



SAARA KOLKKA

Yrityksen sisäinen toiminta

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Kolkka, Saara	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä marraskuu 2022
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Yrityksen sisäinen toiminta		
Tutkinto-ohjelma liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona henkilöstöpalvelualan yritykselle WorkPowerille. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää kyselytutkimuksen avulla yrityksen sisäisen toiminnan nykytilaa sekä sen muutostarpeita.</p> <p>Käytössä olleet tutkimusmenetelmät olivat niin kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisia. Kyselytutkimuksessa oli sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kysely toteutettiin verkossa Google Formsia käyttäen.</p> <p>Opinnäytetyön teoriassa käytiin läpi kyselyssäkin selvitettyjä osa-alueita, kuten työyhteisön merkitys, esihenkilötyö, henkilöstön motivointikeinot ja palkitseminen.</p> <p>Vastauksista selvisi, että yrityksen sisäinen toiminta on hyvällä mallilla. Lisäksi kehitysideoita, joita toiveissa olikin, tuli myös hyvin. Paljon puhuttavat asiat olivat esimerkiksi palkka-avoimuus ja muutenkin avoimuus yrityksen sisällä.</p>		
Avainsanat sisäinen toiminta, henkilöstö, esihenkilötyö, kyselytutkimus, toiminnan kehittäminen		

Author Kolkka, Saara	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November 2022
	Number of pages 38	Language of publication: Finnish
Title of publication Internal operations of the organization		
Degree programme Bachelor of Business Administration		
Abstract The thesis was done as an assignment for the personnel service company WorkPower. The task of the thesis was to find out the current state of the company's internal operations and its needs for change with the help of a survey. The research methods used were both quantitative and qualitative. The survey consisted of multiple-choice and open-ended questions. The survey was conducted online using Google Forms. In the theory of the thesis, aspects that were also clarified in the survey were reviewed, such as the importance of work-community, front-line work, means of motivating personnel and rewards. The answers revealed that the company's internal operations are in good shape. In addition, the development ideas, which were hoped, also came out well. Things that were talked about a lot were for example salary transparency and, in general, transparency within the company.		
Keywords internal operations, personnel, front-line work, survey research, operational development		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TOIMEKSIANTAJA	6
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA MENETELMÄT	6
3.1 Tavoite.....	6
3.2 Toteutustapa	7
3.3 Tutkimusmenetelmät.....	7
4 YRITYKSEN SISÄINEN TOIMINTA	9
4.1 Työntekijöiden roolit ja työtehtävät	9
4.2 Työyhteisön merkitys.....	11
4.3 Esihenkilötyö ja johtajuus	13
4.4 Henkilöstön motivointikeinot ja palkitseminen	14
4.5 Yrityksen arvot ja avoimuus	16
4.6 Yrityksen sisäisen toiminnan kehittäminen	19
5 KYSELYN SISÄLTÖ JA TULOKSET	21
5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	21
5.2 Työnjako ja roolit yrityksessä	22
5.3 Työyhteisön merkitys.....	25
5.4 Esihenkilötyö ja johtajuus	27
5.5 Henkilöstön motivointikeinot.....	29
5.6 Yrityksen arvot ja avoimuus yrityksessä.....	33
5.7 Yrityksen sisäisen toiminnan kehittäminen	35
6 LUOTETTAVUUSTARKASTELU	35
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	36
8 LOPUKSI.....	38
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan toimeksiantajayrityksen sisäistä toimintaa kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimukseen avulla selvitetään toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiden mielipidettä yrityksen nykytilasta sekä siitä, minkälaisia muutostarpeita olisi heidän mielestään olisi. Opinnäytetyön toimeksiantajana on suomalainen perheyritys WorkPower, joka toimii henkilöstöpalvelualalla.

Yrityksen sisäisen toiminnan kehittämisen päätehtävä on tuottaa tietoa, tässä tapauksessa WorkPowerin johtoryhmälle sekä olla myös tukena prosessien kehittämisessä. (Toukko-www sivut, 2020.)

Tarkasteltavia osa-alueita on muun muassa työntekijöiden roolit ja työtehtävät, yrityksen sisäinen yhteistyö, henkilöstön motivointikeinot ja palkitseminen, esihenkilötyö ja johtajuus. Lisäksi opinnäytetyössä käydään myös läpi yrityksen arvoja ja avoimuutta yrityksen sisällä.

Vuoden 2022 keväällä alkoi työharjoitteluni WorkPowerilla, jonka myötä tarjoutui myös mahdollisuus tehdä heille opinnäytetyö. Työskentelin noin kuuden kuukauden ajan HR Traineeena ja työtehtäviini kuuluu erilaiset henkilöstövuokrausalan työtehtävät, kuten työpaikkailmoitusten teko, haastattelut sekä työntekijöiden asioiden hoito. Trainee jakson jälkeen työni jatkuivat HR-koordinaattorina osa-aikaisena määräaikaisella työsopimuksella, jonka jälkeen työni ovat jatkuneet vakituisessa kokoaikaisessa työsuhteessa.

Kiinnostus tämän opinnäytetyön tekemiseen lähti siitä, kun kiinnostaa mitä mieltä WorkPowerin toimihenkilöt ovat yrityksen sisäisestä toiminnasta ja millaisia kehitysideoita heiltä saisi. Opinnäytetyön tavoitteena onkin siis parantaa yrityksen sisäistä toimintaa.

2 TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantajayrityksenä on lähes 20 vuotta toiminut henkilöstöpalvelualan yritys nimeltä WorkPower. WorkPower on perustettu vuonna 2003 Tampereella. Vuonna 2003 toiminta lähti käyntiin teollisuuden sekä rakennusalan parissa. Myöhemmin toimintaa on laajennettu muille aloille, kuten johto- ja toimihenkilöihin sekä terveydenhoitopalveluihin.

Yrityksen tarjoamia palveluita ovatkin siis henkilöstövuokraus, erilaiset rekrytointipalvelut ja henkilöarvioinnit. WorkPowerilla on tällä hetkellä Suomessa toimistoja neljässä eri kaupungissa, eli Tampereella, Helsingissä, Porissa ja Jyväskylässä. Lisäksi WorkPowerin toimipisteet löytyvät myös Virossa ja Unkarista.

Tuoreimpien lukujen mukaan opinnäytetyön tekohetkellä WorkPowerilla työskentelee 2 737 työntekijää, 494 WorkPowerin kautta rekrytoitua työntekijää suoraan asiakkaiden omille kirjoille. Hakemuksia on vastaanotettu 21 464 kappaletta ja haastatteluja pidetty 6 714. Asiakasyrityksiä löytyy yhteensä 776. Liikevaihto vuonna 2021 oli 30 miljoonaa. (WorkPower www-sivut, 2022.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA MENETELMÄT

3.1 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kyselytutkimuksen avulla WorkPowerin sisäisen toiminnan nykyistä tilannetta sekä sen muutostarpeita. Opinnäytetyössä tullaan selvittämään muun muassa seuraavia osa-alueita: yrityksen arvot, roolit työelämässä, esimiestyö ja avoimuus, jotta saadaan tarpeeksi tietoa, mitä mieltä WorkPowerin toimihenkilöt ovat yrityksen toiminnan nykytilanteesta. Lisäksi tavoitteena olisi saada myös mahdollisimman paljon kehitysideoita. Tavoitteena on koota yhteen toimihenkilöiltä saadut vastaukset yrityksen sisäisen toiminnan nykytilanteesta sekä

muutostarpeista, jotta tämän avulla pystytään antamaan toimeksiantajayritykselle konkreettisia kehitysideoita, joilla yrityksen toimintaa pystyttäisiin tulevaisuudessa kehittämään.

Opinnäytetyö liittyy yrityksen sisäiseen toimintaan. Siinä perehdytään erilaisiin sisäisen toiminnan osa-alueisiin, kuten rooleihin, yrityksen arvojen näkymiseen toimihenkilöillä ja esimiestyöhön. Opinnäytetyössä selvitetään toiminnan nykytila ja se, mitä toivotaan, että se tulevaisuudessa olisi.

3.2 Toteutustapa

Opinnäytetyön toteutustapa on tapaustutkimus ja siinä käytetään sekä kvantitatiivisia sekä kvalitatiivisia tutkimustapoja, sillä toimihenkilöille lähetetyssä kyselyssä on monivalintakysymysten lisäksi myös erilaisia avoimia kysymyksiä. Tapaustutkimus eli case study research sopii opinnäytetyön toteutustavaksi, sillä sen avulla saa hyvän näkemyksen yrityksen sisäisen toiminnan nykytilanteesta ja muutostarpeista. Tapaustutkimuksen ideana on vastata kysymyksiin, miten, ja miksi ja usein myös tarjota sen toimeksiantajalle kehitysideoita, kuten tässä opinnäytetyössä tullaan tarjoamaan. (Oppariapu [www-sivut](#), 2022.)

Tapaustutkimuksen ideana on, että se itsessään tuottaa kokonaisuuden. Koska tapaustutkimuksessa hyödynnetään erilaisia analysointi- sekä tiedonkeruumenetelmiä, siinä voidaan käyttää sekä määrällistä, että laadullista tutkimusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2022.)

3.3 Tutkimusmenetelmät

Kysely lähetettiin WorkPowerin toimihenkilöille verkkokyselynä Google Formsin kautta. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä on pidetty huolta siitä, että niissä kysyttäisiin vain yhtä asiaa kerrallaan ja että kysymykset olisivat selkeitä ja olennaisia. Avoimet vastaukset analysoidaan sisällön analyysilla. Tärkeintä kysymyksissä ja niiden vastauksissa onkin se, että niihin pystyy vastaamaan anonyymisti, eikä vastaajia pystytä yksilöimään.

Kun määrällisessä tutkimuksessa ideana on kerätä niin sanotusti tilastollista tietoa, laadullisessa tutkimuksessa pyritään saada syvällisempää tietoa kyselyyn vastanneiden mielipiteistä ja ajatuksista. Laadullisen tutkimuksen analysointi on siis haastavampaa, kuin määrällisen tutkimuksen tilastolliset tiedot. Lisäksi on tiettyjä kysymyksiä, joita kannattaa pitää määrällisinä, sillä niitä voi olla enemmän ja kyselyyn vastaajan on mukavampi vastata niihin. (Surveymonkey [www-sivut](http://www.surveymonkey.com), 2022.)

4 YRITYKSEN SISÄINEN TOIMINTA

Tämä opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantajayrityksen, eli WorkPowerin näkökulmasta. Sen tulokset yrityksen nykytilasta sekä kehitysideoita on tarkoitettu WorkPowerin käyttöön. Opinnäytetyössä käytettävät teorialähteet ovat asioista, jotka vaikuttavat yrityksen sisäiseen toimintaan.

Yrityksen sisäiseen toimintaan vaikuttavat monet eri tekijät, mutta suurimpana yrityksen johdon omat arvot ja asenteet. Niille pohjautuu sisäisen toiminnan muut osa-alueet. Yrityksen menestykseen vaikuttavat kuitenkin esimerkiksi henkilöstön tyytyväisyys heidän työhönsä, henkilöstön voimavarat ja ylipäätään erilaiset eri käytännöt. Yrityksen sisäiseen toimintaan vaikuttaa suuresti, millainen johtamiskulttuuri yrityksellä on. (Viitala, 2021, s. 225.)

4.1 Työntekijöiden roolit ja työtehtävät

Yhtenä yrityksen henkilöstösuunnittelun tärkeimpänä osa-alueena on työtehtävien suunnittelu/työn muotoilu, joista käytetään myös englanniksi termejä ”job design” ja ”work design”. Sen ideana on vastuunjaon määrittäminen esimerkiksi tiimeissä tai yksiköissä. Tämän mukaan määritellään tässä tiimissä/yksikössä työskentelevien henkilöiden työtehtävät. Työtehtävien ollessa jaettuna järkevästi, jokaisella työntekijällä on sen verran töitä, että pystyy hallitsemaan ne, eli töitä ei ole liikaa yhdelle ihmiselle. Mikäli yhdellä ihmisellä on liikaa työtehtäviä, se aiheuttaa ongelmia koko yrityksen yhteisille tavoitteille. Kun työntekijällä on sopivasti mielekkäitä työtehtäviä, hän saa työstään myös tyydytystä, eikä uuvu niin helposti. (Viitala, 2021, s. 65.)

Työn/tehtäväkuvaa, josta käytetään englanniksi termiä ”job description”, käytetään kertomaan yhden työntekijän hoitamia tehtäviä. Yrityksessä tulevat muutokset saattavat joko lisätä erilaisia työnkuvia tai poistaa niitä. Tällöin se voi myös antaa aihetta irtisanomisille tai uusille rekrytoinneille. (Viitala, 2021, s.65.)

Työnkuvan ideana on kertoa, mitä työtehtäviä tässä työnkuvassa työskentelevän työntekijän tulee saada tehdyksi tietyssä ennalta määrättyssä ajassa. Hyvät työnkuvat on usein määritelty erittäin tarkasti. Työntehtävien ollessa määritelty tarkasti, pystytään vetämään rajoja siitä, kuka hoitaa mitäkin, eikä tilanne ole sellainen, että niin sanotusti kaikki hoitaa kaikkea ja kukaan ei hoida mitään. Kun puhutaan pelkästä tehtävänimikkeestä, jossa tähän tehtävään palkattu työntekijä työskentelee, saa hän vapaammin määritellä ja päättää työnsä sisältöä. (Viitala, 2021, s.66.)

Työnantajalla on työnjohto-oikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on mahdollisuus antaa työntekijöilleen myös muuta työtä, kun mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Tällöin työsopimuksessa saattaa lukea muiden työtehtävien lisäksi esimerkiksi ”muut työnantajan määräämät tehtävät”. Työsopimuslain mukaan tämä tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus antaa väliaikaisesti työntekijöilleen muita työtehtäviä, kun mitä heidän sopimuksessaan lukee tai työ voi olla jotain vähemmän vaativaa, kuten kevyt siivoustyö. (Orkovaara, 2022.)

Työtehtävien mielekkyydellä on iso vaikutus työntekijöiden motivaatioon. Useita työtehtäviä pystyttäisiin muokkaamaan työntekijöille mielekkäämmiksi, mutta tätä harvemmin tehdään. Kiinnostavat työtehtävät motivaation lisäksi lisäävät työntekijöiden sitoutumista ja tätä kautta vähentävät ei-toivottua henkilöstön vaihtuvuutta. Lisäksi ne lisäävät uuden oppimista sekä työtyytyväisyyttä. Jotta voidaan selvittää, miten työtehtäviä voitaisiin muokata kiinnostavammiksi, tulee tässä ottaa huomioon henkilöstön mielipiteet ja ajatukset asiasta. (Viitala, 2021, s.66.)

Työelämässä on kahdenlaisia työyhteisön rooleja. On ammatilliset ja sosiaaliset roolit. Nämä roolit opitaan mallista ja ne syntyvät yrityksen kulttuurin, työtehtävien ja työntekijöiden omien taitojen mukaan. Ammatillinen rooli tarkoittaakin sitä, mikä syntyy työnkuvan ja siitä tulleiden odotusten mukaan. (Kuusela, 2018.)

Sosiaaliset roolit opitaan esimerkiksi työkavereilta tai esimieheltä. Tällaisessa tapauksessa heidän käyttäytymistään mallinnetaan. He voivat olla esimerkiksi tosi päteviä, tai vaikka arvostettuja työyhteisössä. Heidän seuraamisensa erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa auttaa saamaan toimintatapoja eri tilanteisiin. Näiden lisäksi helposti myös

omaksutaan esimerkiksi heidän asenteitansa ja jopa puhetapaansa. Tällä tavalla aletaan muistuttamaan tätä omaa työyhteisön roolimallia. (Kuusela, 2018.)

Työntekijä saattaa ottaa tietoisesti työyhteisössä myös täysin erilaisen roolin. Roolin oppiminen ja omaksumien riippuu täysin omista tavoitteista. Jos joku henkilö työyhteisössä ei vaikka ole kovin ahkera, saatetaan siitä ottaa mallia itselle tai päinvastoin jostakin ahkerasta työkaverista halutaan ottaa mallia ja toimia yhtä ahkerasti. (Kuusela, 2018.)

Otetulla roolilla on suuri merkitys siinä, millaisessa asemassa työyhteisössä tulee olemaan. Se voi vaikuttaa siihen, kuinka suosittu on työyhteisössä, vai joutuuko jopa torjutuksi/unohdetuksi. (Kuusela, 2018.) Parhaiten työyhteisössä viihtyy, kun saa itse valita roolinsa. Jossain tapauksissa rooli saattaa olla ennalta määritelty, tai vanhasta roolista voi olla vaikea päästä eroon. (Vähäsarja, 2013.)

Yhtenä asiana yrityksen sisäisessä toiminnassa vaikuttaa se, miten esimies ja yrityksen johto kohtelee alaisiaan. Kun työntekijöitä kohdellaan kuin aikuisia ja annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa, eikä heitä holhota johdon/esimiehen toimesta, antaa se parhaan tuloksen yrityksen toiminnalle. (Luikku, 2020.)

4.2 Työyhteisön merkitys

Jotta yrityksen sisäinen yhteistyö toimii, työyhteisön pitää myös toimia. Hyvässä työyhteisössä työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi, kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Tärkeintä on se, että jokainen kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä. (Työturvallisuuskeskus www-sivut, 2022.)

Työyhteisön hyvä ja toimiva ilmapiiri välittyy myös muille ihmisille. Toisten huomiointi esimerkiksi tervehtimällä antaa kaikille myönteisen mielikuvan, niin itseltään, kuin yrityksestä. On myös tärkeää muistaa huomioida samoin ja tasapuolisesti sijaiset sekä opiskelijat. Tässä esihenkilöllä on myös tärkeä rooli näyttää esimerkkiä ja huomioida kaikki tasapuolisesti. (Sarkkinen, 2017.)

Sovituista asioista on pidettävä kiinni, vaikkei se aina itseä miellyttäisi. Toimivassa työyhteisössä pitää voida luottaa siihen, että hommat tulevat hoidetuksi. On myös tärkeä auttaa työkavereita jos huomaa, että he voisivat kiireen keskellä tarvita apua, myös silloin, kun kyse ei ole omista työnkuvaan kuuluvista asioista. (Sarkkinen, 2017.)

Tiedon panttaaminen on haitaksi työyhteisössä. Tämä saattaa hidastaa työntekoa, eikä ole työyhteisölle hyväksi, jos tieto on vain yhdellä. Tiedon jakaminen ja perehdytys tulisi tehdä rauhassa, jotta työntekijöillä on aikaa oppia. Lisäksi tulisi olla kiinnostunut muista ja muiden mielipiteistä. Jollakin muulla voi olla enemmän tietoa asiasta tai uusia näkökulmia. (Sarkkinen, 2017.)

Toimivassa työyhteisössä ongelmat tulee ottaa puheeksi niiden kanssa, jotka voivat asiaan vaikuttaa. Eli sen sijaan, että puhuu työkaverista pahaa selän takana, on hyvä ottaa asia puheeksi suoraan työkaverin kanssa. (Sarkkinen, 2017.)

Palautteen anto ja saaminen on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä. On hyvä antaa positiivista palautetta hyvästä työstä työkavereille, alaisille tai omalle esihenkilölle. Kun kysyy työkaverin mielipidettä ja neuvoja, tämä osoittaa, että kunnioittaa ja arvostaa hänen osaamistaan. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on myös tärkeää. (Sarkkinen, 2017.)

Työpaikan hyvän ilmapiirin luomisessa esihenkilöllä on iso merkitys. Tämä ei ole helppoa. Hyvän ilmapiirin voi pilata helposti haukkumalla alaisia tai työkavereita tai vaikka syyttelemällä heitä. Antamalla kaikille tilaa olla oma itsensä esihenkilö tukee myös työyhteisön ujompia ja hiljaisempia työntekijöitä. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että kaikki saavat tulla kuulluksi ilman välitöntä mielipiteiden teilausta tai pelkoa siitä, että omille ideoille nauretaan. Hyvässä työyhteisössä ei pelätä yrittää ja epäonnistua. (Leiviskä, 2022.)

Työyhteisöt, joissa työkaverit tuntevat toisensa hyvin, syntyvät luontevammin psykologinen turvallisuus. Tällöin he muun muassa auttavat toisiaan pienemmällä kynnyksellä ja ovat herkemmin toistensa tukena. Psykologisesti turvallisesta työilmapiiristä on työyhteisölle iso apu, sillä ihmiset ovat silloin luovempia ja rohkeampia ja tämä heijastuu myös tulokseen. (Leiviskä, 2022.)

4.3 Esihenkilötyö ja johtajuus

Esihenkilöillä on todella iso merkitys työyhteisössä ja siihen liittyvissä asioissa. Esihenkilö edustaa kuitenkin työnantajaa ja yksi merkittävimmistä tehtävistä onkin olla vastuussa siitä, että työntekijöiden oikeuksia noudatetaan. Lisäksi esihenkilöillä on työnjohto-oikeus. (Kariniemi, 2022.)

Esihenkilön työnjohto-oikeus koskee vain työntekijöiden työaika, eli työnantaja ei voi vaikuttaa siihen, mitä työntekijä vapaa-ajallaan tekee. Esihenkilön antamat määräykset eivät saa rikkoa lakia ja niiden pitää olla hyvän maun mukaisia. Esihenkilön tulee pitää huolta siitä, että työntekijän yksityisyyden suojasta pidetään huolta. Esihenkilö ei saa esimerkiksi kertoa työntekijän sairausloman syytä muille työntekijöille. Esimiehen tulee myös pitää huolta siitä, että työntekijä suoriutuu annetuista tehtävistä, eli ne eivät ole esimerkiksi liian vaativia, eikä liian fyysisiä. (Työsuojelu [www-sivut](#), 2021.)

Esihenkilön työ on jatkuvaa kehittämistä ja niin sanotusti koskaan ei ole valmis esihenkilö. On paljon erilaisia tapoja, miten pääsee kehittämään omaa esihenkilöosaamistaan. Näitä keinoja on esimerkiksi toimia esihenkilönä erilaisille tiimeille. Jokainen ihminen on oma persoonansa, joten mitä useamman persoonan kanssa työskentelee ja mikäli tulee esiin haastavia tilanteita, pääsee oppimaan niistä. Muita keinoja on esimerkiksi sparraus ja mentorointi. Se, että pääsee juttelemaan muille esihenkilöille kehittää omaa tekemistä ja antaa uusia näkökulmia omaan työhön. Lisäksi on olemassa paljon erilaisia valmennuksia ja koulutuksia esihenkilöille, jossa pääsee verkostoitumaan muihin esihenkilöihin ja tämän jälkeen pääseekin soveltamaan näitä taitoja omaan johtamiseen. Yksi huomattava asia myös, mistä pääsee kehittymään, on palaute. Se, että saa palautetta alaisilta ja omalta esihenkilöltä, auttaa näkemään asioita, joita ei ole itse huomannut. Palautteenottoa esimiehenä on myös hyvä harjoitella, sillä usein reaktio negatiiviseen tai rakentavaankin palautteeseen voi olla puolustautuminen ja selittely. (Kariniemi, 2022.)

Esihenkilön osaamista tarvitaankin usealla alalla, eikä voida olettaa toisin. Ei voi ikinä tietää, mitä työpaikalla tulee vastaan ja esihenkilön osaamista tarvitaankin useimmiten esimerkiksi, jos työntekijöiden välillä on jotakin selvitettävää. (Salminen, 2021.)

On tärkeää, että esihenkilö ei vain jaa eteenpäin johtamistehtäviä, sillä ne voivat johtaa johtamisvajeeseen. Tähän päädytään, kun esihenkilö jakaa johtamistehtäviä sellaisille henkilöille, jotka eivät niitä halua tai niistä selviä. Silloin jää hoitamatta tärkeitäkin asioita, kun kukaan ei niitä hoida, eikä kukaan ole niistä vastuussa. (Salminen, 2021.)

4.4 Henkilöstön motivointikeinot ja palkitseminen

Henkilöstön sitoutumiseen liittyy vahvasti erilaiset motivointikeinot sekä palkitsemisjärjestelmä. Myös erilaiset koulutukset ja se, että työntekijöille luodaan omat henkilökohtaiset urapolut, lisäävät heidän kiinnostustaan jatkaa työssään. (Viitala, 2021, s. 226.)

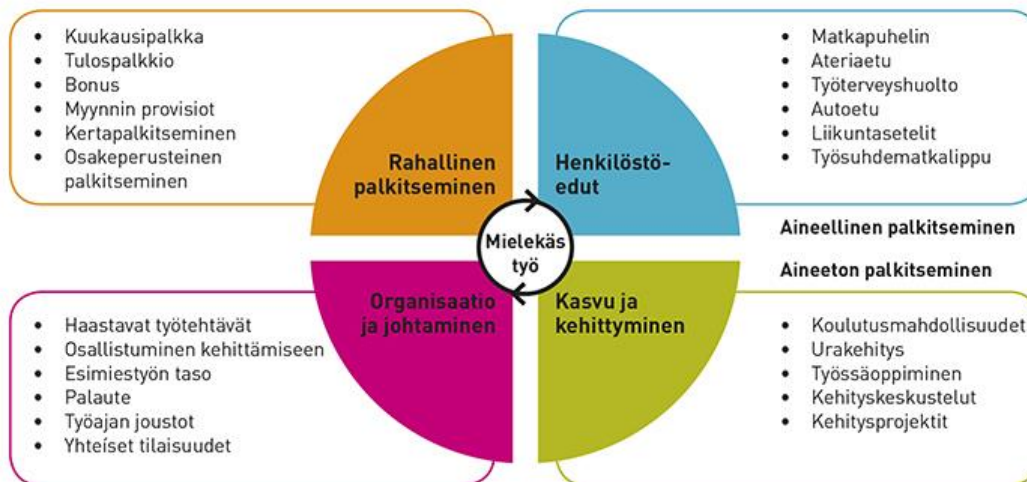
Ihmiseltä löytyy myös neljä psykologista perustarvetta, joiden täytyttyä ne lisäävät työntekijän motivaatiota ja antavat merkityksen tunteen. Nämä neljä psykologista perustarvetta ovat:

1. Kyvykkyyden tarve, eli työntekijä saa työstään tarpeeksi haastetta ja näin ollen pystyy hyödyntämään omia taitojaan.
2. Vapaaehtoisuuden tarve, eli työntekijää ei olla pakotettu työhön, vaan pääsee tekemään itseä kiinnostavia asioita.
3. Hyväntekemisen tarve, eli työntekijä kokee tekevänsä jotain hyvää ja hyödyllistä-sellaista, joka hyödyttää myös työkavereita tai asiakkaita.
4. Yhteenkuuluvuuden tarve, eli työntekijä kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä.

(Martela & Jarenko, 2015, s. 17–18.)

Näiden perustarpeiden ollessa kunnossa, on työntekijällä mukavaa olla töissä. Motivaatiota ja innostusta työtä kohtaan löytyy ja työntekijän on mukava mennä aamulla töihin, eikä työ tunnu liian kuormittavalta. (Martela & Jarenko, 2015, s. 17–18.)

Kokonaispalkitsemisen viitekehys



Kuvio 1. Kokonaispalkitsemisen viitekehys (Männistö, 2018.)

Kuten kuvioista 1 voidaan huomata, mielekkääseen työhön vaikuttaa hyvin moni asia työyhteisössä. Henkilöstöetuina on esimerkiksi virike-edut ja liikuntasetelit, joita työntekijälle voidaan antaa. Lisäksi työnantaja voi tarjota työntekijöille myös esimerkiksi ateriaedun. (Männistö, 2018.)

Yrityksellä itsellään ja sillä miten sitä johdetaan, on myös suuri merkitys siihen, että työ on mielekästä, Jo sillä on merkitystä, että joustetaan työajoista ja työntekijä saa palautetta tehdystä työstä. Monille työstä tekee mielekästä jo se, että pääsee esimerkiksi osallistumaan yrityksen toiminnan kehitykseen. Yhteisillä tilaisuuksilla on myös merkitystä työn mielekkyyteen. Se lisää yhteisöllisyyttä ja vahvistaa työporukkaa. (Männistö, 2018.)

Palkka, eli rahallinen palkitseminen on myös yksi motivaation lähde, joskin hieman ongelmallinen sellainen. Se kuinka merkittävänä kukin palkkaa pitää vaihtelee esimerkiksi työn niin henkisen kuin fyysisen rasittavuuden mukaan, mutta myös oman taloudellisen tilanteen mukaan. Useilla henkilöillä, jotka saavat pientä palkkaa, perustarpeiden täyttäminen on tavoite tehdä töitä, jolloin heidän palkan merkityksen huomaa. Vastakohtaisesti taas henkilöt, jotka saavat enemmän palkkaa, eivät pidä sitä niin tärkeänä. Myös henkilöt, jotka rakastavat työtään, pitävät vähemmän merkityksellisenä sitä, kuinka paljon he saavat palkkaa. (Viitala, 2021, s. 119.)

Raha toimii hyvin usein ihmisille niin sanottuna oman arvon mittana. Palkan suhteen se tarkoittaa hintaa, joka maksetaan oman ajan ja osaamisen myymisestä yritykselle. Palkan ollessa siis suurempi, voidaan ajatella myös oman työpanoksensa olevan arvokkaampi. (Viitala, 2021, s.120.)

Viitalan siteeraaman John Stacey Adamsin tasasuhtateorian mukaan työntekijät vertailevat omaa panostansa ja palkkaansa muiden työntekijöiden panokseen ja palkkaan, jota työnantaja heille maksaa. Työntekijä voi turhautua työhönsä ja haluta vaihtaa työpaikkaa, jos hänen palkkansa on alhaisempi kuin henkilöllä, joka tekee täysin vastaavaa työtä, tai hänen työpanoksensa on suurempi kuin muilla, jotka saavat samaa palkkaa vähemmästä työmäärästä. (Viitala, 2021, s. 120.)

Eli motivaatiota parantavatkin siis onnistumiset työssä, selkeät tavoitteet, oikeudenmukaisuus, mukavat työkaverit, hyvä ilmapiiri ja hyvä esihenkilö, hyvät etenemismahdollisuudet, palaute työstä ja se, että työ haastaa sopivasti, muttei liikaa. (Viitala, 2021, s. 42.)

4.5 Yrityksen arvot ja avoimuus

Yrityksen arvoilla tarkoitetaan sellaisia asioita ja erilaisia periaatteita, jotka näkyvät työntekijöiden ja yrityksen johtajien toiminnassa päivittäin. Yrityksen arvot valitaan usein sen perusteella, mitä toivotaan, että muut ajattelevat yrityksestä ja minkä annetaan näkyä yrityksestä. (Yrityksen perustaminen [www-sivut](#), 2022.)

WorkPowerin arvot ovat nopeus, tahto sekä välittäminen ja nämä ohjaavat WorkPowerin jokapäiväistä toimintaa. Arvoista nopeus tarkoittaa, että asiakkaat saavat nopeaa, mutta laadukasta palvelua. WorkPower on oppinut tunnistamaan asiakkaiden tarpeen ja siihen yritetään panostaa jo ennakkoon. Asiakkaan tarpeet huomioidaan aina ja työntekijät pyritään löytämään tehtäviin mahdollisimman nopeasti. (WorkPower [www-sivut](#), 2022.)

WorkPowerin arvoista toinen on tahto. Tahdolla tarkoitetaan sitä, että on tahtoa yrittää. Pyritään pitämään huolta siitä, että työntekijöitä pystyttäisiin palkkaamaan minne tahansa. Työntekijöistä ja asiakkaista huolehditaan. WorkPowerin tavoitteena onkin jatkuva kehittyminen ja asioista oppiminen. (WorkPower www-sivut, 2022.)

WorkPowerin kolmantena arvona on välittäminen ja se, että osataan asettua toisen ihmisen asemaan. Välitetään työntekijöistä, työkavereista, työnhakijoista ja asiakkaista. Tähän arvoon kuuluu se, että kuunnellaan ja ymmärretään muita. WorkPowerilla on käytössä oma hashtag #WPfiilis. WP on lyhenne WorkPowerista. WPfiilis kertoo nimenomaan tästä välittämisestä. Välittämiseen kuuluu myös se, että WorkPower jatkuvasti kehittää omaa toimintaansa ja asiantuntijuuttaan. (WorkPower www-sivut, 2022.)

Yrityksen sisällä avoimuus voidaan todeta esimerkiksi siitä, että kaikki työyhteisön jäsenet saavat helposti ja selvästi saman tiedon muuntelemattomana. Tiedon kulku on tärkeää ja siinä merkittävänä osana on sisäinen viestintä. Sisäinen viestintä on tiedon välitystä yrityksessä toimivien henkilöiden välillä. Tiedon tulisi liikkua samanlaisena kaikille työyhteisön jäsenille. Sisäisen viestinnän toimiminen kuuluu kaikille, niin työntekijöille kuin esihenkilöille. Esihenkilöiden tulee pitää huolta siitä, että tieto liikkuu ja viestintäkanavat sille ovat oikeat. Työntekijän vastuulla on lukea viestejä ja seurata esimerkiksi sähköpostia, jotta on esimerkiksi perillä ympärillä tapahtuvista asioista ja mahdollisista muutoksista. (Työelämässä www-sivut)



Kuvio 2. Yrityksen sisäisen viestinnän kanavat (Työelämässä www-sivut)

Kuten kuvio 2 voidaan nähdä, olemassa on paljon erilaisia viestinnän kanavia ja kuvassa on niistä vain osa. Sisäisen viestinnän kanavia ovatkin:

1. sosiaalinen media, sieltä viestintä menee myös ulkopuolisille. Esimerkiksi yrityksen toiminnan lukuja voidaan kertoa sosiaalisessa mediassa.
2. Ilmoitustaulu, toimii esimerkiksi toimiston/työpaikan sisäisessä viestinnässä, mutta koko organisaatiolle haastavampi, siihen toimii paremmin
3. Intranet. Intranet on vähän kuin koko yrityksen ilmoitustaulu. Sen toimiessa sieltä löytyy kaikille yrityksen jäsenille oleellista tietoa.
4. Sähköposti. Toimii esimerkiksi massaviestien kohdalla ja viestiketjuissa, joissa on kopiona asiaan kuuluvat henkilöt.
5. Henkilöstö- tai tiedotelehti. Vaatii enemmän aikaa ja vaivaa tehdä, sopii enemmän tiedottamiseen.
6. Palaverit. Palavereissa on aikaa yhteiselle keskustelulle, mutta voidaan käydä paljonkin asiaa läpi kerralla.
7. Tiedotustilaisuudet, juurikin asioiden tiedottamiseen.

8. Keskustelut, niin kasvotusten käytävät, kuin esimerkiksi WhatsApp-keskustelut. WhatsAppissa esimerkiksi eri asioille on eri ryhmät.

(Työelämässä www-sivut; Tampereen Yliopisto www-sivut, 2019.)

Yritysten johdon ja esihenkilöiden tulee olla tarkkoina siitä, mitä asioita avoimesti voi kaikille työyhteisön jäsenille kertoa. Esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiset asiat eivät kuulu jaettavaksi koko työyhteisölle. (Komonen, 2018.)

Avoimen viestinnän tulisi olla selkeää, eli tulisi välttää ristiriitaisuuksia. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota siihen, että asioista puhuttaessa sanat muuttuisivat myös teoksi. Ihmiset kiinnittävät helposti huomiota eleisiin ja äänensävyyn, joten sanaton viestintä on tässä asiassa hyvin tärkeää. (Komonen, 2018.)

Mikäli avoimuudessa on ongelmia yrityksen sisäisessä toiminnassa, se voi vaikuttaa negatiivisella tavalla työntekijöiden motivaatioon ja heidän sitoutumiseensa. Usein avoimuus ja läpinäkyvyys voi jäädä vain suunnitelmien tasolle. (Komonen, 2018.)

4.6 Yrityksen sisäisen toiminnan kehittäminen

Yrityksen sisäisen toiminnan kehittämiseen liittyy vahvasti se, että luodaan erilaisia toiminnallisia tavoitteita, joita myös toteutetaan. Tässä voidaan käyttää pohjana esimerkiksi TARMO-periaatetta. TARMO-periaate toimii niin yksilö- kuin yritystasolla. (Männistö, 2018.)

T	Tunnustettuja
A	Aikaan sidottuja
R	Realistisia
M	Mitattavia
O	Ohjaavia

Kuvio 3. TARMO-periaate

Tarmo-periaatteen (kuvio 3) tunnustettuja-kohta tarkoittaa, että tavoitteet ovat yhteisesti sovittuja, eli ovat yrityksen strategiassa ja näkyvät myös sen arvoissa. Tällöin kaikki tietävät, mistä tavoitteet syntyvät. Aikaan sidottuja tarkoittaa, että esimerkiksi tavoitteeseen pääsyyn, on jokin aikataulu, kuten tilikausi tai vaikka viisi vuotta. Tavoitteiden tulee olla myös realistisia, eli niihin pitäisi olla mahdollista päästä. Jotta tavoitteisiin voidaan päästä, tulee olla jokin mittari, joka sen asian mittaa. Esimerkiksi jos yritys haluaa lisää näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa, se voi päättää sen mittarina olevan 5000 seuraajaa lisää tai muuta vastaavaa. Kun tavoitteet ovat ohjaavia, se nimensä mukaisesti ohjaa toimintaa uuteen suuntaan. (Männistö, 2018.)

5 KYSELYN SISÄLTÖ JA TULOKSET

Tämä kysely toteutettiin vuoden 2022 syyskuun aikana. Vastausaika oli 1.9.-14.9.2022 välisenä aikana. Kysely oli tehty Google Formsia käyttäen. Kyselyyn vastaaminen oli täysin anonyymia ja se julkaistiin WorkPowerin WhatsApp-ryhmässä, jossa on kaikki yrityksessä työskentelevät toimihenkilöt eli 69 henkilöä. Kyselyyn vastasi yhteensä 16 henkilöä, joten kyselyn vastausprosentti olikin vain 23%. Kyselyn tuloksia voidaankin siksi pitää vain suuntaa antavina. Kyselyyn olisi voinut saada enemmän vastauksia, jos olisi mainostanut kyselyä ahkerammin ja pidentämällä vastausaikaa, mutta opinnäytetyön aikataulussa etenemisen kannalta päädyin siihen, etten esimerkiksi jatka vastausaikaa. Vaikka vastauksia tuli vähemmän kuin olisin toivonut, olen silti tyytyväinen vastausten laatuun.

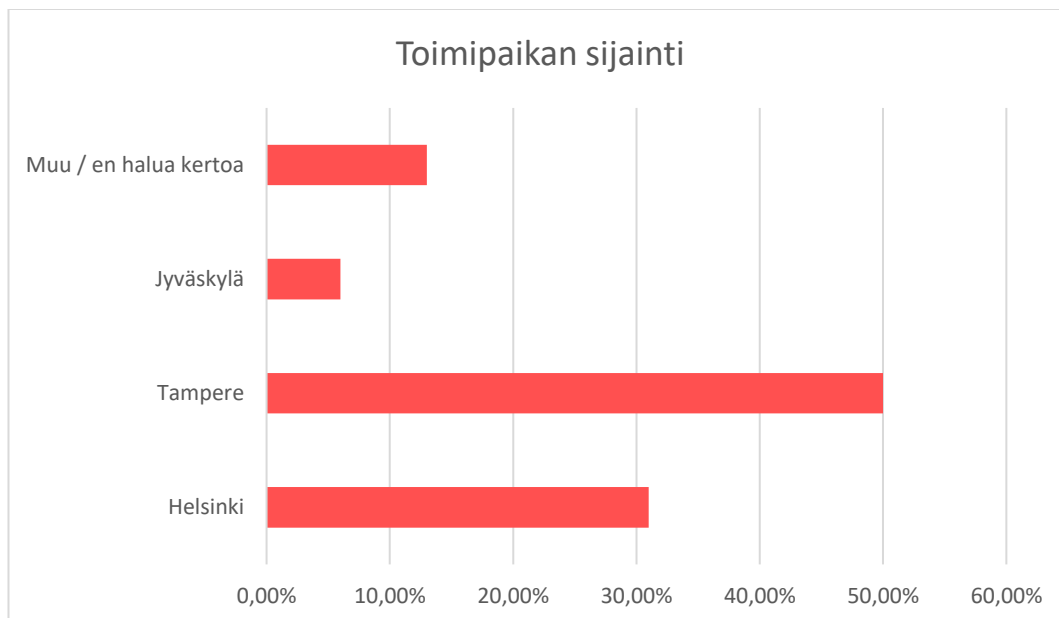
Kyselyssä oli yhteensä 18 kysymystä, joista neljä oli avoimia ja loput 14 oli monivalintakysymyksiä. Kyselyn tarkoituksena oli saada kattavasti tietoa erilaisista sisäisen toiminnan osa-alueista ja saada näihin erilaisia kehitysideoita. Avoimien kysymyksien avulla kyselyyn vastaajat pääsivät vapaasti kertomaan omista ajatuksistaan ja mielipiteistään.

5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Suurin osa vastaajista työskentelee HR:n parissa, eli 62 %. Palkoissa ja laskutuksessa työskentelee 19 % ja sama määrä muissa tehtävissä.

WorkPowerilla HR:ssä työskentelee suurin osa yrityksen toimihenkilöistä. HR:stä löytyy erilaisia tehtävänimikkeitä, kuten HR Trainee, HR-koordinaattori ja HR-konsultti. Palkat ja laskutus -tiimissä työskentelee palkkahallinnon trainee, palkka-asiantuntijoita, controller, tietosuojavastaava ja talousjohtaja. Myynnissä työskentelee myyntikoordinaattori, myyntikonsultti ja asiakkuuspäälliköt. Kyselyn ”muu” kohdassa vastaajat voivat työskennellä esimerkiksi hallinnossa tai vaikka markkinoinnissa. Markkinoinnista löytyy kyselyn julkaisuhetkellä markkinointikoordinaattoreita, mutta tällä hetkellä WorkPowerille on palkattu myös teknologiapäällikkö, joka toimii myös markkinointikoordinaattorien esimiehenä. Hallinnossa työskentelee johdon koordinaattori

ja lisäksi johtoryhmän jäsenet, eli toimitusjohtaja, liiketoimintajohtaja ja talousjohtaja. Lisäksi WorkPowerilla työskentelee myös toimialapäälliköitä, jotka toimivat myös asiakkuuspäällikköinä.

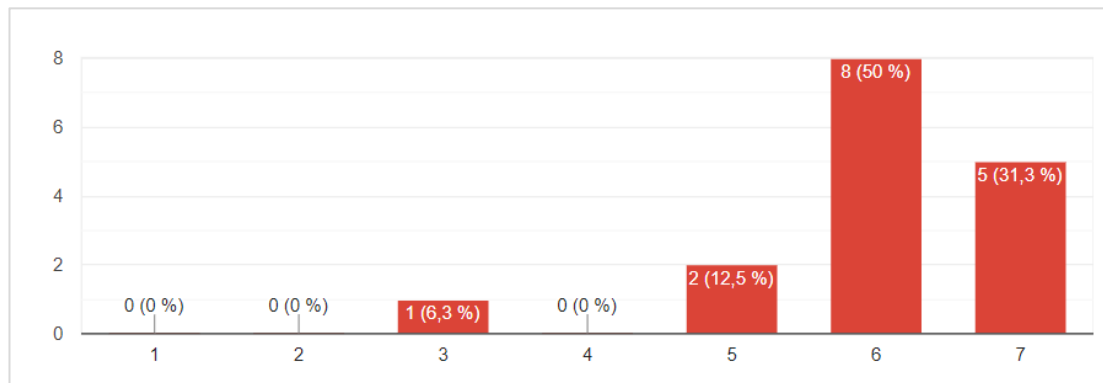


Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden toimipaikan sijainti.

Kuten kuviosta 4 voidaan huomata, puolet kyselyyn vastanneista työskentelee Tampereen toimistolla. 31 % vastaajista työskentelee WorkPowerin Helsingin toimistolla. Tampereen ja Helsingin toimistot ovat WorkPowerin isoimmat, ja niissä työskentelee yli puolet yrityksen työntekijöistä. Muut toimistot ovat pienempiä. Kyselyyn vastanneista Jyväskylässä työskentelee 6% vastaajista. 13 % kyselyyn vastanneista vastasi Muu / en halua kertoa. Kyselyyn laitettiin kohta, muu / en halua kertoa siitä syystä, että henkilöitä ei esimerkiksi pienemmistä toimista pystyttäisi yhdistämään vastauksiinsa, tai jos sen haluaisi pitää salassa.

5.2 Työnjako ja roolit yrityksessä

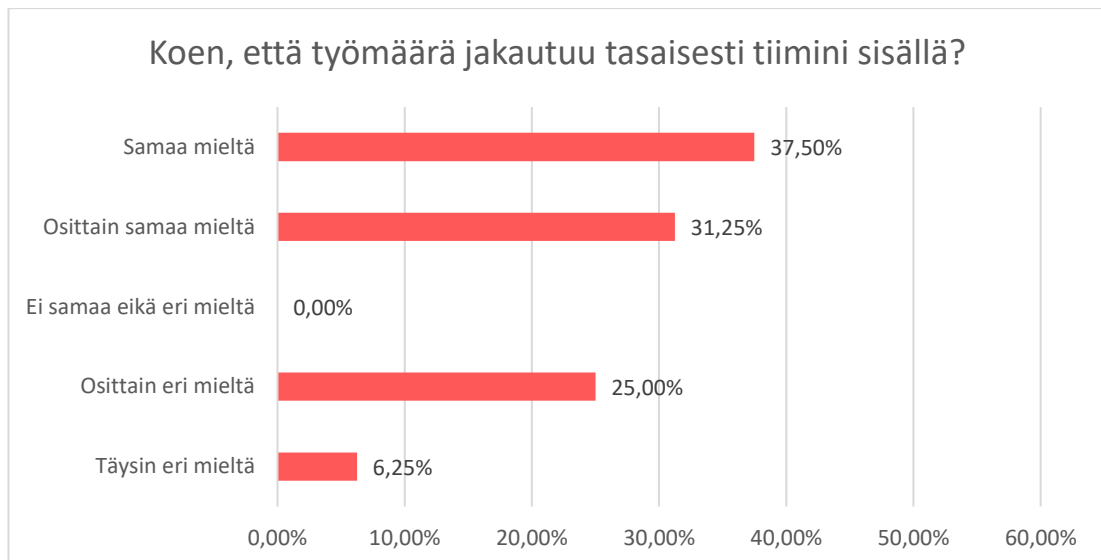
Työnjako ja roolit yrityksessä -kohdassa halusin selvittää, jakautuuko työmäärä tasaisesti tiimien sisällä ja vastaako kyselyyn vastanneiden mielestä heidän osaamisensa heidän toimenkuvaansa. Lisäsin myös loppuun avoimen kysymyksen, että miten työmäärän jakautumista voitaisiin parantaa. Tällä tavalla saa WorkPowerin toimihenkilöiden mielipiteitä kuuluviin.



Kuvio 5. Kysymyksen: ”Koen, että toimenkuvani vastaa osaamistani”- vastaus.

Suurin osa vastaajista kysymyksen 3 kohdalla ”Koen, että toimenkuvani vastaa osaamistani” (Kuvio 5), oli sitä mieltä, että heidän toimenkuvansa vastaa heidän osaamisensa. Kyselyyn vastanneista 31,3 % oli sitä mieltä, että heidän osaamisensa vastaa täysin toimenkuva. 50 % kyselyyn vastanneista valitsi kohdan kuusi ja 12,5 % kohdan viisi. Näistä vastauksista voisi siis päätellä, että kyselyyn vastanneilla on joko jotain osaamista, jota ei osata hyödyntää tai joissain työtehtävissä voi olla sellaisia haasteita, johon kaipaisi lisää osaamista. 6,3 % vastaajista vastasi kohdan kolme, eli voi päätellä, että edellä mainitut asiat saattavat korostua enemmän hänen työssään.

Tämä kyselyn kohta oli mitattu siten, että vastaaja klikkasi numeroa 1-7. Vastaajan piti laittaa niin sanotulle janalle vastauksensa. Kohta 1 tarkoitti ”ei ollenkaan” ja kohta 7 ”vastaa osaamistani paljon”. En halunnut jättää kyselyyn niin sanottua ”ei samaa eikä eri mieltä”- kohtaa, vaan että vastauksesi saisi jonkinlaisen oman mielipiteen omasta osaamisestaan.



Kuvio 6. Työmäärän jakautuminen tiimin sisällä.

Kuten aiemmin mainitsin, halusin selvittää, jakautuuko työmäärä tasaisesti tiimien sisällä. Mielestäni on tärkeää, että työmäärä jakautuu mahdollisimman tasaisesti tiimin sisällä, sillä silloin yhdelle ihmiselle ei tule liian suurta työkuormaa.

Kuten Kuvio 6 voidaan nähdä, suurin osa kyselyyn vastaajista (37,50 %) oli samaa mieltä, eli työmäärä jakautuu tasaisesti tiimin sisällä. 31,25 % vastaajista oli osittain samaa mieltä. Eli kuten voidaan päätellä, suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että työmäärä jakautuu suurimmaksi osaksi tasaisesti tiimin sisällä. Vastaajista löytyy kuitenkin myös henkilöitä, jotka ovat osittain eri mieltä, eli 25 % vastaajista. Yksi (6,25 %) vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että työmäärä jakautuu tasaisesti tiimin sisällä.

Kysyin myös, miten työmäärän jakautumista voitaisiin parantaa ja sain siihen 11 vastausta. Tässä nousivat pinnalle muun muassa avoimuus sekä avoin keskustelu, joka mainittiin muutamaan otteeseen. Lisäksi tuli toiveita siitä, että tiimiläisten työtehtävät olisivat läpinäkyviä ja työnjako käytäisiin tiimin kesken läpi.

” Selkeä jako ja pitää pystyä luottamaan, että kaikki tiimiläiset hoitavat oman tonttinsa.”

” Edelleen parantamalla työnjakoa, joka pitäisi aktiivisesti ottaa puheeksi koko tiimin kesken ja tarvittaessa ylemmänkin tahon. Puheista teoiksi, pelkät sanat ei riitä.”

”Läpinäkyvyys tiimin jäsenten tehtäväkuviin, selkeämpi tehtävänjako”.

Parannusehdotuksia tuli myös työkuorman jakamisesta muille.

”Delegoimalla joitain tehtäviä, mitä on totuttu itse tekemään muille tiimiläisille. Etenkin siinä tilanteessa, kun työtehtävät kasvavat yhdellä tiimiläisellä. Samalla muu tiimi oppisi uusia asioita ja työnteko kehittyisi.”

”Avoimesti keskustelemalla ja työkuormaa jakamalla”.

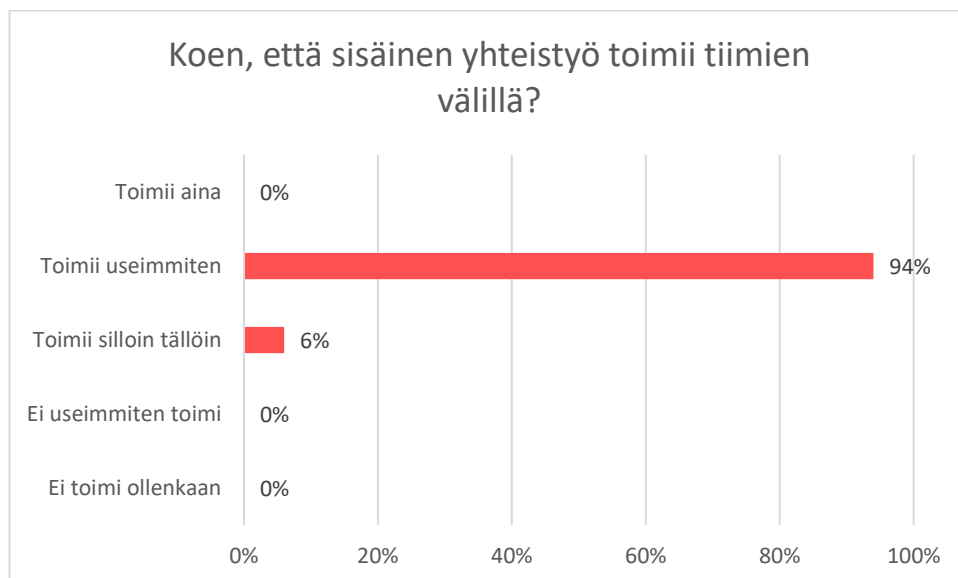
Lisäksi toivottiin muutamaa otteeseen lisää henkilökuntaa.

”Työ jakaantuu tällä hetkellä hyvin, mutta isoin apu olisi lisäämällä hr-henkilöstön määrää”

”Lisää väkeä”.

5.3 Työyhteisön merkitys

Halusin lähteä selvittämään, mitä mieltä WorkPowerin toimihenkilöt ajattelevat sisäisen yhteistyön toimimisesta tiimien välillä (Kuvio 7). 94 % vastaajista oli sitä mieltä, että sisäinen yhteistyö toimii useimmin. 6% vastaajista vastasi, että yhteistyö toimii silloin tällöin. Tästä voidaankin siis päätellä, että sisäinen yhteistyö tiimien välillä toimii hyvin, mutta pientä parannettavaakin olisi.



Kuvio 7: työmäärän jakautuminen tiimien välillä.

Avoimessa kysymyksessä kysyin ”Millaisissa tilanteissa toivoisit parempaa yhteistyötä tiimien välillä?”. Tähän tuli kahdeksan vastausta ja ideat olivat seuraavia:

”Jos tai kun oivalletaan, keksitään, kohdataan uusia asioita, joiden osaamisesta tai tietämisestä voisi olla hyötyä muillekin tiimeille.”

”Toivoisin, että esimerkiksi toimialojen sisällä tiimit tekisivät enemmän yhteistyötä (kaupunkien välillä). Esimerkiksi uusien toimintatapojen hyötyjen läpikäynti eri kaupunkien tiimien välillä, jolloin myös muut tiimit hyötyisivät siitä.”

”Hyviksi todettujen käytänteiden jakaminen ja ideointi toimialojen välillä voisi olla aktiivisempaa”

”Jos tiimille tulee hakija, joka sopisi paremmin toiselle tiimille”

”Kommunikointi muihin kaupunkeihin voisi olla parempaa esim. viestien välityksellä.”

”kaupunkien välillä enemmän yhteistyötä. Yhteisiä tapahtumia”

”Hyödyllisen osaamisen jakaminen.”

Kuten avoimen kysymyksen vastauksista voi päätellä, toivottaisiin, että tietoa jaetaan tiimien välillä, oli kyseessä sitten uusi toimintatapa tai käytäntö. Lisäksi tuli toiveita hakijoiden jakamisesta, jos ajatellaan että se sopisi toiselle tiimille paremmin. Tämä hyödyntää myös hakijoita siinä suhteessa, että he pystyisivät työllistymään helpommin.

Lisäksi toivottiin parempaa kommunikointia tiimien välillä. Aktiivisempaa ja viestittelyä ja sitä, että yhteistyötä tehtäisiin kaupunkien välillä enemmän. Lisäksi toivottiin yhteisiä tapahtumia, joita WorkPowerilla välillä järjestetäänkin. Tällä hetkellä on muun muassa toimialapäiviä ja markkinointipäiviä.

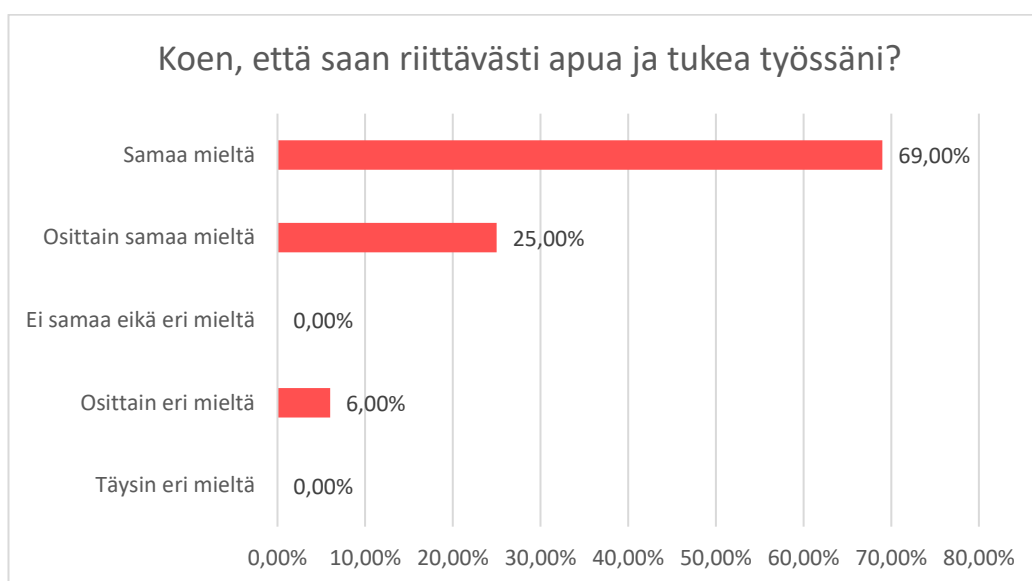
Lisäksi oli yksi palaute, jossa sanottiin seuraavaa:

” Emme oikeastaan tee yhteistyötä muiden tiimien kanssa, mutta tiedän, että joillain tiimeillä on erilaisia mielipiteitä meidän tiimistä, jotka tulevat esiin vasta alkoholin nauttimisen jälkeen...”

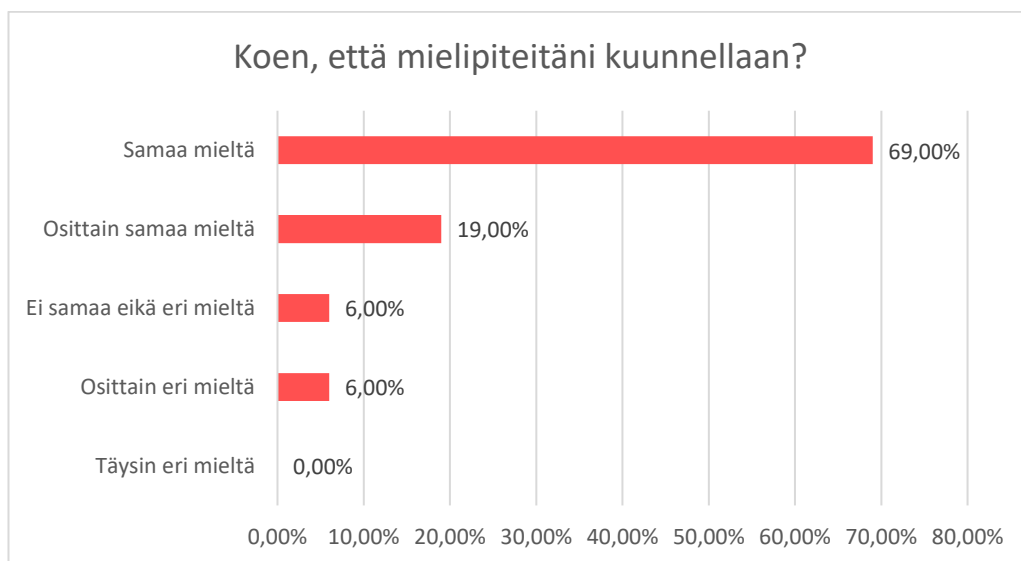
Tästä voikin päätellä esimerkiksi sitä, että jostakin tiimistä saatetaan puhua niin sanotusti selän takana ja mielipiteitä kerrotaan epämieluisalla tavalla työajan ulkopuolella.

5.4 Esihenkilötyö ja johtajuus

Esihenkilötyössä ja johtajuudessa halusin saada selville muun muassa, saavatko Work-Powerin työntekijät riittävästi tukea ja apua työssään. Kuten kuviosta 8 voidaan huomata, 69 % kyselyyn vastanneista sanoi olevansa samaa mieltä, eli että saa riittävästi tukea ja apua työssään. 25 % sanoi olleensa osittain samaa mieltä. Kuitenkin 6% vastaajista sanoi olevansa osittain eri mieltä siinä, että saa riittävästi apua ja tukea työssään. Tästä voidaankin päätellä, että suurin osa vastaajista saa riittävästi apua ja tukea, mutta myös toista ääripäätä löytyy.

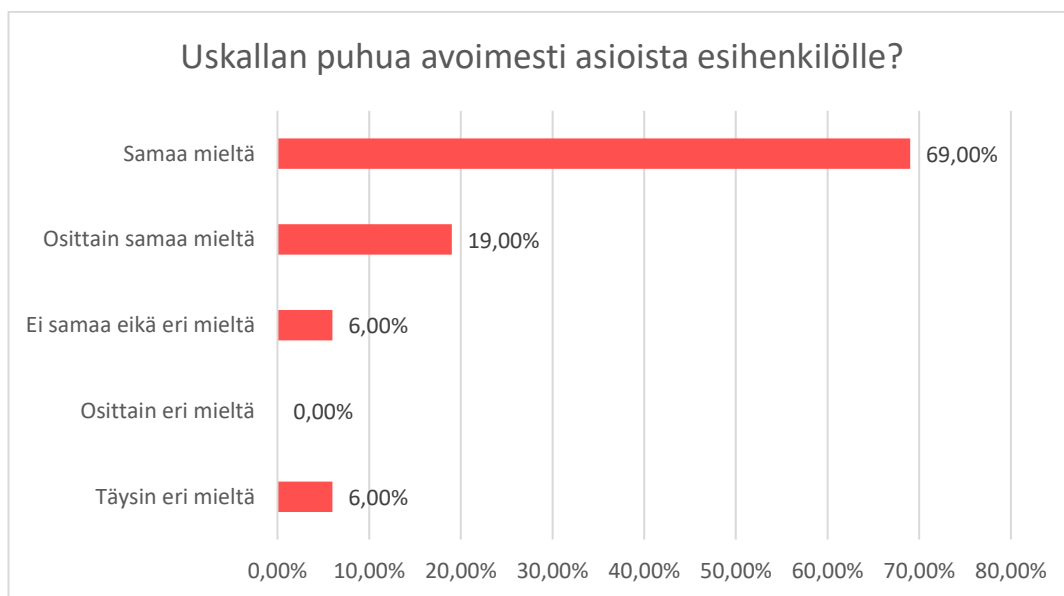


Kuvio 8. Avun ja tuen saanti työssä



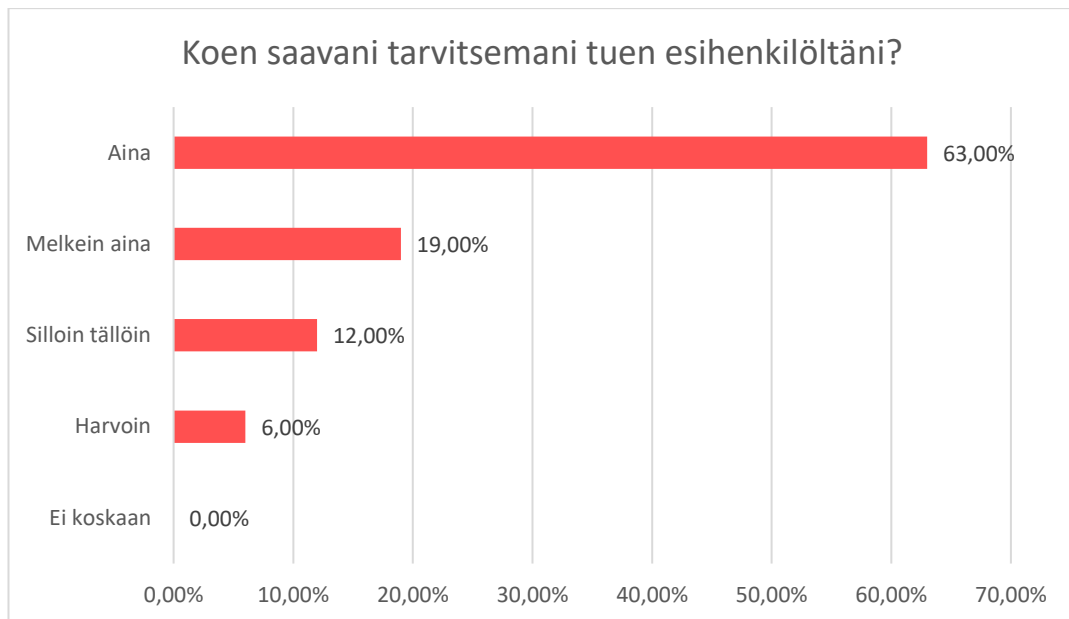
Kuvio 9. Mielipiteiden kuuntelu yrityksessä.

Kysyin myös, kokevatko WorkPowerin toimihenkilöt, että heidän mielipiteitänsä kuunnellaan (Kuvio 9). Tähän 69 % vastaajista vastasi, että ovat samaa mieltä siitä, että saavat äänensä kuuluviin. 19 % vastaajista oli osittain samaa mieltä. 6 % vastaajista oli ei samaa eikä eri mieltä, joka voisi esimerkiksi tarkoittaa, että omia mielipiteitä ei ole ehkä tuotu esille, tai välillä niitä kuunnellaan ja välillä ei. Osittain eri mieltä oli 6 % vastaajista, eli tästä löytyy myös ääripäätä.



Kuvio 10. Kysymykseen ”Uskallan puhua avoimesti asioista esihenkilölle?” vastaukset.

Kyselyn tavoitteena oli myös selvittää, mitä mieltä ollaan esihenkilöiden toiminnasta. Kymmenentenä kysymyksenä oli ”Uskallan puhua avoimesti asioista esihenkilölle?”. Kuten kuviosta 10 voidaan huomata, 69 % vastaajista oli samaa mieltä, eli kokevat uskaltavansa puhua avoimesti asioistaan esihenkilölle. 19 % oli osittain samaa mieltä. 6 % vastaajista oli ei samaa eikä eri mieltä ja toiset 6 % oli täysin eri mieltä, eli aivan ääripäässä suurimpaan osaan vastaajissa. Tästä voidaan päätellä, että suurin osa vastaajista uskaltaa puhua avoimesti asioistaan esihenkilölle, mutta tästäkin löytyy ääripäätä, joka olisi hyvä voida selvittää.

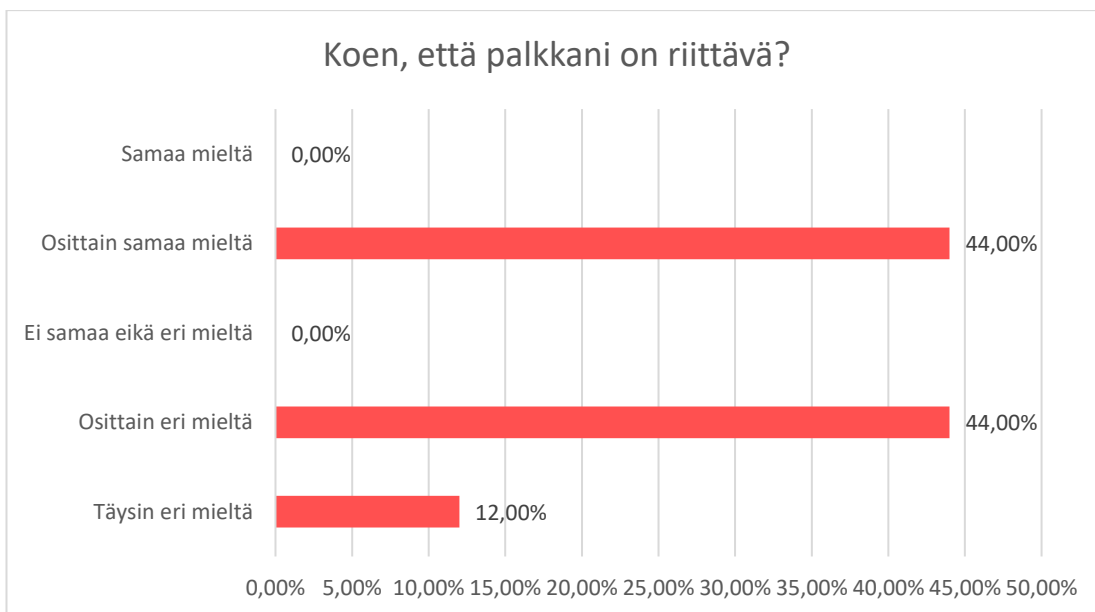


Kuvio 11. Esihenkilön tuki.

Kyselyn yhdestoista kysymys oli ”Koen saavani tarvitsemani tuen esihenkilöltäni?”. 63 % vastaajista kertoi saavansa aina tukea esihenkilöltään ja 19 % vastaajista melkein aina. 6 % vastaajista kertoi saavansa tukea harvoin ja 12 % silloin tällöin. Suurin osa vastaajista saa vähintään melkein aina tarvitsemaansa tukea esihenkilöltään, mutta myös tästä löytyy hieman toista ääripäätä.

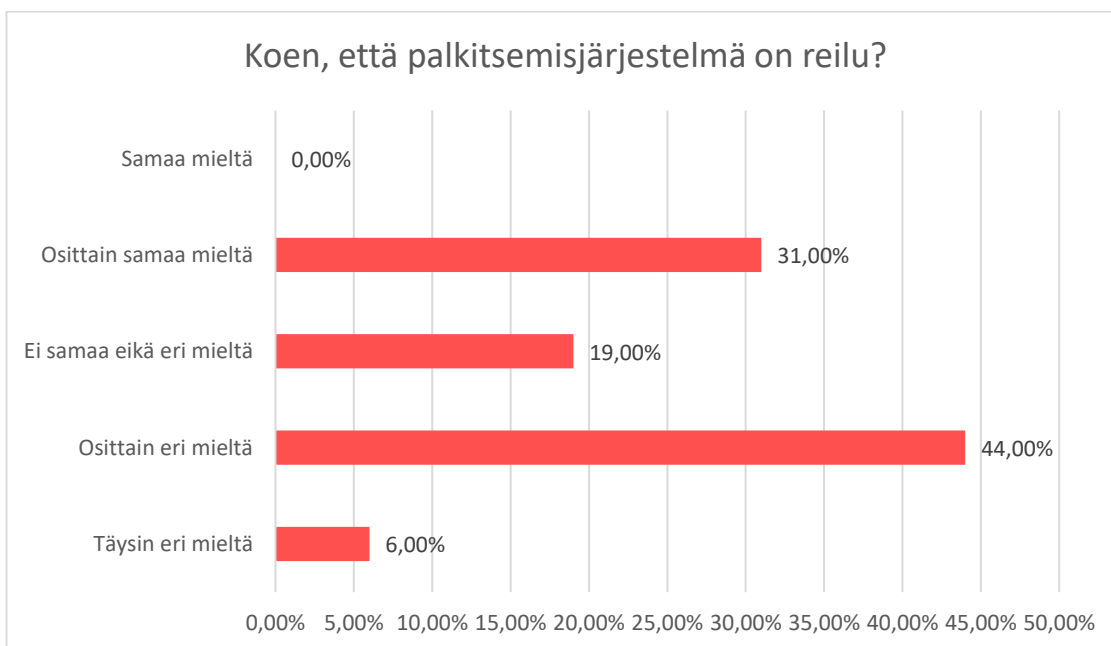
5.5 Henkilöstön motivointikeinot

Henkilöstön motivointikeinoissa halusin lähteä motivaation lisäksi selvittämään, mitä mieltä WorkPowerin toimihenkilöt ovat omasta palkastaan. Kuten kuviosta 12 voi huomata, vastaukset kallistuvat enemmän sille kannalle, etteivät toimihenkilöt ole kovin tyytyväisiä. Kuitenkin silti melkein puolet vastaajista (44 %) oli sitä mieltä, että he ovat osittain samaa mieltä siitä, että heidän palkkansa on riittävä. Toiset 44 % on osittain eri mieltä siitä, että heidän palkkansa on riittävä ja 12 % vastaajista vastasi, että on täysin eri mieltä siitä palkkansa riittävydestä.



Kuvio 12. Mielenpitemien jakautuminen palkasta.

WorkPowerilla palkka määräytyy niin sanotun peruspalkan ja tulospalkan mukaan. Tuloksilla siis pystyy vaikuttamaan omaan palkkaansa, niin HR, myynti, markkinointi kuin palkkahallintokin. Tässä kysymyksessä (kuvio 12) kuitenkin kysyttiin yleisesti tyytyväisyydestä omaan palkkaan.

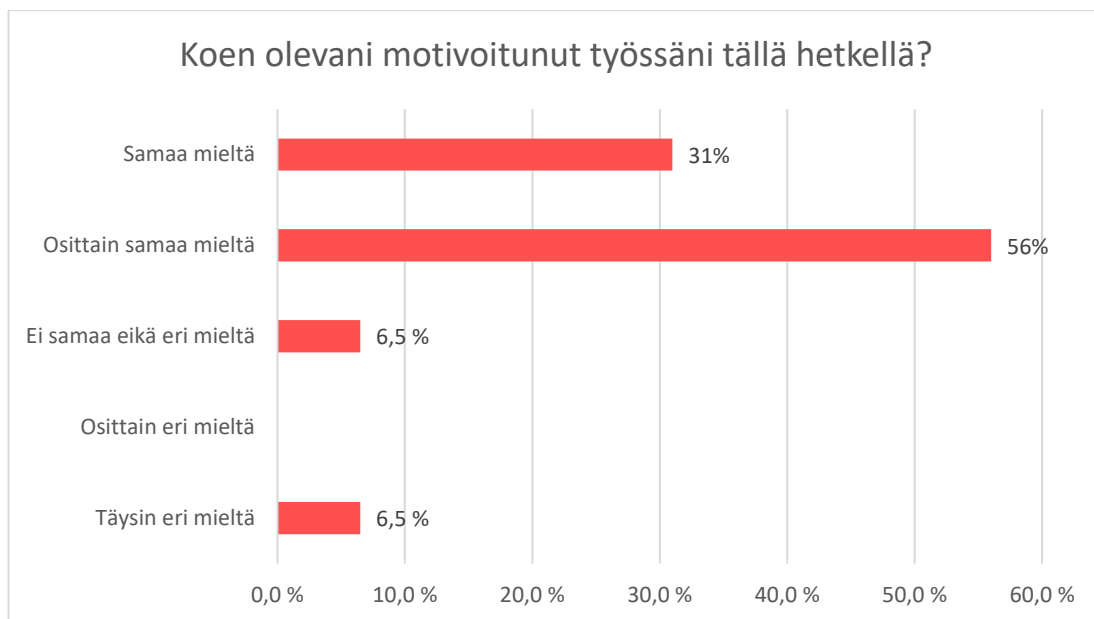


Kuvio 13. Kyselyyn vastanneiden mielipiteitä palkitsemisjärjestelmästä.

Yhtenä kysymyksenä oli ”Koen, että palkitsemisjärjestelmä on reilu?” (Kuvio 13). Yksikään vastaajista ei ollut samaa mieltä siitä, että palkitsemisjärjestelmä olisi reilu, mutta 31 % vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä. 19 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Suurin vastausprosentti tuli kohtaan ”osittain eri mieltä”, jota mieltä oli 44 % vastaajista. Täysin eri mieltä oli 6 % vastaajista.

Tästä voidaankin nähdä, että puolet vastaajista on vähintään osittain eri mieltä siitä, että palkitsemisjärjestelmä on reilu.

WorkPowerilla on myös muita palkitsemiskeinoja, kuin vain pelkkä palkka. Toimihenkilöitä muistetaan heidän syntymäpäivinään aina tasakymmenillä, työssäolovuosista palkitaan viiden vuoden välein. Henkilöstöllä on myös käytettävissään virike- ja hyvinvointipassit, Edenred ja ePassi. Lisäksi tiimeissä järjestetään Me-iltoja, tiimipäiviä sekä koko yrityksen tasolla on kehityspäivät, jossa vuonna 2022 syyskuussa kohteena oli Barcelona. Lisäksi on WP Gaala, jossa palkitaan WorkPowerin toimihenkilöitä. WorkPowerin päästessään liikevaihto- ja tulostavoitteisiinsa on luvassa kaikille yrityksen toimihenkilöille bonus hyvästä työstä ja tänä vuonna oli myös yrityksen maksama illallinen, johon pääsivät kaikki osallistumaan omissa kaupungeissaan. Tämän lisäksi löytyy palkintokaappi, joka löytyy joka toimistolta. Sieltä tiimin jäsenet voivat palkita toisiaan antamalla kaapista jonkin palkinnon. Lisäksi esimerkiksi keväällä 2022 oli somekampanja, josta tavoitteet täyttämällä sai itselleen sen tavoitetason bonuksen, mihin oli päässyt.



Kuvio 14. Motivaatio työhön WorkPowerin toimihenkilöillä.

Suurin osa WorkPowerin toimihenkilöistä, eli 56 % on motivoitunut työhönsä tällä hetkellä (Kuvio 14) ja 31 % on osittain samaa mieltä siitä, että on motivoitunut työhönsä tällä hetkellä. Yhteensä siis 87 % vastaajista kokeekin olevansa siis vähintään melko motivoituneita omaan työhönsä, joka on tietenkin hyvä asia. Kuitenkin 6,5 % on täysin eri mieltä ja 6,5 % ei samaa eikä eri mieltä.

Jotta voitaisiin tietää, mikä motivoi WorkPowerin toimihenkilöitä heidän työssään, laitoin sitä varten avoimen kysymyksen. Tähän tulikin yhteensä 14 vastausta, jotka ovat seuraavanlaisia:

”Onnistumiset, hyvä tiimihenki, ystävät, uuden oppiminen”

”Työkaverit, toiminnan kehittäminen”

”Yhteisten tavoitteiden edistäminen, realistiset tavoitteet, työporukan tuki, omien vahvuuksien hyödyntäminen, uuden oppiminen”

”Mahdollisuus kehittää omia taitoja ja osaamista”

”Mielekkäät työtehtävät ja hyvä työilmapiiri”

”Hienot ihmiset, omat ja yrityksen tavoitteet ja omaa osaamistani ja kiinnostustani vastaavat työtehtävät.”

”Oma tiimi pääsääntöisesti.”

”Raha”

”Vaihtelevuus, haastavuus, jotkut ihanat työkaverit”

”Onnistumiset, oman ammattitaidon kehittyminen, hyvä fiilis työporukassa.”

”Kiva tiimi, mielenkiintoinen työ, vaihtelevat päivät, palkka”

”Vapaus, mielenkiintoiset tehtävät, työyhteisö, bonukset”

”Toimeentulo, osaaminen, palaute ja työkaverit”

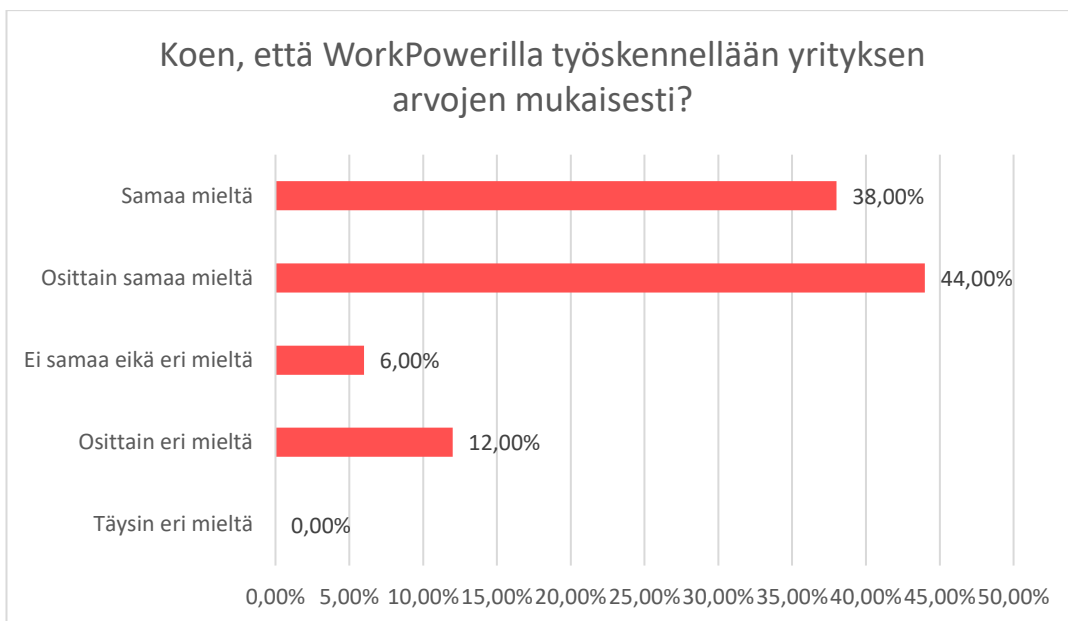
Kuten avoimista vastauksista voidaankin huomata, työkaverit ja oma tiimi nousevat useimmiten esille. Muita usein nousseita motivaation lähteitä olivat raha, onnistumiset ja oma kehittyminen. Myös palautteen saaminen nousi esille, mikä on tietenkin tärkeää, jotta pystyy kehittymään omassa työssään. Vaihtelevat päivät ja mielenkiintoiset työtehtävät antavat myös motivaatiota työhön.

Yhtenä mainintana oli myös liukuva työaika ja etätyömahdollisuus. *”Onnistumiset, hyvät palautteet, palkka, vapaus vaikuttaa omaan työntekoon (liukuva työaika ja etätyömahdollisuus)”* WorkPowerilla pääsee tosiaan itse vaikuttamaan omaan työntekoonsa yhdessä tiimin kanssa. Tiimin jäsenet siis sopivat keskenään, millaista vuoroa tehdään, mutta pääsääntöisesti töitä tehdään klo 7–18 välillä.

5.6 Yrityksen arvot ja avoimuus yrityksessä

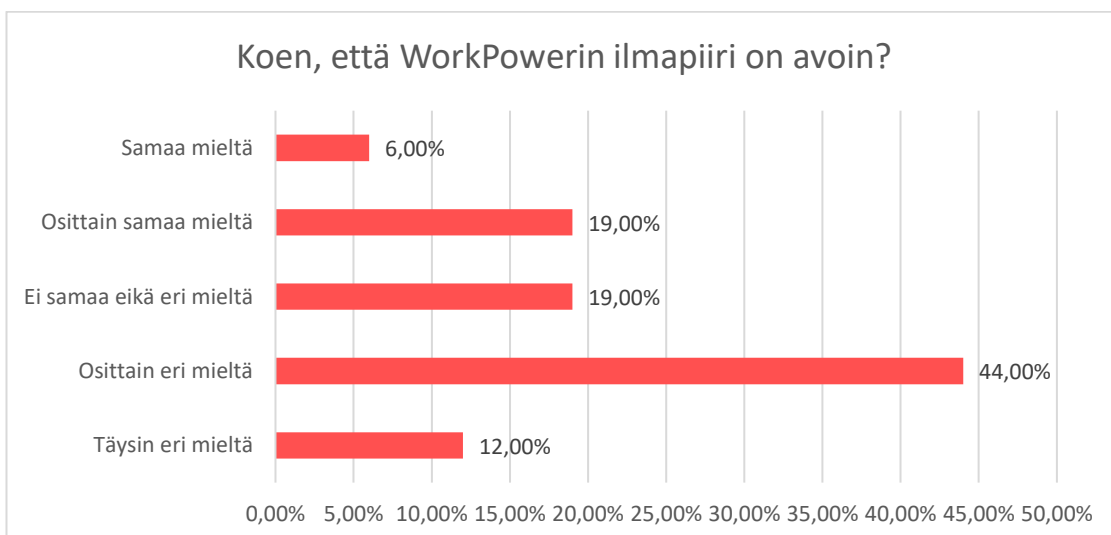
WorkPowerin arvot olivat aiemmin mainitut välittäminen, nopeus ja tahto. Kuten kuviosta 15 voidaankin päätellä, suurin osa (82 %) on edes osittain samaa mieltä, että WorkPowerilla työskennellään arvojen mukaan. Tarkempi jakauma oli, että 38 % vastaajista on samaa mieltä ja 44 % osittain samaa mieltä. Kuitenkin 6 % vastaajista on ei samaa eikä eri mieltä ja 12 % osittain eri mieltä.

Yrityksen arvot kuitenkin osaltaan ohjaavat WorkPowerin toimintaa, joten on erityisen tärkeää, että niiden mukaan työskennellään. Arvojen tulisi näkyä ihan jokapäiväisessä toiminnassa.



Kuvio 15. Arvojen näkyminen yrityksen toiminnassa.

”Koen, että WorkPowerin ilmapiiri on avoin?”, jakoi eniten vastaajien mielipiteitä. (kuvio 16) Isoin vastausprosentti tuli siihen, että toimihenkilöt ovat osittain eri mieltä siitä, että ilmapiiri on avoin. Lisäksi 12 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Yhteensä siis 56 % vastaajista on osittain tai täysin eri mieltä siitä, että yrityksen ilmapiiri on avoin. 19 % vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä, toiset 19 % on osittain samaa mieltä ja vain 6 % vastaajista on samaa mieltä.



Kuvio 16. WorkPowerin ilmapiiri.

5.7 Yrityksen sisäisen toiminnan kehittäminen

Viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa kysyin ” Vapaa sana yrityksen sisäisen toimintaan liittyen”. Tähän vastauksia tuli yhteensä kolme kappaletta ja ne olivat seuraavanlaisia:

”Toivoisin toiminnan läpinäkyvyyttä ja esimerkiksi palkka-avoimuutta.”

”Negatiivisia asioita saa tuoda julki ja niistä puhutaan, mutta vastaukset ovat aina ympärilyöreitä ja mitään asioille ei kuitenkaan välttämättä tehdä. Mm palkkakeskustelun tulisi olla avointa ja palkkoihin tulisi saada selkeät raamit ja selitykset, mutta niitä ei ole saatu, vaikka on kysytty.”

”Tuntuu, että lähes mihinkään kysymykseen ei saa suoraa vastausta vaan kierrellään ja kaarrellaan. Varsinkin ylempi taho harkitsee todella paljon sanomisiaan, mikä antaa kuvan, että asioita piilotellaan tai vähätellään.”

6 LUOTETTAVUUSTARKASTELU

Tutkimuksen tutkimustulosten sekä johtopäätösten mittaamiseen käytetään reliabiliteettia ja validiteettia. Reliabiliteetilla tarkoitetaan kyselytutkimuksessa esimerkiksi sitä, että kysymysten tulee olla selitetty mahdollisimman selvästi ja kyselyyn vastaaminen tulee olla mahdollisimman selvää, jotta tutkimustulokset eivät ole tulkinnanvaraisia. Tutkimukselle saa hyvän reliabiliteetin varmistamalla sen, että pystytään varmistamaan, että vastaajat ymmärtävät kysymykset ja mitä siihen vastaavat. Mikäli reliabiliteetti on huono, voidaan myös validiteettia pitää heikkona. (Taanila, 2019.)

Hyvä validiteetti tulee siitä, että esimerkiksi kyselytutkimuksella on selvitetty juuri sitä asiaa, jota on ollut tarkoituskin mitata ja selvittää. Hyvä validiteetti pohjautuu teorialle ja tutkimus on osoitettu esimerkiksi oikealle kohderyhmälle. (Taanila, 2019.)

Kyselytutkimus oli osoitettu WorkPowerin henkilökunnalle. WorkPowerin toimihenkilöitä kyselyyn vastaajina voidaan pitää luotettavina, sillä he osaavat parhaiten vastata asioihin, jotka kuuluvat heidän työkuvaansa. He tietävät millaista muutosta kaipaavat ja heidän kokemuksensa työstä antaa arvokasta tietoa, mitä tähän kyselyyn vaadittiin.

Kysymykset oli kysytty selvästi ja ne olivat jaettu samoihin osa-alueisiin, joita opinnäytetyössä käytiin myös teoriassa läpi. Jokaisessa kysymyksessä kysyttiin vain yhtä asiaa ja vastausvaihtoehdot olivat selkeitä, ettei niistä jäisi arvailun varaa. Kyselyssä oli sekä monivalintakysymyksiä, että avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymyksien kohdalla vastaaja pääsi kertomaan avoimesti omia mielipiteitään selvitettävistä asioista.

Tutkimuksen tulokset monivalintakysymysten kohdalla on pystytty esittämään prosentteina, sillä niissä on selvitetty samaa asiaa kaikilta, tiettyjen vastausvaihtoehtojen mukaan. Avoimet vastaukset on esitetty puolueettomasti sellaisina kuin vastaaja on ne kirjoittanut.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyssä lähdettiin siis selvittämään yrityksen sisäisen toiminnan nykytilaa ja se on jaettuna myös tiettyihin osa-alueisiin, joita halusin lähteä selvittämään. Opinnäytetyön teorialuvuissa on käyty läpi juuri näitä osa-alueita, joita Google Forms-kyselyssä kysyttiin.

Kuten aiemmin tekstissäni mainitsin, olisin toivonut hieman enemmän vastauksia, koska tässä tapauksessa tulokset ovat vain suuntaa antavia. Näistä suuntaa antavista tuloksista voin päätellä, että yrityksen sisäinen toiminta on melko hyvällä tasolla. Joistakin kohdista löytyi myös toisia niin vahvoja ääripäitä, että tulevaisuudessa olisi hyvä lähteä selvittämään, mikseivät kaikki ole niin tyytyväisiä.

Erityisen tyytyväinen olen kyselyn avoimien kysymysten vastauksiin, koska sieltä on saanut ihan konkreettisia vastauksia. Viimeisessä avoimessa kysymyksessä oli annettu tekstipalsta omille mielipiteille ja ajatuksille yrityksen sisäisestä toiminnasta. Niissä toivottiin läpinäkyvyyttä ja palkka-avoimuutta. WorkPower järjestikin syksyllä 2022 henkilökunnalle vapaaehtoiset ”päivystysasiat” ja ”palkitsemisasiat” palaverit. Niissä kerrattiin yhdessä päivystykseen ja palkitsemiseen liittyviä käytäntöjä. Mielestäni tällaiset palaverit ovat tärkeitä sen kannalta, että kaikki saavat samaa tietoa samaan aikaan ja, että kaikilla on mahdollisuus kysyä. WorkPowerin johtoryhmä rohkaiseekin työntekijöitä ottamaan palkka-asiat puheeksi heidän kanssaan. Jokaiselle palkalle löytyy perustelu siitä, miten ja mistä se muodostuu.

Itse ymmärrän molemmat puolet palkka-avoimuudessa. Ymmärrän sen, että olisi reilua nähdä, mitä muut työntekijät saavat samasta työstä ja onko palkka tasa-arvoinen muihin nähden. Toisaalta ymmärrän myös sen, että ei haluta esimerkiksi paljastaa sitä, minkä palkan on neuvotellut itselleen. Lisäksi ihmisiä on erilaisia, toisen voivat olla hyvinkin avoimia palkastaan, eikä heitä haittaisi, mikäli se olisi muiden tiedossa, mutta toiset haluavat pitää sen tiedon itsellään.

Negatiivisista asioista puhuminen on myös tärkeää ja mielestäni se on tärkeä osa avointa ilmapiiriä. Jatkossa olisikin hyvä, että negatiivisia asioita tuotaisiin enemmän julki ja niistä puhuttaisiin avoimesti ja välteltäisiin epäsuoria vastauksia.

Avoimissa vastauksissa nousi myös monta kertaa esille se, että toivotaan lisää henkilökuntaa. Se on täysin ymmärrettävää, sillä varsinkin työkuorman kasvaessa tuo paljon helpotusta, jos on enemmän käsipareja tekemässä töitä. Kun työkuorma jakautuu tasaisemmin useammalle henkilölle, omankin kokemuksen mukaan se helpottaa työstä tullutta stressiä, kun saa annettua vastuuta myös muille.

Sisäinen viestintä on myös tärkeä osa sisäistä toimintaa, mutta siitä oli tehty juuri tänä vuonna opinnäytetyö WorkPowerille, joten en kokenut tarpeelliseksi lähteä selvittämään täysin samoja, siinä selvitettyjä asioita. Sen takia sisäistä viestintää käsiteltiin vain teoriassa.

8 LOPUKSI

Kyselytutkimuksen avulla selvitetty sisäisen toiminnan nykytila ja siitä saadut kehitysideat tullaan opinnäytetyön palautuksen jälkeen jakamaan WorkPowerin johtoryhmälle. Lisäksi se jaetaan Sharessa, jotta muutkin WorkPowerilta pääsevät sen lukemaan helposti.

Vaikka vastaukset ovatkin vain suuntaa antavia, toivon että niistä olisi apua WorkPowerin sisäisen toiminnan kehityksessä.

Mielestäni kolme tärkeintä asiaa, jotka nousivat esille ovat seuraavat:

1. Palkka-asialle tulisi keksiä jokin kaikkia miellyttävä ratkaisu. Henkilöiden, joilla on niin sanotusti ongelmia palkan kanssa pitäisi ehdottomasti ottaa asia puheeksi johtoryhmän kanssa, jotta asioihin saataisiin joitakin ratkaisuja.
2. Yrityksen avoimuutta pitäisi selvästi parantaa, myös sen suhteen, että kaikille työntekijöille tulisi sellainen tunne, että asioista puhutaan suoraan eikä mitään piilotella.
3. Mikäli jossakin tiimissä keksitään jokin toimintatapa, joka on tehokkaampi kuin miten on aiemmin toimittu, tulisi se tieto jakaa myös muille.

LÄHTEET

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. (2022) KvaliMOTV – Tapaustutkimus. Viitattu 2.6. 2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html

Kariniemi, T. (2022). Esimiehen virallinen rooli. Viitattu 23.9.2022. <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/esimiehen-virallinen-rooli/>

Komonen, M. (30.10.2018). Avoimuus on työpaikoilla yhä usein lapsen kengissä – ”Johto saattaa salata tietoa, joka ei edes ole luottamuksellista”. Viitattu 18.10.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/tiedonkulun-avoimuus>

Kuusela, S. (2018). Työyhteisön roolit. Solmukohtia-blogi. Viitattu 31.7.2022. <https://www.solmukohtia.fi/tyoyhteison-roolit/>

Leiviskä, P. (6.4.2022). Hyvä työilmapiiri vaatii hyvää johtamista – tämä lannistava tapa voi myrkyttää työyhteisön. Viitattu 18.10.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/psykologinen-turvallisuus-johtaminen>

Luikku, S. (2020). Näin pilataan työilmapiiri: "Ihmiset huomaavat äkkiä, jos heitä vain ollaan kuuntelevinaan”–Tutkimus”. Viitattu 31.7.2022. <https://www.apu.fi/artikkelit/tyoyhteison-roolit-lapsen-rooli-tukahduttaa-tutkimus>

Martela & Jarenko, 2015, Draivi, Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki:Talentum

Männistö, E. (23.5.2018). Liiketoimintaa määrittää palkitsemistavat. Viitattu 17.10.2022. <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/liiketoiminta-palkitsemistavat>

Oppariapu.wordpress (2022). Tapaustutkimus. Viitattu 1.6.2022. <https://oppariapu.wordpress.com/tapaustutkimus/>

Orkovaara, M. (2022). Työnantaja haluaa muuttaa työnkuvaani – onko minun pakko suostua? Viitattu 31.7.2022. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/haasteiden->

edessa/3629-tyoenantaja-haluaa-muuttaa-tyoenkuvaani-onko-minun-pakko-suostua-152654-04122018

Salminen, J. (11.8.2021). Mikä on esimiehen rooli asiantuntijaorganisaatiossa? Viitattu 23.9.2022. <https://brik.fi/brik-lehti/mika-on-esimiehen-rooli-asiantuntijaorganisaatiossa/>

Sarkkinen, J (3.3.2017). Näillä keinoilla jokainen voi parantaa työyhteisönsä vuorovaikutusta. Viitattu 18.10.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nailla-keinoilla-jokainen-voi-parantaa-tyoyhteisonsa-vuorovaikutusta>

Surveymonkey (2022). Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Viitattu 2.6.2022. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Taanila, A. (31.3.2019). Akin menetelmäblogi, mittaamisen luotettavuus. Viitattu 23.11.2022. <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/reliabiliteetti/>

Tampereen yliopisto (4.11.2019). Toimiva sisäinen viestintä tuo iloa ja tehokkuutta tekemiseen. Viitattu 22.11.2022. <https://projects.tuni.fi/taikoja/uncategorized/toimiva-sisainen-viestinta-tuo-iloa-ja-tehokkuutta-tekemiseen/>

Toukko (9.12.2020). Sisäisen tarkastuksen tehtävät ja hyödyt yrityksen johdolle. Viitattu 2.6.2022. <https://tuokko.fi/sisaisen-tarkastuksen-tehtavat-ja-hyodyt-yrityksen-johdolle/>

Työelämässä. Työelämäviestintä. Viitattu 22.11.2022. <https://tyoelamassa.wordpress.com/tyoelamaviestinta/>

Työnsuojelu (2022). Työnjohto-oikeus. Viitattu 23.9.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/tyonjohto-oikeus>

Työturvallisuuskeskus (2022). Työyhteisö. Viitattu 18.10.2022. <https://tk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita

Vähäsarja, S. (23.2.2013). Toimivat roolit ovat työyhteisössä tarpeen. Viitattu 31.7.
<https://yle.fi/uutiset/3-6503181>

WorkPower (2022). WorkPowerin tarina. Viitattu 5.10.2022. <https://www.workpower.fi/workpowerin-tarina/>

Yrityksen perustaminen www-sivut (2022). Yrityksen arvot, missio ja visio. Viitattu 2.6.2022 <https://yrityksen-perustaminen.net/yrityksen-arvot/>

Toimenkuvasi

- Myynti
- HR
- Palkat ja laskutus
- Muu

Toimipaikan sijainti

- Helsinki
- Tampere
- Jyväskylä
- Muu / en halua kertoa
-

Koen, että toimenkuvani vastaa osaamistani?

Ei ollenkaan 1 2 3 4 5 6 7 Vastaa osaamistani paljon

Koen, että työn määrä jakautuu tasaisesti tiimini sisällä?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Miten työn määrän jakautumista voitaisiin parantaa?

Koen, että saan riittävästi apua ja tukea työssäni?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Koen, että mielipiteitäni kuunnellaan?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Koen, että sisäinen yhteistyö toimii tiimien välillä?

- Ei toimi ollenkaan
- Ei useimmiten toimi
- Toimii silloin tällöin
- Toimii useimmiten
- Toimii aina

Millaisissa tilanteissa toivoisit parempaa yhteistyötä tiimien välillä?

Uskallan puhua avoimesti asioista esihenkilölle?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Koen saavani tarvitsemani tuen esihenkilöltäni?

- En koskaan
- Harvoin
- Silloin tällöin
- Melkein aina
- Aina

Koen, että palkkani on riittävä

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä

- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Koen, että palkitsemisjärjestelmä on reilu?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Koen olevani motivoitunut työssäni tällä hetkellä?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Mikä motivoi sinua työssäsi?

Koen, että WorkPowerilla työskennellään yrityksen arvojen mukaisesti

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Koen, että WorkPowerin ilmapiiri on avoin?

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Samaa mieltä

Vapaa sana yrityksen sisäisen toimintaan liittyen