

White paper, tiivistelmä:

## YRITYSTEMME MENESTYS VAATII SUOMALAISEN TYÖN ARVOPOHJAN MUUTOKSEN YMMÄRRYSTÄ

**Suomalainen työnteko on aina perustunut ennen kaikkea protestanttiselle etiikalle. Ajat kuitenkin muuttuvat, tässäkin suhteessa. Työ itsessään sekä työn tekemisen asenteet ovat kokonaisvaltaisesti muuttumassa. Työntekijöiden arvopohjan murros haastaa yrityksiä arvostamaan ja johtamaan työntekijöitään uudella tavalla. Tulevaisuudessa menestyvät ne yritykset, jotka lukevat oikein työn etiikan muutoksen ja kykenevät varautumaan siihen yrityksen strategian tasolla.**

Suomalaisen Työn Liitto haluaa herättää yrityksiä näkemään ajoissa tapahtumassa olevan murroksen ja oivaltamaan sen työelämälle heittävät haasteet. Samalla parantuisi suomalaisen työn kilpailukykyisyys, innovatiivisuus ja tuottavuus. Tähän johtopäätökseen päädytään Suomalaisen Työn Liiton tulevaisuuden työtä tarkastelevan tutkimushankkeen ensimmäisessä osassa, jossa keskityttiin suomalaisten työhön liittyvien arvojen muutoksiin ja tulevaisuuden odotuksiin.

### Uusi arvopohja haastaa perinteisen

Suomalaisten työntekijöiden arvostuksien peruskivenä on edelleen protestanttinen työmoraali, jonka mukaan työ itsessään on henkilön identiteettiä määrittävä tekijä ja sinänsä arvokasta. Kysyttäessä ilman annettuja vaihtoehtoja millaisena työntekijänä vastaajat itsensä näkevät tällä hetkellä esiin nousevat ylivoimaisesti kolme arvoa: *luotettavuus, tunnollisuus ja ahkeruus*.

Kun vastaajilta kysyttiin millaisina työntekijöinä he näkevät itsensä tulevaisuudessa, muutos on selkeä. Perinteiset, protestanttiset arvot ovat väistymässä ja tilalle on tulossa uusia. Arvomuutos on voimakasta ja korostuu kaikissa vastaajaryhmissä. Tutkimuksen perusteella jopa viidesosa tulevaisuuden työntekijöistä ovat hylkäämässä perinteiset arvot eli luotettavuuden, vastuullisuuden ja tunnollisuuden. Nousevia arvoja ovat arvostus, ammattimaisuus ja asiantuntemus sekä luovuus ja idearikkaus.

<b>NOUSUSSA</b>	Nyt		Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
Arvostettu	19 %	➔	39 %	20
Ammattimainen	28 %	➔	43 %	15
Inspiroiva	10 %	➔	18 %	8
Luova	23 %	➔	26 %	3

<b>LASKUSSA</b>	Nyt		Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
Tunnollinen	60 %	➔	43 %	-17
Lojaali	67 %	➔	55 %	-12
Vastuullinen	63 %	➔	52 %	-11

Kuva 1: Keskeiset arvomuutokset tulevaisuudessa

Naisten mielipiteissä perinteiset arvot, kuten vastuullisuus, tarkkuus, luotettavuus ja tunnollisuus hiipuvat ja tilalle tulee omaa asemaa ja luovuutta korostavia arvoja, kuten arvostettuus, asiantuntemus, idearikkaus, ammattimaisuus ja innostavuus. Kun tarkastelee alle 40-vuotiaita naisia, erot ovat entistä selvempiä. Miehillä on havaittavissa samantapainen trendi, mutta hieman lievempänä kuin naisilla.

Vastaajista moni arvioi, että he ovat nykyistä arvostetumpia, inspiroivampia ja luovempia tulevaisuudessa. Arvostetuksi arvioi itsensä kokevan 39 prosenttia vastaajista, joka verrattuna nykyhetkeen (19 %) oli merkittävä muutos.

Kaiken kaikkiaan tulevaisuuden arvomuutokset ammattiryhmittäin kertovat työn muutoksesta. Työn ajatellaan entistä enemmän sallivan innovatiivisuuden ideoiden ja innostavuuden kautta. Myös oman aseman nähdään vahvistuvan lisääntyneen arvostuksen, ammattimaisuuden ja asiantuntijuuden kautta kaikissa ammattiryhmässä. Tulevaisuudessa ahkeruus ja tunnollisuus eivät näyttäisikään enää olevan työn päämääriä, vaan välineitä, joiden avulla saavutetaan uusia päämääriä, esimerkiksi arvostusta ja asiantuntemusta.

Selvää on myös se, että verrattuna nykyarvoihin kriittisyys nostaa päätään. Ihmiset ovat tyytymättömiä nykytilanteeseen ja toivovat muutosta. Voimistuvan kritiikin vuoksi arvomuutosta on tärkeää tutkia ja oppia ymmärtämään – ja tätä kautta myös hallitsemaan.

## Arvoista toimintatapojen muutoksiin

Tutkimuksen perusteella työn murros ulottuu arvomuutoksista myös erilaisiin toimintatapamuutoksiin. Työn nähdään muuttuvan entistä kansainvälisemmäksi ja erilaisten verkostojen ja yhteistyömallien rooli korostuu.

Suurimpana tekijänä vastaajien mielestä muutos koskee monikulttuurisuuden lisääntymistä työpaikoilla. Muita esille nousseita asioita olivat työpaineen lisääntyminen, asiantuntija- ja organisaatorajat ylittävän toiminnan lisääntyminen sekä työn paikkasidonnaisuuden väheneminen. Työn toimintatavat muuttuvat entisestä kansallisesta verkostoitumisesta kansainväliseen verkostoitumiseen, ja sitä kautta työpaikan sijainnin merkitys vähenee.

Toisaalta ihmiset ajattelevat verkostoinnin lisääntyvän, mutta sosiaalisen kanssakäynnin vähenevän. Yhtäältä tätä voidaan selittää uudistuneiden työkalujen, kuten pikaviestimien ja sähköpostin käytön lisääntymisellä. Vaikka verkostot kasvavat, aito ihmisten välinen kanssakäyminen ei välttämättä lisääny.

Lue koko White Paper: [suomityo.fi/arvopohjanmuutos](http://suomityo.fi/arvopohjanmuutos)

Lisätietoja: Jokke Eljala, [jokke.eljala@avainlippu.fi](mailto:jokke.eljala@avainlippu.fi), 050 374 7410

- Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta ymmärrystä Suomalaisen Työn Liitolle kuluttajakansalaisten näkemyksistä työhön liittyvistä arvoista ja toimintatapamuutoksista.
- Tutkimus toteutettiin sähköisenä internet-paneelitutkimuksena huhtikuussa 2014. Vastaajia oli yhteensä 1011. Tutkimusta täydennettiin laadullisella kyselytutkimuksella, jossa vastaajia oli 55. Tutkimuksen virhemarginaali oli  $\pm 3$  %.
- Tutkimuksen toteutti Innolink Research Oy.
- Seuraavassa tutkimusprojektin vaiheessa kartoitetaan yritysmerkein, kuinka työn muutokseen vaikuttavat tekijät on hyödynnetty yritysten toiminnassa.