

3/2012

Kongressi

Teknologia tärkeässä roolissa

Liikelahjat

Osa brändinrakennusta



Dave Ulrich

**rohkaisee
HR-ammattilaisia
avaamaan ovet
maailmaan**

Nopea keino työllistyä?

Totuus vuokratyöstä



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



TILAA HR viesti

KESTOTILAUKSENA

HINTAAN 19 € / VUOSI

Hinta sisältää alv 9 %. Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot: www.hrviesti.fi/vuositilaus.html

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



Lehden lukijakohderyhmä työskentelee teollisuus- ja palveluyrityksissä sekä julkishallinnon organisaatioissa. He tekevät päätöksiä henkilöstön hallinnan, koulutuksen, työhyvinvoinnin, liikematkailun ja kongressien osalta.



Tilaaajapalvelu
Arkisin klo 8–16 puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla tilaaajapalvelu@kustantajapalvelut.fi

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti



Kannen kuva
Studio Lupara Oy / Jan Tuomisto

3/2012

SISÄLTÖ



14

HR persoona

Dave Ulrichin mukaan HR-väen pitäisi jo lopettaa marmatus siitä, että he eivät ole mukana niissä pöydissä, joissa päätöksiä tehdään. Hänen mukaansa yritysten HR-vastaavat pääsevät kyllä kulmahuoneeseen viestinsä kanssa – kysymys onkin, mitä tehdä sillä parillakymmenellä minuutilla, joka toimitusjohtajalta heltiää.

20

Kongressit kurkistavat varovaisesti tulevaisuuteen

Kongressimaailma on varsin perinteitä kunnioittava, mutta jotain on muuttumassa tälläkin saralla. Kongressikone on pikkuhiljaa vetreytymässä tai ainakin muuttumassa nopeatempoisemmaksi.

10

Kolumni – Voimavara

Verkostojen johtaminen on 3D-johtamista.
Taru From.

26

**Paasitorni kurotti
pääkaupunkiseudun ykköseksi**

Vihreästi ajattelvaa perinteikästä kongressitaloa on ehdotettu jo Unescon maailmanperintölistallekin. Paasitorni on erinomainen esimerkki toimijasta, joka on ymmärtänyt historiallisen merkityksensä ja ottaa sen huomioon toiminnoissaan.

32

Totuus vuokratyöstä

Julkista kirjoittelua seuraamalla vuokratyöstä on helppo saada varsin kielteinen mielikuva: työ voi hävitä alta minä hetkenä hyvänsä, eikä vuokratyöläisen kohtelu henkilöstöpalveluyritysten tai asiakasyritysten osalta ole muutenkaan kovin häävi.

40

**Liikelahja puhuu enemmän kuin
tuhat sanaa**

Yrityksissä ollaan viimein ymmärtämässä, että hyvä liikelahja vaatii laatua ja ajatusta. Joka nurkan täyttävä krääsä ei enää kiinnosta ketään, mutta kuinka paljon tasokkaaseen liikelahjaan voi ylipäättänsä satsata – ilman että viranomaisiin kiinnostuu asiasta?

44

Työ + elämä

Yksi aikamme suurista paradokseista on, että käytettävissä on itse asiassa enemmän työhyvinvointimahdollisuuksia kuin koskaan aikaisemmin, mutta näitä palveluja ei osata hyödyntää läheskään täysimääräisesti.

50

Työhyvinvointiin suuntaa ja sykettä

Sipoon kunta kehitti Haikon kartanon kanssa konseptin, joka ankkuroi TYHY-toiminnan jatkuvuuteen ja monipuolisuuteen – ja sitouttaa sekä työntekijät että esimiehet aivan uudella tavalla.



Osa lahjakorttivalikoimaamme:



+ monia muita

YKSI LAHJAKORTTI - YLI SATA ERI VAIHTOEHTOA

HUOM!

Ei minimitilausmäärää,
ilmaiset logopainatukset,
toimitukset postitse 2
arkipäivässä - sähköisesti
saman tien.

SuperLahjakortti sopii yrityksen erilaisiin tarpeisiin:

- Joululahjoiksi
- Vuosipäivälahjoiksi
- Motivaatiolahjoiksi
- Tutkimusten palkkioiksi
- Lojaliteettiohjelmiin
- Yrityslahjoiksi
- Asiakaslahjoiksi
- Bonuspalkkioiksi
- Syntymäpäivälahjoiksi
- Kilpailujen palkinnoiksi



www.presentcard.fi | 020 752 8020 | info@presentcard.fi

Presentcard.fi 
Suomen lahjakorttiportaali

ARVON MEKIN ANSAITSEMME

Tässä numerossa kerrotaan laajasti amerikkalaisen HR-gurun Dave Ulrichin ajatuksista. Kunnon konsultin tapaan Ulrich on ideanikkari, joka laukoo ilmoille totuuksia eri elämän osa-alueilta niin, että suomalaista voi hiukan jo hirvittää. Ulrich kuitenkin tietää itsekin taipumuksensa villiintyä ja visioda vähän liikaakin – guru paljastaa, että rouva Ulrich ei tykkää enää käydä ulkona syömässä hänen kanssaan, koska ilta tapaa päättyä siihen, että herra Ulrich ryhtyy hahmottelemaan ravintoloitsijalle uutta liiketoimintasuunnitelmaa lautasliinaan. Dave Ulrich onkin puhdasverinen matkasaarnaaja, jolla on mittarissa jo käsittämättömät 13 miljoonaa lentomailia.

Samaa intoa ja itseluottamusta (joskaan ei hiilijalanjälkeä) voisi toivoo muillekin HR-alan toimijoille. Usein yritysten HR-väki käy jatkuvasti kamppailua oman uskottavuutensa kanssa: ”halausexperttien” ei aina edes mielletä pelaavan samaa peliä muiden kanssa.

Hyvä HR – ja myös huono HR – on kuitenkin bisnestä mitä suurimmassa määrin. Hyvä henkilöstönhallinta voi nostaa firman uusiin korkeuksiin, kun taas keuhko panostaminen ihmisiin on varma keino upottaa menestyväkin yritys. Ulrichin mukaan HR-väen on aika katsoa uskottavuuden tuolle puolelle ja ottaa yrityksissä ohjat käsiinsä. Luomalla yhteyksiä ja arkipäivän yhteisöllisyyttä HR voi ansaita kannuksensa ja tulla myös taskulaskinmiesten huomaamaksi.

Silti oman maalin edusta on pidettävä puhtaana. Ulrich huomauttaa aivan oikein, että henkilöstöväki on täysillä mukana, kun organisaatioon aletaan sisäenajamaan uutta muutosta, mutta touhusta puuttuu pitkäjänteisyys. Tulipalot ja ikuinen kiire vievät huomion pian muualle, ja yrityksen työntekijät jäävät muutoksen kanssa yksin. Mutta ellei edes HR-osastolla ymmärretä, että muutoksen läpikäyminen on pitkä prosessi, niin missäs sitten?

Johtajuus on yksi Ulrichin mieliteemoista. Hän uskoo, että yritysten jatkuvuus on kunnossa, kun johtajat kasvattavat seuraajiensa tunneälyä ja varmistavat, että nämä näkevät ihmisiä numeroiden sijasta. Hänen mukaansa hyvä johtaja on myös hyvä opettaja, mutta matkoillaan maailmalla Ulrich on huomannut, että asiakas se vasta tiukka kouluttaja onkin.

Suomessa on tietenkin totuttu siihen, että Siperia opettaa – mutta kuuntelemalla asiakasta (ajoissa!) voidaan tuoltakin komennukselta kenties välttyä. Yksi avain tähän aihepiiriin voisi olla koettu arvo: minkä tahansa asian arvon määrittää sen vastaanottaja, ei antaja. Insinöörivetoisessa liiketoimintakulttuurissa tätä ei aina tahdota muistaa, ja silloin puhutaan pikseleistä ja resoluutioista, kun pitäisi puhua käyttäjäkokemuksesta ja hyvistä fiiliksistä.

Suomalaisilla työpaikoilla nuo hyvät hyrinät voivat olla hivenen hukassa. Esimerkiksi metsäteollisuus on käynyt viime vuosina läpi mittavaa rakennemuutosta, joka jatkuu edelleen. Muutos rassaa paperimiestä ja -naista: alalla on muuta teollisuutta enemmän sairauspoissaoloja. Tässä numerossa tutustumme Stora Enson strategisiin hyvinvointi-instrumentteihin, joiden avulla metsäjätti pitää huolta siitä, että työntekijät kestävät yhtenä kappaleena läpi myrskyisten vesien.

Metsäteollisuus peräänkuuluttaa pellepelottomia nyt useammallakin rintamalla. Teknisiä innovaatioita ja uusia läpimurtotuotteita tarvitaan, mutta myös sosiaalisia innovaatioita, jotka tukevat kaikkien työntekijäryhmien osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymistä nyt ja tulevaisuudessa.



HENRY Foorumi 2012

6.11.2012 ROYAL AT CROWNE PLAZA, HELSINKI



Tapahtuma henkilöstöammattilaisille, esimiehille,
kehittäjille ja työhyvinvointivastaaville

Työelämä - vai työ ja elämä?

Ennakoilmoittautuminen alkaa 3.9.2012. Lisätietoa: www.henryorg.fi

Pääkumppanit

Bird & Bird



Terveystalo

Coaching-tori yhteistyössä



Suomen coaching-yhdistys



Päämedia

fakta



Järjestäjä: Henrietta Oy / Henkilöstöjohtoon ryhmä - HENRY ry

Konferenssin pääpuheenvuorot

**Leading Your Self: Living
and Leading at the Next Level**
Dr Jagdish Parikh



Yhteisön itseluottamus – Miten sitä valmennetaan?

psykologi Ilona Rauhala,
Ilona Rauhala Oy ja
Managing Director Marjo-Riitta
Ristikangas, BoMentis Oy



Ohjelmassa on lisäksi
kymmeniä tunteja asiantuntija-
seminaareja, puheenvuoroja
tapahtumateemasta sekä
pienryhmäkeskusteluja.

VIEDÄÄNKÖ OSAAJAT NENÄSI EDESTÄ?

Miksi et ilmoittautuisi
Teekkarin Työkirjan
työnantajat-palveluun?
Tavoitat 20 000 työtä
etsivää teekkaria ympäri
Suomen,
ilmaiseksi.

teekkarintyokirja.fi/tyonantajat

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

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@kustantajapalvelu.fi

toimittajat

Sami J. Anteroinen
Merja Kihl
Ari Mononen
Jarkko Böhm

paino

PunaMusta Oy

www.hrviesti.fi

MENESTYVÄ JOHTAJA

tuntee muitakin värejä kuin mustan ja valkoisen.

ENERGY:
Johtajalle
ominainen
tyyli innostua
tehtävistään

ENERGIZE:
Johtajan taito
motivoida
organisaatiotaan

EXECUTION:
Johtajan kyky
toteuttaa
suunnitelmia

EDGE:
Johtajalle
luontainen
tapa tehdä
päätöksiä

Tunnetko Sinä Menestyvän Johtajan?

**Haluatko antaa julkisen kiitoksen
hyvää työtä tekevälle johtajalle?**

**Ilmoita ehdokkaasi mukaan
30.9. mennessä osoitteessa
www.assidu.fi/menestyvajohtaja.**

Menestyvä Johtaja 2012 -valinnassa asiantuntijaraati palkitsee menestyksekkään esimiehen ja keskJohdon edustajan, joka on merkittävästi edistänyt yrityksensä kilpailukykyä. Valinnan tarkoituksena on nostaa julkiseen keskusteluun henkilöstöjohtamisen taidot ja huomioida organisaation eri johtotasojen rooli strategian toimeenpanossa.

Menestyvä Johtaja 2012 -valinnan finalisteja arvioidaan General Electricin entisen toimitusjohtajan **Jack Welchin** 4E-mallin pohjalta. Valinnassa korostuu lisäksi epävarmuuden johtamisen taito: Menestyvä Johtaja 2012 sietää epävarmuutta ja toimii tehokkaasti vaikeasti ennustettavassa yritysmaailmassa.

assidu

Assidu on suunnannäyttäjät henkilöstöpalveluiden toimialalla. Tuemme asiakkaidemme kilpailukykyä rekrytointi- ja resursointi- palveluiden sekä HR-konsultoinnin avulla. Assidu on osa Divest Group -konsernia, joka tarjoaa henkilöstöpalveluiden lisäksi taloushallinnon ja myynnin konsultointi- ja ulkoistuspalveluja.

www.assidu.fi



MENESTYVÄ JOHTAJA

Yhteistyössä: **Sovelto** **DEXTRA**

Taru From,

HR4 Solutions toimitusjohtaja,
taru.from@hr4.fi

Kirjoittaja uskoo, että moderni
johtaja uskaltaa johtaa sekä
tunteella että taidolla.



Verkostojen johtaminen on 3D-johtamista

Suomessa sanaan johtaminen liittyy perinteisesti käsitys yksiulotteisesta käskyttämisestä, joka suuntautuu organisaation ylemmältä portaalta alemmalle. Tästä on jo onneksi päästy eroon, mutta silti sanassa johtaminen sekaantuvat usein ulottuvuudet, jotka vaikkapa englannissa ovat selkeästi erillään sanojen management ja leadership alla.

Leadership tarkoittaa tapaa johtaa yritystä. Kyseessä ei siis ole yhden ihmisen johtaminen, vaan kokonainen johtamiskulttuuri. Siinä on jo lähtökohtaisesti useampia ulottuvuuksia kuin kahta laatikkoa yhdistävässä organisaatioviivassa.

Lisäksi tänä päivänä tämä leadership-johtaminen ulottuu jo laajemmalle kuin yrityksen näkyvä ja kenties vuosikertomuksen sivuille piirretty organisaatio.

Verkosto – näkymätön organisaatio

Esimiestyötä ja johtamista pidettiin pitkään samana asiana: johdetaan vain johtajalle asetettuja, organisaation nimettyjä ihmisiä. Matriisien ja prosessien myötä on avautunut uusia johtamisen muotoja: johdetaan joko prosessia ja siinä mukana olevia ihmisiä tai asiaa, jolloin mukana on ihmisiä, joilla ei ole johtajaan minkäänlaista organisatorista suhdetta.

Näennäisesti parin alaisen esimies voi olla vastuussa esim. kehityshankkeesta, jossa työskentelee satoja ihmisiä Suomessa tai kansainvälisesti. Organisaatio ei välttämättä ole kovin näkyvä, mutta vaatii silti sitä, että kaikki hankkeessa työskentelevät tietävät yrityksen tavoitteet ja tahtotilan sekä toimivat yhteistyössä samojen arvojen ja kulttuurin puitteissa.

Verkostojohtamisella tarkoitetaan tämän ”näkymättömän organisaation” johtamista. Juuri näkymättömyyden takia johtaminen ei tässä tilanteessa ole useinkaan tarpeeksi systemaattista. Kuitenkin myös näkymätöntä organisaatiota tulisi johtaa yhtä vahvasti kuin mitä tahansa organisaatiota.

Haasteena monet muuttajat

Haasteelliseksi verkostojen johtamisen tekee se, että näkymättömän organisaation ihmiset ovat usein eri yrityksistä ja kansainvälisissä projekteissa mahdollisesti usein eri maista ja puhuvat eri kieltä. Internetin kautta organisaation hallinta on teknisesti mahdollista, mutta pulma on usein se, että organisaation vetäjän taidot eivät ole kehittyneet tukemaan tätä johtamista.

Toisen haasteen tilanteelle luo se, että yhä useammin yrityksen ylin ja keskijohto joutuu toimimaan todella nopeiden muutosten airueena ja viemään viestiä organisaatioissa niin

ylös, alas kuin sivullekin. Lisäksi roolit voivat vaihdella johtajan substanssin mukaan jopa saman päivän aikana eri kokouksissa, joista yhdessä hän voi olla erikoisasiantuntija, toisessa organisaattori jne.

Suurimman haasteen luovat tilanteet, joissa halutaan myös asiakkaat mukaan kehittämään yrityksen tuotteita ja palveluja. Tämä tuo aivan uuden vaatimuksen johtamiselle: miten johdetaan ja viestitään yrityksen tahtotilasta tai missiosta niin, että myös asiakkaat motivoituvat ja sitoutuvat yrityksen suuntaan?

Perinteisestihän on ajateltu jopa niin, että ”alihankkijan” auttaminen tarkoittaa nollasummapelissä sitä, että yrityksen omat kustannukset kasvavat. Vaikka tällaista ajatuskulkua ei enää esiintyisikään, on motivoituminen muun kuin ”oman” yrityksen toiminnan kehittämiseen erittäin vaikeaa. Omana yrityksenä pidetään yleensä vain sitä, joka maksaa itse kunkin palkan, joko suoraan tai välillisesti.

Kun muutoksen vaatimukset ja eri organisaatioissa toimivien ihmisten asettamat haasteet yhdistyvät, ollaan jo hyvin kaukana perinteisestä ylhäältä alas johtamisesta. Tilannetta voidaan verrata vaikkapa valokuvan kehittymiseen liikkuvaksi kuvaksi ja nykyiseksi 3D-elokuvaksi.

Verkostojen johtaminen on 3D-johtamista. Pitää hallita sekä jatkuva liike että useampi ulottuvuus. Ilman oikeanlaisia välineitä ja fokusointia kokonaiskuva jää sotkuiseksi.

Verkostojenjohtaja – tulevaisuuden johtaja

Koska verkostojen johtamista ei voi perustaa yhden yrityksen arvoin, visioon tai missioon, ytimessä on johtaja itse. Hänen intohimonsa ja mukaansa tempaava toiminta-ajatus luovat pohjan leadershipille, jonka puitteissa ihmisten on hyvä olla ja johon ihmisten on helppo kiinnittyä.

Kun tähän vielä liitetään tämän päivän vaatimukset helppoudesta ja ketterydestä, päästään modernin johtamisen ytimeen, jossa johtajuus perustuu johtajan autenttiselle persoonalle, joka uskaltaa johtaa sekä tunteella että taidolla. Tällaista johtajakuvaa ei voi välttää, sillä verkostot ovat yritysmaailmassa osa kaikkea tämän päivän tekemistä. Sitä johtamaan tarvitaan tämän ajan johtajia. ■

”

Masennusta ei ole varaa jättää hoitamatta – työterveyshuolto tarvitsee uusia hoitokeinoja ja osaamista

Suomessa jää joka päivä masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle kymmenen ihmistä. Työterveyshuolto on avainasemassa, kun haetaan ratkaisuja työtä tekevien masennuksen hoitoon. Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämishankkeessa haettiin malleja masennuksen hoidon parantamiseksi. Tutkimus osoitti, että hyvä masennuksen hoito edellyttää työterveyshuoltotiimien lisäkouluttautumista.

Toimiva masennuksen hoitokäytäntö työterveyshuollossa -hanke (ToMaHok) toteutti Työterveyslaitos yhdessä tutkittavien työterveyshuoltoyksiköiden ja heidän 233 potilaansa kanssa 2009–2012. Hankkeen rahoitti Työeläkevakuuttajat TELA ry.

”

Terveyttä ja hyvinvointia rakennetaan töissä yhdessä tekemällä

Työterveyslaitoksen hankkeessa pilotoitiin uudenlaista kehittämiskulttuuria, jossa henkilöstö osallistuu aktiivisesti oman työpaikkansa terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Menetelmänä käytettiin terveyttä edistävän työpaikan rakentamista yhteiskehittelyinä. Yhteiskehittelyn ydin on siinä että työpaikan henkilöstön tunnistamat ja merkittäviksi kokemat asiat listataan työpaikalla suunnitelmaksi terveyttä edistäviä toimenpiteistä, joita ryhdytään toteuttamaan. Suunnitelma jää työpaikalle työhyvinvoinnin jatkuvan kehittämisen työvälineeksi ja elämään osana työpaikan arkea ja strategista johtamista.

Hankkeen työpajoissa työpaikan edustajat nostivat esille työpaikan hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita. Kehittämistä vaativille asioille laadittiin kehittämissuunnitelmat, jotka aikataulutettiin ja vastuutettiin ja joita lähdettiin toteuttamaan työpaikoilla. Moneen suunnitelmissa olevaan asiaan saatiin aikaan korjausta projektin aikana.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke: Terveyttä ja hyvinvointia edistävän työpaikan kriteeristön kehittäminen sosiaali- ja terveysalalle (TEDI, 2011–2012).

”

Hyvinvointi työssä on yhteinen asia

Tampereen Messu- ja Urheilukeskuksessa järjestetään 5.–7.9.2012 Pohjoismaiden merkittävin turvallisuusalan messutapahtuma. Työhyvinvointi 2012 -messut kokoavat työhyvinvoinnin ammattilaiset keskustelemaan alan haasteista ja mahdollisuuksista sekä tutustumaan uutuustuotteisiin.



KOKOUSTA KULTTURELLISTI!

TAPAHTUMATILAT

AVANTI-SALI 800m² (max 800 hlöä)

TEHDASSALI 390 m² (max 200 hlöä)

MEDIAKESKUS 55-260 paikkaa

KOKOUSHUONEET 10-18 henkilöä

Kun Taidetehdas avaa keväällä 2012 Porvoossa ovensa, saavat taide, viihde ja yritysmaailma ennennäkemättömän kohtauspaikan.

Vanha tehdasmiljöö tarjoaa inspiroivat puitteet kaikenlaisille tapahtumille. Tervetuloa järjestämään vaikkapa kokouksia, kongresseja tai konserteja – lähes kaikki mitä kuvitella saattaa onnistuu.

Taidetehtaan myynti 050 564 8776 • info@taidetehdas.fi • www.taidetehdas.fi

taide konst
TEHDAS FABRIKEN



Yrittäjien hyvinvointi paranee yhdessä tekemällä

Pienetkin pinnalle -hankkeessa tarjottiin varsinaissuomalaisille yrittäjille ja mikroyrityksille keinoja, joiden avulla ne itse ja yhdessä toisten yrittäjien kanssa pystyvät parantamaan hyvinvointiaan. Yrittäjille ja työntekijöille tehtiin terveyden, elintapojen ja työolojen arviointi. Kukin heistä sai ohjeita, kuinka edistää hyvinvointiaan ja kohentaa työolojensa epäkohtia. Vuoden päästä 76 prosenttia yrittäjistä oli tehnyt parannuksia työhön, työasentoihin, työympäristöön tai elintapoihinsa. Hankkeen toteuttivat Työterveyslaitos ja Varsinais-Suomen Yrittäjät.

Elän täydesti -opas yrittäjäjärjestöille hyvinvointitoiminnan toteuttamiseen

Hankkeessa luotiin yrittäjälähtöinen opas ja pelikortit yrittäjäjärjestöjen ja yrittäjien hyvinvointityön tueksi. Opas aktivoi käytännön esimerkein yrittäjäyhdistyksiä hyvinvointikampanjojen järjestämiseen. Pelikortteihin on koottu vinkkejä asioista, joita kukin itse voi tehdä. Opas ja pelikortit on jaettu Suomen Yrittäjien kaikille paikallisyhdistyksille.

Maksuttomia oppaita ja pelikortteja saa Susanna Visurilta: susanna.visuri@ttl.fi

MERKITYKSEN MERKITYS

DAVE ULRICH ROHKAISEE
HR-AMMATTILAISIA AVAAMAAN OVET JA
IKKUNAT MAAILMAAN – JA AMMENTAMAAN
VIISAUTTA SIDOSRYHMILTÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: STUDIO LUPARA OY / JAN TUOMISTO



Dave Ulrichin mukaan HR-väen pitäisi jo lopettaa marmatus siitä, että he eivät ole mukana niissä pöydissä, joissa päätöksiä tehdään. Hänen mukaansa yritysten HR-vastaavat pääsevät kyllä kulmahuoneeseen viestinsä kanssa – kysymys onkin, mitä tehdä sillä parillakymmenellä minuutilla, joka toimitusjohtajalta heltiää.





Ulrichilla on jokunen idea tähän liittyen. Hänen mukaansa lamasta ulos puskeva maailma etsii nyt vaihtoehtoisia tapoja käsitellä työtä ja siihen liittyviä asioita ja ilmiöitä. Ainoastaan kustannuksia tai tulosta kytävää ihmisten johtaminen on tullut tiensä päähän – hiostaminen toimii vain niin kauan kuin ihmisillä ei ole muita vaihtoehtoja näköpiirissä.

Nousukauden väijäämättä tullessa vaihtoehtoja on taas luvassa. Ulrichin mukaan fiksut yhtiöt reivaavat nyt purjeet ja ottavat suunnan intohimosta ja tarkoituksesta – työ saa taas maistua muullekin kuin tiskirätille. Henkilöstöjohtamisen haasteena on ladata ihmisten arki täyteen merkitystä, joka kantaa heitä vaikeiden aikojen ja heikkojen hetkien yli.

Auditoriontyödeellinen suomalaista HR-seurakuntaa kuuntelee tarkkaavaisena Ulrichin seminaariesitystä – tämän miehen saavutukset tunnetaan alalla. Michiganin yliopiston professori on kirjoittanut yli 20 kirjaa ja tehnyt jättiyritysten kanssa työtä parantaakseen näiden HR- ja johtamisprosesseja.

Ulrich myös dominoi HR Magazinen ”alan vaikutusvaltaisin henkilö” -äänestyksiä ja on voittanut kisan kolme kertaa

**”Enää ei puhuta siitä,
onko HR mukana pelissä vai ei
– HR on itse peli.”**

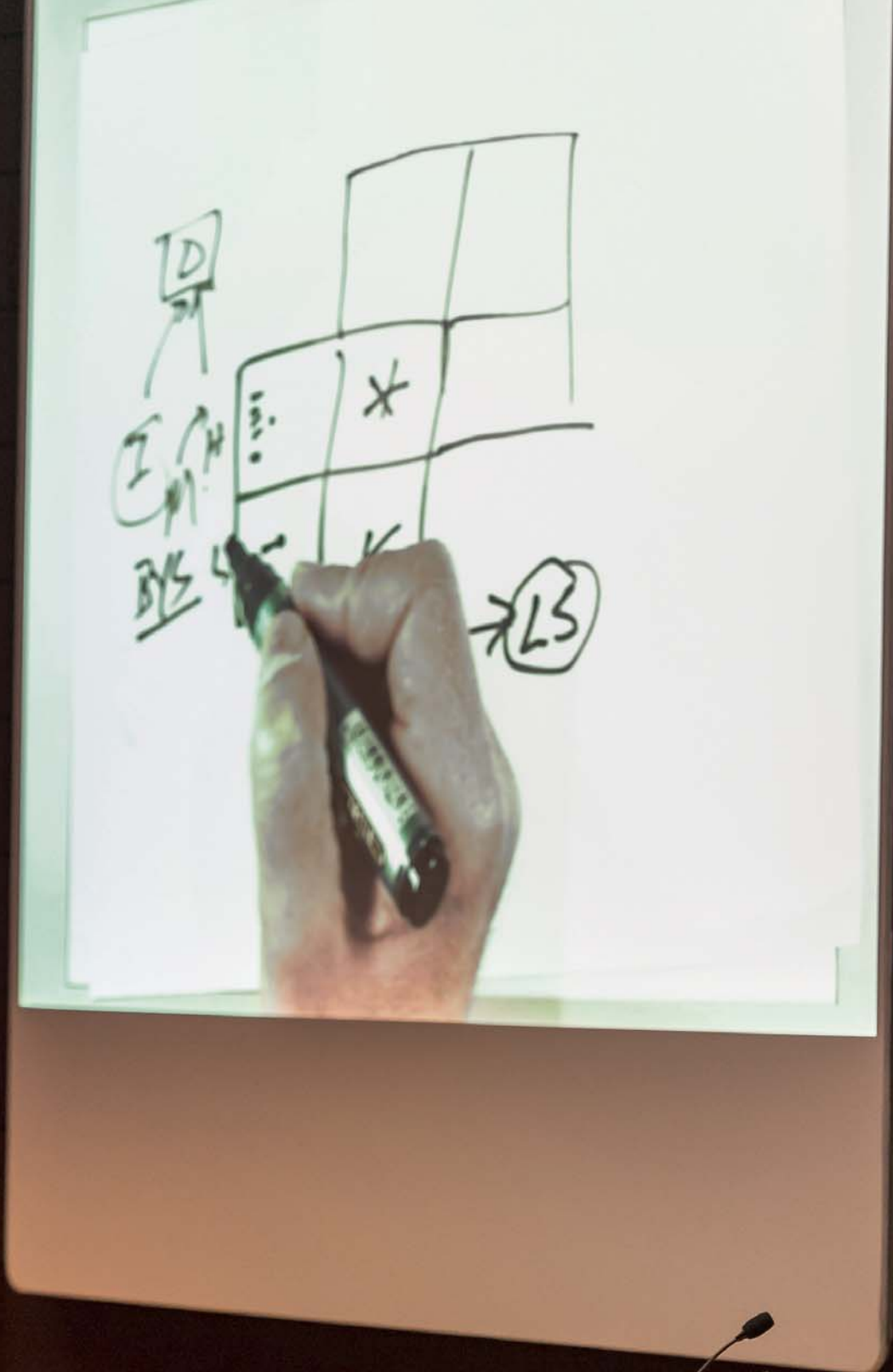
peräkkäin. Meriitteihin kuuluu myös BusinessWeekin valinta yritysten johdon parhaaksi valistajaksi ja guruksi ja pääsy

Fast Companyn maailman innovatiivisimpien ja luovimpien johtajien TOP10-listalle.

Omaista navasta irti

Ei siis ihme, että kun Ulrich kertoo seminaariväelle näkemyksiään HR:n tulevaisuudesta, yleisö on korvat höröllä. Amerikkalaiseen tyyliin Ulrich myös haastaa kuulijoitaan esittämään omia mielipiteitään, eikä pahastu keskustelun rönsyilystä – niinpä aamupäivän aikana pohditaan niin ammattilaiskoripallon lainalaisuuksia kuin Singaporen etnistä koostumusta. Kaiken – tai lähes kaiken – supliikki professori onnistuu kuitenkin linkittämään itse aiheeseen.

HENRY ry:n kutsumana Suomeen saapunut Ulrich karotteita HR:n evoluution puhtaasta hallinnosta kohti strategian ydintä – mutta seuraavalla tasolla luvassa onkin loikka ytimestä ulospäin. Ulrichin virtuaalisparraajana tällä kohtaa on toinen guru Marcus Buckingham, jonka mantrana on ”Build on Your Strengths” – rakenna kasvu omien vahvuuksien varaan.



Ho

April 2012/ The N



”Tämä ajatus jää puolitiehen ja kääntyy tietyllä tavalla sisäänpäin, ellei siihen liitetä toista ulottuvuutta. Omien vahvuuksien kehittäminen on merkityksellistä vain, jos näin tekemällä samalla autetaan muita ihmisiä”, Ulrich napauttaa.

Ulrichin filosofiana on ”outside-in”, jossa yritysten on jätettävä keskinäisen kehun kerho kotikonttorilla ja mentävä rohkeasti ulkomaailmaan testaamaan ajatuksiaan. Esimerkiksi yrityksen arvoja päivitettäessä prosessiin tulee tavalla lisäsykettä, jos arvoriimpua esitellään parille kolmelle tärkeimmälle asiakkaalle. Yrityksen oman sisäisen universumin jatkuva peilaaminen ulkomaailmaa ja sen sidosryhmiä vasten voi tuoda yllättävääkin lisäarvoa, Ulrich uskoo.

”Itse asiassa outside-in on seuraava iso aalto sen jälkeen, kun HR kiinnittyi strategiaan parikymmentä vuotta sitten”, Ulrich väittää.

”Tähän vaiheeseen kuuluu, että ei enää puhuta siitä, onko HR mukana pelissä vai ei – HR on itse peli.”

Opi asiakkaalta

Ulrich näkee, että eri sidosryhmillä on hiljaista tietoa, jota ei ole tähän asti uskallettu edes yrittää hyödyntää. Hän ottaisi mielellään vanhan sanonnan ”hyvät johtajat opettavat” rinnalle fraasin ”hyvät asiakkaat opettavat myös”.

”HR-ihmiset voisivat oppia paljon menemällä myynti- tai markkinointi-ihmisten mukaan asiakasta tapaamaan, ehkä vain yhtenä päivänä tai puolena päivänä kuukaudessa.”

Sen lisäksi, että Ulrich rohkaisee HR-porukoita lähentymään asiakasta, hän kehottaa myös kehittämään kontekstiherkkyttä laajemminkin. Bisneksistä täytyy osata puhua ja kylmillä numeroilla perustella asiansa – mutta myös sosiaalista, teknologista ja poliittista kompetenssia tarvitaan. Samalla tietenkin ympäristöön ja demografiaan liittyvät seikat on otettava huomioon: ilmastonmuutos vaikuttaa lähes asiaan kuin asiaan ja väen vanheneminen on vankka fakta Suomen kaltaisissa maissa.

”HR:n maine alana, jossa kerätään porukka yhteen ja sitten halataan, on muutettava osoittamalla, että hyvästä HR:stä on hyötyä bisnesmielessä”, guru opastaa. Parantamisen varaa on vielä rutkasti: Ulrichin mukaan HR-toimijat ovat esimerkiksi varsin kelvollisia muutosagentteja prosessin alkuvaiheessa, mutta monesti puhti loppuu kesken ennen kuin pallo on maalissa.

Pk-sektori tulee vahvasti

Ensivuonna 60 vuotta täyttävä Ulrich on opettanut Fortune-lehden listaamasta 200 suurimmasta yrityksestä noin puolta, mutta hänen mukaansa HR-oppi ei ole sidoksissa yrityksen kokoon:

”Esimerkiksi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä HR-toiminto on usein vahvempi kuin isoissa yrityksissä.” Tällä Ul-

rich viittaa siihen, että muutaman kymmenen henkilön firma pysyy tavalla paremmin näpeissä kuin muutaman tuhannen työmuurahaisen kasvoton lauma – pienempi koko tuo mukanaan tiiviimmän porukan ja me-hengen melko pakottamatta.

”Pk-sektorilla moni yritys on sitä paitsi perheyritys, jossa on aivan omanlaisensa kulttuuri ja tapa toimia. HR:llä on merkitystä myös perheyrityksissä, joilla on haasteita jatkuvuuden kanssa”, Ulrich toteaa ja lisää, että monen menestyvän perheyrityksen kompastuskiveksi muodostuu neljäs sukupolvi, joka onnistuu tavalla tai toisella ajamaan perheyrityksen karille.

Niin pienissä kuin isoissakin yrityksissä Ulrichin outside-in-filosofian moottorina toimii kolme asiaa: työntekijöiden osaaminen, johtajuus ja organisaation kyvykkyys. Näistä organisaatio on ehkä vähiten hehkutettu, mutta tutkimusten mukaan todella tärkeä komponentti:

”Kun yrityksiltä kysytään, mikä on se erottava, ainutker-



tainen lähde, joka tuo arvoa asiakkaille, 40–50 % yrityksistä mainitsee toimivan organisaation.”

Välittämisen kulttuuri

Ulrich puhuu menestyvien yritysten sisällä olevasta vahvasta kulttuurista, joka ongelmia kohdatessaan kykenee luoviin ratkaisuihin. Hän mainitsee esimerkkinä IBM:n, joka koki taanoin pahaa aivovuotoa kilpailijoille juuri kriittisessä nuorten ja lahjakkaiden tulevaisuuden johtajien ryhmässä.

IBM kuitenkin tunnisti tämän avainryhmän erikoisominaisuuden – voimakkaan sosiaalisen omatunnon – ja sitoutti osajat yritykseen tätä kautta. IBM loi oman Service Core -mallin, jossa huipputalenti pääsi suorittamaan ”kansalaisvelvollisuutta” kehitysmaahan – auttamaan parhaansa mukaan, ja samalla oppimaan yhtä ja toista.

”Kun ennen palvelukonseptin lanseerausta noin 30 % tämän avainryhmän jäsenistä oli lähtenyt yrityksestä, uuden mallin myötä lähtijöiden virta tyrehtyi kokonaan”, Ulrich kertoo.

Toisena esimerkkinä hän kertoo Harvardin tutkimuksesta, joka paljasti, että huippuyliopistosta valmistuneet pitävät rimaa korkealla myös työnantajiansa suhteen, eivätkä suostu hyppäämään vastuuttomien yrityspelureiden kelkkaan.

Kolmen C:n menestysresepti

HR-alan sisällä työntekijöiden lahjat ja potentiaali ovat perinteisesti tärkeällä sijalla, mutta Ulrichin mukaan aina ei ole samaa mieltä edes siitä, mistä oikein puhutaan, kun puhutaan lahjakkuudesta ja osaamisesta. Ulrich tarjoaa kaavaa Competence x Commitment x Contribution, jossa lopputulemana on huippuluokan tuottavuus.

Ensimmäinen elementti eli kompetenssi on yksinkertaisesti kyky tehdä sitä työtä, josta palkka maksetaan: oikeilla taidoilla varustettu oikea henkilö, joka on oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Toisen palikan (sitoutuneisuus) myötä kysytään, onko työntekijä todella halukas tekemään vaadittavan työn. Ulrich muistuttaa, että jokaisella työntekijällä on joka hetki käynnissä oma kaksinkertainen kirjanpito: mitä työlle pitää uhrata vs. mitä työ antaa vastapainoksi.

HR:n tulevaisuus pyörii kuitenkin entistä enemmän yhtiön kolmannen muuttujan varassa: kontribuutio tarkoittaa Ulrichin kielellä merkityksen etsimistä ja löytämistä omasta työstä.

”Kontribuutio on jännittävä uusi asia koko talentikeskustelussa, sillä merkitys on yhä tärkeämpää ihmisten elämässä monellakin tapaa.” Merkitys on avainasemassa myös Ulrichin ja hänen psykologivaimonsa Wendyn uudessa kirjassa *Why of Work*, jossa pohditaan miksi ihmiset ylipäättensä käyvät työssä – siis taloudellisen kompensaation lisäksi.

Yksi kirjan tärkeimmistä termeistä on abundance eli yltäkylläisyys, joka konseptina lienee sukua Esa Saarisen kuukustustalousofialle. Ulrichien rakentamassa ”yltäkylläisyyden arkkitehtuurissa” tukipylväitä on seitsemän: identiteetti, tarkoitus, ihmissuhteet, työympäristö, haasteet, oppiminen ja ilo.

Virta vie – ja tuo

Suomessa on jo pitkään puhuttu työn imusta, joka on terminä lähellä esimerkiksi psykologi Martin Seligmanin engagement-konseptia, jossa työn dynaaminen flow vie mukanaan. Myös Ulrichit allekirjoittavat väitteen, että mieluinen työsarja tuo aivan uutta energiaa ja ilmettä tekemiseen.

”Työn imun aikaansaaminen ja vahvistaminen on tärkeää ja yksittäisenä työkaluna se on tärkeimpiä mitä meillä on käytössä”, Ulrich toteaa.

Mutta kuka vastaa siitä, että henkilöstöasiat firmassa rullaavat? Dave Ulrichin mukaan linjapäälliköiden on edelleen oltava vastuussa omasta laumastaan, mutta HR-asiantuntijoiden on annettava pomoille oikeat työkalut ja viitekehys.

”Teidän tehtävänne on tulla arkkitehteiksi”, Ulrich opastaa kuulijoitaan lopuksi. ■





KONGRESSIT KURKISTAVAT VAROVAISESTI TULEVAISUUTEEN

PERINTEINEN,
INTERAKTIIVINEN
VAI PERÄTI VIRTUAALINEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: HELSINGIN KAUPUNGIN MATKAILU- JA

KONGRESSITOIMISTON MATERIAALIPANKKI/COMMA IMAGE OY

Kuin kloonaukoneesta ilmaantuvat kongressit imevät mehut kokeneestakin seminaarivieraasta – eikä kuukautta myöhemmin usein edes muisteta, missä tuli käytyä. Kongressimaailma on varsin perinteitä kunnioittava, mutta jotain on muuttumassa tälläkin saralla.





KUVA: HELSINGIN KAUPUNGIN MATKAILU- JA KONGRESSITOIMISTON MATERIAALIPANKKI/PALACE KÄMP

Kongressimaailma on varsin perinteitä kunnioittava, mutta jotain on muuttumassa tälläkin saralla.

Leena Sipilä on Matkailun edistämiskeskuksen / Finland Convention Bureauin uusi kongressipäällikkö. Aikaisemmin mm. Helsingin kaupungin matkailu- ja kongressitoimiston kongressipäällikkönä toimineella Sipilällä on yli 30 vuoden kokemus kokous- ja kongressialalta. Sipilän mukaan kongressikone on pikkuhiljaa vetreytymässä tai ainakin muuttumassa nopeatempoisemmaksi.

”Tietynlainen monimuotoisuus ja tietenkin virtuaalisuus ovat nostamassa päätään. Kongressiin meno on nyt sillä tavalla interaktiivisempaa, että puhujat ja muut tahot saattavat ladata tapahtuman verkkosivuille joitain aineistoja jo etukäteen. Osallistujat voivat sitten tsekata ne jo ennen tapahtumaa ja ehkä osallistua omilla kommentteillaan”, kuvailee Sipilä uutta vuorovaikutukseen nojaavaa kongressimuotia.

”Toisaalta ilmoittautumiset tulevat usein todella viime tiipassa, mikä taas tuo ongelmia erilaisiin logistiikkajärjestelyihin.”

Nyrkkisääntönä on, että delegaateista puolet varaa majoituksen kongressiin rekisteröitymisen yhteydessä. Ison kon-

gressin tullessa kaupunkiin sopiva hotellikapasiteetti voi olla kortilla – etenkin jos kaupungissa on samaan aikaan vaikkapa jääkiekon MM-kisat.

Iso laiva kääntyy hitaasti

Uusista tuulista huolimatta Sipilä ei näe, että kongressit ovat luomassa nahkaansa mitenkään erityisen rajusti. Hän muistuttaa, että kongressien runkona on pitkälti edelleen tieteelliset kongressit, eikä sillä puolella tavata juosta jokaisen muotivillityksen perässä.

”Formaatti on sangen perinteinen senkin takia, että nämä ovat yleisen kansainvälisen mallin mukaan muovautuneita tapahtumia. Kovia muutoksia kongressien substanssissa tuskin tullaan näkemään erityisen paljon lähiaikoina.”

Sipilä kuitenkin myöntää, että pidemmällä aikajänteellä jotain tulee varmasti tapahtumaan. Työelämään nyt massoittain työntyvä Y-sukupolvi (1980–1990-luvuilla syntyneet) eivät vielä pitkään aikaan ole kongressien vakiokalustoa, mutta jähkä tämä PlayStation-sukupolveksikin tituleerattu porukka ottaa ohjat, kongressit eivät varmasti ole entisensä.



Kongressi joka päivä

Suomi on kongressikävijälle kohtalaisen tuttu maa: Finland Convention Bureau'n kongressitilaston mukaan Suomessa vuonna 2011 järjestetyt 417 kansainvälistä kongressia keräsivät yhteensä 59 390 osanottajaa.

Keskimäärin kongressivieras viiپی Suomessa 4,9 vuorokautta ja kulutti maassa ollessaan 207 euroa vuorokaudessa. Kaikkiaan kansainvälisistä kongresseista saatu matkailutulo oli 69,7 miljoonaa euroa, joka muodostui kongressijärjestäjien ja osanottajien yhteisestä kulutuksesta.

Yhden kongressivieraan tulovaikutus Suomelle oli näin ollen 1 175 euroa. Välillisesti kongressien kokonaisvaikutus maamme työllisyyteen oli 1 202 henkilötyövuotta, joten kongresseja kannattaa järjestää jo ihan kansantaloudellistakin syistä.

Kongressien järjestämiseen liittyy kuitenkin eräs harhaluulo, joka liittyy kongressien syntyprosessiin. Usein kuvitellaan, että joku suuri kansainvälinen järjestö vain ottaa ja päättää pitää kongressinsa Suomessa. Näin ei kuitenkaan juuri koskaan tapahdu, Sipilä korjaa.

”Melkein poikkeuksetta tarvitaan suomalainen tytärorganisaatio, joka lähtee hakemaan kongressi-isännöityä ja sen saatuaan toimii isäntänä.” Suomalaisen organisaation jäsenistä muodostuu tällöin myös tapahtuman kohderyhmän ydin.

Pienelläkin pärjää

Sipilän mukaan toinen virheellinen käsitys kongresseihin liittyen on se, että tapahtumien täytyy olla valtavia. Suurin osa kansainvälisistä kongresseista pyörii kuitenkin alle 300 osallistujan voimin.

”Itse asiassa vain neljässä prosentissa kaikista kongresseista on yli 3 000 osallistujaa. Kolmessa neljäsosassa kongresseista on alle 500 osallistujaa”, kertoo Sipilä.

Kongressin luonnetta muokkaa huomattavasti sekin, järjestääkö sen joku tiedetaho vai jättiyritys. Sipilä muistuttaa, että koska Nokian kaltaisille suurille kansainvälisille yrityksille tapahtumat ovat samalla markkinointia ja brändinrakentamista, niihin satsataan ihan eri tavalla.

”Ero voi olla valtava yritysten ja tiedeyhteisöjen järjestämien kongressien välillä.”

Luovuutta? – Kyllä, kiitos!

Kaikista seminaareista, konferensseista ja kongresseista puhuttaessa huomio kääntyy ennen pitkää oheistoimintoihin – millaista viihdettä on tarjolla tiukan asian vastapainoksi? Sipilän mukaan esimerkiksi destinaatiolla on väliä yllättävänkin paljon silloin, kun osallistuspäätös on vielä hautumassa. Kongressi Pekingissä vetää puoleensa, vaikka jo hiukan kv-seminaareja kolunnut matkaja aavistaa, että käyntiin Kiinan muurilla tuskin jää aikaa.

Ulkoistamalla rutiinitoimintoja lujitat vahvuuksianne

Aditro tarjoaa monipuoliset ja kattavat palkka- ja henkilöstöhallinnon ulkoistuspalvelut



www.aditro.fi



”Tässä se onkin se paikan herättämä mielikuva, joka ohjaa päätöstä vahvasti”, Sipilä kuvailee kongressimailman wau!-elementtiä.

”Samalla jännittävästä paikasta jää loppujen lopuksi se kaikkein vahvin muistijälki.”

Sipilä muistuttaa, että aina elämykseen ei tarvita kansainvälistä glamouria ja säihkettä – kun tuhat lääkäriä kokoontui kongressiin Tampereella, väki oli täysin myyty heti, jähka lavatanssit rannassa alkoivat.

”Naistenhaku oli päällä puolet ajasta”, paljastaa Sipilä suosion syyn.

Mitä jos kerrankin repäiset...?

Leena Sipilän mukaan rohkeat vedot ohjelmistossa yleensä palkitaan ja niistä puhutaan vielä vuosien ajan.

Samanlaista ilmiötä on vaikeampi saavuttaa vaikka gaala-illallisilla, jotka ovat alalla jo liiankin tuttuja.

”Ulkomaalaisten delegaattien mieleenpainuvimmaksi elämykseksi Suomessa voi osoittautua jokin aika yllättävä asia – kuten pomppiminen järven jäällä talvipakkasilla.”

Itse kongressien ”kova infra” on Suomessa erittäin hyvässä kunnossa, Sipilä vakuuttaa. FCB mittaa delegaattien tyytyväisyyttä laajemmalla tutkimuksella kolmen vuoden välein ja uudessa tutkimuksessa 89 % delegaateista antoi Suomessa järjestetyille kongressille arvosanaksi ”Excellent” tai ”Very good”.

”Täällä järjestelyt toimivat hyvin, samoin liikenne. Vesi on juotavaa, ihmiset puhuvat kieliä ja luonto on lähellä”, Sipilä summaa sujuvasti.

Säkipilli soikoon

Kaikki maat pelaavat niillä vahvuuksilla, joita niillä on: esimerkiksi Skotlanti mainostaa kylmiä ja sumuisia nummia, joita kävellessä voi todella tehdä irtioton arjesta. Kävelylenkin jälkeen takkatuli ja tujumpi drinkki kruunaa illan.

”Samalla tavalla suomalainen järjestäjä voi antaa tuotetuun talvella järjestettävään kongressiin: taatusti kylmää ja pimeää!” ■

PAASITORNI KUROTTI PÄÄKAUPUNKISEUDUN YKKÖSEKSI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: SCANDIC HOTELS

VIHREÄSTI AJATTELEVAA
PERINTEIKÄSTÄ KONGRESSITALOA
ON EHDOTETTU JO UNESCON
MAAILMANPERINTÖLISTALLEKIN



Kokouksia suunnitellaan nykyään entistä enemmän käytännön näkökulmista niin meillä kuin maailmallakin.

Esimerkiksi kokoustamisen trendejä tutkineet Agatha Gilmore ja Kinley Welly huomasivat, että nykyään osallistujat halutaan aktiivisesti mukaan aiheen käsittelyyn – pelkkien puhuvien päiden aika alkaa olla ohi. Samoin ohjelmaa halutaan tehdä enemmän kokemuksellisen ja opettavainen tapahtuma, eikä pelkkää perusillallista tai golf-turnausta.

Tästä oivan esimerkin antoi Steven Hacker, IAEE:n (International Association of Exhibitions and Events) puheenjohtaja, jonka oman järjestön johtokunnan kokoontumisessa Havaijilla järjestettiin tähtienkatseluilta. Paikalle oli järjestetty kaukoputket ja opastajiksi tähtitieteen opiskelijoita paikallisesta yliopis-

tosta. Mukana olleet muistavat sen vielä vuosien päästäkin todella erilaisena kokemuksena.

Kokouksiin ja seminaareihin osallistuvat haluavat yhä useammin tutustua paikkakuntaan, jossa ovat ja kokea jotain paikallista. Kansainvälisesti katsottuna, nykyisen tiukan talous-



tilanteen vuoksi myös kukkaron nyörit pidetään tiukalla, eikä järjestelyissä juuri pröystäillä. Kaikki tämä pätee myös kokouspaikan valintaan, järjestäjät eivät enää mene automaattisesti samaan paikkaan kuin ennenkin, vaan miettivät tarkkaan, millainen ympäristö ja millainen tila tarjoavat parhaat edellytykset juuri heidän tapahtumalleen.

Ei pönttöjä puhujapönttöön

Myös puhujilta toivotaan enemmän asialinjaa ja asiantuntijuutta, ei niinkään hyvää viihdettä. Ja kuten muussakin nykyai-

Suomessa ympäristöystävällisyyden etulinjassa kulkee Helsinki Congress Paasitorni -kongressikeskus.

kaisten yritysten toiminnassa, ympäristöystävällisyys on tärkein trendi. Kokouspaikka valitaan yhä useammin sen mukaan, miten hyvin se on kiinnittänyt huomi-

ota toiminnan kestäväyyteen ja hiilijalanjälkeen. Samoin suositetaan usein lähellä (mahdollisimman monia) osallistujia sijaitsevaa paikkaa.

Näihin tulevaisuuden haasteisiin pyrkii vastaamaan myös Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Huomisen kokous -tutkimushanke. Hankkeen tarkoituksena on kehittää kokoushotellien toimintaa kohti nykyaikaa ja muokata paremmin asiakkaiden vaatimuksia ja tarpeita vastaavia kokoustiloja ja -palveluita. Osana hanketta Best Western Hotel Haagaan on avattu kokoustila Griini, joka on ensimmäinen kokousdesigner-palvelua tarjoava tila Suomessa.

Palvelun perustana on erilaisten käyttäjien tarpeisiin muokattava tila, jossa ihmiset voivat rennosti osallistua kokouksiin ja Ciscon videoneuvottelulaitteiston avulla olla yhteydessä osallistujiin ja luennoitsijoihin eri puolilla maailmaa. Tiloissa oleva SMART Board -kosketustaulu korvaa videotykin ja fläppitaulun ja lisäksi kaikki SMART Boardilla näytetty jää muistiin ja voidaan lähettää osallistujille jälkikäteen.

Kestävien kokousten Pohjola

Fiksun lisäksi on syytä olla vihreä. Viiden skandinaavisen ICCA-jäsenmaan (International Congress and Convention Association) Convention Bureau, Destination Marketing -järjestöt, kokouspaikat sekä kokouspalvelutoimistot solmivat maaliskuussa 2012 Tampereella sopimuksen maailman ensimmäisen kestävien kokousten alueen muodostamisesta. Sopimus allekirjoitettiin ICCA:n Skandinavian osaston vuotuisessa tapaamisessa ja se käsittää 10 kohtaa, jotka on laadittu edistämään kestävästä kehitystä kokous- ja tapahtuma-alalla.

Kokouksen osallistujat pitivät sopimusta ainutlaatuisena yhteistyön näytteenä, jota kaikki osallistujat voivat käyttää mitapuuna omalle edistymiselleen kestävästä kehityksen saralla. Steen Jakobsen, Wonderful Copenhagen Convention Bureau tapahtumajohtaja sekä ICCAn ja Green Meeting Industry Council (GMIC) -järjestön hallituksen jäsen huomautti tapahtumassa, että kestävyys liiketoiminnassa tarkoittaa hyvää liiketoimintaa sekä parempia yhteisöjä.

Lisäksi hän summasi sopimuksen merkitystä sanoen, että vain yhteistyöllä ja avoimesti omaa asiantuntijuutta jakamalla yhteisöjen toiminta kehittyy ja hyödyttää myös asiakkaita.

Vihreällä kärjellä tulevaisuuteen

Suomessa ympäristöystävällisyyden etulinjassa kulkee Helsinki Congress Paasitorni -kongressikeskus, jolle myönnettiin huhtikuussa ISO 14001 -ympäristösertifikaatti. Syynä on Paasitorin laatujärjestelmän laajeneminen kattamaan myös ympäristöjärjestelmän. ISO-standardin mukaisesti johto on sitoutunut



KUVA: MIKKO REINIKAINEN



KUVA: MIKKO REINKAINEN

ympäristöasioiden seurantaan ja ne on otettu osaksi jokaisen työntekijän jokapäiväistä toimintaa.

Paasitornissa ympäristöpolitiikkaa toteutetaan säästämällä energiaa ja luonnonvaroja, vähentämällä päästöjä ja jätteen syntymistä sekä edellyttämällä yhteistyökumppaneilta vastuullisuutta ympäristökysymyksissä. Hyvä esimerkki kumppaneiden vastuullisuudesta on se, että ravintola suosii lähiruokaa, minkä uskoisi miellyttävän myös tilaisuuksien järjestäjiä.

Paasitorni oli mukana TNS-Gallupilla syksyllä 2011 teetetystä asiakastutkimuksessa saaden asiakkailtaan kiittävän arvostuksen ja nouseen pääkaupunkiseudun kongressitalojen ykköseksi kokonaisarvion perusteella. Tyytyväisyys oli lisääntynyt edellisestä (vuonna 2009 tehdystä) tutkimuksesta. Vastajat kiittivät erityisesti henkilöstön ammattitaitoa ja palveluhalukkuutta sekä upeaa, historiallista miljöötä. Jo taidolla entisöidyt tilat tuovat tapahtumiin omaa, ainutlaatuista tunnelmaansa, joka säilyy osallistujien mielessä.

No parking? – No problem!

Kongressikeskuksen yhteyteen kesällä 2012 avattava hotelli Scandic Paasi mainittiin myös kyselyyn vastanneiden kom-

menteissa jo etukäteen Paasitornin palveluita parantavana asiana. Paasitornin profiloituessa vahvasti ympäristöystävälliseksi kongressikeskukseksi edes asiakaspysäköinnin puute ei

tunnu haittaavan käyttäjiä, vaan pikemminkin hyvät joukkoliikennetydet keräivät kehuja.

Paasitornia ei suotta ole ylläpidetty ja entisöity vanhaa kunnioittaen, sillä vuonna 2010 sitä on esitetty Unescon maailmanperintökohdeksi, yhdessä kahdeksan muun työväenliikkeen historiaan liittyvän rakennuksen kanssa. Tanskan työväenmuseon johtaja Peter Ludvigsen kartoitti Unescon toimeksiannosta 58 merkittävintä kohdetta 23 maassa ja totesi Paasitornin täyttävän erinomaisesti Unescon kriteerit maailmanperintökohteen autenttisuudesta ja historiallisesta eheydestä.

Ludvigsenin mukaan rakennus on työväenliikkeen historian merkittävä symboli, ja sen alkuperäisyyden aste on korkea. Rakennuksesta on pidetty hyvää huolta, ja museoviranomaiset Suomessa ovat antaneet tunnustusta taitavasti toteutulle entisöinnille.

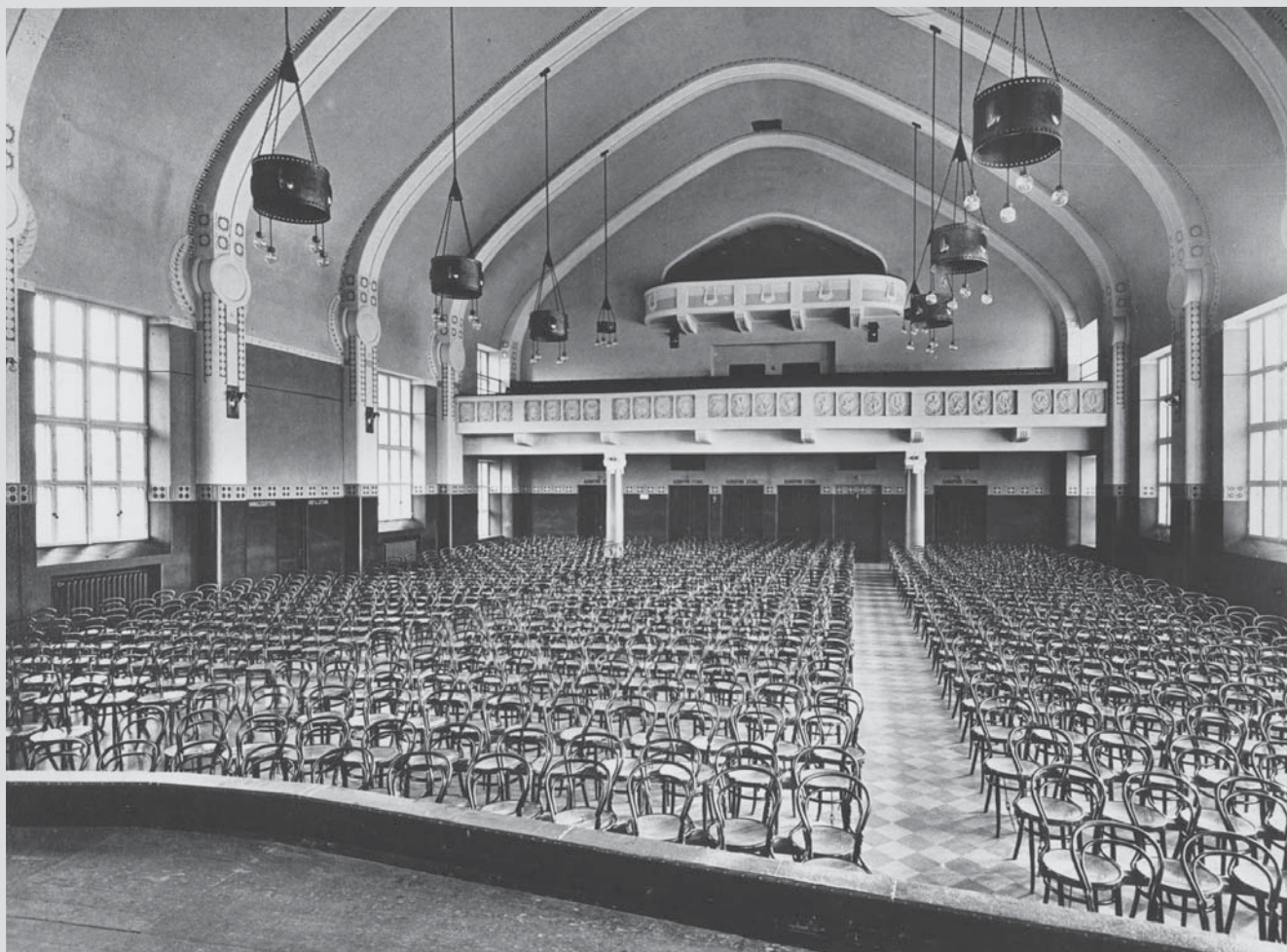
Ludvigsen näkee, että Paasitorni on erinomainen esimerkki toimijasta, joka on ymmärtänyt historiallisen merkityksensä ja ottaa sen huomioon toiminnoissaan. ■

”Paasitorni on erinomainen esimerkki toimijasta, joka on ymmärtänyt historiallisen merkityksensä ja ottaa sen huomioon toiminnoissaan.”

PAASITORNIN HISTORIA

- suunnittelija arkkitehti Karl Lindahl
- valmistui Helsingin Työväentaloksi vuonna 1908
- julkisivu on tehty talon paikalla olleesta kalliosta hakatuista kivistä, joita työmiesten ehdotuksesta kaukonäköisesti varastoitiin myös tulevaa, vuonna 1925 valmistunutta laajennusosaa varten
- 1908 valmistunut Paasitornin vanhin osa on tyyliltään myöhäisjugendia
- julkisivua, pääportaikkoa ja Juhlasalia koristavat taidokkaat käsityöammattitaituruuteen viittaavat työkaluaiheet ja ammattikuntasympolit
- sisällissodassa 1918 Työväentaloa tulitettiin raskaasti, minkä seurauksena mm. talon torni ja Juhlasali jouduttiin rakentamaan uudelleen
- Juhlasalin näyttävät valaisimet vuodelta 1919 ovat Karl Lindahlin käsialaa
- vuonna 1925 valmistui niinikään Karl Lindahlin suunnittelema, graniittipäällysteinen laajennusosa, jossa sijaitsevat mm. talon nykyinen pääsisäänkäynti, ala-aula ja toisen kerroksen ravintolasali
- tyylillisesti laajennusosa edustaa 1920-luvun pohjoismaista klassismia mm. mustine jyrkeine pylväineen
- 1990-luvun puolivälissä talo oli varsin huonossa kunnossa. 1990-luvun lopulla ala-aulan ja ravintolasalin, nykyisen Paasiravintolan, sisustus palautettiin lähimmäksi alkuperäistä 20-luvun ilmettään
- Juhlasali ja lämpiö entisöitiin huolella myöhäisjugendia edustavaan asuunsa
- vanhalla puolella sijaitsevat kokoustilat entisöitiin jugendhenkiseksi 2000-luvun alussa ja nimettiin uudelleen talon historiassa merkittävästi vaikuttaneiden henkilöiden mukaan
- 2000-luvulla myös torni kunnostettiin perusteellisesti, ja nykyisin siellä sijaitsee kokoustila, josta on pääsy näköalatasanteille ainutlaatuisine kaupunkinäkymineen
- kokous- ja kongressikeskuksena toimiessaan Paasitorni pystyy säilyttämään rakennuksen alkuperäisen luonteen suurten kokousten ja tapahtumien pitopaikkana
- Paasitornia on vuonna 2010 esitetty Unescon maailmanperintökohteeksi yhdessä kahdeksan muun työväenliikkeen historiaan liittyvän rakennuksen kanssa ■

Talon juhlasali päälavalta kuvattuna 1908–1909.



TOTUUS VUOKRATYÖSTÄ

TEKSTI: JARKKO BÖHM

KUVAT: PHOTODISC

Tyypillinen vuokratyöntekijä on noin kaksikymppinen opiskelijatyttö, joka työskentelee tarjoilijana tai kaupan kassalla 10–20 tuntia viikossa. Julkinen keskustelu vuokratyöstä on usein sävyllään negatiivista, mutta mitä tuo opiskelijatyttö itse tuumaa siitä?

Vuokratyö on nopea keino työllistyä. Näin voi päätellä Henkilöstöpalveluyritysten Liiton teettämästä vuokratyöntekijätutkimuksesta, jonka mukaan 49 % tutkimuksen kyselyyn vastanneista ilmoitti saaneensa töitä alle viikossa henkilöstöpalveluyrityksen kautta.

Tutkimuksen toteutti Promenade Research helmikuussa 2012, ja sillä haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden mielipiteitä muun muassa työn sisällöstä ja tekemisestä. Lähes vastaavanlainen tutkimus on toteutettu vuosittain vuodesta 2007 lähtien lukuun ottamatta vuotta 2011.

Kyselyyn vastasi 6124 henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevää vuokratyöntekijää, jotka edustivat 65 eri henkilöstöpalveluyritystä.

Peräti 68 % vastaajista oli naisia. Vinoutuma on selitettävissä sillä, että vuokratyö on yleisintä naisvaltaisilla aloilla, kuten kaupan alalla tai ravintola-alalla. Lisäksi lähes puolet vastanneista (47 %) oli alle 25-vuotiaita.

Vuokratyö on myös korkeasti kouluttautuneiden suosiossa, sillä 15 % vastaajista ilmoitti suorittaneensa korkeakoulututkinnon, ja 22 % opiskeli sellaista parhaillaan. 45 % oli suorittanut toisen asteen koulutuksen.

Ennen vuokratyön aloittamista vastaajista 33 % ilmoitti opiskelleensa ja 23 % oli työttömänä tai vaarassa joutua työttömäksi.

Kun huomioidaan, että 34 % ilmoitti työskentelevänsä viikossa 20 tuntia tai vähemmän, muodostuu eräänlaiseksi vuokratyöntekijän muotokuvaksi töitä tekevä opiskelija. Myös tutkimuksessa todetaan, että alle 20 tuntista työviikkoa tekevät erityisesti alle 25-vuotiaat opiskelijat.

Reilu kolmasosa (35 %) tekee kuitenkin 31–40 tuntista työviikkoa. Tästä ryhmästä löytynee myös opiskelijoita, mutta täyttää työviikkoa tekevät luultavimmin työttömyydestä vuokratyöhön siirtyneet.



Totuus ja mielikuvat eivät kohtaa

Julkista kirjoittelua seuraamalla vuokratyöstä on helppo saada varsin kielteinen mielikuva: työ voi hävitä alta minä hetkenä hyvänsä, eikä vuokratyöläisen kohtelu henkilöstöpalveluyritysten tai asiakasyritysten osalta ole muutenkaan kovin häävi.

Tutkimuksen perusteella mielikuva ei pidä paikkaansa. Peräti 87 % vastaajista on valmis suosittelemaan vuokratyötä tuttavilleen. Vuosina 2007–2010 tehdyissä tutkimuksissa suosittelijoita on ollut 82–86 %, joten julkisen keskustelun sävystä huolimatta vuokratyöntekijät itse eivät koe työtään yhtä negatiivisesti.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton toimitusjohtaja Merru Tuliaran mukaan syy tähän on ilmiselvä: vuokratyö on joustavaa.

”Monet vuokratyöntekijöistä arvostavat mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihinsa”, Tuliara kertoo.

HPL:n vuokratyöntekijätutkimus latoo tiskiін selvät numerot Tuliaran näkemyksen tueksi. Vastaajista peräti 44 % ilmoitti yhdeksi vuokratyöskentelyn syyksi sen, että silloin voi valita itse työaikansa ja -paikkansa. Varsinkin opiskelijalle tämä on etu, jotta työn ohessa ehtii myös opiskella.

Syytä on toki muitakin. Suurin osa vastaajista (53 %) ilmoitti välttyvänsä työttömyydeltä vuokratyön ansiosta. Lisäksi 34 prosenttia kertoi haluavansa lisäansioita, ja 31 % sanoi syyksi halun kartuttaa työkokemusta ja nähdä erilaisia työpaikkoja.

Ei halua vakiintumiseen

Henkilöstöpalveluyrityksen kautta saatu työ ei näyttäisi olevan pakkopullaa kovinkaan monelle. Tutkimuksessa kysyttiin vastaajan mielipidettä erinäisiin väittämiin viisiportaisella asteikolla. Peräti 67 % oli joko lähes samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, kun kysyttiin huomioiko työnantaja hakijan toiveita työtä tarjotessa.

Merkittävä osa henkilöstöpalveluyritysten kautta työllistyvistä haluaa myös pysyä keikkatyöläisinä. Noin puolet vastaajista ilmaisi haluavansa vakituiseen työsuhteen nykyisestä asiakasyrityksestään, kun taas toinen puolikas halusi pysyä määräaikaisena.

Vuokratyöntekijöiltä kysyttiin myös, että haluaisivatko he vakituiseen työsuhteen henkilöstöpalveluyrityksestä. Kääntöpuolena järjestelyssä olisi rajoitetumpi mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta työstä.

Tässäkään kohdin lähes puolet (45 %) ei ollut halukas vakituisuuteen työsuhteeseen vuokratyöfirman kanssa. 22 % oli valmis tähän, ja lopuilla (33 %) ei ollut mielipidettä asiassa suuntaan tai toiseen.

Vastaajista 58 % määritteli työnsä riittävän haastavaksi, ja tyytyväisyys haastavuuteen on lisääntynyt selvästi aikaisempaan tutkimukseen verrattuna. Yhä useampi ilmoitti myös vuokratyön vastaavan työntekijän ammattitaitoa.

Suurin muutos mielipiteissä positiiviseen suuntaan vuo-

desta 2010 on tapahtunut siinä, ovatko vuokratyöntekijät päässeet hyödyntämään ja kehittämään osaamistaan vuokratyön avulla. Henkilöstöpalveluyritykset ovat tämän perusteella kehittäneet toimintaansa onnistuneesti.

Merru Tuliara näkee tähän myös muita syitä. Ensinnäkin vaihtoehtoja paikkojen suhteen on nykyään enemmän. Työ on myös monipuolistunut, kun esimerkiksi toimistotyö oli aikaisemmin yksinkertaisempaa.

”Tänä päivänä on myös vaikea päästä työmarkkinoille ja saada se ensimmäinen työpaikka. Vuokratyöntekijät ymmärtävät tämän nyt paremmin.”

Tyytyväisyys lisääntyy

Kyselyn perusteella henkilöstöpalveluyritysten kautta työllistyneet ovat kauttaaltaan tyytyväisiä vallitseviin olosuhteisiin, ja kun mielipiteet laitetaan vertailuun aikaisempina vuosina tehtyjen tutkimusten kanssa, käyrät ovat vahvasti ylöspäin.

Kun vuokratyöntekijöiltä kysyttiin, että kuinka tyytyväisiä he ovat kokonaisuutena työnsä sisältöön, 49 % kertoi olevansa melko tyytyväisiä. Hyvin tyytyväisiäkin ilmoitti olevansa 18 % vastaajista. Melko tyytymättömiä oli 7 %, ja hyvin tyytymättömiä vain 1 %.

Tyytyväisyys on lisääntynyt vuosi vuodelta. Promenade Researchin vertailuaineisto paljastaa myös toisen mielenkiintoisen seikan: melko tyytyväisiä ja hyvin tyytyväisiä kokonaisuutena työnsä sisältöön on vuokratyöntekijöissä enemmän kuin ei-vuokratyösuhteessa työnantajaansa olevia työntekijöitä.

Vertailu on tehty viimeisen kolmen vuoden aikana vertaamalla vuokratyötä palvelutyöhön, asiantuntijatyöhön ja tuotannolliseen työhön. Merru Tuliaran mielestä syy tähän on jo mainittu joustavuus työaikojen soviteltavuuden suhteen.

Imagossa kohennettava

Onko tyypillinen vuokratyöntekijä tyytymätön mihinkään vuokratyöhön liittyvässä?

Kun viisiportaisella asteikolla mitatut mielipiteet muutetaan keskiarvoiksi, huonoimman arvosanan vuokratyöntekijöiltä saa väite ”yleinen asennoituminen vuokratyötä kohtaan on myönteinen”. Keskiarvo väitteelle on 3,26. Se ei ole huono, mutta ainakin osa vuokratyöntekijöistä on tietoinen alan ryvetyneestä maineesta.

”Kaikki muut paitsi vuokratyöntekijät vatvovat, kuinka ikävää vuokratyö on. Halusimme kysyä heiltä häiritseekö alan huono imago heitä itseään. Se näkyy mielipiteissä hieman”, Tuliara toteaa.

Tuliara lähettääkin terveisensä ammattiyhdistysliikkeille, jotka hänen mielestään ovat osittain vastuussa huonosta maineesta:

”AY-puolen kannattaisi ymmärtää, että mollaamalla vuokratyötä he mollaavat samalla vuokratyöntekijöitä. Kaikki työ on arvokasta, ja kaikki tavat millä työtä tehdään on arvokasta. Mollaamalla ei saada ketään omalle puolelle.” ■



Asiantuntijasi johto- ja toimihenkilötason rekrytointeihin

Monipuolinen näkökulma henkilövalintoihin ja organisaationkehittämiseen.

Selekta Henkilöstöpalvelut Oy
Esterinportti 2 B, 00240 Helsinki
Puh. 020 7661 460

www.selekta.info

partnos



Uskallatko sanoa sen ääneen?

HENKILÖSTÖN TERVE UUSIUTUMINEN kuuluu työelämään.

Seisova vesi ei houkuttele **KIRITTÄJÄ**.

Mä jään sitten saikulle! –
emme halua työpaikallamme **PIILOVALTAA**.

Ei kuulu mulle! - meillä ei ole tarkkarajaisia **TYÖNKUVIA**.

Mun palkkaa pitäis kattoo! –
haluamme palkita vaikuttavasti, **ILMAN EUROJA**.

Parhaita työhyvinvoinnin mittareita ovat
ASIAKASTYYTYVÄISYYS JA YRITYKSEN TULOS.

Vastuullinen johto pystyy **UNOHTAMAAN IHMISET** hetkeksi.

Me uskallamme.

Haasta. Vaikutu. Menesty.

www.partnos.fi



ÄLYÄ TYÖVUOROLISTOIHIN

OPTIMOINNILLA PÄÄSTIIN HYVIIN TULOKSIIN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRISSÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: TEKES / MARKUS SOMMERS

Työnteon prosessien järjeistäminen on kaikkien huulilla taantuman tuulien puhaltaessa. Erilaista optimointia harjoitetaan työpaikoilla paljon, mutta osa-optimoinnin vaarana tapaa olla se, että kokonaisvaikutus ei ole toivotunlainen. Toisaalta silloin, kun optimoijilla on tarpeeksi tietoa ja kärsivällisyyttä, optimoinnilla voidaan saada aikaan kovan luokan tuloksia esimerkiksi henkilöstöhallinnassa. Tuore kokeilu Satakunnan sairaanhoitopiirissä kertoo, että työvuoroihin on mahdollista saada aivan uudenlaista toimivuutta ja ryhtiä optimoinnin avulla.

Satakunnan sairaanhoitopiirin yhteispäivystyksessä testattiin työvuorosuunnittelun optimointia alkuvuodesta 2012. Testissä asetettiin vastakkain käsin tehdyt työvuorolistat ja koneen suorittama työvuorolistan laatiminen.

Tavoitteena oli selvittää, pystytäänkö optimoinnilla järjestyttämään esimerkiksi irrallisten työ- ja vapaapäivien esiintymistä ja edesauttamaan henkilöstön työvuoro- ja vapaapäivätoiveiden toteuttamista.

Tutkimushanke toteutettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun ja Satakunnan sairaanhoitopiirin yhteistyönä ja tutkimuksen rahoittajana toimi Tekes. Sekä Satakunnan ammattikorkeakoulussa kehitetty optimointimenetelmä että Satakunnan sairaanhoitopiirin ensiapuosastolla tehty optimointitestaus ovat ainutlaatuisia myös kansainvälisessä vertailussa.

Testi toi tehoja

Tutkimusjohtaja Cimmo Nurmi Satakunnan ammattikorkeakoulusta kertoo, että kuuden viikon testaus kantoi hedelmää erittäin hyvin: tulosten mukaan työntekijät saivat optimoinnin ansiosta toiveensa kuuluviin entistä paremmin ja esimerkiksi irrallisten työpäivien määrä vähenisi tuntuvasti. Optimoitu työvuorolistasta toisi hymyn monen työntekijän huulille, sillä peräti yli 95 % työntekijöiden esittämistä työvuoro- ja vapaapäivätoiveista toteutui.

Nurmen mukaan optimoimalla saatiin työviikonpäivät ja viikonloppuvapaatkin tasoitettua kolme kertaa paremmin kuin käsin tehtynä. Kaiken muun hyvän lisäksi myös vapaapäivien välissä esiintyvien irrallisten työpäivien määrä laski dramaattisesti (yli 80 %).

Työvuorojen optimoinnin tutkiminen on tuttua kauraa maailmalta, mutta optimoinnin hyötyjä ei ole aikaisemmin raportoitu näin vaativissa työympäristöissä. Satakunnassa optimoitiin samanaikaisesti 130 ihmisen työvuorot ja muuttujina sopassa oli yli 2 000 työvuoroihin vaikuttavaa tekijää.

Järjestelmäosaajana Satakunnan casessa oli suomalainen Numeron Oy, joka on erikoistunut henkilöstöresurssien kokonaisvaltaiseen hallintaan. Yrityksen toimitusjohtaja Seppo Varpukari näkee, että optimoinnilla on mahdollista saada kansalliseen terveydenhuoltoon miljardiluokan säästöt. Sairauspoissaolojen uskotaan vähenevän, kun henkilöstöresursseja hallitaan fiksummin.

”Paras hyöty optimoinnista saavutetaan henkilöstövaltaisissa organisaatioissa, joissa on paljon henkilöstöä, toimipaikkoja, erilaisia työtehtäviä ja päivän sisällä voimakkaasti vaihteleva työkuorma”, Varpukari kertoo.

Laskennallisen älykkyyden työkalupakki

Miten kaikki sitten käytännössä tapahtuu? Satakunnassa testauksen ytimessä oli laskennallisen älykkyyden menetelmien käyttö työvuorojen optimoimiseksi. Tutkimustiimi oli aiemmin optimoinut työvuoroja muilla toimialoilla ja ei utelias selvittää, miten prosessi toimisi sairaalamaailmassa.

Alan erityistarpeiden selvittämiseksi tiimi kävi useita kes-

kusteluja päivystyksen työvuorosuunnittelusta vastuussa olevien henkilöiden kanssa. Erityisen tärkeää oli päästä samalle aaltopituudelle apulaisosastonhoitaja Riitta Peltosen kanssa, sillä hänen tehtävänä on päivystyspoliklinikan ja päivystysosaston työvuorolistojen laatiminen.

Peltoselta ja muilta tahoilta saadun informaation perusteella rakennettiin sellainen tietokonemalli, joka vastasi käytännön työvuorosuunnittelutilannetta. Seuraavaksi tämän mallin avulla suunnittelun pohjatiedot vietiin tietokoneelle laskennallista älykkyyttä hyödyntävän algoritmin ja tietokoneohjelman laskettavaksi.

Algoritmi puskee duunia

Tietokonemallin ja algoritmin/tietokoneohjelman toimivuutta testattiin kahdessa eri vaiheessa. Ensin loppuvuonna 2011 ohjelmalle syötettiin sillä hetkellä käytössä olleen kuuden viikon työvuorolistan lähtötiedot ja vertailtiin ohjelman tulosta käsin tehtyyn.

Tässä kohtaa kuitenkin huomattiin, että tietokonemalliin ei oltu sisällytetty kaikkia tarvittavia lähtötietoja. Mallia korjattiin ja seuraava testaus tehtiin tammikuussa 2012 siten, että työvuorosuunnittelija Riitta Peltonen teki oman työvuorolistansa käsin ja tietokoneohjelma tuotti samoista lähtötiedoista vertailulistan.

Myös tämän jälkeen havaittiin, että pari asiaa tulisi vielä sisällyttää malliin – mutta tämä ei suinkaan estä esittämästä testauksesta saatuja kokemuksia pääpiirteissään, sillä peruspaketti on kasassa.

Matkan varrella tuli vastaan yllätyksiä. Tutkimustiimi joutui esimerkiksi hämmästyttämään käsin tehtyjen työvuorolistojen säntillisyyttä: Riitta Peltosen taitoa tehdä toimivia työvuorolistoja puhtaasti käsityönä ihailtiin laajasti. Tutkijatiimin jäsenet myöntävät auliisti, että he eivät saisi käsin tehtyä lähellekään yhtä hyviä listoja.

Riitta Peltonen nauraa kehuille, mutta myöntää että hänellä saattaa olla tiettyä taipumusta työvuorolistojen rustaamiseen. Peltosen suoritus on sitäkin merkittävämpi, kun tietää että hän aloitti listojen tekemisen vasta maaliskuussa 2011.

Tarkan tiedon varassa

Huolimatta Peltosen tarjoamasta kovasta vastuksesta tutkijatiimin hypoteesi tuli näytettyä toteen: laskennallista älykkyyttä hyödyntämällä on mahdollista tehdä optimaalisia työvuorolistoja ja myös sairaaloissa. Lopullisen tuloksen laatu riippuu käytännössä siitä, kuinka hyvin lähtötiedot osataan tietokonemallille kertoa – eli totutusti ohjelmat ovat niin hyviä ja tarkkoja kuin niihin syötetyt tiedot. Jos lähtötiedot kirjataan kattavasti sisään systeemiin, tuloksena syntyvät työvuorolistat ovat erinomaisia, jolleivät peräti vallan loistavia.

Peltonen on vaikuttanut ohjelmasta: ”Ilman muuta ohjelman avulla voisi säästää paljon aikaa itse työvuorolistojen tekemisestä ja laatia hyviä listoja.” Samalla hän kuitenkin toppuuttelee hiukan: ”Ohjelmaa täytyy kuitenkin oppia käyttämään niin, että siitä saadaan kaikki hyöty irti.”



On myös selvää, että kaikkia ongelmia ja haasteita ei yksi ohjelma hoitele. Tutkijatiimi huomauttaa loppuraportissaan, että tulosten arviointiin ja laadun varmistamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Huolenaiheena on esimerkiksi se, että ka-toaako käsin tehtävän työvuoroliston suunnittelutaito, jos siirrytään koneelliseen työvuorolistojen optimointiin. Myös yksilöllinen, inhimilliset seikat huomioon ottava ote tulisi säilyttää.

Työvuoroja enemmän iltaan?

Toinen kysymysmerkki on, lisääntykö työvuorojen iltapainotisuus, mikäli työvuorot laaditaan uudelleen asiakasvirran ennustettavuuden mukaan, ja miten tähän suhtauduttaisiin. Tutkimusjohtaja Cimmo Nurmi toteaa, että työvuorojen optimointi sairaaloiden asiakasvirran mukaan on houkutteleva ratkaisu, koska riittävä ennustettavuus on olemassa.

”Työvuorot voisivat periaatteessa alkaa vaikka tunnin välein ja kysyntään pystyttäisiin vastaamaan paremmin”, Nurmi arvioi, mutta myöntää samaan hengenvetoon että kyseessä on melkoisen kuuma peruna: kaikki työntekijät eivät välttämättä innostuisi tästä, vaikka samalla voitaisiin taata enemmän työntekijöiden toivomia vapaapäiviä ja työvuoroja.

Nurmen mukaan näistä asioista puhuttaessa liikutaan jo melkoisen syvillä vesillä. Pienellä nikkaroinnilla yhdessä tai kahdessa nurkassa ei saavuteta riittävää hyötyä. ”Koko työvoiman hallinnan prosessi pitäisi ajatella uusiksi, jolloin optimoinnista saadaan kaikki tehot irti. Näin sekä työnantaja että työntekijä olisivat voittajia”.

Kokonaisuus haltuun

Tässäkin tapauksessa työvoiman hallinnan optimointia tulisi tarkastella kokonaisuutena eli rakentaa optimaalisia työvuoroja ja samalla huomioida työntekijöiden toiveet parhaalla mahdollisella tavalla.

”Kokemuksemme mukaan työvoiman hallinnan optimoinnilla saavutetaan 5–10 % kokonaissästöt toimialasta riippuen. Mutta jo nyt on selvää, että samat asiat tulevat vastaan joka puolella ennemmin tai myöhemmin”, toteaa Nurmi.

Ensihoidon ja päivystyksen toimialueylihoitaja Riitta Mikkonen näkee, että tämäntyyppinen kehitystyö on jatkossa erittäin välttämätöntä, koska tulokset olivat ”hämmästyttävän hyviä”.

”Etenkin työajan säästö ja työvuorojen tasapuolisuus, sopimusten ja sääntöjen toteutuminen automaattisesti sekä resurssoinnin ja osaamisen varmistaminen ovat merkittäviä hyötyjä,” Mikkonen arvioi.

Tammikuisen testauksen jälkeen työvuorojen laatiminen on palannut normaaliin uomiinsa SatSHP:n päivystyksessä – eli Riitta Peltonen tekee listat edelleen käsipelillä. Cimmo Nurmen mukaan seuraava askel on saada lisää pilotteja kehiin:

”Optimointi toimii mm. raskaan liikenteen alalla, kaupan alalla, turvallisuusalalla, call center -alalla, ja käytännössä missä tahansa; esimerkiksi Helsingissä optimoidaan kuukausittain 1 500 bussikuskin työvuoro”, toteaa Nurmi ja kertoo, että seuraavaksi on tarkoitus lähteä viemään viestiä eteenpäin päättäjille, myös ministeritasolla. ■

Kone vs. ihminen – työvuorolistojen laatiminen

- SatSHP:n yhteispäivystyksessä työskentelee noin 125 hoitotyöntekijää
- erilaisia rajoituksia ja toiveita oli yhteensä noin 2000
- työt sijoitettiin käsin 108 hengelle; tietokoneohjelmalla ne olivat sijoitettavissa 100 hengelle, kun työvuoroihin ei jätetty väljyyttä esim. sairauspoissaoloja varten
- joka kolmas viikonloppu vapaa jäi toteutumatta 16 kertaa (käsin 50)
- työviikonpäivien tasaisen jakautumisen toteutumattomuuksia oli 127 (käsin 343)
- yksittäisiä työpäiviä jäi 53 (käsin 285)
- vapaapäivä- ja työvuorotoiveita esitettiin 50 % kaikista mahdollisista; näistä toiveista pystyttiin molemmista toteuttamaan yli 95% (käsin toteutuneista ei ole vertailutietoa).

Kirjoittajalla on taustaa liikkeenjohdon ja tietotekniikan konsultoinnista 90-luvun alusta lähtien. **Kimmo Koivu** on Arc Technology Oy:n toimitusjohtaja. Arc Technology on kehittänyt ja toiminut johtamis- ja henkilöstötietojärjestelmiä yli 15 vuotta. Asiakkaat edustavat Suomen suurimpia yrityksiä ja julkishallinnon organisaatioita. Koivu on myös Ohjelmistoyrittäjät ry:n hallituksen jäsen.



TUNTEIDEN TULKINTAA HR-JÄRJESTELMÄ- HANKINNOISSA

HR-johtaja haluaa tilata yritykseen uuden henkilöstötietojärjestelmän, joka tehostaa liiketoimintaa ja on helppokäyttöinen. Tietohallinto-osasto ilmoittaa, ettei kyseinen järjestelmä sovi yrityksen IT-arkkitehtuuriin. Osapuolet puhuvat toistensa ohi ja projekti tyssää. Miten tämän sudenkuopan voi välttää?

Henkilöstöjohdon ja esimiestyön tarpeet ovat tietojärjestelmätoimittajalle tuttuja. Toimittaja on usein tunteiden tulkki henkilöstöjohdon ja tietohallintojohdon välillä ja pyrkii toimittamaan tietojärjestelmän molempien ehdoilla. Oman haasteensa tuovat EU- ja ETA-direktiivit, lainsäädäntö sekä eri maiden tietosuoja- ja tietoturvasäädökset.

Ilman toimivaa kommunikaatiota kolmen osapuolen välillä projekti ei etene. Kuitenkin jo muutaman nyrkkisäännön avulla uuden henkilöstötietojärjestelmän tilaaminen sujuu jouhevasti.

1. **Ota IT mukaan projektiin jo suunnitteluvaiheessa.** Kun HR-asiantuntija miettii uutta tietojärjestelmää käytännön ja liiketoiminnan näkökulmasta, jo termisana IT-arkkitehtuuri on usein vieras. Tietojärjestelmätilausten reunaehdot tulevat kuitenkin aina talon IT-osastolta. IT-arkkitehtuuri – yrityksen käytössä olevat ohjelmistot ja laitteistot sekä niiden yhteensopivuus- ja käyttösuunnitelma – on yllättävän vahvaa, eikä monimutkaista kaaviota voi muuttaa mielin määrin. IT-osaston mukanaolo jo suunnitteluvaiheessa varmistaa, että uusi järjestelmä sopii olemassa olevaan arkkitehtuuriin.
2. **Tee projektisuunnitelmasta realistinen.** Mieti, mistä kannattaa aloittaa. Tietojärjestelmät toimitetaan tavallisesti näköpiirissä 7–10 vuoden elinkaari, eli kaiken ei tarvitse olla valmista heti. Etene siis etappien ja käytännön tarpeiden mukaan.
3. **Laske business case.** Vertaa hankinta- ja käyttökustannuksia saavutettavissa oleviin hyötyihin – näin tehdään

kaikissa muissakin investoinneissa. Paljonko uusi tietojärjestelmä eliminoi paperia ja muita manuaalisia työvaiheita? Eräs toteuttamamme rekrytointiprosessin sähköistämisen säästi työpaikalta vuosittain yli satoja tuhansia Word-tulosteita. Helpottaa kummasti arjen pyörittystä työpaikalla, ja luontokin kiittää.

4. **Määrittele omat resurssisi realistisesti.** Mieti, kuinka paljon yrityksesi osastoilla – henkilöstöhallinnossa, tietohallinnossa, viestinnässä – kuluu työaikaa projektin toteuttamiseen. Lisää 25 prosentin riskivara yllättävien muutosten varalta. Eräs asiakkaamme huomasi vasta määrittelyvaiheessa, miten syvällistä panosta häneltä ja osastoilta vaadittiin.
5. **Pilotoi, pilotoi, pilotoi.** Lähde liikkeelle hallitusti esimerkiksi osastoittain tai yksiköittäin ja kerää kokemusta, älä sääntää suin päin ojasta allikkoon.
6. **Älä unohda käyttäjää.** Uuden henkilöstötietojärjestelmän täytyy olla helppokäyttöinen, selkeä ja tehokas, ja siinä on oltava mahdollisuus koko ajan tärkeämmäksi muuttuvaan mobiilikäyttöön.

Kun projektia vielä johdetaan jämäkästi ja osapuolet tapaavat usein ja raportoivat huolella, on vaikeaa epäonnistua. Kaikilla on oma panoksensa: HR miettii tietojärjestelmää käytännön ja liiketoiminnan näkökulmasta, IT toimittaa arkkitehtuurin reunaehdot ja toimittaja sovittaa palaset toimivaksi, lakien mukaiseksi kokonaisjärjestelmäksi. Sudenkuopat vältetään, kun aktiivinen vuoropuhelu jatkuu läpi projektin. ■

LIIKELAHJA PUHUU ENEMMÄN KUIN TUHAT SANAA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Yrityksissä ollaan viimein ymmärtämässä, että hyvä liikelahja vaatii laatua ja ajatusta. Joka nurkan täyttävä krääsä ei enää kiinnosta ketään, mutta kuinka paljon tasokkaaseen liikelahjaan voi ylipäänsä satsata – ilman että viranomaisen kiinnostuu asiasta?

Alalla tavataan sanoa, että hyvällä maulla valittu liikelahja on kuin käyntikortti – mutta lahjan saaja muistaa sen huomattavasti normikorttia paremmin. Liikelahjojen tarkoitus on sekä vahvistaa vanhoja liikesuhteita että auttaa solmimaan uusia, ja kummallakin rintamalla auttaa, että tuotteesta syntynyt muistijälki on vahva ja positiivinen.

Vanha asiakas kokee, että hieno liikelahja viestii häntä kohtaan tunnetusta arvostuksesta; uusi asiakas taas näkee, että häneen ollaan valmiita panostamaan ja on väkisininkin hiukan imarreltu.

Liikelahjamarkkinoilla korostuvat tällä hetkellä mm. design, yksilöllisyys, ylellisyys, henkilökohtaisuus ja elämyksellisyys. Panostaminen liikelahjoihin kielii siitä, että liikelahjat ymmärretään osaksi yrityksen markkinointiviestintää ja brändinrakennusta. Kysynnän noustessa valikoima on monipuolistunut ja trendit rantautuvat Suomeenkin nopeammin.

Hyvä liikelahja muistetaan

Liikelahjat sekoitetaan helposti mainoslahjoihin, mutta yleensä liikelahja on arvokkaampi ja harkiten hankittu. Mainoslahjoissa on myös tapana olla merkattuna antajayrityksen logo tai nimi huomattavasti näkyvämmiin kuin liikelahjoissa – joissa sitä ei aina edes ole. Tässä kohtaa täytyy yritysten tasapainoilla hieman: brändäys ei saa olla lahjan arvoa alentava, mutta toisaalta nimen on hyvä näkyä, koska liikelahja toimii osana yrityksen markkinointia.

Brändin näkyvyyttä ja mieleen painumista on vastikään tutkittu Saksassa, jossa alan tutkimuskeskus GWW teetti tutkimuksen mainos- ja liikelahjoista (promotional items). Tutkimuksen mukaan peräti 57 % promootiotuotteen omistajista muisti brändin ja/tai yrityksen nimen.

Vertailun vuoksi: televisiomainosten kohdalla vain 28 % kuluttajista pystyy sanomaan, mikä firma on mainoksen takana. Liikelahjojen mieleenpainuvuuden voi siis sanoa olevan kaksi kertaa paremman kuin televisiomainosten. Erityisen hyvin brändi jää mieleen, jos itse promotuote yhdistää nämä

neljä elementtiä oikealla tavalla: käyttökokemus, laatu, omaperäisyys ja luettavissa oleva bränditeksti.

Toinen mielenkiintoinen poiminta tutkimuksesta on se, että promotuotteet tavoittavat päivittäin enemmän ihmisiä kuin mikään muu media: yli 14-vuotiaista saksalaisista 88 % on PR-tuotteiden kanssa tekemisissä tavalla tai toisella joka päivä. Taakse jäivät radio (79 %), televisio (75 %) ja sanomalehdet (68 %).

Laiva vailla suuntaa?

Suomessa ollaan vasta havahtumassa siihen, että liikelahjat ovat mitä suurimmassa määrin suhdemarkkinoinnin ytimessä: asiakkaisiin, tavarantoimittajiin ja muihin sidosryhmiin tulee suhtautua kumppaneina, ei vastapuolina. Kun suhdemarkkinointi tänä päivänä keskittyy kaikkiin sidosryhmiin samanaikaisesti, jaetaan liikelahjojakin laajemmin.

Managing Partner Andreas Rosenlew mainostoimisto Grow:sta tietää ongelmat, joita liikelahjapuolella tänä päivänä Suomessa on. Hänen mukaansa yrityksellä kuin yrityksellä on tuhti budjetti liikelahjoja varten, mutta harva firma on ajatellut nokkaansa pidemmälle tässä asiassa.

”Liikelahjat ovat yksinkertaisesti kuluerä, joka hyväksytään mukisematta, mutta juuri kukaan ei kysy, mitä yrityksen antamat liikelahjat viestivät tai mitä arvoa ne tuovat”, Rosenlew kritisoi. Hänen näkemyksensä mukaan liikelahjoja ei osata lähestyä strategisesti siten, että niiden rooli asiakassuhteen hoitamisessa olisi loppuun asti mietitty ja perusteltu.

”Nykyisellään tilanne ei ole tasapainossa. Liikelahjoihin käytetty panostus on liian suuri, koska siitä ei saada ulosmittua vastaavaa arvoa.”

Grow’n asiakkaita ovat mm. tunnetut kotimaiset bränditalot Fiskars, Iittala ja Marimekko – ja ulkomailta esimerkiksi Bang & Olufsen, Bentley ja Carlsberg – joten Rosenlew tietää hyvin, että kovasta brändistä kannattaa pitää kiinni. Tämä tarkoittaa myös sitä, että kaikki brändinrakennuksen työkalut ovat kunnossa: samalla tavalla kuin mikään vakavasti

otettava yritys ei pärjää puolivillaisilla nettisivuilla, ei yrityksen nimissä annettava PR-tavarakaan voi olla sekundaaria.

Rosenlew ei silti pidä liikelahjastrategian kypsyttömyyttä yksin suomalaisena ongelmana: "Tilanne on aika lailla samanlainen ympäri maailman", hän pohtii.

Kesteistä käräjille

Ilkka Kanervan hulppeista syntymäpäiväjuhlista alkanut keskustelu sopivan kestitsemisen rajoista on jättänyt jälkensä myös liikelahjabisnekseen. Asianaaja Pekka Jäntti Juridia Oy:stä ei kuitenkaan ole huomannut, että viimeaikaiset korruptio-oikeudenkäynnit olisivat jäädyttäneet firmojen liikelahjabudjetit.

"Pitemmässä juoksussa päätöksillä ja niihin liittyneillä julkisuudella saattaa olla vaikutusta", Jäntti kuvailee prosessia, jossa koko ajan tullaan varovaisemmiksi, etenkin julkisen vallan edustajien lahjojen osalta.

Milloin liikelahja sitten menee sallitun rajan yli? Jäntin mukaan se, onko kyse kielletystä lahjasta, riippuu lahjan saajan ja lahjoittajan oloista, heidän välisestään suhteesta ja muista mahdollisista tekijöistä – kuten siitä, onko saaja juuri esimerkiksi ratkaisemassa tiettyä kauppaa tai sopimusta.

"Tavanmukaiset liikelahjat liikkuvat kymmenissä, maksimissaan sadoissa euroissa – enemmänkin poikkeustapauksissa liikutaan tuhansissa euroissa", Jäntti määrittelee.

Kanervan saaman käräjäoikeuden tuomion arvioitiin tuoreeltaan olevan melko kova. Jäntti pohtii, että aikaisemmin juutuissa ovat olleet vastaajina virkamiehet ja Kanervan tapauksessa liikutaan luottamusmies/poliittinen päätöksentekijä-tasolla. "Ehkä tältä tasolta ei ole tarpeeksi ennakkotapauksia olemassa ja linjaa haetaan."

Krääsä on kuningas

Andreas Rosenlew huomauttaa, että korruption kitkemiseen tähtäävä lainsäädäntö on vain yksi palanen tässä palapelissä: yritysten ostotoiminnot voivat olla hyvinkin tarkkaan säädeltyjä ja verolainsäädäntö asettaa omat rajoituksensa. Tästä seurauksena yritysten liikkumavara on pieni – tai ainakin se koetaan pieneksi. "Nykykäytännöt ovat johtaneet siihen, että liikelahjat ovat etupäässä matalamman kustannustason krääsää", Rosenlew toteaa.

Lain mukaan tiettyjä liikelahjoja ja huvituksia ei koskaan sallita annettavaksi tai saatavaksi. Tässä ryhmässä ilmeisiä tapauksia ovat käteinen raha tai sen vastineet, lainat ja arvopaperit – ja toisaalta loukkaavat, säädöttömät tai laittomat tuotteet tai palvelut. Myöskään tiettyä lahjaa ei saa pyytää, eikä lahjoja saa antaa välittömästi ennen suotuisaa liikepäätöstä tai suorana vastauksena sellaiseen.

Rosenlew ei näe, että liikelahjoilla olisi paljon mahdollisuuksia nostaa painoarvoaan ihan lähitulevaisuudessa, vaan hän uskoo että PR-tavaran rooli ulkoisessa viestinnässä tulee vähenemään. "Yritysten sisäisessä toiminnassa liikelahjojen rooli sen sijaan tulee korostumaan", hän ennustaa. ■

KUVA: FINLAYSON OY





"Muutos on aina mahdollisuus, mutta myös kuormittava tekijä", Eurofinsin maajohtaja Lasse Mäkelä sanoo.



Eurofinsin Kemian laboratorion työilmapiiri on ahkera ja aikaansaava.

Positiivista värettä Eurofinsissä

Eurofinsin henkilöstö on ollut aikamoisen pyörytyksen alla viime vuodet: fuusio, ulkoistaminen, toiminnan järjestäminen kaupalliseksi laboratoriodoksi. Nyt alkaa näkyä valoa tunnelin päässä – kiitos osaltaan työhyvinvoinnin kehittämishankkeen.

Eurofins Scientific on maailman suurin laboratorioanalysoija tuottava yritys. Luvut ovat komeat: 32 maata, 160 laboratoriota, 100 000 analyysimenetelmää ja yli 12 000 työntekijää. Yritys on markkinajohtaja myös Suomessa, jossa laboratoriotuotanto on perinteisesti ollut julkishallinnon hoidossa.

Suomen-yksikkö on kasvanut kahdesta eri organisaatiosta; Tampereen kaupungin elintarvike- ja ympäristölaboratoriosta ja Raisio-yhtymän elintarvikelaboratoriosta. Kuntapalvelun ja ison liikeyrityksen sisäisen palvelun yhdistäminen markkinoiden ehtoilla toimivaksi kilpailukykyiseksi yritykseksi ei maajohtaja **Lasse Mäkelän** mukaan ole helppoa. "Organisaatiokulttuurin muutos oli erittäin iso muutos henkilöstöllemme", hän korostaa.

Viime syksyn yt-neuvottelut lisäsivät kuormituksen äärimmilleen. "Jouduimme tilanteeseen erityisesti malliasianalytiikan asiakkaamme lopetettua toimintansa. Pitkiä työsuhteita loppui. Yt oli meille äärimmäisen suuri kuormitus."

Myös laborantti **Siru Marjuselle** syksy oli raskas: "Olen yleispositiivinen ihminen, mutta viime syksy vei hapen pois keuhkoista, kun läheltä lähti rakkaita ihmisiä."

Työhyvinvointivalmennus tuotti nopeasti tulosta

Tapiola on Eurofinsin kumppani lakisääteissä vakuutuksissa. Eurofins oli ehdottanut työhyvinvointivalmennusta jo keväällä 2011 ennen tietoa toiminnan uudelleenjärjestelytarpeista ja niiden vaikutuksista.

Tapiola tukee hankkeita, jotka edistävät työssä jaksamista, työhyvinvointia ja pitkiä työuria ja lähti mukaan Eurofinsin hankkeeseen. Valmennus tuotti nopeasti tulosta. "Valmennuksen ansiosta katse on nyt käännetty eteenpäin. Se kokemus, joka Tapiolalla on muista työyhteisöistä, on ollut meille suureksi avuksi", Lasse Mäkelä iloitsee.

Valmennus suunniteltiin Tapiolan kanssa tehtyjen työhyvinvointikyselyn, esikartoituksen ja keskustelujen pohjalta. Pääteemoiksi valittiin yhteisöllisyys, osaaminen ja työyhteisötaidot, kaikki kolme henkilöstölle tärkeitä aiheita. Valmennuspäiviä on vuoden aikana viisi; kolme koko työyhteisölle ja kaksi esimiehille. Työtä on jatkettu ja syvennetty pientimeissä.

"Ensin saimme purkaa itseämme ja puhdistaa ilmiä. Sen jälkeen ryhdyimme katsomaan eteenpäin, teimme ryhmätöitä, analysoimme itseämme," Siru Marjunen kuvailee koko henkilöstön valmennuksia.

Esimiespäivillä aiheena ovat mm. palautteen antaminen ja vastaanottaminen, ajankäytön hallinta ja tavoitteiden johtaminen.

"Markkinatalous on meille mahdollisuus"

Mikä käytännössä on muuttunut työhyvinvointivalmennuksen myötä? Lasse Mäkelän mukaan paljonkin: "Vuorovaikutus ja keskustelu on lisääntynyt. Henkilökunta on ottanut kantaa esimerkiksi liiketoiminnan tuloksiin ja strategisiin tavoitteisiin paljon aktiivisemmin kuin ennen. Olemme saaneet aikaan hyvän, positiivisen väreen, mikä näkyy päivittäisessä työssä. Nyt on myös alettu ajatella, että kaupallisenä yrityksenä toimiminen meille mahdollisuus ja pidemmällä aikavälillä – alan rakennemuutoksen jatkuessa – olemassaolomme edellytys."

Isoin opetus on ollut huomata osallistamisen valtaisa voima - sittenkin, vaikka sen tärkeys on ollut tiedossa.

Siru Marjusen mukaan valmennus on tuonut uutta intoa työskenteleeseen. Asiakkaita halutaan palvella entistäkin paremmin. Pieni mutta tärkeä muutos on myös tervehtimisen lisääntyminen. "Vaikka toinen näyttää kiirehtivän omalle työpisteelleen, voimme silti tervehtiä toista", hän luonnehtii.

Työyhteisö luo itse organisaatiokulttuurin

Maajohtaja aikoo pitää huolen siitä, että työhyvinvointi ei rajoitu valmennusjaksoon. "Istutamme sen organisaation teemaksi, joka kantaa itse itseään. Työyhteisön pitää itse luoda myös organisaatiokulttuurinsa, mutta ulkopuolinen apu on aika ajoin paikallaan."

Vaikeiden aikojen jälkeen usko tulevaisuuteen on palannut. Elintarvike-, maatalous-, ympäristö- ja tuoteturvallisuuden erikoistunut Suomen-yksikkö hakee mahdollisuutta laajentua. "Olemme nyt valmiita siihen, että esimerkiksi elintarvikeyritys voi alkaa harkita analyysipalvelujen siirtämistä meille", Lasse Mäkelä myhäilee.

Teksti: Marjut Määttänen

Kuvat: Esko Keski-Oja

KIPUPISTEISTÄ HUOLIMATTA SUURI ENEMMISTÖ SUOMALAISISTA KOKEE TEKEVÄNSÄ MERKITYKSELLISTÄ, MIELEKÄSTÄ JA ARVOKASTA TYÖTÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN KUVA: TEKES / EEVA ANUNDI

Rakennemuutos iskee jo yllättävillekin alueille: metsäteollisuuden jälkeen riepoteltavaksi on joutunut ICT-sektori, jonka lippulaiva Nokia on vaarassa upota kokonaan. Nykyisessä tilanteessa, jossa puoli Eurooppaa on kuilun partaalla, ei ole ihme että ihmiset ovat huolissaan tulevaisuudesta myös omalla kohdallaan. Mikään työpaikka ei ole pysyvä, mikään toimiala ei tarjoa suojaa loputtomiin.

Suomessa on juostu yhä lujempaa ja yhä pienenevällä porukalla jo 20 vuotta. Tämän seurauksena työkyvyttömyyseläkkeellä on lähes 217 000 ihmistä ja työttömänä 226 000 henkilöä. Samanaikaisesti työikäisten ja työelämän ulkopuolella

olevien ikäryhmien välinen huoltosuhde heikkenee Euroopan nopeinta vauhtia. Kun Suomessa vielä 1970-luvulla oli sataa työikäistä kohti noin 48 ei-työikäistä, on vastaava luku vuonna 2030 noin 73.4.



Työssä puurtavien hartioille on siis säilytetty kova taakka niin mikro- kuin makro-tasollakin. Yksi aikamme suurista paradokseista on, että käytettävissä on itse asiassa enemmän työhyvinvointimahdollisuuksia kuin koskaan aikaisemmin, mutta näitä palveluja ei osata hyödyntää läheskään täysimääräisesti.

Elämää juoksuhautoissa

Yksi ongelma on se, että yrityksissä työhyvinvointi on liiaksi operatiivinen asia ja suunnitelmallisuus loistaa poissaolollaan. Harva organisaatio on saanut aikaiseksi todella toimivan työhyvinvointistrategian, joka yhdistää työterveyden ja työhyvinvoinnin työ- ja ympäristöturvallisuuteen fiksulla tavalla. Henkilöstöhallinnon ja henkilöstökehittämisen periaatteet ovat usein jäsentymättömiä ja työyhteisön julkislausuttujen ja todellisten arvojen välillä saattaa olla ammottava kuilu.

Tuoretta tietoa suomalaisesta työelämästä saatiin kesäkuussa, kun Taloustutkimuksen Ihmisen kokoinen työ -hankkeen asiantuntijaverkostolle toteuttama Suomalaisten työkyky -tutkimus julkistettiin.

Tutkimus valoi uskoa pimeään keskelle: suomalaiset suhtautuvat työelämäänsä perin positiivisesti. Tutkimus osoittaa, että työpaikoilla ei ole muuttunut kyynisiksi muutosten edessä: suomalaiset ovat edelleen sitoutuneita työhönsä ja suurelle enemmistölle (85 %) työ on tärkeä osa elämää. Merkityksellistä ja arvokasta työtä kokee tekevänsä neljä viidestä. Samoin työn kokee mielekkääksi valtaosa (85 %).

Ilahduttava signaali uusia talousraketteja etsittäessä on se, että kaikkein positiivisimmin työhön suhtautuivat yrittäjät, joista jopa 92 prosenttia kertoo työnsä olevan merkityksellistä.

Kapasiteetti vajaakäytössä?

Tutkimus esitti ihmisille myös vaikean kysymyksen: kuinka paljon omasta työkapasiteetista on mielestäsi käytössä työssä? Joka viides vastasi, että käyttää työssään täydet 100 prosenttia omasta työkapasiteetista. Kolmannes arvioi, että käytössä on alle 80 prosenttia.

Kaikkia tehoja ei saada irti esimerkiksi heikon terveyden takia. Terveysongelmat rajoittavat paljon tai melko paljon työkykyä 17 prosentilla suomalaisista ja vanhemmassa ikäryhmässä (50–65-vuotiaat) terveys rajoittaa jo joka neljännen (24 %) työkykyä.

Terveydelliset haasteet ovat tutkimuksen mukaan selkeästi yleisempiä työntekijöillä, joilla on perus- tai ammattikoulutasoinen koulutus (25 %). Akateemisen tutkinnon suorittaneista työntekijöistä ainoastaan joka kymmenennellä (10 %) on työkykyä paljon tai melko paljon vaikeuttavia sairauksia.

Tulehtunut työilmapiiri rassaa

Suomalaisten työpaikkojen huonosta työilmapiiristä on viime aikoina puhuttu paljon. Tutkimuksen mukaan kipupisteitä riittää: huono työilmapiiri rajoittaa joka viidennen (20 %) suomalaisen työkykyä paljon tai melko paljon. Myös siviilipuolen tilanne vaikuttaa työntekoon tuntuvalta tavalla: joka neljäs (24 %) kertoo perhe-elämän kiireiden vaikuttavan työntekoon paljon tai melko paljon.

Suomalaisten työkyky -tutkimukseen vastasi yhteensä 655 20–65-vuotiaasta työssäkäyvää suomalaista helmi-maaliskuussa 2012. Tutkimuksen takana on Ihmisen kokoinen työ -ohjelma, jonka tavoitteena on, että työvoiman olemassa olevia resursseja hyödynnettäisiin paremmin Suomessa. Mukana ohjelmassa ovat Manpower, Mehiläinen, Varma, AmCham Finland, Munuais- ja maksaliitto, Suomen Reumaliitto sekä Abbott.

Ihmisen kokoinen työ -ohjelmassa halutaan kuitenkin nostaa esille työkyvyn yksilöllisyyttä: tärkeintä ei ole sataprosenttinen työkyky, vaan jokaisen yksilöllisten resursien hyödyntäminen. Myös osatyökykyisten työssäkäynnin täytyy olla mahdollista, ohjelmassa linjataan. ■

**Suomen
suosituimmat
liikunta- ja
kulttuuriedut,
työnantajan
tuella.**



smartum
www.smartum.fi



Kokouksia ja tapahtumia yrityksille Tuusulanjärven rannalla

Tarjoamme upeat puitteet ja palvelut erilaisille tapahtumille luonnonkauniissa miljöössä. Huolehdimme niin makuaisteja hivelevistä ruokailuhetkistä, innostavista ohjelmanumeroista kuin majoituksestakin.

Kaikki palvelut hoituvat suoraan myyntipalvelustamme
puh. (09) 2737 555,
sales@gustavelund.fi

G
GUSTAVELUND
TUUSULA

Kaikki yhdessä –
Gustavelund Kokoushotelli
www.gustavelund.fi

UUSI PÄIVÄ KOITTAÄ PAPERIMIEHELLE

STORA ENSO KÄY SAIRAUSPOISSAOLOJEN KIMPPUUN MITTAVAN KEINOARSENAALIN TURVIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: SINI PENNANEN

Metsäteollisuuden läpikäymä raskas rakennemuutos on vaatinut veronsa myös työntekijöiltä. Jatkuva epävarmuus tulevasta rassaa paperimiehiä ja rumentaa poissaolotilastoja – ja tämä vielä alalla, joka tunnetaan kuormittavasta vuorotyöstä jo valmiiksi. Metsäteollisuuden ykköstoimijat eivät kuitenkaan ole jääneet tumput suorina ihmettelemään tilannetta, vaan työkykyä parantaviin toimiin on ryhdytty eri puolella Suomea.

Yksi aktiivisimmista yrityksistä tässä suhteessa on Stora Enso, joka alkoi sisään ajaa omaa päivitettyä varhaisen puuttumisen malliaan pari vuotta sitten. Stora Enson työterveys- ja työturvallisuusjohtaja Mikko Välimaa kertoo, että uuden linjan takana on metsäteollisuuden pelureiden yhteinen HYVIS-hanke (2008–2010), johon aloite tuli työmarkkinajärjestöiltä.

Keskeisenä haasteena alalla on toiminnan uudistaminen – myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Metsäteollisuuden piirissä on nimittäin muuta teollisuutta enemmän sairauspoissaoloja; luvut pyörivät seitsemän prosentin tienoilla, kun muilla aloilla puhutaan kolmen prosentin poissaoloista.

Ihminen toiminnan keskiöön

HYVIS-projekti identifioi kolme tekijää, joihin tulisi kiinnittää huomiota sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Ensimmäinen tekijä liittyy työoloihin ja työkuormaan: meluun, tapaturmavaaraan, kuumuuteen ja pölyisyyteen tulisi kiinnittää paremmin huomiota. Toisena tulee organisaation – eli työryhmien, esimiesten ja johdon – toimintaan. Tällä saralla kaivataan lisätukea ja parempaa seurantaa.

Kolmas ja kenties merkittävin tekijä on työntekijän oma arvio työkyvystään ja jaksamisestaan. Kyseessä ei ole hiljainen signaali, vaan hälytysignaali – ja toimet ovat sen mukaisia.

”HYVIS-tuloksissa painottui se, kuinka työntekijä itse kokee

työkykynsä ja kuinka hän itse näkee, että sitä voisi parantaa”, Välimaa toteaa.

Pohdi-Puhu-Puutu

Stora Ensossa perehdyttiin HYVIS-projektin antiin ajatuksella ja lähdettiin muuttamaan omia toimintatapoja parempaan suuntaan. Varhaisen puuttumisen malliin antoi selkärankaa 3P-ohjenuora eli Pohdi, Puhu ja Puutu.

”Tämä tarkoittaa, että esimiesten tulee pitää silmät ja korvat entistä paremmin auki ja miettiä ennakoivasti mahdollisia ongelmapaikkoja. Kun jotain sitten ilmenee, keskusteluihin tulee pyrkiä heti kun se on mahdollista ja löytää yhdessä ne toimivat ratkaisut.”

Välimaan mukaan sekä neuvottelupuolelle että ratkaisupakkiin on tullut uutta potkua parin vuoden sisällä. Työpaikalla hyvin tärkeä viestintäväylä on työhyvinvointikeskustelu, jossa esimies ja työntekijä pohtivat tilannetta ja käyvät läpi vaihtoehtoja.

”Mukana palaverissa voi olla myös luottamushenkilö tai osastopäällikkö”, Välimaa kertoo.

Myös työterveyskeskustelu on mahdollista järjestää käytännössä samalla kokoonpanolla mutta lääkärin vetämänä. Näin voidaan laatia työkykyarvio ja määritellä myös mahdollisesti tarvittavat hoitotoimenpiteet.

Rahaa pöytään

Näitä keskusteluja seuraa erinäisiä toimenpiteitä, joita varten Stora Enso on kehittänyt kolme täsmätyökalua. Näistä jo vanha

tuttu on oman ilmoituksen käyttö, jonka mukaan työntekijä voi omalla ilmoituksella olla enintään kolme päivää pois töistä.

”Oma ilmoitus on ollut työ sopimukseen kirjattuna jo jonkin aikaa, mutta olemme huomanneet, että sitä käytetään aika vähän.”

Toinen työkalu on korvaavan työn löytäminen organisaation sisästä. Jos vanha työ sarka on esimerkiksi iän myötä käynyt liian kuormittavaksi, koulutuksen kautta voidaan löytää kokonaan uusi työvaihe tuoreiden tehtävien muodossa.

Kolmas työkalupakin instrumentti on hoitoraha, josta Välimaa puhuu erityisen lämpimään sävyyn.

”Jos on esimerkiksi tiedossa, että työntekijä tarvitsee leikkauksen, johon julkisen terveydenhuollon puolella on puolen vuoden jono, työnantaja voi kustantaa operaation yksityisellä, jolloin koko homma hoituu nopeammin”, kertoo Välimaa ja täsmentää, että toimenpiteille on asetettu 5 000 euron katto.

”Työnantaja on valmis panostamaan tähän asiaan, koska on kaikkien intresseissä pitää porukka koossa, terveenä ja motivoituneena, eikä pitkillä sairauslomilla.”

”Esimiesten tulee pitää silmät ja korvat entistä paremmin auki ja miettiä ennakoivasti mahdollisia ongelmapaikkoja.”

*Stora Enson työterveys- ja
työturvallisuusjohtaja Mikko Välimaa.*

Tiedä, älä luule

Stora Enso ei ole lähtenyt soitellen sotaan tässä asiassa, vaan luottaa tiedon voimaan. Aino Active Oy:n rakentama terveysjohtamisjärjestelmä varmistaa sen, että esimiehillä – kaikilla tasoilla – on tarpeeksi informaatiota fiksujen päätösten tekemiseksi. Aino Activen tietojärjestelmään kirjataan kuntotestien tulokset ja muu terveystiedot – ja koko paketti on Stora Enson työterveyshuollon käytettävissä.

Puolitoista vuotta sitten käyttöön otettu tietojärjestelmä on tuonut uutta ryhtiä varhaisen puuttumisen malliin, Välimaa arvioi.

”Varhaisessa puuttumisessa esimiehen tulee kirjoittaa paljon poissaolalle työntekijälle kirje ja pyytää tapaamiseen. Terveysjohtamisjärjestelmä antaa esimiehelle automaattisesti kehoituksen tehdä näin, jähka tietty raja ylittyy. Esimies kuittaa kehoituksen vasta, kun asia on hoidettu.”

Systemaattinen ja reaaliaikainen järjestelmä on vaatinut totuttelua. Välimaan mukaan vielä keväällä oli tapauksia, joissa esimiehiä piti patistaa käyttämään järjestelmää oikein. Terveysjohtamisjärjestelmä on kuitenkin tullut jäädäkseen ja luo myös läpinäkyvyyttä organisaation kaikille tasoille, kun myös lähiesimiehen pomo näkee kätevästi, onko kaikki niin kuin pitää.

Esimiehiä kurssitetaan ja sparrataan jatkuvasti, jotta he pystyvät pitämään porukan kasassa ja iskussa. ”Ideana on se, että meillä johdetaan myös työhyvinvointia tiedolla.”

Varaslähtö Varkaudessa

Työturvallisuuspäällikkö Pekka Ruupunen Stora Enson Varkauden tehtaalta vahvistaa, että esimiesten koulutukseen on käytetty paljon paukkuja, jotta hyvinvointia voitaisiin kehittää suunnitelmallisesti.

”Meillä on panostettu paljon ihmisten johtamiseen jo pitkän aikaa”, Ruupunen kertoo. Jo toistakymmentä vuotta on järjestetty erilaisia esimiesten ja alaisten retriittejä esimerkiksi Valamoon.

Varkauden tehdas on myös toiminut pioneerinä työhyvinvointityökaluja kehitettäessä – mm. kulttuuri- ja liikuntaselvit tulivat ensimmäisenä käyttöön juuri Varkaudessa, 20 vuotta sitten.

”Meiltä käytäntö levisi sitten koko konserniin”, Ruupunen kertoo. Varkaudessa on järjestetty myös erilaisia perhekeskeisiä tapahtumia jo 1990-luvulta asti ja tuettu laajasti sekä fyysisistä, henkistä että sosiaalista jaksamista.

Vihreä, keltainen, punainen?

Mikko Välimaa kertoo, että paljon hyvää työtä on tehty myös Pohjois-Suomessa, jossa Aino Active on tehnyt väelle perusteellisia kuntotestejä, joissa selviää mm. sydämen ikä ja kunto. Testin perusteella työntekijä saa henkilökohtaisen liikennevaloluokituksen: vihreä, keltainen tai punainen.

”Ideana on se, että meillä johdetaan myös työhyvinvointia tiedolla.”

”Jos näytetään vihreää valoa, voi jatkaa entiseen malliin. Keltainen valo kertoo, että nyt tarvitaan henkilökohtaista aktiivointia. Tämä tarkoittaa, että työntekijä saa oman ’kiihtyvyyssmittarin’, joka mittaa eri suorituksia ja niiden rasittavuutta”, Välimaa toteaa.

Kuvioon kuuluu, että työntekijän on kerättävä riittävästi liikuntasuorituksia ja niiden myötä pisteitä, jotta vaaravyöhykkeeltä päästään selvemmille vesille. Ellei pisteitä ala kertyä, esimies on velvoitettu soittamaan perään ja selvittämään, mikä mättää.

Punainen valo vaatii sitten jo tehokkaampaa otetta. Luovassa on ohjattua kuntosalitreeniä kahdesti viikossa – työajalla.

”Nämä välittömän työkyvyttömyysriskin alla olevat käyvät salilla ohjastusti puolen vuoden ajan ja omatoimisesti toiset kuusi kuukautta. Sitten tilanne arvioidaan uudelleen”, Välimaa kertoo.

Poissaolot alle kolmeen prosenttiin

Uudistusten vaikutuksista ei ole vielä muita kuin suuntaa-antavia tuloksia. Tavoite on kuitenkin kova: läsnäolo halutaan paaluttaa yli 97 prosenttiin, mikä tarkoittaisi alle kolmen % sairauspoissaoloja. Tässä on tekemistä, kun nykytilanteessa joillakin yksiköillä sairauspoissaolot ovat yhdeksän prosentin tuntumassa.

”Tehtävä ei silti ole mahdoton, sillä Ruotsissa poissaolot ovat jo alle kolme prosenttia”, Välimaa kertoo.

On myös mielenkiintoista huomata, että suuret erot poissaoloissa eivät ole niinkään eri tehtaiden välisiä, vaan suuria heittoja on osastojen ja vuorojen tasolla. Usein on vielä niin, että osastot, joissa on korkea työntekijöiden keski-ikä, ovat parhaassa kunnossa ja sairauspoissaolot vain parin prosentin luokkaa.

Vanhat jaksaa, nuoret väsähtää

Terveys- ja turvallisuuspäällikkö Päivi Kauhanen vahvistaa, että vanhoissa jermuissa on kosolti ruutia jäljellä:

”Tutkimusten mukaan itse asiassa terveystilanne ja kunto on paras ikäryhmällä 55+, kun taas ikäryhmä 25–35 on saanut huonoimmat pisteet.” Varsinkin nuorten miesten elämäntilanne on puutteellista ja rankka vuorotyö pistää kuvit lopullisesti sekaisin.

”Pahimmillaan tilanne on sitten sellainen, että 30-vuotias ottaa pillereitä työvuoron alkuun piristyäkseen ja pillereitä työn jälkeen nukahtaakseen”, Välimaa kertoo.

Tilannetta on pyritty helpottamaan mm. tuomalla Power Nap -torkkutaukiot tehtaille: talvella vedettiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa pilotti, jossa paperimiehet saivat kokeilla vartin nokosia työpaikalla ja työaikana. Jaksamisen tukemiseksi on järjestetty myös erilaisia lyhyen työvuorokierron kokeiluja. ■

Pirjo Nurmi
Johtaja
Luottokunta

Kirjoittaja on työskennellyt työhyvinvointiin liittyvien kysymysten parissa Luottokunta Oy:ssa useita vuosia. Hän vastaa työhyvinvointia tukevien, lounasruokailuun ja liikunta- sekä kulttuuriharrastuksiin tarkoitettujen, tuotteiden myynnistä.

TUKEEKO YRITYKSESI VAIN LIIKUNTAA?



Viimeisen kymmenen vuoden aikana suomalaiset yritykset ovat edistäneet työntekijöidensä hyvinvointia erityisesti tuemalla liikunnan harrastamista merkittävästi. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry:n kesäkuussa julkaiseman Henkilöstöliikuntabarometrin mukaan 83 prosenttia työnantajista tukee liikuntaharrastuksia. Työnantajani Luottokunnan myöntämistä Virikeseteleistä saamme kuitenkin säännöllisesti työntekijöiltä palautetta, että työnantajien toivottaisiin tukevan monipuolisemmin erilaisia virkistytymisen tapoja. Suurin osa työnantajista tukee edelleen vain liikunnan harrastamista.

Liikunta edistääkin kiistatomaasti työssä jaksamista – kuten myös kulttuuriharrastus. Useat työnantajat eivät edelleenkaan ymmärrä kulttuurielämysten kohentavaa vaikutusta työkykyyn, sillä tutkimuksemme mukaan alle kolmasosa työnantajista tukee liikunnan lisäksi kulttuuria. Välineet tähän ovat jo kuitenkin olemassa ja ne on helppo ottaa käyttöön. Esimerkiksi Luottokunta lanseeraa loppuvuodesta 2012 Virikesetelin rinnalle Virikekortin, joka käy liikunta- ja kulttuuripalveluita tarjoavissa paikoissa, oli kyseessä sitten kuntosali, konsertti tai jääkiekko-ottelu.

Tarjoamalla työsuhte-etuja työnantajat pyrkivät varmistamaan työntekijöidensä hyvän ja tehokkaan työkyvyn. Useissa organisaatioissa törmätään kuitenkin edelleen ajatukseen, jonka mukaan vain liikunta virkistää ihmistä ja parantaa työkykyä, ja siksi myös yrityksen työntekijöilleen tarjoamat edut painottuvat liikuntaan. Haluaisin herätellä työnantajia pohtimaan, miksi näin on – ja mitä positiivisia seurauksia avoimemmalla suhtautumisella työhyvinvoinnin tukemiseen olisi.

Työntekijän fyysisen hyvinvoinnin lisäksi työkykyyn olennaisesti vaikuttava asia on henkinen jaksaminen. Kulttuuri voi tuo-

da toiselle yhtä lailla vapauttavia kokemuksia, kuin hikiliikunta toiselle.

Työnantaja voi vaikuttaa työsuhte-eduilla myös työntekijöiden sitoutumiseen. Uudella tavalla vapaa-aikaa arvostava Y-sukupolvi on valtaamassa työelämää, ja osaa arvostaa vapaa-ajan tukemista ja työnantajan kulttuurimyönteisyyttä.

Työsuhte-etujen ja liikunnan tukemisen kannalta on huomioitava, että moni suomalainen harrastaa liikuntaa, johon

ei tarvita työnantajan tukea. Sadattuhannet sauvakävelijät ja lenkkeilijät vaalivat kuntoaan joka päivä, ilman kuluja työnantajalle. Toisaalta esimerkiksi Virikesetelien käyttäminen kuntosalikorttiin jota ei käytetä, ei paranna kuntoa. Kallein työsuhte-etu on se, jota ei käytetä. Kaikki

on siis työntekijän varassa – voimme ainoastaan kannustaa.

Myös akateeminen maailma tuntuu heränneen tutkimaan sitä, miten kulttuuri ja taide voivat edistää terveyttä ja hyvinvointia. Esimerkiksi Turkuun on nimitetty kulttuurisen terveys- ja hyvinvointitutkimuksen professori. Suomen Lääkärilehden mielipidekirjoituksessa professori Marja-Liisa Honkasalo toteaa, että ”kattavissa survey-tutkimuksissa on voitu todeta, että kulttuuritoimintaan osallistumiseen ja kulttuuripalvelujen käyttöön liittyi parempi koettu terveys sekä alhaisempi sairastavuus ja kuolleisuus tiettyihin tautiryhmiin. – Parhaiten toimeentulevat tosin voivat parhaiten ja olivat myös kulttuuripalvelujen aktiivisia käyttäjiä.”

Työnantajan tuki kulttuurin harrastamiselle – toteutetaan se sitten Virikesetelien tai tapahtumien muodossa – on tasa-arvoistavaa ja työntekijöiden hyvinvointia tukevaa. On aika unohtaa yksipuoliset käsitykset, joiden mukaan vain liikunta virkistää. ■

TYÖHYVINVOINTIIN SUUNTAA JA SYKETTÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: SINI PENNANEN



Sipoon kunta kehitti Haikon kartanon kanssa konseptin, joka ankkuroi TYHY-toiminnan jatkuvuuteen ja monipuolisuuteen – ja sitouttaa sekä työntekijät että esimiehet aivan uudella tavalla.



Sipoon kunta lähti määrätietoisesti uudistamaan omaa TYHY-toimintaansa pari vuotta sitten. Taustalla oli ajatus, että työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviin toimiin tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja uudenlaista sitoutumista, enemmän hyötyä ja sidonaisuutta työn tekemiseen sekä työyksikköön. Sipoon kunnan työsuojelupäällikkö Tiina Salonen kertoo, että kunnan työntekijöille on järjestetty vuodesta 1998 alkaen toimintaa hieronnasta erilaisiin tapahtumiin, mutta aktiviteetteja leimasi tietty irrallisuus – niitä ei oltu integroitu osaksi työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

”Ennen nykyistä toimintamallia meillä oli usean vuoden ajan eri tuottajien valmiita TYHY-päiviä, joista työyksiköt pystyivät valitsemaan heille sopivimman toiminnan. Työyksiköt saivat räätälöidä edelleen myös oman TYHY-päivä vaihtoehdon”, kertoo Salonen.

Nykyistä muutosta valmistellessa vuonna 2010 tavoitteena oli keskittää toiminnat yhteen paikkaan sekä saada uudistaa sisältöä ja saada hankkeet toteutumaan työajalla. Tässä yhteydessä yhteistyökumppaniksi valikoitui Haikon kartano. Sipoon kunnalla oli ollut Haikossa aiemmin kuntoremonttikursseja sekä TYHY-päiviä. Mikä parasta, Sipoo sai Haikon kartanosta kaipaamansa partnerin ja sparraajan, jonka avulla suunnitella ja kehittää TYHY-toimintaa eteenpäin.

”Ideoimme yhdessä pakettiin lisäelementtejä, ja päädyimme ratkaisuun, joka olisi huomattavasti pidempiaikaisempi ja osa toiminnasta toteutuu Sipoossa ja työpaikalla”, Salonen taustoittaa.

Konseptin kantavana ideana oli, että toiminnan eri osat toimivat jatkumona toisilleen (testi, palaute ja työyhteisötapaaminen) ja on näin ollen pidempikestoinen kuin aiemmat yhden päivän tapahtumat.

TYHY-hankkeeseen haetaan edelleen kerran vuodessa hakemuksella, jolloin työntekijät sitoutuvat toimintaan ja aloittavat työhyvinvoinnista keskustelun ja suunnittelun jo hakemusta laatiessaan.

”Hakemuksessa pitää myös kertoa, millainen on työyhteisön TYHY-strategia seuraavalle vuodelle ja perustella, miksi kyseinen työyhteisö tulisi hankkeeseen valita”, Salonen lisää.

Vuosirenkaita laskemassa

Kun työporukka pääsee sisään systeemiin, luvassa on lähes vuoden pituinen rupeama, jonka aikana työhyvinvointia lähestytään mahdollisimman monelta kantilta. Yksi tärkeä elementti on Kehon ikäkartoitus, jota Sipoon kunnan työntekijät ovat pitäneet havainnollisena ja mielekkäänä mittarina.

Haikon kartanon kylpylänjohtaja, työhyvinvointipäällikkö Raija Huovinen kertoo, että Kehon ikäkartoitus on ollut Haikossa käytössä kolme vuotta ja palaute ollut erittäin hyvää:

”Sen sijaan, että mittarit antaisivat dataa millilitroissa ja tai prosentuaalisina osuuksina, tutkimuksen lopputuloksessa selviää kehon ikä. ”Kukin saa pitää kroppansa vuosikerran omana tietonaan, mutta palautesessiossa käydään läpi, miten elämäntapoja ja tottumuksia saa terveemmäksi – jos siihen on aihetta.



Tiina Salonen

Huovinen kuvaa prosessia ’herätteleväksi’: ”Tarkoitus ei ole syyllistää ketään, vaan ensinnäkin käydä läpi kaikki ne positiiviset asiat, jotka kartoituksessa selviävät ja listata myös kehittämiskohteet ja laatia suunnitelma niiden varalle”, Huovinen kertoo ja lisää, että talon fysioterapeutit ovat erittäin innostuneita ja sitoutuneet ikäkartoituksiin. Tämä on omalta osaltaan auttanut toimivan TYHY-työkalun rakentamisessa.

Parisataa huoltoon vuosittain

Vuonna 2011 lanseeratun konseptin tarkoituksena on viedä noin 220 kunnan työntekijää ohjelman läpi vuosittain. ”Tämän vuoden loppuun mennessä ohjelman läpikäyneitä on reilu 400”, vahvistaa Salonen. Alustavien suunnitelmien mukaan ohjelman läpikäynyt ryhmä voi uusia sen muutaman vuoden kuluttua.

Haikon kartanossa on mietitty henkilöstön hyvinvointia parantavia konsepteja kiihtyvällä vauhdilla tällä vuosituhanella. Kaksitoista vuotta sitten taloon tullut Huovinen kertoo, että vanhastaan Haikossa oli vahvaa osaamista veteraanien kuntoutuksessa, mutta rinnalle alettiin kaivata uutta fokusta.

”2000-luvun alussa tuntui siltä, että nyt yritykset alkavat viimein tajuta työhyvinvoinnin merkitystä ja suunnata siihen myös resursseja. Pääsimme aika hyvin siihen saumaan kiinni eli kakku löytyi ikään kuin heti”, Huovinen muistelee.



Raija Huovinen

Ei päälleliimattuja ratkaisuja

Vanhastaan olemassa ollut kuntoremonttikonsepti sai jäädä palveluvalikoimaan ja muita elementtejä alettiin rakentaa sen ympärille eri yhteisöille sopiviksi. Huovinen kertoo, että alusta asti tarkoituksena oli tuottaa pieteetillä kustomoitu palvelu yritysten ehdoilla – aidosti räätälöity palvelu, jossa palveluntarjoaja tulee myös yritysten luo, eikä vain sama paketti uuden firman nimellä brändättynä.

Mutta jotta räätälöinnistä voidaan saada kaikki irti, pitää myös itse yrityksiltä vaatia jotain. Huovinen muistuttaa, että TYHY-resursseista saadaan ulosmitattua maksimaalinen hyöty vain silloin, kun toiminta on suunniteltua ja pitkäjänteistä.

”Toiminnalla on oltava jatkumoa, jotta se puhuttelee ja ravistelee ihmisiä halutulla tavalla. Ja toimenpiteiden pitää myös johtaa johonkin konkreettiseen”, Huovinen toteaa.

Viimeistään 2010-luvulla on tullut selväksi, että Haikon valitsema palveluiden strateginen painopiste on ollut oikea. Haikon kartanon toimitusjohtajana maaliskuussa aloittanut Juha Mähönen toteaa, että uudenlaisia palveluita tarvitaan nyt, kun työelämä on muuttunut perustavanlaatuisella tavalla. Teknologian ansiosta ihmiset ovat koko ajan tavoitettavissa ja tiedon ja verkostojen äärellä – ja ihmisen oma henkinen tila samalla supistuu.

”Työelämän vaatimukset kasvavat koko ajan. Jotta ihminen



Juha Mähönen

jaksaa tässä nykyisessä systeemissä, hänellä täytyy olla perusta kunnossa”, Mähönen toteaa.

Itku pitkästä piinasta

Raija Huovinen lisää, että monella Haikkoon saapuvalla kunto on huono – itse asiassa niin huono, että jo ihan normaalin työpäivän rasitusta voi olla vaikea kestää. Esimerkiksi loppuunpalanut kuntoremonttikurssilainen saattaa purskahtaa itkuun viimeistään hierojan pöydällä.

Ratkaisuja on kuitenkin olemassa ja niitä etsitään yhdessä. Juuri tähän Haikon tekemisen meininkiin Sipoon kunta on ollut tyytyväinen, vahvistaa Tiina Salonen.

”Kaikki kunnan työntekijät eivät ole hyväkuntoisia, mutta Haikkoon tulee aina mielellään, koska täällä asenne on positiivinen ja iloinen. Jo tästä ilmapiiristä saa jokainen nostetta ja voimia jaksaa.” Haikossa onkin mottona, että jahka asenne on kohdallaan, kuntokäyrä saadaan kyllä nousuun.

Raija Huovinen myöntää, että on myös tapauksia, jolloin Haikon ammattilaisista ei ole sitä hyötyä, mitä voisi olla. Hän muistelee erään yrityksen virkistyspainotteista TYHY-tapahtumaa, jossa seminaariosuudessa työhyvinvointipäällikön esitys keskeytyi soraääniin heti alussa. Yleisön joukosta tivattiin, että näinkö yrityksen johto aikoi parantaa työpaikan kipupisteet – pari PowerPoint-esitystä ja hups, tulehtunut työilmapiiri on taas kunnossa?



Sipoon kunnan työntekijät Rainer Långsjö ja Gun Salenius saivat ohjausta jousiammuntaan henkilökunnan vuosittain järjestettävillä työhyvinvointi/virkistyspäivillä.

”Jos työpaikalla on vaikeita ongelmia, ne eivät poistu sillä, että lähdetään jonnekin viettämään kivaa TYHY-päivää. Työntekijöille tulee päinvastoin tunne, että ongelmiin ei edes yritetä puuttua, vaan ne vain yritetään häivyttää taka-alalle temppuja tekemällä. Tällainen menettelytapa ei toimi”, Huovinen tyrmää.

Esimies ei ole teräsmies

Tähän liittyy myös sellainen asia, että aina ei esimieskään jaksa painaa eteenpäin laput silmillä. Huovinen kertoo, että Haikon kartanossa on parin vuoden ajan yritetty miettiä myös esimiesten jaksamista ja räätälöidä omaa ohjelmaa yritysten johdolle.

”Palautteen mukaan esimiehet ovatkin kaivanneet ohjelmaa, joka ottaisi heidät paremmin huomioon.” Vaikka duunaritasolla saatetaan joskus miettiä, että pomojen elämä on etupäässä päivänpaistetta ja edustuslounaita, totuus on yleensä vallan toinen. Monen esimiehen ei esimerkiksi paljon auta soitella sairauslomien perään, koska vastuuta ei voi delegoida kenellekään ja tietyt hommat on hoidettava, oli terve tai ei.

”Esimiehillä on omanlaisiaan ongelmia jaksamisen kanssa ja monesti hankala paikka siinä mielessä, että ei ole ketään, jolle purkaa tilannetta”, toteaa Huovinen.

Täsmälääkkeet kaikenikäisille

Haikossa otetaan huomioon myös se, että työyhteisöjen ikähaitari voi olla hyvinkin venyvä. Parikymppinen voi olla kuin toiselta planeetalta kuusikymppiseen verrattuna, mutta joskus vertailussa saadaan yllätyksiä: nuori työntekijä saattaa olla rapakunnossa, kun eläkeikää lähestyvä seniori juoksee maratoneja.

Huovisen mukaan varsin huolestuttava uusi ilmiö on se, että yhä nuoremmat ja nuoremmat työntekijät alkavat olla burn-outissa.

”Aikaisemmin nuorimmat vakavasta uupumuksesta kärsivät olivat päälle viisikymppisiä, mutta nykyään on jo paljon alle 40-vuotiaita, joilla on samoja ongelmia. Kuntoremonttikursseilla tulee vastaan kaikenikäisiä ihmisiä, jotka ovat uupuneet töissä.”

Raija Huovinen ja Tiina Salonen ovat yhtä mieltä siitä, että muutos työorganisaatioissa lähtee johdon sitouttamisesta – kun yrityksen johto näyttää omilla sanoillaan, teoillaan ja läsnäolollaan, että TYHY-toiminta on tärkeää, joukot seuraavat kyllä perässä.

”Esimerkiksi meillä Sipoossa on päiväkodinjohtajia, joilla on vastuulla useampia päiväkoteja. Sen sijaan, että johtajat kävisivät Haikossa vain kerran jonkun päiväkodin henkilöstön kanssa, he tulevat jokaisen päiväkodin väen kanssa erikseen tai ryhmät sijoitetaan samalle päivälle. Johdon läsnäolon pitää olla näkyvää”, Salonen summaa.

Korkki kateissa?

Evoluutio TYKY/TYHY-akselilla on vienyt takavuosien rellestysjuhlista kohti sykemittareita ja kuntokortteja jo pitkään.

”Jos yrityksessä on asiat kunnossa, voi TYHY-toiminta olla viihdepainotteistakin aina silloin tällöin. Mutta peruslähtökohtana on se, että ensin käsitellään ne ongelmat”, toimitusjohtaja Mähönen linjaa.

Haikon kartanossa mietitään jatkuvasti, miten TYHY-palettia voisi laajentaa entisestään ja asiakkaalle tarjota vielä enemmän. Mähösellä on tästä jo enemmän kuin etiäinen:

”Tällä hetkellä tutkimme unen laatua ja sen vaikutusta työpanokseen”, paljastaa toimitusjohtaja ja kertoo, että Haikossa on jo vireillä pilottiprojekti tähän liittyen. ■

STRATEGISEN HENKILÖSTÖJOHTAMISEN TUTKINTO-OHJELMA

Tutkinto-ohjelma rakentaa ja päivittää osaamistasi toimia henkilöstöjohtamisen vaativissa tehtävissä. Ohjelma kestää noin vuoden ja etenee kahden päivän lähijaksoissa (14 pv) ja monimuoto-opiskeluna.

Tarkoitettu henkilöstöjohtajille, -päälliköille ja -asiantuntijoille sekä PK-yritysten johdolle sekä henkilöstöasiantuntijoille. Ohjelmalle on myönnetty Henkilöstöjohtajien ryhmä - HENRY ry:n laatumerkki.

Ohjelma alkaa 23.10.2012. Lisätietoja www.jto.fi/strjoh

Johtamistaidon Opisto JTO, Infor ja Fintra yhdistyivät.
Management Institute of Finland aloitti toimintansa 2.7.2012.

CERTIFIED COACH TRAINING

This programme has been developed to give a rigorous training in the International Coach Federation's (ICF) eleven core competencies. This training is targeted to everyone who is interested in coaching, previous training in coaching is not required.

The training language is English, some of the coaching sessions may be done in Finnish as well. Next programme will start on the 1.10.2012, for more details of schedule and programme, please see: www.jto.fi/coaching.

JTO, Infor and Fintra merged on July 2, 2012 to become MIF.
Management Institute of Finland – Taking your development further.



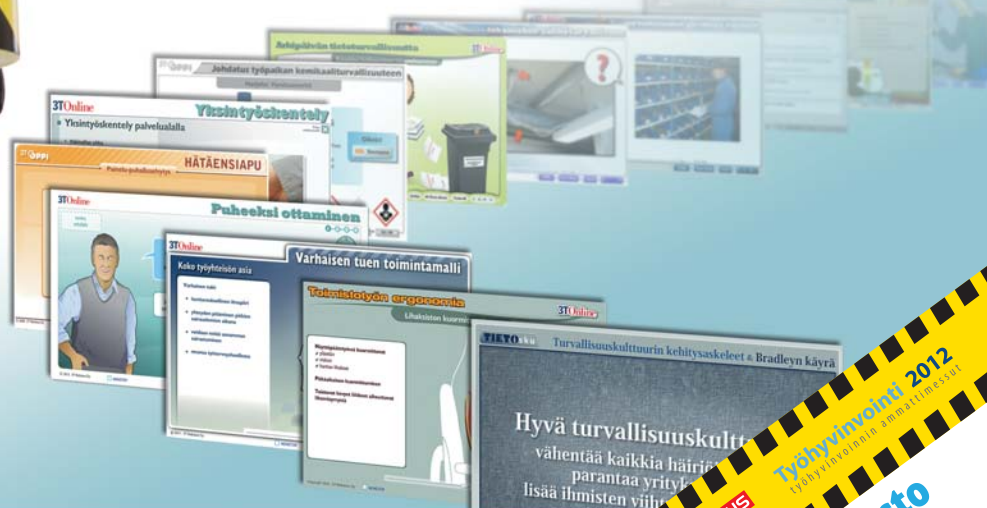
www.mif.fi | +358 10 7555 500 | info@mif.fi

MIF
Management Institute of Finland

Hankitko koulutuspäiviä vai osaamista?

Mullistamme syksyllä suomalaisen työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden koulutuksen. Jatkossa se on helpompaa, edullisempaa, suunnitelmallisempaa, todennettavampaa ja joustavampaa.

3T eOpistossa 5.9.2012 alkaen Euroopan laajimman opetusmultimedioiden valikoiden lisäksi myös maksuttomat työkalut koulutusten hallintaan. Rekisteröidy osoitteessa www.3tonline/eopisto ja kuittaa itsellesi 50 € pohjakkassa!



3TOnline
www.3tonline.fi

 **3T**ratkaisut

TURVALLISUUS
SAFETY - SECURITY
2012
Osasto A 99

Työhyvinvointi 2012
Työhyvinvoinnin suunnittelu

ELIMINOI PELKO TYÖMATKOILTA

TYÖHYVINVOINTIA VOIDAAN KEHITTÄÄ TUTUSTUMALLA TURVALLISEN JA VIHREÄMMÄN AJAMISEN OPPEIHIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: SINI PENNANEN

TYHY-toiminta elää murrosvaihetta, jossa yritykset etsivät uudenlaista lisäarvoa. Perinteinen virkistyspäivä on jäämässä taka-alalle: nyt haussa ovat ratkaisut, joiden avulla työntekijät saavat tietoja ja taitoja, jotka auttavat heitä jaksamaan työpaikalla ja toimimaan fiksusti ja turvallisesti myös siviilissä. Aika usein näissä ratkaisuissa haetaan myös vihreää kulmaa tavalla tai toisella, sillä yritykset tuntevat vastuunsa ympäristöstä jo varsin hyvin.

Porvoossa sijaitsevassa ajovalmennuskeskus Premier Parkissa päätettiin tarttua uuden ajan haasteisiin. Premier Parkilla oli jo vanhastaan taskussa tuotteita, jotka sopivat uudenlaisen paketin osasiksi. Näistä Safety Driving -koulutus huolehtii henkilökunnan liikenneturvallisuudesta ja Eco Driving -paketti tuo ekotehokkuutta ajoon. Näitä tuotteita lähdettiin kehittämään eteenpäin siten, että pitkäjänteinen työhyvinvointi nousee toiminnan keskiöön – eikä vain yksittäinen virkistyspäivä radalla.

Petri Korppas kertoo Premier Parkin markkinoinnista kertoen, että ajoratakoulutuksen avulla voi vaikuttaa henkilöstön vahinkoalttiuden pienenemiseen ja näin vähentää sairauspoissaoloja. Koska yksi sairauspoissaolopäivä maksaa suomalaiselle yritykselle keskimäärin 300 euroa, tällä asialla on merkitystä, Korppas toteaa.

Koulutuksen opit auttavat yrityksiä myös vähentämään vahingoista aiheutuvia kuluja, kuten esimerkiksi jakelukatkoksia tai vuokratyövoiman käyttöä. Lisäksi koulutus opettaa ajoneuvojen hellävaraisempaa käyttöä, mikä tuo säästöjä mm. renkas- ja huoltokuluissa.

**TYHY-toiminta elää murrosvaihetta,
jossa yritykset etsivät uudenlaista
lisäarvoa.**

Vastahakoisesti ratissa

Auton hyvä hallinta on työsään autoa käyttäville kaiken A ja O, Korppas muistuttaa. Jokainen kuski vastaa itsestään, mutta myös kanssamatkustajista ja muista tiellä samaan aikaan liikkuvista sekä tietenkin yrityksen kalustosta. "Koulutuksesta hyötyvät erityisesti tuotantokalustoa ajavat tai jakelutoiminnan piirissä toimijat ja myös vaikkapa huoltomiehet ja myyntimiehet."

Konseptia kehittäessään Premier Park keskusteli eri työhyvinvoinnin ammattilaisten kanssa ja samalla huomattiin asia, johon ei ole aikaisemmin kiinnitetty paljon huomiota. Autolla ajaminen on iso osa työnkuvaa esimerkiksi hoiva-alan ammateissa silloin, kun mennään asiakkaiden koteihin. Käytännössä tämä tarkoittaa usein, että kotihoitaja on pelko puserossa keskustan ruuhkassa ja stressitasot korkealla; erityisesti silloin, kun keliolosuhteet ovat haastavat.

"Sitten kun kotihoito viimein pääsee asiakkaan luo, on vaikea tehdä oma työ hyvin, kun sydän hakkaa ja hirvittää, että ihan kohta täytyy taas lähteä ajamaan ruuhkaan", kuvailee Korppas.

"Olemme oppineet, että tällaisissa ammateissa, joissa itse työ on kaukana ratin pyöryksestä, siirtyminen paikasta toiseen tapahtuu kuitenkin autoilla joka päivä – ja tämä on se heikoin lenkki. Jos ihmiset kokevat olevansa tien päällä henkensä kaupalla, tuottavuus ei voi olla parhaalla mahdollisella tasolla."

Kolarivahingot pienenevät

Vakuutusyhtiöt ovat – ilmeisistä syistä – tutkineet ajokoulutuksen ja kolareiden suhdetta, ja huomanneet että opin myötä vahinkojen määrässä tapahtuu kymmenyksen tiputus, mutta korvaussummat pienenevät yli kolmasosalla.

"Tämä tarkoittaa, että kolarit eivät ole niin vakavia kuin ennen ja harvempi auto joutuu lunastukseen. Koulutus siis säästää selvää rahaa."

Korppas muistuttaa, että auto yksinään ei tee mitään, vaan liikkeellepaneva voima – hyvässä ja pahassa – löytyy ra-

"Ajoratakoulutuksen avulla voi vaikuttaa henkilöstön vahinkoalttiuden pienenemiseen ja näin vähentää sairauspoissaoloja."

tin ja penkin välistä. Tarkoituksena on hälventää pelkoja koulutuksen avulla niiden kohdalla, jotka arkaiset liikennettä eivätkä viihdy ratissa. "Koulutuksen sanoma on, että minä käsken autoa – eikä mi-

tään hätää ole."

Spektrin toisesta laidasta löytyy sitten niitä, jotka nauttivat autoilusta – ja vauhdista – vähän liikaakin. Tässä ryhmässä on paljon keski-ikäisiä miehiä, jotka poikkeuksesta pitävät itseään keskivertoa parempana kuljettajana. Premier Parkissa yleinen kommentti koulutuksen alussa on, että ette kai te tosissaan ala opettamaan minulle, miten autoa ajetaan – olen ajanut 20 vuotta!

Automies 2.0

Koulutuksen jälkeen tullaan sitten sanomaan silmät suurina, että enhän minä tiennyt näistä asioista mitään, Korppas nauraa. Hän tietää tarkalleen mistä on kysymys – 45-vuotias moottorifani kertoo tullessaan Premier Parkiin tutustumaan neljä vuotta sitten, kaikkietäivänä automiehenä. Korppas myöntää auliisti, että paluu maan pinnalle oli edessä välittömästi.

Turvallisuushenkiseksi ekoautoilijaksi havahtunut myyntimies on ottanut talon opit osaksi elämäntapaa ja kehaisee, että bensin keskikulutus on roimasti alhaisempi kuin puolisolalla. "Hänellä on ekoajamisen kurssi vielä käymättä", Korppas virnistää.

Premier Parkin taloudellisen ajotavan koulutuksiin osallistuneet ovat saaneet keskimäärin 10 prosentin säästöt polttoainekuluista. Vihreän ajamisen miellyttävä paradoksi on usein se, että keskikulutus laskee mutta keskinopeus nousee. "Ennakoiva ajaminen vaatii hoksottimia ja sujuvoittaa matkantekoa huomattavasti", Korppas summaa.

Tiimi toimii

Turvallisuuden ja ekoajon lisäksi uuden TYHY-konseptin keihäänkärkenä on team-building. Off-road-radalla tapahtuva toiminta vaatii tiimejä puhaltamaan yhteen hiileen, jotta maasturilla päästään eteenpäin pahoista paikoista. "Viesti on selvä: yksin ei selviä kukaan, mutta porukalla pärjätään." ■



Nyt se on vihdoinkin totta!

www.sporttipassi.fi

Pelkästään aktiiviliikkujien tukemiseen tarkoitettujen maksuvälineiden aika on nyt ohi.

SporttiPassin uudella Hyvinvointi 360° -palvelulla työnantaja pystyy kohdistamaan ja johtamaan työntekijöiden hyvinvointi-investointeja koko henkilöstölle. Sen reaaliaikainen raportointi hyvinvointipalveluiden käytöstä voidaan muuttaa investointien vaikuttavuuden seurannaksi.

Ensimmäistä kertaa työnantaja tietää mitä hyötyä hyvinvointi-investoinneista on.

Tarjoamme täydellisen johtamisen välineen koko henkilöstön tarpeita ajatellen, aloittelijoista aktiiviliikkujiin ilman vuosia voimassaolevia ennakkomaksuja.

SporttiPassi on liikuntapalveluiden sähköisten maksuvälineiden markkinajohtaja ja Hyvinvointi 360° -palvelu perustuu SporttiPassin ja Nordic Healthcare Group Oy:n

yhteistyöhön. Yritykset ovat kehittäneet yhdessä uuden tavan mitata työhyvinvoinnin ja työpaikkaliikunnan vaikuttavuutta.

Työpaikkaliikunta on yksi osa koko työhyvinvoinnin johtamista, jonka vaikuttavuutta yhteisellä palvelukokonaaisuudella voidaan parantaa. Muita osa-alueita ovat mm. työterveyshuollon ja ennaltaehkäisyn vaikuttavuus sekä kuntoutustoiminta.

Järjestelmä tarjoaa yhden näkymän hyvinvointipalveluiden investoinneista ja niiden mittareista sekä täysin automatisoidun maksuliikenteen poistaen hallinnointikustannukset.

Ota heti yhteyttä niin tiedät kenen hyväksi rahasi menevät: Tommy Sarja 040 510 5336

**SPORTTI
& KULTTUURI
PASSI®**


**Hyvinvointi
360°**

 **Nordic
Healthcare
Group**



SOL Henkilöstöpalvelut Oy

Jätä työhakemuksesi osoitteessa – solhenkilostopalvelut.fi

FINLANDIA HOTELS TARJOAA YKSILÖLLISTÄ JA PAIKALLISTA PALVELUA

Hotelliketju koostuu 27 suomalaisesta yksityisomistuksessa olevasta hotellista.

Hotellien koko ja palvelujen tarjonnan laajuus vaihtelevat paikkakunnittain, oleellista on korostaa palvelujen persoonallisuutta ja paikallisuutta asiakas huomioiden. Tämä onnistuu yleensä paremmin kuin isoissa palvelunsa standardoineissa ketjuhotelleissa. Persoonallisuutta ja paikallisuutta pyritään noudattamaan myös hotellien omissa toiminnoissa mm. raaka-ainehankinnoissa ja kunnostustöissä.

Persoonallisuus näkyy palvelujen monipuolisena tarjontana – on ranta- ja savusaunoja, lomahotelleja meren rannalla, kokous- ja koulutushotelleja, kartanoa, kylpylää, vesi- ja



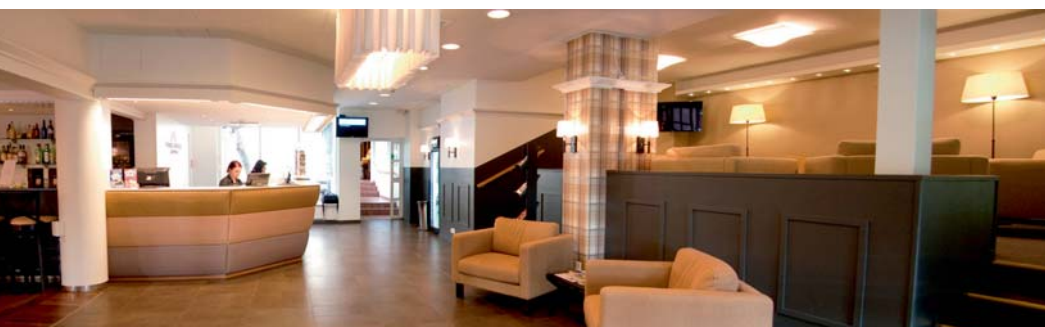
eläinpuistoa, useita erilaisia ravintolakonsepteja – aina kotaravintolasta useampaan Chaine des Rôtisseurs -tason ravintolaan. Myös lisäpalveluiden kirjo on mittava: melontakeskus, wellness-palveluita, kauneudenhoitoa, risteilyjä, golfpaketteja jne.

Pääkaupunkiseudulla neljä hotellia – Rantapuisto, Meripuisto, Park Hotel Käpylä ja Krapa – ovat erikoistuneet kokouspalveluihin. Hotellit tarjoavat upeita erilaisia mahdollisuuksia

tilaisuuksien järjestämiseen.

Finlandia Hotelleiden toimintamalli ilman ketjukonsepteja monipuolisine palveluineen on saanut yhä enemmän positiivista ja myönteistä asiakaspalautetta etenkin kokousasiakkaiden osalta. ■

Lisätietoja: www.finlandiahotels.fi



KOKOUSHOTELLI GUSTAVELUND SIJAITSEE KULTTUURIRIKKAAN TUUSULANJÄRVEN RANNALLA

Matka Helsingistä vie vain puolisen tuntia, lentoasemalta vieläkin vähemmän. Tehtävämme on auttaa asiakkaitamme onnistumaan kokousten ja tilaisuuksien toteuttamisessa. KAIKKI YHDESSÄ -toimintatavalla tarjoamme aikaa ja vaivaa säästävän tavan varata kaikki tarvitsemasi palvelut suoraan myyntipalvelustamme.

Järjestämme ja toteutamme ammattitaidolla kaikki yritystapahtumat sekä perhejuhlat. Gustavelund tarjoaa hyvät puitteet niin kokouksiin kuin räätälöityihin erikoistilaisuuksiinkin.

Kokousvieraidesi käytössä on 150-paikkainen auditorio ja 12 muuta nykyaikaisella kokoustekniikalla varustettua kokoustilaa sekä lisäksi ryhmätyö- ja näyttelytiloja. Majoitustilamme riittävät 140 vieraalle.

Toteutamme monenlaisia yritystapahtumia ympärivuotisesti: kesäjuhlia, pikkujouluja, TYHY- ja virkistyspäiviä, illallisia sekä asiakastilaisuuksia. Riippumatta vieraittesi määrästä löydät meiltä aina viihtyisät ja valoistilat ja palvelut tapahtumallesi.

Tuusulanjärven ympäristössä, aivan Gustavelundin läheisyydessä, sijaitsee monta kuuluisaa kulttuurikohdetta. Niistä tunnetuimpia ovat monet Tuusulan Rantatien kohteet, jossa muoin vaikuttivat maamme taiteen suurimmat mestarit.



Gustavelund tarjoaa sinulle monta erilaista tapaa tutustua ympäristön kulttuuririkkauteen ja samalla nauttia kauniista luonnosta sekä kokea liikkumisen iloa kirkkoveneellä, pyörällä, patikoiden tai lumikengillä. ■

Lisätietoja: www.gustavelund.fi

MIFIN TOIMITUSJOHTAJAKSI TIMO HELOSUO

Johtamistaidon Opisto JTO, kansainvälisyyskoulutusta tarjoava Fintra Oy ja viestintäkoulutuksiin erikoistunut Infor Oy yhdistyvät uudeksi koulutus- ja kehittämissyhtiöksi. Uusi yhtiö on nimeltään Management Institute of Finland MIF Oy.

Johtamiseen, viestintään ja kansainvälisyyteen keskittyvä uusi koulutus- ja kehittämissyhtiö Management Institute of Finland aloitti toimintansa 2.7.2012. MIFin toimitusjohtajaksi on valittu KTM Timo Helosuo. Hän aloitti uudessa tehtävässään elokuun alussa. Helosuo siirtyi MIFin toimitusjohtajaksi Accenturelta, jossa hän toimi Osaaminen ja organisaatiot -yksikön johtajana. Aiemmin hän on työskennellyt johtajana Nokialla.

"Timo Helosuo on kokemus niin Suomessa kuin kansainvälisestikin sopii erinomaisesti MIFin tavoitteisiin. Timolla on erittäin paljon kokemusta johtamisen, organisaation ja henkilöstön kehittämisestä. Olen iloinen, että saamme hänet tähän tehtävään", sanoo MIFin hallituksen puheenjohtaja Hannu Syrjänen.

MIF tarjoaa avoimia ja yrityskohtaisia valmennuksia sekä seminaareja. MIFillä on myös tutkintokoulutusta, oppisopimuskoulutusta, rekrytointin palveluita ja se tuottaa ammattijulkaisuja. Palvelut on tarkoitettu organisaatioiden ylimmälle johdolle, esimiehille, assistenteille sekä asiantuntijoille. Palveluja tar-

MIFin toimitusjohtaja Timo Helosuo mukaan asiakkaat hyötyvät fuusiosta, kun kolmen yhtiön erilaiset osaamiset ja vuosikymmenten kokemus yhdistetään ja luodaan uusia palveluja.

jotaan niin yrityksille, julkiselle sektorille kuin kolmannellekin sektorille.

Työelämän murros vaatii räätälöidymiä ratkaisuja

"MIF tulee olemaan vahva yksilöiden ja työyhteisöjen kehittäjä. Työelämä on voimakkaassa murroksessa suurten ikäluokkien eläköitymisen, koulutusasteen nousun, kansainvälistymisen ja kasvavien tehokkuusvaateiden vuoksi. Uusi sukupolvi odottaa entistä luovempia, tehokkaampia ja räätälöidymiä ratkaisuja", kertoo MIFin toimitusjohtajaksi nimitetty Timo Helosuo. ■

Lisätietoja: www.mif.fi, info@mif.fi



KUVA: MATTI RÄJÄLÄ



Yrityksesi joulu muistamiseen

www.kultasuklaa.fi



Muista asiakkaitasi, henkilöstöäsi ja yhteistyökumppaneita kotimaisella käsin tehdyllä suklaalla. Valitse laajasta valikoimastamme Teille sopivimmat rasiat tai personoi suklaa yrityksesi omalla logolla.

Kysy lisää ja pyydä tarjous: kultasuklaa@kultasuklaa.fi, puh. 010 423 2600.



Kultasuklaa

Suomalaista käsin tehtyä suklaata

RASTOR RAKENTAA HUOMISEN OSAAMISTA

Rastor on valtakunnallinen, työelämälähtöisen osaamisen kehittämiseen keskittyvä koulutus- ja valmennusyritys. Takanaan on vuosikymmenien historia arvostettuna alan toimijana, mutta taaksepäin ei katsota, vaan fokus on tässä ja tulevassa. Rastor tarjoaa ratkaisuja, joiden avulla sekä yksilöt että organisaatiot voivat kehittyä, kasvaa ja vastata entistä paremmin huomisen haasteisiin.

Rastorin arvoja ovat asiakkuuslähtöisyys, verkostoituminen, yhteisöllisyys ja jatkuva kehittyminen. Yhteistyö elinkeinon elämän kanssa on Rastorille tärkeää; Rastor etsii jatkuvasti uusia keinoja ratkaista yksilöiden ja yritysten osaamisongelmia työelämän kiihtyvässä muutoksessa.

Rastorin toiminta perustuu se laajaan asiantuntijaverkostoon (noin 350 eksperttiä) sekä oman henkilöstön osaamiseen ja sen jatkuvaan ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Osaamisalueita ovat johtaminen, esimiestyö, myynti- ja asiakkuusosaaminen, tuotekehitys ja kasvuyrittäjyys, työhyvinvointi ja näyttötutkinnot.

Rastorin tarjonnassa on sekä yksittäisiä, kaikille avoimia koulutuspäiviä, valmennusohjelmia, että ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin johtavaa koulutusta. Yksittäisten koulutuspäivien tarjottimelta jokainen voi poimia omiin tarpeisiinsa par-

KUVA: EVEILIINA MUSTONEN



Rastorin asiantuntijoita koolla verkostoitumisillassa.

haiten soveltuvia kokonaisuuksia ja rakentaa näin yksilöllisen kehittymispolun. Kahden, kolmen päivän mittaisilla valmennusohjelmilla hiotaan taitoja ja tekemistä. Tutkintoon valmistavat koulutukset ovat paras ratkaisu, kun tavoitteena on toimintatapojen pysyvä muutos.

Rastorin päätoimipaikka on Helsingissä ja alueyksiköt sijaitsevat Oulussa, Turussa, Kuopiossa ja Tallinnassa. ■

Lisätietoja: www.rastor.fi

AINOA KONSULTTIMME ON YKSISILMÄINEN LEIKATTU KOLLISSA ELVIS

joka aamuyöstä lähtee naapurustoon konsultoimaan, toteaa HRD -pajapäällikkö Anna-Stiina Boström. Paljon on Elviksellä touhua, mutta näkyvää tulosta se ei saa aikaiseksi. Partnos Oy ei ole perinteinen konsulttiyritys. Liiketoiminta-ajatuksemme ja palvelumme ovat syntyneet aidoissa yritysten toimintaympäristöissä, todelliseen tarpeeseen.

Partnos Oy:n missiona on asiakasyritysten liiketoimintatavoitteiden tukeminen henkilöstöjohtamisen keinoin, kunakin yrityksen ainutkertaista DNA:ta kunnioittaen.

Mikä ihmeen DNA? Yritysten DNA muodostuu ainutlaatuisesta henkilöstöstä ja toimintakulttuurista, joita ei voi kopioida, mutta joita täytyy jatkuvasti kehittää ja vaalia. Tähän työhön tarjoamme vahvaa käytännön kokemustamme ja asiantuntemustamme yritysten ja henkilöstön kehittämisestä.

Olemme luotettava kumppani henkilöstön Tulokunnan ja jaettujen menestystarinoiden rakentamisessa sekä arjen henkilöstöjohtamisen haasteissa.

Miksi puhumme Tulokunnasta, emmekä työhyvinvoinnista? Ilman Tulosta ei ole Työtä. Ilman Työtä ei ole Työhyvinvointia. Työhyvinvointi syntyy hyvin tehdystä Työstä. Hyvin tehty Työ tuottaa Tulosta.

Jaetut menestystarinat edellyttävät hallittua henkilöstöpää-



oman winwin -virtausta. Rekrytoi kiertäjiä, sparraa tuloksen tekijöitä ja uusiudu terveesti, siinä henkilöstöjohtamisen arjen haasteet pähkinäkuoressa.

Haasta. Vaikuta. Menesty. ■

Lisätietoja: www.parnos.fi, partnos@partnos.fi

3T ONLINE

– NYKYAIKAiset työkalut työhyvinvoinnin ja -TURVALLISUUDEN HALLINTAAN



Työhyvinvointia ja -turvallisuutta ei voi ulkoistaa. Sen sijaan johdon, HR:n ja työsuojeluorganisaation tulee tarjota avainasemassa oleville esimiehille ja käytännössä työtä tekeville tieto ja fiksut työkalut asian hallintaan.

Osa tehtävistä on lakisäateisiä, kuten henkilöstön perehdytys työn vaara- ja kuormitustekijöihin. Samoin työn vaarojen arviointi ja selvittäminen. Molemmat pitävät sisällään sekä fyysisen että henkisen terveyden. 3T Online tarjoaa sähköiset välineet mm. molempiin näihin tarpeisiinne.

Tarjoamme Euroopan laajimman valikoiman aihealueen opetusmultimediaa, jo 80 erilaista. Ne kaikki saatte käyttöönnne edullisella kuukausimaksullisella 3T Kouluttajalisenssillä. Tai voitte poimia juuri teidän toimintanne soveltuvat multimediat ja lisensoida ne organisaatiolle – myös asennettavaksi sisäverkkoon koko henkilöstön saataville.

Uusi 3T eOpisto -palvelumme sisältää myös maksuttomat työkalut koulutusten suunnitteluun, käytön aktivointiin, suorituksen seurantaan ja raportointiin! Opetusmultimediat sopivat mainiosti myös monimuotokoulutustenne etäjäksöksi tai esi-

miesten/kouluttajien vetämien teemapäivien, tiimipalaverien, tyhy-tuokioiden ja turvallisuusvarttien alustuksiksi.

HSEQ Monitor on puolestaan verkossa toimiva, heti-valmis palveluratkaisu. Sen avulla voitte keskitetysti kerätä ja tutkia turvallisuuteen, työhyvinvointiin, laatuun ja ympäristöasioihin liittyvät poikkeamailmoitukset sekä varmistaa korjaavien toimenpiteiden loppuunsaattamisen.

HSEQ:n Riski-moduulilla toteutatte asianmukaisesti työ-turvallisuuslain vaatiman vaaranarvioinnin. HSEQ Monitor Asiakirja mahdollistaa myös olemassa olevien dokumenttien hallinnan, joten aikaisempaakaan työtä ei heitetä hukkaan.

Palvelut tuottaa 3T Ratkaisut Oy, joka tarjoaa tutkimustietoon perustuvia palveluita ja työkaluja työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden johtamiseen tuottavasti. ■

Lisätietoja: www.3tonline.fi ja www.3tratkaisut.fi

sekä johtavat asiantuntijamme

antti.simola@3tratkaisut.fi ja marita.hyttinen@3tratkaisut.fi

TYÖHYVINVOINTI-MESSUILLA TESTAUTAT MYÖS TYÖKUNTOSI

TEKSTI: MERI MATTILA, TAMPEREEN MESSUT OY

Tampereella 5.–7. syyskuuta järjestettävillä Työhyvinvointi 2012 -messuilla pureudutaan moniin alan ajankohtaisaiheisiin. Uutuutena messujen ohjelma lupaa kävijöille myös maksutonta työtoimintaa työhyvinvoinnin tueksi. Messuvieraat voivat osallistua muun muassa maksuttomiin jumppahetkiin, kehonkoostumus- ja verenpainemittauksiin sekä pyöräergometri- ja puristusvoimateihin.

Esimerkiksi Motiviren tekemistä kehonkoostumusmittauksista saavat kymmenet erilaiset tiedot kertoivat, miten kroppasi voi. Lisäksi yhteisluennoilla perehdytään tarkemmin testistä saatuihin tuloksiin.

KUVA: UKK TERVEYSPALVELUT OY



KUVA: MOTIVIRE

UKK-Terveyspalvelut Oy toteuttaa messuilla polkupyöräergometritestejä. Testi on luotettava ja miellyttävä tapa mitata kestävyyskunto. Testissä selvitetään myös hengitys- ja verenkiertoelimestön kunto.

Varalan Urheiluopiston osastolla voi mittaata puristusvoimansa käsidynamometrillä. Lisäksi Varalan Urheiluopisto pitää kaikkina messupäivinä Pientä liikettä Varalasta – aamuherättely- ja iltapäivävirikistys-jumppahetket jokaiselle messuvieraalle sopivana ”farkkujumppana”. ■

Turvallisuus-, Security- ja Työhyvinvointi -messut, 5.–7.9.2012, Tampereen Messu- ja Urheilukeskus.

Rekisteröidy kävijäksi maksutta:
www.tyohyvinvointimessut.fi



NIMITYKSET



Prego Oy

Jouni Eronen on nimitetty Prego Oy:n valmentajaksi 10.4.2012 alkaen. Pregossa hänen vastuullaan on asiakkuuksien kehittäminen toteutuksineen. Eronen siirtyi tehtäväänsä Pulp Agency Oy:n palveluksesta.

CORE CONGRESS & EVENTS

26.-27.9.2012 Helsingin Messukeskus

Kokous-, kongressi- ja tapahtuma-järjestäjien vuoden tärkein kohtaamispaikka



**Onnistunut tapahtuma
muodostuu lukemattomista
yksityiskohdista.
CORE Congress&Events
on foorumi, jossa tarpeet
ja tarjonta kohtaavat.**



**Avoimna: ke 26.9. klo 10–17 ja to 27.9. klo 9–17
Samaan aikaan: S&A-päivät, GIMME liikelahjat,
OFFICE Toimisto&ICT**

www.coremessut.fi

**Rekisteröidy osoitteessa
www.coremessut.fi jo ennakoon.**

Rekisteröityminen on
veloituksetonta!

Pääyhteistyökumppanit:



Kampin Keilahalli & Bar



Presentcard.fi 
Suomen lahjakorttiportaali



Helsingin Messukeskus
Kokous- ja kongressipalvelut

Päämediayhteistyökumppani:

evento



Suomen Messut

Oletko valmis Henkilöstöjohtamisen edelläkävijäksi?



HR:n koko kaari yhdessä järjestelmässä

Kun luot strategiaa, tiedätkö heti mitkä ovat henkilöstösi vahvuudet sen suhteen? Miten vahva olet tilanteissa, jotka vaativat nopeaa reagointia henkilöstöasioissa? Saatko raporttisi yhdestä paikasta, ajantasaisina ja täsmällisinä?

Arc Technology Human Capital Solutions

- Sirpaloituneista henkilöstötiedon saarekkeista yhteen MyArc -työpöytään
- Mutkattomia henkilöstörutiineja, sujuvaa raportointia
- Reaaliaikainen tiedon päivitys, seuraaminen ja poiminta muihin järjestelmiisi

Luo vahva pohja henkilöstöjohtamisen päätöksille

Arc-ohjelmistoilla on yli 100.000 käyttäjää yli 40 maassa, yhdeksällä eri kielellä. Pilvipalvelumme mahdollistaa kustannustehokkaan ja turvallisen käytön, aina asiakkaan tarpeen mukaisesti.

Arc Technology Oy

Johtamisjärjestelmät – Henkilöstöratkaisut – Konsultointi



<http://www.arctechno.com> | info@arctechno.com

Arc Technology Oy | Lautatarhankatu 8 B, FI-00580 Helsinki | Tel. +358 9 4242 990 | Fax + 358 9 4242 9920
Hatanpään Valtatie 24, FI-33100 Tampere