

2/2024

Koulutus

Hyödynnä oppimisen mahdollisuudet

Yrityskulttuuri

Hybridityö vaatii uusia valmiuksia konfliktien ratkomiseen

Johtaminen

Onko ammattimaisuutta näyttää vai piilottaa turhautumiset?

Visiona hyvinvoivat ihmiset

Yliopiston Apteekissa henkilöstön hyvinvointi on tärkeä strateginen painopistealue

Täyden palvelun
tapahtumatalo

Merellä

Miksi Viking Line?

Kaikki saman katon alta – haluamallasi tavalla

Meiltä saat viihtyisät tilat kokoontumiseen ja yhdessä työskentelyyn, ihania makuja kokousnaposteluista illan dinneriin, meri-ostokset **jopa 40 % edullisemmin maiden suositushintoihin verrattuna**, upeaa viihdettä ja tietysti oman hytin kaikki mukavuudet, jos majoitutte yön yli. Kaikki tarvittava on lähellä, mikä pitää porukan yhdessä aikaa ja vaivaa säästään.

Henkilökohtaista palvelua yli 50 vuoden kokemuksella

Ammattitaitoinen henkilökuntamme on menossa mukana koko matkan ajan varmistamassa, että päivänne on iki-muistoinen. Olemme apuna, jotta järjestäjäkin pääsee nauttimaan päivästä.

Ympäristösertifioitu kohtaamispaikka

Vastuullisuus on Viking Linelle sydämen asia. Pyrimme jatkuvasti vähentämään ympäristövaikutuksia uusien innovaatioiden ja päivittäisten valintojen kautta. Olemme kehittäneet muun muassa täysin uuden, **Vihreän merikokouksen Turusta**, joka on harppaus kohti kestävämpää merimatkailua.

Hyöty ja hupi yhdessä

Laivoillamme pääsette nauttimaan niin huippuartistien keikoista kuin häikäisevän taitavista showtanssiesityksistä. Tanssi-orkesterit, pubien trubaduurit ja taitavat DJ:t kuuluvat myös hintaan.





Tarjoamme aktiviteetteja, joihin kaikki haluavat osallistua – Viking Events

Kaikilta reiteiltämme löytyy ilahduttavaa lisä- tai tauko-ohjelmaa, Viking Events, mitkä voidaan räätälöidä sopimaan juuri teidän päivänne ohjelmaan. Hauskat aktiviteettimme tehostavat tiiminne toimintaa, saavat porukan puhaltamaan yhteen hiileen, vapauttavat tunnelmaa ja antavat mahdollisuuden tutustua toisiinne paremmin, joskus taas ylellinen shoppailutuokio kaikessa rauhassa on se, mitä tiimi kaipaa kaikkein eniten.

**Voiko työ lisätä
hyvinvointia?
Hyvin voi!**

Monenmoista metkaa

Viininmaistajaiset, erilaiset visailut, privaattikaraoke, tanssinopetusta tai vaikkapa tuote-esittelyjä laivan myymälöiden tuotteista. Viking Events -tapahtumat varataan ennakkoon ja osalle tapahtumista on kiinteät ajat.

VIP Shopping

Kokous- ja ryhmämatkaan on helppo sisällyttää yksityinen ja maksuton VIP Shopping -tuokio ennen laivan lähtöä ja satamaan saapumista. Tuokioon voidaan yhdistää esim. tuote-esittely tai tasting toiveidenne mukaan. Voitte myös kutsua Shopping Host -esittelijän kokoustiloihinne esittelemään kauden uutuuksia ja trendituotteita.

TYHY – Hyvinvointipalvelut

Meiltä löytyy myös valmiiksi ideoituja Tyhy-paketteja kätevästi ennakkoon, esim.

Hemmottelu & Spa 2 h

Ihana hetki spa-osastolla (mahdollisuus varata koko spa-osasto yksityiskäyttöön).

Pakettiin sisältyy majoitus, buffetruokailu sis. ruokajuomat, Premium-kuohuviiniaamiainen, spa-käynti ja raikas smoothie.

Pyydä tarjous:

vikingline.fi/tarjouspyynto
puh. 0800 412 412
ryhma@vikingline.fi



*Tervetuloa
Punaisille laivoille*

VIKING LINE

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 77 € /vuosi

Hinta sisältää alv 10 %.
Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot:
www.hrviesti.fi/vuositilaus



HR viesti on henkilöstöosaamisen ammattilaisille suunnattu media, jossa käsitellään henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia aiheita.



Tilaaajapalvelu
Arkisin klo 8–16
puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla
tilaaajapalvelu@atex.com

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

2/2024

julkaisija

PubliCo Oy
Pälkäneentie 19 A
00510 Helsinki
puh. 020 162 2200
info@publico.com
www.publico.com

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

Paul Charpentier
paul.charpentier@publico.com
puh. 020 162 2220

projektipäällikkö

Mirkka Lindroos

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Aaro Ollikainen
Karl-Johan Spiik
Sara Liinamo
Maria Koskenmaa
Jari Peltoranta

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkójulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakausmedia ry:n jäsen

 @HRviesti (X)

 HR viesti (Facebook)

 HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Yliopiston Apteekki

2/2024

SISÄLTÖ

10




KUVAT: YLIOPISTON APTEEKKI

Toimitusjohtaja Kimmo Virtanen (vas.) ja henkilöstöjohtaja Sami Laine luotsaavat Yliopiston Apteekkiä menestykseen panostamalla erinomaiseen asiakaskokemukseen, henkilöstön hyvinvointiin ja vastuullisuuteen.

VISIONA HYVINVOIVAT IHMISET

10

Visiona hyvinvoivat ihmiset

Yliopiston Apteekissa henkilöstön hyvinvointi on tärkeä strateginen painopistealue. Toimivan työyhteisön ja myönteisen työilmapiirin perustana ovat keskinäinen kunnioitus ja yhteiset tavoitteet, joihin sekä johtoryhmä että henkilöstö sitoutuvat.

16

Onko ammattimaisuutta näyttää vai piilottaa tunteet ja turhautumiset?

Valmentavan johtajuuden ja varsinkin yhteisöohjautuvuuden johtajuuskulttuurissa pitää varautua siihen, että tunteita esiintyy enemmän kuin perinteisessä johtajuuskulttuurissa. Ihmisten kesken syntyy konflikteja, sillä kaikesta ei olla samaa mieltä ja esihenkilön tehtävä ei olekaan enää sanella asioiden laitaa. Onko ammattimaisuutta näyttää vai tukahduttaa tunteensa? Missä menee raja näiden välillä?

22

Hybridityö vaatii uusia valmiuksia konfliktien ratkomiseen

Kukaan työelämäkeskustelua 2020-luvulla seurannut ei varmasti ole välttynyt käsitteeltä hybridityö. Yleisimmin sillä viitataan yksinkertaisesti työn organisointitapaan, jossa yhdistyvät etätyö ja päätyöpaikalla tehtävä läsnätyö.



27

Alaston apina hybridityössä

Moderni ajatustyö asettaa ainakin kolmenlaisia haasteita kivikautisille aivoillemme. Voisimmeko ottaa työarjen muotoilussa aiempaa paremmin huomioon lajityypilliset ominaisuutemme.

Kati Boijer-Spoof Heikinheimo



28

Liikelahja todentaa ja rakentaa yrityskulttuuria

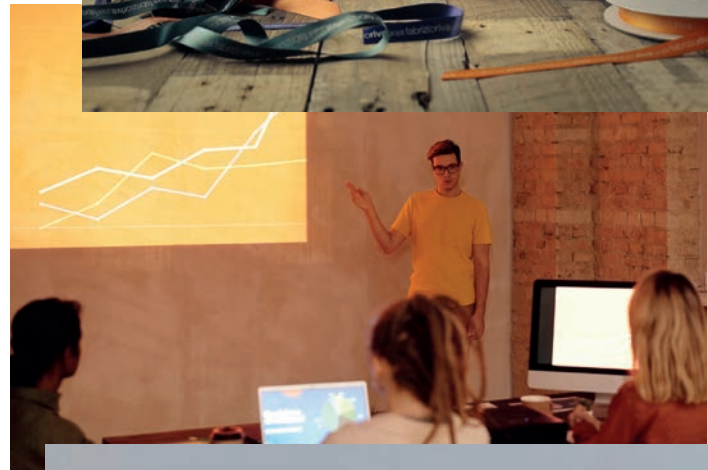
Henkilöstölle annetut liikelahjat heijastavat yrityksen arvoja ja luovat yrityskulttuuria ja työnantajamielikuvaa – hyvässä tai pahassa. Lahjojen tulisi edustaa yrityksen arvoja ja yrityskulttuuria.



36

Hyödynnä oppimisen mahdollisuudet

Uusia opittavia asioita löytyy jokaisesta työpäivästä, joka vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työympäristön muutoksen myötä myös oppimisen mahdollisuudet muuttuvat.



44

Persoonallisuustestien ihmiskäsitystä on syytä tarkastella kriittisesti

Persoonallisuutta arvioidaan työelämässä haastatteluilla, simulaatioilla ja psykologisilla testeillä. Testejä hyödynnetään muun muassa rekrytoinneissa, henkilöstön kehittämisessä, tiimivalmennuksissa sekä työn- ja ammatinvalinnanohjauksissa.



Mikä tekee työpaikasta työyhteisön?

Inhimillinen työelämä -webinaarisarjan kolmas osa 30.5. pureutuu yhteisöllisyyteen. Sarja tarjoaa näkökulmia inhimilliseen työkuultuuriin ja keinoja sen rakentamiseen.

Ilmoittaudu mukaan!

ttl.fi/ajankohtaista/tapahtumat



Mielenterveyden työkalupakki tarjoaa työyhteisöille välineitä rakentaa mielen hyvinvointia tukevaa työkuulttuuria.

Ota se käyttöön osoitteessa **tyokalupakki.fi**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

TYÖELÄMÄN SKYLLÄ JA KHARYBDIS

Kun koronasta selvittiin, niin seuraava konttorien vitsaus on... tylsyys?

– Työterveyslaitoksen ja Emlyon Business Schoolin tutkimuksen mukaan työssä tylsistyminen voi aiheuttaa samankaltaisia terveyshaittoja kuin työstressi tai työuupumus, jotka ovat tunnetusti yhteydessä tahdosta riippumattoman eli autonomisen hermoston poikkeavaan toimintaan.

Tavallisesti autonomisen hermoston parasympaattinen toiminta aktivoituu levossa. Kun tämä toiminta heikentyy, se vaikuttaa kehon edellytyksiin elpyä ja palautua. Pitkäkestoiset poikkeavuudet ovat yhteydessä sairausriskeihin ja jopa kuolleisuuteen.

Kansainvälisestäkin ainutlaatuisen tutkimus osoitti, että tylsistyminen on toimiston tikittävä aikapommi. Jo aiemmista tutkimuksista tiedettiin, että tylsistymistä kokevat työntekijät arvioivat oman terveytensä heikommaksi – mutta uuden tutkimuksen valossa työssä tylsistyminen voi olla samanlainen riski terveydelle kuin muut, perinteisemmät työpahoinvoinnin kokemukset.

Oletko sinä vaaravyöhykkeessä? (Ja kukapa ei olisi.) – Tutkijat rauhoittelevat, että satunnainen tylsyyden kokemus on normaalia eikä aiheuta terveyshaittoja. Usein toistuva tai jatkuva tylsyys sen sijaan kyllä heikentää terveyttä.

Tutkijat suosittelevatkin, että tylsistymiseen kiinnitettäisiin nykyistä enemmän huomiota työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Aiemman tutkimusnäytön perusteella tylsistyminen on työelämässä yleistä, ja syynä ovat usein esimerkiksi omaan työhön kuulumaton säälä ja liiallinen byrokratia.

Toisaalta myös anti-tylsyys voi olla vaarallista. Tuorein Työsuojelupaneeli eli Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen vuosittain toteuttama kyselytutkimus kertoo, että työn jatkuvat keskeytykset, liiallinen työn määrä ja kova työtahti aiheuttavat merkittävää psykososiaalista kuormitusta työpaikoilla.

Vastaaajista kolmasosa (34%) arvioi keskeytysten kuormittavan jatkuvasti omalla työpaikalla (vrt. 25% vuonna 2016, kun teemaa viimeksi tutkittiin) ja jossain määrin yli puolet (53%). Lisäksi joka viides vastaa arvioi liiallisen tiedon määrän kuormittavan jatkuvasti omalla työpaikallaan.

Työjärjestelyjen osalta liian suuren työmäärän tai kovan työtahdin koki 27 prosenttia jatkuvasti, 60 prosenttia jossain määrin. Jatkuvan tavoitettavuuden koki omalla työpaikallaan kuormittavan jatkuvasti 21 prosenttia ja jossain määrin 51 prosenttia.

Jos työmäärä näyttää kasvavan liialliseksi, pitäisi pysähtyä harkitsemaan, onko resursseja lisättävissä tai jotakin karsittavissa. Yksi keino on työn ”olennaistaminen”: työn ytimen kirkastaminen, olennaisimpien tehtävien tunnistaminen ja työn rajaaminen tämän pohjalta niin, että työmäärä on kohtuullinen.

Kuormituksen hallinnassa auttaa avoin, luottamuksellinen keskusteluympäristö. Myös parempaa vuorovaikutusta sekä työntekijän ja esihenkilön välillä tarvitaan.

Jos yksi tylsistyy työssään ja toinen luhistuu kuormansa alle, niin voisi olettaa, että esihenkilöiltä vaaditaan melkoista pelisilmää. Vanha konsti eli tunneäly on nyt valttia: kun pomo keskustelee alaistensa kanssa muustakin kuin säästä ja kulloisestakin projektista, alkaa alaisen sielunelämästä muodostua jonkinlainen kuva puoliväkisin.

Oli työntekijä sitten tylsyyden tai tappotahdin uhri, aidosti välittävä ja sen osoittava esihenkilö voi todella olla pelastava enkeli. Insinöörijohtamisen luvatussa maassa emotionaalinen ÄÖ ei aina ole arvossaan, mutta viimeistään etätö on opettanut, että nyt tarvitaan esihenkilöiltä venymistä. Alaiset eivät ole vain palluroita läppärin ruudulla, vaikka hetimitä siltä voi tuntuakin.

MS Suomi Finland seilaa vain niin kauan, kun tekemisessä on sekä päätä että sydäntä.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

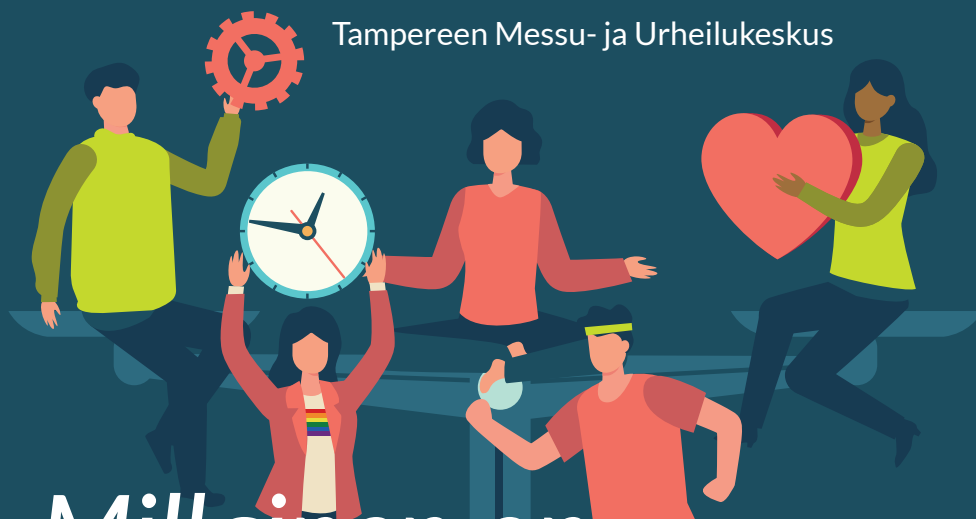


Työhyvinvointi

ammattimessut

10.-12.9.2024

Tampereen Messu- ja Urheilukeskus



Millainen on tulevaisuuden **TYÖELÄMÄ?**

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ammattimessutapahtuma Tampereella

Työhyvinvointi kokoaa yhteen työhyvinvointia edistävät tahot, organisaatiot ja ihmiset ja esittelee alan uusimmat innovaatiot, tuotteet ja palvelut. Tapahtumassa syvennyttään tänä vuonna erityisesti monimuotoisuuteen työelämässä ja sen johtamiseen.

Lue lisää: tyohyvinvointimessut.fi

Rekisteröidy
maksutta





**// Henkilöstön
hyvinvointi on
tärkeä strateginen
painopistealue.**

VISIONA HYVINVOIVAT IHMISET

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: YLIOPISTON APTEEKKI

Toimitusjohtaja Kimmo Virtanen ja henkilöstöjohtaja Sami Laine luotsaavat Yliopiston Apteekkia menestykseen panostamalla erinomaiseen asiakaskokemukseen, henkilöstön hyvinvointiin ja vastuullisuuteen. Yhteistyön perustana ovat yhteiset tavoitteet sekä avoin ja suora keskusteluyhteys.



Hyvinvoivassa työyhteisössä onnistumisista iloitaan yhdessä, ja haasteisiin tartutaan yhteisvoimin avoimen, läpinäkyvän keskustelukulttuurin kautta. Työyhteisön hyvinvoinnin ja hyvän työntekijäkokemuksen luominen vaativat johdon sitoutumista ja investointeja viestintään, osaamisen kehittämiseen sekä työympäristön parantamiseen.

Yliopiston Apteekissa henkilöstön hyvinvointi on tärkeä strateginen painopistealue. Toimivan työyhteisön ja myönteisen työilmapiirin perustana ovat keskinäinen kunnioitus ja yhteiset tavoitteet, joihin sekä johtoryhmä että henkilöstö sitoutuvat.

”Visionamme ovat hyvinvoivat ihmiset sekä työyhteisösämme että koko yhteiskunnassa. Yrityksen kasvun ja kannattavuuden perustana on erinomainen asiakaskokemus, joka perustuu erinomaiseen työntekijäkokemukseen. Tähtäämme siihen, että työntekijäkokemuksemme on terveys- ja hyvinvointialan paras”, sanoo Yliopiston Apteekin toimitusjohtaja **Kimmo Virtanen**.

”Tavoitteenamme on olla terveys- ja hyvinvointialan vastuullisin yritys Suomessa. Erinomaisen asiakaskokemuksen sekä luotettavien tuotteiden ja palveluiden lisäksi meille on tärkeää edistää yhdenvertaisuutta työnantajana”, jatkaa Yliopiston Apteekin henkilöstöjohtaja **Sami Laine**.



Yliopiston Apteekin toimitusjohtaja Kimmo Virtanen kertoo, johtoryhmän tärkein tehtävä on mahdollistaa henkilöstön onnistumiset, joista seuraa koko yrityksen onnistuminen ja menestyminen.

// Henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa tärkeää on varhainen välittäminen.

Vuonna 1755 perustettu Yliopiston Apteekki on Suomen toiseksi vanhin yritys, jolla on apteekkeja 14 paikkakunnalla sekä valtakunnallisesti palveleva verkkoapteekki ya.fi. Kuluttaja-asiakkaiden lisäksi Yliopiston Apteekki palvelee yli 1 500 terveydenhuollon toimijaa sekä valmistaa lääkkeitä, joita ei olisi muutoin saatavilla.

Yrityksen tuotto käytetään tieteen ja koulutuksen edistämiseen Helsingin yliopistossa. Merkittävä osa Suomen kaikista farmasian opiskelijoista suorittaa opintoihin kuuluvan harjoittelunsa Yliopiston Apteekin eri toimipisteissä.

Menestys syntyy henkilöstön onnistumisista

Virtanen ja Laine ovat tiivis työpari, joka työskentelee yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kumpikin pyrkii kohti yhteisiä tavoitteita oman työkalupakkinsa avulla, ja työskentelyn onnistumista mitataan samoilla mittareilla.

”Johtoryhmän tärkein tehtävä on mahdollistaa henkilöstön onnistumiset, joista seuraa koko yrityksen onnistuminen ja

menestyminen. Samin vahvuudet henkilöstöjohtajana edistävät yrityksen tavoitteiden saavuttamista ja henkilöstön onnistumista”, pohtii Virtanen.

”Kimmo on toimitusjohtajana helposti lähestyttävä, ja käymme päivittäin keskusteluja pienistä ja isoista asioista sekä yhteisistä tavoitteista. Jatkuva, avoin keskustelu on ehdottoman tärkeää, jotta saavutamme henkilöstöjohtamiseen liittyvät tavoitteemme. Viemme asioita nopeasti yhdessä eteenpäin”, Laine jatkaa.

”Yhteistyön toimivuuden kannalta on tärkeää keskustella esiin nousevista asioista saman tien, ei ainoastaan viikko- tai kuukausipalaverissa. Katse on tulevaisuudessa, mutta meillä on myös nopeutta tehdä asioita tässä ja nyt”, summaa Virtanen.

Sekä Virtanen että Laine arvostavat avointa, suoraa keskusteluyhteyttä ja mahdollisuutta koputtaa toisen ovelle koska tahansa epämuodollisten keskustelujen merkeissä. Laine näkee tärkeänä, että toimitusjohtaja kuulee ja kuuntelee, mutta myös



Yliopiston Apteekin henkilöstöjohtaja Sami Laine sanoo, että henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa tärkeää on varhainen välittäminen.

haastaa. Molempipuolinen luottamus mahdollistaa kuuntelun ja haastamisen välisen tasapainon löytämisen.

”Asioista on voitava puhua suoraan, mutta ihmisiä kunnioittaen. Jotta pääsemme yrityksenä eteenpäin ja voimme kasvaa, on löydettävä ne seikat ja osa-alueet, joita meidän on parannettava. Kannustamme onnistumiseen, ja tuomme rohkeasti esille asiat, jotka eivät vielä ole niin hyviä kuin ne voisivat olla”, Virtanen sanoo.

Rakenna organisaatiokulttuuria viestinnällä

Sujuva, oikea-aikainen ja vuorovaikutteinen viestintä auttaa hyvän organisaatiokulttuurin rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Yliopiston Apteekin kokoisessa organisaatiossa tietoa on valtavasti, joten tietoa on ryhmiteltävä ja jäsennettävä, jotta tieto kohtaa oikea-aikaisesti vastaanottajat.

”Kun muutoksia tai uudistuksia tehdään, haluamme viestiä niistä heti henkilöstöllemme. Haluamme pitää henkilöstön ajan tasalla myös pidemmällä aikajänteellä tapahtuvista hankkeista”, Virtanen sanoo.

”Henkilöstömme janoaa tietoa organisaation toimintaan liittyvistä asioista, sillä heillä on aitoa halua viedä asioita eteenpäin”, sanoo Laine.





Osaaminen kehittyy työskentelemällä eri työtehtävissä.

Yliopiston Apteekki käyttää viestimiseen useita eri kanavia. Digitaalisissa kanavissa tapahtuvan viestinnän lisäksi Virtanen ja Laine panostavat kasvokkain kohtaisiin koko henkilöstön kanssa. Jokainen työvuosi käynnistyy johtoryhmäläisten vierailulla kaikissa Yliopiston Apteekin toimipaikoissa.

”Vierailut yksiköissä mahdollistavat tavoitteista keskustelun henkilöstön kanssa. Pohdimme yhdessä, kuinka henkilö- ja yksikkökohtaiset tavoitteet yhdistyvät Yliopiston Apteekin tavoitteisiin”, kertoo Laine.

Mistä hyvä työntekijäkokemus muodostuu?

Yliopiston Apteekki rakentaa pitkäjänteisesti työntekijäkokemusta panostamalla henkilöstön hyvinvointiin, jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen, empaattisen jämykään johtamiseen, sujuvaan toiminnan suunnitteluun ja työnantajamielikuvaan.

”Henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa tärkeää on varhainen välittäminen. Pyrimme jatkuvasti kasvattamaan esihenkilöiden kyvykkyyttä siten, että aito välittäminen välittyy henkilöstölle. Esihenkilön empaattisen jämykään ote varmistaa, että esihenkilö osaa ja uskaltaa käydä tarvittavia keskusteluja



oikeaan aikaan ja toimia työntekijän hyvinvointia edistävällä tavalla”, kertoo Laine.

Strategisten kyvykkyyksien tunnistaminen ja tukeminen ovat henkilöstön osaamisen kehittämisen ydintä. Henkilöstön osaamista voidaan kehittää tarjoamalla lisäkoulutusta sekä mahdollistamalla työssäoppiminen ja työskentely eri toimipisteissä.

Yliopiston Apteekin henkilöstövaihdon kautta voi tutustua eri yksiköiden toimintaan ja tutustua uusiin ihmisiin, mikä tukee yhteisöllisyyden kehittymistä. Samalla osaaminen liikkuu ketterästi eri yksiköiden ja toimipisteiden välillä.

Osaaminen kehittyy työskentelemällä eri työtehtävissä. Yliopiston Apteekin henkilöstöä työskentelee apteekkien lisäksi esimerkiksi verkkoapteekin asiakaspalvelussa, logistiikassa ja lääkevalmistuksessa.

Toiminnan sujuvoittamiseksi Yliopiston Apteekki ottaa käyttöön uuden tekoälyavusteisen työvuorosunnittelujärjestelmän, jonka avulla oikeat ihmiset ovat oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Työvuorosunnittelujärjestelmällä tähdätään sekä henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen että liiketoiminnan kannattavuuden parantamiseen.

”Hyvä työntekijäkokemus ja henkilöstön hyvinvointi näkyy sitoutumisena työnantajaan. Tavoitteenamme on, että Yliopiston Apteekki nähdään houkuttelevana työnantajana, jonka palvelukseen halutaan tulla ja jäädä”, Virtanen sanoo. ■



MR. BODY LANGUAGE® – NIKO VISURI

Asiaa ja hauskaa
kehonkielestä
yritystapahtumiin!

yli 1000 tapahtuman
kokemuksella

Puhuja

Esiintyjä

Kehonkieli
koulutus /
show

TYHY/
TYKY-päivät

SOITA 0400 506 600
niko.visuri@mrbodylanguage.com
www.mrbodylanguage.com



Innotimo Oy

**Työyhteisösovittelu
– ratkaise riidat työpaikalla**

Hiidenkivenpolku 7
01690 Vantaa
www.innotimo.fi





ONKO AMMATTIMAISUUTTA NÄYTTÄÄ VAI PILOTTAA TUNTEET JA TURHAUTUMISET?

TEKSTI: KARL-JOHAN SPIIK / KARLEX OY

KUVAT: PEXELS

Valmentavan johtajuuden ja varsinkin yhteisöohjautuvuuden johtajuuskulttuurissa pitää varautua siihen, että tunteita esiintyy enemmän kuin perinteisessä johtajuuskulttuurissa. Ihmisten kesken syntyy konflikteja, sillä kaikesta ei olla samaa mieltä ja esihenkilön tehtävä ei olekaan enää sanella asioiden laita. Uuden johtajuuden kulttuurissa erityistaidoksi nousee palautuminen konflikteista. Onko ammattimaisuutta näyttää vai tukahduttaa tunteensa? Missä menee raja näiden välillä?





Jos konflikteja yritetään välttää, palataan takaisin perinteisiin johtajuuskulttuureihin. Konfliktien välttely vastaa tunteiden ja turhautumisen tukahduttamista. Onko tunteiden esille tuominen epäammattimaisuutta, sillä eihän työ ole kuitenkaan henkilökohtaista terapiaa ja traumojen käsittelyä. Kuitenkin tunteita saa näyttää, ja muille pitää kommunikoida, miten haluan itseäni yksilönä kohdeltavan.

Yhteisöohjautuvuuden kannalta työyhteisön pitäisi itse määritellä nämä asiat, mutta osaako se? Kenen tehtävä on tehdä tunnetyön purkamista ja haluavatko työntekijät tunteita osaksi työarkea? Ovatko ihmiset valmiita puhumaan tunteistaan?

Yleisin tunne on turhautuminen. Tällöin ihminen kokee itsensä epäkelvoksi ja työtilanteet mahdottomiksi ratkaista hyvällä mielin. Taustalla voi olla lapsuudessa syntynyt identiteettihäpeä, joka heijastuu työelämän vastoinkäymisistä. Identiteettihäpeä voi nousta siitä, ettei ymmärretä työtehtävän merkitystä tai koetaan, että tehtävä on annettu väärälle henkilölle. Turhautumisen myötä ihmisen käytös muuttuu kyynisemmäksi ja konflikti alkaa häämöttää edessä. Papupata odottaa ylikie-

Turhautumisen myötä ihmisen käytös muuttuu kyynisemmäksi ja konflikti alkaa hämöttää.

humista ja pieni välikohtaus voi aiheuttaa isomman kuohun ihmisessä.

Kenen kanssa turhautumisia pitäisi purkaa? Onko esihenkilö oikea ihminen ja kestäkö hän olla muiden tunteiden nyrkkeilysäkki? Onko esihenkilö koulutettu muiden tunteiden purkamiseen ja haluaako hän muuttaa nykyisen roolinsa työohjaajan kaltaiseksi? Toisinaan asioista pitää päästä puhumaan ja päästää ns. höyryt pihalle. Henkilö, joka ei ole saanut koulutusta tai ei ole sinut oman tunne-elämänsä kanssa, ei

välttämättä osaa auttaa alaisiaan purkamaan tunnekuormaa. Esihenkilö voi ymmärtää keskustelut alaisen kanssa liian konkreettisesti ja tehdä vääränlaisia johtopäätöksiä työntekijän motivaatiosta.

Normaalisti höyryjä päästellään kahvitauoilla kollegoille ja luodaan epävirallista vertaistukea. Etätyöskentelyssä mahdollisuudet näihin tilanteisiin vähenevät ja työntekijät ovat enemmän vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Ihmisten pitäisi ymmärtää, että valinta jäädä kotiin siirtää vastuuta näistä asioista heille itselleen, sillä työnantaja ei pysty tarjoamaan mahdollisuutta vertaistukeen etätyössä yhtä helposti kuin lähi-työssä.

Etätyö siis tarkoittaa, että vastuu tunnistaa turhautumisia ja pyytää apua jää enemmän työntekijälle kuin lähityössä. Muutoin nämä asiat voitaisiin havainnoida käytöksestä työpäikällä. Monet eivät tule ajatelleeksi tätä, kun haluavat säästää työmatkan ajassa ja mukavuudessa. Sijaitseeko etätyössä kuitenkin eristäytymisen vaiva ja tuleeko sille kallis hinta?

Mikä aiheuttaa turhautumista?

Voiko joissain tapauksissa olla taustalla ”korporaatiopeli”, jossa esihenkilöt antavat omien visioidensa mukaisia tehtäviä

// Normaalisti höyryjä päästellään kahvitauoilla kollegoille ja luodaan epävirallista vertaistukea.

työntekijöilleen. Tehtävänanto jää puutteelliseksi ja lopputulos ei miellytä, koska se ei vastaa esihenkilön visiota. Tehtävä voi olla alusta asti epäselvä ja mahdoton toteuttaa siten, että siitä jäisi onnistunut olo. Onko tällöin työntekijän turhautumisen syynä hänen oma historiansa vai organisaation johtajuuskulttuuri. Yksin kotona näiden asioiden pohtiminen ei ainakaan auta. Näissä tilanteissa pitäisi osata ottaa etäpuhelu luottopakille ja purkaa sydäntä.

Jos tunnelastia ei saa purettua, niin se tulee ulos väärässä kohtaa. Toiset pystyvät kantamaan enemmän, toiset vähemmän. Toiset viikkoja, toiset vuosia. Ennen pitkää sillä on kuitenkin vaikutuksia työhön, motivaatioon ja terveyteen. Tämänlaisten asioiden tunnistaminen itsessä kuuluu työntekijätaitoihin ja on ammattimaisuutta osata pyytää apua. On ammatimaista osata sanoa, että minulla on vaikeuksia motivaation kanssa ja haluaisin keskustella tästä jonkun kanssa.



/// Jos tunnelastia ei saa purettua, niin se tulee ulos väärässä kohtaa.

Toinen asia, joka aiheuttaa turhautumista on tunne ”jos tiedät mitä haluat, niin mikset tee sitä itse”. Tätä tunnetta ei uskalleta sanoa ylemmälle henkilölle, koska tehtävä selvästi delegoidaan sinulle. Usein nämä tehtävät siirtyvät vielä eteenpäin, jolloin tehtävänanto ei ole milloinkaan ensi käden tietoa vaan muistuttaa lasten leikkiä ”rikkinäinen puhelin”, jossa viesti muuttuu joka kerta, kun se siirtyy eteenpäin.

Jos puhutaan yhden työntekijän työntekijätaidoista, hänen pitäisi osata hillitä itsensä ja kommunikoida asiansa esihenkilölleen. Esihenkilön pitäisi tunnistaa tilanne ja auttaa ratkaisemaan epämotivoiva työ. Ammattimaisuutta on oppia tunnistamaan asioita ja oppia kommunikoimaan niistä. Epäamat-

timaisuutta on purkaa paha olo muihin ja jättää viestimättä, mistä tunteenpurkaus johtui. Ammattimaisuutta on tunnistaa epäammattimainen tunteenpurkaus ja pyytää anteeksi sen jälkeen.

Yhteisöllisessä johtajuuskulttuurissa nämä asiat otetaan huomioon. Esihenkilöiden tehtävänä on laittaa itse kädet saveen ja omalla esimerkillä näyttää miten työtä tehdään ja miten erilaisissa tilanteissa toimitaan. Olisi hyvä käydä läpi oman tiimin kanssa, miten jokainen käyttäytyy erilaisissa tunteiden vallassa ja miten silloin haluaisi, että häntä kohdellaan.

Tunneasioista ei usein puhuta. Niistä pitäisi puhua useammin. Niihin ei pidä jäädä jumiin, eikä tehdä keskusteluista kenenkään henkilökohtaisia terapiaistuntoja. Tunnetyön tulos voitaisiin esittää kuten työsuojelusuunnitelmat ja kirjata ylös, miten toimitaan eri tilanteissa. Aluksi tämänlainen malli voi aiheuttaa hilpeyttä. Kun ihminen saa raivohalvauksen tai on täysin uupunut, olisi todella käytännöllistä voida katsoa ohjeesta, miten nyt pitää toimia.

Onhan projektityössäkin riskienhallinta yksi perusasioista. Pitäisikö johtamistyössä tunteidenhallinta olla yhtä itsestään selvä aihealue? ■



WOPI - OSAAMISEN AJOPYÖRÄT

Yhdellä testillä kuusi toimintoa

Rekrytoinnin ja kehittämisen toiminnot voidaan yhdistää HR ekosysteemiksi. Toteuta rekryn henkilöarviointi, urasuunnittelu, valmennus, tiimien kehittäminen, tehtävien profilointi ja henkilöstöanalytiikka yhdellä kotimaisella, monikielisellä WOPI-testillä, jonka on tehnyt yli 200 000 suomalaista.

Tutustu testin mallituloksiin suomeksi ja englanniksi:

wopi.app/profiilit | wopi.app/profiles

Vakiokäyttäjinä suurimpia HR-konsulttitoimistoja, terveyspalveluorganisaatioita, ammattijärjestöjä, julkisyhteisöjä, yrityksiä ja kaupunkia Suomessa, Baltiassa ja Ruotsissa. Validoinnit suomalaisessa väestössä, data suomalaisessa konesalissa.

Tutustu verkkosivuillamme uutuuksiin: omatoiminen urasuunnittelu ja liiketoimintalähtöinen, strateginen tiimien kehittäminen:

wopi.app/ura | wopi.app/tiimit

Työ kansainvälistyy vauhdilla. WOPI osaamisjärjestelmä antaa monikielisen sanaston, opetusmateriaalit ja valmisohjelmat.





HYBRIDITYÖ VAATII UUSIA VALMIUKSIA KONFLIKTIEN RATKOMISEEN

TEKSTI: AARO OLLIKAINEN

KUVAT: PEXELS

Kukaan työelämäkeskustelua 2020-luvulla seurannut ei varmasti ole välttynyt käsitteeltä hybridityö. Yleisimmin sillä viitataan yksinkertaisesti työn organisointitapaan, jossa yhdistyvät etättyö ja päätyöpaikalla tehtävä läsnätyö. Hybridityö on mahdollistunut tieto- ja asiantuntijatyössä digitalisaation myötä ja lopullinen game changer oli koronapandemia, joka pakotti ison osan työvoimasta käytännössä kotikonttorille.

Tyypillisiä malleja ovat se, että työntekijä työskentelee osan viikosta kotona etätöissä ja osan läsnäoloissa työpaikalla, osa työntekijöistä on kokonaan etätöissä ja osa läsnäoloissa, tai että etä- ja läsnäoloita vuorotellaan ryhmittäin, esimerkiksi viikoittain. Hybridityö voi olla myös ajasta riippumatonta, eli joi-tain töitä voi tehdä esimerkiksi kotona silloin kun parhaiten itselle sopii.

Onnistuakseen hybridityö edellyttää luottamusta, yhteistä suunnittelua ja itsenäisen työskentelyn tukemista, paljon totut-tua aktiivisempaa johtamisotetta ja herkkiä tuntosarvia sen suhteen, miten ihmiset yhteistyötä tekevät. Muutos entiseen on niin suuri, että sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia taa-tusti on.

// Onnistuakseen hybridityö edellyttää luottamusta.

Ajan ja paikan kahleista vapautuminen

Jyväskylän yliopiston tutkijatohtori **Jenni Kantola** on pereh-tynyt työyhteisökonflikteihin hybridityössä ja näkee paljon myös myönteisiä puolia.

”Työn lisääntynyt joustavuus on helpottanut monen arkea. Jos nykyisiä työkaluja käytetään oikein, on myös helppo nähdä, kuka on saavutettavissa milloinkin ja kuka ei.”

Hybridityö lisää parhaimmillaan yksilön autonomian tun-netta ja vaikutusmahdollisuuksia työnkuvaan ja työskentely- tapoihin. Itsemääräämisoikeus on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista.

Tottumisella etätöiden mahdollisuuteen on niin paljon myön-teisiä vaikutuksia, että paluuta entiseen normaaliin ei vuoren-varmasti ole.

Epäreilouden tunne ja muut kielteiset vaikutukset

Hybridityön kielteisistä vaikutuksista on viime aikoina ollut enemmän puhetta kuin myönteisistä, ja haasteet ovatkin ilmei-siä. Ensinnäkin vapauden myötä tulee vastuu, eli entistä suu-rempi autonomia voi myös potkaista takaisin. Periaatteessa joku voi sortua ns. quiet quittingiin eli tehdä vain minimisuori-tuksen, jotta työpaikka pysyy, mutta kaistanleveys riittäisi pal-jon muuhunkin.

Hybridityö voi hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja, joka on pitkällä tähtäimellä myrkyä joidenkin jaksamiselle. Tie-

KUVA: SEPPÄLÄN VALOKUVAAMO



Jyväskylän yliopiston tutkijatohtori Jenni Kantola sanoo, että työn lisääntynyt joustavuus on helpottanut monen arkea. Jos nykyisiä työkaluja käytetään oikein, on myös helppo nähdä, kuka on saavutettavissa milloinkin ja kuka ei.

donkulun ja viestinnän haasteet ovat ilmeisiä. Puhutaan myös Teams-putkista, eli koko päivä kuluu etäpalavereissa, joiden määrä on räjähtänyt käsiin samalla kun muutkin viestintätyö-kalut ovat päällä. Kun palavereissa puhuttu ja sovittu ei enää ankkuroidu tiettyyn kasvokkaiseen tilanteeseen tai vaikkapa fyysiseen tilaan, asiat alkavat sekoittua fiksuimmankin päässä. Myös Jenni Kantola näkee hybridityössä monenlaisia lieve-ilmiöitä.

”Ensinnäkin on epäreilouden kokemuksia, jos joku on sidottu konttorille Suomessa ja toinen voi hoitaa asioita vaika Teamsin välityksellä Espanjan auringosta. Tai jollekin etätöypäivät sopivat todella hyvin, toisella kotona voi olla hälyistä tai ahdasta.”

”Toiseksi etäpalavereissa on helppo olla hiljaa, kamera suljettuna, mikä on tehnyt kokouksista paljon asiakeskei-sempiä. Etäisyydestä on tullut ikään kuin kilpi, jonka taakse voimme piiloutua. Ihmiskeskeistä, rentouttavaa jutustelua on paljon vähemmän. Kun ei samalla tavalla näe toisen kasvon-

ilmeitä tai ainakaan ihmistä kokonaisuutena samassa ympäristössä myös väärinymmärrysten riski kasvaa. Etäisyys myös helpottaa erilaisia mielenilmauksia. Jos joku ei tahallaan vastaa sähköposteihin ja puhelimeen, muut voivat vain arpoa mistä on kyse.”

Kantola on törmännyt jopa ”varjokokouksiin”, jolloin Teamsissa ollaan hiljaa, mutta sen jälkeen työntekijöiden oma Whatsapp-kanava – jossa pomo ei ole mukana – laulaa vimmatusti. Ylianalysointiakin esiintyy, joskus keskustelu koskee esimerkiksi tietyn hymiön käyttöä ja merkitystä.

Esihenkilötyöhön pitää panostaa todella paljon. Usein yksilötyötä tekevän etätyöläisen ainoa luonteva kontakti on

Hybridityö voi hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja.

oma esihenkilö ja pomon pitääkin Kantolan mukaan fiksusti ”törmäyttää” ihmisiä toisiinsa, etteivät kaikki vain aherra yksinään. Myös ryhmään kuuluminen on yksi ihmisen perustarpeista. Yhteistyön määrää voi joutua siis myös lisäämään.



KUVA: STOCKSNAP.IO



Työyhteisökonfliktien havaitseminen on vaikeampaa

2000-luvun alussa oli paljon puhetta virtuaalitiimeistä – erotukseksi ”normaaleista” tiimeistä, joissa ihmiset istuivat yhdessä tai ainakin samassa toimistorakennuksessa. Yksi tunnistettu haaste oli ristiriitojen ja konfliktien tunnistaminen. Ne kun eivät tule samalla tavalla esille kuin kahden tai useamman ihmisen torailu toimistolla.

Konfliktit ovat väistämätön osa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Toisaalta niiden hoitamatta jättäminen tai huonosti hoitaminen voi myrkyttää työyhteisön pitkäksi aikaa. Klassisen 3P-mallin mukaan ne voivat olla erimielisyyksiä siitä, mitä ollaan tekemässä, miten tehdään ja ketkä tekevät ja millä pelisäännöillä (product, process, people). Usein konfliktien alkujuuri on väärinkäsityksissä.

Toinen näkökulma konflikteihin on, että henkilöstö kokee eri tavalla tavoitteet, arvot ja odotukset. Myös yksittäinen henkilö voi kokea ristiriitojen painon. Esimerkiksi, jos matriisiorganisaatiossa linjaesihenkilö huutaa, että tee työsi mahdollisimman laadukkaasti ja vaikkapa projektipäällikkö hoputtaa teke-

Esihenkilötyöhön pitää panostaa todella paljon.

mään työn mahdollisimman nopeasti, asiantuntija on tekemätöissä paikassa.

Tutkijan työnsä ohessa myös työyhteisösovittelijana toimiva Kantola suhtautuu määritelmiin käytännönläheisesti.

”Ärsyntyminen, ristiriita tai konflikti, nämä ovat vain eriasteisia tilanteita, joissa kaksi tai useampi ihminen kärsii. Ja aste-eroja on todella paljon. Etätyöympäristössä asia tulee esihenkilön tietoon usein viiveellä ja siihen tartutaan hieman liian myöhään. Pahimmillaan tilanne on jatkunut kuormittavana vuosikausia. Yksi hälyttävä merkki on se, kun muutkin kuin alun perin riidelleet ihmiset alkavat sotkeutua tilanteeseen eli klikkiytyä jommallekummalle puolelle.” ■

KOLUMNI

Kati Boijer-Spoof Heikinheimo

Kirjoittaja on työhyvinvointivalmentaja Virkisteri Oy:ssä.

Hän on kirjoittanut yhdessä Riikka Ilmivallan kanssa

Etätyön hyvinvointioppaan.

Katin intohimona on evoluutiopsykologian opiskelu.



ALASTON APINA HYBRIDITYÖSSÄ

Moderni ajatustyö asettaa ainakin kolmenlaisia haasteita kivikautisille aivoillemme. Voisimmeko ottaa työarjen muotoilussa aiempaa paremmin huomioon lajityypilliset ominaisuutemme, kysyy Kati Boijer-Spoof Heikinheimo.

Vuonna 1967 brittiläinen Desmond Morris julkaisi kirjan *The Naked Ape*, jossa tarkasteltiin homo sapiens -nimistä lajia eläintieteilijän silmin. Ihmisen käyttäytymisen havainnointi viileän tieteellisesti aiheutti suuren kohun, ja luomakunnan kruunun ihmiseltä riisuneesta kirjasta tuli kansainvälinen hitti.

Nykylukijan silmin teoksen maailmankuva ja jotkin tiedotkin ovat auttamatta vanhentuneita. Ydinajatus on kuitenkin kiinnostava: mitkä ovat lajityypillisiä ominaisuuksiamme ja miten hyvin ne vastaavat nykyistä elinympäristöämme? Tämä kysymys heräsi itselläni, kun tein taustaselvitystä Etätyön hyvinvointioppas-tietokirjaa varten – eikä se ole sittemmin jättänyt minua rauhaan.

Olen vakuuttunut siitä, että monet työelämäämme piinaavat ilmiöt kuin myös kansanterveydelliset ongelmat liittyvät biologisten ominaisuuksiemme ja ympäristömme väliseen ristiiriitaan. On itse asiassa ymmärrettävää, että meillä on sellaisia epidemioita kuin työuupumus, verenpainetauti ja 2-typin diabetes. Vuosimiljoonien aikana kehittyneet adaptaatiot käytöksessämme ohjaavat meitä toimimaan tavalla, joka ei enää nyky-ympäristössä ole optimaalista.

Erityisen mielenkiintoista on tarkastella modernia ajatustyötä. Verrattuna metsästäjä-keräilijän työpäiviin sille on leimallista intensiivinen, abstraktin tiedon käsittely, fyysinen paikallaanolo sekä itsenäinen työskentely. Jos lähdemme purkamaan tätä osasiksi, ensimmäisenä ja ilmeisenä haasteena on pitkäkestoinen keskittyminen. Siinä emme itse asiassa ole kovin hyviä. Jos ja kun ajatus harhailee tuon tuosta – se on normaali lajityypillinen ominaisuus! Helpottava tieto, eikö? Vaatimuksena kuitenkin on, että jaksaisimme paneutua hyvin-

kin vaativien kokonaisuuksien käsittelyyn koko työpäivän ajan. Tämä aiheuttaa kognitiivista ylikuormitusta.

Kolikon kääntöpuoli, jonka tunnistamme huomattavasti huonommin, on fyysinen alikuormitus. Aivomme, kehomme ja hermostomme – kutsutaan kokonaisuutta vaikka käyttöliitymäksemme – on luotu liikuteltavaksi. Kun fyysinen ärsyke puuttuu, sakkaa niin lihasten aineenvaihdunta kuin energiankulutus. Ja mikä ajatustyöläistä luulisi kiinnostavan eniten: myös kognitiivinen suorituskyky heikkenee. Lyhytkin liikuskelu tehostaisi ongelmanratkaisua ja luovuutta, kun sitä tehtäisiin tiheästi normaalina osana työpäivää.

Kolmas merkittävä tekijä erityisesti hybridityön aikakaudella on yhteisöllisyyden näivettyminen. Olemme määritelmällisesti laumaeläimiä. Ihmislajin menestys perustuu kykyyn tehdä saumatonta yhteistyötä, ja evolutiivisessa ympäristössä olemme myös olleet täysin riippuvaisia ryhmästämme. Epätietoisuus siitä, onko meillä lauman hyväksyntä, nakertaa psykologisen turvallisuuden tunnetta ja syö myös työtehoa.

Toiveeni on, että työelämässä otettaisiin jatkossa paremmin huomioon lajityypilliset tarpeemme. Voisimmeko muotoilla työpäiviä tämä näkökulma johtotähtenä? Keinoja on monia, aina kokouskäytäntöjen uudelleensuunnittelusta fyysisen aktiivisuuden ja kohtaamisten edistämiseen. Kuten Desmond Harris kirjassaan toteaa (suom. Otava):

”[Ei] ole toivoakaan siitä, että [ihminen] ravistaisi äkkiä harteiltaan sen geneettisen perinnön, joka on kertynyt koko hänen kehityshistoriansa aikana. Hän olisi paljon vähemmän huolestunut ja tyytyväisempi eläin, jos hän vain rehellisesti tunnustaisi tämän tosiasian.” ■

LIKELAHJA TODENTAA JA RAKENTAA YRITYSKULTTUURIA

TEKSTI: JARI PELTORANTA

KUVA: PEXELS

Henkilöstölle annetut liikelahjat heijastavat yrityksen arvoja ja luovat yrityskulttuuria ja työnantajamielikuvaa – hyvässä tai pahassa. Lahjojen tulisi edustaa yrityksen arvoja ja yrityskulttuuria.





// Vastuullisuus
on tämän
päivän yrityskulttuurin
kestotrendi.



Vastuullisuus on tämän päivän yrityskulttuurin kestävä trendi, jonka merkitys kasvaa vuosi vuodelta. Yrityskulttuuri perustuu muun muassa yrityksen arvoihin ja tavoitteisiin: Miksi yritys on olemassa, minne menossa, millä keinoin?

Yhä useammalla yrityksellä on jo vastuullisuusstrategia, joka säätelee toimintaa. Vastuullisuuden tulisi näkyä myös yrityksen antamissa liikelahjoissa. Niillä voidaan luoda sekä sisäistä että ulkoista yrityskuvaa. Koko ajan kasvava näkemys yritysmailmassa on se, että vastuullisuus on myös kannattavaa bisnestä.

Vastuullinen, arvostusta viestivä lahja

Vastuullinen, arvostava ja toimiva yrityskulttuuri saa työntekijät antamaan parastaan ja sitoutumaan työhönsä. Työntekijöille annetut liikelahjat ovat yksi yrityksen keinoista osoittaa arvostusta henkilöstölleen.

Arvostusta heijastavat liikelahjat motivoivat, kannustavat ja sitouttavat henkilökuntaa. Ajatuksella valittu, vastuullinen liikelahja kertoo osaltaan, että työntekijä ja hänen panoksensa yritykselle on tullut nähdyksi.

Huolimattomasti, ilman ajatusta valitut lahjat voivat toimia päinvastoin. Pahimmillaan huono lahja tuhoaa sekä työntekijöiden motivaatiota että koko yrityskuvaa. Siksi liikelahjojen valintaan kannattaa panostaa ajattelua ja rahaakin.

// Onnistunut elämyslahja muistetaan parhaimmillaan koko loppuelämän.

Lahjavalintoihin vaikuttavat suuret ajan trendit sekä yleinen maailmantilanne. Vastuullisuuden kasvun vastavoimana ajassamme on paljon vääryyttä ja pelon tunnetta, jota sitäkin liikelahja voi omalta pieneltä osaltaan hitusen helpottaa, jos lahja omalta osaltaan vähentää epäreiluttua maailmassa ja parantaa ihmisten oloja.

Saajalleen hyödyllinen ja pitkään käytössä pysyvä kestävä lahja muistuttaa itsestään jokaisella käyttökerralla ja tekee antajansa hyväksi yritysmielikuvatyötä yhä uudelleen ja uudelleen.

Kestävän lahjan vaikutus kantaa pitkään

Ei ole samantekevää, onko liikelahja hankittu rihkamakauppiaalta, vai ympäristön kannalta kestävästä raaka-aineista, vastuullisesti toimivalta kumppanilta. Myös tuotteiden tuotantotavalla on merkitystä. Ekologisesti kestäviä materiaaleja käyt-

tävä, eettiset normit täyttävä yritys on yhä halutumpi kumppani.

Puusiin koruihin ja kodintuotteisiin erikoistuneen Aarikan kaikki korut suunnitellaan ja valmistetaan Suomessa.

”Olemme avainlippuyritys ja on hienoa, jos liikelahjat pysyy hankkimaan Suomesta tietyltä yritykseltä. Aarikka on tänä vuonna 70-vuotias ja meidän repertuaarimme on klassikko. Tuotteemme, kuten passi tai kynttilänjalka ovat kestäneet aikaa. Sekin on vastuullisuutta”, Aarikan toimitusjohtaja **Riia Sandström** toteaa.

Aarikassa uskotaan, että suomalainen osaaminen, läheltä tulevat raaka-aineet ja kuljetuksen päästöjen väheneminen sekä toimitusaikojen nopeutuminen ja varmuus ovat asioita, joita asiakkaatkin osaavat arvostaa.

”Tosin välillä kyllä ihmettelen suomalaista ostomentaliteettia: Ensin kovasti toivotetaan suomalaisista tuotteista, mutta lopulta ostetaan kuitenkin halvan hinnan perusteella tuote jostakin kauempana”, Sandström sanoo.

Lahja voi olla designiltaan ainutlaatuinen, yksilöllinen ja arvokaskin, mutta sen raaka-aine ei välttämättä täytä vastuul-

KUVA: AARIKKA



**// Arvostusta
heijastavat
liikelahjat motivoivat,
kannustavat ja sitouttavat
henkilökuntaa.**

lisuuskriteereitä. Esimerkiksi jalometalleista tehtyjen korujen raaka-aine voi olla peräisin kyseenalaisista lähteistä, ja perustua sekä ympäristön että työvoiman riistoon ja hyväksikäyttöön. Tuotteiden taustoihin on syytä perehtyä ja valita sellainen lahjan toimittaja, joka on varmistanut, että tuotteen vastuullisuusasiat ovat kunnossa.

Puu on Aarikalle keskeisin ja omin raaka-aine. Se hankitaan luotettavilta yhteistyökumppaneilta, joilla on valmius kehittää kalustoaan ja tuotantomenetelmiään mahdollisimman tehokkaiksi ja ympäristöystävällisiksi.

Käsin koottua vastuullisuutta

Jokainen Aarikan tuote kootaan käsin Suomessa kotityöntekijöillä ja työpajoissa, kuten Pelastusarmeijan asumispalveluysikössä. Toiminnan kautta tuetaan syrjäytyneiden työllistämistä ja osallistamista yhteiskuntaan. Viime vuonna Pelastusarmeijan työpajoissa valmistettiin lähes 30 000 Aarikan tuotetta.

”On merkittävä asia myös kansantalouden kannalta, että voimme tarjota työaktiiviteettia henkilöille, jotka sitä tarvitsevat päästäkseen takaisin raiteille. Me pystymme antamaan heille merkityksellistä työtä, josta tiedämme, että he nauttivat siitä”, Sandström sanoo.

Työssä saa vastuuta ja samalla työntekijät saavat mahdollisuuden tienata osan rahoistaan töitä tekemällä. Myös Pelastusarmeijan mukaan Aarikan tarjoama työ on ollut tärkeä ja itsentuntoa kohottava tekijä työntekijöille.

Lisäksi tuotteita kokoavat kotityöntekijät, joille työllistyminen saattaa erilaisten elämäntilanteiden, kuten pienten lasten takia, olla haasteellista – tai jotka vain puhtaasti nauttivat käsillä tekemisestä.

Tervetuliaislahjalla mukaan joukkoon

Monet yritykset antavat uusille työntekijöilleen tervetuliaislahjan, jossa voi olla vaikkapa erilaisia käytännöllisiä räätälöityjä tuotteita. Tervetuliaislahjan ei tarvitse olla kallos. Pienikin huomionosoitus tuntuu mukavalta ja pohjustaa rakentavasti alkavaa uutta työsuhdetta.

Työntekijöiden moninaisuus on kasvava trendi, joka kannattaa huomioida lahjavalminnassa. Lahjakortti ja koodit erilaisiin palveluihin ja elämyksiin voi olla hyvä ja vastuullinen valinta, joka antaa saajalle mahdollisuuden vaikuttaa lahjaan. Näin voidaan tukea myös työyhteisön monimuotoisuutta ja huomioida yksilöllisiä tarpeita ja toiveita.

Onnistunut elämyslahja muistetaan parhaimmillaan koko loppuelämän ja samalla voidaan luoda yhteishenkeä työyhteisöön. Esimerkiksi uuden liikuntalajin kokeilumahdollisuus voi tuoda mukanaan jopa uuden harrastuksen työntekijälle, millä on varmasti vaikutusta työntekijän hyvinvointiin.

Tosin taas on huomioitava, että kaikki suositutkaan elämykset eivät ole suinkaan eettisesti ja ekologisesti kestävältä pohjalta rakennettuja, joten tähänkin on syytä paneutua elämyslahjaa valittaessa. ■

16.05. 8:30-10:00
Webinaari

Rekrytoinnin viheliäiset ongelmat ja ratkaiseminen

Asiantuntijana Juho Toivola

Ilmoittaudu
www.hra.fi/tapahtumat

HRA®
Hyväksytty rekrytoinnin
asiantuntija -koulutus

HRA® on
rekrytointiosaamis
tunniste



aeronautica
ELÄMYS- JA TAPAHTUMAKESKUS



TÄYDEN PALVELUN TAPAHTUMAPAikka
VAIN 1H HELSINGISTÄ!

Juhlat - Kokoukset - Aktiviteetit - Ravintola - Tapahtumat

WWW.AERONAUTICA.FI
KOTITIE 10, PYHTÄÄ

Työhyvinvointikortti®

- Löydä kipinä kehittämiseen!

14.5.2024 klo 8.30-15.30
Verkossa

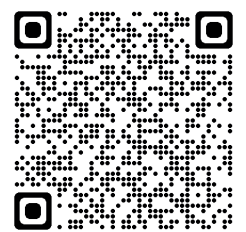


Tulossa olevat koulutuspäivät:
6.6.2024 (verkkokoulutus)
9.9.2024 (Forssa)
9.10.2024 (verkkokoulutus)
12.12.2024 (verkkokoulutus)

Haluatko työyhteisösi voivan entistä paremmin, toimivan sujuvasti sekä löytävän työn ilon ja imun?

Tämä koulutus innostaa ja ohjaa koko henkilöstöä kehittämään työpaikkaansa yhteisvoimin.

Koulutus on suunnattu ihan kaikille työhyvinvoinnista kiinnostuneille, niin työntekijöille kuin yrityksen johdollekin!
Lisätiedot ja ilmoittautuminen QR-koodista, tai käy osoitteessa
www.faktia.fi



Lisätietoja työhyvinvointikoulutuksista ja -
kehittämisestä saat sähköpostilla
leea.kantelus@lhkk.fi

PAASITORNISSA KOHTAAVAT IHMISET, IDEAT JA AIKAKAUDET

Paasitorni on ainutlaatuinen kokous-, kongressi-, juhla- ja tapahtumatalo Helsingin parhaalla paikalla Siltasaarella. Monipuolisten mahdollisuuksien kohtaamispaikasta löytyy sopiva tila muutaman hengen palaverista aina 800 hengen tilaisuuksiin. Jokaisen tapahtuman onnistuminen on Paasitornin henkilökunnalle sydämen asia.



Paasitornissa on yli sadan vuoden ajan kokoonnuttu, synnynetty uusia ideoita, neuvoteltu, syöty, juotu, innostuttu, opittu uutta ja tehty pieniä tai suuria päätöksiä. Niin tehdään tänään ja tulevaisuudessakin.

Paasitornissa on lähes 30 moneen muuntautuvaa kokous-, juhla- ja tapahtumatilaa, joista löytyy taatusti sopiva joka tarpeeseen. Paasitornin tiloihin kuuluu koristeellisia jugend-tyylisiä tiloja, tyylliltään moderneja tiloja sekä rentoja inspiraatio-tiloja. Ilmeeltään erilaiset tilat tarjoavat upeat puitteet jokaiselle tapahtumalle.

Nykypäivän vaatimusten mukaisella AV- ja kokoustekniikalla varustettujen, viihtyisten tilojen lisäksi Paasitorni tarjoaa aitoa halua kuunnella ja palvella asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla sekä sitoutunutta kumppanuutta tapahtuman suunnittelussa ja toteutuksessa.

Paasitornin asiantuntevalle henkilökunnalle jokaisen tilaisuuden onnistuminen on sydämen asia. Jokainen yksityiskohta, olipa se sitten tilan järjestelyissä ja tekniikassa, palveluissa, ruokatarjoilussa tai yöpymisessä, suunnitellaan asiakkaan kanssa täydentämään tilaisuuden ainutlaatuisuutta ja laatua. Kumppanuus ja aito palveluasenne tekevät Paasitornista enemmän kuin paikan – ne tekevät siitä unohtumattoman kokemuksen.

Hotellin ja ravintoloiden palvelut täydentävät Paasitornin tarjoamaa ainutlaatuista kokemusta. Monipuoliseen ravintolamaailmaan kuuluu viisi tyylliltään erilaista ravintolaa (Paasiravintola, Paasin Kellari, Meripaviljonki, Graniittilinna ja Juttutupa), jotka tarjoavat upeat puitteet ja tasokkaat tarjoilut yritys- ja yksityistilaisuuksiin, juhliin, tapahtumiin ja kokouksiin.

Paasitornin yhteydessä toimivan hotelli Scandic Paasin 170 ilmeikästä hotellihuonetta sijoittuvat kolmeen toisiinsa yhteydessä olevaan rakennukseen. Persoonallisen tyylikäs, alueen

historiasta ja tarinoista inspiroitunut hotelli toivottaa terve-
tulleeeksi niin kokous- ja kongressivieraat, liikematkustajat kuin vapaa-ajan matkajatkin.

UUDISTUNEITA TAPAHTUMATILOJA

Paasitornin upeita tiloja on viime vuosina uudistettu vastamaan nykyajan tarpeita. Uudistamisessa on panostettu asiakasviihtyvyyteen ja tilojen toiminnallisuuteen. Tiloja on kunnostettu Suunnittelutoimisto KOKO3:n johdolla nykyaikaan soveltuviksi

HELSINKI CONGRESS PAASITORNI

- Lähes 30 monipuolista kokous-, juhla- ja tapahtumatilaa 8–800 henkilölle.
- 170 huoneen hotelli Scandic Paasi.
- 5 erihenkistä ravintolaa.
- Sijainti kaupungin parhaalla paikalla Siltasaarella, jossa keskusta ja Kallion kaupunginosa kohtaavat.





ja ilmeeltään raikkaaksi, kuitenkin Karl Lindahlin alkupe-
räistä arkkitehtuuria
ja talon monivaiheista
historiaa kunnioittaen.

Muunneltavat ja mukau-
tavat tilat on varusteltu
monipuolisella

AV-tekniikalla.

Hiljattain raikkaasti uudistuneita,

mutta arvokkuutensa säilyttäneitä jugend-tyylisiä kokoustiloja
on kahdeksan (Matti Paasivuori, Esko, Anita, Pitkäsiltä, Tokoin-
ranta sekä tuoreimpina Johtokunta, Kirjasto ja Viktor Julius von
Wright). Vuonna 2024 uudistetaan suuremmat jugend-tilat Karl
Lindahl, Juho Rissanen ja Tarja Halonen.

Viimeisimpiin tilauudistuksiin kuuluu myös kolmannen ker-
roksen Kallio-kokonaisuus. Ilmeeltään moderni Kallio-kokonai-
suus on saanut innoituksensa historiallisen työväenkaupungin-
osan monivaihteisuudesta. Alueen tunnetut maamerkit näky-
vät sekä sisustusratkaisussa että tapahtumatilojen nimissä.

Kallio-tilakokonaisuus koostuu kolmesta muun muassa
seminaareihin, valmennuksiin, kokouksiin ja workshopeihin
soveltuvasta kokoustilasta (Karhupuisto, Brahenkenttä ja Haka-
niementori) sekä niitä yhdistävästä lämpiöstä. Kallio-kokonai-
suus sai juuri uuden jäsenen viidennen kerroksen Merihaka-
kokoustilasta.

Paasitornista löytyy myös useita persoonallisia inspiraati-
otiloja. Kellarikerroksessa sijaitseva kokoustila Tarmo johdat-
taa vieraat talon urheiluhistoriaan – rakennuksessa on nimit-
tään vuosien saatossa iskenyt lukuisia nyrkkeilykilpailuja. Pil-
vien rajasta löytyy puolestaan Huippukabinetti, josta on suora
yhteys tornin näköalatasanteille.

Kokous- ja tapahtumatilojen yhteyteen sijoitetut aulat ja
lämpiöt toimivat aputiloina, joihin voidaan
tarvittaessa rakentaa ilmoittautumispis-
teet ja pienimuotoiset näyttelyt sekä
järjestää taukokahvitukset. Myös
monet kokoustilat soveltuvat näyt-
telykäyttöön ja tarjoiluuihin.



MATKALLA MAAILMANPERINTÖKOOTTEKSI

Maailman upeimmat ja kulttuuriarvoiltaan merkittävimmät työ-
väentaloiksi rakennetut kohteet on koottu kokonaisuudeksi,
jolla tähdätään Unescon maailmanperintöluetteloon. Kulttuu-
rihistoriallisesti arvokas Paasitorni on yksi seitsemästä eri puo-
lilla maailmaa sijaitsevasta huippukohteesta, joista jokaisella on
oma ainutlaatuinen tarinansa.

Paasitorni valmistui vuonna 1908 Helsingin Työväen-
yhdistyksen toimitaloksi. Paasitorni on ollut alusta saakka vil-
kas kokoontumis- ja kohtaamispaikka. Arkkitehtonisesti ja
rakennustaiteellisesti arvokkaan kohteen julkisivussa käytetään
samalta tontilta louhittua graniittia. Jylhän graniittilinnan vanhin
osa on tyyliltään myöhäisjugendia ja vuonna 1925 valmistunut
laajennusosa edustaa 1920-luvun pohjoismaista klassismia.

Työväenkaupungin puolestapuhujien kohtaamispaikasta tuli
sisällissodan syttyessä punaisten päämaja. Sisällissodan tuli-
tusten myötä rakennus kärsi vaurioita: juhlasalin katto romahti
ja talon puuosat syttyivät tuleen. Rakennus kunnostettiin ja
torni rakennettiin uudenmallisena vuoden 1919 kuluessa.

1920-luvulla tehdyn laajennuksen myötä Paasitornista tuli
Helsingin kuuluisimpia juhla- ja ajanvietepaikkoja. Paasitornissa
on vuosikymmenten mittaan nautittu ravintolailloista ja tans-
seista, katsottu elokuvia ja järjestetty nyrkkeilytötteleitä.

1980-luvulla Paasitorni alkoi vakiinnuttaa asemaansa ainut-
laatuisena kokous- ja kongressikeskuksena. Tällä vuosituhan-
nella monipuolista kohtaamispaikkaa on tuotu nykypäivään
kunnioittaen rakennuksen monivaiheista historiaa.

Paasitornin laatu ja vastuullisuus on tunnustettu sertifikaat-
tein. Paasitorni sai toiminnalleen laatusertifikaatin (ISO 9001)
ensimmäisenä suomalaisena kokouskeskuksena vuonna 1999.
Vuonna 2012 Paasitornille myönnettiin ISO 14001 -ympäristö-
sertifikaatti, joka on vahva merkki vastuullisesta suhtautumi-
sesta ympäristöasioihin. ■



PAASITORNI
KOKOUKSET & JUHLAT

Helsinki Congress Paasitorni
Paasivuorenkatu 5 A
00530 Helsinki
Puh. 09 7089 611

myynti@paasitorni.fi
www.paasitorni.fi
Helsinki Congress Paasitorni
@paasitorni
Helsinki Congress Paasitorni

HYÖDYNÄ OPPIMISEN MAHDOLLISUUDET – ÄLÄ TUHLAA YRITYKSESI RESURSSEJA

TEKSTI: MARIA KOSKENMAA

KUVA: PEXELS

Mielikuvissa henkilöstö- ja palkkahallinto monesti nähdään edelleen harmaana toimialana, joka on täynnä manuaalisia työvaiheita. Todellisuus on kuitenkin jotain aivan muuta, sillä alan asiantuntijat tarvitsevat työtä tehdessään muun muassa erinomaiset tietotekniset ja viestintätaidot sekä laajaa osaamista eri työehtosopimuksista ja laista. Tämän lisäksi alan osaajat ovat ammattilaisia oman työn johtamisessa ja organisoinnissa. Uusia opittavia asioita löytyy jokaisesta työpäivästä, joka vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työympäristön muutoksen myötä myös oppimisen mahdollisuudet muuttuvat.



Tekoäly on osa tulevaisuuden taloushallintoa

Tekoäly on jo nyt täällä ja on tärkeää tunnistaa ja oppia tekoälyn tarjoavat mahdollisuudet. YritysAkatemian kouluttajan **Jani Teeriojan** mukaan tekoälyllä on lukuisia käyttökohteita myös palkka- ja henkilöstöhallinnossa.

”Generatiivisen tekoälyn mahdolliset käyttökohteet liittyvät esimerkiksi kohdistettuun viestintään, koulutukseen, opetukseen sekä kysymyksiin vastaaviin chattibotteihin. Lisäksi generatiivisen tekoälyn data-analyysiin liittyviä ominaisuuksia voidaan käyttää tehostamaan raportointi- ja analyysityötä”, Teerioja kertoo.

Tekoälyn käytön aloitus lähtee perusteista

Tekoälyyn liittyvä muutos ja kehitys on suurta, joten on tärkeää pysyä kehityksessä mukana. Tekoäly mahdollistaa uudenlai-

set palvelut, jotka pystyvät tuottamaan meille tarkemmin kohdennettua tietoa oikeassa ajassa ja muodossa, jolloin aikaa säästyy muuhun kuin tiedon etsintään tai viestintään. Tekoälyn hyödyntämisen omassa työssä oppii parhaiten käytännön esimerkkien tutustumisella ja siihen erilaiset kurssit ovat erinomainen väline.

Yksi esimerkki on Microsoft 365 tuotteet, jossa voidaan hyödyntää Microsoft Copilot tekoälyä. Voit esimerkiksi kirjoittaa palaverimuistion nopeammin Wordilla tai saada tietoon nopeasti kohdat mitä palaverissa päätettiin, johon et ehtinyt osallistua.

”Suurimmat hyödyt tulevat uusista, innovatiivisista tavoista toimia, joiden avulla prosessit ja työn kulut muuttuvat organisaatiossa ja tuovat lisäarvoa asiakkaille”, Teerioja korostaa.

Janin nostot YritysAkatemian koulutuksista aloittelijoille

- Generatiivisen tekoälyn perusteet
- ChatGPT tehokäyttö
- Tiedon ja ymmärryksen hakeminen tekoälyn avulla
- Microsoft Copilot tekoälyn perusteet

**Tekoälyyn
liittyvä muutos
ja kehitys on suurta.**

KUVA: PIXABAY





TYÖELÄMÄN KUMPPANI

Tarjoamme liiketoiminnan ja henkilöstön osaamisen kehittämispalvelut mittatilaustyönä. Valttejamme ovat joustavuus sekä yritys- ja yksilökohtaiset räätälöinnit.

Työyhteisön kehittämiseen toimialasta riippumatta sopivat mm.

- Toimiva työyhteisö
- Hyvinvoiva työntekijä
- Kulttuurienvälinen osaaminen työyhteisössä
- Asiakaskokemuksen kehittäminen ja palvelumuotoilu
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto.



OTA YHTEYTTÄ JA KERROMME LISÄÄ!

Olli-Pekka Tuomi, puh. 044 7906 230
Kimmo Rintala, puh. 044 7906 240
Rosa Hyvönen, puh. 044 7906 428
Kati Kauranen, puh. 044 7906 379
s-postit muotoa etunimi.sukunimi@takk.fi



LISÄTIEDOT

[TAKK.FI/YRITYKSILLE](https://takk.fi/yrityksille)

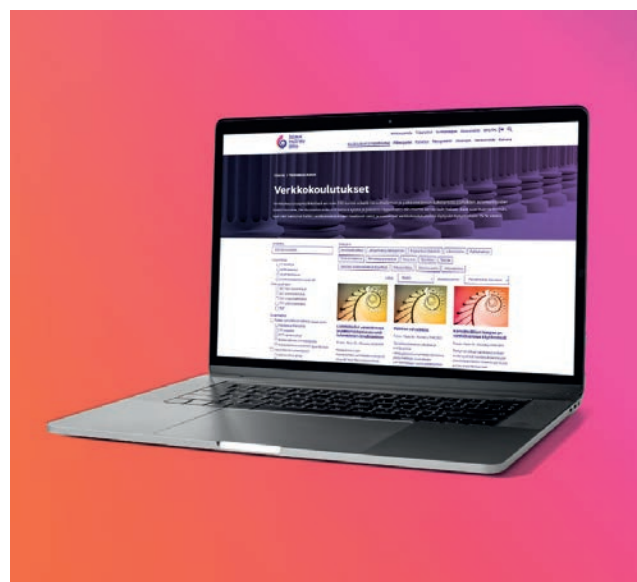
#OSAAJIATÖIHIN | TAMPEREEN AIKUISKOULUTUSKESKUS

Osaamispolun avulla käyttäjät löytävät helposti itselleen relevantit sisällöt.

Verkkoympäristö mahdollistaa joustavan oppimisen

Työ taloushallinnon alalla on hektistä, minkä takia Taloushallintoliiton osaamispolu on tärkeä. Anne Åkerberg pitää tärkeänä, että käytössä on joustavia oppimisen malleja. Taloushallinnon verkko-oppimisympäristön sisällöt ovat saatavilla aina sijainnista riippumatta, ja niitä voi suorittaa omassa tahdissa. Verkossa tapahtuva opiskelu on myös kustannustehokasta.

Verkko-oppimisympäristön lisäksi asiantuntijat voivat kehittää osaamistaan Tilisanomat-Lehden ja TilisanomatLIVE-webinaarien avulla. Kaikki nämä koostuvat talous- ja palkkahallinnon substanssisisällöistä, jotka on jaoteltu osaamistason ja eri kategorioiden mukaan. Osaamispolun avulla käyttäjät löytävät helposti itselleen relevantit sisällöt.



KUVA: TALOUSHALINTOLIITTO

Åkerberg muistuttaa myös kouluttautumisen suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden tärkeydestä.

"Koulutussuunnitelmatyökalumme tukee yksilöllisiä kehityskeskusteluja. Oppimisen edistymisen seuranta ja mittaaminen on myös helppoa, sillä esihenkilöllä on mahdollisuus seurata työntekijöiden kouluttautumista. Tämä antaa organisaatiolle

arvokasta tietoa oppimisen tehokkuudesta ja osaamisen kehittymisestä ja mahdollistaa tarvittaessa korjaavien toimenpiteiden nopean toteuttamisen.”

Jatkuvan oppisen merkitys työelämässä

Työterveyslaitoksen vuonna 2023 julkaiseman tutkimuskatsauksen mukaan elämme suurinta työelämän muutosta vuosikymmeniin. Digitalisaatio ja lisääntyvä regulaatio lisäävät painetta luoda prosesseja, jotka mahdollistavat uuden tiedon nopean omaksumisen ja soveltamisen työpaikalla. Hr- ja palkkahallinnon ammattilaisen on pystyttävä jatkuvasti kouluttamaan itseään muun muassa lainsäädännön ja työehtosopimusmuutosten osalta. Työntekijöiden kyky ottaa haltuun uusi sääntely, eri teknologiat ja työtavat ovat avainasemassa organisaation menestykselle. Åkerbergin mukaan työhyvinvoinnin merkitystä ei kannata unohtaa.

”Hyvinvoiva työntekijä pystyy paremmin omaksumaan uutta tietoa ja soveltamaan sitä käytäntöön, mikä edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista.”

Annen vinkit verkkokoulutussisällöistä henkilöstö- ja palkkahallinnon alalla työskenteleville

- Lahjat ja juhlat ennakkoperinnässä
- Matkakustannusten korvausten erityiskysymykset
- PHT-valmennus

Työpaikan sisäinen oppiminen tukee muuta liiketoimintaa

Monipuolisten ulkoisten koulutusmahdollisuuksien lisäksi suurin voimavara työntekijöiden innostamiseen kouluttautumisen suhteen löytyy omalta työpaikalta. Talouden asiantuntijatalo Gallantilla pidetään tärkeänä, että työpaikka tarjoaa monipuolista tukea oppimiseen, joka auttaa työntekijöitä pysymään ajan tasalla muuttuvassa työympäristössä. Head of Gallant Academyn **Salla Ylisen** mielestä osaamisen keskiössä on henkilökohtaisten ominaisuuksien ja vahvuuksien vahvistaminen ja kehittäminen.

KUVA: GALLANT



Koulutukset organisaatiollesi

Tutustu valikoimaan ja nappaa
maksuton Scrumin perusteet
verkkokurssi QR-koodin takaa,
koodilla **HRViesti0424**



taskmill.fi



”Valmentavan johtamisotteen lisäksi tuemme osaamista erilaisien koulutusohjelmien avulla, ja tarjoamme mahdollisuuksia eri seminaareihin ja kursseihin, jotka liittyvät erityisesti ammatilliseen kehitykseen”, kertoo Ylinen.

Yksi tärkeä osa-alue sisäistä oppimista on mentorointi. Sen avulla pystytään paremmin jakamaan tietoa uusille tiimiläisille, sekä tarjoamaan yksilöllistä tukea ja ohjausta. Jatkuva oppimista tukee myös työnkierto, säännöllinen palautteenanto ja erilaiset projektit.

”Kannustamme ja tuemme tiimiläisiä ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja kehityksestä. Näillä eri lähestymistapojen yhdistelmillä ja jatkuvalla sitouttamisella edistämme organisaation menestystä ja luomme innostavaa työympäristöä, jossa jokainen voi kukoistaa omilla vahvuuksillaan”, havainnollistaa Ylinen.

Opiskelijat tarjoavat tuoreita näkökulmia oppimiseen

Gallantin oman trainee-ohjelman kautta opiskelijat saavat monipuolista alan koulutusta ja käytännön kokemusta taloushallintoalan tehtävistä ja toimialasta. Tavoitteena on oppia työtä tekemällä pääsuuntautumisen mukaan, unohtamatta kuitenkaan akateemista opiskelua: harjoitustehtäviä, itsenäistä opiskelua, tiedonhankintaa ja asiakaspalvelutilanteita. Trainee-ohjelmaa tuetaan mentoroinnilla.

Yksi tärkeä osa-alue sisäistä oppimista on mentorointi.

Vastavalmistuneet tarjoavat tuoreita näkökulmia ja innovaatioita myös oppimisen suhteen.

”Opiskelijat ovat kasvaneet digitaalisen teknologian keskellä ja ovat taitavia työkalujen, ohjelmistojen ja sosiaalisen median alustojen käytössä. Tärkeää on luoda avoin ja yhteistyöhön perustuva ilmapiiri, jossa eri-ikäiset ja eri taustaiset työntekijät voivat oppia toisiltaan ja tukea toistensa kasvua ja kehitystä”, pohtii Ylinen. ■

Nykyajan työelämän oppimisen mahdollisuuksien kirjo on laaja. Yrityksillä on iso työ löytää juuri heidän työntekijöilleen sopivat ja innostavat tavat oppia jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä. Vaillinaiset ratkaisut tuhlaavat yritysten resursseja ja heikentävät kannattavuutta.

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

TEKSTI: LEEA KANTELUS

Toimivan työyhteisön kehittäminen on strategista johtamista, joka hyödyttää kaikkia osapuolia. On paljon tutkimustietoa siitä, mihin kaikkeen työyhteisön toimivuus ja arjen työn sujuvuus vaikuttavat: tulokseen, tuottavuuteen, työnantajamielikuvaan, sitoutumiseen, kehittämishalukkuuteen, yhteistyön sujuvuuteen, asiakaskokemukseen jne.

Työyhteisön toimivuus edellyttää tervettä organisaatiokulttuuria. Organisaatiokulttuuri asuu sekä yksilöiden ajattelussa, että työpaikan "seinissä". Yksilötyöntekijöiden subjektiiviset odotukset sekä työpaikan menneisyys ovat osana arjen kohtaamisissa ja työyhteisön päivittäisessä toiminnassa. Usein voimakkaammin kuin visio ja tavoitteet.

Jotta työyhteisön toiminta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä arvioituna olisi toimivaa, tarvitaan nämä teemat osaksi strategista johtamista. Toimivassa työarjessa on oltava mm. oikein kohdennetut resurssit, oikeanlaista osaamista, dialogisuutta, monimuotoisuutta, keskinäistä kunnioitusta ja luottamusta, sekä mahdollisuuksia vaikuttaa. Yhä useammassa johtoryhmässä nykyään keskustellaankin tunnelmastosta, ilmapiiristä, yhteisöllisyydestä ja diversiteetistä osana arkea.

Harmillisen usein havahdutaan toimimaan vasta kun tapahtuu jotain sellaista, mikä joko juridisesti tai kestävä toiminnan tilanteen vuoksi pakottaa toimimaan. Helposti ajatella, että organisaatiokulttuuri syntyy ja on, sellaisenaan milloin se on muodostunut. Sen arvioinnin ja kehittämisen tulisi olla mukana strategisessa kehittämistyössä ja sitä tulisi systemaattisesti myös johtaa.

Ennakointi on kannattavampaa kuin reagointi, melkein kaikessa. Myös toimivan työyhteisön kehittämisessä. Ennakoiva kehittäminen maksaa itsensä myös takaisin, sillä työpaikoinnoinnin ja toimimattoman yhteistyön kustannukset työnan-



Kuvassa vasemmalta Leea Kantelus, Melina Jokila ja Suvi Hossi.

tajalle ovat merkittävä kuluerä. Keinoja rakentaa toimivaa työyhteisöä on onneksi tarjolla.

Olemme menestyksesi kumppani, tarvitset sitten ennakkoivaa kehittämistä tai apua puheeksiottamiseen ja konfliktinratkaisuun. Räätylöödyt valmennukset ja fasilitoidut työpajat kohdennettuna koko henkilöstölle, johdolle ja esihenkilöille vahvistavat käsitystä nykytilasta ja kehittämistarpeista. Ketterä tapa lähteä liikkeelle on esimerkiksi päivän mittainen Työhyvinvointikortti-koulutus antaa selkeän käsityksen organisaation nykytilasta ja eväitä kehittämiseen. Hyvää muutosta saadaan aikaan johdon-, tiimien- ja yksilöiden työnohjauksella ja sparrauksella. Työyhteisösoviittelu on toimiva keino niissä tilanteissa, joissa tilanne on päässyt jo pahaksi. Mentorointi ja liiketoiminnan kehittäminen antavat konkreettisia työkaluja. Johdon sparrauksen kysyntä puheeksiottamisen ja dialogisen, avoimen vuorovaikutuskulttuurin luomiseen on yhä vain lisääntyä.

Tarjolla on myös Value trainer®-arvovalmentajakoulutusta, josta voi hankkia sertifioitua pätevyyden toimia vaikka inhouse-valmentajana omassa työyhteisössään. ■

Lisätietoja: www.faktia.fi

TILAA HR viesti kestopilausena hintaan 77 € / vuosi

Hinta sisältää alv 10 %. Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.

Tarkemmat tilaustiedot: www.hrviesti.fi/vuositilaus



HR viesti on henkilöstöosaamisen ammattilaisille suunnattu lehti, jossa käsitellään henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia aiheita.

Tilaaajapalvelu

Arkisin klo 8–16 puh. 03 4246 5309 tai

sähköpostilla tilaaajapalvelu@atex.com



www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti



M117

*Kaupunki
alkaa tästä*

Viihtyisä aulatila



Yhteiskäyttöneukkarit



Persoonalliset tilat

**Tutustu LEED- ja WELL-sertifioituun
monitilatoimistoon ja muuta yrityksesi
upeaan sijaintiin Mannerheimintielle,
aivan Keskuspuiston kupeeseen.**

Sisustusarkkitehdimme avustuksella saat yrityksellesi
ja henkilöstöllesi parhaimmat ja houkuttelevimmat tilat.
Pääset myös nauttimaan kattavista toimituspalveluista,
maukkaista kahvila- ja lounastarjoilusta sekä
monipuolisista yhteiskäyttöneukkareista.

Ota yhteyttä ja tule tapaamaan meitä.
Tarjoamme lounaan!

skanska.fi/m117

Developed by
SKANSKA

PERSOONALLISUUSTESTIEN IHMISKÄSITYSTÄ ON SYYTÄ TARKASTELLA KRIITTISESTI

TEKSTI: SARA LIINAMO

KUVAT: PEXELS



*Viime vuosina työelämässä on voinut törmätä puheeseen ”hyvistä tyypeistä”.
lyhyellä googletuksella vastaan tulee muun muassa koulutuksia, jotka valmentavat
työnhakijoita kehittymään tai osoittamaan jo olevansa työpaikkailmoitusten
havittelemia hyviä tyyppiä.*

Hyviä tyyppiä saatetaan kuvailla esimerkiksi innostuneiksi ja joustaviksi tiimipelaajiksi, jotka haluavat jatkuvasti kehittää itseään. Puheen hyvistä tyypeistä voi nähdä osana viime vuosikymmenten kehityskulkua, jonka myötä suomalaisessa työelämässä on alettu korostaa työntekijöiden persoonan merkitystä. Työkokemuksen ja koulutuksen lisäksi työntekijöiden sopivuutta määrittävät koulutuksen ja työkokemuksen sijaan yhä enemmän heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa, kuten asenne ja persoonallisuus.

Persoonallisuutta arvioidaan työelämässä haastatteluilla, simulaatioilla ja psykologisilla testeillä. Testejä hyödynnetään muun muassa rekrytoinneissa, henkilöstön kehittämisessä, tiimivalmennuksissa sekä työn- ja ammatinvalinnanohjauksissa. Koska testejä ja testaaajia on niin paljon, testaamisen lukumääristä ei ole tarjolla täsmällistä tietoa. Vuonna 2021 The Guardian -lehdessä esitettiin kuitenkin arvio, että persoonallisuuden testaaminen olisi kahden miljardin dollarin arvoista liiketoimintaa ja kasvaisi noin 15 prosenttia joka vuosi. Vaikka



persoonallisuustestit ovat suosittuja, niitä suojaavat tiukasti tekijänoikeudet sekä testi- ja liikesalaisuudet.

Persoonallisuustestejä koskeva tutkimus on keskittynyt pääosin matemaattisiin ja tilastotieteellisiin menetelmiin ja näkökulmaan, jossa korostuu testimenetelmien tarkastelu mittareina. Vähemmän on tutkittu kriittisesti, minkälainen ihmiskäsitys persoonallisuustestien taustalla on tai analysoitu sitä, minkälaisia valintoja mittareita rakentaessa tehdään ja millaisia seurauksia tehdyillä valinnoilla on. Väitöstutkimustani on inspiroinut ajatus siitä, että persoonallisuustestit eivät vain kuvaa sosiaalista maailmaa ja ihmisluontoa, vaan tuottavat niitä tietynlaisina. Tämä näkökulma ammentaa kriittiseksi (sosiaali)psykologiaksi kutsutusta tutkimussuuntauksesta, jossa on kiinnitetty huomiota siihen, että testit sisältävät erilaisia oletuksia, luokituksia ja normituksia testauksen kohteena olevista ihmisistä ja siitä, mitä ylipäätään on olla ihminen – piirteistä koostuva ”persoona”.

Mittaamisen näkökulmasta voi tuntua perustellulta, että useissa persoonallisuustesteissä on omat pisteytyslogiikat miehille ja naisille. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mies ja nainen voivat saada erilaisen testituloksen, vaikka he vastaisivat testin kysymyksiin identtisesti. Näin testi tulee tuottaneeksi

// Persoonallisuutta arvioidaan työelämässä mm. haastatteluilla ja psykologisilla testeillä.

käsityksen, että sukupuoli määrittää persoonallisuutta oleellisesti. Se antaa ymmärtää, että jotkin piirteet ovat tyypillisempiä naisille ja jotkin toiset miehille. Konkreettinen seuraus on myös se, että ei-binäärisiksi identifioituvat henkilöt eivät asetu testin tarjoamaan mies-nainen-jakoon. Sukupuolta tuottavat normatiiviset oletukset ovat läsnä myös yksittäisiin testin kysymyksiin vastatessa, mitä havainnollistaa seuraava katkelma. Siinä ei-binäärisiksi identifioituva nuori aikuinen kuvaa, mitä hän vastaisi vanhuutta käsittelevään persoonallisuustestin kysymykseen.



vähennä sairaspoissaoloja pyöräedulla

Pyöräedulla kannustat tiimiäsi
terveellisempiin valintoihin

Miten työnantaja
hyötyy pyöräedusta?

Sairaspoissaolot 
vähenevät huomattavasti

Yrityksen **työnantaja-
mielikuva** kehittyy 

Todistettusti
**energisemmät ja
tyytyväisemmät
työntekijät** 

Koodilla: **FILLARI24**

10% ALE
12kk hallinnointi
maksuista

Kaikki ensimmäisen 12 kk aikana hankitut
pyörät alennetulla hallinnointi-
maksulla 10,80€ (norm. 12€)

Alennus aktivoitava viimeistään 31.5. ottamalla yhteyttä Etufillariin.



Tämä on niin valtaisa kysymys, että varmaan puolet meistä, ainaki ei-binääreistä, jotka on vähän kasvanu ohi normaali-perhemuodostuksen, vois kirjottaa vaikka kokonaisen artikkelin, koska sitä on taipumus vältellä ajatuksia, joihin ei oo oikein itsellä mitään kontrollia. Totta kai jokainen haluais varmasti jollain tavalla tulevaisuutensa varmistaa, mut.. how? (...) Mun työllistymiseni on aivan hirvittävän vaikeaa, mul ei tuu olemaan jälkikasvua, mun omat rahat on sit varmaan finaalissa ku mä olen vanha, siinä vaihees, onko järjestelmät semmoses kunnossa, että tämmösist ihmisist pitää kukaan huolta, minkälaiset asenteet ihmisillä on vanhojen queer-ihmisten hoitamiseen, kohdellaanko meitä samanarvosiks jossain vanhainkodissa sillon. Mieluummin välttelisin tämmösen kysymyksen ajattelemista aivan kokonaan, saati sitten että vastaisin siihen sillon ku kysytään, et mimmonen ihminen mä olen.

Katkelma on osa väitöskirjani tutkimusaineistoa, jossa testivastajaat käyvät läpi persoonallisuustestien kysymyksiä ja puhuvat ääneen, miten he tulkitsevat kysymyksiä ja päätyvät vastaamaan niihin siten kuin vastaavat. Tutkimuksessa tarkastelen, miten testivastajaat kuvailevat itseään ja tulkitsevat testiä.

**/// Joskus ajatellaan,
että käytäntö ja
teoria ovat toisistaan
irrallisia.**



En siis tutki testivastajien mielensisäisiä prosesseja tai pyri tunnistamaan heidän persoonallisuuspieriteitään, vaan analysoin sitä, minkälaisina asiat nimeltä ”persoonallisuus” ja ”persoonallisuustesti” näyttäytyvät testivastajien puheessa. Kiinnostuksen kohteena on, millaista kuvaa maailmasta ja ihmisyydestä persoonallisuustesteissä ja testivastaamisen yhteydessä rakennetaan.

Jo alustava analyysi on osoittanut, että persoonallisuustestit häivyttävät rakenteellisten tekijöiden, kuten sukupuolen, sosioekonomisen aseman, iän ja toimintakyvyn merkitystä yksilöiden toimintaan. Jos tätä ei tunnisteta, elämässä menestymistä voidaan päätyä selittämään liiaksi yksilöiden sisäsyntyisillä ominaisuuksilla. Testivastajaat tunnistavat, että testikysymykset sisältävät normatiivisia oletuksia. He voivat myönteillä mutta myös kyseenalaistaa niitä ja selittää omaa toimintaansa aivan toisenlaisten selitysmallien kautta. Sen sijaan että esimerkiksi yllä olevan katkelman testivastaja yhdistäisi vastauksensa omiin luonteenpiirteisiinsä, hän selittää sitä rakenteellisilla tekijöillä, kuten sukupuolella, iällä, seksuaalisella suuntautumisella, matalapalkkaisuudella, työpaikkavajeella sekä yhteiskunnallisilla asenteilla ja palveluiden saatavuudella. Vastauksensa lopussa testivastaja päätyy kyseenalaistamaan, mitä hänen vastauksensa kertoo persoonasta.

Useat tutkimukseen osallistuneet henkilöt kertoivat oppineensa itsestään uusia asioita, kun he puhuivat ääneen omia testivastauksiaan. Vaikka persoonallisuustesti perustuu ajatukselle suhteellisen pysyvistä persoonallisuuspieriteistä, kiinnostavaa on, että testivastaaminen teki monille näkyväksi, kuinka tilannesidonnaista oma toiminta onkaan. Koska vastausprosessin ääneen puhuminen oli niin antoisaa, syntyi ajatus, voisiko ohjaus- tai arviointitilanteissa hyödyntää testikysymyksiä keskustelun pohjana. Eräs haastattelemani rekrytointipsykologi totesikin, että taitava konsultti selvittää mekaanisesti lasketun testituloksen lisäksi, miten testivastaja on vastannut kysymyksiin. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa yksittäisistä testikysymyksistä keskustelemista.

Joskus ajatellaan, että käytäntö ja teoria ovat toisistaan irrallisia. Tällöin saatetaan sanoa, että vain käytäntö kiinnostaa. Tutkimukseni tulee tekemään näkyväksi, että käytäntö ja teoria kietoutuvat väistämättä yhteen. Tämä tarkoittaa, että käytännön takana on aina jonkinlaisia oletuksia maailmasta ja ihmisistä. Jos tätä ei tiedosteta, voidaan huomaamatta ylläpitää sellaisia arvoja, oletuksia ja luokituksia, joiden takana ei välttämättä voida seistä. Siksi onkin tärkeää, että ammattilaiset tiedostavat, millaista todellisuutta oman työn käytännöt vaivihkaa tuottavat, keitä menetelmät palvelevat ja keitä ne ohittavat. Näin menetelmiä voidaan kehittää tai luoda niille kokonaan erilaisia vaihtoehtoja. ■

Kirjoittaja:

Sara Liinamo työskentelee sosiaalipsykologian väitöskirjatutkijana Itä-Suomen yliopistossa. Tutkimusta rahoittaa Koneen Säätiö.

Tee tärkeä näkyväksi



Nyt uusi
**VIIDEN
VUODEN**
ansiomerkki!

Kun kasvatat arvostuksen ja kiittämisen
kulttuuria, luot samalla hyviä tuloksia,
sitoutumista ja kilpailukykyä.
Palkitse ansioitunut ja sitoutunut
työntekijä ansiomerkillä.

Tutustu uudistuneisiin
ansiomerkkeihin: ansiomerkit.fi

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

professio x



HENRY AKATEMIA

**SUOMEN LAADUKKAINTA TÄYDENNYSKOULUTUSTA
TYÖELÄMÄN PARHAILLE HR-OSAAJILLE,
JOHTAJILLE & ESIHENKILÖILLE - ELI SINULLE.**



15+
koulutusta



Skannaa QR-koodi & tutustu Akatemian koulutuksiin

**HENRYn jäsenenä osallistut
Akatemian koulutuksiin
edullisemmin.**

*HENRYn jäsenenä saat kaksipäiväisten
koulutusten sen hetkisestä hinnasta
-175 € alennuksen ja yksipäiväisten
koulutusten hinnasta -130 € alennuksen.
Etkö ole vielä HENRYn jäsen?
Lue lisää henry.fi.*



**Heräsikö
kysymyksiä?**

*Tervehdys, olen Satu Ferrario ja toimin
Professiolla Customer Managerina. Mikäli
sinulle herää kysyttävää koulutuksiimme
liittyen, autan oikeasti mielelläni.
Laita viestiä satu.ferrario@professio.fi
tai pirauta numeroon +358 (0)40 151 1867.*

professio.fi/henry-akademia



Muista henkilöstöä täydellisellä lahjakortilla



Voit tilata lahjakortin
paperisena tai sähköisenä.

Markkinoiden laajin valikoima

Perfect Finnish -lahjakortin saaja voi valita itselleen
mieluisan lahjan laadukkaasta valikoimastamme.
Lahjakortti henkilöstön, asiakkaiden ja sidosryhmien muistamiseen.
Hinnat alkaen 19,90 €.

Tutustu ja tilaa: pf.fi



Kotimainen
ruoka

pf.fi



Laadukkaat
tekstiilit

pf.fi



Suomalainen
design

pf.fi



Aineettomat
lahjat

pf.fi



Luonto ja
retkeily

pf.fi



Hyvän-
tekeväisyys

pf.fi



FISKARS®

Oiittala

BALMUIR

marimekko



Hope



Kehityksesi tukena.

TyösuhdePRO

Älä jää neuvottomaksi esihenkilö- ja HR-työssä!

Uudenlainen, kattava verkkopalvelu toimii tukenasi päätöksenteossa tarjoten asiantuntevaa neuvontaa, hyödyllisiä työvälineitä sekä rutkasti päivitettyä tietoa työelämän haasteisiin.

UUTTA! Tekoälyhaku – kysy KauppakamariAI:lta, ja saat kattavan, palvelun monipuolisista tietolähteistä koostetun vastauksen.

Testaa heti – tilaa maksuton kokeilujakso!

tyosuhdepro.fi



KAUPPAKAMARI

TYÖSUHDEPRO

Onnistu työssäsi.