

Työhyvinvointi

Työstressin hallinta edellyttää avointa vuoropuhelua

Toimitilat

Toimiston vaikutus henkilöstön hyvinvointiin

Työterveys

Fyysinen kunto työkyvyn ylläpitäjänä



**HR-työntekijöiden
on oltava valmiita
muuttamaan perinteisiä
työtapojaan**



PURPOSE CAMP

Löydä uudelleen työn syvempi merkityksellisyys ja tiimin voima.

Kokemustyöpaja, jossa työn merkityksellisyys, tavoitteet ja yhdessä tekeminen vahvistuvat.

Purpose Camp on pienryhmille suunnattu intensiivinen 1½ päivän kokemustyöpaja, joka toteutetaan Salon Teijolla keskellä vanhaa, luonnonkaunista ruukkikylää. Osallistujat majoittaa meren rannalla upeissa maisemissa sijaitseva Villa Seaview Guesthouse & Spa.

Kokemustyöpaja on paluu juurille, takaisin tekemisen merkitykseen. Se on tarkoitettu erityisesti yritysten avainhenkilöille, jotka elävät uudistumisen ja kasvun

haasteessa. Työpajaan sisältyvä ammattitaitoinen valmennus kannustaa avoimeen keskusteluun, jolla luodaan tiimin jäsenten välille luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiri. Valmennus auttaa yksilöitä löytämään työstään merkityksellisyyden, selkeyttää tiimille yhteiset tavoitteet ja auttaa kääntämään haasteet mahdollisuuksiksi. Lopputuloksena on uudenlainen työn palo ja konkreettinen muutos yhteisessä tekemisessä.

Purpose Camp syntyi Stara Consultingissa päivittäin yritysjohtajia valmentavien Lauran ja Patrickin intohimosta auttaa yksilöitä, tiimejä ja yrityksiä uudistumaan, kirkastamaan työn merkityksellisyyden ja sitä kautta valjastamaan käyttöön näiden todellisen potentiaalin. Viimeisen viidentoista vuoden aikana Laura ja Patrick ovat olleet mukana kehittämässä yli kahtasataa suomalaista ja kansainvälistä yritystä.



Villan viihtyisät tilat, luonnonläheisyys ja levollinen ilmapiiri luovat turvalliset puitteet ajatustenvaihdolle, valmentautumiselle ja kehittymiselle, virkistäytymistä unohtamatta.

Keskity olennaiseen - Villa Seaview Guesthouse & Spa

Purpose Camp toteutetaan rauhallisen ruukkikylän sydämessä, laadukasta majoitusta ja virkistäytymistä tarjoavassa Villa Seaview Guesthouse & Spassa. Villan suurista ikkunoista siintävä merimaisema, ympäröivä luonto ja loppuun saakka ajatellut, yksilölliset palvelut tukevat kaikkien aistien levollista virittymistä ja luovat turvallisen tilan rentoutumiseen. Rauhoittumisesta, elämyksistä ja yhdessäolosta syntyy vahva tunnekokemus, joka avaa mielen vastaanottavaiseksi uusille ajatuksille ja kehittämiselle.

Villan viihtyisiin ja kauniisti sisustettuihin tiloihin mahtuu kerrallaan valmentautumaan jopa 14 henkilön pienryhmä. Henkilökunta hoitaa kaikki käytännön järjestelyt ruokailuineen ja ohjelmineen, jolloin vieraiden tehtäväksi jää vain keskittyä olennaiseen - lepäämiseen ja ajatustyöhön.

Villan puutarhan terasseilla on mahdollisuus viettää aikaa, ihailla merimaisemia ja antaa ajatusten levätä. Ruokailuista huolehtii Villan oma keittiömestari, jonka käsissä pientuottajien lähiraaka-aineista syntyy todellisia Slow Food -nautintoja vieraiden iloksi. Päivän päätteeksi oman kylpylän poreallas, sauna ja höyrysauna kutsuvat rentoutumaan. Villalla on myös oma yksityinen ranta-alue ja venelaituri. Rantasauna lämpiää kesäiltoina ja saunomisen välillä pääsee pulahtamaan uinnille vilpoiseen meriveteen.

Tutustu Villaan lisää osoitteessa: www.villaseaview.fi.

Haluamme kutsua teidät Purpose Campiin rauhoittumaan, virkistäytymään, voimaantumaa tiiminä ja löytämään uudelleen työnteen merkityksellisyys!

Lue lisää!

www.staraconsulting.fi

Stara Consulting



Kaikki on perheestä -kampanja on oiva yrityksen joululahjoituskohde



Monissa yrityksissä pohditaan sopivaa joululahjoituskohdetta. Väestöliiton Kaikki on perheestä -kampanja on mainio lahjoituskohde yrityksille, jotka haluavat tukea perheiden, lasten ja nuorten hyvinvointia.

Kampanjalla kerätään varoja Väestöliiton maksuttoman Perhepulma-palvelun toimintaan. Perheiden tuen tarve on selvästi kasvanut viime aikoina ja Väestöliiton palvelussa kuuluu monen perheen pahoinvointi.

Perhepulma-palvelun saamat asiakaspalautteet luovat kuitenkin toivoa: vanhemmille tarjottava tuki todella auttaa vaikeassa tilanteessa.

Jokaisen perheen on ensiarvoisen tärkeää saada tarvittaessa apua ja tukea matalalla kynnyksellä, jotta voidaan ehkäistä ongelmien syveneminen ajoissa. Tukemalla vanhempien jaksamista, voidaan tukea myös lasten ja nuorten turvallista kasvua ja kehitystä.

Yrityksen joululahjoituksella yrityksesi voi olla mukana auttamassa perheitä, lapsia ja nuoria. Lahjoituksen tehneet saavat käyttöönsä veikeät joulutervehdys- ja viestintämateriaalit, joilla voi viestiä yrityksen tuesta myös henkilökunnalle ja sidosryhmille.

**Lisätietoa yrityksen joululahjoituksen tekemisestä
löytyy osoitteesta: [kaikkionperheesta.fi](https://www.kaikkionperheesta.fi)**

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

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Merja Maukonen
Karl-Johan Spiik

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkajulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakausmedia ry:n jäsen

 @HRviesti (X)

 HR viesti (Facebook)

 HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Shutterstock

3/2024

SISÄLTÖ

KUVA: 123RF

10

Tekoäly tuo uusia mahdollisuuksia ja haasteita HR-työhön, ja vaatii uudenlaista osaamista ja asennetta.

HR-TYÖNTEKIJÖIDEN ON OLTAVA VALMIITA MUUTTAMAAN PERINTEISIÄ TYÖTAPOJAAN

10

HR-työntekijöiden on oltava valmiita muuttamaan perinteisiä työtapojaan

Tekoäly on tietokoneen kyky suorittaa tehtäviä, jotka vaativat yleensä ihmisen älykkyyttä, kuten päättelyä, oppimista, ymmärtämistä ja luovuutta. Tekoäly voi auttaa HR-työntekijöitä monissa työvaiheissa, kuten rekrytoinnissa, koulutuksessa, palkitsemisessa, työhyvinvoinnissa ja kehittämisessä. Tekoäly voi esimerkiksi analysoida suuria määriä dataa, tunnistaa kandidaattien sopivuutta, suositella koulutuksia ja urapolkuja, antaa palautetta ja tunnistaa työntekijöiden tarpeita ja mielialoja.

16

Työstressin hallinta edellyttää avointa vuoropuhelua

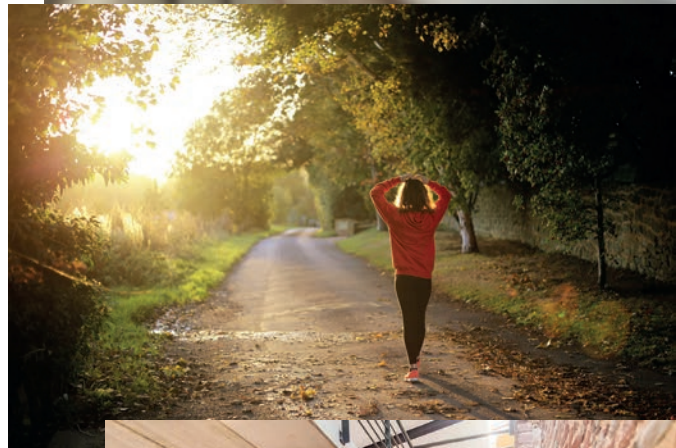
ETU:n raportti paljastaa, että työntekijöiden kokema aikapaine ja ylikuormitus ovat kasvaneet huomattavasti viime vuosina.



22

Fyysinen kunto työkyvyn ylläpitäjänä

Fyysisen kunnon ylläpitäminen on elintärkeää työkyvyn säilymisen kannalta, ja tämä korostuu erityisesti, kun tarkastellaan työikäisten fyysisen kunnon kehitystä Suomessa.



34

Toimiston vaikutus henkilöstön hyvinvointiin

Toimistot eivät ole ainoastaan työn tuottavuuden keskuksia, vaan niillä on myös keskeinen rooli työntekijöiden fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa.



42

HR viesti-media kartoitti henkilöstön hyvinvointia

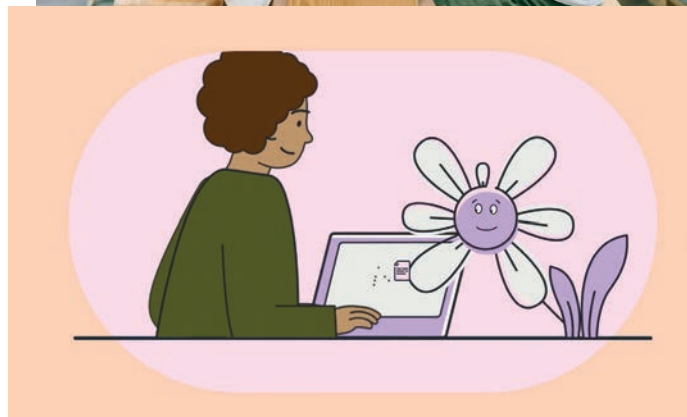
HR viesti-media toteutti toukokuussa 2024 laajan kyselyn HR-päättäjille, jossa kartoitettiin henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kysely vastasi 240 HR-alan ammattilaista.



50

Daisy tuli taloon

Samoin kuin ihmistyöntekijän myös ohjelmistorobotin tuleminen osaksi tiimiä edellyttää selkeää tehtäväkuvaa, toimivaa työympäristöä sekä perehdyttämistä niin tehtävään kuin työyhteisöön.



Vain hyviä palkkapäiviä!

Palkanlaskennassa olemme
mestareita.

Katso hinta
palkkapalvelulle



sdworx.fi



TEHOSTAMISEN TARPEESSA

Työhyvinvointi on aina ollut organisaatioiden keskeinen voimavara, mutta nykyään sen merkitys korostuu entisestään. Teknologian nopea kehitys ja työkuultuurin muutokset ovat tuoneet mukanaan sekä uusia haasteita, että mahdollisuuksia, joihin meidän on yhdessä vastattava.

Teknologian nopea kehitys ja digitalisaation läpimurto ovat mullistaneet työelämän perusteellisesti. Vaikka teknologia tarjoaa laajat mahdollisuudet työskentelyn ja kommunikaation tehostamiseen, se voi samalla aiheuttaa stressiä ja kuormitusta. Teknostressi onkin noussut keskeiseksi haasteeksi nykyajan työympäristössä, ja meidän on tunnistettava sen vaikutukset ja kehitettävä strategioita sen hallitsemiseksi.

Toinen keskeinen näkökulma on itsensä johtaminen. Muuttuva työkuultuuri edellyttää entistä enemmän itsenäistä ja proaktiivista otetta työhön. Jokaisen työntekijän on hallittava omaa ajankäyttöään, asetettava tavoitteita ja motivoitava itseään. HR:n rooli tässä on tukea työntekijöitä heidän itsensä johtamisessaan tarjoamalla valmennusta, resursseja ja työkaluja.

Lisäksi on tärkeää tunnistaa monipaikkaisen työn vaatimat uudet työelämätaidot. Työ ei enää sido meitä paikkaan, vaan voimme työskennellä missä ja milloin tahansa. Tämä asettaa omat vaatimuksensa sekä työntekijöille että organisaatioille. Tarvitsemme kykyä hallita virtuaalisia tiimejä, kommunikoida tehokkaasti etänä ja sopeutua jatkuvasti muuttuvaan työympäristöön.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi edellyttää HR-alan ammattilaisilta monipuolista osaamista ja jatkuvaa kehittymistä. Meidän on oltava valmiita haastamaan perinteisiä käytäntöjä ja omaksumaan uusia työkaluja ja menetelmiä. Tämä vaatii yhteistyötä kaikkien sidosryhmien välillä, sekä avointa ja rohkeaa asennetta muutosta kohtaan.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

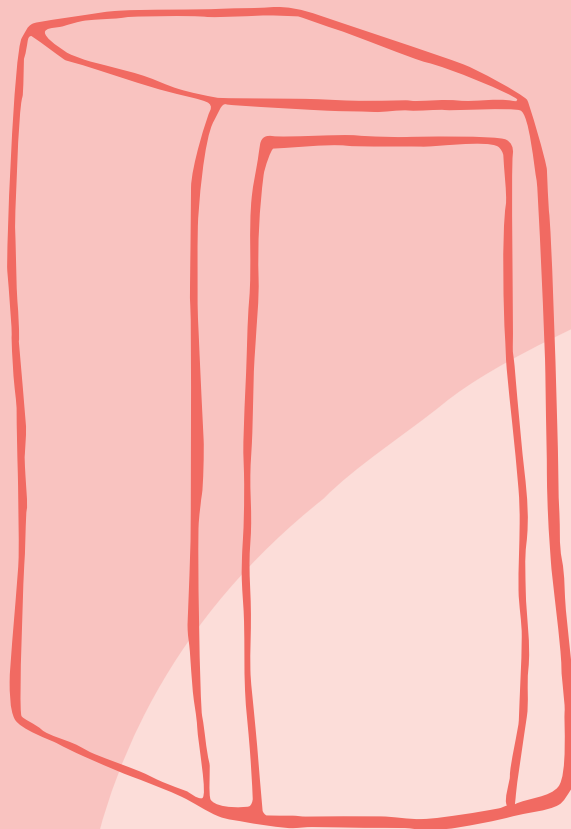
www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

Lempipaikka

Kotimainen SmartBlock on uusi lempipaikka
työskentelyyn, neuvotteluihin ja asiakaspalveluun,
räätälöitynä henkilöstönne tarpeisiin.

Astu sisään ja inspiroidu!



smartblock.fi

OLEMME MUKANA

Habitare Pro

11.-15.9.2024. Osasto 6h88

Kuntamarkkinat

18.-19.9.2024. Osasto 0G4

HR-TYÖNTEKIJÖIDEN ON OLTAVA VALMIITA MUUTTAMAAN PERINTEISIÄ TYÖTAPOJAAN

TEKSTI: KARL-JOHAN SPIIK / KARLEX OY

KUVAT: 123RF

*Tekoäly tuo uusia mahdollisuuksia ja haasteita HR-työhön,
ja vaatii uudenlaista osaamista ja asennetta.*



Tekoäly on tietokoneen kyky suorittaa tehtäviä, jotka vaativat yleensä ihmisen älykkyyttä, kuten päättelyä, oppimista, ymmärtämistä ja luovuutta. Tekoäly voi auttaa HR-työntekijöitä monissa työvaiheissa, kuten rekrytoinnissa, koulutuksessa, palkitsemisessa, työhyvinvoinnissa ja kehittämisessä. Tekoäly voi esimerkiksi analysoida suuria määriä dataa, tunnistaa kandidaattien sopivuutta, suositella koulutuksia ja urapolkuja, antaa palautetta ja tunnistaa työntekijöiden tarpeita ja mielialoja.

Tekoäly ei korvaa HR-työntekijää, vaan muuttaa hänen rooliaan ja tehtäviään. Tekoäly vapauttaa HR-työntekijän rutiinomaisista ja aikaa vievistä tehtävistä, kuten CV:den läpikäynnistä. HR-työntekijälle jää enemmän aikaa keskittyä strategisiin ja ihmisläheisiin tehtäviin, kuten työntekijäkokemuksen

parantamiseen, työyhteisön rakentamiseen ja johtamisen tukemiseen. Tekoäly myös mahdollistaa HR-työntekijän työn tehostamisen, sillä hän voi hyödyntää tekoälyn tuottamaa tietoa ja analyysiä päätöksenteossa, suunnittelussa ja seurannassa.

Miten tekoälyä voi hyödyntää HR-työssä?

Tekoälyä voi hyödyntää HR-työssä monin eri tavoin, riippuen työtehtävästä ja tavoitteesta. Tässä on muutamia esimerkkejä siitä, miten tekoälyä voi käyttää erilaisissa tilanteissa:

- **Rekrytointi:** Tekoäly voi auttaa HR-työntekijää löytämään sopivia kandidaatteja työpaikkailmoituksiin vastaamalla, seulomaan hakemuksia ja CV:itä, tekemään esikarsintaa ja haastatteluja, arvioimaan kandidaattien soveltuvuutta ja motivaatiota, ja ehdottamaan parhaita valintoja.
- **Koulutus:** Tekoäly voi auttaa HR-työntekijää suunnittelemaan ja toteuttamaan koulutuksia, jotka ovat räätälöityjä työntekijöiden tarpeiden, taitojen ja oppimistyylien mukaan. Jos työntekijät pitävät osaamistaan yllä HR-järjestelmässä, tekoäly voi käydä läpi osaamisten muuttumisia ja ehdottaa suunnitelman päivittämistä HR-työntekijälle. Tekoäly voi myös seurata ja arvioida koulutusten vaikuttavuutta, antaa palautetta ja neuvoja, ja suositella lisäkoulutuksia sekä kehittymismahdollisuuksia.
- **Palkitseminen:** Tekoäly voi auttaa HR-työntekijää määrittelemään ja toteuttamaan oikeudenmukaisia, kannustavia ja motivoivia palkitsemisjärjestelmiä, jotka perustuvat työntekijöiden suoritukseen, tavoitteisiin ja arvoihin. Tekoäly voi myös auttaa HR-työntekijää tunnistamaan ja palkitsemaan työntekijöiden saavutuksia, osaamista ja potentiaalia. Avaimena on oppia kirjaamaan tieto HR-järjestelmään ja antaa tekoälyn käyttöön, ilman pääsyä ajantasaiseen tietoon tekoäly tekee vain arvauksia.
- **Työhyvinvointi:** Tekoäly voi auttaa HR-työntekijää edistämään ja ylläpitämään työntekijöiden hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta. Tekoäly voi esimerkiksi seurata ja analysoida työntekijöiden stressitasoja, mielialoja ja tyytyväisyyttä, antaa vinkkejä ja neuvoja, ja ehdottaa toimenpiteitä ja tukipalveluita. Tekoäly voi myös ehdottaa miten näitä asioita mitataan ja mistä löytyy sopivia sovelluksia näiden mittaamiseen.
- **Tietopankki:** Usein HR-työntekijät kysyvät apua erilaisissa sosiaalisen median ryhmissä. Mikäli tekoälyllä on pääsy näihin ryhmiin, voi se helposti koostaa vastauksia edellisten vastausten pohjalta ja luoda vaikka FAQ-sivuston tai tietopankin, jota käytetään rinnakkain sosiaalisen median ryhmien avulla. HR-työntekijät voivat korjata tekoälyn vastauksia ja tekoäly voi kysyä apua ihmisiltä, jos ei osaa vastata johonkin kysymykseen.

**Tekoäly ei korvaa
HR-työntekijää, vaan
muuttaa hänen rooliaan ja
tehtäviään.**



/// Tekoälysovellukset
ovat keskeneräisiä
ja niitä kehitetään
jatkuvasti.



opetella uutta ja hyväksyä tilanne, että ensi viikolla työkalu toimii eri tavoin kuin edellisellä.

Ovatko HR-henkilöt valmiita ottamaan vastaan uuden roolinsa?

Haluavatko HR-työntekijät tai ylipäätensä ihmiset tietotyön työelämässä ottaa uusia rooleja vastaan ohjeistamisen, johtamisen ja kehitystyön puolesta? Jos tekoäly tekee perinteiset rutiininomaiset työt, niin ihmisille pitääkin tulla uusia rooleja. Ne jotka eivät mukaudu uuteen tapaan tehdä töitä, tippuvat pikkuhiljaa pois työelämästä. Sama edistysaskel kulkee yhteisöohjautuvuuden kanssa. Perinteistä käskevää ja alistavaa johtamista toteuttavat eivät ole enää vahvoilla, eikä heitä haluta mukaan työelämään tai sen kehitykseen.

Tämä tarkoittaa sitä, että pitää kehittää uusia taitoja ja valmiuksia, jotka liittyvät muun muassa ihmisten johtamiseen, muutosvastarinnan käsittelyyn, innovointiin, luovuuteen ja ongelmanratkaisuun. HR-työntekijöiden pitää myös säilyttää inhimillinen ote ja ymmärtää, että tekoäly ei korvaa ihmistä, vaan toimii apuvälineenä ja kumppanina. HR-työntekijöiden pitää osoittaa empatiaa, luottamusta ja tukea työnteki-



jöille, jotka saattavat kokea ahdistusta, epävarmuutta tai pelkoa tekoälyn edessä – samalla itse mahdollisesti kokien näitä samoja tunteita. Toisaalta paras ohjaaja on se, joka oli viisi minuuttia samassa tilanteessa kuin ohjattava.

Mihin olemme menossa?

Ei ole selkeää suuntaa, selkeitä ohjeita tai varmuutta, että tekoäly antaisi kaksi kertaa peräkkäin saman vastauksen. Ei ole mitään varmuutta, milloin työkalut päivittyvät seuraavan kerran ja toimiiko kaikki kuten ennen. Työkalujen kehittyminen on hyvin liitoksissa yhteisöohjautuvuuden ja jaetun johtajuuden kehittämiseen, jossa siirrytään hyvin tarkoin säännellystä mallista vapaaseen malliin. Vapaampi malli aiheuttaa sen, että koetaan kaiken olevan aina vähän kesken. Hyvän puolelta on, että oppimalla promptaamaan eli ohjeistamaan tekoälyä, voidaan epäselvistä tilanteista saada selkeitä hyvin helppoja.

Johtamismallit kehittyvät, koska informaatioteknologia sallii useamman ihmisen vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen ja päätöksen. Tekoälyn avulla voidaan parsia yhteen suuriakin tietomääriä ja analysoida sanallisia tuloksia, kun aiemmin tähän vaadittiin paljon ihmistyöntunteja. Näin mahdollisesta se, että lukemattomat ihmiset voivat vaikuttaa organisaatiossa päätöksentekoon ja vahvistaa ihmisten kokemukseen siitä, että he voivat vaikuttaa omaan työhönsä.

Tekoäly tarjoaa paljon pistemäisiä ratkaisuja yksittäisiin tehtäviin, joissa parsitaan tietoa yhteen nopeasti. Kuitenkin jokaisen organisaation pitää itse miettiä, mihin haluavat olla menossa tämän uudenlaisen työkalun avulla. Vaikka tekoälysovellusten kehittäjät tekevät meille valmiita työkaluja, eivät ne määrittele miten organisaatio valjastaa tekoälyn voimat. Tästä näkökulmasta ei tekoäly vie ihmisten töitä sen enempää kuin Office ohjelmat tullessaan. Excel ei syrjäyttänyt kirjanpitäjiä, ei tekoälykään syrjäytä HR-henkilöstöä. ■

LAHJAKORTTI ON TOIVOTTU HENKILÖSTÖLAHJA

Perfect Finnish -lahjakortilla työntekijä voi valita itselleen mieluisan ja tarpeellisen lahjan tai voi halutessaan luovuttaa summan hyväntekeväisyyteen.



Vuonna 2023 lunastetuista Perfect Finnish -lahjakorteista lahjoitettiin yli 100 000 euroa hyväntekeväisyyskohteisiin.

Ihmiset eivät halua koteihinsa turhaa tavaraa. Sen tietää Perfect Finnish -lahjakorttikaupan myyntijohtaja **Ronny Rubin**. Lahjakortin suosio yrityslahjana kasvaa koko ajan.

”Lahjakortti takaa sen, että vastaanottaja saa varmasti mieleisensä lahjan, kun pääsee sen itse valitsemaan.”

Rubinin mukaan Perfect Finnishillä on huomioitu se, että ihmisten suhtautuminen tavaralahjoihin on muuttunut. Lahja-valikoimaan on valittu laadukkaita ja kestäviä tuotteita, ruokalahjoja sekä aineettomia lahjoja, kuten elokuvalippuja ja hierontaa. Valtaosa tuotteista on kotimaisia.

Ruokalahjat helpottavat arkea, hyväntekeväisyys houkuttelee

Ruokalahjoja on toivottu pitkään, ja ne ovat Perfect Finnishin valikoimassa uutuuksia. Lahjakortin saaja voi valita esimerkiksi Fazerin herkkuboksin tai arkea helpottavan Feelian kotiruokaboksin.

”Moni elää hektistä arkea. Sen keskellä kotiovelle toimitettu kotimainen, tuore ja terveellinen arkiruoka voi olla monelle pelastus.”



Perfect Finnish -lahjakortin voi tilata joko sähköisenä tai painettuna.

Moni lahjansaaja päätyy lahjoittamaan lahjakorttinsa arvoa vastaavan summan hyväntekeväisyyteen.

Vuonna 2023 ostetuista Perfect Finnish -lahjakorteista on lahjoitettu hyväntekeväisyyteen yli 100 000 euroa. Lahjakortin saaja saa itse valita kohteen, johon haluaa summan lahjoittaa.

Suosikkilahja yllättää

Tavaralahjojakin valitaan kuitenkin edelleen – tosin niiden laadusta ja tarpeellisuudesta ollaan entistä tarkempia.

”Ihmiset arvostavat korkealaatuisia, pitkäikäisiä ja vastuullisia tuotteita, jotka tulevat aidosti tarpeeseen. Lahjaksi valitaan esimerkiksi Marimekon ja Iittalan design-tuotteita.”

Vuosia suosituimpien lahjojen joukkoon on kuulunut myös hieman yllättäen arkinen paistinpannu, Rubin paljastaa. Hänen mukaansa suosio selittyy juuri tuotteen käytännöllisyydellä. Paistinpannu kun on harvassa keittiössä turha kapistus.

Perfect Finnishin lahjavaliikoimaan on valittu laadukkaita ja kestäviä tuotteita, ruokalahjoja sekä aineettomia lahjoja, kuten elokuvalippuja ja hierontaa.

Lahjakortin voi antaa verovapaana

”Lahjakortti on kasvattanut suosiotaan yrityslahjana myös siksi, että sen voi nykyään antaa verovapaana lahjana, jos tietyt ehdot täyttyvät”, Rubin sanoo.

”Lahjakortti pitää antaa koko henkilöstölle, ja sen arvo saa olla enintään 100 euroa henkilöä kohden kalenterivuoden aikana. Lisäksi lahja valitaan rajatusta valikoimasta.” ■

Markkinoiden laajin valikoima

- Valikoimassa on tekstiilejä, retkeilytarvikkeita, kosmetiikkaa, herkuja, kotiruokaa, lehtitilauksia, hierontaa, keittiötuotteita ja hyväntekeväisyyskohteita.
- Brändeinä muun muassa Marimekko, Iittala, Fiskars, Artek ja Balmuir.
- Mukana on myös hiilineutraaleja tuotteita.
- Lahjakortin hinta on alkaen 19,90 €. Kortti on mahdollista personoida vastaanottajalle sopivaksi. Lahjakortin voi tilata paperisena tai sähköisenä.
- Perfect Finnish -palvelun toteuttaa täysin kotimainen InnoFlame Oy: www.innoflame.fi
- Lue lisää ja tutustu lahjakorttivalikoimaan täällä: www.pf.fi

”Ihmiset arvostavat korkealaatuisia design-tuotteita, jotka kestävät aikaa”, kertoo myyntijohtaja Ronny Rubin.





**// Työntekijöiden
kokema aikapaine ja
ylikuormitus ovat kasvaneet
huomattavasti.**



TYÖSTRESSIN HALLINTA EDELLYTTÄÄ AVOINTA VUOROPUHELUA

KUVAT: PIXABAY

Työelämän digitalisoituminen on tuonut mukanaan merkittäviä muutoksia työtapoihin, työkuultuuriin ja työympäristöihin. Tämä kehitys tarjoaa uusia mahdollisuuksia tehostaa toimintaa, mutta samalla se luo uusia haasteita työntekijöiden hyvinvoinnille. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri 2022 ja Euroopan työ- ja terveysinstituutin (ETUI) raportti tarjoavat syvällisiä näkemyksiä siitä, miten digitaalinen teknologia vaikuttaa työpaikoilla ja miten henkilöstöalan ammattilaisten tulisi reagoida näihin muutoksiin.



Ylikuormitus lisää riskejä

ETU:n raportti paljastaa, että työntekijöiden kokema aikapaine ja ylikuormitus ovat kasvaneet huomattavasti viime vuosina. Lisäksi itsenäisyyden puute työssä ja kiusaamisen lisääntyminen ovat nousseet merkittäviksi ongelmiksi. Nämä psykososiaaliset riskit ovat yhteydessä lisääntyneeseen digitaaliteknologian käyttöön, mikä korostaa tarvetta paremmille hallintakeinoille ja työhyvinvoinnin tukemiselle työpaikoilla.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan digitaalisten työvälineiden käyttö on yleistä lähes kaikissa ammateissa, ja suurin osa työntekijöistä käyttää näitä välineitä lähes koko työaikansa. Tämä muutos vaatii henkilöstöalan ammattilaisilta uusia strategioita, jotta voidaan varmistaa, että digitaalinen ympäristö tukee työntekijöiden tuottavuutta ilman, että se lisää kohtuutonta stressiä tai heikentää työhyvinvointia.

HR:n rooli

Henkilöstöalan ammattilaisten vastuulla on kehittää ja toteuttaa käytäntöjä, jotka suojelevat työntekijöitä digitaalisen työympäristön mahdollisilta haitoilta. Tämä sisältää niin ergonomisten käytäntöjen edistämistä, koulutuksen tarjoamista digitaalisten työvälineiden tehokkaaseen ja terveelliseen käyttöön, kuin myös sellaisten työprosessien suunnittelua, jotka tukevat työntekijöiden autonomiaa ja vähentävät henkilöstön kokemaa ylikuormitusta.

Henkilöstöjohtajien ja -asiantuntijoiden tulisi myös edistää avointa vuoropuhelua työntekijöiden kanssa heidän kokemuksistaan ja huolistaan digitaalisessa työympäristössä. Tämä olisi äärimmäisen tärkeää, jotta pystyttäisiin tunnistamaan ongelma-alueet ja kehittämään kohdennettuja toimenpiteitä, parantamaan työympäristöä ja vähentämään työstressiä.

TURUN PORMESTARI:

“Pyöräedun
keksijän pitäisi
saada mitali!”

Lue sivulta 54



**/// Digitaalisten
työvälineiden käyttö
on yleistä lähes kaikissa
ammateissa.**

Haasteet ja mahdollisuudet

Vaikka digitaalinen teknologia tarjoaa monia etuja, kuten tehostetun kommunikaation ja joustavammat työtavat, sillä on selkeästi myös taipumus lisätä työntekijöiden kokemaa stressiä ja eristäytymistä, erityisesti etätyössä. Tämän vuoksi on tärkeää kehittää toimintatapoja, jotka tasapainottavat teknologian hyödyt ja vähentävät niiden aiheuttamaa stressiä. Olisi olennaista, että digitaalisten työvälineiden käyttöä seurattaisiin ja arvioitaisiin säännöllisesti, jotta niiden positiivinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin voitaisiin varmistaa.

Näytön paikka

Digitaalisen ympäristön hallinta vaatii jatkuvaa kehitystä ja sitoutumista. Työympäristöjen muutos on välttämätön, mutta se tarjoaa myös mahdollisuuksia parantaa työnteon tehokkuutta

SKILLA



**Skilla ry on hallinnon ja
toimistotyön ainoa
ammattiyhdistys Suomessa.**

**Alan asiantuntija, liity mukaan
omaan kollegaverkostoosi!**

**Skillan jäsenyys tarjoaa
ainutlaatuisia etuja.**

skillary.fi

ja työntekijöiden tyytyväisyyttä. Tulevaisuudessa olisi tärkeää keskittyä luomaan ja ylläpitämään työkuultuureja, jotka eivät ainoastaan vastaa tuottavuuden vaatimuksiin, vaan myös edistävät työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Henkilöstöalan ammattilaiset ovat avainasemassa, kun tavoitteena on luoda työympäristöjä, jotka ovat sekä tuottavia että tukevat työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. HR:n rooli työntekijöiden valmentamisen, työympäristön jatkuvan parantamisen, sekä uusien työkalujen ja menetelmien integroimisen lisäksi on auttaa työntekijöitä sopeutumaan ja menestymään digitaalisessa maailmassa. Tämä vaatii kuitenkin ymmärrystä teknologian vaikutuksista työhön, sekä kykyä sopeutua ja reagoida nopeasti muuttuviin olosuhteisiin.

Henkilöstöalan ammattilaisilla on tässä näytön paikka. Heillä on nyt mahdollisuus ottaa keskeinen rooli tässä kehityk-

sessä ja varmistaa, että työntekijät voivat hyödyntää digitaalisen teknologian tarjoamia mahdollisuuksia ilman, että se vaarantaa heidän hyvinvointiaan ja samalla varmistaa organisaation menestys – pitkällä tähtäimellä. ■

**// Digitaalisen
ympäristön hallinta
vaatii jatkuvaa kehitystä ja
sitoutumista.**



KOHTI MIELIYSTÄVÄLLISEMPÄÄ TYÖELÄMÄÄ

Työn tulee lisätä hyvinvointia, ei vähentää sitä. Tällä hetkellä mielenterveyden häiriöt aiheuttavat vuositasolla Kelan mukaan 600 miljardin kustannukset. Kehittämällä työyhteisöjä mieliystävällisemmiksi säästetään niin työpaikoilla kuin koko yhteiskunnassa.

”Työelämässä meistä jokainen voi olla pysäyttämässä kustannusten nousun. Keskeistä on, miten mielenterveydestä puhutaan työpaikoilla ja miten osataan olla tueksi ja avuksi oikeaan aikaan”, sanoo MIELI ry:n työhyvinvointipäällikkö **Marjo Lehtinen**.

**// Vaikka työ
kuormittaa, se
on myös voimavara.**

Lehtisen mukaan työpaikoilla voidaan kokea työn iloa, kun tuetaan ihmisten inhimillisiä perustarpeita eli omaan työhön liittyvää itsenäisyyttä, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä.

”Palautekulttuurin luomiseen kannattaa panostaa, sillä välitön palaute, esihenkilön ja työtovereiden tuki, kannustava työilmapiiiri ja tunne oman työn hallinnasta ovat tärkeimpiä työn imun vahvistajia. Erityisesti hyvä suhde esihenkilöön sekä häneltä saatu tuki ja palaute suojaavat uupumukselta.”

Työn imun kokemus lisää jaksamista, ja myönteisiä voimavaroja vahvistamalla sitä voidaan lisätä.

Ammatista riippumatta työn imua lisäävät mahdollisuudet käyttää monipuolisesti taitoja ja kehittyä, oman työn tulosten näkeminen käytännössä ja voimaannuttavassa tiimissä työskentely.

MIELI ry:n Hyvän mielen työpaikka® -merkki ja **Mieli työssä®** -koulutukset on suunniteltu tukemaan ja vahvistamaan mielenterveyttä työpaikalla sekä lisäämään esihenkilöiden osaamista ja työntekijöiden omia mielenterveystaitoja.



KUVA: VIIVI VIRTANEN

MIELI ry:n työhyvinvointipäällikkö Marjo Lehtinen.

Mielenterveyttä voi vahvistaa, tunne- ja itsesäätelytaitoja voi oppia, esihenkilötyötä ja johtamista voi parantaa. Arjen pienillä teoilla on iso merkitys. ■

Mieliystävällisessä työpaikassa

- johdetaan mielenterveyttä vahvistavasti, mielenterveydestä uskalletaan puhua
- työnjako on toimivaa ja selkeää ja työn tavoitteet on selvillä
- tervehditään, kohdataan, kannustetaan
- iloitaan onnistumisista, opitaan virheistä
- ollaan avoimia, kuunnellaan ja keskustellaan

Haluaisitteko tietää lisää? Tehdäänkö teidänkin työpaikastanne hyvän mielen työpaikka?

Tutustu Hyvän mielen työpaikka -merkkiin:

www.hyvanmielentyopaikka.fi

ja Mieli työssä -koulutuksiin: www.mieli.fi/mielityossa



KUVA: MIKA PAKARINEN

A photograph of a paved path leading through a wooded area. The sun is shining brightly from the upper left, creating a strong lens flare and illuminating the scene with a warm, golden light. The path is covered with fallen leaves, and the trees on either side have green and yellowing foliage. The text is overlaid on the left side of the image.

**// Vuoteen 2040 mennessä
merkittävä osa
työikäisistä kärsii heikosta
kestävyyskunnosta.**

FYYSINEN KUNTO TYÖKYVYN YLLÄPITÄJÄNÄ

KUVAT: PIXABAY

Fyysisen kunnon ylläpitäminen on elintärkeää työkyvyn säilymisen kannalta, ja tämä korostuu erityisesti, kun tarkastellaan työikäisten fyysisen kunnon kehitystä Suomessa. Tutkimukset osoittavat, että varusmiesten ja työikäisten miesten kestävyyskunto on heikentynyt jatkuvasti viime vuosikymmeninä. Tämä suuntaus on huolestuttava, sillä fyysinen kunto on suoraan yhteydessä työntekijöiden toimintakykyyn ja työurien pidentämiseen.







Holistisella coachingilla luodaan hyvinvointia ja löydetään ratkaisuja!

Hyvinvoiva ja tuloksellinen työyhteisö ei synny itsestään, vaan se rakennetaan systemaattisesti oikeiden työkalujen avulla. Holistisen coachingin edelläkävijä koulutus, LCAF Certified Coach® (35op.) -koulutus antaa syvällisen tieto-aidon ja vahvan osaamisen ratkaisukeskeiseksi työyhteisövalmentajaksi.

Vuoden kestävä monimuotokoulutus on rakennettu yhteistyössä kesäyliopistojen kanssa ja on saanut jo vuosien ajan parhaat palautteet coaching-koulutusten arvioinneissa (koulutus.fi).

Lue lisää holistisesta coachingista ja ilmoittaudu pikimmiten mukaan syksyn koulutuksiin, joko verkkoon tai Helsinkiin.

www.lifecoachacademy.fi

Heikko kestävyyskunto herättää huolta

Varusmiesten kestävyyskunto on heikentynyt merkittävästi 1970-luvulta lähtien. Esimerkiksi 12 minuutin juoksutestin tulokset ovat laskeneet vuosien saatossa. Myös työikäisten miesten kestävyyskunto on ennusteiden mukaan laskussa, mikä herättää huolen työväestön tulevaisuudesta. Vuoteen 2040 mennessä merkittävä osa työikäisistä kärsii heikosta kestävyyskunnosta, mikä voi rajoittaa erityisesti fyysisesti vaativissa ammateissa toimivien työuraa.

Kestävyyskunnan heikkeneminen yhdistettynä ylipainon ja lihavuuden yleistymiseen asettaa suomalaiset työntekijät haavoittuvaan asemaan. Fyysisesti vaativissa tehtävissä työskentelevien on yhä vaikeampi saavuttaa eläkeikää ilman merkittäviä terveysongelmia. Tämän vuoksi on olennaisen tärkeää lisätä tietoisuutta fyysisen kunnon merkityksestä ja rohkaista työntekijöitä omaksuma terveellisempiä elämäntapoja.

Kestävyyskuntoa voidaan parantaa monin tavoin.

Hakusessa aktiivisuus ja terveet elintavat

Henkilöstöalan ammattilaisten tulisi olla eturintamassa kehittämässä toimenpiteitä, jotka edistävät työntekijöiden fyysisen kunnon ylläpitämistä ja parantamista. Tämä sisältää paitsi työpaikoilla tarjottavat fyysisen aktiivisuuden mahdollisuudet, myös terveellisen ravinnon edistämisen ja työpäivien aikana tehtävät liikuntatauot. Lisäksi tulisi panostaa poikkihallinnollisiin toimiin, jotka tukisivat laajemmin väestön fyysistä aktiivisuutta ja terveellisiä elämäntapoja.



Kestävyyskuntoa voidaan parantaa monin tavoin, ja jo pienetkin muutokset liikunnan määrässä voivat tuottaa merkittäviä hyötyjä. Terveellisempi ruokavalio, säännöllinen liikunta ja painonhallinta ovat avainasemassa, kun pyritään kääntämään kestävyyskunnan laskusuunta. Olisi myös tärkeää, että henkilöstöalan ammattilaiset työskentelisivät yhdessä terveydenhuollon asiantuntijoiden kanssa luodakseen kattavia ohjelmia, joilla edistettäisiin työntekijöiden hyvinvointia, sekä tuettaisiin heidän fyysistä kuntoa – pitkällä aikavälillä.

Työssä viihtyminen on osa elämänlaatua

Kokonaisuudessaan fyysisen kunnon ylläpitäminen ja parantaminen työikäisillä on keskeinen rooli työtehon ja työssä viihtyvyyden parantamisessa. Terveyden ja työkyvyn edistämiseen tähtäävät toimet eivät ainoastaan paranna yksilön elämänlaatua, vaan ne ovat myös taloudellisesti kannattavia investointeja yrityksille. Tämän vuoksi on tärkeää, että henkilöstöhallinto ja työnantajat sitoutuvat tukemaan ja edistämään näitä käytäntöjä aktiivisesti.

Tulevaisuuden työelämässä fyysisen kunnon merkitys korostuu entisestään.

Tulevaisuuden työelämässä fyysisen kunnon merkitys korostuu entisestään, kun työurat pitenevät ja työtehtävät muuttuvat. Henkilöstöalan ammattilaisten on nyt varmistaa, että työntekijät voivat säilyttää ja parantaa fyysistä kuntoa, jotta he pystyvät kohtaamaan tulevaisuuden työelämän haasteet tehokkaasti ja terveellisesti. ■

VÄESTÖLIITON MYÖNTÄMÄ PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA -TUNNUS KERTOO YRITYKSEN SOSIAALISESTA VASTUULLISUUDESTA

TEKSTI: ANNA KOKKO / VÄESTÖLIITTO

Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen voi saada työnantaja, joka täyttää perheystävällisyyden kriteerit. Tunnus kertoo yrityksen sosiaalisesta vastuullisuudesta ja työnantajan sitoutumisesta perheystävällisyyden toteuttamiseen.

Tunnus on vuosien aikana myönnetty lähes parillekymmenelle työnantajalle. Sertifioituja perheystävällisiä työpaikkoja on sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, samoin kuin järjestöissä, kertoo Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelman ohjelmapäällikkö **Anna Kokko**.

Perheystävällinen työpaikka tukee hyvinvointia töissä ja muussa elämässä

Perhe käsitetään laajassa merkityksessä henkilöiksi, joiden työntekijä itse katsoo kuuluvaksi perheeseensä. Perheystävällisyydellä tarkoitetaan työn ja muun elämän sekä erilaisten sosiaalisten suhteiden tasapainoa ja mahdollisuutta huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

Perheystävällinen työyhteisö kantaa yhdessä vastuuta henkilöstönsä jaksamisesta. Työpaikka tukee joustavia käytäntöjä erilaisissa elämäntilanteissa, niin pienten lasten vanhempien arjessa kuin iäkkäistä vanhemmista huolehdittaessa. Hyvinvointi työpaikalla vahvistaa koko perheen hyvinvointia kotona ja päinvastoin.

Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen saaneiden joukko kasvaa

Tuorein Väestöliiton tunnuksen saaja on **Cloudriven Oy**. Yritys sai tunnuksen suoraan alkukartoituksen tulosten perusteella keväällä 2024. Cloudrivenin tulokset perheystävällisyyskyselyssä ovat toistaiseksi koko ohjelman historian korkeimmat.

Cloudriven on IT-alan konsultointia ja asiakkaiden tarpeita vastaavia pilviratkaisuja tarjoava yritys, joka työllistää noin 45 henkeä. Työntekijöitä asuu eri puolilla Suomea sekä ulkomailla. "Cloudrivenilla on aina pidetty perheystävällisyyttä ja joustavaa työskulttuuria keskeisenä arvona, mikä näkyy myös käytännön arjessamme", kertoo yrityksen toimitusjohtaja **Jukka Koskenkanto**.

Cloudrivenin HR-johtaja **Hanna Arimo** painottaa, että työyhteisössä täysin joustavat etätyökäytännöt ja työajat ovat olleet arkea jo pitkään. Esimerkiksi kuluneen vuoden aikana noin 15 prosenttia työntekijöistä on tehnyt oma-aloitteisesti lyhennettyä työaika joko pysyvästi tai määräajan. Yrityksessä on vahvasti tuettu lyhennetyn työajan mahdollistamista perheen ja muiden henkilökohtaisten syiden vuoksi.



Cloudriven Oy:n henkilöstöjohtaja Hanna Arimo ja toimitusjohtaja Jukka Koskenkanto.

Tyypillisesti työnantaja saa tunnuksensa Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelman ja kehittämistoimien jälkeen. Tunnus on mahdollista saada heti alkukartoituksen perusteella, jos tulokset kyselystä tai itsearviointikeskusteluista sekä muut tarvittavat dokumentit osoittavat organisaation perheystävällisyyden kiitettävän tason. Suurin tunnuksen saaneista yrityksistä on **DNA** ja julkiselta sektorilta **Kela**, joka on samalla suurin kaikista tunnuksen saaneista. Molemmat organisaatiot ovat ehtineet jo uusia tunnuksensa, joka on voimassa kolme vuotta kerrallaan. ■

Kiinnostaako organisaatiosi Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelma ja tunnus? Tutustu ja ota yhteyttä: Perheystavallinentyopaikka.fi/ohjelma

perheystävällinen työpaikka
Väestöliiton ohjelma

Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelman tavoitteena on edistää työn ja muun elämän yhteensovittamisen toimivia käytäntöjä työpaikoilla. Tunnuksen myöntää Väestöliitto ry.

Lisätietoja: perheystavallinentyopaikka.fi



LEASING TEKEE TYÖHYVINVOINTIIN PANOSTAMISESTA HELPPOA

Investointi työhyvinvointiin kannattaa aina. Tiesithän, että leasing sopii hyvin myös yrityksesi työviihtyvyyttä edistäviin hankintoihin.

Yrityksille on tarjolla monta erilaista tapaa panostaa työhyvinvointiin, ja monia asioita voi tehdä ilman suuria investointeja. Silti rahoitusrealiteetit saattavat vesittää osan tärkeisikin koetuista henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tukevista tavoitteista.

Hankinnat ja investoinnit saatetaan kokea liian kalliina ja rasittavan liikaa yrityksen kassaa, ja jäävät siksi tekemättä. Siksi mahdollisuus leasingvuokrata henkilöstön jaksamista, työviihtyvyyttä ja työergonomiaa tukevia palveluita, tuotteita ja laitteita kiinnostaa yrityksiä yhä enemmän.

Etätöskentelyyn tottunut henkilöstö halutaan saada takaisin toimistolle. Työhyvinvointiin ja yleiseen viihtyvyyteen panostaminen ovat asioita, joita henkilöstö arvostaa. Myös rekryvaiheessa asia nousee esille, sillä työntekijöitä kiinnostaa, millaiset puitteet työnantaja tarjoaa työnteolle.

Monessa yrityksessä panostetaan siksikin tänään toimiston ja työympäristön viihtyvyyden lisäksi myös työergonomiaa ja hyvinvointia tukeviin ratkaisuihin.

Esimerkiksi älykkäät viherseinät tuovat tiloihin kauneutta, vihreyttä ja hyvinvointia. Vastaavasti innovatiiviset hyvinvointiteknologiat, kuten valaistus tai palautumista edistävät laitteet ja sovellukset, tukevat sekä jaksamista että työn tehokkuutta.

Sähköpyörien leasingsopimuskannat ja kyselyt ovat kasvaneet viime vuosina valtavasti. Yhä useampi yritys on kiinnostunut tarjoamaan sen työsuhte-etuna työntekijöilleen.

Leasingrahoituksella tämän tyyppisten, osin hintavienkin hankintojen kulut saadaan jakotettua pidemmälle ajalle varsin kohtuullisilla kuukausikustannuksilla. Ja koska liisattuihin hankintoihin ei ole omistussuhdetta, voidaan tuotteiden käyttöaika räätälöidä leasingsopimukseen yrityksen tarpeen mukaan.

Leasing mahdollistaa kerralla isommatkin hankinnat

Leasing antaa vapautta investoida, olipa kyse liiketoiminnan perusinvestoinneista tai työhyvinvoinnista. Ennakoitavissa oleva kulubudjetointi, verovähennyskelpoisuus ja taseen ulkopuolinen vastuu ovat asioita, joista kannattaa keskustella yrityksen talousjohton ja kirjanpitäjän kanssa.

KUVA: GETTY IMAGES



Kun yrityksissä halutaan investoida henkilöstön työhyvinvointiin, budjetoidaan henkilöstöhallinnossa usein jokin tietty summa esimerkiksi kolmeksi vuodeksi.

Leasingrahoituksella isommatkin hankinnat saadaan tehtyä kerralla, helposti, ennakoitavasti ja vastuullisesti – joko yhdestä tai useammasta paikasta.

Toimivat työkoneet, säädettävät työpöydät ja tuolit ovat itsestäänselvyys, joten HR:n hankinta- ja toivelistalla on useimmiten yleiseen viihtyvyyteen ja erilaisiin työnteon muotoihin panostaminen.

Se voi merkitä yhteistyön luovuutta ja ideointia edistäviä työtiloja, tai vastaavasti hiljaisen työnteon tiloja, moderneja puhelinkoppeja, hierontatuoleja tai erityisen tarkasti suunniteltua toimitilojen ja työpisteen valaistusta ja monipuolista modernia AV-tekniologiaa...

Mistä teidän yrityksessänne unelmoidaan yhdessä? Leasing sopii yrityksille lähes kaiken käyttöomaisuuden rahoittamiseen.

Liisamalla työhyvinvointia tukevia hankintoja ja palveluja mahdollistat puitteet hyvälle työnteolle – ja tuottavuuden kasvulle.

Investoi viihtyisään työympäristöön ja työhyvinvointiin!

Mietitkö, milloin leasing on järkevä vaihtoehto hankintojen ja investointien rahoittamiseen? Leasing-asiantuntijamme auttavat mielellään. Ota yhteyttä, ja räätälöidään yrityksellesi sopiva leasingrahoitus! ■

grenke.fi

GRENKE
FAST // FORWARD // FINANCE

JATKUVA OPPIMINEN

Ratkaisukeskeinen työnohjaajakoulutus

Oulu 2/2025–3/2027

Haluatko olla mukana luomassa merkittävää muutosta työyhteisöissä? Työnohjaajakoulutuksesta saat eväitä muutokseen niin omassa työssäsi kuin työyhteisöissäkin. Koulutettu työnohjaaja on rinnalla kulkija, joka auttaa tunnistamaan vahvuuksia ja muutostarpeita, ja rohkaisee eteenpäin.

Pääkouluttajina toimivat pitkän kokemuksen omaavat sosiaalipsykologi/YTM, ratkaisukeskeinen psykoterapeutti Sari Ridell sekä työ- ja organisaatiopsykologi (PsL), ratkaisukeskeinen työnohjaaja ja integratiivinen psykoterapeutti Terhi Mets.

Kaksivuotinen koulutus antaa runsaasti työkaluja esihenkilötyöhön, ja sopii yhtäläillä kaikille työyhteisön kehittämisestä kiinnostuneille. Seuraava koulutus käynnistyy helmikuussa 2025. Koulutus antaa työnohjaajan pätevyyden ja sopii työn ohessa suoritettavaksi.

Haku avoinna 31.12.2024 saakka.

Skannaa QR-koodi ja lue lisää:



Työyhteisösovittelija

Online 10/2024–5/2025

HR-alan ammattilainen, esihenkilö, luottamusmies, työnohjaaja, valmentaja tai muuten työyhteisöjen kehittämisestä kiinnostunut: Tule oppimaan uusia keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja työilmapiirin kehittämiseen!

Ratkaisemattomat ristiriidat työpaikalla ovat aika- ja energiasyöppöjä. Pahimmillaan ne myrkyttävät koko työyhteisön ilmapiiriä. Tarvitaan keinoja tarttua ihmisten välisiin konflikteihin rohkeasti ja rakentavasti. Työyhteisösovittelijakoulutuksessa perehdytään sovittelun perusteisiin ja kehitetään käytännön sovittelijan taitoja. Koulutus tarjoaa työkaluja ihmisten ja tiimien parempaan johtamiseen sekä työilmapiirin kehittämiseen – tervetuloa mukaan syksyllä 2024 käynnistyvään koulutukseen!

Ilmoittaudu mukaan 18.9.2024 mennessä.

Skannaa QR-koodi ja lue lisää:



joy oulu.fi

OULUN YLIOPISTO

Huoletonta palkka- ja henkilöstöhallintoa pk-yrityksille Buddyn avulla!

Pilvipohjainen HR-järjestelmä yhdistettynä laadukkaaseen palkkapalveluun

HR-maailman sankari Buddy tekee työsuhteiden elinkaaren hallinnasta ja palkkojen maksamisesta helppoa ja huoletonta sekä varmistaa pk-yrityksellesi kattavan ratkaisun.



6 syytä valita BUDDY



Helppous

Helppokäyttöinen työkalu, joka ei vaadi isoa käyttöönottoprojektia tai työntekijöiden laajaa koulutusta.



Tehokkuus

Optimoi ajankäyttöä hallinnoimalla kaikkia palkka- ja HR-prosesseja yhdellä alustalla ja paranna tiedonhallintaa.



Riskienhallinta

Varmista tietoturva siirtämällä henkilötiedot turvalliseen pilvipohjaiseen ratkaisuun.



Työntekijäkokemus

Työntekijät voivat itse hallita omia tietojaan sekä ilmoittaa kulunsa ja poissaolonsa. Lisäksi he saavat palkkakuitinsa mobiilisti.



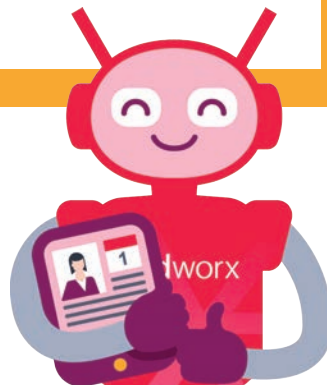
Läpinäkyvä hinnoittelu

Läpinäkyvä ja kilpailukykyinen hinnoittelu.



Asiantunteva palvelu

Yrityksellesi nimetään kaksi asiantuntijaa, joihin voit olla yhteydessä matalalla kynnyksellä.



Tutustu Buddyyn:



 **sdworx**

LOHJAN VETOVOIMA MATKAILUKAUPUNKINA KASVAA JÄRVEN, AITOUDEN JA JOULUPUKIN AVULLA



Lohja tunnetaan Porvoon ohella yhtenä vetovoimaisimmista matkailukaupungeista Uudellamaalla, ja suosio näkyy hyvin runsaana matkailijoiden määrän kasvuna suosituissa paikallisissa matkailukohteissa kuten Tytyri Elämyskaivoksessa, jonka kävijämäärä on kaksinkertaistunut viimeisen vuoden aikana. Joulupukin muuttaminen vanhaan kaivokseen Lohjalle on varmasti vaikuttanut vetovoimaisuuteen osaltaan, mutta myös Järvi-Suomen kaltainen luonnonkaunis ympäristö vetää puoleensa. Lohjalla nautitaan elämästä erityisesti veden äärellä ja luonnossa liikkuen.

Ehkä parhaiten lohjalaista maisemaa kuvaa idyllinen, postikorttimainen kumpuileva järvimaisema, jossa taustalla kimmeltää sininen vedenpinta auringonpaisteissa. Juuri tuo sama mielikuva houkuttaa myös kansainvälisiä matkailijoita Suomeen, tuhansien järvien maahan. Lohjan suuri noin 200 järven kokonaisuus, on kuin Järvi-Suomi pienoiskoossa, sillä erolla, että sama kokemus tästä kansallismaisemasta sijaitsee vain puolen tunnin matkan päässä Helsingistä ja on näin ollen vaivattomasti saavutettavissa, vaikka lyhyenä päiväretkenä.

Lohja on itse asiassa pullollaan Suomi-idylliin kuuluvia elementtejä, joista myös Elias Lönnrot, suomen kansalliseepoksen Kalevalan kokoaja, kirjoitti teksteissään. Lönnrotin synnyin- ja vanhuudenkoti sijaitsee juuri näissä maisemissa Lohjan Sammatissa, mikä korostaa paikan merkitystä suomalaisen kulttuurin ja maiseman kannalta. Ehkä juuri tämä on myös houkuttellut lukuisia Suomen tasavallan presidenttejä viettämään vapaa-aikaansa täällä. Järven ja luonnon ohella uniikit matkailukohteet, aitous, ilmiöt ja runsas tapahtumatarjonta luovat pohjan elämyksellisille nautinnoille ja selittävät osaltaan Lohjan suosion kasvua matkailupaikkakuntana. Yksi varmasti kaikkein suomalaisimpia ja tunnetuimpia henkilöitä Lönnrotin ohella on tietysti Joulupukki, jonka aidossa luolaympäristössä

sijaitseva elämyksellinen piilopaikka on myös täällä Lohjalla, lähes 100 metrin syvyydessä aivan Lohjan keskustan alla.

Pala Järvi-Suomea

Uudenmaan suurin järvi, Lohjanjärvi, sekä noin 200 muuta lohjalaista järveä lahtineen ja saarineen tekevät Lohjasta kuin palan Järvi-Suomea pääkaupunkiseudun kainalossa. Lohjalla voit nauttia monipuolisista vesielämyksistä, kuten suppailusta, saarihyppelystä, melonnasta tai veneilystä, tai yksinkertaisesti viettää rentouttavan päivän jollakin kaupungin ylläpitämistä rannoista. Kätevin tapa liikkua valtavalla Lohjanjärvellä on aivan keskustasta Aurlahden rannasta lähtevä vesitaksi. Varmista, että päiväsi kuuluu myös patikointi kauniilla Lohjansaarella, jossa sijaitsee tieltävästi Suomen kaunein ja kuvatuin puu, Paavolan tammi.

Aitoja elämyksiä

Lohja on noin 46 000 asukkaan kaupunki, jolla on vilkas keskusta toreineen ja urheilukeskittymineen, mutta joka tarjoaa samalla myös aitoa maalaisuutta pienine putiikkeineen ja nähtävyyksineen. Erikoisimpia nähtävyyksiä lienee Kasvihuoneilmiö, Lauttaravintola Kaljaasi, Vuorikosken mylly ja vaikkapa Hyrsylän Mutka. Kaupunki kätkee sisäänsä myös paljon sisältöä lapsiperheiden arkeen kuten hemmottelua Lohja spa:ssa, seikkailun täyteisiä päiviä jännittävissä Peikkoluolassa maan alla tai yhteistä urheilua Kisakallion urheilupuistolla. Puolen tunnin matkan päässä Helsingistä sijaitsevaa Lohjaa kuvaa hyvin termi ”kaupunki maalla”. Lohjalla on myös uskomattoman runsas yksityisten kahviloiden ja palveluntarjoajien keskittymä, joka näytetty matkailijoille kokemusten ja tietysti myös makujen aarteina. ■

Lisätietoja: www.visitlohja.fi ja www.tytyrielamyskaivos.fi

MONIPAIKKAINEN TYÖ VAATII UUSIA TYÖELÄMÄTAITOJA JA UUDENLAISTA JOHTAMISTA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Hyvä johtaminen ja uudenlaiset työyhteisötaidot parantavat työhyvinvointia ja auttavat sitoutumaan yhdessä sovittuihin toimintatapoihin monipaikkaisessa työssä. Jatkuvan oppimisen koulutuspalvelut ovat joustava tapa hyvien käytänteiden kehittämiseen.

Monipaikkainen työ voi tuoda mukanaan uusia haasteita organisaatiolle ja työyhteisölle. Tampereen yliopisto on mukana Työsuojelelurahaston rahoittamassa kaksivuotisessa tutkimushankkeessa, jossa haasteiden ratkaisemiseksi syvennetään ymmärrystä monipaikkaisen työn vaikutuksista työhyvinvointiin.

”Työtä ja työpaikkaa voidaan tarkastella muutoksessa olevana prosessina, jossa hyvien käytänteiden kehittäminen on jatkuvasti mukana. Hyvät käytänteet tuodaan osaksi työyhteisön arkea osallistavan johtamisotteen ja yhteisten keskustelujen kautta”, sanoo tutkimusjohtaja **Kirsi Heikkilä-Tammi** Tampereen yliopiston johtamisen ja talouden tiedekunnasta.

Sovi pelisäännöistä yhteisesti

Tähän mennessä saatujen tutkimustulosten ja tutkimuskirjallisuuden pohjalta tutkimuskonsortio on koonnut Etätöystä eteenpäin -oppaan, jossa käydään läpi monipaikkaisen työn tekemiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä hyviä käytänteitä.

Työympäristö, jossa jokainen voi hyvin, tukee monipaikkaisen työn tekemistä. Hyvinvoivassa työyhteisössä uusista työn tekemisen tavoista, kipukohdista ja pelisäännöistä voidaan keskustella avoimesti.

”Toimintatavoista keskusteleminen avaa organisaation strategisia tavoitteita henkilöstölle ja auttaa ymmärtämään, miten oma ja yhteisön työpanos vaikuttaa tavoitteiden saavuttamiseen. Esiin nostettavia kysymyksiä ovat muun muassa miten ja missä työtä tehdään, jotta työlle asetetut tavoitteet saavutetaan”, Heikkilä-Tammi sanoo.

”Monipaikkaisen työn haasteisiin kuuluvat myös työntekijöiden motivoimiseen ja tuottavuuteen liittyvät kysymykset. Aika- ja paikkariippumattomasti työskenneltäessä itseohjautuvuus, aktiivisuus ja uudenlaiset työyhteisötaidot ovat tärkeitä”,



jatkaa Tampereen yliopiston jatkuvan oppimisen palvelujen johtaja **Anne Gustafsson-Pesonen**.

Uudet taidot haltuun koulutuksella ja valmennuksella

Organisaation ei tarvitse jäädä yksin pohtimaan keinoja muuttuvan työelämän vaatimuksiin sopeutumisessa. Johtamista, esihenkilötyötä ja koko henkilöstön taitoja voi kehittää koulutuspalvelujen avulla.

Tampereen yliopiston Tree – Jatkuvan oppimisen palvelut tuovat tutkimukseen perustuvaa tietoa organisaation käytänteisiin uudenlaisen pedagogiikan avulla. Palvelutarjontaan kuuluu täydennyskoulutusta, erikoistumiskoulutusta sekä yrityksille ja työyhteisöille räätälöitäviä koulutuksia.

”Ensimmäisenä askeleena on tunnistaa oman organisaation tarpeet. Tarvitaanko organisaatiossa johtamisen koulutusta vai koskeeko kehitystarve koko henkilöstöä? Tarvittaessa olemme apuna osaamistarpeiden arvioinnissa ja syvennymme yhdessä johdon kanssa yrityksen liiketoiminnan kehittämisen näkökulmaan”, Gustafsson-Pesonen kertoo.

Esihenkilöiden kouluttautuminen helpottaa koko organisaation sopeutumista monipaikkaisen työn vaatimuksiin. Avoimen koulustarjonnan koulutuksissa verkostoituminen tuo kollegiaalisen tuen osallistujien saataville ja mahdollistaa vertaisoppimisen luottamuksellisessa ilmapiirissä.

”Yrityskohtaisesti räätälöitävissä ohjaus- ja coachingpalveluissa sukellaan pintaa syvemmälle yrityksen koulutusvaateisiin ja henkilöstön kehitystarpeisiin. Koulutusten tavoitteena on parantaa työhyvinvointia, joka kulkee käsi kädessä tuottavuuden kanssa”, Gustafsson-Pesonen sanoo. ■

Tutustu Tampereen yliopiston Tree – Jatkuvan oppimisen palvelujen koulustarjontaan osoitteessa: tuni.fi

JOHTAMALLA OPPIMISTA JOHDAT TYÖHYVINVOINTIA JA KILPAILUKYKYÄ

*Jatkuva kehittyminen ja oppiminen on elintärkeää organisaation kilpailukykyyn säilyttämiseksi.
Oppiminen ei tapahdu itsestään, vaan sitä on johdettava systemaattisesti.*

Ihmislähtöinen lean-johtaminen yhdistää työntekijöiden hyvinvoinnin ja jatkuvan oppimisen organisaation toiminnan keskiöön. Johtamalla oppimista organisaatio sitouttaa työntekijät oman työnsä kehittämiseen, antaa heille valtaa ja vastuuta, parantaa tehokkuutta sekä lisää työhyvinvointia.

Jatkuvan oppimisen kulttuurin rakentamiseksi aseta organisaatiollesi seuraavat viisi tavoitetta.



1. Ota jokainen osalliseksi kehittämiseen

Edistämällä osallisuutta parannetaan oppimiskykyä. Kun työntekijä tuntee olevansa arvokas osa organisaatiota, hänen sitoutumisensa ja motivaationsa kasvaa. Osallisuuden kulttuuri parantaa työilmapiiiriä, työhyvinvointia ja edistää innovaatiokykyä. Liikkeelle voi lähteä tarjoamalla jokaiselle paikkoja osallistua päätöksentekoon ja tuoda esiin ideoitaan ja kehitysehdotuksiaan. Kun jokainen työntekijä nähdään oman työnsä parhaana asiantuntijana ja työnsä kehittäjänä, olemme jatkuvan oppimisen ytimessä.

2. Käytä asiakaspalautetta oppimisen työkaluna

Asiakaspalautteen hyödyntäminen parantaa organisaation ketteryyttä ja asiakaslähtöisyyttä. Ulkoisten asiakkaiden lisäksi huomioon on muistettava ottaa myös sisäisten asiakkaiden palaute. Asiakaspalautteen analysointi ja siihen reagointi mahdollistavat organisaation kehittymisen ja sopeutumisen muuttuviin tarpeisiin. Hyödynnä siis asiakaspalautetta oppimisprosessin ohjaamiseksi oikeaan suuntaan.

3. Johda henkilöstön oppimista järjestelmällisesti

Oppiminen ei tapahdu itsestään. Pystyäkseen uudistumaan ja pysymään kilpailukykyisenä on organisaatioiden tehtävä oppimisesta osa ihmisten päivittäistä työtä. Ajoittainen oppiminen, joka tapahtuu ainoastaan koulutuspäivissä, ei kasvata oppivaa organisaatiota. Oppimisen johtamisen on oltava tietoinen valinta, siitä on tehtävä strateginen prioriteetti.

4. Keksi keinot hiljaisen tiedon jakamiselle

Hiljainen tieto on organisaatiolle arvokas resurssi, jota on hankala ottaa haltuun. Kokeneet työntekijät ovat kerryttäneet vuosien varrella valtavan määrän tietoa, joka jää hyödyntämättä ilman järjestelmällistä oppimisen johtamista. Organisaation osaamis pääoma säilyy ja kasvaa, kun hiljaisen tiedon jakamiseen on olemassa oma suunnitelma. Mentorointiohjelmat ja säännölliset osaamisen jakamissessiot ovat tehokkaita keinoja siirtää hiljaista tietoa tuoreemmille työntekijöille.

5. Huolehdi esihenkilöiden osaamisesta

Esihenkilöiden rooli oppimisen johtamisessa on keskeinen. Heidän tulee tukea työntekijöiden kehittymistä ja tarjota tarvittavat resurssit oppimiseen. Tämän vuoksi heidän on myös pysyttävä ajan tasalla parhaista käytännöistä ja kehitettävä omia johtamistaitojaan jatkuvasti. Esihenkilöiden jatkuva itsensä kehittäminen vahvistaa organisaation oppimiskykyä.

Jokainen askel kohti oppivaa kulttuuria on investointi kilpailukykyyn kasvattamiseksi. Muutos oppivaksi organisaatioksi ei tapahdu yhdessä yössä. Liikkeelle kannattaa lähteä rakentamalla mahdollisimman monelle työntekijälle mahdollisuus oman työnsä kehittämiseen. Yhteinen muutos alkaa arjesta. ■

Kirjoittaja: Jalmari Eklund on ihmislähtöisen lean-johtamisen valmentaja ja Excellence Finlandin kouluttajakumppani.

15-vuotisen lean-uransa aikana Jalmari on kohdannut yli 500 organisaatiota ja 30 000 ihmistä. Jalmarin missiona on edistää ammattiylipeuden ja hiljaisen tiedon hyötykäyttöä työelämän uudistamisen ja työhyvinvoinnin menestystekijöinä. Jalmarin koulutuksiin pääsee mukaan oppimaan osoitteessa: excellencefinland.fi

 **excellence finland**

KAIKKI ON PERHEESTÄ

Etsittekö yrityksellenne sopivaa joululahjoituskohdetta?

Anna tänä vuonna yrityksen joululahjoitus Väestöliiton Kaikki on perheestä -kampanjan hyväksi.

Lahjoituksellanne tuetaan perheiden, lasten ja nuorten hyvinvointia.

Tee yrityksen joululahjoitus osoitteessa:

KAIKKIONPERHEESTÄ.FI



Kaikki on perheestä -kampanja RA/2020/1558



TYÖELÄMÄN KUMPPANI

Johtamisen ja esihenkilötyön koulutuksissamme korostuu käytännönläheisyys – tarjoamme käyttöösi työkaluja, joita voit hyödyntää heti omassa työssäsi.

Johtamisen ja esihenkilötyön koulutukset

- Tuotannon esihenkilötyön erikoisammattitutkinto
8.10.2024–31.10.2025
- Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto
8.10.2024–31.10.2025
- Työyhteisösovittelijavalmennus
10.10.2024–27.5.2025
- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
(verkkototeutus), 5.11.2024–28.2.2026
- Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto
(verkkototeutus), 9.1.–5.12.2025.

OTA YHTEYTTÄ JA KERROMME LISÄÄ!

koulutuspäällikkö Taina Hieta-aro
taina.hieta-aro@takk.fi, puh. 044 7906 451

koulutussuunnittelija Tuija Pohjansaari-Kirmo
tuija.pohjansaari-kirmo@takk.fi, puh. 044 7906 434



LISÄTIEDOT

TAKK.FI/JOHTAMINEN

TOIMISTON VAIKUTUS HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIIN

KUVAT: PEXELS



**/// Toimiston
suunnittelu ja
varustelu vaikuttavat
suoraan työntekijöiden
fyysiseen hyvinvointiin.**



Toimistot eivät ole ainoastaan työn tuottavuuden keskuksia, vaan niillä on myös keskeinen rooli työntekijöiden fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa, selviää Castellum Oy:n tuoreesta tutkimuksesta.

Fyysinen hyvinvointi

Toimiston suunnittelu ja varustelu vaikuttavat suoraan työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan 61 % vastaajista pitää toimistoa tärkeänä tai melko tärkeänä fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Erityisesti vanhemmat vastaajat korostavat toimiston merkitystä fyysiselle kunnolle, mikä voi johtua ergonomisesti suunnitelluista työpisteistä ja mahdollisuuksista liikkumiseen työpäivän aikana. Liikkumista kannustavat työympäristöt, kuten toimistot, joissa on käytettävissä seisomapöytiä tai taukoliikuntaa, ovat osoittautuneet tyytyväisyyttä lisääviksi.

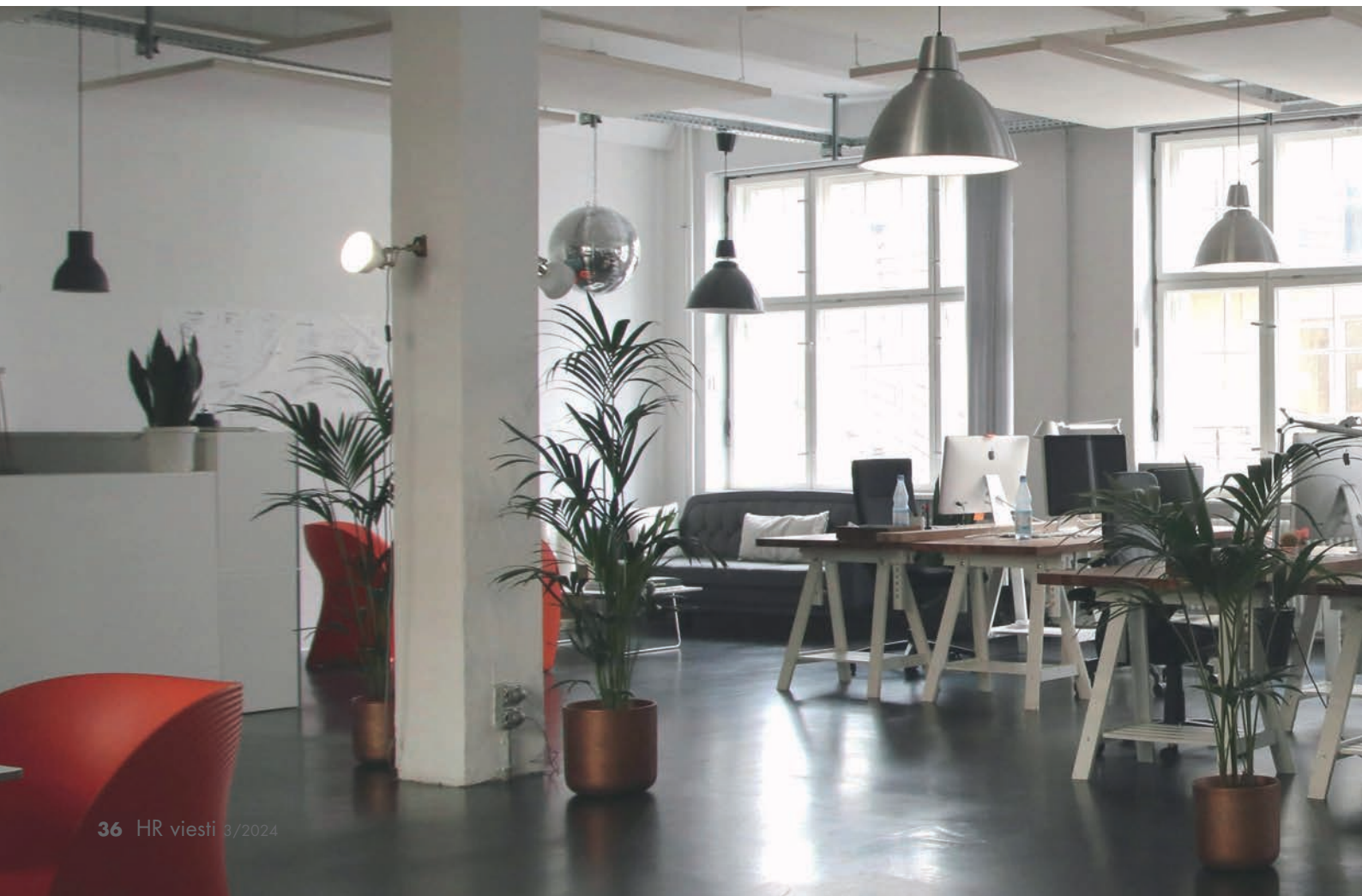
Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkisen hyvinvoinnin osalta toimiston rooli on vieläkin merkittävämpi. Tutkimuksen mukaan 73 % vastaajista kokee toimiston erittäin tai melko tärkeänä psyykkisen hyvinvointinsa kannalta. Nuoremmat ikäluokat arvostavat erityisesti toimiston tarjoamaa sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, jotka ovat keskeisiä tekijöitä psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työympäristön sosiaalinen rakenne ja mahdollisuus kasvokkain kohtauksiin vähentävät eristyneisyyden tunnetta ja edistävät mielenterveyttä.

**Liikkumista
kannustavat
työympäristöt ovat
osoittautuneet
tyytyväisyyttä
lisääviksi.**

Kannattaa tutkia eikä hutkia

Yllä olevat havainnot korostavat, kuinka tärkeää on suunnitella toimistotilat siten, että ne tukevat sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia. Yritykset, jotka tarjoavat työntekijöilleen ergonomisesti muunneltavia työpisteitä, riittävästi luonnonvaloa, hiljaisia alueita keskittymistä varten sekä tiloja, jotka kannustavat sosiaaliseen



CTN MULLISTAA TYÖHYVINVOINNIN!

Paranna työhyvinvointia CTN:n innovatiivisilla palautumisteknologioilla! **Kylmähoito, lihasstimulaatio, punavalohoito ja ylipainehappiterapia** tukevat tehokkaasti palautumista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. CTN:n käyttäjäystävälliset laitteet soveltuvat erinomaisesti työpaikan jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseen, tarjoten tehokkaita ratkaisuja työperäisen stressin ja rasituksen hallintaan. Tutustu tarkemmin tuotteisiimme ja ratkaisuiimme osoitteessa www.ctn.fi.

CTN.FI





kanssakäymiseen ja yhteisöllisyyteen, panostavat samalla myös tulevaisuuteen.

Jatkuvasti muuttuvassa työelämän kentässä on keskeistä, että työympäristö adaptoituu vastaamaan nykyaikaisen työvoiman tarpeita. Työtilojen kehittämisessä kannattaa pohtia ainakin seuraavia asioita:

- Kehitä monipuolisia työtiloja, jotka tarjoavat sekä yksityisyyttä, että mahdollisuuksia vuorovaikutukseen.
- Panosta työtilojen terveellisyyteen esimerkiksi parantamalla sisäilman laatua ja valaistusta.
- Järjestä säännöllisiä hyvinvointia edistäviä aktiviteetteja, kuten taukojumpaa tai mindfulness-harjoituksia.
- Edistä joustavaa työkulttuuria, joka sallii työntekijöiden valita, milloin ja missä he työskentelevät parhaiten, yhdistäen etä- ja toimistotyön optimaalisella tavalla.

Toimiston rooli työntekijöiden fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa on merkittävä.

Tulevaisuus korostaa joustavuutta

Toimiston rooli työntekijöiden fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa on merkittävä. Tämä korostaa toimistotilojen suunnittelun ja käytön strategisen lähestymistavan tärkeyttä, jossa huomioidaan työntekijöiden moninaiset tarpeet. Tulevaisuuden työpaikkojen on oltava joustavia, terveyttä edistäviä ja tuettava työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä luo pohjan kestäväälle työntekijätyytyvyydelle ja organisaation menestykselle. ■

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

HOLISTINEN COACHING – TAITAVAN JOHTAMISEN TYÖKALUPAKKI

KUVAT: PEXELS

Maailma muuttuu, uusia taitoja tarvitaan.

Työmarkkinoiden muuttuessa ja myllertäessä, tarvitsemme haasteiden vastapainoksi moninaisia psykososiaalisia taitoja, valmentavaa otetta, niin johtamiseen, kuin esihenkilötyöskentelyyn, sekä ylipäättään kokonaisvaltaista hyvinvointia ylläpitävää ja kehittävää osaamista.

Uusien taitojen avulla voimme vakauttaa ja kehittää yksilöiden ja työyhteisöiden hyvinvointia ja kestävyyttä, sekä rakentaa tulevaisuuden menestystekijöitä.

”Tähän tarpeeseen olemme kehittäneet yhdessä kesäyliopistojen kanssa vuoden kestävä, työn ohella käytävän, holistisen ratkaisukeskeisen valmentamisen koulutusohjelman, LCAF Certified Coach® (35op.) -koulutuksen, josta saa vahvan pätevyyden ratkaisukeskeiseksi työyhteisövalmentajaksi”, sanoo **Auli Hedman**, koulutusohjelman vastuukouluttaja.

Mitä työyhteisö hyötyy holistisen coachin osaamisesta?

Koulutuksen kuuluu harjoitusvalmennusten pito, eli kouluttajia voi tarjota työyhteisölleen heti ensimmäisestä moduulista alkaen ”One to One” coaching-keskusteluja, auttaa henkilöstöä kehittämään work-life balanssia, auttaa kehittämään työyhteisöön eteenpäin vievää, ratkaisukeskeistä ajattelutapaa, sekä valmentavaa otetta.

Koulutuksen edetessä opiskelija saa tietotaidon henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen, sisältäen mm. ajan- ja elämänhallinnan taitoja, sekä terveellisten elämäntapojen tukemiseen tarvittavia työkaluja.

Kouluttajia saa työkalut myös laadukkaisten työhyvinvointikartoitusten ja workshoppien fasilitointiin, joiden avulla voidaan kehittää henkilöstön hyvinvointia ja menestystekijöitä, informaation ja osallistamisen kautta.



Koulutukseen kuuluu paljon työyhteisöä hyödyttäviä ratkaisukeskeisiä ja rakentavia vuorovaikutusmalleja, kuten valmentava dialogi, valmentava kehityskeskustelu, joiden avulla ennaltaehkäistään ja korjataan työyhteisön haastavia tai jumiutuneita vuorovaikutustilanteita.

Mitä opiskelija hyötyy kouluttautumisesta?

Kouluttajia oppii, paitsi vahvan holistisen coachin ammatitaidon, saa myös itselleen vuoden aikana paljon itsetuntemusta, voimavaroja, sekä hyvinvointia lisäävää valmennusta, osana coaching-taitojen opiskelua ryhmässä. Ajattelutaidot, vuorovaikutus- ja hyvinvointitaidot kehittyvät, ja itsetuntemus, sekä itsesäätelykyky vahvistuvat.

Missä ja miten

Koulutuksia järjestetään syksyllä 2024 verkossa ja Helsingissä. Koulutus kestää vuoden, se sisältää 10 eri teemaista moduulia, joiden opiskelupäivät ovat noin kerran kuukaudessa, arkipäiväryhmissä tiistai – torstai ja viikonloppuryhmissä perjantai – sunnuntai. Koulutukseen kuuluu myös itsenäistä aineistoihin syventymistä, valmennusharjoittelua, vertais-coachingia, sekä lopputyön tekeminen.

”Koulutus on aina investointi yrityksen ja sen tulevaisuuteen; hyvinvoivat ja ratkaisukeskeiset ihmiset luovat menestystä ja uusi koulutettu sukupolvi haluaa työskennellä yrityksissä, joissa osataan johtaa valmentavalla otteella ja työhyvinvointi on oikeasti osa jokapäiväistä toimintaa”, kiteyttää Auli Hedman. ■

Lue lisää www.lifecoachacademy.fi



Vähennysvuori

Tulorekisterisuo

Prosessi-
hetteikkö

Älä eksy arjen haasteisiin, ulkoista palkkahallinto Siltaan

Se on hallinnassa,
kun se on Sillassa.

silta.fi/palkkapaiva

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

Järjestä ikimuistoinen

kokous- tai tykypäivä korkeatasoisissa
järvenrantahuviloissamme Nuuksiossa,
vain 45 min päästä Helsingistä.

Kysy lisää info@hawkhill.fi
ja autamme tekemään tapahtumastasi
juuri sinun näköisesi.

Hawkhill Resort, Nuksio Vihti

www.hawkhill.fi



HR VIESTI-MEDIA KARTOITTI HENKILÖSTÖN HYVINVOINTIA – KYSELYYN VASTASI 240 HR-AMMATTILAISTA

KUVAT: PEXELS

HR viesti-media toteutti toukokuussa 2024 laajan kyselyn HR-päättäjille, jossa kartoitettiin henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kysely toteutettiin LinkedIn-kanavassa ja siihen vastasi 240 HR-alan ammattilaista. Tulokset tarjoavat kattavan kuvan nykyisistä haasteista ja hyvistä käytännöistä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi.



Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kyselyn mukaan yritysten työhyvinvointiin vaikuttavat eniten johtamistyyli ja esimiesten tuki, joita piti tärkeimpinä tekijöinä 35 % vastaajista. Työkuormitus ja resurssit olivat lähes yhtä merkittäviä, 30 % vastaajista mainitessa ne keskeisiksi tekijöiksi. Työpaikan kulttuuri ja ilmapiiri olivat tärkeitä 25 % vastaajista, kun taas työn ja yksityiselämän tasapainon mahdollisuudet nähtiin vähiten vaikuttavina (10 %).

Säännölliset työntekijäkyselyt ovat yleisin tapa seurata ja arvioida työntekijöiden hyvinvointia, mikä korostui 61 % vastaajista. Työhyvinvoinnin mittaristojen seuranta ja analysointi, kuten sairauspoissaolojen tarkastelu, koettiin myös tärkeänä (37 % vastaajista). Ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttäminen arvioinnissa koettiin vähemmän merkityksellisenä (2 %).

Työkuormituksen kasvun syyt

Työkuormituksen kasvun syiksi ilmoitettiin useimmiten jatkuva kiire ja työn keskeytykset (35 %) sekä lisääntyneet työtehtävät ilman riittävää resurssilisäystä (28 %). Organisaatiomuutokset ja epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttivat myös merkittävästi (27 %). Työntekijöiden oma työskentelytapa ja ajankäyttö (8 %) sekä teknologian ongelmat (2 %) olivat vähäisempiä tekijöitä.

Työsuhdepolkupyörä nähdään hyödyllisenä etuna, joka voi edistää työntekijöiden kuntoa ja hyvinvointia. Tällä hetkellä 41 % vastaajien organisaatioista tarjoaa tämän edun, ja 9 % harkitsee sen käyttöönottoa. Kuitenkin puolet vastaajista ei suunnittele työsuhdepolkupyöräedun käyttöönottoa tänä vuonna.



Työympäristön tärkeys

Työympäristön merkitys työhyvinvoinnille korostui selkeästi: 73,6 % vastaajista piti sitä erittäin tärkeänä ja 25,6 % melko tärkeänä. Vain 0,8 % piti sitä melko vähämerkityksisenä, eikä kukaan pitänyt sitä täysin merkityksettömänä.

Etätyön on koettu parantaneen merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia: 72,4 % vastaajista raportoi etätyön positiivisista vaikutuksista. Kuitenkin 20,3 % ei nähnyt sillä suurta vaikutusta ja 7,3 % koki etätyön vaikuttavan negatiivisesti hyvinvointiin.

Toimenpiteet hyvinvoinnin edistämiseksi

Yritykset suunnittelevat erilaisia toimenpiteitä hyvinvoinnin edistämiseksi. Yleisimpiä keinoja ovat henkilöstön koulutus ja valmennus (41,7 %), työyhteisön yhteishengen vahvistaminen (34 %), fyysisen työympäristön parantaminen (13 %) sekä henkilöstön liikuntaharrastusten tukeminen (11,3 %). Hyvinvointiin panostaminen näkyy myös sitoutumisena laadukkaisiin siivouspalveluihin, sillä toimitilojen siisteys koettiin tärkeäksi työpaikan viihtyvyydelle.

Työympäristön merkitys työhyvinvoinnille korostui selkeästi.

Yhteenvedona voidaan todeta, että johtamistyyli ja esimiesten tuki ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämisessä. Työkuormituksen hallinta ja työympäristön merkitys korostuvat myös voimakkaasti. Etätyön positiiviset vaikutukset hyvinvointiin ovat merkittäviä, mutta se ei ole kaikille työntekijöille sopiva ratkaisu. Kyselyn perusteella yrityksissä on tahtoa panostaa erilaisiin hyvinvointitoimenpiteisiin, kuten koulutukseen, yhteishengen vahvistamiseen ja fyysisen työympäristön parantamiseen. ■

Kyselyn yhteydessä arvottiin Nespresso Pro Zenius kahvilaite ja 50 kahvikapselia, jonka voitti Otso S. Anoralta.

HEIKKO PALAUTUMINEN RAPAUTTAA SUORITUSKYVYN YHÄ USEAMMALLA

Yli puolet työntekijöistä liikkuu alle suositusten

Oli syynä sitten viime vuosien muutos työskentelytavoissamme eli etätöiden yleistyminen tai jokin muu, Firstbeatin laaja mitaustietokanta osoittaa, että liikkuminen on vähentynyt ja jopa 35 työntekijällä sadasta on heikko aerobinen kestävyyskunto. UKK-instituutin mukaan liikkumattomuus ja paikallaanolo muun muassa lisäävät useiden kansansairauksien riskiä ja kasvattavat terveydenhuollon kustannuksia vuositasolla Suomessa 3,2 mrd. €.

”Etä- ja hybridityö selkeästi lisäävät passiivisuutta arjessamme. Työnantaja voi osaltaan vaikuttaa siihen, että työpäivät sisältävät enemmän fyysistä aktiivisuutta esimerkiksi varmistamalla riittävän tauotuksen palaverien välissä, kannustamalla kävelypalavereihin tai järjestämällä taukoliikuntaa ruudun välityksellä. Tällaisilla pienillä muutoksilla on valtava vaikutus”, Firstbeatin liiketoimintajohtaja **Juho Tuppurainen** sanoo.

Haasteita sekä päivän että unenaikaisessa palautumisessa

Uneen liittyen Firstbeatin tietokantalöydös paljastaa, että keskimäärin joka kuudennella työntekijällä palautuminen on riittämätöntä unen aikana. Palauttava uni on keskeinen terveyden ja suorituskyvyn perusta, sillä se auttaa kehoa toipumaan rasituksesta ja rakentaa voimavaroja.

Myös päivän aikaisella palautumisella on merkitystä hyvinvointiin ja jaksamiseen. Firstbeatin tietokannan mukaan joka neljäs työntekijä palautuu heikosti valveilla ollessa. Jos työntekijän stressitaso on korkea koko päivän ajan, voi olla tarpeen sisällyttää enemmän palautumishetkiä, kuten 10 minuutin mikrotaukoja tai fyysistä aktiivisuutta työpäivään.



Kuormittavien tekijöiden tunnistaminen yksilö- ja organisaatiotasolla

Sadan henkilön yrityksessä keskimäärin 16 henkilöllä on erittäin korkea stressitaso, ja 11 henkilöä kärsii toistuvasti huolestuttavan heikosta palautumisesta. Työuupumus lisää merkittävästi sairastumis-, tapaturma- ja työkyvyttömyysriskejä.

Firstbeat Life -mittauksen avulla on mahdollista tunnistaa työntekijöiden stressiin ja palautumiseen liittyvät huolestuttavat trendit organisaatiossa, selvittää niiden syyt ryhmätasolla ja kohdistaa hyvinvointitoimet tarveperusteisesti. Mikäli mittauksen tekijänä on työterveys tai ulkopuolinen valmennustaho, yritys pystyy tukemaan myös yksilötason haasteissa.

Mitattu tieto auttaa niin ryhmä- kuin yksilötasollakin seuraamaan ja todentamaan tehtyjen muutosten vaikutuksia, kuten fyysisen aktiivisuuden vaikutusta stressitasapainoon tai palautumiseen.

”Firstbeat Life on työntekijälle hyödyllinen työkalu tunnistamaan, miten elämäntavat vaikuttavat omaan kuormittuneisuuteen, palautuuko riittävästi ja kuinka rakentaa omaa palautumista ja stressin hallintaa ja sitä kautta voimavaroja arkeen. Parhaimmillaan vaikka liikunnan lisäämisellä saadaan aikaan positiivinen dominoefekti: kun kunto paranee, näkyy se myös muussa jaksamisessa, sillä hyväkuntoinen keho sietää paremmin stressiä ja palautuu siitä nopeammin”, Tuppurainen toteaa.

”Olemme nähneet myös, miten data on saanut yrityksiä tekemään pieniä mutta vaikuttavia tekoja työhyvinvoinnin eteen ja esimerkiksi tuunaamaan työtä tai työkulttuuria toimivammaksi”, Tuppurainen sanoo. ■

Lue lisää osoitteessa: www.firstbeat.fi



TALENT, TOOLS AND RESULTS

Haaga-Helia 4Business on arvostettu kumppani asiantuntijoille ja esihenkilöille, jotka haluavat kehittää ammatillista osaamistaan ja löytää uusia näkökulmia työhönsä. Haaga-Helia tarjoaa laajan valikoiman täydennyskoulutuksia, jotka vastaavat nykypäivän työelämän vaatimuksiin ja auttavat liiketoiminnan kehittämisessä. Miten voimme auttaa teidän yritystä?

Mikko Karamo

Myyntipäällikkö | Sales Manager | www.haaga-helia.fi/yrityksille
Tel. +358 50 441 9965 | mikko.karamo@haaga-helia.fi



Haaga-Helia

Stressi haltuun ja palautumistaitoja jokaiselle työntekijälle

Firstbeat Life-mittaus on helppo ja vaikuttava tapa tukea työntekijää.

- tunnistamaan stressiä aiheuttavat tilanteet
- löytämään itselle parhaiten sopivat palautuskeinot
- saamaan luotettavaa ja tarkkaa reaaliaikaista tietoa omasta kuormitustilanteesta ja keinoista, joilla parantaa stressinhallintaa ja jaksamista

Yritykselle Firstbeat Life näyttää organisaation tyypilliset kuormitustekijät ja auttaa kohdentamaan hyvinvointitoimet tarveperusteisesti esim. poissaolojen vähentämiseksi.

Firstbeat Life sopii niin tiimeille, johtoryhmille kuin koko organisaatiolle.



FIRSTBEAT



**Ota yhteyttä ja
katsotaan sinun
yrityksellesi sopiva
kokonaisuus!**

**Nähdään Työhyvinvointimessuilla
Tampereella 10.–12.9. osastolla E824!**

TYÖN SUJUVUUS – PARANNA HYVINVOINTIA JA TUOTTAVUUTTA

Aikamme suurin haaste monille organisaatioille on löytää tasapaino tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välillä. Työntekijät kokevat yhä enemmän kuormitusta ja tyytymättömyyttä. Miten voimme ratkaista nämä ongelmat ja samalla kasvattaa tehokkuutta?

Uudistumisen Arkkitehti

Nina Lappalainen, Proinno Oy, toimitusjohtaja, on erikoistunut työn kehittämiseen ja johtamiseen. Hänen filosofiansa mukaan työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantaminen on avain työhyvinvointiin. Hän on kehittänyt INNOLEAN®- ja INNOSERVE®-metodit, jotka yhdistävät Lean-ajattelun, modernin johtamisen ja asiakaskeskeisyyden.

Konkreettiset hyödyt työn sujuvuuden parantamisesta

INNOLEAN®-metodi yhdistää strategian toteuttamisen ja päivittäisen toiminnan parantamisen. Tämä käytännönläheinen lähestymistapa auttaa organisaatioita muuttamaan strategiansa konkreettisiksi tuloksiksi. Proinno Oy tarjoaa kattavia palveluita, jotka tukevat organisaatioiden kehitystä osallistavalla ja käytännönläheisellä tavalla.

Systemaattinen kehittämistapa

Kestävä tapa lisätä tuottavuutta ja hyvinvointia on luoda systemaattinen tapa parantaa työn sujuvuutta ja sen johtamista. Tämä ei ole vain projekti, vaan jatkuva toimintamalli.

Kestävän muutoksen edellytykset

Muutos vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka kattaa strategian, rakenteet, prosessit, arvot, johtamisen, henkilöstön ja osaamisen. Tämä varmistaa, että muutokset ovat kestäviä ja integroituvat päivittäiseen toimintaan.

Yhdessä kehittäminen lisää sitoutumista

Työn sujuvuuden parantaminen lisää tuottavuutta kestäväällä tavalla osallistamalla työntekijät kehittämisprosessiin. Yhdessä kehittäminen parantaa prosesseja ja lisää sitoutumista ja motivaatiota.

Talous ja hyvinvointi käsi kädessä

Talous ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Hyvin johdetut työprosessit parantavat sekä taloudellisia tuloksia että



työhyvinvointia. Monet asiakasyritykset ovat hyötyneet lähestymistavasta:

- **Projektien läpimenoaika lyheni** roolien ja vastuiden selkeyttämisen ansiosta.
- **Päätöksenteko nopeutui 30 %** Lean-ajattelun ja menetelmien omaksumisen myötä.
- **Turha työ väheni 25 %** ja **työntekijätyytyväisyys kasvoi 30 %** työn sujuvuuden parantamisen ansiosta.
- **Työstressi väheni** työkuorman tasapainottamisen ja joustavien työaikojen avulla.
- **Työhyvinvointi parani**, sairauspoissaolot vähenivät ja tuottavuus lisääntyi.
- **Tiedonkulku nopeutui**, asiakaspalvelun nopeus ja tehokkuus parantuivat sisäisen viestinnän uudelleenjärjestelyn ansiosta.
- **Hävikki väheni 35 %** yhden toimintamallin muutoksella, josta seurasi merkittäviä kustannussäästöjä ja resurssien tehokkaampi käyttö.
- **Johtajien aikaa vapautui lähijohtamiseen**, ja päivittäisen johtamisen kuormitus väheni johtamisjärjestelmän ja prosessien uudelleenjärjestelyn ansiosta.

Asiantuntijuus ja kokemus

Nina Lappalaisella ja Proinnolla on yli 30 vuoden kokemus muutostilanteiden hallinnasta. Asiakkaiden arvio yhteistyöstä on 4.8/5, ja suosittelemuus 94/100, mikä tekee heistä arvokkaita kumppaneita organisaatioille kehitystyössä.

Kohti tehokkaampaa ja hyvinvoivaa työpaikkaa

käytännönläheinen lähestymistapa auttaa organisaatioita saavuttamaan konkreettisia parannuksia ja pitkäaikaisia hyötyjä. Ota yhteyttä ja aloitetaan matka kohti tuottavampaa ja sujuvampaa työarkea. ■

Lisätietoja: proinno.fi

 excellence finland

Ihmislähtöisen lean-johtamisen 2 päivän koulutus vain 430 euroa!

Saat alennuksen syksyn 2024
koulutuksista koodilla *Lean50*.
Katso lisätiedot ja ilmoittaudu:
excellencefinland.fi



KOE JOTAIN AIDOSTI ERILAISTA LOHJALLA

100m syvyydessä maan alla ja vain puoli tuntia Helsingistä sijaitsee ainutlaatuinen kokous ja juhlatila, Tytyri-sali, jossa salaisimmatkin kokoukset pysyvät kiven sisällä. Uniikki tila 100 henkilön kokouksiin, perhejuhliin ja unohtumattomiin illanviettoihin.

Aidossa kaivosympäristössä myös taidenäyttely, geologinen ja kaivoshistoriallinen näyttely sekä jännittävä teemaluola, jossa kesä aikana kokousvieraita viihdyttää Rönnipeikko ja talviaikana Joulupukki.

www.tytyri.fi

Visit
LOHJA



ENERGIAA JA PAREMPAA PALAUTUMISTA HUIPPULUOKAN HYVINVOINTIHOIDOILLA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Henkilöstön palautumisesta ja voimavaroista huolehtiminen auttaa työntekijöitä jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla. Työnantaja voi tukea työntekijöiden palautumista ja edistää hyvinvointia tarjoamalla henkilöstön käyttöön huippuluokan hyvinvointiteknologiaa.



”Kiireinen työelämä saattaa väsyttää ja kehossa voi olla särkyä ja kolotusta. Energiatasot ovat matalalla, eikä ihminen jaksa panostaa liikumiseen. Hyvinvointiteknologia auttaa edistämään palautumista sekä lievittää kipuja ja antaa lisää energiaa, mikä tuo lisää aktiivisia tunteja päivään ja parempaa unta yöhön”, kuvailee CTN:n myyntijohtaja **Mare Oravainen**.

CTN on kotimainen huipputeknologiayritys, joka suunnittelee, kehittää ja valmistaa kehon palautumista edistäviä hoitolaiteita Suomessa. Kansainvälisesti patentoidut, helppokäyttöiset hoitolaitteet on kehitetty työelämän ja hyvinvointialan ammattilaisten tarpeita silmällä pitäen.

Olympiakomitean virallisena yhteistyökumppanina CTN:llä on vahva kokemus huippu-urheilijoiden palautumisen ja hyvinvoinnin tukemisesta. Yritysoleasing-sopimuksella hankittavat hoitolaitteet tuovat huippu-urheilijoiden käyttämän hyvinvointiteknologian hyödyt henkilöstön saataville.

Hyvinvointiteknologian uranuurtaja

CTN:n suosituin hoitolaite kotimaassa ja kansainvälisesti on X°CRYO™-huippukylmähoitolaite. Paikallisiin hoitoihin suunniteltu X°CRYO™-huippukylmähoitolaite tarjoaa kivun lievitystä ja virkistystä muutamassa minuutissa.

”Asiakkailta on tullut erittäin hyvää palautetta X°CRYO™-laitteen monipuolisuudesta ja helppokäyttöisyydestä. Hoitolaite on toimiston vetovoimatekijä, joka parantaa työnantajamielikuvaa. Kätevän kokoinen hoitolaite mahtuu pieniinkin tiloihin työpaikoilla, hoitoloissa, saleilla ja urheilukeskuksissa”, Oravainen kertoo.

Huippukylmähoito aktivoi kehon omaa luonnollista paraneumisprosessia. Hoito mm. tukee vammoista toipumista, lievittää kipua ja edistää lihasten palautumista. X°CRYO™-paikallishoitolaitteen lisäksi huippukylmähoitoja voidaan ottaa koko vartalolle e°CABIN™-huippukylmäkabiinissa, joka on markkinoiden ensimmäinen älykäs cryokabiini.

CTN on punavaloterapian uranuurtaja: LedPro™-puna-valopodi on ainoa koko kehon palautumista tukeva hoitolaite Suomen markkinoilla. Kaikille ihotyypeille sopiva punavaloterapia tarjoaa auringonvalon hyödyt ilman UV-säteilyn haittoja.

Huippu-urheilijoiden paljon käyttämä ylipainehappihoito-laitte OxyPro™ auttaa tuomaan kehon happisaturaation riittävän korkealle tasolle. Kokonaisvaltainen ylipainehappihoito voi tukea solujen aineenvaihduntaa ja uusiutumiskykyä. X-TONE™-elektromagneettinen lihasharjoittelu (MMS) puolestaan tukee lihasten kehittymistä ja rasvanpolittoa.

Hyvinvointia huippujengille

CTN:n huippukylmähoitot, lihasstimulaatioterapia, ylipainehappiterapia ja punavaloterapia muodostavat kokonaisuuden, joka edistää monipuolisesti hyvinvointia ja palautumista. Hoitolaiteista voidaan räätälöidä organisaation tarpeisiin sopiva kokonaisuus tai hankkia henkilöstön käyttöön kaikki terapia-muodot sisältävä CTN Recovery Studio™.

CTN Recovery Studio™ on ainutlaatuinen hoitolaite-konsepti, joka koostuu e°CABIN™-huippukylmäkabiinista, X°CRYO™-paikallishoitolaitteesta, lihaksia stimuloivasta ja kehittävästä X-TONE™ MMS -laitteesta, OxyPro™-ylipainehappikabiinista ja LedPro™-puna-valopodista, jossa on mukana NIR-valohoito. Kokonaisuuteen kuuluu myös ammattikäyttöön kehitetty X°GUN™-lihashuoltovasara kylmä-kuumatoiminnolla.

”Jokainen työnantaja haluaa pitää huippujengin huippu-vedossa. Hyvinvointia tukeviin huippufasiliteetteihin panostaminen on molemminpuolinen etu, joka aktivoi työyhteisöä ja maksaa itsensä takaisin parempana työtehona ja vähentyneinä sairauspoissaoloina”, Oravainen sanoo. ■

Lue lisää osoitteessa www.ctn.fi tai tutustu hoitolaitteisiin CTN Näyttelytilassa Vantaalla.

Voit myös tilata esittelyn suoraan toimistollesi.

HAAGA-HELIA ON YRITYKSESI KUMPPANI

Haaga-Helia 4Business on arvostettu kumppani asiantuntijoille ja esimiehille, jotka haluavat kehittää ammatillista osaamistaan ja löytää uusia näkökulmia työhönsä. Haaga-Helia tarjoaa laajan valikoiman täydennyskoulutuksia, jotka vastaavat nykypäivän työelämän vaatimuksiin ja auttavat liiketoiminnan kehittämisessä.



Haaga-Helia 4Businessin täydennyskoulutukset ovat käytännönläheisiä ja joustavia, mikä tekee niistä erinomaisia työkaluja sekä yrityksille että yksityishenkilöille. Koulustarjonta kattaa sekä lyhyitä valmennuksia että pidempiä koulutuskokonaisuuksia, jotka voidaan räätälöidä vastaamaan yrityksen erityistarpeita. Tämä joustavuus mahdollistaa sen, että koulutukset voidaan sovittaa sujuvasti osaksi osallistujien arkea ja työtehtäviä.

Yrityksille tarjottavat räätälöidyt koulutuskokonaisuudet ovat erityisen suosittuja. Näiden koulutusten etuna on se, että ne voidaan suunnitella vastaamaan tarkasti yrityksen tarpeita ja strategisia tavoitteita. Räätälöity koulutus voi keskittyä esimerkiksi johtamisen kehittämiseen, digitaalisten taitojen parantamiseen tai asiakaspalvelun tehostamiseen. Haaga-Helian asiantuntijat työskentelevät tiiviissä yhteistyössä yrityksen edustajien kanssa varmistaakseen, että koulutuksen sisältö on relevanttia ja tuottaa konkreettista hyötyä.

Yksityishenkilöille tarjottavat täydennyskoulutukset puolestaan antavat mahdollisuuden syventää omaa osaamista ja edistää uraa. Koulutukset kattavat laajasti eri aihealueita, kuten markkinointia, taloushallintoa, projektinhallintaa ja johtamista. Koulutukset on suunniteltu siten, että ne tarjoavat osallistujille käytännön työkaluja, joita he voivat heti hyödyntää omassa työssään. Lisäksi koulutukset tarjoavat erinomaisen verkostoitumismahdollisuuden muiden alan ammattilaisten

kanssa, mikä voi avata uusia uramahdollisuuksia ja yhteistyökuvioita.

Haaga-Helian vahvuutena on sen käytännönläheinen lähestymistapa ja tiivis yhteistyö yritysten kanssa. Koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetään ajankohtaista tietoa ja parhaita käytäntöjä, mikä takaa koulutusten korkean laadun ja relevanssin. Osallistujat saavat koulutuksista paitsi teoreettista tietoa myös konkreettisia työkaluja ja menetelmiä, joita he voivat soveltaa suoraan omassa työssään.

Haaga-Helia 4Business tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden ammatillisen osaamisen laajentamiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Olipa kyseessä lyhyt valmennus tai laajempi koulutuskokonaisuus, Haaga-Helia 4Businessin tarjoamat koulutukset auttavat osallistujia saavuttamaan uutta osaamista ja menestymään työelämässä. ■

Ota yhteyttä, käydään yhdessä läpi tilanteenne ja osaamistarpeenne sekä kuinka Haaga-Helian koulustarjonta voisi tukea teitä osaamisen kehittämisessä.

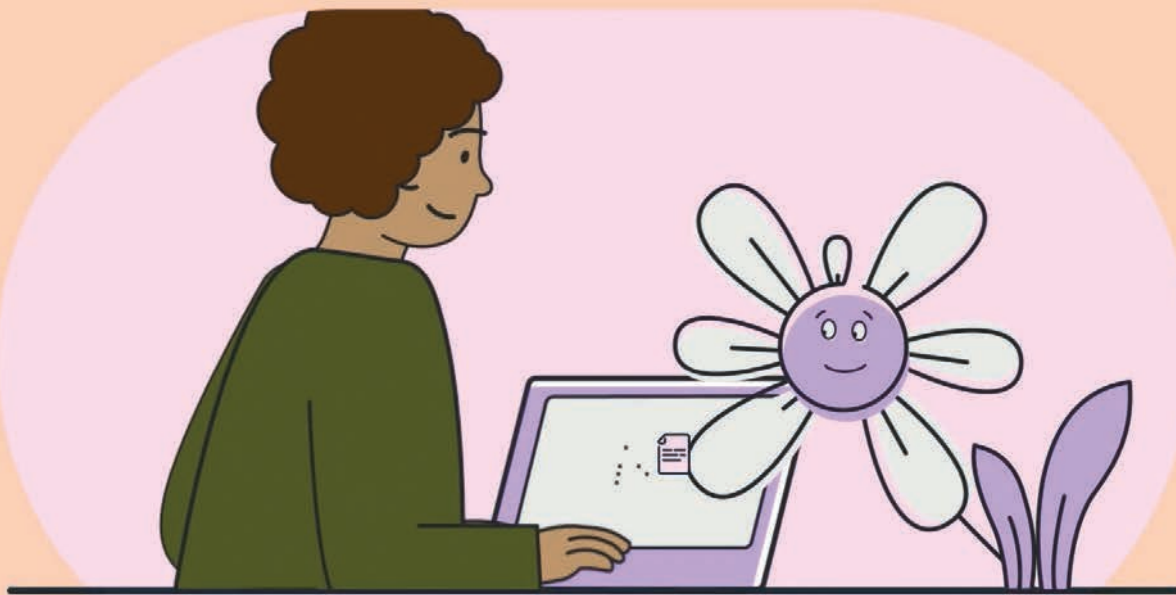
www.haaga-helia.fi/yrityksille

tai ota suoraan yhteyttä:

Mikko Karamo - mikko.karamo@haaga-helia.fi

Myyntipäällikkö | Sales Manager

Tel. +358 50 441 9965



DAISY TULI TALOON

TEKSTI: HENNA TANHUANPÄÄ

KUVAT: PIONEERI PRODUCTION

Ohjelmistorobotiikka yleistyy myös HR-työssä. Samoin kuin ihmistyöntekijän myös ohjelmistorobotin tuleminen osaksi tiimiä edellyttää selkeää ja merkityksellistä tehtäväkuvaa, toimivaa työympäristöä sekä perehdyttämistä niin tehtävään kuin työyhteisöön.

Kuka on Daisy?

Daisy on ohjelmistorobotti, joka työskentelee Hämeen ammatikorkeakoulun (HAMK) henkilöstöpalveluissa. Daisyn ensimmäinen tehtäväkokonaisuus sai alkunsa vuonna 2019, jolloin ryhmä HAMKin tietojenkäsittelyn opiskelijoita rakensi ohjelmistorobotin laatimaan uusille työntekijöille työsopimuksia. Aluksi ohjelmistorobotin tehtäväkuvan tavoitteena oli ainoastaan vähentää henkilöstöpalveluissa työskentelevien koordinaattoreiden rutiininomaista tallennustyötä. Daisyn tehtäväkuva olikin lähinnä korvata puuttunut integraatio kahden tietojärjestelmän välillä.

Kun Daisy oli saanut perusoppinsa työsopimustietojen siirtoon, alkoivat haasteet. Aluksi Daisy oli hyvin muutosherkkä. Hän ei sietänyt muutoksia eri tietojärjestelmien käyttöliittymissä. Hänet oli opetettu toimimaan visuaalisesti, ja kun eräänä ystävänpäivänä rekrytointitietojärjestelmätoimittaja asetti sydämen ohjelmiston kirjautumiskenttään, ei Daisy enää osannut toimia ja lopetti työt siihen paikkaan. Pandemia-ajan etätyö oli myös Daisylle ylityöläisempää, koska hän oli erittäin tarkka tietosuojastaan. Vuonna 2020 Daisy lomautettiin odottamaan uusia työtehtäviä sekä teknologiakehityksen mahdollistamaa joustavampaa työasennetta.

Daisyn tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle hyvä työhöntulokokemus

Daisyn uusi alkua koitti viimein vuoden 2023 alussa. Kehitysprojekti käynnistettiin uudestaan, mukana projektissa ohjelmistotalo, joka huolehti Daisyn osaamisen kehittämisestä. Tällä kertaa Daisyn tehtäväkuvan tarkoituksena asetettiin vahvempi osallistuminen uuden työntekijän työhöntulovaiheeseen.

Uuden työntekijän työhöntulovaihe käynnistyy, kun rekrytointivaihe päättyy henkilön valintaan. Työhöntulovaihe käynnistää henkilöstöpalveluissa monia erillisiä pieniä työvaiheita liittyen henkilötietojen saantiin, aikaisempaan työkokemuksen todistamiseen, työsopimuksen sisältöön, sopimuksen allekirjoittamiseen, työntekijän perehdytyksen käynnistämiseen sekä viestintään niin uuden työntekijän kuin esihenkilön suuntaan. Nämä työvaiheet voivat tapahtua yhtäaikaaisesti tai toisistaan riippuen. Meillä HAMKissa näistä eri työvaiheista vastasivat eri tiimit tai henkilöt. Osan tehtävistä hoitivat eri henkilöt henkilöstöpalveluissa. Osasta taas vastasi rekrytoivan yksikön esihenkilö tai hänen valtuuttamansa henkilö. Näin ollen, uuden työntekijän työhöntulokokemukseen vaikutti moni toimija sen hetkisen työkuormansa ja fiiliksensä mukaan.

Uudessa laajennetussa tehtävänkuvassa Daisy hoitaa useita näistä pienistä työvaiheista. Hän kokoaa työsopimukseen tarvittavat tiedot kahdesta eri järjestelmästä, toimittaa palkkaohjelmassa laatimansa työsopimuksen sähköisesti allekirjoitettavaksi työntekijälle ja työantajan edustajalle, luo ja toimittaa tiedostopyyntölinkin työntekijälle työ- ja tutkintotodistuksien toimittamista varten, valvoo dokumenttien, todistuksien ja sopimusten saapumista ja muistuttelee toimijoita dokumenttien tai toimintojen puuttumisesta. Lisäksi Daisy luo uusille työntekijöille sähköisen arkistokansion, johon hän tallentaa niin allekirjoitetun työsopimuksen kuin myös toimitetut todistukset. Kun koko "paperishow" on valmista, Daisy lähettää työntekijälle tiedon käyttäjätunnuksen valmistumisesta sekä opastaa työntekijää perehdyttämisen alkuvaiheisiin. Daisy tunnistaa työntekijän kansalaisuuden ja kääntääkin kielen englanniksi tarvittaessa.

Tiiminjäsenenä Daisy viestii aktiivisesti toiminnastaan. Rekrytointijärjestelmässä Daisy vaihtaa merkintää rekrytointin tilasta eri työvaiheiden jälkeen, jolloin rekrytointitiimi tietää, missä vaiheessa työsopimus kunkin työntekijän kohdalla etenee. Omalla Teams-kanavallaan Daisy puolestaan tiedottaa palkkatiimiä siitä, milloin heidän työnsä kannalta tarvittavat tiedot ovat heidän käytettävissään. Teams-kanavallaan Daisy myös kertoo, jos hänellä on jonkinlaisia haasteita selviytyä työstään ja nostaa tunnollisesti käden pystyyn teknisen virheen merkiksi.

Daisy yhdenvertaisen ja tasapuolisen palvelun toteuttajana

Kehitystyön alussa ohjelmistorobottiikan käytön tavoitteena oli lähes ainoastaan säästää aikaa. Ja niin tapahtuikin: rutiinomainen tallentaminen on vähentynyt, eikä työhöntulovaiheen eri dokumenttien saapumista tarvitse enää manuaalisesti seurata ja muistutella.

Uuden tehtävänkuvan myötä olemme huomanneet Daisyn merkityksen myös yhdenvertaisen ja tasapuolisen palvelun toteuttajana. Daisy kohtelee kaikkia samalla tavalla. Hänen toimintaansa eivät vaikuta henkilökohtaiset pyynnöt, eikä hänen kanssaan neuvotella toisenlaisesta tavasta toimia. Toi-

met ovat aina todennettavissa. Hänen viestinsä on kaikille samanlainen, eikä siihen vaikuta sen hetkiset tunteet. Hän viestii aina samaa viestintäkanavaa käyttäen, jolloin viestien sijaintia ei jälkikäteen tarvitse etsiä eri sähköpostilaatikoiden ja chat-keskusteluiden joukosta. Daisyn ajatus ei häiriinny työhuoneen ovelle tulevasta työkaverista eikä juuri saapuneesta sähköpostista. Hänen tapaansa toimia ei kuulu inhimilliset virheet. Daisyn viestit eivät unohdu. Daisy ei tunne kiirettä eikä stressiä.

Daisyllä on edelleen tilaa kehittyä. Hän ei ole älykäs, hän ei osaa vastata työntekijän esittämiin kysymyksiin eikä osaa ohjata työntekijää asiantuntijan puheille. Hän on välinpitämätön, eikä hän koe tarpeelliseksi välittää viestiä uudelleen, mikäli työntekijä on aikaisemman viestin hävittänyt.

Daisy kohtelee kaikkia samalla tavalla.

Daisy osana HR-tiimiä

Daisyn tehtävänkuvaa ja osaamista käsitellään kehityskeskustelussa, johon osallistuvat kaikki Daisyn lähimmät tiimiläiset. Keskustelussa tiimi yhdessä päättää, mitä kehittämistoimia tehdään ja missä järjestyksessä. Lisäksi keskustelussa sovitaan tehtävänkuvan laajennuksista. Olemme jo sopineet, että seuraavassa vaiheessa Daisyn tehtävänkuvaa laajennetaan kohdistamaan myös pienempiin työsopimusmuutoksiin, kuten palkantarkistuksiin, nimikemuutoksiin sekä esihenkilövaihdoksiin.

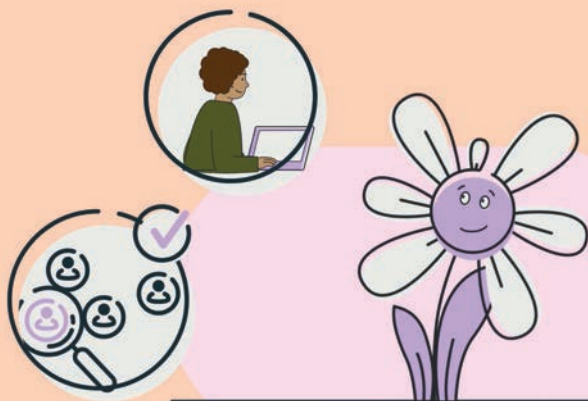
Daisy on toiminut nykyisessä tehtävässään osana HR-tiimiä noin kuukauden ajan. Samoin kuin uuden ihmistyöntekijän saapuminen tiimiin, myös Daisyn saapuminen aiheutti aluksi eräänlaisen häiriötilanteen. Rekrytointin onnistumista arvioidaan edelleen. Pohdimme, että sopeutuuko tiimiläinen tehtävänsä ja miten hänen tehtävänsä ja tapansa toimia vaikuttaa meidän muiden tehtäviin. Itse uskon kuitenkin siihen, että kun uuden tiimiläisen vierellä kuljetaan, opitaan virheistä, ohjataan oikeaan suuntaan ja iloitaan onnistumisesta, luottamus tiimiläisen kykyihin kasvaa ja hänestä tulee erottamaton osa työyhteisöä. Jossakin vaiheessa huomaamme, että omalla panoksellaan uusi tiimiläinen on vapauttanut meille aikaa muihin tehtäviin, tuonut oman persoonallisen tapansa työskennellä osaksi toimintaamme ja siten lisännyt osaamistamme sekä ymmärrystämme erilaisia tiimiläisiä sekä työskentelytapoja kohtaan.

Huhtikuussa 2024 HAMKin henkilöstöpalveluiden tiimiin kuuluu 15 henkilöä: Daisy on ja tulee olemaan yksi meistä. ■

Kirjoittaja:

Henna Tanhuanpää, henkilöstöpäällikkö

Henkilöstöpalvelut, Hämeen ammattikorkeakoulu Oy



MAHDOLLISTA ORGANISAATION ONNISTUMINEN HR:N JA MUUN ORGANISAATION YHTEISTYÖLLÄ

VIISI TAPAA, JOILLA HR NOSTETAAN LIIKETOIMINNAN KESKIÖÖN

Yhteistyö on avain organisaation menestykseen, jota on toisaalta usein hankala saavuttaa. Tällä hetkellä henkilöstöhallinto ja niihin liittyvät hallinnolliset haasteet rajataan usein omaan siiloonsa, eikä niitä nähdä yritysstrategiaa tukevinä. Sama tuttu virsi! On aika antaa henkilöstöhallinnolle sille kuuluva kunnia organisaation menestyksen takaajana.

Kun koko organisaatio voidaan integroida HR-funktioon mielekkäästi reaaliaikaista yhteistyötä tukevien työkalujen ja prosessien kautta samalla läpinäkyvyyttä edistäen, henkilöstöhallinnosta voi muodostua strateginen liiketoimintakumppani. Tarkastelemme seuraavaksi viittä eri näkökulmaa, joiden osalta yhteistyö HR:ssä on merkityksellistä paitsi yleisesti, myös organisaation kasvun kannalta.

Parempi yhteistyö vähentää HR:n hallinnollisia jumeja

Parempi yhteistyö HR:n kanssa edellyttää ensisijaisesti, että henkilöstöhallinto voidaan vapauttaa jatkuvista hallinnollisista ongelmista. Vaikka näiden ongelmien ratkaisemisesta on puhuttu jo yli vuosikymmen, henkilöstöhallinnossa tuhlataan edelleen jatkuvasti aikaa ad hoc -tehtäviin, joille ei ole selkeästi määrättyä omistajaa. Tällainen ei-rakenteellinen työtaakka on merkki siitä, ettei HR-osaston työnkuvaa hahmoteta kunnolla muualla organisaatiossa.

Kuulu voidaan kuroa umpeen integroimalla muu organisaatio HR-funktioihin arvoa tarjoavalla tavalla. Aloittaminen alkaa, sillä että otetaan käyttöön työkaluja ja prosesseja, joiden avulla tiimit voivat reaaliaikaisesti yhdessä työskennellä saman näkymän äärellä, joka luo aitoa merkitystä liiketoiminnalle. Tässä on kyse todellisesta tarpeesta, johon HR voi vastata, ja rakentava yhteistyö edistää lisäksi yhdessä tekemisen ja läpinäkyvyyden kulttuuria. Tämä on ensimmäinen vaihe, jolla voidaan todistaa HR:n arvo strategisena liiketoimintakumppanina.

Siilojen ylittävä yhteistyö rakentaa siltoja liiketoimintojen välille

Hyöty organisaatiolle näkyy selvästi sitä mukaa, kun yhteistyö HR:n kanssa parantuu ja tiimit pystyvät entistä merkityk-

sellisempään työskentelyyn yhdessä. Tästä on henkilöstöjohtajille hallinnollisen työkuorman pienenemisen lisäksi toinen, vähemmän ilmeinen mutta sitäkin vaikuttavampi hyöty: he voivat alkaa keräämään dataa liiketoimintojen tarpeiden ja prioriteettien pohjalta. Kun tarkka tilannekuva organisaatorakenteesta voidaan yhdistää yrityksen liiketoiminnallisiin tavoitteisiin, kunkin liiketoimintafunktion strateginen arvo on entistä helpompi tunnistaa.

Lyhyesti sanottuna sujuvampi yhteistyö HR:n kanssa antaa tarkemman kuvan koko organisaatiostasi, jolloin he voivat vastata strategisiin ja liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Näin ollen onkin tärkeää ottaa käyttöön uudenlaista johtamista tukevan ratkaisun: voit laatia ennakoivia ehdotuksia saatavilla olevien resurssien tehokkaammaksi jakamiseksi, jonka pohjana ovat koulutuksen ja palkkaamisen ROI:hin sidotut kustannusarviot. Keräämiesi tärkeiden liiketoimintatietojen ansiosta pääset siirtymään johtamiskeskustelun alavirrasta yläjuoksulle.



Yhteistyö tarjoaa tietoja koko liiketoimintasi perustekijöistä

Toiston vuoksi: yhteistyö HR:n kanssa on tärkeää koko liiketoiminnan holistisen ymmärryksen saavuttamisen kannalta. Kun parannat yhteistyötä, pääset siirtymään avainkeskusteluiden alavirrasta yläjuoksulle, ja voit kuroa umpeen eri osastojen välisiä siiloja edistämällä yhteisen yrityskielen käyttöä.

Koeta asettua muiden osastojen (kuten myynnin) asemaan ja pohdi, miten voit ymmärtää niiden resurssi- ja koulutus-tarpeita, joiden pohjalta yrityksesi voi edetä markkinoilla ja taata tuotteidensa menestymisen. Osallistu johdon ja ylimmän johdon keskusteluihin aktiivisesti, jotta saat tietoa strategioista ja skenaarioiden suunnittelemisesta. Tämä helpottaa laaja-alaisen HR-hankkeiden aloittamista ja siirtymistä reagoinnista ennakointiin.

Tiiminvetäjät ja esihenkilöt HR:n muutoksenajajina

HR-prosessien virtaviivaistamisen ja liiketoimintatavoitteisiin sidottujen tärkeiden henkilöstötietojen tarjoamisen lisäksi esihenkilöitä on tärkeää tukea omassa roolissaan. Henkilöstö-osasto voi tukea esihenkilöitä positiivisten lopputulosten saavuttamisessa auttamalla heitä ymmärtämään tiimiensä ensisijaiset keskeiset suorituskykymittarit (KPI) ja tuottavuusalueet. Tämä on hyvin tärkeää, koska esihenkilöt ovat merkittäviä muutosagentteja jokaisessa organisaatiossa.

Työkalujen ja prosessien lisäksi säännölliset keskustelut ohjaavat henkilöstöhallintoa oikeanlaisen johtamisen tukemisessa sekä tärkeän koulutuksen mahdollistamisessa esihenkilöille ja heidän tiimeilleen. Jokainen haluaa tuntea tekevänsä merkityksellistä työtä ja koulutusohjelmat takaavat yrityksesi työvoiman tehokkuuden tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Toisin sanoen kyseessä on väylä, jonka kautta henkilöstöhallinto voi edistää organisaation vision ja mission toteutumista arjessa. Organisaation tavoitteiden mukaisia arvoja edistävä yhteistyö esihenkilöille esimerkiksi johtamisen ja tiimien inspiroimisen.



Koko organisaatiosi tulee luottamaan HR:n kykyyn tukea kasvua

Yhteistyö HR:ssä merkitsee lopulta sitä, että koko yrityksessä ymmärretään henkilöstöosastolla olevan kykyä johtaa työntekijöitä, tiimejä ja kokonaisia osastoja kasvuun. Sujuvampi yhteistyö tarkoittaa lukuisia onnistuneita palkkauksia, koulutushankkeita ja työntekijöiden pysyvyysstrategioita sekä optimoitua palkanlaskentaa ja koulutusbudjetteja. Esihenkilöiden ja johdon lisäksi tämä kaikki on talousosaston mieleen: sillä HR saa tilaisuuden osoittaa arvonsa, mikä vähentää kitsautta henkilöstön, yrityksen suurimman kuluerän äärellä.

Kun henkilöstöhallinto saa käyttöön tarvitsemansa resurssit, se voi siirtyä tulipalojen sammuttamisesta muutosprosessien tärkeäksi strategiseksi neuvonantajaksi. HR-osasto voi tarjota dataan pohjautuvaa neuvontaa organisaatiomuutoksissa, koska koko organisaatio on jo sitoutunut saavuttamaan entistä parempia päätöksiä. Ja kun koko organisaatio on varma henkilöstöosaston mahdollisuudesta tukea kasvua ja menestystä, HR voi lopulta saavuttaa ansaitsemansa aseman arvokkaana neuvonantajana.

Yhteenvedo

Yhteenvetona on todettava, että yhteistyö HR:ssä takaa kaikille funktioille muutosvoiman, joka ei ole vain tulipalojen sammuttelua. Ratkaisu voi muuttaa tapaa, jolla organisaatio hahmottaa HR-toiminnot ja on vuorovaikutuksessa henkilöstöhallinnon kanssa. Kun HR-osastolta poistetaan hallinnollinen taakka, se pystyy osoittamaan strategisen arvonsa. Sillä kilpailun voittavat yritykset, jotka panostavat organisaatiossaan mielekkääseen yhteistyöhön.

Yhteistyö HR:n ja muun organisaation välillä kiinnittää huomion siihen merkittävään seikkaan, että yhteistyön tärkein elementti on ihminen. Yritystoiminnan optimointi yhteistyön kautta parantaa kahta osa-aluetta: tuottavuutta ja kulttuuria. Tätä on tulevaisuuden henkilöstöhallinto. Tämän lähestymistavan avulla henkilöstöhallinto voi optimoida resursseja liiketoimintatavoitteiden mukaisesti, edistää esihenkilöiden toimintaa ja auttaa organisaatiota menestymään. Yhteistyö on avain, kun halutaan yhdistää ihmiset ja strategia. ■

Lisätietoja: www.sympa.com



TURUN PORMESTARI: "PYÖRÄEDUN KEKSIJÄN PITÄISI SAADA MITALI!"

TEKSTI: SUSANNA TELLA JA AINO MALKAMÄKI
KUVAT: TURUN KAUPUNKI JA AINO MALKAMÄKI

Onko pyöräetu pelkkä trendi vai avain työhyvinvoinnin parantamiseen? Haastattelimme pyöräedun käyttäjää, Turun pormestari Minna Arvea, sekä pyöräedusta vastaavaa Caj Karlssonia. Minna ja Caj kertoivat pyöräedun suurimmista hyödyistä ja haasteista sekä jakoivat parhaat vinkkinsä palveluntarjoajan valintaan.

Haastattelussa pyöräedun käyttäjä: Minna Arve, Turun kaupungin pormestari

Mitä mieltä olet pyöräedusta?

Pyöräedusta mahtavan tekee se että se on kustannustehokasta, sekä työnantajalle, että työntekijälle. Edun myötä yhä useammalla Turun kaupungin työntekijällä on mahdollisuus hankkia itselleen mieluisa pyörä ja lisätä liikuntaa arjessa. Kun liikkuu, siitä tulee onnelliseksi. Se tekee ihmiselle hyvää.

Kenelle suosittellet työsuhdepyörää?

Ehdottomasti suosittelen työsuhdepyörätua kaikille! Se on upea innovaatio, ja sen keksijän pitäisi saada mitali. Sähköpyörällä kymmenenkin kilometrin matka taittuu helposti ja mukavasti, mikä tekee pyöräilystä houkutteleva vaihtoehtona myös autoilijoille.

Millaisia palautteita pyöräedusta on saatu?

Pyöräedun kysyntä on ollut suurta kaupungin työntekijöiden keskuudessa ja siitä on tullut paljon positiivista palautetta. Pyöräetu auttaa Turun kaupunkia erottumaan työnantajana muista ja vahvistamaan mainetta ympäristöystävällisenä ja työntekijöistään välittävänä työnantajana.



Minna Arve



Caj Karlsson

Mikä on polkupyöräetu?

Pyöräetu on verovapaa luontoisetu, joka mahdollistaa työntekijän edullisen polkupyörän hankinnan.

Työnantajat suosivat pyöräetua, koska se parantaa hyvinvointia ja vähentää poissaoloja.

Turun kaupungin palveluntarjoaja on Etufillari.

Turun Työhyvinvointipäällikkö: "Panosta polkupyöräedun palveluntarjoajaan."

Haastattelussa pyöräedun hankkija: Caj Karlsson, Turun TyHy-päällikkö

Miksi päädyitte tarjoamaan työsuhdepyöräedun työntekijöillenne?

Edun tarjoaminen lähti liikkeelle henkilöstön toiveesta. Etu sopii myös Turun kaupungin strategiaan tavoitteisiin, joihin kuuluu tukea työntekijöiden hyvinvointia ja ympäristöystävällisyyttä.

Miten pyöräetu on vaikuttanut Turun työnantajamielikuvaan ja työntekijöiden kulkutapoihin?

Pyöräetu on parantanut Turun työnantajamielikuvaa ja saanut paljon kiitosta työntekijöiden keskuudessa. Lisääntynyt työmatkapyöräily on myös vähentänyt autoilua. Sähköpyöräiden ansiosta pyöräilykausi pitenee, koska sähköavustus helpottaa pyöräilyä myös huonommilla keleillä.

Mitä ominaisuuksia arvostat palveluntarjoajassa eniten?

Koska etu aiheuttaa jonkin verran selvitystyötä, kannattaa valita sellainen kumppani, joka auttaa mahdollisimman paljon. Etufillarilta avun saaminen on helppoa, mikä on tehnyt yhteistyöstä sujuvaa ja vaivatonta. Etufillari on ollut alusta asti helposti lähestyttävä ja tarjonnut tarvittavat materiaalit ja tiedot. Kommunikointi on sujunut hyvin ja kysymyksiin on vastattu nopeasti ja asiantuntevasti.



REAALIAIKAINEN RATKAISU

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄÄN

Etätöiden yleistymisen vaatii työajanseurantajärjestelmiltä uudenlaista joustavuutta. Jotbarin mobiili työajanseurantajärjestelmä mahdollistaa työaikaleimaukset ja työajan kohdentamisen paikasta riippumatta.



Dokumentoit reaaliajassa



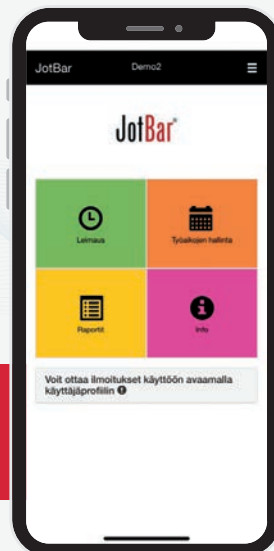
Leimaa paikasta riippumatta



Integroi muihin järjestelmiin

LUE LISÄÄ →

www.jotbar.fi



Työn sujuvuus - Paranna hyvinvointia ja tuottavuutta

Uudistumisen ja kestävän kasvun asiantuntija

INNOLEAN® Kehittämispäivä

Tunnista ja ratkaise työn sujuvuuden esteitä yhdessä henkilöstön kanssa.



Työntekijätyytyväisyys
parani

25%

INNOSERVE® Kehittämispäivä

Uudista asiakaskokemus ja tehosta palvelun sujuvuutta.



Reklamaatioiden
määrä väheni

30%

INNOLEAN® Startti

Osallistava henkilöstötutkimus ja kehittämispäivä sitouttaa henkilöstön tehokkaasti.



Säästö / työntekijä / vuosi
palaverikäytäntöjen muutoksilla

6 850€

Ota yhteyttä ja varaa kehittämispäivä.

Kenellä on varaa olla kehittämättä työn sujuvuutta?
Tehdään yhdessä työstä sujuvampaa ja tuottavampaa.

PROINNO

proinno.fi



SUOMEN VAHVIMMAT PLATINA
Proinno Oy
FIN8963446 | 2007-2024



SAIMAAN AMMATTIOPISTO SAMPO RAKENTAA EROTTUVAA TYÖNANTAJAKUVAA JA TAKLAA OSAAJAPULAN HAASTEET

Saimaan ammattiopisto Sampo on hyödyntänyt tehokkaasti erilaisia tapoja saada kseen lisää päteviä hakijoita avoimiin tehtäviin. Pitkäjänteinen työnantajakuvan rakentaminen ja rekrykampanjat ovat tuottaneet tulosta. Sampo on hyödyntänyt Kuntarekryn laajennettua työnantajaesittelysivua ja digitaalista mainontaa.

Saimaan ammattiopisto Sampo on ainutlaatuinen oppimisympäristö, jossa uskotaan rajattomaan oppimiseen ja yhteistyöhön. Tavoitteena on luoda oppimisen ekosysteemi, joka mahdollistaa jatkuvan kehityksen, tukee henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista sekä edistää kestäväää tulevaisuutta. Sampolaisia on noin 400 ja opiskelijoita yli 5 000. Koulutuksenjärjestäjänä Sampossa toimii Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

”Saimaan ammattiopisto Sampossa, kuten monissa muissakin oppilaitoksissa rekrytointien haasteeksi on koettu pätevien hakijoiden löytäminen opetus- ja asiantuntijatehtäviin. Sopivien hakijoiden tavoittaminen sekä se, saadaanko rekrytoinnit kohdennettua oikea-aikaisesti ja tarpeeksi ajoissa on noussut myös pinnalle. Oppilaitokset kilpailevat samoista osajista”, kertovat **Marja Akkila** ja **Maria Tams** Sampon Kehittämis- ja tukipalveluista.



Urasivu kokoaa rekrytointin materiaalit yhdelle alustalle ja kasvattaa Sampon työnantajakuvaa

Sampo on ottanut yhdeksi työnantajakuvan rakentamisen työkaluksi Kuntarekryn työnantajaesittelysivun laajemman version, eli urasivun. Urasivu on organisaation brändin mukainen laajennettu ja täysin räätälöitävä työnantajaesittelysivu, jonka avulla erottaudutaan muista työnantajista ja kasvatat vetovoimaista työnantajamielikuvaa työnhakijoiden keskuudessa. Lisänäkyvyyden lisäksi Urasivun rakentaminen selkeyttää omaa työnantajamielikuvatyötä, mitä halutaan kertoa ja miltä näyttää. Sivuston rakentaminen ja sisältöjen suunnittelu antaa hyvän rakenteen kehitystyölle.

Houkuttelevan työnantajakuvan luomisella on iso merkitys. Työnhakijat tutustuvat avoimiin työmahdollisuuksiin Kuntarekry.fi -sivustolla vuosittain yli 15 miljoonan istunnon voimin. Tämä liikenne kannattaa hyödyntää täysimääräisenä työnantajamielikuvan kehittämisen osalta. Tässä Urasivu toimii vaikuttavimpana työkaluna.

”Saamme koottua rekrytointiin liittyvät materiaalit kaikille yhdelle alustalle, jota kautta myös tehtäviin hakeutuminen onnistuu. Hakijan klikkien määrä vähenee ja prosessista tulee yksinkertaisempi. Urasivu on visuaalisesti monipuolisempi ja näyttävämpi kuin perinteinen Kuntarekryn työnantajasivu”, Marja ja Maria kertovat.





Kuntarekry.fi lukuina:

- keskimäärin 1,5 miljoonaa käyntiä kuukausittain
- yli 8 miljoonaa kävijää verkkosivuilla vuodessa
- yli 60 000 seuraajaa sosiaalisessa mediassa

Työnantajamielikuvan rakentamisessa urasivu ilmentää Sampon brändiä ja tuo esiin työnantajuuden erinomaisuustekijöitä, jotka erottavat Sampon muista opetusalan työnantajista. "Olemme tehneet urasivusta Sampon brändin näköisen, lisänneet rekryvideon. Tulevaisuudessa haluamme lisätä sivulle muun muassa sampolaisten uratarinoita", he jatkavat.

Marja ja Maria kokivat urasivun käyttöönoton suoraviivaiseksi. Myös itse muokkaaminen on heidän mukaansa helppoa. Sivu taipuu hyvin organisaation omaan visuaaliseen ilmeeseen sopivaksi. "Urasivun käyttöönotto oli tosi helppo ja sujuva. Kuntarekryn asiantuntija opasti meitä urasivun käyttöön yhteisessä palaverissa, jonka jälkeen pääsimme itse kokeilemaan urasivun tekemistä käytännössä. Saimme tunnukset järjestelmään, jossa pääsimme rakentamaan sivua. Ulkoasuun pystyy itse vaikuttamaan ja suunnittelemaan juuri haluamallaan tavalla, omaa brändiä mukaillen. Moduulien järjestäminen ja muokkaaminen on erityisen helppoa, jos on koke-musta esimerkiksi Wordpressistä tai muusta vastaavasta työkalusta", he kertovat urasivun käyttöönotosta.

Rekrymarkkinointi tuotti tuloksia – hakijamäärät nousivat

Sampolla on hyödynnetty Kuntarekryn urasivua rekrykampanjoiden laskeutumissivuna. Markkinoinnista ohjataan liikenne suoraan urasivulle, josta hakija pääsee tutustumaan Sampoon työnantajana ja jättämään hakemuksen.

Keväällä Sampo toteutti rekrymarkkinointikampanjan, jossa markkinointiin avoimia työpaikkoja. Tässä vaiheessa

vuotta oppilaitokset totutusti rekrytoivat syksyille uusia työntekijöitä. Kuntarekryn asiantuntija ideoi rekrykampanjaa yhteistyössä Sampon kanssa ja teki teknisen toteutuksen.

"Kerroimme omat toiveemme kampanjan osalta. Lähetimme omat brändikuvat ja mietimme ydinviestit rekrykampanjaan. Asiointi oli tosi helppoa ja toteutus sovitun mukainen. Kampanjan tulokset olivat erittäin hyvät ja saimme tehtäviin enemmän hakijoita kuin aikaisemmin", Sampolta kerrotaan iloiten.

"Jatkamme mielellämme yhteistyötä Kuntarekryn kanssa rekrytointimarkkinoinnissa ja työnantajamielikuvan rakentamisessa." ■

Kuntarekry on valtakunnallinen työnhakusivusto, josta löytyy julkisen sektorin avoimia työpaikkoja. Lisäksi sivusto tarjoaa tietoa eri työnantajista sekä paljon hyödyllisiä vinkkejä ja sisältöjä työnhakijoille. Kuntarekry.fi:stä on suora pääsy hakijaportaaliin. Kuntarekry näkyy myös aktiivisesti julkissektorin työpaikoista kiinnostuneille työnhakijoille sosiaalisessa mediassa. Kuntarekry-palvelun tuottaa Grade Solutions Oy.

Kuntarekrystä löytyy tuhansia avoimia työpaikkoja kaikkialta Suomesta: kuntarekry.fi
Palvelut työnantajille: grade.fi

kuntarekry  **Grade**

ASiantuntijavuokraus – EI MIKÄÄN PIKAVIPPI VAAN STRATEGINEN INVESTOINTI

Asiantuntijavuokraus ei ole pelkästään taloudellinen ja käytännöllinen ratkaisu. Se on strategia, joka voi mullistaa tapaa johtaa ja kehittää yritystä. Se on mahdollisuus katsoa perinteisen rekrytoinnin ulkopuolelle ja pysyä kilpailukykyisenä muuttuvassa maailmassa.

Asiantuntijavuokrauksen maailma on täynnä mahdollisuuksia yrityksille, jotka etsivät joustavia ja kustannustehokkaita tapoja vastata nopeasti muuttuviin tilanteisiin. **Erik Paasikivi** (Head of Employer Services, Silta Oy) ja **Paula Niemi** (HR-johtaja, Administer Group) kertovat, kuinka asiantuntijavuokraus voi tuoda yrityksille paitsi taloudellisia säästöjä myös strategista joustavuutta.

Raha ei kasva puussa ja jokainen euro lasketaan – tämän mantran tunnistaa jokainen yritysjohtaja ja HR-päätätaja. Rekrytointi on usein kallis ja pitkä prosessi, ja asiantuntijavuokraus voi olla kustannustehokas vaihtoehto. ”Kun keskitymme projektiluontoiseen asiantuntemukseen, maksamme vain tarvitsemastamme,” Erik Paasikivi sanoo. Tämä lähestymistapa mahdollistaa rahoituksen kohdistamisen muihin yrityksen kasvua tukeviin investointeihin.

Muuttuvassa maailmassa joustavuus on arvo, joka mahdollistaa yrityksille kyvyn sopeutua lennosta – laajentaa tai supistaa toimintaa tarpeen mukaan ilman pitkäaikaisia sitoumuksia. Joustavuus ei ole vain toiminnallinen etu, vaan myös strateginen voimavara, joka tarjoaa yrityksille nopean reagoinnin markkinoiden muutoksiin. ”Tämä on kuin tanssia talouden tahvipuikon mukaan, aina askeleen edellä,” Paula Niemi kuvaillee.

Asiantuntijavuokraus mahdollistaa laajemman osaamisvalikoiman tehokkaan hyödyntämisen. Erik ja Paula ovat yhtä mieltä siitä, että tämä on yksi merkittävimmistä eduista, joita asiantuntijavuokraus voi tarjota. Se mahdollistaa yrityksille nopean pääsyn sellaiseen asiantuntemukseen ja erityistaitoihin, jotka voivat olla elintärkeitä projektien ja tehtävien onnistuneessa toteuttamisessa.

”Kuvittele avoimet ovet maailmaan, jossa huipputaiteilijaa on heti saatavillasi,” sanoo Erik. Tämä osaaminen voi olla katalysaattori kasvulle, joka erottaa yrityksen kilpailijoistaan perinteistä rekrytointia pienemmällä riskillä.

Vinkit asiantuntijavuokrausta harkitsevalle

- Asiantuntijavuokrauksen tulee olla strateginen päätös, joka tukee yrityksen pitkän aikavälin tavoitteita.
- Kumppanin valinta on yhtä tärkeä kuin itse asiantuntijan valinta. Luottokumppani varmistaa, että saat käyttöösi parhaat asiantuntijat, jotka soveltuvat yrityksesi tarpeisiin ja kulttuuriin.
- Vuokrattujen asiantuntijoiden integrointi yrityksesi tiimeihin on avain onnistumiseen. Avoin viestintä ja tiivis yhteistyö varmistavat, että kaikki ovat samalla viivalla ja tavoitteet saavutetaan.
- Tämäkin on jatkuva oppimisprosessi. Arvioi säännöllisesti vuokrauksen toimivuutta ja etsi keinoja prosessin optimoimiseksi. ■

Lisätietoja: www.silta.fi





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



Miten työyhteisönne voi? Ota liikennevalot käyttöön, niin tiedät.



Mielenterveyden työkalupakkiin on lisätty uusi työkalu mielen hyvinvointia tukevan työskulttuurin rakentamiseen. *Työuupumuksen liikennevalot työyhteisölle* -kyselyn avulla voidaan selvittää työuupumusoireiden yleisyys ja vakavuus. Tuloksista selviää myös, miten oma työpaikka vertautuu *Miten Suomi voi?* -tutkimuksen tuloksiin.

Tutustu ja ota maksutta käyttöön.

tyokalupakki.fi

