



"HAPPI LOPPUU, MITÄ SITTEEN?"

Suomalaisen työelämän tila 2016 -tutkimus

SISÄLTÖ

SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN TILA PÄHKINÄNKUORESSA	3
MIKÄ TRUST INDEX ©	5
NYKYTILA: HAPPI LOPPUU, MITÄ SITTEN?	6
Rehellisyyden puute johtamisessa	8
Johtaja, mihin organisaatiosi on menossa?	9
Saako työntekijä olla yksilö?	10
MUUTOS: KÄSIJARRU PÄÄLLÄ	12
Kehittymistä osallistamisessa ja työn merkityksen kokemuksessa	14
Hukkaan heitettyä potentiaalia	16
SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN MAHDOLLISUUDET	19
TAUSTAA: TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
SANOISTA TEKIOIHIN?	25

SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN TILA PÄHKINÄNKUORESSA

Suomalainen työelämä on kuin vanha koulurakennus, joka seisoo värittömänä ja mitäänsanomattomana paikallaan. Sen ainoat elonmerkit tarjoavat pieneliöt, joita ei näe, mutta myrkyllinen ilma heikentää suoritusta pelottavan huomaamattomasti.

Kelatkaa, nää tyypit käy töissä täällä joka päivä. Arman Alizad totesi alkuperäisen lausahduksen Arman ja viimeinen ristiretki -ohjelmassa tavatessaan karuissa oloissa eläviä ihmisiä ympäri maailmaa. Tämä internetissä kulovalkean tavoin levinnyt lausahdus hieman muutettuna osuu suomalaisen työelämän laatuun ja johtamiseen. Kurjuutta vellovat uutisoinnit ja yhteiskunnalliset juupas-eipäs-neuvottelut vain pahentavat tilannetta ja pitkittävät Suomen nousua sekä toipumista

haasteellisesta tilanteesta.

Kovien liiketoimintatulosten saavuttamisen ja ihmislähtöisen johtamisen koetaan edelleen olevan vaihtoehtoisia, toisensa poissulkevia valintoja. On valittava joko tulokset tai tyytyväinen henkilöstö. Parhaissa työpaikoissa toistuu ihmislähtöinen huippusuorituksia tuottava kulttuuri, jossa saadaan aikaan toistuvasti poikkeuksellisen hyviä tuloksia. Ytimessä on tiukka tavoiteorientoituneisuus sekä onnistumisten mahdollistaminen ja monistaminen. Taiten johdettu henkilöstö haluaa saavuttaa tavoitteet ja tehdä hyvää tulosta, eli kyseessä on sekä-että -näkökulma, ei joko-tai.

Suomalaisen työelämän tila 2016 -tutkimus osoittaa huolestuttavasti, miten huonoa happea hengitämme.

Muutoksen suunta on oikea, mutta sen määrä ja vauhti ovat liian hitaita. Neljän vuoden vertailussa suomalaisen työelämän seurantalutkimuksen tulokset ovat nousseet kaksi prosenttiyksikköä, 53%:sta 55%:in. Saman aikaisesti työntekijöiden kokemus Suomen parhaissa työpaikoissa on noussut 80%:sta 88%:in. Ero parhaiden työpaikkojen ja suomalaisen työelämän keskiarvon välillä on siis kasvanut entisestään. Keskeisiä huolenaiheita ovat johdon rehellisyys, viestintä ja yrityksen suunnannäyttäminen, jotka ovat pahasti hukassa. Kun siihen lisätään puutteet ihmisten yksilöinä kohtelemisessa ja ihmisten vähäinen osallistaminen heidän työtään koskevista päätöksistä, on tilanne vakava. Vaikka ihmisten osallistaminen on tuloksissa noussut seurantajakson aikana, nousu

on liian vähäinen näkyäkseen merkittävänä muutoksena käytännössä. Muut positiiviset muutokset ovat vähissä. Ne koskettavat osallistamisen lisäksi lähinnä työntekijöiden työn merkityksen kokemusta ja yhteishenkeä.

Suomalaisen työelämän vakava tila on otettava todesta, ja työ sen kehittämiseksi on aloitettava viimeistään nyt. Tarjoamme kättä pidempää tässä raportissa esiin nousevien haasteiden selättämiseksi. Kaikki lähtee tulevaisuuden kirkastamisesta; mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään. On viestittävä jatkuvasti ja jännittävästi, jotta ihmiset voivat keskittyä oleellisiin asioihin. On valjastettava ihmisten potentiaali käyttöön ja huomioitava heidät yksilöinä. On mentävä keskelle arjen työtä, kuunneltava ja kuultava, mitä työntekijät kertovat. Muutosten määrä ja kiire eivät tule vähentymään, joten muutoksesta on tehtävä ystävää.

Ajankohtaiset yhteiskuntakeskustelut, kuten kilpailukyky sopimus ja jatkuvat negatiivissävytteiset uutisoinnit keskittyvät kustannuksien minimointiin ja leikkauksiin.

Koko ajan mietitään, mistä voidaan vielä nipistää. Tulevaisuuden kasvupotentiaalia ei rakenneta kustannusleikkauksien varaan, mistä esimerkkinä toimivat Supercell, Vintti, Rovio tai KONE. Edellämainituissa yrityksissä on mietitty ja mietitään jatkuvasti, miten mahdollistetaan onnistuminen ja menestys.

Esimerkiksi Angry Birds -elokuva on tuottanut jo nyt enemmän kuin muut suomalaiset elokuvat yhteensä tällä vuosikymmenellä. Elokuva hehkutettiin medioissa ympäri maailmaa paitsi Suomessa. Onkin tarpeen kysyä, mitkä ovat suomalaisen median näkökulmavalinnat ja niiden vaikutukset liiketoimintaympäristöömme ja kollektiiviseen työelämäkokemukseemme? Menestystarinoista voi löytyä seuraavan menestyjän oivallus ja siksi kannattaisi jakaa tietoa ennen kaikkea menestyjistä – ei voittopuolisesti epäonnistumisista.



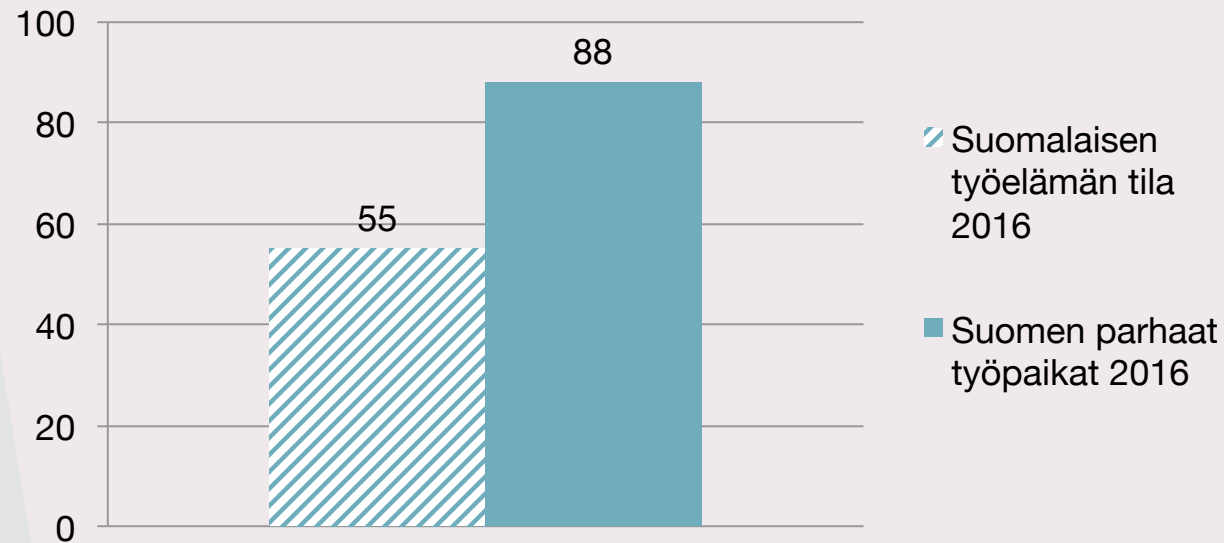
MIKÄ TRUST INDEX ©

Suomalaisen työelämän tila -tutkimuksessa käytetään Trust Index © -mittaria, joka on globaali hyvän työpaikan standardi. Mittaria käytetään myös Great Place to Workin® toteuttamassa parhaat työpaikat tutkimuksessa, joka on maailman laajin vuosittainen johtamistutkimus (v. 2015 Great Place to Work®in tutkimus toteutettiin 50 maassa, lähes 7000 yrityksessä, joissa työskentelee n. 12 miljoonaa työntekijää). Trust Index © mittaa työntekijöiden kokemusta työpaikastaan ja se mitataan 58 positiivisen väittämän avulla. Työntekijöitä pyydetään vastaamaan kuhunkin väittämään asteikolla yhdestä viiteen. Kunkin kyselyväittämän osalta lasketaan positiivisten vastausten (4 = "melko samaa mieltä", 5 = "täysin samaa mieltä") osuus. Jos esimerkiksi tulos on 75 %, kolme neljästä kyselyyn vastanneesta työntekijästä tunnistaa mitatut hyvän työpaikan ominaisuudet todeksi omalla työpaikallaan.



NYKYTILA

HAPPI LOPPUU, MITÄ SITTEEN?



TRUST INDEX © -KOKONAISPISTEET KAIKISTA TUTKIMUSVÄITTÄMISTÄ

Suomalaisen työelämän ja johtamisen laatu puhuttavat ihmisiä joka päivä. Erilaiset tutkimukset osoittavat huonon johtamisen ja työpahoinvoinnin hintalapun olevan kymmeniä miljardeja vuodessa. Tehokkuusvaatimukset, huonosti toimiva työyhteisö, töiden keuhko organisointi tai ongelmat työn sisällössä, organisaation toimintatavoissa tai johtamisessa aiheuttavat haitallista kuormitusta. Stressin, epätyytyväisen työn sisällön, työjärjestelyn tai työyhteisön sosiaalisen toimimattomuuden arvellaan aiheuttavan noin puolet kaikista menetetyistä

työpäivistä. Hyvinvoiva työntekijä on paljon tuottoisampi kuin sellainen, joka ei voi hyvin.

Kiire vähentää eniten työssä viihtymistä. Työpaikoilla jokainen kiirettä vähentävä askel on tervetullut, oli se järkevöittämistä, yksinkertaistamista, selkiyttämistä tai priorisointia.

Kilpailukykysovimuksen näkyvin osa julkisuudessa on ollut työajan pidentäminen 24 tunnilla vuodessa. Helsinkiläinen Oranssi Planeetta antikvariaatti oli laittanut

uudistuksen voimaan heti ja laajentanut aukioloaikojaan; arkisin kello 9.57-18.03. Valitettavasti kuudella lisätyöminuutilla ei ole mitään tekemistä ihmisten hyvinvoinnin, työn sisällön tai kuormituksen kanssa.

Menestyvissä yrityksissä on ymmärretty, että parhaat ideat eivät tule nurkahuoneesta, vaan arjen sankareilta, työntekijöiltä. Poliitikot voisivat ottaa menestyvien yritysten johtohenkilöitä mukaan kehittämään Suomea, ja hakemaan ideoita heiltä, miten kilpailukykyä ja tuottavuutta nostetaan.

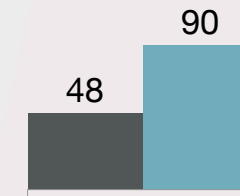
REHELLISYYDEN PUUTE JOHTAMISESSA

Suomalaiset tunnetaan maailmalla rehellisenä kansana, ja se on ollut todella vahva piirre suomalaisuudessa. Siihen kuvaan on tullut iso särö. Tällä hetkellä alle puolet suomalaisessa työelämässä kokee, että johdon toimintatapa on rehellinen ja eettinen. Samoissa lukemissa liikutaan

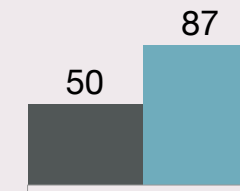
myös siinä, miten johto pitää lupauksensa ja toimii sanojensa mukaisesti. Johdon ja työntekijöiden välinen luottamussuhde on pahasti rikki. Tämä on erityisen hälyttävää, sillä suomalainen kulttuuri rakentuu rehtiyden ja reiluuden päälle; mihin arvoihin johdon toiminta perustuu tällä hetkellä?

Johtamisen kulmakivi on hapertunut eikä se kannata ilman pikaista korjausta.

” Johdon toimintatapa on rehellinen ja eettinen ”



” Johto pitää lupauksensa ”



■ Suomalaisen työelämän tila 2016

■ Suomen parhaat työpaikat 2016

JOHTAJA, MIHIN ORGANISAATIOSI ON MENOSSA?

Tulokset osoittavat, kuinka hälyttävästi suunta on hukassa. Vain 53% vastaajista kokee, että johdolla on selkeä näkemys siitä, mihin organisaatio on menossa ja miten sinne päästään. Tätä kokemusta

tukee se, että viestintä, odotusten esittäminen ja kyky johtaa koetaan saman tasoisesti. Työntekijöiden kokemus viittaa siihen, että organisaatioissa eletään kahdessa eri maailmassa; johdon

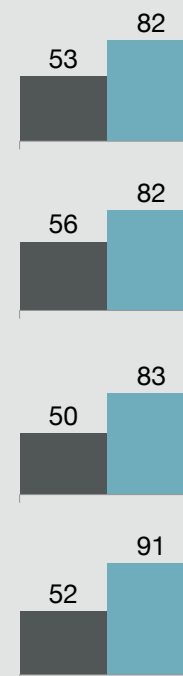
maailmassa ja työntekijöiden maailmassa. Vertaa näitä asioita esimerkiksi lapsen kasvatukseen: kerrotko tärkeistä asioista lapsillesi sähköpostitse ja luotat siihen, että se riittää?

” Johdolla on selkeä näkemys siitä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään ”

” Johto pitää minut hyvin ajantasalla tärkeistä asioista ja muutoksista ”

” Johto esittää odotuksensa selvästi ”

” Johto on pätevä johtamaan organisaation (liike)toimintaa ”



Suomalaisen työelämän tila 2016



Suomen parhaat työpaikat 2016

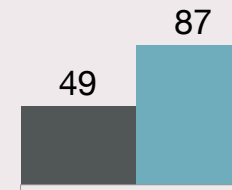
SAAKO TYÖNTEKIJÄ OLLA YKSIÖ?

Kolmantena hälytyskellona soi yksilöiden näkeminen työelämässä. 49% vastaajista kokee, että johto kohtelee heitä yksilöinä, ei vain työntekijöinä. Arvostusta annetaan nimenomaan tehdystä työstä, mutta

yksilönäkökulma jää pimentoon. Me kaikki olemme yksilöitä eikä meitä voi iskeä samaan muottiin. Ihmisten todellisen potentiaalin valjastaminen ja käyttäminen ovat hyvää liiketoimintaa, mutta nykyisillä

toimintatavoilla ihmisten tyhjäkäynti on huolestuttavan yleistä. Potentiaalin käyttämisellä on suora vaikutus tuottavuuteen, viihtyvyyteen ja tuloksiin.

” Johto kohtelee minua yksilönä, ei vain työntekijänä ”



Suomalaisen työelämän tila 2016



Suomen parhaat työpaikat 2016

Suomalaisen työelämän nykytilan tulokset eivät anna aihetta ylpeydel-
le tai ilolle. Työelämän ja johtamisen
laatua on kuitenkin helppo parantaa
ja harjoitella. Keskittymällä ihmisiin

ja luottamuksen rakentamiseen, on
kehittyminen ja kasvu rakennettu
kestävälle pohjalle.

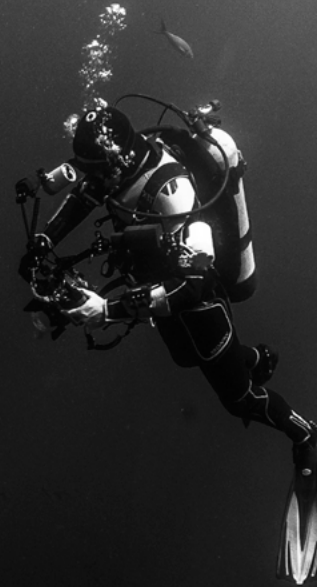
TÄSSÄ KOLME LISÄHAPPIPULLOA, JOISTA VOIT HAKEA APUA:

1. Kirkasta näkemys tulevaisuu-
desta itsellesi, johtoryhmällesi
ja koko organisaatiolle. Tässä
järjestyksessä. Kirkasta yrityk-
sesi tarkoitus ja linkitä ihmiset
siihen. Helpota tehtävää visuali-
soinnilla.

2. Tutustu omiin ihmisiin ja anna
heille mahdollisuus loistaa yk-
silöinä. Olennaista on ymmär-
tää, että yksilönä kohtelemisen
kokemus lähtee johtamisesta.
Johtaminen on ennen kaikkea
palveluammatti, jossa tärkein
tehtävä on mahdollistaa muiden

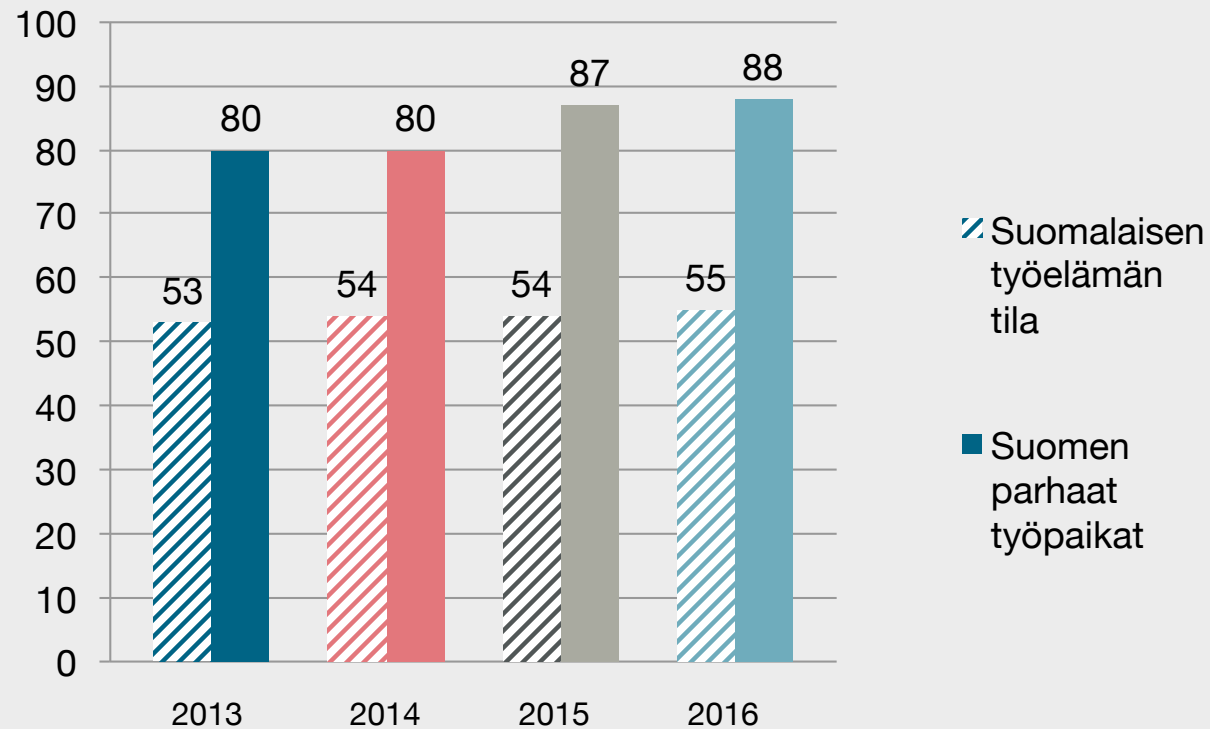
onnistuminen. Poista esteitä ja
luo edellytykset onnistumisille.

3. Viesti ja toimi läpinäkyvästi.
Varmista, että kaikki oleellinen
tieto on koko ajan kaikkien
saatavilla. Poista tiedon saan-
tia ja sen liikkumista haittaavat
esteet. Viesti asioista jatkuvasti,
joka paikassa ja jännittävästi.



MUUTOS

KÄSIJARRU PÄÄLLÄ



TRUST INDEX © -KOKONAISPISTEET KAIKISTA VÄITTÄMISTÄ 2013-2016

Suomalaisen työelämän tilaa on mitattu nyt neljänä vuotena peräkkäin. Kokonaistulos on noussut 53%:sta 55%:iin. Muutoksen suunta on oikea, mutta hidas vauhti ja marginaalinen kehitys

eivät vielä kanna hedelmää. Samaan aikaan parhaat työpaikat ovat pystyneet nostamaan jo ennestään vahvoja tuloksiaan nelinkertaisella vauhdilla. Talous- ja yhteiskunnalliset olosuhteet

ovat kaikille tutkituille yrityksille samat, mutta niissä aikaansaaduissa tuloksissa on merkittävä ero.

KEHITTYMISTÄ OSALLISTAMISESSA JA TYÖN MERKITYKSEN KOKEMUKSESSA

Suomalaisen työelämän muutoksen peruskiviä eli asioita, jotka ovat kehittyneet positiivisesti neljän vuoden aikana ovat ihmisten osallistaminen, työn merkitys ja yhteishenki. Sen sijaan tulokset osoittavat, että yksilönä kohtelun kokemus on heikentynyt.

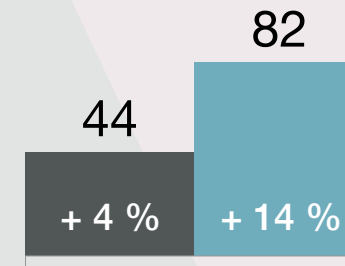
Johto ottaa työntekijät mukaan heidän työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon. Pienin askelin on

ymmärretty, että paras asiantuntijuus löytyy sieltä, missä työ tehdään. Hyvä työympäristö tukee ja parhaimmillaan edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia sekä lisää työn tuottavuutta.

Suurin hyppäys positiiviseen suuntaan on tapahtunut työn merkityksen kokemuksessa. Se on noussut neljässä vuodessa 10 prosenttiyksikköä 59 prosenttiin. Vahvistamalla voimavaroja, kuten

luottamusta, vuorovaikutusta tai johtamista, ihminen ei vain viihdy työssään, vaan haluaa myös satsata siihen täysillä. Sitoutuminen ja työn tuottavuus ovat moninkertaisia verrattuna tilanteisiin, joissa ihminen ei koe työtään merkitykselliseksi. Yhteishenki on noussut haasteellisina vuosina, ja tiukat ajat ovat hioneet yhteishenkeä tiiviimmäksi.

” Johto ottaa työntekijät mukaan heidän työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon ”

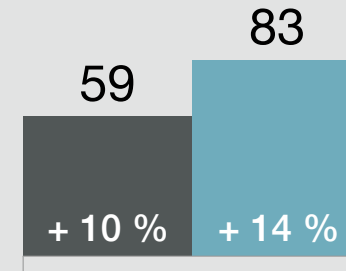


Suomalaisen työelämän tila 2016

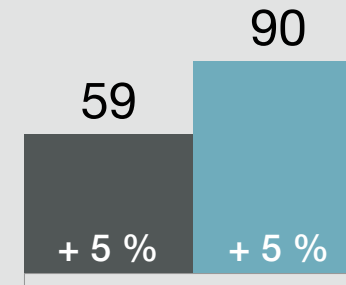


Suomen parhaat työpaikat 2016

” Työlläni on erityinen merkitys: se ei ole 'pelkkä työ' ”



” Meillä on vahva yhteishenki ”



■ Suomalaisen työelämän tila 2016

■ Suomen parhaat työpaikat 2016

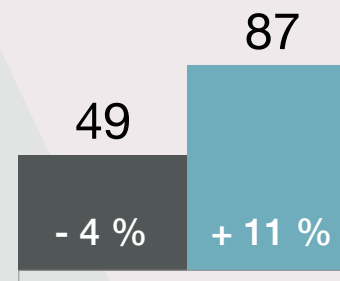
HUKKAAN HEITETTYÄ POTENTIAALIA

Alle puolet vastaajista kokee tuoreimmassa mittauksessa, että johto kohtelee heitä yksilöinä, ei vain työntekijöinä – tämä kokemus on myös laskenut seurantajakson aikana, mistä johtuen yritykset

hukkaavat koko ajan yhä enemmän potentiaalia. Siitä seuraa kielteinen asenne työnantajaa ja kehittämistä kohtaan, sairauspoissaolokustannukset, ja työpaikanvaihdokset näkyvät jopa

kymmenien tuhansien eurojen menetyksenä. Ja vaikka työntekijä ei kärsisikään työssään, se ei vielä tarkoita, että hän satsaisi siihen täysillä. ”Olen vain töissä täällä” -asenne on normi suomalaisessa työelämässä.

” Johto kohtelee minua yksilönä, ei vain työntekijänä ”



Suomalaisen työelämän tila 2016



Suomen parhaat työpaikat 2016

Tutkimustulokset neljältä peräkkäiseltä vuodelta osoittavat, että suomalainen työelämä junnaa paikallaan. Ero parhaiden ja muiden yritysten välillä on suurentunut näiden vuosien aikana entisestään.

Johdon uskottavuuteen liittyvät tekijät, kuten johdon toiminnan rehellisyys, viestintä ja suunnannäyttäminen ovat heikentyneet suomalaisessa työelämässä seurantajakson aikana. Jatkuvan parantamisen ja kehittymisen nälkä ajavat parhaita työpaikkoja jatkuvasti parempiin suorituksiin. Näissä yrityksissä systemaattinen onnistumisten edellytysten luominen ja kehittäminen ovat

osa jokapäiväistä arkea. Niissä varmistetaan, että haasteellisina aikoina henkilöstö antaa parhaan panoksensa ja myös saa tarvittavan tuen.

Suomalaisessa työelämässä keskimäärin kiristetään juoksuvauhtia, tyydytään ja lopulta hyydytään. Monien toimintatapojen parasta ennen -päiväys on mennyt jo kauan sitten, mutta silti toimitaan niiden mukaan ja odotetaan erilaisia tuloksia. On niin kiire pois kiireestä, että tyydytään vallitseviin toimintatapoihin ja tilanteeseen. Tuijottaminen menneisiin lukuihin ja historiaan vangitsevat kehittymisen. Tekesin MEADOW-tutkimus

osoittaa, että vain joka neljäs suomalaisyritys täyttää innovatiivisen organisaation tunnusmerkit. MEADOW-tutkimuksen mukaan Suomi on yksi Euroopan aktiivisimmin työelämää kehittävästä maista, mutta kehittämishankkeet eivät johda talouskasvuun ja työelämän laadun parantumiseen. Suomalaisyritykset keskittyvät muita yksipuolisemmin kustannusleikkauksiin ja jo olemassa olevien tuotteiden ja palveluiden elinkaarien pidentämiseen niiden uudistamisen sijaan. Suomalaisyritysten kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuus ja laatu eivät rakenna pohjaa menestymiselle.

TÄSSÄ KAKSI LÄPISYÖTTÖÄ MAALINTEKOON:

1. **Mene sinne, missä työ tehdään.**

Keskustele, kuuntele ja kommentoi.

Työntekijät tietävät parhaiten, mitä todellisuus on, joten anna heidän itse kehittää työhön liittyviä ongelmia.

Ihmisten perusvarusteissa on kaksi korvaa ja yksi suu, joten toimi näiden asetusten mukaisesti; kuuntele kahdella korvalla ja puhu yhdellä suulla.

2. **Päästä käsijarru irti.** Tee rohkeita ja nopeita kokeiluja. Muutosten määrä ja nopeus ei tule vähentymään, joten selittely on lopetettava. Mieti, ovatko toimintatavat toimivia ja vievätkö ne toimintaa haluttuun suuntaan. Kun lisäät tähän 1.kohdan vinkit, olet askeleen edellä.



SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN MAHDOLLISUUDET

Suomalaisessa työelämässä nähdään jo nyt loistavia esimerkkejä siitä, miten organisaatiot ovat valjastaneet ihmiset luomaan hyviä tuloksia ja valoisaa tulevaisuutta. Suomen parhaat työpaikat ovat kasvaneet viime vuonna keskimäärin 29%*, kun koko Suomen mittakaavalla puhutaan alle kahden prosentin kasvusta. Ero on valtaisa, mutta uusia suunnannäyttäjiä tulee lisää jatkuvasti. Suurin käyttämätön potentiaali löytyy ihmisistä ja jatkuvista mahdollisuuksien etsimisistä. Yritysten kehittyminen ja kasvu on rakennettu ihmisten kasvulle.

Parhaissa työpaikoissa yrityksen visio kuvaa parempaa maailmaa, joka tarjoaa näkemyksellisyyttä ja pitkäjänteisyyttä

nykyhetkessä johtamiseen. Positiivisella perusvireellä luodaan tekemisen, onnistumisten ja menestyksen kierre. Kasvu ja parempi tulevaisuus rakentuu positiivisuuden varaan – ihmiset ovat aktiivisempia, tuottavampia ja jopa onnellisempia. Yrityksessäsi on jo kaikki rakennuspalikat valmiina. Nyt kyse on enää palikoiden rohkeasta yhteensovittamisesta.

Arki suomalaisissa työpaikoissa osoittaa, että strategiatyö, bisnes- ja johtamisosaaminen ovat jumiutuneet historian ja nykytilan tuomien jatkuvien muutospaineiden välivaiheeseen. Kaikki edellä mainitut asiat ovat kuitenkin opittavissa. Oppia voi hakea esimerkiksi menestyjiltä tai verkostojen kautta. Aina löytyy

joku, joka voi ja haluaa auttaa tai osaa ohjata oikean tahon puoleen. Olemme yhdessä luomassa parempaa yhteiskuntaa, parempia työpaikkoja ja lisää hyvinvointia suomalaisille. Sitä ei voi ulkoistaa. Se meidän kaikkien tulee itse tehdä.

Olet jo saanut vinkkejä, miten rakentaa entistä vahvempaa ja menestyvämpää yritystä.

* Suomen Parhaat työpaikat 2016 -tutkimus

TÄSSÄ VIELÄ VIIDEN KOHDAN KOTIIN VIEMISET:

1. Muutos on ystävä. Muutos on läsnä joka päivä, eikä sen määrä tule vähentymään. Keskitä voimat muutoksen valjastamiseen ja mahdollisuuksiin. Vanhojen toimintatapojen toimimattomuus ja jatkuva kiire aiheuttavat päänsäryä keskellä muutosta. Kun muutos on käännetty mahdollisuudeksi, kyse on jatkuvasta parantamisesta ja toimimisesta järkevämmiin. Ei kovemmin, vaan järkevämmiin.

2. Kirkasta suunta. Selkeytä organisaation tarkoitus ja tulevaisuus. Aloita se itsestäsi, ota johtoryhmä

mukaan ja sen jälkeen muu henkilöstö. Ota ihmiset samaan laivaan ja näytä tuleva satama. Olette matkalla yhdessä ja tarvitsette toisianne. Teillä on yhteinen päämäärä ja matka kaikkine kokemuksineen. Teillä kaikilla – niin omistajilla, johdolla kuin työntekijöillä – on yhteinen vihollinen, yrityksen huono tulos.

3. Arvosta ihmisiäsi. Jokainen päivä ja kohtaaminen on mahdollisuus rakentaa luottamusta ja osoittaa arvostusta. Ihmisten kohtelu yksilöinä näkyy positiivisesti sitoutumisessa, merkityksen kokemisessa ja työpanoksessa. Anna

tunnustusta säännöllisesti ja varmista, että jokaisella on siihen mahdollisuus.

4. Riko kaava. Älä nojaa nykyiseen tai menneeseen menestykseen, vaan kyseenalaista, riko ja hae uusia ratkaisuja jatkuvasti. Omat työntekijät ja asiakkaat kertovat todellisuuden, kuinka hyvin toimintatavat toimivat. Kuuntele heitä ja ota valtuuta heidät ratkaisemaan ongelmia.

5. Auta onnistumaan. Johtajana tärkein tehtäväsi on auttaa muita onnistumaan. Luo perusta, joka mahdollistaa onnistumiset ja raivaa onnistumisen esteet pois tieltä.

TAUSTAA: TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Suomalaisen työelämän tila 2016 -tutkimuksen toteutti YouGov Finland Great Place to Work® Finlandin toimeksiannosta. Tutkimus toteutettiin neljättä kertaa ja se tehtiin tammikuussa 2016 YouGov Groupin kuluttajapaneelissa, johon kuuluu yli 20 000 suomalaista. Tutkimukseen vastasi satunnaisotannalla 1003 suomalaista työntekijää. Lähtöotos muodostettiin iän, sukupuolen ja kotipaikan mukaan suomalaista 18–65-vuotiasta väestöä edustavaksi. Kokonaistuloksissa keskimääräinen luottamusväli on $\pm 2,8$ prosenttiyksikköä suuntaansa (95%:n luottamustasolla). Tutkimus on aiempina

vuosina toteutettu Great Place to Work® Finlandin Trust Index ©-henkilöstökyselyn 25 tutkimusväittämällä, tänä vuonna kaikilla 58 väittämällä vertailtavuuden helpottamiseksi entisestään.

Suomen parhaat työpaikat 2016-tutkimus suoritettiin touko-marraskuussa 2015. Tutkimukseen osallistui 156 organisaatiota, joiden koko vaihteli 15-6200 työntekijän välillä. Trust Index © -henkilöstökysely lähetettiin yli 48 000 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi noin 29 000 suomalaista työntekijää. Suomen 50 parasta työpaikkaa julkaistiin 6.2.2016

Talouselämässä. Parhaissa työpaikoissa työskentelee noin 10 000 työntekijää. Tutkimuksen pisteytyksestä 2/3 koostuu työntekijöiden kokemuksesta ja 1/3 johtamiskäytäntöjen asiantuntija-arviosta. Suomen parhaat työpaikat -tutkimus on tehty vuosittain jo 14 vuoden ajan. Listalle päässeistä organisaatioista osa yltää vuosittain myös Euroopan parhaiden työpaikkojen listalle.



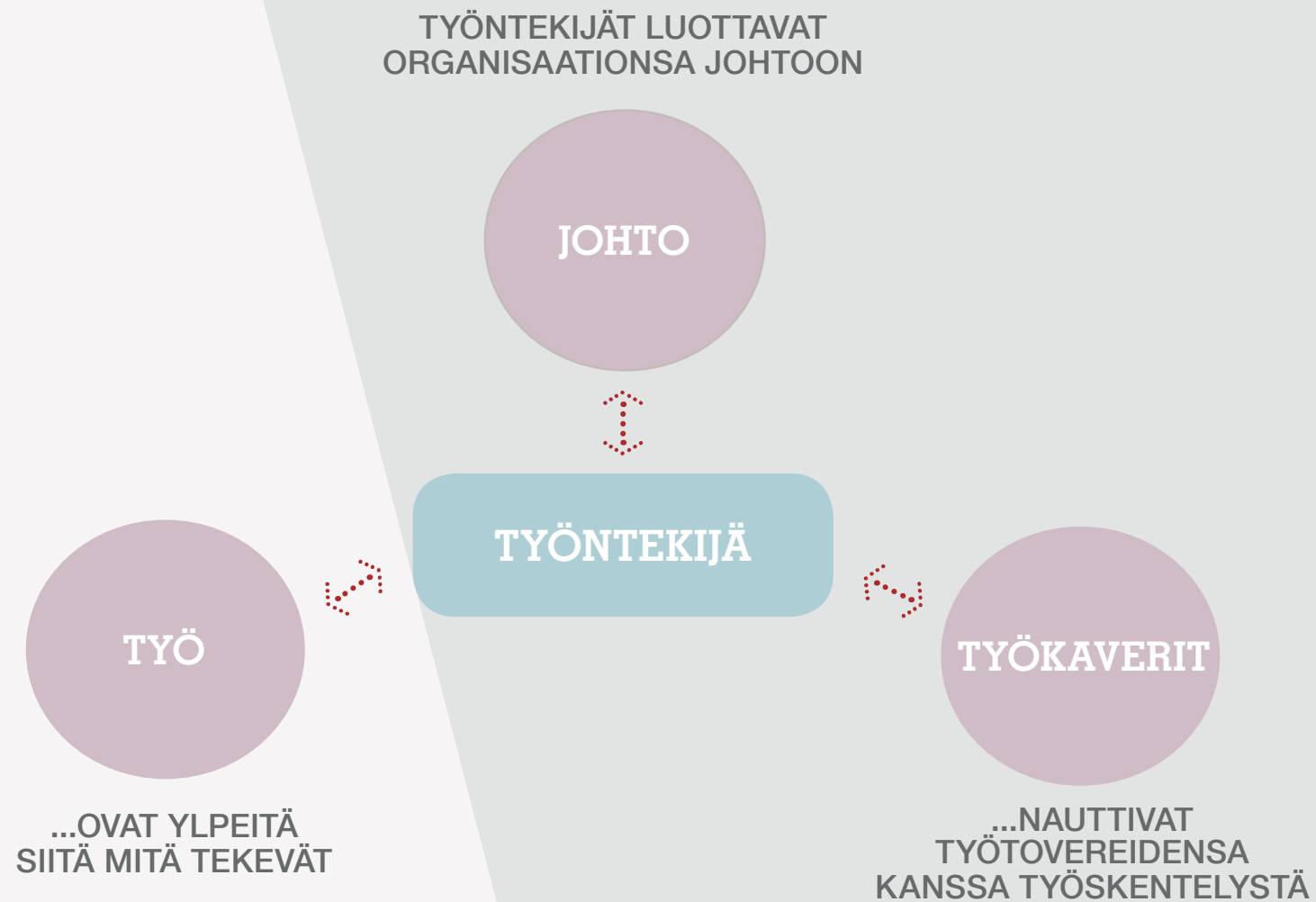
HYVÄN TYÖPAIKAN MALLITUTKIMUKSEN TAUSTALLA

Hyvän työpaikan kehittäminen lähtee luottamuksen, ylpeyden ja yhteishengen vahvistamisesta oman tiimin ja esimiesten kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa. Sekä Suomalaisen työelämän tila- että Suomen parhaat työpaikat-tutkimukset perustuvat hyvän työpaikan malliin, joka on viitekehys hyvillä työpaikoilla ominaisten johtajuustaitojen ja käytäntöjen tarkasteluun.

Hyvän työpaikan malli perustuu määritelmään, jonka mukaan hyvä työpaikka on sellainen, jossa ”työntekijät luottavat organisaation johtoon, ovat ylpeitä siitä, mitä tekevät ja nauttivat työkavereidensa kanssa työskentelystä.” Tästä määritelmästä on nähtävissä, että hyvät työpaikat ovat pohjimmiltaan hyviä niiden keskeisten vuorovaikutussuhteiden laadun takia. Määritelmässä

tunnistetaan kolme keskeistä vuorovaikutussuhdetta, jotka ovat:

- Työntekijöiden ja johdon välinen suhde (uskottavuus, kunnioitus ja oikeudenmukaisuus)
- Työntekijöiden suhde työhönsä ja organisaatioonsa (ylpeys) sekä
- Työntekijöiden suhde työtovereidensa (yhteishenki)



SANOISTA TEKOIHIN?

Ota yhteyttä, niin autamme eteenpäin.

Joni Sarpo

040 041 3916

Sähköposti: joni.sarpo@greatplacetowork.fi

🐦 @JoniSarpo

in <https://fi.linkedin.com/in/jonisarpo>

Great Place to Work® Finland

020 757 9988

info@greatplacetowork.fi

🐦 @GPTWSuomi