

Choice

IEBI Raportti

YRITYS | PÄIVÄMÄÄRÄ

Demografinen yleiskatsaus

- Vastauksia yhteensä 94
 - Johtoryhmä 4 kpl
 - Toimihenkilöt 44 kpl
 - Tuotannon työntekijät 46 kpl
- Kaikista vastaajaryhmistä saatiin kattavat ja tasapuoliset vastausmäärät
- 72% vastaajista oli miehiä, 22% naisia. 5 % vastaajista ei halunnut määrittellä sukupuoltaan



Choice

Yleiskatsaus

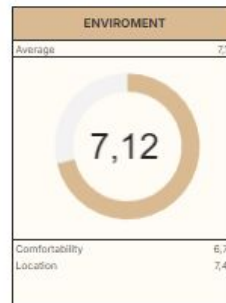
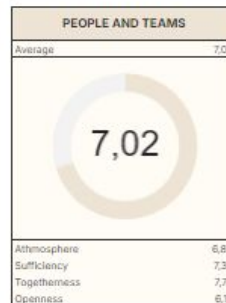
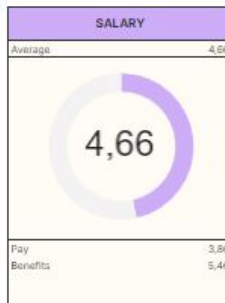
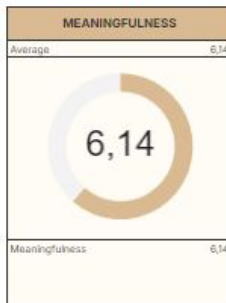
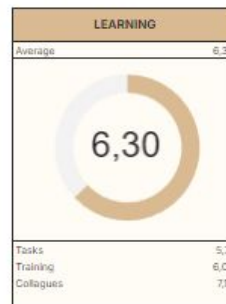
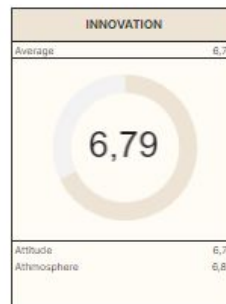
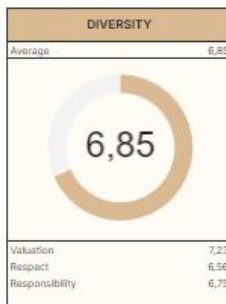
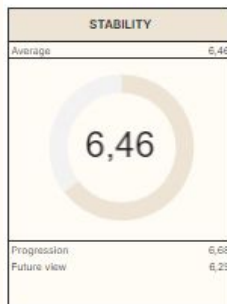
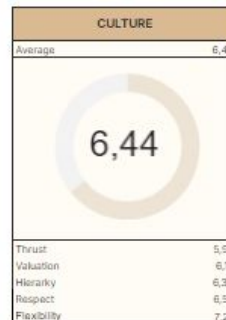
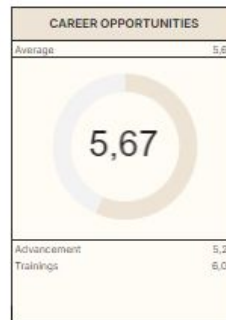
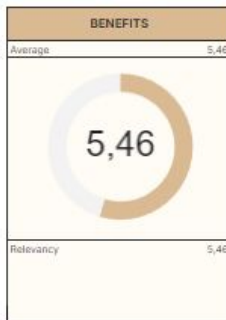


IEBI

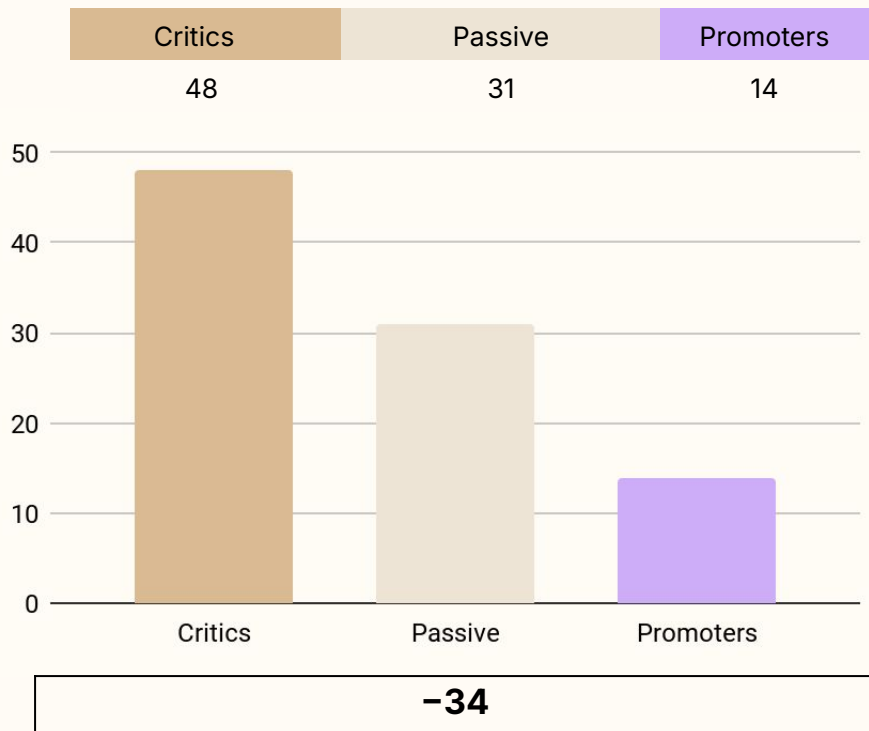


Yleiskatsaus

STRENGTH MODULE			
	AVG.	WEAKNESS	STRENGTH
HYVINVOINTI	6,69	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDUT	5,46	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MAINE	6,33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
URAMAHDOLLISUUDET	5,67	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KULTTUURI	6,44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VAKAUS	6,46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIVERSITEETTI	6,85	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VASTUULLISUUS	6,55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INNOVAATIOT	6,79	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LEARNING	6,30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JOHTAMINEN	6,33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MERKITYKSELLISYYS	6,14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PALKKA	4,66	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IHMISET JA TIIMIT	7,02	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
YMPÄRISTÖ	7,12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



eNPS



eNPS (Employee Net Promoter Score) on työkalu, jota käytetään mittaamaan työntekijän kokemusta ja sitoutumista organisaatioon. Se antaa yksinkertaisen, mutta informatiivisen kuvan siitä, kuinka todennäköisesti työntekijä suosittelisi työpaikkaa muille.

- **Promoottorit:** He, jotka antavat arvosanan 9 tai 10. Nämä työntekijät ovat erittäin tyytyväisiä ja innostuneita työpaikastaan.
- **Passiiviset:** He, jotka antavat arvosanan 7 tai 8. He ovat tyytyväisiä, mutta eivät välttämättä ole innostuneita.
- **Kriitikot:** He, jotka antavat arvosanan 0-6. Nämä työntekijät ovat tyytymättömiä ja todennäköisesti lähtevät yrityksestä.

eNPS skaala on -100 ja 100 välillä. **Tulos kertoo, kuinka suuri osa työntekijöistä suosittelisi yritystä työnantajana.**

Choice

Vahvuudet





Vahvuudet

Kyselyn perusteella vahvuuksia, jotka olisi erottuneet selkeästi muista, ei löytynyt. Tulosten perusteella työkaverit ja lähiesihenkilöt, nousivat suurimmiksi vahvuuksiksi työpaikan sijainnin ja ympäristön rinnalla.

Esiteltävät vahvuudet:

1. Ihmiset ja tiimit
2. Ympäristö

Ihmiset ja tiimit	Johtoryhmä	Toimihenkilöt	Tuotannon työntekijät	Yhteensä
Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri	9.25	7.23	6.26	6.84
Työpaikallamme ihmiset tulevat keskenään hyvin toimeen ja viihtyvät toistensa seurassa	8.75	7.65	6.85	7.30
Ilmapiiri omassa tiimissäni on hyvä	9.25	7.98	7.39	7.74
Organisaatiokulttuurimme on avoin ja välittävä	9.25	6.56	5.59	6.19
Olen tyytyväinen omaan esihenkilöni	9.25	6.74	7.28	7.12
Voin oppia työkavereiltani arjessa	9.25	7.51	6.61	7.14

Ihmiset ja tiimit

Tulosten perusteella oma tiimi ja lähiesihenkilö koetaan vahvuuksina. Johdossa tulokset olivat korkeammat kuin muissa ryhmissä.

Yleinen organisaatiokulttuuri koetaan huonommaksi, kuin ilmapiiri omassa tiimissä. Tuloksiin saattaa vaikuttaa muutokset ja viestintä tavoitteista sekä johdon ja työntekijöiden välinen kuilu. Työntekijäpuolella oli havaittavissa luottamuksen ja arvostuksen puutetta.

Mistä tulisi kertoa ulospäin:

1. Avoin tiimityöskentely hyvässä ilmapiirissä
2. Osaavat ja innovatiiviset kollegat, mahdollisuus kehittyä tiimissä
3. Osaavat esihenkilöt

Ympäristö	Johtoryhmä	Toimihenkilöt	Tuotannon työntekijät	Yhteensä
Työpaikkani sijainti on hyvä.	9.50	7.28	7.43	7.45
Työskentely-ympäristömme on miellyttävä.	9.25	6.77	6.59	6.78

Ympäristö

Sijainti koettiin kaikissa ryhmissä hyväksi. Johdon tulokset olivat muita ryhmiä korkeammat. Tuotannon työntekijät kokivat oman työskentely-ympäristön heikompana kuin muut.

Toimihenkilöpuolella tuloksiin saattaa vaikuttaa negatiivisesti kokemus etätyömahdollisuuksien rajallisuudesta.

Ympäristö vahvuutena on suhteellisen yksiselitteinen vahvuus.

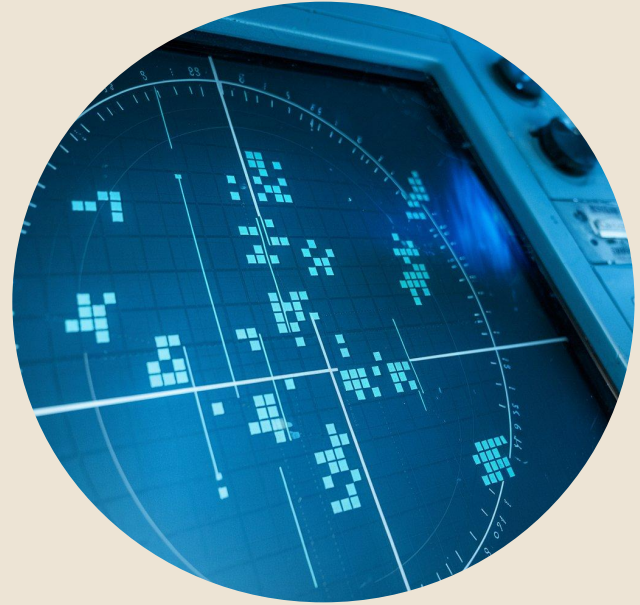
→ Ympäristö voi olla tekijä, joka luo sitoutumista.

→ Yksin se ei ole kovin vahva tekijä.

Ympäristö voidaan nähdä tukevana vahvuutena. Tämä tarkoittaa, että sitä ei välttämättä tarvitse korostaa, mutta se voi auttaa viestimään muista tekijöistä.

Choice

Heikkoudet



Palkka	Johtoryhmä	Toimihenkilöt	Tuotannon työntekijät	Yhteensä
Työstäni maksetaan kilpailukykyistä palkkaa.	8.25	4.19	3.17	3.86
Yrityksen työsuhde-edut ovat kilpailukykyisiä ja minulle merkityksellisiä.	8.00	5.12	5.57	5.46

Palkka

Ihmiset eivät ole lähes koskaan täysin tyytyväisiä palkkaansa. Johto oli huomattavasti tyytyväisempi palkkaansa, kuin toimihenkilöt tai tuotannon työntekijät. Erityistä huomioita on syytä kiinnittää tuotannon työntekijöiden kokemukseen palkkatasosta.

Vastauksissa nousi esille, että palkkataso olisi normaalia alhaisempi. Palkkatasoa verrattiin myös yrityksen tekemään hyvään tulokseen.

Tunteeseen palkkatasosta ja omasta palkasta voidaan vaikuttaa myös työn merkityksellisyyttä ja arvostusta lisäämällä ilman palkankorotuksia. Myös kannustimilla voidaan tukea positiivista palkkakokemusta.

Edut

Työsuhde-etuihin oltiin palkkoja tyytyväisempiä toimihenkilöiden ja tuotannon työntekijöiden osalta, mutta luku on silti matala. Johto oli palkkoihin tyytyväisempi kuin etuihin. Tulosten perusteella tarjolla oleviin työsuhde-etuihin kaivattaisiin uudelleen arviointia. Lisäksi toimihenkilöpuolella nousi esille, että etätöihin suhtaudutaan liian kankeasti. Tämä on hyvä huomioida, sillä joustavat työolot nähdään nykyään yhtenä tärkeimmistä tekijöistä asiantuntijatasolla, jota työnantajassa arvostetaan.

Huomioita tuli myös palkkiomallista

- Yrityksen työsuhde-edut ovat kilpailukykyisiä ja minulle merkityksellisiä. = AVG 5.46
 - Johtoryhmä AVG 8.00
 - Toimihenkilöt AVG 5.12
 - Tuotannon työntekijät AVG 5.57

Choice



Uramahdollisuudet	Johtoryhmä	Toimihenkilöt	Tuotannon työntekijät	Yhteensä
Mahdollisuudet uralla etenemiseen ovat työpaikallani erinomaiset.	8.00	5.19	5.11	5.27
Minulle tarjotaan erilaisia koulutuksia osaamiseni tukemiseksi.	9.00	5.98	5.89	6.06

Uramahdollisuudet

Yrityksellä on töissä oman alansa johtavia asiantuntijoita. Työhönsä intohimoisesti suhtautuvat työntekijät kaipaavat kehittymistä ja uusia haasteita. Tähän voidaan helposti osallistaa työntekijöitä kysymällä, millaisista koulutuksista ja tulevaisuuden mahdollisuuksista he ovat yksilötasolla kiinnostuneet.

Millaisia tavoitteita on työntekijöille on asetettu ja millaisia urapolkuja voidaan heille tarjota yrityksen sisällä? Näkymä tulevaan, on yksi sitouttamisen toimenpide, joka myös luo uskoa tulevaan vaikeampien aikojen keskellä.

Uramahdollisuudet osastoittain



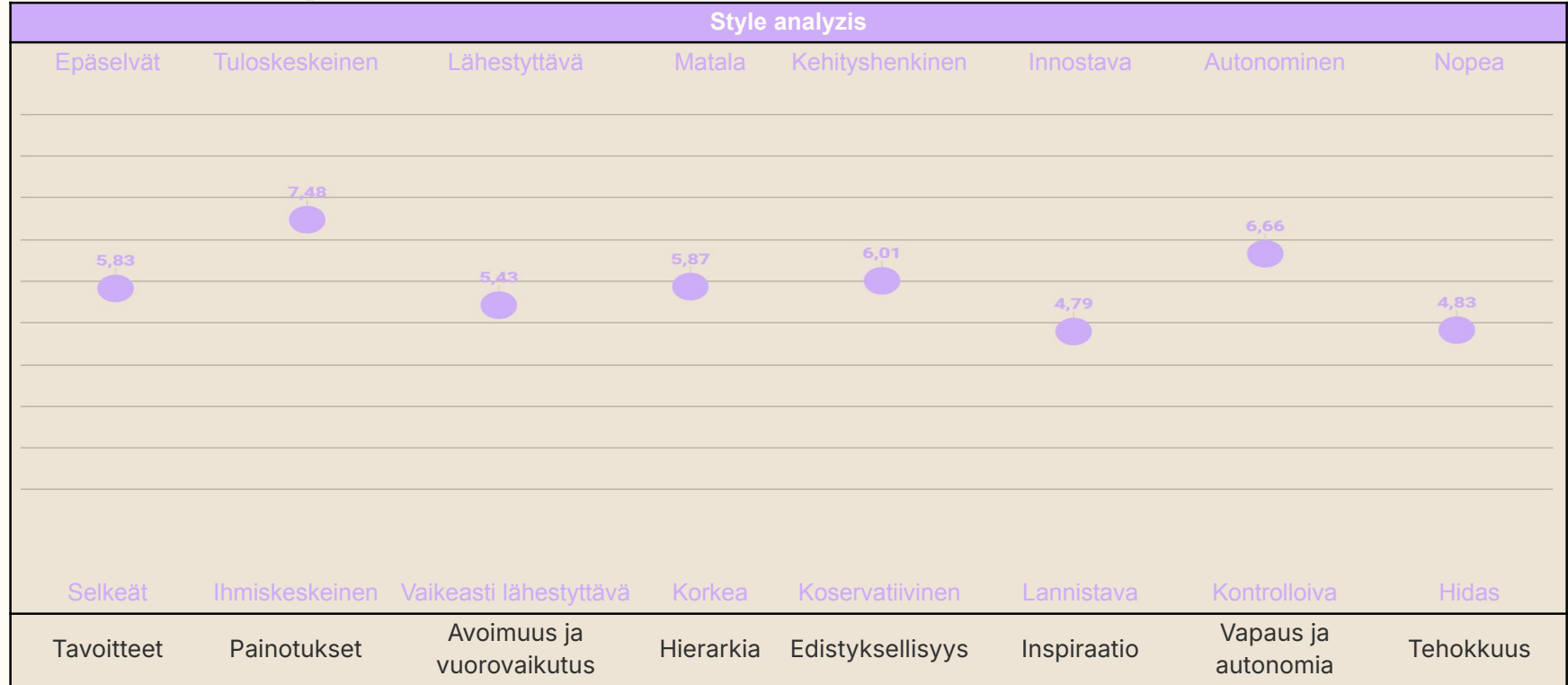
Osastojen eri koot ja vastausmäärät vaikuttavat lopputuloksiin. Tuotteistus, markkinointi, jokin muut ja tyhjäksi osaston jättäneet (2 kpl toimihenkilöitä) koetaan uramahdollisuudet muita osastoja paremmiksi.

Choice

Johtaminen



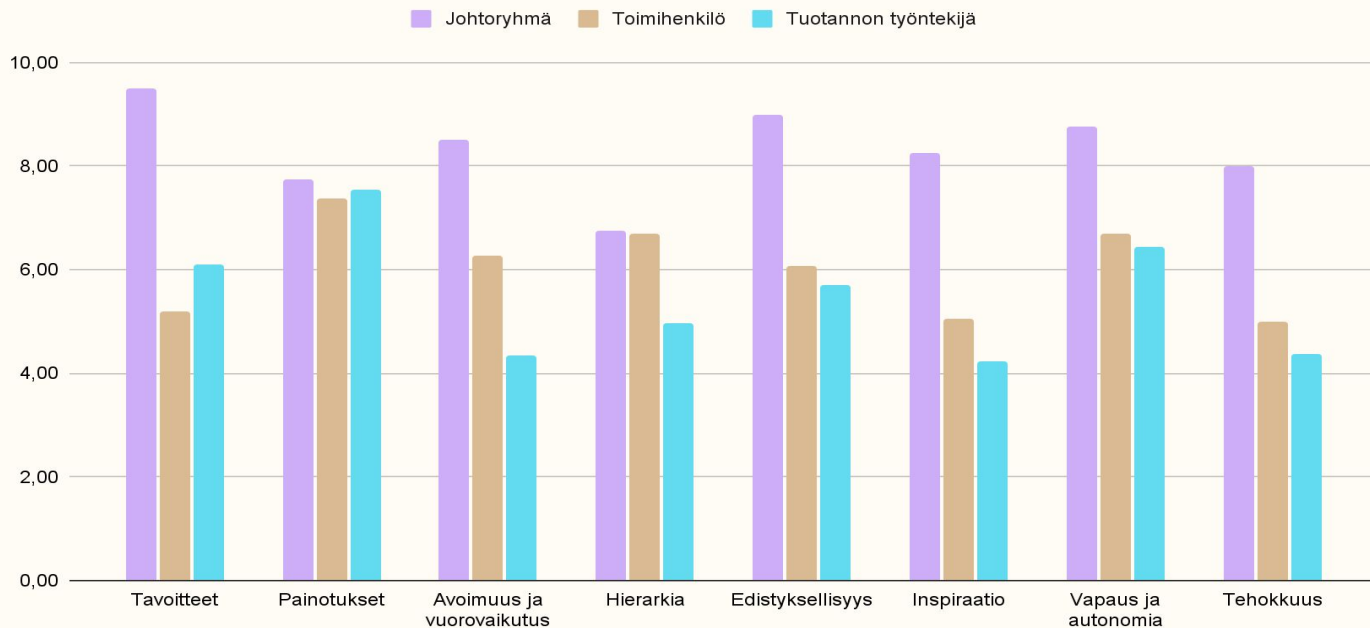
Johtamisspektri



Tulosten lähempi tarkastelu

Tavoitteet	5.83	Tavoitteet ovat jokseenkin selvät, mutta parannettavaa löytyy. Tämä viittaa siihen, että johto asettaa tavoitteita, mutta kaikki työntekijät eivät välttämättä ymmärrä niitä täysin.
Painotukset	7.48	Johtamistyyli koetaan enemmän tulos- kuin ihmiskeskiseksi. Tavoitteisiin pääsemiseksi, on kuitenkin hyvä huomioida että ihmiset on pystyttävä ottamaan huomioon, jotta tuloksia voi syntyä. Tavoitteet ja tulokset eivät saa painottua liikaa. Työntekijät haluaisivat tulla paremmin kuulluksi yhteisissä asioissa.
Avoimuus ja vuorovaikutus	5.43	Johto koetaan jokseenkin helposti lähestyttävänä. Omat esihenkilöt koettiin helposti lähestyttävinä, mutta johto koetaan etäisempänä. Lisäksi johtoryhmän toiminnasta ja toimenpiteistä haluttaisiin kuulla enemmän.
Hierarkia	5.87	Hierarkia on kohtalaisen tasainen, mikä viittaa siihen, että päätöksenteko on suhteellisen keskitettyä, mutta työntekijät haluaisivat olla paremmin mukana yhteisiä asioita päätettäessä.
Edistyksellisyys	6.01	Johtoa pidetään hieman kehityshenkisenä. Tähän vastaukseen vaikuttaa hyvin todennäköisesti tunne muutoksen kankeudesta ja tehottomuudesta.
Inspiraatio	4.79	Johtamistyyliä ei nähdä tällä hetkellä kovin innostavana. Johdon inspiraation taso vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen.
Vapaus ja autonomia	6.66	Työntekijöillä on työssään jonkin verran vapautta ja autonomiaa, mutta johto seuraa ja ohjaa toimintaa silti melko tarkasti. Vastaukseen vaikuttaa varmasti myös yrityksen toiminnan luonne, jossa tuotannossa on tarkat prosessit.
Tehokkuus	4.83	Prosesseihin kaivataan parannuksia. Lisäksi resursseja eri osastoilla tulisi uudelleenarvioida.

Rooli



Huomioitavaa:

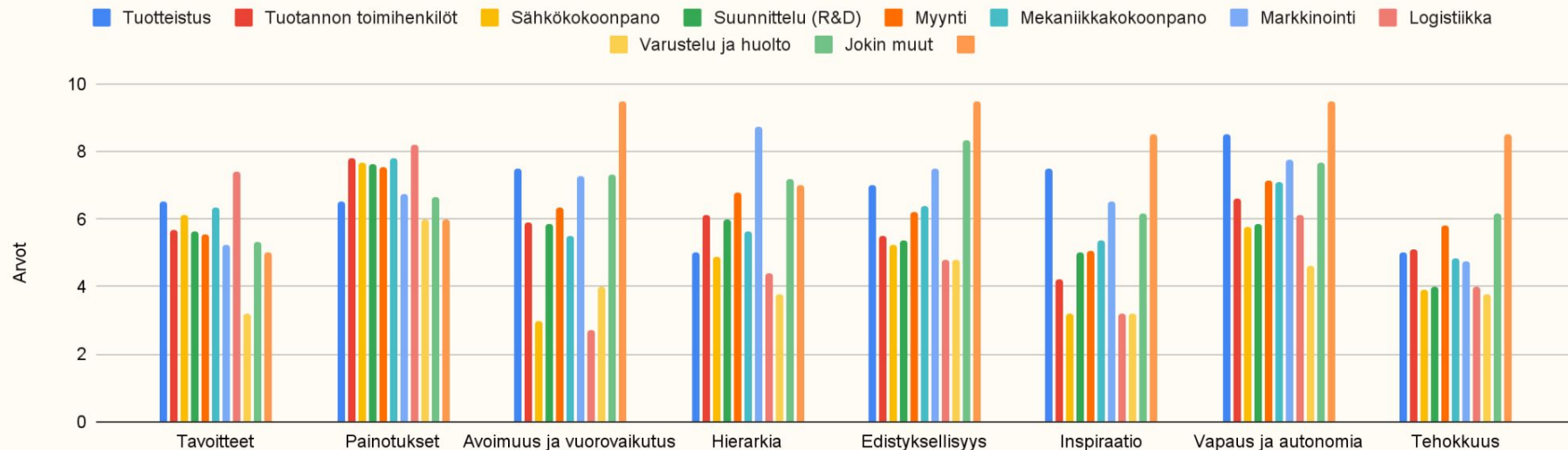
1. Johtoryhmän ja muiden ryhmien välillä on selkeä ero vastauksissa.
2. Tavoitteet ovat selkeämmät toimihenkilöiden ja tuotannon työntekijöiden keskuudessa kuin johtoryhmässä. Tämä on poikkeuksellista.
3. Yrityksen tuloskeskeisyydestä ollaan ryhmien välillä samaan mieltä.

Tavoitteet: 0=selkeät, 10=epäselvät, **Painotukset:** 1 = ihmiskeskeinen, 10 = tuloskeskeinen, **Avoimuus ja vuorovaikutus:** 1 = vaikeasti lähestyttävä, 10 = lähestyttävä, **Hierarkia:** 1 = korkea, 10 = matala, **Edistyksellisyys:** 1 = konservatiivinen, 10 = kehityshenkinen, **Inspiraatio:** 1 = lannistava, 10 = innostava, **Vapaus ja autonomia:** 1 = kontrolloiva, 10 = autonominen, **Tehokkuus:** 1 = hidas, 10 = nopea

Choice

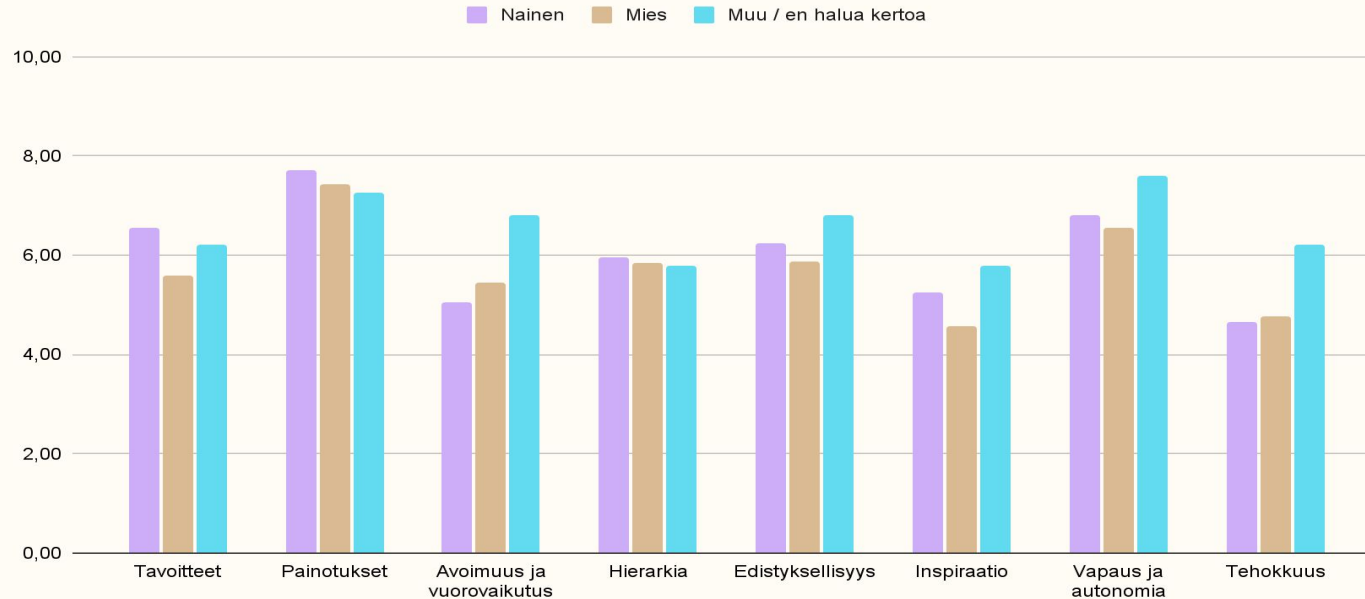
Osastot

Arvot



Tavoitteet: 0=selkeät, 10=epäselvät, **Painotukset:** 1 = ihmiskeskeinen, 10 = tuloskeskeinen, **Avoimuus ja vuorovaikutus:** 1 = vaikeasti lähestyttävä, 10 = lähestyttävä, **Hierarkia:** 1 = korkea, 10 = matala, **Edistyksellisyys:** 1 = konservatiivinen, 10 = kehityshenkinen, **Inspiraatio:** 1 = lannistava, 10 = innostava, **Vapaus ja autonomia:** 1 = kontrolloiva, 10 = autonominen, **Tehokkuus:** 1 = hidas, 10 = nopea. Osastojen eri koot ja vastausmäärät vaikuttavat lopputuloksiin. 2 kpl toimihenkilöitä jättäneet osaston tyhjäksi.

Sukupuoli



Huomioitavaa

Sukupuolten välillä ei ole merkittäviä eroja. Isoimmat erot löytyvät muu/en halua kertoa -ryhmän ja muiden ryhmien välillä. Erityisesti tehokkuus, avoimuus ja vuorovaikutus -kohdissa.

→ Osittain tätä voi selittää muu/en halua kertoa -ryhmän pieni koko.

→ Poikkeavuus voi johtua myös siitä, että osa kokee muu/en halua kertoa -vaihtoehdon pohjalta vastaajaa on vaikeampi tunnistaa.

Tavoitteet: 0=selkeät, 10=epäselvät, **Painotukset:** 1 = ihmiskeskeinen, 10 = tuloskeskeinen, **Avoimuus ja vuorovaikutus:** 1 = vaikeasti lähestyttävä, 10 = lähestyttävä, **Hierarkia:** 1 = korkea, 10 = matala, **Edistyskellisyys:** 1 = konservatiivinen, 10 = kehityshenkinen, **Inspiraatio:** 1 = lannistava, 10 = innostava, **Vapaus ja autonomia:** 1 = kontrolloiva, 10 = autonominen, **Tehokkuus:** 1 = hidas, 10 = nopea.

Lähiesihenkilötyöskentely

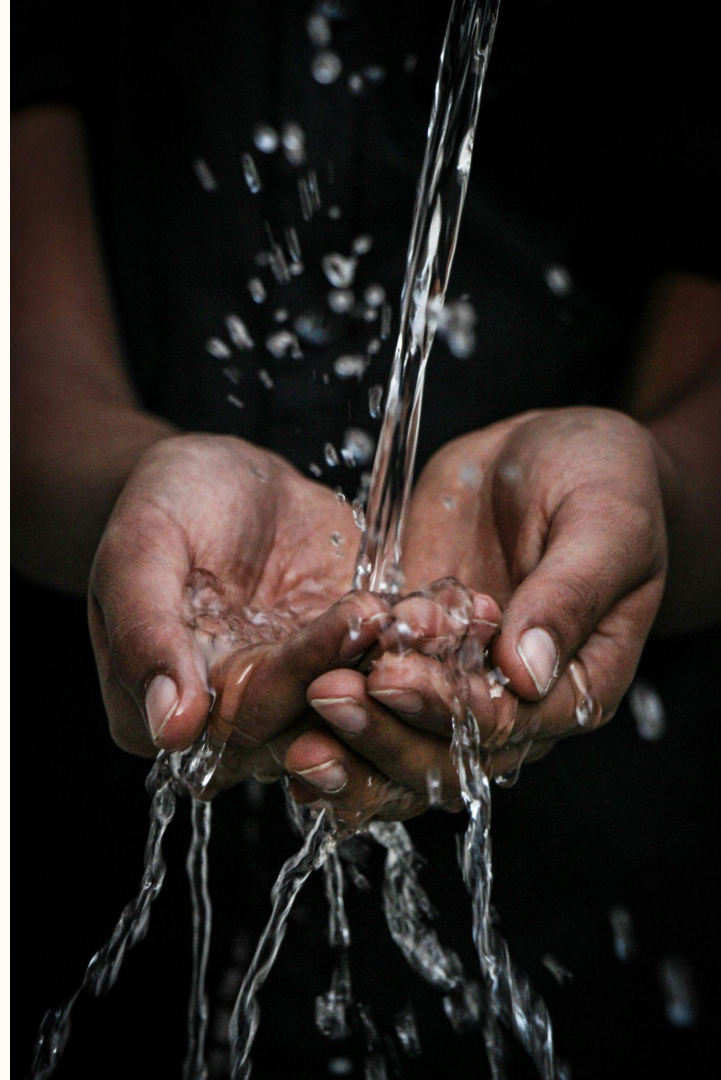


Yhteenveto johtamisesta

Johtamistyyli on suhteellisen tuloskeskeinen, ja siinä on havaittavissa myös elementtejä hierarkisesta johtamisesta. Vaikka tavoitteet ovat olemassa, koetaan päätöksenteko osittain poukkoilevaksi ja prosessit huonoiksi. Työntekijät toivovat, että heitä osallistettaisiin enemmän päätöksentekoon. Esihenkilöt koetaan helposti lähestyttäväksi, mutta korkeampi johto nähdään etäisenä.

Tulosten perusteella työntekijät kaipaavat ohjaavaa ja valmentavaa johtamista, jossa johtajat rohkaisevat tiimin jäseniä osallistumaan ja tekemään yhteistyötä. Valmentava johtaminen muun muassa arvostaa avointa viestintää, monipuolisia näkökulmia ja yhteistä päätöksentekoa. Tämä lähestymistapa edistää usein positiivista työympäristöä, parantaa työntekijöiden motivaatiota ja johtaa luoviin ratkaisuihin ja tuottavuuden kasvuun. **Se vaatii kuitenkin johtajalta vahvoja fasilitointitaitoja tehokkaan päätöksenteon varmistamiseksi ja mahdollisten haittojen, kuten hitaampien prosessien tai konfliktien, välttämiseksi.**

Choice



Kehitysehdotuksia

Johtamisessa on hyviä elementtejä, mutta joitain kehittämiskohteita voidaan tunnistaa:

- **Tavoitteiden selkeyttäminen:** Varmista, että tavoitteet ovat täysin selkeitä ja ymmärrettäviä kaikille työntekijöille.
- **Inspiraatio:** Johdon omalla esimerkillä innostavan ilmapiirin luominen. Työntekijöiden kannustaminen ja auttaminen heitä näkemään merkityksen heidän työssään.
- **Avoimuus ja vuorovaikutus:** Kehitä vuoropuhelua ja vaikuttamismahdollisuuksia johdon ja työntekijöiden välillä. Palautteen antaminen, kerääminen ja systemaattinen kehittäminen vaatii toimenpiteitä.
- **Tehokkuuden parantaminen:** Etsi keinoja tehostaa yrityksen toimintatapoja ja prosesseja, ihmiset huomioiden. Erityisesti kehitys- ja muutosprosesseissa on hyvä huomioida viestinnän oikea-aikaisuus.

Choice



Choice

**Seuraavat
askeleet ja
prioriteetit**



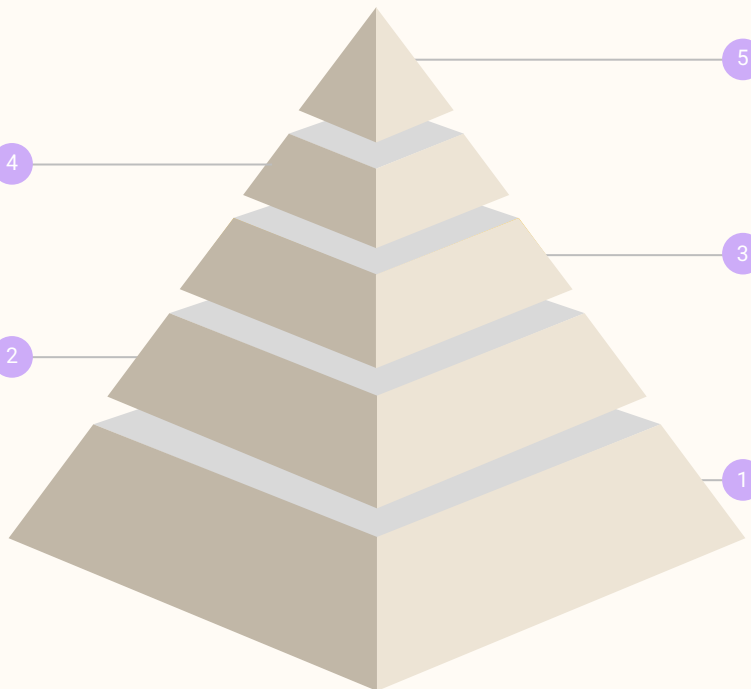
Painotukset

Osallistaminen

Varmista työntekijöiden kokemus yhteisestä suunnasta, vaikuttamismahdollisuuksista ja tavoitteista. Osallistamalla työntekijöitä päätöksentekoprosessien eri vaiheissa tarjoaa johdolle paremman näkymän yrityksen operatiivisen tason mielipiteistä, kehitystarpeista ja näkemyksistä.

Johtamisen kehittäminen

Johtamisen kehittäminen rakenteiden ja koulutusten avulla sekä varmistaa lähiesihenkilöille annettava tuki arjen johtamisessa.



5

Palkka ja edut

Työntekijät ovat saaneet antaa näkemyksensä. Nyt on aika arvioida, miten näitä voisi kehittää.

4

Uramahdollisuudet ja sitouttaminen

Tulevaisuuden luominen yhdessä työntekijöiden kanssa heidän oman kehityksen kautta ja heitä sitouttamalla. Merkityksellisyuden ja arvostuksen korostaminen ja viestintä.

3

1

Viestinnän parantaminen

Määritä selkeästi yrityksen tavoitteet ja kerro ne kaikille työntekijöille. Luo kanavia säännöllistä palautetta ja avointa keskustelua varten. Viestinnän ja palautteen antamisen kehittäminen koulutuksilla ja harjoituksilla.

Ehdotuksia tulevaan

Valitut toimenpiteet tulisi sopia ja sitoa osaksi yrityksen kokonaisstrategiaa ja erityisesti osaksi työnantajakuvastrategiaa. Työnantajakuvatyön ensimmäinen ja usein tärkein osa on sisäinen työnantajakuvan kehittämisen aloittaminen.

- **Selkeät tavoitteet:**
 - Yrityksen visio, missio ja strategiset tavoitteet esitettynä yksinkertaisella ja helposti ymmärrettävällä tavalla yksittäisen työntekijän ja osaston kannalta.
 - Visuaalinen esitys tavoitteista, joka jaetaan kaikille ja päivitetään säännöllisesti.
- **Säännölliset palautekanavat:**
 - Viikoittainen palautteenanto ja läpikäynti yhdessä
 - Anonyymi palautejärjestelmä, jossa työntekijät voivat antaa palautetta johdolle ja työkavereille.
 - Säännölliset palaverit esihenkilöiden ja alaisten välillä.
- **Koulutus ja harjoittelu:**
 - Viestintä- ja palautteenantokoulutus työntekijöille.
 - Tiimitoiminnan ja viestinnän harjoittelu
 - Esihenkilöille johtamiskoulutusta, jossa keskitytään mm. vuorovaikutustaitoihin, palautteen antamiseen ja tiimien johtamiseen.
 - Luo mentorointiohjelma, jossa kokeneemmat esimiehet voivat auttaa uusia esimiehiä.
- **Tuki arjen johtamisessa:**
 - Selkeyttä johtamisrooleja ja vastuualueita, ja viesti ne selkeästi koko yritykselle.
 - Perusta esihenkilöille vertaistukiryhmän.
 - Esihenkilöiden työkalujen ja resurssien ajantasaisuus ja käyttö arjen johtamisessa.

Ehdotuksia tulevaan

- **Sitoutuminen:**
 - Järjestä työpajoja, joissa työntekijät voivat ideoida yrityksen tulevaisuutta.
 - Henkilökohtaiset kehityskeskustelut, joissa käydään läpi työntekijöiden urasuunnitelmat ja tavoitteet.
- **Merkityksellisyys ja arvostus:**
 - Tunnusta ja palkitse työntekijöiden saavutuksia säännöllisesti.
 - Korosta työntekijöiden roolia yrityksen menestyksessä.
 - Kannustinjärjestelmien kehittäminen
- **Viestintä:**
 - Kommunikoi avoimesti yrityksen strategiasta ja tulevaisuuden suunnitelmista.
 - Pyydä työntekijöiltä palautetta viestinnästä.
 - Johdon rooli yrityksen tilanteesta ja tulevaisuuden suunnitelmista viestimisessä.
 - Kanava/tilaisuus, jossa työntekijät voivat esittää kysymyksiä ja antaa ehdotuksia.
- **Vaikuttamistoimet:**
 - Perusta työryhmiä, joissa työntekijät voivat osallistua päätöksentekoon.
 - Kerää säännöllisesti näkemyksiä ja ajatuksia työntekijöiltä.
- **Päätöksenteko:**
 - Pyydä työntekijöiltä palautetta päätöksentekoprosesseihin.
 - Ota työntekijät mukaan kokeilemaan uusia toimintamalleja.
- **Kehittäminen:**
 - Laadi suunnitelma palkka- ja etuasioiden kehittämiseksi.
 - Kommunikoi avoimesti muutoksista työntekijöille.
 - Kerää palautetta

Kiitos!

Hanna Korpela

Chief Operations Officer

050 546 8133

hanna.korpela@choicehr.fi

Joonas Inha

Chief Innovation Officer

040 821 4156

joonas.inha@choicehr.fi

Lisätiedot & suosittelut:

<https://www.choicehr.fi/asiakkaat>

