

# Tavoitteena Itämeren paras työpaikka

17.01.2020



**ECKERÖLINE**

## Eckerö Line lyhyesti

- Eckerö Line on ainoa Suomen lipun alla liikennöivä laivayhtiö reitillä.
- Liikennöimme m/s Finlandia ja m/s Finbo Cargo -aluksilla päivittäin Helsinki-Tallinna-reittiä.
- Eckerö Line työllistää liki 500 henkilöä laivoilla ja maissa, Suomessa ja Virossa. Kesäsesonkina enemmän.
- Tutkitusti hyvä asiakaskokemus, mittarina NPS.
- Great Place to Work -sertifiointi 2019-2020.

## Eckerö Linen vuosi 2019:

Matkustajia: 1,89 milj. (+ 45 000)

Henkilöliikenteen ajoneuvoa: 298 748 (+ 2,5%)

Rahtiyksikköä: 95 289 (+10%)

Liikevaihto: noin 100 milj. euroa

# Strategia

TALLINNAN-  
LIIKENTEEN VIH-  
TYISIN LAIVA!

MIKSI?

HINTA

AIKA-  
TAULU

RUOKA

VIIHDE

PALVELUT

OIKEA  
HINTA

Käsintehtyä  
ruokaa  
aidoista  
kaaka-aineista.

Kaupungin  
paras  
keikkapaikka.

Paras  
asiakas-  
kokemus



TYÖN  
ILO!

TEKE-  
MISEN  
REI-  
LUUS!

KATSE  
ETEEN-  
PÄIN!



ITÄMEREN

paras

TYÖPAIKKA

VASTUULLISUUS  
&  
TURVALLISUUS



Spa!

S-BONUSTA!

ENSIN TELLIS-  
KIVI, SITTEEN  
KALAMAJA!

SHOP

KOKOUS

NPS  
50

2 MILJ.  
PAX

TAITAVA HENKILÖKUNTA  
& AMMATTITAITOINEN  
ESIMIESTYÖ  
& INNOSTUNUT TYÖYHTEISÖ

GPTW  
TRUST  
INDEX

70

TRANSPORT



## Eckerö Linen arvot:



## Minkälainen kulttuuri ja tekeminen tukee strategiamme?

- Asiakaskokemus ja palvelujohtaminen
- Asiakkaan palvelupolku
- Arkijohtamisen standardointi
- Säännölliset keskustelut
- Tavoiteasetanta ja mittaaminen
- Great Place to Work



# Great Place to Work

- Great Place to Work -tutkimusta tehdään globaalisti yli 60 maassa, Suomessa vuodesta 2002.
- Suomessa tutkitaan vuosittain noin 150 organisaatiota, joissa työskentelee yli 45 000 työntekijää.
- Maailman suurin vuosittainen tutkimus yrityskulttuureista ja työpaikkojen laadusta
- Tutkimus kertoo työntekijöiden kokemuksesta työpaikasta.
- Ei keskiarvoa vaan positiivisen kokemuksen osuus
- Trust Index 70% tai yli = Great Place to Work -sertifikaatti vuodeksi
- Suomalaisen työelämän Trust Index keskiarvo: 56%
- Yrityskulttuurin ja johtamisen tasoa on tärkeä mitata, jotta niitä voidaan johtaa ja kehittää.



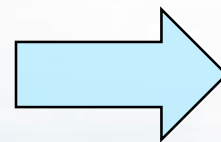
# Eckerö Linen matka kohti Itämeren paras työpaikka -tavoitetta

## 2016 Perusasiat kuntoon:

- Esimiesten käsikirja (maa ja meri)
- Varhainen välittäminen ja puuttuminen
- Terveysjohtaminen
- Työntekijäkokemuksen mittaamisen tarve
- Johtamisen ja esimiestyön kehittämisen tarve:

Kehittämisaalueet (esimieskysely 2016):

1. Tavoitteiden asettaminen ja seuranta
2. Osaamisen kehittäminen
3. Rekrytointi
4. Perehdytys



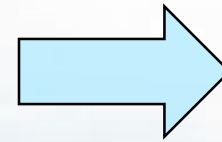
Ensimmäinen  
GPTW-kysely:

Trust Index  
**61%**

# Eckerö Linen matka kohti Itämeren paras työpaikka -tavoitetta

## 2017 Esimiestyö ja tiimit:

- Arkijohtamisen prosessikuvaus
- Tehtäväkohtaiset osaamiskartat
- Esimiehen roolin muutos > esimiesten toimenkuvan tarkennus
- Culture Club –työryhmä ja esimiesten työryhmät laivalla ja maissa
- Eckerö Team Facebook –ryhmä
- Arvot ja pelisäännöt



Toinen  
GPTW-kysely:

Trust Index  
**63%**

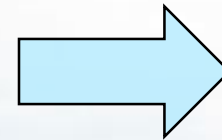
# Eckerö Linen matka kohti Itämeren paras työpaikka -tavoitetta

Great  
Place  
To  
Work®

Sertifioitu  
MARRAS 2018 – MARRAS 2019  
SUOMI

## 2018 Johtaminen ja työyhteisö:

- Esimies- ja kielivalmennukset
- Strategia: onepager
- Johtamisen vuosikello
- Perehdytysohjelma
- Rekrytointi- ja valintaperusteet: läpinäkyvyys
- Sisäiset GPTW –lähettiläät
- Trust Index yli 70 % = Great Place to Work –sertifiointi



Kolmas  
GPTW-kysely:

Trust Index  
**71%**

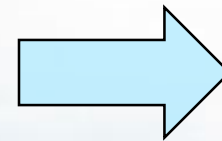


# Eckerö Linen matka kohti Itämeren paras työpaikka -tavoitetta



## 2019 Osaaminen ja työnantajaviestintä:

- Kulttuurin käsikirja
- Painopisteenä ”esimiespalvelun” ja työntekijäkokemuksen tasalaatuisuus
- Osaamisen ja asiakaspalvelun kehittäminen vastaamaan ajankohtaisen johtamisen ja kansainvälistyvän asiakaskunnan tarpeita ja vaatimuksia
- Eckerö Line työnantajana: rekrytointimateriaalit ja tarinat omasta henkilökunnasta  
<https://eckeroline.teamtailor.com/>
- Tuoren Trust Index –tuloksen myötä Great Place to Work –sertifiointi toista kertaa



Neljäs  
GPTW-kysely:

Trust Index  
75%

# ECKERÖ LINE

## Vastuullisia tekoja joka päivä

Tavoitteemme  
vuoteen 2025  
mennessä



Helsingin terminaalista  
rautatieasemalle  
15 minuutissa



Raskaasta liikenteestä 50  
prosenttia siirtyy Vuosaa-  
reen



Tallinnassa vanhaan kaupunkiin  
10 minuutissa



Oman toiminnan  
CO<sub>2</sub>-päästöjen  
vähentäminen xx %



Jätteiden  
kierrätysaste 90 %



Vähennetään ruo-  
kahävikkiä 30  
prosentilla



Aktiivista  
kehitystä  
terveemmän  
Itämeren puolesta



Osaava  
henkilökunta, joka  
tunnistaa  
vastuulliset  
valinnat arjessa



Vain sertifioitua kahvia,  
kaakaota, teetä ja kalaa

Raaka-aineiden kotimaisuusaste

- Lihatuotteiden kotimaisuusaste vähintään 80 %
- Maitotuotteiden ja juustojen kotimaisuusaste vähintään 80 %
- Kananmunien ja munavalmisteiden kotimaisuusaste 100 %



Kahviloiden ja ravintoloiden  
kertakäyttöiset materiaalit ovat  
valmistettu 100% uusiutuvasta materiaalista



Lisätä luomutuotteiden käyttöä ja edetä  
Portaat Luomuun -ohjelmassa

Eckerö Linen vastuullisuustavoitteet tukevat seuraavien  
YK:n globaalien kestävän kehityksen tavoitteiden  
toteutumista:



Työkyvyn ylläpitäminen:  
Terveellisiin elintapoihin  
kannustaminen ja työhön  
paluun tukeminen

Eläkeiän nosto 3 vuodella

Avainlippu merkinä  
suomalaisesta työstä



Suomen parhaiden  
työnantajien joukossa  
Great Place to Work  
-mittauksessa





Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan osallistuvat työnantajat sitoutuvat kuuteen hyvän kesätyön periaatteseen:

1. Hyvä hakijakokemus
2. Mielekäs työ
3. Perehdytys ja ohjaaminen
4. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus
5. Kohtuullinen palkka
6. Kirjallinen työsopimus ja todistus



# Mitä henkilökunta arvostaa työkulttuurissamme?

## TUNNELMA, TYÖYHTEISÖ, YHTEISHENKI

- Tuttavuus, hyvä yhteishenki ja ystävällinen ilmapiiri.
- Organisaatioon tullessaan uudet työntekijät tuntevat itsensä tervetulleeksi.
- Työpaikkamme on hyväksyvä, ei syrjivä: jokainen voi olla oma itsensä.
- Yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus.
- Meillä on hauskaa olla töissä.
- Tekemisen meininki.



Mitä henkilökunta arvostaa  
työkulttuurissamme?

## TYÖYMPÄRISTÖ, TURVALLINEN TYÖPAIKKA JA TYÖNANTAJA

- Fyysisesti turvallinen työpaikka.
- Olemme monipuolinen ja monialainen yritys
- Luottamus siihen, että ihmiset tekevät työnsä hyvin
- Hyvät henkilöstöedut
- Joustavuus:
  - yhteistyö toimii osastojen välissä
  - joustavat työvuorot ja -ajat ja
  - huomioidaan työntekijöiden toiveet ja tilanteet
- Vuorottelutyö laivalla tarkoittaa myös paljon vapaata.



## Mitä henkilökunta arvostaa työkulttuurissamme?

### MERKITYKSELLISYYS, MONIPUOLISET TYÖTEHTÄVÄT, AMMATILLINEN ARVOSTUS:

- Merkityksellisyys syntyy mahdollisuudesta tehdä työssä hyvää ja ilahduttaa ihmisiä
- Työntekijä on osa kokonaisuutta: jokainen henkilö ja tehtävä on tärkeä.
- Oma työpanos on tärkeä
- Ylpeys siitä, mitä saamme aikaan
- Monipuolinen työ ja mahdollisuus oppia eri työtehtäviä
- Riittävät resurssit ja välineet työn tekemiseen.
- Hyviä kehittymismahdollisuuksia.
- Onnistumiset, jokaisella on mahdollisuus kokea onnistumisen iloa

# Mitä henkilökunta arvostaa työkulttuurissamme?

## VASTUULLISUUS, YRITYKSEN IMAGO:

- Ylpeys työpaikasta, mieluisaa tulla töihin.
- Ympäristöasioiden huomioiminen
- Lainmukaisuus; velvoitteiden, sääntöjen ja lakien noudattaminen on myös vastuullista toimintaa.
- Yrityksellämme on monta syytä olla olemassa.
- Olemme osa huoltovarmuusreittiä.



# Mitä henkilökunta arvostaa työkulttuurissamme?

## ASIAKKAAT:

- Kivat, kansainväliset matkustajat
- Hyvä asiakaskokemus
- Kun henkilökunta viihtyy, myös asiakkailta on kivaa – ja toisin päin!
- Asiakkaamme kokevat organisaatiomme palvelut erinomaisina.
- Koko ajan kansainvälistyvä markkina tuo vaihtelua ja uusia haasteita.





Great  
Place  
To  
Work<sup>®</sup>

Sertifioitu

MARRAS 2019 – MARRAS 2020

SUOMI



## VINKKI!

Kyvykkyys ja potentiaali oppia ovat tärkeitä asioita. Hyvä työntekijä innostuu työnteosta ja haluaa oppia ja kokeilla uutta.



## Asenne ratkaisee

Uusien työntekijöiden valinta perustuu oikeiden henkilöiden löytämiseen - asenne ratkaisee.

Asenne on valinta. Työelämään kannattaa valita työpaikan määritelmän mukainen ”hyvä” asenne.

Lähes kaikkea voi oppia jos on tarvetta ja halua. Käytännön taitojen mahdolliset aukot voidaan usein paikata oikealla asenteella ja reippaalla otteella.

# Kulttuurinen yhteensopivuus

Työntekijän yhteensopivuus yrityksen kulttuuriin (cultural fit), on tärkeää niin työntekijän itsensä kuin työnantajan kannalta.

Kulttuurinen yhteensopivuus riippuu siitä, millainen työntekijä tai työnhakija on luonteeltaan, persoonaltaan ja arvomaailmaltaan, ja miten nämä ominaisuudet sopivat yrityksen kulttuuriin. Mitä paremmin ne kohtaavat, sitä todennäköisemmin uusi henkilö viihtyy työssään ja työpaikalla.

## VINKKI!

Tutustu mahdolliseen uuteen työpaikkaan ja sen arvoihin yrityksen verkkosivujen kautta tai kysymällä niistä hakuprosessin yhteyshenkilöltä.



## VINKKI!

Vaikka myös muilla seikoilla kuin työkokemuksella on enenevässä määrin merkitystä, kannattaa edelleen kerryttää tulevaisuuden ja tavoitteiden kannalta relevanttia työkokemusta ja kehittää samalla ansioluetteloa yhä informatiivisempaan suuntaan.

## Kokemus on valttia

Harva rekrytoija on niin rohkea, että uskaltaa palkata työntekijöitä puhtaasti potentiaalin perusteella, siksi muodollinen pätevyys ja työkokemus ovat yhä tärkeitä seikkoja. Kaikki kokemus on eduksi.

Vaikka ensimmäiset työkokemukset usein eivät tule ihan unelmatehtävistä, kokemusta eri työpaikoilta ja –tehtävistä kannattaa aina hankkia. CV:ssä kaikki edelliset työpaikat tulee olla selkeästi lueteltuna aikajärjestyksessä.

# Kielitaito ei koskaan ole turhaa

Kansainvälistyvässä maailmassa ja yhteiskunnassa kielitaito on yhä tärkeämpi osaaminen.

Kieli- ja viestintätaidoista on tullut olennainen osa ammattitaitoa alalla kuin alalla. Työntekijältä edellytetään usein oman äidinkielen joustavaa hallintaa sekä mahdollisimman monipuolista vieraiden kielten taitoa.

Asiakaspalvelussa jo kevyt kielitaito voi olla iso etu. Olennaista on, että uskaltaa puhua ja saa konkreettiset asiat hoidettua.

Työnhakutilanteessa kielitaito saattaa olla se seikka, joka erottaa sinut eduksesi muista.

## VINKKI!

Tuo kielitaitosi selkeästi esille jo hakuvaiheessa. Älä vähättele, mutta älä myöskään liioittele omaa osaamistasi, anna mahdollisimman rehellinen ja paikkansapitävä arvio omasta kielitaidosta. Valmistaudu myös näyttämään työhaastattelussa kuinka hyvin osaat kommunikoida eri kielillä.



# Kiitos!

Minna Johansson  
Culture Manager  
Eckerö Line Ab Oy  
[minna.johansson@eckeroline.fi](mailto:minna.johansson@eckeroline.fi)  
[www.eckeroline.fi](http://www.eckeroline.fi)