

3-4/2016

Työergonomia

Suuri vaikutus viihtyvyyteen

Asiantuntijapaneeli

Strateginen työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työ ja hyvinvointi

Se oikeasti vihreä toimisto

Työterveyslaitoksen
pääjohtaja Antti Koivula:

**Digikuume
nousee, mutta
niin tekee myös
ihmisen arvo
yrityksissä**



Inspiring
spaces

Martela

Voittavien yritysten menestyksen takana on onnelliset työntekijät.

Miten työympäristöstä tehdään yrityksen voimavara ja työntekijöiden kyvyt saadaan parhaiten käyttöön? Lue tarina www.martela.fi/voittajatarinat

”Jotain perehdytystä olisin ehkä kaivannut.”

Julius Caesar, ex-diktaattori

Esimiestaitoja voi myös oppia.



Opiskele työn ohessa alansa huippujen opastuksella tai kouluta henkilöstöä yrityksellesi yksilöllisesti suunnitelluilla valmennusratkaisuilla.

94 % asiakkaistamme suosittelee meitä. Löydä sinäkin koulutuksesi: markinst.fi

Johtamisen erikoisammattitutkinto, JET

Aloitukset 15.9. ja 10.11. Helsinki, 11.10. Oulu

Henkilöstöassistentin tutkinto™

Aloitukset 29.9. ja 9.1.2017 Helsinki

Henkilöstöpäällikön tutkinto™

Aloitukset 3.10. ja 21.11. Helsinki

Lähiesimiestyön ammattitutkinto

Aloitukset 6.10.2016 ja 20.4.2017

Henkilöstöjohtajan tutkinto™

Aloitukset 25.10. ja 12.12. Helsinki

Sosiaalinen media, verkostot ja vaikuttaminen

Aloitukset 27.10. Helsinki

Työlainsäädäntö

Aloitukset 28.11. Helsinki



markkinointi
instituutti

Tunnistettava muutos.

Esimes & 2016 HENKILÖSTÖ

21.–22.9.2016 | Messukeskus, Helsinki

Tapahtumassa puhumassa
muun muassa:



BRUCE J. ORECK



MATO VALTONEN



OLLI-PEKKA HEINONEN



JUHA PAASO

Vuoden merkittävin ammattitapahtuma kaikille esimiestyön ja henkilöstöratkaisujen parissa työskenteleville ammattilaisille.

- ✓ Verkostoitumista
- ✓ Seminaareja
- ✓ Paneelikeskusteluja
- ✓ Kohtaamisia
- ✓ Näytteilleasettajia
- ✓ Uutuuksia
- ✓ Inspiraatiota
- ✓ Ratkaisuja

TAPAHTUMAKOKONAISUUS SISÄLTÄÄ

Esimes & 2016
HENKILÖSTÖ

Meetings & EVENTS 2016

Bisnespäivät



TUTUSTU TAPAHTUMAAN:
www.easyfairs.com/ESIMIES

Organised by
EASYFAIRS
Visit the future



Kannen kuva
Paul Charpentier

3-4/2016

SISÄLTÖ



KUVA: PAUL CHARPENTIER

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula – Digikuume nousee.

LUOTTAMUKSESTA KUMPUAA KAIKKI

12

Luottamuksesta kumpuaa kaikki

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula katsoo, että nykymeiningillä Suomi ei tule pitkälle pärjäämään. Elokuussa 2015 työt aloittanut Koivula on ollut monessa mukana – takana mm. 12 vuotta näköalapaikalla Nokialla ja pätkä startup-yrittäjyyttä – ja hänellä on melkoisen selkeä käsitys tulevaisuuden käsikirjoituksesta; ainakin mitä tulee sen laajempiin kaariin.

20

Yhdeksän miljardin kakku

Työhyvinvoinnin tutkija Ossi Aura katsoo, että tänä päivänä työhyvinvoinnin johtaminen on osa jokaisen menestyvän yrityksen tuottavuuden johtamista. Aura on luonut (yhdessä Guy Ahosen ja Juhani Ilmarisen kanssa) strategisen hyvinvoinnin mallin, joka pohjaa laajoille, vuodesta 2009 lähtien tehdyille tutkimuksille.

22

Työhyvinvointi kulmahuoneeseen!

HR viestin toukokuisen paneelikeskustelun aiheena oli 'Työhyvinvointi strategisena kilpailutekijänä'. Mitkä ovat työhyvinvoinnin hyödyt liiketoiminnalle – ja miten työhyvinvointia tulee johtaa noiden hyötyjen saavuttamiseksi? Entä miten työhyvinvoinnin hyödyt pitäisi mitata? Ja mikä on esimiehen ja työntekijän rooli ja vastuu tässä kaikessa?



30

Ergonomia auttaa viihtymään

Työpaikoilla ollaan osattu huolehtia fyysisestä ergonomiasta jo pitkään. Työntekijän oikeasta työskentelyasennosta, tuolin ja pöydän säädöistä huolehtiminen ei riitä, sillä kokonaisvaltaisessa ergonomiassa suunnitellaan koko tila, jossa työtä tehdään.



38

Se oikeasti vihreä toimisto

Konttoreissa saisi olla muutakin vihreää kuin vain aulan jukkapalmu – mutta toistaiseksi yritykset empivät toteuttaa visioitaan, koska edelläkävijöitä on vähän. Monet tutkijat ovat kuitenkin havainneet kasvien vähentävän poissaoloja, parantavan moraalialia ja työtehokkuutta työympäristössä.



48

Työhyvinvoinnin bisnesenkelit

Cuckoo Workout -yrityksen tarina alkoi kahden naisen tarpeesta aktivoida omaa toimistotyötään. Harjoittelun Laurea-ammattikorkeakouluun tehneet Ida Mäntä 28, ja Veera Lehmonen 25, nostivat pyllyt ylös penkistä työharjoittelupäivinä tasaisin väliajoin karkottaakseen väsymyksen ja aivosumun merkkejä työpäivistä.



50

Toimistotuolitkin tuottavat karsinogeenejä

Pehmustettuihin toimistotuoleihin ollaan luomassa luokitusta, joka kertoo toimistotuolin ilmaan levittävistä kemikaalisista yhdisteistä. Toimistotuolit saattavat pilata sisäilmaa pahemmin kuin aiemmin on tiedetty. VTT Experts mittasi yhdeksän erilaisen toimistotuolin aiheuttamia kemikaalipäästöjä.



TYÖMATKAT HYVINVOINNIN LÄHTEENÄ

Teemme noin 500 matkaa kotoa töihin vuoden aikana. Ei siis ole yhdentekevää, miten tuon matkan teemme: yksin autolla vai fiksusti vaikkapa kimppekyydillä. Vai kertyykö työmatkalla samalla arvokasta hyötyliikuntaa kävellen tai pyöräillen. Tutkimusten mukaan 2–3 kertaa viikossa liikkuvilla työntekijöillä on 4,5 sairauspäivää vähemmän vuodessa kuin niillä, jotka liikkuvat viikossa enintään kerran. Lisäksi joukkoliikenteen käyttäjä ottaa päivässä keskimäärin 2000 askelta enemmän kuin yksityisautoilija. Työmatkaliikunta onkin helppoa arkiliikuntaa, johon työnantajan kannattaa kannustaa.

Työmatkat liikuttavat koko yritystä

Työnantajalla on liikkumistottumusten muutoksessa tärkeä rooli. Työnantaja voi vaikuttaa henkilöstönsä kulkutavan valintaan innostamalla, kannustamalla ja mahdollistamalla. Muun muassa hyvät suihkutilat ja vaatekaapit, turvallinen pyöräpysäköinti, työsuhdelippuetu ja informaation tarjoaminen ovat tehokkaita keinoja lisätä kestäviä kulkumuotoja.

Lisäksi työpaikalle kannattaa luoda liikkumiseen kannustava ilmapiiri esimerkiksi erilaisten teemapäivien ja kilpailujen avulla. Fiksuille valinnoille voi myös antaa lisäarvoa esimerkiksi varaamalla kimppekyytiläisille parhaat autopaikat tai tarjoamalla aamupalaa pyöräilijöille.

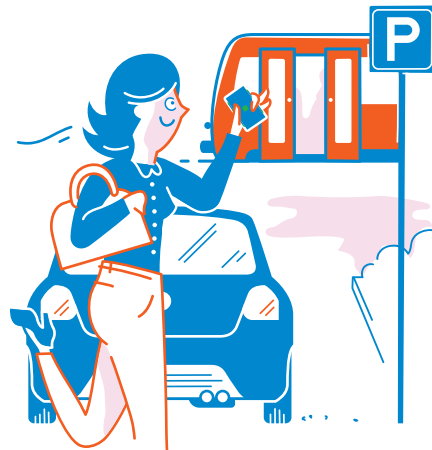
Työmatkalaskurilla muutospotentialiaali esille

Työpaikoille suunnatun maksuttoman Työmatkalaskurin avulla työnantaja voi kartoittaa muun muassa mitä kulkutapoja työmatkoihin käytetään, paljonko niistä kertyy päästöjä, millaisia esteitä työmatkaliikunnalle on ja millainen on yrityksen muutospotentialiaali. Tähän mennessä jokaiselta laskuria käyttäneeltä työpaikalta on löytynyt joukko autoilijoita, joille joukkoliikenne ja pyöräily ovat kilpailukykyisiä vaihtoehtoja työmatkalla. Laskuri kertoo työpaikalle sopivat toimenpiteet ja antaa vastaajille palautteena oman liikkujatyypin ja vinkit muutokseen. www.hsl.fi/työmatkalaskuri

Kokeilut avain muutokseen

Uusin asenteiden muuttuminen ja uusien liikkumisrutiinien syntyminen työmatkalle vaatii omakohtaista kokemusta. Työnantaja voi hankkia testattavaksi erilaisia kulkuvälineitä kuten taittopyöriä tai sähköpyöriä. HSL:n kanssa on mahdollista toteuttaa ensi syksystä alkaen kampanja tarjoamalla autoileville työntekijöille matkakortit pari viikoksi (lisätietoa yrityspalvelut@hsl.fi).

Seuraa, miten HSL:n kokeiluun osallistuvien Finlaysonin, SOK:n ja Veikkauksen työntekijöiden uudet työmatkat sujuvat <http://hslkokeilu.blogspot.fi/>. ■



Työmatkalaskuri lisää viisasta liikkumista

- maksuton työkalu HSL-alueen työpaikoille
- työpaikalle kulkumuotojakauma, hiilijalanjälki ja muutospotentialiaali
- työntekijälle oma liikkujatyyppi ja vinkit muutokseen

Tutustu laskurin demoversioon
www.hsl.fi/työmatkalaskuri.
Tilaa tunnukset laskurin
käyttöön yrityspalvelut@hsl.fi.

Lisätietoja: hsl.fi/yrityksille



PELIKIRJA KAISLIKOSSA

Välillä yritysjohtajien haastatteluja lukiessa tuntuu, että pomoportaassa on käytössä yksi ja sama pelikirja. Tiedättehän, juuri se missä lukee ”asiakastyytyväisyys on meille kaikki kaikessa” ja ”työntekijät ovat meille se kaikkein perimmäisin voimavara”. Välillä joku – onneksi! – heittää pelikirjalla vesilintua. Googlen perustajat Larry Page ja Sergei Brin ideoivat yrityksen motoksi ”Don’t be evil”. Suomalainen versio siitä voisi olla Vincit Oy:n toimitusjohtaja Mikko Kuitusen käsialaa: koko yritys on perustettu ajatuksella, että maanantaina ei saa ketuttaa tulla töihin.

Metodi myös toimii. Helmikuussa Vincit nousi Suomen parhaaksi keskisuurten sarjan työpaikaksi, jo kolmatta kertaa peräkkäin. Millä eväillä tamperelainen IT-yritys sitten menestyy? HR viestin viimevuotisessa haastattelussa Kuitunen arvioi, että panostaminen työhyvinvointiin ei ole rönsy saati kuriositeetti, vaan todellinen elinehto. Kuitunen arveli – vain hiukan provosoiden – että tulevaisuudessa ei enää muunlaisia yrityksiä olekaan kuin sellaisia, jotka oikeasti satsaavat työhyvinvointiin.

Totta enemmän kuin toinen puoli. Työnteon mallit ovat nyt sellaisessa murroksessa, että yrityksillä on täysi työ pysyä mukana. Työntekijät ovat taas (yhä enenevässä määrin) yksilöitä, jotka nostavat herkästi kytkintä, jos törmäävät jähmeisiin rakenteisiin ja vanhan maailman asenteisiin.

Elleivät firmat ihan oikeasti ota asiakseen hurmata työntekijöitään, edessä voi olla kivinen tie. Kuitusen mukaan esimerkiksi huippuasiantuntijat eivät enää ole valmiita ”tyytymään” vaan haluavat koko paketin. Koska parhaalla talentilla on aina varaa kilpailuttaa työnantajia, organisaatioiden välisessä kisassa ei enää pärjääkään rutiinisuorituksella.

Näin ehkä ikikuumalla IT-alalla, sanoo joku. Mutta eikös kestotaantuma ole jo aikaa sitten saanut kapinaviirit puolitankoon ja väen nöyrästi kyykkyy (harvenevien) pöytien taakse? – Toimialat ovat toki erilaisia tässä suhteessa, mutta ei mikään lama kestä ikuisesti. Nousukaudella sitten selviää, mitä hampaankoloon on jäänyt.

Tässä numerossa puhutaan paljon strategisesta työhyvinvoinnista. HR viesti-paneelimme moderaattorin, tutkija Ossi Auran ja kolmen kollegan (Guy Ahonen, Tomi Hussi ja Juhani Ilmarinen) kehittämän määritelmän mukaan strateginen hyvinvointi on se osa työhyvinvointia, joka tukee organisaation varsinaisen toiminnan tuloksellisuutta. Yrityksissä tämä tarkoittaa liiketoiminnan kannattavuutta; julkisella sektorilla tuottavuutta ja vaikuttavuutta.

Tutkijaryhmän mukaan strategisen hyvinvoinnin rinnalle voidaan asettaa työkyvyttömyyden estämiseen fokusoiva, yksilöpainotteinen työkykyjohtaminen. Lisäksi työhyvinvoinnin viitekehyksen alla on paljon suunnittelemattomasti tehtyjä toimintoja, jotka kriittisesti tarkasteltuna eivät tue liiketoimintaa eivätkä vähennä työkyvyttömyyden riskiä.

Tutkijoiden mukaan strateginen hyvinvointi on selkeästi johdettua vain noin kolmasosassa suomalaisista yrityksistä. Kehitystä on kuitenkin tapahtunut: erityisesti strategisen hyvinvoinnin sisällön määrittäminen (=mitä tehdään) ja tavoitteiden konkreettisuus ovat menneet eteenpäin viime vuosina.

Suosituksena tutkijat esittävät, että järjestelmälliseen strategisen hyvinvoinnin edistämiseen sisältyisi aina vahva lähiesimiesten panos. Konkreettisesti tämä tarkoittaa mm. kehityskeskustelujen hyödyntämistä edistämistoimenpiteiden aloittamiseksi, työn ja työilmapiiirin edistämistä sekä henkilökohtaista tukemista.

Ja kyytipojaksi vielä Barack Obaman kenties kuuluisin linjanveto: ”Don’t do stupid shit.”

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Lehden sähköisen version lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.



Paulig Professional kahviratkaisut toimistoille

Taloustutkimuksella teetetyn tutkimuksen mukaan Paulig Professional on halutuin kumppani, jolla on tyytyväisimmät asiakkaat, jotka ilolla suosittelevat meitä. Me varmistamme, että yrityksesi saa laadukkaimman ja maistuvimman kahviratkaisun.*

*Taloustutkimus Oy, Paulig Professional yrityskuvatutkimus 2015.



Hyvällä kahvitaulla on selkeät etunsa:



Parempi työhyvinvointi

Tauko elvyttää työntekijää ja parantaa siten työhyvinvointia.



Tehokkuuden kasvu

Rentoutunut ja virkeä työntekijä tekee vähemmän virheitä.



Imago

Kahvin laatu ja puitteet ovat kuin käyntikortti vierailijoille.

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 49 € / VUOSI

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



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



www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

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

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

3–4/2016

julkaisija

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

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

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

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@kustantajapalvelut.fi

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Kihl
Ari Mononen
Jarkko Böhm
Pekka Leiviskä
Heli-Maria Wiik

paino

PunaMusta Oy

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

www.hrviesti.fi

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)

HR viesti (facebook)



FT FRANK MARTELA
Tutkijatohtori
Helsingin yliopisto
Filosofian Akatemia



PETTERI MUSSALO
Johtaja, Talouspalvelut
Espoon kaupunki



EIJA HAKAKARI
Henkilöstöjohtaja
Finnair



JOUNI TURUNEN
Henkilöstöjohtaja
Nokia

Digitalisaatio mullistaa työelämän **- Työhyvinvoinnin uudet haasteet ja keinot**

TYÖHYVINVOINNIN TULOSFOORUMI
MARINA CONGRESS CENTER
9.11.2016 KLO 12:00 – 17:00

Suosittu Työhyvinvoinnin TulosFoorumi kokoaa yhteen viisi eturivin puhujaa sekä liiketoiminta- ja HR-johtoa etsimään keinoja työelämän tuottavuuden kehittämiseksi. Luvassa inspiraatiota, vaikuttavia yritys esimerkkejä sekä ajatuksia digitalisaatiosta.

Valmistaudu tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin ja ilmoittaudu heti!

Paikkoja on rajoitetusti www.tulosfoorumi.fi

Järjestäjä:



Yhteistyössä:



-30%

Etu koodilla "HR viesti"
hinta 224 € + alv 24%.
Norm. 320 € + alv 24%.

LUOTTAMUKSESTA KUMPUAA KAIKKI



**// Usein nähdään
tapauksia,
joissa prosessi
ikään kuin kiertää
ongelmakohdan.**

DIGIKUUME NOUSEE, MUTTA NIIN TEKEE MYÖS IHMISEN ARVO YRITYKSISSÄ, USKOO TTL:N PÄÄJOHTAJA ANTTI KOIVULA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PAUL CHARPENTIER

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula katsoo, että nykymeiningillä Suomi ei tule pitkälle pärjäämään. Elokuussa 2015 työt aloittanut Koivula on ollut monessa mukana – takana mm. 12 vuotta näköalapaikalla Nokialla ja pätkä startup-yrittäjyyttä – ja hänellä on melkoisen selkeä käsitys tulevaisuuden käsikirjoituksesta; ainakin mitä tulee sen laajempiin kaariin.



**/// Jos yrityksen
luottamuspääoma
on kunnossa, niin
muutokset voidaan
kohdata yhdessä.**



Koivulan mukaan digitalisaatio mullistaa työelämää ja yhteiskuntaa meillä ja muualla ja sen iso kysymys kuuluu, miten ihminen ja teknologia sovitetaan onnistuneesti yhteen.

”Meillä on hyvä mahdollisuus onnistua tässä, sillä teknologia tulee koko ajan käytettävämmäksi. Tämä kuitenkin vaatii sitä, että jostain kaivetaan esiin ne osaajat, jotka hallitsevat käyttäjäkokemuksen”, hän toteaa.

Vaadi hyvää teknologiaa!

Samalla Koivula rohkaisee kansalaisia vaatimaan hyvää teknologiaa, erityisesti työpaikoilla, joissa ohjelmistot tuntuvat aina laahaavan vähän perässä ja optimointi sijoittuu jonnekin hurskaan toiveen ja kuolleen kirjaimen välimaastoon.

”Monessa paikassa on sitten vielä sinänsä ihan hyvä, toimiva perusinfra, mutta siihen ei pysty enää integroimaan mitään uutta. Vanhasta luopuminen kuitenkin pelottaa ja niin ei huomata tarttua niihin uusiin mahdollisuuksiin, jotka ovat aukeamassa.”

Koivulan mukaan luopumisen tuska kannattaa kestää, jos sen avulla pääsee hyppäämään yhden – tai parinkin! – kehitysaskeleen yli. Uusi tapa ei tarkoita sitä, että tehdään uusilla työkaluilla asiat niin kuin ne aina ennenkin on tehty – vaan sitä, että koko prosessi mietitään uusiksi.

”Muuten on vaarana, että jäädään koodaamaan samaa vanhaa roskaa yhä uudestaan ja uudestaan.”

Tähän on tultu

Insinööriataustainen Koivula on aina ollut prosessikuvauksen ystävä, koska sen voima silmien avaajana on usein poikkeuksellinen. Erilaisissa kehitysprojekteissa tämä on erityisen kouriintuntuvaa, kun raavitaan kasaan historia-analyysejä tomun jo laskeuduttua. Jälkikäteen on helppo nähdä, missä kohtaa jänällä prosessi tekee oudon kiemuran tai peräti kuperkeikan ja lähdetään vähän arveluttavaan suuntaan.

”Usein nähdään tapauksia, joissa prosessi ikään kuin kiertää ongelmakohdan.” Tällaisia ”sokeita pisteitä” voivat olla vaikkapa toisinaijattelevat liiketoimintayksiköt tai erityisen hankala pomo, jota ei haluttu lähteä haastamaan. Vuosien päästä organisaatiossa sitten voidaan ihmetellä, miksi joku asia on IT-infraan kirjoitettu kuin kiveen konsanaan – tietämättä että ”poikkeuksen poikkeuksen” takana on jo aika päivää sitten eläköitynyt hallintopäällikkö.

”Jos mahdollista, prosessi pitäisi rakentaa niin, että sen pystyy esittämään ja näkemään simpppelinä ketjuna”, toteaa Koivula, joka uskoo prosessikuvauksen tekevän vahvaa kansallista paluuta.

Turbokengät alle

Koivula on huolissaan siitä, että rima on asetettu liian alas. Mitkään viiden prosentin tuottavuusloikat eivät meitä pelasta, vaan tehoja pitäisi saada lisää vähintään viidennes. Men-

// Vaatimustason kasvaessa myös HR:n rooli muuttuu entistä strategisemmäksi.



neillä keinoilla tähän ei kuitenkaan päästä: se, että entistä pienempi porukka juoksee entistä lujempaa, on viime kädessä itsetuhoinen resepti.

”Vanhan maailman keinot eivät tässä tilanteessa riitä. Nykyrealiteetit ovat niin kovat, että tarvitaan kokonaan uudenlaisia työkaluja. Oppimishaaste on iso”, hän linjaa.

Koivula peukuttaa startup-kentän suosimaa probing & learning -metodia, jossa voidaan tehdä paljonkin nopeita kokeiluja, jotta päästään käsiksi kasvun ituihin. Kymmenestä projektista yhdeksän voi lätsähtää naamalleen maahan, eikä se kymmeneskään kenties ihmeellinen ole – mutta erään tietyn mahalaskun kautta yritys löytää itselleen sielun ja suunnan.

”Tällaista asennetta toivoisi myös isommille, vakiintuneille toimijoille. Erityisesti johdon osalta tämä tarkoittaa, että out-of-the-box-ajatteluun on pakko panostaa.”

Pyhällä hengellä eteenpäin

Koivula oli Nokian vuosien jälkeen mukana tinnituksen itsehoitojärjestelmää kehittävässä lääketieteen startupissa, joten tuntumaa kenttään löytyy. Startupeista puhuttaessa Koivula nostaa esiin kaksi asiaa: innostus ja draivi.

”Alku voi mennä ihan puhtaasti innostuksen voimin.”

Yhteys peruspalkansaajaan löytyy työn imu -konseptista, jota TTL:ssä on tutkittu paljonkin. ”Työn imu” on työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaava käsite, jolla tarkoi-

tetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Tutkimusten mukaan henkilöstön kokemaa työn imu ja työpaikan tuottavuus kulkevat käsi kädessä – joten ei ole mikään ihme, että nyt jo isojen firmojen talousjohtajatkin tungeksivat työn imu -seminaareihin.

Koukkaa positiivisen kautta

Koivulakin pitää työn imuun liittyvää tutkimusta ja jalkautusta yhtenä TTL:n syömähampaista, joilla apaattisuus ja alakulo joutetaan tomuksi.

”Työn imun käsite lähtee siitä, että työn kautta kehitetään yksilön hyvinvointia. Aikaisemmin jos meilläkin keskityttiin etupäässä poistamaan työhön liittyvää pahoinvointia, niin tässä on kysymys nimenomaan hyvinvoinnin lisäämisestä”, toteaa Koivula, joka muutenkin etenee mieluummin positiivisen kuin negatiivisen kautta.

Positiivisuus on saatava isosti kulmahuoneeseen, tai muutos työssä pian. Lisäksi johdon pitää antaa työntekijöille siimaa, eli työkaluja ja mahdollisuuksia tehdä työstä oman näköistä. Koivula tiedostaa, että monella työpaikalla digi nähdään mörköinä, joka tulee ja vie. Näin ei kuitenkaan ole pakko olla.

”Jos yrityksen luottamus pääoma on kunnossa, niin muutokset voidaan kohdata yhdessä. Täytyy vain pitää huolta siitä, että se tarvittava aika oppimiselle ja erilaisille piloteille vain revitään jostain.”

**Paljon menestyksen
reseptistä liittyy
tekemiseen ja voittajakulttuurin
luomiseen.**

Uskallatko ilmiäntää itsesi?

Koivula tarjoaa yhdenlaisen hyvän työyhteisön happotestin. Kuvitellaan tilanne, jossa työntekijä keksii keinon, jolla oma työnsä puolittuu – tai kenties tuon innovaation ansiosta kyseinen työ voidaan kokonaan lakkauttaa tarpeettomana. Mitä työntekijä tekee tämän huomattaessaan? Kirmaako hän iloisena esimiehen luo kertomaan, miten firma voi säästää rahaa ja järkeistää toimintoja? Vai pitääkö hän oivalluksensa visusti omana tietonaan?

”Jos työntekijällä on luottoa siihen, että hänen käy hyvin joka tapauksessa – että hänestä pidetään huolta ja vanhan työn tilalle löytyy uusia, mielenkiintoisia tehtäviä – hän varmasti menee pomon puheille. Jos työntekijällä taas on syytä epäillä, että suunsa avaamalla luultavasti vain menettää työpaikkansa, hän ei varmasti tee sitä”, summaa Koivula.

Kun tarpeeksi moni työntekijä ottaa palkitsevan riskin, saavutetaan kriittinen massa: jotain hievahtaa yrityksen kulttuurissa ja ihmiset tajuaavat takovansa yhteistä tarinaa.

Pomo fiksumien alaisten vankina

Koivula puhuu useaan otteeseen ”kompleksisesta asiantuntijatyöstä”, jossa esimies ei todellakaan tiedä yhtä paljon kuin alaisensa. Tällainen dynamiikka vaatii luottamuksen ilmapiiriä, jonka avulla avataan yhteisössä piilevät resurssit ja tietovarannot. Tehtaan lattiatasolta on mahdollista imeä viisautta yrityksen strategiaan linjauksiin, jos luottamus on kunnossa.

”Luottamus tarkoittaa, että vaikka organisaatio menee työpaikalla uusiksi, se tuo mukanaan positiivisen mahdollisuuden kasvaa johonkin muuhun. Käänteinen tilanne, jossa luottamusta ei ole, johtaa usein siihen, että johdolla ei ole sanottavaa kokonaiskuvaa tilanteesta – koska kukaan ei puhu mitään – ja työkaluja ongelmien ratkaisemiseen ei ole”, harmittelee Koivula.

”Tämä johtaa herkästi juustohöylämallin käyttöön ja joka puolelta nipistetään pois se 10 prosenttia.”

HR:lle kuuluu kaikki

Mutta mikä sitten on HR:n rooli kaiken tämän keskellä? – Koivu-

lan mukaan digitalisaatio ja lisääntyvä automaatio aiheuttaa sen, että elävän ja hengittävän ihmisen arvo työpaikalla itse asiassa kasvaa. Takana on sinänsä simppele logiikka: jos tuotantolaitokselle tarvitaan töihin vain tusina ihmistä entisen sadan sijaan, kannattaa pitää huolta siitä, että tuo porukka todella on ensiluokkaista ja pystyy reagoimaan yllättäviinkin tilanteisiin.

”Vaativuustason kasvaessa myös HR:n rooli muuttuu entistä strategisemmaksi”, uskoo Koivula. Näin ollen HR:n on entistä tiukemmin oltava mukana yrityksen kehittämisessä, fiksujen urapolkujen luomisessa, osaamisen manageroinnissa...

”HR:n onnistuminen mitataan siinä, kuinka syvälle se pääsee tulevaisuuden maailmaan.”

Insinöörit terveyden asialla

Nyt 47-vuotias Koivula ei ole se kaikkein tyypillisin Työterveyslaitoksen pääjohtaja. 70-vuotiaan tutkimuslaitoksen historiassa ylimmän johdon rekrytoinnit on tavattu tehdä lääkäreiden joukosta, mutta nyt puikoissa on tekniikan tohtori. Espoolaisinsinööri myös puhuu suomalaisen kilpailukykyyn varmistamisesta kenties enemmän kuin edeltäjänsä yhteensä.

Kilpailukyky on ollut Koivulan intohimona pitkään, 1990-luvun lamavuosista lähtien. Tuolloin Koivula kiersi työyhteisöjä eri rooleissa – tutkijana, johdon konsulttina ja luennoitsijana – ja pääsi näkemään aitiopaikalta, miten organisaatiot reagoivat paineen alla. Koivulan mukaan usein jo yrityksen hengestä vaistoa, onko firma menossa ylös vai alas.

”Paljon menestyksen reseptistä liittyy tekemiseen ja voitajakulttuurin luomiseen. Kun kulttuuriset lukot saadaan auki, kaikki on mahdollista. Mutta toisaalta, jos yrityksen tekemät strategiset valinnat eivät osu nappiin, mikään kulttuuri ei auta”, toteaa Koivula Nokiaan viitaten.

”Silloin aikoinaan Nokiassa valittiin väärä peli, kun lähdettiin tekemään Windows-puhelimia. Se oli vähän sama kuin olisi laittanut mestarihiihtäjän ladulle väärillä voiteilla. Ei siinä tilanteessa kovalla kisakunnolla ole merkitystä.”

Täydellinen ajoitus

Koivula puhuikin paljon ajoituksen merkityksestä: tuotteen kanssa markkinoille ei auta tulla liian myöhään, mutta ei myöskään liian aikaisin. ”First mover advantage” on tosiaasia, kun tulokulma ja ajoitus osuvat kohdalleen – ja Suomen kaltaisen pienen maan on satsattava juuri tällaisten kultaisten yhtälöiden rakentamiseen.

Menestystä ei kuitenkaan tule, ellei asiakkaalla ole pöydässä kunniavieraan paikkaa. Koivulan mukaan esimerkiksi uusissa teknoyrityksissä ei aina ymmärretä, miten tärkeä asia on hyvä ja toimiva yhteys asiakkaaseen.

”Uskon, että tulevaisuudessa myös asiakkaan arvo nousee.” ■



sydänmerkki

Hyvä lounas parantaa työn tuloksia

Edistä työhyvinvointia – joka päivä.

Maukas ja terveellinen lounas on lähes ilmainen investointi työntekijöiden hyvinvointiin.

Sydänmerkki takaa, että ruoassa on energiaa ja ravintoaineita sopivassa suhteessa.

Hyvien valintojen tekeminen on helppoa.

Joko sinun lounasravintolassasi on Sydänmerkki?

Ota yhteyttä, autamme mielellämme!

ammattilaiset.sydanmerkki.fi

sydanmerkki@sydanliitto.fi





Työntekijöiden käyttäytyminen muuttuu trendien mukana, ja esimiesten on hyvä ymmärtää, minkälaisia odotuksia henkilöstöllä on ja mitä niiden täyttämiseksi voidaan tehdä.

Kuvassa Right Managementin Business Manager Mikko Virta ja Aditron henkilöstöpäällikkö Merja Vehmainen.

URAKESKUSTELUJA VAADITAAN MYÖS MUUTOKSEN KESKELLÄ

TEKSTI: MIKA WILÉN KUVA: ANTTI NYMAN

Jokainen organisaatio joutuu jossain vaiheessa muutostilanteisiin. Joskus muutos on ennakoitavissa, ja sitä on aikaa suunnitella. Muutosvauhti kiihtyy kuitenkin koko ajan, ja yhä useampi organisaatio on tilanteessa, jossa edistetään useita muutoksia yhtäaikaaisesti. Voiko ulkopuolinen taho ryhdittää muutosten läpiviemistä?

Kysymys ulkopuolisen asiantuntijan käytöstä tuli ajankohtaiseksi henkilöstö-, palkka- ja taloushallinnon ohjelmistoratkaisuihin sekä henkilöstö- ja palkkahallinnon ulkoistuspalveluihin erikoistuneelle Aditronille vuonna 2015. ”Yritysjärjestelyistä johtuen olimme tilanteessa, jossa henkilöstövähennyksiltä ei voitu välttyä. Alusta saakka oli selvää, että vaikeassa tilanteessa noudatetaan Aditron ’Human Touch’ -arvoa, jossa ihmisen ja yksilön kunnioittaminen ovat keskiössä”, sanoo Aditron henkilöstöpäällikkö **Merja Vehmainen**. ”Halusimme tukea esimiehiä kouluttamalla heitä irtisanomiskeskustelujen käymiseen, sillä tämä oli uusi tilanne Aditrossa, jossa henkilöstön vähennykset ovat olleet harvinaisia. Näistä syistä halusin esimiesten koulutukseen mukaan ulkopuolista kokemusta ja näkemystä”, Merja kuvaa päätöksen taustoja.

Vaikeisiin tilanteisiin täytyy valmistautua

”Kyllä vaikeat tilanteet ovat kokeneellekin esimiehelle aina haastavia. Täytyy muistaa, että työpaikan menettäminen on aina henkilökohtaiseen kriisiin verrattava tilanne, jossa asianmukainen menettely, hyvät neuvot ja konkreettinen tuki ovat

tarpeellisia”, painottaa muutos- ja uranhallintapalveluihin erikoistuneen Right Managementin Business Manager **Mikko Virta**.

”Human Touch on yksi tärkeistä arvoistamme”, korostaa Merja Vehmainen. ”Se tarkoittaa, että asetamme yksilön keskiöön, asetamme hänen asemaansa ja pyrimme löytämään yksilöä arvostavia ja kannustavia ratkaisuja. Vaikka esimiesten ymmärretään tekevän ’vain työtään’, suurta muutosta läpikäyvät ihmiset odottavat organisaation edustajilta ennen muuta arvostusta, myötäelämistä ja vilpittömyyttä. Nekin ovat taitoja, joihin valmennuksella voidaan vaikuttaa.”

Muutosvalmennusta sekä lähteille että jääville

Muutoksessa olevien organisaatioiden intresseissä on viedä muutos päätökseen niin hyvin kuin mahdollista sekä varmistaa, että ihmisten motivaatio ja suoritustaso säilyvät hyvinä muutoksen aikana ja sen jälkeen. ”Yhteistoimintamenettely on tietysti rankkaa sen kohteina oleville, mutta usein unohdetaan, että se vaikuttaa koko työyhteisöön: sitä toteuttaviin esimiehiin, mutta myös niihin, jotka ovat prosessin ulkopuolisia,

Mikko Virta muistuttaa. "Valmennuksen yksi tehtävä on auttaa esimiehiä käsittelemään ja ymmärtämään myös omia tunteitaan ja itse prosessoimaan muutokseen liittyviä asioita. Yhtä tärkeää on taito saada henkilöstön motivaatio ja suoritustaso säilymään, vaikka ympärillä myllätään."

Kehityskeskusteluista jatkuviin urakeskusteluihin

Monissa organisaatioissa on pitkään luotu toimintamallia, jossa työtehtävistä, roolista ja urasta keskustellaan kerran vuodessa kehityskeskustelun yhteydessä. Nykypäivän jatkuvat muutokset ja nopea vauhti edellyttävät toisenlaista lähestymistapaa. Tutkimustenkin mukaan enemmistö työntekijöistä haluaa säännöllisiä keskusteluja omasta työsuorituksestaan, ammatillisesta kehitymisestään, mahdollisuuksistaan ja yrityksen suunnitelmista omalla kohdallaan.

Ihmiset haluavat kehittyä ja edetä urallaan

Suurin osa ihmisistä haluaa kehittää ammattitaitoaan; oletusarvona on, että oma työnantaja tarjoaa siihen mahdollisuuksia ja kannustaa ottamaan lisää vastuuta tai uusia tehtäväkokonaisuuksia. Toisille urakehitys on perinteistä uraportaissa nousemista, toisille kiinnostavia tehtäviä asematasosta riippumatta. Tätä yksilöllisten tarpeiden ja tavoitteiden kirjoa työnantajan on opittava lukemaan ja vastattava siihen odotuksia tyydyttävällä tavalla.

"Erityisen tärkeäksi urakeskustelut nousevat muutoksessa, mutta juuri silloin lähiesimiesten panos ja huomio ovat muualla. Hyvän urakeskustelukulttuurin luomisessa esimiesten toiminta on kuitenkin avainasemassa – silti vain 30 % esimiehistä kokee omaavansa hyvät valmiudet urakeskustelujen aloittamiselle. Valmennuksen avulla on mahdollista siirtyä tähän päivään ja tulevaisuuteen myös urakeskustelujen osalta", Mikko Virta pohtii.

"Mitä tarjoat minulle seuraavaksi?"

Tämä alkaa olla ihan arkipäiväinen kysymys, johon yrityksiltä on löydettävä vastauksia. Työelämä koostuu jatkossa yhä

enemmän urapoluista, joita yksilö tallaa omien kiinnostustensa, intohimojensa, elämäntilanteensa tai ambitiotasonsa mukaan. Elinikäisten työpaikkojen sijaan puhutaan ura-aalloista, joissa työ ja muu elämä ovat entistä paremmassa tasapainossa. Jos työnantajan tarjonta ei vastaa odotuksia, katsellaan nopeasti, josko ruoho olisi vihreämpää aidan toisella puolella.

Esimiehille on luotava valmiudet jatkuviin urakeskusteluihin

Kun esimiehiä on vuosia valmennettu pitämään kehityskeskustelua, nyt on selkeä tarve laajemmalle valmennukselle. Työntekijöiden käyttäytyminen muuttuu trendien mukana, ja esimiesten on hyvä ymmärtää, minkälaisia odotuksia henkilöstöllä on ja mitä niiden täyttämiseksi voidaan tehdä. Paljon puhuttu Y-sukupolvi on muutaman vuoden kuluttua suurin ryhmä työmarkkinoilla, ja heistä seuraavan Z-sukupolvenkin osuus on 24 %. Suhde työhön ja uraan on toisenlainen kuin suurilla ikäluokilla ja 90-luvun lamassa työelämään tulleella X-sukupolvella. Esimiesten on yksinkertaisesti tunnettava omat ihmisensä paremmin ja päästävä käsiksi asioihin, joilla on merkitystä motivaation ja sitoutumisen kannalta.

"Kyllä kaikki lähtee esimiesten kyvystä ja halukkuudesta käynnistää säännölliset urakeskustelut, mutta tutkimuksen ja kokemuksen valossa tiedämme, että sekä kyvyissä että haluisissa on työmaata", Mikko Virta kuvailee nykytilaa. "On ihan tavalista, että henkilöstön pelätään urakeskusteluissa vaativan jotain, mitä yritys ei pysty tarjoamaan. Silloin erityisesti pitäisi herätä ja alkaa toden teolla pohtia, mitä asialle voidaan tehdä. Kyse ei ole kohtuuttomista vaatimuksista vaan siitä, että henkilöstö on kiinnostunut omasta työstään, sen kehittämisestä, omasta onnistumisestaan ja tulevaisuudestaan." ■

Muutosvalmennuksen toteuttajan valinta

Merja Vehmainen: "Aditrolle oli tärkeää, että löydämme toimittajan, jolla on monipuolinen osaaminen ja pitkä kokemus. Right Managementin valinta oli helppoa, koska saimme valmennuskonsulteiksi sertifioituneet business coachit, jotka olivat itse olleet HR-johtajina ja joilla oli käytännön kokemusta vaikeiden muutosten toteuttamisesta. Right Managementin selkeä etu on myös sen kuuluminen ManpowerGroup-konserniin, jonka kautta uravalmennuksessa oleville avautuu omaa luokkaansa olevat työllistymismahdollisuudet. ManpowerGroupin kautta työllistyy vuosittain yli 5 000 henkilöä sen asiakasyrityksiin." ■

www.manpowergroup.fi



YHDEKSÄN MILJARDIN KAKKU

TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMISESSA

MUHII VALTAVA TUOTTAVUUSLOIKKA,

USKOO TUTKIJ AURA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: VESKU SALMI

Työhyvinvoinnin tutkija Ossi Aura katsoo, että tänä päivänä työhyvinvoinnin johtaminen on osa jokaisen menestyvän yrityksen tuottavuuden johtamista. Aura on luonut (yhdessä Guy Ahosen ja Juhani Ilmarisen kanssa) strategisen hyvinvoinnin mallin, joka pohjaa laajoille, vuodesta 2009 lähtien tehdyille tutkimuksille. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen kattaa kaikki ne organisaation toiminnot, joilla vaikutetaan strategiseen hyvinvointiin.

”Näitä funktioita ovat erityisesti strateginen johtaminen, henkilöstöjohtaminen ja esimiestoiminta”, linjaa Aura. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys tulee kahdesta lähteestä: työn tuottavuus kehittyä ja työhyvinvoinnin puutteen aiheuttamat kustannukset vähenevät.

Aura näkee, että euroissa mitattuna suurin hyöty saavutetaan henkilöstötuottavuuden kehittymisen kautta. Auran ja Ahosen tutkimusten mukaan yksinomaan yksityisen sektorin henkilöstötuottavuuden ”optimoiminen” sisältää yhdeksän miljardin euron kasvupotentiaalin parantuvan käyttökäteen kautta.

”Nyt puhutaan todella hurjasta mahdollisuudesta”, Aura hehkuttaa. Vertailun vuoksi: työkykyongelmista johtuvien kustannussäästöjen potentiaali on ”vain” miljardin euron luokkaa.

Perusinfra kunnossa

Ihan nollatasosta ei tuki lähdetä liikkeelle: yritykset ja organisaatiot panostavat nykyisellään noin kaksi miljardia euroa työhyvinvointiin vuositasona. Suurin panostus tehdään henkilöstökoulutukseen ja työterveyshuoltoon.

Ossi Aura toteaa, että meillä Suomessa strategisen hyvinvoinnin perinteiset tukitoiminnot ovat suhteellisen hyvässä hapsessa. Tutkimusten mukaan työterveyshuollon ja työsuojelun toimintatavat saavat kelpo arvioinnit; niin myös sisäisen viestinnän eri toimintojen käyttö. Henkilöstöedut (työpaikkaliikunta, kulttuuri- ja virkistystoiminta ja henkilöstöruokailu) saa-

vat keskitason arvioinnit. Sen sijaan terveellisten elämäntapojen edistämisen toiminnot ovat meillä – ainakin toistaiseksi – vielä melko vähäisiä.

”Tuottavuuden nousun mekanismi koostuu kolmesta asiasta: osaaminen, motivaatio ja työkyky. Näihin kolmeen keskittymällä saadaan aikaan parempia tuloksia kuin esimerkiksi vain sairauspoissaolojen vähentämiseen keskittymällä”, Aura pohtii.

Vain joka kolmas hiffaa

Strategisempi ote työhyvinvointiin voisi olla vastaus, mutta Auran ja Ahosen tutkimusten mukaan strategisen hyvinvointi on selkeästi johdettua vain noin kolmasosassa suomalaisista yrityksistä. Tähän ei-niin-mairittelevaan ”tuomioon” päädytään, jos johtamisen edellytyksiksi nostetaan normaalit johtamisprosessin elementit (sisällön määrittäminen, tavoitteet, suunnitelmat, resurssit, seuranta).

”Tällä alueella on kuitenkin tapahtunut pientä kehitystä koko ajan. Erityisesti strategisen hyvinvoinnin sisällön määrittäminen – eli se, mitä tehdään – ja tavoitteiden konkreettisuus ovat kehittyneet.” Auran mukaan muutokset ovat olleet suurimpia pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, suurten työyhteisöjen tilanteen pysyessä pitkälti ennallaan.

Avain strategisempaan työhyvinvointiin piilee pomoportaassa. Tutkimusten mukaan esimiesten rooli hyvinvoinnin edistäjänä oli kehittynyt selkeästi vuosista 2009–12. Auran



Työhyvinvoinnin tutkija Ossi Aura katsoo, että tänä päivänä työhyvinvoinnin johtaminen on osa jokaisen menestyvän yrityksen tuottavuuden johtamista.

mukaan positiivista on ollut nähdä eritoten esimiehen työhyvinvointivastuun lisääntyminen; tähän puoleen panostetaan nyt selvästi enemmän.

Paperi ei välitä

”Puolella yrityksissä on määritelty työhyvinvointi osana esimiesvastuuta”, tietää Aura. Tässä kohtaa se, mitä paperille on pantu, ei kuitenkaan ole se merkitsevä tekijä: isommassa roolissa on se, välittääkö esimies alaisistaan myös käytännössä.

”Osa esimiehistä hoitaa työhyvinvointiasioita luonnostaan, ilman mitään sen erikoisempaa ohjeistusta. Osa esimiehistä taas ei tartu näihin asioihin niin millään”, kuvailee Aura tilanetta.

// Tuottavuuden nousun mekanismi koostuu kolmesta asiasta: osaaminen, motivaatio ja työkyky.

Tutkijan mukaan positiivista on ollut myös havaita esimiesten selkeä vastuu varhaisen puuttumisen ja työhön paluun tuen toteuttamisessa. Niissä yrityksissä, joissa hyvinvointi oli vastuutettu esimiehille, esimiehet tunnollisesti toteuttivat varhaista puuttumista (75%) ja työhön paluun tukea (67%).

”Jos strategista hyvinvointia halutaan järjestelmällisesti edistää, siihen tulee sisällyttää vahva lähiesimiesten panos alaistensa hyvinvoinnin edistäjinä. Konkreettisesti tämä tarkoittaa mm. kehityskeskustelujen hyödyntämistä edistämistoimpiteiden aloittamiseksi, työn ja työilmapiirin edistämistä sekä henkilökohtaista tukemista”, Aura listaa.

Herkkiä kieliä soittamassa

Helpolla ei esimies pääse näiden ”pehmeiden” asioiden kanssa. Auran ja Ahosen tuoreessa kirjassa Strategisen hyvinvoinnin johtaminen (Talentum Pro, 2016) todetaankin, että esimerkiksi kehityskeskustelujen vetäminen vaatii taitoa, koska raja työhön liittyvien ja henkilökohtaisten asioiden välillä on hienovarainen ja riippuu pitkälti esimies-alais-suhteen luottamuksellisuudesta. Esimerkiksi liikunnasta tai kulttuuririennosta voi varmaan puhua kakistelemta, mutta uniongelmat tai perhe-elämän kriisit ovat jo arempi aihe. Tutkija antaa tähän neuvon: alaisen tulee saada päättää, mistä asioista puhutaan ja esimiehen rooli on kuunnella ja kannustaa.

Ossi Aura myös tietää, että työpaikoilla mennään herkästi uusimman tyky-villityksen mukana ja tehdään yksittäisiä (usein naapurifirmalta kopioituja) ”temppejuja” sen sijaan, että toteutettaisiin ohjelmaa. Mistä sitten tietää, kummasta on kysymys omalla työpaikalla? Aura heittää vinkin:

”Ei kannata kysyä, mitä te olette organisaatiossa tehneet, vaan kannattaa kysyä, mikä on teidän tavoite ja kuinka olette edistyneet tuon tavoitteen saavuttamisessa.” ■



TYÖHYVINVOINTI KULMAHUONEESEEN!

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: VESKU SALMI



**Kokonaisvaltaisempi
ajattelu pitää
ottaa huomioon, kun
ihmisten työhyvinvoinnista
puhutaan.**

HR viestin Helsingissä Vallilan Akselissa iGuzzini Finland & Baltic Oy:n auditoriotiloissa järjestämän paneelikeskustelun osallistujat vasemmalta alkaen: Juho Tuppurainen, Hanna Kankainen, moderaattori Ossi Aura, Antti Äikäs, Annamari Heikkilä ja Susa Nikula.

HR VIESTIN ASIAANTUNTIJAPANEELI USKOO,
ETTÄ STRATEGINEN TYÖHYVINVOINTI ON VASTA
PÄÄSEMÄSSÄ VAUHTIIN



Mitkä ovat työhyvinvoinnin hyödyt liiketoiminnalle – ja miten työhyvinvointia tulee johtaa noiden hyötyjen saavuttamiseksi? Entä miten työhyvinvoinnin hyödyt pitäisi mitata? Ja mikä on esimiehen ja työntekijän rooli ja vastuu tässä kaikessa? HR viestin toukokuisen paneelikeskustelun aiheena oli 'Työhyvinvointi strategisena kilpailutekijänä'. Vallilan Akselissa pidettyyn videoituun paneeliin osallistuivat työterveyspsykologi Annamari Heikkilä Terveystalosta, varatoimitusjohtaja Juho Tuppurainen Firstbeat Technologies Oy:stä, työkykyjohtaja Hanna Kankainen Varmasta, hyvinvointiliiketoiminnan johtaja Antti Äikäs 4event Oy:stä ja henkilöstöjohtaja Susa Nikula SOK:sta. Moderaattorina paneelikeskustelussa toimi tutkija, työhyvinvoinnin asiantuntija Ossi Aura.

Annamari Heikkilä Terveystalosta starttaa keskustelun toteamalla, että työterveyden merkitys liiketoiminnan näkövinkkelistä on valtava. Kun ihminen voi hyvin, hän on luova ja innovatiivinen, innostunut ja inspiroitunut omasta työstään – tämä on selvää. Heikkilä kuitenkin vastustaa ajatusta, että työhyvinvointi rajataan omaksi, erilliseksi lokeroksi ihmisen elämässä.

"Kokonaisvaltaisempi ajattelu pitää ottaa huomioon, kun ihmisten työhyvinvoinnista puhutaan", toteaa Heikkilä ja muistuttaa, että esimerkiksi riittävät yöunet tai riittävä palautuminen vaikuttavat sekä työ- että siviilimään.

Henkilöstövarallisuus kunniaan!

Antti Äikäs 4event Oy:stä näkee, että aihepiiriin on kaksi tuloa: työhyvinvoinnin panostuksia voidaan ajatella henkilöstön kulujen kautta tai henkilöstön voimavarojen kautta. "Henkilöstön voimavarat kannattelevat koko yritystä", Äikäs huomauttaa.

"Henkilöstövarallisuus on hyvä termi tätä kuvaamaan."

Juho Tuppurainen Firstbeat Technologies Oy:stä toteaa, että organisaatiolle työhyvinvointi on – kaikessa yksinkertaisuudessaan – oiva tapa säästää rahaa. Kun tiimin suoritus-

kyky paranee työhyvinvoinnillisten investointien myötä, yrityksen tulos pomppaa piirun tai pari ylöspäin.

Hanna Kankainen Varmasta muistuttaa, että työhyvinvointi on systeeminen kokonaisuus, johon yksilön lisäksi kuuluvat itse organisaation rakenteet. Samalla kysymys on suurista rahoista, myös työeläkejärjestelmään liittyen.

"Säästöt ovat tuolloin huomattavia etenkin isoilla yrityksillä."

**Henkilöstön
voimavarat
kannattelevat koko
yritystä.**

Fiilistä ei voi feikata

Myös Susa Nikula SOK:sta katsoo työhyvinvoinnin hyötyjen realisoituvan toisaalta säästöjen (mm. vähentyneet sairauspoissaolot), toisaalta investoinnin tuoton (motivoituneemmat, jaksavammat työntekijät) kautta. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä paistaa pian läpi, mikäli työhyvinvointiasiat eivät ole kunnossa – ja kääntäen: asiakasrajoitukseen saadaan kosolti lisää hymyä, mikäli balanssi on hyvä.

"Onnistumiset työssä rikastuttavat omaa elämää ja ihmisen voi entistä paremmin", Nikula kuvailee syntynyttä positiivisuuden kehää.

Antti Äikäs on työssään huomannut, että yrityksen liiketoiminnasta täytyy löytää tavoitteeksi jokin keskeinen seikka –



kuten asiakaskokemus tai työtyytyväisyys – ja työhyvinvoinnin työkalut tulee valjastaa tukemaan tuon päämäärän saavuttamista. Työhyvinvoinnin johtamisesta puhuttaessa Susa Nikula huomauttaa, että ihan ensiksi on pidettävä huolta siitä, että esimiehet ovat tilanteen tasalla – ja tietävät, mitä johdetaan.

”Suuri heikkous vielä tänäkin päivänä on se, että johtajat eivät osaa työhyvinvoinnin substanssia riittävästi.”

Runsaudenpula apukeinoista?

Juho Tuppurainen muistuttaa, että esimiehen olemuksesta on paljon kiinni – hyvä tai paha fiilis ”tartuttaa” kyllä loppupuleissa koko tiimin. Toinen asia on se, että jakha yksilöllä on tarpeeksi motivaatiota, pienten edistysaskeleiden kautta voidaan suunnata kohti parempaa hyvinvointia, mutta tässä kohtaa vastuu on aina viimekädessä ihmisellä itsellään. Tuppuraisen mukaan työkaluja työhyvinvoinnin tueksi on saatavilla valtava määrä, mikä sekin voi aiheuttaa epävarmuutta organisaatioissa: mistä tietää, mikä tapa sopii juuri meille?

”Ihan ensiksi on kuitenkin selvitettävä, miten yrityksessä oikeasti voidaan, ja vasta tämän jälkeen valitaan ne keinot”, linjaa Tuppurainen.

**Onnistumiset
työssä
rikastuttavat omaa
elämää ja ihminen voi
entistä paremmin.**

Hanna Kankainen pitää työhyvinvoinnin johtamista yhtä lailla strategisena asiana kuin mitä tahansa muuta liiketoimintaan ja tulokseen huomattavasti vaikuttavaa seikkaa. Kun tavoitteet ovat selvät, toimet pitää suunnata oikein:

”Tätä kautta saadaan vaikuttavuutta. Liiketoiminnan johdon tulee myös olla sitoutunut strategiseen työhyvinvoinnin johtamiseen”, Kankainen toteaa ja muistuttaa, että jos työhyvinvointiasiat kuuluvat yrityksessä henkilöstöjohtajan tontille, tämä lähettää kovasti erilaisen viestin kuin se, että työhyvinvoinnista vastaa itse toimitusjohtaja.

KISS-metodi vahvoilla

Antti Äikäs lähtee siitä, että hyvässä johtamisessa asioita yksinkertaistetaan. ”Meidän tulee tiivistää sitä, mikä työhyvinvoinnin kentällä on tärkeää.”

Äikäs mainitsee vielä erikseen mittarien tärkeyden: hyvin asetetut mittarit jo itsessään tuottavat oikeanlaista käyttäytymistä. ”Toisaalta keino mittaristo kampeaa koko organisaatiota väärään asentoon ja suuntaan”, uskoo Annamari Heikkilä. Hän muistuttaa ns. backwash-efektistä, jossa tulokseksi saadaan sitä mitä mitataan (what you test is what you get).

”Hyvinvointistrategia on rakennettava käsikädessä liike-





toimintastrategian kanssa.” Tällöin toimitusjohtaja ei delegoi asiaa henkilöstöjohtajalle, vaan johto laatii työhyvinvointi-strategian yhdessä ja toteuttaa sen yhdessä.

Kuka muu muka

Susa Nikula huomauttaa, että pienemmissä yrityksissä prosessi ei voi toimia ihan näin, sillä kaikilla ei esimerkiksi ole lainkaan HR-funktiota talossa. Nikulan mukaan S-ryhmän yritysten kaltaisissa isoissa organisaatioissa henkilöstöammattilaiset kuitenkin pääsevät niihin pöytiin, missä päätöksiä tehdään – ja osaavat puhua liiketoiminnan kieltä yrityksen johdon kanssa.

”HR-väeltä tämä vaatii aika lailla itsevarmuutta ja rohkeutta – ja myös tietoa.”

Hanna Kankainen nyökyttelee: tiedolla johtaminen on nousussa myös HR-puolella. Kun saatavilla on oikeita lukuja, sitouttaminenkin on helpompaa, hän arvioi. Koko henkilöstön hyvinvointiohjelmasta väitöskirjatutkimusta laativa Antti Äikäs on samoilla linjoilla: esimerkiksi kun analysoidaan henkilöstön vastauksia siitä, mitkä ovat olleet kolme yrityksen työilma-
piirin eniten vaikuttavaa asiaa viime aikoina, saadaan jo aika hyvä kuva siitä, missä mennään – ja mitä pitäisi kenties tehdä toisin.

Juho Tuppurainen uskoo, että ylin johto kyllä saadaan

**Työhyvinvointi-
asiat kuuluvat
yrityksessä henkilöstö-
johtajan tontille.**

innostumaan myös työhyvinvoinnista, kunhan konkreettiset hyödyt näytetään. Tämä ei tarkoita pelkästään poissaolojen vähentämistä, vaan sitä, onko koetussa hyvinvoinnissa todella tapahtunut muutosta. Tuppuraisen mukaan toimitusjohtajan ei tarvitse edes olla valtavan humaani persoona panostaakseen työhyvinvointiin: riittää kun ymmärtää, että oman henkilöstön suorituskyvyssä on parannettavaa suhteessa kilpailijoihin ja tajuaa ottaa työhyvinvoinnin työkalut avuksi.

Hyvinvointi paalupaikalla – aina?

Panelistit esittävät myös toiveen, ettei työhyvinvointiasioita joka kerta erikseen tarvitsisi tuoda johtoryhmän eteen, vaan se olisi itse-

oikeutetusti agendalla ikään kuin kestoiteemana. Tällöin myös riskinhallinta tulee mukaan kuvioon. Hanna Kankainen huomauttaa, että esimerkiksi pienissä yrityksissä yhdenkin ihmisen joutuminen sivuun voi olla katastrofi liiketoiminnalle.

Antti Äikäs tietää kertoa, että sellaisiakin johtoryhmiä löytyy, joissa työhyvinvointiasiat käsitellään ensimmäisinä. ”Se on ollut mukava huomata.”

Esimiesten vastuusta puhuttaessa ei vaikuta siltä, että portaalta vaadittaisiin ihmeitä – pikemminkin kaivataan hyvää, selkeää perusduunia. Susa Nikula arvioi, että esimiehiltä odotetaan, että työtehtävät organisoidaan hyvin ja että sovittuja tapoja noudatetaan.





Rakenna hyvä sokkeli

Entisenä motivaatiotutkijana Annamari Heikkilä lisää tähän, että esimiehellä on valta ja vastuu rakentaa sellainen ympäristö, jossa työntekijöiden motivaatiota on mahdollista lähteä nostamaan. Samalla johdetaan työntekijöiden itseluottamusta; kun omat kyvyt ja ambitiot ovat haasteiden tasalla ja on hyvin tiedossa mitä asioita organisaatio omissa joukoissaan arvostaa, väen ryhti paranee ja katse nousee lattiasta.

”Tutkimusten mukaan koettu esimiehen tuki on korrelatiivisesti yhteydessä sairauspoissaoloihin”, Heikkilä muistuttaa. Susa Nikula tuo esille S-ryhmän henkilöstötutkimusten perusteella, että henkilön arvioon omasta työkyvystä vaikuttaa erityäin vahvasti mm. kokemus esimiestyöstä. ”Esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksella on valtava merkitys.”

Saa tarttua hihasta

Antti Äikkään vinkki esimiespuolelle on simpeli: ota aikaa ja todella keskustele alaisen kanssa. ”Aina ei ole kysymys siitäkään, mitä esimies tekee, vaan siitä, miten hän sen tekee”, lisää Äikäs.

”Esimies on mahdollistaja, joka tarjoaa puitteet – mutta yksilöllä on myös oma vastuunsa onnistumisesta”, Hanna Kankainen toteaa. Juho Tuppurainen huomauttaa, että tutkimusten mukaan yli 80 prosenttia työhyvinvoinnin kustannuksista tulee erilaisten elämäntapavalintojen seurauksena.

**Organisaatiolle
työhyvinvointi
on oiva tapa säästää
rahaa.**

”Jos saadaan vaikkapa sata ihmistä tekemään 180 positiivista elämänmuutosta, niin joissain vaiheessa, jollakin aikavälillä, se näkyy myös viivan alla”, Tuppurainen vakuuttaa.

Tietoa on, taitoa ei?

Annamari Heikkilän mukaan työkykyriskejä johdetaan monissa yrityksissä jo varsin sujuvasti, mutta kun tullaan arkeen ja puhutaan ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, uskottavien mittareiden puute käy ilmeiseksi. Toinen epäkohta on, että ihmisillä on kyllä tietoa, mutta ei välttämättä taitoa – ja tähän rajapintaan HR:n täytyy tarttua.

Antti Äikäs pitää tärkeänä ennakoivia mittareita, joilla autetaan esimerkiksi ”työelämässä sinnittelijöitä” ennen kuin pienet asiat alkavat kasaantua ongelmiksi. Hanna Kankainen lisää, että kunkin yrityksen kannattaa etsiä itselleen sopivia ja mielekkäitä mittareita, koska mitään one size fits all -ratkaisua näissä asioissa ei ole. ”Tärkeää on sekin, että mittareita on vain muutama, ettei kuvio mene liian monimutkaiseksi”, Kankainen tietää kertoa ”kantapään kautta”.

”Päätöksenteko ja vaikuttavuuden seuranta hankaloituvat muuten helposti”, Äikäs komppaa. ■

Paneeli on myös katsottavissa osoitteessa: hrviesti.fi





**Antti Äikäs,
Hyvinvointiliike-
toiminnan
johtaja,
4event Oy**

Työurallaan Antti on vastannut useista koko henkilöstön hyvinvointiohjelmista ja kohdannut tuhansia yksittäisiä työntekijöitä käytännön

palveluissa. Vuodesta 2009 hän on vastannut 4event Oy:n tavoitteellisten hyvinvointiohjelmien sisällöistä. Vuosien yhteistyö HR:n, työterveyshuoltojen ja eläkevakuutusyhtiöiden kanssa on opettanut tunnistamaan henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia tarpeita ja toimivia ratkaisuja. Hän konsultoi ja kouluttaa. Äikäs uskoo alan potentiaaliin, jos ihmiset ja organisaatiot saadaan mukaan muutostyöhön innostavalla tavalla. Onnistumiset vaativat pitkäjänteisyyttä ja yhteyttä liiketoimintaan. Ala tarvitsee kasvuhuumassaan myös kriittisyyttä, sillä kaikki projektit eivät tuo pysyviä hyötyjä. Antti tekee väitöstutkimusta monivuotisesta koko henkilöstön hyvinvointiohjelmasta ja sen vaikuttavuudesta.



**Juho
Tuppurainen,
KTM,
varatoimitus-
johtaja, Firstbeat
Technologies Ltd**

Juho toimii Firstbeatin varatoimitusjohtajana ja vastaa yrityksen hyvinvointitoimintojen kehityksestä. Hän on ollut mukana tekemässä pioneerityötä globaalissa hyvinvointi-

palveluiden kentässä jo vuodesta 2002 ja hänelle on muodostunut vahva osaaminen hyvinvointipalveluiden tuotteistukseen.



**Ossi Aura
Tietokirjailija,
tutkija,
konsultti, FT
Ossi Aura
Consulting Oy**

Ossi Auralla on pitkä kokemus työhyvinvoinnin ja strategisen hyvinvoinnin kehittämisestä. Aura on toiminut päätutkijana Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa tutkimussarjassa vuodesta 2009 alkaen. Lisäksi viime vuosina hän on pureutunut henkilöstötuottavuuden mallintamiseen ja sen yhteyksiin liiketoiminnan tuloksellisuuteen. Tutkimustulokset ja lukuisat yrityskohtaiset analyysit ovat osoittaneet johtamisen tärkeyden henkilöstötuottavuudelle ja toisaalta henkilöstötuottavuuden suuren merkityksen liiketoiminnan tuloksellisuudelle. Ihmiset tekevät tuloksen!



**Susa Nikula,
Henkilöstö-
johtaja, SOK**

Susa Nikulan vastuulle kuuluu S-ryhmän henkilöstötyön ohjaus ja tuki yhdessä liiketoimintajohtajien ja HR-ammattilaisten kanssa sekä SOK:n henkilöstöjohtajan tehtävä. Susa on toiminut jo yli puo-

let työurastaan henkilöstön kehittämisen ja johtamisen parissa liiketoimintatehtävien jälkeen.

Työhyvinvointi, osaamisen ja esimiestyön kehittäminen sekä henkilöstöviestintä ovat Susan intohimon kohteita työrintamalla. Työkaverin arvostamisesta osallistamiseen sekä organisoidusta tekemisestä tavoitteellisuuteen – niistä on hyvät työpaikat tehty. Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä sen edistäminen on pienen Suomen menestymisen kannalta keskeinen asia, ja niihin talkoisiin Susa toivoo kaikkien osallistuvan, niin yritysten kuin työntekijöidenkin.



**Annamari Heikkilä,
työterveys-
psykologi,
PsM, FT,
kognitiivinen
psykoterapeutti,
Terveystalo**

Annamari on koko työuransa rakentanut uusia psykologian sovellusaloja ja palveluita niiden ympärille. Työterveyspsykologina hänen erityisalueitaan ovat psykologisten interventioiden tuloksellisuuden arvioinnin ja uusien palveluiden kehittäminen. Ruohonjuuren työ asiakkaiden kanssa on Annamarille työelämän suola. Asiakkaiden kanssa Annamarin missiona on kehittää työelämää siten, että ihmiset ja organisaatiot kokevat aikaansaamisen tunnetta ja onnistumisia. Hyvinvointi ja tuloksellisuus kulkevat rinta rinnan, liiketoiminnan kehittämisessä ei ole kenelläkään varaa unohtaa inhimillistä psykologista pääomaa.



**Hanna Kankainen,
työkykyjohtaja,
Varma**

Hanna Kankainen on toiminut Varmassa työkykyjohtajana vuodesta 2016 lähtien vastaten työkykyjohtamisen palveluista ja niiden kehittämisestä. Hänellä on pitkä ja laaja-alainen kokemus työkykyjohtamisen ja HR:n saralta pörssiyrityksissä sekä tutkijan roolissa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on tiedolla johtaminen ja työkykyjohtamisen vaikuttavuus. Tiedolla johtamisen ymmärtäminen ja hyödyntäminen organisaatioissa on tärkeää ja tukee liiketoimintaa parhaalla mahdollisella tavalla saavuttamaan tuloksellisuutta ja kilpailuetua, kun toiminta ja resurssit pystytään suuntaamaan oikeisiin kohteisiin oikein analysoidun tiedon perusteella. Tässä on vielä paljon mahdollisuuksia hyödynnettävänä!

kykyjohtamisen ja HR:n saralta pörssiyrityksissä sekä tutkijan roolissa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena on tiedolla johtaminen ja työkykyjohtamisen vaikuttavuus. Tiedolla johtamisen ymmärtäminen ja hyödyntäminen organisaatioissa on tärkeää ja tukee liiketoimintaa parhaalla mahdollisella tavalla saavuttamaan tuloksellisuutta ja kilpailuetua, kun toiminta ja resurssit pystytään suuntaamaan oikeisiin kohteisiin oikein analysoidun tiedon perusteella. Tässä on vielä paljon mahdollisuuksia hyödynnettävänä!

omnia



VAHVISTA OSAAMISTASI IHMISTEN JA TOIMINNAN JOHTAMISESSA.

Esimiestyö ja johtaminen luovat hyvinvoivan ja menestyvän organisaation.

- Lähiesimiestyön ammattitutkinto, aloitus 16.11.
- Tekniikan erikoisammattitutkinto työnjohto- tai asiantuntijatehtävissä toimiville, aloitus 6.10.
- Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET), aloitus 6.10.
- Yrittäjän ammattitutkinto, aloitus joustavasti moduuleittain.

Haku on käynnissä nyt.

**Katso lisää
omnia.fi → Aikuisopisto
→ tutkinnot**

omnia.fi

A modern office lounge area with two orange armchairs with light-colored frames and two circular buttons on the backrests. In the foreground, there are two large exercise balls, one yellow and one blue, both with a textured, segmented surface. A white coffee table with light-colored legs is partially visible. The room has large windows in the background, a glass railing, and a hanging terrarium with plants and a lizard. The floor is covered with a light-colored rug.

ERGONOMIA AUTTAA VIIHTYMÄÄN

TEKSTI: JARKKO BÖHM

KUVAT: KINNARPS OY



**Ergonomia ei
ole pelkästään
työntekijän nivelien ja
lihaksien hyvinvoinnista
huolehtimista.**

Työpaikoilla ollaan osattu huolehtia fyysisestä ergonomiasta jo pitkään. Työntekijän oikeasta työskentelyasennosta, tuolin ja pöydän säädöistä huolehtiminen ei riitä, sillä kokonaisvaltaisessa ergonomiassa suunnitellaan koko tila, jossa työtä tehdään.



// Avokonttoreissa akustiikka voi aiheuttaa suuria haasteita.

Historiallisesti katsottuna työ on ollut pääasiassa ruumiillista, joten fyysisellä ergonomialla on pitkä perinne takanaan. Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija Johanna Koroman mukaan ergonomia on todellisuudessa paljon laajempi käsite.

”Se kattaa fyysisen ergonomian lisäksi kognitiivisen ergonomian ja organisaatioergonomian.”

Työterveyslaitoksella työskentelyn ohessa Koroma toimii tutkijana Aalto-yliopistossa ja tekee väitöskirjaa uudenlaisista työskentelytavoista eli virtuaalitiimeistä ja niiden työskentelystä. Väitöskirja keskittyy erityisesti hyvinvointiin uudessa työssä.

Ergonomia ei ole pelkästään työntekijän nivelien ja lihaksien hyvinvoinnista huolehtimista, vaan sillä on suuri vaikutus viihtyvyyteen. Esimerkiksi toimiston äänimaailma on keskeinen viihtyvyydestä. Erityisesti avokonttoreissa akustiikka voi aiheuttaa suuria haasteita.

”Jos ihmisen työ keskeytyy jatkuvasti häiriötekijöiden vuoksi, niin se vaikuttaa hänen kognitiiviseen suoriutumiskykyyn, koska hän joutuu orientoitumaan uudestaan ja uudestaan siihen keskeytyneeseen työtehtävään”, Koroma toteaa.

Työntekijöillä pitäisi silti olla myös mahdollisuus keskustella keskenään.

”Jos ihmiset alkavat varoa puhumista, niin se vaikuttaa työilmapiiriin. Se vaikuttaa myös laajempaan kokonaisuuteen eli siihen, kuinka tieto kulkee.”

Hänen mielestään toimistoilla pitäisi pohtia entistä enemmän ergonomian merkitystä töissä viihtymiselle. Liian usein suunnittelun kärkenä on design ja toimiston ulkonäöllinen trendikkyys, jolloin ergonomia saattaa unohtua kokonaan.

”Toinen ääripää on se, että kun ne tuoli ja pöytä vain ovat olemassa, niin niiden katsotaan olevan jo tarpeeksi. Mielestäni ergonomiaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja laajemmin kuin pelkästään fyysiseen ergonomiaan keskittymällä”, Koroma pohtii.

Melu häiritsee, mutta keskusteluun pitää kannustaa

Kokonaisvaltaiseen ergonomiaan panostaminen saa kannatusta myös toimistokalusteita ja sisustusratkaisuja toimittavien yritysten edustajilta.

Kinnarps Oy:n toimitusjohtaja Henrik Slotten mielestä toimistojen kokonaisergonomiaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota jo rakentamisvaiheessa. Myös hän korostaa akustiikan merkitystä etenkin monitilatoimistoissa.



"Se on tärkeä työhyvinvointiasia ja vaikuttaa paljon siihen, että kaikkien työ sujuu tehokkaasti. Siihen on rakentamisvaiheessa helppo vaikuttaa esimerkiksi materiaalivalintojen osalta, mutta sitä on vaikeampaa korjata jälkeenpäin."

Slotte pitää tärkeänä, että yhteiset työtilat ovat innostavat, raikkaat, helppokulkuiset ja kannustavat keskusteluihin.

Valaistuksestakin pitää huolehtia, sillä valon tarve kasvaa ikääntyessä.

"Olemme ensimmäistä kertaa tilanteessa, jossa työpaikalla voi olla työntekijöitä neljän sukupolven ikähaitarilla. On entistä tärkeämpää, että ratkaisut joustavat ja jokaiselle löytyy sopiva valo ja tila. Monitilatoimiston vahvuuksiin kuuluu vapaus valita vaikkapa työpistevalaisimella varustettu paikka."

Kinnarps järjesti Ruotsissa kyselyn, jossa selvitettiin 1 501 haastattelun avulla 18–80 vuotta olevien näkemyksiä ergonomiasta. Sen mukaan enemmistö eli 58 prosenttia on kokenut kipuja ja nivelvaivoja, jotka ovat yhdistettävissä vastaajan nykyiseen tai aikaisempaan työympäristöön.

Ongelma ei koske pelkästään iäkkäämpiä työntekijä, sillä myös yli puolet vuosien 1980–2000 aikana syntyneistä työntekijöistä kertoi kärsineensä vaivoista.

Kyselyssä tehdään mullistava johtopäätös vastausten

Vierumäki Oktoberfest

Vuoden kuohuttavin festivaali

Vuoden kuohuttavin
festivaali valloittaa
Vierumäki Areenan
28.9.–1.10.2016.

Ryhmäpaketit
alk. 59* €/hlö

* Sis. lipun ja ruokailun.

Tutustu pakettivaihtoehtoihin
vierumaki.fi/octoberfest/

Festivaali avoinna klo 18–02.
Seremoniamestarina DJ Samppa.



ESIINTYJINÄ:
Virve Rosti
JVG | Stig
Arttu Wiskari
Paula Koivuniemi



VARAUKSET JA LISÄTIEDOT:
Yritysmyynti, puh. 010 5777 011
yritysmyynti@vierumaki.fi
vierumaki.fi

 **VIERUMÄKI**
HAPPY HEALTHY PEOPLE



Kinnarpsin Next Office -moniilatoimistossa voidaan valita kävelytyöpiste tai pitää palaveria kävelymatoin varustetussa neuvotteluhuoneessa.

perusteella: varsinkin nuoremmat ikäluokat arvostavat ergonomisen työympäristön ja hyvinvoinnin yhtä korkealle kuin työstä saadun palkan.

”Tässä kyselyssä ei ilmene, millaisista palkkaeroista puhutaan”, Koroma huomauttaa ja lisää, että epäilee johtopäätöksen paikkansapitävyyttä työpaikoilla, joissa on isot palkkaerot.

”Jos palkkaerot eivät ole suuret ja työntekijällä on mahdollisuus valita kahden työpaikan väliltä, joissa toisessa ergonomia on huomioitu, niin sillä on varmasti painoarvoa sekä nuoremman että vanhemman työntekijän mielessä.”

Johanna Koroma näkee, että ergonomia vaikuttaa myös yrityksen imagoon. Jos työpaikalla on mahdollisuus tehdä töitä välillä seisten, välillä istuen ja joskus myös vaihtaa paikkaa, järjestely antaa yrityksestä dynaamisen vaikutelman.

Asennon vaihto kannattaa

Vaikka työpaikka tarjoaa erityisesti fyysisen ergonomian puitteissa monenlaisia mahdollisuuksia, niistä ei ole mitään hyötyä, jos työntekijä ei omaksu ja hyödynnä niitä. Hänen oma aktiivisuutensa on merkittävässä roolissa.

Martela Oyj:n tarjoamapäällikkö Tytti Ruponen pitää hyvänä lähtökohtana käyttäjälähtöisyyden korostamista uusien tilojen suunnittelussa. Tärkeässä osassa ovat työntekijöiden osallistaminen omien työtapojen ja -tilojen suunnitteluun, avoin keskustelu, viestintä sekä vaikutusmahdollisuudet.

”Moniilatoimisto itsessään on hyvinvointia ja työviihtyyttä parantava ratkaisu. Se tukee työnteon eri muotoja ja vaihteita. Se on sopiva ratkaisu esimerkiksi motivoimaan henkilöstöä nousemaan tuoliltaan ja liikkumaan.”

Ruponen vinkkaa, että jos työntekijällä on mahdollisuus käyttää sähkösäätöistä pöytää, se kannattaa pitää seisomakorkeudella vähintään puolet työpisteajasta.

Seisoma kannattaa mahdollisimman paljon. Seisomaan voi nousta esimerkiksi aina silloin, kun kännykkä soi. Puhuessaa voi kävelläkin.

Istuessa kannattaa vaihtaa asentoa.

”Välillä voi nojailla rennommin taakse, välillä istua ryhdikkäämmin. Käytä keinutoimintoa, ja ylipäätään tutustu tuoliisi”, Ruponen lähettää terveisensä toimistotyöntekijöille.

Johanna Koroma pitää tärkeänä, että työntekijöille tiedotetaan selkeästi työpisteiden säätömahdollisuuksista, jotta he osaavat hyödyntää niitä. Työterveyshuollolla on tietojenanto-



**// On tärkeää että yhteiset työtilat ovat
innostavat, raikkaat, helppokulkuiset
ja kannustavat keskusteluihin.**



KUVA: MARTELA



jen ohjausvelvoite, mutta ohjeistusta olisi hyvä olla selkeästi näkyvillä. Sellainen voi olla esimerkiksi pöydän pinnalla oleva laminoitu lappu, joka opastaa miten pöytää voi säätää.

Ohjeet ovat tärkeitä erityisesti työpaikoilla, joissa työskentelee vakituisten työntekijöiden lisäksi paljon vierailijoita, joille tuolien ja pöytien säädöt eivät ole ehkä tuttuja.

”Samalla se rauhoittaa varsinkin avotiloja. Kun ohjeet ovat näkyvillä, niin ihmiset eivät kulje kyselemässä, miten pöytä tai näyttö säätyy.”

Koroma lähtisi työympäristöjen ja työpisteiden suunnittelussa koko tilan näkökulmasta liikkeelle: laajasta kohti yhtä työpistettä.

”Ne kannattaisi suunnitella niin, että akustiikka toimii hyvin. Valaistuksen pitäisi olla sellainen, että sitä voi säätää tarpeen mukaan. Näiden jälkeen käydään läpi työpisteet, niiden sijainnit ja säädöt.”

”Liian usein törmää siihen, että mietitään mikä on pienin pöytäkoko, joka toimistoon voidaan hankkia. Se on väärin, koska työpisteillä tehdään monenlaista työtä: markkinointia tekevä ihminen käsittelee pöydällään valtavaa määrää mark-

Hyvä lähtökohta on käyttäjälähtöisyyden korostamista uusien tilojen suunnittelussa.

kinointimateriaalia, mutta joku toinen voi käydä toimistolla vain piipahtamassa kannettavan tietokoneensa kanssa.”

Yksilökohtaisiin ratkaisuihin ei pitäisi olla tarvetta muuten kuin aivan yksittäisissä tapauksissa, kun koko tilan ergonomia on jo suunnitteluvaiheessa otettu huomioon ja työpisteissä on riittävästi säätömahdollisuuksia.

”Niitä joudutaan tekemään silloin, kun ei ole riittävästi mahdollisuuksia räätälöidä tilaa tarpeen mukaan”, Koroma summaa ajatuksensa. ■

ID HELSINKI 2016

**Projektisisustamisen
ammattilaistapahtuma**

6.–7.9.2016

**Tapahtumakeskus Telakka
Helsinki**

Julkiset tilat – Toimistot – Työympäristöt

Oletko uudistamassa yrityksenne tiloja ja sisustusta? Tulossa työympäristön muutos tai ilmeen uudistus? ID Helsinki muodostuu messuosastoista ja asiantuntijaohjelmasta.

Täällä näet ratkaisut ja kohtaat ammattilaiset, jotka toteuttavat projektisi.

ID Helsinki on ammattilaiskävijöille maksuton.

Tutustu näytteilleasettajiin, ohjelmaan ja rekisteröidy kävijäksi: www.idhelsinki.fi

Tervetuloa!

Yhteistyössä:



ISKU



Media-yhteistyössä:

PROJEKTUUTISET

CityMark

prointerior



Järjestäjä:

**wola
event
management**



Needseeker™

Onko ostaminen
osa työtäsi?



**Tee se
tehokkaammin.**

**Needseeker, 7.9.2016
Helsinki**

Löydä etsimäsi HR-ratkaisut yhdestä paikasta,
valitse itse kenet haluat tavata ja
tapaa potentiaaliset kumppanit
keskitetysti yhden aamupäivän aikana.

Kaikki tämä veloituksetta.

B2B ostajien ja -myyjien uusi
kohtaamispaikka/palvelu osoitteessa.

**Tutustu:
Needseeker.com/tapahtumat**

Needseekerin järjestää Management Events.





SE OIKEASTI VIHREÄ TOIMISTO

VIHERSISUSTAMINEN ON TUTKITTU
JA KIISTELTYKIN TEEMA – MUTTA
MILTÄ NÄYTTÄÄ ALAN KEHITYS TÄNÄ
PÄIVÄNÄ?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN
KUVAT: GREEN HOUSE EFFECT OY



**Useiden
tutkimusten
mukaan viherkasvit
myös lisäävät
tuottavuutta
yrityksissä.**

Konttoreissa saisi olla muutakin vihreää kuin vain aulan jukkapalmu – mutta toistaiseksi yritykset empivät toteuttaa visioitaan, koska edelläkävijöitä on vähän.

Monet tutkijat ovat kuitenkin havainneet kasvien vähentävän poissaoloja, parantavan moraalia ja työtehokkuutta työympäristössä – ja tekevän kaiken tämän vielä varsin salakavalasti, sillä työntekijät kokevat miellyttävämmäksi kasveja sisältävän työympäristön, vaikka harvoin tunnistavat itse syytä siihen.

Itse asiassa luonnollisen ympäristön luominen sisätiloihin voi tutkijoiden mukaan tuoda monia toivottavia tuloksia työntekijöiden viihtyvyyteen, vaikka kasvit eivät olisikaan työpisteen välittömässä läheisyydessä.

Asiaa on tutkinut jopa Yhdysvaltain ilmailu- ja avaruushallinto NASA, joka perehtyi kasvien sisäilmaa puhdistavaan vaikutukseen niinkin varhain kuin 1970- ja 80-luvuilla. Tutkimuksissa todettiin, että suurin osa kasvien ilmanpuhdistuksesta tapahtuu niiden juuristossa, jossa elävä mikrobipopulaatio poistaa sisäilmasta haitallisia yhdisteitä hajottamalla ne kasville ravinteiksi.

Brändinrakennukseen puhtia

Entä sitten yrityksen imago? Erään tutkimuksen mukaan vierailijoiden käsitys yrityksestä paranee, mikäli yrityksessä käytetään kasveja sisustuksessa. Kyseessä olisi näin ollen varsin tärkeä ei-verbaalinen tekijä yrityksen viestinnässä.

Vaikka tutkittua tietoa on vuosikymmenien ajalta, viherkonttoreihin liittyviä kysymysmerkkejä on edelleen ilmassa. Jotkut suomalaiset tutkijat esimerkiksi jarruttelevat uusien viherseinien rakentamista, kunnes saadaan lisää tutkimustietoa seinien vaikutuksesta sisäilmastoon.

Kun Sirate Group Ltd, Suomen Yliopistokiinteistöt ja Tam-

PIDÄMME KEHOSTASI HUOLTA



TILAA MAKSUTON
BODY TALK- HYVINVOINTILEHTI.
WWW.KINNARPS.FI

Terveystä, hyvinvointia ja kalusteita – näitä tarjoamme, kun suunnittelemme ergonomisia työympäristöjä, jotka mukautuvat moniin tarpeisiin erilaisille ihmisille. Ota yhteyttä.

Kinnarps Oy, Rälssintie 2, Helsinki, puh. 0207 561 200
Katso myyntipisteet kautta maan: www.kinnarps.fi

Making life better at work **Kinnarps**



Uudosti erilainen!

Mukavia Finlandia Hotelleja on 17 ympäri Suomea.
Aina eteläisimmästä Utö Havshotellista pohjoisen Kemijärven Mestarin Kievariin.



Finlandia Hotel Airport Oulu

Finlandia Hotel Imatran Kylpylä Spa

Finlandia Hotels, Pohjolankatu 38, 00600 Helsinki, Puh. (09) 684 1440
sales@finlandiahotels.fi, finlandiahotels.fi
[facebook.com/finlandiahotels](https://www.facebook.com/finlandiahotels)

Pidätämme oikeuden muutoksiin.



PÄIVÄ-KOKOUS
Tehokas päiväkokous inspiroivassa ympäristössä!
42 €/hlö
Sis. aamiaisen, lounaan, kahvin, tilavuokran ja tekniikan

Meetings & Events messut 21-22.9.2016
Tsekkaa Petäyksen kokous- ja vapaa-ajanpalvelut!

osasto 5G29

PETÄYKSEN PIKKUJOUULIILLAT VALLOITTAVAT JÄLLEEN!

49 €/hlö
sis. glögi, buffet + ohjelma

LOMAILE, KOKOUSTA, NAUTI
- HÄMEENLINNAN KUPEESSA

puh. 03 673 301
www.petays.fi



pereen teknillinen yliopisto tutkivat viherseinän merkitystä 100-neliöisen avokonttorin sisäilman laadulle, havaittiin että sisäilman mikrobien määrä ja partikkelitasot nousivat normaalista – mikä voi olla riski sisäilman laadulle. Hengitysliiton sisäilman ja korjausneuvonnan päällikkö Tuula Syrjänen taas on todennut, että uutta, puolueetonta lisätietoa viherseinien puhdistusvaikutuksesta kaivataan.

Alitajuntaan kiinni

Miten nykytilanne sitten näyttäytyy vihersisustamisen ammattilaiselle? Mikko Sonninen helsinkiläisestä Green House Effect Oy:stä toteaa, että edellä mainitun tutkimuksen viherseinä toimii eri tekniikalla ja kastelusysteemillä kuin heillä. Sonninen lainaa tutkimuksia, joiden mukaan kasvit mm. madaltavat verenpainetta, vähentävät stressiä, lisäävät luovuutta ja puhdistavat ilmaa epäpuhtauksista.

”Useiden tutkimusten mukaan viherkasvit myös lisäävät tuottavuutta yrityksissä. Käytännössä kasvit lisäävät viihtyvyyttä kotona ja työpaikalla.”

Sonninen lisää, että kasvien vaikutus hyvinvointiin ei ole pelkästään ihmisten itsensä tiedostamaa esteettisyyttä tai kasvien fysikaalisia tekijöitä, vaan siihen liittyy myös paljon tiedostamatonta.

”Loppujen lopuksi ihminen on elänyt evolutiivisen historiansa aikana vain häviävän pienen ajan urbaanissa ympäristössä. Nykyään ihminen viettää suuren osan elämästään neljän seinän sisällä, eikä pääse juurikaan kosketuksiin kasvien tai luonnon kanssa.”

Luonnon omaa muotoilua

Sonnisen mukaan vihersisustuksella halutaan myös erottautua: hyvin hoidetut, kauniit istutukset ja ruukut ovat sisustuselementti siinä missä designkalusteetkin.

”Nykyään voidaan myös hakea yksilöllisiä ratkaisuja, joilla tuetaan yrityksen brändiä. Käytännössä tämä voi tarkoittaa yrityksen muotokielen sisällyttämistä tuotteisiin, tai esimerkiksi yrityksen arvojen esiintuomista vaikkapa kotimaisilla materiaaleilla ja kasvivalinnoilla. Vihersisustus voi viestiä arvokkuutta ja tilan historiaa, tai se voi olla vaikkapa leikkisää ja sisältää hauskoja yksityiskohtia.”

Asiakkaiden tarpeiden mukaan pystytään myös esimerkiksi tehostamaan kasvien ilmanpuhdistusominaisuuksia ja vähentämään allergiaoireita kasvualustaa vaihtamalla.

Ei vain yksi tapa tehdä

Virheellisiä käsityksiä vastaan saa alalla taistella jatkuvasti.

Sonnisen mukaan on yleinen luulo, että vihersisustus tarkoittaa pelkästään muoviruukkua tyhjässä nurkassa.

”Todellisuudessa kasveja voidaan tuoda hyvin mielenkiintoisilla tavoilla toimistoon vaikkapa kasviseinänä tai näyttävänä istutusaltaina. Lisäksi ruukkujen sijoittelulla voidaan myös vaikuttaa tilan akustiikkaan, ja kasvien valintoja voidaan kohdistaa vaikkapa ilmanpuhdistukseen, koska kasvilajeilla on tässä yksilöllisiä eroja.”

Green House Effect Oy:n InnoGreen-suunnitteluperiaatteet pohjaavat kasvien tuomiseen osaksi kokonaisuutta. Talosta löytyy osaamista integroimaan kasveja paikalla oleviin raken-





KOTI MATKALLASI






• 1 hh alk. 49 €/vrk • 2 hh alk. 59 €/vrk
• Tervetuloa!

Kodikas Hotelli AVA sijaitsee rauhallisessa ympäristössä Helsingin Vallilassa. Hotellista on sujuvat yhteydet mm. ydinkeskustaan, Helsinki-Vantaan lentoasemalle ja Messukeskukseen. Viihtyisissä huoneissamme on langaton internet-yhteys, modernit taulutelevisiot elokuva-kanavineen, suihkut ja osassa huoneista on jopa oma keittiö. Tyylikkäässä saunatiloissamme rentoudut päivän päätteeksi.

Tarjoamme asiakkaillemme myös ilmaiset parkkipaikat.

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

Aavekonsultit Oy

- Johdon työnohjaus / henkilöstön työnohjaus
- Työhyvinvointikoulutus - myönteistä asennetta työryhmiin
- Johtamis- ja alaistaitokoulutus
- Kannustava ja korjaava palautekoulutus
- Päihde-, peli- ja nettiriippuvuusasiantuntemusta



Matti Nokela 0400 503 122
matti.nokela@kolumbus.fi
Ota yhteyttä - luottamuksella www.mattinokela.net



Työterveyslaitos

POIMINTOJA KOULUTUKSISTA

Pomohautomo
27.9. - 19.12.2016 Helsinki (4 x puolipäivää)

Työterveysneuvottelu
7.10.2016 Helsinki, 8.11.2016 Oulu

Esimiestyö ammattina
17.10. - 17.11.2016 Helsinki (3 päivää)

Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen hallintaan työpaikalla
27.10.2016 Helsinki

MUISTA MYÖS
Työterveyspäivät 13.-14.9.2016 TRE
www.ttl.fi/ttp, @ttpaivat

LISÄTIETOJA JA ILMOITTAUTUMINEN
www.ttl.fi/koulutus
koulutusinfo@ttl.fi, p. 030 4741

Coaching-koulutusta HR-tehtävissä työskenteleville

HR-ammattilainen!

Opiskele coachingtaitoja tai sertifioitu business coachiksi
Suomen suosituimmissa
coachkoulutusohjelmissa!

HR-ammattilaisten keskuudessa erittäin pidetyn Certified Business Coach® -koulutuksen erityisluonne perustuu ihmistä arvostavan coaching-asenteen ja -ajattelun painottamiseen.

Suosittu coachaava HR-koulutus on monipuolinen ja käytännönläheinen koulutus HR-johdon arkisiin ja vaativimpiinkin tarpeisiin.

Group & Team Coaching Diploma –koulutuksen antamat ryhmä- ja tiimicoachingtaidot ovat jokaisen HR-ammattilaisen tulevaisuuden osaamista.

Kaikki koulutuksemme ovat kansainvälisesti (ICF) akkreditoituja.

Koulutuksiin on jatkuva haku!



www.bci.fi
puh. 010 2353 976

BUSINESS COACHING INSTITUTE



teisiin, ja toimittamaan räätälöityjä ratkaisuja – joita paljon myös kysytään.

”Meillä on asennuspuolella puuseppä ja rakennusinsinööri, joten haastavimmatkin projektit hoituvat. Tarjoamme itseämme työkaluna suunnittelijoille. Meiltä saa myös ilmaisen vihersuunnitelman ja tutustumiskäynnin asiakkaan tiloihin”, Sonninen lupaa.

Dataa suunnittelun pohjaksi

InnoGreen-konsepti toimii siten, että yrityksen vihersuunnittelijat käyvät tilan läpi ja tarjoavat ehdotuksia asiakkaan mieltymysten ja tarpeiden mukaan, projektin koosta riippumatta. InnoGreen pyrkii mahdollisuuksien mukaan käyttämään saatuja tutkimustietoja ihmisen mieltymyksistä luontoon, hyödyntämällä ns. biofiilisen suunnittelun periaatteita.

”Tällöin voidaan hyödyntää ihmisen evoluution myötä kehittyneitä mieltymyksiä esimerkiksi kasvien sijoittelussa ja muodossa. Tietyt puiden muodot esimerkiksi koetaan rentouttavampana kuin toiset, koska kasvit voidaan tiedostamatta kokea myös indikaationa ympäristöstä.”

Zen-trippi konttorilla?

Green House Effect Oy:n suunnitteluperiaatteet pohjaavat osittain perinteisiin japanilaisen puutarhan tyyliin, joissa

Hyvin hoidetut, kauniit istutukset ja ruukut ovat sisustuselementti siinä missä designkalusteetkin.

pyritään luomaan isompi maisema pieneen tilaan. Luonnollisia elementtejä yhdistelmällä voidaan saada aikaan aito luontoelämys ja vaikuttava kokonaisuus, oli kyseessä sitten pieni tai iso projekti, Sonninen toteaa.

Parhaimmillaan konttorityöntekijä voi tehdä aistien varassa ”matkan”, joka auttaa palautumisessa arkirutiinin keskellä. Työuupumuksen tiedetään aiheuttavan keskittymisen herpaantumista, ja tähän auttaa vain keskittymisen mekanismien lepuuttaminen – perinteisesti ajatellen siis nukkuminen tai loma.

Tutkimusten mukaan voi olla kolmaskin keino: jos on hetken aikaa ”poissa” kustannuspaikalta jossakin ihan muualla – vaikkakin vain käsitteellisellä tasolla – työntekijä saa lisää virtaa ja keskittyminen sujuu taas vaivattomammin. ■



TEKSTI: TIMO JARMAS

ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS

EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS HUOLEHTIA HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNISTA

Timo Jarmas on erikoistunut työoikeuteen ja riitojen ratkaisuun. Hän toimii Eversheds Asianajotoimiston työoikeusryhmän vetäjänä. Timolla on pitkä kokemus työ- ja virkamiesoikeudellisista prosesseista yleisissä tuomioistuimissa ja hallinto-oikeuksissa. Hänen asiantuntemuksensa kattaa yritystoiminnan uudelleenjärjestelyihin, yhteistoimintamenettelyyn, johtaja- ja työsopimuksiin sekä työehtosopimusten soveltamiseen ja vaihtamiseen liittyvät kysymykset. Hän neuvoo kotimaisia ja kansainvälisiä asiakkaita vaativissa työoikeudellisissa kysymyksissä. Timo pitää koulutuksia, luentoja ja seminaariesityksiä työoikeudesta ja hän kuuluu Edilex Pron asiantuntijaryhmään.

Työhyvinvointi koostuu useasta osatekijästä, joita ovat muun muassa työn turvallisuus, terveellisyys sekä mielekkyys. Työnantaja on osaltaan vastuussa työntekijän työhyvinvoinnista, mutta myös työntekijöillä itsellään on suuri rooli työhyvinvoinnin takaamisessa etenkin, mitä työn mielekkyyteen tulee. Lisäksi työterveyshuolto työpaikan ulkopuolisena tahona voi myötävaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Näistä tahoista työnantaja on kuitenkin se, jonka vastuu työhyvinvoinnista useimmiten asettuu oikeudellisen tarkastelun kohteeksi. Viime aikoina keskustelua ovat herättäneet erityisesti julkisuudessa olleet kiusaamistapaukset sekä työn henkinen kuormittavuus.

Työturvallisuuslain nojalla työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijän fyysisestä ja henkisestä terveydestä työssä. Työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta. Pelkkä tarkkailu ei kuitenkaan riitä, vaan työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta myös aktiivista työstä, työajoista ja työolosuhteista aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittämistä sekä tunnistamista. Jollei työnantaja voi poistaa työstä aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä, niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava. Työturvallisuuslaki edellyttää myös, että työnantaja laatii työsuojelun toimintaohjelman, joka sekin osaltaan edistää työhyvinvointia.

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä sekä parannettava työturvallisuutta ja siten myös työhyvinvointia työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että muun muassa työn terveellisyyteen vaikuttavia asioita käsitellään työnantajan ja työntekijöiden kesken. Jotta asioiden käsittely olisi mahdollisimman sujuvaa, työnantajan on varmistettava, että työntekijöillä on tarpeelliset tiedot riittävän ajoissa käytettävissään. Työturvallisuuslaki takaa työntekijöille myös oikeuden tehdä muun muassa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle. Työnantaja on velvollinen antamaan palautetta työntekijöiden ehdotuksista.

Työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tärkeäksi asiaksi ja he ovat myös valmiita pitämään kiinni työhyvinvointiin liittyvistä oikeuksistaan. Tämä näkyi esimerkiksi tuoreessa työtuo- mioistuimessa käsiteltävänä olleessa tapauksessa TT 2016:5, jossa yksi työrauhavelvollisuutta rikkoneen työnseisauksen taustasyistä oli työnantajan suunnitelma luopua ruokatehtaalla käytössä olleista jumppatauoista. Näin ollen on myös työnantajan intressissä, työrauhan säilyttämisenkin näkökulmasta, pyrkiä ylläpitämään työhyvinvointia.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet työhön liittymättömätkin tekijät. Esimerkiksi työntekijän yksityiselämän ongelmilla on myös väistämättä vaikutusta työhyvinvointiin. Lainsäädännössä työnantajalle asetetuista velvoitteista huolimatta työnantajalla ei kuitenkaan ole käytännössä mahdollisuutta vaikuttaa kaikkiin työhyvinvoinnin osatekijöihin. Työturvallisuuden osa-alueista erityisesti työhyvinvoinnin takaamisessa korostuukin työntekijöiden oma rooli.

Lakisääteiset selvitykset, toimintaohjelmat ja yhteistoiminta ovat vain osa työnantajan käytettävissä olevasta keinovalikoimasta työhyvinvoinnin takaamiseksi. Käytännössä työnantaja voikin parhaiten ylläpitää työhyvinvointia takamalla kunnolliset työolot esimerkiksi huolehtimalla sopivasta työn määrästä sekä työn järjestelyistä. Työhyvinvointia edistävät myös riittävä perehdytys sekä työntekijöille tarjottu mahdollisuus kouluttautua tarvittaessa. Yhteisiä pelisääntöjä ja avointa keskustelua ei myöskään tule unohtaa. Usein esimerkiksi työympäristössä kytevät ilmapiiriongelmat taikka työn kuormittavuuden aiheuttamat ongelmat ovat helpoiten havaittavissa ja ehkäistävissä henkilöstön kanssa käytävässä jatkuvassa vuoropuhelussa. Työhyvinvoinnista huolehtimalla ehkäistään samalla myös sairauspoissaoloja ja työuupumusta, mikä on varmasti kaikkien osapuolten intressissä. Kun työyhteisö ja työntekijät voivat hyvin, myös työpaikka toimii laadukkaasti ja tehokkaasti. ■

työ-LAKI vastaa

Palstalla asianaajotoimisto Evershedsin työoikeusryhmän osaajat vastaavat aiheeseen liittyviin kysymyksiin.



TIMO JARMAS
ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

Vuosilomalaki on muuttunut sitten viime kesän. Työntekijämme sairastui vuosilomallaan ja vaatii nyt vuosilomansa siirtämistä. Onko meidän suositettava hänen pyyntöönsä?

Vuosilomalakiin on todella tehty tänä keväänä muutoksia, joilla saattaa olla vaikutusta työntekijän oikeuteen siirtää vuosilomansa. Huhtikuun 1. päivänä 2016 voimaan tulivat vuosilomalain muutokset, joilla palautettiin vuosilomalla sairastamiseen omavastuu.

Käytännössä omavastuu tarkoittaa sitä, että omavastuupäivien aikana työntekijän vuosiloma kuluu sairaudesta huolimatta. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys jatkuu omavastuupäivien jälkeenkin, hänellä on oikeus pyytää vuosilomaansa siirrettäväksi. Jotta työntekijä saisi vuosilomansa siirrettyä, hänen tulee esittää siirtopyyntö viivytyksettä työnantajalle. Lisäksi työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä työkyvyttömyydestä luotettava selvitys, joka työntekijän on esitettävä.

Muutaman vuoden tauon jälkeen vuosilomalla sairastamiseen liittyy siis tänä kesänä jälleen omavastuuaika. Nyt lakiin palautettu omavastuu poikkeaa kuitenkin vuoteen 2013 asti sovelletusta omavastuusta siten, että se koskee vain neljä viikkoa ylittäviä vuosilomia ja omavastuun enimmäismäärä on kuusi päivää aikaisemman seitsemän sijaan.

Omavastuun koskiessa vain neljä viikkoa ylittäviä vuosilomia työntekijän ansaitseman vuosiloman määrästä riippuu, kuinka pitkä omavastuuaika on ja milloin työntekijällä on oikeus pyytää vuosilomansa siirtoa. Työntekijällä on oikeus pyytää ja saada vuosilomansa siirretyksi heti ensimmäisestä

työkyvyttömyyspäivästä lähtien, jos hänelle on kertynyt vuosilomaa vain neljä viikkoa, eli 24 arkipäivää, tai vähemmän. Jos työntekijälle on kertynyt vuosilomaa yli neljä viikkoa, mutta alle viisi viikkoa, tulee omavastuu sovellettavaksi, muttei kuitenkaan täysimääräisenä. Tällaisessa tapauksessa neljä viikkoa ylittävät vuosilomapäivät lasketaan omavastuujaksiksi. Esimerkiksi, jos työntekijälle on kertynyt 27 arkipäivää vuosilomaa, sovellettava omavastuuaika on 3 päivää. Tällöin työntekijän sairastuessa hänen vuosilomansa kuluu kolmen sairauspäivän ajalta ja vasta neljännessä sairauspäivästä lähtien työntekijällä on oikeus pyytää lomansa siirtoa myöhemmäksi. Omavastuun enimmäismäärä kuusi päivää tulee sovellettavaksi, jos työntekijä on ansainnut viiden viikon tai sitä pidemmän vuosiloman. Tällöin työntekijällä on oikeus pyytää vuosilomansa siirtoa vasta työkyvyttömyyden jatkuttua yli kuusi päivää.

Omavastuuaajan täyttymistä laskettaessa omavastuuta tarkastellaan lomanmääräytymisvuosikohtaisesti. Esimerkiksi, jos viiden viikon vuosiloman kerryttänyt työntekijä on työkyvyttömänä neljä päivää kesälomallaan ja hän sairastuu myöhemmin vielä talvilomallaan, työntekijällä on oikeus siirtää vuosilomansa, mikäli työkyvyttömyys talvilomalla jatkuu yli kaksi päivää. Mikäli työntekijä pitää vuosilomansa osissa ja hän on jonkun osan aikana sairastanut omavastuupäivien ajan, on hänellä oikeus pyytää vuosilomansa siirtoa heti uuden työkyvyttömyyden alettua vuosilomalla. Käytännössä uudet omavastuuaikaa koskevat säännökset korostavat vuosilomakirjanpidon tärkeyttä, sillä omavastuun käytännön soveltaminen edellyttää, että työnantaja tietää sekä ajankohdat, jolloin työntekijä pitää vuosilomansa eri osat että vuosiloman ajalle mahdollisesti osuvat sairausjaksot.

Työntekijämme on jäämässä äitiysvapaalle ja mahdollisesti sen jälkeen vielä vanhempainvapaalle. Lomakauden kynnyksellä hän tiedusteli jo ensi vuoden lomistaan huolestuneena, että kertykö hänelle kesälomaa lainkaan?

Vuosilomalain muutoksen yhteydessä rajattiin myös äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyvä työssäolon veroista aikaa, eli aikaa, jolta työntekijälle kertyy vuosilomaa, vaikkei hän olekaan töissä. Aiemmin perhevapaat kerryttivät vuosilomaa koko kestoajaltaan. Työntekijän huoli ei ole siis täysin perusteeton.

Lainmuutoksen myötä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyy vuosilomaa yhteensä 156 arkipäivältä eli noin kuudelta kuukaudelta. Äitiysvapaa (105 arkipäivää) ja isyysvapaa (54 arkipäivää) eivät ylitä 156 arkipäivän rajaa, joten ne kerryttävät jatkossakin kokonaisuudessaan vuosilomaa. Mikäli työntekijä kuitenkin suunnittelee pitävänsä vanhempainvapaata täydet 158 päivää, vuosiloman kertyminen lakkaa työntekijän oltua äitiys- tai isyys- ja vanhempainvapaalla yhteensä 156 arkipäivää. Työssäolon veroista aikaa seurataan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden, ei lomanmääräytymisvuosikohtaisesti.

MATLEENA ENGBLOM



TARU HYVÄRINEN



PEKKA JÄNTTI



KARI KANNALA



MARI MOHSEN



Työntekijä ilmoittaa olevansa sairaana, mutta epäilen, ettei poissaolo oikeasti johdu sairaudesta. Onko työntekijälle kuitenkin maksettava palkka sairausajalta?

Työsopimuslain mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan sairastumispäivää seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Tämän jälkeen työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain perusteella sairauspäivärahaa. Oikeutta palkkaan ei kuitenkaan ole niissä tapauksissa, joissa työkyvyttömyys on aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Lisäksi työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Sairausajan palkkaa koskevista työsopimuslain määräyksistä voidaan poiketa työehtosopimuksella. Useimpiin työehtosopimuksiin sisältyykin määräyksiä sairausajan palkasta ja sen maksamiseen liittyvistä menettelyistä.

Palkanmaksun edellytyksenä on työntekijän sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys, jonka seurauksena työntekijä on estynyt tekemästä työtään. Mikäli jokin muu asia kuin sairaus tai tapaturma aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, ei työnantaja lähtökohtaisesti ole palkanmaksuvelvollinen. Esimerkiksi työntekijän holtiton alkoholin käyttö ja siitä aiheutuva työkyvyttömyys eivät ole palkanmaksuun oikeuttavia poissaolon syitä. Sen sijaan, mikäli sama työkyvyttömyystila on aiheutunut alkoholismista, joka lääketieteellisesti luokitellaan sairaudeksi, voi työnantaja olla palkanmaksuvelvollinen.

Sairausajan palkan maksamiseen liittyvät käytännöt vaihtelevat aloittain ja yrityksittäin. Selvitys työkyvyttömyydestä tulee työsopimuslain mukaan toimittaa ainoastaan pyydettäessä. Tyypillistä on kuitenkin, että yrityksessä noudatetun käytännön perusteella palkanmaksun edellytyksenä on asianmukaisen selvityksen toimittaminen sairauspoissaolon perus-

teesta. Lisäksi yrityksissä on yleensä sovittu käytännöt, joiden mukaisesti työntekijän tulee ilmoittaa sairaudestaan.

Selvitys työkyvyttömyydestä voi olla lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä todistus, kuten esimerkiksi työterveyshoitajan antama todistus. Joissakin työehtosopimuksissa edellytetään lääkärintodistuksen olevan yrityksen työterveyslääkärin antama. Tällöin muiden lääkäreiden todistuksia voi olla mahdollista esittää vain hyväksyttävistä syistä, joita voivat olla esimerkiksi lääkärin saatavuus tai sairauden laatu. Mikäli työnantaja perustelluista syistä epäilee esimerkiksi lääkärintodistuksen sisältöä, eikä siten hyväksy työntekijän toimittamaa selvitystä, työnantaja voi osoittaa työntekijän nimeämänsä lääkärin tutkittavaksi. Työnantaja on velvollinen maksamaan uuden lääkärintodistuksen hankinnasta aiheutuvat kustannukset. Jos työntekijä ei suostu varmentamaan työkyvyttömyyttään työnantajan osoittamalla tavalla, työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan.

Työnantaja ei kuitenkaan ole sidottu lääkärintodistukseen ratkaistessaan, onko hänellä palkanmaksuvelvollisuutta poissaoloajalta. Lääkäri arvioi lääketieteellisen työkyvyttömyyden ja työkyvyttömyyden keston. Lähtökohtaisesti lääkärintodistus oikeuttaa työntekijän olemaan todistuksessa määritellyn ajan poissa työstä. Lääkärintlausunto on kuitenkin luonteeltaan vain asiantuntijan suositus. Ratkaisun sairausloman myöntämisestä tekee työnantaja. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon esimerkiksi korvaavan työn tekemisen mahdollisuus. Työterveyslääkärilläkään ei välttämättä ole tietoa kaikista yrityksessä tarjolla olevista työntekijän työsopimuksen mukaisista työskentelymahdollisuuksista. Jos työntekijä kykenee tekemään jotakin työsopimuksensa mukaista työtä, sairauslomalle ei ole perustetta. Työnantaja viime kädessä arvioi, onko todettu sairaus peruste olla poissa työstä ja onko työnantajalla näin ollen palkanmaksuvelvollisuutta. ■

KARI PARKKINEN



MARIA PENTTILÄ

ANNE
PETÄJÄNIEMI-BJÖRKLUND

JANI PITKÄNEN





TYÖHYVINVOINNIN BISNESENKELIT

TEKSTI: HELI-MARIA WIIK

Cuckoo Workout -yrityksen tarina alkoi kahden naisen tarpeesta aktivoida omaa toimistotyötään. Harjoittelun laurea-ammattikorkeakouluun tehneet Ida Mänty, 28 ja Veera Lehmonen, 25, nostivat pylyt ylös penkistä työharjoittelupäivinä tasaisin väliajoin karkottaakseen väsymyksen ja aivosumun merkkejä työpäivistä. Samalla he huomasivat taukojen energisoivan työyhteisön ilmapiiriä. "Taukoliikunta on vanha keksintö, mutta silti hyppäjen tekeminen päivien aikana tuntui jollain tavalla hulluttelulta. Siitä syntyi nimi uudelle palvelulle, Cuckoo Workoutille", muistelee Veera Lehmonen yrityksen alun taivalta.

Pian mukaan saatiin myös Työterveyden dosentti Helena Miranda. Hän toi yrityksen alkuvaiheeseen tarvittavan osamisen työterveyden näkökulmasta. Palvelussa videot ohjaavat taukosuoritteiden tekoon ja käyttäjän säätämä muistutus pitää huolen siitä, ettei taukojen pitämistä unohda edes hektisen työpäivän aikana. Fysioterapeutti Sini Korhosen ja Helenan suunnittelema liikkeitä on videoilla kaiken kaikkiaan 110.

"Hartia ja niskaseutu rasittuvat huonosta ergonomiasta ja passiivisesta istumisesta päätteeksi ääressä. Portaiden nousu aktivoi kyllä jalkojen isoja lihaksia, mutta ylävartalon vetreyttäminen jää usein vähäiseksi, ellei asiaan tarkoituksella kiinnitetä työpäivän aikana huomiota. Omat lempiliikkeet Cuckoossa keskittyvät juuri niska- ja hartiaaseutuun", kertoo Ida Mänty.

Myös moni käyttäjä kokee Cuckoon helpottaneen juuri niska- ja hartiaseudun jumeja. "Olen huomannut, että niskani ja hartiani eivät ole enää olleet kipeät. Kivaa ovat moni-

puoliset liikkeet, iloiset vetäjät ja mukava musiikki. Suosittelem palvelua ehdottomasti muillekin", toteaa 56-vuotias nainen Espoon kaupungilta.

Palvelussa yritykset kilpailevat aktiivisuudessa keskenään liigapörssilistauksessa ja jokaisella yrityksellä on oma profiilisivu. Asiakasyrityksen brändinäkyvyys palvelussa toimii kahden suuntaan. Toisaalta asiakkaat pääsevät näyttämään muille palvelun käyttäjille, että he pitävät huolta työntekijöistään ja samaan aikaan myös henkilöstö sitoutuu palvelun käyttöön, koska suurin osa työntekijöistä haluaa yrityksensä olevan parempi kuin muut Cuckoota käyttävät yritykset. Yritysten listaukseen vaikuttaa jokaisen työntekijän panos, joten työpäikoille syntyy yhteisöllisyyttä nostattava ilmapiiri, kun taukoihin otetaan kaikki mukaan.

Nuori yritys on jo noteerattu Suomessa. Palvelu palkittiin parhaana Startup-yrityksenä vuonna 2015 Rotareiden järjestämässä kansallisessa yrityskilpailussa ja samalla saatiin näky-



vyttä myös verkko- ja printtimediassa. Asiakkuuksien kasvu on tehnyt selväksi, että kysyntä työpäivien aktivointipalvelulle on olemassa.

”Ensimmäiset asiakkuudet aloittivat Cuckoon käytön tammi-kuussa 2015, mutta myynti polkaistiin kunnolla käyntiin vasta elokuussa 2015. Tuolloin Cuckoo Workoutin avulla päiviä aktivoitiin 7 yrityksessä. Nyt Cuckoo Workout palvelun tahtiin taukoliikuntaa tehdään yli 40 yrityksestä, joista suurin osa on keskiuuria tai isoja yrityksiä”, kertoo Veera Lehmonen yrityksen kasvusta.

Naiset kertovat vahvan yhteistyön olemassa olevien asiakkuuksien kanssa vauhdittaneen kasvua. Tuotetta on kehitetty aktiivisesti loppukäyttäjää kuunnellen ja palvelun hauska ote on myös innostanut Cuckoo-fanitukseen, josta naiset ovat olleet mielissään.

”Teemme palvelua loppukäyttäjien hyvinvoinnin vuoksi. Pelillisyyden avulla liikuntasuoritteista on tehty sympaattisia ja helposti lähestyttäviä niin, että passiivisempikin työntekijä uskaltaa kokeilla palvelua työpäivien aktivoimiseen. Videoilla nähtävät liikkeet ovat helposti omaksuttavia ja niiden tyyli on hauska”, toteaa Veera Lehmonen.

Loppukäyttäjien kuunteleminen on tuonut palvelun kehittämisen lisäksi draivia myös muuhun työn tekemiseen.

Eritoten passiivisten työntekijöiden liikuntamäärän kasvu saa naiset innostumaan.

”LähiTapiolassa eräs käyttäjä innostui Cuckoosta, koska se sai hänen kaltaisensa sohva-perunankin lisäämään aktiivisuutta ja liikkumaan kolme kertaa työpäivän aikana”, Mänty kertoo.

Palvelun positiivista vaikutuksista on kiinnostunut myös Työterveyslaitos. Tutkimusraahakemukseen, jota haettiin työsuojelurahastolta viime keväänä, saatiin juuri positiivinen päätös.



KUVA: LÄHITAPIOLA

Päätöksen myötä Cuckoo Workout -palvelun sosiaalisia, fyysisiä ja taloudellisia vaikutuksia aletaan tutkia ensi syksyn alkavassa tutkimusprojektissa, jossa asiakasyrityksenä mukana on Nokia.

Kehon hyvä olo palkitsee

Alma Sutela työskentelee LähiTapiolassa eläinvakuutuskorvauskäsittely-tiimissä korvausneuvojana. Hän kukkuilee nykyään joka päivä.

”Parhaimmillaan käytän sovellusta kolme kertaa päivän aikana. Ja se tuntuu selkeästi olevan sopiva määrä. Valitettavasti aika ei kuitenkaan aina riitä, vaikka harjoitukset ovat lyhyitä. Pyrin kuitenkin tekemään ainakin sen yhden harjoituksen työpäiväni aikana”, Sutela kuvailee Cuckoon käyttöä.

Hänen mukaansa työpäivään on tullut selkeä muutos soveluksen käytön myötä.

”Veri lähtee liikkeelle ja mielikin virkistyy. Palvelun käyttö on ollut helppoa ja kropassa tuntuu hyvältä. Mielestäni Cuckoon käytöstä on ollut ainoastaan positiivista hyötyä”, hän kuvailee tuntemuksiaan.

Sutela kertoo myös työpäivän aktiivisuuden ja vireystason lisääntyneen Cuckoon käyttöönoton jälkeen.

”Ehdottomasti työajan aktiivisuus on lisääntynyt Cuckoon myötä. Työajan ulkopuolisessa vireystasossa en ole huomannut muutosta, sillä olen aina liikkunut paljon vapaa-ajalla. Harrastan monipuolista liikuntaa kolmesta neljään kertaan viikossa. Käyn ratsastamassa ja salilla. Nyt kesällä salitreenejä jäivät tosin vähemmälle – ulkoliikunta korostuu kuten lenkkeily, pyöräily ja uinti”, hän kertoo.

Ennen Cuckoo Workout käyttöä hän ei juurikaan harrastanut mitään taukoliikuntaa työpäivänsä aikana.

”Tauloliikunta oli hyvin satunnaista. Joskus tehtiin porukalla keskivartalon lihaksia vahvistavaa lankutusta tai kyykkyliikkeitä”, hän kertoo.

Sutelan työpaikalla on panostettu työhyvinvointiin myös toimivilla ja yksilöllisillä ergonomiaratkaisuilla.

”Itselläni on käytössä sähköinen työpöytä sekä ergonominen hiiri. Tiimillämme on käytössä muutamia satulatuoleja sekä jumppapalloja, joita voi käyttää vaikka istumiseen. Työtilassamme on myös tasapainolauta sekä hieromapenkki. Meillä on myös yhteismuistutus kalenterissa – se muistuttaa seisomaan nousemisesta, jotta jokainen muistaisi tehdä tunnin töitä pystyasennossa”, hän lisää. ■



TOIMISTOTUOLITKIN TUOTTAVAT KARSINOGEENEJÄ



TEKSTI: PEKKA LEIVISKÄ

KUVA: PIXABAY

Pehmustettuihin toimistotuoleihin ollaan luomassa luokitusta, joka kertoo toimistotuolin ilmaan levittävistä kemikaalisista yhdisteistä.

Toimistotuolit saattavat pilata sisäilmaa pahemmin kuin aiemmin on tiedetty. VTT Experts mittasi yhdeksän erilaisen toimistotuolin aiheuttamia kemikaalipäästöjä.

”Olin yllättynyt, että jotkin toimistotuolit tuottivat ilmaan formaldehydiä”, VTT Expertsin tuotepäällikkö Helena Järnström sanoo.

Formaldehydi on karsinogeeninen kemikaali, joka on luokiteltu syöpää aiheuttavaksi. Formaldehydin pitoisuudet ilmassa toki eivät olleet sellaisia, että siitä aiheutuisi välitön hengenvaara.

Mittauksissa seurattiin formaldehydiä päästäviä toimistotuoleja neljän viikon ajan, ja havaittiin, että pitoisuudet laskevat nopeasti turvallisiksi.

Järnström kuitenkin huomauttaa, että toimistotuolin päällä istutaan pahimmillaan kahdeksan tuntia päivässä, jolloin altistuminen on huomattavaa.

”Vaikka formaldehydin pitoisuudet pienenevät, siihen herkistyy. Altistuminen summautuu ihmisen elinaikana ja terveysvaikutus voi tulla vasta vuosien päästä.”

Huomio kalusteisiin

VTT on jo vuosikymmenien ajan tutkinut erilaisten rakennusmateriaalien, kuten lattia-, seinä ja kattopintojen kemikaalipäästöjä. Ne voidaan tutkia helposti ja tarkasti.

Tämä ei kuitenkaan riitä. Vuonna 2007 valmistuneessa väitöskirjassa Järnström tutki pitkässä seurantatutkimuksessa, miten paljon huoneilmassa oli kemikaaliyhdisteitä.

Vain puolet kemiallisista yhdisteistä voitiin selittää huonepintoista aiheutuvina. Loput päästöt tulivat kalusteista.

”Toki suhde voi vaihdella, mutta tätä me pidämme meidän nyrkkisääntönä.”

Koska tärkeintä on saada sisäilma kuntoon, onkin huomio siirtynyt kohti kalusteita.

Rakennustietosäätiö RTS on myöntänyt jo pitkään sertifikaatteja rakennusmateriaaleille. Tämä varmistaa, että tuotteet eivät tuota oikein käytettyinä huoneilmaan haitallisia määriä vaarallisia kemikaalisia yhdisteitä.

Tämä valmistajille vapaaehtoinen M1-luokitus laajennettiin myöhemmin kiintokalusteisiin, kuten keittiökaappeihin, oviin ja tasoihin. Viime vuonna RTS laajensi M1-luokitusta myös päällystämättömille huonekaluille, kuten pöydille, lipastoille ja hyllyille.

Good leadership gets things moving

Come and join us!
www.embaturku.fi



Turun yliopisto
University of Turku

CoachCompanion

We Change the World

Coachutbildningar

Företag, grupper, team, individuell

Kräv kvalitet och försäkra dig om att coachutbildningen
är ICF ackrediterad (ACTP)
Helsingfors & Hangö

Coachkoulutuksia

Yrityksille, ryhmille, tiimeille, henkilökohtainen

Vaadi laatua ja varmista, että coachkoulutus on
ICF akkreditoitu (ACTP)
Helsinki & Hanko



Christine Suvanto
Professional Certified Coach PCC (ICF)
Country Manager, Coach Trainer,
SDI Coach, NLP Master Practitioner
045 847 0443



Tom Suvanto
Professional Coach (ICF)
Sales & Marketing
050 381 4737



Coachcompanion.fi

Positivelife.fi

info@coachcompanion.fi

RTS:n luokituspäällikkö Laura Sariola kertoo, että toistaiseksi kiinnostus näiden kovien huonekalujen luokitukseen on ollut vähäistä. Vain yksi valmistaja luokitteli kaikki tuotteensa.

Päällystettyjen työtuolien osalta tilanne vaikuttaa toiselta. Sariola kertoo, että moni huonekaluvalmistaja olisi halunnut antaa tuolejaan VTT Expertsin tutkimuksiin, joiden pohjalta RTS määrittäisi testausprotokollat ja M1-luokituksen.

Luokitus on tarkoitus saada valmiiksi syksyllä.

Tuoleissa suuret erot

Pehmustettujen työtuolien tutkimuksessa erot tuolien välillä olivat suuria.

"Joillakin valmistajilla on selvästi tämä tuotantoketju hallussa ja toisilla ei ole", Sariola sanoo.

Sariola toivoo, että M1-luokitus saisi isot valmistajat kehittämään tuotantoprosesseja yhdessä alihankkijoiden kanssa.

Sariola kertoo, että kun alihankkijat lasketaan mukaan, mukana oli kaikkiaan kuusi eri valmistajaa.

Kahdeksan tuoleista oli Iskun tai Martelan. Tämän lisäksi yksi tuoli oli enemmän kotikäyttöön tarkoitettu toimistotuoli, joka ostettiin kaupasta.

Järnström kertoo, että tutkimuksessa mitattiin yksittäisiä tuoleja kokonaisuuksina. Tutkimuksen perusteella ei voi siis varmuudella tietää, mitkä päästöt aiheutuivat kankaista ja mitkä pehmusteista.

"Toki epäilemme, että tietyt yhdisteet liittyivät enemmän käytettyihin pehmusteisiin kuin käytettyihin kankaisiin."

Kun syksyllä annetaan ensimmäisiä M1-luokituksia, koskee se nimenomaan tietyllä kankaalla ja pehmusteella varustettua tuolia. Tässä huonekaluvalmistajien pitää olla tarkkana.

"Asiakas voi aika pitkälle valita tuoliin kankaan ja kuusin tuolia tilattaessa. Huonekaluvalmistajien pitää viestiä, että luokitus koskee varmuudella vain tietyllä kankaalla varustettua tuolia", Järnström kertoo.

Sariola muistuttaa, että aivan kuten rakennusmateriaalien M1-luokituksessa, myös tulevassa toimistotuolien luokituksessa valmistajan on ilmoitettava, mikäli tuolin materiaaleissa tapahtuu muutoksia, joilla saattaa olla vaikutuksia tuolin päästöihin.

Sisäilma tekee työntekijän

Sisäilmaan on viime vuosina alettu kiinnittää huomiota entistä tarkemmin. Siihen on syynsä.

"Kaikki tutkimustulokset viittaavat siihen, että mitä parempi sisäilma sitä parempi työntekijä. Työviihtyvyys ja työteho ovat parempia", Järnström sanoo.

Kun yhä useammin työ vaatii monimutkaista pohdiskelua ja intensiivistä keskittymistä, aivojen parempi toiminta auttaa myös yritystä.

Puhumattakaan siitä, kuinka isoja säästöjä paremmasta työilmasta koituu yhteiskunnalle, kun työntekijät pysyvät terveimpinä. ■

HYVÄ LOUNAS KUNNIAAN!

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: JOHANNES ROMPPANEN

Työelämän sankarit tarvitsevat polttoainetta – mutta henkilöstöravintoloiden herkkusuita vaanivat monet sudenkuopat. Toisaalta liki viidennes suomalaisista jättää lounaan kokonaan väliin; ja kotona eväitä väsäilevät unohtavat herkästi proteiinin tai kasvien tärkeyden.

Mari Olli Sydänliitosta muistuttaa terveellisen lounaan tärkeydestä: koska kyseessä on päivän ainoa lämmin ruoka monen työmyyrän kohdalla, siihen kannattaisi panostaa vähän enemmän. Olli myös tietää, että lounassyömiseen liittyy lukuisia miinoja, jotka voi helposti opetella välttämään.

”Ensinnäkin lounaalla on usein liian suuri annoskoko, mikä voi aiheuttaa vireystilan laskua ja väsymystä pian lounaan jälkeen. Lisäksi ylimääräinen energia hankaloittaa painonhallintaa”, huomauttaa Olli.

”Aterian voi olla myös muutoin väärin koottu, jolloin joitakin ravintoaineita saadaan liikaa, toisia liian vähän.” Jonkun lautasella voi olla esimerkiksi pelkkää vihersalaattia tai keko pastaa, jolloin proteiinit jäävät uupumaan; toinen kasaa lautaselle pelkkää rasvaista kalaa ja perunaa kasvikset unohtaen, jonka vuoksi kokonaisuus on turhan tuhti.

”Myös runsasrasvainen tai runsaasti hiilihydraatteja sisältävä lounas väsyttää herkästi”, Olli muistuttaa.

Älä missaa lounasta

Työelämän ristipaineissa viipottavat ihmiset saattavat skipata koko lounaan, jos kokevat, että palaverikujanjuoksulta ei missään jää aikaa. Joku kuvittelee pärjäävänsä kahvin voimalla ja toinen ajattelee, että samallahan laihtuu. Mari Ollilla on ikäviä uutisia kummallekin koulukunnalle:

”Lounaan väliin jättäminen lisää väsymystä iltapäivällä ja heikentää työtehoa. Se on myös yhteydessä liikapainoon, sillä liian vähäinen syöminen aamulla ja päivällä saattaa herkästi johtaa liian runsaaseen iltasyömiseen.”

Ollin mukaan terveellisen lounasruokailun merkitystä työn sujuvuuteen, tuloksiin, vähäisempiin sairauspoissaoloihin ja työssä viihtymiseen ei ole – ainakaan toistaiseksi – hyödynnetty työpaikoilla tarpeeksi.

”Ravintolatoimijan tarjoama ruoka ei automaattisesti edistä terveyttä, jos tilaaja ei osaa vaatia eri aterian komponenteilta ravitsemuslaatua”, toteaa Olli. ”Esimerkiksi monipuolinen salaattipöytä on useimmilla työpaikoilla itsestäänselvyys, mutta muihin hyvän lounaan elementteihin ei osata kiinnittää huomiota.”



Sydänmerkki tuo ryhtiä lounaaseen

Terveellinen lounastarjonta voidaan kuitenkin varmistaa Sydänmerkki-aterian avulla. Kyseessä on ravitsemussuosituksiin perustuva terveellisten aterioiden merkintäjärjestelmä, jota ravintola saa käyttää, kunhan ensin varmistaa, että lounastarjonnasta löytyy terveellisiä elementtejä.

”Asiakkaalla täytyy olla mahdollisuus koostaa terveellinen ateriakokonaisuus”, summaa Olli. Sydänmerkki-ateriassa kiinnitetään huomiota mm. rasvan määrään ja laatuun, suolan määrään ja aterian kuitupitoisuuteen. Sydänmerkki takaa, että ruuassa on energiaa ja ravintoaineita sopivassa suhteessa. Olennaista on myös terveellisten vaihtoehtojen esilletuonti, jolloin hyvinvointiaan ajattelevan ei tarvitse tehdä valintoja mututuntumalla.

”Sydänmerkin käyttöönotto ei vaikuta juurikaan ruuan kustannuksiin: on näyttöä siitä, että terveellinen ruoka ei ole sen kalliimpaa kuin epäterveellisempi vaihtoehto.”

Mutta miten Sydänmerkki sitten otetaan käyttöön? Työntekijälle se on helppoa: riittää, että Sydänmerkin mukainen lounastarjonta asiakasinformointineen kirjataan kilpailutuksessa tarjouspyyntöön. ”Sydänmerkki-vaihtoehtojen tarjoamisesta voidaan myös sopia suoraan palveluntuottajan kanssa”, lisää Olli. ■

Lue lisää: Laatikainen & Rannikko:

Toimistotyöläisen ruokapäivä, Talentum Pro 2015.

Lisätietoja: sydanmerkki.fi/sydanmerkki

FINLANDIA HOTELLISSA VOI TOTEUTTAA MONIPUOLISEN YRITYSTAPAHTUMAN

Kokoukset, koulutustilaisuudet, tuotelanseeraukset tai vaikkapa yrityksen omat vapaa-ajantilaisuudet on usein hyvä toteuttaa ulkopuolisissa tiloissa. Finlandia Hotels -ketjun 17 hotellia eri puolilla Suomea sopivat näihin tarkoituksiin mainiosti.

”Finlandia Hotelleissa on hyviä kokoustiloja, ja hotellien yhteydessä tai läheisyydessä mainioita mahdollisuuksia oheistoimintoihin”, Finlandia Hotelsin toimitusjohtaja Kari Pauloaho sanoo.

”Esimerkiksi Imatran Kylpylän lähellä on hienon Saimaan ohella muun muassa golf- ja jalkapallokentät, jäähalli sekä viereisen Saimaa Adventures -ohjelmalvelun lukuisat liikuntamahdollisuudet. Näin kokouksiin tai koulutuksiin voi liittää helposti jotain toiminnallisempaa ohjelmaa.”

”Pohjoisempaa löytyy toinen hyvä esimerkki, Finlandia Hotel Airport Oulu. Siellä voi esimerkiksi osallistua suosittuun Kotakokki-kouluun ja oppia laittamaan loimulohta. Hotellissa on myös Oulun seudun ainoa espanjalaistyyppinen ravintola. Ja kokouksen ohkeen voi liittää vaikka lintubongausta Kempeleenlahden suojellulla lintuvesialueella.”

Pauloahon mukaan muissa FH-hotelleissa on omat mahdollisuutensa oheistoimintaan.



Imatran Kylpylässä on erilaisia kokous- ja ryhmätyötiloja 10–100 henkilölle.

Finlandia Hotellit toimii yksityisenä, yrittäjävetoisena ja suomalaisena 17 hotellin ketjuna. Hotellihuoneita ketjussa on noin 1400. Hotellit toimivat persoonallisesti ja paikallisesti omilla liikeideoillaan ilman ketjukonsepteja. Tämän takia Finlandia Hotels -ketjun hotellien palvelut ovat aidosti erilaisia. ■

Lisätietoja: www.finlandiahotels.fi,
kari.pauloaho@finlandiahotels.fi

KESÄTERVEHDYS PETÄYKSESTÄ!

Kesäkausi on jälleen täällä! Uutuutena Petäys Resortin kesää ilahduttaa Hopealinjan risteilyliikenne, joka kulkee jälleen Petäykseen kesäkaudella torstaisin. Toisena uutuutena heinäkuiset Rantabuffat, jotka ovat herkuttelijoiden varma valinta. Petäyksessä vietät koko kesäisen päivän viihtyen aktiviteettien parissa sekä nautiskellen ravintoloidemme antimista.

Hopealinjan reittiliikenne kulkee jälleen tulevalle kesäkaudella uusia reittejä. 7.6.–13.8. välisenä aikana Hämeenlinnasta starttaavan torstain reitin uusimpana lisäyksenä on tänä kesänä Petäys Resort. Laiva kulkee aina Visavuoreen asti ja myös Petäyksestä voi hypätä risteilijän kyytiin. Reitin varrella voi nähdä ja kokea Vanajaveden monet kasvot aina historiallisesta Hämeen linnasta Aulangon tekosaarille ja Lepaan kapeikkojen kautta Vanajanselälle. Pääset kokemaan tutun vesistön aivan uudesta perspektiivistä!

Vinkki! Risteilijän kyytiin voi napata myös polkupyörän ja paluumatka sujuu mukavaa mutkatietä kurvaillen ja maalaismaisemia ihailen.

Petäys Resortin ravintolamaailma palvelee nälkäisiä kesälomalaisia ihanilla herkuilla. Miltä kuulostaisi trendikäs avocadoleipä Rantaravintola Kaisassa tai paikallista Hattulan Herefordia Ravintola Aarnitulessa?

A la carte listamme on juuri uudistettu, joten kannattaa ehdottomasti tulla testaamaan!

Heinäkuun lauantait ovat täynnä tekemistä kun eri artistit valloittavat lauteet ja Rantaravintola Kaisassa on tarjolla

suussa sulava rantabuffet täynnä grilliherkkuja. Yleinen rantabuffa katetaan siis lauantaisin 2.7., 16.7. ja 30.7. klo 17.00–19.00. Näitä ei kannata jättää välistä!

Ruokailun jälkeen Petäyksessä riittää tekemistä koko kesäpäiväksi. Asiakkaidemme käytössä ovat mm. frisbeegolfrata, minigolfrata ja monet muut kesän hittelijät. Uutuutena tulevalle kesälle on mahdollisuus SUP-lautailuun ja melontaan. Vanajaveden rannassa sijaitsevat tunnelmalliset Rantasaunat sekä monipuoliset majoitusmahdollisuudet hemmottelevat kesävieraita. Petäys toimii myös tukikohtana kesän juhille! Juhannus saunoineen, kokkoineen ja herkullisine ruokineen odottaa. Elokuun lopussa juhlistetaan perinteisten Venetsialaisten merkeissä.

Näillä eväillä kesäinen fiilis on taattu – eihän täältä malta lähteä edes kotiin!

Tervetuloa viettämään rentoa kesäpäivää Petäykseen! ■

Lisätietoja Petäyksen kesästä: www.petaysresort.fi

Lisätietoja Hopealinjan reittiliikenteestä: www.hopealinja.fi



OTA TÄSTÄ KAHVISANASTO HALTUUN!

KUVAT: PAULIG

Kahvisanasto elää ajan mukana, mm. erikoiskahvi-sanana merkitys on muuttunut vuosien myötä. Tässä päivitys muutamasta ajankohtaisesta termistä.

Kylmäuutettu kahvi

Cold Brew Coffee on yleisnimitys kylmäuuttomenetelmällä valmistetuille kahveille. Ideana on uuttaa kahvi kylmään veteen noin puolen vuorokauden ajan. Kylmäuutolla kahviuomaan saadaan tasapainoinen ja pehmeä, jopa hieman makea maku. Kylmäuutettu kahvi on eri asia kuin jääkahvi, joka valmistetaan kuumasta kahvista ja jäähdytetään jääpaloilla.

Erikoiskahvi

Erikoiskahvi tarkoittaa korkealaatuista kahvia. SCAE:n määritelmä: Erikoiskahvi on ammattitaidolla laadukkaasta kahvista valmistettu juoma, jolla on uniikki laatu, selkeästi tunnistettava maku ja persoonallisuus – erilainen ja parempi kuin tavallisissa tarjolla olevissa kahviuomissa. Juoma on valmistettu korkealaatuisimmista kahvipavuista, jotka on kasvatettu täsmällisesti määritellyllä alueella, ja jotka on laadukkaasti paahdettu, varastoitu ja valmistettu.

Espressojuomat

Espresso sekä kaikki kahviuomat, joiden pohjana on espresso; esim. cappuccino ja caffè latte, flat white. Myös espressojuomat voivat olla erikoiskahveja, jos niissä käytetty kahvi täyttää edellä mainitun määritelmän (ks. "erikoiskahvi" edellä).

Kahviblendi/kahvisekoitus

Kahvi, jonka makuprofiili on luotu sekoittamalla eri maiden kahveja.

Alkuperä(maa)kahvi

Kahvi tulee tietyistä maista, jonka maaperä, ilmasto ja kasvuolosuhteet antavat kahville alueelle tyypillisen makuprofiilin.

Tilakahvi

Kahvi tulee tietyltä tilalta/alueelta, jonka maaperä, ilmasto ja kasvuolosuhteet antavat kahville alueelle tyypillisen makuprofiilin. Kahvi kasvatetaan joko yksittäisellä tilalla tai ryhmitellyillä tiloilla, joiden kahvi kerätään yhteiseen käsittelypisteeseen.

Direct Trade

Kahvi ostetaan suoraan viljelijöiltä ilman ylimääräisiä välittäjiä kuten vientiyrityksiä, tukkureita tai sertifioivia tahoja. ■

Lisätietoja: www.pauligprofessional.fi



ON AIKA TARJOTA KOULUTUKSIA TAVALLA, JOLLA IHMISET NIITÄ HALUAVAT OSTAA

Siihen nähden, miten paljon täydennyskoulusta nykypäivän työelämässä tarvitaan, on suorastaan ihme, että koulutusta etsivät ja koulutuksen tarjoajat ovat pysyneet niin kaukana toisistaan.

Meerkado korjaa tämän epäkohdan. Meerkado kokoaa Suomen kurssitarjonnan käyttäjäarvioineen helposti löydettävään muotoon ja tarjoaa tehokkaan väylän ilmoittautumiseen sekä maksuun. Aivan kuten ihmiset ovat tottuneet toimimaan matkoja, hotelleja tai pääsylippuja varaussivuilta hankkiessaan.

Meerkado on ratkaisu organisaation ulkoisten ja sisäisten koulutusten keskittämiseen sekä hallintaan

Organisaation henkilöstön osaamisen kehittämisen hallinnoinnissa on omat haasteensa. Hankintaprosessi esimerkiksi ulkoisten koulutusten, testien tai seminaarien hankinnassa voivat olla monimutkaisia ja saattaa vaatia useamman henkilön huomion ennen lopullisen kurssivarauksen tekemistä. Lisäksi hinta- sekä



Lue lisää ja kokeile itse:  www.meerkado.fi



kouluttajavertailu vaikkapa alueen ensiapukurssien välillä voi olla haastavaa ja työlästä.

Meerkadon avulla ulkoisten koulutusten hankinta on helppoa ja nopeaa yhden kanavan kautta. Henkilöstö voi itse etsiä, varata tai tehdä ilmoittautumisen paikasta ja kellonajasta riippumatta. Hakutulokset näyttävät myös sopimus-koulutukset, mikä ohjaa henkilöstöä ilmoittautumaan kerralla heille tarkoitettuihin koulutuksiin. Henkilöstöhallinto säästää aikaa yksinkertaisemman laskutusprosessin, keskitetyn koulutusten hankinnan ja hallinnan ansiosta. Meerkadoon voimme yhdistää myös organisaation sisäisten koulutusten kokonaisvaltaisen hallinnan välineen, jolloin koulutuksen hankinta ja hallinta voidaan tehdä yhdessä toiminnan-ohjausjärjestelmässä. ■

Käy tutustumassa www.meerkado.fi

Ota yhteyttä: info@meerkado.fi

Olemme myös mukana Esimies & Henkilöstö 2016 tapahtumassa 21.–22. syyskuuta – tule kanssamme keskustelemaan lisää Meerkadosta sekä siitä, miten voimme palvella sinun organisaatiota koulutusten hallinnassa. Nähdään Messukeskuksessa osastolla 4c48!

POSTISSA TYÖTURVALLISUUS UJUTTAUTUI ASENTEISIIN JA ARKEEN

Kun työturvallisuuden parantaminen nousi Postin strategiaan, työhyvinvointipäällikkö Päivi Sivonen ryhtyi etsimään yhteistyökumppania henkilöstön työturvallisuusosaamisen kehittämiseen. Edessä olikin seinä – tai oikeammin kuilu: työturvallisuuskortin ja johdolle suunnatun työturvallisuustutkinnon välistä puuttui päällikkö- ja asiantuntijatasolle suunnattu koulutus. Posti ja Markkinointi-instituutti suunnittelivat yhteistyössä työturvallisuuteen painottuvan valmennuksen, joka tähtää Johtamisen erikoisammattitutkintoon.

Heti työturvallisuushankkeen alkuvaiheessa Sivonen totesi, että työturvallisuustyökalujen ja -mittareiden rakentaminen ei riitä. ”Jotta pysyvää muutosta syntyy, täytyy luoda uudenlaista kulttuuria. Tavoitteena on, että työturvallisuus sisäistetään niin hyvin, että se muuttuu luonnolliseksi arjen teoksi”, Sivonen sanoo. ”Vaikka koulutus voi vaikuttaa hitaalta tieltä, se on keino muuttaa asenteita ja luoda jotain pysyvää.”

Toinen valmennuksen tavoite oli, että henkilöstö saisi koulutuksesta plakkariin työelämässä arvostetun tutkinnon. Niinpä valmennuksen kehikseksi valikoitui Johtamisen erikoisammattitutkinto, jossa käydään läpi johtamisen peruselementit, mutta asioita tarkastellaan työturvallisuuden näkökulmasta.

Työturvallisuuspainotteisessa Johtamisen erikoisammattitutkinnossa oli 26 päällikköä ympäri Suomen Postin eri toiminoista. Uutta ryhmää suunnitellaan jo.

Sivonen on erityisen tyytyväinen siihen, että Markkinointi-instituutilla oli halu ja osaaminen lähteä kehittämään yhteistyössä täysin uudenlaista koulutusta. ”Yhteistyö on ollut loistavaa ja kokonaisuus hyvin johdettu, mikä näkyy osallistujille saakka. En muista, milloin olisimme saaneet henkilöstöltä yhtä erinomaista palautetta koulutuksista.”

Koulutus muuttaa asennetta, tekemistä ja työturvallisuusmittareissa näkyviä tuloksia

”Olemme keskittyneet Markkinointi-instituutin kanssa siihen, että koulutus todella muuttaa asioita,” Sivonen sanoo. ”Tärkeimmäksi kiteytyi asennemuutos: kun asenne työturvallisuutta kohtaan muuttuu, tulos näkyy myös konkreettisessa tekemisessä.”

Asennemuutos kuuluu osallistujien puheissa ja näkyy arjessa.

”Selkeimmin koulutus muutti asennettani. Olen ottanut työturvallisuudesta huolehtimisen omaksi asiakseni ja linkittänyt sen arkeen. Turvallisuus nousee luontevammin esiin kaikissa vuorovaikutustilanteissa tiimin kanssa. Itseä ei tarvitse muistuttaa. Kun olen aktiivinen, porukkakin aktivoituu”, jakelupäällikkö Anna Sampo kertoo.

”Kun me itse pidämme asiaa tärkeänä ja tuomme sen esille joka käänneessä, se tulee tärkeäksi myös tiimille”, täydentää kuljetuspäällikkö Markku Halme. ”Ujutan työturval-



Postin työhyvinvointipäällikkö Päivi Sivonen (vas.) on ylpeä Johtamisen erikoisammattitutkinnon 26-henkisen opiskeluryhmän esimerkillisestä toiminnasta työturvallisuuden lisäämiseksi. ”Oman esimerkin voima on kiistaton. Jos asiat käydään läpi vain siksi, että joku käski, voimme heittää hyvästit kulttuurinmuutokselle. Voima tulee siitä, että aihe on koko ajan pinnalla niin sanoissa kuin teoissakin.” Kuvassa opiskelijoista Markku Halme ja Anna Sampo.

lisuuden joka paikkaan. Haastan tiimiäni miettimään, miksi kävi niin kuin kävi ja mitä olisi voinut tehdä toisin.”

Työturvallisuusteema läpäisee koko Postin toiminnan. ”On innostavaa ja opettavaista tehdä Postin kanssa yhteistyötä, kun organisaation useilla eri tasoilla sitoudutaan hankkeeseen. Johdon näkyvä tuki muutoshankkeelle saa aikaan parhaat tulokset”, kuvailee asiakkuuspäällikkö Heidi Piirto Markkinointi-instituutista. ■

Lisätietoja: www.markinst.fi

JOHTAMISKOULUTUSTA JOUSTAVASTI ORGANISAATIOIDEN MUUTTUVIIN TARPEISIIN

Turun kauppakorkeakoulun johtamiskoulutusyksikkö TSE exe on johdon, asiantuntijoiden ja organisaatioiden kehittäjä, joka yhdistää toiminnassaan akateemisen tutkimustiedon vahvaan käytännön yrityselämän tuntemukseen ja asiakkaiden tarpeiden ymmärtämiseen.

TSE exen koulutusohjelmat painottuvat visionäärisen johtajuuden, strategisen osaamisen, tuloksekkaamman johtamisen ja liiketoimintaosaamisen kehittämiseen. JOKO Turku ja executive MBA -ohjelmilla on jo pitkät perinteet, mutta uutuuksena tarjoamaan ovat tulleet lyhyet, tyypillisesti kaksipäiväiset teemakoulutukset tietystä aihealueesta. Aiheina syksyllä ovat mm., vuorovaikutus ja viestintä, asiakkuuksien johtaminen, työoikeus sekä uudet liiketoimintamahdollisuudet ja muutoksen johtaminen.

Osa teemakoulutuksista on luettavissa hyväksi, jos myöhemmin jatkaa JOKOon tai eMBAan. Ja jos pitkä koulutusohjelma tuntuu vaikealta soviitaa työkiireiden lomaan, molemmat ohjelmat ovat suoritettavissa myös joustavalla aikataululla jaettuna useammalle vuodelle kuin eMBA:n normaali kaksi ja puoli vuotta tai JOKOn yksi lukuvuosi.



Pidempinä valmennuksina on tarjolla myös virtuaalijohtamisen ohjelma Certified Virtual Leader sekä ennakointiosaamista kehittävä Certified Foresight Professional. Lisäksi on mahdollista luoda organisaation tarpeisiin räätälöity koulutus.

TSE exen johtaja Ulla Heinonen painottaa inhimillisen pääoman tärkeyttä yrityksissä.

– Panostaminen henkilökohtaiseen kehitykseen nostaa johtajan tasolle, jossa hän kykenee vastaamaan muuttuvan työympäristön ja uudenlaisten johtamistarpeiden haasteisiin. Satsaus koulutukseen kannattaa aina! ■

Lisää tietoa osoitteessa www.utu.fi/exe-koulutukset

Mistä löydän sen oikean?

PARHAAT KUMPPANIT TEHOKKAASTI AIKAA JA VAIVAA SÄÄSTÄEN

Ostaminen ja myyminen ovat kolikon eri puolet. Toisella on tarve ja toisella ratkaisu, mutta miten ne kohtaavat? Needseeker on uuden ajan B2B-palvelu, joka nopeuttaa prosessia ja säästää aikaa.

Management Events on kehittänyt Needseeker-palvelun, joka yhdistää digitaalisen hakemiston, mobiilin palvelun ja messut. Kuulostaa monimutkaiselta, mutta on nerokkaan yksinkertainen. Tavoitteena on tehdä kumppaneiden löytämisestä helpompaa.

Näin se käy: tutustu HR-palveluntarjoajiin netissä, varaa mobiilipalvelusta tapaamisajat ja tapaa haluamasi yritykset tehokkaasti aamupäivän aikana.

Toukokuussa Helsingissä järjestetyt Needseeker-päivät houkuttelivat 300 vierasta ja 120 palveluntarjoajaa. Päivien aikana järjestettiin 1 100 kohtaamista. Mitä ostaja saa tapaamisista?

”Suurin hyöty on se, että tapaa lyhyessä ajassa monta toi-



mijaa ja saa heti vastaukset askarruttaviin kysymyksiin. Asiat hoituvat kerralla”, sanoo Paula Olkinuora, Algol Pharma Oy.

”Kymppin arvoinen tilaisuus. Hyvin joustava konsepti, voi itse haarukoida, mikä kiinnostaa ja päättää ketkä haluaa tavata”, Matti Kankare LähiTapiola Keskinäisestä Vakuutusyhtiöstä kertoo. ■

Tutustu Needseeker.com/tapahtumat ja ilmoittaudu seuraavaan Needseekeriin 7.9.2016



JotBar-työajan-
seurannan avulla

LISÄÄ TUOTTAVUUTTA

Tehon lisäys on edullisin tapa kasvattaa tuottavuutta. Tehokkuus on työntekijöissä, vastuu tehokkuuden positiivisesta optimoinnista on työnantajalla. Jotbar-työajanseuranta antaa tietoa, jonka perusteella voidaan kehittää toimintaa ja muuttaa prosesseja sekä siten parantaa tuottavuutta.

JotBar-ohjelmistoperhe palvelee yrityksiä henkilö- ja materiaalivirtojen hallinnan haasteissa. Näitä ovat henkilöstön työajan- ja työtehtävien hallinta, työvaiheiden seuranta, yrityksen kulunvalvonta sekä varaston ja logistiikan hallinta. Jo yli 150 000 henkilöllä on käytössä JotBar-järjestelmä. Asiakkaitamme löytyy kaikilta toimialoilta ja monesta eri kokoluokasta, erityisesti valmistusprosesseissa ja palveluliiketoiminnassa.

Varaa esittely www.jotbar.fi

JotBar®

Merkki oikeudenmukaisuudesta

• Työajanseuranta • Toiden seuranta • Henkilökorttitulostus • Kulunvalvonta • Kameravalvonta • Vierailijahallinta • Varastonhallinta • Jäljitys • Projektinhallinta • Help Desk • Ylläpitopalvelut • Koulutus
• Huolto • Työaikapäätteet • Kulunvalvontapäätteet • Mobiilipäätteet • Trukkipäätteet • Tabletit • Viivakoodinlukijat • Valvontakamerat • ID- ja tarratulostimet

MONELLAKO ERI TAVALLA VOIT JAKAA KOLMEN VIIKON TYÖVUOROT 50:LLE TYÖNTEKIJÄLLE?

VASTAUS:
10 1344



Jos parasta yhdistelmää etsiessä käytäisiin kaikki vaihtoehdot lävitse ra'aalla laskentateholla, ja käytössä olisi kaikki maailman tietokoneet, tähän kuluisi silti aikaa enemmän kuin maailmankaikkeus on ehtinyt olla olemassa.



Numeron WFM on ratkaisu
vaativaan työvoiman
hallintaan – operatiivisen
henkilöstön optimointiin ja
tukitoimintojen hallintaan.



numeron

www.numeron.com

ASIAKKAITAMME MM.

TURVATIIMI, SECURITAS, LOOMIS, FALCK, HELSINGIN BUSSILIIKENNE, POHJOLAN LIIKENNE, ELENIA,
SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRI, POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITOS