

1/2019

Rekrytointi

Motivoitunut saa paikan

Työtilat

Työympäristöjen tulevaisuus

Johtaminen

Tunnelmajohtamisella menestykseen



Henkilöstöpalveluyritysten liiton
HPL:n toimitusjohtaja Merru Tuliara:

**Vuokratyövoima
suomalaisen työelämän
muutoksen ytimessä**

EDUHOUSE
SUMMIT
2019

TALOUSHALLINNON SANKARIT

KULTTUURITALO | HELSINKI | 11.6.2019

*Taloushallinnon toimialamuutos on täydessä vauhdissa.
Nyt rakennetaan supervoimia tuleviin ammatillisiin kamppailuihin.
Kuinka virität itsesi alan supersankariksi?
Tähän teemaan pureudutaan Eduhouse Summitissa 2019.*

- Robotti työkaverina taloushallinnossa?
- Itseohjautuvuus syrjäyttää rutiinit taloushallinnon työtehtävissä?
- Modernin taloushallinnon ammattilaisen rekrytointi yrityskulttuuria rakentaen?
- Introverttius – heikkous vai voimavara taloushallinnon asiantuntijan työssä?
- Taloushallinnon työtehtävät muutoksessa. Entä palkitseminen?
- Tilinpäätösaika on osaamisen kehittämisen kulta-aikaa?
- Varianssi - taloushallinnon uusi tapa toimia?
- Kuinka erottua massasta - voiko kirjanpitäjällä olla brändi?

Näihin kysymyksiin saamme vastauksia tapahtumassa.

Ilmoittaudu nyt **maksuttomaan**
Eduhouse Summit 2019 -tapahtumaan:

Yhteistyössä:



WorkPower

Business
College
HELSINKI

Haaga-Helia

Markkinointi
instituutti

vipu®



EDUHOUSE



Puhujina mm:

Mika D. Rubanovitsch *Johtajatiimi*

Back to Basics – Teetkö asiantuntijamyynnistä liian vaikeaa?

Mikko Kuitunen *perustaja ja toimitusjohtaja, Vincit*

Saako taloushallinnon ammattilainen mokata omassa työssään?

Pippa Laukka *hyvinvointijohtaja, Virta by Aava*

Virta Indeksien tilinpäätös

Sanna Kaarlejärvi *Partner CFO, Efima Oy*

Robotti työkaverina taloushallinnossa

John Thornberg *Partner, More intenz AB*

Miten rakennat ruotsalaisen voittavan yrityskulttuurin asiantuntijaorganisaatioon?

Kari Alhola *toimitusjohtaja, Alhola Consulting, partner Eduhouse Oy*

Tilinpäätösaika on osaamisen kehittämisen kulta-aikaa

www.eduhousesummit.fi

johtajatiimi



efima



Miller & Lean



HR viestillä tavoitat henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

”HR viesti -lehdellä on jo noin 30 000 lukijaa”

lukijamäärät keskimäärin 4 hlöä / yksittäinen lehti / painos / Promenade Research*

HR viesti on henkilöstön johtamiseen ja -kehittämiseen erikoistunut media.

Median tavoittama kohderyhmä käsittää mm. henkilöstöjohtajat ja -päälliköt, hallintojohtajat ja -päälliköt, kehitysjohtajat ja -päälliköt, koulutusjohtajat ja -päälliköt, koulutussuunnittelijat, laatujohtajat ja -päälliköt sekä toimitusjohtajia.

Lehden lukijakohderyhmä työskentelee teollisuus- ja palveluyrityksissä sekä julkishallinnon organisaatioissa. He tekevät päätöksiä henkilöstön hallinnan, koulutuksen, työhyvinvoinnin, liikematkailun ja kongressien osalta.



Vuonna 2019 HR viesti ilmestyy 4 kertaa.

nro	teemat ja jakelu	ilmestyy
1/2019	Teema: Rekrytointi Work Goes Happy WGH 26.3.2019	vk 8
2/2019	Teema: Toimiva työyhteisö	vk 18
3+4/2019	Teema: Työhyvinvointi Esimies & Henkilöstö 2019	vk 26 & 32
5/2019	Teema: Muuttuva työelämä / koulutus	vk 44

Lisätietoja HR viestistä antaa:

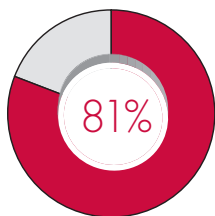
tuotepäällikkö Paul Charpentier

paul.charpentier@publico.com

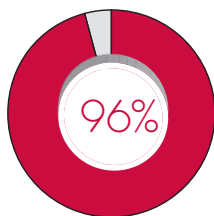
puh. 020 162 2220

050 3696826

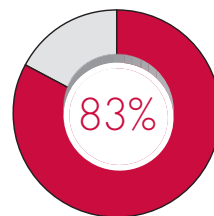
* Tutkimus selvitti lehden lukijakunnan rakennetta, mielipiteitä lehden sisällöstä ja visuaalisesta ulkonäöstä. Kohderyhmänä oli HR viesti -lehden nimellään saavat HR alan ammattilaiset, toimitusjohtajat, kehitysjohtajat ja hallintojohtajat. Lukijatutkimuksen toteutti HR4 PROMENADE 2017.



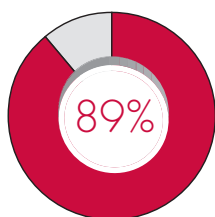
tekee hankintapäätökset
yrityksessä yksin tai
osallistuu niihin



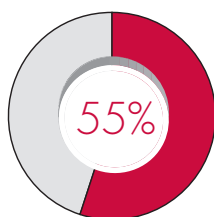
mielestä lehden artikkelit
ovat mielenkiintoisesti ja
ammattimaisesti kirjoitettuja



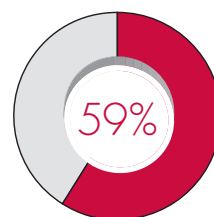
kokee voivansa hyödyntää lehdessä
esitettyjä tuotteita, ratkaisuja ja
palveluita työssään



suosittelee lehteä kollegoille
ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan euron
liikevaihtoa tekevässä yrityksessä



työskentelee yli 50 työntekijän
yrityksessä



Kannen kuva

Esa Ahdevaara / GSS Lucky-Design

1/2019

SISÄLTÖ



KUVA: ESA AHDEVAARA / GSS LUCKY-DESIGN

Henkilöstöpalveluyritysten liiton HPL:n toimitusjohtaja Merru Tuliara:
Vuokratyövoima on monella tapaa suomalaisen työelämän muutoksen ytimessä

VUOKRATYÖ HANKKI KANNUKSENSA

12

Vuokratyö hankki kannuksensa

Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) viimevuotisen vuokratyötutkimuksen mukaan 70 % vuokratyön tekijöistä on "innostunut työstään", kun keskimäärin 66 % suomalaisista "normityöntekijöistä" voi allekirjoittaa saman väittämän. Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Merru Tuliara toteaa, että vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys on pieni "ylläri" tutkimuksen teettäjällekin, vaikka nousutendenssi on jatkunut jo vuosia.

22

Kortit piilossa?

Rekrytointitilanne voi nykyisellään muistuttaa shakkiottelua – kumpikin osapuoli miettii tarkasti siirtojaan ja varoo paljastamasta kaikkia ajatuksiaan. Myös markkinointipuhe on tyypillistä kummallakin puolella aita: työnantajan edustaja kertoo talon olevan reiluin ja innovatiivisin markkinajohtaja ja työnhakija on ansioluettelonsa ja puheidensa perusteella renessanssinero vai onko näin?

29

Työpaikkojen Tinder tuo työnantajat ja työtä etsivät yhteen

Organisaatioissa ei aina hahmoteta, millaista osaamista niiltä puuttuu. Piilevä osaamisvaje jää täyttämättä, kun sitä ei pystytä sanoittamaan avoimeksi työpaikkailmoitukseksi. Samaan aikaan toisaalla työttömät työnhakijat etsivät suuntaa uralleen. Kuka toisi nämä kaksi saman pöydän ääreen?



30

Pelillistäminen muovaa jo työelämää ja arkeamme

Suomi on yksi digitalisaation kärkimaista, joten ei hämmästyttä, että meillä on myös ehkä maailman ensimmäinen pelillistämisen professuuri, jota hoitaa Juho Hamari Tampereen ja Turun yliopistoissa.



34

Miittinki

Palstalla tutustumme mielenkiintoiisiin kokous- ja kongressipalveluja tarjoaviin kohteisiin Suomessa. Kohteenamme tällä kertaa Villa Seaview Guesthouse & Spa Teijossa.



36

Tunnelmamuotoilulla luodaan tunnelmaa ja tulosta

Ajatteluumme vaikuttavat kaikki aistimme ja se mitä tunteita ne meissä herättävät. Tunnelma on kuin intuitiivinen ystävyysuhde – myös tilaan ja työhön. Kaikissa kohtaamisissa syntyy tunnelma. Se myös tarttuu ja siksi tunnelmaa on johdettava.



42

Työympäristöjen tulevaisuus

Työn muutos puhuttaa kaikkialla maailmassa ja mietityttää yrityksiä. Mihin tässä ollaan menossa? Mitä seuraavaksi? Miten tähän kaikkkeen pitäisi suhtautua? HR viesti otti trendeistä selvää.



OIKOTIE

TYÖPAIKAT

Yksi kumppani, kaikki ratkaisut

Rekrytointi | Työnantajakuva | Vastuullisuus | Data



Vastuullinen kesäduuni on Suomen suurin nuoriin kohdistuva vastuullisen työelämän kehittämishanke. Mukana jo 500 organisaatiota ja tavoitteena tarjota vastuullinen kesätyökokemus tänä vuonna 100 000 nuorelle.

Ilmoittaudu mukaan:
[Oikotie.fi/kesätyöt](https://oikotie.fi/kesätyöt)



Työnantajakuvan rakentaminen lähtee vahvoista tarinoista ja merkityksestä. Valtakunnan tavoittavinta vastuullisuusviestintää teet Oikotien kanssa Sanoman näkyvyyttä hyödyntäen.

Lue lisää:
[Oikotie.fi/merkityksellista-tyoelamaa](https://oikotie.fi/merkityksellista-tyoelamaa)

KUKA MOTIVOISI MILLENIAALIA?

Merkitys ja motivaatio työpaikalla on tavallaan nykytyöelämän Pyhä Graali, jota jokainen tolkun organisaatio jahtaa. Ihmiseen sitoutuneen, aineettoman pääoman on tutkimuksissa havaittu olevan menestyvien organisaatioiden tunnusomaisimpia piirteitä. Samalla kun perinteinen autoritäärinen johtamiskulttuuri – kenties hitaasti mutta takuuvarmasti – liikkuu kohti työntekijäkeskeisempää työkulttuuria, motivaatiossa piilee valtava potentiaali ja piristysruiske.

Alan tutkimuksessa tavataan jakaa motivaatio kahteen lajiin: sisäiseen ja ulkoiseen. Keskeinen kysymys kuuluu: onko tämä tekeminen tärkeää minulle itselleni vai teenkö tätä jonkun toisen tahdosta? – Sisäisesti motivoitunut työntekijä kerryttää hyvinvointipääomaansa arjen aherruksessa. Tällöin innostumisen, tyytyväisyyden ja hyvänolon kokemuksia tulee parhaassa tapauksessa kuin liukuhihnalta. Selvää on tosin sekin, että ”parhaassa tapauksessa” ei joka työpaikkaan välttämättä sovellu koskaan. Monotoniset, piinaavan tylsät työtehtävät ovat totta nekin – mutta tämä ei tarkoita sitä, etteikö parempaa kohti kannata ponnistella.

Rautaisen motivaation taustalla on usein hyvä itsetuntemus. Työelämässä mantran lailla toistettu itseohjautuvuus lisää sekin sisäistä motivaatiota. Vastuuta ja vapautta sopivassa suhteessa on aika perinteinen suomalainen resepti, josta olisi vaikka vientituotteeksi.

Mikä sitten saa motivaation romahtamaan? – Yksi pahimmista konttorin ankeuttajista on varmasti kaikkeen mahdolliseen puuttuva esimies. Tutkimusten mukaan kaikenlaisen mikromanageroinnin, työntekijän objektisoinnin ja holhoamisen sekä ylhäältä alaspäin yksipuolisesti suunnatun, valta-asemaa korostavan viestinnän on havaittu heikentävän työntekijöiden motivaatiota. Fiksuissa organisaatioissa tämä toki tiedetään ja laadukkaaseen esimiestyöhön kiinnitetään koko ajan enemmän huomiota.

Motivaation perään kysellään tietenkin myös rekrytointiprosessissa. Duunitorin kesällä 2018 toteuttaman Kansallisen rekrytointitutkimuksen perusteella tärkein rekrytointipäätökseen vaikuttava tekijä oli juuri hakijan motivaatio tehtävää kohtaan.

Tutkimukseen vastasi yli 200 rekrytoinnin ammattilaista, jotka olivat asiasta harvinaisen yksimielisiä: motivaation merkitys keräsi täydet 100 prosenttia niin HR-päätäjien, rekrytointikonsulttien kuin rekrytoivien esimiestenkin vastauksissa. (Seuraavaksi tärkeimpinä pidettiin hakijan sopivuutta yrityskulttuuriin ja hakijan aikaisempaa työkokemusta.)

Aika usein ”rekrytiskillä” kohtaa X-sukupolven työelämäkonkari rekrytoijan roolissa ja Y-sukupolven tulokas työpaikkaa kärkeymässä. Tietty muutos näkyy tässäkin suhteessa: työnhakijana milleniaali ei ole samalla tapaa ”hattu kourassa” kuin edeltävät sukupolvet.

Esimerkiksi Deloitteen milleniaalitutkimuksen (2018) mukaan milleniaalit ovat alkaneet epäillä organisaatioiden liiketoiminnan motiiveja ja etiikkaa. Jättitutkimukseen osallistui 10 455 milleniaalia 36 maasta, joista 402 milleniaalia Suomesta, Ruotsista, Norjasta ja Tanskasta. Kaikki vastaajat kuuluivat milleniaalisukupolven (syntynyt välillä tammikuu 1983 – joulukuu 1994).

Viime vuoden tutkimuksessa nähtiin dramaattinen käänne: vain 31 % pohjoismaisista milleniaaleista näkee, että yritykset toimivat eettisesti (edellisenä vuonna luku oli 44 %). Työnantajat eivät myöskään näytä sitoutuvan etsimään ratkaisuja yhteiskunnallisiin, sosiaalsiiin ja ympäristöllisiin haasteisiin milleniaalien toivomalla laajuudella.

Tutkimuksen mukaan milleniaalien työnantajauskollisuus heikkenee, jos milleniaalin tärkeänä pitämät asiat eivät toteudu yrityksen toiminnassa. Yksinomaan tuloksen tekemiseen keskittyvät yritykset eivät tutkimuksen mukaan lisää milleniaalien uskollisuutta. Tärkeimpiä milleniaalien sitouttajia ovat palkan ja organisaatiokulttuurin lisäksi joustavuus ja tasa-arvo.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen
HR viestin, klikkaa itsesi
osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

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

TILAA PROINTERIOR KESTOTILAUKSENA HINTAAN 49 € /VUOSI

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

prointerior on korkeatasoinen arkkitehtuuriin, tilasuunnitteluun ja rakentamiseen erikoistunut ammattilehti. Neljä kertaa vuodessa ilmestyvä julkaisu koostuu ajankohtaisista projekti- ja tuote-esittelyistä, sekä teema- ja toimialakohtaisista osioista.



Lehden lukijakohderyhmä työskentelee arkkitehtuurin, tilasuunnittelun ja rakentamisprojektien parissa. Julkaisu tavoittaa arkkitehtien ja sisustusarkkitehtien lisäksi suunnittelijat, rakennuttajat, rakennusprojektien hankintavastaavat, insinöörit ja kiinteistöomistajat.



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

www.prointerior.fi
prointerior

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 49 € / VUOSI

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



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



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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2019

julkaisija

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

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

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

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Kaisu Venho
Ari Mononen
Mari Jauhainen

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)

Rentoa liikkumista työporukan kanssa.
Liikunnalla ei ole ikärajaa, se on tarkoitettu kaikille!

urheiluhallit.fi/yrityksille

VIRKISTÄVÄN MUKAVA.

KETJUREAKTIO – Polje ilmastonmuutosta vastaan

Oletko innokas pyöräilijä? Taitatko työmatkasi pyöräillen? **Polkemalla voit vaikuttaa!** Ilmoita joukkueesi – yritys tai kaveriporukka – mukaan **1.5.** alkavaan Kilometrikisaan ja liity samalla Punaisen Ristin Ketjureaktio-keräykseen.

Sinä pyöräilet



CO₂-
päästöt
vähenevät

Joukkueesi
lahjoittaa
1 € / poljettu
25 km

Punainen Risti
kohdistaa lahjoitusvarat
alueille, joilla
ilmastonmuutoksesta
kärsitään eniten

Hyvää fiilistä,
vähemmän päästöjä

Ketjureaktioon 2018
osallistuneet polkivat
yli 2 750 000 km ja säästivät
467 500 kg hiilidioksidipäästöjä.
Samalla he keräsivät yli

110 000 €
avustustyöhön.

25
km

4,25
kg

1€

Toimi näin:

- 1 Ilmoita joukkueesi 15.3.2019 alkaen osoitteessa **kilometrikisa.fi**. Kilometrikisan laskuriin voitte merkitä poljetut kilometrit ja seurata joukkueen menestystä sekä hiilidioksidipäästöjen säästöä.
- 2 Liitä samalla joukkue **Ketjureaktioon**. Ketjureaktiossa joukkue lahjoittaa poljettujen kilometrien mukaan varoja Punaisen Ristin avustustyöhön. Lahjoituksen maksaa joko työnantaja tai joukkue itse.

TÄMÄN HELPOMMAKSI AUTTAMINEN EI TULE!

Lue lisää tai ota yhteyttä:
punainenristi.fi/ketjureaktio
marjo.martin@punainenristi.fi



Punainen Risti



A photograph of an office interior. In the foreground, a wooden desk holds a set of car keys and a black wallet. Behind the desk is a dark grey upholstered chair. In the background, a window with horizontal blinds looks out onto a cityscape at night. A green plant is visible on the left side of the frame.

VUOKRATYÖ HANKKI KANNUKSENSA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: ESA AHDEVAARA / GSS LUCKY-DESIGN

**// Vuokratyövoima on
määrätietoisesti levinnyt
yhä uusille toimialoille.**





*Henkilöstöpalvelubisnes loi nahkansa ja nousi ylös
"mainekuopasta": nyt vuokratyöntekijät viihtyvät
työssään paremmin kuin peruspalkansaajat ja
peukuttavat duunia laajalla rintamalla.*

Vuokratyön siunauksellisuutta harvoin hehkutetaan julkisuudessa, mutta jos vuokratyön tekijöiltä itseltään kysytään, olot ovat varsin hyvät. Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) viimevuotisen vuokratyötutkimuksen mukaan 70 % vuokratyön tekijöistä on "innostunut työstään", kun keskimäärin 66 % suomalaisista "normityöntekijöistä" voi allekirjoittaa saman väittämän. Lisäksi innostuneiden joukko on vuosi vuodelta kasvanut, joten ihan tähdenlennosta ei ole kysymys.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Merru Tuliara toteaa, että vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys on pieni "ylläri" tutkimuksen teettäjällekin, vaikka nousutendenssi on jatkunut jo vuosia.

"Eroa tulee kuitenkin sen verran paljon ns. perinteisessä työsuhteessa oleviin työntekijöihin, että kyllähän se yllättää", hän myöntää.

Maireat luvut eivät myöskään johdu pienestä otoksesta: HPL:n kyselyyn vastasi 7 165 vuokratyöntekijää 26 alan eri yrityksestä, enemmän kuin koskaan aikaisemmin tutkimuksen 11-vuotisessa historiassa.

Peukut ylös!

HPL:n kyselyn mukaan lähes yhdeksän kymmenestä (88 %) vuokratyön tekijästä on myös valmis suosittelemaan vuokratyön tekemistä tuttavilleen. Tässäkin on tapahtunut pientä nostetta vuosien varrella.

Tyytyväisenä hyrräävien vuokratyöntekijöiden suositteluhaluja nostaa useampi tekijä: työ on sitä, mitä luvattiin; työnantaja hoitaa palkanmaksun ja muut työsuhteasiat jämpästi; ja töitä saa nopeasti henkilöstöpalveluyrityksen kautta.

Vastaavasti peukalon alaspäin kääntäneiden (12 %) kommenteissa erottui kolme kielteistä asiaa: epäsuhteellinen työ ei miellytä, epätietoisuus työsuhteen jatkumisesta vaivaa ja vuokratyöntekijä ei tunne olevansa "oman talon väkeä" asiakasyrityksessä.

Individualismin airut

Kohta 15 vuotta alalla ollut Tuliara osaa nimetä ne elementit, jotka nostavat vuokratyön suosiota Suomessa. Yksi niistä on varmasti vapaus valita: esimerkiksi opiskelija voi käte-



PERSONARIA

www.personaria.fi

**TALOUŠHAJLNNON
HENKILÖSTÖOSA AJA
PALVELUKSESSASI!**

Rekrytointi, henkilövuokraus ja vuokrajohtajat

västi valita nettipohjaisista palveluista ne vuorot, jotka sopivat hänelle. HPL:n tietojen mukaan puolet vuokratyöntekijöistä on alle 25-vuotiaita, jotka arvostavat vapautta ja joustavuutta.

”Tähän liittyy toinen asia eli se, että etenkin nuoret ihmiset eivät halua sitoutua yhteen työpaikkaan pitkäksi aikaa”, toteaa Tuliara.

Kolmas merkittävä tekijä on lisäansiot. Nuorilla – ja miksei vähän vanhemmillakin – voi olla mielessä tavoite, jota varten säästetään ja vuokratyön tekemisellä kerrytetään kassaa.

Neljäs syy liittyy urasuunnitteluun: esimerkiksi ravintolalaa opiskeleva voi määrätietoisesti hankkia ansioluettelonsa erilaisia ravintoloita, fine diningista pikaruokaan.

Viidentenä Tuliara nostaa esille sen, kuinka nopeaa ja helppoa työn saaminen on vuokratyöpalvelun kautta. Sähköistynyt vuokratyönvälitys sopii hyvin erityisesti diginatiivien pirtaan. ”Netissä voi myös ilmoittaa kätevästi, milloin ei ole käytettävissä – ja milloin taas ottaa toimeksiantoja vastaan.”

Lainsuojattomasta salonkikelpoiseksi

Vuokratyö tuntuu osuvan zeitgeistiin varsin hyvin – mutta aina näin ei ole ollut. Kun isot kansainväliset vuokratyöyritykset – etunenässä Manpower ja Adecco – rantautuivat Suomeen 90-luvun lopulla, vuokratyö oli hetken aikaa ”outo lintu”, joka haki paikkaansa kentällä. Tämä muuttui vuonna 2001, kun työsopimuslakiin tuli merkittävä muutos, jonka myötä myös vuokratyöhön alettiin soveltaa työehtosopimuksia.

**// Osa vuokratyön
diversiteettiä on
se, että työrupeaman
kestot vaihtelevat hyvinkin
paljon.**

”Se oli sellainen asia, jonka ansiosta ammattiyhdistysliikellekin oli helpompaa hyväksyä vuokratyö ja 2000-luvulla ala onkin kasvanut vahvasti”, kuvailee Tuliara. HPL:kään ei ole enää mikään untuvikko, vaan järjestö täytti 30 vuotta tammi-kuussa.

Tuliara huomauttaa, että vuokratyövoima on määrätietoisesti levinnyt yhä uusille toimialoille. Alkuaikoina haalittiin tilapäisapua ravintolaan tai konttorille, tai sitten teollisuuteen tarvittiin lisää tekeviä käsiä. ”Nyt voi sanoa, että mukana ovat jo kaikki toimialat – ja kaikki tehtävät.” Tällä Tuliara tarkoittaa sitä, että vuokratyö ei enää ole leimallisesti matalapalkkaduu-





Businesslike on positiivisesti ryhdikäs ja jämäkästi mutkaton rekrytointin ja henkilöstövuokrauksen ammattilainen.

Meillä on [huipputytytyväiset asiakkaat](#) ja [työntekijät](#) vuodesta toiseen.

'Pidän Businesslikea ketteränä toimijana.'

Tiina Hildén, Fiskars Oyj

'Tasollenne eivät muut kilpailijat yllä - olette huippuja.'

Hanna

www.businesslike.fi

nia, vaan myös asiantuntijoita, esimiehiä ja johtajia haetaan vuokratyöpalvelun kautta.

"Jotkut vuokratyöyritykset ovatkin erikoistuneet juuri tälle puolelle ja etsivät asiakkailleen esimerkiksi oikeustieteen tai luovien alojen ammattilaisia."

Vuokratyö yhteiskunnan moottorina

Vuokratyövoimasta on tullut koko Suomea liikkeellä pitävä voima "normityön" ohessa: jos vuodessa 140 000 kansalaista tekee vuokratyötä, ei kysymys voi olla mistään marginaalipuuhastelusta.

"Henkilötyövuosiksi muutettuna alan työllistävä vaikutus on reilu 40 000 työntekijää", täsmentää Tuliara. Ja vaikka nuoret dominoivat, vuokratyö sopii myös harmaan pantterin kalenteriin. Poiminta tutkimuksesta: erityisesti yli 63-vuotiaat pitävät vuokratyötä mielekkäänä tapana tehdä töitä.

Osa vuokratyön diversiteettiä on se, että työrupeaman kes-
tot vaihtelevat hyvinkin paljon. Toimistotyöntekijän äitiysloman
sijaisuus voi kestää kolme vuotta, kun taas kauppaliiikkeen
inventaarioon tarvitaan lisäresurssi kenties vain päiväksi. Toi-
mialoissa on eroa silloin, kun puhutaan kestosta.

"Teollisuuden eri projektit, IT-sektori ja erilaiset asiantun-
tija- ja toimistotyöt ovat tyypillisesti sellaisia, että työ kestää
useamman kuukauden, aika usein puolesta vuodesta vuoteen.
Kaupan puolella ja matkailu- ja ravintola-alalla työpätkät ovat
lyhyempiä – tällöin esimerkiksi kassaa hoitamaan tarvitaan kii-
reesti sijainen sairastapauksen johdosta."

Normitalkoot teollisuuteen, kiitos!

Vaikka vuokratyövoima purjehtii selvässä myötätulessa, on
HPL:n toivomuslistalla vielä jokunen regulatorinen muutos.
Näistä kärkipäässä on teollisuuden työehtosopimusten tuunaa-
minen.

"Teollisuudessa on edelleen noin sata TES:iä, joissa rajoi-
tetaan ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Vain tiettyjen ruuhka-
huippujen aikana saa turvautua vuokratyövoimaan", Tuliara
harmittelee. Teollisuuden työehtosopimuksien "miinat" ovat
sikäli kuriositeetti, että esimerkiksi palvelupuolella ei moisia
rajoitteita ole koskaan ollutkaan.

Vuokratyövoima on monella tapaa suomalaisen työelämän muutoksen ytimessä.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL

- edustaa reilua 350 henkilöstöpalvelualan yritystä
- liiton jäsenyritykset tuottavat monipuolisia henkilöstöpalveluita, mm. HR-, rekrytointi- ja vuokrauspalveluita, työllisyys- ja muutosturvapalveluita, valmennus- ja koulutuspalveluita
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsen
- täyttää 30 vuotta vuonna 2019
- toimitusjohtaja Merru Tuliara

Vuokratyön neljä ”heimoa”

- nykytilanteeseen tyytyväiset työntekijät (44 %)
- valinnanvapautta arvostavat pätikätyöläiset (24 %)
- asiakasyrityksen palvelukseen haluavat (17 %)
- läpikulkumatalla olevat (15 %)

Lähde: HPL:n Vuokratyöntekijätutkimus 2018

Tuliara muistuttaa EU:n vuokratyödirektiivistä (2008), joka ei salli perusteettomien kieltojen tai rajoitusten asettamista vuokratyövoiman käytölle. Kiellot ja rajoitukset ovat turhia, koska direktiivi parantaa vuokratyöntekijöiden suojaa asettamalla vuokratyötä koskevia vähimmäisvaatimuksia ja varmistamalla, että vuokratyöntekijöihin sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

Käytännössä ”yhdenvertainen kohtelu” tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava asiakasyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanaikaiset kuin ne olisivat, jos yritys olisi palkannut hänet suoraan samaan tehtävään.

”Meillä ollaan tilanteessa, jossa direktiiviä ei ole vielä kään implementoitu kokonaisuudessaan. Näin kieltoja ja rajoituksia voi edelleen esiintyä”, hän kertoo.

Imago kunnossa

Yleinen mielipide ja julkisuusmylly sen sijaan kohtelee vuokratyötä jo varsin hyvin. ”Alalla on ollut ylilyöntejä ja huono maine vielä parikymmentä vuotta sitten, mutta ne ajat ovat takana”, Tuliara toteaa.

Vuokratyön tulevaisuus vaikuttaa varsin hyvältä.

”Olemme päässeet mainekuopasta ylös ja nyt vuokratyötä jo arvostetaan. Tähän pääseminen on vaatinut paljon ja voi sanoa, että esimerkiksi meidän jäsenyrityksemme ovat kehittäneet alaa todella paljon, jotta epäkohdat on saatu oikaistua.”

Tuliaran mukaan vuokratyön tulevaisuus vaikuttaa varsin hyvältä. Varsinkin isoilla yrityksillä on jo pitkään ollut suunnitelmia ja prosessit, joiden avulla henkilöstön lisäresursseja haalitaan ja hyödynnetään. ”Näille yrityksille henkilöstöpalveluyritys on strateginen henkilöstökumppani”, kuvailee Tuliara.

”Yhteistyön myötä palveluvalikoima on jatkuvasti kehittynyt ja monipuolistunut. Vuokratyövoima on monella tapaa suomalaisen työelämän muutoksen ytimessä”, hän linjaa.

Työvoima kansainvälistyy

Samalla kun yhä useampi toimiala kärsii kroonisesta tai ajoittaisesta työvoimapulasta, vuokratyö näyttäytyy apuun rientävänä ritarina kovalla frekvenssillä. Kaikkien ritarien ei silti tarvitsisi puhua täydellistä suomea. Tuliaran mukaan työperäisen maahanmuuton edistäminen on elintärkeää ja helpottuisi kumasti, jos yritykset luopuisivat sangen jyrkästä suomenkielen taidon vaatimuksesta.

”Kielivaatimuksia voisi höllätä monessa paikassa”, hän uskoo. ”Esimerkiksi Lapin matkailussa voisi hyödyntää laajemmin kansainvälisiä osaajia, joilla on kokemuksia monesta eri maasta.” ■

Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) on toteuttanut vuokratyöntekijätutkimuksia vuosina 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2014, 2016 ja 2018. Tutkimuksissa on selvitetty vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisällöstä ja motivaatiosta, työstä asiakasyrityksissä, mielipiteitä henkilöstöpalveluyrityksestä työnantajana ja vuokratyön mielekkyydestä.

Vuoden 2018 tutkimukseen vastasi ennätykselliset 7 165 vuokratyöntekijää 26 alan eri yrityksestä. Tutkimus toteutettiin huhtikuussa 2018.

DIGIPALVELU TUPLASI TYÖNHAKIJAMÄÄRÄT

Digitaalisuus yhdistää työn ja sen tekijät uudella, aikaisempaa avoimemmalla tavalla. Henkilöstöpalveluyritys Bolt.Worksin toiminnan ytimessä on Bolt-sovellus, jossa työnantaja ja työntekijä voivat arvioida ja suositella toisiaan. Suositteluista hyötyvät molemmat osapuolet: hyvälle tekijöille maksetaan parempaa palkkaa ja yritykset saavat parempia työntekijöitä.

Boltin rekrytointipäällikkö Desiree Saarikiven mukaan sovellus on ”avoimuuden alusta”, jossa työvoimaa etsivät asiakkaat näkevät palvelussa työntekijöiden osaamisen, työkokemuksen sekä aiempien työnantajien antamat arvot ja suositukset.

”Sovellus myös vinkkaa asiakasyritykselle, jos erityisen kova tekijä on juuri vapautumassa.”

Työntekijät puolestaan näkevät tarjolla olevat työkeikat, voivat hakea haluamiinsa tehtäviin ja hyväksyä asiakkaiden tekemiä työtarjouksia. Digitaalinen palvelu on otettu ilolla vastaan etenkin nuorten työnhakijoiden keskuudessa. Boltin hakijamäärät ovat tuplaantuneet sen jälkeen kun sovellus otettiin käyttöön huhtikuussa 2017. Joustava vuokratyö nähdään entistä houkuttelevampana vaihtoehtona, kun lähellä olevat keikat löytyvät nopeasti puhelimesta ja palvelu on ympärivuorokautista.

”Työsuoritusten avoin arviointi on lisännyt motivoituneiden ja työssään paremmin pärjäävien hakijoiden määrää”, kertoo Saarikivi.

Bonukset tilille automaattisesti

Yritykset ovat kehuneet myös sovelluksen ilmaisia raportointiominaisuuksia ja edistyskellistä laatumittaristoa, joka palkitsee hyvät arvostelut saaneen työntekijän automaattisesti.

”Bonusten antaminen on järjestelmällistä siten, että arviointeja tehdään viikoittain ja sovellus palkitsee parhaiten suoriutuneet”, Saarikivi kertoo.

Kaikenpuolinen palaute on elintärkeä osa Boltin keskusteluvampaa, kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa.

”Etenkin nuorille työntekijöille on tärkeää, että he saavat ohjausta työssä ja palautetta sen sujumisesta”, Saarikivi toteaa ja lisää, että ohjaavan esimiestyöskentelyn kautta työntekijät oppivat huomaamaan, missä he ovat jo hyviä ja missä on vielä skarpattavaa.

Ihmisten kohtaaminen ykkössijalla

Sovelluksen avulla palautteen antaminen on erittäin helppoa – ja tehokasta. Boltille tulee nopeasti viestiä, jos esimerkiksi jollakin tietyssä työkohteessa esiintyy kitkaa ja näin ongelmaan päästään heti käsiksi.

Boltin
mobiilisovelluksessa
työkeikat ovat
klikkauksen päässä.



”Sovelluksen kautta mahdollisimman monta asiaa on automatisoitu, jotta voimme keskittyä siihen tärkeimpään juttuun eli ihmisten kohtaamiseen”, Saarikivi toteaa.

Tärkeää on sekin, että palkka-asiat hoidetaan jämpästi ja yhteyshenkilön saa kiinni tarvittaessa. ”Saamamme palautteen mukaan olemme onnistuneet hyvin kautta linjan”, toteaa Saarikivi.

Kurkistus 2020-luvulle

Tulevaisuudessa kovan luokan osaajien löytäminen ei tule ainakaan helpottumaan. Asiakasyritykset tietävät, että hyvät, motivoituneet työntekijät ovat kiven alla jo nyt – entä sitten jatkossa?

Saarikiven mukaan konsepti, jossa taitava tekijä kerää bonukset ja töitä niin paljon kuin haluaa tehdä, on vahvoilla myös tulevaisuudessa. ”Bolt-sovellus mahdollistaa sen, että hyvillä työntekijöillä on töitä vuoden ympäri, mikä tuo jatkuuutta työpaikoille ja ennakoitavuutta elämään.” ■

Bolt.Works

- Panostaa erittäin vahvasti digitaalisuuteen. Oma 7:n hengen inhouse-koodaustiimi.
- Liikevaihto n. 14 miljoonaa vuonna 2018 (kasvua 49 %).
- Vahva työllistäjä raskaillo aloilla: teollisuus, rakentaminen, logistiikka ja kiinteistöhuolto.
- Valtakunnallinen toimija. Toimistot: Helsinki, Turku, Tampere, Kouvola, Kuopio, Seinäjoki, Vaasa ja Jyväskylä. Oulun toimisto avautuu keväällä 2019.
- Bolt-sovellus yhdistää yritykset ja työntekijät. Hyville tekijöille parempaa palkkaa.
- Palvelussa yli 2 800 rekisteröitynyttä asiakaskäyttäjää ja yli 13 000 työntekijää.
- Kerännyt yli 4 miljoonaa kasvurahoitusta. Yksi isoimmista omistajista Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Nimekäs ja osaava hallitus.
- Vuoden 2019 liikevaihtotavoite: 30 miljoonaa euroa.



NÄKÖKULMA

Mikko Leskinen

Group Sales Director

Enersense International Oyj

www.enersense.fi

Leskinen vastaa Enersense International Oyj:n Resurssiliiketoiminnan kotimaan resursoinnista. Häneltä löytyy 12 vuoden kokemus logistiikan, teollisuuden ja rakennusalan henkilöstövuokrauksesta sekä rekrytoinnista, henkilöarvioinnista ja asiantuntijatasen resursoinnista.

TYÖELÄMÄÄ UUDISTAMASSA

Tekoäly, automaatio, robotisaatio ja informaatiotalous – tuovatko nämä lisäarvoa rekrytointeihin? Mitä merkitystä valtamerien jätelautoilla voi olla työhaastatteluissa?

Työelämä on murroksessa ja työvoimasta on pula. Väestöt vanhenevat, nuoret aikuiset eivät sitoudu työnantajaansa muilla kuin hintavilla työsuhte-educilla, pitkäaikainen työura ei ole vetovoimatekijä, osa haluaa tehdä vain viikonlopputöitä, ja niin edelleen. Työmarkkinoilla on paljon teknologisia ratkaisuja, uhkakuvia, kysymysmerkkejä sekä ennusteita. Elämme mielenkiintoista aikaa, iso muutos on tapahtumassa. Vai onko oikea ennuste, että muutos on todella hidasta? Tulevaisuuden ennustaminen on haastavaa.

Yhä useampi yritys haluaa toimia vastuullisesti omassa liiketoiminnassa. Ympäristöteko voi olla juuri se ratkaiseva tekijä, jonka perusteella paras työnhakija valitsee tulevaisuuden työnantajansa. Motivoituneita työntekijöitä haluavat kaikki. Hyvin tehdystä CV:stä näkyvät kyllä hakijan koulutustausta ja työkokemus, mutta yksilön motivaation lähteitä on vaikea erottaa. Työhaastattelu, LinkedIn-profiili, luonnearviot, puskaradio ja tekoälyllä tietokannan rouhinta ovat keinovalikossa, joilla kandidaatin aitoa motivaatiota voi kaivella esille. Vahvalla rekrytoinnin ammattitaidolla on käyttöä tulkitsemaan lähteiden sisältöjä ja käyttämään laadukkaasti edellä mainittuja keinoja.

Työn murros on ollut tapetilla jo jonkin aikaa. Se, että työ ja sen luonne muuttuu, muuttuu automaattisesti myös johtamista. Työntekijän ja työnantajan luottamukseen ja itseohjautumiseen tarvitaan lisää tukea. Epävarmuuden sietokyky tulee keskeiseksi tulevaisuuden taidoksi. Lisäksi voisi todeta, että 'elinikäinen oppiminen' muuttuu sloganista todellisuudeksi. Vaadimme tule-

vaisuuden työntekijältä osaamista ja asennetta. Asennetta tarvitaan myös työnantajalta, sillä hyvistä työntekijöistä käydään kovaa kilpailua.

Elämme 2020-luvun kynnyksellä, työnantajakentän on aika uudistua. Valitettavan monella yrityksellä on vielä negatiivisia asenteita ja ennakkoluuloja ulkomaista työvoimaa ja henkilöstövuokrausta kohtaan. Kärjistetysti voi todeta, että mieluummin jätetään tilaus toimittamatta kuin otetaan englantia puhuvaa työväkeä hoitamaan tilaus asiakkaalle.

Henkilöstövuokrauksen mielikuvat Suomessa -tutkimus kertoo erittäin positiivisia kokemuksia henkilöstövuokrauksesta. Peräti 96 prosentilla kokemus oli ollut myönteinen, niillä teollisuuden työntekijöiden edustajilla, jotka olivat käyttäneet vuokratyövoimaa. Ja lisäksi vuokratyötä tehneistä 88 prosenttia halusi suositella vuokratyötä tuttavilleen tuoreimman *Vuokratyöntekijätutkimuksen* (HPL) mukaan. Tällaisia kokemuksia ja sanansaattajia tarvitsemme yhä enemmän. Henkilöstövuokrausta on helppo, nopea ja turvallista kokeilla.

Tämän päivän työnhakijat ovat valmiita matkustamaan työnsä perässä. He ovat halukkaita ottamaan vastaan myös lyhytaikaisempia pestejä, koska he ymmärtävät, että työelämässä kokemus on valttia ja jokainen kokemus kasvattaa heidän osaamistaan. Me haluamme olla työelämän uudistaja. Meillä on vahva osaaminen ulkomaisen työvoiman etsimisestä ja hankkimisesta. Asiakkaan tarve ratkaisee – meille asiakas on sekä kohdeyritys että työntekijä. ■

HARHALUULOJA OPPILAITOSYHTEISTYÖSTÄ?

Muutokset yhteiskunnassa ja taloudessa ohjaavat yrityksiä muuttumaan. Kehitys muuttaa henkilöstön osaamisen tarpeita, kun taas varttuneiden osaajien jääminen pois työelämästä pakottaa uusien kykyjen etsimiseen.

Useat yritykset eivät näe aina oppilaitosyhteistyön potentiaalia, ja osalti siksi oppilaitosyhteistyön kehittäminen on jäänyt viime vuosikymmenelle. Oppilaitokset kuitenkin tarjoavat valtavasti erilaisia mahdollisuuksia ja malleja työnantajille. Millaisia myyttejä oppilaitosyhteistyöstä on muodostunut?



”Oppilaitosyhteistyötä kannattaa tehdä vain silloin, kun yritys kasvaa.”

On selvää, että taloudessamme on nousu- ja laskukausia. Markkinoiden taloudellinen tila vaikuttaa vahvasti myös yrityksen työllistämispotentiaaliin ja aktiivisuuteen. Yritykset usein sitovat myös oman oppilaitosyhteistyön näihin suhdannevaihteluihin. Uusien työntekijöiden merkitys kasvaa huomattavasti, kun talous lähtee kasvuun laskukauden jälkeen. Usein tällöin rekrytointitarve yllättää yrityksen. Oppilaitosyhteistyö on perinteisesti pitkäjänteistä yhteistyötä, jonka tulokset eivät näy heti. Siksi oppilaitosyhteistyötä ei voi tehdä vain silloin kun menee hyvin, vaan sitä tulisi tehdä etukäteen.

”Oppilaitosyhteistyö on työpaikkailmoitusten välittämistä.”

Toimiva yhteistyö oppilaitoksen kanssa avaa yritykselle valtavasti erilaisia mahdollisuuksia ja tarjoaa paljon hyödyntä-

töntä potentiaalia. Valitettavan usein yritykset kuitenkin näkevät oppilaitoksen pelkästään yhtenä kanavana työpaikkojen julkaisemiseen. Oppilaitosyhteistyö pitäisi nähdä kokonaisvaltaisena mallina, joka seuraa opiskelijaa ensimmäisistä koulu- vuosista jopa korkeakouluun asti.

”Oppilaitosyhteistyö on vain yksipuolista puurtamista.”

Oppilaitosyhteistyö on nimensä mukaisesti yhteistyötä, joista kummankin osapuolen tulee saada itselleen tärkeää hyötyä ja lisäarvoa. Oppilaitosyhteistyötä suunniteltaessa on tärkeä luoda omat tavoitteet ja tahtotila siitä, mitä oppilaitosyhteistyöltä halutaan saavuttaa. Oppilaitosyhteistyötä ei kannata lähteä tekemään vaan tekemisen vuoksi, vaan sen ympärille on tärkeä löytää mittareita ja suunnitelma.

Kokonaisvaltainen oppilaitosyhteistyö on ennakoivaa rekrytointia

Työnantajakuvan rakentaminen ei tapahdu hetkessä. Hyvä oppilaitosyhteistyö on pitkäjänteistä työtä, joka parantaa työnantajan tietoisuutta ja mainetta opiskelijoiden keskuudessa.

Yrityksille oppilaitosyhteistyöllä on monenlaiset muodot. Opiskelijoita voidaan rekrytoida oppilaitoksista esimerkiksi kesätöihin, harjoitteluun tai keikkatöihin. Oppilaitoksen kanssa saa kuitenkin enemmän kosketuspintaa ja koulutuksen sisältöön pääsee paremmin tutustumaan opiskelijoiden opinnäytteiden, oppi- ja koulutussopimuksien sekä yhteisten projektien kautta.

Tavoita opiskelijat Tiituksen avulla

Tiitus on kehittänyt yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä jo usean vuoden ajan. Palvelun avulla tavoitat eri oppilaitosten opiskelijat yhdellä ilmoituksella maksuttomasti. Voit ilmoittaa erilaisista työmahdollisuuksista tai hakea sopivaa osaajaa opiskelijoiden joukosta anonymisti ja ottaa häneen yhteyttä Tiituksen Haavi-palvelun avulla.

Tiituksen työnhakuun tarkoitettua palvelua lisäksi tarjolla on apua oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi. Jos oman yrityksen oppilaitosyhteistyötä haluaa suunnitella tai syventää, suunnittelemme yritykselle personoidun konseptin oppilaitosyhteistyön tekemiseen. ■

Aloita oppilaitosyhteistyö tulevaisuuden osaajien rekrytoimisella. Tutustu palveluun ja rekisteröidy maksuttomasti!

www.tiitus.fi/talents

TIITUS

KORTIT PILOSSA?

TYÖNHAKIJAN MOTIVAATION SELVITTÄMINEN
ON VAIKEAA ILMAN TELEPATIAA – MUTTA
REHELLISYYDESTÄ VOI OLLA APUA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PIXABAY



**// Rekrytoitavan
sisäisen
motivaation
mittaaminen on iso
haaste.**

Rekrytointitilanne voi nykyisellään muistuttaa shakkiottelua – kumpikin osapuoli miettii tarkasti siirtojaan ja varoo paljastamasta kaikkia ajatuksiaan. Myös markkinointipuhe on tyypillistä kummallakin puolella aittaa: työnantajan edustaja kertoo talon olevan ”reilu ja innovatiivisin markkinajohtaja, jolle työntekijän tyytyväisyys on kaikki kaikessa” ja työnhakija on ansioluettelonsa ja puheidensa perusteella renessanssinero, joka hanskaa homman kuin homman ja raksuttaa yritykselle lisäarvoa unissaankin.



Työntekijän tekisi tietenkin mieli tietää, millainen firma ja duuni oikeasti on kyseessä. Työnantajan intresseissä taas on selvittää, onko rekryhaastatteluun saapuneella moniosajalla intoa tulla duuniin myös sinä kaikkein loskaisimpana maanantaiaamuna marraskuussa. Ja koska – tutkimuksesta riippuen – jopa puolet tehdystä rekrytoinneista epäonnistuu, yritykset todella hyötyisivät siitä, että heillä olisi oikeaa tietoa rekrytointikandidaattien motivaatiosta.

”Mitään hopealuotia ei ole olemassa tässä tilanteessa”, toteaa Tapani Rieki Filosofian Akatemiasta. ”Rekrytointitilanteessa on todella vaikea selvittää, millainen rekrytoitavan henkilön todellinen motivaatio on ja mistä elementeistä se koostuu.”

Tapani Rieki (PsT) on psykologian tohtori ja valmentaja, joka on erikoistunut ajatteluun, päätöksentekoon ja sosiaaliseen neurotieteeseen. Riekin yhtenä tutkimuskohteena on jo vuosien ajan ollut sisäisen motivaation mittaaminen.

”Rekrytoitavan sisäisen motivaation mittaaminen on iso haaste, koska kyseessä ei ole ominaisuus, vaan sisäinen motivaatio on aina suhteessa ympäristöön.”

Löytöretkeilijän sydän

Sisäisesti motivoituneen henkilön toiminnan tyydytys tulee itse tekemisestä, ei niinkään tekemisen seurauksista. Sisäinen motivaatio saa käyttövoimansa etsimisestä, tutkimisesta, haasteista ja luovuudesta – siinä missä ulkoista motivaatiota edustaa kuukausittainen tilipussi.

”Sisäisestä motivaatiosta on olemassa vino pino tutkimuksia, joissa todetaan, että etenkin nykyaikaisessa vaativassa tietotyössä – tai laatua ja palvelua korostavassa työssä – sisäinen motivaatio on erityisen korostuneessa roolissa”, toteaa Rieki.

”Puhtaasti suorittavassa työssä tärkeämpää on monesti ulkoinen motivaatio.” Tällöin esimerkiksi liukuihinäytöntekijä ei kenties koe mitään sanottavaa luovuusryöppyä tai ”työn imua”, mutta tietää saavansa vuoron päätteeksi leipää pöytään.

Tutkimusten mukaan sisäiset motivaatiotekijät ovat vahvoilla nyt ja tulevaisuudessa, koska ne tulevat tarvehierarkian

Sisäisesti motivoituneella ihmisellä on halu oppia uutta ja kehittyä tehtävässään.



yläpäästä ja liittyvät tiiviisti ihmisen itsensä toteuttamisen ja pätemisen tarpeisiin. Koska ne tulevat ihmisen sisältä, ne ovat myös pitkävaikutteisempia kuin ulkoiset tekijät.

Motivoitunut saa paikan

Motivaation tärkeyttä rummuttaa myös Kansallinen rekrytointitutkimus 2018. Duunitorin tutkimuksessa rekrytoinnin ammattilaiset nostivat rekrytointipäätöksen tärkeimmiksi tekijöiksi hakijan motivaation työtehtävää kohtaan sekä kulttuurisen sopivuuden.

Kesällä 2018 toteutettuun Kansalliseen rekrytointitutkimukseen vastasi yli 200 rekrytoinnin ammattilaista, jotka edustivat HR-päätäjää, rekrytointikonsultteja ja rekrytoivia esimiehiä. Kunkin ryhmän vastauksissa motivaation merkitys keräsi täydet 100 prosenttia.

Hakijan kulttuurinen yhteensopivuus organisaatioon oli erittäin vahvoilla sekin, jääden motivaatiosta vain hieman. Kolmanneksi merkittävimmäksi tekijäksi nousi tutkimuksen vastauksissa hakijan aikaisempi työkokemus.

Rekrytointia työssään tekevät esimiehet eivät tosin näytäneen ansiovertailuita yhtä tarkkaan kuin HR-päätäjät ja rekrytointikonsultit, sillä koulutuksen merkitystä painottaa vain noin puolet tutkimukseen vastanneista esimiehistä.

Sen sijaan HR-päätäjät ja rekrytointikonsultit ovat kiinnostuneita myös siitä, minkä koulun penkkiä hakija on kuluttanut. Heistä yli 80 prosenttia pitää koulutusta yhä merkittävänä rekrytointiin vaikuttavana tekijänä.

Korkeakoulutettu tarvitsee haasteita

Tapani Rieki toteaa, että koulutukseen on piilotettu eräs troijalainen, mikä rekrytoijan kannattaisi aina tiedostaa. Korkeasti koulutettua henkilöä ei kannata rekrytoida tehtävään, joka koostuu etupäässä rutiinihommista.

”Tutkimusten mukaan korkeasti koulutetuille leimallinen piirre on halu oppia uutta työn kautta. Jos tällainen henkilö ei näe kehitystä urapolullaan – eivätkä työt ole haastavia – hän tuskin jää taloon pitkäksi aikaa.”

Entä miten rekrytointi saadaan osumaan niin sanotusti ylimmään rekrytointitutkimuksen mukaan? – Rekryammattilaisten mukaan kolme tärkeintä asiaa yksittäisen rekrytoinnin onnistumisen kannalta olivat ehdokkaiden haastattelu kasvotusten, työtehtävän määrittely ja rekrytoivan esimiehen sitoutuminen.

Rekryammattilaiset yrittivät tutkimuksessa asettaa myös työnhakijoiden saappaisiin. Hakijan TOP5 -listalle kirjattiin henkilökohtainen kehittyminen, työyhteisö, yrityskulttuuri, toimi-



Osaamisella työmarkkina-arvoa, turvallisuutta ja hyvinvointia.

Kiireen Kampitusaamu
– ajanhallinta omiin käsiin (1/2 pv)
4.4.2019 Helsinki ► eventium.fi/koul/8015

Fasilitoinnin perusteet (1 pv)
9.4.2019 Helsinki ► eventium.fi/koul/8170

LEAN Office -koulutus (1 pv)
11.4.2019 Helsinki ► eventium.fi/koul/8167

Hajautettu tiimityö ja etäjohtaminen (1 pv)
14.5.2019 Helsinki ► eventium.fi/koul/8296

Eventium.fi

Ajankohtaiset koulutukset sinulle ja tiimillesi
– myös yrityskohtaiset valmennukset.

Kysy lisää:

Erja Laurila
Koulutustuottaja
p. 050 300 6558
erja.laurila@eventium.fi



alan kiinnostavuus – ja vasta viidentenä – kompensatiotaso. Tämä antaisi osviittaa siitä, että rahan ei uskota ratkaisevan enää edes työnantajapuolella.

Työnantaja – mahdollistaja vai ankeuttaja?

Sisäisesti motivoituneella ihmisellä on halu oppia uutta, kehittyä tehtävässään ja tehdä merkittävää työtä. Hän on kiinnostunut työnantajista, jotka oikeasti mahdollistavat näitä asioita – eivätkä vain sano niin.

Tässä voi Tapani Riekin mukaan olla yksi avain motivaation mittaukseen: mikäli työnantaja lyö kortit avoimesti pöytään ja kertoo, millaisesta työstä on kysymys – eli onko arki kenties valtaosin asiakassoittoja ja/tai Excelin näpräämistä

– ainakin joiltakin väärinkäsityksiltä ja pettymyksiltä voidaan välttyä.

”Rekrytointihaastattelussa pitäisi päästä kiinni siihen arjen tasoon, eli siihen mitä se työ oikeasti on. Ja jos esimerkiksi lupaillaan, että talossa annetaan vastuuta työntekijöille, niin pitää kertoa mitä se tarkoittaa käytännössä”, Riekki pohtii.

Jos työnantaja malttaa olla realistinen ja rehellinen, se voi karsia joitakin hakijoita, mutta toisaalta rekrytoidut tulokkaat tuskin ovat lähtökuopissa yhtä herkästi.

‘Exit plan’ tehdasasetuksena?

Kestomarina työmarkkinoilla kohdistuu juuri tähän ”liipaisinherkkyyteen”. Syyllinenkin tiedetään: nuo mukavuudenhaluiset



**Rekrytointi-
haastattelussa
pitäisi päästä kiinni
siihen, mitä se työ
oikeasti on.**

milleniaalit, jotka hyppäävät työpaikasta toiseen kuin parhaita bileitä etsien.

Riekki on törmännyt samaan jupinaan – ja hän suhtautuu siihen vähän kaksijakoisesti. ”Toisaalta tässä on sitä samaa ’nuoriso on pilalla’ -valitusta, jota on esiintynyt ihan aina. Toisaalta tutkimukset puoltavat sitä ajatusta, että millennialien arvopohja on erilainen kuin aikaisempien työsukupolvien: he arvostavat oppimista ja kehittymistä enemmän kuin rahaa.”

Deloitte’n suuri millennialitutkimus (2018) antaa pontta uskomukselle, että arvot ohjaavat uutta sukupolvea hyvin vahvasti. Tutkimuksen mukaan millennialit ovat pettyneitä yritysten kykyyn vastata yhteiskunnan



Rantatie 34
04310 Tuusula
p. (09) 258 821
myynti@onnela.com
www.onnela.com

Tuusulanjärven rannalla



Suurille ajatuksille!



haasteisiin: esimerkiksi alle kolmasosa (31 %) pohjoismaisista milleniaaleista näkee, että yritykset toimivat eettisesti.

Tiedostavin sukupolvi

Deloitteen toimitusjohtaja Tomi Pitkäsen mukaan viimeaikainen yhteiskunnallinen, teknologinen ja geopoliittinen muutos on vaikuttanut vahvasti millenniaaleihin.

”He selvästi kokevat, että yritysten johto keskittyy liiaksi omaan tekemiseensä ajattelematta vaikutustaan laajemmin. Mikäli yritykset haluavat palauttaa milleniaalien luottamuksen, niiden on tärkeä löytää omat tapansa vaikuttaa positiivisesti yhteiskunnassa esimerkiksi kestävien arvojen ja monimuotoisuuden kautta”, toteaa Pitkänen.

Deloitteen tutkimuksen mukaan millenniaalien työnantajauskollisuus heikkenee, jos millenniaalin tärkeinä pitämät asiat eivät toteudu yrityksen toiminnassa. Yksinomaan tuloksen tekemiseen keskittyvät yritykset eivät tutkimuksen mukaan lisää millenniaalien uskollisuutta. Tärkeimpiä millenniaalien sitouttajia ovat palkan ja organisaatiokulttuurin lisäksi joustavuus ja tasa-arvo.

Tutkimus paljastaa, että Pohjoismaat ovat globaali poikkeus: täällä millenniaalit kokivat organisaatiokulttuurin työpaikkaan sitouttavimpana tekijänä – palkitseminen oli vasta toisella sijalla. Maailmalla palkitseminen oli edelleen ykkössijalla.

// Ja lupailaan, että talossa annetaan vastuuta työntekijöille, niin pitää kertoa mitä se tarkoittaa käytännössä.

Sitoutumiskammoisten kokoontumisajot

Tapani Riekki on samoilla linjoilla: kyllä y-sukupolven edustajakin rahan päälle ymmärtää. ”Eri kyselyissä ‘hyvä palkka’ ei ole paalupaikalla, vaan kenties sijalla kolme. Siitä ei ole siis kysymys, että tämä kuvio olisi jotenkin flipannut täysin”, lisää Riekki.

Itsensä toteuttamisen ideaali voi johtaa siihen, että tie vie jatkuvasti työpaikasta toiseen, jolloin ”eläkevirka” on vain vitsin punchline.

”Sitoutuminen on muuttunut uuden sukupolven katsannossa niin, että harva ajattelee olevansa 10 vuotta samassa talossa.” Sen varauksen Riekki kuitenkin tekee, että koska jokaisen nuoren ja hurjan sukupolven kohtalona on vanheta, superindividualistitkin saattavat tehdä käännöksen kovin konservatiiviselta kuulostavaan suuntaan.

”Aika tyypillisesti perheen perustaminen ja asuntolaina muuttavat ajattelumaailmaa”, virnistää Riekki. ■

TYÖPAIKKOJEN TINDER TUO TYÖNANTAJAT JA TYÖTÄ ETSIVÄT YHTEEN

TEKSTI JA KUVA: LIINA HURRI

Organisaatioissa ei aina hahmoteta, millaista osaamista niiltä puuttuu. Piilevä osaamisvaje jää täyttämättä, kun sitä ei pystytäkään sanoittamaan avoimeksi työpaikkailmoitukseksi. Samaan aikaan toisaalla työttömät työnhakijat etsivät suuntaa uralleen. Kuka toisi nämä kaksi saman pöydän ääreen?

Rekrytointiin tähtäävät koulutukset saattavat uutta osaamista tarvitsevat työnantajat ja työtä etsivät työttömät työnhakijat yhteen. Tavoitteena on työllistää lisäkoulutuksen avulla työttömiä työnhakijoita niin, että rekrytoinnin kustannukset jakaantuvat yritysten ja yhteiskunnan kesken.

Koulutukset tarjoavat työnhakijalle mahdollisuuden työllistyä omalle alalleen tai löytää jotakin aivan uutta. Rekrytointikoulutusten kautta rekrytoidaan yhtä lailla assistentteja kuin toimitusjohtajia niin yrityksiin, yhdistyksiin kuin valtiollekin. Erityisesti pk-yrityksille, joissa rekrytointi on yksin esimiesten vastuulla, rekrytointikoulutukset ovat turvallinen ja kustannustehokas väylä löytää uutta osaamista.

”Kun työnantajan piilevä osaamistarve ja työtä etsivän osaaminen kohtaavat, molemmat voivat voittaa jättipotin”, tietää rekrytointikonsultti Marjo Heijari Rastorilta.

Heijari haastattelee työssään työnhakijoita, jotka hakeutuvat opiskelemaan Rastorin työllistymiseen tähtääviin koulutuksiin. Rastor kartoittaa yhtäällä piilotyöpaikkoja ja toisaalla työnhakijoiden osaamista ja piilevää potentiaalia. Tavoitteena on, että koulutukseen osallistuva työnhakija ja työnantaja solmivat koulutusjakson aikana tai sen jälkeen työsopimuksen.

”Etsimme mätsejä”, Heijari tiivistää Rastorin tehtävän ja viittaa deittisovellukseen, jonka käyttäjät etsivät sopivinta kumppania, matchia, muiden käyttäjien joukosta.

Rekrytointiin tähtäävien koulutusten avulla ei täytetä avoimia työpaikkoja vaan etsitään piilotyöpaikkoja ja niihin tekijöitä.

”Joskus organisaation piilevät tarpeet ovat niin piilossa, ettei niitä osata osastoillakaan pukea sanoiksi. Ne ovat piilossa jopa HR:ltä, ja silloin voidaan tarvita ulkopuolista kumppania. Silloin me voimme auttaa.”

Rekrytointiin tähtäävässä ohjelmassa työnantaja ja työnhakija pääsevät tutustumaan toisiinsa työn merkeissä ennen



työsopimuksen solmimista. Työnhakija työskentelee yrityksessä koulutussopimuksella 5–6 kuukauden ajan. Tavoitteena on työllistyminen, mutta koulutussopimus ei sido yritystä rekrytointiin. Virherekrytointien mahdollisuus pienenee, kun hakijalla on paremmat mahdollisuudet perehtyä työn vaatimuksiin ja työyhteisöön. Samalla työnantaja tutustuu hakijaan syvemmin kuin suora hakuprosessin aikana olisi mahdollista. Jos toiveet ja tarpeet kohtaavat, syntyy rekrytointikoulutuksen päätteeksi työsuhde.

Kriisi voi avata uusia ovia

Rekrytointikoulutus on työnhakijalle mahdollisuus päästä selkälaiseen työpaikkaan, jota ei olisi omin päin keksinyt hakea. Marjo Heijari on nähnyt näitä tapauksia urallaan paljon.

”Työttömäksi jääminen on yksi elämän suurimpia kriisejä. Sen asian kanssa on aivan yksin. Ei lohduta, vaikka yt:issä olisi irtisanottu tuhansia muitakin ihmisiä”, Heijari tietää. – Me Rastorilla autamme työnhakijaa tuotteistamaan omaa osaamistaan potentiaalista työnantajaa varten. ■

RekryKoulutukset ovat virallista työvoimakoulutusta ja ne toteutetaan yhteistyössä paikallisten TE-toimistojen kanssa. RekryKoulutus voidaan toteuttaa yhteistyössä usean yrityksen kanssa tai räätälöitynä juuri teidän yrityksenne tarpeisiin. Lue lisää rekrytointiin tähtäävistä koulutuksista: Rastor.fi



PELILLISTÄMINEN MUOVAA JO TYÖELÄMÄÄ JA ARKEAMME

TEKSTI: KAISU VENHO

KUVA: PIXABAY

**// Suomi
on yksi
digitalisaation
kärkimaista.**



KUVA: ANNETTE MUECK

Juho Hamari Tampereen ja Turun yliopistoista sanoo, että pelillistämässä (gamification) ei ole kyse vain digitaalisten pelien pelaamisesta, vaan laajemmasta yhteiskunnan murroksesta.

Suomi on yksi digitalisaation kärkimaista, joten ei hämmästyttä, että meillä on myös ehkä maailman ensimmäinen pelillistämisen professuuri, jota hoitaa Juho Hamari Tampereen ja Turun yliopistoissa. Hamari lähestyy pelejä ja teknologiaa psykologian, tietojärjestelmätieteen ja taloustieteen näkökulmasta.

Miten maailma kehittyy hänen näkökulmastaan?

”Pelillistämässä (gamification) ei ole kyse vain digitaalisten pelien pelaamisesta, vaan laajemmasta yhteiskunnan murroksesta”, toteaa Hamari. Teknologian kehitys on mennyt tehokkuusajattelussa jo niin pitkälle, että huomio kiinnittyy enemmän ja enemmän teknologian ja organisaatioiden tekemisestä motivoivammaksi ja yksikön kehitykseen tähtääväksi. Tähän tarpeeseen pelillistäminen juurikin vastaa.

Digitaalisuus on olennainen osa nykyihmisen elämää

Pelit ja pelaaminen ovat jo kasvaneet laajaksi mediamuodoksi. Ihmiset ovat kasvaneet ja tottuneet pelilliseen interaktioon. Peliyhteisöihin on muodostunut omanlainen kulttuuri,

joka vuotaa sieltä kohti valtakulttuuria. Se on jo osa arkipäiväämme, vaikka emme edes tiedosta pelaavamme.

Joillekin peleistä on tullut ammatti. He joko koodaavat pelejä tai pelaavat niitä ammatikseen. Suomalaisia onkin jo mukana E-urheilun huipputasolla. He ovat omissa piireissään seurattuja ja ihailtuja hahmoja.

Tarkoituksellinen pelillistyminen on esim. sitä, että yrityksen johto päättää muuttaa organisaatorakennetta ja toimintatapaa sellaiseksi, että se tarjoaisi samoja positiivisia kokemuksia, taitoja ja kehittymistä kuin hyvät pelitkin tarjoavat. Ihmiset hoitavat työtään pelillisemmin ja aina enemmän etätyönä.

Maailman ensimmäiset digipelit olivat sitä, että elektronisia instrumentteja modattiin niin että niillä voitiin pelata. Sen jälkeen videopeleistä on tullut iso oma teollisuutensa,

mutta nyt pelaaminen on siirtymässä tavallaan takaisin hyötykonteksteihin. Usein onkin vaikea erottaa, onko peli tarkoitettu hyödyn tavoitteluun vai viihteeksi.

Tuotannollinen työ on automatisoitu

Tehdasrobotit ja automaatio ovat jo vieneet ison osan tuotannollisista töistä. Ihmisiä tarvitaan melkein vain valvomoissa tarkkailemassa, että kaikki sujuu.

Robotit ovat tulossa myös palveluammatteihin. Helsingin uudessa Oodi-kirjastossa tyhjentävät melko yksinkertaiset robotit palautettujen kirjojen automaatin ja kuljettavat kirjat varastoon. Kevään mittaan on tulossa myös robotteja kirjojen hyllyttämiseen. Robotit vapauttavat kirjastovirkailijat asiakasrapintaan ja henkilökohtaiseen neuvontaan.

Mikä on ihmiskunnan tulevaisuus? Takaisin luontoon ja elossapysymisen taisteluun, kun ensin olemme pilanneet kuniin planeettamme – vaiko jatkuvaan joutenoloon, kun robotit hoitavat ruumiillisen työn ja algoritmit muut rutiinit.

Tulevaisuuden virtuaalivisiossa voi koko elämän viettää virtuaalisten palvelujen tilassa, sieltä koskaan poistumatta, mutta kuitenkin yhteydessä koko maailmaan. Liikunta hoituu juoksumatolla ja robotti tuo ravintoa. Kavereitakin tavataan enää vain virtuaalimaailmassa. Tällaista tutkimusta siis tehdään ylipäätään maailmalla paljon.

Toimittajan näkökulmaa tulevaan

Keinoälyllä on yksi paha puute: Se ei tee virheitä, eikä siis osaa niistä oppia. Keinoäly osaa mallintaa ja analysoida nopeasti: osakekauppaa, syöpädiagnoosin, lannoituksen tarpeen, kulkureittejä, melkein mitä vain. Se osaa analysoida valtavia tietomääriä. Siis niitä tietoja, joita sille on syötetty. Se osaa myös jossain määrin oppia, mutta ei kuitenkaan voita ihmisen aivoja, jotka toimivat luovasti. Keinoäly voi kuulemma olla jopa puolueellinen, jos algoritmin kehittäjä on sellainen. Kuulemma on jo löydetty seksistisiäkin algoritmeja.

Jos olet itse jo yrittänyt asioida robotin kanssa, ymmärtänet hyvin, miksi kokeilu roboteista hotellin vastaanottovirkailijoina jouduttiin Japanissa keskeyttämään. Kokeilu ei saanut asiakkaiden hyväksyntää.

Koulutus on tulevaisuudessakin avainasemassa

Pelkäämme, että keinoäly ja robotit vievät työpaikat. Vieköön ne, jotka ne voivat viedä eli tylsät rutiinit ja vaaralliset tehtävät. Ihmistä tarvitaan edelleen kanssakäymiseen ihmisten kanssa, sillä meillä on luovuutta ja uteliaisuutta sekä tunteita – iloa, surua ja rakkautta sekä ideoita ja ymmärrystä, ominaisuuksia, joita ei voida heti työstää algoritmeiksi, mutta niiden avulla voimme kehittää uutta hyvinvointia. Kehitystyössä voimme hyödyntää pelillisyyttä ja algoritmeja – sekä osajia, jotka hallitsevat ohjelmoinnin salat. Tarvitsemme koulutusta, jotta opimme paremmin hyödyntämään avujamme. Me osaamme ajatella tulevaa, arvioida ja yhdistellä asioita, jotka eivät ole vain 0/1-operaatioita. Mainittu kirjastorobotti toi toi-

KUVA: KAISU VENHO



Kuvassa Oodin robotti, joka kuljettaa kirjoja varastoon – valot vilkkuvat ja se osaa väistellä esteitä sekä käytävillä kulkevia ihmisiä.

Ihmisten johtamiseen sopii edelleen paremmin toinen ihminen.

mittajan mieleen ajatuksen, voisiko näihin yksinkertaisiin töihin ottaa vajaakuntoisia, jotka saisivat työstä elämäänsä sisältöä ja iloa?

Aivan lähivuosina ei kovin suuria muutoksia ole odotettavissa. Jopa yritysjohtamisessa mennään vastakkaiseen suuntaan. On todettu, että ihmiset ovat innovatiivisempia ja saavat enemmän aikaan, kun he voivat hyvin ja heillä on inspiroiva työyhteisö. Ihmisten johtamiseen sopii edelleen paremmin toinen ihminen. ■



VILLA SEAVIEW GUESTHOUSE & SPA

Varsinais-Suomessa vanhan ruukkikylän sydämessä sijaitsevaan Villa Seaview'hun tullessaan vieraat kohtaavat valtavan maisemaikkunan, jonka näkymät avautuvat suoraan luonnon-kauniille Teijonselälle. Ikkunasta avautuva maisema on vuodenaikojen ja säätilojen mukaan vaihtuva taideteos, jonka kauneus sykähdyttää kerrasta toiseen.

Halikonlahden itärannalle, Teijon aateliskartanon maille, rakennettiin aikoinaan yksi Suomen merkittävimmistä rautaruukeista. Masuunin toiminta päättyi 1908 mutta Teijon ruukin alueella on edelleen vireää yritystoimintaa.

Vahvaa eloa tuntuu olevan myös Villa Seaview'in toiminnassa. Villa tarjoaa hienot puitteet kokous-, koulutus- tai virkis-





tyspäivän viettämiseen. "Henkilökuntamme hoitaa kaikki käytännön järjestelyt ja huolehtii siitä, että vieraiden ei tarvitse keskittyä kuin olennaiseen. Olipa kyse sitten tehokkaasta tiimiyöskentelystä tai rentoutumisesta porukalla, niin lopputulos on takuuvarmasti toiveiden mukainen", kertoo Guesthousin emäntä Stina Suutari ja lisää, että yli vuorokauden kestä-

vissä tapahtumissa Villassa ei ole muita vieraita, vaan se on kokonaan yöpyvien asiakkaiden käytössä. Yöpymispaikkoja Villassa on 14 hengelle.

Villan keittiössä loihditaan paikallisten pientuottajien raaka-aineista maistuvia annoksia. Paikalliset erikoisuudet, kuten kylän paahtimossa paahtettu kahvi, kyläleipurin juurileipä ja mm. lähituottajien erikoismakkarat kuuluvat Villan perusvalikoimaan. "Puolivalmisteita emme käytä, ruuanvalmistusperiaattemme on Slow Food", linjaa Suutari.

Ruuan lisäksi Villa Seaview:ssa on selkeästi keskitytty myös vieraiden henkiseen hyvinvointiin. Kylpyläosastolla voi nauttia höyrysaunan ja tavallisen saunan lisäksi myös 8 hengen hierovasta porealtaasta, jossa on mukava rentoutua tehokkaan koulutus- tai kokouspäivän päätteeksi. Tilauksesta on mahdollista nauttia myös merenrannassa sijaitsevan puulämmitteisen saunan löylyistä. Ei ole ihme, että paikka on saanut Booking.com'in arvioissa kehuja ja 9,3 arvosanan. ■

Villa Seaview Guesthous & Spa
Varvintie 37
25570 Teijo
Suomi
www.villaseaview.fi



TUNNELMAMUOTOILULLA LUODAAN TUNNELMAA JA TULOSTA

TEKSTI: KAISU VENHO

KUVA: OY SPEAKERSFORUM FINLAND AB

Työympäristön tunnelma voi joko lisätä motivaatiota tai lannistaa sitä. Marjo Rantasen ensimmäinen tunnelmajohtamisen esikuva oli hänen äitinsä, jolla oli kangaskauppa. Kauppaa ohjasi ihmisten arvostus ja rakkaus omaa työtä kohtaan.

Marjo Rantasesta kasvoi monipuolinen nainen: tunnelmamuo-
toilun kehittäjä ja yritysvalmentaja, tietokirjailija ja vielä stand
up -koomikko. Hän on noussut Speakersforumin suosituimpien
valmentajien joukkoon, jossa naiset ovat harvinaisia.

Stand up -koomikon on tunnistettava yleisön tunnelma
0,2 sekunnin aikana ja osattava reagoida siihen oikein –
muuten esitys ei tule onnistumaan. ”Yritysvalmennus alkaa mel-
kein samoin”, toteaa Marjo. Jo siinä ajassa kuulija tunnistaa
valmentajan joko ystäväksi tai vastustajaksi. Siksi Marjo aloit-
taa aina niin, että kuulijasta tuntuu, kuin he olisivat aina tunte-
neet toisensa.

Hän on rakentanut lähestymistapansa ottamalla oppia
sosiaalipsykologista ja aivojen toiminnasta sekä myös viihteen
maailmasta, elokuvista, komiikasta ja improvisaatioteatterista,
joista hänellä on omaakin kokemusta.

Työpaikan tunnelma on herkkä ja helposti pilattavissa

Ajattelumme vaikuttavat kaikki aistimme ja se mitä tunteita
ne meissä herättävät. Tunnelma on kuin intuitiivinen ystävyys-
suhde – myös tilaan ja työhön. Kaikissa kohtaamisissa syntyy
tunnelma. Se myös tarttuu ja siksi tunnelmaa on johdettava.
Jopa epäonnistumisenkin voi pelastaa hyvällä tunnelmajohta-
misella.

Tunnelmajohtaminen voi tuntua uudelta ”keksinnöltä”,
mutta sitä se ei ole. Jo muinaiset egyptiläiset ja roomalaiset
tiesivät tunnelman voiman ja osasivat sitä luoda.

Tunnelmamuotoilu voidaan mieltää palvelumuotoilun laa-
jennettuna ulottuvuutena. Ajattelepa ravintolassa käyntiä. Mil-
lainen tunnelma sinulle jää mieleen koostuu monista pienistä
tekijöistä. Ruoka oli toki maistuvaa, mutta miellyttikö sinua

*Tunnelmamuotoilun kehittäjä, yritysvalmentaja
sekä tietokirjailija Marjo Rantanen sanoo,
että tunnelmajohtaminen voi tuntua uudelta
"keksinnöltä", mutta sitä se ei ole. Jo muinaiset
egyptiläiset ja roomalaiset tiesivät tunnelman
voiman ja osasivat sitä luoda.*

**// Tunnelmamuotoilu
voidaan mieltää
palvelumuotoilun
laajennettuna
ulottuvuutena.**



sisustus, oliko ilma raikas, tuoksut miellyttäviä ja houkuttelevia? Oliko henkilökunta ystävällistä, osaavaa ja palvelu-
altista? Tehokkuus ei tarkoita vain nopeaa toimintaa, vaan
sekä asiakkaan että vastuullisuuden huomioon ottamista.

Työpaikan tunnelmaa pilaa erityisesti koettu epäreilouden
tunne. Se lamaannuttaa koko työyhteisön. Yhteistoimintaneu-
vottelut pahimmillaan pari kertaa vuodessa eivät jätä voimia
tuottavaan ja innostavaan työhön.

Ihmiset lukevat hiljaisia signaaleja ja heiltä putoavat hans-
kat tiskiinkin jo ennen virallista tiedottamista organisaatiomu-
toksista tai YT-neuvotteluista. Yrityksen ja yksilön asennekult-
tuurista kertoo myös se, miten irtisanottuihin suhtaudutaan.

Irtisanottua ei ehkä enää edes moikata, vaan katse kääntyy
muualle. Tämä on toki osoitus henkilön omasta pahasta olost-
a ja avuttomuudesta tilanteen kohtaamisessa. Jopa henkilöstö-
osasto voi käsitellä irtisanottuja melko kalseasti, vaikka laki-
sääteiset hommat hoidetaankin.

Tunnelma ja voimaantuminen syntyvät pienistä asioista

Aistimme tunnelman heti kun astumme työpaikan kahvihuonee-
seen, opettajien huoneeseen tai muuhun yhteiseen tilaan. Tun-
nelma syntyy alitajuisesti pienistä seikoista: onko huone siisti
ja raikas, vai lojuuko roskia tai likaisia astioita, onko kahvia



KUVA: PIXABAY

Hyvin pienillä asioilla voidaan vaikuttaa tunnelmaa kohottavasti.

sista tuoksuista. Ne tuovat meille alitajuisesti miellyttäviä aistimuksia. Tuoksuja on myös tutkittu ja todettu, että mm. sitrus on energisoiva tuoksu. Työpaikan yleinen äänimaailma sekä raikas ilma energisoivat. Värit ja viherkasvit sekä esim. sopiva, hiljainen taustamusiikki voivat myös toimia miellyttävän tunnelman luojina.

Ota huomioon myös yksilön tarpeet – mahdollisuuksien mukaan

Työn sujuvuuden kannalta ovat työtehtävään sopivat ja toimivat työvälineet ne kaikkein tärkeimmät. Työn ilo katoaa, jos työvälineet eivät vastaa tarpeita tai ohjelmistot tökkivät. Ihmiset ovat tässäkin erilaisia. Siksi on hyvä, että useimmat voivat nykyään tuunata työpistettään. Jotta työntekijän arki sujuu, ovat huoneratkaisut tärkeitä, mutta myös oikein säädetty lämmitys ja valaistus sekä työpisteen ergonomia. Jotkut viihtyvät paremmin rennossa ympäristössä, joka toisen mielestä voi vaikuttaa sotkuiselta. Toinen taas kokoaa ajatuksensa paremmin melkeinpä steriiliin näköisessä tilassa. Vaikka jokaisen yksilön toiveita ei voitaisi toteuttaa, on parasta heitä kuunnella ja tehdä se, mikä järkevästi tehtävissä on.

Erilaiset yksilöt täydentävät toisiaan

Meillä on kaikilla luontaiset taipumuksemme ja tapamme, vaikka kaikilla olisi taustalla suurin piirtein samanlainen koulutus. Jotkut ovat vilkkaampia ja puheliaampia, toiset taas mieteliäitä ja rauhallisia. Joku viihtyy hallitussa kaaoksessa, josta vain hän itse löytää tarvitsemansa. Toiselle se olisi kauhistus ja hänen työhuoneensa vaikuttaa melkeinpä steriililtä.

keitetty, valaistus miellyttävä, juttelivatko ihmiset, kääntyykö pää ystävällisesti uutta tulijaa kohden? ”Työpaikoilla näkyy tasa-arvo myös siinä, kuka kahvia keittää. Myös miespuoliset kollegat voivat rohkaistua tutustumaan kahvinkeittimen tekniikkaan”, virnuilee Marjo.

Hyvin pienillä asioilla voidaan vaikuttaa tunnelmaa kohottavasti. Marjo kertoo, miten erään yrityksen keittiössä oli leivottu tuoretta pullaa ennen YT-neuvotteluja koskevaa keskustelutilaisuutta. Hän huomasi heti, että ihmiset olivat keskusteluvampia ja rakentavampia kuin aikaisemmalla kohtaamisella.

Me suomalaiset elämme puhtaassa ympäristössä. Olemme siksi aistiherkkiä ja pidämme raikkaista, luonnolli-



Erilaiset ihmiset voivat kuitenkin saada aikaan hyviä tuloksia, mutta heterogeeninen tiimi tarvitsee tunnelmajohtamista, jotta keskenään erilaiset tyyli eivät joudu törmäyskurssille.

Johtaminen voi luoda tai latistaa tunnelman

Hyvä tunnelmajohtaja pystyy johtamaan sekä muita, että itseään. Hän ymmärtää erilaisuuden ja mitä se tarkoittaa sekä hänessä itsessään että myös muissa. Hän osaa löytää ja hyödyntää vahvuuksia, sekä omia että muiden sekä kehittää heikkouksia ja toimia joka tilanteessa rakentavasti.

Pelkkä asiojohtaminen, joka ei ota huomioon yksilöitä, ei tue luovuutta ja kehittämistä. Tiimi, joka puree hammasta päivästä toiseen, ei pysty olemaan luova. Oli ala mikä tahansa, pitää johtaa myös kokemusta ja tunnelmaa, sillä se tarttuu. Avoin ja keskusteleva työkuultuuri motivoi hyvin suoriutuksiin ja kehittämiseen. Tarvitaan kokemusperäistä empatiaa. Sitä tarvitaan varsinkin silloin, kun kaikki ei menekään suunnitelmien mukaan.

Esimiehet ja johtajat syyniin

Rantanen on kehittänyt teoriaa tunnelmajohtamisen eri tyyleistä ja henkilötyypeistä ja löysi 16 erilaista johtamistyyliä mm. visionäärin, taiteilijan, kehittäjän, organisoijan, teknikon, muutamia mainitaksemme. Kun oma johtamisen tyyli tunnel-

man johtajana on tunnistettu, pitää sen vaikutuksia pohtia eri näkökulmista, esimerkiksi:

- miten toimin vuorovaikutustilanteissa ja miten tyylini vaikuttaa muihin ihmisiin?
- mikä on tyylini vaikutus omaan onnistumiseeni?
- mikä on elämäntyylini ja miltä se minusta tuntuu? Mikä kuluttaa tai lataa akkuja?
- miten suunta näkyy omassa tavassani ajatella ja toimia?
- miten teen päätöksiä ja mitä odotan muilta?

Esimiehille pitäisikin tehdä tunnelmajohtamisen ajattelutyylianalyysi ja kehittämistoimet sen mukaisesti. Johtajat ja esimiehet seuraavat perinteisesti numeroita ja taulukoita, mutta se pelkästään ei vielä ole johtamista. Prosesseja suunnitellaan algoritmien avulla, jotka ovat ihmisen luomia, eivätkä nekään siis ihmistä viisaampia. Tunnelmajohtaminen on konseptien luomista, joissa kokemus muodostuu erilaisista toimintamalleista ja prosesseista, jotka sovitetaan yhteen. Työn tekemisen miljö on aistittavissa kaikilla aisteilla. Osa kokemusta ovat toimintamallit ja prosessit, mutta myös se miten kommunikoidaan ja miten prosessit toimivat. Tehokkuus ei ole pelkästään yrityksen näkökulma, vaan myös asiakkaan ja toiminnan vastuullisuuden näkökulma.

Innostu innostamaan

Jos tehtäväsi on myydä tiimille uusi idea, myy se ensin itsellesi. Jos haluat vain "viedä asian läpi", tulee siitä runnomista eikä se luo sitä innostusta, joka synnyttää positiivisen kasvun kierteen.

Vaikka henkilökohtainen kontakti on aina parempi, voidaan tunnelmaa luoda ja ylläpitää myös sähköpostin tai muun digitaalisen kanavan välityksellä, kun sen sisältö on muutakin kuin lukuja ja prosessia. Se onkin laajalle levinneissä tai kansainvälisissä organisaatioissa usein ainoa tarjolla oleva säännölliseen viestintään.

Kehitymme koko eliniän

lhannoimme nuoruutta ja dynaamisuutta, mutta innostuksella vasta voidaan saada paljon aikaan. Voidaan jopa luoda uraa ja statusta, joka nostaa nuoren ihmisen oman arvon tuntea.

län myötä ajattelu monipuolistuu ja materiaalien arvojen tilalle tulee uusia haaveita ja tavoitteita, jotka usein liittyvät perheeseen, hyvinvointiin ja uusiin kokemuksiin.

Anna palautetta ja ole läsnä

Älä säästele kiitosta ja kannustavaa palautetta. Kiitos ei ketään pilaa, vaan päinvastoin lisää motivaatiota. Hyvä tunnelma lisää tiimin halukkuutta auttaa myös sinua sekä työka-vereita onnistumaan. Parhaat tunnelmajohtajat ottavat vaarin hetkistä ja ovat läsnä siellä missä tapahtuu.

Heittäydymme mukaan ilman oman aseman menettämisen pelkoa ja sinua arvostetaan entistä enemmän. ■

Työpaikan tunnelmaa pilaa erityisesti koettu epäreilisuuden tunne.

KUVA: PIXABAY

Tunnelmataiturin muistilista työniloa tukemaan:

1. Osoita arvostusta sanoin ja teoin
2. Luo turvallisuuden ja arvostuksen tunne
3. Kuuntele ideoita ja anna mahdollisuus vaikuttaa
4. Tee tiimisi kanssa joskus myös jotain, mikä ei liity työhön
5. Ole reilu sekä itseäsi, että muita kohtaan

Lisää kirjassa: Tunnelmajohtaja, Alma Talent 2018



TYÖYMPÄRISTÖJEN TULEVAISUUS

TEKSTI: MARI JAUHIAINEN

KUVAT: PIXABAY

Työn muutos puhuttaa kaikkialla maailmassa ja mietityttää yrityksiä. Mihin tässä ollaan menossa? Mitä seuraavaksi? Miten tähän kaikkeen pitäisi suhtautua? Siinä missä työntekemisen kulttuuria määrittivät ennen nöyrä työntekijä, joka kiittolisena uhrasi työnantajalleen kaiken aikansa, voimansa ja energiansa, tänä päivänä tilanne vaikuttaa kääntyneen toisin päin: työvoima etsii itselleen sopivaa, lojaalia ja brändiltään ylivoimaista, arvoiltaan ja strategialtaan itselle sopivaa toimijaa, joka pystyy tarjoamaan juuri työntekijän kaipaamia, räätälöityjä työtiloja ja palveluita.



Toisaalta tulevaisuuden työstä maalailtaan toistuvasti kuvaa etätöinä, jota työntekijät tekevät laitureidensa nokasta, milloin sopiva hetki päivästä koittaa, tai nomadien lailla elävät maailmankansalaiset hoitavat Skypellä tarvittavat kontaktit emoyritykseen. Miellyttäviä työympäristöjä haetaan jo hotellien tarjonnasta, missä kokoontumis- ja neuvottelutilojen siisteys, palvelu- ja av-toimintojen taso on noussut perinteisiä toimistojen kokoushuoneita korkeammalle. Yritykset eivät osaa vielä tarjota työntekijöilleen samaa palvelukokemusta. Tarvitanko enää kiinteitä seiniä määrittelemään yritystä? Onko toimitiloilla mitään merkitystä investointina yritykselle?

Onnistuneilla toimitiloilla on yhä merkitystä

Saksan Kölnissä järjestetyn Orgatecin kalustemessujen vuoden 2018 teema culture@work pureutui työn tulevaisuuteen.

Messuilla "Every Where Has a Why: The Future of Human-Centered Workplace Design" -paneeliin osallistunut amerikkalainen Sascha Wagner, (President / CEO) sisustussuunnittelujätti Huntsman Architectural Groupista, on vetänyt yli parikymmentä vuotta hankkeita mm. Dolbylle, Googlelle, Lucasfilmille, Pixarille, ja Moody'sille. Hänellä on vankka tuntuma myös Amerikassa jylläävästä työkuultuurin muutoksesta ja sen kaikista ulottuvuuksista. Haastattelussa tulee selväksi, että kehitys on ollut Suomen kaltainen; myös Amerikassa yritysten keskeinen tavoite on tarjota työntekijöilleen monipuolisesti varusteltu, vaikuttava ja näyttävä monitilatoimistokokonaisuus, joihin työntekijöiden arkea helpottavat palvelut integroidaan huolellisesti.

Tilat voivat tuoda ilmi arvoja ja tukea strategiaa.

Wagner näkee, että hyvin suunnitelluilla tiloilla ja työympäristöillä on tulevaisuudessakin keskeinen merkitys myös yritysten ja organisaatioiden työkuultuurille ja strategialle: "Täysin etätöitä tekevän tai voimakkaasti hajaantuneen työvoiman on lähes mahdotonta saavuttaa vahvaa ymmärrystä yrityksen tai organisaation tarkoituksesta ja tehtävästä. Ihmisten täytyy tulla yhteen tunteakseen ja muodostaakseen tämän siteen. Monta vuotta teknologiayritykset möivät meille ajatusta, että "face-time", digitaaliset kohtaamiset toistemme kanssa riittävät, ja että ehkäpä toimistot katoavat kokonaan yritysten siirtyessä digitaaliseen verkostoon."

"Sen sijaan me olemme huomanneet, että etäyhteydet eivät ole riittäviä. Joten tilat ovat muodostuneet jälleen erityisen tärkeiksi. Ne ovat organisaatioiden brändin ja tarkoituksen katalyyttejä. Tästä syystä monissa työympäristöissä on keskeinen ja yritykselle luonteenomainen alue epämuodollisille tapaamisille – paikka tai alue kaikkien kohtaamisille."

Tänä päivänä on tärkeää antaa työntekijöille konkreettisia vastauksia kysymyksiin omasta tarkoituksesta yrityksessä: Mistä tässä yrityksessä on kyse, miksi olemme täällä? Ja tähän yrityksen toimitilat ovat erinomainen väline. Se on uskomusjärjestelmän fyysinen manifestaatio. Mikä voisi olla sen vaikuttavampaa?

Sasha Wagner jatkaa: "Työtilan merkitys on yleensä kolmantena palkan ja työkavereiden jälkeen tyytyväisyyskys-



lyissä. Vaikuttavan näköiset toimitilat ja upea viihdyke- ja virvoikevalikoima ovat hyviä välineitä henkilöstön houkuttelemisessa, mutta nämä eivät yksin riitä houkuttelemaan työntekijöitä. Organisaatioiden täytyy välittää vahvaa missiota ja arvoja. Jopa hyvin suunniteltu tila voi ainoastaan voimistaa yrityksen tavoitteita ja päämääriä. Tilat voivat tuoda ilmi arvoja ja tukea strategiaa. Rakennettu ympäristö on tehokas työkalu, ja on olemassa monia esimerkkejä työympäristömuutoksista, jotka ovat mahdollistaneet sisäistä muutosta organisaatioissa. Tilat joita tarjoat työntekijöille ja vierailijoille, viestittävät mihin uskot organisaationa. Ovatko tilasi avoimet, tukevat yhteistyötä tai hierarkkiset? Ovatko ne oikeudenmukaiset, ottavat kaikki mukaan? Ja viimeisenä – miltä ne tuntuvat?!”

”Kun tiloja suunnitellaan ihmisten näkökulmasta – keskittyen ensin siihen mitä ihmiset kokevat – tulokset voidaan mitata nousevana tyytyväisyytenä, työvoiman pysyvyytenä ja jopa vähentyneinä työterveyskuluina.

Tämä tarkoittaa, että fiksut organisaatiot katsovat paljon pidemmälle, kun investoivat kiinteistöihin”, Wagner sanoo.

Työympäristöt mukautuvat työn muutokseen

Sisustusarkkitehti Martta Suurpää Workspacesta näkee työsään työympäristökehityskohteiden kanssa kotimaista työcult-

// Miellyttäviä työympäristöjä haetaan jo hotellien tarjonnasta.

tuurin kehitystä aitiopaikalta: ”Nyt on jo nähtävissä selkeää työnteon tapojen muutos. Työt tehdään monimuotoisissa tiimeissä, jotka kootaan aina kunkin hankkeen tai projektin edellyttämällä tavalla. Tavoitteena erityisille projektikokoonpanoille on löytää yhä moninaisimmille ongelmille tai kehitystavoitteille ratkaisu. Ratkaisu löytyy siitä, että moniosaajatiimi kehittää ja ideoi yhdessä ja aktiivisesti, joko samassa paikassa kasvotusten tai että tiimeissä on myös jäseniä muualta ”maailmalta” videoyhteyden välityksellä.”

”Tilojen suunnitteluun tämä tulee vaikuttamaan hyvinkin paljon: työtiloilta vaaditaan muuntautuvuutta, virtuaali-



sia yhteyksiä, hyvää ergonomiaa, joka tarkoittaa myös tilojen valaistusta, akustiikkaa eli fyysisiä olosuhteita kokonaisuutena, kalusteiden helppoa liikuteltavuutta ja virtuaalisia projektiseinäpintoja. Työtilojen tulisi myös mahdollistaa toiminnallisesti ja visuaalisesti mahdollisimman monimuotoinen ympäristö, jossa työntekijät on huomioitu niin yksilö- kuin tiimitasolakin. Tilojen kokemuksellisuus on noussut myös toimitilaympäristössä merkittäväksi.”

Suurpää näkee toimitilat myös merkittävänä työkalutuu-
rin tehostamisen välineenä: ”Hyvin suunnitellun työympäris-
tön tulisi helpottaa yritystä kaikilla mahdollisilla sektoreilla.
Niin johtamisessa, työtekemisessä kuin kiinteistökuluissa-
kin. Vapaus valita ja tehdä työtä siihen sopivimmalla tavalla,
vahvistaa työntekijän työn hallinnan tunnetta. Työn ohjaami-
seen eli johtamiseen tämä toki tuo muutosta ja siten myös työn
murroksen myötä johtamiskäytännöt ovat suuren murroksen
edessä.”

”Onnistuneissa työympäristöhankeissa muutos on iso,
henkilöstö viihtyy paremmin, innostuu uudelleen työstään ja
saa siitä jälleen energiaa. Yrityksen työnantajamielikuva vah-
vistuu, rekrytointi helpottuu, sisäiset ja ulkoiset prosessit selkey-
tyvät ja homma toimii.”

Suurpää arvioi kokemuksensa pohjalta työympäristö-

jen tulevaisuutta: ”Nyt kun laitteet ja tekniikka mahdollistavat
aidosti monipaikkaisen työn, niin se johtaa todennäköisesti
yhä liikkuvampaan työtapaan ja monimuotoisempiin työympä-
ristöihin ja yritysten toimitilaratkaisuihin. Toimipisteet saatta-
vat pirstoutua ja etätöiden määrä kasvaa merkittävästi. Nyt on
jo havaittavissa co-working tilojen paljous ja niiden aktiivinen
käyttö.”

Hiljaisuuden ja yksityisyyden saarekkeita

Kotimaisen äänieristettyjen puhelu- ja neuvottelutilojen valmis-
tajan Frameryn Suomen myyntijohtaja Tapani Laitila on saanut
tuntea työtilojen muutokset, ja nostaa myös esiin co-working
tilat: ”Yksityisyys co-working tiloissa voi olla vielä muita toimis-
tiloja tärkeämpää, koska eri yritykset sekoittuvat samoissa
tiloissa. Näihin olosuhteisiin Frameryn neuvottelu- ja puhelin-
koppituotteet ovat olleet erinomainen lisä.”

Framery on nostonutkin myyntikärjekseen onnellisuuden,
jota työtiloihin Frameryn tuotteilla toteutettu rauha ja yksityi-
syys tuo.

Framery osallistui Orgateciin näyttävällä osastolla, jossa
kävijät ohjattiin kulkemaan läpi Frameryn vision työn tekemi-
sen muutoksesta. ”Akustiikan taidetta” esiteltiin sekä itse tuot-
teiden näkökulmasta, kuinka luotettava ääneneristys, silmälle



kaunis design ja tehokkaasti toimiva ilmanvaihto on saatu sovitettua yhteen. Sen jälkeen osastolla kävijät johdateltiin osastolle rakennettujen esimerkkien läpi, missä Framery esitteli näkemystään eri tuotteiden fiksusta ja toimivasta sijoittelusta eri toimistoympäristöissä. Tuotteiden viimeistelty kokemuksellisuus on huippuluokkaa.

”Avokonttoreissa on monesti vaikeuksia löytää hiljaista tilaa keskittymistä tai yksityisyyttä vaativille työtehtäville, ja hiljaisten työtilojen merkitys on kasvanut, kun työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoillaan on alettu tutkia. Frameryn puhelin-koppi- ja neuvotteluhuonetuotteet toimivat sekä pelastavina elementteinä jo olemassa oleviin avokonttoreihin tuomaan hiljaisuuden saarekkeita tai hiljentämään avotiloja ohjaamalla puhelut, neuvottelut ja keskustelut suljettuihin tiloihin. Uutta toimistoa suunniteltaessa kopit antavat edellä mainittujen ominaisuuksien lisäksi toimitiloille muunneltavuutta, kun kiinteitä ja monesti väärin mitoitettuja neuvotteluhuoneita ei tarvitse rakentaa. Myös Skype neuvotteluiden ja -puheluiden kasvu toimistoilla on Framerylläkin havaittu ja siihen tarpeeseen messuilla esiteltiin valmis ratkaisu Framery O Video Conference Ready.”

Frameryn kotimaiset, itsenäisesti tilaan asennettavat puhelinkopit ja neuvottelutilat valtaavat markkinoita globaalisti, mm. Pohjois-Amerikassa. Viimeistelty ja teknisesti luotettava tilakokemus on nostanut Frameryn Euroopan suurimmaksi kalusteviejäksi Amerikkaan. Frameryn myynnistä 90% suuntaa jo vientiin ja noin puolet siitä Amerikan markkinoille.

Onnistuneissa työympäristöhankkeissa muutos on iso.

Kaunista ja innovatiivista toimistomaiseman aluskasvillisuutta

Ruotsalainen Bolon tunnetaan täysin Ruotsissa tuotetuista, innovatiivisista ja näyttävistä julkisten tilojen lattiamateriaaleistaan. Bolonin Orgatec-messuosasto oli tänä vuonna Shanghailaisen, tieteidenvälisen muotoilu- ja arkkitehtitoimiston Neri & Hu:n käsialaa. Bolonin Elements-malliston taustalta nostettu, ajankohtaisen ja luontovaikuttaisen sekä aasialaista että skandinaavista design perinnettä peilaavan osaston vaikuttava estetiikka esitteli Bolonin tuotteiden mahdollisuuksia mieleenpainuvalla tavalla.

Bolonin pohjoismaiden Key Account Manager Johanna Rostedt näkee Suomen ja Ruotsin työympäristöjen suunnittelussa edelläkävijänä: ”Henkilöstöön ja henkilöstön viihtyvyyteen panostetaan, ja on ymmärretty työympäristön merkitys tässä asiassa. Myös sisäilmavaatimukset ovat tiukentuneet, ja se näkyy laadukkaampien lattiamateriaalien käytön lisääntymisenä. Ekologisiin ja puhtaisiin materiaaleihin halutaan panostaa.” Bolonin tuotteet ovat pitkälle sertifioituja, ja

matoissa käytetään esim. samoja pehmittimiä kuin sairaala- tuotteissa ja lasten leluissa.

Työkulttuurin muutos näkyy myös lattiamateriaalien valinnassa.

”Monitoimitilojen ja jaettavien työpisteiden lisääntyminen, sekä toimitilojen muokattavuuden vaatimus vaikuttavat lattiamateriaalien valinnassa muun muassa siten, että lattialta vaaditaan parempia akustiikkaomaisuuksia. Niiden pitää kestää tilojen muokkaamista ja olla jopa siirrettävissä toiseen tilaan. Esimerkiksi ei-liimattavien tuotteiden kysyntä on jonkin verran kasvussa”, Rostedt jatkaa.

Bolon syntyi teollisuuden vinyylijätteen kierrättämisestä syntyneen innovaation ympärille. Lattiamateriaalituotteet valmistetaan tehtaan kierrättämistä raaka-aineista lähtien Ruotsissa Ulrichamnissa. Pohjoismaisesta räsymattoperinteestä kehitetty mattojen kudontatekniikka tekee kierrätysteknologisille huipputuotteille viimeistellyn ja omaperäisen ilmeen. Lattiamateriaalien raaka-aineesta tällä hetkellä 33% on kierrätysmateriaalia, ja jätteettömän tehtaan tavoitteena on saavuttaa pian 50% kierrätysraaka-aine aste. Täysin ruotsalainen tuotantoketju on saanut myös nimekkäät suunnittelijat, esim. Jean Nouvelin ja Missonin suunnittelemaan omat nimikkomallistonsa.

KUVA: NIKI SOUKKIO / FRAMERY



”Tuotteiden ekologisuus, puhtaus ja tuotannon laatu ovat erittäin tärkeitä tällä hetkellä, sekä materiaalien kierrätettävyys. Nyt halutaan myös pitkäaikaisia materiaaleja, joiden siivouksessa ei tarvita välttämättä ollenkaan kemikaaleja. Kemikaaliton siivous on uusi trendi”, Rostedt sanoo. Bolonin lattiamateriaalit voidaan puhdistaa ilman kemikaaleja, vain vedellä ja oikeilla siivousharjaksilla. ■

KUVA: BOLON



Bolon Studio Hexagon laatta vuoden 2018 uutuusväreissä.



Jyri Kansikas

Toimitusjohtaja

Work goes happy Oy

TYÖELÄMÄ MUUTTUU, TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISENKIN TULEE MUUTTUA

*Suomen suurin työelämän kehittämiseen ja työhyvinvointiin keskittyvä tapahtuma,
Work goes happy, nyt ensimmäistä kertaa Helsingin Oopperatalolla 26.3.2019.*

Päivän teemoina ihminen – arvot – työelämä.

Usko pois, niin elämässä kuin työelämässä mikään ei ole yhtä pysyvää kuin muutos. On meistä itsestämme kiinni, näemmekö muutokset pelottavina, uhkaavina, vai mahdollisuuksina.

Saamme joka päivä lukea ja kuulla, miten työelämä ja työtehtävät tulevat muuttumaan ja usein muutoksia kuvaillaan mitä karmaisevimilla kauhukuvilla.

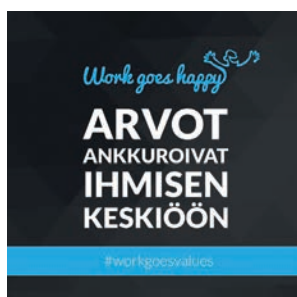
On ilmiselvää varmasti kaikille, että teko/tuki/keino/koneäly tulee muuttamaan työtehtäviä ja tapojamme tehdä työtä. Näin tapahtui jo silloin, kun ensimmäinen koneäly, eli tietokoneiden aalto valloitti työelämän.

Ainoa asia, josta olen oikeasti huolissani, on nykyisen kaltaisessa nopeassa muutoksessa ihminen. Ja se miten juuri ihmi-

nen tulee näitä "älyjä" käyttämään. Tai tulee niiden kautta käytetyksi. Työtä tekevät ihmiset (tai sitten koneet) ihmisille ja ihmisen tulee myös pysyä myös (työ)elämän keskiössä. Ja juuri siksi, niin nyt ja varsinkin huomenna, arvojen ja vastuullisuuden merkitys tekemisissämme tulee olla keskiössä.

Siksi halusin nostaa kevään uudistuvaan tapahtumaani pääteemoiksi arvot ja ihmisen. Haluan vahvasti, että me kaikki olemme omalta osaltamme mukana muutoksen tekijöinä, emmekä pelkästään muutoksen mukana viemiä.

Tervetuloa vaikuttamaan Oopperatalolle 26.3. Tapahtuma on edelleen kaikille avoin ja maksuton. Sillä hyvä työelämä kuuluu meille kaikille.



WGH19-tapahtuman päälavan juontaja Jaana Villanen haastaa wgh.fi-sivuilta löytyvässä blogissaan mukaan #workgoesvalues-kampanjaan. Miten arvot näkyvät sinun työssäsi ja työpaikallasi? Kerro se somessa hashtagilla #workgoesvalues



Work goes happy -päivätapahtuma Helsingin Oopperatalo klo 9–16.30

- Asiantuntijapuheenvuoroja, lavalla mm.



Jari Hakanen



Marja-Liisa Manka



Arto O. Salonen



Cristina Andersson



Riikka Pajunen



Christina Forsgård



Tomi Hussi



Leena Pennanen

Asiantuntijapuheenvuoroja,
lavalla mm.

Jari Hakanen

Marja-Liisa Manka

Arto O. Salonen

Cristina Andersson

Pekka Sauri

Riikka Pajunen

Christina Forsgård

Leena Pennanen

Johanna Pystynen

Henri Karjula

Ulla Vilkman

Tomi Hussi

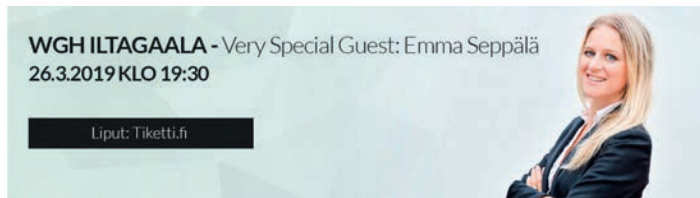
Matti Vilmi

- messualueella esillä laaja ja laadukas joukko paremman työelämän kehittäjiä

Työporukalla keilaamaan ennen iltagaalaa

Ruusulan Keilahalli, klo 11–22

Päivä- ja iltatapahtuman välissä järjestetään työyhteisöjoukkueiden WGH19-mestaruuskilpailut Ruusulan keilahallissa, noin 500 metrin päässä Oopperatalosta. Osallistuminen on ilmainen etukäteen ilmoittautuneille WGH2019-näytteilleasettajille. Muilta osallistumismaksu on 30€. Pelivuorot varattavissa Ruusulan keilahallista puh. 044 7004 302 / ruusula@bowling.fi. Pelivuorot puolen tunnin välein 26.3.2019 klo 11–22.



WGH Iltagaala ja Very Special Guest Emma Seppälä

Helsingin Oopperatalo, klo 18.30–21.30

Kaikkien aikojen ensimmäiseen WGH Iltagaalaan saadaan vierailevaksi puhujaksi maailman tunnetuin onnellisuustutkija, TED-puhuja, Fortune 500-johtajien konsultti Emma Seppälä. Ph.D. Stanfordin huippuyliopistosta luennoi onnellisuuden, läsnäolon, myötätunnon ja tunneälyn merkityksestä.

Liput Tiketistä, ryhmäliput (10 hlöä tai enemmän), Jyri Kansikas, jyri.kansikas@wgh.fi, 050 543 1659.

Yhteistyössä



Lue lisää ja rekisteröidy tapahtumaan: wgh.fi

#wgh19 #workgoesvalues

IDEOIDEN RUNSAUDENSARVI

HRX 2018 TARJOSI KOVAN LUOKAN PUHEENVUOROJA MEILTÄ JA MAAILMALTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

HRx 2018 kokosi HR-heimon Messukeskukseen marraskuussa. Yli 500 HR-ammattilaista oli paikalla kuulemassa sanaa – ja verkostoitumassa, keskustelemassa ja inspiroitumassa alan edelläkävijöiden johdolla. Suomen johtavan HR-tapahtuman juonsivat Ronja Salmi ja Lorenz Backman.

Avainasiakaspäällikkö Hanna Heikkinen tapahtuman järjestäneestä Alma Talentista kertoo, että pääteemana messuilla oli 'Tulevaisuuden työelämä – HR muutoksen etulinjassa'. Päivän keskeisiä kysymyksiä olivat, miten kulttuurimuutosta johdetaan onnistuneesti – ja minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan? Lisäksi tapahtumassa etsittiin vastauksia siihen, kuinka yritys ja henkilöstö voi parhaiten hyötyä uusista teknologioista ja tavoista tehdä työtä?

Tapahtuman vieraiden palautteen perusteella erityisen mieleenpainuvia olivat hienot kansainväliset keynote-esitykset. Esimerkiksi professori Moira Clark, Henley Business Schoolista läpivalaisi yrityskulttuurin merkitystä ajatuksia herättävällä tavalla. Clarkin keynote-puheenvuorossa todettiin, että henkilökunnan tyytyväisyyteen kannattaa panostaa, koska sen nous-
tessa myös asiakaskunta saadaan hymyilemään.

"Clark korosti, että kulttuuri ei voi olla päälleliimattua, vaan sen tulee ohjata kaikkea toimintaa ja toimintatapoja", kertoo Heikkinen. Joskus yllättävätkin asiat – kuten kaikkien vihaama pomo – voivat toimia yhdistävänä voimana yrityksessä.

Lähes telepatiaa

'A Mind of a Leader' -bisnesbestsellerin kirjoittaja Rasmus Hougaard käsitteli omassa keynote-puheessaan sitä, kuinka johtaja pystyy omalla käytöksellään vaikuttamaan positiivisesti yrityskulttuuriin, ihmisten viihtymiseen ja tätä kautta saavuttamaan ainutlaatuisia tuloksia.

"Esityksen keskeistä antia oli se, että johtajan tulee keskittyä olennaiseen ja omien tavoitteiden ei tule ohjata tekemistä, vaan suuremman tavoitteen tulee olla keskiössä", Heikkinen summaa.



Lavalla yhdessä tapahtuman juontajat Ronja Salmi ja Lorenzo Backman sekä keynote-puhuja, bisnesguru Dave Evans.

Hougaard on myös Potential Project -yrityksen toimitusjohtaja ja esitteli – yhdessä Potential Project Finlandin maajohtajan Teetta Kalajon kanssa – kolmivuotista tutkimusta, joka pureutui tulevaisuuden johtajuuden vaatimuksiin. Massiivisessa tutkimuksessa oli mukana peräti 35 000 yritysjohtajaa.

Suunnittele oma tiesi

Päivän odotetuin esiintyjä oli kuitenkin ”gurujen guru” Dave Evans, joka on mm. ollut mukana perustamassa Electronic Arts -yhtiötä, toiminut Applen johdossa ja kirjoittanut ’Designing Your Life’ -hittikirjan.

Evansin esityksessä korostuivat jatkuva oppiminen ja elämän pitkäjänteinen rakennustyö. Omien arvojen ja tavoitteiden mukaisesti eläminen oli yksi Evansin kärkekseistä:

”Dave Evansin mukaan ei ole yhtä ainoaa polkua, mitä kulkea, vaan mahdollisuuksia on monenlaisia. Dave haastoi miettimään omia erilaisia mahdollisuuksia”, Heikkinen toteaa.

Evansin mukaan juuri yliopistosta valmistunut milleniaali ja eläkepäiviä jo odottava kuusikymppinen konkari ovat tavaltaan samalla viivalla: merkityksellisen elämän haaste on edessä meillä kaikilla, joka päivä. Evans kannusti kuulijoitaan olemaan proaktiivisia ”oman elämänsä designereita” ja nostamaan luovuuden ja joustavuuden arjen johtotähdeksi. ”Mitä haluan tehdä isona? on aina relevantti kysymys”, Evans muistutti.

Tulevaisuus on liikkuva maalitaulu

Kotimaisten puhujien puolella oli luvassa vastaavaa syvyyttä ja leveyttä. Päivän puheenvuoroissa nousivat esille tulevaisuuden työelämän trendit: miten organisaatiot luovat nahkansa ja muuttuvat ketterästi?

Projektipäällikkö Sini Mäkinen Alma Talentista kertoo, että kotimaisissa puheenvuoroissa mainittiin toistuvasti, miten yhteistyön ja ketteryyden merkitys korostuvat tulevaisuudessa.

”Perinteiset organisaatiomallit ja tehtäväkuvat muuttuvat, jolloin herää kysymys, miten ihmiset voivat pysyvät tässä kehityksessä mukana. Paljon pohdittiin myös sitä, minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan – ja miten robotit ja ihmiset toimivat yhdessä ja rinnakkain tulevaisuudessa”, Mäkinen kuvailee.

Päivään kuului myös kiinnostava paneelikeskustelu ’Milleniaanit muutosjohtajina – Miten kulttuurinmuutosta johdetaan onnistuneesti?’ Paneelissa Millennial Boardin jäsenet haastoivat HR-ammattilaiset miettimään uusia tapoja ajatella ja toimia.

Paneelissa olivat mukana Noora Löfström Miltoonilta, Joonas Kokko Fairchild Executive Searchistä, Sara Peltola Osaa-miskeskus Koordinaatista ja Paula Kilpinen Aalto-yliopistosta. Keskustelun moderoi Andre Juselius Millennial Boardista.

Relevantti tehopakkaus

Hanna Heikkisen ja Sini Mäkinen mukaan tapahtuman vierailta kerätty palaute oli erittäin mieluista luettavaa. HRx 2018 -puheenvuoroja pidettiin ajankohtaisina ja edistyksellisinä.



Keynote-puhuja professori Moira Clark kertoi, miten kilpailukyky nousee yrityksen kulttuurista – eikä aina pelkästään positiivisten asioiden kautta.

”Palautteessa korostui, että ihmisten mielestä tapahtumassa oli paljon uutta ja oikeasti ajatuksia herättävää asiaa, joka kuitenkin pysyi riittävän käytännönläheisenä”, Heikkinen ja Mäkinen toteavat. Myös puhujien huipputason esiintymistaidot saivat suitsutusta osakseen osallistujilta.

Vastaavasti messuvieraiden toivomuslistalla olivat ”kovat” aiheet: eurot mukaan keskusteluun ja puhetta siitä, miten nostetaan enemmän esille HR:n merkitystä tuloksen kannalta.

Marraskuu tulee taas

Entä mitä tapahtuu tämän vuoden tapahtumassa, kun HRx 2019 valtaa Messukeskuksen 26.11.? – Teema on jo tiedossa: marraskuussa 2019 läpivalaistaan, kuinka laajalla rintamalla digitalisaatio – yhä edelleen – puhuttaa ja vaikuttaa. Tällöin selviää mm. miten digitalisaatio vaikuttaa tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja miten työnkuvat sekä organisaatiomallit muuttuvat jatkossa.

Pääteeman ohella tiedetään jo muutakin: ”Nyt tapahtumassa oli puhetta paljon milleniaaleista, mutta työväestö vanhenee ja tätä näkökulmaa tullaan käsittelemään jatkossa”, Heikkinen toteaa.

”Ohjelmaan olisi palautteen mukaan myös hyvä sisällyttää enemmän interaktiivisuutta, kuten työpajoja ja keskusteluosuuksia.” ■



Suomen kaikkien aikojen ensimmäinen Rekrygaala järjestettiin 1. marraskuuta 2018 Helsingissä Vanhalla ylioppilastalolla.



Lavalla Duunitorin perustajat Thomas Grönholm ja Martti Kuusanmäki toivottivat vieraat tervetulleiksi. Gaalaillan juonnosta vastasi upea Kirsi Alm-Siira.



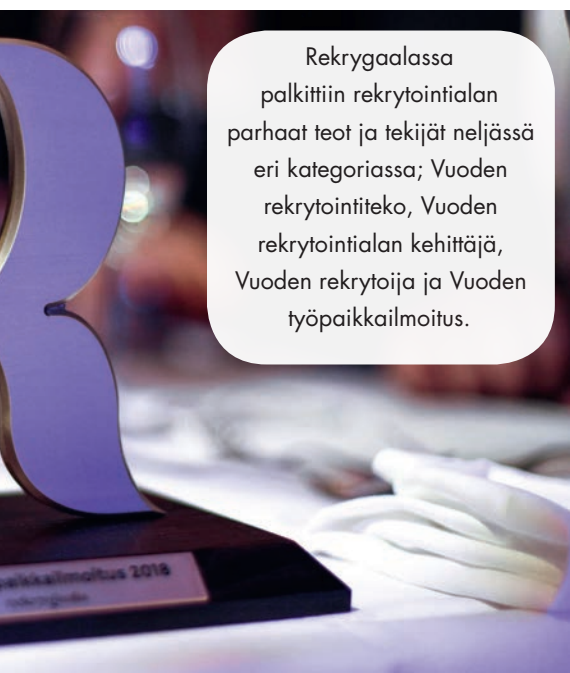
Rekrygaala kokosi yhteen yli 200 rekrytointialan ammattilaista juhlistamaan alan tekoja ja tekijöitä.



StaffPointin toimitusjohtaja Anu Ahokas palkittiin arvokkaasta työstään vuoden rekrytointialan kehittäjänä.



Haastavalla IT-alalla tuloksellista rekrytointityötä tekevä Saana Rossi Vincitiltä palkittiin Vuoden rekrytoijana. Palkinnon jakoi Enersensen toimitusjohtaja Jussi Holopainen (oikealla).



Rekrygaalassa palkittiin rekrytointialan parhaat teot ja tekijät neljässä eri kategoriassa; Vuoden rekrytointiteko, Vuoden rekrytointialan kehittäjä, Vuoden rekrytoija ja Vuoden työpaikkailmoitus.



Rekrygaalan tavoitteena on nostaa rekrytointialan parhaita tekoja ja tekijöitä parrasvaloihin sekä kehittää alaa ja sen arvostusta.



Gaalaillan aikana nautittiin kolmen ruokalajin illallinen, verkostoiduttiin ja viihdyttiin unohtumattoman ohjelman parissa.

VOITTAJA Työn uattelija Maitomaa

Savolainen lupsakkuus puri äänestäjiin. Maitomaan Työn uattelija -työpaikkailmoitus palkittiin Vuoden työpaikkailmoituksena. Kuvassa (oikealla) palkinnonjakaja Academic Workin Stefan Heinrichs ja palkintoa vastaanottamassa Anna-Maria Tuokko, Marjut Kuula, Jukka Vihavainen, Mikko Sairanen ja Jouni Naskali.

Illan päätteeksi gaalayleisö pääsi äänestämään Vuoden rekrytointiteon kolmen finalistin joukosta. Voiton vei Fazerin 125 -mahdollisuutta työelämään -hanke. Kuvassa Fazerin Piia Rajakallio, Mari Nieminen ja Marika Suhonen.

Illan musiikkikattauksesta vastasi lahjakas musiikin monitaituri Osmo Ikonen & livebändi.

Rekrygaalan finalistit ja voittajat yhteiskuvassa. Takaa oikealta, Tom Laine, Juho Toivola, Marika Suhonen, Kati Ojala, Mari Nieminen, Teemu Karhu, Petteri Tuomimaa, Mikko Sairanen, Jouni Naskali, Toni Strandell, Mikael Kopteff, Kristiina Ranki, Minna Kaitala, Iiro Loimaala ja Lauri Piispanen. Edestä oikealta Kirsi Alm-Siira, Piia Rajakallio, Anu Ahokas, Sanna Teiro, Saana Rossi, Jukka Vihavainen, Anna-Maria Tuokko, Samuli Hokkanen ja Pasi Kervinen.

Rekrygaala kokoaa rekrytointialan ammattilaiset saman katon alle jälleen 24. lokakuuta 2019! Tapahtuman tavoitteena on parhaiden rekrytointitekojen ja tekijöiden palkitsemisen lisäksi nostaa alan ja rekrytoijien arvostusta niin alan sisällä kuin sen ulkopuolellakin. Tule mukaan verkostoitumaan ja viihtymään sekä luomaan unohtumaton gaalailta alan ammattilaisten kanssa! Hanki lippusi jo nyt! rekrygaala.fi

Rekrygaalassa otettiin askel kohti alan yhteisiä pelisääntöjä ja julkistettiin Parempaan rekrytointiin puolesta -periaatteet, jotka allekirjoittamalla rekrytointiin ammattilaiset organisaatioineen sitoutuvat noudattamaan reilua tapaa toimia. Lue lisää ja ilmoita organisaatiosi mukaan: parempaarekrytointia.fi

NOUSE HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KÄRKIKAARTIIN HR MASTER CERTIFICATE -OHJELMASSA

HR on organisaation kasvot: huippuosaajat HR:ssä viestivät yrityksen kulttuurista ja vahvistavat työnantajamielikuvaa. Markkinointi-instituutin ja Helsingin seudun kauppakamarin HR Master Certificate -ohjelmassa otat haltuun keinot, joilla valjastat henkilöstön potentiaalin täysimääräisesti käyttöön ja liiketoiminnan tueksi.



Tässä kokeneiden HR-asiantuntijoiden sertifikaatti-ohjelmassa saat rohkeutta kyseenalaistaa, ottaa aiempaa enemmän vastuuta ja tehdä vaativia päätöksiä. Kasvat asiantuntijana, jota kuunnellaan ja joka vaikuttaa ja vakuuttaa yrityksen johdossa ja liiketoiminnassa.

HR Master Certificate -ohjelma nostaa sinut henkilöstöjohtamisen kärkijoukkoon. Pääset mukaan kauppakamarin HR-päättäjäklubiin, jossa voit jakaa kokemuksia, tuulettaa ajatuksiasi ja verkostoitua muiden kunnianhimoisten HR-päättäjien kanssa. Klubin jäsenet edustavat laajasti henkilöstöjohtoa eri toimialoilta ja erilaisista organisaatioista.

Ohjelma on suunniteltu siten, että voit soviittaa sen joustavasti omaan aikatauluusi.

HR Certificate -ohjelmat uran eri vaiheisiin

HR Master Certificate -ohjelma on ensimmäinen HR Certificate -ohjelmista. Lähiaikoina ovat tulossa tarjolle myös *HR Skills Certificate* -ohjelma ensiaskeliaan urapolulla ottaville ja *HR Professional Certificate* -ohjelma niille, joilla on jo jonkin verran kokemusta HR-tehtävistä. ■

Lue lisää: markinst.fi

VIESTI HYVÄSTÄ MEININGISTÄ: KESÄTYÖNTEKIJÄT TYÖNANTAJAMIELIKUVAN RAKENTAJINA

Työnantajamielikuvasta ja vastuullisesta toiminnasta on tullut kilpailuvaltteja markkinoilla, joilla osaavasta työvoimasta kilpaillaan enenevässä määrin.

Kesätyön merkitystä työnantajamielikuvan rakentamisessa ei sovi unohtaa. Työnantajamielikuva rakentuu monesta palikasta – avainasemassa on omien etujensa tunnistaminen, niiden kehittäminen ja niistä viestiminen.

”Kerran rakennettu työnantajamielikuva ei kanna ikuisesti. Uusia ihmisiä tulee työelämään jatkuvasti ja ne yritykset, jotka panostavat työnantajamielikuvaan systemaattisesti, tulevat pärjäämään pitkällä tähtäimellä paremmin”, povaa Vastuullinen kesäduuni -kampanjan projekti johtaja Päivi Salminen-Kultanen.

Kesätyö on tärkeä askel nuoren työidentiteetin rakentamisessa. Kesätyössä opitaan työelämän pelisäännöt, tutustutaan erilaisiin toimialoihin, verkostoidutaan ja luodaan pohja urakehitykselle.

Vastuullinen kesäduuni -kampanja auttaa työnantajia ymmärtämään nuorten odotukset työelämää kohtaan ja kehittämään kesätyöhön liittyviä prosesseja.

”Yrityksenne potentiaalinen työntekijä ei voi tietää, että teillä on tosi hyvä meininki, jos ette viesti siitä ulospäin. Työnantajamielikuvan parissa vuosikausia töitä tehneenä tiedän,



että usein viestinnässä ollaan turhan vaatimattomia”, Salminen-Kultanen kertoo.

Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa rikotaan ennätystä! Yli 500 suomalaista kesätyönantajaa on sitoutunut tarjoamaan parempia kesätyökokemuksia nuorille ja tavoitteemme onkin tarjota 100 000 onnistunutta kesätyökokemusta kaudella 2019! Kampanjasaitilla on vierailut tammikuun aikana enemmän yksittäiskävijöitä kuin koskaan aikaisemmin, yhteensä yli 100 000! Lisäksi kampanjan näkyvyys on kasvanut Oikotielle siirtymisen myötä, esimerkiksi televisiossa menestyksekkäästi pyörineen ”Kun aika on löytää kesätyö” -mainoksen myötä. ■

Ehdit vielä ilmoittaa yrityksesi mukaan kampanjaan ja osallistua Vastuullisin kesäduuni 2019 -tutkimukseen ja kilpailuun: kesaduuni.org/ilmoittaudu

LIIKUNNALLA LISÄÄ ELÄMÄNLAATUA JA TYÖKYKYÄ

TEKSTI: KAISU VENHO

Kun keho ja mieli ovat kunnossa, niin työssäkin jaksaa. Monipuolinen liikunta on hyvä vastapaino sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittavassa työssä. Senhän me kaikki tiedämme, mutta miten ostaa, organisoida ja tarjota henkilöstölle liikuntaa? Se on ainakin Helsingissä helppoa! Urheiluhallit on täyden palvelun talo, joka tarjoaa yrityksille ja organisaatioille helpon tavan toteuttaa monipuolista työyhteisöliikuntaa ja työhyvinvointipäiviä.

Urheiluhallien työhyvinvointisuunnittelija hoitaa kaiken puolestanne. Palvelun tilaaja on myös yksi liikkuja muiden joukossa, eikä hänen tarvitse huolehtia käytännön asioista. Kahdeksan hallia eri puolilla Helsinkiä hyvien liikenneyhteyksien äärellä tarjoava monenlaiset palvelut ja toteutukset liikunnallisista kokouksista, työyhteisöön ja yksityistunteihin.

Voimme järjestää työhyvinvointipäiviä erikokoisille organisaatioille alkaen noin 10 henkilöstä jopa muutamaan sataan. Päivän sisältö suunnitellaan aina henkilöstörakenteeseen sopivaksi, jotta kaikki voivat osallistua. Päivä sisältää yleensä muutamia ohjattuja liikuntamuotoja, ehkä myös asiantuntijoiden liikunta-, ravinto- tai hyvinvointiluentoja. Yhteishenkeä kohottava liikunta ja yhdessäolo jättää muistoksi hyvän mielen. Työhyvinvointisuunnittelija on tietysti mukana koko ketjun ajan suunnitelmasta toteutukseen.

Työyhteisö antaa jokaiselle mahdollisuuden kokeilla itselle uusia ja tuntemattomia liikuntamuotoja. Moni on ehkä jo miettinyt jonkin lajin kokeilua, mutta sopivaa tilaisuutta ei ole ollut. Nyt siihen on mahdollisuus osaavan ohjaajan avustuksella. Moni kokeilija onkin saanut kimmokkeen aivan uuden ja ennalta tuntemattoman lajin harrastamiseen sekä löytänyt uusia kavereita tai ryhmän, jonka kanssa voi lajia jatkossa harrastaa.

Liikuntamahdollisuudet innostavat henkilöstöä huolehtimaan fyysisestä kunnosta ja terveydestä sekä töissä että vapaa-ajalla. Henkilöstöliikunnalla tuetaan sekä hyvinvointia että työniloa ja työkykyä. Se tuo tulosta varsinkin silloin, kun se on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä. Urheiluhallien tarjonta on niin monipuolinen, että jokainen voi löytää oman lajinsa. Työntekijän perhekin voi innostua ja koko perhe ottaa tavaksi yhteisen liikuntamuodon. Urheiluhallit tarjoavat iloa, terveyttä ja hyvinvointia ihan jokaiselle.

Legendaariselta Helsingin Urheilutalolta 1959 alkanut uimahalli- ja palloilutoiminta on kasvanut monipuoliseksi sisäliikuntapalveluja tarjoavaksi kahdeksan hallin yritykseksi.

Hallit: Kallio, Kontula, Malmi, Mäkelänrinne, Pasila, Siltamäki, Töölö, Vuosaari. ■

Liikunnalla ei ole ikäraja, se on tarkoitettu kaikille. Ota yhteyttä, niin kerromme lisää!
yhtysliikunta@urheiluhallit.fi

KUVA: SEBASTIAN DANNBERG



KROONISTUVA STRESSI VOIDAAN TUNNISTAA AJOISSA

TEKSTI: NIINA VENHO / MOODMETRIC

Uupuminen ei ole yllätys keholle, eikä sen tarvitse olla sitä kantajalleen. Stressireaktio näkyy elimistössä monin tavoin ja sitä voidaan objektiivisesti mitata. Tehokas ja ennakoiva stressinhallinta on jatkuvaa ja pitkäaikaista, tavoitteena on ehkäistä stressin kroonistuminen ja sen seuraukset.

Stressin kroonistuminen on yhteydessä moniin psyykkisiin ja fyysisiin sairauksiin, ja se on useimmiten myös työuupumuksen taustalla. Ylikuormitustilan tunnistaminen on usein hankalaa ja apua haetaan liian myöhään. Tutkimusten mukaan 60–80 %:lla lääkärikäynneistä on yhteys stressiin. Joka neljäs suomalainen kokee jonkinasteista työuupumusta jossain työelämänsä vaiheessa.

Työuupumuksen ennaltaehkäisyssä on tärkeää ymmärtää jaksamisen yksilölliset fysiologiset rajat ja seurata missä mennään. Stressitasoja säännöllisesti seuraamalla voidaan tunnistaa kehittyvä ylikuormitustila ja reagoida ajoissa.

Moodmetric-mittausdata lisää ymmärrystä yksilön kognitiivisesta ja emotionaalisesta stressistä. Se opettaa erotamaan stressaavia ja palauttavia asioita sekä työssä että vapaa-ajalla, ja motivoi tekemään hyvinvointia edistäviä toimia. Objektiivinen data on myös työkalu työterveydenhuollolle asiakkaan auttamisessa.

Moodmetric-mittauksen motivoivuus perustuu reaaliaikaisuuteen eli käyttäjä voi halutessaan seurata reaktioitaan hetki hetkeltä omalta puhelimelta. Hyvän yleiskuvan kuormituksen ja palautumisen tasapainosta saa kahden viikon mittausjaksolla.



Data on nähtävillä myös pilvipalvelun kautta, eli etäseuranta on mahdollista.

Konkreettinen henkiseen jaksamiseen liittyvä data nousee yhä tärkeämpään rooliin stressiin liittyvien sairauksien ehkäisyssä. Moodmetric-mittauksella se on mahdollista saada helposti ja kustannustehokkaasti työterveyshuollon ja yritysten käyttöön. ■

Lisätietoja: www.wgh.fi

TAUKOLIIKUNTASOVELLUKSEN KÄYTTÖ VÄHENSI ISTUMISTA JA TEHOSTI TYÖSTÄ PALAUTUMISTA

Runsas yhtämittainen istuminen on riski terveydelle. Työterveyslaitos selvitti taukoliikuntasovelluksen käytön vaikutuksia toimistotyöntekijöiden istumiseen, fyysiseen aktiivisuuteen, yhteisöllisyyteen ja työn tuottavuuteen. Lisäksi tarkasteltiin, miten uusi toimintatapa otettiin käyttöön.

”Istumisen tauottaminen tehosti työntekijöiden kokemaa työstä palautumista, lisäsi heidän tarmokkuuttaan, vähensi tuki- ja liikuntaelinten raskautuneisuutta ja kipuoireita sekä koettua väsymystä ja muistamattomuutta”, sanoo vanhempi tutkija Anne Punakallio Työterveyslaitoksesta.

Säännöllinen tauottaminen yhdessä vapaa-ajan liikunnan lisääntymisen kanssa paransi myös keuhonhallintaa. Koetun työkyvyn ja terveyden, muiden mielialatuntemusten ja työhön liittyvien tuntemusten kokemukset sen sijaan pysyivät ennallaan.

Tutkimus toteutettiin Nokiasa ja sen suunnittelussa hyödynnettiin LähiTapiolassa saatuja kokemuksia taukoliikuntamenetelmän käytöstä. Osallistujat käyttivät Cuckoo-taukoliikuntasovellusta kuusi kuukautta. Sovellus muistutti tauosta ja videosiisäلتö ohjasi liikuntaa 2–3 minuuttia kerrallaan. Käyttäjät pysyivät muodostamaan joukkueita ja kilpailemaan keskenään.

Tauottamista suositeltiin tehtäväksi vähintään kolme kertaa päivässä. Vaikutuksia selvitettiin kyselyillä, fysiologisilla mittauksilla ja haastatteluilla. Tulokset osoittavat, että taukoliikuntasovelluksen avulla istumista on mahdollista vähentää ja tauottaa tehokkaasti. Taukoliikuntasovelluksen käyttöä edistivät merkittävästi työyhteisön ja esimiehen osallistuminen taukoliikuntaan, tauokoihin rohkaiseminen ja taukoliikunnan näkyvyys työpaikalla.

Taukoliikuntaa estivät erityisesti kiire, työympäristön ahtaus ja keskittymistä vaativat tehtävät, joissa oli muutenkin häiritseväksi koettuja keskeytyksiä.

Anne Punakallion mukaan taukoliikunnan juurtuminen arkeen on monimuotoinen prosessi. Kun työpaikalla otetaan käyttöön jokin taukoliikuntasovellus, kannattaa esimerkiksi suunnitella sen käyttöönotto huomioiden työ ja työntekijät ja varmistaa johdon ja esimiesten sitoutuminen. Myös motivaation säilyminen alkuinnostuksen ja käytön katkosten jälkeen on jotenkin varmistettava esimerkiksi kampanjoilla, mittauksilla ja oman sekä työyhteisön hyvinvoinnin ja edistymisen seurannalla. ■

Lisätietoja: www.julkari.fi, www.ttl.fi



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



Ihminen Arvot Työelämä

#Wgh19

Oopperatalo Helsinki 26.3.2019

