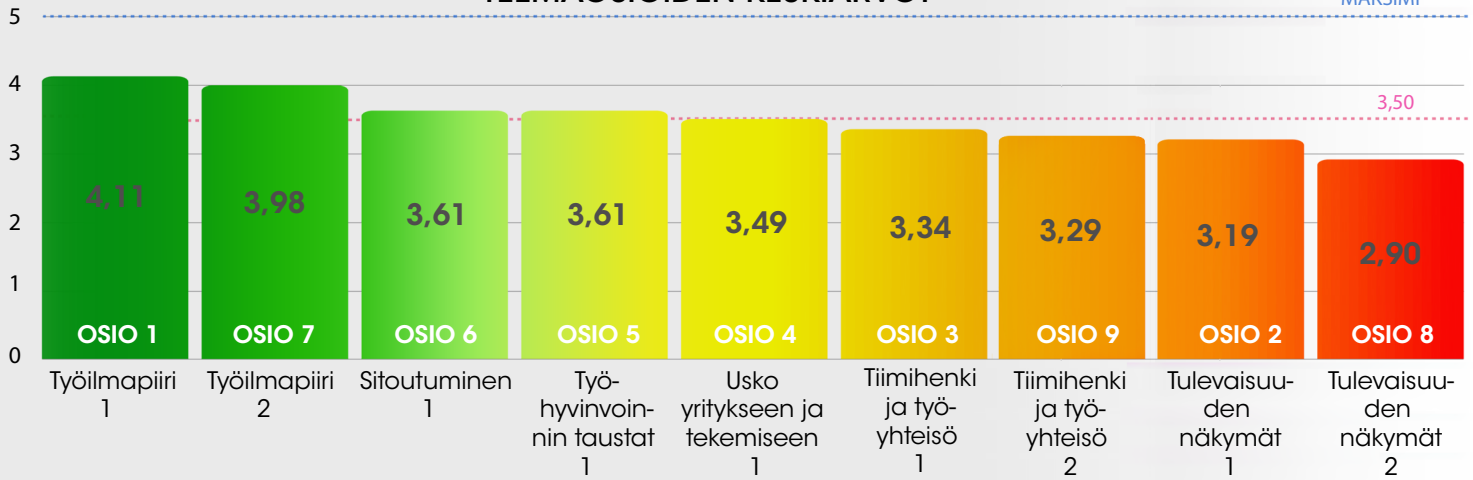
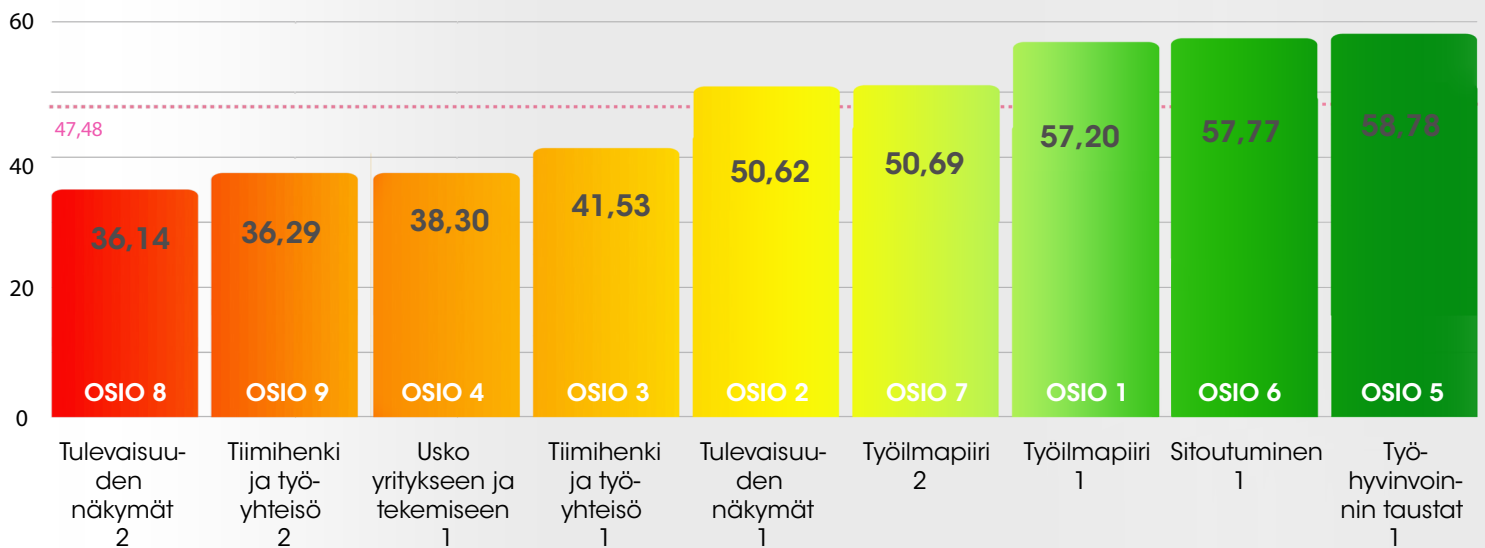


Tässä OSIO nro 9 vertailevassa osiossa kävimme uudelleen lävitse tiimihenkeä ja työyhteisölle tärkeitä kriteereitä. Tutkimuslöydöksiä konsernitasolla ja osioiden kesken löydätte tästä alta. Samoin löydätte myös kaikkien osioiden keskeisten kriteerien keskiarvot alimmasta graafista.

TEEMAOSIOIDEN KESKIARVOT



TEEMAOSIOIDEN VASTAUSPROSENTIT



Elcoline -konsernin henkilöstökyselyssä on kolme strukturoitua eli vakioitua kysymystä, joita seurataan koko tutkimusprosessin ajan. Näitä kysymyksiä kysytään jokaisen osion aikana ennalta sovitun aikataulun mukaisesti.

Strukturoidut kysymykset ovat:

- suosittelemisprosentti Elcoline-konserni
- tyytyväisyys Elcoline-konserniin
- työilmapiiri Elcoline-konsernissa

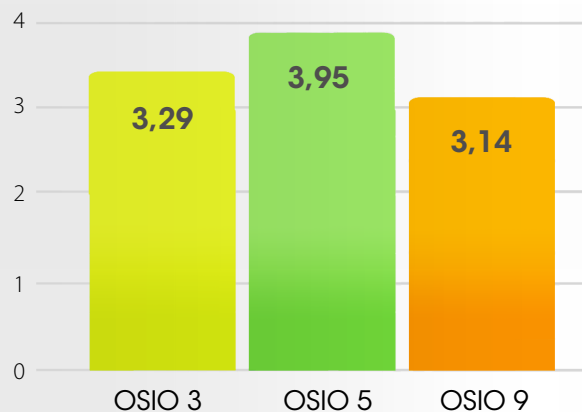
Mittauskohdat jakautuvat seuraavasti:

- lähtökohta
- mittaus 1
- mittaus 2
- tutkimuksen päätteeksi

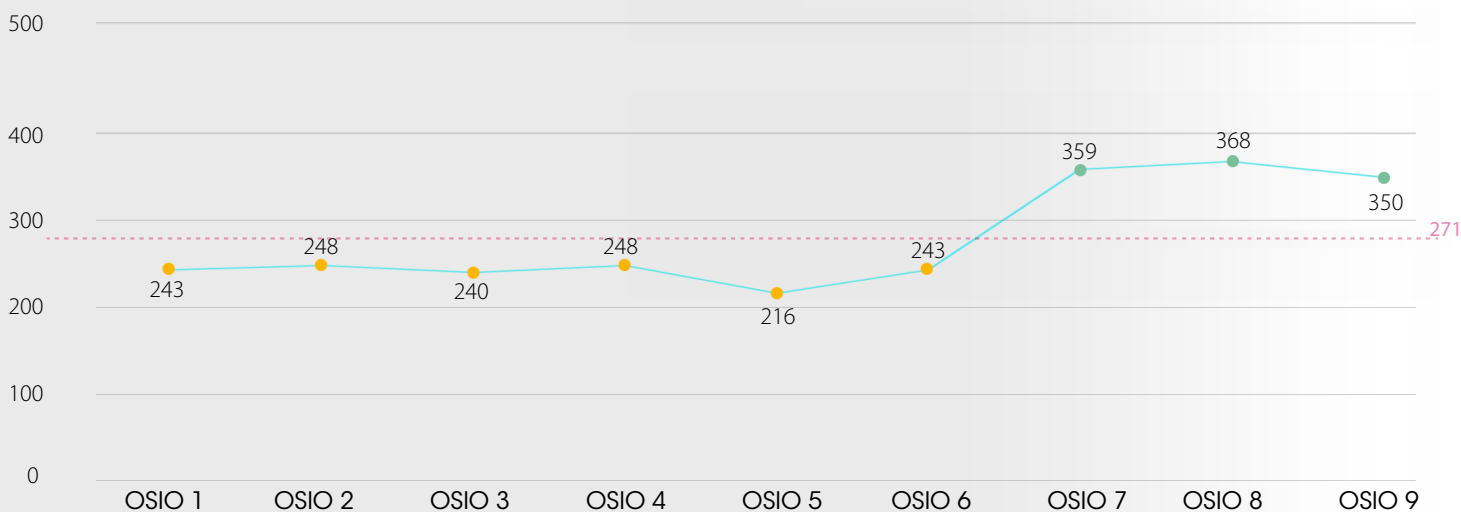
Tällä kertaa kysyttiin vastaajien tyytyväisyyttä työpaikkaansa Elcoline konsernissa. Grafiikka edelliskertaan verrattuna osoittaa, ettei tyytyväisyys juuri nyt ole kovin korkealla ja että sen eteen tulisi tehdä paljon. Toki runsaasti muutoksia työyhteisössä on ollut ja niitä tulee edelleen olemaan.

Henkilöstön määrällä tähän ei ole juuri ollut vaikutuksia.

TYTYVÄISYYS TYÖPAIKKAAN

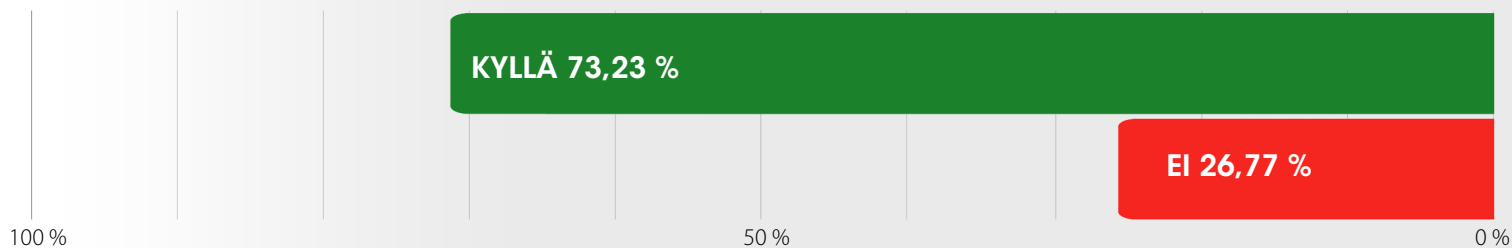


HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ



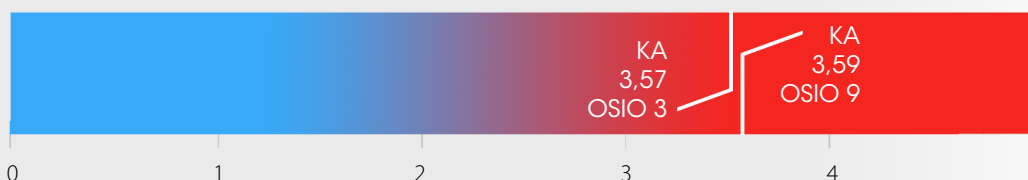
ONKO OMALLA ESIMIEHELLÄSI RIITTÄVÄSTI AIKAA?

Kysyimme myös vastaajilta, onko heidän mielestään omalla esimiehellä riittävästi aikaa. Hektisestä työrytmistä johtuen on selvää, ettei esimiehillä tahdo riittää aikaa kaikille. Olisiko kuitenkin aika tarkistaa omia työmetodeita, koska peräti 26,77 % vastaajista on sitä mieltä ettei esimiehiltä aikaa tipu alaisilleen. Tämä "ei"-vastanneiden joukko on kasvanut edellisestä mittauskerrasta (OSIO nro 3) 2,03 prosenttiyksikköä.



OLETKO SAANUT POSITIIVISTA VAI NEGATIIVISTA PALAUTETTA?

Teemaosioden mukana on myös aina yksi TEEMA-kysymys ja tällä kertaa kysyimme uudestaan, oletko saanut positiivista vai negatiivista palautetta. Graafi osoittaa sen, että palautteessa on toki positiivinen sävy, sen sijaan sitä voisi ehkä antaa enemmän ja tai sen tasoa voisi tarkastella.



eNPS-SUOSITTELUINDEKSI

Uusi vakioitu mittarimme eNPS on ollut käytössä jo kolmen osion verran ja selvää on, että konsernin tasolla Elcolinella on vielä kirittävää tulosten suhteen. OSIO nro 9 osoittaa, että suunta on kuitenkin pienen notkahduksen jälkeen nousussa.

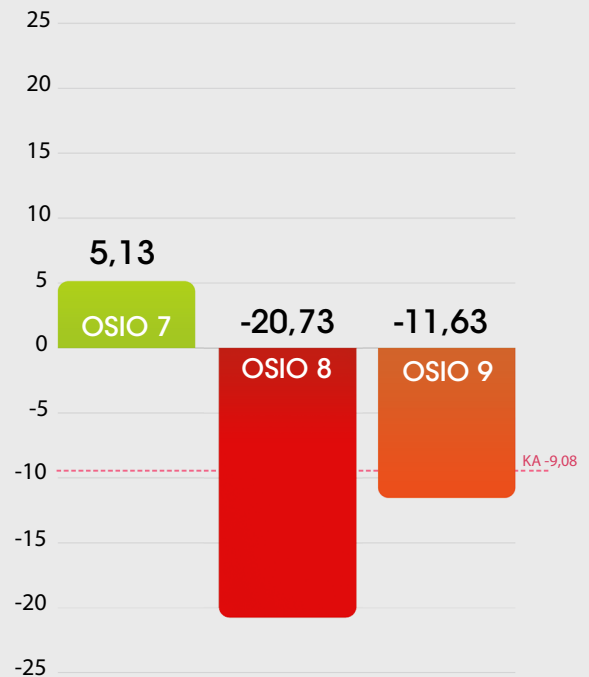
NPS-ohje:

Vastaajat jaetaan kolmeen ryhmään:

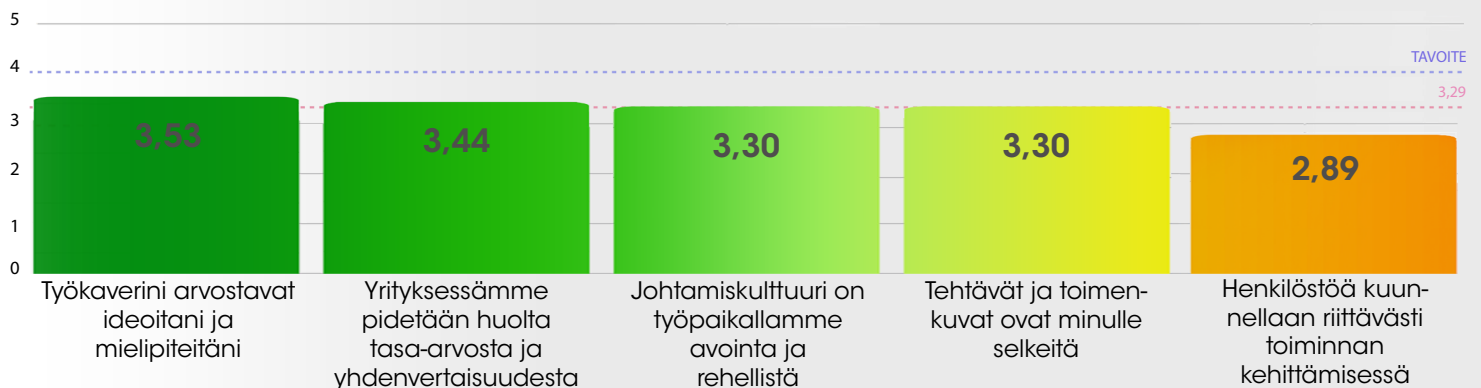
- arvostelijat
- passiiviset
- suosittelijat

NPS-Indeksi voi saada arvon välillä -100 ja 100.
Mitä suurempi luku, sen parempi tulos on.

Korkea NPS-tulos: 30-100
Keskinkertainen NPS-tulos: 0-30
Alhainen NPS-tulos: alle 0



OSIO 9 piti sisällään viisi työyhteisön kannalta tärkeää kysymystä, joista selkeästi viimeisellä sijalla oleva henkilöstön kuuntelu osoittaa edellisen kappaleen paikkansapitävyyden. Henkilöstöä ei kuunnella tällä hetkellä riittävällä tasolla. Tämä kriteeri yksistään on riittävä tiputtamaan koko osion keskiarvon edelliseen vertailuun (OSIO nro 3) alemmaksi - 0,13 prosentin yksikköä.



Tähän liittyen muutama avoin kommentti keräämistämme vastauksista.

MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT ENITEN TYÖHYVINVOINTIIN JA MITEN NIITÄ VOISI KEHITTÄÄ?

- Sopiva työkuorma. Henkilöstöä tarvittava määrä. Työn jatkuvuus.
- Työmäärä ja stressi vaikuttaa eniten työssä jaksamiseen.
- Työn joustavuus, mukava ja osaava työyhteisö. Joustavuutta voi parantaa työn ennakoitavuudella. Työyhteisö on mukava, kun ihmiset kunnioittaa toisiaan ja toistensa osaamista.
- Tasapuolisuutta ja rehellisyyttä ryhmätyössä tai/varsinkin isommilla työmailla.
- Selkeämmät toimenkuvat, ohjeet asioiden hoitamiseen.
- Työntekijöiden kuunteleminen, kehityskeskustelut, tykypäivät.. näitä sopivassa määrin.
- Työvaatteet huono laatu ja huono istuvuus. Puutteelliset turvavarusteet ja niiden puutteellinen ajottainen tarkistus (esim happimittarit).
- Selkeät toimintaprosessit ja jokainen hoitaa omat tehtävänsä ajallaan kunnioittaen toisten työaika ja taakkaa.
- Asioiden sujuvuus ja pienet arkiset asiat, että esimerkiksi kahvia ja työvarusteita on aina saatavilla, eikä niitä tarvi montaa viikkoa kinuta. Tyky-toiminta...joka tällä hetkellä coronasta johtuen on tietenkin hieman rajallista.
- Työaikoja voisi mahdollisuuksien mukaan porrastaa enemmän.

MITEN ESIMIES VOISI KEHITTÄÄ TYÖYHTEISÖÄ JA PARANTAA YHTEISHENKEÄ?

- Ehkä olemalla työn tekemisen arjessa enemmän läsnä. Ohjaamassa ja linjaamassa asioita mutta vain tarvittaessa - ei väkisin tai väkinäisesti - vaan ennemminkin kuuntelemassa ja kuulostelemassa kuulumisia, yleistä läsnäoloa siis. Työyhteisössä kun ei esiinny epäluottamusta ym. epätoivotavaa ja ei-toivottu käytös/tavat kitketään esimiehen sopivalla puuttumiskynnyksellä pois, niin hyvä tulee.
- Tiedotus ja vastuunjako on tärkeässä roolissa. Myös selkeät tavoitteet ohjaavat toimintaa.
- Tukea osaamista mahdollisimman hyvin. Esim. koulutusehdotuksilla ja vaihtuvilla työtehtävillä. Silloin kun tunnemme itsemme ja osaamisemme arvostetuksi pystymme paremmin arvostamaan muiden osaamista.
- Rehellisyys. Antaa mahdollisuuksia tasapuolisesti, pitää puheensa/lupauksensa.
- Avoin tiedotus. Enemmän aikaa varsinaiseen esimiestyöhön.
- Voi kysellä välillä kuulumisia ja antaa tukea työssä onnistumisessa. Tämä yleensä toteutuukin. Kerran vuodessa voisi olla kehityskeskustelun paikka. Tätä ei tietääkseni ole säännöllisesti olemassa vielä.
- Otetaan kaikki samanarvoisena huomioon, ei suosita tai syrjitä, kootaan porukka yhteen ja vaihdetaan kuulumiset yms.
- Tuomalla pullaa.
- Yhteishenki on meidän yksikössä todella hyvä, lähinnä porukka väsynyt siihen että tunnemme olevamme irtoton palikka tuulijolla. Konsernin ja työnantajan puolelta ei tule tukea ja oikeastaan tiedämme olevamme elcolinella ainoastaan sen takia että palkkanauhassa niin lukee.
- Yhteisiä tapahtumia ja työtilojen ja välineiden parantaminen.

OMA ARVIO SIITÄ, KUINKA HYVIN ERILAISUUS HYVÄKSYTÄÄN TYÖYHTEISÖSSÄ TÄLLÄ HETKELLÄ?

- Työyhteisössä ei omalla osalla ehkä erilaisuutta ole niin paljoa, että sitä osaisi paljon arvioida. Uskon että varsin hyvin kuitenkin.
- Hyvin. Meillä kaikki pystyvät toimimaan yhdessä.
- En koe, että asiaa olisi pitänyt edes miettiä. Kertokoot se, että erilaisuus on hyväksytty.
- Kunhan osaa hommansa ja tekee ne huolella ei ole väliä kuka sen tekee.
- Hyvin. Meillä kaikki pystyvät toimimaan yhdessä.
- Henkilökohtaisesti voin vaan sanoa että jokainen saa olla sellainen kuin on.
- Ihan ok.
- Ei hyvin.
- Erittäin hyvin.
- Melko huonosti. osilla työmaista todella sisäänpäinlämminyt ilmapiiiri.
- Meidän työyhteisössä ei oikein ole tällaista syrjivää toimintaa, esimerkiksi meidän asennusporukassa ei ole naispuolisia henkilöitä. Joten vaikea mennä sanomaan kuinka nykypäivänä suhtaudutaan.
- Ihan OK. Tätä tulisi kuitenkin painottaa, ettei turhaa keskitytä toisen henkilön erilaisuuteen, vaan mieluummin omaan tekemiseen ja miten kohtelee muita.
- En osaa sanoa, ollaan kaikki niin samanlaisia että varmaan siksi ollaan niin tiivis työporukka.
- Aika hyvin.
- Erilaisuus mielestäni hyvin, mutta se ei saisi aiheuttaa eriarvoisuutta.
- Rassistista koko porukka.
- Kohtuullisen hyvin mutta aina on parannettavaa.
- Mielestäni liiankin hyvin.
- En ole huomannut mitään ongelmaa työyhteisössä.
- En ole huomannut, että ei olisi hyväksytty.

Elcoline-konsernin henkilöstötutkimus jatkuu vielä kolmella jäljellä olevalla osiolla:

Usko yritykseen ja tekemiseen 2 - Kysely käynnistyy 07.12.2021

Työhyvinvoinnin taustat 2 - Kysely käynnistyy 24.04.2022

Sitoutuminen 2 - Kysely käynnistyy 16.08.2022

Muistathan että jokaisen mielipide on meille tärkeä, ja jokaista Elcoline-konsernissa työskentelevää tarvitaan rakentamaan entistä parempaa työyhteisöä. Ilman Elcolinen työntekijöitä ei ole tuloksiakaan.

Hyvää työviikkoa kaikille!

