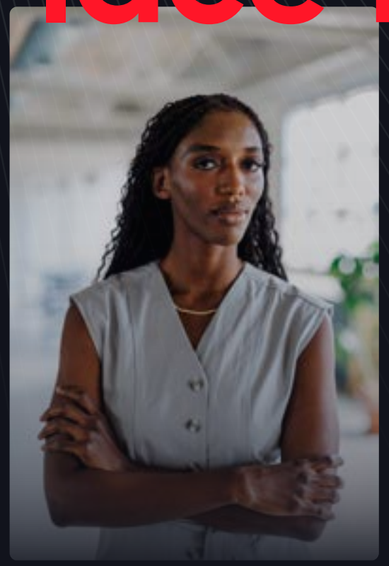




Great Place To Work.® *Effect*

KÄSIKIRJA



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



© 2025 Great Place To Work® All Rights Reserved

Käsikirjan *sisältö*

Suunnitelu työpöytänäkymälle

Avaa raportti tietokoneellasi koko ruudun kokoiseksi parhaan käyttökokemuksen saavuttamiseksi

01

Risteyskohdassa

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 potentiaalin?

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

Toimintaopas

s. 28–34

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

Osio 1

Risteys*kohdassa*

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 kolmekymmentävuotispäivän 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
	1994	569,387	100.0%
	1995	453,105	79.6%
	1996	387,838	68.1%
	1997	345,128	60.6%
	1998	309,064	54.3%
	1999	282,466	49.6%
	2000	257,467	45.2%
	2001	236,088	41.5%
	2002	218,169	38.3%
	2003	203,484	35.7%
10 v.	2004	191,435	33.6%
	2005	180,919	31.8%
	2006	172,816	30.4%
	2007	163,491	28.7%
	2008	154,955	27.2%
	2009	145,131	25.5%
	2010	137,033	24.1%
	2011	131,017	23.0%
	2012	125,389	22.0%
	2013	120,631	21.2%
20 v.	2014	115,662	20.3%
	2015	111,209	19.5%
	2016	106,799	18.8%
	2017	102,396	18.0%
	2018	98,047	17.2%
	2019	94,347	16.6%
	2020	89,752	15.8%
	2021	85,207	15.0%
	2022	81,888	14.4%
	2023	78,157	13.7%
30 v.	2024	74,789	13.1%

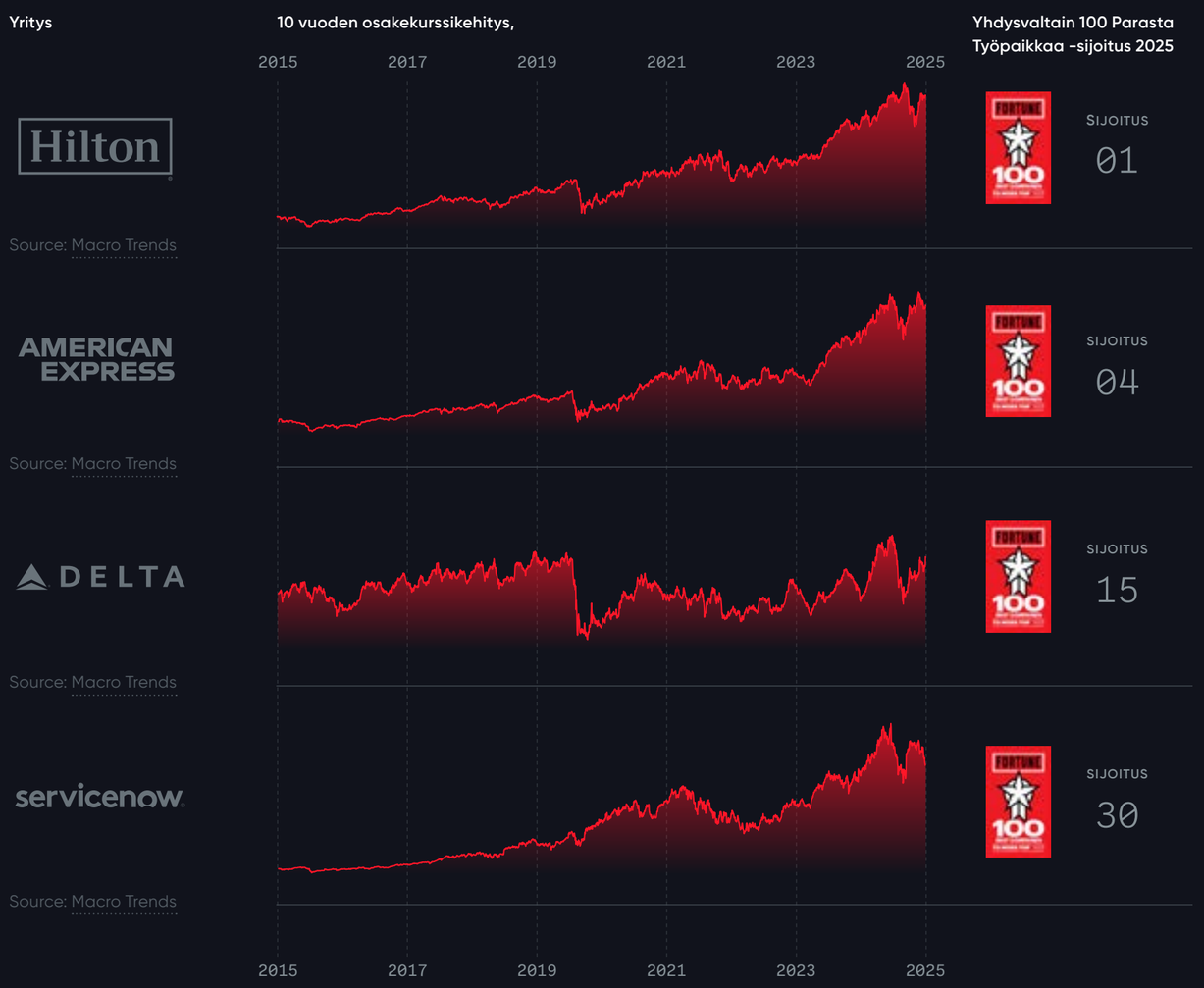
Lähde: U.S. Bureau of Labor Statistics; data kuinka moni vuoden 1994 maaliskuussa perustetuista, yksityisistä yrityksistä jatkoi toimintaansa vuosi vuodelta

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 tason kriteereihin.

Hiltonin ja Delta Air Linesin kaltaiset yritykset hyödyntävät Great Place To Work -Effectiä ja jatkavat yhteenlaskettua, yli 200 vuoden historiaansa ennätyksellisillä 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 asiakastyytyväisyydestä (NPS) muodostuu työntekijöiden vuorovaikutuksesta asiakkaiden kanssa.



Great Place To Work. Sertifioitu

JYSK

Henkilöstö
909 Suomessa

Toimiala
Vähittäiskauppa & verkkokauppa

Pääkonttori
Brabrand, Tanska

Katso sertifiointiprofiili→

"Great Place to Work -yhteistyö tukee tavoitettamme olla kaupan alan houkuttelevin työpaikka. Hyvä työntekijäkokemus näkyy sitoutumisena, motivaationa ja erinomaisena asiakaskokemuksena, mikä heijastuu suoraan myös liiketoiminnan tuloksiin."

Janne Henriksson
Country Director
JYSK Finland



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 suorituskykyä.

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

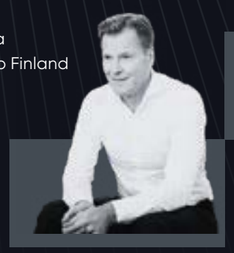
Toimiala
Rahoitus- ja luottotoiminta

Pääkonttori
Helsinki, Suomi

Katso sertifiointiprofiili→

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

Pasi Väre
Maajohtaja
Svea Group Finland





01

Johtaminen

Kuunteleminen
Viestiminen
Kehittäminen
Innostaminen
Kiittäminen
Jakaminen
Juhlistaminen
Rekrytointi
Välittäminen

02

Kokemus

Luottamus
Ylpeys
Yhteishenki
Yhdenmukaisuus

03

Kulttuuri

Yhteistyö
Innovointi
Ketteryys
Mahdollisuudet
Yhteenkuuluvuus
Hyvinvointi

04

Suorituskyky

Kannattavuus
Tuottavuus
Tehokkuus
Asiakastyytyväisyys
Yhteiskunnallinen
Vaikuttavuus
Kriisinkestävyys
Osaajien houkuttelu
Pitovoima

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

(Revene 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 $).

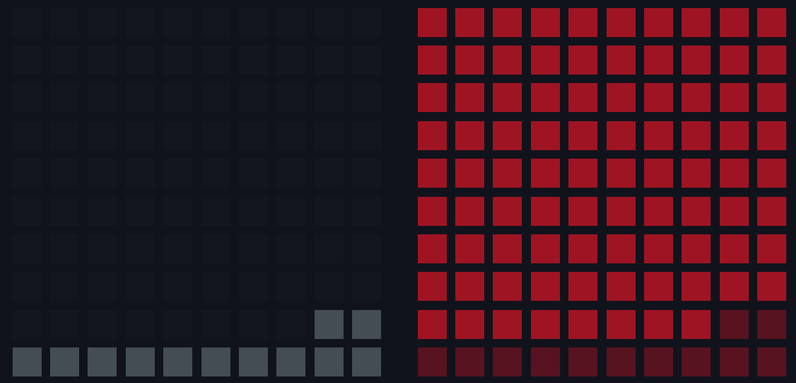
+8.5x

Yhdysvaltain pörssiyritykset (RPE)

$104,030

Fortune 100 Parasta Työpaikkaa (RPE)

$883,928



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.

Mitä 8.5 -kertainen liikevaihto työntekijää kohti merkitsisi yrityksellesi?

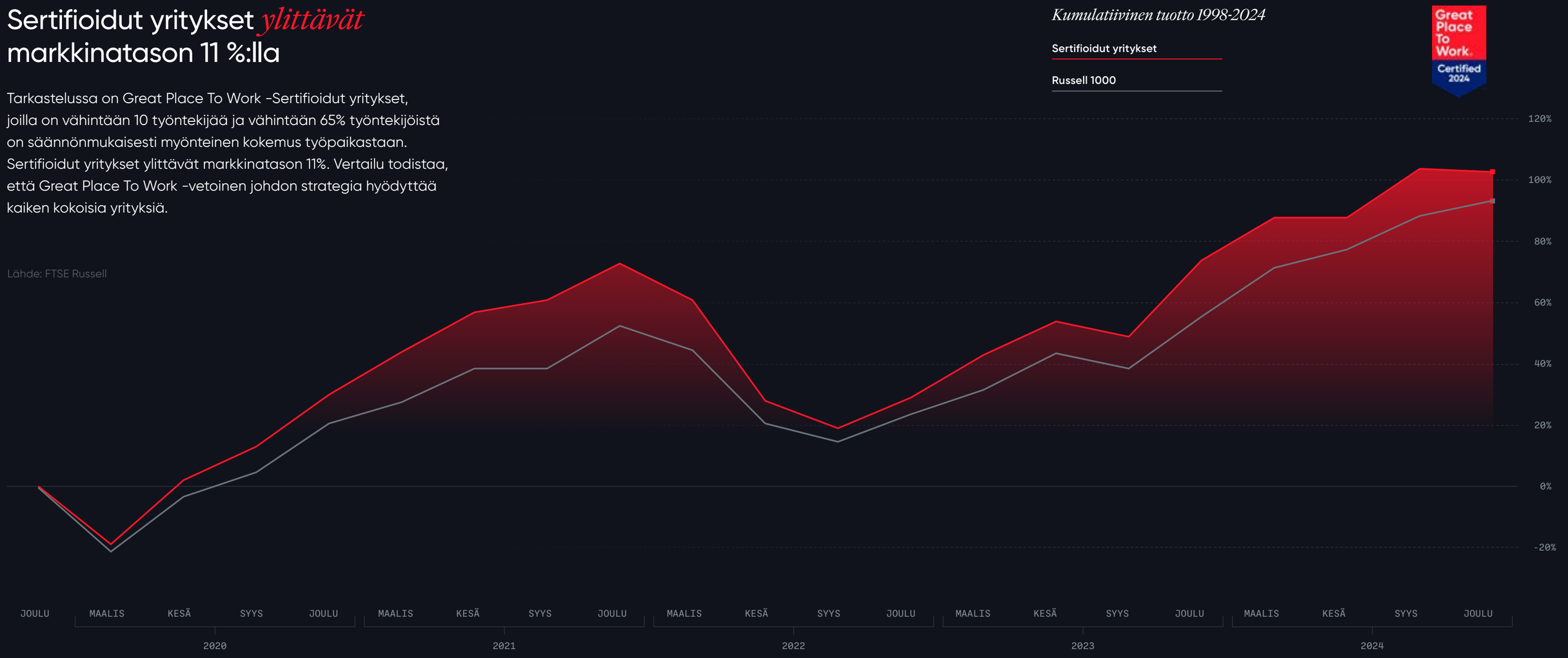
Monikansallista menestystä ei rakenneta yhdessä yössä, mutta vähitellen etenevä luottamuksen rakentaminen johtaa vahvempiin liiketoiminnan tuloksiin. Taloudelliset vaikutukset ovat merkittäviä myös pienemmille yrityksille.

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

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



Luottamus luo *taantumankestävyyttä*

Huippujohtajat katsovat aina eteenpäin ja valmistautuvat vaihtoehtoisiin 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.

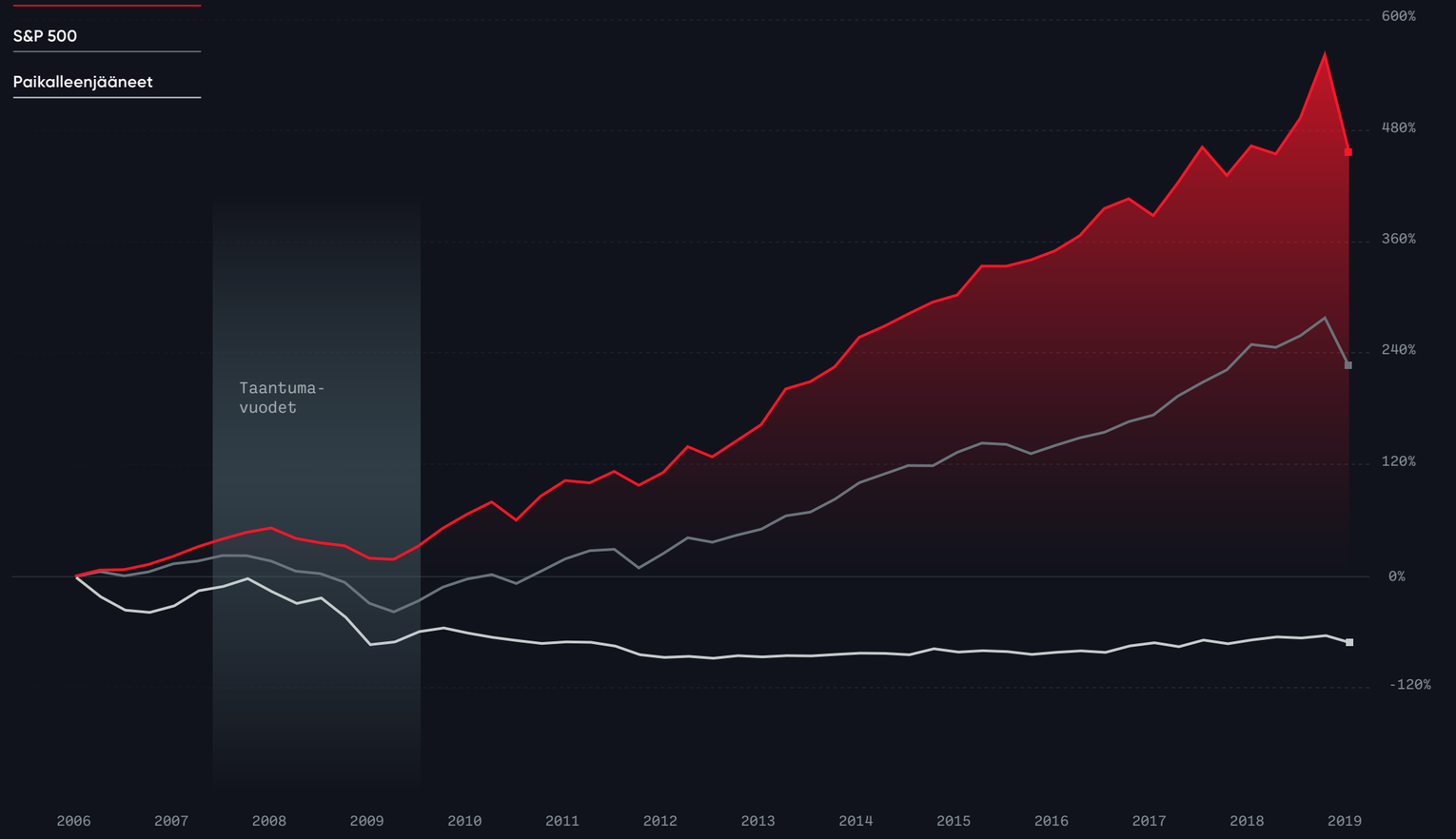
Vuoden 2008 taantuma

Great Place To Work analysoi 1700 yrityksen tulokset vuoden 2008 finanssikriisin ajalta selvittääkseen, **ennustaako työntekijöiden kokemus liiketoiminnan tuloksia** epävakaassa 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 puhkeaminen ja vuoden 2008 finanssikriisi) **jopa yhdellä prosentilla kuukausittain.**

Kumulatiivinen tuotto 2006-2019



Lähde: Great Place To Work

*Kriisin*kestävyys

Kumulatiiviset tuotot 2019–2024



Näemme merkittävän eron yritysten taloudellisessa suorituskyvyssä 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 suorituskykyä ja pitkän aikavälin kasvunäkymiä.

Lähde: FTSE Russell

Kulttuurin mittaaminen *rahassa*

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

Asiakas valokeilassa

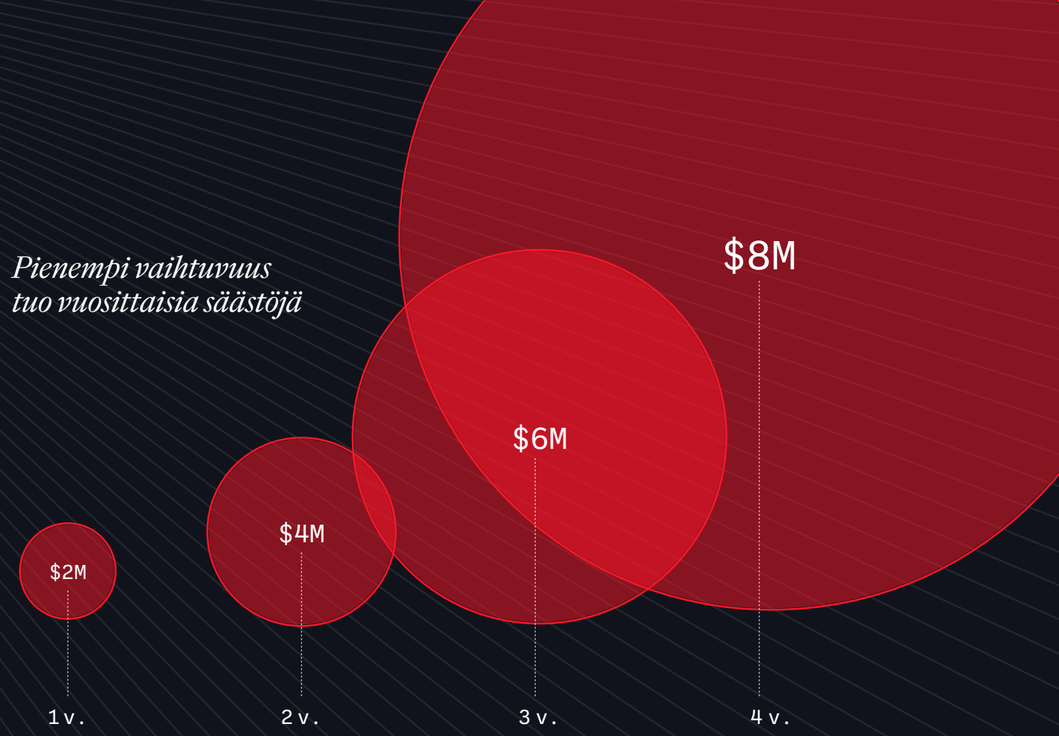
Henkilöstö
yli 125 Yhdysvalloissa

Toimiala
Asiantuntijapalvelut

Pääkonttori
Etätyö, Yhdysvallat



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.

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

Haluatko konkreettisia keinoja etenemiseen? Siirry Toimintaoppaaseen

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 matalan hierarkian 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 työntekijälläon hyvä kokemus työpaikastaan, verrattuna tyypilliseen yhdysvaltalaiseen työpaikkaan. Tämä vapauttaa henkilöstön koko potentiaalin ja ennustaa luotettavasti yrityksen suorituskykyä – yrityksen koosta tai toimialasta riippumatta.

Yli 30 vuoden aikana Great Place To Work -tutkimus on osoittanut mikä rakentaa ja vahvistaa työntekijöiden luottamusta, sekä kuinka luottamus vaikuttaa liiketoiminnalliseen menestykseen. Mitä sitten tarkoitamme luottamuksella?

Great Place To Work. Sertifioitu Suomi

POHJOLAN VOIMA

Henkilöstö
44 Suomessa

Toimiala
Energiapalvelut ja tuotanto

Pääkonttori
Helsinki, Suomi

Katso sertifiointiprofiili→

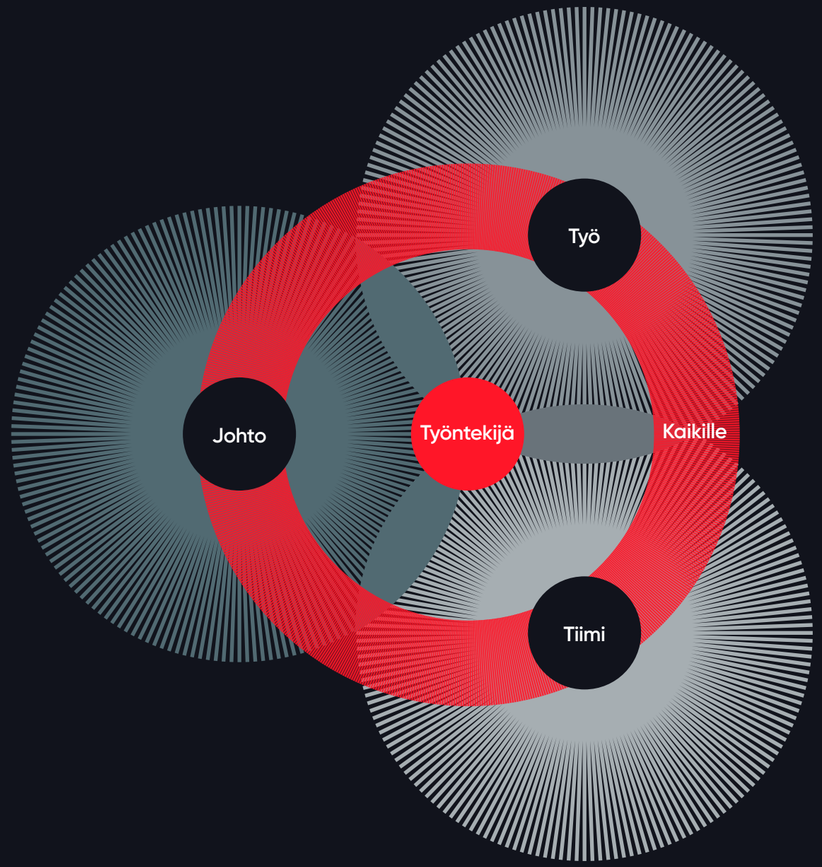
"Vahva luottamus mahdollistaa muutosten läpiviennin ilman henkilöstötyytyväisyyden heikkenemistä; jos tulokset laskevat, kyse ei ole muutoksesta vaan johtamisen epäonnistumisesta."

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.



Luottamus

Työntekijän suhde johtoon

Onko johto sitoutunut kehittymiseeni?

Välittääkö johto minusta ja perheestäni?

Uskallanko luottaa siihen, että toimeentuloni riippuu johdon näkemykseen yrityksen tulevaisuudesta?

Ylpeys

Työntekijän suhde työhön

Arvostetaanko ja kunnioitetaanko työtäni?

Onko työlläni tarkoitus?

Olenko ylpeä siitä, mitä teen?

Yhteishenki

Työntekijän suhdetyötovereihin

Voinko luottaa työtovereideni tukeen?

Onko ihmisten helppo jakaa, tehdä yhteistyötä ja innovoida?

Tuntuuko, että minulla on yhteys muihin?

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 heidän mahdollisuuksista kukoistaa työssä ja elämässään myös 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 etääntyneitä? Miten johdon toiminta vaikuttaa työntekijöiden erilaisiin kokemuksiin?

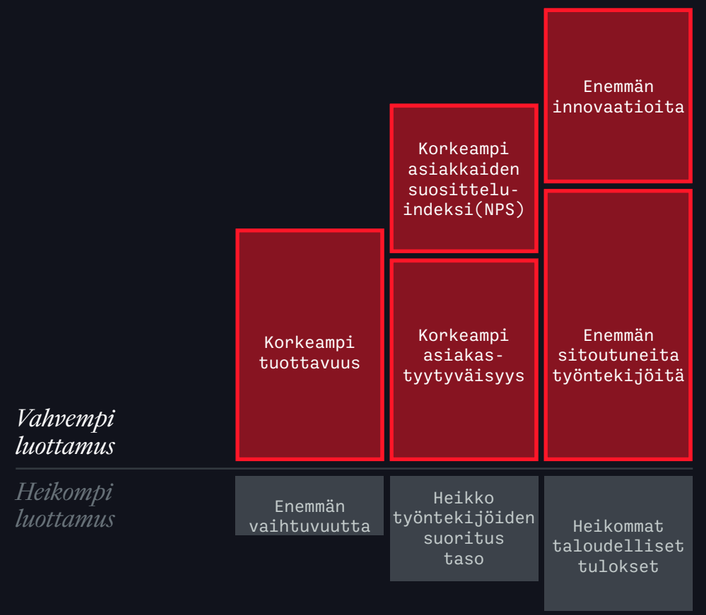
Luottamuksen mittaaminen voi antaa vastauksia

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

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

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

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



Asiakas valokeilassa

Henkilöstö
yli 181 000
maailmanlaajuisesti

Toimiala
Majoitus

Headquarters
McLean, Virginia,
Yhdysvallat

Katso sertifiointiprofiili→





Hiltonilla on pitkä ja tarinoiden täyttämä historia majoitustoiminnan pioneerina, mutta vuonna 2007 tämä maailmanlaajuinen hotelliketju havaitsi etääntyneensä 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 pörssiin vuonna 2013, osakkeesta maksettiin 20 dollaria, eli yhteensä 2,3 miljardia dollaria, mikä oli siihen asti suurin majoitusalan listautumisanti. Hotelliketju jatkoi kulttuurin kehittämistä ja sijoittui vuonna 2016 Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listan sijalle 56.

Blackstone myi omistuksensa Hiltonista vuonna 2018 yhteensä 14 miljardilla dollarilla. Tämä oli yksi historian tuottoisimmista pääomasijoituskaupoista. 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 kriisinkestävyyden 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 nyt yli kymmenkertainen listautumisvuoteen 2013 verrattuna.

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

Haluatko analysoida oman kulttuurisi numeroita?

Siirry Toimintaoppaaseen

Luottamus *nostaa* toimintakykyä

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 lottamusta 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.

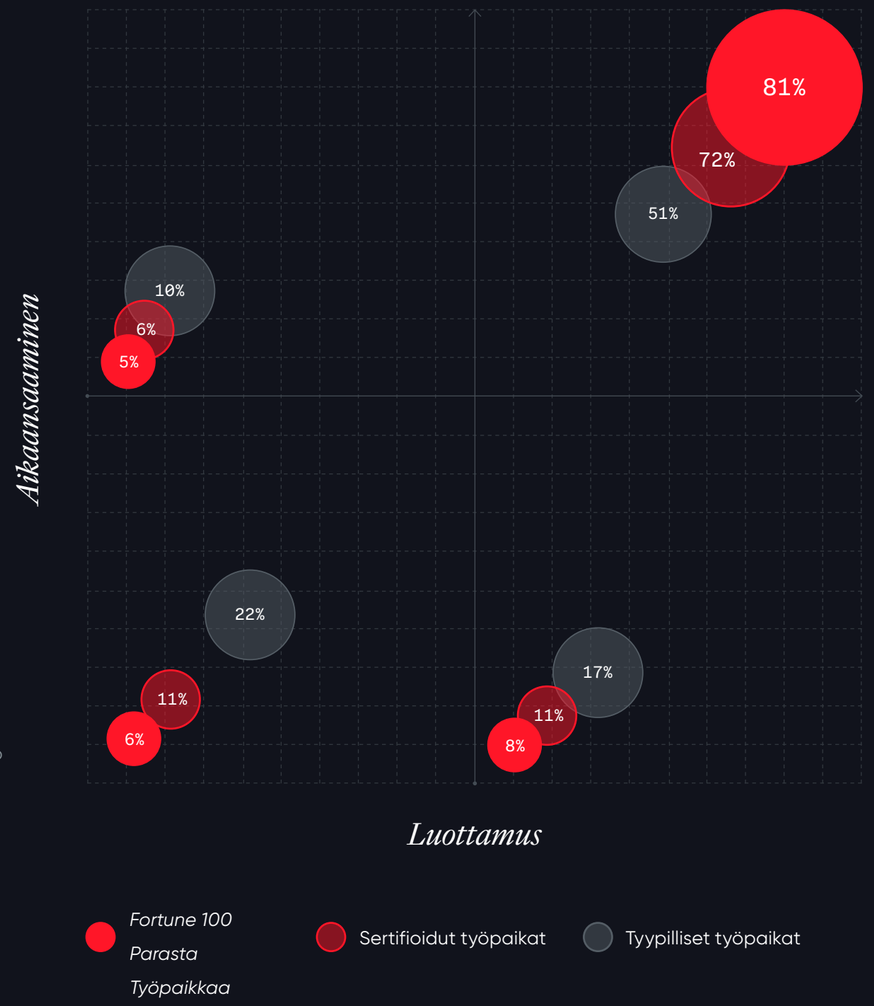
Lähde: 100 Parasta Työpaikkaa -aineisto perustuu Great Place To Workin laatimaan Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listaan, jota varten analysoitiin yli 670 000 kyselyvastausta Great Place To Work -Sertifioiduista yrityksistä. Great Place To Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltalaistyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikat sertifioitiin vuonna 2024. Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000:sta koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

Uupumiskulttuuri

Ilman luottamusta huippusuorittajat, jotka tekevät parhaansa, etenevät kohti uupumusta, alkavat etääntyä ja mahdollisesti jättävät yrityksen.

Uhattuna oleva kulttuuri

Ilman aikaansaamista ja luottamusta työntekijöitä uhkaa koko joukko kielteisiä ilmiöitä: vähäinen välittäminen, kalliit virheet, heikko suoritustaso ja huono yhteishenki.



Vahvan luottamuksen ja aikaansaamisen

Mitä useammalla työntekijöistä on vahvan luottamuksen ja aikaansaamisen kokemus, sitä vahvempi on yrityksen suorituskyky.

Mukavuus kulttuuri

Ilman aikaansaamista työntekijät, jotka kokevat vahvaa luottamusta, voivat liukua mukavuuskulttuuriin, jossa tuottavuus ja innovatiivisuus kärsivät.

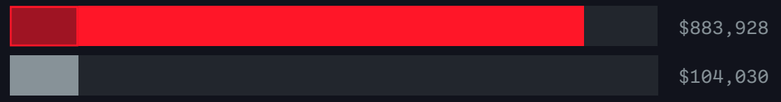
Luottamuksen *eksponentiaalinen* vaikutus

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

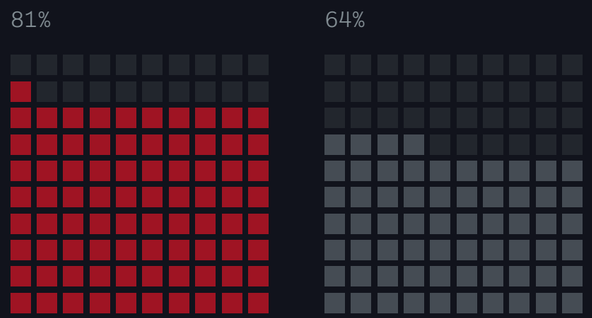


Lähde: 100 parasta työpaikkaa -aineisto perustuu Great Place To Workin laatimaan Fortune 100 Parasta Työpaikkaa -listaan, jota varten analysoitiin yli 670 000 kyselyvastausta Great Place To Work -Sertifioiduista yrityksistä. Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000:sta koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

Ketteryys

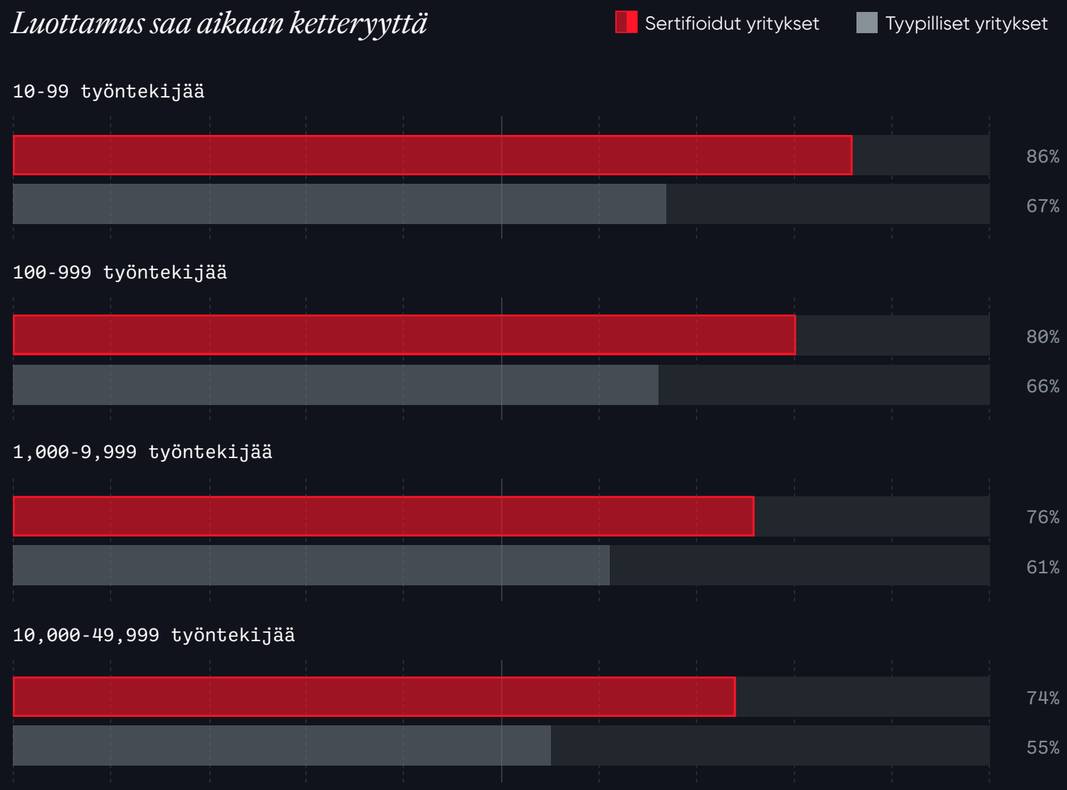
Lähes kolme neljästä (72%) yritysjohtajasta sanoo, ettei liiketoiminta kehity riittävän nopeasti (Aon). Johtajat ovat erityisesti huolissaan, että tekoälyn käytössä ja soveltamisessa jäädään jälkeen. Lähes puolet (47%) ylimmästä johdosta sanoo, että heidän yrityksensä kehittää ja ottaa käyttöön generatiiviseen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

Luottamus nostaa suorituskykyä



Sertifioiduissa yrityksissä kahdeksan (81%) kymmenestä työntekijästä sopeutuu nopeasti muutoksiin, verrattuna tyypilliseen yhdysvaltalaiseen työpaikkaan, jossa tulos on kuusi (64%) kymmenestä.

Luottamus saa aikaan ketteryyttä



Lähde: Great Place To Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltalaistyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikat sertifioitiin vuonna 2024. Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000:sta koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

Henkilöstö
166 Suomessa

Toimiala
Kiinteistöjen siivouspalvelu

Katso sertifiointiprofiili→

"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



Osio 4

Asiakas valokeilassa

Henkilöstö
yli 3000 Yhdysvalloissa

Toimiala
Tuotantoteollisuus

Pääkonttori
Houston, Texas, Yhdysvallat

Katso sertifiointiprofiili→





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

70% Hillcorp Energyn 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 taloustietodot 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."

Hillcorp 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.



Haluatko lisätä koko henkilöstön ketteryyttä?

Siirry Toimintaoppaaseen

Innovatiivisuus

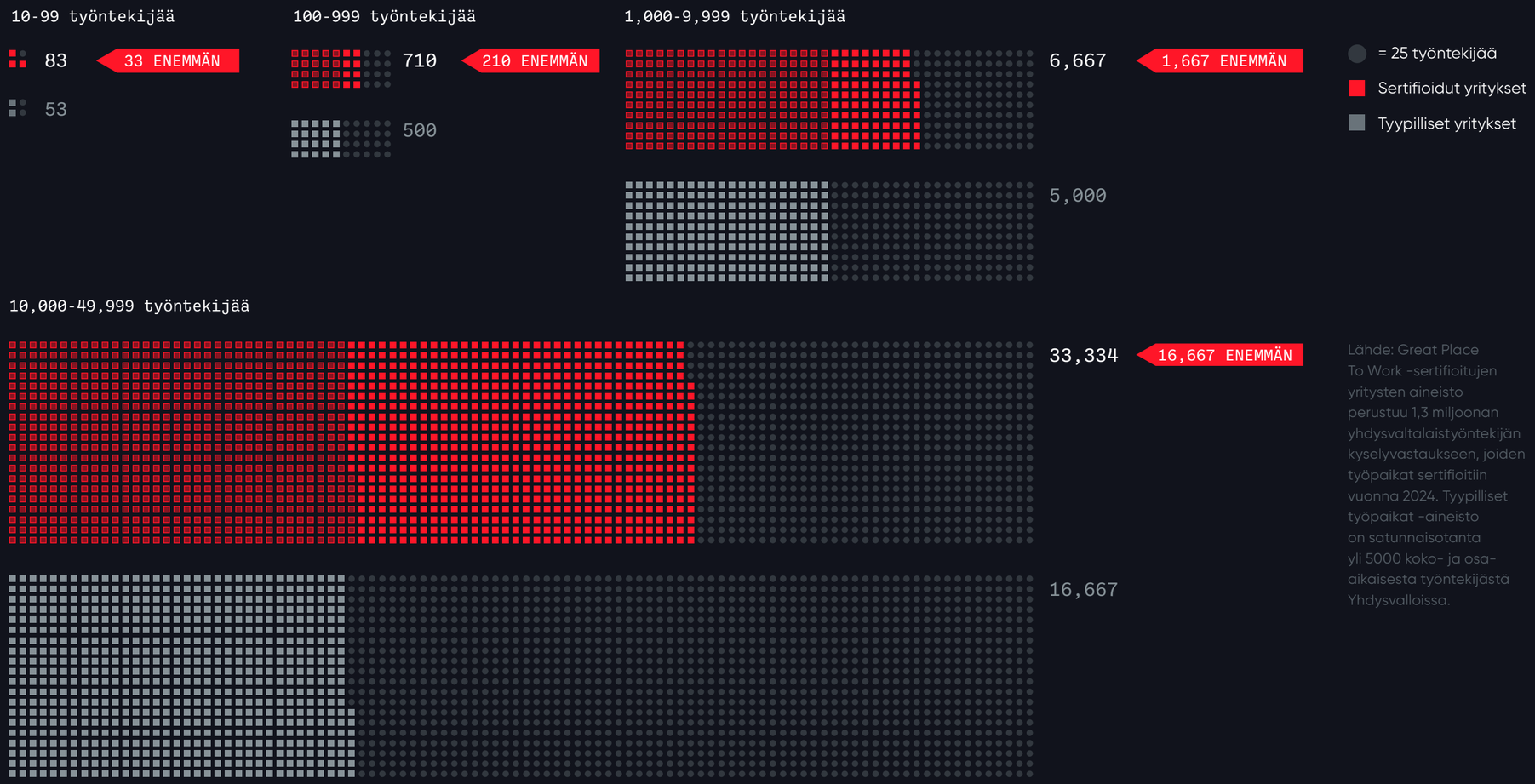
Miksi välttämättömät muutokset tuntuvat vievän niin kauan? Saattaa olla, että organisaatiossa on tarpeetonta kitkaa, kun ihmiset yrittävät tehdä uusia asioita.

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 yhdysvaltalaistyöntekijän kyselyvastaukseen, joiden työpaikat sertifioitiin vuonna 2024. Tyypilliset työpaikat -aineisto on satunnaisotanta yli 5000 koko- ja osa-aikaisesta työntekijästä Yhdysvalloissa.

Asiakas valokeilassa

Henkilöstö
yli 10 000 Yhdysvalloissa

Toimiala
Rahoitus ja vakuutus

Pääkonttori
Stamford, Connecticut, Yhdysvallat



Matka huippuosaamiseen Synchronyn kanssa
Brian Doublesin, Synchronyn toimitusjohtaja sekä Laurel Richien Synchronyn hallituksen jäsen.



↑260%



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 fasilitointi ei ole helppoa. Jos halutaan luoda yhdessä eri toimintorajat ylittäviä ideoita, prosessi pitää sekä fasilitoida 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).

Haluatko kasvattaa koko henkilöstön innovatiivisuutta?

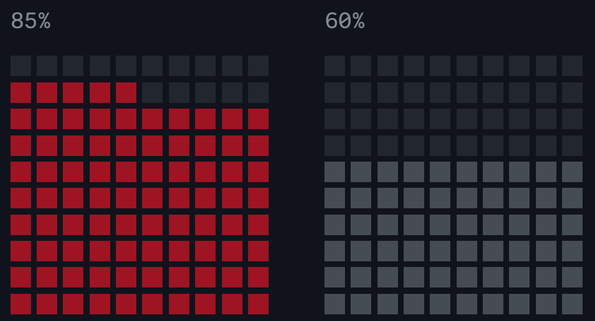
Siirry Toimintaoppaaseen

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.

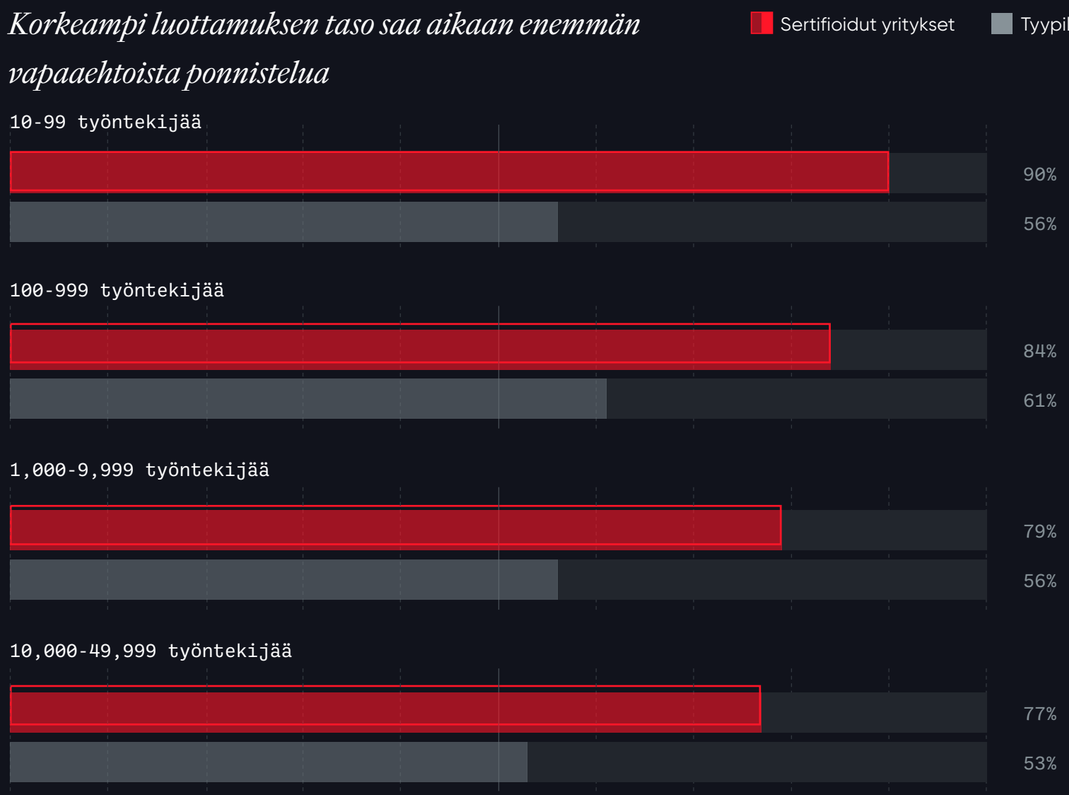
Sertifioitujen yritysten työntekijät tekevät enemmän töitä



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



Lähde: Great Place to Work -sertifioitujen yritysten aineisto perustuu 1,3 miljoonan yhdysvaltalaistyöntekijän 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 uudelleenkouluttaminen, 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.

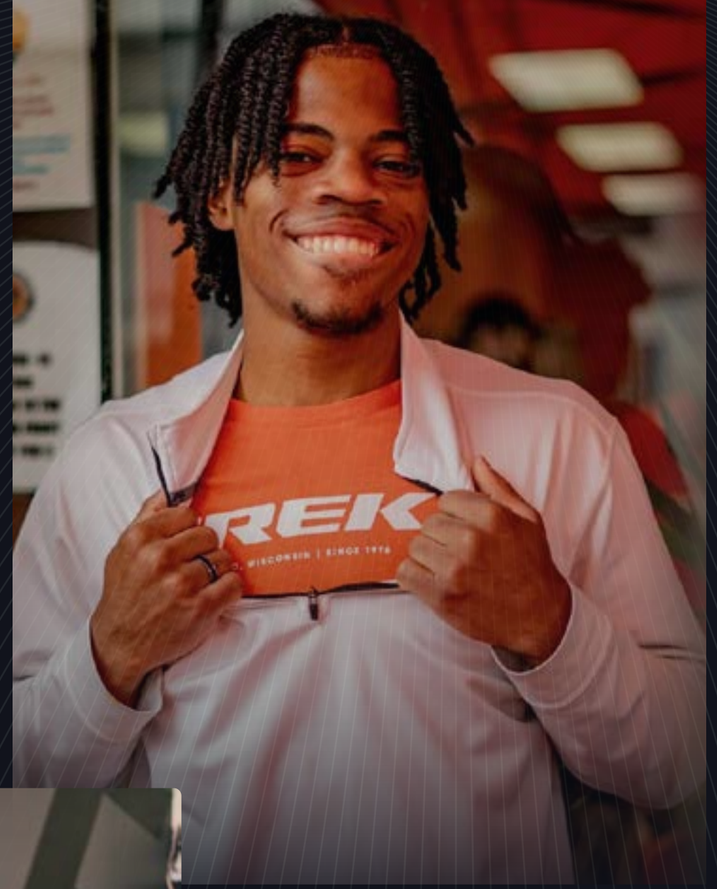
Osio 4

Asiakas valokeilassa

Henkilöstö
yli 2700 Yhdysvalloissa

Toimiala
Vähittäiskauppa

Pääkonttori
Waterloo, Wisconsin, Yhdysvallat







Kuinka Trek saavutti 91% asiakkaiden suositteluasteen (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 huippuihmisten 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 työpaikaa listalle 93% vastausaktiivisuudella. Liiketoiminta on kolminkertaistunut vuosikymmenessä ja sen liikevaihto on kasvanut 200 miljoonasta noin kahteen miljardiin dollariin.

Minkälainen työntekijöiden kokemus nostaa tuottavuutta?

Siirry Toimintaoppaaseen

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 organisaatioita, eri toimialoilta, maailmanlaajuisesti. Alustamme on enemmän kuin kysely. Tarjoamme työkaluja ja tietoa henkilöstön koko potentiaalin hyödyntämiseksi.

Ylivertaiset tutkimustiedot

Great Place to Workin vertailutiedot toimivat maailmanlaajuisena standardina yrityskulttuurin tason arviointiin. Trust Index tarjoaa työkalun organisaation nykytilan analysointiin sekä mittarit tulevan suorituskyvyn ennustamiseen. Tuloksia voi verrata tutkittuihin huippuyrityksiin, ja organisaation kasvua voidaan vauhdittaa hyödyntämällä laajaa kansainvälistä asiantuntijaverkostoamme.

Maailmanlaajuisesti tunnettu asiantuntija

Trust Index -tutkimus on käyttövalmis ratkaisu kaikenkokoisille organisaatioille eri toimialoilla. Sen avulla työntekijöiden palautetta voi kerätä missä päin maailmaa tahansa. Alustamme on rakennettu tutkitusti validin, luottamusta mittaavan mallimme pohjalta. Alustaa käyttää 22 000 organisaatiota, joilla on yli 20 miljoonaa työntekijää yli 180 maassa.

Maailmanlaajuinen tunnustus

Nostakaa tekeminen uudelle tasolle. Great Place To Work –sertifioinnin myötä pääsette osallistumaan Parhaat Työpaikat –listan valintaprosessiin.

Great Place To Work.

Haluatteko nostaa organisaationne suorituskykyä kanssamme?

Haluan varata keskusteluajan

*Toiminta*opas

Ketteryyden, innovatiivisuuden ja tuottavuuden parantaminen luottamuksen avulla

Jos organisaationne on Analysoi- tai Kehitä -asiakas, teillä on jo käytössänne kaikki Trust Index -tulokset. Voitte soveltaa tämän oppaan suosituksia.

Jos teillä ei ole pääsyä kaikkiin tuloksiin ja haluatte keskustella vaihtoehdoista, voitte ottaa meihin yhteyttä: info@greatplacetowork.fi

01 **Analysoikaa ja jakakaa tulokset koko johdolle**

02 **Vertailkaa tuloksia sisäisesti ja ulkoisesti**

03 **Ryhtykää toimintaan**

Great Place To Work® -tutkimuksesta selviää, että työntekijät toimivat ketterämmin ja innovatiivisemmin, kun työntekijät on valtuutettu kokeilemaan uusia asioita, tekemään yhteistyötä yli tiimirajojen, ja kun heillä on vahva yhteys yhteiseen visioon.

Näitä teemoja on tärkeää johdonmukaisesti vahvistaa, kun viedään läpi muutosta tai organisaation eri puolilta halutaan saada uusia ideoita.

Trust Index -tutkimustuloksenne voivat auttaa tunnistamaan ketteryyden, innovatiivisuuden ja tuottavuuden esteitä – ja suunnittelemaan toimenpiteitä sopeutumiskykyisen ja tulevaisuuteen valmiin henkilöstön aikaansaamiseksi.

Liiketoiminnan ketteryys, innovatiivisuus ja tuottavuus: kukoistuksen avaimet nopeasti muuttuvassa ympäristössä

Nykyisessä, nopeasti kehittyvässä, tekoälyn murroksen ja taloudellisen epävarmuuden muokkaamassa liiketoimintaympäristössä menestyminen edellyttää nopeutta, tietoa ja tehokkuutta. Mutta ketteryys, innovatiivisuus ja tuottavuus eivät synny pelkistä strategiakalvoista. Ne lähtevät ihmisistä, ja ihmiset kukoistavat ja tekevät huippusuorituksia työpaikoissa, joissa vallitsee vahva luottamus.

Tutkimuksemme Great Place to Work -efektistä osoittaa, että kun työntekijät luottavat johtoon, he todennäköisemmin:

→ Sopeutuvat tai muuttuvat nopeasti

→ Luovat ja toteuttavat innovatiivisia ideoita

→ Ylittävät työroolinsa odotukset

Yritykset, jotka rakentavat luottamusta, ylittävät markkinatason, kasvavat muita nopeammin ja ovat kriisinkestävämpiä.

01

Analysoikaa ja jakakaa tulokset koko johdolle

Kun Trust Index -kyselynne on päättynyt, tulososiosta näkyy, kuinka luottamus vahvistaa (tai sen puute estää) ketteryyttä, innovatiivisuutta ja tuottavuutta läpi organisaation. Tästä oppaasta selviää, kuinka löydätte näihin teemoihin liittyvät tulokset:

- → Kyky sopeutua nopeasti muutoksiin
- → Mahdollisuus kokeilla uusia ja parempia tapoja tehdä asioita
- → Halukkuus ylimääräisiin ponnistuksiin

Käyttäkää tuloksia organisaation nykytilan määrittämiseen sekä sen päättämiseen, mihin haluatte keskittyä.

Tukimateriaalia tulosanalyysin esittelyyn ja jakamiseen johdon kanssa on täällä: Viestintämateriaalikirjasto



Ketteryys

Ihmisten valtuuttaminen *toimimaan nopeammin*

Miksi tämä on tärkeää

72 % yritysjohtajista kokee, ettei heidän organisaationsa muutu riittävän nopeasti, erityisesti tekoälyn soveltamisen osalta. Sen sijaan sertifioiduissa yrityksissä 81% työntekijöistä sanoo, että yrityksen menestyksen edellyttämiin muutoksiin sopeudutaan nopeasti, kun tyypillisissä yrityksessä tämä on vain 64%.

Ehdotetut Emprising-suodatukset

Osasto
Ovatko jotkut tiimit ketterämpiä kuin toiset?

Työsuhteen kesto
Sopeutuvatko uudet työntekijät nopeammin kuin kokeneet?

Luottamus johtoon
Kuinka paljon ketterämpiä ovat työntekijät, jotka luottavat johtoryhmän arviointikykyyn?

Olennaisia kyselyväittämiä

Etsi ja vertaile Trust Index -väittämät	Tyypilliset työntekijät USA	Great Place To Work sertifioitujen yritysten vertailutieto	Lisää oman yrityksen tulos
Täällä ihmiset sopeutuvat nopeasti organisaation menestymiseksi tarvittaviin muutoksiin.	64%	81%	
Voin luottaa ihmisten yhteistyöhalukkuuteen.	65%	84%	
Johdolla on selkeä näkemys siitä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään.	61%	79%	

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

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

Mitä tehdä

Keskittykää vahvistamaan yhteishenkeä. Muutosten läpikäyminen yhdessä auttaa ihmisiä tuntemaan olonsa tuetuksi.

Jakakaa liiketoiminnan luvut ja strategia, jotta työntekijöitä tuetaan toimimaan kuten omistaja. Mitä paremmin ihmiset ymmärtävät, miksi muutokset ovat välttämättömiä, sitä helpommin niihin sopeudutaan.

Jos ihmisiä pyydetään toimimaan nopeasti, varmistakaa, että siitä huomioidaan ja palkitaan. Kun ihmiset kokevat saavansa erityisiä ja ainutlaatuisia etuja, he sopeutuvat nopeammin.

Vaikutuskerroin

+2.3x Kun työntekijät voivat luottaa ihmisen yhteistyöhalukkuuteen, he kokevat 2,3 kertaa todennäköisemmin, että ihmiset sopeutuvat nopeasti muutoksiin.

+1.5x Kun työntekijät luottavat johdon näkemykseen organisaation suunnasta, he kokevat 1,5 kertaa todennäköisemmin, että ihmiset sopeutuvat nopeasti muutoksiin.

Innovatiivisuus

Kitkan poistaminen *ideoiden herättämiseksi*

Miksi tämä on tärkeää

83% yrityksistä näkee innovatiivisuuden yhtenä kolmesta tärkeimmästä prioriteetistaan, mutta vain 3%:lla se näkyy toiminnassa. Sertifioiduissa yrityksissä innovoimaan pystyvien ja kitkaa kokevien suhde on 2:1. Tyypillisissä yrityksissä se on 1:1.

Ehdotetut Emprising-suodatukset

Työrooli
Onko työntekijätaso ja osa-aikaiset työntekijät valtuutettu innovoimaan?

Toimipaikka
Ovatko jotkut toimipaikat innovaatioystävällisempiä?

Asema

Kokevatko ihmiset kaikilla organisaatiotasoilla valtuuksia innovoida?

Olennaisia kyselyväittämiä

Etsi ja vertaile Trust Index -väittämät:	Tyypillisetl työntekijät USA	Great Place To Work -sertifioitujen yritysten vertailutieto	Lisää oman yrityksen tulos
Johto ottaa työntekijät mukaan heidän työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon.	53%	73%	
Meillä rohkaistaan ihmisiä kokeilemaan uusia ja parempia työskentelytapoja lopputuloksesta huolimatta.	56%	80%	
Minulle tarjotaan koulutusta tai muita mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen.	63%	79%	

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

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

Mitä tehdä

Rohkaiskaa kokeilemaan uusia asioita lopputuloksesta riippumatta. Innovaatioprosessin välttämätön osa on oppia myös se, mikä ei toimi.

Varmistakaa, että ihmisillä on tarvitsemansa tuki – resurssit, osaaminen, jaksaminen – jotta kapasiteettia riittää innovointiin.

On esihenkilöiden tehtävä valtuuttaa työntekijät innovoimaan, joten on erityisen tärkeää varmistaa, että esihenkilöt pystyvät luomaan yhteyksiä ja tekemään yhteistyötä tiimiensä kanssa.

Vaikutuskerroin

+1.9x Kun työntekijöille tarjotaan koulutusta ja kehittymismahdollisuuksia, he kokevat 1,9 kertaa todennäköisemmin, että heillä on mahdollisuuksia innovoida.

+1.5x Kun työntekijöitä rohkaistaan kokeilemaan uusia tapoja tehdä asioita, he kokevat 1,5 kertaa todennäköisemmin, että heillä on mahdollisuuksia innovoida.

Tuottavuus

Palkkakustannusten muuntaminen *suoritukseksi*

Miksi tämä on tärkeää

Fortune 100 Parhaat Työpaikat –listan yrityksissä 85% työntekijöistä on valmiita ylimääräisiin ponnistuksiin, kun tyypillisissä yrityksessä näin tekee vain 60%.

Ehdotetut Emprising-suodatukset

Kehityssuunta
Nouseeko vai laskeeko tuottavuus?

Räätälöidyt taustamuuttujat
Missä tiimeissä tai työrooleissa ollaan sitoutuneimpia?

Avoimet kommentit
Mikä luo tai vie motivaatiota?

Olennaisia väittämiä

Etsi ja vertaile Trust Index -väittämät:	Tyypilliset työntekijät USA	Great Place To Work -sertifioitujen yritysten vertailutieto	Lisää oman yrityksen tulos
Täällä ihmiset ovat valmiita ponnistuksiin, jotta työt tulevat tehdyksi.	60%	85%	
Työlläni on erityinen merkitys: se ei ole "pelkkä työ".	59%	81%	
Jokaisella on mahdollisuus saada erityistä tunnustusta.	57%	81%	

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

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

Mitä tehdä

Tunnustukset ovat tehokas motivaattori, mutta niiden on oltava saatavilla kaikille, jotta ne vaikuttavat aidosti. Suoritustason nostamisen yhteydessä huomio kiinnittyy helposti näkyvimpiin huippusuorittajiin, vaikka yhtä tärkeää on löytää tapoja antaa tunnustusta myös vähemmän esillä oleville tekijöille.

Työn tarkoitus motivoi. Auttakaa ihmisiä ymmärtämään, kuinka heidän työnsä vaikuttaa yrityksen missioon ja/tai kulttuuriin.

Vaikutuskerroin

+1.5x Työntekijät, jotka tuntevat työllään erityistä merkitystä, kokevat 1,5 kertaa todennäköisemmin, että ihmiset ovat valmiita ponnistuksiin, jotta työt tulevat tehdyksi.

+1.6x Työntekijät, jotka kokevat, että jokaisella on mahdollisuus saada tunnustusta, kokevat 1,6 kertaa todennäköisemmin, että ihmiset ovat valmiita ponnistuksiin, jotta työt tulevat tehdyksi.

02

Vertailkaa tuloksia sisäisesti ja ulkoisesti

Trust Index -tuloksista selviää, missä määrin organisaation kulttuuri tukee ketteryyttä, innovatiivisuutta ja tuottavuutta. Vahvuudet ja kehitysalueet voi tunnistaa vertaamalla tuloksia Great Place to Work -sertifioituihin työpaikkoihin ja tyypillisiin yhdysvaltalaisyrityksiin.

Teillä saattaa hyvin olla jo riittävästi tietoa kehitystoimenpiteiden toteuttamiseen. Mitä paremmin tunnette tutkimustuloksenne, sitä kohdistetumpia ja tehokkaampia toimenpiteitä pystytte tekemään.

Jos käytössänne on jo useampien vuosien tutkimustulokset, tarkastelkaa työntekijöiden kokemusta sopeutua muutoksiin, innovoida ja suoriutua.

Liittyykö mikään muutoksista erityisiin johtamiskäytäntöihin, muutoksiin johdossa tai esihenkilöissä tai liiketoiminnan haasteisiin? Näkyykö

positiivisia kehityssuuntia, joita voi juhlistaa ja vahvistaa? Onko tuloksissa nähtävillä äkillisiä pudotuksia, jotka vaativat puuttumista tai suunnanmuutosta?

Ehdotetut Emprising-suodatukset

Tarkastelkaa Emprising-alustalla taustamuuttujia, jotta selviää, mihin organisaation kehitystoimenpiteillä voi olla suurin vaikutus. Kannattaa katsoa ainakin seuraavat:

Työsuhteen kesto
Ovatko uudemmat työntekijät ketterämpiä tai valtuutetumpia kuin pidempään organisaatiossa työskennelleet ihmiset?

Funktio tai tiimi
Onko osastojen välillä eroa innovatiivisuudessa?

Johtotaso
Onko joissain tiimeissä selvästi korkeampi tuottavuus tai sopeudutaanko muutoksiin nopeammin?



Mikäli eri ryhmien välillä on eroja, on hyvä keskittyä vahvuuksiin. Missä työntekijät kukoistavat? Mitä hyviä käytäntöjä voi jakaa koko

organisaatioon? Käyttäkää tuloksianne sen tiedon jakamiseen, mikä toimii, ei ainoastaan ongelmien ratkaisemiseen.

03

Ryhtykää toimintaan

Kun olette analysoineet tuloksenne, olette valmiita käynnistämään mielekkäitä kehitystoimenpiteitä, tai yksinkertaisesti viestimään hyvät tulokset. Voitte joka tapauksessa edetä tulosten kanssa seuraavasti.

Liiketoiminnan tavoitteiden tukeminen

Halutaanko lisätä tuotekehitykseen vauhtia? Keskittykää valtuuttamaan henkilöstö ja selkeyttämään päätöksentekoprosessi.

Halutaanko kannustaa innovatiivisuuteen? Käyttäkää palautetta poistamaan sen esteet ja palkitkaa uusista ideoista.

Halutaanko tuottavuutta parantaa? Korostakaa työn tarkoitusta, kasvumahdollisuuksia ja jakakaa tunnustusta päivittäin.

Johdon toiminnan tukeminen

Jakakaa vain tärkeimmät tulokset.

Kytkekää tulokset selkeisiin, toiminnallisiin vaikutuksiin (esim. ketteryys = nopeampi reagointi suhdanteisiin)

Vahvistakaa vastuunottoa tarjoamalla selkeä johtamisen fokus (“Meidän pitäisi tehdä X tai kiinnittää huomiota Y.”)

Lukujen lisäksi

Emprisingin avoimet kommentit -osio tarjoaa laadullista tietoa. Voitte suodattaa tulokset taustamuuttujien mukaan tai esimerkiksi valita kommentit vastaajilta, joilla on matalammat ketteryyden tai tuottavuuden tulokset.

Harkitkaa näitä:

Lisätkää omia räätälöityjä avoimia kysymyksiä

Kerätkää työntekijöiltä palautetta anonyymisti esimerkiksi siitä, mikä auttaa tai estää reagoimasta nopeasti, jakamasta uusia ideoita tai tekemästä parastaan.

“Mikä auttaa sinua sopeutumaan muutoksiin nopeasti työssäsi?” tai “Mitkä asiat estävät sinua kokeilemasta uusia ideoita?”

Käyttäkää omia räätälöityjä väittämiä innovatiivisen toiminnan seuraamiseen

Tuottakaa tarkkaan kohdennettua kvantitatiivista tietoa esimerkiksi innovatiivisuudesta. Voitte lisätä vaikka oman väittämän: “Täällä ihmisiä rohkaistaan kokeilemaan uusia lähestymistapoja, vaikkeivät ne aina toimi.”

Räätälöikää taustamuuttujia

Pilkkokaa tuloksenne osaston, työroolin, sijainnin ja esihenkilön mukaan, jotta saatte ymmärryksen, missä ketteryys, innovatiivisuus ja tuottavuus kukoistavat tai laahaavat. Tämä autaa skaalaamaan organisaation omia, parhaita käytäntöjä ja keskittämään tukea sinne, missä sitä eniten tarvitaan.

Keskustellaanko yhdessä, miten saatte tutkimustuloksista parhaan hyödyn irti? info@greatplacetowork.fi.