

HR VIERI

henkilöstöosaamisen ammattilehti

5/2017

Johtaminen

Työelämä muuttuu – Miten on johtamisen laita?

Työ ja hyvinvointi

Työhyvinvointi vaatii pitkäjänteisyyttä

HR-työkalut

Organisaatiomuutos haltuun leikkimällä



Accountorin toimitusjohtaja
Asko Schrey:

**Ainoa asia, mikä
tuottaa lisäarvoa
yrityksissä,
on ihmiset**

**TOYOTA**ALWAYS A
BETTER WAYErinomaisesti varusteltu **crossover**

C-HR HYBRID STYLE BUSINESS

Toyota C-HR Hybrid on täydellinen yhdistelmä **huomiota herättävää muotoilua** ja **ajamisen nautintoa alhaisilla CO₂-päästöillä**. Hybriditeknikka toimii huomaamatta taustalla ja **auto latautuu ajon aikana itsestään**. Koe crossoverin ketteryys, kyvyt ja upea varustelu nyt ainutlaatuisessa kokonaisuudessa.



C-HR Hybrid Style **Business** -mallissa vakiona mm. portaaton automaattivaihteisto, monipuolinen LED-valaistus, JBL-audio, kosketusnäytöllinen mediakeskus navigoinnilla ja Toyota Safety Sense -turvallisuusvarusteet.

alk. 30 140 €

(sis. toimituskulut)

**Toyota Business
Plus**Tutustu laajaan Toyota Hybrid **Business**
-mallistoon osoitteessa toyota.fi/yrittysautot

| Malli | Autoverollinen kokonaishinta | Toimitus- kulut | Kokonaishinta toim.kuluineen | CO ₂ - päästöt | Vapaa autoetu/ Käyttöetu |
|-----------------------------|------------------------------|--------------------|---------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 1.8 Hybrid Business | 29 539,62 € | 600 € | 30 139,62 € | 86 g/km | 615 / 465 €/kk |
| 1.8 Hybrid Intense Business | 33 139,84 € | 600 € | 33 739,84 € | 87 g/km | 665 / 515 €/kk |
| 1.8 Hybrid Style Business | 33 702,98 € | 600 € | 34 302,98 € | 87 g/km | 675 / 525 €/kk |
| 1.8 Hybrid Premium Business | 33 714,32 € | 600 € | 34 314,32 € | 87 g/km | 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 puhkiroostumattomuustakuu 12 vuotta, hybridijärjestelmän takuu 5 vuotta/100 000 km. Toyota Hybridiakkaturva 10 vuotta/350 000 km.

Kuvan auto on Toyota C-HR Hybrid Style Business -varustetasolla.

Tunnistettava muutos.



Se jokin sinussa on. Vahvin puolesi on vielä tutkimaton.

HENKILÖSTÖASSISTENTIN TUTKINTO™

aloitus **17.1.**
sijainti **Espoo**

HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN TUTKINTO™

aloitus **22.11.**
sijainti **Espoo**

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN TUTKINTO™

aloitus **25.10.**
sijainti **Espoo**

TALOUS- JA HENKILÖSTÖ- HALLINNON ERIKOISAMMATTI- TUTKINTO

aloitus **22.11.** **29.1.**
sijainti **Oulu** **Espoo**

TUTUSTU JA ILMOITTAUDU: MARKINST.FI

Markkinointi
instituutti

KUN ELÄMÄ VAATII, JOUSTAAKO TYÖ?



PIDÄ
YRITYKSESI
TÄRKEIN
RESURSSI 100 %
KUNNOSSA.

Jokaiselle voi tulla eteen elämäntilanteita, jolloin työssä tarvitaan joustoa. Tällöin henkilöstöä tukevan esimiestyön merkitys korostuu. Mehiläisen työterveys- ja hyvinvointipalveluiden avulla pidetään huolta henkilöstön terveydestä ja jaksamisesta vuoden jokaisena päivänä. Mehiläinen tarjoaa palveluita myös esimiestyön tueksi.

Lue lisää mehilainen.fi/uusisuunta

Ota yhteyttä Mehiläisen Työelämäpalveluiden myyntiin:
p. 010 414 0112 tai myynti@mehilainen.fi

 **MEHILÄINEN**
TYÖELÄMÄPALVELUT



Kannen kuva
Paul Charpentier

5/2017

SISÄLTÖ



KUVA: PAUL CHARPENTIER

12

Accountorin toimitusjohtaja Asko Schrey:
Ainoa asia, mikä tuottaa lisäarvoa yrityksissä, on ihmiset
KUN INSINÖÖRI IHMISEN LÖYSI

12

Kun insinööri ihmisen löysi

Taloushallintopalveluyhtiö Accountorin toimitusjohtaja, yrittäjä Asko Schrey oli tyypillinen insinöörijohtaja, joka ymmärsi numerot, kaaviot ja kylmät faktat. Kaikki HR-toiminta vajosi hänen katsannossaan epäilyttävälle "mutu"-vyöhykkeelle, joka tarjosi korkeintaan viihteellistä arvoa. Sitten insinöörilogiikkaan ilmestyi säröjä. Schrey alkoi miettiä, että ehkä esimies ei olekaan rekrytoinnin paras asiantuntija.

18

Pulssi kiihtyy

Human Resources -toiminta on murroksessa, mutta muutoksen vauhti vaihtelee talosta taloon. Espoolainen henkilöstöalan yritys HR4 kartoitti HR-ammattilaisten ja liiketoimintapäätäjien näkemyksiä henkilöstötyön ja johtamisen nykytilasta huhtikuussa 2017. HR Pulssi 2017 -tutkimus on ensimmäinen lajissaan.

24

Juhlahanke jakaa 100 000 euron arvosta oppia kansalaisille

Suomi on tänä vuonna täynnä satavuotistempauksia. Oppimisen verkkokauppa Oppia.fi:n Petri "Paavo" Väyrynen alkoi kuitenkin miettiä, että näissä syntäreissä on jotain merkillistä: syntymäpäiväsankarin – tässä tapauksessa valtiohallan – odotetaan hölläävän kukkaronnyörejä ja antavan rahaa erilaisiin hankkeisiin.



28

Työhyvinvointi vaatii pitkäjänteisyyttä

Asiantuntijayritys 4event Oy on toteuttanut vuodesta 2010 asti Stora Enso Metsän kanssa hyvinvointiohjelmaa, jonka piirissä on koko metsäyhtiön henkilöstö. Poikkeuksellisen ohjelmasta tekee sen kesto: se on käynnissä edelleen.



36

Haastaako digivalmennus perinteiset kehittämisen valmennusprosessit?

Haastaa varmasti, sillä digitalisaatio on jo muuttanut käyttäytymisemme. Meillä on aina kännykkä taskussa, vastaukset löytyvät Googlestä, ystävät ja harrastukset sosiaalisen median eri kanavista ja YouTubesta videoita huviksi ja hyödyksi.



40

Let's Play

Punainen edustaa liiketoimintaa ja keltainen HR:aa. Isot legopalikat naksahtavat paikoilleen ja tiikeri hyppää rakennelman päälle ison, mutta määrätietoisen loikan. Kyseessä on Lego Serious Play -menetelmään perustuva fasilitointi, jossa jalkautetaan merkittävää muutosta Destian HR:ssa.



44

Varmalla tyyliillä

Varman pääkonttorin Salmisaaren toimistotilat eivät vielä olleet suoranaisesti vanhat, mutta käytön jäljet olivat jo näkyvissä ja yrityksen toimintakulttuuriin kaivattiin lisää yhteisöllisyyttä, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä.



Vietä aivoja kutkuttava kahvitauko



Pieni tauko pitää pollan virkeänä ja meiningin kohdallaan. Ota siis kupponen kuumaa ja vilkaise lisää ajatuksia työhyvinvoinnista:

[MyMoment.fi](https://www.mymoment.fi)



KAIKKI PELAA

Henkilöstöjohtaminen ei varsinaisesti ole uusia asia. Isossa-Britanniassa ryhdyttiin jo 1800-luvun lopulla miettimään, miten joukkoja voisi johtaa paremmin. Työvoiman tuottavuus vaati tolloin radikaalejakin parannustoimenpiteitä ja tieteellisempi suhtautuminen johtamiseen alkoi kiinnostaa aikakauden yrityksiä. Sata vuotta sitten henkilöstöjohtaminen keskittyi pitkälti yritysten strategisten tarpeiden tyydyttämiseen, kuten parempaan työvoiman joustavuuteen.

Kun tuottavuutta yrityksissä pyritään alati parantamaan, ”low hanging fruit” -osasto on aika pian kaluttu. Henkilöstön motivoiminen ja vahvan toimintakulttuurin rakentaminen ovat harvoin helppoja rasteja, sillä kaikki pikainen ja päälleliimattu kostonuu pitkä päälle. Kaikeksi onneksi tutkimus tuo meille jatkuvasti uusia lähtökohtia aihepiiriin.

Kun tutkittiin esimerkiksi organisaatiokulttuurin, strategian ja henkilöstöjohtamisen menetelmien vaikutuksia yritysten suorituskykyyn, huomattiin että organisaatiokulttuuri ei ainoastaan helpota yrityksen suoriutumista, vaan se myös vahvistaa henkilöstöjohtamisen menetelmien vaikutusta. Henkilöstöjohtamisen ammattilaisilla on haasteena luoda ”huolehtiva kulttuuri”, jonka avulla on mahdollista saavuttaa parempi asema markkinoilla korkeamman suorituskyvyn vuoksi.

Myös HR-menetelmien ja organisaatiokulttuurin vaikutusta tuoteinnovaatioihin on tutkittu. Tulosten valossa HR-menetelmät, jotka korostavat koulutusta, suorituskohtaista palkitsemista ja ryhmäkehittämistä, ovat kriittisessä osassa luomassa kehittyvää kulttuuria, joka vaikuttaa suoraan positiivisesti uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen.

Kulttuuri voidaan myös määritellä voimavaraksi, joka tukee organisaation strategisia tavoitteita saavuttaa menestystä. Henkilöstöjohtamisen tärkeys korostuu rekrytoinnissa, koska työntekijän arvojen tulisi – optimitilanteessa – olla mahdollisimman yhtenevät yrityksen arvojen kanssa, jolloin henkilö omaksuu ja hyvällä menestyksellä noudattaa yrityksen sisällä vallitsevia normeja.

Lisävauhtia voi hakea vaikkapa peliteoriasta. Lapin yliopistossa onkin kehitetty henkilöstötuottavuuden peliteoria, joka mallintaa esimiestoiminnan vaikutuksia organisaation työhyvinvointiin ja talouteen lyhyellä ja pitkällä aikajänteellä. Peliteoria perustuu henkilöstövoimavarojen tuotantofunktioon sekä laajaan tutkimustietoon työyhteisön ongelmatilanteista ja johtamiskäytännöistä.

Dosentti Marko Kestin vetämässä tutkimushankkeessa kehitetty peliteoria ja siihen rakentuva opetuspele osoittavat esimiestyön tärkeyden organisaation työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta. Peli soveltuu monenlaisten esimiestaitojen ja johtamisen harjoitteluun. Peliteoriasta johdettu ”esimiespeliä” on menestyksellä testattu jo Finaviassa.

Esimiespeli osoittaa esimerkiksi sen, että lyhytjänteinen tulosjohtaminen syö kannattavuutta pitkällä tähtäimellä. Marko Kestin mukaan esimiespelissä saadaan parhaita tuloksia, kun pelaaja tuntee ja osaa erilaiset johtamiskäytännöt, joilla työelämän laatua voi parantaa. Peli osoittaa, miten tärkeä on hyvä vuorovaikutus alaisten kanssa, jotta he kertovat avoimesti ja selkeästi erilaisista ongelmista.

Kestin mukaan peli näyttää käytännössä, miten rakentava ja avoin toimintakulttuuri helpottavat esimiestoimintaa. Peliä pelanneet esimiehet mm. ymmärtävät esimiesroolin tärkeyden ja työntekijöiden kuuntelemisen merkityksen johtamisessa onnistumisen kannalta.

Johtamisen parantamiseksi on käännettävä jokainen kivi, sillä parempi esimiestyö mm. ennaltaehkäisee sairauspoissaoloja, vähentää vaihtuvuutta ja työkyvyttömyyttä sekä parantaa organisaation tuottavuutta. Tutkimusten mukaan hyvä johtaminen ja esimiestyö mahdollistavat tuloksen parantamisen, joka vuositasolla on luokkaa 1 000–4 000 euroa jokaista työntekijää kohti. Ja lisäksi: tämä tulosparannus voidaan toteuttaa useana vuonna peräkkäin.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

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

Jotta yrityksesi näkisi kirkkaammin



Specsaversin luotettava ja vaivaton Työnäönhuoltopalvelu

Lue lisää: specsavers.fi/naonhuolto/tyonako

Valikoimassamme sekä näyttöpäätetyössä käytettävät erityistyölasit, että suojalasit omilla voimakkuuksilla.

Lisätietoja: jannika.ehrling@specsavers.com / puh. 0400 811 624

Olisit käynyt

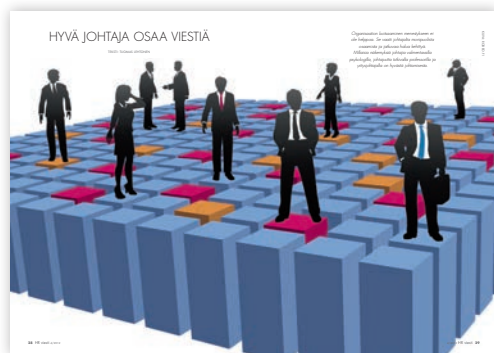
Specsavers[®]

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.



Tilaaajapalvelu
Arkisin klo 8–16
puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla
tilaaajapalvelu@jaicom.com

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

5/2017

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

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Kihl
Ari Mononen
Jarkko Böhm
Kaisu Venho

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)

SUOMI 100TONNIA

www.suomi100tonnia.fi - **Oppia.fi**

Suomi
Finland
100

Suomen juhlavuoden kunniaksi
Oppia.fi - Oppimisen verkkokaupan
koulutuskumppanit
lahjoittavat **100.000€ edestä koulutuspaikkoja**
niitä eniten tarvitseville.

Sinäkin voit hakea!
www.suomi100tonnia.fi

Wakaru.




Messukeskus


LUOTAIN

JustIn

Good  e-Learning



Contribyte

COALA

CGI



ARROW

ja 15 muuta
Suomi100tonnia
kouluttajakumppania

KUN INSINÖÖRI IHMISEN LÖYSI

'PEOPLE FIRST' -FILOSOFIA OHJASI ASKO SCHREYN UUDENLAISELLE LÖYTÖRETKELLE TUOTTAVUUTEEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PAUL CHARPENTIER

Taloushallintopalveluyhtiö Accountorin toimitusjohtaja, yrittäjä Asko Schrey oli tyypillinen insinöörijohtaja, joka ymmärsi numerot, kaaviot ja kylmät faktat. Kaikki HR-toiminta vajosi hänen katsannossaan epäilyttävälle "mutu"-vyöhykkeelle, joka tarjosi korkeintaan viihteellistä arvoa. Schreyn maailmankuvassa esimies-alainen-suhde ei kaivannut kolmatta pyörää, vaan esimies yksinkertaisesti rekrytoi tarvitsemansa talentit yksikkönsä ja varmistaa heidän tuottavuutensa ja kehityksensä siitä eteenpäin.

Sitten insinöörilogiikkaan ilmestyi säröjä. Schrey alkoi miettiä, että ehkä esimies ei olekaan rekrytoinnin paras asiantuntija, koska hän rekrytoi niin harvoin – ehkäpä vain kerran vuodessa. Täydellinen suoritus kuitenkin vaatii tuekseen toistoja. Schrey pelästyi: eihän tämän näin pitänyt mennä!

Tutustuessaan aihepiiriin tarkemmin hän järkyttyi lisää. Tutkies-
saan arvonmuodostusta eri yhtiöissä, hän havaitsi
että kaiken keskipisteessä olikin ihminen.

Kun on tunteet

Kahdeksan vuotta alkushokin jälkeen äänessä on muuttunut insinööri.

"Ainoa asia, mikä tuottaa lisäarvoa yrityksissä, on ihmiset", Schrey toteaa. Kyseessä on hänen kielenkäytössään "viable resource" ja "erottava tekijä" ja vaikka mitä muuta. "Mutta siinä missä koneissa rasvataan laakereita ja rataspyöriä, ihmisyksiköissä täytyy huoltaa tunteita", Schrey huomauttaa. Perusinsinöörin hurahdus tunteisiin ei ehkä ole se ihan tavallisin tarina, mutta Schrey vakuuttaa, että hän nosti tunteet prioriteetiksi vasta kylmänrauhallisen analyysin jälkeen.

"Aikaisemmin ajattelin, että työmaailmassa on aivan turha lähteä vaikeuttamaan elämää tunteilla", hän kuvailee.

"Mutta kun lähdin tutkimaan tunteiden merkitystä tuottavuuden kannalta ja yritysten menestyksen kannalta, niin lopulta oli nöyryttävä."

**// Ainoa asia,
mikä tuottaa
lisäarvoa yrityksissä,
on ihmiset.**

"Nousu nykyiseltä tasolta kohii maailmanluokan suoritusta ei tapahdu helposti. On ymmärrettävä, mitä sisäisiä prosesseja on muutettava, jotta ihmisten motivoituminen lähtee nousuun", sanoo Accountorin toimitusjohtaja, yrittäjä Asko Schrey.



Huipputiimin resepti

Schrey lähti hiomaan menestyskonseptia, jossa rakennetaan huipputiimejä motivoituneista, osaavista tekijöistä. Maailmanluokan suorituskyky – luokkaa yli 20 % vuosittainen arvonnousu – on hänen mukaansa mahdollista vain, jos organisaatio on pullollaan huipputiimejä.

”Ja kysymys on nimenomaan huipputiimeistä, ei huippuyksilöistä”, hän painottaa. Tiimit tekevät kovaa tulosta, kun niillä on sopivassa suhteessa osaamista, itsenäisyyttä, ylpeyttä ja nälkää.

”Siihen omaan juttuun täytyy voida keskittyä ja omasta duunista ja toisista tiimiläisistä täytyy välittää tosissaan”, Schrey sanoo ja toteaa, että kaikki ”kökköjutut” pitää siivota pois.

Accountorissa visioitiin WIG-tavoiteasetanta (Wildly Important Goals) auttamaan timanttista fokusointia. Näille avaintavoitteille priorisoidaan resursseja, joista tärkein on aika: kyseistä WIG-pähkinää nuijitaan porukalla tämän tästä, kunnes kuori rusahtaa.



**// Ihmisten
motivaatio
syntyy osallistumisesta,
lean-johtamisen
hengessä.**

YRITYSLEFFALIPUT

Anna lahjaksi elämys!



Y R I T Y S M Y Y N T I

Finnkino Oy | 09-1311 9205
gritysmyynti@finnkino.fi | finnkino2b.fi

HELSINKI | ESPOO | VANTAA | LAPPEENRANTA | LAHTI | TURKU | TAMPERE | PORI | JYVÄSKYLÄ | KUOPIO | OULU

”Yksi WIG on esimerkiksi totuudenmukaisen asiakaspalautteen saaminen kehittämistyön pohjaksi”, Schrey toteaa ja selventää, että olemassaolevat palautekanavat antavat usein hyvin yksipuolisen kuvan siitä, mitä asiakkaan mielessä myllertää. Jälleen: ne tunteet.

Hukassa ja huolella?

Osana ”Ollin oppivuosia” Schrey identifioi HR:n eri draivereita, kuten rekrytointi, osaamisen managerointi ja esimiestaidot. Schrey huomasi, että oli sangen tyypillistä, ettei firmoilla ollut hajuaakaan siitä, miten indeksoida ja mitata näitä.

”Tällöin johto keksii, että jotain tarttis tehdä ja sitten päädytään tekemään esimerkiksi vuoden verran esimiesvalmennusta, jonka jälkeen kehittäminen unohtuu eikä mitään jää käteen.” Schreyn mukaan johdolta puuttuu pitkäjänteinen kehittämisote – mutta niin on HR:kin pitkälti kiinni tulipalojen sammuttamisessa ilman sen suurempaa suunnitelmaa.

Schreyn kohdalla vaadittiin 30 vuotta kokemusta liikkeenjohdossa ennen kuin heureka-hetki koitti: koko johtamisjärjestelmää, tavoitteenasettelua ja ajattelutapaa on vietävä eteenpäin rintarinnan. Tunnussana on: ”People First”.

”Kysymys ei ole koskaan pelkästä koulutuksesta”, hän lisää, painottaen holistista näkemystä.

Kahdeksan vuotta oppirahjoja

Myöskään oikotietä onneen ei ole olemassa. Esimerkiksi Accountorin kohdalla kyseessä on ainakin kahdeksan vuoden kehittämisprosessi, eikä Schrey usko muidenkaan juurruttavan uusia toimintatapoja kädenkäänteessä.

”Pitää olla useamman vuoden kokonaisvaltainen suunnitelma. Hyvin harva kuitenkin oivaltaa tämän, vaan ostaa yksittäisiä spotteja ilman pitkäaikaista suunnitelmaa siitä, mitä pitää tehdä.”

Schreyn mukaan vielä ei ole tosin olemassa hyvää – eli riittävän yksinkertaista ja selkeää – mittausjärjestelmää suoritusasteen kehittämisen osoittamiseksi. ”Tarvitaan käyttökelpoinen indeksi, joka osoittaisi performance-tason.”

Asiakastyytyväisyydestä puhuttaessa hyväksi tuotekaluksi on havaittu NPS (Net Promoter Score), joka mittaa asiakasuskollisuutta. Schreyn benchmark tällä saralla on Apple, joka saa uskollisten laumat liikkeelle aina tuotejulkistuksen sarastaessa. Accountor on talous- ja palkkahallintopalvelujen talo, jolla on yli tuhat talousalan osajaa ja liki 30 erikokoista toimistoa ympäri maan – mutta miten kirjanpitäjä voisi saada asiakkaat villiintymään kuin Jobs-vainaa konsanaan?

Ei oikotietä menestykseen

Alku olikin kivinen. NPS-lukema oli +5, kun huipputaso on

+60 ja yli. Kovalla työllä lukema on noussut komeasti ja on nyt konsernitasolla +35. Samalla low hanging fruit -osasto on käyty läpi.

Nyt talosta löytyy jo huipputiimejä, jotka kellottavat NPS:ksi yli 80. Näitä Schrey janoaa lisää:

”Nousu nykyiseltä tasolta kohti maailmanluokan suoritusta ei tapahdu helposti. On ymmärrettävä, mitä sisäisiä prosesseja on muutettava, jotta ihmisten motivoituminen lähtee nousuun.”

”Ihmisten motivaatio syntyy osallistumisesta, lean-johtamisen hengessä”, linjaa Schrey. ”Pitää olla tiukka fokus tekemisessä. Hoidetaan asia kerrallaan ja suorastaan epätoivoisesti mietitään, mikä nostaa motivaatitasoa.”

Schreyn mukaan motivaatiota voi nostaa – aika nopeastikin – monilla asioilla: johtamisessa pitää ensinnäkin hoitaa oma tontti hyvin eli kuunnella, keskustella, antaa palautetta, osallistaa...

”Tämän lisäksi sisäisten prosessien pitää olla sujuvia, sillä ne luovat perustehokkuutta liiketaloudelliseen tehokkuuteen; *client proposal* pitää olla kunnossa. Näillä eväillä luodaan yhdessä jakovaraa, menestystä ja maailmanluokan pärjämistä.”

Saisiko olla leadermenttiä?

Menestyksen avaimeksi Accountor sorvasi Leaderment-filosofian, johon on poimittu leadershipin ja managementin parhaat puolet. Agility- ja Lean-johtamisesta ponnistava oppi myötäilee John P. Kotterin muutosfilosofiaa. Ensina asia pitää ymmärtää ja sisäistää; sitä seuraa oikeanlainen toiminta; hyvät tulokset rohkaisevat jatkamaan tiellä eteenpäin.

Accountorilla tietä on tasoittanut se, että runsas kolme vuotta sitten palkattiin konsernille ensimmäinen oma HR-ammattilainen nimenomaan Competence Manager -rooliin. ”Olennaista on, että johtamisen ja toimintakulttuurin kehittäminen on spiraali: kutakin HR-komponenttia kehitetään pienin askelin.”

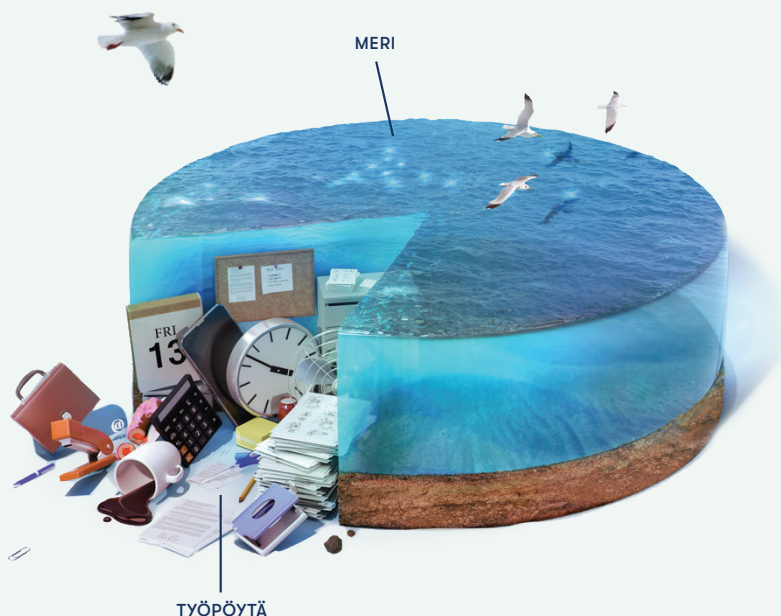
Samalla kun Schrey on kokenut ”HR-valaistumisen”, hän on huomannut, että HR on edelleen lapsipuolen asemassa monessa organisaatiossa. Tämän huomaa esimerkiksi siitä, että johtoryhmäyöskentelyssä HR:n tontille kuuluvat asiat – esimerkiksi resursointi, talent management, suorituskyvyn nostaminen ja palkitseminen – ovat pahasti aliedustettuina.

”Johtoryhmän pitäisi käyttää ainakin 15 prosenttia ajastaan HR-asioihin”, hän tarjoaa nyrkkisäänön.

**/// Johtoryhmän
pitäisi
käyttää ainakin
15 prosenttia
ajastaan
HR-asioihin.**



DISCOVER **NEW**



PIDÄ KOKOUS MERELLÄ

Vanha totuus: merellä syntyy helpommin uusia ideoita kuin työpöydällä tai toimistolla. Kokeile vaikka itse, yllättävän edulliset ryhmä- ja kokousmatkat löydät sivuiltamme

[TALLINK.FI/KOKOUS](https://tallink.fi/kokous) | [SILJA.FI/KOKOUS](https://silja.fi/kokous)

TALLINK | **SILJA LINE** 

Roolit hakusessa

Schreyn mukaan yhteisen kielen puute (tai joskus kuviteltu sellainen) estää HR:n läpimurtoa isolle agendalle. Usein ollaan tilanteessa, jossa myynti- ja liiketoimintapäätäjät eivät ymmärrä, mikä HR:n roolin pitäisi olla – ja toisaalta taas HR ei hiffaa, mikä heidän roolinsa kuuluisi olla liiketoiminnan tukemisessa ja edistämisessä.

”Pidän HR:n suurimpana haasteena nousemista strategian toteutuksen ytimeen perinteisen ‘palkkaa, kouluta, erota’ -ajattelun asemasta”, Schrey napauttaa ja lisää: ”Positiivista on kuitenkin se, että kaivattuja soihdunkantajia on jo nähtävissä niin HR:ssä, ylimmässä johdossa kuin johtoryhmissä muutoinkin.”

Schrey itse olisi valmis hylkäämään koko HR-sanana ja puhumaan osaamisesta – jota perinteisessä maailmassa pidetään jonkinlaisena HR:n sivutoimintona.

”Minulle osaaminen kyllä on päätoiminto, jossa muut perinteiset osa-alueet toimivat apurina roolissa.”

Omassa talossa toteutettua remonttia Schrey pitää onnistuneena. Esimerkiksi esimiehet, jotka viisi vuotta sitten sanoivat, ettei edes kuukausittaisia kahden keskiä tapaamisia tarvita,

vaan puolivuotiset kehityskeskustelut riittävät, laulavat nyt toista laulua. Nämä valon nähneet esimiehet työstävät nyt tyytyväisinä henkilöstön motivaatioperustaa joka viikko.

BisnesSurvivor

Valppaana pitääkin olla, sillä disruptio voi tulla milloin vain ja jakaa lelut uusiksi. Schrey huomauttaa, että digitalisoituminen on hyvä esimerkki muutoksesta, joka koetaan helposti uhkana.

”Hyvä HR tukee henkilöstöä ymmärtämään, että tässäkin asiassa sillä nopeimmalla muuttujalla saattaa olla henki talalla viimeisenä.”

”Myös vaikkapa etätyö vaatii asennemuutosta ja sopeutumista – ja sopivassa suhteessa työmoraalia, vapautta ja mitattavuutta”, pohtii Schrey. Mutta entä sitten älypuhelin kädessä syntyneet milleniaalit – onko Accountorilla pelikirjaa diginatiiveja varten?

”Vaikuttaisi siltä, että milleniaalien aivotkin toimivat eri kellotaajuudella kuin aiemmillä sukupolvilla. Aika näyttää, johtaako tämä vaikeuksiin emotionaalisessa sitoutumisessa suhteessa työorganisaatioihin ja toisiin ihmisiin.” ■

PULSSI KIIHTYY

TUTKIMUKSEN MUKAAN HR-AMMATTILAISIA PUHUTTAVAT NYT JOHTAMISKULTTUURIN JA ESIMIESTYÖN KEHITTÄMINEN SEKÄ MUUTOSJOHTAMINEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PAUL CHARPENTIER

Human Resources -toiminta on murroksessa, mutta muutoksen vauhti vaihtelee talosta taloon. Espoolainen henkilöstöalan yritys HR4 kartoitti HR-ammattilaisten ja liiketoimintapäätäjien näkemyksiä henkilöstötyön ja johtamisen nykytilasta huhtikuussa 2017. HR Pulssi 2017 -tutkimus on ensimmäinen lajissaan.

HR4:n toimitusjohtaja Jarmo Lönnfors kertoo, että yrityksessä oli jo jonkin aikaa mietitty laajemman tutkimuksen tekemistä, jotta selviää miten maa makaa. Kun työelämä muuttuu jatkuvasti, HR on tärkeässä roolissa sekä muutoksen käynnistämisessä, että liiketoiminnan kannalta keskeisten muutosten eteenpäin viemisessä.

”Paljon on kuitenkin sellaista, mitä voidaan tehdä myönteisen asiakas- ja henkilöstökokemuksen tuottamisessa tai uuden teknologian tuomien mahdollisuuksien hyödyntämisessä”, linjaa Lönnfors.

Kyselyyn vastasi yhteensä 87 henkilöstötyön ja liiketoimintajohdon edustajaa. Vastajaorganisaatioista noin puolella on toimintaa ulkomailla.

Perinne-HR voimissaan

Tutkimus paljasti, että useimmat vastaajat näkevät HR:n roolin asiakaskokemuksen tuottamisessa välillisenä ja hyvin perinteisellä tavalla: varmistamalla henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja motivaatio, voidaan tuottaa myös parempaa asiakaskokemusta. HR:n omana tavoitteena ja mittarina on useimmiten sisäisen asiakastytyväisyyden taso.

Yksittäisissä edelläkävijäorganisaatioissa tehdään kuitenkin toisin. Näissä taloissa asiakaskokemuksen ja henkilöstökokemuksen tuottaminen on nivottu tiiviisti yhteen ja niitä myös

**Kun työelämä
muuttuu
jatkuvasti, HR on
tärkeässä roolissa.**

tarkastellaan yhdessä – ja HR:n toimenpiteitä suunnitellaan yhteistulosten pohjalta.

Lönnforsin mukaan etenkin pk-yritysten kohdalla kysymys on parista tärkeästä asiasta. Ensinnäkin HR:n pitää ymmärtää yrityksen strategia ja pyrkiä muokkaamaan talon osaamista strategian suuntaiseksi. Toisekseen HR:n pitää päästä irti pelkien operatiivisten rutiinien pyörittämisestä ja aidosti puheisiin liiketoiminnan kanssa.

”HR:n on mahdollista astua näihin rooleihin, kunhan sillä on paikka johtoryhmässä”, hän toteaa.

Manuaalista hommaa

Senior Consultant Sari Leskinen huomauttaa, että etenkin pienemmissä organisaatioissa, joissa HR-funktio koostuu yhdestä



Vasemmalta lähtien HR4:n toimitusjohtaja Jarmo Lönnfors, Senior Consultant Sari Leskinen ja tutkimusjohtaja Teemu Putto.

tai kahdesta ihmisestä, tämä yhtälö ei ole mitenkään helppo. Rekrytoinnin, osaamisen kehittämisen ja työhyvinvoinnin kaltaiset "perusjutut" vievät helposti kaikki päivän tunnit, ja vuoropuhelu johdon kanssa jää vähiin.

"Tästä huolimatta HR:n tahtotilana on oltava se, että strategiaan kysymyksiin päästään kiinni."

Tutkimustuloksista paljastuu myös, että toimintakulttuurin kehittäminen on keskeinen haaste monessa organisaatiossa. Kyselyn mukaan vain 39 %:ssa organisaatioista toimintakulttuuri kannustaa työntekijöitä ottamaan oma-aloitteisesti vastuuta myönteisen asiakaskokemuksen tuottamisesta. Vajaassa kolmanneksessa (29 %) vastaajaorganisaatioista toimintakulttuuri ei vielä edistä työntekijöiden oma-aloitteisuutta asiakaskokemuksen parantamisessa.

Yrityksen toimintakulttuuri on näkymätön asia, joka silti vaikuttaa niin moneen asiaan.

Kulttuuri nousee

Vastaajista 59 % oli samaa mieltä siitä, että henkilöstökokemus on asiakaskokemuksen kannalta tärkein tekijä. Henkilöstökokemuksen tavoitteina korostuivat merkityksellinen työ, kehittymisen

// Analytiikan käyttö tulee lisääntymään HR-puolella.



HR4:n toimitusjohtaja Jarmo Lönnfors sanoo että digitaalisten ratkaisujen kehittäminen ja käyttöönotto on monella liiketoiminnan keskeinen kehittämisalue.

mahdollisuudet, osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet, hyvinvointi, innostus ja yhteispelejä.

”Yrityksen toimintakulttuuri on näkymätön asia, joka silti vaikuttaa niin moneen asiaan”, toteaa Leskinen ja lisää, että varsinkin vanhoissa ja isoissa taloissa kulttuuriin voi liittyä tietty konservatiivisuus ja jäähmeys – siinä missä startupit ovat ketterämpiä ajatuksiltaan.

Tutkimusjohtaja Teemu Putto opastaa yrityksiä aidosti kysymään, mitkä asiat ovat olennaisia henkilöstölle. Kun taloon saadaan oikeanlaisia ”kulttuurin rakennuspalikoita”, on se myös paljon houkuttelevampi työnantajaprofiililtaan.

”Nämä ovat asioita, joihin pitää todella panostaa, sen sijaan että vain oletetaan, että ne ovat kunnossa”, Putto toteaa.

Digi-HR tulee hitaasti

Tutkimus selvitti myös yritysten tekemien digiloikkien kantaavuutta. Vastaaajista 46 % on käynnistänyt keskustelut digitaalisesti suuntautuneen ajattelutavan kehittämiseksi.

Joidenkin palautteiden mukaan teknologiaa ja työkaluja on kehitetty, mutta niiden hyödyntäminen on vielä puutteellista, kun henkilöstön tavat toimia eivät olekaan muuttuneet. Sähköisten prosessien käyttöönotto aiheuttaa usein myös vastustusta henkilöstön keskuudessa.

Vastausten perusteella uuden teknologian hyödyntämisessä voi olla kysymys vaikkapa uudentyypisestä CRM-järjestelmästä, digitaalisesta portaalista tai palautesovelluksesta.

Henkilöstöjohtamiseen liittyviä digitaalisia työkaluja on kuitenkin käytössä vain vähän. Esimerkkeinä näistä mainittiin mm. sähköinen oppimisympäristö ja sisäisen viestinnän työkalut.

”Digitaalisten ratkaisujen kehittäminen ja käyttöönotto on monella kuitenkin liiketoiminnan keskeinen kehittämisalue”, Jarmo Lönnfors toteaa. Tähän voidaan saada muutos piankin:

”Kun johto lähtee orkestroimaan muutosta nykyistä tehokkaammin, esimerkiksi hallinnon työt pystytään mittaroimaan ja saadaan tietoa, jolla todella on merkitystä”, hän tarjoaa yhden esimerkin.

Mittaa niin tiedät

Teemu Putto toteaa, että HR ei ehkä perinteisesti ole ollut kovin sinut esimerkiksi analytiikkatyökalujen kanssa, mutta uudet tuulet puhaltavat nyt.

”Analytiikan käyttö tulee lisääntymään HR-puolella – sen on oikeastaan pakko lisääntyä”, hän napauttaa.

Tutkimuksen mukaan tärkeimmät kehityskohteet HR:n näkövinkkelistä ovat johtamiskulttuurin kehittäminen (33%), esimiestyön kehittäminen (31%) ja muutoksen johtaminen (26%). Lönnfors, Leskinen ja Putto katsovat, että näistä rasteista selvittää kyllä, mikäli HR:llä on johdon luottamus ja riittävästi resursseja.

”Johdon taas pitää budjetoida aikaa ja rahaa HR-asioihin, jotta yhtälö toimii”, lisää Leskinen.

Next Level

HR Pulsista saatu palaute on ollut hyvää, ja tulevaisuudessa tutkimus halutaan vetää läpi kerran tai kaksi vuodessa. Teemu Puton mukaan mielenkiintoisia tutkimuskysymyksiä on edelleen paljon:

”Tutkimusta tehdessämme hämmästyimme sitä, miten monessa paikassa tehtiin vielä töitä aika perusasioiden kanssa. Jatkoissa on kiinnostavaa seurata, miten muutos etenee eri organisaatioissa.” ■

OIKOTIE

5 syytä valita Taito-rekrytointi- palvelu

1. Tehosta rekrytointeja
2. Tue työnantajamielikuvaa
3. Paranna hakijakokemusta
4. Kehitys ei pysähdy ja sinä pystyt vaikuttamaan
5. Meiltä saa tukea

Kun aika on löytää elämää helpottava rekrytointipalvelu.

Tutustu Taidon hyötyihin tarkemmin ja pyydä ilmainen demo:

[Oikotie.fi/Taito](https://oikotie.fi/Taito)

taito

SUOJAA YRITYKSEN AINEETTOMAT OIKEUDET – JA PIDÄ NE AJAN TASALLA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN
KUVA: EVERSHEDES ASIANAJOTOIMISTO OY

Aineettomat oikeudet (IPR) ovat yrityksille tärkeä kilpailukyvyyn ja kasvun kiittäjä – riippumatta toimijan koosta tai toimialasta. Asianajaja, varatuomari Niina Mickelsson Eversheds Asianajotoimisto Oy:stä katsoo, että tietoisuus aineettomista oikeuksista on kylläkin kasvanut, mutta oikeuksien suojaamisen osalta on edelleen parannettavaa.

”Toimintaa tulisi entistä enemmän muuttaa ennakoivaan eli proaktiiviseen suuntaan eikä pitäytyä jälkikäteisessä reagoimisessa.”

Mickelssonin mukaan tietoisuus on kasvanut joidenkin oikeuksien, kuten tavaramerkkien ja patenttien, osalta. Sen sijaan yritysten tietoisuus siitä, miten tulisi ja voisi suojata usein tärkeitä kaupallisia tietoja koskevia luetteloita ja tietokantoja, on puutteellista ja voi aiheuttaa isoja kaupallisia ja toiminnallisia riskejä yritykselle.

”Yritysten tietoisuus suojaustoimenpiteistä aiheutuvista kustannuksista ei myöskään ole kaikilta osin ajantasaista. Usein kustannukset saatetaan luulla suuremmiksi kuin ne todellisuudessa tulisivat olemaan riittävän suojauksen saamiseksi”, toteaa Mickelsson.

Varmuus on paras

Edelleenkin paras keino suojautua siltä, että vahingossa rikkoo toisen aineettomia oikeuksia, on yrityksessä käyttöön otettavien nimien tai vastaavien käyttökelpoisuuden ja -vapauden selvittäminen etukäteen. Oman toiminnan kannalta kriittiset keksinnöt, tunnukset ja nimet on suojattava riittävästi ja oikea-aikaisesti, tai joku asiasta vihiä saanut voi iskeä.

Mickelsson tarjoaa mielenkiintoisen esimerkin: presidentti Donald Trumpin yön aikana twiittaama sana ”covfefe” – kirjoitusvirheenä laajasti pidetty – koettiin niin houkuttelevaksi kohteeksi, että tavaramerkkihakemuksia sanaan jätettiin heti saman päivän aikana useissa eri maissa.



Asianajaja, varatuomari Niina Mickelsson Eversheds Asianajotoimisto Oy:stä katsoo, että tietoisuus aineettomista oikeuksista on kylläkin kasvanut, mutta oikeuksien suojaamisen osalta on edelleen parannettavaa.

”Yleinen riskitilanne on käsillä myös silloin, kun yrityksen omat IPR:t on suojattu vain osittain”, Mickelsson huomauttaa. Esimerkiksi rekisteröinneissä pitää muistaa sekä tavaramerkit että verkkotunnukset – ja niiden päivitykset.

”IPR:t saatetaan unohtaa pidemmäksi aikaa, vaikka niiden osalta pitäisi nopeasti muuttuvassa markkinatilanteessa olla hereillä jatkuvasti.”

Vaikeita valintoja

Kun yritykset huomaavat, että niiden aineettomia oikeuksia on loukattu, ne eivät silti välttämättä marssi viranomaisen puolelle. Mickelssonin mukaan tutkintapyyntö poliisille epäilystä rikoksesta saattaa jäädä tekemättä, jos yrityksessä on todettu, että todisteaineistoa väärinkäytöksestä ei ole ollut saatavilla tai sen saaminen tai esittäminen tutkintaprosessissa olisi vaikeaa tai vaatisi esimerkiksi kalliita ja aikaa vieviä teknisiä selvityksiä.

”Lisäksi yrityksissä voidaan ajatella, että rikosasia vie siltä itseltään paljon aikaa ja energiaa, joka on poissa jokapäiväisen liiketoiminnan pyörittämisestä. Lisäksi talousrikosten tutkinta ja mahdollisen käsittely oikeudessa kestää usein vuosikautia ja erityisesti pienemmät yritykset eivät välttämättä halua lähteä tällaiseen ’rumbaan’ varsinkaan, jos niille on itselleen hieman epäselvää, onko niiden oikeuksia rikottu yli päätään tai siten, että asiassa täyttyvät rikoksen tunnusmerkit”, pohtii Mickelsson.

Yleinen riskitilanne on käsillä myös silloin, kun yrityksen omat IPR:t on suojattu vain osittain.

Evershedsin kokemuksen mukaan yritykset ovat nyt alkaneet kääntyä aikaisempaa enemmän asianajotoimistojen puoleen ja pyytäneet näitä selvittämään asian juridista puolta. Tämän jälkeen yrityksissä tehdään päätös, olisiko asia syytä saattaa poliisiin tutkittavaksi.

”Tällä on nopeutettu käsittelyä yrityksessä ja myös poliisille on saatu tehtyä yksilöidymiä tutkintapyyntöjä, jotka helpottavat ja ehkä myös nopeuttavat asian käsittelyä poliisitutkinnassa.” Eversheds – jossa Mickelsson on osakkaana ja rii-danratkaisuryhmän vetäjänä – on viime vuosina ollut mukana useissa yrityssalaisuuden rikkomista tai väärinkäyttöä koske-

vissa asioissa sekä rikoksesta epäillyn, että asianomistajan (rikoksen mahdollisen uhrin) asiamiehenä.

Liikesalaisuudelle parempi suoja

Yritykset turhautuvat helposti kokiessaan, että ne eivät saa viranomaisilta tai kansalliselta lainsäädännöltä riittävästi tukea luottamuksellisen tietonsa ja innovaatioidensa suojaamisessa. ”EU:n uusi liikesalaisuusdirektiivi saattaa kuitenkin tuoda helpotusta tilanteeseen, sillä direktiivi tulee mm. yhdenmukaistamaan liikesalaisuuden määritelmää EU-laajuisesti ja siten parantamaan lakisäätelistä suojan tasoa etenkin kansainvälisessä kanssakäymisissä”, toteaa Mickelsson.

”Lisäksi poliisiviranomaisten ja syyttäjien resurssit ja osaa-minen on pidettävä riittävällä tasolla.”

Myös talousrikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn kuluva aika tulisi saada lyhyemmäksi: ”Nopeampi käsittely olisi sekä epäiltyjen että asianomistajan oikeusturvan kannalta tärkeää.”

Rengassota oikeussalissa

Viime aikojen huomattavin yrityssalaisuusjuttu on syyttäjä ja Nokian Renkaat Oyj vs. Black Donuts Engineering Oy (BDE), jossa vastaajana oli yhteensä 10 Nokian Renkailta eri aikoina BDE:n palvelukseen siirtynyttä ammattilaista. Vastaajana oli myös BDE, jota kohtaan syyttäjä esitti huomattavat yhtiösakkoja ja rikoshyötyvaatimukset, yhteensä yli 20 miljoonaa euroa. Eversheds edusti jutussa BDE:tä.

Mickelssonin mukaan jutussa on kyse monesta perustavanlaatuisesta oikeudesta: toisessa vaakakupissa on yrityksen oikeus liike- ja ammattisalaisuuksien suojaan ja toisessa vaakakupissa puolestaan henkilöiden oikeus vaihtaa työpaikkaa ja käyttää elinkeinon hankkimiseen koulutustaan, osaa-mistaan ja ammattitaitoaan sekä hyödyntää vapaasti yleisesti saatavissa olevaa tietoa sekä tuotetta tutkimalla (ns. reverse engineering) saatavaa tietoa.

”Yrityssalaisuuden määritelmän kannalta jutussa on mielenkiintoista myös se, voiko ja jos voi, niin millä edellytyksillä suuri tietokokonaisuus olla kokonaan rikoslain tarkoittamalla tavalla yrityssalaisuus vai tulisiko syyttäjän osoittaa kustakin dokumentista se tietosisältö, joka täyttää yrityssalaisuuden tunnusmerkistön.”

Case kesken

Jutussa annettiin käräjäoikeuden tuomio elokuun lopussa. Käräjäoikeus tuomitsi kaikki vastaajat sakko- tai ehdollisiin vankeusrangaistuksiin. BDE tuomittiin maksamaan yhteisösakkoa ja rikoshyötyä, mutta huomattavasti vähemmän kuin syyttäjä oli vaatinut. Kaikki Nokian Renkaiden asiassa esittämät vahingonkorvausvaatimukset hylättiin.

”Huomioitavaa on, että tuomio ei ole lainvoimainen, koska kaikki osapuolet ovat ilmoittaneet siihen tyytymättömyytään ja näin ollen on mahdollista, että juttu käsitellään vielä kokonaan tai joiltakin osin hovioikeudessa”, toteaa Mickelsson. ■

SYNTTÄRISANKARI KOULUN PENKILLE?



PETRI VÄYRYSEN IDEOIMA JUHLAHANKE JAKAA 100 000 EURON ARVOSTA OPPIA KANSALAISILLE

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PAULA PARTANEN

Suomi on tänä vuonna täynnä satavuotistempauksia. Oppimisen verkkokauppa Oppia.fi:n Petri "Paavo" Väyrynen alkoi kuitenkin miettiä, että näissä synttäreissä on jotain merkillistä: syntymäpäiväsankarin – tässä tapauksessa valtiovallan – odotetaan hölläävän kukkaronnyörejä ja antavan rahaa erilaisiin hankkeisiin.

"Yleensähan se on toisin päin ja päiväsankari saa niitä lahjoja", Väyrynen virnistää.

Väyrynen alkoi pohtia, millainen olisi hyvä lahja satavuotiaalle tasavallalle. Ratkaisu alkoi kypsyä: nyt olisi hyvä sauma juhlistaa Suomen tärkeintä menestystekijää eli korkeatasoista osaamista. Lopulta elokuussa Oppia.fi käynnisti loppuvuoden kestävän kampanjan nimeltä Suomi100tonnia. Kamppis pähkinänkuoressa: Oppia-verkosto lahjoittaa yhteensä 100 000 euron edestä koulutuspaikkoja hyviä perusteluita vastaan.

Kaikille avoin

Väyrysen mukaan kampanjan tarkoituksena on tarjota jokaiselle mahdollisuutta itsensä kehittämiseen osallistumalla

Oppia-verkoston koulutukseen, tapahtumaan tai verkkokursseille.

"Paikkaa saa hakea kuka tahansa", hän toteaa. Syyskuun lopussa haastateltu Väyrynen kertoo, että tähän mennessä paikkoja eri koulutuksiin on myönnetty jo 54 hakijalle. Sadattuhannesta eurosta on koulutuksiin korvamerkitty yli 60 000 euroa eli "sotakassaa" on vielä jäljellä.

Oppia-alusta on omiaan tukemaan tällaista tempausta, koska sen koulutusverkostoon kuuluu yli sata koulutusta, yritystapahtumia ja digitaalista oppimissisältöä tarjoavaa yritystä. Vaikka Oppia.fi on varsin tuore koulutusinnovaatio – perustettu keuhällä 2016 – se on lyhyenä elinaikanaan nousut jo merkittäväksi "oppijan taivaaksi", josta niin yritykset

kuin yksityishenkilöt voivat hankkia oppia helposti ja luotettavasti saman katon alta.

Palvelun käyttäjiä on jo yli 500:sta organisaatiosta ja kausittaisia Oppia.fi-palvelussa vierailijoita on yli 30 000.

Kansakunnan kohtalonkysymys

Petri Väyrysen mukaan elinikäiselle oppimiselle ei jatkuvasti muuttuvassa maailmassa ole olemassa vaihtoehtoa, jos halutaan varmistaa kansakunnan kriittinen osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Hänen mukaansa sekä yksilön hyvinvointi, että elinkeinoelämän menestys pohjaavat viime kädessä oppiviin, osaaviin ihmisiin.

Oppiminen sen sijaan ei voi olla yhdestä puusta veistetty juttu, vaan sen täytyy elää ja kasvaa ihmisten ja yritysten tarpeiden mukaan. Tämän vuoksi satavuotishankkeessa on haettu mahdollisimman leveätä rintamaa ja rikasta koulutustarjontaa. Aihepiirejä onkin laidasta laitaan itsensä johtamisesta ja ajankäytön hallinnasta ison organisaation kehityshaasteisiin.

”Suomi100tonnia-hankkeessa meillä on tällä hetkellä 26 yrityskumppania ja lisää on tulossa”, kertoo Väyrynen.

Pakki täynnä tietoa

Careerjoy HR Services Oy on yksi tempaukseen osallistuvista yrityksistä. Toimitusjohtaja Kristiina Pihlaja kertoo, että yritys tarjoaa ’Pomon pakki henkilöstöjohtamisessa’ -moduuleita johtamisesta. Yksi hakemus on jo tullut ja hyväksytty.

Oppiminen ei voi olla yhdestä puusta veistetty juttu.

”Halusimme lähteä mukaan Suomi100tonnia-hankkeeseen, koska työntekijöiden on ratkaisevan tärkeää kouluttaa ja kehittää itseään tänä päivänä. Haluamme kannustaa kaikkia pitämään oma osaamisensa ajan tasalla. Yrityksissä saatava myös olla hyvinkin niukka koulutusbudjetti, joten tarvittava oppi on haettava muualta kuin työnantajan kautta”, Pihlaja kuvailee.

Henkilöstöjohtamisessa on käyttöä kolmen tunnin ”pomon pakki” -koulutukselle etenkin pk-yrityksissä, joissa HR-asiat eivät välttämättä ole oikein kenenkään päävastuualue. Pihlaja tietää tapauksia, joissa sadan ihmisen firmassa ei ole vastuullista HR-ammattilaista laisinkaan. ”Saatetaan ajatella, että henkilöstöasiat ovat viime kädessä toimitusjohtajan heiniä”, hän toteaa.



KUVA: MAKARU OY

Oppimisen verkkokauppa Oppia.fi:n Petri Väyrynen sanoo että satavuotishankkeessa on haettu mahdollisimman leveätä rintamaa ja rikasta koulutustarjontaa. Aihepiirejä onkin laidasta laitaan aina itsensä johtamisesta ja ajankäytön hallinnasta ison organisaation kehityshaasteisiin asti.



KUVA: WAKARU OY

Oppia.fi-palvelua tuottavan Wakaru Oy:n toimitusjohtaja Jaakko Kuosmanen on mielissään, että Suomi100tonnia-hanke on lähtenyt sujuvasti liikkeelle. Hänen mukaansa oppimisen nopeus on tärkein ja pysyvin kilpailuetu niin yrityksille, valtioille kuin yksilöillekin.

Pihlajan mukaan satavuotiaan Suomen työväki on hyvässä vedossa, mutta varaa laakereilla lepäilyyn ei ole eikä tule. "Osaamista meillä on paljon, mutta sitä on pakko jatkuvasti päivittää, mikäli haluamme pysyä mukana kiihtyvässä kansainvälisessä kilpailussa."

Tiedonnätkä kirittää eteenpäin

Ratkaisuarkkitehti Anne Lesell Samlinkista on yksi ammattilainen, jonka täytyy päivittää osaamistaan lähes jatkuvalla syötöllä. Lesell sai hakemansa Suomi100tonnia-paikan ja hän kävi kaksipäiväisen Opiframen järjestämän 'EU Tietosuoja-asetus – käytännön askeleet GDPR:ään' -kurssin syyskuun alussa. Kurssista oli hyötyä, koska Lesellillä on IAPP:n (International Association of Privacy Professionals) sertifikaatti keväältä ja sertifikaatti pysyy voimassa ainoastaan, mikäli omaa osaamista kehittää 30 oppimispisteen edestä vuosittain.

"Tietosuojaan liittyvät asiat muuttuvat nyt hurjaa vauhtia, joten uutta tietoakin on paljon", hän kuvailee.

Uusi tietosuoja-asetus tulee voimaan toukokuussa 2018. Opiframen kaksipäiväisellä kurssilla oli 10 samanhenkistä opiskelijaa, joilla todella oli tiedonnätkä.

"Kahden päivän aikana meillä oli hyviä keskusteluja. On todella loistava juttu, että kurseilla on eri taustaisia ihmisiä eri firmoista", Lesell summaa koulutuksen antia. Vielä ei ole sel-

vyyttä siitä, kuinka monen pisteen arvoiseksi IAPP koulutuksen katsoo.

Valttikortti työmarkkinoille

Ulf Kurtén sai paikan 12.9. pidetylle Contribyten Leading SAFe (Scaled Agile Framework) -kurssille. Kahden päivän kurssilla käytiin läpi Lean- ja Agile-pääperiaatteet sekä SAFe:n keskeiset toimintatavat.

SAFe on skaalautuva ketterän ohjelmisto- ja palvelukehityksen viitekehys, jonka ideana on mm. parantaa kilpailukykyä, tuottavuutta ja laatua sekä luoda yhtenäinen ketterän kehittämisen malli. Tällä hetkellä työttömänä oleva Kurtén hakeutui kurssille, koska uskoo tuoreen framework-osaamisen olevan kova luu työmarkkinoilla.

"Minulla on kokemusta tietohallinnon johtotehtävistä ja katsoin, että tältä kurssilta saan lisää pohjaa tulevaisuutta silmällä pitäen."

Kurténin mukaan kahden koulutuspäivän anti on tiivis ja erittäin vaikuttava: "Kouluttajat todella osasivat asiansa ja kurssilla oli paljon käytännönläheisiä esimerkkejä ja monipuolista keskustelua."

Virallisen Scaled Agile Leading SAFe -kurssin päätteeksi on mahdollista suorittaa SAFe-sertifikaatti, mitä Kurtén ei ole vielä tehnyt, mutta "tulossa on".

"Kaikkiaan kokemus oli erittäin hyvä ja suunnattu juuri sinne alueelle, mihin haluan hakeutuakin, eli järjestelmäkehittämisen ja liiketoiminnan rajapintaan."

Strateginen valinta

Oppia.fi-palvelua tuottavan Wakaru Oy:n toimitusjohtaja Jaakko Kuosmanen on mielissään, että Suomi100tonnia-hanke on lähtenyt sujuvasti liikkeelle. Hänen mukaansa oppimisen nopeus on tärkein ja pysyvin kilpailuetu niin yrityksille, valtioille kuin yksilöillekin.

"Koulutuksesta säästäminen johtaa oppimisvelkaan ja osaamis pääomavajeeseen, josta ei hyödy yritys eikä työntekijä kumpikaan."

Tätä päivää on, että oppija saa itse valita oppimisen tavan – ja niin Oppia.fi on kattanut pöytään luokkakurssit, työpajat, roolipelit, tapahtumat, verkkokurssit, etäopetuksen, webinaarit, simulaatiopelit, ekirjat...

"Koska ihmiset ja heidän elämäntilanteensa ovat erilaisia, ei koulutukseen voi olla yhdestä ja samasta muotista", toteaa Kuosmanen ja lisää, että viime aikoina mm. verkkokurssit ja itseopiskelu muissakin muodoissaan on vetänyt hyvin. Viimeistä sanaa koulutusformaattipuolella ei ole sanottu, sillä esimerkiksi pelillistäminen tuo uusia mausteita kentälle.

"Vaikkapa lean-filosofiaan on mahdollista tutustua kahdeksan virtuaalista pakohuonetta käsittävän Pragmat-IQ:n Leanscape-pelin avulla", hän heittää yhden esimerkin.

Kun liekki leimahtaa

Entä mikä sitten on ollut yllättävintä Suomi100tonnia-hank-

SUOSITUT RAVITSEMUS- JA HYVINVOINTILUENNOT



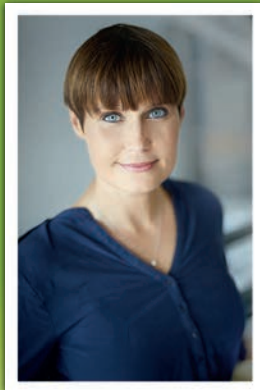
Energisen elämän eväät



Sata syytä syödä -
syömisen psykologiaa



Puurot ja vellit sekaisin -
miksi syömisestä tuli
niin vaikeaa?



Jo yli 500 luennon
ja koulutuksen
kokemuksella

TtM, laillistettu
ravitsemusterapeutti
Hanna Partanen

NUTRIFILIA
ravitsemusasiantuntemusta

www.nutrifilia.fi

**// Koska ihmiset
ovat erilaisia,
ei koulutuskaan
voi olla yhdestä ja
samasta muotista.**

keessa? – Petri Väyrysen mukaan on ollut hienoa nähdä, miten innokkaasti kumppaniyritykset ovat lähteneet mukaan ”synttärikumuihin”, mutta isompi juttu taitaa sittenkin olla se, millaista viestiä on tullut koulutuksiin haluavilta.

”Olemme saaneet aivan loistavia hakemuksia ja on tavaltaan harmi, että meidän on pitänyt tehdä rajanveto, että yksi hakija voi osallistua vain yhteen koulutukseen.” Välillä vastaan tulee hakemuksia, joissa on mainittu kolmekin hyödyllistä kohdetta.

Hakemuksien perusteluista selviää, että moni firma nuukallee koulutusten kanssa. On myös tapauksia, joissa vääränikäinen tai pomon suosiota nauttimaton työntekijä ei kurssille pääse. Väyrysen on vaikuttanut ihmisten sisusta ja vimhasta kouluttaa itseään, vaikka polulle kuinka kasattaisiin kiviä.

”Ihmisten sisäinen palo on se paras juttu tässä.” ■



COACHING TUO TULOKSIA

Mistä tiedämme, että olemme onnistuneet tänään?

Coaching auttaa kirkastamaan organisaation ja sen ihmisten hyvinvoinnin ja menestyksen mahdollisuudet. Coachingin keinoin valjastetaan vahvuudet ja voimavarat todelliseen käyttöön. Tietoisuus suunnasta, tavoitteesta on coachingin ytimessä. Mitä kohti sinä olet menossa?

Business Coaching Institute on coaching-alan edelläkävijä, joka on keskittynyt valmennustaitojen kouluttamiseen ja hyödyntämiseen työelämässä. Onnistuvan organisaation takaa löytyy aina hyvinvoiva työyhteisö ja motivoituneet ihmiset.

Tutustu koulutukseemme ja toimintaamme osoitteessa www.bci.fi tai ota yhteyttä info@bci.fi



Suomen johtava coach-kouluttaja

www.bci.fi



TYÖHYVINVOINTI VAATII PITKÄJÄNTEISYYTTÄ

TEKSTI: JARKKO BÖHM

Asiantuntijayritys 4event Oy on toteuttanut vuodesta 2010 asti Stora Enso Metsän kanssa hyvinvointiohjelmia, jonka piirissä on koko metsäyhtiön henkilöstö. Poikkeuksellisen ohjelmasta tekee sen kesto: se on käynnissä edelleen.

Eniten terveydellisiä riskejä omaaville työntekijöille kohdistetaan henkilökohtaista valmennusta.

KUVA: 4EVENT OY/IOMAGRAPHERS

tetaan henkilökohtaista valmennusta 6–11 kuukauden ajan, minkä aikana heille tarjotaan ohjausta tapaamisten ja puhe- linoitujen muodossa. Lisäksi heille annetaan mukana kulkevat terveyden omaseurantavälineet. Artikkelin mukaan vuosina 2010–2014 noin kolmasosa alkukartoitukseen osallistuvista henkilöistä kuului tähän ryhmään.

Paremmassa kunnossa oleville tarjotaan mahdollisuutta osallistua ryhmämuotoiseen ohjaukseen.

Ohjelman piirissä on koko Stora Enso Metsän henkilöstö, mutta osallistuminen esimerkiksi alkukartoitukseen on vapaaehtoista. Alkukartoitukseen osallistui 90% henkilöstöstä ja palveluihin saa osallistua, vaikka ei olisikaan osallistunut alkukartoitukseen.

Perinteisissä työhyvinvointiohjelmissä toimenpiteitä suunnataan vain niille, joilla ovat suurimmat terveyteen liittyvät riskit, sillä heidän kohdallaan on saavutettavissa suurimmat säästöt sairauskuluissa.

Antti Äikäs pitää tätä lähestymistapaa haasteellisenä.

”Meidän kartoituksessa joka kolmannella työntekijällä todettiin useampia terveysriskejä. Jos palveluita tarjottaisiin vain riskiryhmille, enemmistö jäisi ohjelman ulkopuolelle.”

Tästä syystä Stora Enso Metsän hyvinvointiohjelma tarjoaa palveluita myös hyväkuntoisille.

Väitöstutkimusartikkelin mukaan ohjelmassa suunniteltiin vuosille 2009–2014 73 erilaista toimenpidettä, joista toteutui suunnitellusti 59 eli noin 80 prosenttia. Tätä voi pitää erittäin hyvänä määränä.

”Kaikki menee harvoin suunnitellusti. Jos toteuttamisessa päästään yli 60 prosentin tasoon suunnitelluista toimenpiteistä, niin silloin ohjelma jalkautuu ainakin siinä määrin, että saavutetaan tavoitteen asettamia hyötyjä”, Äikäs toteaa.

Hyvinvointia mittaamaan

Paraniko terveys niillä, jotka saivat yksilöllistä ohjausta? Antti Äikäs vastaa naurahtaen, että se on vasta seuraavan artikkelin aihe. Jotain hän voi paljastaa jo nyt.

”Olen tehnyt sellaisen tutkimushavainnon, että usea työntekijä on tehnyt elämäntapamuutoksen ja alhaisemman terveys-

4eventin hyvinvointiliiketoiminnan johtaja Antti Äikäs tekee ohjelmasta väitöskirjatutkimusta. Sen ensimmäisiä tuloksia julkaistiin väitöstutkimusartikkelissa yhdysvaltalaisessa vertaisarvioidussa Journal of Occupational and Environmental Medicine -lehdessä elokuussa. Artikkelin keskittyy vuosina 2010–2014 kerättyihin tuloksiin.

Hyvinvointiohjelma koostuu terveyden alku- ja välikartoituksista sekä erilaisista kohdennetuista palveluista. Teemoina ohjelmassa ovat elämäntapamuutos, arjen hallinta, ravitsemus, uni, stressi ja palautuminen. Alkukartoituksen perusteella henkilöstö jaetaan kolmeen ryhmään terveyskunnan perusteella.

Eniten terveydellisiä riskejä omaaville työntekijöille kohdis-

KUVA: TUOMAS VUORIO/4EVENT OY





kunnon osuus henkilöstöstä on vähentynyt niiden keskuudessa, joille on tarjottu tukea.”

Stora Enso Metsän hyvinvointiohjelma jatkuu kahdeksatta vuotta, kun monessa muussa yrityksessä ne jäivät huomattavasti lyhyemmiksi. Yleensä ohjelmat kestävät yhden tai kaksi vuotta, mikä on Äikkään mielestä liian lyhyt aika.

”Ymmärrän mainiosti henkilöstö- ja yritysjohton kipuilun eri vaihtoehtojen keskellä. Vuoden mittaisen ohjelman pystyy hyvin moni Suomessa suunnittelemaan ja toteuttamaan, mutta mitä sen jälkeen?” Äikäs pohtii.

”Unelmatapauksessa monivuotinen tavoitteellisuus ja palveluiden uudistuminen yhdistyvät. Ohjelmasta viestitään monikanavaisesti ja sähköiset ratkaisut auttavat prosessinhallinnassa. Näin mielekkyys säilyy.”

Joissakin yrityksissä suositaan kumppanuuksia. Jokin yhteistyötaho keskittyy esimerkiksi työpaikkaliikuntaan, toinen esimiesten kehittämiseen, kolmas johonkin muuhun. Kumppanusringissä ovat yleensä mukana myös työterveyshuolto ja eläkevakuutusyhtiö.

”Eräs monivuotiseen ohjelmaan liittyvä haaste on se, että valittujen kumppaneiden pitäisi pysyä suunnilleen samana. Vaihtuvuus lisää hallinnollista työtä ja usein myös pitkäjänteisyys kärsii”, Äikäs toteaa.

Hänen mielestään markkinoilla on tällaisista ohjelmista vajetta.

Antti Äikäs antaa pari vinkkiä yrityksille, jotka harkitsevat pitkäkestoisen hyvinvointiohjelman suunnittelua ja toteutta-

Yhä useammin yrityksen tavoitteena on henkilöstön tuottavuuden ja voimavarojen parantaminen.

mista. Onnistuminen on todennäköisempää, jos yrityksessä on mietitty tarkkaan liiketoimintaan liittyvä tavoite ohjelmalle.

”Aika usein meidän suunnittelemissa ohjelmissa se liittyy työkyriskyriksen tai henkilöstökulujen, kuten sairauspoissaolojen, pienentämiseen.”

Yhä useammin tavoitteena on myös henkilöstön tuottavuuden tai voimavarojen parantaminen erityisesti toimihenkilöpäi-
notteisessä organisaatiossa.

”Se voi olla esimerkiksi linjaus siitä, että yritys haluaa olla erinomainen työpaikka tai pitää parhaat osaajat talossa, jolloin ohjelma rakennetaan sen ympärille”, Äikäs sanoo.

Lopuksi tarvitaan mittarit, joilla tavoitteiden täyttyminen todetaan. Sairauspoissaolojen vähentyminen on helposti mitattavissa.

”Voimavarojen osalta mittaaminen voi olla haastavampaa mutta henkilöstön vaihtuvuus, työpaikan ilmapiiri, työnantajakuva, aikaansaamisen tunne tai sisäinen motivaatio ovat mitattavissa olevia asioita.” ■

ERGONOMIAN ESIINMARSSI JATKUU VAHVANA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: ONGO@GMBH



Muutaman vuoden sisällä ergonomiasta käytävä keskustelu on "noussut uudelle tasolle", toteaa Top-Cousins Oy:n toimitusjohtaja Robert Skurnik. Perin harvassa ovat nyt ne yritykset, joissa ergonomian merkitystä ei tiedosteta, ainakin pintapuolisesti – ja sekin jo ymmärrettään, että panostamalla ergonomiaan saadaan terveempiä ja tuottavampia työntekijöitä.

"Keskustelu on siirtynyt koko ajan enemmän ja enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan, eli siihen, että ongelmiin käydään käsiksi ennen kuin ne räjähtävät käsiin. Tämä kertoo siitä, että yrityksissä on uudenlaista ja kauaskantoisempaa ajattelua työhyvinvointiin liittyen", toteaa Skurnik, joka on ollut alalla jo vuodesta 1981.

Skurnikin mukaan iso kiitos muutoksesta kuuluu työfysioterapeuteille, jotka ovat väsymättä vieneet hyvää sanomaa eteenpäin – silloinkin kun kulmahuoneista kuuluu murinaa ja marinaa kustannuksista.

"Haasteet sinänsä ovat pysyneet toimistotyössä aika samanlaisina. Edelleenkin kysymys on siitä, että ihmiset pitää saada liikkeelle monipuolisemmin."

Koko skaala käyttöön

Viime aikojen trendejä on ollut työpisteen säädettävyyden sähköpöytien lyödessä itseään isosti läpi. Samalla työntekijälle tulee mahdolliseksi käydä läpi erilaisia työasentoja päivän aikana, staattisesta istumisesta aktiivisten puoli-istuvien asentojen kautta aina seisomatyöhön saakka.

"Ja esimerkiksi palaveriin mennessä neukkarin pöytä saattaa olla jo valmiiksi korotettu seisomista varten", tietää Skurnik.

Joka paikassa ei eletä missään ergonomian Shangri-La'ssa. On varsin tavallista, että ergonomian lippua heiluttavat korkeimmalla isot yritykset, joilla on työhyvinvointiohjelmat, -resurssit ja -prosessit. Lisäksi hyödyt ja haitat ovat helpoimmin mitattavissa näissä isoissa taloissa. Pk-puolella tilanne ei ole yhtä homogeeninen, vaan käytäntöjä on joka lähtöön.

"Sairauspoissaolojen kustannukset ovat jo yksinään sellainen taloudellinen seikka, joka saa työnantajat miettimään uusiksi ergonomiaa", Skurnik toteaa.

Dynaamisempi on parempi

Myös esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön antamat ohjeistukset tähtäävät staattisen istumisen vähentämiseen. Kaiken aikaa kehitetään uusia, innovatiivisia ratkaisuja, joilla staattisen istumisen katkaisu nimitään luontevaksi osaksi työtä.

"Lehdistä on saatu lukea jo jonkin aikaa, että istuminen tappaa – ja nyt tulee koko ajan ratkaisuja, joiden avulla saadaan lisää liikettä ja vipinää konttorien arkeen."

Kun multispace yleistyy konttoreissa, työpaikoille saadaan erilaisia tiloja, jotka sopivat tiettyyn funktioon – tai vaikka mielentilaan. Skurnik toteaa, että vaikkapa jättimäinen lököttelytuoli voi olla omiaan, jos halutaan houkutella luovia energioita esiin.

"Kaikenlainen monimuotoisuus on hyväksi." Samaan hengetoon hän muistuttaa, että aina ei tarvita edes rahaa aktiivisemmän työelämän rakentamiseksi: esimerkiksi kävely-palaveri on oiva tapa saada liikuntaa ja happirikasta verta aivoihin.

Päivittäinen happihippy on yksi esimerkki siitä, että olemme jatkuvasti "löytöretkellä" kohti sellaista työympäristöä, jossa voimme sitä paremmin, mitä enemmän käytämme kehoamme.

"Fyysisen aktiviteetin tarve on meissä aika syvällä", summaa Skurnik. ■



VANHASTA KONTTORIPÖYDÄSTÄ SÄHKÖPÖYTÄ?

Sähköpöydistä on tullut melkoinen buumi kotimaisissa konttoreissa – mutta aina ei tarvitse ostaa uutta pöytää, vaan vanha voidaan ”sähköistää”. Vanhat työpisteet voidaan nimittäin muuttaa sähkökäyttöisiksi ”modaamalla” vanhaa ja asentamalla pöydän alle uudet sähköjalat.

Tommi Vihersola Suomen Sähköpöytäpalvelusta kertoo, että yritys sai idean pöytien räätälöintipalvelusta jo vuonna 2008, kun sähköpöytä toimistolla oli vielä harvinaisuus. Vihersola kollegoineen kuitenkin esitteli faktat: vanhan – usein rakkaan – pöydän päivittäminen sähköiseksi on kustannustehokasta ja nopeata puuhaa.

”Alussa oli hankala saada viestiä perille, mutta sitä mukaa kun sähköpöydät alkoivat yleistyä, ihmiset alkoivat kiinnostua mahdollisuudesta räätälöidä vanha pöytä. Nyt olemme tehneet jo satoja pöytiä ympäri Suomen”, Vihersola kertoo. Yrityksen asiakkaita ovat mm. Eläketurvakeskus, Suomen Lääkäriliitto ja Terveystalo. Suomen Sähköpöytäpalvelulla on myös oma maahantuonti ja valmistus.

Prosessiin kuuluu, että vanhan työpisteen kalusteputket sekä muut ylimääräiset osat toimitetaan tarvittaessa oikeisiin kierrätyspisteisiin – jolloin kierrätysaspekti hoidetaan viimeisen päälle.

Kustomointi kunniaan

Vihersolan mukaan asiakkaat ovat tykänneet yrityksen räätälöintilopauksen kattavuudesta, johon moni isompi, määrämittava myyvä toimija ei taivu. ”Meiltä saa kaikenkokoisia, näköisiä ja värisiä pöytiä ja kotimaisuusaste on noin 80%”, toteaa Vihersola. Erikoisemmasta päästä on kalakauppiaille tehty kuusi-jalkainen rosterilevystä valmistettu sähköpöytä.

Kun pöytiä on menestyksellisesti sähköistetty jo lähes kymmenen vuotta, sana on alkanut mennä perille esimerkiksi yritysten HR-välille, joka ottaakin herkästi yhteyttä, mikäli tarvetta ilmenee.

”Oikea työympäristö ei synny sattumalta, vaan se on yhdessä suunniteltu juttu”, tietää Vihersola.

Pöytien kylkiäisenä menee myös johtokoreja. Lähes joka konttorista liiankin tuttu johtojen sekamelska loppuu, kun johdot pistetään huomaamattomaan koriin pöydän alle. Kun johdot kulkevat johtokoreissa, eivätkä latioilla, tietohallinnon huoltokäynnit vähenevät vääjäämättä ja toimistolla on siistimpi ilme. Lisäksi Sähköpöytäpalvelulta saa ergonomiatuotteita esim. satulatuolit, käsituet ja seisontamatot.

”Meillä on myös koulutus ergonomiasta. Palvelu ja työpisteiden ilmainen kartoittaminen ovat meille tärkeitä, josta meidän tunnetaan”, Vihersola kertoo.

Kokonaisvaltainen panostus on myös huomattu asiakaspuolella: ”Viimeisen neljän vuoden aikana myynti on kolminkertaistunut, joten kaikesta huomaa, että nämä asiat ovat nyt kovasti tapetilla yrityksissä. Räätälöidyllä palvelulla on kysyntää, koska se säästää asiakkaalta monen harmin ja huolen.”

Ja sitten on se nopeus. Siinä missä isomman toimijan päivittäysprosessissa voi vierähtää kuukausi tai kaksikin, Suomen Sähköpöytäpalvelun iskuryhmä hoitaa hommat parissa päivässä.

Yritys on myös ponnahduslauta uusille osajille. Vihersola kertoo, että neljä MERCURIA kauppiaitten kauppaoppilaitoksen merkonomia on valmistunut heidän kauttaan, oltuaan ensin useita kuukausia töissä mm. yrityksen asiakaspalvelussa.

”Asennushommia he ovat tehneet myös.” ■

Suomen Sähköpöytäpalvelu
09 8522 861, www.sahkopoytapalvelu.fi



TYÖTURVALLISUUS- KULTTUURI OSANA ORGANISAATION ARKEA



TEKSTI: TIMO JARMAS
ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

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.

Työturvallisuuskulttuuri voidaan määritellä organisaation tahdoksi ja kyvyksi ymmärtää, millaista turvallinen toiminta on, millaisia riskejä työhön ja toimintaan liittyy ja miten niitä on mahdollista ehkäistä sekä tahdoksi toimia turvallisesti ja turvallisuutta edistävästi. Perustan turvalliseen toimintaan työpaikalla antaa työturvallisuuslainsäädäntö. Työturvallisuuslaki on luonteeltaan ennaltaehkäisevä, ja sen tavoitteena on suojella työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä koko työuran ajan sekä ehkäistä tapaturmien, ammattitautien ja muiden työolosuhteista johtuvien terveyden haittojen syntymistä. Työturvallisuuden tulee kuitenkin jo itsessään olla työyhteisössä sellainen arvo, jonka tavoittelemisen motivoi henkilöstöä ja ohjaa sen toimintaa, eikä vain pakolliseksi säädetty toiminto. Hyvässä turvallisuuskulttuurissa onkin kyse ensisijaisesti siitä, että turvallisuudesta välitetään aidosti, toimintaan liittyviä vaaroja pyritään ymmärtämään ja ennakoimaan ja turvallisuus ymmärretään kokonaisvaltaisesti. Työturvallisuuskulttuuri on ilmiö, johon voidaan vaikuttaa ja myös pystytään vaikuttamaan.

Työympäristön kehittämisessä ja ylläpitämisessä tärkeää on johdon ja henkilökunnan sitoutuminen kaikilla tasoilla. Yrityksen työturvallisuuskulttuuri muodostuu yrityksen toimintaperiaatteista, joista heijastuvat sen normit, olettamukset, odotukset ja perusarvot. Työturvallisuuskulttuuri on siten yrityksen arvojen ja asenteiden mukainen toiminta- ja johtamistapa, joka on yrityksessä vakiintunut käytännöksi. Yritys voi esimerkiksi julistautua nollatoleranssi-linjaiseksi jonkin negatiivisena asiana pidetyn toiminnon suhteen, mikä ilmentää yrityksen päättävistä suhtautumisista työturvallisuuteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Samoin kuin työyhteisöt, työprosessit, tavat ja käytännöt, myös työn vaarat ja haitat ovat erilaisia eri toimialoilla. Tästä johtuen myös työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin painopisteet sekä työsuojelutoiminta ovat erilaisia alasta riippuen. Näin myös yritysten työturvallisuuskulttuureissa on huomattavia eroja. Siinä missä rakennusalalla työturvallisuuskulttuurin painopisteenä voi olla työmenetelmien ja -välineiden turvallisuus sekä fyysisten kuormitustekijöiden vähentäminen, voi toimistotyöhön painottuvassa organisaatiossa työturvallisuuskulttuuri muodostua pääasiassa psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämisestä. Alalla kuin alalla työn kuormitustekijät ovat kuitenkin aina kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta siitä, minkälaisessa organisaatiossa työtä tehdään. Yrityksen työturvallisuuskulttuurin kautta yrityksen tulisikin pyrkiä hahmottamaan nimenomaisesti oman organisaationsa riskit ja pyrkiä varautumaan niihin. Toimivan työturvallisuuskulttuurin luomisessa tarvitaankin sekä tietoa että käytännön työtä, mutta myös esimerkin voimaa.

Toimivimmillaan yrityksen työturvallisuuskulttuuri on integroitunut osaksi organisaatiokulttuuria, jossa turvallisuuden liittyvät arvot ja perusoletukset ovat työturvallisuutta ja sitoutumista korostavia. Aidosti korkeatasoisesta työturvallisuuskulttuurista on kyse vasta silloin, kun jokainen työntekijä tekee omavalvontaa ja turvallisuutta edistäviä ratkaisuja osana jokapäiväistä työtään eikä vain pelkästään ylläpitävässä hätätilanteessa pakon sanelemana. Kun työsuojelu on osa jokapäiväistä työntekoa, on helppo luoda työsuojelukäytäntöjä, joita myös noudatetaan. ■

työ-LAKI vastaa

Palstalla asianaajotoimisto Evershedsin työoikeusryhmän osaajat vastaavat aiheeseen liittyviin kysymyksiin.

TEKSTI: HENNI HOKKANEN

Mitä työntarjoamisvelvollisuus taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomistilanteiden yhteydessä käytännössä tarkoittaa ja mikä tulkinnassa nyt on korkeimman oikeuden tuoreen oikeuskäytännön perusteella muuttunut?

Ennen kuin työsopimus irtisanoaan, työnantajan tulee selvittää, voidaanko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä. Jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin, työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

Työntarjoamisvelvollisuuden täyttääkseen työnantajan on tarjottava työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei voida tarjota, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Mikäli työntekijän työsopimuksen mukaista työtä taikka muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä on olemassa, sitä on tarjottava irtisanomishan alaiselle työntekijälle. Työnantaja ei voi välttää työntarjoamisvelvollisuuttaan vetoamalla siihen, että uusi työntekijä tai toinen olemassa oleva työntekijä, joka ei ole irtisanomishan alla, olisi avoinna olevaan tehtävään pätevämpi.

Työntarjoamisvelvollisuus on laaja. Jos työtä on tarjolla työnantajan muilla toimipaikoilla, sitä on tarjottava irtisano-



TIMO JARMAS

ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

tulle työntekijälle. Työntarjoamisvelvollisuutta ei siis ole rajoitettu alueellisesti. Mikäli työnantaja käyttää henkilöstöasioissa tosiasiallisesti määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä, työnantajan on selvitettävä, voiko hän täyttää työntarjoamisvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Käytännössä työnantajien mahdollisuudet tarjota muuta työtä vaihtelevat suuresti esimerkiksi työnantajayritysten koosta riippuen.

Tarjottavalla muulla työllä tarkoitetaan avoinna olevaa uutta työtä. Työnantajalla ei ole velvollisuutta eikä edes oikeutta järjestellä töitä siten, että joku toinen työntekijä jouduttaisiin irtisanomaan tai siirtämään muihin töihin työsopimuksensa ehtojen vastaisesti. Viimeaikaisen oikeuskäytännön perusteella työntarjoamisvelvoitteen täyttäminen saattaa kuitenkin edellyttää työnantajalta myös erityisiä työtehtävien järjestelyjä.

Ensisijaisesti tarjottavan muun työn tulisi olla pysyvään työllistymiseen johtavaa työtä. Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomistilanteita koskeneissa ratkaisuissa KKO:2017:38 ja KKO:2017:39 korkein oikeus kuitenkin jälleen vahvisti sen, että työnantajan on tarjottava myös määräaikaista tai osaaikaista työtä, mikäli pysyvää ja kokoaikaista työtä ei ole tarjolla. Korkeimman oikeuden mukaan irtisanottavalle on tarjottava määräaikaista työtä, jollei tarjolla oleva työ ole aivan satunnaista ja lyhytkestoista. Irtisanottavalle on tarjottava myös sellaista työtä, jota työnantaja työsuhteen päättymispäivänä tietää tai voi ennakoita olevan tarjolla lyhyehkön ajan kulluttua työsuhteen päätyttyä. Kun tapauksessa KKO:2017:39

HENNI HOKKANEN



TARU HYVÄRINEN



PEKKA JÄNTTI



KARI KANNALA



yhtiössä oli kesäsesongin aikana tarjolla työtä enemmän kuin lyhytaikaisesti ja satunnaisesti, korkeimman oikeuden mukaan työnantajan olisi tullut tarjota irtisanotulle työntekijälle kyseistä tarvittaessa työhön kutsuttavilla työntekijöillä teetettyä työtä. Työntarjoamisvelvollisuutta ei katsottu täytetyn pelkästään solmimalla irtisanotun työntekijän kanssa tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimus. Työtä olisi tullut tarjota irtisanotulle työntekijälle aiemman toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen puitteissa siten, että kyseinen työsopimus olisi päättynyt vasta tarjolla olevan työn vähentyessä. Näissä olosuhteissa korkein oikeus katsoi irtisanomisen laittomaksi.

Vaikka uudelleensijoittamismahdollisuuksista keskustellaan yhteistoimintaneuvotteluissa, työnantaja ei voi täyttää työntarjoamisvelvoitettaan yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Jotta työnantajan katsotaan asianmukaisesti täyttäneen työntarjoamisvelvollisuutensa, työtä on tarjottava työntekijälle henkilökohtaisesti, irtisanomisen vaihtoehtona, selvin ehdoin sekä asiallisesti ja vakavassa mielessä. Työntarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi ei siis riitä vain yleinen viittaus esimerkiksi intranetissä julkaistaviin avoimiin työpaikkoihin.

Työntarjoamisvelvollisuus on voimassa irtisanomisajan loppuun saakka, eli muuta työtä on tarjottava sen ilmaantuessa vielä irtisanomisajan viimeisenä päivänäkin. Työnantajan tulisi siis työsuhteen päättymispäivänä viimeisen kerran varmistaa, onko sillä tarjota työntekijälle työtä irtisanomisen vaihtoehtona.

Työsopimuslaissa työntarjoamisvelvollisuus on liitetty nimenomaisesti vain työsopimuksen irtisanomistilanteisiin. Viimeisimmässä työntarjoamisvelvoitetta koskevassa ratkaisussaan KKO:2017:55 korkein oikeus on kuitenkin laajentanut työntarjoamisvelvollisuuden soveltamisalaa tietyissä tilanteissa myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Korkein oikeus katsoi, että työvoimatarpeen ollessa pysyvä työnantajalla on työntarjoamisvelvollisuus myös silloin kun lailliset toistuvat määräaikaosuudet päättyvät. Jatkossa myös määräaikaisten työsopimusten laillisen ketjuttamisen päättyessä työnantajan tulee siis arvioida, onko työvoiman tarve ollut pysyvää ja mikäli näin on, olisiko työntekijä sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.

Pitääkö työnantajan tarjota työntekijälle muuta työtä silloinkin kun irtisanominen johtuu työntekijästä itsestään?

Lähtökohtaisesti myöskään työntekijän irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla ei ole mahdollista selvittämättä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työntarjoamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, mikäli työntekijä on syyllistynyt niin vakavaan työsuhteeseen liittyvään rikkomukseen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Mikäli esimerkiksi työntekijän huomattavan epärehellisen menettelyn vuoksi työnantajan ja työntekijän välillä ei ole enää työsuhteen edellyttämää luottamusta, työnantajalla ei ole velvollisuutta selvittää työntarjoamis mahdollisuuksia.

Käytännössä työntarjoamisvelvoite henkilöperusteisen irtisanomisen yhteydessä tulee tyypillisesti noudatettavaksi, kun työntekijän työntekehdelytyksissä on tapahtunut sellaisia muutoksia, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään. Työntarjoamisvelvoite tulee esille etenkin työntekijän sairauden ollessa irtisanomisperusteena. Tällöin työnantajan on tarjottava työntekijälle työtä, jota hän sairaudesta huolimatta ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta pystyy tekemään. Kohtuuttomiin toimiin työn tarjoamiseksi ei kuitenkaan tarvitse ryhtyä.

Henkilöperusteista irtisanomista koskevassa tapauksessa KKO:2017:27 korkein oikeus katsoi, että irtisanoessaan vientipäällikön jälleenmyyjien tyytymättömyyden ja yhteistyöstä kieltäytymisen vuoksi työnantajan olisi tullut huolellisesti selvittää, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä tarjoamalla vientipäällikölle muita tehtäviä. Korkeimman oikeuden mukaan tässä tapauksessa vientiä ja myyntiä koskevien työtehtävien järjestely muun työn tarjoamiseksi vientipäällikölle ei ollut työnantajan kannalta liiketaloudellisesti tai muusta syystä kohtuutonta, siten työnantajan olisi tullut järjestellä uudelleen työtehtäviä täyttääkseen muun työn tarjoamisvelvoitteensa. Koska työntarjoamisvelvollisuutta ei ollut huolellisesti selvitetty, korkein oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa vientipäällikön työsopimusta. ■

JUHA KUJALA



ANNE PETÄJÄNIEMI-BJÖRKLUND



JANI PITKÄNEN



HEIKKI TUOMELA





HAASTAAKO DIGIVALMENNUS PERINTEISET KEHITTÄMISEN VALMENNUSPROSESSIT?

TEKSTI: KAISU VENHO

KUVA: ACADEMY OF BRAIN

Haastaa varmasti, sillä digitalisaatio on jo muuttanut käyttäytymisemme. Meillä on aina kännykkä taskussa, vastaukset löytyvät Googlestä, ystävät ja harrastukset sosiaalisen median eri kanavista ja YouTubesta videoita huviksi ja hyödyksi.

Olemme lyhytjännitteisempiä, mutta valmius, halu ja tarve itsemme kehittämiseen meillä pysyy. Digitalisaatio ja sen mukana tuovat mahdollisuudet auttavat meitä vaikuttamaan elämäämme ja tulevaisuuteemme. Tietoverkkojen palveluntarjoajilta ja erilaisista sovelluksista löytyy lukemattomia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, olipa kyse ammatillisesta osaamisesta, elämänhallinnasta tai kuntoilusta.

E-Learning otettiin käyttöön jo 80-luvun lopulla, mutta alustat ja sovellukset ovat tänään kuin toisesta maailmasta. Enää ei mennä järjestelmän vaan ihmisen ehdoilla. Myös Blended

Learning on ollut käytössä jo pitkään ja on edelleen voimissaan. Se yhdistää verkkosisältöjä sekä kohtaamisia luokkahuoneessa. Näin ei opeteta ainoastaan tietoyöläisiä vaan myös jo peruskoulussa ja ammatillisissa opinnoissa on verkkooppimisella aina suurempi painoarvo. Jopa käytännön ammattajeja esim. siivousta tai puusepän taitoja, voi oppia verkossa. Ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelee yhä enemmän myös maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joiden suomen kielen taito on puutteellinen. Kun opiskelijat yhdessä videoivat erilaisia työvaiheita ja yhdessä ohjaajien kanssa tekstittävät niitä,



// Tietoverkkojen palveluntarjoajilta ja erilaisista sovelluksista löytyy lukemattomia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen.

tulevat työkalut tutuiksi ja kaikki työvaiheet huomioituiksi. Samalla opitaan ammattisanasto ja opitaan huomioimaan turvallisuusasiat. Opettajan ja työpaikkaohjaajan on syytä olla mukana tässä prosessissa ja keskenään tiiviissä yhteistyössä, jotta oppimistulokset vastaavat tavoitteita.

Digivalmennuksen kysyntä kasvaa

Kysynnän myötä myös digivalmennusta tarjoavien yritysten määrä kasvaa ja kilpailu kiristyy. Palvelujen tarjoajien on profiloituttava sekä osattava markkinoida ja herättää asiakkaan kiinnostus. Tärkeintä on huomioida käyttäjäkokeemus sekä asiakkaan ja käyttäjän tarve. Näihin luetaan mm. joustavat hakumenetelmät. Käyttäjä löytää itselleen relevantin sisällön helposti ja kokee hyötyvänsä siitä. Verkko-koulutuksessa onkin hyvä miettiä esim. palvelumuotoilun keinoin oman kohderyhmän tarpeita.

”Tyypillinen itsensä kehittämiseen ja oppimiseen liittyvä sisältö verkosta hakeva on tämän päivän tietotyöläinen, joka esim. kuuntelee podcastia juoksulenkillä tai koiraa ulkoiluttaessa.”

”Jo ensimmäisen minuutin aikana hän päättää onko sisältö hänelle hyödyllistä ja mielenkiintoista eli sisältö on suunniteltava kohderyhmän mukaan ”myyväksi”. Yksilölliset erot tulevat esiin tavoissa etsiä tietoa. Yksi toimii verkossa kuin karkkikaupassa ja poimii sisältöjä sieltä täältä. Toinen etsii tietyn teeman aihekokonaisuuksia ja tutustuu niihin systemaattisesti”, toteaa psykologi Ville Ojanen, Academy of Brain digivalmennuspalvelusta.

Digivalmennuksella tehdään toimiva tiimi

Työ on muuttunut entistä itsenäisemmäksi, mutta samalla usein yksinäisemmäksi. Toimimme verkostoissa, jotka elävät ja muuttuvat. Digitaalisia välineitä on pakkokin käyttää ja esim. suurissa, kansainvälisissä organisaatioissa voi esimies olla fyysisesti kaukana, jopa eri maanosassa. Myös etäläsnäolo voi kuitenkin tuoda hyviä tuloksia, motivoida ja sitouttaa, kun välineet ja toimintatavat ovat kohdallaan.

Psykologi Ville Ojanen, Academy of Brain digivalmennuspalvelusta sanoo, että hyvä esimiestyö on edelleen organisaation menestyksen avaintekijöitä, mutta arjen kiireessä ei sille aina tunnu löytyvän tarpeeksi aikaa. Usein ei uskalleta nostaa kissaa pöydälle, mutta valmentaja osaa auttaa tiimin keskustelemaan avoimesti.



Lifted Oy:n valmentaja ja toimitusjohtaja Taneli Rantala sanoo, että verkkovalmennuksen selvä etu on sen joustavuus. Valmennus ei ole sidottua aikaan tai paikkaan, mutta valmentajatiimin asiantuntijat ovat kuitenkin aina tavattavissa.

Academy of Brain tarjoaa henkilökohtaista ohjausta ja valmennusta sekä verkkokoulutusta ja näiden erilaisia yhdistelmiä. Tiimissä löytyy asiantuntijoita sekä työ- että yksityiselämän moninaiisiin tarpeisiin oman työn tuunaamisesta jopa painonhallintaan tai päänsäryn selättämiseen. Kaikki valmennusohjelmat sisältävät useita videoita ja harjoituksia. Lisäksi henkilökohtainen valmentaja saapuu verkossa kotisohvalle.

Hyvä esimiestyö on edelleen organisaation menestyksen

avaintekijöitä, mutta arjen kiireessä ei sille aina tunnu löytyvän tarpeeksi aikaa. Usein ei uskalleta nostaa kissaa pöydälle, mutta valmentaja osaa auttaa tiimin keskustelemaan avoimesti. Näin saadaan koko osaaminen näkyväksi ja voidaan yhdessä miettiä työtapoja, mikä parantaa sekä tuloksia että työhyvinvointia.

Arjen haasteelliset tilanteet voivat tulla eteen yllättäen, mutta onneksi on nopeaakin apua tarjolla.

”Olemme saaneet kehuva palautetta mm. lyhyistä noin kolmen minuutin videoista palautteen antamistilanteista”, kertoo Ville Ojanen, Academy of Brain. ”Neuvot pelastivat päiväni!”, kertoi eräs asiakkaamme, myhäilee Ville.

Mahdollista itsellesi ja työyhteisöllesi hyvä, laadukas elämä

Työelämä on tullut aina kiireisemmäksi ja yksityistä elämääkin on ehdittävä. Meidän on usein vaikea ehtiä tietynä päivänä tiettyyn paikkaan treenaamaan tai harrastamaan. Kokonaisuhyvinvoinnille on kuitenkin tärkeää, että osa-alueet pysyvät tasapainossa: työ, stressinhallinta, ravinto ja sosiaaliset suhteet.

Kun iso joukko vaikuttaa valmennuksessa kerralla, löytyy viisaampia työtapoja. Samalla yrityskulttuuri, tiimihenki ja toisten arvostus kasvavat. ”Kun yhdessä parannetaan sekä fyysisiä että henkisiä voimavaroja, suorituskyky nousee ja palautuminen nopeutuu. Sitten on töissäkin entistä mukavampaa”, toteaa Lifted Oy:n valmentaja ja toimitusjohtaja Taneli Rantala.

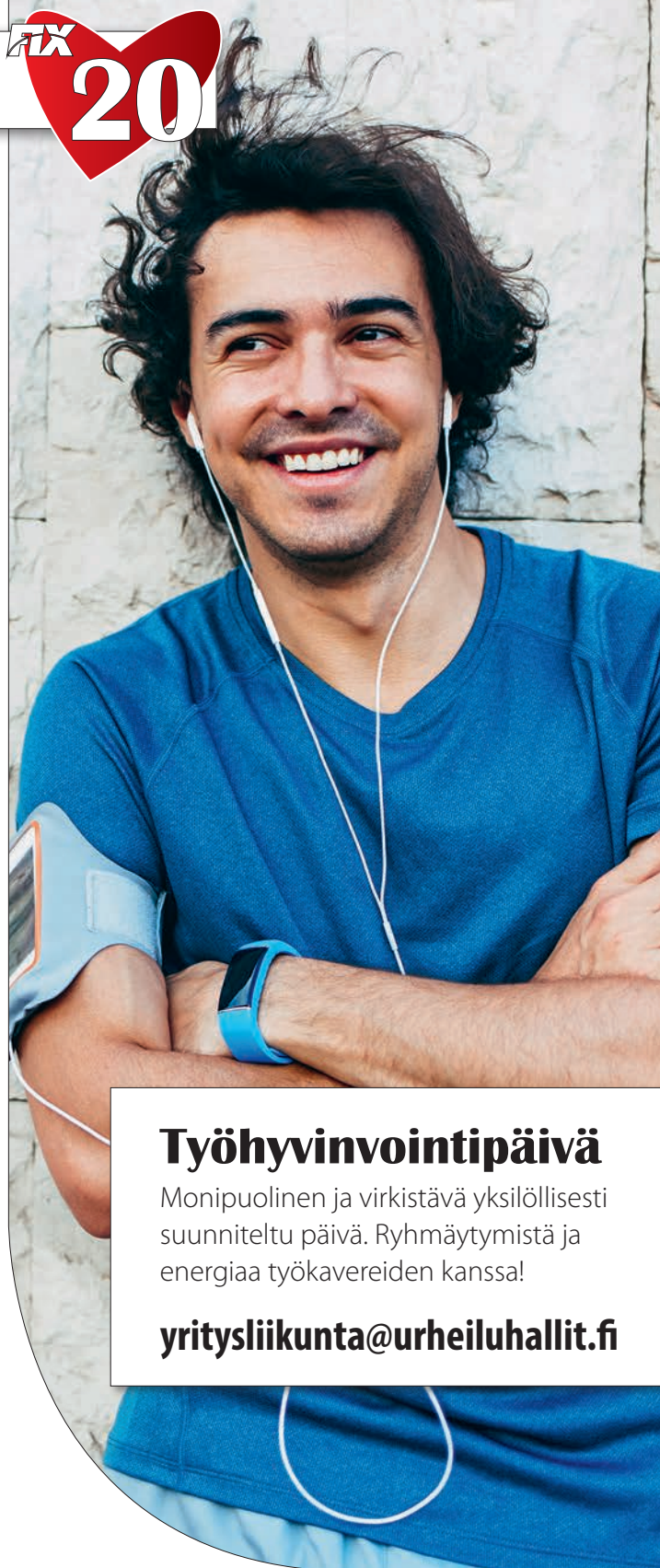
Verkkovalmennuksen selvä etu on sen joustavuus. Valmennus ei ole sidottua aikaan tai paikkaan, mutta valmentajatiimin asiantuntijat ovat kuitenkin aina tavattavissa. Verkon kautta voidaan tarjota valtavasti kehittymistä tukevaa materiaalia sekä myös henkilökohtaista sparrausta.

Lifted on kouluttanut jo noin 20 000 ihmistä, sekä yksityishenkilöitä, yrityksiä että muita organisaatioita. Yritysassiakkaiden määrä on selvässä kasvussa. Yrityksille tarjotaan usein myös live-workshopeja, vaikka nykyään verkko mahdollistaa vuorovaikutuksen jopa paremmin ja tarjoaa puitteet myös vahvalle yhteisöllisyydelle. Toimiva tiimi tuottaa paremmin, sillä vuorovaikutus edistää empatiaa, mielikuvitusta ja ongelmanratkaisukykyä. Sen todistavat jo tutkimuksetkin.

Sinulla on vain yksi hyvinvointi

Kellään meistä ei ole erikseen työ- ja vapaa-ajan hyvinvointia. Moni meistä on kokeillut erilaisia keinoja panostaa terveyteen ja hyvinvointiin, mutta tulokset eivät ole olleet pysyviä. Verkkovalmennuksen kautta löytyy erilaisten asiantuntijoiden sparrausta sekä vertaistukea jokaiselle aina kun sitä tarvitaan. Näin on helpompi pysyä mukana, kun tulee uskonpuute.

Taneli Rantala neuvoo: Pidä kiinni hyvistä tavoista, joita olet oppinut. Isonkin haasteen, kriisin tai kiireen keskellä, muista pitää huolta itsestäsi ja kuunnella kehoasi: nuku, liiku ja pidä yllä sosiaalisia suhteita. Pidä kiinni niistä hyvistä tavoista, joita olet oppinut. Se kannattaa varmasti. ■



Työhyvinvointipäivä

Monipuolinen ja virkistävä yksilöllisesti suunniteltu päivä. Ryhmäytymistä ja energiaa työkavereiden kanssa!

yritysliikunta@urheiluhallit.fi

urheiluhallit.fi

VIRKISTÄVÄN MUKAVA.



LET'S PLAY

Punainen edustaa liiketoimintaa ja keltainen HR:aa. Isot legopalikat naksahtavat paikoilleen ja tiikeri hyppää rakennelman päälle ison, mutta määrätietoisen loikan.

TEKSTI: PIA LEMMETTY / MAMWORK

KUVAT: XPEDIO OY

Kyseessä on Lego Serious Play -menetelmään perustuva fasilitointi, jossa jalkautetaan merkittävää muutosta Destian HR:ssa.

Destian henkilöstöhallinnon organisaatio on myllätty uusiksi viimeisen vuoden aikana: henkilöstöhallinnosta on muotoiltu yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstön tarpeita aidosti palveleva henkilöstöpalvelu. Suurella muutoksella on merkitystä Destian koko liiketoimintamalliin, mutta myös jokaisen yksittäisen työntekijän työnkuva ja rooli organisaatiossa muuttuu.

Muutoksen kapellimestari, Destian henkilöstöjohtaja Taru Salo kertoo, että sysäys muutokselle lähti henkilöstötyytyväisyystutkimuksesta, joka paljasti, kuinka paljon prosesseissa oli päällekkäisyyksiä ja kuinka työntekijät kokivat pirstaleisen työkyntien epämieluisaksi. "Tuloksista keskusteltaessa päätimme porukalla määritellä roolit ja vastuut selkeäksi ja samalla käydä kaikki prosessit läpi."

"Tärkeintä oli havahtua siihen, että työntekijät ovat meidän asiakkaitamme: miten se, mitä teemme helpottaa työntekijän tai hänen esimiehensä arkea. HR ei saa olla olemassa HR:n vaan ihmisten takia", kertoo Salo.





Taru Salo tunsı Xpedion Mirjami Sipponen-Damonten ja aiempien työtehtäviensä kautta. Kun Mirjami soitti ja kyseli, olisiko Destialla tarvetta fasilitointiin, oli HR:n suuri muutosprosessi jalkauttamista vaille valmis. Tilaus ulkopuoliselle avulle merkittävässä prosessia oli olemassa, ja Xpedion tarjoama kokemus ja menetelmät sopivat tilanteeseen erinomaisesti.

Lego Serious Play


Fasilitoinnin menetelmäksi valittiin Lego Serious Play. Nimensä mukaisesti siinä käytetään työvälineinä kaikille tuttuja leikkikaluklassikoita, Legoja. Tavoitteeksi asetettiin vahvistaa muutamatkua tukifunktiosta liiketoimintalähtöiseksi palveluntarjoajaksi. Haluttiin myös vahvistaa yhteishenkeä sekä löytää yhteinen ymmärrys siitä, mikä on Destian menestys vuonna 2018.

Menetelmä on sellainen, että kukaan ei voi olla osallistumatta.

Lego Serious Play -workshop järjestettiin laivalla ja Tallinnassa. Päivän ohjelma oli tiivis, eikä osallistujille paljastettu etukäteen, minkälaista menetelmää tullaan käyttämään. Osa osallistujista päivitteli etukäteen päivän todella tiivistä ohjelmaa, mutta aika kului nopeasti eikä hyvin suunnitellun ja konkreettisen tekemisen kautta toteutettu päivä tuntunut liian raskaalta.

”Ensin pidimme esittelykierroksen, jossa harjoiteltiin Legojen tekemistä. Jokainen antoi väreille ja muodoille omia merkityksiä. Ensin piti rakentaa jotain, mikä kuvaa itseään. Jokainen esitteli itsensä rakentamansa jutun kautta. Kaikki pääsivät nopeasti kiinni rakentamiseen, eikä kukaan jäänyt hiljaiseksi sivustakatsojaksi”, kertoo Taru Salo ja jatkaa: ”Osallistujien ensireaktio oli vilpittömän ilahtunut. He kun olivat varautuneet pitkiin kalvosulkeisiin, oli legojen näkeminen iloinen yllätys!”

Ison peukun Legoille nostaa myös työkyvyn johtamisesta vastaava Satu Angervo: ”Tavoitteet ja visio ovat asioita, jotka eivät heti herätä positiivista fiilistä porukassa. Monesti ryhmätyöt tehdään pakolla ja teennäisesti, mutta tämä oli hauskaa ja kaikki osallistuivat. Pääsimme hienosti tavoitteisiimme.



**Huomasin,
että meillä on
syntynyt iso muutos
ajattelutavassa.**

Vaikka Legoilla työskentely tapahtuu leikin varjolla, käsiteltiin aidosti vakavia ja tärkeitä asioita. Sekä Satu että Taru antavat myös paljon kiitosta Mirjamille: "Hän osaa hommansa. Hän ei tuo itseään esille, vaan antaa puheenvuoron osallistujille. Ammattitaitoisesti hän kuitenkin piti huolen siitä, ettei kukaan jäänyt yksin hiljaa. Jos joku jäi miettimään liian kauan, muistutti hän siitä, ettei itsensä kanssa kannata pitää palaveria."

Lego Serious Play -menetelmässä jokainen osallistuja rakentaa omaa näkemystään ja kokemustaan Legopalikoiden avulla. Ensin oli hetki aikaa työstää omaa visiotaan, jonka jälkeen neljän hengen porukassa yksittäiset rakennelmat yhdistettiin ja näistä keskusteltiin. Lopuksi rakennelmia yhdistettiin niin, että parinkymmenen hengen porukalla syntyi kaksi kokonaisuutta. Vision valmistuttua alettiin rakentaa markkinatilannetta ja visioon vaikuttavia asioita.

"Menetelmä on sellainen, että kukaan ei voi olla osallistumatta. Kun itse rakentaa jotain, syntyy asiaan henkilökohtainen kosketus ja siitä on helppo puhua", kertoo Taru Salo ja toteaa myös, että tämä työskentelytapa on todella intensiivinen. Aika kului nopeasti ja kaikkien panos oli yhtä arvokas.

"Huomasin, että meillä on syntynyt iso muutos ajattelutavassa. Uskon, että se, että jokainen sanoitti tekemistä ja osallistui, vahvisti muutosta. Olemme vieläkin muutosmatkalla,

mutta minulla on ollut vahva halu rakentaa palveluhenkinen, liiketoimintalähtöisesti ajatteleva porukka, joka tekee sydämelään duunia. Se, että työstetään yhdessä painopisteitä ja sitä, miten teemme töitä, vahvistaa ja rakentaa tekemistä."

Legot mukana arjessa

Menetelmän avulla syntyneet visiot eivät jääneet vain rakentelun asteelle, vaan ne elivät Destian arjessa. Sekä visiosta että painopisteistä tehtiin taulut muistuttamaan tehdystä työstä ja sekä liiketoimintasuunnitelma että budjetti suunnitellaan niiden painopisteiden perusteella, joita fasilitoinnissa tuotiin esille.

Taru Salo suosittelee Lego Serious Play -menetelmää erilaisiin muutostilanteisiin ja porukalla yhdessä visualisoimiseen. "Uskon, että tämä menetelmä toimii esimerkiksi yrityskaupointegraatiossa ja organisaatiomuutoksissa, strategiaprosesseissa ja kaikessa, missä pitää hahmottaa painopisteitä. Tämä on menetelmä, joka todella osallistaa. Uskoisin, että tällä voisi työstää pienempiäkin asioita – näin voi todella saada oivalluksia aikaan."

Miltä Tarun oma visio näytti? "Siinä oli monta osaa: täytyy onnistua harjoittelijaohjelmassa, rekrytoinneissa ja rakentaa positiivista työnantajamielikuvaa. Pitää olla houkutteleva työnantaja sekä omien työntekijöiden että alan osajien näkökulmasta – HR:n paikka on lähellä liiketoimintaa." ■

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

2.11.2017

Oulu, Technopolis - Peltola

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

16.11.2017

Kuopio, Itä-Suomen yliopisto

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

15.3.2018

Helsinki, Wanha Satama

ILMARINEN

PAREMPAA
ELÄMÄÄ,
OLE HYVÄ.



Työterveyslaitos



Työpaikkojen työhyvinvointiverkosto

2020
Työelämä



Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.



Parempi työ



Edenred



ADUCATE
by UEF



HPM

Dashboard.com

Lue lisää ja rekisteröidy tapahtumiin: www.wgh.fi



facebook.com/workgoeshappy



twitter.com/workgoeshappy

VARMALLA TYYLILLÄ



TEKSTI: DSIGN VERTTI KIVI & CO

KUVAT: KINNARPS OY

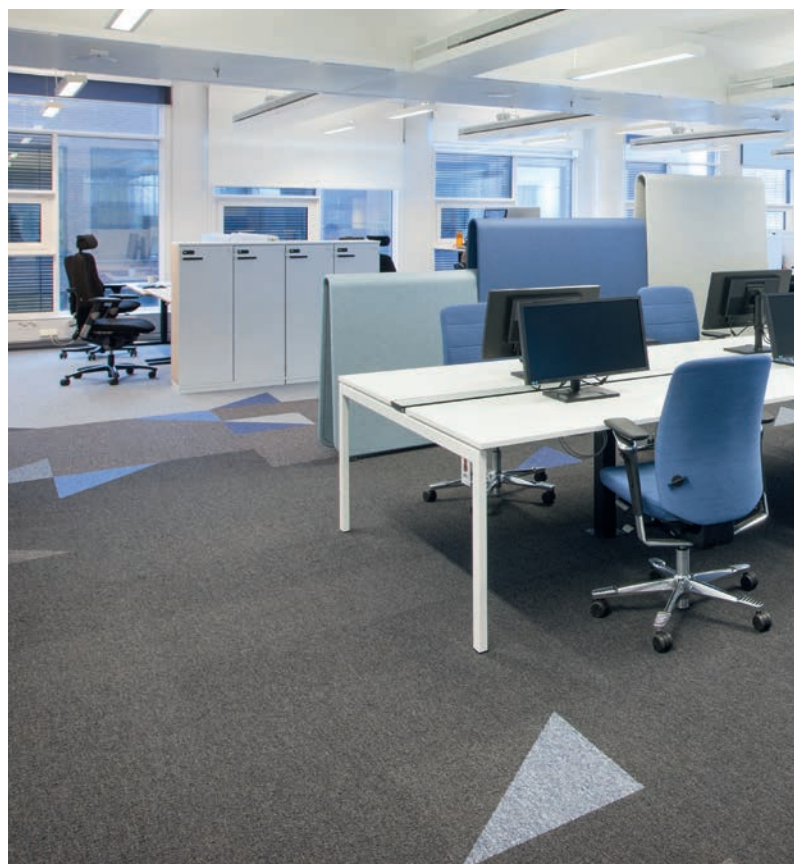
Varman pääkonttorin Salmisaaren toimistotilat eivät vielä olleet suoranaisesti vanhat, mutta käytön jäljet olivat jo näkyvissä ja yrityksen toimintakulttuuriin kaivattiin päivitystä. dSign muutti tilat monitilatoimistoksi.

“Oli päivän selvää, että tilat kaipasivat pirstystä. Mutta vaikka toimiston yleisfiilis oli pikkuisen sammuhanut, näki heti, että tiloissa itsessään oli paljon potentiaalia”, kertoo uudistuksesta vastuussa ollut sisustusarkkitehti Juha Rista dSign Vertti Kivi & Co:sta.

Varmalla toivottiin uudistuksen tuovan yrityksen toimintakulttuuriin lisää yhteisöllisyyttä, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Monitilatoimistoon siirtymisen tarkoituksena oli myös tehostaa toimintaa ja parantaa kommunikaatiota.

Tilojen potentiaalinen hyödyntäminen aloitettiin miettimällä 9 000 m² pääkonttorin toimintojen sijoittelu uusiksi. Osastojen uudelleensijoittelun suuntaviivat saatiin henkilöstölle järjestystä kyselystä ja ylimmän johdon haastatteluista sekä projektiryhmän työpajoista.

Yhteisöllisyyden tunnetta ja avoimuutta päädyttiin parantamaan mm. poistamalla henkilöstön vapaata kulkua rajoittavia osastoivia ovia ja luomalla uusia kohtaamistiloja. Kerrosten päätyihin, upeimpien näkymien äärelle luotiin Maja-koiksi nimetyt palaveripisteet. Kerroskohtaiset teemoitetut cafe-





// Monitilatoimistoon siirtymisen tarkoituksena oli tehostaa toimintaa ja parantaa kommunikaatiota.



tilat toimivat infonäyttöineen epävirallisina neuvottelutiloina. Näistä tiloista tehtiin muuntojoustavia siten, että ne soveltuvat myös pienten infotilaisuuksien pitämiseen.

Rakennuksen yhdeksänteen kerrokseen suunniteltiin kokeellinen vapaamuotoisempi monitila, joka tarjoaa monipuoliset puitteet kokonaan uudentyypisille työnteon tavoille sekä pala-verikäyttäjille.

Suunnitelmat etenivät tiiviissä yhteistyössä tilaajan kanssa. Jokainen kerrossuunnitelma käytiin huolellisesti käyttäjäryhmän kanssa läpi. Tämän johdosta kaikki 11 kerrosta toteutavat samaa konseptia, mutta toimivat itsenäisinä eri osastojen erityistarpeita varten räätälöityinä kokonaisuuksina. Lisäksi tilat ovat muuntojoustavia siten, että niitä on helppo muokata ajan myötä muuttuvia tarpeita vastaaviksi.

Monitilatoimistolle ominaiseen tapaan rakennuksesta löytyy erilaisia työskentelytiloja eläväsistä kahviloista hiljaiselle työnteolle omistettuihin alueisiin. Monimuotoista työskentelyä tukevilla tiloilla akustiikan huomioiminen on oleellinen osa suunnittelua. Äänen suuntaamisen lisäksi ääntä hallitaan akus-



toivilla seinäpaneeleilla, sermeillä ja matoilla, jotka toimivat myös värikkäinä sisustuselementteinä.

”Tilajalle uudistus ei ollut erillinen hanke tilojen ilmeen virkistämiseksi. Keskeistä on, että uudistus on toiminut henkilöstöllemme näkyvänä manifestina uudesta työskulttuurista ja ketterästä vastuunkannosta”, kertoo Varman HR-, viestintä- ja vastuullisuusjohtaja Katri Viippola.

Osallistettu henkilöstö onkin ottanut innostuneesti vastaan uudistuksen tarjoamat mahdollisuudet. Varman vastuullisuutta ilmentäen toimitilassa toteutetaan aikaisempaa kattavammin myös green office -periaatteita muun muassa paperinkäytön vähentämisessä. Esimerkiksi työpistekohtaisista roskakoreista oli mahdollista luopua uudistuksen myötä.

**// Monimuotoista
työskentelyä
tukevissa tiloissa akustiikan
huomioiminen on oleellinen
osa suunnittelua.**



Varman toimitilojen yleisilme haluttiin pitää raikkaana ja selkeänä. Rakennuksen tiivistunnelmaisimmat tilat luotiin kahvipisteiden ympärille. Toiston tunteen ehkäisemiseksi kahvilat teemoitettiin hillitysti kaupunkien mukaan. Inspiraation lähteenä toimivat kansainvälisen yrityksen tyyliin sopivat Marrakesh, Kioto ja Lontoo.

Yleistunnelman luonnin kannalta oleellisinta oli kuitenkin huolellinen valaistussuunnittelu, jossa ei tyydytty ratkaisemaan pelkkiä työergonomiaan liittyviä valaistuskysymyksiä. Viihtyisän tunnelman luomiseksi tiloissa hyödynnettiin myös paljon kohde- ja efektivalaistusta.

Muutosprosessin aikana henkilöstöä osallistettiin ja valmisteltiin muutokseen kyselyjen ja workshoppien lisäksi mm. mallituoligallerialla, jossa oli mahdollisuus päästä vaikuttamaan lopullisiin tuotevalintoihin. Irtoalustuksen ja sisustuksen kokonaistoimittajana projektissa toimi Kinnarps Oy.

”Tilaajan, suunnittelijan ja projektin toteuttajien välisen tiiviin yhteistyön ansiosta laaja projekti eteni hallitusti ja suunnitellussa aikataulussa. Kerroksittain toteutettu projekti mahdollisti hankkeen jalostumisen jo käyttöön otettujen kerrosten tuomien kokemusten mukana ja joitain muutoksia pystyttiin tekemään joustavasti myös matkan varrella. Mielenkiintoiseksi

Varman toimitilojen yleisilme haluttiin pitää raikkaana ja selkeänä.

hankkeen teki juuri konseptin monimuotoisuus. Samat ominaisuudet toistuivat erilaisissa tiloissa eri muodoissa yhdistäen suunnitelman raikkaaksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi, sekä mahdollistaen tilojen muokattavuuden käyttäjän sen hetkisen tarpeen mukaiseksi. Hyvissä ajoin tehty uudistuksen huolellinen suunnittelu, oikeiden tuotteiden ja ratkaisujen valinta sekä toimitusvarmuus ja toimiva oma logistiikka olivat oleellisia tekijöitä projektin onnistumisen kannalta”, kertoo asiakkuuspäällikkö Anne Rosti Kinnarpsilta.

Projektin laajuudesta kertoo se, että pelkät asennustyöt kestivät vuoden verran. Vuonna 2015 aloitettu uudistusprojekti valmistui syyskuussa 2017. ■





TURUN
MESSUKESKUS



Avoinna klo 10-18.
Tapahtuma on
yleisölle maksuton!

REKRY EXPO'17 ²²/₁₁

Marraskuussa ensimmäistä kertaa järjestettävä RekryExpo kokoaa Varsinais-Suomen alueen yritykset ja potentiaaliset työnhakijat saman katon alle. Pakettiratkaisulla RekryExpo-lehdessä tavoitat lisäksi aktiiviset työkäiset varsinaissuomalaiset.

Hyödynnä loistava tilaisuus ja ilmoittaudu mukaan näytteilleasettajaksi: www.rekryexpo.fi



Esimies & 2017
HENKILÖSTÖ

2017 TAPAHTUMA VÄREILI INNOSTUSTA JA HYVÄÄ MIELTÄ!

Syyskuun alussa järjestetty Esimies & Henkilöstö -tapahtuma kokosi yli 5000 johtamisen – ja henkilöstöhallinnon asiantuntijaa Messukeskukseen tapaamaan kollegoitaan, kuulemaan työn haasteista, hakemaan inspiraatiota ja luomaan uusia tuttavuuksia. Tapahtuman keskiössä toimi upea määrä näytteilleasettajia, jotka esittelivät uusia innovaatioitaan, kertoivat alan trendeistä ja näyttivät tulevaisuuden suuntaa. Tänä vuonna tapahtumassa kuultiin myös kolmen lavan verran asiantuntijoiden ja yritysten edustajien puheenvuoroja.

Easyfairsin luotsaamaan ammattitapahtumaa olivat yhdessä rakentamassa Työturvallisuuskeskus, HR Viesti, Helsingin Seudun Kaupakamari, Akava, sekä tietysti näytteilleasettajat kuten Innotiimi ICG, Sympa HR Solutions, ja Jobilla. Ensi vuonnakin rakennamme tapahtumaa yhdessä asiantuntijaverkoston kanssa ja kutsumme teidät kaikki mukaan jo nyt. Jos haluat ehdottaa puheenvuoroja tai aiheita, ota rohkeasti yhteyttä tapahtuman tuottajaan Anu Haapamäkeen (anu.haapamaki@easyfairs.com).

”Tapahtumassa oli mielestäni parasta erilaisten palveluiden esilläolo. Törmäsin yrityksiin ja palveluihin, joita en tiennyt entuudestaan.”



*”Upea määrä
erilaisia
asiantuntijoita”*

*”Tapaamiset ja
asiat olivat ajan-
kohtaisia”*

*”Hyvä tunnelma +
ammattitaitoiset
näytteilleasettajat”*

Esimies & 2018 HENKILÖSTÖ

4.-5.9.2018 | MESSUKESKUS, HELSINKI

ESIMIESTYÖN JA HENKILÖSTÖJOHTAMISEN VUODEN TÄRKEIN KOHTAAMINEN

Korvamerkkää johtamistyön syksyn tärkein ammattitapahtuma kalenteriisi. Iloksemme voimme kertoa jo nyt, että Maaret Kallio astuu lavalle ensimmäisenä tapahtumapäivänä tärkeän asian kera puhumalla inhimillisemmästä työpaikasta.



Maaret Kallion luento Inhimillisempi työpaikka johdattelee katselemaan ihmistä töissä inhimillisemmin silmin: Miten tunteet vaikuttavat työssä? Miksi ihminen kaipaa turvallisuutta myös työyhteisössään? Millaisia ovat kohtaamisen tärkeimmät teesit työpaikalla ja miten myös virheille, erehtymisille ja inhimillisyydelle voisi jäädä tilaa? Miten voisimme yhdessä edistää inhimillisempää työyhteisöä, jossa itse ja muut tulisivat ensisijai-

sesti nähdäiksi ihmisinä? Miten myötätunto itseä kohtaan vaikuttaa myönteisesti myös muihin?

Luennon tavoitteena on herätellä kuulijaa katselemaan omaa osuuttaan myötätuntoisemman työpaikan kehittymiseksi sekä uskaltautua pohtimaan myös ihmistä työsuoritusten takana. Luento on ajattelun ja kohtaamisen herättäjä, joka parhaimmillaan jättää kuulijan mieleen liudan lisäkysymyksiä.

Organised by
EASYFAIRS
Visit the future

www.easyfairs.com/esimies

Tapahtuman lavoilla esiintyy ensi vuonnakin yli 50 asiantuntijaa, kollegaa ja inspiraationtuoja. Haluaako yrityksenne mukaan tapahtumaan näytteilleasettajaksi tai sponsorijaksi? Otathan meihin yhteyttä, vastaamme mielellämme lisäkysymyksiin: **Anu Haapamäki** (anu.haapamaki@easyfairs.com)

// Arjen hyvät käytännöt lisäävät työterveysyhteistyön vaikuttavuutta

Työterveyslaitos on julkaissut *Työterveysyhteistyön hyvät käytännöt* -tietopakettien verkossa. Hyvät käytännöt on koottu yhteistyössä työpaikkojen ja työterveyshuollon toimijoiden kanssa ja ne koostuvat käytännön työkaluista, joiden avulla työterveysyhteistyöstä saadaan tehokasta ja toimivaa.

Vaikuttava työterveystoiminta perustuu työpaikan ja työterveyshuollon suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen yhteistyöhön. Työterveysyhteistyön ydin rakentuu kahden toimijan, työpaikan ja työterveyshuollon välille. Molempia osapuolia hyödyntävä ja hedelmällinen yhteistyö vaatii yhteistyöhön panostamista. Sujuva yhteistyö ei synny itsestään.

”Tarvitaan toimivia yhteistyökäytänteitä ja toimintamalleja, jotta työterveyshuolto voi toimia työpaikan yhteistyökumppanina työntekijöiden kokonaisvaltaisessa työkyvyn tukemisessa. Näitä käytänteitä löytyy nyt uudesta kokonaisuudestamme”, kertoo kehittämispäällikkö Hanna Hakulinen Työterveyslaitokselta.

Esimiehet eivät aina osaa hyödyntää työterveyshuollon osaamista. Sovittujen toimintamallien kautta esimiehet saavat työterveyshuollosta yhteistyökumppanin, jonka kanssa he voivat pitää huolta työntekijöistään ja tukea heidän työkykyään. Vaikuttava työterveysyhteistyö edellyttää selkeitä rooleja ja sovittuja käytänteitä.

Työterveysyhteistyön hyvät käytännöt syntyivät työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteiskehittämisen tuloksena. Ne ovat konkreettisia arjessa rakennettuja työkaluja, joita voivat hyödyntää niin työpaikat kuin työterveystoimijat. Työterveysyhteistyö on aina tilannesidonnaista ja tämän vuoksi hyvät käytännöt on tar-

koitettu esimerkiksi hyvistä yhteistyön tavoista ja niitä voidaan soveltaa ja kehittää eteenpäin omissa työterveysyhteistyöissä.

Hyvät käytännöt vaikuttavaan yhteistyöhön löytyvät Työterveyslaitoksen verkkosivuilta:
<https://www.ttl.fi/tyoterveysyhteistyon-hyvät-kaytannot/>



Työtään tuunaavat ihmiset voivat paremmin

Työterveyslaitoksen ja Utrechthin yliopiston tuoreiden tutkimusten mukaan työn tuunaaminen vaalii työn imua ja suojelee työuupumukselta. Työn tuunaaminen tarkoittaa, että työntekijä itse aloittaa työnsä muokkaamisen vastamaan omia tarpeitaan, vahvuuksiaan ja arvojaan. Perinteisesti työelämän kehittämistä on ohjannut ylhäältä alas -johtaminen.

”Työn tuunaaminen on aloitteellista toimintaa, jossa työntekijä itse pyrkii lisäämään työssään kaipaamiaan voimavaroja esimerkiksi hakemalla kehittymismahdollisuuksia, palautetta esimieheltä tai tukea työtovereilta”, kertoo dosentti, tutkimusprofessori Jari Hakanen Työterveyslaitoksesta.

”Työn tuunaamista on myös omatoiminen uusien työn haasteiden lisääminen, esimerkiksi uuteen innostavaan projektiin tarttuminen.”

Tällainen työn tuunaaminen lisää työn mielekkyyttä, työn imua ja kannustaa ihmistä hyvään suoritukseen. Sen sijaan sellainen työn

tuunaaminen, jossa vältetään haitallista kuormitusta kuten hankalia vuorovaikutustilanteita, voi päinvastoin lisätä työuupumusta.

Työn tuunaaminen kannattaa, vaikka on kiire ja työt vaativia

Kuormittava työ lisää työuupumuksen todennäköisyyttä ja vähentää työn imua. Kuormittava työ voi olla fyysisesti raskasta tai siinä voi olla kovat aikapaineet tai vaikkapa vaikeita, tunteisiin meneviä asiakastilanteita.

Työn tuunaaminen kannattaa kuormittuneesakin tilanteessa, osoittaa Työterveyslaitoksen ja Utrechtin yliopiston tutkimus.

”Niiden, jotka kuormituksesta huolimatta hakivat työhönsä uusia voimavaroja ja haasteita eli tuunasivat työtään, työhyvinvointi säilyi samalla tasolla kuin vähän kuormitusta kokevien. Kun taas vähän tuunaavien hyvinvointi kärsi selvästi työn kuormituksista”, kertoo Jari Hakanen.

Lisätietoja: tutkimusprofessori Jari Hakanen, Työterveyslaitos, puh. 040 562 5433, jari.hakanen[at]ttl.fi



Unihäiriöitä voidaan vähentää hyvällä johtamisella ja hyvillä työoloilla

Paremmalla johtamisella ja hyvillä työoloilla unihäiriöitä voidaan vähentää ja parantaa työkykyä. Työstressi ja johtamisen epäoikeudenmukaisuus puolestaan lisäävät unihäiriöitä, osoittaa Työterveyslaitoksen tutkimus. Tutkimuksessa seurattiin lähes 25 000 kunta-alan työntekijää 2000–2012. Tulokset on julkaistu

arvostetuissa SLEEP ja International Journal of Epidemiology -lehdissä.

Unihäiriöt ovat yleisiä työikäisessä väestössä, jopa 30 prosenttia aikuisista kärsii unetomuudesta vähintään kolmena yönä viikossa. Unihäiriöt voivat edelleen heikentää niin työkykyä kuin yleistä terveydentilaa. Unen laatuun voivat vaikuttaa monet tekijät, kuten työolot.

”Tutkimustuloksemme antavat lisänäyttöä sille, että unihäiriöitä voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota työtehtävien vaativuuteen ja hallittavuuteen sekä oikeudenmukaiseen kohteluun työpaikalla”, kertoo erikoistutkija, dosentti Jaana Halonen Työterveyslaitokselta.

”Esimiesten koulutus, erityisesti työntekijöiden tasapuolisen ja reilun kohtelun osalta, sekä töiden uudelleen organisointi voivat olla keinoja, joilla työstressiä voidaan vähentää ja edistää johtamisen oikeudenmukaisuutta työpaikoilla”, ehdottaa akatemiututkija, dosentti Tea Lallukka Työterveyslaitokselta.

Tutkimuksessa käytettiin kolmen kyselyn tuloksia. Henkilöillä, joilla ei lähtötilanteessa ollut unihäiriöitä tai työongelmia, unihäiriöt lisääntyivät kun työstressi (32 %) ja epäoikeudenmukainen johtaminen (15 %) lisääntyivät.

Työongelmien vähenemistä seurattiin niillä, jotka ensimmäisessä kyselyssä raportoivat unihäiriöitä sekä työstressiä tai johtamisen epäoikeudenmukaisuutta. Jos työongelmat vähenivät ensimmäisen ja toisen kyselyn välissä, vähensi se unihäiriöiden esiintymistä kolmannessa seurannassa (22 % työstressi ja 17 % epäoikeudenmukaisuus).

Lisätietoja: Erikoistutkija, dosentti Jaana Halonen, Työterveyslaitos, puh 043 824 4264, jaana.halonen[at]ttl.fi
Akatemiututkija, dosentti Tea Lallukka, Työterveyslaitos, puh 043 82 54 882, tea.lallukka[at]ttl.fi

5 SYYTÄ PITÄÄ TAUKO TYÖPÄIVÄN AIKANA

Ruotsalaisilla on nerokas termi "Fika", joka vapaasti suomennettuna tarkoittaa yhdessä vietettyä kahvihetkeä, jolloin nautitaan jotain pientä herkkua. Fika on tapa pysähtyä kiireen keskellä arvostamaan elämän pieniä hyviä asioita!

1. Tauko vahvistaa fokusta

Evoluutio on rakentanut aivomme olemaan valmiina moninaisille ympäristön ärsykeille. Siksi kykymme keskittyä yhteen asiaan pitkään kerrallaan on hyvin rajallinen. Ainoa lääke on kääntää huomio välillä toisalle ja palata asiaan hetken kuluttua.

2. Tauko tekee luovaksi

Aivoilla on yleisesti ottaen kaksi tilaa: toisessa olemme keskittyneitä yhteen asiaan, ja toisessa olemme rentoutuneita ja ajatukset kulkevat omia polkujaan. Tutkimusten mukaan jälkimmäisessä, unelmoivassa tilassa keksimme usein parhaat ja innovatiivisimmat ratkaisut ongelmiin.

3. Tauko muistuttaa tärkeysjärjestyksestä

Työskennelyämme pitkään yhtäjaksoisesti ajaudumme helposti viilaamaan pikkuasioita. Tauko auttaa tällöin laittamaan asiat mittasuhteisiinsa ja muistuttaa mikä on päämäärän kannalta tärkeintä.



KUVA: PAULIG

4. Tauko on keholle hyväksi

Työskentely pitkään samassa asennossa aiheuttaa lihasten jumiutumista ja kipuilua. Lisäksi ruudun toljottaminen aiheuttaa pitkän päälle päänsärkyä. Tauolla on hyvä venytellä ja rentoutua.

5. Pidä tauot säännöllisenä

Tauko on hyödyllisempi, kun se pidetään tarpeeksi ajoissa, eikä vasta kun voimat ovat täysin lopussa. Hyvin ajoitettu tauko on siis paras tauko. ■

Lisätietoja kahviratkaisuista työpaikoille www.pauligprofessional.fi

TULEVAISUUDEN ORGANISAATIOT MENESTYVÄT VALMENTAVALLA OTTEELLA

– COACHING TO SUCCESS ON VUODEN KIINNOSTAVIN COACHING-ALAN TAPAHTUMA

Huhtikuussa 2018 Helsingissä on luvassa ajatusten ravistelua, inspiroivia menestystarinoita sekä käytännön työkaluja kohti onnistunutta organisaatiota. Coaching to Success -konferenssi kokoaa yhteen coaching-alan kärkinimet, johtajat sekä organisaatioiden kehittämisestä kiinnostuneet ammattilaiset. Coaching to Success 2018 -foorumin teemana on organisaatioiden kukoistaminen.

Mitä kukoistusteemalla haetaan?

"Coaching on yksilön ja organisaation kehittämistä siten, että se haastaa löytämään uusia ajattelun- ja toimintamalleja. Coachingin taustalla vaikuttaa muun muassa positiivinen psykologia ja sen ytimessä on syvä kiinnostus ihmisyyttä, hyvinvointia ja kasvua kohtaan", kertoo kehitysjohtaja Hanna-Kaisa Lindfors Business Coaching Institutesta, joka toimii konferenssin järjestäjänä. "Kukoistusta syntyy, kun ihmisten vahvuudet tuodaan esiin, panostetaan hyvään johtamiseen ja rakennetaan kunnioittavaa vuorovaikutusta."

Runsaasti kiitosta saanut konferenssi kasvaa nyt kansainvälisiin mittoihin.

Kaksipäiväinen tapahtuma sisältää sekä kotimaisia

huippukouluttajia että kansainvälisiä kuumia nimiä coachingin alalta. Konferenssi tarjoaa myös workshop-työskentelyä, jossa osallistujat pääsevät kehittämään omia taitojaan.

Korkeatasoisen ohjelman lisäksi tapahtuma on tunnettu inspiroivista kohtaamisista osallistujien kesken.

"Olemme saaneet palautetta, että tapahtuma todella koskettaa ja saa aikaan muutosta", sanoo Hanna-Kaisa Lindfors. "Toivomme mukaan hyvästä johtajuudesta kiinnostuneita organisaatioiden edustajia, joilla on rohkeutta tarttua coachingin tuomiin mahdollisuuksiin." ■

Coaching to Success konferenssi 25.–26.4.2018
www.successforum.fi



OIKOTIEN REKRYTOINTIPALVELU TAITO TEHOSTAA REKRYTOINTIPROSESSIA JA TUKEE TYÖNANTAJAMIELIKUVAA

Jokainen HR-ammattilainen tietää, kuinka työlästä rekrytointiprosessin läpivieminen voi olla. Oikotie Työpaikkojen Taito-rekrytointipalvelu tarjoaa haasteeseen koko prosessia aidosti helpottavan ratkaisun. Työpaikkailmoituksen julkaisu eri kanaviin aina intranetistä Facebookiin käy näppärästi ilman välisiä. Taidon avulla informoit helposti myös takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat henkilöt. Hakemusten käsittely ja luokittelu on sujuvaa ja hakijoita on helppo informoida haun etene- misestä läpi rekrytointin. Yrityksesi tyyli kulkee mukana aina ilmoituksesta hakemuslomakkeelle ja viestipohjiin.

Mikä parasta Taito tekee hakijakokemuksen myös hakijalle miellyttäväksi. Hakemuslomakkeen täyttäminen on tehty sujuvaksi, kun kaikki kysymykset näkyvät yhdellä silmäyksellä ja lomakkeet ovat mobiilistävällisiä. Rekisteröidytään Taitoon hakija voi hyödyntää aikaisempia pohjiaan ja automaattinen tallennus pitää huolen, etteivät täytetyt tiedot katoa. Tehokas sanahaku hakee myös hakijan lisäämistä liitetiedoista, jolloin mikään tieto ei jää hyödyntämättä rekrytointinissa. Taidon kautta onnistuu myös hakijakokemuksen ja työnantajakuvan mittaus hakijoille lähetettävien kyselyiden avulla. Hyvä hakija- kokemus ja sujuva rekrytointiprosessi tukevat työnantajamieli- kuvaasi.

”Haluamme kehittää Taitoa jatkuvasti vastaamaan parem- min asiakkaiden tarpeita ja hyödyntää kehittyvän teknologian



Tuoteasiantuntija Jaana Kultalahti, tuotepäällikkö Noora Holmström ja kehityspäällikkö Jani Iiskola Oikotieltä huolehtivat yhdessä asiakaspalvelun ja teknisen kehityksen kanssa, että Taito helpottaa rekrytointejasi parhaalla mahdollisella tavalla käyttöönottoaiheesta lähtien.

tuomia mahdollisuuksia. Asiakkaiden palaute ja toiveet ovat tärkeässä roolissa kehitystoimenpiteissä”, kertoo tuotepääl- likkö Noora Holmström Oikotieltä. ■

Tutustu Taitoon osoitteessa: Oikotie.fi/taito

LAIVA ON PARAS PAIKKA HYÖDYLLLE JA HUVILLE



Siljan ja Tallinkin laivoilla tapahtumatiloja riittää pienen porukan kokoustilasta aina 1 000 hengen juhlatilaan.

Laiva on oiva ympäristö niin kokouksille kuin kou- lutuksille, mutta myös kaikille muille yritystapahtumille, kuten pikkujouluille. Siellä ei ole toimis- toympäristön tavallisia häiriötekijöitä, porukka pysyy kasassa ja tapahtuman kruunaa kuvankau- nit merimaisemat, jotka parhaimmillaan virkis- tävät ja inspiroivat. Yhteishenkeä lisäävän ristei- lyn lomassa pidätte siis onnistuneen tilaisuuden ja näette palan maailman kauneinta saaristoa.

Laivalla järjestettyä yritystapahtumaa puoltaa myös sen kustannustehokkuus, sillä kaikki palvelut saa tilattua yhdestä paikasta, saman katon alta. Laivalla on kiva ja helppo verkostoitua kollegoi- den kanssa hyödyn ja hovin äärellä, ja kun tiimi- työn lomassa tulee tarve hetkeksi irrottautua, on laiva paras paikka päästää ilo irti. Kokoustami- sen vastapainoksi tarjolla on shoppailua, herkut- telua ja viihdettä koko laivan täydeltä! ■

Lisätietoja: www.tallink.fi/kokous,
www.silja.fi/kokous



UUDISTIMME KOKOUSHUONEIDEN RESEPTIÄ

TEKSTI: KAISA SIIPILEHTO
KUVAT: MESSUKESKUS

”Ei ole yhdentekevää millaisessa tilassa työskentelet tai kokoustat koko päivän. Myös väreillä on väliä”, toteaa Nanna Ihamäki, joka hyödyntää villisti värejä, kuoseja ja erilaisia materiaaleja. Messukeskuksessa designerina työskentelevä sisustusarkkitehti haluaa suunnitella tiloja, jonne halutaan tulla uudelleen.

”Perinteinen kalustus ei enää riitä. Ennen asiakas teki sisälön tilaan: valkoisille seinille kiinnitettiin kokouksessa syntyneet materiaalit. Nykyisin halutaan, että tila tarjoaa jo itsessään elämyksiä. Messukeskuksen visio on olla elämyksellinen, sosiaalinen ja tuloksellinen kohtaamismedia – myös tilojen puolesta”, Ihamäki jatkaa.

”Kuuntelemme asiakkaita, keräämme kehitysideoita ja uudistumme jatkuvasti, jotta asiakkaamme voivat tavata toimivassa kohtaamisympäristössä. Hiljaisimpina aikoina remontoimme rutkasta. Kesällä 2016 Messukeskuksen kokousmaailman yleistilojen viihtyvyyden lisäksi paransimme kokoushuoneiden ergonomiata ja lisäsimmekin ripauksen elämyksellisyyttä. Syksyllä USVA ja NAMU avasi ovensa astetta aistikkaampaan kokouspäivään.”

”Ergonomia heijastuu työhyvinvointiin, mikä vaikuttaa yritysten kilpailukykyyn. Kun töissä voidaan hyvin, työntekokin on tehokkaampaa”, Nanna kertoo.

Nannan kädenjälki näkyy uusituissa teemakokoustiloissa, jotka ovat ihastuttaneet erilaisuudellaan. Hän toi toimitiloista totuttua muunneltavuutta ja yksilöllisyyttä kokoustiloihin. RENTO-tilassa asiakas voi pituutensa mukaan säätää pöydän

kaltevuutta ja korkeutta. Helposti siirreltävät kalusteet muuntautuvat päivän ohjelman mukaan, vaikka luokkamudosta ryhmätyötilaksi. Siellä 40 kokoustajaa tapaa letkeästi ja pinnistelemättä. Laadukkaan LCD-näytön kautta näytettävä materiaali näkyy selvästi myös kauimpana istuville.

RENTO on ikkunaton, joten ilmavuuden ja valoisuuden lisäämistä on tuotu vaaleilla sävyillä, raikkaalla ja iloisella tapetilla sekä värillisillä kalusteilla. Tapetin keltaiset sävyt viittaavat aurinkoon, valoon ja iloisuuteen. Keltaisen sanotaan lisäävän keskittymistä, joka sopii koulutustilanteisiin. Kalusteiden vihreä on viittaus luontoon, joka rauhoittaa ja rentouttaa. Sehän istuu, sillä tilan nimi RENTO. USVA on myös ikkunaton 40 kokoontujan tila, joka herättää päivään sinisissä tunnelmissa. Tilaan vaihdettiin lasiovi, joka päästää luonnonvaloa sisään. ”Ihanan rauhallinen tila. Täällä haluan järjestää seuraavan tilaisuuden”, asiakas hihkui USVAN nähtyään.



SUOMI-salin tuoleissa vaihtelee kolme eri vihreän sävyä, mikä saa kanervametsikön elämään.



RENTO-huoneessa ideat lähtevät lentoon! Tila sopiikin oivasti koulutuksiin, ryhmäyötilaksi ja innovaatioiden tavoitteluun.

LOISTO on kokoushuoneiden kruununjalokivi. Elegantissa salongissa kokoontuu 14–16 henkeä jyvän pöydän ympärillä tavoitellen uusia oivalluksia ja juhlien saavutuksia.

”Halusin tehdä huoneesta konseptin mukaisesti arvokkaan, tumman ja intiimin. Tapetin kalakuvio keventää astetta muodollisempaan kokoukseen. Loistokkuutta tuovat kiiltävät messinkiset yksityiskohdat ja kalusteet. Muhkea tuoli on hyvä istuttava sekä lyhyelle että pitkälle ihmiselle. Loistoon tekee mieli kutsua asiakkaita, jotka kaipaavat hemmottelua. Tila soveltuu hyvin erityistä arvokkuutta vaativiin tilaisuuksiin esim. hallituksen kokoukseen tai juhlaillalliseen ydinporukalla”, Nanna kertoo.

”Ihastuin heti Nannan löytämiin italialaisen Piero Fornasetin suunnittelemiin tapetteihin. Eksoottiset kalat ja kuumailmapallot lumoavat humoristisilla yksityiskohdilla. Vuoroimme RENTO ja LOISTO -tilojen seinät kauttaaltaan. Leikkisyys tuo astetta rennomman tunnelman tiukkaa asiaa käsitteleviin palavereihin. Tila saa herättää tunteita”, kertoo markkinoitavasta Kaisa Siipilehto.

SUOMI-tila nostaakin tunteet pintaan. Juhlavuotemme kunniaksi uusittu ilme sai inspiraationsa kanervametsästä. Tunnelma on käsin kosketeltavissa. Nanna löysi hienot koivunkaarnapaneelit, jotka reunustavat kanervikkoa. Se on ainutkertainen elämys jopa sadalle ulkomaiselle kongressivieraalle ja kotoisa kotimaan kokoustajille. Taustalle vielä linnunlaulua ja mieli matkaa metsän rauhaan rentoutumaan.

”Asiakkaita haluavat entistä enemmän kokonaisvaltaista palvelua. Sopivan tilan lisäksi kysytään ehdotuksia tilaisuu-



LOISTO-huoneessa ideat sukeltavat syviin vesiin ja nousevat loisteliaina pintaan. Tilan valaistus mukautuu päivänvalosta himmennettyyn iltajuhlaan.

den sisältöön sekä somistuksesta aina oheisohjelmaan asti. Tarjontamme lisäksi olemme kasvattaneet yhteistyökumppaneidemme verkostoa. Räättälöityjen tarjoilujen ja laadukkaan tekniikan lisäksi kauttamme saa myös ammattipuhujia, -juontajia, esiintyjä ja vaikka aktiviteetteja kohottamaan ryhmähenkeä. Kehitämme Messukeskuksen kokous- ja tapahtumapalveluita tulevaisuuden tarpeisiin. Tuomme järjestäjille erilaisia vaihtoehtoja – haluamme yllättää asiakkaat, asiakkaiden asiakkaat ja henkilökunnan”, Siipilehto lisää.

Kutsumme sinut kokoustamaan astetta loisteliaammin! ■

Lisätietoja: www.messukeskus.com



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk



GoGift

Vuoden joululahja

Yrityksen oma joululahjakauppa valitsemallanne määrällä lahjavaihtoehtoja. Joululahja jokaiseen makuun!



1. Kaunis lahjapakkauk

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