



# Selvitys yritysten palkitsemiskäytännöistä

## 23.2.2022

Aula Research Oy



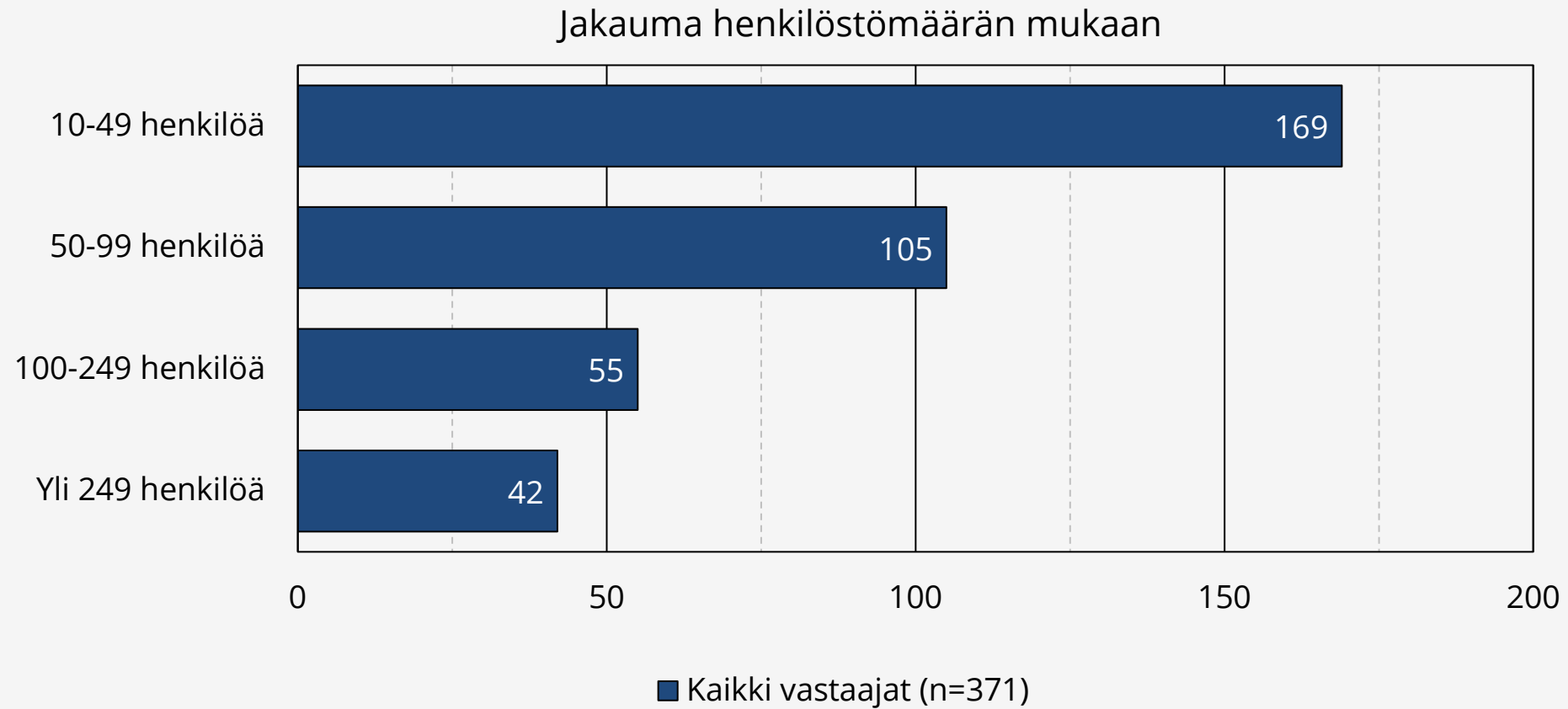
# Taustaa selvityksestä

- Aula Research Oy toteutti STTK:n toimeksiannosta yrityspäätäjille suunnatun selvityksen koskien yritysten palkitsemiskäytäntöjä. Tavoitteena oli:
  - Kerätä tietoa Suomessa toimivien yksityisten yritysten palkitsemiskäytännöistä
  - Selvittää, palkitsevatko yrityksen ylintä johtoa, asiantuntijoita tai muuta henkilöstöä, ja jos palkitaan, niin millä tavoin
  - Tutkia, miten ylimmän johdon ja muun henkilöstön palkitsemistavat eroavat toisistaan
- Tutkimuksen otos kerättiin aikavälillä 1.12.2021-23.1.2022
- Kyselyyn vastasi yhteensä 371 yrityspäätäjää

# Vastaajien taustatiedot

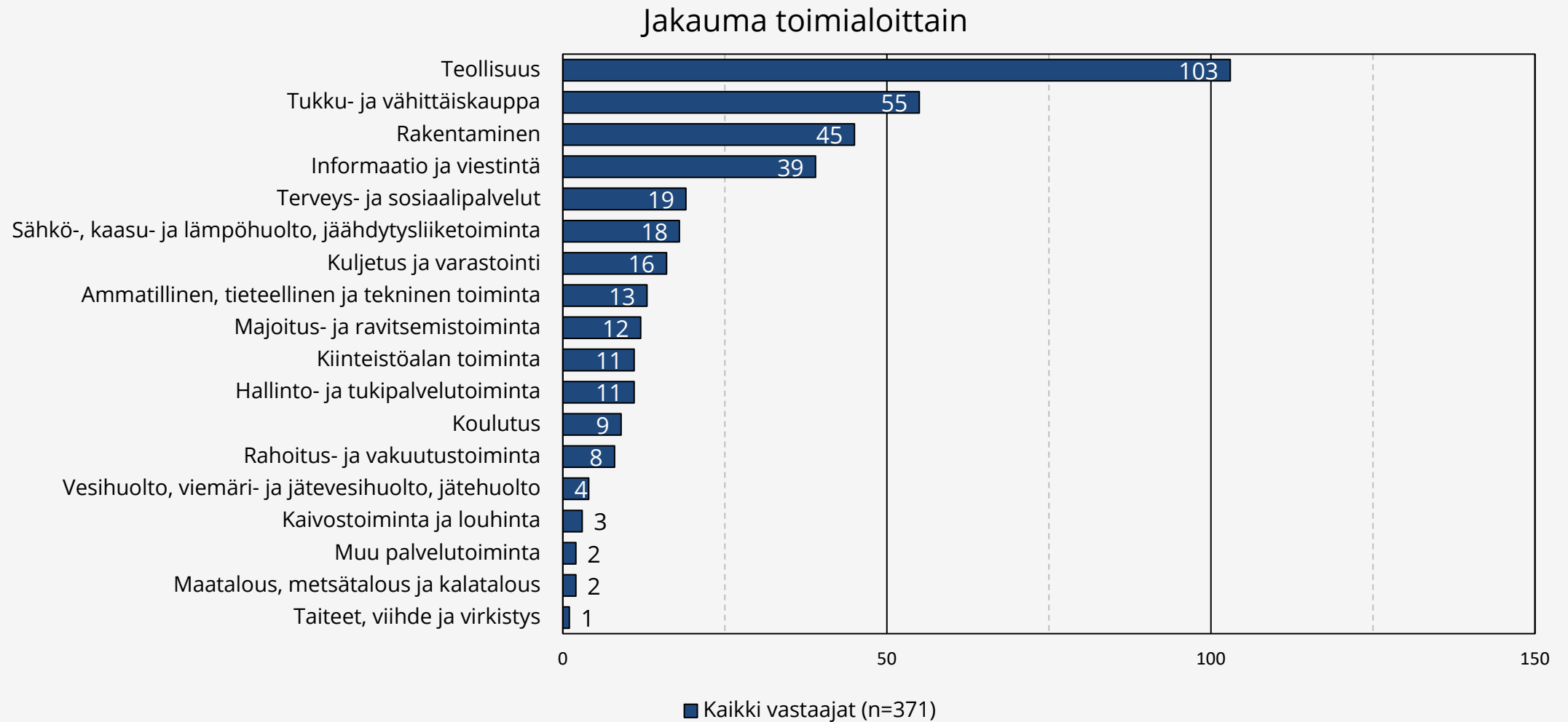


# Vastaajien jakauma henkilöstömäärän perustella





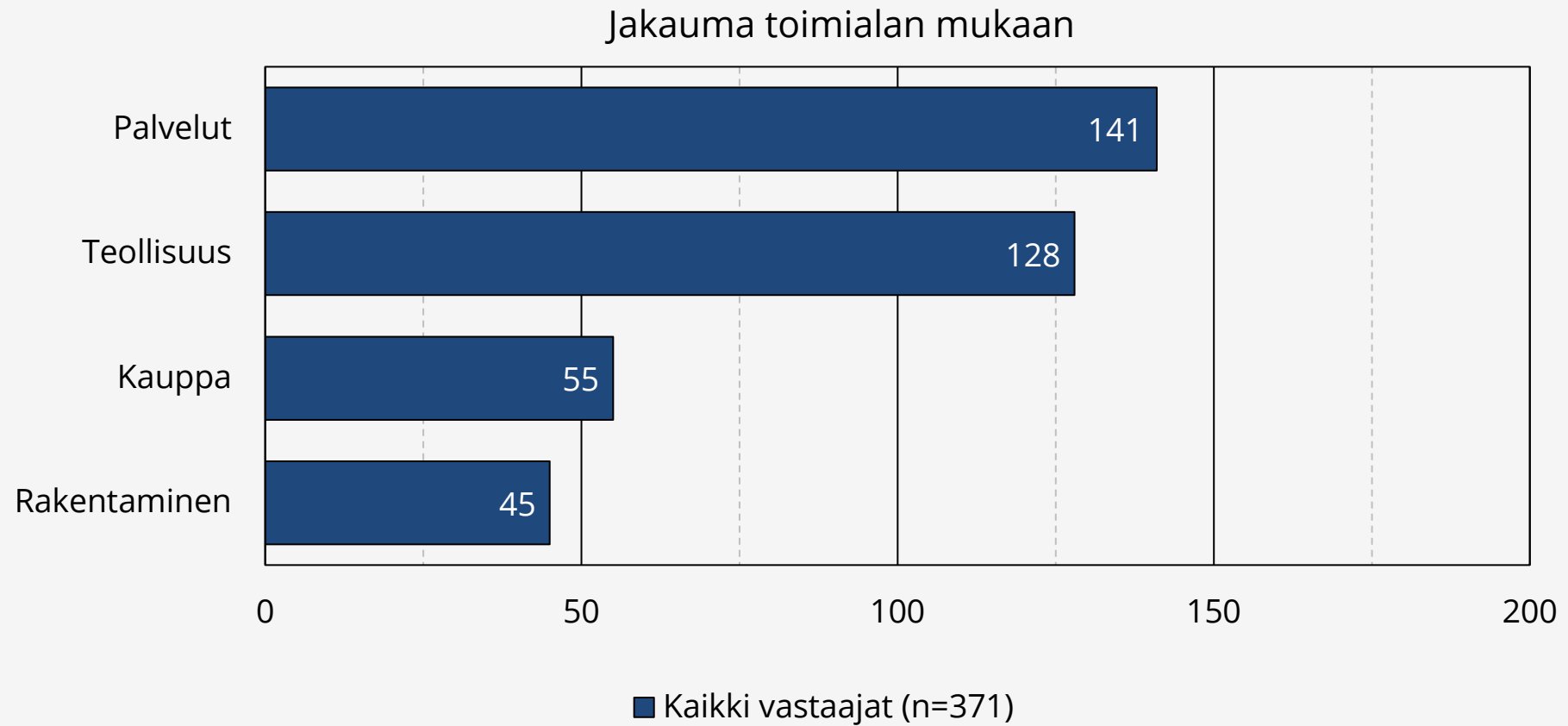
# Vastaajien jakauma toimialoittain





# Vastaajien jakauma toimialoittain

## Toimialojen yläluokat

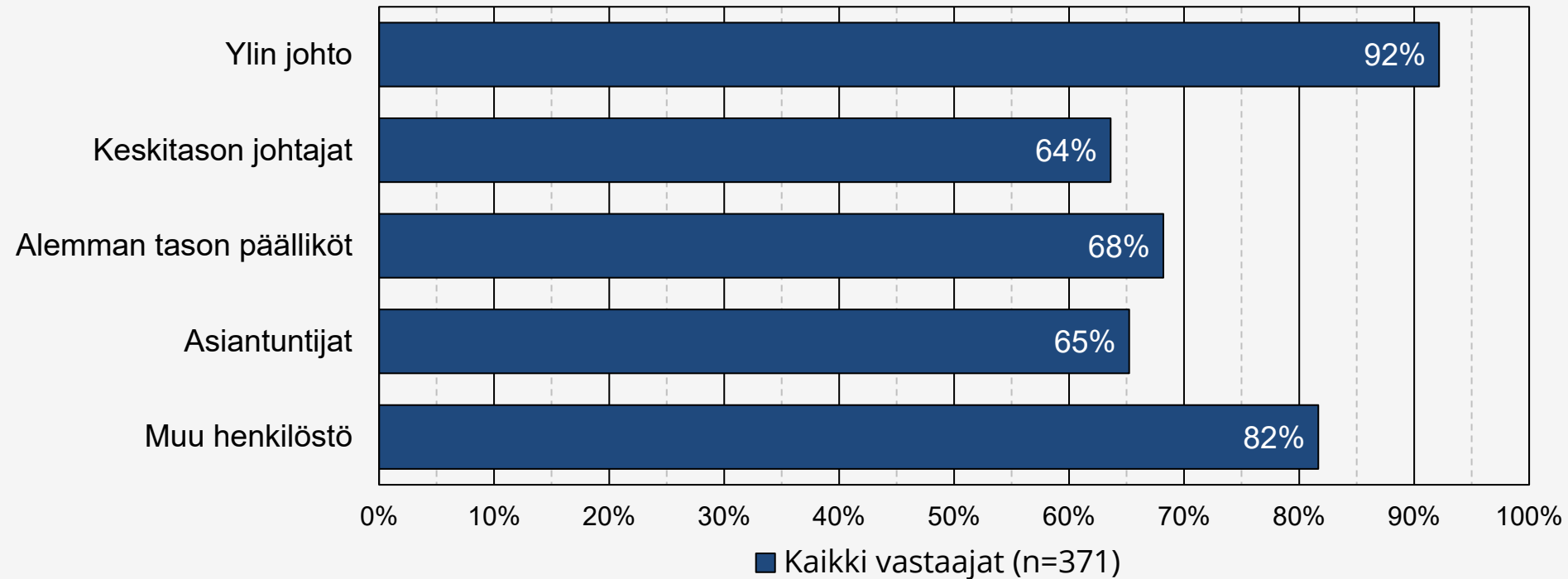




# Yritysten henkilöstörakenne

## Kaikki vastaajat

Mitkä seuraavista henkilöstöryhmistä ovat osa yrityksenne henkilöstörakennetta? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.





# Yritysten henkilöstörakenne

## Henkilöstömäärän mukaan

Mitkä seuraavista henkilöstöryhmistä ovat osa yrityksenne henkilöstörakennetta? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.	Kaikki vastaajat (n=371)	10-49 henkilöä (n=169)	50-99 henkilöä (n=105)	100-249 henkilöä (n=55)	Yli 249 henkilöä (n=42)
Ylin johto	92%	89%	93%	93%	100%
Keskitason johtajat	64%	46%	70%	84%	90%
Alemman tason päälliköt	68%	50%	79%	85%	90%
Asiantuntijat	65%	50%	70%	85%	88%
Muu henkilöstö	82%	78%	85%	87%	81%





# Yritysten henkilöstörakenne

## Toimialan yläluokan mukaan

Mitkä seuraavista henkilöstöryhmistä ovat osa yrityksenne henkilöstörakennetta? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.	Kaikki vastaajat (n=371)	Kauppa (n=55)	Palvelut (n=141)	Rakentaminen (n=45)	Teollisuus (n=128)
Ylin johto	92%	87%	94%	89%	94%
Keskitason johtajat	64%	53%	66%	71%	63%
Alemman tason päälliköt	68%	76%	62%	60%	75%
Asiantuntijat	65%	62%	71%	38%	70%
Muu henkilöstö	82%	89%	74%	80%	88%

# **Johdon ja henkilöstön palkitseminen**

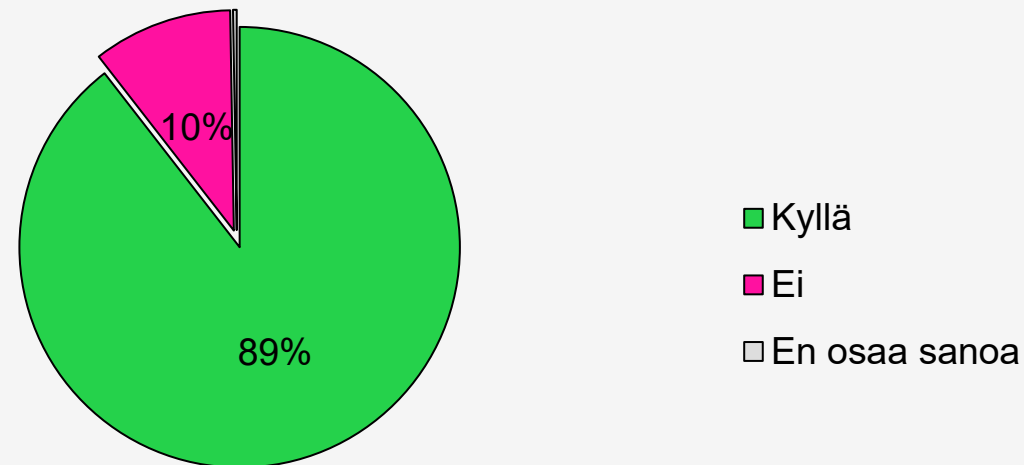


# Palkitsemiskäytännöt yrityksissä

## Kaikki vastaajat

Johdanto: Yritys voi palkita työnteosta työntekijöitään aineettomasti tai aineellisesti. Aineettomia palkitsemistapoja ovat esimerkiksi koulutukset ja työajan erikoisjärjestelyt, kuten ylimääräiset vapaapäivät. Aineellinen eli taloudellinen palkitseminen voi olla esimerkiksi tulospalkkio, osakepalkkio tai muu rahallinen bonus. Lisäksi yritys voi palkita työntekijöitään tarjoamalla parempia etuja, kuten kattavamman henkilö- tai sairausvakuutuksen. Koko henkilöstölle annetut huomionosoitukset, tunnustukset ja muistamiset, kuten joululahjat, eivät ole työnteolla ansaittuja palkkioita.

Onko yrityksessänne käytössä henkilöstön palkitsemiskäytäntöjä?

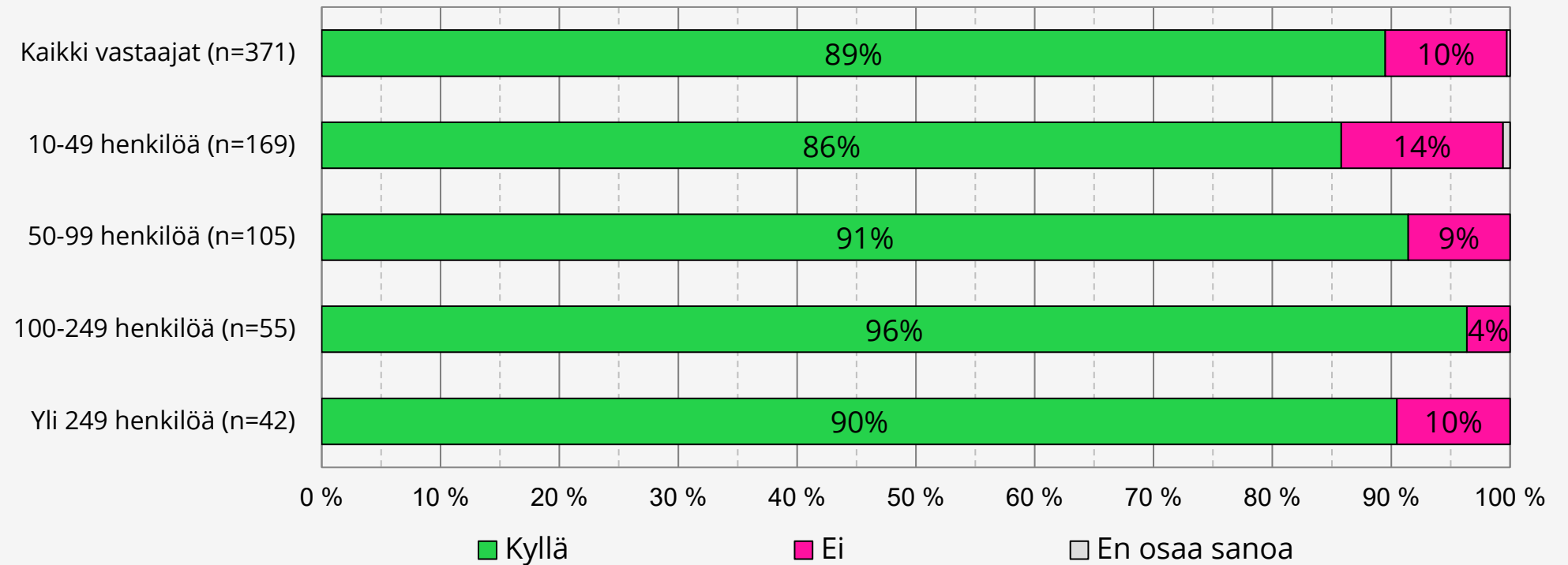




# Palkitsemiskäytännöt yrityksissä

## Henkilöstömäärän mukaan

Onko yrityksessänne käytössä henkilöstön palkitsemiskäytäntöjä?

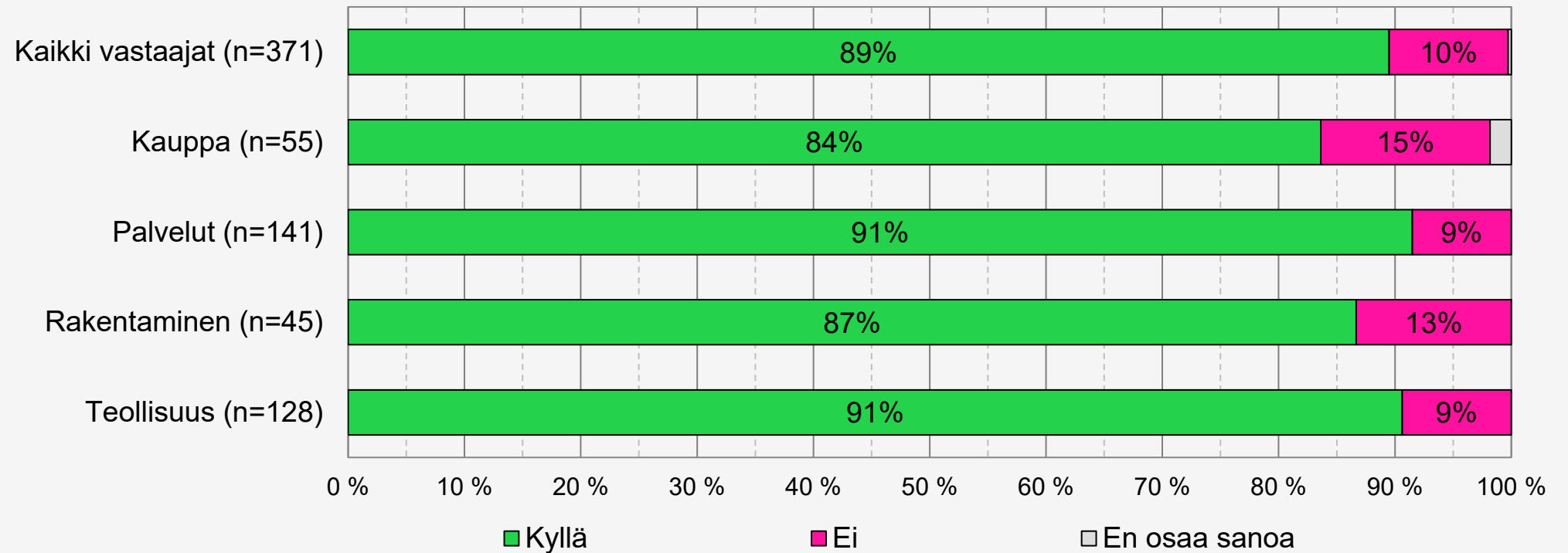




# Palkitsemiskäytännöt yrityksissä

## Toimialojen yläluokkien mukaan

Onko yrityksessänne käytössä henkilöstön palkitsemiskäytäntöjä?

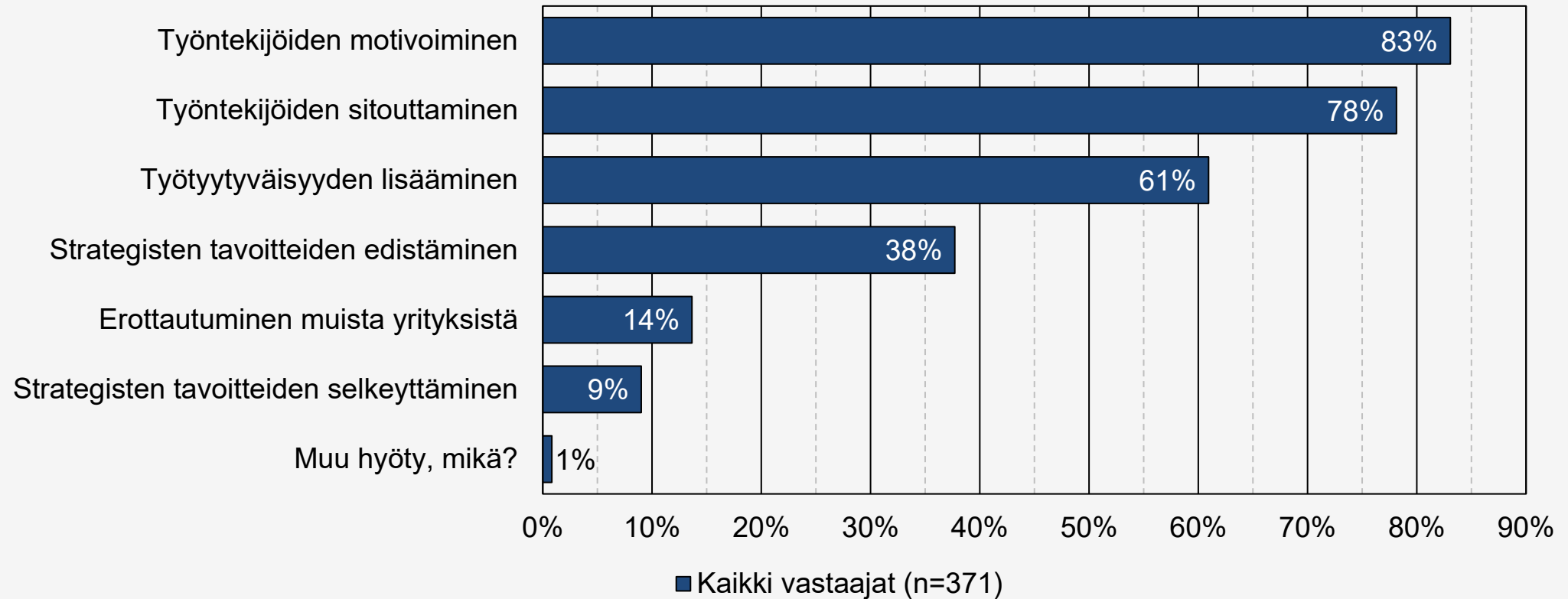




# Mitä hyötyä palkitsemisesta on?

## Kaikki vastaajat

Mitä hyötyjä työntekijöiden palkitsemisessa mielestäsi on? Valitse 3 tärkeintä hyötyä.





# Mitä hyötyä palkitsemisesta on? Henkilöstömäärän mukaan

Mitä hyötyjä työntekijöiden palkitsemisessa mielestäsi on? Valitse 3 tärkeintä hyötyä.	Kaikki vastaajat (n=371)	10-49 henkilöä (n=169)	50-99 henkilöä (n=105)	100-249 henkilöä (n=55)	Yli 249 henkilöä (n=42)
Työntekijöiden motivoiminen	83%	84%	86%	82%	76%
Työntekijöiden sitouttaminen	78%	82%	79%	73%	67%
Työtyytyväisyyden lisääminen	61%	62%	63%	56%	55%
Strategisten tavoitteiden edistäminen	38%	28%	38%	47%	60%
Erottautuminen muista yrityksistä	14%	19%	8%	11%	10%
Strategisten tavoitteiden selkeyttäminen	9%	6%	9%	18%	10%



# Mitä hyötyä palkitsemisesta on?

## Toimialojen yläluokkien mukaan

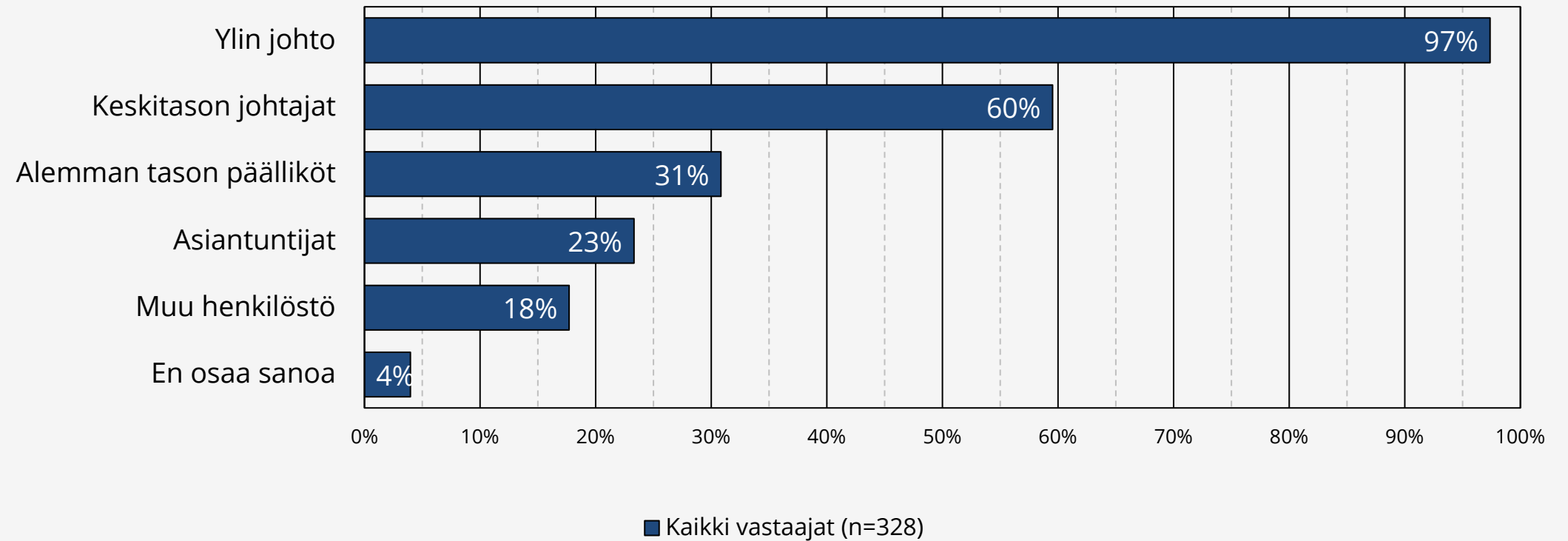
Mitä hyötyjä työntekijöiden palkitsemisessa mielestäsi on? Valitse 3 tärkeintä hyötyä.	Kaikki vastaajat (n=371)	Kauppa (n=55)	Palvelut (n=141)	Rakentaminen (n=45)	Teollisuus (n=128)
Työntekijöiden motivoiminen	83 %	84 %	78 %	84 %	84 %
Työntekijöiden sitouttaminen	78 %	82 %	74 %	82 %	77 %
Työtyytyväisyyden lisääminen	61 %	56 %	61 %	69 %	57 %
Strategisten tavoitteiden edistäminen	38 %	35 %	38 %	27 %	42 %
Eroottautuminen muista yrityksistä	14 %	16 %	13 %	13 %	13 %
Strategisten tavoitteiden selkeyttäminen	9 %	7 %	13 %	7 %	5 %





# Ketkä ovat osallistuneet palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun?

Ketkä ovat osallistuneet yrityksenne palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun? Valitse kaikki sopivat.





# Ketkä ovat osallistuneet palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun? Henkilöstömäärän mukaan

Ketkä ovat osallistuneet yrityksenne palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun? Valitse kaikki sopivat.	Kaikki vastaajat (n=328)	10-49 henkilöä (n=144)	50-99 henkilöä (n=95)	100-249 henkilöä (n=51)	Yli 250 henkilöä (n=38)
Ylin johto	97 %	98%	97%	98%	97%
Keskitason johtajat	60 %	57%	55%	64%	69%
Alemman tason päälliköt	31 %	41%	26%	24%	29%
Asiantuntijat	23 %	25%	20%	22%	27%
Muu henkilöstö	18 %	21%	13%	18%	19%



# Ketkä ovat osallistuneet palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun? Toimialan yläluokkien mukaan

Ketkä ovat osallistuneet yrityksenne palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun? Valitse kaikki sopivat.	Teollisuus (n=116)	Rakentaminen (n=39)	Palvelut (n=126)	Kauppa (n=45)
Ylin johto	97%	94%	98%	98%
Keskitason johtajat	62%	46%	66%	50%
Alemman tason päälliköt	32%	17%	36%	25%
Asiantuntijat	20%	20%	28%	20%
Muu henkilöstö	25%	3%	19%	7%



**Keskusteleva keskusjärjestö**

