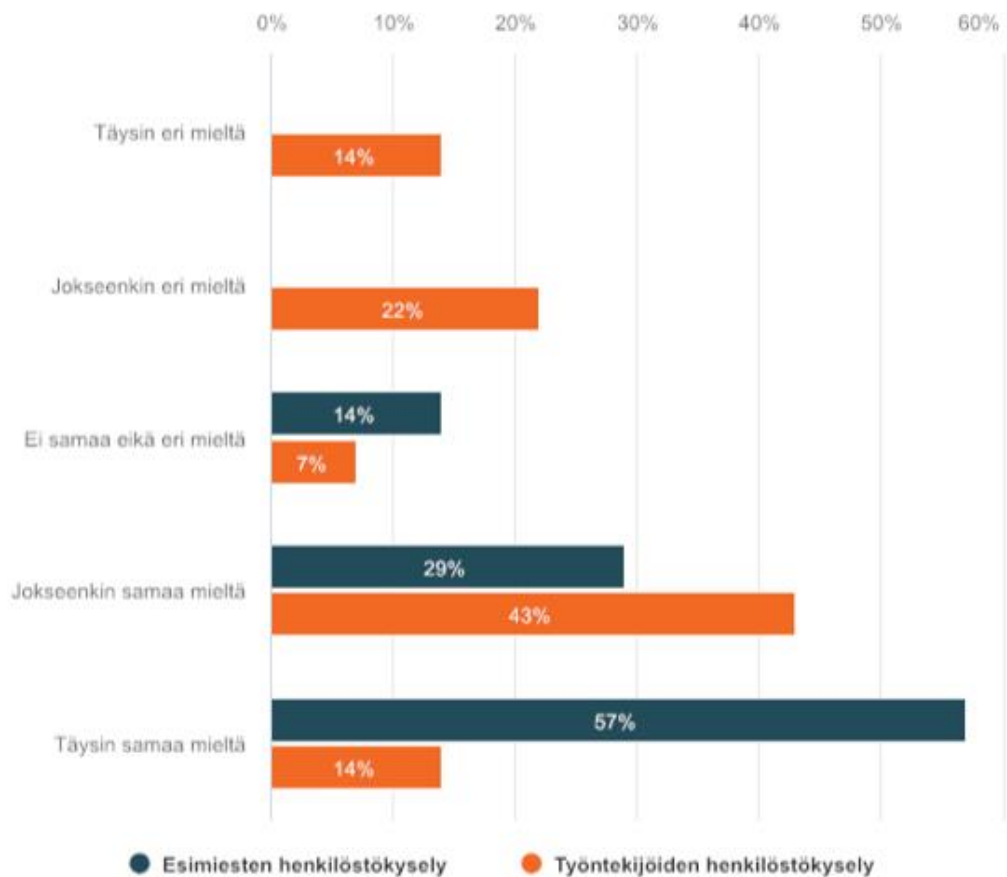


Kuva 13. Oma suoritustaso

Kun kysytään oman tiimin henkilöstöresursseista (kuva 14), melkein puolet (43 %) työntekijöistä on sitä mieltä, että tiimin koko on jokseenkin riittävä. 22 % heistä on jokseenkin eri mieltä oman tiimensä henkilöstön riittävydestä. Esimiesten puolella suurin osa, 57 % vastaajista kokee tiimensä koon täysin sopivaksi ja 29 % kokee sen lähes sopivaksi (kuva 14).

## 8. Tiimissäni on mielestäni tarpeeksi työntekijöitä.

Vastaajien määrä: 21

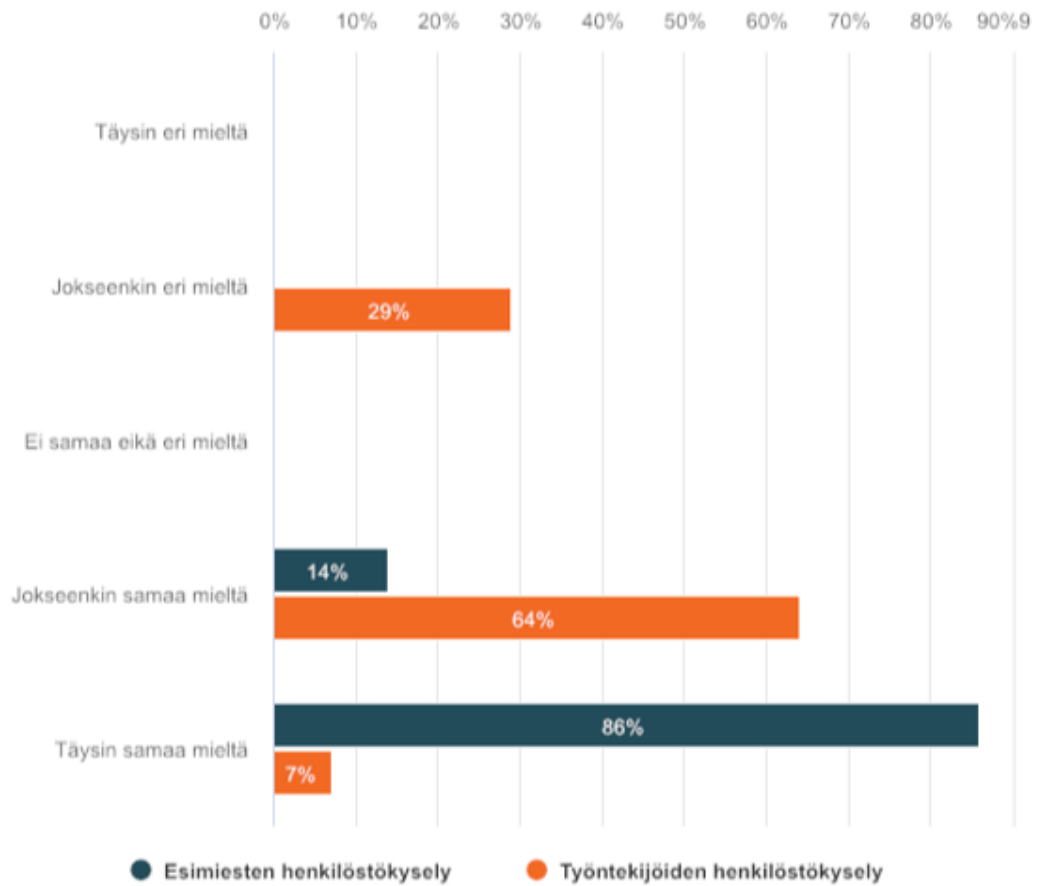


Kuva 14. Tiimien koot

Kuvassa 15 kerrotaan, että esimiesten osalta 86 % vastaajista kokee tietävänsä täysin, mitkä ovat yhteiset tavoitteet ja työntekijöiden osalta tämä luku on vain 7 %. Työntekijöistä 64 % kokee, että osittain tietää yrityksen yhteiset tavoitteet.

### 9. Tiedän mitkä ovat yrityksen yhteiset tavoitteet.

Vastaajien määrä: 21

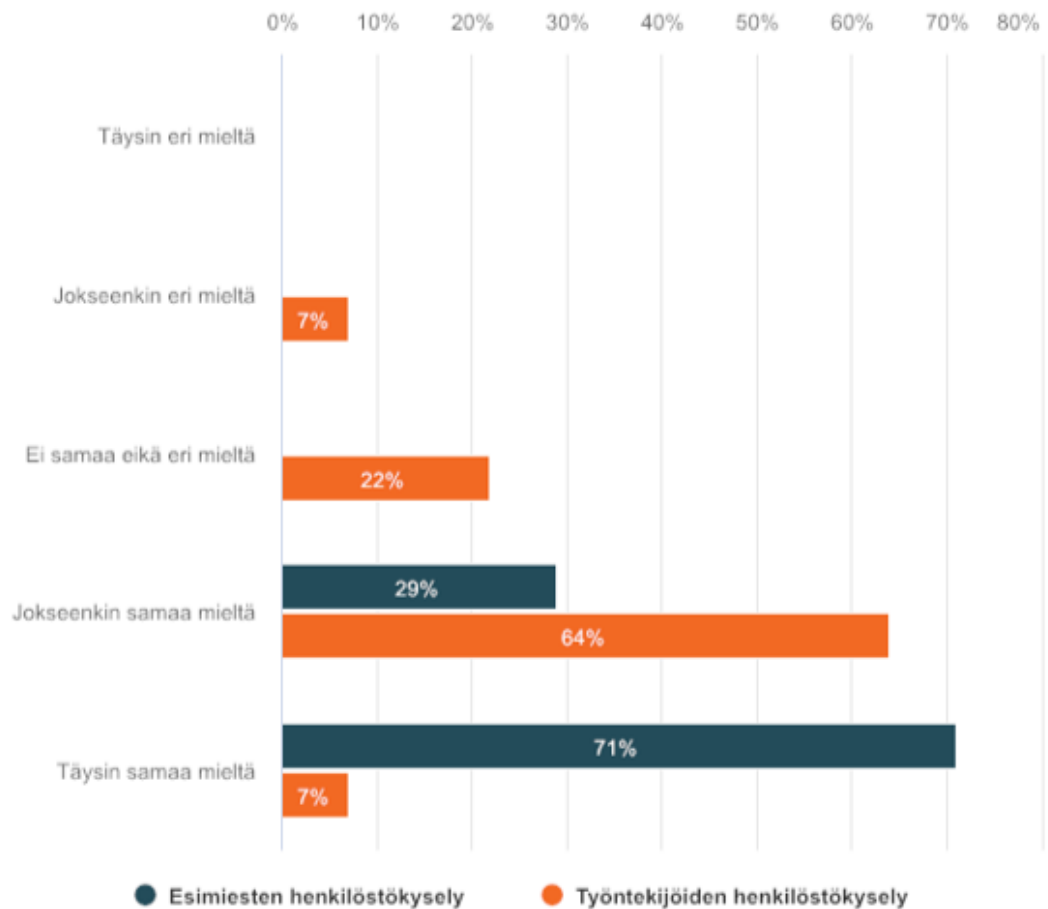


Kuva 15. Yrityksen yhteiset tavoitteet

Kuva 16 kertoo, että 71 % esimiehistä on sitä mieltä, että yrityksen asettamat yhteiset tavoitteet ovat täysin realistisia ja tavoitettavissa. Työntekijöistä samaa mieltä on vain 7 %. Suurin osa työntekijöistä, 64 %, on jokseenkin samaa mieltä, että yrityksen tavoitteet voidaan saavuttaa.

## 10. Yrityksen yhteiset tavoitteet ovat mielestäni realistiset ja tavoitettavissa.

Vastaajien määrä: 21



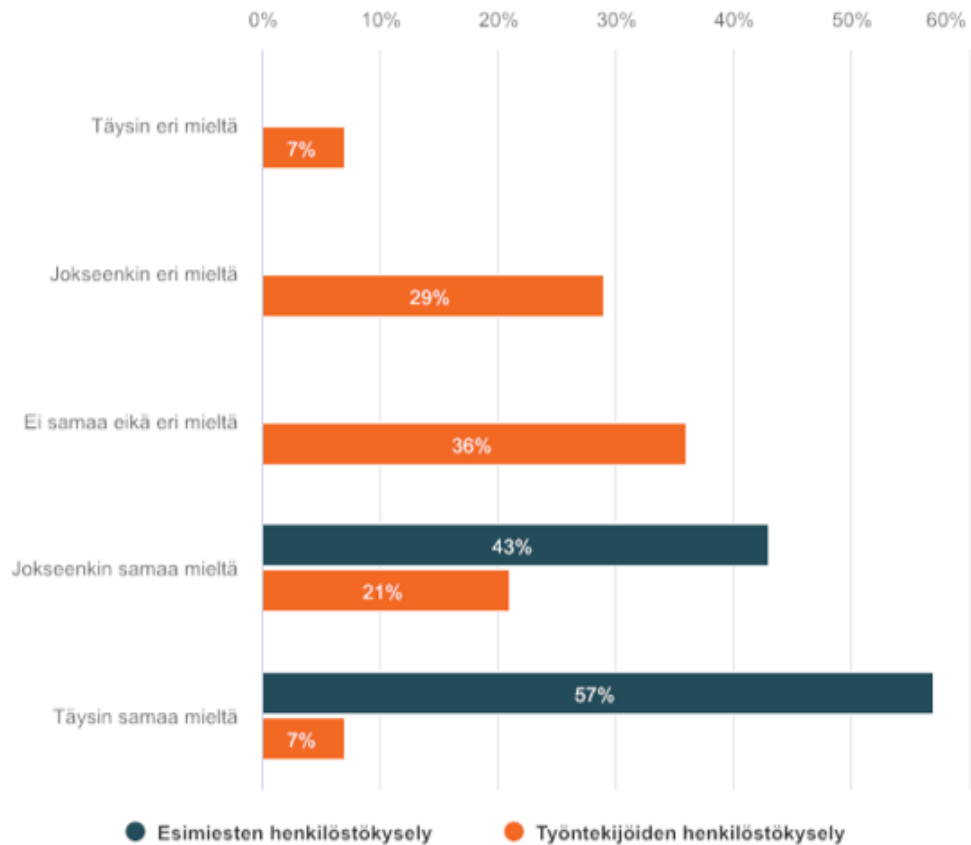
Kuva 16. Onko yrityksen yhteiset tavoitteet saavutettavissa

Kuvan 17 muukaan esimiesten osalta hiukan yli puolet vastaajista (57 %) on sitä mieltä, että heidän oma suoritustasonsa on vaaditulla tasolla, 43 % on sitä mieltä, että heidän suoritustasonsa on lähes vaaditulla tasolla. Työntekijöiden osalta vastaukset olivat enemmän hajanaisia.



## 16. Koen, että suoritustasoni on vaaditulla tasolla.

Vastaaajien määrä: 21

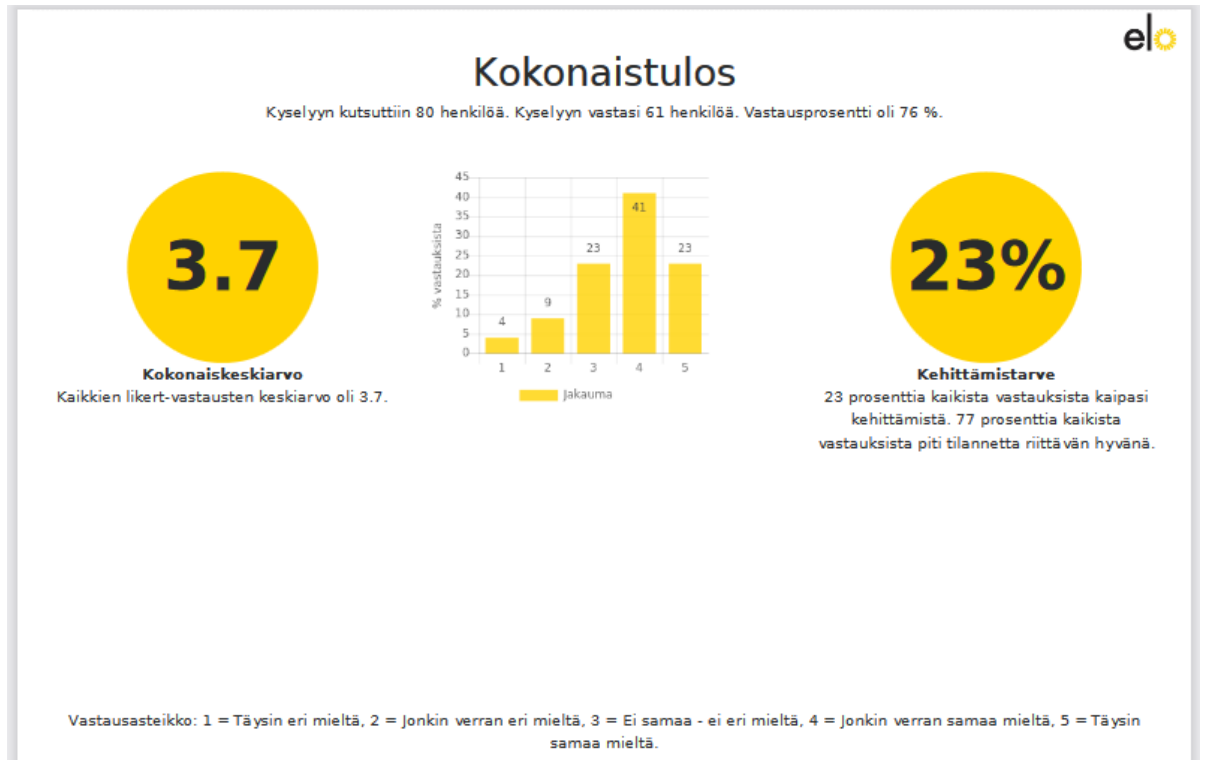


Kuva 17. Onko oma suoritustaso vaaditulla tasolla

Molempien henkilöstökyselyiden vastausmäärät jäivät todella pieniksi. Esimiesten henkilöstökyselyyn vastauksia tuli seitsemän kappaletta ja työntekijöiden henkilöstökyselyyn vastauksia tuli 14 kappaletta.

## 5.2 Työeläkeyhtiö Elon henkilöstökysely

Kuten jo aiemmin mainitsin, sain lisämateriaaliksi opinnäytetyöhöni Työeläkeyhtiö Elon R. A. Wickholm Oy:lle tekemän henkilöstökyselyn tulokset. Kyselyiden tulokset koostuivat käsittääkseni neljästä eri kyselystä. Yksi kysely oli tehty toimihenkilöille, toinen urakointiosastolle, kolmas huolto-osastolle ja neljäs oli yhteenveto edellisistä. Kyselyyn vastasi 61 työntekijää ja kysely lähetettiin 80 työntekijälle, joten vastausprosentti oli 76 % (kuva 18). (Työeläkeyhtiö Elo 2021.)



Kuva 18. Työeläkeyhtiön Elon kyselyn kokonaistulos (Työeläkeyhtiö Elo 2021)

Poimin tähän esiteltäväksi kyselyiden yhteenvedosta muutaman kohdan, jotka mielestäni sopivat itse tekemiini henkilöstökyselyihin. Kuvassa 19 kerrotaan, että vastaajien vastausten perusteella stressitaso yrityksen työntekijöillä on pieni, koska kuten kuvassakin lukee ”Mitä pienempi luku, sitä matalampi stressitaso”. Työkyky koetaan suureksi.

## Työkyky ja stressi

# 8.34

### Työkyky

Työkykyvyn keskiarvo oli 8.34 asteikolla 0 - 10.



# 2.56

### Stressitaso

Stressitason keskiarvo oli 2.56 asteikolla 1 - 5.



Kuva 19. Työkyky ja stressi (Työeläkeyhtiö Elo 2021)

Kuvassa 20 nähdään, että moni työntekijöistä tietää mitä heiltä odotetaan ja he ovat innostuneita omasta työstään. Moni vastaajista kokee, että heidän työntekonsa sujuu hyvin, että heitä arvostetaan työympäristössä.



Kuva 20. Oma työni (Työeläkeyhtiö Elo 2021)

### 5.3 Henkilöstötilinpäätösraportin pohja

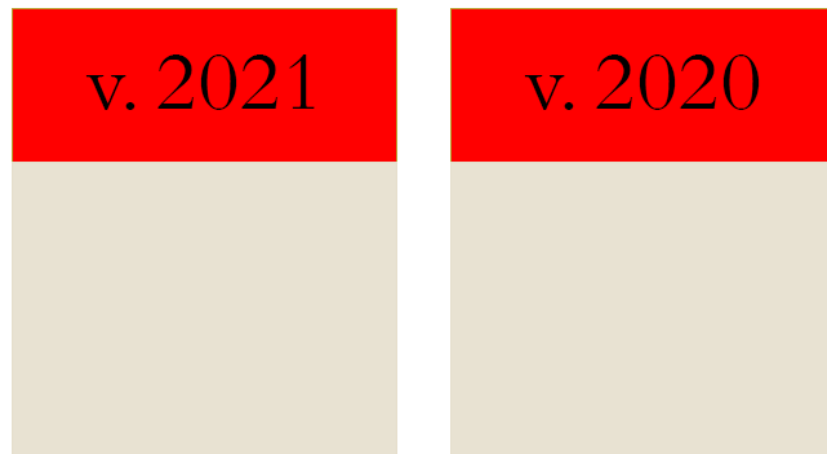
Koostin henkilöstötilinpäätös raportin toimeksiantaja yrityksen toimitusjohtajan valitsemista tunnusluvuista. Ensimmäisenä raportissa näkyy henkilöstötilinpäätöksen tuloslaskelma, jossa kokonaishenkilöstökuluista vähennetään henkilöstön uusiutumiskulut, kehittämiskulut ja rasittumiskulut (kuva 21). Seuraavalle sivulle tuli yrityksen palkkakulut, koska se on useasti ihmisiä eniten kiinnostava tieto (kuva 22). Kolmannelle sivulle tuli kokonaistyöaika, koska palkkakulut ovat tiedossa, se voidaan suhteuttaa kokonaistyöaikaan (kuva 23). Neljäs sivu koskee henkilöstön ikäjakaumaa, jota on tärkeä seurata kehityksen kannalta (kuva 24). Henkilökunnan vaihtuvuusluku (kuva 25) on tärkeä tieto työnantajalle, koska se kuvastaa hyvin henkilöstön viihtyvyyttä, motivaatiota ja sitoutumista yritykseen. Viimeiselle sivulle (kuva 26) laitoin sairauspoissaoloprosentin, koska se on palkkojen jälkeen usein kiinnostavin luku ja se antaa työnantajalle tärkeää tietoa henkilökunnan terveyden tilasta. Raportin ulkoasussa käytin yrityksen logoja sekä kuvia ja värimaailmaa heidän Internet-sivuiltaan. Tehdessäni raporttipohjaa halusin pitää mielessä Sarastian raportin ja sen selkeyden. Raportin pohja näkyy tässä alla ja liitteenä on R. A. Wickholm Oy:n raportti (liite 4).

# WICKHOLM

Tuloslaskelma	1.1.2021- 30.9.2021	1.1.2020- 31.12.2020
Kokonaishenkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot		
Henkilöstösivukulut		
Uusiutumiskulut		
Vuosilomakulut		
Muut palkalliset vapaat		
Kehittämiskulut		
Koulutuskulut		
Tyky-toiminta		
Virkistystoiminta		
Rasittumiskulut		
Sairauspoissaolot		
Vapaa-ajan tapaturmat		
Työtapaturmat		
Perhevapaat		
Kelalta tai vakuutusyhtiöltä saadut korvaukset		

Kuva 21. Henkilöstötilinpäätösraporttipohjan ensimmäinen sivu, tuloslaskelma

## PALKKAKULUT

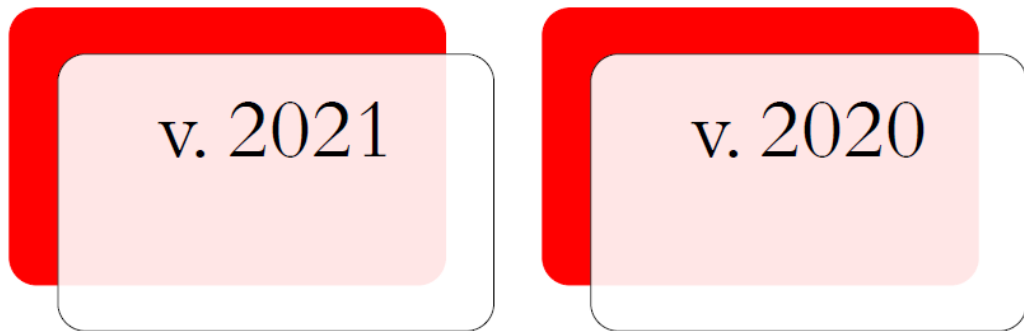


Kuva 22. Henkilöstötilinpäätösraporttipohjan 2. sivu, palkkakulut



Kuva 23. Henkilöstötilinpäätösraporttipohjan 3. sivu, kokonaistyöaika

## HENKILÖKUNNAN IKÄJAKAUMA (KA.)



Kuva 24. Henkilöstötilinpäätösraporttipohjan 4. sivu, henkilöstön ikäjakauma

## HENKILÖKUNNAN VAIHTUVUUSLUKU



**Talotekniikan edelläkävijä**  
Wickholm on nuorekas ja innovatiivinen **kumppani** talotekniikan projekteihin

Kuva 25. Henkilöstötilinpäätösraportin 5. sivu, henkilöstön vaihtuvuusluku

## SAIRAUSSPOISSAOLO%

v. 2021
• %
v. 2020
• %

Kuva 26. Henkilöstötilinpäätösraportin 6. sivu, sairauspoissaolo%

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstökyselyiden tuloksista voidaan tehdä päätelmä, että esimiestehtävissä työskentelevät ovat vanhempia iältään kuin työntekijät. Usein esimiestehtäviin vaaditaan tietynlaista koulutustaustaa tai työkokemusta ja tämä tietysti usein vie aikaa. Voidaan myös todeta, että suurin osa vastaajista viihtyy mainiosti työssään. Työtehtävien määrä on ilmeisesti myös aika hyvä kullakin, tosin kokemus työtehtävien stressaavuudesta on suhteellista. Kyselyn mukaan henkilöstö on ammattimaista ja osaa tehdä työnsä sekä arvostaa omaa ammattitaitoaan. Tiimien koot jakavat hieman mielipiteitä. Näyttäisi siltä, että esimiesosasto pitää nykyisiä tiimikokoja riittävinä ja taas työntekijät kokevat siinä olevan kehittämisen varaa. Yrityksen asettamat tavoitteet ovat ilmeisesti selkeät ja hyvin esitetty eteenpäin työntekijöille. Suoritustasosta kysyttäessä tuloksiin on voinut vaikuttaa se, että tietääkö kaikki mitä ovat vaaditut suoritustasot.

R. A. Wickholm Oy:n henkilöstötilinpäätösraportista voidaan yleisesti todeta, että yrityksellä menee henkilöstökulujen osalta hyvin, tuloslaskelma jää plus-salle kulujen vähennyksen jälkeen. Vaihtuvuus on hyvin pientä suhteessa henkilökunnan määrään, tästä voidaan päätellä työntekijöiden viihtyvän siellä. Sairauspoissaoloprosentti on pieni.

## **Luotettavuus ja yhteenveto**

Toimeksiantajayrityksen antama materiaali on varmasti laadukasta ja luotettavaa, toki aina on pieni näppäilyvirheen tms. mahdollisuus. Itse tekemäni määrällisen kyselytutkimuksen osalta tulokset eivät ole kovin relevantteja tai luotettavia, koska vastaajien määrä jäi niin vähäiseksi. Kyselytutkimuksessa eivät täyty reliabiliteetin tai validiteetin tunnusmerkit. Kyselyn perusjoukko jäi pieneksi, osa kysymyksistä saattoi aiheuttaa hämmennystä (esimerkiksi tietävätkö kaikki mikä on vaadittu suoritustaso).

Opinnäytetyön teko oli mielekästä, sillä aihe oli hyvin mielenkiitoinen. Toimeksiantajayrityksen kanssa yhteistyö oli tiivistä ja sujui hyvässä hengessä. Tehdessäni opinnäytetyöni tutkimussuunnitelmaa suurin huolenaiheeni oli, että maailmanlaajuinen koronapandemia voisi jotenkin vaikeuttaa työni edistymistä, mutta onneksi huoli osoittautui turhaksi erinomaisten etätyöskentelymenetelmien ansiosta.



## LÄHTEET

Finanssivalvonta. 2018. Henkilöstötilinpäätös 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.finanssivalvonta.fi/globalassets/fi/tiedotteet-ja-julkaisut/julkaisut/finanssivalvonnan\\_henkilostotilinpaatos\\_2018.pdf](https://www.finanssivalvonta.fi/globalassets/fi/tiedotteet-ja-julkaisut/julkaisut/finanssivalvonnan_henkilostotilinpaatos_2018.pdf) [viitattu 31.10.2021].

Grönroos, C. 2009. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Suom. M. Tillman. E-kirja. Helsinki: Talentum. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226255> [viitattu 2.8.2021].

Hakala, L.&Manka, M. 2011. Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena, Tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. PDF-dokumentti. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/henkilostotunnusluvut.pdf> [viitattu 13.9.2021].

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen Liiketoiminnan menestystekijä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021> [viitattu 2.8.2021].

Kaijala, M.&Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – strateginen investointi?. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226055> [viitattu 17.10.2021].

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona : miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?. E-kirja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225232> [viitattu 27.9.2021].

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.223398> [viitattu 13.10.2021].

Larjovuori, R., Manka, M. & Nuutinen S. 2015. Inhimillinen pääoma, Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 14.9.2021].

Manka, M. 1981. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Media. 2016. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/GAHBJXC-TEB#piste:b49> [viitattu 10.9.2021].

Moisalo, P. 2011. Uusi HR Arjen henkilöstöjohtamista. 2. painos. Infor Oy.

Männistö, E. 2018. Henkilöstötilinpäätös – henkilöstön tunnusluvut johtamisen tukena. *Tilisanomat*. 1/2018. Verkkolehti. Saatavissa: <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/henkilostotilinpaaotos-henkiloston-tunnusluvut-johtamisen-tukena> [viitattu 2.8.2021].

Salmi, I. 2020. Mitä tilinpäätös kertoo? E-kirja. Helsinki: Edita. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226514> [viitattu 2.8.2021].

Sarastia. 2020. Henkilöstötilinpäätös 2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sarastia.fi/wp-content/uploads/2020/04/henkilostotilinpaaotos-2019.pdf> [viitattu 11.11.2021].

Työeläkeyhtiö Elo. 2021. R. A. Wickholm Oy. PDF-dokumentti. Yrityksen oma aineisto. [viitattu 12.11.2021]

Työhyvinvointi. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 12.9.2021].

Työsuojeluosasto. 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 16.10.2021]

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen : keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/book/978-951-37-7838-5> [viitattu 2.8.2021].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa : määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Helsinki: Tammi. Saatavissa: [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa\\_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 28.9.2021].

Yritys. 2021. R. A. Wickholm Oy. Kymit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.wickholm.fi/> [viitattu 31.10.2021].

Saatekirje

26.5.2021

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Xamk:ssa liiketaloutta erikoistumisalanani HR-asiantuntija. Teen opinnäytetyöni R. A. Wickholm Oy:lle. Opinnäytetyön aiheena on henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätöksen tarkoitus on kuvata henkilöstön kokonaiskuva yrityksessä.

Näin ollen kutsunkin sinut vastaamaan oheiseen henkilöstökyselyyn. Kyselyssä käsitellään muun muassa henkilöstön osaamisen kehittämistä, motivaatiota ja esimiestyön onnistumista. Aikaa kyselyn vastaamiseen mennee noin 5–10 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja vastaukset käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti.

Kysely koostuu väittämistä ja avoimista kysymyksistä. Väittämien vastausvaihtoehdot ovat seuraavat: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Valitse parhaiten sinun kokemustasi kuvaava vaihtoehto kunkin väittämän kohdalla.

**Kyselyyn on aikaa vastata 24.6.2021 asti.**

Jokainen vastaus merkitsee. Kiitos jo etukäteen vastauksista.

Ystävällisin terveisin,

Taina Koponen

atako004@edu.xamk.fi

Esimiesten henkilöstökysely

## Henkilöstökysely

### 1. Ikä

- 18-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- yli 55 vuotta

### 2. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

### 3. Työskentelen seuraavalla osastolla:

- Huolto
- Urakointi

4. Viihdyn työssäni.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Työnantajayritykseltä odotan eniten:

- Menestystä
- Joustavuutta
- Avoimuutta
- Luotettavuutta
- Hyvää työilmapiiriä
- Monipuolisia työtehtäviä
- Hyvää etenemismahdollisuutta
- Muu, mikä

6. Työtehtävieni määrä on mielestäni sopiva.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Suoriudun työtehtävistäni mielestäni hyvin.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Tiimissäni on mielestäni tarpeeksi työntekijöitä.

- Täysin eri mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Tiedän mitkä ovat yrityksen yhteiset tavoitteet.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Yrityksen yhteiset tavoitteet ovat mielestäni realistiset ja tavoitettavissa.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä



Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**11. Olen motivoitunut työtäni kohtaan.**

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**12. Näistä asioista motivoidun töissä:**


**13. Tiedän miten voin motivoida henkilöstöä heidän työssään.**

Täysin eri mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

**14. Kaipaan lisää koulutusta ammatilliseen osaamiseen.**

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä,  
mitä:
- Täysin samaa mieltä, mitä:

**15. Pidän uuden oppimisesta.**

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**16. Koen, että suoritustasoni on vaaditulla tasolla.**

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**17. Kaipaan lisää haastetta tai vastuuta työhöni?**

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**18. Saan esimieheltäni mielestäni tarpeeksi tukea ja palautetta omaan työhöni?**

Täysin eri mieltä, toivoisin:

Jokseenkin eri mieltä, toivoisin enemmän:

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**19. Kommentteja kyselyyn:**

Työntekijöiden henkilöstökysely

## Henkilöstökysely

### 1. Ikä

- 18-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- yli 55 vuotta

### 2. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

### 3. Työskentelen seuraavalla osastolla:

- Huolto
- Urakointi

**4. Viihdyn työssäni.**

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

**5. Työnantajayritykseltä odotan eniten:**

- Menestystä
- Joustavuutta
- Avoimuutta
- Luotettavuutta
- Hyvää työilmapiiriä
- Monipuolisia työtehtäviä
- Hyvää etenemismahdollisuutta
- Muu, mikä

6. Työtehtävieni määrä on mielestäni sopiva.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Suoriudun työtehtävistäni mielestäni hyvin.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Tiimissäni on mielestäni tarpeeksi työntekijöitä.

- Täysin eri mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Tiedän mitkä ovat yrityksen yhteiset tavoitteet.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Yrityksen yhteiset tavoitteet ovat mielestäni realistiset ja tavoitettavissa.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä



Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**11. Olen motivoitunut työtäni kohtaan.**

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

**12. Näistä asioista motivoidun töissä:**


**13. Kaipaen lisää koulutusta ammatilliseen osaamiseeni.**

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä, mitä:
- Täysin samaa mieltä, mitä:


14. Pidän uuden oppimisesta.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

15. Koen, että suoritustasoni on vaaditulla tasolla.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

16. Kaipaen lisää haastetta tai vastuuta työhöni?

Täysin eri mieltä

Jokseenkin eri mieltä

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

17. Saan esimieheltäni mielestäni tarpeeksi tukea ja palautetta omaan työhöni?

Täysin eri mieltä, toivoisin:

Jokseenkin eri mieltä,  
toivoisin enemmän:

Ei samaa eikä eri mieltä

Jokseenkin samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

18. Kommentteja kyselyyn:



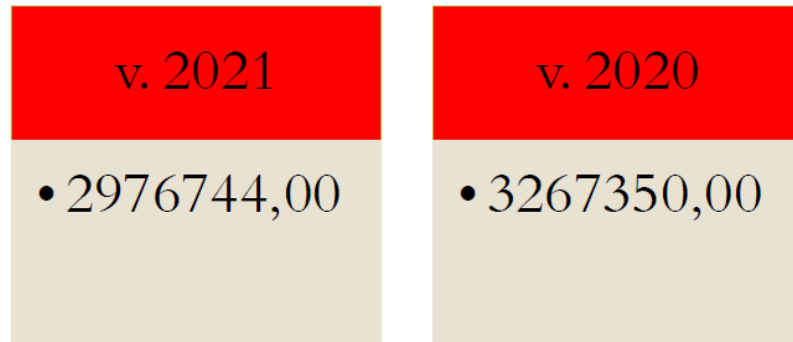
R. A. Wickholm Oy

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2021

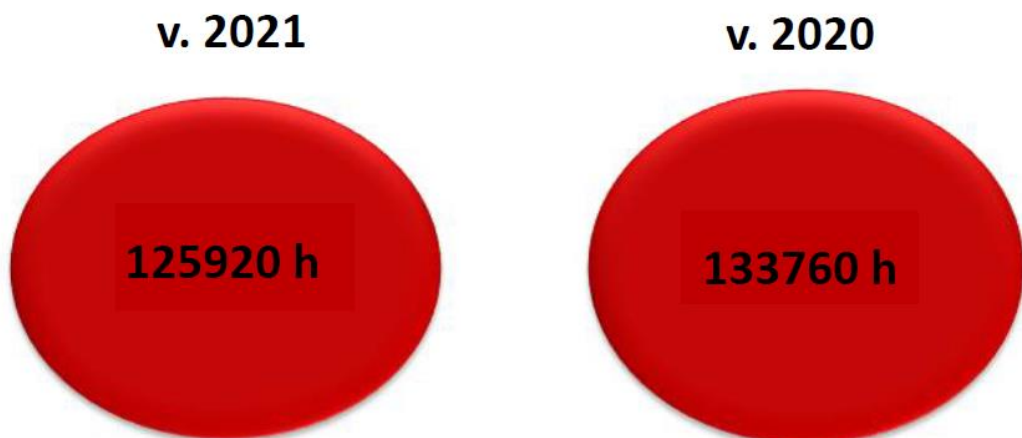
# WICKHOLM

Tuloslaskelma	1.1.2021-30.9.2021	1.1.2020-31.12.2020
<b>Kokonaishenkilöstökulut</b>		
Palkat ja palkkiot	2 976 744,00	3 267 350,00
Henkilöstösivukulut	650 094,00	610 427,00
<b>Uusiutumiskulut</b>		
Vuosilomakulut	293 020,00	332 535,00
Muut palkalliset vapaat	1 454,00	1 027,84
<b>Kehittämiskulut</b>		
Koulutuskulut	40 645,00	18 044,06
Tyky-toiminta	7 844,18	0,00
Virkistystoiminta	0,00	3 554,00
<b>Rasittumiskulut</b>		
Sairauspoissaolot	88 469,36	91 388,49
Vapaa-ajan tapaturmat	5 092,64	9 340,08
Työtaturmat	10 508,60	6 293,84
Perhevapaat	6 107,64	5 434,40
Kelalta tai vakuutusyhtiöltä saadut korvaukset	0,00	17 654,00
	<u>3 173 696,58</u>	<u>3 427 813,29</u>

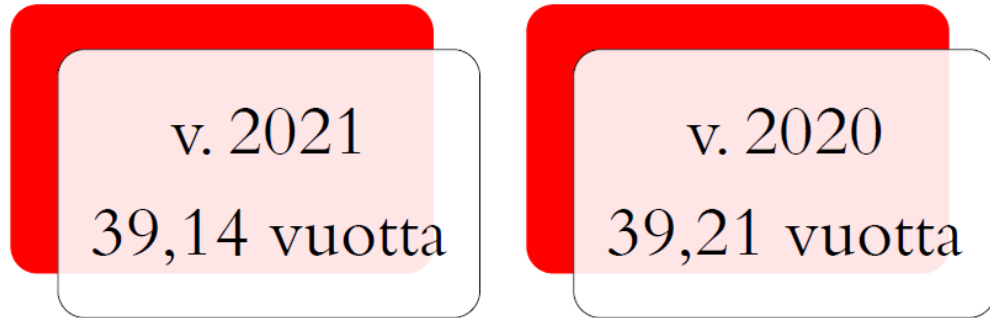
PALKKAKULUT



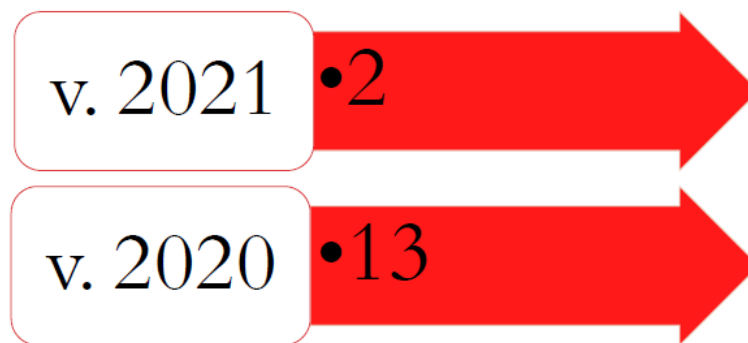
Kokonaistyöaika



## HENKILÖKUNNAN IKÄJAKAUMA (KA.)



## HENKILÖKUNNAN VAIHTUVUUSLUKU



**Talotekniikan edelläkävijä**

Wickholm on nuorekas ja innovatiivinen kumppani talotekniikan projekteihin

SAIRAUSSPOISSAOLO%

v. 2021
• 6 %
v. 2020
• 7 %