

5 ilmiötä työelämästä

Henkilöstökokemus Suomessa 2024



Alkusanat

Olemme keränneet valtavan massan tietoa viimeisen 10 vuoden aikana henkilöstökokeemuksesta ja johtamisen tilasta. Yli miljoona työntekijää on arvioinut omaa työtään, tiimikokemustaan, lähijohtamista ja organisaatiotaan. Tämä tietomassa piirtää kuvaa suomalaisesta työelämästä. Nostimme tähän raporttiin datasta viisi ilmiötä, joihin haluamme suomalaiset johtajat nyt havahduttaa.

Tietoperustainen tilannekuva on aina parempi kuin arvaus. On tärkeää tunnistaa nykytila, mutta sen jälkeen keskustelu kannattaa ohjata mahdollisimman nopeasti ratkaisuihin. Hyödynsimme valmentajiemme ja konsulttiemme laajaa kokemusta suomalaisten johtoryhmien ja esihenkilöiden kanssa työskentelystä ja nostimme datan rinnalle heidän näkemyksiänsä syy-seuraussuhteista sekä neuvoja organisaatioiden tulevaisuuskyvykkyden rakentamiseen.

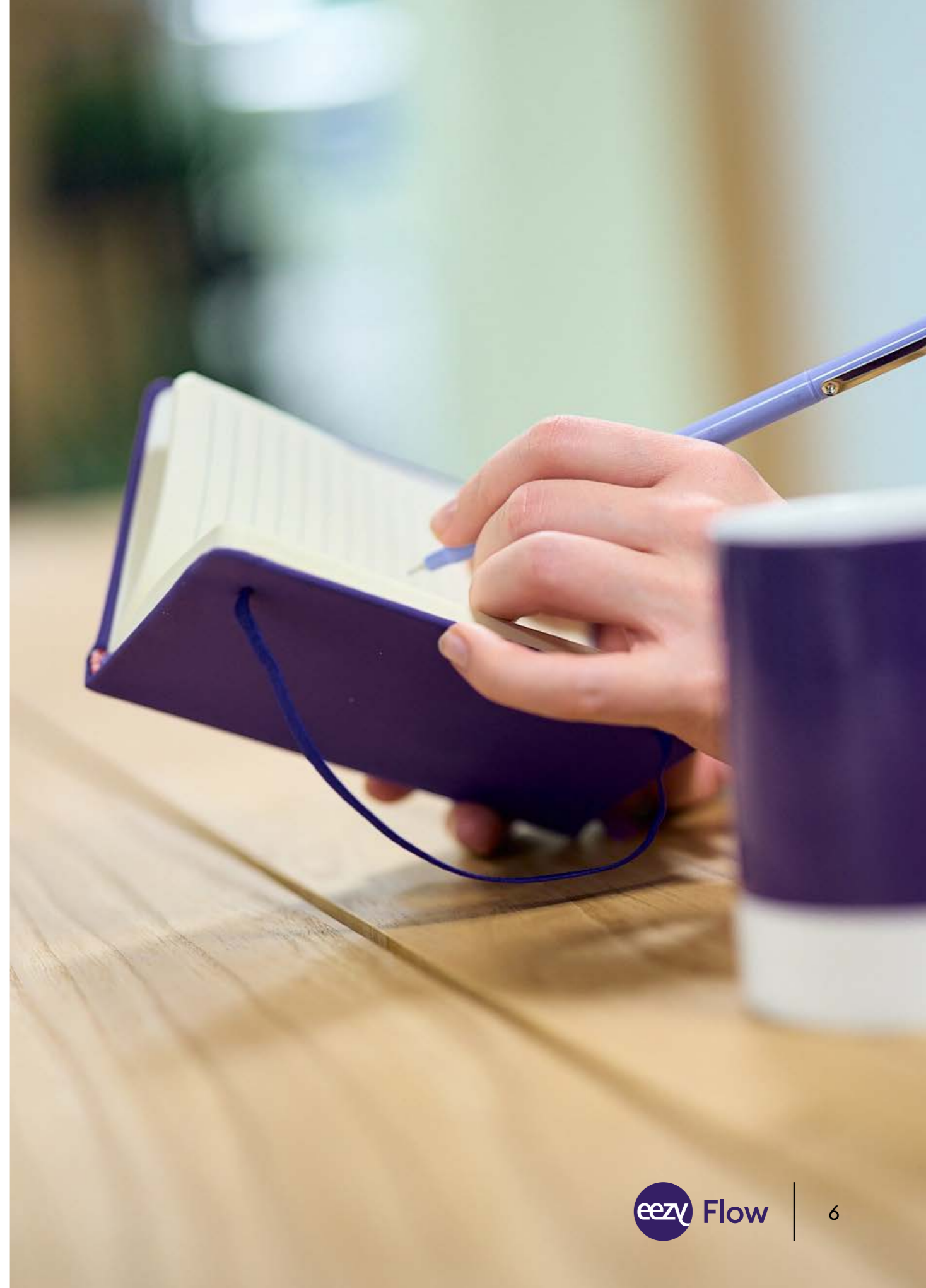
Miltä työelämä sitten näyttää vuonna 2024? Mitä enemmän vietimme aikaa raportin ilmiöiden ääressä, sitä selkeämmin esiin nousivat **ihmisten motivaattoritekijät**. Toivomme, että tämän tutkimuksen pohjalta käytävät kes-

kustelut siirtäisivät johtajien fokusta entistä enemmän psykologiaan ja käyttäytymistieteeseen. Menestys, kasvu ja kukoistus eivät synny yksin johtajasta, vaan ne tapahtuvat toisten kautta. Motivaatio, lojaliteetti ja pitovoima kytkeytyvät ihmisen tunteisiin. Onnistumisesi riippuu siitä, kuinka hyvin saat ihastuttua omat ajatukset ja tavoitteesi muille, ja miten muut kytkeytyvät sinuun.

Tarve tunteen ja tunnelman johtamiselle on täysin ristiriidassa sen kanssa, että johtajalla on aikaa ihmisten johtamiseen koko ajan vähemmän. Johtaja on melkein mahdottoman edessä. Mutta vain melkein! Onnistuminen vaatii uusia taitoja ja tapoja. Vanhalla työkalupakilla tästä ei tulla selviämään. Onnea matkaan! Ja kun tarvitset apua, olemme käytettävissäsi.

Eezy Flow

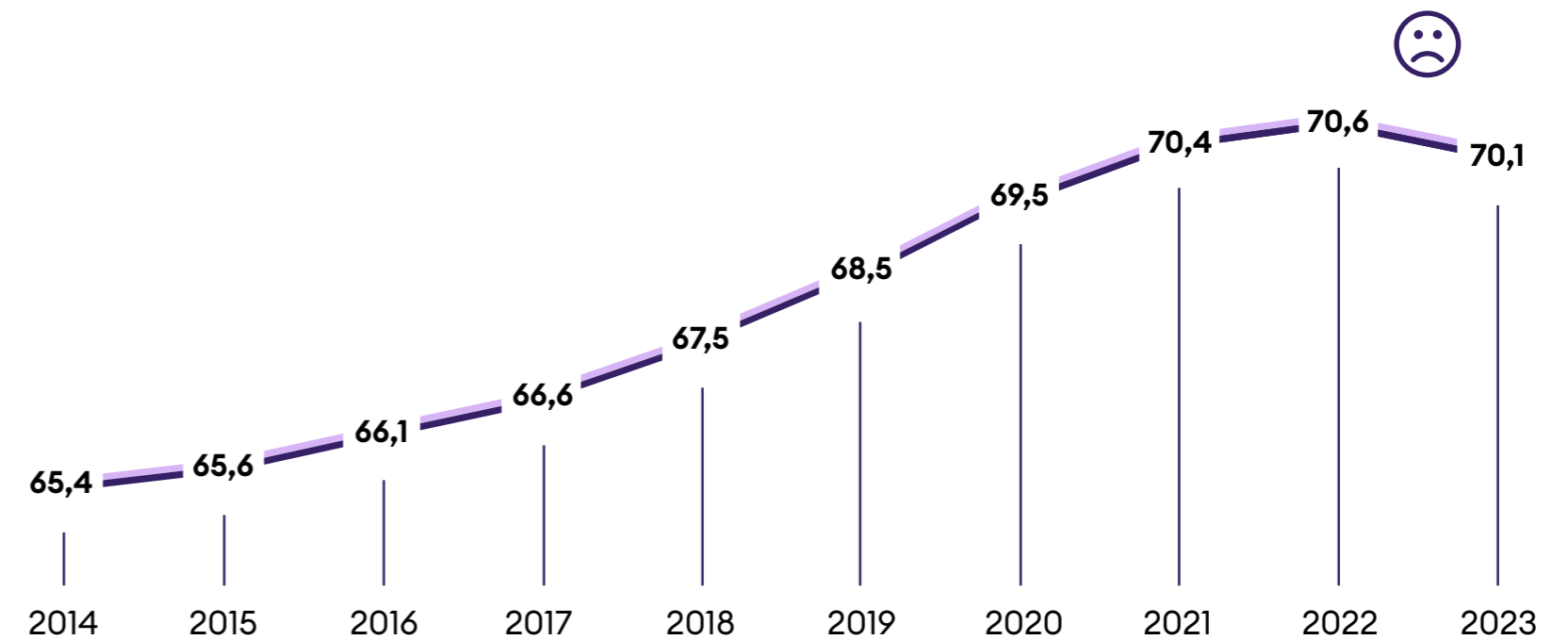
TULOSSA SYKSYLLÄ 2024
Johtajakokemus Suomessa -tutkimus
Ennakkotilaa raportti tästä



ILMIÖ 1

Pitkään jatkunut positiivinen vire on kääntynyt laskuun

Kuinka estämme syöksykierteen?



Lähde: PeoplePower®-indeksi 2014-2023

Viimeisen 10 vuoden aikana Suomessa on suunnattu kohti reilumpaa ja tasapuolisempaa työ kulttuuria. Henkilöstökokemusta kuvaava PeoplePower®-indeksi on noussut vuodesta 2014 vuoteen 2024 mennessä 5 prosenttiyksikköä. Vuonna 2023 pitkä positiivinen nousu kääntyi kuitenkin laskuun. Tarkempi katsaus tutkimustuloksiin osoittaa, että eniten heikentymistä on tapahtunut johtamiskulttuurissa.

Henkilöstö ei koe tulevansa yhtä hyvin kuulluksi heitä koskevissa päätöksissä, luottamus ylimmän johdon kykyyn tehdä oikeita päätöksiä on laskenut ja palkitseminen koetaan aiempaa epäoikeudenmukaisemmaksi. Samalla arvio tulevaisuudennäkymien valoisuudesta on laskenut, huhuja liikkuu organisaatioissa aiempaa enemmän ja sisäinen tiedonkulku ja yhteistyö koetaan haasteellisempänä.

Me väitämme

Kannattaa havahtua mieluummin liian aikaisin, kuin liian myöhään

Tarkastelemme Suomen laajinta henkilöstökokemukseen liittyvää aineistoa. Takana on lähes 10 vuoden systemaattinen nousu. Emme tiedä, mitä meillä on edessä, mutta heikentyneisiin indikaattoreihin kannattaa havahtua mieluummin liian aikaisin, kuin liian myöhään. Mitä meille käy, jos uusi suunta jatkuu?

Jos arvaat, arvaat todennäköisesti väärin

Yksi ryhmä, jonka henkilöstökokemus on jatkanut porskuttamistaan ylöspäin, on ylin johdanto. Omasta kuplasta voi olla vaikea havaita muutoksia muualla organisaatiossa. Siksi johdanto ei koskaan kannata arvata missä omassa organisaatiossa mennään, jos voi tietää. Jos arvaat, arvaat todennäköisesti väärin. Perusvirhe on myös ulkoistaa henkilöstökokemus HR:n pöydälle. On johdanto tehtävä ymmärtää juurisyitä kokemuksessa.

Lasku tapahtuu huolestuttavilla alueilla

Laskua on tapahtunut eniten johtamiskulttuurissa ja yhdessä toimimisen kokemuksessa. Eriyisen huolestuttavaa on esihenkilöiden kokemuksen lasku, jota tarkastelemme tarkemmin tässä raportissa myöhemmin. Suomessa olemme perinteisesti vahvoilla prosessijohtamisessa. Prosesseilla on paikkansa, mutta prosessijohtamisen rinnalle on korkea aika nostaa tunnelmajohtaminen. Motivaatio, lojaliteetti ja pitovoima kytkeytyvät tunteisiin ja johtajan pitää kiinnostuttaa itsensä ihmisestä ja ihmisyydestä. Johtajan pitää myös saada innostutettua ihmiset yhteisestä tarkoituksesta, eli organisaation missiosta.

Ensin jono takaovelle, sitten etuovelle

Kun henkilöstökokemus on kunnossa, on sillä tutkitusti suoraa vaikutusta asiakaskokemukseen. Ja mitä paremmalla tolalla henkilöstökokemus on, sitä todennäköisemmin käsissäsi on kasvuorganisaatio. Henkilöstökokemuksen kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, mutta olemme nähneet isojakin loikkia lyhyessä ajassa.



3 VINKKIÄ

Heli Saarelainen on muutosjohtaja, valmentaja ja johdon sparraaja. Hänen käsissään syntyy fokusoituneita ja myyntiorientoituneita, hyvin johdettuja organisaatioita. ”Mieluummin muutos valintana, kuin reaktiona.”

- 1 Johtaja, opettele tarinankerrontaa.** Suuressa osassa kohtaamiani organisaatioita strategia ei ole kirkas eikä innostava. Merkityksellisyyden kokemuksen syntyminen vaatii alleen ymmärrystä ja innostusta.
- 2 Kun tunnelmassa on laskua, tarvitaan enemmän aikaa yhdessä.** Yhteisöllisyys ei synny, ellemmme uskalla tai osaa olla yhteisön rakentajia. Organisaatioissa tämä on erityisesti esihenkilöiden tehtävä.
- 3 Kehitä johtoryhmää.** Mikäli johtoryhmä ei ole yhteinen joukkue, näemme organisaatiossa väistämättä lieveilmiöitä kuten siiloutumista ja yhteistyön takkuamista.

ILMIÖ 2

Vain 17 % työvoimasta on omistautunutta

Miksi maailman onnellisin kansa
ei kukoista töissä?



Vahvasti omistautuneiden osuus henkilöstöstä vuonna 2023 oli 17 %, kun se kymmenen vuotta sitten oli 12 %. Omistautuneisuus (engagement) koostuu neljästä ulottuvuudesta:

1. kokemus siitä, miten hyödyllinen työntekijän oma rooli on organisaatiossa,
2. kokemus siitä, miten hyvin tiimiin ja yhdessä tekemiseen on sitouduttu,
3. halukkuus suositella työnantajaa,
4. kokemus siitä, että organisaation arvot ja päämäärät ovat tavoittelemisen arvoisia.

Omistautuneet työntekijät ovat innostuneita, kokevat työn imua, työskentelevät laadukkaammin, ovat valmiita auttamaan muita ja jakavat osaamista omassa yhteisössään. Tämä näkyy luonnollisesti myönteisesti asiakaskokemuksessa, organisaation muutoskyvykkyydessä, kasvussa ja innovaatiokyvyssä.

Me väitämme

Työelämästä puuttuu intohimoa

Kun asiaa pysähtyy miettimään, voi jopa hämmästyä. Miten maailman onnellisin kansa tuottaa työelämää, jossa omistautuminen on maailman häntäpäässä? Luku on kymmenesä vuodessa hiipinyt muutaman prosenttiyksikön ylöspäin, mutta 17 % on edelleen pieni luku yhteiskuntamme kannalta.

Työn ei tarvitse olla koko elämä, mutta me teemme töitä sen eteen, että se olisi hyvä osa elämää mahdollisimman monelle. Ja jos yksilöä ei huvita, on asialla merkitystä ainakin yksilön itsensä, muiden työntekijöiden ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Suomalaisesta työelämästä puuttuu työn imua, innostusta ja intohimoa.

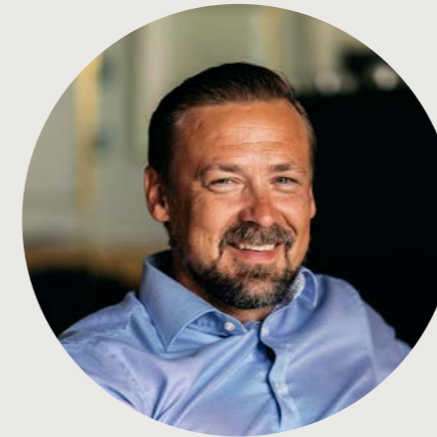
Johtajan pitää ymmärtää motivaation anatomiaa

Nykypäivän johtajan pitää siirtää fokuksensa enemmän psykologiaan ja käyttäytymistieteeseen. Merkityksellisyyden ja arvostuksen

kokemuksella on erityisen vahva linkitys sitoutuneisuuteen. Millaiselta ohjenuoralta kuulostaisi esimerkiksi Jim Goodnightin lausahdus: "If you treat your employees like they make a difference, they will"?

Katse kannattaa kääntää nopeasti ratkaisuihin

Kaikki hyvä ja huono mikä organisaatioissa vallitsee, on johtamalla aiheutettu, mahdollistettu tai sallittu. Omistautumisen vajeeseen voi löytää syitä laajalta rintamalta, mutta johto ei pääse vastuutaan pakoon. Kun tuloksiin on havahduttu, katse kannattaa kääntää nykytilasta mahdollisimman nopeasti ratkaisuihin. Yhä useammat johtoryhmät lähtevät laittamaan perustaa kuntoon syvältä, aloittaen kulttuurista ja arvoista.



3 VINKKIÄ

Kalle Ruuskanen on tinkimätön strategi ja muutoksen moniottelija, joka uskaltaa haastaa asiakkaansa tavoittelemaan oman toimialansa erinomaisuutta. "Thinking out of the box is nothing – ACTING out of the box is everything."

- 1 Luota niin, että sattuu.** Usko, että organisaatioosi on palkattu oikeat ihmiset, jotka osaavat tehdä työnsä. Tarvitsemme vähemmän manageerausta ja enemmän valmentajuutta.
- 2 Mahdollista yksilön tie paremmuuteen.** Ihmiset haluavat kehittyä työssään. Ovatko akatemit, sparriparit ja muut kehittymisen rakenteet kunnossa?
- 3 Muista tavoitteellisuus.** Aseta innostavia ja kunnianhimoisia tavoitteita, joihin voitte yhdessä sitoutua.

ILMIÖ 3

Johdon ja henkilöstön välinen kuilu

Kuinka kuroa etäisyys umpeen?

91%



48%



Tuloksissa on nähtävissä merkittäviä näkemuseroja ylimmän johdon ja muun henkilöstön välillä. Suurin osa ylimmästä johdosta (90 %) kokee, ettei byrokratiaa ole liikaa, kun taas muusta henkilöstöstä vain 64 % kokee samoin. Ylimmästä johdosta 91 % kokee, että henkilöstöä kuullaan heitä koskevia päätöksiä tehtäessä, kun taas työntekijöistä positiivisen arvion tälle antaa vain 48 %. Ylimmästä johdosta 93 % arvioi, että henkilöstöä kohdellaan yhtiössä reilusti ja tasapuolisesti, kun taas työntekijöistä vain 57 % kokee samoin.

Myös ylimmän johdon ja työntekijöiden arvostuksen kokemuksessa näkyy juopa. Ylimmästä johdosta 94 % kokee arvostusta työyhteisössään, työntekijöistä 78 %. Ylimmän johdon henkilöstökokemus on jatkanut positiivista kehitystä vuoden 2023 aikana, samalla kuin yleinen henkilöstökokemus laskenut.

Me väitämme

Ylin johto on aina harhainen - kyse on siitä, kuinka paljon

Isossa kuvassa organisaatioita haastaa se, että johdolla, esihenkilöillä ja työntekijöillä on jokaisella oma todellisuutensa. Tämä harhaisuus tulee etäisyydestä.

Mitä kauempana johtaja on työntekijöiden arjesta, sitä epätarkempi on tilannekuva. Samalla on luonnollista, että ylin johto arvioi asioita muita optimistisemmin. He olettavat, toivovat ja suuntaavat vastauksiaan yläkanttiin – arvioidaanhan henkilöstötutkimuksissa pitkälti johdon omaa suoritusta.

Vuorovaikutus organisaatioissa on auttamatta liian vähäistä

Tutkimusten mukaan onnistumme Suomessa maailman huonoiten muutoshankkeissa. Prosessistamme nimittäin puuttuu aikaa kohtaamiselle, kuulemiselle, vuoropuhelulle - jopa kinastelulle. Kaikki tämä vaatii aikaa, ja tätä aikaa pitää allokoida, suunnitella ja suojella.

Taklaa ”Run Forrest run” -johtaminen

Tehdessämme töitä johtoryhmien kanssa ratkomme usein johtajan kalenteria. Meneekö aika siihen, mihin on pakko, vai siihen, mihin pitäisi? Reaktiivisessa run Forrest run -johtamisessa aika kuluu tulipalojen sammuteluun. Ironisesti meillä ei ole aikaa ja rahaa inhimilliseen vuorovaikutukseen, mutta aina on aikaa ja rahaa korjata virheitä.

Ero kannattaa kuroa pienemmäksi

Olemme kerta toisensa jälkeen saaneet todistaa loikkaa organisaation toimivuudessa, kun ylin johto ottaa aikaa olla kanssakäymisessä esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Jaettu kokemusmaailma, kieli ja tilannekuva johtavat parempiin päätöksiin ja helpompaan muutosten läpivientiin. Kyky havainnoida asioita toisen maailmasta käsin paranee yhtä lailla muillakin, ei vain johdolla.

Siirtyminen ennakoivaan johtamiseen vaatii systematiikkaa ja opettelua. Loppu on vuorovaikuttamista, kun sille syntyy olosuhteet. Myös vuorovaikutusta voi ja kannattaa opetella.



3 VINKKIÄ

Harri Tammi on valmennuskonsultti ja yritysmuotoilija, joka toimii johtoryhmien ja johtajien sparraajana sekä strategisena muutokumppanina. ”Tärkeintä on nähdä olennainen ja kyky keskittyä siihen.”

- 1 Fokus reaktiivisesta ennakoivaan johtamiseen.** Vaikka johtajalla olisi kaikki ymmärrys hyvästä johtamisesta ja tahto sitä toteuttaa, mutta ei aikaa ihmisille, ei yhtälö voi toimia.
- 2 Opettele suunnittelemaan ja valmistautumaan.** Allokoi myös palavereihin liittyvä valmistautumisaika ja toimeenpanoaika. Pikkuhiljaa syntyy enemmän kohtaamisia paremmalla vuorovaikutuksella.
- 3 Vuorovaikutus on taitolaji.** Itselle toimivan mallin hioutuminen voi viedä oman aikansa, mutta kohtaamisten ja vuorovaikutuksen laatu nousee varmasti.

Esihenkilöt ovat kaikkein stressaantuneimpia

Mistä syntyy loikka selviytymisestä onnistumiseen?

Kaikista henkilöstöryhmistä esihenkilöt kokevat stressiä ja kuormitusta kaikkein eniten. Heistä 36 % on työssään liian stressaantuneita ja kuormittuneita, vaikka osuus onkin hieman laskenut edellisestä vuodesta (39%). Vertailuksi ylimmästä johdosta vastaava luku on 25 %.

Esihenkilöiden henkilöstökokemuksen osa-alueista suurin osa on heikentynyt viimeisen vuoden aikana. Palautetta ei saa entiseen tapaan, tieto ei kulje yhtä hyvin kuin ennen,

yhteistyötä ei koeta yhtä sujuvaksi, me-henki on laskenut, palkitseminen koetaan aiempaa epäoikeudenmukaisempaan.

Samalla lähiesihenkilötyö on osa-alue, joka on 10 vuoden tarkastelussamme parantunut eniten. Suomalaiset esihenkilöt antavat paremmin tunnustusta suorituksista ja ovat selvästi aiempaa kiinnostuneempia yksilöistä ja heidän ideoistaan.



Me väitämme

Elämä on haastavaa ristipaineessa

Keskijohdon rooli on jo rakenteellisesti haastava (vähintään) kahdelta suuntaa tulevan paineen välissä. Johtamisen maisemassa on otettu harppauksia kauemmas perinteisestä hierarkkisesta johtamisesta. Esihenkilöltä odotetaan kyvykkyyttä kohdata monimuotoistuva yksilö, ei vain johtaa joukkoja.

Kun organisaatiosta irtisanoudutaan, useimmiten käytännössä ”otetaan ero” esihenkilöstä. Jos esihenkilöjoukkomme voi kasvavissa määrin huonosti, olemmeko lähestyvän tsunamin edessä?

Kuka lohduttaisi Nytyitä?

Näkymät eivät lupaa helpompia aikoja esihenkilöille. Kustannuspaineet kasvavat, on veto- ja pitovoimahaasteita, kriisit seuraavat toistaan. Vähemmällä pitäisi pärjätä paremmin. Paineet kasautuvat, tuulilasi täyttyy, pyyhkijät eivät toimi, kaista kapenee, valot himmenee. Kysymys kuuluu, millä parannamme tämän porukan edellytyksiä onnistua arjessaan ja siirtyä selviytymisestä onnistumiseen?

Maratonmatkasta ei (tarvitse) selvitä yksin

Monissa organisaatioissa kompuroidaan yksin pärjäämisen eetoksen sekä monipaikkatyössä ohentuneiden suhteiden kanssa. Myös esihenkilöt kaipaavat johtamista ja tukea, ja aivan erityisesti vaikeina aikoina. Tarvitaan parempaa hallinnan tunnetta, enemmän arvostusta ja toimivia turvaverkkoja.

Mitäpä jos sen sijaan, että yksin väsyttään, voisimme nojautua enemmän toisiimme. Myös esihenkilö saa tarvita apua, välillä pudota ja väsyä, ja samalla opetella elämään epätäydellisyyden kanssa. Paremmin pärjäävät ne organisaatiot, jotka luovat rakenteita vertaisuutele, hyödyntävät mentorointia ja onnistuvat fasilitoimaan verkostoja läpi organisaation.

Samalla näemme selkeää kaipuuta ylimmän johdon läsnäololle ja tuelle. Johtajan aina ”auki oleva ovi” voidaan jo kuitata historiaan hölynpölynä. Sen sijaan tarvitaan aktiivista kohti tulemista, kysymistä ja kuulemista.



3 VINKKIÄ

Riikka Korpinen on muutosjohtamisen asiantuntija, vuorovaikutustaitaja, kehittäjä ja pedagogi, joka rakentaa organisaatioita ihmisen näkökulmasta. ”Se, mikä menee rikki suhteissa, myös korjaantuu suhteissa.”

- 1 Älä sorru johtamisvajeeseen.** Olemme alkaneet kompuroida individualistisessa maailmassa. Nyt meidän pitäisi nojata toisiimme ja uskaltaa olla tarvitsevia. Esihenkilökin tarvitsee turvaverkon!
- 2 Ylin johto saataville.** Onko johdolla aikaa vuoropuhelulle ja hitaasti yhdessä ajattelulle? Harkitse yllättäviäkin ratkaisuja. Voisiko päivystävä johtoryhmäläinen olla sparrausvalmiudessa?
- 3 Ilot tuplaantuu ja surut puolittuu jakamalla.** Kehitä konsepti vertaistuelle. Matalan kynnyksen mallissa esihenkilöt kokoontuvat säännöllisesti pienryhmiin keskustelemaan siitä mistä ovat ylpeitä ja siitä, mikä huolettaa.

ILMIÖ 5

Etätyöläisten henkilöstö- kokemuksessa on suurta hajontaa

Onko ihmisellä jo ihmisen kaipuu?

Monessa asiantuntijaorganisaatiossa on ratkottu viime vuosina toimivan etä- ja läsnätyön kaavaa. Otimme tarkempaan tarkasteluun datastamme täyttä etätyötä tekevät henkilöt ja vertasimme heitä muihin. Henkilöstökokemus poikkesi suuresti toisistaan eri organisaatioissa ja eri yksilöiden välillä.

Joidenkin etätyötä tekevien ryhmien kokemus työstään oli selvästi muita heikompi, kun taas joissakin organisaatioissa tämä ryhmä erottui positiivisesti. Toisaalla taas mainittavaa eroa ei esiintynyt.

Mitään yksiselitteistä korrelaatiota etänä työskentelyn ja henkilöstökokemuksen välille ei voida tämän tarkastelun perusteella vetää. Tulokset antavat kuitenkin viitteitä siltä, että kokemus johtamisesta on keskimäärin vähän heikompi etänä työskentelevillä.



Me väitämme

Parhaat tulokset syntyvät, kun ihmiset tapaavat

Työsuorite voi onnistua etänä, mutta me väitämme, että jos työn olemukseen kuuluu yhdessä tuotettu arvo, sen paras muoto tapahtuu yhdessä olemalla. Innovointi, innostuminen, oppiminen, yhteistyö, luottamuksen rakentaminen... muun muassa kaikki nämä saavat liekkiä fyysisistä kohtaamisista.

Pomo saa lähtemään, kollega jäämään

Kohtaamisten vähyyks heikentää väijäämättä suhteita organisaatiossa. Siinä missä ihmiset ”ottavan eron” pomostaan, jäävät he työpaikkaan todennäköisimmin lähikollegojensa tähden. Johdon on hyvä havahtua tähän todennäköisyyslaskelmaan: mitä enemmän työntekijäsi viettävät aikaa keskenään, sitä sitoutuneempia he ovat. Mitä vähemmän he kohtaavat, sitä vähemmän heillä on kiinnikkeitä organisaatioon.

Samaan aikaan henkilöstötutkimuksissa nousee nyt vahvana toive vapaudesta tehdä töitä ajasta ja paikasta riippumatta. Siihen on ehditty tottua ja työntekijän arki soljuu kieltämättä helpoimmin. Miten johtaa tätä? Onko ok määrätä työpaikalle?

Kohtaamiset riippuvat tavoitteista

Pysähdy perusasioiden äärelle. Mitä me haluamme organisaationa saavuttaa? Mikä rooli kohtaamisilla (sekä suunnitelluilla että spontaaneilla) on matkalla sinne? Meidän suosituksemme on sanoittaa rohkeasti ääneen, jos (ja kun) kohtaamiset ovat organisaatiossasi tärkeitä. Jos jotain määrätään, se pitää tehdä niin, että työn tekeminen on edelleen järkevää ja mielekästä.

Laaja monipaikkatyö on vielä tuore ilmiö

Tulokset vaihtelevat erityisesti eri organisaatioiden välillä, mikä viittaa siihen, että ilmiössä on enemmän organisaatiokulttuurisidonnaisuutta kuin toimialasidonnaisuutta. Kaikki etätyön ilmiöt eivät ole vielä pintaantuneet ja syy-seuraussuhteita havainnoidaan vielä. Monipaikkatyöskentely kaipaa joka tapauksessa harjoittelua ja pelisääntöjä. Asiakaskokemuksen puolella on kestänyt vuosikausia oppia ymmärtämään ja rakentamaan omikokemusta. Toivomme organisaatioiden olevan uteliaita ja innostuneita ratkomaan myös monipaikkatyön mukanaan tuomia henkilöstökokemuksen haasteita.



3 VINKKIÄ

Jonna Grönbärj on yrityskulttuuri-
muotoilija, joka auttaa organisaatioita rakentamaan kulttuuria, joka vauhdittaa ja vahvistaa liiketoimintaa. “Yrityskulttuurin toimivuus määrittyy aina suhteessa siihen, mitä organisaatio haluaa saavuttaa.”

- 1 Kirkasta tavoite.** Millainen on organisaatiosi tavoiteltu kulttuuri? Sitä vasten on helpompi suunnitella, millaisia kohtaamisia tarvitaan. Sanoita rohkeasti, jos kasvokkain kohtaaminen on organisaatiossasi tärkeää.
- 2 Panosta kohtaamisten muotoiluun.** Vaatii vaivannäköä, että kohtaamiset eivät ole vain pakollinen paha. Mieti, mikä kussakin kohtaamisessa on innostavaa ja hyödyllistä.
- 3 Ei samaa lääkettä kaikille.** Arjen voi rakentaa ja muotoilla esimerkiksi tiimeittäin sellaiseksi, että kohtaamiset löytyvät sieltä ilman universaaleja etätyösääntöjä.

Tutkimuksesta

Suomen kattavin henkilöstökokemus- ja johtamistutkimus

Tämä raportti pohjautuu Eezy Flown johtamisen ja henkilöstökokemuksen tutkimuksiin. Raportissa esitetyt prosenttiluvut ovat peräisin PeoplePower®-tutkimuksen datasta. Vuoden 2023 aikana kerätty aineisto on koottu valtaosin teollisuus-, kauppaa-, energia-, ICT-, rahoitus- ja vakuutus- sekä koulutustoimialoilta.

PeoplePower®-tutkimuskonsepti jakautuu yhdeksään teemaan, joissa arvioidaan omaa työtä, tiimikokemusta, lähijohtamista ja organisaatiota, sekä niissä ilmenevää sitoutumista, johtamista ja suoriutuskykyä asteikolla 1–4 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). Kokonaisuudesta syntyvä PeoplePower®-indeksi kiteyttää henkilöstökokemuksen.

PeoplePower

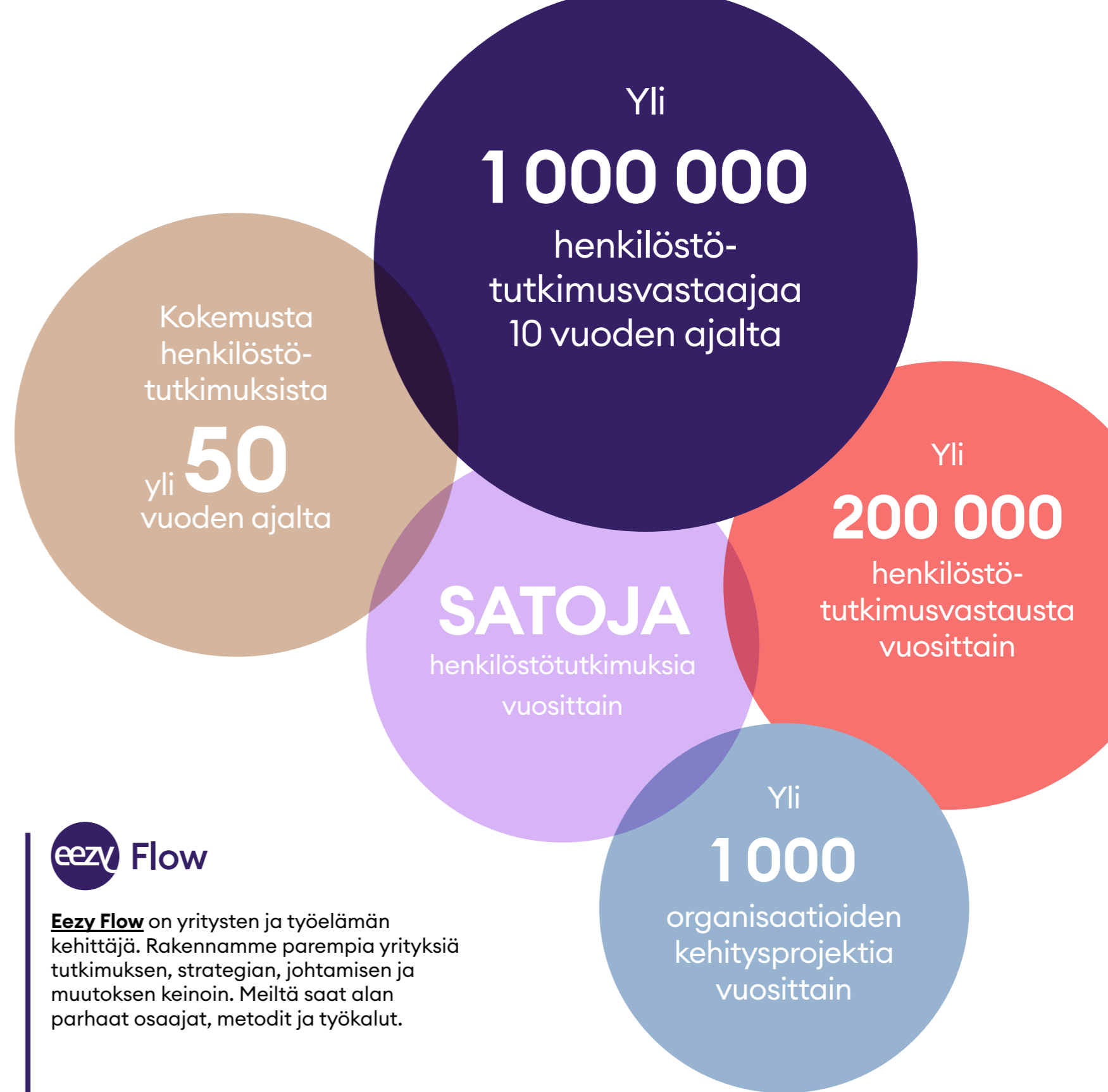
PeoplePower®-henkilöstötutkimus on luotettava keino selvittää organisaation henkilöstökokemuksen nykytilaa sekä siinä tapahtuneita muutoksia. PeoplePowerin avulla mittaat ja analysoit henkilöstön innostusta, hyvinvointia ja omistautuneisuutta. PeoplePower-henkilöstötutkimuksen pohjalta palkitsemme vuosittain **Suomen innostavimmat työpaikat**.



Signi-henkilöstötutkimus tarjoaa tuoreen, yksilölähtöisen tavan ymmärtää työntekijöitä. Signi-kyselyssä työntekijä valitsee viisi itselleen merkityksellisintä asiaa ja kertoo sitten, miten ne toteutuvat ja miten niiden pitäisi toteutua. Vastausten avulla ymmärrät, millä on työntekijöiden kokemukseen suurin vaikutus. Poikkeuksellisen hyvästä työntekijäymmärryksestä myönnämme **Future Workplaces** on sertifikaatin.



Eezy Flow on yritysten ja työelämän kehittäjä. Rakennamme parempia yrityksiä tutkimuksen, strategian, johtamisen ja muutoksen keinoin. Meiltä saat alan parhaat osaajat, metodit ja työkalut.



Asiantuntijat raportin takana



Johanna Lehmus

Johtaja, Tutkimus & Tieto, Eezy Flow

Pitkän tutkimus- ja kehittämistaustansa ansiosta Johannalla on kyky tunnistaa numeroista ja faktoista olennaiset asiat ja liittää ne liiketoiminnan kannalta keskeisimpiin alueisiin. Millä on merkitystä matkalla kohti parempia yrityksiä?

Johanna luotsaa yrityksiä, yhteisöjä ja esihenkilöitä kohti tulevaisuuskestävämpää johtamista ja erinomaista henkilöstökokemusta. Hänen fasilitointitaitojen avulla ihmiset saadaan sitoutumaan työarjen parantamiseen yhdessä. Vain aktiiviset teot muuttavat työelämää!

Tätä raporttia varten Johanna tiimeineen teki syväsukelluksen 10 vuoden henkilöstökokemus- ja johtamisdataan ja poimi havaintoja, joiden äärelle johdon kannattaa pysähtyä.

johanna.lehmus@eezy.fi
040 501 0844



Kalle Ruuskanen

Partneri, yritysmuotoilija, Eezy Flow

Kalle on pohjoismaiden johtavia muutosjohtamisen ja asiakaskokemuksen asiantuntijoita. Hänellä on yli kahden vuosikymmenen käytännön kokemus ja näytöt kansainvälisten superbrändien johtamisesta, massiivisista muutoshankkeista ja klassikoiden luomisesta.

Kallen intohimona on asiakaskokemuksen rikastuttaminen ja myynti- sekä palvelukulttuurin muovaaminen. Kalle toimii laaja-alaisesti eri rooleissa hallituksissa, projektin asiantuntijatiimin vetäjänä, valmentajana, konsulttina ja osallistavana ratkaisijana.

Tätä raporttia varten Kalle on tarkastellut ilmiöitä, visioinut vaihtoehtoisia tulevaisuuksia ja tulkinnut todellisuutta eri liiketoimintarooliensa näkökulmista

kalle.ruuskanen@eezy.fi
050 511 9723

Eezy

Hyvän työelämän tekijä

Yhteiskunnassamme on ratkottava yhtäaikaaisesti kohtaantohaasteet, osaajapula, teknologian ja tekoälyn tuoma murros sekä yksityisen sektorin kasvuhaasteet. On saatava nuoret, vanhat ja muualta tulleet osaksi työelämää, ehkäistävä syrjäytymistä ja taattava yhteiskuntarauha. Yrityksissä ja yhteisöissä painitaan tuottavuuden ja innovaatioiden kanssa. Kasvaakin pitäisi, vaikka maailma voi nykyään heittää eteen ihan mitä vaan milloin vaan.

On aika avartaa näkemystämme siitä mitä työelämä on, ja normalisoida työnteon eri olomuodot. Me muotoilemme yrityksistä, niiden strategioista, johtamisesta ja kulttuurista tulevaisuuskestäviä. Näin syntyy kestmeneistyjiä suomalaiseen yritys kenttään. **Näin syntyy yhteiskunta, jossa työ on iloinen asia.**



Eezy Oyj on Suomen laajin työelämän asiantuntijatalo, jonka missiona on olla hyvän työelämän tekijä. Palvelemme asiakkaitamme yrityskulttuurimuotoilun, johtamisen kehittämisen, rekrytointien, työllistämispalveluiden, henkilöstötutkimuksien, kevytyrittäjyyden ja henkilöstövuokrauksen saralla. Eezy:n osake noteerataan Helsingin Pörssin päälisellä.

Eezy – eläköön elämä ja työ.

www.eezy.fi



5

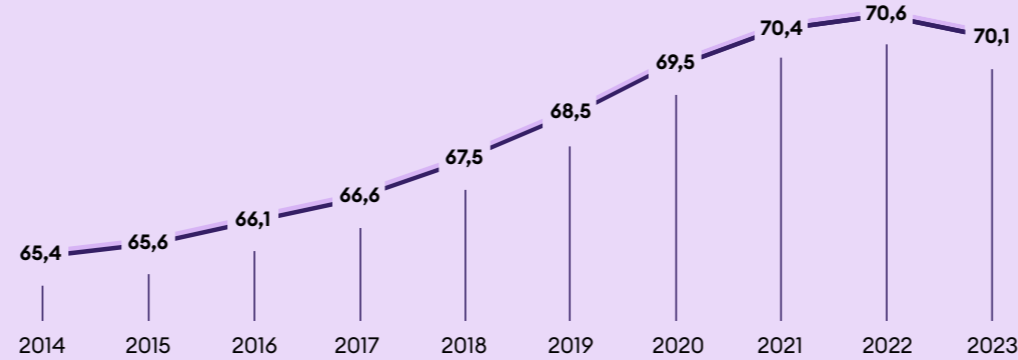
ilmiötä työelämästä

Henkilöstökokemus Suomessa 2024

flow.eezy.fi

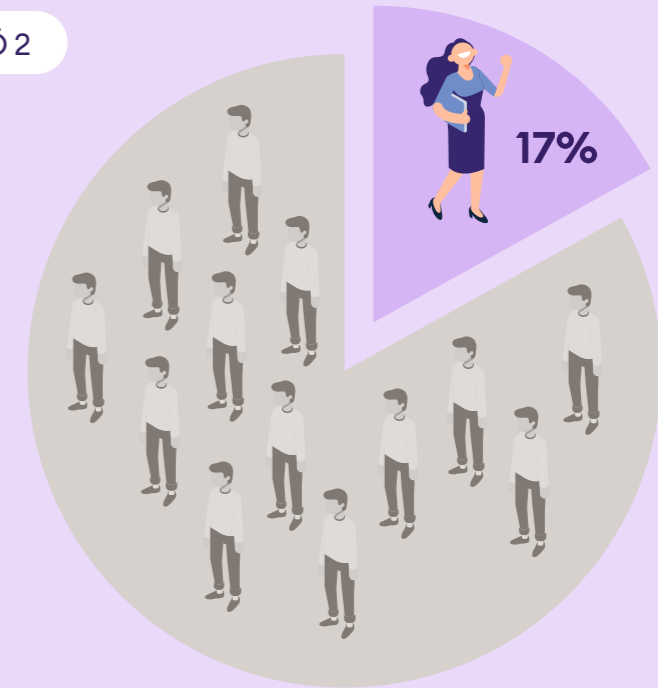


ILMIÖ 1



Pitkään jatkunut positiivinen vire on kääntynyt laskuun

ILMIÖ 2



Vain 17% työvoimasta on omistautunutta

ILMIÖ 3



Johdon ja henkilöstön välinen kuilu

ILMIÖ 4



Esihenkilöt ovat kaikkein stressaantuneimpia

ILMIÖ 5



Etätöläisten kokemuksessa on suurta hajontaa