

**SAK**

**TYÖTÄ**

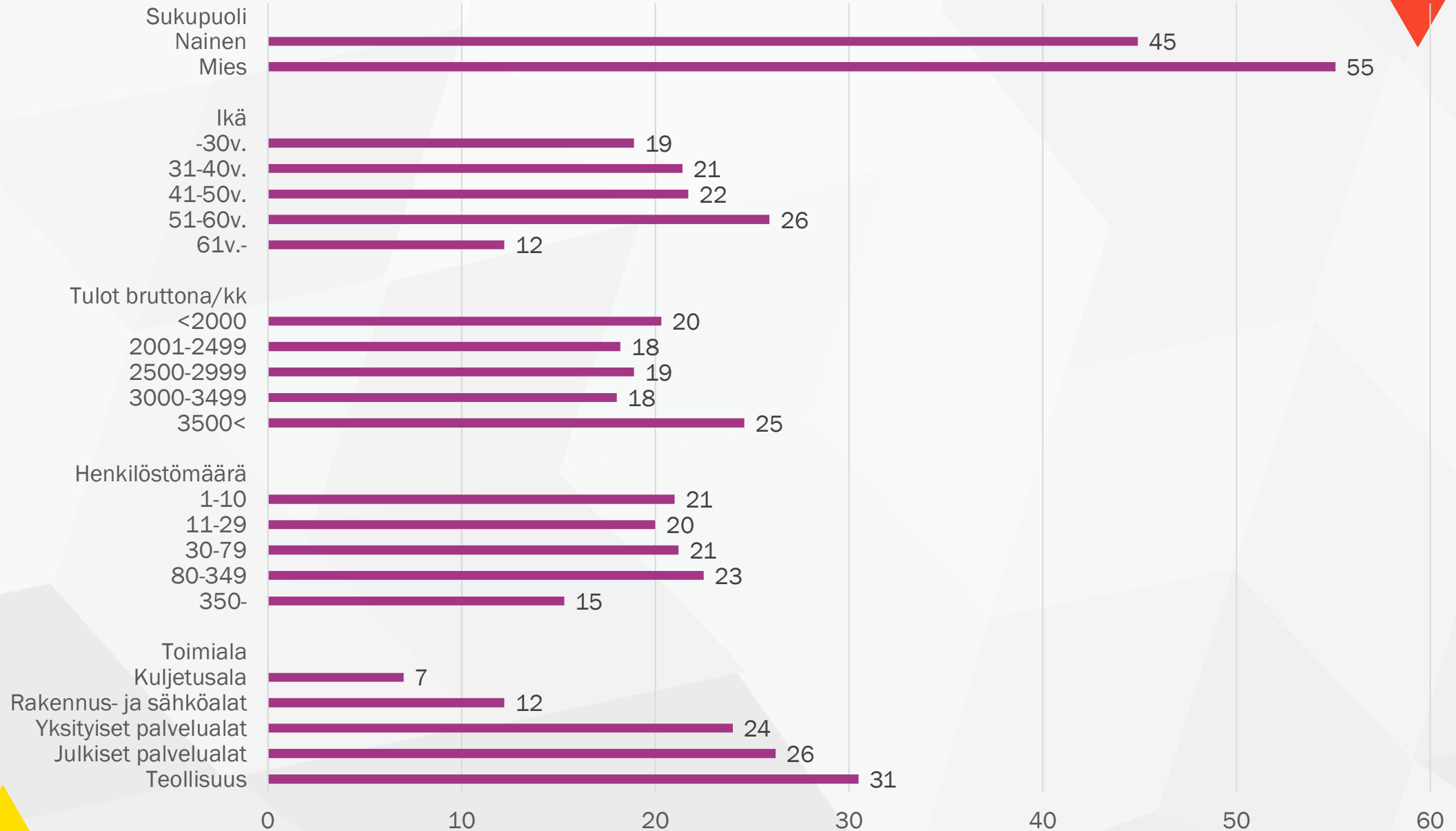
**TOISTEMME**

**PUOLESTA**

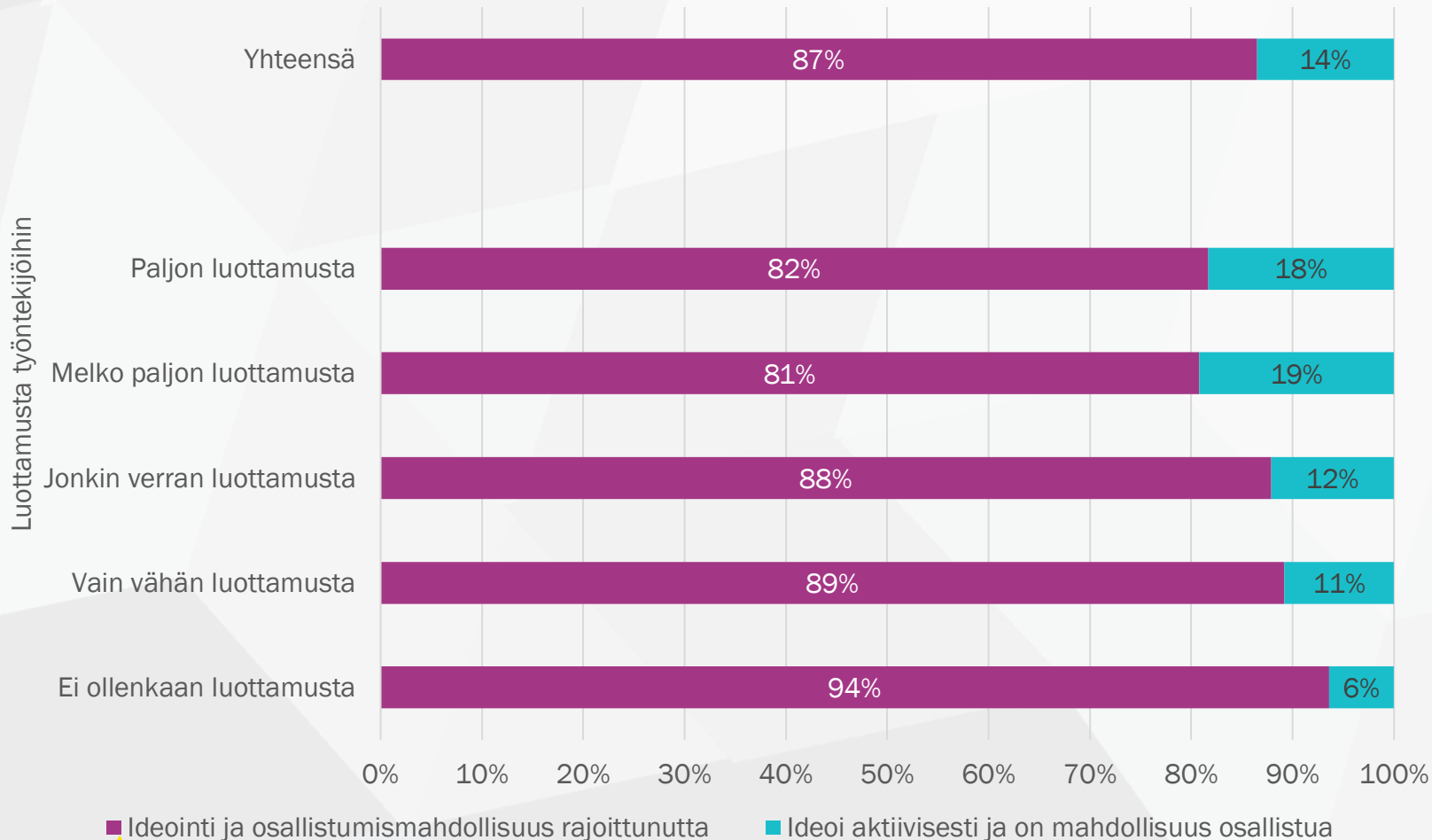
# **Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työnantajan luottamuksen merkitys**

Aineisto SAK:n liittojen työssäkäyvistä jäsenistä kerättiin 12.3.-18.5.2023  
puhelinhaastatteluin

# Vastaajat (%) (n 1206)



# Työntekijöiden ideointi ja mahdollisuus osallistua työpaikan tulevaisuuden suunnitteluun



Vastaaja ideoi ja osallistuu laajasti jos:

On ehdottanut uusia ideoita parantaakseen omaa työtä ja työpaikan tekemiä tuotteita tai palveluita.

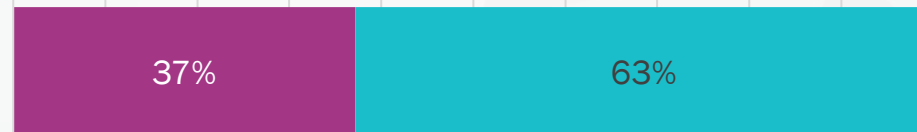
Työntekijöillä mahdollisuus osallistua osaamis- ja koulutustarpeiden sekä laite- tai työvälinehankintojen suunnitteluun.

# Työntekijöiden osallisuus tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä

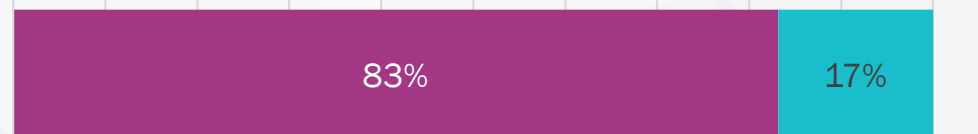
Oletko viimeisen kahden vuoden aikana ehdottanut esimiehellenne tai työnantajalle uusia ideoita parantaaksenne työpaikkanne tekemiä tuotteita tai palveluja?



JOS ON EHDOTTANUT (n=647): Johtiko työpaikkasi tekemien tuotteiden tai palveluiden parantamista koskenut ehdotuksesi konkreettiseen ratkaisuun tai parannukseen?



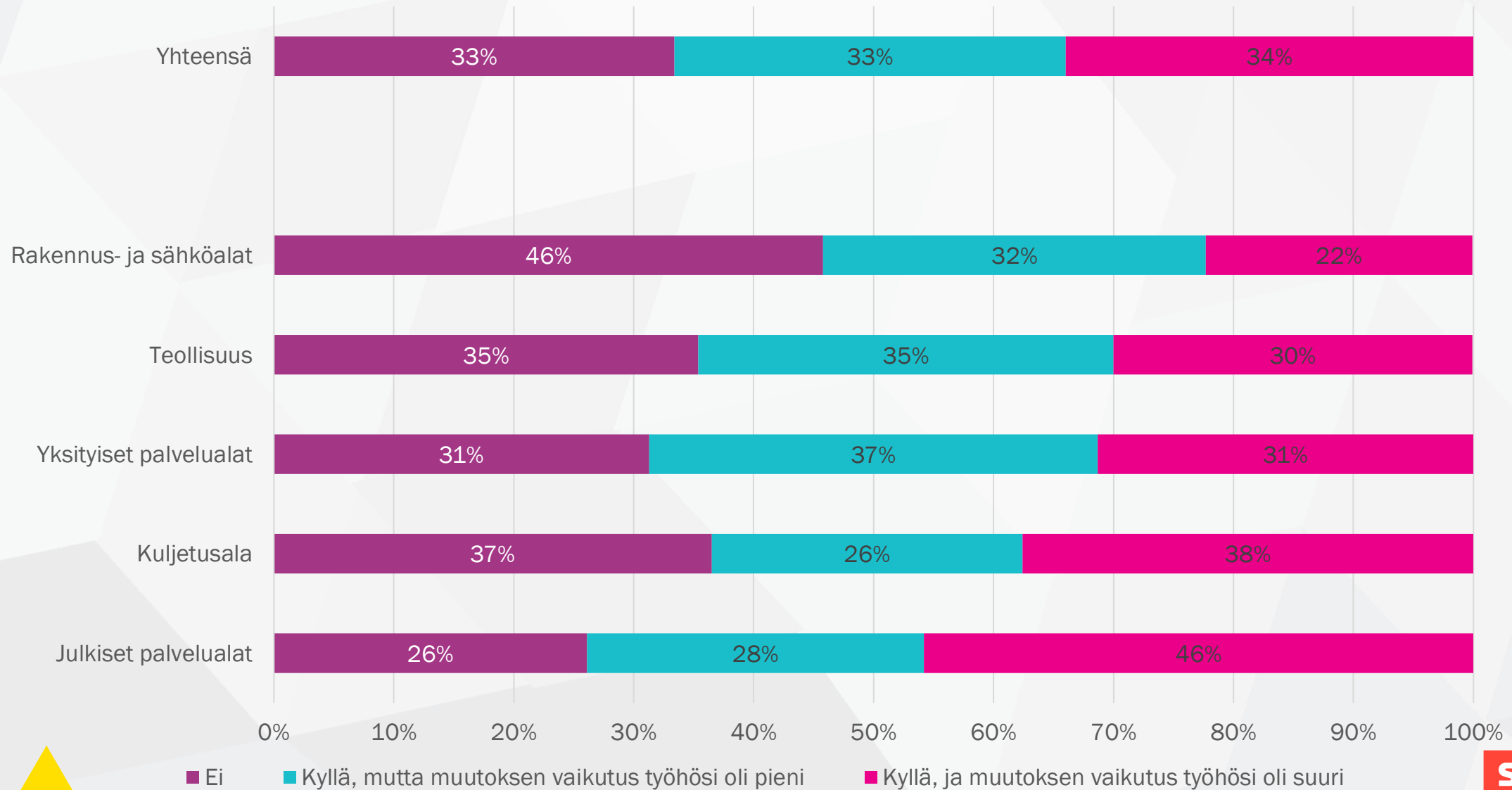
JOS EHDOTUS JOHTI KONKREETTISEEN RATKAISUUN (n=405)  
Saitko ehdotuksestasi palkkion esimerkiksi rahana tai vapaapäivinä?



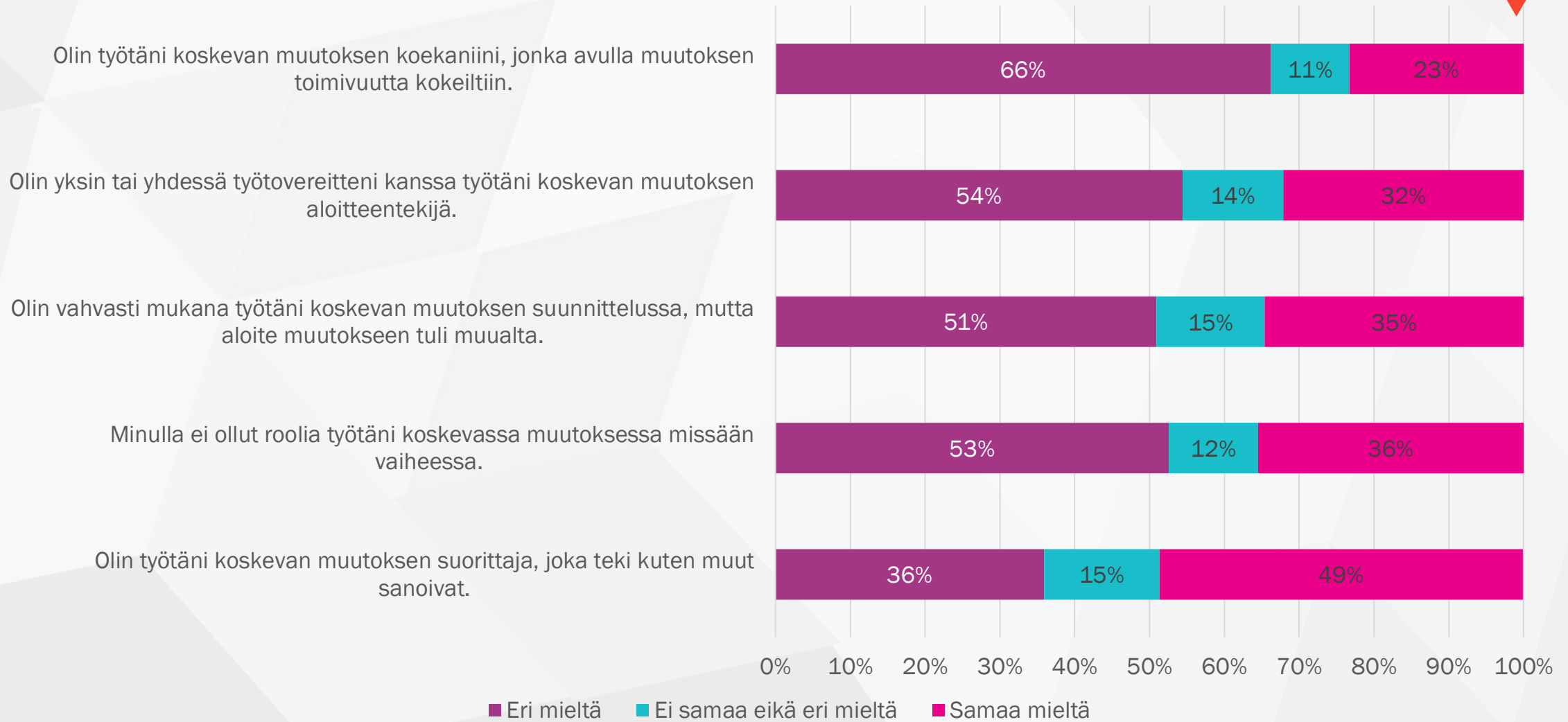
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ Ei ■ Kyllä

**Onko viimeisen kahden vuoden aikana tapahtunut omaa työtäsi koskevia muutoksia?  
Muutokset voivat koskea esimerkiksi työvälaineitä, työn sisältöä, työnteen tapaa tai paikkaa.  
Älä huomioi koronasta aiheutuneita muutoksia työhön**



# Jos on tullut muutos työhön viimeisten kahden vuoden aikana: Työntekijän rooli omaa työtä koskevassa muutoksessa (n=787)



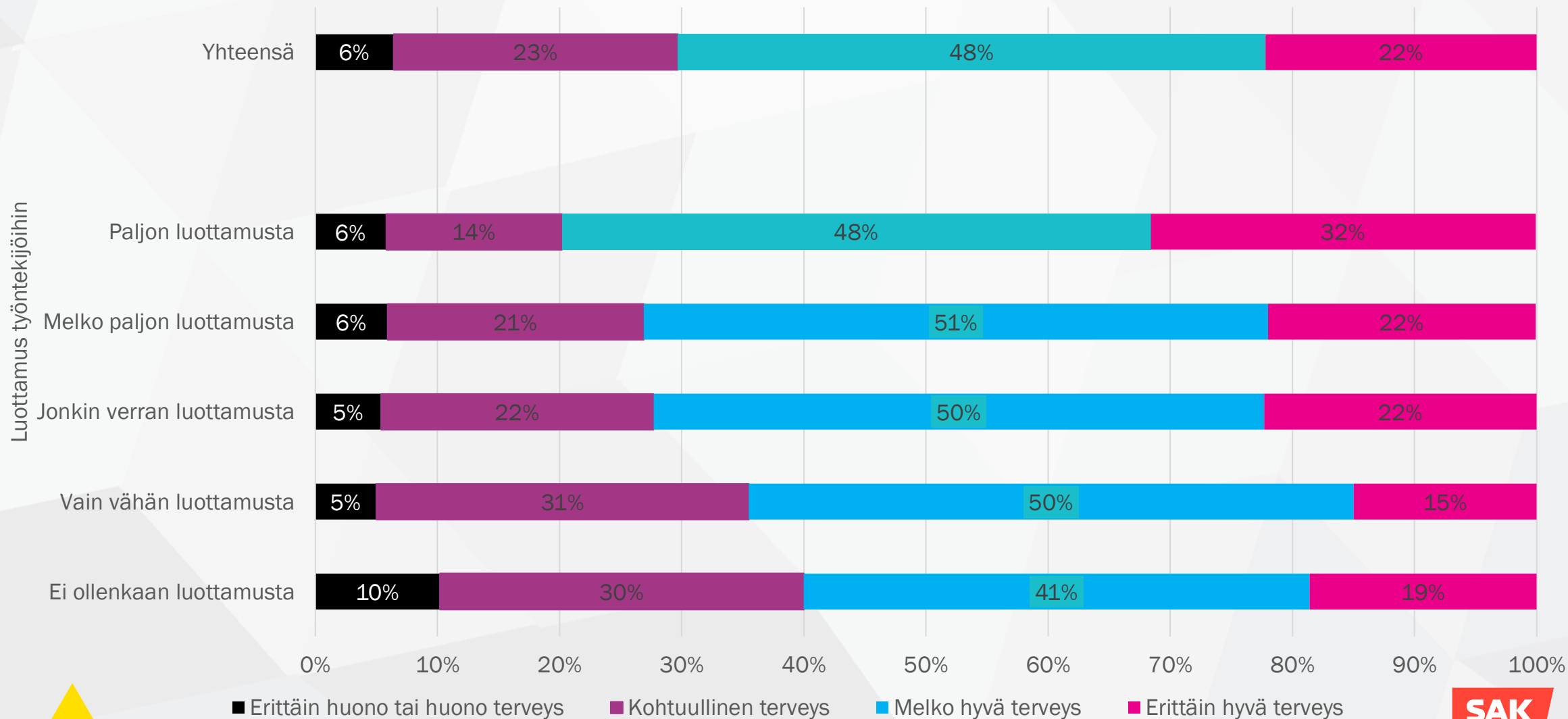
# Luottamuksen mittaamisesta

Työyhteisössä on paljon luottamusta työntekijöihin, jos samanaikaisesti:

- Henkilöstö osallistuu tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen.
- Henkilöstö kehittää uudenlaisia toimintaprosesseja.
- Johto kannustaa henkilöstöä osallistumaan työtapojen kehittämiseen.
- Johto ja henkilöstö kehittävät yhteistyössä työoloja.
- Työyhteisössä voi huoletta esittää uusia ideoita.
- Työyhteisössä henkilöstön tekemiin kehittämissesityksiin suhtaudutaan yleensä myönteisesti.
- Työyhteisössä järjestetään tarvittaessa aikaa yhteisten asioiden tarkasteluun.

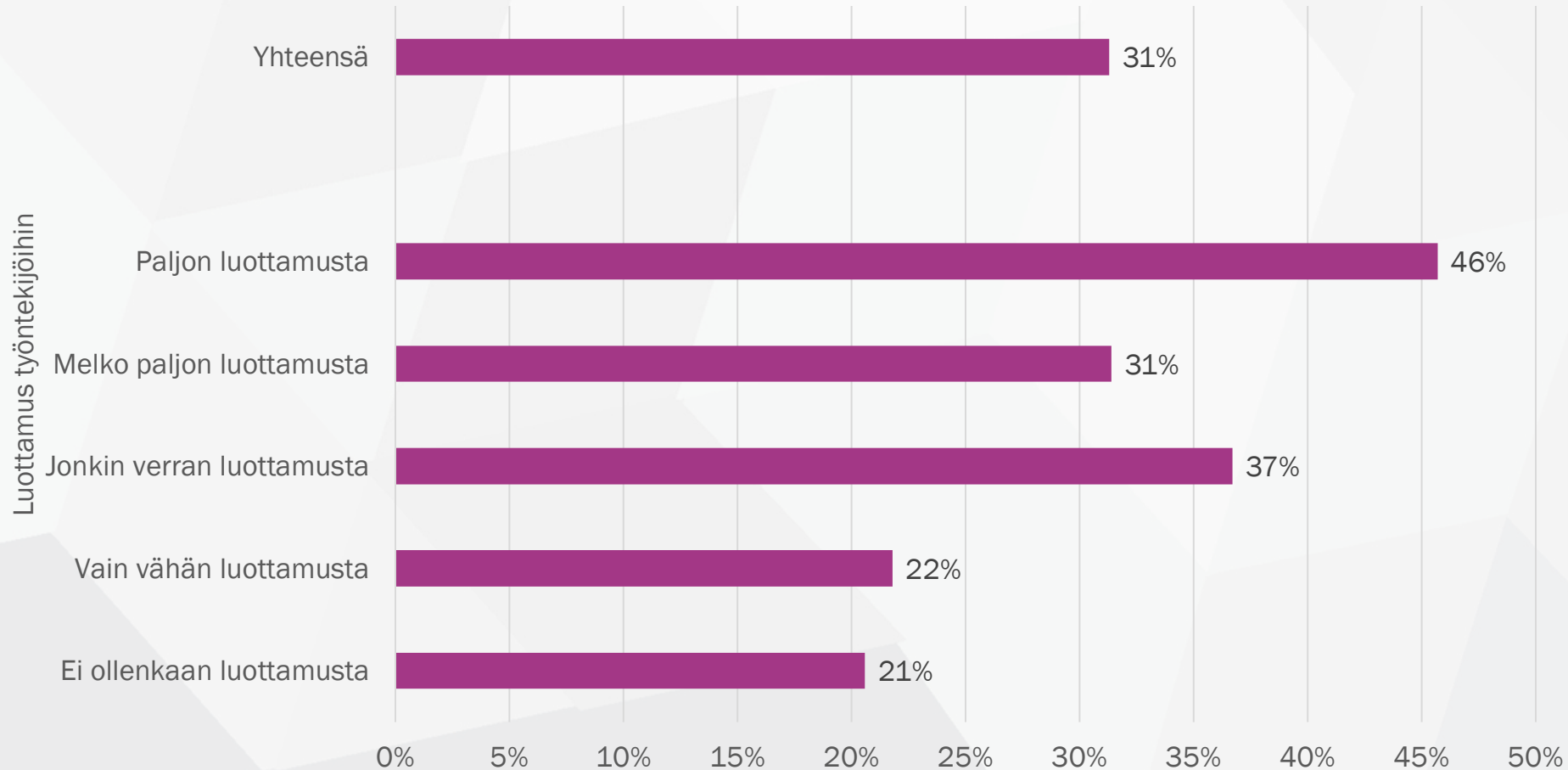
Luottamus työntekijöihin rakentuu monesta osasta, ja siksi sitä on syytä mitata moniulotteisella mittarilla.

# Vahva luottamus edistää työntekijöiden terveyttä





# En koe suuria haasteita vanhuuseläkeikärajaan asti työskentelemisessä (50+ työntekijät)



# Luottamus on työelämän supervoima!

Luottamus lisää:

- Työntekijöiden terveyttä
- Innovaatioaktiivisuutta ja henkilöstömäärän kasvua
- Työntekijöiden aloitteellisuutta työn kehittämiseen
- Todennäköisyyttä jatkaa työssä eläkkeelle saakka

Luottamus ei synny itsestään ja vahvan luottamuksen työyhteisöissä työnantaja huolehtii:

- työntekijöiden kehittymismahdollisuuksista, työn sopivasta mitoituksesta sekä vaikutusmahdollisuuksista työhön
- Lisäksi työnantaja ei ylikorosta tehokkuutta, jolloin työntekijät voivat tehdä työn niin hyvin kuin haluavat.

Vahvan luottamuksen työyhteisöissä työtoverilta uskalletaan pyytää apua, mutta myös kokeilla ja oppia omaa työtä tekemällä.