

Työmotivaatio huolettaa suomalaisia yritysjohtajia

25.1.2007 10:02 — Taloussanomat

Työntekijöiden motivointi on suomalaisjohtajien mielestä vuoden tärkein asia. Sen taakse jäävät muun muassa rummutetut eurokurssi ja työn siirtyminen halpamaihin. Tämä selviää Taloussanomien kyselystä Suomen suurimpien yritysten johtajille.

Yritykset etsivät työn tuottavuutta työntekijöiden korvien välistä. Taloussanomien tutkimuksessa yritysjohtajat nostavat henkilöstön motivaation ykköstilalle yritykseen tänä vuonna vaikuttavien tekijöiden listalla.

Taloussanomat kysyi alkaneen vuoden näkymiä Suomen 150 suurimman yrityksen johtajilta. Kyelyyn vastasi 67 yritysjohtajaa.

Motivointi tärkeintä

Henkilöstön motivaation nimeää tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi menestystekijäksi 83 prosenttia johtajista.

- Motivaation nostamisen merkitystä on aliarvioitu tuottavuuden parantamisessa. Useammin puhutaan investoinneista koneisiin, sanoo Konecranesin toimitusjohtaja **Pekka Lundmark**.

- Perinteinen manageeraus on aika helppoa, ja sillä saa keskinkertaisia tuloksia. Huipputuloksiin täytyy olla motivoituneita ihmisiä. Tämä tarkoittaa osaamista ja toisaalta jaksamista. Jos yritys istuttaa ne kulttuuriinsa, ei kilpailuetua pysty kopioimaan, toteaa Kyron toimitusjohtaja **Mika Seitovirta**.

- Ajassa elää muutos, vaikei moni johtaja tästä vielä puhu, hän arvelee.

- Yritysjohdon on turha puntaroida asioita, jotka ovat kaikille samat. Henkilöstön sitoutuminen ja osaaminen ovat kilpailuetu, säästää Suomen Tamron toimitusjohtaja **Juha Koponen**.

Taloussanomat kysyi Suomen suurimpien yritysten johtajilta yritysten näkymiä tälle vuodelle. Kolmannen kerran

tehdyssä tutkimuksessa kasvoi edelleen työvoimapulan paino.

Kyselyn vastauksia juttu käsittelee nimettömänä, ellei toisin ole sovittu.

Hyvä henkilöstö kortilla

Haasteenaan yritysjohtajat mainitsevat useimmin hyvän henkilöstön saamisen - ja pitämisen.

- Keskiluokan pahoinvointi lisääntyy, huolehtii kaupan alan yhtiön johtaja.

- Sitoutuminen työhön vähenee. Kodin ja perheen arvostus nousee, hän ennustaa.

Seitovirta näkee ilmiön laajempänä.

- Se koskee kaikkia. Nyt kvartaalijattelu alkaa olla terävin kärki pois: nähdään, että vaikka menestyisi lyhyellä tähtämellä, ei pitkän ajan kilpailukyky kuitenkaan toteudu. Ja juuri pitkän ajan kilpailukyky olisi myös osakkeenomistajien etu, Seitovirta sanoo.

- Uskon kyllä, että vaatimukset työelämässä ovat kasvaneet. Työ vaatii melkoista sitoutumista, varsinkin lapsiperheiden vanhemmilta. On varmasti elämäntilanteita, joissa työn vaatimukset ovat jaksamisen rajoilla, pohtii Tamron Koponen.

Työvoimapula uhkana

Työvoimapula tekee johtamisesta, työilmapiiristä ja henkilöstöeduista kilpailuedun, ennustaa rakennusalan yhtiön johtaja.

- On arvostettava henkilöstön panosta. Etsimme konsteja kehittää johtamisen laatua. Ja henkilöstön koulutustarjonnan olemme moninkertaistaneet. Jos yritys pyytää kasvavaa panosta, pitää ihmisillä olla osaaminen antaa se, Tamron Koponen kertoo.

- Yksi syy on pula osaajista, ihmiset on saatava viihtymään. Toisaalta kaikki osaaminen on saatava käyttöön, ei ole varaa pitää ylimääräisiä, Seitovirta mieltii.

Viime vuotista vähemmän yritysjohtajat antavat painoa hintojen laskulle. Selitys lienee talouden tukevassa kasvussa.

Uusina huolenaiheena esiin kumpuavat ilmastonmuutos ja korkojen nousu.

<http://www.digitoday.fi/tyo-ja-ura/2007/01/25/tyomotivaatio-huolettaa-suomalaisia-yritysjohdajia/20072015/66>