

4/2024

Työ ja hyvinvointi

Työelämässä ei selviä ilman joustoa ja luovuutta

Yrityskulttuuri

Työelämän nuorien arvot ja odotukset

Johtaminen

Johtoryhmien merkitys korostuu muutosjohtamisessa

Työuupumus yleistynyt huolestuttavalla tavalla



TUTUSTU EB-PYÖRÄETUPALVELUUN

Työntekijöillesi Pyöräetu, joka ei syö budjettiasi!



Miksi maksaa palvelusta? -

Tarjoa pyöräetua täysin kuluttomasti kehittämämme ainutlaatuisen ohjelmiston avulla!



Turvaa vahinkotilanteisiin -

EB-Pyöräetupalveluun sisältyy täysarvovakuutus ilman ikävähennyksiä.



Helpoin lupahallinnointi -

Työntekijä luo tilin, tutustuu ehtoihin sekä pyytää pyörän hankintalupaa. Työnantaja kirjautuu tililleen ja hallinnoi hankintalupia.



Kattava raportointi 24/7 -

Pysyäksesi ajantasalla tärkeistä tehtävistäsi automaatiomme raportoi ainoastaan muutoksista sopimuskannassanne.

TUKEMALLA KANNUSTAT PYÖRÄN HANKINTAAN



Ulkopuolisen palveluntarjoajan veloittaman palvelun esim 15€/kk kulun voitkin kääntää työntekijöidesi eduksi. Näin toimimalla voit saada ensimmäisen vuoden aikana jopa 20% sitoutumaan sopimuksen ajaksi omaan työpaikkaansa tukemattoman 5% keskiarvon sijaan.

Pyöräedun yleistyminen sitouttaa työntekijöitä, parantaa terveyttä ja vähentää autoilua, mikä näkyy sairaspotilaiden vähenemisenä.

Pyöräetu on myös ympäristöteko!

OLETKO MAHDOLLISTAJA, OSALLISTUJA VAI KUMPPANI?

Mahdollistaja

Pyöräetu vähennetään työntekijän bruttopalkasta kokonaisuudessaan.

Osallistuja

Osa pyöräedun arvosta maksetaan työntekijän bruttopalkan päälle.

Kumppani

Pyöräetu maksetaan työntekijän bruttopalkan päälle kokonaisuudessaan.

OTA YHTEYTTÄ JO TÄNÄÄN JA VIE TIIMISI PYÖRÄILLEN UUELLE TASOLLE!

SÄHKÖPYÖRÄT - TYÖSUHDEPYÖRÄT - HUOLLOT - VARAOSAT JA TARVIKKEET

www.electrobike.fi
www.pyoraetu.fi
asiakaspalvelu@electrobike.fi
09 3487 3508

Myymälät:
Tampere - Vantaa
Oulu - Tornio
Tallinna

Työsuuhdepyörä palvelut:
EB-pyöräetu
Etufillari - Fleet - Smartum - Epassi
Suomentyösuuhdepyörä oy - Gobybike



TEHOKAS PALAUTUMINEN CTN HUIPPUKYLMÄLLÄ

CTN X°CRYO tarjoaa **paikallista huippukylmähoitoa**, joka on helppo ottaa käyttöön toimistoympäristöissä. Paikallinen huippukylmä tarkoittaa, että laite kohdistaa kylmän suoraan ongelma-alueisiin, kuten niskaan, hartioihin tai päähän, vähentäen nopeasti kipua, jäykkyyttä ja turvotusta. Hoidot ovat lyhyitä, yleensä vain muutaman minuutin, mikä tekee niistä ihanteellisia työpäivän aikana ilman suuria keskeytyksiä.

Olipa kyse päänsärystä, lihasjännityksestä tai stressin lievittämisestä, **X°CRYO huippukylmälaite auttaa työntekijöitä palautumaan nopeasti ja virkistymään luonnollisesti**. Lisäksi se vähentää pitkäaikaista raskautta, mikä parantaa työntekijöiden jaksamista ja tuottavuutta pitkällä aikavälillä. Se on vaivaton ja tehokas ratkaisu työpaikan arkeen.

Tutustu X°CRYO-laitteeseen ja vie työhyvinvointi uudelle tasolle: ctn.fi.



CTN.FI

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 77 € /vuosi

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



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



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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

4/2024

julkaisija

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

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

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

projektipäällikkö

Mirkka Lindroos

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Meri Maukonen
Sami J. Anteroine

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: Pexels

4/2024

SISÄLTÖ

10



KUVA: PEXELS

Suomalaisten työhyvinvoinnin heikentyminen on kokonaisvaltaista ja näkyy erityisesti työn imun vähentymisenä ja työuupumuksen riskin kasvuna.

TYÖN IMUA LISÄÄMÄLLÄ KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

10

Työn imua lisäämällä kohti parempaa työhyvinvointia

Työuupumus on ilmiö, joka on viime vuosina yleistynyt huomattavasti, erityisesti koronapandemian jälkimainingeissa. Työterveyslaitoksen tuoreen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvoinnin heikentyminen on kokonaisvaltaista ja näkyy erityisesti työn imun vähentymisenä ja työuupumuksen riskin kasvuna. Tämä kehitys on merkittävä haaste niin organisaatioille kuin henkilöstöalan ammattilaisille, joiden tehtävänä on ylläpitää ja parantaa työhyvinvointia.

14

Työsuuhdepyörien pioneeri ajaa tasapuolisuutta veroetuun

Leasing-työsuuhdepyörien visionääri Jani Jokinen haluaa uudistaa työsuuhdepyörien veroetua ja tuoda laadukkaat sähköpyörät kaikkien saataville.



17

Nuoret työelämän kynnyksellä

LähiTapiolan tuore kyselytutkimus paljastaa ilahduttavia tuloksia nuorten työelämäkokemuksista, vaikka nuorten tulevaisuusodotukset ovatkin synkentyneet.



20

TikTok ja työelämän nuoret

Sosiaalisen median sovellukset tarjoavat arvokasta tietoa siitä, kuinka työelämän nuoret (sukupolvi Z ja tulevat sukupolvet) toimivat, viestivät ja mitä he odottavat työelämältä.



26

Työelämässä ei selviä ilman joustoa ja luovuutta

Luovien alojen ammattilaisten valmentajat Elsa Ervasti ja Laura Köönikkä kokosivat parhaat opit ja kokemukset tukemaan minkä tahansa organisaation luovuutta.



31

Suomalaisjohtajat kaipaavat lisää rohkeutta ja tukea

Työelämän asiantuntijayritys Eezy julkaisi syyskuussa 2024 tutkimusraportin, joka pureutuu suomalaisjohtajien kokemuksiin ja näkemyksiin johtoryhmien työskentelystä.



OSALLISTU TYÖPAIKKOJEN LIIKUTTAVIMPAAN TAPAHTUMAAN!

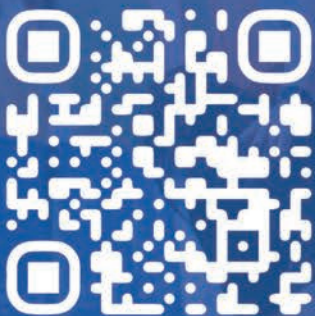
Edenred Yritysmaratonviesti

HELSINKI 16.5.2025

**Nyt toista kertaa myös
Tampereella!**

TAMPERE 23.5.2025

Lue lisää ja
ilmoittaudu
mukaan!



www.yritysmaratonviesti.fi



NÄHDÄÄN LÄHTÖVIIVALLA!



TYÖN TULEVAISUUS JA NUORET: MUUTOKSEN SUKUPOLVI

Työelämä on suurten muutosten edessä, ja nuoret, jotka siirtyvät työmarkkinoille, ovat tämän muutoksen keskiössä. Teknologian kehitys, ilmastonmuutoksen vaikutukset ja globaali pandemiatilanne ovat muovanneet työelämää enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Tulevaisuus näyttää erilaiselta kuin aikaisemmat sukupolvet osasivat kuvitella, ja nuoret vastaavat haasteisiin uudella tavalla.

Yksi merkittävimmistä muutoksista on työn digitalisoituminen. Etätö, tekoälyn ja automaation kasvu sekä digitaalisten työkalujen yleistyminen ovat muuttaneet tapaa, jolla työtä tehdään. Nuorille, jotka ovat kasvaneet teknologian parissa, tämä muutos ei ole pelkästään mahdollisuus vaan itsestäänselvyys. Digitaaliset taidot ovat nykyajan työelämän perusta, ja ne, jotka hallitsevat niitä, ovat vahvoilla tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Kestävä kehitys ja arvopohjainen työskentely ovat myös keskeisiä teemoja nuorille työntekijöille. Yhä useampi nuori hakee merkityksellistä työtä, joka tukee ympäristöarvoja ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Tämä asettaa työnantajille uudenlaisen vaatimuksen: pelkkä taloudellinen menestys ei enää riitä. Yrityksiltä odotetaan vastuullisuutta ja ne, jotka pystyvät vastaamaan tähän kutsuun, ovat etulyöntiasemassa nuorten työntekijöiden houkuttelussa ja sitouttamisessa.

Samalla työelämä on joustavampaa kuin koskaan ennen. Perinteiset työajat ja -paikat ovat muuttumassa, kun nuoret arvostavat yhä enemmän vapautta ja itsenäisyyttä työn suhteen. Freelancer- ja keikkatyö, hybridimallit ja yrittäjyys tarjoavat nuorille mahdollisuuksia räätälöidä työelämänsä omien tarpeidensa ja arvojen mukaisesti.

Nuoret tuovat työelämään mukanaan uutta näkökulmaa ja rohkeutta haastaa vanhoja toimintatapoja. On tärkeää, että työyhteisöt ja työnantajat ymmärtävät tämän sukupolven odotukset ja tarjoavat heille mahdollisuuden kasvaa, kehittyä ja vaikuttaa. Työelämän tulevaisuus on heidän käsissään – ja se näyttää lupaavalta.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

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



Pohjoismaiden johtavat ratkaisut työsuhteen koko elinkaaren tueksi

Varmista tulevaisuuden osaamistarpeet ja hallitse HR-strategiaasi työntekijäpolun jokaisessa vaiheessa.

Tarjoamme skaalautuvia digitaalisia työkaluja, jotka auttavat sinua houkuttelemaan, rekrytoimaan, kehittämään ja säilyttämään sitoutuneita työntekijöitä.

Tutustu
ratkaisuihimme



Lopetus

Työsuhteen lopettamisen
hallinta

Säilytä

Työntekijäkyselyt
Pulssikysely
Osaamisen hallinta

Löydä

Rekrytointimarkkinointi
Työpaikkailmoitukset
Työnhakuportaali

Rekrytoi

Rekrytointijärjestelmä
Referenssitarkistus
Hakijapalaute

Perehdytä

Perehdytysohjelmisto
Ennakkoperehdytys

Kehitä

Oppimisen hallintajärjestelmä
Tavoitejohtaminen & kehityskeskustelut
Verkkokurssit

grade.fi

TYÖN IMUA LISÄÄMÄLLÄ KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PEXELS

Työuupumus on ilmiö, joka on viime vuosina yleistynyt huomattavasti, erityisesti koronapandemian jälkimainingeissa. Työterveyslaitoksen tuoreen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvoinnin heikentyminen on kokonaisvaltaista ja näkyy erityisesti työn imun vähentymisenä ja työuupumuksen riskin kasvuna. Tämä kehitys on merkittävä haaste niin organisaatioille kuin henkilöstöalan ammattilaisille, joiden tehtävänä on ylläpitää ja parantaa työhyvinvointia.

**// Työuupumus
on yleistynyt
huolestuttavalla
tavalla.**

Työuupumuksen kasvu ja sen syyt

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työuupumus on yleistynyt huolestuttavalla tavalla: todennäköisesti työuupuneiden määrä on kasvanut kuudesta kymmeneen prosenttiin vuosina 2019–2024. Erityisesti esihenkilö- ja johtotehtävissä toimivien sekä alle 36-vuotiaiden joukossa työuupumus on kasvanut merkittävästi.

Työuupumus voi ilmetä monin eri tavoin, mutta yleisiä oireita ovat jatkuva väsymys, kognitiiviset häiriöt, työmotivaation puute ja kyynisyys. Erikoistutkija Janne Kaltiaisen mukaan työuupumuksen syyt ovat moninaiset, mutta yleisiä kuormituskijöitä ovat epävarmuus oman työn tulevaisuudesta, kasvaneet byrokratiavaatimukset ja tunnetyn lisääntyminen. Lisäksi etätönn lisääntyminen on lisännyt yksinäisyyden ja tylsistymisen



tunteita, erityisesti niillä, jotka tekevät yli 75 prosenttia työajastaan etänä.

Johtajien työhyvinvointi vaakalaudalla

Tutkimustulokset osoittavat, että työuupumus on kasvanut merkittävästi myös johtotehtävissä. Johtajien työssä ilmenevä uupumus on kolminkertaistunut pandemiaa edeltäneestä ajasta, ja samalla heidän toiveikkuutensa oman työnsä tulevaisuudesta on heikentynyt. Tämä on erityisen huolestuttava suuntaus, sillä johtajien työhyvinvointi vaikuttaa suoraan koko organisaation ilmapiiriin ja menestykseen.

Johtamistyö on muuttunut viime vuosina merkittävästi, mikä on lisännyt sen kuormittavuutta. Johtajille on tarjottava riittävästi tukea ja resursseja, jotta he voivat selviytyä uusista haasteista. Tämä tuki voi tarkoittaa esimerkiksi esimiestyön kehittämistä, koulutusta tai työhyvinvointia tukevien verkostojen luomista. Henkilöstöammattilaisten rooli korostuu tässä, sillä heidän tehtävänä on tunnistaa riskit ja tukea johtajia heidän työssään.

Ennaltaehkäisyyn merkitys

Työuupumuksen ehkäisy alkaa siitä, että työpaikalla tunnustetaan uupumukseen johtavat tekijät ja pyritään systemaattisesti

vähentämään niitä. Keskeisiä tekijöitä uupumuksen ennaltaehkäisyssä ovat työn hallinnan lisääminen, työkuormituksen tasapainottaminen ja sosiaalisen tuen vahvistaminen.

Työn hallinnan lisääminen tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sisältöön. Työntekijät, jotka kokevat hallitsevansa työnsä ja pystyvänsä tekemään päätöksiä työnsä suhteen, kokevat vähemmän stressiä ja ovat vähemmän alttiita työuupumukselle.

Työkuormituksen tasapainottaminen on olennaista uupumuksen ehkäisyssä. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa nousi esiin erityisesti kohtuuttoman työkuormituksen yhteys pitkiin sairauslomiin. Henkilöstöammattilaisten tehtävänä on varmistaa, että työtehtäviä ja resursseja jaetaan oikeudenmukaisesti, eikä yksittäisiä työntekijöitä kuormiteta liikaa.

Sosiaalisen tuen merkitys työssä on korostunut erityisesti etätöiden yleistymisen myötä. Työntekijöiden kokemana yksinäisyys on kasvanut, erityisesti niillä, jotka tekevät suurimman osan työajastaan etänä. Yksinäisyys ja puutteellinen vuorovaikutus työpaikalla voivat lisätä työuupumuksen riskiä. Työpaikoilla tulisi aktiivisesti edistää sosiaalista kanssakäymistä ja mahdollistaa kohtaamisia niin fyysisesti kuin virtuaalisesti. Tämä luo työyhteisöön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentää yksinäisyyden kokemusta.



Työn imu ja sen lisääminen

Työuupumuksen ehkäisyssä on tärkeää keskittyä myös työn imun vahvistamiseen. Työn imu viittaa työntekijän innostuneeseen, sitoutuneeseen ja energiseen työskentelyyn. Työn imun vahvistamiseksi organisaatioissa tulisi kiinnittää huomiota erityisesti työtehtävien mielekkyyteen, oikeudenmukaiseen kohteluun ja siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja kokea onnistumisia työssään.

Tutkimusprofessori Jari Hakanen muistuttaa, että työn imu ei ole enää itsestäänselvyys: jos työntekijä kokee työnsä merkityksettömäksi tai väsyttäväksi, työ ei enää ole voimavara, joka kantaa arjessa. Tämän vuoksi henkilöstöalan ammattilaisten tulisi aktiivisesti etsiä keinoja työn merkityksellisyyden lisäämiseksi ja luoda rakenteita, jotka tukevat työn imun syntymistä.

Työuupumus on kasvava ongelma suomalaisessa työelämässä, ja sen ehkäisy vaatii järjestelmällisiä toimia. Henkilöstöammattilaisilla on keskeinen rooli uupumuksen ennaltaehkäisyssä varmistamalla työn hallinnan, kuormituksen ja sosiaalisen tuen tasapaino. Työn imun vahvistaminen ja työpaikkojen kehittäminen kohti joustavampia ja tukevampia rakenteita ovat avaintekijöitä matkalla kohti parempaa työhyvinvointia. ■

ILMOITUS

MIELENTERVEYTTÄ KANNATTAÄ EDISTÄÄ TYÖPAIKAN ARJESSA

Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen saa kykynsä käyttöönsä, selviytyy elämään kuuluvien normaalien haasteiden kanssa sekä kykenee työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan. (Maailman terveysjärjestö WHO)

Nyky aika ja työelämän jatkuvat, nopeat muutokset haastavat yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia työssä. Työpaikat eivät voi yksin ratkaista nykyajan haasteita, mutta työyhteisöissä voidaan tehdä paljon mielenterveyden edistämiseksi ja ongelmien ehkäisemiseksi.

Mielen hyvinvointia tukee työn tavoitteiden ja merkityksen ymmärtäminen. Ajoittainen tylsäkin työ on arvokasta, kun sillä on merkitystä asiakkaalle. Avoin keskustelu tavoitteista ja työmääristä vahvistaa ymmärrystä siitä, mitä pystytään tekemään työn puitteissa. Ei-täydellisyyttä tavoittelevassa työpaikkakulttuurissa nähdään kohtuullisetkin työn tulokset ja niistäkin annetaan ja saadaan myönteistä palautetta. Inhimillisessä työelämässä ymmärrämme, että mielialan ja elämän aaltoilu on normaalia, ei ongelma. Työ on hyvinvoinnin voimavara.

Mielenterveystaitoja voi opetella, myös työelämässä. Työterveyslaitoksen Mielenterveyden työkalupakki tarjoaa työka-

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



luja mielen hyvinvointia tukevan työkalupakkin rakentamiseen. Työhyvinvointitestin avulla yksittäinen työntekijä tai esihenkilö voi arvioida omaa hyvinvointiaan. Työyhteisötasolla mielen hyvinvointia voi tukea mm. aivotyökartoituksen ja palautuslaskurin avulla. Pakissa on materiaalia esihenkilötyön kehittämiseen sekä tukea voimavarojen ja motivaation vahvistamiseen työuran toiselle puoliskolle. Työterveysyhteistyön toimintamalli auttaa kaikenkokoisia työpaikkoja edistämään mielenterveyttä työterveysyhteistyössään.

Menetelmät ovat maksuttomia ja pohjautuvat tutkimukseen. Yhdenkin työkalun kokeilusta on hyötyä! ■

Lisätietoja:
hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut



TYÖSUHDEPYÖRIEN PIONEERI AJAA TASAPUOLISUUTTA VEROETUUN

TEKSTI: MERI MAUKONEN

KUVAT: ELECTROBIKE

Leasing-työsuhdepyörien visionääri Jani Jokinen haluaa uudistaa työsuhdepyörien veroetua ja tuoda laadukkaat sähköpyörät kaikkien saataville. Sähköpyöräily on autoilua ekologisempaa ja samalla liikuntaa tulee kuin huomaamatta.



Pyöräilyyn panostaminen edistää terveyttä, hyvinvointia ja jaksamista.

Mikä on pyöräetu?

- Työnantaja tarjoaa työntekijän käyttöön polkupyörän
- Pyöräetu on keino sitouttaa työntekijöitä
- Verovapaa 1200 € saakka vuodessa



”Pyöräilyyn panostaminen edistää terveyttä, hyvinvointia ja jaksamista jokaisessa organisaatiossa ja yhteiskunnallisella tasolla. Sähköpyörä on erinomainen vaihtoehto henkilölle: se helpottaa ja nopeuttaa liikkumista, ja on autoa ympäristöystävällisempi ja edullisempi”, sanoo yrittäjä **Jani Jokinen**.

Jokinen tutustui sähköpyöriin ensimmäisten suomalaisten joukossa. Ulkomailta tilattu sähköpyörä teki häneen vaikutuksen, mutta pyörässä oli myös parantamisen varaa. Jokinen päätti rakentaa itse uuden sähköpyörän, joka sai nimekseen Boostbike.

Pyöräliikkeet eivät innostuneet Boostbikeesta, joten Jokinen perusti vuonna 2009 oman pyöräliikkeen, Electrobiken. Yrityksen palvelutarjontaan kuuluvat pyörien lisäksi huolto ja varaosat.

”Sähköpyörien läpimurto tapahtui vasta 2010-luvun lopulla. Ensimmäiset vuodet kiersimme messuilla ja muissa tilaisuuksissa esittelemässä ja pohdimme uusia keinoja kaupankäynnin edistämiseen. Kiireisimpinä vuosina olimme mukana tapahtumissa yli 30 viikonloppuna”, muistelee Jokinen.

Työsuhdepyörien leasing-palvelun pioneeri

Messuja kiertäessä Jokinen alkoi kehittää työsuhdepyörä-konseptia. Leasingrahoitusyhtiö Tukirahoitus Oy kiinnostui Jokisen ideasta. Rahoituksen avulla Jokinen toi työsuhdepyörien leasing-palvelun suomalaisten saataville jo vuonna 2018.

Jo samana vuonna Jokinen ja Pyöräliiton silloinen toiminanjohtaja **Matti Koistinen** ideoivat yhdessä työsuhdepyörien veroedun. Idea resonoi vahvasti kansanedustajissa, ja veroetu astui voimaan 2021.

”Nykyisenkaltaisen veroetu on vasta ensimmäinen askel pyöräilyn edistämiseksi. Tällä hetkellä suurituloisimmat hyötyvät veroedusta eniten. Tähän haluan tulevaisuudessa tasapuolisuutta siten, että jokainen työntekijä hyötyy yhtä paljon veroprosentista riippumatta”, Jokinen visioi.

Jokinen on aloittanut keskustelut aiheesta useiden kansanedustajien kanssa. Jokinen ja Pyöräliitto vievät veroedun uudistamista eteenpäin yhtenä rintamana.

”Työsuhdepyörien veroedun muuttaminen oikeudenmukaiseksi on seuraava elämäntehtäväni. Aina pitää pyrkiä vähän parempaan”, Jokinen nauraa.



Jani Jokinen

- 51-vuotias yrittäjä Pälkäneeltä
- Perheeseen kuuluu vaimo ja kolme aikuista lasta
- Toi leasing-työsuhdesähköpyörät Suomeen
- Edistää aktiivisesti pyöräilyn asemaa Suomessa

Electrobikelle Yhteiskunnallinen yritys -merkki

Electrobike on ollut alusta saakka työsuhdesähköpyöräilyn edelläkävijä. Electrobike tarjoaa ensimmäisenä ja ainoana palveluntarjoajana Suomessa automatisoidun pyöräetupalvelun, jossa työnantajalta ei peritä palvelumaksuja.

Electrobiken toiminta pohjautuu Jokisen arvomaailmaan. Jokinen tähtää yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen ja yritystoiminnan inhimillisyyteen. Electrobikelle onkin myönnetty Yhteiskunnallinen yritys -merkki.

”Haluamme tuoda laadukkaat työsuhdepyörät kaikkien saataville tulotasosta ja veroprosentista riippumatta. Tavoitteemme on, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet nauttia liikkumisesta kestäväällä tavalla”, Jokinen sanoo.

Jokinen edistää kestäviä toimintatapoja myös pälkäneläisellä maatilallaan. Tilan viljelyksillä ei käytetä lainkaan rikkakasvien torjunta-aineita.

Rikkakasvien torjunta perustuu pelloilla käytettävään biohajoavaan kalvoon, jonka Jokinen kehitti yhteistyössä veljensä Jamu Jokinen ja Walki Plastirollin kanssa. Biohajoavan kalvon käyttäminen viljelyksillä on ympäristötukikelpoinen menetelmä, jota kaikki suomalaiset viljelijät voivat hyödyntää. ■

Lisätietoja:

www.pyoraetu.fi & yritysmyynti@electrobike.fi

NUORET TYÖELÄMÄN KYNNYKSELLÄ – PELOT EIVÄT AINA VASTAA TODELLISUUTTA

TEKSTI: PETRI CHARPENTIER

LähiTapiolan tuore kyselytutkimus paljastaa ilahduttavia tuloksia nuorten työelämäkokemuksista, vaikka nuorten tulevaisuusodotukset ovatkin synkentyneet. Kyselyyn vastanneista 25–32-vuotiaista lähes 70 prosenttia kokee löytäneensä työn, joka kiinnostaa, ja 63 prosenttia ilmoittaa jaksavansa työssään hyvin. Tämä on merkittävä vastakohta aiemmin tänä vuonna julkaistulle NYT Nuorten tulevaisuusraportille, jonka mukaan nuorten odotukset työelämästä ovat laskeneet huomattavasti. Vuonna 2024 vain 53 prosenttia nuorista odotti työelämää positiivisin mielin, kun vuonna 2018 luku oli vielä 82 prosenttia.

Huoli työelämän kuormittavuudesta on ollut keskeinen teema nuorten tulevaisuuskeskusteluissa. Peräti 37 prosenttia tulevaisuusraportin nuorista pelkää työelämän olevan liian kuormittavaa. LähiTapiolan kyselyn tulokset kuitenkin osoittavat, että monet näistä peloista eivät toteudu – päinvastoin, työelämän alussa moni kokee elämän helpottuvan. LähiTapiolan ihmisistä ja kulttuurista vastaava johtaja **Susa Nikula** painottaa, että työelämässä on mahdollista luoda mielekkäitä ja palkitsevia kokemuksia, vaikka nuorten alkuodotukset eivät olisikaan positiivisia.

Vaikka työelämä ei ole nuorille niin kuormittavaa kuin he pelkäävät, kysely paljastaa muita haasteita. Esimerkiksi palkkaus ja työn ja vapaa-ajan tasapaino ovat keskeisiä huolenaihteita. LähiTapiolan kyselyn mukaan 43 prosenttia nuorista aikuisista kokee, ettei palkka riitä ja 54 prosenttia tuntee, että työ vie liikaa aikaa vapaa-ajalta. Tämä osoittaa, että työnan-

Palkkaus ja työn ja vapaa-ajan tasapaino ovat keskeisiä huolenaihteita.

tajien on syytä kiinnittää huomiota nuorten tarpeisiin ja löytää keinoja tasapainottaa työn ja henkilökohtaisen elämän suhdetta.

Nikula korostaa, että julkisella keskustelulla on merkittävä vaikutus nuorten työelämäasenteisiin. Negatiiviset työelämäpuheet sosiaalisessa mediassa saattavat lisätä pelkoja ja epävarmuutta nuorten keskuudessa. Siksi on tärkeää, että keskusteluun tuodaan myös positiivisia työelämäkokemuksia ja -näkökulmia. ■

KUVA: PEXELS



NÄIN PERHEYRITYS PALKITSEE TYÖNTEKIJÄNSÄ: KAIKKI OSAAVAT ARVOSTAA LISÄELÄKETTÄ

TEKSTI: KIMMO KOIVIKKO

*Fennian asiakas Potma valitsi ryhmäeläkevakuutuksen
työntekijöidensä sitouttamiseksi jo 15 vuotta sitten.*

Yritykset haluavat pitää kiinni hyvistä työntekijöistä, sillä avainhenkilöt ovat pk-yrityksissä menestyksen tärkein voimavara yhdessä yrittäjien kanssa.

Alumiinisten hunajakennolevyjen valmistaja Potma on ratkaissut työntekijöidensä sitouttamiseen liittyvät haasteet ryhmäeläkevakuutuksen avulla. Lisäeläke on ollut käytössä 15 vuotta. Siihen ovat oikeutettuja kaikki vakituiset työntekijät, mikäli tulostavoitteet täyttyvät.

”Ryhmäeläkevakuutus on myös kiitos henkilökunnalle, koska olemme yhtä porukkaa. Jokainen ansaitsee menestyksestä siivun. Työntekijät osaavat arvostaa lisäeläkettä”, sanoo Potman toimitusjohtaja **Matti Lassila**.

Ryhmäeläkevakuutuksesta on yrityksille paljon etua. Samalla vastuullisesti toimivat yritykset kantavat huolta työntekijöidensä työuran jälkeisestä ansiotasosta. Lassilan lisäksi asiasta on julkisuudessa kertonut muun muassa One Leasing Finlandin yrittäjä **Harri Toivonen**. One Leasing Finlandilla on käytössä useita palkitsemismalleja.

”Ryhmäeläkevakuutus on tarkoitettu avainhenkilöiden pitkäaikaiseen sitouttamiseen. Työntekijöille se antaa turvaa vanhuuden päiviille. Säästäminen on helppoa, kun rahat ovat paremmin suojassa”, vahvistaa Fennian myyntipäällikkö **Eero Aittolampi**.

Potma on ollut Fennian asiakas vuodesta 2018 alkaen. Lassila arvostaa Fenniassa ihmis- ja asiakasläheisyyttä. Vakuutusasiat on hoidettu aina sovitusti.

”Meillä on myös käytössä Hyvinvointiturva, sillä haluamme hoitaa henkilökunnan vaivat nopeasti pois”, toimitusjohtaja sanoo.

Tavara liikkuu Lapista maailmalle

Potman vajaan viiden miljoonan euron liikevaihdesta 95 prosenttia syntyy alumiinisten hunajakennolevyjen tuotannosta ja myynnistä. Loput viisi prosenttia kertyy jääurheilukenttien jäähän tehtävien merkintäviivojen valmistuksesta. Lappilaisyrityksen tekemiä merkintäviivoja voi nähdä jopa NHL- ja olympiakaukaloissa.

”Se on meille hyvää mainosta ja referenssit ovat todella tunnettuja maailmanlaajuisesti. Valmistamiemme seinä- tai kattolevyjä puolestaan käytetään laivojen sisustuksen ja ulkoalueiden rakennusmateriaaleina, rakennusalalla, hisseissä,



Matti Lassila on ollut Potmanin toimitusjohtaja viime vuoden lokakuusta alkaen, kun perheyriksessä toteutettiin sukupolvenvaihdos.

puhdistilarakentamisessa sekä raidekalustoteollisuudessa”, Lassila listaa.

Potman liikevaihdosta 30–40 prosenttia tulee suorasta viennistä ja viennin osuutta on tarkoitus kasvattaa lähivuosina.

Voisi kuvitella, että yrityksen sijainti Lapin Pellossa asettaa haasteita vientikuljetuksille. Yrittäjän mukaan yhteydet Skandinaviaan, Keski-Eurooppaan ja muualle maailmalle ovat kuitenkin hyvät. Sijainnista on jopa etua verrattuna Etelä-Suomeen, koska tavara liikkuu kilpailukykyisesti rekoilla Ruotsin läpi.

”Tämä tuli viimeksi ilmi satamalakkojen aikaan, kun saimme turvattua toimitukset aikataulussa meidän Keski-Euroopan asiakkaillemme. Toimitusvarmuus on yksi yrityksemme perusarvoja”, Lassila kertoo.

Potma on kolmen sisaruksen ja heidän vanhempiansa omistama perheyriys. Matin veli **Antti Lassila** on yrityksen hallituksen puheenjohtaja ja liiketoimintajohtaja. Perheyriksen ihanteena on hallittu kasvu, jonka saavuttaminen edellyttää työntekijöiltä vahvaa ammattitaitoa ja sitoutumista.

”Joskus vuosikasvu on ollut 35 prosenttia. Se alkaa olla jo aika paljon. Riskit kasvavat, jos kassavirta ei toimi tai resurssit tulevat vastaan”, toimitusjohtaja sanoo. ■

Lisätietoja: www.fennia.fi

TYÖNTEKIJÄN URAKEHITYKSESTÄ HYÖTYY MYÖS YRITYS

Miten suhtautua, kun työntekijä haluaa kouluttautua nykyistä työnkuvaansa pidemmälle? Onko se työnantajalle uhka vai mahdollisuus?

Olisi helppoa ajatella, että työntekijän kouluttaminen on riski: mitä jos työntekijä lähteekin kohti muita haasteita, kun osaamista karttuu tämänhetkistä työnkuvaa laajemmin?

Ajatusmalli kannattaa ehdottomasti kääntää toisinpäin. Työnantajayrityksellä on käynyt loistava tuuri, kun se on saanut oppimishaluista työntekijän. Hän ei ehkä kuitenkaan jää kauaksi aikaa tehtävään, jossa hän ei saa kehittyä entistä taitavammaksi. Parasta, mitä voi tässä tilanteessa tehdä, on panostaa työntekijän kouluttamiseen ja hyödyntää hänen uutta osaamistaan yrityksen hyväksi.

Työn palkitsevuus syntyy osaamisen tunteesta ja mahdollisuudesta kehittyä

Motivaation, innostuksen ja hyvinvoinnin kannalta on ratkaisevaa, että työntekijä kokee olevansa työssä, jossa hän on hyvä ja pääsee näyttämään parhaat taitonsa. Siksi on tärkeää, että työpaikalla kannustetaan jokaista löytämään omat vahvuutensa, annetaan niistä positiivista palautetta ja pyritään löytämään mahdollisuuksia hyödyntää niitä työssä.

Työssä kehittyminen on edellytys motivaation säilymiselle, ja koulutus on tässä tärkeässä roolissa: sen kautta osaamista karttuu ja mahdollisuudet edetä itselle mieleiseen suuntaan avautuvat. Tätä kautta yritys saa yhä osaavampia tekijöitä, jotka ovat tärkeä kilpailuvalti liiketoiminnalle.

Urakehityksen mahdollistaminen organisaation sisällä saa työntekijät pysymään

Paitsi että työnantajan tarjoama koulutus on työntekijälle arvokas tilaisuus kehittää ammatitaitoaan se myös sitouttaa työntekijän. Se ei siis ole pelkästään kuluerä vaan ennen kaikkea sijoitus sekä osoitus siitä, että työntekijää arvostetaan ja häneen halutaan panostaa.

Vaikka työntekijä olisi kuinka pätevä nykyisessä tehtävässään, työnkuvien muutoksille on toisinaan tarvetta – lähti tarve sitten työntekijästä itsestään tai jostain muusta syystä. Henkilöstön osaamista kehittämällä voidaan tukea ihmisten urakehitystä oman organisaation sisällä, monipuolisempiin tai vaativampiin tehtäviin.

- Sisäisiin urapolkuihin panostaminen mahdollistaa työntekijöille etenemisen tutussa organisaatiossa.
- Työnantajalle se on keino pitää kiinni arvokkaimmasta resurssistaan – työntekijöistä.
- Samalla urakehityksen mahdollistaminen ja sen aikaansaama henkilökunnan pysyvyys tukevat positiivista työnantajamielikuvaa.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen ylläpitäminen on myös aina kannattavampaa kuin uusien palkkaaminen. Kun työntekijä kehittyy roolista toiseen organisaation sisällä, on helppompaa ja riskittömämpää rekrytoida uusi ihminen vähemmän vaativaan rooliin.

C niin kuin Careeria – oikea vaihtoehto osaamisen kehittämiseen

Me Careeriaassa tarjoamme monipuolisia koulutusratkaisuja yritysasiakkaidemme tarpeisiin ja jalostamme osaamista työelämää varten. Toteutamme koulutuksia maksuttomina oppisopimuskoulutuksina, kaupallisina räätälöityinä lyhytkoulutuksina ja asiakkamme tilanteen sekä mahdollisuuksien mukaan ELY-keskuksen yhteishankintarahoituksen avulla. ■

Lue lisää ja ota rohkeasti yhteyttä:
careeria.fi/yrityksille-ja-yhteisöille



TIKTOK JA TYÖELÄMÄN NUORET

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PEXELS

Sosiaalisen median sovellukset, kuten TikTok, eivät ole vain ajanvietettä tai viihdettä – ne tarjoavat arvokasta tietoa siitä, kuinka työelämän nuoret (sukupolvi Z ja tulevat sukupolvet) toimivat, viestivät ja mitä he odottavat työelämältä. TikTokin suosio nuorten keskuudessa avaa henkilöstöalan ammattilaisille ikkunan tulevaisuuden työelämän käytäntöihin ja asenteisiin. Se, mitä nuoret tekevät TikTokissa, saattaa hyvin heijastaa heidän arvojaan ja odotuksiaan työpaikalla.

Nopea viestintä ja tarinankerronta ovat avainasemassa

TikTokin ydin perustuu lyhyisiin, korkeintaan minuutin mittaisiin videoihin, joissa on oltava välitön ja selkeä viesti. Tämä viestinnän muoto heijastaa nuorten kykyä omaksua tietoa nopeasti ja tehokkaasti. Tulevat työntekijät ovat tottuneet siihen, että viestit ovat lyhyitä ja ytimekkäitä – he eivät jaa pitkäksi aikaa katsomaan sisältöä, joka ei heti nappaa huomiota. Tämä asettaa haasteita työelämälle: kuinka yritykset voivat viestiä nuorille selkeästi ja tiiviisti, mutta samalla tehokkaasti?

Tarinankerronta on keskeinen osa TikTokia. Nuoret haluavat kuulla ja jakaa tarinoita, olipa kyseessä sitten yrityksen arvot, projektien edistys tai työn merkityksellisyys. Yritykset, jotka voivat kiteyttää viestinsä kiinnostavaksi tarinaksi, vetävät puoleensa nuoria ammattilaisia.

Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat tärkeitä arvoja

TikTok on tunnettu siitä, että siellä erilaiset kulttuurit, identiteetit ja kokemukset saavat tilaa. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat nykyajan nuorille tärkeitä arvoja ja nämä arvot näkyvät heidän sosiaalisen median käyttäytymisessään. Yritysten,



A close-up photograph of a person's hand holding a black smartphone. The hand is positioned over a rustic, dark brown wooden table. On the table, there is a light-colored wooden block with a horizontal groove. The person is wearing a white, ribbed sweater. The background is slightly blurred, showing a woven placemat and a portion of a brown object.

**// Monimuotoisuus
ja inklusiivisuus
ovat nykyajan nuorille
tärkeitä arvoja.**



joita eivät ota monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta vakavasti, voi olla vaikea houkutella nuoria osaajia. TikTokissa nuoret esittävät avoimesti mielipiteitään tasa-arvosta, oikeudenmukaisuudesta ja syrjinnän vastustamisesta. He odottavat samaa avointa ja oikeudenmukaista ilmapiiriä myös työpaikoiltaan.

Henkilöstöalan ammattilaisten onkin kiinnitettävä entistä enemmän huomiota siihen, miten yritykset voivat edistää monimuotoisuutta, ja miten sitä voidaan viestiä sekä ulospäin että organisaation sisällä. Monimuotoisuus ei ole enää lisäarvo vaan välttämättömyys.

Luovuus ja itseilmaisu ovat arvostettuja taitoja

TikTok on paikka, jossa nuoret ilmaisevat itseään luovasti ja innovatiivisesti. Lyhyiden videoiden luominen vaatii ideointia, toteutusta ja teknisten taitojen soveltamista, ja monista TikTokin käyttäjistä on tullut pienimuotoisia sisällöntuottajia. Tämä luovuus ja itseilmaisu näkyvät myös nuorten työelämäodotuksissa. He haluavat työympäristön, jossa he voivat tuoda esiin omat ideansa ja luoda uutta.

Yritysten, jotka kannustavat työntekijöitään innovatiivisuuteen ja luovuuteen, on helpompi houkutella ja pitää nuoria työntekijöitä. Tämä tarkoittaa usein hierarkioiden madaltamista ja työtilojen suunnittelua, jossa kaikki voivat jakaa ideoitaan vapaasti.

// Nuoret ovat tottuneet nopeisiin muutoksiin ja uusiin trendeihin.

Lyhytjänteisyys ja jatkuva muutos haastavat perinteiset työelämän rakenteet

TikTokin algoritmi suosii jatkuvasti muuttuvaa sisältöä, ja nuoret ovat tottuneet nopeisiin muutoksiin ja uusiin trendeihin. Tämä vaikuttaa myös heidän odotuksiinsa työelämässä. He odottavat työympäristöiltä joustavuutta ja mahdollisuutta kehittyä nopeasti. Perinteinen 9–5-malli ei välttämättä houkuttele heitä, vaan he arvostavat työaikojen ja -tapojen joustavuutta. Etätö, hybridityömallit ja projektityöt, joissa voidaan vaihtaa rooleja ja tehtäviä, ovat yhä suosittumia.



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



Arvot ja merkityksellisyys ohjaavat työpaikkavalintoja

Sukupolvi Z:lle työ ei ole pelkästään toimeentuloa. TikTokin kautta on nähtävissä selvästi, kuinka nuoret arvostavat työn merkityksellisyyttä ja arvojen mukaista toimintaa. He haluavat tehdä työtä, joka vaikuttaa positiivisesti yhteiskuntaan tai ympäristöön. Työnantajabrändäyksessä pelkkä palkka ja työedut eivät enää riitä, vaan yrityksen arvot ja eettinen toiminta ovat keskeisessä roolissa.

TikTok tarjoaa arvokasta tietoa siitä, millaisia arvoja ja odotuksia tulevat sukupolvet tuovat mukanaan työelämään. Kannattaa olla valppaina näiden trendien suhteen ja valmistautua muokkaamaan organisaatioiden kulttuuria ja viestintätapoja niin, että ne vastaavat nuorten odotuksia. Lyhyt viestintä, tarinankerronta, monimuotoisuus, luovuus, joustavuus ja merkityksellisyys ovat keskeisiä teemoja, jotka vaikuttavat tulevaisuuden työelämän rakenteisiin. TikTokin kautta voimme nähdä tulevaisuuden työelämän olevan yhä avoimempi, luovempi ja arvolähtöisempi. ■



IISSÄ POHDITAAN TYÖN KIPUKOHTIA LEIRINUOTIOILLA

TEKSTI: MERI MAUKONEN



lin hyvinvointijohtaja Janne Puolitaival.

Työsuojelurahaston kehittämisavustuksen tuella toteutetussa Työelämän leirinuotiot -hankkeessa työssä jaksamisen haasteet nostetaan rohkeasti esille ja etsitään niihin ratkaisukeskeisiä työkaluja työyhteisövalmentajan johdolla. Tavoitteena on vahvistaa työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja. Hankkeessa hyödynnetään luonnon myönteisiä vaikutuksia.

lin kunnassa toteutettavan Työelämän leirinuotiot -hankkeen tavoitteena on vahvistaa työyhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta ja tukea esihenkilöitä siten, että heillä on voimavaroja kohdata kaikki työyhteisön jäsenet tasavertaisesti ja arvostavasti. Hankkeen toteuttaa Sydänlanka Oy tiiviissä yhteistyössä lin kunnan kanssa. Lisäksi mukana on Axico Oy.

”Olemme tunnistanee kuntamme työyhteisöissä kipukohtia työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Yhteisöllisyyden kokemukset jäävät vähäisiksi, ja nopeasti muuttuva työelämä

tuo omat haasteensa. Aloimme pohtia, millaisilla keinoilla voisimme tukea työelämän inhimillisyyttä ja vahvistaa kohtaamisia työyhteisötasolla”, taustoittaa lin hyvinvointijohtaja **Janne Puolitaival**.

Hanke tähtää arvostaviin kohtaamisiin

Hankkeen taustalla on lin uudistettu kuntastrategia, jossa yhtenä keskeisistä teemoista on johtamisen kehittäminen entistäkin ihmisläheisemmäksi, vuorovaikutteisemmaksi ja laadukkaammaksi.



Onko työpaikallasi haasteita tai ongelmia, joita ette saa syystä tai toisesta ratkaistua?



Silloin ulkopuolisen asiantuntijan apu voi olla kullannarvoista. Siihen voitte hakea kehittämisavustusta.



Ensin toki täytyy suunnitella yhdessä, mihin asiantuntijan apua käytetään.



Sitten vain rahoitushakemusta tekemään! Se käy kätevästi verkossa oma.tsr.fi-palvelun kautta.



Kehittämishankkeessa pääsette antamaan yhdessä ulkopuolisen asiantuntijan kanssa työpaikkasi ongelmille kyytiä.



Kehittämishankkeella voi olla pitkäkestoisia, positiivisia vaikutuksia työpaikkasi arkeen. Laita siis toimeksi! Ennen hakemuksen tekemistä ole yhteydessä Työsuojelurahaston tutkimusasiantuntijoihin: www.tsr.fi

SARJAKUVAN KUVITTAJA ON RĚKA GRUBOROVICS.

Työelämän leirinuotiot -kehittämishankkeen kohderyhmää ovat esihenkilöt ja leirinuotioille omasta halustaan hakeutuvat lin kunnan henkilöstön jäsenet. Sydänlangan ja Axicon työyhteisövalmentajat fasilitoivat keskustelua, antavat ratkaisukeistä valmennusta ja sparraavat esihenkilöitä. Hanke käynnistyi täysimittaisesti lokakuun alussa.

Kehittämisyhteistyön hakemista Työsuojelurahastolta Puolitaival kuvaa kaikin puolin sujuvaksi.

”Yhteistyö Työsuojelurahaston kanssa oli alusta saakka erittäin sujuvaa. Yhteishenkilö oli kiinnostunut hankkeesta, ja saimme häneltä opastusta käytännönasioihin sekä kehittämisyhteistyön hakemiseen. Rahoitus myönnettiin, sillä hankkeella on uutuusarvoa”, Puolitaival sanoo.

Nuotion äärellä on luontevaa nähdä toinen ihmisenä

Hankkeen nimi, *Työelämän leirinuotiot*, ei ole vain kuvaannollinen. Hankkeessa järjestetään konkreettisia tilaisuuksia kokoontua luonnon helmassa leirinuotion ympärille. Tulen äärellä osallistujat voivat jakaa kokemuksia jaksamisen haasteista.

”Ihmiset ovat aina kokoontuneet leiritulille. Elävä tuli puhuttelee ja tarjoaa tilaisuuden kokoontua tulen ympärille ja kohdata toinen toisensa kasvotusten, jolloin yhteys ihmisten välille syntyy kuin itsestään”, Puolitaival kertoo.

Julkisuudessa keskustellaan luonnon hyvinvointivaikutuksista. Iissä luonnolla on vahva asema, joten luontoon lähteminen työporukalla on luonteva valinta. Luonnonläheisyys vähentää stressiä, ja nuotion ääreen istuminen keskellä kiireistä arkea tarjoaa hetken pysähtymiselle ja kuulumisten vaihtamiselle.

”Leirituli rauhoittaa ja luo puitteet mielen tyynytymiselle. Tulen äärellä voi nähdä ihmisen työroolin takana ja kysyä toiselta, että miten sinä voit. Leirinuotioiden keskustelut liikkuvat osallistujien kipukohdissa ja niiden ratkaisemisessa”, Puolitaival kuvailee.

Ryhmään hakeudutaan oman kipukohdan perusteella

Leirinuotioilla käsitellään työelämässä tunnistettuja ylätasoa haasteita, kuten mm. riittämättömyyden tunne, stressi ja unetomuus. Ryhmät kootaan työntekijöiden omien kiinnostuksen kohteiden pohjalta. 5–10 hengen ryhmät kokoontuvat muutamia kertoja.

Mukaan leirinuotiolle lähtee työyhteisövalmentaja. Valmentaja ohjaa keskustelua teemasta, joka haastaa ryhmän hyvinvointia ja tarjoaa ratkaisukeskeisesti työkaluja arjen haasteiden hallitsemiseksi ja ratkaisemiseksi.

Keskustelussa pureudutaan syihin, jotka aiheuttavat esimerkiksi riittämättömyyden tunnetta. Mistä syyt aiheutuvat ja miten niistä kumpuavia tunteita voi käsitellä rakentavasti ja voimavarakeskeisesti?

”Leirinuotioiden tavoitteena on, että kipukohdat normalisoituvat ja niihin osataan suhtautua lempeämmin. Omat jaksamisen haasteet saattavat tuntua uniikeilta. Jo se helpottaa,

Työsuojelurahaston kehittämisavustus

- Tarkoitettu työyhteisön kehittämiseen ulkopuolisen asiantuntijan ostopalveluna
- Jo yli 1 000 toteutettua kehittämishanketta
- Jatkuva haku oma.tsr.fi-palvelun kautta
- Hankkeiden aihepiirejä
 - työturvallisuus, työterveys, työkuultuuri
 - yhteisöllisyys, esihenkilötyö, strategiatyö
 - työyhteisön hyvinvointi ja oppiminen
 - työympäristö, työergonomia
- Tavoitteena on
 - hyvinvoiva henkilöstö
 - tuottava ja turvallinen työympäristö

että saa kuulla, että muilla on samankaltaisia kokemuksia ja saa vertaistukea muilta saman ongelman kanssa painiskevilta”, Puolitaival sanoo.

Työhyvinvointilähteläiset vievät ratkaisuja työyhteisöihin ja kyliin

Leirinuotioille osallistuu myös työhyvinvointilähteläisiä, jotka vievät leirinuotioiden tietoja ja taitoja työyhteisöjen arkeen. Työhyvinvointilähteläiset ovat hyvinvoinnin teemoista kiinnostuneita työntekijöitä, jotka lähtevät hankkeeseen mukaan vapaaehtoisesti.

Sydänlangan ja Axicon työyhteisövalmentajat valmentavat työhyvinvointilähteläisiä osana Työelämän leirinuotiot -konseptia. Hankkeen päätyttyä työhyvinvointilähteläiset pitävät yllä hankkeessa opittuja hyviä käytäntöjä ja jalkauttavat niitä kunnan työyhteisöihin. Työhyvinvointilähteläiset voivat tukea yhteisöllisyyttä työpaikalla tai kutsua työyhteisön leirinuotiolle.

Li on vahvasti kylien kunta: kunnassa on yli kymmenen aktiivista kyläyhteisöä. Jotta hankkeesta kertyvä tietotaito ja osaaminen voidaan jalkauttaa koko kuntaan, tuotetaan hankkeesta infopaketteja, joiden ympärille järjestetään kyläinfoja.

Yhteisöllisyys kannattelee haastavissa tilanteissa

”Hankkeen tavoitteena on myös vahvistaa yhteisöllisyyttä. On normaalia, että ihminen ei jaksaa koko ajan suorittaa sataprosenttisella teholla. Kun ihmisellä on haasteita työssä jaksamisen kanssa, parhaimmillaan ympärillä oleva työyhteisö voi tukea ja kannatella yksilöä vaikeiden hetkien yli”, toteaa Puolitaival.

Puolitaival muistuttaa, että työhyvinvointi ja yhteisöllisyys ei lähde vain yksittäisistä työntekijöistä. Lin kunnassa tarkastellaan myös johtamista ja rakenteita, ja varmistetaan, että peruselementit ovat kunnossa. Rakenteelliset ongelmat on ratkaistava ensin, jotta vertaistuki voi kukoistaa.

”Yhteiskunnallisesti pidän erittäin tärkeänä, että sekä rakenteelliset ongelmat että muut kipupisteet uskalletaan nostaa rohkeasti esille ja pohditaan, mikä työssä on oikeasti tärkeää. Tähän *Työelämän leirinuotiot* -hanke tähtää”, tiivistää Puolitaival. ■

"Suomalaiset luovat yritykset hyötyisivät massatapahtumista, mikäli olisimme rohkeita ja idearikkaita kehittämään tapoja nostaa esiin pienempiä ja isompia paikallisia toimijoita maailmanluokan tähtien vanavedessä. Kyse ei ole tuotteiden ja palvelujen puutteesta vaan niiden näkymättömyydestä ja tunnistamattomuudesta", toteavat Laura ja Elsa. Coldplay Helsingin Olympiastadionilla 2024.

KUVA: LAURA KÖÖNIKKÄ



TYÖELÄMÄSSÄ EI SELVIÄ ILMAN JOUSTOA JA LUOVUUTTA – LUOVUUDEN TULEE KUKOISTAA LEIKKAUKSISTA HUOLIMATTA, LUOVUUDEN JOHTAMINEN ON NYT ENTISTÄ TÄRKEÄMPÄÄ

*Luovien alojen ammattilaisten valmentajat **Elsa Ervasti** ja **Laura Köönikkä** kokosivat parhaat opit ja kokemukset tukemaan minkä tahansa organisaation luovuutta.*

Miksi luovuuden johtamiseen tulisi nyt panostaa ja miksi se on juuri nyt ajankohtaista?

Laura Köönikkä:

Läpi haastavien aikojen, aina on ollut tarve tuottaa uusia ideoita ja tuotteita. Ihmiset tarvitsevat ärsykeitä, inspiraatiota ja kykyä tuottaa luovia sisältöjä ja palveluita.

Kannustamme sparrauksessamme luovia työntekijöitä jakamaan haasteitaan liittyen tiimien luovuuteen, tuotekehitykseen, projektien hallintaan, konsepteihin, uusien ideoiden läpivientiin ja luoviin prosesseihin.

Riippumatta siitä, mitä tapahtuu taloudessa tai maailmassa, uudet ideat odottavat toteuttajiaan. Korona ei vaikuttanut samalla tavalla taiteilijoiden työskentelyyn, kuin toimistotyötä tekevien arkeen. Taiteilijat työskentelevät usein yksin työhuoneissaan, pandemioista riippumatta. Ääriolosuhteista huolimatta luovat tuottavat jatkuvasti uusia ideoita. Vastuu organisaatioilla on luovista ja heidän tukemisensa on tärkeää.

Kun työt ovat siirtyneet etätyöpisteille ja osittain toimistolle, luovuuden ylläpitäminen tai ”huoltaminen” on jäänyt yhä enemmän yksilön vastuulle. Työyhteisöissä ei ole aikaa ideoinnille, kyseenalaistamiselle ja uuden pohtimiselle. Valmentajina me näemme minkälainen etu ja voima yhteisellä jakamisella ja asioiden nimeämisellä on kun tapaamme asiakkaitamme.

KUVA: VUOKKO SALO



Laura Köönikkä

Mihin luova johtaminen liittyy organisaatioiden kehittämisessä?

Elsa Ervasti:

Organisaation luova potentiaali on erilainen silloin kun luovat ihmiset toimivat keskenään. Organisaation tiimien ideoiden hyödyntäminen on elintärkeää luovan työn edellyttämiseksi ja ideoiden kehittäminen on luova prosessi, johon tarvitaan tukea ja rakenteita, muuten hyvät ideat valuvat hukkaan. Tarvitaan erilaisia näkökulmia ja yhteen hiileen puhaltamista. Parhaimmillaan yhdessä tekemisessä roihahdaa!”

Organisaation kehittämisessä tulisi huomioida luovuus isoissa muutosprosesseissa. Muutos on aina myös luova prosessi ja kehittäminen vaatii luovuutta. Yhdessä syntyy imua, ihmisten kohtaamiset energisoivat ja rohkeus lisääntyy kun saamme puhua luovasti ja tuoda koko potentiaalimme näkyväksi.

Mitä tulisi huomioida kun valitaan muutoksen läpivientiin valmennusta?

Valmentajat näkevät yhteyden luovuuden ja työn tuottavuuden sekä imun välillä. Valmennustapaamisten sisällöt ovat suunniteltu luovien alojen johtajia varten, ne tukevat ja motivoivat parempiin tuloksiin omassa työssä ja bisneksessä. Ervastin ja Köönikän kehittämän sparrauksen puitteissa voidaan käsitellä erilaisia työtä tukevia aiheita kuten, luova suorituskky ja motivaatio, rohkeus ja onnistumisen mahdollistaminen, muutoksen neurotiede, luovan osaamisen ja ideoiden skaalaaminen, asiakassuhteiden rakentaminen ja ja psykologinen turvallisuus. ■

KUVA: SOCIAL COCKTAIL



Elsa Ervasti

Laura Köönikkä FM, ratkaisukeskeinen työnohjaaja, sertifioitu neuroscience of change & business coach, joka työskentelee yksityisten ja julkisen alan johtajien ja tiimien kanssa. Laura on uuden, luovia ammattilaisia tapahtumiin ja koulutuksiin välittävän puhujapalvelu Confidants Oy:n perustaja ja johtaja. Ennen valmentamista hän on työskennellyt johto- ja asiantuntijatyössä taidealan organisaatioissa ja kansainvälisissä projekteissa.

Elsa Ervasti, FM, TeM, on esiintymis- ja pitchausvalmentaja, joka on valmentanut tuhansia start-upeja ja eri alojen yrityksiä pitchaamaan yritysideoita ja osaamistaan niin rahoittajille kuin asiakkaillekin. Elsa luennoi työelämän hyvistä vuorovaikutustaidoista sekä positiivisesta esiintymisestä työelämän muutostilanteissa. Hän kannustaa valmennettaviaan persoonalliseen ja hyvään vuorovaikutukseen työelämän monipuolisissa ja muuttuvissa pitchaustilanteissa.



JO 10 VUOTTA KUOHUJEN KESYTTÄJÄNÄ



Kun työyhteisössä kuohuu, saat meiltä apua ristiriitatilanteisiin ja vuorovaikutuksen haasteisiin. Työyhteisösovittelua, lähes 200 onnistuneen sovittelun kokemuksella.

Toimimme valtakunnallisesti kaikkia toimialoja ja ammattiryhmiä palvellen, myös ruotsiksi ja englanniksi.

OTA YHTEYTTÄ

p. 040 721 7780, tyso@tyso.fi

TYSO.FI

Huoletona palkanlaskentaa ja henkilöstöhallintoa pk-yrityksille!



Hallitse koko **palkka- ja henkilöstöhallintoa** yhdessä paikassa! SD Worxin täydellisessä palkkapalvelussa yhdistyvät uniikilla tavalla **henkilökohtainen** ja **laadukas palvelu** moderniin HR-teknologiaan.



**Työsuhteiden
elinkaaren hallinta**



**Laatu ja
asiakastyytyväisyys**



Työntekijäkokemus



**Tehokkuus ja
riskienhallinta**



Ei piilokuluja



**Helppous ja
henkilökohtainen
palvelu**

Katso demo:



MIKSI ORGANISAATIOIDEN KANNATTAA PANOSTAA JATKUVAAN OPPIMISEEN?

Tutkimusten mukaan jatkuva oppiminen ja uudelleen kouluttautuminen ovat avainasemassa, kun organisaatiot ja yksilöt pyrkivät selviytymään tulevista työelämän ja markkinoiden muutoksista.

Future of Jobs 2023 -raportin mukaan jopa 44 % työntekijöiden nykyisistä keskeisistä taidoista muuttuu teknologisen kehityksen myötä seuraavien viiden vuoden aikana. Boston Consulting Groupin mukaan taitojen ”puoliintumisaika” on nyt alle viisi vuotta, mikä tekee työntekijöiden vanhat taidot nopeasti tarpeettomiksi. 360Learningin raportin mukaan tekoälyn ja digitaalisten innovaatioiden nopea kehitys tarkoittaa, että globaalisti 1,4 miljardia ihmistä tarvitsee uudelleen koulutusta seuraavien kolmen vuoden aikana.

Tämän takia yritysten on strategisesti panostettava uudelleen koulutukseen ja osaamisen päivittämiseen. Jokaisen johtajan ja esihenkilön tulisi aktiivisesti tukea tätä prosessia.

Miten kouluttautumismahdollisuudet tukevat yrityksen kilpailukykyä ja kulttuuria?

Organisaatiot, jotka investoivat työntekijöidensä oppimiseen, hyötyvät myös taloudellisesti. 360Learningin mukaan yritykset, jotka panostavat sekä nykyisten taitojen kehittämisen (upskilling) että uusien työtehtävien vaatiman osaamisen kehittämiseen (reskilling), pystyvät vastaamaan paremmin teknologisiin muutoksiin.

Koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen työsuhte-etuna auttaa ylläpitämään työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. Pluralsightin tutkimuksessa 83 % teknologiajohtajista arvioi, että mahdollisuus opiskella työajalla motivoi työntekijöitä kehittämään taitojaan ja sitoutumaan organisaatioon.

Tulevaisuuden menestyjiä ovatkin organisaatiot, jotka rakentavat jatkuvan oppimisen kulttuuria. Investointi oppimiseen maksaa itsensä takaisin kasvaneena työntekijöiden tuotavuutena, parempana työntekijä- ja asiakastyytyväisyytenä sekä vahvempana yrityskulttuurina.

KoulutusOnline – ratkaisu jatkuvan oppimisen tukemiseen

KoulutusOnline tarjoaa monipuoliset ja joustavat verkkokoulutusmahdollisuudet. Palvelun ottaminen henkilöstön työsuhte- eduksi on tehokas tapa varmistaa, että työntekijät voivat jatkuvasti kehittää itseään ja pysyä relevantteina työmarkkinoilla. Palvelu ei vain paranna työntekijöiden osaamista, vaan se myös lisää työtyytyväisyyttä. Verkkokoulutukset antavat työntekijöille vapauden oppia omaan tahtiin ja valita kursseja, jotka tukevat heidän ja työnantajan asettamia uratavoitteita.

KUVA: MIKKO MÄNTYNIEMI



KoulutusOnline on ajankohtaista verkkokoulutussisältöä koko henkilöstölle. Opiskeluformaatteja löytyy napakoista opi nopeasti -kurseista aina pidempiin sertifikaatteihin. Oppimista tukevat useat modernit ominaisuudet, kuten tekoälyn antamat opiskelusuositukset, tarkat oppimistilastot yksilölle ja organisaatiolle sekä mahdollisuudet lisätä palveluun organisaation omaa sisältöä ja syventää oppimista vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa. ■

Antti-Pekka Hulkko,
palveluliiketoiminnan johtaja
Helsingin seudun kauppakamari

koulutusonline.fi



SUOMALAISSJOHTAJAT KAIPAAVAT LISÄÄ ROHKEUTTA JA TUKEA – JOHTORYHMIEN MERKITYS KOROSTUU MUUTOSJOHTAMISESSA

TEKSTI: PETRI CHARPENTIER

Työelämän asiantuntijayritys Eezy julkaisi syyskuussa 2024 tutkimusraportin, joka pureutuu suomalaisjohtajien kokemuksiin ja näkemyksiin johtoryhmien työskentelystä. Raportin mukaan johtoryhmät saavat jäseniltään kohtalaisen arvosanan 7,3/10, mutta tutkimus paljastaa myös selkeitä haasteita. Erityisesti rohkeuden ja keskinäisen tuen puute nousee esiin johtoryhmien toiminnassa, mikä heijastuu yritysten tuloksellisuuteen ja organisaatiokulttuuriin.

Eezy Flown toteuttama kyselytutkimus paljastaa, että 34 % vastaajista kokee johtoryhmänsä toiminnan puuttuvan rohkeutta ja uudistushalua. Tämä heijastuu erityisesti niihin johtoryhmiin, joissa tiimityöskentelyn luottamus pohja on heikko. Strategiajohtaja **Kalle Ruuskanen** korostaa, että onnistuminen ja rohkeus syntyvät vahvan tiimityöskentelyn kautta. ”Johtoryhmien tulisi kalibroida lentokorkeus korkeammalle ja varmistaa, että tiimityöskentelyssä pelataan samaan maaliin. Ilman luottamusta johtoryhmät siiloutuvat, ja yhteistyön takuaminen heikentää yrityksen tuottavuutta”, Ruuskanen painottaa.

Toinen tutkimuksen esiin nostama teema on valmentavan johtamisen puute. Tutkimuksen mukaan puolet heikosti suoriutuvien johtoryhmien jäsenistä kokee, etteivät he saa riittävästi tukea ja sparrausta kollegoiltaan. **Johanna Lehmus**, Eezy

tutkimus- ja tietojohdaja, korostaa valmentajuuden merkitystä erityisesti muutosjohtamisen haasteiden keskellä.

Ylimmän johdon stressitaso on kuitenkin laskenut viime vuosina, ja he antoivat omalle hyvinvoinnilleen keskimäärin arvosanan 8,1. Tämä osoittaa, että johto on onnistunut tasapainottamaan työkuormansa paremmin kuin aiemmin, vaikka toimintaympäristön jatkuva muutos tuo omat haasteensa. Seuraavan 12 kuukauden aikana johtoryhmien agendalla korostuvatkin teemat kuten kannattavuus, kasvu, strategia ja organisaatiokulttuuri.

Organisaatiokulttuuri on noussut johtoryhmien keskeiseksi kehittämiskohteeksi, sillä lähes 29 % vastaajista mainitsi sen yhdeksi tärkeimmistä kehitysalueista. Asiakaskokemuksen ja kulttuurin merkitys korostui erityisesti niissä johtoryhmissä, jotka saivat korkeat arvosanat toiminnastaan. ■

Organisaatiokulttuuri on noussut johtoryhmien keskeiseksi kehittämiskohteeksi.

KUVA: PEXELS

25 VUOTTA JOHTAMISEN HUIPPUOSAAMISTA – VAASAN YLIOPISTO EXECUTIVE EDUCATION EMBA JUHLISTAA MERKKIPAAALUA

Vaasan yliopisto Executive Education eMBA – johtajuutta, yrittäjyyttä ja uusia mahdollisuuksia Pohjanmaalla

Vuodesta 1999 lähtien Vaasan yliopisto Executive Education (UvaasaExEd) eMBA on tuonut johtajille ja yrittäjille arvostettua osaamista. Yli 110 valmistunutta eri aloilta, kuten liiketoiminta, energia ja henkilöstöhallinto, juhlistavat nyt 25 vuoden matkaa kohti tulevaisuuden haasteita.

Vaasan yliopiston Levón-instituutti juhli ensimmäisiä MBA-valmistuneitaan vuonna 1999. Nyt 25 vuotta myöhemmin Vaasan yliopisto Executive Education (UvaasaExEd) eMBA on merkittävä tekijä Pohjanmaan johtajuus- ja liiketoimintaosaamisen kehittämisessä. Yli 110 valmistunutta on suorittanut eMBA:n eri aloilta, kuten liiketoiminta, HR, myynti, energia ja yrittäjyys.

Vuodesta 2022 lähtien eMBA-ohjelman tarjoaa UvaasaExEd, Vaasan yliopiston omistama organisaatio, joka on sitoutunut tukemaan alueen johtajia ja yrittäjiä. UvaasaExEd tarjoaa yrityksille myös räätälöityjä koulutusratkaisuja, joissa hyödynnetään yliopiston tutkimusta ja asiantuntijoiden osaamista. Näitä ratkaisuja ovat esimerkiksi strategisen ajattelun, tiimien johtamisen ja muutoksenhallinnan koulutukset.

Lisäksi UvaasaExEd on tuonut yrityksille tekoälypohjaisia ratkaisuja, joissa hyödynnetään tekoälyn, kuten suurten kielimallien voimaa organisaatioiden ja tiimien kehittämisessä sekä johtamisessa. Tekoälyratkaisut antavat yrityksille kilpailuetua muuttuvassa liiketoimintaympäristössä.



Lippulaivakoulutus JOKA Johtajana kasvaminen järjestetään tänä vuonna jo 37:nne kerran ja se toimii esihenkilöille porttina laajempaan eMBA-ohjelmaan. Tämä koulutus on itsenäinen osa johtajuuden kehittämistä, ja täydentää UvaasaExEdin tarjoamia kokonaisvaltaisia ratkaisuja.

UvaasaExEd haluaa kiittää kaikkia alumnejaan ja yhteistyöorganisaatioitaan luottamuksesta, joka on auttanut heitä saavuttamaan ammatilliset ja organisatoriset tavoitteensa. Teidän tuellanne olemme onnistuneet viemään osaamisen ja menestyksen uudelle tasolle! ■

Lisätietoja: www.uvaasaexed.fi





KIELITAIDON PUUTE ESTÄÄ URAKEHITYSTÄ

TEKSTI: PETRI CHARPENTIER

Monelle suomalaiselle puutteellinen kielitaito on este, joka haittaa työelämässä etenemistä. WordDiven tuore kyselytutkimus osoittaa, että 37 % 18–59-vuotiaista haluaisi parantaa kielitaitoaan työn tai uran takia. Kielen osaaminen on yhä tärkeämpää työelämässä, mutta monille vieraan kielen puhuminen aiheuttaa epävarmuutta ja saa jopa kieltäytymään työtehtävistä.

Suomalaiset kokevat erityisesti kansainvälisissä työtilanteissa haasteita. Esimerkiksi palavereita välttellen, ja työmatkoista kieltäytytään kielitaidon puutteiden vuoksi. Moni voi kokea itsensä epävarmaksi vieraalla kielellä puhuessaan, etenkin tilanteissa, joissa asiantuntijuus pitäisi tuoda esille. Tämä voi johtaa siihen, että työtehtäviä jää väliin ja uralla eteneminen hidastuu.

WordDiven **Suvi Sillvan** korostaa, että kielitaidon kehittäminen on mahdollista myös aikuisiällä. On tärkeää löytää itselle sopiva oppimistapa, joka tukee jatkuvaa oppimista ja lisää itseluottamusta. Kielenoppimissovellukset, kuten WordDive, ovat yhä suositumpia, sillä ne tarjoavat joustavuutta ja mahdollisuuden harjoitella kieltä omassa tahdissa. Suomalaiset suosivatkin digitaalisia oppimistapoja – 30 % kyselyyn vastanneista ilmoitti käyttävänsä mieluiten sovelluksia kielen oppimiseen.

Työelämän kielitaito ei vaadi täydellisyyttä. Sillvanin mukaan jopa muutaman sanan hallinta voi helpottaa kommu-

**Suomalaiset
kokevat erityisesti
kansainvälisissä
työtilanteissa haasteita.**

nikointia merkittävästi. Hän muistuttaa, että kielitaidon puutteista huolimatta tärkeintä on rohkeus käyttää kieltä ja luoda ymmärrystä keskustelukumppanin kanssa.

Työnantajien on syytä tunnistaa kielitaito-ongelmat ja tarjota henkilöstölle tukea oppimiseen. Kielen oppiminen ei ole vain kouluajojen asia, vaan taitoa tulee kehittää jatkuvasti, jotta työelämässä menestyminen olisi helpompaa. Kielitaitoon panostaminen hyödyttää niin yksilöitä kuin organisaatioitakin. ■

VILLASUKKASEMINAARI MERELLISISSÄ MERKEISSÄ?

TEIJON VILLA SEAVIEW HURMAA VIERAANSA AUTENTTISELLA TUNNELMALLA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: VILLA SEAVIEW

Yritykset etsivät uudenlaisia, inspiroivia ympäristöjä seminaarille tai workshopille – ja aika usein energiaa ja oikeanlaista fiilistä etsitään luonnosta. Meren rannalla Salossa, Teijon historiallisessa ruukkikylässä sijaitseva Villa Seaview on yksi esimerkki kohteesta, jonka rento, vanhaa maailmaa huokuva ilmapiiri saa ajatukset lentoon.

Talon nimi 'Villa Seaview' ei ole turhaa mainostusta, sillä Villan suurista ikkunoista avautuvat upeat, silmiä ja mieltä hivelevät merinäköymät. "Villassa on oma yksityinen ranta-alue, venelaituri ja porrastetussa puutarhassa useita suojaisia oleskelualueita", kertoo Villan emäntä **Stina Suutari**.

"Meri on iso osa koko paikan identiteettiä ja tunnelmaa", Suutari toteaa.

Kulttuurimiljö, luonnollisesti!

Meriluontoa piisaa siinäkin mielessä, että yksityisessä omistuksessa oleva Villa Seaview sijaitsee aivan Teijon kansallispuiston kyljessä. Suutari kertoo, että eri organisaatioiden väki tykkää käydä pienillä tai vähän pidemmilläkin kävelyillä maastossa, sillä paikalliset reitit tarjoavat paljon nähtävää ja koettavaa. Kansallispuiston kalliomäet, rämeet, karut männiköt sekä harvinaislaatuinen lettosuo tuovat maisemaan monipuolisuutta.

"Järveen rajoittuva vanha ruukinkartanon puisto ja koko vanha ruukin alue ovat myös suosiossa", hän tietää. Teijon ruukki on perustettu 1686 ja se on yksi seudun kolmesta rautaruukista. Museovirasto on määritellyt sekä Teijon että

Mathildedalin ruukkialueet valtakunnallisesti merkittäviksi rakennetuiksi kulttuuriympäristöiksi.

Vuonna 2010 Varsinais-Suomen Vuoden kyläksi valittu Teijo yhdistää luonnonkauneutta ja -karheutta rikkaaseen kulttuurihistorialliseen perintöön. Teijon kirkko ja Teijon kartano sivurakennuksineen sijaitsevat aivan kylän keskustassa.

Teijolla sijaitsee myös Meri-Teijon vapaa-ajankeskus, jossa on mm. laskettelurinne ja rinneautoilurata. Teijolla on myös Meri-Teijo Golfin omistama golfkenttä.

Takkahuoneen tarinatuokio

Ja sitten on tietenkin itse talo. Villa Seaview:ssä on soppi, jos toinenkin brainstorming-sessioon tai tiimipalaveriin. Myös itsenäinen työskentely – vaikkapa vain läppäriin naputtelu Villasukat jalassa takan ääressä – onnistuu täällä harvinaisen hyvin.

"Viihtyisät ja avarat tilat ovat keränneet kosolti kehuja", tietää Suutari.

"Monen asiakkaan mielestä talolla on hyvä fengshui. Tänne on kiva tulla viettämään seminaaripäivää", hän toteaa. Suutari tietää, että jokainen ulkopuolisen tahon järjestämä



palaveripäivä pois kotikonttorilta on investointi, jolle odotetaan katetta. Suutarin mukaan panostus inspiroivaan ympäristöön myös kannattaa:

”Asiakaspalautteen mukaan työn virtaus on yksi asia, joka meillä sujuu luonnostaan. Siksi investointi on mielekäs ja vieras tulee uudestaan.”

Oma lukunsa on tietenkin Villan oma rantasauna, jota lämmitetään myös talviaikaan. Tiiviin palaverisoinnin päätteeksi kelpaa istahtaa puulämmitteisen saunan lauteille – ja pulahtaa suoraan viileään meriveteen.

”Sauna on tyypillisesti se illan kohokohta”, toteaa Suutari. Poreallaskin löytyy niille, jotka arvostavat inhimillisempiä lämpötiloja.

HR-heimo koolla

Tammikuun alussa Villa Seaview sai vieraita Ericssonilta, kun verkkojätin HR-ammattilaisilla oli vuosittaisen seminaarin paikka. **Sari Schwartz**, Finland Payroll Manager Global People Services -yksiköstä, kertoo että vinkki salolaisesta helmestä oli tullut Facebook-ryhmän kautta.

”Meillä on HR Ompeluseura -ryhmä, jossa pohdittiin, mikä olisi sopiva paikka järjestää tiimipalaveri niin, että tarjolla on myös mielenkiintoisia aktiviteetteja. Joku ryhmässä sitten suosittelee Villa Seaview’tä.”

Kohta rantakallioita kiipeili seitsemän ericssonilaista eri yksiköistä ja agendalla oli suunnitella, mitä tuleva vuosi pitää sisällään. Aikaa oli varattu kaksi päivää ja odotuksissa oli tiivistä työntekoa, rentoa yhdessäoloa ja ulkoilua luonnon helmassa. Miten kävi?

Schwartz kertoo, että Villa Seaview enemmän kuin lunasti korkeat odotukset:

”Puitteet olivat erittäin hyvät tämäntyyppiselle tiimitapaamiselle. Olimme täällä meren rannalla kaikessa rauhassa ja sen huomasi kyllä, kun ajatus alkoi virrata”, hän kuvailee.

Reippaasti reissuun

Vuosisuunnitelmaa rustattiin niin porukalla kuin pienemmissäkin ryhmissä eri puolella taloa. Suosikkipaikka taisi silti olla tunnelmallinen takkahuone.

”Lisää tunnelmaa tuli vielä, kun toisena päivänä nousi pieni myrsky”, Schwartz kertoo.

Työhommat saatiin hoidettua nappiin kumpanakin päivänä ja niiden kylkiäisenä oli reipas wellbeing-osuus. Saapumispäivänä lähdettiin merelliselle kävelyllä tuulettumaan jo ennen duuneja – ja kakkospäivänä tehtiin työt alta pois ennen kuin lähdettiin fat bike -kierrokselle kansallispuistoon.

”Näköalat kävelyllä olivat vaikuttavat, meren lisäksi reitillä oli myös järvi ja puroja. Siitä sai kyllä voimia ja nostetta pala-veriin”, Schwartz toteaa.

Seuraavana päivänä järjestetty fat bike -pyöräily jäi mieleen sekini. ”Hauskaa oli ja syke nousi aika kivasti”, nauraa Schwartz. ”Kotimatkalta lähdimme tosi virkistyneinä.”

Kun 1 + 1 = 3

Tammikuun lopussa haastateltu Schwartz toteaa, että Villakokemusta muistelee mielellään – ei nimittäin ole mitenkään itsestään selvää, että työt ja hovit saadaan linkittymään fiksumusti, toisiaan tukevalla tavalla, kuten Villassa tapahtui.

”Meidän porukka nautti olostaan koko ajan ja ideoimme porukalla paljon uusia juttuja.

Talossa kaikki toimi hienosti ruokapuolesta saunomiseen ja aktiviteetteihin”, kehaisee Schwartz.

”Vierailua Villaan voi suositella vaikka vähän isommankin porukan kanssa.”

Villan emäntä Stina Suutari on tottunut keuhuihin, mutta aina ne silti mieltä lämmittävät, hän tunnustaa. Suutarin mukaan vierailta saatu palaute noudattaa yleensä tiettyä kaavaa: Villa Seaview yllättää yhä uudestaan, koska se on todellinen antidootti kaikenlaiselle jäykistelylle ja stressiseminaareille.

”Villan Villasukkaseminaari on vastakohta sille perinteiselle kravattikaulakokoukselle”, hän nauraa. ■



Miten rakentaa inhimillistä työelämää?

SOFIA HELSINKI 26.11. KLO 12

Suosittu Inhimillinen työelämä -webinaarisarja huipentuu live-tapahtumaan! Tule kuuntelemaan asiantuntijoiden ja työyhteisöjen ajankohtaisia näkökulmia sekä konkreettisia keinoja inhimillisen työelämän rakentamiseksi.

Lue lisää ja ilmoittaudu mukaan – paikkoja rajoitetusti!



[https://www.ttl.fi/koulutus/webinaari/
miten-rakentaa-inhimillista-tyoelamaa](https://www.ttl.fi/koulutus/webinaari/miten-rakentaa-inhimillista-tyoelamaa)

Webinaariosuuteen voit osallistua myös verkossa.



Mielenterveyden työkalupakki
tarjoaa työyhteisöille työkaluja
inhimilliseen työelämään.

Ota työkalut käyttöön:

tyokalupakki.fi



Lounas
& mini-
messut

Keynote:
Marjukka
Laurola



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU