

6 ASKELTA KOHTI PAREMPAA

Yrityskulttuuria



Simon Sinek on sanonut: “Asiakkaat eivät koskaan rakasta yritystä, elleivät työntekijät rakasta sitä ensin”. Tällaisen organisaation rakentaminen edellyttää vahvan yrityskulttuurin kehittämistä.

Mitä tarkoitetaan yrityskulttuurilla?

Yrityskulttuuri tarkoittaa käytännössä yhteisiä arvoja, asenteita, käyttäytymistä ja standardeja, jotka muodostavat työympäristön ja tukevat henkilöiden toimintaa yrityksessä. Kulttuurin tulisi ohjata miten kaikki henkilöt toimivat yrityksen kaikilla tasoilla, niin päivittäisissä keskusteluissa kuin kriisiaikoinakin.

Vuonna 2022 tehdyn Garterin tutkimuksen mukaan vain 24 % hybridi- ja etätyöntekijöistä tuntevat yrityksensä kulttuurin omakseen. Pandemian aikana Pandemian aikana terveys, hyvinvointi ja motivaatio ovat olleet etusijalla, HR on avainasemassa rakentaa uudelleen ja vahvistamassa työntekijöiden tunnetta kuulumisesta yritykseen.

Yrityskulttuuri auttaa sitouttamaan ihmisiä organisaatioon ja parantamaan heidän suhtautumistaan työhönsä. Sitouttavan yrityskulttuurin edut eivät kuitenkaan lopu tähän, vaan se tukee myös rekrytointia vetämällä puoleensa ja pitämällä kiinni huippulahjakkuuksista, joka taasen parantaa tyypillisesti yrityksen tulosta. Kun seurataan trendejä, kuten suurta irtisanoutumisaaltoa, hiljaista irtisanoutumista ja taistelua osaavista työntekijöistä, paine hyvän yrityskulttuurin saavuttamiseksi kasvaa entisestään tulevaisuudessa.

Yrityksen kasvaessa ja kehittyessä, yrityskulttuurisi todennäköisesti muuttuu sen mukana – mutta hyvä yrityskulttuuri ei synny itsestään. Vaikka kulttuuri voi vaikuttaa abstraktilta, sitä voidaan rakentaa ja vahvistaa konkreettisilla askelilla.

Selvitä, mitkä kulttuurin osa-alueet eivät ole ainoastaan tärkeitä, vaan läsnä yrityksesi arjessa

Yrityksesi arvot sanelevat yrityksesi kulttuurin pääelementit. Niihin kuuluu tapa, jolla ihmiset kohtelevat toisiaan, kuinka sinun odotetaan käyttäytyvän, sekä odotukset siitä, kuinka suoritat työsi. Kehittääksesi ja vahvistaaksesi yrityksesi kulttuuria on nämä määriteltävä ja viestittävä koko organisaatiolle.

Määrittely voi joissain yrityksissä olla päätös tai prosessi, joka johtoryhmän on tehtävä. Oli arvot ja tai yrityskulttuuriin liittyvät päätökset HR:n tai johtoryhmän tehtävä, tehdään päätökset kaikille työntekijöille ja siksi on tärkeää selvittää jo varhaisessa vaiheessa minkälaisessa kulttuurissa työntekijät haluaisivat työskennellä ja mitä arvoja he pitävät jo nyt vahvoina yrityksen sisällä.

Miten HR voi fasilitoida kulttuurin muutosta?

Lähetä kyselyitä ja pyydä palautetta työntekijöiltä heidän mielipiteestään olemassa olevasta kulttuurista ja mitä heidän mielestään siinä voisi parantaa. Tiedustele työntekijöiden näkemystä siitä, minkälainen heidän ihanteellinen yrityskulttuurinsa olisi. Kyselyt ja palautteet auttavat sinua ottamaan ensimmäiset askeleet organisaation kulttuuristrategian kehittämiseen, joka on jo alkujaan työntekijälähtöinen. Ilman selkeitä rakenteita, jotka antavat jokaiselle mahdollisuuden osallistua mielekkäällä tavalla, keskustelujen anti jää hyvin ohueksi.

Vaihtoehtoisesti voit palkata testiasiakkaan, joka tarkkailee, miten yrityksesi kulttuuri ja arvot todellisuudessa toteutuvat arjessa.

Kutsu testiasiakas tapaamisiin ja anna heidän liittyä mukaan projekteihin, kaikilla liiketoiminnan tasoilla. Ulkipuolisen näkemys voi joskus antaa sinulle paremman käsityksen siitä, mitä yrityksesi todella arvostaa – ja mihin kulttuuri oikeasti perustuu.

Powerpoint-esitykset strategiasta voivat olla kuinka mahtavia ja hienoja tahansa, ihmisten täytyy pystyä samaistumaan yrityksen päämääriin ja arvoihin arjessa.

Hybridityö ja joustavat työajat on ovat tulleet jäädäkseen

Beezy:n 2023 Workplace trends & insights raportin mukaan suurten organisaatioiden työntekijöistä ja IT-päälliköistä 73 % työskentelee nyt joko hybridimallin mukaisesti tai kokonaan etäympäristössä, ja 43 % on kokoaikaisesti etätyössä. 32 % haluaa jäädä kokonaan etätyöhön pitkällä aikavälillä – luku oli 11 % suurempi kuin vuonna 2021. Työntekijöiden suhtautuminen hybridi- ja etätyövaihtoehtoihin on muuttunut selvästi pitkää aikaväliä tarkasteltaessa.

Yli kolme neljännestä (78 %) heistä, jotka ovat työskennelleet osittain kotoa käsin, sanoivat, että etätyöskentely on tuonut parempaa tasapainoa työn ja yksityiselämän välille. Yrityksien kannalta joustavat työjärjestelyt voivat lisätä merkittävästi tuottavuutta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä.

Miten HR voi tukea hybridityötä?

HR:n ja esihenkilöiden on pohdittava neljää eri näkökulmaa: (1) työt ja tehtävät, (2) projektit ja työnkulut, (3) työntekijöiden mieltymykset ja (4) osallisuus ja oikeudenmukaisuus. Aloita tunnistamalla keskeiset työt ja tehtävät. Selvitä sitten, mitkä ovat kunkin kohteen tuottavuuteen ja suoriutumiseen vaikuttavat tekijät, ja mieti järjestelyjä, jotka palvelisivat niitä parhaiten.

Pyri tarjoamaan kaikille työntekijöille yhdenmukainen mahdollisuus tehdä työnsä sijainnista riippumatta.

Hybridityöskentelyn todellinen tarkoitus on tarjota valinnanvaraa toimiston, kodin ja matkustamisen välillä riippuen työntekijäsi olosuhteista kyseisenä päivänä tai viikkona. Kyse on sellaisten

työkalujen, prosessien ja toimenpiteiden helpottamisesta, jotka luovat yhtäläiset mahdollisuudet riippumatta siitä, missä työntekijät työskentelevät.

Tarjoa esimerkiksi toimistossa säädettäviä pöytiä työntekijöille, jotka haluavat tulla toimistolle, tarjoa kaikille työntekijöille samat toimistolaitteet etätyötä varten ja pyydä kaikkia osallistumaan toimistolla kokouksiin omalta tietokoneelta jaetun kameran ja mikrofoniin sijaan.

Kouluta johtajia ja esihenkilöitä hybridiryhmien hallintaan ja panosta viestintä- ja koordinoituvuustyökaluihin, jotka helpottavat yhteydenpitoa ja tiedon jakamista.

Luo oppimis- ja kehityspolkuja

Työtyytyväisyys ja merkityksellisyyden tunne työssä

liittyvät tiiviisti mahdollisuuksiin, joita työntekijöillä on kasvuun, edistymiseen, oppimiseen ja ylennyksiin. Yritykset, joissa on hyvä kulttuuri, panostavat työntekijöidensä menestymiseen, luovat työntekijöille mahdollisuuksia kouluttautua, tutustuvat lupaaviin ideoihin ja kokeilevat uusia ratkaisuja.

Olemme oppineet suuresta irtisanoutumisaallosta, että ihmiset haluavat enemmän itsenäisyyttä elämänsä kaikilla osa-alueilla, ja he haluavat oppia ja kasvaa koko työuransa ajan.

Miki Kuusi, Woltin toimitusjohtaja, on sanonut: “Yritykset ovat olleet ‘ostajan’ roolissa – poimineet ja valinneet haluamansa kyvyt. Tänä päivänä yrityksen on myytävä itsensä ehdokkaille. Kaikki valta on heillä. Yksi tehokkaimmista tavoista tehdä se on oman yrityskulttuurin kautta.”

Työntekijät pysyvät, kun he ovat sitoutuneita ja kun heillä on mahdollisuus edistää uraansa. Itse asiassa 94 prosenttia työntekijöistä sanovat, että he pysyisivät yrityksessä pitempään, jos yrityksessä panostettaisiin henkilökohtaisiin urankehitysvaihtoehtoihin.

Lähtijöiden toteuttaman Kestävämpää työelämää: Miksi me lähdemme? -tutkimuksen mukaan jopa 70 % työntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtoa ja sitouttavina tekijänä mainitaan nimenomaan mielekäs työ, organisaation arvot ja kiinnostavat uramahdollisuudet. Kun työntekijöistä tuntuu, että he eivät pysty etenemään roolissaan, he vaihtavat työpaikkaa.

Miten HR voi tukea matkaa kohti oppivaa organisaatiota?

Yritä laatia ajantasainen näkymä työntekijöiden avaintaidoista. Näkymän tarkoituksena on auttaa ymmärtämään jokaisen työntekijän ammattitaidon ja kyvyt ja tunnistamaan, missä ja miten he voivat edetä urallaan. Tyypillinen yritysten tekemä virhe on, että ne aloittavat koulutusohjelman kehittämisen ottamatta huomioon työntekijöiden nykyistä osaamista. HR:n on ensin arvioitava henkilöstön heikkoudet ja vahvuudet, minkälaista osaamista työntekijöiltä puuttuu tällä hetkellä ja minkälainen osaaminen auttaisi heitä parantamaan tuottavuutta ja etenemään ammatillisesti.

Työntekijöiden omat kehitystoiveet tulisi kartoittaa ja lisäksi tulisi haastatella esihenkilöitä ja selvittää, minkälaista osaamista näiden tiimeiltä puuttuu ja miten organisaatio voisi tukea esihenkilöitä paremmin.

Vahvista työntekijöiden sitoutumista priorisoimalla koulutusbudjettia ja kohdentamalla resursseja ammatilliseen kehittämiseen. Tarjoa linkkejä erilaisiin koulutuksiin, jaa yrityksen sisäistä tietoa tiimien välillä ja rakenna intranettiin toimiva alusta itseopiskeluun tai rohkaise esimiehiä pyytämään työntekijöitä kertomaan omista kehitystavoitteistaan.

Edistä psykologista turvallisuutta

Amy Edmonsonin mukaan psykologinen turvallisuus tarkoittaa tiivistietysti sitä missä määrin työntekijästä tuntuu turvalliselta ilmaista ääneen ideoitaan ja mielipiteitään sekä kuinka todennäköisesti niitä avoimesti kuunnellaan. Psykologinen turvallisuus – on Aryn mukaan tärkein tekijä vahvoissa yrityskulttuureissa ja toisaalta tehokkaissa tiimeissä.

Organisaatiot, joissa psykologinen turvallisuus on hyvä, rohkaisevat tiimien jäseniä ilmaisemaan mielipiteitä, tarjoavat uusia ideoita, haastavat nykytilanteen, kyseenalaistavat päätöksiä, ottavat riskejä ja myöntävät virheensä. Pohjimmiltaan ihmisillä on vapaus ilmaista tunteitaan pelkäämättä nöyryytystä tai rangaistusta. Jos työntekijät eivät luota siihen, että organisaatio kunnioittaa heitä tai haluaa kuulla heidän mielipiteitään, nämä työntekijät suuntavat katseensa muualle.

Psykologisesti turvallisen yrityskulttuurin rakentaminen vaatii jokaiselta esihenkilöltä paljon sillä heidän tulisi toimia etunenässä mallina ja edistää psykologisesti turvallista työympäristöä. Esihenkilöiden tulee julkisesti ja johdonmukaisesti tukea psykologista turvallisuutta kielenkäytöllään ja toimillaan, sillä muuten tiimin jäsenet eivät edistä tätä käytöstä tai tue muita, jotka tekevät niin. Jokaista työntekijää on rohkaistava olemaan oma itsensä. Ole ihminen – sitä arvostetaan nykypäivän työelämässä.

Käytännön esimerkkejä psykologisen turvallisuuden edistämisestä töissä:

- Kysele työntekijöidesi kuulumisia ja ilmaise huolenpitosi ja kiinnostuksesi heitä kohtaan ihmisinä.
- Myönnä omat virheesi.
- Osoita vastavuoroisen palautteen kautta, että arvostat uusia ideoita ja näkökantoja.
- Kannusta avoimeen palautteeseen.
- Tarjoa työntekijöille erilaisia keinoja ajatustensa jakamiseen.

Mittaa ja seuraa yrityskulttuurisi terveyttä

Ennen kuin voit kehittää jotain, sinun on selvitettävä nykytilanne, mitä käyttäytymistä ja toimintaa voidaan palkita ja millaista käytöstä tulisi ohjata. Yrityksesi kasvaessa ja yrityskulttuurisi todennäköisesti muuttuu sen mukana. Yrityskulttuuria tulisikin tarkastella aika ajoin ja varmistaa, että ihmiset tuntevat itsensä osallisiksi ja motivoituneiksi arjessaan.

Uusi Tivian raportti paljastaa, että 85 % HR:n henkilöstöstä käyttää mielestään palautetta parantamaan työntekijän kokemusta, mutta vain 50 % työntekijöistä on samaa mieltä. Lisäksi vain 14 % työntekijöistä on sitä mieltä, että heidän työnantajansa käyttää palautetta tehokkaasti muutoksen tukemiseen. Tämä on hyvä esimerkki selkeästä erosta työntekijöiden palautetta koskevien odotusten ja sen välillä, miten yritys sekä käyttää palautetta että keskustelee saamastaan palautteesta.

Kuten olemme korostaneet aiemmin, kun työntekijät tuntevat tulevansa kuulluiksi, tuntevat itsensä voimaantuneiksi, osallisiksi ja arvostetuiksi organisaatiossa, motivaatio ja sitoutuminen kasvaa ja he tekevät hyvää työtä.

Testiasiakkaan ja mielipidekyselyiden lisäksi tarvitaan maninaisia lähestymistapoja yrityskulttuurin terveyden seurantaan sillä jokainen, yritys on erilainen. Kaikki palaute auttaa muodostamaan kokonais kuvaa yrityskulttuurin nykytilasta, jolloin pystyt arvioimaan, mikä toimii ja mikä on rikki.

Kokoa kaikki tieto yhteen paikkaan

Kuulumisten vaihto ennen palaverin alkua, yhteinen lounaskeskustelu tai tiimiytymisharjoitukset etänä parantavat tiimien yhteishenkeä. Kuitenkin Capterran tutkimuksen mukaan 42 % etätyöntekijöistä kertoo, että virtuaaliset sosiaaliset tilanteet tai tapahtumat eivät korvaa tilaisuuksia, joihin osallistutaan paikan päällä.

Hyvä suositus onkin järjestää koko yrityksen laajuinen kokoontuminen ainakin kerran vuodessa, jos tiimien kohtaamisia on muuten vähän. Äläkä vahingossa täytä päivän ohjelmaa työpajoilla ja avainlukuilla. Anna osallistujille mahdollisuus hengähtää, keskustella ja muuttua kollegoista ystäviksi.

On hyvä muistaa kuitenkin, että tyypillisesti haastavissa taloudellisissa tilanteissa ihmiset haluavat parempaa palkkaa, vakaamman työn ja yksityiselämän tasapainoa. Itse asiassa 66 % vastasi Capterran tutkimuksessa, että sosiaalisiin tapahtumiin ja sosiaalisten kontaktien muodostamiseen käytetylle rahalle olisi tiukkoina aikoina parempaa käyttöä muualla. Ota siis huomioon, miten järjestät tapahtumia, ja pyydä erityisesti muutoksissa palautetta siitä, mitä yrityskulttuurin osia ihmiset haluavat säilyttää ja mitä jättää pois.

Muista tämä yrityskulttuurista!

Hienoa yrityskulttuuria ei voi korvata millään ja avaintekijä siihen pysyykö loistava työntekijä yrityksen palveluksessa vai lähteekö hän ulos virtuaalisesta ovesta, tai tuleeko yrityksestä alan kilpailukykyisin vai ei.

Meistä

Sympan kattavalla, helppokäyttöisellä ja joustavalla HR-järjestelmällä tehostat kaikkia työsuhteen elinkaaren vaihteita. Sympan laaja ekosysteemi mahdollistaa lisäksi integraatiot muihin HR-työkaluihin niin, että kaikki tarvitsemasi tiedot löytyvät yhdestä paikasta. Tämä eri järjestelmien välillä tapahtuva sujuva tiedonkulku mahdollistaa HR:lle ja organisaation johdolle ajankohtaiseen tietoon perustuvan päätöksenteon. Sympan ainutlaatuiset yhteissuunnittelutyökalut mahdollistavat lisäksi nopean reagoinnin henkilöstössä tapahtuviin muutoksiin, HR:n ja johtajien tehokkaan yhteistyön, sekä henkilöstön tuomisen strategisen suunnittelun keskiöön.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

