

2/2020

Johtaminen

Yritykset tarvitsevat pehmeää osaamista

Työ ja hyvinvointi

Pitkittynyt stressi jättää jälkensä

Yrityskulttuuri

Etäyhteistyön opeilla uuteen nousuun

Sotatilasta sovintoon?

Tulehtuneeseen tilanteeseen
työpaikalla voidaan yleensä
löytää ratkaisu



PURPOSE CAMP

Löydä uudelleen työn syvempi merkityksellisyys ja tiimin voima.

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

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

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

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

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



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



Keskity olennaiseen - Villa Seaview Guesthouse & Spa

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

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

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

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

Lue lisää!
www.purposecamp.fi
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



Google Analytics

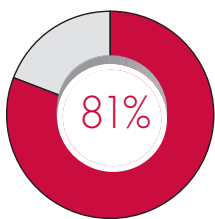
3 kk:n KA.

Page/Views
21,539

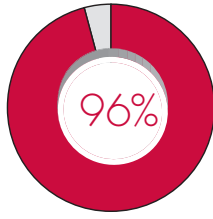
Unique Page Views
18,805

Avg. Time on Page
00:01:55

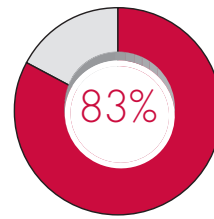
Lukija-analyysi



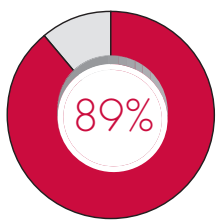
tekee hankintapäätökset yrityksessä yksin tai osallistuu niihin



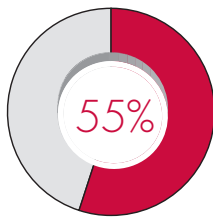
mielestä median artikkelit ovat mielenkiintoisesti ja ammattimaisesti kirjoitettuja



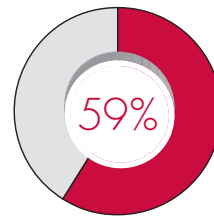
kokee voivansa hyödyntää mediassa esitettyjä tuotteita, ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelee mediaa kollegoille ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan euron liikevaihtoa tekevässä yrityksessä



työskentelee yli 50 työntekijän yrityksessä



Kannen kuva

Pexels

2/2020

SISÄLTÖ



KUVA: 123RF

Tulehtuneeseen tilanteeseen työpaikalla voidaan yleensä löytää ratkaisu

SOTATILASTA SOVINTOON?

12

Sotatilasta sovintoon?

Häiriökäyttäytyminen – ja ihan suoranainen kiusaaminen – ei ole kadonnut työpaikoilta mihinkään, mutta syytä optimismiin on silti paljon. Eri organisaatioissa on nyt koulutusta tarjolla enemmän ja talon sisältä löytyy osaamista; näin tietoisuus nousee väkisinkin.

18

Sama vene, eri suunta?

Tammikuun alussa 2018 Finpro ja Tekes yhdistyivät kokonaan uudeksi toimijaksi, Business Finlandiksi. Mitä tapahtuu, kun kansainvälistymis- ja matkailunedistämispalveluita tarjoava yritys ja innovaatio- ja tutkimus- ja kehitystarjoava virasto lyövät hynttyyt yhteen?

24

Näkökulma – Kestotilauksessa: kuuntelevat korvat!

Konfliktien ennaltaehkäisy työpaikalla on vähän kuin auton huolto – natinat ja merkkivalot on huomioitava päivittäin ja kun sen tekee, välttyy monelta murheelta.

Saara Remes



26

Pehmeää poweria, kiitos!

Brigette Hyacinth osui ajan hermoon parin vuoden takaisella kirjallaan The Future of Leadership: Rise of Automation, Robotics and Artificial Intelligence. Mutta esiintyessään HR Executive Nordic -messuilla Helsingissä hän ei suinkaan puhu ykkösistä ja nolista, vaan korostetun pehmeistä arvoista: siitä, miten ollaan ihminen ihmiselle.



32

Krooninen stressi ja aivot

Moni kärsii pitkäkestoisesta stressistä, mikä voi vaikuttaa aivojen toimintaan haitallisesti. Onneksi voimme kuitenkin itse vaikuttaa siihen, miten hyvin aivomme palautuvat stressistä.



42

Etäyhteistyön opeilla uuteen nousuun

Kaikkien työntekijöiden siirtyminen etätöihin yllätti monet työpaikat. Joillekin etätö on ollut arkea jo vuosikymmeniä, mutta useissa työyhteisöissä etätöä oli vasta kokeiltu. Äkkiä oltiinkin tilanteessa, jossa ihan kaikki, joille se on mahdollista, tekevät työnsä muualla kuin työpaikalla. Millä keinoilla yhteistyötä onnistuttiin edistämään etänä? Mitä kaikkea etäyhteistyö on opettanut meille yhteistyöstä?



46

Vahvana verkossa!

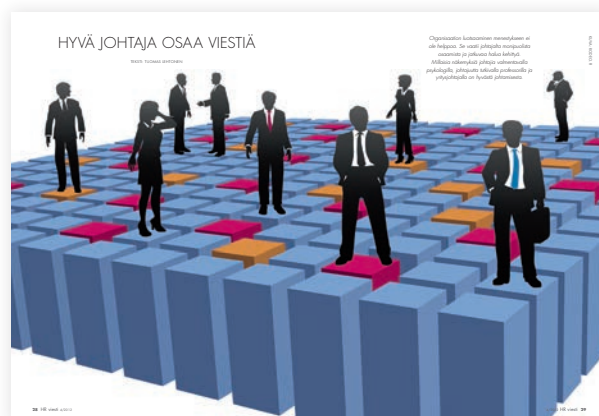
Koronavirus on mullistanut työnteon – ja kaikki, mikä on voitu siirtää kotikonttorille, on sinne myös siirretty. Koronan jalkoihin on jäänyt lukemattomia eri tapahtumia ja seminaareja, mutta myös esimerkkejä ketterästä digiajattelusta löytyy.



TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 59,40 € / VUOSI

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

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



www.hrviesti.fi

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

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

KORONA = KOTONA

Koronavirus on tehnyt Suomesta etätöyden luvattuun maahan. Tähän asti kotikonttorilta käsin työskenteleminen on ollut nousussa hitaasti mutta varmasti, kun työnantajat ovat pikkuhiljaa lämmenneet teemalle. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan vuonna 2018 suomalaisista palkansaajista useampi kuin joka viides teki etätöitä säännöllisesti. Ei ole siis aivan sattumaa, että tänä keväänä etätöissä on painanut miljoona suomalaista – valmius tähän oli jo olemassa.

THL:n määritelmän mukaan etätöillä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua työnteon mallia, jossa työ tehdään joko osin kotona tai sitten työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, yhteisöissä, työtiloissa tai matkoilla. Etätö sisältää kolme elementtiä: ajallisen jouston, jouston työn tekemisen paikassa sekä tekniset välineet, joilla työ toteutetaan ja joiden avulla ollaan yhteydessä muihin.

Työntekijä yleensä tykkää, kun voi haahuilla kotona verkkareissa ja kahvikuppi kädessä – ja naputella raportin tai pari. Ehkä peruskonttoriduunari ei tämän lähemmäs taiteilijaelämää voi edes päästä.

Tutkimustulosten valossa etätöyden tekeminen voi silti hyödyttää myös työnantajaa – ja useammastakin näkökulmasta. Stanfordin yliopiston tutkimuksen mukaan etätö lisää tuottavuutta sekä vähentää työntekijöiden uupumusta ja sairauslomia. Miksi näin? – Myönteisiä vaikutuksia selittävät mm. työmatkasta säästynyt aika, työrauha ja parantunut keskittyminen.

Tutkimuksessa havaittiin myös, että etätöyden tekeminen lisäsi lojaaliutta työnantajaa kohtaan. Vaikuttaisi siltä, että etätöyden suosiminen organisaatiossa onkin niitä harvoja työelämän joustoja, joita ei revitä työntekijän selkänahasta – ja etätöitä peukuttava työnantaja kerää kosolti goodwilliä.

Etätö on myös ekotyötä, koska työmatkaliikenteen leikkaaminen pienentää luonnollisesti hiilijalanjälkeä. Eikä se ruuhkassa istumisenkaan yleensä niin kivaa ole.

Sekin on tiedossa, että työajan ja -paikan joustojen tarjoaminen on myös rekrytointivaltti. Joustavuus vaikuttaa töissä viihtymiseen ja innostuksen syntymiseen – eivätkä nämä ole ollenkaan huonoja asioita tuottavuuden kannalta.

Normaaliolosuhteissa läppäriin voi myös napata kainaloon ja suunnata kahvilaan tai peräti moderniin coworking-hubiin, mikäli sellainen löytyy läheltä. Erilaisissa visiopapereissa coworking on ollut iso juttu jo vuosia; ainakin luovan työn tekijöiden kohdalla törmäytys on ehdottoman suositeltavaa, koska ideat harvoin syntyvät tyhjiössä.

Post-korona Suomi on erilainen. Voi olla, että kotikonttorin Teams-tuhattaitureiksi oppineet, vastuuta ja vapautta sopivassa suhteessa nauttineet työntekijät eivät enää niin vain olekaan houkuteltavissa ”normi” työpaikalle. Tällöin vuosi 2020 jää mieleen vuotena, jolloin etätö viimein muuttui lähityöksi.

Sitä odotellessa on syytä käydä läpi jokunen etätöyhen kohdistuva haaste. Yksi näistä on ehdottomasti työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä vaikeudet irrottautua työstä. Rajat ja rutiinit suojaavat myös aikuisväestöä.

Sitten tulee puutteellinen ergonomia ja muu työskentelyyn liittyvä turha kitka; vaikka sohvalle makoilu näyttää reteeltä työnteon mallilta, ei se pitkän päälle ole hyvä kropan kannalta. Samoin yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset voivat kourasta salakavalastikin, kuten korona-kiirastuli on opettanut.

Lisäksi itsensäjohtamisen tärkeys korostuu kotikonttorilla – mutta eipä se pomo pidä kädessä työpaikallakaan.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.



ELÄMYSMATKAILUA ESTEETTÖMÄSTI

Elämykselliset kohteet voidaan tehdä kaikille saavutettaviksi fyysisesti tai virtuaalisesti

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Yhdenvertaisuus on noussut tärkeäksi arvoksi luonto- ja kulttuurikohteiden matkailun kehittämisessä. Kohde voidaan tuoda asiakkaan luokse virtuaalitekniikan avulla, mikäli kohdetta ei voi muokata fyysisesti saavutettavaksi.

”Työyhteisöissä liikuntarajoitteisten ja vammaisten yhdenvertainen kohtelu on noussut vahvasti esiin viime vuosina”, toteaa yrittäjä Elina Kaukojärvi matkailupalveluita ja -elämyksiä tuottavasta EK Eventistä.

EK Event järjestää esteettömiä elämyksiä sekä vapaa-ajan matkailijoille että yritysten ja organisaatioiden henkilöstö- ja kokouspäiville. Lohjalla sijaitseva Tytyrin Elämyskaivos oli ensimmäinen kohde, jonka saavutettavuutta EK Event paransi.

”Ensisijaisena keinona on muokata kohde rakenteellisesti saavutettavaksi. Tytyrin Elämyskaivokseen pääsee nykyään myös pyörätuolilla”, sanoo Kaukojärvi.

Kaivoselämyksestä nauttimisen lisäksi Tytyri-salissa voidaan järjestää kokouksia, henkilöstöpäiviä ja muita tilaisuuksia. Liikuntarajoitteiset viedään autolla alas Tytyri-saliin, mutta he pääsevät myös kokemaan elämyshissin, jolla muut asiakkaat matkaavat 80 metriä maan alle.

”Haluamme yhdessä Lohjan Matkailupalvelun sekä Lohjan Oppaiden kanssa toimia vastuullisesti ja huomioida eri asiakasryhmät. Opetetuilla kierroksilla pyrimme aina ottamaan huomioon ryhmien erityistarpeet. Kohde on eksotinen eikä vastaavaa ole muualla”, Kaukojärvi kertoo.

Virtuaalitekniikka tuo kohteen asiakkaan luokse

Kaikkia luonto- ja kulttuurikohteita ei voida muokata fyysisesti saavutettaviksi liikuntarajoitteisille. Kaukojärvi on kehittänyt



yhteistyössä Luksian media-alan opiskelijoiden kanssa nykyaikaisen teknologian mahdollistaman keinon tuoda kohteet asiakkaan luokse.

”Lohjalla sijaitsevalle Paavolan tammelle ei pääse pyörätuolilla, joten alueesta on tehty 360-video, jonka avulla asiakas pääsee ihastelemaan uljasta luontokohdettamme”, kuvailee Kaukojärvi.

Video katsotaan metsän ympäröimänä, jolloin muiden aistien avulla elämyksestä tulee kokonaisvaltaisempi.

”Olemme saaneet pilottiryhmiltä todella hyvää palautetta. Tällaista ei ole aiemmin tehty!” ■

Lisätietoja: www.visitlohja.fi

LOHJA
Järvikaupunki



TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 59,40 € /vuosi

Hinta sisältää alv 10 %.
Lehti ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Tarkemmat tilaustiedot:
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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

2/2020

julkaisija

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

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

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

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Vanessa Törnblom
Pia Aalto

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkopainos)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (facebook)

Esimies & Henkilöstö ja Meetings & Events -tapahtumat siirtyneet helmikuulle 2021

Esimies & Henkilöstö sekä Meetings & Events -tapahtumat järjestetään 16.-17.2.2021 Helsingin Wanhassa Satamassa. Katajanokalla sijaitsevat makasiinirakennukset tarjoavat tunnelmallisen, käytännöllisen ja modernisoidun kohtauspaikan. Wanhaan Satamaan on helppo tulla Helsingin keskustasta raitiovaunulinjoilla 4 tai 5. Tapahtumapaikan läheisyydestä löytyy myös ulkopysäköintialueita ja parkkipaikoja. Tapahtumien konseptia on uudistettu vuodelle 2021. Esimies & Henkilöstö sekä Meetings & Events levittäytyvät valoisalle makasiinirakennukseen yhdistävälle keskikäytävälle sekä tilaviin halleihin. Asiakastilaisuuksille löytyy pienempiä tiloja. Vierailijoiden käytössä ovat myös Wanhassa Sataman yhteydessä toimivat ravintola ja ravintola-kahvila.

Esimies & Henkilöstö -tapahtuma on lajissaan Pohjoismaiden suurin. Se on suunnattu kaikille, jotka johtavat ja kehittävät henkilöstöä. Viime vuonna tapahtuma kiinnosti erityisesti yritysten henkilöstö- ja kehittämispäälliköitä, toimitusjohtajia ja tiimivastaavia. Heille tapahtuma tarjoaa ratkaisuja henkilöstön hyvinvointiin, koulutukseen ja työympäristöön liittyen. Ensi vuoden tapahtuman teemoja ovat turvallisuus ja tulevaisuus. Turvallisuuteen kuuluvat niin henkilöstön henkinen kuin fyysinenkin turvallisuus. Johtamisen tulevaisuuden lisäksi puhuttavat teknologia ja erilaiset innovaatiot. Johtamisen ja työhyvinvoinnin lisäksi Esimies & Henkilöstö -tapahtuman aiheita ovat HR, koulutus, rekrytointi ja järjestelmät.



Meetings & Events -tapahtumasta yritysten ostopäätäjät ja tapahtuma-alan ammattilaiset voivat hakea inspiraatiota kokousten ja tapahtumien järjestämiseen. Meetings & Events kerää yhteen tahoja, jotka tarjoavat palveluja tapahtumien markkinointiin, viestintään ja projektinhallintaan. Lisäksi esillä on monenlaisia ideoita somisteisiin, liikelahjoihin ja cateringiin. Näytteilleasettajien tutustumisen lisäksi tapahtumassa pääsee kuuntelemaan innostavia puhujia, joilla on vuosikymmenien kokemus omalta alaltaan. Yksi tapahtuman valovoimaisimmista esiintyjistä on extreme-urheilija Iiro Seppänen. Hän kertoo pelon hallinnasta vaativissa olosuhteissa. Harri Gustafsberg puolestaan tietää, mitä vaaditaan, jotta pystyy toimimaan paineen alla.

Koska tulevaisuus, teknologia ja innovaatiot ovat Esimies & Henkilöstö sekä Meetings & Events -tapahtumien keskeisiä teemoja, on tarjolla myös vankkaa kokemusta tietotekniikasta. Mikko Hyppönen kertoo omassa puheenvuorossaan erikoisalueestaan tietoturvasta. Palveluihin ja tuotteisiin tutustumisen sekä mielenkiintoisten puhujien lisäksi tarjolla on verkostoitumista ja itsensä kehittämistä. Tämän takaa asiantunteva ohjelmasisältö. Näytteilleasettajille tapahtuma tarjoaa puolestaan mahdollisuuden myynnin ja tunnettuuden parantamiseen. Vanha Satama toivottaa vieraat tervetulleiksi meren läheisyyteen Helsingin Katajanokalle helmikuussa 2021.

Elina Tuomaala



**// Työpaikoilla
ei hallita
vuorovaikutuksellisuutta.**

SOTATILASTA SOVINTOON?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: 123RF

*Tulehtuneeseen tilanteeseen työpaikalla
voidaan yleensä löytää ratkaisu, tietää
sovittelijakonkari Timo Pehrman.*



/// Moni esimies ei tunnista lainkaan, että hänen käytöksensä voisi olla kiusaamista.

Kun puhutaan häiriökäyttäytymisestä työpaikalla, usein ajatellaan, että kyseessä on kaksi kollegaa, jotka ovat napit vastakkain – ja esimies joutuu tämän tästä hyppäämään erotuomariksi riitapukarien väliin. Satoja sovitteluja tehnyt Timo Pehrman on kuitenkin havainnut, että työtoverien välisestä nokkapokasta ei suinkaan aina ole kysymys:

”Enemmistö tapauksista liittyy siihen, että ollaan tyytymättömiä esimiehen toimintaan.”

Pehrman on Suomen Sovittelufoorumin pitkäaikainen puheenjohtaja, joka väitteli sovittelusta työyhteisön konfliktinratkaisumenetelmänä vuonna 2011. Rikossovittelijana hän aloitti jo vuonna 1985 ja laajensi sovittelun käyttöä työyhteisöön Valiolla 90-luvun lopulla.

”Voi sanoa, että ihminen ei ole vuosien varrella paljon muuttunut, mutta ympäristö sen sijaan on”, hän toteaa.

Unohtuiko vuorovaikutus?

Pehrmanin mukaan häiriökäyttäytyminen – ja ihan suoranaisten kiusaaminen – ei ole kadonnut työpaikoilta mihinkään,

mutta syytä optimismiin on silti paljon. Eri organisaatioissa on nyt koulutusta tarjolla enemmän ja talon sisältä löytyy osaamista; näin tietoisuus nousee väkisinkin. ”Yhä edelleen tapahtuu kuitenkin sitä, että konflikteja vain peitellään ja odotetaan, että ne ratkaisevat itse itsensä”, toteaa Pehrman.

”Esimiehen pitäisi havainnoida asioita koko ajan ja puuttua heti, kun huomaa jonkin ongelman orastavan. Näin ei kuitenkaan aina käy. Työpaikoilla ei hallita vuorovaikutuksellisuutta”, hän harmittelee.

Sama kaava tuntuu toistuvan uudestaan ja uudestaan. Ensimmäinen on se alkuperäinen kädenväöntö jostain työhön liittyvästä asiasta – kenties väitellään työvuoroista tai työnjaosta – ja jotain jää hampaankoloon. Asiasta lausutaan poikkeuksellisia sanoja ja pian ollaan tilanteessa, jossa asiat eivät enää riitele vaan ihmiset.

”Konfliktista voi tällöin kasvaa ihmisten välinen riita, joka kestää helposti vuosikausia. Riidan ratkaiseminen on hankalaa, jos kieltäydytään edes puhumasta toiselle osapuolelle.”



Tunteet pelissä

Kuvioon kuuluu, että esimiehen tuella alkuperäiseen riidan aiheeseen saadaan joku – sinänsä ihan reilu – kompromissi. Tämä kuitenkin ei enää tyydytä kumpaakaan riidan osapuolta: se on liian vähän liian myöhään, konflikti on jo mennyt ihon alle.

”Tässä tilanteessa on pakko ensin eheyttää tulehtunut ihmissuhde, ennen kuin muita toimia voi edes harkita”, tietää Pehrman.

Kun tunteet ovat pelissä, sovitteluun astuminen on monelle kova paikka. Pehrman tietää, että kun ensimmäistä kertaa puhutaan porukalla vaikeista asioista, niin se ahdistaa taatusti.

”Muuta mahdollisuutta ei kuitenkaan ole. Näin saadaan aikaan avointa vuorovaikutusta – mikä taas lisää ymmärrystä toisen osapuolen motiiveista ja tunteista. Halu yhteistyöhönkin lopulta nousee juuri tältä pohjalta”, tietää Pehrman.

Satatuhatta työpaikkakiusattua?

Pahimmillaan näissä konflikteissa on kysymys työpaikkakiusaamisesta: toistuvasta, pitkään jatkuneesta ja systemaattisesta kielteisestä kohtelusta, loukkaamisesta, alistamisesta ja mitätöinnistä. THL:n mukaan on tavallista, että kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Eri tutkimusten valossa kiusaamisen ja jatkuvan epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen heikentää hyvinvointia ja pitkään jatkuneen kiusaamiskokemuksen kustannukset voivat nousta useisiin kymmeniin tuhansiin euroihin.

Arviolta yli 100 000 palkansaajaa kokee olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan (esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan 5 % oli kokenut työpaikkakiusaamista vuonna 2017).

THL:n mukaan kiusaamisen tunnistamista voi häiritä usean eri käsitteen käyttö samasta asiasta. Käsitteitä ovat mm. henkinen väkivalta, kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Timo Pehrman puhuu mieluiten häiriökäyttäytymisestä:

// Syyttely ja tuomitseminen pitää jättää vähemmälle.



”Esimerkiksi moni esimies ei tunnista lainkaan, että hänen käytöksensä voisi olla kiusaamista”, toteaa Pehrman.

Kun sana ei tehoa

Häiriökäyttäytymistä on esiintynyt työpaikoilla aina – mutta viime vuosina myös sähköisillä mausteilla varustettuna. ”Netti-kiusaus eri muotoineen on se uusi asia, johon työssä törmää.”

Pehrmanin näkemys on kuitenkin se, että enimmäkseen työpaikoilla eletään siivosti ja arki rullaa vallan tyydyttävästi eteenpäin. ”Enemmistöllä ihmisistä ei ole sanottavasti häiriökäyttäytymiseen liittyviä ongelmia”, hän uskoo.

Sovittelukeikoillaan Pehrman on kuitenkin huomannut, että on tietty ihmisryhmä, joka on repivä ja hajottava voima työpaikoilla, mutta ei itse sitä näe, saati myönnä.

”Näitä ihmisiä on ehkä vain pari prosenttia työvoimasta, mutta he voivat saada paljon kaaosta aikaan.” Pehrman on nimennyt tämän porukan ”teflonpintaistiksi”, koska mikään sana ei tunnu menevän perille: sovittelijan yritykset ovat turhia, koska omassa käytöksessä ei koskaan ole mitään vikaa. Erityisesti pomon paikalle istutettuna tällaiset yksilöt voivat hämmentää isoakin organisaatiota aika lailla.

Koskelan jälkeläiset

Skaalan toisesta päästä Pehrman löytää pomoja, jotka ovat kuin peruskallio: luotettavia ja vakaita tilanteessa kuin tilanteessa. ”Ongelmana on, että peruskalliokin voi väsyä taakan alla”, hän huomauttaa.

Pehrman uskoo silti, että parempaan suuntaan ollaan menossa – ja että HR-osastot ympäri maan ovat tärkeässä asemassa sovittelukulttuurin juurruttamisessa. Hän onkin ilolla pistänyt merkille, että HR-yksiköt ovat saaneet lisää resursseja ja kentällä on nyt uudenlaista ajattelua:

”Jonkinlainen kulttuurinmuutos on tulossa. Ja kyllä meidän pitää pystyä uskomaan ihmisen hyvyyteen”, toteaa Pehrman, joka on jatkanut sovittelujen tekemistä vielä eläkkeelläkin.

Kortit pöytään!

Pehrman katsoo, että niin kauan kuin työpaikoilla panostetaan valmennukseen, koulutukseen ja avoimeen kommunikaatioon, ollaan hyvällä tiellä.

”Emme tarvitse pinnallista keskustelua, vaan avointa ja aitoa puhetta asioista, jotka hiertävät. Syyttely ja tuomitseminen pitää jättää vähemmälle.” ■



NÄKÖKULMA

Harri Väisänen

Toimitusjohtaja, työyhteisösovittelija, valmentaja
TySo Oy

Kirjoittaja on työyhteisösovittelun erityisosaaja, jolla on kokemusta lähes sadasta sovittelusta. TySo Oy tarjoaa työyhteisösovittelua sekä koulutusten ja valmennusten kautta keinoja haastaviin vuorovaikutustilanteisiin jo ennen kuin tilanteet kärjistyvät ammattilaisen apua vaativiksi konflikteiksi.

KONFLIKTI – MAHDOTON TILANNE VAI AIKA KOHDATA?

Ristiriidat ja konfliktit aiheuttavat työyhteisöissä ahdistusta, masennusta, työkyvyttömyyttä, sairauslomia sekä kalliita uusia rekrytointeja. Yhteiskunnallisesti lasku on kymmeniä jopa satoja miljoonia euroja, unohtamatta jokaisen yksilön kokemaa inhimillistä tuskaa, joka heijastuu myös perheisiin, ystäviin ja läheisiin.

Miten ristiriitatilanteissa voisi toimia?

Kuulluksi tuleminen tunne on perusedellytys sille, että ihminen voi muuttaa käyttäytymistään. Usein ihmiset alkavat puhua, kun heitä kuunnellaan. Kunnioittavan kuuntelun pääperiaatteena on avoin mieli. Tärkeätä on, että emme kiirehdi, johdattele tai liimaa kertojan tarinaan omia kokemuksiamme. Ohjaamme ihmisiä Minä-puheeseen, jolloin puhuja kertoo miltä tilanne on näyttänyt hänen näkökulmastaan. Ristiriidan osapuoli tuo esille kokemuksiaan, tunteitaan ja mitä tilanne on hänelle aiheuttanut. Tärkeätä on, ettemme lähde arvioimaan toisen tarkoituksia tai ajatuksia.

Keskusteluissa sovittelijan puolueettomuus pysyminen on tärkeää. Saatamme tiedostamatta valita ilmaisuja ja eleitä, jotka paljastavat sympatiamme toista kohtaan. Luottamus rauhanrakentajaan, sovittelijaan syntyy puolueettomuudesta ja kyvystä olla tekemättä tulkintoja tai johtopäätöksiä. Kyvystä olla pakottamatta johonkin sellaiseen ajatukseen tai toimintaan, joka ei ole ristiriidan osapuolen oman ajattelun tulosta. Konflikti ja sen ratkaisujen omistajuus on osapuolilla itsellään.

Ainoastaan kohtaamisen kautta voimme antaa korjaamiselle mahdollisuuden. Kohtaamisen ja dialogin avulla osapuolilla on mahdollisuus ymmärtää ja kokea toistensa sosiaalinen todellisuus, joka on paljon arvokkaampaa kuin totuuden etsiminen. Tavoitteena on muodostaa riittävä yhteisymmärrys siitä, mitä on tapahtunut. Konflikteissa ei ole koskaan yhtä ainoaa totuutta. Kokemukset todellisuudesta saattavat

olla hyvin erilaisia ja kaukana toisistaan siksi tapahtuneesta ei kannata kiistellä loputtomiin.

Kiistan osapuolet kertovat omia ajatuksiaan, tarpeitaan ja toiveitaan. Me kaikki ajattelemme ja käyttäydymme eri tavalla. Mitä enemmän ihmiset ymmärtävät toisiaan, sitä lähemmäksi toisiaan he tulevat, vaikka he ajattelisivat ihan eri tavalla. Tällöin saatamme löytää ratkaisuja, joita kukaan ei tullut ajatelleeksi etukäteen. Loputon ongelmien läpikäynti on raskasta, siksi keskustelua on ohjattava ratkaisujen suuntaan. On keskusteltava toivotusta tulevaisuudesta ja konkreettisista toimista sen toteuttamiseksi. Vastanotamme parhaiten tietoa oman toiminnan vaikutuksesta, kun emme koe olevamme uhatuna, siksi syyllisten etsintä ja rangaistukset eivät ole hyödyksi.

Kuinka auttaa ristiriidassa olevia?

Mahdollista ristiriidassa olevien kohtaaminen. Luota ihmisten kykyyn ratkaista ristiriitoja, älä tarjoile ratkaisuja vaan huomio tilanteet, joissa voidaan lisätä yhteistä ymmärrystä esim. kysymällä: "Mitä tarkoittit, kun sanoit noin?". Ohjaa ihmisiä liittymään toistensa puheeseen. Kysy tunteista ristiriidan eri tilanteissa. Vastuuta jokainen pohtimaan ja sanottamaan mitä konkreettista voisi tehdä asioiden edistämiseksi toivottuun suuntaan. Älä kyseenalaista kuultua, äläkä tuo toisen puheeseen omia merkityksiäsi, eli älä tulkitse. Pyri aitoon dialogiin. Älä kuulustele tai puhuttele. Uskalla olla hiljaa, tehtäväsi ei ole täyttää kohtaamista puheella se on osapuolten rooli. ■





SAMA VENE, ERI SUUNTA?

BUSINESS FINLANDIN
ALKUTAIPALEEN HAASTEENA
ON LUODA YHTENÄINEN
ORGANISAATIOKULTTUURI, JONKA
NIIN EX-TEKESILÄISET KUIN
EX-FINPROLAISETKIN TUNTEVAT
OMAKSEEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: MARKUS SOMMERS

Tammikuun alussa 2018 Finpro ja Tekes yhdistyivät kokonaan uudeksi toimijaksi, Business Finlandiksi. Mitä tapahtuu, kun kansainvälistymis- ja matkailunedistämispalveluita tarjoava yritys ja innovaatorahoitusta tarjoava virasto lyövät hynttyyt yhteen? – Kaksi vuotta yhdistymisen jälkeen on selvää, että kulttuuristen mannerlaattojen yhteentörmäys on aiheuttanut kitkaa ja kipinöitä – mutta myös uusi yhteisen kasvun polku on löytynyt.

Business Finlandin HR-johtaja Laura Ylä-Sulkava toteaa, että kun kaksi erilaista organisaatiokulttuuria yhdistyy, konfliktien taitava johtaminen nousee arvoon arvaamattomaan. Business Finlandissa opittiin, että ristiriidat ja kulttuuriset miinat on hyvä kartoittaa mahdollisimman hyvin jo heti alkuvaiheessa.

”Teimme organisaatiokulttuurien osalta oman Due Diligence -prosessin, jossa ulkopuolinen konsultti tutki kulttuurin ja kanssakäymisen eri osa-alueita”, kertoo Ylä-Sulkava. Konsultin raportti paljasti, että Finpron ja Tekesin kulttuurit ovat monessa suhteessa kuin toistensa vastakohdat – ainakin työntekijöiden itsensä mielestä.

Kyräilystä kukoistukseen?

Vähän karrikoiden voisi sanoa, että finprolaisten mielestä Tekes oli perusbyrokraattisen harmaa virastotalo – ja teke-siläisten mielestä Finpro taas oli maailmalla vaihtelevalla menestyksellä seikkaileva hurlumheipoppoo.

”Alkuun vaikutti siltä, että yhteisiä asioita ei valtavasti ole”, myöntää Ylä-Sulkava. Sitten tajuttiin, että kummassakin talossa ollaan kuitenkin ”Suomella töissä” ja panostetaan hyvään asiakaspalveluun kaikin tavoin. Lisäksi kummankin organisaation työntekijöillä oli vahva asiantuntijaidentiteetti.





Business Finlandin HR-johtaja Laura Ylä-Sulkava sanoo, että sovittelussa katsotaan aina tulevaisuuteen ja mietitään, mitä uusia mahdollisuuksia siellä on. HR:n tehtävänä on tukea kaikkia sellaisia prosesseja, joilla työilmapiiriä saadaan raikastettua.

"Kun ymmärsimme, että meitä yhdistää intohimo tehdä töitä Suomen menestyksen eteen, tajusimme samalla, että se on se punainen lanka, Business Finlandin sydän. Sen pohjalta lähdimme rakentamaan", Ylä-Sulkava kertoo.

"Kulttuurien törmäyksestä nousivat myös uuden toimijan arvot, jotka luotiin yhdessä. Arvot luovat fiilistä siitä, millainen organisaatio Business Finland on, miten teemme töitä ja miten haluamme, että asiakkaat meidät kokevat", linjaa Ylä-Sulkava.

"Arvoihimme kuuluu, että teemme innolla ja ajattelemme isosti. Samoin tärkeää on yhdessä tekeminen ja se, että menään sisulla tuloksia kohti."

Vanhoiden riitojen verevä comeback

Vanhan armeijasanon mukaan yksikään taistelusuunnitelma ei selviä ensikosketuksesta vihollisen kanssa. Vähän samaan tapaan organisaation arvot ovat vain sanoja PowerPoint-kalvolla, ellei niitä eletä todeksi organisaatiossa joka ikinen päivä. Business Finlandin tapauksessa kriisejä kaatui syliin yllättävältäkin suunnalta: kahden organisaation yhdistyminen toi nimittäin pintaan myös ihmisten välisiä vanhoja, pitkään kyteneitä konflikteja.

// Sovittelu mahdollisti sen, että jokainen voi keskittyä oman työn tekemiseen.

Ylä-Sulkava kertoo, että yhdessä tällaisessa tapauksessa piti sovittaa vanhaa ristiriitaa, joka oli alkanut jo ennen yhdistymistä – ja jonka uusi organisaatio oli "pullauttanut" esille.

"Kyseessä oli muutaman henkilön välinen pitempiaikainen konflikti, joka ikään kuin leimahti uudestaan. Halusimme kokeilla ratkaisukeskeistä työyhteisösovittelua ongelmien selvittämiseksi", hän muistelee.

Ripaus realismia voi auttaa

Työyhteisösovittelija Harri Väisänen tuli hätiin ja sai luotua hyvän keskusteluyhteyden eri osapuolten välillä. Näin vanhat kaunat saatiin kuitattua kaikkia tyydyttävällä tavalla.



"Tähän caseen saatiin onnellinen loppu", Ylä-Sulkava vahvistaa.

Kinkkisempi tapaus oli sen sijaan edessä, kun eräs vastaperustettu tiimi sakkasi pahasti henkilökemioiden vuoksi. "Siinä oli myös kyseessä vanha konflikti, joka sitten levisi uuteen työyhteisöön."

Tulehtuneessa tilanteessa ei pyritty ihmeisiin, vaan tavoitteena oli yksinkertaisesti työrauhan palauttaminen. Tässä myös onnistuttiin. "Pitää silti muistaa, että vaikka akuutti vaihe onkin ohi, luottamuksen rakentamisen vie aikaa", arvioi Ylä-Sulkava.

"Sovittelu mahdollisti silti sen, että jokainen voi keskittyä oman työn tekemiseen."

Keskity olennaiseen, katso tulevaisuuteen

Ylä-Sulkavan mukaan näissä sovittelutapauksissa auttoi huomattavasti se, että pystyttiin aina vetoamaan tiettyihin yhteisiin nimittäjiin, kuten kaikkien jakamaan tahtotilaan tehdä töitä yhdessä ja suomalaisten yritysten puolesta.

"Näin myös meidän uusissa arvoissa paljon konkreettista, jonka pystyi ottamaan sovun pohjaksi."

Sovitteluprosessissa on tyypillistä, että jossain vaiheessa lopetetaan menneessä vellominen ja tehdään sellai-

Konflikteihin kuitenkin pitää puuttua.

nen roadmap tulevaisuuteen, jonka alle kaikki voivat panna nimensä.

"Sovittelussa katsotaan aina tulevaisuuteen ja mietitään, mitä uusia mahdollisuuksia siellä on. HR:n tehtävänä on tukea kaikkia sellaisia prosesseja, joilla työilmapiiriä saadaan rai-kastettua."

Puhumalla paras

Ylä-Sulkava myöntää "hurahtaneensa" ratkaisukeskeiseen työyhteisösovitteluun aina siinä määrin, että on hakenut alan kursseilta lisäoppia. Hänen mukaansa dialogiin perustuva

sovittelumuoto sopii hyvin suomalaiseen työympäristöön, vaikka kaikkia miinoja ei aina saadakaan puretuksi.

”On selvää, että konflikteja esiintyy ihmisten välillä aina – ja se on tavallaan hyväksyttävä. Konflikteihin kuitenkin pitää puuttua ja pyrkiä aktiivisesti edesauttamaan ratkaisujen löytymistä.”

Ylä-Sulkava itse aloitti Tekesin henkilöstöjohtajana 2015, ja siirtyi sitten Business Finlandin ylimmäksi HR-pomoksi. Hän myöntää, että kuluneet pari vuotta ovat olleet ammatillisesti haastavia – mutta samalla myös erittäin antoisia.

”Tämä on ollut ihan erilainen kokemus kuin mikään aikaisempi”, hän toteaa ja lisää, että vaikka epätoivon ja eripurana hetkiä onkin tullut vastaan, samalla kokemus yhteisestä urasta ja jaetusta tiestä on vahvistunut.

”HR-ihmisen näkökulmasta on äärimmäisen motivoivaa, kun pääsee mukaan luomaan uutta kulttuuria.”

Tekemistä riittää vielä

Millaisessa kuosissa Business Finlandin kulttuuri sitten on uuden vuosikymmenen alussa? - Ylä-Sulkava käyttää yhtenä ilmapuntarina taloon vasta yhdistymisen jälkeen tulleita työntekijöitä, joilla ei ole päässään kummankaan edeltäjäorganisaation silmälaseja.

”Monen tulokkaan mielestä meillä on nyt hyvin hanskassa intohimo ja se, että pitää ajatella isosti. Yhdessä tekeminen on se juttu, jota pitää vielä treenata.” ■

The image shows a close-up of hands placing white puzzle pieces onto a blue background. The company name 'Innotimo Oy' is at the top in white. Below the puzzle pieces, the text 'Työyhteisösovittelu - ratkaise riidat työpaikalla' is written in white. At the bottom, the address 'Hiidenkivenpolku 7, 01690 Vantaa' and the website 'www.innotimo.fi' are listed in white.

Innotimo Oy

**Työyhteisösovittelu
– ratkaise riidat työpaikalla**

Hiidenkivenpolku 7
01690 Vantaa
www.innotimo.fi



NÄKÖKULMA

Saara Remes

Kirjoittaja Saara Remes on työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut työyhteisösovittelija sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeinen psykoterapeutti. Saaran sydäntä lähellä ovat ihmiset ja työpaikkojen sujuva arki.

KUVA: SIMO PIIRSKANEN

KESTOTILAUKSESSA: KUUNTELEVAT KORVAT!

Konfliktien ennaltaehkäisy työpaikalla on vähän kuin auton huolto – natinat ja merkkivalot on huomioitava päivittäin ja kun sen tekee, välttyy monelta murheelta.

Resepti on sinänsä yksinkertainen: kun työpaikalla kuuluu natinaa, sitä kannattaa kuunnella herkällä korvalla. Ihan kuin autossakin, jokaisesta naksahduksesta ei tarvitse heti huolestua, mutta jos sama paikka natisee toistuvasti, on jo syytä selvittää mistä on kyse.

Herkät korvat ja niillä kuuntelu ovat kullan arvoiset niin autoillessa kuin työpaikan ilmapiiriä tarkkailla. Yksittäiset negatiiviset kommentit leviävät helposti ja lähtevät sävyttämään koko organisaation tunneilmapiiriä. Vaikutukset saattavat olla dramaattiset.

Miettipä hetkinen vaikka omaa kokemustasi, kun olet itse ollut esimerkiksi ahdistunut jostakin: ajatus jumittaa ja märehtii ongelmassa vain syventäen niitä. Tai kollegasi ollessa pettynyt ja surullinen hän kyseenalaistaa ja epäilee lähes kaikkea. Eikä silloin mikään faktoihin vetoaminen auta!

Organisaatioiden tunneilmapiiriin liittyvät tutkimukset kertovat selkeää viestiä ilmapiirin tärkeydestä menestyksen yhtenä osatekijänä. Psykologinen turvallisuus on yksiselitteisesti menestyvien tiimien tunnuspiirre. Organisaation ilmapiirin katsotaan selittävän noin 20–30% liiketaloudellisesta tuloksesta. Harvard Business Review -julkaisussa esitettyjen tutkimusten mukaan luottamuksellisessa ilmapiirissä koetaan 74 % vähemmän stressiä ja niissä esiintyi 40 % vähemmän työuupumusta (Zak, P.J. 2019). Lisäksi on itsestään selvää, mitä hyvän fiiliksen ja työntekijöistään välittävän työpaikan maine merkitsee työnantajakuvalle kilpaillaessa työmarkkinoiden parhaista osajista.

Sovittelijan silmin tilanteita katsovana olen yhä enemmän vakuuttunut siitä, että yksi parhaista panostuksista hyvän ilmapiiriin rakentamiseksi on *kuuntelevien korvien* kasvattaminen.

Arjessa tämä tarkoittaa yksinkertaisesti aitoa ihmisen kohtaamista ja kuuntelua. Kun todella kuuntelet, haluat ymmärtää paremmin toisen ihmisen näkökulmaa tai kokemusta. Kuulostaa helpolta, mutta saattaa todellisuudessa olla yllättävän haastava rasti. Varsinkin silloin, kun itse olet kuormittunut, olet eri mieltä tai omat tunteesi kuohuvat.

Kun sovittelen konflikteja, avaan uudelleen keskusteluyhteyden osapuolten kesken – autan heitä kuuntelemaan ja kuulemaan toisiaan aivan uudella tavalla. Erityisesti niissä faktapohjaisilta näyttävissä tilanteissa, jotka jumittavat, ratkaisun avaimet löytyvätkin aina syvemmältä inhimillisistä tekijöistä. Keskustelujen fokus on siirrettävä tapahtumien herättämiin tunteisiin ja niiden taustalla oleviin tarpeisiin. Mitä osapuolet olisivat itse asiassa toivoneet kyseisenä hetkenä tai kaipaavat nyt?

Parhaina hetkinä noissa keskusteluissa koen suurta myötä-ylpeyttä asiakkaiteni tahdosta, taidoista ja oivalluksista.

Jotain melkeinpä maagista tapahtuu, kun ihminen kokee tullessa aidosti kuulluksi ja ymmärretyksi oman kokemuksensa kanssa. Vasta tämän jälkeen hän kykenee kuuntelemaan toisen näkökulmaa ja asettumaan hänen asemaansa.

Tämä puolestaan taas on edellytys luottamuksen rakentamiselle ihmisten välille, mikä taas rakentaa *psykologista turvallisuutta*. Tämä taas mahdollistaa aivojemme kapasiteetin paremman hyödyntämisen – mm. kyvyn ajatella joustavasti, laaja-alaisesti ja tilannetajuisesti.

Nyt 2020-luvulla taito käydä haastavia keskusteluja ja olla *rakentavasti eri mieltä* ovat vahvasti työelämässä menestymisen ytimessä. Keskusteluälykyys ja kuuntelun taidot ovat tärkeitä kaikille, mutta avaintaito se on esimiehille ja johtajille. ■

TILAA PROINTERIOR KESTOTILAUKSENA HINTAAN 59,40 € /VUOSI

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

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



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



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

www.prointerior.fi

prointerior

PEHMEÄÄ POWERIA, KIITOS!

HR-GURU BRIGETTE
HYACINTH USKOO
IHMISKASVOISEN
JOHTAJUUDEN
RENESSANSSIIN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PEXELS





Brigette Hyacinth osui ajan hermoon parin vuoden takaisella kirjallaan The Future of Leadership: Rise of Automation, Robotics and Artificial Intelligence, joka viimeistään nosti tekoälyn ja robotit HR-osaston agendalle. Mutta esiintyessään HR Executive Nordic -messuilla Helsingissä hän ei suinkaan puhu ykkösistä ja nolista, vaan korostetun pehmeistä arvoista: siitä, miten ollaan ihminen ihmiselle.

Hyacinth katselee ”koneiden nousua” optimistisin mielin: teknologiat kehittyvät, käyttämämme työkalut paranevat ja monipuolistuvat, mutta ihminen ei katoa työelämän yhtälöstä mihinkään.

”Päinvastoin. Me tarvitsemme ’pehmeää osaamista’ kovan teknisen osaamisen vastapainoksi, me tarvitsemme emotionaalista ja empaattista osaamista, yhteistyötaitoja ja neuvottelutaitoja – kaikki leimallisesti inhimillisiä taitoja”, toteaa Hyacinth HR viestin haastattelussa keynote-esityksensä jälkeen.

Hänen mukaansa 2020-luvun johtajuuden haaste on siinä, että ei jää digihäpäkkeiden ja teknovallankumouksen vangiksi, vaan muistaa johtajan tärkeimmän tehtävän: luoda toimiva yhteys alaisiinsa ja inspiroida näitä ylittämään itsensä.

”Toisen inspiroiminen on jotain sellaista mihin robotti ei pysty.”

Ecce Pomo

Hyacinth uskoo, että kaikilla johtajilla on kyky inspiroida, kunhan muistetaan pari perusaisaa. Ensinnäkin, pomon täytyy olla autenttinen ja rehellinen kaikissa tomissaan ja myös viestinnässään: kun esimiehen linja on kaikille selvä, se helpottaa koko työyhteisön elämää.

Teräsmiesten ja -naisten aika on ohi, ja myös pomon on saatava olla ihminen. Itse asiassa työntekijät vierastavat esimiestä, joka on supersuorittava yli-ihminen (tai ainakin antaa sellaisen vaikutelman).

”Myös johtajan täytyy olla sopivassa määrin haavoittuvainen ja nöyrä.”

Ihmisraunioita paimentamassa

Itse keynote-puheessaan Hyacinth esittelee erilaisia HR-toiminnan haasteita ja kipupisteitä ja miettii niille ratkaisuja. Hänen mukaansa HR-alalla ei näinä päivinä ole kovinkaan ihmeellistä hehkua; eri puhekeikoilla hän on kuullut hirtehistä puhetta niin Human Remains – kuin Human Remnants -osastostakin. Mutta vaikka arvostus ei aina ole tapissaan, pitää Hyacinth HR:ää kriittisenä muutoksentekijänä: HR voi tuoda enemmän kuin ripauksen inhimillisyyttä taloon kuin taloon.

”Me tarvitsemme tänä päivänä lisää empatiaa ja tunneilyä työpaikoilla. Meidän on aika palauttaa se inhimillinen

KUVA: PIXABAY



tekijä organisaatioon”, hän valaa uskoa Kalasataman Kattilahalliin kokoontuneeseen HR-heimoon.

Samalla on aika vaihtaa koko HR:n perusfilosofia: ei enää reaktiivista tulipalojen sammuttamista, vaan strategisia toimenpiteitä, joilla saavutetaan uudenlaista vaikuttavuutta. Hyacinth tarjoaa esimerkin: kun uusi teknologia ilmaantuu, yrityksen johto ryhtyy kiireellä rekrytoimaan kyseisen teknologian taitajia talon ulkopuolelta. Mutta mitä jos vedetään henkeä, ja mietitään ensin, voisiko oman talon väkeä kouluttaa uutta tonttia hoitamaan?

**// Toisen
inspiroiminen
on jotain sellaista
mihin robotti ei pysty.**



”Kun organisaatiossa on osaamisvajetta, sen täyttämässä pitää toimia pitkäjänteisesti.”

Joko teillä on CSO?

Lisäksi HR:n pitää olla eturintamassa ruokkimassa luovuutta, joka parhaassa tapauksessa johtaa niihin himoittuihin innovaatioihin. Esimerkiksi erilaiset luovuuspäivät tai hackathonit saavat aikaan kaivattua arjen huokoisuutta yrityksiin ja ajatukset pyrkivät väkisinkin uusille urille.

Kaiken luovuuden ja osaamisen kaitsijaksi Hyacinth perustaisi uuden tehtävän:

”Tämän päivän työelämä vaatii Chief Skill Officerin.”

Modernista rekrytoinnista Hyacinthilla on paljon sanottavaa, etenkin kun yritykset jo flirttailevat täyttää häkää tekoälyn kanssa löytäkseen tulevat star performerit. Hänen mukaansa tekoäly pystyy kyllä vaivatta skannaamaan hakemukset ja poimimaan sieltä jatkoon ”laadukkaimmat” – ainakin jos tällä tarkoitetaan tiettyjen avainsanojen käyttöä.

Rekrytelin hakkerit

Orgaaninen äly vain on tässäkin tehokkaampi: rekryrobotia voi manipuloida sillä vanhalla keinolla, eli toistella hakemuksessaan alkuperäisen rekrytointi-ilmoituksen sanastoa. Tällöin ihminen kyllä huomaa ja virnistää nähdessään, että hakija ilmoittaa olevansa ”avoin, innovatiivinen ja energinen tiimipeluri” kun rekryilmoituksessa yritys sattumaisiin hakee ”avointa, innovatiivista ja energistä tiimipeluria”. Koneäly ei välttämättä tätä hiffaa.

”Automaatio ei voi olla ainoa tapa, jolla hakemuksia arvioidaan.”

Kone on pistänyt näppinsä myös työpaikkahaastatteluihin: videoiduista klipeistä tekoäly analysoi äänenpainot ja -sävyt, kasvojen ilmeet, katsekontaktin keston ja paljon muuta. Hyacinth ei vain usko, että tästäkään on sanottavasti apua.

”Sellaisia ihmisiä löytyy aina, jotka kylläkin ovat kuninkaita haastatteluissa, mutta eivät loppujen lopuksi ole ihmeellisiä työntekijöitä.”

Kasvunvara sallittu!

Hyacinth katsoo, että digirekrytointi on silti järkevää, kunhan mennään ihminen edellä. Ja nimenomaan ihminen, taruolentojen perään ei auta haikailla:

”Ei kannata etsiä yksisarvisia, vaan mieluummin ihmisiä, jotka ovat valmiita kasvamaan ja kehittymään.”

Miten sitten tämä kasvupolku rakentuu yrityksissä? – Huonosti, vastaa Hyacinth. Tutkimusten mukaan jopa kolmasosa uusista rekrytoinneista lyö hanskat naulaan ensimmäisen kuuden kuukauden aikana, koska perehdytys on pintapuolinen tai liian lyhyt (tai puuttuu kokonaan).

”Sen sijaan jos yrityksellä on tehokas, vuorovaikutteinen perehdytysohjelma, yritykset voivat pitää kiinni 91 prosentista uusista työntekijöistään tuon puolen vuoden ajanjakson yli.”

KUVA: BRIGETTE HYACINTH



Brigette Hyacinthin mukaan myös johtajan täytyy olla sopivassa määrin haavoittuvainen ja nöyrä.

// Kun organisaatiossa on osaamisvajetta, sen täyttämässä pitää toimia pitkäjänteisesti.

Kun esimies kukkia sairaalaan toi

Hyacinth muistuttaa ”kuherruskuukausi on ohi” -ilmiöstä, jossa ruusuksen alun jälkeen työntekijä kokeekin olevan yksin ja neuvottomana uudessa talossa. Hän neuvoo esimiehiä panostamaan tulokkaiden viihtyvyyteen vähän pitempään kuin viikon tai kaksi.

Pomon huolenpidosta kertova ele, vaikka pienikin, voi jäädä resonoimaan vuosiksi.

”Jokainen meistä haluaa tuntea itsensä arvostetuksi”, Hyacinth toteaa ja lisää, että joustavuus ja herkkyydet ovat niitä ominaisuuksia, joista tiimin rakastamat esimiehet on tehty.

Samoin mikromanageeraus on Hyacinthin kirjoissa ”so last season”: hänestä on itse asiassa melkoisen koomista, että sitä yhä edelleen esiintyy.

”Sinun tulee luottaa niihin ihmisiin, jotka kerran olet palannut tekemään sen duunin”, Hyacinth toteaa ja varoittaa toimistokyttäystä vastaan. ■

COACHING LÖYTÄÄ JATKUVASTI UUSIA UOMIA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Coaching tähtää tätä nykyä yhä enemmän arkijohtamisen parantamiseen, uskoo Marita Lehikoinen. Yli 20 vuoden kokemuksen coachingista omaava Lehikoinen on nähnyt, kuinka coachingin soveltamismahdollisuudet ovat monipuolistuneet kovastikin. Usein coachingia halutaan, kun jokin muutos tapahtuu:

”Kun esimerkiksi positio tai vastuut muuttuvat työpaikalla, ihminen haluaa varmistaa, että pystyy kasvamaan uuteen, vaativampaan asemaan. Coaching on tässä prosessissa hyödyllinen työkalu”, Lehikoinen arvioi.

Coaching on myös omiaan silloin, kun halutaan selkiyttää niitä rooleja, joita itse kukin meistä omaksuu työyhteisön sisällä eri tilanteissa. ”Tällöin voi olla kysymys esimerkiksi siitä, että voi paremmin yhdistää johtajan ja asiantuntijan roolit omassa itsessään, ja löytää sen oikean roolin kussakin tilanteessa.”

Pehmeä on parempi

Coaching oppoaa otolliseen maaperään jo siksikin, että nykyiset johtajuustrendit painottavat valmentavaa johtamista. Lehikoinen mukana nyt on alettu ymmärtää, että valmentava, ratkaisukeskeinen johtamismalli on sellaista ”pehmeää” johtamista, joka tuo tuloksia.

”Esimerkiksi itseohjautuva organisaatio tarvitsee pehmeää johtamista, jota numeroista saatu data tukee – ja esimies puuttuu tilanteeseen vain etupäässä silloin, kun on erityistä tarvetta.”

Ei Lehikoinen kiroa perinteistä ”numerojohtamistakaan”, vaan näkee että se on bisneksen kannalta välttämätön komponentti – mutta aina pitää pinnistellä, jota nähdään ne asiat ja ihmiset lukujen takana.

Useassa organisaatiossa onkin lähdetty rakentamaan organisaation sisäistä coaching-mallia. Mallissa valmennetaan organisaation omista ihmisistä ns. sisäisiä coacheja, jotka pystyvät auttamaan ja tukemaan esimerkiksi muutostilanteissa, tilanteissa joissa henkilö tarvitsee tukea mm. omaan jaksamiseen, työhyvinvointiin, osaamisen ylläpitoon tai sen kasvattamiseen. Halutaan panostaa aidosti työkuultuuriin ja sen kehittämiseen, mistä ne numerot syntyvät ja ketkä ne tekevät.

Toivelista pomolle

Johtajilta Lehikoinen toivoo kolmea ominaisuutta: itsetuntemusta, avarakatseisuutta ja inhimillisyyttä. Hänen mukaansa kaiken lähtökohta on se, että johtaja tuntee itsensä ja omat tapansa reagoida esimerkiksi paineen alla.

”Avarakatseisuuteen liittyy taas se, että voi nähdä riittävän kauas, jotta voi toimia lähellä ihmistä. Osa johtajan inhimillisyyttä on sitten sen tiedostaminen, että ihmiset ovat kokonaisuuksia ja tilanteet elämässä vaihtelevat”, hän pohtii ja lisää että työelämäkin on elämää, iloineen ja suruineen.

”Yleisesti ottaen työntekijät ovat hyvin sitoutuneita työhönsä ja he ansaitsevat arvostusta”, Lehikoinen toteaa ja neuvoo johtajia ottamaan ”sydäntä mukaan” aamulla konttorille suunnatessaan. ■



Lisätietoja: Marita Lehikoinen Oy
P. +358 40 840 0470, marita@maritalehikoinen.fi





**Stressinhallinta
voi olla haastavaa
nykyajan kovatempoisessa
työelämässä.**

KROONINEN STRESSI JA AIVOT – YLIKUORMITUKSESTA HENGÄHDYSHETKIIN

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVAT: PIXABAY

Moni kärsii pitkäkestoisesta stressistä, mikä voi vaikuttaa aivojen toimintaan haitallisesti. Onneksi voimme kuitenkin itse vaikuttaa siihen, miten hyvin aivomme palautuvat stressistä.

Aivot ovat miljoonien vuosien kehitystyön tulos.



Stressinhallinta voi olla haastavaa nykyajan kovatempoisessa työelämässä. Lukuisat tehtävät vaativat samanaikaista huomiotamme ja ruuduilla vilkkuvat notifikaatiot keskeyttävät työntekomme tuon tuosta.

Kun yritämme olla aikaansaavia työelämän supersankareita, kiireestä tulee helposti elämäntapa. Aivomme eivät kuitenkaan kykene toimimaan optimaalisesti jatkuvan stressin alla.

Helsingin yliopiston aivotutkija Katri Saarikivi toteaa, että ihminen saattaa ajan myötä totuttaa aivonsa haitallisiin toimintamalleihin, kuten tarkkaavuuden kohteen jatkuvaan vaihtamiseen.

”Toisaalta voimme karsia haitallisia tapoja ja opettaa aivomme toimimaan siten, että itselle tulee parempi olo”, hän kannustaa.

Ikiaikaiset aivomme

Aivot ovat miljoonien vuosien kehitystyön tulos. Niin kutsutut ihmisaivomme muodostuivat eri kehitysvaiheiden jälkeen noin 200 000 vuotta sitten. Viimeiset olennaiset muutokset ovat tapahtuneet joitakin kymmeniä tuhansia vuosia sitten. Tuolloin elimme vielä rauhallista metsästäjä-keräilijän elämää.

Maailma on muuttunut merkittävästi näistä ajoista, mutta aivomme eivät ole pysyneet kehityksessä mukana. Ne reagoivat stressiin yhä samalla tavalla kuin tuhansia vuosia sitten.

Stressireaktio syntyy, kun aivot tulkitsevat meidän olevan vaarassa. Toisin kuin ennen muinoin, uhka voi nykypäivänä tarkoittaa esimerkiksi lähestyvää deadlinea tai esimiehemme moitteita. Kehossamme vapautuu stressihormoneja, kuten kortisolia, jotka auttavat meitä selviytymään uhkaavasta tilanteesta. Usein puhutaan nk. taistele tai pakene-reaktiosta.

Stressireaktio ei itsessään ole vaarallinen. Ongelmia alkaa kuitenkin ilmaantua siinä vaiheessa, kun stressi pitkittyy eli kroonistuu.

Pitkittynyt stressi jättää jälkensä

Krooninen stressi voi aiheuttaa moninaisia ongelmia. Se saattaa vaikuttaa haitallisesti esimerkiksi aivojen välittäjäaineisiin, kuten onnellisuutta sääntelevän serotoniinin eritykseen. Ei siis ihme, että krooninen stressi on yhdistetty masennukseen.

Jatkuva ylikuormitus vaatii aivoilta huomattavan määrän energiaa, ja se voi jopa vahingoittaa aivoja. Katri Saarikivi nostaa esiin erityisesti kroonisen työstressin vaikutukset niin kutsutun harmaan aineen vähenemiseen aivoissa.

”Tutkimuksissa krooninen työstressi ja työuupumus ovat olleet yhteydessä harmaan aineen vähenemiseen etuotsalohkojen ja tyvitumakkeiden alueilla. Nämä ovat tärkeitä alueita erityisesti työmuistin, tarkkaavuuden ja itsekontrollin kannalta”, Saarikivi toteaa.

”Joissakin tutkimuksissa krooninen työstressi on myös yhdistetty manteliumakkeiden tilavuuden lisääntymiseen. Ne osallistuvat koetun uhan käsittelyyn”, hän jatkaa.

Rakenteellisten muutosten lisäksi pitkittynyt stressi voi olla yhteydessä aivojen toiminnan muutoksiin.

”On olemassa näyttöä siitä, että krooninen työuupumus on yhteydessä tunteiden käsittelyyn liittyvien aivoverkoston poik-

keavaan toimintaan ja heikentyneeseen negatiivisten tunteiden säätelyyn”, Saarikivi sanoo.

Olet sitä, mitä teet

Aivot eivät ole staattiset vaan muovautuvat. Tämä plastisuudeksikin kutsuttu ominaisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että tekemisemme muokkaa aivojamme.

”Aivosi ovat sitä, mihin niitä käytät. Jos treenaat aivojasi jatkuvasti vaihtamaan tarkkaavuuden kohdetta ja hötkyilemään, aivoista tulee hyvät hötkyilyssä”, Saarikivi toteaa.

Muovautuvuus tarkoittaa toisaalta sitä, että voimme treenata aivoja toimimaan tavoilla, jotka auttavat hallitsemaan



**// Krooninen
stressi voi
aiheuttaa moninaisia
ongelmia.**

stressiä ja palautumaan siitä. Pitkäkestoisen stressin aiheuttamat muutokset eivät siis välttämättä ole peruuttamattomia.

Esimerkiksi eräessä 2018 toteutetussa seurantatutkimuksessa tutkittiin kognitiivisen ryhmäterapian, stressinhallintatietouden sekä rentoutus- ja hengitysharjoitusten vaikutusta krooniseen stressiin.

”Joukossa havaittiin oireiden lievittymistä sekä harmaan aineen tilavuuden palautumista etuotsalohkoissa ja tyvitumakkeissa”, Saarikivi kertoo.

Katkaise stressin kierre

Jos emme tietoisesti paina jarrua ajoissa, elimistömme tekee sen lopulta itse. Siksi jokaisen kannattaa opetella toimivia tapoja pitkittyneen stressin selättämiseksi.

Saarikiven mukaan meidän on hyvä pohtia, kuinka pahaksi stressi on omalla kohdalla äitynyt ja mitkä aspektit ovat kaikkein ongelmallisimpia. Seuraava askel on kouluttaa aivot toimimaan toisin.

”Hyvä peukalosääntö on, että harjoittelee sitä, mikä on stressaantuneena vaikeaa. Jos applikaatiot kaappaavat jatkuvasti tarkkaavuutesi, treenaa tästä pois. Jos sinun on vaikea keskittyä yhteen asiaan kerrallaan, harjoittele tätä”, Saarikivi vinkkaa.

Myös säännölliset stressinhallintaharjoitukset ovat tärkeitä. Saarikiven mukaan ne näyttävät aktivoivan juuri niitä aivoalueita ja -toimintoja, joita stressi haittaa.

”Kehon stressireaktion hillitsemiseksi voi kokeilla erilaisia hengitys- ja rentoutusharjoitteita. Niiden ei kuitenkaan tarvitse olla raskaita, tuntikausia kestäviä rykäyksiä”, Saarikivi sanoo ja toteaa, että lyhyemmätkin treenit voivat olla hyödyllisiä.

Hengähdys hetkiä arkeen

Riittävä lepo ja jopa tylsistyminen ovat tarpeen, jotta aivomme voivat palautua. Rauhallinen kävelylenkki tai jokin muu rento tekeminen, joka onnistuu ns. autopilotilla, on Saarikiven mukaan hyvä vaihtoehto.

”Haasteena on se, ettet laita heti podcastia korviin, vaan annat kerrankin mielen mennä omia reittejään. Jos mieli jää junnaamaan stressaaviin ajatuksiin, yritä päästää niistä irti.”

Kiinnostavat harrastuksetkin voivat Saarikiven mukaan toimia hyvänä vastavoimana.

”Kun tekee jotain motivoivaa ja riittävän vaikeaa, ahdistavat asiat eivät kerta kaikkiaan mahdu mieleemme. Lisäksi monet harrastukset, kuten laulu, soitto, tanssi ja pallopelit, harjoittavat keskittymiskykyä, kognitiivista joustavuutta ja työmuistia. Siis niitä asioita, joihin stressi vaikuttaa.”

Saarikivi muistuttaa kuitenkin, että kuten muutkin elämänmuutokset, myös stressinhallinnan opetteleminen voi viedä aikaa.

”Ole itsellesi armollinen. Tee mieluummin vähän joka päivä, kuin paljon kerralla. Ja mikä tärkeintä: älä ota stressinhallinnasta stressiä!” ■



A person with long dark hair, wearing a green and white patterned tunic and blue jeans, is sitting in a meditative pose on a wooden dock. They are facing away from the camera, looking out over a calm lake towards a forested shoreline under a dramatic, cloudy sky at sunset or sunrise. The lighting is warm and golden.

**// Jos emme
tietoisesti
paina jarrua ajoissa,
elimistömme tekee sen
lopulta itse.**

LUPA ONNISTUA

PILOTTIPROJEKTISSA NUORET PÄÄSIVÄT MESTARIN OPPIIN RAKSALLE

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Nuorten syrjäytyminen on vakava ongelma yhteiskunnassamme. Yksi haaste on se, miten nuoret – joita lukuhommat eivät koulussa hirveästi kiinnostaneet – saataisiin integroitua työelämään. Skanska, Rakennusliitto ja Barona käynnistivät syksyllä 2019 työssäoppimisohjelman, joka tarjoaa nuorille polun työelämään käytännön työn avulla.

Lokakuussa startanneessa Mestari-kisälli-pilotissa kuudelle nuorelle – viisi poikaa ja tyttö – tarjottiin mahdollisuus palkalliseen kuuden kuukauden työmaaharjoitteluun Skanskan pääkaupunkiseudun asuntorakentamisen työmailla. Tavoitteena on, että työmaaharjoittelun jälkeen työ Skanskalla jatkuu.

Idean isä, Skanskan aluejohtaja Ilpo Luhtala muistuttaa, että työelämään voi päästä kiinni montaa eri reittiä.

”Lähdimme yhdessä pohtimaan keinoja, joilla työelämään ja oppimiseen löytyisi polku nimenomaan käytännön tekemisen kautta. Kipinä työhön voi syttyä ensin ja opiskeluinto herätä kenties myöhemmin”, hän linjaa.

Luhtala toivoo, että pilotin pohjalta syntyy toimintamalli, jota muutkin yritykset tai toimialat voivat hyödyntää. ”Tämä malli ei ole sidoksissa vain rakennusalaan, vaan esimerkiksi logistiikka tai palvelualat voivat yhtä lailla soveltaa sitä.”

Kaikille mahdollisuus

Palvelujohtaja Kalle Pulkkanen Barona Työkypalveluista kertoo, että kun Skanska lähestyi yritystä idean kanssa, baronalaiset tiesivät heti haluavansa mukaan. Pulkkanen toteaa, että työssäoppimisen kautta nuori, jolla on potentiaalia – mutta ei selkeää urasuunnitelmaa tai keinoja mielekkään työn löytämiseksi – pääsee kokeilemaan siipiensä kestävyyttä työelämässä.

”Yhteiskunnalle tämä tarkoittaa tulevaisuuden työntekijöitä, jotka perinteisten työllistymispolkujen kautta jäävät helposti työmarkkinan ulkopuolelle”, toteaa Pulkkanen.

Ohjelma toteutetaan yhdessä useiden nuorten parissa työskentelevien järjestöjen kanssa, joiden kautta saadaan suoraan viesti kulkemaan erityisesti niille nuorille, jotka tarvitsevat apua ja tukea perinteisen työelämään kiinnittymisreitin lisäksi. Mukana ovat mm. Ohjaamo Helsinki, Helsingin Diakonissalaitos, Vamos ja Työllisyys, Icehearts, Kidesäätiö, Pelastakaa Lapset ry ja Helsingin seudun erilaiset oppijat ry (HERO).

KUVITUSKUVA: BARONA KUVAAJA: KALLE KOIJONEN



”Me halusimme, että pilottiin valitaan nuoria, joille ohjelmasta on suurin hyöty. Valtaosa nuorista kartoitettiin yhteistyöjärjestöjen kautta ja osa sosiaalisen median kanavia hyödyntämällä”, Pulkkanen kertoo.

Ei vain yhden muotin osajia

Pulkkanen huomauttaa, että vaikka nuori ei ehkä aikoinaan pärjännyt koulussa, ei ole mitään estettä sille, etteikö hänestä voisi tulla mahtava työntekijä.

”Varsinkin pojissa on paljon niitä, jotka eivät innostu lukemisesta, vaan tekemisestä.”

Haku ohjelmaan käynnistyi elokuun puolivälissä, jolloin Barona järjesti kiinnostuneille työnhakuvalmennuksen. Yritys haastatteli kaikki hakemuksen jättäneet ja kaikki myös saivat palautetta työnhakuun liittyen. Skanskalle työmaaharjoitteluun valittavien lisäksi muillakin on mahdollisuus työllistyä Baronan kautta.

Pulkkanen mukaan Barona tahtoo olla varmistamassa, että jokaisella on mahdollisuus tehdä kulloiseenkin elämäntilanteeseen sopivaa työtä.

”Me tuemme ihmisiä työuran ja työtömyysjaksojen aikana ja silloin kun uraa tuntuu olevan vaikea saada edes kunnolla käyntiin”, hän summaa.

Kokemuksen voimaa

Skanskan työmailla nuoret ovat oppineet rakentamisen taitoja käytännössä, kokeneen ammattilaisen – eli mestarin – ohjauksessa. ”Jokainen mestari on saanut kattavan perehdytyksen”, kertoo Ilpo Luhtala.

Huhtikuussa päättyvä pilotti on muuttanut nuorten elämää hyvinkin kouriintuntuvalle tavalle. Luhtala ja Pulkkanen kertovat pilotin osallistujilta tulleesta palautteesta, joka saa väkisin liikkuttamaan. Kertomukset siitä, miten välit esimerkiksi vanhempiin tai tyttöystävään ovat parantuneet ohjelman myötä – tai miten itseluottamus on noussut kohisten taitojen karttuessa – antavat uskoa siihen, että nyt ollaan oikealla asialla.

”Kyllä niitä palautteita on meillä luettu moneen kertaan. Lisäbuustia omaan työhön on tullut”, Pulkkanen toteaa. ■

ILMOITUS

KINNARPS SIIVITTI ADVENIN ONNISTUNEeseen MUUTOKSEEN

Adven Group:in pääkonttori Vantaalla muutti uusiin toimitiloihin syksyllä. Uudelta työympäristöltä toivottiin yhteisöllisyyttä ja hyvää tiedonkulkua sekä myös entistä parempaa ääniympäristöä.

Työntekijöiden tyytyväisyys uusiin tiloihin oli johdolle tärkeää mutta myös huoli mahdollisesta muutosvastaisuudesta sai yrityksen kääntymään asiantuntijan puoleen. Kinnarps nousi kilpailijoista edukseen erityisesti muutosprosessin kokonaishallinnalla.

”Kinnarpsin Next Office -työkalut työympäristön muutokseen auttoivat henkilöstön osallistamisessa. Eri osastot otettiin aktiivisesti mukaan muutosprosessiin ja työntekijät saivat kertoa toiveistaan ja haasteistaan Kinnarpsin järjestämässä työpajassa”, kertoo Laura Pihlaja, HR Specialist, Adven.

Adven valitsi Kinnarpsin kokonaispalveluista sisustus- ja kalustussuunnittelun, inventoinnin ja Next Office -työympäristöanalyysin sekä käyttöastemittauksen. Toimistokalusteiden lisäksi toimitukseen sisältyivät verhot, erikoiskalusteet ja sisustusvalaisimet. Myös vanhat kalusteet saatiin pääosin hyödynnettyä ja sovitettua uuteen tilaan osaksi uutta sisustusta.



”Kaikki oli selvästi kokemuksen hiomaa. Se näkyi myös esimerkiksi siinä, että projekti sujui täysin aikataulussa ja pääsimme muuttamaan sovituna päivänä”, Pihlaja kertoo. ■

Lisää muutosprojektista: www.kinnarps.fi/inspiraatiota/adven

Mikä on Kinnarps Next Office®?

Tutkimusta, strategiaa ja neuvontaa ihannetoimiston suunnitteluun

Lähtökohtana on, että työympäristön muutos toteutetaan kuudessa eri vaiheessa. Liikkeelle lähdetään osallistamalla työntekijöitä ja analysoimalla heidän työskentelytapojaan. Huolellisesti valikoitujen työkalujen, työpajojen ja analyysien avulla saadaan aikaan räätälöity ratkaisu, joka sopii parhaiten juuri asiakasyrityksen toimintaan ja työntekijöiden tarpeisiin. www.kinnarps.fi

THE HAPPINESS PRACTICE™ – YHTEINEN MUUTOSMATKA ONNELLISEMPAAN TYÖHÖN

TEKSTI: MIIA HUITTI

Kuinkakohan moni meistä kulkee päivänsä autopilotilla voimavarojensa ääri rajoilla? Kuinkakohan moni meistä olisi luovempi ja motivoituneempi, jos stressiä olisi vähemmän? Mitäpä jos arjessa olisi tehokkaita työkaluja kuormituksen keventämiseen? Mihin kaikkeen kuormituksen väheneminen vaikuttaisi työyhteisön tasolla? Entäpä yksilön tasolla?

Alkuvuodesta otsikot olivat täynnä masentavia lukuja työuupumuksesta ja työpahoinvoinnista. Kuormituksemme näytti olevan varsin korkealla ja mielenterveyssyyt nousivat suurimmaksi syyksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Maailmanlaajuinen pandemia toi mukanaan lisää murheita ja huolia, joihin emme olleet osanneet varautua pahimmissa painajaisissamme.

Tämä kaikki usvaisella tulevaisuudennäkymällä höystettynä saa meidät voimavarojemme ääri rajoille.

Onnellisuutta voi harjoitella yhdessä

Pitkittynyt voimakas kuormitus voi johtaa työuupumukseen ja masennukseen. Samaan aikaan pitkittynyt stressi vaikut-

Onnellisuus on sisäänrakennettu
kykymme tunnistaa ja kasvattaa
tyyneyttä ja innostusta
elämässämme ympäröivistä
olosuhteistamme huolimatta.

The Happiness Practice™



taa haitallisesti kykyymme taistella taudinaiheuttajia vastaan lamaannuttamalla immuunipuolustuksemme. Nyt jos koskaan on tärkeää alkaa harjoitella taitoja, joiden avulla säilytämme työkykymme nyt ja jatkossa. Työssä jaksamiseen tulee panostaa jatkuvasti. Mitä jos hyvinvointi ja onnellisuus olisivat yrityksen strategisia päämääriä ja niitä voitaisiin mitata ja yhdessä harjoitella?

The Happiness Practice™ (THP) on prosessi, jonka avulla nämä yhdistyvät tehokkaaksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi. The Happiness Practice™ koostuu viidestä onnellisuuden periaatteesta sekä Return on Happiness™ -mittausjärjestelmästä, joka räätälöidään kunkin työyhteisön ja organisaation tarpeisiin ja mittaristoihin sopivaksi.

THP:ssä opitaan, harjoitellaan ja jaetaan yhdessä kulke-
malla puolen vuoden muutamat yhdessä. THP prosessi on suunniteltu toimimaan täysin verkossa ja etäyhteydellä ja se on todettu käytännössä myös teknisesti hyvin toimivaksi ratkaisuksi.

The Happiness Practice:n viisi periaatetta ovat seuraavat:

1. Ole tietoisesti läsnä. Tiedosta, mitä teet ja mitä tunnet.
2. Arvosta tunteitasi. Tunnista sekä myönteiset että kielteiset tunteuksesi ja käytä niitä viisaasti päätöksenteossa.
3. Voimaannu luopumalla liiallisesta kontrollista. Ymmärrä, ettei voi hallita toisia tai olosuhteitasi.
4. Tee se, mikä toimii. Tutkaile, mikä toimii nyt, ja kehitä sitä.
5. Anna elämän opettaa. Tunnista epämukavat toimintamallit ja uskomukset, jotta voit niistä vapautua.

Onnistuminen näkyville mittariston avulla

Return on Happiness™ -mittaustyökalulla mitataan niin organisaation kuin yksilön uupumustasoa ja onnellisuutta niin prosessin alussa, keskivaiheilla kuin puolen vuoden prosessin päätyttyä. THP rakentuu yhteisen oppimisen, harjoittelemisen ja jakamisen ympärille ja mittaustyökalun avulla tulokset tulevat näkyviksi ja todennettaviksi.

Ohjelman alussa määritellään yhdessä työyhteisön kanssa mittaristo, joka räätälöidään juuri kyseisen henkilöstön tar-



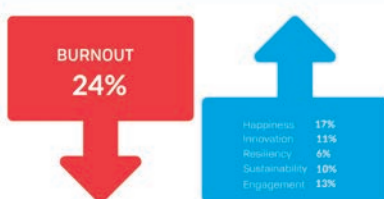
peisiin. Esimerkiksi mittareilla voidaan tarkastella työyhteisön uupumusta, eristäytymistä, muutosjoustavuutta ja kykyä suorittaa annetuista tehtävistä.

THP prosessi on tuonut työyhteisöille mitattavia hyötyjä maailmalla, erityisesti USAssa. USAssa THP on käytössä useissa yrityksissä ja esimerkiksi Intelin diversiteetin ja yhteisöllisyyden johtamisen yksikössä koetaan, että THP tukee tie-
teellisesti osoitettua tosiasiaa siitä, että onnelliset ihmiset ovat onnistuvampia ja lisäksi luontaisesti hyväksyvämpiä ja myötätuntoisempia. "Yksilön tasolla onnellisuus lisää kykyäsi innonvoida ja toimia tuottavassa yhteistyössä organisaatiossasi. Organisaation tasolla onnellisuus lisää esimerkiksi asiakastytyväisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista ja pysyvyyttä", toteaa Linda Saggau, The Happiness Practice:n kehittäjä.

The Happiness Experience™ -palvelun Suomessa tarjoaa Work Goes Happy Oy ja valmentajana toimii Miia Huitti. Jyri tutustui henkilökohtaisesti ohjelmaan THP Fast Track -koulutuksessa ja Miia on kouluttautunut aiheeseen käymällä kahdeksan kuukauden The Happiness Practice™ Sherpa -koulutuksen.

Lisätiedot ja yhteydenotot Jyri Kansikas, jyri.kansikas@wgh.fi ja Miia Huitti, THP Sherpa, miia@miiahuitti.fi.

What Are the Results?



R3 Continuum, a global workplace behavioral health company.

\$ BUSINESS RESULTS:

Revenue 3.5%
ABOVE PLAN
Net Income 21x
ABOVE PLAN
Internal Operating Expense 5%
BELOW PLAN

R 3 Continuum on yritys Yhdysvaltain Minneapoliksessa, joka on globaali toimija työturvallisuusratkaisuissa. R3 Continuumin työntekijät toimivat tukena työpaikan kriisitilanteissa etulinjassa. Yritys otti THP:n käyttöön ja kuuden kuukauden prosessin jälkeen työntekijät kokivat uupumuksen vähentyneen 24 % ja muutosjoustavuuden, innovaatiokyvyn ja onnellisuuden kohonneen. Kaikki työntekijät kokivat suurempaa sitoutumista niin työyhteisöön kuin asiakkaisiinsa.

ETÄYHTEISTYÖN OPEILLA UUTEEN NOUSUUN

TEKSTI: PIA AALTO

KUVA: 123RF



Kaikkien työntekijöiden siirtyminen etätöihin yllätti monet työpaikat. Joillekin etätö on ollut arkea jo vuosikymmeniä, mutta useissa työyhteisöissä etätöä oli vasta kokeiltu. Äkkiä oltiin tilanteessa, jossa ihan kaikki, joille se on mahdollista, tekevät työnsä muualla kuin työpaikalla. Millä keinoilla yhteistyötä onnistuttiin edistämään etänä? Mitä kaikkea etäyhteistyö on opettanut meille yhteistyöstä? Kuinka voimme hyödyntää oppeja vielä korona-ajan jälkeenkin, kun siirrymme uuteen nousuun?



Mikä saa ihmiset tekemään yhteistyötä?

Minkä takia pelkkä pyyntö, kehoitus tai käsky ei saa ryhtymään yhteistyöhön? Neurotieteilijöiden havaintoja yksinkertaistaen kyse on ennen kaikkea luottamuksen ja turvallisuuden tunteista. Ihminen tekee aitoa yhteistyötä toisten kanssa vasta kun on turvallinen olo. Tältä osin ihmisen aivot toimivat kuin luolamiesten aikaan, jolloin oli voitava luottaa toisiin heimon jäseniin ennen kuin pystyi vaikkapa nukkumaan rauhassa. Miten luottamusta luodaan tiimin kesken? Nyrkkisääntönä voimme varmasti todeta, että kaikki, mikä edistää tutustumista toisiin, auttaa. Moni tiimi onkin pohtinut yhdessä mitkä ovat heille sopivimmat tavat tähän. Etenkin uusien kesätyöntekijöiden saapuessa etätutustumisen keinot ovat kultaakin kalliimpia.

Tavoitteet ratkaisevat

Vaikka luottamus olisi kunnossa, voi silti käydä niin, että yhteistyötä ei synny. Oletko tullut ajatelleeksi, että yhteistyö alkaa tavoiteasetannasta? Jos tavoitteet on sovittu yhdessä ja niiden saavuttaminen edellyttää yhteistyötä niin silloin tehdään yhteistyötä. Jos taas olemme asettaneet vain yksilötavoitteita niin silloin ihmiset todennäköisimmin jäävät tekemään töitään yksinään. Jo tavoitteista sopiessa kannattaa osallistaa kaikki pohtimaan millaista yhteistyötä tarvitsemme ja mitä se käytännön järjestelyinä tarkoittaa.

Etäyhteistyön taidot

Mitä taitoja etäyhteistyössä tarvitaan? Johtamistehtävässä on hyvä olla ainakin luottamuksen luomisen, osallistamisen, kannustamisen ja innostamisen taitoja. Ne koostuvat käytännössä esimerkiksi fasilitointitaidoista, valmentavan vuorovaikutuksen taidoista ja teknisten yhteydenpitovälineiden tuntemisesta sekä myönteisyystaidoista. Etänä on entistäkin tärkeämpää osata kysyä valmentavia kysymyksiä: Millä välineillä pidämme yhteyttä? Miten jaamme tietoa? Kuinka luomme yhdessä tekemisen fiilistä?

Mitä etäyhteistyön taitoja tiimin tai työryhmän jäsenet tarvitsevat? Sitä kannattaa kysyä heiltä itseltään: Mitkä taidot ovat hyödyksi etätöissä ja etäyhteistyössä? Listalle pääsevät varmasti sekä monet itsensä johtamisen taidot että vuorovaikutustaidot. Digitaalinen vuorovaikutus on taito, jota me kaikki tarvitsemme etäyhteyksien päässä työskentelyssä. On uudella tavalla merkityksellistä millä viestimellä otamme yhteyttä, miten

nopeasti vastaamme, lisäämmekö saatesanoja tai tervehdyksiä vai jätämmekö ne pois, käytämmekö hymiöitä, väli-merkkejä tai huutomerkkejä. Moni tietää omasta kokemuksesta miltä tuntuu saada vastaukseksi pelkkä isoilla kirjaimilla kirjoitettu OK!

Yhteinen aika on arvokasta

Yhteiset palaverit ovat etätyössä tärkeä foorumi. Yhteinen aika on arvokasta, joten saatamme huomaamattamme kehittyä palaverinpitäjinä, kun pidämme ne etänä.

// Yhteiset palaverit ovat etätyössä tärkeä foorumi.



Huomaamme pian, että agenda ja sitä seuraava selkeä palaverin kulku auttavat. Toteamme nopeasti myös, että kannattaa kutsua vain tarvittavat ihmiset mukaan. Palaverien pituus lyhenee ja moni on tullut siihen tulokseen, että on todella paljon parempi idea pitää lyhyt palaveri kerran viikossa kuin pitkä kerran kuussa. Moni on alkanut käyttää osallistamisen tekniikoita, joilla saa kaikki osallistumaan sekä välttää jumittumista yhtä henkeä koskeviin asioihin, koska muuten osa etäosallistujista alkaa naputella sähköpostejaan. Käteviä, yksinkertaisia

osallistamisen tekniikoita ovat esimerkiksi ideoiden tai kommenttien kerääminen kokoustyökalun keskustelutai valkotalutoiminnolla tai ihan vain nopea suullinen kierros, jossa kuullaan ihan jokaisen ajatus, näkemys tai onnistuminen. Hienouksiakin kokoustyökaluista löytyy. Esimerkiksi pariporinat ja ryhmäkeskustelut tuovat mukavaa vaihtelua ihan tavanomaisiin viikkokokouksiinkin. Niissä voi vaikkapa analysoida viime viikon onnistumisia tai pohtia mikä tekisi palavereista vielä parempia.



KUVA: PEXELS

Korona-aikana kokeiltiin peruspalavereiden lisäksi ilahduttavan monenlaisia yhteistyötunnelmaa edistäviä vapaamuotoisia yhteydenpitotapoja ja niistä tuli erinomaisia tuloksia. Tässä hyviksi todettuja käytäntöjä eri työpaikoilta:

- Joka aamu 10 minuutin tilannekatsaus kokoustyökalulla
- WhatsApp-ryhmä muulle kuin varsinaisille työasioille
- Virtuaalikalit kamera päällä, vaikka olisi hiukset kampaamatta
- Virtuaalilounas, eri keskusteluteemoja
- Huomenet ja heipat ja muuta yhtä tärkeää Teamsin omalla kanavalla
- Perjantai-iltapäivisin yhteinen virtuaalinen viikonlopun aloitus omavalintaisen kuplivan kera

Näitä sanottiin "ehdottomiksi hajallaan työskentelevässä tiimissä" ja tulokset kuulostivat loistavilta.

Vievätkö uudet yhteistyön ylläpitämisen taidot meidät korona-ajan jälkeen uuteen nousuun? ■

Kirjoittaja **Pia Aalto** on ratkaisukeskeinen valmentaja, joka toimii mm. kokoonpanossa Pomon Enkelit. Hän on myös etäjohtamisen konkari usean vuoden ajalta.





VAHVANA VERKOSSA!

KORONA PAKOTTI
WGH-SEMINAARIN EVAKKOON
NETTIIN – MUTTA PIKAISESTI
KASATTU WEBINAARI KERÄSI
SILTI TUHANSIEN YLEISÖN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: 123RF





Work Goes Happy Oy:n toimitusjohtaja Jyri Kansikas sanoo, että Livewebinaari meni niin nappiin kuin näissä oloissa se on ylipäättänsä mahdollista.

Koronavirus on mullistanut työnteon – ja kaikki, mikä on voitu siirtää kotikonttorille, on sinne myös siirretty. Koronan jalkoihin on jäänyt lukemattomia eri tapahtumia ja seminaareja, mutta myös esimerkkejä ketterästä digiajattelusta löytyy. Työelämän ilosanomaa julistava Work Goes Happy 2020 päätettiin siirtää syksyyn – mutta alkuperäisenä tapahtumapäivänä 24.3. haluttiin silti järjestää WGH2020-webinaari, maksuttomana mutta kaikilla mausteilla.

Viikko webinaarin jälkeen haastateltu Work Goes Happy Oy:n toimitusjohtaja Jyri Kansikas huokaa tyytyväisenä: massiivinen digitaalinen seminaaripäivä – yhteensä 15 tuntia ohjelmaa – rullasi komeasti alusta loppuun.

”Täytyy sanoa, että kyllä se meni niin nappiin kuin näissä oloissa on ylipäättänsä mahdollista”, Kansikas toteaa.

Livewebinaari toteutettiin WGH:n yhteistyökumppanin Soprano Oy:n kanssa ja sen tiloissa. Paikalla olivat myös ”lavojen” moderaattorit. Ohjelma vedettiin lopulta läpi lähes ennalta suunnitellun aikataulun mukaisesti – mutta tietenkin ilman yleisöä.

Ruohonjuuritason vastuullisuutta

Teemoina olivat vastuullisuus, vuorovaikutus ja työelämä – ja etenkin vastuullisuus sai kovasti uudenlaista klangia, kun kaikkien osallistujien piti mm. muistaa turvavälit ja desinfioida ympäristöä.

”Esimerkiksi mikrofonit desinfiointiin joka puhujan jälkeen, vaikka niihin ei koskettu”, Kansikas kertoo ja kuvailee, että linjana oli ”muistuta, muistuta, muistuta”: hygieniahaste ei

päässyt unohtumaan, kun mm. moderaattorit pitivät asiaa pinnalla.

WGH-tiimin moottorina urakassa toimi perinteinen suomalainen sisuuntuminen: kun koronavirus järjesti valtakunnan arjen uuteen uskoon, ei haluttu heittää vuoden kovaa työtä roskakoriin. Ajankohtaisia teemoja oli kartoitettu ja puhujia metsästetty niin sinnikkäästi, että käsiä ei yksinkertaisesti vain voinut nostaa pystyyn.

”Niin me sitten halusimme tehdä tämän ilmaisen webinaarin, puhtaasti rakkaudesta lajiin”, toteaa Kansikas, joskin myöntäen että digishow’n polkaiseminen tyhjistä vaati ”järjetömän” määrän työtä.

”Tämä ei olisi onnistunut mitenkään ilman Sopranon loistavaa asennetta ja mahtavia työntekijöitä, jotka hoitivat kaiken tekniikan Sopranon omissa tiloissa”, hän kiittelee.

Tilanne päällä!

Näin se toimi: live-lähetysten katsominen oli alusta loppuun maksutonta, mutta vaati ilmoittautumisen. Samalla kun webinaarin osallistuja ilmoittautui tapahtumaan, hän sai sähkö-

postiin linkit heti webinaaripäivän aamuna ja pääsi linkkien kautta katsomaan webinaareja.

Vaikka WGH-tiimillä oli aikaisempaa kokemusta webinaarien järjestämisestä, paketin kasaan laittaminen vaati kii-vasta jalkatyötä aina H-hetkeen asti. ”Muutoksia tehtiin edel-liseen päivään asti”, kertoo Kansikas, joka oli koko tapahtu-man ajan ”reservissä”, valmiina astumaan tuleen, jos esimer-kiksi joku esiintyjä ei pääsekään paikalle.

Ja kattaus oli muhkea: luennoimassa nähtiin mm. Opetus-hallituksen pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen, aivotutkija Minna Huotilainen, psykologi Tony Dunderfelt, psykologian tohtori ja aivojen asiantuntija Mona Moisala, vuorovaikutusmuotoilija Simo Routarinne, organisaatiopsykologi Jaakko Sahimaa, yri-tys- ja mentaalivalmentaja Jaana Hautala...

Viidakkorumpu voittoisana

Kansikas kertoo, että peruuttaneiden joukossa oli pitkänmat-kalaisia ja karenteenilaisia, mutta yllättävän hyvin ohjelman ydinrunko pysyi kasassa silti.

”Esiintyjät myös ymmärsivät poikkeustilanteen loistavasti ja henki oli erittäin hyvä.”

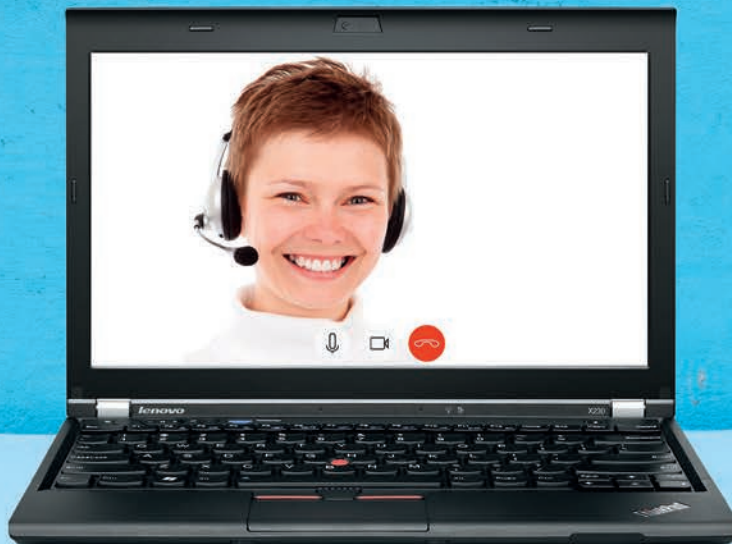
Entä sitten webinaarin suosio? – Webinaaria seurasi livenä noin 5 000 ihmistä ja tapahtuman videotallenteita on käyty klikkaamassa yli 10 000 kertaa, joten WGH-viesti saa-tiin komeasti ulos maailmalle poikkeusoloista huolimatta. Kan-sikkaan mukaan tämä vaati sitä, että kaikki viestintäputket oli-vat kuumana ennen webinaaria, promoamassa tapahtumaa 24/7.

”Tässä oli aivan erityisen hienoa huomata, että meidän upeat esiintyjämme käyttivät ahkerasti omia kanaviaan levit-tääkseen sanaa”, hän toteaa.

Tervetuloa, Teams Finland!

Koronaviruksen jälkeenkin on elämää – ja myös työelämää – mutta Kansikas arvelee viruksen muuttavan monia asioita sii-hen mennessä. Hän puhuu ”ihmiskokeesta”, jossa viimein on selvitetty etätyön merikelpoisuutta: niissä paikoissa, joissa etä-duunit rullaavat hyvin, tullaan varmasti suosimaan niitä jatkos-

KUVA: PIXABAY



sakin, ainakin enemmän kuin kaukaisella 2010-luvulla. 'Team Finlandin' tilalle tulikin Teams Finland.

"Voi käydä niin, että etätyöstä tulee pääsääntöinen tapa tehdä työtä, eikä se väliaikainen." Tällöin kuitenkin tarvitaan uudenlaista ergonomista otetta kotikonttorille: työelämän soturit eivät voi huhkia keittiön pöydän ääressä tai sohvan mutkassa loputtomiin, ei ainakaan ilman, että kroppa lotkauttaa protestin, jos toisenkin.

"Tämä muutos haastaa ennen kaikkea pomoportaan: etenkin vanhan polven kellottajat ja käskyttäjät joutuvat kovan paikan eteen", arvelee Kansikas. "Kyttäys ja kontrolli on poistumassa ja tilalle tulee valmentavaa ja palvelevaa johtamista", hän uskoo.

"Kun porukka on yhä enemmän etätöissä, esimiehen pitää kannustaa, mahdollistaa ja pitää huolta eri tavalla – mikro-manageraus ei enää toimi."

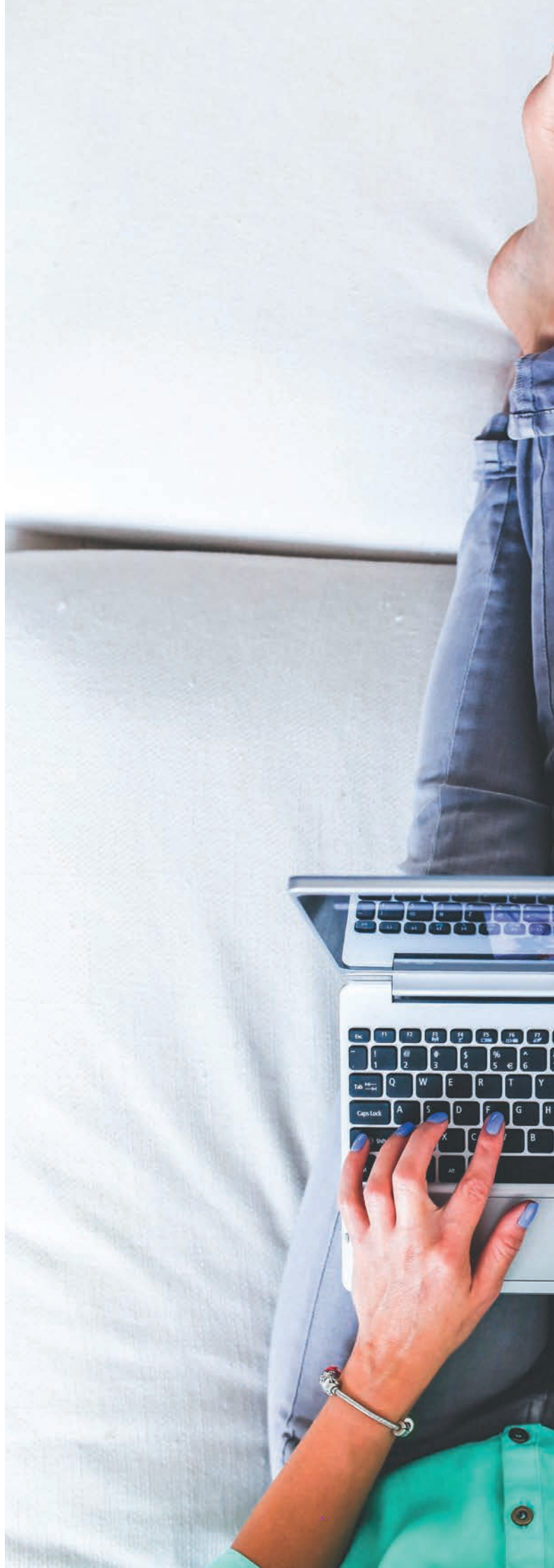
Ihan ensimmäiseksi reaktioksi koronan jälkeen Kansikas kuitenkin povaa yhteisöllisyyden nousua: palaverihelvetiä kenties aikaisemmin kironneet työmyyrät haluavat kokoustaa porukalla pitkän eristyksen päättyessä.

"Ihan tavallisten, arkisten kohtaamisten arvo nousee", hän ennustaa. ■

Meidänkö organisaatio etäpalaverien eliittiä? – Näillä vinkeillä onnistut!

1. Varmista, että jokaisella työntekijällä on kunnolliset ja toimivat laitteet, nopeat nettiyhteydet sekä pääsy työn kannalta tärkeisiin kansioihin ja yrityksen toimintoihin myös etäyhteyden päässä.
2. Kouluta henkilöstölle videopalaverien käyttö. Kokous sujuu paremmin, kun kaikki osaavat laittaa mikrofoninsa ja videoyhteytensä päälle.
3. Käytä videoyhteyttä aina kuvan kanssa: se tuo toiset lähemmäksi ja lisää läsnäolon tuntua.
4. Luokaa etätyötä palveleva kulttuuri. Videopalavereissa läsnäolo on yhtä tärkeää kuin normaaleissakin palavereissa.
5. Muista vaihtelu. Jokaisen työntekijän on hyvä tehdä tietoisia valintoja siitä, milloin päivä etänä sopii työtehtäviin parhaiten ja milloin kannattaisi tulla toimistolle.

Lähde: Piia Säylä, Elisa





KUVA: PEXELS

KUN TODELLISUUS UUSIKSI MENI

Etätöskentelyn läpimurtoa tukee tietysti myös teknologian kehitys: mm. 5G, virtuaalinen todellisuus (VR), yhdistetty todellisuus (mixed reality) ja laajennettu todellisuus (XR) mullistavat "etäläsnäolon" ja etenkin tietotyön tekemisen tavat.

Startup-yritys Varjon VR-lasit ovat muutoksesta hyvä esimerkki. Jo nyt 5G-mobiiliverkko välittää korkealaatuisen 360-asteen videokuvan reaaliaikaisena Varjon VR-laseihin, jotka pystyvät näyttämään videokuvaa silmän resoluution tasoisena.

Varjon perustaja, tuotejohtaja Urho Konttori, uskoo että 5G tulee muuttamaan reaaliaikaisen striimauksen perusteellisesti:

"Virtuaalinen todellisuus ja yhdistetty todellisuus muuttavat voimakkaasti etäläsnäoloa ja kollaboraatiota, erityisesti yritysten toiminnassa. Tässä 5G ja reunapilvipalvelut tulevat olemaan suuressa roolissa", toteaa Konttori. Varjo valmistaa ammattilaiskäyttöön tarkoitettuja VR- ja XR-laseja.

5G:n lyhyt viive ja suuri kapasiteetti – yhdessä pilvilaskennan kanssa – tekevät laajennetun todellisuuden reaaliaikaiset 3D-mallit mahdollisiksi mobiililaitteissa. Aalto-yliopistossa tehdään jo laajennetun todellisuuden tutkimuksen kaupallistamista, jonka tuloksena laajennetun todellisuuden luominen ja päivittäminen helpottuu ja halpenee 5G-teknologioiden ja pilvilaskennan ansiosta.

Aallon ja Elisan Cloud XR -tiimin yhdessä kehittämä ratkaisu on lajissaan maailman ensimmäinen. Teemu Kämäräinen Aallosta kertoo, että tiimi on luonut helposti käyttöönotettavan laajennetun todellisuuden kokemuksen mobiililaitteille ja virtuaalilaseille.

"5G-verkon suuri kapasiteetti mahdollistaa korkealaatuisen videosisällön tarjoamisen", hän kuvaillee.

Mikä tahansa XR-sovelluksia käyttävä toimiala voi hyödyntää uutta 5G-mobiiliverkkoa hyödyntävää ratkaisua; esimerkiksi teollisuuden koulutuksessa voidaan virtualisoida opetukseen liittyvää sisältöä ja harjoitella mm. asennustöitä tai moottorien korjausta. ■

SUJUVUUTTA TYÖMATKOIHIN SÄHKÖPYÖRÄLLÄ

Työsuhdepyörä kannustaa työntekijöitä terveelliseen liikkumiseen

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Työsuhde-etuna tarjottava sähköavusteinen polkupyörä on hyötyliikuntaa parhaimmillaan. Työntekijöiden terveelliset elintavat tukevat myös yleisesti työyhteisöä. Pyörällä töihin saapuva työntekijä on virkeä ja energinen aloittamaan työpäivänsä. Positiivinen työyhteisö puhuu yrityksen puolesta ja kehittää sen toimintaa. Hyvinvointi näkyy työntekijöiden sitoutumisena työyhteisöön.

”Sähköpyörän voi tarjota työsuhde-etuna jokaiselle työntekijälle. Työnantaja saa sähköpyörän hankintahinnasta tai leasing-kuluista verovähennykset samaan tapaan kuin auto-edusta. Kustannukset on helppoa budjetoida tilikausittain”, kertoo yrittäjä Jani Jokinen Electrobikesta.

Taajama-alueella polkupyörä on nopein kulkuneuvo alle kymmenen kilometrin matkoilla. Sähköavusteisella polkupyörällä liikkuminen on tavallista polkupyörää vaivattomampaa, joten sähköpyörällä on helppoa kulkea matkoja, jotka tuntuvat liian pitkiltä perinteisellä pyörällä polkien.

”Sähköpyörällä tehdyt työmatkat ovat sujuvia, sillä aikaa ei tarvitse käyttää ruuhkissa odotteluun, ja pysäköintiongelmia ei ole”, Jokinen kuvailee.

Sähköpyörä on nopea myös liikkuesssa kaupunkialueella asiakastapaamisiin tai palavereihin. Täyteen ladattu akku riittää käytetystä avusteisuudesta riippuen noin 50–160 km mat-



kaan. Sähköpyörää voi käyttää perinteisen pyörän tapaan kokonaan lihasvoimin, mikäli akku tyhjenee.

Arkiliikunta tukee työssä jaksamista

”Sähköpyörät eivät ole vain taajamien juttu, vaan toimiva kulkuväline myös maaseudulla. Meillä sähköpyöriä käytetään vihannestilalla paikasta toiseen liikkumiseen, ja suvun nuorisokulkee sähköpyörällä kymmenen kilometrin koulumatkoja”, kertoo Jokinen.

Sähköpolkupyörä sopii kulkuvälineeksi ikään ja kuntotason katsomatta. Nuorille tai ajokortittomille työntekijöille sähköpyörä on kätevä kulkuväline, ja ikääntyneille tai alkavista nivelvaivoista kärsiville sähköavusteisuus tuo helpotusta pyöräilyyn.

Sähköpyöräily täyttää terveysliikunnan suositukset kaikilla sähköavusteisen pyörän avusteisuustasoilla, eli polkiessa syke nousee ja hieman hengästyttää. Pyöräily myös kehittää alaraajojen lihaskuntoa ja liikkuvuutta, tasapainoa ja kestävyyskuntoa.

”Monet sähköpyörän hankkineet asiakkaat ovat kertoneet työmatkoihin käytetyn ajan lyhentyneen. Ajan säästämisen lisäksi terveyttä ylläpitävä arkiliikunta parantaa työntekijän hyvinvointia ja työssä jaksamista. Hyvinvoivan ja tyytyväisen henkilöstön työpanoksella saavutetaan parempi tuottavuus”, sanoo Jokinen.

Sähköpyörä on myös ympäristöystävällinen ja yhteiskuntavastuullinen valinta, sillä yksityisautoilu tuottaa huomattavasti kasvihuonepäästöjä. Kestävämpien liikkumismuotojen, kuten kevyen liikenteen, valitseminen työmatkoille vähentää liikenteen päästöjä. ■



Lisätietoja: www.electrobike.fi, yritysmyynti@electrobike.fi

ENERGIAA KELLON YMPÄRI – VÄLIPALAT PITÄVÄT VERENSOKERIN TASAISENA JA ANTAVAT ENERGIAA TYÖHÖN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Työtehtävästä riippumatta ravitsemus on jaksamisen perusta. Terveelliset välipalat varmistavat vireystason säilymisen työpäivän aikana. Välipalatalineiden ja -automaattien tarjonnasta saa lisäenergiaa vuorokaudenajasta riippumatta.

Päivän pääaterioiden väli venyy usein liian pitkäksi, jolloin verensokeri voi laskea ja väsymys yllättää. Lounaan ja päivällisen välissä useimmat tarvitsevat lisää energiaa jaksakseen virkeänä työpäivän sekä illan. Työpaikkaruokala ei ole aina auki nälän yllättäessä varsinkaan vuorotyössä.

”Terveellisen välipalan nauttiminen pitää energiatasot tasaisena ja sekä päivä- että vuorotyössä”, sanoo toimitusjohtaja Vesa Jaatinen Alfmixiltä, joka toimittaa Boost Bar -välipalalpalvelua asiakasyrityksiin.

Boost Bar -palveluun kuuluu terveellinen ja monipuolinen välipalavalikoima. Palvelu sisältää Boost Barin toimittamisen, ylläpitämisen ja huoltamisen. Työnantajan maksaman viikoittaisen 9–12 € maksun ansiosta työntekijät voivat ostaa välipalatuotteita kellonajasta riippumatta kilpailukykyiseen hintaan. Työntekijä maksaa Boost Barista valitsemansa tuotteen MobilePaylla, tilisiirrolla tai käteisellä kassalippaaseen.

Terveelliset välipalat kiinnostavat kuluttajia

Kiinnostus ravitsemusta ja ruokavalion terveellisyyttä kohtaan on lisääntynyt viime vuosina. Boost Barin valikoima vastaa nykypäivän kysyntää sisältäen muun muassa välipalapatukoita, proteiinipatukoita, pähkinöitä, ruokaisia pika-annoksia sekä makeisia. Kylmäkaapin sisältävästä Boost Bar Coldista saa lisäksi esimerkiksi proteiini-rahkoja, smoothieita ja juomia.

”Asiakkaan ei tarvitse tilata tiettyä tuotepakettia, vaan Boost Baria täydennetään menekin perusteella. Ruokahävikkiä ei synny, sillä tuotevalikoima on muokattavissa oikea-aikaisesti kysynnän ja asiakasyrityksen toiveiden mukaisesti tuotetarjontamme puitteissa”, Jaatinen sanoo.

Tuotevalikoima on muokattavissa kysynnän ja asiakasyrityksen toiveiden mukaisesti. Työnantajalle riskitön ja työntekijöille hinnoiltaan kilpailukykyinen välipalalpalvelu on panostus henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen. ■

Boost Bariin voi tutustua osoitteessa: boostbar.fi



TYÖ- JA ELINKEINOHALLINNON TUKEMAT KOULUTUSRATKAISUT YRITYKSILLE MUUTOSTILANTEISSA

Tunnetko jo koulutusratkaisut, joiden rahoituksessa työ- ja elinkeinohallinto tukevat yrityksiä haastavissa muutostilanteissa kuten irtisanomisissa tai lomautuksissa?

Vastuullinen työnantaja tarjoaa henkilöstölle työllistymistä edistävää koulutusta ja näin parantaa lomautetun tai irtisanotun asemaa työmarkkinoilla.

Rastor-instituutti toteuttaa yrityksille työ- ja elinkeinohallinnon rahallisesti tukemia koulutusratkaisuja muutostilanteissa. Olemme osaamisen kehittämisen ja aikuiskoulutuksen ammattilaisia, joten vaikuttava tulos on taattu.

Tue lomautettua tai irtisanottua henkilöstöä – MuutosKoulutus

Muutuskoulutuksella tuet tuotannollisista tai taloudellisista syistä lomautettua tai irtisanottua henkilöstöäsi työllistymään uuteen. Ratkaisu soveltuu tilanteisiin, jolloin henkilöstöä lomautetaan toistaiseksi ja paluu aiempaan työhön on epävarmaa.

Pidä kiinni osaavasta henkilöstöstä – TäsmäKoulutus

Täsmäkoulutus on ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, joka nostaa selkeästi työntekijöidesi osaamisen tasoa. Tavoitteena on estää lomautuksia ja irtisanomisia, ja täsmäkoulutus voidaan toteuttaa määräaikaisten lomautusten aikana tai niiden asemasta.



Täytä lakisääteinen velvollisuutesi yt-tilanteessa – Muutosturva

Yli 30 henkilön organisaatioissa työnantajan tulee kustantaa tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella irtisanotulle, yli 5 vuotta työsuhteessa olleelle henkilölle työllistymistä edistävää koulutusta (muutuskoulutus). Investoimalla muutosturvaan enemmän kuin laki velvoittaa tai ulottamalla palvelut myös niille, joille ne eivät lakisääteisesti kuulu, osoitat olevasi vastuullinen työnantaja. ■

Tutustu vaihtoehtoihin ja kysy lisää!

www.rastorinst.fi/urapalvelut

Rastor-instituutti tarjoaa koulutus- ja urapalveluita yksilöille ja yrityksille. Rastor-instituutti aloitti toimintansa tammikuussa 2020, kun Markkinointi-instituutti ja Rastor yhdistyivät.

KOTI TYÖPAIKKANA

TEKSTI: PÄIVI RAURAMO, ASIAANTUNTIJA TYÖTURVALLISUUSKESKUS

KUVA: MIKAEL AHLFORS

Pandemian aikana on tärkeää, että jokainen organisaatio toimii vastuullisesti viruksen leviämisen torjunnassa ja noudattaa terveysviranomaisten ohjeita mahdollistamalla työskentelyn etänä, mikäli mahdollista. Käytännössä tämä tarkoittaa työn tekemistä kotona.

Koti on normaalioloissa vain harvalle ensisijainen työn tekemisen paikka, vaan ennemminkin edellytys työstä palautumiselle ja yhteinen tila perheelle ja läheisille. Nyt melko nopealla aikataululla on pitänyt sopeutua tilanteeseen, jossa työympäristö on pitänyt rakentaa osaksi kotia. Etätöiden konkareilla ei liene mittavia sopeutumisvaikeuksia, mutta vasta-alkajilla tilanne voi olla vaikeampi.

Työlainsäädäntöä sovelletaan myös etätööhön, tosin rajoitetusti. Etätöissäkin työtilan tulee olla riittävä, siisti ja järjestyksessä. Tapaturmavaarat pitää poistaa ja huolehtia sopivasta



HYVINVOINNIN MERKITYS KOROSTUU

Työelämä on ollut jo pitkään murroksessa ja vallitsevassa poikkeustilanteessa muutos on tullut äkillisemmin kuin kukaan olisi voinut kuvitellaakaan.

Työtapojen muutokset ja etätöön lisääntyminen ovat asettaneet haasteita niin työntekijöille kuin työnantajille. Sopeutuminen uusiin työskentelyoloihin ja mahdolliseen työn määrän muuttumiseen vaikuttaa sekä työssä viihtymiseen että hyvinvointiin ja saattaa aiheuttaa kuormittumista. Työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi työssä ja henkilökohtaisessa elämässä on paitsi tärkeää yksilön kannalta, se myös vaikuttaa yrityksen kannattavuuteen ja kilpailukykyyn.

Hyvinvoinnin eteen tehtävään työhön kiinnitetään erityistä huomiota myös syyskuussa, kun Työhyvinvointimessut järjestetään jälleen 8.–10.9.2020 Tampereen Messu- ja Urheilukeskuksessa. Tapahtuma tarjoaa mahdollisuuden kuulla asiantuntijoiden puheenvuoroja, tutustua viimeisiin tuotteisiin ja verkostoitua. Samaan aikaan järjestetään myös työturvallisuuden suurtapahtuma EuroSafety.

Tapahtuman ohjelmasisältö tuo esiin uusia näkökulmia muutosten omaksumiseen ja tarjoaa innovatiivisia lähestymis-



tapoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Ensimmäiset julkistukset ohjelmaan onkin jo tehty. Torstaina 10.9. E-hallin ohjelmavallalla kuullaan hyvinvointi- ja ravintoasiantuntija sekä tietokirjailija Jaakko Halmetojan luento, joka käsittelee uusien innovaatioiden, terveysteknologioiden ja käyttäytymistrendien vaikutuksia sekä yksilön että työyhteisöjen hyvinvointiin.

Työhyvinvointi-messujen kaksi seminaariyhteistyökumppania, Työterveyslaitos ja Fennia, vastaavat keskiviikon ja torstain seminaaritarjonnasta tuoden käsittelyyn mielenkiintoisia aiheita työterveydestä ja -hyvinvoinnista. ■

Lue lisää www.tyohyvinvointimessut.fi ja seuraa uutisointia somessa aihetunnisteella #työhyvinvointi.



lämpötilasta, ilmanvaihdesta, valaistuksesta ja häiriöttömästä ääniympäristöstä. Työvälineisiin ja ergonomiaan on kiinnitettävä huomiota.

Etätöitä tehtäessä sattuvat työtapaturmat ovat lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piirissä. Vakuutusturva on voimassa kuitenkin vain, kun tehdään toimenkuvan mukaisia työtehtäviä. Jos etätöissä tapaturma sattuu, kun tauon aikana keitetään kahvia keittiössä tai jos hoidetaan työtehtävien lomassa kotitaloustöitä, näitä ei korvata työtapaturmina.

Etätöissä johtaminen tapahtuu virtuaalisesti. Etäjohtamisessa korostuvat suhteiden luominen, luottamus, yhteisöllisyys, vuorovaikutus sekä tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt. Lisäksi on varmistettava työprosessien sujuvuus, työolojen terveellisyys ja turvallisuus, kuormittumisen ja työajan seuranta, työkyvyn tuki sekä työsuojelun yhteistoiminnan edellytykset.

Etäjohtamisen haasteellisuuden vuoksi esimiehen on valtuutettava työyhteisön jäsenet hoitamaan tehtäviä suhteellisen itsenäisesti. On pyrittävä löytämään luottamuksen ja kontrollin tasapaino, johon kuuluu herkyys puuttua tarvittaessa ongelmiin. Työntekijän osalta etätöissä korostuvat itsensä johtamisen taidot. ■

Lisätietoja: www.ttk.fi, www.wgh.fi

KARTANOTUNNELMA IHASTUTTAA PORVOOSSA

Kaunis miljöö, nykyaikainen kokouskeskus ja herkullinen ruoka luovat ikimuistoisen yritystapahtuman

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Sopivat puitteet ovat tilaisuuden onnistumisessa merkittävässä osassa. Yritystilaisuuksien ohjelma on helppoa järjestää Sannäsin Kartanon monipuolisissa tiloissa. Virallisen osuuden jälkeen osallistujat voivat rentoutua, liikkua ja sauna kartanomiljööstä nauttien.

Porvoossa sijaitseva viehättävä Sannäsin Kartano on tasokas kokoushotelli, jossa voi järjestää kokouksia, koulutus- ja työhyvinvointipäiviä sekä muita tapahtumia.

”Olemme järjestäneet Sannäsin Kartanossa tilaisuuksia sekä omalle henkilökunnallemme että asiakkaillemme. Kartanon henkilökunta auttaa toteuttamaan asiakkaan ideat”, kertoo markkinointipäällikkö Johanna Palomäki Plandentilta, joka toimii suun terveydenhuoltoalalla.

”Sannäsin Kartanon ammattitaitoinen henkilökunta ja monipuoliset tilat mahdollistavat sekä luentotilaisuudet että ryhmätyöskentelyn, ja tilaisuuksien tarjoilut ovat olleet todella maittavia”, lisää Plandentin myynti- ja markkinointiasistentti Sari Aalto.

Eri kokoiset ja eri rakennuksiin sijoitellut kokous- ja ryhmätyötilat on varusteltu nykyaikaisella kokoustekniikalla. Kokouspäivän voi aloittaa aamiaisbuffetilla tai kokoustilan lähelle katetulla aamiaisella. Lounas katetaan päärakennuksen vanhan ajan kartanohengen mukaisesti restauroituun ravintolasaliin.

Luonnonrauha rentouttaa

Kartanoa ympäröivä luonnonläheinen kulttuurimaisema virkistää kokouspäivän päätteeksi. Puutarhan tunnelmasta nauttimisen lisäksi valaistu kuntopolku mahdollistaa mielen tuulettamisen.



”Sannäsin Kartanossa voi järjestää liikunnallisia aktiviteetteja sekä liikuntahallissa että ulkona. Saunominen ja uiminen rentouttavat, ja hotellissa majoittuminen on sujuvaa”, sanoo Aalto.

”Kartanossa on idylliset puitteet iltajuhlienkin järjestämiseen, ja paikalle voi tilata myös esiintyjä. Koko tilan voi varata omaan käyttöön, eivätkä osallistujat hajaannu eri paikkoihin, joten kontaktit pysyvät tiiviinä”, kuvailee Palomäki.

Sekä Plandentin oma henkilökunta, että yhteistyökumppaneiden osallistujat ovat nauttineet Sannäsin Kartanossa järjestetyistä tilaisuuksista.

”Kartanossa on niin kiva fiilis, että meiltä kaikki osallistuvat tilaisuuksiin, jopa omalla ajallaan”, Palomäki sanoo. ■

Lisätietoja: www.sannaskartano.fi





OHJE ETÄTYÖSTÄ JA HENKISESTÄ HYVINVOINNISTA TYÖPAIKOILLE KORONAVIRUSEPIDEMIAN EHKÄISYYN

Työterveyslaitos ohjeistaa työpaikkoja koronavirusepidemian ehkäisyssä. Uusimpia ohjeita ovat ohje etätyöstä, henkisen tuen ohje sekä ohjeet palvelualalle ja kuljetusalalle. Kaikki ohjeet löytyvät yhdestä paikasta Työterveyslaitoksen verkkosivuilta. Sivuilta löytyy linkkejä myös muiden organisaatioiden koronavirussivuille.

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatimissa ohjeissa on pyritty vastaamaan niin työnantajia kuin työntekijöitäkin askarruttaviin kysymyksiin koronavirustilanteessa.

Miten koronavirustartuntaa voi ehkäistä asiakaspalvelutyössä? Mitä erityistä etätyössä pitää ottaa huomioon? Mitä tehdä, kun huoli omasta tai läheisten hyvinvoinnista ja toimeentulosta häiritsee keskittymistä työhön? Mitä erityistä pitää siivouksessa huomioida?

Etätyön tekemiseen tukea ja käytäntöihin selkeyttä

Monella työpaikalla etätyö on tuttua ja pelisäännöt selvät. Koronavirusepidemian vuoksi etätyötä kokeillaan myös sellaisilla työpaikoilla, joissa siihen ei ole totuttu. Työterveyslaitoksen ohjeeseen on koottu sekä yleisiä etätyövinkkejä että koronavirustilanteessa huomioitavia asioita.

Työnantajan kannattaa muistaa, että terveyden ja turvallisuuden huolehtimisvelvoite koskee myös etätyötä ja tutustua työlaainsäädäntöön ja vakuutusurvaan. Myös tekniset yhteydet, tietoturva ja työvälineet vaativat huomiota.

Kotona työskentelevillä haasteena voi olla esimerkiksi ergonomia. Työasentoa kannattaa vaihdella ja pitää taukoja. Etätyöläisen ei pidä eristäytyä kotiinsa, vaan työkave-

reihin ja esimieheen on hyvä pitää säännöllisesti yhteyttä sähköisten kanavien kautta.

Henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää

Poikkeuksellisessa tilanteessa on luonnollista tuntea huolta ja epävarmuutta niin töissä kuin kotona. Huoli syö voimavaroja ja häiritsee keskittymistä työhön. Työterveyslaitoksen ohjeeseen on koottu vinkkejä, joilla koronaviruksen aiheuttamaa huolta voi vähentää.

Esimerkiksi esimiehiä kehoitetaan olemaan säännöllisesti yhteydessä työntekijöihin ja käymään yhteistä keskustelua siitä, mitä koronavirustilanne meidän työpaikallamme tarkoittaa ja miten pitää toimia.

Kaikille on tärkeää pitää huolta palautumisesta. Ulkoilu- lenkki ja liikunta vähentävät stressiä. Vaikka viranomaisten ja työnantajan ohjeita on tärkeää seurata, niin ylenpalttinen informaation tai somen seuraaminen saattaa lisätä huolta. ■

Lisätietoja: kristiina.kulha@ttl.fi

Ohjeita työpaikoille: <http://hyvatyo.ttl.fi/koronavirusohjeistus>

Lähde: TTL



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk





Unelmien työpäivä

WGH Turku on Unelmien
työpäivän päätapahtuma.

WGH TURKU 2.10.2020

Turku AMK - Kupittaaan kampus, EduCity

Work goes happy 



Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.