

1/2018

Johtaminen

Millainen on suomalainen johtaja?

Motivaatio

Innosta ja onnistu

Työ ja hyvinvointi

Parempi sisäympäristö konttorille

Visma Enterprise Oy:n
toimitusjohtaja Jukka Mikkonen:

**Digitaalisuus on
läpilyövä voima
kaikessa
HR-toiminnassa,
josta rekrytointi
on tärkeä palanen**



Hyvällä kahvitauolla on selkeät etunsa!



PAREMPI TYÖHYVINTOINTI

Taukokulttuuri on palannut työpaikoille. Tauko elvyttää työntekijää päivän rasituksista ja parantaa siten työhyvintointia.



TEHOKKUUDEN KASVU

Rentoutunut ja virkeä työntekijä tekee vähemmän virheitä. Kahvitauot myös parantavat työtehoa ja keskittymistä.



VAIKUTTAVIA TEKOJA

Yhdessä vastuullista liiketoimintaa rakentamassa. Valitsemalla Pauligin, parannat kahvilijelijän toimeentuloa. Kuppi kerrallaan.



POSITIIVINEN IMAGO

Kahvin laatu ja puitteet ovat kuin käyntikortti vierailijalle. Mukava hetki oivallisen kahvin parissa jättää positiivisen mielikuvan.

Toimiston parhaat kahviratkaistut – tietysti Pauligin.

Jotta yrityksesi näkisi kirkkaammin



Specsaversin luotettava ja vaivaton Työnäönhuoltopalvelu

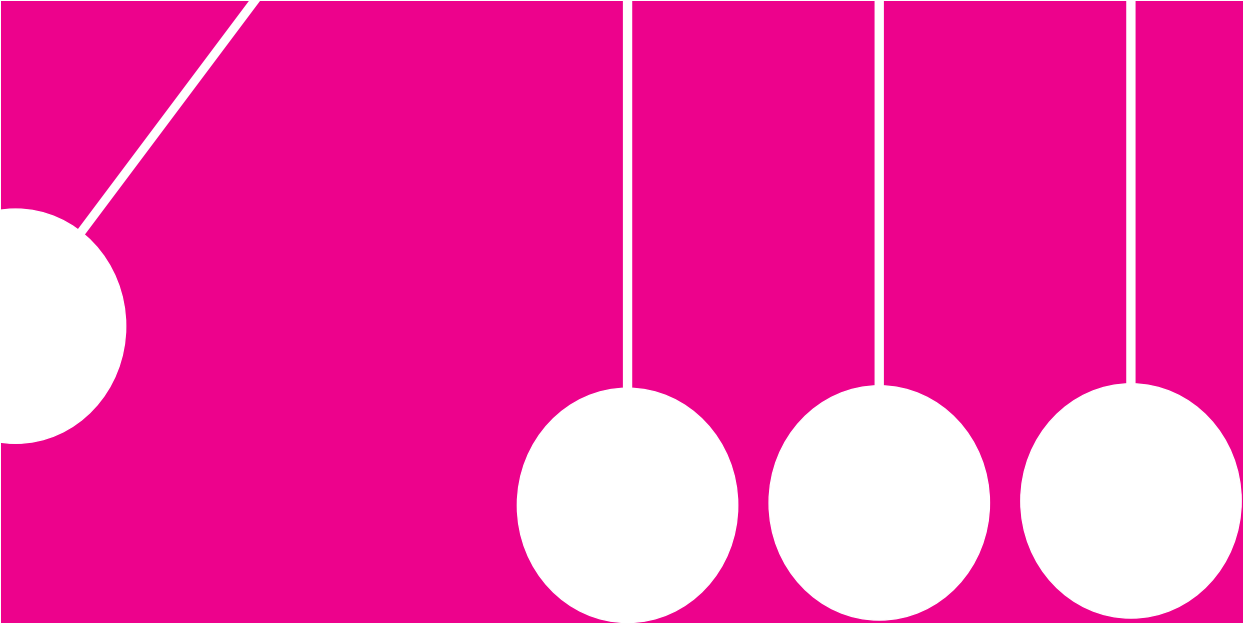
Lue lisää: specsavers.fi/naonhuolto/tyonako

Valikoimassamme sekä näyttöpäätetyössä käytettävät erityistyölasit, että suojalasit omilla voimakkuuksilla.

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

Olisit käynyt

Specsavers[®]



TÖRMÄYS

Törmääkö vapaus
ennakkoluuloon?

19.4.2018

Työyhteisöviestinnän tapahtuma
procom.fi/tapahtumat/tormays



VIRITTÄÄ VUOROPUHELUN



Kannen kuva
Paul Charpentier

1/2018

SISÄLTÖ



KUVA: PAUL CHARPENTIER

12

Digirekry tuli jäädäkseen

Digitaalisuus on jo enemmän kuin lyönyt leimansa yritysten rekrytointiin. Kansallisen rekrytointitutkimuksen (2017) mukaan liki yhdeksän kymmenestä (85%) HR-ammattilaisesta arvioi rekrytoinnin digitalisoituvan ja muuttuvan merkittävästi seuraavan kymmenen vuoden aikana. Visma Enterprise Oy:n toimitusjohtaja Jukka Mikkonen toteaa, että digitaalisuus on läpilyövä voima kaikessa HR-toiminnassa, josta rekrytointi on tärkeä palanen.

18

GDPR tuo lisätyötä

EU:n yleinen tietosuoja-asetus GDPR muuttaa yritysten maailmaa ja tuo mukanaan entistä tiukempia tietosuojavaatimuksia. Vaatimusten noudattamatta jättämisestä voi seurata tuntuja sakkoja, jotka voivat nousta jopa 20 miljoonaan euroon tai 4 prosenttiin yrityksen liikevaihdosta.

22

Innosta ja onnistu

Avoin vuoropuhelu ja osallistaminen tuo tulosta ja työniloa. Näin kerrotaan Tuukka Kostamon toimittamassa kirjassa "Ihan intona! – miten innostusta johdetaan". Kirjahankkeessa etsittiin näkökulmia ja työkaluja innostuksen johtamiseen muuttuvassa ja digitalisoituvassa työelämässä.



27

Kolumni – Löydä innostusta työhön podcasteista

Rastor Oy:n digitaalisten oppimiskäytäntöjen kehityspäällikkö Maiju Salonen sanoo, että osaamisen uudistaminen ja työstä innostuminen ovat työssä menestymisen ja työhyvinvoinnin kulmakiviä.



28

Work goes Happy – Miten saan sinut loistamaan?

Tänä vuonna viisikymppisiään juhlivien tavoite-eläkeikä on 67,5 vuotta. Se on aika pitkä aika työelämää eteenpäin tilanteessa, jossa ihmiset ovat epävarmoja jaksamisestaan ja osaamisestaan ja jossa yritykset ja organisaatiot pelkäävät imagonsa ja kasvavien sairauskulujen puolesta. Eija Seppänen



30

Parempi sisäympäristö konttorille!

Lukuisat tekijät huonosta sisäilmasta meluun kuormittavat toimistotyöntekijöitä. Varsinkin työpaikkojen sisäilmaongelmat ovat pirullisia sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kannalta.



42

Suomalainen johtaja mittaa, seuraa ja valvoo – hyvin tuloksin

"Suomalainen johtaminen on hyvässä hapessa – ja mainettaan parempaa", uskoo Mika Maliranta. Etlan tutkimusjohtajan ja Jyväskylän yliopiston professorin roolissa teemaan laajasti tutustunut Maliranta muistuttaa, että kansantalouden vientimenestys ja koko talouskehitys ovat yhteydessä yritysten johtamisen laatuun.





MIKÄ ON SINULLE JA VIERAILLESI LUKSUSTA?

Onko parasta huomioiva vahtimestari, helppo saavutettavuus, täydellisen kuohkea kermavaahto, ergonomiset istuimet vai kenties sykhdyttävä palvelu?

Jollekin luksusta on valmiiksi somistetut teemahuoneet – mahdollisuus sukeltaa kanervametsään ja maistella keittiömme mustikkatuorepuuroa. Toinen arvostaa muuntautuvia tiloja ja jatkuvaa tapahtuman kehittämistä asiantuntijoidemme kanssa. Arvostitpa paketoituja kokonaisuuksia tai ideoita kasvuun, mikään tilaisuus ei ole liian pieni tai suuri tuotavaksi Messukeskukseen. Jokainen tilaisuus on erilainen – ilolla ja innolla otamme asiaksemme sen onnistumisen.

Olemme ylpeänä emännöineet tuhansia tilaisuuksia, mahdollistaneet kasvualustan erilaisille tapahtumille ja todistaneet kävijäennätyksiä. Monipuolisista tilavaihtoehtojistamme, tapahtumapalveluistamme ja kokemuksestamme rakentuvat tukevat raamit tilaisuudellesi. Tarjoamamme ponnahduslaudan johdosta tiloissamme on juhlittu onnistumisia myös yli odotusten. Lukuisia menestystarinoita kongresseista maailman luokan seminaareihin ja messuista vuosisadan juhliin, joita keräsimme teille tapahtumien järjestäjille inspiraatioksi: sukella aare.messukeskus.com-sivullemme oppimaan lisää.

Hiotaan yhdessä lisää timantteja!

– **Anni Vepsäläinen**, toimitusjohtaja, Messukeskus



Testaa Messukeskus!
Soita 040 450 3251 tai viestitä sales@messukeskus.com.
messukeskus.com | aare.messukeskus.com | [#timanttinentilaisuus](https://twitter.com/timanttinentilaisuus)



Messukeskus

KUN MONIOSAAJA NÄKÖALAPAIKKA HAKI

Harva yritys voi olla välittämättä siitä, millainen työnantajamielikuva siitä muodostuu. Varsinkin sosiaalisen median kultakaudella voi luonnehdinta ”Ö-luokan hikipajasta” tai ”lahjattomien laivasta” jäädä elämään ihmisten mielissä. Työnantajamielikuva rakentuu monesta paikasta, joista hankalin rasti saattaa hyvinkin olla rekrytointi.

Kuvittele tilanne, jossa yritys hakee asiantuntijaa työhön. Hakemuksia tulee sata, haastateluun kutsutaan kahdeksan. Neljä lupaavinta laitetaan soveltuvuustestiin ja heistä paras valitaan. Kuinka todennäköistä on, että kuukausia kestävä, rahaa nielevän prosessin tuloksena on yksi tyytyväinen ihminen ja 99 tyytymätöntä?

Oikotien Evidensillä teettämän tutkimuksen mukaan rekrytoinnilla voidaan saada ihmisten niskakarvat pystyyn hyvinkin monella tavalla. Lokakuussa 2017 toteutetun tutkimuksen mukaan yli 90 prosentilta työnhakijoista ei ole koskaan kysytty heidän mielipidettään siitä, millaiseksi he kokivat työpaikan hakemisen. Vain hyvin harva hakija ylipäättään saa koskaan palautetta omasta suoriutumisestaan – varsinkaan jos ei tule valituksi paikkaan.

Edellistä rekrytointiesimerkkiä mukaillen: kandidaatit 2–100 ovat usein samassa veneessä ja saavat ainoastaan lyhyen ”valitettavasti valinta ei kohdistunut sinuun” -viestin prosessin lopuksi. Fiksu rekrytoija ottaisi puhelimen käteen ja soittaisi läpi ainakin kaikki finalistit – vaikka ikävien uutisten kertominen ei ole helppoa, se osoittaa huomaavaisuutta ja ammattimaisuutta.

Evidenssin tutkimus ei kuitenkaan pidä yritysten rekrytointia susihuonona: keskimääräinen kouluarvosana työnhakijakokemuksesta ja työnhakuun liittyvästä viestinnästä on 7,02. Oikotie Työpaikkojen johtaja Joonas Pihlajamaa toteaa, että yritykset kyllä kiinnittävät hakijakokemukseen kasvavassa määrin huomiota, mutta jo ihan peruskommunikaatioon panostamalla voi Suomessa vielä erottua edukseen.

Kaiken kaikkiaan tutkittaessa sitä, oliko työnhakemisen kokemus onnistunut vai epäonnistunut, viestinnän rooli oli keskeinen läpi linjan. Huono kokemus syntyi useimmiten viestinnän laiminlyönnistä hakijaa kohtaan.

Rekrytointiviestintä olisi monelle yrityksille luonteva paikka tuoda esiin vahvuuksiaan, sillä työnhakijat ovat jo valmiiksi yrityksestä kiinnostunut yleisö. Silti vain vähän yli puolet tutkimuksen vastaajista koki, että oli itse työnhakutilanteessakaan saanut riittävästi itseään kiinnostavaa tietoa.

Eniten työnhakijat haluaisivat työnhakutilanteessa tietoa palkasta (67 % vastaajista), oman työnkuvan sisällöstä (56 %) sekä työilmapiiristä (40 %). Näiden lisäksi myös työnantajan toimintatavat ja arvot nousivat vastauksissa.

Suhteellisen laaja tutkimus – yli 1 000 vastaajaa, joista yli puolet oli hakenut työpaikkaa alle vuosi sitten – myös paljasti, että Suomen talouden elyessä palkkaus kiinnostaa työnhakijoita aiempaa enemmän. Vielä 2015 tehdyssä tutkimuksessa kärjessä olivat työpaikan turvallisuus ja työnantajan taloudellinen tilanne.

Spontaanisti kysyttäessä työnantajaviestinnästä yleisin vastaus oli, ettei kukaan työnantaja Suomessa erotu mielenkiintoisella viestinnällä. Yleisesti kiinnostavaa työnantajakuvaa rakennettiin vastaajien mielestä tarinoiden, avoimuuden ja rehellisyyden nimissä. Sama päti myös työpaikkailmoituksiin: liiallinen fraasien ja muotisanon kuten ”näköalapaikka” tai ”moniosaaja” käyttäminen koettiin ärsyttävänä.

Joonas Pihlajamaa huomauttaa, että monella alalla kilpailu työntekijöistä nousevassa taloustilanteessa on kovaa – ja ne yritykset, jotka viestivät asioista positiivisesti ja mieleenpainuvasti potentiaalisille työntekijöille, saavat myös parhaat hakijat.

Trending: rehellinen, jämäpti ja peruskohtelias rekrytointi?



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

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

Tunnistettava muutos



Se näkyy naamasta, kun työssään lakkaa uudistumasta.

Yritysvalmennuksemme on paljon enemmän kuin henkilöstön osaamisen kehittämistä. Se saa ihmiset omaksumaan tuottavampia käytäntöjä, oivalta-
maan ja uudistumaan. Valmennus on keino muuttaa toimintaa ja ohjata
yrityksesi kohti kasvupolkua.

MENESTYS ALKAA TÄSTÄ: [MARKINST.FI/YRITYSVALMENNUS](https://markinst.fi/yritysvalmennus)

Markkinointi
instituutti

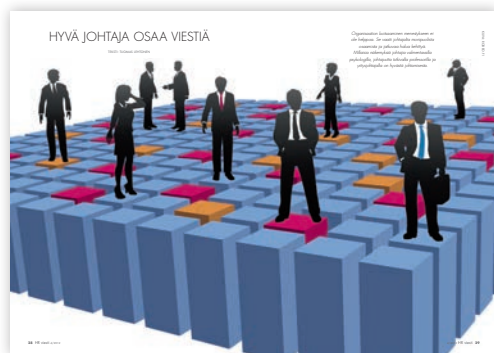


TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 49 € / VUOSI

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

1/2018

julkaisija

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

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

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

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Kihl
Ari Mononen
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)



Kun aika on rakentaa yhdessä merkityksellistä työelämää.

Aito ja rehellinen viestintä yrityskulttuurista on toimivin tapa saada oikeanlaisia ihmisiä töihin. Oikotie Työpaikkojen Merkityksellistä työelämää -konsepti auttaa sinua kertomaan ihmisille yrityksestäsi työnantajana helposti lähestyttävällä tavalla ajankohtaisten teemojen kautta.

Teemat on rakennettu suoraan työnhakijoiden toiveista: Mitä haluaisin tietää työnantajasta? Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä? Millainen on houkutteleva työnantaja? Konseptissa käytetään parhaita tarinankerronnan muotoja: natiivimainontaa sekä videoita.

Lue lisää ja ole merkityksellinen työnantaja:

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

OIKOTIE

Kun aika on.

DIGIREKRY TULI JÄÄDÄKSEEN

REKRYTOINTI
SÄHKÖISTYY NYT
KOVAA VAUHTIA
– MUTTA
DIGITAALISUUS EI SAA
OLLA ITSETARKOITUS

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PAUL CHARPENTIER

Visma Enterprise Oy:n toimitusjohtaja Jukka Mikkonen toteaa, että hyvien osaajien löytäminen on yhä vaikeampaa, mutta somen kautta voi tavoittaa tehokkaasti niitäkin työntekijöitä, jotka eivät aktiivisesti etsi uusia töitä – mutta jotka oikeanlaisen tarjouksen saatuaan voisivat hyvinkin harkita työpaikan vaihtamista.





**// Muutaman viime
vuoden aikana
moni HR-ihminen on
kokenut digiherätyksen.**

**Maailma on mennyt
mobiiliin ja yritysten on
mentävä perässä.**

Digitaalisuus on jo enemmän kuin lyönyt leimansa yritysten rekrytointiin. Kansallisen rekrytointitutkimuksen (2017) mukaan liki yhdeksän kymmenestä (85%) HR-ammattilaisesta arvioi rekrytoinnin digitalisoituvan ja muuttuvan merkittävästi seuraavan kymmenen vuoden aikana. Saman tutkimuksen mukaan joka toinen HR-ammattilainen arvioi, että printti ei ole enää relevantti rekrytointikanava. Neljä viidestä (81%) HR-päätäjistä sen sijaan pitää sosiaalista mediaa erittäin tehokkaana työnhaun ja rekrytoinnin välineenä.

Sosiaalisessa mediassa voi myös tehdä kustannustehokkaita ”täsmäiskuja” helpommin kuin printissä. Bisnesympyröissä kenties tutuimmat LinkedIn ja Facebook ovat saaneet rinnalleen Instagramin ja Twitterin, ja pioneerit kokeilevat rekrytointia nyt SnapChatin tai Periscopopen kautta.

Näyttäekin siltä, että muutaman viime vuoden aikana moni HR-ihminen on kokenut digiherätyksen. Kun vielä 2013 vain joka neljäs HR-ammattilainen piti LinkedIniä ja Facebookia melko tärkeinä rekrytointikanavina, niin viime vuonna näitä kanavia peukutti jo kaksi kolmesta.

Kuuma linja auki

Rekrytinnin trendit tapaavat rantautua meille lännestä – milloin Ruotsista, milloin Yhdysvalloista – joten jotain osviittaa tulevaisuudesta voi saada tutustumalla USA:n rekrytointimusiin. Beyond.comin tutkimuksen mukaan älypuhelimensa kanssa naimisissa oleva milleniaali haluaa hakea myös duunipaikkaa sovelluksen avulla: 77% vastanneista kertoi hakevansa työpaikkaa älypuhelinsovelluksen kautta. Diginatiivi amerikkalainen työnhakija voi olla myös melkoisen nirso, sillä joka neljäs jättää yrityksen omaan arvoonsa, jos rekrytointiprosessi on epäsiivinen.

Visma Enterprise Oy:n toimitusjohtaja Jukka Mikkonen toteaa, että digitaalisuus on läpilyövä voima kaikessa HR-toiminnassa, josta rekrytointi on tärkeä palanen. ”Jos ajatellaan työntekijän elinkaarta yrityksessä, niin rekrytointiprosessista kaikki lähtee.”

Mikkosen mukaan maailma on mennyt mobiiliin ja yritysten on mentävä perässä. Tämä prosessi ei aina suju kuin tanssi, mutta asenteissa ei niinkään ole vikaa:

”Muutosvastarintaa ei sinänsä esiinny paljon, koska näiden asioiden tärkeys kyllä tunnustetaan yrityksissä. Enemmänkin asiakkaat kysyvät, että mitä nyt pitäisi tehdä”, hän kuvaillee.

Vain isoille pojille?

Mikkonen miehistöineen on pyrkinyt viime aikoina viestimään, että digirekry ei ole vain isojen yritysten juttu. ”Myös alle 20 hengen yritysten tarpeisiin löytyy ketteriä HR-ratkaisuja”, Mikkonen lupaa.

”Tämä on ollut suuntaus viimeiset pari vuotta, vaikka asiakasyrityksissä ei ole HR:ään nimettyjä henkilöitä ja olemassa olevia prosesseja.”

Mikkosen mukaan HR-järjestelmää on turha kuitenkaan kaupitella yrityksille, mikäli käyttöönotto ei ole nopea ja helppo. ”Kaikki halutaan nyt valmiina.”

”Valmiiseen pakettiin” kuuluu se, että sosiaalisen median kanavat ovat sisäänrakennettuina ratkaisussa. Näin saadaan oma ääni kuuluville paljon paremmin kuin vain perinteisen printin voimin.

Monella alalla on myös omaan työhönsä varsin tyytyväisiä huippuosaajia, joihin on vaikea vedota painetun lehden työpaikkailmoituksella (varsinkaan jos he eivät sitä lue).

Ns. passiivisten työnhakijoiden tavoittaminen sosiaalisen median kautta sen sijaan voi hyvinkin onnistua, sillä vanha kunnon viidakkorumpu soi nyt paljolti digitaalisena.

”Hyvien osaajien löytäminen on yhä vaikeampaa, mutta somen kautta voi tavoittaa tehokkaasti niitäkin työntekijöitä, jotka eivät aktiivisesti etsi uusia töitä – mutta jotka oikeanlaisen tarjouksen saatuaan voisivat hyvinkin harkita työpaikan vaihtamista”, Mikkonen kuvailee.



**Jos
digikärpänen
on päässyt
puraistamaan,
asiakas osaa
yleensä vaatia
laatua.**

Työvoimaa, kiitos!

Kansallisen Rekrytointitutkimuksen mukaan myös ihan tavistyönhakijat haluavat ”iisimpää” työnhakemiskokemusta: 86% työnhakijoista arvostaa nopeutta ja helppoutta työnhakemuksen lähettämässä. Yritysten kannattaa olla heille mieliksi, koska nousukaudella tarvitaan uutta miehistöä – lähes kaksi kolmasosaa (63%) suomalaisista HR-päättäjäistä uskoo rekrytointimäärien kasvavan omassa organisaatiossaan tämän vuoden aikana.

Mikkonen ei usko, että jokaisen pk-yrityksen tarvitsee ryhtyä someguruksi saadakseen kelpo porukkaa töihin. Jonkinlainen ”digityökalupakki” kuitenkin kannattaa olla olemassa, ja pölyt kannattaa pyyhkiä usein.

Ihmiskasvoinen käyttöliittymä, mobiiliresponsiivisuus ja sosiaalisen median kanavien huomioiminen ovat kaikki hyviä työkaluja. Omalle sivulle laitettu rekrylomake voi olla melkoisen turhake, jos se ei pelitä älylurissa. Milleniaali haluaa puhelimensa ruudulle hakemuksen, jonka voi täyttää kädenkäänteessä kenties LinkedInin, Xingin tai Viadeo-profiilin tiedoilla ja yhdistää siihen liitteen tai pari Dropboxista tai Google Drivesta.



Yksilö edellä

Vismassa on huomattu, että kansalaiset ovat tietoyhteiskunnassa kiinni paremmin kuin yritykset. Yrityksen omat työntekijät voivat olla melkoisia sovellusmestareita, mutta oman organisaation hiihtotyylillä on korostetun perinteinen. Mikkonen ei kuitenkaan syyllistä firmoja, koska tietää miten hitaasti isot laivat kääntyvät.

”Digimuutos on vaikea viedä läpi isoissa taloissa ja voi vaatia myös ihan toimintakulttuurin muutoksen.” Isoissa yrityksissä myös edetään tietyn vuosikellon mukaan, jolloin vaikkapa HR:n agendalle on vaikea ujuttaa somevallankumousta. Pienten yritysten kohdalla taas on usein niin, että ellei yrittäjä itse tai joku muu avainhenkilö koe digivalaistumista, niin vanha meno saa jatkua maailman tappiin asti.

Jos digikärpä on päässyt puraisemaan, asiakas osaa yleensä vaatia laatua. Mikkonen puhuu ”pilvipalvelu-ajattelusta”, jonka mukaan asiakasyritys haluaa toimivan sovelluksen ja datan pilveen turvaan – ilman jättimäisiä ja pitkäkestoisia kehitysprojekteja ja isoja investointeja infraan.

”Asiakkaan halukkuus maksaa isoista projekteista vähenee koko ajan. Nyt halutaan valmiita ratkaisuja, jotka on helppo ottaa käyttöön”, hän linjaa. Tämä tarkoittaa rajapintojen avoimuutta, kätevää dokumentaatiota ja – tietenkin – helppoa ostamista.

Haku päällä

”Visma Enterprise Oy itse ei ole varsinaisesti pieni eikä suuri: henkilöstöä on lähes 60”, kertoo Mikkonen. ”Me rekrytoimme neljä uutta ihmistä viime vuonna. Tällä hetkellä meillä on avoinna viisi paikkaa”, toteaa Mikkonen, joka on ollut toimitusjohtajana nyt neljä vuotta.

Toimitusjohtajana Mikkosta askarruttavat samat asiat, mitkä mietityttävät asiakkaitakin: miten tehdään firmasta niin houkutteleva, että kaikki osaajat haluavat sinne töihin? Ja miten nuo osaajat pidetään niin tyytyväisinä, jotta he myös jäävät taloon? - Some-maailman ymmärryksen lisäksi tarvitaan jonkinlaista näkymää Y-sukupolven sielunmaisemaan. Mikkonen tosin toteaa, että milleniaalit ovat lähtökohdiltaan aika tavalla samanlainen ”saapumiserä” kuin edeltäjänsäkin – yhdellä poikkeuksella:

”Milleniaalien kyky ymmärtää digimaailmaa on paljon parempi kuin aikaisempien sukupolvien, se on selvä. Siksi rekrytointijärjestelmän on taivuttava digitaaliseen maailmaan, mikä on tärkeää kasvuyrityksille kilpailtaessa osaavasta työvoimasta.”

”Sosiaaliseen mediaan integroitava rekrytointijärjestelmä luo erinomaisen suoran väylän yrityksen ja työnhakijoiden välille, mikä rakentaa työnantajakuva”, hän toteaa.

Rekrytointijärjestelmän on taivuttava digitaaliseen maailmaan.

Pelikirja uusiksi

Mikkosen mukaan milleniaalit ovat valmiita tekemään duunia ja paljon, mutta he myös kyseenalaistavat asioita herkemmin. Jos joku asia tehdään organisaatiossa vaikeasti, milleniaali kysyy aika pian, että eikös tätä asiaa voisi tehdä toisella lailla.

”Nuoret työntekijät eivät samalla lailla hyväksy, että käytetään nyt vaan sitä Exceliä kun niin kerran on aina tehty.”

Entä mikä lienee tilanne 2020-luvulla (edellyttäen että silloin vielä halutaan ihmisiä töihin)? Kansallinen Rekrytointitutkimus otti hiukan etunojaa aihepiiriin kysyessään HR-ammattilaisilta, miten rekrytointi kehittyy tulevina vuosina. Joka toinen vastaaja arvioi, että suurin osa työnhausta tapahtuu mobiililaitteella jo viiden vuoden päästä. Vastaavasti melkein puolet (45%) uskoo, että työpaikkahaastattelu tehdään digitaalisesti etänä 10 vuoden päästä. ■

HAKKERIT HYVÄN PUOLELLA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Rekrytoinnin muuttuessa yhä sähköisemmäksi ja epämuodollisemmaksi, tietoturvaluus nousee alati tärkeämmäksi asiaksi. Rekrytoivien yritysten on mm. säilytettävä hakijoiden tietoja vastuullisella tavalla, jotta hakkerit eivät pääse niihin käsiksi.

Visma Enterprise teki viime vuonna rohkean ratkaisun ja otti hakkerit hommiin. HackerOne-yrityksen kautta värvättiin ”hyvishakkereita” etsimään heikkouksia Visman järjestelmistä. Ohjelman nimi oli ’Bug Bounty’ eli homma toimii siten, että bugien löytäjille on luvassa kelpo palkkio.

Valkohattuhakkereiden pommituksen kohteeksi valikoituvat matka- ja kuluhallintajärjestelmä Visma M2, työajanhallintajärjestelmä Visma Tiima sekä Saima HR -kokonaisuus. Visman tuotteet on alusta lähtien suunniteltu turvallisiksi pilvipalveluiksi, mutta nyt oli korkea aika testata, onko kaikki niin vedenpitävää kuin talossa uskottiin.

Jukka Mikkonen kertoo, että joitakin tietoturvariskejä todella löydettiin, ja niistä maksettiin asianmukaiset palkkiot.

”Palkkioiden maksaminen on mielekästä, koska väärissä käsissä tietoturvaan liittyvät haavoittuvaisuudet voivat saada aikaan todella paljon vahinkoa.”

Tivi-lehti huomioi vuoden 2017 loppupuolella Bug Bounty -toiminnan ”Vuoden kybertekona”. Palkinnon saivat Visma Enterprises lisäksi LähiTapiola ja Verohallinto. Yhä jatkuva ohjelma antoi mielenrauhaa ja myös innosti yllättävällä tavalla:

”Yksi palkkion kuitannut hakkeri kiitteli vielä erikseen ja kertoi, että palkkiorahoilla hän voi maksaa lapsensa koulutuksesta.” ■



sydänmerkki

Työpäivän typerin päätös? Jättää lounas syömättä.

Niin se on! Vieläpä molempien – sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Terveellinen lounas nimittäin lisää työtehoa ja -tuottavuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja. Sitä kannattaa makustella.

ammattilaiset.sydanmerkki.fi



GDPR TUO LISÄTYÖTÄ – MUTTA PARANTUNUT TIETOSUOJA ON PITKÄLLÄ TÄHTÄIMELLÄ VAIN HYVÄKSI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: 123RF.COM





EU:n yleinen tietosuoja-asetus GDPR muuttaa yritysten maailmaa ja tuo mukanaan entistä tiukempia tietosuoja-vaatimuksia. Vaatimusten noudattamatta jättämisestä voi seurata tuntuvia sakkoja, jotka voivat nousta jopa 20 miljoonaan euroon tai 4 prosenttiin yrityksen liikevaihdesta.

Asetus korvaa EU:n henkilötietodirektiivin, joka on ollut sokkelina eurooppalaiselle tietosuoja-sääntelylle vuodesta 1995 lähtien. Nyt puhaltavat uudet tuulet. Yritysten täytyy varmistaa, että ne ovat valmiita noudattamaan uutta asetusta sen soveltamisen alkaessa 25. toukokuuta 2018.

Tietosuoja-asetuksella arvioidaan olevan merkittävä vaikutus yrityksiin kaikilla teollisuuden aloilla. Organisaatioille tulee kustannuksia ja lisätyötä, kun tietosuojalainsäädäntö harmonisoidaan kaikissa 28 EU:n jäsenvaltiossa. Toisaalta ylikansallisten yritysten on helpompi navigoida tietosuojaympäristössä, kun sääntöjä päivitetään.

Samalla yritysten tietojärjestelmiin rekisteröityjen henkilöiden oikeudet kasvavat. Uusi "oikeus tulla unohdetuksi", tietojen siirto-oikeus sekä pakollinen ilmoitusvelvollisuus tietoturvaloukkauksista kasvattavat hyvin todennäköisesti yritysten työ-sarkaa.

// Tietosuoja- asetuksella arvioidaan olevan merkittävä vaikutus yrityksiin.

Ei mikään uusi juttu

Asianajaja Mari Rusi Eversheds Asianajotoimisto Oy:stä toteaa, että etenkin isoissa yrityksissä on ollut jo pitkään vireillä talon omia projekteja, joilla organisaatio trimmataan GDPR-yhteensopivaksi. "Isoissa yrityksissä alkaa loppusuora, kun valmista pitää olla toukokuussa. Monissa pienemmissä yrityksissä ei ehkä vielä ole niin konkretisoitunut, mitä pitää tehdä", hän arvioi.

Rusin mukaan keskeinen osa GDPR-pakettia on osoitus-velvollisuus. "Yritysten tulee pystyä osoittamaan, että ne noudattavat tietosuoja-asetusta henkilötietojen käsittelyssä, mikä vaatii entistä enemmän huolellisuutta ja dokumentoimista."

Osoitusvelvollisuuteen kuuluu tietojen käsittelyn nykytilan kartoitus ja tietosuojan ottaminen osaksi toimintojen suunnittelua ja mallinnusta. Tietosuojaperiaatteiden käytännön toteutusta, prosesseja ja menettelytapoja pitää pystyä todentamaan aukottomalla dokumentoinnilla, jonka tulee pyydettyäessä olla valvontaviranomaisen saatavilla. Tietosuojan on oltava "sisäänrakennettu ja oletusarvoinen" ja itse tietojen käsittely ja tietojen säilytys on pidettävä minimissä.

"Yritysten on mietittävä tarkkaan, kuka tietoa ylipäättensä käsittelee, miksi ja kauanko tietoa säilytetään. Se teettää töitä", Rusi arvioi.

Tietojen huolellinen käsittely on avain kaikkeen.

Monen kerroksen väkeä

Evershedsillä näkyi viime syksynä selvä piikki liittyen GDPR-kyselyihin. Yrityksessä on puolisen tusinaa lakimiestä, jotka tekevät työtä tietosuojan parissa. Evershedsiin yhteyttä ottaneiden yritysten joukossa oli paljon sellaisia, joilla homma oli varsin hyvin hanskassa, mutta myös joitakin sellaisia, jotka olivat vielä aika epävarmoja siitä mitä tuleman pitää.

"Yritysten tietoisuus GDPR:stä vaihtelee aika tavalla. Niissä yrityksissä, joissa henkilötietojen käsittely ei ole olennainen osa liiketoimintaa, ei välttämättä ole asiaa paljon mietitty. Jos taas henkilötietojen käsittely on tärkeä osa bisnestä, siihen on kiinnitetty huomiota jo aiemmin."

Tähän liittyy elimellisesti Privacy Impact Assessment (PIA) eli tietosuojaa koskeva vaikutustenarviointi, joka yrityksen pitää tehdä, jos se suorittaa riskialtista tai laajamittaista henkilötietojen käsittelyä.

Kolmen vuorokauden armonaika

Tietoturvaloukkauksen sattuessa rekisterinpitäjän on tehtävä ilmoitus valvontaviranomaisille 72 tuntia loukkauksen ilmitulosta. Ilmoituksen voi jättää tekemättä ainoastaan, mikäli loukkauksesta ei todennäköisesti aiheudu henkilöiden oikeuksiin tai vapauksiin kohdistuvaa riskiä. Yritysten tulee huolehtia asianmukaisesta dokumentoinnista.

"Esimerkiksi verkkokaupan, joka huomaa että sen asiakkaiden luottokorttitietoihin on päästy luvattomasti käsiksi, on tehtävä ilmoitus 72 tunnin kuluessa siitä, kun luvaton pääsy havaittiin", kuvailee Rusi.

Perttu Seppänen Accountor HR Solutions Oy:stä toteaa, että GDPR vaikuttaa moneen asiaan – ja HR on vain yksi pala

isompaa kokonaisuutta. Samaan hengenvetoon on kuitenkin selvää, että niin kauan kuin yrityksissä esimerkiksi pidetään henkilöstörekistereitä, uudenlaista organisoitumista tarvitaan.

"HR-tiedon osalta nousee esiin kysymys, ketkä sitä saavat käsitellä ja onko se suojattu tarpeeksi hyvin. Tietojen huolellinen käsittely on avain kaikkeen."

Sokeita pisteitä löytyy yhä

Seppäsen mukaan suomalaiset yritykset ovat varautuneet muutokseen pääasiassa hyvin. Ongelmallisimman alue on dokumentaatio eli vaikka prosessit sinänsä ovat kunnossa, niitä ei ole kirjattu ylös vedenpitävästi.

"Isoissa yrityksissä huomaa, että prosessit toimii ja niille on nimetty omistajat, mutta edelleen varjoalueita löytyy", hän kuvailee mutta lisää, että toukokuuhun on toki vielä matkaa. Seppäsen mukaan "iso pyörä" on pyörinyt yrityksissä jo pitkään, kun eri rekistereitä ja järjestelmiä on käyty läpi GDPR-näkökulmasta.

"HR:n osalta muutos konkretisoituu ehkä vasta nyt, kun kaikki tehty työ paketoidaan valmiiksi keväällä."

"PK-yrityksissä muutos on sitten enemmän resurssikysymys kuin pelkkä järjestelmäsasia", Seppänen katsoo. Kaikenkokoisilla firmoilla riittää silti kysymyksiä.

"Esimerkiksi meille tulee kyselyjä siitä, onko Mepco-tuotteiden ja tuotekehityksen dokumentaatio riittävää. Samalla halutaan laajemminkin tietoa GDPR-yhteensopivuudesta. Kyselyihin voimme hyvillä mielin todeta, että asiaan on varauduttu kokonaisvaltaisesti ja huolellisesti", Seppänen lopettaa.

Uoma haussa?

Keijo Karjalainen Sympa Oy:stä kertoo, että aihepiiri puhuttaa nyt kaikkia niitä organisaatioita, joissa käsitellään henkilötietoja. "Viranomaisetkaan eivät vielä tiedä, mitkä ovat asetuksen kaikki vaikutukset", hän pohtii. Samalla yrityksissä kysytään, kellä on vastuu – tietohallinnolla, HR:llä vai kenellä?

Sympassa on varauduttu tietosuojasetuksen tulon jo vuosi. "Meidän henkilöstön koulutus alkoi itse asiassa jo lakiluonnoksista", Karjalainen toteaa.

Matkan varrella on huomattu, että tietosuojaan kannattaa panostaa, koska se lisää samalla myös tietoturvaa. "Jahka GDPR-yhteensopivuus on saavutettu, yrityksissä huomataan kyllä, että se loppupelissä helpottaa toimintaa", hän uskoo.

Tehtävän työn määrä ei Sympalla ollut mitenkään valtava: Sympan järjestelmät olivat lähtökohtaisesti noin 95% valmiita GDPR:ään ja puuttuva rutistus ei ollut lainkaan mahdoton.

"Muutos vaatii etupäässä sitä, että henkilötiedot ovat ajan tasalla, suojattuja ja saatavilla", hän kiteyttää.

Automaatio avuksi

Jokunen kysymys toki mietityttää, kuten oikeus tulla unohdetuksi. Karjalaisen mukaan esimerkiksi kehityskeskusteluista tehdyt muistiot voidaan heittää roskakoriin, jahka työntekijä on häi-



NICO ROSE
MONICA WORLINE
CHARLES JENNINGS
JONATHAN PASSMORE
CAITLIN WALKER
ILONA RAUHALA
EMILIA LAHTI
JARMO MANNER
IRA LANGE

COACHING TO SUCCESS 2018

COACHING CONFERENCE



DAN SOBACK
RIA PARPPEI
ERJA SANDBERG
PIIA TULISALO
TOMI HALONEN
HARRI GUSTAFSBERG
CAMILLA TUOMINEN
RIITTA SILVENNOINEN
NINA KARLSSON
HELI BACKMAN
HANNA HARTIKAINEN
RAIJA SALOMAA
JOHANNA SAARINEN

Huhtikuussa 2018 Helsingissä pidettävä Coaching to Success –konferenssi kokoaa yhteen coaching-alan ajankohtaiset kärkinimet, johtajat sekä organisaatioiden kehittämisen kiinnostuneet ammattilaiset.

25.-26.4.2018

WWW.COACHINGTOSUCCESS.FI

VARAA LIPPUSI NYT!

pynyt uuteen duuniin – mutta työtodistus täytyy säilyttää pitkän aikaa.

”Hyvä puoli tässä on se, että järjestelmät rakennetaan siten, että turhat tiedot poistetaan automaattisesti, eivätkä siis ole kenenkään muistamisen varassa.”

Karjalaisen mukaan tehokkaat järjestelmät ovatkin avainasemassa muutoksen hankkimisessa: fiksu softa hoitaa nekin kuolleet kulmat, joita ihmiset eivät välttämättä tule ajatelleeksi. Tästä huolimatta monessa paikassa eletään vielä, no, ellei informaation kivikaudella niin sitten pronssikaudella.

”Excel pyörii edelleenkin yrityksissä vähän liikaa”, Karjalainen kuittaa.

Kristallipallolle tarvetta?

Karjalaisen mukaan firman koko ei silti suoraan korreloi GDPR-valmiuksien kanssa. Sympan asiakkaina on kaikenkokoisia yrityksiä – 10 hengen konttorista 20 000 ihmisen jättitaloon – ja suhtautumisia tietosuojasetukseen on myös joka lähtöön.

Lisäksi Karjalainen pohtii, että GDPR on jossain määrin liikkuva maalitaulu – yritysten HR ja tietohallinto varautuvat siihen, millaiseksi he uskovat GDPR-todellisuuden muokkautuvan, mutta tilannetta esimerkiksi 2020 ei voi vielä nähdä.

”Tulkinta on tehtävä tässä ja nyt, mutta tilanne elää edelleen.” ■



Työterveyslaitos

POIMINTOJA KOULUTUKSISTA

Esimies työhyvinvoinnin edistäjänä
27. – 28.3.2018 Helsinki

Työkyky kuntoon
- Työterveysyhteistyön ajankohtaispäivät
10. – 11.4.2018 Helsinki

Esimies konfliktitilanteiden ratkojana
8.5.2018 Helsinki, 9.10.2018 Tampere

Esimies toiminnan uudistajana ja muutosjohtajana
1. jakso 25.9.2018 ja 2. jakso 22.11.2018 Helsinki

Työuran uurtaja® -ryhmämenetelmän valmentaja
1. jakso 22. – 23.3.2018 ja 2. jakso 31.8.2018 Helsinki

Työhyvinvointikortti
23.4.2018 Helsinki ja 24.5.2018 Tampere

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

INNOSTA JA ONNISTU – AVOIN VUOROPUHELU JA OSALLISTAMINEN TUO TULOSTA JA TYÖNILOA

TEKSTI JA KUVAT: KAISU VENHO



// Innostus syntyy sisäisestä

**motivaatiosta, joka johtaa
mielekkääseen toimintaan ja
työn imuun.**

*Haaga-Helian
yliopettaja Johanna
Vuori ja Aalto-yliopiston
tohtorikoulutettava
Tuukka Kostamo.*



Tuukka Kostamo, Aalto-yliopiston tohtorikoulutettava on yhtä hymyä. Hän pitää käsissään 3,5 vuoden hankkeen tulosta, toimittamaansa kirjaa "Ihan intona! – miten innostusta johdetaan". Hankkeessa etsittiin näkökulmia ja työkaluja innostuksen johtamiseen muuttuvassa ja digitalisoituvassa työelämässä.

Hanke "Leading Passion – how to create a culture of engagement"

Projektipäällikkönä hankkeessa toimi Haaga-Helian yliopettaja Johanna Vuori, joka kertoo, että yhteistyö ohjausryhmässä ja eri organisaatioiden välillä toimi hienosti. Hän iloitsee myös siitä, että mukaan saatiin sitoutuneita ja hyvin erilaisia työyhteisöjä. Rahoitusyhtiö Santander Consumer Finance Oy:n ja valmistavaa teollisuutta edustavan Pipelife Finland Oy:n työyhteisöt ovat erilaisia, mutta hankkeen myötä todettiin, että innostavalla johtamisella luotiin molemmissa uusia toimintatapoja, kehitettiin ja parannettiin ilmapiiriä.

Filosofian akatemia teetti aluksi hankkeeseen osallistuvilla organisaatioilla Clear Channel, Pipelife, Santander ja Suomen ekonomit IQM-prosessin (Intrinsic Motivation Quotient) eli henkilöstön työhyvinvointia kartoittavia mittauksia. Jatkuva oppiminen ja innostus tai intohimo omaan juttuun, mitä sanoja nyt milloinkin käytetään, ovat nopeasti muuttuvassa työelämässä paljon esillä ja aina tärkeämmässä roolissa. Työntekijällä on tarve kokea kyvykkyyttä, autonomiaa ja yhteenkuuluvaisuutta. Varsinkin nuorilta tietotytöläisiltä voi kuulla, että työ on "sikäkivaa" ja kun siitä tykkää, ei tule töihin vain laskemaan työaikaa, vaan haastamaan itseään. Innostus syntyy sisäisestä motivaatiosta, joka johtaa mielekkääseen toimintaan ja työn imuun. Tästä asenteesta olisi hyvä tulla osa arkipäivää ja siihen tarvitaan koko työyhteisön sitoutumista.

Innostuksen on aina löydettävä ihmisestä itsestään

Hankkeen ydinviestiksi kristallisoitui se, että innostukselle on luotava mahdollisuus. Keskeiseksi menestystekijäksi muodostuu organisaation kyky innostaa koko henkilöstö kehittämään työtään ja sitoutumaan organisaation menestykseen. Johtajien ja esimiesten sekä henkilöstöhallinnon on osattava luoda olosuhteet, jotka mahdollistavat ja edistävät innostusta työhön sekä sen jatkuvaan kehittämiseen.

Ei ole uusi juttu, että innostus voi moninkertaistaa työpäivän, mutta usein se on yhdistetty luovaan työhön ja startup-yrityksiin. Näitä on kuitenkin vain pieni osa työpaikoista. Pipelife Oy:n esimerkki todistaa, että henkilöstön osallistaminen ja motivointi tuottaa jatkuvan parantamisen kierteen myös perinteisessä teollisuudessa. Muovi- ja putkituotevalmistaja Pipelife onkin korkealla Suomen parhaat työpaikat listalla keskuurten yritysten sarjassa.

Robotisaatio ja digitalisaatio muovaavat työelämää jo nyt ja lähivuosina aina enemmän, mutta ei suinkaan huonompaan suuntaan. Robotit vähentävät työtaakkaa, sillä raskaita

ja yksitoikkaisia töitä voidaan siirtää roboteille ja automatisaation hoidettaviksi. Henkilöstöä on toki koulutettava toimimaan uudenaikaisessa työympäristössä, mutta heillä tulee olemaan paremmat mahdollisuudet työn kehittämiseen ja keskinäiseen vuoropuheluun sekä toistensa että älykkäiden robotien kanssa.

Sitoutuminen ja kehittäminen vaatii avointa viestintää koko organisaatiossa, ei vaan ylhäältä alas, vaan myös toisinpäin sekä tiimien sisällä. Meitä on jokaisessa työyhteisössä moneksi, ihmiset motivoituvat ja innostuvat eri tavoin. Innostuksen johtaminen on johtamisen ydintä ja vaatii onnistuakseen myös osaavaa viestintää. Organisaation tavoitteet ja tarpeet on huomioitava, mutta myös jokainen työntekijä yksilönä.

Sitoutuminen ja kehittäminen vaatii avointa viestintää koko organisaatiossa.

Kehityskeskustelu ei saa olla vain toimenpide vuosisuunnitelmassa, joka on pakko hoitaa

Parhaimmillaan kehityskeskustelu on koko organisaation kehittämisen väline, joka ottaa huomioon myös jokaisen yksilön motivaation ja toiveet kehittymisestä sekä uralla etenemisestä. Kysykäämme siis: "Mikä sinua innostaa työssäsi?" Innostus on aina win-win -tilanne sekä yksilölle että organisaatiolle. Työarkeen on luotava olosuhteet, jotka innostavat kehittämään ja kehittämään – eikä se ole iästä tai työtehtävästä kiinni. Työntekijä, joka tuntee tulevansa yksilönä huomioduksi toiveineen ja ehdotuksineen sekä oman uran että organisaation kehittämisen suhteen, motivoituu jatkuvan kehittämisen prosessiin.

Kehityskeskustelu ei ole peräpeili, vaan katse tulevaan

Kokenutkaan esimies ei voi tietää, mikä toista innostaa, jos sitä ei kysy eikä asiasta keskustella. Ihmiset ovat erilaisia, eikä johtopäätöksiä voi tehdä ulkoisen käyttäytymisen tai ilmeen perusteella. Toisilla palaa tuli silmissä ja toisilla sielussa. Yhtäkkinen kysymys: "Mikä sinua innostaa", voi saada työn-



Tuukka Kostamo, Aalto-yliopiston tohtorikoulutettava on yhtä hymyä. Hän pitää käsissään 3,5 vuoden hankkeen tulosta, toimittamaansa kirjaa "Ihan intona! – miten innostusta johdetaan". Kirja on maksutta ladattavissa täältä: https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan_intona/

Pistä hyvän kehä pyörimään:

- Ota selvää, mikä kutakin työntekijää innostaa.
- Huolehdi, että jokainen pääsee kehittämään työtään ja pystyy oppimaan uutta joka päivä.
- Tue kokemusta siitä, että jokainen on työyhteisön merkityksellinen jäsen.
- Keskustele innostuksesta, työn kehittämisestä ja oppimisesta työyhteisössäsi useilla eri foorumeilla.
- Rakenna yhteisen kehittämisen ja oppimisen foorumeita osaksi arjen työtä.
- Kiitke innostuksen tappajat. Näitä voivat olla esim. toimimattomat työvälineet ja järjestelmät.
- Tehkäämme Suomesta johtamisen mallimaa, jossa hyvän kehä toimii!



tekijän hämilleen, eikä vastausta heti löydy. On parempi keskustelun avaus käydä läpi työtehtäviä ja sopivassa kohtaa kysäistä, mikä näistä innostaa sinua. Haluaisitko laajentaa toimenkuvaasi vai ehkä supistaa, mutta jollain alueella osa-alueella jopa syventää?

Kehitystä syntyy pienin askelin, kuuntelemalla, keskustelemalla ja kokeillen

Johtaminen ja esimiestyö on olosuhteiden ja mahdollisuuksien luomista. Toimintaa kehitetään arjessa, tiimeissä, työkavereiden kesken tai itse oivaltaen ja oppien. Jos et itse usko siihen, mitä teet, et voi paljon saavuttaa. Haasta siis itsesi, kokeile ja onnistu. HR-järjestelmät ja kehityskeskustelut eivät saa määrittellä johtamista vaan sen on oltava kuuntelevaa ja keskustelemaa vuorovaikutusta.

Jatkuva kehittäminen näkyy henkilöstöhallinnon työssä. Nykyisen henkilöstön oivalluksia ja ehdotuksia kannattaa kerätä systemaattisesti. Pipelife Oy aloitti kehitysehdotusten keräämisen paperilapuilla ja alussa ehdotuksia tehtiin myös anonyymisti. Nyt käytetään Sharepoint-järjestelmää, jossa ehdotukset ja kommentit näkyvät tekijän nimellä koko henkilöstölle kommentoitaviksi ja keskustelun avaukseksi. Ehdotuksia on tullut tuhansia, eikä avoimuus ei ole tukahduttanut keskustelua.

Organisaation tulevaisuutta ja osaamisen tarpeita ei ole syytä miettiä vain johtoryhmässä.

Kehittäminen on osa jokaisen työtä

Organisaation tulevaisuutta ja osaamisen tarpeita ei ole syytä miettiä vain johtoryhmässä ja henkilöstöosastolla, vaan se kuuluu jokaiselle. Voiko työpaikallasi jokainen kysyä itseltään: Miksi teen tätä työtä? Onko työssä kivaa? Voinko vaikuttaa työhöni ja tehtäviini? Onko työ minulle vain tapa tienata elä-tukseni?

Jos et itse usko siihen, mitä teet, et voi paljon saavuttaa-kaan. Kokeile ja haasta itsesi niin ehkä löydät oman flow-tilasi. Jos et ole pitkään aikaan ollut työhösi tyytyväinen, eikä innostusta ja motivaatiota tunnu yrittämällä ja kehittämällä-kään löytyvän, kannattaa jo harkita työpaikan vaihtoa. Työ-elämä on osa hyvää elämää! ■

KOLUMNI

Maiju Salonen

kehityspäällikkö, digitaaliset oppimiskäsitteet
Rastor Oy
www.rastor.fi

Maiju Salonen työskentelee Rastorin kehityspäällikkönä digitaalisten oppimiskäsitteiden parissa. Maiju etsii inspiraatiota podcastien lisäksi koulutuksista, kirjallisuudesta sekä keskusteluista työkavereiden ja läheistensä kanssa.



LÖYDÄ INNOSTUSTA TYÖHÖN PODCASTEISTA

Osaamisen uudistaminen ja työstä innostuminen ovat työssä menestymisen ja työhyvinvoinnin kulmakiviä. Alasta ja työnkuvasta riippumatta oman työn sisältöä, työn tekemisen tapoja ja katsantokantaa omaan työhön on tärkeää tarkastella ja uudistaa säännöllisesti. Uusien ajatusten, ideoiden ja inspiraation löytäminen ovat avainasemassa, jotta työntekeä on sekä itselle mielekästä ja innostavaa että organisaation tavoitteita ja elinvoimaisuutta edistävää.

Ammatillinen täydennyskoulutus on oiva ratkaisu asiaan, ja siihen me Rastorilla tarjoamme monia mahdollisuuksia. Myös pienemmällä panostuksella voi löytää uusia ideoita ja innostusta omaan työhön kerta toisensa jälkeen: digitaaliset osaamisen uudistamiskeinot löytyvät omasta taskustasi valmiina käyttöön!

Podcast – inspiraationsaavi ja pakopaikka

Olen itse viime aikoina inspiroitunut kuuntelemalla Uuden työn ääniä -podcastia, jossa tarkastellaan työelämää uudelta näkökulmasta. Olen kuunnellut myös muun muassa Luovia-podcastia, jossa käsitellään taidetta, yrittäjyyttä ja luovuutta. Podcasteja on saatavilla niin monista aiheista, että ohjelmia voi hyödyntää yhtä lailla vapaa-ajan huvina kuin ammatillisen kehittymisen välineenä. Podcastit muodostavat maailmanlaajuisen inspiraationsaavin, josta riittää kauhottavaa. Ajankohtaisten aiheiden ja asiapitoisten sisältöjen, kuten liiketalouden, tieteen, yrittäjyyden ja kirjallisuuden lisäksi myös oman kielitaidon parantaminen sujuu näppärästi podcastia kuuntelemalla, sillä saatavilla on muun muassa lukuisia englanninkielisiä podcasteja.

Tällaiset digitaaliset ratkaisut tarjoavat mahdollisuuksia etsiä inspiraatiota ja oppia uusia asioita niin työmatkalla, kotitöitä tehdessä kuin lenkkipolulla. Ruuhkabussissa voi laittaa napit korville ja syventyä kuuntelemaan. Äänitallenne tarjoaa myös mahdollisuuden rauhoittua pitkän päivän päätteeksi, kun voi vain asettua sohvalle, sulkea silmät ja keskittyä kuuntelemaan – ja oppia vaivihkaa uutta.

Näin pääset alkuun kuuntelussa

Jos olet podcast-noviisi, mistä lähteä liikkeelle?

Podcastit ovat radio-ohjelmaa muistuttavia verkossa julkaistavia ääniohjelmasarjoja. Ne ovat viime vuosina vahvistaneet jalansijaansa Suomessa ja myös tunnetut tahot, kuten Yle, tarjoavat ohjelmaansa tässä muodossa.

Kaikki suomalaiset podcastit on koottu Jakso.fi-sivustolle ja verkosta löytyy myös monia vinkkelilistoja suosituista podcasteista. Voit kuunnella podcasteja suoraan verkkosivulla tai ladata älypuhelimellesi podcast-sovelluksen, kuten SoundCloud, BeyondPod tai Overcast.

Tällaiset digitaaliset oppimiskäsitteet ovat yhä suuremmassa määrin osa koulutusohjelmiamme Rastorissa. Podcastien suosio on aktiivisesti laajentumassa vapaa-ajan käytöstä ja arkioppimisen maailmasta myös koulutusmaailmaan. Tarjoamme rikkaita oppimiskokemuksia eri tavoin oppiville asiakkaillemme, ja äänitallenteet vastaavat osaltaan tähän tarpeeseen. Antaudu äänimaailman ja uusien ideoiden vietäväksi yksin kotona tai kanssamme koulutuksissa! ■



Eija Seppänen

#50onplussaa-tapahtumatuottaja

viestintäkonsultti

www.wgh.fi

MITEN SAAN SINUT LOISTAMAAN?

Tänä vuonna viisikymppisiään juhlivien tavoite-eläkeikä on 67,5 vuotta. Se on aika pitkä aika työelämää eteenpäin tilanteessa, jossa ihmiset ovat epävarmoja jaksamisestaan ja osaamisestaan ja jossa yritykset ja organisaatiot pelkäävät imagonsa ja kasvavien sairauskulujen puolesta.

läästä on tullut ongelma, mutta voisiko se olla ihan jotain muuta? Parhaimmillaanhan henkilöstön ikärakenne voisi olla työpaikan voimavara.

Joiku of Life Tampereella on tehnyt iästä vahvuuden. Se tarjoaa eläkkeellä oleville hoitajille uudenlaisen työpaikan ja keikkatyötä joustavasti oman halun mukaan. Hoitajille Joiku tarjoaa myös työyhteisön, jossa on tuki ja työkaverit. Asiakkaille se tarjoaa kokeneita ammattilaisia.

Joiku tuntuu vastaavan yli 60-vuotiaiden toiveisiin unelmien työpaikasta. Vuosi sitten Yksi elämä -terveystalkoiden ja Work goes happyn yhteisessä tutkimuksessa yli 60-vuotiaat puhuivat mielekkään työn ja tasa-arvoisen kohtelun puolesta. Tässä yli 60-vuotiaan vastaus, mikä hänelle tuo voimia arkeen:

"Työ. Vaikka usein aamulla on vaikea lähteä kotoa töihin, se kannattaa aina! Näkee tuttuja ja muutenkin on ainakin välillä mukavaa. Tienaaapaa siinä rahaakin ja eläkekertymäkin karttuu. Sillä rahalla voi tehdä kaikenlaista!"

Ihanaa olla vanha!

Vastoin nykyistä valtavirtaa Heureka haki yli 70-vuotiaita oppaiksi vanhenemisen taidosta kertovaan Dialogi ajassa -näyttelyyn. Hakemuksia tuli 578 ja vanhin hakija oli 93-vuotias. Karsinta oli kovaa, sillä 30 sai paikan. Oppaiden joukossa on opettaja, lääkäri, pappi, nuoriso-ohjaaja, autonkuljettaja, matkanjärjestäjä ja maan vanhin työssä käyvä nuohooja.

Heureka tarjosi mahdollisuuden sukupolvien kohtaamiseen, jossa elementteinä käytettiin oppaiden kosketta- via ja kiinnostavia elämäntarinoita. Suuri hakijoiden joukko Heurekaan kertoi myös siitä, että oman osaamisen näyttäminen, uuden kokeilu ja arvostetuksi tuleminen on tärkeää myös seniorisukupolvelle.

Vuoropuhelu eri ikäisten välillä lisää ymmärrystä ja kasvat- taa empatiaa. Myös ennakkoluulot hupenevat. Yksi oppaista oli silloin 73-vuotias Kyllikki Krapinoja. Hänen mukaan elä- mässä voi tapahtua paljon asioita, joihin ei voi vaikuttaa, mutta omaan asenteeseensa voi:

"Nauran itselleni useammin kuin ennen, sillä alan jo tottua virheisiini. Rakastan lujemmin kuin ennen, sillä hupeneva aika pakottaa tiivistämään."

Naurun hyvää tekevä vaikutus on tunnistettu myös työpai- koilla. Iloisuudesta ja naurun helinästä kertoo moni nuorem- pikin saavansa voimaa työnsä arkeen. Ne välittävät myös hil- jaista viestiä hyvästä työilmapiiristä ja luottamuksen fiiliksestä.

"Kyllä hymy, ilo ja innostus ovat tärkeitä. Valitsen sellaisten ihmisten seuran, mistä saan itse positiivista voimaa."

Hiljainen tieto siirtyy työpareissa

Heurekassa idea oli edistää vuoropuhelua eri ikäpolvien välillä. Miten se onnistuisi työpaikoilla?

Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä oppimisen suunta mielletään usein sellaiseksi, että tieto – hiljainen ja näkyvä –

siirtyy konkarilta uudelle tulijalle. Näin ei aina tarvitse olla. Uudella taloon tulijalla on arvokasta tietoa mukanaan, ja sitä kannattaa hyödyntää. Jos tulija tulee koulusta, hän on sananmukaisesti ollut uuden tiedon lähteillä. Hän tuntee itsensä tervetulleeksi, jos myös hän saa loistaa.

Johtamisen konsulttiyritys Fountain Parkissa juniori-seniori -työparia kutsuttiin nulikka-ryppyfaktori -pariksi. Tällainen pari iski parhaiten kauppaa, sillä siinä yhdistyivät vuosikymmenten substanssiosaaminen sekä viimeisimmät teknologiset ratkaisut. Seniori ja juniori oppivat toisiltaan. Asiakaskin oppi sen lisäksi että sai, mitä tilasi ja vähän päälle.

Empatia ja arvostus kantavat pitkälle

Hyvää johtamista korostava pitkä ja punnittu vastaus viime kevään tutkimuksesta on helmi, jonka moni otti huoneentaulukseen. Tällä ohjenuoralla kaikki saavat loistaa aivan iästä riippumatta:

"Voimia arkeeni antavat arvostus ja autonomia.

Minulle työhyvinvointi näyttäytyy toisiaan arvostavana käytöksenä ja toimintana, oikeudenmukaisena ja valmentavana johtamisena, mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhön eli autonomiana, luottamuksena, mahdollisuutena kehittyä ja kehittää.

Konkreettisina tekoina tämä tarkoittaa, ettei ole jatku-

van kontrollin tai pomottamisen alaisena, vaan pomo luottaa samoin kuin työkaverit siihen että työt hoituvat joko sanomalla tai osoittamalla luottamusta muutoin.

Arvostava käytös ja toiminta tarkoittaa sitä, että kaikilla on oikeus tulla kuulluksi ja kohteliaisuus "tyhmiä" ideoita-kin kohtaan on suotavaa. Arvostus näkyy myös toisen työn arvostamisena ja osaamisen hyödyntämisenä kadehtimatta.

Oikeudenmukainen valmentava johtaminen tarkoittaa minulle, että jokaiselle olisi annettava mahdollisuus loistaa eikä kuppikuntia suosita.

Kehityskeskustelut tulisi ottaa vakavasti ja niiden perusteella tulisi olla mahdollisuus kehittyä ja kehittää. Kaikista ei tarvitse pitää, mutta kaikkia tulee kohdella arvostavasti ja kohteliaasti.

Työssä olisi hyvä kuitenkin muistaa, että ollaan työssä. Ketään ei tulisi sammuttaa, jotta itse voisi loistaa. Ketään ei tule pienentää, jotta itse voisi olla suuri. Ketään ei tulisi hilyttää, jotta oma ääni kuuluisi. Ketään ei tulisi rikkoa, jotta itse pysyisi ehjänä."

Work goes Happyssa on tänä vuonna #50onplussaa sali. Haluamme tuulettaa asenteita ja piintyneitä ajatusmalleja. Jos sinulla on näkemystä, ajatusta tai kokemusta teemaan, ole yhteyksissä, sillä #50onplussaa. ■



3 vinkkiä, mistä voimia työn arkeen

Tutkimukseen vastanneiden aitoja sitaatteja, joilla voi tuoda hyvää työpaikan arkeen:

1. Nauru. Iloisuus ja naurun helinä työpaikalla tuo iloa.
2. Hyvä työyhteisö. Innostunut työyhteisö ja työhönsä sitoutuneet työkaverit tuovat intoa myös omaan työhön.
3. Oman näköinen elämä. Se, että tekee sellaista työtä, jossa voi toteuttaa itseään, kokee oman työnsä merkitykselliseksi sillä sen kautta voi tuoda muille mielihyvää. Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa, niin että riittää virtaa vielä harrastuksillekin, eikä kaadu sohvan pohjalle kaikkensa antaneena töiden jälkeen.

PAREMPI SISÄYMPÄRISTÖ KONTTORILLE!



**/// Työpaikkojen
sisäilma-
ongelmat ovat
pirullisia.**

LUKUISAT TEKIJÄT HUONOSTA SISÄILMASTA MELUUN KUORMITTAVAT TOIMISTOTYÖNTEKIJÖITÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: KINNARPS



Työpaikkojen sisäilmaongelmat ovat pirullisia sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kannalta. Kenenkään intresseissä ei ole, että työntekijät sairastelevat, mutta usein ongelmia on vaikea ratkaista silloinkin, kun siihen on tahtoa.

Sisäilmaongelmien syynä voivat olla mm. riittämätön ilmanvaihto, pölyt ja kuidut sekä rakennusmateriaaleista peräisin olevat kemialliset päästöt. Rakennuksissa voi esiintyä myös kosteus- ja mikrobivaurioita, joilla on osoitettu olevan ajallinen yhteys astman puhkeamiseen ja pahenemiseen sekä hengitystieoireisiin.

Työterveyslaitos (TTL) ohjeistaa puuttumaan haittoihin ripeästi ja sopimaan työpaikan toimintatavoista – jos mahdollista – jo etukäteen. Työterveyslaitoksella on tarjota laaja valikoima tutkittuun tietoon perustuvia sisäilman analyysijä, joiden avulla voidaan tukea rakennusten sisäilman laadun parantamista. TTL:n laboratorio on erikoistunut mm. sisäilmassa esiintyvien epäpuhtauksien analysointiin.

Tutki niin tiedät

Sisäilmatutkimuksiin liittyvä analyysivalikoima kattaa mm. homeongelmiin ja kosteusvaurioihin liittyvät mikrobiologiset analyysit; haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC), formaldehydin ja muiden aldehydien sekä ammoniakkin määritykset; polysyklisen aromaattisten hiilivetyjen (PAH) ja polykloorattujen bifenyyliden (PCB) määritykset; sekä teollisten mineraalikuivien pitoisuuden ja pölyn koostumuksen määritykset.

Johtaja Sanna Lappalainen TTL:stä kertoo, että talon tekemien sisäilmastokyselyjen mukaan työpaikkojen yleisimmät sisäilmaongelmat ovat puutteellinen ilmanvaihto, tunkkaisuus, pölyisyys, korkea lämpötila, hajut ja melu. Vaikka homeongelmat ovat niitä pelätyimpiä pommeja, home- ja kosteushaitat ovat selkeä vähemmistö ainakin sisäilmastokyselyissä.

”Noin 10% organisaatioista raportoi homeen hajusta”, Lappalainen toteaa. Usein ärsytys, jonka aiheuttajaksi epäillään homea, johtuukin villakuiduista.

”Teollisia mineraaleja sisältäviä villakuituja voi irrota esim. äänieristysmateriaaleista toimitossa, jos ne ovat pinnoittamattomia, rikkoutuneita tai kun ne vanhenevat. Kuidut voivat kulkeutuvat ilmanvaihdon mukana työtiloihin”, hän kuvailee.

**// Kun asenne on
oikea, useimmat
sisäilmamurheet ovat
selvitettävissä.**





// Tehtaalla seurataan tarkasti kaikkia tuotteita ja niiden vaikutusta sisäilmaan.

Firmoissa hereillä?

Tietoisuus home- ja kosteusvaurioista on nostanut homeen ykkösepäilyksi, jos silmät vuotavat tai konttorilla pärskittää. Lappalaisen mukaan vielä 15 vuotta sitten tilanne oli toinen: TTL:n asiantuntijoiden käydessä työpaikoilla konsultoimassa kosteusvauriot saattoivat olla näkyvillä, kun ne nyt ovat piileviä.

"Nyt avataan rakenteita ja tutkitaan, kun taas ennen pysyi jo silmällä usein sanomaan, mistä kiikastaa", hän vertailee.

TTL:n kanta on, että sisäilmasto-ongelmien selvittämiseen pitää ensisijaisesti käyttää menetelmiä, joille on yleisesti hyväksytyt soveltuvuus- ja tulkintaohjeet (esim. rakennus- ja talotekniset selvitykset). Näiden avulla voidaan tunnistaa epäpuhtauden lähteet ja kohdentaa tarvittavat korjaukset.

Koko paketti haltuun

Lappalainen kiittelee työnantajien ripeyttä ja valmiutta puuttua ongelmiin. Kun asenne on oikea, useimmat sisäilmamurheet ovat selvitettävissä.

"Työnantajat ja työntekijät ovat tässä samassa veneessä, sillä kukaan ei erityisesti halua sairauspoissaoloja. Kiinteistönomistaja taas on huolissaan kiinteistön maineesta", hän toteaa ja lisää, että sisäilmaongelmien selvittämisessä on viime aikoina yleistynyt malli, jossa asioita selvitetään mahdollisimman avoimesti ja yhteistyössä eri osapuolten kanssa.

"Työpaikoilla on nyt sisäilmaryhmiä, jotka selvittävät ongelmia ja jakavat tietoa. Toivottavasti näistä ryhmistä tulee pysyvä käytäntö Suomessa."

Vielä takavuosina TTL oli usein se ainoa taho, jolta saattoi saada luotettavaa sisäilmaneuvoitusta, mutta nyt myös osaavia yksityisiä toimijoita on tullut kentälle.

"Sisäilma-asiat on silti edelleen merkittävä teema meille", Lappalainen toteaa. Teknologian kehitys pakottaa TTL:nkin asiantuntijat pysymään varpaillaan: esimerkiksi ilmanvaihdon automaatio voi tuoda monenlaisia haasteita työpaikoille.

"Jos ajatellaan vaikkapa ilmanvaihdon huonekohtaista säätöä, niin kyseessä on helposti hukkainvestointi, ellei sitä osata käyttää oikein."

Kemikaalit kuriin

Kinnarps Oy on yksi kalustepuolen toimijoista, joka on huolissaan vaarallisten kemikaalien määrästä ympäristössä. Kinnarpsin ruotsalaisen emoyhtiön viimevuotisen tutkimuksen mukaan lähes 9 haastatelluista 10 ruotsalaisesta (88 prosenttia) oli sitä mieltä, että ympäristön erilaisten kemikaalien mahdolliset vaikutukset terveyteen ovat huolestuttavia.

Kuitenkin kemikaalit ovat vain yksi osa kokonaisuutta, huomauttaa toimitusjohtaja Henrik Slotte Kinnarps Oy:stä. Kinnarps on ottanut käyttöön indeksityökalun nimeltä Better Effect Index, joka tutkailee tuotteiden kestävyyttä ympäristö-

ja vastuullisuusnäkökulmista. Indeksien osa-alueina ovat raaka-aineet ja resurssit, ilmasto, puhtaat materiaalit, sosiaalinen vastuu, kierrätys ja ergonomia.

Muutosta toimintamalleihin

Slotten mukaan esimerkiksi kalusteiden hyvät materiaalit ja fiksut valinnat tuotannossa käytettävien kemikaalien suhteen vaikuttavat sisäilmaan – joskus huomattavastikin. ”Me emme ole esimerkiksi käyttäneet liuottimia lakoissa 20 vuoteen ja VOC-testeissä olemme todella rajusti säädettyjen raja-arvojen alapuolella”, hän kuvailee.

Asenteet muuttuvat silti hitaasti. Slotte tietää tapauksia, joissa Kinnarpsin uusi sohva jätetään ulos tuulettumaan parioksi päiväksi ennen kuin se kannetaan konttorille sisään. Ideana on häivyttää sohvan ”teollinen” haju – ainoana ongelmana tässä tietenkin on se, että mitään ”tehdastuoksua” tuotteessa ei ole.

”Meidän kaikki tuotteet voidaan kantaa heti sisään ja ottaa käyttöön, ilman mitään ylimääräisiä hajuja. Ongelmia kyllä voi syntyä siitä, että sohva on ulkona säiden armoilla pari päivää”, Slotte ihmettelee.

Slotten mukaan tämä esimerkki heijastelee toimintamallia, jossa kalusteissa käytetyissä kemikaaleissa todella on jonkinlainen ominaisuus. Kinnarpsilla on kuitenkin ollut jo vuosia prosessit tämänkin asian suhteen:

”Tehtaalla seurataan tarkasti kaikkia tuotteita ja niiden vaikutusta sisäilmaan. Tämä on aina ollut meille iso painopiste ja sellaisena se myös pysyy.”

Formaldehydistä eroon

Sisäympäristöjen laatua parannetaan myös tiukentamalla rakennusmateriaaleja koskevia vaatimuksia ja kehittämällä erilaisia vihreän rakentamisen sertifiointijärjestelmiä. Akustiikkaosaaaja Ecophon on panostanut parempaan ilmanlaatuun eliminoimalla formaldehydin tuotteistaan. Yritys on jo useamman vuoden korvannut öljypohjaisen sideaineen lähes koko tuotantonsaan kasvipohjaisella sideaineella, jolloin tuotteiden päästöarvot tulevat alas merkittävästi.

”Tuotteemme täyttävät nyt markkinoiden tiukimpien säännösten ja sertifikaattien vaatimukset”, kertoo Jyrki Kilpikari Ecophonista.

Kilpikari muistuttaa, että monet hyvin erilaiset tekijät vaikuttavat sisäympäristön laatuun: sisäilman laatu, lämpöolosuhteet, ääniolosuhteet sekä näkö- ja valaistusolosuhteet. Kullakin osa-alueella on lisäksi erilaisia osatekijöitä, esimerkiksi sisäilman laatuun vaikuttavat ilmamäärä, raitis ilma ja hajut.

Desibelit taakkana

Kilpikarin mukaan sisäympäristön haasteista puhuttaessa keskustelu pyörii paljon ilmanvaihdon sekä erilaisten hajujen ja homeen ympärillä. ”Tällöin tahtoo unohtua, että usein pahin työtehoa laskeva ja stressiä aiheuttava häiritteijä on melu”, Kilpikari huomauttaa.



**Äänen
kuormittavuus
tulee monella työpaikalla
yllätyksenä.**

Hänen mukaansa nykyinen avokonttorien buumi on tuonut mukanaan salakavalan ”melupommin”, joka odottaa purkamistaan. Äänen aiheuttamia haittoja ei kuitenkaan noteerata samalla tavalla kuin muiden tekijöiden – itse asiassa työntekijät eivät välttämättä edes tiedosta kärsivänsä melusta.

”Esimerkiksi avokonttorilla ääntä tulee kollegoiden puheesta ja liikkeestä, ilmastoinnin ja muiden koneiden huminasta sekä ulkopuolelta kantautuvasta liikennemelusta”, Kilpikari toteaa ja huomauttaa, että näistä piinaavin saattaa olla ilmastoinnin matala humina, joka nostaa stressitasoja kuin varkein.

”Toisaalta ikkunan läpi tulevan liikenteen melun ihmisen pääkoppa ikään kuin hyväksyy helpommin, joten se harvoin kuormittaa kovin paljon.”

Kauhukolmikko asbesti-home-melu

Kilpikari uskoo, että tulevaisuudessa ihmisiä halutaan suojella paremmin juuri melulta. Kun joskus muinoin huolenaiheena oli asbesti, niin nyt puhuttaa home – mutta kun se miina on saatu purettua, tekemistä riittää varmasti akustiikan kentällä vielä pitkään.

”Eri työpaikoilla näkyy merkkejä jo siitä, että tietoisuus on kasvamassa äänihaittojen suhteen. Monessa paikassa



on huono ääniympäristö ja siitä halutaan päästä eroon”, Kilpikari tietää.

Myös työympäristötutkimuksissa näkyy melun stressaavuus. Kyselyissä ykköshaitta on joko huono sisäilma tai liiallinen melu. ”Jos sisäilma on ykkössijalla, niin melu on kakkossijalla. Ja päinvastoin”, kuvailee Kilpikari.

Melua vain tehtaalla?

Äänen kuormittavuus tulee monella työpaikalla yllätyksenä, etenkin jos puhutaan normikonttorista, jossa naputellaan tietokoneita, soitetaan puheluita, palaveerataan ja kahvitellaan.

”Koetaan helposti, että ääneltä pitää suojautua tehtaassa tai muussa teollisessa ympäristössä, jossa on melua pitäviä koneita. Teollisuudessa nämä asiat ovatkin ihan hyvässä kunnossa, koska niihin on kiinnitetty huomiota jo niin pitkän aikaa”, Kilpikari pohtii.

”Moderni meluongelma” tulee vastaan esimerkiksi koulussa, sairaalassa tai lastentarhassa. ”Opetustyössä opettaja altistuu kuormittavalle melulle helposti, koska luokkakoot ovat niin suuria. Ja sairaalassa melu voi suoranaisesti hidastaa potilaiden paranemista, koska lepo hankaloituu.” ■



COACHING TUO TULOKSIA

Mikä on merkityksellistä juuri nyt?

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 koulutuksiimme ja toimintaamme osoitteessa www.bci.fi tai ota yhteyttä info@bci.fi!



**BCI on Suomen johtava
coachingin koulutus- ja
kehittämisyritys**

www.bci.fi

MYÖNTEINEN MUUTOS – MODERNI MONITILA JOUSTAA TARPEIDEN MUKAAN

TEKSTI: VILHELMIINA HJORTH / TOIMITUS@MEDIAPLANET.COM

KUVAT: TOMI PARKKONEN

Työskulttuuri ja johtaminen ovat suuressa murroksessa. Ammattitaitoisesti toteutettu modernin toimitilan käyttöönotto on innostava ja koko yrityskulttuuria positiivisesti muokkaava muutosprosessi.

Peabin Business Garden -konseptissa liikkeelle lähdetään syventymällä asiakasyrityksen liiketoimintaan ja räätälöimällä tilaratkaisu sen pohjalta. ”Yritys lähtee kanssamme laajamittaiseen muutosprosessiin, johon panostaminen maksaa varmasti itsensä takaisin. Tulevat tilojen käyttäjät ovat itse parhaita asiantuntijoita siinä, mitä tiloilta vaaditaan. Kun heidän tietonsa yhdistyy meidän asiantuntemukseemme, saamme aikaan tehokkaita ja työhyvinvointia lisääviä tilaratkaisuja”, sanoo Peabin liiketoimintajohtaja Peter Lindeberg.

Joustavat ja tilatehokkaat toimitilat mahdollistavat lisäarvoa luovan vuorovaikuttamisen.

”Moderni työ ei ole paikkaan sidottu, jolloin itse tilan merkitys vähenee. Digitalisaatiosta huolimatta ihmisten tarve kohdata toisiaan ei kuitenkaan katoa mihinkään. Konseptimme rakentuu sille tulevaisuuden näkymälle, että toimitilojen tehtävä on olla vuorovaikuttamisen ja verkostoitumisen paikkoja.”

Kokonaisvaltainen muutos – ei pelkkä muutto

Peabin aamiaisseminaarissa käsiteltiin myönteistä muutosta ja monitilojen mahdollisuuksia. Aamiaisseminaarit ovat yksi konkreettinen esimerkki Peabin toimitilakonseptin tarjoamasta lisäarvosta kohteen ja alueen toimijoille. Tilaisuudessa puhuneen tietokirjailija ja muutosvalmentaja Maaretta Tukiaisen näkemykset saavat Peter Lindebergiltä tukea.

”Työhyvinvointi heijastuu kaikkeen yrityksen toimintaan. Tukiaisen toi esiin sen, että tutkimukset osoittavat tuottavuuden lisääntyvän, kun vuorovaikutus lisääntyy. Tämä istuu hyvin myös meidän ajatteluamme.”

Modernissa monitilassa hyvinvointi ja tilatehokkuus kulkevat käsi kädessä. Tämän voi helposti todeta tutustumalla tiloihin paikan päällä. ”Peabin Business Gardenin tilatehokkuus on jopa 10m² henkilöä kohden, kun se perinteisissä toimitoissa on yli 20m². Tilatehokkuudella saavutetaan kustannustehokkuutta vanhoihin tiloihin verrattuna. Tämä kun yhdistetään parempaan viihtyvyyteen ja tuottavuuteen, on hyöty moninkertainen.”

Yritys rakentaa toimitiloillaan voimakkaasti myös omaa brändiään.

”Parhaimmista osajista käydään kovaa kilpailua. Toimitilojen viihtyisyys ja tarjolla olevat palvelut ovat yksi keskeinen kilpailutekijä, joihin työpaikkaa valitseva kiinnittää huomiota”, Lindeberg toteaa.

Onnistu osallistamalla

Aamiaistilaisuuden vilkas keskustelu kertoo siitä, että monitilatoimistoon siirtyminen vaatii huolellista suunnittelua ja henkilöstön osallistamista. Tukiaisen mukaan yrityksen johdon on viestittävä selkeästi, mitkä ovat muutoksen tavoitteet. Työnteki-





jöiden taas on saatava vaikuttaa siihen, miten päämäärään päästään. Tämän jälkeen apuna voidaan hyödyntää taitavaa fasilitointia ja tehokkaita, osallistavia työpajoja muutoksen läpiviemiseksi.

”Yrityksen liiketoiminta ei häiriinny, kun muutos suunnitellaan huolellisesti. Me autamme kaikessa ja tarjoamme asiantuntijapalvelut, jotka auttavat koko prosessin läpiviemisessä”, sanoo Lindeberg.

Hän myös rohkaisee yrityksiä pitämään muutosprosessin käynnissä myös itse muuton jälkeen. ”Monitilaan siirryttäessä tarvitaan usein tilojen käyttöä ja kokeilua, jolloin esille nousevat vielä hiottavat yksityiskohdat. Valmista ei tarvitse tulla kerralla, vaan elävä ja joustava konseptimme mahdollistaa muutokset myös jälkikäteen.” ■

NÄIN ONNISTUT MUUTOKSESSA

- Ota ihmiset mukaan ja muista viestiä kaikesta
- Visioikaa yhdessä tulevaisuus
- Tunnistakaa erilaiset tarpeet
- Etsikää tarpeita vastaavat tilat ja muokatkaa ne teille sopiviksi
- Ylläpitäkää muokausprosessia myös muuton jälkeen

(Lähde: Moodit Oy, Maaretta Tukiainen)



HYGIENIA NOUSEE YHÄ TÄRKEÄMMÄKSI TOIMISTOTYÖN MUUTOKSESSA

Avotoimistojen ja muiden yhteisöllisten toimistotilojen yleistyessä hygienia saa aivan uudenlaisen merkityksen. Samanaikaisesti ihmiset ovat yhä tietoisempia terveyteen liittyvistä asioista, ja yritysten on vastattava työntekijöidensä vaatimuksiin hygieenisistä ja puhtaista työtiloista.

Noin 44 % toimistoista on nykyään avotoimistoja, ja hygienia on yhä tärkeämmässä roolissa, kun useat ihmiset jakavat yhteiset työtilat. Torkin teettämän tutkimuksen mukaan 42 % on mennyt töihin sairaana, ja yli 60 % tutkimukseen vastanneista onkin huolissaan avotoimistojen hygieniasta.*

Tork on lanseerannut Tork Hygieniayksikön, joka vastaa toimistojen ja työntekijöiden siisteyteen ja hygieniaan liittyviin toiveisiin ja tarpeisiin. Lisäksi Torkin uusi verkkotyökalu antaa HR-ammattilaisille toimistojen hygieniaan ja siisteyteen liittyviä ohjeita ja vinkkejä.

Tork Hygieniayksikkö tuo hygienian toimivaksi osaksi toimiston arkea

Tork Hygieniayksikkö on toimistoympäristöihin suunniteltu tyylikäs, moderni ja helppokäyttöinen jalusta. Jalustaan voidaan liittää erilaisia käsidesinfiointiaine- sekä kasvopyyheannostelijoita. Lisäksi jalustaan on mahdollista kiinnittää esimerkiksi tietoa, joka muistuttaa hygienian tärkeydestä ja jonka käyttäjä näkee katseensa korkeudella Tork Hygieniayksikön yläosassa.

Tork Hygieniayksikössä käsiendesinfiointiaine on työntekijöiden ja toimistolla vierailevien asiakkaiden saavilla helposti tyylikkäässä kokonaisuudessa. Jalusta palvelee käyttäjiään toimiston vastaanotossa, työntekijöiden työpisteiden äärellä sekä saniteettitiloissa.

”Erityisesti uudenlaisissa toimistoympäristöissä, kuten avotoimistoissa ja toimistohotelleissa, ollaan aivan uudenlaisten hygieniahaasteiden äärellä, kun työntekijät saattavat jopa jakaa yhteiset työpöydät. Autamme asiakkaitamme suunnittelemaan sellaiset työtilat, joissa hygienia on otettu huomioon parhaalla mahdollisella tavalla”, kertoo Torkin tuotepäällikkö Nina Rantanen Essityltä.

Verkkotyökalu auttaa tehostamaan toimistohygieniaa

Tork on tuonut toimistojen viihtyvyydestä ja siisteydestä vastaavien saataville myös maksuttoman interaktiivisen verkkotyökalun, joka auttaa toimistohygieniaa ja -siisteyden suunnitte-



lussa. Verkkotyökalu löytyy osoitteesta <http://www.tork.fi/suosittellemme/liiketoimintaala/toimistosiivous/>.

Verkkotyökalun kautta saa tietoa toimistotyön nykyisistä ja tulevista treندهistä. Lisäksi työkalusta löytyy tietoa siitä, miten puhtaudesta pidetään tehokkaimmin huolta moderneissa toimistoympäristöissä ja miten saippua- ja käsidesinfiointiaineannostelijat kannattaa sijoitella parhaan hygienian varmistamiseksi.

Miellyttävät, siistit ja terveelliset toimistotilat ovat tärkeä osa yrityksen imagoa. Terveellinen työympäristö myös varmistaa, että yritysten tuottavuus säilyy sairauslomien vähentymisen myötä.

”Hygieniasta on tullut yhä merkittävämpi osa liiketoimintaa. Toimistotilat nähdään entistä tärkeämpinä, ja ne määrittelevät ja parhaimmillaan vahvistavat yrityksen brändiä”, sanoo Rantanen. ”Siisteys ja hygienia ovat olennaisia yrityskuvan luomisessa. Siisteyden on ulotuttava vastaanottotiloista työntekijöiden tiloihin ja saniteettitiloihin saakka.” ■

*SCA:n BuzzBackstudy teetettiin vuonna 2013 Isossa-Britanniassa, Yhdysvalloissa, Ranskassa ja Saksassa



VANHASTA KONTTORIPÖYDÄSTÄ SÄHKÖPÖYTÄ?

Suomen
Sähköpöytäpalvelu
on erikoistunut
sähköpöytien, sähköisten
keittiömekanismien sekä
ergonomiatuotteiden
myyntiin sekä asennuksiin.



Palveluihimme kuuluu myös
kierrätyksellä sähköpöytien rakentamista.
Vanhat työpisteet voidaan muuttaa
sähkökäyttöisiksi purkamalla vanhat
työpisteet ja asentamalla pöydän alle vain
uudet sähköjalat.

Ota yhteyttä ja kerro miten voimme auttaa teitä!

Suomen Sähköpöytäpalvelu
p. 09 8522 861
www.sähköpöytäpalvelu.fi



Koulutukset johdolle ja asiantuntijoille

Eventium.fi

Kysy lisää:

Erja Laurila

Koulutusjohtaja, tuottaja
p. 050 300 6558
erja.laurila@eventium.fi



– myös tiimi- ja yrityskohtaiset valmennukset

Katso nyt uusimmat koulutukset ja ilmoittaudu.

Seuraa täydentyvää koulutuskalenteriamme ja
liity postituslistallemme!

WebAkademia.fi



Ajankohtaiset webinaarit ja
verkkokoulutukset

Saat käyttöösi myös tallenteen
ja sähköisen materiaalin.



Esimies & HENKILÖSTÖ 2018

4.-5.9.2018 | MESSUKESKUS, HELSINKI

Johtamisen, esimiestyön ja
henkilöstöhallinnon ammattilaisten
vuoden merkittävin kohtaaminen.

LIITY SEURAAMME JAKAMAAN ALAN OSAAMISTANNE



HR-TEKNOLOGIA



KOULUTUSTEKNOLOGIA JA
DIGITAALINEN OPPIMINEN



HYVINVOINTIPALVELUT
JA TERVEYS



REKRYTOINTI JA
HENKILÖSTÖ



MODERNIT TYÖTAVAT
JA TEKNIikka



HR JA JOHTAJUUS

www.easyfairs.com/esimies

Ota yhteyttä, kerromme mielellämme lisää

OSASTOT JA
SPONSOROINTI:

Sonja Kuusela
050 3511 006

YHTEISTYÖKUMPPANUUDET
JA OHJELMASISÄLTÖ:

Anu Haapamäki
050 317 4348

TUTUSTU SAMAA AIKAAN
TAPAHTUMA-ALAN TRENDIihin

Meetings & EVENTS 2018

HAE TÄÄLTÄ VINKIT VAIKKA
SEURAAVIIN HENKILÖSTÖJUHLIIN!

työ-LAKI vastaa

Palstalla asianaajotoimisto Evershedsin työoikeusryhmän osaajat vastaavat aiheeseen liittyviin kysymyksiin.

TEKSTI: HENNI HOKKANEN



Ota yhteyttä
Timoon

TIMO JARMAS

ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY

Miten työnantajan tulisi ehkäistä työtapaturmia? Mitä käytännön toimintamahdollisuuksia työnantajalla on?

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan velvollisuuksista työtapaturmien ehkäisemisessä ja toimenpiteistä, joilla tapaturmiin tulee varautua. Ensisijainen vastuu työtapaturmien ehkäisemisestä kuuluu työnantajalle, vaikka työntekijätkin ovat velvollisia ilmoittamaan havaitsemistaan vaaroista ja puutteista.

Työturvallisuuslain 8§:n mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Se mitä työnantajan huolehtimisvelvoitteen toteuttaminen käytännössä vaatii, riippuu pitkälti työstä, työolosuhteista, muusta työympäristöstä ja työntekijöiden henkilökohtaisista edellytyksistä. Työnantajan pitää esimerkiksi huolehtia siitä, että työntekijöillä on käytössään turvalliset työvälineet.

Työturvallisuuden huomioimisen ja työtapaturmien ehkäisyn pitää olla suunnitelmallista ja järjestelmällistä. Työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimet sekä huolehtia siitä, että ne huomioidaan organisaation kaikkien osien toiminnassa. Työturvallisuusasiat tulee ottaa huomioon niin työn kuin työympäristönkin suunnittelussa.

Tärkeä osa työtapaturmien ehkäisyä on myös työnantajan suorittama työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden jatkuva tarkkailu. Työnantajan tulisi valvoa esimerkiksi sitä, että henkilösuojaimia käytetään ohjeistuksen mukaisesti. Toisaalta työnantajan tulisi seurata myös henkistä ilma-

piiriä työyhteisössä ja varmistua siitä, ettei työpaikalla esiinny häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Kaikki vaarat ja puutteet eivät kuitenkaan välttämättä ilmene vain jatkuvalla tarkkailulla, joten työnantajan on myös aktiivisesti ja järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava esimerkiksi työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Selvityksissä tulee huomioida myös kaikki poikkeus- ja häiriötilanteet. Selvitys ja arviointi on laadittava kirjallisesti, jotta työnantaja voi osoittaa tehneensä sen. Mikäli työnantajalla itsellään ei ole riittävää asiantuntemusta, apuna on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Selvityksissä ilmenevät haitta- ja vaaratekijät tulee ensisijaisesti pyrkiä poistamaan. Esimerkiksi vioittuneet laitteet ja puutteelliset ohjeet työn tekemiseen ovat useimmiten suhteellisen helposti korjattavissa. Mikäli selvityksissä ilmeneviä haitta- ja vaaratekijöitä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Vaara tai haitta on tällöin pyrittävä minimoimaan.

Teknisen kehityksen myötä työnantajan mahdollisuudet poistaa haitta- ja vaaratekijöitä paranevat, kun markkinoille saadaan yhä turvallisempia laitteita, varusteita ja järjestelmiä. Työnantajan tulisi seurata alansa työturvallisuustason kehittymistä ja tarpeen mukaan päivittää myös omia työolosuhteita kehitystä vastaavasti.

Eräs merkittävä keino työtapaturmien ehkäisemiseksi on työntekijöiden riittävästä opetuksesta ja ohjauksesta huolehtiminen. Kun työntekijöille on annettu riittävät tiedot työpaikan

HENNI HOKKANEN



TARU HYVÄRINEN



PEKKA JÄNTTI



KARI KANNALA



haitta- ja vaaratekijöistä ja heidät on perehdytetty työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin, he myös osaavat toimia työpaikalla turvallisesti ja välttyvät todennäköisemmin työtapaturmilta. Pelkkä perehdytys ei kuitenkaan missään tapauksessa riitä, vaan työnantajan on myös valvottava sitä, että työntekijöille annettua ohjeistusta todella noudatetaan.

Hyvästä ennaltaehkäisystä huolimatta työtapaturmia saattaa aina silloin tällöin päästä tapahtumaan. Työnantajan tulee varautua myös onnettomuuksiin, jotta vahingot voidaan näissä ikävissä tilanteissa minimoida. Työpaikalla on oltava riittävä ensiapuvalmius ottaen huomioon työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet.

Jos tapaturma pääsee sattumaan, siihen johtaneet tekijät on syytä selvittää tarkkaan, jotta vastaavat tilanteet osataan jatkossa entistä paremmin ehkäistä. Tapaturmista ja vaaratilanteista on myös tiedotettava työntekijöille, sillä virheistä on mahdollista aina oppia.

Milloin työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työtapaturmasta työsuojeluviranomaiselle?

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) annetun lain nojalla työnantaja on velvollinen ilmoittamaan aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle ja poliisille työtapaturmasta, joka on aiheuttanut kuoleman tai vaikean vamman. Työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan työnantajan on ilmoitettava työtapaturmista myös vakuutusyhtiölle. Ilmoitus työtapaturmasta on tehtävä viipymättä.

Työtapaturmat, joista työnantaja on velvollinen ilmoittamaan, on määritelty tarkemmin työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Työtapaturmiksi katsotaan lähtökohtaisesti työssä työnteon yhteydessä tapahtuneet tapaturmat. Varsinaisen työnteon lisäksi myös luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun henkilöstön edustajan tehtävän hoidossa tapahtunut tapaturma lasketaan työtapaturmaksi. Työnantaja voi olla velvollinen ilmoittamaan myös työntekopaikan alueella tavanomaisessa toiminnassa kuten esimerkiksi ruokatunnilla sattuneista tapaturmista, vaikka vahingoittunut työntekijä ei tapaturmahetkellä olisikaan varsinaisesti työskennellyt.

Joissakin tapauksissa työnantaja voi olla velvollinen ilmoittamaan myös työntekopaikan ulkopuolella tapahtuneista tapaturmista. Esimerkiksi, jos työntekijä matkustaa työtehtävänsä vuoksi ja matkan aikana sattuu tapaturma, työnantaja voi olla velvollinen tekemään ilmoituksen. Ilmoitusvelvollisuus voi syntyä myös, jos tapaturma sattuu työhön liittyvän tavanomaisen ruokailu- tai virkistystauon aikana työntekopaikan alueen läheisyydessä. Lisäksi ilmoitusvelvollisuuden alaisia tapaturmia voi sattua esimerkiksi työhön liittyvissä koulutustilaisuuksissa, virkistystilaisuuksissa, työterveyshuollon vastaanotolla tai matkalla tällaisiin työhön liittyviin tilaisuuksiin. Useimmiten etätyössä sattuneet tapaturmat eivät kuulu työnantajan ilmoitusvelvollisuuden piiriin, ellei työnantaja ole järjestänyt tai määrännyt erikseen tätä suorittamispaikkaa työn tekemistä varten.

Ilmoitusvelvollisuutta on rajattu siten, että ainoastaan kuoleman tai vakavan vamman aiheuttaneista tapaturmista, jotka ovat tapahtuneet edellä käsitellyissä olosuhteissa, on ilmoitettava. Työtapaturmista välittömästi aiheutuneet kuolemantapaukset harvemmin tuottavat tulkintaongelmia. Sen arviointi, onko kyseessä vaikea vamma, voi sen sijaan olla hankalampaa. Vaikeina on pidettävä sellaisia vammoja, jotka suurella todennäköisyydellä jäävät pysyviksi ja vaikeuttavat normaaleja toimintoja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi pitkien luiden murtumat tai leikkaushoitoa vaativat murtumat, aivovammat, ruumiinosien menetykset, kuulon pysyvä heikentyminen tai muu pysyvä vaikea terveydenhaitta tai hengenvaarallinen tauti tai vioittuma.

Vammojen aste voi muuttua ajan kuluessa vakavammaksi kuin se tapaturmahetkellä oli. Jos tapaturman sattuessa on epäselvää, onko tapaturma syytä ilmoittaa, ilmoituksen tekeminen on aina turvallisempi vaihtoehto kuin ilmoittamatta jättäminen. Jos ilmoitus jätetään tahallaan tai huolimattomuudesta tekemättä, se työnantajan edustaja, joka on ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönyt, voidaan tuomita työsuojelurikkomuksesta sakkoon.

Ilmoitus aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle, poliisille ja vakuutusyhtiölle on tehtävä mahdollisimman nopeasti. Ilmoituksessa tulee kertoa muun muassa mitä tapahtui, milloin ja millaisia vammoja tapaturmasta aiheutui.

Poliisi ja työsuojeluviranomainen tutkivat kaikki vakavaan vammaan tai kuolemaan johtaneet työtapaturmat. ■

JUHA KUJALA



ANNE PETÄJÄNIEMI-BJÖRKLUND

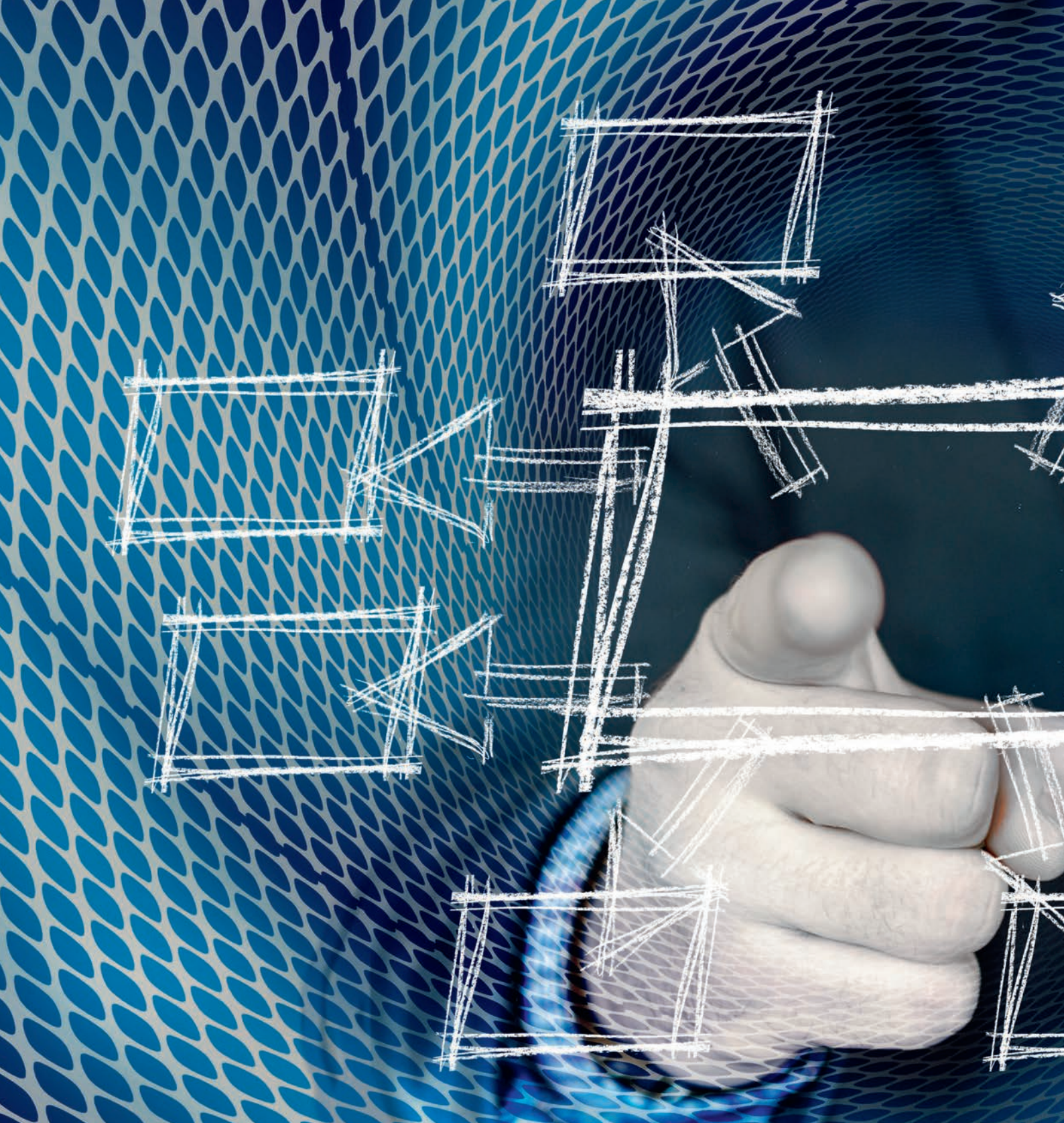


JANI PITKÄNEN



HEIKKI TUOMELA





INSINÖÖRIOPEIN MAAILMAN HUIPULLE?

SUOMALAINEN JOHTAJA MITTAA,
SEURAA JA VALVOO – HYVIN TULOKSIN



Orwellimainen johtaminen meillä sujuu, eli seuranta ja valvonta.

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PIXABAY

Suomalainen johtaminen on hyvässä hapessa – ja mainettaan parempaa, uskoo Mika Maliranta.

Etlan tutkimusjohtajan ja Jyväskylän yliopiston professorin roolissa teemaan laajasti tutustunut Maliranta muistuttaa, että kansantalouden vientimenestys ja koko talouskehitys ovat yhteydessä yritysten johtamisen laatuun. Vientimenestyksen kannalta olennaista on johtamisen laatu erityisesti suurissa yrityksissä, jotka puskevat isoja volyymeja maailmalle.

*Mika Maliranta sanoo
että silloin kun tuotantoa
on paljon, toiminta vaatii
tuekseen hyvät prosessit.
Nämä prosessit ovat
niin yhdenmukaiset, että
johtaminen on hyvää
yhtä lailla yrityksen
isoissa ja pienissä
toimipaikoissa*

KUVA: MATTI RAJALA / LA BUENAFOTO

**// Nykyään
pyritään liian
herkästi kuittaamaan
tuottavuusongelmat
johtamisongelmina.**

Polkemalla voit auttaa

KETJUREAKTIO

Harrastatko hyötyliikuntaa? Taitatko työmatkasi pyöräillen? Ilmoita työpaikaltasi joukkue Kilometrikisaan!

Samalla voitte tehdä hyvää lahjoittamalla Punaisen Ristin Ketjureaktio-keräykseen. Lahjoitusvarat käytetään Syyrian sodan uhrien auttamiseen.

Toimi näin:

- 1 Ilmoita joukkueesi Kilometrikisaan maaliskuun alusta alkaen osoitteessa **kilometrikisa.fi**. Kilometrikisan laskuriin voitte merkitä poljetut kilometrit ja seurata joukkueen menestystä.
- 2 Ilmoita samalla joukkue Ketjureaktioon. Ketjureaktiossa joukkue lahjoittaa poljettujen kilometrien mukaan varoja Punaisen Ristin avustustyöhön. Lahjoituksen maksaa joko työnantaja tai joukkue itse.

Hyvää vointia
ja iloista mieltä

Ketjureaktioon
osallistuneet pyöräilijät
keräsivät vuonna 2017 yli

66 000€

Jokainen
matka lasketaan

Kilometrikisassa
tulokseen saa merkitä
myös vapaa-ajalla ajatut
kilometrit. Enemmän
pyöräilyä – enemmän
tukea avustustyölle!

TÄMÄN HELPOMMAKSI AUTTAMINEN EI TULE!

Lue lisää tai ota yhteyttä:

punainenristi.fi/ketjureaktio
eeva.arrajoki@redcross.fi tai 020 701 2274



 **Punainen Risti**

Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamassa Taidot Työhön -hankkeessa tutkittiin, miten laadukkaita johtamiskäytäntöjä Suomen teollisuuden toimipaikoissa on käytössä. Mika Malirannan ja tutkija Roope Ohlsbomin tekemän, syyskuussa 2017 julkistetun tutkimuksen mukaan suomalaiset työntekijät työskentelevät yleisesti ottaen hyvin johdetuissa yrityksissä.

”Teollisuuden toimipaikkojen johtamiskäytännöt ovat vertailun mukaan hyvää kansainvälistä tasoa. Erityisesti tuotannon seurannassa ja valvonnassa suomalaiset ovat ihan kansainvälistä huippuluokkaa”, Maliranta toteaa.

Amerikan kintereillä

Malirannan mukaan näyttää siltä, että olemme jonkin verran Yhdysvaltoja jäljessä, mutta Yhdysvallat onkin useiden tutkimusten mukaan selvästi johtava maa johtamiskäytäntöjen laadussa. Vertailu Saksaan vahvistaa edelleen käsitystä, että Suomen teollisuuden toimipaikkojen johtamiskäytännöt ovat keskimäärin hyvät. ”Tämä on merkittävä havainto, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että johtamiskäytäntöjen laatu on Yhdysvalloissa melko selvästi muita korkeampi”, Maliranta huomauttaa.

Suomalaisten teollisuusyritysten johtamisen heikkoudet piilevät palkitsemis- ja kannustinjärjestelmien käytössä. Näin tutkimus tuntuisi vahvistavan stereotypiaa insinöörijohtajasta, joka osaa numerot, mutta ei aina muista huomioida ihmistä.

”Orwellimainen johtaminen meillä sujuu, eli seuranta ja valvonta”, heittää Maliranta.

Prosessi ratkaisee

Johtamiskäytäntöjen laatu myös vaihtelee merkittävästi teollisuuden toimipaikkojen välillä. Suurissa toimipaikoissa käytetään parempia johtamiskäytäntöjä kuin pienissä toimipaikoissa. Mutta tässä tulee mielenkiintoinen tutkimushavainto: suurten yritysten pienissä toimipaikoissa johtamiskäytännöt ovat paremmat kuin pienten yritysten pienissä toimipaikoissa.

”Silloin kun tuotantoa on paljon, toiminta vaatii tuekseen hyvät prosessit. Nämä prosessit ovat niin yhdenmukaiset, että johtaminen on hyvää yhtä lailla yrityksen isoissa ja pienissä toimipaikoissa.”

Havainto tuntuisi kertovan myös siitä, että vahva yrityskulttuuri vaikuttaa – ja kirittää koviin tuloksiin – missä hyvänsä firman lippu sitten liehuukin.

Pääpaine tuotannossa

Mika Maliranta tähdentää, että tutkimuksessa on keskitytty tuotantotoiminnan johtamiskäytäntöihin – liiketoimintaosaamisen monet tekijät ovat tarkastelun ulkopuolella. ”Tutkimuksen mittaritkin keskittyivät enemmän johtamiseen lattiatasolla kuin ylimmän johdon strategiaan päätöksiin tai markkinointiin”, hän lisää.

”Mutta kun otimme teollisuusyritysten rinnalle muita yrityksiä nähdäksemme ovatko tutkimustulokset yleistettävissä muille toimialoille, niin aika hyvin ne noudattivat samaa kaavaa.”

Tutkimuksessa perehdyttiin Suomen johtamiskäytäntöjen laatuun käyttäen uutta, Suomen teollisuuden toimipaikkojen johtamiskäytäntöjen laatua mittaavaa kyselyaineistoa, ns. FMOP-aineistoa (Finnish Management and Organizational Practices Survey). Aineiston on tehnyt Tilastokeskus Taidot työhön -hankkeen toimeksiannosta. Vastausaineistossa oli 731 toimipaikkaa.

Mitä PISA-ihmelapsesta tulee isona?

Toinen kiinnostava aineisto löytyi OECD:n PIAAC-tutkimuksesta, joka tunnetaan aikuisten ”PISA-tutkimuksena”. Tutkimuksiin osallistui myös esimiehiä ja muita johtajia, jolloin johtajuuden avaamista saatiin hiukan osviittaa.

”Kun johtajien kyvykkyyttä arvioitiin luku- ja kirjoitustaitoa mittaavalla testillä, Suomi oli maailman ykkönen”, Maliranta toteaa.

Suomen PISA-menestys sekä lapsissa että aikuisissa voi selittyä osin sillä, että testatut henkilöt saattavat olla samoja-kin – tai ainakin se on mahdollista, sillä PISA-tutkimuksia on tehty jo niin pitkään, että testatut teinit ovat ehtineet käydä koulunsa ja siirtyä työelämään ja osa on voinut edetä jo johtamistehtäviinkin.

”Ehkä PISA-lapsista on saatu meille hyviä johtajia”, Maliranta naurahtaa.

”Pomo mokasi, lama iski”

Arvioidessaan viimeaikaista johtajakeskustelua Maliranta toteaa, että nykyään pyritään liian herkästi kuittaamaan tuottavuusongelmat nimenomaan johtamisongelmina.

”Tämä ikään kuin ’hedelmistään puu tunnetaan’ -ajattelu on meillä vahva, vaikka tuottavuus riippuu kymmenistä, ehkä sadoista yksittäisistä seikoista, alkaen ihan huonosta onnesta.” Esimerkiksi viimein päättynyttä taantumaa on huono pistää susisurkean sinivalkoisen johtamisen piikkiin.

”Historia tuntee tapauksia, joissa mailla menee pitkään hyvin ja sitten ei enää menekään”, Maliranta toteaa ja tarjoaa esimerkiksi Japanin. ”Johtamisen kanssa sillä ei välttämättä ole juuri mitään tekemistä.”

Maailman huipulle sattumalta?

”Sen sijaan menestyksessä johtamisella on vissi rooli”, Maliranta uskoo. Pelkkä onni ei mitenkään selitä 1990-luvun lopun telealan nousukiitoa, kun suomalainen kännykköosaaminen pyyhki muilla pöytää. ”Kilpailu oli todella kovaa ja silti suomalainen yritys hallitsi toimialaa toistakymmentä vuotta. Ei sellainen ole mahdollista ilman hyvää johtamista.”

Maliranta mainitsee myös työtyytyväisyyden ja tuottavuuden välisen vahvan linkin. ”Hyvän johtamisen seu-

Hymy ja katsekontakti ovat alihyödynnettyjä johtamistyökaluja Suomessa.



Tutkimus ei paljastanut suomalaisten nais- ja miesesimiesten välillä juuri merkittäviä eroja. Ylimpään johtoon edenneet naiset ovat kuitenkin keskimäärin mieskollegojansa vahvemmin uudistajia ja valmiimpia haastamaan sekä kyseenalaistamaan.

rauksena yrityksissä on tyytyväisiä työntekijöitä ja tuottavuus hyvällä tolalla.” Esimerkiksi Eurofoundin tutkimuksessa suomalaisten työtyytyväisyys on ollut erittäin korkealla tasolla.

”Eurofoundin lähestymistapana oli selvittää esimiestyön laatua työntekijän näkövinkkelistä ja tulokset olivat, elleivät erinomaisia, niin erittäin tyydyttäviä”, hän muotoilee.

Ei mikään ekstroverttiradikaali

Miltonin ja Workplace Nordicin marraskuisen tutkimuksen mukaan suomalainen johtaja on kansainväliseen kollegaansa verrattuna luontaisesti vähemmän sosiaalinen, uudistajana maltillisempi sekä yleisesti ottaen harmoniahakuisempi. Tutkimus kattoi yli 800 suomalaista johtajaa ja esimiestä.

Psykologi Jarkko Rantanen Workplace Nordicista arvioi, että suomalainen johtaja vaikuttaisi olevan tyyppillisesti maanläheinen ja käytännöllinen johtaja, joka ei turhia pullistele eikä pulise.

”Kysymys on, riittääkö suomalaisen johtajan halu haastaa ja luoda uutta”, pohtii Rantanen.

Merkittävä ero suomalaisten ja kansainvälisten johtajien välillä löytyi mukautuvuudesta. Suomalainen johtaja etsii keskimäärin enemmän harmoniaa kuin kansainvälinen johtaja.



Maailmalla ylin johto on myös selkeästi uutuushakuisempaa kuin Suomessa. Kolmas ero löytyy sosiaalisuudesta: suomalaiselle johtajalle sosiaalisuus on vähemmän luontaista kuin kansainväliselle johtajalle.

Toimiiko dialogi?

Tutkimus ei paljastanut suomalaisten nais- ja miesesimiesten välillä juuri merkittäviä eroja. Ylimpään johtoon edenneet naiset ovat kuitenkin keskimäärin mieskollegojansa vahvemmin uudistajia ja valmiimpia haastamaan sekä kyseenalaistamaan.

Milton Sparksin toimitusjohtaja Christina Dahlblom katsoo, että taitavalla johtajalla ei ole yhtä ainoaa oikeaa persoonallisuusprofiilia – mutta on kuitenkin ominaisuuksia, joita viisas johtaja hioo ja kehittää.

”Vuorovaikutustaitojen puutteellisuus on Insinööri-Suomen suurimpia haasteita. Jos ne eivät ole itselle luontaisia, itsetuntemuksen päälle rakentuva harjoittelu hyvässä ohjauksessa voi parantaa sekä omia johtamistaitoja että kestävyyttä”, Dahlblom toteaa.

”Hymy ja katsekontakti ovat alihyödynnettyjä johtamistyökaluja Suomessa.” ■



sydänmerkki

Työpäivän paras päätös? Sydänmerkki-lounaan nauttiminen.

Sydänmerkki takaa, että ruuassa on energiaa ja ravintoaineita sopivassa suhteessa. Lisäksi se ohjaa järkevän kokoisten aterioiden kokoamiseen.

Tämä pitää työvireen ja tarkkaavaisuuden huipussaan.

ammattilaiset.sydanmerkki.fi



Antti Hytti

osastopäällikkö, Aikuiset
EHYT ry
www.ehyt.fi

Antti Hytti johtaa EHYT ry:n Aikuiset-osastoa. Hän on mm. kouluttanut esimiehiä ja konsultoinut työpaikkoja päihdehaittojen vähentämisestä 13 vuoden ajan. Artikkelissa siteerattu raportti on ladattavissa EHYTin huugo.fi -verkkosivuilta.

KUINKA KALLIIKSI ALKOHOLINKÄYTTÖ TULEE SINUN TYÖPAIKALLES?



Entä siihen puuttuminen? Vaikeita kysymyksiä, vaikka riskikäytön tiedetään aiheuttavan kustannuksia ja ehkäisyn tärkeys tunnustetaan. Siitä ei sen sijaan ole juuri tietoa, onko esimerkiksi päihdeohjelman teettäminen työnantajalle taloudellisesti kannattavaa.

Me EHYT ry:ssä autamme työpaikkoja hallitsemaan päihdeongelmia, joten toisinaan mekin joudumme vastaamaan tähän kysymykseen. Siksi KTK Aleksi Miettinen ja apulaisprofessori Elias Rantapuska laativat meille Numerot puhuvat -raportin, joka kokoaa yhteen sen, mitä tutkimus tietää työpaikkainterventtioiden vaikuttavuudesta. Tammikuussa julkaistun raportin lopussa esitetään ehkäisyn tuotto-odotuksia, jotka on tehty investointilaskennan menetelmin.

Työnantajalle alkoholi aiheuttaa suoria kustannuksia, ennen kaikkea sairauspoissaoloja, joiden määrällä on suora yhteys riskikäyttöön. Merkittävä haitta on myös niin sanottu presenteismi: riskikäyttäjä on kyllä töissä, mutta esimerkiksi krapulan tai alkoholin aiheuttaman väsymyksen vuoksi hänen tuottavuutensa on alentunut. Miettisen ja Rantapuskan mukaan siitä on tutkimusnäyttöä, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja tuottavuus on parantunut, kun työpaikalla on puututtu alkoholinkäyttöön.

Työantaja kärsii myös alkoholin aiheuttamista epäsuorista kustannuksista. Niillä tarkoitetaan esimerkiksi johdon työaikaa, jota kuluu asioiden selvittelyyn tai uusien työntekijöiden rekrytointiin irtisanottujen tilalle. Monissa tehtävissä alkoholin aiheuttama imagohaittakin voi olla huomattava. Kuinka tehokkaasti näihin haittoihin pystytään vaikuttamaan ja mitkä ovat niiden kustannukset, sen arviointi on raportin perusteella vaikeampaa. Kokemukseni perusteella voi kuitenkin sanoa, että myös ne voivat ainakin ajoittain olla merkittäviä.

Raportissaan Miettinen ja Rantapuska tarkastelevat kuvitteellista 1 000 hengen työpaikkaa, joka toteuttaa viisivuotisen päihdeohjelman. Se toteutetaan koko organisaatiossa ja se sisältää myös riskikäyttäjien mini-interventiot työterveyshuollossa. Johtopäätös on, että kun riskikäyttäjien tuottavuutta saadaan parannettua edes maltillisesti (5%) ja sairauspoissaolojen määrää vähennettyä hieman (1%), niin työpaikka voi odottaa yhtä sijoitettua euroa kohden 1–2 euron tuottoa. Näiden lisäksi menoja karsii vielä se, että edellä mainitut epäsuorat kustannukset vähenevät. Tulos toki edellyttää, että päihdeohjelma kattaa aidosti koko organisaation ja tavoittaa myös työpaikan riskikäyttäjät.

Raportin ensimmäinen pääviesti työnantajille on siis, että alkoholihaitat voivat aiheuttaa työpaikalle merkittäviä kustannuksia. Toinen pääviesti on, että työnantaja voi käyttää rahaa haittojen torjuntaan varsin rauhallisin mielin: oikein mitoitettujen toimenpiteiden todennäköisesti maksavat ainakin itsensä takaisin.

Miten työpaikan sitten kannattaa lähteä liikkeelle? Hyvä lähtökohta on arvioida oman työpaikan päihderiskit. Riskiarvion ohella syntyy luontevasti myös arvio haittakustannuksista: työpaikalla voidaan soveltaa esimerkiksi raportissa käytettyä laskentamallia, jolla voi asettaa minimitalavoitteen päihdeohjelman tuottamista parannuksista. Näin päihdehaittojen ehkäisy voi työpaikalla muuttua kauniista tavoitteesta johdetuksi prosessiksi, jonka tulokset ovat mitattavissa. ■

Work goes happy

Kaikille meille
työhyvinvoinnista
kiinnostuneille.

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

15.3.2018

Helsinki, Wanh Satama

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!**

MUKANA MM.



**Minna
Huotilainen**



**Harri
Helajärvi**



**Camilla
Tuominen**



**Arto
Ranta-aho**



**Miia
Savaspuro**



**Aatu
Itkonen**

Tapahtuman hashtag: **#wgh18**

Lue lisää ja rekisteröidy tapahtumiin: **www.wgh.fi**



facebook.com/workgoeshappy



twitter.com/workgoeshappy

Work goes happy

Meiltä löydät myös:

- ✓ Monipuoliset asiantuntijapalvelut
- ✓ Ratkaisuja työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen

// Pitkillä päivillä on hintansa - asiantuntijat tarvitsevat palautumista

Asiantuntijan työhön käyttämän ajan pidentyminen heikentää hyvinvointia. Tämä käy ilmi Työterveyslaitoksen tutkimuksesta, jossa selvitettiin asiantuntijoiden työaikojen yhteyttä työhön ja hyvinvointiin. Työterveyslaitos suosittelee, että asiantuntijatyötä tekeville tarjotaan työnsänsä tukea ja koulutusta ajanhallintaan. Erityisen tärkeää tämä on esimiestehtävissä oleville.

”Asiantuntijoiden työpaikoilla on hyvä sopia yhteisistä käytännöistä liittyen tavoitettavuuteen, tehtävien kiireellisyyteen ja ajankäytön tarkoituksenmukaisuuteen. Esimerkiksi voidaan sopia, että välillä on aikoja, jolloin työntekijän tulee olla nopeammin tavoitettavissa. Tämän vastapainona sitten taas on kiireettömämpiä jaksoja”, valottaa Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Annina Ropponen.

Suurin osa asiantuntijoista kokee työnsä edellyttävän jatkuvaa tavoitettavissa oloa

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että esimiesasemassa työskentely pidentää työaika. Asiantuntijoista 79 prosenttia kokee työnsä edellyttävän jatkuvaa tavoitettavissa oloa ja yli puolet pyrkii reagoimaan sähköposteihin välittömästi.

Älypuhelimien käyttö pidentää työaika ja heikentää hyvinvointia. Sitä vastoin mahdollisuus vaikuttaa työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin lisää hyvinvointia.

Myös työn imu, hyvä fiilis ja kokemus työn merkityksellisyydestä edesauttavat hyvinvointia ja lyhentävät työhön käytettyä kokonaisaika.

”Huono uni ja palautuminen sekä työajan pituus muodostavat noidankehän. Edeltävän yön huonompi unen laatu tai heikompi vireys

aamulla vaikuttavat pidentävästi seuraavan päivän työaikaan. Vastaavasti pidempi työaika heikentää seuraavan yön unen laatua ja aamun vireyttä”, kuvaa Annina Ropponen.

Vapaa-ajalle ja levolle varattava riittävästi aikaa

Tutkimushankkeen perustella Työterveyslaitos suosittelee asiantuntijoiden työhön käyttämän ajan tekemistä näkyväksi. Vapaa-ajalle, palautumiselle ja levolle on jätävä riittävästi aikaa. Työskentely on suositeltavaa jaksottaa niin, että iltaisin jää vapaa-aikaa ja rauhoittumisaikaa ennen yönille käyntiä. Unelle on varattava riittävästi aikaa.

Myös asiantuntijat tarvitsevat työaikasuojelua

Hankkeen yhteistyökumppanina toiminut Suomen Ekonomit sai tutkimustuloksista tukea työaikanäkemyksilleen.

”Työaikojen selkeä vaikutus hyvinvointiin kannattaa ottaa vakavasti. Tutkimus vahvistaa näkemystämme siitä, että asiantuntija- ja esimiestyötä tekevien tulee ehdottomasti olla jatkossakin työaikalain soveltamisalan piirissä. Myös he tarvitsevat työsuojelua työaikojen osalta”, sanoo Ekonomien yhteiskuntasuhdepäällikkö Riikka Mykkänen.

Lisäksi Ekonomit pitää tärkeänä asiantuntijoiden mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihinsa.

”Yhä enemmän 24/7 -logiikalla toimiva yhteiskunta aiheuttaa paineita työaikojen osalta. Paineista selvittää parhaiten, kun työntekijät ja työntekijät yhdessä sopivat paikallisesti joustavista työaikakäytännöistä. Asiantun-

tijat ovat usein hyvin sitoutuneita työhönsä ja joustavat kyllä, jos myös heille itselleen tarjotaan mahdollisuus hyödyntää työaikajoustoja tarvittaessa”, Mykkänen uskoo.

Työsuojelurahaston rahoittama Asiantuntijan työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin -tutkimus- ja kehityshanke toteutettiin 2016–2017 ja siinä hyödynnettiin Suomen Ekonomien yhdessä Ambientian kanssa kehittämää ajankäytön seurantasovellusta. Tutkimuk-

sen aineiston muodostivat Aikani-sovelluksen puhelimeensa ladanneet vapaaehtoiset Ekonomien jäsenet ja erään IT-alan yrityksen työntekijät. Kyselyyn varsinaisen aineiston muodostivat ajankäyttötietoja vähintään neljän päivän ajalta tallentaneet ja kyselyyn vastanneet henkilöt. ■

Lisätietoja:

annina.ropponen@ttl.fi, riikka.mykkanen@ekonomit.fi

Hyvä työura alkaa perehdytyksestä

Hyvä perehdytys on tärkeää työturvallisuuden ja työn sujuvuuden kannalta – oli uusi työntekijä minkä ikäinen tahansa. Erityisen tärkeää perehdytys ja työhön opastaminen on nuorille, jotka aloittelevat uraansa. Heille työelämän pelisäännöt ja työympäristön vaarat eivät aina ole tuttuja ja nuorille tapahtuukin enemmän työtapaturmia kuin kokeneemmille kollegoille. Työterveyslaitos on koonnut perehdyttämisen vinkkejä nettisivuilleen.

Ennen uuden työntekijän saapumista pitää läpikäytävät asiat suunnitella ja sopia, kuka perehdyttämisestä huolehtii. Tarvitaan yksi vastuhenkilö, vaikka varsinaisia perehdyttäjiä voi-kin olla useampia.

”Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä tuntee pääsevänsä nopeasti osaksi työyhteisöä”, sanoo tutkija Mikko Nykänen Työterveyslaitoksesta.

”Uuden työntekijän tulosta on hyvä tiedottaa muille työntekijöille hyvissä ajoin, jotta he osaavat huomioda hänet.”

Työpaikalla pitäisi olla perehdyttämissuunnitelma ja -aineisto. Hyvä perehdyttäminen edellyttää avointa keskustelua työyhteisössä

ja perehdyttämissuunnitelmien jatkuvaa kehittämistä. Yhteistyön merkitys korostuu erityisesti ns. yhteisillä työpaikoilla, joissa työntekijät vaihtuvat usein tai ovat esimerkiksi alihankkijoiden työllistämiä.

Myös opastettavan tulisi olla itse alusta alkaen aktiivisena osapuolena. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa.

Perehdytä uusi työntekijä ainakin:

- työtehtäviin, tavoitteisiin ja hänen omaan vastualueeseensa
- työtiloihin ja työvälineisiin
- työvuoroihin ja muihin aikatauluihin
- työ- ja tuotantomenetelmiin
- turvallisiin työtapoihin
- työhön liittyviin vaaroihin ja niiden torjumiseen
- häiriö- ja poikkeustilanteissa toimimiseen
- työyhteisön toimintatapoihin ja pelisääntöihin

Lisätietoja: www.ttl.fi

HRx 2017 MENI TUNTEISIIN

KUVAT: JUHA RIKALA

Suomen johtava HR-alan tapahtuma HRx kokosi 600 HR-ammattilaista marraskuussa Helsingin Messukeskukseen verkostoitumaan, keskustelemaan ja inspiroitumaan alan edelläkävijöiden johdolla. Alma Talentin ja HENRY ry:n organisoima tapahtuma järjestettiin nyt toista kertaa.

Myyntijohtaja Hanna Heikkinen Alma Talentista kertoo, että edellisenä vuonna osallistujia tapahtumassa oli noin 300 – joten tapahtuma tuplasi väkimäärän yhdessä vuodessa. Porukka myös viihtyi Messukeskuksessa:

”Saimme erittäin hyvää palautetta tapahtumavierailta ja erityisesti kansainvälisten puhujien puheenvuoroista pidettiin. Kyselymme mukaan 90% tapahtumaan osallistujista oli valmis suosittelemaan tapahtumaa kollegalle ja aikoo tulla myös ensi vuonna”, Heikkinen toteaa.

Teknologiasta nostetta

Tapahtuman pääteemana oli teknologia ja ihmiset rintarinnan – miten mm. tekoäly, robotiikka, analytiikka ja muut teknologiat muuttavat organisaatioiden toimintaa sekä työn tekemistä? Ohjelman muita keskeisiä teemoja olivat tulevaisuuden menestysorganisaatioiden rakentaminen, kasvua tukeva HR ja ketterä kehittäminen & suunnittelu.

”HENRY ry:n kanssa olimme yhdessä kehittäneet ohjelmaa eteenpäin viime vuotisesta ja teemoittaneet ohjelmaa aihealu-eittain siten, että tarjolla on mahdollisimman laajasti mielenkiintoista asiaa”, Heikkinen kuvailee.

Entä sitten tapahtuman vahva teknologiakärki – kun ker-ran HR-väki tunnetaan ”pehmeiden arvojen” puolustajina, niin miten tapahtumavieraat innostuivat ”kovista” teemoista kuten tekoälystä ja analytiikkatyökaluista? – Heikkisen mukaan tek-nologiateema otettiin erittäin hyvin vastaan ja lisäakin toivot-tiin:

”Erityisesti konkreettisia esimerkkejä kaivattiin vielä lisää, sillä vaikkapa vähän pienemmissä yrityksissä digitalisaatio ei välttämättä ole vielä kovin pitkällä.”

Johtaminen etsii uomaansa

Teknologiapuheen lomassa kuultiin myös tiivis tietopaketti innovatiivisesta ja luovasta johtamisesta, joka on tänä päi-vänä kenties tärkeämpää kuin koskaan. Heikkinen muistuttaa, että monessa yrityksessä keskiöjohto kutistuu ja työntekijöiden vapaus ja vastuu kasvavat.

”Sekä itsensä johtaminen, että etäjohtaminen ovat tärkeitä taitoja tänä päivänä”, hän toteaa.

Tapahtumapäivä huipentui Mo Gawdatin puheenvuoroon. Googlen innovaatio-osaston, Google [X]:n, liiketoiminnan joh-taja ei kuitenkaan ollut puhumassa tekoälyn mahdollisuuksista vaan onnellisuudesta ja sen tavoittelusta.

Surusta irti vaikka väkisin

Köyhistä oloista Egyptistä kotoisin oleva Gawdat kohtasi elä-mänsä suurimman tragedian, kun hänen poikansa kuoli sai-raalan tekemään hoitovirheeseen lähes neljä vuotta sitten. Surutyöstä uhkasi tulla loppuelämän pituinen ja lopulta aivot piti väkisin ”hakkeroida” tuottamaan iloisia ja käytännölli-siä ajatuksia. Näin Gawdat oppi ajattelemaan, että hän sai viettää poikansa kanssa 21 ja puoli upeaa vuotta, eikä enää vain piehtaroinut surussa.

Oppejaan *Solve for Happy*-kirjaan keränneen Gawdatin mukaan ihmiset etsivät onnellisuutta vääristä paikoista ja luu-levat, että hauskanpito on onnellisuuden ydinmehua. Gawdat katsoo, että onnellisuuteen riittää onnettomuuden poissaolo – ja mallia voi hakea vaikkapa pieniltä lapsilta, jotka ovat jo tehdasasetuksiltaan onnellisia.

Aikuiset sen sijaan tuhlaavat aikaansa etsiessään onnelli-suutta älypuhelisten ruuduilta, sillä mitään kestäväää ei raken-neta peukkuja laskemalla ja somessa kahlaamalla.

Negatiivisuuden valtakunta

Mutta mitä sitten tehdä, jos oma sisäinen monologi pukeutuu jatkuvasti mustaan? – Gawdatin mukaan voimme ”huijata” sisäistä ääntämme ja ohjata ajatusvirtaa. Ajatusmanageriksi on myös syytä ryhtyä, sillä jopa 60–70 prosenttia ajatuksis-tamme on negatiivisia. Näin hurja epäsuhta johtuu siitä, että aivomme ratkaisee yhtälön odotustemme ja tapahtuvien asioi-den välillä säännönmukaisesti väärin – kyseessä on evoluution sitkeä ”bugi” niiltä päiviltä, jolloin reviiririidat sapelihammas-tiikerin kanssa olivat yleisempiä.

Gawdat hakkeroi ajatusvirran ujuttamalla mukaan uhma-päistä positiivisuutta ja silkkaa rakkautta. Hänen mukaansa selätettäviä demoneja ei ole armeijaksi asti (niin kuin välillä





voisi luulla): ihmisellä on tavallisesti yksi tai kaksi harhaluuloa, jotka aiheuttavat suurimman osan onnettomasta olost. Kun nämä pääpirut saa karkotettua, 80 prosenttia onnettomuudesta katoaa.

Arvosta kauneutta

Koska Gawdat tekee tyypillisesti 14-tuntisia työpäiviä, meditoimiseen on vähänlaisesti aikaa. Niinpä hän on oppinut jalostamaan arkeaan muiden keinojen avulla: kun mies kävelee töihin, hän nappaa matkan varrelta kauniin kuvan. Vaikka aamu muuten olisi startannut mollissa, ripaus estetiikkaa piristää. Silti kukaan ei ole koko aikaa täydellisen onnellinen – ja aivojen huijaamista todella täytyy myös treenata. Gawdatilla prosessi on luissa ja ytimissä, koska hän on harjoittanut onnellisuusmetodiaa 11 vuotta.

Hanna Heikkinen toteaa, että moni tapahtumavieras oli erityisen otettu Gawdatin viestistä, koska siinä havainnollistettiin selkeästi, miten omaan koettuun onnellisuuteen voi vaikuttaa.

”Negatiivisia tunteita on kyettävä hallitsemaan, tai vaarana on, että ne tarttuvat koko työyhteisöön”, Heikkinen toteaa ja lisää, että vastaavasti positiivisuuden leviäminen parantaa huomattavasti ilmapiiriä ja työn tuloksia.

Fileis, fileis, fileis!

Heikkisen mukaan tunteet ovat entistä vahvemmin mukana työpaikalla, minkä huomaa esimerkiksi nuoren sukupolven asenteista ja odotuksista. Duunista haetaan esimerkiksi ”hyvää fiilistä” sekä yhteisöllisyyden ja onnistumisen kokemuksia.



”Se, että ’käydään nyt jossain töissä’ ei enää riitäkään nuorille, vaan merkityksen löytäminen jokaiseen työpäivään on nyt se juttu”, Heikkinen pohtii. HRx:n yhtenä kestoaiheena onkin ”millennial management” eli kuinka nousevat nuoret kyvyt saadaan ensin lassottua firmaan ja sitten sitoutettua taloon.

”Nyt on jo merkkejä työvoimapulasta, esimerkiksi IT-alalla taistelu parhaista osajista vain kiihtyy. Silloin on tärkeää, että esimiehet ymmärtävät jotain milleniaalien johtamisesta.”

HR:lle kuuluu kaikki

Heikkinen katsoo, että HRx:llä on tulevista aiheista ja teemoista runsaudenpula, koska HR:stä on niin moneksi tänä päivänä – ja tietoa tarvitaan jatkuvalla syötöllä. HR:n rooli työntekijöiden rekrytoinnissa ja sitouttamisessa on kriittisen tärkeä, kuten myös työantajakuvan rakentamisessa. Lisäksi muuttuvat työnteon tavat haastavat vallitsevia rakenteita.

”Esimerkiksi etätöiden myötä prosesseja pitää miettiä uusiksi vaikkapa työterveydenhoidon suhteen – miten menetellään, jos tekee töitä kotoa tai mökiltä käsin ja sattuu tapaturma?”

Lisäksi HRx haluaa olla kiinni myös startup-maailmassa. Marraskuussa kuusi startup-yritystä kertoi toiminnastaan tapahtuman tauoilla ja moni vieras olisi mielusti kuullut enemmänkin. ”Ensi vuonna on mietittävä, voidaanko startupeille räätälöidä laajempi näkyvyys”, Heikkinen pohtii.

Loppuvuodesta nähdään!

Suunnittelutyö HRx 2018 -tapahtumaan onkin jo käynnistynyt. Teknologia-aiheita on varmasti luvassa laajalla skaalalla myös ensi kerralla, samoin kun perinteisempää HR-aiheistoa. Toisaalta moni teema on niin laajasti läpilyövä, että se kiinnostaa sekä taloushallinnon porukoita, että tuotannon väkeä. Esimerkiksi analytiikkatyökalujen käyttö perusrutiinien sujuvoittamiseksi on yksi tällainen aihe.

”Ja rajat eri funktioiden, kuten esimerkiksi myynnin ja markkinoinnin, välillä hälvänevät koko ajan. HR:n täytyy pysyä ajan hermolla monen asian suhteen”, Heikkinen summaa.

”Palautteen mukaan onnistumme parhaiten, kun asiaa ryhdyttämässä on osuvia case-esimerkkejä ja tähän aiomme panostaa entistä enemmän jatkossa.” ■

POLULLA KOHTI ENTISTÄ VASTUULLISEMPAA KAHVIA

KUVAT: PAULIG

”Me Pauligilla koemme vastuumme hyvistä kahvihetkistä kattavan kahvin koko matkan maailman toiselta laidalta paahtimolle ja kuluttajalle asti. Kestävä kehitys koskee kaikkea toimintaamme. Yli 140 vuoden kokemuksella tiedämme, että laatu ja hyvä maku voi syntyä vain vastuullisesti toimien”, kertoo Pauligin Sustainability Manager Seija Säynevirta.

Paulig on sitoutunut edistämään kestävä kehitystä ja hyvinvointia koko kahviketjussa pavusta kuppiin. Vastuutyö painottuu omaan henkilöstöön, tuoteturvallisuuteen, toiminnan ympäristöystävällisyyteen ja toimintaan kahvin hankintaketjussa.

Olenainen osa Pauligin vastuullisuutta liittyy hankintoihin, joihin sisältyvät niin Pauligin ostamat raaka-aineet, tuotteet kuin palvelutkin. Hankinnoista raakakahvi muodostaa merkittävimmän osan. Paulig ostaa joka vuosi noin prosentin eli joka sadannen pavun maailman kahvituotannosta.

”Olemme tehneet lupauksen, että kaikki kahvimme tulee vastuulliseksi varmennetuista lähteistä vuoden 2018 loppuun mennessä. Tämän toteutamme ostamalla kahvia sekä sertifioituna että kumppanuushankkeistamme”, Seija Säynevirta sanoo. ■

Mitä Paulig tekee kahvin valoisan tulevaisuuden puolesta? Lue lisää www.paulig.fi/vastuullisuus



Kahvin poiminta on pitkälti edelleen käsityötä. Yhdestä kahvipensaasta saadaan kahvipakeittaisen verran papuja.

OIKOTIE TYÖPAIKKOJEN MERKITYKSELLISTÄ TYÖELÄMÄÄ -RATKAISU MAHDOLLISTAA MONIKANAVAISEN TYÖNANTAJAVIESTINNÄN

Suomen johtavalla rekrytoinnin kumppanilla Oikotie Työpaikoilla on yhteiskunnallisesti merkittävä rooli työnhakijoiden ja työnantajien kohtauspaikkana. Oikotien Evidence Oy:llä teetä tämä hakijakokemustutkimus selvitti, mitä työnhakijat pitävät merkityksellisenä työhaussa tällä hetkellä ja minkälainen on houkutteleva työnantaja. Tutkimuksen pohjalta räätälöitiin *Merkityksellistä työelämää* -ratkaisu, jonka avulla yritykset voivat kertoa juuri oikeita asioita haluamilleen osajille. Ratkaisuun valitut teemat, työn merkityksellisyys, vastuullisuus, työn vetovoimatekijät ja työhyvinvointi, tulevat suoraan työnhakijoiden toiveista. Tuoreet, ajankohtaiset ja hakijoita koskettavat asiat sekä ihmisläheiset ja aidot tarinat puhuttelevat työnantajakuvaviestinnässä.

15 vuoden ajan työnantajamielikuvan parissa työskennellyt Oikotie Työpaikkojen tuotepäällikkö Hanna Auvinen kertoo, että työnantajakuvasta viestimisen tulisi olla suunnitelmallisempaa, eikä perustua pelkkään taktiseen rekrytointiin. Esimerkiksi työnantajakuvan vuosikello auttaa rytmittämään viestinnän tasaisesti ympäri vuoden.



”Aito ja rehellinen viestintä yrityskulttuurista on toimivin tapa saada oikeanlaisia ihmisiä töihin. Merkityksellistä työelämää -konseptissa käytetään eri tarinankerronnan muotoja: artikkeleita ja videoita sekä eri kanavia nettiä, printtiä ja somea”, Auvinen sanoo. ■

Kysy lisätietoja Oikotie Työpaikkojen yhteyshenkilöltäsi tai tutustu tarkemmin Merkityksellinen Työelämä -konseptiin osoitteessa: Oikotie.fi/merkityksellistatyoelamaa



HOMESIIVOUKSELLA PAREMPI SISÄILMA TYÖPAIKALLE

TEKSTI: LIINA LUUKKONEN

Hyvän lopputuloksen takaamiseksi siivoustyötä ostavienkin kannattaa tutustua homepölysiivouksen käytäntöihin.



Jari Välimaa.

Homepölysiivous on välttämätön osa sisäilmaongelman rakennuksen saneerausta, ja usein oikeanlaisella homepölysiivouksella voidaan pelastaa myös suuri osa irtaimistosta. Joskus siivous kuitenkin jää tekemättä, koska sitä ei ole budjetoitu korjausurakkaan.

Ala on vielä uusi, vaikka sisäilmaongelmaisia kohteita saneerataan jatkuvasti ympäri maata.

”Siksi on tärkeää kouluttaa alalle ammattilaisia. Yhtä tärkeää on, että myös siivoustyötä ostavat, kuten siivoustyön johtajat, tuntevat homepölysiivouksen käytännöt ja pystyvät näin valvomaan työtä”, homepölysiivouksen asiantuntija Jari Välimaa sanoo.

Suomen ensimmäiseen homesiivouksen koulutukseen onkin ollut ruuhkaa. Mukana on niin työllistäviä yksityisyrittäjiä kuin kaupunkien käyttämien puhdistuspalveluyritysten työntekijöitä, kuten koulujen siivoojia. Alan kasvunäkymät ovat hyvät, joten ammattitaitoisille tekijöille riittää töitä.

”Kaksi kolmasosaa siivouksesta on vuorovaikutusta ja asiantuntijuutta. Siksi koulutuksessa painottuvat siivouksen ohella sidosryhmäyhteistyö ja tiedottaminen. Erittäin suuressa roolissa on myös työturvallisuus”, Jari Välimaa sanoo.

Suomessa alan koulutusta järjestävät yhteistyössä SASKY koulutuskuntayhtymä ja Rastor. Homepuhdistuksen asiantuntijavalmennus on osa kiinteistöpalvelujen ammatillista perustutkintoa. ■

Lisätietoja:

Mika Irenius, koulutusjohtaja, mika.irenius@rastor.fi

JOKAISessa MENESTYVÄSSÄ TIIMISSÄ ON ESIMERKINNÄYTTÄJIÄ

TEKSTI: MIKKO TANNER



*Johtamisen- ja
esimiestyönvalmentaja
Mikko Tanner.*

Suomen itsenäisyyden 100-v juhluvoden teemana oli "Yhdessä". Hieno aihe. Tämä sama aihe on olennainen osa kaikkia niitä tiimejä, joissa tiimillä on tekemiselle yhteinen tarkoitus, tavoite ja päämäärä. Ja nämä yhteistä tavoitetta tavoittelevat tiimit tarvitsevat onnistuakseen esimerkinnäyttäjiä. Heitä, jotka omalla esimerkillä saavat muut mukaan #onnistummeyhdessä -fiilikseen, yhteisen päämäärän tavoitteluun sekä sen saavuttamiseen.

Menestystä tavoittelevissa tiimeissä kaikki ihmiset eivät ole samanlaisella tahdonvoimalla varustettuja. Ihmisten itseohjautuvuus on erilaista, heidän itseluottamuksen taso vaihtelee ja heillä on erilaisia vahvuuksia ja heikkouksia erilaisten tilanteiden hallintaan. Kun tiimi pyrkii kohti yhteistä päämäärää, tulee jonkun tiimissä näyttää esimerkkiä ja johtajuutta yhteisen päämäärän tavoittelussa.

Esimerkinnäyttäjän paikka tiimeissä on aina vapaa. Esimerkin näyttäminen vaatii toisilta ihmisiltä rohkeutta, toisille se on luontaista, toisten luonne taas suosii peesaamista. Esimerkinnäyttäjän viesti muille tiimissä on: "jos minä pystyn, niin tekin pystytte".

Kuka tahansa tiimiläisistä voi olla esimerkinnäyttäjä, omien kykyjensä, oman fiiliksensä ja oman energiansa puitteissa, koska tahansa. ■

Lisätietoja: www.wgh.fi

MODULAARINEN HALLINTARATKAISU HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN

Ratkaisu henkilöstön osaamisen hallintaan on hankintana haastava. Henkilöstön osaaminen on yrityksen tärkein resurssi, jonka lisäksi se on myös monimuotoisin ja haasteellisin sekä jatkuvasti muuttuva. Mikäli kaikki osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyvät asiat yritetään ratkaista kerralla, kasvaa projekti helposti hallitsemattoman suureksi ja vie valtavasti resursseja. Eri yritysten keskeiset tarpeet voivat poiketa paljon toisistaan. Joillekin lupien ja sertifikaattien hallinta on kiireellisin asia haltuun otettavaksi, toisille se puolestaan on tehokas koulutusratkaisu uusien asioiden oppimiseen. Joillekin tärkeintä on tavoitteiden mukainen osaamisen kehittäminen ja sen seuranta.

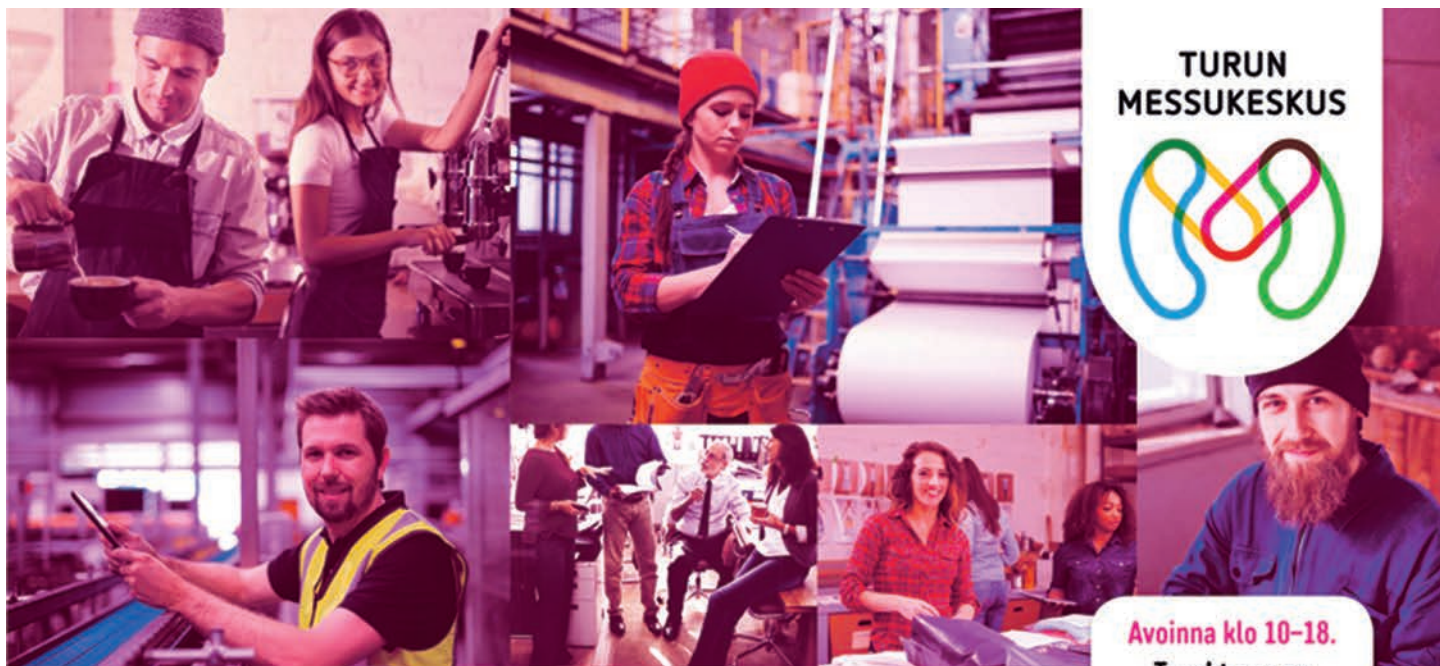
Hankintaprosessin helpottamiseksi olemme tuotteistaneet osaamisen hallinnan tuotteemme entistä helpommin hankittavaksi. Osaamisen hallinnan haasteet on nyt ratkaistavissa pala palalta, aloittaen itselle kriittisimmästä.



Kun yksi asia on menestyksellisesti ratkaistu, voidaan siirtyä seuraavaan, jos siihen on tarvetta. Hinnointelu seuraa luonnollisesti moduulien määrää, jolloin asiakas maksaa vain niistä ominaisuuksista, joita käyttää.

Modulaarinen tuote on nimetty Sopro Onlineksi. Tuote on hankittavissa ohjelmistovuokrausperiaatteella, jolloin käyttö on helppo aloittaa, eikä vaadi lainkaan isoa aloitusinvestointia. ■

Lisätietoja: <http://rediteq.fi/tuotteet/osaamisen-hallinta>



TURUN
MESSUKESKUS



Avoinna klo 10–18.

Tapahtuma on
yleisölle maksuton!

REKRY EXPO'18 ¹⁸/₀₄

RekryExpo tulee taas!

Marraskuussa ensimmäistä kertaa järjestetty RekryExpo sai huikean suosion. Tapahtumassa oli mukana 63 yritystä, joissa avoimia työpaikkoja oli tarjolla n. 3000, ja päivän aikana messulla vieraili noin 3 600 kävijää.



Varaa näkyvyyspaketti
kevään tapahtumaan ja
RekryExpo-lehteen nyt!
Lue lisää

www.rekryexpo.fi

Tapahtumassa lavalle
nousevat muun muasa
Tom Laine sekä Tom Pöysti!





NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



SuperLahjakortti

*Lahja, joka
so pii kaikille!*

SuperLahjakortti



Toimitus

postitse,
sähköpostitse ja
tekstiviestinä

SuperLahjakortti

satoja eri vaihtoehtoja

Räätälöi

SuperLahjakortti
yrityksen omalla
ilmeellä

Lahjoja jokaiseen tilanteeseen:

Joululahjat • Myyntikilpailut • Henkilöstölahjat • Kannustimet ja bonukset ... ja useita muita mahdollisuuksia!

HALUATKO LISÄTIETOA?

PUHELIN:
020 752 8020

SÄHKÖPOSTI:
myynti@gogift.fi



Aiemmin Presentcard.fi