



VASTUULLINEN TYÖNANTAJA –TUTKIMUS 2021

Vetovoimainen työnantajakuva ja avoin luottamuksen
kulttuuri työpaikalla

Vastuullinen työnantaja -tutkimus 2021

SUOMEN SUURIN TYÖELÄMÄN VASTUULLISUUSTUTKIMUS

- Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää, kuinka hyvin suomalaiset työnantajaorganisaatiot toimivat vastuullisesti.
- Tutkimuksessa työntekijät ottivat kantaa 6 vastuullisuusperiaatteen toteutumiseen työnantajalla. Jokaisen vastuullisuusperiaatteen osalta vastaajat arvioivat siihen liittyviä kysymyksiä. Tutkimuksen aihepiirit:
 - Syrjimättömyys
 - Työelämän tasapaino ja hyvinvointi
 - Esihenkilötyöhön panostaminen
 - Työn merkitys ja työssä kehittyminen
 - Tehtävän vaatimusten tasoinen palkkaus
 - Hyvä hakijakokemus
- Tutkimuksessa vastuullisuusperiaatteiden lisäksi vastuullisuuden osa-alueena Kestävä kehitys.
- Lopuksi vastaajat antoivat kokonaisarvionsa omasta työnantajastaan, mm. suositteluhalukkuus, kokonaisarvio työnantajan vastuullisuudelle ja maineelle.

Vastuullinen työnantaja -tutkimus 2021

TIEDONKERUU

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin Vastuullinen työnantaja –kampanjaan osallistuvien organisaatioiden keskuudessa. Otosta täydennettiin 18-65 –vuotiaita työssäkäyvää väestöä edustavalla otoksella kuluttajapaneelista.

TIEDONKERUUAIKA

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin kampanjaan osallistuvien organisaatioiden keskuudessa 15.2. - 30.4.2021 välisenä aikana. Täydentävät tiedonkeruu kuluttajapaneelista toteutettiin 19.4. – 22.4.2021 välisenä aikana.

VASTAAJAMÄÄRÄT

Organisaatioista saatiin yhteensä N=5521 ja kuluttajapaneelista yhteensä N=537 vastausta. Aineistot yhdistettiin, yhteensä otos sisältää N=6058 vastausta.

Tutkimuksen on toteuttanut IROResearch Oikotien toimeksiannosta.

Vastuullinen työnantaja -tutkimus 2021

TULOSTEN ESITTÄMINEN

- Tuloksista on laskettu indeksituloksia. Vastuullisuusindeksi on laskettu kaikkien kuutta vastuullisuusperiaatetta ja kestäväää kehitystä mittaavien kysymysten keskiarvojen keskiarvona. Osa-alueiden indeksitulos on laskettu ko. osa-alueella mittaavien kysymysten keskiarvojen keskiarvona.
- Tuloksia esitetään myös monimuuttuja-analyyseihin perustuvien lukuarvojen suhteen.
- Aineistosta on laskettu korrelaatioanalyysillä painokertomia. Painokertoimet kuvaavat kuinka suuri vaikutus kullakin asialla tai osa-alueella on työntekijöiden käsitykseen työnantajan vastuullisuusindeksiin, sekä kokonaisarvioon työnantajan vastuullisuudesta. Tuloksia esitetään näiltä osin nelikenttäkuviona.
- Tutkimuksen tilastollinen virhemarginaali koko otokselle on suurimmillaan n. 1,6 %-yksikköä suuntaansa. Keskiarvotuloksissa (asteikolla 1-5) virhemarginaali on n. 0,08 asteikkoarvoa.



VASTUULLINEN TYÖNANTAJA –TUTKIMUS 2021

Keva (n=249)

Vetovoimainen työnantajakuva ja avoin luottamuksen
kulttuuri työpaikalla

Aineiston rakenne

Keva, n=249

Sukupuoli

	%
Nainen	64
Mies	31
Muu/Ei halua sanoa	5

Ikä

Alle 25 vuotta	-
25-34 vuotta	5
35-44 vuotta	26
45-54 vuotta	34
55-64 vuotta	33
Yli 65 vuotta	3

Ammattiasema

Työntekijä	9
Asiantuntija tai toimihenkilö	79
Esihenkilö (alaisia yksi tai enemmän)	11
Johtavassa asemassa, ylin johto	1

Onko työ-/virkasuhde...

	%
Suoraan työnantajan kanssa	100
Henkilöstöpalveluyrityksen kautta	0

Työsuhteen tyyppi

Kokoaikainen jatkuva työsuhde	94
Kokoaikainen määräaikainen	1
Osa-aikainen jatkuva työsuhde	4

Ollut töissä nykyisellä työnantajalla

Alle 1 vuotta	6
1-3 vuotta	14
3-5 vuotta	7
5-10 vuotta	16
Yli 10 vuotta	57

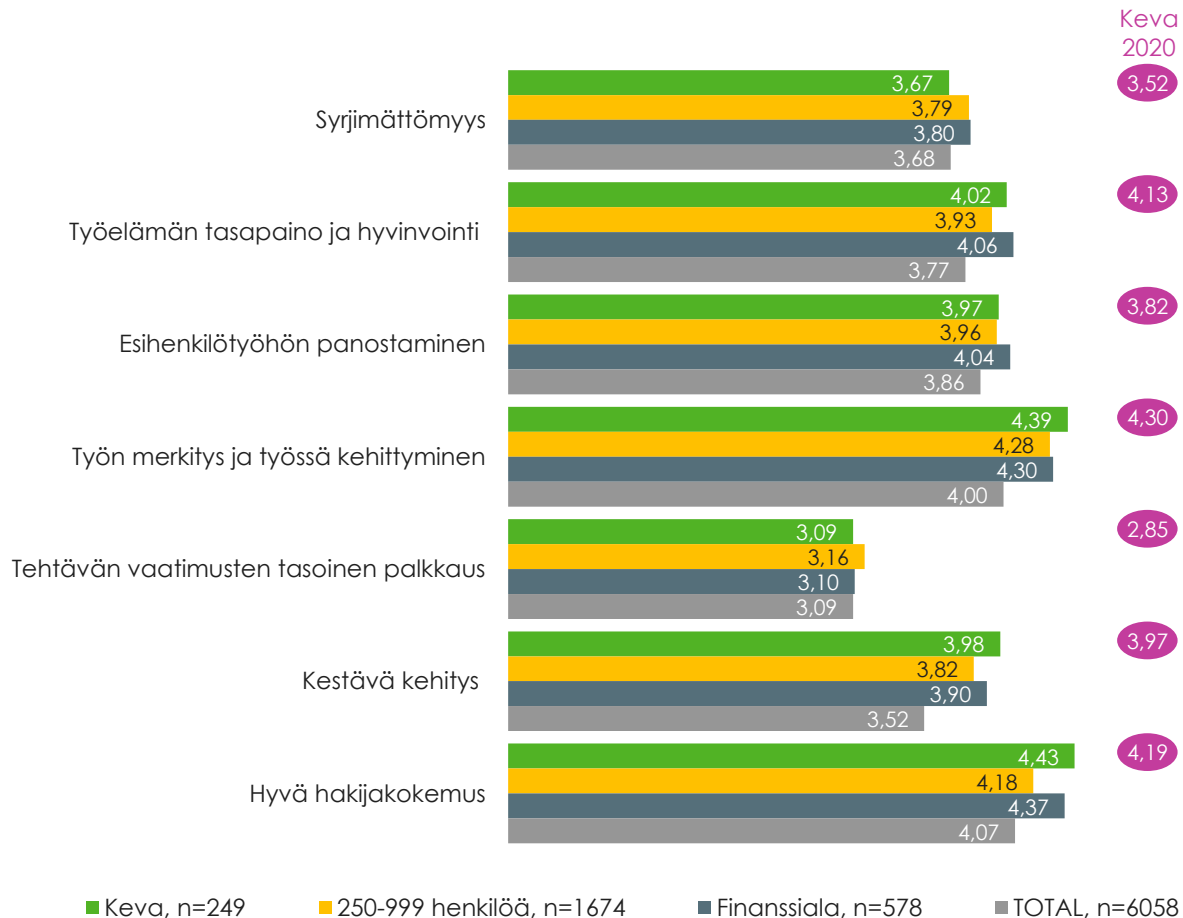


VASTUULLISUUDEN OSA-ALUEET

Vastuullisuuden osa-alueet

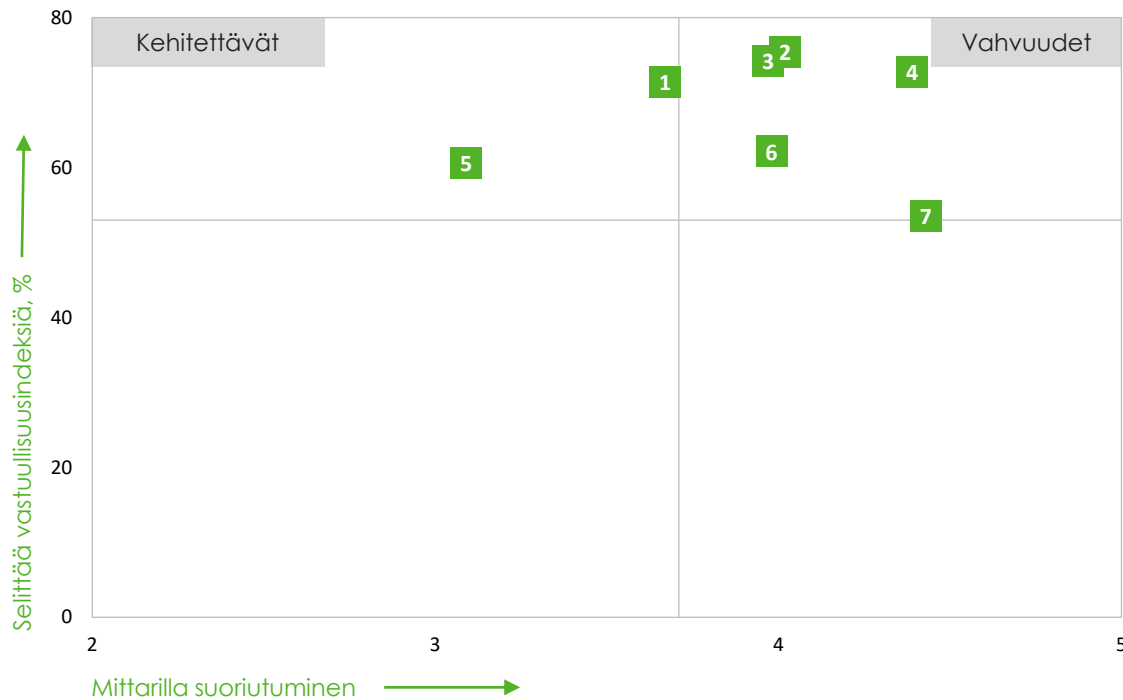
Osa-alueiden indeksit on laskettu osa-alueiden kysymysten keskiarvojen keskiarvona.

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä



Vastuullisuuden osa-alueiden vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249



1.	Syrjimättömyys
2.	Työelämän tasapaino ja hyvinvointi
3.	Esihenkilötyöhön panostaminen
4.	Työn merkitys ja työssä kehittyminen
5.	Tehtävän vaatimusten tasoinen palkkaus
6.	Kestävä kehitys
7.	Hyvä hakijakokemus

Huom! Lisää tietoa nelikenttäanalyysin tulkinnaista liitteessä sivulla 58.

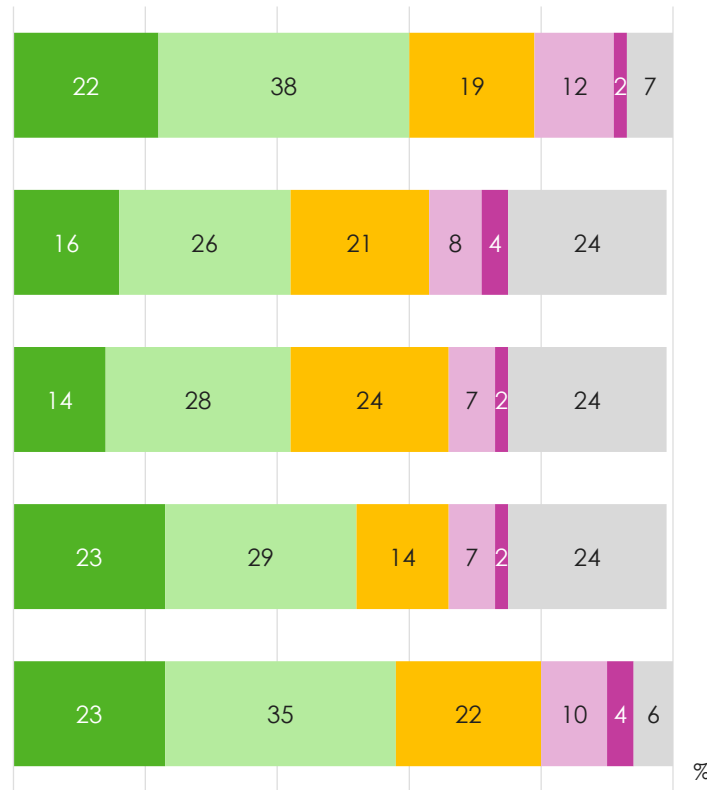
Selitysaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.

SYRJIMÄTTÖMYYS

Me olemme kaikki erilaisia. Yhdenvertainen ja oikeudenmukainen kohtelu on hyvinvoivan työyhteisön perusta. Esimerkiksi sukupuoli tai syntyperä ei saa olla peruste sen enempää syrjinnälle kuin suosinnalle. Tällaista havaittaessa vastuullinen työnantaja puuttuu tilanteeseen matalalla kynnyksellä.

Syrjimättömyys

Työnantajani edistää monimuotoisuutta (esim. sukupuolen, työsuhteen laadun, iän, etnisen taustan, koulutuksen suhteen)



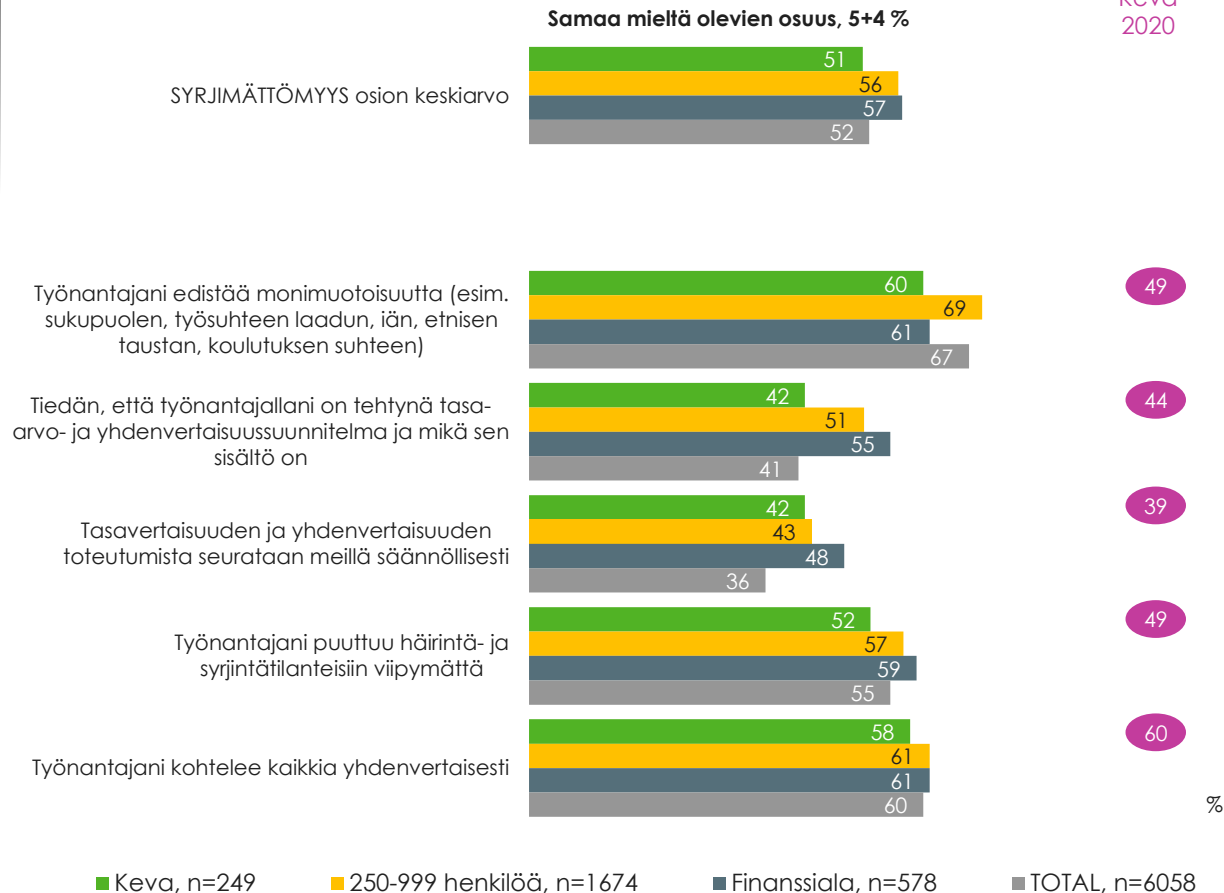
■ 5 - Täysin samaa mieltä ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 - Täysin eri mieltä ■ En osaa sanoa

Keva, n=249

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

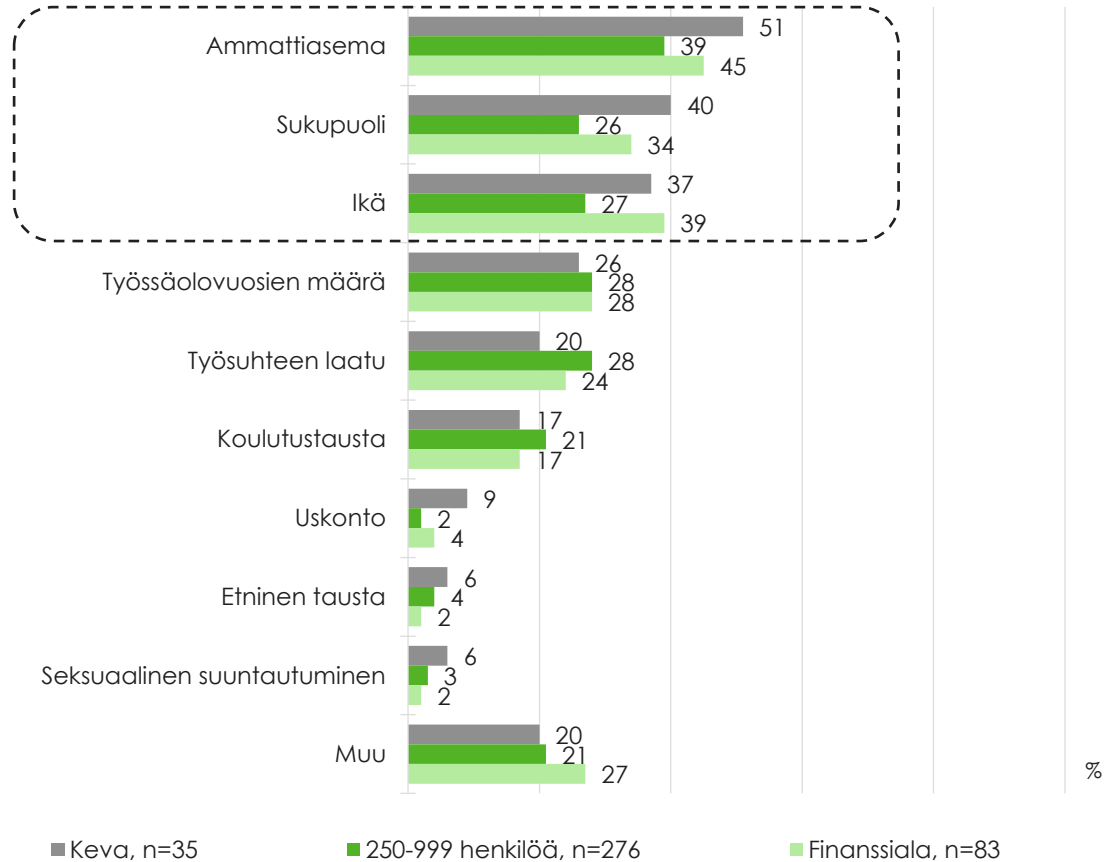
Syrjimättömyys

Keva
2020



Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Minkä tekijöiden suhteen yhdenvertainen kohtelu työpaikallasi ei toteudu?

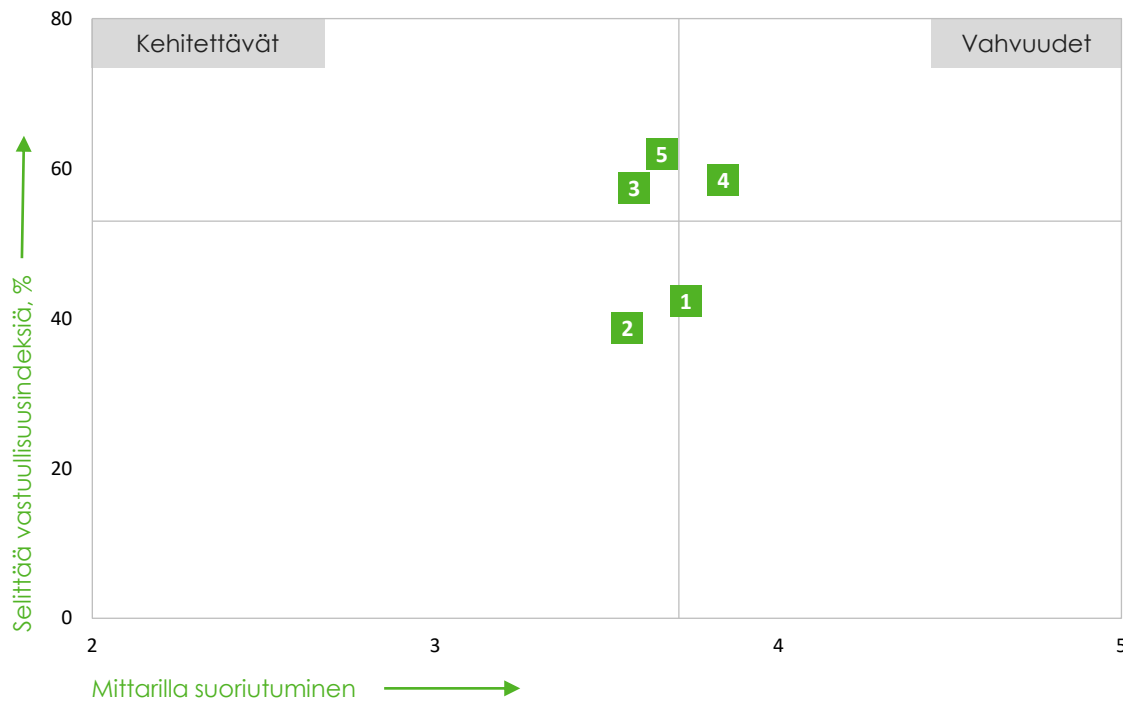


Vastaajat, joiden työnantaja ei kohtele kaikkia tasavertaisesti (1+2)

Monivalintakysymys.

Syrjimättömyys - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249



1.	Työnantajani edistää monimuotoisuutta (esim. sukupuolen, työsuhteen laadun, iän, etnisen taustan, koulutuksen suhteen)
2.	Tiedän, että työnantajallani on tehtynä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja mikä sen sisältö on
3.	Tasavertaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan meillä säännöllisesti
4.	Työnantajani puuttuu häirintä- ja syrjintätilanteisiin viipymättä
5.	Työnantajani kohtelee kaikkia yhdenvertaisesti

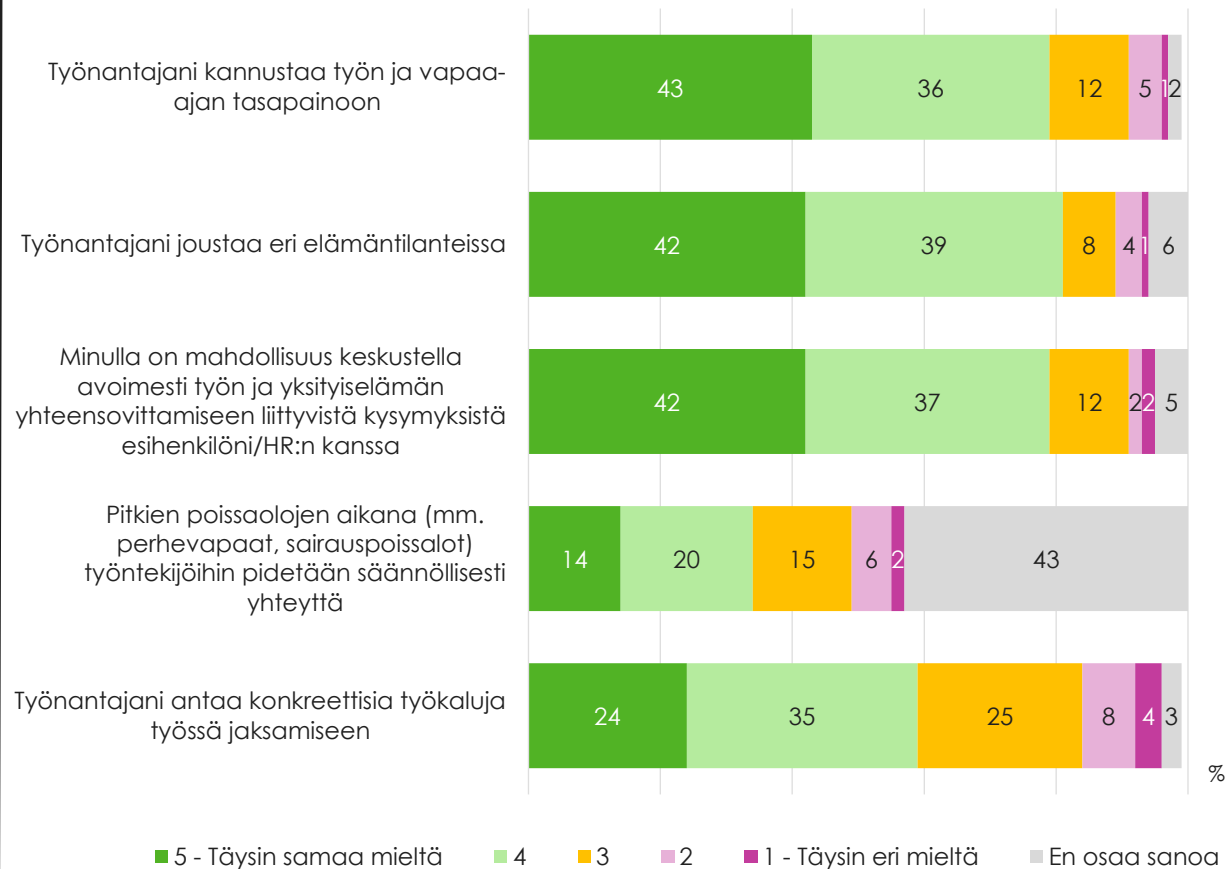
Huom! Lisää tietoa nelikenttäanalyysin tulkinnaista liitteessä sivulla 58.

Selitysaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.

TYÖELÄMÄN TASAPAINO JA HYVINVOINTI

Elämässä voi tapahtua kaikenlaisia käänteitä, jotka saattavat vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin sekä jaksamiseen myös työpaikalla. Vastuullinen työnantaja kuuntelee työntekijää ja joustaa parhaansa mukaan elämän eri vaiheissa.

Työelämän tasapaino ja hyvinvointi



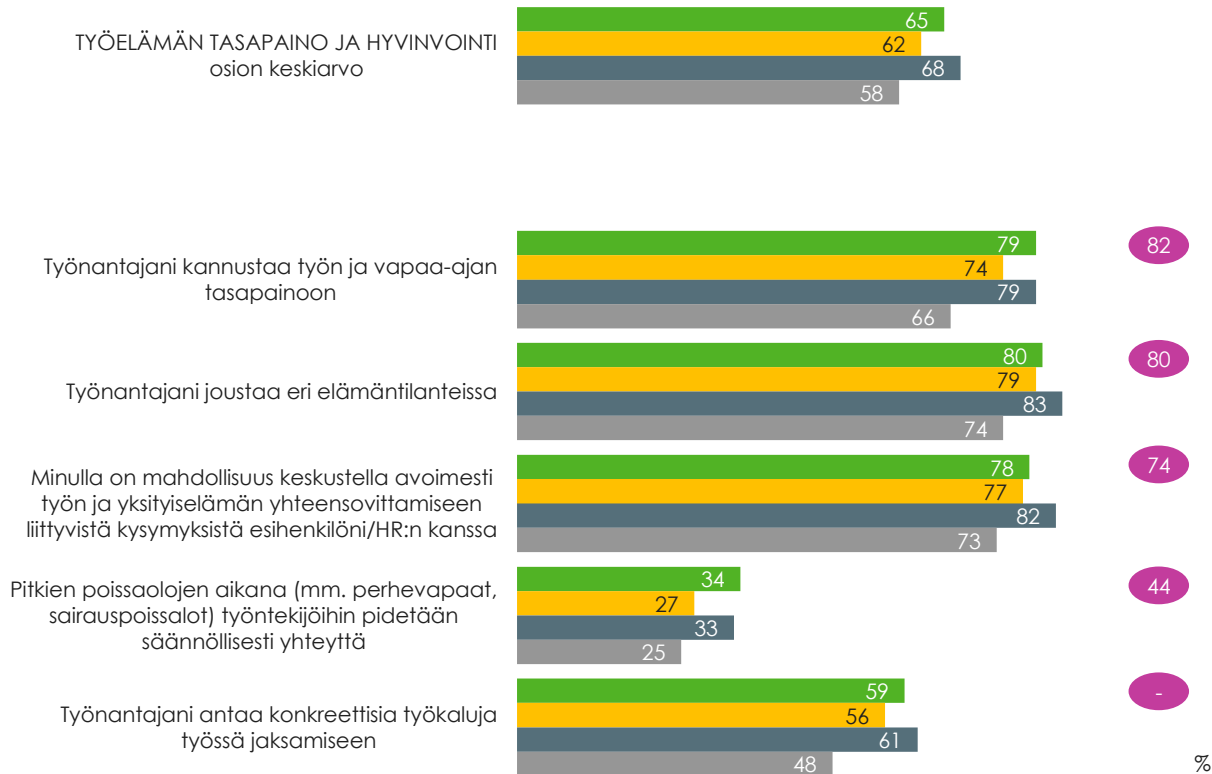
Keva, n=249

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Työelämän tasapaino ja hyvinvointi

Keva
2020
(vertailu soveltuvin osin)

Samaa mieltä olevien osuus, 5+4 %



■ Keva, n=249

■ 250-999 henkilöä, n=1674

■ Finanssiala, n=578

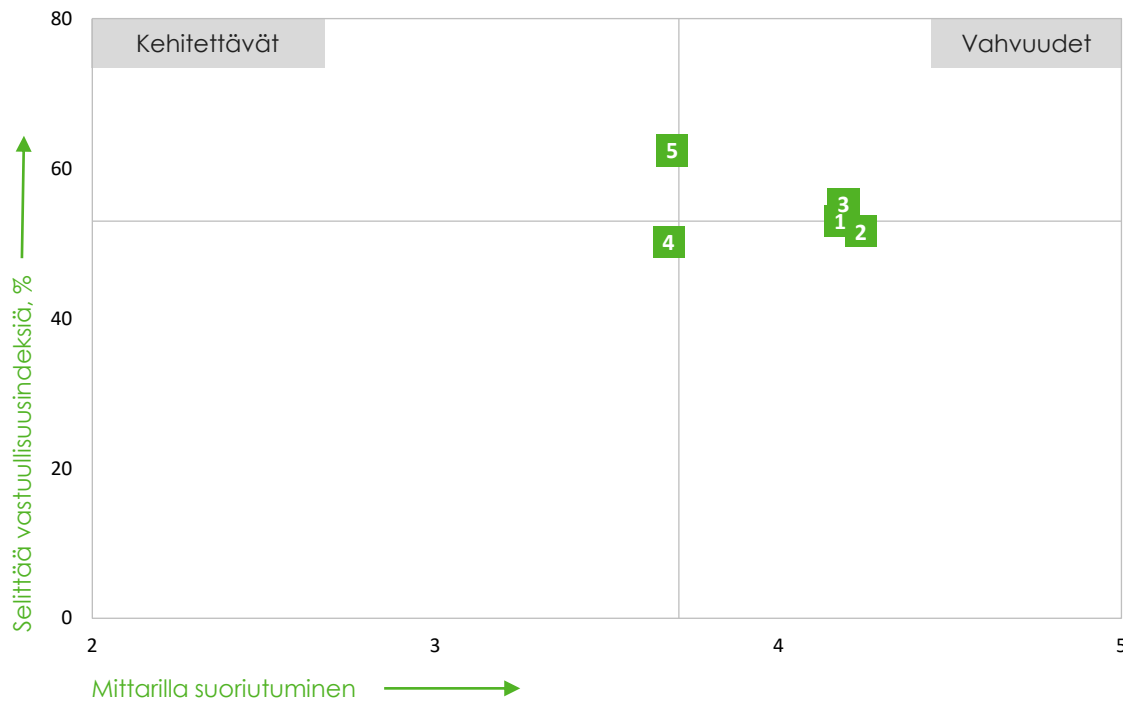
■ TOTAL, n=6058

%

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Työelämän tasapaino ja hyvinvointi - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249



1.	Työnantajani kannustaa työn ja vapaa-ajan tasapainoon
2.	Työnantajani joustaa eri elämäntilanteissa
3.	Minulla on mahdollisuus keskustella avoimesti työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä esihenkilöni/HR:n kanssa
4.	Pitkien poissaolojen aikana (mm. perhevapaat, sairauspoissalot) työntekijöihin pidetään säännöllisesti yhteyttä
5.	Työnantajani antaa konkreettisia työkaluja työssä jaksamiseen

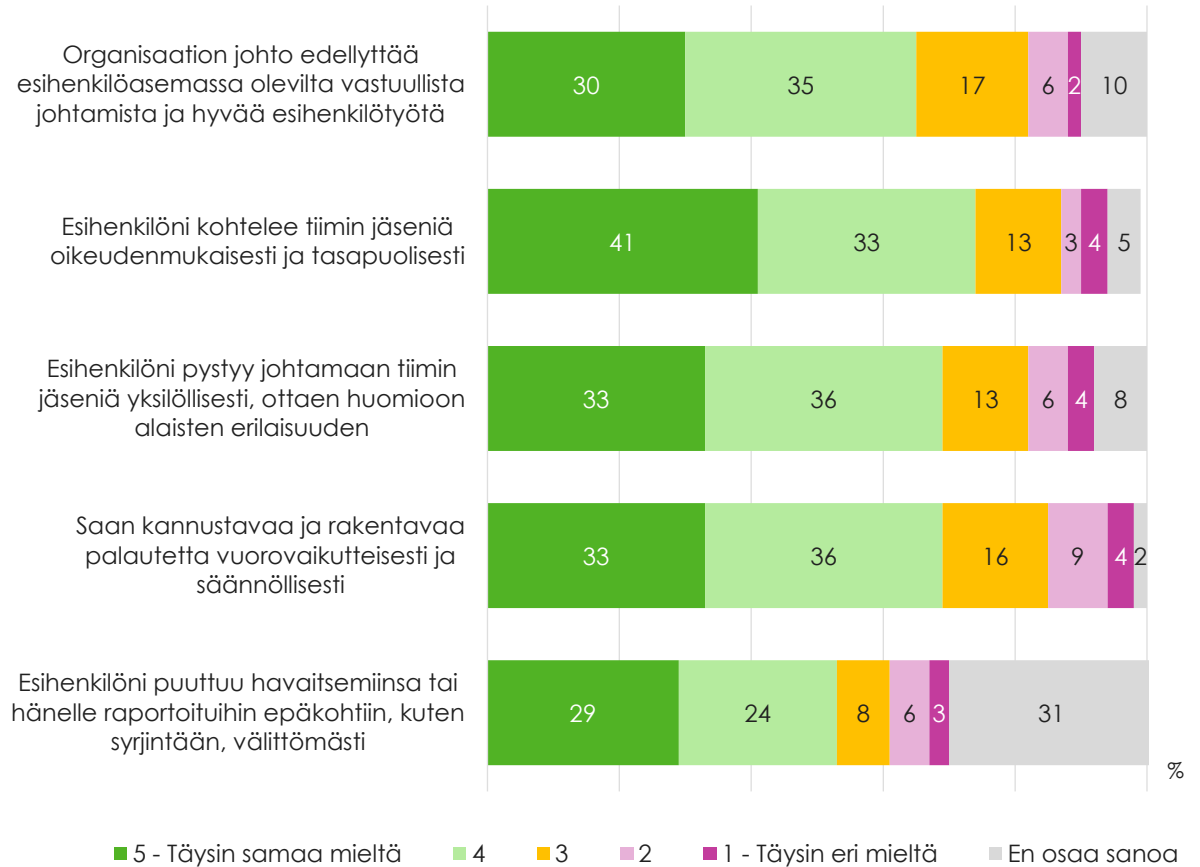
Huom! Lisää tietoa nelikenttäanalyysin tulkinnaista liitteessä sivulla 58.

Selitysaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.

ESIHENKILÖTYÖHÖN PANOSTAMINEN

Hyvä esihenkilö on läsnä työntekijöiden arjessa ja kiinnostunut työpaikan päivittäisistä tapahtumista. Ihmislähtöinen, kuunteleva esihenkilötyö on iso osa vastuullista työnantajuutta! Sen toteuttamiseen tulee varata aikaa ja sitä on myös kehitettävä johdonmukaisesti. Vastuullinen työnantaja pitää huolen että esihenkilöllä on valmiudet antaa työntekijälle palautetta rakentavasti ja säännöllisesti.

Esihenkilötyöhön panostaminen



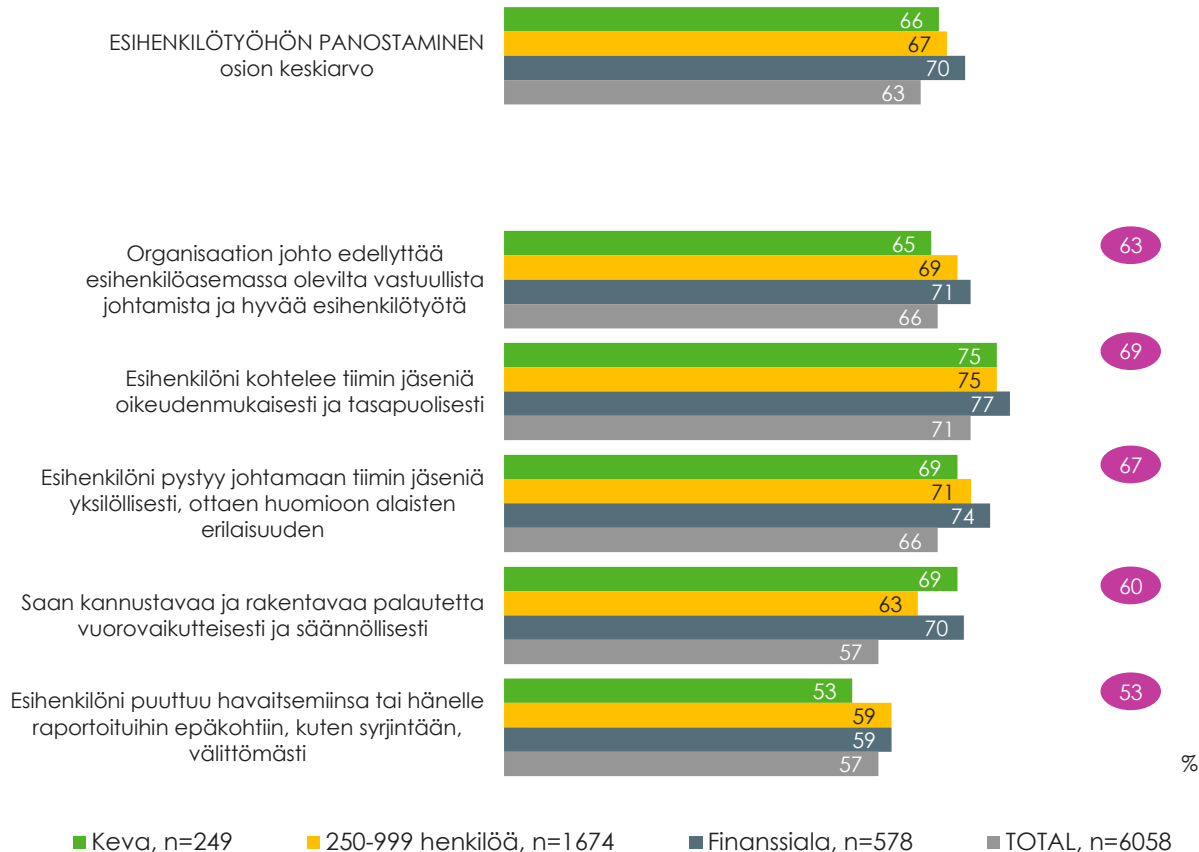
Keva, n=249

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Esihenkilötyöhön panostaminen

Keva
2020
(vertailu soveltuvin osin)

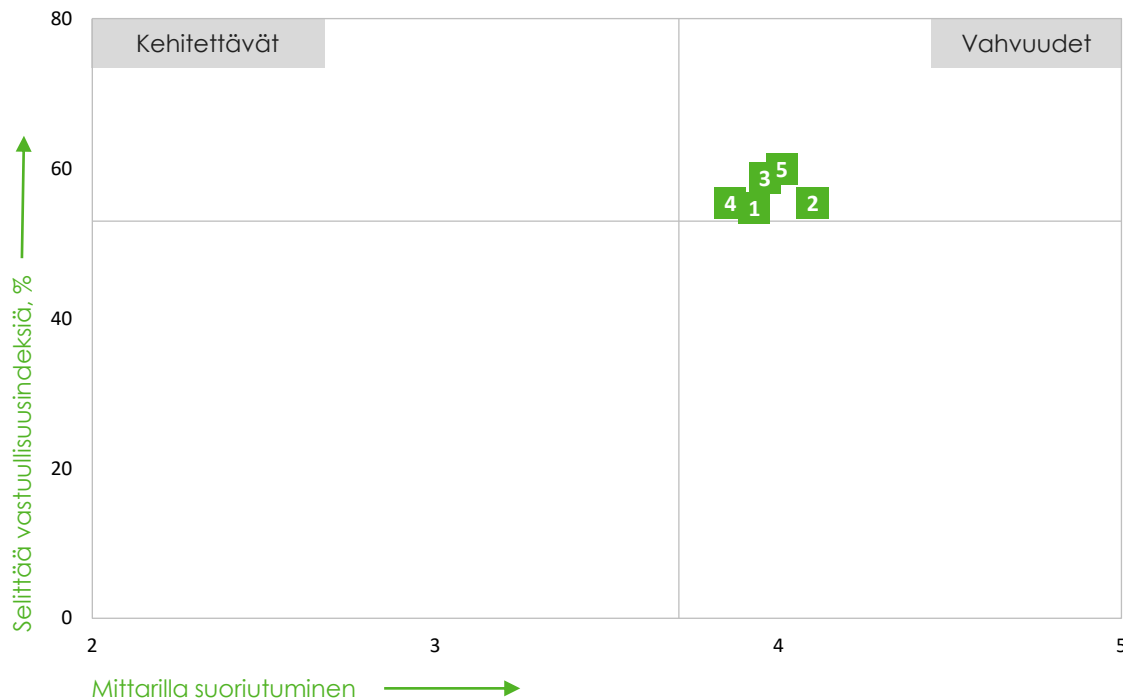
Samaa mieltä olevien osuus, 5+4 %



Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Esihenkilötyöhön panostaminen - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249



1.	Organisaation johto edellyttää esihenkilöasemassa olevilta vastuullista johtamista ja hyvää esihenkilötyötä
2.	Esihenkilöni kohtelee tiimin jäseniä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti
3.	Esihenkilöni pystyy johtamaan tiimin jäseniä yksilöllisesti, ottaen huomioon alaisten erilaisuuden
4.	Saan kannustavaa ja rakentavaa palautetta vuorovaikutteisesti ja säännöllisesti
5.	Esihenkilöni puuttuu havaitsemiinsa tai hänelle raportoituihin epäkohtiin, kuten syrjintään, välittömästi

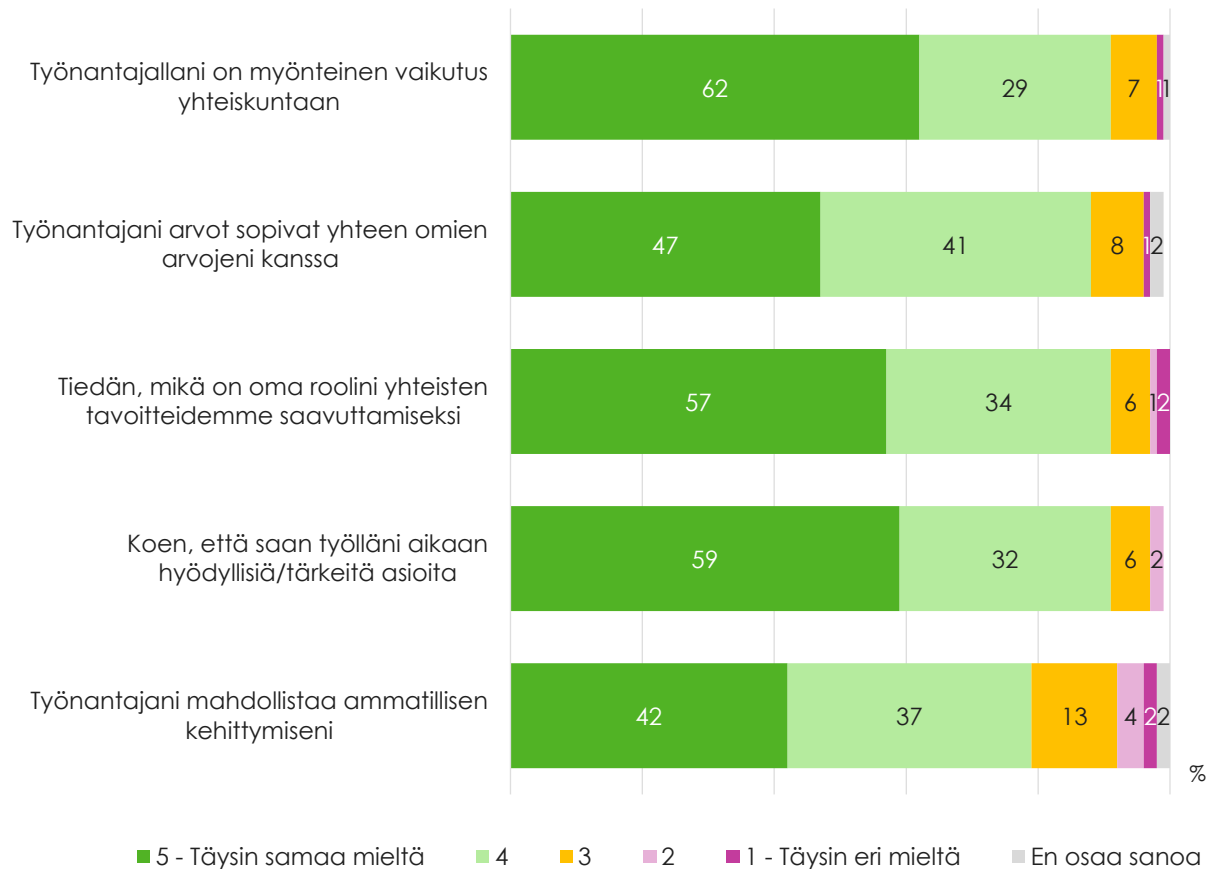
Huom! Lisää tietoa nelikenttäanalyysin tulkinnaista liitteessä sivulla 58.

Selitystaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.

TYÖN MERKITYS JA TYÖSSÄ KEHITTYMINEN

Työntekijälle on tärkeää kokea, että hänen työpanoksensa ja työn sisältö on merkityksellistä. Työnantaja mahdollistaa työntekijän kehittymisen ja jatkuvan oppimisen. Työntekijä kokee että työn merkitys näkyy yhteisissä arvoissa ja että työpaikalla toimitaan eettisesti ja ekologisesti.

Työn merkitys ja työssä kehittyminen



Keva, n=249

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Työn merkitys ja työssä kehittyminen

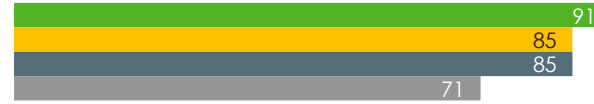
Keva
2020

Samaa mieltä olevien osuus, 5+4 %

TYÖN MERKITYS JA TYÖSSÄ KEHITTYMINEN osion keskiarvo

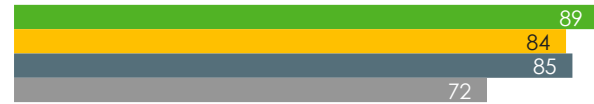


Työnantajallani on myönteinen vaikutus yhteiskuntaan



88

Tunnen työnantajani arvot ja ne sopivat yhteen omien arvojeni kanssa



86

Tiedän, mikä on oma roolini yhteisten tavoitteidemme saavuttamiseksi



90

Koen, että saan työlläni aikaan hyödyllisiä/tärkeitä asioita



88

Työnantajani mahdollistaa ammatillisen kehittämiseni



72

%

■ Keva, n=249

■ 250-999 henkilöä, n=1674

■ Finanssiala, n=578

■ TOTAL, n=6058

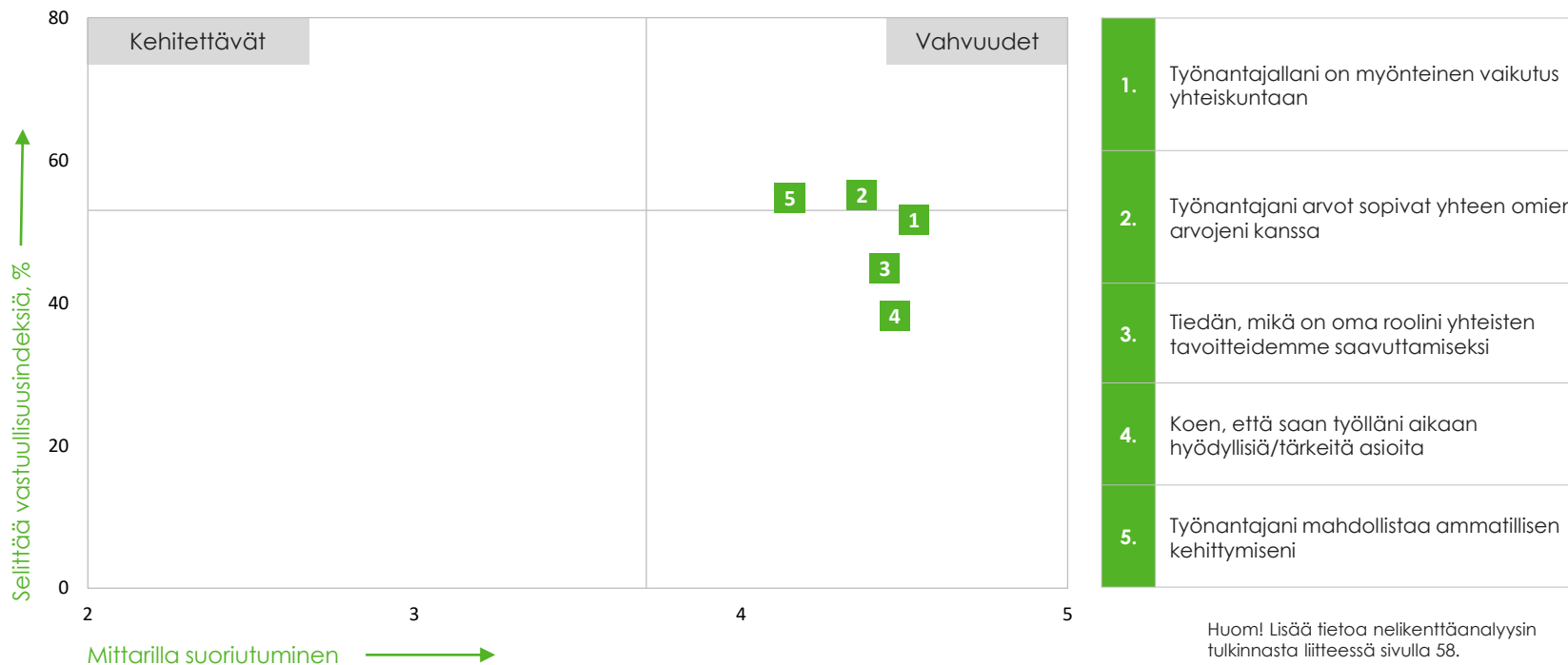
OIKOTIE

TYÖPAIKAT

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Työn merkitys ja työssä kehittyminen - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249

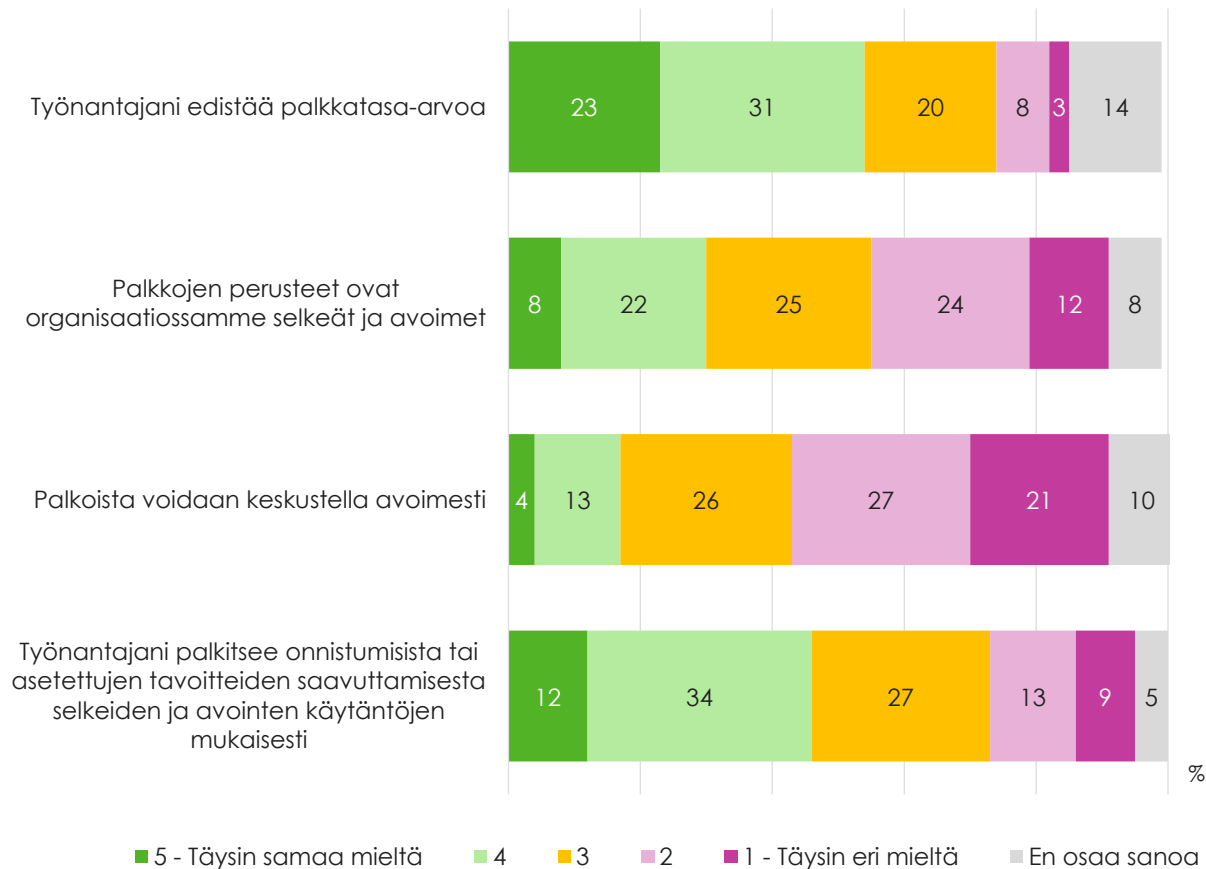


Selityssaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.

TEHTÄVÄN VAATIMUSTEN TASOINEN PALKKAUS

Palkka on tärkeä motivaatiotekijä, joka lisää myös työn merkityksellisyyden kokemusta. Tehdystä työstä tulee aina saada asianmukainen korvaus. Palkasta on hyvä keskustella säännöllisin väliajoin ja erityisesti työntekijän kehittyessä. Työntekijän tulee saada palkka ajoissa ja oikein.

Tehtävän vaatimusten tasoinen palkkaus



Keva, n=249

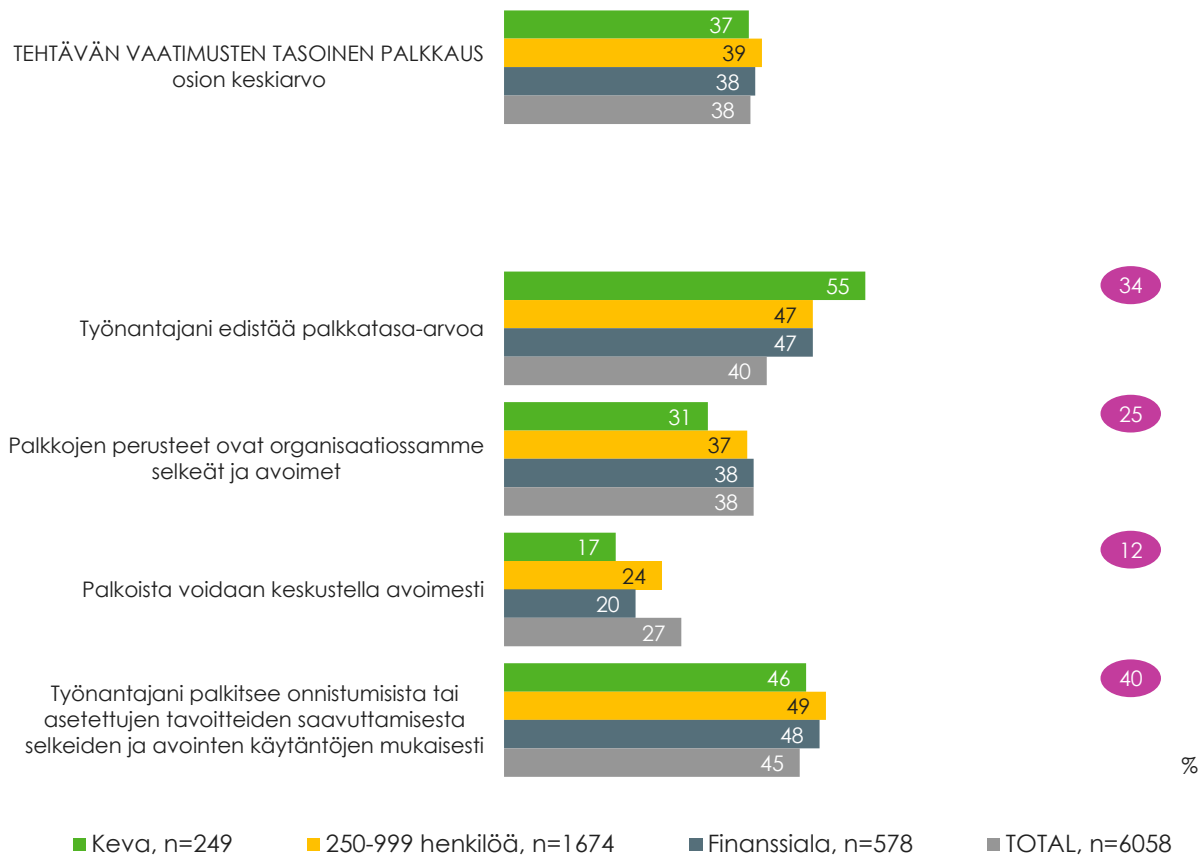
Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Tehtävän vaatimusten tasoinen palkkaus

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

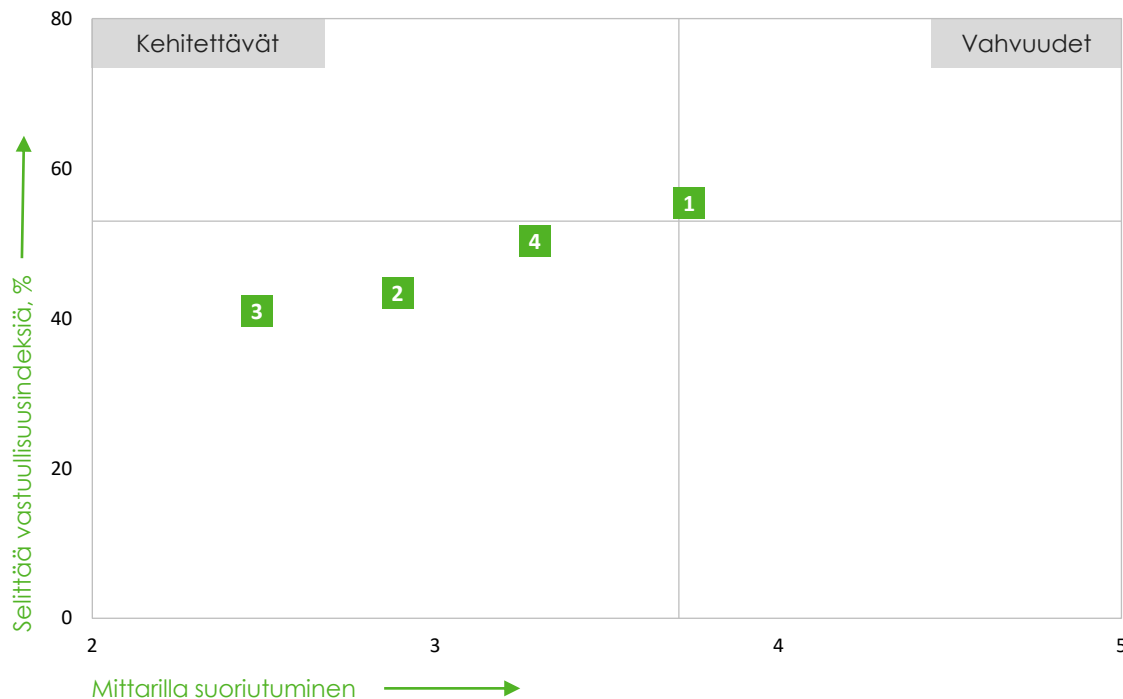
Ke
2020

Samaa mieltä olevien osuus, 5+4 %



Tehtävän vaatimusten tasoinen palkkaus - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249



1.	Työnantajani edistää palkkatasa-arvoa
2.	Palkkojen perusteet ovat organisaatiossamme selkeät ja avoimet
3.	Palkoista voidaan keskustella avoimesti
4.	Työnantajani palkitsee onnistumisista tai asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta selkeiden ja avointen käytäntöjen mukaisesti

Huom! Lisää tietoa nelikenttäanalyysin tulkinnaista liitteessä sivulla 58.

Selitystaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.



HYVÄ HAKIJAKOKEMUS

Vastuullinen työnantaja välittää hakijasta koko hakuprosessin ajan. Jokainen hakija on arvokas! Työnantajan on asianmukaisesti viestittävä rekrytoinnin etenemisestä – myös siinä tilanteessa, ettei hakija tule valituksi paikkaan.

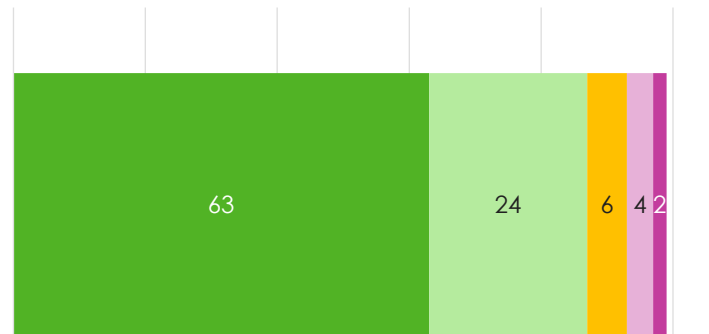
Hyvä hakijakokemus

Keva, n=49

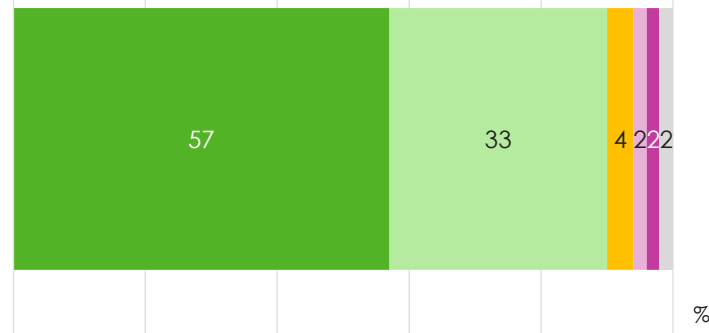
Enintään 3 vuotta nykyisellä työnantajalla työskennelleet vastaajat

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Hakiessani työnantajalleni hakuprosessi oli sujuva ja sain tarpeeksi tietoa rekrytoinnin etenemisestä



Hakuprosessin aikana syntynyt mielikuvani työnantajasta vastaa todellisuutta



■ 5 - Täysin samaa mieltä ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 - Täysin eri mieltä ■ En osaa sanoa

Hyvä hakijakokemus

Enintään 3 vuotta nykyisellä työnantajalla työskennelleet vastaajat

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Keva
2020

Samaa mieltä olevien osuus, 5+4 %



■ Keva, n=49

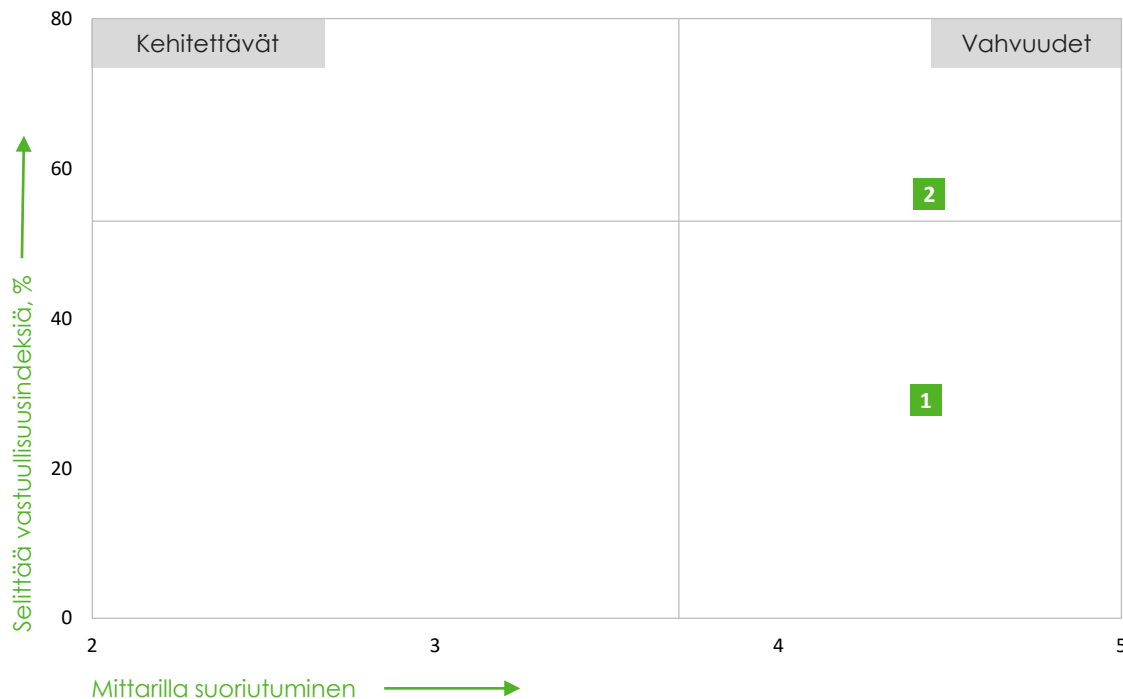
■ 250-999 henkilöä, n=466

■ Finanssiala, n=129

■ TOTAL, n=2102

Hyvä hakijakokemus - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Kevä, n=49



1. Hakiessani työnantajalleni hakuprosessi oli sujuva ja sain tarpeeksi tietoa rekrytoinnin etenemisestä
2. Hakuprosessin aikana syntynyt mielikuvani työnantajasta vastaa todellisuutta

Huom! Lisää tietoa nelikenttäanalyysin tulkinnaista liitteessä sivulla 58.

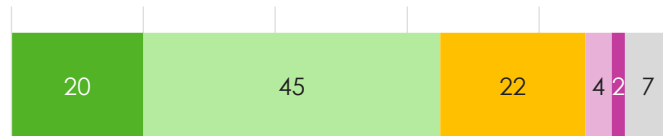
Selitysaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.

KESTÄVÄ KEHITYS

Kestävän kehityksen tarkoituksena on turvata sekä nykyisten että tulevien sukupolvien elinmahdollisuudet. Vastuullinen työnantaja huomioi kestävän kehityksen ongelmat ja pyrkii ratkaisemaan niitä. Ekologista kestävyttä työpaikoilla voidaan edistää mm. välttämällä materiaalihukkaa, ehkäisemällä jätteen syntymistä ja vähentämällä ruokahävikkiä. Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys tarkoittaa esimerkiksi työturvallisuutta ja hyvinvointia, tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

Kestävä kehitys

Olen ylpeä työnantajastani, koska ratkaisemme työllämme kestävän kehityksen ongelmia



Työnantajallani on vastuullisuusohjelma tavoitteineen ja aikatauluineen



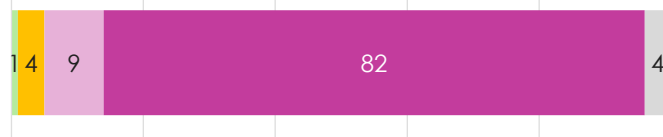
Työntekijät on otettu mukaan vastuullisuusohjelman suunnitteluun sekä vastuullisuustavoitteiden ja -toimenpiteiden määrittämiseen



Työnantajani tekee konkreettisia tekoja kestävän kehityksen edistämiseksi (esim. kannustaa ja auttaa työntekijöitä vähentämään ruokahävikkiä, käyttäjä ekosähköä, tukee työmatkapyöräilyä,...)



Harkitsen työpaikan vaihtoa, koska työnantajani ei mielestäni huomioi kestävää kehitystä riittävästi *



■ 5 - Täysin samaa mieltä ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 - Täysin eri mieltä ■ En osaa sanoa

Keva, n=249

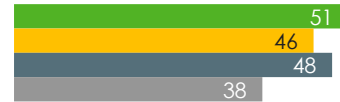
Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

*Väittämää ei laskettu mukaan kestävän kehityksen osa-alueen indeksitulokseen.

Kestävä kehitys

Samaa mieltä olevien osuus, 5+4 %

KESTÄVÄ KEHITYS osion keskiarvo

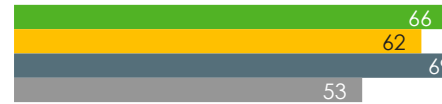


Olen ylpeä työnantajastani, koska ratkaisemme työllämme kestävän kehityksen ongelmia



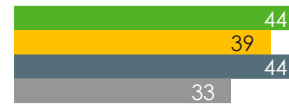
61

Työnantajallani on vastuullisuusohjelma tavoitteineen ja aikatauluineen



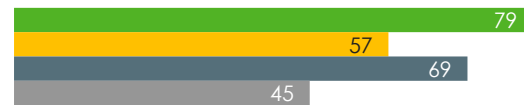
59

Työntekijät on otettu mukaan vastuullisuusohjelman suunnitteluun sekä vastuullisuustavoitteiden ja -toimenpiteiden määrittämiseen



46

Työnantajani tekee konkreettisia tekoja kestävän kehityksen edistämiseksi (esim. kannustaa ja auttaa työntekijöitä vähentämään ruokahävikkiä, käyttäa ekosähköä, tukee työmatkapyöräilyä, välttää kertakäyttöstasioita ja pullovesiä)



87

Harkitsen työpaikan vaihtoa, koska työnantajani ei mielestäni huomioi kestävää kehitystä riittävästi *



3

%

■ Keva, n=249

■ 250-999 henkilöä, n=1674

■ Finanssiala, n=578

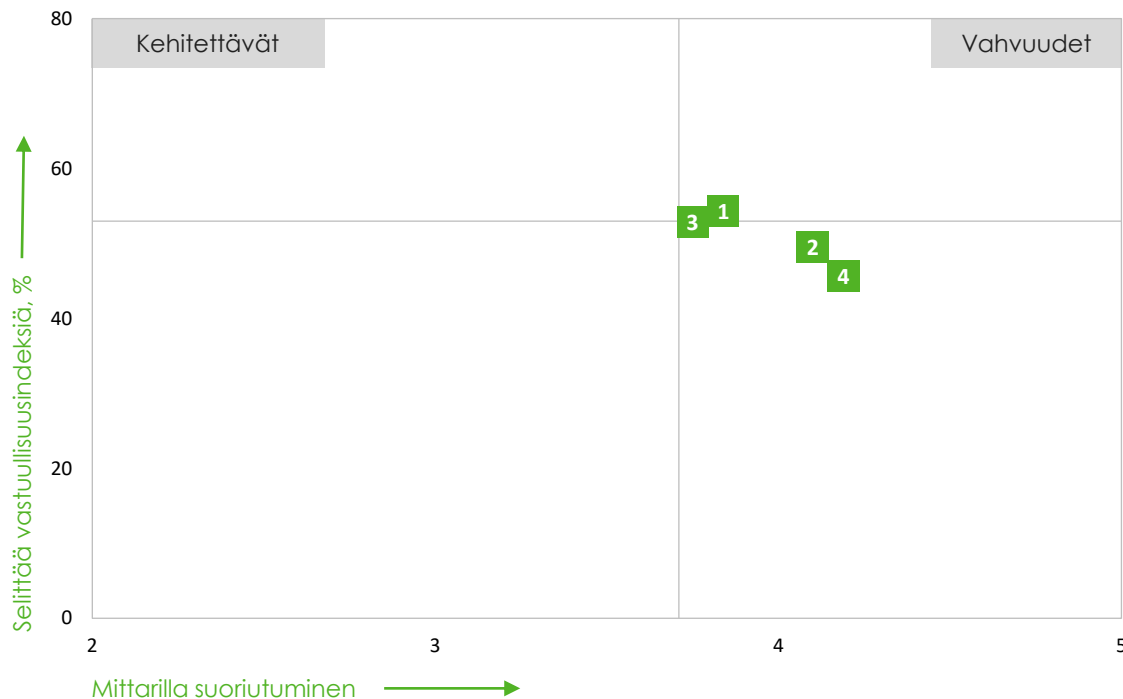
■ TOTAL, n=6058

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

*Väittämää ei laskettu mukaan kestävän kehityksen osa-alueen indeksitulokseen.

Kestävä kehitys - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

KeVa, n=249



1.	Olen ylpeä työnantajastani, koska ratkaisemme työllämme kestävä kehityksen ongelmia
2.	Työnantajallani on vastuullisuusohjelma tavoitteinen ja aikatauluineen
3.	Työntekijät on otettu mukaan vastuullisuusohjelman suunnitteluun sekä vastuullisuustavoitteiden ja -toimenpiteiden määrittämiseen
4.	Työnantajani tekee konkreettisia tekoja kestävä kehityksen edistämiseksi (esim. kannustaa ja auttaa työntekijöitä vähentämään ruokahävikkiä, käyttää ekosähköä, tukee työmatkapyöräilyä, välttää kertakäyttöastioita ja pullovesiä)

Huom! Lisää tietoa nelikenttäänalyysin tulkinasta liitteessä sivulla 58.

Selitystaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.



VASTUULLISUUSINDEKSI

Syrjimättömyys, Työelämän tasapaino ja hyvinvointi, Esihenkilötyöhön panostaminen, Työn merkitys ja työssä kehittyminen, Tehtävän vaatimusten tasoinen palkkaus, Kestävä kehitys ja Hyvä hakijakokemus

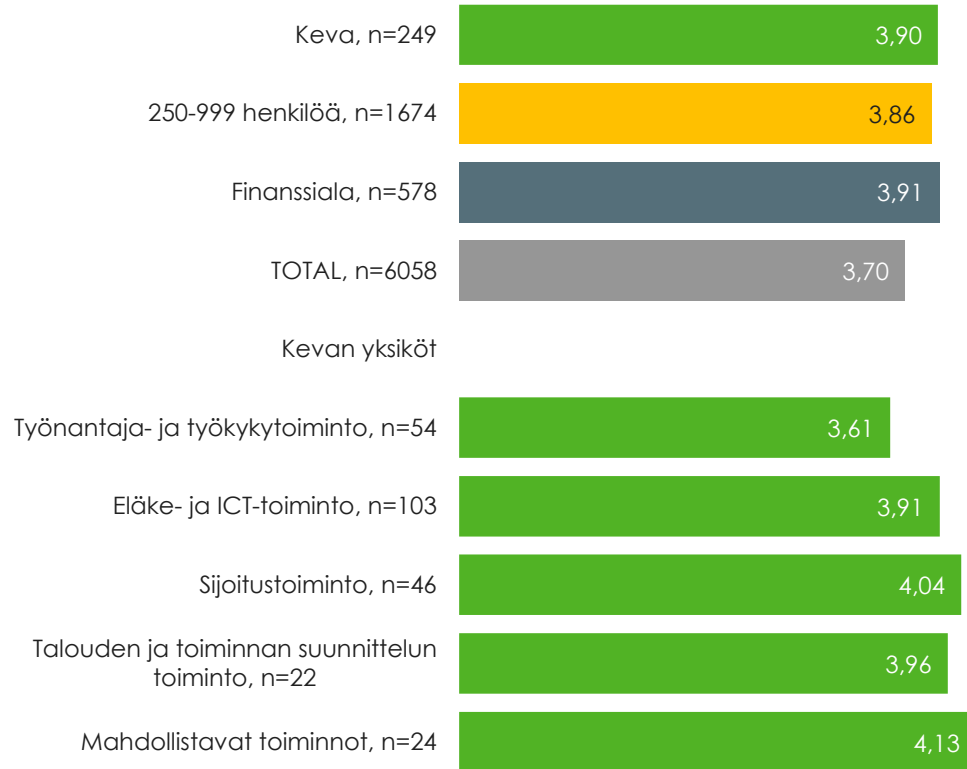
Vastuullisuus- indeksi

Vastuullisuusindeksi on laskettu kaikkien 6 vastuullisen työnantajuuden periaatetta ja kestäväää kehitystä mittaavien kysymysten keskiarvojen keskiarvona.

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

Keva
2020

3,78



VASTUULLISKOKEMUKSEN KOKONAISARVIOT

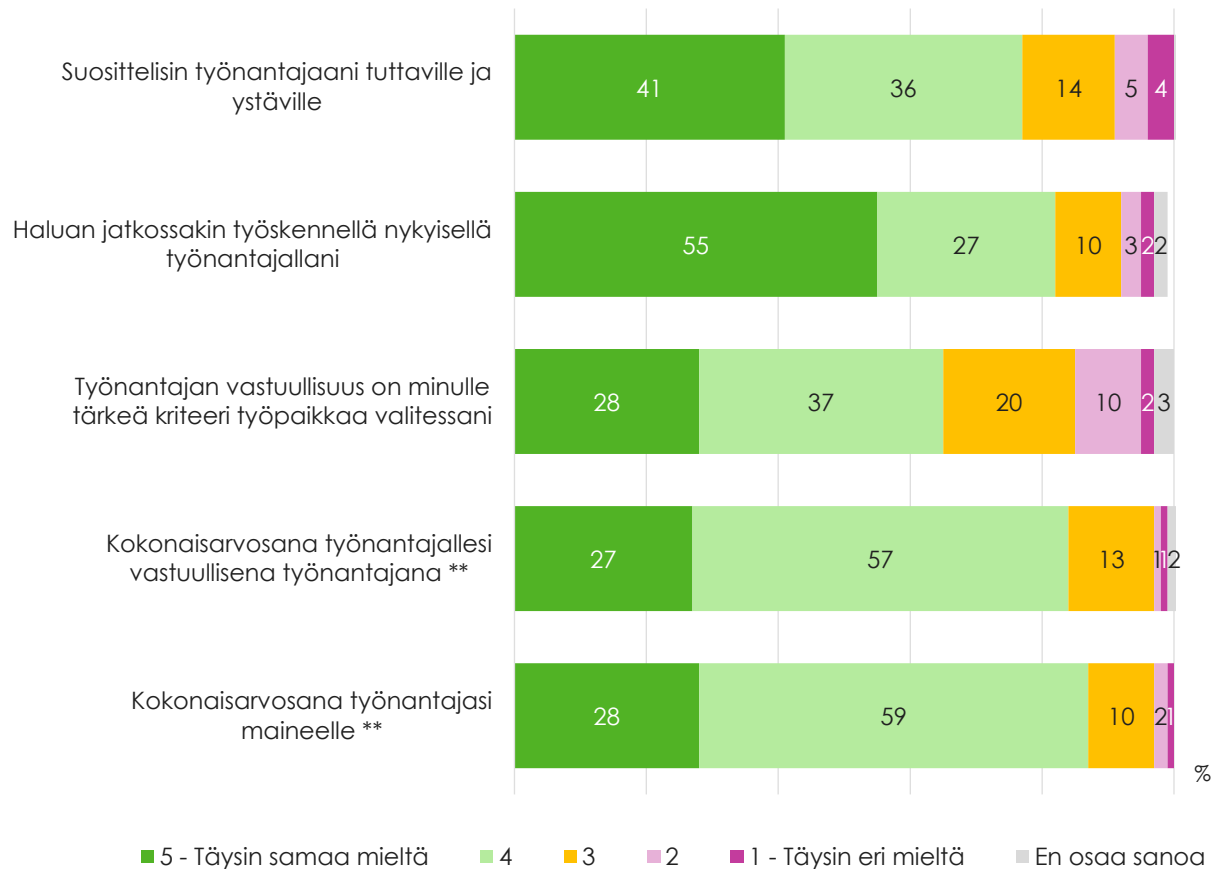
Suositteluhalukkuus, halu jatkaa työntäjän palveluksessa, työntäjän vastuullisuuden tärkeys työpaikkaa valittaessa sekä kokonaisarvio työntäjän vastuullisuudesta ja maineesta.

Muut yleismittarit

Keva, n=249

Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

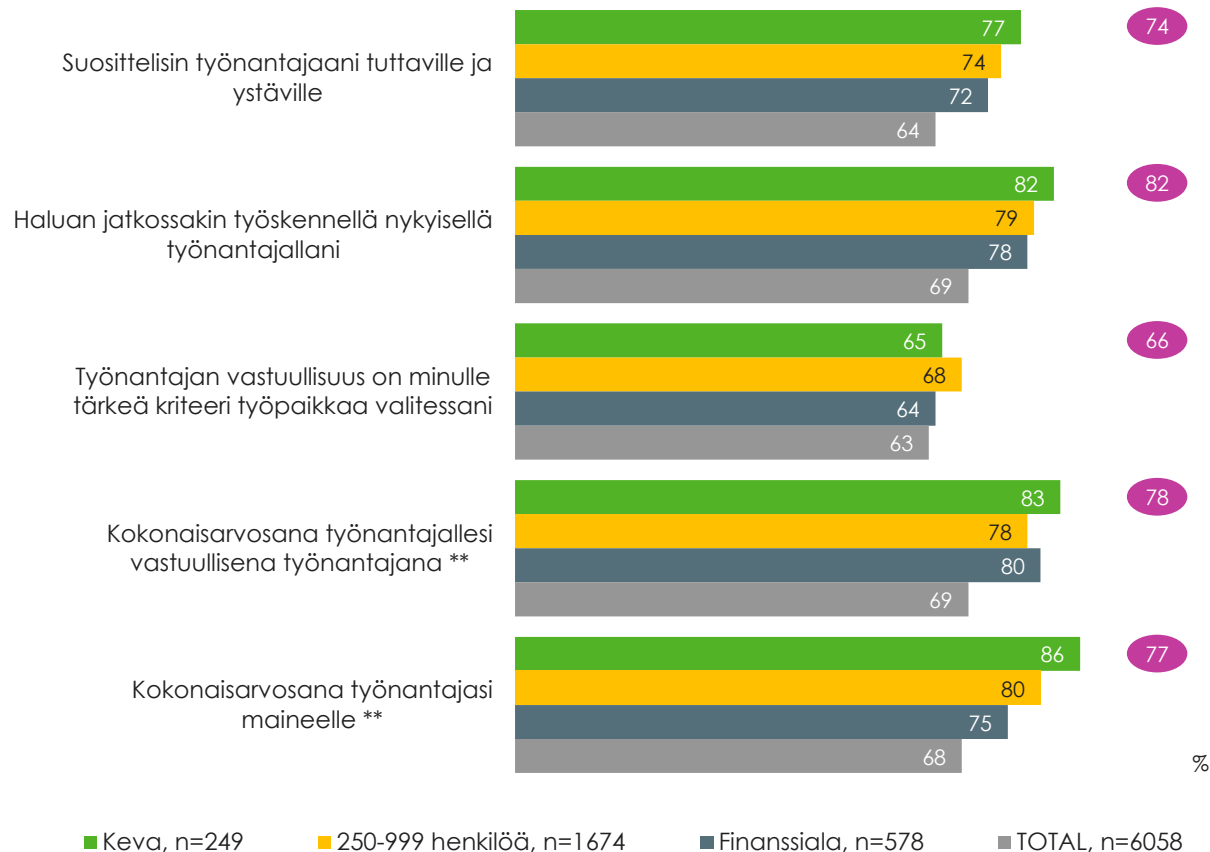
** Anna vielä seuraavat kokonaisarvosanat työnantajallesi. 5=Erittäin hyvä ja 1=Erittäin heikko



Muut yleismittarit

Samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa / vähintään hyvä arvosana (5+4) %

Keva
2020

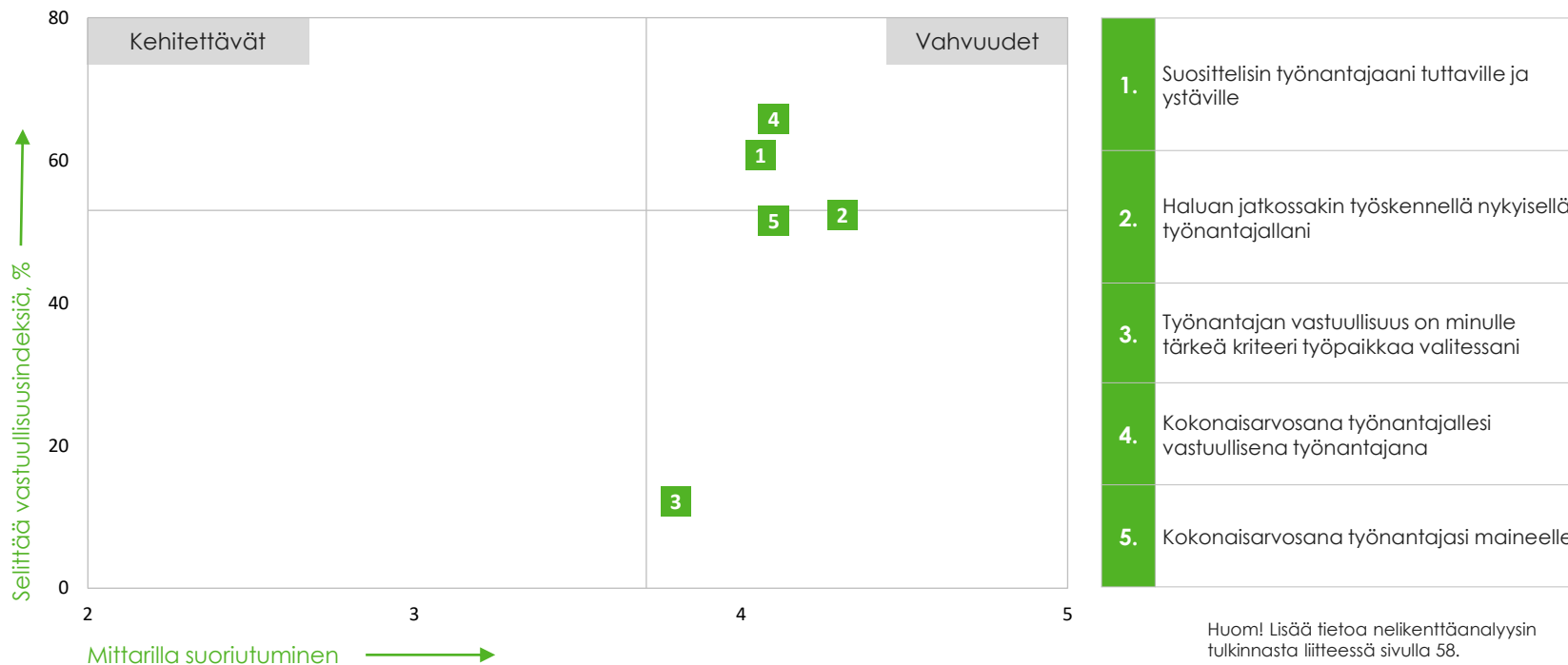


Kuinka samaa mieltä olet seuraavien väittämien kanssa? Kysymysten vastausvaihtoehtojen asteikko on 1-5, missä: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä

** Anna vielä seuraavat kokonaisarvosanat työnantajallesi. 5=Erittäin hyvä ja 1=Erittäin heikko

Yleismittarit - Suoriutuminen ja vaikutus vastuullisuusindeksiin

Keva, n=249



Selitystaste, % kuvaa kuinka voimakkaasti tekijä selittää vastuullisuusindeksiä. Mittarilla suoriutuminen kuvaa vastausten keskiarvoa asteikolla: 5=Täysin samaa mieltä ja 1=Täysin eri mieltä. Selitys/tulkinta tuloksesta: Mikä vaikuttaa voimakkaimmin vastuullisuuskäsitykseen ja kuinka hyvin työnantaja on tässä onnistunut.



LIITTEET

Yksikkökohtaisten tulosten tulkinta

Taulukoissa tulokset on testattu käyttäen tilastollista T-testiä ja khii²-testiä. Taulukoihin on merkitty osaryhmissä erot, jotka poikkeavat kokonaisaineistosta tilastollisesti merkitsevästi tai erittäin merkitsevästi (95 % luottamustasolla).

- Mikäli tuloksen väritys on vaalean punainen tai vihreä, tulos poikkeaa kokonaistuloksesta merkittävästi (95%, p-arvo pienempi kuin 0,05).
- Mikäli väritys on tummemman punainen tai vihreä tulos poikkeaa kokonaistuloksesta erittäin merkittävästi (99%, p-arvo pienempi kuin 0,01).
- Värjäykseen eli tilastolliseen eroon vaikuttaa osaryhmän vastaajamäärä, mitä pienempi vastaajamäärä, sitä suurempi eron pitää olla että on tilastollisesti poikkeava.
- Solukohtaisesti vastaajamäärät saattavat poiketa, kun kaikki vastaajat eivät ole ottaneet kantaa asiaan asteikolla 1-5

Markkinatutkimuksessa käytetään yleisesti 95 % luottamustasoa, esim. vaaligallupeissa lasketaan sillä tasolla tulokset. 95 % luottamustaso kuvaa sitä, että jos tutkimus toistetaan 100 kertaa, 95 tutkimuksessa tulos on virhemarginaalin sisällä. Esim. tulos on 20% ja virhemarginaali +/- 2 %-yksikköä. Silloin tulos voi vaihdella 18-22 % välillä ja on virhemarginaalin sisällä.

Jokaiselle osaryhmä-tulokselle on oma virhemarginaali, huomio vastaajamäärän. Kun tulos poikkeaa kokonaistuloksesta enemmän kuin virhemarginaalin verran, eroaa se tilastollisesti merkittävästi kokonaistuloksesta.

Nelikenttöanalyysin tulkinta

Nelikenttökuviassa on esitetty kunkin mittarin toteutumisen keskiarvo ja selitysaste. Mittarin toteutuminen on esitetty keskiarvona asteikolla 1-5, missä 5=täysin samaa mieltä ja 1=täysin eri mieltä. Selitysaste on laskettu aineistosta korrelaatioanalyysillä. Selitysaste on korrelaatiokertoimen neliö, joka saa teoriassa arvon 0-1 ja se kuvastaa kuinka voimakas vaikutus ko. tekijällä on työntekijän kokonaiskäsitykseen työnantajan vastuullisuudesta. Selitysaste kuvastaa mittarin selitysvoimaa prosentuaalisesti (kuinka monta prosenttia ominaisuus selittää kokonaiskäsitystä).

Nelikenttö on jaettu neljään osaan:

- Oikealla ylhäällä ovat sellaiset mittarit, joiden kanssa vastaajat ovat **samaa mieltä** ja joilla on suuri vaikutus vastuullisuuden kokonaiskäsitykseen. Tähän osaan kuuluvat tekijät **ovat vahvuuksia**, joissa on pyrittävä säilyttämään toiminnan hyvä taso.
- Vasemmalla ylhäällä ovat sellaiset mittarit, joiden kanssa vastaajat ovat **eri mieltä** ja joilla on suuri vaikutus vastuullisuuden kokonaiskäsitykseen. Tähän osaan kuuluvat tekijät ovat **keskeisiä kehittämiskohteita / toiminnan heikkouksia**, joissa on välttämätöntä pyrkiä parantamaan toiminnan tasoa.
- Oikealla alhaalla ovat sellaiset mittarit, joiden kanssa vastaajat ovat samaa mieltä, mutta joilla ei ole suurta vaikutusta vastuullisuuden kokonaiskäsitykseen.
- Vasemmalla alhaalla taas ovat sellaiset mittarit, joiden kanssa vastaajat ovat eri mieltä, eikä niillä ole myöskään suurta vaikutusta vastuullisuuden kokonaiskäsitykseen.