

HRA VIESTI

henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2012

Työhyvinvointi

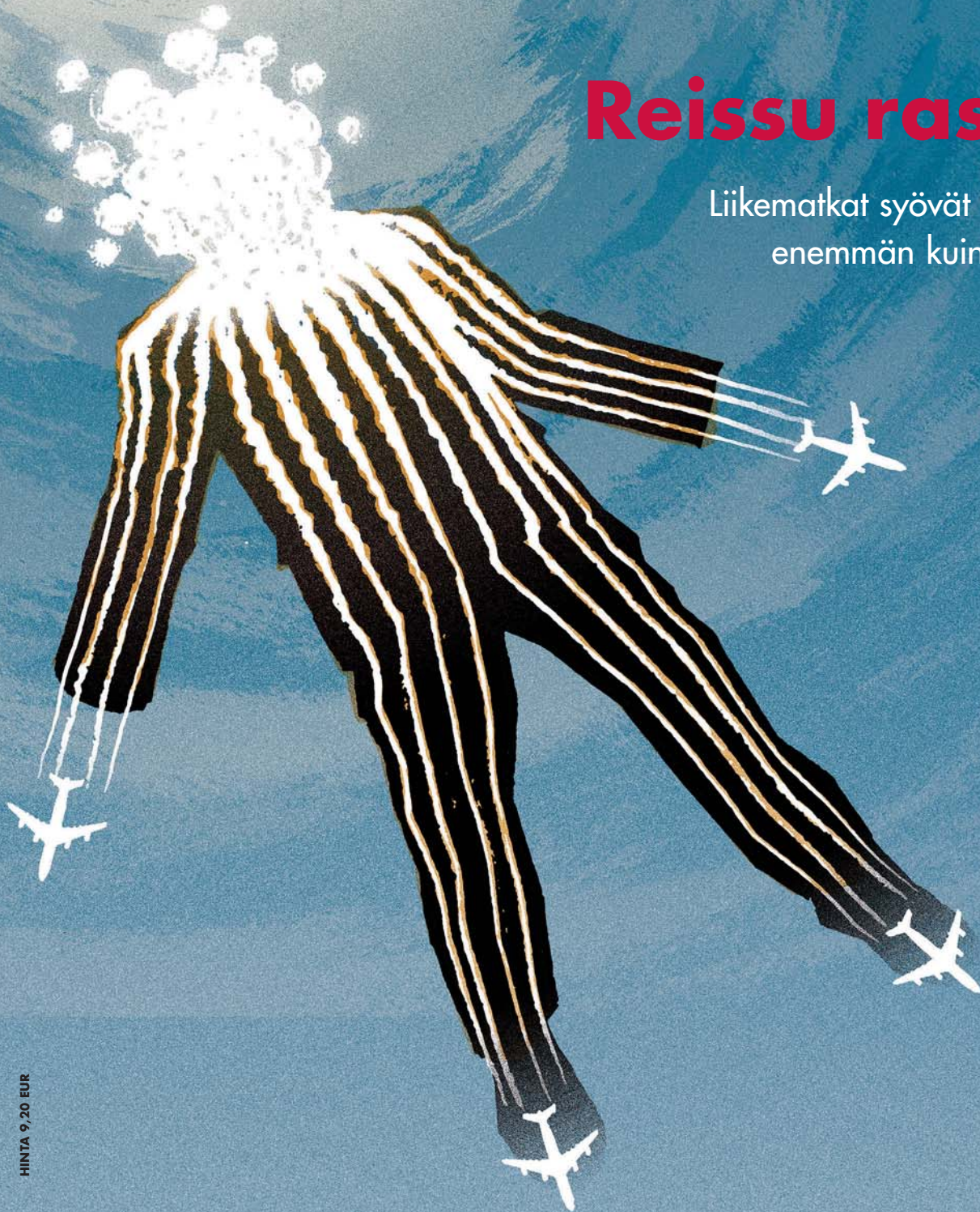
Panostaminen työhyvinvointiin maksaa itsensä takaisin

Kokous

Yritykset jättävät paperinmakuiset palaverit konttorille

Reissu rassaa

Liikematkat syövät työntekijää enemmän kuin ajatellaan





NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



TEHOKKUUS
+
TYÖTYYTYVÄISYYS
+
OPTIMAALISET TYÖVUOROLISTAT
+
VÄHENTYNEET SAIRAUSPOISSAOLOT

=
~~linen~~
MAHDOTTUN YHTÄLÖ

numeron WFM
n numeron

KUN TÖIDEN PITÄÄ HOITUA

Numeron WFM on yrityksesi nykyisiin järjestelmiin sujuvasti integroituva ratkaisu vaatimaan työnjärjestelyyn. Numeron WFM voi auttaa, jos päivittäisiin haasteisiisi kuuluvat:

- Korkean palvelutason ylläpito kustannustehokkaasti
- Henkilöstön tyytyväisyys
- Erilaisten tehtävien, osaamisten ja nopeasti muuttuvien tilanteiden hallinta



Kannen kuvitus
Ville Tietäväinen

1/2012

SISÄLTÖ



20

Kun reissu rassaa

Liikematkat syövät työntekijää – enemmän kuin usein ajatellaankaan. Modernin työelämän luonne on sellainen, että maailma ei pysähdy matkan ajaksi vaan työt kasautuvat sillä aikaa tappavaan tahtiin.

40

Nähdään kokouksessa!

Videoneuvotteluista on tullut tärkeä tekijä työkuulttuurin muutoksessa. Matkakustannuksissa säästäminen, ajan säästäminen ja ympäristön säästäminen ovat kaikki videoneuvottelun etuja.

10

Kolumni – Voimavara

Mitä tekemistä ihmisillä on henkilöstön kanssa? Taru From.

14

HR persoona

Kaksi asiaa tympii Henkka Hyppöstä suomalaisessa työelämässä. Hyppönen on kyllästynyt tylsyyden maksimointiin ja rohkeuden puutteeseen.

26

Mobiili työympäristö

Mobiilin yhteiskunnan työtavat ovat vahvassa murroksessa, eikä toimistoilla pitemmän päälle ole muuta vaihtoehtoa kuin tulla työntekijöiden perässä tulevaisuuteen.

34

Panostaminen työhyvinvointiin maksaa itsensä takaisin

Panostaminen työhyvinvointiin voi maksaa itsensä takaisin jopa kuusinkertaisena – kunhan se tehdään fiksusti. Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimusprofessori, tiedolla vaikuttamisen johtaja Guy Ahonen on selvittänyt työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisiä ulottuvuuksia yli 30 vuoden ajan.

46

Elämyksiä joka lähtöön

Yritykset jättävät paperinmakuiset palaverit sovinnolla konttorille. Yhä useammat toimijat tarjoavat nyt tilojaan ja palvelujaan yritysten käyttöön.

54

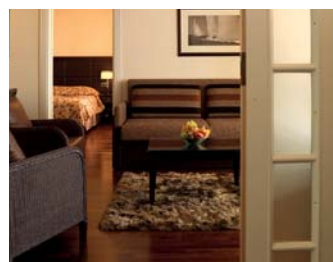
Huoneistohotelli palvelee erityisesti paljon matkustavia

Huoneistohotelli tarjoaa työprojektin tai -matkan takia kotoa poissaolevalle hotellin joustavuutta mutta tavallisen asunnon kodinomaisuutta. Sitä suosivat yhä useammat yritykset, jotka haluavat työntekijälleen viihtyisän ja toimivan asunnon pitkän työrupeaman ajaksi.





NAANTALI SPA
Hotel • Resort • Conference
☆☆☆☆☆



ELÄMYKSIÄ NAANTALIN KYLPYLÄSSÄ

Tervetuloa nauttimaan kokouspalveluista merelliseen Naantaliin. Naantalin Kylpylästä saat kaikki palvelut saman katon alta. Kokousten lisäksi voit järjestää myös erilaisia juhlatilaisuuksia, palkkiolomia, kuntoremonttikursseja ja tykypäiviä. Naantalin Kylpylän lahjakortti on myös suosittu lahja yhteistyökumppaneille tai henkilökunnalle.

KEVÄÄN KOKOUSTARJOUS (minimi 10 hengen ryhmille)

Kokouspaketti 1 vrk (su-pe) alk. 115,-/hlö

Sisältää mm. majoituksen 2 hh, kokoustilan kahdeksi päiväksi, 1 x kokouslounas, 2 x kokouskahvit ja Kylpylän leipomon kahvileipä. Mainitse koodi HRKOK varatessasi. Kokoustarjous koskee uusia tarjouspyyntöjä 31.5.2012 asti ja on voimassa, kun teet varauksen 17.2.2012 mennessä.

Lisätiedot ja varaukset yritysmyyntistämme
p. 02 44 55 300 | yritysmyynti@naantalisp.fi | www.naantalisp.fi

IHAN KOVA JUTTU

Työterveyslaitoksen ja Rotterdamin Erasmus-yliopiston tuore tutkimus toteaa, että työn monipuolisuus ja kehittävyys ehkäisevät työuupumusta pitkällä aikavälillä, kun taas liialliset työpaineet ja huonot työolot lisäävät työuupumusta. Suomessa lievää työuupumusta arvioidaan olevan ammattiryhmästä riippuen 25–50 prosentilla ja vakava-asteista työuupumusta muutamalla prosentilla työntekijöistä.

Peräti 35-vuotinen seurantatutkimus osoitti, että laadukkailla työoloilla on selvästi vahvempi merkitys työhyvinvoinnille kuin työuraa edeltävillä kokemuksilla. Hyvä ja innostava työ sekä menestys työelämässä voivat tasoiittaa eriarvoisia lähtökohtia ja vaikuttaa suotuisasti elämäntilanteeseen ja työssä jatkamiseen.

Työhyvinvointi on siis mitä suurimmassa määrin kova juttu, niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnankin näkövinkkelistä. Kun työpaikalla viihdytään, se näkyy myös tuloksessa.

Esimerkiksi Työterveyslaitoksen tutkijat puhuvat paljon työn imusta, joka syntyy kun työolosuhteet ovat suotuisat ja työntekijä voi käyttää omia vahvuuksiaan työssä. Tutkimusten mukaan työn imua vahvistavat ainakin työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus sekä työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Esimiestyön tärkeyttä on vaikea korostaa liikaa tässä yhteydessä: kannustava johtaminen ja työpaikalla koettu arvostus ja tuki kaikissa eri muodoissaan ovat avainasemassa jokaisessa organisaatiossa. Tähän linkittyy vahvasti mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä.

Dynaamisessa työpaikassa innostus ja hyvä mieli on tarttuvaa. Energia ei siis virtaa ainoastaan ylhäältä alas (pomolta alaisille), vaan horisontaalisesti kollegalta toiselle: monella työpaikalla työntekijät kannattelevat toinen toisiaan, ongelmia yhdessä ratkoen. Aika usein esimies jää etäiseksi tapaukseksi, mutta työntekijöiden keskinäinen solidaarisuus, ammattitaito ja aloitteellisuus ovat niin vahvoja, että hyvää jälkeä syntyy silti.

Energia – hyvässä ja pahassa – ei jää neljän seinän sisään, vaan vaikuttaa myös yrityksen verkostoihin. Tämä on tärkeä huomata yritysten siirtyessä matriisiorganisaatiosta kohti verkostoorganisaatiota.

Työn imuun vaikuttavat tietenkin myös muut tekijät fyysisen työpaikan ulkopuolella. Riittävä palautuminen työpäivän rasituksista on kriittinen elementti; samaten ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja ja kodin voimavaroja on kanavoitava viisaasti, jotta optimi tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä löytyy. Työn imu -ajattelun teoreettiset juuret ovat positiivisessa psykologiassa, joka menee suoraan kaikkein tärkeimpien kysymysten alkulähteelle ja kysyy, mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Mitkä tiet johtavat ihmisen onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen?

Pidät kädessäsi uutta, henkilöstöosaamisen ammattilaisille suunnattua, HR viesti -lehteä. Kuten positiivisessa psykologiassa konsanaan, haluamme kiinnittää huomion ennen kaikkea siihen, mikä ihmisessä ja organisaatiossa on toimivaa, vahvaa ja mahdollista. Vaikka arvot ovat pehmeitä, tieto on kovaa: haluamme ankkuroida lehden sisällöt uusimpaan tutkimustietoon sekä alan asiantuntijoiden haastatteluihin.

Tervetuloa mukaan rakentamaan työelämää uuteen kuosiin!



Kaksi kolmesta strategisesta muutoshankkeesta ajautuu karille. Midagonin avulla varmistat oman muutosmatkasi onnistumisen.

Luotsin tehtävänä on ohjata alukset turvallisesti avomereltä satamiin ja satamista ulos. Kokenut ammattilainen antaa kapteenille toimintaohjeita ja ennakkotietoja käytettävästä väylästä, mutta tarttuu ruoriin tarvittaessa myös itse. Yrity maailmassa luotsin vastuullista virkaa hoitavat Midagonin erittäin kokeneet, riippumattomat huippuammattilaiset.

Strategiakonsultointi

Olemme apuna, kun yrityksesi tarvitsee rohkeaa liiketoiminnan suunnanmuutosta, johdon sparrausta, toimintaprosessin tehostamista tai hyötylaskelmaa.

Strategisten hankkeiden johtaminen

Johdamme muutoshankkeen yrityksesi puolesta, jos talon sisällä ei löydy vaadittavaa erityisosaamista tai jos hankejohtajan halutaan tulevan talon ulkopuolelta.

Vuokrajohtajuus

Kokenut asiantuntijamme ottaa tilanteen haltuun, kun yrityksestäsi puuttuu väliaikaisesti johtajatasoinen avainhenkilö.

Huipputiimi-valmennus

Energisoivat valmennuksemme antavat konkreettisia työkaluja sekä pidemmän aikaa yhdessä työskennelleille johtoryhmille ja muutoksen sponsoreille että yhteistyötä aloitteleville hanketiimeille.

Yksi kolmesta strategisesta muutoshankkeesta onnistuu. Näistä todellisia menestyksiä on vain muutama prosentti. Ota Midagon strategian toteutuksen kumppaniksi ja varmista paikkasi menestyjien vähemmistössä!

Soita tai lähetä sähköpostia: Toimitusjohtaja Tuomas Virtamo, 040 573 1348, tuomas.virtamo@midagon.com

Lisätiedot: www.midagon.com

midagon
Helping Your Business to Transform

*Your Global
Exhibition Partner*



**YOUR PLACE
IN THE WORLD**

Find it with us



ARVELIN
INTERNATIONAL OY

Arvelin International Oy
Kauppakartanonkatu 7 A
FI-00930 Helsinki, Finland
Telephone +358 9 2511 110
Telefax +358 9 2511 1150
expo@arvelin.fi

www.arvelin.fi

HRJ VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2012

julkaisija

PubliCo Oy
Pälkäneentie 19 A
00510 Helsinki
puh. 09 686 6250
faksi 09 685 2940
info@publico.com
www.publico.com

päätoimittaja

Jussi Sinkko

tuotepäällikkö

Paul Charpentier
paul.charpentier@publico.com
puh. 09 6866 2533

**toimituksen
koordinaattori**

Mirkka Lindroos

tilaajapalvelu

tilaukset@publico.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Kihl
Ari Mononen
Laura Laakso

paino

PunaMusta Oy

www.hrviesti.fi

Samaan
aikaan INTERNET
EXPO & DIGITAL
MARKETING
2012

18.-19. HUHTIKUUTA 2012 | HELSINGIN MESSUKESKUS

HENKILÖSTÖ₂₀₁₂

Suomen suurin tapahtuma esimiehille, jotka johtavat ja kehittävät henkilöstöä

REKRYTOINTI | KOULUTUS | MOTIVOINTI | YLLÄPITO

Painopistealueet

- ✓ Talent Management
 - ✓ Performance Management
 - ✓ Employer Branding
 - ✓ Johtajuus
 - ✓ Yrityskulttuuri
 - ✓ Kommunikointi
- ...ja paljon muuta!

Seminaareissa mm.



David Clutterbuck
Mentoroinnin professori



Carina Räihä
Vuorikiipeilijä



Janne Tienari
Johtamisen professori,
Aalto-yliopisto

Yhteistyökumppani

fakta

easyFairs[®]

Varaa päivät kalenteristasi! Lue lisää osoitteessa
www.easyFairs.com/HENKILOSTO

Taru From,

HR4 Solutions toimitusjohtaja,

taru.from@hr4.fi

Kirjoittaja uskoo,

että ihmisenergian tuhlaus

on yhtä tuomittavaa

kuin muukin tuhlaus.



Mitä tekemistä ihmisillä on henkilöstön kanssa?

Suomen kielessä HR on totuttu kääntämään henkilöstöhallinnoksi. Käännös ei kuitenkaan onnistu kiteyttämään asiaa kovin hyvin, vaan itse asiassa siinä on kahteen sanaan saatu mahtumaan kaksi virhettä – tai ainakin hieman harhaanjohtavaa ilmaisua.

H tarkoittaa ihmistä

Alkuperäinen ”human resources” kuvaa näinäkin aikoina hyvin sitä, mistä HR:ssä on kyse. Se on käsite, jossa H tarkoittaa ihmistä ja inhimillisyyttä. Sana ”henkilöstö” piilottaa ihmisen ja unohtaa motivoituneiden yksilöiden merkityksen yrityksen menestyksessä.

Samalla ”henkilöstö” on opittu ymmärtämään vain yrityksen omana henkilökuntana. Alkuperäisessä ilmaisussa tätä rajoitetta ei ole. Nykyään yhä useammin jokainen työntekijä, ihminen, johtaa työssään sekä sisäistä että ulkoista verkostoa.

Oleellista eivät ole organisaatiokaavioon piirretyt palkit ja niiden väliset suhteet vaan se, mihin ihmiset parhaimmillaan pystyvät. Nuo ihmiset voivat olla yrityksen tai sen yhteistyökumppanin palveluksessa, sidosryhmän edustajia tai vaikkapa sellaisen sosiaalisen verkoston jäseniä, johon yrityksellä itsellään ei ole suoraa kaupallista suhdetta. Esimerkkinä tästä on vaikkapa kuluttajanäkökulman hyödyntäminen tuotekehityksessä, jolloin vahvin panos saattaa tulla ihmisiltä, jotka eivät välttämättä vielä edes tunne yritystä.

Hallinnoinnista kehittämiseen

Myös ilmaisan toinen puoli ”hallinto” onnistuu piilottamaan sen voiman, joka liittyy sanaan resources. Oikeastihan kyseessä on resurssi, voimavara tai lähde. Ei siis pitäisi puhua siitä, miten ihmisiä hallinnoidaan, vaan siitä, miten tuo voimavara saataisiin parhaiten yrityksen käyttöön. Lähteen tehtävähän on saada ympäristö kukoistamaan. Jos lähdettä yritetään muokata liikaa, voi olla, että virtausuunta vaihtuu ja lähde ehtyy.

Edellisellä en yritä väittää, että kaikki mitä henkilöstöhallinnon nimissä tehdään, on vanhanaikaista ja väärin. On kuitenkin syytä kerta toisensa jälkeen muistuttaa siitä, että yrityksen inhimillisten voimavarojen käyttöön tulee suhtautua samal-

la tarmolla kuin vaikkapa energiatehokkuuden kehittämiseen. Ihmisenergian hukkaaminen on yhtä tuomittavaa kuin muukin tuhlaus.

Muutos on mahdollisuus

Liiketoiminnassa tapahtuvat muutokset testaavat yrityksen HR:n tason. Joustavat ja monipuoliset resurssit, ostamisen osaaminen sekä kommunikointi- ja projektitaidot ovat vuosi vuodelta yhä tärkeämmässä roolissa.

Oleellista on tulkita ja sen myötä ymmärtää, miten muutuneet toimintaympäristöt ja liiketoimintatavoitteet vaikuttavat suoraan HR-tekemiseen. Rakennemuutos teollisesta tuotannosta palveluihin ja brändeihin on ollut nopeaa. Yrityksistä 85 % kuuluu kokoluokkaan, jossa ei ole välttämättä mahdollisuutta palkata erillistä HR-osaajaa, vaan tehtävää hoidetaan usein oman toimen ohessa vaikkapa taloushallinnossa.

Mahdollisuuden hyödyntäminen tuo uuden muutoksen

Toiminnan nopeus ja elastisuus, uudet mallit, verkostot ja kumppanuudet sekä vaatimus liiketoimintaan entistä vahvemmin integroituvalla HR-tekemiselle ovat kaikki jo toimivaa todellisuutta. Myös mittarit sen selvittämiseksi, miten HR yrityksessä toimii, ovat olemassa.

Niukin voimavara ovat edelleenkin ihmiset – ne modernit moniosaajat, jotka hallitsevat modernin HR:n tekemisen eri tasot ja joilla on työssään yrityksen koko johdon tuki. Tukea todella tarvitaan työssä, joka ei koskaan tule valmiiksi. Yritykselle HR on jatkuva prosessi, joka oikein hoidettuna voi lunastaa vanhan, kenties jo kuluneenkin väitteen siitä, että ihmiset ovat yrityksen tärkein voimavara. ■



Työkyvyn ylläpitäminen

Keskustelu NIVA:n ja STM:n 29.–30.11.2011
Helsingissä järjestämässä Pohjoismainen työpaja
– Työympäristö ja työura -seminaarissa

Työn tuottavuus ei välttämättä laske iän mukana, vaan työkykyyn vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat terveys ja toimintakyky sekä oppiminen ja osaaminen, joihin kaikkiin voidaan kokemusten ja myös tutkimusten mukaan vaikuttaa.

Työkykyyn vaikuttavista tekijöistä tärkein on työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen vastaavuus. Myös arvot, asenteet, motivaatio, työympäristö sekä ennen kaikkea johtaminen vaikuttavat työkykyyn. Nygårdin mukaan johtamisen tulisi olla ikätietoista.

Clas-Håkan Nygård, professori,
Tampereen yliopisto



Elinikäisen työssäoloajan pidentäminen kolmella vuodella

Tavoitteena on, että

- ammattitautien määrä vähenee 10 %
- työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25 %
- työn aiheuttama koettu fyysinen kuormitus vähenee 20 %
- työn aiheuttama koettu henkinen kuormitus vähenee 20 %

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020,
STM:n julkaisu 2011:13



Tukielinkivut ja masentuneisuus usein samanaikaista

Kuormittavuuden hallinta työssä II -seminaari, puheenvuoro aiheesta
Tule ja psyyke – Tutkimustuloksia ja käytäntöjä, Helsinki 10.11.2011

- Joka kolmas suomalainen potee kuukausittain selkäkipua. Selkäkipu on yleisin tule-kipu.
- Moni tule-kipuinen kokee myös masennusta.
- Työssäkäyvistä suomalaisista tule-kipua ja masentuneisuutta samanaikaisesti kokee 10% miehistä ja 19% naisista. Ilmiö lisääntyy voimakkaasti iän myötä.
- Yhtä aikaa esiintyessään kipu ja masentuneisuus pidentävät sairauspoissaoloja ja lisäävät ennenaikaisen eläkkeen riskiä.
- On mahdollista, että kivulla ja masennuksella on yhteisiä biologisia mekanismeja, esim. hermosolujen välittäjäaineet.

Erikoistutkija **Leena Kaila-Kangas** (TTL), joka on tutkinut tule-kipuja ja masennusta suomalaisessa työväestössä yhdessä **Helena Mirandan ja Kirsi Aholan** kanssa.

”

Esimies työntekijöiden työkykyä tukemassa

Esimiehet kohtaavat työpaikoilla monenlaisia haastavia tilanteita. Työntekijä voi sairastua pitkään jatkuneen liiallisen työkuormituksen seurauksena tai muut elämäntilanteet häiritsevät työssä selviytymistä. Esimiesten tulisi osata tarttua varomerkkeihin mahdollisimman matalla kynnyksellä ja selvittää tilannetta osana normaaleja työnjohdollisia rutiineja. Toiminta työkyvyn tukemiseksi kuuluu hyvään johtamiseen: käytännön toimintamallit sovitaan yhteistoiminnassa. Työkyvyn edellytyksistä huolehtiminen palvelee kaikkia osallisia. Työpaikalla on erinomaiset mahdollisuudet edistää työntekijöiden hyvinvointia, ehkäistä työkyvyttömyyttä ja turvata tulosten saavuttaminen. Työterveyslaitos on julkaissut esimiesten avuksi käsikirjan, tietoa ja käytännön opastusta esimiehille, miten työntekijöiden työkykyä voidaan tukea. Opas koostuu viidestä kokonaisuudesta: masennus työkyvyn haasteena, varhainen tuki, työhön paluun tuki, sekä työhyvinvoinnin edistäminen esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta. Julkaisu sisältää runsaasti tehtäviä, jotka auttavat asioiden esille nostamista työyhteisössä ja ohjeiden soveltamista käytäntöön. Työterveyslaitoksen verkkosivuilta löytyy lisäksi oppaaseen liittyen koulutus- ja itseopiskelumateriaalia.

”Tue työkykyä” on käsikirja esimiestyöhön. Oppaan ja koulutusmateriaalin kokoamisesta on vastannut työterveyspsykologian asiantuntija dosentti **Kirsi Ahola**.

www.ttl.fi/tuetyokyky



*Teekkarit etsivät nyt töitä kesäksi.
Haluatko löytää heidät?*

TEEKKARIN

T Y Ö K I R J A

Teekkarin työkirjan Työnantajat-palvelun kautta ilmoitat yrityksenne työmahdollisuuksista tekniikan opiskelijoille maksutta ympäri vuoden.

Liity mukaan osoitteessa:

www.teekkarintyokirja.fi



FLIRTTIÄ RISKIN KANSSA

MERKITYSTEN JOHTAMINEN AUTTAA YRITYKSIÄ
SELVIÄMÄÄN MUUTOKSESTA,
USKOO HENKKA HYPPÖNEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: SINI PENNANEN

Kaksi asiaa tympii Henkka Hyppöstä suomalaisessa työelämässä. Hyppönen on kyllästynyt tylsyyden maksimointiin ja rohkeuden puutteeseen, jotka tavallaan ovat saman ilmiön eri puolia.

Tutkimus- ja konseptitoimisto FUNCK Helsingin luova johtaja tarkoittaa tällä sitä, että suomalaiset yritykset tyytyvät sujuttelemaan samoja vanhoja latuja ja valitsevat aina sen tutun ja turvallisen vaihtoehdon. Hyvätkin ideat tukahdutetaan ja riskiä kartetaan joskus naurettavuuksiin asti. Varman päälle pelaaminen ja perässähiittäminen ovat liki kansallislajeja.

”Mokaamisesta aiheutuva stigma ja sen pelko ovat niin vahvoja, että yritykset ja ihmiset eivät uskalla yrittää mitään uutta ja erilaista”, Hyppönen toteaa ja lisää, että ulkomailla riskinottoon ei liity vastaavia neurooseja.

Taustalla häivähtää se vanha tuttu väite insinöörivetoisesta kansakunnasta, joka luottaa siihen minkä voi todentaa ja tietää.

”Kuvittelemisessa emme sitten olekaan niin hyviä, vaikka kannattaisi olla.”

Ikkunanpesijä saa paikan

Mielikuvitusta Hyppönen näki mieluusti enemmän kulmahuoneissa, joissa johtajat helposti syylistyivät tunnelinäköön, vaikka (se konkreettinen) näkymä ikkunasta olisi kuinka hulppea. Hyppönen kaipaasi yritysten johtajilta visionäärisyyttä, joka on aidosti avoin eri mahdollisuuksille.

”Johtajan jos kenen pitäisi osata nähdä asiat uudessa valossa”, Hyppönen toteaa ja tarjoaa esimerkin: turvallisuushakuisuus näkyy esimerkiksi yritysten teettämässä tutkimuksissa, joissa tutkimuskohteet tapaavat olla niitä vanhoja tuttuja – eivätkä tulokset saati johtopäätökset liikaa lisäarvoa tuo nekään.

”Tällöin on kysymys siitä, että tutkimus tehdään ainakin osittain näön vuoksi ja oman selustan turvaamiseksi sen varalta, että jokin menee pieleen. Tutkimuksen aihe-

piirin rajaus ei välttämättä edes mahdollista kovin innovatiivisia ratkaisuja loppupeleissä.”

Hyppönen on pohtinut näitä asioita uudessa kirjassaan *Nautitaan raakana* (Tammi 2011). Hänen mukaansa ihmisen havainnointikyky on surkean karsinoitunutta ja elämä lipuu ohitse minkä ehtii.

Kun erilaiset oletukset ja reunaehdot soluttautuvat tähän yhtälöön sisälle, se on omiaan lisäämään tuuttiruuhkaa. Yksi kirjan kantavista ajatuksista liittyy siihen, miten painopiste käännetään takaisin fyysiseen maailmaan ja mieli puhdistetaan haitallisista lisäaineista.

Aikamme sairaus?

Tämänkaltainen tarkkaavainen havainnointi ei ole suomalaisten yritysten leipälaji. Mutta eikö oravanpyörässä ravaaminen tapaa aiheuttaa sen, että ei aina ehdi huomata mitä sivuilla tapahtuu? Hyppönen ei salli kiireen käyttöä alibina, ei ainkaan joka tilanteessa:

”Kiireestä on tullut nykyajan mantra, jota hoetaan joka paikassa”, hän kuittaa. Havainnoille ja ideoille on aina tilaa, kun hidastaa hiukan sisäistä tahtia ja päästää tavaraa aistien kautta sisälle.

Hyppönen pitää Suomen tilannetta sikäli mielenkiintoisena, että monella toimialalla ei edelleenkään ole sanottavasti kilpailua. Saman sektorin yritykset pitävät kielen keskellä suuta, jotta eivät vaan ajaudu reviiirikiistoihin kollegan kanssa. Seuraus: kaikki puuhailevat vähän omiaan. Yritysten merikelpoisuudesta ei ole tietoa, kun myrsky ei pääse paattia testaamaan. Hyppösen mukaan ei olisi pahasta, jos silloin tällöin tuppauduttaisiin kaverin tontille ja heitettäisiin taisteluhanska tantereeseen.

”Vasta todellinen kilpailu oikeastaan luo markkinan – yksi ainoa toimija ei paljon vielä paina.”

Tuppisuu komentosillalla

Hyppösellä on varsin hyvä tuntuma suomalaisen yrityskenttään: hän laskee tavanneensa eri koulutusten kautta 20 000 ihmistä eri organisaatioista. Hän tietää, että monessa yrityksessä on väkeä, joka voi pahoin. Syitä on monia, mutta yksi tekijä on pahanlaatuinen umpisolmu sisäisessä viestinnässä. Yritysten johdolta usein unohtuu kommunikoida joukoilleen, miksi taistelua yli-päättään käydään.

Hyppösen väite on, että harva on juoksuhaudoissa puhtaasti rahan takia – duunista haetaan merkitystä tavalla tai toisella. Johtoporras on kuitenkin sangen surkea tarinallistaja eikä saa ihmisiä innostumaan.

”Tarinoilla on todella tärkeä merkitys, jotta työpaikalle saadaan sitä kaivattua paloa.”

”Kiireestä on tullut nykyajan mantra”

Merkitysten johtamisesta on puhuttu jo jonkin aikaa, mutta suuri läpimurto -ismien pyhään kirjaan on vielä tekemättä. Hyppösen mukaan hyvän tarinan merkitystä on vaikea korostaa liikaa – se on usein ratkaisevan tärkeää sekä firman työntekijöiden että asiakkaiden silmissä.

Muutosta päin

Mutta onko tarinasta pelastusrenkaaksi, kun maailma järkkyy radaltaan? Esimerkiksi yritysten luodessa nahkaansa ihmiset löytävät usein itsensä väärältä puolelta organisaatiokaaviota: uuden ammatillisen identiteetin löytäminen saattaa olla vaikeaa, joskus jopa mahdotonta.

”On epärealistinen oletus, että yrityksen kohdassa muutoksen kaikki jatkavat talossa entiseen tapaan”, Hyppönen lausuu il-





moille epämiellyttävän totuuden. Osa ihmisistä lähtee muualle, mutta yrityksessä jatkavia kannattelee muutoksessa se merkitys, jonka yrityksen johto saa arkeen ladattua.

Aina ei johdolla ole tarvittavaa kompetenssia hyvään henkilöstöjohtamiseen. Hyppösen mukaan työpaikoilla elää sitkeästi käskytykskulttuuri ja arkeen sekoittuu aimo annos pelkoa. Pelko puristaa myös pomon rinnassa:

**”Työntekijät eivät
ole kuuliaisia
saati uskollisia
työnantajalleen”**

”Meillä on vähän sellainen perinne, että esimiehellä on oltava kaikki vastaukset hallussa – tai sitten hänellä ei ole oikeutta olla esimiesasemassa”, Hyppönen ihmettelee.

Fakki-idioottien esiinmarssi on johtanut siihen, että hyvistä asiantuntijoista on yritetty leipoa hyviä esimiehiä. Tulokset eivät

aina päätä huimaa. Asiantuntija ei välttämättä mitään tunneälyä tarvitse, mutta johtajan työkalupakkiin se kyllä kuuluu.

Ulkoistamalla rutiinitoimintoja lujitat vahvuuksianne

Aditro tarjoaa monipuoliset ja kattavat palkka- ja henkilöstöhallinnon ulkoistuspalvelut

Aditro HR-palvelut

HR-VAKIO

PALKKAVAKIO

MATKAVAKIO

www.aditro.fi

ADITRO
PAYROLL | FINANCE | HR



Kuin köysi hirtettyä

Hyppösen mukaan monipuolisia johtamisominaisuuksia tarvitaan nyt kenties enemmän kuin koskaan, koska kaikenmoinen lojaalisuus on kärsinyt pahan inflaation.

”Työntekijät eivät ole kuuliaisista saati uskollisia työnantajalleen, ja miksi olisivatkaan? Eivät yrityksetkään ole lojaaleja omaa väkeään kohtaan!” Hyppönen heittää. Hänen mukaansa yhteinen taival jatkuu vain niin kauan, kuin se on kummankin osapuolen kannalta järkevää – sukset saattavat olla ristissä jo ensimmäisen mäen kohdalla.

Nykyisessä kyynisessä ilmapiirissä hyvä johtaja voi silti tehdä paljon työntekijöiden sitouttamiseksi yritykseen – ja toisin päin. Persoonaa peliin -johtamisessa innostutaan ensin itse ja toivotaan, että se tarttuu muihinkin. Menestyksestä ei ole mitään takeita, mutta yleensä eturintamassa huseeraamalla saadaan aikaan parempia tuloksia kuin vain norsunluutornista kiikarimalla.

Kuilusta kajahtaa

Lojaalisuusvajeen lisäksi johtaja kohtaa myös sukupolvien välisen kuilun – tai itse asiassa useammankin. Hyppönen (s. 1972) itse edustaa X-sukupolvea, eikä näe että omissa ikätovereissa olisi sinänsä kovinkaan paljon veneenkeikuttajia.

”Esimerkiksi johtoasemiin edenneet kolmi- ja nelikymppiset voivat olla hyvinkin konservatiivisia ja sovinnaisia toimintavoissaan.” Tämän havainnon voi itse kukin vahvistaa luomalla silmäyksen maan hallitukseen.

Hyppönen odottaa enemmän kipinöitä parikymppisiltä iPod-sukupolven edustajilta, jotka eivät ole YYA-sopimuksesta kuulleetkaan.

”Näissä nuorissa on ihan erilaista innostusta esimerkiksi yrittämiseen”, Hyppönen toteaa ja mainitsee esimerkiksi opiskelijoiden hurahtaneen bisnekseen lujemmin kuin kenties yhdenkään aikaisemman ikäluokan. ■



Seminaarisato 2012!

Pohjoismaat ja mobiiliviestintä

15.5.2012 klo 15–20

- NMT-GSM-historiaa
- Katsaus nykyajan televiestintään
- Alan tutkimus
- Tulevaisuuden ratkaisut

Interkulturell träning är redskapet

10.10.2012 kl. 9–17

- om kulturella skillnader i affärslivet
- moderator Bettina Sångbom-Ek

Työtä ja työvoimaa Pohjolassa

29.10.2012

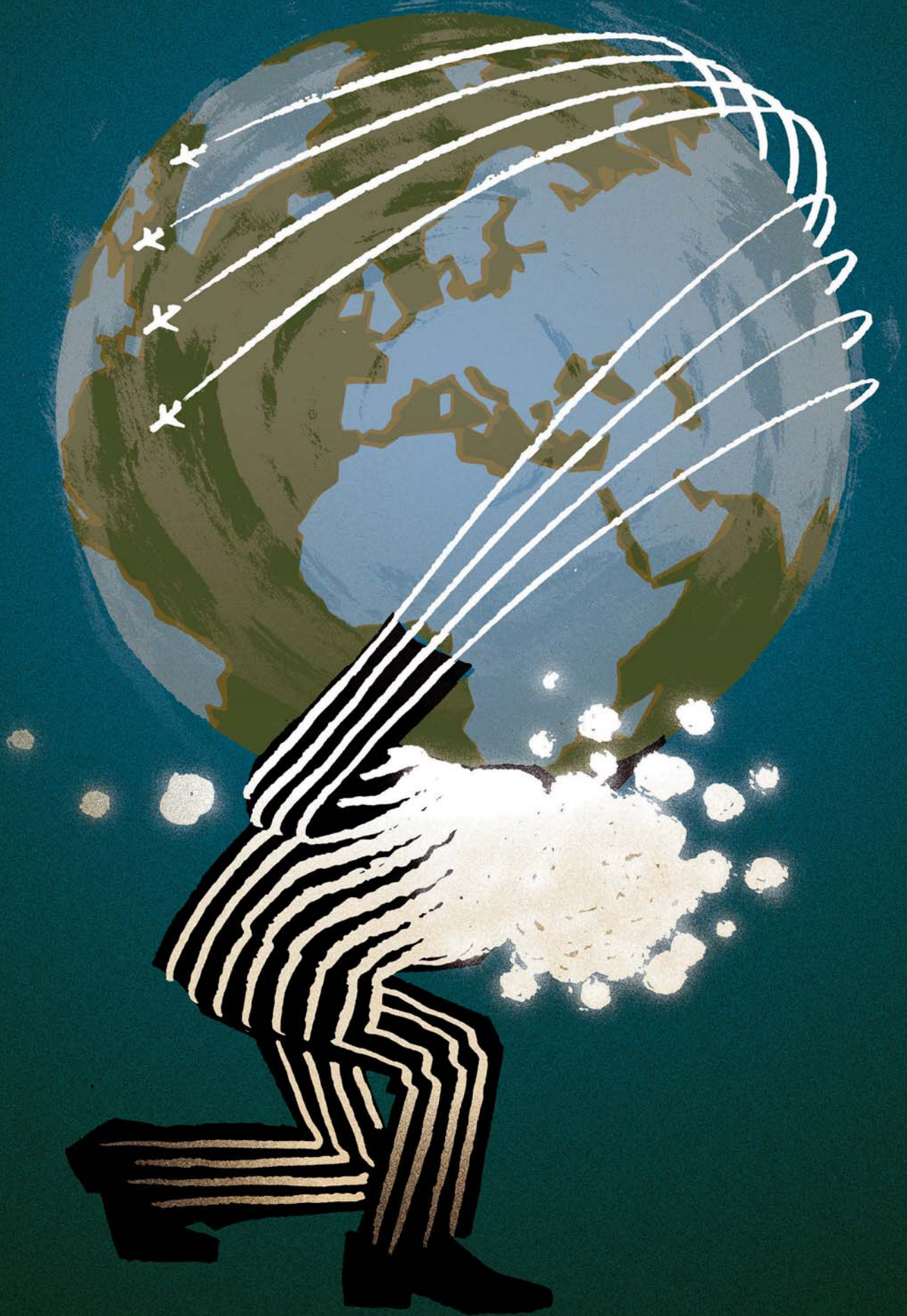
- Työvoiman saatavuus
- Millaista työtä on, mikä on tarve tulevaisuudessa?
- Työvoiman kysynnän ja tarjonnan ristiriita
- Maahanmuutto?
- Työllistämistoimenpiteet yleisesti
- Nuorten työllistämistoimenpiteet

Lisätiedot

- markkinointipäällikkö/marknadsföringschef
Kjell Skoglund
puh./tel. 040 560 3922
kjell.skoglund@pohjola-norden.fi

www.pohjola-norden.fi





KUN REISSU RASSAA

LIIKEMATKAT SYÖVÄT TYÖNTEKIJÄÄ – ENEMMÄN KUIN USEIN AJATELLAANKAAN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

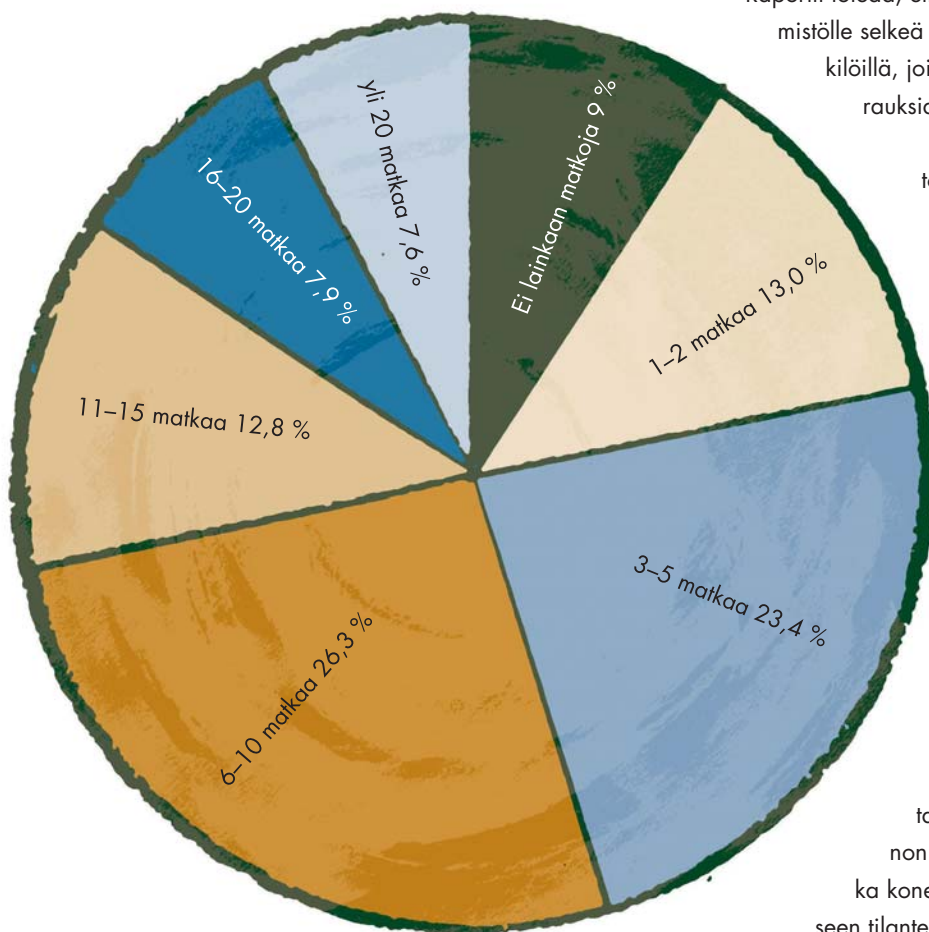
KUVITUS: VILLE TIETÄVÄINEN

Modernin työelämän luonne on sellainen, että maailma ei pysähdy matkan ajaksi vaan työt kasautuvat sillä aikaa tappavaan tahtiin. Poissaolot aiheuttavat sekä työtehtävien että vapaa-ajan tehtävien järjestelyn tarvetta eli todellisuudessa lisätyötä.

Entä itse liikematka sitten? Lentokenttäkuolema, aikaerot, temppeileva teknologia ja kroonisesti mönkään menevät aika-
taulut ovat jatkuvana harmina – ja ulkomaankeikalla oleval-
ta työntekijältä vielä odotetaan sitä paljon puhuttua huippuvi-
rettä ja -suoritusta. Komennuksilla kohda-
taan ja hurmataan vieraita ihmisiä, hoi-
dellaan vaativia tehtäviä ja painetaan
tarvittaessa myöhään yöhön töiden mer-
keissä.

Turun ammattikorkeakoulussa on tut-
kittu mobiilin työn työoloja ja työkuor-
mitusta. Ursula Hyrkkäsen, Johanna Ko-
roman, Hanni Muukkosen, Mira Oja-
lehdon, Maria Raution ja Martti Varti-
aisen muodostama työryhmä haarukoi sopivaa työmatkapäivien
määrää vuodessa. Jonkinlaisena rajapyykkinä voidaan pitää
50 työmatkapäivää – tämän etapin ylityessä matkanteosta ka-
toaa maku ja hoito monen kohdalla. Sitkeimmät tosin tuplaa-
vat tämän luvun ennen kuin rasitus alkaa näkyä todenteolla.

Ulkomaan työmatkojen määrä vastanneilla viimeisen 12 kuukauden aikana.



”Työntekijällä on oltava mahdollisuus tarvittaessa kieltäytyä työmatkoista ilman kielteisiä seurauksia”

Moni kolminumeroista työmatkapäivää tekevä johtaja tai
asiantuntija kertoo jo asuvansa lentokoneessa ja/tai -ken-
tällä. Samalla yritetään muistella, milloin kivat ja kiinnostavat
työmatkat muuttuivat psyykettä rassaavaksi pakkopullaksi. Eri-
tyinen sudenkuoppa piilee siinä, että
reissussa työntekijälle ei jää tarpeeksi
aikaa pitää huolta itsestään – lenkkipo-
lulle tai kuntosalille ei juuri pääse ja jos
iltaelämään mennään, kyseessä on her-
kästi edustustilaisuus.

Rajapinnassa 24/7

Tänä päivänä työmatka voi suuntautua
todella kauas. Matkustettaessa inhimilli-

set rajat tulevat kuitenkin ennen pitkää vastaan. Turun ammat-
tikorkeakoulun raportissa todetaan, että yhden nyrkkisäännön
mukaan työvuoron kestossa on korjattavaa, jos se ylittää ker-
ran viikossa 15 tuntia. Matkustamiseen sovellettuna kerran vii-
kossa kertyvä yli 15 tuntia kestävä matkapäivä on jo merkittä-
vä kuormitustekijä.

Lentokone ympäristönä ei erityisesti helli ihmistä. Esimer-
kiksi matkustamon maanpintaa alhaisempi paine, ahtaat mat-
kustusolot ja jatkuva paikallaanolo kiristävät kehon vieteireitä.
Raportti toteaa, että jo yli kahdeksan tunnin lentomatka on eli-
mistölle selkeä kuormitustilanne ja riskitekijä erityisesti hen-
kilöillä, joilla on hengitys- ja verenkiertoelinten sai-
rauksia.

Myös yölähtö voi olla melkoinen ajoläh-
tö elimistölle. Sekä matkalle lähtö että paluu
yöaikaan rikkoo rytmiä aika tavalla. Yö-
työn rasittavuutta tutkineet puhuvat eli-
mistön sirkadiaanisista rytmeistä ja sii-
tä, miten ne joutuvat pois raiteiltaan.
Kun kerran yötyöiden osalta jo 20 yö-
vuorua vuodessa tuo suosituksen tar-
kistaa työntekijöiden terveys sään-
nöllisin väliajoin, niin öiseen aikaan
liikkuvien reissumiesten ja -naisten ti-
lanne on pitkälti vertailukelpoinen,
raportissa huomautetaan.

Täystyrmäys elimistölle

Sirkadiaanisia rytmejä rassaavaa myös no-
pea aikavyöhykkeiden ylittäminen. Lento-
matkustaminen aikavyöhykkeiden yli muut-
taa ihmisen vuorokausivaihtelun ajastusta len-
non aikana syntyneen aikaeron verran – ja jaha-
ka kone laskeutuu, elimistö ryhtyy töihin korjatak-
seen tilanteen.

TEHTÄVÄNJAKO KUNTOON

Työntekijä vastaa omaan terveyteensä liittyvistä asioista liikematoilla:

- ravinto
- nautintoaineet
- kuntoliikunta ja muut harrastukset
- kulttuuri
- lepo
- sosiaaliset suhteet
- omien rajojen tunnistaminen

Yritys ja henkilöstöhallinto vastaa:

- työn ja matkustamisen järjestelyn mahdollisuudet
- joustot
- palautumisaika
- matkustamisolosuhteet pitkillä lennoilla
- tiedotus haitoista ja niiden ehkäisymahdollisuuksista

Työterveyshuolto yhdessä yrityksen kanssa vastaa:

- matkustustyön terveydellisten riskien tunnistus ja ennaltaehkäisy
- tiedotus haitoista ja niiden ehkäisymahdollisuuksista

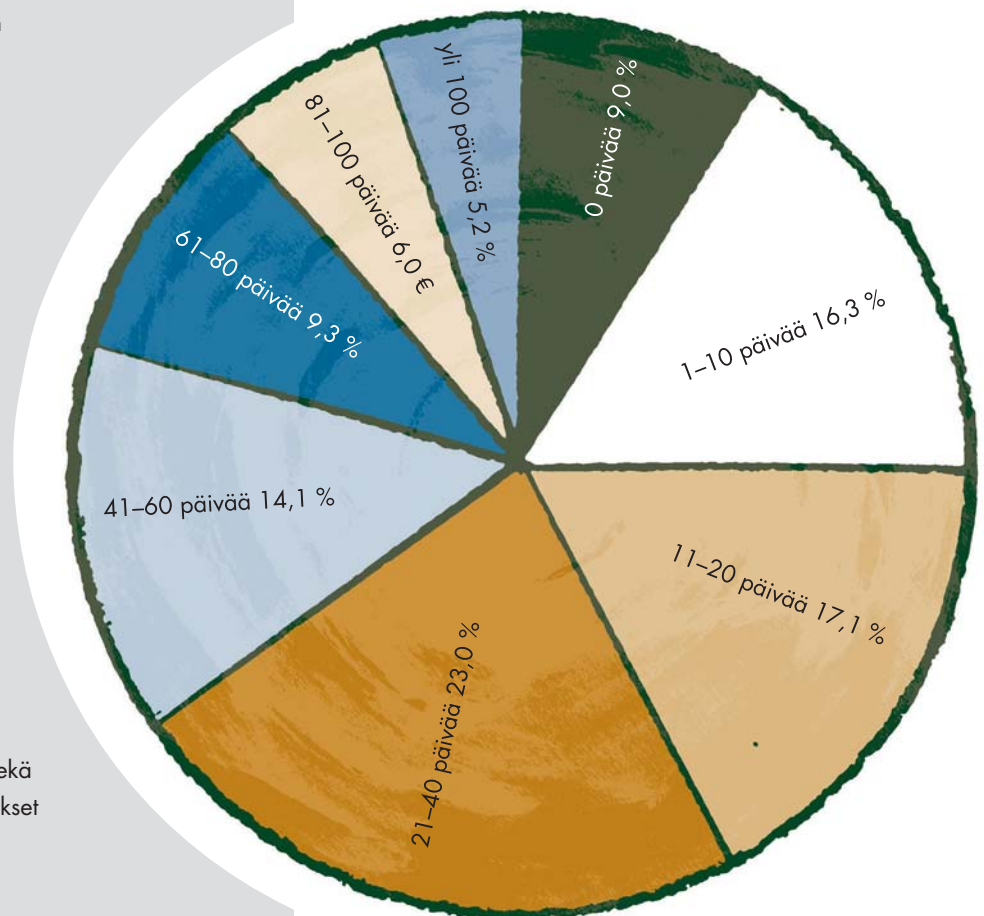
Lähde: Barbara Bergbom, Hanne Vesala, Anneli Leppänen, Markku Sainio, Kristiina Mukala ja Annikki Smolander: Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset (Työterveyslaitos 2011)

Aikaerorasitus tuo tullessaan koko joukon erilaisia oireita: listalta löytyy ainakin väsymys, unettomuus, vatsakivut, muistihäiriöt, päänsärky, ärtyisyys sekä fyysisen ja psyykkisen suorituskyvyn heikkeneminen. Oireet johtuvat siitä, että elimistön biologinen kello ei ole tahdistunut paikalliseen aikaan.

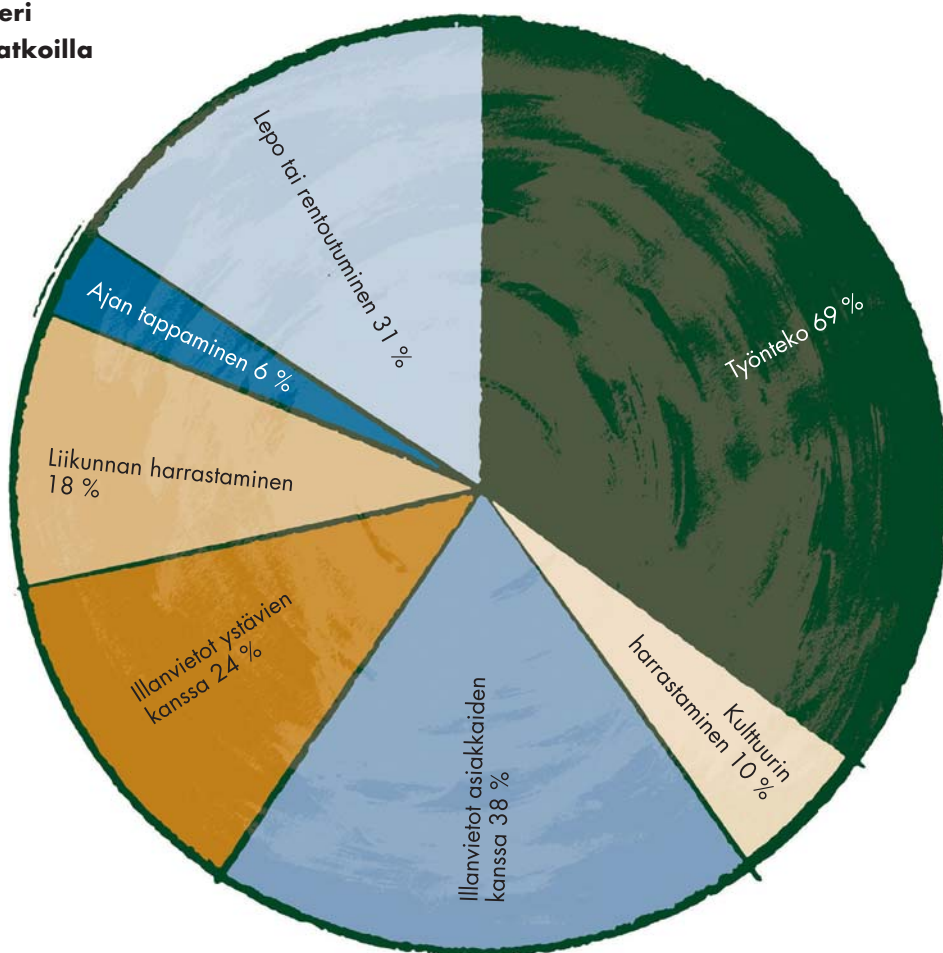
On myös tavallista, että esimerkiksi yöllennolla ei ole nukkunut erityisen hyvin – ja tästäkin lankeaa lasku maksettavaksi. Työskentelyn aloittaminen heti matkan jälkeen on nimittäin selkeä kuormitustekijä, mikäli työntekijä ei ole voinut matkustaessaan levätä normaalisti. Esimerkiksi ulkomaanreissulta palatessaan työntekijät ovat toimistolla heti aamusta, vaikka olisivat saapuneet kotiin pikkutunneilla.

Turun ammattikorkeakoulun tutkijaryhmä arvelee, että sääntöjen ohjaavat ainakin työpaikkojen seurantajärjestelmät ja vahva (kenties turhan vahva) työmoraali. Samaten etenkin esimiehillä on korkea kynnyks jädä kotiin nukkumaan.

Ulkomaan työmatkapäivien määrä vastanneilla viimeisen 12 kauden aikana.



Vapaa-ajan hyödyntäminen eri toimintoihin ulkomaan työmatkoilla työmatkamääräluokittain.



Oikaise syöksykierre!

Myös Työterveyslaitoksessa on pohdittu samansuuntaisia asioita. TTL:n tuore tutkimus myöntää ongelmien olemassaolon, mutta listaa myös työkaluja tilanteen korjaamiseksi. Yksi keino on lisätä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia matkoihin – liittyen esimerkiksi ajankohtiin ja määriin. Samalla työntekijällä on oltava oikea mahdollisuus tarvittaessa kieltäytyä työmatkoista ilman kielteisiä seurauksia.

Myös matkustusmukavuutta on syytä parantaa mahdollisuuksien mukaan. Tällöin kuvaan voivat tulla esimerkiksi lounge-käyttämömahdollisuus ja pari piirua inhimillisemmät lentoreitit.

Samalla huomiota tulee kiinnittää vapaa-aikaan työmatkoilla. Onko hotellissa esimerkiksi hyvät mahdollisuudet kuntoilla? Työntekijän kannustaminen virkistävään ja palautumista edistävään vapaa-aikaan on ehdottomasti työnantajan intresseissä. Tähän samaan aihepiiriin liittyy myös kaikin puolin järkevä syöminen ja liiallisen alkoholinkäytön välttäminen.

Joskus liikematkailuun liittyy stressiä aiheuttavia tekijöitä, joita ei ihan heti tule ajatelleeksi. Tällainen voi olla esimerkiksi matkalaskun tekemiseen käytettävä järjestelmä – on-

ko systeemi käyttäjäystävällinen vai etupäässä vain lisästressin aiheuttaja? Fiksussa yrityksessä koko matkaan liittyvä kuvio räätälöidään hyvinvointia tukevaksi.

TTL:n tutkimuksessa huomautetaan, että myös kuormittavuustekijöitä voidaan minimoida, jos tahtoa löytyy. Tällöin esimerkiksi matkarasituksesta palautumiseen uhrataan aikaa ja huomiota ja matkustajien liialliseen työmäärään puututaan.

Virtuaalinen vaihtoehto

Matkustusrumbalta tuskin voi kokonaan välttää, mutta vaihtoehtojakin on jo olemassa. Virtuaalisista kokouksista on puhuttu iät ja ajat, mutta tekojen kanssa on ollut vähän niin ja näin. Vanhat, luutuneet ajattelumallit kuitenkin jarruttavat kehitystä – vaikka vähän jokaisen yrityksen toimintaperiaatteisiin on kirjattu jotain hiilijalanjäljen pienentämisestä turhaa matkustelua karsimalla.

Tuoreen TNS Gallupin tekemän tutkimuksen mukaan suomalaiset yritykset eivät kuitenkaan ole aivan toivottomasti jäljijunassa uusien e-työkalujen käytössä – ainakin ruotsalaiset tulevat perässä, mitä tulee liikkuvan työn, virtuaalisten kokousten sekä sosiaalisen median hyödyntämisessä.

Soneran ja Ciscon tilaaman Smart Company -tutkimuksen mukaan muinaiset ajattelutavat jylläävät silti Suomessakin. Julkinen sektori, pk-kenttä ja suurkaupunkien ulkopuolinen alue ovat muita jäljessä, vaikka tarve resurssien tehokkaalle ja rajat ylittävälle hyödyntämiselle on niissä erityisen suuri.

Kyselyyn vastanneista suomalaisista selvästi suurin osa uskoo ICT-ratkaisujen vaikuttavan positiivisesti organisaation toimintaan. Ratkaisujen hyödyntäminen organisaatioissa jää kuitenkin selvästi vähäisemmäksi. Visiot liikkuvasta työstä ja virtuaalisista kokouksista eivät nekään ole toteutuneet käytännössä – ainakaan vielä.

Virtuaalisia kokouksia sanoo käyttävänsä vain reilu kolmannes suomalaisista vastaajista (33–39 %), vaikka 60 % heistä kokee niiden parantavan organisaation kannattavuutta. ■

Lähde: Barbara Bergbom, Hanne Vesala, Anneli Leppänen, Markku Sainio, Kristiina Mukala ja Annikki Smolander: Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset (Työterveyslaitos 2011)

Matkustamisen vaativuuteen liittyviä kuormitustekijöitä

- matkapäivien määrä
- matkapäivän pituus
- matkalle lähtö tai matkalta paluu klo 23–6 välisenä aikana
- aikavyöhykkeiden ylitykset
- työskentely heti matkustamisen jälkeen, jos matkustamisen aikana ei ole mahdollista levätä

Lähde: Ursula Hyrkkänen, Johanna Koroma, Hanni Muukkonen, Mira Ojalehto, Maria Rautio ja Martti Vartiainen: Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti (Turun ammattikorkeakoulu 2011)



Miten sinä voit?

Katso työhyvinvointipeiliin: www.varma.fi

Hyvää työtä.

VARMA

MOBIILI TYÖYMPÄRISTÖ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: MICROSOFT





Perinteisen konttorin kuolemaa on toivotettu pitkään.

Kovasta rummutuksesta huolimatta toimitot eivät vieläkään ole paperittomia, eikä esimerkiksi etätyö ole mikään pomojen erityinen lellikki. Visioida kuitenkin saa ja pitääkin, sillä muutos tulee varmasti.

Mobiilin yhteiskunnan työtavat ovat vahvassa murroksessa, eikä toimistoilla pitemmän päälle ole muuta vaihtoehtoa kuin tulla työntekijöiden perässä tulevaisuuteen.



Mobiilissa työssä liikkuvat sekä työntekijä, työvälineet että työn kohde. Kun työntekijä on "mobiili", hän voi olla sitä monella tapaa – liikkua fyysisesti paikasta toiseen tai virtuaalisesti tietoverkoissa (tai tehdä kumpaakin yhtä aikaa). Tutkijoiden määritelmän mukaan silloin, kun työntekijä tekee enemmän kuin kymmenen tuntia viikossa töitä muualla kuin pääasiallisella työpaikallaan käyttäen tieto- ja viestintätekniologiaa, voidaan puhua mobiilista työstä.

Tutkimusten mukaan hajautetut organisaatiot, virtuaalitiimit ja verkostot tulevat koko ajan lisääntymään, minkä vuoksi joustavat ja mobiilit työskentelytavat tulevat lopulta korvaamaan kiinteät ja tiukasti aikataulutetut tavat tehdä työtä.

Hengessä mukana?

Mobiili työ laajentaa työtilan käsitteen koskemaan fyysisten tilojen lisäksi virtuaalisia sekä henkisiä ja sosiaalisia tiloja. Jo pelkästään fyysisen tilan suhteen variaatiota saattaa esiintyä huomattavastikin; esimerkiksi omalla työpaikallaan työntekijä voi työskennellä useassa eri tilassa kuten neuvottelutiloissa, henkilöstöravintolassa tai -kahvilassa, ja vaihtelevissa työpisteissä avotoimistossa.

Virtuaalisilla tiloilla tarkoitetaan viestinnän ja yhteistyön mahdollistavia yhteyksiä (Internet, intranet, extranet, wlan, laajakaista), laitteita (kannettava, mobiililaitte) sekä sovelluksia

(sähköposti, kalenteri, pääsy tietokantoihin). Virtuaalitiilat mahdollistavat mobiilin työn, mutta ovat toistaiseksi vielä haavoittuvaisia, kun teknologia ei aina toimi toivotulla tavalla.

Henkiset ja sosiaaliset tilat taas ovat rajussa käymistilassa tällä hetkellä. Tällä areenalla esiintyy vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön perustuvia, jaettuja yhteisiä kokemuksia, ideoita, arvoja ja ajatuksia. Tämän henkis-sosiaalisen tukiverkoston merkitys korostuu erityisesti silloin, kun työntekijä toimii ilman työyhteisöään esimerkiksi matkustaessaan tai pitemmän etätyörupeaman aikana. Kohtalonkysymys kuuluukin, voiko esimerkiksi sosiaalinen media korvata konkreettisen, luuta-ja-lihaa olevan työyhteisön. Korvaako Facebook kahvi-huonerupattelun?

Etätyö nousee, hiljaisuus hiipii

Joitain näkökulmia huomispäivään tarjoaa tuore Tulevaisuuden Työympäristö -barometri 2011. KTI Kiinteistötieto Oy:n tutkimuksen mukaan mobiili- ja monipaikkainen työ tulee yleistymään entisestään. Yli 70 prosenttia barometrin vastaajista arvioi lisäävänsä työntekijöidensä mahdollisuuksia etätyöskentelyyn.

Barometrin mukaan moni työntekijä viettää työpäivänsä myös asiakkailta, palaverissa tai muissa toimipisteissä. Tämä näkyy toimistoissa tyhjinä työpisteinä, joiden käyttöön haetaan lisää tehokkuutta. Yli kolmannes vastaajista ilmoittaa vähentävänsä henkilökohtaisten työpisteiden määrää toimistotiloissaan. Vastaavasti nimeämättömien työpisteiden määrän kasvua ennakoii yli 60 prosenttia yrityksistä.

Etätyötä tuetaan ja matkustustarvetta vähennetään teknologian avulla: virtuaalisten työvälineiden käytön kasvua ennakoii peräti 87 prosenttia vastaajista.

Yritysten suosima tilaratkaisu on avotila tai kombikonttori, joka on tehokkaampi, joustavampi ja muunneltavampi kuin perinteinen huonetoimisto. Ryhmätyö- ja neuvottelutilojen tarve kasvaa, ja yhä useampi yritys tukee vuorovaikutusta myös lisäämällä epävirallisten kohtaamispaikkojen määrää. Samalla on tiedostettu hiljaisten työskentelyhuoneiden tarve – niiden määrän kasvua ennakoii peräti 55 prosenttia vastaajista.

Vihreämpää tilaa

Nyt seitsemättä kertaa järjestetyn barometrin mukaan toimitaloilla on suuri merkitys kestäväen kehityksen tukemisessa, mikä näkyy yhä useamman yrityksen strategiassa ja valinnoissa. Toimitilapäätöksissä keskeisimpinä kestäväen kehityksen näkökulmina vaikuttavat rakennusten energiatehokkuus sekä sijainti. Myös tilankäytön tehokkuus ja tilojen muuntojoustavuus korostuvat.

Peräti 29 prosenttia vastaajista ilmoittaa nyt olevansa myös valmiita maksamaan nykyistä enemmän ympäristövas-



tuullisista toimitiloista. Vuosi sitten vain viidennekseltä vastaa-
jista löytyi tällaista maksuhalukkuutta.

Barometri paljastaa, että tilojen tekniselle varustelulle ase-
tetaan entistä kovempia vaatimuksia. Tietoverkkojen taso, il-
manvaihto ja jäähdytys, hyvät valaistusolosuhteet ja toimiva
akustiikka ovat työntekijöiden hyvinvointia ja viihtyvyyttä tuke-
via perusedellytyksiä, joista ei haluta tinkiä.

Tulevaisuuden Työympäristö -barometrin otos on varsin
suppea (internet-kyselynä toteutettuun barometriin vastasi 79
yritysten avainhenkilöä), mutta joitakin suuntaviivoja se var-
mastikin antaa.

Läsnäolon taidetta

Yrityksissä on nyt havaittavissa uudenlaista innostusta – visiot
voivat sittenkin muuttua todellisuudeksi. Yksi edelläkävijä täs-

sä savotassa on Microsoft, joka mietti Keilaniemen konttorinsa
konseptin kokonaan uusiksi. Lopputulos: omat työhuoneet ja
-pisteet heivattiin roskakoriin koko porukalta, jopa pomoilta.

Koko 260 hengen organisaatio on nyt samalla viivalla.
Ideana on siirtyä (usein haaleasta) fyysisestä paikallaolosta
kouriintuntuvampaan läsnäoloon.

Microsoft kutsuu uutta toimistoaan kohtaamispaikaksi, eikä
nimitys ole aivan tuulesta temmattu – kaikkia perinteisiä työ-
pöytiä ei sentään ole tuhottu, mutta eri työskentelytilat on oi-
valtavasti teemoitettu. Talosta löytyy nyt niin ”ranta”, ”kirjas-
to”, ”koti” kuin ”inspiraatiokin – ja uudet tilat rohkaisevat luo-
vaan ajatustenvaihtoon.

Kaikki pelaa

Maailmalla konttoriin puhalletaan elämää ja energiaa vielä-



kin radikaaleimmin keinoin. Termi "gameification" saattaa olla vielä mahdottomampi ääntää kuin toteuttaa, mutta Suomenkin gurut puhuvat jo sujuvasti pelillistämisestä. Tällöin työstä vii-
mein tulee kuin leikkiä vaan.

Idea saattaa kuulostaa pätkähullulta, mutta tietynlaisiin työ-
tehtäviin pelinomaisuus voisi sopia – porkkanoina voi käyttää
esimerkiksi kilpailuviettiä ja jännityksen kaipuuta. Esimerkiksi
koodaajapiireissä saatetaan loikata scrum-modeen, jolloin ko-
ko kehitystiimi tekee yhdessä työtä deadlineen lyömiseksi. Van-
hainkodilla tai armeijassa Wii-tasapainolauta vauhdittaa me-
noa kummasti – eikä sitten konttorilla?

Jari Sarasvuon sommittelema Business Live Action Role Play
(BLARP) ei ole vielä noussut siivilleen, mutta kuka tietää? Ehkä
duunipaikkaan vielä joskus mennään kuin extreme-leirille elä-
myksiä janoten. ■



HR house®

Auktorisoitu henkilöstöpalveluyritys.

YKSITTÄISISTÄ HR-PALVELUISTA STRATEGISEEN KUMPPANUUTEEN

HORECA



KAUPPA



TEOLLISUUS



TIETOLIIKENNE



TOIMISTO



www.hrhouse.fi



TOPLUXIN UUSI SHOWROOM AVAA HÅG-IDEOLOGIAN TEESEJÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN KUVAT: SINI PENNANEN

Suomessa istutaan liikaa – istumiseen käytetyn ajan suhteen maa on Euroopan kärjessä. Puolet kansasta istuu vähintään kuusi tuntia päivässä ja altistuu monenmoiselle vaivalle lihasten surkastumisesta ja verenkierron häiriöistä selkäkipuun ja kohonneeseen verenpaineeseen.

Moderni konttoriympäristö ei juuri helpota tilannetta: firmassa kuin firmassa istutaan päivät pitkät näyttöpäätettä tuijottaen. Istuimeen harvoin kiinnitetään asianmukaista huomiota.

Parin vuoden takainen toimistotuolitutkimus puhuu omaa karua kieltään siitä, miten tärkeä prioriteetti ergonominen istuminen on konttoreissa. Research International Finland Oy:n tutkimus paljasti, että 55 % toimistotyötä tekevästä ihmisistä istuu työtuoleissa, jotka on alun perin hankittu jotakuta muuta varten. 42 % työntekijöistä taas ei osaa käyttää kaikkia työtuolinsa säätöjä ja vain 38 %:lla työtuolin ergonomia on yli-päänsä tutkittu.

Helsinkiläisen Toplux Oy:n asiantuntijat ovat huolissaan siitä, että tilanne on vain pahentumassa entisestään. Toimitusjohtaja Roger Lohman näkee, että ergonomiasta kyllä puhutaan, mutta harvassa yrityksessä päästään tekojen asteelle.

Istumisen uusi aika

Kun nämä kaksi asiaa yhdistää (ja hiukan kärjistää) saadaan aikaan edullinen, silmää miellyttävä tuoli, jolla ei voi istua. Myyntipäällikkö Teemu Hämäläinen harmittelee, että samaan aikaan kun ergonomiasta jauhetaan niin, että koko sana on jo kärsinyt inflaation, ihmiset konttoreissa ovat kipeämpiä kuin

koskaan. Pelastusta ei löydy edes etätyöpuolelta, sillä kotona sitä vasta esiintyykin monenkirjavaa istuinta.

Toplux toimii herättelijänä ja tiennäyttäjänä matkalla paremmin istuvaan tulevaisuuteen. Tärkein työkalu tässä urakassa on huippubrändi HÅG, joka on kehittänyt, valmistanut ja markkinoinut toimistotuoleja vuodesta 1943 lähtien. Toplux on vienyt HÅGin ilosanomaa "Make the world a better place to sit" eteenpäin vuodesta 2003.

HÅG-filosofian ytimessä on liike, joka aktivoi ja vahvistaa elimistöä sekä sisäisesti että ulkoisesti. Norjalaisen HÅGin varsinainen neroleimaus on yhdistää liike myös istumiseen. Tuolien kokonaisvaltaisessa suunnittelussa muodolla ja toimivuudella pyritään stimuloimaan kehoa luonnolliseen liikkeeseen, joka virkistää mieltä ja aisteja. "Pieni liike on hyväksi istuttaessa, sillä se tekee koko hommasta dynamisempää ja energisempää", kiteyttää Hämäläinen.

Parempi balanssi

HÅG-tuoli tasapainottaa kehoa intuitiivisella tavalla varmistuen samalla oikean istumisasennon. Brändin ideologian mukaan seuraava istuma-asento on aina paras. Tämä ei tarkoita levotonta kiemurtelua tuolissa, vaan kaikki tuolit on suunnit-



teltu koko kehon liikkumista varten ilman, että istujan tarvitsee edes ajatella sitä.

Uuden, dynaamisemman istumistyön avulla suorituskyky nousee ja hyvinvointi paranee. Hyvä kello myös kuullaan kauas – ei ole tavatonta, että HÅG-tuolin avulla selkävaiansa karistanut työntekijä kehuu tuotetta liki jokaiselle vastaantulijalle. ”Vuodesta 2003 lähtien myynti on kasvanut joka vuosi, paljolti juuri saavuttamamme lumipalloeefektin ansiosta”, Lohman kertoo.

Showroom hakee vertaistaan

Mielenkiinnon kasvaessa Toplux on joutunut miettimään näyttelyratkaisujaan uusiksi, jotta voi esitellä asiakkaille tuotteita mahdollisimman monipuolisesti. Habitare 2011-messujen aikaan avattiin viimein yhtiön uusi, Malmilla sijaitseva showroom, josta löytyy hulppeat 1 000 neliötä näyttelytilaa sekä tietenkin tuoleja, tuoleja ja tuoleja...

Lohman kertoo, että vanhaa näyttelytilaa on laajennettu tuntuvasti 400 neliöllä. Uusien tilojen suunnittelusta vastannut sisustus suunnittelija Maija-Riitta Riittämäki kehitti tasapainoisen tilakokonaisuuden uudelle uljaalle showroomille. ”Suunnittelija sai vapaat kädet – luotimme hänen esittelemäänsä väri- ja muotoilmaansa.”

Vaikka showroom on vielä varsin tuore tapaus, positiivista palautetta tiloista on tullut jo runsaasti. Erityisesti jälleenmyyjät olivat hartaasti toivoneetkin paikkaa, johon asiakkaita voi tulla kaikessa rauhassa katselemaan ja tutustumaan tuotteisiin.

Vihreää faktaa

Ergonomian ja laadun lisäksi HÅG on aina panostanut ympäristöasioihin. Tänä päivänä käy vaikeaksi löytää huonekaluyritys, joka ei joka käännteessä vanno vihreyttään, mutta HÅGin näytöt asiassa ovat kiistattomat jo ajalta ennen hiililaskureita.



”Tehtaalla on ollut palkattuna ympäristöpäällikkö 1990-luvun alusta lähtien”, kertoo Hämäläinen.

Hämäläisen mukaan alalla esiintyy silloin tällöin hiukan harhaanjohtavaa kielenkäyttöä, kun esimerkiksi tuotteen kierrätettävyyttä suitsutetaan maasta taivaaseen. Lähtökohtaisestihan on nimittäin niin, että melkein mitä tahansa materiaalia pystyy kierrättämään – ja relevantimpi kysymys lienee, kuinka paljon itse tuotteeseen on käytetty kierrätettyjä materiaaleja. Esimerkiksi hittituote HÅG Capisco Puls -tuolin kohdalla tuo luku on 48 %. Samalla tuotteen hiilijalanjälki ja sen valmistukseen käytetty energia on tarkkaan selvitetty.

Eikä se designpuolikaan hullumpi ole: HÅG Capisco Puls vastaanotti himoitun red dot -palkinnon parhaasta tuotesuunnittelusta marraskuussa 2010, vain kuukausi tuolin lanseerauksen jälkeen. ■

Lisätietoja: www.toplux.fi, www.hag.fi



PANOSTAMINEN TYÖHYVINVOINTIIN MAKSAA ITSENSÄ TAKAISIN – KUNHAN SE TEHDÄÄN FIKSUSTI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: TEKES / EEVA ANUNDI

Synkistyvän taloushorisontin edessä firmoissa sormi eksyy helposti paniikinappulalle ja leikkauskohteita aletaan kuumeisesti etsiä. Silloin käy helposti niin, että työtahti kiristyy kilpaa työilmapiirin kanssa ja työpaikalla on vitsit ja hymyt vähissä.



Työhyvinvointiin panostaminen ei kuitenkaan ole vain hyvien aikojen harrastus. Erityisen tärkeää on pitää porukka kasassa ja selväjärkisenä tiukassa paikassa, tai muuten koko toiminnalta voi ennen pitkää pudota pohja.

Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimusprofessori Guy Ahonen on selvittänyt työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisiä ulottuvuuksia yli 30 vuoden ajan. Ahosen mukaan alan tutkimuskirjallisuus puhuu voimakasta kieltään sen puolesta, että työhyvinvoinnin puolesta kannattaa taistella. Kansainvälisten tutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostamalla tuottavuus nousee, vakuutus- ja eläkekulut pienenevät, poissaolot vähenevät ja sairaanhoitokulut vähenevät. Mutta voiko skeptiselle työnantajalle tarjota jonkinlaista nyrkkisäntää hyvinvointisatsausten vaikutuksesta?

”Hyvin toteutettuina työhyvinvointipanostukset maksavat itsensä takaisin 5–6-kertaisina”, vastaa Ahonen. Professori kuitenkin lisää, että lauseessa paino on sanoilla ”hyvin toteutettuina”. Käytännössä hajonta on suuri hyvin kannattamattomista hankkeista erittäin kannattaviin.

Strategista silmää

Ahosen mukaan suomalaiset yritykset tiedostavat työhyvinvoinnin merkityksen vielä sängen huonosti. Tähän viittaa myös TTL:n konsulttiyhtiö Excenta Oy:n kanssa tekemä Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011 -raportti. Vuonna 2011 tutkimukseen vastasi 368 organisaatiota seitsemältä eri toimialalta.

Raporttia laatimassa mukana ollut Ahonen kertoo, että strateginen hyvinvointi on sinänsä uusi termi.

”Strategisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä hyvinvoinnin elementtejä, jotka vaikuttavat organisaatioiden tuloksellisuuteen. Työmotivaatio on tyypillinen tällainen tekijä, mutta myös henkilöstön vapaa-ajan toiminta, sikäli kun se vaikuttaa henkilöstön sairauspoissaoloihin, kykyihin, kyvykkyyksiin ja asenteisiin”, linjaa Ahonen.

Raportin mukaan hyvinvoinnin johtamisen peruselementit, eli määritetyt sisällöt ja tavoitteet sekä niitä vastaavat mittarit, olivat yleistyneet pienissä ja keskiuurissa organisaatioissa. Suuremmissa organisaatioissa tilanne oli jopa hieman heikentynyt. Hyvinvoinnin johtaminen oli yhteydessä hyvinvoinnin sisällyttämiseen moniin esimiestoiminnan ja henkilöstökehittämisen toimintoihin.

Jyvät ja akanat

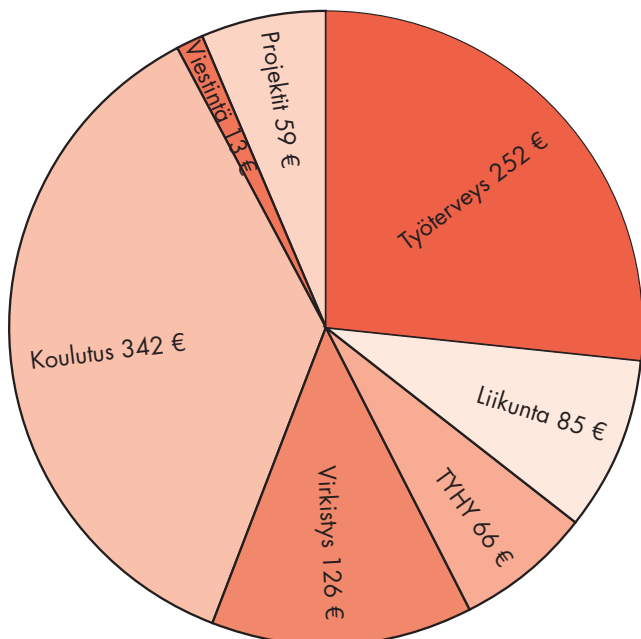
Strategisen hyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen taso oli 44 prosenttia parhaisiin käytäntöihin verrattuna, mikä oli samaa tasoa kuin vuonna 2010. Kehittämistä on kaikilla osaluilla, erityisesti hyvinvoinnin tukemisessa esimiestyön ja henkilöstöhallinnon toimintojen kautta.

KUVA: TYÖTERVEYSLAITOS



Tutkimusprofessori, tiedolla vaikuttamisen johtaja Guy Ahonen.

2010 Investoinnit keskimäärin / henkilö



Lähde: Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011 -tutkimus.

Hyvinvointityön kehitysaskelmia tutkittiin myös yrityksen liiketoiminnan tukemisen näkökulmasta. Raportissa puhutaankin ”hyvinvointijohtamisen evoluutiosta”, jonka mukaan eri yritykset ovat eri kohdassa kehitysjanaa.

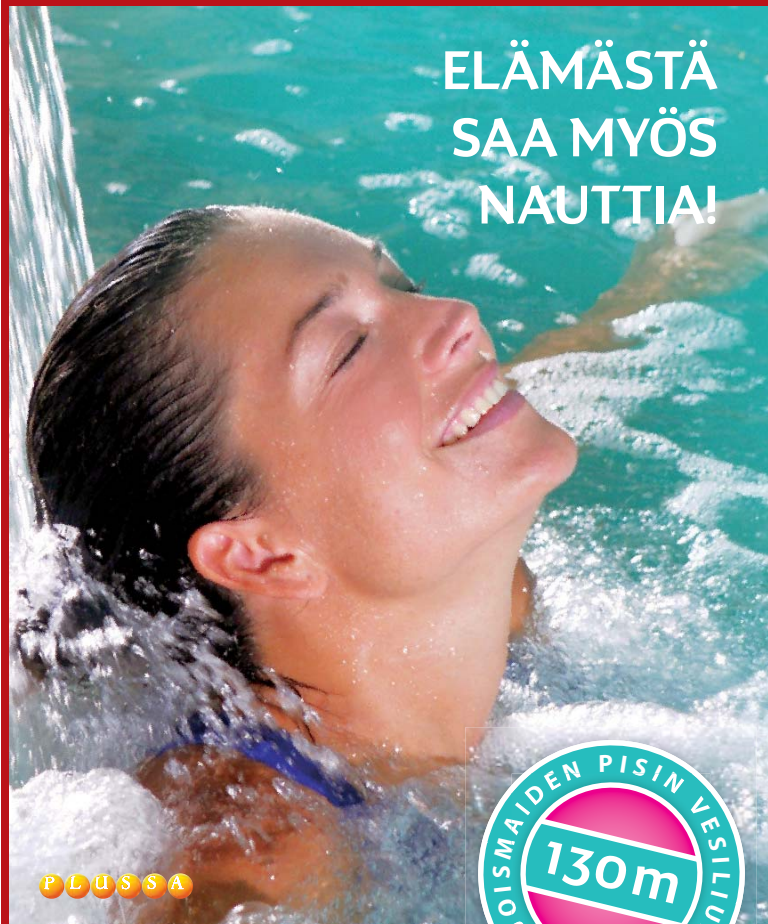
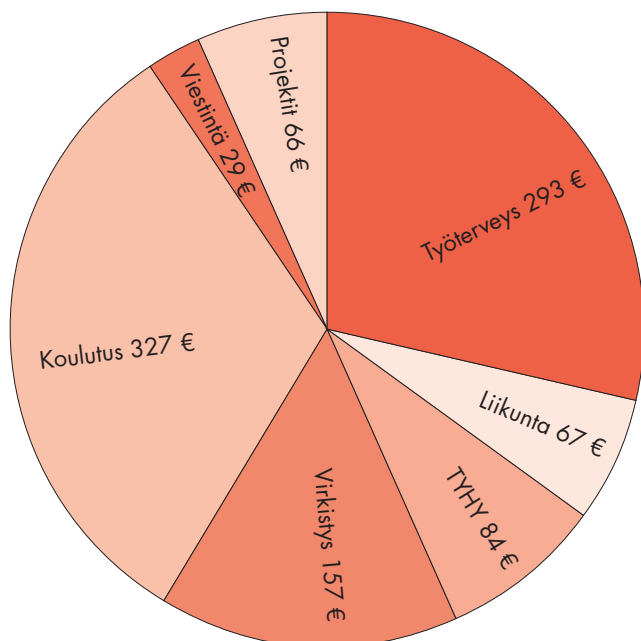
Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä tehty analyysi on varsin tyyli: peräti neljännes (25 %) yrityksistä on alimmalla tasolla, jossa niillä on heikot työterveyshuollon ja työsuojelun toimintatavat. 37 %:lla yrityksistä on hyvä- tai keskitasoiset työterveyshuollon ja työsuojelun toimintatavat sekä liikunta- ja virkistyspalveluja henkilöstölle. Seuraavassa ryhmässä (10 %) näiden lisäksi on terveyden edistämisen projekteja.

Esimies paljon vartijana

Raportin mukaan varsinaista suunnitelmallista hyvinvointityötä havaittiin 28 %:lla yrityksistä. Näistä 5 % toteutti hyvinvointiohjelmia sisältöjen ja tavoitteiden kautta ilman mittareita; 8 %:lla oli sisältöjen ja tavoitteiden ohella jokin mittari ja 15 %:lla sisältöjen ja tavoitteiden tukena oli useampi strateginen mittari.

Syitä hajonnan takana on useita: esimerkiksi esimiesten roolituksissa on suuria eroja ja tämä vaikuttaa työhyvinvointiin. Myös johdon ja HR:n prosesseissa on joskus eroa kuin yöllä ja päivällä.

2011 Investoinnit keskimäärin / henkilö



UUSI AVARUUSKYLPLYÄ AUKEAA JOULUKUUSSA

Ainutlaatuisessa teemakylpylässä on mm. Pohjoismaiden pisin, 130 metriä pitkä vesiliukumäki, suihkumaailma sekä useita porealtaita. Sisustuksen teemana on avaruus ja painottomuuden illuusio. Lisäksi liikuntaa, ohjelmaa ja huippuviidettä. Parempi voida hyvin.

PAREMPI VOIDA VIREÄMMIN

Kuntoremonttikokonaisuudet henkilöstölle

5 vrk alk. **499€**



Vuodelle 2012

Kysy lisää myyntipalvelusta
puh. 020 751 6300 tai peurunka@peurunka.fi



Raportissa huomautetaan, että on hämmästyttävää havaita rahallisten panostusten erojen olevan varsin pieniä yritysten välillä. Hyvin johdettu strategisen hyvinvoinnin kokonaisuus ei ole siis merkittävästi kalliimpi kuin huonosti johdettu kokonaisuus.

Ahosen mukaan ratkaisu piilee siinä, että panostetaan oikeisiin asioihin riittävällä tarmolla ja tasolla:

”Tähän päästään arvopohjaisella liiketoiminnan analyysillä, jossa katsotaan missä syntyvät suurimmat kustannukset ja tuottavuusmenetykset työssä, ja panostetaan sen mukaisesti. Todennäköisesti panostus pitäisi kaksin- tai kolminkertaistaa nykyisestään”, hän arvioi.

Menneisyyden vangit

Yrityksissä, joissa työhyvinvointiasiat junnaavat paikallaan, ollaan yhä kiinni menneiden päivien hiipuvassa kajossa.

”Ei ole ymmärretty, että Suomi on siirtynyt osaamisyhteiskuntaan, jossa ihmisen työmotivaatio ja työn ilo on ratkaisevassa asemassa”, Ahonen toteaa.

”Tällöin eletään edelleen teollisessa ajattelussa, jossa päähuomio on niissä tuotteissa ja palveluissa, joiden ympärille liiketoiminta on syntynyt.” Tätä perusytälöä Ahonen kollegoineen haluaisi ravistella ja tuoda työntekijän – ihmisen – takaisin keskiöön.

Hyvinvointiprofessorin mukaan erityisesti nuoret ja ikääntyvät vaativat lisäatsauksia, jotta viihtyminen työpaikoilla varmistetaan.

”Nuorten tapauksessa kyse on siitä, että elämäntapa ja -arvot eivät kohtaa työelämän toimintatapoja ja arvoja. Näitä kumpaakin tahoa pitää analysoida ja saattaa lähemmäs toisiaan.”

Ikääntyvien kohdalla taas pitää ottaa huomioon, että lähestyvä eläkeikä alentaa rimaa jättää leikki kesken – kipakka käskyysmalli nostaa vain työntekijän niskakarvoja ja verensainetta.

”Tämä tilanne vaatii erityisesti kokemusta kunnioittavaa johtamista.”

Työkalupaketti kuntoon

Mutta voidaanko puhua konkreettisista keinoista, joilla umpisolmut saadaan auki? Peurungan johtava ylläkäri Mika Pekkonen toteaa, että mitään yhtä, autuaaksi tekevää konstia ei ole olemassa – ei ainakaan sellaista joka sopisi tapaukseen kuin tapaukseen. Aihepiiristä väitellyt Pekkonen muistuttaa, että työhyvinvointi syntyy töissä, jolloin on ratkaisevan tärkeää, että pelisäännöt ovat kunnossa:

”Työntekijän on turvallista tulla töihin, kun hän tietää mitä häneltä odotetaan. Toimenkuva on tällöin selkeä ja palau-



tetta annetaan avoimesti”, Pekkonen toteaa ja lisää, että varsinkin kehuja pantataan vieläkin liikaa suomalaisissa organisaatioissa.

”Virheistä on pakko huomauttaa, mutta vastaavasti onnistumisia ei aina huomioida esimiesten taholta.”

Reilu meininki?

Pekkonen näkee, että työhyvinvointi ponnistaa lähtökohtaisesti vähän eri pohjalta riippuen siitä, onko kyseessä pieni yritys vai iso. Yrittäjävetoisissa, pienissä firmoissa työhyvinvointi riippuu paljon yrittäjän luomasta tekemisen meiningistä – se syntyy tavallaan itsekseen ja paljolti tiedostamatta (jos on syntäkseen).

”Suurten yritysten tilanne on erilainen. Siellä on vaarana,

että työntekijät nähdään etupäässä resurssina ja työntekijätkin kokevat olevansa 'vain töissä', Pekkonen kuvailee.

Tilanne on Pekkosen mukaan sikäli lohdullinen, että koska yhteys työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välillä on niin selvä, on vain ajan kysymys milloin yritysten johdossa tämä asia sisäistetään. Esimerkiksi pörssi-yhtiön kannattaa satsata rajusti työntekijöiden viihtyvyyteen, koska tämä näkyy komeasti tuloksessa – ja osakkeenomistajat myhäilevät tyytyväisenä.

"Toistaiseksi monen yrityksen johdolta puuttuu tämä oivallus."

Harmaata massaa

Keskeinen haaste kentällä on osaavan työvoiman varmistaminen väestön ikääntyessä ja eläköityessä. Eläkevakuutusyhtiöissä tämä huoli jaetaan ja asiakasyrityksille tarjotaan mm. konsultointia, arjen työvälineitä ja valmennusta.

Eläkevakuutusyhtiö Varman työhyvinvointipalvelujen johtaja Jyri Juusti kertoo, että konsultoinnissa painottuvat työhyvinvoinnin arvioiminen, kehittämisen hankkeistaminen, esimiestyön selkeyttäminen sekä pelisääntöjen laatiminen työkykyongelmien hallintaan. Varman työhyvinvointipalveluilla on vuosittain satoja asiakasyrityksiä.

"Yrityksissä on keskeistä hahmottaa, mihin oikein ollaan menossa, mitä muutoksia on tulossa ja kuinka ne vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin. Kun nämä asiat ovat tiedossa, toimenpiteet laaditaan sen mukaan."

Juusti puhuu riskeistä, mutta toisaalta myös vahvuuksista – sekä tietenkin tavoitteista ja mittareista, joita tulokselliselle toiminnalle asetetaan.

"Eihän se oikeasti niin mene, että työhyvinvointia kehitetään: työhyvinvointi on tulos joistain muista toimista ja olosuhteista", Juusti toteaa. Työhyvinvointipalvelujen johtajalla on 20 vuoden työkokemus mm. työnohjaukseen, työyhteisöjen kehittämiseen, esimiesten valmentamiseen sekä työhönkuntoutumisen palveluketjujen kehittämiseen liittyvistä tehtävistä.

TOP 4

Juustikin alkaa vyyhdin purkamisen esimiestyön – ja erityisesti lähiesimiestyön – tärkeydestä. Hänen mukaansa olisi hyvä muistaa myös se, että esimieskin tarvitsee tukea onnistuakseen.

"Toinen tärkeä asia on työn sujuvuus ja yhteinen tekeminen. Näitä tekijöitä voidaan parantaa tutkimalla käytäntöjä ja muuttamalla niitä tarvittaessa."

Kolmantena Juusti mainitsee työkuoron. Hän säilyttää vastuuta myös työntekijälle tässä suhteessa: jokaisen tulisi tuntea ne omat kuormittumisen polut, joiden päässä lamppu sammuu. Kovan työrupeaman jälkeen aikaa on annettava myös palautumiselle.

Neljäs merkityksellinen tekijä liittyy sekin yhteistyöhön. Kun yritys, työterveydenhuolto ja eläkevakuutusyhtiö pelaavat saumatta yhteen, tulosta syntyy.

"Hyvä ketju voi saada paljon aikaan." ■



Luonnostaan virkistävää

KOKOUS- JA TYÖHYVINVOINTI-
PAIKKA SINULLE, JOKA
ARVOSTAT AITOJA ASIOITA

VOIMANLÄHDE

HYVINVOINTIOHJELMA

Me autamme vapauttamaan
henkilöstösi piilevät voimavarat ja
siirtämään liikkeen yrityksesi tulokseen.



HAHKIALAN UISKOLA

HAHKIALAN UISKOLA
VIITAKIVENTIE 75, 14700 HAUHO
VARAUKSET JA TIEDUSTELUT:
03-615 6300, 050-517 8194
MYYNNTI@HAHKIALA.COM

www.uiskola.com
www.hahkiala.com

NÄHDÄÄN KOKOUKSESSA!

TEKSTI: LAURA LAAKSO

KUVAT: HUOMISENKOKOUS.FI



VIDEONEUVOTTELUISTA ON TULLUT TÄRKEÄ TEKIJÄ TYÖKULTTUURIN MUUTOKSESSA

Vielä parisenkymmentä vuotta sitten "näköpuhelut" olivat scifiä ja symboli eräänlaiselle "kubrickmaiselle" utopiamiljöölle. Liikeneuvottelut tarkoittivat liikematkoja, pitkiä liikelounaita ja yöpymistä liikemieshotelleissa kaukana kotoa aikaeron rasittamin aivoin ja nivelin.



Vuosituhanen vaihteessa oltiin jo uuden aikakauden kynnyksellä, kun monista yrityksistä löytyi huone ja laite, jolla saattoi saada videoyhteyden toiseen vastaavanlaiseen laitteeseen puhelimen tai ISDN-linjaa pitkin.

Reaaliaikaisen kuva- ja äänidatan lähettämisen suuri läpimurto on tapahtunut kuitenkin viimeisten kymmenen vuoden aikana, ja yksi huiman kehityskulun läheltä nähneistä, tai pitäisi sanoa sisällä eläneistä, on Cisco Systems Finlandin videoneuvottelupalvelujen kehityksestä vastaava Timo Jolkin.

”Ilman videoneuvottelutyökalua olisi mahdotonta pitää yllä tiiviitä asiakassuhteita, kun suuri osa asiakkaista on kansainvälisiä”, kertoo Jolkin tietokoneen ruudulla, kuinkas muuten.

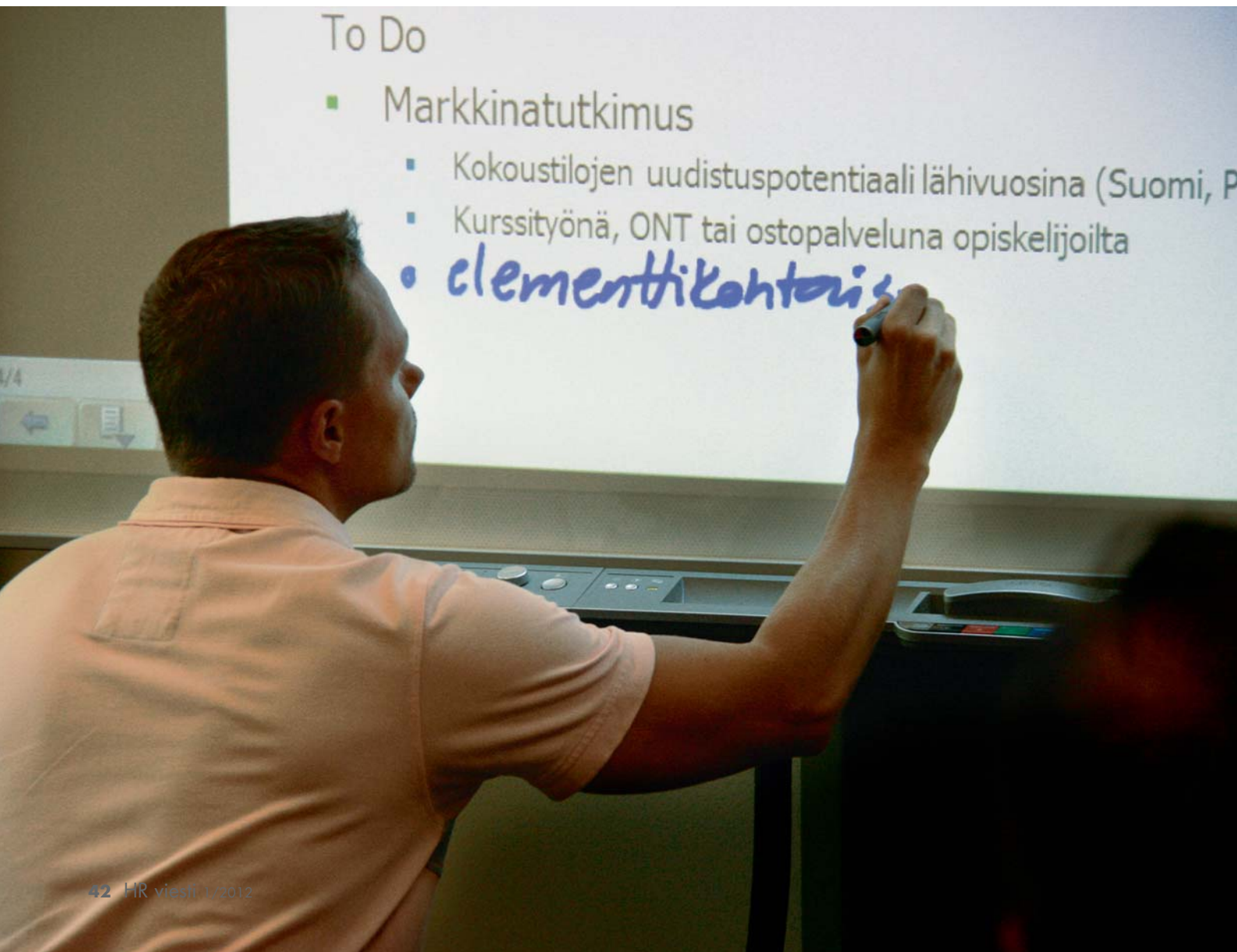
”Matkakustannuksissa säästäminen, ajan säästäminen ja ympäristön säästäminen ovat kaikki videoneuvottelun etuja sen rinnalla, että kommunikointi tehostuu ja työn tuottavuus lisääntyy. Kahta Timoa ei tarvita, kun ajatellaan, että jo Helsingin sisällä paikasta toiseen siirtymiseen vierähtää tunteja.”

Videoneuvottelut mahdollistavat Jolkinille myös etätönnäköä, joten asiantuntijuus on palveluntarjoajien ja asiakkaiden ulottuvilla joustavasti ja viiveettä. Päätöksenteko nopeutuu, viestintä selkiytyy ja väärinkäsitysten määrä vähenee, kun käytettävissä on videoneuvottelun kaltainen äänensävyt ja kehon kielen välittävä multimediatyökalu.

Älä pelkää härveliä

”Kun vielä kymmenen vuotta sitten videoneuvottelu oli pääasiassa yritysten sisäinen työkalu, nyt pääpaino on ulkoisten asiakkaiden, kuten valmistajien ja toimittajien kanssa tapahtuvassa kommunikoinnissa”, kertoo Jolkin.

”Ero laitteiden tekniikan, käytettävyyden ja yhteensopivuuden suhteen on niin ikään valtava verrattuna aiempaan.” Laitteistoja on saatavilla niin henkilökohtaiseen käyttöön kuin videoneuvotteluhuoneisiin, ja suurimmat telepresence-laitteet käsittävät kolmekin isoa näyttöä ja kameraa.





Laitteissa on yleensä myös dokumenttikameraominaisuus, joten esimerkiksi tuotedokumentaation ja vaikkapa piirustusten näyttäminen onnistuu vaivattomasti.

"Suurin epäluotettavuustekijä videoneuvotteluissa ovat tänä päivänä kuitenkin vielä verkot, joita pitkin digitaalinen video- ja audiosignaali liikkuu", toteaa Jolkin. "Kiinteässä verkossa videoneuvottelu onnistuu yleensä hyvin, mutta esimerkiksi mobiiliverkot on suunniteltu lähinnä ei-reaaliaikaisen materiaalin vastaanottoon. Tällöin ees-taas -puhumisessa esimerkiksi tien päältä esiintyy ongelmia, joita hyvällä videoneuvottelukoneella voidaan tuki useimmiten peitellä."

Istutaanko samaan pöytään?

"Kolme tärkeintä videoneuvottelun onnistumiseen vaikuttavaa asiaa ovat ääni, valo ja kuvan tausta", kertoo Jolkin. "Niistä tärkeimpään eli ääneen tulisi kiinnittää suunnittelussa paljon huomiota. Tila, jossa neuvotellaan ei saisi kaikua liikaa, siellä ei saisi olla taustahälyä ja mikrofoniin pitäisi olla tasapuolisesti asennettuja. Niin kauan kuin ääniyhteys keskustelukumppaniin säilyy, kommunikointia pystytään jatkamaan", tähdentää Jolkin.

"Valon tulisi olla tasainen ja riittävä, jotta kuvan kohina pysyy alhaisena ja kuva pystytään siirtämään eteenpäin mahdollisimman vähällä työllä. Kuvattavan neuvottelu ympäristön taustalla ei saisi olla liikaa asioita, mutta toisaalta jokin kiinnostava yksityiskohta taustassa toimii usein hyvänä icebreakerina", huomauttaa Jolkin.

"Jos yrityksellä on useita videoneuvotteluhuoneita, vähintäänkin samanvärinen tausta luo tunteen kuin oltaisiin samassa tilassa."

Varsinaisen videoneuvotteluhuoneen rinnalla tavallinen yleiskäyttöhuonekin toimii hyvin, kun harkitusti sijoitetulla kameralla saadaan kuvaan esimerkiksi pitkän pöydän ääressä istuvat osallistujat. Luokahuonekäyttö edellyttää yleensä

FINLANDIA
ne mukavat hotellit
HOTELS

Persoonallisia tiloja
juhlien ja kokousten
järjestämiseen!

14
kokous-
hotellia!

Katso lisää: www.finlandiahotels.fi

Best Western Rewards

Tervetuloa viihtymään!

Uudistuneesta hotellivalikoimastamme sinun on entistä helpompi löytää matkaasi sopiva vaihtoehto. Best Western Rewards -kanta -asiakkaana keräät pisteitä sekä voit hyödyntää monipuolisia jäsenetuja.

Best Western PLUS **Best Western** **Best Western PREMIER**

Varaa Best Western -hotellisi maksuttomasta varausnumerostamme **0800-12010**

Vieraile sivuillamme: www.bestwestern.fi



useamman kameran käyttöä riippuen siitä, lähetetäänkö vai vastaanotetaanko usein monia eri opetusvälineitä hyödyntävää opetusta. Auditorioympäristössä voidaan käyttää kuvauksen tukena tunnistemattoja lattiassa tai erikoiskameroiden hahmotunnisteita, jolloin puhujan liikkeitä kyetään seuraamaan.

"Käyttäjäkokemukset ovat osoittaneet, että optimaalisen kookkaan videoneuvottelunäytön koko on 65 tuumaa. Tuos-

ta suuremmissa kuva muuttuu liian isoksi ja kamera jää väistämättä liian kauas, jolloin katsekontakti puhujaan ei ole enää luonnollinen", toteaa Jolkin.

Kamera käy

"Kun tekniikka on luotettavaa ja kun käytettävissä oleva verkko on otettu huomioon suunnittelun alusta asti, on videoneuvottelun käyttö kommunikatiovälineenä perusteltua ja luonte-



vaa. Tänä päivänä ihmiset kokevat yhä luonnollisempaan reaalitietokoneen yhteydenpidon ja kameran edessä työskentelemisen, joten kynnyksestä videoneuvotteluihin ei enää juuri ole. Mielenkiintoista on, että videoneuvottelu tekee kokouksista tehokkaampia selkeämpine alkuineen ja loppuineen, kun keskustelemaan tullaan valmistautuneempina ja kun lopun löysyys käytäväkeskusteluineen jää puuttumaan. Videoneuvottelussa et voi piiloutua kahvikupin tai selän taa – olet framilla – sinua seurataan.” ■

TURN AROUND EVENT

2012

Can business save the world?
15.3.2012 MUSIIKKITALO



Taloususkovat ja ympäristöuskovat.
Voiko yhteinen sävel löytyä?

Robert H. Nelson, USA
Mika Aaltonen

Miten innovaatiot muuttavat koko toimialan ja kehittyvän talouden?

Pravin Rajpal, Intia
Teppo Turkki

Jokainen voi saada aikaan läpimurtoja.

Mohamed El-Fatraty
Natalie Gaudet

Juontaja **Anna Sorainen**

OSALLISTU!

Liput: 650 €
lippu.fi • info@novetos.fi

Seminaarin järjestää Novetos Oy.
www.novetos.fi/turnaround2012.html

Novetos on inhimillisten voimavarojen kestävä kehittämisen asiantuntija. Kokenut coaching-, valmennus- ja konsultointiyritys tukee organisaatiosi kehittymistä ja menestystä innostavilla ja sitouttavilla työskentelytavoilla. Novetos on onnistumisia luova kumppani.

ELÄMYKSIÄ JOKA LÄHTÖÖN

YRITYKSET JÄTTÄVÄT PAPERINMAKUISET PALAVERIT SOVINNOLLA KONTTORILLE

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN



Saisiko olla kokous kulttuurikylvyllä – vai kenties sissipalaveri maastossa? Onko kokoustamisen sydämessä digi, design vai luomu – ja voiko iltapäivän stand-up kaveri muokata esitystään jotenkin paremmin firman uutta strategiaa komppaamaan?

Yrityksen ulkopuolella pidetty kokous ei ole enää haudanvaka asia, vaan se viihteellistyy ja rönsyilee kaiken aikaa. Ja koska yrityksen pikkupalaveri tai isompi seminaari ei ole enää vakava asia, se on mitä vakavinta bisnestä. Kakku kasvaa, ja yhä useammat toimijat tarjoavat nyt tilojaan yritysten käyttöön. Uutuudenviehätys kantaa aikansa, mutta firmojen väki äänestää herkästi jaloillaan ja vain fiksuimmille ideoille voi povata pitkää ikää.



KUVA: SUNBORN SAGA OY

On selvää, että kannuste-, kokous- ja tapahtumateollisuus (MICE) on yksi matkailun nopeimmin kasvavista aloista – Suomessa kasvu on ollut 8–10 % vuodessa. Riippumatta siitä, osteataanko kokouspaketti hotellista vai ohjelmatoimistolta, kyseessä tapaa olla palvelukokonaisuus, joka muodostuu sekä konkreettisista että aineettomista palveluista.

Itse kokouksen ydintuote muodostuu virallisen ohjelman osallistujille ja heidän organisaatiolleen tuomasta hyödystä – mutta tämä osuus on yritysten arkea ja ruisleipää, eikä sinänsä suuria intohimoja herätä. Kokouksen liitännäispalvelut ovat sitten se puoli, josta puhetta riittää ennen ja jälkeen itse palaverin.

Käsikirjoituksen mukaan

Asiakas on vaativa, joten osallistujan odotukset eivät ihan helppolla ylity. Tavoitteen saavuttamisessa auttaa kitkatta rullava tuotantoprosessi, jossa kaikki osa-alueet toimivat. Hyvän kokouksen käsikirjoitukseen kuuluu, että esiintyjät osaavat esittää asiansa hyvin, asiakaspalvelijat ovat ammattilaisia, laitteet ja koneet toimivat sujuvasti ja kokouspaikka ja itse tila on tilanteeseen sopiva.

Hyväkään kokous ei kuitenkaan välttämättä jää juuri mieleen, ellei osallistujille voida tarjota jotain erilaista ja ennen kokematonta siinä sivussa. Hyvän ja erinomaisen välinen aukko paikataan elämystaloudella.

Elämysistä puhuminen ei ole pelkästään konsulttien nimi-nami-höttöä. Tutkimusten mukaan hyvät tunne-elämykset auttavat ihmisiä sopeutumaan sosiaalisiin tilanteisiin ja muutoksiin ja lisäksi saavat työntekijän sitoutumaan työhönsä ja kokemaan tyydytystä. Sitoutunut, tyytyväinen työntekijä on paljon tehokkaampi kuin kelloon vilkuileva kestopurnaaja.

Elämyskentän ongelma on tietenkin elämysekalaatio: jos aina vain haetaan hurjempaa ja villimpää elämystä, firmojen työntekijöiltä loppuu pian paukut extreme-palavereihin. Jos firman retriitillä hypätään benji-hyppyjä, onko seuraava askel sitten jo BASE-loikka sillalta?

Täydellisen paltsun metsästäjät

Rankkuudesta voi hakea selkänöjää vain aikansa, sitten se kääntyy itseään vastaan. Mutta voisiko kokoustamisen kovaa ydintä jotenkin parantaa ja hakea päivitystä konseptiin sitä kautta? Tekes on ottanut tästä ideasta kopin ja lähtenyt miettimään, miltä huomispäivän kokous voisi näyttää. Tutkijoita askarruttaa, millaisia ovat parannetut fyysiset kokoustilat, tekniset ratkaisut, osallistujia aktivoivat prosessit ja kokonaisvaltaiset palvelut.

Tekesin Tila-ohjelmaan kuuluvaa tutkimushanketta vetää Haaga-Helia-ammattikorkeakoulu. Hankkeen rahoittavat – Tekesin ja Haaga-Helian lisäksi – siihen osallistuvat 14 yritystä.



Hankkeeseen liittyen elokuussa avattiin Best Western Hotel Haagan yhteyteen ”huomisen kokoustila”, jota yritykset voivat varata käyttöönsä pitääkseen onnistuneempia kokouksia. Prototyyppi Griinissä käytetään tehokkaasti hyväksi videoneuvottelun ja SMART Board -esitystaulun tuomia mahdollisuuksia sekä tarjotaan kokousarkkitehti-palvelua.

Tutkimushankkeen konseptiä Griini on virikkeellinen ja

kotoisa kokoustila. Asiakkaan tarpeiden mukaan designkokoustilan sisustusta voi muuttaa, virkistävästä terveellisistä tarjoiluista voi valita sopivat vaihtoehdot ja videoneuvottelulaitteiston sekä SMART Boardin tarjoamat mahdollisuudet hyödynnetään yhtäläillä räätälöidysti.

Kokoustilaa ja sen palveluja kehitetään jatkuvasti asiakkailta saadun palautteen perusteella maaliskuuhun 2012 saakka, jol-



loin valmis Huomisen kokoushotelli -konsepti kokous-
arkkitehtipalveluineen lanseerataan Gastro-messuilla.

Katsaus kentälle

Alan toimijoilla on tietenkin ensikäden tieto siitä, mikä
asiakkaita tänä päivänä liikuttaa. Myynti- ja markkinointi-
johtaja Riikka Suurkaulio Sunborn Saga Oy:stä kertoo, et-


NNISTUNEITA KOKOUKSIA
 • ravintolat • hotelli • saunat • ohjelmapalvelut •



KAIKKI YHDESSÄ

GUSTAVELUND

Kirkkotie 36, TUUSULA, Puh. 09 273 751, www.gustavelund.fi

KUVA: HUOMISENKOKOUS.FI

tä tämän päivän yritykset hakevat yhä enemmän "avaimet käteen" -ratkaisuja, joissa palveluntarjoaja huolehtii kokouspalveluiden lisäksi majoituksista, ruokailuista ja erilaista aktiviteeteista.

"Naantalin Kylpylän vahvuutena on, että kaikki palvelut löytyvät saman katon alta ja asiakkaalla on valittavanaan useampia vaihtoehtoja esimerkiksi ravintolapalveluiden ja oheispalveluiden osalta", toteaa Suurkaulio.

Naantaliinkin tullaan uusia elämyksiä janoten – eli yritykset haluavat sellaisia oheispalveluita, joita he eivät ole aikaisemmin kokeilleet. Suurkaulion mukaan olennaista on, että aktiviteetit ovat osallistavia ja että ne toteutetaan tiimeissä – tällöin kysymykseen voi tulla vaikkapa kokki- tai kuorosota.

"Myös erilaisten työhyvinvointipalvelujen kysyntä on kasvussa eli asiapitoiseen kokoukseen halutaan yhdistää erilaisia sisä- tai ulkoliikunta-aktiviteetteja, luentoja tai tietoisuuksia esimerkiksi työssä jaksamisesta ja työilosta tai toisaalta oikeanlaisesta ravitsemuksesta tai liikunnan merkityksestä työssä jaksamiselle."

Tarkan euron päivät

Suurkaulio myöntää, että taloudellisesti haastavana aikana yritykset joutuvat entistä tarkemmin miettimään kokousinvestointejaan. Siksi on tärkeää, että palvelupaketti on hinnaltaan kilpailukykyinen ja tarjoaa sellaista lisäarvoa, että asiakkaan on perusteltua lähteä toteuttamaan tilaisuus yrityksen ulkopuolella kokoushotellissa.

Naantalin elämyskylpylän lippulaivana toimii ihka oikea laiva, eli hotellin poukamassa pysyvässä parkissa oleva Sunborn Yacht. Kyse ei ole aikaisemmin maailman meriä sei-



lanneesta risteilijästä, joka olisi sittemmin ”eläköitynyt” Naantaliin, vaan varta vasten Naantalia varten rakennetusta uudesta konseptista, joka tarjoaa sekä kokous- että loma-asiakkaille sitä kaivattua extraa.

”Laivahotelli on ainut laatuaan ja konseptia on tarkoitus laajentaa myös Suomen rajojen ulkopuolelle. Sunborn Barcelona -laivahotelli valmistuu ensi keväänä ja myös muista kohteista neuvotellaan parhaillaan”, paljastaa Suurkaulio.

Naantalissa erilaisten kokousryhmien osuus on lähes puolet kokonaisasiakasmäärästä. Naantalissa on vuosittain lähes

200 000 majoittuvaa asiakasta ja noin 100 000 päiväkävijää, jotka käyttävät sekä kokous-, ravintola-, hoito- että allasosaston palveluja.

Onko seuraava askel sitten jo BASE-loikka sillalta?

Kulttuurikärjellä

Elämyspuolella vahvassa nousussa on kulttuuri, jonka nimeen vannoo mm. kokoushotelli Gustavelund. Tuusulanjärven rannalla sijaitseva kokoushotellikin satsaa siihen, että kaikki palvelut saadaan yhdestä paikasta ja yhdeltä kontaktihenkilöltä.

”Yritykset arvostavat helppoutta, koska eri tapahtumia järjestää tyypillisesti joku firmassa oman toimen ohella”, kertoo



*Ergonomian
asiantuntijasi*

paperipalvelu.fi

www.paperipalvelu.fi puh:0207 750 444

myyntipäällikkö Petter Juhala. Hänen mukaansa koko paketin tilaaminen on yleensä järkevämpää kuin palan noutaminen sieltä, toisen täältä:

”Paketit räätälöidään asiakkaan toivomusten mukaan ja yrityksen tilaisuudelle asettamat tavoitteet saavutetaan paremmin, kun se on ammattilaisten avulla suunniteltu ja toteutettu”, Juhala linjaa. Talossa seurataan tarkasti mm. esiintymistekniikoiden kehittymistä ja mietitään toimivan tilaisuuden anatomiaa.

”Esimerkiksi nyt ovat yleistyneet yrityksen ulkopuoliset fasilitaattorit, jotka vetävät läpi koko tilaisuuden ammattimaisesti.”

Jättiläisten jalanjäljillä

Gustavelundin vetonaulana on Tuusulan Rantatie, joka on todellinen kansallinen kulttuuriraitti: täällä vaikuttivat aikoinaan mm. Juhani Aho, Pekka Halonen, Eero Järnefelt, Eino Leino, Jean Sibelius ja Aleksis Kivi. Kulttuurin pariin päästään vaikkapa kirkkoveneellä tai lumikengillä.

”Vaihtoehtoja on monia, mutta viime kädessä retkillä kultakauden taiteilijoiden elämästä kerrotut tarinat sekä mm. Eino Leinon runot ovat se elämys, jonka haluamme asiakkaalle antaa – jotain joka jää mieleen pitkäksi aikaa”, Juhala toteaa. ■



www.tytyrinkaivos.fi

Salaisuudet syvällä maan uumenissa

Järjestä ikimuistoinen tilaisuus Tytyri-salissa
Hinta alkaen 25hlöä: 59€/hlö.
Varaukset ja lisätietoa: 044 369 1309 tai tourist@lohja.fi

Katso kaikki kokouspaikat

VISITLOHJA.FI

HUIPPUTIIMI

– POIKKITAITEELLINEN YRITYSSEMINAARI

TEKSTI: MERJA KIHLE JA ARI MONONEN KUVAT: JARI HÄRKÖNEN

Muutosjohtaminen yrityksissä on vaikeaa. Nykyisin valtaosa strategisista muutoshankkeista epäonnistuu pahan kerran. Toisaalta muutoksia tarvitaan, mutta ne pitäisi osata tehdä oikeaan aikaan. "Tilanteissa auttaa ennakkoluulottomuus ja muutoksen ytimessä hehkuva huipputiimi", neuvoo 'Midagon Oy:n' toimitusjohtaja Petri Malmelin.

Erilaisten yrityselämän muutoshankkeiden avustajana tunnettu Midagon Oy toi Huipputiimi-tapahtuman Helsinkiin. Se esitettiin pääkaupungin vastavalmistuneessa Musiikkitalossa kahdesti joulukuussa 2011.

Näyttelijä Tom Pöystin, muusikko Iiro Rantalan ja Midagon Oy:n toimitusjohtajan Petri Malmelinin tähdittämä esitys oli stand-up-henkisesti toteutettu bisnesseminaari, jossa fläppitaulut ja diaesitykset korvattiin provokaattorilla ja jazz-pianistilla.

Malmelin ideoi Huipputiimi-seminaarin keväällä 2011. "Seminaari-idean tausta on se, että kaksi kolmesta isosta muutoshankkeesta epäonnistuu", Malmelin toteaa.

"Merkittävin tekijä onnistuneen muutoksen läpiviennille on itsensä likoon laittava tiimi. Se koostuu erilaisista ihmisistä, joilla on tekemisen halua."

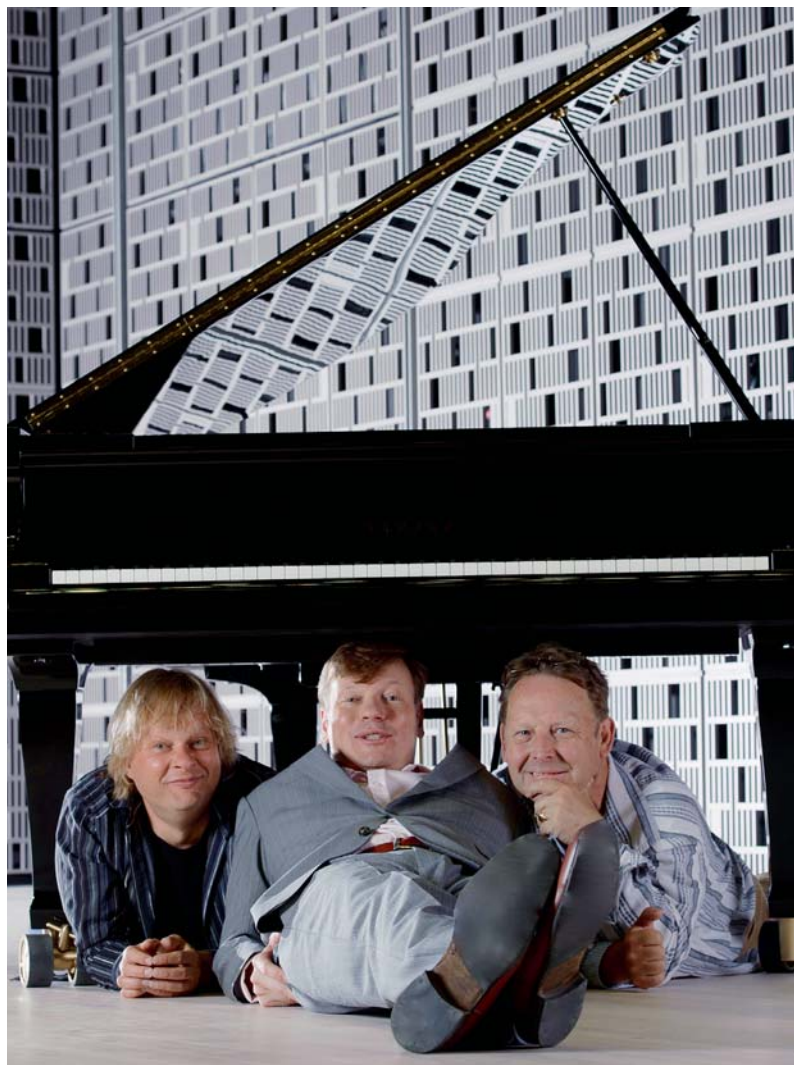
Yritysten strategiset muutoshankkeet kestävät kaksi, kolme tai neljäkin vuotta.

"Jokaiseen muutosta toteuttavaan yritykseen tarvitaan oma huipputiimi. Yritys on valinnut joukon ihmisiä, joiden pitäisi innovoida ja toteuttaa strateginen muutosmatka. Porukasta muovautuu huipputiimi vasta ajan kanssa – erilaisuuden arvostamisen, virheiden tekemisen ja onnistumisten myötä."

"Hyvällä tiimillä on halu oppia uutta. Sillä on ylimmän johdon valtuutus sekä intoa viedä läpi strategisia muutoksia. Riittävän ison haasteen edessä porukasta voi kasvaa huipputiimi, joka pystyy viemään vaikeankin muutoksen menestyksekkäästi läpi."

Epäonnistua voi monella tavalla

Malmelin on ammatikseen suunnitellut ja ollut mukana toteuttamassa isoja kansainvälisiä muutoshankkeita lähes kahden vuosikymmenen ajan. "On muutamia yleisiä syitä siihen, että muutos epäonnistuu", pohjaa Malmelin.



"Ykkössyy on liian kiireinen sponsori – muutoksen omistaja ei olekaan riittävästi sitoutunut. Toiseksi, yrityksessä ei osata rakentaa riittävän rohkeaa ja energistä ydintiimiä, joka toteuttaa muutoksia. Sponsori ympärille ei synny huipputiimiä."

Kolmas tyypillinen kompastuskohta on puutteellinen tai puuduttava kommunikointi.

"Jos muutoksen jalkautus jätetään johtoryhmän lähettämien sähköpostien varaan, ollaan metsässä. Strateginen muutos on liian tärkeä asia toteutettavaksi ilman että johto laittaa itsensä oikeasti likoon. Persoonallisesti ja antaumuksellisesti toteutettu viestintä puree ihan eri tavalla."

”Toisinaan suunnitelma on alun alkaen epärealistinen, erityisesti muutoksen jalkauttamisen osalta. Ihmiset aistivat tämän eivätkä hyppää mukaan muutosjunaan.”

Yrityksen kannalta olisi tärkeää saada keskijohto muutos-hankkeen taakse. ”Mikäli keskiporras menettää muutoksessa valtaansa, on pahimmillaan edessä muutoksen aktiivista sabotointia.”

Ainutlaatuisuus kannattaa

”Tom Pöysti ja minä olemme jo aiemmin yhdessä puhuneet muutamassa yritystilaisuudessa muutoksesta, mokaamisesta, menestymisestä, tunteista ja itsetunnosta. Vastaanotto on ollut hyvä”, sanoo Malmelin.

”Päätimme ennen juhannusta, että tehdään tämä syksylä uudestaan ja otetaan mukaan suomalainen eturivin musiko. Saimme puhuttua Iiro Rantalan mukaan näihin kahteen seminaariin.”

Iiro Rantala toi esitykseen musiikkimaailman puolelta pieniä kertomuksia, mutta myös huikeita musiikki-improvisaatioita.

Keskeinen ajatus Huipputiimi-esityksessä Malmelinin mukaan on, että yritysten pitäisi olla rohkeampia: tehdä asioita täysin uudella ja uniikilla tavalla. Toisaalta kopioiminen ei riitä.

”Jos yrityksessä aletaan kopioida toisen firman jo toteuttamaa muutosta, ollaan jo alusta pitäen myöhässä. Muutoksen moottoriksi tarvitaan huipputiimi”, hän tiivistää. ■

MUSIIKKIA, KOMIIKKAA JA VAKAVIA KYSYMYKSIÄ

Musiikkitalon 250-paikkaisessa Camerata-salissa oli kahtena joulukuun iltana tupa täynnä innokasta ja osallistuvaa yleisöä. Esityslistalla oli ’Huipputiimi menestyksen moottorina’, Midagon Oy:n tuottama poikkeuksellinen yritysseminaari.

Huipputiimi-esityksen vierailevat tähdet Iiro Rantala ja Tom Pöysti pureutuivat yrityselämän muutosten tarpeeseen ja toteutusmahdollisuuksiin musiikin ja komedian keinoin. Rantala soitti Steinwayllä muun muassa teknoa, jazzia, ragtimea sekä oman versionsa Vivaldin Neljästä vuodenajasta. Hän myös improvisoi muuta aiheeseen liittyvää musiikkia yleisön toiveiden mukaan. Pöysti taas kertoi hauskoja käytännön esimerkkejä, useimmiten yrityselämän ulkopuolelta.

Viime kädessä illan teemat olivat toki vakavia asioita. Tekniikan ja talouselämän kehitys ajaa yrityksiä väkisin muuttamaan, joko voittojen toivossa tai konkurssien pelossa. Muutokseen ryhtymiseksi tarvitaan asennetta ja rohkeutta, tai vähintäänkin itsetietoa ja tekosyiden välttämistä.

Ja vaikka – Pöystin sanoin – asiat oikeastaan voidaan tehdä vain joko hyvin tai infernaalisen hyvin, yhä useammat muutosprojektit menevät käytännössä pahemman kerran päin mäntyä. Usein syynä on puutteellinen kommunikointi. Ellei kapteenilla ja laivan muulla väellä ole yhteistä kieltä, kukaan ei kuuntele kapteenia.

Tai Rantalan vertauksella: nuotit voivat näyttää sinänsä oikeilta, mutta kaikkia nuotteja ei pidä lukea kirjaimellisesti. Paperilla asiat voivat näyttää aivan erilaisilta kuin käytännössä.

Käytännössä yrityselämän muutos-hankkeita johtaa tiimi – parhaassa tapauksessa huipputiimi – johon kuuluu 8–12 henkilöä. Heillä on intoa, mutta myös verkostoitumis- ja johtamistaitoja.



Toimivassa tiimissä tarvitaan eri ikäisiä ihmisiä, joilla on asiantuntemusta eri aloilta. Muutosjohtajien on laitettava itsensä likoon, haluttava oppia sekä osattava viestiä ja motivoida. Tärkeäkin muutokset firmoissa kaatuvat, ellei henkilöstö lähde niihin mukaan.

Katsojat heittelivät aika ajoin innostuneita välihuomautuksia. Olihan kyseessä interaktiivinen seminaari.

Iiro Rantala toi esityksen loppuun terävää perspektiiviä toteamalla jatkuvan kasvun olevan pitkällä tähtäimellä mahdollista ja tuhoisaa. Tästäkin syystä muutoksia tarvitaan:

”Uskon, että tulevaisuuden yritykset eivät ole itse asiansa niitä, jotka tekevät kaikkein kovimman tuloksen, vaan niitä, jotka luovat jotain yleishyödyllistä”, Rantala arvioi. ■

HUONEISTOHOTELLI PALVELEE PALJON MATKUSTAVIA

TEKSTI: MERJA KIHÄ JA ARI MONONEN

KUVAT: CITYKOTI / JAN TUOMISTO

*Huoneistohotelli on mukava ja kodikas vaihtoehto perinteiselle hotellille.
Huoneistohotelleja rakennetaan jatkuvasti lisää, koska niillä on Suomessa
kysyntää. Ala kasvaa noin 15 prosentin vuosivauhdilla. Pelkästään Helsingissä
huoneistohotelleja on jo parikymmentä, ja lisää on rakenteilla.
Hyvä hinta/laatu-suhde ja huoneistohotellin sijainti ovat valtteja kovassa kilpailussa.*





Perinteinen hotelli ei aina ole tarkoituksenmukainen useamman viikon tai monen kuukauden asumista varten. Usein myös asumiskulut nousevat korkeiksi.

Vapailta markkinoilta hankittavan vuokra-asunnon haittana voi taas olla pitkä vuokrasopimus.

Huoneistohotelli tarjoaa työprojektin tai -matkan takia kotoa poissaolevalle hotellin joustavuutta mutta tavallisen asunnon kodinomaisuutta. Sitä suosivat yhä useammat yritykset, jotka haluavat työntekijöilleen viihtyisän ja toimivan asunnon pitkän työrupeaman ajaksi.

”Huoneistohotelleissa keskimääräinen majoittumisaika on noin 30–40 päivää”, arvioi Forenom Oy:n toimitusjohtaja Johannes Kangas.

Tosin majoitukset voivat kestää pitempäänkin, kuukausista jopa vuoteen. Hotelleista näin pitkiä varauksia voi olla hankala saada.

Laadukasta palvelua ja hyvä sijainti

”Nykyään ihmiset vaativat asumiseltaan enemmän kuin aikaisemmin. Kun näinä päivinä lähdetään työmatkalle ja tarvitaan kuukaudeksi jokin asuinpaikka, niin enää ei riitä, että päästään sukulaisten nurkkiin nukkumaan. Yleensä edellytetään laadukasta vaihtoehtoa asumiseen. Huoneistohotelli on tällöin oiva ratkaisu”, Kangas kertoo.

Keskeinen huoneistohotellin menestystekijä on sen hyvä sijainti, joko aivan kaupungin keskustassa tai muutoin erinomaisten liikenneyhteyksien varrella.

Myös tyylikäs sisustus, mukava vuode, oma hyvin varustettu keittiö, jossa on vakiovarusteena tilava jääkaappi - ja vaikkapa DVD-laitteet television yhteydessä tekevät majoituksesta viihtyisän. Joihinkin huoneistohotelleihin voi tuoda lemmikkieläimensäkin.

Tätä nykyä Forenomin asiakkaista noin 70 prosenttia on yrityksiä.

”Tyypillinen asiakas on tietotekniikka-alan yritys. Alalla ei ole riittävästi suomalaisia ammattilaisia, joten Suomeen tulee paljon ulkomaisia IT-alan osaajia töihin”, Kangas toteaa.

Erityisen tärkeää on hyvä palvelu. Kullekin asiakkaalle tarjotaan juuri hänelle ’räätälöity’ palvelupaketti, joka vaihtelee asunnon siivouksesta tv:n lisäkanaviin.

Yrityksille joustavat järjestelyt sopivat mainiosti.

”Forenomin toimintakonsepti soveltuu meille hyvin. Tarpeemme otetaan huomioon, ja palvelupaketti on räätälöity niiden mukaisesti”, kehuu Group Executive Assistant Anu Patrakka Empowerista.

Pääkaupunkiseudulla uusia majoitustiloja

Vuonna 2001 perustettu Forenom on Suomen huoneistohotelliketjujen suurimpia. Se tarjoaa majoituspalvelua useilla paik-





kakunnilla Suomessa, Tukholmassa ja Norrköpingissä Ruotsissa sekä Venäjän Pietarissa.

Huoneistohotellien lisäksi yrityksen toimialaan kuuluvat kalustetut asunnot sekä pysyvien työsuhdeasuntojen välittäminen yrityksille.

Vuonna 2011 Forenomille valmistui 73 uutta majoitushuoneistoa Helsinki–Vantaan lentoaseman läheisyyteen. Helsingissä yrityksellä on tällä hetkellä 520 huonetta majoituskäytössä. Suosituin lienee pieni huoneistohotelli Albertinkadulla.

”Vuonna 2012 meille valmistuu Helsingin Herttoniemeen huoneistohotelli, jossa on 142 huoneistoa”, Kangas mainitsee.

Kysyntää riittää

Huoneistohotellialalla kysyntä on Kankaan mukaan kasvanut viimeisten kymmenen vuoden aikana jatkuvasti.

”Itse asiassa tällä alalla suhdanteet eivät vaikuta kysyntään kovin paljon”, Kangas arvioi.

Asiakkaan näkökulmasta huoneistohotellin etuna on kohtuuhinta: suurenkin huoneiston voi saada samalla summalla kuin keskitasoisien hotellihuoneen. Lisäetuna on se, että asuminen on vapaampaa eikä asukkaan tarvitse oman keittiön ansiosta aina syödä ravintoloissa.



Koska huoneistohotelleilla riittää kysyntää, varaukset kannattaa tehdä kohtuullisen pitkällä varoitusajalla. Vuoden 2012 jääkiekon MM-kisojen ajaksi Helsingin huoneistohotellit alkat





Vaaditko majoitukseltasi enemmän?



Forenomilla on tasokkaita täysin kalustettuja asuntoja kaikissa Suomen kasvukeskuksissa. Kalustettu asunto on hotellia tilavampi vaihtoehto, jossa voit asua mukavasti olitpa sitten lyhyellä työmatkalla tai pidemmän projektin vuoksi poissa kotoa.

Katso lisää www.forenom.fi tai soita 020 198 3420.



Huoneistohotelleissa on valinnanvaraa

Suomessa toimii Forenomin lisäksi useita huoneistohotelliketjuja ja vielä useampia yksittäisiä huoneistohotelleja. Eniten tarjontaa on pääkaupunkiseudulla ja Lapin matkailukohteissa.

Esimerkiksi Hellsten-ketjulla on kaksi huoneistohotellia Helsingissä – Katajanokalla ja Museokadulla – sekä yksi Espoon Leppävaarassa. Ketjulla on osassa hotelleistaan lisäksi konferenssiloja. Majoitusta Hellsten tarjoaa myös Ruotsissa.

Huoneistohotelli Citykoti Oy puolestaan tarjoaa majoitusta Helsingin Malminkadulla. Lisää huoneistoja lyhyt- ja pitkäaikaiseen asumiseen sama yritys vuokraa pääkaupungin keskustassa muun muassa Runeberginkadulla, Eerikinkadulla ja Hietaniemenkadulla.

Kotimaailma-ketjulla on niin ikään huoneistohotelli Helsingissä, samoin kuin muissa suurissa kaupungeissa Suomessa: Tampereella, Turussa, Oulussa ja Jyväskylässä.

Perinteisten hotellien omistajana tunnetulla kansainvälisellä Best Western -ketjulla on joitakin Snow White -huoneistohotelleja Lapissa. Levillä toimivat Levin Klubi sekä Unna & Männu, jonka yhteyteen on rakennettu myös kauppakeskus.

KOTI MATKALLASI.

Kodikas Hotelli AVA sijaitsee sujuvien yhteyksien päässä Helsingin Vallilassa. Viihtyisissä huoneissamme on langaton internet-yhteys, modernit taulutelevisiot elokuvakanavineen, suihkut ja osassa huoneista on jopa oma keittiö. **Tarjoamme myös ilmaiset parkkipaikat.**

HOTELLI AVA | Karstulantie 6, 00550 HELSINKI | puh. 09 774 751
fax 09 730 090 | varaukset@ava.fi | www.ava.fi

Samira Group taas tunnetaan loma-asuntorakentajana, mutta sillä on myös useita huoneistohotelleja. Niistä Yllästar I ja II sijaitsevat Äkäslompolossa. Ketjun muut huoneistohotellit ovat Levillä, Rukalla, Koitelissa, Oulussa sekä Kalajoen hiekkasärkillä. ■

HAHKIALAN UISKOLA PANOSTAA TYÖHYVINVOINTIIN SIIJOITTAVIIN YRITYSASIAKKAISIIN

Hämeenlinnan kupeessa Hauholla on avautunut uusi työhyvinvointiin erikoistunut yritys. Ympäröivän luonnon tarjoamat mahdollisuudet ja osaavat yhteistyökumppanit tekevät Hahkialan Uiskolasta ainutlaatuisen paikan bisneksen ja terveyden yhdistämiseksi.

Suomalaisyrietykset ovat vasta heräilemässä kirpaisevaan todellisuuteen siitä, millä tolalla työntekijöiden hyvinvointi tällä hetkellä on. Useat tutkimukset osoittavat, että työhyvinvointiin suunnatut panostukset ovat taloudellisesti kannattavia yrityksen kannalta.

Hahkialan Uiskola on työhyvinvointi-, kokous- ja juhlapalveluita tuottava yritys, joka palvelee asiakkaita lähellä Etelä-Suomen keskuksia yhdessä Hahkialan Kartanon kanssa. Erityispiirteenä Uiskolassa on sen vahva ote työhyvinvointiin.

”Olemme kolmen vuoden ajan kunnostaneet perusteellisesti Hahkialan Uiskolan kiinteistöä uudenlaiseksi kehon ja mielen hyvinvointikeskukseksi. Samalla olemme kehittäneet ammattilaisten kanssa kattavan hyvinvointiohjelman. Uskon, että jo Uiskolan sijainti luonnonkauniin harjun kupeessa Kirrisen rannalla toimii stressaantuneelle ihmiselle voimanolähteenä”, kertoo toimitusjohtaja Anne Pekkanen, joka on viimeiset kaksi vuotta toiminut Hahkialan Kartanon ja Hahkialan Uiskolan vetäjänä.

Yhteistyössä hyvinvointipalveluihin erikoistuneen Vilmankämmen Instituutin kanssa kehitetty uusi työhyvinvoinnin palvelukokonaisuus antaa yritysten ja yhteisöjen henkilöstölle uutta voimaa. Työnantajalle tämä merkitsee säästöjä vähentyneinä sairauspoissaoloina sekä parempaa tuottavuutta energisempänä



tekemisenä. Voimanolähte -palvelukonsepti tuo yritykselle suoraa kilpailuetua hyvinvoinnista henkilöstöstä ja mitattavaa parannusta pelkän hyvän tahdon sijaan.

”Työhyvinvointi pitäisi olla osana yrityksen strategiaa. Työhyvinvointipanoset ovat edelleen surkealla tasolla, eikä pelkillä liikuntaseteleillä päästä ongelmien ytimeen. Yrityksen keskeisenä tavoitteena tulisi olla ihmisen tietoisuuden lisääminen omasta hyvinvoinnista ja myös luontoyhteyden merkityksen ymmärtäminen yhtenä osatekijänä”, sanoo Vilmankämmen toimitusjohtaja Katri Kranni.



Uiskolan Voimanolähte -palvelukokonaisuudessa on tasapainossa oikea ravinto, lepo ja liikunta pohjautuen tehtyihin terveystesteihin. Vastarannalla siintää upea barokkikartano, jonka palveluita on helppo yhdistää Uiskolan kanssa. ■

Lisätietoja: www.uiskola.com,
www.vilmankammen.fi, www.hahkiala.com



HYVINVOINTI KUMPUAA ARVOISTA JA ONNEN TUNTEESTA

Vilmankämmenen hyvinvointipalveluissa arvoilla on väliä. Keskeinen tavoitteemme on lisätä ihmisen tietoisuutta omasta hyvinvoinnistaan ja haluamme välittää palveluiden käyttäjille onnen tunteen vastuullisesta kuluttamisesta. Valitsimme yhteistyökumppanit kestävän kehityksen toimijoista. Esimerkiksi Hahkialan Uiskolassa jätevedet siirtyvät pienpuhdistamoon ja kaikki tilat lämmitetään uusiutuvalla energialla. Pelto ja metsäalueet hoidetaan siten, että ne tuottavat ja siirtyvät monimuotoisina seuraavalle sukupolvelle.

Luonnosta luovuutta ja kipinää tekemiseen

Ihmisellä on geneettinen tarve luontoon. Tieteelliset tutkimukset osoittavat, että luonnossa yhdessä liikkuminen vaikuttaa positiivisesti mielialaan ja henkiseen hyvinvointiin. Ihminen, joka löytää luontoon löytää luontonsa. Tästä löytöretkestä hyötyy koko lähipiiri. Liikkuessa ja tarkkaillen luontoa suhde siihen normalisoituu ja koko keho virkistyy. Samalla alat havaita ravinnon, unen ja sosiaalisten suhteiden merkityksen omaan jaksamiseen.

Annetaan luonnon ja maiseman arvoituksellisuuden hoitaa hyvinvointiasi! Onni voi tulla pienistä asioista: polku, puro, lähde tai jotain mikä siintää järven takaa.

VOIMANLÄHDE - Hyvinvointiohjelma yrityksille ja yhteisöille

Henkilöstö on organisaation voimavara, jonka hyvinvointiin kannattaa panostaa. Henkilöstön jaksamiseen ja elämänlaatuun pitkäjänteisesti vaikuttava Voimanlähde-hyvinvointiohjelma vahvistaa organisaation kilpailukykyä ja tuottaa konkreettisia tuloksia. Tavoitteena on organisaation sosiaalisten suhteiden sekä yksilöiden fyysisen terveyden ja psyykkisen jaksamisen kohentaminen. Tulokset tehdään yhdistämällä ravinto, uni ja liikunta oikeassa ympäristössä. ■

Lämpimästi tervetuloa!

Lisätietoja: info@vilmankammen, www.vilmankammen

MAJOITU FORENOMIN KALUSTETUSSA ASUNNOSSA

Forenom on tilapäisiin majoitusratkaisuihin ja työsuhteasuntoihin erikoistunut yritys. Forenom on Baronan tytäryhtiö ja perustettu vuonna 2001. Vuonna 2010 Forenomin liikevaihto oli noin 13 miljoonaa euroa.

Forenomin palvelut koostuvat kolmesta osa-alueesta: majoituspalveluista (kalustetut lyhytaikaiset asunnot sekä huoneistohotellit), relocation-palvelusta ja asuntovarainhoidosta.

Majoituspalvelun tarjonta kattaa asunnot yksiestä tai hotelihuoneesta aina omakotitaloon ja pelkistetystä soluasunnosta edustusasumiseen. Asunnot on valmiiksi kalustettuja ja varustettuja nopeaa muuttamista ja helppoa asumista varten.

Relocation-palvelu auttaa muualta tulevaa työntekijää kiinni paikalliseen elämäänrytmiin ja antaa työnantajalle mahdollisuuden keskittyä ydintoimintaansa.

Asuntovarainhoito varmistaa vuokranantajalle katkeamattoman tuoton ja vaivattoman asunnon omistamisen huolehtimalla vuokranmaksusta ja asunnon kunnosta.



Forenom toimii Helsingissä ja muualla pääkaupunkiseudulla, Lahdessa, Turussa, Tampereella, Jyväskylässä, Kuopiossa, Vaasassa ja Oulussa, sekä lisäksi Tukholmassa, Pietarissa ja Tallinnassa. Asuntoja Forenomilla on noin 1500. ■

Lisätietoja: www.forenom.fi

ALOITA 12 VUODEN MATKASI KUOPIOSTA

Motto "ajattele globaalisti, toimi paikallisesti" kuvaa hyvin Best Western -hotellien toimintaa. Vuonna 1945 perustettu yrittäjävetoinen hotelliketju kattaa tänä päivänä yli 4000 hotellia 95 maassa. Onkin laskettu, että viettämällä yhden yön jokaisessa Best Western -hotellissa, kestäisi matka lähes 12 vuotta.

Best Western -hotellit täyttävät kansainväliset hotellialan laatustandardit säilyttäen silti henkilökohtaisuutensa. Paikallisuutta hyödynnetään hotelleissa monin tavoin, kuten sisustuksessa ja ravintolassa. Kaikki Best Western -hotellit laaturakastetaan vuosittain sertifioitujen tarkastajien toimesta. Yrityksen sivuilta voi myös selvittää majoituksensa hiilijalanjäljen kätevän laskurin avulla.

Vuoden 2011 alusta Best Western uudisti hotellikategoriansa. Best Western ja Best Western Premier -hotellit saivat rinnalleen täysin uuden vaihtoehdon, Best Western Plussan. Best Western -hotellit tarjoavat mukavat peruspalvelut kuten maksuttoman Internet-yhteyden. Best Western Plus -hotelleissa on kiinnitetty huomiota sisustuksellisiin yksityiskohtiin ja lisäpalveluihin. Best Western Premier -hotelleilla on erinomaisen palveluvalikoimansa lisäksi tarjottavanaan jokin sijaintiinsa, arkkitehtuuriinsa tai historiaansa liittyvä tarina.



Suomen ensimmäinen Best Western Premier -hotelli on keväällä 2007 avattu tarunhohtoinen BEST WESTERN PREMIER Hotel Katajanokka. Vuonna 2012 puolestaan lanseerataan ensimmäiset Best Western Plus -hotellit: uudistunut BEST WESTERN PLUS Hotel Haaga Helsingissä sekä täysin uusi BEST WESTERN Hotel Atlas Kuopiossa. ■

Lisätietoja: www.bestwestern.fi

KULTASUKLAA – PALA UNELMAA

Kultasuklaa Oy on suomalainen perheyritys, joka on valmistanut käsintehtyjä suklaita liitalassa jo vuodesta 1990. Tehtaalla työskentelee noin 20 suklaisen käsityöperinteen omaavaa ammattilaista sesongista riippuen. Kultasuklaan omat suklaamyymälät sijaitsevat liitalassa tehtaan yhteydessä, Helsingin Wanhassa Kauppahallissa ja Turun Kauppahallissa. Lisäksi jälleenmyyjä on toistasataa ympäri Suomen ja verkkokauppa palvelee suklaannälkäisiä ympäri vuorokauden.

Valmistuksessa käytetään parhaita raaka-aineita ja suositetaan suomalaisia marjoja ja makuja. Suklaatuotteilla on Suomalaisen Työn Liiton Avainlipputunnus.

Käsintehty suklaa sopii niin tarjoiluihin kuin muistamisiin-

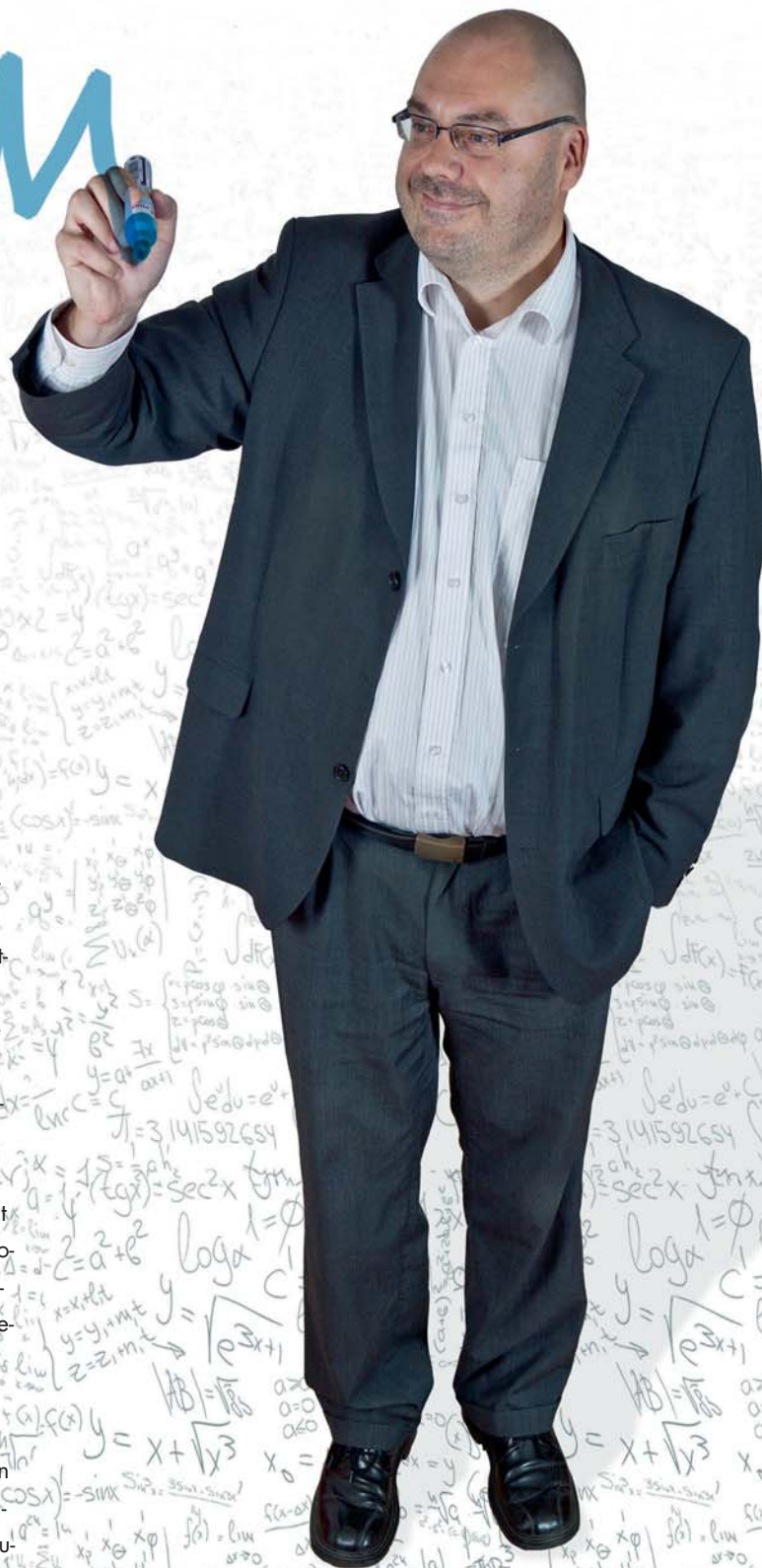


kin ja on arvostettu lahja, josta jää makea muistijälki saajan mieleen. Useista valmiista ideoista on helppo valita sopiva suklaatuote oli kyse sitten eri teemoista tilaisuuksiin tai persoonallinen merkkipäivä muistaminen. Kultasuklaan tuotevalikoima sisältää noin 600 erilaista tuotetta. Suklaa voidaan myös personoida yrityksen logoilla ja kuvilla. Oman uniikin suklaan valmistamisessa vain mielikuvitus on rajana. ■

Lisätietoja: www.kultasuklaa.fi

NUMERON OY – TULEVAISUUDEN HENKILÖSTÖNHALLINTAA

WFM



Päämajaansa Tampereella pitävä Numeron Oy kirjoittaa ohjelmakoodia, jonka tarkoituksena on tuoda kivikaudella junaava henkilöstöresurssien suunnittelu ja päivittäinen ohjaus kertarysäyksellä tulevaisuuteen.

Vuonna 2001 perustettu Numeron Oy on voimakkaasti kasvava suomalainen asiantuntija- ja ohjelmistotalo. Numeronin erikoisalaa on jo pitkään ollut Workforce Management -järjestelmien kehittäminen vaativiin toimintaympäristöihin. Sitkeä kehitystyö onkin tuonut yritykselle markkinajohtajuuden Suomen pelastustoimen ja joukkoliikenteen WFM-järjestelmisissä.

Nykyisin nimellä Numeron WFM tunnettu päätuote työllistää noin 20 henkeä, mukaan lukien neljän huippumatematiikan muodostaman optimointitiimin. Ajankukaisesti pilvessä toimivan tuotteen kilpailuetuna ovatkin tavallista älykkäämmät optimointialgoritmit, joiden avulla työvuorosuunnittelun loputtomat vaihtoehdot saadaan hallintaan. Näissä kaavoissa innoitusta on haettu mm. muurahaisista, luonnonvalinnan laeista sekä kalaparviyrien liikkeistä.

Vaikka katse on jo kansainvälisillä markkinoilla, haluaa toimitusjohtaja Seppo Varpukarin luotsaama ja yhdessä Matti Valorinnan kanssa omistama Numeron uudistaa tuotteellaan suomalaisen työelämän – ja parantaa siinä sivussa sen kilpailukykyä. ”Hyvä henkilöstöhallinta sekä pienentää henkilöstökuluja että lisää työtyytyväisyyttä”, kertoo Varpukari. ”Sinä olemme onnistuneet ratkaisemaan mahdottomalta kuulostavan yhtälön”. ■

HRIT:STÄ TEHOJA HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEEN JA REKRYTOINTIIN

HR House on henkilöstövuokrauksen, rekrytoinnin ja HRM-ohjelmistojen asiantuntijayritys. Jo 90-luvulta yksityistä sektoria palvelleeseen yrityksen kasvu on siivittänyt myös pääsy valtionhallinnon puitesopimustoimittajaksi.

HR Housen valttina moniin alan kilpailijoiden nähden on juuri tietojärjestelmäosaaminen. Sen tuomalla kokemuksella on suuri merkitys.

”SAIMA HRM -järjestelmiemme suunnittelussa huomioimme asiakkaan kaikki henkilöstöprosessit. Se hyödyttää toiminnan muita alueita, kuten ulkoistettua rekrytointia”, painottaa HR House Groupin toimitusjohtaja Marjo Kaipainen.

Yhtiön tavoitteena on helpottaa henkilöstöpalveluiden käyttöä muuttamalla alan perinteisiä toimintatapoja. HR Housen palvelukokonaisuus lähtee liikkeelle yksittäisistä palveluista ja voi kasvaa aina strategiseen kumppanuuteen saakka.

VIIA palvelee työnantaja- ja tekijöitä

HR Housen uusi VIIA-palvelujärjestelmä auttaa täyttämään työvuorot sähköisesti. VIIA tietää, koska työntekijät ovat käytettävissä. ”Kun ihminen menee pankkiin, hän useimmiten avaa oman pankkipäätteesä työpaikalla tai kotona. Me tarjoam-



”HR Housen tunnettuus on noussut henkilöstövuokrauksessa erityisesti horeca-, teollisuus- ja tietoliikennetoimialoilla. HRIT:n osalta olemme tehneet läpimurtoja lähes kaikilla aloilla”, kertoo HR House Groupin toimitusjohtaja Marjo Kaipainen.

me vastaavan toiminnallisuuden työnantajille, jotka haluavat kutsua HR House -poolistaan työntekijöitä töihin. Ja toisessa päässä työntekijät kuittaavat päätteeltään itselleen sopivia työvuoroja”, selostaa Kaipainen.

Asiakkaiden erilaisten tarpeiden ja toimialakohtaisten resurssikriteerien ymmärtäminen on haastavaa. Kaipaisen mukaan näihin kysymyksiin on paneuduttu huolella. ”Palvelutakuumme mukaisesti asiakkaan tulos syntyy hyvästä työstä, jota tekevät eri alojen ammattilaisemme”, summaa Kaipainen. ■

ADITRO ON LAAJENTANUT PALKKAPALVELUIDEN TARJONTAA 27 MAAHAN EUROOPASSA

ADITRON JA SD Worxin solmima kumppanuus, Payroll Services Alliance, yhdistää yhtiöiden palvelut ja voimavarat palkkahallinnon kansainväliseksi palvelupaketiksi 27 Euroopan maassa. Tämä on suunniteltu vastaamaan sekä paikallisia vaatimuksia että kansainvälisten yritysten hallintotarpeita. Näin asiakkaamme saavat yhdeltä toimijalta Euroopan laajuiset palkkahallinnonpalvelut.

”Palkkahallinnon toimintoja säätelevät kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja työlaeinsäädäntö. Paikallinen, samassa maassa toimiva palvelu takaa yhteensopivuuden näiden vaatimusten kanssa”, kertoo Timo Halonen, Aditron suurasiakasmyyntistä vastaava johtaja.

”Samanaikaisesti kansainväliset yritykset tarvitsevat yhteisen, yhden kumppanin kanssa hallittavan toimintamallin. Tämä antaa mahdollisuuden tehokkuuden kasvattamiseen ja kustannussäästöihin, sekä työn tekemiseen yhtenäisten käytäntöjen mukaan ja yhtenäisellä laatutakuulla”, jatkaa Timo Halonen.

Tietoja ja tunnuslukuja

- Payroll Services Alliance on luonteeltaan ja ytimeltään eurooppalainen
- Sen jäsenet ovat johtavia palkkahallinnon palveluiden tarjoajia kotimarkkinoillaan
- Payroll Services Alliance on Euroopan toiseksi suurin palveluiden toimittaja

Vuonna 2010 meillä oli:

- Yhteensä yli 410 miljoonan euron liikevaihto
- 3 700 työntekijää
- yli 50 000 asiakasta
- lähes 5,5 miljoonaa toimitettua palkkalaskelmaa joka kuukausi



Missä INTO, siellä TUTKINTO

Kanavoi intosi osaamiseen! Uusi tutkinto motivoi työssä ja kirkastaa urapolkusi.

Koulutus istuu saumattomasti työn oheen. Opiskelet liike-elämän arvostettujen asiantuntijoiden ohjauksessa ja tehtävistä hyödyt suoraan työssäsi. Uusi osaamisesi saa organisaatiossa aikaan tunnistettavaa muutosta.

Tartu tilaisuuteen – tutkinto on osaamisesi leima.

Henkilöstöassistentin tutkinto

Tue HR-toimintoa vankalla henkilöstöhallinnon, työlaeinsäädännön ja työsuhteasioden tuntemuksellasi. Koulutus rohkaisee ideoimaan uusia malleja toteuttaa organisaatiosi henkilöstöhallinnon ratkaisuja.

Koulutus alkaa 7.3.2012. Ilmoittaudu 20.2.2012 mennessä.

Henkilöstöpäällikön tutkinto

Kuinka organisaatiossasi johdetaan tärkeintä menestystekijää, henkilöstöä? Koulutuksessa paneudut organisaation henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja sisäistät toimivien HR-käytäntöjen vaikutuksen sekä henkilöstön hyvinvointiin että organisaation tuloksellisuuteen.

Koulutus alkaa 1.10.2012. Ilmoittaudu 14.9.2012 mennessä.

Henkilöstöjohtajan tutkinto

Luotsaa johtamasi HR-toiminto organisaatiosi strategiseen ytimeen. Koulutuksessa saat strategiseen henkilöstöjohtamiseen käytännön työkaluja, jotka siivittävät organisaatiosi tulevaisuuden HR-menestyjäksi!

Täysin uusi tutkinto alkaa ensimmäistä kertaa lokakuussa 2012.

Lue lisää ja ilmoittaudu: markinst.fi



Tunnistettava muutos.

TÄYDELLINEN LAHJA

asiakkaille ja henkilökunnalle

Radisson BLU

HOTEL **MISSONI**

park inn
by Radisson

GIFTCARD

giftcards.rezidor.com

Rezidor lahjakorttia voi käyttää yli
250 hotellissa 34 maassa. Lisätietoa.

[**www.giftcards.rezidor.com**](http://www.giftcards.rezidor.com)