



Suomalaisen työelämän tila -tutkimus 2022

YHTEISTYÖSSÄ

Duunitori &
Great Place to Work®



Great
Place
To
Work®



Duunitori



Suomalaisen työelämän tila pähkinänkuoressa – korona on kurittanut työpaikkoja

Keväällä 2020 alkanut koronapandemia on haastanut ja haastaa edelleen jokaisen suomalaisen arkea. Vaikutukset näkyvät vahvasti työpaikoilla alasta riippumatta.

Useiden ihmisten työt ja työympäristö ovat kokeneet isoja muutoksia. Kenelläkään ei ole vielä varmaa tietoa, millaisessa maailmassa elämme lähitulevaisuudessa. Joka tapauksessa yritysten ja ihmisten kyky muuttua ja joustaa ovat nousseet entistä tärkeämpään ja näkyvämpään rooliin.

Ne, jotka ovat osoittaneet muutos- ja reagoitakykyä, ovat perustaneet toimintansa yhä vahvemmin jatkuvaan kommunikointiin ja tiiviiseen yhteistyöhön. Haastavina aikoina voittava strategia on ollut psykologiseen turvallisuuteen panostaminen. Sen myötä ihmiset pystyvät keskittymään paremmin työnsä tekemiseen vallitsevasta epävarmuudesta huolimatta.

Mikä Trust Index ©?

Suomalaisen työelämän tila -tutkimuksessa hyödynnetään Trust Index © -mittaria, joka on globaali hyvän työpaikan standardi. Trust Index © mittaa työntekijöiden kokemusta työpaikastaan esittämällä väittämiä, joihin otetaan kantaa asteikolla 1-5. Lopullinen Trust Index © -tulos kertoo positiivisten vastausten prosenttiosuuden.

TRUST INDEX ©

Suomalaisen työelämän tila 2022

39 Suomalaisen työelämän tila 2022

87 Parhaat Työpaikat™ 2021

55 Suomalaisen työelämän tila 2016

Suomalaisen työelämän tila -tutkimus osoittaa karusti,

minkälaisessa tilassa työpaikkojen arki ja ihmisten kokemus työpaikoista on. Vain 4/10 työntekijästä kokee työpaikkansa hyväksi, ja tiettyjen asioiden, kuten hyvän viestinnän, osallistamisen ja kehittymismahdollisuuksien toteutuvan omalla työpaikallaan. Parhaissa työpaikoissa samoissa asioissa jopa 9/10 työntekijästä kokee näiden olevan totta.

Yritykset hukkaavat järkyttävän määrän potentiaalia, kun ne jättävät ihmiset liian vähälle huomiolle ja johtavat vain asiakeskeisesti. Tämä voi lisätä mm. vaihtuvuutta ja rekrytointikustannuksia, vähentää sitoutuneisuutta sekä heikentää työnlaatua. Kun kustannukset näistä lasketaan yhteen, voi lopputulemana olla satojen tuhansien eurojen lisämenot vuositasolla. Nämä kustannukset olisivat vältettävissä johtamista muuttamalla.

Konsulttiyhtiö McKinseyn tuoreen tutkimuksen mukaan 40 % työntekijöistä suunnittelee vaihtavansa työtä seuraavien 3-6 kuukauden aikana ja 2/3 henkilöstöstä on "avoinna uudelle". Ilmiö on työntekijälähtöinen ja se näyttää olevan toimialasta riippumaton.

Tuloksia analysoitaessa on muistettava koronapandemia ja sen tuomat poikkeuksellisen nopeat ja isot muutokset työelämässä. Koronapandemia on jakanut ihmisten kokemuksia yhä vahvemmin. Korona on myös yksi syy, miksi tutkimuksen tulokset poikkeavat monelta osin Suomalaisen työelämän tila 2016 -tutkimuksesta.

Työntekijöiden omat arvot ovat nostaneet merkitystään

Työntekijöiden pohdinta arvoista ja niiden toteutumisesta arjen tasolla on lisääntynyt. Moni kertoo miettivänsä tarkemmin, mitä omalta elämältä ja varsinkin työelämältä haluaa. Ihmiset ovat entistä valmiimpia toimimaan sekä tekemään päätöksiä ja muutoksia arvojensa mukaisesti.

Mikäli työpaikka ja johtaminen aiheuttavat ristiriitoja, ihmiset ovat valmiimpia nostamaan kytkintä ja etsimään parempaa vaihtoehtoa. Tämä aiheuttaa vakavia ja syvällisiä pohdintoja työpaikoilla vallitsevista toimintatavoista: Miten työntekijöistä saadaan pidettyä kiinni? Millainen arvopohjamme on ja toimimmeko sen mukaisesti? Kuinka luomme sellaisen työympäristön, jossa ihmiset voivat olla omia itsejään ja heillä on mahdollisuus antaa parhaansa?

Hyvä työpaikka on aina yrityksen ja työntekijöidensä summa. Yritysten pitää ymmärtää työntekijöitään syvällisemmin, ja niiden on osattava hyödyntää tämä tieto liiketoiminnassaan. Työntekijöiden toiveista ja odotuksista tulee liian helposti toivomusten kaivo, jonka kaikuihin olisi vastattava nopeasti. Yhtälö on haasteellinen, mutta hyviä esimerkkejä löytyy jo.

Tiivistetysti voidaan sanoa, että paljon puhuttuun ja eri tutkimuksissa havaittuun irtisanomisaaltoon on mahdollista vaikuttaa työntekijöitä kuuntelemalla ja luottamuksen ilmapiiiriä rakentamalla.



Mikä erottaa Parhaat työpaikat™ suomalaisesta työelämästä?

Suomalaisen työelämän tila -tutkimuksen kokonaistulos eroaa radikaalisti Parhaista työpaikoista. Data osoittaa, että ihmiset, jotka kokevat saavansa arvostusta ja tunnustusta tehdystä työstä, kokevat työpaikkansa ja johtamisen merkittävästi parempina kuin ne, joilla arvostus ja tunnustus ovat pelkkiä unelmia.

Miten voi osoittaa arvostusta työn arjessa? Miten itse osoitat arvostusta muita kohtaan? Mitkä toimintatavat ja käytännöt osoittavat ja vahvistavat arvostuksen sekä tunnustuksen kokemusta? Onko kaikilla ihmisillä riippumatta heidän työtehtävistään ja roolistaan mahdollisuus saada arvostusta ja tunnustusta tehdystä työstä?

Parhaissa työpaikoissa näihin kysymyksiin etsitään jatkuvasti vastauksia ja niitä tukevia toimintamalleja.

Toinen merkittävä ero Suomalaisen työelämä tila -tutkimuksen ja Parhaiden työpaikkojen välillä löytyy osallistamisen kokemuksesta, eli miten ihmiset voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja työympäristöönsä liittyviin asioihin. Kun ihminen kokee tulevansa kuulluksi ja hän voi vaikuttaa, hän kokee todennäköisemmin työnsä mielekkäämmäksi, mikä lisää sitoutumista.

TRUST INDEX ©

Uskottavuus

39

Suomalaisen työelämän tila 2022

88

Parhaat Työpaikat™ 2021

54

Suomalaisen työelämän tila 2016

TRUST INDEX ©

Kunnioitus

34 Suomalaisen työelämän tila 2022

86 Parhaat Työpaikat™ 2021

53 Suomalaisen työelämän tila 2016

TRUST INDEX ©

Oikeudenmukaisuus

34 Suomalaisen työelämän tila 2022

84 Parhaat Työpaikat™ 2021

52 Suomalaisen työelämän tila 2016

TRUST INDEX ©

Ylpeys

45 Suomalaisen työelämän tila 2022

86 Parhaat Työpaikat™ 2021

62 Suomalaisen työelämän tila 2016

TRUST INDEX ©

Yhteishenki

54 Suomalaisen työelämän tila 2022

94 Parhaat Työpaikat™ 2021

58 Suomalaisen työelämän tila 2016

Havainnot tuloksista demografisten muuttujien mukaan

Sukupuolten mukaan miesten, naisten ja jonkin muun sukupuolisten välillä kokonaistulokset osoittavat, että miesten ja naisten tulokset ovat hyvin tasaisia (39% & 40%). Sen sijaan ne, jotka ilmoittivat sukupuolekseen jokin muu, työtyytyväisyydestä kertova kokonaistulos on vain 27%. Tämä osoittaa, että organisaatioilla on vielä paljon kehitettävää siinä, miten ihmiset eri taustatekijöillä ja roolistaan riippumatta huomioidaan. On tärkeää, että jokainen kokee tulevansa huomioituksi kokonaisina ihmisinä, ja että yksilöllä on aito mahdollisuus olla täysin oma itsensä työpaikalla.

TRUST INDEX ©

Sukupuoli joku muu kuin mies tai nainen

27 Joku muu

40 Mies

39 Nainen

TRUST INDEX ©

Status

57 Yrittäjä

42 Opiskelija

40 Työssäkäyvä

37 Joku muu

35 Työnhakija

Yksittäisissä tarkemmissa väittämässä myös miesten ja naisten väliltä löydetään eroavaisuuksia:

- Naiset kokevat 6 % enemmän työn merkitystä ja he uskovat 10 % vahvemmin, että johto irtisanoo henkilöstöä vasta viimeisenä vaihtoehtona.
- Sen sijaan naisten kokemus oikeudenmukaisesta korvauksesta on 7 % alhaisempi kuin miehillä.
- Miehiin verrattuna naisista 9 % vähemmän kokee, että jokaisella on mahdollisuus saada erityistä tunnustusta tekemästään työstä. Samoin arvostuksen kokemus on naisilla 5 % alhaisempi kuin miehillä.
- Miehet suosittelivat työpaikkaansa läheisilleen erittäin hyvänä työpaikkana 6 % todennäköisemmin kuin naiset.

Niin ikään esihenkilöasemassa olevien kokonaistulos on 8 % parempi kuin työntekijätason tulos.

Mielenkiintoista on myös se, että yrittäjien kokemus työpaikan luottamuksesta ja johtamiseen liittyvistä asioista on selvästi parempi kuin työssäkäyvien, työnhakijoiden tai opiskelijoiden kokemukset.

Yrittäjät kokevat, että heillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön liittyviin asioihin, joka heijastuu positiivisesti kokonaistulokseen.

Ikää tarkastellessa yli 45-vuotiaiden kokemukset ovat hieman matalammalla tasolla kuin nuorempien työntekijöiden kokemukset. Kuitenkin kokeneemmat työntekijät kokevat enemmän työn merkitystä. Tähän varmasti vaikuttaa iän mukana tuleva elämäkokemus sekä kirkastuneet ajatukset siitä, mitkä asiat luovat itselle työn merkityksellisyyttä. Tutkimuksissa työn merkityksen kokemus ei kuitenkaan ole merkittävimpiä asioita työntekijäkokemuksessa, vaikka se tärkeä onkin.



TRUST INDEX ©

Parhaimmat tulokset

67 Raasepori

59 Rauma

58 Ylivieska

TRUST INDEX ©

Heikoimmat tulokset

16 Orimattila

18 Janakkala

22 Parainen



59 Ahvenanmaa

48 Kanta-Häme

47 Kainuu

47 Satakunta

44 Keski-Suomi

44 Pohjanmaa

40 Etelä-Savo

40 Pohjois-Savo

40 Uusimaa

39 Etelä-Karjala

39 Etelä-Pohjanmaa

39 Pohjois-Pohjanmaa

39 Päijät-Häme

38 Pirkanmaa

37 Keski-Pohjanmaa

35 Varsinais-Suomi

34 Pohjois-Karjala

33 Lappi

28 Kymenlaakso

TRUST INDEX ©

Maakunnat

- YLI 45
- 40-45
- ALLE 40



”



Koronakriisin alku seisautti työmarkkinoita hetkeksi. Mutta heti kun elpyminen käynnistyi, on avoimia työpaikkoja ollut ennätysmäärä. Samaan aikaan sopivien osaajien löytäminen monella alalla on vaikeutunut. Dynamiikka on selvä: työntekijä valitsee työpaikkansa, ei toisinpäin.

Tilanne vaatii työnantajilta kykyä rakentaa houkuttelevaa työnantajakuva ja ymmärtää rekrytoitavia kohderyhmiä sekä pitää samalla kiinni nykyisistä osaajista. Ratkaisu tähän kaikkeen löytyy läheltä: kuuntele työntekijöitä. Työnantajakuva ei ole irrallaan oleva osa organisaation todellisuutta – se syntyy aina aidoista työntekijäkokemuksista.

Vilma Vikman

EMPLOYER BRAND CONSULTANT, MARKETING MANAGER, DUUNITORI OY

Yhteenveto

Tuloksia tarkastellessa on huomioitava se, että korona on ravistellut työelämää ennennäkemättömällä tavalla. Tämä ei voi olla vaikuttamatta ihmisten kokemuksiin ja tutkimusten tuloksiin.

Samalla, onnistuneita esimerkkejä on kuitenkin paljon. Moni Parhaaksi Työpaikaksi yltävä yritys on onnistunut parantamaan työntekijäkokemustaan koronan aikana.

Kun haluat tutustua lisää parhaita kokemuksia tarjoaviin yrityksiin ja niiden käytänteisiin, katso Suomen Parhaat Työpaikat 2021 -raportti sivuiltamme.

[TUTUSTU RAPORTTIIN](#)

Jos kaipaat tukea työnantajakuvan kehittämiseen, tutustu Duunitorin palveluihin.

[EMPLOYER BRANDING - DUUNITORI TYÖNANTAJILLE](#)

Tutkimuksesta:

Suomalaisen työelämän tila -tutkimus 2022 toteutettiin yhteistyössä Duunitorin ja Great Place to Work®:n kanssa. Tutkimukseen vastasi 2042 ihmistä.

Tutkimus toteutettiin Great Place to Work®:n Emprising™ -tutkimusalustalla, joka mahdollistaa monipuoliset tulosnäkökulmat sekä tarjoaa mahdollisuuden analysoida dataa monipuolisesti. Pystyt tunnistamaan tehokkaasti juuri ne kokonaisuudet tai yksittäiset väittämät, joilla todellisuudessa on suurin vaikutus työntekijöiden omaan kokemukseen. Tutustu monipuoliseen Emprising™ -tutkimustyökaluun [täältä](#).



Lisätiedot ja puheenvuoropyynnöt



Lauri Vaisto

PRINCIPAL CONSULTANT – STRATEGY & EMPLOYER BRAND

☎ 040 550 1103

✉ lauri.vaisto@duunitori.fi

Työnantajabrändin johtaminen on yhä useamman työnantajan prioriteettina kilpailun jatkuvasti kiristyessä parhaasta osaamisesta. Lauri Vaisto vetää Duunitorin strategisen konsultoinnin palveluja ja käy työssään jatkuvaa keskustelua Suomen suurimpien työnantajien HR-, markkinointi-, viestintä- ja liiketoimintajohdon kanssa. Laurin erityisalaa ovat bränditutkimus, viestinnän ja markkinoinnin konseptointi sekä johtajuuden rooli kestävän työntekijäkokemuksen rakentumisessa.



Joni Sarpo

CULTURE COACH

☎ 040 041 3916

✉ joni.sarpo@greatplacetowork.com

Työntekijäkokemus ja yrityskulttuuri ovat keskiössä menestyvissä yrityksissä, ja niiden avulla johdetaan myös asiakaskokemusta sekä houkutellaan parhaita osaajia. Joni Sarpo auttaa yrityksiä ja yritysten ylintä johtoa kehittämään yrityskulttuuria, johtamiskulttuuria sekä rakentamaan vahvempaa työntekijäkokemusta. Joni käyttää dataa tiedolla johtamiseen, joka auttaa asiakkaita tekemään oikeita johtopäätöksiä ja keskittymään menestymisen kannalta tärkeimpiin asioihin.



Great
Place
To
Work®



Duunitori