

3-4/2019

Työ ja hyvinvointi

Henkilöstökyselyt uusiksi

Johtaminen

Nuoret ammattilaiset arvostavat pehmeää johtamista

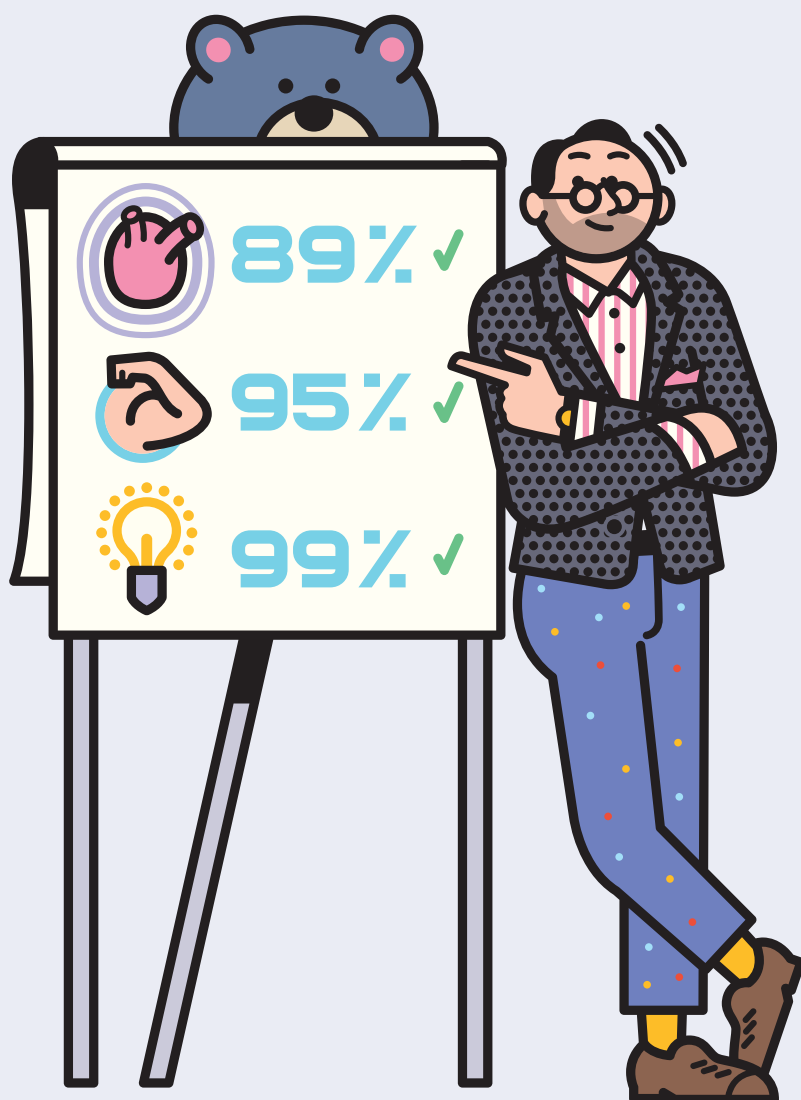
Työterveys

Puutteellinen palautuminen heikentää toimintakykyä

A portrait of Hannakaisa Länsisalmi, a woman with long, wavy brown hair, smiling. She is wearing a light-colored, patterned sweater.

OP Ryhmän henkilöstöjohtaja
Hannakaisa Länsisalmi:

**Ketterä tiimimaailma
on tullut jäädäkseen**



TUNNE TYÖNTEKIJÄSI.

Sympa HR kokoaa yrityksesi kaiken HR-tiedon selkeäksi kokonaisuudeksi, johon oikeat ihmiset pääsevät helposti käsiksi. Hallinnoi kaikkia HR-tietoja yhden ratkaisun kautta, rekrytoinnista työuran päättymiseen asti.

Haluatko nähdä miten Sympa HR toimii käytännössä?
Ota yhteyttä ja kokeile demoa jo tänään!

sympa.fi/demo

Sympa



HRx 2019

**Suomen johtava HR-alan tapahtuma
26.11.2019 Helsingin Messukeskus Siivessä.**

Tapahtuman teemoina ovat tulevaisuuden
työelämä ja HR muutoksen etulinjassa.



Suurille ajatuksille

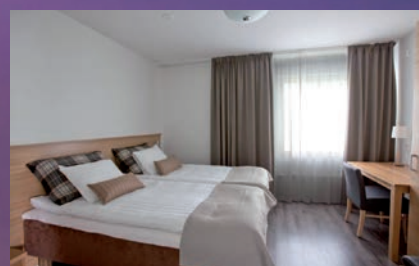
Kokouspaikkasi

Tuusulanjärven rannalla

Rantatien kulttuuripaikkojen
läheisyydessä

Pääkaupunkiseudun tuntumassa

Arjen ulkopuolella





Kannen kuva

Nina Kaverinen

3–4/2019

SISÄLTÖ



KUVA: NINA KAVERINEN

12

Henkilöstöjohtaja Hannakaisa Länsisalmi OP:stä:
Ketterä tiimimaailma on tullut jäädäkseen, vaikka muutos ei aina ole kivutonta

ISON TALON ISO MUUTOS

12

Ison talon iso muutos

Uudet, ketterämmät työntekemisen mallit ovat vahva trendi yritysmaailmassa. Monet ohjelmistokehityksestä ja it-projekteista alkunsa saaneet työn tehostamisen tavat ovat rönsyilleet ”perusbisnekseen”, ja niin organisaatioissa saatetaan tehdä intensiivisiä sprinttejä toimialasta riippumatta.

22

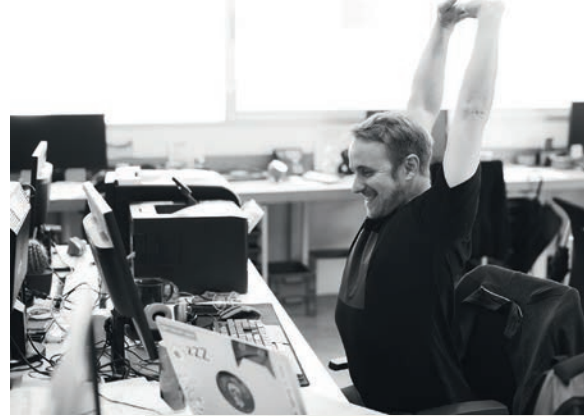
Henkilöstökyselyt uusiksi!

Mittaaminen rakentaa työhyvinvointia monin tavoin. Perinteisten henkilöstökyselyiden rinnalle tulee nyt uusia ja ketterämpiä mittareita, joiden avulla organisaatiota voidaan kehittää määrätietoisemmin ja osallistavammin.

32

Puutteellinen palautuminen heikentää toimintakykyä

Työn kuormitustekijät jakautuvat työhön ja sen sisältöön sekä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työkuultuuriin liittyviin tekijöihin. Palautumisella tarkoitetaan kehon ja mielen irrottautumista ja elpymistä työstä.



38

Work goes Happy – Arvotaidot välttämättömänä voimavarana

Yhä useammin, kun puhutaan yritysten ja organisaatioiden menestystekijöistä, nostetaan arvot ja arvojohtaminen esille. Arvioidaan, että niiden avulla synnytetään kykyä toimia, tehdä päätöksiä ja ottaa niitä askeleita, jossa kokeileva kulttuuri muodostaa tavan toimia ja oppia loputtomasti ja jopa epäonnistua.

Jaana Villanen



40

Nuoret ammattilaiset arvostavat pehmeätä johtamista

Moni esimies kokee nuorten milleniaalien tai niin sanotun Y-sukupolven työntekijöiden johtamisen hankalaksi, sillä nuoret ammattilaiset haastavat perinteiset johtamisen mallit ja vaativat esimiehiltään asioita, joihin nämä eivät välttämättä ole valmistautuneet.



46

Suomi ja työpaikat tarvitsevat lisää liikettä!

Henkilöstöliikunnan asema Suomessa on vahva, mutta sen kohdistumista ja vaikutuksia seurataan vähän. Liikkeelle kannustaminen ei tarkoita pelkkiä rahallisia panostuksia, vaan liikkumisen kulttuuri syntyy yhteisestä sopimuksesta ja työnteon tavoista.

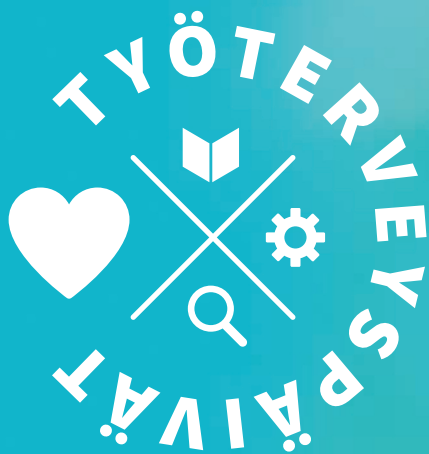


50

Palvelumuotoilu – yhdessä tekemisen kulttuuri

Elämme ajassa, jossa kuluttamisen painopiste on siirtymässä entistä enemmän tavaroista palveluihin, mikä korostaa palveluiden, elämysten ja suunnittelun tuottamisen merkitystä. Palvelumuotoilu vastaa tämän aikakauden haasteisiin tehokkaasti.





8.-9.10.2019
Helsinki



TAPAHTUMAN
JUONTAJANA
MARJA
HINTIKKA

65.

TYÖTERVEYSPÄIVÄT
HELSINGIN
MESSUKESKUKSESSA

MESSUAUKIO 1,
PASILA



Hae paikkasi työterveyden ekosysteemissä!

Työterveyspäivät on Suomen tärkein työterveyden ammattilaistapahtuma. Kuulet alan tuoreimpia tutkimustuloksia, saat työkalupakkiisi uusia välineitä ja ajatuksia. Tervetuloa virkistymään!

Luvassa innostavia puheenvuoroja mm.

F-Securen tutkimusjohtaja **Mikko Hyppönen**, rap-artisti **Signmark** ja Googlen maajohtaja **Antti Järvinen**. Aiheina mm. Tulevaisuuden työterveyshuollon toimintakenttä, Vaikuttava työterveys, Digitaalisen ajan tietotyöläinen ja paljon muuta.

Tutustu mielenkiintoisiin esiintyjiin ja aiheisiin verkkosivuillamme!

Vielä ehdit hankkia lippusi Early bird -hintaan!

Ilmoittaudu 30.6.2019 mennessä:

<https://bit.ly/2HSLmrT>

Early bird -lippuhinnat 30.6.2019 asti

1 päivä 340€ + alv 24% (421,60€)

2 päivää 475€ + alv 24% (589,00€)

Hinnat 1.7.2019 alkaen

1 päivä 390€ + alv 24% (483,60€)

2 päivää 545€ + alv 24% (675,80€)

Lisätietoja:

Tuotepäällikkö Mikko Kivekäs, mikko.kivekas@ttl.fi

Työterveyslaitos

[@ttppaivat](https://twitter.com/ttppaivat) [↑ttl.fi/tyoterveyspaivat](https://ttl.fi/tyoterveyspaivat) [@tyoterveyslaitos](https://facebook.com/tyoterveyslaitos)

MILLOIN TARVITSET SELKÄÄNTAPUTTAJAA?

Jos olet mukana työelämässä, olet tuskin voinut välttyä kuulemasta keskustelua työhyvinvoinnista. Olet kenties osallistunut keskusteluun itsekin, ja hyvä niin – jokainen suomalainen on asiantuntija jääkiekon MM-kisojen lisäksi työelämän rankkuuden (koetun tai kuvitellun) suhteen.

Nurjat kokemukset työelämästä jaetaan nykyään herkästi somessa, mutta kenties vähemmälle huomiolle jää soti (sosiaalinen tiede). Tämä tarkoittaa, että edustitpa sitten mitä mielipidettä ja koulukuntaa tahansa, kättä pidemmäksi löytyy aina tutkimus ja iltapäivälehdien nettikysely poikineen. (Välillä ne ovat sama asia.)

Sosiaalisen tieteen perusuunteeseen kuuluvat raflaavat ulostulot ja tietty mustavalkoisuus. Työhyvinvoinnin kaltaiseen kompleksiseen aiheeseen se sopii huonosti. Ei ole yhtä totuutta siitä, onko suomalainen työelämä yhtä helvettiä vai hyvinvointivaltion kaunein kruunu.

Jos konsensus jostain saavutetaan, niin kenties siitä, että töissä on aina kiire. Työterveyslaitoksen Työhyvinvointi paremmaksi -raportti toteaa, että suomalaisessa työelämässä kiire on yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Tutkimus paljastaa, että lähes puolet työntekijöistä arvioi joutuvansa kiirehtimään saadakseen työn tehtyä.

Kiireisyys työssä ei kuitenkaan ole pelkästään kielteinen asia. Sopiva määrä aikapainetta voi hyvinkin tehostaa työskentelyä. Lisäksi kiireen haittoja lieventää työstä saatu arvostus, työn palkitsevuus ja vaikutusmahdollisuudet oman työn tekemiseen.

Totta on tietysti sekin, että usein kiire lisää stressiä – ja pitkittyessään heikentää hyvinvointia ja tuottavuutta. Jatkuvassa kiireessä asioihin paneutuminen ja toiminnan kehittäminen ja uudistaminen kärsivät ja johtamiseen ja vuorovaikutukseen käytetty aika jää vähäiseksi, Työterveyslaitoksen raportissa huomautetaan.

Työpaikoilla tiedetään hyvin, että poikkipuolinen tavu pomolta tai kollegalta muistetaan paljon paremmin kuin tuhat kaunista sanaa firman kesäjuhlilla. Viestintä on työhyvinvoinnin kannalta aivan keskeinen elementti. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun tutkimuksen mukaan kielenkäytöllä voidaan rakentaa työyhteisöjen toimivuutta ja hyvinvointia huomattavasti.

Avoin, salliva ja toista kunnioittava kieli tukee kaikkien hyvinvointia. Sen sijaan yksipuolisesti tiedolla johtamiseen nojaava kieli luo kuiluja esimiesten ja työntekijöiden välille.

Tutkija Kristiina Niemi-Kaija selvitti kielen merkitystä työhyvinvoinnissa ja johtamisessa. Hänen mukaansa kielelliset käytännöt vahvistavat työntekijöiden kykyä ja halua toimia, kun kielessä ja puheessa otetaan huomioon yhteisön sosiaaliseen dynamiikkaan liittyvät tarpeet. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kun sinulla itselläsi on negatiivinen kokemus töissä, et anna sen värittää koko työyhteisön toimintaa haitallisesti.

Tutkimuksessa nousi esiin myös esimiesten tärkeä rooli, kun luodaan avointa ja inhimillistä toimintakulttuuria, joka tukee jokaisen rohkeutta toimia. Niemi-Kaijan mukaan esimies saavuttaa työntekijöiden luottamuksen, jos hän hyödyntää teknisen osaamisen rinnalla sensitiivistä vuorovaikutusta. Kyseessä ei ole sen kummempi asia kuin kyky ymmärtää, kuinka toiset ihmiset kokevat tilanteet – sekä kyky muokata omaa ilmaisuun sen pohjalta.

Tutkimuksen valossa työpaikoilla on syytä kannustaa vahvistamaan sellaista kieltä ja puhetta, joka vastaa sosiaaliseen dynamiikkaan liittyviin tarpeisiin. Epäonnistumisen hetkellä taputus selkään on paljon tärkeämpi kuin onnistumisen hetkellä.

PETRI CHARPENTIER



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

Verkkomedian
lukeminen ei vaadi
erillisiä tunnuksia ja on
täysin maksutonta.



TAMPERE 4.10.2019

Varalan urheiluopisto

Work goes happy



Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.



Työterveyslaitos



Työturvallisuus-
keskus



ErgoFinland
Hyvinvoimista lähtien työstä



Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.



Work goes Values

23.10.2019

Hotel Arthur, Helsinki



UUSI TAPAHTUMA TULEVAISUUDEN SUUNNANNÄYTTÄJÄNÄ - **WORKGOESVALUES**

Workgoesvalues on suunnannäyttäjän ensimmäisenä arvopohjaisena tapahtumana, jossa ei vain puhuta vaan tehdään. Vastaavaa tapahtumaa kuin Workgoesvalues ei ole koskaan ennen ollut.

Mukana mm.



Antti Kylliäinen
Eetikko,
SyFron Oy



Martti Pouhiniemi
Arvotutkija,
valtiotieteiden
tohtori



Tomi Hilvo
Toimitusjohtaja,
Dingle Oy



Wiki Wikström
Toimitusjohtaja,
Leapmoon Oy



Piritta Seppälä
Digitaalisen viestinnän ja
sosiaalisen median asiantuntija



Ilta onnellisuudelle

Liput:
Tiketti.fi

Perjantaina 4.10.2019 klo 18.30

Pieni sali, Tampere-talo

Emma
Seppälä

Marja-Liisa
Manka

Miia
Huitti

Arto O.
Salonen



Work goes happy

ugh.fi

Work goes happy

Helsinki 2020

Vastuullisuus - Vuorovaikutus - Työelämä

24.3.2020

Oopperatalo

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

3–4/2019

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
Ari Mononen
Kaisu Venho
Merja Maukonen
Jari Peltoranta
Heli Mäkiranta
Esa Pesonen

paino

PunaMusta Oy

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkojulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (facebook)

ID
HELSINKI
2019

ID Helsinki

9.–10.9.2019

Tapahtumakeskus Telakka

Projektisisustamisen johtava ammattilais-
tapahtuma nyt viidettä kertaa!

Messuosastoilla laadukkaimmat brändit,
tavarantoimittajat ja palveluntarjoajat
julkisiin tiloihin ja toimiviin työympäristöihin.

Asiantuntijaohjelmassa aiheina mm. kuluttaja-
käyttäytymisen trendit 2021; hyvinvointia edis-
tävät ja aistiystävälliset työympäristöt; materi-
aalikehityksen mahdollisuudet ja vaatimukset
vastuullisessa suunnittelutyössä sekä julkisten
tilojen identiteetin muodostuminen
ja säilyminen muutoksessa.

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

Yhteistyössä:

prointerior **PIIROINEN**

INTO
the Nordic Silence

 Työterveyslaitos

URBAN VIEW **Roltrade**
CREATIVE TOOLS FOR COMMERCIAL USE

SIO 
Sisustusarkkitehdit
Jordningsarkitekterna
FINNISH ASSOCIATION OF
INTERIOR ARCHITECTS





PROJEKTUUTITSET

Järjestäjä:

wola
event
management

www.idhelsinki.fi



COACHING TUO TULOKSIA

OPISKELE Certified Business Coachiksi Helsingissä, Tampereella, Jyväskylässä ja Oulussa

Työelämässä tarvitaan yhä enemmän vaikuttajia,
jotka osaavat ohjata ihmisiä ratkaisujen äärelle ja
auttavat saavuttamaan yhteisesti määriteltyjä
tavoitteita. Certified Business Coach® -koulutus-
ohjelma on korkeatasoinen, käytännönläheinen
ja aidosti ajattelumalleja uudistava kokonaisuus.
Koulutus täyttää kansainvälisen sertifiointin
vaatimukset ainoana business coach -ohjelmana
Suomessa.

Certified Business Coach -koulutus vastaa nykyisen
ja tulevaisuuden työelämän tarpeisiin johtamisen,
esimiestyön, henkilöstön kehittämisen ja yksilöiden
ohjaamisen näkökulmista. Koulutuksesta valmistut-
tuasi voit työskennellä organisaatioiden ulkoisena
tai sisäisenä coachina ja kehittäjänä. Voit myös
hyödyntää menetelmää esimerkiksi esimiestyössäsi
tai muussa ammattiroolissasi.

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



Suomen johtava coach-kouluttaja

www.bci.fi

NOPEAT SYÖVÄT

KETTERÄ TIIMIMAAILMA ON TULLUT JÄÄDÄKSEEN,
VAIKKA MUUTOS EI AINA OLE KIVUTONTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: 123RF



Uudet, ketterämmät (agile) työntekemisen mallit ovat vahva trendi yritysmaailmassa. Monet ohjelmistokehityksestä ja it-projekteista alkunsa saaneet työn tehostamisen tavat ovat rönsyilleet ”perusbisnekseen”, ja niin organisaatioissa saatetaan tehdä intensiivisiä sprinttejä toimialasta riippumatta.



Agilen ohella puhutaan paljon Lean-tuotannosta, jonka juuret vievät Toyotan tehtaalle. Lean-periaatteiden avulla saavutetaan laatua, nopeutta ja asiakasorientoituneisuutta eliminomalla kaikki se, mikä ei lisää arvoa asiakkaalle. Lean korostaa myös tiimien merkitystä.

Kolmas kuuma bisnestermi on scrum, joka viittaa rugbyn aloitusryhmytykseen. Ketterän kehityksen kontekstissa se tarkoittaa yleensä lyhyitä kokouksia, joissa käydään läpi tulevan päivän avaintehtävät. Scrumin viitekehityksessä tiimin jäsenet voivat ratkaista monimutkaisiakin ongelmia.

Perinteisten toimialojen mahtipelurit katselivat aikansa vikkeliä ja nälkäisten startup-yritysten agile-, lean- ja scrum-pöhinää – ja alkoivat sitten miettiä, josko uudet ketterämmät opit soveltuisivat isommallekin firmalle. Esimerkiksi OP Ryhmän uudessa strategiassa tunnustetaan, että tulevaisuuden menestys vaatii tiimejä, jotka toimivat lähellä asiakasta.

OP Ryhmän henkilöstöjohtaja Hannakaisa Länsisalmi uskoo, että itseohjautuvat moniosaajatiimit ovat vahvasti osa tulevaisuutta: ”Kun asiakastarve nousee, reagoinnin on oltava entistä nopeampaa.”

Syklisen sykkeessä

Kyky reagoida on kriittisen tärkeää myös siksi, että nopea teknologinen kehitys ja kilpailun kiristyminen tarjoavat itseohjautuville, asiansa osaaville tiimeille todellisen mahdollisuuden maailman. Kun kaikki syklit nopeutuvat, voitot kasautuvat sille toimijalle, joka menee nukkumaankin piikkarit jalassa ja numerolappu rinnassa.

Samaan aikaan yritykset, joissa valta keskittyy moniporaisen organisaatorakenteen yläpäähän – ja joissa päätökset jalkautetaan kuolettavan hitaasti alaspäin – ovat pian pulassa. OP lähti harventamaan hallintohimmeliä ihan tosissaan.

”Hierarkiapuolella muutos tarkoitti meillä sitä, että entisen 6-kerroksisen rakenteen sijaan kerroksia on nyt keskimäärin neljä”, paljastaa Länsisalmi.

Asiakas keskiöön!

OP Ryhmän kehittämä toimintatapa OP Ketterä ottaa ison haasteen: toimintamallin alla asiakas tuodaan keskiöön, byrokratiaa puretaan ja päätöksentekoa yksinkertaistetaan. Samalla OP:n päivittäinen liiketoimintojohtaminen, kehittäminen ja palvelujen jatkuva tuotanto sulautetaan yhteen.

OP Ketterä perustuu Enterprise Wide Agile -metodologiaan, mutta OP:n väki korostaa, että loppujen lopuksi se tulee olemaan ”talon oma” malli tehdä asioita. OP Ketterää kehitetään yhdessä 6 000 työntekijän voimin.

OP:n uuden strategian mukaisesti talossa keskitytään nyt kolmeen asiaan: erinomaiseen työntekijäkokemukseen, parhaaseen asiakaskokemukseen ja toiminnan tehokkuuteen.

”Erinomainen työntekijäkokemus on tärkeä myös siksi, että se vaikuttaa niin vahvasti asiakaskokemukseen”, lisää Länsisalmi.

OP opettelee voimauttamaan väkeään uudella tavalla

OP Ryhmä huomasi, että sen toimintatapa vaati virtaviivaistamista – ja kokonaan uudenlaista, itseohjautuvaa asennetta. Uudessa mallissa fokukseseen nousevat tiimit, jotka määrittelevät itse, miten tavoitteisiin pyritään. Esimieskin on enemmän valmentaja kuin perinteinen pomo.

Muutoksen tuulet alkoivat puhaltaa, kun Timo Ritakallio aloitti OP Ryhmän pääjohtajana maaliskuussa 2018 ja teki koko henkilöstölle kyselyn: mikä talossa toimii, mikä ei? Mitä pitää kehittää, mistä on aika luopua? – Henkilöstöjohtaja Hannakaisa Länsisalmi OP:stä kertoo, että vastauksissa nousi esiin muutama keskeinen ongelmakohta.

”Toiminta koettiin siiloutuneeksi ja hierarkiseksi ja päätöksenteko meni aina jonnekin ylös”, Länsisalmi kuvailee. Samaan aikaan kulukehitys oli huolestuttava, ainakin kilpailijoihin verrattuna. Lisäksi kehitysprosessit olivat liian pitkiä ja kankeita.

”Reagoiminen esimerkiksi asiakasrajapinnasta noussiin asioihin oli aivan liian hidasta”, toteaa Länsisalmi.

Ratkaisu alkoi hahmottua. Syksyllä 2018 toteutetun uudelleenorganisoinnin jälkeen ryhdyttiin rakentamaan uudenlaista OP Ryhmää – finanssijättiä, joka osaa ajatella jaloillaan. Uuden konseptin nimeksi tuli OP Ketterä.

Heimot puhuvat

Millainen sitten on uusi, ketterämpi ja itseohjautuvampi OP? – Länsisalmi kertoo, että OP:n ketterä organisaatio koostuu monialaisista tiimeistä, heimoista ja osaajajoukoista.

Ensinnäkin on tiimi, alle kymmenestä jäsenestä koostuva yksikkö, johon kootaan osaajia liiketoiminnasta, tuotannosta ja kehittämisestä. Tiimit ovat avainasemassa asiakasarvon tuottamisessa ja niiden toimintaa tuetaan monin eri tavoin.

Tiimeissä kohtaavat osaaminen, valta ja vastuu – sekä ennen kaikkea työhön ja tavoitteisiin sitoutuneet ihmiset. Tiimien esiinmarssi tarkoittaa samalla perinteisten, siilomaisten organisaatorakenteiden katoamista päivittäisestä tekemisestä.

Toiseksi on heimo – kokoelma tiimejä – jolla on yhteinen selkeä, hyvin muotoiltu strateginen tarkoitus. Heimoon voi kuulua jopa 150 jäsentä.

Kolmanneksi on osaajajoukko, ”chapter”, joka kuvaa tietyn osaamisalueen ammattilaisia heimossa. Esimerkiksi eri tiimeissä työskentelevät palvelumuotoilijat ovat tällainen porukka.

Mahdollista menestys!

Perinteisestä hierarkisesta johtamismallista poiketaan siten, että vaikka heimo määrittääkin tiimien keskeiset tavoitteet, olennaista on, että tiimit määrittelevät itse, miten työtä tehdään ja miten tavoitteisiin päästään. Ketterässä mallissa

KUVA: NINA KAVERINEN



Henkilöstöjohtaja Hannakaisa Länsisalmi sanoo, että muutos on käynnissä, mutta se ei tapahdu hetkessä. Ensimmäiset – noin 600 ihmistä – ovat toistaiseksi siirtyneet ketterään toimintamalliin tammikuun alusta alkaen ja lähteneet opettelemaan sitä arjessa.

johtaminen muuttuu siis merkittävästi: johtamisesta tulee ennen kaikkea suuntaviivojen antamista ja tiimien menestymisen mahdollistamista.

Samalla kun vanhan koulukunnan kontrollimania hellittää, johtamisesta tulee enemmän valmentamista. Konseptiin kuuluu, että perinteisten johtajapositioiden sijaan heimot saavat heimojohtajan, joka vastaa heimon jäsenten hyvinvoinnista, yhteisestä road mapista ja yhteistyöstä muiden heimojen kanssa.

Lisäksi heimot saavat valmentajan, ”agile coachin”, joka tukee tiimejä ketterien menetelmien hyödyntämisessä ja kulttuurin muutoksessa – sekä henkilön, joka vastaa siitä, että tiimien tekniset ratkaisut ovat liiketoimintatavoitteiden ja OP:n teknologia-arkkitehtuurin mukaisia.

Muutos jatkuu

Muutos on käynnissä, mutta se ei tapahdu hetkessä. Ensimmäiset – noin 600 ihmistä – ovat toistaiseksi siirtyneet ketterään toimintamalliin tammikuun alusta alkaen ja lähteneet opettelemaan sitä arjessa. Mallia parannetaan jatkuvasti ja siitä on tarkoitus tehdä eri sovelluksia.

Kaikki OP:lla tehtävä työ ei sovi aivan samaan ketterään malliin, eivätkä kaikki työntekijät ”heimoudu” – mallia tullaan soveltamaan työn mukaan. ”Lähivuosien aikana muutos kulkee läpi koko OP:n keskusyhteisön, mutta konkreettista vuosilukua meillä ei ole, mihin mennessä muutos täytyy olla läpivietyä”, toteaa Länsisalmi.

Yhteistyön punaista lankaa etsimässä

Arto Kuosmanen ja Jussi Oinonen osallistuivat OP:n vakuutusasiakkaat-liiketoiminnan itseohjautuvuuspilottiin Joensuussa. Pilotista kerätään kokemuksia OP Ketterän toiseen vaiheeseen, jossa vakuutusliiketoiminta otetaan vahvemmin mukaan.

Osana parinkymmenen hengen yritysasiakastiimiä Kuosmanen ja Oinonen odottivat, että toimintatavan muuttaminen sujuvammaksi voisi tuoda puhtia etenkin yhteistyöhön OP:n pankkipuolen kanssa. Yhteispeli OP:n vakuutus- ja pankkitoimintojen välillä koettiin liian satunnaiseksi ja esimiesvetoiseksi – ja tähän toivottiin muutosta.

”Me olemme myyntipuolen väkeä ja siitä syystä jo hyvin itseohjautuvia luonnostaan”, Arto Kuosmanen toteaa. Joensuun konttorissa – sen paremmin kuin Kajaanin, Iisalmen tai Varkaudenkaan toimipisteissä – ei normaalisti edes ole esimiestä paikalla. ”Kesti jonkin aikaa, että löysimme punaisen langan siihen, minkä tyyppistä itseohjautuvuutta meidän kannattaisi lähteä pilotissa tavoittelemaan”, pohtii Kuosmanen.

”Jahka alun hapuilusta selvittiin, niin sitten päästiin tekemään pelisäännöt ja siirtymään eteenpäin”, lisää Jussi Oinonen. Valmennuskumppanina pilotissa toimi Filosofian Akatemian.

Itseohjautuvuutta lähdettiin hakemaan alueorganisaatioiden toiminnan yhteiskehittämisestä ja päivittäisjohtamisesta. Pelisääntöihin kuului mm. puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valitseminen myyjien keskuudesta sekä kuukausittaiset palaverit, joissa edistymistä seurataan.



sydänmerkki

Työnantaja. Se on sinusta kiinni, miltä työntekijöidesi työpäivä maistuu.

Terveellinen lounas on yksi yrityksesi kilpailutekijöistä ja työhyvinvoinnin peruskivistä. Ole siis fiksua ja kannusta työntekijöitäs nauttimaan maukas ja ravitseva ateria lounasravintolassa. Muista myös itse tehdä samoin 😊

ammattilaiset.sydanmerkki.fi





KUVA: OP

"Ratkaisu on enenevässä määrin ollut, että teemme näitä asioita yhdessä", Arto Kuosmanen OP:lta kertoo.

Käymme yhdessä ain?

Vakuutusporukan toiveissa oli, että yrityksissä voitaisiin käydä – ainakin silloin tällöin – tandem-mallilla: samalla reissulla mukana sekä OP:n pankki- että vakuutuspuolen edustajat.

"Näin asiakasta voitaisiin palvella mahdollisimman monipuolisesti", Kuosmanen toteaa. "Toivoimme myös, että vinkkejä mahdollisista asiakkuuksista voitaisiin alkaa jakaa enemmän, puolin ja toisin."

ITSEOHJAUTUVUUS EI TARKOITA YKSILÖN AUTONOMIAA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Itseohjautuva toimintakulttuuri voi olla todellinen kilpailuetu, uskoo toimitusjohtaja Nenne Amnell Algu Oy:stä.

"Itseohjautuvuus voi tuoda organisaatioon systemisen muutoksen, joka mahdollistaa ketterät suunnanmuutokset asiakastarpeen mukaan aivan eri tavalla kuin ennen", Amnell toteaa.

Itseohjautuvuus ei kuitenkaan tarkoita yksilön autonomiaa, hän huomauttaa. "Enemmän on kysymys siitä, että ohjaututaan yhdessä, tiimeinä tai soluina, oikeaan suuntaan."

Itseohjautuvuuden kannalta tärkeää on myös se, että yrityksen strateginen viestintä on osallistavaa ja läpinäkyvää. Tätä tarvitaan, koska itseohjautuvuus voi olla myös pelottavaa, etenkin jos talossa ei ole totuttu osallistavaan malliin.

"Poisoppiminen on se haaste monessa isossa organisaatiossa, jossa asiat on pitkän aikaa tehty tietyllä tavalla", Amnell pohtii.

Mene pintaa syvemmälle

Muutos on silti mahdollista, mikäli etenkin pomoporras on hereillä ja valmis myös itse muuttamaan. "Johdon ja esimiesten



on sitouduttava edistämään itseohjautuvuutta tai muutos jää pintapuoliseksi. Jotta ajattelussa saadaan aikaan muutos, coachingista voi olla apua."

Coachin avulla voidaan mm. etsiä "muutoksen mahdollistajia" organisaation sisästä eli niitä mielipidejohtajia ja muita avainhenkilöitä, joilla on suuri vaikutus muutoksen onnistumiseen. "Tärkeää on myös tunnistaa ne lukot, jotka estävät tai hidastavat itseohjautuvan kulttuurin juurtumista", Amnell toteaa.

"Keskeinen kysymys on aina se, miten työntekijät saadaan mukaan ketteryyttä rakentamaan. Prosessin on myös oltava riittävän tehokas ja tuloksiin tähtäävää osallisuuden kautta."

"Tehokkuuteen liittyy juuri tulosvastuullisuus: toiminnan ja sen tulosten arviointi on erittäin tärkeää", Amnell korostaa.

"Tällöin avainasemassa on yhteisen tekemisen arvioiminen, ei niinkään yksilöiden." ■

Miten sitten kävi? – Toukokuussa haastatellut miehet kertovat, että yhteistyö on kolmessa kuukaudessa parantunut. ”Pankki on selvästi aktivoitunut tässä asiassa, kun vastuuta yhteistyöstä on siirretty esimieheltä myyjille, jotka pysyvät paikallisesti sujuvasti hoitamaan yhteistyösuhteita”, he kiittelevät. Pankin kautta on tullut jo jokunen ”maali-syöttö lapaan” ja lisää on lupa odottaa.

Muutenkin itseohjautuvuuspilotti on tuonut uudenlaista virettä tekemiseen. Yksi pohdinnan aihe on, josko henkilökohtaisen myyntitavoitteen rinnalle pitäisi saada tiimikohtainen myyntitavoite.

”Näin voitaisiin saada isompia kohteita jakoon”, toteaa Oinonen.

”Kuka hyväksyy mun matkalaskun?”

Vaikka itseohjautuvuus oli Joensuun yksiköllä vanhastaan jo hyvin hanskassa, pilotin aikana on mietitty keinoja

tehostaa sitä entisestään – ja nimenomaan sitä, miten tiimistä saadaan itseohjautuva.

”Itseohjautuvuus on työssä tärkeä, mutta aina on tilanteita, jolloin tarvitaan apua. Esimerkiksi alisuoriutuminen on yksi tällainen asia – kuka puuttuu asiaan, kun tavoitteet eivät täyty?” pohtii Kuosmanen. Vastaava esimerkki voisi olla matkalaskujen hyväksyminen: kuka laittaa puumerkin alle, jos esimiestä ei talossa ole?

”Ratkaisu on enenevässä määrin ollut, että teemme näitä asioita yhdessä”, Kuosmanen kertoo.

Itseohjautuvuuspilotteja toteutettiin alkuvuodesta kaksi muutakin: ajoneuvovakuutusten peltikorjausten korvauspalvelutiimissä ja Pohjola Sairaalan Kuopion Hoivamestari-tiimissä. Kokemukset myös näissä piloteissa ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia, OP:sta kerrotaan. ■

TULEVAISUUDEN MENESTYJÄORGANISAATIOT HALLITSEVAT JATKUVAN UUDISTUMISEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Tulevaisuuden menestyjäorganisaatioiden tekeminen perustuu itseohjautuvuuteen, mikä luo perustan jatkuvalle uudistumiselle. Itseohjautuvuus tekemisen perustana lisää kokeiluja, ideointia ja henkilöstön sitoutumista. Parantuneet vaikutusmahdollisuudet lisäävät aloitteellisuutta – ja vastaavasti asiakastyytyväisyys kasvaa, toteavat toimitusjohtaja Marianne Kukko ja partneri Mira Pitkäranta Lyggessä.

Mutta mistä muutoksessa on kyse? Maailma muuttuu; asiat ovat aiempaa moniulotteisempia, ennustettavuus heikkenee ja työntekijöiden odotukset työelämää kohtaan muuttuvat.

”Johtamisen ja organisoitumisen on muututtava tarvetta vastaavaksi”, toteavat Kukko ja Pitkäranta. Tämä tarkoittaa päätöksenteon hierarkioiden purkamista ja keveitä rakenteita, mitkä mahdollistavat erilaisten osaamisten liikkumisen ja kohtaamisen sekä johtamista, mikä perustuu tarpeeseen, ei positioon.

Lyggeläiset ovat kokeneet, että asiakkaiden kanssa itseohjautuvuutta rakennettaessa monesti itseohjautuvuuden pelätään tuovan kaaosta sekä omista, yksilöllisistä lähtökohdista toimimista.

”Näin ei kuitenkaan ole. Päinvastoin”, sanoo Kukko ja jatkaa: ”Itseohjautuvassa organisaatiossa suunnan ja tekemisen pohjan luovat yhteinen tarkoitus ja yhteiset tavoitteet. Hallittavuutta ja kontrollia tuovat esimerkiksi läpinäkyvyyden lisääminen ja yhteisesti sovitut toimintamallit ja prosessit.”

Uudistukseen kannattaa lähteä rakentamalla ymmärrys itseohjautuvuudesta, mitä sillä halutaan saavuttaa sekä määrittelemällä, mitä itseohjautuvuus tarkoittaa juuri oman organisaation näkövinkelistä. Tämän jälkeen tekemistä, kyvykkyyttä ja toimintamalleja lähdetään uudistamaan askel kerrallaan.

Mitä tapahtuu esimiehelle?

Varsin usein itseohjautuvuudella on vaikutusta lähiesimiehen rooliin ja keskijohtoon tavalla tai toisella. ”Perinteisesti esimiehen rooliin kuuluneet vastuut ja tehtävät eivät organisaatioista kuitenkaan katoa. On erilaisia ratkaisuja, miten näitä vastuuta lopputuloksen kannalta parhaiten toteutetaan kunkin asiakkaan kanssa”, toteavat Kukko ja Pitkäranta.

”Toisissa organisaatioissa esimiehiä ei ole. Tällöin pääasiallisesti entisistä esimiehen vastuista vastaavat tiimit, mitkä saavat tukea tiimin ulkopuolelta sitä tarvitessaan”, Kukko kuvailee.

”Itseohjautuvuuden yhteydessä puhutaan paljon päätöksenteosta, vallasta ja vastuusta – ja hyvästä syystä”, sanoo Pitkäranta.

”Kun ihmisellä on kokemus vaikuttamisesta ja vallasta sekä muut sisäisen motivaation palaset kohdillaan, on tällä kokonaisuudella positiivinen vaikutus yksilön aloitteellisuuteen, luovuuteen, ongelmanratkaisukykyyn ja suhtautumiseen työhön”, toteaa Lyggeltä. ■

SYMPAN PIKAKELAUS HR:N TULEVAISUUTEEN

– OPPAASI HENKILÖSTÖHALLINNON
TULEVIIN TRENDIIN



Muutos on meille kaikille tuttua: elämme jatkuvan innovaation ja muutoksen aikakaudella, ja suuntaus on sama myös henkilöstöhallinnon saralla. Uusimpien trendien seuraaminen oman päivittäisen työn rinnalla voi olla uuvuttavaa.

Kuulostaako tutulta? Ei hätää! Jotta sinun on helpompaa löytää tietoa, olemme tiivistäneet tietomme ja havaintomme näppärään oppaaseen, joka sisältää neljä keskeistä aihetta tämän päivän henkilöstöhallinnossa: **HR-analytiikka, uudet teknologiat, uusi työ ja Y-sukupolvi** sekä **työntekijöiden etusijalle asettamisen**.

Jotkut trendit saattavat olla sinulle jo tuttuja. Toivomme kuitenkin, että voimme antaa sinulle tietyn selyyden siitä, kuinka näitä suuntauksia tulisi lähestyä ja miten ne voivat auttaa sinua päivittäisessä työssäsi. Annamme yleiskuvan nykyisestä kehityksestä ja käytännön esimerkkejä siitä, mitä ne merkitsevät sinulle henkilöstöhallinnon ammattilaisena.

Olemme suunnitelleet HR-trendien oppaan niin, että voit helposti valita aiheet, jotka ovat sinulle tärkeitä ja läheisiä.

Mitä enemmän keräät tietoja alan trendeistä, sitä paremman käsityksen saat siitä, mikä sinun ja oman organisaatiosi tilanne on tällä hetkellä. Tämän jälkeen sinun on helpompi tunnistaa, mitä trendejä sinun olisi kenties hyvä tutkia tarkemmin. Autamme sinua kertomalla alan tämänhetkisistä edelläkävijöistä kunkin trendin osalta ja saat myös vinkkejä siihen, kuinka voit itse seurata heidän esimerkkiään. ■

Käy lukemassa opas tai lataa se itsellesi pdf-tiedostona täältä:
sympa.fi/hr-trendit-2020

Terveisin, Sympalaiset

Sympa

Nosta työhyvinvointi uudelle tasolle

**VERKKOVALMENNUSISTAMME
EVÄITÄ TÄMÄN PÄIVÄN TYÖELÄMÄÄN**

AIKA & FOKUS

TYÖN IMUA TYÖTÄ TUUNAAMALLA

TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN
NOLLATOLERANSSI

VIRTAA PALAUTUMISESTA

►► ttl.fi/verkkovalmennukset

Työterveyslaitos



HRx

26.11. Helsingin
Messukeskus Siipi **2019**

HRx 2019 ennakkoliput ovat nyt myynnissä!

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

Etuhinta HR viestin lukijoille 550 € (norm. 650 €) etukoodilla:

HRVIESTI. Etu on voimassa 1.9. asti. Hintoihin lisätään alv 24 %.

Ilmoittaudu mukaan: tapahtumat.almatalent.fi/hrx

Strateginen kumppani:

ILMARINEN

Järjestäjäkumppani:



Yhteistyökumppanit:

ADITRO

efecte

Grimover®

Henley
Business School
UNIVERSITY OF READING

integrata

Katja Noponen Oy
Elämäsi parhaat työpäivät

Pääteemoina tapahtumassa:

- Tulevaisuuden osaamistarpeet
 - Miten tunnistat, kehität ja johdat?
- Pois silloista: tulevaisuuden organisaatio ja rakenteet
- Työntekijäkokemus ja sen johtaminen
- Strateginen HR tukemassa kasvua

Viime vuoden tapahtumasta kuultua:

// Oikein hyvä ohjelma, joka oli rakennettu mielekkääksi kokonaisuudeksi. Ohjelmalinjat ja joustavat siirtymiset niiden välillä mainiosti toteutettu.

Puhujat erinomaisia ja sisällöt mielenkiintoisia, ajatuksia herättäviä ja osin sovellettavia, mikä parasta.

Todella loistava, ajankohtainen, edistysellinen sisältö ja paljon uutta, oikeasti ajatuksia herättävää, kuitenkin käytännönläheistä.

Kiinnostaako tapahtumakumppanuus? Ota yhteyttä:

Hanna Heikkinen, avainasiakaspäällikkö

hanna.heikkinen@almamedia.fi

p. +358 40 342 4571



MONSTER

solaforce

Sympa



tunto

HENKILÖSTÖKYSELYT UUSIKSI!

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Mittaaminen rakentaa työhyvinvointia monin tavoin. Perinteisten henkilöstökyselyiden rinnalle tulee nyt uusia ja ketterämpiä mittareita, joiden avulla organisaatiota voidaan kehittää määrätietoisemmin ja osallistavammin.

Esimerkiksi Kunnallissalan kehittämissäätiön tutkimusraportissa 'Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? (2015)' on pohdittu mittareiden mukanaan tuomia mahdollisuuksia. Raportin laativat Jaana-Piia Mäkineniemi, Kirsi Heikkilä-Tammi ja Marja-Liisa Manka.

Tutkimuksen tavoitteena oli luoda ennakoivia ja voimavarakeskeisiä mittareita sekä tukea kehitystä, jossa kerätty tieto muuttuu toiminnaksi. Aikaisemman alan tutkimuksen perusteella tiedettiin, että työhyvinvointia kyllä kunnissa mitataan, mutta mittauksilla saadun tiedon käyttö kehittämiseen onkin siten jo paljon harvinaisempaa.

Casena tutkimuksessa oli Espoon kaupunki, jossa oli vanhastaan käytössä mittausjärjestelmät Kunta10 ja Työhyvinvointimatriisi. Tietoja kerättiin Espoosta vuosina 2012–2015.

"Tutkimuksen kysymyspatteristo annettiin Espoon kaikkien 700 esimiehen käyttöön, mutta aktiivisesti mukana tutkimuksessa oli noin 30", kertoo Jaana-Piia Mäkineniemi.

Tutkimus paljasti, että käytössä olevat mittausjärjestelmät kylläkin toimivat erinomaisesti organisaatiotason tietojohdamisen tukena Espoossa, mutta ne eivät riittävästi tue esimiestä: niitä ei voi hyödyntää tarpeen niin vaatiessa, tulosten saami-



nen ei ole välitöntä eivätkä kaikki työpaikat saa tietoja käyttöönsä. Lisäksi nämä mittarit eivät juurikaan suuntaa ajatuksia voimavaroihin, ennakointiin ja kehittämiseen.

Ei perinteistä mittaria

Tutkimustiimin havainnot vahvistivat käsitystä siitä, että esimiestasolle tarvitaan työhyvinvoinnin mittaamis- ja kehittämis työkaluja. Esimiesten keskeiset toiveet kohdistuivat siihen, että kyseessä olisi pelkän mittarin lisäksi laajempi työkalu, joka on pelillinen, monipuolinen ja aina käytettävissä.

Edelleen aineistosta nousi hyvin laajasti toive siitä, että työkalu on nopea: sen tulisi sisältää nopeasti silmäiltävää ja omaksuttavaa tietoa sekä oikopolkuja olennaiseen. Henkilöstölle suunnattujen kyselyjen pitäisi olla lyhyitä, mutta vastuutavia ja voimavarakeskeisiä – ja vastaamisen pitää käydä nopeasti.

Toisaalta tutkimus muistuttaa myös, että työhyvinvointikysely on yksi kehittämisen väline, jota pitää osata käyttää oikein. Esimerkiksi kyselyt, joiden pohjalta ei tehdä mitään, turhauttavat ihmisiä ja muokkaavat näiden käsitystä työhyvinvointikyselyistä kielteisempään suuntaan.

”Tässä prosessissa, sillä suoritettulla mittauksella – eli kyselyllä – pitäisi olla 20 % painoarvo, mutta sitä seuraavalla työhyvinvoinnin kehittämisellä tulisi olla 80 % painoarvo”, linjaa Mäkinieni.

Esimies eturintamassa

Samalla korostuu esimiehen rooli: tutkimustulosten mukaan esimies voi kehittyä taitavaksi työn/työhyvinvoinnin kehittäjäksi, jos vain motivaatiota riittää. Tutkimukseen osallistui useita innostuneita esimiehiä, joilla oli monipuolinen käsitys työhyvinvoinnin mittaamisen nykytilasta Espoossa.

VERKKOTERAPIA EHKÄISEE PÄIHDEONGELMIA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

A-klinikan verkkoterapiaan voi hakeutua päihdeongelman ollessa vasta alkamassa.

A-klinikka Oy on kehittänyt viime vuosina matalan kynnyksen verkkoterapiamuotoja, joilla ennaltaehkäistään alkoholin haittoja. Hoitotuloksia voidaan seurata digitaalisten ratkaisujen avulla.

Alkoholi aiheuttaa kustannuksia työnantajille lisääntyneinä sairauspoissaoloina ja työtehon heikkenemisenä. Työyhteisön yhteishenki kärsii salailun vuoksi, ja yksilötasolla tapaturmaaltius ja terveysriskit kasvavat.

”Kustannukset suomalaisille työnantajille ovat vuosittain satoja miljoonia euroja. Päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn panostaminen on pieni kuluerä verrattuna jatkuviin sairauspoissaoloihin”, sanoo A-klinikka Oy:n kehittämiskoordinaattori Hannu Sievänen.

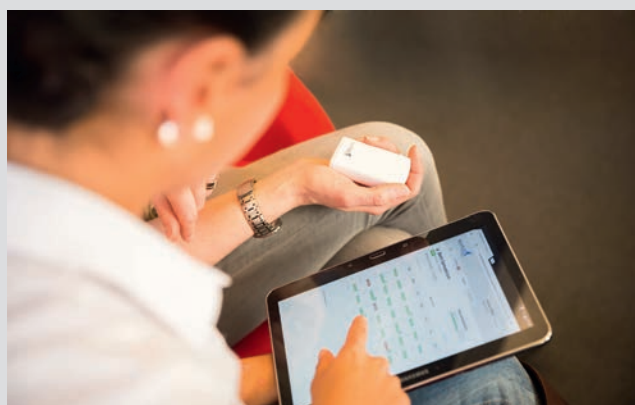
Verkkoterapiassa joustavasti päihdehoitoon

Digitaaliset palvelut voi ottaa käyttöön hyvin varhaisessa vaiheessa, kun alkoholin kulutuksen havaitaan lisääntyneen.

”Verkkopalvelut saa käyttöönsä heti ja niitä voi käyttää missä ja milloin vain ilman, että tarvitsee hakeutua klinikoille tai päivystyksiin”, Sievänen kertoo.

A-klinikan hoitoaverkossa.fi -verkkoterapian aikana voi elää normaalia arkea, käydä töissä ja matkoilla sekä hoitaa muut velvollisuudet. Palvelun käyttämiseen tarvitaan vain tietokone ja internetyhteys.

Verkkoterapian kesto on joustavasti kolmesta kuuteen kuukauteen ja tukea on saatavilla neliportaisesti varhaisesta



tuesta vahvaan tukeen. Asiakasta tuetaan harjoitusten ja taustamateriaalien avulla.

”Jokaiseen terapiamalliin kuuluu vähintään yksi tapaaminen verkkoterapeutin kanssa tietoturvalisellä videoyhteydellä”, sanoo Sievänen.

Digitaaliset ratkaisut hoitotulosten seurantaan

A-klinikka on tarjonnut verkkoterapiaa vuodesta 2016 alkaen. Uutuuksena on digitaalinen Previct-terveysteknologia hoidon seurantaan.

”Previct perustuu mobiililaitteeseen bluetooth-yhteydellä liitettävään alkometriin sekä asiakkaan omaan raportointiin”, Sievänen kertoo.

Alkometri varmentaa, että sitä käyttää oikea henkilö. Previct-lisäpalvelu tuottaa ajantasaista ja mitattavaa tietoa hoidon onnistumisesta koko hoitoonohjausprosessin ajalta.

”Tähän mennessä tulokset näyttävät erittäin lupaavilta ja esimerkiksi audit-pisteet laskevat verkkoterapian aikana”, sanoo Sievänen. ■

Kunta10-työkalun käytön lisäksi he olivat kehittäneet esimerkiksi omia ilmapiiri- ja fiilismittareita. Näillä esimiehillä oli runsaasti toiveita ja unelmia työhyvinvoinnin mittaamisesta ja kehittämisestä; itse asiassa tutkijat katsoivat, että osa esimiehistä oli jo omaksunut työhyvinvoinnin kehittäjän roolin.

”Ne esimiehet, jotka itse ovat kehittymishaluisia, erottuvat edukseen tässä. Tämä ryhmä haluaa myös osallistaa ihmisiä ja ratkaista ongelmia yhdessä”, lisää Mäkinieki.

Tutkimuksen yhteydessä järjestetyissä työpajoissa osa esimiehistä kuvaili tekemänsä ja käsittelevänsä kyselyjä jo varsin rutiinomaisesti ja siitä kuormittumatta. Jotkut kertoivat, että kyselyjen tekemisen kautta he voivat oppia itsestään ja kehittyä esimiehenä. Tämä ”innostunut esimiestyyppi” näytti olevan jo pitkällä kehittämisroolinsa toteuttajina, ja heitä selvästi kiinnosti mittaaminen ja kehittäminen.

Ei turhaa puuhastelua

Työntekijät taas ovat yleensä mielellään mukana kehittämässä työhyvinvointia, jos vaikuttamismahdollisuus koetaan aidoksi. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen kehittämisote voi tutkijoiden mukaan tukea kehittämisprosessia edistämällä pystyvyyden tunnetta ja toiveikkautta.

”Kyselyn pohjavireen tulisi olla mieluummin positiivinen kuin negatiivinen – ja sen kautta pitää aina hakea jotain olennaista itse kehittämiseen.”

Mäkinieki vinkki kyselynikkarille on ammentaa oppia organisaation strategiasta.

”Espoon tapauksessa arvostava vuorovaikutus oli yksi tällainen kaupungin strategiassa mainittu asia, jonka toteutuksesta arjessa tehtiin mittari. Kyselystä tuli hyvin suosittu ja etenkin päiväkotien johtajat ottivat sen omakseen.”

TEKNOLOGIA EI KORVAA INHIMILLISTÄ JOHTAMISTA

TEKSTI: ESA PESONEN

Työntekijäkokemus ja hyvinvointi ovat jo useissa organisaatioissa tärkeäksi nostettu asia. Vielä on kuitenkin matkaa siihen, että tämä näkyisi käytännössä.

”Gallupin mukaan vain 33 prosenttia työntekijöistä on sitoutunut työhönsä ja mielenterveyteen liittyvät syyt ovat sairaslomatilastojen kärjessä. Samaan aikaan keskustellaan työvoima- ja osaamisvajasta. Jokin tässä ei täsmää”, kertoo CGI:n henkilöstöjohtamisen asiantuntija Henna Ahtola.

Digitaalinen teknologia tuo uusia keinoja hyvinvoinnin johtamiseen myös organisaatioissa. Moninaiset rannekkeet, mittarit ja älyvaatteet tuottavat tietoa yksilön fyysisestä voinnista. Erilaiset kyselyt täydentävät tätä tuomalla henkilöstön näkemystä esimerkiksi koetusta johtamisen laadusta. Hyödyntämällä myös HR-järjestelmissä olevaa tietoa voidaan muodostaa kokonaisvaltainen kuva henkilöstön hyvinvoinnista.

”Kokonaiskuvan perusteella organisaatioissa voidaan toimenpiteet suunnitella täsmälliseksi juuri niille alueille tai ryh-

mille, joilla on eniten tarvetta. Jos nähdään, että esimerkiksi palautumisen kanssa on ongelmia voi työnantaja tukea henkilöstöä stressinhallintataitojen kehittämisessä. Analytiikan ja keinoälyn avulla voidaan myös löytää asioiden välisiä vaikutussuhteita ja siirtyä reaktiivisesta toiminnasta ennakoiviin toimenpiteisiin”, Ahtola toteaa. Teknologia mahdollistaa kohdistettujen interventtioiden tarjoamisen yksilötasolla ilman henkilön identifioimista työnantajalle. Tämä alentaa kynnystä lähteä liikkeelle.

Lähtökohdan tunnistaminen on kuitenkin vasta ensimmäinen askel. Ennen kaikkea tarvitaan suunnitelmallista toimenpiteiden vaikuttavuuden seurantaa ja toimenpiteitä arjen liiketoiminnan ja ihmisten johtamisessa.

”On hyvä muistaa, ettei data tai teknologia kuitenkaan koskaan korvaa inhimillistä johtamista. Päinvastoin johtamisella on tulevaisuudessa jopa entistä suurempi merkitys hyvinvoinnin kannalta”, Ahtola sanoo. Esimiehiltä tarvitaan yhä enemmän inhimillisiä coaching-taitoja, ihmisten kohtaamiskykyä sekä tukea yksilöitä niillä alueilla ja tavoilla kuin he kokevat tarpeelliseksi.

Tulevaisuudessa menestyvät organisaatiot, jotka pitävät henkilöstöä keskeisenä kilpailukykytekijänä. Hyvinvointiin panostaminen on yksi keskeinen alue, jossa voittavat niin yritys kuin yksilöt. ■



TEHOKASTA PÄIHDEHOITOA TYÖELÄMÄÄN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Tehokas hoitoonohjaus ja hoito ovat ensiarvoisen tärkeitä päihderiippuvuudesta toipumisen kannalta. Avominne-klinikat tarjoavat yrityksille ja organisaatioille riippuvuuskäsityksen hoito- ja koulutuspalveluita.

Mika Arramies perusti vuonna 2005 ensimmäisen Avominne-klinikan Tampereelle päihderiippuvaisille sekä heidän läheisilleen. Arramies ei aikoinaan itse saanut riittävää hoitoa päihderiippuvuussairautensa ennen alkoholismien etenemistä pitkälle.

”Ilman tehokasta hoitoa olisin kuollut ennen 37-vuotissyntymäpäivääni”, Arramies kertoo.

Arramies alkoi opiskella riippuvuussairauksien mekanismeja ja toimivia hoitometodeja, ja perusti ensimmäisen Avominne-klinikan Tampereelle vuonna 2005. Nykyään Avominne toimii Helsingissä, Tampereella, Riihimäellä, Lahdessa, Kokkolassa ja Oulussa.

Hoitoon on ohjattava ajoissa

Toipumisen kannalta olisi tärkeää saada vaikuttavaa hoitoa silloin, kun ihmisellä on vielä perhe ja työpaikka tallella. Avominne-klinikoilla hoidetaan päihde- ja peliriippuvaisia



Avominne klinikat palkittiin Kanta-Helsingin Yrittäjien Vuoden Yrityksenä 2018, lähinnä valtakunnallisen ja yhteiskunnallisen työn ansioista.

sekä heidän läheisiään. Työelämässä olevien tarpeisiin räätälöity iltahoito mahdollistaa päivätyössä käymisen. Riihimäen ja Oulun toimipisteissä on lisäksi laitosmaiset yksiköt.

”Hoitotuloksemme ovat huippuluokkaa”, Arramies sanoo.

Mitatuihin hoitotuloksiin voi tutustua Avominnen internet-sivuilla. Hoito perustuu 12 askeleen ammatilliseen hoitofilosofiaan ja on päihteetöntä. Hoitofilosofiassa yhdistyvät Valviran hyväksymä henkilökunnan ammatillinen pätevyys sekä henkilökunnan omat kokemukset päihderiippuvuudesta toipumisesta.

Koulutuspalveluita työelämän tarpeisiin

Avominne kouluttaa organisaatioita ymmärtämään riippuvuussairauksia, miten ne oirehtivat työelämässä ja mitä on tehokas hoitoonohjaus.

”Olen törmännyt monissa organisaatioissa siihen, että päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli ovat hyvin laadittuja, mutta hoito, minne ohjataan, on tehoton”, Arramies harmittelee.

Epäonnistunut hoito tuottaa pettymyksen päihderiippuvaiselle ja koko organisaatiolle, kun taas toipunut ihminen on valtava myönteinen voimavara työyhteisölle. ■

Kaikkivoipainen kysely?

Tutkimustuloksista paljastuu myös yllättävä seikka: osa esimiehistä tuntui toivovan, että kysely ja sen väittämät käytännössä tekisivät koko kehittämistyön – eli vastaajalle syntyisi niin isoja oivalluksia, että ne korjaisivat kaikki ongelmat, oli se sitten vaikkapa puutteellinen työmotivaatio tai töksähtelevä vuorovaikutus työyhteisössä.

Tällöin esimiehen vastuulle jäisi lähinnä vain kyselyjen lähettäminen ja vastaajien motivointi osallistua kyselyyn. Tämä lienee kuitenkin varsin epärealistinen käsitys siitä, millä tavoin vastaaminen voi saada ajatukset liikkeelle ja poikia toimintaa, tutkimuksessa huomautetaan.

Kehittäjän keidas vaatii työtä

Tutkimuksen pohjalta syntyi Kehitä työhyvinvointia -sivusto, joka on suunnattu erityisesti esimiehille, jotka haluavat kehittää työpaikkansa työhyvinvointia. Sivusto ottaa tutkimushankkeessa esiin tulleita esimiesten unelmia ja yrittää soveltaa niitä käytäntöön. Sivustoon kuuluu mm. työhyvinvointi-kyselypohjia,

**Työhyvinvointikysely
on yksi kehittämisen
väline, jota pitää osata
käyttää oikein.**

joita voi vapaasti käyttää kaikkiin ei-kaupallisiin tarkoituksiin, ja erilaisia ratkaisukeskeisiä kehittämisvinkejä.

Sivustoa kehitetään edelleen, mutta jo nyky muodossa se on melkoinen aarreaitta kaikille työhyvinvoinnista kiinnostuneille.

”Sivuston uusi versio lanseerataan syksyllä”, lupaa Mäkinen. ■

VOIKO POMO KÄYTTÄÄ KYSELYJÄ KIUSAAMISEEN?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Kunnallisan alan kehittämissäätiön työhyvinvointitutkimuksessa ilmeni myös selviä huolia ja uhkia. Nämä liittyivät usein siihen, että esimies voi käyttää kyselyjä väärin – jopa kiusaamiseen.

Ongelmana pidettiin myös sitä, että esimies saattaa valita vain sellaiset kysymykset, joista itse pitää ja jotka palvelevat häntä itseään. Edelleen epäiltiin, voiko esimies oikeasti selvittää ilman ulkopuolista fasilitaattoria.

Tutkijoiden mukaan nämä kommentit korostavat osittain epäuskoa koko esimiehen kehittäjäroolia kohtaan: osaako esimies sittenkään kehittää työpaikkansa työhyvinvointia vai pitäisikö se jättää vain muiden vastuulle? Uhkakuvien esiinnousta oli tutkijaryhmän mukaan siinä mielessä kiinnostavaa, että osa esimiehistä teki jo varsin innostuneesti kehittämistyötä, joka toisten silmin nähtiin sekä pelottavana että uhkaavana.

Lisäksi Espoossa on ollut pitkään käytössä Kunta10-tutkimus, ja siihen liittyviä kyselyjä on tehty, purettu ja käsitelty jo

vuosia. Tämä tarkoittaa sitä, että periaatteessa kyselyjen laadinnan ja tulosten käsittelyn ei pitäisi olla uusi tai uhkaava asia kenellekään.

Tutkimuksessa todetaan, että mikäli oikeasti halutaan esimiesten kasvavan arjen työn ja hyvinvoinnin kehittäjiksi, heihin täytyy myös uskoa; organisaation ihmis- tai oikeastaan esimieskäsityksen täytyy olla riittävän myönteinen. Lisäksi aineiston perusteella nousi keskeiseksi havainnoksi, että esimiehestä ei kasva kovaa kehittäjää yhdessä yössä, vaan hän tarvitsee tähän apua, tukea ja koulutusta. ■

Lähde: Jaana-Piia Mäkinen, Kirsi Heikkilä-Tammi ja Marja-Liisa Manka. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Kaks – kunnallisan alan kehittämissäätiö 2015.

HELMIHENKILÖSTÖ UUDISTAA HOIVA-ALAN ARKEA HOIVATYÖN MUOTOILULLA RATKOTAAN RESURSSIPULAA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Helmihenkilöstön moniammatillisen asiantuntemuksen avulla kehitetään ratkaisuja, joissa huomioidaan organisaation kustannustehokkuus, työntekijän kompetenssit ja motivaatio sekä asiakaskokemus esimerkiksi kotihoidossa.

Helmihenkilöstö Oy vastaa hoivatyön haasteisiin. Yritys on aloittanut toimintansa Savosta vuonna 2017. Resurssipulan vuoksi sote-alaa on kehitettävä, jotta uudetkin sukupolvet kiinnostuisivat alan monipuolisista työtehtävistä.

”Toimintamme ytimessä on haasteisiin vastaaminen luomalla uusia toimintamalleja moniammatillisista lähtökohdista”, kertoo bisnesluotsi Mia Janhunen.

Hoivatyön muotoilussa kehitetään kaikille osapuolille mielekäs ja kustannustehokas ratkaisu. Janhunen ja sosiaali- ja terveysalan kentän tunteva Sanna Smolander työskentelevät tiiminä. Muutostyötä tehdään yhdessä työyhteisön kanssa keskustelevalle otteella, ja kehittämishankkeissa strateginen johtaminen yhdistetään hoivatyöhön.

”Tarkastelemme organisaation toimintaa ulkopuolisen silmin ja pohdimme yhdessä, kuinka työtä voidaan kehittää työhyvinvoinnin, arjen toimivuuden ja talouden näkökulmasta”, sanoo Janhunen.

”Henkilöstön ydinosasta vapautetaan uudelleenorganisoinnilla työtehtäviä mielekkäiksi kokonaisuuksiksi, jotka vas-

taavat työntekijän kiinnostusta, osaamista ja kehittymishaluja”, Smolander jatkaa.

Tavoitteena työllistäminen ja uudet urapolut

Alalle saadaan tulevaisuuden tekijöitä ottamalla nuoret, alasta kiinnostuneet työntekijät ja sijaiset toimintaan mukaan vakituisen henkilöstön rinnalle. Uusi työntekijä kasvaa työhön ja samalla henkilöstön työtaakka kevenee.

”Ajatusmaailmaa on muutettava ja kehitettävä perustustyötä kentällä. Järkevällä resurssoinnilla tuotetaan laadukasta palvelua”, sanoo Janhunen.

”Tähtäämme työtehtävissä onnistumiseen ja työpäivän mielekkyyteen. Uuden työntekijän vastuuta lisätään vähitellen”, Smolander kuvailee.

Uudet työntekijät integroituvat työyhteisöön yhdessä tekemisen kautta. Yhteiseen hiileen puhaltaminen parantaa työhyvinvointia.

”Koemme onnistuneemme, kun saamme työntekijän työllistettyä asiakasyritykseen tai saatamme ihmisen uudelle urapolulle, jonka tähtäimessä on tulla hoiva-alan ammattilaiseksi”, Smolander sanoo.

Motivoitunut ja työnsä mielekkääksi kokeva henkilöstö tarjoaa laadukasta hoivaa ja hoitoa, mikä parantaa asiakkaan hoivakokemusta ja kaikkien osapuolien uskoa merkitykselliseen arkeen. ■

TAUKOHIERONTAA WORKRELAX-TUOLISSA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

WorkRelax-hierontatuoliin voi istahtaa rentoutumaan hetkeksi työpäivän aikana. Säännöllinen käyttö ennaltaehkäisee selkävaivoja ja edistää työpäivän aikaista palautumista. Tuolin voi ostaa omaksi tai liisata määräajaksi.

GRENKEN myyntipäällikkö Peter Sandell tutustui WorkRelax-hierontatuoliin sattumalta käydessään yrityksen myymälässä.

”Aluksi olin epäileväinen, mutta kokeiltuani innostuin. Hankimme hierontatuolin Vantaan toimipisteellemme ja sitten Ouluun. Myös pienempiin yksiköihimme hankitaan WorkRelax-tuolit”, Sandell sanoo.

WorkRelaxin hierontatuoleissa on mallista riippuen erilaisia hierontaohjelmia. Kaikissa malleissa hieronta alkaa automaattisella skannauksella, jonka jälkeen tuoli mukautuu käyttäjän kehonrakenteeseen.

”WorkRelax-tuoli voi korvata klassisen hieronnan säännöllisesti käytettynä. Hierontatuoli on helpottanut jääkiekkotaustani aiheuttamia alaselkävaivoja”, Sandell kertoo.

GRENKellä satsataan henkilöstön hyvinvointiin ja työergonomiaan, ja palautetta kerätään säännöllisesti.

”Henkilöstömme ei luopuisi hierontatuolista mistään hinnasta. Hierontatuoli parantaa työhyvinvointia ja viihtyvyyttä”, sanoo Sandell.

GRENKELLE hankitussa WorkRelax Pro Deluxe 3D-mallissa on useita valmisohjelmia. Ohjelman voi kustomoida tarpeiden



mukaan, ja yksilölliset ohjelmat voi tallentaa. Infrapunalämmitys auttaa lihasten rentouttamisessa.

”Seuraamme mielenkiinnolla WorkRelaxin tuotekehitystä ja hankimme ehkä seuraavan mallin”, Sandell suunnittelee.

Täyden palvelun toimitus ja opastus

WorkRelaxin palveluun kuuluvat hierontatuolin toimitus, asennus, käyttöönottokoulutus ja huolto.

”Iso kiitos käyttöönottokoulutuksesta! Koulutuksessa käytiin kattavasti läpi hierontatuolin valmiiden ohjelmien soveltuvuus eri lihasryhmille ja opastettiin, miten tuolista saa parhaan hyödyn erilaisissa selkäongelmissa”, Sandell kuvailee.

WorkRelax-tuotteita voi kokeilla maksutta parin päivän ajan ennen hankintapäätöstä. Yritysassiakkaat voivat ostaa hierontatuolin omaksi tai tehdä määräaikaisen leasingsoitmuksen, jolloin tuolin kustannukset ovat mallista riippuen muutamasta kympestä pariin sataan euroon kuukaudessa.

”Tuoli on ehdottomasti hintansa arvoinen”, Sandell sanoo. ■

PRIMEHOTELS PANOSTAA HENKILÖSTÖÖN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Suomalaisomisteisen Primehotelsin strategian kärjessä on henkilöstökokemus.

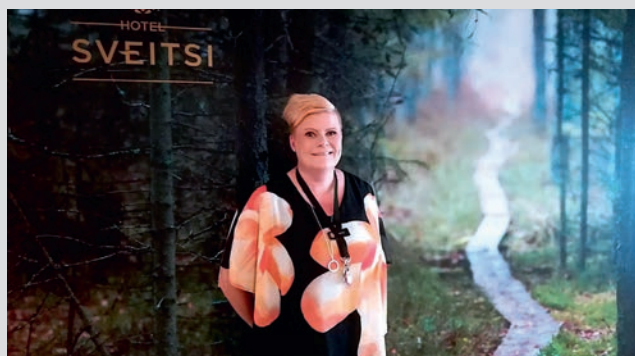
”Hyvän henkilöstökokemuksen ytimessä on työntekijän tunne siitä, että hänen työnsä on arvokasta ja merkityksellistä”, summaa Primehotelsin Human Resource Development Manager Kaisa Eronen.

Henkilöstökokemus muuttuu asiakaskokemukseksi asiakasrajapinnan kautta, joten henkilöstöön panostaminen on menestyksen merkittävä osatekijä.

”Töissä viihtyminen välittyy hotellin vieraille”, Eronen sanoo.

Priimusakatemiassa kehitetään osaamista

Priimusakatemia on Eronen ohjaama Primehotelsin osaamisen kehittämisen keskus. Kahdesti vuodessa järjestettävillä päällikköpäivillä Primehotelsin viiden yksikön esimiehet kokoontuvat tärkeiden asioiden äärelle. Primehotelsin strategiaan pohjautuen päällikköpäivien tavoitteena on yhdessä kehittäminen



ja kehittyminen, sparraaminen, hyvien käytäntöjen jakaminen sekä oppien ja oivallusten saaminen omaan arkeen.

”Esimiestyössä autamme työntekijöitä kehittymään parhaaksi versioksi omasta itsestään”, Eronen kertoo.

Yhdessä tekemällä menestykseen

Onnistunut työpäiväkokemus ja Family First -ideologia ovat Primehotelsin henkilöstöstrategian ytimessä. Erinomaiset henkilökuntaedut sekä koko henkilökuntaa koskeva bonusjärjestelmä ovat kilpailuetekijöitä, joiden ansiosta Primehotels on haluttu työpaikka.

Koko henkilökunta osallistuu toiminnan kehittämiseen. Rekrytoitaessa kartoitetaan myös työntekijöiden verkostoja.

”Suosittelen lämpimästi Primehotelsia työnantajana”, Eronen sanoo. ■

TYÖTERVEYS 2019

25.-26.9.2019 | Keilaranta 1 Business Park, Espoo

Suuntaa katse tulevaan ja ole osana työterveyden kehitystä alan parhaimpien asiantuntijoiden kanssa!



**Kasvavat mielenterveys-
ongelmat maailman
onnellisimmassa maassa**
Sari Aalto-Matturi,
Suomen Mielenterveysseura



**Kun työuupumus ei
johdukaan työstä vaan
omista huonoista valinnoista**
Pippa Laukka, Aava Virta



**Näin luodaan terveysalan
paras työpaikka!**
Timo Lappi, Heltti Työterveys



**Kela-korvaukset
- missä mennään nyt
ja tulevaisuudessa?**
Reija Jääskeläinen, Kela



**Miten tekoäly voi mullistaa
työterveyshuollon?**
Ossi Laukkanen, Mehiläinen



**Omamittaus optimoi
työhyvinvoinnin**
Olli Sovijärvi, Biohacker Center

Hyödynnä etu ja ilmoittaudu mukaan: -120 € norm. hinnasta* koodilla TT2019

*Koskee vain uusia ilmoittautumisia, voimassa 25.9.2019 asti: professio.fi/tyoterveys

professio

rekrygaala

24.10.2019



Alan parhaat teot ja tekijät

UUODEN REKRYTOINTITEKO

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

UUODEN REKRYTOINTIALAN KEHITTÄJÄ

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

PARAS TYÖPAIKKAILMOITUS

Poikkeuksellisen ansiokas edellisten 12 kuukauden sisällä julkaistu työpaikkailmoitus.

UUODEN REKRYTOIJA

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

Rekrytointiala näyttäytyy täydessä loistossaan

Rekrytointialan parhaat teot ja tekijät palkitaan jälleen Vanhalla ylioppilastalolla torstaina 24.10.2019. Tule kuulemaan inspiroivia tarinoita palkittavien tekojen ja tekijöiden takana sekä viettämään ikimuistoinen ilta mitä parhaimmassa seurassa.



Tule mukaan - viedään alaa yhdessä eteenpäin

JÄTÄ HAKEMUS

Tarkemmat tiedot palkintokategorioista ja ohjeet hakemiseen löydät osoitteesta rekrygaala.fi

HANKI LIPUT

Varmista paikkasi vuoden 2019 odotetuimpaan rekrytointialan tapahtumaan. Liput myynnissä osoitteessa rekrygaala.fi

rekrygaala.fi

PUUTTEELLINEN PALAUTUMINEN HEIKENTÄÄ TOIMINTAKYKYÄ

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: PIXABAY

Työn kuormitustekijät jakautuvat työhön ja sen sisältöön sekä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työkuultuuriin liittyviin tekijöihin. Palautumisella tarkoitetaan kehon ja mielen irrottautumista ja elpymistä työstä.



Palautumiseen kuuluvat sekä fyysiset että psykososiaaliset osa-alueet. Liiallinen kuormitus ja puutteellinen palautuminen vaikuttavat kehoon ja mieleen, jolloin unenlaatu voi huonontua. Verenpaine kohoaa ja paino voi nousta, mikä lisää sydän- ja verisuonitautien riskiä.

Yksipuolinen fyysinen kuormitus työssä ja ergonomisesti huonot työskentelyasennot voivat altistaa tuki- ja liikuntaelims-
tön sairauksille. Tuki- ja liikuntaelimestön vaivat ovatkin yle-

KUVA: SANNA KROOK



Johtaja Jaana Laitinen Työterveyslaitokselta sanoo että, täysipainoisessa elämässä tavoitteena on, että työtä on kolmasosa, lepoa kolmasosa ja kolmasosa omaa aikaa, kotiöitä ja arjen velvoitteita.

simpiä työhön liittyviä terveysongelmia ja aiheuttavat eniten sairauspoissaoloja erityisesti työntekijäammateissa. Asiantuntijatyössä psyykinen kuormitus on yleisempää.

”Lisäkuormitusta saattavat aiheuttaa esimerkiksi organisaatiomuutoksiin liittyvät epäselvyydet työnkuvassa, YT-neuvottelujen aiheuttama epävarmuus ja huoli oman työn tulevaisuudesta”, sanoo johtaja Jaana Laitinen Työterveyslaitokselta.

Puutteellisen palautumisen myötä työkyky heikentyy ja työtehtävät vaativat entistä enemmän aikaa, jolloin työt alkavat kasautua ja kuormitus lisääntyy. Väsyneenä keskittymiskyky heikkenee ja virheiden tai tapaturmien riski kasvaa. Pahimmillaan kuormituksen kasautuminen ja puutteellinen palautuminen voivat johtaa työperäisiin sairauksiin, työuupumukseen ja jopa työkyvyn menettämiseen.

**Työn
huokoisuus
edistää
palautumista.**

”Kuormitusta ei voi estää, sillä fyysinen ja psyykinen kuormitus kuuluvat työhön. Kuormituksen määrän pitäminen kohtuullisena on oleellista palautumisen kannalta”, sanoo työterveyspsykologi Heli Hannonen Työterveyslaitokselta.

Katkaise kuormituksen kasautuminen

Palautumisen osatekijöitä ovat riittävä lepo, ravinto, liikunta ja mielekäs, iloa tuottava tekeminen vapaa-ajalla. Tärkein palautumista tukeva tekijä on uni. Uni palauttaa fyysisestä, henkisestä ja kognitiivisesta kuormituksesta, joten unelle kannattaa varata riittävästi aikaa oman unentarpeen mukaisesti. Viikonloppuisin ei voi nukkua varastoon, vaan unta tarvitaan arjessa.

”Alkoholi saattaa rentouttaa henkisesti, mutta tutkimusten mukaan jo kaksi annosta alkoholia heikentää unenlaatua ja vähentää syvän unen määrää, jolloin palautumisen tarve lisääntyy”, kertoo Laitinen.

Säännöllinen ruokailu ja hyvälaatuinen ravinto edistävät palautumista. Kun ruokailulle varaa aikaa pitkin päivää on energiaa tehdä työtä sekä palautua kuormituksesta.

Kolmas tärkeä osa-alue on liikunta. Kevyt rentouttava liikunta edistää palautumista ja hyvää unta. Lisäksi tarvitaan kestävyys- ja lihaskuntoa kehittävää liikuntaa, sillä hyväkuntoinen ihminen kestää kuormitusta ja palautuu helpommin.

”Fyysisesti raskasta työtä tekevällä kunnan on oltava työn vaatimuksia parempi, jotta kuormitusta ei ala kertyä”, Laitinen sanoo.

Palautuminen alkaa jo työpäivän aikana

Työn kuormituksen ja ajankäytön hallinta sekä työn voimavarojen vahvistaminen suojaavat kuormituksen haitallisilta vaikutuksilta. Palautumista ei voi jättää pelkästään lomalle, vaan työstä voi irrottautua joka päivä pienten tekojen avulla työpäivän kuluessa ja vapaa-ajalla.

”Työn huokoisuus edistää palautumista. Jaksamista tukee mahdollisuus keskittyä yhteen asiaan kerrallaan”, sanoo työterveyspsykologi Heli Hannonen Työterveyslaitokselta.

Huokoisuudella tarkoitetaan sitä, että siirtymiin työtehtävistä toiseen on varattu riittävästi aikaa. Esimerkiksi palaverien välille on hyvä varata aikaa viidestä kymmeneen minuuttiin rauhoittumiseen, jolloin keskittymiskyky palautuu. Huokoisuuteen kuuluvat myös tauot.

”Työpäivän hektisyys voi herättää aamuyön tunteina, joten työpäivän aikana on tärkeää pitää taukoja ja irrottautua hetkiseksi työstä”, sanoo johtaja Jaana Laitinen Työterveyslaitokselta.

Työaika vaikuttaa työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn. Työaikajoustot ja etätyöt voivat helpottaa esimerkiksi ruuhkavuosiaan elävien kuormittuneisuutta. Satunnaisesti pidemmät työpäivät eivät vaikuta työkykyyn haitallisesti, mutta jatkuvasti pitkiksi venyvät päivät johtavat vähitellen kasautuvaan väsymykseen, joka heikentää työtehhoa ja elämänlaatua.

KUVA: TIINA KUKONIEHTO



”Työn huokoisuus edistää palautumista. Jaksamista tukee mahdollisuus keskittyä yhteen asiaan kerrallaan”, sanoo työterveyspsykologi Heli Hannonen Työterveyslaitokselta.

”Täysipainoisessa elämässä tavoitteena on, että työtä on kolmasosa, lepoa kolmasosa ja kolmasosa omaa aikaa, kotitöitä ja arjen velvoitteita”, Laitinen sanoo.

Muutos lähtee sisältä

Jatkuva kiire, työn tavoitteiden epäselvyys ja työyhteisön ilmapii-riiongelmien kuormittavat psyykkisesti. Työyhteisö voi tukea työntekijöiden hyvinvointia sopimalla yhteiset pelisäännöt, jotka mahdollistavat työn tauottamisen. Työkulttuurin kehittämisessä johdon ja esimiesten tuki on tärkeää, jotta työn kuormitusta voidaan hallita ja työt jakautuvat tasaisesti työntekijöille. Muutos palautumista tukeviin käytäntöihin lähtee työyhteisön sisältä, mutta ulkopuolinen apu voi käynnistää muutoksen.

”Työn voimavaratekijöiden vahvistaminen suojaaa kuormituksen haitallisilta vaikutuksilta”, muistuttaa Hannonen.

Työvoimavaratekijöitä ovat muun muassa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja tehdä työtä koskevia päätöksiä, työyhteisön ja esimiehen arvostus ja tuki, hyvä työilmapiiri, työn merkityksellisyys, mielekkyys ja palkitsevuus, avoin tiedonkulkukäytäntö sekä selkeät roolit ja vastuut työyhteisössä.

”Työturvallisuuslain mukaan työpaikkojen kuuluu selvittää kuormitusta ja puuttua haitalliseen kuormitukseen”, Hannonen sanoo.

Työterveyshuolto voi tukea työn kuormituksen hallintaa ja elintapojen muutosta. Muutos onnistuu parhaiten asettamalla pieniä, selkeitä tavoitteita ja suunnittelemalla, kuinka tavoitteen voi saavuttaa. Muutoksessa onnistuneissa työyhteisöissä tarkastellaan muutoksen vaikutuksia ja asennoidutaan muutokseen prosessina ja pysyvänä ottilana kuurin sijasta. ■

FINLA PANOSTAA PALAUTUMISEEN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Finla työterveys järjestää palautumista tukevia voimavaravalmennuksia. Voimavaravalmennusryhmissä ohjataan osallistujia tunnistamaan omat vahvuutensa sekä löytämään itse keinoja ongelmakohtien ratkaisemiseen. Tavoitteena on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen.

Hyvä fyysinen kunto edistää psyykkistä ja fyysistä palautumista, mikä osaltaan suojaa tuki- ja liikuntaelimestön sairauksilta, pienentää sydän- ja verisuonitautien riskiä ja ylläpitää hyvinvointia. Työterveyshuollon sosiaalialan asiantuntija Sarita Ikkala ja työfysioterapeutti Anne-Mari Lindholm ohjaavat Finlan voimavaravalmennuksia, joiden tavoitteena on tukea työ- ja toimintakykyä sekä palautumista edistäviä toimintamalleja.

”Liikunnalla ja hyvällä fyysisellä kunnolla on valtava merkitys työ- ja toimintakyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä sairauksien ehkäisemisessä”, sanoo Lindholm.

Ryhmävalmennuksissa käydään läpi palautumista edistäviä elämän peruspilareita. Osallistujat pohtivat liikunta- ja ruokailutottumuksiaan, unen laatuaan ja vireystilaansa, stressin merkitystä sekä tuki- ja liikuntaelimestönsä kuntoa suhteessa työn vaatimuksiin. Ratkaisukeskeisessä ohjauksessa autetaan ihmistä tunnistamaan vahvuutensa työssä ja vapaa-ajalla sekä kehittymistarpeensa.



”Tavoitteena on saada ihminen itse tiedostamaan tilanteensa ja löytämään välineitä oman toimintakyvyn ylläpitämiseen ja työstä palautumiseen”, Ikkala kuvailee.

Osaamisen kartoittamisen menetelmät

Tavoitteiden asettamisessa käytetään mm. Työterveyslaitoksen Kykyviisaria sekä Spiral-menetelmää, jonka on kehittänyt Finlassa työskentelevä Kirsi Niittymäki Kelan tutkimushankkeessa. Spiral-menetelmässä käydään keskustellen läpi ongelmakohtia ja vahvuuksia sekä asetetaan tavoitteet.

”Osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen, fyysinen ja psyykkinen jaksaminen sekä myönteinen kokemus omasta elämästä tukevat työssä pärjäämistä. Arjen jaksamisen kannalta on tärkeää, että tunnistaa omat taitonsa ja osaa antaa itselleen myönteistä palautetta”, sanoo Ikkala.

”Hyvinvointi on monitahoinen asia. Mielekkäässä arjessa jää voimavaroja työn lisäksi ystävien tapaamiseen, liikkumiseen ja harrastuksiin”, lisää Lindholm. ■

MINDFULNESS OPETTAA MIELEN JOHTAMISTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Mindfulness-koulutukset ovat saapuneet jäädäkseen suomalaiseen työelämään. Yksi alan pioneereista on Andas Oy:n toimitusjohtaja Eeva Jaakonsalo, jolla on lähes kymmenen vuoden kokemus mindfulness-kurssien ohjaamisesta.

Tuohon ajanjaksoon mahtuu kymmenittäin eri organisaatioita pk-firmoista pörssiyrityksiin.

”Kaikkiaan koulutettavia on ollut tähän mennessä yli 7 000”, Jaakonsalo kertoo.

Tutkimusten mukaan mindfulness alentaa stressiä, parantaa keskittymiskykyä ja auttaa pärjäämään muutosten keskellä – kaikki asioita, joista on hyötyä nykypäivän hektisessä työelämässä. Jaakonsalon mukaan ”bisnes-mindfulnessissa” keskeistä on oppia se, miten oma mieli toimii:

”Kun tulemme tietoisiksi toimintamme ajureista, opimme ajattelemaan selkeämmin, vuorovaikutuskymme paranee ja ajanhallinta tehostuu”, hän toteaa ja korostaa, että mindfulnessin keskeinen etu on nimenomaan sen käytännölläheisyys. Mindfulnessin avulla voidaan saada vaikkapa firman rönsyilevät kokouskäytännöt taas hallintaan.

”Kurssien osallistujille on usein tullut suurimpana yllätyksenä se, miten laaja, selkeä ja nimenomaan konkreettinen vaikutus mindfulness-ajattelulla on. Loppujen lopuksi mielen johta-



minen ei ole ollenkaan abstrakti asia, vaan se sisältää ne mallit ja työkalut, jotka tarvitaan muutokseen.”

Rajaton maailma

Miksi mindfulnessia sitten tarvitaan juuri nyt? – Jaakonsalon mukaan rajat työnteon ja vapaa-ajan välillä ovat liuenneet jo liki olemattomiin ja monet ihmiset kipuilevat tämän kanssa – edes tajuaamatta, että jotain on muuttunut ja isosti.

”Nyt moni tarkistaa sähköpostit puhelimesta ensimmäisenä asiana aamulla herätessään ja viimeisenä asiana ennen nukkumaanmenoa. Näin ei ole aina ollut.” Mindfulness opettaa ihmisiä suojaamaan omaa mieltään liialta kuormitukselta ja keskittymään olennaiseen.

”Kaikki me haluamme tehdä työmme hyvin, mutta samalla on opeteltava säätelämään kuormitusta. Mindfulness antaa siihen hyvät valmiudet.” ■

AIVOT OVAT HYVINVOINTIMME KESKUS TIEDÄTKÖ MITEN AIVOSI VOIVAT?

TEKSTI: KAISU VENHO

Innostuin heti, kun sain mahdollisuuden osallistua innovatiiviseen BrainID®-kartoitukseen, jossa tutkitaan aivojen toiminnallista tasoa qEEG-pohjaisen mittariston avulla. BrainID® ei ole lääketieteellinen, kliininen tutkimus, vaan funktionaalinen kartoitus aivojen hyvinvoinnista. Tämä sopii erityisen hyvin työssä käyvän, terveen ihmisen aivotointojen mittaamiseen. Jos poikkeamia optimaalisiin arvoihin verrattessa ilmenee, ihminen yleensä itse ja yhdessä mentorin kanssa löytää keinoja optimi-tilan palauttamiseen kotikonstein. Harvalla kaikki tulokset ovat optimiarvoissa. Havainnollisesta profiilista näkee, mitkä osa-alueet ovat kunnossa ja mitkä toiminnot pyytävät tukea kohen-
tuakseen. Ajoissa saatu tieto poikkeamien ollessa vielä pieniä mahdollistaa palautumisen aivan tavallisilla arjen valinnoilla ja elintapojen muutoksilla.

Miksi aivotointoja kannattaa tutkia ja kenelle BrainID®-kartoitus on tarkoitettu?

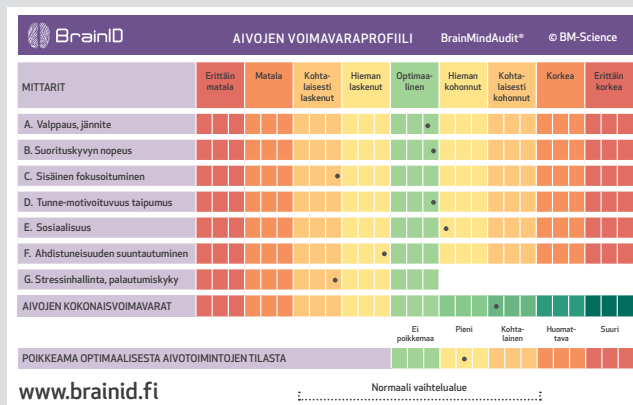
Kummallista, että ihmisestä tutkitaan kaikkea muuta paitsi aivoja. Aivoja aletaan tutkia vasta sitten, kun toimintakyky on jo pahasti alentunut. Hyvinvointimme keskuksen toiminnan arviointi perustuu haastatteluihin, testeihin ja havainnointiin – ei objektiiviseen tietoon. Aivoja aletaan tutkia liian myöhään, koska helppoja tutkimustapoja ei ole ollut olemassa. Nyt on, kertoo haastateltavani Mari Aulanko, BrainID Oy:n toimitusjohtaja.

BrainID® sopii kenelle tahansa meistä, joka on kiinnostunut omasta hyvinvoinnistaan ja sen ylläpidosta. Organisaatiot voivat hyödyntää BrainID®-kartoitusta henkilöstönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Keskittymisvaikeudet, väsymys, jaksamattomuus, masentuneisuus, uupumus, nukkumisvaikeudet ja huono palautumiskyky sekä näistä johtuvat sairauslomaut ovat ikävä riesa ihmiselle itselleen sekä hänen läheisilleen. Lisäksi ne aiheuttavat työnantajalle ja yhteiskunnalle ison menoerän. Monessa tapauksessa aivan turhan, sillä saatuaan tiedon ajoissa, ihminen havahtuu pohtimaan elämäntapaansa. Tekemällä muutoksia ja joitakin asioita toisin, voi hyvinvointi palautua.

Miten BrainID®-tutkimus tehdään ja millaisia tuloksia saadaan?

Elektrodit kiinnitetään päähän ja istut 12 minuuttia tekemättä mitään. EEG-mittaus ei tunnu miltään eikä aiheuta sivuvaikutuksia. Mittausdatan siirtyessä tietokoneelle se muunnetaan digitaaliseen qEEG-muotoon, joka mahdollistaa aivojen funktionaalisen puolen analyysin.

Mittausulos kertoo, mitä eletty elämä on aivoilleni tehnyt ja miten olen aivojani kohdellut. Profiilista näkee kognitiivisten



ja emotionaalisten aivotointojen optimaalisuuden. Lisäksi saadaan hyvin mielenkiintoinen tieto aivotointojen biologisesta iästä. Se on harvoin sama, kuin kronologinen ikä. Tieto, että aivot vanhentuvat hitaammin kuin ihminen itse, on myönteinen viesti tulevaisuutta ajatellen. Jos nopeammin, siihenkin voi vaikuttaa itse, sillä aivot osaavat myös nuortua.

Miten mentorointi tukee BrainID®-mittausta?

Palautekeskustelu mentorin kanssa kuuluu aina BrainID®-kokonaisuuteen. Keskustelu varmistaa tuloksen ymmärrettävyyden ja toimii palloseinänä henkilön omille pohdintoille tarvittavista muutoksista. Muutoksien tekeminen, saati niissä pysyminen, voi olla monelle iso haaste. Kun on mentori kanssakulkijana lyhyemmän tai pidemmän matkan, voimaannuttaa se onnistumaan.

Miten mittaustuloksia voidaan hyödyntää?

Profiili antaa mitattua, objektiivista tietoa. Kunnossa olevat toiminnot innostavat pitämään huolta itsestä niin, että ne jatkossakin pysyvät hyvinä. Poikkeamat kuin huomaamatta motivoivat pohtimaan elämäntapamuutoksia. Tärkeää on tieto siitä, että poikkeamien esiintulo aikaisessa vaiheessa mahdollistaa niiden korjaamisen omin konstein. Uusintamittauksella voi jokainen seurata onnistumistaan.

BrainID®:n vaikuttavuustaso on seurantatutkimusten mukaan korkea. Profiilin motivoivan vaikutuksen lisäksi on mentorin mukanaolo ratkaisevan tärkeä voimaannuttajana. Mittauskynnys on matala, koska mittaus on vaivaton ja mittaustulos sekä mentorin kanssa käytävät keskustelut salassa pidettävää, vain henkilön itsensä käyttöön tarkoitettua tietoa. Henkilö voi itse päättää haluaako hän jakaa tietoja jonkun muunkin kuin mentorinsa kanssa.

BrainID® sopii työkaluksi sekä yksilövalmennuksiin että osana ryhmävalmennusohjelmaa. Verkkosivuilta löytyvät sertifioidut mentorit yhteystietoineen. BrainID Oy voi myös kouluttaa organisaatiolle omia BrainID®-mentoreita. ■

UNIHÄIRIÖT OVAT KANSANSAIRAUS

20 PROSENTTIA SUOMALAISISTA KÄRSII PITKÄAIKAISISTA UNIHÄIRIÖISTÄ

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Uniongelmat ovat lisääntyneet viime vuosina, mutta omaa nukkumistaan voi kehittää. Terveelliset elämäntavat auttavat jaksamaan ja nukkumaan hyvin.

Dosentti ja unilääketieteen asiantuntija Henri Tuomilehto on havainnut uniongelmiensa ja niiden tiedostamisen lisääntyneen viimeisten 15 vuoden aikana. Univaje vaikuttaa ihmiseen kokonaisvaltaisesti. Väsyneenä pinna on kireällä, asioita unohtelee ja tapaturmien riski kasvaa. Pitkittynyt unettomuus lisää sairastumisriskiä ja heikentää elämänlaatua.

”Työn hektisyys, työnkuvan muutokset ja organisaatiouudistukset ovat lisänneet työn kuormittavuutta. Jopa puolet työntekijöistä kokee olevansa väsyneitä”, Tuomilehto sanoo.

Kuormituksen kasvun lisäksi ihmiset nukkuvat huonommin kuin koskaan. Uniongelma voi pahentua, mikäli ihminen laiminlyö omaa nukkumistaan.

Palautuminen alkaa unesta

Terveelliset elämäntavat ja iltojen rauhoittaminen luovat pohjan hyvälle unelle. Omatoimiseen unenhuoltoon kuuluvat unirytmistä ja nukkumisolosuhteista huolehtiminen.

”Hyvin nukkuminen ei ole itsestäänselvyys. Nukkuminen ja unenlaatu ovat ominaisuuksia, joita ihminen voi itse kehittää”, sanoo Tuomilehto.

Tuomilehdon johtama tutkimusryhmä on havainnut, että elämäntapoja muuttamalla voi parantua jopa uniapneasta eli unen aikaisista hengityskatkoksista.

Ulkopuolista apua pitkäkestoisiin unihäiriöihin

Pitkäaikaisella unihäiriöllä tarkoitetaan yli kaksi kuukautta kestävää unettomuutta. Unettomuuden taustalla voi olla jokin sairaus tai herkkäunisuus saattaa olla ominaisuus. Erilaisia unihäiriöitä on noin 80, ja niitä kaikkia voidaan hoitaa.

”Ihmisen ei kuulu nukkua huonosti. Työkyky vaarantuu, mikäli on jatkuvasti väsynyt”, Tuomilehto muistuttaa.

Työnantaja voi edistää henkilöstön palautumista lisäämällä tietoisuutta unen merkityksestä jaksamiselle ja tarjoamalla unilääkärin opastuksen kautta apuvälineitä oman nukkumisen vahvistamiseen. Mikäli omaehtoinen toiminta ei lievitä työntekijän uniongelmia, voi ihmisen ohjata unitutkimuksiin. ■

KUINKA TURVATA OMAA TYÖSSÄ JAKSAMISTA TULEVIKSI VUOSIKSI

TEKSTI: KYLPYLÄHOTELLI KUNNONPAIKKA

Kylpylähotelli Kunnonpaikka tarjoaa useita erityyppisiä kuntoutuspalveluita, jotka laadukkaasti toteutettuna tukevat sekä edistävät työ- ja toimintakykyä ja antavat keinoja mm. sairauden kanssa elämiseen, tukea arjessa selviytymiseen sekä opastusta kuntoutumista edistävien elämäntapoihin sitoutumiseen.

Kylpylähotelli Kunnonpaikka toteuttaa KIILA-kuntoutusta

KIILA-kuntoutus on tarkoitettu alle 67-vuotiaille vakituksessa työsuhteessa tai toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa oleville henkilöille sekä yrittäjille. KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on edistää osallistujien työkykyä sekä työelämässä pysymistä. Prosessissa sitoutetaan myös työnantajaa sekä työterveyshuoltoa osallistumaan kuntoutukseen. Näin ollen saadaan vaikuttavampia tuloksia aikaan ja kuntoutustulosten käytäntöön vieminen työpaikalla on tehokkaampaa.

Kuntoutuskurssien hakijatahoina voivat toimia mm. yritykset, yhdistykset, ammattiliitot ja työterveydet.

Kuntoutuksessa korostuu ajankohtaisuus

KIILA-kuntoutukseen pääsemisen kannalta ensisijaista on se,

että työntekijä, työterveys tai työnantaja ovat havainneet tuen tarpeen työssä jatkamiselle. Tuen tarve voi ilmetä työsuorituksen heikentymisenä, kuormittuneisuuden kokemuksena tai työkykyä heikentävinä terveysongelmina. KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on työ- ja toimintakyvyn turvaaminen tai parantaminen.

Kuntoutukseen valitun henkilön työkyvyn ja työssäjaksamisen ongelmat tulevat olla sidoksissa työhön työpaikalla, organisaation toimintaan sekä hänen omaan ammatilliseen kehitykseen. Kuntoutuksen edellytyksenä on, että kuntoutuja itse on todennut tarvitsevänsä tukea ja on halukas tekemään muutoksia työssäjaksamisensa edistämiseksi. Muutosta ei kuitenkaan voida tehdä viikon kuntoutusjakson aikana, vaan muutokset ja positiiviset tulokset saadaan aikaan viemällä käytäntöön niitä asioita, joita kuntoutushenkilöstön kanssa on yhdessä pohdittu.

Kuntoutukseen hakemiseen tarvitaan lääkärin B-lausunto, mistä käy ilmi kuntoutuksen tarve ja tavoite. Kelan ammatillisen kuntoutuksen hakemus KU 101 sekä työnantajan kanssa yhdessä täytettävä KU 200 ammatillinen selvityslomake liitetään hakemukseen, jonka jälkeen ne palautetaan Kelaan. ■



Jaana Villanen

Arvostrategi, palvelu- ja liiketoimintakehittäjä

jaana.villanen@prorigin.fi

www.jaanavillanen.fi

www.seitti.pro

www.prorigin.fi

www.wgh.fi

ARVOTAIDOT VÄLTÄMÄTTÖMÄNÄ VOIMAVARANA

Yhä useammin, kun puhutaan yritysten ja organisaatioiden menestystekijöistä, nostetaan arvot ja arvojohtaminen esille. Arvioidaan, että niiden avulla synnytetään kykyä toimia, tehdä päätöksiä ja ottaa niitä askeleita, jossa kokeileva kulttuuri muodostaa tavan toimia ja oppia loputtomasti ja jopa epäonnistua. Ne ankkuroivat yrityksen ja organisaation tekemisen tavan ja auttavat vaikeidenkin valintojen tekemisessä. Tutkimusten valossa on todettava, että näin onkin. Väitetään, että niiden vaikutus on merkittävä heikentymässä muuttuvassa maailmassa, sillä arvot nivoutuvat kiinteästi organisaatiokulttuuriin ja ovat siksi kiinteä osa strategiaa.

Yksikään yritys tai organisaatio ei oikeastaan voi enää todeta: "Meillä ei ole mitään arvoja." Elleivät arvot ole selkeästi ja ymmärrettävästi määriteltynä, ei niitä voi nähdä organisaatiokulttuurin ilmentyminä eikä puheen muotoina. Tällöin menetetään merkittävä menestystekijä ja voimavara toiminnasta, joka parhaimmassa tapauksessa kertoo, mitä yritys on.

Ei joko-tai vaan sekä-että

Arvot eivät ole joko-tai-juttu, vaan sekä-että. Arvot ovat sekä näkyvillä että näkymättömissä. Arvot ovat sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän väline. Ne ovat sekä selkeästi määriteltäviä että määrittäviä tekijän tekemisen kautta. Arvot ovat sekä

abstrakti asia että konkretiaa, nähtävissä oikeasti, kun joku organisaatiossa käsinkosketeltavasti tekee jotain. Josta voitaisiin todeta: "Tuossa se näkyy!" Arvot ovat organisaation sisällä sekä tilan luomista että sen rajaamista. Arvot antavat suuntaviivat siihen, kuinka toimitaan, vaikka selkeää vastausta ei ole nähtävissä. Ne ovat signaali johtajuudesta ja organisaation yrityskulttuurista.

Ehkä olet kuullut tarinan, missä eräs tunnettu pankkiiri on todennut, että yrityksen arvot syntyvät mustan auton takapenkillä tupakka-askin kanteen kirjoitettuna. Tai ehkä olet törmännyt yritykseen, jonka markkinoinnissa arvot näyttävät erinomaisilta, mutta ovatkin enemmän ihanne todellisuudesta. Ihanteina ne vääristävät organisaation yrityskuvaa, kuten olemme havainneet muutamista ikävistä julkisuudessa olleista esimerkeistä. Ellei niitä taas ole määriteltäviä, eikö niitä kuitenkin eletä todeksi joka päivä yrityksessä ja organisaatiossa? Kuinka hallittavissa silloin on kulttuuri, joka syntyy tai yrityskuva, jota viestimme ulospäin?

Teot merkitsevät

O'Reilly & Pfeffer ovat kirjassa *Hidden Value, How great companies achieve extraordinary results with ordinary people* todenneet, että tie menestykseen on aina matka läpi yritysten ja erehdysten. Tästä syystä yhden kaiken kattavan arvo-

oppaan kirjoittaminen olisi mahdotonta. Alati muuttuvassa maailmassa asiat muuttuvat matkan varrella moneen kertaan, ja joudutaan myös palaamaan lähtöruutuun, arvojen pohdintaan uudelleen. Jättiharppauksien sijaan se voi tarkoittaa jopa pikkuruusia askeleita. Tekemällä kuitenkin arvojen pohjalta muutoksia, pieniäkin, ne ankuroivat suunnan ja tavan toimia.

Organisaation arvotoimintaan tulisi sitouttaa jo määritellyvaiheessa mahdollisimman monta ihmistä. Tavoitteena tulisi olla, että kaikki työntekijät johtajasta vahtimestariin ymmärtävät organisaation toiminnan suuntaviivat ja arvojen merkityksen omassa työtehtävässään. Viestinnässä tuodaan esille organisaation todellista toimintaa, koska vain sillä on todellista merkitystä. Ihanteet, juhlapuheet eivätkä korulauseet auta menestymään. Menestyvä ja hyvinvoiva organisaatiokulttuuri tukee työntekijöiden menestystä ja antaa heille mahdollisimman hyvät puitteet merkitykselliseen sekä motivoivaan että menestykseen tähtäävän toimintaan. Jokainen tekeminen on aina kokeilu, jatkuvasti. Kaiken ei tarvitse heti onnistua,

mutta on välttämätöntä oppia koko ajan uutta omasta organisaatiosta.

Kuinka siis toimia? Miten määrittää arvot yhdessä henkilöstön kanssa ja kuinka arvot voisivat olla näkyviä? Millä tavoin huolehdimme, että arvot näkyvät tavassamme kohdata asiakkaita, markkinoida, viestiä – ja johtaa organisaatioita?

Lokakuussa järjestettävä **Workgoesvalues** -seminaari suunnataan nimenomaan näiden välttämättömien arvotaitojen kehittämiseen. Tapahtuman puhujat ovat perehtyneet arvoihin ja antavat paljon ajateltavaa puheenvuoroissaan. Lisäksi seminaaripäivässä jokainen saa laittaa ”kädet saveen” ja työstää workshoppeissa omia ja organisaation arvoja. Matkaevääksi lähtee käytännönläheisiä vinkkejä, joita voi hyödyntää. ■

Toivottavasti näen sinut mukana ensimmäisessä Workgoesvalues-seminaarissa 23.10 Helsingissä. Ilmoittaudu osoitteessa wgh.fi/tapahtuma/work-goes-values





NUORET AMMATTILAISET ARVOSTAVAT PEHMEÄTÄ JOHTAMISTA

TEKSTI: JARI PELTORANTA

KUVA: 123RF



Moni esimies kokee nuorten milleniaalien tai niin sanotun Y-sukupolven työntekijöiden johtamisen hankalaksi, sillä nuoret ammattilaiset haastavat perinteiset johtamisen mallit ja vaativat esimiehiltään asioita, joihin nämä eivät välttämättä ole valmistautuneet.

”Nykyiset milleniaalit ovat eläneet maailmassa, joka on ollut jollakin tavoin vanhempaa parempi, esimerkiksi johtaminen on muuttunut ihmisläheisemmäksi. Tähän korkeampaan lähtötasoon verrattuna vaaditaan nykyisiltä johtajilta aiempaa paljon enemmän valmiuksia”, toteaa aTalent Recruitingin toimitusjohtaja Niklas Huotari.

Yritys toteutti vuonna 2018 avoimen tutkimuksen, jossa selvitettiin nuorten ammattilaisten ajatuksia rekrytoinnista ja johtamisesta. Toukokuussa 2019 julkaistiin selvitys Nuorten ammattilaisten johtaminen, joka on osa laajempaa tutkimuskokonaisuutta.

Nuoret ammattilaiset toivovat esimiehiltään kannustavaa otetta johtamistyöhön.

Suuntaviittoja parempaan johtamiseen

”Jos johtaja haluaa saada nuoremman ikäpolven antamaan parastaan, niin tutkimuksen esiin nostamia asioita kannattaa huomioda. Ihmiset eivät toimi parhaimmillaan, jos nämä asiat eivät ole kunnossa”, Huotari sanoo.

Tutkimus tiivistää tulokset kymmeneen peruspilariin ja esimiestyön teemaan, joita nuoret ammattilaiset toivovat esimiehiltään.

Nuoret ammattilaiset toivovat esimiehiltään hyviä kommunikaatiotaitoja, empatiakykyä ja aitoa halua auttaa heitä

menestymään. Hyvä johtaja auttaa alaisiaan tarjoamalla tukea ja rakentavaa palautetta. Hän on aktiivisesti läsnä alaisensa arjessa ja on helposti tavoitettavissa tarvittaessa.

Ennen kaikkea nuoret ammattilaiset haluavat esimiehen, joka luottaa alaistensa osaamiseen ja kykyyn toimia yrityksen etujen mukaisesti. Hyvä esimies antaa alaisilleen vastuuta ja vapauden toteuttaa työnsä parhaaksi katsomallaan tavalla ilman mikromanageerausta.

Hyvät kommunikaatiotaidot kärjessä

Kaikkein toivotuimmaksi esimiestaidoksi kyselyssä nousivat hyvät kommunikaatiotaidot. Hyvä johtaja osaa kuunnella alaisiaan ja on aidosti kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan, mielipiteistään ja kehitysideoistaan.

Kuuntelemalla työntekijöitään hyvä esimies osallistaa heidät yrityksen päätöksentekoon ja rakentaa luottamuksellisen suhteen, jossa työntekijä ei pelkää kertoa esimiehelleen vaikeistakaan asioista. Hyvässä työpaikassa kuunteleminen on osa kulttuuria eikä vaadi erillisiä prosesseja. Alaisten kuuntelemisen lisäksi hyvä esimies jakaa avoimesti tietoa yrityksen suunnasta ja johtoryhmän asettamista tavoitteista.

Nuoret ammattilaiset toivovat esimiehiltään myös kannustavaa otetta johtamistyöhön. Työntekijöiden painostaminen ja epärealististen tavoitteiden asettaminen voi johtaa motivaation laskuun ja korkeaan henkilöstön vaihtuvuuteen.

Esimiehen ei kuitenkaan tule päästää alaisiaan liian helpolla. Taitava johtaja kannustaa alaisiaan haastamaan itsensä ja ottamaan enemmän vastuuta. Hän ymmärtää, että virheiden tekeminen etenkin uran alkuvaiheessa on luonnollista. Virheistä ei tulisi rangaista. Sen sijaan niistä pyritään oppimaan yhdessä.

Avoin ja rehellinen palaute

Tutkimuksen vastaajien mukaan hyvä johtaja antaa palautetta avoimesti ja rehellisesti. Hän ei peittele tai kaunistele sanojaan, vaan sanoo asiat suoraan. Nuorten ammattilaisten mukaan palautteen pääasiallinen tehtävä on auttaa heitä kehittymään alansa ammattilaisena.

Positiivisella palautteella osoitetaan työntekijän onnistumiset ja rakentavalla palautteella kerrotaan mitä alueita kehittää

Eventium.fi

Ajankohtaista osaamisen kehittämistä arjen haasteisiin asiantuntijalle, esimiehelle ja johtajalle.

Kysy lisää:

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



– myös tiimi- ja yrityskohtaiset valmennukset

Katso nyt uusimmat koulutukset ja ilmoittaudu.

Seuraa täydentyvää koulutuskalenteriamme ja liity postituslistallemme!

WebAkademia.fi



Ajankohtaiset webinaarit ja verkkokoulutukset

Saat käyttöösi myös tallenteen ja sähköisen materiaalin.

jatkossa. Taitava johtaja osaa myös pyytää palautetta itselleen.

Hyvän esimiestyön neljäs peruspilari on alaisten tukeminen ja ohjaaminen. Hyvän johtajan tulee haluta alaistensa onnistuvan. Tutkimuksen vastaajat rinnastivat hyvän johtajan valmentajaan, jonka tärkein tehtävä on auttaa alaisiaan onnistumaan.

Vastuun ja vapauden jakaminen on tärkeä peruspilari. Hyvä esimies asettaa tavoitteet yhdessä työntekijöiden kanssa, jakaa vastuuta ja antaa alaisilleen vapauden toteuttaa työnsä parhaaksi katsomallaan tavalla, kunhan työntekijä täyttää yhdessä asetetut tavoitteet.

Molemminpuolinen luottamus on myös tärkeä tekijä. Hyvän johtajan odotetaan luottavan alaistensa kykyyn toimia yrityksen etujen ja arvojen mukaisesti parhaaksi kokemallaan tavalla. Alaisten pitää myös pystyä luottamaan siihen, ettei esimies käytä samaansa luottamuksellista palautetta heitä vastaan.

Hyvä johtaja on läsnä alaistensa arjessa huolimatta organisaation koosta. Hyvä esimies tunnistaa, kun työntekijä ei enää opi uutta nykyisessä tehtävässään ja tarjoaa tälle uusia haasteita. Jatkuva henkilökohtainen kehittyminen onkin yksi nuorten ammattilaisten tärkeimmistä kriteereistä hyvälle johtamiselle. ■



sydänmerkki

Työntekijä. Meillä on sinulle ehdotus, jonka voisit kuiskata pomosi korvaan.

Sydänmerkki tarjoaa valmiin ja maistuvan ratkaisun terveelliseen lounaaseen. Eli kun ravintolassa on käytössä Sydänmerkki, ei työnantajan eikä ruokailijan tarvitse puntaroida, onko ruoka terveellistä vai ei. Voitte siis vain nautiskella!



ammattilaiset.sydanmerkki.fi



KUN INSINÖÖRI HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖKSI RYHTYI

"HR-KOULUTUS KASVATTI MINUA IHMISENÄ"

TEKSTI: LIINA HURRI

Kun työnantaja vaistosi insinöörissään humanin puolen, Stora Ensolla tuotantopäällikkönä työskennellyt Juha Nissilä päätyi henkilöstöpäälliköksi. Markkinointi-instituutin henkilöstöjohtamisen koulutuksissa Nissilä huomasi, kuinka vaativaan pestiin oli lähtenyt.

Juha Nissilä oli työskennellyt Stora Enson Varkauden-tehtaalla toistakymmentä vuotta, kun hänelle avautui mahdollisuus siirtäytyä henkilöstöjohtamisen tehtäviin. Aiemmin tuotantopäällikkönä työskennellyt Nissilä halusi hoitaa uuden henkilöstöpäällikön tonttinsa parhaalla mahdollisella tavalla, joten hankkiutui opiskelemaan Henkilöstöpäällikön tutkintoa.

"Helpolta näyttävä asia voi olla ansa, jos ei tiedä mitä tekee. Henkilöstöpäällikön koulutus auttoi minua tunnistamaan esimerkiksi tilanteet, joissa on syytä pysähtyä tarkastamaan lait ja säännöt. Olisin hoitanut työtäni huonosti, jos en olisi ryhtynyt opiskelemaan", Juha Nissilä toteaa.

Kiinnostus ihmisen käyttäytymiseen heräsi

Henkilöstöpäällikön tutkintoa opiskellessaan Nissilä innostui henkilöstöjohtamisesta niin, että halusi jatkaa opintoja heti perään HR Master Certificate -ohjelmassa. Ohjelma on suunnattu vaativissa henkilöstötehtävissä työskenteleville, ja Markkinointi-instituutti toteuttaa sen yhteistyössä Helsingin seudun kauppakamarin kanssa.

"Siinä missä Henkilöstöpäällikön tutkinnossa opin paljon niin sanottua kovaa HR:ää, kuten lakiasioita, HR Master Certificatessa esiin nousee pehmeämpi puoli", Nissilä kuvailee.

Sertifikaattiohjelman myötä henkilöstöpäällikkö on kiinnostunut ensimmäistä kertaa elämässään psykologiasta ja oppinut ymmärtämään ihmisen käyttäytymistä. Oivallukset ovat avanneet uudenlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa ihmiseen ja tukea henkilöstöä. Tätä oppia Nissilä on vienyt eteenpäin tehtaan esimiehille. Hän onkin kiitollinen siitä, että Stora Ensolla

henkilöstön osaamisen kehittäminen nähdään investointina, jonka hyödyt heijastuvat työyhteisöön.

Ilman henkilöstöjohtamisen koulutusta olisin ihmisenä erilainen

Insinööri henkilöstöpäällikkönä ei kenties ole kaikkein tyypillisin tapaus, mutta Nissilä kokee, että hänen taustastaan on ollut hurjasti hyötyä henkilöstötyössä.

"Henkilöstöpäällikön roolissa pystyn antamaan vahvemman tuen tuotannon työlle, koska olen lähempänä henkilöstöä kuin aiemmin. Nyt minulla on enemmän mahdollisuuksia tukea esimiehiä heidän työssään."

Nissilä näkee, ettei mikään vaikuta yrityksen menestykseen niin kuin sen henkilöstö. Hän puhuu henkilöstön merkityksestä silmät loistaen ja kuvailee tielleen osunutta alanvaihtoa "aivan ykkösluokan muutokseksi". Innostus ja muutos miehessä on huomattu tehtaallakin.

"Kollegat totesivat, että jotain sinussa on tapahtunut tai tapahtumassa. Ja he olivat oikeassa. Markkinointi-instituutissa käymäni koulutus on muuttanut ja kasvattanut minua, tämä on ollut valtava mullistus. Ilman koulutusta olisin ihmisenä erilainen."

Osaamisen kehittäminen jatkuu läpi työuran

Juha Nissilä on saanut koulutuksista paljon, mutta myöntää, että työn ohella opiskeleminen vaatii panostusta.

"Olen keho palauttamaan kirjallisia etätehtäviä. Se ei kuitenkaan ole estänyt minua opiskelemasta, hän rohkaisee



niitä, jotka miettivät, miten suoriutuvat vaativasta HR-koulutuksesta.”

Lähipäivillä Markkinointi-instituutissa Nissilä on päässyt jakamaan työssä eteen tulevia haasteita avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä muiden henkilöstöjohtamisen ammattilaisten kanssa.

”Ei ole ollut sellaista asiaa, josta ei olisi voinut kysyä tai keskustella. Käymme vilkasta vuoropuhelua ja kohtaamme isoja oppimisen paikkoja. HR Master Certificaten opiskelijoilla on todella vahva tausta ja osaaminen.”

HR on todella tempaissut miehen mukaansa. Nissilä on saanut saman työnantajan palveluksessa aivan uudenlaisen uran. Opiskellessa hänelle on valjennut, mistä kaikesta HR-työssä täytyy olla kärryllä, ja millainen merkitys hänellä omassa roolissaan on yrityksen liiketoiminnan kannalta.

”Jos pohdit, lähtisitkö hakemaan uutta suuntaa urallesi tai sytykettä nykyiseen työhösi, kannustan lähtemään. Työura on pitkä, siihen mahtuu monta innostavaa tutkintoa ja koulutusta.” ■

JOUSTAVAA OPIKSELUA AIKUISELLE

Markkinointi-instituutin koulutukset on suunniteltu siten, että opiskelu onnistuu työn ohessa. Lähipäiviä on 1–2 kuukaudessa, minkä lisäksi jokainen opiskelee etänä. Etäopiskelu ei ole sidottua tiettyihin kellonaikoihin vaan sen voi rytmittää omaan työhön ja elämäntilanteeseen sopivaksi. Markkinointi-instituutin henkilöstö on tukena myös etäopintojen aikana.

Lähiopetuspäivät pidetään Markkinointi-instituutin toimipaikoissa Espoossa tai Oulussa. Joihinkin niistä on mahdollista osallistua myös etäyhteydellä verkossa.

HR:n ja henkilöstöhallinnon tutkinnot koostuvat kursseista. Tutkinnoissa on valinnaisuutta, joten niiden sisältöä on mahdollista muokata omaan ja työnantajan tarpeeseen sopivaksi. Kursseja voi opiskella myös yksittäin ja täydentää niitä halutessaan myöhemmin kokonaiseksi tutkinnoiksi. Kaikista koulutuksista, myös kursseista, saa todistuksen.

Miten rahoitan opintoni?

Markkinointi-instituutin koulutukset linkittyvät opiskelijan omaan työhön, joten ne hyödyttävät työnantajaa jo opintojen aikana – eivät vasta koulutuksen jälkeen. Siksi työnantaja usein maksaakin koulutuksen. Monet työnantajat tarjoavat henkilöstölleen myös mahdollisuuden osallistua lähiopetuspäiville työajalla.

Monelle tulee yllätyksenä, että aikuinen opiskelija on oikeutettu monenlaisiin etuuksiin. Itse maksavan kannattaa aina myös selvittää, onko oma koulutus verovähennyskelpoinen.

Mikä koulutuksista sopii minulle?

Markkinointi-instituutin HR:n ja henkilöstöhallinnon koulutuksista löytyy sopivia niin alasta kiinnostuneille tulokkaille kuin kokeneille HR:n konkareille: Opiskelun voi aloittaa, vaikkei olisi aiempaa henkilöstöhallinnon koulutusta tai työpaikkaa alalla. Toisaalta haastavimmissa koulutuksissa riittää pureskeltavaa harjaantuneillekin henkilöstöjohtamisen osaajille.

Voit tutustua koulutuksiin osoitteessa Markinst.fi ja kysyä lisää sinua kiinnostavasta koulutuksesta vastaavalta henkilöltä. Arkisin klo 9–22 sivustolla palvelee myös Koulutusneuvonta-chat. ■

SUOMI JA TYÖPAIKAT TARVITSEVAT LISÄÄ LIIKETTÄ!

TEKSTI: SUOMEN OLYMPIAKOMITEA

Henkilöstöliikunnan asema Suomessa on vahva, mutta sen kohdistumista ja vaikutuksia seurataan vähän. Liikkeelle kannustaminen ei tarkoita pelkkiä rahallisia panostuksia, vaan liikkumisen kulttuuri syntyy yhteisestä sopimuksesta ja työnteon tavoista.

Marjo on pääkaupunkiseudulla IT-alan yrityksessä työskentelevä nelikymppinen entinen sohvaperuna. Entinen, sillä uuden työpaikan myötä Marjo sai kokea, kuinka suuri vaikutus työyhteisön kulttuurilla on liikkunnallisen elämäntavan juurruttamisessa.

”Olen jäänyt koukuun työmatkapyöräilyyn. Se on hetki omaa aikaa, kun lapset on saatu päiväkotiin ja kouluun. Helpoksi sen tekee se, että työpaikalla pyörän saa suojaan turvalliseen paikkaan ja on hyvät suihkutilat. Lisäksi työpaikalla

on opastettu pyörän huoltamiseen, niin kulkupeli myös toimii”, Marjo kertoo.

Marjon työpaikalla liikkuminen on tärkeä osa työnteoa. Viikkopalaverissa joka toinen kohta käsitellään istuen, joka toinen seisten. Lounaalle lähtiessä käytetään portaita hissin sijaan, ja yhdessä käydään kokeilemassa erilaisia lajeja.

”Olemme tiimipalaverissa keskustelleet siitä, millaisilla tavoilla voimme tuoda liikettä esimerkiksi työpisteellä olemiseen tai palavereihin.”

KUVA: MILLA VAHTILA

Henkilöstöliikunta
on työnantajan tukemaa liikuntaa ja liikkumiseen kannustavaa toimintaa

1. Liikuttavatko nämä luvut sinua?

- Yksi sairauspoissaolo-päivä maksaa keskimäärin **350€**
- 300 000 €** MIHIN MUUHUN YRITYKSENNE VOISI KÄYTTÄÄ TÄMÄN SUMMAN?

SAMALLA HINNALLA SAISI:

- sähköpyöridän
- asiointipyörän
- taakaliikunta-välineitä

2. Liikunnan terveysvaikutukset

- Liikunta ennaltaehkäisee ja hoitaa yleisimpiä työ- ja toimintakykyä uhkaavia sairauksia. Myös istumisen vähentäminen tuo terveyshyötyjä.
- Hyvä kunto edesauttaa palautumista
- Stressin-sietokyky paranee
- Terve ja hyvä-kuntoinen jaksaa paremmin

Henkilöstön hyvinvoinnilla on selkeä vaikutus sekä työilmapiiriin että yrityksen tulokseen. Uskon, että panostuksemme työhyvinvointiin ja monipuoliseen henkilöstöliikuntaan on osaltaan auttanut Kiillon myönteisen ja aktiivisen työnantajakuvan luomisessa.

Voit lisätä liikettä?

Työnantajan tarjoama

”Liikkeen lisääminen työpaikoilla syntyykin yhteisestä sopimuksesta”, muistuttaa liikunnallisen elämäntavan erityisasiantuntija Matleena Livson Suomen Olympiakomiteasta.

”Liikettä lisätään arkeen yksinkertaisilla, pienillä valinnoilla, jotka eivät maksa mitään, mutta joilla on iso vaikutus hyvinvointiin pitkällä aikavälillä.”

Ei pelkkä henkilöstöetu

Henkilöstöliikunnan asema Suomessa on vahva. Henkilöstöliikuntabarometrin 2017 mukaan suurin osa työpaikoista tukee henkilöstön liikkumista jollakin tavalla. Se on merkittävä, sillä työelämä koskettaa noin 2,5 miljoonaa työkäistä, joista iso osa liikkuu liian vähän ja istuu liian paljon. Tuoreen liikuntatutkimuksen mukaan 20 prosenttia suomalaisista aikuisista ei harrastanut minkäänlaista liikuntaa vuonna 2018.

”Suomi ja työpaikat tarvitsevat lisää liikettä! Tutkittu tosiasian on, että sekä kroppa että päänuppi hyötyvät liikkeestä, niin terveyden kuin työnteon näkökulmasta”, Livson muistuttaa.

Tutkimusten mukaan jokainen työhyvinvointiin panostettu euro tulee takaisin moninkertaisena. Hyvin hoidettu henkilöstöliikunta voi maksaa itsensä takaisin myös yhteisöllisyyden ja työnantajamielikuvan kohentumisen kautta.

”Työnantajilla onkin merkittävä mahdollisuus vaikuttaa siihen, että liikkumisesta tulee osa jokaisen työyhteisön arkea – matkalla töihin, työpäivän aikana ja vapaa-aikana. Silloin liikunta ei ole vain yksi henkilöstöetu muiden joukossa, vaan osa tavoitteellista työhyvinvoinnin johtamista, joka kohdentuu ja vaikuttaa halutulla tavalla.”

Vaikutuksia seurataan heikosti

Jotta työyhteisöliikunnan toteutus onnistuisi, tarvitaan suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta ja pitkäjänteistä toimintaa osana yrityksen työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Livson muistuttaa, että yhteistyön avulla myös vähän liikkuvia työntekijöitä voidaan kannustaa liikkumaan.

”Tarvitaan hyvin koordinoitua yhteistyötä yrityksen johdon, työterveyshuollon, liikuntapalveluiden tuottajien ja työsuojelun välillä.”

Henkilöstöliikuntabarometrin mukaan panostukset työntekijöiden liikkumiseen ovat vuositasolla noin 400 miljoonaa euroa. Päätökset resursseista ja investoinneista tekee useimmiten ylin johto. Yllättävää on, että lähes 40 % barometriin haastatelluista johtajista kertoo, ettei investointien kohdistuvuuden ja vaikutuksen seurantaan ole minkäänlaisia käytäntöjä.

”Suunnitelmallisuuden ja seurannan avulla henkilöstöliikuntainvestoinnille saisi kuitenkin enemmän vastinetta.”

Livson kuitenkin muistuttaa, että liikunnalliseen elämäntapaan kannustaminen ei tarkoita yksinomaan taloudellista tukea. Myös huomion kiinnittäminen olosuhteisiin, kuten suihkutiloihin ja pyörien säilytyspaikkoihin, istumisen vähentämistä edistäviin työtiloihin ja työpaikan yhteisiin työskentelytapoihin tuovat tuloksia.

Jokaiselle oma mielekäs tapa liikkua

Kun liikkeen lisäämisestä tulee koko työyhteisön asia, liikunta ei unohdu tai sen tuominen keskelle työpäivää ei nolota ketään. Esimerkkiä voi ottaa Marjon työpaikasta, jossa taukojumbppaa tehdään yhdessä vuorotellen vetäen.

”Se on helppoa, kun voi laittaa päälle vaikka valmiin videopätkän taukoliikuntasovelluksesta. Kenenkään ei tarvitse yksin muistaa tai kehdata, koska työkaverit pyytävät mukaan.

Töyhteisön toimintatavoilla on todennäköisesti hyvin suuri merkitys myös vähemmän liikkuvien mukaan houkuttelussa. Joka neljäs työntekijä kertoo innostuvansa tai aktivoituvansa työkaverien vaikutuksesta, yhtä moni työpaikkojen liikuntapörukoiden ja -kerhojen ansiosta. Livson muistuttaa, että mukaan pyytämällä on suuri voima.

”Jos osallistutaan porukalla vaikkapa lajikokeiluun tai treenataan yhdessä johonkin hauskaan urheilutapahtumaan, jokainen saa lisää mahdollisuuksia löytää juuri itselleen sopivan ja mielekkään tavan liikkua.” ■



Olympiakomitea haastaa työyhteisöt Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailuun

Olympiakomitean Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailulla halutaan korostaa liikunnan merkitystä Suomen taloudelle ja kansanterveydelle. Kilpailuun osallistuvat työpaikat saavat Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksesta työkaluja henkilöstön aktivoimiseen ja liikuntaohjelman systemaattiseen kehittämiseen. Voittaja palkitaan Urheilugaalassa.

Lue lisää: suomenaktiivisintyopaikka.fi

EASYBREAK HELPOTTAÄ TYÖSUHDE-ETUJEN HALLINTAA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Eazybreakin avulla työsuhte-etujen tarjoaminen ja käyttäminen on helppoa työnantajille, työntekijöille ja palvelutarjoajille kuten lounasravintoloille ja liikuntapaikoille. Palvelusta maksetaan käytön mukaan.

Eazybreak on helppokäyttöinen työsuhte-etujen hallinnointiin ja käyttämiseen kehitetty mobiilipalvelu. Palvelun avulla työnantaja voi tarjota henkilöstölle lounas-, liikunta-, kulttuuri- ja työmatkaetuja.

”Työnantaja voi ottaa palvelun käyttöönsä Eazybreakin verkkosivuilla muutamassa minuutissa, minkä jälkeen palvelu on käytettävissä saman tien. Liittyessä valitaan, mitkä edut halutaan käyttöön ja määritellään niiden asetukset”, kuvailee Eazybreakin toimitusjohtaja John Lindström.

Palvelusta maksetaan käytön mukaan, ja tiedot etujen käytöstä ovat reaaliajassa nähtävillä Eazybreak-tilillä. Palveluntarjoajat voivat rekisteröityä palveluun verkkosivuilla ilman liittymis- tai vuosimaksua, ja palveluntarjoajia on mukana Hangosta Utsjoelle.

Automatisointi säästää aikaa

Eazybreak-palvelussa työsuhte-etujen jakaminen on automatisoitu. Palvelu jakaa edut työntekijöiden käyttöön työnantajan määrittämien asetusten mukaan.

”Työnantajan tarvitsee huolehtia vain, että palvelussa on oikeat työntekijät, ja toimittaa mahdollisten omavastuuosuuksien raportit palkanlaskentaan”, Lindström sanoo.



Tarvittaessa asiakkaan HR-järjestelmän, Eazybreakin ja palkkajärjestelmän välille voidaan rakentaa kevyt tiedonsiirto-liittymä, jolloin tiedot siirtyvät automaattisesti. Laskutus hoituu automaattisesti verkkolaskuna.

Mobiilimaksamisen edelläkävijä

Eazybreakin käyttäminen on helppoa ja reilua myös työntekijälle. Maksaminen tapahtuu matkapuhelimella Eazybreak-sovelluksella tai tekstiviestillä. Työsuhte-edut ovat helposti saatavilla ja kulut määräytyvät käytön mukaan.

”Jos kuukauden aikana käy kerran lounasravintolassa syömässä, niin seuraavasta palkasta veloitetaan vain yhden lounaan omavastuu”, sanoo Lindström.

Perinteisiin seteleihin tai kortteihin perustuviin ratkaisuihin verrattuna Eazybreakin etuna on lisäksi, että yrityksessä aloittava uusi työntekijä saa työsuhte-edut käyttöönsä heti työnantajan lisättyä hänet palveluun. ■

HR viestillä tavoitat henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

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

Verkkomedia: www.hrviesti.fi



Lisätietoja HR viestistä antaa:
tuotepäällikkö Paul Charpentier
paul.charpentier@publico.com
puh. 020 162 2220, 050 369 6826

business garden[®]

www.businessgarden.fi

**Liiketoimintaasi aidosti
tukevat tilaratkaisut**

Katso lisää: businessgarden.fi

PALVELUMUOTOILU – YHDESSÄ TEKEMISEN KULTTUURI

TEKSTI: HELI MÄKIRANTA

KUVA: KINNARPS

Elämme ajassa, jossa kuluttamisen painopiste on siirtymässä entistä enemmän tavaroista palveluihin, mikä korostaa palveluiden, elämysten ja suunnittelun tuottamisen merkitystä. Palvelumuotoilu vastaa tämän aikakauden haasteisiin tehokkaasti: sen avulla innovoidaan, kehitetään ja suunnitellaan palveluita käyttäjälähtöisin menetelmin.

Palvelumuotoilun peruseriaatteet ovat palvelun asiakaslähtöisyys, käyttäjän tarpeiden tunnistaminen ja niihin sopivien yksinkertaisten ratkaisujen tekeminen, ratkaisun yksinkertaistaminen sekä näkyväksi tekeminen. Palvelumuotoilun menetelmiä kehitetään jatkuvasti, iteratiivisesti, sekä panostetaan yhdessä tekemiseen osallistamalla käyttäjät palveluiden kehittämiseen. Palvelumuotoilun avulla voidaan yhdistää asiakkaan ja liiketoiminnan tarpeet.

”Palvelumuotoiluun tarvitaan aina käyttäjiä – heidän osallisuutensa ja asiantuntijuutensa saadaan esiin erilaisilla luovilla menetelmillä – näin voidaan tehdä näkymätön näkyväksi”, kertoo Suomen Yliopistokiinteistöt Oy:n työ- ja oppimisympäristön asiantuntija Suvi Nenonen.

Asiakaslähtöisellä aikakaudella elämme jatkuvassa muutoksessa. Perinteinen tuotekehitys ei kykene vastaamaan nykypäivän haasteisiin yhtä tehokkaasti, joten palvelumuotoilun joustavat menetelmät sopivat hyvin juuri tähän aikakauteen. Parhaimman lopputuloksen saamiseksi palvelumuotoilun kehityksen suuntaa voidaan muuttaa koko prosessin ajan.





Asiakaslähtöisellä aikakaudella elämme jatkuvassa muutoksessa.

Työntekijöiden osallistaminen

Palvelumuotoilun prosessi koostuu neljästä päävaiheesta: Lähtötilanteen kartoitus, asiakasymmärryksen kasvattaminen, asiakaskokemuksen muotoilu ja yhteisen kehittäminen sekä jatkuva arviointi ja parantaminen. Työympäristön palvelumuotoilussa organisaation toimintatapojen ymmärtäminen, haastaminen ja tulevaisuuskestävyyden arviointi sekä työntekijöiden osallistaminen uuden työympäristökonseptin kehittämiseen parantaa yrityksen työympäristöstrategian toteuttamista liiketoiminnan tueksi.

”Aikaisemmin tilasuunnittelussa arkkitehdit tai sisustussuunnittelijat kuuntelivat loppukäyttäjän toiveita, jonka jälkeen ikään kuin vetäytyivät tekemään itsenäisesti tilasuunnitelmaa. Seuraavassa palaverissa ideat esiteltiin asiakkaalle. Nykypäivän palvelumuotoilu on hyvin avointa ja asiakasta osallistavaa. Yhdessä tekemällä säästetään resursseja ja asiakkaan on helpompi ottaa uusi työympäristökonsepti omakseen”, Nenonen selventää.

Työympäristön kehittämisen ensimmäisessä vaiheessa luodaan yhteinen visio ja päämäärät sekä toteutetaan työntekijöille alkuanalyysi, missä osallistutetaan koko henkilökunta. Ensimmäinen vaihe voidaan toteuttaa työntekijöille työpajojen avulla missä tehdään erilaisia harjoituksia. Mitä enemmän työntekijät osallistuvat ja tietävät muutoksesta, sitä vähemmän he pelkäävät tulevaa. Analyysin tarkoituksena on välttää pakottaminen organisaation ennalta suunniteltuihin konsepteihin.

”Hyvän ja toimivan lopputuloksen saavuttamiseksi alkukartoitus on hyvin tärkeä. Työntekijöiden osallistaminen alkukartoitukseen ehkäisee muutosvastarintaa”, kertoo Kinnarps Oy:n toimitusjohtaja Henrik Slotte.

Toimisto- ja oppimisympäristöjä kehittäessä työpajoja käytetään yhä enemmän toimintakulttuurin vaikuttamisen välineenä. Se mikä toimii jossakin organisaatiossa, ei ehkä pädekään toisessa, sillä kaikilla organisaatioilla on omat kulttuurinsa, tavoitteensa ja resurssinsa.

Kinnarpsin luoma Next Office -konsepti auttaa yrityksiä saavuttamaan innovatiiviset ja tehokkaat toimistotilat, joilla lisätään työn tuottavuutta, tehokkuutta sekä rakennetaan tiimihenkeä. Palveluiden joukosta voidaan valita muutoksen toteuttamisessa tarvittavat palvelut, jotka vapauttavat asiakkaan aikaa esimerkiksi projektin hallinnan osalta. Palvelun avulla myös ergonomiset ratkaisut paranevat.

”Yksi ratkaisu ei välttämättä ole paras kaikille. Työympäristö räätälöidään aina asiakkaan toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Haluamme ymmärtää asiakkaan tahtotilan, strategian ja kulttuurin, jotta voimme tehdä toimitilan mikä tukee juuri asiakkaan työtä”, Henrik Slotte sanoo.

Tulevaisuuden työympäristö

Nykypäivänä työt muuttuvat vahvasti, sekä tilat ja tavat siinä miten teemme työmme. Teknologiasta ja digitalisaatiosta on tullut arkipäiväinen asia niin kotiin kuin työpaikoillekin. Tarjolla on lukuisia eri palveluita ja yritykset joutuvat mukautumaan muutokseen toteuttamalla erilaisia digitaalisia palveluita myös osana tilatarjontaa.

Digitalisaatio tarjoaa yrityksille paljon erilaisia mahdollisuuksia ja se on kaikkien saatavilla. Digitalisaation avulla voidaan muun muassa rakentaa räätälöityjä asiakaskokemuksia, mutta sen avulla voidaan myös muuttaa liiketoimintaa, tuotteita ja palveluita. Digitalisaatio on muokannut myös työntekijöiden odotuksia, tarpeita, toiveita ja mahdollisuuksia.

”Tämä näkyy siinä, että tilojen käyttöön kehitetään koko ajan uusia sovelluksia esim. tilojen varausjärjestelmiin liittyen. Niin ikään tiloja tulee varustella digitalisaation tarpei-

siin – lähtien pistorasoiden lisääntyneestä tarpeesta”, kertoo Nenonen.

Sijoittamalla tulevaisuuden työympäristöön sekä aidon käyttäjäymmärryksen avulla arvostus yritystä kohtaan kasvaa niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Työympäristöön panostaminen sitouttaa nykyiset työntekijät sekä sillä on vahva rooli myös uusien työntekijöiden hankkimisessa ja siinä kuinka motivoituneita työntekijät ovat viestimään brändin mukaisella tavalla.

”Tärkeintä on löytää ne ratkaisut millä asiakas on tehokain omassa toiminnassa. Työiän kasvaessa voi samassa työpaikassa olla monta sukupolvea. Työskentelytilojen tulisi sopia niin nuorille kuin vanhemmillekin työntekijöille”, Henrik Slotte täsmentää.

Osallistamisen keinoin voidaan yrityksessä kehittää useita eri toimintatapoja, jotka vahvistavat liiketoimintaa. Sen avulla syntyy uusia oivalluksia ja innovaatioita, parannetaan työntekijän ja työntekijän välistä arvostusta, tehostetaan ajankäyttöä ja vähennetään turhia kohtaamisia. Työntekijöiden osallistaminen, haluista ja tarpeista lähtevä toimitilojen suunnittelu sekä työkalujen maksimaalinen hyödyntäminen ovat nykypäivänä osa toimivaa liiketoimintaa. ■

PIKAPALAVERI PYÖRILLÄ?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Toimistoissa halutaan nyt optimoida ihmisten kohtaamiset. Tähän markkinarakoon tähtää vuonna 2015 perustettu Smartblock Oy, jonka käyntikorttina on innovatiivinen Smartblock-tilaratkaisu.

Perustaja, luova johtaja Mikko Sarkkinen kertoo, että Smartblockit ovat Suomessa suunniteltuja ja valmistettuja kompakteja, pyörillä liikkuvia kohtaamistiloja 1–6 hengelle.

”Smartblockit tarjoavat yksityisyyttä ja rauhaa konttorin hälinän ja hektisyyden keskellä. Samalla ne luovat erinomaiset puitteet monipuolisiin kohtaamisiin ja yksilötyöskentelyyn.”

Sarkkisen kesällä 2014 suunnittelema tilainnovaatio lähtee siitä, että työnteon pitää olla mobiilia ja joustavaa. ”Halusin tuotteen, joka on hyvännäköinen konttorimiljöössä, mutta samalla tehokas: se tukee modernia työntekoa mahdollisimman monella tavalla.”

Viisi vuotta myöhemmin tuhannet ihmiset käyttävät viikoittain Smartblockeja kolmella eri mantereella mm. avokonttoreissa, auloissa, asiakaspalvelupisteinä, kirjastoissa sekä oppilaitoksissa.

”Meillä on vientiä tällä hetkellä 12 maahan”, Sarkkinen kertoo. ”On ollut jännä havaita, miten käyttökulttuuri vaihtelee maasta maahan – markkinat kehittyvät hyvinkin eri lailla maasta riippuen.”



Smartblockin uusiin malli Talktime.

Sarkkinen myöntää, että kun tuote lanseerattiin, varsin paljon aikaa meni asiakkaan valistamiseen siitä, mikä Smartblock oikein on ja mitkä sen hyödyt ovat.

”Kalusteammattilaiset alkoivat ensimmäisenä tajuta, että liikultavuus ja monipuolisuus yhdessä on kova juttu”, hän muistelee alkutaivalta.

Smartblock Oy:n pääkonttori sijaitsee Helsingissä ja toinen toimipiste Oulussa. Kaikki Smartblockit suunnitellaan ja valmistetaan yrityksen omassa tehtaassa Helsingissä, Malmin lentokentän kupeessa.

”Meidän uusi tuote – nimeltään Talktime – tuli ulos kesäkuussa”, kertoo Sarkkinen. ■

LIIKEMATKUSTUS RAKENTAA TYÖNANTAJAMIELIKUVAA

Kaukana ovat ne ajat, jolloin jo liikematkalle pääsemisessä oli palkintoa kerrakseen. Myös matkustaminen viimeisestäkin penistä tai sentistä säästään on jäämässä historiaan. Nyt työnantajamielikuvaa rakennetaan matkustajakokemus keskiössä.

American Express Global Business Travelin tuoreen tutkimuksen* mukaan liikematkustuksen olosuhteiden parantaminen lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja tuottavuutta – ja voi jopa pienentää kustannuksia.

Mitä tällaiset parannukset voisivat olla?

Matkustajat odottavat mahdollisuutta henkilökohtaisiin valintoihin ja oman hyvinvointinsa tukemiseen. Jousto matkustusajoissa sekä palveluntuottajien, kuten hotellien ja lentoyhtiöiden, valinnassa lisäävät hallinnan tunnetta ja vähentävät stressiä.

Moderni teknologia parantaa myös matkustuskokemusta. Kun matkatiedot kulkevat mukana mobiilisovelluksessa, joka vielä hälyttää, mikäli aikatauluihin tai vaikkapa lähtöportteihin tulee muutoksia, voi matkustaja olla huoleti, vaikka matkalle tulisi mutkia. Samasta sovelluksesta hän ottaa yhdellä klikkauksella yhteyttä matkatoimistoonsa 24/7. ■



Joko sinun matkustajasi nauttivat näistä palveluista?

Kysy lisää newsales.fi@amexgbt.com

Kiinnostuitko? Lataa koko tutkimus täältä:

<https://www.amexglobalbusinesstravel.com/the-atlas/travel-policy-improving-traveler-experience/>

* American Express Global Business Travel ja ACTE 2018: Evolution of Travel Policy.

PÄIVITÄ TYÖAJANSEURANTA!

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

HR voi hyötyä nykyistä paljon enemmän fiksusta järjestelmästä, jotka modernisoivat ja automatisoivat työajanseurannan.

Jotta työntekijän suoritusta ylipäätään voidaan arvioida – ja voidaan suorittaa esimerkiksi palkitsemista ja palkanmaksua – tulee HR:llä olla tieto työntekijöiden työtunneista ja niiden käytöstä. Samalla tavalla työajanseurannassa on tärkeää olla ajantasaiset tiedot mm. työntekijöiden työsuhteista ja osaamisesta, jotta oikeat henkilöt voidaan ohjata heidän osaamistaan vastaavien työtehtävien pariin.

Toimitusjohtaja Krister Juselius JotBar Solutions Oy:stä huomauttaa, että nykytilanteessa on kuitenkin isoja ongelmia: järjestelmät ovat (aivan liian usein) yrityksissä hajautettuina ja tieto voi pahimmillaan kulkea järjestelmien välillä manuaalisesti Excel-taulukoiden tai jopa fyysisten dokumentaatioiden muodossa.

”Tämä pitää pystyä muuttamaan, koska tietojen reaaliaikaisuus ja yhtenäisyys on merkittävässä asemassa myös HR-toiminnassa”, toteaa Juselius.

Kun HR-tiedot ovat toimiva osa yrityksen työajanseurantaratkaisua, voidaan työntekijöille asetettuja tavoitteita ja työtehokkuutta seurata helpommin.

Keskity olennaiseen

”Samalla tapaa HR saa aina ajantasaisen tiedon esimer-

kiksi sairaspöissaoloista ja tietoja voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen”, toteaa Juselius. Kun byrokratia vähenee, HR-väki voi keskittyä yrityksen strategisten tavoitteiden kannalta tärkeisiin toimenpiteisiin, kuten työmotivaation ja -tehokkuuden parantamiseen.

JotBar Solutions tuo syksyllä markkinoille uuden työajanseurannan käyttöjärjestelmän, jossa fokuksessa on koko työsuhteen elinkaari rekrytoinnista irtisanoutumiseen. ”Integroimme koko työsuopimushallinnan yrityksen järjestelmään”, kuvailee Juselius.

Tällöin henkilön CV-historia päivittyy järjestelmään työtehtävien, koulutuksineen, kehityskeskusteluineen kaikkineen vuosien saatossa. Elinkaariajattelu auttaa myös tukemaan työntekijää erilaisissa elämänvaiheissa ja haastavissa tilanteissa.

”Järjestelmästä näkee esimerkiksi, jos joku selkeästi alisuorittaa ja tällöin voidaan lähteä selvittämään, mitä voidaan tehdä tilanteen korjaamiseksi.” Toisaalta ylisuorittaminenkin rekisteröityy, jolloin pitää tutkia, onko vaarana työssä uupuminen vai onko kyseessä vain erityisen taitava työntekijä, jolle voisi kenties olla käyttöä muualla.

”HR:n käyttöön tulee paljon hyödyllistä, uutta tietoa”, Juselius lupaa. ■

Lisätietoja: www.jotbar.fi

HÖYRYLAIVA M/S J.L. RUNEBERG VIE SAARISTON TUNNELMAAN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

M/s J.L. Runeberg on vuonna 1912 valmistunut höyrylaiva, joka risteilee kesäisin Helsingin ja Porvoon välillä. Laiva on entisöity perinteitä kunnioittaen, ja laivaan mahtuu jopa 220 matkustajaa.

”Laivalla on ulkokansi ja neljä salonkia, joissa voi järjestää kokouksia, juhlia ja virkistyspäiviä”, sanoo Varustamo Oy Runebergin toimisto- ja markkinointivastaava Linnea Möller.

Tilausristeilyt toiveiden mukaan

Tilausristeilyt ja lähtösatama räätälöidään asiakkaan toiveiden mukaisesti.

”Laivalla voidaan järjestää meripelastusta ja tarjolla on elävää musiikkia. Halutessaan asiakkaat saavat ohjata laivaa”, Möller kertoo.

Varustamo Oy J.L. Runeberg tekee yhteistyötä Porvoon muiden matkailualan yritysten kanssa. Tilausristeilyn ohjel-



maan voidaan sisällyttää opastettu kierros Porvoossa, seikkailuaktiviteetteja Porvoon Poukamassa sekä bussikuljetukset pääkaupunkiseudulta ja lähialueilta.

Nälän yllättäessä laivan keittiö palvelee

Ruokailu voidaan järjestää 150 hengelle m/s J.L. Runebergilla. Suuremmat ryhmät voivat aterioida Haikon Kartanossa.

Laivan omina erikoisuuksina ovat porvoolaisessa Malmgårdin panimossa valmistettu Runeberg-olut, laivan oma italialainen viini ja tämän kesän uutuuksena tarjoiltava italialainen jäätelö. ■

Lisätietoja: www.msjlrunenberg.fi

EILAKAISLALLA YHTEISHENKI EDISTÄÄ TYÖHYVINVOINTIA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Eilakaislan palvelujohtaja Maija Kauppinen toteaa, että työhyvinvoinnin kulmakivenä on työyhteisön hyvä yhteishenki. Selkeä ja mielekäs työnkuva, arvostuksen tunne, selkeä esimiestyys sekä työn ja muun elämän tasapainoinen yhteensovittaminen edistävät kokonaisvaltaista hyvinvointia. Lisäksi perusasioiden kuten työvälineiden ja ergonomian on oltava kunnossa.

Työntekijöiden palaaminen Eilakaislalle kertoo yrityksen hyvästä ilmapiiristä. Kauppinen työskenteli muutaman vuoden toisaalla, mutta tuli takaisin.

”Eilakaislalle palaaminen oli minulle ikään kuin kotiinpaluu”, Kauppinen kuvailee.

Hyvinvointia ja tuottavuutta onnistuneella rekrytoinnilla

Onnistunut rekrytointi edistää asiakasyrityksen työilmapiiriä ja tuottavuutta. Eilakaislan tarjoamat ammattimaiset rekrytointipalvelut varmistavat, että työhön löydetään oikea tekijä. Ammattirekrytoija on harjaantunut tunnistamaan, millainen henkilö sopii yhteen esimiehen ja tiimin kanssa.

”Kun työyhteisö saa jäsenen, jonka kanssa arki sujuu, koko työyhteisö voi paremmin ja toimii tehokkaasti ja tuottavasti”, Kauppinen kuvailee.

Eilakaisla käyttää rekrytoinnin tukena soveltuvuusarvioita, joiden avulla kartoitetaan mm. työpersoonallisuutta, motivaatiota ja työskentelytyyliä.



Ammattitaitoista henkilöstövuokrausta

Rekrytoinnin, suorahaun, henkilöarvointien ja digitaalisen hakijaprospেকtoinnin lisäksi Eilakaisla tarjoaa henkilöstövuokrausta sekä aula- ja toimistopalveluita. Ammattitaitoiset vuokratyöntekijät suoriutuvat työssä hyvin.

”Yrityksen perustajan Eila Kaislan periaatteena oli, että lainsäädäntö määrittää minimitason, mutta tarjota saa enemmän ja paremmin”, Kauppinen kertoo.

Periaatteen mukaisesti mm. laajamittainen työterveyshuolto on myös vuokratyöntekijöiden käytettävissä ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Asianmukaisen hoidon ansiosta sairauspoissaolot ovat vähäisiä.

”Kun ihmisellä on kaikki hyvin, hän on rohkea, suoriutuu ja uskaltaa jopa innovoida”, Kauppinen kiteyttää. ■

Lisätietoja: www.eilakaisla.fi

CAREERIA KOULUTTAA TYÖELÄMÄN TARPEISIIN

Yksilöllisesti suunnitelluista opinnoista hyötyvät sekä työntekijä, työnantaja että työyhteisö

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Edupoli ja Point College yhdistyivät vuoden 2019 alussa Careeriaksi. Careerissa voi kouluttautua oman työn ohella mm. esimies- ja henkilöstöalan johtotehtäviin.

Ammatillista koulutusta tarjoava Careeria muodostui Itä-Uudellamaalla ja pääkaupunkiseudulla toimineen Edupolin ja porvoalaisen Point Collegen yhdistyessä vuoden 2019 alussa. Samaan aikaan moni tutkinto uudistui.

Johtamisen, liiketoiminnan ja yrittäjyyden yksikön kouluspäällikkö Minna Pennanen kertoo, että uusi liiketoiminnan ammattitutkinto sisältää yhdeksän aiempaa ammattitutkintoa. Uudessa tutkinnossa on kuusi osaamisalaa, joita yhdistelemällä voi pätevoidyä monipuolisesti erilaisiin työtehtäviin. Liiketoiminnan erikoisammattitutkinnossa yhdistyi viisi aiempaa erikoisammattitutkintoa.

”Osaamisalojen yhdisteleminen antaa meille laajat ja monipuoliset valmiudet tarjota yksilöllisiä oppimispolkuja työelämän tarpeisiin”, Pennanen kuvailee.



Henkilöstöhallinnon koulutuksessa keskeisiä sisältöjä ovat mm. palvelumuotoilu, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työyhteisötaidot, vastuullinen ja ratkaisukeskeinen henkilöstötyö, itsensä johtamisen taidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, muutos- ja strategiajohtaminen sekä talouden projektien ja asiakkuuksien johtaminen.

Erikoisammattitutkinnot pätevöittävät esimiestyöhön

Erikoisammattitutkinnot on suunnattu jo työssä oleville. Oppiminen tapahtuu pääosin työpaikalla omien työtehtävien kautta. Opintojen alussa opiskelijan kanssa suunnitellaan, kuinka tutkinnon voi suorittaa juuri hänen työssään.

”Koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan omaa työtä ja työyhteisön toimintaa. Koko organisaatio hyötyy työntekijän kouluttautumisesta”, Pennanen sanoo.

Erikoisammattitutkintokoulutuksessa opiskelija suunnittelee ja toteuttaa kehittämistehtävän, jolle on tarvetta omassa organisaatiossa. Tehtävä voi olla esimerkiksi projekti, prosessin kehittäminen tai ohjeistuksen laatiminen.

”Opiskelumuoto on otettu vastaan erittäin hyvin ja madalta kynnystä lähteä opiskelemaan. Työntekijän ei tarvitse jäädä töistä pois, joten opinnot on helppoa sovittaa omaan arkeen”, Pennanen kertoo. ■

Lisätietoja: www.careeria.fi

OTA SE PUHEEKSI HULLUNKURISET TYÖYHTEISÖT -PELIN AVULLA

Hullunkuriset työyhteisöt on pelillinen puheeksi ottamisen väline. Pelaaminen on keino keskustella esimerkiksi työnjaosta ja sisäisestä viestinnästä neutraalilla maaperällä. Roolihahmojen turvin hankalienkin asioiden käsitteleminen luonnistuu rohkeavassa hengessä.

Pelissä poraudutaan arkisen kiireen juurisyihin. Pelaaminen auttaa haastamaan totuttuja toimintatapoja sekä rakentamaan luottamusta ja toimivampia pelisääntöjä. Mitä teillä voitaisiin tehdä fiksummin, tehokkaammin ja kitkattomammin? Laadukkaammasta vuorovaikutuksesta sekä pienistä hermoja ja aikaa säästävistä muutoksista kertyy ajan mittaan iso potti – myös tulokseen. Kun turhan koheltamisen syyt tulevat näkyviksi, niihin päästään vaikuttamaan. Tuloksena on parempaa työviihtyvyyttä ja -tehokkuutta.

Hullunkuriset työyhteisöt on hauska mutta vakavasti otettava työkalu esimerkiksi tiimien toiminnan kehittämiseen.



Pelistä on hyötyä erityisesti asiantuntijayrityksissä, joissa työtä tehdään yhdessä. Soveltaen sisältöä on mahdollista käyttää vaikka tiiviinä tiimipalaverin alustuksena.

Pelaamista ohjaa Markkinointi-instituutin fasilitaattori, ja pelin aikana sovitaan myös jatkotoimenpiteistä. Pelisession päätteeksi organisaatio saa käyttöönsä Hullunkuriset työyhteisöt -pelikortit sekä verkkoaineiston, joita kannattaa ohjatun pelisession jälkeen hyödyntää omatoimisesti. ■

Lue lisää ja tilaa peliä: Markinst.fi

KÄÄNNÄ KONFLIKTI VAHVUUDEKSI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

MLP tuo markkinoille uuden konfliktinhallintatyökalun elokuussa 2019. Everything DiSC Productive Conflict -profiili syventyy epäterveisiin konfliktin käsittelytapoihin – ja siihen, miten nämä haitalliset tavat voidaan kääntää paremmin tuloksia tuoviksi menetelmiksi.

Toimitusjohtaja Sami Jalonen MLP Modular Learning Processes Oy:stä kertoo, että uuden tuotteen taustalla on ajatus, jonka mukaan konfliktitilanteissa meissä kaikissa ilmenee – valitettavan automaattisesti – toimintatavallemme ominaisia tuhoisia ajatuskuluja.

”On kuitenkin mahdollista tulla tietoiseksi näistä mietteistä – ja sen sijaan, että toimisimme niiden mukaan, kääntää suuntaa merkittävästikin”, kuvailee Jalonen. Tällöin otetaan askel taaksepäin, käsitellään meissä syntynyt tunnetila ja muodostetaan uusi, kehittävämpi toimintatapa.

Jalosen mukaan konfliktiprofiili toimii sekä tiimitasolla että kahdenkeskisissä suhteissa työpaikoilla. Työkalu opettaa sanoittamaan hankalat asiat, tulemaan ikään kuin ”ulos tilanteesta” ja rakentamaan uutta terveemmälle ja tuottavammalle pohjalle.

Kaiken ytimessä on kahden ihmisen välinen suhde, jossa Jalosen mukaan piilee sekä haaste että mahdollisuus. ”Aina tulisi olla mahdollisuus siirtyä epämiellyttävästä kohtaamisesta hedelmälliseen yhteistyöhön.”

Kun kello tikittää

Jalosen mukaan työpaikoilla on edelleen hyvin tyypillistä, että konfliktien annetaan eskaloitua. ”Konfliktiprofiilin avulla ongelmia voidaan alkaa käsitellä jo hyvissä ajoin ennen eskalaatiota.”

Ilman toimivaa kommunikaatiota ongelmat eivät selviä – ja kärpäsistä saadaan ajan mittaan härkäsia. Jalonen puhuu psykologisesta turvallisuudesta, jota tulee edistää työpaikoilla kaikin keinoin. Avainasemassa on luottamus: tiimien jäsenten täytyy tuntea toisensa ja heidän pitää haluta jakaa asioita.

Jos joku on haluton niin tekemään, on suuri mahdollisuus, että koko prosessilta menee pohja.

”Tällöin myös turvallisuus katoaa.”

Konflikteja ei sen sijaan pidä pelätä, vaan konfliktista voi – lähes aina – kaivaa esiin sen kasvattavan, positiivisen puolen. ”Konflikti ei tarkoita muuta kuin sitä, että mielipide-erot aiheuttavat vahvoja tunteita. Organisaatio, joka välttelee konflikteja hinnalla millä hyvänsä, on ennen pitkää tuhon tiellä.”

Puhumalla paras

Tuppisuiden käsissä uusi työkalu ei toimi, mutta tämän suhteen Jalonen ei ole huolissaan.

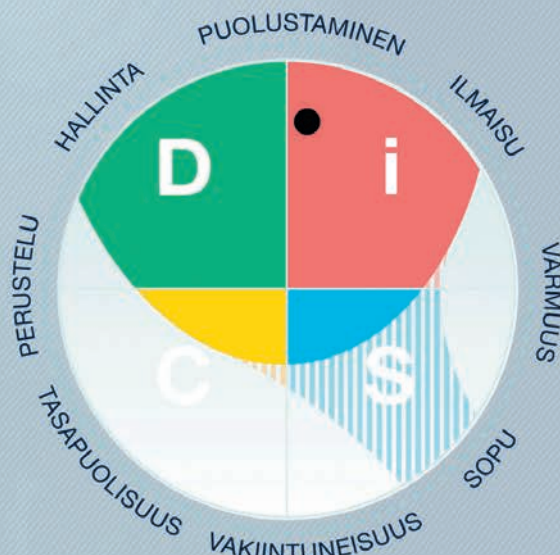
”Suomalaisilla on vanhastaan sellainen maine, että ollaan turhan hiljaa työpaikoilla, mutta ei se pidä paikkaansa. Kaikenlaisista asioista puhutaan koko ajan enemmän ja etenkin uusi sukupolvi on vahvasti tekemässä tätä muutosta.”

MLP:llä on paljon asiakkaita, jotka ovat jo etukäteen innoissaan uudesta työkalusta. Jalonen odottaa, että talven 2019–2020 aikana Konfliktiprofiili lyö isosti läpi.

”MLP:n valmentajaverkostoon kuuluu satoja henkilöstön kehittäjiä, jotka toimivat joko valmennusyrityksissä tai isojen yritysten sisäisinä valmentajina. Uusi profiili on herättänyt valmentajiemme keskuudessa valtavasti mielenkiintoa ja ensimmäiset valmennuspaikat on jo varattu”, Jalonen toteaa.

MLP Modular Learning Processes Oy on Suomen ainoa yritys, joka sertifioi Everything DiSC- ja The Five Behaviors of a Cohesive Team -valmennusratkaisujen käyttäjiksi. Yritys on osa Wileyn maailmanlaajuisia valmentajaverkostoja. ■

Lisätietoja: www.mlp.fi



VÄLTÄ KLISEET JA MUUT TYÖPAIKKAILMOITUKSEN SUDENKUOPAT

Oikotie Työpaikat tutki työpaikkailmoituksen roolia osana rekrytointiprosessia. Tutkimuksesta käy ilmi, että hyvin laadittu työpaikkailmoitus saa hakemaan työpaikkaa ja rakentaa positiivista mielikuvaa työnantajasta.

”Työpaikkailmoitus on kuin käyntikortti, joka luo ensivaikutelman työnantajasta. Oikein koostettu, selkeä ja persoonallinen ilmoitus helpottaa työnhakua, ilahduttaa lukijaa ja innostaa hakemaan paikkaa”, kertoo Oikotie Työpaikkojen Business Manager Noora Holmström.

Hyvin laadittu työpaikkailmoitus rakentaa myös työnantajakuvaa. Positiivisella tavalla mieleen jäänyt työpaikkailmoitus saa hakemaan uudelleen saman työnantajan palvelukseen. Myös entuudestaan tuttu yritys voi onnistuneen työpaikkailmoituksen myötä näyttäytyä uudessa valossa.

Työpaikkailmoituksen merkitystä brändinrakennuksessa ei aina ymmärretä ja sen tärkeyttä osana yrityksen markkinointia aliarvioidaan. Työnantajakuvaa kannattaa kuitenkin vaalia ja ilmoituksen rooliin osana rekrytointiprosessia panostaa, sillä työpaikkailmoitus voi olla myös syy jättää hakematta työpaikkaa.

”Mitä enemmän työnhakijalla on valinnanmahdollisuuksia, sitä enemmän työnantajaa arvioidaan työpaikkailmoituksen perusteella”, Holmström sanoo.



Oikotie Työpaikkojen Noora Holmström.

Hyvä työpaikkailmoitus kertoo työtehtävistä kaiken olennaisen ja on totuudenmukaisesti ja ytimekkäästi kirjoitettu. Hakijat huomaavat helposti, jos työnkuvaa yritetään peitellä tai sitä kuvaillaan hienommaksi kuin se todellisuudessa on. Kliseiset ilmaukset ja kovat vaatimukset suhteessa työnkuvaan sekä työnantajan tarjoamiin etuihin ja mahdollisuuksiin vähentävät intoa hakea paikkaa.

”Hakijakeskeinen lähestymistapa vetoaa. Yksisuuntaisten vaatimuslistojen aika on ohi – ilmoituksessa on hyvä kuvata vastavuoroisesti, mitä annettavaa työnantajalla on työntekijälle”, Holmström toteaa. ■

Tutustu Työpaikkailmoituksen menestystekijät -tutkimukseen [Oikotie.fi/tyonantajalle](https://oikotie.fi/tyonantajalle)



Mr. Body Language
Niko Visuri ja positiivinen ele.

KEHONKIELELLÄ POSITIIVISIA VAIKUTUKSIA

Kehonkieltä huomioimalla ja hallitsemalla vaikutetaan positiivisesti työhyvinvointiin sekä saavutetaan tuloksia niin asiakassuhteissa kuin henkilökohtaisessakin elämässä.

Toimivat henkilösuhteet, hyvä työilmapiiri ja luottamus työyhteisössä ovat olennaisia vaikuttimia työssä hyvinvoinnille. Kehonkielen viestintään perehtymällä on mahdollista aktiivisesti vaikuttaa omien toimien ja tavoitteiden saavuttamiseen, luoda positiivista ilmapiiriä ja luottamusta, sekä oppia välttämään viestinnässä muiden ymmärrystä häiritseviä tai jopa loukkaavia tekijöitä. Harvat meistä kuitenkaan tiedostavat, että kehomme voi huomauttamme viestiä eri viestiä kuin se mitä puheen keinoin haluamme tai yritämme viestittää. Pahimmillaan kehomme voi jopa myös paljastaa asioita, joita emme haluaisi viestiä tai kertoa. Kehon kielen viestinnän ja tulkinnan hallitseminen on

myös tärkeä taito HR-tehtävissä ja voi antaa arvokasta lisätietoa päätöksenteon tueksi.

Tutkimusten mukaan puheviestinnän vaikutus viestintään voi olla alle 10%, kun taas kehonkielen vaikutus voi olla jopa 60–80%, minkä lisäksi myös mm. puhetyyli ja äänensävy vaikuttavat viestimme ymmärtämiseen ja tulkintaan. Kehonkielen viestintä on nopeaa ja tehokasta, niin hyvässä kuin huonossa merkityksessä. Hymy sekä positiivinen katse, toisen henkilön aktiivinen kuunteleminen sekä positiivinen läsnäoleminen saavat hetkessä aikaan hyvää mieltä ja edistävät luottamuksen syntymistä. Kiire, välinpitämättömyys, toisten huomiotta jättäminen tai vähättely luovat helposti huonoa ilmapiiriä ja estävät luottamuksen syntymistä. Yksikin negatiivinen tai välinpitämätön ele tai katse voi saada toisen tuntemaan itsensä torjutuksi tai syrjityksi. Vastaava seuraa myös, jos esimerkiksi jätetään pois tavanomaiset tervehtimiset ja huomaavaisuudet, oli tämä sitten tahallista tai tahatonta.

Oman esiintymisen vakuuttavuutta ja positiivista ilmapiiriä on helppo edistää ja erilaisia sudenkuoppia välttää tiedostamalla oman kehonkielen viestintää ja korostamalla positiivisia eleitä, ja tietenkään unohtamatta normaalia huomaavaisuutta ja kohteliaisuutta. ■

Lisätietoja: www.wgh.fi ja www.mrbodylanguage.com

HENRY AKATEMIA ALOITTAÄ SYKSYLLÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Henkilöstöalan ja esimiesten yhdistys HENRY ja koulutusyhtiö Professio lanseeraavat laadukasta täydennyskoulutusta tarjoavan HENRY Akatemian syksyllä.

Uuden Akatemian missiona on edistää työyhteisöjen tulokellisuutta ja uudistumiskykyä tarjoamalla koulutusta ja valmennusta tulevaisuuden työelämän parhaille johtajille, esimiehille ja HR-osaajille. Vuonna 2019 tarjonta muodostuu 10 täydennyskoulutuksesta.

”HENRY Akademia täydentää jäsenille suunnattua monipuolista tarjontaa ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja uudistamiseksi”, kertoo HENRY ry:n toiminnanjohtaja Marita Salo. Hänen mukaansa HENRYssä oli mietitty jo varsin pitkään, että yhdistyksellä pitäisi olla omaa koulutustarjontaa – ja nyt tuo unelma toteutuu.

”Koulutusteemojen ja kouluttajien valinnassa hyödynämme omaa verkostoamme. Olemme erityisen iloisia ja ylpeitä siitä, että lukuisa määrä huippuasiantuntijoita löytyy HENRY:n jäsenistä”, Salo toteaa. HENRY ry:llä on 3 000 henkilöjäsentä ja 100 organisaatiojäsentä.

HENRY Akatemian keskeinen tavoite on panostaa paitsi osallistujien, myös kouluttajien kokemukseen:

”HENRY Akatemiassa kohtaavat ne, joille oppiminen ja uudistuminen ovat tärkeitä”, linjaa Salo. Sisältöjen kohdalla hän uskoo ajankohtaisuuteen ja toimialafokukseen: HR:n uudet tuulet ja trendit varmasti näkyvät koulutuksissa vahvasti kautta linjan.

Rima heti korkealla

HENRY Akatemiassa koulutustarjonta luodaan käytännön tarpeista käsin HR-ammattilaisia ja esimiehiä haastatteleamalla. Tähän yhdistetään alan uusin tutkimustieto ja huippukouluttajat. Killerisisältöön syvyyttä tuovat myös mielenkiintoiset vierailualuennoitsijat alan huipulta.

”Digikärkeä ei ole unohdettu sitäkään”, lupaa Profession liiketoimintajohtaja Jaakko Tuuli.

”Tuomme osaksi Akatemiaa digitaalisen oppimisalustan, Clanedin, joka mahdollistaa monipuolisemman ja interaktiivisemmän oppimisen juuri kurssilaiselle sopivana ajankohtana”, Tuuli kertoo.

Hänen mukaansa työn ohessa tapahtuvan täydennyskoulutuksen merkitys HR-puolella tulee kasvamaan tulevaisuudessa – ja HENRY Akademia haluaa luoda HR- ja esimieskoulutuksen benchmarkin Suomeen yhdistämällä HENRYn monipuolisen verkoston Profession kovan luokan koulutusosaamiseen.

”Kouluttautuminen on usein myös irtiotto arjesta, joten tarjoamme asiakaskokemukseen ripauksen eksklusiivisuutta”, Tuuli toteaa.

”Professiolla on vanhastaan jo noin 250 koulutusta vuositasolla, mutta Akatemian myötä tuo luku kasvaa varmasti”, Tuuli uskoo. ”Tavoitteena on olla yksi johtavista täydennyskoulutusta tarjoavista yrityksistä Suomessa.” ■

 Lisätietoja: www.professio.fi

UNIHÄIRIÖSTÄ VOI PÄÄSTÄ EROON

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Unihäiriön hoidossa keskeistä ovat häiriön diagnosointi ja mahdollisimman varhainen interventio. Yksilöllinen hoitosuunnitelma tähtää nopeaan toipumiseen.

Coronaria Uniklinikan vastaavalla ylilääkärillä Henri Tuomilehdolla on pitkä kokemus unilääketieteen tutkimuksesta ja potilastyöstä. Tuomilehto ja Coronaria Uniklinikka ovat alan edelläkävijöitä Suomessa.

”15 vuotta sitten unihäiriöiden hoitoa vähäteltiin. Tällä hetkellä huono nukkuminen ja väsymys ovat yhteiskunnallinen ongelma”, Tuomilehto toteaa.

Yleisimmät unihäiriöt ovat unettomuus ja herkkäunisuus, uniapnea, levottomat jalat -oireyhtymä ja parasomniat. Usein ihminen kärsii useasta unihäiriöstä samanaikaisesti.

”Unihäiriöt ovat sairauksia, joita voidaan hoitaa, kunhan ensin selvitetään mikä tai mitkä unihäiriöt ovat kyseessä”, sanoo Tuomilehto.

Hoito alkaa diagnosista

Coronaria Uniklinikalla hoitoon pääsee nopeasti ja vaivattomasti. Diagnoosi perustuu asiakkaan haastatteluun ja laajaan unipolygrafiaan, jossa aivosähkökäyrän avulla selvitetään unen aikaiset tapahtumat ja uneen vaikuttavat fysiologiset tekijät.

”Sairausten hoito lähtee diagnosista. Jos asiakkaalle kirjoitetaan tutkimatta nukahtamislääkereksepti, kyseessä ei ole enää lääketiede”, Tuomilehto huomauttaa.

Diagnoosin perusteella asiakkaalle suunnitellaan yksilöllinen synnukainen hoito-ohjelma. Unilääkkeitä voidaan käyttää akuuteissa tilanteissa tukihoitona. Melatoniini on turvallisempi vaihtoehto nukahtamisen helpottamiseen. Hoito tähtää lääketömyyteen ja asiakkaan työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen tai palauttamiseen.

Unen ammattilaiset

Coronaria Uniklinikan lääkäri- ja hoitohenkilökunta muodostuu unilääketieteen ammattilaisista. Unitutkimuksen jälkeen asiakas tapaa lääkärin, jonka kanssa käydään läpi diagnoosi ja hoitosuunnitelma. ”Unihäiriöpotilaan hoidossa tärkeää on rinnalla kulkeminen ja hoidon seuranta. Varhainen interventio estää ongelman pahenemisen”, Tuomilehto sanoo.

Potilastyön lisäksi Coronaria tekee yritys selvityksiä, joissa selvitetään työntekijöiden jaksamista ja etsitään keinoja hyvinvoinnin parantamiseen. ■

 Lisätietoja: www.coronariauniklinikka.fi

Esimes & 2019 Henkilöstö

Katajanokan Wanhassa Satamassa järjestetään Esimes & Henkilöstö ja Meetings & Events -tapahtumat 1.-2.10.2019.

Esimes & Henkilöstö -tapahtuma on pohjoismaiden suurin kohtaamispaikka kaikille, jotka johtavat ja kehittävät henkilöstöä.

Yritysten johto, henkilöstöpäälliköt ja esimiehet etsivät täältä uusia ideoita ja ratkaisuja henkilöstönsä hyvinvointiin, koulutukseen ja työympäristöön.

Ilmoittaudu mukaan näytteilleasettajana tai vierailijana

www.esimesjahrenkilosto.fi



OIKOTIE

Oikotie on tänä vuonna ollut luomassa
lähes **100 000 vastuullista kesätyötä**
kumppaniensa kanssa.



Vastuullinen kesäduuni on Oikotie Työpaikkojen luotsaama kampanja, joka haastaa työnantajat tarjoamaan nuorille enemmän laadukkaita kesätyöpaikkoja.

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



HELSINGIN KAUPUNKI | KUNTAREKRY.FI | FINGRID | ABB | ESPOON KAUPUNKI | METSÄ GROUP | KEMIRA | TAMPEREEN SÄHKÖLAITOS | OP | RTK-PALVELU

HENRY | Procom | Plan International Suomi | SYL – Suomen ylioppilaskuntien liitto ry | Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö
Suomen 4H-liitto Perheyritysten liitto | Kesäduunaa-kampanja | Suomen Opiskelija-Allianssi Osku ry | Pelastakaa lapset ry
Suomen Yrittäjät | SAMOK | SAKKI ry | Suomen Lukiolaisten Liitto | Akava | Lasten ja nuorten säätiö – Nuori.fi | Ohjaamo Helsinki