**30.10.2015**

**Sodexon Quality of Life -seminaari Vantaalla**

**TYÖLTÄ HAETAAN YHÄ USEAMMIN MYÖS ELÄMÄNLAATUA**

**Sodexon eilen järjestämässä Quality of Life -seminaarissa todettiin, että taloudellisen kehityksen tulisi kulkea käsi kädessä inhimillisen kehityksen kanssa. Seminaarissa kuultiin, että työntekijöidensä elämänlaatuun satsaavilla yrityksillä ei ole vain kilpailijoitaan parempi maine vaan myös korkeampi liiketoiminnan tulos. Seminaarissa esiteltiin myös työelämään vaikuttavia trendejä.**

**Sodexon työelämän trendejä käsittelevässä julkaisussa** *[Workplace Trends 2015](http://issuu.com/sodexosuomi/docs/workplace_trends_report_2015)* **viitataan Gallupin vuonna 2012 julkaistuun globaaliin tutkimukseen, jossa havaittiin, että vain 13 % työntekijöistä on sitoutuneita työnantajaansa. Vain 8 % vastaajista koki, että heidän työnantajansa osallistuu työntekijän hyvinvoinnin edistämiseen.**

**– Työntekijöiden elämänlaadun kehittämisen tärkeyteen on onneksi selvästi herätty ympäri maailman. Tämä käy ilmi myös Sodexon tänä vuonna julkaisemasta** [tutkimuksesta](http://www.qualityoflifeobserver.com/content/quality-of-life-survey)**, jossa 66 % haastatelluista johtajista kertoi, että työntekijöiden elämänlaadun parantaminen on yksi organisaation pääprioriteeteista. Lisäksi 86 % vastaajista oli toteuttanut vähintään kolme elämänlaatua kohentavaa aloitetta ja 60 % myös budjetoi henkilöstön elämänlaadun kehittämiseen, Sodexo Suomen toimitusjohtaja Bianca Brink kertoo.**

**Seminaarissa esitellyn** [tutkimustiedon](http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf) **valossa panostus myös kannattaa, sillä yhden prosenttiyksikön kasvu organisaation sitoutuneiden työntekijöiden määrässä, merkitsee noin 0,6 % kasvua myynnissä.**

**Elämänlaadun kuusi ulottuvuutta**

**Sodexon kansainvälistä Quality of Life -instituuttia johtava Thomas Jelley kertoi seminaarissa, että yhtiö on tunnistanut tutkimustensa perusteella kuusi elämänlaadun ulottuvuutta, joihin vaikuttamalla yritys voi mitattavasti vaikuttaa työntekijöidensä elämään.**

**– Yritykset voivat merkittävästi kehittää työntekijöidensä hyvinvointia omaksumalla kokonaisvaltaisen näkemyksen kuuteen elämänlaatuun vaikuttavaan ulottuvuuteen, joita ovat sosiaalinen vuorovaikutus, helppous ja tehokkuus, fyysinen ympäristö, henkilökohtainen kehittyminen, tunnustuksen antaminen sekä terveys ja hyvinvointi, Jelley sanoo.**

**Seminaarissa puhunut OECD:n apulaispääsihteeri Mari Kiviniemi esitteli puolestaan OECD:n käyttämää hyvinvointimittaria,** [Better Life Indexia](http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/finland/)**, jossa** vertaillaan eri maita hyvinvoinnin näkökulmasta. Mittariin sisältyvät tulojen ja toimeentulon lisäksi asumisolot, terveys, koulutus, työelämä (työllisyys, työhyvinvointi, työn ja vapaa-ajan tasapaino), ympäristö, turvallisuus, sosiaaliset suhteet ja ajankäyttö, yhteis­kunnalliset tekijät (luottamus instituutioihin, osallistuminen, tasa-arvo) sekä subjektiivinen hyvinvointi.

**Suomi menestyy mittauksen moniin muihin maihin nähden hyvin ja sijoittuu erinomaisesti muun muassa koulutuksen ja osaamisen (1.) ja ympäristön (5.) osalta. Sen sijaan terveydessä (22.) sekä tuloissa ja varallisuudessa (19.) Suomi ei yllä OECD:n mittaristossa kärkeen. Kiviniemi toteaa esityksessään, että erot Suomen eri alueiden välillä elämänlaadussa saattavat olla lähes yhtä suuria kuin eri maiden kesken.**

**– Sodexo on solminut monivuotisen yhteistyösopimuksen OECD:n kanssa. Yhteistyön kautta saamme arvokasta tutkimustietoa ihmisten elämänlaatuun vaikuttavista asioista, mitä hyödynnämme palvelujamme kehittämisessä, Bianca Brink kertoo.**

**Mindfulness ja ratiokratia tulevat työpaikoille**

**Jelley esitteli seminaarissa Sodexon** *[Workplace Trends 2015](http://issuu.com/sodexosuomi/docs/workplace_trends_report_2015)*-raportin tuloksia.

– Tutkimustulokset vahvistavat jälleen kerran sen havainnon, että työntekijät hakevat nykyisin työstä myös elämänlaatua, eivät pelkästään rahallista korvausta. Työnantajien tulee vastata tähän toiveeseen. Samaan aikaan yritykset ovat tunnistamamme ratiokratia-trendin hengessä myös pakotettuja toimimaan aiempaa läpinäkyvämmin ja vastuullisemmin, sillä sosiaalinen media antaa työntekijöille ja kuluttajille enemmän valtaa kuin ennen, Jelley toteaa.

Jelley nostaa esiin listatuista kymmenestä trendeistä esiin myös Mindfulnessin yleistymisen työpaikoilla. Sen avulla halutaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia, mutta myös lisätä tuottavuutta. Raportissa listataan lisäksi trendinä lentokentät, joista on kehittymässä kaupunkien uusia toiminnallisia keskuksia. Ne eivät toimi enää vain turismin parissa työskentelevien työllistäjänä, vaan keräävät eri alojen konttoreita ja ovat myös suosittuja tapaamispaikkoja.

– Kun elämänlaatuun liittyvissä asioissa ryhdytään tekemään kompromisseja, organisaation suorituskyky laskee. Tästä syystä esimerkiksi yhä useammassa yrityksessä pohditaan, millainen on nykyaikainen perheystävällinen työpaikka, Jelley sanoo.

Sodexon Workplace Trends 2015 -raportissa on yhdistetty tutkimustuloksia, asiakkaiden mielipiteitä sekä johtavien toimitilayritysten ja henkilöstöhallinnon organisaatioiden näkemyksiä alasta ja tulevaisuudesta. Raportin on tuottanut Sodexon Yhdysvalloissa toimiva Innovations 2 Solution -tutkimusryhmä.

**Lisätietoja ja Bianca Brinkin haastattelupyynnöt :**

**Sodexo Oy
Marja Mäenpää, viestintä- ja markkinointipäällikkö
p. 050 411 6969, s-posti:** marja.maenpaa@sodexo.com

**Sodexo - A world leader in Quality of Life Services:** [www.sodexo.fi](http://www.sodexo.fi/)

**Tietoja Sodexosta**

Pierre Bellonin vuonna 1966 perustama Sodexo on maailman johtava elämänlaatua parantavien palvelujen tuottaja. Nämä palvelut kohentavat asiakkaidemme tehokkuutta niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. Sodexo toimii yli 80 maassa ja palvelee päivittäin yli 75 miljoonaa asiakasta tarjoamalla ainutlaatuisen yhdistelmän asiakaan tiloissa toteutettavia palveluja, etuus- ja palkitsemispalveluja sekä henkilökohtaisia ja kotipalveluja. Sodexon palveluvalikoimassa on yli 100 erilaista palvelua. Niiden sekä yli 45 vuoden kokemuksemme ansiosta voimme tarjota asiakkaillemme kokonaisvaltaisia palveluratkaisuja, jotka kattavat muun muassa vastaanotto-, turva-, huolto- ja siivouspalvelut, ravintolapalvelut, -tilat ja -laitteistonhoidon, lounaskortti-, lahjakortti- ja liikennekorttipalvelut työntekijöille sekä kotiavustus- ja aulapalvelut. Sodexon menestys ja liiketoiminta perustuvat yhtiön itsenäisyyteen, kestävään liiketoimintamalliin ja kykyyn jatkuvasti kehittää henkilöstöään ja huolehtia yhtiön 419 000 työntekijän sitouttamisesta kautta maailman.

**Konsernin tunnuslukuja (31.8.2014)**

* Konsernin liikevaihto 18 miljardia euroa
* 419 000 työntekijää
* Maailman 18. suurin työnantaja
* Toimii 80 maassa
* 32 700 toimipaikkaa
* Palvelee 75 miljoonaa asiakasta päivittäin
* Pörssiarvo 12,3 miljardia euroa (12.11.2014)