



Great Place To Work[®] *Effect*

KÄSIKIRJA



Kuinka *luottamus* vauhdittaa kasvua: enemmän ketteryyttä, tuottavuutta ja innovaatioita



Käsikirjan *sisältö*

01

Risteys- kohdassa

s. 3–5

Miten kulttuuri vaikuttaa menestymiseen epävarmuuden ja nopeiden muutosten aikana

02

Great Place To Work Effect

s. 6–8

Tutkimukseen perustuva mallimme, joka linkittää kulttuurin liiketoiminnan tärkeimpiin tuloksiin

03

Kulttuuri parantaa liiketoiminnan suorituskykyä

s. 9–14

Tarkastele, kuinka terveissä työpaikoissa aikaansaadaan parempia tuloksia ja vahvempaa menestystä osakemarkkinoilla

04

Kuinka luottamus vapauttaa henkilöstön potentialiin?

s. 15–26

Korkea luottamus kulttuurissa lisää mitatusti ketteryyttä, tuottavuutta ja innovatiivisuutta.

05

Aloita matka kohti huipputasoa

s. 27

Tutustu tuotteisiimme ja palveluihimme, joiden avulla kulttuuri käännetään kilpailueduksi

06

Toiminta- opas

s. 28–34

Käytännön toimintaopassivut, jotka auttavat saamaan luottamuksen avulla aikaan enemmän ketteryyttä, tuottavuutta ja innovatiivisuutta.

📄 *Suunniteltu työpöytänäkymälle*

Avaa raportti tietokoneella koko ruudun kokoiseksi parhaan käyttökokemuksen saavuttamiseksi.

Risteyskohdassa

Hetki, joka muuttaa yrityksessä kaiken

Yritysjohtajat ymmärtävät kyllä, että yrityksen kannattavuuden, kriisinkestävyyden ja kilpailukyvyn pitäisi olla vahvempia. Ne muutokset, joita tällä hetkellä tekoälyn murroksessa ja epävarmassa taloudellisessa tilanteessa menestymiseen vaaditaan, etenevät liian hitaasti. Tuntuu, että ollaan jumiuduttu paikalleen. Johdon huoli ei ole aiheeton. Yhdysvaltain tilastokeskuksen mukaan vain yksi kolmesta yrityksestä selviää kymmenvuotispäiväänsä asti. Yritys saavuttaa kolme vuosikymmentä vain 13% todennäköisyydellä. Yritysjohtajat tietävät, mitä on vastassa. Jokaisen yrityksen pitää pystyä jatkuvasti parantamaan tehokkuutta, kyvykkyyksiä ja innovatiivisuutta.

Monet johtajat hakevat tavoitteiden saavuttamiseksi apua teknologian, kuten tekoälyn suunnasta. Usein näistä toimenpiteistä kuitenkin puuttuu kriittinen menestystekijä: luottamus. Kun yrityksissä rakennetaan luottamussuhde työntekijöihin, tuloksena on työpaikka, jossa on korkea suoritustaso, ja jossa yritysten keskimääräinen tulostaso ylitetään lähes joka mittarilla. Sopeutuva ja sitoutunut henkilöstö on yrityksen ainoa mahdollisuus selviytyä. Great Place To Work® tarjoaa yrityksille benchmarkattua tietoa luottamuksen, innovaationopeuden ja ketteryyden tasoista. Näiden kriittisten työkalujen avulla voidaan ennustaa sekä kriisinkestävyyttä haasteellisessa markkinatilanteessa että nopeutta hyödyntää uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Tätä on Great Place To Work Effect: paremmat henkilöstötulokset luovat vahvemmat liiketoiminnalliset tulokset.

Yritysten selviytymisaste Yhdysvalloissa 1994-2024

Vuosi Yrityksiä

Selviytymisaste

Lähde: U.S. Bureau of Labor Statistics; data kuinka moni vuoden 1994 maaliskuussa perustetuista, yksityisistä yrityksistä jatkoi toimintaansa vuosi vuodelta

Kulttuurin vaikutukset

Hyviä työpaikkoja on joka toimialalla, ja niiden vaikutukset selviävät julkisista taloustiedoista. Yhdysvaltain 100 Parasta Työpaikkaa ovat kilpailukykyisimmät Great Place To Work -sertifikaatin saaneet yritykset, jotka ovat yltäneet tiukkoihin luottamuksen tasokriteereihin.

Hiltonin ja Delta Air Linesin kaltaiset yritykset hyödyntävät Great Place To Work Effectiä ja jatkavat yhteenlaskettua, yli 200 vuoden historiaansa ennätysellisillä liiketoiminnan kannattavuudella ja arvonnousulla. Nämä yritykset ovat tehneet Great Place To Workin avulla ihmisistään kilpailuedun: esimerkiksi Delta on noussut Yhdysvaltain tuottavimmaksi lentoyhtiöksi osaltaan sen korkealaatuisen asiakaspalvelun ansiosta. Yritys arvioi, että 24% sen asiakastyytyvyydestä (NPS) muodostuu työntekijöiden vuorovaikutuksesta asiakkaiden kanssa.



MOSAIC

Hilton

Henkilöstö
yli 181 000 maailmanlaajuisesti

Toimiala
Majoitus

Pääkonttori
McLean, Virginia, Yhdysvallat

[Katso sertifiointiprofili →](#)

*”Näen luottamuksen
ylivoimaisesti vahvimpana
kriisinkestävyyden muotona.”*

Chris Nassetta
Toimitusjohtaja
Hilton

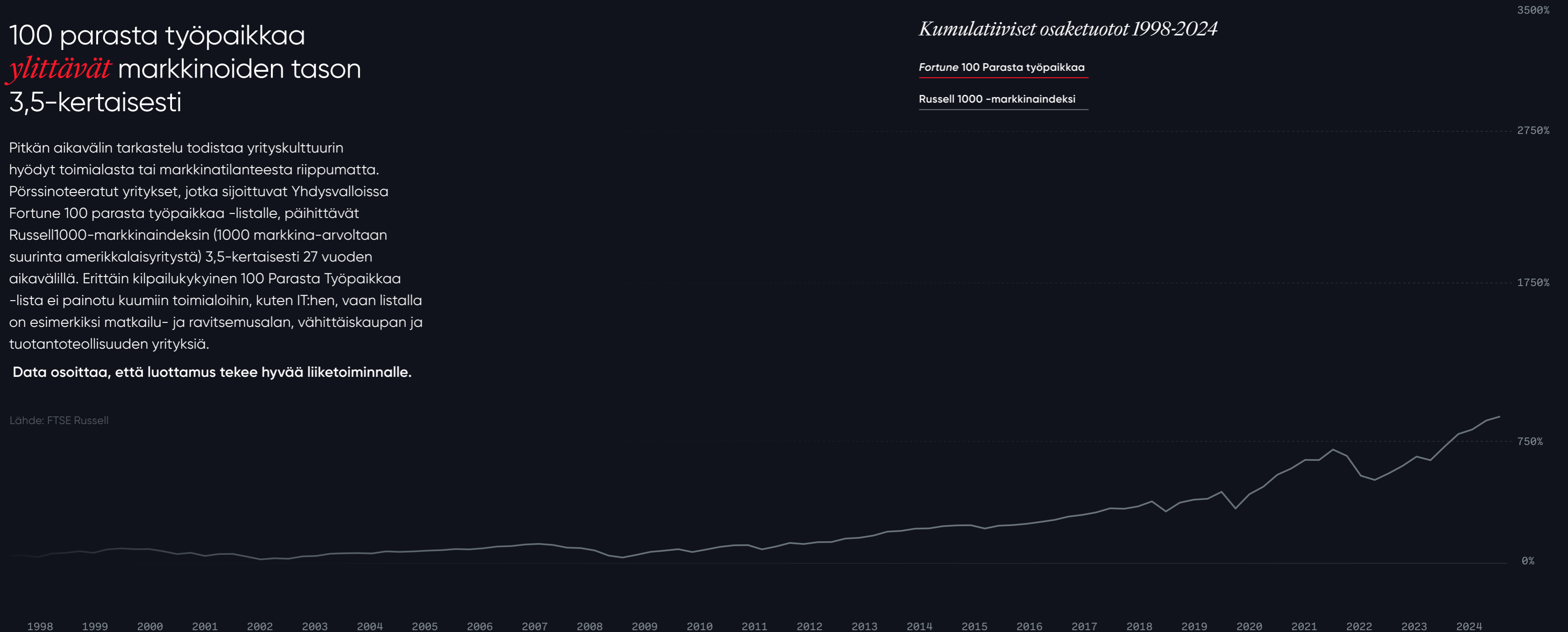


100 parasta työpaikkaa *ylittävät* markkinoiden tason 3,5-kertaisesti

Pitkän aikavälin tarkastelu todistaa yrityskulttuurin hyödyt toimialasta tai markkinatilanteesta riippumatta. Pörssinoteeratut yritykset, jotka sijoittuvat Yhdysvalloissa Fortune 100 parasta työpaikkaa -listalle, päihittävät Russell1000-markkinaindeksin (1000 markkina-arvoltaan suurinta amerikkalaisyritystä) 3,5-kertaisesti 27 vuoden aikavälillä. Erittäin kilpailukykyinen 100 Parasta Työpaikkaa -lista ei painotu kuumiin toimialoihin, kuten IT:hen, vaan listalla on esimerkiksi matkailu- ja ravitsemusalan, vähittäiskaupan ja tuotantoteollisuuden yrityksiä.

Data osoittaa, että luottamus tekee hyvää liiketoiminnalle.

Lähde: FTSE Russell





Great Place To Work Effect

Miksi parhaat työpaikat tekevät vahvempaa tulosta?

Maailman menestyneimpien yritysten toiminnassa on nähtävissä toistuva kaava, jota mikä tahansa yritys voi hyödyntää: *Huippujohtajat rakentavat luottamusta, mikä muovaa kulttuurin, joka ohjaa yrityksen suorituskyyä.*

Kuinka yritysjohtajana voi tunnistaa liiketoimintaan vaikuttavat kulttuurin sokeat pisteet ja puuttuvan tiedon? Kun tuottavuus laskee tai välttämättömät muutosprojektit sakkaavat, kuinka löydetään ne ihmisten kokemukset, jotka vaikuttavat heikkoon suoritustasoon?

01

Johtaminen

Kuunteleminen
Viestiminen
Kehittäminen
Innostaminen
Kiittäminen
Jakaminen
Juhlistaminen
Rekrytointi
Välittäminen

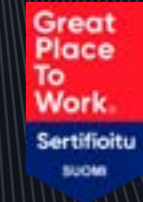
Luottamus lähtee *johdosta*

Tutkimuksissamme on tunnistettu yhdeksän johdon toimintatapaa, joista huippuorganisaatioiden kulttuurit rakentuvat. Yritykset voivat itse tarkastella Great Place To Work -henkilöstötutkimustuloksiaan näiden toimintatapojen osalta ja etsiä kehitystyöhön toimivia keinoja palkituilta huippuorganisaatioilta, kuten Fortune 100 Parasta Työpaikkaa.

Kun työntekijät kokevat palkitsemisen reiluksi, he panostavat työhönsä todennäköisemmin enemmän.

Kun he tuntevat itsensä arvostetuksi tiimin jäseneksi, he tekevät yhteistyötä ja sopeutuvat muutoksiin sujuvammin. Jos työllä on merkitystä ja tarkoitus, työntekijät toimivat useammin aloitteellisesti ja innovatiivisesti.

Kun useampi työntekijä antaa isomman työpanoksen, tekee yhteistyötä, innovoi ja osallistuu muutosten eteenpäinviemiseen, koko yritys hyötyy. Tuottavuus paranee. Asiakkaat saavat parempaa palvelua. Tiimit palautuvat nopeammin kriisitilanteista. Yrityksen liikevaihto ja tulos kasvavat.



Henkilöstö
288 Suomessa

Toimiala
Rahoitus- ja luottotoiminta

Pääkonttori
Helsinki, Suomi

[Katso sertifiointiprofili →](#)

”Vuoden 2025 ennätystulos ei syntynyt sattumalta. Henkilöstön kokemukseen tehdyt panostukset näkyvät suoraan sitoutumisena, tehokkuutena ja parempana taloudellisena tuloksena.”

Pasi Väre
Maajohtaja
Svea Group Finland



Johto

01

Johtaminen

Kuunteleminen
Viestiminen
Kehittäminen
Innostaminen
Kiittäminen
Jakaminen
Juhlistaminen
Rekrytointi
Välittäminen

02

Kokemus

Luottamus
Ylpeys
Yhteishenki
Yhdenmukaisuus

Työntekijä

03

Kulttuuri

Yhteistyö
Innovointi
Ketteryys
Mahdollisuudet
Yhteenkuuluvuus
Hyvinvointi

Työntekijä

04

Suorituskyky

Kannattavuus
Tuottavuus
Tehokkuus
Asiakastyytyväisyys
Yhteiskunnallinen
Vaikuttavuus
Kriisinkestävyys
Osaajien houkuttelu
Pitovoima

Työntekijä

Tämä on

Great Place To Work Effect

High Trust -johtajat rakentavat luottamusta, joka muodostaa työntekijän kokemuksen. Huippukulttuurin luoneet yritykset päihittävät markkinatason ja kilpailijansa lähes liiketoiminnan joka mittarilla riippumatta yrityksen koosta, toimialasta tai maantieteellisestä sijainnista.



Kulttuuri parantaa liiketoiminnan *suorituskykyä*



Kun johdon suorituksen mittarina on osakkeenomistaja-arvon kasvattaminen, on hyvä tietää, että luottamus työyhteisössä vahvistaa todistetusti yrityksen kurssikehitystä pitkäjänteisesti. Entä yritykset, jotka eivät ole pörssinoteerattuja?

Myös pienemmissä ja perhe- tai yksityisissä yrityksissä luottamuksen taso organisaatiossa auttaa parantamaan liiketoiminnan tuloksia. Vaikkei yrityksellä olisi yksityisen puolen sijoittajia tai pörssilistatun yrityksen osakkeenomistajia, jokaisella yrityksellä on kuitenkin liikevaihto ja työntekijät.

Liikevaihto työntekijää kohti

(Revenue Per Employee, RPE)

Meneistyneimmillä yrityksillä on muita korkeampi liikevaihto työntekijää kohti (Revenue Per Employee, RPE), joka on yleinen tehokkuuden ja tuottavuuden analysointiin käytetty mittari. Tyypillinen yritys Yhdysvalloissa tekee liikevaihtoa 104 030 \$ työntekijää kohti. Fortune 100 Parasta Työpaikkaa 2025 -listan yrityksillä liikevaihto työntekijää kohti ampaisee 8,5-kertaiseksi (883 928 \$).

Yhdysvaltain pörssiyritykset (RPE)

Fortune 100 parasta työpaikkatyöpaikkaa (RPE)

Mitä 8.5 -kertainen liikevaihto työntekijää kohti merkitsisi yrityksellesi?

Monikansallista menestystä ei rakenneta yhdessä yössä, mutta vähitellen etenevä luottamuksen rakentaminen johtaa vahvempiin liiketoiminnan tuloksiin. Taloudelliset vaikutukset ovat merkittäviä myös pienemmille yrityksille.

Fortune 100 Parasta Työpaikkaa 2025 -listan yrityksillä on yli tuhat työntekijää, mutta vahvan luottamuksen tuottamat taloudelliset hyödyt näkyvät kaiken kokoisissa yrityksissä.

Lähde: Fortune 100 Parasta Työpaikkaa (RPE) perustuu Great Place To Workin Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listan yritysten keskiarvoon. Aineisto koostuu yli 670 000 kyselyvastauksesta tutkimusprosessiin osallistuvista yrityksistä. Yhdysvaltain pörssiyritykset (RPE) perustuu yli 6000 yritystä kattavaan, New York University's Stern School of Businessin professori ja tutkija Aswath Damodaran:in analyysiin.

Sertifioidut yritykset *ylittävät* markkinatason 11 %:lla

Tarkastelussa on Great Place To Work -sertifioidut yritykset, joilla on vähintään 10 työntekijää ja vähintään 65 % työntekijöistä on säännönmukaisesti myönteinen kokemus työpaikastaan. Sertifioidut yritykset ylittävät markkinatason 11 %. Vertailu todistaa, että Great Place To Work -vetoinen johdon strategia hyödyttää kaiken kokoisia yrityksiä.

Lähde: FTSE Russell

Kumulatiivinen tuotto 1998–2024

Sertifioidut yritykset

Russell 1000



Luottamus luo *taantumankestävyyttä*

Huippujohtajat katsovat aina eteenpäin ja valmistautuvat vaihtoehtoihin tulevaisuudennäkymiin. Työpaikat, joissa on korkea luottamus, selviävät paremmin taantumien ja muuttuvien markkinoiden läpi. Nämä yritykset pystyvät suojautumaan epävarmuutta vastaan sekä hyötymään uusista, esiinnousevista mahdollisuuksista. Tutkimuksemme on osoittanut toistuvasti luottamuksen merkityksen taantumien aikana.

Vuoden 2008 taantuma

Great Place To Work analysoi 1700 yrityksen tulokset vuoden 2008 finanssikriisin ajalta selvittääkseen, ennustaako työntekijöiden kokemus liiketoiminnan tuloksia epävakaaassa markkinatilanteessa.

S&P-indeksi kärsi 35,5% arvonlaskun vuosina 2007-2009, kun taas kukoistavien yritysten arvo nousi 14,4%. Mikä selitti eron? Merkittävimpien henkilöstöryhmien Great Place To Work Trust Index -tulokset olivat vahvemmat, mikä tarjoaa vakuuttavan todisteen kulttuurin vaikutuksesta markkinahäiriöiden aikana.

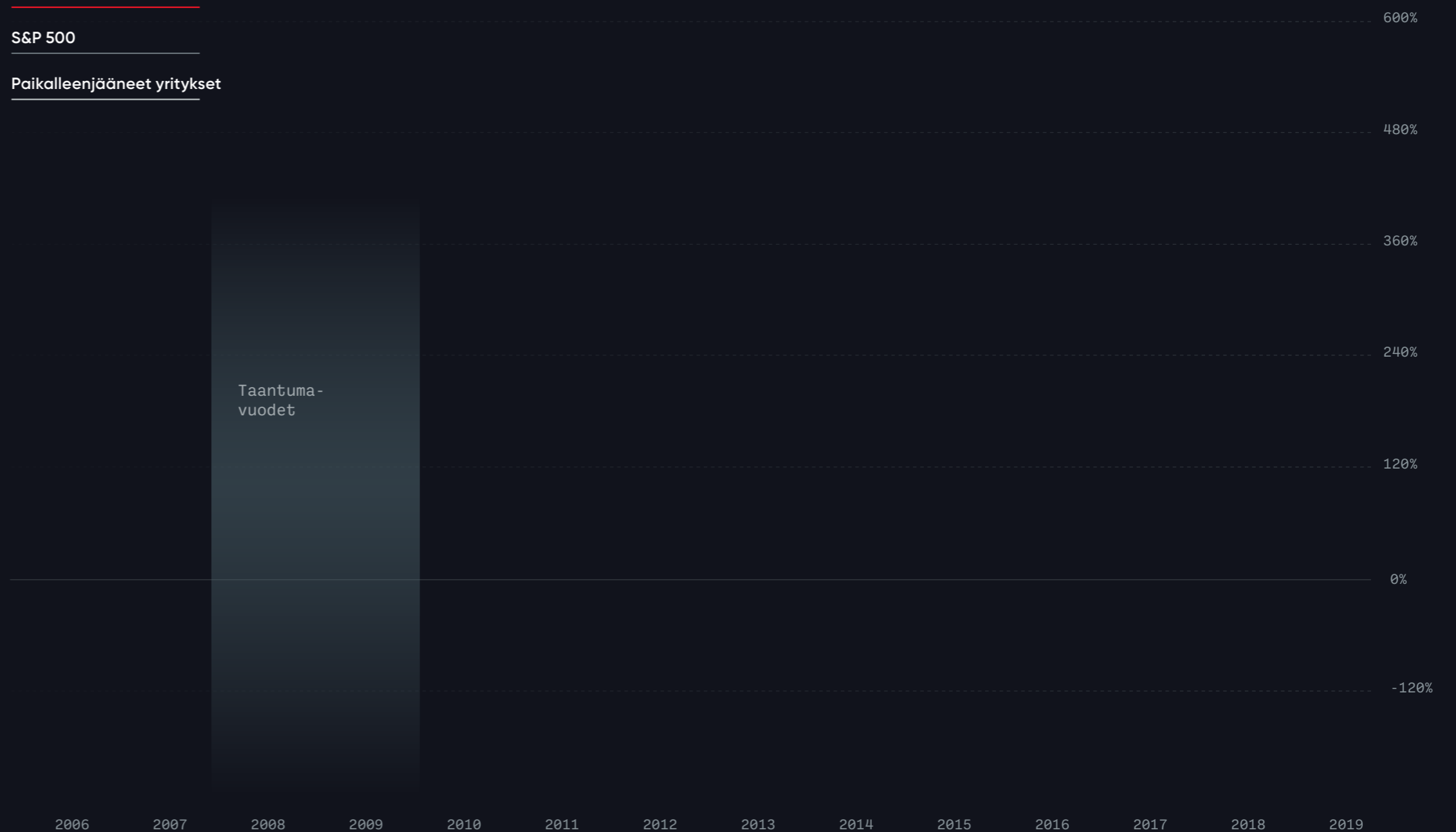
Hamid Boustanifar ja Young Dae Kang käyttivät tutkimuksessaan viittä eri mallia, ottaen huomioon tekijät, kuten yrityskoon, ja havaitsivat, että yritykset, joilla luottamuksen taso oli korkein, ylittivät markkinatason kriisien aikana (esim. IT-kuplan romahdus ja vuoden 2008 finanssikriisi) jopa yhdellä prosentilla kuukausittain.

Kumulatiivinen tuotto 2006–2019

Kukoistavat yritykset

S&P 500

Paikalleenjääneet yritykset



Lähde: Great Place To Work

Kriisinkestävyys

Kumulatiivinen tuotto 2019–2024

Fortune 100 Parhaat Työpaikat

Russell 1000



Näemme merkittävän eron yritysten taloudellisessa suorituskäytössä kriisien aikana vertaamalla Fortune 100 Parasta Työpaikkaa markkinakeskiarvoon, kuten Russell1000-indeksiin. Great Place To Workin -tutkimuksessa menestyneet, Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listalle sijoittuneet yritykset toipuivat sekä vuoden 2008 taantumasta että koronapandemiasta muita yrityksiä paremmin.

Työpaikat, joissa on korkea luottamus, saavat merkittävää etua pärjäämällä muita paremmin kriisien aikana. Pandemian jälkeisinä vuosina parhaiden työpaikkojen kilpailuetu kasvoi yli 2000 %:iin markkina-arvolla mitattuna.

Epävarmoina aikoina kulttuuri ennustaa sen hetkistä suorituskäytystä ja pitkän aikavälin kasvunäkymiä.

Kulttuurin mittaaminen *rahassa*

Palkat ovat yksi liiketoiminnan suurimpia kulueriä. Korkea vaihtuvuus paisuttaa näitä kuluja, joiden valtava vaikutus näkyy viivan alla.

Asiakas valokeilassa



MOSAIC
CONSULTING GROUP

Henkilöstö
yli 125 Yhdysvalloissa

Toimiala
Asiantuntijapalvelut

Pääkonttori
Etätyö, Yhdysvallat

*Haluatko konkreettisia keinoja
etenemiseen?*

[Siirry Toimintaoppaaseen](#)

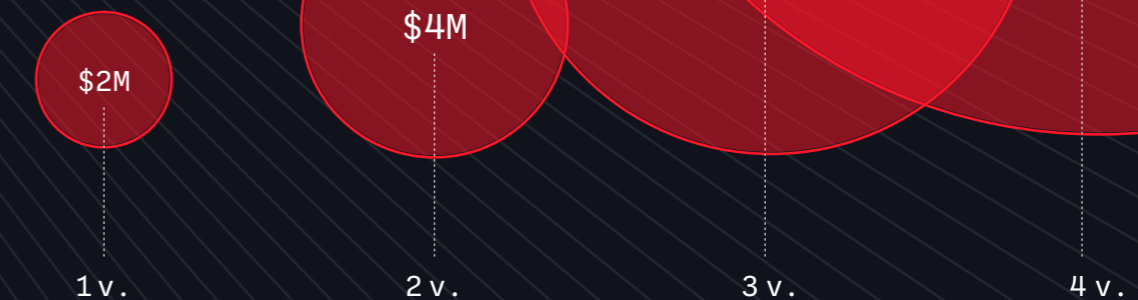


Trust Index -tulosten käyttäminen strategian ajurina, toimitusjohtaja Krystyn Sadler, Mosaic Consulting Group

Mosaic Consulting Group löysi vahvan korrelaation vertaamalla Great Place To Work Trust Index -tuloksia työntekijöiden vaihtuvuustilastoihin. Heikot Trust Index -tulokset viestittivät työntekijöiden lähtöaikeista. Mosaicilla laskettiin vaihtuvuuden kustannus (mukaan lukien rekrytointikustannukset). Mosaicilla havaittiin, että työpaikan täyttäminen ihmisen lähdettyä maksaa 120% tehtävän vuosipalkan verran.

Great Place To Work -tulosten avulla Mosaicilla onnistuttiin vähentämään vaihtuvuutta, säästämään 8 miljoonaa dollaria (joka pystyttiin käyttämään yritysostoihin) ja kaksinkertaistamaan liiketoiminnan voitto.

*Pienempi vaihtuvuus tuo
vuosittaisia säästöjä*



Työntekijöiden vaihtuvuuteen liittyvien kustannusten säästöistä alkanut työ tarjosi lopulta moninkertaisia hyötyjä ja vauhditti kasvua Great Place To Work -efektin ansiosta. Pidempään yrityksessä pysyvät työntekijät kehittyivät paremmiksi asiantuntijoiksi, mikä johti parempaan asiakaspalvelun laatuun, korkeampaan asiakastyytyväisyyteen ja vahvempiin taloudellisiin tuloksiin.



Kuinka *luottamus* vapauttaa henkilöstön potentiaalin?

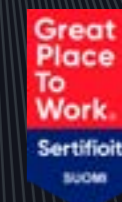


Kun Great Place To Work aloitti organisaatiokulttuurin tutkimisen Trust Index -kyselyllään vuonna 1992, tutkijat odottivat löytävänsä parhaita työpaikkoja yhdistävät ominaisuudet. Olisivatko parhaat työpaikat työntekijöidensä omistamia? Tai menestyisivätkö matalat organisaatiot hierarkkisia paremmin?

Tutkimuksesta kuitenkin selvisi, että vain yksi tekijä yhdistää parhaita työpaikkoja niiden toimialasta ja maantieteellisestä sijainnista riippumatta: luottamus.

Luottamus on Great Place To Work -sertifioitujen yritysten salainen ainesosa. Sertifiointilogo viestii, että tutkitusti useammalla työntekijällä kuin tyypillisessä yhdysvaltalaisessa työpaikassa on hyvä kokemus työpaikastaan. Tämä vapauttaa henkilöstön koko potentiaalin ja ennustaa luotettavasti yrityksen suorituskykyä – yrityksen koosta tai toimialasta riippumatta.

Yli 30 vuotta Great Place To Workin tutkimusta on tunnistanut, mikä rakentaa ja vahvistaa työntekijöiden luottamusta, sekä kuinka luottamus vaikuttaa liiketoiminnalliseen menestykseen. Mitä sitten tarkoitamme luottamuksella?



Henkilöstö
44 Suomessa

Toimiala
Energiapalvelut ja tuotanto

Pääkonttori
Helsinki, Suomi

[Katso sertifiointiprofili →](#)

“Vahva luottamus mahdollistaa muutosten läpiviennin ilman henkilöstötyytyväisyyden heikkenemistä; jos tulokset laskevat, kyse ei ole muutoksesta vaan johtamisen epäonnistumisesta.”

Ilkka Tykkyläinen
Toimitusjohtaja
Pohjolan Voima Oyj



Great Place To Work *-malli*

Great Place To Work -malli ja Trust Index

-henkilöstökysely mittaavat ja antavat tietoa kolmesta tärkeimmästä vuorovaikutussuhteesta, mitkä henkilöllä on työhönsä, sekä luottamuksen tasosta, joka tukee näitä kolmea vuorovaikutussuhdetta.

Luottamuksen *osatekijät*

Yritykset ympäri maailmaa voivat tutkia ja kehittää henkilöstönsä luottamuksen tasoa Great Place To Workin työkalujen ja palveluiden avulla.

Luottamus lähtee johdosta, joiden keskeiset toimintatavat muokkaavat työntekijöiden kokemuksen. Huippujohtajat kuuntelevat työntekijöitä ja välittävät näiden mahdollisuuksista kukoistaa työssä ja elämässään työn ulkopuolella. He asettavat selkeät odotukset, juhlistavat saavutuksia, investoivat työntekijöiden kehittymiseen ja kiittävät jokaista työntekijää tämän työpanoksesta. Saavutetusta menestyksestä jaetaan osa työntekijöille, jotta varmistetaan, että jokainen tuntee, että on paikassa, johon kuuluu.

Luottamuksen vahvistuessa yhä useammalla työntekijällä on johdonmukaisesti positiivisia kokemuksia. He luovat syvempia suhteita työtovereihinsa, ovat joustavampia ja innovatiivisempia sekä panostavat enemmän työhönsä.

Luottamus on *tärkeämpää* kuin sitoutuminen

Monet yritykset käyttävät henkilöstön sitoutumista suorituskyvyn mittaamiseen, mutta sitoutuminen antaa puutteellisen kuvan työntekijöiden kokemuksesta. Miksi työntekijät ovat sitoutuneita tai etäänntyneitä? Miten johdon toiminta tuottaa työntekijöiden erilaiset kokemukset?

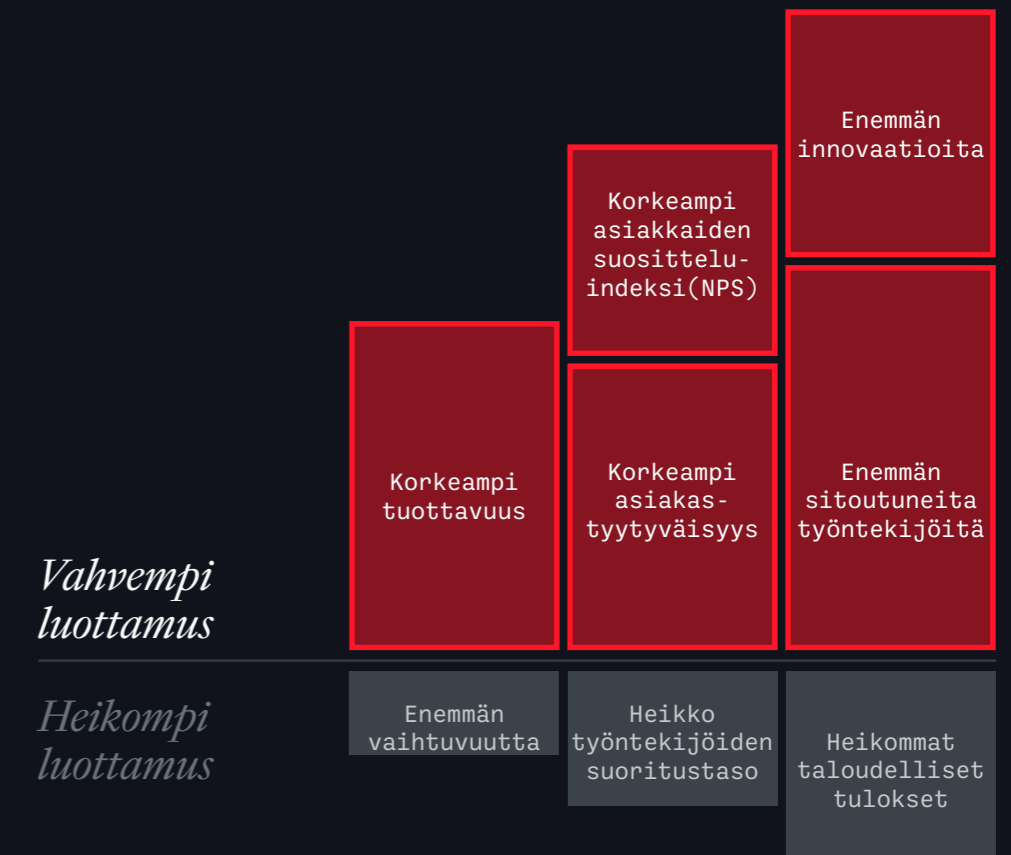
Luottamuksen mittaaminen voi antaa vastauksia

Yritykset, jotka mittaavat luottamuksen tasoa Great Place To Workin työkalulla, voivat käyttää kyselytuloksia yrityksen suorituskyvyn ennustamiseen.

Luottamuksen taso on varhainen signaali, jonka muutosten perusteella johto voi puuttua tilanteeseen ennen kuin työntekijöiden sitoutuminen alkaa laskea, huippuosaajat lähteä talosta ja liiketoiminnan tulokset laskea.

Great Place To Workin kanssa useampia vuosia työskennelleet yritykset pystyvät seuraamaan organisaation kehitystä ja yhdistämään sen taloudellisiin mittareihin.

Parhaat tulokset saavutetaan rakentamalla työpaikka, jossa vallitsee vahva luottamus ja työntekijät haluavat tehdä parhaansa.



Asiakas valokeilassa
Hilton

Henkilöstö
yli 181 000
maailmanlaajuisesti

Toimiala
Majoitus

Pääkonttori
McLean, Virginia, Yhdysvallat

*Haluatko analysoida oman kulttuurisi numeroita?*

[Siirry Toimintaoppaaseen](#)

Hiltonilla on pitkä ja tarinoiden täyttämä historia majoitustoiminnan pioneerina, mutta vuonna 2007 tämä maailmanlaajuinen hotelliketju havaitsi etäännyneensä kulttuuristaan. Blackstone hankki yrityksen 26 miljardin dollarin hinnalla, mikä oli historian siihen asti suurin pääomasijoitus. Kun markkinat romahtivat vuosi myöhemmin, Blackstone joutui alaskirjaamaan puolet sijoituksensa arvosta Hiltonissa.

Kun toimitusjohtaja Chris Nassetta aloitti työssään tehtävänään kääntää liiketoiminnan suunta, hänen strategiansa keskiössä oli työntekijöiden kokemus ja kulttuuri.

Kun Hilton listautui vuonna 2013 osakkeesta maksettiin 20 dollaria, yhteensä 2,3 miljardia dollaria, mikä oli siihen asti suurin majoitusalan listautumisanti. Hotelliketju jatkoi

kulttuurin kehittämistä ja sijoittui vuonna 2016 Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listalle sijalle 56.

Blackstone myi omistuksensa Hiltonissa vuonna 2018 yhteensä 14 miljardilla dollarilla yhdessä historian tuottoisimmista pääomasijoituskauoista. Hilton jatkoi kulttuuriin keskittymistä jopa globaalin pandemian aikana, jolloin 5 miljardia vuosittaisesta myynnistä hävisi väliaikaisesti.

Luottamuksesta, jonka Hilton oli rakentanut työntekijöihinsä, tuli rakettipolttoainetta kriisistä toipumiseen. "Näen luottamuksen ylivoimaisesti vahvimpana kriisinkestävyden muotona", sanoo Hiltonin toimitusjohtaja Chris Nassetta.

Hilton on sijoittunut Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listalle vuodesta 2016 lähtien, saavuttaen ensimmäisen sijan vuonna

2019. Pandemianaikaisista, vaikeista haasteista huolimatta Hiltonilla ei ole irrotettu huomiota yrityksen kulttuurista. Vuonna 2025 Hilton nousi jälleen 100 Parasta Työpaikkaa -listan sijalle 1 kaikkien tutkimukseen osallistuneiden yritysten korkeimmilla työntekijöiden luottamuksen tasoilla. Kriisistä toipuminen peilautui myös osakemarkkinoilla. Noin 250 dollarin hinta on yli kymmenkertainen listautumisvuoteen 2013 verrattuna.

"Ei ole huippustrategiaa ilman huippukulttuuria," Chris Nassetta sanoo. "Ihmisten pitää uskoa sekä siihen, mihin ollaan menossa, että johtajaan."

Luottamus *nostaa* suorituskykyä

Parhaat tulokset saavutetaan, kun luodaan organisaatio, jossa työntekijöillä on vahva luottamus ja he tekevät parhaansa. McKinseyn mukaan työntekijöiden etääntyminen ja huono yhteishenki maksavat keskimääräiselle Fortune 500 -listan yritykselle noin 282 miljoonaa dollaria vuosittain.

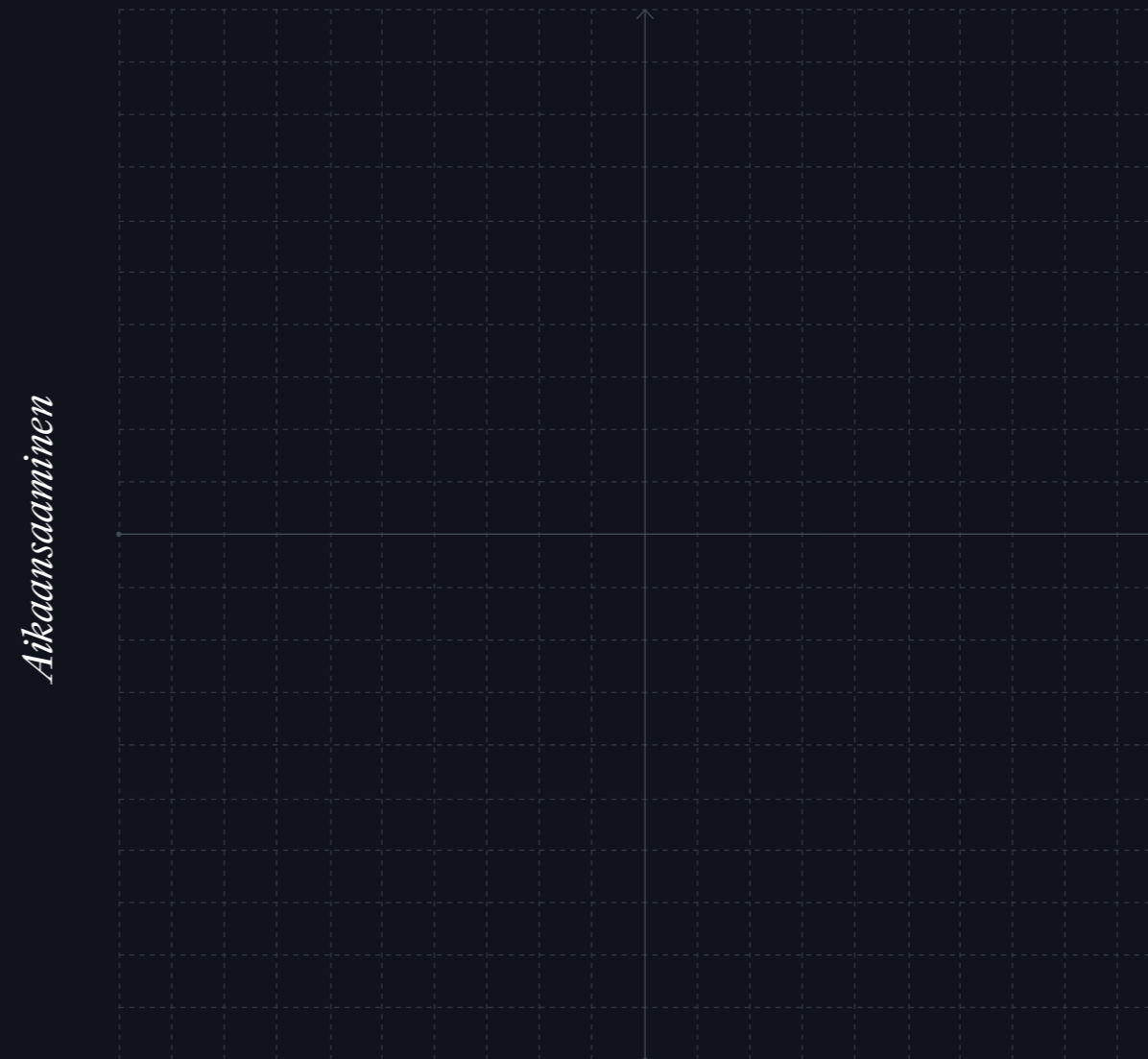
Great Place To Work -sertifioiduissa yrityksissä seitsemän kymmenestä työntekijästä (72%) kokee vahvaa luottamusta ja myös tekee parhaansa. Taso on paljon tyypillisiä työpaikkoja korkeampi, joissa samaa sanoo vain puolet työntekijöistä (51%). Fortune 100 parhaassa työpaikassa määrä on vielä korkeampi (81%).

Mitä, jos yritys ei (ainakaan vielä) yllä parhaiden työpaikkojen joukkoon?

Jokainen vähäinenkin luottamuksen tason vahvistuminen auttaa tuottamaan parempia liiketoiminnallisia tuloksia. Great Place To Work -sertifioiduissa yrityksissä pystytään mittaamaan ja tunnistamaan ne keinot, joilla päästään parempaan työntekijöiden ketteryyden, innovatiivisuuden ja tuottavuuden tasoon.

Lähde: 100 parasta työpaikkaa -aineisto perustuu Great Place To Workin laatimaan Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listaan, jota varten analysoitiin yli 670 000 kyselyvastausta Great Place To Work -sertifioiduista yrityksistä. Great Place To Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltalaisyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikatertifioitiin vuonna 2024.

Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000 koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.




● Fortune 100 Parasta Työpaikkaa
 ● Sertifioidut työpaikat
 ● Tyypilliset työpaikat

Luottamuksen *eksponentiaalinen* vaikutus

Yritysjohtajat voivat löytää uusia keinoja kiihdyttää kasvua keskittymällä työntekijän kokemukseen. Yritykset, jotka kehittävät Great Place To Workin kanssa luottamusta kulttuurissaan, päihittävät säännönmukaisesti kilpailijansa.

 Fortune 100 Parasta Työpaikkaa

 Tyypillinen työpaikka

Liikevaihto työntekijää kohti (RPE)

Työntekijät, jotka sopeutuvat muutoksiin nopeasti

Työntekijät, jotka tekevät enemmän töitä

Työntekijät, jotka kokevat voivansa innovoida

Työntekijät, joiden kanssa on helppo tehdä yhteistyötä

Työntekijät, joilla on vahva luottamus

Lähde: 100 Parasta Työpaikkaa -aineisto perustuu Great Place To Workin laatimaan Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listaan, jota varten analysoitiin yli 670 000 kyselyvastausta Great Place To Work -sertifioiduista yrityksistä.

Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000 koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

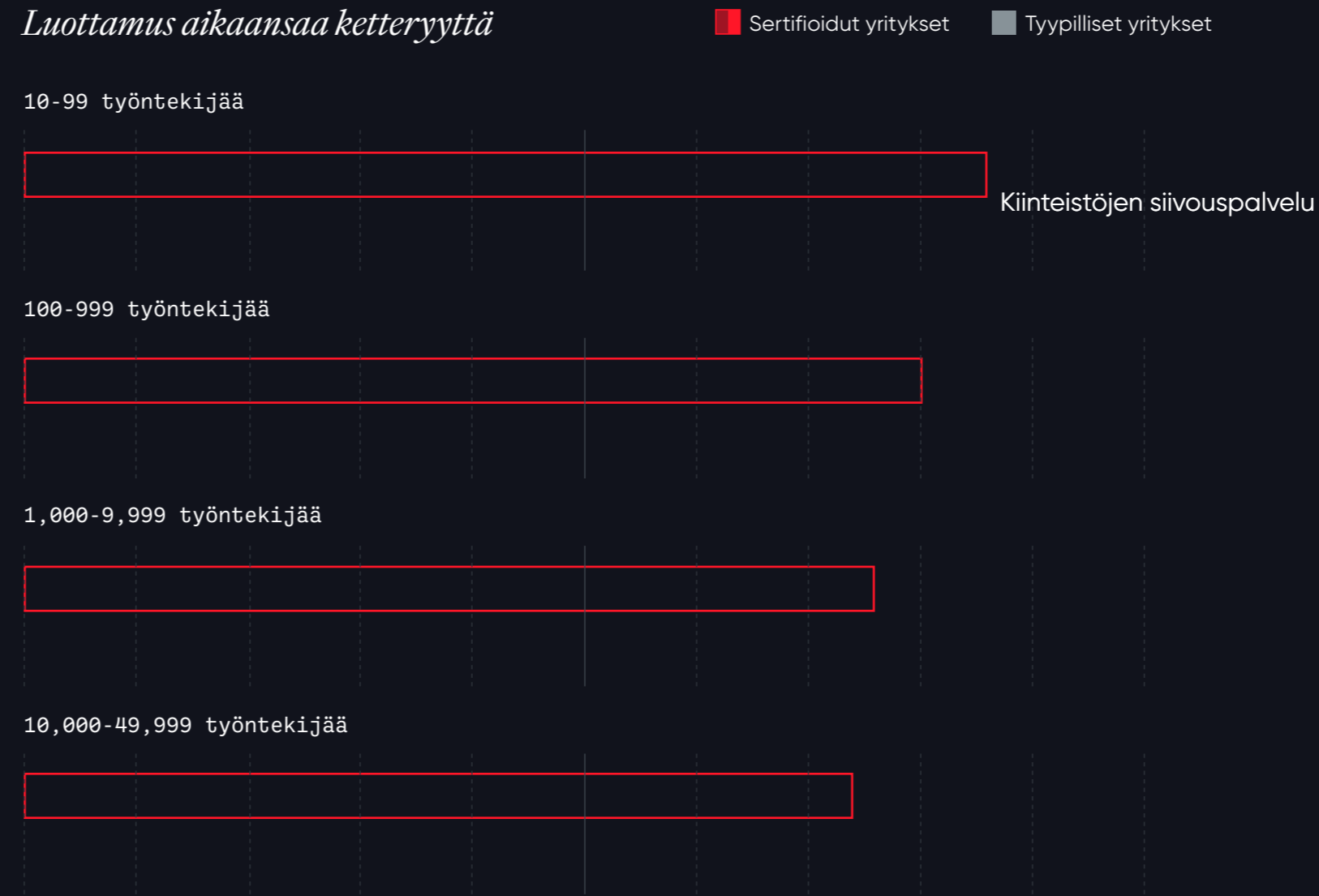
Ketteryys

Lähes kolme neljästä (72%) yritysjohtajasta sanoo, ettei liiketoiminta kehity riittävän nopeasti (Aon). Johtajat ovat erityisesti huolissaan, että jälkeen jäädään tekoälyn käytössä ja soveltamisessa. Lähes puolet (47%) ylimmästä johdosta sanoo, että heidän yrityksensä kehittää ja ottaa käyttöön generatiiviseen tekoälytyyn pohjautuvia työkaluja liian hitaasti (McKinsey).

Luottamus nostaa suorituskykyä

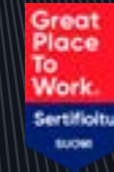
Sertifioiduissa yrityksissä kahdeksan (81%) kymmenestä työntekijästä sopeutuu nopeasti muutoksiin verrattuna kuuteen (64%) kymmenestä tyypillisessä yhdysvaltalaisessa työpaikassa.

Luottamus aikaansaa ketteryyttä



Lähde: Great Place To Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltaistyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikat sertifioitiin vuonna 2024.

Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000 koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.



Henkilöstö
166 Suomessa

Toimiala
Kiinteistöjen siivouspalvelut

[Katso sertifiointiprofilini →](#)

“Kun työntekijöitä kohdellaan hyvin, palvelun laatu on tasaista ja luotettavaa – ja se näkyy sekä henkilöstön että asiakkaiden pysyvyydessä ja liikevaihdon kasvussa.”

Mia Backström
Toimitusjohtaja
MTB-Siivouspalvelu Oy



Asiakas valokeilassa



Henkilöstö
yli 3000 Yhdysvalloissa

Toimiala
Tuotantoteollisuus

Pääkonttori
Houston, Texas, Yhdysvallat



*Haluatko lisätä koko
henkilöstön ketteryyttä?*

[Siirry Toimintaoppaaseen](#)



Johtamisen vaikuttavuuden tarkastelu Trust Index -kyselyn avulla Mike Brezina, Senior VP, Human Resources, Hilcorp Energy Company

70% Hilcorp Energyin henkilöstöstä työskentelee kentällä olemassa olevien öljy- ja kaasuvarantojen parissa maksimoidakseen niiden arvon. Yrityksellä on ainutlaatuinen liiketoimintamalli, jota tuetaan matalalla ja ketterällä organisaatiolla. Työntekijän ja toimitusjohtajan välissä ei ole koskaan yli viittä organisaatiokerrosta. Jokaista työntekijää kohdellaan omistajana ja esimerkiksi yrityksen taloustiedot ovat kaikille avoimia, mukaan lukien kassavirta, nostokustannusten marginaali (öljyn louhinnan kustannukset) ja investoinnit.

”Meidän toiminnassamme napakkuus ja vastuunotto on välttämätöntä,” sanoo Mike Brezina, Hilcorpin Senior Vice President, Human Resources. ”Meillä kaikkien on mentävä samaan suuntaan, toimittava

kuten omistajien, tehtävä napakasti se, mikä pitää tehdä ja kehityttävä paremmiksi joka päivä.”

Hilcorp tekee yhteistyötä Great Place To Workin kanssa varmistaakseen työntekijöiden valtuutuksen ja tunnistaakseen ja ymmärtääkseen täyden vastuunkannon esteitä. Työntekijöiden Great Place To Work -palautedata auttoi Hilcorpia tunnistamaan olennaisia viestintäkatkoksia kentän toiminnassa. Hilcorpilla reagoitiin nopeasti ja kehitettiin yhdessä työntekijöiden kanssa ratkaisuja, joiden avulla työntekijöiden sitoutuminen, tehokkuus ja tuottavuus paranivat.

Innovatiivisuus

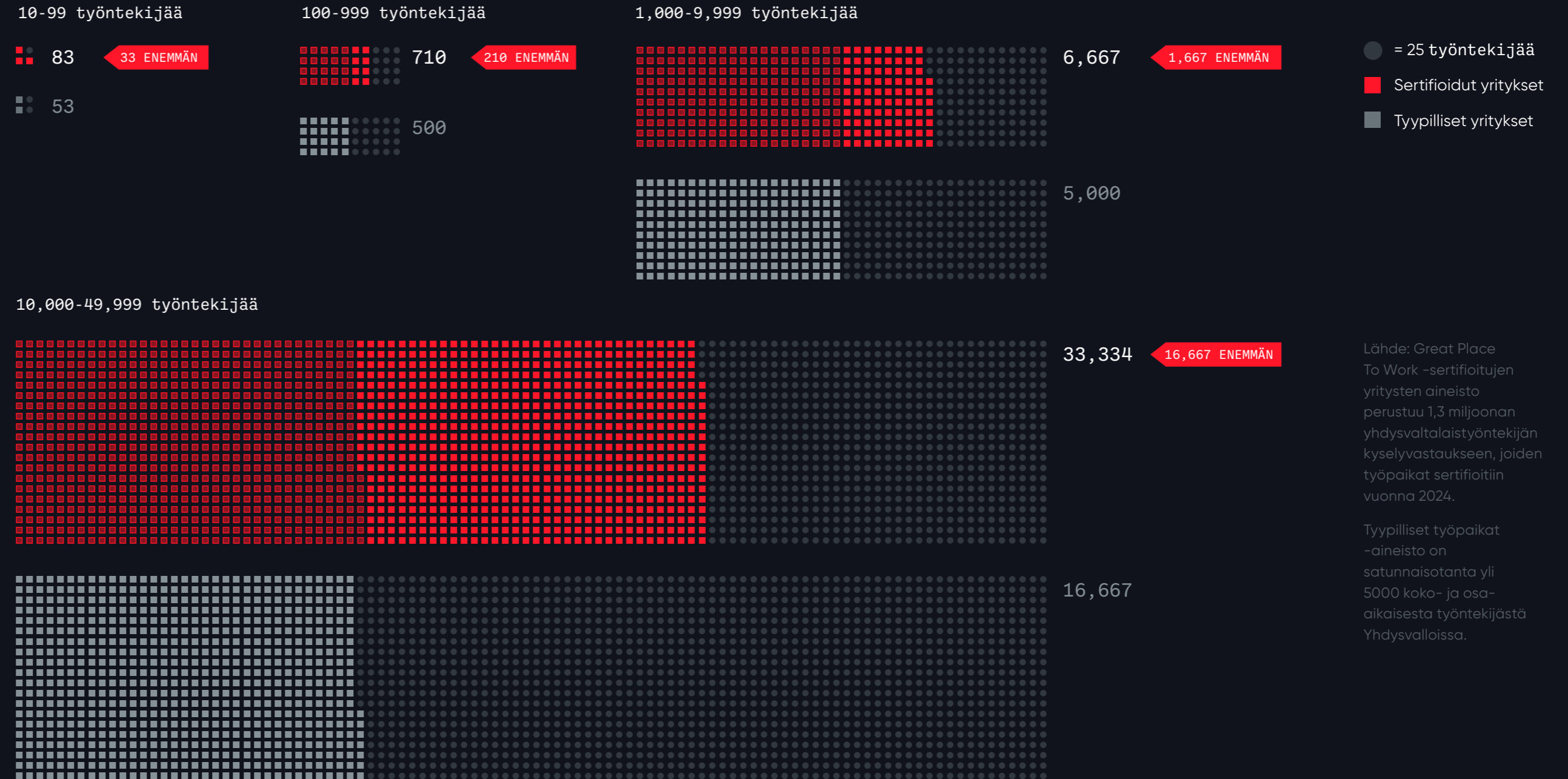
Miksi välttämättömät muutokset tuntuvat vievän niin kauan? Saattaa olla, että organisaatiossa on tarpeetonta kitkaa, kun ihmiset yrittävät tehdä uusia asioita.

Sertifioiduissa yrityksissä jokaista työntekijää kohden, joka kokee kitkaa yrittäessään innovoida, on kaksi muuta, jotka kokevat paljon mahdollisuuksia kokeilla uusia asioita työssään – kaksinkertaisesti verrattuna ihmisiin tyypillisessä työpaikassa, jossa innovoijia ja kitkaa kokevia on puolet ja puolet.

Onko yrityksessäsi jo tunnistettu pullonkaulat, jotka hidastavat tekoälyn transformaatiota ja soveltamista liiketoimintaan? Jokainen yritys tarvitsee tarkempaa tietoa ja ymmärrystä välttämättömiä muutoksia estävien vastarinnan ja kitkan syistä.

Yhteistyössä Great Place To Workin kanssa yritykset voivat tunnistaa esteitä, jotka työntekijöiden mukaan ovat innovatiivisuuden tiellä. Yrityksissä, joissa useammalla työntekijällä työroolista tai -asemasta riippumatta on mahdollisuus innovoida ja kokeilla uusia asioita, liikevaihto kasvaa 5,5 kertaa nopeammin.

Luottamus lisää innovatiivisuutta



Lähde: Great Place To Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltalaisyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikat sertifioitiin vuonna 2024.

Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000 koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

Asiakas valokeilassa



synchrony

Henkilöstö
yli 10 000 Yhdysvalloissa

Toimiala
Rahoitus ja vakuutus

Pääkonttori
Stamford, Connecticut, Yhdysvallat



Journey To Excellence with Synchrony
with Brian Doubles, President and CEO, Synchrony
and Laurel Richie, Board Member, Synchrony

Kulutusluottojen ja pankkipalveluiden tarjoaja Synchrony vahvistaa kulttuurinsa kautta innovatiivisuutta, jota alansa johtavan aseman pitäminen vaatii. Yritys työskenteli Great Place To Workin kanssa tunnistaakseen mahdollisuuksia nostaa johtajuuden tasoa läpi organisaation. Projektista seurasi enemmän ja systemaattisempaa työntekijöiden kuuntelemista ja liiketoiminnan haasteiden ratkaisemista yhdessä työntekijöiden kanssa.

“Miksei innovaatioita joskus vain synny?”, kysyy Mike Storiale, senior vice president, innovation, payments, and AI. “Niiden fasilointi ei ole helppoa. Jos halutaan luoda

yhdessä eri toimintorajat ylittäviä ideoita, prosessi pitää sekä fasiloida että implementoida.”

Työskenneltyään Great Place To Workin kanssa uusien tuoteideoiden määrä Synchronyllä kasvoi 260% innovaatiotapahtumissa ja –hautomoissa. Luottamuksen vahvistaminen myös auttoi yritystä nousemaan Fortune 100 Parasta Työpaikkaa listan sijalta 25 (vuonna 2022) sijalle 2 (vuonna 2025).



Tuottavuus

Kuinka palkkakustannukset käännetään isoimmasta kuluerästä tärkeimmäksi kasvun moottoriksi? Vastaus löytyy tuottavuudesta.

Henkilöstökulut ovat yrityksissä keskimäärin kolme kertaa pääomakulujen (kuten koneet ja tilat) verran vuositasolla (Mc Kinsey). Siksi tuottavuus on avainasemassa yrityksen kannattavuuden parantamisessa.

Sertifioitujen yritysten työntekijät tekevät enemmän töitä

Sertifioiduissa yrityksissä lähes yhdeksän (85%) kymmenestä työntekijästä antaa isomman työpanoksen verrattuna kuuteen (60%) kymmenestä tyypillisissä yhdysvaltalaisissa työpaikoissa – 42% kasvu.

Lähde: BCG:n raportti

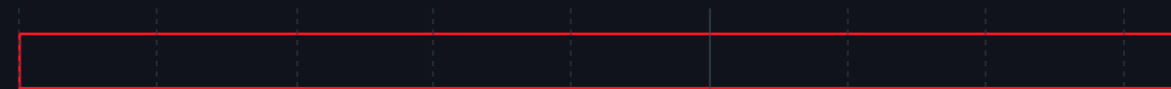
Korkeampi luottamuksen taso saa aikaan enemmän vapaaehtoista ponnistelua

■ Sertifioidut yritykset ■ Tyypilliset yritykset

10-99 työntekijää



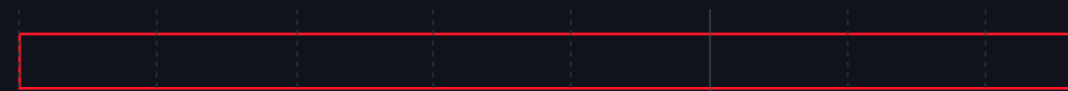
100-999 työntekijää



1,000-9,999 työntekijää



10,000-49,999 työntekijää



Lähde: Great Place To Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltaistyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikat sertifioitiin vuonna 2024.

Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000 koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

Työntekijöiden tuottavuutta voi parantaa monella tavalla: taitotason nostaminen ja uudelleen kouluttaminen, tekoälytaitojen vahvistaminen, innovatiivisuuden esteiden poistaminen. Vahvempi luottamus auttaa työntekijöitä omaksumaan uutta teknologiaa, ottamaan projekteissa riskejä ja antamaan isomman työpanoksen polttamatta itseään loppuun. Korkea luottamuksen taso antaa työntekijöille mahdollisuuden tehdä töissä parhaansa.

Asiakas valokeilassa**TREK**

Henkilöstö
Yli 2700 Yhdysvalloissa

Toimiala
Vähittäiskauppa

Pääkonttori
Waterloo, Wisconsin, Yhdysvallat



*Minkälainen työntekijöiden
kokemus nostaa tuottavuutta?*

[Siirry Toimintaoppaaseen](#)



Kuinka Trek saavutti 91% asiakkaiden suosittelevuuden (NPS) John Burke, CEO, Trek Bicycles

Trek Bicyclesillä Great Place To Work -tutkimustulokset ovat yksi avainmittareista, joka kuuluu jokaisen johtajan scorecardiin, jotta he ymmärtävät liiketoimintayksikkönsä tilan. Ihmiset ovat korvaamaton osa yrityksen liiketoimintastrategia. "Kaikki Trekillä koskee ihmisiä," sanoo John Burke, CEO, Trek Bicycles. "Voitamme huippuuhmisten kanssa."

Jokaisen Trekillä odotetaan olevan johtaja ja toimivan kuten omistaja, siksi jokaisella tiimillä on omat mittarit ja tavoitteet. Jokainen tiimi ottaa vastuun omasta osastaan liiketoimintastrategiaa – oli se sitten markkinointimateriaali tai uuden pyörän malli – tämä

suorituskyky on Trekin kasvun takana.

Tätä tukevat myös työn merkitystä ja vapaaehtoista ponnistelua koskevat Great Place To Work -tutkimustulokset. Kun ihmisillä on yhteys työnsä tarkoitukseen, he tekevät 52% todennäköisemmin enemmän töitä.

Trekin tulokset ovat parantuneet ajan myötä, ja yritys on sijoittunut Fortune 100 parasta työpaikkaa listalle 93% vastausaktiivisuudella. Liiketoiminta on kolminkertaistunut vuosikymmenessä ja sen liikevaihto on kasvanut 200 miljoonasta noin kahteen miljardiin dollariin.

Aloita *matka* kohti huipputasoa

Tarkastele Toimintaoppaan avulla, mitkä toimintatavat parantavat tuottavuutta

Tutkimustieto todistaa, että organisaatioissa on käyttämätöntä potentiaalia, joka voidaan saada vauhdittamaan organisaation kasvua työntekijän kokemukseen keskittymällä.

Yritykset, joissa on korkea luottamuksen taso, ylittävät säännönmukaisesti osakemarkkinoiden keskimääräisen tuottotason: niiden liikevaihto/työntekijä on 8,5-kertainen, työntekijöiden vaihtuvuus matalampi ja niissä tehdään enemmän innovaatioita.

Great Place To Work on tutkinut näitä, konkreettisia ilmiöitä yli 30 vuoden ajan yli sadassa eri maassa. Seuraavalta sivulta alkaa Toimintaopas, jonka avulla kuka tahansa pääsee alkuun. Oletteko valmiita?

Hanki tietoa ja tukea liiketoiminnan vahvistamiseen huippuorganisaation avulla

Asiakkaamme ovat eri kokoisia, eri toimialoilta, maailmanlaajuisesti. Alustamme on enemmän kuin kysely. Tarjoamme työkaluja ja tietoa henkilöstön koko potentiaalin käyttöönsaamiseen.

Ylivertaiset tutkimustiedot

Great Place To Workin vertailutiedot muodostavat yrityskulttuurin tason määrittämisen maailmanlaajuisen standardin. Trust Index antaa työkalun arvioida organisaation tilaa sekä tarjoaa mittarit tulevaisuuden suorituskyvyn ennakoimiseen. Tuloksia voi verrata tutkittuihin huippuyrityksiin ja käyttää tukena maailmanlaajuisen verkostomme paikallisia asiantuntijoita vauhdittamaan organisaation kasvua.

Maailmanlaajuisesti tunnettu asiantuntija

Trust Index -kysely on käyttövalmis ratkaisu kaikenkokoisille ja eri toimialojen organisaatioille, jolla työntekijöiden palautetta voi kerätä missä päin maailmaa tahansa. Alustamme on rakennettu tutkitusti validin, luottamusta mittaavan mallimme pohjalta. Alustaa käyttää 22 000 asiakasta, joilla on yli 20 miljoonaa työntekijää yli 180 maantieteellisellä alueella.

Maailmanlaajuinen tunnustus

Nostakaa organisaationne uudelle tasolle. Great Place To Work -sertifiointi vie organisaationne mukaan Parhaat Työpaikat -listan valintaprosessiin.



Haluatko nostaa organisaationne suorituskykyä kanssamme?

Haluan varata keskusteluajan

Rakenna *luottamusta*, paranna suorituskykyä

Toimintaopas luottamukseen
perustuvan kulttuurin rakentamiseen,
joka tuottaa tuloksia

Great Place To Work -tutkimuksesta selviää, että työntekijät toimivat selvästi ketterämmin ja innovatiivisemmin, kun työntekijöitä tuetaan kokeilemaan uusia asioita, tekemään yhteistyötä yli tiimirajojen ja toimimaan yhteisen vision viitoittamaan suuntaan.

Keskeistä on ruokkia näitä toimintapoja yhdenmukaisesti, jotta muutosta tapahtuu ja organisaation joka tasolta alkaa löytyä uusia ideoita.

Trust Index -kysely voi auttaa tunnistamaan ketteryyden, innovatiivisuuden ja tuottavuuden esteitä ja ryhtymään toimenpiteisiin kehittää paremmin muutoksiin sopeutuva henkilöstö, jota organisaation tulevaisuus tarvitsee.

Mitä liiketoiminnan tuloksia haluatte saavuttaa?

Luottamus ei liity vain yrityskulttuuriin. Se parantaa liiketoiminnan tuloksia.

Tämä toimintaopas auttaa tunnistamaan toimintatapoja

luottamuksen rakentamiseen, jotka tekevät yrityksen halutuista tavoitteista mahdollisia.

Nimetkää ensin kahdesta kolmeen vaikutusta, jotka halutaan saavuttaa. Tyypillisiä teemoja ovat esimerkiksi:

- Ketteryys tai muutosvalmius
- Innovatiivisuus tai uusien ideoiden tuottaminen
- Tuottavuus
- Työntekijöiden pysyvyys
- Asiakastyytyväisyys
- Tiimin yhteistyö

Tässä oppaassa keskitytään innovatiivisuuteen, ketteryyteen ja vapaaehtoiin ponnistuksiin. Luottamus vahvistaa myös työntekijöiden pysyvyyttä, yhteistyötä ja asiakastyytyväisyyttä – joskin johdon eri toimintatapojen kautta.

Opas havainnollistaa, kuinka nämä vaikutukset saavutetaan tietoisesti luottamusta vahvistamalla.

Reflektoi nykytilaa

Kuinka luottamus liittyy näihin toiminnallisiin vaikutuksiin? Voitte käyttää reflektointiin näitä kysymyksiä.

Reflektoitavaksi

Missä asioissa nykyisiin liiketoiminnan tavoitteisiin ja haasteisiin tarvittaisiin henkilöstöltä enemmän innovatiivisuutta, ketteryyttä ja tuottavuutta?

Fokusalue

Ketteryys

Kysymykset

Kun yrityksen ulkoisista tai sisäisistä syistä tarvitaan muutoksia, sopeutuvatko ihmiset tilanteeseen nopeasti ja ryhtyvätkö he ratkaisemaan ongelmia yhdessä ja tekemään muutosta käytännössä? Vai nouseeko esiin epäilystä, kyseenalaistetaanko suunnitelma ja jäädäänkö odottamaan ohjeita?

Innovatiivisuus

Rohkaistaanko organisaatiossa esittämään ja annetaanko tunnustusta rohkeista ideoista asiakastyytyväisyyden jatkuvan ylläpitämisen takaamiseksi? Vai pelataanko organisaatiossa varman päälle ja pysytään hiljaa?

Tuottamus

Onko ihmisillä selkeys, työkalut ja luottamus, jotka tarvitaan asioihin keskittymiseen ja niiden läpivientiin? Luonko itse johtajana ympäristön, jossa tiimi kokee niin vahvaa luottamusta ja arvostusta, että odotukset ja tavoitteet systemaattisesti ylitetään?

Valitse yksi alue reflektoitavaksi

Mikä on tällä hetkellä tekemisen esteenä, ja miten vahvempi luottamus voisi auttaa vapauttamaan ihmisten potentiaalin? Voit tehdä alle muistiinpanoja.

Reflektoi kulttuuria ja johtamista

Kytke liiketoiminnan tavoitteet kulttuuriinne sekä johdon rooliin, joka kulttuurin mudostaa

Luottamusta rakentavat toimintatavat, jotka parantavat liiketoiminnan tuloksia

Tulos	Mitä ihmiset tarvitsevat	Mitä johto voi tehdä
<i>Ketteryys</i>	Selkeys, psykologinen turvallisuus, tila ottaa vastuuta – etenkin muutosten aikaan.	Muistuta tavoitetilasta usein. Juhlista erilaisten tapojen kokeilemistä. Osallista ihmiset ja tarjoa ihmisille tukea töissä ja töiden ulkopuolella.
<i>Innovatiivisuus</i>	Turvallisuus jakaa rohkeita ideoita, ottaa harkittuja riskejä ja tulla kuulluksi.	Toimi läpinäkyvästi, osallista ihmiset päätöksentekoon, kehitä osaamista, juhlista ponnistelua – ei vain tuloksia.
<i>Tuottavuus</i>	Merkityksellinen työ, reilu kompensatio, kulttuuri, jossa ihmisiä tuetaan ja jaetaan menestys.	Valmenna, älä käskytä. Yhdistä ihmiset tarkoituksen kautta, palkitse työpanoksesta reilusti, rakenna yhteisen aikaansaamisen kulttuuri.

Luottamuksen vaikutuksia organisaatioon reflektoidessa on hyvä muistaa, että se vaikuttaa myös muuhun kuin ketteryyteen, innovatiivisuuteen ja tuottavuuteen. Luottamus parantaa myös voimakkaasti esimerkiksi työntekijöiden pysyvyyttä, tiimin yhteistyötä ja asiakastytyvyyttä.

Luottamus näkyy arkipäivän vuorovaikutuksessa ja muokkaa ihmisten kokemusta töissä. Luottamus parantaa liiketoiminnan tuloksia, kun se näkyy kolmessa keskeisessä vuorovaikutussuhteessa: luottamuksessa johtoon, ylpeydessä työstä ja yhteishengessä tiimissä.

Nämä kolme vuorovaikutussuhdetta määrittävät joka päivä, kuinka motivoituneita työntekijät ovat saavuttamaan sen, mitä liiketoiminta vaatii. Trust Index on suunniteltu mittaamaan juuri näitä kokemuksia ja auttaa tunnistamaan, missä luottamus kukoistaa ja missä tarvitaan toimenpiteitä.

Jos organisaationne ei vielä käytä Trust Index -kyselyä, tämä opas auttaa alkuun. Voitte reflektoida seuraavan sivun kysymysten avulla tiimin kokemusta ja alkaa kerätä tietoa, jota Trust Index voi myöhemmin vahvistaa ja laajentaa.

01

Luottamus johtoon

Johtajat viestivät, välittävät ja innostavat

02

Ylpeys työstä

Työ tuntuu merkitykselliseltä ja sillä on isompi tarkoitus

03

Yhteishenki tiimissä

Ihmiset tukevat toisiaan, onnistuvat yhdessä ja kohtelevat toisiaan hyvántahtoisesti

Reflektoi

kulttuuria ja johtamista

Reflektoitavaksi

Missä tiimi tarvitsee eniten johtamista: ylpeydessä työstään, tiimin yhteishengessä vai luottamuksessa sinuun johtajana?

Fokusalue

Luottamus johtoon

Kysymykset itselle

Kuinka ihmiset kokevat minut johtajana? Toiminko johdonmukaisesti ja läpinäkyvästi, myös epävarmoina aikoina? Kommunikoinko selkeästi ja hyväntahtoisesti kun viestin tai annan palautetta?

Muistiinpanot

Reflektoi, kuinka voisit esimerkilläsi osoittaa haavoittuvaisuutta, pyytää palautetta tai käyttää tehokkaampaa tapaa näyttää tiimille suuntaa.

Ylpeys työstä

Ymmärtävätkö ihmiseni, kuinka heidän työnsä liittyy yrityksen tarkoitukseen? Milloin viimeksi sain jonkun tuntemaan itsensä ylpeäksi siitä, mitä hän tekee?

Kirjaa ylös yksi aihe, josta voisit keskustella ja yksi tarina, jonka voisit jakaa, jotta ihmiset tuntisivat vahvempaa yhteyttä työnsä merkitykseen.

Yhteishenki tiimissä

Kuinka hyvin ihmiset tiimissäni tuntevat toisensa ja tukevat toisiaan? Mikä estää ihmisiä luomasta terveitä yhteyksiä ja yhteistyötä?

Kirjaa ylös yksi rituaali, tapa antaa tunnustusta tai mahdollisuus yhteistyöhön, jonka voisit luoda, jotta ihmiset tuntisivat vahvemmin olevansa tiimi.

Vinkki:

Keskity joka kuukausi erityisesti yhteen vuorovaikutus-suhteeseen.

Luottamus vahvistuu tietoisella toiminnalla.

Yhdeksän luottamusta rakentavaa johdon toimintatapaa

Vie toimintatavat käytäntöön

Vahva luottamus kulttuurissa ei ole mysteeri. Se on seurausta tietyistä, toistuvasti ja johdonmukaisesti pitkällä aikavälillä harjoitetuista johtamisen toimintatavoista.

Tässä ovat yhdeksän toimintatapaa, jotka aikaansaavat Great Place To Work Effectin, sekä tapoja viedä ne käytäntöön välittömästi.

Haluatko nähdä kaikkien yhdeksän toimintatavan tarkat määritelmät?

[Lue lisää](#)

Toimintatapa

01 Kuunteleminen

Tee jo tänään

Kysy seuraavassa kahdenkeskisessä tapaamisessasi yksi avoin kysymys sekä kolme jatkokysymystä. Et ole tarjoamassa ratkaisuja, haluat oppia.

02 Viestiminen

Jaa tärkeä tieto ennen kuin huhut leviävät epävirallisia kanavia pitkin. Selitä asian vaikutukset tiimiisi.

03 Kiittäminen

Kiitä yhtä ihmistä tänään ja kytke saavutukset yhteisiin tavoitteisiin tai isompaan merkitykseen.

04 Kehittäminen

Pyydä ihmistä nimeämään yksi taito, jotka he haluavat kehittää tällä hetkellä ja tarjoa siihen tukea.

05 Välittäminen

Kysy ihmiseltä tämän jaksamisesta – mutta ei pelkästään työtehtävien osalta.

06 Jakaminen

Selitä, kuinka suoritusaso linkittyy palkitsemisjärjestelmään ja tunnustuksen saamiseen.

07 Juhlistaminen

Anna tunnustusta henkilölle, joka toimi arvojen mukaisesti kertomalla toiminnasta palaverissa tai sähköpostiviestissä.

08 Innostaminen

Kerro onnistumisesta asiakkaan kanssa, joka osoittaa tiimin työn vaikutuksen.

09 Rekrytointi

Varmista, että rekrytoitu henkilö tuntee itsensä odotetuksi ja nähdyksi jo ennen tehtävässä aloittamistaan.

Vinkki:

”Kuunteleminen on toimintatapa, joka aukaisee kaikki tilanteet. Sen avulla johto selvittää, mikä on suoriutumisen esteenä – ja mitä sialle voi tehdä. Se muokkaa työntekijän kokemuksesta toimintaa.”

Marcus Erb

Data- ja innovaatiojohtaja
Great Place To Work



Luottamus ei ole irrallinen asia. Kyse on *koko systeemin toiminnasta.*

Hienoa työtä. Olette alkaneet tunnistaa luottamuksen vaikutuksia esimerkiksi ketteryyteen, innovatiivisuuteen ja työntekijöiden pysyvyyteen. Tämä reflektointi on silti vasta alku.

Keskustellaan matkanne seuraavista askeleista.

Varaa keskusteluaika ja demo



Trust Indexin avulla mitataan, missä luottamus on vahvaa ja missä sen puute estää työsuoritusta

Mitataan, missä luottamus on vahvaa ja missä se on rikkoutunut

Analysoidaan, miten luottamus vaikuttaa ketteryyteen, innovatiivisuuteen ja tuottavuuteen jne.

Tunnistetaan kokemusten erot eri tiimeissä, rooleissa ja demografisissa ryhmissä

Ymmärretään, mitkä johdon toimintatavat aikaansaavat suurimmat vaikutukset