

3/2025

Työ ja hyvinvointi

Työelämän jatkuva muutos haastaa organisaatioita

Yrityskulttuuri

Strateginen työvoimasuunnittelu auttaa ennakoimaan

Johtaminen

Kuinka rakentuu kriisinkestävä johtajuus



**Työelämän murros on saanut
työnantajat panostamaan yhä
kokonaisvaltaisempiin henkilöstöetuihin**

X°CRYO™ – NOPEA JA TEHOKAS APU TYÖHYVINVOINTIIN

CTN X°CRYO™ on innovatiivinen huippukylmälaite, joka edistää työhyvinvointia tehokkaasti ja luonnollisesti. Kohdennettu kylmähoito lievittää lihasjännitystä, vähentää stressiä ja auttaa jaksamaan paremmin työpäivän aikana.

Vaikutukset jo muutamassa minuutissa:

- ✓ Rentouttaa lihaksia ja vähentää kireyttä
- ✓ Lievittää päänsärkyä ja migreenin oireita
- ✓ Tukee palautumista ja hyvinvointia

Monipuolisten applikaattorien ansiosta X°CRYO™ sopii eri kehonalueille – niskaan, hartioihin, käsiin ja kasvoille. Lyhyet, 1–3 minuutin hoidot voidaan tehdä vaivattomasti työpäivän aikana ilman keskeytyksiä.

Lue lisää ja vie henkilöstön hyvinvointi uudelle tasolle: ctn.fi



CTN.FI

Pirstaleinen HR



Yksi HR-järjestelmä

Sympa tukee kasvavia yrityksiä ympäri Eurooppaa yhdistämällä HR:n, esihenkilöt ja paikalliset tiimit yhteen järjestelmään, jossa yhteistyö toimii saumattomasti.



Lue lisää osoitteessa
sympa.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
henkilöstöosaaminen

HR VIESTI
henkilöstöosaaminen

3/2025

julkaisija

PubliCo Oy
Pätkäneentie 19 A
00510 Helsinki
puh. 020 162 2200
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
tilaaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Meri Maukonen

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663
ISSN 2323-6663 (painettu)
ISSN 2323-6671 (verkkojulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

X @HRviesti (X)

f HR viesti (Facebook)

in HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Pexels

3/2025

SISÄLTÖ



KUVA: PEXELS

McKinseyn opit työvoimasuunnitteluun. Viisi keskeistä käytäntöä, joiden avulla voit rakentaa suunnitelmallisen ja vaikuttavan osaamisstrategian.

TULEVAISUUDEN ORGANISAATIOT RAKENNETAAN TÄNÄÄN

12

Tulevaisuuden organisaatiot rakennetaan tänään

Miten varmistat, että organisaatiollasi on oikeat ihmiset, varustettuina oikeilla taidoilla – juuri silloin kun heitä eniten tarvitaan? Strateginen työvoimasuunnittelu auttaa ennakoimaan tulevaisuuden osaamistarpeita, vahvistamaan kilpailuetua ja hyödyntämään tekoälyn mahdollisuuksia läpi organisaation.

18

Työhyvinvoinnin uudet ulottuvuudet

Työelämän jatkuva muutos haastaa organisaatioita rakentamaan hyvinvointia uudella tavalla. Työn pirstaloituminen, monimuotoistuvat tiimit ja kasvava epävarmuus edellyttävät johtamiselta herkkyyttä, selkeyttä ja strategista otetta.



26

Valinnanvapaus ja vastuullisuus työsuhte-etujen ytimessä

Työelämän murros on saanut työnantajat panostamaan yhä kokonaisvaltaisempiin henkilöstöetuihin, jotka tukevat yksilön elämäntilannetta, lisäävät joustavuutta ja heijastavat vastuullisuutta niin hyvinvoinnissa kuin yrityskulttuurissa.



34

Kriisinkestävä johtajuus rakentuu reflektiosta, empatiasta ja luottamuksesta

Työelämä on muuttunut, eikä muutuskoulua käydä enää luokkahuoneessa vaan keskellä pyörremyrskyä. Organisaatioiden kilpailuetu ei enää lepää excel-osaajien harteilla vaan niiden, jotka osaavat hengittää syvään ja vetää muut mukaansa.



38

Mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa?

Psykologisen turvallisuuden toteutuminen ei ole vain yksittäisen onnistuneen projektin asia, vaan sillä on vahva kerrannaisvaikutus tiimin toimintaan ja organisaation menestykseen.

Tuukka Nokelainen



40

Merkityksellisyyden tuhoaminen on yllättävän helppoa

Meillä jokaisella on ollut työelämässä hetkiä, jolloin mikään ei sytytä. Ei jouluvalot, eikä edes kahvinkeitin. On vain jatkuvalla syötöllä saapuvia viestejä ja ilmoituksia palavereista, jotka alkoivat viisi minuuttia sitten.

Saana Rossi



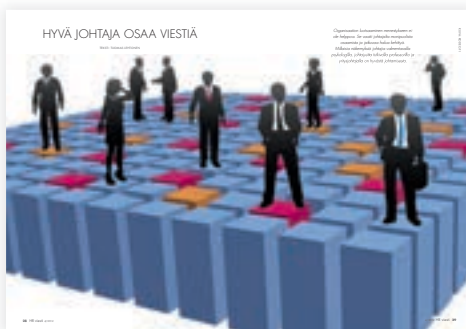
TILAA HR viesti

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 lehti, jossa käsitellään
henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin
liittyviä ajankohtaisia aiheita.



www.hrviesti.fi

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

HR VIESTI
henkilöstöosaaminen

TYÖHYVINVOINNIN TILA: KENEN VASTUULLA JA MISSÄ KUNNOSSA?

Työhyvinvoinnista on viime vuosina puhuttu enemmän kuin ehkä koskaan aiemmin – ja syystä. Pandemian jälkimainingeissa, työelämän murroksessa ja osajapulan kiristämässä ilmapiirissä jaksaminen on noussut aivan keskiöön. Mutta miten työhyvinvoinnin kanssa oikeasti menee juuri nyt?

Tilanne on kaksijakoinen. Monessa organisaatiossa työhyvinvointiin panostetaan enemmän ja systemaattisemmin kuin ennen. Henkilöstöstrategiat, esimieskoulutukset ja kehitysohjelmat painottavat palautumista, mielenterveyttä ja työn mielekkyyttä. Hyvinvointietuja ja joustomahdollisuuksia tarjotaan, ja kulttuurista pyritään rakentamaan avoin ja tukeva. Tämä on hyvä suunta.

Samalla kentältä kuuluu myös toisenlaisia ääniä. Kasvavat sairauspoissaolot – erityisesti mielenterveyssyistä – kertovat, ettei työelämä ole vielä kunnossa. Työntekijät kokevat kuormitusta, epävarmuutta ja tunnetta siitä, että oman jaksamisen rajoja joutuu määrittelemään ja puolustamaan yksin. Vaikka työhyvinvointi tunnustetaan tärkeäksi, käytännön tuki ei aina kohtaa arkea. Esihenkilötkin ovat usein paineessa, eivätkä resurssit aina riitä ennaltaehkäisyyn tai yksilölliseen huomiointiin.

Voidaankin kysyä: onko työhyvinvoinnista tullut henkilökohtainen projekti, jonka onnistumisesta vastaa lopulta yksin työntekijä itse?

HR-ammattilaisille ja henkilöstöjohdolle tämä on kriittinen kysymys. Aidosti toimiva työhyvinvointi ei voi olla yksilön harteilla, vaan sen on oltava osa rakenteita, johtamista ja arjen käytäntöjä. Hyvinvoiva työyhteisö ei synny satunnaisista virkistyspäivistä, vaan jatkuvasta vuoropuhelusta, johdon sitoutumisesta ja arjen työn organisoinnista.

Nyt on aika siirtyä puheista käytäntöön. Työhyvinvointi ei ole enää vain kilpailuetu – se on elinehto.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen
HR viestin, klikkaa itsesi
osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian
lukeminen ei vaadi
erillisiä tunnuksia ja on
täysin maksutonta.

NÄKÖKULMA

Kari Erämaa

CEO

Etufillari



PYÖRÄEDUN POISTUMINEN VOI KAATAA VIESTIKUORMAN HR:N NISKAAN

Verovapaa pyöräetu päättyy vuoden 2025 lopussa – väärän palveluntarjoajan valinta voi kostautua.

Verovapaa työsuhdepyöräetu poistuu vuoden 2025 lopussa. Päätös herättää huolta työntekijöissä – työnantajan on hyvä varautua tulevaan muutokseen jo nyt.

Jos palveluntarjoaja ei tarjoa selkeää ja henkilökohtaista tukea työntekijöille, vastuu siirtyy HR:lle – ja se näkyy kasvavana viestimääränä, epäselvyyksinä ja hallinnollisena kuormana.

Työntekijän talouspaineet kaatuvat HR:n niskaan

Verohyödyn poistuessa pyörän kuukausikustannus nousee noin 30–50 euroa kuukaudessa. Yllätys työntekijälle tulee usein vasta, kun uusi hinta näkyy palkkalaskelmassa. Tällöin pettymys kohdistuu helposti työnantajaan, vaikka kyse on valtakunnallisesta päätöksestä.

Mitä tämä tarkoittaa yrityksessänne? Varaudu ennen kuin vuodenvaihte tuo ongelmat esiin

Asiat eivät ole monimutkaisia, mutta ne täytyy ymmärtää ajoissa. Nyt on oikea hetki selvittää toimintamallit ja vaihtoehdot – vielä ehditään reagoida ja välttää ikävät yllätykset työntekijöille.

Ilman ennakkointia vuodenvaihte tuo mukanaan väärinymmärryksiä ja mielipahaa, joka kaatuu suoraan HR:n niskaan.

Voitte helposti ennakoida tulevaa muutosta käymällä asiat läpi asiattuntijamme kanssa lyhyessä Teams palaverissa. ■

Kuka?

Kari Erämaa

Mikä on Etufillari?

Työsuhdepyöräedun tarjoaja vuodesta 2021

Mistä tunnetaan?

Etufillarin
toimitusjohtaja

Kuinka laajasti Etufillari toimii?

20 Miljoonan liikevaihto,
1000+ asiakasyritystä

”Mikäli työnantaja ei reagoi tulevaan muutokseen, voi nykyisten sopimusten säilyttäminen sellaisenaan olla epäoptimaalista työntekijän näkökulmasta. Autamme työnantajia rakentamaan juuri heidän henkilöstölleen sopivat vaihtoehdot – niin, ettei kukaan jää yksin muutoksen keskellä.” -Kari Erämaa

Näin HR voi välttää ongelmat pyöräedun päättyessä:

1. Selvitä varautumisvaihtoehdot

Varaa lyhyt Teams-aika, jossa selvitämme vaihtoehdot, selkeytämme toimintamallit ja ehkäisemme työntekijöiden pettymykset, sekä viestitulvan HR:lle.



Varaa Teams
qr koodilla tai
etufillari.fi/palaveri

2. Viesti ajoissa edun päättymisestä

Ennakoiva ja selkeä viestintä ehkäisee väärinymmärryksiä ja rauhoittaa työyhteisön ennen vuodenvaihdetta.

3. Minimoi työntekijöiden tyytymättömyys

Tarjoamme yksilöllisiä toimintavaihtoehtoja, joista työntekijä voi valita itsellensä mieluisimman.

LAHJAKORTTI ON YHÄ SUOSITUMPI HENKILÖSTÖLAHJA

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

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

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

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

Ruokalahjat helpottavat arkea, hyväntekeväisyys houkuttelee

Ruokalahjat ovat suosittuja. Lahjakortin saaja voi valita esimerkiksi Fazerin herkkuboksin tai arkea helpottavan Oikian kotiruokaboksin.

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

Moni lahjansaaja päätyy lahjoittamaan lahjakorttinsa arvoa vastaavan summan hyväntekeväisyyteen.

Vuonna 2024 ostetuista Perfect Finnish -lahjakorteista on lahjoitettu hyväntekeväisyyteen liki 100 000 euroa. Lahjakortin saaja saa itse valita kohteen, johon haluaa summan lahjoittaa.

Markkinoiden laajin valikoima

- Valikoimassa on mm. tekstiilejä, retkeilytarvikkeita, kosmetiikkaa, herkkuja, kotiruokaa, 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.
- Lue lisää ja tutustu lahjakorttivalikoimaan pf.fi



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”, Heino paljastaa. Hänen mukaansa suosio selittyy juuri tuotteen käytännöllisyydellä. Paistinpannu kun on harvassa keittiössä turha kapistus.



Lahjakortilla voi valita myös arkea helpottavia ruokatuotteita.

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”, Heino sanoo.

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



Perfect Finnish -lahjakorttikaupan myyntijohtaja Stenka Heino sanoo, että ihmiset arvostavat korkealaatuisia, pitkäikäisiä ja vastuullisia tuotteita, jotka tulevat aidosti tarpeeseen.

TULEVAISUUDEN ORGANISAATIOT RAKENNETAAN TÄNÄÄN – MCKINSEYN OPIT TYÖVOIMASUUNNITTELUUN

TEKSTI: EEVA MALM

KUVAT: PEXELS

Miten varmistat, että organisaatiollasi on oikeat ihmiset, varustettuina oikeilla taidoilla – juuri silloin kun heitä eniten tarvitaan? Strateginen työvoimasuunnittelu auttaa ennakoimaan tulevaisuuden osaamistarpeita, vahvistamaan kilpailuetua ja hyödyntämään tekoälyn mahdollisuuksia läpi organisaation. Tässä artikkelissa esittelemme McKinseyn viisi keskeistä käytäntöä, joiden avulla voit rakentaa suunnitelmallisen ja vaikuttavan osaamisstrategian.





**// Monet hyvin
menestyvät
organisaatiot
hyödyntävät strategista
työvoimasuunnittelua.**



Monet hyvin menestyvät organisaatiot hyödyntävät strategista työvoimasuunnittelua, koska haluavat tunnistaa oman organisaationsa kannalta kriittisen osaamisen. Lisäksi he panostavat vahvasti avainosaajien löytämiseen sekä heidän sitouttamiseensa omaan organisaatioon. Näiden yritysten osaamisen johtamisen strategia on yhtä suunnitelmallista kuin yhtiön taloudelliset laskelmat ja analyysit. Strateginen työvoimasuunnittelu ja osaamisen johtaminen tiivistyvät vahvasti siihen, että organisaatiot eivät reagoi vain ulkoisten muutosten paineesta, vaan hyödyntävät SWP:tä ennakoidakseen tulevia työvoimatarpeitaan 3–5 vuoden akselilla. Tavoitteena on, että yrityksellä on oikeat ihmiset, oikealla osaamisella varustettuina, oikeaan aikaan ja oikeissa rooleissa.

Arvostetun konsultointi- ja tutkimusyhtiö McKinsey & Companyn mukaan jopa 30 % nykyisistä työtunneista voi automatisoitua vuoteen 2030 mennessä. Generatiivinen tekoäly ei ole vain yksi teknologinen edistysaskel muiden joukossa vaan se muuttaa perusteellisesti sitä, miten organisaatiot toimivat ja tuottavat arvoa. Gen AI tekee muun muassa päätöksenteosta nopeampaa ja datalähtoisempää, mahdollistaa yksilöllisemmän osaamisen kehittämisen ja helpottaa personoidun asiakaskokemuksen luomisessa. Rutiinitehtävien automatisointi johtaa puolestaan siihen, että työntekijöiden aikaa vapautuu strategista ja luovaa ajattelua vaativaan työhön. Tekoälyn

tuoma muutos vaikuttaa ennen kaikkea perusteellisesti siihen, mitkä työtehtävät ovat edelleen ihmisen työpöydällä ja mitkä teknologia voi hoitaa hänen puolestaan.

Näin onnistut strategisessa työvoimasuunnittelussa – McKinseyn viisi keskeistä ohjenuoraa

McKinsey & Company on määritellyt viisi tärkeää käytäntöä, joita menestyneet yritykset ovat hyödyntäneet rakentaessaan kokonaisvaltaisen osaamissuunnitelman strategisen työvoimasuunnittelun (SWP) avulla.

1. Sijoita osaamiseen kuin sijoittaisit pääomaan

Menestyvät organisaatiot näkevät henkilöstönsä strategisena voimavarana ja panostavat systemaattisesti osaamisen kehittämiseen ja sitouttamiseen. Vertailut kilpailijoihin ja alan huipputoimijoihin auttavat hahmottamaan osaamistarpeita realistisesti.

2. Kapasiteetti sekä kyvykkyydet avainasemassa

Kun osaamista johdetaan strategisesti, voidaan tunnistaa tulevaisuuden kannalta kriittiset taidot ja siten ennakoida tulevaa osaamistarvetta. Tätä ihmisten kyvykkyyksien ja osaamisen

johtamiseen pohjautuvaa lähestymistapaa sovellettiin eräissä Lähi-idän kaupungissa, jossa sen johtajat halusivat rakentaa siitä teknologiavetoisemman talouden. Johtajat olivat kuitenkin huolissaan siitä, ettei kaupungin työvoima pystyisi tukemaan näitä kasvutavoitteita seuraavan vuosikymmenen aikana, eikä heillä olisi kykyä tunnistaa kriittisiä rooleja ja osaamisalueita tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

Hallitus hahmotteli tulevaisuuden ennusteen tarvitsema- taan tulevaisuuden osaamisesta ja kriittisistä rooleista, mikä pohjautui talouden nykytrendeihin ja globaaleihin teknolo- gian kehityssuuntiin. Osaajatarjonnan ymmärtämiseksi kehitet- tiin analyttinen työkalu, jonka avulla voitiin ymmärtää osaa- misen tarjontaa, kysyntää sekä työvoiman liikkuvuutta. Tämän ansiosta hallitus pystyi ennustamaan tulevan osaamistarjon- nan sekä markkinoilla tarjolla olevan kapasiteetin. Tämä myös mahdollisti niin sanottujen osaamisvajeiden tunnistamisen.

**// Kysynnän ja tarjonnan
ennakointi auttaa
organisaatioita suunnittelemaan
etukäteen osaamistarpeitaan.**

3. Varaudu erilaisiin liiketoimintaskenaarioihin

Kysynnän ja tarjonnan ennakointi auttaa organisaatioita suun- nittelemaan etukäteen osaamistarpeitaan ja säilyttämään ket- teryyden muuttuvissa olosuhteissa. Eräs aasialainen öljy- ja kaasuyhtiö hyödynsi skenaariosuunnittelua arvioidakseen toi- mintamallejaan ja valmistautuakseen generatiivisen tekoälyn vaikutuksiin HR-toiminnoissa, näin ollen keskittyen osaamisen kehittämiseen ja strategisten kyvykkyysien rakentamiseen. Pohjoisamerikkalainen ohjelmistoyhtiö käytti vastaavaa suun- nitelua arvioidakseen, millaisia henkilöstöresursseja se tarvit- see generatiivisen tekoälyn käyttöönottoon.

Kysynnän ja tarjonnan ennakointi on keskeistä tulevien resurssitarpeiden tunnistamisessa. Skenaariopohjaisen lähes- tymistavan avulla organisaatiot ovat joustavampia nopeasti muuttuvissa markkinaolosuhteissa.

4. Hyödynnä innovatiivisuutta osaamisvajeen paikkaamiseen

HR- ja liiketoimintajohtajat turvautuvat usein ulkoisiin rekrytointeihin ajatellen niiden olevan maaginen ratkaisu yrityksen osaamisvajeeseen. Nopeatempoisesti muuttuvassa teknologisessa toimintaympäristössä pelkät ulkoiset roolikohtaiset rekrytoinnit eivät kuitenkaan paikkaa yrityksen laajempaa aukkoa osaamis- ja kompetenssikentällä.

**Haluatko kehittää
sekä auttaa muita
kehittymään?**

**Opi hyödyntämään
mentorointitaitoja
työssä, johtamisessa
ja yhteistyössä**

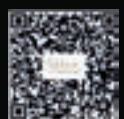
**MENTOROINTI-
TAIDOT
TYÖELÄMÄ-
TAITONA**



**Early Bird hinta
8.8.2025 saakka
490 e + alv.
(ovh. 590 e + alv.)**

**Verkkokoulutus
Ti 2.9.2025
klo 9:30-15:30**

Value
COMPANY



WWW.VALUECOMPANY.FI

Johtajien tulisi sen sijaan tarkastella sisäisten ja ulkoisten rekrytointien aikataulu- ja kustannusvaikutuksia. Mahdollisia ratkaisuja ovat esimerkiksi sisäiset rekrytoinnit silloin, kun työntekijöillä on muuta täydentävää osaamista, nykyisten työntekijöiden kouluttaminen täysin uuteen rooliin (reskilling) tai heidän nykyosaamisensa kehittäminen tarvittaviin tehtäviin (upskilling).

Yrityksen strategisen työvoimasuunnittelun (SWP) tavoitteena tulisi olla, että se löytää oikeat osaaajat oikeisiin rooleihin samalla panostaen nykyisten työntekijöidensä jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen. Nykyhenkilöstön osaamisen kehittäminen tai jopa kouluttaminen täysin uudenvälisiin tehtäviin vähentää rekrytointikustannuksia verrattuna ulkoisen rekrytoinnin kuluihin.

5. Rakenna strateginen työvoimasuunnittelu (SWP) osaksi arjen liiketoimintaa

Kuten neljä edellä kuvattua käytäntöä osoittavat, strategisen työvoimasuunnittelun tulisi olla osa liiketoiminnan pitkäjänteistä suunnittelua ja arkipäiväistä toimintaa, eikä vain yksittäinen projekti organisaatiota uhkaavan kertaluontoisen osajapulavaran varalta.

Monissa organisaatioissa SWP onkin HR:n ja taloushallinnon yhdistävien toimintojen risteyskohdassa, mikä kuvastaa sen tärkeyttä merkitystä eri funktioiden välillä. Kun SWP on osa liiketoiminnan ydintoimintoja, yritykset pystyvät ennakkoimaan paremmin osaamistarpeitaan, reagoimaan muuttuviin vaatimuksiin ja toimimaan ketterästi myös pitkällä aikavälillä. Toimivan SWP:n peruspilareita ovat selkeä muutosjohtamisen suunnitelma, johdon sitoutuminen ja liiketoimintojen tiivis yhteistyö HR:n kanssa.

Kun eräs eurooppalainen energiayhtiö otti SWP:n käyttöön ensimmäistä kertaa sen johto havaitsi, ettei yrityksen strategisilla painopisteillä ja osaamisstrategialla ollut selkeää yhtymäkohtaa. Yritykselle oli tärkeää ymmärtää oman liiketoiminnan kannalta kriittiset roolit ja osaaminen, automaation vaikutukset työntekijöihin sekä luoda työkaluja ja menetelmiä SWP:n jalkauttamiseksi koko konserniin.

Yhtiö loi mallin, jolla ennustettiin tulevien osaamisen ja kompetenssien tarjontaa (perustuen henkilöstön vaihtuvuuteen, rekrytointeihin ja tavoitteisiin) sekä kysyntää (liiketoiminnan kasvun, strategisten muutosten ja tuottavuuden perusteella). Lisäksi se kehitti toimenpidemallin, jolla osaamisvajae saataisiin kurottua umpeen.

Näiden toimenpiteiden avulla yhtiö pystyi ennustamaan paremmin, millaisia rooleja ja millaista osaamista tarvitaan liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen. Tämä vahvisti samalla yhtiön kilpailuasemaa osajamarkkinoilla.

Muuttuva toimintaympäristö erityisesti tekoälyn aikakaudella edellyttää strategista suunnittelua ja tarvittaessa nopeaa reagoimista. Kokeneimmatkaan liiketoimintajohtajat eivät voi tarkalleen ennustaa, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Mutta strateginen työvoimasuunnittelu osana liiketoimintastrategiaa sekä yrityksen päivittäistä toimintaa on huomattava kilpailuetu yritykselle – nyt ja tulevaisuudessa. ■

**Muuttuva
toimintaympäristö
edellyttää strategista
suunnittelua.**



HR-ammattilaisille

Työkykyjohtamisen seminaari to-pe 2.-3.10.2025

Ajankohtaiset aiheet, Suomen mielenkiintoisimmat puhujat ja kollegoiden kohtaaminen.

Tervetuloa Peurunkaan!



Henrik Dettmann
Valmentaja



Hannaleena
Ronkainen
urheilupsykologi



Jari Hakanen
Työterveyslaitos

SEMINAARISSA KÄRKIASIANTUNTIJAT MM:

Henrik Dettmann, valmentaja:

Joukkueen ja ryhmän johtaminen ja kehittäminen

Hannaleena Ronkainen, urheilupsykologi

Työntekijän psyykinen suorituskky ja hyvinvointi,
näkökulmia huippu-urheilusta

Jari Hakanen, tutkimusprofessori, Työterveyslaitos:

Työn imu ja sen lähteet

AIKA: to-pe 2.-3.10.2025

PAIKKA: Spa&Resort Peurunka
Peurungantie 85, 41340 Laukaa

EARLY BIRD LIPUT MYYNNISSÄ NYT!

2 päivän seminaaripaketti vain

239 € \$\$

sis alv. (norm. 309 €)

Katso koko ohjelma ja
osta liput heti!

Early bird liput myynniissä
31.7.2025 saakka.



Lisätiedot:

peurunka.fi/seminaari

Peurunka
Spa & Resort

PELILLINEN OPPIMINEN TUO HYMYN HUULILLE



Työhyvinvointi on tuottavuuden ja sitoutumisen perusta. Seppo tuo työpäivään iloa, vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä – tavalla, joka saa ihmiset liikkeelle ja hymyn huulille.



seppo

Tekee hyvinvointipäivistä hauskoja ja osallistavia.

Aktivoi työntekijöitä ja laittaa heidät liikkeelle.

Kannustaa yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen.

Toimii niin toimistolla, etänä kuin ulkonakin.

Helposti skaalautuva ja kustantaa vuodessa noin yhden lounaan verran per työntekijää.

Lisää työtyytyväisyyttä – yksi peli kerrallaan!

VARAA ESITTELY
ANNA MEIDÄN KERTOA, MITEN PELILLISYYS
VOI TUKEA TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIA



Suomen johtava
pelillistämisen asiantuntija.

www.seppo.io

TYÖHYVINVOINNIN UUDET ULOTTUVUUDET

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PEXELS



**Käsitys
työhyvinvoinnista
on muuttunut.**

Työelämän jatkuva muutos haastaa organisaatioita rakentamaan hyvinvointia uudella tavalla. Työn pirstaloituminen, monimuotoistuvat tiimit ja kasvava epävarmuus edellyttävät johtamiselta herkkyyttä, selkeyttä ja strategista otetta. Työhyvinvointi ei ole enää vain HR:n vastuulla, vaan se on koko organisaation kilpailukyvyn ytimessä. Miten organisaatiot voivat huolehtia työyhteisön hyvinvoinnista maailmassa, joka ei pysähdy hetkeksikään?





Muutos ei enää ole ohimenevä vaihe – siitä on tullut organisaatioiden pysyvä toimintaympäristö. Hyvinvoinnin johtaminen vaatii uudenlaista ajattelua, jossa inhimillisyys ja tehokkuus eivät ole vastakohtia, vaan toistensa edellytyksiä.

Työhyvinvointi ei ole enää vain HR:n asia

Käsitys työhyvinvoinnista on muuttunut. Kyse ei ole enää pelkästä jaksamisesta tai henkilöstöeduista, vaan työyhteisön kyvystä toimia, reagoida ja kasvaa epävarmuuden keskellä. Hyvinvoinnista on tullut osa organisaation strategista iskunkestävyyttä.

Organisaatiot, joissa ihmiset voivat hyvin, reagoivat nopeammin muutoksiin, oppivat tehokkaammin ja pitävät kiinni osaajistaan. Hyvinvointi ei enää seuraa menestystä, se luo sitä.

Johtajuus ratkaisee

Hyvinvointi ei synny yksittäisistä tempauksista, vaan arkisesta johdonmukaisuudesta. Turvallinen, avoin ja reilu johtaminen rakentaa perustan, jonka päälle kaikki muu rakentuu. Yhdenvertaiset käytännöt, selkeät tavoitteet ja aito luottamus eivät ole vain pehmeitä arvoja. Ne ovat kovaa ydintä.

Johtoryhmän agendalla hyvinvointi näkyy usein vasta silloin, kun jotain menee pieleen. Parhaat toimijat ottavat hyvinvoinnin huomioon jo ennen kuin ongelmia ilmenee. Ne tunnis-

Hyvinvointi ei synny yksittäisistä tempauksista, vaan arkisesta johdonmukaisuudesta.

tavat kuormituspiikit, puuttuvat epäselviin työnkuviin ja rakentavat palautekulttuuria, joka kannattelee myös silloin, kun paine kasvaa.

Monimuotoisuus muuttaa kaiken

Yksi keskeinen työelämän murros liittyy monimuotoisuuteen. Organisaatiot koostuvat yhä useammin ihmisistä, jotka työskentelevät eri paikoista, eri kielillä ja eri elämäntilanteissa. Tämä ei ole enää poikkeus, vaan normi.

Sama ratkaisu ei toimi kaikille. Siksi työhyvinvoinnin johtaminen vaatii entistä enemmän yksilöllisyyttä. Yhteiset raamit ovat tarpeen, mutta joustavuus ratkaisee. Vastuulliset organisaatiot kuuntelevat, mukautuvat ja tunnistavat erilaiset tarpeet – ilman että yhden näkökulma syrjäyttää toisen.

Monimuotoisessa työyhteisössä ei riitä, että työntekijä mukautuu organisaatioon. Myös organisaation on osattava mukautua työntekijään. Tällainen kulttuuri perustuu psykologiseen turvallisuuteen – siihen, että jokainen voi kokea olevansa osa yhteisöä omana itsenään.

HR VIESTI
henkilöstöosaaminen



hrviesti.fi

www.finla.fi

finla
TYÖTERVEYS

Olemme 100 % kotimainen, riippumaton
työterveyden
asiantuntijaorganisaatio



Helsinki



Espoo



Turku



Tampere

Tuntee työn ja
sen tekijät



TILAA YHTEYDELLE
TysoTM
SOVITTELU • KOULUTUS • VALMENNUS

**JO 10 VUOTTA
KUOHUJEN
KESYTTÄJÄNÄ**



**Vähemmän mutkua,
enemmän tekoja.**

www.jujuworks.fi/hr



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



Hyvinvoinnista datalla strateginen vipu

Hyvinvointi ei ole pelkkää tunnetta, vaan se on mitattavissa, analysoitavissa ja johdettavissa. Uusimmat tutkimukset osoittavat selkeän yhteyden hyvinvoinnin ja yrityksen tuloksellisuuden välillä. Kun henkilöstö kokee työnsä merkitykselliseksi, stressi pysyy hallinnassa ja tekeminen tuntuu mielekkäältä, näkyy se myös viivan alla: alhaisempana vaihtuvuutena, korkeampana asiakastyytyväisyytenä ja parempana kannattavuutena.

// Työhyvinvoinnin johtaminen vaatii entistä enemmän yksilöllisyyttä.

Kyse ei ole pelkästä korrelaatiosta. Onnellisuus, psykologinen turvallisuus ja työn mielekkyys ennustavat liiketoimintamenestystä. Hyvinvointi on siten sekä mittari että moottori.

Esimerkiksi Oxfordin yliopiston laajaan aineistoon perustuva tutkimus (2024) osoittaa, että työntekijöiden onnellisuus ja merkityksellisuuden kokemus ennustavat vahvasti myös yrityksen tulevaa suorituskykyä. Hyvinvointi ei siis ole vain seuraus menestyksestä – se on yhä useammin sen edellytys.

Hyvinvointi ei ole kampanja, vaan jatkuva vuoropuhelu

Usein hyvinvointia lähestytään projektina. Uusi henkilöstöetu, lyhyt koulutus tai kampanja voivat kyllä nostaa hetkellisesti tyytyväisyyttä, mutta pitkäaikainen vaikutus syntyy jostain muusta. Arjen rytmeistä. Siitä, miten työntekijöitä kohdataan, kuunnellaan ja tuetaan – jokaisena työpäivänä.

Vuoropuhelu on avain. Kun henkilöstötutkimusten tuloksia käsitellään avoimesti, kun esihenkilöt saavat tukea ja kun palautetta annetaan molempiin suuntiin, rakentuu kulttuuri, joka tukee hyvinvointia jatkuvasti.

Hyvinvointia ei voi ulkoistaa HR:lle. Se on koko organisaation asia.

Tulevaisuuden kilpailuetu rakennetaan nyt

Maailma ei ole tulossa yksinkertaisemmaksi. Päinvastoin. Työn murros, osaajapula ja geopolitiinen epävarmuus tuovat mukanaan jatkuvaa liikettä. Niiden keskellä menestyvät ne organisaatiot, jotka panostavat inhimillisyyteen – ei vastapainona tehokkuudelle, vaan sen mahdollistajana.

Ehkä seuraava suuri kilpailuetu ei synnykään teknologiasta, vaan siitä, miten hyvin ihmiset voivat työssään. Miten selkeitä rakenteita ovat? Kuinka hyvin palaute kulkee? Kuinka turvallisesti arki koetaan?

Hyvinvointi on strategiaa, joka kantaa. ■

Helposti kaikkea maan ja laivan väliltä

Pikkujouluristeily vai merellinen kokous? Kaikki tapahtumat kaikilla herkuilla järjestät helpoiten suomalaisella Eckerö Linella.

eckeroline.fi/ryhmat

ECKERÖLINE

Tervetuloa kylään

Suomen uniikein kokouspaikka?

100m syvyydessä, 30 min Helsingistä

Onnistuneen tilaisuuden avainelementti on kiistatta ainutlaatuinen ja mieleenpainuva ympäristö. Lähes 100 metrin syvyydessä maan alla sijaitseva Tytyri Elämyskaivos tarjoaa kaikkea muuta kuin tavallisen ja helposti unohdettavan miljöön.

Maanalaiset tilat luovat tunnelmallisen ja mystisen ilmapiirin, joka erottuu varmuudella perinteisistä tapahtumapaikoista.

Lisäksi, kokousvieraat voivat hyödyntää kaivoksen kokonaistarjontaa sillä kaivoksessa on juhlatilan ohella upea taidegalleria, kaivoshistoriallinen näyttely sekä jännittävä suunnattu teemaluola.

www.tytyrielamyskaivos.fi

YRITYSTILAISUUDET | OPASTUKSET | TAIDENÄYTTELY
GEOLOGINEN NÄYTTELY | KAIVOSMUSEO | TEEMALUOLA



MIKSI JAETTU JOHTAJUUS ON ELINTÄRKEÄÄ PIRSTALEISESSA MAAILMASSA?

Yhteistyöhön perustuva HR auttaa organisaatiota sopeutumaan ja pysymään yhtenäisenä

TEKSTI: MERI MAUKONEN

Tulevaisuutta ei voi ennustaa, mutta siihen voi valmistautua yhdessä. Sympan HR-järjestelmä kokoaa tiedon, ihmiset ja päätökset yhteen, mikä mahdollistaa nopean reagoinnin ja suunnan ottamisen kohti hallitumpaa tulevaisuutta.

Organisaatiot elävät aikakautta, jossa muutos on jatkuvaa ja yhä vaikeammin ennakoitavaa. Geopoliittinen epävarmuus, talouden ailahtelut, etä- ja hybridityön uusi normaali sekä lain-säädännön muutokset haastavat organisaatioita monella rintamalla.

Nykypäivänä ei riitä, että päätöksiä tehdään siiloissa, vaan tarvitaan läpinäkyvyyttä, ketteryyttä ja yhteistä ymmärrystä koko organisaation tasolla. Siiloutuminen on kasvava riski: kun tieto ei kulje eri osastojen välillä, päätökset viivästyvät ja virhealttius lisääntyy.

”HR:n rooli on muuttunut tukifunktiosta aktiiviseksi osaksi organisaation päätöksentekoa. Yhteistyöhön perustuva HR on ratkaisevassa asemassa siinä, että koko organisaatio saadaan puhaltamaan yhteen hiileen”, sanoo Sympan tuotepäällikkö **Elina Blach**.

Osallistava HR-ajattelu nostaa HR:n roolin uudelle tasolle. HR on aktiivinen strateginen kumppani, joka yhdistää ihmiset, tiedon ja tavoitteet, mikä mahdollistaa yhdessä suunnittelun, päätöksenteon ja ennakkoinnin yli osastorajojen.

Näin yhteistyöhön perustuva HR toimii käytännössä

HR koskettaa koko henkilöstöä aina rekrytoinnista osaamisen kehittämiseen ja päivittäiseen esihenkilötyöhön. Silti HR:n potentiaali voi jäädä vajaalle käytölle, jos työkalut on rakennettu vain yksittäisten prosessien ympärille. Tiimien välinen yhteistyö vaatii sekä tahtoa että tarkoituksenmukaiset työkalut.

Sympan kokonaisvaltainen HR-järjestelmä on yhteistyöalusta, jonka skenaariotyökalu mahdollistaa kaikkien tietojen kokoamisen samaan paikkaan, kaikkien avainhenkilöiden saataville reaaliaikaisesti.

HR voi käynnistää prosessin skenaariotyökalussa ja kutsua muita asiaan liittyviä henkilöitä ja osastoja, kuten johtoa, esihenkilöitä ja talousosastoa, muokkaamaan prosessia yhteistyössä.



KUVA: HENNI HYVÄRINEN

Sympan tuotepäällikkö Elina Blach.

”Skenaariotyökalu havainnollistaa nykytilan ja näyttää, mihin eri muutospolut voivat johtaa. Kun organisaatiokaaviot elävät reaaliajassa ja osaamiskartoitukset tukevat strategiaa, pystytään rakentamaan myös tulevaisuuden tarpeisiin vastavaa johtajuutta,” sanoo Blach.

Skenaariotyökalu tulee lähiaikoina saataville kaikille Sympan asiakkaille. Kun tieto, konteksti ja päätösvalta jaetaan läpinäkyvästi, syntyy organisaatio, joka kykenee ennakoimaan muutoksia ja reagoimaan ketterästi. Samalla rutiinitöiden automatisointi vapauttaa HR:n ajankäyttöä. Ei vain hallinnollisista tehtävistä, vaan myös mahdollistaa aidon keskittymisen siihen, mikä on tärkeintä: ihmisten johtamiseen ja strategiaan kumppanuuteen.

Entä miltä HR:n tulevaisuus näyttää?

”Uskon, että tulevaisuudessa osaamisen näkyvyys, ennakoiva suunnittelu ja nopea reagointikyky ratkaisevat organisaatioiden kilpailukyyn. Sympaa kehitetään tulevaisuuspainotteisesti – visuaaliset työkalut, tekoäly ja datan läpinäkyvyys tukevat paitsi HR:n, myös koko organisaation johtamista. Niiden avulla voidaan rakentaa kokonaiskuvaa, joka yhdistää ihmiset, osaamisen ja strategiset tavoitteet toisiinsa”, Blach sanoo.

Tutustu Sympan internetsivuilla sympa.com miten Sympa auttaa HR:ää rakentamaan osallistavaa ja suunnitelmallista johtajuutta – datalla, yhteistyöllä ja ennakkoinnilla. ■

Lisätietoja: sympa.fi

Koodilla HR10
-10 % alennus
yhden käyttäjän
vuositulauksesta.
Etu 31.8.2025 asti

Ammattikirjasto Digitaalisten kirjojen kokoelmat

Uutuutena kuunteluominaisuus!

Tutustu maksutta toiminnallisuuksiin
viikon ajan.

ammattikirjasto.fi



JOHTAMINEN | JURIDIIKKA | MYYNTI, MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ | TALOUS JA VEROTUS | TYÖSUHDE JA HR | ULKOMAANKAUPPA

 sdworx

Yllättävän helppo palkkapalvelu!

Unohda huolet – me hoidamme koko
palkkaproessin aina alusta loppuun.

Tutustu:



bit.ly/palkkapalvelu



VALINNANVAPAAUS JA VASTUULLISUUS TYÖSUHDE-ETUJEN YTIMESSÄ

TEKSTI: MERI MAUKONEN

Työelämän murros on saanut työnantajat panostamaan yhä kokonaisvaltaisempiin henkilöstöetuihin, jotka tukevat yksilön elämäntilannetta, lisäävät joustavuutta ja heijastavat vastuullisuutta niin hyvinvoinnissa kuin yrityskulttuurissa.

Työelämä on ollut viime vuosina nopean ja monisyisen murroksen keskellä. Pandemian jälkeinen aika on tuonut pysyviä muutoksia työnteon muotoihin, ja etä- ja hybridityö kuuluvat kiinteästi monien organisaatioiden arkeen.

Muutosten rinnalla työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen haastaa organisaatioita miettimään, kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia. Ihminen nähdään yhä selvemmin kokonaisuutena, jonka jaksaminen ja elämänlaatu heijastuvat suoraan työn laatuun ja tuloksiin.

Teknologian kehittyminen on nopeuttanut muutoksia ja samalla mahdollistanut joustavamman henkilöstöetujen tarjoamisen digitaalisilla ratkaisuilla, jotka helpottavat etujen hyödyntämistä arjessa. Hyvinvointi ei ole enää pelkästään työterveyshuollon tai lounas- ja liikuntaseteleiden varassa.

Työnantajat haluavat tarjota kokonaisvaltaisia ratkaisuja, jotka helpottavat arkea, tukevat fyysistä ja psyykkistä jaksamista, lisäävät yhteisöllisyyttä ja mahdollistavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen aiempaa paremmin.



KUVA: EDENRED FINLAND OY

”Monet työnantajat panostavat etuihin, jotka tukevat joustavasti erilaisia elämäntilanteita ja huomioivat monimuotoisuuden, tasa-arvon ja inklusiivisuuden globaalissa toimintaympäristössä. Suunta on selvä: henkilöstöstä halutaan pitää huolta ja tarjota valinnanvapautta”, sanoo työelämäasiantuntija **Laura Lahtinen** Edenrediltä.

// Työelämä on ollut viime vuosina nopean ja monisyisen murroksen keskellä.

Työsuhde-edut ratkaisevat kilpailussa osaajista

Edenredin toukokuussa 2025 toteutetun Työsuhde-etubarometrin mukaan 68 prosenttia työnantajista ja HR-päättäjistä kokee, että työsuhde-eduilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Lisäksi 67 prosenttia uskoo työsuhde-etujen merkityksen kasvavan tulevaisuudessa.

Työsuhde-etubarometri nostaa esiin työsuhde-etujen merkityksen myös rekrytoinneissa: yli 70 prosenttia vastaajista kokee uusien osaajien houkuttelun vähintään kohtalaisen



Työelämäasiantuntija Laura Lahtinen Edenrediltä sanoo, että etujen merkitys on korostunut tällä vuosikymmenellä.



haastavaksi. Tämä haastaa työnantajia kehittämään vetovoimatekijöitä, joista työsuhde-edut ja organisaatiokulttuuri ovat keskeisimpiä.

”Etujen merkitys on korostunut tällä vuosikymmenellä. Kilpailu osaajista, työvoimapula ja työntekijöiden muuttuvat odotukset nostavat etujen merkitystä entisestään”, sanoo Lahtinen.

Myös työntekijät kokevat työsuhde-edut merkittäviksi. EPassin Suuressa Henkilöstötutkimuksessa 2024 havaittiin, että yli puolet työntekijöistä pitää henkilöstöetuja tärkeinä.

Lähes 70 prosenttia ePassin tutkimukseen osallistuneista millenniaaleista kertoi, että etujen rooli on merkittävä työpaikka valitessaan. Lisäksi viidennes kaikenikäisistä työnhakijoista voisi kieltäytyä työtarjouksesta, jos etupaketti ei vastaa omia tarpeita.

// Työsuhdepyöräetu on monelle ollut tärkeä osa arjen hyvinvointia.

Pyöräetu on saanut suomalaiset liikkeelle

Suosituksen pyöräedun verovapauden poistuminen puhuttaa tällä hetkellä niin työnantajia kuin työntekijöitäkin. Lähes puolet ePassin kyselyyn vastanneista oli erittäin kiinnostunut pyöräedusta ja piti sitä arvokkaana. Pyöräetu puhuttelee erityisesti terveys- ja ympäristöhyödyllään.

Yli puolet ePassin vastaajista piti pyöräetua houkuttelevana, kun taas autoetu houkutteli vain alle 39 prosenttia vastaajista. Myös Edenredin Henkilöstötutkimuksen mukaan pyöräetu on huomattavasti suosituampi ja käytetympi kuin autoetu.



KUVA: ETUFILLARI



KUVA: ETUFILLARI

Etufillarin toimitusjohtaja ja perustaja Kari Erämaa sanoo, että veroedulla on ollut merkittävä vaikutus pyöräedun tarjoamiseen ja käyttöön.

”Pyöräetu on ollut erittäin suosittu työsuhde-etu, joka on motivoinut työntekijöitä liikkumaan. Innokkaimpia työsuhdepyöräilijöitä ovat keski-ikäiset miehet”, sanoo Etufillarin toimitusjohtaja ja perustaja **Kari Erämaa**.

Vuodenvaihte saattaa tuoda muutoksia työsuhde-etujen rakenteisiin, mikäli hallituksen suunnitelma työsuhdepyörän veroedun poistamisesta toteutuu. Työsuhdepyörä voi tarjota jatkossa ilman veroetua, mutta meneillään olevat työsuhdepyöräsopimukset voivat tuoda haasteita niin työnantajalle kuin työntekijöillekin.

Ennakointi avainasemassa pyöräedun muutoksessa

”Veroedulla on ollut merkittävä vaikutus pyöräedun tarjoamiseen ja käyttöön. Veroedun poistuminen on työpaikalla murros, johon monet työnantajat ja HR-osastot ovat jo reagoineet proaktiivisesti. Nyt on oikea aika toimia, jotta veroedun poistumiseen liittyvät haasteet ehditään ratkaista ennen vuodenvaihdetta”, Erämaa sanoo.

Veroedun poistuminen kasvattaa työntekijän kustannuksia nykyisissä sopimuksissa, mikä voi lisätä odotuksia työnantajan tarjoamasta tuesta tai joustosta.

Ensimmäinen askel on keskustella oman palveluntarjoajan kanssa budjettiin sopivista ratkaisumalleista. Saatuaan toimeksiannon työnantajalta Etufillari sopii yksilöllisistä ratkaisuista suoraan työntekijöiden kanssa.



Työyhteisösovittelija
Tomi Tuomasjukka

info@tyoluotsi.fi | 050 433 9049 | tyoluotsi.fi



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



HIA VIESTI
hrviesti.fi

henkilöstöosaaminen

AUTA HARMIAS

**Tehdään yhdessä
kaikille hyvä työpaikka!**

Harmittaa. Työ, pomo, työkaverit,
asiakkaat. Harmittaa, kun työtä
on liikaa. Harmittaa, kun työtä on
liian vähän. Harmittaa, kun mikään
ei tunnu riittävän. Harmittaa mennä töihin.
Eniten harmittaa kaikki.

**MITEN TEILLÄ MENEET?
VARAA AIKA MAKSUTTOMAAN
KARTOITUKSEEN!**



<https://faktia.fi/auta-harmias/>

Faktia Oy on työelämän kumppani ja uudistaja.



”Tärkeintä on kuulla jokaista työntekijää yksilöllisesti, jotta muutoksen aiheuttama harmi voidaan minimoida. Jokaisella työntekijällä on yksilöllinen työsuhdepyöräratkaisu, jota voimme päivittää työntekijän toiveiden mukaisesti. Joku saat-
taa haluta säilyttää nykyisen kustannusvaikutuksen, toista pal-
velee parhaiten pyörän uudelleenrahoitusmalli, ja kolmas
haluaa päättää sopimuksen kertasuorituksena tai kuukausi-
erinä”, kuvailee Erämaa.

Työnantajan rooli hyvinvoinnin mahdollistajana kasvaa

Työsuohdepyöräetu on monelle ollut tärkeä osa arjen hyvinvoin-
tia. Vaikka sen verokohtelu muuttuisi, työnantajalla on mahdol-
lisuusia tukea henkilöstön liikkumista, palautumista ja hyvin-
vointia. Kokonaisvaltaista hyvinvointia tukee joustava työ-
suhde-etuvalikoima, josta työntekijä voi koostaa haluamansa
kokonaisuuden.

”Etuvalikoimaa koostaessa määritellään yhä useammin
vuosittainen summa, jonka puitteissa työntekijä voi valita
haluamiaan etuja. Eri elämäntilanteisiin sopivat edut tuovat
joustavuutta työelämään. Työpaikoilla nähdään hyvinvointi
kokonaisvaltaisesti ja työnantajat haluavat kantaa vastuuta
henkilöstön hyvinvoinnista”, sanoo Laura Lahtinen Edenrediltä.

Liikuntaetujen verovapaus on tällä hetkellä 400 euroa vuo-
dessa, ja terveyteen liittyvien etujen osalta verovapaan tuen
enimmäismäärä voi olla jopa 3 000 euroa vuodessa. Terveys-
etu onkin noussut yhä vahvemmaksi osaksi etuvalikoimaa.

”Yksilölliset ratkaisut ja valinnanvapaus varmistavat, että
työntekijä saa eduista parhaan mahdollisen hyödyn. Terveys-

etu on suora tapa tukea henkilöstön terveyttä, sillä se mahdol-
listaa erikoislääkärikäynnit, hammashoidon ja mielenterveys-
palvelut työntekijän tarpeiden mukaan”, Lahtinen kertoo.

Vastuullisuus on yhä tärkeämpi osa työsuohde-etuja

Vastuullisuus näkyy yrityksessä jokaisella tasolla, jolloin työ-
suhde-edutkin painottuvat vastuullisiin ja hyvinvointia tukeviin
valintoihin. Työsuohde-edut heijastavat yhä enemmän vastuulli-
suusajattelua, ja ne ovat osa organisaation vastuullisuusvies-
tintää.

”Yrityksiltä edellytetään läpinäkyvyyttä ja konkreettisia toi-
mia vastuullisuuden saralla paitsi eduissa, myös muussa toi-
minnassa. Monet työnantajat tarjoavat henkilöstölleen mah-
dollisuuksia osallistua työajalla vapaaehtoistyöhön ja yhteis-
kunnallisesti vaikuttaviin tekoihin, jotka vahvistavat vastuullista
organisaatiokulttuuria”, Lahtinen toteaa.

Edenredillä vastuullisuus näkyy sisäisissä käytännöissä,
strategiassa ja arvioinneissa. Edenred tarkastelee jatkuvasti
omia vastuullisuuskäytäntöjään varmistaakseen, että sen
tarjoamat palvelut vastaavat sekä yhtiön omia arvoja että vas-
tuullisten asiakkaiden odotuksia.

Vastuullisesti koostetut ja yksilöllisesti valittavat työsuohde-
edut ovat entistä merkittävämpi osa kestäväää työelämää. Kun
edut tukevat hyvinvointia, joustavuutta ja arvojen mukaista
kuluttamista, ne vahvistavat työnantajamielikuvaa ja sitoutta-
vat henkilöstöä. Työnantajien rooli työelämän kehittäjinä ja
vastuullisuuden mahdollistajina kasvaa edelleen myös etujen
kautta. ■

**// Työsuohde-edut
heijastavat
yhä enemmän
vastuullisuusajattelua.**

KUVA: EDENRED FINLAND OY



Tutustu!

Haluaisitko sujuvoittaa rutiinitehtäviä ja vapauttaa aikaa tärkeään kehitystyöhön?

Löydä HR data keskitetysti yhdestä paikasta.

Tehosta raportointia.

Helpota tiedonkulkua sujuvien integraatioiden avulla.

Johda osaamista strategisten tavoitteidesi mukaisesti.

Hyödynnä valmiit ja tehokkaat prosessit.



solveon.fi

Rohkeus johtaa - ihmisiä ja työkykyä.

www.freialife.com



 **Freia**

ARVOJOHTAJUUS VALOKEILAAN

– VALUE SUMMIT NOSTAA ESIIN ESIMERKILLISTÄ JOHTAMISTA JA ARVOPOHJAISIA TEKOJA

Työelämästä puhutaan usein ongelmien kautta – mutta mitä jos ongelmien sijaan puhuttaisiinkin siitä, mikä työelämässä toimii? Value Summit 2025 haastaa suomalaiset tunnistamaan ja arvostamaan hyvää johtajuutta ja arvopohjaista työkulttuuria.





"Työelämän on sanottu olevan rikki, joten korjataan se", toteaa Value Company Oy:n toimitusjohtaja **Leea Kantelus**. Hän toimii kampanjan vetäjänä yhdessä kumppaniverkoston kanssa.

Value Summit tekee näkyväksi johtamiskäytännöt ja konkreettiset teot, joiden ansiosta työyhteisöissä viihdytään, onnistutaan ja voidaan hyvin. Taustalla on vakava ja kallis haaste: suomalaisen työelämän pahoinvoinnin arvioidaan maksavan yhteiskunnalle vähintään 25 miljardia euroa vuodessa.

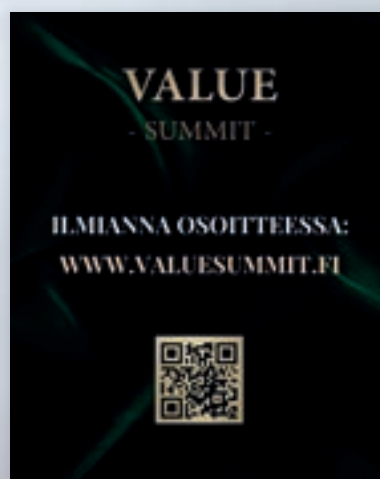
"Meillä on Suomessa myös paljon hyvää johtajuutta, siitä ei vain puhuta niin paljon. Negatiivisuus myy ja kiinnostaa enemmän", toteaa Kantelus.

"Muutetaan sekin. Parannetaan työelämä."

Tunnustukset jaetaan vuosittain Value Summit -gaalassa, joka tänä vuonna järjestetään 15. marraskuuta. Ehdottaa voi niin yksilöitä kuin organisaatioitakin, ja ilmiäntojo otetaan vastaan 1.4.–31.8.2025 välisenä aikana.

"Arvojohtajuus ei ole vain johtajien asia. Siksi kampanja kutsuu koko Suomen kansan mukaan ilmiäntämään henkilöitä, jotka toimivat esikuvina arvojen mukaisessa johtamisessa tai henkilöitä ja organisaatioita, jotka ovat tehneet vaikuttavan arvotien", Kantelus sanoo.

"Haluamme nostaa valokeilaan ne henkilöt, jotka eivät hae huomiota, mutta joiden toiminta jättää hyvän jäljen", hän lisää.



Kilpailun tuomaristossa on edustajia eri sektoreilta – yrityselämästä, vastuullisuudesta, arvojohtamisesta ja monimuotoisuuden kehittämisestä. Kaikki ehdokkaat haastatellaan, ja semifinaaliin etenevien osalta kuullaan myös heidän työyhteisöjensä kokemuksia. Finaalivaiheessa järjestetään webinaareja ja paneelikeskusteluja, ja huipennuksena julkaistaan kirja, jossa esitellään finalistien johtajuusopit työelämän "korjaussarjaksi". ■

Lisätietoja: www.valuesummit.fi



KRIISINKESTÄVÄ JOHTAJUUS RAKENTUU REFLEKTIOSTA, EMPATIASTA JA LUOTTAMUKSESTA

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PEXELS



Työelämä on muuttunut, eikä muutokoulua käydä enää luokahuoneessa vaan keskellä pyörremyrskyä. Kun markkinat heilahtelevat, teknologia paukuttaa portteja ja maailmantilanne muistuttaa usein shakkinappuloiden uudelleenasettelua, organisaatioiden kilpailuetu ei enää lepää excel-osaajien harteilla vaan niiden, jotka osaavat hengittää syvään ja vetää muut mukaansa.



**Luottamus
ei ole sana
strategiapaperissa vaan
tunne, joka syntyy teoista.**



Tässä kohtaa astuu näyttämölle kriisinkestävä johtajuus. Ei sankarijohtajuus, jossa yksi tietää ja muut tottelevat, vaan arki-johtajuus, jossa myötätunto, läpinäkyvyys ja kyky pysähtyä saavat tilaa. Lapin yliopiston Kyvykkäänä kriisissä -tutkimus (2024) nostaa esiin johtajan reflektiokyvyn ja itsemyötätunnon keskeiseksi osaksi kestävästä johtajuudesta. Kyse ei ole pehmeydestä vaan itsensä tuntemisesta – ja siitä, että johtaja ei oleta olevansa valmis, vaan valmis oppimaan.

Tämän näkemyksen kanssa resonoi myös **Jaana Kiis-ken** pro gradu (2023) LUT-yliopistosta. Hän osoittaa, että valmentava johtaminen, jaettu vastuu ja itseohjautuvuuden tukeminen ovat niitä aineksia, joilla rakennetaan resilienssiä – ei vain yksilö-, vaan tiimitasolla. Luottamus ei ole sana strategia-paperissa vaan tunne, joka syntyy teoista.

Usein sanotaan, että resilienssi on HR:n tontilla – ja niin hän se osittain onkin. Mutta jos johto tyytyy katsomaan viereä ja ulkoistaa ”kulttuurihommat” henkilöstöosastolle, on kuin kasvatettaisiin tomaatteja ilman multaa: hieno ruokku saattaa löytyä, mutta juurilla ei ole minne tarttua. Ilman johdon näkyvää sitoutumista ja esimerkiksi resilienssi ei juurru arkeen – ei, vaikka HR kuinka kastelisi.

// Johtajuus ei ole valmis paketti vaan jatkuva iterointi.

Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että palautetta ei anneta vain kehityskeskustelussa, vaan jatkuvasti. Vaikeista asioista puhutaan ennen kuin ne muuttuvat hilaiksi kitkaksi tai yllättäväksi irtisanoutumiseksi. Johtamisessa ei etsitä täydellisyyttä, vaan inhimillisyyttä, suunnan pitämistä ja tilaa erehtyä.

Johtajuus ei ole valmis paketti vaan jatkuva iterointi. Kriisinkestäväksi ei tulla ohjelinjauksella tai arvokonsultin PowerPointillä. Se rakennetaan – yhdessä, toistoilla, läpinäkyvyydellä ja sillä, että joskus myönnetään: nyt ei tiedetä, mutta selvitetään yhdessä.

Resilienssi ei ole panssari. Se on joustava selkäranka. Ja HR? Se voi olla se hermorata, joka yhdistää päätöksenteon sydämeen. ■

SILTA

Vähennysvuori

Prosessi-
hetteikkö

Tulorekisterisuo

TES-korpi

**Älä eksy arjen haasteisiin,
ulkoista palkkahallinto Siltaan.**

silta.fi/palkkapaiva

Ilmainen toimitus

Yli 400€ (alv 0%)
verkkokauppatilauksista
koodilla **HEINÄETU25**

Etu voimassa heinäkuun.



Laaja valikoima kalusteita
toimistoon, varastoon ja
teollisuuteen helposti
verkkokaupasta 24/7.

hexaplan
Työtilojesi pelastaja

*Helppoa kuin
heinän teko*

Klikkaa ja katso
hexaplan.fi



NÄKÖKULMA

Tuukka Nokelainen

Työhyvinvoinnin asiantuntija
Keys For Changes

"PELKO HIJENTÄÄ – LUOTTAMUS KASVATTAÄ TULOÄTA" – PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS NÄKYÄ VIIVAN ALLA

Mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa?

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa työyhteisön ilmapiiriä, jossa jokaisella on lupa olla oma itsensä, esittää ideoita ja tuoda esiin huoliaan ilman pelkoa torjutuksi tulemisesta tai syyllistämisestä. Eli tosiaan omataan mahdollisuus ottaa sosiaalisia riskejä. Työeläkeyhtiö Ilmarisen mukaan psykologisesti turvallisessa organisaatiossa vallitsee luottamukseen perustuva kulttuuri, jossa työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi ja tervetulleiksi. Tämä mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen, luovuuden ja jatkuvan oppimisen – tekijät, jotka tukevat innovaatioita ja kehittämistä.

Erityisesti asiantuntijatyössä psykologinen turvallisuus vaikuttaa suoraan työn tuloksellisuuteen ja tiimityön laatuun. Kun työntekijät uskaltavat ilmaista itseään, työskentely on tehokkaampaa ja virheet huomataan ajoissa. Vastaavasti pelon ilmapiirissä ongelmat jäävät piiloon, sitoutuminen heikkenee ja työn laatu kärsii – ja tämä näkyy myös yrityksen tuloksessa.

Case: Tiimipalaveri tuotekehityksessä

Tilanne 1: Psykologisesti turvallinen ilmapiiri

Tiimi kokoontuu viikoittaiseen palaveriin. Esihenkilö kysyy, onko jollakin haasteita. Nuorempi asiantuntija nostaa esiin asiakkaan huolen ja esittää uudenlaisen idean. Tiimi kuuntelee, keskustelee ja lähtee kehittämään ehdotusta.

Tulos: tuotteen myynti kaksinkertaistuu – esimerkiksi 100 000 euron sijaan 200 000 euroa – ja asiakastytytyväisyys kasvaa.

Tilanne 2: Psykologisen turvallisuuden puute

Tunnelma on varautunut, edellinen ehdotus torjuttiin tyyliä. Esihenkilö käy agendan läpi nopeasti, eikä rohkaista keskustelua.



Asiantuntija ei uskalla nostaa esiin huolta, ja tärkeä parannus jää tekemättä.

Tulos: myynti jää puoleen – 200 000 euron sijaan 100 000 euroa. Lisäksi työntekijän mahdollinen lähtö maksaa jopa 30 000–90 000 euroa.

Miksi psykologinen turvallisuus kannattaa huomioida nyt ja jatkossa?

Psykologisen turvallisuuden toteutuminen ei ole vain yksittäisen onnistuneen projektin asia, vaan sillä on vahva kerrannaisvaikutus tiimin toimintaan ja organisaation menestykseen. Turvallisessa ympäristössä motivaatio, oppiminen ja yhteistyö kehittyvät jatkuvasti. Tiimit suoriutuvat paremmin, ja yritys kykenee innovoimaan ketterämmin.

Psykologinen turvallisuus luo pohjan pitkäjänteiselle kilpailukyvyille: motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö näkyy suoraan liiketoiminnan tuloksessa, asiakastytytyväisyydessä ja kasvussa.

Työterveys on tärkeä kumppani psykologisen turvallisuuden edistämisessä. Se tarjoaa:

- Koulutusta ja valmennusta esihenkilöille ja tiimeille psykologisen turvallisuuden ymmärtämiseen ja kehittämiseen.
- Tukea ja neuvontaa kuormituksen hallintaan ja työhyvinvoinnin ylläpitoon.
- Viestintää ja yhteistyötä työntekijöiden, esihenkilöiden ja johdon välillä avoimen työilmapiirin rakentamiseksi.

Työterveys auttaa näin rakentamaan turvallisempaa, terveempää ja tuottavampaa työelämää – nyt ja tulevaisuudessa. ■

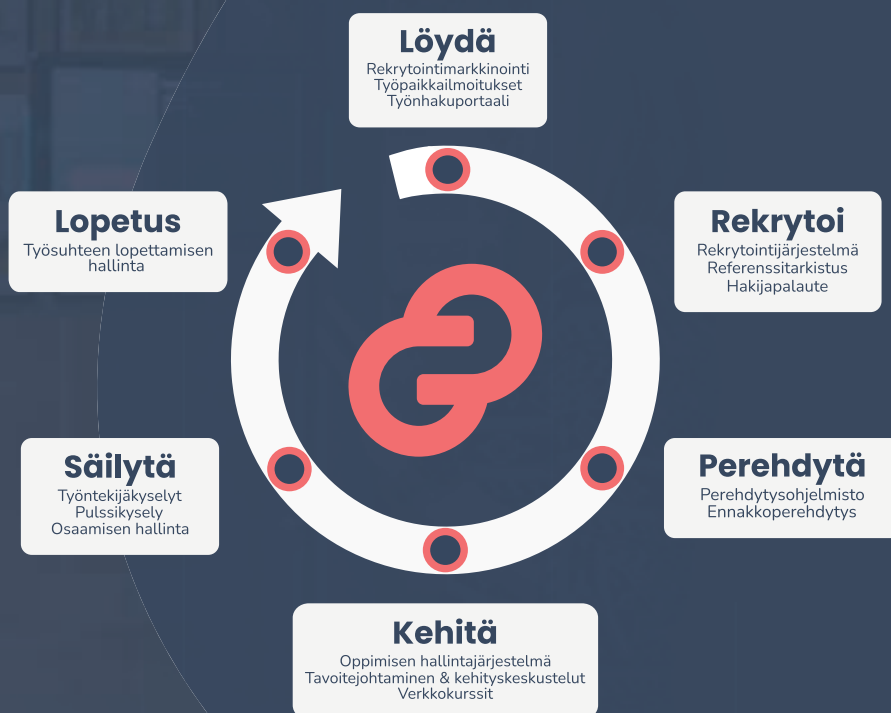


Pohjoismaiden johtavat ratkaisut työsuhteen koko elinkaaren tueksi

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



grade.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 yritystänne?

Mikko Karamo

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



Haaga-Helia

SAANA ROS

PUHUJA,
KIRJAILIJA,
POSITIIVISEN
HR:N
KOULUTTAJA

MERKITYKSELLISYYDEN TUHOAMINEN ON YLLÄTTÄVÄN HELPPOA

Kuvittele itsesi Kolumbian viidakkoon. Et ole lomamatkalla vaan osa aseellista sissiliikettä. Jätit entisen elämäsi taaksesi jo 15-vuotiaana ja valitsit ideologian, joka lupasi oikeudenmukaisuutta. Todellisuus on ollut kaikkea muuta: veristä sotaa, epävarmuutta ja jatkuvaa selviytymistaistelua. Pimeyttä. Eristyneisyyttä.

Yhtäkkiä keskellä vuosia kestänyttä synkkää todellisuutta kävelet puun ohi. Sen oksalle syttyy jouluvalo.

Mitä ihmettä?

Et ole nähnyt jouluvaloja vuosiin. Kävelet eteenpäin ja lisää valoja syttyy. Niiden mukana on viestejä. Ne eivät käske eivätkä painosta, vaan kutsuvat. Ne muistuttavat jostain, mikä oli melkein jo unohtunut: sinä olet edelleen ihminen. Sinua odotetaan kotiin.

Kolumbian hallituksen ja FARC-sissien välinen rauhanprosessi tunnetaan yhtenä maailman koskettavimmista esimerkeistä siitä, miten toivo ja inhimillisuus voivat murtaa jopa vuosikymmenten vihan ja kovimmatkin rakenteet. Samalla se ker-

too jotain olennaista merkityksestä: kun se osuu ihmisyyden ytimeen, se voi muuttaa kaiken.

Seitsemän tapaa tappaa merkitys (ilman että huomaat tekeväsi niin)

Mutta miten tämä liittyy HR-lehteen?

Meillä jokaisella on ollut työelämässä hetkiä, jolloin mikään ei sytytä. Ei jouluvalot, eikä edes kahvinkeitin. On vain jatkuvalla syötöllä saapuvia viestejä ja ilmoituksia pala-vereista, jotka alkoivat viisi minuuttia sitten.

HR-ammattilaisina puhumme usein työn merkityksestä. Niin usein, että jotkut pyörittelevät silmiään, kun sana edes mai-

SI



nitaan. Mutta puhumme harvemmin siitä, kuinka pelottavan helppoa merkityksellisyys on *tuhota*. Rakentaminen on vaikeaa, vaikei mahdotonta, mutta tuhoaminen onnistuu puolivahingossa.

Tutkijat Bailey ja Madden ovat tunnistaneeet seitsemän tapaa, joilla merkityksellisyys tuhoaan. He ovat nimenneet ne seitsemäksi kuolemansyyniksi: myrkyllisillä ihmissuhteilla, ihmisten mielipiteiden ja näkemysten ohittamisella, epäoikeudenmukaisuuden kokemuksella, hyödyttömällä tai turhiksi koe-tuilla tehtävillä, mielipiteiden vähättelyllä, sekä turhille riskeille altistamisella ja arvoriidoilla.

Jos jokin näistä kuulostaa tutulta, et ole yksin. Valitettavasti. Ja rehellisyyden nimissä: meistä myös jokainen on itse syyllistynyt näihin kuolemansynteihin. Siksi merkityksellisuuden pohjan rakentaminen ei ole pelkästään rakenteiden tai johtamisen asia, vaan se on yhteinen vastuu.

Onko kaiken pakko olla merkityksellistä?

Työn merkityksestä on tullut vähän kuin työelämän Graalin malja. Meiltä odotetaan, että löydämme syvällisen tarkoituksen sähköpostien, deadlinejen ja excelin rivien välistä. Vaikka usein yritämme lähinnä selviytyä päivästä.

Mutta mitä jos kaikki ei olekaan aina merkityksellistä? Tarkoittaako se, että olemme epäonnistuneet?

Ei. Merkityksellisyys ei tarkoita, että jokainen hetki on täynnä intohimoa ja säihkettä. Oikeasti se syntyy usein juuri päinvastaisesta: jatkuvuudesta, yhteyden tunteesta ja siitä, että oma työ kytkeytyy johonkin itseä suurempaan. Se voi olla asiakas, jota auttaa. Tiimi, johon kuuluu. Tai ihan vaan tunne siitä, että joku huomaa, kun tekee parhaansa.

Kaiken ei tarvitse olla merkityksellistä, mutta monen asian tulisi olla mielekästä.

Älä poista kaikkea stressiä

Mitä enemmän koemme työmme merkitykselliseksi, sitä enemmän se meitä myös kuormittaa. Miksi? Koska välitämme.

Kun sydän on mukana, stressi seuraa usein perässä. Se kertoo siitä, että yritämme, välillä ehkä liikaakin. Tutkimusten mukaan ne, jotka eivät koe stressiä, eivät usein koe työtään myöskään kovin tärkeäksi. Kun jokin on meille yhdentekevää, emme koe siitä painetta emmekä sen suuremmin intoakaan.

Siksi HR:n ei kannata pyrkiä poistamaan kaikkea stressiä (se on muuten mahdotonta), vaan auttaa ymmärtämään, mistä stressi pohjimmiltaan kumpuaa. Onko se seurausta aidosta innostuksesta vai yöunet menettävästä ahdistuksesta? Syntykö se jostain, joka oikeasti merkitsee?

Työelämän jouluvalo

Kolumbian viidakon tavoin myös työelämä kaipaa valopisteitä. Hetkiä, joissa muistamme, miksi teemme sitä mitä teemme. Ne voivat olla pieniä asioita: vilpitiön kiitos, kuultu idea, kollega joka huomaa, että tänään ei ole ollut helppo päivä.

HR ei yksin voi rakentaa työn merkitystä, mutta se voi olla estämässä sen tuhoutumista.

Muistetaan siis sytyttää valoja. Tai vähintään varmistaa, ettei kukaan jää pimeään. ■

Lisää ajatuksia tästä ja muista aiheista minun ja Johanna Huhtamäen pian ilmestyvässä kirjassa *12 väärää ajatusta työelämästä*.

UNOHTUMATON TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ PYÖRÄILYN JA METSÄN MAKUJEN ÄÄRELLÄ

Mikä olisikaan parempi tapa vahvistaa tiimihenkeä ja lisätä jaksamista kuin viettää virkistävä työhyvinvointipäivä merellisessä miljöössä ja Teijon kansallispuiston rauhassa? Villa Seaview tarjoaa yrityksryhmille saumattoman kokonaisuuden, jossa kokoukset, luovat tauot ja elämykselliset aktiviteetit sitoutuvat yhteen – tuloksena energiaa, uusia ideoita ja uudistunut, entistä yhteisöllisempi tiimi.



KUVA: MERITEIJON BIKE PARK



Päivä Villa Seaview'ssä ei ole vain tilaisuus irtautua toimiston arjesta. Se on matka kohti palautumista, yhteistä ymmärrystä ja työn merkityksellisyyden vahvistamista. Se on mahdollisuus antaa tilaa hiljaisuudelle, kuuntelulle ja kohtaamiselle – ja löytää uudelleen ne elementit, jotka tekevät työyhteisöstä enemmän kuin osiensa summan.

Villa Seaview – räätälöity majoituskohde, jossa palvelu on arvo, ei pelkkä sana

Villa Seaview on enemmän kuin paikka yöpyä. Se on kokonaisvaltaisen vieraanvaraisuuden kehto – täydellisesti teille varattu, merellinen villa Teijon ruukkikylässä. Yksilöllinen majoituskokemus syntyy rauhoittavasta tunnelmasta, luonnonläheisestä ympäristöstä ja henkilökunnasta, joka huolehtii tapahtumanne sujuvuudesta.

Silent Meeting-ajatus: tilaa ajattelulle, syvälle kuuntelulle ja oivalluksille. Kun mieli lepää, ideat kasvavat – ja tiimin tehokkuus nousee luonnollisesti. Vähemmän melua, enemmän merkitystä.



Jokainen Villa Seaview'n vierailu suunnitellaan asiakaslähteisesti. Ilta voi huipentua istuvaan illalliseen kynttilänvalossa, aamukahvi nautitaan ulkoterrassilla aaltojen rytmiä kuunnellen, ja kokous voidaan viedä metsään, jossa ideat nousevat luonnollisesti esiin. Yhdessä olemme enemmän, ja me uskomme, että hyvinvointi syntyy yksityiskohdista, huomiosta ja tilasta olla oma itsensä.

Pyöräilyelämyksiä – Meri-Teijo Bikepark, alamäkipyöräily & opastetut kansallispuistoretket

Alamäkipyöräily Meri-Teijo Bikeparkissa on elämys, joka yhdistää fyysisen haasteen ja vauhdin riemun. Modernit hissit



kuljettavat pyöräilijät ylös, ja alas pääsee valitsemalla oman taitotason mukaisen reitin. Tarjolla on teknisiä kivikko-osuuksia, pehmeämpiä flow-linjoja ja kaikkea siltä väliltä. Ammatti-ohjaajat huolehtivat turvallisuudesta ja opastavat jokaista osallistujaa yksilöllisesti. Kokemus yhdistää ryhmän tavalla, joka kantaa kokoushuoneen puolelle asti.

Sähköpyörillä kansallispuistoon: opastettu pyöräretki kulkee pitkin kansallispuiston merkittyjä reittejä, halki metsien, soiden ja rantakallioiden. Reitin varrella pysähdytään ihailemaan maisemia, kuulemaan alueen historiasta ja keskustelemaan siitä, mitä hyvinvointi tarkoittaa meille tänään. Retki ei vaadi aiempaa kokemusta pyöräilystä, ja sähköpyörät madaltavat osallistumiskynnystä. Kevyt liikunta luonnon keskellä rauhoittaa mieltä ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Metsäravintola – avotulen aromit ja hiljaisuuden fine dining

Päivän kruunaa ruokailu metsän keskellä – ainutlaatuinen elämys, jossa hiljaisuus, tuli ja luonnon omat rytmit asettavat tahdin. Metsäravintolan keittiömestari valmistaa menun paikan päällä: villiyrtejä, metsämarjoja, lähikalaa tai riistaa. Ruoanlaitto tapahtuu avotulella, ja kattaus rakentuu Villin luonnon

Kuka hoitaa?

Perheystävällinen työelämä
-seminaari 7.11.2025 Helsinki/online

Tule mukaan maksuttomaan
seminaariin ja kehitä työpaikkasi
perheystävällisyyttä!

MiB
MUTUUS JA BUSINESS



Ihmisläheinen työpaikka kilpailuetuna?

Näytetään lyhytvideoiden kautta,
miten teillä ihmisläheisyys näkyy ja
tuntuu. Autetaan myös tulevia
rekrytointeja.

Tutustu tarjoukseemme.
Skannaa koodi.

videopalat.fi



Työhyvinvointi- teko, joka huomataan.

Sesongin hedelmät
säännöllisesti toimistolle.
Toimitukset ympäri Suomen.

fruitbòx

Tilaa tiimillenne
hedelmäenergiaa **fruitbox.fi**

010 505 5696 - info@fruitbox.fi



keskelle. Tämä ei ole vain ateria – se on yhteistä läsnäoloa, joka pysäyttää ja juurruttaa hetkeen.

Yhteinen ateria luonnon keskellä syventää keskustelut ja luo tilaa uudelle kasvuille. Ruoka yhdistää kulttuureja, mutta metsäilallinen yhdistää ihmiset tavalla, joka ei vaadi sanoja.

Miksi tämä toimii työyhteisölle?

- Liike & luonto vapauttavat stressiä, lisäävät luovuutta ja parantavat vireystilaa. Kehon liike ruokkii mielen liikettä.
- Silent Meeting & rauhoittuminen luovat tilaa strategiselle ajattelulle. Kun ärsykkeet vähenevät, ajattelu syvenee ja tiimin älykyys kollektiivisena resurssina pääsee esiin.

- Yhteinen haaste (Bikepark-rata, metsäpolku tai hiljaisuuden jakaminen) rakentaa luottamusta, lisää yhteistä ymmärrystä ja parantaa vuorovaikutusta – sanojen ja tekemisen tasolla.
- Elämys jää mieleen. Se muokkaa työyhteisön tarinaa ja tuo yhteisiä muistoja, joihin voi palata myös kiireen keskellä. Kokemus kantaa kauas arkeen. ■

Lisätiedot ja varaukset:

www.villaseaview.fi • info@villaseaview.fi • 044 981 9993

Tervetuloa kokemaan, kuinka hiljaisuus synnyttää ideoita ja liike luo yhteyden

– Villa Seaview, merellinen inspiraation lähde.

NUORTEN USKO TYÖELÄMÄÄN VAHVISTUNUT – NYT NUORTEN TULEVAISUUSRAPORTTI 2025 KERTOO MYÖNTEISISTÄ MUUTOKSISTA

TEKSTI: TOIMITUS

KUVAT: PEXELS

Nuorten luottamus omiin työelämävalmiuksiinsa on kasvanut merkittävästi, osoittaa NYT Nuorten tulevaisuusraportti 2025. Kyselyyn osallistui keväällä 4 863 yläkoulun ja toisen asteen opiskelijaa. Peräti 76 % uskoo löytävänsä työelämästä itselleen sopivan paikan, kun kaksi vuotta sitten vastaava luku oli 68 %. Myös innostus työelämää kohtaan on noussut: 57 % odottaa tulevaa työelämää innolla, mikä on kuusi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2023.



”Positiivinen kehitys tuloksissa kertoo, ettei nuorten toiveikkuus tulevasta ole kadonnut ja että heidän uskonsa omiin valmiuksiin on vahvistunut”, toteaa Nuorten yrittäjyys ja talous NYTin toimitusjohtaja **Johanna Vesikallio**. Hän korostaa järjestön panostavan nuorten työelämätaitojen kehittämiseen konkreettisesti. Myös koulujen aktiivisuus työelämäteemojen käsittelyssä tukee tätä kehitystä.

Vaikka nuorten huoli työelämän raskaudesta on laskenut hieman (2024: 37 %, 2025: 35 %), erityisesti tytöt (42 %) kokevat työelämän mahdollisen kuormittavuuden yhä raskaampana kuin pojat (24 %).

Sosiaalisen median ei koeta lisäävän paineita tulevaisuuden uravalinnoista. Paineet liittyvät enemmän epävarmuuteen sopivasta alasta (42 %) ja omiin kykyihin (37 %).

”Yritysten tulee ottaa nuorten työelämään ja alavalintoihin liittyvät paineet tosissaan ja miettiä, millaisen ensikosketuksen

työelämään ne nuorille tarjoavat”, muistuttaa HR-palvelujohtaja **Riikka Ristola** LähiTapiolasta. Hän painottaa positiivisen työelämäpuheen merkitystä nuorten kokemuksen muokkaajana ja korostaa johdonmukaisen ja turvallisen ilmapiirin merkitystä nuorten työelämäkokemuksissa.

Raportista käy myös ilmi, että lukiolaiset kokevat eniten paineita tulevaisuuden alavalinnoista. Yli puolet heistä (56 %) murehtii sopivan alan löytämisestä. Toisaalta 36 % kaikista nuorista ei koe lainkaan paineita.

Kodin tausta vaikuttaa nuorten urapolkuihin. Esimerkiksi pankki- ja rahoitusalan kiinnostus on kasvanut erityisesti maahanmuuttajataustaisilla nuorilla. Nuoret arvostavat myös työelämän yhdenvertaisuutta ja arvopohjaisuutta erittäin korkealle. ■



HENKILÖSTÖEDUT SITOUTTAVAT TEHOKKAAMMIN KUIN PALKANKOROTUKSET

TEKSTI: TOIMITUS

KUVAT: PIXABAY

Laajan eurooppalaisen tutkimuksen mukaan suomalaiset arvostavat erityisesti arkea tukevia ja hyvinvointia edistäviä etuja – ja ensi vuonna niiden merkitys näyttää kasvavan entisestään.

Henkilöstöetuyhtiö EPassin ja Pole Star Advisoryn yhteistyössä toteuttamassa selvityksessä haastateltiin noin 7 000 työntekijöiden ja työnantajien edustajaa useissa Euroopan maissa.

Suomessa tulokset puhuvat selvää kieltä: puolet työntekijöistä kokee, että työhyvinvointia edistävät edut sitouttavat jopa enemmän kuin palkankorotus.

”Keskimäärin palkankorotus on Suomessa 300 euroa vuodessa. Kun siitä vähennetään verot ja muut kulut, niin ei se enää välttämättä kohdennu mihinkään konkreettiseen asiaan”, EPassin myyntijohtaja **Antti Tukia** totesi Profession HR Strategy Talk -tilaisuudessa. Hän korosti, että esimerkiksi liikuntaedun kautta saavutettu konkreettinen hyöty tuntuu usein työntekijälle merkittävämmältä kuin vähäinen palkannousu.

Etujen merkitys korostuu etenkin tilanteessa, jossa yritysten taloudellinen liikkumavara on rajallinen. Työntekijöiden sitouttaminen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen koetaan kriittiseksi, vaikka samaan aikaan kulurakenteita pyritään optimoimaan.

Viime aikoina taloudellinen epävarmuus on heijastunut työntekijöiden tyytymättömyytenä etuvalikoimiinsa. Tutkimuksen mukaan vain puolet suomalaisista työntekijöistä on tyytyväisiä nykyisiin etuihinsa, vaikka työnantajista kolme neljästä uskoo tilanteen olevan parempi.

Näkymät ovat kuitenkin paranemassa.

”Etubudjetit ovat kääntyneet nousuun suomalaisten työnantajien keskuudessa, vastoin oikeastaan koko muun Euroo-



pan kehitystä”, sanoi tutkimuksen tekijä **Elina Koivisto**. Suomessa ensi vuodelle ennakoidaan jopa yli seitsemän prosentin kasvua henkilöstöetuihin, mikä ylittää selvästi esimerkiksi Ruotsin vastaavan luvun.

Suomessa eduissa korostuvat erityisesti arjen helpottaminen ja työhyvinvointi, kun muualla Euroopassa niiden merkitys liittyy enemmän työnantajamielikuvaan.

”Meillä etujen jakamisessa korostuu erityisesti työhyvinvointi, kun Euroopassa kyse on enemmän työnantajamielikuvasta, jolla toki merkitystä Suomessakin”, Antti Tukia sanoi. ■



ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN KAIPAA UUSIA KÄYTÄNTÖJÄ

TEKSTI: TOIMITUS

KUVAT: PEXELS

Työelämästä siirtyminen eläkkeelle on murrosvaihe, jonka läpikäynti vaatii aiempaa enemmän vuoropuhelua. Työeläkeyhtiö Ilmarisen tuore tutkimus osoittaa, että eläkeläisten halukkuus jatkaa työntekoa on laskenut merkittävästi, ja että työnantajilla olisi vielä paljon tehtävää eläkeaikeista käytävän keskustelun ja osa-aikatyömahdollisuuksien kehittämisessä. Ilmarisen kyselyyn vastasi yhteensä 1 069 eläkkeensaajaa joului-tammikuussa.

Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa eläkeläisten taloudellista tilannetta, työkykyä ja työhalukkuutta.

Tutkimuksen mukaan hieman yli puolet (51 %) vastaajista kokee yhä jaksavansa töissä. Kuitenkin oma terveydentila on monelle ratkaiseva tekijä eläkkeelle siirtymiseen.

Lähes 40 % kertoo aikaistaneensa eläkettä juuri terveydellisistä syistä.

”Vaikka yleisesti eläkkeelle siirtyneet voivat hyvin, tilanne on kehittynyt vuodessa huolestuttavaan suuntaan. Ennakoivilla työkykytoimilla työnantajat voivat tukea työntekijöidensä jaksamista ja auttaa heitä jatkamaan työelämässä pidempään”, toteaa Ilmarisen tutkija **Jouni Vatanen**.

Erityisesti osa-aikatyö herättää kiinnostusta: 60 % vastaajista toivoo voivansa tehdä töitä eläkkeen rinnalla, mutta vain noin joka kolmas on saanut aiemmalta työnantajalta siihen mahdollisuuden.

Työhaluisten osuus on vuoden aikana laskenut 67 prosentista 60 prosenttiin.



”Tarvitaan nykyistä aktiivisempaa vuoropuhelua eläkeläisten tai eläkeikää lähestyvien ja työnantajien välillä, jotta työpaikkojen käytännöt mahdollistaisivat osa-aikaisen työn tekemisen. Se ei olisi tärkeää pelkästään eläkeläisten hyvinvoinnin ja toimeentulon kannalta, vaan myös työnantajilla olisi mahdollisuus hyödyntää nykyistä paremmin konkareiden osaamista ja heidän mukanaan poistuvaa hiljaista tietoa”, Vatanen muistuttaa.

Eläkkeelle siirtymisestä keskustellaan usein vasta myöhäisessä vaiheessa. Kuusi kymmenestä kertoo, ettei eläkeaikeista ole keskusteltu työpaikalla tai että keskustelu on käyty vasta päätöksen jälkeen.

”Eläkeaikeista tulisi keskustella nykyistä rohkeammin. Eläkkeelle siirtyminen ei ole pelkkä päätös lähdöstä, vaan tilaisuus pohtia erilaisia vaihtoehtoja. Yksilöille ratkaisuille löytyy tilaa, kun työuran loppuvaihetta tarkastellaan joustavana eikä ennalta määrättyinä reittinä. Tämä hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa”, Vatanen kannustaa. ■

MIELENTERVEYS EI SAA JÄÄDÄ ESIHENKILÖN VARAAN

Mielenterveydestä puhutaan työelämässä enemmän kuin koskaan – hyvä niin. Samalla esihenkilöiden harteille kasaantuu huomaamatta odotuksia, joita ei koskaan kirjattu työ sopimukseen. Työterveyslaitoksen tuore viesti on selkeä: esihenkilö on työyhteisön tukija, ei epävirallinen terapeutti.

”On hyvä muistaa, että esihenkilötyö on työtehtävä, ei oman erinomaisuuden mitta. Avun pyytäminen ja yhteinen pohdinta auttavat pääsemään eteenpäin”, muistuttaa johtaja, työterveyspsykologian dosentti **Kirsi Ahola**.

Ahola nostaa esiin, että esihenkilötyötä pitää rajata siinä missä muitakin tehtäviä. Siksi organisaatiolta tarvitaan rakenteita ja selkeyttä – ei pelkästään tukea tiimeille, vaan myös esihenkilöille itselleen. Hyvinvointi ei synny yksin puhumalla, vaan yhteisillä toimintatavoilla.

Työterveyslaitos esittelee kolmiomallin, jonka mukaan työpaikan mielenterveyttä tukevat keinot jakautuvat kolmeen tasoon. Eniten huomiota pitäisi antaa arjen sujuvuudelle ja työn tekemisen edellytyksille – vasta sen jälkeen katsotaan, miten ongelmia ehkäistään ja ratkaistaan.

”Hyvinvointi on jatkumo, joten toimenpiteitä on hyvä miettiä vaihteittain. Miten huolehdimme hyvistä edellytyksistä työskentelylle, miten ehkäisemme ongelmien syntymistä ja millä keinoilla ratkaisemme jo syntyneitä haasteita ja ongelmia?” Ahola herättelee.

Johtava asiantuntija **Pauliina Mattila-Holappa** puolestaan muistuttaa, että esihenkilö saa – ja hänen pitääkin – rajata omaa rooliaan:

”Esihenkilöt kokevat, että odotukset heitä kohtaan ovat kasvaneet. Työntekijät voivat toivoa sparrausta hyvin laajasti liittyen sekä henkilökohtaiseen kehittymiseen että hyvinvoinnin haasteisiin.”

Työterveyslaitoksen Hyvän mielen työpaikka -materiaali tarjoaa työkaluja siihen, miten pitää huolta sekä työntekijöistä että esihenkilöistä – ilman että kumpikaan jää yksin. ■

Lisätietoja:

kirsi.ahola@ttl.fi

pauliina.mattila-holappa@ttl.fi

Lähde: Työterveyslaitos



Kirsi Ahola

KUVA: RIIITA SUPPERI



Pauliina Mattila-Holappa

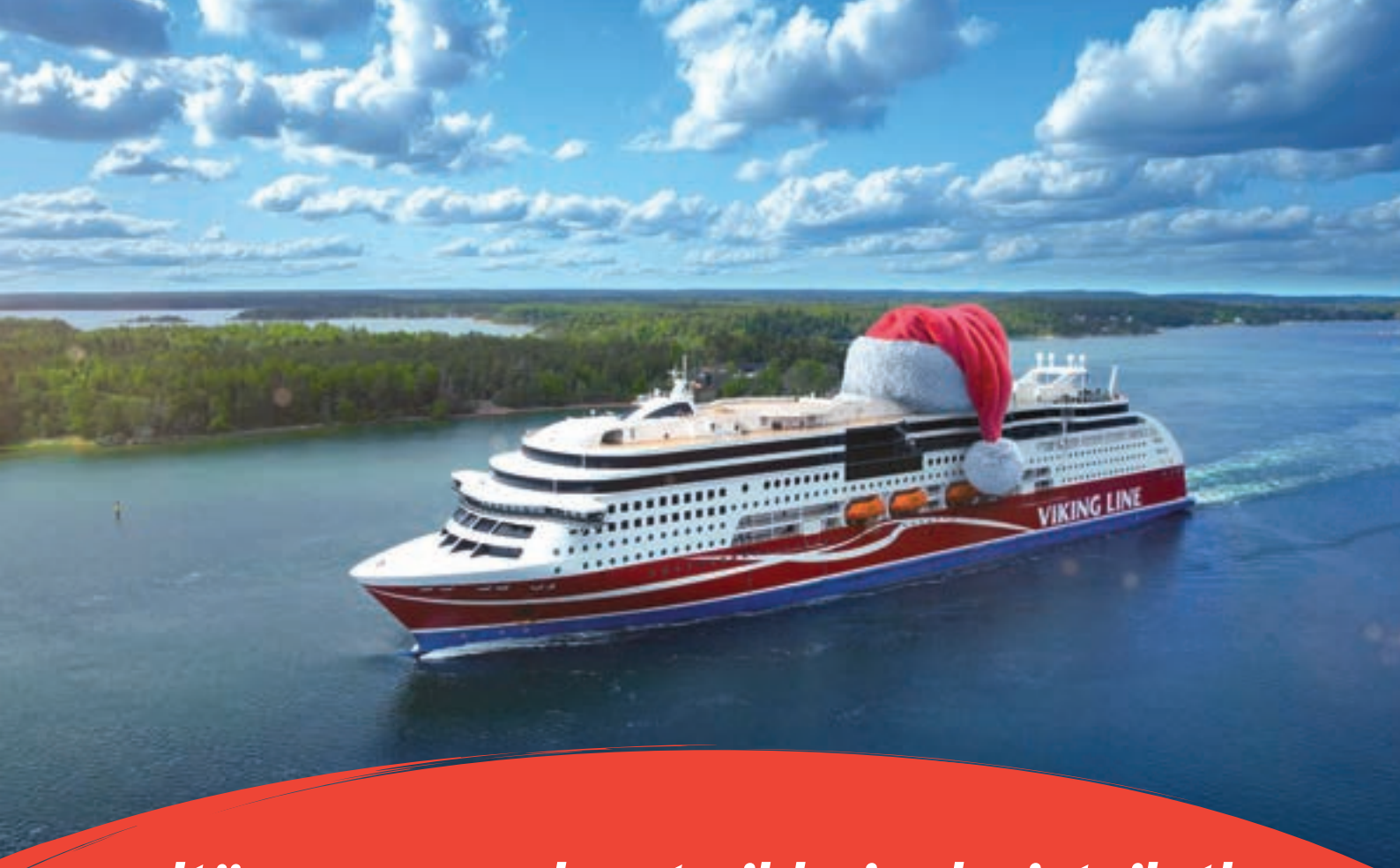
KUVA: TYÖTERVEYSLAITOS



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk





Itämeren parhaat pikkujouluristeilyt!

Pikkujoulun vietto merellä on hauska ja vaivaton vaihtoehto
kaikennäköisille ja -kokoisille ryhmille.

Parhaat paikat menevät nopeasti, joten kannattaa
varmistaa risteily ajoissa!

Punaiset laivat ovat täynnä huippuviihdettä ja
pöydät notkuvat herkkuja.

Lahjat pukinkonttiin löytyvät Merimyymälöistä.

Varaa iloista yhdessäoloa merellä!

Kokous- ja ryhmäosasto

ryhma@vikingline.com

puh. 0800 412 412

PS: Viking Glory Turusta tammikuun iltalähdöillä 6.-28.1.2026.
Tartu tilaisuuteen!

VIKING LINE