

# Tulla, mutta ei pyörähtää

28.4.2021

Pekka Mattila, valtiot.tri

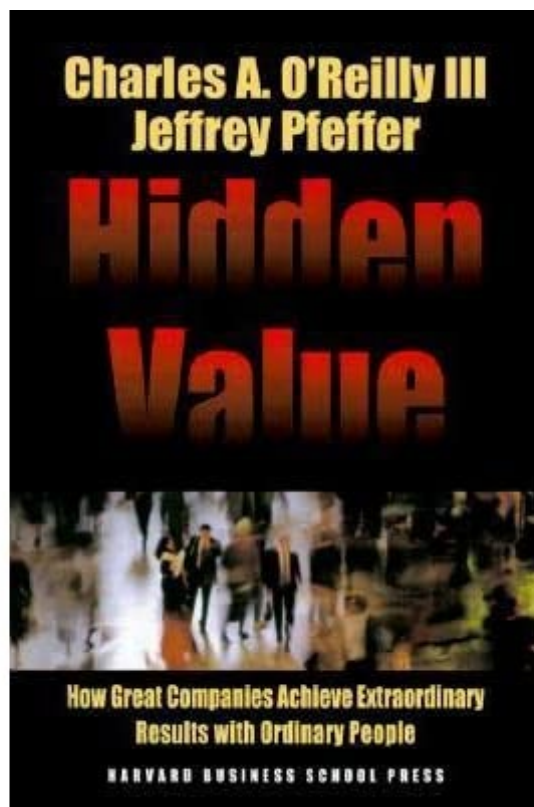
Professor of Practice, Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu

Toimitusjohtaja, Aalto University Executive Education

# Tuokion kulku

1. Tähtiä ei houkutella, vaan heidät luodaan
2. Merkityksen tuntu sitoo tehtävään myös vaikeana päivänä
3. Firmaan tullaan mutta pomo jätetään

# Tähtiä ei houkutella, vaan heidät luodaan



“What is not different is the importance placed on performance. Each of these companies is notable for how fiercely it competes. Each has a culture in which there are clear performance norms and in which people who don't live up to those norms soon find themselves working elsewhere. What is different in these firms, however, is the emphasis they place on two dimensions frequently absent from their competitors: a sense of purpose—*why* what they are doing is important—and the importance and dignity of people.”

(O'Reilly & Pfeffer 2000)

# Merkityksen tuntu sitoo tehtävään myös vaikeana päivänä

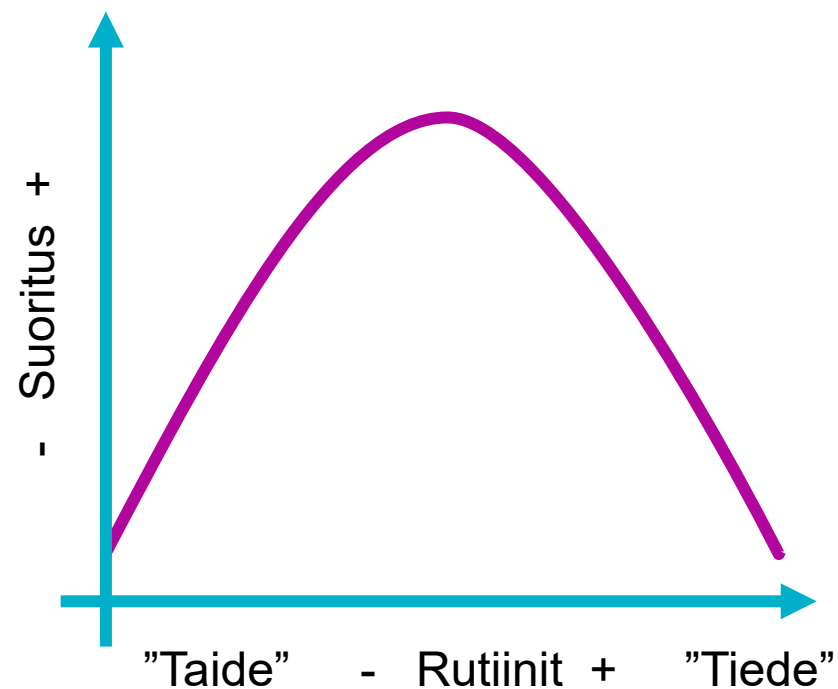
Merkitysajurit (Cranston & Keller 2012):

1. Organisaation paras
2. Yhteiskunnan paras
3. Asiakkaan paras
4. Tiimin paras
5. Oma paras

# Firmaan tullaan mutta pomo jätetään

- Korkeasti motivoitunut työntekijä on 129 % tuottavampi kuin normaalisti motivoitunut kollegansa
- Normaalisti motivoitunut tuottaa siis yli puolet vähemmän
- Rutiinitehtävissäkin ero korkeasti ja normaalisti motivoituneen välillä on yli 50 %
- 69 % työntekijän tyytyväisyydestä riippuu suhteesta esimieheen (Stähle 2008)

# Taiteen ja tieteen tasapaino



# Supertuottavuuden mahdollisuus verkottuneessa osaamisvaltaisessa työssä on vielä kokonaan testaamatta