HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

3–4/2018

Johtaminen
Luova johtaja saa joukot innostumaan

Työ ja hyvinvointi
Työkykyjohtaminen ei ole salatiedettä

Työtilat
Kestävämpi konttori, kiitos!

Psykoterapeutti Maaret Kallio:

Yksi iso avain parempaan työelämään on myötätunto

www.hrviesti.fi
HINTA 14,50 EUR

JotBar®

VARMASTI AJAN TASALLA

JotBar-työajanseuranta rekisteröi henkilöstön päivittäiset työajat ja kohdistaa työajan kustannuspaikoille, osastoille ja projekteille. Työajanseuranta toimii reaaliaikaisesti ja kattaa niin liukuvat kuin joustavatkin työajat. Järjestelmä erittelee käytössä olevat lisät, liukumat, joustot, poissaolot, saldokertymät ja tuntityöt. Työntekijän tarvitsee ainoastaan leimata.

JotBar on ylpeästi kotimainen IT-alan yritys, jonka voimavarana on sen asiantuntijoiden huippuosaaminen. Toimintamme perustuu omaan ohjelmistoperheeseen, asiakaskeskeiseen palveluun ja voimakkaaseen tuotekehitykseen. Käytämme vuosittain yli 10 % liikevaihdosta tuotteidemme ja ohjelmistojemme kehittämiseen.

AAA® Korkein luottoluokitus ©Bisnode 2018

LOWEST CREDIT RISK 1 This company has the lowest Credit Risk in the Dun & Bradstreet Credit Risk Classification. 2018 bisnode

Luotettava Kumppani

SUOMEN VAHVIMMAT 2018 asiakastieto.fi

Yrittäjät JÄSENYRITYS 2018

Varaa esittely nyt:

- www.jotbar.fi
- Puh: 075 7530 350

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

JotBar®

alma TALENT

Suomen johtava HR-alan tapahtuma marraskuussa!

HR-viestin lukija, käytä etuhintasi -15% koodilla HRVIESTI, voimassa 19.8. asti. Norm. 650€.

Ilmoittaudu mukaan: **tapahtumat.almatalent.fi/hrx**

Työhyvinvointi
ammattimessut

11.–13.9.2018

TAMPEREEN MESSU- JA URHEILUKESKUS

Samaan aikaan:

POHJOISMAIDEN SUURIN
TURVALLISUUSALAN JA RISKIENHALLINNAN
AMMATTILAISTAPAHTUMA

TYÖTERVEYSPÄIVÄT TRE 11.–12.9.2018

EuroSafety
TRADE FAIR • TAMPERE • FINLAND

2018 TAMPEREEN MESSUT 11.–13.9.2018
TURVALLISUUS
SAFETY | SECURITY | RESCUE

KATSE VOIMAVAROIHIN & HYVINVOINTIIN!

Työhyvinvointi 2018 -messut tarjoavat esimiehille, HR-päälliköille sekä työterveyshuollon ammattilaisille uusia ideoita sekä kiinnostavia palveluita työssä jaksamisen ja viihtyvyyden tueksi.

OHJELMASSA MM.

SUOMEN TYÖTERVEYSHOITAJALIITON SEMINAARI
Ti 11.09. klo 12.00
Työpaikkaselvitys ja toimintasuunnitelma työnantajan etuna.
Tule kuulemaan mitä hyötyä yrityksesi tästä saa.

TYÖKYKY MIELENTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA -seminaari
Ti 11.09. klo 12.00-16.00
Mielenterveyden ongelmat ovat vaiettu asia yhä edelleen työelämässä.
Kuinka tunnistaa mielenterveyden haasteet? Työnantajan keinot case-esimerkin kautta.

HYVÄN OLON RESEPTI -workshop
Ti 11.09. klo 10.30 | **Ke 12.09.** 10.30 | **To 13.09.** 10.30
Kuinka pitää vaativassa työtahdissa huolta aivojen riittävästä vapauden tunteesta ja energiasta?

UUSI TYÖ JA HYVINVOIVA TILA -workshop
Ti 11.09. klo 13.30 | **Ke 12.09.** 13.30 | **To 13.09.** 13.30
Kun työ muuttuu, myös tila muuttuu.
Miten tila voi tukea uuden työn tekemistä?

Tarkista jatkuvasti päivittyvä ohjelma kokonaisuudessaan nettisivuilta!

Tampereen Messut

REKISTERÖIDY KÄVIJÄKSI NYT!
TYOHYVINVOINTIMESSUT.FI

Kannen kuva
Maaret Kallio

3–4/2018

SISÄLTÖ

12

Psykoterapeutti Maaret Kallio:
Yksi iso avain parempaan työelämään on myötätunto
PEHMOKÄRJELLÄ KOVIIN TULOKSIIN

12

Pehmokärjellä koviin tuloksiin
Onko kovenevassa työelämässä enää tilaa inhimilliselle kohtaamiselle? – Psykoterapeutti Maaret Kallio uskoo, että tilaa on – mutta se on vaarassa kutistua olemattomiin, jos emme ymmärrä varjella sitä.

20

Luova johtaja saa joukot innostumaan
Missä asioissa suomalainen pomo on yliveto? Entä missä jutuissa sinivalkoinen johtaminen tökkii? – Suomalaisen johtajuuden vahvuudet ja heikkoudet listattiin ensimmäistä kertaa laajassa verkostotutkimuksessa, johon osallistui lähes 100 johtajaa, tutkijaa ja asiantuntijaa eri aloilta.

26

Työkykyjohtaminen ei ole salatiedettä

Työkyvyttömyydestä koituva lasku yhteiskunnalle on karmaiseva. Kevan laskelmien mukaan yksin kunta-alalla työkyvyttömyydestä aiheutuu vuosittain noin kahden miljardin euron suorat kustannukset. ”Toimivia käytäntöjä ja mittareita löytyy kyllä, mikäli työnantajalla on tahtoa”, uskoo kuntaorganisaatioita tutkinut Toni Pekka Kevasta.

36

Käsi Sydänmerkillä

Kun ravintola Fero avasi ovensa maaliskuussa Pitäjänmäellä, luvassa oli suomalaisia raaka-aineita ja maailman makuja. Erityisesti Ferossa on panostettu terveellisyyteen: alusta asti ravintolassa on tarjottu Sydänmerkki-lounaita muun tarjonnan ohessa.

42

Ohjaa työhyvinvointiprosessi menestykseen

Parantamalla työhyvinvointia saadaan tuottavuus ylös ja henkilöstökulut alas. Asiantuntija-arvioiden mukaan kuitenkin noin 40 % työhyvinvointihankkeista jää tavoitteistaan.

46

Kolumni
– ”Teet palkitsemisen arvoista työtä”
– otteita henkilöstörahaston arjesta

Merja oli aloittanut reilut 600 henkeä työllistävän Hypritek Oy:n toimitusjohtajana. ”Poikkeuksellista”, piireissä puhuttiin. Edeltäjän siirryttyä kirkkaampiin saleihin, moni ajatteli seuraajaksi aivan jotain muuta. Mutta niin vain Merja, yhtiön HR-johtaja, harppasi urallaan eteenpäin uusiin haasteisiin talon sisällä.
Riikka Kojo

52

Kestävämpi konttori, kiitos!

Vastuullinen työnantaja on tällä hetkellä valovoimaisempi kuin koskaan. Työnhakijat kiinnittävät entistä enemmän huomiota etenkin siihen, millainen on työnantajan yhteiskunnallinen ääni, miten henkilöstöstä huolehditaan sekä miten ympäristöasioihin ja kestävään kehitykseen suhtaudutaan.

OIKOTIE
TYÖPAIKAT
KUN AIKA ON TAVOITTAA TYÖNHAKIJAT.
Oikotien uudella sovelluksella löydät helposti uuden kodin tai työpaikan ja saat ensimmäisenä tiedon suoraan puhelimeesi, kun hakuasi vastaava ilmoitus julkaistaan Oikotiellä. Ei enää vahti-ilmoituksia sähköpostiin, vaan varma tieto ensimmäisenä juuri sinulle.
OIKOTIE.FI/LATAA
LATAAJALLE HS DIGI TAI AKU ANKKA LATAAMO VELOITUKSETTA!
Lataa Oikotie-sovellus ja saa joko HS Digi (arvo 17,50 €) tai Aku Ankka Lataamo (arvo 7,90 €) kuukaudeksi käyttöösi. Etu lunastettavissa 31.7.2018 asti.

TYÖELÄMÄN RYHMÄ-X

Kokemus on kingi. Eikä enää merkityksessä ”minulla on vankka kokemus IT-alalta”, vaan merkityksessä ”käyttäjäkokemus tässä sovelluksessa on poikkeuksellinen” tai ”laadukas asiakaskokemus on meille kaikki kaikessa”. Uusia ”kokemuksia” ovat työntekijä- ja työnhakijakokemus.

Yritysten tulevan menestyksen kannalta se tärkein voi silti olla ”työhyvinvointikokemus”, joka toki on konsulttikieltä jo syntyessään. ”Viba” välttäisi tällä kohtaa ihan hyvin.

Esimerkiksi Deloitten Global Human Capital Trends -tutkimuksen mukaan työhyvinvointia arvotetaan Suomessa korkeammalle kuin muissa Pohjoismaissa tai maailmalla yleensä. Jopa 91 % suomalaisista vastaajista kokee työhyvinvoinnin tuottavuuden lähteenä tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi teemaksi, kun maailmalla trendi on vasta neljänneksi tärkein.

Deloitten Human Capital -alueen johtajan Eva Tuomisen mukaan työhyvinvoinnin trendi on näkynyt vahvasti suomalaisten organisaatioiden johdon keskusteluissa – ja ainakin puheiden tasolla useimmat johtajat kyllä ymmärtävät suoran yhteyden tyytyväisen työntekijän ja tyytyväisen asiakkaan sekä tuottavuuden välillä.

Näinhän se tapaa mennä: yritykset, joilla menee taloudellisesti hyvin, näkevät työhyvinvoinnin tärkeänä osana työnantajamielikuvan kehittämistä ja henkilöstön sitouttamista. Joissakin organisaatioissa ’ahaa’-elämys taas saadaan vasta, kun työkyvyttömyyden sekä työtyytymättömyyden suorat ja epäsuorat kustannusvaikutukset ylittävät kipukynnyksen.

Deloitten tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista kertoo organisaationsa tarjoavan ainoastaan perustason työhyvinvointipalveluita, joihin kuuluvat esimerkiksi työterveyspalvelut. Vain kahdeksan prosenttia vastaajista tarjoaa laajempia työhyvinvointiin liittyviä ohjelmia, joita myös kehitetään aktiivisesti.

Hyvinvointi käsitetään meillä liian suppeasti. Huomiota tulisi kiinnittää entistä laajemmin kulttuuriin, johtamiseen, työn merkitykseen sekä eri työntekijäryhmien tarpeisiin ja elämäntilanteisiin. Tämä vaatii esimerkiksi HR-osastolta uudenlaista ajattelua. Lähtökohdaksi voisi sommitella slogania ”HR:lle kuuluu kaikki”.

Ilman 360-asennetta HR nimittäin tuupertuu lähtötelineisiin, kun työvoima monipuolistuu esimerkiksi tekoälyn, robotiikan ja kansainvälisen liikkuvuuden ansiosta. Myös työvoiman ikääntyminen ja työurien pidentyminen muuttavat työelämää. Lisäksi työntekijöiden odotukset ja vaatimukset yritystä kohtaan kasvavat kohisten.

Deloitten suuressa milleniaalitutkimuksessa 2018 (10 455 vuosina 1983–1994 syntynyttä työntekijää 36 maasta) onkin tapahtunut dramaattinen käänne. Enää alle kolmasosa pohjoismaisista milleniaaleista (31%) näkee, että yritykset toimivat eettisesti (viime vuonna luku oli 44 %). Työnantajat eivät myöskään näytä sitoutuvan etsimään ratkaisuja yhteiskunnallisiin, sosiaalisiin ja ympäristöllisiin haasteisiin milleniaalien toivomalla tarmolla.

Milleniaalit ovat hyvin tietoisia meneillään olevasta työn murroksesta – ja odottavat saavansa tukea työnantajalta digi- ja muiden haasteiden selättämisessä. Tutkimuksen kenties kiinnostavinta antia on se, että vastaajat kaipaavat tukea paljon teknistä osaamista laajemmin. Varsinkin nuorimmat osaajat haluavat apua pehmeämpien taitojen, kuten itsevarmuuden, vuorovaikutuksen ja eettisten taitojen kartuttamisessa.

Deloitten tutkimuksessa Suomesta, Ruotsista, Norjasta ja Tanskasta mukana oli vain 402 milleniaalia, minkä vuoksi tutkimustulos tuskin on se ”viimeinen sana” pari-kolmekymppisten mielenmaisemasta. Silti on tärkeää panna merkille, että vuorovaikutteisempi, inhimillisempi työpaikka on heidänkin ”unelmaduuninsa” siinä missä edellistenkin työntekijäsukupolvien.

Kun työpaikan UX on kohdallaan, siinä on sopivassa suhteessa softwarea ja hardwarea.

PETRI CHARPENTIER

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:
www.hrviesti.fi

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

Hyvällä kahvitauolla on selkeät etunsa!

PAREMPI TYÖHYVINVOINTI

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

TEHOKKUUDEN KASVU

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

VAIKUTTAVIA TEKOJA

Yhdessä vastuullista liiketoimintaa rakentamassa. Valitsemalla Pauligin, parannat kahviviljelijän 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.

Oy Gustav Paulig Ab / puh. 020 737 0000 / professional.fi@paulig.com / www.pauligprofessional.fi

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.

Tilaajapalvelu
Arkisin klo 8–16
puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla
tilaajapalvelu@jaicom.com

www.hrviesti.fi
HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI 3–4/2018
henkilöstöosaamisen ammattilehti

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

päätoimittaja
Petri Charpentier

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

toimituksen koordinaattori
Liisa Hyvönen

graphic design
Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu
puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat
Sami J. Anteroinen
Merja Kihl
Ari Mononen

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)

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

Unelmien työpäivä

OULU | 5.10.2018

OULUN YLIOPISTO - TELLUS INNOVATION ARENA

MAKSUTON TAPAHTUMA

MAKSUTON WEBINAARI

Yhteistyössä Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

VARMISTA PAIKKASI NYT!

wgh.fi

14.11.2018
Logomo, Turku

MAKSUTON TAPAHTUMA!

TYÖHYVINVOINTITAPAHTUMA

Work goes happy

26.3.2019 | Oopperatalo, Helsinki

Ihminen Arvot Työelämä

MAKSUTON TAPAHTUMA!

PEHMOKÄRJELLÄ KOVIIN TULOKSIIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Onko kovenevassa työelämässä enää tilaa inhimilliselle kohtaamiselle? – Psykoterapeutti Maaret Kallio uskoo, että tilaa on – mutta se on vaarassa kutistua olemattomiin, jos emme ymmärrä varjella sitä.

”Myötätunnon myötä luovuus kasvaa, innovaatioita syntyy ja yrityksen tulos paranee.

Psykoterapeutti Maaret Kallio sanoo että, meillä on aivoissa ikään kuin tehdasasetuksena tietty fokusoituminen kielteisiin asioihin. Tätä on tärkeä tasapainottaa korostamalla sitä positiivista puolta aina kun on mahdollista.

Maaret Kallio kertoo huomanneensa viime aikoina, että eri yrityksissä on tullut keskiöön uudenlainen ajatus, jonka mukaan ihmiset ovat ihmisiä työpaikoillakin. Sama viesti on tullut vastaan niin piinkovilta juristeilta kuin teollisuuden haalariporukoiltakin, joten kyseessä ei voi olla vain jonkun tietyn toimialan juttu.

"Takana on kehitys, jonka myötä ihmiset työelämässä ovat olleet tosi kovilla jo pitkään, he ovat väsyneitä ja pelkäävät. Organisaatioissa on havaittu huomaamaan, että jos näin jatketaan, ihmiset eivät kestä", sanoo Kallio, joka on suosittu puhuja yritysmaailmassa.

Kallion mukaan nyt on viimeinkin tajuttu se, että pehmeät arvot ovatkin tosi kova juttu – ja että työhyvinvointiin panostamisella on tuntuvia taloudellisia vaikutuksia.

"Se pehmeä puoli voikin olla sitä kaikkein kovinta valuuttaa", hän kuittaa ja lisää, että juuri henkilökohtaisesta, kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ihminen ammentaa niitä voimavaroja, joiden avulla porskutetaan työelämässä.

Empatian esiinmarssi

Yksi iso avain parempaan työelämään on myötätunto. Kallio kehaisee Helsingin yliopiston CoPassion-tiimiä, joka puhuu herkeämättä myötätunnon mullistavasta voimasta. Työelämässä myötätunto vauhdittaa paitsi merkityksellisyyden kokemusta, myös sosiaalisia suhteita työkavereiden kesken, innovaatioita, kognitiivista suorituskykyä, työhyvinvointia, hyviä asiakassuhteita… Näillä näytöillähän isosti kansalliselle framille nostettu empatia voisi olla "uusi Nokia".

"Myötätunnon myötä luovuus kasvaa, innovaatioita syntyy ja yrityksen tulos paranee", Kallio summaa.

Myös CoPassionin lanseeraama "myötäinnon" käsite on tärkeä. Mitä jos sinun onnistumistasi ei noteerattaisi työyhteisössä millään tavalla? Miltä tuntuu, jos kukaan ei iloitse kanssasi silloin, kun kaikki menee nappiin, vaan työpaikalla kyräillään ja ollaan kateellisia? – Kallion mukaan hyvä indikaattori työpaikan henkisestä ilmapiiristä ja kulttuurista on se, kuinka kanssatyöntekijän menestykseen reagoidaan.

HYVÄ IHMINEN ON
KIITOKSEN ARVOINEN.

Keskuskauppakamarin ansiomerkki on arvostettu huomionosoitus työlle ja sen tekijälle. Ansiomerkkejä myönnetään työvuosien perusteella, elämäntyöstä ja rautaisesta työsuorituksesta.

ansiomerkit.fi

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

”Lyhytkestoinen paine on yleensä hyvä asia työelämässä, mutta pitkäkestoinen paine on kestämätön juttu.

Aina on aihetta juhlaan

Mikäli pomo kiikuttaa tiimille kuohuviinilaseja ja lausuu päälle kauniita sanoja, tiedetään jo yhtä ja toista konttorin kulttuurista.

”Onnistumiset kannattaa aina huomioida ja suorastaan alleviivata.” Tämän ei tarvitse tarkoittaa jättimäisten palkintosysteemien luomista, vaan yksinkertaisesti pieniä suuria eleitä, joilla tehty työ tehdään näkyväksi. Kallion mukaan juhlalle on raivattava tilaa ja kauniskin sana on sanottava niin kuin se on, koska ihmisen mieli toimii siten, että keskitymme aivan liian helposti siihen negatiiviseen.

”Meillä on aivoissa ikään kuin tehdasasetuksena tietty fokusoituminen kielteisiin asioihin. Tätä on tärkeä tasapainottaa korostamalla sitä positiivista puolta aina kun on mahdollista”, vinkkaa Kallio.

Sinivalkoisin supervoima

Ja vaikka suomalaisilla on maine jurottavina jöröjukkina, joille sosiaaliset halailu- ja pussausringit ovat vieraita, on meillä työelämässä myös paljon sellaista, josta muut kansat saavat olla kateellisia. Kotimaisissa firmoissa on yleensä matala hierarkia siten, että kuka tahansa voi koputtaa toimaria olalle ja kertoa mikä mättää – ja sukupuolten välinen tasa-arvo on meillä varsin hyvässä kuosissa, vaikka parantamisen varaa on toki edelleen. Kolmantena supisuomalaisena piirteenä Kallio nostaa esiin sisukkuuden:

”Kyllä suomalaisilla työpaikoilla on etenkin tiukassa paikassa sellaista ’nyt ei luovuteta’ -henkeä, jossa kaikki tekevät täysillä töitä yhteisen päämäärän eteen”, Kallio uskoo, mutta myöntää, että sisu-supervoimalla on kääntöpuolensa: motivoitunut työntekijä voi painaa pitkää päivää satakymppi lasissa vain aikansa, sitten tarvitaan rytminvaihdos.

”Jonkun tietyn projektin voi vetää täysillä tunteja laskematta, mutta ei siitä voi tehdä yleistä toimintamallia ilman, että ihminen menee rikki.” Näitä työelämän sankarivainajia meillä on jo tarpeeksi, joten jarrua on opittava käyttämään, vaikka väkisin.

”Lyhytkestoinen paine on yleensä hyvä asia työelämässä, mutta pitkäkestoinen paine on kestämätön juttu”, hän summaa.

Työ ilman rajoja

Kallio onkin puhunut paljon ”työn rajattomuudesta”, etenkin nykyisin yleisen tietotyön kohdalla, jossa älypuhelimet surraavat viestejä edestakaisin oli sitten joulu tai juhannus. Kallio tietää tapauksia, joissa esimiehet kyllä puhuvat vapaa-ajan rauhoittamisesta ja palautumisen tärkeydestä, mutta laittavat sitten alaisilleen sähköposteja pikkutunneilla. Työntekijän täytyy olla vahvaluontoinen, jos antaa pomon odottaa aamuun – etenkin jos tiimissä on muita, jotka aina kiirehtivät vastaamaan, viattomasti omaa joustavuuttaan ja tehokkuuttaan samalla alleviivaten.

”Jos mielessä pyörivät vain työasiat, niin me olemme huonoja vanhempia ja huonoja puolisoita ja lopulta myös huonoja työntekijöitä taas aamulla, jos emme onnistu suojelemaan riittävää palautumista”, hän kiteyttää.

Kallio kertoo esimerkin yrityksestä, jossa oli viimein ryhdytty pohtimaan, että näyttääkö se asiakkaalle päin kovin ammattimaiselta, jos sähköposti on tullut klo 2.30 aamulla. Tällöin nimittäin herkästi syntyy vaikutelma, että joku toinen asiakas nappaa ne paremman tuottavuuden tunnit klo 8–16, ja ”samoilla silmillä” ja viimeisillä voimilla tehdyt yöduunit tehdäänkin sitten B-luokan asiakkaille.

”Pohdinta oli sinänsä ihan hyvää, mutta johtopäätös väärä: yritys mietti, että tehdään vaan yötöitä, mutta lähetetään asiakkaalle sähköpostia vasta aamulla”, Kallio naurahtaa.

Muista vetää rajat

Miten sitten päästään eroon joka paikkaan tihkuvasta extratyöstä? Kallio haluaa vastuuttaa sekä yksilöä että yritystä: ensinnäkin työntekijän itsensä on opittava rauhoittamaan oma arki siten, että illalla ei enää vilkuilla työasioita minkään kokoiselta ruudulta. Työnantajan taas on luotava rauhoittumi-

selle uskottavat raamit, jotka mahdollistavat aidon palautumisen.

”Meillä ajatellaan herkästi, että tämä asia on aina joko työntekijän vastuulla tai sitten työnantajan vastuulla, mutta kyllä siinä kummankin on hoidettava oma tonttinsa.”

Työnantajan demonisointi tällä kohtaa ei sekään kannata, koska monet työntekijät vain ovat luonnostaan todella kilpailuhaluisia ja haluavat vimmatusti nähdä tuloksia sekä edetä urallaan.

”Ihmisillä voi tänä päivänä olla tosi kovia vaatimuksia itselleen ja he haluavat tehdä aina parhaansa. Tällöin iltojen täydellinen rauhoittaminen voi olla utopiaa, mutta sekin auttaa, jos kännykällä ei käydä 16 kertaa tunnissa.”

Näennäisesti tehokas

Kallion mukaan moinen iltasählääminen on paitsi kotiväen silmissä raivostuttavaa, myös perin tehotonta. Työnteko vasemmalla kädellä tuo puolivillaisia tuloksia, vaikka itselleen kuinka vakuuttaisi muuta.

Sama ”muka-tehokkuuden” malli tosin yleistyy koko ajan. Palaverissa saattaa istua huoneentäydeltä ihmisiä, joista kukaan ei varsinaisesti ole läsnä: ”mä hoidan tän yhden supertärkeen jutun tosi pikana” on aikamme mantra.

”Palaverit voivat olla täysin järjettömiä, kun kukaan ei keskity siihen, mitä siellä tapahtuu.”

Pomokin voi olla ihminen ihmiselle

Aidon kohtaamisen puute on ongelma laajemminkin. Meillä elää esimerkiksi sitkeässä se malli, että pidetään julkisivua urheasti pystyssä, vaikka olisi ihan fiksua kertoa ainakin esimiehelle, jos tekee surutyötä tai tahkoaa avioeroa.

Kallion mukaan meillä pelätään turhaan näyttää tunteita, koska esimiehet ovat yleensä hyvin ymmärtäväisiä silloin, kun alaiset tulevat oma-aloitteisesti puhumaan vaikeasta elämänvaiheesta.

”Esimiehen tuki voi sitten ollakin tärkeä elämää kannatteleva asia. Jokainen meistä luo ja rakentaa laumaa.” ■

Maaret Kallio on koulutukseltaan psykoterapeutti (YET) sekä työnohjaaja. Hän on myös tietokirjailija ja tuttu mm. suositusta blogistaan Lujasti lempeä Helsingin Sanomissa.

Maaretia on mahdollista käydä kuuntelemassa Esimies & Henkilöstö -2018 tapahtumassa keskiviikkona 5.9. klo 9.15 Helsingin Messukeskuksessa. Esimies & Henkilöstö -2018 on avoinna 4.–5.9.2018.

rekrygaala

1.11.2018

Alan parhaat teot ja tekijät palkitaan seuraavissa kategorioissa

VUODEN REKRYTOINTITEKO

Teko, jolla on rerkytoinnin keinoin saatu aikaan myönteisiä vaikutuksia yksilöiden, yhteisöjen tai yhteiskunnan kannalta.

PARAS TYÖPAIKKAILMOITUS

Poikkeuksellisen ansiokas edellisten 12 kuukauden sisällä julkaistu työpaikkailmoitus.

VUODEN REKRYTOINTIALAN KEHITTÄJÄ

Henkilö, joka on tehnyt arvokasta työtä rekrytointialan kehittämiseksi edellisten 12 kuukauden aikana.

VUODEN REKRYTOIJA

Henkilö, joka on tehnyt poikkeuksellisen laadukasta ja tuloksellista työtä oman organisaationsa ja/tai asiakkaiden puolesta edellisten 12 kuukauden aikana.

TAPAHTUMAN JÄRJESTÄÄ Duunitori

Rekrytointiala näyttäytyy täydessä loistossaan.

Rekrytointiala saa vihdoin oman gaalansa! Vanhalla Ylioppilastalolla palkitaan alan parhaat teot ja tekijät neljässä eri kategoriassa torstaina 1.11.2018 klo 18 alkaen.

Tule mukaan!

JÄTÄ HAKEMUS

Hakemuksia otetaan vastaan 31.8. asti. Tarkemmat tiedot palkintokategorioista ja ohjeet hakemiseen löydät osoitteesta rekrygaala.fi.

HANKI LIPUT

Tule mukaan Vanhalle Ylioppilastalolle seuraamaan palkintogaalaa, verkostoitumaan rekrytointialan ammattilaisten kanssa sekä viihtymään unohtumattoman ohjelman parissa. Liput myynnissä osoitteessa rekrygaala.fi.

rekrygaala.fi

TAPAHTUMAN SUOJELIJANA TOIMII TYÖMINISTERI JARI LINDSTRÖM.

HR VIESTI · HENRY · Työ- ja elinkeinoministeriö / Arbets- och näringsministeriet · hpl Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

LUOVA JOHTAJA SAA JOUKOT INNOSTUMAAN

ESIMIEHEN KANNATTAA KOKEILLA ÄLYLLISTÄ YLLYTTÄMISTÄ, HEITTÄYTYMISTÄ JA OMIEN MOKIEN JAKAMISTA – EIKÄ LISÄRIPAUS KUNNIANHIMOAKAAN OLISI PAHITTEEKSI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN
KUVA: STOCKSNAP.IO

Missä asioissa suomalainen pomo on yliveto? Entä missä jutuissa sinivalkoinen johtaminen tökkii? – Suomalaisen johtajuuden vahvuudet ja heikkoudet listattiin ensimmäistä kertaa laajassa verkostotutkimuksessa, johon osallistui lähes 100 johtajaa, tutkijaa ja asiantuntijaa eri aloilta. Tutkimuksen tilasi työ- ja elinkeinoministeriön alla toimiva Työelämä2020-hanke ja sen toteutti Filosofian Akatemia keväällä 2018.

Tulevaisuuden johtajilta odotetaan yhä enemmän läsnäoloa ja vuorovaikutusta.

KUVA: PIIA UUSI-KAKKURI

Piia Uusi-Kakkuri sanoo että, älyllinen yllyttäminen vaatii johtajalta heittäytymistä ja avoimuutta. Hän voi esimerkiksi kyseenalaistaa jotakin omaa työhönsä liittyvää asiaa ja näin antaa muille esimerkin, että lukkiutuneita ajatuksia ja toimintatapoja pitää voida haastaa ja tarvittaessa muuttaa. Uusi-Kakkurin väitöskirja sai juuri kunniamaininnan (Highly Commended Award) vuosittaisessa Outstanding Doctoral Research Awards -väitöskirjakilpailussa Emerald-kustantamon ja liikkeenjohdon yhteistyöverkostolta EFMD:ltä.

Ruusut ensin. Tutkimus paljastaa, että suomalaisen johtajan asiaosaaminen ja luottamus prosesseihin ovat omaa luokkaansa – eikä hän juuri pönötä tai korosta hierarkioita.

Sitten ne risut. Tutkimustuloksissa korostuu suomalaisjohtajien kykenemättömyys innostaa alaisia, eli vanha klisee numerot ihmisiä paremmin hallitsevasta pomotyypistä löytää edelleen vastineensa tosielämästä.

Keskustelevampi, innostavampi ja kunnianhimoisempi pomo?

Työelämä2020-hankkeen johtaja Margita Klemetti kertoo, että tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko olemassa leimallisesti ”suomalaista johtajuutta” ja mikä sen erottaa muista. Klemetti uskoo, että jos ymmärrämme paremmin suomalaisen johtajuuden dna:ta, se auttaa meitä kehittämään työelämää ja johtamista siihen suuntaan, että suomalaiset organisaatiot menestyvät tulevaisuudessa entistä paremmin vahvuuksillaan.

”Luovia ihmisiä tarvitaan joka sektorilla.

Tutkimustulosten perusteella suomalaisten johtamistavoista nousee esiin kolme selkeää vahvuutta ja vastaavasti kolme heikkoutta. Vahva asiaosaaminen, yhteinen arvopohja ja johtajien maanläheisyys korostuvat suomalaisen johtamisen parhaina puolina. Avoimemman keskustelukulttuurin luominen, ihmisläheisempi innostaminen ja – ehkä yllättäen – suurempi kunnianhimon taso puolestaan nousevat esille selkeinä kehityskohteina.

Klemetin mukaan tulevaisuuden johtajilta odotetaan yhä enemmän läsnäoloa ja vuorovaikutusta. ”Kyse on luottamuk-

sen rakentamisesta ja siihen meillä suomalaisilla on vahva pohja olemassa. Kehittymällä entisestään suomalaisesta johtamisesta voi tulla tulevaisuudessa meille kilpailuvaltti myös kansainvälisesti", hän uskoo.

Maa ilman ammattijohtajia

Tutkimuksessa suomalaisjohtajan vahvuudeksi koettiin se, että asiaosaaminen ja prosessien ymmärrys ovat huippuluokkaa, sillä suuri osa johtajista on noussut asemaansa työntekijäportaasta. Tämä johtuu siitä, että Suomessa ei ole ammattijohtajien perinnettä samalla tavalla kuin monissa muissa maissa.

Numeroihin ja kaavioihin keskittyminen ajaa kuitenkin helposti insinöörimäiseen rakkauteen prosesseja kohtaan, minkä seurauksena ihmiset jäävät toissijaisiksi. Tutkimus näkeekin suomalaisjohtajan kyvyn innostaa ihmisiä ja tuottaa alaisille tunnetta työn merkityksellisyydestä sangen puutteellisena. Myös dialogin synnyttäminen yrityksen sisällä on vaikeaa.

Johtajuus on kuitenkin suoraa, selkeää ja rehellistä: suomalainen johtaja on helposti lähestyttävä, eikä sanottavaa hierarkiakuilua työntekijöiden ja johdon välillä ole. Johtaja syö samassa ruokalassa alaistensa kanssa ja on monesti korostetun vaatimaton. Nöyryys tuo kuitenkin usein mukanaan sen, että johtamisessa ei ole riittävästi kunnianhimoa.

Vastaavasti se seikka, että suomalaisella johtajalla tapaa olla yhteinen arvopohja työntekijöiden kanssa, muuttuu riippakiveksi siinä vaiheessa, kun organisaatiosta puuttuvat erilaisuus ja ristiriidat. Jos kaikki ovat samaa mieltä kaikesta, puuttuu talosta kitka ja kipinä.

Luova johtaja ymmärtää propellipäitä

Luovuuden johtaminen onkin vahvasti nousussa oleva teema työelämässä. Luovien ihmisten johtamisessa tarvitaan omantyyppistä johtajaa, tietää aihepiiristä väitellyt Piia Uusi-Kakkuri. Hänen mukaansa luovat ihmiset tarvitsevat luovaa, yhteisöllistä johtajaa huipputuloksiin päästäkseen.

Vaasan yliopiston johtamisen yksiköstä syksyllä 2017 väitellyt Uusi-Kakkuri uskoo yhteisöllisten johtajien yleistyvän jatkuvasti. Hänen mukaansa yhteisöllistä johtamista on tutkittu jo 30 vuotta ja sen tehokkuus laajasti tunnistettu.

"Yhteisöllinen johtaja on ihmisten sisäisen muutoksen johtaja, ei muutosjohtaja. Hänen johtamistyylinsä on kaksisuuntainen, mikä mahdollistaa sen, että myös johtaja oppii alaisiltaan. Hän pitää huolen siitä, että alaiset tietävät tavoitteen ja mikä arvo sillä on – ja tarvittaessa auttaa hahmottamaan eri keinoja, joilla tavoite saavutetaan", Uusi-Kakkuri listaa.

Hänen mukaansa perinteisen mallin asiakaskeskeisiä johtajia kyllä tarvitaan edelleen, mutta heistä ei ole uusien innovaattoreiden johtajiksi. "Luova työntekijä hyötyy eniten luovasta esimiehestä, jolle luovuuden tukeminen on ominaista", Uusi-Kakkuri toteaa mutta myöntää, että kyllä paatunut numeroniilokin voi ymmärtää luovuuden arvon ja oppia tukemaan luovia alaisiaan – se ei vain tule samalla tavalla luonnostaan, vaan on enemmän opittu malli.

Koulutuksia, joista ei ole hyötyä ainoastaan työyhteisössä, vaan kaikissa yhteisöissä, joissa toimimme.

Henkilöstön kehittäminen

HY+aamu: Huonosta johtamisesta hyvään johtamiseen, 4.9.

HR uudistajana ja menestyksen tekijänä, alk. 11.9.

Palvelumuotoilu 2.0, alk. 11.9.

Työyhteisösovittelun erityisosaaja 2018, alk. 13.9.

Koulutus-, valmennus- ja kehittämisprosessin suunnittelu, alk. 23.10.

Digitaalinen osallistaminen koulutus- ja kehittämisprosesseissa, alk. 30.10.

Toimiva työyhteisö, alk. 1.11.

SOTE-lähijohtajuus murroksessa, alk. 29.11.

Hyvä johtaja – kasva ja anna muiden kasvaa, alk. 10.12.

Työlainsäädäntö, palkitseminen ja työhyvinvointi, alk. 12.12.

Tekoäly tehokäyttöön

Diploma in Artificial Intelligence, syksy 2018

Viestintä

Viestinnän lait ja oikeudet, 27.9.

Tarinankerronta digiajassa, alk. 23.10.

Vastuullisuus viestinnässä, alk. 7.11.

Digitiimit – viestintä, vuorovaikutus ja johtaminen, syksy 2018

Lisätietoja ja ilmoittautumiset:

HYPLUS.HELSINKI.FI

HY+ KOULUTUS- JA KEHITTÄMISPALVELUT

HELSINGIN YLIOPISTO

KUVA: PIXABAY

Yllytyshullut innovaatiokisassa

Uusi-Kakkurin väitöstutkimuksessa yhteisöllisen johtajuuden neljästä osa-alueesta – vaikuttaminen, älyllinen yllyttäminen, yksilön tarpeiden huomioiminen ja inspiroiva motivoiminen – erityisesti älyllinen yllyttäminen nousi keskeiseksi käyttäytymiseksi, johon kannattaa panostaa. Älyllinen yllyttäminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että esimies haastaa joukkojaan ajattelemaan jotain tiettyä asiaa kokonaan uudesta näkökulmasta.

”Älyllinen yllyttäminen vaatii johtajalta heittäytymistä ja avoimuutta. Hän voi esimerkiksi kyseenalaistaa jotakin omaa työhönsä liittyvää asiaa ja näin antaa muille esimerkin, että lukkiutuneita ajatuksia ja toimintatapoja pitää voida haastaa ja tarvittaessa muuttaa. Tämä vaatii johtajalta rohkeutta, mutta toisaalta näyttää työntekijöille uuden toimintamallin. On myös tärkeää puhua omista virheistä ja niiden opeista ääneen”, pohtii Uusi-Kakkuri.

Kun puhutaan luovista johtajista johtamassa luovia ihmisiä, mieleen tulee helposti mainos- tai konsulttitoimisto tai vähintäänkin jonkun teknologiayrityksen R&D-osasto. Uusi-Kakkuri kuitenkin toteaa, että nämä asiat koskettavat hyvinkin suurinta osaa työväestöstä – ja uusien asioiden keksiminen on joka tapauksessa kansakunnan elinehto, pelkkä tehostaminen ei riitä. Luovia ihmisiä tarvitaan siis joka sektorilla, myös ihan perinteisillä teollisuusaloillakin.

”Yhteisöllinen johtajuus lähtee siitä, että tunnistetaan muiden vahvat alueet ja tuetaan niitä. On helppo luoda uutta, kun voimme tehdä asioita, jotka ovat intohimomme ja joku uskoo meihin”, uskoo Uusi-Kakkuri.

Yhteisöllinen johtajuus vaatii uutta tulokulmaa myös organisaatioilta, kun tehdään päätöksiä rekrytoitavan johtajan vahvuuksista. ”Pitää uskaltaa rekrytä yhteisöllinen johtaja.”

Johda esimerkin kautta!

Yhteisöllisempi johtaja ymmärtää myös viestinnän tärkeyden. Hän osaa kuunnella, sovitella ja etsiä uusia toimintatapoja sekä piirtää rohkeasti suuntaviivoja tulevaisuuteen yhteistyössä muiden kanssa. Yrityksen toimintakulttuurin kannalta on olennaista, miten johtaja näyttää arjen teoillaan – joskus pienilläkin – missä mennään ja mitä porukalta odotetaan.

”Tämän asian tärkeyttä ei aina tiedosteta, vaikka johtajan oman käytöksen vaikutus yrityksen kulttuuriin on suuri.”

Johtaja voi kuitenkin olla avoin omien sokeiden pisteidensä suhteen. Uusi-Kakkurin tarjoamassa esimerkissä asiakeskeinen pomo sanoo alaisilleen: olen päättänyt kehittää itseäni ihmisläheisemmäksi ja tarvitsen apuanne tässä. Pomo ehdottaa, että tiimi alkaa tehdä yhteisiä kokouskävelyjä ja samalla syventää teemaa – ja lupaa ylävitosen sille, joka huomauttaa linjan lipsumisesta.

Uusi-Kakkuri myöntää, että vielä löytyy paljon niitäkin tahoja, joiden mukaan johtajan pitää sanella käskyjä eikä sanailla tunteista. ”Liian moni ajattelee vieläkin, että välittäminen on turhaa tunteilua. Tällöin on hyvä pitää mielessä, että ilman ihmisiä ei ole organisaatiota.” ■

Création Baumann Vario – Island of calm!

Création Baumannin kreatiivinen, akustoiva uutuustuote tilanjakaja Vario, mahdollistaa kokoustamisen avotiloissa sekä parantaa akustiikkaa ilman kiinteitä seinäratkaisuja.

Joustavalla ja muunneltavalla Vario verhoratkaisulla voi luoda intensiivisen ”tilan tilan” sisään. Vario verhoratkaisun avulla saadaan laskettua äänen läpikulkua tilan ulkopuolelle 16dB – helppoa, tehokasta ja tyylikästä.

Otathan yhteyttä, autamme Sinua tilaratkaisuissa!
projekti@vallilainterior.fi

création baumann

VALLILA

Stressiä...? Työuupumista...?
Jatkuvaa muutosta...?
Auntie auttaa!

From

AUNTIE

With ♥

www.auntie.fi

TYÖKYKYJOHTAMINEN EI OLE SALATIEDETTÄ

TOIMIVIA KÄYTÄNTÖJÄ JA MITTAREITA LÖYTYY KYLLÄ, MIKÄLI TYÖNANTAJALLA ON TAHTOA, USKOO KUNTAORGANISAATIOITA TUTKINUT TONI PEKKA KEVASTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PIXABAY

Työkyvyttömyydestä koituva lasku yhteiskunnalle on karmaiseva. Kevan laskelmien mukaan yksin kunta-alalla työkyvyttömyydestä aiheutuu vuosittain noin kahden miljardin euron suorat kustannukset. Vastaavasti Terveystalo on arvioinut, että yksityisen sektorin työkyvyttömyyden kustannusvaikutus on vuosittain noin 3,5 miljardia euroa.

Kevan työelämäpalvelujen tiimipäällikkö Toni Pekka on tehnyt aihepiiristä lisensiaattitutkielman Turun yliopiston Sosiaalitieteiden laitokselle. 'Johtaminen ja työkyvyttömyyden kustannukset suurissa kuntaorganisaatioissa' julkaistiin helmikuussa. Pekka toteaa, että organisaatiot tarvitsevat arkisen työkykyjohtamisen tueksi entistä helppokäyttöisempiä seurannan ja puuttumisen välineitä esimerkiksi pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin.

Työkyvyttömyydestä aiheutuvat kustannukset ovat parhaiten hallinnassa niissä kuntaorganisaatioissa, joissa johto seuraa kustannuksia, osatyökykyisten kuntoutukseen panostetaan ja lähiesimiehet tukevat työkykyä konkreettisella tavalla. Työkyvyttömyydestä aiheutuvista kustannuksista voisi lohkaista pois neljänneksen (500 miljoonaa euroa) paremman työkykyjohtamisen avulla, Kevassa uskotaan.

Tutkimuksessa oli mukana yhteensä 31 suurta kuntaa tai kaupunkia sekä 16 perusterveydenhuollon tai erikoissairaanhoidon kuntayhtymää. Näissä työskenteli noin 290 000 henkilöä, ja niiden vuotuinen palkkasumma on noin 9,8 miljardia euroa.

Tiedolla johtaminen: sanoista tekoihin

Mistään ihmeellisistä työkaluista ei sinänsä ole kysymys, vaan siitä, että olemassa olevia – usein digitaalisia – keinoja pitäisi vain käyttää tehokkaammin ja kokonaisvaltaisemmin.

Toni Pekan mukaan tiedon hyödyntäminen on heikolla tasolla organisaatioissa:

”Tiedolla johtamisen pitäisi olla keskeisellä sijalla silloin kun tehdään ennaltaehkäisevää työtä ja parannetaan varhaisen puuttumisen prosesseja työpaikoilla.”

Jos työntekijällä alkaa ote työssä lipsua esimerkiksi masennuksen tai avioeron takia, systeemin pitäisi nostaa ajoissa varoituslippu ilmaan merkiksi esimiehelle, että nyt tarvitaan apua.

”Paperilla nämä asiat toimivat hyvin, mutta todellisuudessa esimerkiksi lähiesimiesten taso ja aktiivisuus vaihtelevat”, pohtii Pekka.

Systemaattisempaa otetta, kiitos!

Hyvässä tiedolla johtamisen mallissa koko organisaatio sitoutetaan pitämään porukasta parempaa huolta. Pekan mukaan nappisuoritusta saa suomalaisesta kuntakentästä edelleen hakemalla hakea, vaikka monta asiaa tehdään jo varsin hyvin.

”Meillä on kyllä kirjattu ja tiedostettu, että esimerkiksi sairauspoissaolot on asia, jota seurataan, mutta todellisia mittareita ei ole käytössä.” Kerran pari vuodessa kasaan raapaistu raportti on varsin köykäistä tiedolla johtamista: Pekka peräänkuuluttaa määräajoin tehtävää, systemaattista indikaattorien seurantaa ja aktiivista puuttumista ongelmiin.

”Tutkimusten mukaan esimerkiksi pitkittyneissä sairauspoissaoloissa juurisyyt ovat usein työyhteisössä itsessään. Tällöin niihin voidaan myös vaikuttaa parantamalla työyhteisön toimivuutta”, tutkija linjaa.

Sari Sairaanhoitaja kuormittuu henkisesti

Toisaalta kuntapuolella työnkuvia on monenlaisia ja jaksamiseen liittyvät riskit vaihtelevat. Pekan mukaan yleisin kunnallinen ammatti on sairaanhoitaja, eli ammatti, jossa nykyisellään fyysinen kuormittavuus on jo aika hyvin hanskassa, mutta vuorotyön henkinen rassaavuus onkin sitten jo toinen juttu.

Vastaavasti esimerkiksi opettajilla on haasteita isojen luokkakokojen kanssa – ja Wilman kaltaiset sähköiset viestintävälineet tuovat myös vanhemmat herkästi ”iholle”.

”Yleisesti kunta-alan trendinä on se, että asiakkaita per työntekijä on koko ajan lisää”, Pekka huomauttaa.

Mikään erillinen saari, saati linnake suomalaisessa yhteiskunnassa ei kuntapuoli myöskään ole. Kevan ja Terveystalon tekemisissä tutkimuksissa yksityinen ja kunnallinen sektori on asetettu rinnakkain ja huomattu, että samanlaisten ongelmien kanssa painiskellaan kummallakin puolella.

KUMPPANISI TYÖYMPÄRISTÖN MUUTOKSEEN

**Ihannetoimistoon ei ole yleisratkaisua.
Kyse on yksilöllisen työympäristön luomisesta yrityksellesi.
Vältä huonoja investointeja - kutsu meidät apuun!**

Kinnarps Next Office™ tukee työelämän uusia trendejä ja auttaa tekemään parempaa tulosta.

Kinnarps

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

”Hyvässä tiedolla johtamisen mallissa koko organisaatio sitoutetaan pitämään porukasta parempaa huolta.

”Kuormittavuus työpaikoilla on nykyään aika samantapaista sektorista riippumatta. Ja löysät on otettu pois jo monta kertaa joka organisaatiossa”, kuittaa Pekka.

Strateginen johtaminen puuttuu

Kevan mukaan organisaatioiden työkyvyn tukemisessa on keskeistä sisäinen yhteistyö eri johtamisen tasoilla. Myös kumppanuus työterveyshuollon ja työeläkevakuuttajan kanssa on tärkeää. Pikafiksiä on silti turha odottaa: taloudelliset tunnusluvut kertovat kehittämisen tuloksista usein vasta viiden vuoden kuluessa.

Tutkimus paljastaa, että organisaatioiden strategisessa henkilöstöjohtamisessa on runsaasti kehitettävää. Kehittämistarpeita on mm. osaamiskartoituksissa ja henkilöstönäkökulman sisällyttämisessä strategioihin.

”Työkyvyn johtaminen on kunnissa vain harvoin strategista”, huomauttaa Pekka.

”Kehitettävää on sairauspoissaoloihin, työtapaturmiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyvissä tavoitteissa, seurannassa, syiden tunnistamisessa ja ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Yksittäisiä työkyvyn tukemisen toimenpiteitä kyllä tehdään”, hän toteaa.

Hyvää on se, että osatyökykyisille luodaan uudelleensijoitusmahdollisuuksia yli toimialarajojen. Lisäksi työkyvyn tuen toimintamallien käyttö on varsin yhtenäistä organisaatioiden sisällä.

Jääkö lähiesimies yksin?

Iso haaste Pekan mukaan on lähiesimiesten koulutus toimintamallien käyttöön. ”Lähiesimiehillä ei aina ole käytössä jatkuvan seurannan apuvälineitä esimerkiksi sairauspoissaoloihin liittyen”, Pekka toteaa ja lisää, että työkyvyn johtamista – ja sen vaikutuksia – ei ymmärretä riittävän laajasti.

Kaikissa suurissakaan kuntaorganisaatioissa ei myöskään ole työkykykoordinaattoria. Toimiala- ja linjajohto saavat varsin hyvin tietoa sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnin tilasta ja eläkkeelle siirtymisestä. Kitkaa esiintyy sen sijaan edelleen työkyvyttömyyteen ja eläkkeisiin liittyvissä kustannustiedoissa.

KUVA: KEVA

Kevan työelämäpalvelujen tiimipäällikkö Toni Pekka sanoo, että tutkimusten mukaan esimerkiksi pitkittyneissä sairauspoissaoloissa juurisyyt ovat usein työyhteisössä itsessään. Tällöin niihin voidaan myös vaikuttaa parantamalla työyhteisön toimivuutta.

Kokemus yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa sai tutkimuksessa vaihtelevia arvioita. ”Yksilön työkykyyn liittyvissä asioissa yhteistyö yleensä sujuu, mutta ongelmia esiintyy usein strategisessa kumppanuudessa ja organisaatioiden toimintaympäristön muutokseen liittyvässä tuessa”, Pekka toteaa. Työterveyshuolloilta saatavan tiedon hyödyntämisessä ja raportoinnissa näyttäisi myös olevan parannettavaa.

Tutkimus paljastaa, että mitä konkreettisemmasta työkyvyn tukemisen toimenpiteestä on kyse, sitä johdonmukaisempi on yhteys kustannuksiin.

”Erityisesti tämä on havaittavissa lähiesimiesten toiminnassa”, Pekka toteaa.

Kun talo on tulessa, palomies on arvossaan

Organisaation keski-iän noustessa on ymmärrettävää, että organisaation työkyvyttömyyden kustannukset nousevat. Vastaavasti toimiala- ja linjajohdon tiedonsaanti eläkemaksujen kohdentumisesta sekä työterveyshuollon osatyökykyisen hoidon ja kuntouksen koordinointi ovat yhteydessä matalimpiin kustannuksiin.

”Organisaatioiden strategisessa henkilöstöjohtamisessa on runsaasti kehitettävää.

”Työterveyshuollon toiminta on sitä aktiivisempaa ja toimintaan ollaan sitä tyytyväisempiä, mitä korkeampia ovat työkyvyttömyyden kustannukset”, Pekka toteaa.

Yksittäiset tekijät strategisen johtamisen, työkyvyn tukemisen ja työterveysyhteistyön osa-alueilla ovat selvemmin yhteydessä henkilöstön työkyvyttömyyteen itseensä kuin varsinaisiin työkyvyttömyyden kustannuksiin. Tutkija perustelee tätä löydöstä sillä, että toimenpiteet pyrkivät ensivaiheessa vaikuttamaan henkilöstön työkyvyttömyyteen, ja vasta toisessa vaiheessa ne vaikuttavat työkyvyttömyyden kustannuksiin.

”Toimenpiteillä on myös välillisiä, laajemmin henkilöstön hyvinvointiin liittyviä vaikutuksia”, hän huomauttaa.

Avaintiedot-palvelu starttasi helmikuussa

Keva avasi helmikuussa kaikkien kuntatyönantajien käyttöön maksuttoman Avaintiedot-verkkopalvelun, jolla tuetaan organisaatioiden strategista työkykyjohtamista. Palvelun avulla organisaatiot saavat tietoa, millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisaatiolle aiheuttaa ja mitä ilmiöitä on kustannusten taustalla.

Toni Pekan mukaan työkykyjohtamisen iso kuva on se, että suomalainen hyvinvointivaltio on julkisen talouden kestävyysvajeen alla kovissa ongelmissa. Kansallinen huomio tulisi nyt kiinnittää työurien keskivaiheisiin ja työvoiman työkykyyn.

”Uusimmassa eläkeuudistuksessa työnantajien ja työterveyshuollon yhteistyössä toteuttamaa työkyvyn tukemista ja työkykyongelmien ennaltaehkäisyä ei huomioida samalla tapaa seikkaperäisesti kuin vuoden 2005 eläkeuudistuksessa”, Pekka huomauttaa.

”Pitkittyneet sairauspoissaolot, ja laajemmin koko työkyvyttömyyden ilmiö, aiheuttavat kuitenkin suomalaiselle yhteiskunnalle merkittäviä kustannuksia, joiden tarkasteluun tulisi kiinnittää entistä tarkempaa huomiota”, hän lisää.

Parempi työkykyjohtaminen tulee – vaikka väkisin

Kohti parempaa ollaan kuitenkin menossa, tutkija uskoo.

”Jos ajatellaan että organisaatioissa 60% käyttömenoista aiheutuu henkilöstökuluista, niin kyllä näitä asioita varmasti joka talossa mietitään ja toimintaa kehitetään koko ajan.”

Kuntien palvelutuotannossa on leimallista, että se nousee ihmisistä – ja niistä ihmisistä kannattaa pitää huolta, sen sanoo jo taskulaskinkin.

”Euro on aika hyvä konsultti tässäkin asiassa.” ■

YKSILÖLLISTÄ TUKEA TYÖNTEKIJÄN TERVEYTEEN – VAIKUTTAVUUSTULOKSET PUHUVAT PUOLESTAAN

Onnistuneen yksilötason muutosvalmennuksen kaava-ainekset ovat oikea-aikaisuus, yksilöllisyys ja kokonaisvaltaisuus, tässä järjestyksessä. Tämä väite pohjautuu tutkimustuloksiin ja pitkään parinkymmenen vuoden kokemukseen työhyvinvointikentällä.

Kaikille yhteiset jumppavideot, ruokaohjeet tai tsemppiviestit ovat sinänsä mukavia, mutta oikeiden työntekijöiden tavoittaminen, vaikuttavuus ja sitoutuminen jäävät usein ohueksi.

Käyttäytymistieteen tutkimustiedon mukaan ihmisen käyttäytymistä ei muuteta ulkoa päin annettavilla neuvoilla ja ohjeilla. Käyttäytymisen muutos lähtee aina omasta elämästä ja ajattelusta sekä omista arvoista käsin. Vastuu on henkilöllä itsellään.

Movendos-terveysvalmennus perustuu yksilö-, arvo- ja ratkaisukeskeiseen coaching-menetelmään. Kahden sairaspoissaolopäivän hinnalla työntekijälle saadaan tukea juuri silloin, kun tarve on olemassa.

Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointipäällikkö Maarit Pelli ja Movendoksen asiakkuusjohtaja Toni Peltovako ovat syystäkin tyytyväisiä yhteistyön tuloksiin.

Osuuskauppa Hämeenmaan Movendos-valmennus sai hyvän vastaanoton

Movendos-terveysvalmennuksessa työntekijää autetaan johtamaan itse omaa elämäänsä ja terveyttään työtehtävästä, sijainnista tai asemasta riippumatta. Osuuskauppa Hämeenmaa on hyödyntänyt Movendos-terveysvalmennusta esimiehille, jotka työskentelevät hajallaan eri puolilla toimialuetta.

”Päädyimme yksilölliseen Movendos-valmennukseen, koska se vastasi selkeästi tarpeisiimme. Esimiehet ovat toimialueella omissa yksiköissään, joten yhteisten toimintojen järjestäminen on haasteellista. Ajankäyttöäkin helpottaa, että valmennustapaamiset sovitaan vain kahden henkilön eli työntekijän ja valmentajan välillä”, Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointiasiantuntija Maarit Pelli kertoo.

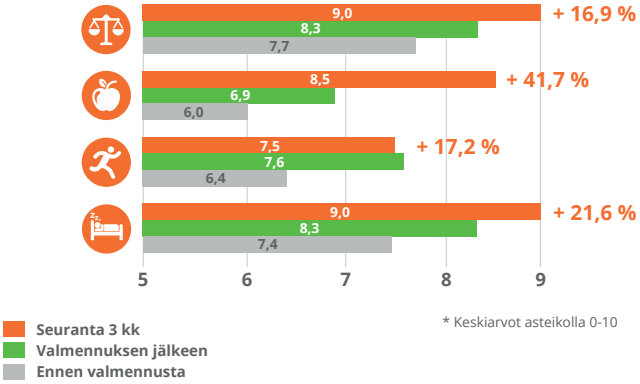
Movendos haastaa reagoivaa varhaisen tuen mallia Välittömän tuen malli™-konseptillaan. Sen avulla työntekijöiden tarve yksilölliselle tuelle voidaan tunnistaa oikea-aikaisesti. Valmennus käynnistyy suoraan valmentajan henkilökohtaisella yhteydenotolla seuraavan arkipäivän kuluessa ilmoittautumisesta, HR-yksikköä kuormittamatta.

”Jokaisen valmennettavan valmennussisältö räätälöityy yksilöllisesti valmentajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Tällöin valmennus tuntuu omalta. Työntekijät ovat kiitelleet kahdenkeskisyyttä valmentajan kanssa. Se, että valmennustapaamisiin voi osallistua etänä mistä tahansa ilman matkustamista ja oman aikataulun mukaan on huippujuttu. Omasta näkökulmastani valmennukset ovat tapahtuneet helposti taustalla”, Maarit jatkaa.

Valmennukseen sitoutuminen ja yksilöllisyys tuovat mitattavaa vaikuttavuutta

Movendos seuraa työhyvinvointi-investoinnin ja valmennusten vaikuttavuutta lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä.

Osuuskauppa Hämeenmaan valmennusten tuloksissa (kuva) näkyvät valmennuksen aikana tapahtuneet isot muutokset elämän eri osa-alueilla. Nämä osatekijät tuovat voimavaroja koko elämään, mikä usein leviää myös perheen ja työyhteisön sisällä. Muuttuneiden ajattelumallien, kirkastuneiden arvojen ja konkreettisten rutiinimuutosten myötä terveet elintavat ja koettu hyvinvointi ovat jopa jatkaneet paranemistaan ensimmäisessä pitkäaikaisseurannassa. ■



* Keskiarvot asteikolla 0-10

Movendos on yksilön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen keskittyvä valmennus- ja teknologiayhtiö, jonka tausta on terveyskäyttäytymisen tutkimuksessa. Movendos-terveysvalmennus toteutetaan yksilöllisillä tietosuojatuilla etätapaamisilla. www.movendos.com

movendos HEALTH COACHING

NÄKÖKULMA

Jari Puranen
Vierumäki
www.vierumaki.fi

Jari Puranen toimii Vierumäellä myyntipäällikkönä. Ennen Vierumäelle siirtymistä Jari on valmentanut yli 17 vuotta yrityselämässä työhyvinvointiin liittyviä projekteja. Jarin asiakkaisiin on kuulunut ylimmästä johdosta aina suorittavaan tasoon asti työskenteleviä ihmisiä, lukuisilta eri toimialoilta. Lisäksi hän on toiminut toimitusjohtajana ja liiketoimintajohtajana yksilöiden hyvinvointiin ja ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon erikoistuneissa yrityksissä. Vuonna 2014 Jari oli yhtenä kirjoittajana yritysjohdolle suunnattuun kirjaan "Kapasiteetti Johtajan menestystekijä". Omaa hyvinvointiaan Jari hoitaa jatkuvalla itsensä kehittämisellä ja perheen kanssa yhteisellä tekemisellä. Fyysisestä kapasiteetista huolta pitää aktiivinen kuntourheilu Triathlonin parissa.

IHMISEN JAKSAMISELLA SUORA YHTEYS YRITYKSEN MENESTYKSEEN

Maailma muuttuu ja me sen mukana. Vain muutos on pysyvää. Uudistu tai kuole. Tuttuja termejä tämän päivän yrityselämästä. Faktaa on se, että yritykset, jotka kilpailussa menestyvät kykenevät reagoimaan muutokseen nopeammin ja ketterämmin kuin kilpailijansa. Yritykset kykenevät muutokseen työyhteisön toimintatapojen muuttumisen kautta. Toimintatavat muuttuvat yksilöiden kautta. Ihminen pystyy muuttumaan niin kauan, kun asenne muutokseen pysyy positiivisena. Ihmisen asenteen takana on jaksaminen ja jaksamisen takana on hyvinvointi.

Hyvinvointi on kokonaisvaltaista ja siihen vaikuttavat työn kontekstissa johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työroolien tasapaino, sekä yksilöiden motivaatio pitää omasta työkunnosta huolta. Valitettavasti viimeinen vuosikymmen on tuonut mukanaan työelämään yhä kasvavan haasteen, ylikuormittumisen kautta tulevan väsymisen ja stressin, joka kroonistuessaan johtaa uupumiseen ja pitkään jatkuvana masennukseen. Tämä on suomen ja suomalaisten kilpailukyvyn kannalta yksi suurimmista haasteista tulevaisuudessa.

Yksilöiden hyvinvoinnin ylläpito ja terveyden edistäminen on meillä Vierumäellä sydämen asia. Tämän vuoksi muutos koskee myös meitä. Vierumäen uusi työhyvinvointimalli on kehitetty vastaamaan haasteeseen, joka on syntynyt elämän helpottumisen myötä. Iso osa innovaatioista on kehitetty helpottamaan ihmisten arkea niin työssä, kuin vapaa-ajalla ja tämä kehitys ei aina ole pelkästään positiivista. Elämän helppous on tullut fyysisen rasituksen vähentymisenä ja samanaikaisesti ovat elämän psyykkiset vaatimukset kasvaneet.

Suomalaisten fyysinen kunto on laskenut jatkuvasti ja kuilu fyysisen kunnon ja psyykkisten haasteiden välissä on kasvanut kestämättömään tilaan. Hinta jota maksamme tästä, on monellakin tapaa mitattuna liian suuri. Syitä psyykkisen pahoinvoinnin lisääntymiselle on monia, yksi on työelämän kilpailun koveneminen, teknologian tuoma mahdollisuus/vaatimus olla online ympäri vuorokauden, ihmisen oman identiteetin jatkuva tarkastelu ja vertailu sosiaalisen median myötä jne jne…

Syiden tai syyllisten hakeminen ei johda mihinkään. Työelämän vauhtia emme pysty hiljentämään, teknologia kehittyy jatkuvasti, joten keskittykäämme ratkaisuihin millä saamme pidettyä ihmiset terveinä ja tuottavina, sekä kyvykkäinä kohtaamaan elämän haasteet.

Haasteiden ollessa isoja ja kompleksisia, ajattelemme usein ratkaisujenkin olevan isoja ja monimutkaisia. Yksilöiden jaksamisen näkökulmasta asiaa katsoen ratkaisu on yksinkertainen. Vaikka maailma ympärillä muuttuu ja kehittyy jatkuvasti, on vauhdissa pysymisen keinot aika simppeleitä.

Yksilön kapasiteetin keskiössä olevat peruskysymykset, minkälainen haluan olla, mitä haluan tehdä, ja mitä saavuttaa tai omistaa ja tukevatko vastaukset ja arjen valinnat omaa arvomaailmaani, luovat pohjan valmennusprosessille, jonka tavoitteena on antaa työkalut ja auttaa yksilöä elämään oman näköistä elämää tasapainossa ympäristön ja toisten kanssa.

Yksilötasolla hyvinvoiva ihminen tarvitsee energiaa, rasitusta ja palautumista. Näiden peruspalikoiden ympärillä olemme Vierumäellä työskennelleet tavalla tai toisella jo 90 vuotta. Muutos johon mekin vastaamme on psyykkisen hyvinvoinnin tuominen vahvemmin mukaan valmennuksiimme. Vierumäen uuden työhyvinvointimallin tavoite on auttaa yksilöitä nostamaan kokonaiskapasiteettiaan (fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen) jonka avulla yksilötasolla pystymme kohtaamaan elämän haasteet, niin työssä kun vapaa-ajalla.

Muutokset eivät tapahdu yhdessä yössä, vaan vaativat pitkäjänteistä työtä. Pitkäjänteisen työn tekemiseksi, mitattavien tulosten saamiseksi ja hyvinvoinnin investoinnin muuttaminen euroiksi vaativat strategista kumppanuutta. Tähän me Vierumäellä olemme valmiit… oletko sinä? ■

Kuva: Simelius&Simelius

heal.
BY TOUCHPOINT

Vaatteet, jotka välittävät vastuullisuutta
ja lämpöä tuovat myös hyvää mieltä ympäristöön.
Olemme suunnitelleet Pohjoismaiden ekologisimman
hoiva- ja hyvinvointialan vaatemalliston.
HEAL-mallistossa yhdistyvät suomalainen suunnittelu ja
vastuullinen design, jotka kestävät myös aikaa.

TOUCHPOINT
SUSTAINABLE WORKWEAR

+358 43 211 3212
info@touchpoint.fi

Kiviaidankatu 2B
FI-00210 Helsinki

@touchpointoffice
www.touchpoint.fi

Liikunnallinen kokous

Miltä kuulostaisi aamun aloitus joogalla, pieni paussi niska- ja selkäjumpan parissa tai päivän päätteeksi vesiliikuntaa? Yhdessä liikkuminen sekä parantaa yhteishenkeä että piristää perinteistä kokousohjelmaa.

Hinta alkaen 365 € (sis. alv)
Kokoustila (2 h) ja ohjattu liikuntatunti. Pakettiin kuuluu uinti ja saunominen kokouksen ja liikunnan jälkeen.

Kaikissa kokoustiloissamme on mahdollisuus myös ruokailuun kokouksen yhteydessä. Kerro ryhmäsi koko ja kokousaikataulu, niin suunnittelemme teille virkistävän liikuntaelämyksen.

Lisätiedot ja varaukset:

yritysliikunta@urheiluhallit.fi

urheiluhallit.fi

VIRKISTÄVÄN MUKAVA.

HRx 2018

20.11.2018 Messukeskus Helsinki

HRx 2018 -ennakkoliput myynnissä nyt!

Suomen johtava HR-alan tapahtuma HRx kokoaa vuosittain yli 500 HR-ammattilaista verkostoitumaan, keskustelemaan ja inspiroitumaan alan edelläkävijöiden johdolla.

HR-viestin lukija, käytä etuhintasi -15% koodilla HRVIESTI, voimassa 19.8. asti. Norm. 650€.

Strategiset kumppanit:

ILMARINEN

Inspiring spaces Martela

Järjestäjäkumppani:

HENRY

Yhteistyökumppanit:

AZETS

Cubiks PEOPLE MATTER

Grimaldi

evento

f

Henley Business School UNIVERSITY OF READING

KIVA Q

MONSTER

alma TALENT

HRX 2018 pääteemat:

- Tulevaisuuden työelämä ja osaamistarpeet
- Kulttuurimuutoksen johtaminen
- Uudet teknologiat ja tavat tehdä työtä
- HR liiketoiminnan kumppanina
- Työntekijäkokemus ja sen johtaminen

Viime vuoden tapahtumasta kuultua:

// Hyvä ja laaja-alainen ohjelma, varmasti löytyi jokaiselle jotakin. Puhujat ja erityisesti ulkomaalaiset erinomaisia.

Olin positiivisesti yllättynyt tapahtuman puhujien hyvästä tasosta ja mielenkiintoisista aiheista

Hienosti järjestetty ja sujuva tilaisuus. Palveluntarjoajien pisteet mukavasti samassa tilassa kuin kahvitauot, joten oli helppo tutustua niihin.

Taso oli kova ja tapahtuman anti erinomainen!

movendos building a healthy future ReachMee solaforce Sympa VibeCatch® workday.

Ilmoittaudu mukaan: **tapahtumat.almatalent.fi/hrx**

KÄSI SYDÄNMERKILLÄ

RAVINTOLA FERO TARJOAA TUTKITUSTI TERVEELLISEN LOUNASVAIHTOEHDON JOKA PÄIVÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN
KUVA: PAUL CHARPENTIER

Kun ravintola Fero avasi ovensa maaliskuussa Pitäjänmäellä, luvassa oli suomalaisia raaka-aineita ja maailman makuja. Erityisesti Ferossa on panostettu terveellisyyteen: alusta asti ravintolassa on tarjottu Sydänmerkki-lounaita muun tarjonnan ohessa.

Sydänmerkki-ateria on tutkittuun tietoon perustuva terveellisten ja maukkaiden aterioiden merkintäjärjestelmä, jossa kiinnitetään huomiota esimerkiksi ruuan rasvan laatuun sekä suolan määrään – tyystin suolatonta ruoka ei kuitenkaan ole. Sydänmerkki takaa, että ruuassa on energiaa ja ravintoaineita sopivassa suhteessa.

Lisäksi Sydänmerkki ohjaa järkevän kokoisten ja sisältöisten aterioiden kokoamiseen, mikä vähentää aterian jälkeistä väsymystä sekä parantaa työvirettä ja tarkkaavaisuutta. Ideana on tehdä fiksut valinnat näkyviksi merkintävälineiden avulla: Sydänmerkki-logon ansiosta terveelliset herkut on helppo poimia tarjottimelle.

Kehityspäällikkö Katja Peränen Feroa pyörittävästä ISS Palveluista kertoo, että kokemukset Sydänmerkin käytöstä ovat olleet erittäin positiivisia.

”Konsepti on osoittautunut tosi toimivaksi täällä Valimotie 9–11:ssä ja hyvää palautetta on tullut ruokailijoilta”, hän kertoo. Kun ravintola avattiin, järjestettiin myös erityinen Sydänmerkki-päivä, jolloin Peränen oli koko päivän Ferossa kertomassa Sydänmerkistä ja vastailemassa asiakkaiden kysymyksiin.

Uudet nuotit keittiöön

ISS:n ravintolatoimenpäällikkö Sami Eriksson on samoilla linjoilla: siirtymä Sydänmerkki-lounasravintolaksi on ollut hyvin kivuton prosessi, joka vaati vain parin tunnin käyttöönottokoulutuksen keittiössä.

”Enemmän kysymys on siitä, että keittiöön on tullut asennemuutos.” Suurin käytännön muutos on ollut suolan vähentäminen – nyt käytössä on päivittäin suolamittari. Suolan tilalle on tullut mausteita ja makuja esimerkiksi tuoreiden yrttien muodossa.

Ravintola Feron ravintolapäällikkö Dona Talikka vahvistaa, että Sydänmerkki-lounas loihditaan keittiössä esiin jo varsin tottuneesti. Talikan lisäksi tiimissä työskentelee keittiömestari, kaksi kokkia, ravintolatyöntekijä ja kaksi tarjoilijaa.

”Alussa tietenkin kaikki oli uutta sekä meille että asiakkaille, ja ihmiset kysyivätkin, että miksi ruuassa on niin vähän suolaa. Nopeasti asiakkaat kuitenkin tottuivat”, Talikka kertoo.

”Tarjoamme yhden Sydänmerkki-vaihtoehdon lounaalla joka päivä. Se voi olla kotiruokaa tai vaikkapa keitto, reseptejä on ihan laidasta laitaan.” Haastattelun tekopäivänä toukokuussa Sydänmerkki-ateria on täysjyväpastasta tehty spagetti bolognese.

”Terveellisen ruoan pitää olla hyvää ja makua pitää olla.

Kuvassa vasemmalta ravintolapäällikkö Dona Talikka, ravintolatoimenpäällikkö Sami Eriksson ja kehityspäällikkö Katja Peränen.

Reseptejä joka lähtöön

Uusia reseptejä saadaan koko ajan. Katja Peränen käy reseptejä läpi ja varmistaa, että mm. kuitu- ja rasvakriteerit täyttyvät. Tämän jälkeen hän hakee Sydänliitolta hyväksynnän uusille resepteille. Näin saadaan uusia Sydänmerkki-aterioita ihmisille kokeiltaviksi tasaiseen tahtiin.

”Sydänliittoon otan yhteyttä rekisteröidäkseni uudet reseptit ja esimerkiksi tilatakseni materiaaleja. Sieltä voin myös aina kysyä neuvoa”, kiittelee Peränen.

Sydänmerkki-tuotepäällikkö Mari Olli Sydänliitosta muistuttaa, että terveellinen työaikainen lounas todella on asia, johon kannattaa panostaa.

”Tämä asia on meillä Suomessa vielä ihan lapsipuolen asemassa – se joka palvelua tilaa, ei osaa tai muista vaatia ruualta terveellisyyttä tai sitten tekee sen aika yksipuolisella tavalla”, tietää Olli.

Se huokein investointi työhyvinvointiin

Ravintolatoimijan tarjoama ruoka ei nimittäin automaattisesti edistä terveyttä, jos tilaaja ei osaa vaatia eri aterian komponenteilta – pääruoalta lisäkkeineen, kasviksilta kastikkeineen, leivältä ja levitteeltä sekä ruokajuomalta – asianmukaista ravitsemuslaatua.

”Sydänmerkki-aterian valttina onkin terveellisyyden lisäksi juuri monipuolisuus”, huomauttaa Olli.

Ollin mukaan terveellinen ruoka ei maksa yhtään tavanomaista enempää ja on täten käytännössä ilmainen investointi työntekijöiden terveyteen. ”Lisäksi terveellinen lounasruo-

kailu vaikuttaa itse työn sujuvuuteen ja tuloksiin sekä vähentää omalta osaltaan sairauspoissaoloja.”

Päivittäin toistuvana rutiinina työpaikkalounas tarjoaa vuoden aikana yli 200 mahdollisuutta edistää henkilöstön terveyttä – ja itseasiassa varsin monelle työpäivän aikana nautittu lounas on päivän ainoa lämmin ruoka. Totta on sekin, että työpaikkalounaan äärellä kohdataan usein myös heitä, joita muut työhyvinvointipanostukset eivät tavoita tai sanottavasti liikuta.

Sydänmerkki ensin opiskelijoille

ISS Palvelut ja Sydänliitto ovat tehneet yhteistyötä Sydänmerkki-kärjellä itse asiassa jo ennen ravintola Feroa. Syksyllä 2017 aloitettiin Sydänmerkki-aterioiden tarjoaminen Laurea-ammattikorkeakoulun kolmessa pisteessä ja Vaasan Åbo Academissä.

”Meidän oli helppo aloittaa siitä päästä, koska korkeakoulujen ravitsemussuositukset olivat käytännössä samat kuin Sydänmerkissä”, kertoo Katja Peränen.

Jahka opiskelijasegmentti oli otettu haltuun, ISS Palvelut jalkautti konseptin kahteen henkilöstöravintolaan. Valimotie 9–11:n ”Sydänmerkki-keidas” Fero on uusin tulokas terveysrintamaan, mutta viimeiseksi se ei jää.

KUVA: ISS PALVELUT

KUVA: ISS PALVELUT

Mikä on Sydänmerkki-ateria?

- tutkittuun tietoon perustuva terveellisten aterioiden merkintäjärjestelmä
- Sydänmerkki-järjestelmässä kiinnitetään huomiota mm. ruuan rasvan laatuun sekä suolan määrään
- ateriassa on energiaa ja ravintoaineita sopivassa suhteessa
- ohjaa järkevän kokoisten ja sisältöisten aterioiden kokoamiseen, mikä vähentää aterian jälkeistä väsymystä sekä parantaa työvirettä
- Sydänmerkki-logo kertoo valintojen terveellisyydestä

Miten meidän organisaatioon saadaan Sydänmerkki-lounas?

- ruokapalveluita kilpailuttava yritys voi kirjata vaatimuksen Sydänmerkki-aterioista tarjouspyyntöön
- vaihtoehtoisesti voi sopia Sydänmerkki-aterioiden aloittamisesta palveluntarjoajan kanssa
- palvelun tarjoaja perehtyy kriteereihin ja hoitaa käyttöoikeuden hakemisen
- joillakin ravintolaketjuilla, esimerkiksi ISS Palveluilla ja Fazer Amicalla, Sydänmerkki on jo käytössä osassa toimipaikkoja, joten käytön laajentaminen uusiin ravintoloihin on helppoa

”Syksyllä käynnistyvät Sydänmerkki-lounaat tietyissä kouluissa ja päiväkodeissa”, kertoo Peränen ja paljastaa, että kuntasektorilla on paljon kiinnostusta Sydänmerkki-ruokailua kohtaan.

”Meillä on viime kädessä tavoitteena, että jokaisessa paikassa missä tarjoamme ruokaa, meillä on mukana myös se yksi Sydänmerkki-ateria joka päivä”, hän linjaa.

Maku eka, maku vika

Peräsen mukaan yritysten keskuudessa Sydänmerkki ei ole ihan niin tunnettu juttu kuin kuntapuolella, mutta tilanne on muuttumassa. Sami Eriksson on samoilla linjoilla: Sydänmerkki

tulee kyllä yleistymään ja rajusti, kunhan se vain opitaan tuntemaan – ja ihmiset osaavat vaatia Sydänmerkki-vaihtoehtoa työpaikkaruokalaansa.

Eriksson katsoo, että terveellisyyden lisäksi taistelu voitetaan makukärjellä: se, miltä ruoka maistuu, on viime kädessä ratkaiseva tekijä.

”Terveellisen ruoan pitää olla hyvää ja makua pitää olla”, hän toteaa ja lisää, että konseptiin kuuluu sekin, että ravintolahenkilökunta osaa vastata Sydänmerkki-aterioihin liittyviin kysymyksiin. Toiminta on palvelulähtöistä siten, että asiakkaille halutaan taata paras mahdollinen terveellinen ruokailukokemus.

”Esimerkiksi yrityksille Sydänmerkki avaa uusia mahdollisuuksia työpaikkaruokailun toteuttamiseen ja tuo ihan selkeästi lisäarvoa”, Eriksson uskoo.

Sydänmerkki ei rajoita

Dona Talikka toteaa, että nyt kun Sydänmerkki-ateriat ovat jo juurtuneet osaksi arkea Ferossa, on huomattu että mistään ei varsinaisesti ole tarvinnut luopua.

”Sydänmerkki ei rajoita millään tavalla. Me kierrätämme Sydänmerkkiä päivittäin niin, että välillä se on kotiruoka, välillä keitto ja välillä kasvisruokakin. Näin me pystymme huomioimaan kaikki ruokailijaryhmät.” ■

Jyrki Kilpikari
Saint-Gobain Finland Oy
www ecophon.fi
www.wgh.fi

MELU VAIKEUTTAA MONEN ELÄMÄÄ

Kuuloaistimme toimii jatkuvasti, myös silloin kun emme aktiivisesti kuuntele ja jopa nukkuessamme. Reagoimme ääniin ja voimme kokea ne miellyttävinä, häiritsevinä, epämukavina tai vaikkapa uhkaavina. Epämiellyttävät äänet saavat meidät valppaaksi ja ne häiritsevät keskittymistä ja lisäävät stressihormonien erittymistä. Miellyttävät äänet tekevät olomme mukavaksi, rentouttavat ja jopa parantavat. Äänet ja melu vaivaavat useimmiten sisätiloissa. Vietämmehän ajastamme suurimman osan erilaisissa rakennuksissa.

Melua kärsitään valittamatta enemmän kuin esimerkiksi huonoa valaistusta. Tämä johtuu osaksi siitä, että käyttäjät eivät tiedä mahdollisuuksista parantaa huonoa äänimaailmaa. Meluisaa työtilaa voidaan kuitenkin akustiikkaratkaisuilla kohentaa yhtä vaivattomasti kuin lisätä valoisuutta.

Työympäristötutkimuksissa melu nousee hyvin usein merkittävimmäksi työtehoa alentavaksi ja työhyvinvointia huonontavaksi tekijäksi. Tutkimukset osoittavat, että toimistotyössä noin puolet ihmisistä kokee melun haittaavan työntekoa. Samoin avotoimistoissa meluisan ympäristön on todettu alentavan työtehoa jopa 10%. Melun, joka etenee ilman välityksellä, voi epäillä olevan merkittävämpi sisäilmaongelma kuin paljon esillä olevat homeet ja ilman kemialliset epäpuhtaudet. Usein meluisassa tilassa muiden ilman epäpuhtauksien haittavaikutukset koetaan voimakkaampina kuin hiljaisessa ympäristössä.

Kouluissa ja päiväkodeissa henkilökunta joutuu monesti käyttämään ääntään voimakkaasti, jotta saisivat asiansa kuuluville. Tämä rasittaa äänihuulia ja lisää niiden vaurioitumisriskiä. Äänihäiriöt aiheuttavatkin paljon opettajien ja päiväkotihenkilökunnan sairauspoissaoloja. Melu ja kaikuisuus opetustiloissa huonontavat myös puheenselvyyttä, jolloin oppilaiden on vaikea kuulla opetusta. Tilanne on vielä vaikeampi, jos oppilaalla on kuulovamma tai opetuskieli ei ole hänen äidinkielensä.

Sairaalatilat ovat usein hälyisiä. Melu lisää potilaiden turvattomuuden tunnetta ja vaikeuttaa henkilökunnan keskittymistä työhön. Lepo ja hyvä unen laatu edistävät toipumista. On todettu, että meluisissa hoitotiloissa potilaiden verenpaine kohoaa, stressitaso nousee ja jopa särkylääkkeitä tarvitaan enemmän. Äänen kiiriminen kauas puolestaan vähentää yksityisyyden suojaa. Keskustelut kuuluvat myös muille kuin asianosaisille.

Asunnoissa häiritseviä ääniä tulee liikenteestä ja kerrostaloissa porraskäytävästä ja myös naapureista.

KUVAT: SAINT-GOBAIN FINLAND OY

Tutkimukset ovat osoittaneet, että liikennemelualueilla on selvästi kohonnut sydäninfarktiriski. Ja naapureilta tuleva melu lienee asia joka aiheuttaa eniten epäsopua kerrostaloasumisessa. Monesti on vielä niin, että melusta kärsivä joutuu muuttamaan asuntoa.

Olen seurannut sisätilojen äänimaailman kehitystä työssäni jo 30 vuotta. Tuona aikana on moni asia parantunut, mutta silti joudumme edelleen olemaan ääniympäristöltään huonoissa sisätiloissa niin toimistoissa, kouluissa kuin sairaaloissakin. Miksi? Usein uuden rakennuksen tilaajat eivät osaa tilata hyvää ääniympäristöä, ja kun tätä vaatimusta ei ole arkkitehdit suunnittelevat tiloja silmille, ei korville. Mutta jos ei suunnitella molemmille siitä kärsii mieli. Erityisesti avo- ja monitilatoimistoissa huolellinen akustiikan suunnittelu on tärkeää hyvän työympäristön toteutumiseksi.

Myös rakentamismääräykset, lainsäädäntö ja rakennustarkastus eivät ole juurikaan puuttuneet sisätilojen hyvän ääniympäristön toteutumiseen. Tässä suhteessa tilanne on onneksi korjautumassa. Ympäristöministeriön 'Asetus rakennuksen ääniympäristöstä' tuli voimaan tämän vuoden alusta. Asetuksella yritetään hillitä meluhaittoja rakennuksissa oleville ihmisille ja edesauttaa myös kommunikoinnin vaivattomuutta. Asetus ei takaa vielä hyvää lopputulosta. Akustiikkasuunnittelijan olisi hyvä olla mukana jo rakennus- tai peruskorjaushankkeen alussa. Ja erityisen tärkeää on, että tilat toteutetaan tinkimättä suunnitelmista. Ääni kulkeutuu hyvin helposti pienestäkin raosta tilasta toiseen. Toivottavasti uuden asetuksen hengen toteutumista myös valvotaan, jotta saamme työskennellä ja viihtyä nykyistä meluttomimmissa tiloissa.

Melun vaikutus työhyvinvointiin on vahvasti esillä Work Goes Happy -työhyvinvointiverkoston ja Yhteinen Elämä -terveystalkoiden toteuttamassa 'Unelmien työpäivän' päätapahtumassa 5.10. Oulussa, johon voi myös etäosallistua webinaarissa. Ääniympäristökysymyksiä pohditaan erityisesti Ecophonin järjestämässä työpajassa.

Äänen ja melun ei tarvitse aiheuttaa ongelmia. Hyvän ja mahdollisimman vähän häiritsevän ääniympäristön toteutus sisätiloissa edellyttää akustista suunnittelua. Myös meillä kaikilla on ainakin pienimuotoinen mahdollisuus osallistua akustiikkasuunnitteluun. Avotoimistoissa ei tarvitse puhelimeen huutaa, taulu TV:n säätimestä löytyy äänenvoimakkuuden säätö ja hiljaisiakin moottoripyöriä löytyy. ■

OHJAA TYÖHYVINVOINTIPROSESSI MENESTYKSEEN

TEKSTI: ANTTI ÄIKÄS / HYVINVOINTILIIKETOIMINNAN JOHTAJA 4EVENT OY / VÄITÖSTUTKIJA
KUVAT: PIXABAY

Parantamalla työhyvinvointia saadaan tuottavuus ylös ja henkilöstökulut alas. Asiantuntija-arvioiden mukaan kuitenkin noin 40 % työhyvinvointihankkeista jää tavoitteistaan. Ovatko odotukset liian korkealla, vai onko suunnittelussa, toteutuksessa tai prosessinohjauksessa parantamisen varaa?

Viime vuosina ilmestyneissä tutkimuksissa työhyvinvointiohjelmien onnistumisen edellytyksenä on pidetty seuraavia tekijöitä. Ohjelman suunnittelu perustuu tutkimusnäyttöön ja sen tulee olla monivuotinen. Ohjelmalla tulee olla yhteys liiketoimintaan. Yritysjohdolta vaaditaan sitoutumista. Ohjelman jalkautuksen tulee olla kustannustehokas ja henkilöstöä laajasti tavoittava. Organisaatiotasolla tarvitaan työhyvinvointia tukevaa kulttuuria ja työntekijätasolla ohjelman kokemista merkityksellisenä. Näiden lisäksi tarvitaan aina ohjelman prosessiarviointia. Jos jokin näistä puuttuu, tuloksellisuus kärsii.

Menestystä odotaan monella saralla. Työhyvinvointitoimenpiteiden odotetaan tuovan kustannussäästöjä työeläkekuluihin ja vähentävän sairaspoissaoloja, tapaturmia ja henkilöstön vaihtuvuutta. Samalla työntekijöiden kokeman terveyden ja hyvinvoinnin tulisi lisääntyä. Osaaminen kasvaa ja tuottavuus paranee. Työhyvinvointiohjelma maksaa itsensä takaisin. Tällaiset odotukset ovat samaan aikaan sekä mahdollisia että epärealistisia. Ei nimittäin ole todennäköisestä, että yksittäisen ohjelman avulla saavutettaisiin kaikki edellä mainitut tavoitteet. Tutkimusten mukaan yhden tai kahden tavoitteen

Avuksi kannattaa ottaa prosessimittarit.

saavuttaminen on realistista, jos ohjelman seuranta-aika on yli kolme vuotta. Työhyvinvointiohjelmat ovat investointeja, mutta ongelma on siinä, että tuloksia ei aina jakseta odottaa tarvittavan kauan. Hankaluuksia tuottaa myös prosessin ohjaaminen oikeaan suuntaan tilanteissa, joissa niin sanotut kovat tulosmittarit eivät vielä kerro muutoksesta, tai joissa tulokset ovat aluksi jopa heikentyneet.

Avuksi kannattaa ottaa prosessimittarit, jotka reagoivat henkilöstössä tapahtuviin muutoksiin tulosmittareita herkemmin. Ne auttavat myös silloin, kun ohjelma on suunniteltu

Alle on listattu yritys- ja HR-johdolle esitettyjä olennaisia kysymyksiä prosessimittareiden laatimista varten. Kysymykset perustuvat tutkimukseen ja käytännön monivuotiseen kokemukseen työhyvinvointiohjelmien prosesseista ja niiden arvioinnista.

KYSYMYKSET TYHY-PROSESSIEN ARVIOINTIIN

- Ovatko yrityksen perusresurssit, kuten henkilöstön määrä, osaaminen, koulutustaso riittävällä tasolla liiketoiminnan pyörittämiseen?
- Riittääkö suunniteltu ohjelma aikaansaamaan toivotun muutoksen? Onko kesto ja intensiteetti riittävä?
- Saavuttaako tiedotus ja viestintä oikean kohderyhmän?
- Kuinka moni osallistuu ja pysyy mukana loppuun saakka? Osallistuuko ohjelmaan oikea kohderyhmä?
- Kuinka moni tekee toivotun käytösmuutoksen?
- Kuinka moni kokee ohjelman sisällön merkityksellisenä itselleen? Kuinka moni suosittelisi osallistumista kollegalleen?
- Jalkautuuko ohjelma suunnitellusti, vai onko ohjelman tavoitettavuudella eroja esimerkiksi eri yksikköjen välillä?
- Tukevatko johtoryhmä, esimiehet, työsuojeluorganisaatio tai paikalliset aktivaattorit omalla toiminnallaan ohjelmaa?
- Toimiiko TTH, HR ja palveluntuottajan välinen yhteistyö?
- Onko ohjelmalla selkeä yhteys liiketoimintaan?

Esimerkki

Myyntitavoitteisiin yltäminen havaitaan 30 % alhaisemmaksi niissä yksiköissä, joissa esimiesarvioinnit ovat keskiarvoa huonommat. Tilanteen korjaamiseksi laaditaan kahden vuoden esimiesvalmennus, jonka tavoitteena on parantaa esimiestyön laatua, vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja parantaa myymäläkohtaista liikevaihtoa. Onnistuneessa ohjelmassa myyntitavoitteiden saavuttaminen paranee, mutta vasta sen jälkeen kun osallistumis-, käytösmuutos-, esimiesarvio- ja vaihtuvuusmittarit ovat värähtäneet oikeaan suuntaan.

onnistuneesti, mutta jalkautusvaiheessa kohdataan haasteita. Jotta voidaan onnistua, laadun parannusta ja kurssin muutoksia varten on kerättävä tietoa riittävän ajoissa. Tiedon kerääminen on tärkeämpää kuin täydellinen suunnitelma tai toteutusvaihe. Prosessimittarit ovat kuvainnollisesti tekemisen mittareita. Ne kertovat miten ohjelma toimii, kenet se tavoittaa ja minkälaisia muutoksia olisi syytä havaita yksilö-, yksikkö-, ja henkilöstötasolla ennen kuin odotettu tulostaso voidaan saavuttaa.

Ohjelman monipuolisuudesta riippuen prosessiarviointiin riittää yleensä neljä tai viisi tietoa tiivistävää mittaria. Yksi yleisimmin mitatuista asioista on osallistumisprosentti. Se voidaan laskea ohjelman tai palvelun osallistuja- ja käyttäjätiedoista. Tutkimusten mukaan osallistumisprosentilla on vahva yhteys toimenpiteiden vaikuttavuuteen. Korkea osallistumisprosentti kertoo siitä, että ohjelmalla on vahva ote halutusta kohderyhmästä, ohjelman jalkautuksessa ja viestinnässä on onnistuttu, ja henkilöstö kokee osallistumisen helpoksi. Jos osallistumisprosentti on matala, tulee tilannetta pyrkiä parantamaan viipymättä. Tutkimuksissa osallistumisprosenttien keskimääräiseksi tasoksi on arvioitu 30–50 %, vaikka yksittäisissä interventioissa on saatu lukuarvoja 2–97 % väliltä. Suositeltava osallistumistaso on yli 50 %. Ohjelman alkaessa on kuitenkin syytä tavoitella

vielä korkeampaa tasoa, sillä dropout-ilmiö vähentää henkilömäärää ajan kuluessa. Esimerkiksi applikaatioilla ja verkkopohjaisilla valmennuksilla on taipumus saavuttaa alussa suuri osallistujamäärä, mutta vain harva jää pitkäaikaisiksi käyttäjiksi, ja näin ollen vaikuttavuus kärsii. Monivuotisissa hankkeissa kannattaakin seurata ohjelmassa pysymistä osallistumisprosentin sijaan.

Toinen tärkeä onnistumista ennustava mittari tutkii toimenpiteiden jalkautumista suhteessa suunnitteluun. Monivuotisissa ohjelmissa olisi suotavaa, että yli 60 % suunnitelluista tehtävistä, toimenpiteistä ja palveluista toteutuisi ajallaan ja sovitusti. Lyhytkestoisemmissa ja yksinkertaisissa projekteissa on perusteltua tavoitella yli 90 % tasoa.

Kolmas mittari voisi seurata tiedotusta, jos kyseessä on koko henkilöstöä koskettava hanke. Tiedotuksen tulisi saavuttaa yli 90 % kohderyhmästä koko prosessin ajan. Riippuen ohjelman sisällöstä neljäs mittari voi arvioida toivottua käytösmuutosta ja viides esimerkiksi loppukäyttäjän asiakaskokemusta. Näin prosessimittareilla on riittävän kattava peitto koko ohjelman elinkaareen ja niissä tapahtuvat muutokset ennakoivat varmuudella muutoksia myös kovissa tulosmittareissa. ■

Lähteet:

4event Oy. Asiakasyritysten aineistot 2010→

Goetzel et al. 2014. Do workplace health promotion (wellness) programs work? JOEM 56:927 -934.

Baicker et. Al. 2010. Workplace wellness programs can generate savings. Health Affairs. 29:304 -311.

Henke R, Goetzel R, McHugh J, Isaac F. 2011. Recent experience in health promotion at Johnson & Johnson: lower health spending, strong return of investment. Health Affairs. 30:490–499.

Pronk N. 2003. Designing and evaluating health promotion programs: simple rules for a complex issue. Dis Manage Health Outcomes. 11:149–157.

Pronk N. 2014. Best practice design principles of worksite health and wellness programs. ACSM Health Fitness J. 18:42–46.

Robroek SJ, van Lenthe FJ, van Empelen P, Burdorf A. 2009. Determinants of participation in worksite health promotion programmes: a systematic review. Int J Behav Nutr Phys Act.6:26-26.

Äikäs A, Pronk N, Hirvensalo M, Absetz P. 2017. Does Implementation Follow Design? A Case Study of a Workplace Health Promotion Program Using the 4-S Program Design and the PIPE Impact Metric Evaluation Models. JOEM 59(8):752-760.

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!

WebAkatemia.fi

Ajankohtaiset webinaarit ja verkkokoulutukset

Saat käyttöösi myös tallenteen ja sähköisen materiaalin.

Työterveyslaitos

POIMINTOJA KOULUTUKSISTA

Henkisen ensiavun malli työpaikan turvallisuuspoikkeamissa
28.8.2018 Helsinki

Työterveyspäivät – Tiedolla, taidolla ja tunteella
11. - 12.9.2018 Tampere

Esimies konfliktitilanteiden ratkojana
9.10.2018 Tampere

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

Palaudu!
11.10.2018 Helsinki

Esimies itsensä johtajana
1. jakso 6.11.2018 ja 2. jakso 29.11.2018 Helsinki

LISÄTIETOJA JA ILMOITTAUTUMINEN

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

KOLUMNI

Riikka Kojo
asiantuntija
Henkilöstörahastopalvelut Oy

"TEET PALKITSEMISEN ARVOISTA TYÖTÄ" – OTTEITA HENKILÖSTÖRAHASTON ARJESTA

Merja oli aloittanut reilut 600 henkeä työllistävän Hypritek Oy:n toimitusjohtajana. "Poikkeuksellista", piireissä puhuttiin. Edeltäjän siirryttyä kirkkaampiin saleihin, moni ajatteli seuraajaksi aivan jotain muuta. Mutta niin vain Merja, yhtiön HR-johtaja, harppasi urallaan eteenpäin uusiin haasteisiin talon sisällä. Mielessään hän päivittäin kiitti luottamuksesta yhtiön hallitusta, jossa kolme vuotta sitten alkanut nuorennusleikkaus näkyi kansainväistymisenä ja toimialan perinteiden uudelleenmuotoiluna. HR-johtajana kasvu oli ollut haasteellista; riittävän pätevien löytäminen kasvun tahdissa, pitkään talossa olleiden huomiointi, ja suorituksen, palkitsemisen ja strategian yhteensovittamista eri henkilöstöryhmissä ja yksiköissä.

Palkitsemisessa hänellä oli yksi kortti kääntämättä, ja nyt hänellä oli tilaisuus käyttää se. Henkilöstörahasto! Sen Merja oli kerran urallaan halunnut perustaa ja todeta hyödyt. Aiemmin johtoryhmä sitä toimitusjohtajan johdolla vastusti. Nyt hän oli se toimitusjohtaja, joka vei asiaa eteenpäin, saatuaan hallitukselta hyväksyvää murahtelua johtajavaihdoksen yhteydessä. Kollektiivisuus, oikeudenmukaisuus, mitattava hyvä suoritus, strategian mukaiseen toimintaan sitoutuminen läpi organisaation… nämä sopivat yrityksen tilanteeseen täydellisesti.

Yhteistoimintaneuvottelun avulla koko henkilökunta pääsi mukaan suunnittelemaan palkitsemisjärjestelmää. CEO, CFO ja CHRO yhdessä luottamushenkilöiden kanssa muodostivat tehotiimin, joiden tehtävänä oli järjestelmän luominen. Siihen menikin 2 x 2 tuntia, kiitos selkeän strategian ja luottamuksellisen työilmapiirin Mittareina olisi kasvu, kannattavuus, asiakastyytyväisyys. Mittareiden tasot määritellään vuosittain vastaamaan hetken tilannetta. Tehotiimi taputti toisiaan olalle: "hyvää työtä!".

Merjan johdossa yrityksen kasvu- ja kannattavuuskäyrät jyrkkenivät muutaman asteen. Yhtiökokouksen ja vahvistetun tuloksen jälkeen, johtoryhmä kävi säätämässä viimeiset detaljit huomista henkilöstöinfoa varten. "Kiitos, kiitos, kiitos", olisi kaikkien ydinviesti. "Kissa sillä elää", olisi vastaus peränurkasta. Konkretiaa oli toivottu rahan muodossa, eikä sitä vielä tähän mennessä ollut jaettu. Nyt kun yrityksellä oli ensimmäinen kokonainen tilikausi henkilöstörahaston kanssa takana, kissa saisi silakkaa kiitoksen lisäksi. Henkilöstöinfo oli menestys: tulos otettiin yhteisellä ilolla vastaan, eikä kissaa mainittu, kun ilmoitettiin että kiitoksena hyvästä työstä henkilöstörahastolle siirretään 1,65 M€:n henkilöstörahastoerä. Tässä vaiheessa muutama kuohuviinipullo avattiin, olihan kello jo sopivasti ja syytä juhlaan. Virallisen infon jälkeen tila täyttyi iloisesta puheensorinasta: muisteltiin tilikauden sankaritekoja ja sankareita, kuka teki kaupat epätoivoiselta näyttäneessä neuvottelutilanteessa, kuinka LEAN-opein oli läpimenoa nopeutettu ja kustannuksia alennettu, miten tiimi paikkasi, kun pitkällinen sairaus yllätti. Erään huomion Merja teki tilaisuudessa: Yksikään sankari ei puhunut itsestään, vaan siitä mitä hyvää työtoveri teki.

Totta vai tarua? ■

työ-LAKI

Ota yhteyttä Timoon

TEKSTI: TIMO JARMAS, ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY
timo.jarmas@eversheds.fi

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

LIIKESALAISUUKSISTA

Lain liikesalaisuuksien suojasta oli tarkoitus tulla voimaan Suomessa viimeistään 9.6.2018, jolloin Euroopan unionin liikesalaisuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpanoaika umpeutui. Hallituksen esitys liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 49/2018) annettiin eduskunnalle 12.4.2018, mutta lainvalmisteluprosessi on yhä kesken lakialoitteen ollessa tällä hetkellä valiokuntakäsittelyssä. Miten uuden liikesalaisuuslain voimaantulo vaikuttaisi työsuhteessa?

Työntekijällä on tälläkin hetkellä lakisääteinen liikesalaisuuksien salassapitovelvoite. Siitä säädetään niin työsopimus- ja rikoslaissa kuin sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetussa laissa. Kun salassapitovelvoitteeseen lisätään työntekijän lojaliteettivelvoite työnantajaansa kohtaan ja työnantajan mahdollisuus antaa salassapitoa koskevia tarkempia määräyksiä ja ohjeita työntekijälle, voidaan työntekijällä sanoa olevan vahva liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvollisuus.

Työsopimuslakia on tarkoitus täsmentää siten, että työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä nimenomaan oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Työsuhteessa oikeudetonta ilmaisemista ei olisi se, että työntekijä ilmaisee liikesalaisuuden luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle lain tai työehtosopimuksen mukaiselle edustajalleen edellytyksellä, että liikesalaisuuden ilmaiseminen on välttämätöntä edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

Työsopimuslain aiempi käsite liike- ja ammattisalaisuus on tarkoitus yhdenmukaistaa uuden lain liikesalaisuus -käsitteen kanssa. Lisäksi työsopimuslakiin on tarkoitus lisätä viittaussäännös liikesalaisuuslakiin, josta liikesalaisuuksia koskeva työsopimuslain säännös saa myös vastaisuudessa sisältönsä.

Lakisääteistä salassapitovelvoitetta voidaan aiempaan tapaan täsmentää ja laajentaa salassapito- ja kilpailukieltosopimuksin ja työnantajan tarve salassapitosopimusten käyttämiselle tulee säilymään ennallaan. Liikesalaisuuslakiin ei ole tulossa säännöstä salassapitosopimuksesta. Muutoksena on kuitenkin se, että salassapito- tai kilpailukieltoehto joko osana työsopimusta tai erillisenä sopimuksena johtaa siihen, että toiminta on kiellettyä myös liikesalaisuuslain nojalla. Tällöin työnantajan käytettävissä ovat liikesalaisuuslain mukaiset siviilioikeudelliset oikeussuojakeinot, joiden parantaminen on ollut lainvalmistelun yhtenä keskeisimmistä tavoitteista. Työnantaja voi vaatia liikesalaisuuttaan loukanneelta työntekijältä vahingonkorvausta ja vaatia tuomioistuinta asettamaan tälle kiellon liikesalaisuuden käyttämiseen tai ilmaisemiseen vastaisuudessa. Kiellon asettamisen sijaan tietyissä tilanteissa on mahdollista vaatia liikesalaisuutta loukanneelta käyttökorvausta. Erona vahingonkorvaukseen käyttökorvauksessa korvattaisiin liikesalaisuuden hyödyntämistä tuomioistuimen ratkaisun antamisen jälkeen. Liikesalaisuuksien rikosoikeudellinen suoja tulee säilymään ennallaan.

Liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen ja ilmaiseminen ei olisi kiellettyä, jos tarkoituksena on whistleblowing eli työnantajan laittoman toiminnan tai väärinkäytösten paljastaminen, kun työntekijän tarkoituksena on suojata yleistä etua. Arviointi siitä, onko liikesalaisuuden loukkaus ollut oikeassa suhteessa suojattavaan etuun, on tehtävä tapauskohtaisesti. Työntekijä voi joutua vahingonkorvausvastuuseen käytettyään oikeuttaan silloin, kun punninnassa päädytään siihen, että liikesalaisuuden suojaaminen olisi ollut tärkeämpää. Jos työnantajalla on esimerkiksi compliance-ohjelma, ei työntekijällä yleensä ole tarvetta paljastaa liikesalaisuuden sisältävää tietoa ulkopuolisille. ■

työ-LAKI vastaa

Palstalla asianajotoimisto Eversheds työoikeusryhmän osaajat vastaavat aiheeseen liittyviin kysymyksiin.

Ota yhteyttä Timoon

TIMO JARMAS
ASIANAJAJA, VARATUOMARI, OSAKAS
EVERSHEDS ASIANAJOTOIMISTO OY
timo.jarmas@eversheds.fi

Vaihteleva työaika – mitä se tarkoittaa?

Työnantajalla on ollut aiemmin mahdollisuus tarjota työntekijöilleen työtä ekstraajina ja tarvittaessa työhön kutsuttavina sekä niin sanotuilla nollatunti- ja nollatyösopimuksilla. Työnantaja on voinut nollatuntisopimuksen avulla tarjota työntekijälle työvuoroja silloin, kun työtä on esimerkiksi kausittaisten vaihteluiden vuoksi ollut tarjolla. Erityislainsäädäntöä tällaisia vaihtelevaa työaikaa noudattavia työntekijöitä koskien ei ole ollut ja työnantaja onkin voinut varsin vapaasti hyödyntää työvoimaa omien tarpeidensa mukaisesti. Tällaisten työntekijöiden asemaa on nyt parannettu rajoittamalla vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä ja lisäämällä työntekijöiden oikeuksia. Kesäkuun alussa astuivat voimaan vaihtelevaa työaikaa koskevat lainmuutokset osana työsopimuslakia, työaikalakia, lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä työttömyysturvalakia.

Jatkossa vaihtelevasta työajasta saa työnantajan aloitteesta sopia vain silloin, kun työnantajan työvoimatarve on aidosti vaihteleva. Työnantajan on siten tilannekohtaisesti arvioitava, vaihteleeko työntekijälle tarjolla olevan työn määrä vai onko työvoimatarve todellisuudessa kiinteä. Vaikka työvoimatarve vaihtelisi aidosti, on vaihtelevan työajan ehtoon sisältyvän vähimmäistyöajan määrä asetettava todellista tarvetta vastaavaksi. Jos työtä teetetään aina 15–20 tuntia viikossa, on työsopimuksessa sovittava 15 tunnin viikoittaisesta vähimmäistyöajasta, eikä esimerkiksi 0 tai 5 tunnista. Kun työsuhde kestää vähintään kuukauden, työnantajan on esimerkiksi osana työsopimusta annettava työntekijälle kirjallinen selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työvoimatarvetta syntyy. Kun vaihtelevasta työajasta sovitaan työntekijän aloitteesta, voidaan siitä sopia kuten aiemmin.

Työntekijän kokiessa työsuhteensa aikana, ettei hänen toteutunut työmääränsä vastaa vaihtelevan työvoimatarpeen mukaisesti asetettua vähimmäistyöaikaa, voi hän pyytää työnantajaa selvittämään asian. Mikäli tarkastelussa huomataan eroavuus, on työsuhteen osapuolten neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta todellisen tarpeen mukaiseksi. Neuvottelussa tulee kuitenkin ottaa huomioon myös työnantajan tuleva työvoimatarve. Jos työaikaehdon havaitaan olevan edelleen ajantasainen, on työntekijälle annettava kirjalliset perustelut vaihtelevan työvoimatarpeen ja vähimmäistyöajan vastaavuudesta. Työnantaja välttyy neuvotteluvelvoitteelta ainoastaan, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työntekijän aloitteesta, työntekijä ei ole pyytänyt asiasta neuvottelemista, tai jos työntekijän työaika on tosiasiassa vaihdellut työaikaehdon mukaisesti.

Sovittu vähimmäistyöaika määrittää myös sen, kuinka paljon työtunteja työnantaja voi yksipuolisesti määrätä työntekijälle tehtäväksi tiettynä ajanjaksona. Jos työnantaja haluaa työntekijän tekevän enemmän työtunteja, on työntekijälle varattava työvuoroluetteloa laadittaessa tilaisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan vähimmäistyöajan lisäksi. Työnantajalle voi kuitenkin syntyä sellainen ennakoimaton työvoimatarve, jota ei ollut mahdollista ennakoida työvuoroja laadittaessa. Mahdollisuutena on tällöin tarjota työntekijälle työtä lisätyönä. Lisätyön tekemiseen vaaditaan kuitenkin työntekijän suostumus, joka on saatava joko erikseen kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi, rajoitetuksi ajanjaksoksi kerrallaan.

HENNI HOKKANEN

TARU HYVÄRINEN

PEKKA JÄNTTI

KARI KANNALA

Irtisanomistilanteessa tai työntekijän sairastuessa työnantajalla ei ole enää mahdollisuutta yksipuolisesti vaikuttaa työntekijän sairaus- tai irtisanomisajan palkan määrään. Tämä on aiemmin ollut mahdollista siten, että työnantaja on voinut olla tarjoamatta työtä työntekijälle tämän sairaus- tai irtisanomisaikana, jolloin tälle ei ole myöskään maksettu korvausta. Lainmuutosten myötä työntekijälle syntyy oikeus sairausajan palkkaan, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu, tai olosuhteista päätellen on muutoin selvää, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Irtisanomisajan palkan osalta työnantajan on korvattava ansionmenetys, joka johtuu siitä, että työnantaja on tarjonnut irtisanomisaikana työtä alle viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen määrän. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Säännökset sairaus- ja irtisanomisajan palkasta soveltuvat myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta, mutta lisätyön määrä edeltävän kuuden kuukauden aikana on keskimäärin ylittänyt kiinteän työajan nelinkertaisesti.

Lisäksi jatkossa työttömyysturvaa myönnettäessä otetaan tietyin edellytyksin huomioon tilanteet, joissa työntekijä on irtisanoutunut siitä syystä, ettei työtä ole tosiasiallisesti ollut tarjolla tai työstä maksettava palkka on jäänyt pieneksi. Työstä maksettavan palkan ollessa pieni on myös työnhakijalla pätevä syy tietyin edellytyksin kieltäytyä tarjotusta työstä työttömyysturvaetuutta menettämättä.

Mitä seuraa, jos työnantaja ei noudata vaihtelevaa työaikaa koskevaa lainsäädäntöä?

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta kiinteästä työvoimatarpeesta huolimatta, on kyse ehdosta, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan kuuluvia oikeuksia ja etuja. Seurauksena on tällöin ehdon mitättömyys työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin perusteella. Työsuhteessa noudatettavana työaikaehtona on tällöin pidettävä työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa, sillä työntekijän etujen mukaista olisi ollut noudattaa kiinteää työaikaa jo työsuhteen alusta alkaen.

Työnantajan laiminlyödessä neuvotteluvelvollisuutensa tai jättäessä antamatta kirjalliset perustelut työaikaehdon ja työvoimatarpeen vastaavuudesta, työntekijä voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen. Työsuojelutarkastaja voi antaa työnantajalle toimintaohjeen tai kehotuksen lainvastaisen olotilan korjaamiseen. Tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko. Neuvotteluiden sisältöön työsuojeluviranomainen ei sen sijaan voi puuttua.

Jos sopimus on tehty työvoimatarpeen ollessa kiinteä tai työsopimuksessa on sovittu todellista työvoimatarvetta alhaisemmasta minimityöajasta, eivätkä neuvottelut tuota tulosta, työntekijä voi nostaa kanteen työnantajaansa vastaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa. Työntekijä voi vaatia työnantajalta vahingonkorvausta esimerkiksi ansionmenetyksestä työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella. Sen mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Työntekijän mahdollisuutena on lisäksi nostaa vahvistuskanne työnantajaansa vastaan. Tuomioistuin voi vahvistaa työnantajan kiinteän työvoimatarpeen, jolloin vaihtelevaa työaikaa noudattavan työsopimuksen käyttö ei olisi työsuhteessa sallittua.

Lainmuutokset voimaan 1.6. – miten niitä sovelletaan?

Säännösten astuttua voimaan 1.6.2018 alkaen, sovelletaan niitä paitsi uusiin työsopimuksiin, myös jo voimassa oleviin. Voimassa olevien työsopimusten osalta noudatetaan kuuden kuukauden siirtymäaikaa, jonka kuluessa työnantajan on annettava työntekijälle työaikaehtoa koskeva selvitys ja arvio tarjottavan työn ennakoidusta määrästä. Jos työaikaehto ei vastaa sille asetettuja edellytyksiä, työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehtoa vastaamaan työnantajan työvoimatarvetta. Jos työntekijä ei halua muuttaa työaikaehtoa, sopimus jää ennalleen. Säännökset sairaus- ja irtisanomisajan palkasta koskevat voimassa olevia työsopimuksia heti lain voimaan tultua, siltä osin kuin sairausajan palkka tai irtisanomisaika kohdistuvat 1.6.2018 jälkeiseen aikaan. Sama koskee lisätyösuostumusta ja työvuoron laatimista koskevia muutoksia, eikä ennen lain voimaantuloa sovittu ajallisesti rajoittamaton lisätyösuostumus ole enää pätevä. Työttömyysturvaa koskevia säännöksiä sovelletaan silloin, kun henkilö irtisanoutuu tai kieltäytyy tarjotusta työstä lain voimaantulon jälkeen. ■

JUHA KUJALA

MANU LAAPAS

ANNE PETÄJÄNIEMI-BJÖRKLUND

MARKUS SÄDEVIRTA

HEIKKI TUOMELA

VALMENNUS TUPLASI TULOKSEN

TEKSTI: LIINA HURRI

”Kun julkinen rahoitus vähenee vuosi vuodelta, tullaan myös toiminnan kannattavuuden kysymysten äärelle. Museoidenkin toimintaan pätevät talouden realiteetit”, sanoo Suomen museoliiton koulutus- ja kehittämisjohtaja Leena Tokila (oik.). Vierellä kuvassa valmennukseen osallistunut projektipäällikkö Meri Eerola Teatterimuseosta. ”Neuvotteluissa ei auta puhua pehmeillä mutu-käsitteillä vaan tarvitaan ammattimaisia talouden termejä. Näin olen uskottava yhteistyökumppani”, Teatterimuseon tuloksen koulutuksen innoittamana tuplannut Eerola summaa.

Organisaatioissa riittää osaajia ja osaamista, mutta toteutetaanko strategiaa parhaalla mahdollisella tavalla? Joskus kasvua vauhdittamaan kannattaa kutsua ulkopuolinen haastaja, joka ymmärtää kaataa raja-aitoja ja uskaltaa kyseenalaistaa.

”En ehkä ole aiemmin nähnyt hoitotyötä myyntityönä, sanoo lähihoitajaopiskelija Tiina Salmelainen (kesk.), joka osallistui Markkinointi-instituutin valmennukseen. ”Koulutuksen myötä ymmärrän selkeästi, miten tärkeää on myynnillinen ajattelu jokaisessa asiakaskohtaamisessa.” Kuvassa mukana ravintotyöntekijä Maris Kirsi ja Espoon lähimmäispalveluyhdistys ry:n toiminnanjohtaja Tom Kankkonen.

Yritysten ongelmana ei ole osaajien puute vaan se, etteivät ne osaa hyödyntää koko potentiaaliaan.

”Organisaatioissa ei aina nähdä piilevää potentiaalia. Joskus tarvitaan ulkopuolinen näyttämään, miten yritys saa osaamisen täysimittaisesti käyttöönsä. Yritykset tarvitsevat tukea erityisesti toimintansa uudistamiseksi koskeepa se sitten esimiestyötä tai palvelutuottamisen prosesseja”, sanoo Markkinointi-instituutin toimitusjohtaja Toni Berkowits.

Markkinointi-instituutti on pitkän linjan yritysvalmentaja. Se tähtää valmennuksillaan tuloksiin, jotka näkyvät sen omien asiakkaiden asiakkaille saakka.

”Meillä valmennettavan yrityksen omat asiakkaat ovat aktiivisesti mukana yrityksen kasvupolulla. Näin varmistamme, että asiakkaamme suhde omiin asiakkaisiinsa väistämättä kehittyy ja aktivoituu.”

Yritysvalmennuksen menestysresepti on syntynyt kuuntelemalla ja ymmärtämällä erilaisia organisaatioita sekä niiden ansaintamalleja. Tehokkaimmat metodit ja mittarit löydetään, kun sukelletaan pintaa syvemmälle organisaatioon, sen toimintatapoihin, ongelmiin ja kulttuuriin.

Yksi tyypillisimmistä ongelmista on se, että totutut toimintatavat estävät organisaatiota uudistumasta. Usein yrityksissä koetaan, että tehdään oikeita asioita ja paljon työtä muutoksen eteen, mutta mikään ei siitä huolimatta muutu. Markkinointi-instituutin kasvuohjelmissa olennaista on yrityksen rohkea haastaminen ja sitoutuminen muutokseen. Yritykselle myös rakennetaan se puuttuva perusta, jolle toivottu muutos voi syntyä. Se rakentuu yhdessä tekemisestä, yhteisestä identiteetistä ja luottamuksesta.

”Pidän tärkeänä, että johto osallistaa henkilöstöä laajasti. Muutos ei ole kiinni yksittäisestä henkilöstä vaan koko joukkueesta”, Berkowits muistuttaa.

Myynti ei ole vain myynnin tehtävä

Keskeinen syy, miksi organisaatiot hakeutuvat kasvuohjelmiimme, on halu uudistua, parantaa tuottavuutta ja kasvaa kannattavasti. Valmennus avaa koko henkilöstön silmät tuloksen tekemiselle. Tänä päivänä myynti ei ole vain myynnin tehtävä, vaan kasvu syntyy hyvän asiakaspalvelun sivutuotteena.

Talouden realiteetit pätevät myös humanistisella ja hoivaalalla. Markkinointi-instituutin asiakas Museoliitto tarjosi jäsenmuseoilleen mahdollisuuden valmentaa henkilöstöään talouden ja myynnin teemoissa. Espoon lähimmäispalveluyhdistys taas valmensi hoitajat ja keittäjät oivaltamaan oman työnsä kaupallisen merkityksen.

”Tämä on elävä esimerkki siitä, kuinka uudenlaisia kasvun mahdollisuuksia voi löytyä talon sisältä, jos ne vain osataan nähdä”, Berkowits summaa. ■

Markkinointi-instituutin toimitusjohtaja Toni Berkowits on huomannut, että organisaatiot tarvitsevat usein ulkopuolista apua saadakseen koko henkilöstön potentiaalin ja osaamisen käyttöönsä.

KESTÄVÄMPI KONTTORI, KIITOS!

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: KINNARPS

Vastuullinen työnantaja on tällä hetkellä valovoimaisempi kuin koskaan. Työnhakijat kiinnittävät entistä enemmän huomiota etenkin siihen, millainen on työnantajan yhteiskunnallinen ääni, miten henkilöstöstä huolehditaan sekä miten ympäristöasioihin ja kestävään kehitykseen suhtaudutaan.

”Parhaimmillaan WWF Green Office toimii myös tiimihengen ja työhyvinvoinnin edistäjänä.

Mairean mielikuvan sijaan halutaan näyttöjä ja konkreettisia mittareita. Yksi tällainen konkretiaa luova ja työpaikoilla yhteisöllisyyttä lisäävä tekijä on Green Office -järjestelmä, jonka WWF Suomi lanseerasi vuonna 2002.

WWF:n Green Office -asiantuntija Mikko Kuiri kertoo, että tällä hetkellä Green Office -verkostossa Suomessa on noin 400 toimistoa 150 eri organisaatiosta – ja niissä työskentelee yhteensä yli 57 000 työntekijää.

”WWF Green Officessa on mukana niin yrityksiä, järjestöjä kuin julkishallintoakin, eli kyse on monimuotoisista organisaatioista, ei ainoastaan yrityksistä. WWF Green Office kehittyy jatkuvasti huomioimaan erilaisten toimijoiden erilaiset tarpeet”, Kuiri toteaa.

Kestävä osa arkea

Millaisia panostuksia Green Office sitten vaatii yrityksiltä? – Kuirin mukaan Green Office -toimistoilta tarvitaan sitoutumista ympäristövastuuseen sekä aktiivinen tiimi. WWF Green Office on osa toimiston jokapäiväistä arkea, ja kaikki työntekijät ovat osallisena ympäristöjärjestelmän toimenpiteiden toteutumisessa.

”Parhaimmillaan WWF Green Office toimii myös tiimihengen ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Se on laaja työkalu, jolla huomioidaan esimerkiksi rakennuksen energiatehokkuus, hankintojen kestävyys sekä henkilöstönäkökulmat.”

Kuiri myöntää, että ympäristöjärjestelmän käyttöönotto vaatii alkuvaiheessa enemmän toimenpiteitä, mutta sen jäl-

KUVA: AKI-PEKKA SINIKOSKI / WWF

WWF:n Green Office -asiantuntija Mikko Kuiri kertoo, että tällä hetkellä Green Office -verkostossa Suomessa on noin 400 toimistoa 150 eri organisaatiosta – ja niissä työskentelee yhteensä yli 57 000 työntekijää.

keen Green Officesta tulee tapa toimia, ja panostukset ovat usein enemmän viestinnällisiä. ”Green Office tukee myös työnantajamielikuvan rakentamisessa”, hän lisää.

Ei vain A4-harjoitus

Ihan joka talossa ei siltikään ihan tiedosteta, mikä Green Office on – tai oikeammin, mitä sen piiriin kuuluu ja mikä ei kuulu. Kuiri kertoo, että yleisin harhaluulo WWF Green Officen suhteen on, että se tarkoittaa vain lajittelua ja paperin säästämistä, eli jotain sangen teknisluontoista. ”Kuitenkin strategisesti ajatellen Green Office voi ohjata suuriin muutoksiin niin johdon työkaluna kuin arkisissa käytännöissä”, uskoo Kuiri.

”Se on myös henkilöstöjohtamisen työkalu, jolla lisätään työntekijöiden tietoisuutta ympäristöasioista ja osallisuutta vastuulliseen toimintaan.”

Kuirin mukaan WWF Green Office soveltuu kaikille organisaatioille, jotka haluavat olla kestävän kehityksen etujoukoissa edistämässä ja osoittamassa kokonaisvastuullista toimintaansa. Sen avulla organisaatio voi pienentää ekologista jalanjälkeään ja vastata esimerkiksi YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin.

”Green Office tarjoaa valmiit työkalut, tietoa, mittariston sekä kehyksen, jota vasten organisaatio voi peilata omaa toimintaansa. Omaa osaamista ympäristöasioista ei tarvita, vaan tuki tulee WWF:stä”, summaa Kuiri.

”Työntekijöillä on mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa ympäristöystävällisiin valintoihin.

Vihreämpi kautta linjan

ManpowerGroupin Suomen pääkonttori on kuulunut Green Office -verkostoon vuodesta 2010. Markkinointi- ja viestintäjohtaja Mika Wilén kertoo, että ManpowerGroup on valinnut ympäristöohjelman painopistealueiksi hankinnat, paperinkäytön, energiatehokkuuden, matkustamisen, toimistojätteen lajittelun ja henkilöstön ympäristötietoisuuden.

”Kaikilla näillä osa-alueilla pyrimme toimimaan niin, että säästämme ympäristöä. Käytännössä näiden asioiden huomioiminen vaatii yrityksessä monien yksiköiden hyvää yhteistyötä – tärkeässä roolissa ovat mm. IT-teknologian hyödyntäminen ja hankintatoimi”, Wilén toteaa.

”Toimistoympäristössä tietenkin jokainen on vastuussa siitä, että kuluttaa mahdollisimman vähän sähköä ja paperia, huolehtii oikeaoppisesta lajittelusta tai käyttää mahdollisimman paljon julkista liikennettä”, hän lisää.

Tavoitteisiin pääsemistä seurataan, ja tulokset raportoidaan kerran vuodessa WWF:lle. Myös asiakkaat ja potentiaaliset asiakkaat pyytävät selvityksiä siitä, miten ManpowerGroup huolehtii ympäristöstä sekä miten hyvin yritys on päässyt asettamiinsa tavoitteisiin.

Näkyviä tuloksia

ManpowerGroupin kokemukset Green Officesta ovat erittäin myönteisiä, liittyen sekä ohjelman rakentamiseen että WWF:ltä saatavaan tukeen ja neuvontaan. Wilénin mukaan yritys on saanut muutettua omia käytäntöjään kestävimmiksi ja pystynyt myös säästämään rahaa, kun esimerkiksi sähkön ja

KUVA: EMMI KARHIAHO / WWF

ManpowerGroupin markkinointi- ja viestintäjohtaja Mika Wilén arvioi, että Green Office sopii yhtä lailla niin pienille kuin suurillekin organisaatioille: periaatteessa kaikki tietotyötä tekevät yritykset ja organisaatiot voisivat ottaa sen käyttöön ja aika pienellä vaivalla ja panostuksella

paperin kulutusta on vähennetty ja työmatkailussa on siirrytty yhä enemmän julkisen liikenteen käyttöön.

”Eniten työn vuoksi matkustaminen on kuitenkin vähentynyt modernin viestintäteknologian ansiosta, ja suurin osa aiemmin matkustusta vaatineista tapaamista järjestyykin nykyään etäneuvottelutekniikan avulla”, tietää Wilén.

Wilénin mukaan ympäristövastuullista toimintaa arvostavat niin oma henkilöstö, asiakkaat kuin potentiaaliset työnhakijatkin. ”Green Office on yksi tapa vastata lisääntyneeseen tarpeeseen tehdä ympäristöystävällisiä tekoja myös ihan yksilötasolla – toimiston työntekijöillä on mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa ympäristöystävällisiin valintoihin, myös työajalla.”

Wilén arvioi, että Green Office sopii yhtä lailla niin pienille kuin suurillekin organisaatioille: periaatteessa kaikki tietotyötä tekevät yritykset ja organisaatiot voisivat

ID HELSINKI 2018

ID Helsinki

11.–12.9.2018

Tapahtumakeskus Telakka

Projektisisustamisen johtava ammattilaistapahtuma nyt neljättä kertaa! Messuosastoilla 70 näytteilleasettajaa: laadukkaimmat brändit, tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat julkisiin tiloihin ja toimiviin työympäristöihin.

Asiantuntijaohjelmassa aiheina mm. tilaratkaisujen merkitys työntekijäkokemukseen; oppimista edistävät sekä kommunikoivat tilat; Hospitality ja Boutique Design; sosiaalisen median vaikutus julkisten tilojen suunnitteluun sekä valaistuksen uusimmat mahdollisuudet.

Maksuton sisäänpääsy projektisisustamisen ammattilaisille ja asiakkaille.
Merkkaa kalenteriin jo nyt.
Tervetuloa!

Yhteistyössä:

SIO Sisustusarkkitehdit Inredningsarkitekterna FINNISH ASSOCIATION OF INTERIOR ARCHITECTS

PIIROINEN

HR

Kinnarps WORKSPACE SOLUTIONS

prointerior

Järjestäjä:

wola event management

www.idhelsinki.fi

Mikä on Green Office?
Green Office on WWF Suomen innovoima, vuonna 2002 käynnistynyt käytännönläheinen ympäristöjärjestelmä toimistoille. Green Officen avulla sekä isot että pienet toimistot ovat pienentäneet ekologista jalanjälkeään sekä vähentäneet hiilidioksidi- ja kasvihuonekaasupäästöjä. Suomen Green Office -verkostossa on mukana 382 toimistoa 143 eri organisaatiosta. Niissä työskentelee yhteensä noin 57 300 työntekijää.

ottaa sen käyttöön jo aika pienellä vaivalla ja panostuksella, hän uskoo.

Oma ympäristöohjelma?
Monessa yrityksessä on luotu myös omia ympäristöohjelmia. Esimerkiksi Kinnarpsilla on käytännönläheinen kestävän kehityksen ohjelma, joka sisältää myös Green Officen vaatimuksia, vaikka yritys ei Green Office -järjestelmän piirissä olekaan. Markkinointipäällikkö Liselott Bergholm-Slotte kertoo, että yritys toimii ympäristöystävällisesti mm. välttämällä turhaa tulostamista sekä arkistoimalla sähköisesti.

”Kierrätämme myös erilaiset paperilaadut, lehdet, kartongit ja energiajätteen. Työpisteissämme on tätä varten kierrätysroskakori, johon erilainen jäte lajitellaan ja joka tyhjennetään kierrätyssäiliöihin. Käytämme kahvimukeja ja vältämme kertakäyttöastioiden turhaa käyttöä”, hän listaa.

Lisäksi Kinnarpsin Helsingin toimitalossa on energiaa säästävä valaistus- ja lämmitysjärjestelmä sekä lämpökuormaa leikkaavat julkisivulasit, jotka estävät tiloja kuumentumasta kesähelteillä. Vastaavasti toimistokerroksen Naava-viherseinät puhdistavat sisäilmaa kasvien juuristojen mikrobeja hyödyntäen ja auttavat ylläpitämään optimaalista ilmankosteutta.

Trending: kestävät valinnat
Bergholm-Slotten mukaan kestävä työympäristö muuttuu koko ajan tärkeämmäksi tekijäksi eri sidosryhmien silmissä. ”Asiakasyrityksillämme on erilaisia vastuullisuustavoitteita. Asiakkaamme toivovat kalustetoimittajaltaan sitoutumista ja ymmärtävät, että myös sisustuksella ja kalustuksella voidaan vaikuttaa tavoitteiden toteutumiseen.”

Kinnarpsilla on käytössä myös uusi Better Effect Index -kestävyystyökalu, jossa arvioidaan ja pisteytetään yrityksen tuotteet kuudella tärkeällä osa-alueella: raaka-aineet ja resurssit, ilmasto, puhtaat materiaalit, sosiaalinen vastuu, kierrätys ja ergonomia.

”Sen avulla voi vertailla, kuinka eri tuotteet täyttävät vaatimukset. Aihe kiinnostaa asiakkaitamme, jopa niin paljon että olemme kesän asiakasseminaarimme aiheiksi valinneet juuri kestävyyden ja vastuulliset valinnat”, kertoo Bergholm-Slotte. ■

UUSI ASETUS RAKENNUKSEN ÄÄNIYMPÄRISTÖSTÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Ympäristöministeriö on antanut uuden rakennusten ääniympäristön suunnittelua ja toteutusta koskevan asetuksen. Asetus tuli voimaan 1.1.2018.

Ympäristöministeriön mukaan ääniympäristön huomioiminen on aikaisempaa tärkeämpää, koska melualueiden läheisyyteen rakentaminen, ympäristömelu ja rakennusten sisätilojen äänilähteet ovat lisääntyneet. Uudella asetuksella määritellään uusia raja-arvoja tai vaatimuksia mm. rakennusten ääneneristävyyteen, melun- ja tärinäntorjuntaan sekä ääniolosuhteisiin.

Ministeriö katsoo, että esimerkiksi avointen oppimisympäristöjen ja avotoimistojen yleistyminen edellyttää ääniympäristön aikaisempaa parempaa huomioimista rakentamisessa. Tilojen terveellisyyttä ja viihtyvyyttä pyritään parantamaan määrittämällä ääniolosuhteita koskevia sitovia raja-arvoja ja vaatimuksia.

Asetusta sovelletaan ensisijaisesti uudisrakentamisessa. Korjausrakentamisessa ja rakennuksen käyttötarkoitusta muutettaessa rakennuksen ääniympäristöä koskevat vaatimukset määräytyvät lähtökohtaisesti aina rakennuksen valmistusaikana voimassa olleiden säädösten mukaisesti.

Vaatimuksissa uuden rakennuksen ääneneristyksestä todetaan, että jos asunto, majoitus- tai potilashuone kytkeytyy rakenteellisesti tiloihin, joissa syntyy voimakasta, erityisen häiritsevää tai pienitaajuista ääntä, riittävän ääneneristyksen toteutumiseen on kiinnitettävä suunnittelussa ja toteutuksessa erityistä huomiota. Impulssimaisen, kapeakaistaisen tai pienitaajuisen melun yhden tunnin keskiäänitaso ei saa ylittää nukkumiseen tai lepoon käytettävissä huoneissa 25 desibeliä.

Opetus-, kokous-, ruokailu-, hoito-, harrastus-, liikunta- ja toimistotilojen ääneneristys on suunniteltava ja toteutettava tilan käyttötarkoitus huomioon ottaen siten, että niissä saavutetaan toimintaa vastaava riittävän hyvä ääniympäristö. Sisäänvedettyjen parvekkeiden, viherhuoneiden ja kattoterassien ääneneristys on suunniteltava ja toteutettava siten, että ääniympäristöstä ei aiheudu asukkaille haittaa.

Puheenerotettavuuteen otetaan erikseen kantaa. Asetuksessa todetaan, että rakennuksen, jossa on potilashuoneita, opetus-, kokous-, ruokailu-, hoito-, harrastus-, liikunta- tai toimistotiloja, ääniolosuhteet on suunniteltava ja toteutettava siten, että tilassa saavutetaan sen käyttötarkoitus huomioon ottaen riittävä puheenerotettavuus.

Lisäksi rakennus, jossa on asuntoja, majoitus- tai potilashuoneita, on suunniteltava ja toteuttava siten, että porrashuoneen ja uloskäytävän jälkikaiunta-aika on enintään 1,3 sekuntia. Virkistykseen käytettävät rakennuksen piha- ja oleskelualueet sekä oleskeluun käytettävät parvekkeet on suunniteltava ja toteutettava siten, että melun keskiäänitaso ei ylitä kello 7–22 55 desibeliä ja viherhuoneet vastaavasti siten, että melun keskiäänitaso ei ylitä 45 desibeliä. ■

”Moderni työympäristö on muutakin kuin tilaratkaisuja, digitalisaatiota ja ergonomiaa.

TILAMUUTOS LUO MAHDOLLISUUDEN PAREMPAAN TYÖHYVINVOINTIIN

TEKSTI: MARI LAAKSONEN / MEDIAPLANET

KUVAT: JOHANNES JOHN

Nykyaikainen toimitila on paljon muutakin kuin seinät ja katto. Yrityksen liiketoiminnallisista lähtökohdista suunniteltu moderni toimitila lisää työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta, säästää kustannuksissa ja toimii kilpailuvalttina talenttien metsästyksessä.

Toimitilamuutosprosesseja lähes kahdeksan vuotta päätyönään toteuttanut muutosvalmentaja, sisustusarkkitehti ja kirjailija Maaretta Tukiainen ohjaa yrityksiä näkemään tilamuutosprosessin pelkän fyysisen muuton sijaan mahdollisuutena laajempaan uudistumiseen.

”Usein ajatellaan, että tilamuutos on onnistunut, kun selvitään ilman suurempia kommelluksia itse muutosta. Kyse on kuitenkin merkittävästi suuremmasta kokonaisuudesta. Tilamuutos kulkee käsi kädessä toiminnan muutoksen kanssa, se tarjoaa mahdollisuuden ravistella laajasti organisaatiota hiertäviä vanhoja käytäntöjä.”

Toimitilojen onnistunut muutosprosessi edellyttää syvää tiedostamista muutoksen taustalla olevista tarpeista sekä ymmärrystä modernin monitilan luonteesta.

”Monitilatoimisto on fyysinen, sosiaalinen ja virtuaalinen tila, joka tukee työn eri moodeja. Kun muutoksen tavoitteet ja työtä palvelevan tilan kriteerit ovat selkeät, monitila osataan suunnitella liiketoimintaa tukevaksi kokonaisuudeksi.”

Tukiaisen mukaan toimitilat onnistuvat palvelemaan työntekoa sitä paremmin, mitä enemmän työyhteisö on ollut mukana prosessissa.

”Jokainen on oman työnsä asiantuntija, ja olisi hölmöä olla hyödyntämättä työyhteisön potentiaalia. Osallistaminen on paras tapa innostaa ihmiset luomaan muutosta ja määrittää organisaation tapa olla monitilassa. Sen avulla sitoutuminen lisääntyy ja vastarinta vähenee”, Tukiainen sanoo.

Tavoitekuvasta uuteen tilaan

Pitkälle organisaation tulevaisuuteen vaikuttavan toimitilamuutoksen menestyksekkäässä maaliin viemisessä aikataulu, budjetti, vastuut ja yhteistyökumppanit ovat ratkaisevassa asemassa.

”Tilamuutokselle tulisi varata aikaa kahdesta kolmeen vuoteen. Budjetin joustovaran ennakointi on tärkeää, ja kun päätöksentekoon liittyvät vastuut ovat selkeät, vältetään turhat viiveet”, Tukiainen neuvoo.

”Hyvät yhteistyökumppanit ovat voimavara, jotka mahdollistavat organisaation ydinbisneksen jatkumisen häiriöttä myös muutoksen aikana. Tilojen tarjoajat, sisustusarkkitehdit ja muutosfasilitoijat kannattaa ottaa mukaan prosessiin jo varhaisessa vaiheessa. Ammattilaisten apu vähentää muutokseen liittyvää pelkoa ja tuskaa”, muutosvalmentaja vinkkaa.

Jatkuva ja avoin viestintä, pilotointi ja välivoittojen juhlistaminen tukevat prosessia läpi toteutuksen. ”Muutos on aina itseään suurempi mahdollisuus. Se on kuuntelemista, keskustelemista ja yhdessä asioiden eteenpäin viemistä”, Tukiainen kiteyttää.

Luontevia kohtaamispaikkoja ja helppoa arkea

Maaretta Tukiaisen yrityksen, Moodit Oy:n, kanssa yhteistyötä tekevän Peabin liiketoimintajohtaja Peter Lindeberg näkee modernin toimitilan työntekoa inspiroivana ja arjen hyvinvointia lisäävänä palvelukonseptina.

Peabin liiketoimintajohtaja Peter Lindeberg.

”Luontevia kohtaamispaikkoja rakentamalla parannetaan organisaation sisäistä vuorovaikutusta. Työntekijän hyvinvoinnin edistäminen lisää tuottavuutta, vahvistaa brändiä ja lisää yrityksen houkuttelevuutta työntekijämarkkinoilla.”

Moderni työympäristö on muutakin kuin tilaratkaisuja, digitalisaatiota ja ergonomiaa. Peabin toteuttamissa Business Gardeneissa palvelut tukevat työn ja arjen yhteensovittamista.

”Yrityksille tarjottavien palvelujen lisäksi yrityspuistossa on käyttäjilleen vaatepesula- ja postituspalvelut. Myös auton voi jättää pesuun, huoltoon tai katsastukseen, ja Jopot ovat vuokralaisten käytössä työpäivän aikana”, Lindeberg antaa esimerkkejä.

Pitäjänmäkeen vuonna 2016 valmistunut Ultimes Business Garden laajenee kuuteen rakennukseen ja palvelee valmistuttuaan noin 3 000 työntekijää. ■

Maaretta Tukiainen antoi välineitä onnistuneeseen tilamuutosprosessiin aamiaisseminaarissa Business Gardenissa.

INVESTOI TERVEYTEEN – PANOSTA LOUNAASEEN

Henkilöstöravintoloiden tarjoamilla aterioilla on paljon merkitystä työikäisten ihmisten terveydelle. Niinpä viisas työnantaja mahdollistaa henkilöstöravintolan palvelut. Terveellinen lounas edistää työssä jaksamista ja on siis tuottava investointi.

Terveellinen lounas on hyvä asia monesta syystä. Hyödyt liittyvät sekä yksilön terveyteen, että työssä suoriutumiseen.

Pitkäjänteisesti ajatteleva työnantaja kannustaa työntekijöitä käyttämään lounasmahdollisuutta hyväkseen ja varmistaa, että lounaalla tarjotaan kuluttajien arvostamaa terveellistä ruokaa.

Virkeyttä ja työtehoa

Ateriapalveluiden käyttäjät kokoavat lounaan monipuolisemmin kuin vaikkapa eväsruokailijat. Työpaikkaruokalassa lautaselle tulee valittua muun muassa runsaammin kasviksia ja kalaa. Kun lounaalla syödään terveellisesti, myös painonhallinta on helpompaa. Parhaassa tapauksessa malli hyvistä syömisen käytännöistä siirtyy työpaikalta kotiruokailuihin.

Hyvään lounaaseen liittyy usein myös sosiaalinen puoli: se tuo työhön taukoa ja virkistää, etenkin jos samalla voidaan vaihtaa ajatuksia työkavereiden kanssa.

Näin ollen hyvä lounas lisää työtehoa ja työn tuottavuutta sekä työssä viihtymistä. Se myös edistää työvirettä ja työkykyä, pidentää työuria ja vähentää sairauspoissaoloja. Samalla se osoittaa työntekijöille, että työnantaja pitää huolta henkilöstöstä.

Lounaan hyvä ravitsevuus on olennaista myös siksi, että se on monille päivän ainoa lämmin ruoka. Työvuosien aikana työaikaisia lounaita kertyy meistä jokaiselle lähes 10 000.

Terveelliset valinnat näkyviksi

Hyvää ravitsemuslaatua voidaan edistää Sydänmerkin avulla. Se takaa, että ateriasta saadaan sopivasti energiaa ja ravintoaineita, mausta tinkimättä. Merkin taustalla on tutkittua tietoa ruoan ja terveyden välisistä yhteyksistä. Sydänmerkki tekee terveelliset lounasvalinnat näkyviksi ja helposti valittaviksi.

Kaiken tarjonnan ei lounasravintolassa tarvitse olla Sydänmerkin mukaista, mutta voi olla vaihtoehto muiden joukossa hyvinvointia arvostaville. Lounasravintolan asiakkaita ohjataan kohtuullisen kokoisen annoksen kokoamiseen, mikä vähentää aterian jälkeistä väsymystä.

Jos Sydänmerkki-aterioita halutaan henkilöstöravintolaan, vaatimus voidaan kirjata kilpailutuksessa tarjouspyyntöön. Vaihtoehtoisesti Sydänmerkki-aterioiden aloittamisesta voidaan sopia palveluntarjoajan kanssa. ■

Lisätietoja: ammattilaiset.sydanmerkki.fi

YRITYKSET PANOSTAVAT TYÖNANTAJAKUVAAN

Suomen johtavan rekrytoinnin kumppanin Oikotie Työpaikkojen Näin Suomi rekrytoi -tutkimuksen mukaan suomalaiset yritykset panostavat osaajakilpailun kiihtyessä työnantajakuvaan, ja tekoälyä hyödynnetään tulevina vuosina esimerkiksi rekrytointitarpeen ennakointiin. Tutkimus on alan laajimpia ja vastaajina oli 200 suomalaista rekrytointipäättäjää. Saadakseen kuumassa kysyntätilanteessa tarvitsemansa osaajat yritykset panostavat yhä vahvemmin työnantajakuvan luomiseen. ”Hyvä viestintä ja hakijakokemus ovat rekrytoinneissa avainasemassa. Yritykset ovat huomioineet hakijoiden toiveet ja todenneet, että heidän kannattaa kertoa itsestään aidosti ja läpinäkyvästi. Tässä pystymme auttamaan asiakkaita esimerkiksi Merkityksellistä Työelämää -rekrytointipakettimme avulla”, Oikotie Työpaikkojen johtaja Joonas Pihlajamaa sanoo.

Tavoita sopivimmat osaajat kattavan mediavalikoiman avulla verkossa, mobiilissa ja printissä sekä osaajaprofiilien joukosta. Tutustu Oikotien ratkaisuihin osoitteessa oikotie.fi/tyonantajalle ■

UUDEN SUKUPOLVEN AKUSTINEN TILANJAKAJA KONTTORILLE

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Tunnettu sveitsiläinen designtalo Création Baumann AG toi tammikuussa markkinoille uuden Acoustic Divider Vario -akustisen tilanjakajan. Tuotteessa on NoiseSilencer-melunvaimennin. Maahantuoja on Vallila Contract.

”Tuotetta on jo esitelty sisustusarkkitehdeille ja se on saanut hyvän vastaanoton”, kertoo Sari Lehtonen Vallila Contractista.

Nykytrendit suosivat avokonttoreita ja lasin tai betonin kaltaisia pintoja, jotka lisäävät herkästi desibelejä. Acoustic Divider Vario with NoiseSilencer auttaa yrityksiä luomaan hiljaista tilaa helposti ja tehokkaasti. Melun vähennys voi olla enimmillään 16 desibeliä.

Akustinen tilanjako on perinteisesti vaatinut laajamittaista ja hintavaa suunnittelu- ja rakennustyötä. Uuden ratkaisun myötä yritysten ulottuville tulee kustannustehokas, joustava ja katseenkestävä ratkaisu melunhallintaan toimistolla.

Création Baumann on innovaatiojohtaja funktionaalisten tekstiilien luomisessa. Uusi tuote Acoustic Divider Vario sisältää akustista tekstiilikerrosta kummallakin puolella; väliin

on asennettu yksi tai kaksi kerrosta Moltonista valmistettua melunvaimentajakangasta. Erikoisrakenteen ansiosta melu pystytään eristämään tehokkaasti ja työteho paranee. Erikoiskäsitelty Molton on myös äärimmäisen paloturvallista.

Jotta Acoustic Divider Vario voisi onnistua laskemaan toimiston melutasoja, täytyy asennus toteuttaa ammattimaisesti. Kattoon asennettavaa metallikiskoa on saatavissa kahdessa eri profiilikoossa ja sitä voi operoida manuaalisesti tai motoroidusti. ■

Otathan yhteyttä,
autamme Sinua tilaratkaisuissa!
projekti@vallilainterior.fi

ONNELLISET PAVUT KERTOVAT KAHVIN MATKASTA PENSAASTA KUPPIIN

Paulig tekee työtä kahvin valoisan tulevaisuuden puolesta ja avaa kahvituotannon eri vaiheet pensaasta kuppiin *Onnelliset pavut* -tarinan kautta. Pauligin tavoitteena on tehdä maailman parasta kahvia ja yritys uskoo, että se syntyy vain laadukkaista, maukkaista ja onnellisen tuotantoketjun läpi kulkeneista kahvipavuista. Onnelliset pavut -viestintään liittyvien materiaalien avulla Paulig-kahvia tarjoavat toimistot voivat kertoa omalle henkilökunnalleen ja vierailleen, että heidän tarjoamansa kahvi on vastuullisesti tuotettua läpi koko ketjun alkuperämaasta kuppiin asti. Toimistot saavat käyttöönsä pöytästandeja ja tarroja laitettavaksi kahvihuoneisiin ja -laitteisiin.

”Alkuperän syvällinen tunteminen on meille tärkeä asia. Kahvipapumme ovat lähes aina peräisin pieniltä perheyrityksiltä, joiden uhkana ovat monet asiat, kuten ilmastonmuutos ja riittävän toimeentulon puute. Lähdemme siitä, että kahvinviljelijän on pystyttävä elättämään itsensä ja perheensä ja varmistamaan kannattava elinkeino myös perheen tuleville sukupolville. Kumppanuushankkeidemme kautta olemme onnistuneet tukemaan satoja tuhansia viljelijöitä saamaan paremman tuoton kahvisadosta tarjoten myös kahvinystäville merkityksellisiä ja maistuvia kahvihetkiä”, toteaa Pauligin toimitusketjusta vastaava johtaja Katariina Aho.

Tarjoamalla vastuullisesti tuotettua kahvia yritys viestii myös omista arvoistaan.

Paulig paahtaa noin joka sadannen maailmassa tuotetun kahvipavun, mikä tarkoittaa noin 60 miljoonaa kiloa kahvia vuodessa. Yrityksen toimilla on merkitystä kahvialalla. Paulig saavuttaa tämän vuoden loppuun mennessä merkittävän tavoitteen: kaikki Pauligin kahvi tulee olemaan vastuulliseksi varmennettua eli vastuullisten kumppanuusohjelmien kautta hankittua tai vastuullisesti sertifioitua. ■

Pauligin Onnelliset pavut -tarinaan ja kahvipavun vastuulliseen matkaan voi syventyä Pauligin verkkosivuilla, jossa kahvin arvoketju on esitelty aina pensaasta kuppiin: paulig.fi/vastuullisuus.
Materiaalia kahvihuoneeseen voi tilata osoitteesta: professional.fi@paulig.com

JOHTAJA, TUNNETKO ITSESI?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Työelämän muutosvauhti kiihtyy entisestään ja siksi johtajilta ja johtamiselta vaaditaan yhä lujempaa ongelmanratkaisu-, päätöksenteko- ja kommunikointitaitoa.

”Yritykset, jotka hakevat kilpailuetua panostamalla ihmisiin, johtajuuteen sekä jatkuvaan kehitykseen, ovat tulevaisuuden voittajia”, uskoo Leadership & Business Coach Susanne Ehrnrooth LMI Finland Oy Ab:sta.

”Tässä kehityksessä hyvät johtajat ovat avainasemassa”, toteaa Ehrnrooth. Hänen mukaansa vastaaminen kasvun mukana tuleviin haasteisiin edellyttää organisaatiolta ennen kaikkea joustavuutta ja muutosvalmiutta.

”Myös tehokkuusvaatimukset kasvavat kasvamistaan, jolloin hyvää johtamista mitataan tuloksentekokyvyn sekä ihmisten itseohjautuvuuden ja motivoinnin kautta.”

Johda ensin itseäsi, sitten muita

Miten sitten motivoidaan ihmisiä parhaalla mahdollisella tavalla? – LMI Finlandissa on havaittu, että mitä enemmän johtaja, esimies tai kollega tuntee itsensä ja tapansa reagoida, sitä paremmin hän pystyy johtamaan itseään – ja sitä kautta myös tiimiä ja organisaatiota.

”Varsinkin työelämään juuri tulleet nuoret kaipaavat usein turvallisen, mutta silti luovan ilmapiirin, jossa esimies huomaa heidän potentiaalinsa ja antaa heidän kasvaa”, tietää Ehrnrooth.

Johtajuusvalmennuksien kautta esimiesten on mahdollista hankkia toimivia työkaluja itsereflektointiin ja itsensä johtamiseen. ”Ohjelmien avulla työstät omia tapoja, asenteita ja kommunikointia, mikä auttaa sinua kehittymään. Tällöin johtaja voi pysähtyä sen oleellisen äärelle. Meiltä löytyykin useampi ohjelma avuksi. Ne ovat Tavoitteista tuloksiin, Oman Minän Johtaminen, Valmentava Johtaminen sekä Strateginen Johtaminen. Kaikki nämä ovat rekisteröityä LMI ohjelmia”, summaa Ehrnrooth. ■

Lisätietoja: www.lmi.fi

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN TUTKINTO UUDISTUI

Valmenna itsesi HR:n huipulle ja liiketoiminnan ytimeen uudistuneessa Henkilöstöjohtamisen koulutuksessa, jossa on aiempaa enemmän valinnaisuutta. Analysoit oman organisaatiosi käytäntöjä, kytket henkilöstöjohtamisen tiiviisti liiketoimintaan ja osallistat ohjatusti organisaatiosi muut avainhenkilöt kokonaisvaltaiseen ajatteluun. Halutessasi saat henkilökohtaista coachingia, jossa etsitään ratkaisuja omiin ja organisaatiosi tavoitteisiin. Opiskeluryhmässä myös verkostoidut ja vaihdat ajatuksiasi muiden henkilöstöjohtamista opiskelevien kanssa.

"Koulutuksen anti juurtui heti käytäntöön, koska sovelsin kaikki harjoitukset omaan työhöni Maanmittauslaitoksella", Henkilöstöjohtamisen tutkinnon opiskellut henkilöstöpäällikkö Katri Vermanne kertoo.

- Kesto 12 kk
- Laajuus 25 ov / 36 op
- 8–10 koulutuspäivää, ohjattua etäopiskelua 7–10 h/vko

Markkinointi-instituutin Henkilöstöjohtamisen tutkinto soveltuu vaativissa henkilöstöjohtamisen tehtävissä toimiville tai toimineille. ■

Lue lisää ja ilmoittaudu mukaan: Markinst.fi -> Henkilöstöjohtamisen tutkinto

TYÖHYVINVOINTIA TÖIDEN SEURANNALLA

Palkkio on harvoin työntekijöiden suurin motivaatiotekijä. Se, mikä omassa työssä koetaan tärkeimmäksi, riippuu tietysti alasta ja työntekijästä itsestään. Parhaat motivaatiotekijät löytyvät silti työntekijän sisäisestä motivaatiosta – siitä, miten palkitsevaksi ja merkitykselliseksi työ koetaan palkan kaltaisesta ulkoisesta palkkiosta riippumatta.

Motivaatio on merkittävä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnissa. Hyvä työmotivaatio tutkitusti vähentää työuupumusta, kun taas huono tai heikko työmotivaatio vaikuttavat siihen lisäävästi. Kasvattamalla työmotivaatiota saadaan myös työhyvinvointia parannettua yrityksessä.

Miten yritys voi lisätä työntekijän työmotivaatiota? Positiivista työmielikuvaa ei voi luoda väkisin, vaan motivaatiota tulee kehittää johtamiskäytännöillä ja työympäristöllä. Työntekijöitä yksilöllisesti kohteleva johtamistyyli, itseohjautuvuus, itsenäiseen ajatteluun rohkaiseminen ja päätöksentekoon osallistaminen tuottavat yleisesti hyviä tuloksia henkilöstön tyytyväisyydessä.

Töiden seurannalla työntekijöille voidaan antaa itseohjautuvuutta, mutta osoittaa samalla esimiehen kiinnostusta työntekijän työtä kohtaan. Töiden mittaaminen ja oikean palautteen saaminen lisäävät työmotivaatiota, kun johtajan asettamien tavoitteiden ja välietappien täyttymistä mitataan ja arvioidaan työntekijäkohtaisesti. Rakentava palaute ja palkkiot hyvästä suorituksesta lisäävät oman työn merkitystä ja viestivät työnantajan aidosta kiinnostuksesta ja arvostuksesta työntekijän työpanokseen. Hyödyllinen palaute ja tieto töiden etenemisestä myös motivoivat pitkäkestoisissa tai haastavissa projekteissa muistuttamalla, että omalla työpanoksella on merkitystä lopputuloksen kannalta. ■

Lisätietoja: www.jotbar.fi

KUVA: PIXABAY

Moni tila päältä kaunis…

KINNARPSIN KAIKKI VALMIINA™ PALVELU TEKEE MONITILASTA TOIMIVAN

Ainut, mikä on varmaa, on muutos. Lähes jokaisessa työelämää koskevassa uutisessa on kerrottu digitaalisuudesta, roboteista ja ammateista, joista ei vielä eilen tiedetty mitään. Toimistot muuttuvat emoaluksiksi, joissa kohdataan sovitusti tai satunnaisesti. Työvälineet liikkuvat mukana ja keräävät tietoja pilviin.

Työn muutokset heijastuvat toimistojen ulkoasuun. Työhuoneita on harvoilla, johtokin istuu usein vaihtuvissa positioissa eri puolilla toimistoa. Huolestuneisuutta on silti ilmassa. Ne, joiden työympäristöt ovat muutoksen kourissa, tuntevat epävarmuutta. Miten käy oman tilan? Onnistumisen takaamiseksi kannattaa konsultoida asiantuntijaa.

Onnistu osallistamalla

Uudistunut Kaikki Valmiina™ palvelumme tarjoaa avun muutokseen. Olipa kyseessä muutto, tilojen uudelleen järjestely tai uusien suunnittelu. Kinnarps Next Office monitilamallin avulla jokainen muutoksen pyörteeseen joutuva saa äänensä kuuluviin ja tulee huomioon otetuksi. Muutospeikko väistyy, kun keskustelu on avointa ja introvertit saavat äänensä ekstroverttien rinnalla esille yhtä vahvasti. Kartoituksen, kuuntelun ja keskustelujen avulla selvitämme tarpeet ja toiveet. Tarjoamme monta uutta tilaa työtehtävien mukaisesti.

Tutkimustenkin mukaan tärkeintä onnistumisessa on, että keskittyneen työn tekemiseen on riittävästi hiljaisia huoneita ja neuvokkaasti rajattuja alueita. Yksilöllisesti suunniteltu työympäristön muutospalvelumme tarjoaa yritykselle sopivat, työhyvinvointia tukevat ja brändiä vahvistavat sisustusratkaisut. ■

Lisätietoja: www.kinnarps.fi

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ ON YRITYKSEN TÄRKEIN VOIMAVARA

KUVAT: VIERUMÄKI – SUOMEN URHEILUOPISTO / KUVAPANKKI

Vierumäki on toiminut edelläkävijänä yli 30-vuotta yritysten työhyvinvoinnin edistämiseksi. Teemme aktiivisesti työtä ihmisten terveyden edistämiseksi ja yritysten kilpailukyvyn varmistamiseksi. Maailma muuttuu ympärillä jatkuvasti ja ihmisten hyvinvoinnista on tullut merkittävä tekijä osana yritysten menestymistä. Samoin kun asiakasyrityksemme joutuvat muutoksen kautta vastaamaan koventuneeseen kilpailutilanteeseen, niin mekin kehitymme ja uudistumme jatkuvasti palvellaksemme asiakkaitamme paremmin. ■

Mikäli olet kiinnostunut kuulemaan Vierumäen uudesta työhyvinvointimallista, Happy Healthy People, ole yhteydessä Purasen Jariin, Suomen Urheiluopisto, Vierumäki, jari.puranen@vierumaki.fi

Lisätietoja: www.vierumaki.fi

VTT SAI TULOKSIA PANOSTAMALLA JAKSAMISEEN

VTT:llä sairauspoissaolot on pystytty pitämään hyvällä tasolla ja toimenpiteitä tämän eteen on tehty paljon. Kun haluttiin vielä käyttöön matalan kynnyksen palvelu henkisen jaksaminen avuksi, VTT valitsi kumppaniksi Auntien. Henkilöstön kehittämispäällikkö Sari Ek-Petroff kertoo VTT:n kokemuksista.

KUVA: OTTO JAAKONMÄKI

VTT:n Sari Ek-Petroff ja Auntien CEO Mervi Lamminen.

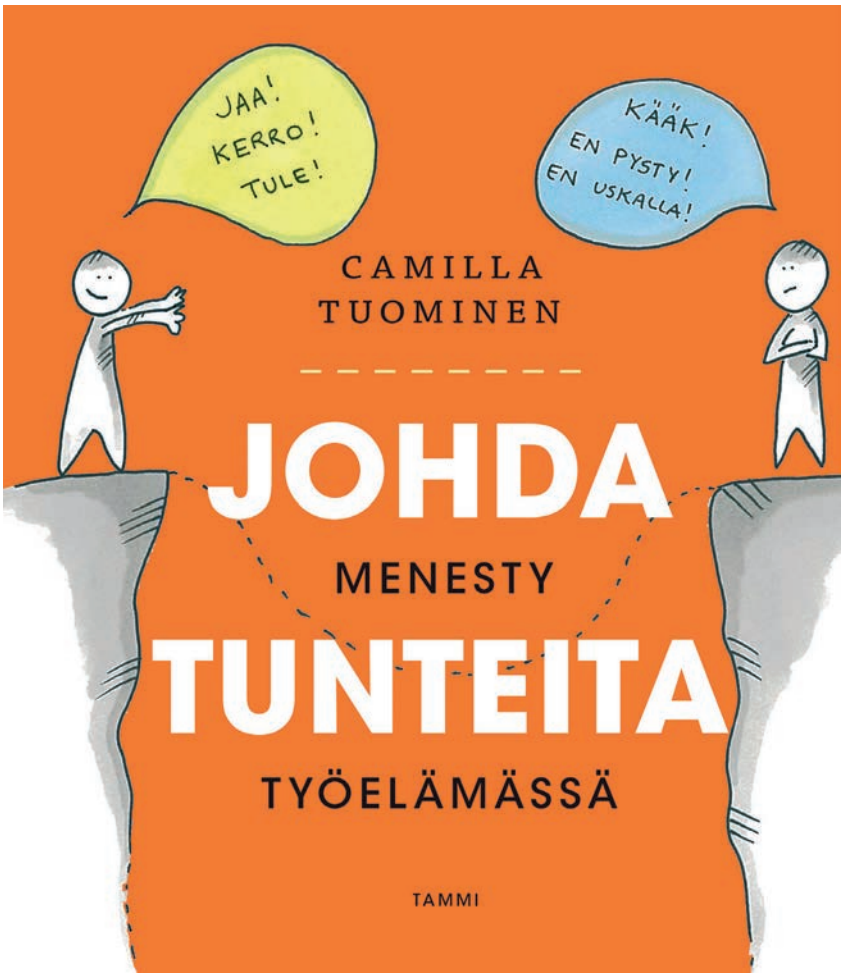
”Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy on yksi Euroopan johtavista tutkimus- ja teknologiaorganisaatioista. Sairauspoissaolot ovat VTT:llä pysyneet matalina erilaisten toimenpiteiden ansiosta. Vuosi sitten halusimme kiinnittää huomiota jaksamiseen, sillä asiantuntijaorganisaatiossa työnimu saattaa kuin varkain johtaa jopa uupumiseen. Työ vie mukanaan ja päivät venyvät mielenkiintoisten hankkeiden parissa helposti”, kertoo Sari Ek-Petroff, henkilöstön kehittämispäällikkö.

VTT:n tärkein voimavara on ihmiset, asiantuntijat, ja siksi olimme pohtineet jo pitkään, miten voisimme tukea henkilöstöämme jaksamaan ja voimaan paremmin. Yhteistyömme työterveyden kanssa on aina ollut tiivistä, mutta koimme tarvetta myös matalamman kynnyksen avulle. Auntien helposti lähestyttävä palvelutarjonta vastasi tarpeeseemme.

Aloitimme yhteistyön pilotilla, jonka suosio yllätti. Palaute on ollut positiivista niin osallistujilta kuin muualta organisaatiosta. Osallistujat ovat pystyneet tekemään isojakin muutoksia elämässään sekä laskemaan stressitasoaan.

Auntie on osa VTT:n henkilöstölle tarjoamaa palveluvalikoimaa, ja ihmiset voivat itse ilmoittautua mukaan palveluun. ”Meille on tärkeää, että voimme tukea luovaa ja vaativaa työtä tekeviä tutkijoita ja asiantuntijoitamme”, sanoo Ek-Petroff.” ■

Lisätietoja: www.auntie.fi



VOIMME MÄÄRÄTÄ JÄRKEÄ, EMME TUNTEITA

Jaa! Kerro ideasi! Innostu! – Enpä usko – ideoi ihan keskenäsi

TEKSTI: CAMILLA TUOMINEN
TUNNEKOULUTTAJA / KIRJAILIJA JA KUVITTAJA
EMOTION TRACKER STARTUPIN TOIMITUSJOHTAJA

Jos työntekijä kuilun toisella puolella ei koe henkilöä tai yrityksen tunneilmapiiriä tarpeeksi turvalliseksi ja luotettavaksi, hän pysyy hiljaa. Sitä paitsi on tosi fiksua pysyä hiljaa, sillä hulluudella, heittäytymisellä tai rohkealla totuudenkertomisella on vielä tänäkin päivänä useissa yrityksissä ihan todellisia negatiivisia vaikutuksia:

”Voi vitsi! Sain ihan viime hetkellä pelastettua potkuilta kollegani, jonka ylin johto oli leimannut troublemakeriksi, koska hän uskalsi kertoa palavereissa totuuden, jota kukaan muu ei uskaltanut johdolle kertoa.”

Aivojemme fiksu vanhempi osa suojaa meitä tajuamalla kuilun ja sen riskin, että idean kertominen voi tehdä meidät naurunalaisiksi, johtaa ivallisiin kommentteihin tai meidät voidaan jopa heittää susille ja hylätä ryhmästä.

Mutta miten yritykset tulevat pärjäämään tulevaisuudessa, jos ihmisten luovuus, ideat ja aidot näkemykset jäävät piiloon? Miten voimme luoda ympäristön, jossa on turvallista olla luova ja uskaltaa sanoa vaikeatkin asiat ääneen?

”Et voi pakottaa luottamusta, vaan se ansaitaan”, opetti äitini kasvatuksesta ja sanoi, että lapsesi kyllä kertoo sinulle, kun hän luottaa. Jos hän ei kerro, sinun pitää kääntää sormi itseesi ja miettiä tekemisiäsi. Ensimmäinen askel luottamuksen rakentamiseksi voisi olla kysyä itseltä: olinko kohtaamisessa aito? Viestinnästä yli 90% on muuta kuin sanoja ja todellinen mielipiteemme huokuu toiselle kohtaamisessa, halusimmepa tai emme: läsnäolostamme, keskittymisestämme, asenteestamme, ilmeistä ja eleistä. Varmista siis tänään, että sanasi ja muu viestintäsi on harmoniassa, ja näin teet ensimmäisen teon luottamuksen sillan rakentamiseksi. ■

Lisätietoja: www.wgh.fi

NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk

Citykoti.com
Downtown City Apartments

SuperLahjakortti

Lahja, joka sopii kaikille!

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

GoGift

Aiemmin **Presentcard**.fi