

5/2019

Rekrytointi

Ratkaisut kohtaanto-ongelmaan

HR-järjestelmät

Unohtuuko ihminen teknovyöryn alle?

Coaching

Tehoja ja mielenrauhaa



iLOQ:n HR-johtaja
Minna Tuomikoski:

**Rohkeus
on joukkuelaji**



PURPOSE CAMP

Löydä uudelleen työn syvempi merkityksellisyys ja tiimin voima.

Kokemustyöpaja, jossa työn merkityksellisyys, tavoitteet ja yhdessä tekeminen vahvistuvat.

Purpose Camp on pienryhmille suunnattu intensiivinen 1½ päivän kokemustyöpaja, joka toteutetaan Salon Teijolla keskellä vanhaa, luonnonkaunista ruukkikylää. Osallistujat majoittaa meren rannalla upeissa maisemissa sijaitseva Villa Seaview Guesthouse & Spa.

Kokemustyöpaja on paluu juurille, takaisin tekemisen merkitykseen. Se on tarkoitettu erityisesti yritysten avainhenkilöille, jotka elävät uudistumisen ja kasvun

haasteessa. Työpajaan sisältyvä ammattitaitoinen valmennus kannustaa avoimeen keskusteluun, jolla luodaan tiimin jäsenten välille luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiri. Valmennus auttaa yksilöitä löytämään työstään merkityksellisyyden, selkeyttää tiimille yhteiset tavoitteet ja auttaa kääntämään haasteet mahdollisuuksiksi. Lopputuloksena on uudenlainen työn palo ja konkreettinen muutos yhteisessä tekemisessä.

Purpose Camp syntyi Stara Consultingissa päivittäin yritysjohtajia valmentavien Lauran ja Patrickin intohimosta auttaa yksilöitä, tiimejä ja yrityksiä uudistumaan, kirkastamaan työn merkityksellisyyden ja sitä kautta valjastamaan käyttöön näiden todellisen potentiaalin. Viimeisen viidentoista vuoden aikana Laura ja Patrick ovat olleet mukana kehittämässä yli kahtasataa suomalaista ja kansainvälistä yritystä.



Villan viihtyisät tilat, luonnonläheisyys ja levollinen ilmapiiri luovat turvalliset puitteet ajatustenvaihdolle, valmentautumiselle ja kehitymiselle, virkistäytymistä unohtamatta.



Keskity olennaiseen - Villa Seaview Guesthouse & Spa

Purpose Camp toteutetaan rauhallisen ruukkikylän sydämessä, laadukasta majoitusta ja virkistäytymistä tarjoavassa Villa Seaview Guesthouse & Spassa. Villan suurista ikkunoista siintävä merimaisema, ympäröivä luonto ja loppuun saakka ajatellut, yksilölliset palvelut tukevat kaikkien aistien levollista virittymistä ja luovat turvallisen tilan rentoutumiseen. Rauhoittumisesta, elämyksistä ja yhdessäolosta syntyy vahva tunnekokemus, joka avaa mielen vastaanottavaiseksi uusille ajatuksille ja kehitymiselle.

Villan viihtyisiin ja kauniisti sisustettuihin tiloihin mahtuu kerrallaan valmentautumaan jopa 14 henkilön pienryhmä. Henkilökunta hoitaa kaikki käytännön järjestelyt ruokailuineen ja ohjelmineen, jolloin vieraiden tehtäväksi jää vain keskittyä olennaiseen - lepäämiseen ja ajatustyöhön.

Villan puutarhan terasseilla on mahdollisuus viettää aikaa, ihailla merimaisemia ja antaa ajatusten levätä. Ruokailuista huolehtii Villan oma keittiömestari, jonka käsissä pientuottajien lähiraaka-aineista syntyy todellisia Slow Food -nautintoja vieraiden iloksi. Päivän päätteeksi oman kylpylän poreallas, sauna ja höyrysauna kutsuvat rentoutumaan. Villalla on myös oma yksityinen ranta-alue ja venelaituri. Rantasauna lämpiää kesäiltoina ja saunomisen välillä pääsee pulahtamaan uinnille vilpoiseen meriveteen. Tutustu Villaan lisää osoitteessa: www.villaseaview.fi.

Haluamme kutsua teidät Purpose Campiin rauhoittumaan, virkistäytymään, voimaantumaan tiiminä ja löytämään uudelleen työnteen merkityksellisyys!

Lue lisää!
www.purposecamp.fi
www.staraconsulting.fi

Stara Consulting



HR viestillä tavoitat henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

”HR viesti -medialla on jo noin 30 000 lukijaa” *



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.

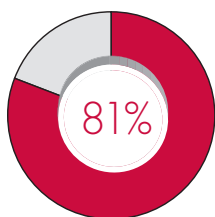
Median kohderyhmä työskentelee teollisuus- ja palveluyrityksissä sekä julkishallinnon organisaatioissa. He tekevät päätöksiä henkilöstön hallinnan, koulutuksen, työhyvinvoinnin, liikematkailun ja kongressien osalta.

Verkkomedia: www.hrviesti.fi

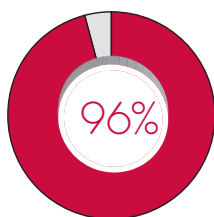
Lisätietoja HR viestistä antaa:

tuotepäällikkö Paul Charpentier, paul.charpentier@publico.com, puh. 020 162 2220, 050 369 6826

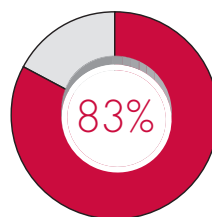
* Tutkimus selvitti median lukijakunnan rakennetta sekä mielipiteitä lehden sisällöstä ja visuaalisesta ulkonäöstä. Lukijatutkimuksen toteutti HR4 PROMENADE 2017.



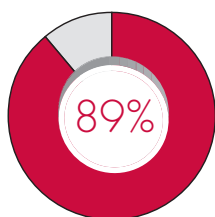
tekee hankintapäätökset yrityksessä yksin tai osallistuu niihin



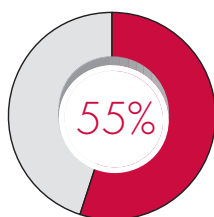
mielestä lehden artikkelit ovat mielenkiintoisesti ja ammattimaisesti kirjoitettuja



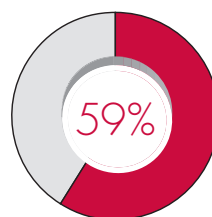
kokee voivansa hyödyntää lehdessä esitettyjä tuotteita, ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelee lehteä kollegoille ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan euron liikevaihtoa tekevässä yrityksessä



työskentelee yli 50 työntekijän yrityksessä



Kannen kuva
Studio Juha Sarkkinen

5/2019

SISÄLTÖ



iLOQ:n HR-johtaja Minna Tuomikoski:

Rohkeus on joukkuelaji, ihminen on aina rohkeampi joukkueessa kuin yksin

KULTTUURI EKA, KULTTUURI VIKA

12

Kulttuuri eka, kulttuuri vika

Oululainen teknologiayhtiö iLOQ kasvaa nyt niin vauhdilla, että se saa tehdä hartiavoimin töitä, jotta uudet tulokkaat saadaan fiksusti mukaan osaksi "iLOQ-perhettä". Toimivaa yrityskulttuuria ei haluta vaarantaa missään tilanteessa, vaan tuoreet kasvot opetetaan talon tavoille esimerkiksi huolellisen perehdytysprosessin kautta, kertoo HR-johtaja Minna Tuomikoski.

18

Sukset pois rististä

Tampereen yliopiston tuore työelämäprofessori Matti Apunen pitää kohtaanto-ongelmaa kohtalaisen ilkeänä kivenä suomalaisen yhteiskunnan kengässä. Hän muistuttaa kuitenkin, että se miten työpaikat ja työntekijät löytävät toisensa, vaihtelee Suomessa suurestikin. Tietyillä aloilla tulehtunut tilanne korostuu, ja myös tietyillä maantieteellisillä alueilla.

22

Pikakaista parempaan duuniin

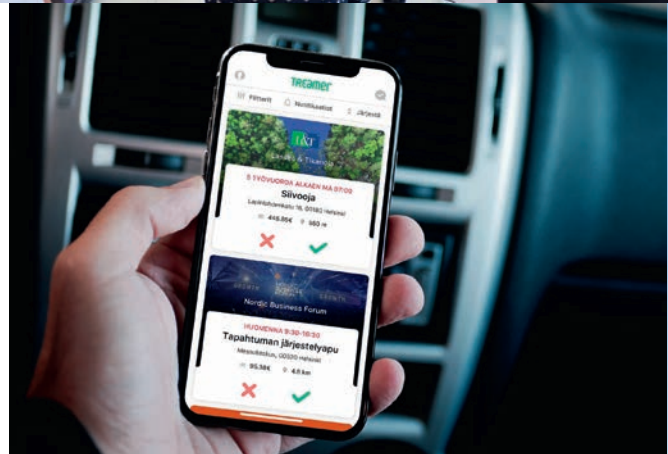
Työelämän kohtaantomiinaa puretaan nyt uusin, innovatiivisin keinoin – voiko 12 viikon intensiivikurssi olla oikotie onneen?



26

Uusi ura sovelluksen kautta?

Hyvien työntekijöiden löytäminen on "kestohaaste" monella toimialla. HR-konsultti Lotta Palonen L&T:ltä vahvistaa, että hyviä, luotettavia työntekijöitä saa välillä etsiä kissojen ja koirien kanssa – eikä sekään tunnu auttavan.



32

Coaching lopullisen läpimurron kynnyksellä?

Coaching on saanut viime vuosina jalansijaa suomalaisissa organisaatioissa – etenkin niissä, jotka tähtäävät työntekijöidensä ammatilliseen kasvuun. Coachingin kautta on mahdollista oppia fokusoimaan omaa ajattelua ja toimintaa sekä asettamaan ja saavuttamaan tavoitteita.



38

Terveisiä talenttilouhokselta!

Modernit HR-järjestelmät kirittävät jatkuvaa oppimista isoissa ja pienissä organisaatioissa – mutta onko vaarana, että ihminen unohtuu teknovyöryn alle?



48

Seinäverhoilulla sisätilaan tyyliä ja toimivuutta

Toimistojen, julkisten rakennusten ja muiden avotilojen seinäverhoiluihin sekä tilojen oikeaan akustointiin kannattaa kiinnittää huomiota. Harkitut ratkaisut ja laadukkaat materiaalit tuovat sisätiloihin tyyliä, omaleimaisuutta ja viihtyisyyttä.



Work goes happy

24.3.2020 - Oopperatalo

Helsinki 2020

Vastuullisuus - Vuorovaikutus - Työelämä

NÄYTTEILLESETTAJAPAIKAT NYT MYNNISSÄ!

SEMINAARI, KEHITTÄMISPÄIVÄ TAI TYHYPÄIVÄ TULOSSA?

Tilaa meiltä tapahtumaasi parhaat työelämän asiantuntijat!

Tutustu asiantuntijoihimme osoitteessa:

www.wgh.fi/asiantuntijat



Minna Huotilainen

Aivotutkija



Arto O. Salonen

Kestävän hyvinvoinnin
asiantuntija



Marja-Liisa Manka

Työhyvinvoinnin
dosentti



Harri Helajärvi

Lääketieteen tohtori



Emma Seppälä

Psykologian tohtori



Miia Huitti

Stressivalmentaja

KOHTAA VAI EI KOHTAA?

Kohtaanto-ongelma on kotoperäinen riesa, joka riepottaa suomalaisen yhteiskunnan ydintä. Samaan aikaan kun maassa on liikaa työttömiä, on meillä myös avoimia työpaikkoja, joihin kukaan ei hae. Viimeaikainen avoimien työpaikkojen määrän kasvu ei ole alentanut työttömyyttä kovin voimakkaasti, vaikka maalaisjärki niin olettaisi. Kaupunkijärki tietää, mistä kenkä (ainakin osittain) puristaa: moni avoimista työpaikoista vaatii sellaista osaamista, jota jokamiesluokasta ei aivan hevin löydy.

Kun esimerkiksi ohjelmistokehittäjiä saa hakea kissojen ja koirien kanssa, tilanne on huolestuttava, koska digitalisaatio tarvitsee koodaajia konehuoneeseen jo melko lailla toimialasta riippumatta. Alan koulutuksessa on kuitenkin koko liuta pullankauloja ja niin monet yritykset ovat ottaneet asiakseen kouluttaa itse tarvitsemansa koodarivelhot. Tälle trendille voi hyvin ennustaa jatkoa.

Tässä lehdessä pohditaan, voisiko nopeutettu oppiminen (Accelerated Learning) auttaa kohtaanto-ongelman selättämisessä. Se vanha malli, jossa alanvaihtaja uudelleen kouluttautuu viettämällä muutaman vuoden oppilaitoksessa, vaikuttaa monen silmissä tehottomalta ja aikansaeläneeltä. Yhdysvalloissa menestystarinaksi puhjennut Accelerated Learning tarjoaa henkilölle tiiviin starttipaketin, jolla saa jalan oven väliin – ja loput tarvittavista taidoista opitaan ns. sorvin ääressä.

Mutta mietitään vielä hetki niitä syitä kohtaanto-ongelman taustalla. Ainakin alueellisen liikkuvuuden puute, heikot kannustimet työn vastaanottamiseen, kysytyjen taitojen ja työvoiman taitojen kohtaamattomuus sekä huonosti toimiva aktiivinen työvoimapolitiikka ovat kaikki ahkerasti siteerattuja taustapiruja pirulliselle ongelmalle.

Kohtaanto-ongelmat ovat pulma myös tutkijoille, koska niiden analysointiin liittyy monenlaisia haasteita. Ensinnäkin kohtaanto-ongelmat ovat usein suhdanneluonteisia ja siten melko lyhytaikaisia. Vastaavasti rakenteellisten kohtaanto-ongelmien erottelu suhdanneluonteisista ongelmista on vaikeaa.

Toisekseen kohtaanto-ongelmia on joka lähtöön ja niiden mittaaminen empiirisesti on erittäin haastavaa. Tutkimustulosten valossa erityisesti näyttö osaamispuutteista osaavan työvoiman saatavuusongelmiin liittyen on toistaiseksi vähäistä.

Tätä teemaa mietitään myös EU-tasolla. Esimerkiksi Euroopan komission mukaan kohtaanto-ongelmia pahentaa pitkäaikaistyöttömyys, mutta aktiivisen työvoimapolitiikan panostuksilla tuota tuskaa voidaan lieventää.

Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun laatimassa viimevuotisessa tutkimuksessa todetaan, että yhtäaikainen pula työpaikoista ja työntekijöistä on ensisijaisesti suurten kasvukeskusten ongelma. Tutkimuksessa havaittiin myös, että työttömän työnhakijan työllistymisestä saama taloudellinen hyöty on heikentynyt finanssikriisin jälkeen.

Laajan tutkimuksen mukaan ongelmien avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden kohtaannossa liittyvät ensisijaisesti Helsingin, Turun, Tampereen, Oulun, Jyväskylän, Kuopion ja Seinäjoen seutukuntien työmarkkinoiden toimintaan. Näissä seutukunnissa avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden määrä on kasvanut yhtäaikaisesti ja yhtäjaksoisesti vuosina 2013–2016. Maan muissa 63 seutukunnassa työttömyys on noussut ilman merkittäviä muutoksia avoimien työpaikkojen määrässä tai niiden osuudessa.

Tutkimuksessa todetaan, että alueellista ja ammatillista liikkuvuutta sekä työn etsintää tehostavat työvoimapolitiittiset toimet on perusteltua kohdistaa suuriin seutukuntiin. Muilla alueilla taas on perusteltua lisätä työvoiman kysyntää tukevia toimenpiteitä.

Myös työvoiman tarjonnan taloudellisia kannusteita on syytä vahvistaa. Koska pitkittävä työttömyys lisää riskiä siirtyä työvoiman tarjonnan ulkopuolelle, pitkäaikaistyöttömyyttä kannattaa karsia kaikin mahdollisin keinoin.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

”

SmartumPay-maksujen maksaminen ja vastaanottaminen on tehty sekä käyttäjille että palveluntuottajille mahdollisimman helpoksi.”

-Kalle Lehtinen,
Smartumin asiakkuusjohtaja



SmartumPay – sujuvin tapa maksaa työsuhde-eduilla

Työsuhde-etuja käytetään yhä vahvemmin digitaalisesti. Kehoa ja mieltä huoltavia henkilöstöetuja tarjoava Smartum on lanseerannut uuden SmartumPay-mobiilisovelluksen sähköisiä Smartum Saldo-etuja käyttäville työntekijöille.

SmartumPay on ekologinen vaihtoehto työsuhde-eduilla maksamiseen, ja edut kulkevat mukana kätevästi kännykässä. Smartumin ylivoimaiseen kumppaniverkostoon kuuluu tuhansia käyttökohteita ympäri Suomen.

Työnantajayrityksen kustannukset kuriin SmartumPayn avulla

Smartumin sähköisten työsuhde-etujen käyttäjät kuittaavat maksut esimerkiksi harrastuksista tai lounaista maksuttomalla SmartumPay-sovelluksella. Käyttäjä valitsee oikean toimipaikan, syöttää maksettavan summan ja kuittaa maksun kännykän ruutua pyyhkäisemällä.

– SmartumPay-maksujen maksaminen ja vastaanottaminen on tehty sekä käyttäjille että palveluntuottajille mahdollisimman helpoksi. Maksun tekeminen ja vastaanottaminen käy nopeasti. Palveluntuottaja vain tarkistaa kuitin ja maksutapahtuma on valmis, kertoo Smartumin asiakkuusjohtaja **Kalle Lehtinen**.

Smartumin työnantaja-asiakkaan näkökulmasta SmartumPayn käyttöönotto on edullista, sillä mikäli kaikki maksut hoidetaan mobiilisti, ei synny mahdollisia korttikuluja tai seteleiden nimeämiskuluja. SmartumPaylla edut ovat käytettävissä heti, kun saldoa on ladattu työntekijän Smartum-tilille.

Keskiössä käytettävyys

Smartumin asiakkaat ovat odottaneet helppokäyttöistä mobiilimaksua kuumeisesti ja SmartumPay on vastaus asiakkaiden toiveisiin. Smartum kävi keskusteluja asiakkaidensa ja

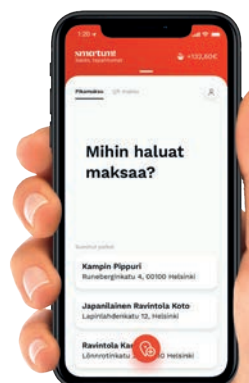
kumppaniensa kanssa ominaisuuksista, jotka nähdään tärkeinä mobiilimaksamisen sovellusta suunnitellessa. – Totesimme kumppaniemme kanssa, että markkinoilta löytyy erilaisia ratkaisuja mutta niiden käytettävyydessä on ollut toivomisen varaa. Tavoitteemme olikin helpottaa käytettävyyttä ja olemme siinä hienosti onnistuneet, toteaa Kalle Lehtinen.

Riippuu pitkälti palvelusta, miten käyttäjä etujaan SmartumPaylla käyttää. Lounaalla maksamisen tulee olla nopeaa ja maksu tapahtuu paikan päällä, kun taas esimerkiksi kulttuurielämyksen tai hiihtolippujen maksaminen tapahtuu useimmiten etänä. – SmartumPay on kaikille osapuolille positiivinen ja elämää helpottava juttu. Palveluntuottajan kannalta tämä voi vapauttaa resursseja, ja asiakkaat taas saavat nopeampaa palvelua ja voivat keskittyä maksutapahtuman sijasta elämään, Lehtinen kertoo.

SmartumPay ladattavissa sovelluskaupoista

SmartumPay löytyy sovelluskaupoista (App Store ja Google Play Store) ja on ladattavissa niille, jotka saavat Smartum Saldo -työsuhde-etuja työnantajiltaan. Sähköisiä Smartum Saldo -etuja parhaillaan tarjoavalta työnantaja-asiakkaalta ei vaadita mitään toimenpiteitä, mikäli haluaa ottaa SmartumPayn henkilöstönsä käyttöön. SmartumPayta kehitetään jatkuvasti käyttäjien palautteen perusteella, jotta käyttökokemus olisi mahdollisimman mutkaton sekä sillä maksaville että maksuja vastaanottaville.

**Lue lisää sovelluksesta
Smartumin verkkosivuilta:**
www.smartum.fi/smartumpay



TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 49 € / VUOSI

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



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



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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

5/2019

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
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Ari Mononen
Merja Maukonen
Esa Pesonen

paino

PunaMusta Oy

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkopainos)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (facebook)



HENRY Akatemia

Kouluttautuminen on vaikuttava vaihtoehto ympäri vuoden

Etsitkö juuri sinulle sopivaa koulutusta, mutta tavanomainen ei riitä? HENRY Akatemian huippukoulutukset saattavat täyttää kaikki kriteerisi!

HENRY ry ja **Professio** yhdistivät voimansa ja lanseerasivat syksyllä 2019 HENRY Akatemian, joka tarjoaa laadukasta täydennyskoulutusta työelämän parhaille johtajille, esimiehille ja HR-osajille!

Koulutusten keskeisinä teemoina toimivat moderni rekrytointi, työnantajamielikuvan rakentaminen, tulevaisuuden esimiehen taidot, valmentava johtaminen, itseohjautuvuus sekä HR-analytiikka ja tekoäly.

- ✓ Eturivin kouluttajat ja vierailijaluennoitsijat alan huipulta
- ✓ Tuoreet näkökulmat ja opettavaiset caset
- ✓ Ei perinteistä opiskelua ankeassa luokkahuoneessa – HUONE Jätkäsaarella ajatellaan isosti
- ✓ Mukana Claned – tehokas digitaalinen oppimisalusta
- ✓ Mittaamme vaikuttavuutta: näe konkreettiset tulokset

Tutustu koulutuksiin – ehdit vielä hyvin mukaan
professio.fi/henry-akatemia/

professio

KULTTUURI EKA, KULTTUURI VIKA

OULULAINEN KASVUYRITYS iLOQ VAALII YRITYSKULTTUURIAAN KUIN LIIKESALAISUUTTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PETTERI LÖPPÖNEN



Digitaalisia lukitusjärjestelmiä valmistavalla iLOQilla on positiivinen ongelma. Oululainen teknologiayhtiö kasvaa nyt niin vauhdilla, että se saa tehdä hartiavoimin töitä, jotta uudet tulokkaat saadaan fiksusti mukaan osaksi "iLOQ-perhettä". Toimivaa yrityskulttuuria ei haluta vaarantaa missään tilanteessa, vaan tuoreet kasvot opetetaan talon tavoille esimerkiksi huolellisen perehdytysprosessin kautta, kertoo HR-johtaja Minna Tuomikoski.

"Kun uusia ihmisiä tulee taloon, se muuttaa väkisinkin olemassa olevaa dynamiikkaa. Me olemme tänä vuonna panostaneet erityisesti perehdytysprosessiin, joka alkaa jo ennen kuin henkilö tulee meille töihin", toteaa Tuomikoski.

Kun henkilö sitten tulee ensimmäisenä työpäivänä duuniin, häntä on aina vastassa oma esimies. Sosiaalisessa mediassa ja intrassa on tervetulotoivotuksia, työpiste ja -välineet ovat valmiina ja pieni tervetuliaislahjakin varattu.

"Meillä on käytössä uusi e-Learning-alusta, jota käytämme perehdytyksessä. Lisäksi uusi työntekijä saa tuekseen oman mentorin."

iLOQ:n HR-johtaja Minna Tuomikoski sanoo, että sitouttamista edesauttaa myös yrityksen tarina ja tulevaisuuden näkymät. Me maalaamme ikään kuin yhteistä maisemaa, ja uskomme että ihmiset haluavat olla osa tätä meidän tarinaa.

// Rohkeus on joukkuelaji.

Kahvia & pullaa

Uusi tulokas esitellään viimeistään maanantain aamukahveilla, joka on iLOQin väelle keskeinen viikon "starttirituaali". Kahvien merkeissä käydään – rentoon tapaan – läpi, mitä tuleva viikko pitää sisällään.

"Maanantaina aamukahveilla on tyypillisesti noin 70 henkeä, joten se on luonteva paikka esittäytyä talon väelle."

"Tervetulleeksi toivottaminen ja perehdyttäminen on niin perusteellista, että uusi työntekijämme usein toteaa, että olipa mahtava vastaanotto", tietää Tuomikoski. "Siihen me satsataan ja halutaan satsata jatkossakin."

iLOQilla on takana hurjaa kasvua. Esimerkiksi vuonna 2018 yhtiön kasvuprosentti oli hulppea 25%. Samalla iLOQin henkilöstömäärä kasvoi lähes kaksinkertaiseksi, ja uusia työntekijöitä palkattiin lähes 40.

Tänä vuonna taloon on tullut 16 työntekijää lisää ja nykyinen nuppiluku on jo 150. Tämä tarkoittaa sitä, että ihan jokainen ei välttämättä enää tunne jokaisen käytävällä vastaan tulijan naamaa, saati nimeä. Kun pienestä firmasta tulee iso, voi "yhteen hiileen puhaltamisen" -henki olla vaarassa ja kovaksi korporaatioksi muuttumisen riski kasvaa.

Yrittäjähenkisyys paistaa läpi kaikesta

Tuomikoski toteaa, että iLOQ tahtoo – kynsin ja hampain – pitää kiinni siitä, mikä tekee yrityksestä ja kulttuurista erikoisen ja valtavirrasta poikkeavan. Hänen mukaansa iLOQin kulttuuri lähtee yrittäjähenkisyyden korostamisesta: talossa on poikkeuksellista tekemisen meininkiä ja halua ottaa vastuuta ja saada asioita aikaan.

Toinen kulttuuriin liittyvä asia on intohimo ja energisyys, jotka vievät yritystä eteenpäin kasvupolulla. Kolmantena Tuomikoski listaa avoimuuden:



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 määriteltäviä tavoitteita. Certified Business Coach® -koulutusohjelma 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 valmistutua 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

// Sitouttamista edesauttaa myös yrityksen tarina ja tulevaisuuden näkymät.

”Meillä on matala hierarkia ja kaikilla mahdollisuus saada äänensä kuuluviin”, hän toteaa ja lisää, että tämä lähtökoh-
tainen tasa-arvoisuus mahdollistaa myös toisten haastamisen,
nimenomaan positiivisessa mielessä. Näin ajatuksia ja toimin-
tatapoja voidaan kehittää yhdessä eteenpäin hyvässä, raken-
tavassa hengessä.

Tuomikoski puhuu luottamuksen ilmapiiristä, joka energisoi
ja antaa rohkeutta ottaa roolia ja riskejä. ”Rohkeus on jouk-
kuelaji, ihminen on aina rohkeampi joukkueessa kuin yksin”,
hän toteaa.

Oman tontin haltijaksi

iLOQ on kasvava yritys digitaalisen teknologian kaikkein terä-
vimmissä kärjessä. Siksi se haluaa, että työntekijöillä on mah-
dollisuus itse osallistua aktiivisesti oman roolinsa määrittelyyn
ja kehittämiseen. Talossa uskotaan, että matala organisaatio-
rakenne ja avoin työkuultuuri kannustavat jatkuvaan oppimi-
seen sekä henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen.
iLOQilaisuutta on sekin, että kaikkia uusia työtehtäviä tarjo-
taan ensin yrityksen sisäisille hakijoille.

Tuomikoski miettii työssään sitä, miten osajia saadaan
taloön – ja miten heidät pidetään talossa. Hänen mukaansa
sitouttaminen alkaa jo perehdytyksestä, kun se tehdään
oikein: saadaan tulokas tuntemaan olonsa turvalliseksi ja
kotoiseksi heti alkumetreiltä.

”Sitouttamista edesauttaa myös yrityksen tarina ja tulevai-
suuden näkymät. Me maalaamme ikään kuin yhteistä maise-
maa, ja uskomme että ihmiset haluavat olla osa tätä meidän
tarinaa.”

ILOQ PÄHKINÄN- KUORESSA

- vuonna 2003 perustettu suomalainen, nopeasti kasvava ja kansainvälistyvä teknologiayritys
- yrityksen tuotteet korvaavat mekaaniset lukot digitaalisella ja matkapuhelimiin perustuvalla pääsynhallinnalla. Ratkaisut perustuvat yhtiön itse kehittämiin teknologioihin ja patenteihin
- noin 150 työntekijää, joista yli puolet on Oulussa
- liikevaihto vuonna 2018 oli 50,2 miljoonaa euroa

iLOQin filosofian ”Making life accessible” takana on kasvu-
yritys, joka haluaa edistää evoluutiota kohti maailmaa, jossa ei
enää ole mekaanisia lukkoja. Viime vuonna iLOQin kasvu oli
nopeampaa kuin digitaalisen lukituksen markkinoiden kasvu,
ja digitaaliset ratkaisut taas valtaavat perinteisten mekaanis-
ten lukkojen markkinoita yhä kovemmalla sykkeellä. Digilukoilla
on tällä hetkellä 10 prosentin markkinaosuus koko lukkomarkki-
noista.

Pieni mutta pippurinen HR-osasto

iLOQin rekrytoinnissa on viime aikoina panostettu monipuo-
lisesti eri toimintojen vahvistamiseen. Näihin lukeutuvat tuote-
kehitys, tuotanto, myynti- ja markkinointiorganisaatiot, mutta
myös tukitoiminnoista henkilöstöhallinto, joiden merkitys kasvaa
samalla kuin yrityskin. Tuomikoski on suhteellisen tuore tulokas
itsekin: hän aloitti HR-johtajana keväällä 2018.

”HR-puolella meillä on minun lisäksi HR-spesialisti ja mää-
räaikainen HR-assistentti”, hän kertoo.

Talenttipulasta ei iLOQista ole juurikaan jouduttu kärsi-
mään, vaan hakemuksia tulee reippaasti aina, kun jokin paikka
on avoinna. Haasteitakin kuitenkin esiintyy jonkin verran – ja
juuri ohjelmistopuolella, joka on luonnollisesti elintärkeä pala-
nen hi-tech-yhtiössä. Tuotekehityksessä työskentelee omaa hen-
kilöstöä ohjelmistokehityksen ja elektroniikan tehtävissä, jonka
lisäksi käytetään alihankintaa tasamaan kiirehuippuja.

Softapuolelle on välillä vaikea saada osajia, koska Oulu
on ”Pohjoisen Piilaakso” ja hyvällä tekijällä riittää vientiä.

”Lisäksi meillä on rima korkealla ja haluamme aina löytää
ne parhaat osajat”, Tuomikoski toteaa. ■

JATKUVAN UUDISTUMISEN TULEE OLLA YRITYKSEN STRATEGIAN YTIMESSÄ

Tulevaisuusorientoituneet yritykset ymmärtävät jo, että kasvustrategian alkulähteessä pulputtavat ihmisten osaaminen ja sen jatkuva uudistaminen. Osaamisen johtamista tärkeämpää keinoa varautua tulevaisuuteen ei ole, näkee Rastorin toimitusjohtaja Toni Berkowits.

”Yritykset, joissa kulttuuri, asenteet ja käytänteet mahdollistavat jatkuvan osaamisen uudistumisen organisaation kaikilla tasoilla, ovat tulevaisuuden menestyjiä”, Berkowits ennustaa.

Elinikäisestä oppimisesta piisaa puhetta valtamedioissa, politiikassa ja työelämän foorumeilla, mutta Toni Berkowits haastaa nyt puheesta tekoihin. Hän haluaa herättää jokaista näkemään potentiaalin, joka itsessä, kollegassa tai tiimiläisessä parhaimmillaan voi olla.

”Kun ihmiselle annetaan mahdollisuus oivaltaa uutta, tehdä oma työnsä entistä paremmin, on kuin puhaltaisi hiipuvaan hiillokseen. Yksi kerrallaan hiilet hehkuvat voimakkaammin ja sytyttävät vierellään uinuvat uuteen loistoon.

Kumppani uran kaikissa vaiheissa

Berkowitsin edustama Rastor on vuosikymmenten ajan vastaanottanut eri alojen ammattilaisten osaamisen uudistamisesta ja tukenut yritysten kannattavaa kasvua. Markkinointi-instituutin kanssa yhteenliittymän muodostava yhtiö on nyt entisestään laajentanut palveluitaan.

”Osaamisen kehittämisen palvelumme täydentyvät muun muassa urapalveluilla. Tuemme ihmisiä kaikissa uran vaiheissa ja olemme varmistamassa yrityksille menestyksensä kasvupolun muuttuvissa tilanteissa. Tuntemme, millaista uutta osaamista työelämässä tarvitaan ja tarjoamme testatusti toimivia ratkaisuja. Autamme muun muassa rekrytointikoulutusten kautta löytämään kasvun tekijöitä yrityksiin.



”Kun ihmisillä on mahdollisuus kasvaa täyteen ammatilliseen mittaansa ja yrityksillä on kasvuun tarvittavaa osaamista ja tekijöitä, ottaa myös Suomi aimo harppauksen kohti työelämän kansainvälisiä kärkimaita”, Rastorin toimitusjohtaja Toni Berkowits näkee.

Urahyvinvointi takaa mielekkään työuran

Oppiva organisaatio tarkoittaa todellisuudessa jatkuvasti osaamistaan uudistavia ihmisiä. Siksi Berkowits osoittaa elinikäisen oppimisen haasteen myös jokaiselle työntekijälle.

”Moni panostaa itseensä huolehtimalla ruokavaliosta, liikunnasta, sosiaalisista suhteista ja mielekkästä vapaa-ajasta. Vietämme kuitenkin työssä ison osan valkeilla-oloajastamme, joten soisin yhä useamman vaalivan omaa urahyvinvointiaan panostamalla sen ytimeen – omaan osaamiseen. Se on paras keino varmistaa pitkä, mielekäs työura.”

Suomi työelämän kansainväliseen kärkeen

Jatkuvalla osaamisen uudistamisella parannetaan Berkowitsin mukaan monin tavoin myös suomalaista työelämää. Näin Suomi voi ottaa aimo harppauksen lähemmäksi työelämän kärkimaata kansainvälisesti.

”Jokaisella on omassa roolissaan mahdollisuus vaikuttaa myös kansalliseen kasvutarinaamme: työntekijän tulee huolehtia omasta osaamisestaan, esimiehen luoda tiimiläisilleen mahdollisuudet uudistua työssään, ja HR-ammattilaisten ja yrityksen päättäjien panostaa jatkuvan osaamisen uudistamiseen strategisella tasolla.” ■

Tutustu Rastoriin: rastor.fi

SUKSET POIS RISTISTÄ

KAIKKI KEINOT TARVITAAN KÄYTTÖÖN KOHTAANTO-ONGELMAN RATKAISEMISEKSI, TOTEAA MATTI APUNEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Tampereen yliopiston tuore työelämäprofessori Matti Apunen pitää kohtaanto-ongelmaa kohtalaisen ilkeänä kivenä suomalaisen yhteiskunnan kengässä. Hän muistuttaa kuitenkin, että se miten työpaikat ja työntekijät löytävät toisensa, vaihtelee Suomessa suurestikin. Tietyillä aloilla tulehtunut tilanne korostuu, ja myös tietyillä maantieteellisillä alueilla.

”Kriittinen kohtaanto-ongelma meillä on ainakin ohjelmistopuolella, jonne ei riitä osajia millään.”

Apunen uskoo, että koska digitaalisuus on kaikki toimialat läpäisevä voima, ennen pitkää kaikki firmat saavat kärsiä koodaajien puutteesta. ”Algoritmejä tarvitaan esimerkiksi vähittäiskaupan uusissa ratkaisuissa”, hän muistuttaa.

Apunen neuvookin tarraamaan digihärkää sarvista: ”Meidän täytyy saada lisää aloituspaikkoja oppilaitoksiin ja ohjel-

moijien rekrytoinnit on ulotettava maailmalle useammin kuin tällä hetkellä”, hän linjaa.

Kaasua, ei jarrua!

Vetoapua Apunen odottaa myös accelerated learning -ajattelusta. Kiihdytetystä oppimisesta on kyse siitä, että esimerkiksi alanvaihtajalle opetetaan uudesta alasta nopealla aikataululla vain se kaikkein keskeisin anti. Tämän työkalupakin avulla



// Kiihdytetty oppiminen on ehdottoman hyvä ja tarpeellinen konsepti.

opiskelija suuntaa työhön ja oppii lisää joka päivä, arjessa tekemällä.

”Kiihdytetty oppiminen on ehdottoman hyvä ja tarpeellinen konsepti. Mielestäni yritysten kannattaisi tässä kohtaa ottaa vastuuta ja kouluttaa innokkaammin juuri niitä osajia, joita ne tarvitsevat.”

Apunen tietää senkin, että kiihdytetty oppiminen ei jokaiselle Suomessa uppoa. Hänen mukaansa korkeakoulut ovat helposti kukin omissa poteroissaan vahtimassa, ettei koulutusmonopoliin vain tule muutoksia. Yrityskenttä taas on niin kiinni päivittäisessä liiketoiminnassa, että se ei ymmärrä kasvuhäviöiden olevan pitkällä tähtäimellä turhia, ellei rekrymoottori rullaa rapsakasti.

”Vanhoista ajattelumalleista olisi hyvä päästä eroon tässäkin asiassa.”

Tieto virtaamaan paremmin

Apusen mukaan siilomaisesta ajattelusta ollaan pääsemässä eroon myös muualla. ”Uusi tieto syntyy rajapinnoissa ja työelämässä tulee korostumaan se, kuinka tuota tietoa pystytään siirtämään laajemmalle.”

Apusen työelämäprofessori informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa on viisivuotinen ja osa-aikainen. Työt käynnistyivät syyskuun alussa ja ainakin toistaiseksi konkari on intoa täynnä päästessään opettamaan y- ja z-sukupolvea.

Jonkinlainen kuva nousevista nuorista sukupolvista on jo idullaan. ”Y-sukupolvi eli milleniaalit menestyvät litteissä organisaatioissa ja odottavat että heitä kuunnellaan työpaikoilla ja että heidän toiveensa otetaan huomioon. Z-sukupolvi taas on vähemmän radikaali ja enemmän pragmaattinen”, Apunen arvioi.

Apunen näkee uusissa ikäluokissa myös kasvavaa yrittäjähenkisyyttä, mikä taas povaa hyvää Suomi Oy Ab:n tuleville verokannoille.

”Myös tietty epämuodollisuus voi olla vahvuus.” ■

KIIHDYTETTYLLÄ OPPIMISELLA UUTEEN AMMATTIIN NOPEASTI

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Kohtaanto-ongelma ja osaamisvaje ovat työmarkkinoita vaivaavan ongelman eri puolia, joiden ratkaisemiseen kehitetään koulutuksellisia keinoja. Osaamista on kyettävä uudistamaan nopeasti.

”Digitalisaatio pirstaloi ja monimuotoistaa osaamistarvetta, joten paine työn proaktiiviseen muuttamiseen on valtava. Osaamistarvetta ei voida enää ratkaista pelkän tutkintokoulutuksen kautta”, sanoo Sovelton johtaja Pasi Lehtiniemi.

Kiihdytetty oppiminen on tutkintokoulutusta ketterämpi tapa reagoida osaamistarpeen muutoksiin. Mallia voidaan hyödyntää, kun halutaan joko vastata muuttuneen toimenkuvan vaatimuksiin tai kouluttautua kokonaan uuteen ammattiin.

Intensiivistä ja käytännönläheistä oppimista

”Kiihdytetyn oppimisen mallissa koulutus kestää kolme kuukautta ja on todella intensiivistä. Koulutuksessa pureudutaan työssä tarvittaviin keskeisiin taitoihin, joten osallistujat saavuttavat työhön vaadittavan minimitason. Taitojen kehittyminen jatkuu työssä oppimalla”, kuvailee Lehtiniemi.

Koulutus on käytännönläheistä ja sisältää kontaktiopetuksen lisäksi itseopiskelua ja tehtäviä. Kouluttajat ovat opiskelijoiden tukena ja valmentavat heitä koko koulutusjakson ajan. Sovelto on saavuttanut hyviä tuloksia esimerkiksi ohjelmoijien koulutuksessa yhteistyössä Academyn kanssa.

”Kiihdytetyssä oppimisessa osallistujien motivaatio ja oppimistaidot ovat erittäin hyvät. Tarkassa valintaprosessissa käydään läpi hakijoiden motivaatio sekä työssä vaadittavat taidot, kuten oppimis- ja ongelmanratkaisukyky”, sanoo Lehtiniemi.

Vanhat ja uudet taidot yhdistyvät

Yritykset voivat hyödyntää kiihdytettyä oppimista tilanteissa, joissa olemassa olevan henkilöstön osaamista on uudistettava nopeasti. Esimerkiksi IT-sektorilla uusien taitojen opiskelu on ajankohtaista pilvipalvelujen korvattessa legacy -teknologiaa.

”Nykyisessä kvartaali- ja pörssitaloudessa organisaatioissa saatetaan ajatella, että on helpompaa rekrytoida uutta henkilöstöä, mutta olemassa olevalla henkilöstöllä on paljon uuteen työhön siirrettäviä taitoja sekä hiljaista tietoa. Organisaation kestävässä kehityksessä hyvän ja pätevän henkilökunnan osaamisesta huolehditaan ja tarjotaan heille mahdollisuuksia täydentää osaamistaan. Näin työhyvinvointi ja työskentelymotivaatio paranevat, mikä näkyy yrityksen tuloksessa”, Lehtiniemi kiteyttää. ■



KIIHDYTYSKAISTA TYÖELÄMÄÄN?

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma on iso haaste suomalaisessa yhteiskunnassa – ja sen ratkaisemiseksi on saatava kaikki keinot käyttöön. Esimerkiksi ICT-alalla tilanne on erityisen kimuranttinen, kun kovista koodareista on huutava pula – ja samaan aikaan IT-väkeä on myös työttömänä.

Joskus ajatellaan, että mikäli jokin toimiala yskii, niin joku toinen vastaavasti nousee. Alanvaihtajan osa Suomessa on harvoin kadehdittava, koska edessä on usein vuosia kestävä kouluttautuminen uudelle alalle. Tämä ei ole järkevää sen paremmin yksilön kuin yhteiskunnankaan kannalta.

Voisiko prosessia sitten nopeuttaa jotenkin? Yhdysvalloissa on saatu hyviä tuloksia Accelerated Learning -metodilla eli kiihdytettyä oppimisella. Tämä oppimismalli koostuu nopeatempoisesta käytännön oppimisesta, ryhmätyöskentelystä sekä jatkuvasta palautevuoropuhelusta.

Academic Work kiinnostui kiihdytetystä oppimisesta muutama vuosi sitten – ja niin tytäryhtiö Academy perustettiin. Pilottikurssitus vedettiin läpi Ruotsissa vuonna 2015. Kokemukset olivat niin hyviä, että malli haluttiin tuoda Suomeenkin. Joulukuussa 2017 valmistui ensimmäinen luokka Academy-koulutuksestamme.

12 viikkoa kestävä koulutus on tarkoituksella rakennettu erittäin vaativaksi. Koulutus toteutetaan kokopäiväisesti niin sanotulla bootcamp-formaatilla: kolme intensiivistä kuukautta opiskelua, jota rytmittää pedagoginen mallimme, the Academy Way. Tässä mallissa keskeistä on Action Learning, jossa asiat tehdään käytännön ongelmanratkaisun kautta aina kun se vain on mahdollista.

Kaikille kiihdytetty oppiminen ei sovi. Nopeatempoinen koulutus edellyttää osallistujilta korkeaa motivaatiota, kunnianhimoa ja vahvoja kognitiivisia kykyjä. Tämän vuoksi kaikki

Academyn koulutusohjelmat alkavat huolellisella rekrytointiprosessilla, johon kuuluvat oppimisvalmiuksia mittaavat testit.

Koulutusjakson ideana on yksinkertaisesti varustaa osallistujat sellaisella osaamisella, jota Suomen työmarkkinoilta sillä hetkellä puuttuu. Tiivis yhteistyö osajia kaipaavien yritysten kanssa auttaa meitä arvioimaan sekä nykyisiä että tulevaisuuden osaamistarpeita.

Syksyllä 2019 tilanne on se, että Academy-kursseja on pidetty 14 ja niiltä on valmistunut 232 henkilöä. Suurin osa luokista on koodariryhmiä, mutta mukana on myös räätälöity kursseja mm. data-analytiikan ja pilviteknologian osajille.

Mutta voiko kolmen kuukauden rykäisy todella leipoa huippuosajaa? – Rima on meillä korkealla, mutta ei sentään niin korkealla, että kuvittelisimme voivamme mahdollistaa 12 viikkoon kaiken mahdollisen maan ja taivaan väliltä. Sen me kuitenkin tiedämme, että esimerkiksi Academyn läpikäyneet koodaajat täyttävät junior-tason koodarin kengät hyvin. Kovan koulun läpäisseinä he ovat saman tien valmiit auttamaan työnantajansa taidoillaan – ja työn kautta oppivat jatkuvasti lisää.

ICT-alan osajapula ei tule helpottumaan, vaan pikemminkin päinvastoin: liki väistämättä jokainen suomalainen firma on tavallaan IT-talo, koska niitä pyörittävät monimutkaiset digitaaliset järjestelmät. Kotimaisia oppilaitoksia ei ole mitenkään mitoitettu palvelemaan tätä valtavaa kysyntää.

Tässä kohtaa on helppo huomata, että kiihdytetyn oppimisen kaltaisille täsmäratkaisuille todella on sisäänrakennettu, pakottava tarve. Yritykset ovat heränneet murrokseen nopeammin kuin yhteiskunta ja ne – yhä enenevässä määrin – kouluttavat itse tarvitsemansa osajat. ■

TÄSMÄKOULUTUSTA KELLOSTA RIIPPUMATTA

Sovelton hybridimallissa eri oppimismuodot yhdistyvät kattavaksi kokonaisuudeksi

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Osaamisvajeeseen kehitetyt koulutusratkaisut ovat monipuolistuneet osaamistarpeen pirstaloituessa. Muutos lähtee täsmätarpeeseen kehitetyistä ajasta ja paikasta riippumattomista oppimiskäytännöistä sekä oppimisen johtamisesta.

Sovelto on kehittänyt 20 vuoden ajan koulutusmalleja ja -kokonaisuuksia yritysten ja työntekijöiden muuttuviin tarpeisiin. Soveltolla johtajana toimiva Pasi Lehtiniemi näkee tärkeinä ajasta ja paikasta riippumattomat koulutusratkaisut sekä täsmätarpeeseen kehitetyt ratkaisut.

”Työssä tuleviin ongelmatilanteisiin on saatava apua nopeasti. Olemme tuottaneet vuodesta 2004 alkaen tuhansia ongelmatilanteiden ratkaisemisessa auttavia opetusvideoita, joita yrityksen työntekijät voivat hyödyntää tarjoamamme oppialustan välityksellä”, kertoo Lehtiniemi.

Hybridimallissa työssä tarvittavia uusia taitoja opiskellaan pieninä osakokonaisuuksina esimerkiksi puolen vuoden ajan. Malli sisältää itseopiskelua, kuten opetusvideoiden katselua ja ammattikirjallisuuteen tutustumista, sekä kohtaamisia kouluttajien kanssa ja vertaisoppijoiden kesken esimerkiksi työpäivillä, webinaareissa ja verkkokeskusteluissa.

”Hybridimallissa oppimisesta luodaan prosessi, jonka

aikana työntekijä soveltaa oppimiaan taitoja jatkuvasti työssään. Näin opitut taidot siirtyvät osaksi työskentelyn käytäntöjä. Tapaamisissa ja virtuaaliympäristöissä tapahtuvat kohtaamiset kouluttajien kanssa sekä vertaisvuorovaikutus tehostavat oppimista”, Lehtiniemi kuvailee.

Johtamiskulttuuri on murroksessa

Perinteinen johtamiskulttuuri on korvautumassa strategisella ohjaamisella, jolloin itseohjautuvien tiimien osaamista kehitetään määrätietoisesti haluttuun suuntaan. Osaamisen johtaminen on keskeisessä roolissa uudelaissa johtamisessa, jossa yksilöllä on vastuu omasta oppimisestaan.

”Puolella organisaatioista ei ole suunnitelmaa strategisen osaamisvajeen paikkaamiseksi. Me autamme asiakkaita osaamisen johtamisessa ja kehittämisessä, jotta asiakas voi keskitettyä ydintoimintaansa”, sanoo Lehtiniemi.

Sovelto on haastatellut 66 suomalaista johtajaa 40 organisaatiosta. Haastatellut arvioivat työtehtävien muuttuvan peräti 50–90 % seuraavan 5 vuoden aikana. Sovelton internetsivuilta ladattavassa tutkimusyhteenvedossa kerrotaan, mitä muuta osaamisen johtamisesta saatiin selville. ■

TREAMER RAKENTAA DIGISILTA TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖANTAJIEN VÄLILLE

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Perinteiseen rekrytointin malliin kuuluu vahvasti sopivan työntekijän määrittäminen työtehtävään koulutuksen, työkokemuksen ja tehtävään sitoutumisen avulla. Täytyy olla hankittuna koulutus X, kokemusvuosia Y ja sitouduttava työhön Z ajaksi. Yksi työtehtävä, yksi työntekijä, ja mitä pidemmäksi aikaa, sen parempi.

”Mutta mitäs jos koko peruskuvio määritellään uusiksi”, kysyy Peter Sazonov, startup-yritys Tremerin toimitusjohtaja ja perustajajäsen.

”Mitä jos sama tehtävä uskotaan henkilöille, joilla on vaihteleva koulutustausta ja monimuotoiset kokemukset työelämästä? Mitä jos saman työtehtävän, johon ennen haluttiin yksi henkilö, tekeekin useampi ja vielä oman aikataulunsa mukaan?” haastaa Sazonov uuden ajattelun polulle.

Sazonovin mukaan ihmiset haluavat tehdä töitä ja osallistua, mutta pelisäännöt ovat muuttuneet. ”Rekrytoivien yritysten on aika muuttaa myös omaa ajattelumalliaan. Kaikki haluavat muuttaa maailmaa, mutta kukaan ei halua muuttaa itseään.”

Tremerin näkemyksen mukaan työntekijöiden vaihtuvuus työmarkkinoilla kasvaa, alasta riippumatta. Kun vaih-

tuus kasvaa, pitää tavoittaa yhä useampia työntekijöitä, yhä nopeammin. Tremerin ratkaisu on helppokäyttöinen sovellus, jonka avulla yritykset pystyvät tilaamaan vuokratyöntekijöitä kellon ympäri, useiden tuhansien ihmisten joukosta. Samalla työntekijät voivat itse määrittää, koska työnsä tekevät.

”Samalla kun puhutaan kohtaanto-ongelmasta, on 4,4 miljardia ihmistä verkossa. Teknologian avulla ihmiset pystytään tavoittamaan huomattavasti tehokkaammin ja nopeammin kuin koskaan aikaisemmin kun se tehdään oikein”, linjaa Sazonov.

Sazonov huomauttaa, että teknologia on mahdollistaja, ei ihmelääke. Hänen mukaansa lopullinen vastuu on rekrytoivalla yrityksellä. Jokaisen yrityksen olisi pystyttävä kehittämään prosessit, joiden avulla liiketoiminta kestää työntekijöiden vaihtuvuuden.

”Kilpailukykyiset eturivin yritykset ovat jo nyt pystyneet luomaan tehokkaan perehdytyksen tehtävään kuin tehtävään, mutta tulevaisuudessa tästä tulee kriittinen tekijä kaikille yrityksille”, hän ennustaa. ■

PIKAKAISTA PAREMPAAN DUUNIIN

TYÖELÄMÄN KOHTAANTOMIINAA PURETAAN NYT UUSIN, INNOVATIIVISIN KEINAIN – VOIKO 12 VIIKON INTENSIIVIKURSSI OLLA OIKOTIE ONNEEN?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: 123RF

Työmarkkinat ovat alituisessa muutoksessa, sillä uutta työtä ja työpanostarpeita syntyy päivittäin – ja vastaavasti vanhaa, tarpeettomaksi katsottua työtä häviää. Työvoimatarpeet heijastelevat monia asioita, kuten muutoksia yleisessä taloudellisessa aktiviteetissa, yritysten kilpailukyvyssä ja käytettävissä teknologioissa. Kiriittäjänä toimii etenkin digitaalisuus, kun sekä isojen että pienten toimijoiden on sopeutettava itsensä sähköisen maailman malliin.

Työvoiman rekrytointitarpeisiin Suomessa vaikuttaa se, miten paljon uusia työpaikkoja syntyy, millaisia ne ovat ja missä ne syntyvät suhteessa työmarkkinoilta poistuviin työpaikkoihin. Työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamattomuus, joka voi olla esimerkiksi osaamisperusteista tai alueellista, synnyttää työvoimakapeikkoja, jotka ilmenevät avoimina vakansseina ja työttömyytenä.

Valtioneuvoston kanslian viime vuonna julkaisemassa Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkaohjotopäätöksiä -raportissa muistutetaan, että työmarkkinoiden yhtäaikainen pula työpaikoista ja työntekijöistä on merkki kansantalouden tuotantopotentiaalin hukkakäytöstä. Raportin mukaan syitä kohtaantohaasteeseen löytyy useampia.

Ensinnäkin osa tästä kohtaanto-ongelmasta on luonnollista kansantalouden tuotanto- ja työvoimarakenteiden muutosten sekä talouden suhdannevaihtelujen synnyttämää sopeutumiskitkaa. Toisaalta kohtaanto-ongelmat voivat heijastella myös työvoiman kysynnän ja tarjonnan pitkäkestoisempaa ja pysyvää epätasapainoa, jonka taustalla on kysynnän ja tarjonnan alueelliseen, ammatilliseen osaamiseen tai tuottavu-

teen liittyvät tekijät. Myös pitkäkestoiset suhdannevaikeudet voivat synnyttää työmarkkinoiden tasapainottumista heikentäviä rakenteellisia ongelmia, jotka ovat harmittavan sitkeitä.

Kun koulun penkki ei houkuta

Kohtaanto-ongelmaan etsitään entistä proaktiivisempia ratkaisukeinoja. Yksi mahdollisuus on täsmäkoulutus alanvaihtajille: sen sijaan että mennään takaisin koulun penkille moneksi vuodeksi, haetaan tarvittavat perustiedot ja -taidot intensiivikurssilla – ja loput opitaan itse työssä.

Ex-sairaanhoitaja Annukka Puotiniemi on alanvaihtaja radikaalimmasta päästä: hoiva-ala jäi taakse, kun sisukas nainen opetteli koodaamaan ja hyppäsi IT-puolelle. Muutoksen katalysaattorina oli Academy, joka teki Puotiniemestä junior software developerin 12 viikossa.

Mutta ei mennä asioiden edelle. Ensin on kerrottava, miten sairaanhoitaja ylipäänsä kiinnostui koodinväentämisestä pari vuotta sitten. Puotiniemi oli jo aloittanut maisterin opinnot Helsingin yliopistossa – töiden ohessa – tähtäimessään tutkinto maailmanpolitiikasta. Yliopistolla Puotiniemi



kävi myös pari koodauskurssia ja huomasi, että koodaamisessa oli jotain kiehtovaa.

”Huomasin, että koodaaminen on tosi mukavaa. Siinä ei ole harmaata aluetta, vaan homma joko toimii tai sitten ei”, hän kuvailee ensivaikutelmiaan.

Koodarille kysyntää

Puotiniemi alkoi pohtia, olisiko koodaamisesta ammatiksi asti. Hän istui koneelle ja ryhtyi googlettamaan: millaiset ovat koodaajien työllistymismahdollisuudet?

”Selvisi, että alalla on tosi hyvin työpaikkoja tarjolla ja että koodaajista on kova pula Suomessa.”

Google kertoi myös, mihin kannattaa suunnata seuraavana: Puotiniemi sai tietoonsa, että Academy järjesti IT-kurssituksia ihmisille, joilla oli kykyä ja motivaatiota oppia nopeasti. Yrityksetkin olivat ottaneet ”pikakaistan” IT-osaajat hyvin vastaan ja kurssin kävijöille oli taattu työpaikka.

Mutta ensin piti päästä sille kurssille. Mm. haastattelujen ja testien kautta Academy seuloo noin tuhannen hakijan mas-
sasta esiin ne henkilöt, joilla se katsoo olevan riittävä oppimis-

kapasiteetti todelliseen pikataipaleeseen. Puotiniemen mukaan rima oli niin korkealla, että töitä sai tehdä tosissaan, ennen kuin mahtui mukaan.

Opi oppimaan!

Lopulta C#-ohjelmointiin keskittynyt kurssi alkoi Keilarannassa tammikuussa 2019. Kurssilla oli 12 henkilöä, jotka olivat käytännössä kaikki alanvaihtajia. Seuraavan 12 viikon aikana ryhmä laitettiin koville kaikin mahdollisin tavoin:

”Se oli uskomattoman tiukka ajanjakso, jonka aikana opin itsestäni paljon”, toteaa Puotiniemi nyt. Hänellä oli kuitenkin aitoa paloa koodaamiseen ja kapasiteettia omaksua asioita kiivaassa tahdissa. Puotiniemi selvitti esteet ja läpäisi kurssin – kuten kaikki muutkin ryhmäläiset.

Aprillipäivänä Puotiniemi aloitti ohjelmistosuunnittelijan työt Roclassa, osana kuuden hengen R&D-tiimiä. Nyt maraton alkoi tavallaan uudestaan: hänen oli lennosta opittava kaikki mahdollinen trukkien sielunelämästä ja siitä, miten se kääntyy ykköskiksi ja nolliksi. Academy-kurssin opit kuitenkin auttoivat eteenpäin:

**/// Kohtaanto-
ongelmaan
etsitään entistä
proaktiivisempia
ratkaisukeinoja.**



”Vaikka kurssilta ei mitään valmiita IT-guruja valmistukaan, niin sen käytyään ihmisellä on kuitenkin valmiudet oppia ja esimerkiksi omaksua erilaisia konsepteja nopeasti”, Puotiniemi toteaa.

Tiimin täysiverinen jäsen

Puoli vuotta duunistartin jälkeen Puotiniemi on erittäin tyytyväinen tilanteeseensa: työt Roclalla sujuvat hyvin ja hän on päässyt porukkaan hienosti sisään.

”Olen viihtynyt mielettömän hyvin. Meillä on tiimissä mahtava ilmapiiri”, hän hehkuttaa.

Tomi Riipinen vetää Roclan ohjelmistotuotantoa. Hän kertoo, että koska Rocla tekee korkeaa teknologiaa pursuavia älytrukkeja, koodareita tarvitaan taloon jatkuvasti enemmän. Yksi rekrytointikanava on Academy-koulutus, jota kautta taloon on tullut Puotiniemen lisäksi kaksi muutakin henkilöä.

”Tuollaisesta 12 viikon koulutuksesta ei voi tulla valmiita koodareita, mutta me olemme saaneet työntekijöitä, joilla on perustiedot ohjelmistokehityksestä ja kyky toimia sekä tiimin jäsenenä että itsenäisesti”, Riipinen toteaa.

Riipisen mukaan Academy-koulutuksen läpäisseet



KUVA: ROCIA

Poimintoja Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä -raportista (Valtioneuvoston kanslia, 2018)

- vakanssiaste eli avoimien työpaikkojen määrä suhteessa työllisten ja avoimien työpaikkojen kokonaismäärään on noussut merkittävästi vuoden 2009 jälkeen.
- seutukuntaakohtaisen tilastoanalyysin mukaan työmarkkinoiden kohtaanto on heikentynyt vuosina 2013–2016 erityisesti maan seitsemässä suurassa seutukunnassa, Helsingissä, Turussa, Tampereella, Kuopiossa, Oulussa, Jyväskylässä ja Seinäjoella.
- työpaikkojen täyttyminen on hidastunut yhtäjaksoisesti vuodesta 1991 lähtien, ja yli kaksi kuukautta avoimena olevien työpaikkojen osuus on kasvanut finanssikriisin jälkeen 15 prosenttiyksiköllä.
- avoimet työpaikat ovat täyttyneet aiempaa heikommin: täyttymistä vuositasolla kuvaavaa indikaattori heikentyi vuodesta 1998 lähtien. Osa muutoksesta yhdistyy avoimien työpaikkojen, työttömien työnhakijoiden ja seutukuntien ominaisuuksien muutoksiin.
- yksilöominaisuudet yhdistyvät työllistymisen todennäköisyyteen. Nuoret, naiset ja korkeakoulutetut työllistyvät keskimääräistä todennäköisemmin.
- kansantalouksien globalisoituminen muokkaa työmarkkinoiden perinteisiä toimiala- ja ammattirakenteita, ammattitaitojen kysyntää ja työsuhteiden luonteita yhä kiihtyvällä vauhdilla.

myös oppivat virheistään vauhdilla ja petraavat koko ajan. ”Tärkeintä meidän kannalta on kyky oppia ja parantaa suoritusastoa.”

Jokainen kivi on käännettävä

Roclan HR-päällikkö Leena Järvinen kertoo, että yrityksellä on vajaa 500 työntekijää ja se on kovassa kasvuvaiheessa. ”Jotta löydämme tarvittavat osaajat, on meidän käytettävä kaikkia keinoja.”

Järvinen kertoo, että Rocla on tehnyt yhteistyötä Academyn ja sen sisaryhtiön Academic Workin kanssa jo

useamman vuoden. Järvinenkin kertoo olevansa ”vaikuttunut” täsmäkoulutuksen tehosta.

Tomi Riipisen mukaan Academyn kautta tulee mielenkiintoisia koodarikandidaatteja, koska näillä on tyypillisesti jokin muu pohjakoulutus. ”Näin tiimeihin saadaan hyvin moninaista osaamista.”

Riipinen ja Järvinen kertovat, että Rocla on kiinnostunut myös ihan oman, yritykselle varta vasten räätälöidyn Academy-kurssin järjestämisestä.

”Tästä on jo keskusteltu Academyn kanssa, mutta mitään ei ole vielä päätetty”, he toteavat. ■

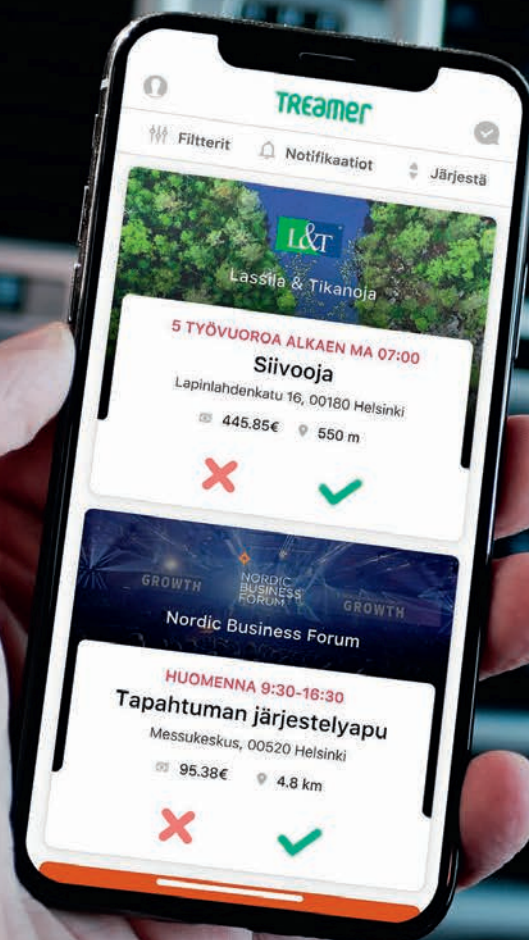
UUSI URA SOVELLUKSEN KAUTTA?

STARTUP-YRITYS TREAMER AUTTAA L&T:TÄ LÖYTÄMÄÄN TEKIJÖITÄ HAASTAVIINKIN PAIKKOIHIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: MIGUEL MIRANDA

Hyvien työntekijöiden löytäminen on "kestohaaste" monella toimialla. HR-konsultti Lotta Palonen L&T:ltä vahvistaa, että hyviä, luotettavia työntekijöitä saa välillä etsiä kissojen ja koirien kanssa – eikä sekään tunnu auttavan. Esimerkiksi sairausloman tai vuosiloman tuuraaaja on tuskallisen vaikea löytää.





Kuvassa vasemmalta Essi Vanhala Treameristä sekä Lotta Palonen L&T:stä.

”Meillä tämä ongelma tuntuu päivittäin ja vahvana”, hän myöntää. ”Työntekijöistä on jatkuvasti huutava pula.”

L&T:n siivouksen palveluesimies Pasi Pohjasniemi pyörittää Uusimaan yksikköä ja näkee ongelmat päivittäin kentällä. Hänen mukaansa osa uusista työntekijöistä ei osaa tai halua tehdä hommiaan – ja osa ei vaivaudu paikalle lainkaan.

”Tuntuu, että vuokratyöfirmojen kautta ei aina saada hirveän paljon sellaisia duunareita, joille työ maistuisi”, Pohjasniemi toteaa ja lisää, että siivoaminen ei alana ole niin houkutteleva, että työhön sännättäisiin silmät loistaen.

Rakenna oma urapolku

Oman rekrytointinsa ohessa L&T on tehnyt – ja tekee edelleen – yhteistyötä kaikkien isojen vuokratyöyritysten kanssa, jotta saa väkeä työmaille. Viime vuosina L&T:lle yhä merkittävämäksi ”resurssipartneriksi” on noussut Treamer, joka yhdistää työt ja tekijät innovatiivisella tavalla.

Treamer on henkilöstöpalvelusovellus, joka yhdistää suorittavan työn tekijät ja yritykset nopeasti ja helposti. Jokaisesta suoritetusta työvuorosta tulee työntekijän profiiliin arvostelu, joka rakentaa henkilökohtaista CV:tä automaattisesti. Näin samalla profiililla voi hakea sovelluksessa olevia erilaisia töitä, räätälöimättä joka kerta hakemusta.

Sovelluksen käyttäjät pääsevät tekemään moninaisia töitä, eri yrityksiin ja oman aikataulunsa mukaisesti. Yritykset taas pääsevät käsiksi uuteen työntekijäryhmään – ammattikeikkalaisiin verkossa.

”Kutsumme heitä ’treamereiksi’”, vastaa Matias Mäkitalo, yksi Treamerin perustajista.

Alustatalouden kipinä lukiossa

Mäkitalo oli jo lukioikäisenä tehnyt verkkopalvelujen kautta töitä useille eri yrityksille.

”Palautteen avulla olin hakenut uusia toimeksiantoja ja sen pohjalta rakentanut omaa urapolkuani”, Mäkitalo taustoittaa.

”Nyt Treamer haluaa mahdollistaa tämän kaikille ja tehdä sen myös oikein – liian monet verkossa toimivat työalustat eivät kunnioita työntekijöiden oikeuksia”, huomauttaa Mäkitalo.

”Treamerissa työntekijät ovat työsuhteessa meihin ja me hoidamme kaikki työnantajavelvoitteet.”

Teinistä vaariin

Mäkitalon mukaan Treamer-sovellusta käyttää kuukausittain vähintään 5 000 työntekijää. Treamer-työntekijöiden keski-ikä on 24 vuotta, mutta ikähaitari venyy 15:stä 74:ään.

Treamer-sovellus tarjoaa työntekijälle aina töitä, kun hänellä on kalenterissa tilaa.

Kun kiinnostava uusi työtarjous tulee, kandidaatiksi ilmoittautuminen hoituu parilla napin painalluksella.

Kuvio toimii L&T:n kohdalla siten, että kun yritys pistää sovellukseen työkeikkoja tyrkylle, parhaimmillaan minuuttien sisällä niihin ilmoittautuu tekijöitä. Lotta Palonen kertoo, että äppi on voittanut puolelleen monta skeptikkoo tehokkuudellaan:

”Kun siivousesimies on siinä uskossa, että siivoojia ei milään löydy tarpeeksi määräajassa, on todella kiva katsoa, kun kännykkä alkaa piipata ja esimiehen hartiat silminnähden laskevat”, Palonen tietää.

**// Tänä päivänä
työntekijät
odottavat huomattavasti
nopeampaa palvelua.**

Sijainti, sijainti, sijainti

Nuorten – ja miksei vähän vanhempienkin – elämä pyörii jo niin paljon älypuhelimien ympärillä, että duunit sukeltavat luuriin jo varsin luontevasti. Mutta koska työt tehdään kuitenkin tietyssä maantieteellisessä lokaatiossa, on tärkeää tavoittaa lähellä asuvia työntekijöitä ja tehdä helpoksi nähdä reitti kotoa työpaikalle.

”Sijainti on hakijoille yllättävän tärkeä kriteeri. Mitä paremmat julkiset yhteydet, sitä enemmän hakijoita. Meillä näet heti, kuinka lähellä työvuoro on sinua”, toteaa Mäkitalo.

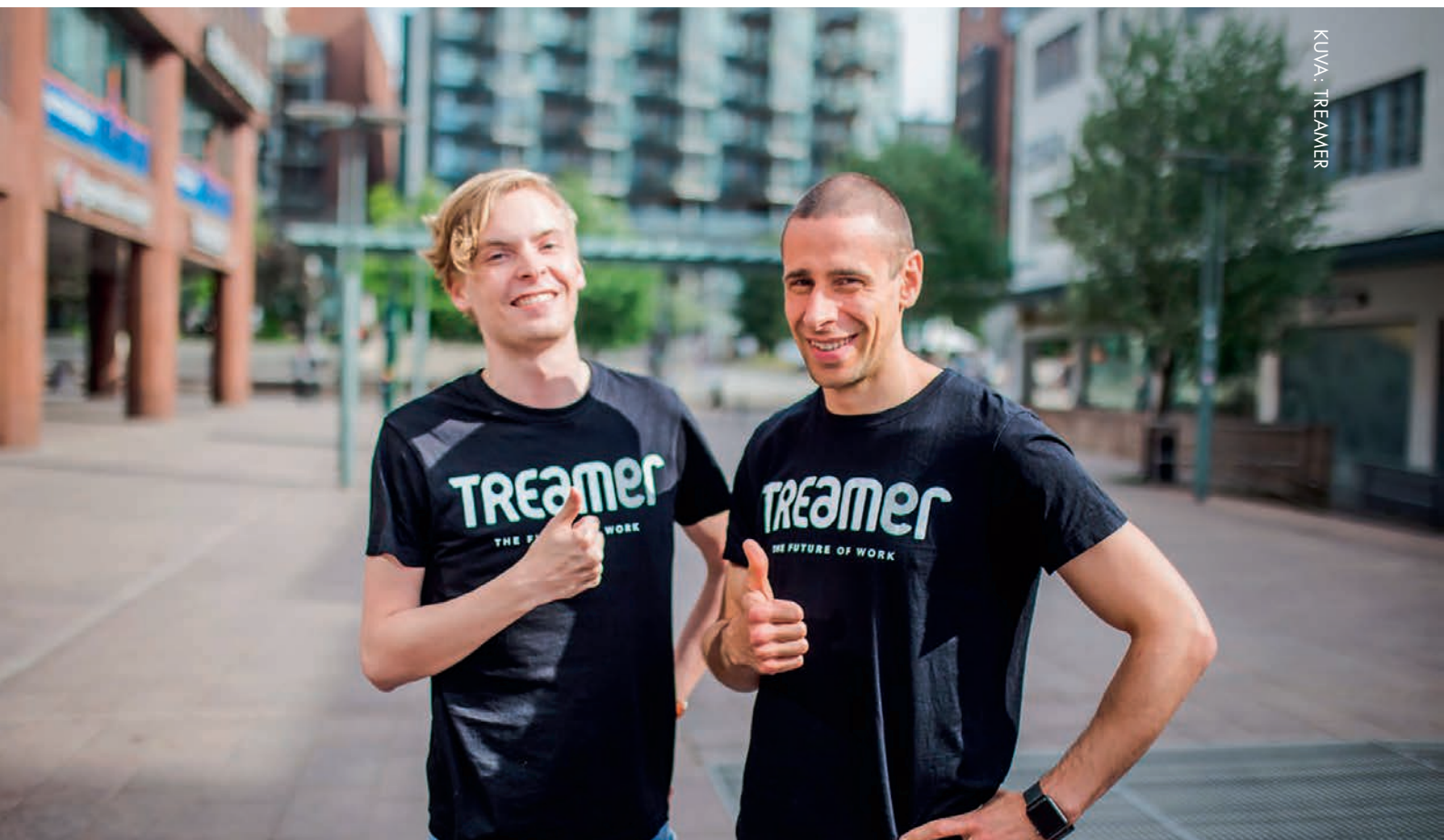
Palonen allekirjoittaa tämän huomion täysin. ”Etenkin haja-asutusalueilla meillä on jatkuvasti vaikeuksia löytää siivoojia.”

Hanskat naulasta!

Asiakkuuspäällikkö Essi Vanhala Treameristä kertoo saadun asiakaspalautteen perusteella, että Treamer-sovelluksen avulla saadaan työkohteisiin jalkautettua fiksua porukkaa, jolta hommat sujuvat.

”Toki meilläkin on haasteita, mutta pääsääntöisesti olemme onnistuneet hyvin. Olemme pyrkineet panostamaan työntekijäkokemukseen yhä enemmän ja enemmän.”

Palonen kehaisee, että Treamer on tarttunut sellaisiin haasteisiin, joihin muut alan toimijat eivät koske pitkällä tikullaan.



KUVA: TREAMER

Kuvassa vasemmalta Treameriltä Matias Mäkitalo sekä toimitusjohtaja Peter Sazonov.



Palkitse, kiitä ja kannusta leffalla

Elämykset ja kokemukset lisäävät ihmisen onnellisuutta materiaa enemmän. Anna lahjaksi tai palkinnoksi elokuvaelämys. Yrityisleffaliput ovat oiva ja edullinen tapa palkita henkilöstöä tai muistaa asiakkaita ja sidosryhmiä.



FINNKINO B2B.FI

Finnkino Oy | 09-1311 9205 | yritysmyynti@finnkino.fi

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

"Tällaisissa tilanteissa Tremer on ollut se ainoa apu", toteaa Palonen ja mainitsee eräänkin projektiin, johon L&T tarvitsi 50 siivoojaa isoa starttia varten. L&T sai itse kasaan 35 siivoojaa – mutta vuokratyöyrityksiltä ei tullut edes vastausta, kun lisäresurssien perään alettiin huhuilemaan.

"Tremer tuli hätiin ja saimme puuttuvat 15 siitä kautta", Palonen kertoo.

Nopeaa ja helppoa

Essi Vanhalalla on kosolti kokemusta muistakin vuokratyöfirmoista ja hän tietää hyvin, mikä nostaa Tremerin suosiota etenkin nuorison keskuudessa.

"Tremerin kautta kaikki on niin paljon nopeampaa ja helpompaa kuin perinteisissä henkilöstöpalveluissa. Perinteisessä mallissa ollaan 'nopeita', kun tekijä on CV:n jättämisen jälkeen kuukauden kuluttua töissä. Palkkaa pitää odottaa siitä vielä vähintään pari viikkoa", Vanhala kuvailee.

Tänä päivänä työntekijät odottavat huomattavasti nopeampaa palvelua: "Tremerissa pääset hakemaan töitä, kun olet täyttänyt oman profiilisi tiedot ja henkilöllisyys on varmistettu", kertoo Vanhala.

"Kaikki työvuorot ovat aina samassa paikassa ja jokaisesta uudesta vuorosta saat ilmoituksen puhelimeen. Ja palkka maksetaan pari kertaa viikossa."

Siivousalan lisäksi Tremer-sovelluksen kautta työntekijöitä etsivät HoReCa, kiinteistönhuolto, muuttofirmat, varastointi, logistiikka ja vähittäiskauppa. "Tyypillisesti kyseessä on suorittava työ, johon riittää nopea perehdytys", Vanhala toteaa.

Kaikkea kannattaa kokeilla

Palonen kertoo, että L&T työllistää paljon nuoria ja haluaa tehdä näin jatkossakin. "Siivoustyöstä saa rahaa, joten sitä moni kokeilee. Aina joku tykkää ja tekee useamman keikan", hän tietää.

Kun L&T siirtyy 2020-luvulle, Palonen uskoo, että yritys etsii edelleenkin tekijöitä hyvin laajalla otannalla. "Tässä urakassa auttaisi se, että panostamista mihin tahansa työhön ryhdyttäisiin arvostamaan enemmän Suomessa", hän pohtii.

Mäkitalo katsoo työvoimapulan kasvavan edelleen suorittavissa tehtävissä ja uskoo, että tulevat ratkaisut ovat pitkälti sähköisiä.

"Tremer tekee oman osansa kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi." ■

#KOULUTUSHAASTE



Vastuullisuus on pörssiyhtiön toiminnan perusta.

Arto Tenhunen

Soprano Oy:n toimitusjohtaja ja perustaja

Soprano Group on Pohjoismaiden johtava yksityinen koulutusorganisaatio, joka viettää tänä vuonna 35-vuotisjuhliaan. Vuonna 2018 Soprano koulutti 25 905 henkilöä 2 250 organisaatiosta yli 50 maassa. Kuuden businesskoulun 1 500 koulutusohjelman erikoistumisalat ovat ICT, johtaminen ja esimiestyö, viestintä ja markkinointi, kansainvälinen kauppa ja ammattitutkinnot. Koulutusviennissä edellisten lisäksi tarjontaan kuuluvat Teacher's Professional Development, Vocational Qualifications, Cyber Security ja Financial Management.

www.soprano.fi

www.mif.fi

www.tieturi.fi

www.mifacademy.com

www.wgh.fi

VASTUULLISUUS JA VAIKUTTAVUUS – KOULUTUKSEN UUDET MEGATRENDIT

Onko kapitalismi rikki kuten Financial Times esittää. Onko yritysten omistajien – hallitusten – johdon ainoa tavoite todellakin tuottaa voittoa keinoista välittämättä. Onko niin myös Suomessa?

”Suomen koulutustaso on korkea ja muu maailma sitä koittaa saavuttaa. Yhteiskunnan maksamat tutkinnot ovat kaikille loistava pohja, jota yksityinen koulutustarjonta ketterästi täydentää. Yritykset ja organisaatiot hankkivat henkilöstölleen tarpeen mukaista täsmäkoulutusta parantaakseen kilpailukykyään. Samalla työntekijät nostavat omaan arvoaan työmarkkinassa.”

Todellisuus on Tilastokeskuksen tuoreen raportin mukaan karumpi. Henkilöstökoulutus on vähentynyt viidenneksen viidessä vuodessa. Aikuiskoulutuksen määrä vähenee vuosi vuodelta. Korkeakoulutettujen suhteellinen osuus Suomessa ei ole maailman huippua. Jopa koululaisten PISA-tuloksissa olemme pudonneet.

Lomamatkalle vai lisää koulutusta?

Koulutusleikkaukset ovat vain tekosyy omaan asennevammaamme. Todellisuudessa korkeakouluilla on varoja ylittää huonot ajat, jos niitä halutaan käyttää eikä hillota osakesijoituksissa pahan päivän varalla. Yrityksillä kysymys on inves-

tointien allokoinneista ja siitä, mitä pidetään tärkeänä. Priorisoidako henkilöstön tulevaisuuden osaamista vai tilikauden osinkoja.

Suomalainen ei näe koulutusta riittävän tärkeänä osana hyvinvointiaan, jotta vaihtaisi lomamatkan tai vaateostoksen oman osaamisensa kehittämiseen. Myös yhteiskunta voi halutessaan pienin kustannuksin kannustaa omaehtoiseen koulutautumiseen hyväksymällä koulutuskulut verovähennyksiin.

Suomen vaurastuminen maailman huipulle on koulutuksen menestystarina

Suomen koulutusjärjestelmä monien tutkimusten mukaan maailman paras. Tasa-arvoisen koulutuksen ansiosta työpaikoilla power-distance, esimiehen ja alaisen etäisyys, on maailman pienimpiä. Suomessa on hyvät työolot ja tutkitusti maailman onnellisin kansa, vaikka itse emme sitä rohkene tunnustaa. Suomalaisen luottamus toiseen suomalaiseen on maailman korkein, peräti 80–90 prosenttia. Tätä saavutusta me pidämme itsestäänselvyytenä.

Juuri nyt: Miten nostamme työllisyysasteen 75 prosenttiin?

Osaavan työvoiman saatavuusongelma on juuri nyt yhteinen yhteiskunnalle ja työnantajille, työssäkäyville ja työttömille, pätikätyläisille ja pk-yrityksille. Työvoimatoimistoihin ilmoitetaan ennätysmäärät työpaikkoja, joihin ei löydy osaavia tekijöitä. Korkeakoulut ovat erikoistuneet tuottamaan vuosia kestäviä tutkintoja, jotka eivät ratkaise nopean työvoiman saatavuusongelmaa. Yksityisen koulutussektorin osaamisen ja ketterien resursien avulla pystytään työvoiman saatavuusongelmaan vastaamaan nopeasti, jos vain yhdessä päättämme.

Miksi elinikäinen oppiminen on tänään entistä tärkeämpää?

Itse aloitin opinnot vuonna 1980 Helsingin kauppakorkeakoulussa. Enää ei Cobol-ohjelmointikieli ole käytössä eikä reikäkortin lävistäminen ole kysytty taito. Ilman lisäkoulutusta maisteri ei ole enää penaalin terävintä kärkeä. Nykyisessä digimaailmassa muutoksen nopeus entisestään korostuu. Vanheneva yhteiskunta tarvitsee kaikkien työpanosta – yhä pitempään.

Oppiva organisaatio ei ole rakettitiedettä. Osaamiskartoituksen perusteella jokaiselle laaditaan oma kouluttautumissuunnitelma ja sitä myös noudatetaan. Uusia taitoja hankitaan tehokkaasti tekijän ja organisaation tarpeisiin räätälöidyillä lyhytkursseilla työn ohella – tai työurien välissä.

Koulutusta myös työurien välissä

Työvoimakoulutus ei ole tunnettu tehokkuudestaan. Myös työttömille pitää tarjota henkilökohtaiseen suunnitelmaan perustuvia

täsmäkoulutuksia, joiden tarve on tunnistettu yhdessä työnantajien kanssa. Näin katkaistaan työttömyyskierre ja saadaan haluttua työvoimaa osaajapulasta kärsivälle työmarkkinalle.

Tuore esimerkki innovatiivisesta työvoimakoulutuksesta on Espoon kaupungin yhdessä Sopranon kanssa pilotoima Koodarikoulu. Vain 12 viikon tehokurssin jälkeen työttömän on mahdollista päästä testaamaan osaamistaan osana tiimiä.

Tarvitsemme nopeasti uutta osaamista, siksi #koulutushaaste

Suomalaisia kehitetään nopeiksi projektien käynnistäjiksi. Turha vatkaminen ei ole tapamme. Paitsi politiikassa ja sotessa. Nyt on aika käynnistää projekti nimeltä #koulutushaaste.

Mitä juuri sinä voit tehdä, jotta Suomi ei putoaisi osaamisen huipulta?

Jokainen meistä voi toimia vastuullisesti ja vaatia vaikuttavuutta

Jokapäiväinen vastuullisuus on muutakin kuin roskien lajittelusta tai lihansyönnin vähentämisestä. Ilmastomielenosoituksiin ei ole pakko osallistua, ellei siihen tunne erityistä viehätystä. Vastuullisuutta on myös pitää huolta omasta osaamisesta ja siten oman organisaation ja Suomen kilpailukykyä.

Uuden älytekniikan ja pätevien opettajien yhteistyöllä koulutus on merkittävästi aikaisempaa vaikuttavampaa. Sopranon käyttämä tekoälyavusteinen oppimisympäristö lisää tutkitusti motivaatiota, vähentää keskeyttämisä ja parantaa oppimistuloksia. Uusien menetelmien käyttö on vain tahdosta kiinni, ja usein koulutuksen hinta on yllättäen jopa halvempi kuin perinteisin keinoin toteutettuna. ■

Ota #koulutushaaste vastaan ja ilmianna itsesi!

Mitä sinun organisaatiosi voisi tehdä itsensä ja omien työntekijöidensä puolesta?

Lähetä meili osoitteella: koulutushaaste@soprano.fi

Me palkitsemme parhaat ideat ja teot, jotka edistävät osaamista sinun omassa organisaatiossasi. Palkintona parhaasta koulutusteosta tarjoamme koulutuksen juuri sinun ja teidän tarpeisiinne.

Mitä sinä voisit tehdä oman osaamisesi puolesta?

Nyt on aika muuttaa puheet elinikäisestä oppimisesta teoiksi ja kääntää laskeva koulutustrendi nousuun. Mitä pidemmäksi oman osaamiseen takamatka muodostuu, sitä suuremmaksi nousee riski jäädä muutoksen kyydistä kokonaan.

Osallistu #koulutushaaste keskusteluun myös somessa.

Nostetaan #koulutushaaste puheenaiteeksi ja pidetään yhdessä huolta siitä, että puheet muuttuvat myös teoiksi.



COACHING LOPULLISEN LÄPIMURRON KYNNYKSELLÄ?

COACHING ON EDENNYT ONE-ON-ONE-
SESSIOISTA TIIMI- JA RYHMÄKESKEISEMMÄKSI
TAVAKSI HALLITA MUUTOSTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PIXABAY

*Coaching on saanut viime vuosina jalansijaa suomalaisissa organisaatioissa
– etenkin niissä, jotka tähtäävät työntekijöidensä ammatilliseen kasvuun.
Coachingin kautta on mahdollista oppia fokusoimaan omaa ajattelua ja
toimintaa sekä asettamaan ja saavuttamaan tavoitteita.*

Tyypillisesti coaching antaa välineitä omissa rooleissa kasvamiseen ja tarjoaa inspiraatiota eri tavoin. Tällöin coach (valmentaja) auttaa valmennettavaa ihmisenä ja yksilönä hyödyntämään koko nykyisen ja käyttämättömän potentiaalinsa.

Ideana on, että kun valmennettava saavuttaa – tai ylittää – omat tavoitteensa, hän voi auttaa koko organisaatiotaan menestymään. Yritykset ovat huomanneet coachingin tehon aina siinä määrin, että nyt monella organisaatiolla on oma in-house coach.

Jokamiehen laji?

Suomen Coaching-yhdistys on jäsenmäärältään Suomen suurin coachingia ja valmentavaa otetta kehittävä ja ammattista tiedottava yhdistys (n. 300 jäsentä). Yhdistyksen puheenjohtaja Annele Aarni-Wiklund kertoo, että coaching oli alun perin yritysten johtoportaan heiniä, mutta ajan myötä on nähty coachingin demokratisointi.

”Coaching kuuluu kaikille. Etenkin eri elämäntilanteissa coachingista voi olla hyötyä kenelle tahansa meistä, sillä se auttaa selkeyttämään omaa ajattelua ja optimoimaan ajankäyttöä.” Luonnollisesti nämä ovat oppeja, joista on apua sekä konsernihoitajalle, joka miettii kiperää fuusiota, ja kii-reen kalvamalla asiantuntijalle, jota valvottaa koliikkivaiva.

// Coaching kuuluu kaikille.

Toinen ajan saatossa tapahtunut muutos koskee coaching-asetelmaa. ”Perinteisesti coach ja valmennettava kohtaavat one-on-one-tilanteessa, mutta erilaiset tiimi/ryhmä-coachaukset ovat jatkuvasti kasvattaneet suosiotaan”, tietää Aarni-Wiklund.

”Esimerkiksi erilaisissa muutostilanteissa voi olla hedelmällistä, että avaintiimit käyvät coaching-sessioissa. Näin varmistetaan, että kaikki ovat samalla sivulla”, hän lisää.

Coaching tuo tehoa ja mielenrauhaa

Coachingin hyödyt yksilötasolla liittyvät usein tehokkuuden, sitoutumisen, motivaation ja työtyytyväisyyden kasvuun. Lisäksi coachingin vaikutuksesta voidaan saada keskittyneempiä, seesteisempiä työntekijöitä, jolloin erilaiset ristiriitatilanteet vähenevät.

Yrityksen näkövinkkelistä coaching tyypillisesti kasvattaa tuottavuutta, laatua ja tulosta – ja kun työntekijä hymyilee, asiakaskin myhäilee tyytyväisenä.

Aarni-Wiklundin mukaan coaching auttaa myös purkamaan työpaikoille hyvin tyypillisiä miinoja, jotka usein liittyvät siihen, koetaanko jokin asia reiluksi vai ei. ”Epäoikeuden mukaisuutta kohdannut työntekijä saattaa kihistä ja valittaa aikansa ja lopuksi räjähtää. Coach voi auttaa purkamaan miinan etukäteen.”

Coach joka lähtöön

ICF Finland on ammatticoachien yhdistys, joka on samalla USA:sta lähtöisin olevan International Coaching Federationin Suomen osasto. ICF on maailman suurin ammatticoachien järjestö. Sillä on globaalisti noin 40 000 jäsentä ympäri maailmaa; Suomen jaostossa on yli 200 ammatticoachia jäsenenä.

Ammattimaisuus on ICF Finlandin ydinasia ja siksi globaali coachien sertifiointijärjestelmä ja coach-koulujen akkreditointijärjestelmä ovat toiminnan ytimessä.

”Ne varmistavat coachingin laadun asiakkaille”, toteaa yhdistyksen puheenjohtaja Heli Backman.

Backman tietää, että coaching-kentällä esiintyy kokonainen etuliitteiden viidakko – esimerkiksi Business-, Life-, Executive- ja Leadership-coacheja löytyy – mutta tämä ei ole niin rajoittava asia kuin voisi kuvitella.

”Coachingin perussääntö on, että valmennettava tuo aiheen”, Backman toteaa ja lisää, että raja esimerkiksi työelämän ja henkilökohtaisen elämä välillä on tänä päivänä jo niin häilyvä, että puheenaiheet voivat vaihdella hyvinkin paljon.

Hämmennystä voi tittelien lisäksi tuoda myös käsite asiakkaasta. Backman muistuttaa, että tyypillisesti liike-elämässä yritys ostaa coaching-palvelua esimerkiksi johtoryhmälle tai tietyille asiantuntijoille ja yritys on silloin se maksava asiakas.

Luottamus eka, luottamus vika

Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yritys saisi mitään seikkaperäisiä raportteja siitä, mitä sessioissa tapahtuu – keskustelut ovat luottamuksellisia ja kahdenkeskisiä.

”Aika usein yritys ja valmennettava määrittävät coachingin tavoitteet yhdessä coachin kanssa ennen prosessin alkamista”, lisää Backman.

Coaching-prosessien kesto vaihtelee: yksilö-coachingin puolella sessiot kestävät tyypillisesti noin 3–4 kuukautta (coaching-sessio pari kertaa kuukaudessa). Ryhmä-coaching-prosessin tavallinen kesto taas on puolisen vuotta (coaching-sessio kerran kuussa).

Ruutia reflektoinnista

EMCC Finland on osa kansainvälistä coachingin, mentoroinnin ja supervisionin edistämiseen keskittyvää organisaatiota, jolla on vahva jalansija Euroopassa. EMCC Finlandin jäsenkuntaan kuuluu mm. ammatticoacheja, organisaation sisäisiä coacheja, henkilöstönkehittämisen ammattilaisia, mentoreita ja coach supervisoreita.

”EMCC:n akkreditoima coach on läpikäynyt tarkan arviointiprosessin, jossa korostuu coach-kokemuksen lisäksi



kyky reflektoida osaamistaan”, toteaa puheenjohtaja Christel Berghäll EMCC Finlandista. Berghäll pitää reflektointia keskeisenä oppimisen kannalta: coachin kehityspolkuun kuuluu, että hän jatkuvasti käy läpi kokemaansa ja miettii, mitä on oppinut työstään sekä myös itsestään.

”Coach supervisor auttaa coacheja syventämään reflektointiaan ja oppimistaan”, Berghäll toteaa.

Valmentava malli valtaa alaa

Myös Berghällin mukaan coachingin kenttä puskee nyt monimuotoista versoa: tiimi/ryhmä/vertais-coaching osoittaa, että valmentavalle otteelle on käyttöä hyvin erilaisissa tilanteissa.

”Organisaatioiden muutostilanteiden yhteydessä on työntekijöille tarjottu monimuotoisia coaching-palveluja hyvin tuloksin”, hän tietää.

Berghäll kuitenkin muistuttaa, että välillä coachingin idea ymmärretään väärin: ”Coach ei anna valmiita vastauksia vaan auttaa valmennettavaa löytämään omat vastauksensa asettamiinsa kysymyksiin.”

Coaching yksi vaihtoehto muiden joukossa

Coachingin tulevaisuutta yhdistysten vetäjät pitävät hyvänä. Kymmenen vuotta alalla toiminut Annele Aarni-Wiklund Suomen Coaching-yhdistyksestä pohtii, että coaching voi potentiaalisesti vallata alaa työnohjaukselta.

Yrityksen näkövinkkelistä coaching tyypillisesti kasvattaa tuottavuutta, laatua ja tulosta.

”Työnohjausprosessi kestää tyypillisesti vuoden tai kaksi, mutta coachingia voi tilata vaikkapa vain yhden session, tarpeen mukaan.”

Aarni-Wiklundin mukaan suomalaiset eivät ole erityisesti terapiakansaa, mutta coachingissa sen sijaan on jotain sellaista, jolle kansa voisi hyvinkin lämmitä:

”Oma coach voisi kiinnostaa monia, jähka tietoisuus vielä nousee. Nykyisellään coaching on paljolti käyttämätön voimavara”, hän arvioi ja lisää, että toki myös työnohjauksella ja terapialla on paikkansa tulevaisuudessa.

Sisäänrakennettuna valmentava johtaminen?

Heli Backman ICF Finlandista on samoilla linjoilla: coachingille on kasvava tilaus työelämässä.

”Valmentava johtaminen on jo käsite meilläkin – ja tulevaisuudessa sanan ’valmentava’ voi aivan hyvin poistaa, koska kaikki hyvä johtaminen sisältää valmentavaa otetta joka stapauksessa”, hän ennustaa.

Toinen ennuste liittyy tiimi-coachauksen läpimurtoon: Backmanin mukaan olemme nyt tilanteessa, jossa tiimit muodostuvat ja hajaantuvat ennätysvauhdilla – mutta ei aina ilman kipua ja kitkaa.

”Kun menemme kohti itseohjautuvampaa työkulttuuria, tarvitaan työpaikoilla koko ajan enemmän coaching-mindsettiä.”

Kahden raiteen coachit

Myös Christel Berghäll EMCC Finlandista katsoo, että coaching on saanut juurensa hyvin suomalaiseen multaan. ”Valveutuneet ostajat ovat selvästi löytäneet coachingin eli jalansija on saavutettu”, hän toteaa.

Berghäll uskoo, että jatkossakin coaching kehittyy ”kahta raidetta” pitkin: on organisaatioiden ulkopuolisia ammatti-coacheja ja sitten in-house coacheja.

”Esimerkiksi linjaesimies tai henkilöstönkehittämisammattilainen saattaa kouluttautua organisaation omaksi coachiksi”, hän tietää.

Kolmen coaching-järjestön puheenjohtajat uskovat, että mikäli coaching mielii nousta koko kansan jutuksi, sen täytyy pitää huolta laadusta ja luottamuksesta. Alalla on ”villejä” coacheja, joilla ei ole mitään alaan liittyvää koulutusta – eikä tarvita kuin yksi mätä omena värittämään mielikuva koko ammattikunnasta hyvinkin kielteiseksi.

Valmentajaa valitessa kannattaa siis kysellä referenssien perään – ja tietysti varmistaa, että kemiat toimivat. Coachin ja coachattavan dialogi rullaa paljon paremmin, jos kaksikko on samalla aaltopituudella. ■

COACHING VAATII MYÖS EETTISTÄ VALPPAUTTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Suomalaiset coaching-toimijat ICF Finland ry, EMCC Finland ry ja Suomen coaching-yhdistys tekevät yhteistyötä etiikan saralla. Coachingin ja mentoroinnin eettinen toimikunta on toimijoiden yhteinen coachingin ja mentoroinnin eettisiä periaatteita edistävä ja valvova toimielin, joka on perustettu vuonna 2013. Toimikunta on riippumaton ja toimii itsenäisenä toimielimenä.

Eettisen toimikunnan tarkoituksena on edistää ja valvoa coachingin ja mentoroinnin eettisyyttä ja ammattimaista toimintaa, ylläpitää keskustelua sekä tarvittaessa ratkaista coaching- ja mentorointitoimintaan liittyviä ristiriitatilanteita.

Heli Backman ICF Finlandista on taustaltaan alun perin liikejuristi, joten hänellä on varsin hyvä käsitys esimerkiksi erilaisista eturistiriidoista ja jääviysasioista, joihin coach voi törmätä.

”Coachingissa luottamus on niin keskeinen asia, että kaikilla alan toimijoilla on oltava selkeä käsitys pelisäännöistä”, hän korostaa.

Annele Aarni-Wiklund Suomen Coaching-yhdistyksestä kertoo, että arvot eettisen toimikunnan takana ovat kunnioittavuus, vastuullisuus ja osaaminen.

”Eettisyyttä on myös sen pohtiminen, milloin asiakas on saanut coachingista kaiken sen, minkä voi saada ja on aika lopettaa.”

Mikäli epäeettistä tai muutoin epäasiallista toimintaa huomataan coachingin tai mentoroinnin piirissä, voidaan asia saattaa toimikunnan käsiteltäväksi. Tämä koskee kaikkia coacheja ja mentoreita (myös niitä, jotka eivät ole yhdistyksen jäseniä) ja myös muita tahoja: ilmoituksen epäeettisestä toi-



minnasta voi tehdä myös coachin tai mentorin asiakas tai muu osapuoli.

Ilmoituksia ei toimikunnan kuuden toimintavuoden aikana ole juurikaan tullut. Christel Berghäll EMCC Finlandista pitää tätä lähtökohtaisesti hyvänä asiana, mutta toisaalta ilmoitusten vähyys ei välttämättä kerro koko kuvaa:

”Onko kentällä kaikki aina hyvin, sitä me emme voi varmuudella tietää. Toimikunta kuitenkin tarjoaa tärkeän väylän, mikäli epäilyjä epäkohdista halutaan tuoda esiin”, hän pohtii.

Toimikunta pyrkii ensisijaisesti toimimaan sovittelijana osapuolten välillä, ja se voi antaa käsittelemissään asioissa suosituksia. Toimikunta käsittelee kaikki asiat ehdottoman luottamuksellisesti ja sen jäseniä sitoo salassapitovelvollisuus. Coachingin ja mentoroinnin eettinen toimikunta ei ole oikeudellinen elin, joten se ei voi antaa sitovia päätöksiä.

Toimikunnassa on kolme jäsentä ja heillä kullakin henkilökohtainen varajäsen. Kukin organisaatio valitsee toimikunnan jäseneksi kokeneen coachingin ja mentoroinnin ammattilaisen. ■

KIRSI VINE LÖYSI UUDEN VAIHTEEN COACHINGISTA

"INTOHIMO JA MOTIVAATIO VAHVISTUIVAT"

TEKSTI: ESA PESONEN

KUVA: HELI HIRVELÄ

Mistä löytyvät inspiroituneet, motivoituneet, sitoutuneet työntekijät? Coaching auttaa löytämään heidät oman yrityksen sisästä. HRM Partnersin toimitusjohtaja Paula Kilpinen on coachannut Kirsi Vinea Taalerilta vuoden ajan. Tuona aikana Kirsi on löytänyt sekä uutta virtaa työhönsä, että kokonaan uusia haasteita.

"Kaikki lähti omasta osaamistaustastani ja siitä, minkä koin merkitykselliseksi. Coaching on 'pakottanut' miettimään mihin haluan käyttää osaamistani ja mihin suuntaan haluan viedä uraani ja käyttää aikaani. Se on selkeyttänyt ajatuksiani", Vine sanoo.

Merkityksellisyttä ja osaamisen jakamista

Vinella on yrittäjätausta, josta hän myöhemmin siirtyi yksityispankipuolelle. Coachingin avulla hän on löytänyt uutta inspiraatiota ja energiaa, jota hän haluaa jakaa myös muille. "Haluan auttaa muita menestymään sekä yksityispankkirina että yrittäjänä. Haluan jakaa osaamistani Taalerin sisällä, mutta käyttää osaamistani myös Taalerin ulkopuolella. Niinpä perustin yrityksen hyvinvoinnin ja liikunnan saralle, ja mentoroin sen nuorta toimitusjohtajaa."

Lisäksi Kirsi on mennyt mukaan eri yhtiöiden hallituksiin ja hakeutunut eri pääomasijoitusverkostoihin. Hän tekee myös työtä korvauksetta, pelkästä intohimosta.

"Kansainvälisessä naisverkostossa toimin naisosaajien ja -johtajien mahdollisuuksien edistämässä korvauksetta. Se on yksi tapa tehdä vapaaehtoistyötä."

Kirsin työnantaja Taaleri suhtautui coachingiin kannustavasti, sillä yritys pitää positiivisena sitä, että inspiraatiota löytyy myös talon ulkopuolelta. "Haluan auttaa oman talon sisällä nuorempia pankkiireita avaamaan asiakkuuksia. Coachingin seurauksena kipinä syttyi myös mentorina toimimiseen. Uudet asiat eivät ole työnantajalta pois, päinvastoin. Uusien verkostojen kautta Taalerille on tullut jopa uusia merkittäviä asiakkuuksia."

Ajatuspilvestä konkreettisiksi toimenpiteiksi

Kirsi Vine kuvaa tilannetta ennen coachingia pilvenä, jossa asiat ja toiveet kyllä olivat olemassa, mutta ne eivät olleet



Kuvassa ovat Paula Kilpinen vasemmalla, ja oikealla Kirsi Vine.

konkretisoituneet toimenpiteiksi. Paulan avulla hän sai konkretisoitua ajatuksensa ja unelmansa toimenpiteiksi. "Paulan osaavalla avustuksella konkretisoituivat ne toimenpiteet, joita piti edistää ennen seuraavaa tapaamista. Yksin oli vaikea irtautua pohtimaan asioita. Auttaa, kun joku hyvällä tavalla pakottaa."

Paula Kilpinen listaa, mistä coachingissa on parhaimmillaan kyse. Uudistuminen on nykypäivän työelämässä välttämättömyys, jota coaching tukee. "Coach oivalluttaa ja auttaa tekemään näkyväksi coachattavalla jo olevat ajatukset tulevaisuudestaan ja tavoitteistaan antamatta valmiita neuvoja tai ratkaisuja. Coach voi myös haastaa olemassa olevia uskomuksia. Coaching auttaa laajentamaan ajattelua ja tähtää käyttäytymisen muutokseen."

Paulan ja Kirsin yhteistyö on jatkunut vuoden ja loppuun. "Aika on ollut valtavan valaisevaa ja inspiroivaa. Kiamme ovat toimineet. Palaan Paulan pakeille, kun on tarvetta jatkossa."

Paula Kilpinen lupaa, että HRM Partnersin coacheista löytyy sopiva jokaiselle. Asiakas voikin aina valita itselleen sopivimman useasta eri coachista. Kaikki HRM Partnersin coachit ovat sertifioituneita, ja heillä on mittavaa liike-elämän ja johtamisen kokemusta.

Monimuotoinen coaching auttaa työelämän murroksessa

Milloin sitten kannattaa ottaa yhteyttä coaching-palveluita tarjoaviin yrityksiin?

"Yrityksille coachingista on hyötyä työelämän murroksessa. HRM Partners järjestää coachingia johdolle, esimiehille, asiantuntijoille ja tiimeille. Järjestämme myös uracoachingia uravaihtajille ja uutta työtä etsiville", Paula Kilpinen kertoo. Jokaiselle tapaamiselle määritellään tavoitteet. Usein työnantaja maksaa coaching-prosessin, mutta aloite voi tulla coachattavalta itseltään. Kaikki on luonnollisesti luottamuksellista. "Coaching-prosessin kesto on normaalisti muutamasta kuukaudesta vuoteen. Jo neljän kuukauden

coachingilla saadaan aikaan uudistumista ja pitkäaikaisia vaikutteita."

Mitä HRM Partners tarjoaa?

HRM Partners tarjoaa eri tyyppistä coachingia eri tilanteisiin. Business coachingilla voidaan tukea liiketoiminnallisten tavoitteiden edistämistä, strategian toiminnallistamista tai organisaation uudistumista.

Uracoachingissa keskitytään henkilön oman osaamisen ja uran suunnitteluun: miten rakennan ja johdan itselleni merkityksellistä ja soveltuvaa työelämää. Uracoachaukseen tultaessa työsuhte voi olla päättynyt ja coachingin avulla kartoitetaan uravaihtoehtoja ja rakennetaan konkreettinen toimintasuunnitelma kohti uutta ratkaisua.

Talent-coachingissa keskitytään henkilön koko potentiaalinsa esilletuomiseen ja sen oikein työelämässä kanavoimiseen. Prosessin tavoitteena on kirkastaa osallistujalle omat vahvuudet ja tekijät, jotka vaikuttavat omaan työssä innostumiseen ja menestymiseen.

"Coaching on tutkitusti tehokkain tapa edistää henkilökohtaista kehittymistä ja uudistumista. Se on investointi, jonka tulokset kantavat pitkälle tulevaisuuteen", Paula Kilpinen kiteyttää. ■



KUMPPANISI TYÖYMPÄRISTÖN MUUTOKSEEN

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

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

Aloita muutos työympäristöarviolla.
Nyt veloitus. (Arvo 400 €)

Kinnarps

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

TERVEISIÄ TALENTTILOUHOKSELTA!

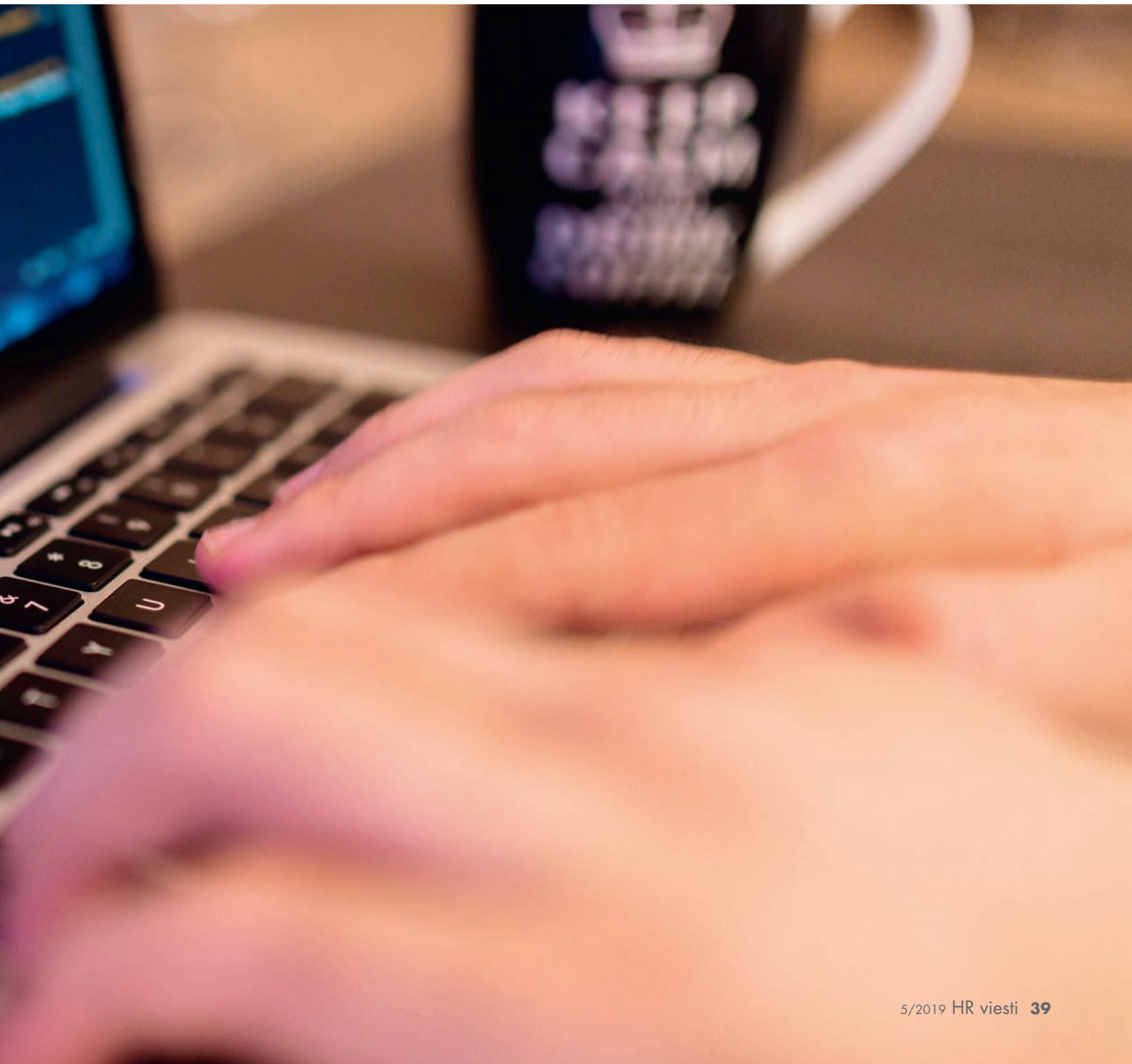
TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY



MODERNIT HR-JÄRJESTELMÄT KIRITTÄVÄT JATKUVAA OPPIMISTA ISOISSA JA PIENISSÄ ORGANISAATIOISSA – MUTTA ONKO VAARANA, ETTÄ IHMINEN UNOHTUU TEKNOVYÖRYN ALLE?

Uuden sukupolven sähköiset HR-järjestelmät haastavat henkilöstöosaston miettimään, kuinka paljon enemmän datasta voidaan saada irti. Kun joskus aikaisemmin HR-osaston arki täyttyi pitkälti rutiinien hoitamisesta, niin nyt tilanne on vallan toinen. Uudet järjestelmät ovat niin pitkälle automatisoituja, että HR-puolelle jää vapaita käsipareja – ja joutilasta aivokapasiteettia – tehdä asioita, joilla on strategisempaa ja syvällisempään vaikutusta.





Kuvassa vasemmalta lähtien Aditron myyntijohtaja Virpi Hakanen sekä myyntipäällikkö Sonja Nurmi.

Esimerkiksi uusi Deloitte Global Human Capital Trends -raportti nostaa vuoden 2019 tärkeimmäksi trendiksi uuden työelämän vaatimien taitojen jatkuvan oppimisen. Raportin mukaan sekä johtajat että työntekijät ovat huolissaan siitä, miten robotiikka ja tekoäly tulevat vaikuttamaan työtehtäviin ja kuinka henkilöt voivat valmistautua tähän muutokseen – eikä aivan syyttä.

38 prosenttia Deloitteen tutkimukseen vastanneista nimittäin uskoo, että tietyt työtehtävät tulevat loppumaan automaation johdosta seuraavan kolmen vuoden aikana. Vielä merkittävämpää lienee kuitenkin se, että automaatio muokkaa työtehtäviä uudelleen, vaatiessaan henkilöiltä erilaista osaamista. Se, kuinka HR saa kopin näin rajuista muutoksista, voi olla yksi yrityksen keskeinen menestystekijä tulevaisuudessa.

Työelämä oppii vauhdilla

Myyntijohtaja Virpi Hakanen Aditrolta toteaa, että työpaikoilla – ja laajemmin yhteiskunnassa – on käynnissä iso murros staattisesta maailmasta dynaamiseen. Tähän kuvaan kuuluu, että kätevät sovellukset leviävät kuluttajamarkkinasta yritysten käyttöön: älypuhelimien ladattu appi tuo lisää tehoja työn tekemiseen ja muuttaa sen ajasta ja paikasta riippumattomammaksi.

Organisaatioiden tulee nyt miettiä uudelleen HR-teknologiastrategioitaan.

”Tällöin käyttäjäkokemus luonnollisesti korostuu: ihmiset haluavat sovelluksia, jotka ovat helppoja ja nopeita käyttää.”

Yksi modernien HR-järjestelmien tunnuspiirteistä on pilvipalvelupohjaisuus: pilviratkaisut ovat Deloitteen raportinkin mukaan jo valtavirtaa ja yritykset ovat investoineet suuria summia niiden kehittämiseen.

Deloitte huomauttaa, että organisaatioiden tulee nyt miettiä uudelleen HR-teknologiastrategioitaan, ja ymmärtää että pilvi on vain perusta. Konsulttiyhtiön raportti rohkaisee yrityksiä etsimään innovatiivisia uusia alustoja, automaatiomahdollisuuksia ja tekoälyä hyödyntäviä työkaluja, jotta HR:n ydinjärjestelmää pystytään täydentämään tarpeen mukaan.

Proaktiivisempaa johtamista, kiitos!

Virpi Hakanen katsoo, että HR-järjestelmätoimittajien tulee pilvipalveluiden ohella tarjota innovatiivisia lisäarvopalveluita, jotka vievät HR-järjestelmien tarjoaman datan seuraavalle

LJI-2

(Leadership Judgement Indicator)

Päätöksentekosimulaatio

- esimiesten valmennukseen
- henkilövalintatilanteisiin

Pyydä
kokeilukappale
nettitestit@
hogrefe.fi

LJI-menetelmä-
koulutus
HR-ammattilaisille
22.1.2020, Hki

Hogrefe Psychologien Kustannus Hogrefe Publishing Group

Göttingen • Berne • Vienna • Oxford • Paris • Boston
• Amsterdam • Prague • Florence • Copenhagen
• Stockholm • Helsinki • Oslo • Madrid • Barcelona
• Seville • Bilbao • Zaragoza • São Paulo • Lisbon

www.hogrefe.fi



ONNISTU REKRYTOINNISSA JA HOUKUTTELE PARHAAT OSAAJAT!



Miksi LAURA™-rekrytointijärjestelmä on rekrytoijan paras työkaveri?

Monipuolisella rekrytointijärjestelmällä hoidat koko rekrytoinnin aina rekrytointi-ilmoittelusta parhaan osaajan valintaan. Onnistuneen rekrytoinnin kruunaa integraatio HR-järjestelmään.

Mitä sinä haluat rekrytoinneiltasi eniten?

➔ www.laura.fi



tasolle. Hyödyllisen HR-järjestelmistä tuotetun data-analytiikan avulla yritykset voivat siirtyä reaktiivisesta johtamisesta proaktiiviseen johtamiseen.

”Työkaluina muutoksessa ovat automaatio, tekoäly ja robotiikka. Rutiinien automatisoiminen mahdollistaa sen, että HR-osastolla voidaan keskittyä ohjaamaan kehittämistä, johtamista ja ylipäätensä tekemistä entistä paremmin.”

Myyntipäällikkö Sonja Nurmi Aditolta toteaa, että HR-osasto on matkalla perinteisestä, hallintoasioihin keskittyvästä ”admin-maailmasta” kohti uudenlaista todellisuutta, jossa paljon puhuttu ”talent management” viimein pääsee oikeuksiinsa. Kun HR:llä on näpeissään kaikki tieto, pystytään talossa olevaa osaamista kehittämään ja hyödyntämään ennennäkemättömällä tavalla.

”Meillä on nyt jo olemassa vahvoja työkaluja, joiden avulla se osaaminen saadaan esiin”, Nurmi toteaa.

Hakanen ja Nurmi näkevät HR-alalla kehityksen, jossa vielä 20 vuotta sitten tehtiin hallinnollista ”perus-HR:ää” ja 10 vuotta sitten fokus kääntyi esimiesten työhön ja sen parantamiseen.

”Nyt on selvästi laitettu työntekijä HR-toiminnan keskiöön ja hänen kehityksensä ja sitoutumisensa on iso prioriteetti organisaatioille”, Nurmi toteaa.

Talenti on liikkuva maalitaulu

Deloitte raporttikin sottaa kantaa kyvykkyyksien löytämiseen: kilpailuilla työmarkkinoilla organisaatioiden tulee jatkuvasti etsiä uusia tapoja osaajien löytämiseksi ja sisäisiä osaajia tulee liikutella aiempaa enemmän yksiköistä/toimipisteestä/projektista toiseen. Deloitte myös neuvoo etsimään osaamista vaihtoehtoisesta työvoimasta (esim. freelance-yrittäjät) ja strategisesti hyödyntämään uudenlaisia teknologioita osaajien löytämiseksi.

Toimitusjohtaja Keijo Karjalainen Sympa Oy:stä toteaa, että ”talent mining” on jo vahvasti todellisuutta HR-puolella, kiitos mm. ennustavien analytiikkatyökalujen.

”Analytiikka ja sen hyödyntäminen on erittäin vahva trendi, joka on ollut pinnalla jo jonkin aikaa, mutta vahvistuu yhä. Sen rinnalla kulkevat sähköisen allekirjoituksen kaltaiset, elämää helpottavat ratkaisut, jotka automatisoivat toimintoja ja tuovat kaivattua nopeutta.”

Post-GDPR

Karjalaisen mukaan GDPR-asetuksen voimaantulo ”järjestytti” HR-toimijoita aina siinä määrin, että eri hallinnollisten rutiinien automatisoiminen alkoi kiinnostaa aivan uudella tavalla.



Toimitusjohtaja Keijo Karjalainen Sympa Oy:stä.

”GDPR selvästi muutti fokusta alalla. Nyt ollaan tilanteessa, jossa ne toimijat, jotka eivät ole automatisoineet tiettyjä toimintojaan, voivat pian olla lirissä.”

Tässä ei sinänsä ole mitään poikkeuksellista. Karjalainen muistuttaa, että kaikissa muutoksissa erottuu tietty etujoukko, joka vetää muuta laumaa perässään – ja toisaalta aivan hänillä lompasii aktiivisten hidastelijoiden heimo, joka syystä tai toisesta lykkää kaikkia uudistuksia kipurajalle asti.

GDPR:n jälkeen puhutaan AI:stä. Karjalaisen mukaan tekoälystä puhuttaessa usein tosin tarkoitetaan enemmän koneoppimista. ”Analytiikka on keskeinen sovelluskenttä myös AI:lle.”

Ihmisen aika

Karjalainen huomauttaa, että vaikka ”teknovyörytys” voi olla energisoivaa ja mukaansatempaavaa, pitää kuitenkin muistaa se, että kaiken tekniikan tarkoitus on ensisijaisesti palvella ihmistä. Tämän pitäminen kirkkaana mielessä on HR:nkin elinehto.

Uusissa HR-järjestelmissä täytyy siis panostaa käytettävyyden lisäksi mielekkyyteen. ”Nyt pitää ymmärtää, että tekno-

logia on työkalu, joka mahdollistaa sen, että ihmisestä pidetään huolta.”

Toinen asia on sitten se, että järjestelmät ovat juuri niin kurantteja kuin on niihin sisään ajettu tieto. Vanha ”garbage in, garbage out” -sanonta ei ole väistynyt tekoälyn myötä mihinkään.

”Jos data ei ole ajan tasalla, käytettävyys kärsii ja tietysti järjestelmästä saatava hyöty.”

Työkaluja arjen vuorovaikutukseen

Karjalainen katsoo, että hyvä HR-järjestelmä auttaa sekä työntekijää että tämän esimiestä – ja parhaassa tapauksessa virittää näiden dialogin uudelle tasolle.

”Iso osa työpaikan tärkeistä keskusteluista käydään nimenomaan esimiehen ja alaisen välillä. Jos tämä yhteys vahvistuu, siitä on organisaatiolle moninaisia hyötyjä”, hän uskoo.

Toimiva HR-järjestelmä saa aikaan esimerkiksi sen, että pomon kaikki aika ei enää mene hallinnon kukkasia poimissa, vaan hän voi oikeasti johtaa joukkoaan – ja selvittää, onko tiimillä kaikki tarvittava onnistumiseen.

”HR-järjestelmien tuoma iso hyöty liittyy juuri esimiestyön helpottamiseen.” ■

HR-JÄRJESTELMIEN EVOLUUTIOLOIKKA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN



Yritykset panostavat yhä enemmän HR-järjestelmiin, joiden kantavana ideana on houkuttaa taloon paras talentti ja pitää näistä osaajista myös kiinni. Samalla yritykset ovat huolissaan siitä, vaikuttaako heidän rekryprosessinsa kenties jo vanhanaikaiselta esimerkiksi mobiilin milleniaalin silmissä.

”Nykykehitys on vienyt siihen, että työpaikkaa täytyy voida hakea kätevästi älypuhe-

limella verkossa. Ja myös HR-väki itse haluaa hoitaa asioita tarvittaessa mobiilisti älylaitteen avulla, ei vain oman työpisteen ääressä”, toteaa Kirsii Laine Master Suomi Oy:stä.

Laineen mukaan HR-järjestelmät kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti, mikä tuo HR-osastolle haastetta, kun pitää seurata jos jonkinmoista sovellusta ja platformia. ”Rekrytoijat joutuvat

panostamaan paljon työajastaan järjestelmäkehityksen seuraamiseen ja omalle organisaatiolle tarpeellisten toiminnallisuuksien tunnistamiseen, mutta ajan ja vaivan panostus kannattaa loppupeleissä”, hän rohkaisee.

Laine katsoo, että yrityksissä kyllä ymmärretään toimivan HR-järjestelmän arvo – ja tunnustetaan, että kyseessä on investointi, joka auttaa pärjäämään tiukassa taistelussa osaavista ihmisistä. Hänen mukaansa HR-systeemit pitää kuitenkin muistaa rakentaa maltilla:

”Nämä ovat usein kalliita ja aikaa vieviä prosesseja, mutta saatu hyöty on sitä suurempi, mitä enemmän takana on ajatusta ja huolellista suunnittelutyötä.”

Entä millaisia kultahippuja ”talenttiholvista” vielä löytyy, kun tekoäly ja data mining pääsevät kunnolla vauhtiin? – Laineen mukaan HR-datan käyttö tulee monipuolistumaan tulevina vuosina huomattavasti, se on selvä:

”Olemme vielä aika alkumetreillä täysimääräisen hyödyntämisen kanssa, sen verran käyttämättömästä voimavarasta on kysymys.” ■

AITOUS ON TYÖNANTAJAMIELIKUVAN PERUSTA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Työssään viihtyvät työntekijälähettiläät luovat työnantajamielikuvaa kertoessaan sosiaalisessa mediassa työpaikan arjesta. Työntekijöitä ja -hakijoita arvostava ilmapiiri sekä aktiivinen hakuprosessi puolin ja toisin parantavat hakijakokemusta.

Työnantajamielikuva on laaja kokonaisuus, jonka kehittämisessä ovat HR:n lisäksi mukana organisaation työntekijät ja esimiehet.

”Myönteisen työnantajamielikuvan luomisessa työpaikkaansa tyytyväisillä työntekijöillä on suuri merkitys”, kertoo myyntijohtaja Paula Kalliokoski Visma Enterprise Oy:stä.

Työtyytyväisyyden osa-alueita ovat merkitykselliset ja motivoivat työtehtävät, arvomaailmojen kohtaaminen sekä organisaatiokulttuuri. Esimiestyössä tärkeää on työntekijöiden tukeminen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä mahdollisten työpaikan haastetilanteiden ratkaiseminen varhaisessa vaiheessa.

”Työnantajamielikuvaa ei voi teeskennellä, sillä se pohjautuu luottamukseen, työpaikan arvoihin ja toimintatapoihin”, toteaa liiketoimintajohtaja Stefan Taurén.

”Sosiaalisessa mediassa työstään ja työpaikan arjesta kertovat työntekijälähettiläät ovat parhaita työnantajamielikuvan nostattajia”, Kalliokoski sanoo.



Verkostot ja teknologia rekrytoinnin tukena

Työnantajamielikuva vaikuttaa hakijoiden kiinnostukseen hakea avoimia olevia tehtäviä. Suosittelemalla tietoa avoimista tehtävistä leviää organisaatiossa työskentelevien verkostoille. ”Sisäinen tiedottaminenkin on tärkeää”, Taurén huomioi.

Nykypäivän hakijat ovat aktiivisia ja odottavat saavansa tietoa hakuprosessin etenemisen eri vaiheista ja omasta etenemisestään kohti unelmatyötä.

”Hakijakokemusta voidaan parantaa huolehtimalla yrityksennäköisten rekrytointisivujen ulkoasusta ja sisällöstä sekä aktiivisesti, molemminpuolisesta viestinnästä hakuprosessin aikana”, Kalliokoski kuvailee.

Rekrytointiin kehitetyt sovellukset auttavat hakemusten käsittelyssä ja hakuprosessin aikaisessa viestinnässä. Taurén uskoo, että jatkossa tullaan hyödyntämään muun muassa tekoälyä ja chatbotteja sekä automatisoimaan tiettyjä toimintoja.

Kalliokoski näkee myös, että teknologia helpottaa rekrytointia, mutta sen takana on aina ihminen. Palkkaavan esimiehen on oltava hakijoiden saatavilla hakuprosessin aikana ja annettava heille palautetta. ■

TÄSMÄHAULLA TULOSSIIN

REKRYTOINTI.COM OSAAJAPANKKI TÖRMÄYTTÄÄ TYÖNANTAJAT JA OSAAJAT

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Kun yritykset etsivät taitavaa väkeä, kovat osajat voivat olla kiven alla – tai siltä ainakin tuntuu. Suomessa on edelleen huomattava kohtaamatongelma siinä, miten rekrytoivat yritykset ja osajat saadaan saatettua yhteen onnellisten tähtien alla. Rekrytointi.com Osajapankki syntyi ideasta, että näille kohtaamisille pitäisi tarjota alusta, joka todella toimii – ja hyödyttää kaikkia osapuolia.

Kuvassa Irina Karppinen (vas.), Mikko Kuhalampi ja Ramona Westersund.



Mikko Kuhalampi Rekrytointi.comista kertoo, että Osajapankki laitettiin pystyyn vuoden 2018 lopussa. ”Ryhdyimme keräämään osajien profiileja tietokantaamme ja toiminta lähti kovaan kasvuun.”

Ensimmäisen yhdeksän kuukauden jälkeen Osajapanista löytyy jo 60 000 osajaprofiilia, mikä tekee siitä valtakunnan nopeimmin kasvavan osajapankin.

”Tavoite tälle vuodelle on 100 000 profiilia”, Kuhalampi kertoo.

Haku päällä

Palvelu on myös uudistumassa: lokakuusta lähtien rekrytoivat yritykset pystyvät selaamaan Osajapanin profiileja sekä ottamaan suoraan yhteyttä osajiin. ”Homma toimii siten, että yritykset voivat tehdä hakuja erilaisia kriteerejä käyttäen. Näin voidaan rajata hakijat vaikkapa koulutustason, osaamisalueen, tehtävänimikkeen tai paikkakunnan mukaan”, kertoo Kuhalampi.

”Lisäksi voidaan käyttää vapaata sanahakua, joka löytää vastaavuudet myös käyttäjän CV:n sisältä.”

Uuden palvelun kanssa on tehty rajusti töitä ja erilaisia asiakastestauksia on toteutettu, jotta uudet ominaisuudet on saatu sopimaan yritysten pirtaan. Kuhalampi kertoo, että yrityksiltä saadun palautteen mukaan omatoiminen, räätälöityissä oleva haku on juuri sitä, mitä tänä päivänä halutaan.

”Pilotoimme palvelua toimittamalla itse viisi sopivinta osajaa asiakkaalla avoimena olevaan paikkaan. Näin opimme itse, miten palvelua voidaan kehittää. Nyt asiakkaalle annetaan vielä enemmän pelivaraa ja mahdollisuuksia löytää oikeat henkilöt”, hän toteaa.

Valitse oikea palvelutaso

Uusi palvelu toimii kuukausiveloitteisesti siten, että asiakas voi valita itselleen parhaiten sopivan palvelutason. ”Palvelutaso riippuu kuukaudessa avattujen profiilien määrästä. Järjestelmän kautta voi tehdä maksuttomia hakuja, jolloin profiilien tiedot ovat anonymisoituja. Kiinnostuttuaan osajasta tarkemmin, palvelun tilannut rekrytoija voi avata profiilin tarkemmat tiedot.”

Kuhalammen mukaan yrityksessä osattiin arvata Osajapanin menestyvän, koska vastaavat palvelut maailmalla ovat pärjänneet erittäin hyvin. ”Tällainen CV-pankki ei ole mikään uusi asia kansainvälisessä katsannossa, mutta me halusimme tehdä Suomeen palvelun, joka sopii juuri tänne. Saadun palautteen perusteella olemme onnistuneet tässä varsin hyvin.”

Osajapanin ei myöskään ole vain milleniaalien rekryareena: Kuhalampi kertoo, että hakijoiden joukossa on kaikenikäisiä.

”Ikähaitari on meillä laaja, mutta isoimmat ikäluokat ovat 20–25-vuotiaat ja 26–30-vuotiaat.”

Älyrekry tulee

Rekrytointi.com hyödyntää myös tekoälyä uusien palveluiden ja ominaisuuksien luomisessa. Kuhalampi kertoo, että keväällä starttasi yhteistyökumppanin kanssa toteutettava AI-projekti, joka etsii esimerkiksi ”matchejä” semanttisten asiayhteyksien perusteella.

”Projekti mahdollistaa aivan uudenlaisia törmäyksiä ja olemme jo nähneet varsin rohkaisevia tuloksia”, paljastaa Kuhalampi. ■

KOMPASTUIKO HR NÄENNÄISEEN DIGITALISAATIOON?



Palkanlaskennan ja HR:n kenttä on perinteisesti ollut varsin manuaalinen. Vaikka järjestelmät ovatkin kehittyneet vuosien saatossa, liittyy rutiineihin edelleen paljon käsityötä. HR:n ja palkanlaskennan prosessit nivoutuvat myös tiiviisti yhteen. Jotta prosesseja voidaan tehostaa onnistuneesti, vaatii se kummankin osa-alueen syvällistä ymmärrystä.

—Palkka- ja henkilöstöhallinnon prosessit alkavat rekrytoinnista ja työsopimuksen tekemisestä, jatkuvat mm. henkilö- ja työsuhdetietojen ylläpidolla, työsuhteen aikaisilla päivityksillä, kehityskeskusteluilla, osaamisenhallinnalla ja pätevyyksien seurannalla. Prosesseihin kuuluu työaikojen, lomien ja poissaolojen kirjaamista ja kaikista näistä tapahtumista on myös olennainen linkki palkanlaskentaan: tiedot tulee toimittaa täsmällisesti palkkajärjestelmiin, jotta palkat, palkkakirjanpito ja palkkaraportointi hoidetaan ajallaan ja oikein. Palkka- ja henkilöstöhallinnon saumattomien prosessien tuotoksena syntyy myös valtava määrä dataa, joka tulkittuna ja kehittyviä data-analytiikan mahdollisuuksia hyödyntäen tuo uutta tietoa johtamisen tueksi niin esimiehille ja HR:lle kuin taloushallinnolle ja muulle liiketoimintajohdolle, summaa Aditron ulkoistuspalveluista vastaava **Hanna Mattinen**.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan jopa yli 80 % digitalisaatioon liittyvistä hankkeista epäonnistuu

Digitalisaatiosta puhutaan kun liiketoimintaprosesseja uudistetaan ja tehostetaan teknologian avulla. HR:n ja palkkahallinnon prosessien tehostamistarpeeseen vastataan usein uuden järjestelmän hankinnalla. HR:n ja palkkahallinnon käytännön tason tekeminen on kuitenkin usein etenkin suuremmissa organisaatioissa pirstaloitunut ympäri organisaatiota, jolloin kokonaiskuvan hahmottaminen on haastavaa.

—Järjestelmähankkeet kuvitellaan usein onnistuneeksi, kun jokin tietty tehtävä tai rutiini hoidetaan digitaalisesti, mutta todellisuudessa prosessiin liittyy virheitä, jotka korjataan manuaalisesti jossain toisaalla. Kokonaisprosessin digitalisoinnin sijaan siis digitalisoidaan näennäisesti yksi kokonaisprosessin osa tai osuus, mutta käytännössä manuaalinen prosessinvaihe siirtyy toisaalle, Mattinen jatkaa.

Esimerkkejä näennäisdigitalisaatiosta HR- ja palkkahallinnossa löytyy esimerkiksi työajanhallinta-järjestelmästä, joka ei ohjaa oikeaan kirjaukseen tai estä virheellisiä kirjauksia, vaan erilaisia poissaoloja ja työaikoja on mahdollista kirjata päällekkäin. Virheellisten kirjausten aiheuttamien virhelokien käsittely jää tällöin huomaamatta, koska vastuu niistä ei ole kyseisessä yksikössä. Riskinä on, että kokonaisprosessi jää vajavaiseksi, korjausten käsittely on edelleen manuaalista, hukkaa organisaation resursseja ja aiheuttaa ennakkoimattomia kuluja. Data-analytiikan aika-kaudella on myös ensiarvoisen tärkeää, että analytiikan keinoin hyödynnetty järjestelmiin talletettu data on oikein.

—Kaikkien kehityshankkeiden onnistumisen lähtökohtana on siis syvä, monipuolinen ja kokonaisvaltainen prosessien ymmärrys, jotta määrittelyvaiheeseen saadaan kattava End-to-End prosessin ymmärrys. Kun tämä on kunossa, voidaan aloittaa digihankkeen toteutuksen suunnittelu tarkemmin ja minimoida sudenkuopat näennäiselle digitalisaatiolle, toteaa Mattinen.

Onnistuneen digihankkeen resepti

Toteuttamalla kehityshankkeet ammattitaitoisen kumppanin kanssa, varmistetaan, että digitaalisella transformaatiolla onnistutaan luomaan aitoa lisäarvoa liiketoimintaan. Osaava kumppani kykenee tuomaan hankkeeseen kokemuksen tuomia parhaita käytäntöjä ja tunnistaa vaaranpaikat jo kaukaa. Luotettavan kumppanin avulla kehityshankkeiden käyttöönotossa onnistutaan sujuvasti ja työskentely tehostuu. Vain näin varmistetaan myös se, että investoinnilla on edellytykset maksaa itsensä takaisin.



METSÄSTÄJÄ-KERÄILIJÄN AIVOT OVAT TYÖELÄMÄSSÄ KOETUKSELLA

TEKSTI: TIINA TIKKANEN

Työelämä on muuttunut viime vuosina nopeasti, mutta aivojemme biologia on yhä sama kuin luolissa asuneilla metsästäjä-keräilijöillä. Kehittämällä työpaikkojen fyysisiä, sosiaalisia ja digitaalisia ympäristöjä voimme parantaa aivojen hyvinvointia.

Kasvatustieteen professori, aivotutkija, Minna Huotilainen Helsingin yliopistosta luennoi aivotutkimuksen annista työn kehittämiseen Peabin järjestämässä aamiaisseminaarissa Ultimes Business Gardenissa Helsingissä.

Huotilainen kertoi, että kognitiivinen ergonomia eli aivojen hyvinvoinnin huomioivat työskentelyolosuhteet ovat nykyään monessa työssä koetuksella.

”Kiireen tuntu, toimimattomat laitteet ja useista eri lähteistä tulevat keskeytykset aiheuttavat turhautumista. Olemme niin tottuneita näihin häiriötekijöihin, että usein havahdumme vasta, kun huomaamme, että keskittymiskykymme on heikentynyt tai ettemme yhtäkkiä muistakaan naapurin nimeä.”

Keskeytykset estävät meitä pääsemästä työskentelyssä hyvään flow-tilaan. Puhelimen, sähköpostin ja pikaviesti-



KUVA: TOMI PARKKONEN

Kokonaisvaltaisessa työympäristön suunnittelussa tulisi huomioida fyysisen ympäristön lisäksi sosiaalinen ja digitaalinen ympäristö.

ohjelmien äänimerkit saavat aikaan toimistossa työskentelevän aivoissa yhä saman reaktion kuin lähestyvä vaara aiheutti luolissa asuneilla ihmisillä: pitää joko taistella tai paeta.

Taistele tai pakene -reaktioissa tavallisiin työtehtäviin liittyvät asiat tuntuvat uhkaavilta ja välinpitämättömyytemme kasvaa.

”Reaktion ollessa päällä saatamme tiuskaista työkaverille vastauksen, että tämä ei kuulu minun tehtäviini”, Huotilainen havainnollistaa.

Yksinkertaiset asiat lisäävät aivojen hyvinvointia

Nykyelämään on myös omaksuttu tuloksellista ja mielekästä työskentelyä haittaavia käytäntöjä.

”Kun meidän tulisi ratkaista jotain, istumme alas miettimään ongelmaa. Mutta istuminen välittää keräilijä-metsästäjä aivoillemme viestin, että vireystilaa voi laskea.”

Silloin ongelmaratkaisutaidot eivät ole parhaimmillaan.

Työympäristöillä on mahdollista vaikuttaa aivojen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Ihmisen kognitio on kehollista, eli luomalla hyvinvointia keholle, luomme hyvinvointia aivoille.

”Tämän vuoksi työtiloissa olisi hyvä olla riittävästi päivänvaloa. Lisäksi työntekijöiden mahdollisuus liikkumiseen päivän aikana lisää aivojen hyvinvointia. Esimerkiksi portaiden valitseminen hissien sijasta tulisi tehdä houkuttelevaksi”, Huotilainen kertoo.

Myös työstä palautumisella on aivojen hyvinvoinnille suuri merkitys. Työpaikoilla kannattaisi panostaa viihtyisiin taukutiloihin, joihin voi mennä tarpeen mukaan kesken päivän.

”Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tehdä siellä niitä asioita, joita he kotonakin tekevät palautuakseen. Yksi haluaa istua isossa nojatuolissa, toinen tykkää polkea kuntopyörää.”

Toimintalähtöinen työympäristö lisää hyvinvointia

Peabin liiketoimintajohtaja Peter Lindeberg jakaa Huotilaisen ajatukset ja sanoo, että työntekijöiden mahdollisuus työn tuottamiseen on hyvä ottaa huomioon jo fyysisten tilojen suunnitteluvaiheessa.

”Työn ja arjen välinen raja hämärtyy, kun työnteko ei ole enää paikkaan sidottu. Siksi on tärkeää, että luomme myös työpaikalle hyvinvointia tukevia ympäristöjä.”

Kuten kodeissa on eri toiminnalle suunnattuja huoneita, myös toimintalähtöisessä työympäristössä hyödynnetään samaa ajatusta.

”Kokonaisvaltaisessa työympäristön suunnittelussa tulisi huomioida fyysisen ympäristön lisäksi sosiaalinen ja digitaalinen ympäristö. Hyvin suunniteltu työympäristö tukee sosiaalista vuorovaikutusta, lisäten aitoja kohtaamisia ja arvokkaan hiljaisen tiedon vaihtamista.”

Oleellista kaikissa ratkaisussa on se, että ympäristö tukee kulloinkin siellä tehtävää toimintoa, eikä kuormita ihmistä.

Näin taistele-pakene reaktiot jäävät työpäivän aikana vähemmälle ja metsästäjä-keräilijä aivoimme voivat paremmin. ■



KUVA: AINO MÄKI

Kasvatustieteen professori, aivotutkija, Minna Huotilainen Helsingin yliopistosta luennoi aivotutkimuksen annista työn kehittämiseen Peabin järjestämässä aamiaisseminaarissa Ultimes Business Gardenissa Helsingissä.



**Akustiikan
parantaminen
on kannattava
investointi.**

SEINÄVERHOILULLA SISÄTILAAN TYYLIÄ JA TOIMIVUUTTA

TEKSTI: ARI MONONEN

KUVA: PEKKA LÄHTENMÄKI / MOOD WORKS OY LTD

Toimistojen, julkisten rakennusten ja muiden avotilojen seinäverhoiluihin sekä tilojen oikeaan akustointiin kannattaa kiinnittää huomiota. Harkitut ratkaisut ja laadukkaat materiaalit tuovat sisätiloihin tyyliä, omaleimaisuutta ja viihtyisyyttä. Kunnollinen akustiikka puolestaan parantaa tilan käyttäjien hyvinvointia ja työn tehokkuutta.

Monilla työpaikoilla tehdään luovaa työtä, jota varten tarvitaan hiljaisuutta ja omaa rauhaa. Muutoinkin työympäristössä esiintyvät hälyäännet haittaavat työhön keskittymistä ja siten vaikuttavat kielteisesti henkilöstön työtehoon ja työviihtyvyyteen.

Ongelmana on, että nykyajan toimistot ovat suurelta osin avokonttoreita, joissa häiriötekijöitä on paljon.

”Avokonttoreissa ja monitilatoimistoissa tarvitaan akustiikkaa ja hälyäänien vaimennusta jo työtehokkuudenkin takia. Akustiikan parantaminen on kannattava investointi, joka parantaa työn tuottavuutta”, korostaa akustiikan tutkimusryhmän vetäjä Valtteri Hongisto Turun ammattikorkeakoulusta.

Tilan akustiikkaa voidaan parantaa esimerkiksi lisäämällä ääneneristyslevyjä tai muita vaimentavia materiaaleja seiniin ja kattoon. Äänten kulkeutumista voidaan ehkäistä myös erilaisten sermien ja peiteäänijärjestelmien avulla.

”Usein avotilasta voidaan rajata hiljaisia alueita, joiden sisäpuolella on helpompaa keskittyä työntekoon. Monitilatoimistossa näin usein tehdäänkin”, Hongisto mainitsee.

Suomessa ympäristöministeriö julkaisi hiljattain uusia määryksiä avotilatoimistojen akustiikan toteuttamisesta – ensi kertaa kautta aikojen.

”Nyt edellytetään, että jälkikaiunta-aika on alle 0,6 sekuntia ja puheen erotettavuutta kuvaava STI-luku alle 0,5. Näihin arvoihin voidaan päästä esimerkiksi silloin, kun katto on pinnoitettu vähintään 80 %-prosenttisesti akustiikkalevyillä, tilassa on peiteäänijärjestelmä ja tilan seinäpinnoista vähintään 20–30 prosenttia peitetään akustiikkalevyillä”, tiivistää Hongisto.

”Käytettyjen akustiikkalevyjen absorptiosuhteen pitää olla luokassa A. Jos absorptioluokka on tätä alempi, ohjearvoihin ei päästä.”

Lasiin väliseiniin ei voida kiinnittää akustiikkamateriaaleja, mutta osastoivilla lasiseinillä on mahdollista tehostaa ääneneristystä. ■

// Kuvalliset akustiikkaratkaisut yleistyvät voimakkaasti sitä mukaa kuin tietoisuus niistä lisääntyy.

KUVA: ARAZZO OY



Suuri akustoteos, joka on kooltaan 9600 x 8100 mm.

Suurkuvatulosteilla visuaalista näyttävyttä

Kun vaikkapa toimistojen seinille sijoitetaan suurkuvatulosteita, tilan sisustukseen saadaan yksilöllistä ilmettä. Monesti tällaiset kuvat liittyvät yrityksen historiaan tai toimintaan.

Kun kuvat on printattu akustiikkalevyille, niillä voidaan samalla poistaa hälyääniä ja näin parantaa myös tilan akustista viihtyisyyttä.

”Tyypillisesti toimistojen sisustuksessa on viime vuosikymmenen aikana käytetty paljon lasia ja muita kovia pintoja. Niinpä sisätilan akustiikkaa joudutaan usein parantamaan ääntä vaimentavilla materiaaleilla”, toteaa suurkuvatulosteita toimittavan Arazzo Oy:n toimitusjohtaja **Pekka Meriläinen**.

”Pienellä lisähinnalla akustiikkalevyn päälle saadaan hieno pintakuva, jolloin myös pinnan visuaalinen ilme parane.”

Meriläisen mukaan tämäntyyppiset ratkaisut ovat lisänneet suosiotaan arkkitehtien ja sisustussuunnittelijoiden keskuudessa. Useimmiten kuvallisia akustiikkalevyjä asennetaan seiniin, mutta ne soveltuvat myös sisäkatossa ja tilaa jakavissa sermeissä käytettäväksi.

Vaihtoehtona ovat myös printatut akustiset verhot, joissa käytetään tavallista paksumpaa kangasta. Materiaalien värit kannattaa valita huolella, koska väritkin vaikuttavat tilan käyttäjien mielialaan ja viireyteen.

”Kuvalliset akustiikkaratkaisut yleistyvät voimakkaasti sitä mukaa kuin tietoisuus niistä lisääntyy. Niillä saadaan esimerkiksi yritysten pääkonttoreihin ja työtiloihin uutta ilmettä ja virikkeellisyyttä”, Meriläinen sanoo.

Toteutukset voivat nykyisin olla varsin suurikokoisia. Äskettäin esimerkiksi Helsingin Ilmalassa sijaitsevaan toimistotaloon asennettiin atriumpihan kolmelle seinälle useita satoja neliötä tulostettua akustoivaa levyä. ■



Nesteen henkilöstöravinta Espoossa, jonka katossa on 250 neliometriä printattua sinitaivaskuviota.

Akustiikkalevyillä värejä ja vaimennusta

Karvialla toimiva Konto Oy on keskittynyt valmistamaan huopa- ja levytuotteita pintaturpeesta. Yhtiön päätuotteet ovat akustoivia materiaaleja, jotka tulivat markkinoille 2010-luvun alussa.

”Tällaisilla materiaaleilla voidaan vaimentaa hälyäniä tehokkaasti erilaisissa julkisissa tiloissa ja toimistoissa, mutta myös yksityiskodeissa. Tuotteemme ovat kotimaista valmistetta ja ainoita laatuaan maailmassa”, Konton myyntijohtaja **Sami Laitila** kertoo.

”Akustiikkalevyjä voidaan asentaa seinälle, kattoon tai jopa kevyeksi tilanjakajaksi. Tuotteet luovat luonnollisen hiljaisuuden erilaisiin tiloihin. Ne poistavat sisätiloista kaikua ja lisäävät viihtyisyyttä miellyttävän pehmeällä tavalla.”

”Levyt ovat suunnittelijoiden suosiossa kun sävy maailma on lähes avoin. Olemme toimittaneet jo yli tuhannella eri sävyllä. Värien ja kuvien avulla työtiloihin syntyy omaleimaista ilmettä ja toimivaa sisustusta.”

Levy voi myös toimia akustoivana tauluna, kun siihen tulostetaan valokuva. Vesileikkaustekniikalla levyistä voi muotoilla seinille esimerkiksi irtokirjaimia tai yritysten logoja.

Levy voi myös toimia akustoivana tauluna, kun siihen tulostetaan valokuva.

”Akustiset tuotteemme on testattu Työterveyslaitoksella turvalliseksi ja terveelliseksi käyttää. Ne voidaan myös kierrättää energiajätteenä käytön jälkeen. Yksittäisiäkin tuotteita on tarvittaessa mahdollista valmistaa nopealla toimitusajalla.”

”Materiaaleilla voidaan toteuttaa joko isoja kokonaisuuksia tai pienempiä ratkaisuja. Printatuissa levyissä isoin kohteemme on nesteen pääkonttorin ravintolassa, jonka kattoon toteutimme 250m² kokoisen sinitaivasasetelman avaimet käteen -mallilla suunnittelusta asennukseen saakka. Kohteen suunnittelussa yhteistyökumppanina toimi Riia Rauhala / Rock My Business.”

”Levyt ovat ekologista luonnonmateriaalia, joka on korkealaatuista ja kestää hyvin myös kosteutta”, Laitila kehuu akustiikkalevyjä. ■

Osaavalla suunnittelulla taiteellista vaikutelmaa

Mood Works Oy toimittaa mittatilauksena akustoivia kuvapintoja ja seinäpaneeleja sekä muita hälyääntä vaimentavia elementtejä.

”Akustointiin vaadittavat pinnat on syytä varata jo tilasuunnittelun alkuvaiheessa”, Mood Worksin toimitusjohtaja **Kiiki Järnström** korostaa.

Hänen mukaansa akustointia tehdään usein jälkikäteen ”sinne missä tilaa on”. Sekin voi johtaa akustiikan kannalta kelvolliseen lopputulokseen, mutta kokonaisuus voi silloin näyttää sekavalta.

”Akustiikkatuotteiden tarjonta on laajentunut valtavasti, niin materiaalien kuin muotoilunkin puolella. Suosittuja ovat vahvasti kolmiulotteiset, veistoksellisen reliefimäiset paneelit, kuten Moodin toimittama Ridge-paneeli.”

”Tuotteiden alkuperä ja ekologisuus kiinnostavat asiakkaita yhä enemmän, samoin kuin niiden muokattavuus muuttuvissa tilanteissa”, arvioi Järnström.

Akustointia tarvitaan avotilojen ja neuvotteluhuoneiden ohella taukotiloissa ja pienissä vetäytymistiloissa.

”Isojen kuvapintojen toteutuksessa suosittuja ovat Mood Acoustic -elementit – joissa alumiiniseen kehikkoon pingotetaan vaihdettavissa oleva tekstiilinen kuvaosa – sekä tulostetapettilaatu ’removable’, joka on aikanaan helposti poistettavissa”, Järnström mainitsee.

”Jotkut akustointipaneelit ovat pinnaltaan hyvin kestäviä. Toiset taas on sijoitettava sellaisiin kohtiin, joissa ne eivät altistu jatkuvalle kulumiselle.”

Järnströmin mukaan suurkuvatulostuksella saadaan ehdottomasti hyviä ja tyylikkäitä pintoja seinäverhoiluihin.

”Maisemalliset toteutukset ovat kestopuosikkejä. Usein akustiikkapaneelit voivat kuitenkin olla hyvinkin lähellä taidetta tai ainakin sisustustaidetta. Paneelien kuvituksen avulla tilat ja ympäristöt kalusteineen niveltyvät linjakkain kokonaisuuksiksi.” ■

**Akustiikkatuotteiden
tarjonta on laajentunut
valtavasti.**

KUVA: PEKKA LÄHTEENMÄKI / MOOD WORKS OY LTD





KUVA: JUHA HELMINEN

Amos Rexin lipunmyyntiaulan Lumir akustiikkaseinä sävytettynä vanhojen seinien mukaisesti. Kuvassa Amos Rexin asiakaspalvelija Iia Palovaara ja Lumirin toimitusjohtaja Marko Makkonen.

Ruiskutettavalla pinnoitteella rajataan äänien heijastumista

Akustiikka vaikuttaa keskittymiseen, työtehoon ja työviihtyvyyteen, mutta myös tilan käytettävyyteen. Äänien heijastuminen seinä- tai kattopinnoista voi aiheuttaa liikaa jälkikaiuntaa, mikä voi pahimmassa tapauksessa tehdä tilasta tarkoituksensa kelvottoman.

”Lumir on kehittänyt Suomessa saumattoman akustiikkapinnan, joka helpottaa puhetaajuuksien kuulemistä ja puheen ymmärtämistä. Ratkaisu soveltuu sekä uudis- että korjausrakentamiseen”, sanoo Lumir Oy:n toimitusjohtaja **Marko Makkonen**.

”Perustuotteemme on ruiskutettava akustiikkapinnoite, joka lyhentää tehokkaasti jälkikaiunta-aikaa. Pinnoite voidaan ruiskuttaa esimerkiksi akustoivan reikäkipsilevyn tai muun materiaalin päälle, jolloin vaikkapa seinille saadaan saumatonta akustiikkapintaa. Kilpailuvaltina on kovapintainen akustiikkaratkaisu vaikkapa seinille.”

Levyinä voidaan käyttää Lumir Board -levyjä, jotka kiinnitetään metallirunkoon tai puukoolaukseen ja ruiskutetaan 6–8 mm:n vahvuisella kauttaaltaan värjättyllä pinnoitekerroksella. Pinta voidaan viimeistellä useilla tavoilla tai värejä sekoittaen.

Äänien heijastuminen seinä- tai kattopinnoista voi aiheuttaa liikaa jälkikaiuntaa.

”Kaikki värit ja levyn muodot ovat mahdollisia. Kyseessä on ympäristöystävällinen tuote, joka valmistetaan biomateriaaleista. Siitä ei haihdu sisäilmaan mitään haitallista.”

”Tällaisella akustointiratkaisulla saadaan mittausten mukaan jälkikaiunta-ajaksi 0,6–0,7 sekuntia. Ratkaisu soveltuu monenlaisiin isoihin avotiloihin, kuten toimistoihin, kouluihin ja päiväkoteihin. Esimerkiksi kouluissa on tärkeää hallita tilan sisäistä äänimaailmaa ja vaimentaa hälyääniä”, Makkonen muistuttaa. ■



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

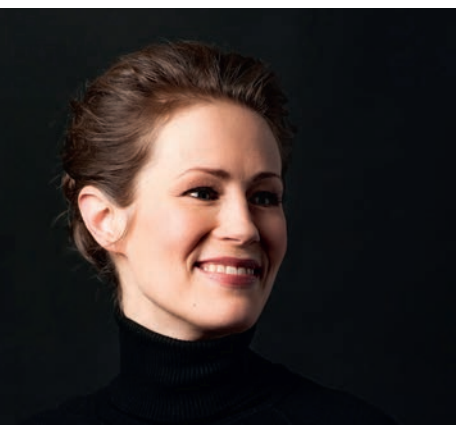
Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



POTKUA PIKKUJOULUIHIN JA ELÄMYKSIÄ KAPSÄKKI-TEATTERISTA

TEKSTI: ESA PESONEN



Musiikkiteatteri Kapsäkki Helsingin Vallilassa tarjoaa yrityksille mukavan illan musiikkiteatterin parissa. Mahdollisuuksia on monia. Esityskalenterissa on tarjolla niin henkilökohtaisesti koskettavia kuin laajasti viihdyttäviä esityksiä.

”Monivuotinen hitti Huippuosaajat sukeltaa pelkäämättä työelämän haasteisiin musiikkikome-

diana. Jos työelämää ei sen enempää halua teatteri-iltana mietiskellä, voi nauttia myös upeasta ja monipuolisesta muusta ohjelmistosta. Tästä voisin vaikkapa suositella syyskauden uutuus ensi-iltaa, Stella Polariksen Impromusikaalishowta tai jos haluaa heittää kunnolla Korot Kattoon! niin sekin onnistuu huikaiden Ria Katajan ja Minna Kivelän esityksessä”, kertoo tuottaja Anu Hostikka Kapsäkistä.

Lähestyvään pikkujoulukauteen löytyy niin rentoa kuin hultontakin ohjelmaa. Musiikkiteatteri Kapsäkin yhteydessä sijaitsee uusi ravintola Bistro K, jota pyörittää maineikkaasta Ravintola Ainosta tutut omistajat. Bistro K:ssa voi nauttia lasillisen tai herkullisen menuun ennen tai jälkeen esityksen. Teatterisalin puolella on myös anniskeluoikeudet.

”Meillä on paikkoja teatterissa enintään 200 hengelle ja se onkin oikeastaan ainoa rajoite illan tai tilaisuuden suunnittelua ajatellen. Muuten meille voi tulla pienemmät ja isommat työyhteisöt ja näyttämöä voi myös muokata tilaisuuden mukaan”, Hostikka sanoo.

”Erinomaiset näyttelijät ja muusikot takaavat aina esitysten laadun. Kapsäkin syksyn esiintyjissä on jälleen mukana myös suosikinäyttelijä Martti Suosalo, joka jatkaa meillä hittiesityksellään Neljä pientä annosta. Iiro Rantala vastaa siinä musiikista, kuten myös suosituissa Putkiremontti-komediassa. Syyskauteen mahtuu vielä 100 esitystä ja vaikka osa on jo myyty, niin tilaa on yhä”, Hostikka jatkaa. ■

Lisätietoja: www.kapsakki.fi

LISÄÄ TEHOJA VERKKO-OPPIMISESTA?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Murros oppimisessa kiihtyy edelleen. Erityisesti verkko-oppiminen on tuonut uudenlaista terää etenkin organisaatioiden koulutuksiin. Yksi edelläkävijöistä tehostetun oppimisen saralla on Mercuri International, joka on kehittänyt omia verkko-oppimisen ratkaisujaan jo 17 vuotta.

”Yhä useammassa yrityksessä on käytössä verkko-oppimisalusta, johon ladataan sisältöjä, kuten erilaisia ohjeistuksia, videoita ja verkko-oppimismoduuleja”, kuvailee Mercurin digitaalisista ratkaisuista vastaava Vesa Hilevaara.

Mercurin tarjoamassa verkko-oppimiskirjastossa on tuhansia eri sisältöjä, joista asiakkaalle voidaan rakentaa tämän liiketoimintaa ja/tai yrityksessä työskentelevien henkilöiden urapolkuja tukevia kokonaisuuksia. Hilevaaran mukaan virta vie jatkuvasti kohti entistä räätälöidympiä ja kohdistetumpia sisältöjä.

”Skenaarioiden avulla työntekijät voivat esimerkiksi tutustua erilaisiin myyntitilanteisiin ja päästä itse arvioimaan eri teknikoiden vaikuttavuutta.”

Mercuri International on maailman suurin myynnin ja myynnin johtamisen kehittäjä, joka palvelee yli 15 000 asiakas-yritystä yli 50 maassa. Hilevaaran mukaan myynnin kasvattaminen edellyttää inspiroivaa ihmisten johtamista, organisaation toiminnan tehostamista ja kaikkien asiakastyössä mukana olevien avainhenkilöiden tahdon ja taidon maksimoimista. Tämä kuvio vaatii sitoutumista jatkuvaan kehittämiseen.

”Oppimista pitää myös johtaa tehokkaasti ja varmistua halutunlaisesta kehityksestä matkan varrella”, linjaa Hilevaara.

Mercuri Internationalilla on Italiassa Digital Learning Center, joka on kasvava osa yrityksen kansainvälistä liiketoimintaa. Hilevaaran mukaan käynnissä oleva ”ruutuvallankumous” on yrityksille haaste ja mahdollisuus: koska ihmiset kerran käyttävät niin paljon aikaa älylaitteidensa parissa, niin eikö silloin kannata pakata tietoa pieniksi ja kiinnostaviksi kokonaisuuksiksi, joita väki voi omaksua omaan tahtiinsa?

”Firmat voivat kuratoida sisältöjä nykyistä paremmin ja samalla kehittää omia kompetenssejään huimasti”, hän uskoo.

Kokonaan ei oppiminen verkkoon katoa. Esimerkiksi Mercurilla face-to-face-valmennukset ovat ja pysyvät arvossaan; vuositasolla Mercuri tekee Suomessa 500–600 yritysvalmennusta ”perinteisellä” mallilla.

”Jos ajatellaan vaikkapa esiintymistä ja vuorovaikutusta myyntitilanteessa, niin tehokkaimmin niitä oppii harjoittelemalla.”

Verkko-oppimISRatkaisujen avulla voidaan silti näppärästi nostaa harjoitteluun käytetyn ajan tehokkuutta esimerkiksi tarjoilemalla verkossa teoriala ja mallit ennen valmennustilaisuutta.

”Meidän verkko-oppimISRatkaisumme pitävät myös sisällään mahdollisuuden antaa esimiehelle roolia johdettavansa kompetenssin kehittämisessä.” ■

Lisätietoja: www.mercuri.fi

PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi kuuluvat hyvään johtamiseen ja takaavat palkitsemismallien läpinäkyvyyden. JopiArvio Oy toimittaa organisaation tarpeista lähtevät ratkaisut 25 vuoden kokemuksella.

”Organisaatiossa tehtävänkuvat ja vaatimustasot muuttuvat, mistä syystä palkkausjärjestelmää on ylläpidettävä. Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys ja ymmärrettävyys on aivan keskeinen osa hyvää järjestelmää”, sanoo konsultti Gunilla Rantanen JopiArvio Oy:stä.

Julkisen sektorin palkitsemismallien kehittäminen on vuonna 1994 perustetun JopiArvion ydinosasta. Palkitsemismallit perustuvat tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin ja arviointiprosessien kehittämiseen. JopiArvion toimintamallien ja ohjelmistojen avulla palkitsemisen tavoitteet muuntuvat osaksi organisaation käytäntöjä.

”Selkeät kriteerit sisältävä ja kaikkien tiedossa oleva palkkausjärjestelmä on läpinäkyvä. Kehittäminen lähtee liikkeelle projektista, jonka jälkeen huolehditaan järjestelmän ajantasaisuudesta ja jatkuvuudesta. Samalla järjestelmästä nähdään, missä tehtävissä palkkakehitys on jäänyt jälkeen suhteessa muihin tehtäviin ja esimerkiksi järjestelyvaraeriä voidaan kohdentaa niihin”, Rantanen sanoo.

Toimenkuvat muotoutuvat erilaisiksi riippuen organisaation

koosta ja toiminnasta, jolloin toimiva ja helposti hallinnoitava arviointijärjestelmä auttaa määrittämään tehtävän vaativuutta vastaavan palkkatason. JopiArvion myJopi-sovellus tuo hallittavuutta palkitsemisjärjestelmien ylläpitämiseen. Sovellus sisältää kootusti tehtävänkuvaukset ja muut palkkauksen kehittämiseen liittyvät tiedot.

Henkilökohtaisen suoriutumisen palkitseminen tärkeää

Työntekijän itsearviointi sekä työntekijän ja esimiehen väliset arviointikeskustelut muodostavat pohjan henkilökohtaisen suoriutumisen säännölliselle arvioinnille. Arviointi perustuu suoriutumisen vertaamiseen ennalta asetettuihin tavoitteisiin.

”Objektiivisten arviointimenetelmien käyttäminen on keskeistä palkkauksen kehittämisessä ja mahdollistaa palkitsevan tulospalkkausjärjestelmän käyttämisen”, Rantanen sanoo.

Palkitsemisjärjestelmän avoimuus viestii, että organisaatiossa arvostetaan työntekijöiden työpanosta ja halutaan palkita hyvästä työsuorituksesta. Tämä parantaa työhyvinvointia, luo myönteisen työnantajamielikuvan sekä sitouttaa henkilöstön työnantajaan. ■

Lisätietoja: www.jopiarvio.fi

MESSUKESKUS JUHLII SATAVUOTISTA TAIVALTAAN UNELMIEN JA MENESTYSTARINOIDEN INNOITTAJANA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Monipuolinen Messukeskus on yritysten, järjestöjen ja kuluttajien kohtaamispaikka. Messukeskuksen yhteiskunnallinen vastuu näkyy ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävässä toiminnassa ja vastuullisuusyhteistyössä.

Pasilassa sijaitseva Messukeskus on Suomen suurin ja monipuolisin tapahtumapaikka, joka tarjoaa tuen tilaisuuksien järjestämiseen 200 ammattilaisen ja 30 huolella valikoidun kumppanin avulla.

”Tavoitteenamme on ollut jo sadan vuoden ajan suomalaisen yritysten menestys- ja kasvutarinoiden rakentaminen sekä ihmisten harrastusten ja intohimojen edistäminen”, kertoo Messukeskuksen markkinointi- ja viestintäjohtaja Maria Mroue.

Juhlavuoden teemana on Unohtumaton alku unelmille. Messuilla syntyy ilmiöitä ja tapahtuu kohtaamisia, jotka kasvavat menestystarinoiksi. Oman alan messuilla yritys kohtaa keskitetysti tuotteistaan tai palveluistaan kiinnostuneita asiakkaita.

Juhlavuoden syksyn suurimpiin tapahtumiin kuuluvat esimerkiksi Habitare, joka keräsi 57 000 kävijää, ja Kirjamessut 24.–27.10.

”Kirjamessujen huikeaa ohjelmaa on tekemässä 1 100 kirjailijaa, taiteilijaa, poliitikkoa ja vaikuttajaa”, sanoo Mroue.

Vastuullinen tapahtumapaikka

Suurien tapahtumien järjestäminen hiilineutraalisti on haaste, johon Messukeskuksessa on vastattu pitkäjänteisesti jo vuosikymmenen ajan. ”Kehitämme jatkuvasti toimintaamme ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävämmäksi. Esimerkiksi tänä vuonna Messukeskuksen katolle avattiin Helsingin suurimpiin kuuluva aurinkovoimala”, kuvailee Mroue.

Messukeskuksessa on vähennetty määrätietoisesti veden- ja energiankulutusta. ”Tavoitteenamme on olla 110-prosenttisesti hiilineutraali tapahtumatalo vuonna 2019, jolloin täytämme 110 vuotta”, Mroue sanoo.

Sosiaalinen kestävyys näkyy henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisena, vaikeasti työllistyvien työllistämisenä tapahtumissa sekä vastuullisuusyhteistyönä.

”Olemme tehneet pitkään yhteistyötä Suomen Unicefin kanssa. Tänä vuonna olemme laajentaneet yhteistyötä vastuullisuustoimijoiden kanssa. Uusia kumppaneitamme ovat Hope Ry, Naisten pankki, Vamos-hanke ja Baltic Sea Action Group”, kertoo Mroue. ■

Lisätietoja: www.messukeskus.com

RAKENNETAAN TYÖRAUHAA KESKITTYMISTÄ EDISTÄVILLÄ KALUSTEILLA

Toimiston meluisuus ja keskittymisen vaikeudet saavat monen työntekijän verenpaineen kohoamaan pilviin. Joskus ongelmien syynä on tila, toisinaan rutiineiksi muodostuneet työskentelytavat. Raja äänen ja melun välillä ei myöskään ole kovin selvä. Mikä häiritsee ja stressaa, vaihtelee henkilön mukaan ja riippuu päivästä.

Joihinkin asioihin voi vaikuttaa käytöksellä. Pitkät puhelut on hyvä siirtää puhumaan sivummalle. Kannattaa myös kiinnittää huomiota äänenkäyttöön, puhelimesta puhutaan usein tarpeettoman kovalla äänellä.

Suunnitteluun kannattaa panostaa, melun aiheuttajat kartoittaa ja rajata alueet joilla hurinaa ja surinaa syntyy. On myös mietittävä hissien, rappukäytävien, kahvitilojen ja vastaanottojen äänimaailmaa. Seinäkkeet työtilojen välillä vaimentavat ääniä säilyttäen yhteisöllisyyden. Riittävä määrä puhelin- ja kokoushuoneita parantaa äänimaailmaa.

Kinnarpsin sisustusratkaisut tarjoavat erilaisia tunnelmia ja ratkaisuja keskittymisen helpottamiseen. Istuinkalusteiden korkeat seinämät eristävät sekä ulospäin että sisäänpäin kuuluvia ääniä. Seinäkeratkaisut antavat tilaa luovuudelle. Uudet, kattoon ripustettavat pystymoduulit voi sijoittaa siten, että muo-



dostuu kulkureittejä jotka ohjaavat liikkumista työrauhan kannalta halutulla tavalla.

MITEN LUOT HYVÄN ÄÄNIYMPÄRISTÖN?

- Tarjoa useita äänimaisemia
- Panosta akustiikkasuunnitteluun
- Kartoita työprosessien yhteydet
- Blokkaa häiriötekijät vaimentimilla
- Valitse pehmustetut kalusteet ja seinäkkeet
- Käytä verhoja, mattoja, taustalevyjä

Aloita jo nyt. Varaa Kinnarpsilta työympäristöarvio veloituksetta. Kampanja voimassa joulukuun saakka. ■

Lisätietoja: www.kinnarps.fi

KUMPI ON ENSIN, HYVINVOINTI VAI KASSAVIRTA

Työelämä ja kehitys kulkevat niin vinhaa vauhtia, että emme enää pärjää vanhoilla työn tekemisen malleilla. Nykypäivänä tulee tehdä enemmän pienenevillä resursseilla, kuitenkin laadun tulee olla riittävän hyvää. Yritykset tarvitsevat lisää työn tuottavuutta ja kassavirtaa selvitäkseen muuttuvan maailman myllerryksessä ja henkilöstö vastaavasti kokonaisvaltaista hyvinvointia, työn merkityksellisyyttä ja konkreettisesti palkkaa tehdystä työstä. Miten pystymme löytämään ratkaisun, jossa molemmat osapuolet, niin henkilöstö kuin työntekijät, ovat onnellisia ja tyytyväisiä. Kestävään ja eettiseen tulokseen tarvitsemme sekä kassavirtaa että hyvinvointia.

Kumpi tulee ensin, kassavirta vai hyvinvointi? Jos henkilöstö voi huonosti, kassavirta romahtaa ja kasvu pysähtyy. Vastaavasti riittämätön kassavirta aiheuttaa henkilöstön kuormittumisen, joka näkyy yksilön henkisissä voimavaroissa ja työn tuottavuudessa. Miten mahdollistamme sekä kassavirran että henkilöstön hyvinvoinnin?

Vastaus on yksinkertainen, sillä pehmeät arvot tuovat kassavirran ja hyvinvoinnin. Rakennetaan työilmapiiriä, kohdellaan kunnioittavasti kollegoita, kehitetään yhdessä johdon ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja päivittäisen työn tekemisen prosesseja. Tämä on mahdollista, kun johdolla ja henkilöstöllä on yhteinen päämäärä ja suunta. Yhteinen päämäärä ja

suunta tulee vilpittömällä yhteistyöllä, jossa menestyksen polku rakennetaan yhdessä. Olisiko tässä uusi työn tekemisen malli?

”Tulevaisuus ei ole paikka, jonne olemme menossa, vaan paikka, jota parhaillaan luomme. Polkuja ei löydetä, vaan ne tehdään. Ja niiden tekeminen muuttaa sekä tekijäänsä että hänen määränpäättään.” John Schaar

Kirjoittaja, Jouko Mikkola, on työyhteisöjen ja urheilun mentaalivalmentaja, kehittäen työyhteisöjen resilienssiä ja päivittäisen työn tekemistä sekä henkilöstön itsetuntemusta ja vuorovaikutusta. Jouko on Suomen Mentaalivalmennus Oy:n valmentaja ja toimitusjohtaja. ■

Lisätietoja: www.mentaali.fi, www.wgh.fi



SARANEN KASVATTA UUTTA OSAAMISTA

Rekrytoinnin näkökulman muutos vastaa kasvavien alojen osaajapulaan

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



Osaamistarpeiden ennakointi ja rekrytoinnin aikajänteen pidentäminen ovat aiempaa tärkeämpiä, jotta kasvualoille saadaan uusia päteviä tekijöitä. Omien osaajien kasvattaminen ja osaamisen jatkuva kehittäminen luo perustan kasvulle.

Saranen tukee yrityksiä osaamisen uudistamisessa kasvattamalla uusia osaajia rekrytoivien koulutusohjelmien avulla, sekä toimimalla yritysten kumppanina työntekijöiden jatkuvan kasvun varmistamiseksi.

”Kasvualoilla ei ole aina mahdollista saada valmista osaajaa rekrytointitarpeeseen. Rekrytoivat koulutusohjelmat on suunniteltu yritysten tarpeisiin erityisesti osaajapulasta kärsivillä alueilla”, sanoo Sarasen toimitusjohtaja Janne Lindfors.

Rekrytoivat koulutusohjelmat toteutetaan tiiviissä ja saumatomassa yhteistyössä paikallisten ELY-keskusten, TE-palveluiden sekä IT-alan ja digitalisaation globaaleiden toimijoiden kuten Googlen, Microsoftin ja Salesforcen kanssa. Ohjelmien sisältö räätälöidään alueellisesti yritysten tarpeita vastaaviksi ja ne kattavat koko rekrytointiprosessin aina hakijamarkkinoinnista esivalintaan saakka. Vuosittain ohjelmista työllistyy yli 700 uutta tekijää.

”Koulutamme ammatillaisia ohjelmisto- ja tietoturva-aloille, data-analytiikkaan ja taloushallinnon rooleihin. Tuntemme yrityskentän, ja meillä on pitkä kokemus persoonapohjaisista rekrytoinneista”, sanoo Lindfors.

Osaamisen kehittäminen luo jatkuvuutta

Oikean osaamisen houkuttelu ja sitouttaminen puhututtaa niin pienissä kuin suurissa yrityksissä. Digitalisaation tuoma muutosalto on luonut osaamisvajeen, joka hidastaa yritysten kasvua ja kilpailukykyä.

Hyviä ja potentiaalisia työntekijöitä on vapaana työmarkkinoilla ja yrityksillä itselläänkin, mutta osaaminen ei kohtaa yritysten tarpeiden kanssa. Aggressiivisen kilpailun sijaan osaaja kannattaakin usein kasvattaa Lindforsin mukaan itse.

”Haluamme Sarasella luoda jatkuvan oppimisen kehittämisen kulttuuria niin yrityksiin kuin yksilöille. Jatkuva muutos on tosiasia, digitalisaatio tekee siitä nopeampaa. Mukana pysymisen varmistamiseksi toimintamallit myös henkilöstön osaamisen kehittämiseen on luotava nyt. Se on perusta jatkuvalle kasvulle”, sanoo Lindfors. ■

Lisätietoja: www.saranen.fi

UUTUUSKOULUTUS: TYÖHYVINVOINNIN SERTIFIKAATTI

Erinomaisia uutisia työhyvinvoinnista vastaaville HR-ammattilaisille ja kaikille esimiehille! Markkinointi-instituutin ja Helsingin seudun kauppakamarin järjestämä uusi Työhyvinvoinnin sertifikaatti -koulutus alkaa marraskuussa 2019.

Työhyvinvoinnin sertifikaatin suorittanut osaa kehittää organisaationsa toimintamalleja ja johtamistapaa parantaakseen henkilöstön työhyvinvointia. Sertifikaatti on myös näkyvä todistus

työhyvinvoinnin osaamisesta ja parantaa siten ammatillista profiilia.

”Tähän koulutukseen osallistunut pystyy tekemään pitkäjänteistä kehitystyötä, jotta työhyvinvointi ei jää irralliseksi hankkeeksi vaan siitä huolehditaan ammattimaisesti osana päivittäistä työtä”, lupaa koulutuksen suunnittelusta vastaava Irmeli Kalliosalmi Markkinointi-instituutista.

”Monenlaisten muospaineiden ristitilussa on organisaation menestyksen kannalta yhä tärkeämpää, että henkilöstö on sitoutunut ja kokee työnsä innostavaksi ja mielekkääksi.”

Työhyvinvoinnin sertifikaatti sopii HR-osaajille, esimiehille ja mm. työsuojeluammattilaisille. Sertifikaatti suoritetaan puolen vuoden aikana osallistumalla koulutus- ja seminaaripäiviin sekä tekemällä verkko-opintoja. Työhyvinvoinnin sertifikaatti -koulutus järjestetään seuraavan kerran pääkaupunkiseudulla 27.11.2019 alkaen. ■

Lue lisää ja ilmoittaudu: markinst.fi



UUTTA OSAAMISTA HR-AMMATTILAISILLE

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Aktiivinen ja asiantunteva henkilöstöjohtaminen on merkittävä osa yrityksen menestystä. Vaasan yliopiston HR MBA -täydennyskoulutus on suunnattu työelämässä oleville HR-alan asiantuntijoille. Kuudesta moduulista koostuva koulutus auttaa kehittämään johtajana ja antaa valmiuksia strategian laatimiseen sekä kansainvälistymiseen.

Vaasan yliopiston HR MBA -koulutusta on kehitetty työelämälähtöisesti alan uudet suuntaukset huomioiden. Koulutuksen kuusi itsenäistä moduulia voi suorittaa työn ohella. Seuraava johtajuutta käsittelevä HR MBA -moduuli alkaa 10.2.2020.

”Lähiopetusta järjestetään kuukausittain kaksi päivää. Lisäksi osallistujat tekevät oppimistehtäviä oman organisaationsa näkökulmasta, joten koulutus hyödyttää koko organisaatiota”, kertoo koulutuspäällikkö Pia-Liisa Äijö.

Osallistujilla on oltava alan pohjatiedot, ja kolmen vuoden johtamiskokemusta suositellaan. Lähiopetuspäivinä käsitellään alan haasteita ja ydinkysymyksiä henkilöstöalan kansainvälisen tason tutkijoiden ja ammattilaisten johdolla.

”Joustava opiskelumuoto sopi täydellisesti kokoaikatyössä olevalle. Ammattitaitoni ja johtajuuteni kehittyivät, ja verkostoiduin ryhmässäni olleiden henkilöstöalan ammattilaisten kanssa”, sanoo HR MBA -koulutukseen osallistunut henkilöstöpäällikkö Reijo Salminen metallinjalostusyritys Boliden Harjavalta Oy:stä.

Strategisesta johtamisesta henkilöstön hyvinvointiin

Koulutuksessa käydään läpi HR-johtamisen ydinalueita, kuten henkilökoh-
taisen suorituksen arviointia ja palkitsemismallien kehittämistä, sekä liiketoiminnan keskeisiä alueita, kuten johtajuutta, strategian kehittämistä ja implementointia ja johdon laskentatoimeja.

”Johtajuuden moduulit olivat erittäin hyödyllisiä, sillä insinöörin koulutuksessani ei käsitelty ihmisten johtamista lainkaan. Teoreettinen taustoitto antoi lisävalmiuksia työhön”, sanoo Salminen.

Strateginen HR, johtaminen ja resursointi tähtäävät opiskelijan oman toimialueen strategian kehittämiseen sekä auttavat näkemään henkilöstöjohtamisen merkityksen yrityksen tuloksessa.

”Tavoitteenamme on kehittää tulevaisuuden ammattilaisia, jotka hallitsevat yrityksen henkilöstöhallinnan huomioiden eri näkökulmia, esimerkiksi tulevaisuuteen tähtäävän strategisen resursoinnin, digitalisaation vaikutukset toimialallaan sekä osavat huomioida johtamisessa tulevien sukupolvien erilaiset arvot ja näkemykset”, kuvailee Äijö. ■

Lisätietoja koulutusohjelmasta: www.univaasa.fi/mba



Henkilöstöpäällikkö Reijo Salminen
Boliden Harjavalta Oy:stä.

KESÄDUUNITUTKIMUS: KESÄTYÖNTEKIJÄT HALUAVAT KEHITTYÄ JA NÄYTTÄÄ OSAAMISENSA



Nuorten kesätyökokemukset ovat korkealla tasolla. Jopa 72 prosenttia Oikotien Vastuullinen kesäduuni -tutkimukseen vastanneista nuorista kertoo olevansa todella tyytyväisiä kesätyöpaikkaansa. Eniten kesätyön mielekkyyteen vaikuttavat työtehtävät ja työpaikan ilmapiiri.

”Nykyajan nuoret ovat kunnianhimoisia, ja kesätyö nähdään usein ponnahduslautana uralle. Kesätoissa halutaan päästä ihan oikeisiin töihin ja työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi”, toteaa Vastuullinen kesä-

duuni -kampanjan projektijohtaja Päivi Salminen-Kultanen.

Kehitettävää löytyy kuitenkin edelleen; nuorten kokemus siitä, että he voivat hyödyntää työssä omaa osaamistaan, on laskenut hieman viime vuoteen verrattuna.

”Erityisesti opinnoissaan pidemmällä olevilla kesätyöntekijöillä on valtavasti osaamista sekä halua kehittyä ja päästä eteenpäin uralla. Mikäli ammattitaito ei kehity kesätyössä tarpeeksi, koetaan se helposti vähemmän mielekkääksi”, Salminen-Kultanen pohtii.

Myös palautetta kaivataan kesätoissa enemmän, vuosi toisensa jälkeen. Työnantajien ja erityisesti esimiesten haasteena onkin kyetä antamaan nuorille enemmän säännöllistä palautetta ja tukea. Myös nuorten kokemus siitä, että he pystyvät itse antamaan palautetta työnantajalle, on syytä vahvistaa.

”Palaute on edellytys kaikelle kehitykselle. Oppilaitoksissa tämä toteutuu usein kesätyöpaikkaa paremmin, eli moni nuori on ehkä tottunut saamaan enemmän ja useammin palautetta. Nuoret eivät myöskään näe palautetta irrallisena osana kesätyötä, vaan työkaluna omien päämäärien saavuttamiseksi”, Salminen-Kultanen arvelee. ■

*Tutkimuksen toteutti IRO Research ja siihen osallistui 11 907 nuorta 243:sta organisaatiosta kesä- ja heinäkuussa 2019. Vastaukset kerättiin käyttäen organisaatiokohtaisesti lähetettyjä linkkejä sähköiseen lomakkeeseen, johon nuoret saivat vastata anonyymisti.

Yleistulokset voi ladata pdf-muodossa:
<https://kesaduuni.org/materiaalit/>

TURUN
MESSUKESKUS



Alueen suurin rekrytointitapahtuma tulee taas!

www.rekryexpo.fi

REKRY EXPO'19 ²⁰/₁₁

Turun Messukeskus on jälleen alueen suurin avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamispaikka. Huiman suosion saavuttanut RekryExpo järjestetään ke 20.11. – nyt jo viidennen kerran.

Jos yritykselläsi on rekrytointitarpeita, varmista näkyvyys tapahtumassa!

Varaa työntantajapakettisi syksyn tapahtumaan ja suureen RekryExpo-lehteen, joka ilmestyy Turun Sanomien ja Salon Seudun Sanomien sekä viiden paikallislehden välissä viikkoa ennen tapahtumaa.

Työnantaja, ota yhteyttä ja kysy lisää!

Anniina Jokinen

myyntipäällikkö
0440 911 808
anniina.jokinen@
turunmessukeskus.fi



Jesse Teleni

myyntipäällikkö,
rekrytointimedit
050 570 7003
jesse.teleni@ts.fi



Yli
120

yritystä on jo osallistunut
RekryExpo-messu-
tapahtumiin.

**Kiinnostavat
keynote-puhujat**

Marraskuun pääpuhuja on koko kansan suosikki **Roope Salminen**. Hän on supliik-
kimies, joka kokemuksensa turvin luennoi
aiheesta Verkostoitumisen tärkeys ja mah-
dollisuudet sekä kuinka valita ihmiset joi-
den kanssa tehdä töitä ja alkaa yrittäjäksi.

Google Cloudin edustaja Carita Mäkinen
pohtii puheenvuorossaan Miten teknologia
muuttaa työskentelyämme?

Turunmaan
VIKKOLEHTI

Laitilan Sanomat

LOIMAAN LEHTI



100
SALON SEUDUN SANOMAT

SOMERO

Luden kaupungin Sanomat

OIKOTIE

Vastuullinen kesäduuni -kampanja täyttää 10 vuotta
Ilmoittaudu mukaan juhlakaudelle!



Vastuullisena kesätyönantajana

Rakennat positiivista työnantajamielikuvaa ja vaikutat toimialasi vetovoimaisuuteen.

Kannat vastuun nuorista ja autat heitä kiinnittymään työelämään.

Saat apua kesätyö- käytäntöjen kehittämiseen ja teet hyvän ensivaikutelman tulevaisuuden osajiin.

Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa on mukana jo lähes 550 suomalaista työnantajaa. Tarjosimme lähes 100 000 vastuullista kesätyöpaikkaa kesällä 2019.

[Oikotie.fi/kesäduuni](https://oikotie.fi/kesaduuni)