

Johtaminen, sitoutuminen ja innovointi

Suomen Parhaat Työpaikat™ 2024



Great Place To Work®

Tutkimuksen tausta

Ympäri maailmaa työntekijäkokemusta mittaava Great Place To Work® on julkaissut Suomen Parhaat Työpaikat -listan jo 22. kerran. Tutkimus osoittaa, että parhaissa työpaikoissa työntekijät ovat tyytyväisiä ja he voivat hyvin.

Parhaiden työpaikkojen listalla on 50 Suomen parasta työnantajaa vuonna 2024. Työpaikat tutkittiin suurten, keskisuurten, pienten ja minikokoisten organisaatioiden sarjoissa. Ensimmäiselle sijalle sijoittuivat **Specsavers, MTB-Siivouspalvelu, Notkia IT ja Arjen Avuxi.**

Miten Suomen Parhaat Työpaikat -listalle pääsee?

- mahdollista vähintään 10 henkilöä työllistäville yrityksille ja organisaatioille
- sijoitus ei ole ostettavissa, vaan perustuu henkilöstötutkimuksen tuloksiin

01 Trust Index™

Maailman laajin työntekijäkokemusta ja johtamista mittaava tutkimus.

02 Great Place To Work -sertifiointin™ ansaitseminen

Sertifiointi myönnetään tutkimustulosten perusteella ja se kertoo mitatusti hyvästä työpaikasta.

03 Tutkimustulokset + sertifikaatti + kulttuuriarviointi

Suomen Parhaat Työpaikat -lista muodostetaan 50 parhaan työntekijäkokemuksen rakentaneesta yrityksestä vuosittain.

Vuoden 2024 lista muodostettiin noin 20 000 työntekijän kokemuksista noin 150 työpaikassa, joissa tutkimukset toteutettiin helmi-joulukuun 2023 välillä.

Listasijoitukset näet verkkosivuiltamme www.greatplacetowork.fi

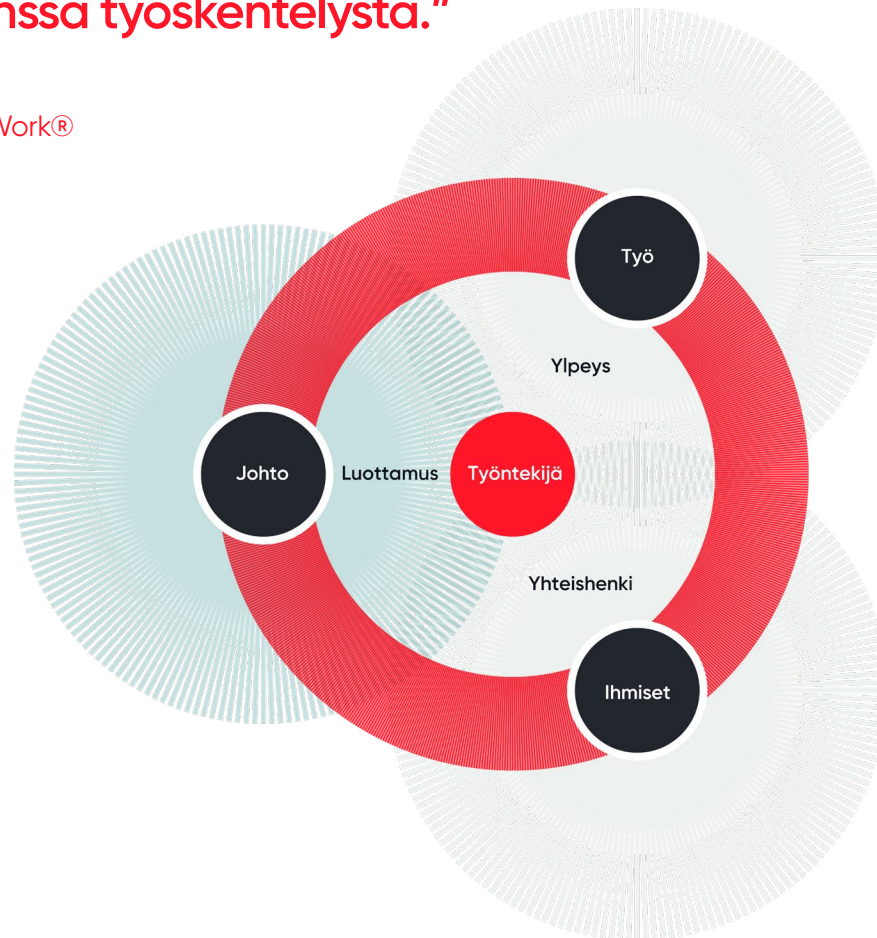
Mistä hyvä työpaikka rakentuu?

Great Place To Work® on tutkinut maailmanlaajuisesti yli 100 miljoonaa työntekijää yli 30 vuoden aikana.

Tulokset osoittavat, että hyvä työpaikka rakentuu työntekijöiden kokemasta luottamuksesta, ylpeydestä ja yhteishengestä. Henkilöstötutkimuksemme mittaa kaikkia näitä osa-alueita.

"Hyvä työpaikka on sellainen, jossa työntekijät luottavat organisaationsa johtoon, ovat ylpeitä siitä, mitä tekevät ja nauttivat työkavereidensa kanssa työskentelystä."

Kirsi Ilmasti, CEO, Great Place To Work®



TOP 3 havaintoa

Minkälainen on suomalainen työntekijäkokemus ja johtajuus parhaissa työpaikoissa? Entä miten jokaisen työpaikan tulisi kehittyä näillä osa-alueilla, jotta ne voivat menestyä tulevaisuuden markkinassa?

Positiivista työntekijäkokemusta kuvaa Trust Index™ -luku

Trust Index™ on yrityksen työntekijätyytyväisyyttä kuvaava keskiarvo ja tulos, joka muodostuu henkilöstötutkimuksen vastausten perusteella. Suomen parhaissa työpaikoissa työntekijätyytyväisyys on pysynyt viime vuosina korkealla tasolla ympäröivän maailman haasteista huolimatta.

*Lähde: Suomalaisen työelämän tila -tutkimus 2022 & Great Place To Work Trust Index™ -henkilöstötutkimus 2021–2022.



**Suomen Parhaat
Työpaikat 2024**



**Tyypillinen
suomalainen yritys***

Tässä raportissa nostamme kolme työntekijäkokemuksen mittaria, joilla on suora yhteys liiketoiminnan menestykseen.

"Sitoutuneet työntekijät ovat valmiita antamaan itsestään ja kyvyistään jopa enemmän kuin heiltä odotetaan."

Kirsi Ilmasti, CEO, Great Place To Work®



01

Johtajuus

Johtajuus mittaa työntekijöiden kokemusta johdon käyttäytymisestä suhteessa yrityksen strategiaan ja arvoihin. Positiiviset kokemukset ja luottamus johtoon vaikuttavat suoraan strategian toteuttamiseen sekä tekevät muutosjohtamisesta helpompaa.

02

Sitoutuminen

Sitoutuneet työntekijät luottavat yrityksen johtoon. Heille yrityksen tavoitteet ovat selkeät ja he tietävät oman panoksensa niiden saavuttamiseksi. Kun työntekijät ovat virittäytyneitä työhönsä, he ovat valmiita antamaan enemmän kuin heiltä odotetaan.

03

Innovointi

Luottamus luo maaperän sitoutumiselle, joka vahvistaa innovointia. Jatkuvaa kehittymistä ja nopeaa reagointia tapahtuu, kun työntekijät kokevat, että heitä arvostetaan ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa. Tällöin yhteisö myös toipuu nopeammin odottamattomista haasteista.

Johtaminen 89%

Tulokset ovat Suomen Parhaat Työpaikat 2024 -listalla sijoittuneen 50 yrityksen keskiarvoja. Johtamisen teeman kokonaiskeskiarvo oli 89 %. Kuvassa on lisäksi kolme vahvaa johtamista mittaavaa osa-aluetta sekä yksi väittämistä, joissa havaittiin eniten hajontaa.

91%

Johdon toimintatapa on rehellinen ja eettinen.

91%

Johto on pätevä johtamaan yrityksen (liike)toimintaa.

90%

Johtajamme toimivat organisaatiomme arvojen mukaisesti.

86%

Johto kohtelee minua yksilönä, ei vain työntekijänä.



Sitoutuminen **88%**

Tulokset ovat Suomen Parhaat Työpaikat 2024 -listalla sijoittuneen 50 yrityksen keskiarvoja. Sitoutumisen teeman kokonaiskeskiarvo oli 88 %. Kuvassa on lisäksi kolme vahvaa sitoutumista mittaavaa osa-aluetta sekä yksi väittämistä, joissa havaittiin eniten hajontaa.

94%

Täällä voin olla oma itseni.

92%

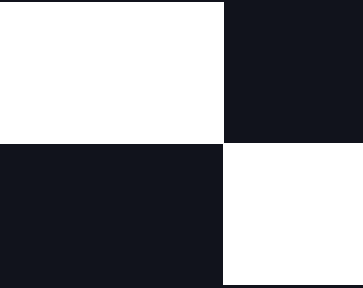
Minua kohdellaan työyhteisön tasavertaisena jäsenenä riippumatta asemastani.

90%

Olen ylpeä kertoessani työskenteleväni täällä.

83%

Johdolla on selkeä näkemys siitä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään.



Innovointi **86%**

Tulokset ovat Suomen Parhaat Työpaikat 2024 -listalla sijoittuneen 50 yrityksen keskiarvoja. Innovoinnin teeman kokonaiskeskiarvo oli 86 %. Kuvassa on lisäksi kolme vahvaa innovointia mittaavaa osa-aluetta sekä yksi väittämistä, joissa havaittiin eniten hajontaa.

91%

Työpanokseni on tärkeä.

91%

Johto luottaa, että ihmiset tekevät työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua.

90%

Voin luottaa ihmisten yhteistyöhalukkuuteen.

78%

Johto ottaa työntekijät mukaan heidän työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon.

Yhteenveto

Tutkimustulosten perusteella listan yrityksissä korostuu työntekijöiden vahva luottamus johdon toimintaan, psykologinen turvallisuus ja kokemus oman työn merkityksellisyydestä.

Tuloksista voidaan nähdä, että työntekijät kaipaavat enemmän yksilöllistä johtamista ja arvostusta, eli nähyksi ja kuulluksi tulemista yksilöinä, ei vain työntekijöinä. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työympäristöön kaivataan entistä enemmän. Johdolta odotetaan yhä vahvempaa suunnan näyttämistä ja selkeitä toimintatapoja tavoitteisiin pääsemiseksi.

Tuloksista voidaan nähdä, että työntekijät kaipaavat enemmän:

- yksilöllistä johtamista ja arvostusta, eli nähyksi ja kuulluksi tulemista yksilöinä, ei vain työntekijöinä
- vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työympäristöön
- vahvempaa suunnan näyttämistä johdolta ja selkeitä toimintatapoja tavoitteisiin pääsemiseksi

On huomioitava, että Suomen Parhaiden Työpaikkojen matalimmatkin keskiarvot ovat merkittävästi korkeampia kuin suomalaisissa työpaikoissa keskimäärin. Kun parhaidenkin yritysten tuloksissa on hajontaa, on selvää, että suomalaisissa työpaikoissa tulisi yleisesti kiinnittää entistä enemmän huomiota kyseisten odotusten toteutumiseen.

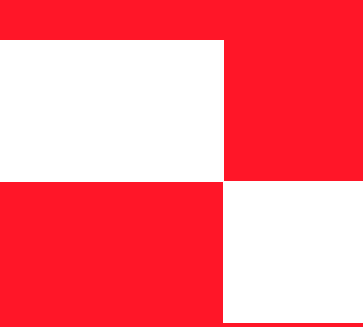
Suomen Parhaat Työpaikat 2024

Vahvuudet

- + luottamus
- + arvopohja
- + psykologinen turvallisuus
- + työn merkityksellisyys

Kehitysalueet

- yksilöllinen johtaminen
- suunnan näyttäminen
- vaikutusmahdollisuudet
- osallistaminen



Esimerkkejä Suomen Parhaista Työpaikoista 2024

Suomen Digimarkkinointi Oy

Specsavers

Svea Bank

SATO Oyj

Bassadone Automotive Nordic Oy

AbbVie Oy



Suomen Digimarkkinointi Oy

98 % työntekijöistä sanoo, että johtajat toimivat organisaation arvojen mukaisesti ja että ihmisille annetaan paljon vastuuta.

Käytännön keinoja:

- Kaikki voivat antaa vahvistavaa palautetta sekä juhlistaa onnistumisia yhteisellä onnistumiset, kehut ja kiitokset -Slack-kanavalla.
- Toimitusjohtajalta tulee kuukausittain videotervehdys, jossa käydään läpi työpaikan uutiset.
- Työntekijät voivat esittää kysymyksiä avoimella puhu johdolle -kanavalla, joka avattiin työntekijöiden toiveesta.

"Koen, että aina jos olen ilmaissut omalle esihenkilölleni huolia tai tarvetta muutokselle, on sen eteen tehty kaikki mahdollinen."

avoin palaute



Great Place To Work® -henkilöstötutkimuksen tulokset puretaan vuosittain koko työyhteisön kesken. Yritys ja jokainen tiimi valitsee kehitettävät osa-alueet seuraavalle vuodelle. Etenemistä seurataan OKR-tavoitteiden kautta.

Specsavers

99 % työntekijöistä kokee, että työpaikka on fyysisesti turvallinen ja että ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta syntyperästä tai sukupuolesta.

Käytännön keinoja:

- Rekrytoinneissa varmistetaan, että uusi työntekijä jakaa yrityksen arvot ja että aloitettuaan hän pääsee tutustumaan työpaikan eri toimintoihin ja ihmisiin.
- Jokaisella työntekijällä on valmennuksellinen Great Conversations -keskustelu säännöllisesti esihenkilönsä kanssa.
- Kaikki voivat tehdä kehitysehdotuksia Flower Hat -prosessin kautta. Käytäntöön päätyvistä ehdotuksista idean keksinyt henkilö saa pienen bonuksen.

92%

Olen ylpeä kertoessani muille työskenteleväni täällä.



Great Place To Work® -henkilöstötutkimuksen toteutetaan vuosittain, ja toimitusjohtaja käy läpi jokaisen kyselyssä saadun kommentin kaikista maista. Palautetta käytetään mm. työskentelytapojen ja toimistotilojen kehittämiseen.

Svea Bank

95 % työntekijöistä sanoo kokevansa, että johto luottaa siihen, että ihmiset tekevät työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua. Yhtä moni kokee, että johto on helposti lähestyttävissä ja heille on helppo puhua.

Käytännön keinoja:

- Muun muassa CRM-järjestelmän kehittäminen, työtehtävien kiertolistat sekä HR-playbookin rakentaminen toteutettiin työntekijöiden toiveiden pohjalta.
- Esihenkilöitä ja johtoa koulutetaan erilaisilla teemoilla, kuten kuunteleminen, palautekulttuuri sekä haastavissa keskusteluissa suoriutuminen.
- Yrityksen tavoitteet ja keinot niihin pääsemiseksi käydään läpi säännöllisesti koko henkilöstölle.



"Täällä kysytään usein henkilökunnan mielipidettä ja työntekijät saavat vastuuta ja voivat vaikuttaa yrityksen toimintaan."

avoin palaute

SATO Oyj

Yrityksen arvot korostavat ihmisläheistä välittämistä, riman asettamista riittävän korkealle sekä onnistumisista iloitsemista yhdessä.

Erityisen vahvaa on tasa-arvoisuuden kokemus.

Käytännön keinoja:

- Kaikki esihenkilöt osallistuvat Saton omaan Polku-valmennukseen, jonka teemoja ovat mm. esihenkilön vastuut, itsetuntemus, tiimin johtaminen sekä coaching-taidot.
- Jokaiselle satolaiselle laaditaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma.
- Ihmisten suoriutumista arvioidaan arvojen mukaisen toiminnan kautta ja johtoryhmä pyrkii tukemaan ihmisten potentiaalin kehittymistä myös yli yksikkörajojen.



98%

Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Bassadone Automotive Nordic Oy

Luovuuteen, innovatiivisuuteen ja oma-aloitteiseen tapojen kehittämiseen rohkaistaan osana osaamisen kehittämistä. **90 % kokee työpanoksensa tärkeäksi.**

Käytännön keinoja:

- Henkilöstö on itse päässyt luomaan Bassadonen myötätunnon teot, joiden kautta jokainen voi kiittää, kannustaa tai auttaa työkaveria.
- Johtamisessa panostetaan inhimilliseen otteeseen ja työmäärän pitämiseen kohtuullisena.
- Esihenkilöt ovat määritelleet Bassadonen hyvän johtamisen perusteet sekä Koutsin pelikirjan osallistavan ja valmentavan johtamisen tueksi.



"Esimiesten luottamus työntekijöihin on aitoa ja erityisesti ylimmän johdon ihmiskäsitys on äärimmäisen positiivinen ja lempeä."

– avoin palaute

AbbVie Oy

Asioita viedään eteenpäin osallistamalla ja yritystä johdetaan paljon alhaalta ylöspäin. **96 % työntekijöistä kokee**, että kyseessä on kokonaisuudessaan todella hyvä työpaikka

Käytännön keinoja:

- Toimintatavat pidetään samanmukaisina maasta riippumatta.
- Yhteisten linjausten puitteissa sekä tiimeille että yksilöille annetaan kuitenkin paljon vaikutusvaltaa ja vapautta tehdä päätöksiä.
- Esihenkilöitä valmennetaan perusteellisesti niin, että he voivat tukea jokaisen työntekijän henkilökohtaista kehittymistä.



98%

Johto toimii sanojensa mukaisesti.

Jo 10 vuotta Suomen
Parhaat Työpaikat
-listalla!

Arjen Avuxi Oy:lla työntekijöitä kohdellaan kuin omistajia. Jokainen voi vaikuttaa itse työvuoroihinsa niin, että työ tukee omaa hyvinvointia ja elämäntilannetta.

Fiksuruoka tarjoaa yksilöllisiä urakehitysmahdollisuuksia. Henkilökohtaisten kasvukeskustelujen ja "Frame of Growth" -työkalun avulla selvitetään työntekijän tavoitteet ja mahdollisuudet yrityksessä.

MTB-Siivouspalvelulla on käytössä palkkiorahasto, jonka kautta työntekijöille maksetaan tasavertainen tulospalkkio työnkuvasta riippumatta.

Small Giant Games Oy kustantaa työajalle lastenhoitajan, jos työntekijän lapsi sairastuu. Toimistolla on myös erikseen työntekijöiden lemmikeille omistettu tila.

Tiketti Oy:lla panostetaan ihmisten kohtaamiseen ja yhteishengen rakentamiseen. Joka perjantai järjestetään yhteinen Get Together -illanvietto, joka on niin suosittu, että mukaan tullaan jopa lomalla ollessa.

Notkia IT pitää etätyökulttuurissaan yhteisöllisyydestä huolta virtuaalisesti. Aktiivisella Slack-keskustelualustalla jaetaan kuulumisia, kysellään neuvoa ja tiedotetaan asioista.





Lopuksi

Johtaminen, sitoutuminen ja innovointi ovat ratkaisevia elementtejä, joilla työpaikat menestyvät, kasvavat kestävästi sekä luovat taloudellista etua.

Vahva työntekijäkokemus ennustaa vahvaa tuloksentekeyttä, koska taustalla on työntekijöiden luottamus yrityksen johtoon ja visioon. Työntekijät ovat sitoutuneita, jolloin he antavat myös oman parhaan panoksensa työpaikan kehittämiseen, eli innovointiin.

Ilman innovointia yritys menettää markkinaosuuttaan ja osajia kilpailijoilleen. Vahvat tulokset innovatiivisuuden osa-alueilla vaikuttavat merkittävästi työpaikkakokemukseen ja siten yrityksen taloudelliseen menestykseen.

Suomen Parhaat Työpaikat luovat itselleen määrätietoisesti kilpailuetua ja sitouttavat henkilöstöään johtamalla toimintaansa arvoihin perustuen sekä rakentamalla luottamukseen ja inhimillisyyteen pohjautuvaa kulttuuria.



Yrityksen liiketoiminnan luvut kertovat menneisyydestä. Asiakastyytyväisyys kertoo tästä hetkestä. Henkilöstön tyytyväisyys ja hyvinvointi kertovat yrityksen tulevaisuuden tuloksentekokyvystä.

”

Podcast

Parempaa (työ)elämää



Great
Place
To
Work.

Kirsi Ilmasti



Saana Rossi



Kuuntele
Spotifyssa

Kuuntele lisää: Parempaa (työ)elämää -podcast

Parempaa (työ)elämää -podcast paljastaa Suomen Parhaiden Työpaikkojen kasvutarinat. Kuuntele ja sukella syvälle Suomen Parhaiden Työpaikkojen kokemuksiin, kulttuuriin ja arkeen. Podcastissa annetaan ääni niille ihmisille, jotka ovat olleet rakentamassa upeita työpaikkoja, eli puhumme myös haasteista sekä tehdystä työstä onnistumisten taustalla!

Haluatteko olla yksi Suomen Parhaista Työpaikoista?

Voimme auttaa tavoitteessanne. Yli 30 vuoden kokemuksella tiedämme, miten Suomen ja maailman parhaat työpaikat johtavat työntekijöitään.

Kaipaattepa apua strategisessa yrityskulttuurin kehittämistyössä tai ulospäin näkyvässä työnantajabrändäyksessä, rakennetaan yhdessä juuri teille sopiva matka Parhaaksi Työpaikaksi!

Ota meihin yhteyttä osoitteessa
www.greatplacetowork.fi

