

1/2020

## Rekrytointi

Henkilöstöpalvelut kirittää työelämän muutosta

## Yrityskulttuuri

Monikulttuurisuus rikastuttaa työelämää

## Työ ja hyvinvointi

Hyvä johtaja innostaa osallistumaan



Vaasan yliopiston lehtori Maria Järnlström:

**Vastuullisuusnäkökulma nostaa  
rimaa hyvälle henkilöstöjohtamiselle**





# 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](http://www.villaseaview.fi).

Haluamme kutsua teidät Purpose Campiin rauhoittumaan, virkistäytymään, voimaantumään tiiminä ja löytämään uudelleen työn merkityksellisyyden!

Lue lisää!  
[www.purposecamp.fi](http://www.purposecamp.fi)  
[www.staraconsulting.fi](http://www.staraconsulting.fi)

**Stara** Consulting



## HR viesti -media tavoittaa henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

**HR viesti** on henkilöstön johtamiseen ja -kehittämiseen erikoistunut media. Median tavoittama kohderyhmä käsittää mm. henkilöstöjohtajat ja -päälliköt, hallintojohtajat ja -päälliköt, kehitysjohtajat ja -päälliköt, koulutusjohtajat ja -päälliköt, koulutussuunnittelijat, laatujohtajat ja -päälliköt sekä toimitusjohtajia.

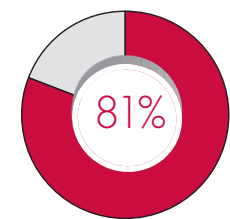


Kokonaislukijamäärä, kun huomioidaan printti- ja verkkomedia on yli 130 000 / vuosi.

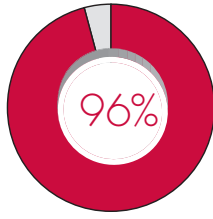
### Verkkomediastatistiikka



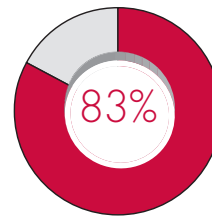
### Lukija-analyysi



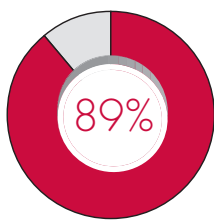
tekee hankintapäätökset yrityksessä yksin tai osallistuu niihin



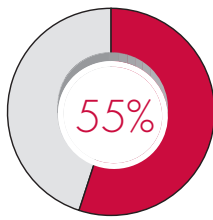
mielestä median artikkelit ovat mielenkiintoisesti ja ammattimaisesti kirjoitettuja



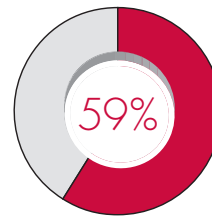
kokee voivansa hyödyntää mediassa esitettyjä tuotteita, ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelisi mediaa kollegoille ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan euron liikevaihtoa tekevässä yrityksessä



työskentelee yli 50 työntekijän yrityksessä





## Kannen kuva

Mikko Käkälä

1/2020

# SISÄLTÖ



KUVA: MIKKO KÄKELÄ

Vaasan yliopiston lehtori Maria Järnlström: Kun eri henkilöstökäytänteet ovat läpinäkyviä ja oikeudenmukaisia, ollaan vastuullisen henkilöstöjohtamisen ytimessä

## VASTUULLISUUSNÄKÖKULMA UUDISTAA MYÖS HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

12

### Vastuullisuusnäkökulma uudistaa myös henkilöstöjohtamista

Vastuullisuus on läpileikkaava teema suomalaisessa elinkeinoelämässä – mutta pikkuhiljaa vastuullisuuskeskusteluun tulee puheenvuoroja myös henkilöstöjohtamiseen liittyen. Kun puhutaan vastuullisuudesta henkilöstökehityksessä, ei niinkään lasketa hiilijalanjälkiä ja jäljitetä toimittajaketjuja, vaan tapetilla on ennen kaikkea oman väen kokema avoimuus ja oikeudenmukaisuus.

16

### Henkilöstöpalvelut kirittää työelämän muutosta

Henkilöstöpalveluala on iso tekijä yhteiskunnallisesti, koska Suomen sadan suurimman työllistäjän joukossa on jo 25 henkilöstöpalvelualan ratkaisuja tarjoavaa yritystä. Henkilöstöpalvelualan nousu isoksi työllistäjäksi heijastaa laajempaa muutosta yhteiskunnassa, asiantuntijat uskovat.



20

## Näkökulma – Osaajapula riivaa kahta kolmasosaa työnantajista

Suomen osaajapula on ennätyskorkealla. Sekä yrityksillä että yhteiskunnalla on nyt yhdestoista hetki panostaa ratkaisuihin, jotka lisäävät työmarkkinoiden joustavuutta ja työntekijöiden mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.

Matti Kariola



22

## Hyvä johtaja innostaa osallistumaan

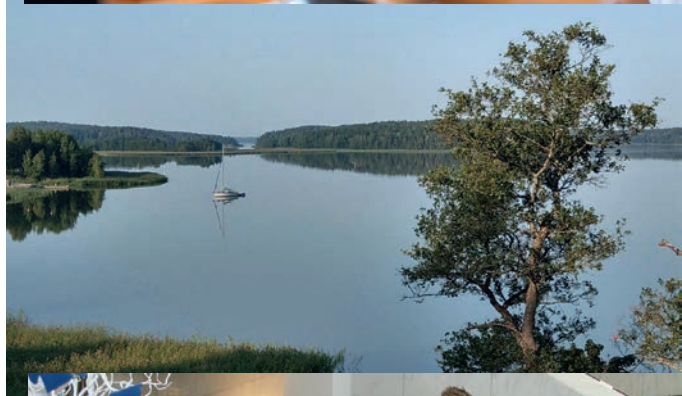
Motivoitunut työyhteisö on menestyvän yrityksen tärkein voimavara. Työntekijät saa innostumaan ottamalla heidät mukaan työpaikan päätöksentekoon. Osallistavalla ja kannustavalla johtajuudella on tässä ratkaiseva rooli.



26

## Villasukkaseminaari merellisissä merkeissä?

Yritykset etsivät uudenlaisia, inspiroivia ympäristöjä seminaarille tai workshopille – ja aika usein energiaa ja oikeanlaista fiilistä etsitään luonnosta.



32

## Monikulttuurisuus tuo uusia mahdollisuuksia ja rikastuttaa työelämää

Suomi ei voi välttää kansainvälistymistä – ja miksi pitäisi – siitä on meille hyötyä. Suomeen tullaan mm. opiskelijavaihdon tai kansainvälisen yrityksen työmahdollisuuksien kautta. Nämäkin muuttajat voivat jäädä Suomeen lopullisesti.



40

## Viherkasveilla elinvoimaa arjen ympäristöihin

Luonnossa oleminen on rentouttavaa ja rauhoittaa mieltä. Viherkasvustaminen tarjoaa monipuolisesti mahdollisuuksia ja raikkaita ideoita luontoelementtien ja ihmisten kohtaamisille sisätiloissa.





# VALITSE VÄLIPALASI



## HYVINVOIVA IHMINEN TEKEE TYÖNSÄ *MIELELLÄÄN.*

Mieliteot ovat pieniä arjen tekoja, joilla pidämme itsestämme huolta. Me tuemme henkilöstösi hyvinvointia ja autamme pitämään yrityksesi tärkeimmän voimavaran, ihmiset, kunnossa.

Tutustu käytännöllisiin mielitekoihin sekä monipuolisiin palveluihimme. [mehilainen.fi/mieliteot](https://mehilainen.fi/mieliteot)



TYÖELÄMÄPALVELUT  
**MEHILÄINEN**



## VASTUUNKANTAJAT OY AB

Vastuullisuus on yksi työelämän suurimpia teemoja tällä hetkellä – niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Esimerkiksi FIBSin Yritysvastuu 2019 -tutkimuksen mukaan peräti 99% suomalaisista yrityksistä uskoo vastuullisuuden olevan oman liiketoiminnan kannalta olennainen tekijä.

Tutkimuksen mukaan valtaosa yrityksistä (85%) sanoo strategiaansa sisältyvän kestävään kehitykseen liittyviä tavoitteita. Lisäksi yritykset uskovat enemmän kuin koskaan siihen, että vastuullisuuden merkitys tulee jatkossa kasvamaan entisestään.

Vastuullisuus myös tiheää strategiapapereista ja julkilausumista organisaatioiden arkeen kiihtyvällä tahdilla, koska niin asiakkaat kuin työntekijätkin harrastavat vastuullisuutta jaloillaan hyvin herkästi, mikäli kyseiset asiat eivät ole kunnossa.

Vastuullisuuden kehittämiselle löytyy selkänöjää esimerkiksi vuonna 2015 julkaistuista YK:n kestävä kehityksen tavoitteista. YK:n sustainability-tavoitteet tarjoavat kattavaa analyysiä maailman tilasta ja sen kipukohdista – sekä tarvittavista toimenpiteistä. Toki 169 alatavoitetta sisältävä lista voi säikäyttää hurjimmankin sustis-soturin ja oman liiketoiminnan kannalta olennaisimpia asioita on kenties vaikea heti huomata. Ei siis ihme, että suurelle osalle kotimaisista yrityksistä YK:n vastuullisuusagenda on jäänyt hivenen etäiseksi.

FIBSin tutkimuksen mukaan suomalaiset yritykset ovat kuitenkin – kasvavassa määrin – hereillä oman bisneksensä ilmastovaikutuksista ja ilmastomuutoksen mukanaan tuomista liiketoimintariskeistä. Samalla yritysten tietoisuuteen on noussut maapallon lämpenemisen pysäyttämiseen tarvittavien toimenpiteiden kiireellisyys. Kello tikittää.

Tutkimus kertookin, että tällä hetkellä ilmastomuutos on selkeästi merkittävin vastuullisuustoiminnan tulevaisuuden painopiste yli puolelle (58%) suomalaisyrityksistä.

Tutkimus paljastaa senkin, että paljon huomiota yritysten agendalla saavat myös yleisempi toiminnan oikeellisuus eli eettisyys sekä paljon tapetilla ollut kiertotalous. Eettisyys ja kiertotalous nousivat jaetulle hopeasijalle tulevaisuuden painopisteitä listattaessa.

Entä miten vastuullisuus tulee kehittymään 2020-luvulla? - Se on selvää, että bisnestäkin tehdään vahvasti asenteella 'ilmastonmuutos eka, ilmastomuutos vika'. Tämä tarkoittaa mm. hiilisyntien syynäämistä ja kompensointia. Tärkeä avaus tulevaisuuteen voi olla VTT:n ja LUT:n reilu vuosi sitten kehittämä hiilikädenjälki, joka kertoo tuotteen aikaansaamista positiivisista ilmastovaikutuksista.

Hiilikädenjäljen taustalla on ajatus, että yritys kehittää tuotteita ja palveluja, joiden avulla sen asiakas pystyy pienentämään hiilijalanjälkeään. Laskuri osoittaa, kuinka suuren kädenjäljen yrityksen tuote aiheuttaa: mitä suurempi kädenjälki, sen parempi.

Suomalaisella mittari-innovaatiolle voi toivoa vientimenestystä – ihan jo planeetankin puolesta.

Ympäristö tarvitsee sankareitaan, sillä esimerkiksi viime vuoden hallitustenvälisen luontopaneelin IPBESin raportti paljasti karun totuuden luonnon monimuotoisuuden tilasta: päällä on katastrofaalinen biodiversiteettikriisi. Uhattuna ovat miljoonan eliölajin lisäksi myös liiketoiminnan kannalta keskeiset toiminnot, kuten ravinteiden kierto, pölytys sekä hiilinielut.

Edelläkävijäyritys voi parantaa tulevaisuuden toimintaedellytyksiään ottamalla luonnon monimuotoisuuden toiminnassaan huomioon jo nyt. Huipulla saattaa tuulla, mutta tilaa siellä kyllä on: FIBSin yritys vastuututkimuksen mukaan vain 8 prosenttia yrityksistä nostaa luonnon monimuotoisuuden prioriteetiksi.

Yrityskin voi käyttää ääntään paremman maailman puolesta – ja korottaa desibelejä, mikäli mitään ei tapahdu. Yrityskansalaiset ovat usein valmiimpia radikaaleihin tekoihin ilmaston vuoksi kuin valtiot ja toki myös nopeampia ja joustavampia muutoksen edessä.

Barrikadeille, bisnesveljet ja -siskot!

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

**[www.hrviesti.fi](http://www.hrviesti.fi)**

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

Work goes happy

WGH Helsinki 24.3.2020

Oopperatalo, Helsinki

Vastuullisuus - Vuorovaikutus - Työelämä

#wgh2020

Yhteistyössä



MIF

(infor)

JTO

Fintra

Informator

Aieturi

Työterveyslaitos

Työturvallisuus-  
keskus

ErgoFinland

Yksi elämä

HR VESTI

ttt

Kollega.fi

# SEMINAARI, KEHITTÄMISPÄIVÄ TAI TYHYPÄIVÄ TULOSSA?

Tilaa meiltä tapahtumaasi parhaat työelämän asiantuntijat!

Tutustu asiantuntijoihimme osoitteessa:

[www.wgh.fi/asiantuntijat](http://www.wgh.fi/asiantuntijat)



Minna  
Huotilainen



Jaakko  
Sahimaa



Marja-Liisa  
Manka



Arto O.  
Salonen



Miia  
Huitti



Tony  
Dunderfelt

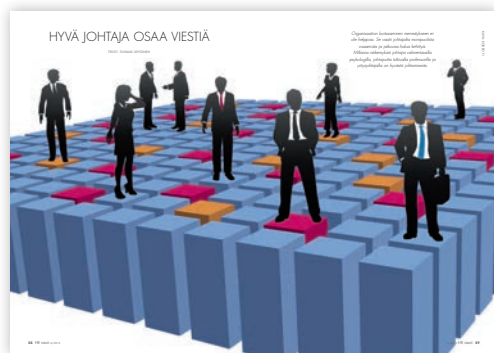


# TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 59,40 € /vuosi

Hinta sisältää alv 10 %.  
Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Tarkemmat tilaustiedot:  
[www.hrviesti.fi/vuositilaus](http://www.hrviesti.fi/vuositilaus)



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



Tilaaajapalvelu  
Arkisin klo 8–16  
puh. 03 4246 5309 tai  
sähköpostilla  
[tilaaajapalvelu@jaicom.com](mailto:tilaaajapalvelu@jaicom.com)

[www.hrviesti.fi](http://www.hrviesti.fi)

**HR** VIESTI  
henkilöstöosaamisen ammattilehti

**HR** VIESTI  
henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2020

## julkaisija

PubliCo Oy  
Pälkänneentie 19 A  
00510 Helsinki  
puh. 020 162 2200  
[info@publico.com](mailto:info@publico.com)  
[www.publico.com](http://www.publico.com)

## päätoimittaja

Petri Charpentier

## tuotepäällikkö

Paul Charpentier  
[paul.charpentier@publico.com](mailto:paul.charpentier@publico.com)  
puh. 020 162 2220

## toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

## graphic design

Riitta Yli-Öyrä

## tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309  
[tilaajapalvelu@jaicom.com](mailto:tilaajapalvelu@jaicom.com)

## toimittajat

Sami J. Anteroine  
Merja Maukonen  
Esa Pesonen  
Kaisu Venho  
Vanessa Törnblom  
Tanja Karpasto

## paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663  
ISSN 2323-6663 (painettu)  
ISSN 2323-6671 (verkkojulkaisu)

[www.hrviesti.fi](http://www.hrviesti.fi) (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (facebook)

TURUN  
MESSUKESKUS



Alueen suurin rekrytointitapahtuma tulee taas!

[www.rekryexpo.fi](http://www.rekryexpo.fi)

# REKRY EXPO'20 <sup>07</sup>/<sub>04</sub>

Turun Messukeskus on jälleen alueen suurin avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamispaikka. Huiman suosion saavuttanut RekryExpo järjestetään tiistaina 7.4. – nyt jo kuudennen kerran.

## Tule mukaan alueen näkyvimpään rekrytointitapahtumaan!

Varaa työnantajapakettisi kevään 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](mailto:anniina.jokinen@turunmessukeskus.fi)



**Jesse Teleni**  
myyntipäällikkö,  
rekrytointimedit  
050 570 7003  
[jesse.teleni@ts.fi](mailto:jesse.teleni@ts.fi)



## Erilaisuus ja hyväksyvä työyhteisö

Kevään RekryExpon pääpuhujina kuullaan monipalkittua Madventures-kaksikkoo **Riku ja Tunnaa**. Suosituiden maailmanmatkaijen otsikkona tapahtumassa on "Erilaisuuden kohtaamisesta selviäminen ja hyväksyvä työyhteisö".

Yli  
**140**

yritystä on jo osallistunut  
RekryExpo-messu-  
tapahtumiin.



**Auramaa**  
VIKKOLEHTI

**Laitilan** Sanomat

LOIMAAN LEHTI



**100**  
SALON SEUDUN SANOMAT

**SOMERO**

Ludensakaupungin Sanomat



# VASTUULLISUUSNÄKÖKULMA UUDISTAA MYÖS HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: MIKKO KÄKELÄ

*Vastuullisuus on läpileikkaava teema suomalaisessa elinkeinoelämässä – mutta pikkuhiljaa vastuullisuuskeskusteluun tulee puheenvuoroja myös henkilöstöjohtamiseen liittyen. Kun puhutaan vastuullisuudesta henkilöstökehityksessä, ei niinkään lasketa hiilijalanjälkiä ja jäljitetä toimittajaketjuja, vaan tapetilla on ennen kaikkea oman väen kokema avoimuus ja oikeudenmukaisuus.*

Maria Järnlström on Vaasan yliopiston Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman koulutusohjelmavastaava ja tuntee aihepiirin hyvin. Hän kysyy, voiko hyvä henkilöstöjohtaminen edes olla muuta kuin vastuullista, koska vastuullisuus on niin iso osa taitavaa henkilöstöjohtamista?

”Vastuullisuusnäkökulma nostaa rimaa hyvälle henkilöstöjohtamiselle. Se korostaa – tuloksellisuuden ohella – esimerkiksi henkilöstön hyvinvointia ja pidempää aikajännettä henkilöstöjohtamisessa”, hän pohtii.

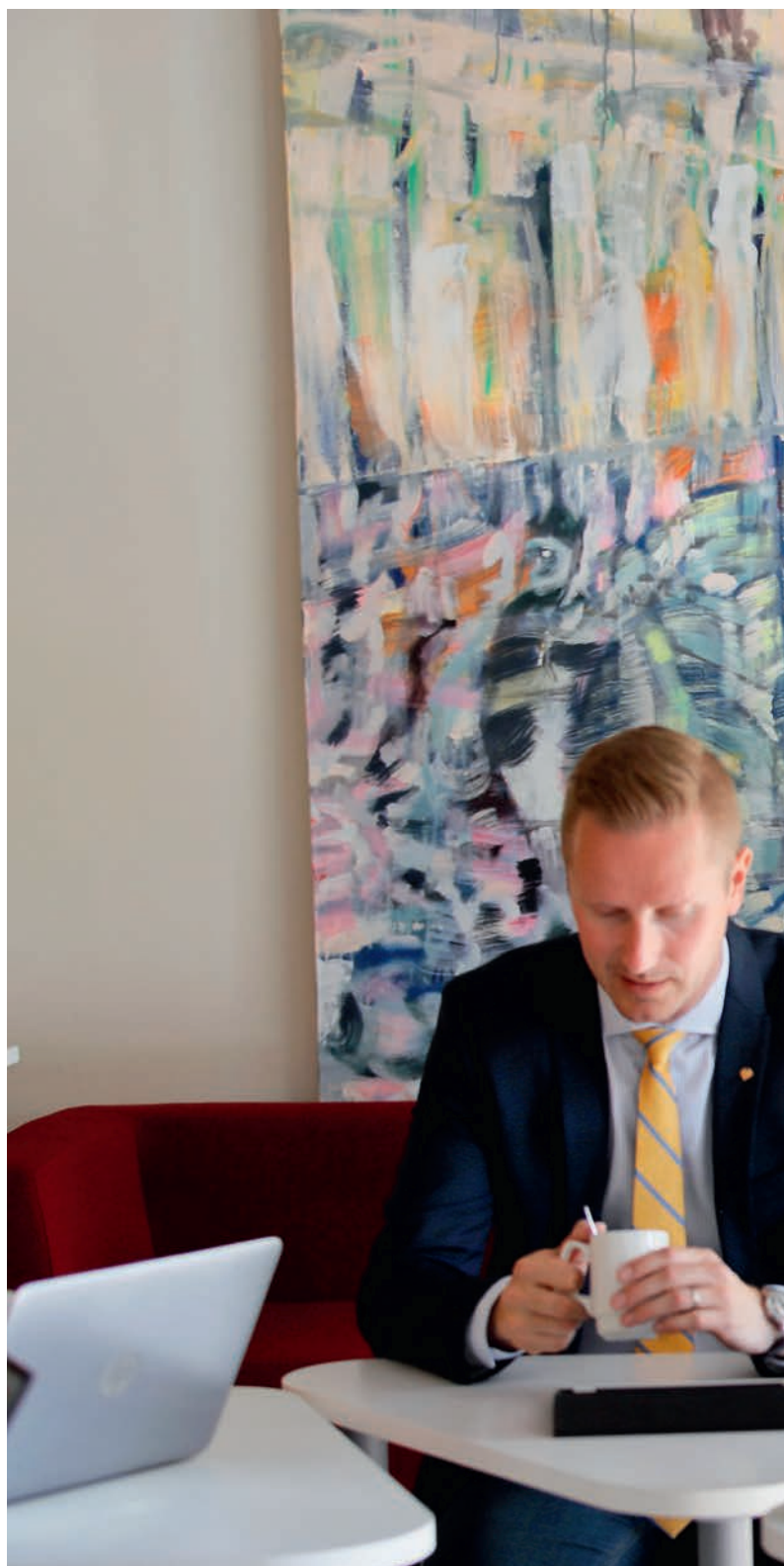
Järnlström muistuttaa, että henkilöstöjohtaminen on hyvin kontekstisidonnaista. ”Suomessa henkilöstöjohtaminen on lähtökohtaisesti melko hyvällä tolalla verrattuna moneen muuhun maahan”, hän toteaa ja lisää, että toki meillä lainsäädäntö ja työehtosopimukset pitävät tietyistä perustasosta huolen ja asettavat minimireunaehdot vastuulliselle henkilöstöjohtamiselle.

”Edelläkävijäyritykset kuitenkin menevät yli siitä minimistä, mikä lakiin on kirjattu. Ne haluavat toimia vielä vastuullisemmin henkilöstöpolitiikassaan.”

## **Oikeus voittakoon!**

Mistään ihmeellisistä taikatempuista ei ole kysymys. Suomalainen perusarvo, ”reilu meininki”, on enemmän kuin puoli voittoa vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa:

”Kun eri henkilöstökäytänteet ovat läpinäkyviä ja oikeudenmukaisia, ollaan vastuullisen henkilöstöjohtamisen ytimessä.”





Järström huomauttaa, että oikeudenmukaisuutta on vaikea, ellei jopa mahdoton hahmottaa ja arvioida, mikäli henkilöstökäytänteet ja niiden toteuttamisperiaatteet (esimerkiksi rekrytointi, suorituksen arviointi, palkitseminen, urakehitys) eivät ole henkilöstön tiedossa – eli läpinäkyviä ja avoimia.

”Moni henkilöstöjohtamiseen liittyvä asia näyttäytyy henkilöstölle esimiehen toiminnassa”, hän muistuttaa. Esimiehiltä odotetaan hyvää kohtelua, esimerkillisyyttä, oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta henkilöstöä kohtaan. Hyvä esimiestyö vaikuttaa niin sitoutumiseen, työhyvinvointiin kuin tuloksellisuuteenkin.

”Tärkeä elementti vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa on se, että pidetään oma väki hyvin informoituna heihin vaikuttavista asioista. Kun kaikki talossa tietävät, missä mennään, se vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta tulokseen positiivisella tavalla.”

### **Voittajatiimillä on motivaatio kunnossa**

Järströmin mukaan henkilöstöjohtaminen on viime vuosina integroitu vahvasti strategiaan, koska kova tulos voidaan saavuttaa vain osaavien, hyvinvoivien ja motivoituneiden ihmisten avulla. ”Vastuullinen henkilöstöjohtaminen rakentuu tiet-





kin myös arvoille, jotka näyttelevät keskeistä roolia yrityskulttuurissa”, hän lisää.

”Arvojen on näytävä arjen päätöksissä ja toimissa”, hän toteaa ja lisää, että arvot perinteisesti muuttuvat hitaasti – joten kärsivällisyyttä tarvitaan workshopia tai kahta pidemmälle.

”Kun henkilöstöjohtaminen linjataan suhteessa sekä strategiaan että yrityskulttuuriin, syntyy vastuullista henkilöstöjohtamista. Tämä näkyy niin henkilöstön hyvinvoinnissa, asiakastyytyväisyydessä, yrityksen tuloksessa kuin hyvässä työnantajakuvassakin”, Järnlström summaa.

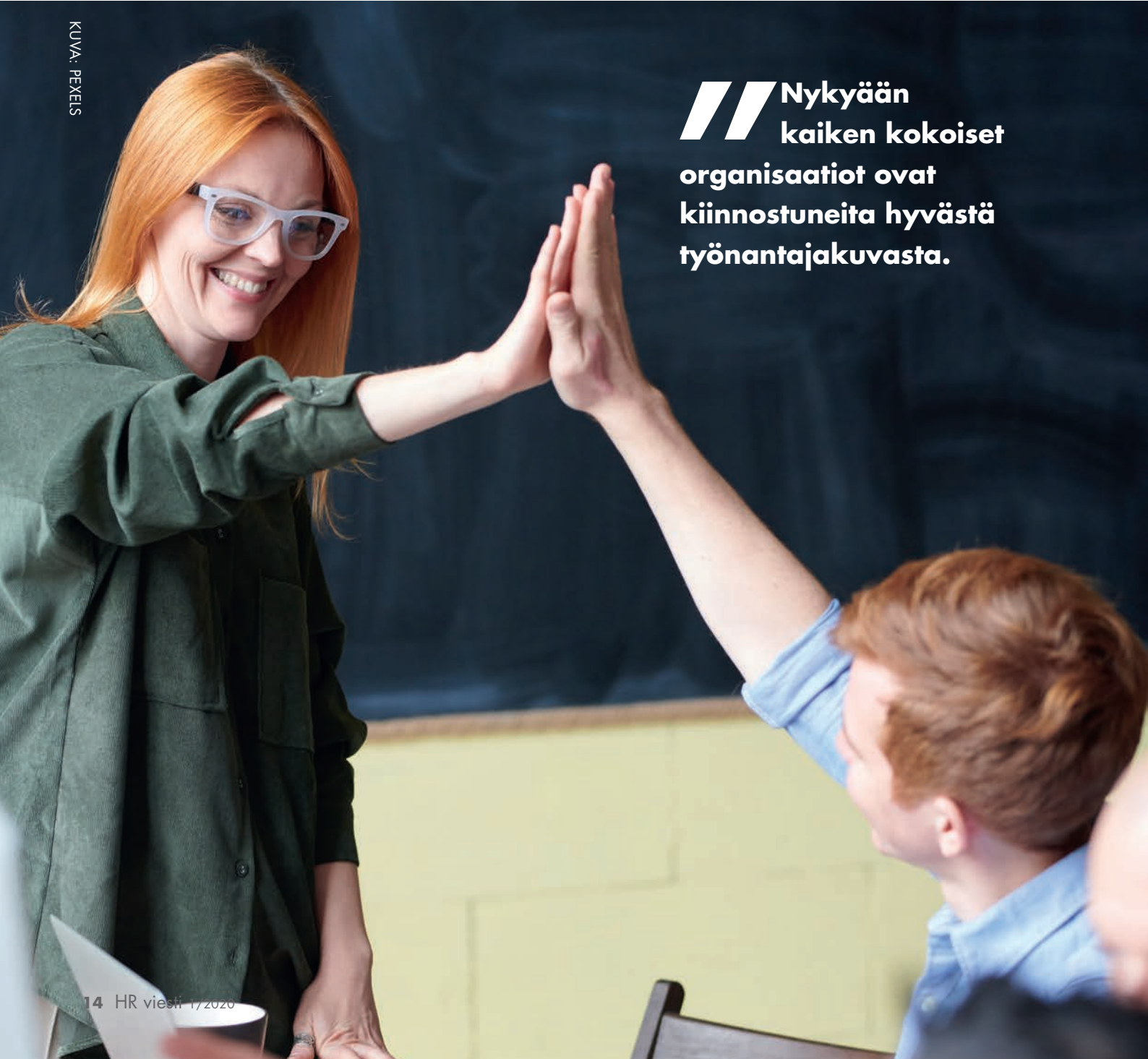
### **Patruunoiden paluu?**

Nykyään kaiken kokoiset organisaatiot ovat kiinnostuneita hyvästä työnantajakuvasta, koska se houkuttelee osaajia puoleensa, sitouttaa osaavat ihmiset ja tuo kaivattua kilpailu-

etua yritykselle. Tässä suhteessa moderni ”pidetään huolta omasta porukasta” -ajattelu onkin oikeastaan aika retroa; se viittaa ainakin epäsuorasti patruunoiden aikakaudelle, jolloin ison tehtaan omistaja järjesti kaikille duunit, rakensi koulun ja perusti jalkapallojoukkueen.

”Olemme nyt saaneet esimakua trendistä, jossa työnantaja ulottaa vastuullisuusajatteluaan työntekijän yksityiselämään ja kysyy esimerkiksi, että ehtiikö tämä palautua ja levätä tarpeeksi”, Järnlström toteaa ja viittaa yrityksiin, jotka antavat työntekijöidensä käyttöön esimerkiksi hyvinvointisormuksia tai sykemittareita.

Järnlströmin mukaan on kiinnostavaa, että siinä missä työnantajan ”lonkeroiden” yltäminen vapaa-ajalle – esimerkiksi pikkutunneilla lähetettyjen työpöstiön tai -tekstarien muodossa – tavataan kokea kielteisenä, tässä uudessa ilmiössä kysymys onkin huolenpidosta, jota on vaikea pitää pahana asiana.



**Nykyään  
kaiken kokoiset  
organisaatiot ovat  
kiinnostuneita hyvästä  
työnantajakuvasta.**

# Moni henkilöstöjohtamiseen liittyvä asia näyttäytyy henkilöstölle esimiehen toiminnassa.

”Jos työnantaja tukee työntekijän palautumista, elämänhalua ja arkea ylipäänsä, puhutaan välittämisestä, eikä varmastikaan yksityiselämään puuttumisesta.”

## Vastuu 360

Maria Järleström myös arvelee, että 2020-luvulla tämä uusi vastuullisuustrendi voi ottaa hyvinkin erilaisia muotoja. Työnantaja voi palkata vaikkapa personal trainerin, unikonsultin tai talous-coachin työntekijän arkea helpottamaan, mikäli työntekijä kokee sen mielekkääksi ja työnantaja järkeväksi.

”Kun työ on hektistä ja jaksamisongelmat yleisiä, on pakko panostaa parempaan työhyvinvointijohtamiseen, joka on hyvin monimuotoinen kenttä”, linjaa Järleström. Hän kuitenkin muistuttaa, että se mitä muutama edelläkävijäyritys tekee, ei suinkaan ole koko kuva vastuullisuuden nykypäivästä, saati tulevaisuudesta.

”Resursseista ja painotuksista tällä on kysymys, eikä voida olettaa, että kaikkien yritysten pitäisi edes pyrkiä mahtumaan samaan malliin.”

## Isot edellä, pienet perässä

Vastuullisuus oli vahvasti esillä myös Aalto-yliopiston tutkijoiden toteuttamassa OP:n suuryritystutkimuksessa, joka julkaisiin tammikuun lopulla. Tutkimuksen mukaan suuryritysten vastuullisuus toteutuu useammallakin kentällä: suuryritykset tunnistavat vaikutuksensa koko yhteiskunnassa ja haluavat olla aktiivinen osa ratkaisua, ei ongelmaa.

Samalla suuryritykset haluavat kohdata omaan toimialaansa ja arvoketjuunsa liittyvät haasteet ja pyrkivät itse kusiin paikalle. Sisäisesti tehostamis- ja ketteröittämis-toimia tuetaan merkittävillä panostuksilla henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Tutkimuksen isoin ”game-changer” lienee tässä: vastanesta suuryrityksistä 72 % kokee tehtäväkseen ratkaista polttavia yhteiskunnallisia ongelmia, kun vuotta aiemmin näin koki 56 %. Yhden vuoden aikana tapahtunut 16 prosenttiyksikön loikka tarkoittaa, että yritykset todella haluavat ottaa uudenlaisia roolia ja tonttia sosiaalisina satureina.



*Vaasan yliopiston Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman koulutusohjelmavastaava Maria Järleström sanoo, että kun henkilöstöjohtaminen linjataan suhteessa sekä strategiaan että yrityskulttuuriin, syntyy vastuullista henkilöstöjohtamista. Tämä näkyy niin henkilöstön hyvinvoinnissa, asiakastytytyväisyydessä, yrityksen tuloksessa kuin hyvässä työnantajakuvassakin.*

Ihan hyvää hyvyttään ei kenenkään silti tarvitse yritysaktivismiin hypätä: yli 90 prosenttia yrityksistä nimittäin uskoo, että vastuullisuuden merkitys lisääntyy kilpailuetekijänä.

## Strategista saumaa

Tutkimukseen osallistuneet Suomen 250 suurinta yritystä arvioivat, että vastuullisuuden merkitys on muuttunut hyväntekeväisyydestä ja maineriskin hallinnasta strategiseksi mahdollisuudeksi. Vastuullisuus ei voi olla päälle liimattuja iskulauseita, vaan sen tulee olla luonteva osa yrityksen ydinliiketoimintaa ja päivittäistä tekemistä.

Vastuullisuustyön mittaamisessa vastaajayritykset kuitenkin vielä haparoivat. Taloudellisia panostuksia vastuullisuustyöhön mitataan euromääräisesti melko usein, mutta työlle asetettuja tavoitteita ei käännetä yhtä usein euroiksi. Lisäksi oman yrityksen vastuullisuuden tasoa ei juurikaan vertailla muuhun toimialaan.

Tutkimus kertoo myös, että vastuullisuustyön eurotarkastelu ei – kenties paradoksaalisesti – yhdisty parempaan tulostasoon. Päinvastoin, tulokset osoittavat karusti, että vastuullisuutta euromääräisesti mittaavien yritysten keskimääräinen tuloksellisuus on huomattavasti alhaisempi kuin niiden, jotka eivät mittaamisesta piittaa.

Tutkijoiden tarjoama yksi mahdollinen selitys tähän on se, että erillisprojektien ja kampanjoiden kohdalla mittaaminen on helpompaa kuin asetelmassa, jossa vastuullisuus onkin liiketoimintamallin ytimessä. Tällöin sen uskottava erittelemineen on luonnollisesti vaikeaa. ■



# HENKILÖSTÖPALVELUT KIRITTÄÄ TYÖELÄMÄN MUUTOSTA MONIN TAVOIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PEXELS

*Henkilöstöpalveluala on iso tekijä yhteiskunnallisesti, koska Suomen sadan suurimman työllistäjän joukossa on jo 25 henkilöstöpalvelualan ratkaisuja tarjoavaa yritystä. Henkilöstöpalvelualan nousu isoksi työllistäjäksi heijastaa laajempaa muutosta yhteiskunnassa, asiantuntijat uskovat.*

Työelämää myllertävät digitalisaation, automatisaation ja robotisaation lisäksi huomattavasti pehmeämmät arvot – kuten ihmisten (etenkin nuorten) käsitys siitä, millaista työ on tai pitäisi olla. Se tiedetään, että työ sinänsä ei tule katoamaan mihinkään, mutta työn sisältö muuttuu. Tulevaisuudessa työelämä ja yksilön työura on yhä pirstaleisempi ja saattaa koostua monesta eri työstä. Samalla vuokratyö, osa-aikatyö, määräaikainen työ ja erilaiset projektit lisääntyvät.

Tulevaisuudentutkija Ilkka Halava toteaa, että Suomessa käytävässä julkisessa keskustelussa on toistuvasti esiintynyt pelko siitä, että uudet, joustavammat työn muodot synnyttävät ”kahden kerroksen väen” problematiikkaa. Pelko on kuitenkin turhaa, koska työmarkkinoiden jako – ainakin – kahteen on jo tapahtunut.

”Töiden jakautuminen erikoistumista vaativiin, henkisesti kuormittaviin ja kokonaisvaltaista sitoutumista vaativiin sekä toisaalta suorittavampiin, henkisesti vähän kuormittaviin, välineellisesti määrittyviin on jo tosiasia”, hän linjaa.

## **Monoliitin hautajaiset**

Halavan mukaan me olemme hyvin nopeasti tilanteessa, jossa kaikki mahdollinen työ tulee huolellisesti haravoida esiin ja muovata siitä kullekin sopivia työn kokonaisuuksia. Olenaiseksi muodostuu myös maan sisäinen työnjako: jokaisen tulisi voida tehdä arvoa tuottavaa työtä lähellä omien kykijensä ja osaamisensa ylärajoja eikä alarajoja.

”Me olemme väkisinkin menossa kohti joustavampaa, ihmiselle sopivampaa työnteon mallia”, toteaa Halava ja lisää, että ”monoliittisen” työelämän loppu häämöttää vä-

jäämättä. Itse asiassa Halava on sitä mieltä, että säännöllinen ”tyypillinen” palkkatyö on pidemmässä tarkastelussa vain joidakin vuosikymmeniä kestänyt työelämän vaihe, jonka kestolle tai kehitymiselle ei voida työnteon historiasta tunnistaa varmaa jatkumoa.

Halava on tutkinut vuokratyötä ja huomannut, että moni vuokratyötä koskeva ennako-olettama ei pidäkään paikkaansa. ”Lisäksi vuokratyöstä käyty julkinen keskustelu on ollut melko väritettyä”, hän toteaa.

”Vuokratyötä on pyritty pitkään käsittelemään sen koettujen puutteiden kautta, vertaamalla vuokratyösuhdetta perinteiseen vakituiseen työsuhteeseen.”

## **Mainettaan parempi?**

Vuokratyöllä on kuitenkin jokunen etu verrattuna vakkari-duuniin. Työ saa esimerkiksi jäädä työpaikalle, kun työtunnit ovat täynnä. Vuokratyössä korostuvat työn välineellisyys, valinnanvapaus työmäärissä, vaihtelunhalu, mahdollisuus kokeilla erilaisia töitä sekä identifioituminen toisiin vuokratyöntekijöihin yhteisönä. Lisäksi liikkuva työntekijä on ”vapaa agentti”, joka voi helposti vaihtaa henkilöstöpalveluyritystä.

”Vuokratyön markkinoilla todennäköisesti myös kaikki palautteet ovat lyhyempiä kuin vakiintuneiden työpaikkojen yrityksissä, joten ketteryyden ja kehittymisen näkökulmasta vuokratyön markkinan pitäisi olla yhteiskunnallisesti todella kiinnostava”, uskoo Halava, jonka mukaan on ollut ”hätkähdyttävää” huomata, miten vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on kehittynyt kymmenen vuoden kuluessa.



**// Vuokratyöstä  
käyty julkinen  
keskustelu on ollut  
melko väritynyttä.**

Vuokratyöntekijöiden itsensä mukaan kaikenlainen työ voi olla mielekästä, jos työn ja vastuun suhde on kohdallaan. Vastuun ja vapauden aiemmasta poikkeava, aktiivisempi yhteensovittaminen saattaa olla vuokratyön erityisen positiivinen ulottuvuus siksi, että töitä on selkeämmin muovattava työntekijälle, joka ulkoa tulevan roolinsa vuoksi tarvitsee selväpiirteisemmin rajatun työtehtävän.

### **Milleniaalien maailmaan**

Oppimisen ja kokemusten keräämisen näkökulma on tuttu varsinkin Y-sukupolven edustajille – ja tutkimusten mukaan elämäntilanteeseen liittyvä valinnanvapaus korostuu noin puolella vuokratyöntekijöistä.

Miten joustoa sitten saadaan lisää? – Halavan mukaan ainakin pitäisi päästä eroon työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen perinteisestä poteroajattelusta, josta koituu huomattavasti haittaa ja hitausmomenttia. ”Monet työpaikkojen haasteista ovat eri osapuolille yhteisiä ja sellaisina niitä myös pitäisi ratkoa”, toteaa Halava, joka on tehnyt yhteistyötä yli 400 suomalaisen työyhteisön kanssa. Hänen mukaansa yrityksissä paikallinen sopiminen on jo voimissaan:

”Se on julkinen salaisuus, että meillä paikallinen sopiminen on oikeasti ollut yrityksissä käytössä jo pitkään.”

### **Jäykistä rakenteista eroon**

Elinkeinot, työvoima, ja osaaminen -vastuualueen johtaja Timo Metsä-Tokila Varsinais-Suomen ELY-keskuksesta on pitkälti samoilla linjoilla Halavan kanssa.

”Meillä on elinkeinoelämässä jäykät rakenteet, joiden pitää muuttua. Meillä ei ole itse asiassa muuta mahdollisuutta”, hän toteaa.

Metsä-Tokilan mukaan ”maan tapa” on pitänyt vakituista duunipaikkaa kansakunnan kaapin päällä ainoana tavoiteltavan arvoisena työnteon tapana, mutta vaikka ammattiyhdistykset ja muut konservatiiviset toimijat mielellään pitäisivät tilanteen ennallaan, muutos tulee silti.

”Henkilöpalveluala on omalta osaltaan tekemässä tuota muutosta.”

### **Henkilövuokraus pesi kasvonsa**

Timo Metsä-Tokila muistuttaa, että henkilöpalvelubisnes on sekin muuttunut viimeisen 10 vuoden aikana. Alkuaikojen yllälyönnit ja epäselvyydet loivat kuvaa jokerikortista, johon on syytäkin suhtautua vähän epäluuloisesti.

”Sittemmin ala on järjestäytynyt, laatinut omat säännöt ja oppinut hoitamaan asiansa vastuullisesti. Samalla mielikuva henkilöstöpalvelualasta on parantunut”, Metsä-Tokila arvioi.





# **Vuokratyö- firmoihin ei enää aikoihin ole suhtauduttu kummastellen.**

Toisaalta henkilöstöpalveluyritykset ovat työnantajina kohdanneet keskinäisen kilpailun vuokratyöntekijöistä – ja tätä kautta niille on syntynyt intressi parantaa työntekijöidensä työoloja.

Nykyään henkilöstöpalvelufirmat tarjoavat monelle mahdollisimman matalan kynnyksen työllistymiseen. Maahanmuuttajat voivat opetella suomalaisen työelämän pelisääntöjä henkilöstöpalvelun avulla ja kauan työelämästä poisolleet kansalaiset voivat tehdä "comebackin" tätä kautta.

"Vastaavasti monille opiskelijoille on erittäin tärkeää, että he voivat tehdä lisäansioita ja rakentaa omia verkostoja henkilöstöpalveluja hyödyntämällä", Metsä-Tokila toteaa.

## **Duunit taskuun!**

Nuorten sukupolvien pirtaan sopii myös vuokratyön "äppäytyminen". Kun älypuhelimien on ladattu henkilöstöpalvelun sovellus, voi nuori nähdä yhdellä silmäyksellä onko kiinnostavia työvuoroja lähellä kotikonttuja – ja lyödä diilin lukoon saman tien.

"Digitaalisuus on vahva henkilöstöpalveluja nostava asia ja suuri voimavara myös jatkossa", arvelee Metsä-Tokila. "Tällä saralla ala voi myös näyttää mallia muille", hän toteaa ja lisää, että optimaalinen datan pyörittely – jotta paras työntekijä löytää parhaan duunin – on varmasti asia, josta koko yhteiskunta tulee hyötymään, tavalla tai toisella.

"Myös eri sovellusten räätälöitävyys on rohkaisevaa. Näin työnhakija voi ladata esimerkiksi venäjän tai arabiankielisen sovelluksen ja saada palvelua omalla kielellään."

Jatkossa voidaan odottaa kansainvälisyyskehityksen etsivän lisäksi uusia uomia. "Tämä voi tarkoittaa mm. sitä, että isot, globaalit vuokratyöfirmat voivat lähettää työntekijöitä rajojen yli ja tarjota nykyistä vielä kokonaisvaltaisempaa palvelua asiakkailleen."

Toinen Metsä-Tokilan ennakoima nouseva trendi koskee henkilöstöpalvelujen erikoistumista – tai pikemmin nyky-suuntauksen vahvistumista, hän tarkentaa.

"Meillä on jo firmoja, jotka erikoistuvat välittämään vaikkapa keikkalääkäreitä sairaaloihin. Jatkossa ala varmasti erikoistuu vielä enemmän."

## **Ratkaisujen runsaudensarvi?**

Alan suurin toimija Barona työllistää vuositasolla 30 000 ihmistä. Baronan toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen katsoo, että vuokratyöllä on paljon annettavaa nyky-yhteiskunnassa.

"Nyt olemme tilanteessa, jossa ammatit muuttuvat nopeasti, työstä tulee projektiluonteista, osa-aikatyö lisääntyy ja palvelualat kasvavat vahvasti. Vuokratyö tarjoaa ratkaisuja näihin kaikkiin", toteaa Vanhala-Harmanen. Kun työstä tulee monimuotoisempaa, voi vuokratyöllä olla tiettyä tasavaikutusta: esimerkiksi osa-aikaisuuksia yhdistelemällä voidaan saada aikaan työnantajan haluama palvelutaso.

Vanhala-Harmanen mukaan henkilöstöpalvelut ovat kulkeneet pitkän tien viimeisen 10 vuoden aikana. "Koulutus- ja valmennuspalvelut ovat tulleet paljon vahvemmin mukaan, ja tietenkin digitaaliset ratkaisut ovat kehittyneet valtavasti, jolloin esimerkiksi työvuorojen valinta on helpottunut", hän kuvailee.

Samalla henkilöstöpalvelujen "iso kuva" on isompi kuin koskaan: "Koko työsuhteen elinkaaren hallinta on se juttu tällä hetkellä."

## **Strategista selkänöjää**

Vanhala-Harmanen uskoo, että 2020-luvulla henkilöstöpalvelutoimijat lujittavat strategisia kumppanuuksiaan yritysten kanssa entisestään. "Lisäksi ala tulee olemaan vahvemmin myös julkisen sektorin työnvälityksen kumppani", hän näkee.

Vuokratyöfirmoihin ei enää aikoihin ole suhtauduttu kummastellen tai väheksyen, mutta yksi kivi hiertää kengässä edelleen. Vanhala-Harmanen toteaa, että vuokratyötä pidetään sängen usein kalliina vaihtoehtona – turhaan.

”Esimerkiksi meillä Baronassa on niin loppuun hiotut prosessit, että me voimme tuottaa asiakasyrityksen tarvitseman palvelun vähintään yhtä tehokkaasti kuin asiakas itse – ja joskus vielä tehokkaammin”, hän toteaa.

Vanhala-Harmanen uskoo, että vuokratyön tehokkuus voi hyvinkin helpottaa yksinyrittäjää, joka tuskaisena miettii ensimmäisen työntekijän palkkaamista. ”Jos ensimmäinen rekrytointi arveluttaa, hyvä vaihtoehto voi olla se, että ottaa työntekijän henkilöstöpalvelun kautta”, hän vinkkaa. ■

Minna Vanhala-Harmanen



## ILMOITUS

# NYKYPÄIVÄNÄ TYÖN PITÄÄ SOPIA ELÄMÄÄN

## Carrot on henkilöstöpalvelualan ja rekrytointiliiketoiminnan välittävä ja vastuullinen kumppani

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

*Hyvä työelämä on tasa-arvoista ja motivoivaa. Lisäksi työeläältä odotetaan joustavuutta ja arvomaailmojen kohtaamista. Carrot yhdistää ammattilaiset ja yritykset ammattitaitoisesti, tukee työntekijöitä ja kouluttaa tulevaisuuden osaajia.*

Työnhakijan elämäntilanteen huomioiminen rekrytoinnissa on tärkeää, jotta työntekijät kokevat työn itselleen sopivaksi. Tyytyväinen, motivoitunut ja työssään viihtyvä työntekijä on myös työnantajan etu.

”Nykypäivänä työn pitää sopia elämään. Me autamme työnhakijoita löytämään omaan elämäntilanteeseensa sopivan työn nopeasti. Rekrytoimessa kartoitamme sekä työntekijöiden että työnantajayritysten arvomaailmat”, sanoo Carrotin kehitysjohtaja Tessa Koivunen.

Työnantajamielikuvan ja yrityskulttuurin tunnistaminen on oleellista, jotta osaajille voidaan tarjota heille sopivia tehtäviä. Carrotilla työtyytyväisyys onkin Suomen keskiarvoa korkeampi. Tyytyväisyyttä parantavat työntekijöistä välittäminen ja läsnä oleminen.

”Autamme työntekijöitämme erilaisissa elämäntilanteissa. Nuoret saattavat tarvita tukea työelämäntaitoihin tai elämänhallintaan”, sanoo Koivunen.

Esimerkiksi opiskelijalle työn joustavuus on tärkeää, jotta työn, opintojen ja muun elämän yhteensovittaminen sujuu. Perhettä perustaessa työn vakinaisuus nousee keskeiseksi.



### Uusia urapolkuja avautuu kouluttautumalla

Oppilaitosyhteistyön ja erilaisten rekrytointikanavien kehittämisen ansiosta Carrot löytää osaajia työnantajayritykselle haastavissa rekrytointitilanteissa. Rekrytoinnin lisäksi Carrot kouluttaa uusia tekijöitä osaajapulasta kärsiville aloille sekä muuttuneisiin työtehtäviin.

”Jatkuvan oppimisen merkitys kasvaa tulevaisuudessa työelämän ja tehtäväkuvien muuttuessa. Me olemme sekä työntekijöiden että työnantajayritysten kumppanina muutoksessa ja tuemme kasvua”, Koivunen sanoo.

Carrot on rakentanut oppisopimus- ja työhönperehdytyspolkuja tilanteisiin, joissa työrooliin ei valmistu ammatillaisia suoraan oppilaitoksista. Peruskoulutuksen lisäksi saatetaan tarvita konkreettista oppimista työpaikalla.

”Työroolista riippuen osaamisen eri osa-alueita on kehitettävä. Tulevaisuuden ja jo nykypäivänkin työelämässä työuran aikana opiskellaan ja hallitaan useita ammatteja”, Koivunen sanoo. ■



## Matti Kariola

Toimitusjohtaja

ManpowerGroup

www.manpowergroup.fi

Matti Kariola on ManpowerGroupin Suomen ja Baltian toimitusjohtaja sekä Henkilöstöpalveluyritysten liiton hallituksen puheenjohtaja. Suomen työmarkkinoiden isoja haasteita ovat paheneva osaajapula ja kohtaanto-ongelma. Niiden ratkaisemisessa henkilöstöpalvelualan yrityksillä on keskeinen rooli.



## OSAAJAPULA RIIVAA KAHTA KOLMASOSAA TYÖNANTAJISTA – MITÄ SILLE VOI TEHDÄ?

*Suomen osaajapula on ennätyskorkealla. Sekä yrityksillä että yhteiskunnalla on nyt yhdestoista hetki panostaa ratkaisuihin, jotka lisäävät työmarkkinoiden joustavuutta ja työntekijöiden mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.*

Yhä useampi yritys ja toimiala painii osaamisen saatavuuden kanssa. Tuore osaajapulatutkimus kertoo, että kansainvälisesti yli puolet yrityksistä ei löydä tarvitsemaansa osaamista. Suomessa tilanne on vielä kriittisempi. Osaajapula on yhdessä vuodessa kasvanut 20 prosenttiyksikköä. Nyt jo kaksi kolmasosaa (67 %) työnantajista sanoo, että heillä on vaikeuksia löytää tarvittavaa osaamista.

Jotta yritykset kykenevät löytämään ja säilyttämään parhaan osaamisen, niiden on ymmärrettävä, mitä työuransa eri vaiheissa olevat työntekijät oikeasti haluavat. Perustarpeiden kuten palkan sekä kehitys- ja uramahdollisuuksien rinnalla vaikuttaa monia muita tekijöitä, jotka liittyvät esimerkiksi työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä yksilöllisiin jousto- ja valinnanmahdollisuuksiin. Kun kilpailu osaajista kiristyy, näiden tekijöiden painoarvo kasvaa.

### Uutta oppia myös nykyisille työntekijöille

Osaamisvajeen taklaaminen edellyttää ajattelutavan muutosta sekä monissa yrityksissä että yhteiskunnallisesti. Uusia mahdollisuuksia voivat tarjota sopeuttamisratkaisut, joiden avulla koulutusta ja siihen liittyvää tukea voidaan kohdentaa aktiivisesti jo työssä oleville – etenkin sellaisissa yrityksissä, jotka ovat ison rakenteellisen muutoksen edessä. Perinteisesti moni yritys on irtisanonut ne, joilla ei näytä olevan tulevaisuuden osaamista ja palkannut ulkopuolelta uudet henkilöt sisään. Usein voisi kuitenkin olla sekä yrityksen että yhteiskunnan kannalta tehokkaampaa kouluttaa nykyinen henkilökunta uudelleen.

### Joustavat työmahdollisuudet pitävät talentit talossa

Osaajapulan vallitessa yksilön ja hänen työnantajansa kannalta avainasemaan nousee yhä vahvemmin työn joustavuus – se, miten työntekijä pystyy yhdistämään eri työmuotoja omaan uraansa ja ainutkertaiseen elämäänsä ilman merkittäviä uhrauksia ja kannustinloukkuja. Ihmiset haluavat valita, missä, milloin ja miten he tekevät töitä.

Työn ja muun elämän tasapaino ei ole tärkeää yksinomaan millenniaaleille, vaan naisille ja miehille kaikissa ikäryhmissä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantajien on onnistuttava monipuolistamaan keinovalikoimaansa saada työt tehdyiksi – tavalla tai toisella. Joillekin sopii kahdeksasta viiteen toimistolla, toiset haluavat myydä osaamistaan muutaman päivän viikossa kevytyrittäjinä, joku heittää työkeikkaa silloin tällöin osittaisella vanhuuseläkkeellä.

### Työnantajat uuden edessä

Tällaisen skaalautuvuuden rakentaminen ei ole työnantajille ihan helppo rasti – se edellyttää ennen muuta eri sukupolvien muuttuneiden työelämäodotusten ymmärtämistä ja hyväksymistä. Sen jälkeen on piirrettävä resursointistrategiaa uusiksi niin, että siinä on riittävän monta tukijalkaa, joita yhdistelemällä pystytään varmistamaan tarvittavan osaamisen saatavuus jatkuvasti muuttuvilla markkinoilla. ■

# UUDISTUMISKYKYISET IHMISET NOSTAVAT SUOMEN TYÖELÄMÄN KÄRKIMAAKSI

TEKSTI: MARIA MÄENPÄÄ

*Innovaatiot, digitalisaatio ja rohkea uudistuminen laittavat uusiksi työtä ja työnkuvia. Työelämän muutoksessa on kuitenkin tilaa niille, joilla on halu kasvaa – niin ihmisille kuin yrityksillekin.*

## Menestyjät satsaavat osaamiseen ja ammattitaitoiseen henkilöstöön

Kauppalehti on 20 vuoden ajan listannut menestyneimpiä suomalaisia yrityksiä ja analysoinut niiden menestystekijöitä. Asiakaslähtöisyys, laatu ja kehitys ovat kriittisiä menestystekijöitä, mutta niitäkin tärkeämmät liittyvät henkilöstöön. Ykkös- ja kakkossijoilla kulkevat nimittäin käsikynnää osaamisen ja ammattitaitoinen henkilöstö.

Miksi lopulta juuri henkilöstön osaaminen ja ammattitaito ratkaisevat, mikä yritys menestyy, Rastor-instituutin toimitusjohtaja **Toni Berkowits**?

”Palveluliiketoiminta on noussut liikevaihdon näkökulmasta tasaveroiseksi valmistustoiminnan rinnalle myös valmistavassa teollisuudessa. Asiakkaan palvelukokemus on ratkaiseva tekijä toimialalla kuin toimialalla. Kaikki lähtee aina ihmisen osaamisesta, olipa kyseessä sitten ihmisen tuottama palvelukokemus tai automatisoitu asiakaspalveluprosessi.”

Toisaalta myös menestyvien tuotteiden ja tehokkaiden valmistusmenetelmien takana on ammattitaitoinen henkilöstö.

”Kaikki toiminnan kehittäminen on kiinni ihmisten osaamisesta – tuoteideat, valmistavan teollisuuden prosessit ja menetelmät, robotiikka ja niin edelleen. Yrityksen menestyksen maa-perä ovat luovat, intohimoiset ja osaavat oman alansa ammattilaiset”, Berkowits täydentää.

## Elinikäinen oppiminen tuo koko osaamispotentialin käyttöön

Osaamisen ja työllistämisen palveluita tarjoavan yhtiön toimitusjohtajana Berkowits tuntee suomalaisen työelämän tarpeet, haasteet ja potentiaalin. Hänen mukaansa olisi tärkeä ratkaista, miten koko osaamispotentiali saadaan käyttöön – niin kansallisesti kuin yksilö- ja yritystasolla. Näin myös kasvatetaan työvoiman kokonaismäärää ja entisestään pienennetään työttömyysastetta.

Yksi asenteellisista ongelmista on ikäsyryntä, jota käsittelevä keskustelu polarisoituu helposti. Joko yliarvostetaan nuo-



Rastor-instituutin toimitusjohtaja Toni Berkowits uskoo, että uudistumiskykyiset ihmiset vievät Suomea kohti työelämän kärkeä.

ruuden tuomaa tuoreutta, intoa ja nopeaa omaksumiskykyä tai iäkkäämpien kollegoiden kokemuksta ja näkemyksellisyyttä.

”Meillä kaikilla on omat henkilökohtaiset vahvuutemme. Onko uuden innovoinnissa ja oppimisessa kyse edes iästä vai ennemminkin yksilöiden välisistä eroista?”

Mitään fyysistä estettä uudistumiselle tai työkyvykkyydelle ei monissa asiantuntija-ammateissa ole, ja Toni Berkowitsin mukaan uudistuminen on kiinni omasta asenteesta oppia uutta.

”Rastor-instituutissa me uskomme, että jokaisella on mahdollisuus onnistua työelämässä.”

Elinikäisen oppimisen teema on vahvasti mukana työelämää koskevassa keskustelussa. Se liittyy työelämän tuottavuuteen sekä ihmisen omaan työssä menestymiseen ja urahyvinvointiin.

Rastor-instituutti on koulutus- ja urapalveluillaan tekemässä Suomesta työelämän kärkimaata tuottavuudessa ja hyvinvoinnissa. Kun yhä useampi yksilö voi tarjota työelämälle täyden potentiaalinsa läpi mahdollisimman pitkän, innostavan työuran, sekä yksittäiset yritykset että Suomi ovat matkalla kohti menestystä. ■

*Rastor-instituutti tarjoaa elämän suuntaa muuttavia oppimiskokemuksia ja uramahdollisuuksia sekä vauhdittaa yritysten kasvua. Rastor-instituutti aloitti toimintansa tammikuussa 2020, kun Markkinointi-instituutti ja Rastor yhdistyivät. [www.rastorinst.fi](http://www.rastorinst.fi)*



# HYVÄ JOHTAJA INNOSTAA OSALLISTUMAAN

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVA: PEXELS



*Motivoitunut työyhteisö on menestyvän yrityksen tärkein voimavara. Työntekijät saa innostumaan ottamalla heidät mukaan työpaikan päätöksentekoon. Osallistavalla ja kannustavalla johtajuudella on rässä ratkaiseva rooli.*



Hyvät vaikuttamismahdollisuudet työhön ovat tutkimusten mukaan yhteydessä myönteiseen motivaatiotilaan eli niin kutsuttuun työn imuun ja sitä kautta myös työhyvinvointiin.

Innostuneet työntekijät ovat myös tuotteliaampia ja tehokkaampia vaikuttaen siten koko organisaation menestykseen. Yritysten tulisivatkin rohkeasti hyödyntää kaikkien ammattitaitoa ja ideoita, ovathan työntekijät oman työnsä parhaita asiantuntijoita.

Työterveyslaitoksen johtamiseen erikoistunut tutkija ja kauppatieteiden tohtori Sara Lindström toivoo työpaikoille avointa keskustelua siitä, miten työntekijöitä olisi hyvä osallistaa.

”Onko kyseessä esimerkiksi päätösvalta koko organisaation tulevaisuuden suuntiin vai rajoittuvatko vaikutusmahdollisuudet omiin työn tekemisen tapoihin?”, hän kysyy.

## **// Innostuneet työntekijät ovat tuotteliaampia ja tehokkaampia.**

### **Osallistava johtajuus innostamisen lähteenä**

”Aito innostaminen vaatii taustatyötä ja aikaa eli muiden kuuntelua, heidän tilanteensa ymmärtämistä sekä kykyä havaita, mitkä asiat kiinnostavat ketäkin”, Lindström toteaa.

Osallistava johtaja onkin aidosti kiinnostunut työntekijöistään ja heidän mielipiteistään. Hän on myös itse innostunut työstään, sillä esimiehestä huokuva draivi tarttuu helposti myös muihin.

Autoritääriäinen asenne tai käskyttäminen eivät sen sijaan kuulu hyvän esimiehen arsenaaliin. Kysymysten esittäminen, kuten ”Miten sinä ratkaisisit tämän ongelman tai hoitaisit tämän asian?”, on Lindströmin mukaan parempi vaihtoehto.

Kun johtaja rohkaisee ihmisiä tuomaan ajatuksiaan esille, pääsee innovatiivisuuskin valloilleen. Parhaat ideat kun syntyvät usein yhteistyön tuloksena.

### **Osallistaminen osana työpaikan arkea**

Ideaalitalanteessa osallistaminen on osa työyhteisön jokapäiväistä toimintakulttuuria. Henkilöstökyselyt ja palautetilaisuudet ovat hyvä lähtökohta, mutta eivät yksinään riitä.



# UUSI TYÖAIKALAKI TULI – MIKÄ MUUTTUI?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

*Uuden työaikalain voimaantulo vuoden alussa ei varsinaisesti ole mullistanut yritysten työaikaikäytäntöjä – mutta uusi laki on ilahduttavasti tuonut mukanaan monia uusia mahdollisuuksia joustaviin työaikaikäytäntöihin.*

Krister Juselius JotBar Solutions Oy:stä toteaa, että monissa yrityksissä oli sovellettu uuden työaikalain eri osioita jo ennen tammikuun ensimmäistä päivää. Juseliuksen mukaan lakimuutokset eivät myöskään ole erityisen dramaattisia, mikä on selvästi helpottanut yritysten siirtymistä uuden työaikalain piiriin.

”Lakiin on nyt kirjattu selvät pelisäännöt työaikapankista, joustotyöstä ja liukuvasta työstä. Tämä mahdollistaa näistä asioista sopimisen suoraan työntekijäryhmien kanssa”, Juselius kertoo. ”Samalla läpinäkyvyys paranee ja prosessit nopeutuvat.”

Uuden lain kenties kiinnostavin linjaus koskee joustotyöaikaa. Joustotyöaika soveltuu ajasta ja paikasta riippumat-

tomaan työhön, kuten asiantuntijatyöhön. Vähintään puolet työajasta tulee kuitenkin olla sellaista, jossa työn sijoittelu ja tekopaikka on työntekijän itsensä päätettävissä.

Joustotyöaika toimii siten, että työnantaja määrittelee tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet, joiden mukaan työntekijä saa sovittujen työpäivien puitteissa sijoittaa työaikansa parhaaksi katsomallaan tavalla ja valita työntekopaikan vapaasti.

”Jotta joustotyö ei päättyisi lisäämään työaikaa, vaan mahdollistamaan vapaamman sijoittelun, säännöllisen viikkotyöajan tulee olla enintään keskimäärin 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana”, huomauttaa Juselius.

Osallistaminen on parhaimmillaan yhteiseen tekemiseen pohjautuva, juurtunut toimintatapa. ”Fyysinen läsnäolo ja työn organisointi niin, että yhteisiä kohtaamisia ja kuulluksi tuleminen tilanteita on tarpeeksi usein, ovat tärkeitä”, Lindström sanoo.

Hän nostaa esille myös fasilitoidut eli ohjatut palaverikäytännöt. Hyvin organisoidussa palaverissa puheenvuorot jaetaan tasaisesti ja yksilölliset erot otetaan huomioon.

Yritysten on syytä tarkkailla eri osallistumisen kanavien, kuten palaverikäytäntöjen, toimivuutta. ”Ovatko ne sellaisia, että ne suosivat äänekkäitä ja sanavalmiita tyyppisiä vai kannustavatko ne myös hiljaisempia ihmisiä?”

*Työterveyslaitoksen johtamiseen erikoistunut tutkija ja kauppatieteiden tohtori Sara Lindström toivoo työpaikoille avointa keskustelua siitä, miten työntekijöitä olisi hyvä osallistaa.*

KUVA: TYÖTERVEYSLAITOS



## Työaikapankki lakisääteiseksi

Toinen odotettu uudistus on työaikapankin tulo lakisääteiseksi. Vuoden alusta lähtien kaikilla työpaikoilla on ollut mahdollisuus ottaa työaikapankki käyttöön riippumatta siitä, onko työnantaja sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä.

”Työaikapankkiin voi säästää ja yhdistää toisiinsa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja, kuten ylityökorvauksia ja lomarahaa”, toteaa Juselius.

Myös ns. ”pomoportaan” työaikakuvioita on viilattu hiuhan. Jatkossakin johtajat – ja johtamistehtäviin rinnastuvia tehtäviä hoitavat työntekijät – jäävät lain ulkopuolelle, mutta lisäedellytyksenä lakiin kirjataan ns. työaika-autonomian kriteeri. Tällä tarkoitetaan, että työntekijän työaikaa ei määritellä ennalta, työajan käyttöä ei valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan.

## Liukuma-aika neljään tuntiin

Lisäksi uusi laki nosti vuorokautisen liukuma-ajan kolmesta tunnista neljään tuntiin. Liukuma-ajan sijoittumisesta voidaan sopia niin, että kiinteän työajan ja liukuma-ajan välissä on keskeytys – liukuma voi jatkossa näin olla esimerkiksi kello

20–22 välisenä aikana eikä välittömästi normaalityöajan päättymisestä lukien.

Työaikalain muutoksilla on pyritty varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten työnantajayritysten tarpeisiin sekä helpottamaan työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Krister Juselius pitää lakia peruspiirteissään varsin ryhdikkäänä suorituksena ja liikkeenä oikeaan suuntaan. Erityisen radikaaliksi sitä ei voi kuvailla, koska laki ei sisällä muutoksia esimerkiksi paikallisen sopimisen yleisiin periaatteisiin.

”Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saa jatkossakaan tehdä paikallisia sopimuksia muutoin kuin säännöllisen työajan järjestelyiden osalta. Niin sanotut järjestäytymättömien yritysten paikallisen sopimisen kiellot säilyvät laissa edelleen”, Juselius kertoo.

## Tilanteen tasalla

JotBar aloitti lakimuutokseen varautumisen jo aikaa sitten ja niinpä JotBarin työajanseurantaohjelmistossa on jo pitkään ollut täydet valmiudet soveltaa uutta työaikalakia.

”Siellä on mukana aika paljon ennestään tuttua juttua, sillä iso osa näistä asioista on aikaisemmin sovittu työehtosopimuksissa.” ■

# Motivointi ei kuitenkaan ole yksinomaan työnantajan vastuulla.

## Avoimuutta, kiitos!

Toimiva vuorovaikutus edellyttää luottamusta ja rehellisyyttä. Osallistavassa työyhteisössä erilaiset näkemykset nähdään rikkautena ja eriäville mielipiteille annetaan tilaa. Kiitosta ja positiivista palautetta ei myöskään saa unohtaa.

”On hyvin tärkeää ruokkia hyvää, eli kiinnittää huomiota arkeen liittyviin onnistumisiin. Myös pulmiin tartutaan avoimesti ja mahdollisimman ajoissa. Ongelmakohtaisinkin voi miettiä, mitä hyvää tilanteen ratkaisemisesta seuraa”, Lindström sanoo.

Ideat ja aloitteet on syytä käsitellä huolellisesti ja läpinäkyvästi. Työntekijöitä tulee myös tiedottaa päätöksistä ja niiden perusteista.

”Jos ihminen huomaa, ettei omalla osallistumisella olekaan merkitystä, tappaa se herkästi innostuksen ja halun osallistua”, Lindström muistuttaa.

## Työntekijä innostuksen keskiössä

Motivointi ei kuitenkaan ole yksinomaan työnantajan vastuulla, sillä innostuksen palo voi lopulta syttyä vain ihmisessä itsessään. Työntekijä voi itse edesauttaa asiaa olemalla avoin ja oma-aloitteinen.

”Jokainen voi miettiä, miten omasta työstään saisi itselleen ja työkavereilleen mieluisampaa. Kannustan myös keskustelemaan muiden kanssa siitä, mikä motivoi itseä, mistä erityisesti pitää ja minkä kokee hankalana”, Lindström vinkkaa.

Myös muiden työhön liittyvien voimavarojen on luonnollisesti oltava kunnossa, jotta työntekijä jaksaa motivoitua.

”Työn vaatimusten pitää olla tasapainossa voimavarojen, kuten osaamisen, muilta ihmisiltä saadun tuen ja arvostuksen ja työvälineiden kanssa”, Lindström toteaa.

Hän muistuttaa myös, että kaikilla on joskus vähemmän hohtokkaita päiviä. Tämä vaatii esimieheltä inhimillistä ymmärrystä. ”Kukaan ei ole aina innostunut ja valmiina osallistumaan, se on ihan luonnollista. Me olemme vain ihmisiä”. ■



# VILLASUKKASEMINAARI MERELLISISSÄ MERKEISSÄ?

## TEIJON VILLA SEAVIEW HURMAA VIERAANSA AUTENTTISELLA TUNNELMALLA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: VILLA SEAVIEW

*Yritykset etsivät uudenlaisia, inspiroivia ympäristöjä seminaarille tai workshopille – ja aika usein energiaa ja oikeanlaista fiilistä etsitään luonnosta. Meren rannalla Salossa, Teijon historiallisessa ruukkikylässä sijaitseva Villa Seaview on yksi esimerkki kohteesta, jonka rento, vanhaa maailmaa huokuva ilmapiiri saa ajatukset lentoon.*

Talon nimi 'Villa Seaview' ei ole turhaa mainostusta, sillä Villan suurista ikkunoista avautuvat upeat, silmiä ja mieltä hivelevät merinäköymät. "Villassa on oma yksityinen ranta-alue, venelaituri ja porrastetussa puutarhassa useita suojaisia oleskelualueita", kertoo Villan emäntä Stina Suutari.

"Meri on iso osa koko paikan identiteettiä ja tunnelmaa", Suutari toteaa.

### **Kulttuurimiljö, luonnollisesti!**

Meriluontoa piisaa siinäkin mielessä, että yksityisessä omistuksessa oleva Villa Seaview sijaitsee aivan Teijon kansallispuiston kyljessä. Suutari kertoo, että eri organisaatioiden väki tykkää käydä pienillä tai vähän pidemmilläkin kävelyillä maastossa, sillä paikalliset reitit tarjoavat paljon nähtävää ja koet-

tavaa. Kansallispuiston kalliomäet, rämeet, karut männiköt sekä harvinaislaatuinen lettosuo tuovat maisemaan monipuolisuutta.

"Järveen rajoittuva vanha ruukinkartanon puisto ja koko vanha ruukin alue ovat myös suosiossa", hän tietää. Teijon ruukki on perustettu 1686 ja se on yksi seudun kolmesta rautaruukista. Museovirasto on määritellyt sekä Teijon että Mathildedalin ruukkialueet valtakunnallisesti merkittäviksi rakennetuiksi kulttuuriympäristöiksi.

Vuonna 2010 Varsinais-Suomen Vuoden kyläksi valittu Teijo yhdistää luonnonkauneutta ja -karheutta rikkaaseen kulttuurihistorialliseen perintöön. Teijon kirkko ja Teijon kartano sivurakennuksineen sijaitsevat aivan kylän keskustassa.



Teijolla sijaitsee myös Meri-Teijon vapaa-ajankeskus, jossa on mm. laskettelurinne ja rinneautoilurata. Teijolla on myös Meri-Teijo Golfin omistama golfkenttä.

### Takkahuoneen tarinatuokio

Ja sitten on tietenkin itse talo. Villa Seaview'ssä on soppi, jos toinenkin brainstorming-session tai tiimipalaveriin. Myös itsenäinen työskentely – vaikkapa vain läppäriä naputtelu Villasukat jalassa takan ääressä – onnistuu täällä harvinaisen hyvin.

"Viihtyisät ja avarat tilat ovat keränneet kosolti kehuja", tietää Suutari.

"Monen asiakkaan mielestä talolla on hyvä fengshui. Tänne on kiva tulla viettämään seminaaripäivää", hän toteaa. Suutari tietää, että jokainen ulkopuolisen tahon järjestämä palaveripäivä pois kotikonttorilta on investointi, jolle odotetaan katetta. Suutarin mukaan panostus inspiroivaan ympäristöön myös kannattaa:

"Asiakaspalautteen mukaan työn virtaus on yksi asia, joka meillä sujuu luonnostaan. Siksi investointi on mielekäs ja vieras tulee uudestaan."



Oma lukunsa on tietenkin Villan oma ranta-sauna, jota lämmitetään myös talviaikaan. Tiiviin palaverisoinnin päätteeksi kelpaa istahtaa puulämmitteisen saunan lauteille – ja pulahtaa suoraan viileään meriveteen.

"Sauna on tyypillisesti se illan kohokohta", toteaa Suutari. Poreallaskin löytyy niille, jotka arvostavat inhimillisempiä lämpötiloja.







## HR-heimo koolla

Tammikuun alussa Villa Seaview sai vieraita Ericssonilta, kun verkkojätin HR-ammattilaisilla oli vuosittaisen seminaarin paikka. Sari Schwartz, Finland Payroll Manager Global People Services -yksiköstä, kertoo että vinkki salolaisesta helmestä oli tullut Facebook-ryhmän kautta.

”Meillä on HR Ompeluseura -ryhmä, jossa pohdittiin, mikä olisi sopiva paikka järjestää tiimipalaveri niin, että tarjolla on myös mielenkiintoisia aktiviteetteja. Joku ryhmässä sitten suosittelee Villa Seaview’tä.”

Kohta rantakallioita kiipeili seitsemän ericssonilaista eri yksiköistä ja agendalla oli suunnitella, mitä vuosi 2020 pitää sisällään. Aikaa oli varattu kaksi päivää ja odotuksissa oli tiivistä työntekoa, rentoa yhdessäoloa ja ulkoilua luonnon helmassa. Miten kävi?

Schwartz kertoo, että Villa Seaview enemmän kuin lunasti korkeat odotukset:

”Puitteet olivat erittäin hyvät tämäntyyppiselle tiimitapaamiselle. Olimme täällä meren rannalla kaikessa rauhassa ja sen huomasi kyllä, kun ajatus alkoi virrata”, hän kuvailee.

## Reippaasti reissuun

Vuosisuunnitelmaa rustattiin niin porukalla kuin pienemmissäkin ryhmissä eri puolella taloa. Suosikkipaikka taisi silti olla tunnelmallinen takkahuone.

”Lisää tunnelmaa tuli vielä, kun toisena päivänä nousi pieni myrsky”, Schwartz kertoo.

Työhommat saatiin hoidettua nappiin kumpanakin päivänä ja niiden kylkiäisenä oli reipas wellbeing-osuus. Saapumispäivänä lähdettiin merelliselle kävelylle tuulettumaan jo ennen duuneja – ja kakkospäivänä tehtiin työt alta pois ennen kuin lähdettiin fat bike -kierrokselle kansallispuistoon.





”Näköalat kävelyllä olivat vaikuttavat, meren lisäksi reitillä oli myös järvi ja puroja. Siitä sai kyllä voimia ja nostetta pala-  
vertiin”, Schwartz toteaa.

Seuraavana päivänä järjestetty fat bike -pyöräily jäi mie-  
leen sekin. ”Hauskaa oli ja syke nousi aika kivasti”, nauraa  
Schwartz. ”Kotimatkalta lähdimme tosi virkistyneinä.”

### Kun 1 + 1 = 3

Tammikuun lopussa haastateltu Schwartz toteaa, että Villa-  
kokemusta muistelee mielellään – ei nimittäin ole mitenkään  
itsestään selvää, että työt ja huvit saadaan linkittymään fik-  
susti, toisiaan tukevalla tavalla, kuten Villassa tapahtui.

”Meidän porukka nautti olostaan koko ajan ja ideoimme  
porukalla paljon uusia juttuja. Talossa kaikki toimi hienosti  
ruokapuolesta saunomiseen ja aktiviteetteihin”, kehaisee  
Schwartz.

”Vierailua Villaan voi suositella vaikka vähän isommankin  
porukan kanssa.”

Villan emäntä Stina Suutari on tottunut keuhuihin, mutta  
aina ne silti mieltä lämmittävät, hän tunnustaa. Suutarin



mukaan vierailta saatu palaute noudattaa yleensä tiettyä kaa-  
vaa: Villa Seaview yllättää yhä uudestaan, koska se on todel-  
linen antidootti kaikenlaiselle jäykistelylle ja stressiseminaa-  
reille.

”Villan Villasukkaseminaari on vastakohta sille perintei-  
selle kravattikaulakokoukselle”, hän nauraa. ■

## ILMOITUS

# TeamKitchen

## TYÖKAVERI TUTUKSI KOKKAUSKURSSILLA

*Kun etsit henkilökuntasi tilaisuuteen jotain uutta  
ja erilaista, löytyy vastaus Team Kitchenistä.  
Kokkaaminen yhdessä työkavereiden kanssa  
on hauskaa ja yhteishenkeä kohottavaa.  
Innostava kurssi käy ohjelmaksi tyhy- ja  
tiimipäivään tai pikkujouluihin.*

”Team Kitchen on nimensä mukaisesti keittiö, jossa tiimit kok-  
kaavat. Kurssin alkajaisiksi käymme läpi valitun menun ja  
jaamme osallistujat ryhmiin, joista jokainen saa oman ruo-  
anlaittotehtävän”, kertoo Team Kitchenin keittiömestari Janna  
Wahlberg-Heikonen.

Kursseilla inspiroidutaan ja opitaan uutta. Kukaan ei jää  
pulaan, sillä tiukan paikan tullen keittiömestari auttaa ja opas-  
taa. Myös ryhmien jäsenet tsemppaavat ja avittavat toisiaan.

”Ruokaa laittaessa työkaverin oppii tuntemaan eri tavalla,  
sillä kokkikoulun vapautuneessa ympäristössä tiimidynamiikka  
on erilaista kuin työpaikalla.”

Kun padat ovat porisseet ja tehosekoittimet jäähtyneet, on  
aika siirtyä pöytään. Annokset tarjoillaan tekijöidensä esittele-  
minä ja kas, vilkas keittiö on muuttunut viihtyisäksi illallisravin-



tolaksi. Apuna taustalla tiskaamisessa ja pöydän kattamisessa  
ovat häärineet Team Kitchenin assistentit.

”Kurssit räätälöidään aina asiakkaalle ja sesonkiin  
sopiviksi. Myös erilaiset ruokatrendit, kuten savustaminen ja  
grillaaminen, tulevat esiin toiveissa. Ja meidän grillaamme  
ympäri vuoden! Järjestämme ainoana Suomessa Weber Grill  
Academy kurssveja, joista saa paljon oivalluksia ja tärkeää  
tietoa grillauksesta ja sen eri tekniikoista.”

”Suureen suosioon on noussut myös Team Kitchenin  
Keittiötaistelu, jossa tiimit ottavat leikkimielisesti mittaa  
toisistaan televisiosta tuttujen kokkauskilpailujen hengessä”,  
Wahlberg-Heikonen summaa. ■

Lisätietoja: [www.teamkitchen.fi](http://www.teamkitchen.fi)



**Jesse Kaarna**

Projektipäällikkö

Suomen Olympiakomitea

[www.suomenaktiivisintyopaikka.fi](http://www.suomenaktiivisintyopaikka.fi)

Olympiakomitean Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailu on kokonaisuus, jossa kaikki voittavat. Kilpailuun osallistuvat työpaikat saavat Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoituksesta työkaluja henkilöstön aktivoimiseen ja liikuntaohjelman systemaattiseen kehittämiseen. Yli 50% kokonaispisteillä työpaikka ansaitsee Suomen Aktiivisin Työpaikka -sertifikaatin. Kilpailun voittaja palkitaan näyttävästi Urheilugaalassa.

# HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI ON KILPAILUETU JA REKRYTOINTIVALTTI

*Työhyvinvointiin painottuvissa keskusteluissa keskitytään usein kulujen karsimiseen ja työkykyriskien minimointiin. Näkökulma on varsin ymmärrettävä, sillä työkyvyttömyyseläkkeet ja poissaolot tulevat yrityksille ja yhteiskunnalle erittäin kalliiksi. Kulujen minimoinnin lisäksi henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen linkittyy kuitenkin myös monenlaisia muita mitattavia hyötyjä.*

Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmien mukaan työkyvyttömyyseläkkeet, sairauspoissaolot, vajaakuntoisena työskentely, tapaturmat ja ammattitaudit sekä työikäisen väestön sairaanhoitokustannukset maksavat Suomen kansantaloudelle vuosittain yli 24 miljardia euroa menetettynä työpanoksena.

Näiden lukujen valossa ei ole yllättävää, että huomio työhyvinvoinnissa on usein keskittynyt edellä mainittujen kulujen pienentämiseen. Viime vuosina näkökulma työhyvinvointiin on kuitenkin monipuolistunut. Kustannusten minimoinnin lisäksi mukaan on tullut muun muassa työn tuottavuuteen liittyviä näkökulmia.

Eräs tuore näkökulma on presenteismin eli vajaakuntoisena työskentelyn huomioiminen. Työntekijä on tällöin fyysisesti läsnä työpaikalla, mutta alentuneesta terveydentilasta tai toimintakyvystä johtuen suorituskyky on laskenut ja töitä tehdään vajaatehoisena. Kun töitä tehdään vuoden ympäri vajaatehoisena, on menetetty työpanos jopa suurempi kuin poissaolojen aiheuttama. (Hälsa 2017). Alentunut suorituskyky voi johtaa yksilön kohdalla töiden kasaantumiseen, kiireeseen ja työn kuormituksen kasvuun. Terve ja hyvinvoiva henkilöstö on siten sekä yksilön että työnantajan etu. On myös

vahvaa näyttöä siitä, että hyvä työkykyjohtaminen on positiivisesti yhteydessä työpaikan liikutukseen (Ahonen 2016).

Kilpailuedun lisäksi henkilöstön hyvinvointi on myös mahdollinen rekrytointivaltti. Rekrytoinnin hankaluudesta ja jopa työntekijäpulasta käydään ajoittain keskustelua eri medioissa. Avoimia paikkoja on entistä vaikeampi saada täytettyä. Nykyään työnhakijat painottavat työnhaussa erilaisia asioita kuin ennen. Tittelin ja palkan sijaan työantajan valittaessa painottuvat työn merkityksellisyys sekä vastuullisuuteen ja arvoihin liittyvät teemat. Henkilöstön hyvinvointi nähdään osana yrityksen vastuullisuutta.

CGI:n tuoreen työelämä tutkimuksen mukaan 73 % työntekijöistä on myös sitä mieltä, että työnantajan pitäisi ottaa suurempi vastuu työhyvinvoinnista. Työkyvyn ylläpitäminen nähdään vastuullisena tekona, mutta myös välttämättömyytenä yrityksen kilpailukykyyn ja pidempien työurien turvaamiseksi sekä työntekijämielikuvan kannalta.

Yritysvastuuteot ja niistä viestiminen tulevatkin tulevaisuudessa todennäköisesti kasvattamaan tärkeyttään. OP:n suur-yritystutkimuksesta kävi ilmi, että vastuullisuus vaikuttaisi olevan kytköksissä myös yritysten tuloksellisuuteen. Vastuullisuus-



Suomen Aktiivisin Työpaikka 2019 – Finnair. Kuvassa Saija Stenbacka, VP Wellbeing ja Katri Sjöberg, Wellbeing Specialist.

asioihin myönteisemmin suhtautuvat suuryritykset tekivät 3 % -yksikköä paremman nettotuloksen kuin vähiten vastuullisuus-asioita korostavien suuryritysten joukko. Lähes 93% vastanneista suuryrityksistä näkee vastuullisuuteen liittyvät teot kasvavana kilpailutekijänä.

Yleisin tapa määritellä yritysten yhteiskuntavastuu on eritellä se taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristöstä kannettavaan vastuuseen. Tällä hetkellä keskusteluissa painottuvat ympäristöasiat. On kuitenkin ennakoitavissa, että etenkin sosiaalinen vastuu, kuten henkilöstöasiat, tulevat myös olemaan entistä enemmän esillä tulevaisuudessa. Henkilöstön hyvinvointiin investointi onkin työkykyjohtamisen lisäksi tapa vahvistaa yrityksen sisäistä ja ulkoista työnantajamielikuvaa.

Mutta mistä tietää panostaako oma yritys tai potentiaalinen työnantaja henkilöstöönsä?

Osa yrityksistä panostaa viestinnässään aktiivisesti työnantajamielikuvaansa. Osa vähemmän. Sosiaalinen media ja nettisivut ovat yksi potentiaalinen kanava viestittää henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita. Myös työnhakuilmoituksissa saatetaan tuoda esille työhyvinvointiin liittyviä toimintamalleja ja etuja. Vuosikertomukset ja vastuullisuusraportit ovat myös mahdollisia viestinnän kanavia. Haasteena näissä on tietojen hajanaisuus ja vertailun vaikeus.

Erilaiset sertifikaatit ja laatupalkinnot ovat yksi tapa edistää ja viestiä asiasta. Niiden suosio ja näkyvyys vaikuttaisi jatkuvasti kasvavan. Työnantajamielikuvan edistämisen lisäksi ne ovat myös erinomaisia työkaluja organisaation toimintatapojen ja käytänteiden kehittämiseen sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointiin. Tämän vuoksi niitä kannatta hyödyntää, vaikka oma toiminta ei vielä lähtötilanteessa olisikaan huippuyritysten tasolla.

Vastuullisuus sekä ympäristö- että henkilöstöasioissa kasvavat jatkuvasti tärkeyttä. Työnhakijan näkökulmasta sertifikaatit ovat selkeä signaali laadukkaasta työnantajasta. Onkin hyvä pohtia, ovatko työhyvinvointiin liittyvät käytännöt yrityksessänne varmasti kunnossa ja miten niistä viestitään nyt ja tulevaisuudessa. ■

#### LÄHTEET:

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014 – Menetetyn työpanoksen aiheuttamat kustannukset

Guy Ahonen – Fiksummalla työkykyjohtamisella uuteen nousuun, Firstbeat Webinaari

Hälsa – Työyhteisön suorituskyvyn uusi mittari – presentismi

OP:n suuryritystutkimus 2019

CGI – Työn murros Suomessa – Tutkimus tulevaisuuden työelämästä ja työn murroksesta 2020.



Olympiakomitean myöntämä Suomen Aktiivisin Työpaikka -sertifikaatti ansaitaan monipuolisella henkilöstöliikunnan toteutuksella.



# MONIKULTTUURISUUS TUO UUSIA MAHDOLLISUUKSIA JA RIKASTUTTAA TYÖELÄMÄÄ

TEKSTI: KAISU VENHO

KUVA: HELSINGIN KAUPUNGIN AINEISTOPANKKI / SEPPO LAAKSO



*Suomi ei voi välttää kansainvälistymistä – ja miksi pitäisi – siitä on meille hyötyä. Suomeen tullaan mm. opiskelijavaihdon tai kansainvälisen yrityksen työmahdollisuuksien kautta. Nämäkin muuttajat voivat jäädä Suomeen lopullisesti.*



Digitalisaatio ja automaatio vievät työpaikkoja, mutta eivät voi kaikkialla korvata ihmisiä. Automaatiojärjestelmien ja digitaalisten palveluiden suunnitteluun ja tuotantoonkin tarvitaan osaavia ammattilaisia.

Työvoiman puutetta on Suomessa erityisesti palvelusektorilla ja pk-yrityksissä. Puute korostuu kasvukeskusten ulkopuolella, jonne moni suomalainen ei enää halua muuttaa. Väestömme vanhenee nopeasti, eikä syntyvyys kata työvoiman tarvetta. Olkaamme siis tyytyväisiä, että Suomeen on tulijoita.

### **Maahanmuutto tukee vientiä ja on porttimme maailmalle**

Suomi tarvitsee kansainvälistymistä, sillä ilman ulkomaankauppaa ei elintasoamme voida ylläpitää. Maahanmuuttajissa on paljon nuoria työikäisiä sekä lapsia eli tulevaa työvoimaa.

Maahanmuuttajat on viime aikoina mainittu hoiva-alojen työntekijäpulan paikkaajina. Siellä he ovatkin meille näkyvimässä roolissa. Käsipareja tarvitaan muillakin aloilla, esimerkiksi rakennus- ja kiinteistöalat, teollinen valmistus sekä siivous- ja puhtaanapitoalat.

Suurimmat yritykset automatisoivat ja ulkoistavat toimintaansa, kansainvälistyvät ja työllistävät vähemmän Suomessa. Pienten ja keskisuurten yritysten työvoiman tarve on kasvava. Jos innovatiivinen pk-sektorin yritys miettii tuotteen tai palvelun vientiä, olisi iso apu, jos heillä olisi joku kohdemaan kielen ja kulttuurin tuntija aukaisemassa ovia.

Maahanmuuttajissa ja turvapaikan hakijoissa on paljon innokkaita nuoria ihmisiä, jotka haluavat rakentaa uuden elämän. Heillä on energiaa ja motivaatiota tarttua työhön ja opiskeluun, kunhan saavat mahdollisuuden.

Maahanmuuttajanaiset työllistyvät toistaiseksi selvästi heikommin kuin miehet. Kotimaan kulttuuri, traditio lasten kotihoiosta ja ehkä myös puolison asenne, voivat vaikeuttaa jopa korkeasti koulutettujen naisten työllistymistä.

### **Kotoutuminen alkaa kielitaidosta**

Suomi vieraana kielenä -opetusta on laajasti tarjolla mm. Helsingin yliopiston kielikeskuksessa, työväen- ja kansalaisopistoissa tai verkkokursseina. Näitä mahdollisuuksia voidaan työpaikalla tukea, jos ei ole mahdollista järjestää kielikoulutusta omissa tiloissa. Kielitaito karttuu, jos alusta saakka puhutaan





Minna Toivanen Työterveyslaitokselta sanoo, että moni on arka tuomaan esiin mielipiteensä, jos on epävarma kielitaidostaan.

selkosuomea, tarpeeksi hitaasti ja apuvälinein, jotta maahanmuuttaja pysyy mukana. Kuva tai konkreettisesti työkalun, työvaiheen tms. näyttämisen kautta jäävät sanatkin paremmin mieleen.

### Maahanmuuttajasta suomalaiseksi

Kansainvälisessä yrityksessä hoitaa henkilöstöosasto byrokratian ja työtoverit neuvovat sekä työtehtävissä että usein myös arjen palveluissa. Jos yhteisenä kielenä on englanti, on alku helpompaa. Oma tukihenkilö olisi kuitenkin hieno lisä.

Monella tulokkaalla on pitkä matka siihen, että Suomi alkaa tuntua kotimaalta. Kotoutumiseen vaikuttaa myös oma asenne. Onko hän avoin, utelias ja vastaanottavainen uuden maan kulttuurille vai viettääkö mieluummin aikaa syntymämaan kansalaisten seurassa.

### Työterveyslaitos on mallintanut monikulttuuriset työpaikat

"Työterveyslaitos on kehittänyt tutkimusaineistoon perustuvan työpaikkaosaamisen kehittämisen mallin, joka on tarjolla useissa kieliversioissa: suomi, somalia, arabia, englanti, ruotsi ja venäjä", kertoo Minna Toivanen Työterveyslaitokselta.

Heterogeenisessä ryhmässä on viestintä erityisen tärkeässä roolissa, jotta jokainen todella ymmärtää, eikä vain

sano ymmärtävänsä. Suomessa saa mennä puhumaan esimiehen kanssa, mitä moni maahanmuuttaja ujostelee. Esimiehen selkokielikoulutus on myös hyvä ratkaisu viestinnän ja vuorovaikutuksen parantamiseksi. Jos saman kielitaidon omaavia maahanmuuttajia on enemmän, voidaan pitää tapaamisia pienryhmissä. Moni on arka tuomaan esiin mielipiteensä, jos on epävarma kielitaidostaan.

### Moninaisempi parempi – nostetta maahanmuuttajanaisten asiantuntijauriin

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen yhteishankkeessa edistetään maahanmuuttaneiden korkeasti koulutettujen naisten työllisyyttä ja tuetaan asiantuntijuuden hyödyntämistä. Tavoite on luoda monimuotoisuutta edistäviä henkilöstö- ja toimintakäytäntöjä asiantuntijaorganisaatioihin. Samalla haastetaan maahanmuuttajataustaisiin naisiin liitettyjä stereotypioita.



KUVA: CONTE OY

Mira Kivistö ConTe Oy:stä sanoo, että jokaisesta kulttuurista löytyy asioita, joista voimme oppia. Aito kiinnostus on hyvä lähtökohta.

### Uskallammeko hyödyntää monikulttuurisen osaamisen

"Monet organisaatiot Suomessa hyötyisivät, jos saisivat uutta osaamista, erilaista ajattelua ja monikulttuurisuutta, joka auttaisi myös kansainväliseen menestykseen", toteaa monikulttuurisuudesta valmentava Mira Kivistö (ConTe Oy) – kaikki voitaisivat.

# KETJUREAKTIO – Polje ilmastonmuutosta vastaan



Jotkut eivät työelämässä halua tunnustaa ja huomioida kulttuurieroja lainkaan ja toiset taas ovat niin hienotunteisia ja korrekteja, etteivät uskalla kysyä ulkomaalaiselta mitään. Kiinnostus kanssaihmiin ja työtovereihin helpottaisi kotoutumista ja yhteistyötä puolin ja toisin.

Meillä on viime vuosina noussut terve innostus, minkä myötä on alettu puhua erilaisuudesta oman kulttuurimme sisällä, esim. tunnista persoonasi, käyttäytymistyyli jne. Se on avannut ihmisten silmiä ymmärtämään erilaisia kanssaihmiä ja työtovereitakin. Kun tunnistamme oman persoonamme ja kulttuuriperimämme, voimme ymmärtää myös muita.

## Ratkaisuja työn sujumiseen monikulttuurisessa työyhteisössä

Usein ajatellaan, että puutteellinen kielitaito tai kulttuurin tuntemus estää tehokkaan työskentelyn. Näin ei kuitenkaan Mira Kivistön mukaan tarvitse olla, sillä tähän löytyy erilaisia ratkaisuja, kuten esim.

- Visuaaliset ohjeet työvaiheisiin ja turvallisuuteen, jos kielitaito ei vielä riitä ohjeiden lukemiseen.
- Työtä tekemällä oppii. Löytyykö organisaatiosta saman kulttuurin jo suomea osaavia mentoreita?
- Järjestä tilaisuuksia kohtaamisiin. Kun tutustutaan ihmisiin, ennakkoluulot häviävät.
- Jokaisesta kulttuurista löytyy asioita, joista voimme oppia. Aito kiinnostus on hyvä lähtökohta.

Henkilöstöammattilaisille asiat voivat olla tuttuja, mutta ne on jalkautettava koko organisaatioon. Kotouttaminen estää klikkiytymisen. Esimiehetkin voivat pelätä oman osaamisensa riittämistä tiukkojen työaikataulujen puitteissa. Myös he tarvitsevat tukea ja koulutusta monikulttuurisuudesta.

## Turvapaikan hakijan pitkä taival työpaikkaan

Vastaanottokeskuksissa säilötään pakolaisia ja turvapaikan hakijoita odottamassa päätöstä kohtalostaan. Hakemusten käsittelyajat ovat edelleen pitkiä, vaikka uuden lain mukaan 20.7.2018 tai sen jälkeen jätettyjen turvapaikkahakemusten käsittely saa kestää enintään 6 kuukautta. Tätä ennen tulleita hakemuksia uusi laki ei koske. Nyt on herätty siihen, että prosessi kestää liian kauan ja aiheuttaa paljon kustannuksia. Kotoutumiskoulukseen pääsy voi kestää viisikin vuotta. Työhalukkaat ihmiset turhautuvat ja masentuvat pitkään odotukseen ja toimeentuloon. ■

KUVA: PEXELS





# STARTUP REFUGEES TUKEE TURVAPAIKAN HAKIJOIDEN TYÖLLISTYMISTÄ JA YRITTÄJYYTTÄ

TEKSTI: KAISU VENHO

*Startup Refugees perustettiin vuonna 2015 ja toimii nyt Helsingissä ja Oulussa sekä pian myös Rovaniemellä.*

Arkan Aal-Owayef tuli Irakista vuonna 2015 ja toimii nyt tittelillä Employment Program Manager. Hän puhuu arabiaa, daria, somalia ja englantia. "Tehtäväni on 'connecting people'", hän hymyilee. Startup Refugees -työllistämishjelma hoitaa paperiasiat ja tukee työnhakijaa CV:n teossa. He voivat myös suorittaa esimerkiksi työelämässä tarvittavia osaamispasseja, joiden opiskelumateriaalit käännetään heidän äidinkielelleen.

Startup Refugees -verkostossa on nyt yli 3 800 hiljan maahan muuttanutta osajaa sekä yli 500 yritystä, yhteisöä

ja yksityishenkilöä. Työnantajat ovat alkaneet ottaa useammin yhteyttä kuultuaan, että verkoston kautta on löytynyt osaavia työntekijöitä.

Yrittäjyys kiinnostaa monia tulijoita ja Match Made in Startup Refugees -ohjelmaan rekisteröidyistä 65 prosentista kertoo, että yrittäjyys on tulevaisuuden toive ja liikeideakin jo olemassa.

Toimintansa aikana Startup Refugees -verkosto on tarjonnut yli 600 työpaikkaa, 5 000 kouluttautumismahdollisuutta sekä tukenut 120 yritystiimiä yritysidean käynnistämisessä. ■

KUVA: STARTUP REFUGEES



# TURVALLINEN TYÖYHTEISÖ ON TUOTTELIAS

## CORONARIA TYÖELÄMÄPALVELUT TUKEE ESIMIEHIÄ JA TYÖYHTEISÖJÄ ORGANISAATION JATKUVASSA LIIKKEESSÄ

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

*Organisaation muuttuvat tavoitteet ja työnkuvat saattavat aiheuttaa työntekijöissä huolta ja pelkoa omasta selviytymisestä, mikä voi purkautua esimiehiin kohdistuvana epäasiallisena käytöksenä. Yhteinen tulkinta tavoitteista sekä työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen ehkäisevät työyhteisöongelmien syntymistä.*

Organisaatiot ovat nykypäivänä jatkuvassa liikeillassa ja muutoksessa. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa yksittäiset työntekijät eivät enää täysin ymmärrä oman työtehtävänsä tavoitteita, menettävät motivaationsa tai kokevat, etteivät enää hallitse toimenkuvaansa.

”Tavoitteiden erilaiset tulkinnat esimiesten ja työntekijöiden välillä saattavat johtaa työntekijän pelkoon ja harmiin, jolloin työntekijä saattaa oirehtia syyttämällä tai mustamaalalla esimiestä”, sanoo Coronaria Työelämäpalveluiden työ- ja organisaatiopsykologi Pirkko-Liisa Hyttinen.

Alisuoriutuva ja huolestunut työntekijä ei välttämättä kykene ottamaan vastaan rakentavaa palautetta esimieheltä ja kehittämään työskentelytapojaan. Työntekijä näkee esimiehen syllisenä turvattomuuden tunteeseen, ja pahimmillaan oirehtiva työntekijä pyrkii kääntämään koko työyhteisön esimiestä vastaan lietsomalla pelkoa.

”Työpaikan yhteisöllisyys on vaarassa, mikäli tunteidensa vallassa oleva työntekijä alkaa toimia esimiehen selän takana ja vaikkapa käyttää sosiaalista mediaa oman pahan olonsa purkamiseen. Kulissien takainen mustamaalaaminen voi jatkua pitkään, jolloin tilanne on jo kärjistynyt, kun esimies saa viimein asiasta tiedon”, kuvailee Hyttinen.

### Ratkaisuna ennaltaehkäiseminen ja juurisyiden selvittäminen

Työyhteisöongelmien ennaltaehkäiseminen varmistaa kaikkien osapuolten työviihtyvyyden. Avoin keskusteluyhteys esimiesten ja työntekijöiden välillä on avainasemassa. Monitasoisissa organisaatioissa aito yhteisymmärrys saattaa jäädä saavuttamatta useilla tasoilla.

”Työyhteisössä säilyy turvallisuuden tunne, kun johto ja esimiehet varmistavat, että kaikki käsittävät uudet tavoitteet samalla tavalla. Tavoitteet ja muuttuneet työnkuvat kannattaa käydä läpi useaan otteeseen eri tilanteissa. Joku oppii parhaiten tiedotustilaisuuksissa, kun taas toiselle käytännönläheinen oppiminen on luontevinta”, Hyttinen sanoo.



Coronaria Työelämäpalvelut auttaa ennaltaehkäisemään työyhteisöongelmia. Jos ongelmia on jo syntynyt, keskeisintä on etsiä niiden juurisyyt ja pureutua niihin. Työyhteisössä tehdään tutkimus, jonka avulla tunnistetaan täsmennystä kaipaavat asiat. Tutkimuksen pohjalta Coronaria suunnittelee yhdessä organisaation kanssa tehtävät toimenpiteet.

”Me toimimme peilipintana johdolle ja esimiehille sekä autamme välttämään liikkuvan organisaation sudenkuopat. Valmennamme esimiehiä ennakoimaan ja toimimaan oikein tilanteissa, jotka voivat johtaa ongelmien syntymiseen”, kertoo Hyttinen.

Muuttunut työnkuva voi aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta. Organisaatio voi tarvittaessa järjestää työntekijöille lisäkoulutusta tai räätälöidä työnkuvat vastaamaan työntekijöiden ydinosaamista.

”Organisaation tavoitteet toteutuvat vain ihmisten kautta. Henkilöstön mukaan saamiseen ja tavoitteiden ymmärrettävyyteen panostaminen on investointi, joka maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin”, summaa Hyttinen. ■

Lisätietoja: [www.coronaria.fi](http://www.coronaria.fi)



# TARVITSEEKO LUKEA?

TEKSTI: SAARA ORANEN / LUKUKESKUS

*Ajankäyttöämme on murroksessa kaikilla elämän osa-alueilla. Tilastojen mukaan lukemiseen käytetty aika on viime vuosikymmenien aikana romahtanut kaikissa ikäluokissa, erityisesti nuorilla ja nuorilla aikuisilla. Miksi tästä pitäisi välittää – etenkin työpaikoilla?*

Digitaalinen murros koskettaa myös lukemista – lukutapamme ovat muutoksessa ja yhteiskunta vaatii meiltä jatkuvasti monimuotoisempaa lukutaitoa. Teknologia on tuonut työpaikoille mukanaan joustoa, mutta myös uudenlaisia tekstimaailmoja ja tarpeita. Lukutaito ei ole pelkästään sanallisen tekstin lukemisen ja kirjoittamisen taitoa, vaan myös kuvien, videoiden, digitaalisten ja audiotekstien ymmärtämistä ja tuottamista nykyteknologian avulla.

Ammattilaisilta kaikilla aloilla edellytetään nopeaa uusien asioiden omaksumista ja jatkuvaa oppimista. Tiedon lähteitä on entistä enemmän, ja sisällön suhteen vaaditaan yhä kriittisempää lukutaitoa. Medialukutaito, tilanteiden hahmottaminen ja luetun tai kuullun analysointi ovat entistä tarpeellisempia taitoja nyky-yhteiskunnassa.

Hyvä lukutaito antaa keinot pärjätä uusien mediaympäristöjen keskellä ja välineet itsensä kehittämiseen. Englantilaisen selvityksen mukaan työntekijöiden heikko lukutaito mm. lisäsi virheiden mahdollisuuksia, vaikeutti uusien prosessien käyttöönottoa sekä heikensi työntekijöiden kykyä vastata asiakkai-



**Marketta Naakka**  
@m\_naakka

Funktionaalinen [#lukutaidottomuus](#) tarkoittaa, että [#lukeminen](#) onnistuu mutta lukemisen merkityksen ymmärtämisessä on vaikeuksia. Kukaan ei voi pärjätä nykymaailmassa tai tulevaisuudessa ilman lukutaitoa. Paukkuja tähän, Suomessakin.

Marketta Naakka, Elinkeinoelämän keskusliitto

den monimuotoisiin tarpeisiin. Tutkimuksen mukaan organisaatio usein sopeuttaa omaa toimintaansa korvatakseen työntekijöidensä heikkoja taitoja sen sijaan, että tukisi niiden kehittämistä ja parantamista.

Aikaansa seuraava työnantaja tukee ja kannustaa työntekijöidensä lukutaidon ylläpitoa ja kehittämistä. Resepti on yksinkertainen: hyvän lukutaidon saa vain lukemalla. Kuten muitakin taitoja, myös sitä voi ja pitää harjoittaa.



Lukeminen vaatii aikaa, mielellään ilman keskeytyksiä. Tämä voi tuntua haastavalta, mutta harjoittelu kannattaa, sillä lukeminen on tunnetusti erinomaista aivojumppaa. Pitkäaikaista muistin käyttöä ja tarinan hallintaa vaativa lukeminen tarjoaa vastapainoa kiireiseen ja lyhytjännitteeseen työelämään. Nopean viestinnän keskellä kirjallisuus pakottaa pysähtymään ja keskittymään käsillä olevaan.

Etenkin kaunokirjallisuus auttaa ymmärtämään ihmistä paremmin; kirjallisuuden kehittämät sosiaaliset taidot sekä viestintä- ja empatiakyky ovat ensisijaisia lähes kaikissa nykyaikajan työpaikoissa. Tuoreen selvityksen mukaan taiteen kokemisesta ja siihen osallistumisesta voi olla apua myös monien fyysisten sairauksien hoitamisessa. Lukeminen on tehokas tapa alentaa stressitasoa – jo kuudessa minuutissa lukemisen jälkeen syke alkaa laskea ja lihasjännitys vähentyä.

Vapaa-ajan lukemiseen käytetty aika on vähentynyt, mutta huippujohtajat suosivat yhä lukemista esimerkiksi television katselun sijaan. Lukeminen onkin itsensä kehittämistä parhailaan. Se syventää ymmärrystä monimutkaisista kokonaisuuksista, laajentaa ajatusmaailmaa oman toimintaympäristön ulkopuolelle ja synnyttää uusia ideoita.

Lukemista ei kannata asettaa vastakkain esimerkiksi digitaalisten laitteiden käytön kanssa. Olennaista on tehdä lukemisesta itselleen mieluisa ja sopiva tapa. Tarttua voi lehti- tai blogiteksteihin, oman alansa tietokirjoihin tai vaikka elämäkertoihin. Lukea voi painetulta sivulta tai padilta, ja tarinoita voi myös kuunnella.

### **Lukeva organisaatio – vinkkejä työnantajalle**

1. Perustakaa työntekijöille lukupiiri. Lukupiirit tekevät lukukokemuksesta jaetun ja antavat samalla uusia oivalluksia ja tulkintoja. Vertaispaine tuo säännöllisyyttä lukemiseen.
2. Tilaa kirjailija puhumaan strategia- tai TYKY-päiville. Kirjailija antaa uusia virikkeitä, näkökulmia ja luo asiayhteyksiä oman toimintaympäristön ulkopuolelta.
3. Tuo kulttuuri- ja liikuntasetelien rinnalle kirjakupongit tai tarjoukset esimerkiksi sähköisiin kirjasovelluksiin.
4. Teoilla on väliä – lahjoittakaa joulukorttirahat lukemista tukevaan työhön.

Lukukeskuksen toiminnanjohtaja Ilmi Villacís sekä kirjailija ja Lukukeskuksen hallituksen puheenjohtaja Juha Itkonen luennoivat aiheesta ”Vastuullinen työpaikka pitää huolta lukutaidosta” WGH Helsinki -tapahtumassa Helsingin Oopperatalolla 24.3.2020 klo 13.15. Lukukeskuksen toimintaan pääsee tutustumaan osastolla numero 48.

Lukeminen on investointi parempaan tulevaisuuteen niin yksilön kuin yhteisön kannalta. Liikunnan merkitys hyvinvoinnille on huomattu jo useissa organisaatioissa – nyt pitäisi herätä samaan lukemisen suhteen.

### **Helpot keinot lukemisen aloittamiseen:**

1. Käytä ajastinta – päättää lukevasi vaikka 15 minuuttia päivässä. Laita täksi aikaa laitteet hiljaiselle.
2. Tee kirjoista itsellesi helposti saatavia. Kuunteletko mieluiten äänikirjoja matkoilla, pidätkö kirjaa aina varalta kassissa tai lataatko puhelimelle sovelluksen, onko helppoa käydä kirjastossa hakemassa luettavaa?
3. Lue ennen nukkumaanmenoa. Säännöllinen iltalukeminen parantaa tutkitusti unen määrää ja laatua ja on yhteydessä parempaan terveyteen. Lukea voi myös diginä, mutta sinisen valon määrä kannattaa säätää vähäiseksi.
4. Päättää tietty sivumäärä, jonka luet joka päivä.



Lukemisesta puhutaan nykyään paljon ja sen eteen tehdään töitä. Riittävän lukutaidon valtava merkitys sekä yksilölle että yhteiskunnalle tiedostetaan koko ajan paremmin. Työhön tarvitaan kuitenkin meitä kaikkia.

Lukemisen nautinto on tekstin äärelle asettumisessa ja sen myötä huomaamatta tapahtuvassa rauhoittumisessa. Lukiessa mieli ei välttämättä tynny, luettavasta riippuen se saattaa jopa kiihtyä, mutta joka tapauksessa ajatukset kohdistuvat vain tähän yhteen asiaan, rajattuun viipaleeseen rajattomasta todellisuudesta. Merkitykset avautuvat ja syvenevät. Maailma saa mielen. Levottomuus hellittää.

Keskitytään siis kaikki yhdessä lukemiseen. Koska lukeminen tekee hyvää, sekä suomalaisille että Suomelle.

– Juha Itkonen, kirjailija ja Lukukeskuksen hallituksen puheenjohtaja



# VIHERKASVEILLA ELINVOIMAA ARJEN YMPÄRISTÖIHIN

TEKSTI: TANJA KARPASTO

*Luonnossa oleminen on rentouttavaa ja rauhoittaa mieltä. Vihersisustaminen tarjoaa monipuolisesti mahdollisuuksia ja raikkaita ideoita luontoelementtien ja ihmisten kohtaamisille sisätiloissa.*







KUVA: INNOGREEN

”Viime aikoina on ollut oikea viherkasvien trendi”, kertoo Vuoden sisustusarkkitehti 2019 Paula Salonen ilahtuneesti. Viherkasvien ystävänä aina ollut Salonen sanoo, että verrattuna aikaisempaan nyt halutaan monenlaisia kasveja, joiden ei tarvitse olla pelkästään ruukkuihin istutettuina ja hallitussa järjestyksessä: ”Tykkään, että kasvit voivat olla enemmän villisti”.

”On myös erilaisia viherseiniä, jotka ovat ryhdikkäitä ja voivat toimia tilanjakajina. Kasvit tarvitsevat kasvupaikan edelleenkin, mutta ne voivat muodostaa kasvihuonemaisia tiloja; eri korkuisia, ripustettuja tai monenlaisia kasveja yhdessä”, kuvailee Salonen vihersisustamisen kehityssuuntauksia tällä hetkellä.

Hyvinvointinäkökulmasta katsottuna tiedetään, että metsäkävelyt ovat suositeltavia ja luontoa pidetään elvyttävänä elementtinä. Ilmaston muutoksen aikana vihersisustuksen ekologinen aspekti on lisänä kaikelle hyvälle, mitä viherkasveilla voidaan tehdä.

”Viherkasvit eivät kuluta luonnonvaroja. Se on yksi harvinaisista asioista, joilla voidaan tuottaa hyvää visuaalisuuden lisäksi”, toteaa Salonen ja kertoo, että esimerkiksi monitilaympäristössä viherkasveilla voi olla paikkansa myös funktion kannalta.

KUVA: PAULIINA SALONEN







"Monitilassa ideana on, että paikan voi valita työtehtävän mukaan. Tarvitaan myös selkeää, virkistävää ja rauhoittavaa tilaa, mahdollisuutta päästä pois multitaskaamisesta."

Vihersisustaminen kannattaa kytkeä osaksi kohteen suunnitteluprosessia todella aikaisessa vaiheessa. Kasvit tarvitsevat valoa ja vettä, mikä tarkoittaa sähkön, viemäröinnin ja kastelujärjestelmän huomioon ottamista talotekniikan suunnittelussa. Vihersisustamiseen liittyy lisäksi paljon muutakin, mikä vaatii erityisosaamista ja yhteistyötä alan ammattilaisten kesken. Amppeleiden paluun myötä ripustaminen on yksi niistä asioista, joihin tarvitaan ennakoivaa otetta.

"Jos suunnitteluvaiheessa ajattelee esimerkiksi ripustettavaa kasvia työpisteen päälle, silloin tarvitaan asiantuntemusta, kekseliäisyyttä ja avoimuutta kumppaneilta. Valikoimaa on ollut hyvin ja asiantuntijakumppaneita, joiden kanssa on ollut hyvä tehdä yhteistyötä", kiittelee Salonen.

Kotimaiset vihersisustusalan yritykset tarjoavat monipuolisia asiantuntija-, suunnittelu- ja toteutuspalveluita sekä viherkasvien huoltoa, jotta kasvit voivat hyvin ja kestävät näyttävinä pitkälle tulevaisuuteen. Viheralan ammattilaisten perusviesti on yhdenmukainen: vihreys tuottaa hyvinvointia, sen vaikutukset ovat rentouttavia ja virkistäviä, mikä lisää tyytyväisyyttä ja työtehokkuutta.

"Viherkasvit lisäävät hyvää fiilistä", kiteyttää Viherviisikko Oy:n operatiivinen johtaja Kenneth Björklöf.

"Ihminen voi paremmin mitä enemmän on kosketuksissa luonnon kanssa. Viimeiset vuosisadat olemme rakentaneet







kaupunkeja ja sulkeneet luonnon ulkopuolelle. Nyt halutaan ympäristöjä, jossa ihmiset voivat hyvin”, sanoo Oula Harjula, perustajaosakas InnoGreeniltä.

Luwasa Oy:n toimitusjohtaja Outi Nieminen puolestaan nostaa tärkeän lähtökohdan hyvinvointivaikutusten rinnalle: ”Vihersisustus tuo raikkautta ilmeeseen ja tukee brändiajattelua.”

### Ennakointi kannattaa aina

Ekologisen ja kestävä viihersisustuksen suunnittelu vaatii aikaa ja tietoa kasveista sekä niille suotuisista olosuhteista. Mitä aikaisemmassa vaiheessa viherkasvit otetaan mukaan suunnitteluun sitä paremmin toteutus vastaa odotuksia, täyttää turvallisuusvaatimukset ja säästää kustannuksia.

”Kaikki, mikä halutaan integroida rakenteisiin, olisi hyvä tietää etukäteen, jotta voidaan toteuttaa mahdollisimman näyttävää ja juuri sitä, mitä halutaan”, sanoo Outi Nieminen.

”Kasvivalot voi lisätä jälkikäteenkin, mutta ne eivät aina sovi muuhun tyyliin”, kertoo Nieminen ja muistuttaa, että toteutuksen aikataulutuksessa olisi hyvä huomioida myös se, että kasvi on elävää materiaalia, jolla on oma kasvusaikataulunsa.

”Jos halutaan jotain tiettyä lajiketta tai valmiiksi suuri kasvi, niitä ei voi taikoa hetkessä. Kasvattajat osaavat varautua kysyntään, mutta isommissa kasveissa kuten esimerkiksi puissa, olisi hyvä tietää suunnitelmat riittävän ajoissa.”

Oula Harjulan näkemyksen mukaan kauppakeskuksista on tulossa sisäpuistoja, jonne ihmiset voivat tulla luonnon





lähelle sisätiloihin. Kaupallisissa ympäristöissäkin haetaan ratkaisuja, joissa vihreys ohjaa tilan käyttöä ja tarjoaa stressittömiä paikkoja työnteolle ja hengailulle.

”On tärkeää suunnitella millaiset istutukset tilaan sopivat, jotta jää avaruutta eivätkä kasvit peitä liikaa ja ole paloturvallisuuden tiellä”, kuvailee Harjula.

Houkutteleva ja monipuolinen vihersisustus vaatii huoltamista säilyttääkseen elinvoimansa ja näyttääkseen hyvältä. Kohteen budjetointivaiheessa kannattaa huomioida juoksevat kustannukset, joiden muodostumiseen vaikuttaa kasvien määrän ja huoltotiheyden lisäksi niiden sijoittelu.

”Ammattilaisten tekemä huolto on suositeltavaa. Hintaan vaikuttaa muun muassa tarvitaanko henkilönostimet ja saako huollon tehdä esimerkiksi vain yöaikaan”, Outi Nieminen sanoo.

”Kasvien huoltaminen ei ole pelkkää kastelua. Tarvitaan lannoitteet, tuennat, leikkaukset ja viherkasvien kääntely valon ja kasvun mukaan. Myös tekokasvit tarvitsevat huoltoa”, opastaa Kenneth Björklöf.

Toimitilojen käyttäjät eivät aina innostu elävien kasvien pudottelemista roskista ja mullanpelkokin keskusteluttaa usein, vaikka luontopolulta löytyy moninkertainen määrä samoja mikrobeja. Viherkasvien säännöllinen hoitaminen edesauttaa, että kasvi säilyttää kosteutensa eikä sen pintaan ala kertyä epäpuhtauksia.

### Uusia innovaatioita vihersisustamiseen

Maine viherkasvien hyvää oloa tuottavista vaikutuksista on kantanut kauas ja ihmiset osaavat jo toivoa viherympäristöjä työnantajiltaan, asiantuntijat kertovat. Toteutusvaihtoehtoja eri mittakaavan tarpeisiin löytyy ja kullekin kohderyhmälle juuri sopivaa kasvi- ja tuotevalikoimaa. Joskus pelkästään ruukkujen vaihtaminen modernimpiin malleihin raikastaa yleisilmettä ja ilahduttaa tilojen käyttäjiä.

”Viherseinälle kevyempi vaihtoehto voi olla viherkasvitaulu omalla vesisäiliöllä, joka ei näin vaadi erillistä vesiliitäntää tai sähköä”, sanoo Björklöf.

Jos tila ei salli asennuksia kiinteisiin rakenteisiin, vihersisustuksen voi toteuttaa myös irtokalusteratkaisuna ja käyttää liikuteltavia tilanjakajia. Vihreys korostuu kauniisti, kun kalusteeseen integroidaan valo, joka antaa eloa kasveille ja lähiympäristöön.

”Havukasvit, sammaleet ja jäkälät edustavat tämän hetken trendiä, kun halutaan tuoda pohjoismaista luontoa esiin”, opastaa Nieminen. Hän visioi, että seuraavaksi tulevat ylöspäin kurottelevat viherpilarit, viherverkot ja liaanit, jotka ovat näyttäviä korkeissa tiloissa, mutta samalla kapeita ja kevyenäköisiä. ”Kokeellisuus on aina piristävää.”

Oula Harjulan mielestä yhteistyötä alalla voisi vielä vahvistaa: ”Kun ammattilaiset tekevät yhteistyötä, syntyy parempia ratkaisuja. Luontoa on kunnia edustaa”.

Myös sisustusarkkitehti Paula Salonen näkee tilaa uusille avauksille. ”Kaikkea ei ole vielä tehty vihersisustamisen osalta.” ■





# NÄKÖKULMA

## Tarja Anunti

Lakiasiantuntija

Talous- ja henkilöstöhallinnon lakiseuranta

Linnunmaa Lex Oy

[www.linnunmaalex.fi](http://www.linnunmaalex.fi)

Kirjoittaja on finanssi- ja työoikeuden lakiasiantuntija Linnunmaa Lex Oy:ssa. Missiona on tukea yritysten menestyksestä talous- ja HR-toimintaa ajantasaisen lakiosaamisen keinoin. Linnunmaa Lexin talous- ja henkilöstöhallinnon palvelu tarjoaa digitaalisen ja ihmisläheisen ratkaisun yritysten ylimmän johdon, henkilöstöjohdon ja taloushallinnon tarvitseman lakiosaamisen ylläpitoon.

## HEI HR – LÖYTYYKÖ SINULTA EMPATIAA JA PYKÄLÄTIETOA?

*Työelämän arvojen ja sääntelyn muutokset heijastuvat väistämättä henkilöstöhallintoon. Kun työn teettämisen ja tekemisen tavat muuttuvat, muuttuu myös työnantajan ja työntekijän suhde. Työhyvinvoinnin kasvatukseen on tarjolla sekä keppiä että porkkanaa – ja kaikkea siltä väliltä.*

Parikymppinen, vuonna 1996 voimaan tullut, työaikalaki korvattiin uudella vuodenvaihteessa 2020. Yksi uudistuksen keskeisimmistä tavoitteista oli saattaa sääntely vastaamaan työnteossa 2000-luvulla tapahtuneita muutoksia ja tarjota tulevaisuuden työelämään tarvittavia välineitä.

Uudistus on hyvistä syistä herättänyt kysymyksiä sekä työnantajien että työntekijöiden puolella. Meillä Linnunmaa Lexin asiantuntijachatissa on viime kuukausina vastattu työajan enimmäismäärää, joustotyösopimuksen tekoa, varallaolotuntien laskentaa, lakiperusteisen työaikapankin käyttöönottoa ja lukuihin muihin uutta työaikalakia koskeviin kysymyksiin.

### Lakitietoa kysytään silloin, kun tilanne on päällä

Kysymystulva on ainoastaan positiivinen juttu. Työnantajalla on velvollisuus tuntea työsuhteita, työsuojelua, työturvallisuutta ja työterveyttä koskettava lainsäädäntö. Uuden työaikalain synnyttämä tiedonjano osoittaa, että työelämän ajankohtaiset sääntelymuutokset tunnistetaan ja ne tahdotaan tuntea. Siinä riittää työnsarkaa.

**Yksinomaan viime vuonna Suomen säädös-kokoelmaan kirjattiin yli 1500 lakimuutosta. Kymmenet niistä koskettavat työelämää.**

Pelkkien pykälien lukeminen ei aina ole ihan kevyttä kauraa. Silti moni työnantaja lukee lakinsa suoraan Finlexistä. Joku omaksuu tiedon mieluummin pureskellussa muodossa koulutuksista, lehtiartikkeleista ja uutiskirjeistä. Hyvääkin sisältöä on hankala hakea hajanaisista lähteistä.

Kaikesta ennakkoinnista huolimatta lakitietoa kysytään silloin, kun tilanne on päällä. Me olemme saaneet erityiskiitok-

sia siitä, että apu sääntelyn tulkintaan löytyy sillä hetkellä, kun sitä tarvitaan. Ajasta, paikasta ja laitteesta riippumatta. Meillä digi on arkea, mutta se ei tarkoita asiantuntijaroolin pienene- mistä. Päinvastoin. Lakiasiantuntijamme ovat tavoitettavissa ja auttavat lain vaatimuksissa pykälä kerrallaan.

### Työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen ei ole rakettitiedettä

Sääntelyn ohella työelämää tietenkin muovaavat myös muut voimat. Työntekijät arvostavat kasvavassa määrin työnantajan esimiestaitoja, hyvinvoivaa työyhteisöä ja joustomahdollisuuksia. Monelle palkkasumma seuraa arvojärjestyksessä vasta edellä mainittujen jälkeen. Yhteisön hyvinvoinnin kasvatukseen on tarjolla sekä keppiä että porkkanaa – ja kaikkea siltä väliltä. Lakipykälät tuovat omat väistämättömät ohjenuoransa ja asettavat vähimmäistason jokaisesta työntekijästä huolehtimiselle. Sen jälkeen vain taivas on rajana. Jo nopealla googletuksella löytyy monenmoisia oppaita ja koulutuksia organisaatioilmaston kehittämiseen ja työnantajabrändin nostatukseen.

Mutta eihän se sentään rakettitiedettä ole. Uskon, että nämä kaksi auttavat pitkälle: myötätunto ja lakituntemus.

**Sillä ilman aitoa tahtoa ymmärtää toista ihmistä ja ottaa työnantajarooli pehmeällä tavalla vakavasti, ei voi olla hyvä pomo. Ilman olennaisten lakiin perustuvien vaatimusten tunnistamista ei voi toimia työnantajana oikein.**

Me Linnunmaa Lexissä autamme sinua erityisesti jälkimmäisessä – työelämän lakituntemuksen päivittämisessä 2020-luvulle ja ajantasaisen lakitiedon ylläpitämisessä. ■



# HRX 2019 LÄPIVALAISII HENKILÖSTÖALAN KUUMIMMAT TRENDIT

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

*Suomen johtava HR-alan tapahtuma HRx kokosi HR-klaanit yhteen marraskuiseen Helsinkiin. Yli 600 HR-ammattilaista verkostoitui ja inspiroitui alan edelläkävijöiden johdolla 26.11.2019 Helsingin Messukeskus Siivessä. Tapahtumassa pohdittiin muun muassa tulevaisuuden osaamistarpeita, työntekijäkokemusta ja kasvun mahdollistamista.*

Avainasiakaspäällikkö Hanna Heikkinen tapahtuman järjestäneestä Alma Talentista kertoo, että HRx 2019:n katkaus on saanut kosolti kehuja mm. monipuolisuudestaan ja kansainvälisyydestään. "HRx on henkilöstöalan ammattilaisten must-see-tapahtuma – ja sellaisena se halutaan pitääkin", Heikkinen linjaa.

"Haluamme nostaa HR:n asemaa yrityksissä ja yhteiskunnassa ja tuoda positiivista viestiä työelämään." Henry ry:n kanssa toteutettu HRx-tapahtuma järjestettiin nyt kolmatta kertaa. Matkan varrella tapahtuma on kasvanut:



"Nyt meillä oli sata osallistujaa enemmän kuin viime vuonna. Olemme kasvaneet tasaisesti, mikä osoittaa, että olemme menossa oikeaan suuntaan", Heikkinen toteaa.

## Gurujen opissa

Keynote-listalla oli nähtävissä todellista kansainvälisten tähtien tuiketta, kun strategisen HR:n apostoli Nick Kemsley pääsi puhumaan HR:n alati kasvavasta ja syventyvistä roolista – ja Lucy Adams kertoi miten disruptio tuodaan isosti HR:ään ja organisaatiot luovat nahkansa.

"Esimerkiksi Kemsley puhui siitä, miten HR on saatava mukaan yrityksen strategian teko, eikä se saa tyytyä tehtäväläisten toteuttajan rooliin", Heikkinen summaa.

Henley Business Schoolissa tutkijana toimivan Kemsleyn avainteeseihin kuuluu strategisen HR:n hyödyntäminen kasvun tekemisessä. "Kun oikeat ihmiset saadaan oikeisiin asemiin organisaatioissa, voidaan saavuttaa kovan luokan tuloksia", Kemsley uskoo. HR voi auttaa yritysten johtoa rakentamaan todellisia voittajajoukkueita paljon nykyistä tehokkaammin.

## Työntekijä ei ole koskaan vain työntekijä

Lucy Adams muistutti omassa esityksessään siitä, että yritysten on kohdeltava omaa väkeään aikuisina, kuluttajina ja ihmisinä. Tämä EACH-mallina (Employees as Adults, Consumers and Human Beings) tunnettu lähestymistapa on Adamsin omaa käsialaa ja tähtää organisaation potentiaal

täysimääräiseen valjastamiseen. EACH-mallia Adams käyttää omassa yrityksessään Disruptive HR. Aiemmin Adams toimi BBC:n HR-johtajana.

Työmarkkinajohtaja Minna Helle Teknologiateollisuus ry:stä täydensi keynote-puhujien piinkovan kolmikon. Valta-kunnansovittelijana ja palkansaajajärjestöjen johtamistehtävissä aiemmin toiminut Helle on vuorovaikutukseen uskova työmarkkinajohtaja, joka on kirjoittanut kokemuksistaan kirjankin (Järki ja tunteet, Otava 2018).

”Minna Helle on ollut niin kovissa paikoissa uransa aikana, että oli ilo ja etuoikeus kuulla, mitä hän on matkan varrella ajatellut ja oppinut”, toteaa Heikkinen.

### Saisiko olla parempaa johtamista?

Kotimaisista HR-vaikuttajista Vincitin henkilöstöjohtaja Johanna Pystynen herätteli messuväkeä vahvoilla avauksilla. Pystynen kertoi mitä oikein tapahtuu, kun yrityksessä aletaan ajatella työntekijöitä sisäisinä asiakkaina. Vincit käänsi johtamiskonseptinsa pääläelleen ja loi mallin, jossa työntekijät valitsevat itse omat johtamis- ja tukipalvelunsa.

Työntekijöiden arvostamisen varaan rakennettu Leadership as a Service -malli (LaaS) sai hyvää vastakaikua yleisöltä, raportoi Heikkinen.

”Kun aikaisemmin on puhuttu itseohjautuvuudesta, nyt sen rinnalle nostettiin eräänlainen yhteisöohjautuvuus. Sen puitteissa johtajat vastuutetaan löytämään ne asiat, joita työntekijät kulloinkin työssään tarvitsevat onnistuakseen”, Heikkinen summaa.

Pystynen kertoi esityksessään myös ihan konkreettisia esimerkkejä siitä, miten LaaS:in avulla voidaan lopettaa arvailu ja tuottaa tarkoituksenmukaista tukea yksilöllisesti, yhteisön etua unohtamatta.



### Uudistumisen lyhyt oppimäärä

Nokian Renkaiden henkilöstöjohtaja Tytti Bergman jakoi arvokkaita opetuksia rengasvalmistajan uudistumisprosessista. Keskeisenä ohjenuorana uudistumisen johtamisessa oli ihmislähtöinen muutosjohtaminen, jossa omat joukot osallistettiin prosessiin jo suunnitteluvaiheen alussa.

”Bergmanin esitys teki selväksi, että yritykset voivat tehdä huomattaviakin muutoksia toimintatapoihinsa ja onnistua, kunhan osallistaminen ja viestintä hoidetaan fiksusti”, Heikkinen toteaa. Lisäksi käytössä olevien muutoskeinojen monipuolisuus oli yksi ketterän uudistumisen keskeisistä mantroista.

### Dialogille tilaa

”HRx 2019 panosti erityisen paljon verkostoitumiseen ja keskusteluun, joille varattiin myös riittävästi aikaa. Käytössä oli myös erityinen verkostoitumispeli”, Heikkinen kertoo.

”Pelin avulla haluttiin edistää luontevaa kanssakäymistä ja aktivoitua keskustelua. Saadun palautteen perusteella tässä myös onnistuttiin.”

Heikkinen lupaa, että vuonna 2020 mennään entistä vuorovaikutteisempaan ja keskustelempaan suuntaan:

”Haluamme pitää paalupaikan ja kehittää tapahtumaa edelleen.” HRx 2020 järjestetään 1.12.2020.

### Merkitystä metsästämisessä

”Joulukuuhun on toki matkaa, joten sisällöistä ei vielä ole varmuutta. Joitain ”etiäisiä” on kuitenkin jo olemassa”, paljastaa Heikkinen.

”Työelämä digitalisoituu, mutta ei kone koskaan kokonaan korvaa ihmistä. Inhimillistä vuorovaikutusta tarvitaan ja merkityksellisyyden kokemus tulee korostumaan 2020-luvulla”, hän toteaa ja lisää, että varmasti seuraavassa HRx-tapahtumassa avataan näitä teemoja muodossa tai toisessa. ■





# VUODEN PARAS TYÖPAIKKAILMOITUS PÄÄSTI KEHITYSVAMMAISET TYÖHAASTATTELIJAN ROOLIIN

KUVAT: FREDRIK BÄCKMAN

*Vuoden parhaat rekrytointialan teot ja tekijät palkittiin torstaina 24. lokakuuta vuosittain järjestettävässä Rekrygaalassa. Tapahtumassa julkistettiin vuoden 2019 paras työpaikkailmoitus, ansioitunein rekrytoija, merkittävin rekrytointiteko sekä rekrytointialan kehittäjä.*

Vuoden parhaaksi työpaikkailmoitukseksi valittiin Rinnekodin sympaattinen Työhaastattelu-kampanjavideo, rekrytointiteoksi Diakin #Työnimi-kampanja, rekrytointialan kehittäjäksi LinkedIn-vaiuttaja ja yrittäjä Juho Toivola ja rekrytoijaksi Varjon Petteri Tuomimaa.

Kantavana teemana vuoden 2019 finalistiteoissa ja ilmoituksissa oli yhteiskunnallinen vaikuttavuus – niissä otettiin kantaa syrjintään, annettiin ääni niille, joita harvoin julkisessa keskustelussa kuullaan sekä juhlistettiin moninaisuutta.

## **Vuoden rekrytointiteko nosti esiin vähemmistöjen kohtaaman syrjinnän**

Vuoden rekrytointiteon palkinto jaettiin Diakin #Työnimi-kampanjalle. Finaaliin valikoituivat lisäksi S-ryhmän ja Rinnekodin

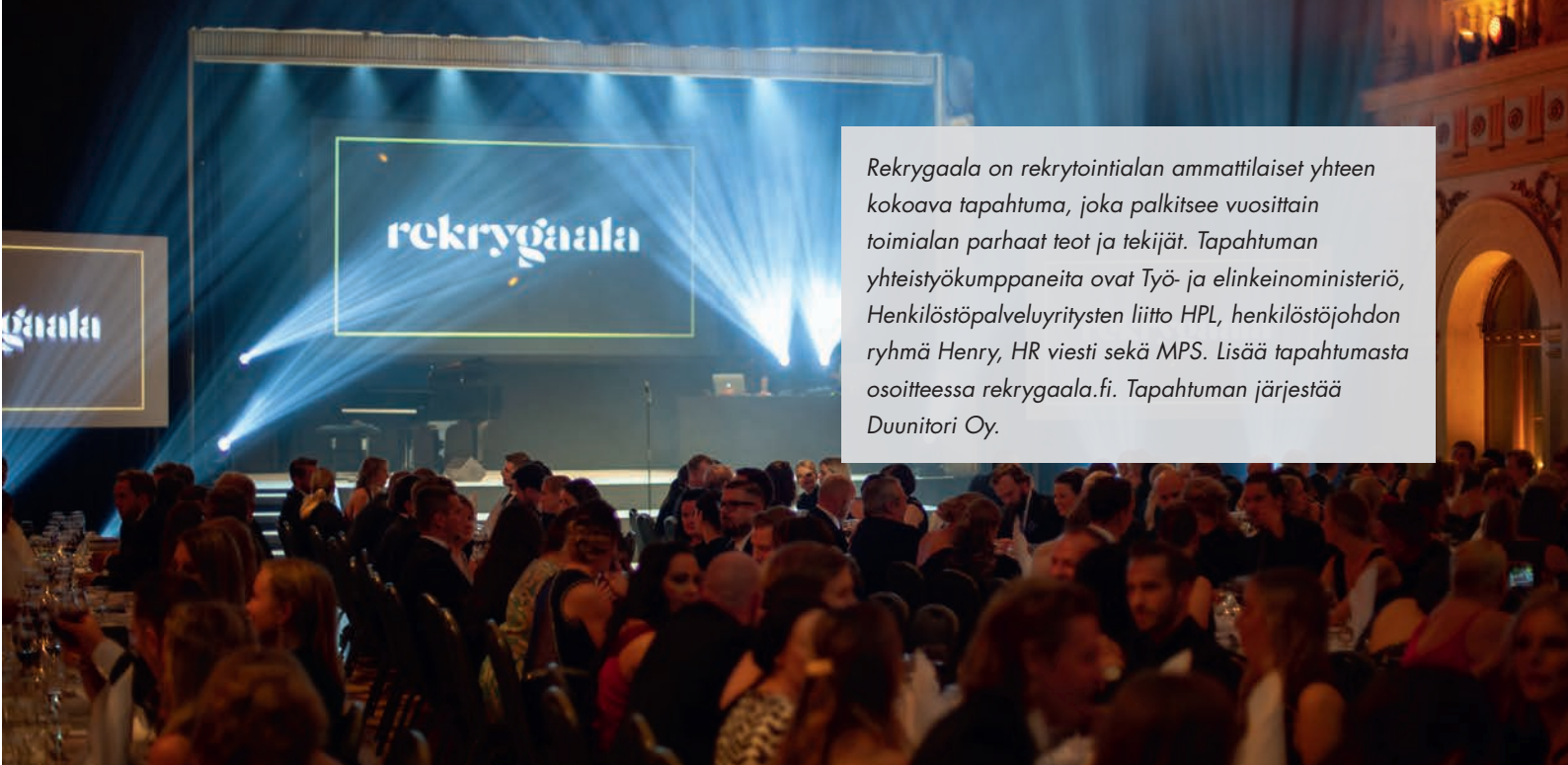
rekrytointiteot. Voittaja valittiin finalistien joukosta yleisöäänestysellä Rekrygaalassa.

Yhdessä mainostoimisto TBWA:n kanssa toteutetussa #Työnimi-kampanjassa neljä tunnettua suomalaista, Tuomas Enbuske, Anne Kukkohovi, Meri-Tuuli Väntsi ja Jari Sarasvuo hakivat töitä omilla ansioluetteloillaan, mutta tyyppillisiä romaninimiä käyttäen.

Tuomaristo kiitteli laajaa mediahuomiota herättänyttä kampanjaa erityisesti siitä, miten se nosti viime syksynä keskusteluun edelleen ajankohtaisen vähemmistöjen kohtaaman syrjinnän rekrytointitalanteissa.

”Tämä voitto merkitsee meille todella paljon. Olemme voittaneet palkintoja mainosalalla, mutta on erityisen merkityksellistä saada kiitosta tästä teosta juuri rekrytointialalla”, Diakin Mertsä Ärling kiittelee.





*Rekrygaala on rekrytointialan ammattilaiset yhteen kokoava tapahtuma, joka palkitsee vuosittain toimialan parhaat teot ja tekijät. Tapahtuman yhteistyökumppaneita ovat Työ- ja elinkeinoministeriö, Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, henkilöstöjohtoon ryhmä Henry, HR viesti sekä MPS. Lisää tapahtumasta osoitteessa rekrygaala.fi. Tapahtuman järjestää Duunitori Oy.*

### **Voittajailmoitus antaa äänen niille, joita harvoin kuullaan**

Rekrytoinnin ammattilaisista koostuva tuomaristo nimesi kolme valitsemaansa työpaikkailmoitusta yleisöäänestykseen, jossa annettiin yli 1 500 ääntä. Voittajaksi äänestettiin sympaattinen ja puhutteleva Rinnekodin asiakkaat kysyvät -video, jossa Rinnekodin kehitysvammaiset ja autismikirjon asukkaat pääsivät työhaastattelijan nahkoihin.

Yhdessä viestintätoimisto Drumin kanssa toteutettu ilmoitus nosti tulevien työkavereiden tai tehtävästä vastaavan rekrytoijan sijaan esiin ne, kenelle työtä tehdään – eli yksiköiden asiakkaat – ja päästi samalla kuohuvalla sote-alalla ääneen ne, joita harvoin julkisessa keskustelussa kuullaan.

”Ehkä tämä meidän asiakkaiden aitous oli se, miksi kampanja kosketi – ei ainoastaan hoiva-alan ihmisiä – vaan ihan kaikkia ihmisiä. Varmasti se auttoi voiton kotiin tuomisessa”, Rinnekodin henkilöstöjohtaja Nina Leppäkangas arvelee ja paljastaa: ”Huomenna juhlimme voittoa yhdessä asiakkaiden kanssa.”

Muut paras työpaikkailmoitus -finalistit olivat Nitorin S.E.D.I., jossa Esko Valtaoja etsii insinööriälykkyyttä sekä Pauligin Kahvilähettiläs, joka uudisti 70 vuotta vanhan Pauligin Paula -perinteen.

### **Vuoden rekrytoija on kasvun mahdollistaja**

Vuoden rekrytoijaksi valittiin Varjon talent acquisition lead Petteri Tuomimaa. Muut finalistit olivat Studentworkin rekrytointipäällikkö Wilma Vilen ja Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen yrityspalvelupäällikkö Armi Hyvönen.

Tuomariston valintaan vaikutti ehdokkaan onnistuminen äärimmäisen hankalien roolien täyttämässä IT-alan vaikeassa markkinassa sekä laajan työnkuvan hallinta tehtävien kattaessa kaiken ilmoitusten rakentamisesta aina sopimusneuvotteluihin asti.

”Työllä on ollut suuri vaikutus yrityksen toimintaan, hän on ollut kriittinen tekijä kasvun mahdollistamisessa”, Rekrygaalan tuomaristo perustelee.

Tuomimaata kehuutaan paitsi määrästä, myös laadusta – rekrytointien onnistumisprosentti on ollut erinomainen.

”Minulla on ollut tuuri, kun olen päässyt työskentelemään Varjolla, jossa tehdään maailman mittapuullakin jotain todella uniikkia teknologiassa. Silloin voi houkutellessa osajia sillä, että pääset meillä ratkaisemaan sellaisia ongelmia, mitä ihan kourallinen pääsee ratkaisemaan maailmassa. Eikö olisi aika siistiä?” Tuomimaa kuvailee menestysensä salaisuutta.

### **Vuoden rekrytointialan kehittäjä jakaa tietoa ja luo verkostoja**

Vuoden rekrytointialan kehittäjänä palkittiin LinkedIn-vaikuttaja ja yrittäjä Juho Toivola. Muut finalistit olivat Baronan toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen ja Eminent perustaja ja toimitusjohtaja Susanna Rantanen.

Tuomaristo antoi Toivolalle tunnustusta hänen järjestämistään ammattirekrytoijien täydennyskoulutuksista sekä kansainvälisen näkemyksen tuomisesta rekrytoinnin kehittämiseen.

”Erityisen ihailtavia ovat Toivolan alulle laittamat koko alaa kehittävät konseptit, jotka ovat mahdollistaneet verkostoitumisen ja osaamisen laajentamisen eri toimialoja edustavien rekrytoinnin ammattilaisten kesken”, tuomaristo perustelee.

Toivola on erityisen otettu siitä, että hänet palkittiin juuri nyt, kun hän on päässyt kokeilemaan siipiään yrittäjänä.

”Luulen, että monet tykkäävät siitä suorapuheisuudesta, että uskaltaa kertoa myös vähän ikävistä asioista, jotka eivät kaikkien mielestä kestä päivänvaloa. Olen koittanut rohkeasti puhua, vaikka kaikki eivät siitä tykkääkään”, hän kertoo. ■



# MARKKINOINTI-INSTITUUTTI JA RASTOR YHDISTYIVÄT – RASTOR-INSTITUUTISTA KOULUTUS- JA URAPALVELUT YKSILÖLLE JA YRITYKSELLE

*Kaksi menestyksestä koulutustoimijaa, Markkinointi-instituutti ja Rastor, aloittivat 1.1.2020 yhteisen matkansa Rastor-instituuttina. Rastor-instituutti tarjoaa elämän suuntaa muuttavia oppimiskokemuksia ja uramahdollisuuksia sekä vauhdittaa yritysten kasvua. Osaamisen kehittämisen ja työllistämisen palveluillaan se on tekemässä Suomesta työelämän kärkimaata tuottavuudessa ja hyvinvoinnissa.*

Yhdistyminen 1.1.2020 Rastor-instituutiksi synnytti valtakunnallisen osaamisen kehittämisen ja työllistämisen palveluita tarjoavan toimijan.

Rastor-instituutti-nimi kunnioittaa kahden perustajayrityksen vahvaa historiaa ja niiden intohimoa kehittämiseen. Sekä Rastor että Markkinointi-instituutti ovat intohimoisesti kehittäneet suomalaista työelämää ja sen tekijöitä. Yritysten asiakaina on ollut satojatuhansia ihmisiä ja tuhansia yrityksiä. Yhteenlaskettuna niillä on 160-vuotinen kokemus yritysten kasvun ja ihmisten ammatillisten taitojen vauhdittamisesta.

## Asiakaslupauksena Tunnistettava muutos

Asiakaslupauksellaan Tunnistettava muutos Rastor-instituutti kohdistaa huomion osaamisen kehittämisen ja työllistämisen palveluiden lopputulokseen. Olennaista on, että syntyy toivottua muutosta, joka näkyy asiakkaan asiakkaille, kollegoille, esimiehelle ja muille sidosryhmille.

Rastor-instituutin asiakaslupausta on lunastamassa myös laaja asiantuntijaverkosto, johon kuuluu nimekkäitä erikoisalan asiantuntijoita ja valmentajia. Asiantuntijaverkosto takaa, että asiakkaat nauttivat aina ajantasaisesta, suoraan työelämästä kumpuavasta osaamisesta.

”Iloitsemme siitä, että asiakkaamme kääntyvät yhä uudeleen puoleemme, jolloin saamme nauttia pitkäjänteisestä yhteistyöstä heidän kanssaan ja todistaa upeita yhteistyön tuloksia. Asiakkaat mahdollistavat olemassaolomme”, kiteyttää Toni Berkowits, Rastor-instituutin toimitusjohtaja.

”Olemme panostaneet merkittävästi palveluidemme digitalisointiin tukeaksemme osaamisen ja liiketoiminnan kehittämistä moninaisin muodoin. Näin kykenemme tuottamaan poikkeuksellista asiakaslaatua asiakkaillemme, olipa kyseessä yksilö tai yritys. Yhdistymisen myötä voimme nyt tarjota asiakkaille erittäin laadukkaan palvelukokemuksen Rastor-instituuttina”, sanoo Berkowits.

## Valtakunnallinen kumppani kasvun vauhdittamiseen

Rastor-instituutti tarjoaa osaamisen kehittämisen palveluita mm. seuraavilla osaamisalueilla: esimiestyö ja johtaminen, talous ja rahoitus, markkinointi ja viestintä, myynti ja asiakkuudet, tuotekehitys ja palvelumuotoilu, HR ja työhyvinvointi, yrit-



täisyys ja yritysneuvonta, työnjohto sekä tekniikka ja rakentaminen. Rastor-instituutti on myös oppisopimuskouluttaja ja järjestää Opetushallituksen virallisia ammatillisia tutkintoja.

Rastor-instituutti toteuttaa osaamisen kehittämisen palveluiden lisäksi työllistämisen palveluita, joilla turvataan osaavan työvoiman saatavuus ja näin varmistetaan suomalaisten yritysten kasvu. Työllistämisen palvelut muodostuvat rekry-, täsmä- ja muutosturvapalveluista.

Rastor-instituutti on yhdistymisen myötä merkittävä valtakunnallinen palvelukumppani yksilöille ja yrityksille. Toimipisteet sijaitsevat viidellä paikkakunnalla: Espoossa, Kuopiossa, Oulussa, Tampereella ja Turussa. Lisäksi se palvelee asiakkaiden tarpeiden mukaan ympäri Suomen.

”Paitsi että toimimme viidellä paikkakunnalla, tulemme asiakkaamme luokse juuri sinne, missä meitä tarvitaan. Voimme järjestää valmennuksia ja koulutuksia valtakunnallisesti toimivien yritysten kaikissa toimipisteissä ja tuoda lisäarvoa paikallistuntemuksellamme”, kertoo Berkowits.

Rastor-instituutti työllistää noin 150 henkilöä, ja sen odotettu liikevaihto vuodelle 2020 on noin 20 M€.

Rastor-instituutin omistaa Rastor-instituutti ry. ■

Lisätietoja: [toni.berkowits@rastorinst.fi](mailto:toni.berkowits@rastorinst.fi)

# OIKOTIE MUKANA LUOMASSA PAREMPIA TYÖPAIKKOJA SUOMEEN

Vastuullisuus on tällä hetkellä tärkeää jokaiselle yritykselle, sillä sekä asiakkaiden että työntekijöiden odotukset vastuullisuutta kohtaan ovat selvästi kasvaneet. ”Oikotie Työpaikoissa vastuullisuus on viety aivan liiketoiminnan ytimeen ja olemme kehittäneet kaksi eri konseptia, Vastuullinen Työnantaja ja Vastuullinen Kesäduuni, joilla pyrimme edistämään vastuullista työelämää Suomessa”, kertoo Oikotie Työpaikkojen johtaja Joonas Pihlajamaa.

Pelkkä oman työn sisältö ja palkka eivät ratkaise tämän päivän työnhaussa, vaan haetaan merkityksellisyyttä ja ylpeyttä omasta työnantajasta. Hyvän työn osat tiivistyvät luontevasti vastuullisuus-sanaan. ”Vastuullinen kesäduuni -kampanjastamme on tullut tavallaan hyvän kesätyön ’joutsenmerkki’ ja uusi Vastuullinen työnantaja -kampanja tuo organisaatioille yhteisen foorumin edistää houkuttelevuuttaan työnantajina yleisesti ja jakaa parhaita käytäntöjä”, Pihlajamaa sanoo.

Vastuullinen työnantaja -kampanjaan mukaan lähtevät yritykset sitoutuvat edistämään kampanjan periaatteita, joita ovat muun muassa syrjimättömyys, työelämän tasapaino, hyvät esimiestyö ja työn sisältö ja merkitys. Vastuullisuus-teemaa edistetään myös keväällä suurella vastuullisuustutkimuksella,



johon voivat osallistua kaikki kampanjaan ilmoittautuneet. ”Haluamme sekä lisätä tietoisuutta vastuullisesta työelämästä että myös luoda vastuullista työelämää Suomessa yhdessä muiden työnantajien kanssa”, summaa Pihlajamaa. Käy tutustumassa kampanjoihimme ja ilmoittaudu mukaan! ■

Vastuullinen työnantaja: [Oikotie.fi/tyonantaja](https://oikotie.fi/tyonantaja)

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

## NAUTI TYÖSTÄSI! -KIRJA MUUTOKSEN TUEKSI

Työkaluja kiireiselle naiselle

TEKSTI: ESA PESONEN

Työelämässä ei enää viihdytä ja työstä jopa sairastutaan. Sen tietävät varsinkin naiset, jotka elävät kodin ja työn ristipaineissa. Tutkimusten mukaan naiset stressaavat ja murehtivat työelämässä enemmän kuin miehet.

Apua on kuitenkin saatavilla Bazar Kustannuksen julkaiseman *Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään* -kirjan avulla.

”Jokainen nainen voi löytää uuden vaihteen työelämään. Kirjani tarjoaa työkalut muuttaa työarkeaan ja ajatteluaan lempeämmäksi ja enemmän iloa tuovaksi”, lupaa muutosvalmentaja Sanna Fäldt.

Kirjassaan hän tarjoaa konkreettisia esimerkkejä ja harjoituksia, joilla työelämään saa lisää voimaa, keskittymiskykyä ja flow-tilaa.

Sanna tietää mistä puhuu, hän itse sairastui synnytyksen jälkeiseen masennukseen ja laittoi elämänsä ja ajattelunsa uusiksi. Sannan löytämä kyky olla hyväksyvästi läsnä on yksi avaimista parempaan oloon myös työelämässä.

”Itsetuntemuksen lisääminen voi auttaa huomaamaan, mitä tältä eläältä haluaa, ja antaa rohkeutta sanoa se ääneen”, Fäldt sanoo.



### Turhat pelot ja uhkakuvat lannistavat

”Tarjolla olisi niin paljon enemmän! Usein oma ajattelu ja mielen luomat epäilyt kaventavat oman elämän ja uran mahdollisuuksien näkemistä. Kun tämän savuverhon puhalttaa pois, voi ihminen löytää aivan uudenlaista toimijuutta itsestään”, Fäldt jatkaa.

Sannan kirjaa ei tarvitse lukea kuin lakikirjaa vaan sitä voi soveltaa haluamallaan tavoilla.

”Keskeistä on etsiä työstään niitä asioita, joiden tekeminen motivoi ja kiinnostaa, ja keskittää näihin suurin osa aikaansa ja energiaansa”, Fäldt sanoo.

”Nauti työstäsi! -kirjani on täynnä tekniikoita ja ideoita, joilla voit viedä haaveet käytäntöön”, Fäldt summaa. ■

Lisätietoja: [www.bazarkustannus.fi](https://www.bazarkustannus.fi)



## TYÖSUHDE- ETUNA HYVÄ KUNTO

Sähköpyörällä  
liikkuminen on  
mukavaa ja parantaa  
kestävyyskuntoa kuin  
huomaamatta

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



*Työsuhte-etuna työntekijöille tarjottava sähköpolkupyörä parantaa työntekijän hyvinvointia lisäämällä liikunnan ja ulkoilun määrää. Kansainvälisesti työsuhtesähköpolkupyörien suosio on Electrobiken yrittäjä Jani Jokisen mukaan selvästi kasvamassa.*

”Sähköpolkupyörällä ajaminen on helppoa ja miellyttävää. Sähköpyörä ei ole itsestään liikkuva mopon korvike, vaan pyöräilijän jalan jatke. Pyörään voi määritellä erittäin tarkasti paljonko se antaa jalalle lisävoimaa”, kuvailee Jokinen.

Sähköpolkupyörä sopii kestävyyskunnan kohentamiseen, sillä sähköavusteinen polkeminen mahdollistaa liikkumisen sopivalla sykealueella. Parempi kunto näkyy lisääntyneenä virkeytenä ja vähempinä sairauspoissaoloina.

Sähköpyörällä pääsee kätevästi kotiovelta työpaikan ovelle, ja isoissa taajamissa sähköpyörä on usein muita liikennevälineitä nopeampi tapa liikkumiseen. Sähköpyörä sopii erinomaisesti myös talvipyöräilyyn.

”Tällä hetkellä tavallista polkupyörää paljon käyttävät hankkivat sähköpyöriä nimenomaan talvikäyttöön. Sähköpolkupyörän vastusta säätämällä voi kompensoida pakka-  
sesta johtuvaa pyörän jäykkyyttä ja pukeutua talviolosuhteiden mukaisesti ilman, että polkiessa tulee liian kuuma. Loska tai lumikerros ei haittaa, koska sähköpyörä keventää polkemista”, sanoo Jokinen.



Pyöräilyn ja sähköpyörien kasvanut suosio näkyy myös vaatevalmisteissa. Electrobiken edustama saksalainen AGU valmistaa edustuskelpoisen näköisiä tuulen ja sateen pitäviä pyöräilyvaatteita.

### Sähköpyörän voi ostaa tai hankkia leasing-sopimuksella

Työnantaja voi hankkia työsuhte-etupyörät ostamalla tai liisaaamalla. Sähköpyörissä on valinnanvaraa niin maasto-, kaupunki- kuin retkikäyttöönkin, ja keskihinta on noin 3 000€. Sopivan pyörän valinta riippuu pyörän käyttötarkoituksesta ja henkilökohtaisista mieltymyksistä.

”Työntekijät voivat kokea sähköpyöräedun suurena kädenojennuksena työnantajalta. Työnantajalle jää maksettavaa noin puolet pyörän hankintahinnasta verovähennysten jälkeen”, Jokinen sanoo.

Leasing-sopimuksella hankittavissa pyörissä työnantaja hoitaa leasing-kulut ja työntekijä pyörän huollattamisen. Sopimuskauden päättyttyä työntekijällä on halutessaan mahdollisuus lunastaa pyörä omaksi.

”Työnantajan kannattaa asettaa hintaraja, jonka puitteissa työntekijä voi valita mieleisensä pyörän”, Jokinen vinkkaa.

Yhteiskäyttöpyöriin Electrobike tarjoaa nelivuotista huolto-  
leasing-sopimusta. Esimerkiksi Tampereen kaupungin vanhus-  
tenhoidossa käytetään sähköpyöriä.

”Tampereen kaupungilla on meiltä 30 sähköpyörää erityisesti vanhus-  
ten kotihoidon käytössä. Sähköpyörällä pääsee liikkumaan kätevästi ja nopeasti, eikä kotihoidon työntekijöiden ei tarvitse käyttää aikaa parkkipaikkojen etsimiseen tai liikenneruuhkissa istumiseen. Sopimus sisältää täyden huollon”, Jokinen kertoo. ■

Lisätietoja: [www.electrobike.fi](http://www.electrobike.fi), [yritysmyynti@electrobike.fi](mailto:yritysmyynti@electrobike.fi)

# AUNTIE AUTTAA KEVENTÄMÄÄN TAAKKAA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

*Kun stressi painaa tauotta päälle, voi ihminen tuntea elämäntilanteen lipuvan tyystin ulottumattomiin. Kuormitettu mieli toimii kuin käsijarru päällä, kunnes sakkaa kunnolla. Mervi Lamminen perusti Auntie Solutions Oy:n, jotta kierre saataisiin katkaistua ajoissa.*

KUVA: SIRJE NIKULAINEN



Mervi Lamminen

Lamminen oli irtisanoutunut työstään IT-alalla, koska tunsu olevan vaarallisen tien päässä – ja halusi hypätä polun sivuun vielä, kun muisti lastensa nimet.

”Kun irtisanouduin, jäin sitten miettimään, että jotain apua olisi voinut olla ennen kuin tilanne pääsi niin pahaksi, että oli pakko lähteä”, hän muistelee muutaman vuoden takaista exit-liputusta.

Auntie on ”mielen työhyvinvointipalvelu”, joka on tarkoitettu organisaatioille, jotka yksinkertaisesti katsovat henkilöstönsä henkisen hyvinvoinnin tärkeäksi – ja ovat valmiita panostamaan siihen.

”Auntie on perustettu, jotta asioiden ei tarvitsisi mennä siihen pisteeseen kuin minulla”, Lamminen summaa.

## Verkkopaketti hyvinvointiin

Miten kuvio sitten toimii käytännössä? - Auntie auttaa tarjoamalla matalan kynnyksen palvelupaketteja yrityksille. Yrityksen palvelusta löytyy työkaluja sekä esimiehille että tiimiläisille.

”Meidän digitaalinen palvelumme tuottaa tuloksellista työhyvinvointia ammattilaisen avulla”, Lamminen kuvailee verkossa tapahtuvaa palvelua.

Auntie auttaa tuhansia ihmisiä vuodessa. Merkillepantavaa on, että jo ennen Auntien puoleen kääntymistä 99 % asiakkaista on yrittänyt tehdä jotain ongelman ratkaisemiseksi – vaihtelevalla menestyksellä.

”Kun ihmisen huonoon oloon löytyy syy, on mahdollista saada apua ja löytää niitä ratkaisuja”, tietää Lamminen.

## Puntit tasan?

Lammiselle on muodostunut aika selkeä kuva suomalaisen työelämän kipupisteistä. Kärkisijoilla ovat stressi ja ongelmallinen työelämän ja muun elämän tasapaino.

”Yleensä liika kuormitus on se asia, joka saa koko elämän epätasapainoon ja tuntumaan kurjalta.”

Kun balanssi järkkyy, katoaa motivaatiokin. Ennen energiaa pursunut työntekijä ei enää innostu mistään, vaan muuttuu ilottomaksi suorittajaksi.

”Tästä seuraa riittämättömyyden tunne, kun hommat eivät suju töissä eivätkä kotona.”

Auntia antaa työkaluja käsitellä omia tunteita ja kehittää mielenhallintaa – ja samalla itsetunto ja luottamus omiin kykyihin nousee kuin varkain. Auntien laajan asiakaskyselyn (2019) perusteella nettisessioista todella on apua: kolmasosa (33%) raportoi stressin vähentyneen ja 32% palvelun käyttäjistä kertoi positiivisten tunteiden määrän lisääntyneen elämässään.

”Näistä seurauksena työteho parani 11 %”, lisää Lamminen.

## Aktivoi oman mielen turvaverkko

Yksi Auntie-ammattilaisista on Eerika Heininen, joka kertoo, että ihmiset ovat tänä päivänä yhä kiinnostuneempia eri keinoista, joilla oman mielen miinoja saadaan purettua. ”Mielen oma sisäinen turvaverkko kyllä ottaa vastaan, jos sille annetaan mahdollisuus.”

Yksi taito, jota Heininen harjoittelee asiakkaidensa kanssa, on oman resilienssin nostaminen. ”Resilienssi on selviytymis- ja sopeutumiskykyä vastoinkäymisissä, tai ennakoimattomissa, yllättävissä muutostilanteissa”, hän määrittelee.

”Keskeistä on se, tunnistaako ihminen hankalassa tilanteessa ne asiat, joihin voi itse vaikuttaa.” Ihminen voi vaikuttaa kenties omaan ruokavalioon tai nukkumissykliin, mutta harvemmin esimerkiksi organisaatiomuutokseen. Tällöin Heininen opettaa hyväksyntää, vaikka kuinka harmittaa.

”Muuten voi käydä niin, että taistelu tilannetta vastaan vie voimavarat ja negatiiviset tunteet ja ajatukset alkavat ohjata toimintaa.” ■

Lisätietoja: [www.auntie.fi](http://www.auntie.fi)



Eerika Heininen



## ROLLERMOUSE AUTTAA RASITUSVAMMOIHIN

Päätetyöskentelyn sairauspoissaolot kuriin

TEKSTI: ESA PESONEN

*Contour Design tarjoaa yrityksille RollerMousea, joka auttaa päätetyöskentelyn aiheuttamiin jännitys- ja kiputiloihin. Tutkimuksen mukaan RollerMouse vähentää niska- ja hartiasseudun ongelmia ja ns. hiirikättä peräti 20–30 prosenttia.*

”Yritykselle RollerMouse on kannattava hankinta. Sairauspoissaolot tulevat maksamaan yritykselle helposti useita tuhansia euroja vuodessa”, sanoo Key Account Manager Matti Eskelinen Contour Designista.

Mitkä RollerMousen edut tavalliseen tietokonehiireen siten ovat? Ensinnäkään RollerMouse ei ole pelkkä hiiri. Se on näppäimistön eteen asennettava osoitinlaite, josta löytyy myös pikanäppäimiä työntekoa helpottamaan, kuten esim. kopioi ja liitä -näppäimet.

RollerMouse on ns. keskitetty hiiri. Eli se sijaitsee yhdessä näppäimistön kanssa keskitetysti eli kättä ei tarvitse erikseen siirtää näppäimistöltä hiirelle. Juuri tämä käden siirto aiheuttaa ongelmia käsiin ja hartioihin.

### Helppokäyttöinen

RollerMouse on myös helppokäyttöinen. Sen käytön oppii yleensä päivässä. Moni RollerMousea käyttävä on todennut Eskeliselälle, ettei enää perinteistä hiirtä suostuisi käyttämään.



”RollerMouse toki maksaa enemmän kuin perinteinen hiiri, mutta jos verrataan sairauspoissaolojen hintaan yrityksille ja rasitusvammojen yleisyyteen päätetyöskentelyssä, hinta on pieni. Monet yritykset kiinnittävät entistä enemmän huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin. RollerMouse on hyvä apu siinä ja parhaimmillaan sen avulla säästetään kustannuksissa ja tehostetaan työntekoa”, Eskelinen sanoo.

RollerMousea käyttävät jo kymmenet tuhannet, mutta Contour Design hakee kasvua. Päivittäin tietokonetta töissä käyttäviä on varovaisestikin arvioituna satoja tuhansia.

”Lisäksi yritysten työntekijät voivat kokeilla RollerMouse -hiirtä 14 päivää maksutta. Harva on laitetta palauttanut. Peräti 90 prosenttia jää asiakkaalle kokeilujakson jälkeen”, Eskelinen riemuitsee. ■

Lisätietoja: [www.contourdesign.fi](http://www.contourdesign.fi)

## LISÄÄ POTKUA TAUSTAMUSIIKISTA

Yrityksille uusi voimavara

TEKSTI: ESA PESONEN

KUVA: MIINA MALKKI

*Taustamusiikilla voidaan saada työpaikoilla hyviä tuloksia aikaan. Työhyvinvointi paranee ja samoin myös yrityksen tulos tuottavuuden parantuessa.*

Teoston ja Gramexin yhteisen GT Musiikkiluvat Oy:n aamiaistilaisuudessa musiikin käytön hyödyistä työpaikalla olivat Maria Veitola johdolla keskustelemassa aivotutkija Minna Huotilainen, Elisa Oy:n HRD-manageri Piia Säylä, sekä Musiikkilupien Harri Kaasinen.



”Musiikki vaikuttaa aivojen toimintaan positiivisesti. Musiikki treenaa muistia ja ehkäisee muistisairauksia. Se luo inspiraatiota ja vapauttaa luovia resursseja. Rauhallinen taustamusiikki on tunnelman luoja ja muuttaa mielialaa rauhallisempaan suuntaan”, Minna Huotilainen kertoi.

# "FIT FOR DUTY" – VIREYDELLÄ TULOKSIIN

Yksilön vireys on yrityksen ja yhteiskunnan turvallisuuden ja tuottavuuden perusta

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

*Väsymys aiheuttaa erilaisia riskejä eri työtehtävissä. FRM-vireysvalmennuksen pohjana on Fatigue Risk Management. Metodi ohjaa työntekijöitä johtamisen, vireyden, työturvallisuuden ja työn tuottavuuden paranemiseen valmennuksen avulla.*

"Yksilön kokemus väsymyksen tunne on vain jäävuoren huippu. Väsymyksestä töissä aiheutuvia riskejä ovat esimerkiksi tapaturmat, virheet, sairauspoissaolot ja konfliktit. Väsymysriskien hallinnalla nämä riskit minimoidaan", kertoo VITALGO:n toimitusjohtaja Päivi Saarijärvi.

VITALGO järjestää yritysten väsymysriskien hallinnan koulutuksia ja ohjaa FRM:n käyttöönotossa. Menetelmä pureutuu vireystilan parantamiseen ja väsymyksen hallintaan pintaa syvemältä.

"Väsymyksen hallinnan keskiössä ovat työ, yksilö ja ympäristö. FRM:ssä unilääketieteen tutkimustulokset yhdistetään taloustieteeseen ja riskienhallintaan, jolloin työntekijät ja yrityksen toiminta huomioidaan kokonaisvaltaisesti", kuvailee Saarijärvi.

## FRM yhdistää yrityksen tavoitteet ja ihmisen toiminnan

FRM-vireysvalmennuksessa perehdytään yrityksen toimintakulttuuriin, jolloin väsymyksen riskit kartoitetaan aina yrityskohtaisesti. Kognitiivisen, fyysisen ja sosioteknisen työergonomian vaikutuksia työntekijään ja yritykseen analysoidaan yhteis-



työssä esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Arvioinnin pohjalta kehitetään yhdessä riskienhallinnan toimintamalleja tukemaan työssä tarvittavaa vireystilaa ja työskulttuuria.

FRM-valmennuksen aluksi esimiehet ja työntekijät koulutetaan ymmärtämään vireyttä ja vuorokausirytmisiä. Tämä lisää tietoa ja vastuuta omasta palautumisesta.

"FRM:ään on sitouduttava, jotta saavutetaan paras mahdollinen tulos. Kehitämme yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa raportointityökaluja sekä objektiivisia ja subjektiivisia mittareita, joilla työntekijöiden vireystasoa voidaan seurata. Pelkkä mittaaminen ei riitä, vaan mittaustulosten perusteella on sitouduttava muuttamaan toimintaa", Saarijärvi täsmentää.

FRM-vireysvalmennuskoulutukseen sisältyy luentojen lisäksi työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin räätälöityä yksilövalmennusta.

"Työntekijälle tarjotaan tukea fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin, jotta työ sujuu. Tämän tuen antavat valmentajamme, jotka ovat vireyden asiantuntijoita", kertoo Saarijärvi. ■

Lisätietoja: [www.vitalgo.fi](http://www.vitalgo.fi)

Musiikilla on myös selkeä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Tehdyn tutkimuksen mukaan 66 prosenttia vähintään kerran viikossa musiikkia kuuntelevista sanoi musiikin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Musiikin tempolla ja volyymilla on suuri vaikutus.

"Rauhallinen taustamusiikki piristää tarkkuutta ja huolellisuutta vaativissa tehtävissä. Vaihtelevat ja piristävät soittolistat taas vähentävät väsymystä ja tuovat nusteita työntekijän päivään. Toistuvista tehtävistä myös suoriuduttiin nopeammin ja tehtiin vähemmän virheitä", Kaasinen kertoi.

## Musiikki lisää yhteisöllisyyttä

Taustamusiikki auttaa oppimista ja nopea ja vireä musiikki nostaa puolestaan vireystilaa. Harri Kaasilla olikin ehdotus yrityksille.

"Yritysten vastaanotto ja yhteiset tilat kannattaisi valjastaa piristävällä taustamusiikilla", Kaasinen ehdotti.

Monilla työntekijöillä on nykyään omat musiikkilaitteensa

ja he helposti vetäytyvät omiin oloihinsa. Yhteinen taustamusiikki sen sijaan lujittaa työpaikan yhteisöllisyyttä.

"Se lisää keskustelunaiheita ja parantaa siten yhteisöllisyyttä", Kaasinen lupasi.

"Meillä on todettu, että työntekijät hakeutuvat tiloihin, joissa soi taustamusiikki pelkän hiljaisuuden sijaan. Taustamusiikista on tullut henkilökunnaltamme hyvää palautetta", HRD-manageri Piia Säylä Elisalta vahvisti.

Musiikkiluvat auttaa mielellään oikean taustamusiikin valitsemisessa yrityksille.

"Yrityksen tarvitsee vain määritellä eri tiloihin sopiva mielikuva ja tunnelma. Autamme tarvittaessa sopivan taustamusiikkikumppanin löytämisessä. Musiikkilupien nettisivujen ([musiikkiluvat.fi](http://musiikkiluvat.fi)) kautta on helppo hoitaa myös luvat kuntoon", Kaasinen kertoi. ■

Lisätietoja aiheesta: [www.musiikkiluvat.fi/kuulokanava/](http://www.musiikkiluvat.fi/kuulokanava/)  
taustamusiikilla-lisaa-tyotehoa-ja-yhteisollisyytta/



## ONKO SINUSTA DONINTO-AGENTIKSI?

Työhyvinvointi, oppiva työkuultuuri ja työssä viihtyminen ovat meidän kaikkien vastuulla, jokainen voi kantaa kortensa kekoon! Onko sinusta Doninto-Agentiksi?

Doninto on peli, jossa agenteja koulutetaan oppimaan itseohjautuvasti arjen vuorovaikutustilanteissa. Kuka tahansa voi värväytyä oman työelämänsä muutosagentiksi ja saada salaisia asteittain vaikeutuvia tehtäviä suoritettavakseen työtä tehdessään. Doninto-Agentit voivat toimia myös yhdistyksissä, harrastuskonteksteissa ja yksityiselämässä – missä tahansa vuorovaikutustilanteissa – lisäämällä käyttäytymisellään psykologista turvallisuutta, luovuutta ja iloa.

Agenttitehtävät perustuvat mm. positiivisen psykologian, soveltavan improvisaation, mindfulnessin, fasilitaation ja ratkaisukeskeisen valmennuksen menetelmiin.

Salaisille agenttitehtäville ei aseteta ulkoapäin tavoitteita: jokainen agentti suorittaa itsenäisesti tehtävän ja raportoi tulokset muidenkin agenttien nähtäväksi omalla agenttialiaksellaan. Näin muodostuu käyttäjien itsensä luoma oppimiswiki.

Agentit voivat myös värvätä uusia agenteja ”jäädessään kiinni” muuttuneista toimintatavoistaan. Kaikki tasot suoritetaan agentista on tullut organisaation sisäinen fasilitaattori. ■



Tule WGH2020 tapahtumaan 24.3. Oopperatalolle – onnistutko sinä tunnistamaan Doninto-Agentit – in action!

*Kirjoittaja on Simo Routarinne, vuorovaikutusmuotoilija, Doninto Oy:n perustajaosakas ja taiteellinen johtaja.*

Lisätietoja: [www.doninto.com](http://www.doninto.com), [www.wgh.fi](http://www.wgh.fi)

## TYÖUUPUMUKSELLE ALTISTAVAT KIIRE JA AIKAPAINE – EI TYÖSUHTEEN MÄÄRÄAIKAISUUS TAI VUOKRATYÖ

*Työsuhteen laatu ei ole ensisijaisesti työntekijän uupumista aiheuttava tekijä. Työsopimuksen määräaikaaisuutta, toistaiseksi voimassaoloa tai vuokratyösuhdetta enemmän työuupumukseen vaikuttavat työn vaatimukset, kuten kiire, ja työn imuun voimavarat, kuten työn tulosten näkeminen, työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri ja esimiehen tuki. Tulokset käyvät ilmi Työterveyslaitoksen ja KU Leuvenin yliopiston tuoreesta tutkimuksesta.*

Työterveyslaitoksen tuoreessa tutkimuksessa selvitettiin, eroavatko erilaisissa työsuhteissa olevien kokemukset työn vaatimuksista ja voimavaroista. Tutkimuksen aineistona käytettiin 28 000 Euroopan työolotutkimukseen vastannutta 30 Euroopan maasta vuonna 2015.

Tulokset osoittivat, että suurin vaikutus työn imuun vakinaisilla, määräaikaissilla ja vuokratyössä toimiville oli työn tulosten näkemisellä, työyhteisön sosiaalisella ilmapiirillä ja esimiehen tuella. Työsuhteen laadusta riippumatta työuupumuksen merkittävin riskitekijä oli yhteinen: kiire ja aikapaine.

Tutkimus osoittaa, että tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat samanlaisia työsuhteen laadusta riippumatta.

”Työpaikoilla kannattaisi keskittyä siihen, että kaikilla työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet nähdä kättensä jäljet, kokea työnsä merkityksellisenä ja saada palautetta tekemästään työstä. Toki liiallisen työkuorman ehkäisy on myös ensiarvoisen tärkeää”, tutkimusprofessori Jari Hakanen Työterveyslaitoksesta painottaa.

### **Vuokratyösuhteessa olevat hyötyisivät eniten esimiehen tuesta ja työn kontrolloitavuudesta**

Vuokratyösuhteessa olevat työntekijät raportoivat enemmän työn vaatimuksia ja vähemmän työn voimavaroja kuin muut työntekijäryhmät.

”He kokevat eniten epävarmuutta työn jatkumisesta ja samalla kontrollin tunne omasta työstä on vähäisintä. Tulosten perusteella vielä muitakin ryhmiä enemmän vuokratyösuhteissa olevien työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi hyödyllistä taata heille erityisen hyvä esimiehen tuki ja mahdollisuus vaikuttaa työhönsä”, Hakanen kertoo.

”Mielenkiintoista on, että toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville epävarmuus työn jatkumisesta on vähäisintä, mutta samalla se näyttää olevan haitallisinta. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että heillä työsuhteen varaan laskettu enemmän kuin muun tyyppisissä työsuhteissa olevilla”, Hakanen kuvailee. ■

Lisätietoja: [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

# HYVÄ VAI PAHA TYÖHYVINVOINTIKYSELY?

Psykologisesti  
turvallisissa työpaikoissa  
kehittämiskohteet tulevat  
aidosti esille

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



*Ulkopuolisen tahon toteuttama työhyvinvointikysely on tasapuolinen ja luotettava keino saada ajantasaista tietoa työyhteisön tilasta ja kehittämiskohteista. Kyselyn tulosten avoin ja ratkaisukeskeinen käsittely on avain työhyvinvoinnin parantamiseen.*

Työhyvinvointikyselyt ovat perinteinen mutta edelleen hyvin toimiva ja kustannustehokas tapa selvittää työntekijöiden kokemuksia työyhteisön ja organisaation toiminnasta. Sensor Tutkimus Oy on työhyvinvointi- ja työsuojelukyselyihin erikoistunut tutkimustoimisto ja Työterveyslaitoksen kehittämän Parempi Työyhteisö -kyselyn toteuttajataho.

”Työhyvinvointikyselyssä organisaation jokaisen työntekijän vastauksella on yhtäläinen painoarvo ja ulkopuolisen tahon toteuttamissa kyselyissä vastausaktiivisuus on yleensä parempi, joten kehittämiskohteet saadaan aidosti esille”, sanoo Esa Kaitila Sensor Tutkimukselta.

Sensorin toteuttama Työterveyslaitoksen kysely sisältää 43 monivalintakysymystä, joilla kartoitetaan useita eri osa-alueita henkilöstön hyvinvoinnista, työyhteisön toiminnasta ja esimiestyöstä. Kyselyä on mahdollista laajentaa lisäteemojen avulla yli 120 kysymykseen sen mukaisesti, mitä työyhteisöstä halutaan kulloinkin saada selville. Tuloksia verrataan kolmen vuoden välein uusittavaan vertailuaineistoon, joka sisältää yli 25 000 ihmisen vastaukset 12 eri toimialalta.

## **Psykologinen turvallisuus parantaa työhyvinvointia**

”Kyselymme toteutetaan aina anonymisti ja luottamuksellisesti, ja tulokset raportoidaan ratkaisukeskeisesti. Toteutamme myös asiakkaan tarpeisiin räätälöityjä kyselyitä, joissa otetaan erityisesti huomioon yrityksen tai toimialan erityispiirteet”, kuvailee Kaitila.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä työpaikan psykologisella turvallisuudella on suuri rooli. Psykologinen turvallisuus työpaikalla takaa, että jokainen työntekijä asemasta riippumatta voi kertoa mielipiteensä. Psykologisesti turvallisten työpaikkojen on todettu olevan muita työpaikkoja luovempia ja tuottavampia.

”Johdon ja esimiesten rooli psykologisen turvallisuuden luomisessa on merkittävä. Työyhteisön toimintaa on helppo parantaa, kun työhyvinvointikyselyn kysymyksiin on vastattu avoimesti ja rohkeasti ja kehittämiseen sitoudutaan”, Kaitila sanoo. ■

Lisätietoja: [sensor@sensor.fi](mailto:sensor@sensor.fi), [www.sensor.fi](http://www.sensor.fi)

## NIMITYKSET



### **Suomen Henkilöstötalo**

Turku

**Marko Hyyrynen** on aloittanut myyntipäällikkönä Turun konttorilla 2.12.2019 alkaen.

Hyyrysen työnkuvaan kuuluu mm. rekrytointi- ja henkilöstövuokraustoimeksiantojen myynti sekä asiakassuhteiden hoito.





## NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk







OIKOTIE

Tiina Alahuhta-Kasko,  
Marimekon toimitusjohtaja,  
Vastuullinen kesäduuni -kampanjan suojelija

Tero Lausala,  
Suomalaisen Työn Liiton toimitusjohtaja,  
Vastuullinen työnantaja -kampanjan suojelija

Olemme mukana  
edistämässä **vastuullista  
työelämää Suomessa.**

TYÖNANTAJA, TULE MUKAAN:



Oikotie.fi/  
kesatyönantaja



Oikotie.fi/  
työnantaja