



henkilöstöosaamisen ammattilehti

3-4/2017

Työterveys

Digitaalisuus myllertää terveydenhuollon toimialaa

Työajat

Ajankäyttö suomalaisilla työpaikoilla puhuttaa

Työ ja hyvinvointi

Työuupumus voi johtaa pitkiin sairauspoissaoloihin



Kognitiotieteen dosentti
Minna Huotilainen:

**Tehokkuusruuvien ajaminen
kiristäminen vaikuttaa
helposti negatiivisella tavalla
tuottavuuteen**

**TOYOTA**ALWAYS A
BETTER WAY

TOYOTA HYBRID BUSINESS

Erikoisvarustellut ja -hinnoitellut yritysautot



Toyota on 20 vuoden kokemuksellaan hybriditeknologiasta hionut uuden Toyota C-HR:n jokaisen yksityiskohdan viimeistä piirtoa myöten. Design vetää huomion puoleensa ja laadukkailla materiaaleilla viimeistelty matkustamo kutsuu nauttimaan matkasta. Vahva vakiovarustelu, hybriditeknologia ja portaaton automaattivaihteisto synnyttävät ainutlaatuisen ajokokemuksen.

C-HR Hybrid Business -mallissa vakiona ovat mm. 17" kevytmetallivanteet • Kosketusnäyttölinen mediakeskus • Peruutuskamera • Suomenkielinen navigointi • Bluetooth® • Avaimeton Smart Entry&Start lukitus- ja käynnistysjärjestelmä • Mukautuva vakionopeussäädin • Automaattiset kaukovalot • Liikennemerkkien tunnistus • Automaattinen hätäjarrutus jalankulkijoiden tunnistuksella • Kaistavahti • Automaattiset tuulilasipyyhkijät sadetunnistimella.

Toyota Hybrid Business

Katso erikoishinnoitellut ja hyvin varustellut
Toyota Hybrid Business -mallit osoitteesta toyota.fi/yritysautot

Uusi Toyota C-HR

1.8 Hybrid Business
1.8 Hybrid Style Business
1.8 Hybrid Premium Business

Autoverollinen
kokonaishinta

29 539,62 €
33 702,98 €
33 714,32 €

Toimitus-
kulut

600 €
600 €
600 €

Kokonaishinta
toim.kuluineen

30 139,62 €
34 302,98 €
34 314,32 €

CO₂-
päästöt

86 g/km
87 g/km
87 g/km

Vapaa autoetu/
Käyttöetu

615 / 465 €/kk
675 / 525 €/kk
675 / 525 €/kk

EU-yhdistetty kulutus 3,8-3,9 l/100 km, CO₂-päästöt 86-87 g/km.
Takuu 3 vuotta/100.000 km, korin puhkiruostumattomuustakuu
12 vuotta, hybridijärjestelmän takuu 5 vuotta/100.000 km.
Toyota Hybridiakaturva 10 vuotta/350.000 km.



ETUHINTA 18.8.
asti HRviestin
lukijoille 495 €
koodilla HRviesti

HR-alan
johtava tapahtuma
Suomessa!

Mukana 400 alan
ammattilaista

Inspiroivimmat
puhujat ja ajankoh-
taisimmat teemat

KEYNOTE:
Bjarte Bogsnes,
VP, Performance
Management
Development,
Statoil



KEYNOTE:
Armin Trost,
Professor,
Author & Speaker,
HFU Business
School
Furtwangen

HRx 2017

27.11.2017 Messukeskus,
Helsinki

Yhteistyökumppanit:

ADITRO

AZETS

Edenred

Cubiks
PEOPLE MATTER

CORPORATE
RATE
SPIRIT

Hobby Agency
ARTS@WORK

HR

inspiring
spaces
Martela

OIKOTIE
TYÖPAIKAT

SAP SuccessFactors

Sympa

workday.
Built for the future.

ZALARIS

AL TALENT

Ilmoittaudu mukaan: events.almatalent.fi/hrx

Inspiring
spaces

Martela

Menestyvien yritysten takana ovat onnelliset työntekijät.

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



Kannen kuva
Otavamedia / Kari Hautala

3–4/2017

SISÄLTÖ



KUVA: OTAVAMEDIA / KARI HAUTALA

Kognitiotieteen dosentti Minna Huotilainen – Tehokkuusruuvien aineinen kiristäminen vaikuttaa helposti negatiivisella tavalla tuottavuuteen.

KÄYTTÖJÄRJESTELMÄSTÄ KOPPI

12

Käyttöjärjestelmästä koppi

Modernin tietotyöläisen tärkein työkalu ei ole läppäri eikä älypuhelin eikä edes mikään sovelluskaupan miljoonasta applikaatiosta. Tärkein työkalu löytyy jokaisella korvien välillä – mutta siitä huolta malttaa pitää ani harva.

18

Hidasta ennen kuin uuvut

Väsyttää. Yöllä ei saa unta. Työstä on kadonnut kaikki ilo ja merkitys. Työkaverit ärsyttävät. Nämä ovat merkkejä työuupumuksesta, joka voi johtaa pitkiin sairaspotsooihin ja jopa masennukseen. Työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta stressistä. Suomessa jopa neljännes työntekijöistä kokee työstressiä, joten työuupumus voi uhata monia.

24

Henkilöstötuottavuuden kehittäminen on pomminvarma bisnescase

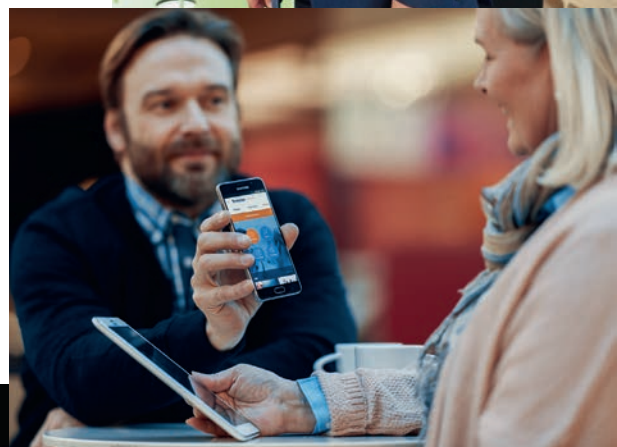
Kuinka henkilöstön tuottavuudesta tiristetään lisää euroja? "Aihepiiri puhuttaa yrityksissä, vaikka kaava parempaan henkilöstötuottavuuteen on varsin yksinkertainen", toteaa työelämän tutkija, konsultti Ossi Aura.



28

Digi tuo laatua työterveyteen

Digitaalisuus myllertää nyt koko terveydenhuollon toimialaa. Sähköiset työkalut tuovat toivottua läpinäkyvyyttä ja sujuvuutta kentälle – ja vaikuttavuus sekä asiointikokemus nousevat uudelle tasolle.



32

Kun aika käyttääkin sinua

Ajankäyttö suomalaisilla työpaikoilla puhuttaa – alituisen kiireen ja kasvavien vaatimusten paineessa meidän täytyy jatkuvasti kysyä itseltämme, teemmekö me oikeita asioita?



36

Arjen ergonomia tekee tulosta

Monella työpaikalla pohditaan, miten työntekijät saadaan kerättyä yhteen riittävän usein, jotta yhteisöllisyys ja yhteiset tavoitteet pysyvät kirkkaana mielessä. Tilojen viihtyisyydellä ja arjen ergonomialla on tässä suuri merkitys



58

Yrityksen ruokailukulttuuri – kannustin vai kamppitus?

Säännöllinen ja kiireetön syöminen työaikana tuntuu tuottavan haasteita alalla kuin alalla. Ruoka- ja kahvitaukojen tulisi olla palauttavia hetkiä työpäivän keskellä. Mutta miten ruokailua ja tauotusta tuetaan yrityksissä?





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

ONNELLISEN VELHON KEHÄ

Suomalaiset työpaikat ovat täynnä työstään nauttivia harmaita panttereita. Tämän voi päätellä Hyvä työ – pidempi työura -hankkeesta, jonka mukaan samalla kun työkyky ikääntyessä huononee, työhyvinvointi yleensä kasvaa. Nuoret leijonat taas tuntuvat selviävän mistä vain ja ovat duuneihinsa tyytyväisiä. Huonoimmin voivat ruuhkavuosisoturit: 35–44-vuotiaiden työhyvinvointi on eniten koetuksella.

Teknologiaateollisuuden työhyvinvointihankkeet – Hyvä työ – pidempi työura -hanke ja sen seuraaja Työkaari kantaa – eivät sellaisenaan ole yleispäteviä ihan toimialasta riippumatta, mutta paljon hankkeiden antamasta tiedosta sopii laajempaankin levitykseen. Näissäkin projekteissa korostuu, että työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat terveyden ja työolojen lisäksi mm. osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, johtaminen ja työyhteisö.

Työyhteisö ja yksilö ovat myös siinä määrin herkkiä, että kun tasapaino järkkyy yhdellä osa-alueella, haittavaikutukset tihkuvat myös muualle. Murheet kotona näkyvät työpaikalla – ja päinvastoin. Kun älypuhelimet ja muut digivärkit pitävät huolen siitä, että etenkin pomot ja asiantuntijat ovat töissä tavallaan koko ajan, yhtälö alkaa olla jo melko haastava. Työntekijästä voi tuntua, että mitään pakopaikkaa ei jää.

Onneksi työelämä ei ole yhtä noidankehää, vaan spiraali voi nousta myös innostavana ylöspäin, kohti taivaita. Puhutaan työn imusta, mikä tarkoittaa yksinkertaisesti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä – ja mahdollisuutta niihin nostattaviin (ja välillä kannatteleviin) hetkiin duunissa.

Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Tutkijat liittävät työn imuun kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun kipinää myös vastoinkäymisten hetkinä. Tässä ulottuvuudessa on enemmän kuin ripaus suomalaista sisua, joten se resonoi vahvasti kansanluonteen kanssa.

Omistautuminen on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Omistautumisen merkityksen nousu näkyy esimerkiksi siinä, että yhä useampi työnantaja pyytää työntekijöitään kaivamaan esiin – kenties hiukan amerikkalaistyyliin – ”oman sisäisen yrittäjänsä”. Tästä huolimatta omistautuminen ei ole mitään tuontitavaraa, vaan Suomessa on hyvin tehtyä työtä arvostettu aina.

Uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Tällöin aika kuluu kuin siivillä ja flow vie mennessään. Etenkin luovan työn tekijät nostetaan esiin silloin, kun flow-kokemuksia hehkutetaan, mutta uppoutuminen ei rajaudu vain koodareihin tai mainosikkareihin. Haittapuolena toki on, että superinnostavasta projektista ei malta irrottautua.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työn imun kokeminen ei ole harvinaista: vankka enemmistö (kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä) kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista töissään vähintään kerran viikossa.

Esimiesten kannattaa perehtyä työn imuun, jotta sen tuoma hyvä voidaan optimoida – ja haittapuolet pitää kurissa. Työn imu vaatii paljon aivoilta, jotka ovat joka päivä melkoisen infohyökkäyksen kohteena: tietotulva, häiriöt, keskeytykset ja aikapaine syövät tehoja. Puhutaan hyvästä ”kognitiivisesta ergonomiasta” – kun tietotulva pysyy aisoissa, työt saadaan sujumaan, inhimilliset virheet vähenevät ja duunissa viihdytään.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

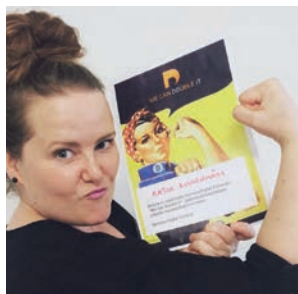
www.hrviesti.fi

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



"KEHITÄMME SUOMALAISTA REKRYTOINTIVIESTITÄÄ ja autamme asiakkaitamme työnantajakuva rakentamisessa.", sanoo Oikotien kaupallinen johtaja Marja Siren.

LÖYDÄT PARHAAT OSAAJAT yritykseesi kokonaisvaltaisten ratkaisujemme avulla.



KUN AIKA ON AUTTAA SUOMALAISIA YRITYKSIÄ

Tervetuloa kertomaan yrityksestäsi Helsingin Sanomiin! Suomi 100 -juhlavuoden aikana ylpeästi esittelemme sata tarinaa Suomesta Helsingin Sanomissa. Myös tämän omamme. Oikotie Työpaikat on Suomen suurin ja monipuolisin kumppani rekrytointeihin.

OLEMME APUNASI LÄPI REKRYTOINTIPROSESSIN. Eri-laisten ilmoittelutapojemme, sisältöratkaisujemme sekä videoidemme ja peliemme avulla inspiroit osajia ja viestit vahvuuksistasi erottuvalla tavalla. Kattavan mediaalikoimamme avulla houkuttelet työnhakijoita laajasti ja kohdennetusti – aina tarpeesi mukaan.

TYÖPAIKKAILMOITUS ON AINA POSITIIVINEN VIENTI. Mitä tunnetumpi yritys ja houkuttelevampi työnantajakuva, sitä enemmän työpaikkailmoitukset herättävät kiinnostusta. Autamme Sinua kehittämään yrityksesi mielikuvaa työnantajana. Inspiroi osajia ja tee yrityksestäsi haluttu työpaikka heidän silmissään!

MEILLÄ TYÖSKENTELEE HUIPPUAMMATTILAISIA digitaalisen markkinoinnin osajista data-analyttikoihin sekä ohjelmoijista myynnin tekijöihin. Päivittäisessä työssämme korostuu positiivinen asenne muutokseen, analyttisyys, nopea uusien asioiden omaksuminen sekä luottamus ja vastuunotto.

USKOMME VAHVASTI YHDESSÄ TEKEMISEN VOIMAAN. Eri osastojen välinen yhteistyö on mutkatonta. Kehitymme ja opimme uutta nopeasti muuttavassa digitaalisessa ympäristössä. Olemme työstämme innostuneita edelläkävijöitä ja ylpeitä siitä, että autamme työnantajia ja työntekijöitä kohtaamaan – joka päivä!



OIKOTIE

TYÖPAIKAT

TUTUSTU 100 TARINAA SUOMESTA -MAINOSSARJAAN osoitteessa hs.fi/mainos/tarinoitasuomesta tai kysy lisää Oikotien yhteyshenkilöltäsi tai asiakaspalvelustamme p. 010 -80 80 85

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@jaicom.com

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

3–4/2017

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

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Kihl
Ari Mononen
Jarkko Böhm
Marianna Wahlsten

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)



Työterveyslaitos



LAITA MERKINTÄ KALENTERIISI!

Vuoden tärkein tapahtuma esimiehille ja henkilöstön kehittäjille sekä muille työhyvinvoinnin, työterveyden ja työturvallisuuden ammattilaisille järjestetään tänä vuonna Helsingin Messukeskuksen kokoustamossa 12.-13.9.2017. Seuraa valmisteluja ja osallistu keskusteluun verkossa osoitteessa ttl.fi/ttp sekä [@tyoterveyspaivat](https://www.facebook.com/tyoterveyspaivat) Facebookissa ja [@ttpaivat](https://twitter.com/ttpaivat) Twitterissä.

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

WWW.TTL.FI

KÄYTTÖJÄRJESTELMÄSTÄ KOPPI

IHMINEN VOI HUOLTA Tietokonetta, Autoa tai vaikka kynsiään – mutta miten on aivojen laita?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: OTAVAMEDIA / KARI HAUTALA

*Modernin tietotyöläisen tärkein työkalu ei ole läppäri
eikä älypuhelin eikä edes mikään sovelluskaupan
miljoonasta killeriapplikaatiosta. Tärkein työkalu löytyy
jokaisella korvien välistä – mutta siitä huolta malttaa
pitää ani harva.*

Kognitiotieteen dosentti Minna Huotilainen toteaa, että juuri kukaan meistä ei ymmärrä aivojen roolia tomumajamme toimitusjohtajana. Hänen mukaansa aivot eivät niinkään ”ajattele”, vaan pyörittelevät erilaisia skenaarioita ja valmistautuvat niihin. Joskus aikoinaan savannilla jokainen vedenhakureissu joelle oli seikkailu, sillä vastaan saattoi tulla leijona tai vihollisheimon jäsen – ja nyt tuo ”joka tilanteeseen varautuminen” on ikään kuin tehdasasetuksena modernilla Homo officiuksella.

Ja vaikka hengenvaara on suhteellisen harvinainen juttu nykypäivän duuneissa, erilaisia uhkaavaksi koettuja tilanteita tuki koetaan. Kysymys voi olla jostain harmittomasta (kollega käyttää viimeisen kahvimaidon) tai ei-niin-harmittomasta (pomo ilmoittaa yt-neuvotteluista). Aivot antautuvat kernaasti vastakkainasettelulle, jossa jokainen äänenpainonvaihdoskin ylitulkitaan.

”Työpaikoilla tapahtuu herkästi tietty prosessi, jossa asioita vatvotaan ja ilmapiiri muuttuu kyyniseksi. Käynnissä on

pian sisäisten vihollisten etsiminen siitä huolimatta, että jos mitään vihollista ylipäättänsä tarvitaan, se voisi mieluummin olla vaikka kilpailija”, Huotilainen pohtii.

Työrintamalta ei mitään uutta?

Jos työpaikoilla ollaan ajautettu esimerkiksi ’esimies vs. tiimi’-tilanteeseen, asemasota kuormittaa niin paljon, että työpupumus on lähellä. ”Sitten ihmiset helposti katkeroituvat. Tämä kaikki heikentää onnistumisen mahdollisuuksia elämän eri osa-alueilla.”

Huotilaisen neuvo on päästää vastakkainasettelusta irti työpaikoilla ja pyrkiä ruokkimaan eteenpäinkatsovaa me-henkeä kaikissa tilanteissa.

”Kun ihminen on osa toimivaa tiimiä, hänellä on hallinnan tunne. Sellainen työntekijä on sekä tuottava että tyytyväinen – ja tätähän työnantajakin haluaa.”

Mutta mitä sitten tehdä esimerkiksi ruuhkavuosien kanssa

"Uni on aivoille iso työkalu, koska kaikki päivän muistikuvat ja tunteet järjestellään yöllä. Jos unesta tingitään, masennusoireet yleistyvät", summaa kognitiotieteen dosentti Minna Huotilainen.





**/// Kun ihminen on
osa toimivaa
tiimiä, hänellä on
hallinnan tunne.**

taistelevien työmyyrien kanssa, joiden lautasella on ihan liikaa? Huotilaisen mukaan mitään ihmelääkettä ei ole olemassa: jos esimerkiksi kotona on huutava vauva tai teini (tai kumpikin!), on selvää että yöunet kärsivät. Samalla on selvää, että kuntoilu jää vähemmälle ja syödään välillä mitä satuu.

”Realistisesti ajatellen ruuhkavuosien aikana kaikki asiat eivät voi olla reilassa. Tästä huolimatta pienikin muutos parempaan voi olla iso juttu”, Huotilainen toteaa ja lisää, että esimerkiksi isovanhempien apu ”strategisella” hetkellä voi olla kultaa kalliimpaa.

// Tehokkuusruuvien ainainen kiristäminen vaikuttaa helposti negatiivisella tavalla tuottavuuteen.

Aivoja ei saa narikkaan

Toinen – ja vielä laajempia joukkoja koskettava – asia on työn ryöpsähtäminen siviilipuolelle: kun taskussa on älypuhelin, työpistejä luetaan ja kirjoitetaan herkästi myös illalla ja viikonloppuisin. Sekä asiantuntija- että esimiestyö tapaavat olla sellaisia, että ihan virastoaikana hommat eivät hoidu. Huotilainen ei kuitenkaan pidä ”ongelmaa” välttämättä mitenkään pahana: hänestä koko työajan käsite on nykyaikana vähän huvittava, koska eivät aivot lopeta työtä käskystä.

”Mikään työaikalaki ei aivoja määrää.”

Ennen muinoin tehtaan liukuhihnalla työskennelleen ihmisen kädet kävivät rutiinilla ja vikkellä, mutta aivot korkeintaan puoliteholla. Kotiin vietäväksi ja prosessoitavaksi ei juuri älyllisiä pätkiä kertynyt. Toisin on nykypäivänä: mielessä myllertää työasioita poikineen.

Huotilainen ei kuitenkaan usko, että tämä on aina haitallista: kun organisaatiot etsivät uusia keinoja kehittää toimintaansa, tarvitaan tietenkin ideoita, jotka harvoin tulevat virka-aikana ja käskemällä. Mutta kun oman työpöydän äärestä on päässyt kävelylenkille, kahvilaan tai saunan lauteille, alkaa kipinöitä sinkoilla.

”Joskus riittää, että arkeen tulee ihan pienikin vapaa hetki ajatella uudella tavalla – ja isoja asioita tapahtuu.”



sydänmerkki

Lisää työtehoa lounaasta?

Panostus terveellisiin aterioihin
lisää työn tuottavuutta.

Yhä useampi kuluttaja etsii terveellisiä ja maukkaita vaihtoehtoja myös lounaalla. Sinä voit tehdä hyvät valinnat heille helpoksi. Sydänmerkki takaa, että aterialla on energiaa ja ravintoaineita sopivassa suhteessa. Joko sinun henkilöstöravintolassasi tarjotaan Sydänmerkki-lounaita?

Ota yhteyttä, autamme mielellämme!
ammattilaiset.sydanmerkki.fi
sydanmerkki@sydanliitto.fi



// Kaikessa inhimillisessä tekemisessä tarvitaan tasapainoa.



Salainen sihteeri

Ihmisellä on puolellaan uskomattoman tehokas ”neiti Näpsä” eli uni. Kun nukumme, pääkopan ykkössihteeri aloittaa hommat: kaikki päivän aikana tullut uusi tieto pitää siirtää pitkäkestoisen muistin puolelle. Työssä pitää valikoida, mitä siirtään ja mitä ei – ja urakka kestää monta tuntia.

Mutta koska ihmiset eivät ole tietokoneita, täytyy aivosihteerin kantaa huolta myös tunneosastosta. Arkipäivän aikana tunteet ovat saattaneet heilahtaa punaiselle sinänsä ihan pientenkin juttujen takia – stressaava aamuruuhka, kollegan poikkipuolinen sana, kryptinen Wilma-viesti koulusta... Etenkin ketjuun laitettuna nämä ”mustat helmet” ovat varsin vahingollisia. Uni armahtaa: tunteet asettuvat uomiinsa ja voimme päästää irti.

”Uni on aivoille iso työkalu, koska kaikki päivän muistivat ja tunteet järjestellään yöllä. Jos unesta tingitään, masennoitumiset yleistyvät”, summaa Huotilainen.

Kovien kysymysten äärelle

Huotilainen ryhtyi tekemään aivotutkimusta 1990-luvulla ja on nähnyt tieteenalan murroksen. Teoreettis-teknisestä puurtamisesta on päästy koko ajan kirkkaammille vesille, kysymään niistä kovia kysymyksiä, jotka muokkaavat ihmisten todellista

arkea. Samalla Huotilainen on ilahtunut huomatessaan, että yritykset ovat alkaneet kiinnostua neurotieteistä ja kehittää mm. aivoystävällistä työtä ja brain foodia – tutkija mainitsee Reaktorin ja Fazerin esimerkkeinä yrityksistä, jotka ovat edelläkävijöitä tällä saralla.

Niille, jotka ovat vielä kiinni vanhassa, yhden muotin (ja nuotin!) nimeen vannovassa maailmassa, Huotilainen povaa vaikeuksia. Kun työntekijöiden aivoja kuormitetaan liikaa, he eivät enää pysty antamaan parastaan – tuutissa on niin paljon ruuhkaa, että ”henkilökohtainen käyttöjärjestelmä” alkaa pätkiä.

”Tehokkuusruuvien aivanainen kiristäminen vaikuttaa helposti negatiivisella tavalla tuottavuuteen. Ja kun työpaikalla on kireät tunnelmat, porukka alkaa katsella uusia työpaikkoja”, Huotilainen toteaa ja lisää, että etenkin nuoret ovat herkkiä aistimaan työpaikon viboja – ja nostamaan kytkintä, mikäli meno ei miellytä.

”Toivoisinkin että yritysten johdolla olisi uskallusta miettiä uusia keinoja, joilla ihmisten hyvinvointia voitaisiin parantaa.”

Yksinkertainen kaava

Se ”viisasten kivi” on tavallaan hiukan antiklimaksi: ihminen

Mitä enemmän kokouksia, sitä enemmän etuja.

Etsitkö viihtyisää, pienen porukan kokousmiljöötä tai näyttävää illanviettopaikkaa syksyn kick-offeja tai pikkujouluja varten? Restelin kokoushotellit, ravintolat ja elämysareenat tarjoavat satoja eri vaihtoehtoja onnistuneen tilaisuuden järjestämiseen. Meiltä saat tilat, tekniikan ja tietysti herkulliset pöydän antimet – viihdetarjontaa unohtamatta. Lisäksi areenoiden upeat aitiot ovat omiaan sporttisiin iltoihin asiakkaiden kanssa. Kerro vain mitä tilaisuudeltasi toivot, ammattitaitoinen henkilökuntamme hoitaa kaiken muun!

Kun keskität seuraavat kokoukset ja tilaisuudet Restelille, pääset kiinni **hotelli- ja ravintolalahjakortteihin, kokous-aamiaisetuihin tai jopa 5 %:n Restel-bonukseen.**

Nappaa edut talteen ja varaa tilaisuutesi myös ensi vuodelle 30.9.2017 mennessä.

Tutustu ja varaa osoitteessa restel.fi/kokouskampanja



tarvitsee riittävästi lepoa, monipuolista ravintoa, sopivasti liikuntaa ja sosiaalisia suhteita. Työ on tärkeä palikka kokonaisuuden kannalta, mutta se ei ole se ainoa – saati määräävä – juttu.

Huotilainen tietää, että nämä hyvinvoinnin aakkoset ovat tuttua ja tylsääkin luettavaa – nämä kyllä tiedetään ja tiedostetaan, mutta tapahtuuko silti mitään?

”Kaikessa inhimillisessä tekemisessä tarvitaan tasapainoa. Nyt se tuntuu olevan hukassa monessa paikassa.”

Muutos on kuitenkin mahdollinen jo ihan pieniä askeleita ottamalla. Esimerkki: neurotutkijat ovat selvittäneet, että uuden asian oppii helpommin seisten kuin istuen. ”Kun olemme kehollisesti aktiivisia, tieto tarttuu herkemmin”, Huotilainen vinkkaa.

Aivotutkija myös kannustaa luomaan työpaikoille työpareja, joissa on konkari ja tulokas. ”Tutkimusten mukaan tällainen parivaljakko on hyvin tehokas, koska nuorempi työntekijä tuo kognitiivista näppäryyttä ja vanhempi taas parempaa kokonaiskuvan hallintaa.”

Ylipäähtensä Huotilainen vierastaa mallia, jossa jokainen hoitaa hommia soolona: jokaisella olisi hyvä olla joku ”taistelupari” omaa osaamista täydentämässä.

Sano se sävelin

Ja vielä yksi ”brain hack”: musiikin kuunteleminen on aivoille hyödyllistä, kunhan ihmiset vain pitävät kuulemastaan musiikista (ja kuka sitä inhokkirallejaan laittaa soimaan). Huotilaisen mukaan musiikki kehittää aivoja parhaiten silloin, kun sitä harrastetaan aktiivisesti soittaen, laulaen tai vaikka mukana hyräillen.

Entä mitä aivotutkija itse kuuntelee työn lomassa? – Huotilainen kertoo soittavansa vetäviä biisejä, joiden sanoista hän ei ymmärrä mitään: esimerkiksi menevät lattarirytmit toimivat.

”Silloin en jää sanoituksiin kiinni ja rytmi vie mukanaan.” ■

Ajatuksia aivoista ja työstä voi lukea myös Minna Huotilaisen ja Leeni Peltosen uudesta kirjasta Tunne aivosi.

Minnaa on mahdollista käydä kuuntelemassa Esimies & Henkilöstö -2017 tapahtumassa keskiviikkona 6.9. klo 9.30 Helsingin Messukeskuksessa. Esimies & Henkilöstö -2017 on avoinna 5.–6.9.2017.

**// Jos jatkuvan
stressin syytä
ei selvitä, niin se voi
pikkuhiljaa aiheuttaa
masennuksen tai
uupumuksen.**



HIDASTA ENNEN KUIN UUVUT

TEKSTI: JARKKO BÖHM

KUVAT: SUNBORN SAGA OY

Väsyttää. Yöllä ei saa unta. Työstä on kadonnut kaikki ilo ja merkitys. Työkaverit ärsyttävät. Nämä ovat merkkejä työuupumuksesta, joka voi johtaa pitkiin sairaspöissaoloihin ja jopa masennukseen.

Työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta stressistä. Suomessa jopa neljännes työntekijöistä kokee työstressiä, joten työuupumus voi uhata monia.

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Marianna Virtanen rauhoittelee huomauttamalla, että stressi ei johda työuupumukseen joka kerta.

Todellinen riskitekijä se on silti.

”Viikkoja tai kuukausia kestävä jatkuva stressi voi kehittyä vakavammaksi mielenterveyshäiriöksi tai työuupumukseksi, jolloin se on selkeästi työn aiheuttama tila.”

Kuntoutuskeskus Ruissalon johtavan lääkärin Esti Laakson mukaan väsymykseensä kannattaa kiinnittää huomiota.

”Jos jatkuvan stressin syytä ei selvitä, niin se voi pikkuhiljaa aiheuttaa masennuksen tai uupumuksen.”

Työuupumuksen tunnistaa kolmesta ydinoireesta: voimakasta väsymyksestä, kyynistymisestä työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon heikentymisestä.

Voimakas väsymys on helposti tunnistettavissa. Unettomuus on osa uupumusta, mutta se voi vaivata jo stressivaiheessa, jos työasiat vaivaavat mieltä yöllä. Riittävästä levosta huolehtiminen onkin yksi tapa ehkäistä stressiä ja työuupumusta.

Kyynisyys työtä kohtaan ilmenee siten, että ihminen ei näe enää työllään arvoa. Marianna Virtasen mukaan kyynisyys on eräänlainen suojautumiskeino.

”Uupuvilla ihmisillä on korkeat kriteerit työnsä laatua kohtaan: he haluavat tehdä työnsä hyvin ja täyttää kaikki odotukset, jotka heille asetetaan”, hän sanoo.

”Usein kysymys on vaatimusten sekä omien että työstä saatujen voimavarojen ristiriidasta. Jos henkilö tuntee tekemisessään jatkuvaa riittämättömyyttä ja epäonnistumista, niin silloin kyynistymisen on suojautumiskeino, jolla hän yrittää suojella psyyketään: hän alkaa vähätellä työtään ja työnsä kohdetta.”

Liikunta on tärkeä keino pysyä virkeänä ja työkykyisenä.



Varsinkin hoitotyössä tämä voi olla haitallista, jos työntekijän suhtautuminen esimerkiksi potilaisiinsa ja työtehtäviinsä muuttuu kylmäksi ja kielteiseksi.

Työuupumukselle ei lääketieteellistä diagnoosia
Myös pinna voi palaa aiempaa helpommin.

”Vaikka henkilöllä ei normaalisti pinna palaisi koskaan, niin hän voi yhtäkkiä huutaa päin työkaverinsa naamaa, vaikka ei olisi sitä tarkoittanut”, Esti Laaksonen havainnollistaa.

Ammatillinen itsetunto heikentyy vastoinkäymisten myötä.

”Uupunut työntekijä kokee olevansa jatkuvasti huono tuntiessaan epäonnistumista ja riittämättömyyden tunnetta. Hän on aikaisemmin ajatellut olevansa hyvä ammatissaan, mutta kun oireyhtymä kehittyä eteenpäin, niin hän kokee huonommuutta”, Marianna Virtanen toteaa.

Esti Laaksonen lisää, että myös kognitiiviset oireet voivat olla osa työuupumusta.

”Työntekijä ei oikein muista mitään ja tarvitsee muistilappuja. Aika monet ahdistuvat silloin. Ilo lähtee, eikä mikään ei tunnu kivalta, jos on kauhean väsynyt.”

Maallikon korvaan työuupumuksen oireet kuulostavat samanlaisilta kuin masennuksen, mutta niiden välillä on ainakin yksi olennainen ero: toisin kuin masennus, työuupumus ei ole lääketieteen tunnustama sairaus.

”Se herättää monessa hämmennystä, että työuupumus ei

ole lääketieteen piirissä. Tämä johtunee siitä, että lääketieteessä tavoitteena on ainoastaan kuvailla itse sairautta ja oireita”, Virtanen sanoo.

”Oireiden taustalla olevat syyt ovat sitten eri asia, eivätkä ne kuulu diagnoosin sisälle.”

Hän lisää, että tutkijoilla itsellään on näppinsä pelissä.

”Nimenomaan tutkijat ovat halunneet erottaa työuupumuksen muista psyykkisistä tiloista, jolloin on syntynyt vähän kuin kaksi linjaa. Masennustutkijat ovat erikseen.”

Laaksonen mielestä työuupumus pitäisi määritellä sairauksiksi. Vaikka näin ei ole, uupunutta voidaan auttaa työterveyshuollossa.

”Jos on kyse työuupumuksesta, niin sitten täytyy laittaa sairasloman syyksi ahdistus, stressi ja unettomuus, jotka kuitenkin kuuluvat osaksi sitä.”

Hyvä ilmapiiri ehkäisee ongelmia

Valitettavan usein ihminen sinnittelee työuupumuksen kanssa liian pitkään ennen kuin hän hakee apua. Monella työpaikalla on epävarmuutta tulevaisuuden suhteen, joten työntekijä ei halua näyttää heikolta.

Marianna Virtanen peräänkuuluttaa työpaikoille ilmapiiriä, jossa ihmiset uskaltavat kertoa huolistaan ja liiallisesta työtaakasta. Lisäksi esimiesten pitäisi kyetä havaitsemaan, milloin asiat eivät ole kunnossa.

"Usein se alkaa pikkuhiljaa esimerkiksi siten, että ihminen alkaa vetäytyä tai muuttuu erilaiseksi kuin ennen. Työuupumus voi näkyä myös työsuorituksessa. Reipas ja avoin puheeksi ottaminen voi pysäyttää alkavan työuupumuksen ennen kuin työntekijä joutuu pitkälle sairauslomalle."

Johtava lääkäri Esti Laaksonen kehottaa hidastamaan tahtia, jos työntekijä epäilee olevansa uupunut. Nukkua kannattaisi mahdollisimman paljon. Lääkärin puheille on mentävä, jos kotikonstit eivät auta.

Tutkimusprofessori Marianna Virtasen mielessä Suomessa ollaan varsin edistyksellisiä työuupuneiden auttamisessa, mutta joustojen järjestäminen on huomattavasti helpompaa isoilla työpaikoilla kuin pienillä.

"Niissä voidaan järjestellä ja keventää työtehtäviä, on osa-aikatyötä ja osasairaspäivärahaa. Näiden avulla uupunut voi vähitellen palata siihen omaan työhönsä."

Työuupumus voi johtaa hoitamattomana jopa masennukseen, joka tuo mukanaan erilaiset kognitiiviset ongelmat, kuten keskittymiskyvyn puutteen, päätöksenteon vaikeudet, motivaation puutteen ja vakavan väsymyksen.

Ihminen on harvoin töissä silloin, kun masennus on pahimmillaan, mutta asteittainen työhön paluu voi siinäkin tapauksessa auttaa paranemisessa.

"Nykyajan työpaikoilla on usein haastavaa löytää tehtäviä, joita masennuspotilas voisi tehdä. Työnantajalta ja työkavereilta vaaditaan valtavasti joustavuutta ja hyvää tahtoa", Virtanen sanoo.

"Ihannetilanne olisi, että masennus ei aiheuttaisi ihmiseen mitään isoa leimaa, vaan häneen suhtauduttaisiin samalla tavalla kuin jollakin olisi esimerkiksi jalka poikki ja hän tulisi töihin kainalosauvoilla."

Työuupumus ja sitä vakavammat terveysongelmat olisivat vältettävissä ehkäisemällä stressiä. Laaksonen mielestä hyvä keino siihen olisi antaa ihmisen itse suunnitella työpäiväänsä ja -viikkoaan. Myös vapaus vaikuttaa työnsä sisältöön pitää stressin loitolla.

"Jos ihminen on erikoistunut työssään jollekin osa-alueelle, niin hänen pitäisi antaa päteä juuri siinä missä hän on hyvä."

Työntekijällä itsellään on suurin vastuu jaksamisestaan. Laaksonen kehottaa pitämään ihmissuhteista huolta muualakin kuin töissä. Porukkaan kannattaa kuulua.

"Porukassa nauretaan, yksin ei kauheasti naurata."

Lisäksi pitää muistaa syödä kevyesti viisi kertaa päivässä eikä pitää itseään liikkeellä pelkän kahvin voimalla. Lisäksi hän suosittelee taukojumppaa ja miksi ei jopa päiväunia.

Liikunta on tärkeä keino pysyä virkeänä ja työkykyisenä.

"Pitäisi olla sekä kevyttä että raskasta liikuntaa. Vaikka olisi kuinka masentunut, niin olisi vaan pakotettava itsensä vähän kävelemään, vaikka metsään", Laaksonen neuvoo. ■

ID HELSINKI 2017

ID Helsinki

12.–13.9.2017

Tapahtumakeskus Telakka

Projektisisustamisen johtava ammattilaistapahtuma järjestetään nyt kolmatta kertaa. Messuosastoilla laadukkaimmat brändit, tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat julkisiin tiloihin ja toimiviin työympäristöihin.

Kiitosta saaneessa ammattilaisohjelmassa aiheena tänä vuonna mm. hyvinvointia edistävät rakennukset ja tilat; arvolupauksen lunastaminen tilaratkaisulla; älykkään toimiston elementit sekä uutiset akustiikan, sisäilman ja visuaalisten trendien saralta – unohtamatta mielenkiintoisia projektiesittelyjä.

Maksuton sisäänpääsy projektisisustamisen ammattilaisille ja asiakkaille.
Rekisteröidy kävijäksi sivuilla **idhelsinki.fi**

Tervetuloa!

Yhteistyössä:



prointerior

Rakennuslehti



PROJEKTIUUTiset

CityMark

Järjestäjä:

wola
event
management

www.idhelsinki.fi

NÄKÖKULMA

Saara Remes

perustajapartneri
Sovunrakentajat Oy
www.sovunrakentajat.fi

Kirjoittaja Saara Remes on työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut työyhteisösovittelija sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeinen psykoterapeutti. Saaran sydäntä lähellä ovat ihmiset ja työpaikkojen sujuva arki. Työssään konfliktien sovittelijana, valmentajana ja johdon coachina hän oivalluttaa ja auttaa asiakkaitaan rakentamaan ratkaisuja työelämän haastaviin tilanteisiin.



KAIKKIEN KONFLIKTIEN ÄITI

Ystäväni kysyi minulta hiljattain neuvoa. Mitä hänen pitäisi tehdä, sillä hän oli ensi kertaa pitkän uransa aikana ajautunut konfliktiin kollegansa kanssa. Ystäväni oli järkyttynyt ja häpeissään. Miten hänelle oli voinut käydä näin?

Meistä ei kukaan voi välttyä elämänsä aikana konflikteilta, joten niitä on turha nolostella. Itse asiassa on hyvä merkki, että häpeämme esimerkiksi käyttäytyessämme huonosti. Kaikilla tunteilla, kuten tässä tapauksessa häpeän tunteella, on meille aina viesti – en haluaisi olla tällaisessa tilanteessa tai menettää malttiani tai sanoa ilkeästi toiselle ihmiselle. Tämä oivalluksen hetki on sovittelijan silmissä parasta mitä voi tapahtua. Siitä lähtee liikkeelle muutoksen ja sovun tie. Häpeälliseksi koettu konflikti voi tarjota mahdollisuuden oppia jotain uutta, sekä itsestäni että toisesta ihmisestä.

Vuosien varrella sovittelemillani lukuisilla konflikteilla on yksi yhteinen nimittäjä: *ihmisen käsitys siitä, että vain minun totuuteni ja kokemukseni asiasta ovat totta*. Siitä seuraa päätelmä, että minun totuuteni on se ainoa oikea totuus. Toisen totuus on siis valhetta. Tämä yksipuolinen käsitys ”totuudesta” ylläpitää konfliktia ja johtaa yhä syvempään väärinymmärrysten, epäluottamuksen ja syytelyn kehään. Syytösten, vastasyytösten ja selittelyn sekä taas uusien syytösten ja vastasyytösten kehä aloittaa lohduttoman ja loputtomalta tuntuvan kulkunsa. Olemme luoneet ihan itse työyhteisön, jossa

innostus ja ideoiden jakaminen eivät kukoista. Sen sijaan alisuoriutuminen, ahdistuneisuus ja jopa raivo ovat arkipäivää.

Mikä oli neuvoni ystävälleni? Siteerasin nobelisti, presidentti Martti Ahtisaaren sanoja: *”Konfliktin ratkaisun avaimet ovat aina henkilöillä itsellään”*. Lauseessa piilee suurempi viisaus kuin ensi kuulemalta tulee ajatelleeksi. Riidellä osaa jokainen, siihen ei juurikaan neuvoja tai älykkyyttä tarvita. Mutta hän, joka haluaa ja kykenee sovitteluvaan vuorovaikutukseen, tarvitsee varmasti molempia. Ja se kuuluisa ensimmäinen askel on kaikkien vaikein.

Sovittelijana yksi tärkeimpiä tehtäviäni on auttaa lisäämään osapuolten ymmärrystä toisen näkökulmasta. Tämä on mahdollista vain siten, että jokainen saa ensin henkilökohtaisen kokemuksen siitä, että hän tulee kuulluksi ja ymmärretyksi oman kokemuksensa kanssa. Vasta tämän jälkeen hän kykenee kuuntelemaan eriäviä mielipiteitä ja vastaanottamaan uusia näkökulmia.

Miten ystäväni konfliktissa lopulta kävi? Riita ratkesi ilman ulkopuolista apua. Ystäväni pisti likoon koko persoonansa ja osaamisensa. Hän osoitti hermostumatta, että haluaa aidosti kuunnella ja ymmärtää kollegansa kokemuksia. Hän rakensi pala palalta useiden keskustelujen kautta uudelleen keskusteluyhteyden. He eivät ole edelleenkaan samaa mieltä kaikista asioista, mutta työt sujuvat ja mieli on keveä. Helppoa se ei kuulemma ollut – opettavaista ja äärimäisen palkitsevaa? Varmasti! ■



Kelan kustantama kuntoutus työntekijöiden työssäjaksamisen tukena

KYSY MEILTÄ LISÄÄ:

- ammatillista työkykyä tukevasta KIILA-kuntoutuskurssista
- muista Kelan kustantamista kuntoutuksen palvelulinjoista
- TYHY-päivistä ja räätälöidyistä kuntoremonttijaksoista

www.kuntoutuskeskusruissalo.fi | info@ruissalo.fi | Kuntoutussihteeri p. 02 445 4562
Ruissalon Kylpylä, Turku | Naantalin Kylpylä, Naantali



ONGO® Free
VAPAAUS LIIKKUA

- aktivoi istumisesi
- sähköpöydän paras kaveri
- valmistettu Saksassa

Kysy tuoli veloituksettomaan koekäyttöön:
jyrki.tyllinen@viabel.fi
puh. 0400 704706 www.viabel.fi

Maahantuonti:
Top-Cousins Oy
topcou@topcousins.fi



PEHMEÄT ARVOT HIITEEN

– HENKILÖSTÖ- TUOTTAVUUDEN KEHITTÄMINEN ON POMMINVARMA BISNESSCASE

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: NINA SIMELIUS / CREATIVE COMMONS

Kuinka henkilöstön tuottavuudesta tiristetään lisää euroja? – Aihepiiri puhuttaa yrityksissä, vaikka kaava parempaan henkilöstötuottavuuteen on varsin yksinkertainen, toteaa työelämän tutkija, konsultti Ossi Aura. ”Lisää tehoja ja euroja saadaan, kun ihmisten motivaatiosta, työkyvystä ja osaamisesta pidetään huolta”, Aura painottaa.

Aura ja kollegat Tomi Hussi ja Guy Ahonen syventyivät aihepiiriin jättitutkimuksella pari vuotta sitten. Eläkevakuutusyhtiö Eteran tilaamassa tutkimuksessa etsittiin linkejä henkilöstötuottavuuden ja eurojen välillä – ja osoitettiin, että henkilöstötuottavuudella on selkeä yhteys liiketoiminnan tuloksiin.

Käytännössä tämä tarkoitti, että henkilöstökyselyiden tulokset yhdistettiin liiketoiminnan tunnuslukuihin. Aineistona oli peräti 10 000 vastaajan tietokanta, jota verrattiin julkisiin tilinpäätöstietoihin. Tutkijat liittivät henkilöstökyselyistä saatavan näkymän tuloslaskelmasta saatavaan käyttökatteeseen ja osoittivat, että työhyvinvoinnin kehittäminen parantaa yrityksen liiketoimintaedellytyksiä.

Kymppitonnin heitto per naama

Henkilöstötuottavuuden yhteyksiä liiketoiminnan tunnuslukuihin tutkittiin tarkemmin rakennusosalalla; aineistona oli 33 toimialan yritystä. Kun yrityksiä vertailtiin, selvisi että ero heikoimman ja parhaimman henkilöstötuottavuuden luokkaan sijoittuvien yritysten välillä oli käyttökatteessa peräti 11 000 euroa henkilöä kohden vuodessa.





**HR-
ammattilaiset
kyllä tiedostavat
motivaation
merkityksen.**

Ossi Auran mukaan tutkimuksen anti ei rajoitu rakennusosalle, vaan tutkimustulokset ovat yleistettävissä laajemminkin:

”Esimerkiksi oman työn hallinnan ja motivaation merkitys yrityksen tuloksen kannalta ei ole mikään sellainen asia, että se riippuisi erityisesti toimialasta. Ihmistyön kautta tuottavuus luodaan useimmissa paikoissa”, Aura linjaa.

Motivaatiomestarit

Eteran tutkimuksen mukaan motivaation kehittäminen tuo leijonanosan tuottavuusloikasta – joten enää ei tarvitse kuin selvittää, miten se motivaatiomoottori saadaan kehräämään. Aura toteaa, että motivaatiota voidaan johtaa ja kehittää – mutta helppoa se ei ole.

”HR-ammattilaiset kyllä tiedostavat motivaation merkityksen, mutta johtoportaassa ei aina olla yhtä hereillä.” Tähän tosin vaikuttaa ylimmän johdon tausta ja ihan persoonakysymykset: Excel-johdattamisen nimeen vannova toimitusjohtaja ajattelee ja toimii aivan eri lailla kuin johtaja, joka jalkautuu alaistensa pariin ja pyrkii kaikessa ihmislähtöisyyteen.

”Toimitusjohtajan tehtävänä on motivoida omaa johtoryhmäänsä ja he taas motivoivat linjapäälliköitä ja nämä omia alaisiaan. Näin se kuvio etenee”, Aura summaa.

Holistinen paketti

Aura puhuu ”strategisen hyvinvoinnin johtamisesta”, jonka myötä kunkin organisaation tulee määrittää liiketoimintaa tukevat tavoitteet ja selkeät vastuut. Eri osa-alueiden prosessit täytyy fiilata sujuviksi ja yksi osaprosessi tässä työssä on esimiesten osaamisen kehittäminen.

”Tutkimusten mukaan suomalaisten esimiesten motivaatio edistää työhyvinvointia on hyvä ja osaaminenkin tällä alueella on kohtalaista. Sen sijaan aikaresursseissa on usein puutteita”, Aura toteaa ja heittää esimerkin: silloinkin kun henkilöstöjohtaminen mallia ”sormet savessa” on kirjattu kaikkiin mahdollisiin suunnitelmiin ja sabluunoihin, ei aika yksinkertaisesti riitä moiseen. Esimieheltä liikenee viikoittain ehkä vain muutama minuutti sieltä, toinen täältä, ja ongelmat alkavat kasautua.

Ihmisen iholla

Suunnitelmallisuus on vastaus silloin, kun esimiehen arki on liian sirpaleista: Aura uskoo, että mittaaminen ja kehittäminen ”people analytics” -metodiikalla auttaa kehittämään toimintaa nimenomaan kokonaisvaltaisesti.

”Kun motivaatiota mitataan läpi organisaation ja tuloksista keskustellaan tiimeittäin, ollaan jo hyvällä tiellä.”

Tutkimusten mukaan johtajuus voi tuhota siinä missä tukeakin henkilöstötuottavuutta. Parhaassa tapauksessa esimies poistaa motivaatiota nakertavat jutut ja fasilitoi positiivisia asioita sekä tieteenkin tukee ja opastaa osaamisessa. Mutta entä sitten ne mädät omenat? Aura katsoo, että yksikantaan huonoja pomoja ei Suomessa ole järkyttävän paljon, vaikka räikeimmät caset toki nousevat aina esiin tavalla tai toisella.

”Tilanteen äitymistä kovin pahaksi ehkäisee yleensä se, että keholla esimiehellä on hänelläkin yleensä oma esimiehensä, joka puuttuu asiattomaan toimintaan.” ■

KUVA: VESKU SALMI



Ossi Aura sanoo, että esimerkiksi oman työn hallinnan ja motivaation merkitys yrityksen tuloksen kannalta ei ole mikään sellainen asia, että se riippuisi erityisesti toimialasta. Ihmistyön kautta tuottavuus luodaan useimmissa paikoissa.

ARJESSA OY OTTI KOPIN HENKILÖSTÖTUOTTAVUUDESTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Henkilöstön työkykyyn panostaminen kannattaa aina – mutta onko nyt satavarmaa, että myös toiminnan taloudellisuus paranee samassa suhteessa kuin henkilöstön suupielet kaartuvat ylöspäin? Arjessa Oy:n talousjohtaja Janne Mustajärven mukaan henkilöstötuottavuuden satsaukset ovat toimineet todellisessa elämässä erittäin hyvin.

Kun lastensuojelu-, hyvinvointi- ja asumispalveluita tuottavaa yritystä pyydettiin pari vuotta sitten mukaan eläkevakuutusyhtiö Eteran henkilöstötuottavuuspilottiin, talossa oltiin varovaisen optimistisia.

”Ajattelimme, että tuore lähestymistapa voisi tuoda meille jotain uutta”, Mustajärvi kertoo. Pilotissa Arjessa-yrityksen väki oppi käyttämään analytiikan työkaluja entistä paremmin ja näkemään, mihin asioihin kannattaa keskittyä parhaan tuloksen saavuttamiseksi.

”Pilotissa luotiin ihmisille edellytyksiä tehdä työnsä hyvin. Käsiteltävät asiat eivät sinänsä olleet uusia ja ihmeellisiä, mutta kokonaiskuvaan saatiin nyt uudenlaista selkeyttä.”

Työhyvinvointipalvelujen päällikkö Tomi Hussi Eterasta toteaa, että henkilöstötuottavuuden määrittämiseen on jo erilaisia malleja, mutta Eterassa haluttiin panostaa erityisesti selkeyteen ja käytettävyyteen.

”Tarvittavat tiedot saadaan Eteran asiakkaille ilman erillistä veloitusta tarjottavan Hyvä työelämä -tutkimuksen ja yrityksen tuloslaskelman kautta – muuta ei tarvita.”

Voima nousee tiimeistä

Arjessa Yhtiöissä on töissä noin 900 ammattilaista, joten ihan pienestä porukasta ei ole kysymys. Kun toimitaan pienissä tiimeissä, jokaisella työntekijällä on mahdollisuus läsnäolevan esimiehen tukeen. Esimiehiä myös koulutetaan jatkuvasti.

Tätä taustaa vasten on selvää, että Arjessa Oy oli menossa oikeaan suuntaan jo ennen Etera-projektiakin – mutta siitä on saatu lisänostetta:

”Pilotin myötä olemme onnistuneet selkeästi kehittämään johtamista, esimiestyötä ja henkilöstötyytyväisyyttä.” Näistä viimeksi mainittu on tavallaan kaikki kaikessa, sillä Mustajärven mukaan henkilöstön tyytyväisyys korreloi vahvasti tuotetun palvelun laadun ja taloudellisen tuloksen kanssa.

”Meidän työmmä on niin vahvasti ’ihmiseltä ihmiselle’ -tekemistä, että motivaation täytyy olla kunnossa ja työn mielekästä.”

Pilotin myötä olemme onnistuneet selkeästi kehittämään johtamista, esimiestyötä ja henkilöstötyytyväisyyttä.

Ei mitään salatiedettä

Mustajärven mukaan henkilöstötuottavuuden parantaminen on tietynlainen ”viisasten kivi”, josta kaikki yritykset ovat kiinnostuneita. Perimmäiseltä luonteeltaan nämä asiat eivät kuitenkaan ole mitään alkemiaa: silloin kun asiakkaat ja henkilöstö ovat tyytyväisiä, ollaan yleensä aika hyvällä polulla.

Lisäksi Mustajärvi katsoo, että erilaisten asioiden kokeileminen yleensä kannattaa:

”Jos kokeilu ei toimi, niin sitten keksitään jotain muuta, mutta oppimista tapahtuu kuitenkin koko ajan”, Mustajärvi toteaa ja lisää, että hyvät kokeilut on syytä monistaa viipymättä koko organisaation käyttöön.

Kesäkuussa ilmoitettiin, että Arjessa Oy on yksi viidestä ehdokkaasta valtakunnallisen Työkykypalkinnon saajaksi. Etera palkitsee vuosittain yrityksen, joka on erityisen ansioitunut työkyvyn ja hyvinvoinnin ”suunnitelmallisessa ja tuloksekkaassa” edistämisessä. Työkykypalkinnon voittaja palkitaan syyskuussa.

”Eteran Työkykypalkinnolla haluamme nostaa esiin asiakasyritysten edelläkävijäkäytäntöjä. Arjessa Oy:n ennakoluulon suhtautuminen henkilöstötuottavuuden kehittämiseen ja sen avulla saavutetut tulokset olivat ilmeinen peruste finalistijoukkoon nostamiseen”, toteaa Tomi Hussi. ■



Terveystalon kehittämisylilääkäri Päivi Metsäniemi ja Chief Digital Officer Juha Juosila sanovat yhteen ääneen, että asiakasyrityksissä tiedostetaan vahvasti, että talon tärkein voimavara on ihmiset.

DIGI TUO LAATUA TYÖTERVEYTEEN – JA JOPA UUTTA INHIMILLISTÄ OTETTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PAUL CHARPENTIER



Digitaalisuus myllertää nyt koko terveydenhuollon toimialaa. Sähköiset työkalut tuovat toivottua läpinäkyvyyttä ja sujuvuutta kentälle – ja vaikuttavuus sekä asiointikokemus nousevat uudelle tasolle.

Yksi kotimaisista digiterveyden pioneereista on Terveystalo, joka on jo vuosia panostanut asiakaskeskeisyyden, digitaalisten palvelujen sekä lääketieteellisen laadun mittaamiseen ja parantamiseen. Sitkeä satsaus digitaalisten palvelujen kehittämiseen on huomattu kansainvälisestikin: huhtikuussa yhtiölle tuli voitto Healthcare Business Model Innovation Awards 2017 -kilpailun kategoriassa 'Best use of digital health'. Healthcare Business Internationalin ja KPMG:n järjestämä palkintogaala järjestettiin Lontoossa.

Kehittämisylilääkäri Päivi Metsäniemi Terveystalosta kertoo, että varsinaisen sokkelin laadun ja vaikuttavuuden kehittämiseksi organisaation sisällä luo sähköinen Etydi-työkalu. Kyseessä on suomalaisessa terveydenhuollossa ainutlaatuinen innovaatio, jolla voidaan seurata hoidon tuloksia ja tuottaa läpinäkyvää, vertailtavaa tietoa ammattilaisten käyttöön.

Analytiikkaa joka lähtöön

Metsäniemen mukaan Etydi kehitettiin vuonna 2013 etupäässä laaturekisteriksi, mutta hyvin pian huomattiin, että tämän analytiikan työkalun käyttömahdollisuudet ovat paljon moninaisemmat. Etydin avulla Terveystalon ammattilaiset pystyvät perustamaan hoitopäätöksiä entistä enemmän potilastyössä kertyneeseen tietoon – ja samalla seuraamaan, miten hyvin esimerkiksi Käypä hoito -suositusten noudattaminen onnistuu.

Aktiivinen seuranta mahdollistaa myös sen, että Terveystalon lääkärit ja muut hoitotyössä toimivat voivat tunnistaa jatkuvasti uusia kehityskohteita omassa toiminnassaan – ja pystyvät vertaamaan tuottamiensa palveluiden laatua muihin toimijoihin.

"Etydi rakentaa asiakkaasta selkeän kokonaiskuvan, jolloin hoitavan lääkärin on mahdollista nähdä muutakin kuin vain se yksittäinen ongelma, jonka vuoksi asiakas on vastaanotolle saapunut", kuvailee Metsäniemi.

Vapauta tieto!

Yhden selkeän näkymän kautta lääkäri näkee tietokoneen ruudulta kaiken olennaisen – mikä kuulostaa yksinkertaiselta, mutta ei ole. Terveystalon Chief Digital Officer Juha Juosila toteaa, että terveydenhuollon piirissä on aina tuotettu valtavat määrät tietoa, mutta se on maannut passiivisena arkistoissa – aina näihin päiviin saakka.

"Etydi on esimerkki työkalusta, jonka avulla tuo tieto otetaan hyötykäyttöön", Juosila toteaa ja lisää, että lääketieteellisen laadun lisäksi Etydi tuo lisää ryhtiä myös johtamispuolelle:

"Me haemme sellaista johtamisen tahtotilaa, jossa toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta mitataan ja saatuja tuloksia tuodaan suoraan johtamisen avuksi." Terveystalolla on "holvissa" todella paljon muokattavaksi taipuvaa dataa: jo yksistään työterveydessä yhtiö on yli 17 000 yrityksen ja organisaation kumppani.

Goljattia kaatamassa

Etydin läpimurto tapahtui kamppailussa tyypin 2 diabetesta vastaan. Kakkostyypin diabetes ei ole mikään pieni kanto kaadettavaksi: koko kansallisesta terveydenhuoltobudjetista 15 prosenttia solahtaa taudin hoitamiseen. Kakkostyyppi on todettu jo puolella miljoonalla kansalaisella ja asiantuntijat varoittavat, että nykymeiningillä miljoonan rajapyykkiä kolkutellaan varsin pian.

”Etydin avulla olemme pystyneet etukäteen tunnistamaan niitä markkereita, jotka viestivät vahvasti kakkostyypin diabeteksen riskistä. Tämän tiedon avulla olemme pystyneet todella panostamaan ennaltaehkäisyyn”, kuvailee Päivi Metsäniemi.

Etydin tehot tunnustettiin keväällä 2016, kun Vaasan yliopiston ja VTT:n yhteistutkimus julkaistiin. Tutkimuksen mukaan Etydiin perustuva tyypin 2 diabeteksen hoitomalli todella toimii – ja voisi tuoda suomalaiselle yhteiskunnalle jopa kahden miljardin euron säästöt, mikäli se laajennettaisiin kansalliseksi toimintatavaksi.

Kakkostyypin diabetes oli kuitenkin vasta alkua: nyt Etydin piirissä on jo parikymmentä eri sairautta, joihin systeemi valppaasti reagoi. Tarkoitus on, että punainen lippu heilahtaa lääkärin näytölle hyvissä ajoin – ja asiakas saa tarvitsemansa avun ennen kuin hänen vaivastaan tulee akuutti.

Digillä tulosta

Juosilan ja Metsäniemen mukaan asiakasyrityksissä tiedostetaan vahvasti, että talon tärkein voimavara on ihmiset. Vaikeaksi käykin löytää maasta firma, jossa ei haluta – ainakin noin periaatteessa – panostaa työntekijöiden hyvinvointiin. Harvemmassa ovat ne edelläkävijät, jotka näkevät työterveyden olevan kriittinen osa yrityksen strategista työkalupakkia.

Yritysassiakkailla tarjottavat digitaaliset työkalut auttavat pääsemään kiinni niihin asioihin tai haasteisiin, jotka ovat kullekin organisaatiolle olennaisia. ”Työterveystoimenpiteiden kohdentamista – ja niihin tehtyjen investointien vaikuttavuutta – saadaan mitattua ja seurattua nyt paremmin kuin koskaan”, arvelee Juosila, joka vetää Terveystalon 25 hengen ”digitimiä”.

”Asiakkaat haluavat digityökalujen vaikuttavuudesta faktaa ja nyt sitä on tarjolla. Nähtävissä on jo maailma, jossa digitalisaatio läpäisee asiakasyrityksen kaikki toiminnot, tavalla tai toisella.”

Terveys mahtuu taskuun

Kantavana ideana on, että jokainen työntekijä – eli yksittäinen työterveysasiakas – saa Terveystalosta joustavaa, räätälöityä palvelua. Oma Terveys -palvelusta löytyy kätevästi kaikki tiedot mm. omista laboratoriotutkimuksista, rokotuksista ja lääkärikäynneistä.

”Meillä on jo puoli miljoonaa Oma Terveys -käyttäjää”, kertoo Juosila. Talon sisällä puhutaan ”terveys taskussa” -palvelusta, koska sovellusta on erityisen vaivatonta käyttää älypuhelimella.

KUVA: SUOMEN TERVEYSTALO OY



Oma Terveys -palvelu myös valjastaa esimerkiksi videot asiakkaiden avuksi. Kun fysioterapeutti näyttää videoklipillä, kuinka liikkeitä tehdään, ei tarvitse enää tuskailia printattujen (ja kenties hämärien) kirjallisten ohjeiden kanssa.

”Toukokuusta lähtien palvelu on ollut kaksisuuntainen, mikä mahdollistaa palauteen antamisen tehtyjen harjoitteiden perusteella”, kertoo Metsäniemi.

Ketju kestää

Juosila ja Metsäniemi muistuttavat, että digitaalisuus ei koskaan saa olla itsetarkoitus – ja välillä digikin voi mennä metsään. Totta on kuitenkin se, että digitaalisia työkaluja käyttämällä ihmisiä pystytään ohjaamaan ja kannustamaan erittäin tehokkaasti.

”Tavallaan aikaisemmin asiakas oli omillaan vastaanottokäyntien välisen ajan. Nyt on yksi ja sama, katkeamaton kokemus huolenpidosta”, kuvailee Metsäniemi.

”Tämän johdosta asiakas voimaantuu ihan uudella tavalla ja myös sitoutuu omaan paranemiseensa entistä paremmin.”

Terveystalo on kehittänyt Oma Suunnitelma -työkalun juuri tätä prosessia vahvistamaan. Kyseessä on asiakkaan ja asiantuntijan yhteinen työkalu, jonka avulla katsotaan eteenpäin: mikä tavoite on asiakkaalle tärkein juuri nyt ja millä keinoin se saadaan toteutumaan.

”Suunnitelmaan kirjataan elämäntapamuutoksia tukevat arkiset toimintatavat, seuraavat laboratoriotulokset ja



muut käynnit. Suunnitelma kysyy aktiivisesti, miten tavoitteisiin on päästy, ja toisessa päässä on aina oma asiantuntija, joka ottaa kopin, jos asiat eivät mene niin kuin on ajateltu”, Metsäniemi summaa.

Toinen iso palanen Terveystalon digisuunnitelmassa on viime vuonna startannut etävastaanotto, jossa lääkäriin saa yhteyden 24/7 avoinna olevan chatin kautta. ”Toukokuussa 2016 yritysasiakkaille avatussa palvelussa on mukana peräti 200 lääkärinä”, kertoo Metsäniemi.

”Mukana on niin paljon eri alojen asiantuntijoita, että vastaus asiakkaan kysymyksiin löytyy kyllä”, hän tietää.

Lääkäri kuin salama

”Lääkäripoolin” ison koon lisäksi huomattavaa on myös chatin vastausnopeus: lääkäri vastaa chatin kautta tehtyyn yhteydenottoon keskimäärin kahdeksassa sekunnissa.

”Kahdeksan sekuntia on aika kova aika, varsinkin kun muistetaan, että yöllä päivystävät lääkärit usein nukkuvat ja heidät pitää herättää vastaamaan chatiin”, Metsäniemi toteaa.

Vuoden sisällä etävastaanotolla on käyty kymmeniä tuhansia kertoja. Saadut kokemukset ”lääkärien crowd sourcingista” ovat erittäin positiivisia: asiakkaiden lisäksi myös lääkärit ovat tykänneet uudesta tavasta päästä käsiksi potilaan ongelmiin. ”Chat mahdollistaa resurssien entistä fiksumman käytön. Esimerkiksi oikea lääke löytyy nopeasti ja tarkasti”, Metsäniemi toteaa.

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 saunatilassamme 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

Myös Juosila katsoo, että chat on laajentanut Terveystalon digipalettia hienolla tavalla:

”Nyt kynnyks yhteydenottoon on mahdollisimman matala. Samalla tulemme pois perinteisestä aika- ja paikkasidonnaisesta terveydenhuollosta ja rakennamme monikanavaisuutta.”

Keskity ihmiseen

Sekä Metsäniemi ja Juosila katsovat, että käyttämällä digityökaluja fiksusti, voidaan inhimillisen kohtaamisen merkitys palauttaa siihen arvoon, mikä sille kuuluu. Mutta miten tempu sitten tehdään? Terveystalon kaksikko vastaa, että kun digitaalisuus hoitaa perusrutiinit pois lääkärin pöydältä, jää aikaa kuunnella – ja ymmärtää – potilasta.

Turha tietokoneen naputtelu jää pois ja vastaanotolla keskitytään niihin oikeisiin asioihin – tähän toivoo sekä lääkäri että potilas.

Ja ilmeisesti digikärki vain vahvistuu soten myötä. Erityisesti paljon puhuttu potilaan valinnanvapaus edellyttää, että eri palvelutarjoajien hoidon tulokset ovat avoimesti saatavilla ja vertailtavissa. ”Ilman digitaalisia työkaluja hanke käy mahdottomaksi viedä läpi”, arvelee Juosila.

”Kustannukset terveydenhuollossa kasvavat jatkuvasti ja niiden hillintä vaatii prosessien uudelleen ajattelua. Tämä taas ei mitenkään onnistu ilman digipuolta”, hän toteaa.

Tri Robotti, otaksun?

Mutta minne asti digiraketti sitten kantaa? Ehkä tulevaisuudessa potilas ja lääkäri heittävät virtuaalilasit nokalle ja ottavat pienen virtuaalipalaverin – tai ehkäpä tohtori on vapautettu golfkentälle ja lääkärin leiviskää hoitaa robotti?

Piilaakson sairaaloihin tutustunut Metsäniemi on nähnyt, kuinka robotit jakavat lääkkeitä riemuitseville lapsipotilaille – tai kiikuttavat likapyykkiä pesulaan. Tästä huolimatta ”inhimillinen komponentti” on terveydenhoidossa niin tärkeä, että lääkäri on lihaa ja verta vielä kauan.

Juosila muistuttaa, että digitaalisuuden ei ole tarkoitus korvata sitä, mikä on hyvää ja toimivaa. Esimerkiksi ajanvarausta tehdessä joskus riittää ihan nettivaraus – mutta toisinaan on tärkeää päästä juttelemaan jonkun ihmisen kanssa. ■

KUN AIKA KÄYTTÄÄKIN SINUA

TYÖPAIKOILLA EI AINA YMMÄRRETÄ AJAN
LUONNETTA RESURSSINA, JOKA KANNATTA
OPTIMOIDA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Ajankäyttö suomalaisilla työpaikoilla puhuttaa – alituisen kiireen ja kasvavien vaatimusten paineessa meidän täytyy jatkuvasti kysyä itseltämme, teemmekö me oikeita asioita? Esimerkiksi konsulttibisneksen supertähti Brian Tracy on todennut, että meidän tulisi käyttää enemmän aikaa eniten lisäarvoa tuottaviin tehtäviin – ja vähemmän aikaa niihin tehtäviin, jotka eivät ole niin arvokkaita.



Aitoa ahkeruutta ei pitäisi mitata vain taloudellisena tuloksena vaan myös merkityksellisyyden kautta.

Tärkeää on myös aloittaa kokonaan uusia tehtäviä, jotka voisivat hyödyttää meitä. (Ja kääntäen: heittää roskakoriin projektit, jotka eivät tuota meille arvoa.)

Valmentaja-konsultti Jari Vuorenmaa taas on huomannut, että nykypäivän työympäristön hektisyys vie usein huomion kiireellisiin, lyhyen aikavälin työtehtäviin pitkäkestoisten töiden kustannuksella. "Tulipalojen sammuttaminen" on työpaikoilla niin tuttua puuhaa, että monen käyntikortissa voisi lukea palomies.

Edesmennyt bisnesguru Stephen Covey laski optimoidun kaavan sille, kuinka meidän pitäisi jakaa aikaamme pitkäkestoisten, tärkeiden töiden ja lyhyen aikavälin sammutushommien välillä: huippuorganisaation tulisi pystyä käyttämään valtaosa (noin 60–80 %) ajastaan niihin tärkeisiin juttuihin, eikä enempää kuin 20–40 % ajasta kiireellisten asioiden hoitoon.

Hölmöläisten hommaa?

Åbo Akademin organisaation ja johtamisen professori Alf Rehn näkee ongelmia suomalaisten ajankäytössä: työpaikoilla kylläkin touhutaan hirveästi, mutta tulosta ei aina synny. Tätä "tyhmää ahkeruutta" tosin esiintyy muuallakin:

"Kyllä tyhmää ahkeruutta on maailmassa, vaikka kuinka, eikä se ole mitenkään Suomelle tyypillistä. Se on ehkä tavallisempaa protestantismiin ja kapitalismin kyllästymissä maissa, mutta yhä enemmän kyse on yleismaailmallisesta ilmiöstä."

Rehnin mukaan nykymeininki juontaa juurensa siitä, että meillä on tuputettu ahkeruutta automaattisesti hyvänä asiana. Hän muistuttaa Max Weberin satavuotiaasta Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki -klassikosta, jonka mukaan reformaatio loi etiikan, jossa työnteko oli itsessään hyve, ja ihmisen piti ahertaa päästäkseen taivaaseen.

"Se johti taas ideaan siitä, että niin kauan kuin ahkeroi, ei tarvinnut miettiä, tekikö sitä fiksusti tai ei – työ itsessään riitti."

Keskity olennaiseen

Mikä sitten sopii lääkkeeksi moiseen ajatusharhaan? Rehnin mukaan jokainen voi kysyä itseltään, luoko hän arvoa organisaatiolle – ja jos luo, niin miten. Vinkki: lähetettyjen sähköpostien tai kokousten määrä ei välttämättä korreloi tämän asian kanssa. Esimerkiksi Pareton periaatteen mukaan noin 20 %



Åbo Akademin organisaation ja johtamisen professori Alf Rehn sanoo, että liian monessa työpaikassa pelätään, että jos kertoisi että tekee paljon turhaa, niin heti ovat yt-neuvottelut lähellä. Pitäisi olla OK sanoa, että jättämällä nämä turhat kokoukset väliin, voin tehdä enemmän tehokkaammin, ja silti lähteä kolmelta kotiin.

tekemästämme työstä tuottaa 80 % oman työmme luomasta arvosta.

”Me suomalaiset emme aina ole kovin hyviä suunnittelemaan töitämme”, Rehn kuittaa.

”Sitä aitoa ahkeruutta ei kuitenkaan pitäisi mitata vain taloudellisena tuloksena vaan myös merkityksellisyyden kautta”, Rehn huomauttaa. Työpaikoilla pitäisi keskustella avoimemmin siitä, mitkä tehtävät ovat aidosti tärkeitä, ja mitkä vähemmän tärkeitä.

”Liian monessa työpaikassa pelätään, että jos kertoisi että tekee paljon turhaa, niin heti ovat yt-neuvottelut lähellä. Pitäisi olla OK sanoa, että jättämällä nämä turhat kokoukset väliin, voin tehdä enemmän tehokkaammin, ja silti lähteä kolmelta kotiin”, Rehn heittää ja lisää, että nykyaikana tuntien ja minuuttien käyttäminen on vain tyhmää: tietotyön laatu voi usein jopa parantua, jos tekee vähän lyhyempää päivää.

Rehn puhuu radikaalista kyseenalaistamisesta, jossa käydään läpi prosessit, tuotteet, palvelut ja toimintatavat. ”Jokaisen asian kohdalla tulee kysyä, onko tämä mielekästä, tehokasta tai arvokasta vai onko tästä aika luopua. ”Konttorin KonMari” kannattaa toteuttaa vuosittain”, Rehn vinkkaa.

Työn suunnittelun renessanssi

Toimitusjohtaja Krister Juselius JotBar Solutionsista toteaa, että monessa organisaatiossa on vielä matkaa siihen, että siirry-

// Kun ennen työn seurantaa tehtiin manuaalisesti, nyt se tehdään jo sähköisesti.

tään työvuorojen suunnittelusta ihan oikeaan, kokonaisvaltaiseen työn suunnitteluun. Juselius näkee tässä kohtaa tietynlaisen evoluution:

”Kun ennen työn seurantaa tehtiin manuaalisesti, nyt se tehdään jo sähköisesti – mutta seuraava askel on automatisoida kaikki ne prosessin vaiheet, jotka ylipäänsä on mahdollista automatisoida.”

Monella työpaikalla on esimerkiksi ongelmia päällekkäisyyksien kanssa, kun oikea käsi ei tiedä, mitä vasen tekee. Tehokkailla ajankäyttöohjelmilla tästä vitsauksesta on kuitenkin mahdollista päästä eroon. ”Vielä on työpaikkoja, joissa ollaan Excelin varassa tämän asian suhteen. Työsuunnittelun digitaaliset työkalut voivat tuoda todella paljon tehoja prosesseihin”, Juselius toteaa.

Kulkee kuin juna kiskoilla

Esimerkki tästä: kun tehtaaseen tulee tilaus, järjestelmä etsii työlle tekijät, jotka kuittaavat tilauksen vastaanotetuksi omalta



PIDÄMME KEHOSTASI HUOLTA.

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

Kinnarps

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

osaltaan. Tilaus viedään automaattisesti työajanseurantaan ja työ rullaa eteenpäin systeemin sisällä siten, että kaikki turhat rönnyt ja tarpeeton poukkoilu on poistettu: työsuorituksista ja hyväksytyistä tuloksista lähtee tieto kiertämään systeemiin ja lopulta palkanmaksujärjestelmäänkin ilmestyy merkintä.

”Esimiesten ja työntekijöiden pitää reagoida vain poikkeustilanteiden kohdalla, muuten riittää, että tehdään asianmukaiset kuittaukset prosessin eri vaiheissa”, Juselius kuvaillee. ”Näin kutakin tilausta kohti käytetty aika vähenee ja tuottavuus paranee.”

Myös Juseliuksen mukaan työajan käyttäminen työpajoilla edustaa vanhan maailman ajattelua. Ylipäättänsä kaikki toimet, jotka vähentävät luottamusta työpaikalla, syövät työntekijöiden motivaatiota ja sitä kautta tuottavuutta, hän kuittaa. Ajan mittaamisesta on päästävä tulosten mittaamiseen – ja juuri tuloksistahan yritykset ovat kiinnostuneita. Työaikalaki kuitenkin velvoittaa työnantajan pitämään kirjaa työajasta, joten aivan performanssipohjaiseen malliin ei päästä käsiksi.

Automaatio voi auttaa tässäkin: Juselius kertoo asiakaasta, jolle toteutettiin automaattinen sisään- ja ulosleimaus. ”Tällöin jokaiselle työntekijälle on luotu profiili eli raami sille, milloin tulee töihin ja milloin lähtee. Kun pysyy raamin sisällä, mitään erityisiä toimenpiteitä ei tarvitse suorittaa.”

Aavekonsultit Oy

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

Matti Nokela

Ota yhteyttä - luottamuksella

0400 503 122
matti.nokela@kolumbus.fi
www.mattinokela.net



Eroon siiloista!

Samalla kun järjestelmät keräävät tietoa ja pitävät prosessien pyörät pyörimässä, ne antavat mahdollisuuksia perehtyä todenteolla siihen, mistä tuottavuus oikein tulee ja miten sitä ruokitaan: systeemistä saadaan tietoa esimerkiksi siitä, jos työvaiheet eivät ole oikeassa linjassa ja rytmissä keskenään.

”Monesti työpaikoilla ollaan tilanteessa, joissa kukin esimies vetää omaa tiimiään, eikä tiedä mitä muissa tiimeissä tapahtuu. Vasta kun on järjestelmä, joka paljastaa ajankäytön eri mahdollisuudet kokonaisuudessaan, voidaan toimintaa kehittää optimaalisesti”, Juselius pohtii. ■



ARJEN ERGONOMIA TEKEE TULOSTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Monella työpaikalla pohditaan, miten työntekijät saadaan kerättyä yhteen riittävän usein, jotta yhteisöllisyys ja yhteiset tavoitteet pysyvät kirkkaana mielessä. Entä mitkä ovat fiksuimmat tavat saada väki sitoutumaan ja pysymään talossa? Tilojen viihtyisyydellä ja arjen ergonomialla on tässä suuri merkitys, kertovat HR viestin haastattelemat asiantuntijat.



KUVA: KOHINA OY

Handelbankenin pääkonttorin vuorovaikutusalue on rento vaihtoehto työpisteellä työskentelylle. Työskentelykerrasta tukevat myös mm. hiljaiseen työskentelyyn ja puheluihin suunnitellut vetäytymistilat.

sia mahdollisuuksia – ja myös uusia haasteita ergonomiaan ja työhyvinvointiin.

”Läppärin kanssa voi mennä tekemään töitä minne tahansa, mutta aina työnteon tapa tai paikka ei ole kovin harkittu.” Säädettävää sähköpöytää Kallio pitää jo modernin konttorin ”peruskalusteena”, koska se pitää selän kuormituksen sopivan alhaisena.

/// Mitä enemmän pohjatyötä tehdään, sitä parempi on toteutus ja viimekädessä tuottavuus.

Henkilöstö mukaan suunnitteluun

Kallio on vuodesta 2007 luotsannut Kohinaa, joka on työympäristökehitykseen ja tilasuunnitteluun erikoistunut suunnittelutoimisto. Vuosikymmen työympäristöjen kehittämistä on opettanut ainakin sen, että ellei koko henkilöstöä oteta mukaan tilasuunnitteluun riittävän varhaisessa vaiheessa, edessä on ongelmia.

”Esimerkiksi monitilan suunnittelu on niin monivaiheinen prosessi, että siinä tarvitaan kaikkien panosta optimaalisen lopputuloksen saavuttamiseksi.” Ihmisten sijoittuminen, synergiat tiimien ja yksilöiden välillä, valaistus, äänimaailmat, ergonomiset tarpeet, tilojen viihtyisyys ja vetovoimaisuus... lista on pitkä.

”Mitä enemmän pohjatyötä tehdään, sitä parempi on toteutus ja viimekädessä tuottavuus”, hän uskoo.

Kulttuuri edellä

Toinen asia on sitten se, että vaikka teknologia ja välineet dominoivat usein keskustelua, on yhtä lailla tärkeää pureutua yrityksen kulttuuriin ja varmistaa että se välittyy myös tilankäytön kautta.

”Samalla koko prosessi pitää tehdä läpinäkyväksi ja pelisäännöt selviksi kaikille”, hän linjaa.

Kallio näkee, että tulevaisuudessa toimistoista tulee yhä enemmän ”kohtaamispaikkoja”, joissa lyödään viisaat päät yhteen ja sitten riennetään taas omille teille. Digitaalisuus murtaa kellokortin ja siirrytään arvioimaan puhtaammin tuloksia. ”Uusi, vapaampi ja digitaalisempi työelämä voi kuitenkin imeä meidät sisäänsä niin perusteellisesti, että unohdamme kuunnella omaa kroppaa – mutta myös mahdollisuuksia on enemmän kuin koskaan”, Kallio pohtii.

Kohina Oy:n toimitusjohtaja ja työympäristökehityksen asiantuntija Susanna Kallio tietää, että työpaikat ovat isossa myllerryksessä: esimerkiksi digitaalisuus ja virtuaalisuus nostavat nyt päätään suomalaisissa konttoreissa, mutta samaan aikaan ihmisen biologia ei ole muuttunut. Huono työasento jumittaa selän ja ruudun liiallisesta tuijottamisesta tulee päänsärky niin kuin ennenkin.

”Takana on kehitys, jossa työn luonne on muuttunut radikaalisti, kun tietotyöstä on tullut ihmisten päätyö Suomessa”, toteaa Kallio. Samalla kun tietokoneet ovat pienentyneet taskukokoiseksi (tai ranteeseen mahtuvaksi), on avautunut uudenlaisia



Ergonomia edellä

Markkinointipäällikkö Liselott Bergholm-Slotte Kinnarps Oy:stä katsoo, että ergonomia – sanan laajassa merkityksessä – tiedostetaan työpaikoilla paremmin kuin aiemmin:

”Kyllä työhyvinvointi ja sitä kautta ergonomia ovat monessa yrityksessä tärkeitä asioita ja niihin kiinnitetään yhä enemmän huomiota.”

Bergholm-Slotten mukaan yrityksissä kiinnitetään ensisijaisesti huomiota työpisteen ergonomiaan ja hyvään työtuoliin, mutta olisi myös hyvä tiedostaa mm. hyvän ääniympäristön ja oikean valaistuksen merkitys. Kun taas työympäristöjä muokataan, ongelmiin törmätään tasan varmasti, jos eri tehtäviä ja tarpeita ei analysoida riittävästi.

”Erilaisia tehtäviä voidaan tukea erilaisilla työtiloilla – sama ratkaisu ei sovellu kaikille organisaatioille. Ääniympäristön ja valaistuksen merkitystä eri ikäryhmille ja erilaisille ihmisille ei myöskään aina tiedosteta. Lökkäämpi ihminen tarvitsee enemmän valoa kuin nuorempi kollega ja introvertti kaipaa puolestaan enemmän rauhaa ja tilaa keskittymiseen”, hän toteaa.

Vaihtelu vahvistaa

Ergonomisesti suunnitellussa toimistossa kaikki tila on toimivaa – mutta on hyvä muistaa, että myös muu kuin perinteinen työpiste voi olla ergonominen, varsinkin kun siinä ei vietä koko päivää vaan paikkaa vaihdellaan välillä. ”Oikein suunniteltu

// Ergonomisesti suunnitellussa toimistossa kaikki tila on toimivaa.

työtila voi kohottaa yrityksen tuottavuutta paremman viihtyvyyden, sitoutumisen ja häiriöttömän työskentelyn ansiosta.”

Bergholm-Slotte arvioi, että monitilasisustaminen on lyönyt läpi voimalla nyt kun digitaalisuus muuttaa tehtävien töiden sisältöä ja toisaalta taloutta halutaan kohentaa tiivistämällä neliöitä. Jotta monitilatoimistosta saadaan tuottavampi, on sen toteuttamiseen paneuduttava kokonaisergonomian perspektiivistä – ja tällöin tarvitaan ammattitaitoa, hän uskoo.

”Suunnittelun merkitys ja laadukas toteutus tulevat olemaan avaintekijöitä tulevaisuudessa.”

Sekin on selvää, että liikkuva työ sekä etätöiden lisääntyminen vaikuttavat yritysten toimintaan. Jatkuva muutos on arkea työn sisältöjen, uusien ohjelmistojen omaksumisen ja nopean digitaalisen muutoksen myötä. Bergholm-Slotten mukaan tässä ajassa on saumaa toimistolle nousta ”yhteisölliseksi, houkuttavaksi ja innostavaksi” paikaksi.

”Sen on kyettävä kilpailemaan kotitoimiston ja kulmakahvilan kanssa. Sisustuksella on mahdollisuus vaikuttaa näihin haasteisiin.”

Ei rakettitiedettä

Toimitusjohtaja Kim Lönnqvist Avaintieto Oy:stä toteaa, että ergonomian lähtökohdat työpaikoilla ovat sinänsä yksinkertaiset: parannetaan työoloja, hyvinvointia ja turvallisuutta tavoitteena saada mahdollisimman mukava, häiriötön ja tehokas lopputulos. Tällöin mm. kitketään pois huonoja, passiivisia työasentoja ja pyritään vähentämään istumista – ja tuodaan tilalle terveellistä liikettä. Lönnqvist muistuttaa tutkimuksista, joiden mukaan jokainen parempaan ergonomiaan investoitu euro tulee kuusinkertaisena takaisin.

”Ergonomia tiedostetaan tänä päivänä mielestäni hyvin ja on todettu, että yritysten menestys syntyy työhyvinvoinnin lisäämisestä.”

”Puutteitakin toki vielä esiintyy. Yksi isoimmista harha-askelista syntyy, kun tehdään mitavia hankintoja ergonomian parantamiseksi ja sitten ajatellaan, että nyt on velvoitteet hoidettu”, Lönnqvist tietää.

”Esimerkiksi yritys saattaa hankkia sähköpöydät työntekijöille, koska istumisen on todettu olevan vaarallista. Lopputulos kuitenkin on, että vain pieni osa aktivoituu ja suurin osa jatkaa istumista samalla tavalla kuin aikaisemmin”, Lönnqvist toteaa.

”Ongelma on se, että kun nouseaan ylös ja seistään paikallaan, niin se tuntuu hyvin nopeasti epä mukavalta, jolloin tuoli vetää puoleensa ja investointi menee hukkaan.”

Älä jätä puolitiehen

Lönnqvistin mukaan on ratkaisevan tärkeää viedä asiat loppuun: jos hankitaan säädettävät pöydät, niin samalla hankitaan seismista mukavoittavat aktivointilaudat. Tällöin istuminen automaattisesti vähenee ja seisominen aktivoituu.

”Näin päästään haluttuun tulokseen, eli hyvinvointi ja tehot nousevat, ja poissaolot vähenevät.”

Työpaikoilla olisi tärkeää saada vaihtelua ja mahdollisuuksia kokeilla eri ratkaisuja, koska meille kaikille ei välttämättä yksi ratkaisu toimi. Toinen asia on työhyvinvointiin investointien näkeminen puhtaasti kuluina, mikä edustaa Lönnqvistin mielestä vanhan maailman ajattelua.

”Tämä on harmi, koska ne ovat todetusti tuottavia investointeja.”

KUVA: AVAINTIETO OY



**Työpisteelläsi
olisi tärkeää
saada vaihtelua ja
mahdollisuuksia
kokeilla eri ratkaisuja.**

Työfysioterapeutit paljon vartijana

Asiakkuuspäällikkö Jani Ropponen Top-Cousins Oy:stä katsoo, että ergonomia tiedostetaan työpaikoilla hyvin vaihtelevasti. Työfysioterapeutit vievät viestiä eteenpäin, mutta keinot ja resurssit panostaa ergonomian parantamiseen ovat hyvin vaihtelevalla tasolla. "Mutta yksikin aktiivinen ja asioista hyvin perillä oleva työfysioterapeutti voi vaikuttaa kokonaisuuteen merkittävästi", Ropponen pohtii.

Hänen mukaansa sähkösäätöisten työpöytien osuus työpisteissä on kasvanut nopeasti viime vuosina, ja tätä kautta on luotu työntekijälle mahdollisuus eri työasentoihin staattisesta istumisesta aktiivisten puoli-istuvien asentojen kautta aina seisomatyöhön saakka.

"Asentojen vaihtaminen vaatisi yleensä näytölle vielä varren, jolla se saataisiin säädettyä kulloinkin sopivaksi. Pienergonomiaan kuten hiiriin, hiiriohjaimiin, ja rannetukiin panostetaan edelleen yleensä vasta, kun ongelmia alkaa ilmaantua", Ropponen toteaa.

"Akustiikkaan ja valaistukseen panostaminen on keskimäärin vielä heikommalla tasolla. Ergonomiaan panostavat yleensä enemmän suuremmat yritykset, joissa hyödyt ja haitat ovat helpoimmin mitattavissa. Pienemmissä yrityksissä tilanne on kirjavampi ja paljon yrittäjän suhtautumisesta riippuvainen", hän kuvailee.

Murra rutiinin kahleet!

Työntekoa häiritsevät tekijät tulisi poistaa sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä, Ropponen huomauttaa.

"Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön antama ohjeistus – jossa tauotetaan staattista istumista tasaisin väliajoin – pyrkii vähentämään staattisista asennoista aiheutuvia ongelmia myös pidemmällä tähtäimellä", Ropponen toteaa ja lisää, että yleensä pyritään nivomaan staattisen istumisen katkaisu luontevaksi osaksi työtä.

"Ihminen on fyysinen sekä psyykinen kokonaisuus ja yksi osa-alue vaikuttaa toiseen. Nyt pyritään pois staattisuudesta ja pyritään aktivoimaan työntekijää jossain määrin myös fyysisesti työpäivän aikana, vaikka työskenneltäisiinkin toimistossa."

Ropponen muistuttaa, että ergonomia on tiede, joka jatkuvasti korjaa itse itseään. Hän uskoo ja toivoo, että tulevaisuudessa tullaan luomaan työympäristöjä nykyistä paljon ihmislähtöisemmin.

"Pitkällä tähtäimellä menemme kohti sellaista työympäristöä, jossa voimme paremmin, kun käytämme aktiivisemmin kehoamme. Tällöin siis otetaan fyysisen aktiviteetin tarve ja positiiviset vaikutukset osaksi työpäiväämme", Ropponen toteaa, mutta tiedostaa tässä myös haasteen: työteho ei yleensä saa laskea edes lyhyellä tähtäimellä.

"Onneksi ihminen on erinomainen ja nopea mukautu-
tuja." ■

KUVA: ONGO® GMBH

**// Pitkällä tähtäimellä
menemme kohti sellaista
työympäristöä, jossa voimme
paremmin, kun käytämme
aktiivisemmin kehoamme.**





vmp.fi

#Viihdy

TIESITKÖ?
VMP:LÄISET
TUTKITUSTI VIIHTYVÄT
TYÖSSÄÄN.

Huolehdimme työntekijöi-
demme työhyvinvoinnista.
Tämä näkyy ja tuntuu.

vmp 
Varamiespalvelu

Lähde: Hyvä työväire -tutkimus, Etera 5/2017.

Tehdään työpaikastasi parempi Työsuojelurahaston kehittämisavustuksella.

Ota yhteyttä:
(09) 6803 3311,
info@tsr.fi, www.tsr.fi



Työsuojelurahasto
Arbetsarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



NYKYAIKAINEN TOIMITILA LUO PUITTEET AIDOLLE KOHTAAMISELLE

TEKSTI: VILHELMIINA HJORTH / TOIMITUS@MEDIAPLANET.COM

KUVAT: TOMI PARKKONEN

Tämän päivän toimitila on paljon muutakin kuin seinät ja katto pään päällä. Peabin toimitilakonseptin kulmakivenä on kohtaamisen ja vuorovaikutuksen mahdollistaminen. Tavoitteena on luoda miellyttäviä työympäristöjä, joissa muunneltavuus, tilatehokkuus ja pitkälle suunnitellut palvelut ovat merkittävässä roolissa.

Ultimes Business Garden on Helsingin Pitäjänmäessä sijaitseva Peabin toteuttama yrityspuisto, jossa konsepti konkretisoituu. Luontevat kohtaamiset mahdollistetaan kolmella tasolla: yritysten omissa tiloissa, yhteisissä tiloissa ja lisäksi verkostoitumista tukevana tiloina ja toimintana myös alueen yritysten välillä.

”Kun toimitilat mahdollistavat ihmisten kohtaamiset ja tukevat vuorovaikutusta, avautuu aivan uudenlaisia mahdollisuuksia ja synergiaetuja, joita perinteisissä toimitiloissa ja niiden mukanaan tuomassa toimintatavassa ei välttämättä päästä lainkaan hyödyntämään”, sanoo Peabin liiketoimintajohtaja Peter Lindeberg.



Vuorovaikutus tukee työhyvinvointia

Lindebergin mukaan työnteko on viime vuosina muuttunut merkittävästi, ja se synnyttää uusia vaatimuksia myös toimitiloille. Ultimes Business Gardenissa toimitilat elävät ja joustavat työelämän muutosten mukaan.

”Tulevaisuudessa toimitilojen rooli kohtaamispaikkana tulee korostumaan entisestään. Olemme sosiaalisia olentoja ja tarvitsemme ihmisten välistä kanssakäymistä. Olisi suorastaan hullua rakentaa uusia toimitiloja, ellemmme niin selvästi näkisi tarvetta aitoon vuorovaikutukseen, digitalisaation mahdollistamista tehokkaista tiedonvälityskeinoista huolimatta.”

Lindebergin näkemyksiä tukee myös rakentavan vuorovaikutuksen asiantuntija Simo Routarinne Improvment Oy:stä. Ultimexessa järjestetyssä aamiaisseminaarissa alueen toimijat saivat mainioita vinkkejä työviihtyvyyden parantamiseen ja arjen helpottamiseen.

”Kuten Routarinnekin totesi, fyysisen ilmaisuuden poistaminen lisää väärinkäsitysten määrää. Jo tästä syystä emme voi toimia vain etäviestinnän varassa. On selvää, että aito, laadukas vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvointiin erittäin paljon”, Lindeberg sanoo, ja jatkaa:

”Inspiroiva aamiaisseminaari on yksi konkreettinen esimerkki Peabin tarjoamasta alueen yrityksistä palvelevasta verkostoitumisesta. Tätä toimintaa aiomme ehdottomasti jatkaa.”

// Tulevaisuudessa toimitilojen rooli kohtaamispaikkana tulee korostumaan entisestään.

Muutos ei ole mörkö

Fakta on, että monitilatoimiston tilatehokkuus tarkoittaa myös kustannustehokkuutta. Ultimexen tilatehokkuus on jopa 10m² henkilöä kohden. Lindeberg houkuttelee miettimään vuokrakustannuksen ohella myös muita mittareita.

”Työssä viihtyminen vaikuttaa työtehokkuuteen. Tilojen räätälöinti niin, että ratkaisu tukee aidosti kunkin yrityksen liiketoimintaa, on avainasemassa. Yksilölliset tarpeet on osattava huomioida”, sanoo Lindeberg, ja jatkaa:

”Seinät ja katto eivät enää riitä, vaan toimitilojen on pystyttävä tarjoamaan myös todellista sisältöä. Arkea helpottavat pesulapalvelut, autonvuokrauspalvelut ja mahdollisuus tilata ruokaa kotiin vietäväksi ovat meillä hyviä esimerkkejä tästä.”

Toimitilojen muutos voi sysätä alkuun suuren muutoksen koko liiketoiminnalle.

”Muutoksen, sen enempää kuin itse muutonkaan, ei tarvitse olla mörkö. Autamme ja olemme lähellä asiakasta koko prosessin ajan. Elävä ja joustava konseptimme mukautuu asiakkaan tarpeisiin myös muuton jälkeen. Meidän kanssamme muutos on helppo toteuttaa”, Lindeberg summaa. ■





'CREATORS OF BETTER MEETINGS'

– TILAISUUKSILTA TOIVOTAAN NYT HELPPOUTTA

TEKSTI: MARIANNE WAHLSTEN

KUVAT: SCANDIC

Elämyksellisyys ja vaivattomuus korostuvat nyt myös tilaisuuksien järjestämisessä. Uutta potkua haetaan yksilöllisiin tarpeisiin räätälöitävien luovien ratkaisujen avulla.

Viime vuosina asiakkaiden tarpeet ovat muuttuneet samalla, kun yritysten toiminta ja työntekijöiden odotukset ovat kasvaneet. Pohjoismaiden suurin hotelliketju Scandic halusi vastata haasteisiin tarjoamalla entistä tarkemmin räätälöityä, asiakkaiden tavoitteisiin pääsyä helpottavia ratkaisuja.

Kokoustiimin myyntijohtaja Lenita Pihl-Salminen kertoo, että toukokuussa kaikissa Pohjoismaissa lanseerattiin täysin uudenlainen kokouskonsepti, joka syntyi tiiviissä vuorovaikutuksessa kokousvieraiden ja -varaajien kanssa. Ketjun keskeisenä ajatuksena on aina ollut se, että asiakkaiden pitää tuntea, että heistä pidetään hyvää huolta; uuden konseptin tarkoituksena ei olekaan kertoa, miten jokin tulisi tilaisuuksissa

tehdä, vaan kuunnella, mitä vieraat haluavat tilaisuudella saavuttaa. Pihl-Salminen korostaakin 'caring'-arvon merkitystä osana Scandicin kansainvälistä brändiä: "On ollut hienoa huomata, kuinka asiakkaat ovat kokeneet, että heidän tarpeitaan todella kuunnellaan."

Palveluprosessissa kiinnitetään entistä enemmän huomiota siihen, että jokainen asiakas otetaan vastaan ja varmistetaan, että lupaus luoda ainutlaatuisia, ennen kokemattomia tilaisuuksia toteutetaan. Jo tarjousvaiheesta lähtien pureudutaan syvälle tilaisuuksien tarkoituksiin ja tavoitteisiin, ja tarjotaan näiden avulla tilaisuuden luonteeseen sopivia, huolella valmistettuja vaihtoehtoja.

Jotta yritysten tilaisuudet toisivat osanottajille positiivista energiaa ja uusia ideoita, Scandic on tuonut tilaisuuksiin luovia, tunnelmaa keventäviä ratkaisuja. Näihin kuuluvat mm. pelit ja harjoitukset, joiden avulla ihmiset saadaan avautumaan ja verkostoitumaan paremmin. Tilaisuuksiin kehitetystä magic box -taikalaatikosta löytyy eri tyyliä, leikkimielisiä tehtäviä johdattelemaan tilaisuuden kulkua – esimerkkinä 'Ice Breaker', joka rikkoo jätää ja vapauttaa tunnelmaa.

Onnistuneen kokouskonseptin suunnittelua ja toteutusta varten Scandic on kouluttanut 500 uutta asiantuntijaa, jotka työskentelevät hotelleissa sekä myynnissä. He palvelevat eri osastoilla vastaamassa vieraiden odotuksiin. "On erityisen tärkeää, että asiakkaasta pidetään hyvää huolta ja hän tulee nähdyksi, ja että kaikki tapahtuu niin vaivattomasti, että asiakas voi tuntea olonsa turvalliseksi", kertoo Pihl-Salminen. Asiantuntijoiden koulutuksesta on vastannut Ruotsin digialan ykköskoulu Hyper Island.

Scandicin teettämän tutkimuksen mukaan kokoukset saataan kokea pitkästyttäväksi, mihin Scandic on löytänyt ratkaisun räättälöimällä luovia ja joustavia tilaratkaisuja, innovatiivisia välineitä oikeanlaisen tunnelman luomiseksi, sekä verkostoitumista helpottavia ruokatarjoiluja. Lisäksi hyödyntämällä erilaisia aktiviteetteja tarjoavia kumppanipalveluita, asiakkaalle voidaan tarjota juuri oikeanlainen, tarkoitukseen sopiva kokonaisuus.

Uudistuneessa kokouskonseptissa on huomioitu ruoan ja aterioiden tärkeys osana kokoukokemusta kiinnittämällä huomiota muuntuviin tarjoilu- ja palveluratkaisuihin sekä kasvavaan erityisruokavaliota noudattavien asiakkaiden määrään. Lupauksena on tarjota parempaa ruokaa kaikille.

Hauskat uutuudet, kuten paikalle poljettava pop-up-bike -tarjoilupyörä, tekevät ilmapiiristä rennon ja viihtyisän. Juhlavampaan tilaisuuteen voidaan pyörällä tuoda tarjolle vaikkapa samppanjaa ja mansikoita: "Näin saadaan taas energiataso ylös."



Scandicin kokousmyynnin johtaja Lenita Pihl-Salmisen mukaan asiakkaiden pitää voida tuntea, että heistä pidetään hyvää huolta.

Pihl-Salminen esittelee myös phone nursery -puhelinparkin, johon kokouksen osanottajia pyydetään jättämään kännykät, jotta fokus säilyisi paremmin kokouksen aikana. "Enemmän se on symbolinen juttu, mutta keskittyminen on aivan erilaista, kun kännykät ovat poissa", hän kertoo.

Pihl-Salminen on ollut Scandicin palveluksessa vuodesta 2010, jona aikana tapahtumista on tullut yhä keskeisempi osa hotellien toimintaa. Yritykset kaipaavat vaihtelua perinteisiin kokoustiloihin ja satsaavat yhä enemmän kohtaamisiin. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että puitteet mahdollistavat tilaisuudelle asetettujen tavoitteiden toteutumisen.

"On todettu, että kun vaihtaa miljöötä, ideat alkavat lentää paremmin." ■



KOLUMNI

Irmeli Kalliosalmi

kehittämispäällikkö,
HR- ja henkilöstöjohtamisen koulutukset
Markkinointi-instituutti
www.markinst.fi



TYÖHYVINVOINTI ON PARASTA ASIAKASAJATTELUA

”Jos henkilöstö ei voi hyvin, eivät asiakkaatkaan voi hyvin.” Näin toteaa Koneen entinen toimitusjohtaja Matti Alahuhta kirjassaan *Johtajuus – Kirkas suunta ja ihmisten voima (2015)*.

Oletko HR-ammattilaisena selvittänyt, mikä on työhyvinvoinnin – tai pahoinvoinnin – vaikutus omiin asiakkaisiinne? Siinäpä ainakin yksi näkökulma, jolla perustella työhyvinvoinnin kehittämistä johdolle.

Työhyvinvoinnista on monia eri määritelmiä, eikä yhtä ainoaa oikeaa ole olemassa. Olennaista on, että työhyvinvointi käsitetään laajasti.

Työturvallisuuskeskuksen Työhyvinvointikorttikoulutuksen määritelmä ei ole huono ollenkaan: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee elämänhallintaa.”

Kun tämän määritelmän käy sana sanalta läpi, ollaan iso-
jen asioiden äärellä. Kaikki mainitut tekijät tai niiden puute heijastuvat asiakkaan saamaan palveluun ja kokemukseen.

Tavoitteena työhyvinvointi – mutta kenen näkökulmasta?

Työhyvinvointia voidaan tarkastella vähintäänkin yksilön, tiimin tai yksikön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmista.

Aika usein työhyvinvoinnista puhuttaessa fokus on yksilössä: miten yksi työntekijä voi työssään? Työhyvinvoinnin kokemus on yksilön subjektiivinen kokemus ja aina kokijalleen totta. Yhden työntekijän huono työhyvinvointi ei välttämättä tarkoita, että koko työyhteisö ja organisaatio voi huonosti. Onkin tärkeää selvittää, mikä on tuon yhden työntekijän tilanteen takana – jokainen työntekijä on työnantajansa brändilähtetiläs, ja asiakas voi muodostaa käsityksensä koko organisaatiosta yhdenkin työntekijän toiminnan perusteella.

Tiimin tai yksikön työhyvinvoinnin näkökulmassa korostuu

työyhteisön toimivuuden merkitys. Parhaimmillaan hyvä työyhteisö ja mukavat työkaverit ovat voimavara. Mutta jos työyhteisössä alkaa ilmetä ongelmia, voi voimavara muuttua ras-
kaaksi kuormitustekijäksi.

Esimiehen merkitys työhyvinvoinnin taustalla on tunnus-
tettu ja tunnistettu. Siitä huolimatta vielä on paljon tehtävää
esimiestyön kehittämisessä. On toki luonnollista, että monissa
organisaatioissa siirrytään asiantuntijatehtävistä esimieheksi
– mutta en ennusta hyvää, jos uusia esimiehiä ei ole perehdy-
tetty ja koulutettu tehtäväänsä.

Kun työhyvinvointia tarkastellaan organisaation näkökul-
masta, heijastuvat siinä johdon tahtotila ja johtaminen. Työhy-
vinvointia tukeva ajattelu on sisäänrakennettuna kaikkeen toi-
mintaan. Joku onkin viisaasti sanonut, että hyvä johtaminen
tuottaa työhyvinvointia.

Työhyvinvointi tuo asiakkaalle parhaan palvelun

Yksilön, tiimin ja organisaation hyvinvointi näyttäytyy laa-
dukkaina tuotteina sekä asiantuntevana, ammattimaisena ja
tehokkaana palveluna ja ratkaisuna asiakkaan tilanteisiin ja
tarpeisiin. Hyvinvoivassa organisaatiossa henkilöstön fokuks-
sessa ovat asiakkaat, sillä ilman asiakkaita organisaatiota ei
edes tarvita. Organisaatio, jossa työhyvinvointi toteutuu sen
eri tasoilla, voidaan keskittyä tekemään töitä – tuottamaan
asiakkaille arvoa.

Yhteiskunnan näkökulmasta työhyvinvoinnilla on iso merki-
tys vaikkapa tuottavuuden ja toisaalta kustannusten kannalta.
Ei siis ihme, että valtiovalta haluaa vaikuttaa organisaatioiden
ja jopa yksilöiden työhyvinvointiin lakien, asetusten, määräys-
ten, sanktioiden sekä taloudellisten vaikuttimien kautta.

Työhyvinvointiin vaikuttaa jokainen, ihan jokainen. Viime
kädessä sen vaikutuksen lopputuloksen kokee asiakas. Tie-
dätkö sinä, miten työhyvinvointi näkyy oman organisaatiosi
asiakkaille? ■



TEKSTI: TIMO JARMAS

ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS

EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

MASENTUNUT TYÖNTEKIJÄ

Timo Jarmas on erikoistunut työoikeuteen ja riitojen ratkaisuun. Hän kuuluu Eversheds Asianajotoimisto Oy:n työoikeusryhmän vetäjiin. Timolla on pitkä kokemus työ- ja virkamiesoikeudellisista prosesseista yleisissä tuomioistuimissa ja hallinto-oikeuksissa. Hänen asiantuntemuksensa kattaa yritystoiminnan uudelleenjärjestelyihin, yhteistoimintamenettelyyn, johtaja- ja työsopimukseen sekä työehtosopimusten soveltamiseen ja vaihtamiseen liittyvät kysymykset. Hän neuvoo kotimaisia ja kansainvälisiä asiakkaita vaativissa työoikeudellisissa kysymyksissä. Timo pitää koulutuksia, luentoja ja seminaariesityksiä työoikeudesta.

Masennuksesta aiheutuvat sairauspoissaolot synnyttävät työnantajille vuosittain huomattavia kustannuksia. Lähtökohtaisesti masennus on sairauspoissaolon peruste siinä missä muutkin sairaudet. Masennuksesta johtuvan sairauspoissaolon pitkeydessä työhön paluu saattaa kuitenkin olla vaikeampaa ja vaatia enemmän myös työnantajalta ja työyhteisöltä kuin työhön paluu muiden sairauksien jälkeen. Mielenterveyden häiriöt ovatkin jo vuosia olleet tyypillisin työkyvyttömyyseläkkeeseen johtava sairaus. Siten työnantajan kannattaa pyrkiä tunnistamaan työpaikan mahdolliset masennukseen johtavat riskitekijät ja pyrkiä ehkäisemään masennusta jo ennalta.

Lääketeieteellisissä tautiluokituksissa työuupumusta ei määritellä sairaudeksi ja käytännössä Suomessa työuupumus diagnosoidaan usein masennuksena. Työuupumuksesta aiheutuva masennusta voidaan ennaltaehkäistä työn suunnittelulla ja mitoituksella, jonka avulla työn kuormitustekijöiden kuten esimerkiksi työn liiallisen määrän, jatkuvan kiireen tai epäselvien tavoitteiden aiheuttama haitta tai vaara työntekijän terveydelle on vältettävissä tai ainakin vähennettävissä.

Työnantajan on työturvallisuuslakiin sisältyvän yleisen huolehtimisvelvollisuutensa mukaisesti tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Mikäli työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajalla on velvollisuus käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Vaikka työnantaja on velvollinen jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta, tieto työntekijän masennuksesta ei aina kulkeudu työnantajalle asti, jolloin työnantajan on käytännössä mahdollonta puuttua siihen. Joka tapauksessa viimeistään siinä vaiheessa, kun työnantaja esimerkiksi lääkärintodistuksesta saa tiedon työntekijän masennuksesta, on työnantajan selvítettävä työstä aiheutuvat kuormitustekijät ja ryhdyttävä toimiin niiden poistamiseksi. Mikäli työnantaja laiminlyö tämän velvolli-

suutensa, pahimmillaan seurauksena voi olla jopa tuomio työturvallisuusrikoksesta.

Masennus voi vaikuttaa työntekijän työntekoon niin merkittävästi, että työnantajan on harkittava työntekijän irtisanomista. Ennen irtisanomisvaihtoehtoon turvautumista työnantajan tulisi kuitenkin selvittää, olisiko työntekijän irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun hänen työkyvyllään sopivaan työhön.

Sairaus on lähtökohtaisesti kielletty irtisanomisperuste. Irtisanominen masennuksen perusteella voi olla mahdollista, jos työntekijän henkilöön liittyvät työnteoedellytykset ovat muuttuneet olennaisesti, eikä työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään. Työntekijän työkyvyn vähennettyä masennuksen vuoksi olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida enää kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työnantaja voi käyttää irtisanomisoikeuttaan. Tällöin työnantajan on pystyttävä näyttämään masennuksen olemassaolo sekä miten se vaikuttaa työsuhteessa. Ennen irtisanomista työnantajan tulee varmistua esimerkiksi lääketieteellisin selvityksin siitä, että työkyvyn alentuminen on olennaista ja pitkäaikaista. Olennaista työkyvyn alentuminen voi olla esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei sairautensa vuoksi pysty täyttämään olennaista osaa työsopimusvelvoitteistaan. Mitään yleistä aikarajaa sairauden riittävälle pysyvyydelle ei ole olemassa, vaan työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuutta arvioidaan tapauskohtaisesti huomioon ottaen sairauden kesto ennen irtisanomista sekä ennuste sen tulevasta kestosta.

Masennus saattaa joissakin tapauksissa myös vaikeuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä, mikäli se otetaan huomioon muiden irtisanomisperusteiden arvioinnissa. Masennus voi sairautena lieventää muuten moitittavaa työntekijän käyttäytymistä, jolloin irtisanomisperuste ei välttämättä täyty. Jos moitittava käytös kuitenkin jatkuu varoituksista huolimatta ja työntekijän voidaan katsoa ymmärtäneen käyttäytymisensä moitittavuuden, työnantaja voi perustellusti päätyä masentuneenkin työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen. ■

työ-LAKI vastaa

Palstalla asianaajotoimisto Evershedsin työoikeusryhmän osaajat vastaavat aiheeseen liittyviin kysymyksiin.

TEKSTI: HENNI HOKKANEN

Miten työnantajan ilmoitus- ja selvittämisvelvoitteet muuttuivat 1.5.2017 alkaen?

Työnantajan ilmoitus- ja selvittämisvelvoitteiden keventämiseen tähtäävät lakimuutokset tulivat voimaan 1. toukokuuta 2017. Muun muassa työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin, kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin ja valtion virkamieslakiin tehdyillä muutoksilla pyritään erityisesti säännöllisesti alle 20 työntekijää työllistävien yksityisten työnantajien hallinnollisen taakan vähentämiseen. Muutosten taustalla on hallituksen tavoite purkaa turhaa sääntelyä.

Aiemmin työnantajalla oli työsopimuslain 9 luvun 3 §:n mukaan velvollisuus selvittää taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistosta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Toukokuun alun jälkeen työnantajat eivät ole enää olleet velvollisia selvittämään työntekijälle työ- ja elinkeinotoimistosta saatavia palveluita, minkä on toivottu helpottaneen työnantajien hallinnollista taakkaa.

Työsopimuslain mukainen selvitysvelvollisuus ei kuitenkaan koske työnantajaa, joka on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoimintalakien mukaisia velvoitteita ei muutettu, eli niiden soveltamisalaan kuuluvien työnantajien on jatkossakin käytävä työvoiman vähentämiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut, ilmoitettava työvoiman vähentämissuunnitelmista työ- ja elinkeinotoimistolle sekä laadittava toimintasuunnitelma tai esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistymistä tuetaan. Käytännössä työnantajan ilmoitus- ja selvittämisvelvoitteiden keventäminen helpottaa ainoastaan pienten säännöllisesti alle 20 työntekijää työllistävien ja yhteistoiminta-



TIMO JARMAS

ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

lakien soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työnantajien hallinnollista taakkaa.

Toukokuun alussa myös työnantajan velvollisuus ilmoittaa työntekijöiden irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle sekä velvollisuus tiedottaa työntekijöille oikeudesta työllistymissuunnitelmaan poistuivat. Työsopimuslain 9 luvun 3 a §:n mukaan työnantajan tuli aiemmin ilmoittaa työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, saneerausmenettelyn yhteydessä tai työnantajan konkurssista tai kuolemasta johtuvilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottiin vähintään kymmenen työntekijää. Ilmoituksesta tuli käydä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat. Lisäksi työnantajan tuli työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n mukaan tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan irtisanoessaan vähintään kymmenen työntekijää taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Myös työnantajan velvollisuus ilmoittaa lomautuksista työvoimaviranomaisille poistui. Muun muassa työsopimuslain 5 luvun 4 §:n mukaan työnantaja oli aiemmin velvollinen ilmoittamaan vähintään kymmenen työntekijän lomautuksista työvoimaviranomaisille.

Vaikka lakisäätelisistä ilmoittamis- ja selvittämisvelvoitteista luovutaan, etenkin nuorten ja ulkomaisten työntekijöiden kohdalla ohjaus julkisten työvoimapalveluiden pariin saattaa edelleen olla tarpeen. Käytännössä tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi lomautus- tai irtisanomisilmoitukseen liitettävillä ohjeilla.

Työnantajalla on nykyään kuulemma oikeus perhevapaakorvaukseen. Mikä tämä korvaus on ja kuinka sitä voi saada?

Naisten tasa-arvoiseen kohteluun ja työllistämisen edistämiseksi, vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten tasaa-

HENNI HOKKANEN



TARU HYVÄRINEN



PEKKA JÄNTTI



KARI KANNALA



miseksi sekä naisvaltaisten yritysten kasvun tukemiseksi sairausvakuutuslakia muutettiin 1.4.2017 alkaen siten, että naispuolisen työntekijän työnantajalle aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasataan 2 500 euron kertakorvauksella. Perhevapaakorvausta koskeva lainkohta tulee sovellettavaksi tilanteissa, joissa ensimmäinen päivä, jolta maksetaan äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa on 1.4.2017 tai sen jälkeen.

Kaikki työnantajat eivät kuitenkaan ole automaattisesti oikeutettuja uuteen perhevapaakorvaukseen, sillä korvauksen saamiselle on asetettu useita tarkempia edellytyksiä. Ensinnäkin työnantajalla on oikeus perhevapaakorvaukseen ainoastaan, mikäli työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa. Lisäksi edellytetään, että työnantaja on maksanut työntekijälle äitiysraha- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana vähintään yhdeltä kuukaudelta työ- tai virkaehtosopimukseen taikka työsopimukseen perustuen palkkaa. Työnantaja ei ole lain mukaan velvollinen maksamaan palkkaa perhevapaan ajalta. Useiden alojen työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu, että äitiysvapaan ajalta maksetaan palkkaa esimerkiksi kolmelta kuukaudelta. Palkanmaksuvelvollisuus perhevapaan ajalta voi perustua myös työsopimukseen tai työpaikalla noudatettuun käytäntöön. Mikäli työnantaja maksaa äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden ajalta palkkaa, Kela maksaa työnantajalle vanhempainpäivärahat. Työnantaja voi hakea perhevapaakorvausta, vaikka se maksaisi äidille ainoastaan palkan ja vanhempainpäivärahan erotuksen.

Perhevapaakorvauksella on pyritty tukemaan pysyvien ja jatkuvien työsuhteiden syntymistä. Siten työsuhteen kesto onkin luonnollisesti yksi tekijä, joka vaikuttaa työnantajan oikeuteen saada perhevapaakorvausta. Jotta työnantajalla olisi oikeus perhevapaakorvaukseen, työsuhteen on tullut kestää vähintään kolme kuukautta äitiys- tai vanhempainrahakauden alkamiseen mennessä. Lisäksi edellytetään, että työsopimus on sovittu vähintään vuoden kestäväksi. Työsuhteelta edellytety vuoden vähimmäispituus voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella.

Myös osa-aikaisen työntekijän työnantajalla voi olla oikeus perhevapaakorvaukseen. Tällöin edellytyksenä kuitenkin on, että työntekijän työaika on ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkamista vähintään 80 pro-

senttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituudesta. Jos työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, työajan tulee olla vähintään 80 prosenttia työaikalain kolmannessa luvussa tarkoitetusta säännöllisestä työajasta. Mikäli työaika on vähennetty osasairauspäivärahan tai osakuntoutusrahan edellyttämällä tavalla, työsuhte voidaan poikkeuksellisesti katsoa kokoaikaiseksi.

Työ- tai virkasuhteen kestolle tai työajalle asetettujen vaatimusten katsottaisiin täyttyvän korvauksen saamisen edellytyksiä arvioitaessa myös vaikka työntekijä olisi äitiys- tai vanhempainrahalle jäädessään ollut työ- tai virkasuhteeseen liittyvällä hoitovapaalla, osittaisella hoitovapaalla, vuorotteluvapaalla tai opintovapaalla. Tällöin perhevapaakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työ- tai virkasuhde täyttää edellä mainitut vaatimukset ja työntekijällä on vapaan päättyessä oikeus palata aikaisempaan kokoaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen. Laki ei edellytä työnantajan maksavan kyseisten vapaiden ajalta palkkaa, joten näissäkin tapauksissa perhevapaakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantaja on työehtosopimuksen, työsopimuksen tai työpaikalla vakiintuneen käytännön perusteella maksanut työntekijälle äitiysraha- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana vähintään kuukauden ajalta palkkaa.

Perhevapaakorvauksena naispuolisen työntekijän työnantajalle voidaan maksaa 2.500 euron kertakorvaus jokaista raskautta tai adoptiota kohden. Korvaus on kiinteämääräinen eikä sitä ole sidottu indeksiin.

Perhevapaakorvausta voi hakea Kelalta heti, kun palkkaa on maksettu työntekijälle äitiysraha- tai adoptioäidin vanhempainrahakaudella vähintään kuukaudelta. Perhevapaakorvausta on haettava kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työntekijän vanhempainpäivärahakauden päättymisestä. Perhevapaakorvausta voidaan hakea samassa yhteydessä kun haetaan vuosilomakustannuskorvausta taikka omalla erillisellä hakemuksellaan. Vuosilomakustannuskorvaukseen työnantaja on puolestaan oikeutettu silloin, kun työnantaja on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle lomapalkkaa tai lomakorvausta äitiys-, isyys-, erityisäitiys- tai vanhempainvapaan perusteella kertyneestä vuosilomasta. Vuosilomakustannuskorvausta maksetaan kuitenkin 1.4.2016 tai sen jälkeen alkaneiden äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden osalta ainoastaan 156 arkipäivän ajalta, vaikka työntekijälle kertyisi työehtosopimuksen perusteella vuosilomaa pidemmältä ajalta. ■

JUHA KUJALA



ANNE PETÄJÄNIEMI-BJÖRKLUND



JANI PITKÄNEN



HEIKKI TUOMELA



NÄKÖKULMA

Päivi Sihvola

Viestintä-, markkinointi- ja HR-johtaja
Ilmarinen
ilmarinen.fi

Kirjoittaja ei lakkaa innostumasta siitä, miten viestinnän, markkinoinnin, HR:n ja yritys vastuun kentät tukevat toisiaan – ja luovat alati uutta.

SATA LASISSA

Suomalaisilla työpaikoilla syntyy joka päivä fiksua työelämän käytäntöjä, jotka ovat ihan turhaan vain pienen piirin tiedossa ja käytössä. Miksi emme siis nostaisi niitä framille ja samalla oppisi toisiltamme? Tätä mietimme Ilmarisessa ja saimme idean: juhlistamme satavuotiasta Suomea keräämällä sata tekoa paremman työelämän puolesta.

Haastammekin kaikki yritykset kertomaan teoista, jotka tuovat energiaa päivään ja parantavat hyvinvointia työssä. Teot itsessään voivat olla suuria tai pieniä; ne voivat olla jo hyväksi havaittuja käytäntöjä tai ihan uusia työkykyä ja tuottavuutta lisääviä avauksia. Keräämme teot kampanjasivustolle ilmarinen.fi/100tekoa. Tekoja ja hyviä käytäntöjä nostatamme esille kuukausittain. Vuoden lopussa palkitsemme parhaat.

Lisäksi haluamme, että sivusto jatkaa elämäänsä myös juhluvuoden jälkeen: siitä tulee kaikille avoin paremman työelämän portaali, josta löytyy vinkkejä työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kampanja on jo täydessä vauhdissa ja meillä on kasassa monipuolinen kattaus hienoja, monistettavaksi sopivia ideoita. Esimerkiksi yhdellä työpaikalla on otettu – ensimmäisenä Suomessa – käyttöön isovanhempainvapaa: jos yrityksen työntekijä tulee mummoksi tai vaariksi, saa hän halutessaan pitää viikon palkallisen vapaan. Toisissa paikoissa tuodaan lemmikkejä mukaan töihin, vedetään muutaman minuutin lankutustreeni tai juhlistetaan palkkapäivää. Monien tekojen ytimessä loistaa riemukas irrottelu yhdessä.

Kuten jo näistäkin esimerkeistä selviää, TOP100-listalle päästäkseen ei tarvitse luoda mitään monumentaalista, ihmiskunnan historiaan jäävää megainnovaatiota. Haemme tekoja, jotka ovat yritysten itsensä näköisiä – oivalluksia, joista välittyy yrityksen kulttuuri ja henki.

Samalla olemme ideoineet pari omaakin niksiä. Jo viime vuonna halusimme kokeilla, miten toimisi firman oma liikuttaja. Rekrytoimme kesäduunariksi liikuttajan, jonka tehtävänä oli innostaa henkilöstöämme huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan liikunnan ja oikean ravitsemuksen avulla. Kokemukset olivat niin hyviä, että olemme jatkaneet liikuttajan pestiä vielä juhluvuoden ylikin.

Toinen tekomme oli vuoden alussa järjestetyt, omalle välle suunnatut hyvinvointimessut. Messuilla esittäytyivät myös kumppanimme työterveyshuollossa, liikunnassa ja ravitsemuksessa. Isoin jono taisi olla rasvaprosenttimittaukseen. Suosittelen messuja kaikille, jotka pohtivat löytävätkö ihmiset sittenkään tarvitsemansa tuen, vaikka sitä on tarjolla.

Näillä teoilla haluamme hehkuttaa satavuotiasta Suomea, mutta samalla myös edesauttaa uudenlaisen kokeilukulttuurin juurtumista. Liikuttajan palkkaamiseen liittyi kieltämättä pieni riski. Muistan alun perin itsekin pohtineeni tyyliin: "Nasta idea, mutta mitenkähän toimii". Pienellä riskillä voi kuitenkin tulla suuri onnistuminen. Sellainen kulttuuri halvaannuttaa, jossa uusia asioita voi tehdä vain, jos niiden onnistuminen on sataprosenttisen varmaa. Joskus tarvitsemme parempia, nopeampia virheitä, jotta pääsemme tekemään läpimurtoja.

Voiko suomalainen työelämä olla maailman parasta? Jos me emme siinä onnistu, niin kuka sitten? Meillä on kaikki edellytykset – on sosiaalista pääomaa ja koulutettu väki. Luo vuodestakaan ei ole pulaa, kun tämä piilohullu kanssa nostaan jalan jarrulta pois. ■

Ota haaste vastaan ja ilmoita oman tiimisi teko osoitteessa ilmarinen.fi/100tekoa

Work goes happy

Kaikille meille
työhyvinvoinnista
kiinnostuneille.

Work Goes Happy (WGH)

-työhyvinvointitapahtuma on suunnattu
asiantuntijoille ja työyhteisöille - kaikille
hyvinvoinnista kiinnostuneille.

Asiapitoisessa ja viihdyttävässä
messutapahtumassa laaja ja laadukas
joukko yrityksiä ja tahoja esittelee
palveluitaan.

MAKSUTON
TAPAHTUMA!

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

12.10.2017

Seinäjoki, Seinäjoki Areena

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

2.11.2017

Oulu, Technopolis - Peltola

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

16.11.2017

Kuopio, Itä-Suomen yliopisto

ILMARINEN

PAREMPAA
ELÄMÄÄ,
OLE HYVÄ.



Työterveyslaitos



Työpaikkojen työhyvinvointiverkosto

2020
Työelämä



Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.



Parempi työ



Edenred



Dashboard.com

Lue lisää ja rekisteröidy tapahtumiin: www.wgh.fi



facebook.com/workgoeshappy



twitter.com/workgoeshappy

TYÖSUHDEMATKALIPPU VAHVASSA VEDOSSA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: HSL / LAURI ERIKSSON

Työsuhdematkalippu on tasapuolistanut eri kulkumuotojen tukemista ja parantanut työhyvinvointia sekä työnantajamielikuvaa. Se on toiminut myös pehmeänä ratkaisuna parkkipaikkapulaan. Nämä havainnot ovat peräisin HSL:n tuoreesta tutkimuksesta, jossa perehdyttiin työsuhdematkalipun käyttöön yrityksissä.

Loppuvuodesta 2016 toteutettuun tutkimukseen haastateltiin kymmentä yritystä, ja tietoja koottiin verkkokyselyllä kaiken kaikkiaan 12 yrityksestä. Tutkimukseen koottiin erilaisia yrityksiä mm. sen mukaan, toimivatko ne HSL-alueella vai valtakunnallisesti.

Työsuhdematkalippu on henkilökohtaiselle matkakortille ladattu kausi- tai arvolippu, joka on tarkoitettu pääasiassa asunnon ja työpaikan väliin matkoihin. Etu on luontoisetu, joten sitä ei ole välttämätöntä tarjota koko henkilöstölle. Työnantaja voi maksaa lipun kokonaan tai osittain. Etu on työntekijälle kokonaan verovapaa, jos edun arvo on alle 300 euroa vuodessa. Työnantajalle ei koidu edun tarjoamisesta palkan sivukuluja. Työnantaja voi vähentää hankintakulut verotuksessaan.

Reilu peli

HSL:n tutkimuksen mukaan työsuhdematkalippu oli tutkituissa kymmenessä yrityksessä suosittu, sillä kuudessa yrityksessä vähintään puolet työntekijöistä käytti etua. Yhdessä yrityksessä etua käytti peräti 95 prosenttia työntekijöistä.

”Yrityksiä haastateltaessa tuli selvästi ilmi, että työsuhdematkalippu on tärkeä työkalu rakennettaessa positiivista mielikuvaa hyvästä työnantajasta, joka välittää työntekijöistään”, toteaa Anna Ruskovaara HSL:stä. ”Tämän päivän vastuullinen yritys pyrkii lisäämään työntekijöidensä hyvinvointia erilaisin keinoin. Työsuhdematkalippu on selvästi yksi näistä keinoista.”

Myös pyrkimys tasapuolisuuteen on yrityksille tärkeää. Eri organisaatioissa kysytään nyt, miksi vain autoilijoita pitäisi tukea – eikä julkisen liikenteen käyttäminen ole fiksumpi veto,



jo ihan pelkästään ympäristön kannalta? Ruskovaara huomauttaa, että tuloksissa häivähtää jonkinlainen käynnissä oleva sukupolvenvaihdos työpaikoilla.

”Monilla pääkaupunkiseudulla asuvilla nuorilla ei ole ajokorttia eikä suurta intressiä hankkiakseen sitä. Heille julkisilla kulkeminen on luonteva tapa liikkua.”

Räätelöi ratkaisu

HSL:n työsuhdematkalippuedun työntekijöilleen tarjoavia työnantajia on tällä hetkellä reilut 1 500. Näistä osa tarjoaa HSL:n työmatkasetelin ja osa HSL:n määräaikaisen kausilipun.

HSL:n yhteistyökumppaneilla Eazybreakilla, ePassilla ja Smartumilla eli sähköisiä työsuhdematkalippuedun maksuvälineitä tarjoavilla yrityksillä on työmatkaetua tarjoavia yritysasiakkaita reilut kaksi sataa, joista suurin osa sijaitsee HSL-alueella.

Tutkimuksen tulosten pohjalta HSL:ssä laadittiin neljä erilaista esimerkkitapausta siitä, miten työsuhdematkalippua voisi käyttää yrityksessä. ”Esimerkit auttavat yritysten työsuhde-etuista päättäviä perustelemaan sen käyttöönottoa ja valitsemaan omalle työpaikalle sopivimman mallin”, Ruskovaara kuvailee.

”Esimerkiksi kaupunkien keskustassa tai sen lähellä sijaitse-
vissa yrityksissä on karsittu hintavia omia pysäköintipaikkoja ja työsuhdematkalippu on rahoitettu säästyneillä euroilla.”

Fiksu veto

Työpaikka keskustassa tarkoittaakin kahta asiaa, jotka kumpikin satavat työsuhdematkalipun laariin: pysäköinti omalla



autolla on hankalaa ja kallista, mutta julkinen liikenne on tehokasta ja vaivatonta.

”Toki sitten, kun mennään kauemmas keskustasta, pysäköinti ei enää olekaan se ykkösjuttu ja sopivia julkisen liikenteen vuoroja voi olla vähemmän”, Ruskovaara myöntää.

Työsuhdematkalippu on ollut käytössä vuodesta 2006 ja suosio on jatkuvasti kasvanut. Jopa niissä yrityksissä, joissa pelätään kustannusten nousua, on huomattu systeemin mielekkyys:

”Työsuhdematkalippu voi olla myös vaihtoehtoinen etu, joka tulee liikunta- ja kulttuurisetelin rinnalle.” ■



DUUNIMATKAAN UUTTA AJATUSTA?

TYÖSUHDEMATKALIPPUETU EI OLE IHAN JOKAMIEHEN LAJI – MUTTA SUOSIO ON KASVAMAAN PÄIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: HELSINGIN KAUPUNGIN AINEISTOPANKKI / PAUL WILLIAMS

Verohallinnon ennakkotietojen mukaan vuonna 2016 työsuhdematkalippuedun veronalainen kokonaisarvo oli 3,1 miljoonaa euroa, missä näkyi 11,5 prosentin kasvu edellisvuoteen verrattuna. Matkalippuedun verovapaa arvo oli 12 miljoonaa euroa (-6,1 %). Työsuhdematkalipun sai 89 000 henkilöä (+1,0 %).

Trendi on oikeansuuntainen, mutta muutokseen kaivataan vauhtia. Tällä hetkellä maassamme nimittäin tehdään päivittäin yli kaksi miljoonaa edestakaista työmatkaa, joista 75 prosenttia kuljetaan henkilöautolla. Aina, kun joku autolla köröttelee saadaan vaihtamaan julkisen liikenteen käyttäjäksi, säästetään samalla ympäristöä, torjutaan ilmastomuutosta – ja tuodaan pientä piristystä myös työllisyyteen.

Työsuhdematkalippu on kannustava työsuhte-etu, joka suosii verotuksessa sekä työntekijää että työnantajaa. Työsuhdematkalippu on tarkoitettu pääasiassa asunnon ja työpaikan välisiin matkoihin, mutta sitä voi käyttää myös vapaa-ajan matkoilla. Työnantaja voi maksaa lipun kokonaan tai osittain.

Yhteensopiva matkalippu

Työsuhdematkalippu on valtakunnallinen, verotuettu joukkoliikennelipun maksuväline, joka voidaan toteuttaa paikallisesti olemassa olevia matkakortti- ja lippujärjestelmiä hyödyntäen. HSL:n lisäksi se on tarjolla myös esimerkiksi Matkahuollolla ja VR:llä. Työsuhte-etuja välittävien palveluntarjoajien sähköiset työsuhdelippuratkaisut (Eazybreak, ePassi ja Smartum) toimivat valtakunnallisesti.

Työmatkasaldolla työntekijä voi ostaa työmatkailuunsa sopivan lipputuotteen tai ladata matkakorttinsa kaikissa R-kioskeissa ympäri Suomen. Esimerkiksi henkilökohtaiselle matkakortille voi ladata kausilipun tai arvoa.

Julkisilla Kehä Kolmoselle

”Philips on yksi yrityksistä, jotka ovat ottaneet työsuhdematkalipun omakseen. Vantaan Äyritiellä majaa pitävällä elektroniikkajätilällä on 150 työntekijää pääkonttorilla ja näistä enemmistö kuuluu matkalippuedun piiriin”, kertoo HR Manager Kati de Jong.

”Tarjoamme työmatkaetua kaikille työntekijöille, joilla ei ole lease-autoetua”, hän kertoo.

Philipsin matkalippuedun toteuttajana on Smartum. Uusi systeemi tuli käyttöön vuoden alusta ja kokemukset ovat olleet hyviä. ”Meidän käyttämässä ratkaisussa mobiilietua ladataan älypuhelimelle maksimissaan 300 euroa vuodessa.”

Työsuhde-
matkalippu on
kannustava
työsuhte-etu.

Kehäkolmosen kupeessa sijaitseva yritys linkittyy hyvin tehokkaasti julkisiin liikennepalveluihin ja matkalipun käyttö on luonteva ratkaisu monille, jotka asuvat hyvien liikenneyhteyksien varrella.

”Meidän työntekijöistä suurin osa asuu pääkaupunkiseudulla”, tietää de Jong. Hänen mukaansa matkalipun käyttö on mitä suurimmassa määrin ”tätä päivää”: työsuhte-etu viestii henkilökunnalle, sidosryhmille ja asiakkaille yrityksen arvoista ja asenteesta kestävästä liikkumisesta edistämiseksi sekä tukee työntekijöiden liikkumista töihin ympäristöystävällisesti, taloudellisesti, sujuvasti ja turvallisesti. Työmatkaetu toimii niin työntekijöiden rekrytoinnin kuin sitouttamisen apuvälineenä.



"Kun on olemassa hyvä julkinen liikenne, niin sitä on mielekästä myös hyödyntää."

Arvoista ammentaan

Philipsin arvoihin on kirjattu myös "vihreän liikkumisen bonus", jonka autoedun käyttäjä saa, mikäli valitsee päästöpihin auton. Lisäksi suunnitelmissa on saada pääkonttorin pihaan lainapyöriä, jotta esimerkiksi lounaalle tai asioille voi mennä työpäivän puitteissa ilman autoa.

"Tällaiset asiat linkittyvät kaikki meidän arvomaailmaamme. Philips pyrkii terveydenhuollon ja hyvinvointia edistävien innovaatioidensa avulla tekemään maailmasta entistä terveellisemmän ja kestävämmän. Siksi on luontevaa, että myös työsuhte-edut ovat linjassa visiomme kanssa."

Sinänsä de Jong katsoo, että työsuhdekalippu sopii kaikille vastuullisesti ajatteleville ja toimiville työnantajille, jotka haluavat sujuvoittaa työmatkoja. "Lisäksi matkalippu-etu on helppo toteuttaa työnantajan näkökulmasta ja se suosii verotuksessa sekä työntekijää että työnantajaa."

Joustavuutta, kiitos!

Alexi Halkola on yksi matkalippuetua käyttävistä philipsläisistä. Halkola kulkee työmatkojaan etupäässä pyörällä, mutta matkalippu on omiaan niinä päivinä kun sää on keho tai muuten vain ei jaksa ajaa fillarilla. Halkola on erittäin tyytyväinen helmikuussa startanneeseen systeemiin:

Työmatkaetu pähkinäkuoressa

- Työmatkaetua ei ole välttämättä tarjota koko henkilöstölle. Etua voi tarjota myös henkilölle, jolla on vapaa autoetu (max. 300 euroon saakka).
- Työnantaja voi tarjota työmatkaedun palkan päälle tai osana nykyistä rahapalkkaa.
- Työmatkaetu on hyödyllisin työntekijälle, jolla ei ole oikeutta matkakuluvähennykseen verotuksessa, koska asunnon ja työpaikan väliset matkakustannukset jäävät alle 750 euron vuodessa.
- Etu on henkilökohtainen ja työntekijä voi ostaa sillä joko arvolipun (henkilökohtaiselle kortille ladattu arvoa) tai henkilökohtaisen kausilipun.
- Työmatkaetu on työntekijälle veroton etu 300 euroon asti ja 751–3 400 euron osuudelta. Työnantaja voi puolestaan vähentää hankintakulut tuloverotuksessaan. Esimerkiksi jos työntekijä saa etua vuodessa 1 000 euroa, on siitä 450 euroa veronalaista ja 550 euroa verovapaata.
- Työmatkaetu on tarkoitettu kodin ja työpaikan välisiin matkoihin, mutta sitä voi käyttää myös vapaa-ajan matkoilla.



KUVA: HELSINGIN KAUPUNGIN AINEISTOPANKKI / MIKA LAPPALAINEN

// Kun on olemassa hyvä julkinen liikenne, niin sitä on mielekästä myös hyödyntää.

”Käytin ennen etuseteleitä, mutta niiden kanssa plaraaminen alkoi jo vähän kyllästyttää. Tämä nykyinen systeemi, jossa voin ladata matkakorttia missä tahansa R-kioskillä, on erittäin toimiva.”

Halkolan mukaan uusi ratkaisu tuo työpaikkamatkoihin sopivasti joustavuutta: ”Tärkeintä on, että saan itse päättää mitä teen ja kortin käyttö on aina helppoa.”

Hollannista mallia?

Kati de Jongilta on kokemusta todellisesta vihreän liikenteen ”suurvallasta”, sillä hän asui 12 vuoden ajan Hollannissa.

Palatessaan Suomeen 2010, hän huomasi että täällä tullaan liikkumisen osalta vielä jonkin verran jälkijunassa.

”Hollannissa työnantajat esimerkiksi kuittaavat työntekijöiden julkisen liikenteen työmatkalippukulut sataprosenttisesti ilman kulukattoa”, hän toteaa.

Toki Hollanti on suhteellisen pieni maa, jossa on paljon porukkaa – jolloin koko liikkumisen kulttuuri on muodostunut ihan eri pohjalta kuin meillä. Hollannissa ruuhkat yltyvät legendaarisiin mittoihin niin helposti, että kaikki keinot ovat käytössä liikenteen sujuvuuden varmistamiseksi.

”Mikäli työpaikka sijaitsee kotikaupungissa, mennään Hollannissa yleensä pyörällä töihin – satoi tai paistoi. Verottaja tukee osaltaan myös työmatkapyöräilyä ja työsuuhdepyörä on yleinen työsuuhde-etu siellä”, de Jong kertoo. ■

10 syytä miksi työmatkaedun tarjoaminen henkilöstölle kannattaa

1. Työmatkaetu on arvostettu etu, jolla voi kiittää ja palkita työntekijöitä; se sitouttaa työntekijöitä ja luo hyvää työnantajamielikuvaa.
2. Työmatkaetu lisää työntekijän arjen sujuvuutta ja hyvinvointia.
3. Työntekijän arkiliikunta lisääntyy, kun auto ei vie ovelta ovelle.
4. Edelläkävijäyritykset ottavat vihreät arvot ja vastuullisuuden huomioon myös työmatkailussa.
5. Työmatkaetu on työntekijälle veroton etu 300 euroon asti ja 751–3 400 euron osuudelta. Työnantajalle ei koidu näistä osuuksista palkan sivukuluja.
6. Työnantaja voi puolestaan vähentää hankintakulut tuloverotuksessaan. Työmatkaetua ei tarvitse tarjota koko henkilöstölle.
7. Työmatkaetu on tarkoitettu kodin ja työpaikan välisiin matkoihin, mutta sitä voi käyttää myös vapaa-ajan matkoilla.
8. Työnantajalle työmatkaedun hallinnointi on sujuvaa ja helppoa; kaikki tapahtuu verkossa.
9. Työmatkasaldon käyttäminen on todella helppoa, työntekijä maksaa kännykällä QR-koodin avulla
10. Työntekijä voi ostaa työmatkailuunsa sopivan lipputuotteen tai ladata matkakorttinsa kaikissa R-kioskeissa ympäri Suomen.

Lähde: Smartum

TEKOÄLYN AVULLA PAREMPAA TYÖ- HYVINVOINTIA

TEKSTI: JARKKO BÖHM

Työn kuormitus on kasvanut 2000-luvulla nopeasti. Väsymys, unihäiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten ongelmat ovat arkipäivää useimmissa työyhteisöissä. Suomalainen terveysteknologiayritys Odum Oy on kehittänyt mobiilisovelluksen, jonka avulla työntekijän on helpompi ennaltaehkäistä sairauksia ja kohentaa elämänlaatuaan.

Mobiilisovellus AlvinOne on Teknologian tutkimuskeskus VTT:n ja Odumin yli viisivuotisen yhteistyön tulos. Sovellus perustuu tekoälyyn, joka ennustaa työntekijän sairastumisriskin ja ohjaa riskissä olevat henkilöt sähköiseen terveystarkastukseen. Lisäksi se auttaa käyttäjää ennaltaehkäisemään sairauksia omatoimisesti.

”Globaali kilpailu pakottaa lisäämään työn tuottavuutta myös Suomessa. Tämä näkyy jokaisen työntekijän arjessa. AlvinOne kehitettiin vastaamaan tähän haasteeseen ennaltaehkäisemällä”, Odumin toimitusjohtaja Jukka Suovanen kertoo.

Mobiilisovelluksen pohjalla oleva koneoppiva algoritmi perustuu 180 000 henkilön terveysdataan, jota VTT on tutkinut. Sovellus esittää käyttäjälleen kymmenen kysymystä, joiden vastausten perusteella tekoäly ennustaa sairastumistodennäköisyyden seuraavan vuoden sisällä. Riski esitetään kolmiportaisesti värikoodilla, jossa punainen merkitsee korkeaa riskiä sairastumiseen ja keltainen keskusuurta. Vihreän tuloksen saanut henkilö ei todennäköisesti sairastu vuoden sisällä.

Punaisen ja keltaisen tuloksen saanutta henkilöä sovel- lus suosittelee tekemään sähköisen terveystarkastuksen, jonka perusteella ohjelma luo kymmenestä eri osa-alueesta palautteen, jolla se ohjaa käyttäjää pienentämään terveysriskejään. Terveystarkastus arvioi muun muassa nukkumista, vireyttä, fyysistä aktiivisuutta, kehon koostumusta ja addiktioita.

Odumin markkinointijohtaja Johanna Varjeen mukaan sovellus ja palvelu sen ympärillä automatisoivat työhyvinvoinnin ja toimintakyvyn ylläpidon työpaikoilla ja auttavat kohdistamaan hyvinvointipalveluita paremmin.

”Tällä hetkellä työterveyshuollossa tehdään aika paljon ikäryhmätarkastuksia, mutta siihen ei ole sinänsä mitään



Jukka Suovanen ja Johanna Varje sekä toimistokoira Sara.



perustetta, miksi tietyn ikäisenä pitäisi mennä terveystarkastukseen. Sovelluksen avulla työterveyshuollon palveluita ja käyn- tejä pystytään kohdentamaan entistä tarkemmin.”

Henkilökohtaisempaa HR-johtamista

Varje kuvaa AlvinOnea työkaluksi henkilöstön voimavarojen älykkääseen johtamiseen. Tekoälyn tuottaman tiedon avulla voidaan seurata henkilöstön jaksamista ryhmätasolla ja reagoida ennakoivasti mahdolliseen ylikuormitukseen.

Teliällä Suomen HR:ssä johtamisen kehittämisestä vastaava ja Talent & Culture -tiimin esimiehenä toimiva Karoliina Pollari näkee AlvinOnen kaltaisen työkalun hyödyllisenä.

”Teliällä uskomme siihen, että kun ihmiset johtavat itseään ja omaa hyvinvointiaan sekä tekevät itselleen merkityksellisiä asioita, niin he suoriutuvat työssään paremmin. Tällainen digitaalinen ja mobiilisti mukana kulkeva työkalu on varmasti oiva lisä oman elämänsä johtamiseen ja työhyvinvoinnin kasvattamiseen”, hän sanoo.

Voiko tekoälyn avulla tehdä HR-johtamista? Pollarin mielestä voi.

”Niin hullulta kuin se kuulostaakin, tekoäly tuo työelämään tietyllä tavalla lisää henkilökohtaisuutta, koska sen avulla pystymme mahdollistamaan ihmisille palveluita, jotka hyödyttävät heitä jatkuvasti henkilökohtaisesti ajasta ja paikasta riippumatta.”

AlvinOne on ladattavissa Apple- ja Android-puhelimiin, ja kuka tahansa voi tehdä sovelluksessa terveysennusteen ilmaiseksi. Sähköinen terveystarkastus on yrityksille ja yhteisöille tarjottava palvelu. Sovelluksen julkaisu on osa Odum Oy:n kansainvälistymissuunnitelmia. ■

YRITYKSEN RUOKAILUKULTTUURI – KANNUSTIN VAI KAMPITUS?

TEKSTI: HANNA PARTANEN / NUTRIFILIA

KUVA: MIKKO MÄNTYNIEMI

Vietämme suuren osan valveillaoloajastamme työssä. Lisäksi työmatkat voivat pidentää monien päivää jopa 1–2 tunnilla. Säännöllinen ja kiireetön syöminen työaikana tuntuu tuottavan haasteita alalla kuin alalla. Ruoka- ja kahvitaukojen tulisi olla palauttavia hetkiä työpäivän keskellä. Mutta miten ruokailua ja tauotusta tuetaan yrityksissä?

Aamupalalla aamu alkuun

Valitettavan monelle aamupala tarkoittaa pystykahvia, joka hörpätään eteisessä töihin lähdön kynnyksellä samalla kun vedetään saappaita jalkaan. Lapsia kyllä patistamme aamupalan syöntiin, mutta unohdamme aamuaterian olevan tärkeää myös omille aivoillemme. Useimpien meistä täytyy edelleen oppia päivittäin uusia asioita ja olla skarppina yhä vaativammaksi muuttuvassa työelämässä. Joissakin henkilöstöravintoloissa on alettu tarjota aamupalaa kohtuuhintaan. Se on monelle pelastus, sillä kaikille ruoka ei maistu heti sängystä noustua. Ateria lasketaan aamupalaksi, jos se tulee syötyä parin tunnin sisällä heräämisestä. Smoothie tai banaani auton ratissa on myös tyhjää parempi, mikäli voileivän jauhaminen tuntuu vaivalloiselta heti aamutuimaan.

Lounastunti – taukoa vai tankkausta

Tutkimusten mukaan hyvät henkilöstöravintolat runsaine salaattipöytineen lisäävät erityisesti suomalaismiesten kasvisten käyttöä. Mihin järjestykseen tarjolla olevat ruoat on asetettu ravintolan linjastolla, ratkaisee kuitenkin monen kohdalla sen millaiseksi ateria rakentuu. Nälkäisen henkilön lautaselle päätyy eniten sitä ruokalajia, jota hän valitsee ensimmäisenä. Jos linjasto alkaa lämpimällä liharuodalla ja päättyy kassojen jälkeen nurkan takaa löytyvään salaattipöytään, voi kasvisten osuus jäädä valitettavan vähäiseksi. Annoskokoon vaikuttaa myös se, kuinka monta ruokalajia aterian hintaan sisältyy. Jos lautaselle saa samalla rahalla ladata uunimakkaraa, perunamuusia, silakkapihvejä ja kasvisratatouillea, tulee todennäköisesti syötyä enemmän kuin jos hintaan pitäisi valita vain yhtä ruokalajia. Kylläisyyden tunne tulee hitaammin silloin, kun ruoan rakenne ja maku vaihtelevat. Jos hintaan kuuluu lisäksi jälkiruoka, on sitäkin toki maistettava, vaikkei mieli edes tekisi makeaa. Koko rahan edestä syöminen onkin monen suomalaisen perisynti – etenkin noutopöydässä. Tuhdin lounaan jäl-

keen energiatasot tyypillisesti laskevat iltapäivällä, ja aivot siirtyvät siestan viettoon, sillä verenkierto ohjautuu mahan alueelle purkamaan lounaalla syötyä kuormaa.

Kotoa otetut lounaseväätsä saattavat pitää annoskoon kurissa, mutta kasvisten monipuolisuudessa eväät yleensä häviävät henkilöstöravintolan antimille. Muutama lisäaskel vaikkapa viereisen rakennuksen ravintolaan yhdessä kollegan kanssa ei olisi huono vaihtoehto myöskään työtehon kannalta – etenkin jos ne vaihtoehtoiset, kotoa tuodut eväät tulee haaroitua suoraan muovirasiasta omalla työpisteellä työn tekemisen lomassa.

Kahvia koneeseen

Monessa yrityksessä kahviautomaatit ovat korvanneet kahvihuoneiden perinteiset keittimet. Automaattien myötä myös kiistat kahvinkeittovuoroista ja valitukset väärän vahvuisesta kahvista vaimenevat. Muutos näkyy kuitenkin myös työn tuottamisessa. Yhä useampi hakee kahvin koneesta ja palaa juomaan sitä omalle työpisteelleen. Tällöin ei oikeastaan enää voida puhua kahvitauosta. Vaikka kahvin kohtuullisella käytöllä voi olla terveyttä edistäviä vaikutuksia, on välillä hyvä pysähtyä miettimään, tekeekö mieli todella kahvia vai vain taukoa työstä. Jos tarve on tauolle, voisi kahvin sijaan ottaa jaloittelutaun ja hakea vaikka lasillisen vettä.

Kahvitauolla olisi oivallista syödä myös pieni välipala. Useimmille yli viiden tunnin ateriovälit kasaantuvat nälkävelkaksi, ja illalla kaapissa olevat herkut alkavat huudella nimeäsi. Järkevän välipalan syöminen parantaa myös työtehoa: lounaalla ei tarvitse syödä itseään ähkyyn, ja tasainen ateriarytmi pitää verensokerin tasaisena.

Satsausta sapuskaan

Liikuntasetelit ja muut fyysistä aktiivisuutta lisäävät kannustimet ovat arkipäivää lähes kaikilla työpaikoilla. Ruokaan ja

sen myötä työhyvinvointiin satsaaminen on kuitenkin vasta alkutekijöissään. Lounasli-
puilla saadaan toki edullisempi lounas sopi-
mushenkilöstöravintoista. Lounas on kuiten-
kin vain yksi päivän viidestä suositellusta
ateriasta, vaikka työpaikalla vietetään aina-
kin puolet valveillaoloajasta. Taantuma on
onneksi karsinut palaveripullat ja -viinerit
monista kokoushuoneista, ja erilaisia hedel-
mälaatikoita on alkanut ilmestyä työpaikko-
jen taukotiiloihin. Näistä nopeimmat saavat
poimittua pientä välipalaa edes pariksi työ-
päiväksi. Voisiko taukotilassa olla muutakin
syötävää? Järkevämpiä välipalapatukoita?
Voileipätarpeita? Kuorruttamattomia päh-
kinöitä? Jogurttia, viiliä tai rahkaa? Puuro-
pusseja niille, jotka joutuvat jälleen ker-
ran venyttämään työpäiväänsä lähestyvän
deadline vuoksi?

Kirjoittamattomat säännöt

*”Minulla on melko oikukas vatsa, ja jou-
dun juoksemaan vessassa useita kertoja työ-
päivän aikana. Tiedän, että hyvä välipala
saattaisi rauhoittaa vatsaani, mutten keh-
taa lähteä työpisteeltäni vielä erillistä tau-
koa pitämään, kun vessassa istuminen vie
jo ison osan työajasta. Ei meidän tiimissä
muutkaan pidä iltapäivällä taukoa”.*

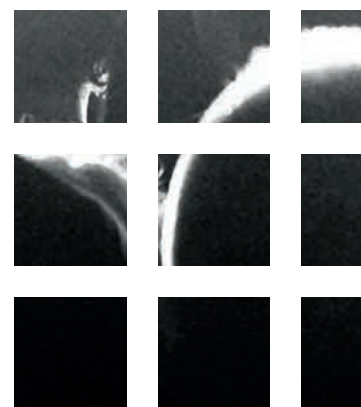
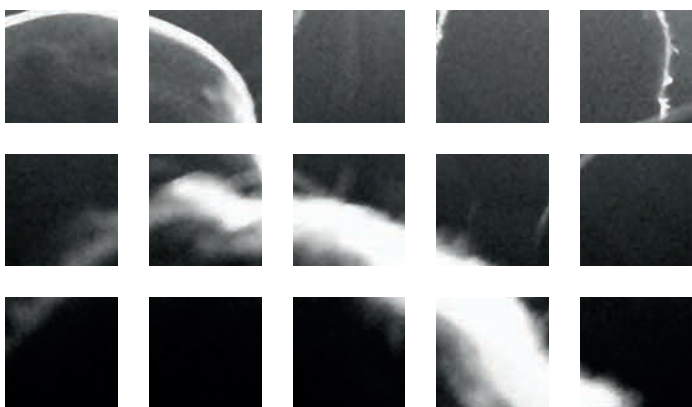
Ravitsemusterapeutin vastaanotolla täl-
lainen tarina on nykyisin valitettavan tuttu.
Toisen työaikaiseen syömiseen liittyvän
haasteen aiheuttavat kahvihuoneiden her-
kut. Kirjoittamattomat säännöt velvoittavat
muistamaan työkavereita työreissuilta tuo-
duilla tuliaisuklailla. Niin ja lapsen synt-
täritarjoilujen räppeet on myös kätevä
kiikuttaa työpaikalle toisten tuhottavaksi.
Moni työntekijä kuitenkin kamppailee pai-
nonsa kanssa, ja stressaantuneena on help-
poa antautua herkuille. Kiire ja stressi vai-
kuttavat useisiin syömisen säätelyhormo-
neihin, jotka laittavat meidät himoitsemaan
makeaa ja rasvaista naposteluporkkanoi-
den sijaan. Kukapa uskaltaisi nostaa kissan
pöydälle ja kirjoittaa työpaikan kahvihuo-
neen säännöt uusiksi? Kun herkkuja syö har-
vemmin ja harkiten, niistä voi silloin nauttia
hyvällä omalla tunnolla. Yrityksen vaivihkaa
tietynlaiseksi muovautunut ruokailukulttuuri
ei varmasti muutu yhdessä yössä. Suunta
voi kuitenkin kääntyä parempaan suhteelli-
sen pienillä muutoksilla. ■

*Terveystieteiden maisteri ja laillistettu
ravitsemusterapeutti Hanna Partanen,
Nutrifiliasta sanoo, että ruoka- ja kahvitaukojen
tulisi olla palauttavia hetkiä työpäivän keskellä.*



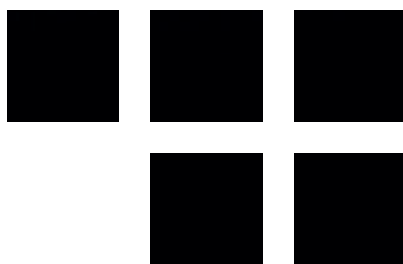


KEYNOTE:
Bjarte Bogsnes,
VP, Performance
Management
Development,
Statoil



HRx 2017

27.11.2017 Messukeskus,
Helsinki



KEYNOTE:
Armin Trost,
Professor,
Author & Speaker,
HFU Business
School
Furtwangen

HRx 2017 -ennakkoliput myynnissä nyt

Suuren suosion saanut HRx 2016 oli menestys ja tapahtuma nousi johtavaksi HR-alan tapahtumaksi Suomessa. Viime vuonna ensimmäistä kertaa järjestetty tapahtuma kokosi yhteensä yli 400 HR-alan ammattilaista Messukeskukseen keskustelemaan HR:n ajankohtaisimmista teemoista ja inspiroitumaan alan edelläkävijöiden puheenvuoroista.

HRx 2017 teemoina:

- Tulevaisuuden organisaatio ja rakenteet
- Kasvua tukeva henkilöstöhallinto
- HR strategisena kumppanina
- Digitalisaatio - käyttäytymisen ja ajattelutavan täydellinen muutos
- Ketterä kehittäminen & suunnittelu

Yhteistyökumppanit:

ADITRO

AZETS

Edenred

Cubiks
PEOPLE MATTER

CORPORATE SPIRIT

Hobby Agency

ARTS@WORK

HR VESTI

ALMA TALENT

ETUHINTA
18.8. asti HRviestin
lukijoille 495 €
koodilla HRviesti



HRx 2016 kävijöiden kommentteja:

"Erinomainen sisältö ja puhujat. Hienoa että lopussa tuli myös epäileviä puheenvuoroja."

"Erittäin hyvä ja laaja asiasisältö! Sopivan pituiset puheenvuorot ja melkein jokaisesta puheenvuorosta löytyi jotain uutta ja inspiroivaa."

"Kansainvälisiä HR -tapahtumia on Suomessa tosi vähän ja kansainvälisessä toiminnassa työskentelevänä tapahtuma oli minulle antoisa."

"Hienoa oli se, että päällekkäisiä teemoja ei ollut vaan jokainen puhuja toi aina uutta ja mielenkiintoista näkökulmaa toisiaan täydentäen."

"Erittäin kovatasoiset puhujat ja tuoreet näkökulmat HR kenttään."



100 TEKOA PAREMMAN TYÖELÄMÄN PUOLESTA



Ilmarinen kutsuu kaikki työyhteisöt juhlistamaan satavuotiaista Suomea keräämällä 100 tekoa paremman työelämän puolesta. Tavoitteena on tehdä työelämän hyvät käytännöt näkyviksi ja jakaa ne avoimesti kaikkien käyttöön, jotta suomalainen työelämä olisi maailman parasta.

Teot voivat olla suuria tai pieniä, hyväksi havaittuja käytäntöjä tai kehitysideoita. Teot kootaan osoitteeseen ilmarinen.fi/100tekoa, josta kuka tahansa voi käydä poimimassa vinkkejä omaan työyhteisönsä kehittämiseen sekä äänestää suosikkitekoaan. Mikä on sinun tiimisi teko?

Osana paremman työelämän juhlintaa poimimme tekojen joukosta Kuukauden teon, josta tuotamme ammattilaisten voimin videojutun. Kuukauden tekoina on jo palkittu Zeelandin lankutushaaste, Mustin ja Mirrin tassukaverit työpaikalla,

DNA:n isovanhempainvapaa, VTT:n taukojumppabattle sekä EHYT Ry:n palkkapäivän juhlinta.

Osallistu ja voita!

Onko sinun työpaikallasi käytäntöjä, jotka lisäävät porukan hyvinvointia tai yhteishenkeä? Jaa ne kaikille ja tienaat heti leffaliput kahdelle.

Parhaat teot palkitaan vuoden lopussa työyhteisöille räätälöidyillä työhyvinvointipäivillä.

Arvomme tekoja äänestäneiden kesken kuukausittain Polar Loop -aktiivisuusrannekkeen.

Tutustu ja osallistu osoitteessa: www.ilmarinen.fi/100tekoa
Parempaa työelämää – yhdessä. ■

HENKILÖSTÖTUOTTAVUUTTA HYVÄN KAUTTA

TEKSTI: RIITTA HYPÄNEN

Välillä törmään ajatteluun, että tuottavuus syntyy tehokkaan johtamisen tuloksena. Toki tehokkuus tuottaa tulostakin, mutta korkealle asetetut tavoitteet eivät takaa onnistumista. Henkilöstötuottavuus rakentuu monen onnistuneen osatekijän varaan.

Ensiksi tarvitaan tie tulevaisuuteen – innostava visio ja sitä siivittävä strategia, jota on työstetty rohkeiden, kokeneiden, erilaisten osaajien, arjen sankareiden kanssa. Johtaminen tarvitsee selkeät puitteet ja rakenteet. Kopioimisen sijaan ne kannattaa luoda yhdessä ajatellen kokonaisuutta: miten nämä rakenteet, henkilöstöjohtamisen prosessit ja työkalut tuottavat lisäarvoa asiakkaille ja työn tekijöille eri rooleissa?

Henkilöstötuottavuuden kasvussa olennaista on johtaminen. Oli kyse liiketoiminnasta, projekteista tai muutoksista, johtamiselta odotetaan selkeyttä ja päivittäiseen työhön sujuvuutta. Jotta voi tietää olevansa oikealla tiellä, on johtamisen tekoja seurattava ja mitattava.

Riittääkö johtamisen ja johtajuuden mittamiseen saavutettu liikevaihto tai liiketulos? Kerrooko käyttökate esimiestyössä onnistumisesta? Kuvaavatko viime vuoden henkilöstökyselyn tulokset tämän hetken henkilöstön motivoituneisuutta ja oppimishalukkuutta? Ei. Ei. Ei.

Henkilöstötuottavuuden johtaminen ei eroa muusta erinomaisesta johtamisesta. Selvitetään nykytilanne, asetetaan tavoitteet, suunnitellaan ihmisten johtamisen onnistumisen seurantasysteemi, kokeillaan erilaisin keinoin vaikuttaa osatekijöihin, joista uskotaan tuloksia syntyvän – yleensä ne löytyvät työn merkityksellisyydestä, esimiesosaamisesta, työyhteisön toimivuudesta ja kulttuurista. ■

Lisätietoja: www.hpmdashboard.com



LIIALLINEN ISTUMINEN ON UHKA TERVEYDELLE – NOUSE YLÖS!

Työergonomian uranuurtaja Avaintieto Oy suosittelee kaikkia päättäjiä ja työntekijöitä ottamaan ergonomian ja työhyvinvoinnin vakavasti koska tutkimukset kertovat, että liikuntaharrastuskaan ei auta istumisen haittoihin. Onneksi tarjolla on helpompiakin keinoja.

Avaintieto Oy on vuonna 1982 perustettu perheyhtiö, jonka visio on ergonominen ja turvallinen työympäristö.

”Tuotteemme ovat lähes aina ratkaisu johonkin ongelmaan. On todettu, että istuminen on hengen vaarallista koska ihmistä ei ole luotu istumaan, mutta toisaalta toimitustyössä sitä on vaikea välttää, jos ei ole säädettävää pöytää. Tästä syystä olemme yrittäneet löytää parhaat mahdolliset ergonomiaratkaisut liikkumattomuusongelman ratkaisemiseen”, toimitusjohtaja Kim Lönnqvist kertoo.

Johtavana ergonomia-alan suunnannäyttäjänä

Vuonna 1997 lanseerasimme ensimmäisen hiiriohjaimen Suomen markkinoille ratkaisemaan silloista kansantautia, hiirikäsiongelmaa. Nyt 20 vuotta myöhemmin suurimpana ongelma meillä on liikkumattomuus. Me kerta kaikkiaan istumme itsemme hengiltä. Moni yritys onkin hankkinut tai sillä on hankintalistoilta säädettävät pöydät. Tämä on muuten hyvä mutta sekään ei ratkaise ongelmaa, koska on todettu, että seisominen paikallaan on epämukavaa ja rasittavaa, jolloin tuoli vetää puoleensa ja suurin osa säädettävistä pöydistä onkin

passiivisessa käytössä ja työntekijät jatkavat istumista entiseen tapaan. Nyt myös tutkimukset osoittavat, että passiivinen seisominen useampia tunteja on epäterveellistä.

Gymba tuo liikettä ja hyvinvointia työpäivääsi

Ratkaisuna liikkumattomuuteen on suomalainen keksintö GYMBA aktivointilauta. Gymba on jo nyt Euroopassa palkittu Ispo Award Winner sekä Active Office -palkinnolla. Gymba aktivointilaudan patentoitu elastisuus mahdollistaa monipuolisen liikkeen. Saat terveellisen liikkeen ja hyvän ryhdin töitä tehdessä ja samalla teet seisomisesta terveystoimintaa. Gymba aktivoi aineenvaihduntaa, sekä syviä selkä- ja vatsalihaksia. Liike voitelee niveliä, parantaa ryhtiä, sekä saa veren kiertämään eli hapettaa selkää. Tämän ansiosta Gymba ennaltaehkäisee ja vähentää ja jopa poistaa selkäongelmia. Aktiivisen liikkeen ansiosta vartalo kiinteytyy ja kulutat kaloreita enemmän kuin istuessasi tai seistessäsi. Gymban käytön on todettu vähentävän istumista ja lisäävän seisomista. Vaikutavuustesteissä testihenkilöt tunsivat itsensä huomattavasti virkeämmäksi työpäivän jälkeen käyttettyään Gymba aktivointilautaa. Gymballa tulee todennäköisesti olemaan kansanterveyden kannalta positiivinen vaikutus. Gymba on matalan kynnyksen liikuntatuote, mikä soveltuu kaikille, niin töissä kuin kotonakin.

On arvioitu, että yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa kuusi euroa (Työterveyslaitos).

Tällä hetkellä liikkumattomuuden on arvioitu maksavan yhteiskunnalle 1–2 miljardia € (UKK instituutti).

”Tämä on kansallisesti ja kunnallisesti valtava mahdollisuus. Jo pieni parannus työoloihin säästää ja näkyy hyvinvoinnissa”, Kim ja markkinointivastaava Lucas Lönnqvist toteavat.

”Olemme onnistuneet, kun käyttäjät saavat apua tuotteistamme ja jälleenmyyjämme lisäarvoa toimintaansa, koska vain tyytyväinen asiakas tuo lisäarvoa yritykselle.” ■

Lisätietoja:

info@avaintieto.fi

www.avaintieto.fi



PAREMPIEN LOUNAIDEN PUOLESTA

TEKSTI: SUSANNA HAANPÄÄ

Sydänmerkki-ateria on terveellisten aterioiden merkintäjärjestelmä. Tunnus ravintolan palveluissa on ulkopuolisen toimijan antama sertifikaatti siitä, että ruoka on suomalaisten ravitsemussuositusten mukaista. "Merkkiä käyttämällä hyvä työ tehdään näkyväksi. Monet ruokapalvelujen tuottajat ovat valmistaneet terveellistä ruokaa pitkään. Sydänmerkin avulla osaaminen ja vastuullinen toiminta tehdään näkyväksi", tuotepäällikkö Mari Olli Sydänliitosta kannustaa.



Sydänmerkin hakeminen on melko helppo prosessi etenkin selaisille ruokapalveluille, jotka ovat jo aiemmin kiinnittäneet huomiota tarjoamiensa aterioiden terveellisyyteen. "Aloittaa voi vaikka tarkastelemalla sitä, mitkä ruokalistalla olevista tuotteista täyttävät kriteerit jo valmiiksi", Olli vinkkaa.

Sydänmerkille haetaan käyttöoikeutta sähköisesti. Hakemuksessa ilmoitetaan kriteereidenmukaiset aterianosat, joiden avulla terveellinen lounas koostetaan. Joskus reseptiikkaa halutaan viilata Sydänmerkin mukaiseksi, mikä vie oman aikansa. "Liikkeelle voi kuitenkin lähteä muutamista ruokalajeista ja lisätä terveellisempää tarjontaa hiljalleen", Olli muistuttaa.

Terveellisyyteen panostaminen ei lisää aterianvalmistuksen kustannuksia. Sydänmerkin käyttöoikeudesta maksetaan pieni käyttöoikeusmaksu.

Sydänmerkki kertoo laadukkaasta lounaasta

Kouvolan kaupungin ruokapalvelut on elokuusta 2016 lähtien käyttänyt Sydänmerkkiä lounastarjonnassaan. Sydänmerkin saaminen käyttöön edellytti, että ruokatuotannon ohjeet ja aterioiden ravintosisällöt tarkistettiin vastaamaan Sydänmerkki-kriteerejä.

"Tarkistimme muun muassa, että ruuan valmistuksessa käytettävät raaka-aineet ovat ravitsemussuositusten mukaisia ja että annostukset ovat kohdallaan", ruokapalvelujen suunnittelija Sirkka-Liisa Perätalo kertoo.

Sydänmerkin ottaminen käyttöön sujui vaivattomasti Kouvolan kaupungin ruokapalveluissa, sillä ateriat olivat jo pitkään olleet terveellisiä ja suositusten mukaisia.

"Hanke oli yllättävän helppo toteuttaa, sillä suuri osa käytetyistä raaka-aineista ja hankinnoista täyttivät Sydänmerkin käyttöön vaaditut kriteerit jo valmiiksi", Perätalo kertoo. ■



Syödäänkö yrityksessäsi jo Sydänmerkki-lounaita? Panostus henkilöstön hyvinvointiin kannattaa.

Terveellinen ateria alusta loppuun

Sydänmerkki-ateriaan kuuluu:

- Pääruoka mahdollisen peruna- tai viljalisäkkeen kera
- Kasviksia tuoreena tai kypsennettynä sekä öljykastiketta
- Leipää ja levitettä
- Ruokajuomana maitoa tai piimää rasvattomana

Lisätietoja: ammattilaiset.sydanmerkki.fi/ammattikeittiot

KELAN KUSTANTAMA KIILA-KUNTOUTUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Kuntoutuskeskus Ruissalo on Naantalien ja Ruissalon Kylpylöissä toimiva kuntoutuksen liiketoimintayksikkö, jonka palvelutarjontaan kuuluvat mm. Kelan kustantama kuntoutus, kuntoremonttijaksot, TYHY-päivät, terveystestaukset sekä yksittäisille henkilöille tai ryhmille räätälöidyt hyvintointi- ja kuntoutusjaksot.

Kuntoutuskeskus Ruissalo on palveluntuottajana myös Kelan ammatillista työkykyä tukevassa KIILA-kuntoutuksessa. Kuntoutuskeskuksen terveystestauksella Auli Saaren mukaan uusi KIILA sisältää toiminnallisesti hyviä parannuksia vanhaan Aslakiin verrattuna. Esimerkiksi työpaikkakohtaiset kurssit haetaan Kelan sähköisen järjestelmän kautta, jossa kurssihyväksyntä tulee Kelalta saman istunnon aikana. Tämä mahdollistaa kuntoutukseen pääsyn lähes reaaliaikaisesti – ei vuoden kuluttua, jolloin tilanteet ovat jo saattaneet muuttua.



”Hyväksi on havaittu myös KIILAn avomuotoisuus – kaikki eivät voi yöpyä poissa kotoa, joten kynnys hakeutua kuntoutukseen on matala. Yöpyminen on kuitenkin edelleen mahdollista”, jatkaa Saari.

Saaren mukaan KIILA-kuntoutuksen lisäksi työterveys-huollon ja HR-asiantuntijoiden on hyvä muistaa myös muut Kelan kustantamat kuntoutuslinjat, jotka yhtä hyvin tukevat työntekijän työkykyä. Tällaiset ovat muun muassa yksilölliset Kelan kuntoutusjaksot sekä erilaiset sairausryhmäkohtaiset kuntoutukset ja TULES-kuntoutukset. ■

Lisätietoja: www.kuntoutuskeskusruissalo.fi

SUOMEN JOHTAVA REKRYTOINNIN KUMPPANI OIKOTIE TYÖPAIKAT AUTTAA ASIAKKAITA YRITYSVIDEOISSA



Oikotie Työpaikat on rekrytointi- ja työnantajamielikuvavideoiden kokenut kumppani, joka tarjoaa myös videotuotannon ratkaisuja. Video on yksi nopeimmin kasvavista rekrytointi- ja työnantajaviestinnän sisältöratkaisuista tällä hetkellä. Oikotie

Työpaikkojen tuottamia videoita voidaan muokata eri tarkoituksiin kuten yrityksen omille sivuille, työpaikkailmoituksiin, sosiaaliseen mediaan ja tapahtumiin. ”Asiakkaamme ovat ottaneet avaimet käteen –palvelumme ilolla vastaan. Yrityskulttuurista ja arvoista kertominen onnistuu videoissa elävällä tavalla. Henkilökohtaisuus puhuttelee myös. Videoissa tuodaan esille asioita, jotka vaikuttavat aidosti työntekijän jokapäiväiseen elämään”, kertoo Oikotien Työpaikkojen tuotepäällikkö Hanna Auvinen. Vetovoimainen ja erottautuva liikkuva kuva toimii rekrytoinnissa ja yhä useammat työnantajat käyttävätkin liikkuvaa kuvaa rakentaessaan positiivista työnantajamielikuvaa.

”Monille asiakkaistamme on tullut yllätyksenä, miten kustannustehokas palvelu Oikotie Työpaikkojen videotuotanto on. Tarjoamme työnantajille helpon ja edullisen tavan tehdä laadukasta liikkuvaa kuvaa. Autamme heitä läpi koko prosessin aina käsikirjoituksesta tuotantoon asti”, lupaa Hanna Auvinen. Sopivaa materiaalia jokaisesta yrityksestä löytyy lähes loputtomasti. Mahdollisen työnantajan historia, brändi, henkilökunta, palvelut, tuotteet, innovaatiot ja menestys kiinnostavat varmasti hyvää työnhakijaa. Kerro yrityksesi tarina kiinnostavalla tavalla, kun sanat eivät riitä ja tutustu Oikotie Työpaikkojen palveluun osoitteessa: Oikotie.fi/tyonantajavideot ■



VMP:n Turun toimipisteellä viihtyvät (vasemmalta) IT-harjoittelija Pekka Ora, aluejohtaja Vesa Suominen, asiakasjärjestelmäasiantuntija Miia Virtanen, somekoordinaattori Ellen Into, HR-asiantuntija Sanne Wall ja Head of Customer Experience Johannes Setänen.

VUOKRATYÖNTEKIJÄT JAKSAVAT TYÖSSÄÄN MUITA TYÖNTEKIJÖITÄ PAREMMIN

Vuokratyöntekijöiden mielipiteet vuokratyön tekemisestä ovat vuosi vuodelta myönteisempiä. Keväällä VMP Varamiespalvelun työntekijöille toteutettu Hyvä työvire -tutkimus tukee koko alan positiivista kehitystä.

VMP:n helmikuussa 2017 teettämän tutkimuksen mukaan 84 % sen vuokratyöntekijöistä voi työssään hyvin. Vuokratyöalan keskiarvo työssäjaksamiselle on 4,1, kun Suomen kaikkien alojen keskiarvo on 3,7.

”Vallalla on edelleen vanhanaikaisia käsityksiä siitä, kuinka vuokratyöntekijät eivät ole tyytyväisiä työhönsä ja voivat huonosti. VMP:n ja alan liiton HPL:n tutkimukset kuitenkin osoittavat, että vuokratyöntekijät voivat keskimäärin muita paremmin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että sairauspoissaoloja on vähän”, VMP Groupin HR-johtaja Matti Vuohiniemi sanoo.

VMP:n työntekijöiden poissaoloprosentti on valtakunnallisesti kaikkien alojen keskiarvosta vain noin puolet, 2 %. Vuohiniemi toteaaakin työhyvinvoinnin olevan tulevaisuudessa mille tahansa yritykselle merkittävä investointi, joka tuottaa sijoituksensa takaisin. Samalla hän haastaa yritykset kääntämään työhyvinvointiajattelun pääläelleen.

”Suurin osa työterveyskyselyistä keskittyy pelkästään ihmisten työviihtyvyyden ja hyvinvoinnin ongelmiin. Kuiten-

kin usealle meistä työ on yksi onnea tuottavista asioista. Siksi VMP:n työterveyskyselyjen lähtökohta on, mikä saa työntekijämme viihtymään töissä.”

Työhyvinvointia edistääkseen VMP on perustanut työntekijöilleen viihdy.vmp.fi-nettisivun, jonka kautta työntekijöitä kannustetaan tekemään viihtyvyyttä edistäviä tekoja ja kertomaan niistä.

”VMP Varamiespalvelun tavoite on kehittää ja muuttaa työelämää. Siksi kokeilemme jatkuvasti uusia keinoja, joilla työhyvinvointia voi parantaa”, Vuohiniemi valottaa.

VMP:n työntekijöillä oli esimerkiksi mahdollisuus saada käyttöönsä Vierumäen HappyHealthyPeople –mobiilisovellus puolen vuoden ajaksi.

”Lisäksi työntekijämme ovat saaneet tukea itselleen juuri siihen, mikä parantaa omaa hyvinvointia eniten. Joillekin se on tarkoittanut oman ajanhallinnan parantamista ja toisille lisää liikuntaa.”

Tutkimuksen vastasi noin 1 000 vuokratyöntekijää ja sen toteutti VMP:n yhteistyökumppani eläkevakuutusten asiantuntija Etera. ■

Lisätietoja: matti.vuohiniemi@vmp.fi, www.vmp.fi

MITEN SINÄ TYÖSKENTELET? ENTÄS KOTONA?



GetUpDesk
light

GetUpDesk on kehitetty kannettavan tietokoneen käyttäjälle vähentämään istumista. Se soveltuu käytettäväksi töissä, kotona, mökillä tai vaikka matkoilla.



Gymba®

Hanki Gymba aktivointilauta, sen avulla seisot aktiivisesti oikein. Se aktivoi koko kehoa, vahvistaa lihaksia ja vähentää selkäongelmien riskiä. Gymba sopii kaikille, sekä töissä että kotona.



www.gymbakokeilu.fi



GoGift

Vuoden joululahja

Yrityksen oma joululahjakauppa valitsemallanne määrällä lahjavaihtoehtoja. Joululahja jokaiseen makuun!



1. Kaunis lahjapakkaus

2. Arvokoodilla valitaan toivottu tuote lahjakaupassa

3. Valittu tuote toimitetaan suoraan vastaanottajalle

SuperLahjakortti

SuperLahjakortti antaa vastaanottajalle mahdollisuuden valita reilun 100 eri lahjakortin valikoimasta. Lahja, joka sopii kaikille!



Toimitustavat



POSTI



E-MAIL



SMS



EXCEL

www.gogift.fi • 020 752 8020 • myynti@gogift.fi