**Culture Audit**

Tästä dokumentista löydät kaikki Culture Auditin varsinaiset kysymykset, sekä seuraavilla sivuilla lisäksi ohjeita ja vinkkejä täyttämiseen. Voit hyödyntää tätä pohjaa vastauksien luonnosteluun ja vasta lopuksi kopioida vastaukset Culture Auditin lomakkeeseen asiakasportaalissa. Culture Auditin viimeinen palautuspäivä on **22.12.2021**.

**Kysymys 1: Mitkä ovat tärkeimmät tekijät, jotka tekevät organisaatiostanne hyvän työpaikan?**

**Kysymys 2: Miten varmistatte, että jokainen pystyy saavuttamaan potentiaalinsa?**

**Kysymys 3: Mitkä ovat organisaationne arvot tai toimintaperiaatteet?**

**Kysymys 4: Mikä on strategianne ja filosofianne menestyvän liiketoiminnan varmistamiseen?**

**Kysymys 5: Miten organisaationne ottaa työntekijät mukaan kehittämään uusia ideoita?**

**Kysymys 6. Minkälaisia rohkeita johtamistoimenpiteitä organisaatiossanne on toteutettu? *(Vapaaehtoinen)***

**Kysymys 1: Mitkä ovat tärkeimmät tekijät, jotka tekevät organisaatiostanne hyvän työpaikan?**

Maksimi sanamäärä: 5000 sanaa

**Mitkä ovat tärkeimmät ominaisuudet, jotka tekevät organisaatiostanne hyvän työpaikan? Miten rakennatte tätä ainutlaatuista työympäristöä ja miksi teette sen eteen työtä?**

Tämän kysymyksen tarkoitus on antaa meille yleiskuva siitä, minkälaista käytännön arki organisaatiossanne on, ja minkälaisin keinoin olette tietoisesti organisaatiokulttuurinne luoneet. Hyvä vastaus antaa kokonaiskuvan organisaatiokulttuurinne määrittävistä keskeisistä ominaisuuksista avaten yrityksenne taustaa, strategiaa ja käytäntöjenne vaikutuksia kulttuuriinne. Herättäkää kulttuurinne eloon kuvailemalla sitä käytännössä ja havainnollistamalla sitä vastauksessanne niiden käytäntöjen kautta, jotka tuovat organisaationne esiin parhaimmillaan.

**Vinkkejä hyvän vastauksen laatimiseen**

* **Kertokaa organisaationne ainutlaatuisesta kulttuurista.**Emme voi painottaa tätä liikaa. Miettikää, miten kilpailijanne kuvailisivat kulttuuriaan ja kertokaa, mikä työntekijöiden päivittäisessä kokemuksessa teillä on toisin tavalla, jota ei sekoittaisi toiseen organisaatioon?
* **Kuvatkaa, miten olette tarkoituksellisesti huomioineet kaikki työntekijät.**Kenties olette laajentaneet tyypillisesti päivävuorolaisille tarjotun edun myös yövuoroon tai ehkä todenneet, etteivät samat käytännöt sovi kaikille, joten olette kehittäneet eri työntekijäryhmille räätälöityjä käytäntöjä. Tuokaa ilmi, kuinka kaikki työntekijät on tuotu etujen, käytäntöjen ja kulttuurinne parhaiden puolien piiriin.
* **Tehkää selväksi, kun organisaationne arvot tai muut periaatteet ovat tärkeimpien johtamiskäytäntöjenne perustana.**Vastaus erottuu edukseen, kun siinä kerrotaan selvästi, mikä organisaationne on, mitkä ovat vahvuutenne, kuinka johtamiskäytäntönne luovat näitä vahvuuksia ja strategisesti tukevat liiketoimintaa. Esimerkiksi yhteiskuntavastuutoimintanne merkitys aukeaa paremmin, mikäli kerrotte, että henkilöstönne arvostaa kehittymistä ja ympäröivään yhteiskuntaan vaikuttamista ja että valikoitte tietoisesti projekteja, joissa erityisesti nuoremmat työntekijät pääsevät kehittymään teemoissa, joista he ovat erityisen kiinnostuneita. Lisäksi voisitte kertoa, että tämä on parantanut avaintyöntekijöiden pysyvyyttä samalla kun liiketoimintanne on kasvanut 20 %.
* **Käyttäkää dataa todisteena.**Vastaukset, joissa jaetaan lukuja (tai vähintään esimerkkitapauksia) ja kuvataan käytäntöjen toimintaa ja vaikutusta, vakuuttavat. Minkälaisia myönteisiä vaikutuksia johtamiskäytännöillänne on henkilöstöönne ja liiketoimintaanne – konkreettisesti?

**Kysymys 2: Miten varmistatte, että jokainen pystyy saavuttamaan potentiaalinsa?**

Maksimi sanamäärä: 5500 sanaa

**Miten varmistatte, että jokainen – riippumatta siitä, keitä he ovat tai mitä työtä he tekevät – on organisaatiossanne tasavertainen jäsen ja pystyy saavuttamaan potentiaalinsa?**

Parhaat Työpaikat onnistuvat tuomaan esiin kaikkien työntekijöidensä vahvuudet uskomattoman tasalaatuisesti. Tyypillisesti hyvät työpaikat onnistuvat rakentamaan luottamusta suuriin henkilöstöryhmiinsä, mutta Parhaat Työpaikat nostavat rimaa ja varmistavat tietoisesti, että erilaiset työntekijät saadaan tuomaan esiin parhaansa. Riippumatta siitä, onko seuraavaksi palkattava työntekijä ekstrovertti vai introvertti, Seinäjoelta vai San Franciscosta, vastavalmistunut vai kokeneempi ammattilainen, henkilö voi luottaa siihen, että hänelle tarjotaan tasavertaiset mahdollisuudet edetä organisaatiossa ja että hänen ainutlaatuiset kykynsä halutaan käyttöön.

Jakakaa konkreettisia esimerkkejä tavoista, joilla olette luoneet osallistamisen kokemuksen varmistamalla systemaattisesti tasapuolisen kohtelun, rakentamalla yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä arvostamalla ja hyödyntämällä työntekijöidenne ainutlaatuisuutta.

**Vinkkejä hyvän vastauksen laatimiseen**

* **Mitä teette, jotta ihmiset voivat luottaa, että heitä kohdellaan organisaatiossanne tasapuolisesti?**Miten esimerkiksi pidätte ihmisiä vastuussa ja mittaatte tasapuolisuudessa onnistumista eri osa-alueilla, kuten rekrytointi, palkitseminen, urakehitys ja kehitysmahdollisuudet?
* **Kuinka varmistatte systemaattisesti, että erilaiset ihmiset kokevat todella kuuluvansa osaksi organisaatiota?**Millä tavoin autatte ihmisiä proaktiivisesti tuntemaan itsensä merkityksellisiksi ja tervetulleiksi liiketoimintaanne ja kulttuuriinne? Esimerkiksi joissain yrityksissä käytetään kokouksissa tulkkia, jotta kuulovammaiset tai vieraskieliset voivat osallistua täysimääräisesti.
* **Kuinka osoitatte systemaattisesti, että arvostatte – ja hyödynnätte – ihmisten ainutlaatuisuutta?**Millä tavoin tunnistatte niitä kykyjä, tarpeita ja näkökulmia, jotka tekevät ihmisistänne ainutlaatuisia? Minkälaisia keinoja olette keksineet ainutlaatuisiin tarpeisiin vastaamiseksi sekä erilaisten kokemusten ja kykyjen hyödyntämiseksi liiketoiminnan kehitykseen?
* **Kuinka johtotehtävissä olevia tuetaan osallistavassa johtamisessa ja hyvän työpaikan rakentamisessa kaikille työntekijöille?**Oletteko määritelleet osallistamisen keinoja, esimerkiksi tapoja rekrytoida, kehittää ja vastuuttaa esimiehiä ja johtajia?

**Kysymys 3: Mitkä ovat organisaationne arvot tai toimintaperiaatteet?**

Maksimi sanamäärä: 3000 sanaa

**Mitkä ovat organisaationne arvot tai toimintaperiaatteet? Jakakaa kolme (3) tarkentavaa esimerkkiä siitä, miten niitä toteutetaan käytännössä.**

Kun puhumme arvoista, puhumme niistä periaatteista, jotka ohjaavat sitä, miten ihmiset työskentelevät yhdessä organisaatiossanne päivittäin. Tutkimustulostemme mukaan Parhaissa Työpaikoissa varmistetaan, että arvot ja toimintatavat ovat selkeästi määritellyt, kaikkien työntekijöiden tiedossa ja niitä käytetään yrityksen strategian toteuttamisen tukemiseen.

Hyvä vastaus tähän kysymykseen auttaa meitä ymmärtämään syvällisemmin, mitkä organisaationne arvot ovat, miksi ne on luotu, kuinka ne vaikuttavat strategiaanne ja toimintaanne, sekä kuinka ne näkyvät arjessa työntekijöillenne.

**Vinkkejä hyvän vastauksen laatimiseen**

* **Älkää vain listatko arvojanne, vaan kuvailkaa, millä tavoin arvonne kuvastavat sitä, mikä organisaatiossanne on ainutlaatuista.**  
  Mikä tekee arvoistanne erityiset organisaationne toimialalla, markkinalla ja kulttuurissa? Millainen yhteys työntekijöillä on arvoihinne? Voitte myös esimerkiksi kertoa, kuinka arvot on valittu.
* **Avatkaa, miten arvot näkyvät päivittäisessä työarjessa.**Kuinka arvot vaikuttavat esimerkiksi rekrytointiin ja perehdytykseen, tunnustuksen jakamiseen, päätöksentekoon, johtamisen kehittämiseen, prioriteettien valintaan ja strategiaan, urakehitykseen tai muihin johtamiskäytäntöihin ja päätöksiin?
* **Jakakaa konkreettisia esimerkkejä, miten olette hyödyntäneet arvojanne vaikeita päätöksiä tehdessä.**Haluamme kuulla, mitä tapahtuu, kun arvot joutuvat testiin – hoidetaanko tiukat paikat arvojen ohjaamana? Miten arvonne vaikuttavat, kun esimerkiksi yksilö, tiimi tai koko organisaatio tekee virheitä? Oletteko ottaneet riskejä arvojenne ohjaamana? Kuinka arvonne näkyvät asiakkaillenne tai laajemmalle yhteisölle silloin, kun tilanteesta saattaa aiheutua organisaatiolle kustannuksia?

**Kysymys 4: Mikä on strategianne ja filosofianne menestyvän liiketoiminnan varmistamiseen?**

Maksimi sanamäärä: 5000 sanaa

**Mikä on strategianne ja filosofianne menestyvän liiketoiminnan varmistamiseen? Miten strategia, liiketoiminnan suunta ja tavoitteet on luotu sekä viestitty läpi organisaation?**

Parhaat Työpaikat onnistuvat luomaan yhtenäisen ja tehokkaan strategian liiketoiminnan joka tasolle. Yksittäisten työntekijöiden ja johtajien kytkeminen organisaation tasosta riippumatta selkeään ja yhdenmukaiseen strategiaan on vahva hyvän työpaikan merkki ja tuottaa tavanomaista parempaa liiketoiminnallista tulosta.

Tämän vastauksen perusteella emme arvioi organisaationne lyhyen tai pitkän aikavälin strategiaa ja filosofiaa, vaan haluamme sen sijaan ymmärtää, kuinka strategianne, liiketoimintanne suunta ja tavoitteet on luotu ja viestitty työntekijöille organisaation joka tasolla, ja kuinka hyvin johtohenkilöt läpi organisaation toteuttavat ja viestivät strategiaa.

**Vinkkejä hyvän vastauksen laatimiseen**

* **Kertokaa, kuinka strategianne, liiketoimintanne suunta ja tavoitteenne on luotu.**On suositeltavaa kuvailla, ketkä kaikki läpi organisaation osallistuivat prosessiin ja mitä teitte varmistaaksenne, että hyvät ideat päätyvät johdon tietoon. Emme usko, että on yhtä oikeaa tapaa luoda strategia, vaan haluamme ymmärtää, miksi juuri teidän tapanne toimii teidän liiketoiminnassanne ja ihmisillenne.
* **Tarjotkaa esimerkkejä siitä, kuinka toteutatte strategiaanne sekä ohjaatte liiketoimintanne suuntaa ja tavoitteita ihmisten kautta läpi koko organisaation.**Sen lisäksi että haluamme kuulla, kuinka innostavasti johtoryhmänne pystyy kertomaan organisaation strategiasta, haluamme myös ymmärtää, kuinka valmennatte johtoanne aina lähiesimiehiin asti toimimaan missionne, visionne ja strategianne lähettiläinä. Esimerkiksi minkälaista viestintää, resursseja ja valmennusta johdolle tarjotaan, jotta he voivat uskottavasti levittää strategiaa organisaation joka nurkkaan? Onko käytössänne tapoja auttaa ei-johtamistehtävissä toimivaa henkilöstöä ymmärtämään työnsä kytkökset strategiaan, organisaation suuntaan ja tavoitteisiin?
* **Nimetkää perusperiaate, joka sitoo liiketoiminnalliset päätökset ja strategianne yhteen.**Organisaatiosta riippuen tämä periaate saattaa olla sen missio, visio, arvot, perustarkoitus, brändi-identiteetti tai jokin muu filosofia, joka tiivistää organisaationne kutsumuksen. Tämän ohjaavan periaatteen avaaminen auttaa meitä ymmärtämään, miten liiketoiminta- ja henkilöstöstrategianne linkittyvät ja ohjaavat ihmisiä tämän periaatteen viitoittamaan suuntaan.

**Kysymys 5: Miten organisaationne ottaa työntekijät mukaan kehittämään uusia ideoita?**

Maksimi sanamäärä: 5000 sanaa

**Miten organisaationne ottaa työntekijät mukaan kehittämään uusia ideoita ja parempia työskentelytapoja, jotka parantavat liiketoimintanne tuloksia?**

Tutkimustuloksemme osoittavat, että innovaatioiden kerääminen organisaation joka puolelta edellyttää erinomaista kulttuuria – kutsumme tätä yhteisölliseksi innovoinniksi.

Yhteisöllistä innovointia alkaa tapahtua, kun kaikkia työntekijöitä kannustetaan, valtuutetaan ja palkitaan uusien ja parempien tapojen kokeilemisesta huolimatta siitä, keitä he ovat ja mikä heidän työroolinsa on. Näin aikaansaadaan *win-win*-tilanteita työntekijöille ja liiketoiminnalle: henkilöstö saa ratkaisevasti paremman kokemuksen työpaikastaan liiketoiminnan kasvaessa merkittävästi.

**Vinkkejä hyvän vastauksen laatimiseen**

* **Älkää jääkö jumiin ”innovaatio”-termin kanssa.**   
  Parhaissa Työpaikoissa on onnistuttu valjastamaan ihmisten potentiaali tuottamaan uusia ideoita ja parempia tapoja tehdä asioita, jotka vaikuttavat yrityksen menestykseen. Ei ole merkitystä, nimitättekö tätä osallistamiseksi, jatkuvaksi parantamiseksi, innovoinniksi tai joksikin ihan muuksi. Riippumatta siitä, onko henkilöstössänne insinöörejä vai kassahenkilöstöä, tai onko organisaationne teknologia- vai rahoitusalalla, tarvitaan henkilöstön panosta, jotta organisaatio voi ketterästi parantaa toimintaansa. Ymmärrämme, etteivät kirjanpitäjät voi kirjoittaa kirjanpitolainsäädäntöä uusiksi – mutta mitä haluatte heidän parantavan?
* **Kertokaa, minkälaisia käytäntöjä teillä on innovaatioiden tuottamiseen.**Selkeässä vastauksessa avataan, mikä eri käytäntöjen tarkoitus ja tavoitellut tulokset ovat. Haluamme myös ymmärtää, tapahtuvatko innovaatiot tavoitellusti vai sattumalta.
* **Avatkaa, miten innovaatioihin kannustetaan ja kuinka niistä palkitaan.**  
  Todelliset esimerkit havainnollistavat tätä parhaiten. Kuinka esimerkiksi palkitsette ja jaatte tunnustusta toteutetuista innovaatioista? Mitä tapahtuu, kun kokeilette jotain uutta, mutta seuraa epäonnistuminen? Mitä tapahtuu niille ideoille, joita ei toteuteta – onko käytössänne jonkinlainen palauteprosessi?
* **Antakaa esimerkkejä työntekijöiden tuottamista ideoista ja parannusehdotuksista ja siitä, kuinka ne ovat hyödyttäneet liiketoimintaanne.**  
  Innovaatioiden löytyminen eri puolilta organisaatiota on upeaa. Erityisesti esimerkit työntekijöistä, joilla innovointia ei nähdä osana varsinaista työnkuvaa, ovat erityisen kiinnostavia, koska ne osoittavat, että innovointi on osa kulttuuria eikä pelkästään yksittäisten työntekijöiden työtehtävä.
* **Jakakaa lukuja ja mittareita.**Jokainen mitattu luku, joka kertoo, kuinka suuri osa työntekijöistä on osallisena käytännöissänne tai kuinka suuren liiketoiminnallisen vaikutuksen henkilöstön tuottamat innovaatiot ovat saaneet aikaan, on tilaisuus todentaa käytäntöjen hyötyjä.

**Kysymys 6. Minkälaisia rohkeita johtamistoimenpiteitä organisaatiossanne on toteutettu?**

Kuudes kysymys on vapaaehtoinen, mutta siitä on mahdollista saada lisäpisteitä. Parhaat Työpaikat -listalle sijoittuminen ei edellytä vastaamista tähän kysymykseen.

Maksimi sanamäärä: 5000 sanaa

**Minkälaisia rohkeita johtamistoimenpiteitä organisaatiossanne on toteutettu, jotta perusedellytykset hyvän työpaikan luomiseen kaikille työntekijöille ovat parantuneet joko oman organisaationne sisällä tai sitä ympäröivässä yhteiskunnassa? Kuinka toimenpiteet ovat vaikuttaneet ihmisiinne ja liiketoimintaanne? Entä ympäröivään yhteiskuntaan?**

Great Place to Work ei halua ainoastaan teidän henkilöstönne työskentelevän hyvässä työpaikassa – haluamme jokaisen työskentelevän hyvässä työpaikassa. Tiedämme, että näin tehdään parempaa liiketoimintaa, joka parempi ihmisille ja koko yhteiskunnalle.

Tässä vastauksessa etsimme todistusaineistoa siitä, että organisaationne toteuttaa kutsumustaan, vaikuttaa vahvasti ympäröivään yhteiskuntaan ja luo työntekijöille ylpeyden aihetta organisaation tarjoamia tuotteita ja palveluita huomioon ottamatta. Jos organisaationne jo nyt tekee työtä sen vision eteen, että jokaisen organisaation pitäisi olla hyvä työpaikka kaikille, kertokaa meille, mitä teette! (Ja jos ette, pitäkää ensi vuonna silmällä inspiroivia esimerkkejä, joita jaamme edelläkävijäorganisaatioista.)

**Mitä rohkeat johtamistoimenpiteet voisivat olla?**

Ehkä olette toteuttaneet laajoja uudelleenkoulutusohjelmia, jotta muuten työnsä menettävät työntekijät voisivat löytää paikan teknologiavetoisessa taloudessa. Tai ehkä olette käynnistäneet liiketoimintaa sosioekonomisesti heikommalla alueella, luoden työpaikkoja, liiketoimintaa ja elinvoimaa paikalliseen yhteisöön. Kenties henkilöstönne tuntee syvästi ylpeyttä ja lojaaliutta ympäristötekojenne vuoksi. Ehkä johtoryhmänne on alkanut tunnistaa ja korjata organisaation rakenteellista epäoikeudenmukaisuutta ja jakaa työstä opittua myös muille. Tai ehkä teillä on jokin täysin toisenlainen näkemys siitä, miten voitte lisätä vaikutustanne ja luoda hyviä työpaikkoja kaikille. Haluamme kuulla siitä!

**Vinkkejä hyvän vastauksen laatimiseen**

* **Selittäkää asioiden yhteydet.**Auttakaa meitä ymmärtämään, miksi jakamanne esimerkki auttaa rakentamaan hyviä työpaikkoja kaikille.
* **Esittäkää vaikutukset lukuina.**Kuinka paljon työstä on kauniita tavoitteita paperilla – ja mitä todisteita teillä on esittää mitattavista vaikutuksista? Keskittykää esittämään esimerkkejä ja todisteita, ei tahtotilatason tavoitteita.
* **Auttakaa meitä ymmärtämään vaikutusten laajuus.**Keskittyvätkö toimenpiteenne oman henkilöstön erityisiin tarpeisiin? Kuinka monen? Miksi juuri näiden ihmisten? Tuetteko myös ihmisiä omien seinienne ulkopuolella? Minkälaisia laajempia vaikutuksia toiminnallanne on?
* **Antakaa mittasuhteet sille, miten suuri investointi teidän organisaatiollenne on kyseessä.**Kun investoidaan sen edistämiseen, mikä on oikein, pelissä voi olla rahaa, aikaa tai vaikka maineriski.
* **Todistakaa sitoutumisenne.**Kuinka sitkeästi jatkatte tavoitteen edistämistä? Onko kyseessä kertaponnistus vai useiden vuosien mittainen projekti?