

Union in Nordea

TYÖTYTYTYVÄISYYSKYSELY

2019

NUB SURVEY 2019





JOHDANTO

Union in Nordea* on Nordeassa toimivien viiden rahoitusalan ammattiliiton ja -yhdistyksen yhteinen kansainvälinen ammattiliitto. Toimintamme ydin on yhteistyö ja jäsentemme työhyvinvoinnista ja eduista huolehtiminen. Osana tätä työtä olemme tehneet kyselyn kaikissa jäsenmaissa, jossa selvitämme jäsentemme työtyytyväisyyttä. Kysely toteutettiin nyt kolmannen kerran alkuvuodesta 2019 ja se on tätä ennen toteutettu vuonna 2015 ja 2017.

Kyselyn vastausprosentti oli 48, tuloksia voidaan pitää edelleen luotettavina. Haluan kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita.

Käytämme tuloksia työhyvinvoinnin mittaamiseen ja parantamiseen Nordeassa nostamalla havaintoja ja mahdollisia löydöksiä yhteiseen vuoropuheluun työnantajan kanssa. Olemme esitelleet tulokset työnantajalle kaikissa maissa kevään aikana. Konsernineuvostossa aineisto käsiteltiin 15.5. ja Suomessa 7.6. yhteistoimintaneuvottelukunnan kokouksessa. Tämä yhteenveto on tehty jäsentemme käyttöön kyselyn olennaisimmista löydöksistä.

Toivotan mielenkiintoista tutkimusmatkaa kyselyn tuloksiin.

Kari Ahola
Nousun puheenjohtaja

*Jokaisessa neljässä Pohjoismaassa sekä Puolassa on oma henkilöstöyhdistyksensä. Suomen Nordeassa toimii Ammattiyhdistys Nousu ry. Ruotsissa Finansförbundet, Norjassa Finansforbundet, Tanskassa Kreds Nordea ja Puolassa Związek Zawodowy Pracowników Nordea. Näiden viiden yhdistyksen yhteenliittymä on Union in Nordea (UiN), joka on todettu olevan ensimmäinen kansainvälinen yli rajojen toimiva ammattiliitto.

Nordea Union Board (NUB) on Union in Nordean jäsenyhdistysten yhteinen hallitus. Se keskustelee yhteisistä linjauksista ja strategioista sekä tekee yhteisiä kannanottoja. Kustakin jäsenmaasta on kaksi edustajaa sekä kaksi varajäsentä. Union in Nordean presidentti on Nordea Union Boardin puheenjohtaja.

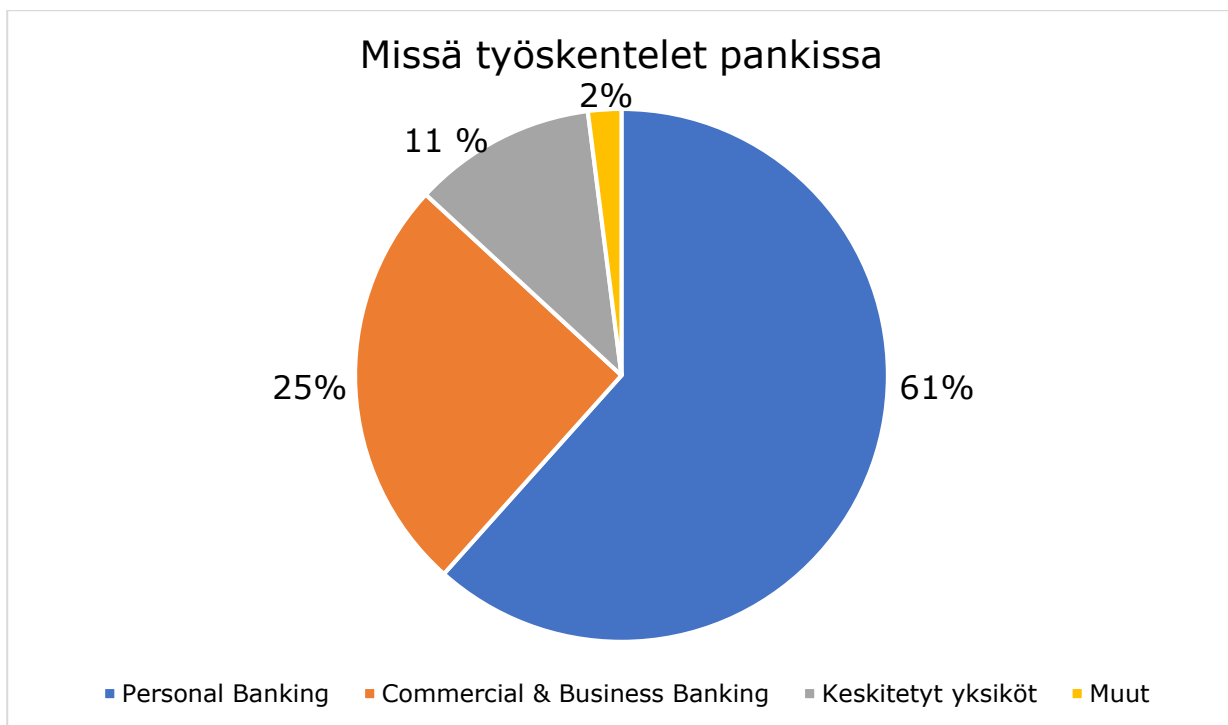


TAUSTATIEDOT JA METODIT

Helmikuussa 2019 toteutettiin työtyytyväisyyskysely liittojen jäsenille Norjassa, Puolassa, Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa. Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 45 % kyselyn vastaanottajista (Suomessa 48 %).

Suomalaisista vastaajista yli puolet (61 %) työskentelee henkilöasiakaspuolella (Personal Banking – PeB). Yritysalueilla ja yrityspankissa työskentelee 25 % (Commercial & Business Banking – CBB). Keskitetyissä yksiköissä vastaajista työskentelee 11%. Tutkimustuloksissa ei havaittu merkittäviä eroja eri liiketoiminta-alueiden välillä.

Viiden kysymyksen osalta vastaajilla oli myös mahdollisuus antaa tarkentavaa avointa palautetta, joita saatiin yli 800 kappaletta. Näitä palautteita, ja koko tutkimuksen tuloksia, tulemme käyttämään keskusteluissa pankin johdon kanssa henkilöstön tyytyväisyyden parantamiseksi.



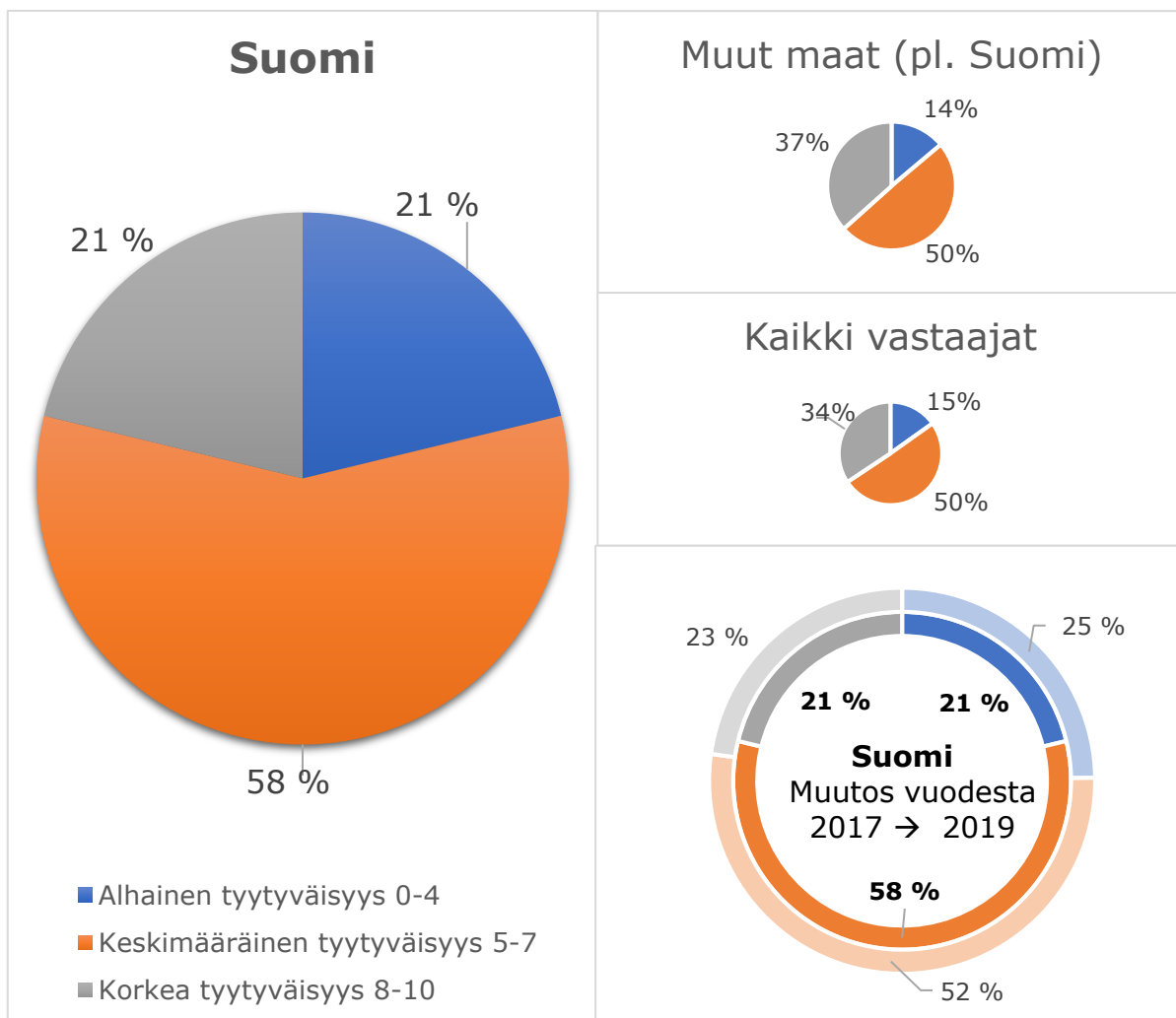


TYTYTYVÄISYYS

Jäsenten yleistä tyytyväisyyttä mitattiin asteikolla 0-10, jossa 0 tarkoitti erittäin tyytymätöntä ja 10 erittäin tyytyväistä. Suomessa tyytymättömien osuus oli suurempi kuin muissa maissa ja vastaavasti tyytyväisiä oli vähemmän kuin muualla. Suomalaisten vastaajien antamien arvioiden keskiarvo oli 5,9, kun taas muiden maiden 6,6.

Samansuuntainen tulos oli nähtävissä myös kysymyksessä ”Työpaikallani käydään hyvää keskustelua tyytyväisyydestä”. Suomalaisista vastaajista 47 % (41 % v. 2017) oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Muissa maissa tulos oli 68 % (71 % v.2017). Suomalaisten vastaajien mukaan vain noin puolet esimiehistä osallistuu keskusteluun tyytyväisyydestä, kun muissa maissa vastaava luku on 71 prosenttia.

Yleinen tyytyväisyys

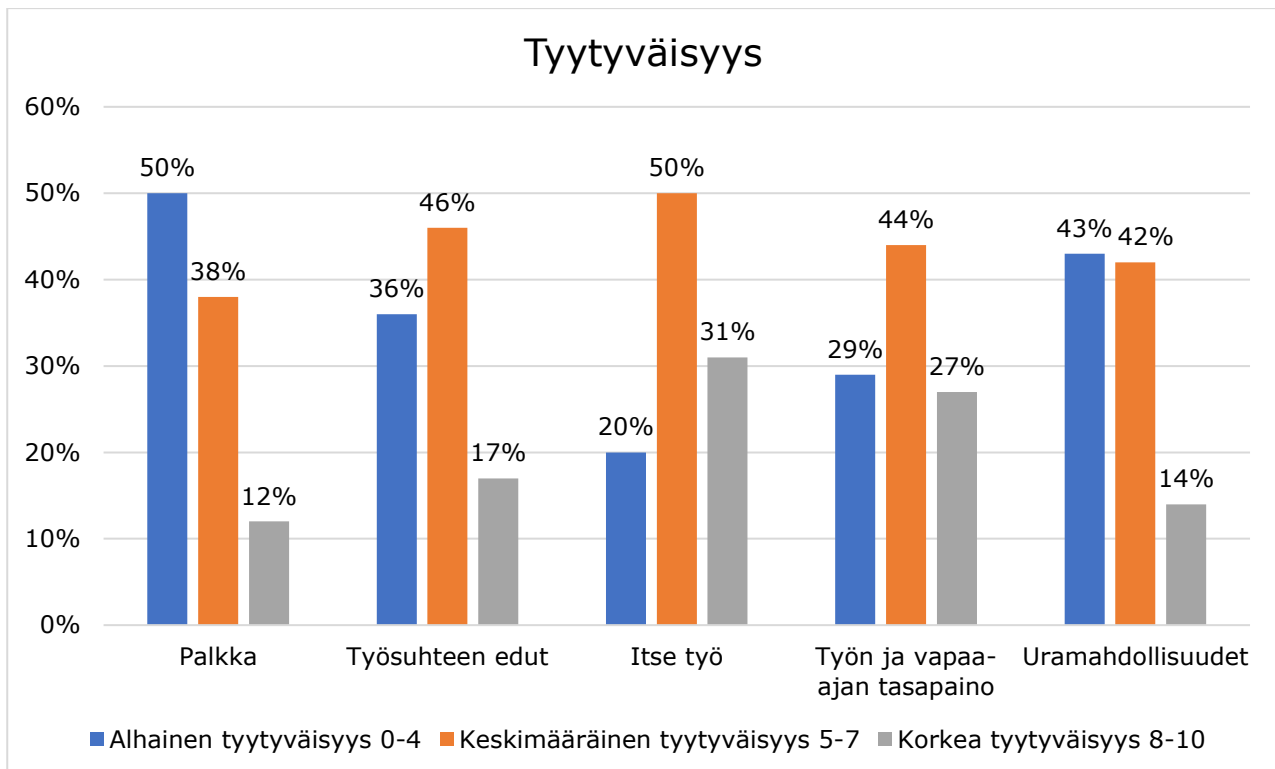




Suomalaiset tyytyväisiä itse työhön

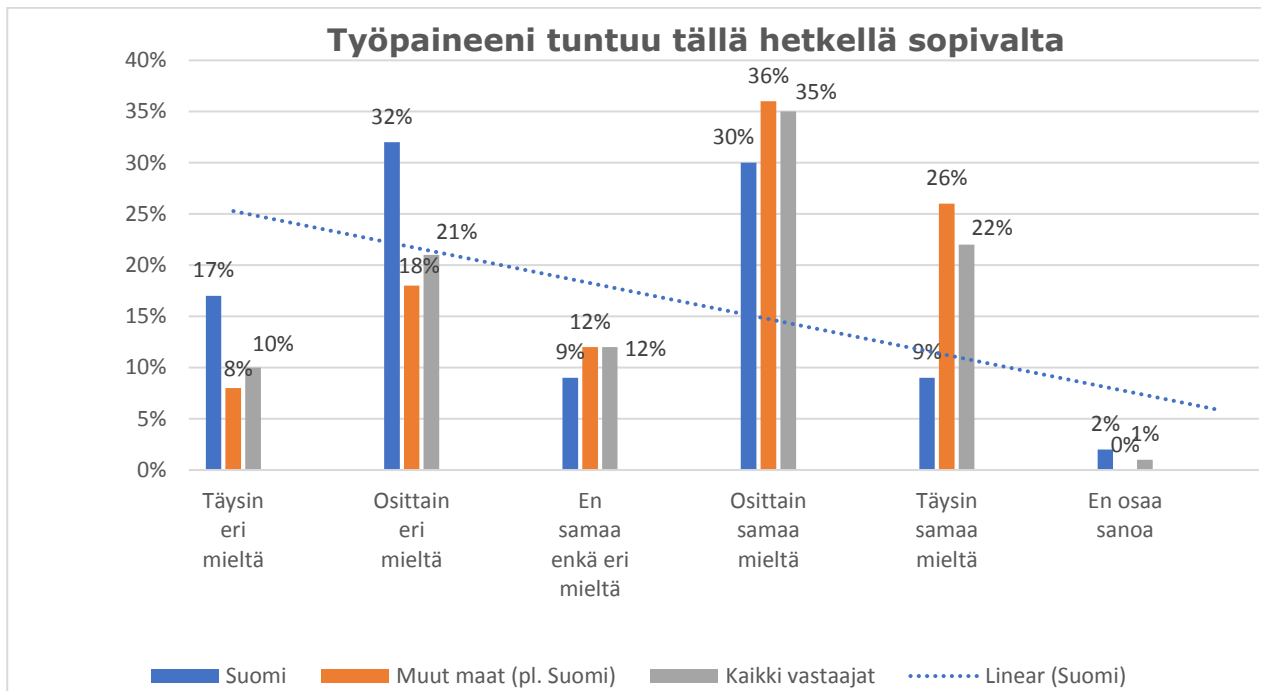
Yleisen tyytyväisyyden lisäksi tyytyväisyyttä kartoitettiin palkan, työsuhteen etujen, itse työn, työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä uramahdollisuuksien suhteen. Vastauksissa suomalaisten tulokset olivat kautta linjan kyselyn alhaisimmat. Muutos vuoden 2017 tuloksiin on ollut osa-alueilla negatiivinen, ainoastaan tyytymättömyys palkkaan on säilynyt edellisen kyselyn tasolla.

Merkittävimmät erot muiden maiden tuloksiin verrattuina löytyivät edelleen, vuoden 2017 tulokset huomioiden, palkan lisäksi työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa sekä uramahdollisuuksissa. Puolet suomalaisista vastaajista ovat tyytymättömiä palkkaansa ja 43 % uramahdollisuuksiin. Tyytymättömyys työsuhteen etuihin on kasvanut vuodesta 2017. Kuitenkin itse työhön oltiin edelleen suhteellisen tyytyväisiä.



Suomessa työpaine suurempi kuin muissa maissa

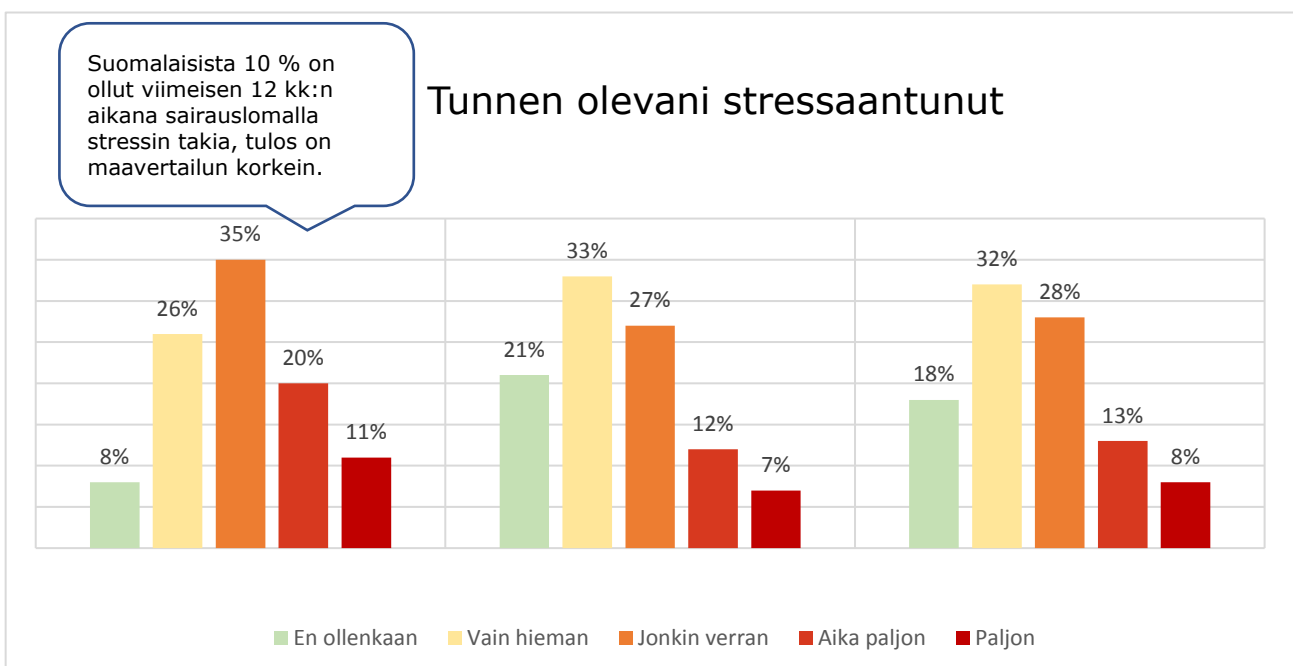
Työpaineen osalta Suomen tulos oli tutkimuksen heikoin ja poikkeaa muiden maiden tasosta. Vuoden 2015 tutkimuksesta lähtien tyytyväisyydessä työpaineen määrään ei Suomessa ole tapahtunut merkittävää muutosta. Tulokset ovat pysyneet kaikissa tutkimuksissa (vuodet 2015, 2017 ja 2019) alhaisemmalla tasolla kuin muissa maissa.



Kolmannes vastaajista tuntee kuormittavaa stressiä

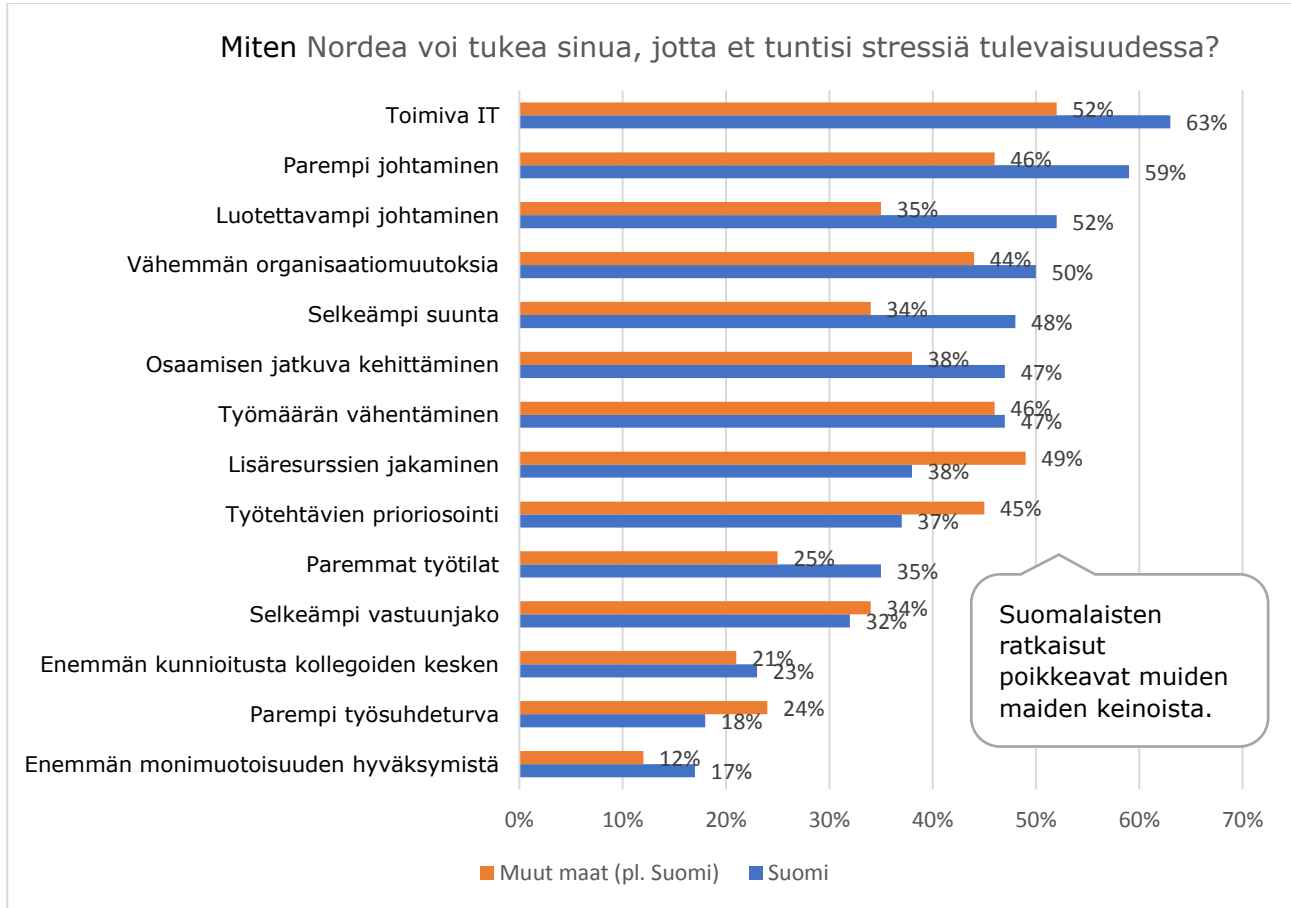
Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö tuntee olevansa levoton, hermostunut tai rauhaton ja/tai ei saa öisin unta, koska ongelmat painavat mieltä jatkuvasti.

Suomen vastaajien stressin tuntemus oli kyselyn korkein eikä tilanne ole kohentunut vuoden 2015 tai 2017 kyselyn tuloksista. Edelliseen kertaan verrattuna koko henkilöstön kokemus stressistä on pysynyt muuttomana.





Vastaajat, jotka olivat olleet sairauslomalla stressin vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana, saivat lisäkysymyksen siitä, millä tavoin Nordea voi auttaa, jotta he eivät kokisi stressiä jatkossa. Kysymykseen pystyi vastaamaan valinnoilla sekä avoimella kommentilla.



Keskittämisen vähentäminen, työ vain monimutkaistuu ja hidastuu tämän takia. Asiakas on unohdettu totaalisesti!

Varmuus omasta työpaikasta/ fyysisestä työpaikasta. Ei siirretä paikasta toiseen.

Työpisteen aukiolon varmistaminen, aukiolot on vaihdellut vuoden aikana monesti! Sekä asiakkaat että henkilöstö on epävarma konntorin tulevaisuudesta. Työpaikalla ahdistava saattohoitotunnelma ollut jo yli vuoden. Esimiehet piileksii tilannetta. Yksi esimies lähti talon ulkopuolelle töihin saatesanoin: en usko tähän työhön ja tulevaisuuteen. Toinen esimies on tuonut esiin selkeästi: "dagineuvojilla ei ole tulevaisuutta". On sanottu ääneen: "dagineuvojat tekevät itsestään työttömiä". Ei tällaisissa olosuhteissa voi pysyä selväjärkinenä saati stressittömänä!

Avoimet: "Millä tavoin Nordea voisi auttaa, jotta et tuntisi stressiä jatkossa?"

Että esimiestäni seuraava taso ymmärtäisi meidän osaavan työmme ja tiedämme mistä puhumme.

Järjestelmämuutokset tuodaan kentälle ilman että saa harjoitella käyttöä. Esim. sijoitusoppaan muutokset tulee edellisinä päivänä ja saman tien pitää tavata asiakas ja opetella muutokset asiakkaan kanssa



Vain harva suosittelee Nordeaa työpaikkana.

Jäseniltä kysyttiin, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat työskentelyä Nordeassa ystävilleen tai tuttavilleen asteikolla 0 (erittäin epätodennäköisesti) -10 (erittäin todennäköisesti).

Suosittelijoita ovat ne, jotka vastasivat 9 tai 10. Näiden vastaajien katsottiin hyvin todennäköisesti pysyvän pankissa ja myös suosittelevan työpaikkaansa muille.

Passiivisia ovat ne, jotka vastasivat 7 tai 8. Heidän katsottiin olevan melko neutraaleja eli heidän suositteluhalukkuutensa voi olla positiivinen tai negatiivinen.

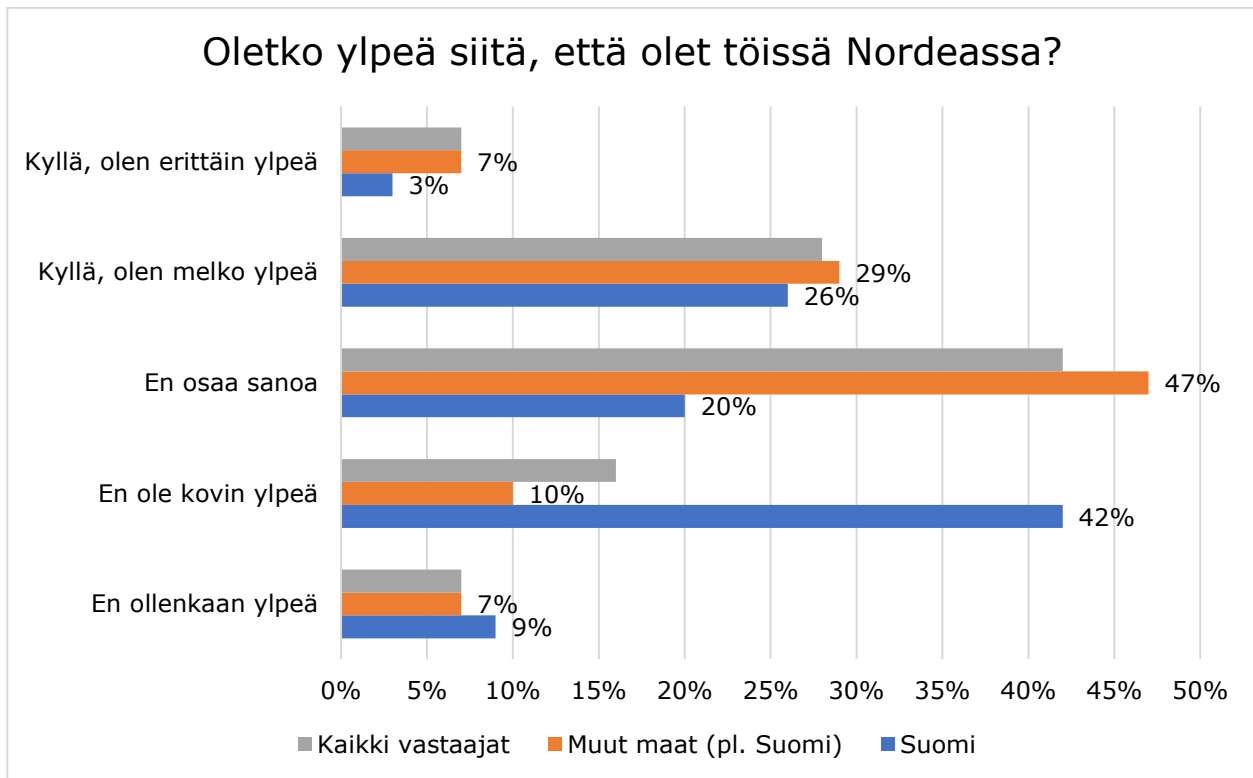
Arvostelijoita ovat loput, jotka vastasivat 0-6. Heidät katsottiin ryhmäksi, joka on vähiten sitoutunut Nordeaan ja siksi suosittelevat epätodennäköisesti Nordeaa työpaikkana.

Kokonaisvertailussa Suomen tulos jäi keskiarvon (13 %) alapuolelle, kuten kävi myös vuonna 2017. Korkeimmat tulokset suosittelijoiden osalta olivat Puolassa (17 %) ja Ruotsissa (16 %) ja alhaisin tulos Suomessa (4 %).



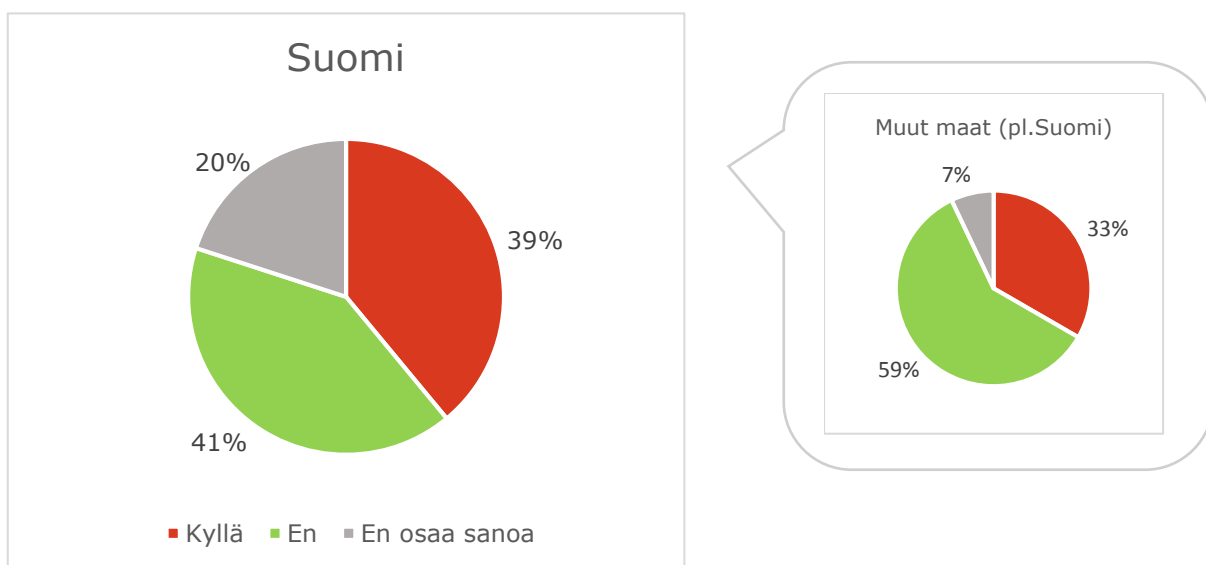
Ylpeys työskennellä Nordeassa oli kohentunut Ruotsissa ja Puolassa edellisestä tutkimuskerrasta. Suomalaisista vastaajista ylpeiden osuus on lähellä muiden maiden keskiarvoa, mutta suomalaisten ylpeys siitä, että on töissä Nordeassa on kuitenkin heikentynyt vuodesta 2017. Yli puolet suomalaisista (51 % 2019 / 45 % v.2017) ei koe ylpeyttä työskentelystään Nordeassa, kun muualla vastaava luku pysyi tasolla 17 %.

Merkittävä osuus muiden maiden vastaajista, 47 %, ei osannut ottaa asiaan kantaa.



Työpaikan menettämisen pelon osalta vuoden 2017 tuloksiin verrattuna ei ole tapahtunut merkittävää muutosta pohjoismaissa. Suomalaisista vastaajista 39 % pelkää menettävänsä työpaikkansa ja muiden maiden keskiarvoon verrattuna tämä on noin kuusi prosenttiyksikköä korkeampi.

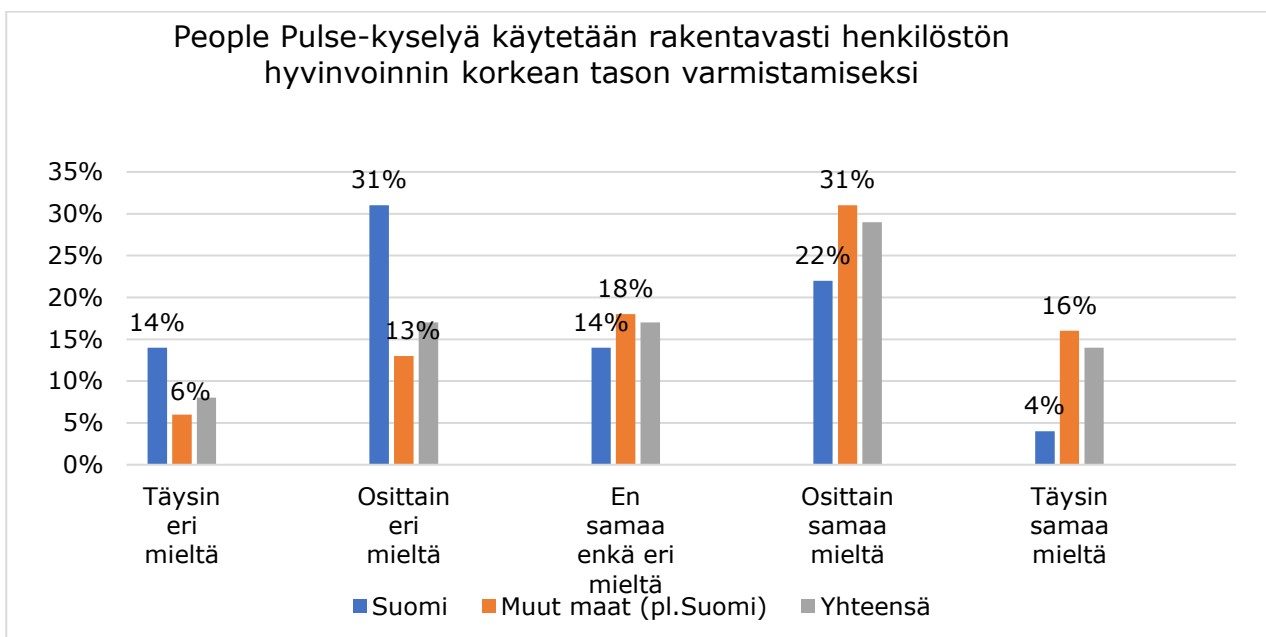
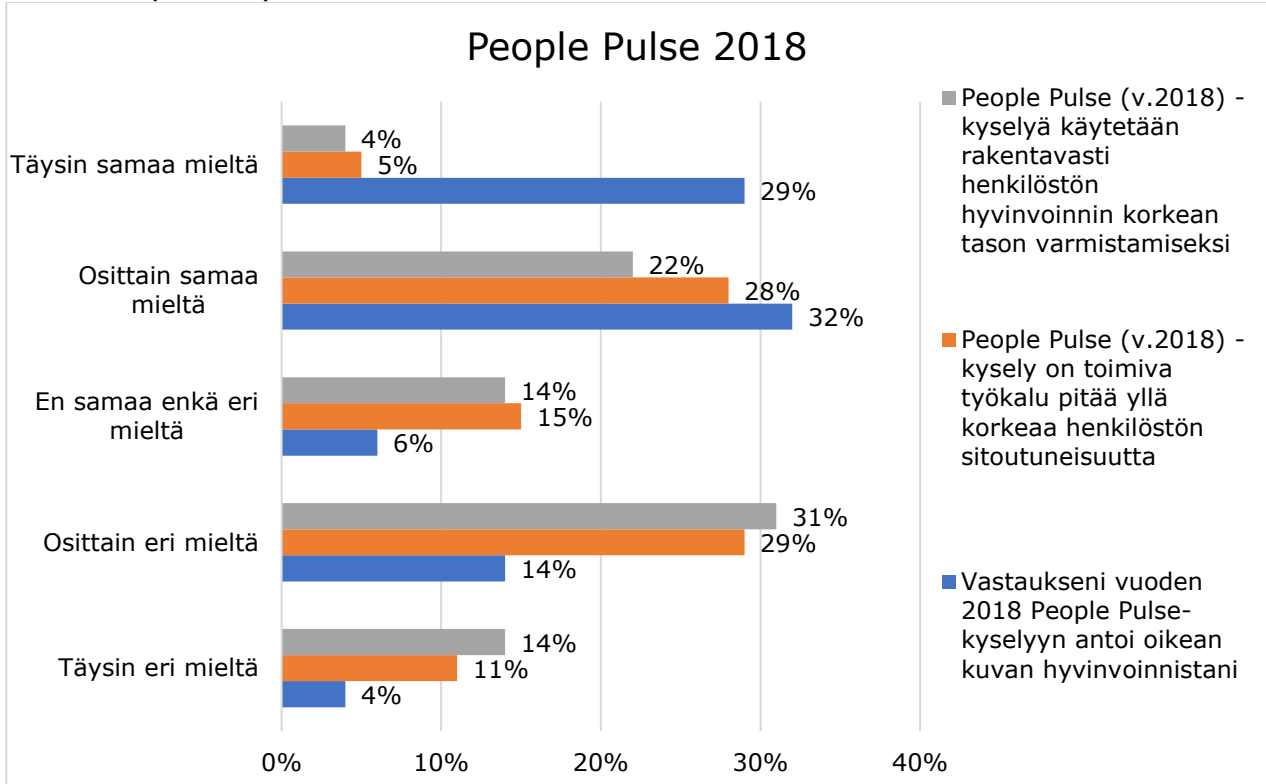
Pelkäätkö menettäväsi työpaikkasi?





TOIMISIKO PEOPLE PULSE RAKENTAVAN ILMAPIIRIN LUOMISESSA?

Vuonna 2017 pankin henkilöstön tyytyväisyyden mittarina käytettiin ESI-kyselyä. Nyt ensimmäisen kerran vastaajat olivat vastanneet People Pulse-kyselyyn ja vastaavat kysymykset esitettiin tästä kyselystä. Edelleen valtaosa vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, että heidän People Pulse-kyselyyn antamansa vastaukset antoivat todellisen kuvan heidän tyytyväisyydestään. Vastaajat olivat kriittisempiä erityisesti Suomessa.

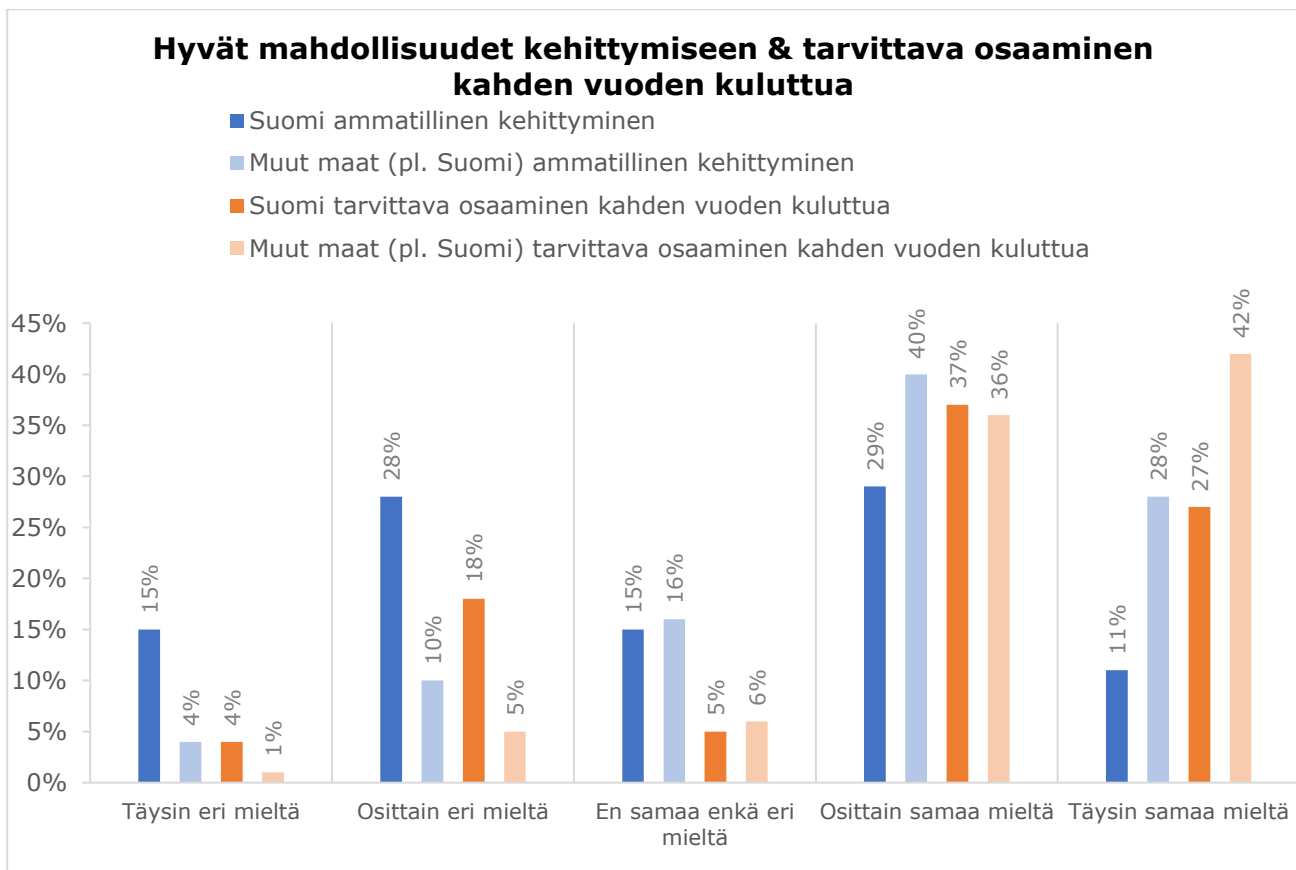
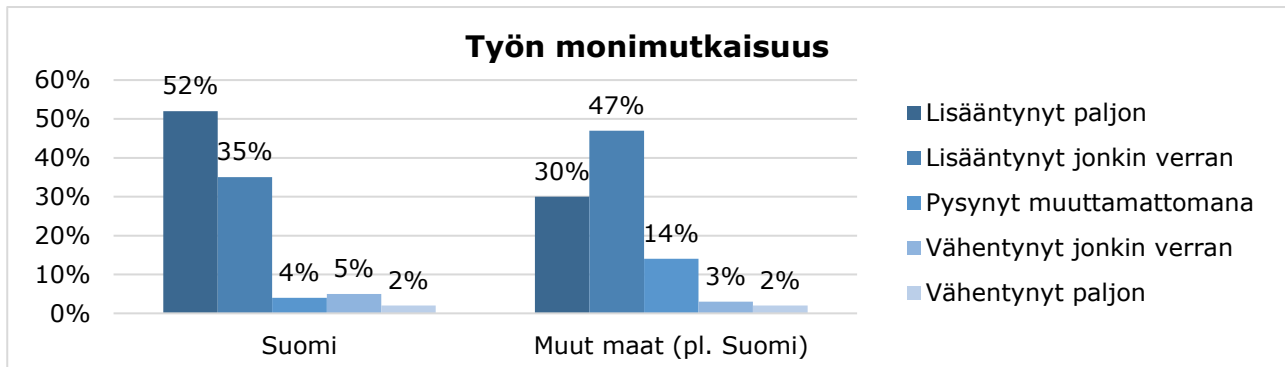




OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN

Kolme neljäsosaa suomalaisista vastaajista kokee, että heillä on tarvittava osaaminen kahden vuoden kuluttua. Vastaavasti lähes viidennes kokee, että heillä ei ole tarvittavaa osaamista (22 %), muiden maiden vastaajista näin uskoi vain kuusi prosenttia. Suomalaisista 29 % on osallistunut muuhun kuin pakolliseen koulutukseen viimeisen vuoden aikana, kuin muissa maissa tulos oli 40 %.

Edelleen yli puolet suomalaisista kertoo saavansa esimieheltään apua kehittääkseen tarvittavaa osaamista ja lähes saman verran vastaajista saa apua muualta kuin esimieheltään. Kokonaistuloksissa osaamista koskevien kysymysten keskiarvo oli edelleen muissa maissa selkeästi korkeammalla tasolla kuin Suomessa.

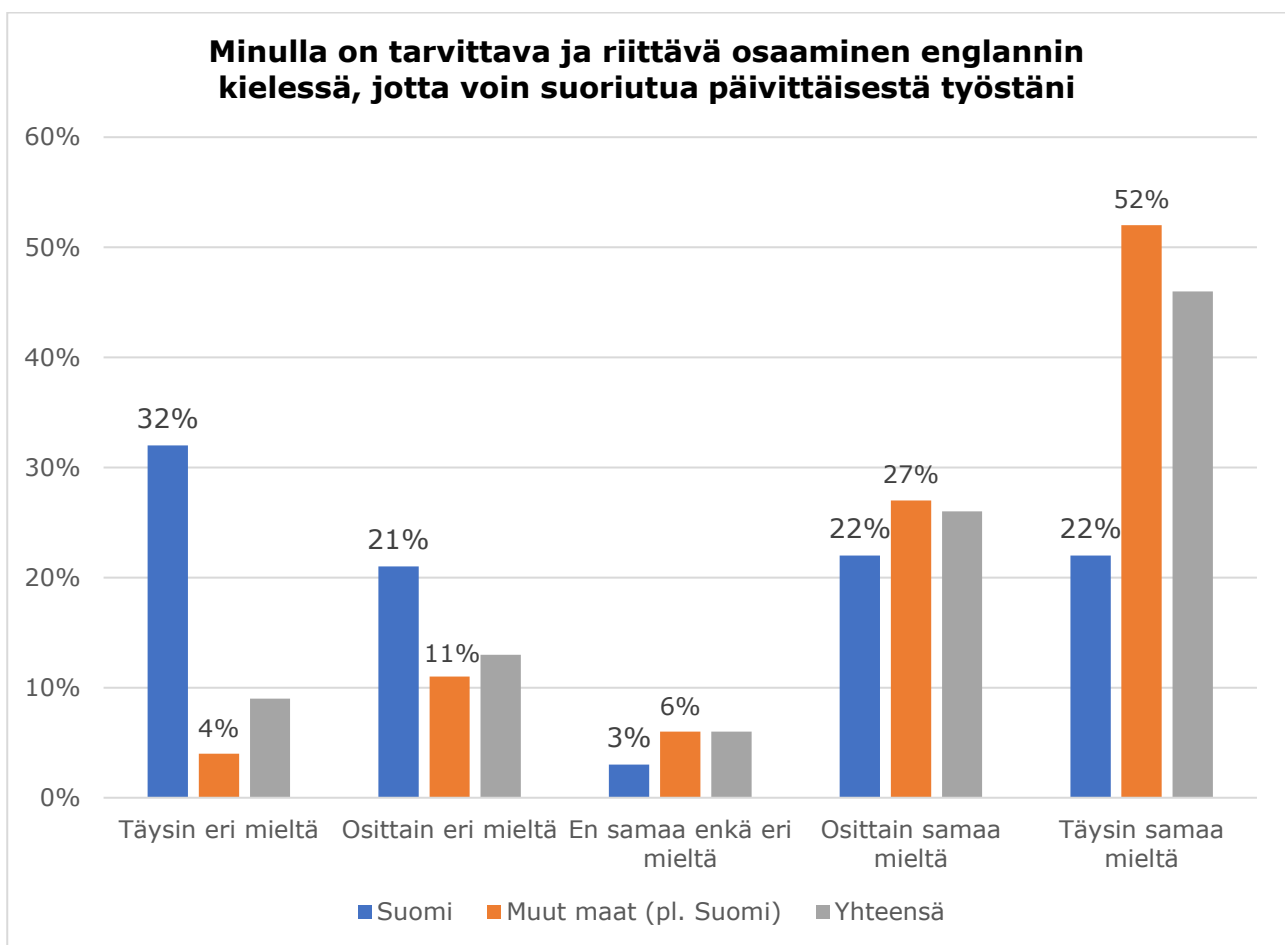




Oppia ikä kaikki

Tutkimuksessa selvitettiin uutena kysymyksenä osaamista englannin kielessä: ”Minulla on tarvittava ja riittävä osaaminen englannin kielessä, jotta voin suoriutua päivittäisestä työstäni (esim. IT-tuki, sijoitusneuvontatyökalu FPS, People Portal, ohjeet ja ohjeistukset)”.

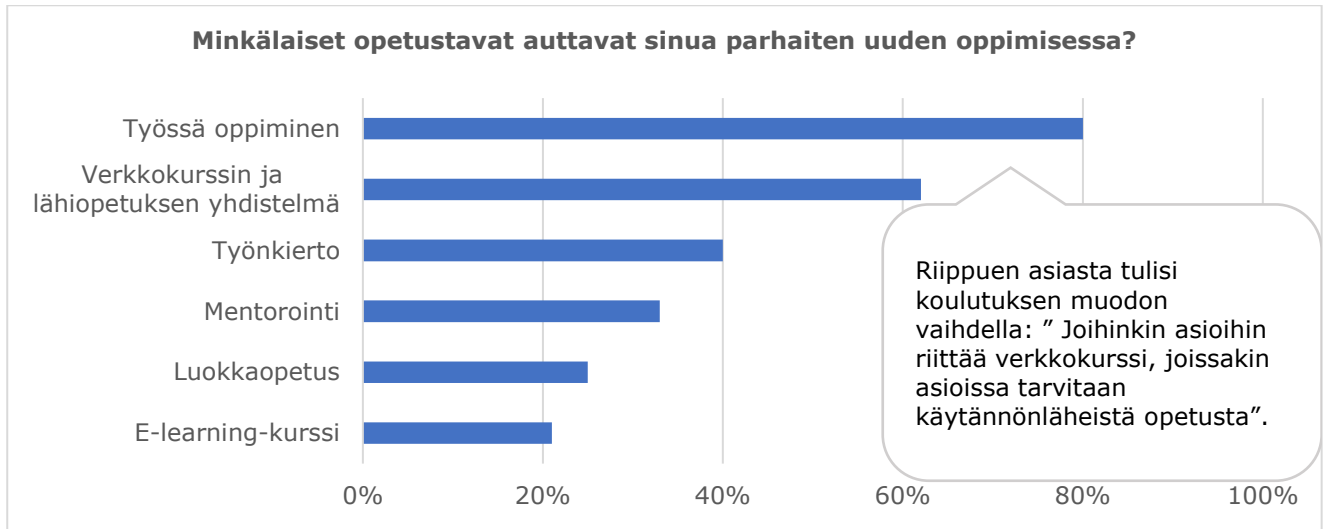
Yli puolet suomalaisista kokee, että heillä ei ole tarvittavaa tai riittävää osaamista englannin kielessä kun taas muiden maiden vastaava osuus on vain 15 %. Eroja löytyi liiketoiminta-alueiden välillä, vähiten tarvittavaa ja riittävää osaamista koetaan olevan PeB:n ja CBB:n jäsenillä.



Tutkimuksen pohjoismaisesta yhteenvedosta: Henkilöt, jotka kokevat riittävää osaamista englannin kielessä ovat herkemmin samaa mieltä väittämän kanssa, että heillä on hyvät mahdollisuudet henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.

Oma äidinkieli auttaa parhaiten uuden oppimisessa

Verkkokurssin ja lähiopetuksen yhdistelmä, sekä työssä oppiminen olivat suomalaisten vastaajien mieleen ja ne koetaan tukevan parhaiten uuden oppimista.



Kysymykseen tuli myös avoimia kommentteja. Vastaajat näkivät parhaiksi keinoiksi yhdessä oppimisen ja osaavan asiantuntijan vetämät koulutukset.

Yhdessä oppiminen mahdollistaa näkemysten vaihdon. Esimerkiksi työohjeiden osalta lukuajat voisivat olla välillä pari-, ryhmä- tai tiimityöskentelyä. Näkemysten ja kokemusten vaihto koettiin tärkeäksi. Samoin halutaan pelkästään opiskeluun varattua aikaa, sekä kiinnittää huomio ihmisten erilaisiin lähtökohtiin oppijina. Tärkeänä koettiin keskeytyksetön ja työpisteen ulkopuolella järjestettävä koulutus sekä opintokokonaisuudet (valmennukset tehtävään, asiakokonaisuudet). Osa näki hyvänä mahdollisuutena kotoa käsin tehtävät E-learning -koulutukset sekä ulkopuolisten tahojen järjestämät valmennukset.

Uusien nordealaisten kohdalla nousi esille huoli perehdytyksen laadusta: "Mentorointi erityisesti uusien työntekijöiden kohdalla, ei kolmen viikon verkkokurssi ja uskotellaan nuorille, että nyt sinä tiedät kaiken → ei hyvä kuva Nordeasta". Perehdytystiimien ja jatkotuen puuttumista ihmeteltiin, sillä nämä on koettu toimivana uusien työntekijöiden koulutuksessa. Samoin kokeneen työntekijän mentorina toimiminen ja coaching on ollut tuloksellista. Vastauksissa nähtiin oppimista tukevinakin perinteiset kirjat, kuin uudet mahdollisuudet oppia kuuntelemalla esimerkiksi E-learningia.

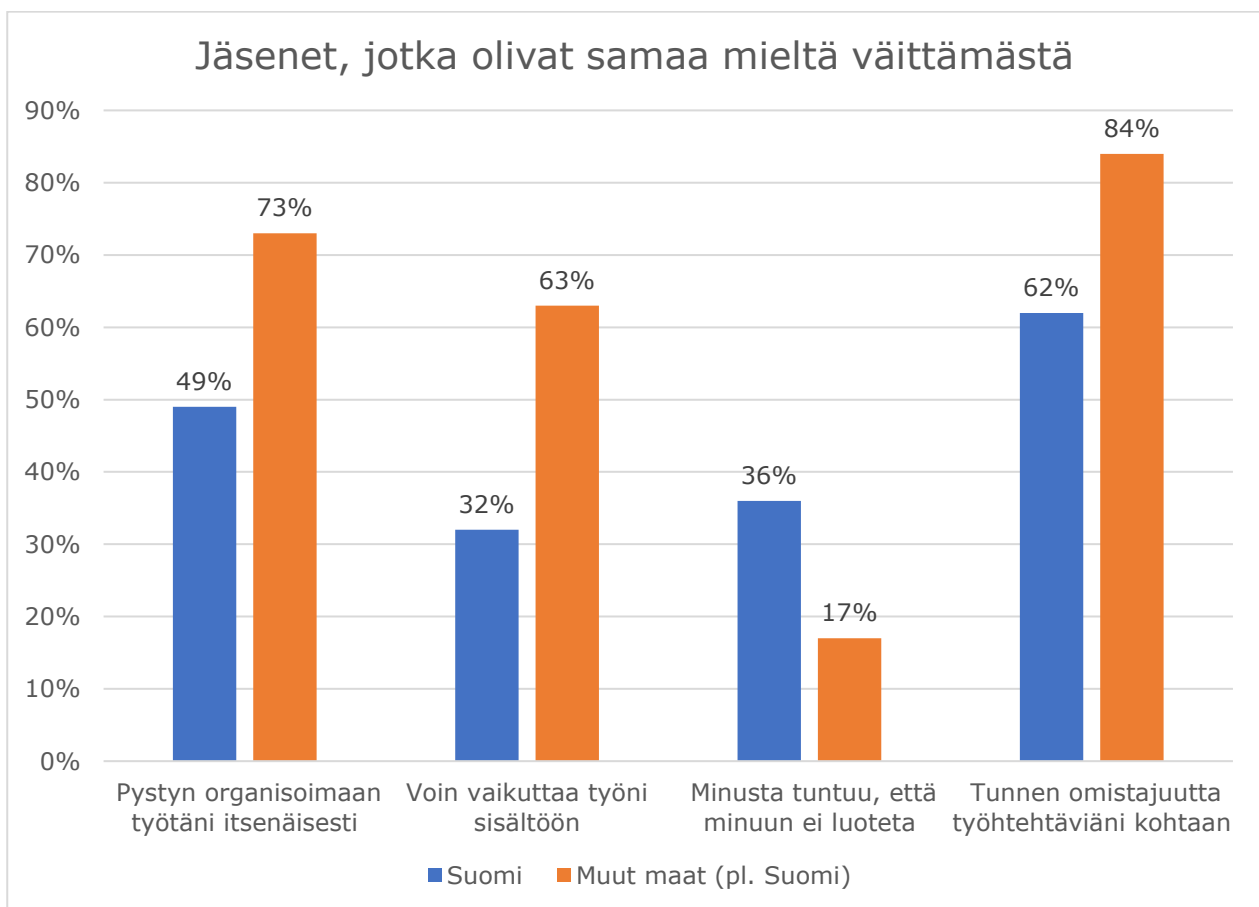
Koulutuksen kielivalinta nähtiin tärkeänä – opiskelu omalla äidinkielellä auttaa parhaiten sisäistämään uudet asiat.

Kiinnostusta löytyy myös uusien toimintojen testaamiseen ennen tuotantoon vientiä.



OMAA TYÖHÖN VAIKUTTAMINEN

Muissa maissa pystytään vaikuttamaan omaan työhön ja sen sisältöön selkeästi paremmin kuin Suomessa. Meillä tulokset ovat heikentyneet verrattuna vuoden 2017 tuloksiin (vertailu suluissa). Vaikka vastaajista 49 % (58 % v. 2017) pystyy organisoimaan työtänsä itsenäisesti, 46 % (40 %) ei koe tätä mahdolliseksi. Yli puolet 62 % (54 %) suomalaisista vastaajista ei voi vaikuttaa työnsä sisältöön, kun muissa maissa tätä mieltä oli 24 % (21 %). Suomessa yli kolmannes vastaajista kokee, että heihin ei luoteta. Muihin pohjoismaihin verrattuna luku on kaksi kertaa suurempi.

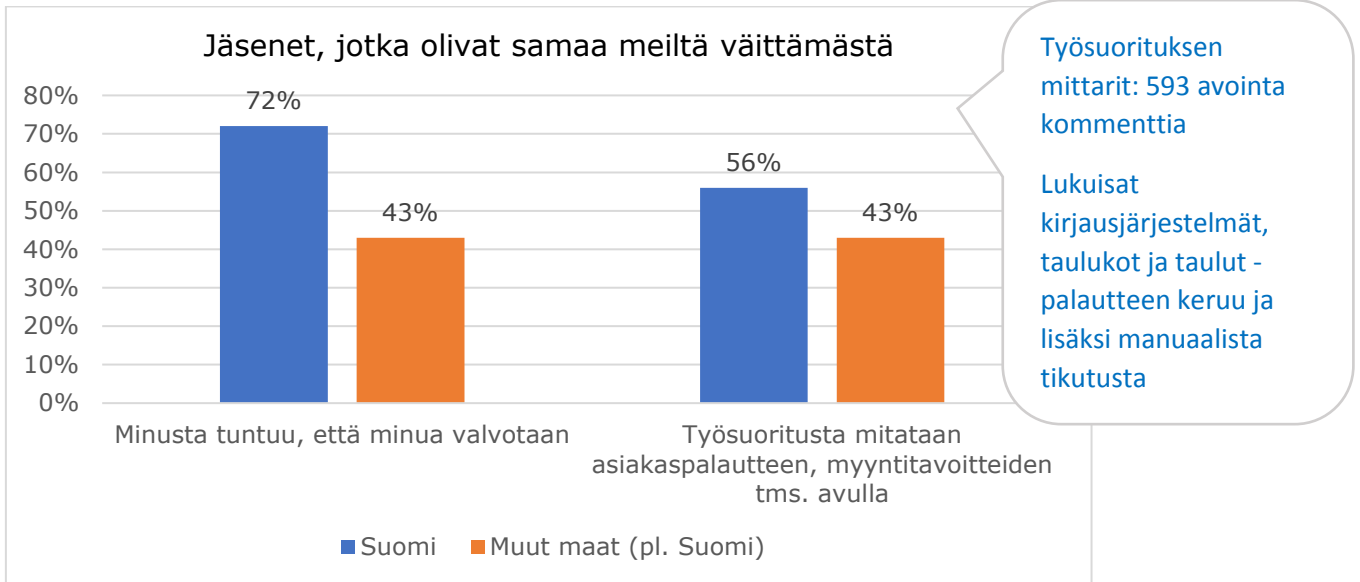


Väittämässä "voin vaikuttaa työni sisältöön", vähiten vaikutusmahdollisuuksia koettiin Personal Bankingin alueella.



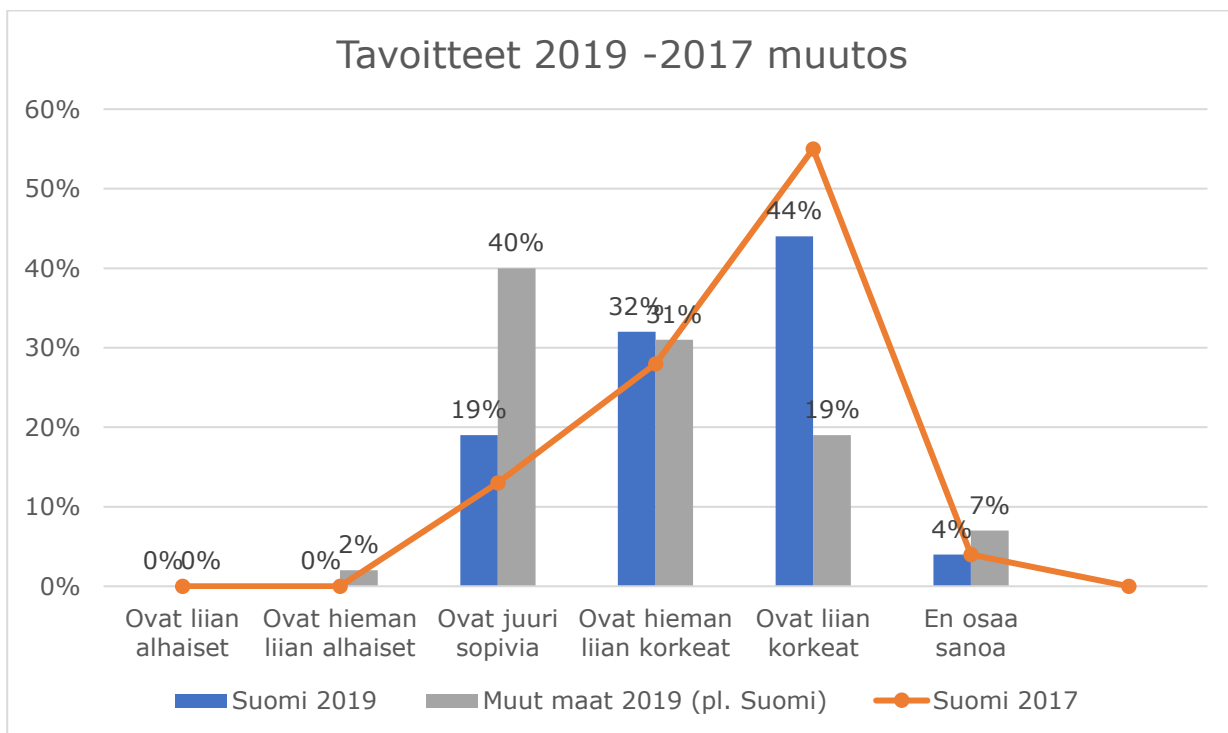
TAVOITTEET JA VALVONTA

Suomalaisista vastaajista 56 % kertoi, että heidän työsuoritusta mitataan erilaisilla mittareilla, vastaava tulos saatiin vuoden 2017 kyselyssä. Muissa maissa työsuorituksen mittaaminen oli laskenut 47 prosentista 43 prosenttiin.



Työsuoritukseen liittyvät tavoitteet korkeat

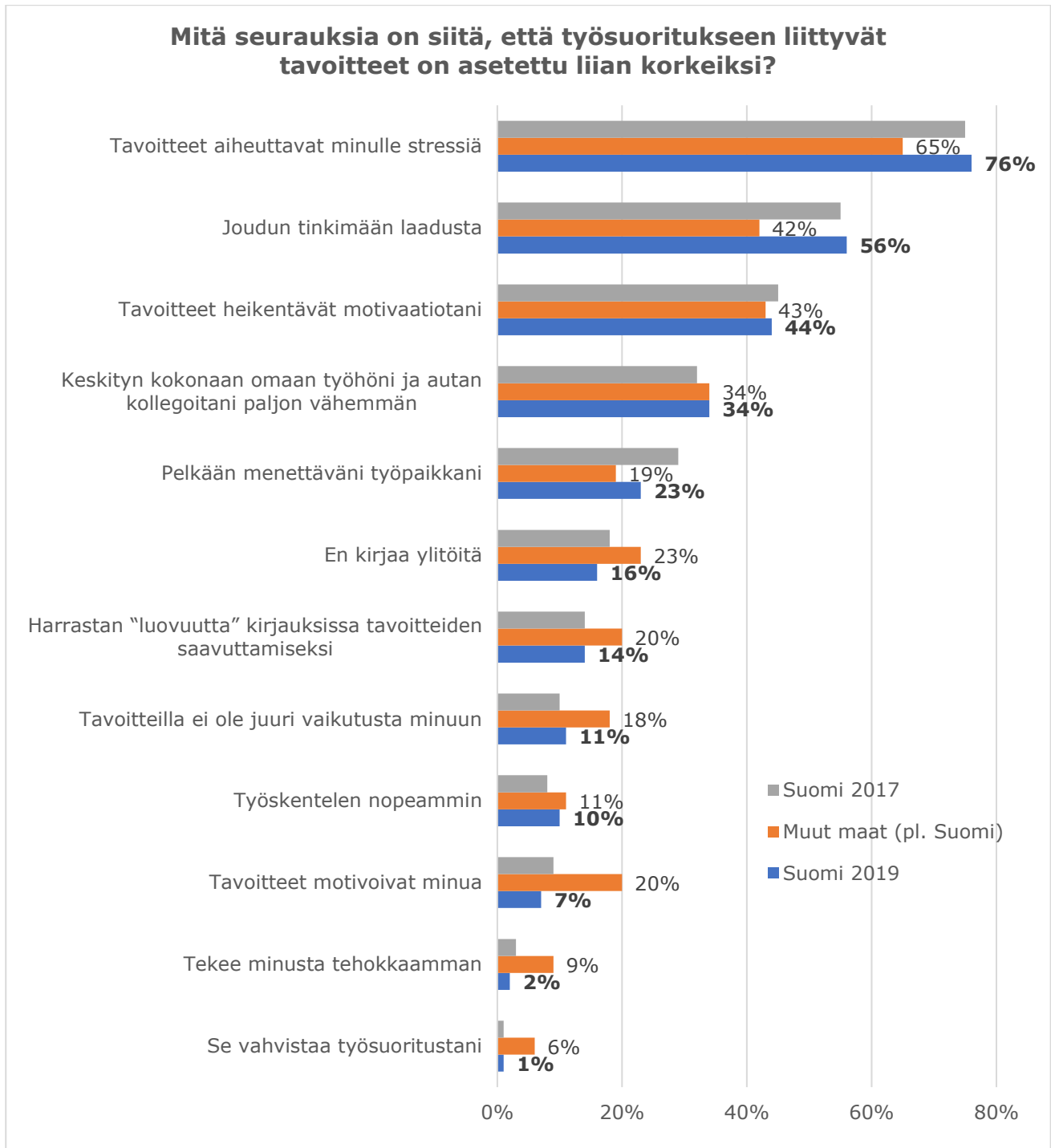
Kolme neljäsosaa suomalaisista vastaajista, joilla on työsuoritukseen liittyviä tavoitteita, pitävät niitä liian tai hieman liian korkeina (76 %). Liian matalia tavoitteita vastaajilla ei ollut.





Liian korkeilla tavoitteilla on negatiivinen vaikutus

Liian korkeat tavoitteet aiheuttavat stressiä. Ne koetaan myös motivaatiota sekä laatua heikentäväksi. Kaikissa maissa vastauksissa korostuivat negatiiviset vaikutukset.



Työsuoritukseen liittyviä avoimia kommentteja annettiin 113 kpl.

Onnistumisen tunteelle rima melko korkealla kun tuntuu että mikään ei riitä

Koen turhautumista, koska suoritustani mitataan täysin numeroilla, jotka eivät kerro koko totuutta ja ole tasapuolista.

Työntekijästä riippumattomia asioita mitataan. Euromääräinen lainavolyymi; toinen vain saa kaverilta 24/7:sta vinkejä, toinen keksii valmiita caseja muualta ja kolmas ottaa vastaan mitä kalenteriin tulee.

Ei kerro työntekijän ahkeruudesta, myyntitaidoista, VAAN verkostoitumis- ja huijaamisosaaamisesta.

Teen joka päivä ylitöitä



Burnout



Tavoitteet on hyvästä, mutta ylimitoitettuna ne turhauttavat. Tavoitteet olisi kuitenkin tarkoitus saavuttaa tai päästä edes lähelle niitä.

Kasvua verrataan edellisvuoteen, jos edellisvuonna oli saanut hyvin kauppvoja, mutta tänä vuonna niitä kauppvoja tulee normaalisti niin näyttää kuin et olisi tehnyt mitään, koska kasvua ei ole tullut.



Yhtä aikaa en voi saavuttaa kontaktimäärää 35kpl/pv ja tehdä hyviä muistiinpanoja ja palvella asiakasta monipuolisesti/auttaa asiakasta opastamalla palveluidemme käyttöön ja tehdä myyntityötä (digi-infoa ja luottokorttien myyntiä, Joustoluoton myyntiä) ja auttaa tarvittaessa kollegoita. Tässä kohdassa ei yhtään mieltä paranna että esimies sanoo "meidän osastomme on tunnettu siitä että palvelemme asiakasta loppuun asti emmekä saa paljon neg.asiakaspalautetta eikä meillä ole paljon korjattavia toimeksiantoja" kun kuitenkin vain Saatavuus-% ja Kontaktimäärät ovat ne joita lasketaan

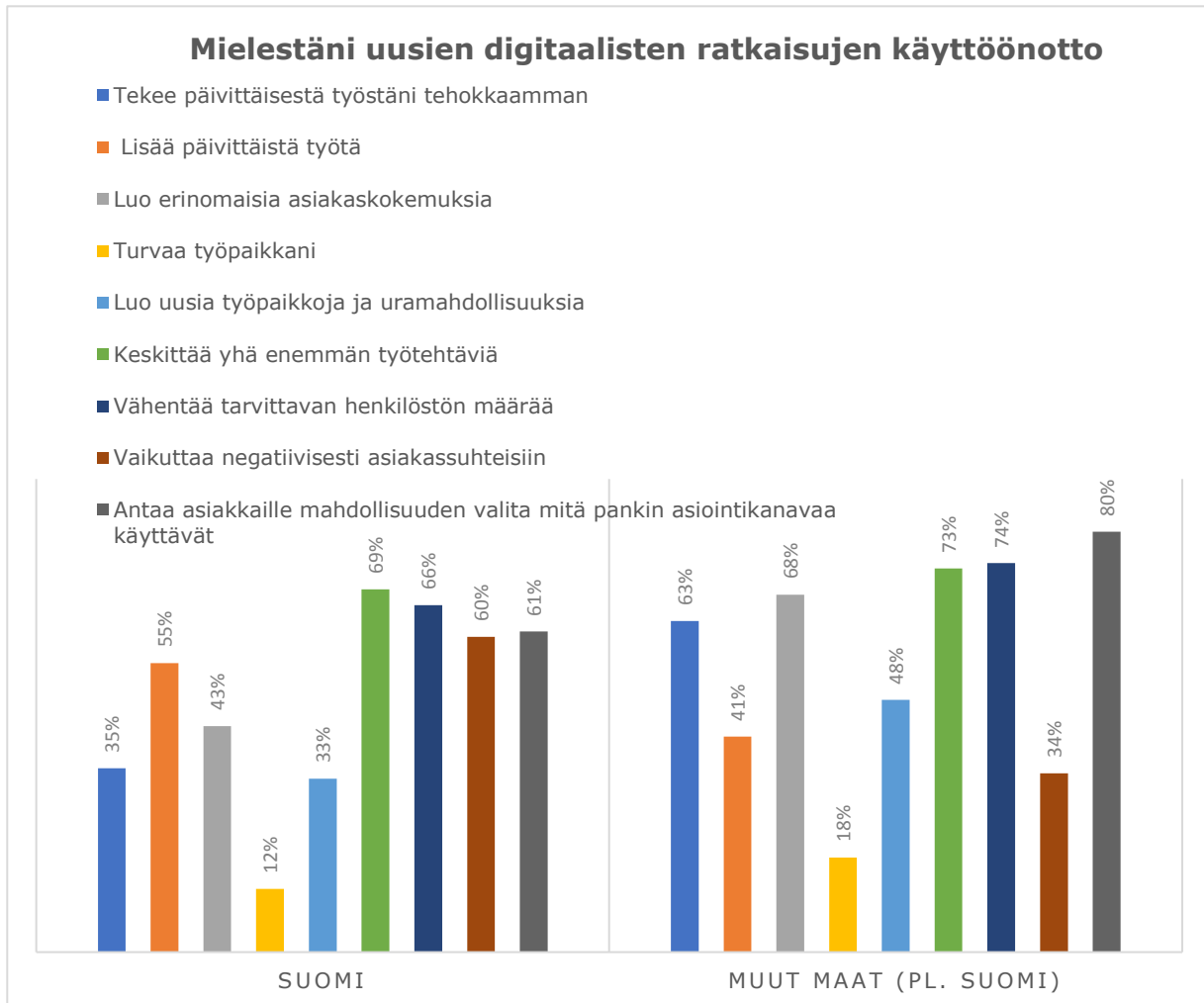
Omiin varauksiin ei voi vaikuttaa, joten siihen esim. asuntolainojen volyymiin ei itse voi vaikuttaa vaan se on arpapeliä

Toiset tekevät töitä jo ennen työajan alkua tavoitteiden takia



LISÄÄ PÄIVITÄISTÄ TYÖTÄ DIGIN MYÖTÄ

Jäseniltä kysyttiin heidän arvioitaan uusien digitaalisten ratkaisujen käyttöönoton vaikutuksista. Suomen vastaukset olivat kriittisempiä verrattuna muihin maihin. Suomalaisten mielestä digitaaliset ratkaisut eivät tee päivittäisestä työstä tehokkaampaa, sillä 45 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä, kun taas muissa maissa vastaava luku oli 13 prosenttia. Digitaalisten ratkaisujen nähtiin lisäävän päivittäistä työtä (55 %).



Positiivisena nähdään uusien digitaalisten ratkaisujen käyttöönoton myötä asiakkaiden mahdollisuus valita itselle sopiva asiointikanava, vaikka sen uskotaan myös vaikuttavan negatiivisesti asiakassuhteisiin.

Kokonaistuloksissa uusien digitaalisten ratkaisujen ei uskota turvaavan työpaikkoja tai luovan uusia työpaikkoja ja uramahdollisuuksia.

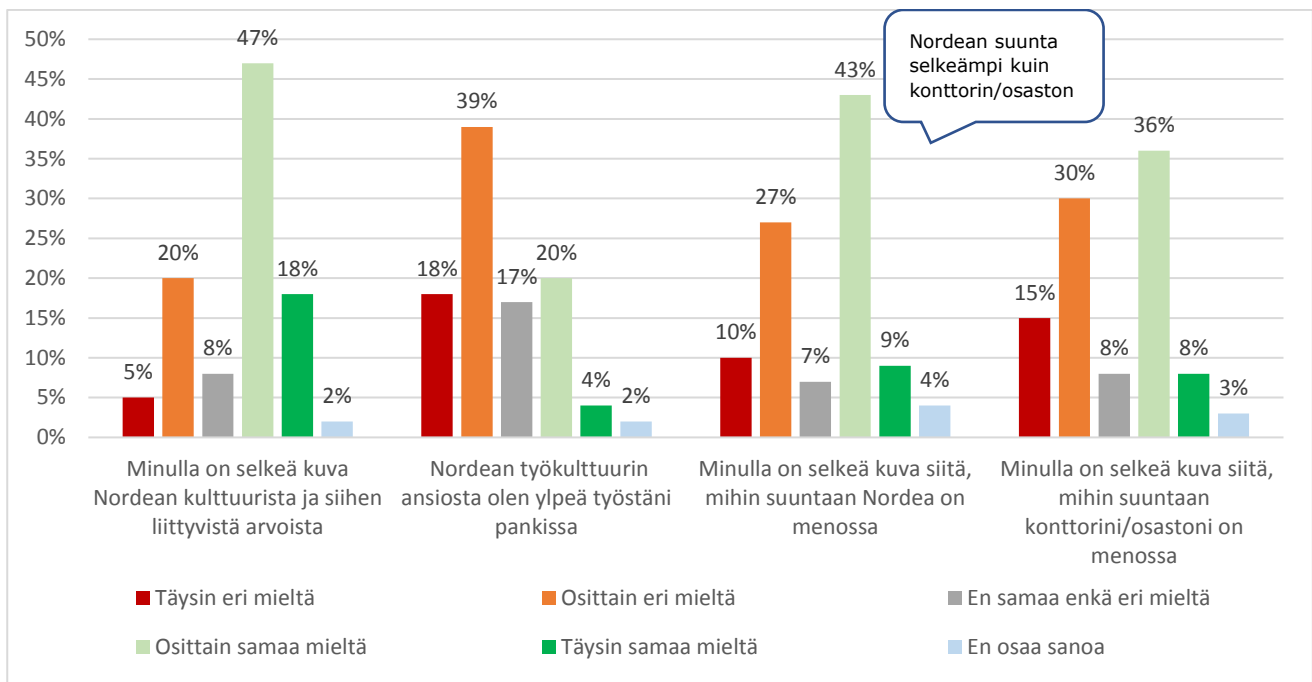
Liiketoiminta-alueiden välillä eroja oli nähtävissä vastauksissa väittämien ”luo erinomaisia asiakaskokemuksia” ja ”vaikuttaa negatiivisesti asiakassuhteisiin” perinteisen asiakaspinnan, kentän ja keskitettyjen osalta. Kentän osalta eivät väittämät saaneet niin positiivista vastaanottoa.



NORDEAN KULTTUURI JA SUUNTA

Nordean uudet arvot: courage, ownership, collaboration ja passion – vastaajilta kysyttiin väittämiä miten selkeä kuva heillä on Nordean kulttuurista ja siihen liittyvistä arvoista. Suomalaiset olivat vastauksissaan kriittisempiä muihin maihin verrattuna.

Muut vastaajat vaikuttivat olevan paremmin tietoisia mihin suuntaan Nordea on menossa, jopa 67 % oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa, kun vain reilu puolet suomalaisista uskoo tietävänsä suunnan. Samoin ero muihin maihin oli nähtävissä väittämän oman konttorin tai osaston suunnan osalta.



Jäsenet kokevat muissa maissa saavansa riittävästi tietoa pankin tulevista muutoksista esimieheltään (60 %), Suomessa vastaavasti 42 % oli osittain tai täysin samaa mieltä. Suomalaisen kokemus, että voivat aina keskustella esimiehensä kanssa ilmenneistä ongelmista oli pysynyt ennallaan edellisestä tutkimuskerrasta. Samoin kolme neljäsosaa kokee, että lähiesimies luottaa heihin.

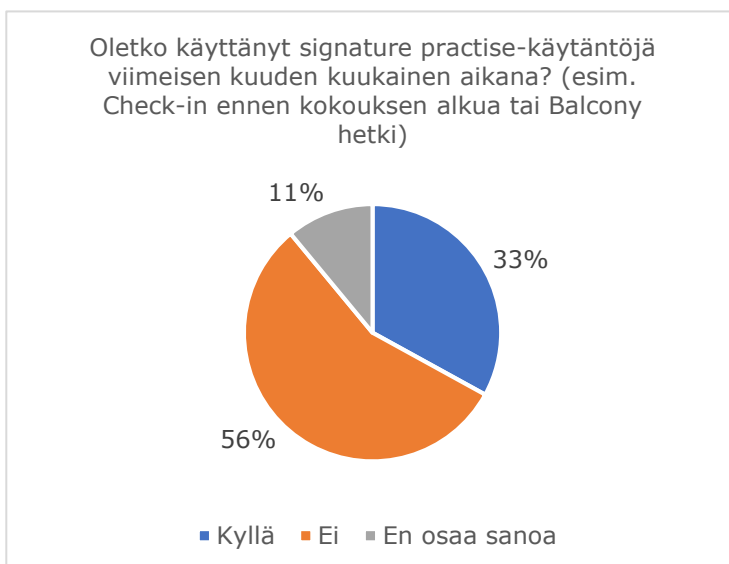
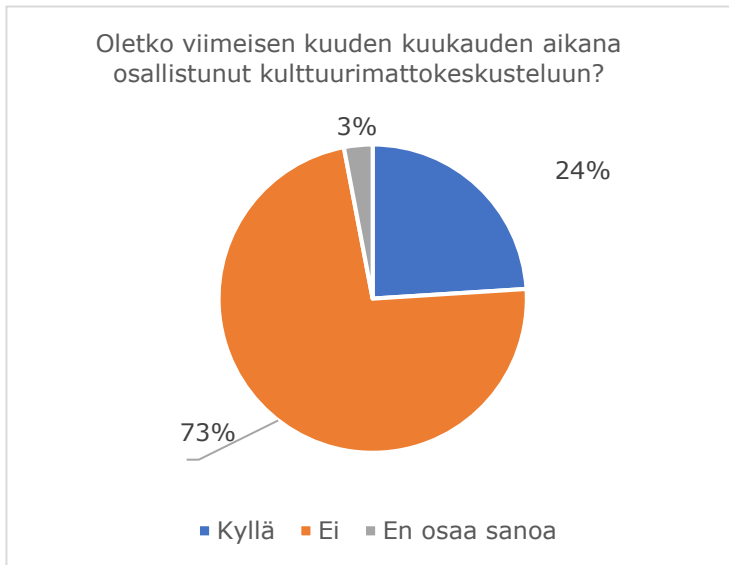
Työn tarkoitus koettiin selkeäksi, lähes kolme neljäsosaa koki näin. Muissa maissa tarkoitus oli selkeämpi 87 %.

Suomalaiset ovat huolissaan ylimmän johdon ja keskijohdon välisestä keskusteluyhteydestä, vain 13 % kokee, että se on toimiva ja selkeä.



KULTTUURIOHJELMAN TYÖKALUT

Uudet arvot toivat mukanaan kulttuurimattokeskustelut ja signature practice-käytännöt. Nämä otettiin käyttöön arvojen juurruttamiseksi. Suomalaisista vastaajista 24 % oli viimeisen kuuden kuukauden aikana osallistunut kulttuurimattokeskusteluun, kun vastaavasti muissa maissa 44 % osallistunut. Uudet signature practice-käytännöt olivat myös käytössä muissa maissa 60 % vastaajien mukaan, suomalaisista vain noin kolmannes on näitä käyttänyt.





YHTEENVETO

Työhyvinvointi tarvitsee tekoja

Muiden maiden osalta tutkimuksen tuloksissa on nähtävissä positiivista kehitystä edelliseen tutkimuskertaan verrattuna. Maiden välisiä eroja on kuitenkin nähtävissä. Erityisesti Suomen tulokset poikkeavat muiden maiden tuloksista kautta linjan. Suomessa tutkimuksen tulokset olivat pääosin saman suuntaisia vastaajan liiketoiminta-alueesta riippumatta. Työtyytyväisyys näyttää jämähtäneen Suomessa.

Stressi uhkaa työkykyä

Vuoden 2015 tutkimuksesta lähtien koettuun työpaineen määrään ei ole Suomessa tapahtunut merkittävää muutosta, ja se poikkesi muiden maiden tasosta heikommalla tasollaan.

Miten työhyvinvointi paranisi Suomessa?

Hyvä johtaminen tukee muutoksessa. Tarvitaan taitoa ja uskallusta johtaa muullakin kuin eri seurantamenetelmillä ja -välineillä. Kaivataan varmuutta koulutuksen kautta sekä turvaa työelämän muutoksessa. Koko tutkimuksen johtopäätöksistä voitiin havaita, että kun henkilö kokee pelkoa työpaikan menettämisen ja hän arvioi, ettei hänellä ei ole tarvittavaa osaamista kahden vuoden päästä, korreloivat nämä stressin tuntemuksen kanssa. Ne henkilöt, jotka kokevat, että työpaikalla käydään hyvää keskustelua työtyytyväisyydestä, ovat vähemmän stressaantuneita.

Jokaisella on oikeus hyvään työelämään

Työhyvinvointi on tärkeää, sillä se vaikuttaa elämämme laatuun ja siihen, miten suoriudumme työssämme. Hyvinvoiva henkilöstö työskentelee tuottavammin. Jokaisella on oikeus vastata kuten tuntee ja asiat kokee sekä oikeus tuoda esille niitä seikkoja, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa.

Syyt erilaiseen kehityskulkuun on selvitettävä ja ryhdyttävä toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi.



Union in Nordea

NUB SURVEY 2019

LK/2019