

3-4/2020

Motivaatio

Sisäisen draivin lähteillä

Johtaminen

Tulevaisuuden työn johtamisen supervoimat

Työajat

Suunnitelmallisuutta etätyöhön

Yhteiskunta-alan
korkeakoulutetut ry:n
palvelujohtaja Maria Teikari:

Työssäjaksaminen on iso haaste

rekrygaalan

5.11.2020



Alan parhaat teot ja tekijät

UUODEN REKRYTOINTITEKO

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

UUODEN REKRYTOINTIALAN KEHITTÄJÄ

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

PARAS REKRYTOINTIKAMPANJA

Poikkeuksellisen ansiokas edellisten 12 kuukauden sisällä julkaistu rekrytointikampanja.

UUODEN REKRYTOIJA

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

Poikkeuksellisen vuoden aikana on erityisen tärkeää kiittää heitä, joille kiitos kuuluu. Haku palkintokategorioihin on nyt käynnissä, ilmoittaudu mukaan tai vinkkaa vuoden parhaat teot ja tekijät osoitteessa rekrygaala.fi



Tule mukaan - viedään alaa yhdessä eteenpäin

JÄTÄ HAKEMUS

Tarkemmat tiedot palkintokategorioista ja ohjeet hakemiseen löydät osoitteesta rekrygaala.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Rekrygaalan suojelijana toimii työministeri Tuula Haatainen.

rekrygaala.fi



Unelmien työpäivä

WGH Turku on Unelmien
työpäivän päätapahtuma.

Ilmoita oma tapahtumasi:
www.unelmientyopaiva.fi

WGH TURKU 2.10.2020

Turku AMK - Kupittaaan kampus, EduCity

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES



Work goes happy



Yksi elämä
Nautitaan päivittäin.



Kannen kuva

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

3-4/2020

SISÄLTÖ



Toiveena rakentavaa kapinahenkeä suomalaiseen työelämään.

KUOLEMANTÄHTÄÄ ROMUTTAMASSA

12

Kuolemantähteä romuttamassa

Ompeluseura-nimisen Facebook-ryhmän perustaja ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n palvelujohtaja Maria Teikari peräänkuuluttaa rakentavaa kapinahenkeä suomalaiseen työelämään. "Työssäjaksaminen on iso haaste ja esimerkiksi työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja uusien toimintatapojen omaksuminen vaativat työntekijöiltä paljon sopeutumista", hän jatkaa.

18

Tulevaisuuden työn johtamisen supervoimat

Digiloikka tehty! Uudessa tilanteessa heräsimme huomaamaan, että työelämä muuttuu nopeammin kuin osaamme aavistaakaan. Tarvitsemme vanhojen käytäntöjen lisäksi uudenlaisia johtamisen taitoja jo ihan pian.

22

Toimivan etätyökuulttuurin pelisäännöt

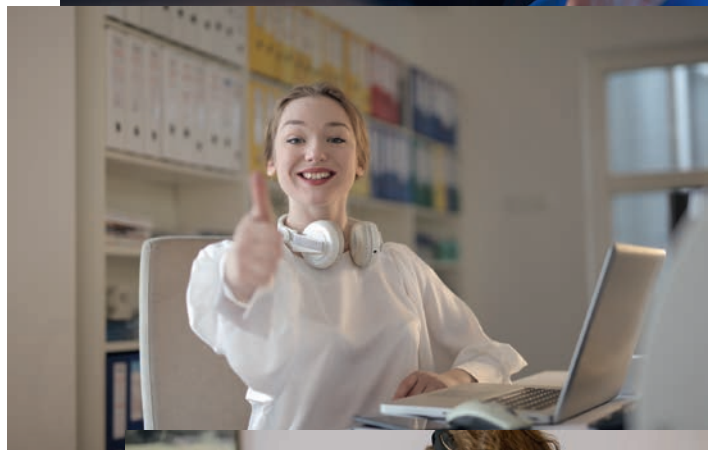
Tavoitteellisen esimiestyön ja yksikkö- tai tiimikohtaisten yhdessä sovittujen pelisääntöjen avulla organisaatioon voidaan luoda toimiva etätyökuulttuuri. Luottamuksen luomisessa ja säilyttämisessä viestintä on tärkeää.



28

Etäperehdytys digitaalisten työkalujen avulla – uhka vai mahdollisuus?

Loppusuoralla rekrytoinnissa ja uuden työntekijän perehdytys, joka pitäisikin toteuttaa etätapaamisen muodossa, lähestyy? Mitä etäperehdytyksen toteutuksessa kannattaa ottaa huomioon?



34

Joko teillä on etätyön pelikirja?

Koronan kirittämä etätyö siirtyy Suomessa uuteen vaiheeseen loppukesällä. Alkuvaiheen paniikki on ohi, netti toimii ja sovellukset pelittää – mutta työn järjeistämässä olisi vielä tekemistä.



38

Suunnitelmallisuutta etätyöhön

Etätyössä käytettävien sovellusten kirjo on valtava. Sovellusten avulla voidaan hoitaa kokouksia, jakaa tietoa ja käydä kehityskeskusteluja sekä järjestää ideointityöpajoja, kyselyitä, äänestyksiä, webinaareja ja virtuaalikaivihetkiä.



46

Sisäisen draivin lähteillä

Etätyö mielletään lähtökohtaisesti positiiviseksi työelämän joustoksi. Pitkittyessään se voi kuitenkin pistää työmotivaatioon ja mielen hyvinvoinnin kovalle.



TYKYtystä työhön! Työhyvinvointi ammattimessut

18.–20.5.2021
TAMPEREEN MESSU- JA URHEILUKESKUS

TYOHYVINVOINTIMESSUT.FI
#TYOHYVINVOINTIMESSUT

MESSUVINKIT ARJEN APUREIKSI

Oletko vailla ihmismielen akkulaturia keskelle kiireistä työelämää? Työhyvinvointi-messut tarjoaa ajatuksia herättäviä puheenvuoroja, uusia tapoja suhtautua työhön ja auttaa sinua ymmärtämään työhyvinvoinnin merkityksen nyky-yhteiskunnan kiireessä. Kanna oma vastuusi yhteisön hyvinvoinnista ja tule oppimaan uutta esimerkiksi tyky-toiminnasta, työterveyshuollosta, ergonomiasta, fysioterapiasta ja kuntoutuksesta.

SEMINAARIT

pääyhteistyökumppaneilta

Työterveyslaitos

OSAAMISELLA TYÖKYKYÄ

Työelämä muuttuu ja vaatii uutta osaamista sekä yksilöiltä että työyhteisöiltä. Tulevaisuuden työelämässä työhyvinvoinnin ja itsensä johtamisen teemat nousevatkin entistä tärkeämmäksi. Tarjolla tutkittua tietoa ja hyviä käytäntöjä työpaikoille muutosten varalle ja kehittämisen tueksi.

Yennia el

HYVINVOINTIA JA PAREMPAA TYÖKYKYÄ KOKO TYÖURALLE

Informaatiota ja innostusta hyvinvointiin ja työkyvyn parantamiseen! Kiinnostavat puhujat tarjoavat konkreettisia vinkkejä ja tutkittua tietoa työkyvyn eri osa-alueilta.

KATSO KOKO OHJELMA TYOHYVINVOINTIMESSUT.FI/OHJELMA

ASIAA AIDOSTA TYÖELÄMÄSTÄ, Tervetuloa mukaan!

Uusimmat tuotteet, palvelut ja ratkaisut työhyvinvointiin, työterveyteen sekä työkykyyn liittyen.

**SAMAAN
AIKAAN**

18.–20.5.2021

EuroSafety

19.–20.5.2021

Elintarvike
TEOLLISUUS

LOGISTIIKKA
LOGISTIIKKA-AMMATTIMESSUT

LÄHDE NÄYTTEILLEASETTAJAKSI

VELI-PEKKA ROUVALI

Myynti

✉ veli-pekka.rouvali@tampereenmessut.fi

☎ 050 516 4005

ETÄTYÖN ERIKOISJOUKOT

Viimeisen puolen vuoden aikana etätyö on hypännyt marginaalista vahvasti valtavirtaan ympäri Eurooppaa. Työ- ja elinolosuhteiden säätö Eurofound julkaisi keväällä tutkimuksen siitä, miten hyvin konttorilta on siirrytty kotikonttorille eri maissa.

Eurofoundin 'Living, working and COVID-19' -tutkimuksen ykkössijalle hyppäsi Suomi, jossa peräti 59% työntekijöistä oli siirtynyt tekemään etätyötä ilman sen suurempaa kitkaa. Kotikonttorin kutsu oli kuultu hyvin myös esimerkiksi Benelux-maissa ja Tanskassa (yli 50% siirtynyt etätyöhön). Peränpitäjinä toimivat Kroatia, Kreikka ja Romania (alle 30%).

Tilastokeskuksen arvion mukaan miljoona suomalaista on tehnyt duunia kotoa käsin jo monta kuukautta. Tämä on vaatinut tietenkin toimivaa IT-infraa: kun tietoliikenneyhteydet rullaa ja digitaaliset työkalut avittavat työtä eteenpäin, aika moni meistä on löytänyt itsestään todellisen etätyön erikoisosaajan. Teams-taiturin viittaa on syytä kantaa ylöpäin.

Teknologia on kuitenkin vasta puoli voittoa. Etätyön hanksaamiseen tarvitaan myös vaikeammin määriteltävää "henkistä infraa", jossa punnitaan työntekijän itseohjautuvuus ja -johtajuus moneen kertaan. Tämä pakon edessä suoritettu massiivinen ihmiskoe on ollut monelle vanhan koulukunnan työnantajalle pahin mahdollinen painajainen: miten työmuurahaisia nyt valvotaan, kun porukka on hajonnut ties minne?

Monessa työpaikassa on varmasti yllätetty siitä, miten hyvin muutos on sujunut. Suomalainen työntekijä on vastuullinen ja omatoiminen, eikä hevillä ryhdy sahaamaan omaa oksaansa. Kaikkien merkkien mukaan työntekijöiden ja työnantajien välinen luottamus on koronakriisin aikana noussut piiriin tai pari.

Eurofoundin tutkimus myös paljastaa, että mitä enemmän työntekijöitä siirtyi etätöihin, sitä vähemmän maassa raportoitui työajan vähentyneen koronaviruksen seurauksena. Ympäri Euroopan työtuntien määrän raportoitui laskeneen. Pohjolassa taas siirryttiin vikkelaasti etätöihin ja pidettiin tuntimääristä kiinni: niin Ruotsi, Suomi kuin Tanskakin pitivät työajan ennallaan noin puolessa ilmoitetuista tapauksista.

Tähän tutkimustulokseen varmasti vaikuttaa myös työn luonne: duuneista yhä suurempi osa on "uuden ajan tietotyötä", joka on luonteeltaan usein yksinäistä ja vaativaa puurtamista läppäriin ääressä. Tällöin on suhteellisen sama, naputellaanko konetta pääkonttorilla, kotona tai kahvilassa. Niin kauan kuin tulokset ovat hyviä, ei fiksu esimies puutu siihen, missä työntekijä fyysisesti sijaitsee. Tulokset voi tehdä sisään vaikka laiturin nokasta.

Suomella on myös hihassa, ei ässä, vaan kuningatar: korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden naispalkansaajien osuus on meillä suurempi kuin missään muussa EU-maassa. Näin kotikonttorien etulinjassa on siskoja ja veljiä hyvin heterogeenisesti.

Nyt kun valmistaudutaan syksyyn ja ennakoidaan viruksen toista aaltoa, ei vielä varsinaisesti ole syytä juhlapuheisiin ja ylenmääräiseen keskinäiseen kehuun. Mutta jos jossain vaiheessa päästään kumoamaan maljoja, maljapuheessa voisi mainita sanaparin vapaus ja vastuu. Suomalaiset etätyön erikoisjoukot ovat osoittaneet alan gurujen visiot todeksi: työ 2020-luvulla on todella ajasta ja paikasta riippumatonta ja moderni Teams-taistelija ei hydy, vaikka vastaan tulisi mitä.

Kunhan vain muistetaan laittaa ne mikrofonit päälle palaverin aluksi (video olisi kiva myös).

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

Viime tapahtuma oli
loppuunmyyty! Skannaa
koodi ja varmista paikkasi:
tapahtumat.almatalent.fi/hrx



1.12.2020
Messukeskus Siipi,
Helsinki

HRX 2020

OSAAMINEN • ORGANISAATIO • TYÖNTEKIJÄKOKEMUS • KASVU

Suomen johtava HR-alan tapahtuma kokoaa jälleen yhteen yli 600 HR-ammattilaista verkostoitumaan, keskustelemaan ja inspiroitumaan alan edelläkävijöiden johdolla. Merkityksellisyydellä menestykseen – Työn merkityksellisyys houkuttelee osaajia, sitouttaa ja motivoi työskentelemään yhä tehokkaammin. Miten HR voi johtaa ja viestiä merkityksellisyyden kokemusta organisaatiossa?

Strateginen kumppani:

Yhteistyökumppanit:



acolad.

academy OF BRAIN

ADITRO



Järjestäjäkumppani:



Erinover



hälsa



mepco^{a+}

MONSTER

Rastor
instituutti



tunto

Työterveyslaitos



smartum!

solaforce

V/ALO

VIKING LINE

Haluatko tavoittaa Suomen HR-päättäjät? Kysy lisää yhteistyömahdollisuuksista: sonja.sundberg@almamedia.fi

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.



www.hrviesti.fi



henkilöstöosaamisen ammattilehti

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



3–4/2020

julkaisija

PubliCo Oy
Pätkäneentie 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

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Vanessa Törnblom
Pia Aalto
Lotta Lukka

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkajulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (facebook)

ON JÄLLEEN TULLUT AIKA PALKITA
**REKRYTOINTIALAN
PARHAAT**

5.11.2020

rekrygaalan

Poikkeuksellisen vuoden aikana on erityisen tärkeää kiittää heitä,
joille kiitos kuuluu. Haku palkintokategorioihin on nyt käynnissä,
ilmoittaudu mukaan tai vinkkaa vuoden parhaat teot ja tekijät
osoitteessa rekrygaala.fi

EHDOTA
TEKOJA JA
TEKIJÖITÄ

REKRYGAALA.FI



Rekrygaalan järjestää Duunitori Oy

REKRYGAALAN SUOJELIJANA TOIMII TYÖMINISTERI TUULA HAATAINEN

KUOLEMANTÄHTÄÄ ROMUTTAMASSA

MARIA TEIKARI PERÄÄNKUULUTTAA
RAKENTAVAA KAPINAHENKEÄ
SUOMALASEEN TYÖELÄMÄÄN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PIXABAY



**// Syrjintä näkyy
esimerkiksi
häirintänä ja palkkaeroina.**

Star Wars -elokuviissa pieni mutta pippurinen Kapinaliitto yrittää pistää kampoihin öykkärimäiselle Imperiumille, joka haluaa alistaa koko galaksin. Myös suomalaisessa työelämässä on kapinallisia. He eivät heilu valomiekka tai laserpyssy kädessä, mutta he ovat tosissaan muuttamassa epäoikeudenmukaisia ja syrjiviä rakenteita, jotka ovat pesiytyneet Tasavallan varjoisiin nurkkiin.





KUVA: YHTEISKUNTA-ALAN KORKEAKOULUTETUT RY

Ompeluseura-nimisen Facebook-ryhmän perustaja ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n palvelujohtaja Maria Teikari sanoo, että johtaminen ei hoidu siinä sivussa, vaan meidän pitäisi jo viimein tunnustaa, että johtaminen on yksi osaamisen muoto, johon voi ja pitää panostaa.

Yksi kapinallisista on Maria Teikari, joka perusti Ompeluseura-nimisen Facebook-ryhmän vuonna 2014. Kuudessa vuodessa Ompeluseura on paisunut miltei 35 000 jäsenen sisarkunnaksi ja verkostoksi, joka ei epäröi reagoida havaitsemiinsa epäkohtiin työelämässä.

Ompeluseura kehittyi some-ajan ilmiöksi aina siinä määrin, että Otava otti yhteyttä ”ompeleijoihin” vuonna 2018 ja kysyi, olisivatko nämä kiinnostuneet kirjan tekemisestä. Perustajat Teikari ja Milla Halme värväsivät mukaan kirjaprojektiin koko ompeluseuran ylläpitäjäkaartin: heidän lisäksi kirjoittajarinkiin tulivat Jenna Karas, Katri Manninen, Kirsi Marttinen ja Armi Murto.

”Yhdessä me muodostamme 6/6-kollektiivin”, kertoo Teikari. Kuusikko on tiivis nippu viestinnän, johtamisen ja vaikuttamisen ammattilaisia, joita yhdistää yhteiskunnallinen valvutuneisuus. Kirja Työelämän kapinalliset näki päivänvalon syksyllä 2019.

Kapina on prosessi

Mutta mennään vielä hetkeksi kaiken alkupisteeseen. Miten Maria Teikari alun perin sai idean Ompeluseuraan? – Teikari kertoo, että herkkyyty työelämän epäoikeudenmukaisuuksille ei tullut mitenkään sisäänrakennettuna, vaan kypsä ajan saatossa.

”Olin valmistunut yliopistosta ja muutin Helsinkiin, jossa aloitin vakituisessa työpaikassa”, hän muistelee. Työkokeimuksen karttuessa tulokas havahtui ympärillä oleviin konttorikertomuksiin ja ihmisten kokemuksiin, joissa pätevintä ei aina valittu ja työpaikkojen toimintatavat olivat kuin historiankirjoista.

”Pikkuhiljaa aloin tajuta, että eivät ne olleet vain yksittäistapauksia, vaan työpaikoilla varsin yleinen ilmiö. Aloin ymmärtää, mitä ovat rakenteet”, hän puuskahtaa.

Kun talo on vino

Teikari alkoi listata syrjiviä rakenteita ja niitä kertyikin koki. Oli selvää, että sukupuoli, seksuaalisuus, ihonväri, ikä ja toimintakyky voivat – yhä edelleen – olla eriarvoisen kohtelun syynä työpaikoilla.

Teikarin mukaan syrjintä näkyy esimerkiksi häirintänä ja palkkaeroina, mutta toisaalta myös eriytyneinä työmarkkinoina, jossa on miesten ja naisten duuneja. Lisäksi rakenteet tukevat hyvin yksipuolista kuvaa johtajasta, mistä taas seuraa hyvin yksipuolista johtamista.

Aika moni työelämän epäkohdista kohdistui suoraan naisiin ja naisen asemassa työelämässä oleviin. Teikari päätti, että asialle piti tehdä jotain, eikä vain jupista itseksensä. Hän perusti Ompeluseuran ja kutsui ensi teokseen Milla Halmeen mukaan FB-ryhmään. Kahteen pirkkoon he alkoivat rakentaa keskustelufoorumia kaikille naisille, jotka kokivat työelämän epäoikeudenmukaiseksi – ja jotka halusivat tehdä asialle jotain.

Kollektiivi nousee

Seurasii lumipalloefekti. Vaikka tie FB-ryhmään aukeni vain suosituksen kautta, jäseniä alkoi silti tulla sisään ovista ja ikkunoista. Teikari ja Halme huomasivat, että Ompeluseuran ylläpito alkoi niellä tunteja kuin olisi konsanaan palkkatöissä ja he värväsivät lisää ylläpitäjiä.

”Ajan myötä me ylläpitäjät olemme muotoutuneet kollektiiviksi, joka keskustelee työelämästä ja sparraa jäseniään”, hän kuvailee.

Ei ole mikään ihme, että sanavalmis porukka lopulta herätti kustantajankin ja kirjaprojekti saatiin tulille. Mutta miten 6/6-kollektiivin rakenteita ravistelevat teesit sitten on otettut vastaan? – Teikarin mukaan vallan hyvin. ”Olemme saaneet aika innostunuttakin palautetta, jossa usein on todettu, että kirja tiivistää ajan hengen hyvin”, Teikari toteaa ja lisää, että kollektiivi on aina erityisen iloinen kuullessaan, että joku on saanut kirjasta rohkaisua ottaa epäkohdat puheeksi omalla työpaikalla.

**/// Työssäjäksäminen
on iso haaste.**

Kirja Työelämän kapinalliset näki päivänvalon syksyllä 2019. Sen kirjoittajakaartiin kuuluivat Maria Teikarin lisäksi Milla Halme, Jenna Karas, Katri Manninen, Kirsi Marttinen ja Armi Murto. Näin syntyi 6/6-kollektiivi.



"Jos kirjasta saa voimaa tehdä muutoksia, se on aivan mahtava juttu."

Kuka ymmärtäisi Darth Vaderia?

Entä millaisiin kohteisiin työelämän kapinalliset sitten tykkinsä suuntaavat? Teikarin listalla on – yhdenvertaisuusongelmien lisäksi – monta muutakin mieliharmia. Ensimmäisenä niistä hän mainitsee työuupumuksen.

"Työssäjaksaminen on iso haaste, jota monen kohdalla korona-aika on vielä vaikeuttanut huomattavasti", hän pohdii. Esimerkiksi työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja

uusien toimintatapojen omaksuminen vaativat työntekijöiltä paljon sopeutumista.

Pomoillakaan ei ole ollut helppoa, kun omaa porukkaa on pitänyt kannustaa kriisin keskellä. Teikarin mukaan tässä maassa vältyttäisiin monelta murheelta, mikäli henkilöstöjohtamiselle varattaisiin lisää aikaa.

"Parempi henkilöstöjohtaminen on avain moneen juttuun", hän uskoo.

Miljardiluokan kohtalonkysymys

Teikari siteeraa Ossi Auran, Guy Ahosen, Juhani Ilmarisen ja

/// Jos kirjasta saa voimaa tehdä muutoksia, se on aivan mahtava juttu

Tomi Hussin parin vuoden takaista tutkimusta henkilöstötuottavuuteen liittyvistä johtamiskäytännöistä. Tutkimuksen keskeisin tulos oli johtamisen vaikutus kannattavuuden tasoon. Keskikokoisessa yrityksessä (liikevaihto 17M€) johtaminen voi aiheuttaa käyttökattaiseen liki miljoonan euron heiton (€923 000).

Kansalliselle tasolla vietyä: parempi johtaminen voisi tuoda 9,4 miljardia euroa lisää yritysten käyttökattaisiin.

”Tuottavuus on yritysten kannalta tietenkin avainasemassa, mutta nyt huomio kiinnittyy paljolti TKI-investointeihin. Niiden rinnalla pitäisi aina muistaa, mikä potentiaali piilee johtamisen kehittämisessä.”

Johtaminen eka, johtaminen vika!

Teikari ja 6/6 -kollektiivi haaveilee pomoportaasta, joka kouluttaa itseään jatkuvasti ja kunnostautuu ihmisten, ei numeroiden johtamisessa. Vanha kaava, jonka mukaan asiantuntijalauman paras valitaan esihenkilöksi – ja sitten odotetaan tämän hanskaavan hommat – joutaisi jo roskakoppaan.

”Johtaminen ei hoidu ’siinä sivussa’, vaan meidän pitäisi jo viimein tunnustaa, että johtaminen on yksi osaamisen muoto, johon voi ja pitää panostaa. Johtaminen pitää nostaa sen ansaitsemaan asemaan”, Teikari toteaa.

Ellei johtamista oteta prioriteetiksi jokaisessa organisaatiossa, tuloksena on takuulla nyrpeitä työntekijöitä – ja myös onnettomia pomoja.

”Ei siitä nauti kukaan, jos johtaminen ei saa riittävästi huomiota talossa”, hän lisää.

Kulttuurin armoilla

Teikari itse aloitti Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n palvelujohtajana vuonna 2017, joten hän tietää yhtä ja toista myös pomokaartin probleemista. Vuonna 1987 syntyneenä Teikari edustaa työelämän nousevaa nuorta johtajapolvea, mutta hän ei usko, että y- ja z-sukupolvien marssi työpaikoille automaattisesti purkaa vanhat luutuneet ajatusmallit ja luo tilalle ihmeeseen.

”Ei voida ajatella, että nämä ongelmat korjaavat itse itsensä, kun organisaatioon tulee nuorta väkeä. Tulokkaat haluavat sopeutua ja alkavat heti imeä vaikutteita vanhasta kulttuurista – ja mikään ei kenties muutukaan.”

Eventium.fi

Ajankohtaista osaamisen kehittämistä arjen haasteisiin asiantuntijalle, esimiehelle ja johtajalle.

Kysy lisää:

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



– myös tiimi- ja yrityskohtaiset valmennukset

Katso nyt uusimmat koulutukset ja ilmoittaudu.

Seuraa täydentyvää koulutuskalenteriamme ja liity postituslistallemme!

WebAkademia.fi



Ajankohtaiset webinaarit ja verkkokoulutukset

Saat käyttöösi myös tallenteen ja sähköisen materiaalin.

Teikari haluaisi nähdä muutoksen myös vanhassa ”kellokorttimentaliteetissa”, jossa tuijotetaan tunteja eikä tuloksia. Monella alalla työ on yhä aikaan sidottua, mutta tietotyössä näin ei välttämättä ole.

”Korona on opettanut, että etätoimia tekemälläkin hommat tulevat tehdyksi.”

Alainen kotikonttorilla, pomo golfkentällä?

Mutta, mutta: etätyö ei voi tarkoittaa sitä, että johtaminen ulkoistetaan kotikonttorin ”itseohjautuvalle ja itsemanageroivalle” työmyyrälle.

”Ihmisiä ei voida jättää oman onnensa nojaan millään verukkeella, vaan esihenkilön on pidettävä huolta hyvästä johtamisesta.”

Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka nettiyhteydet pelittää ja Teams-palaverit hoituvat säntillisesti, työntekijällä voi silti olla huolia ja pelkoja, joista pomolla ei ole aavistustakaan. Vaatii tarkkaa silmää ja korvaa kaivaa ne esiin, ennen kuin tilanne eskaloituu.

”Esihenkilön pitää huolehtia, että alaisella on tarvitsemansa tuki hyvin systemaattisesti.” ■

TULEVAISUUDEN TYÖN JOHTAMISEN SUPERVOIMAT

TEKSTI: PIA AALTO

KUVAT: PEXELS



*Digiloikka tehty! Uudessa tilanteessa heräsimme huomaamaan,
että työelämä muuttuu nopeammin kuin osaamme
aavistaakaan. Tarvitsemme vanhojen käytäntöjen lisäksi
uudenlaisia johtamisen taitoja jo ihan pian.*



Tarvitaanko johtamista tulevaisuudessa?

Miltä maailma näyttää viiden vuoden kuluttua? Mitä se tarkoittaa työelämällemme? Entä johtamiselle? Introverteimmät meistä saattavat jo haaveilla pelkkien robottien johtamisesta. On myös ennustettu, että johtajia ei tarvita ollenkaan. Varmaa kuitenkin on, että olipa nimike mikä hyvänsä niin tulevaisuudessakin tulee olemaan hyödyksi se, että jotkut huolehtivat yhteisestä suunnasta, saavat innostumaan ja osallistavat jokaisen tuomaan oman, yksilöllisen panoksensa yhteistyöhön.

Mitkä taidot auttavat menestymään johtajana tulevaisuudessa?

Alla muutamia taitoja, joiden merkityksen ennustetaan korostuvan tulevaisuuden johtamistyössä.

Ketteryys on korviamme välissä. Suurin osa ajatuksistamme on samoja kuin eilen, toissa päivänä ja viime viikolla. Voimme harjoitella vanhoista ajatuksista irti päästämistä ja uusien näkökulmien näkemistä. Ketteryyttä on myös se, että sovitaan suunta, mutta tarkemmat etapit vain lähitulevaisuuteen. Kokeillaan uusia toimintatapoja, vaikka ei olla ollenkaan varmoja toimivatko ne.

Sekä neurotieteilijät että yritysten tekemät tutkimukset nostavat **turvallisuuden tunteen** yhdeksi työelämän tärkeimmistä menestystekijöistä. Meidän on kuluneen vuoden perusteella helppo ymmärtää, että turvallisuuden tunteen luomisen

taidolle on tulevaisuudessa entistä enemmän tarvetta. Teemme todellisen parhaamme, olemme luovia ja uskallamme kokeilla uutta vain, kun meidän ei tarvitse pelätä vaikkapa joukosta putoamista tai uusia digitaalisia työkaluja.

Tulevaisuuden johtamisen taitoina **ratkaisukeskeisyys ja myönteisyys** voisivat tarkoittaa vaikkapa sitä, että ohjataan koko porukan katse eteenpäin, näkemään mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja, sovitaan askeleita, huomataan pienetkin onnistumiset ja kehitetään toimintoja lisäämällä niitä. On ehdoton edellytys hienoille saavutuksille, että myönteistä pohinää on enemmän kuin negatiivista. Johtamistehtävässä olevalla on iso mahdollisuus vaikuttaa siihen, kumpaan keskitetään.

Tietoa, tutkittavaa ja tehtävää tulee olemaan vielä enemmän kuin sitä on nyt. Sanotaan, että hän, joka **osaa keskittyä olennaiseen** ja ohjata myös muita siihen, tulee menestymään. Mitä kaikkea sinun oikeastaan tarvitsee tietää? Mikä kaikki ansaitsee huomiosi? On tarpeen osata koota porukka pohtimaan myös yhdessä mikä on olennaista ja minkä voimme nyt jättää vähemmälle.

Myötätunnon voimaa on tutkittu viime vuosina paljon. Olemme saaneet vahvistusta siihen, että myötätunnon osoittaminen näkyy lopulta viivan allakin positiivisesti. On selvinnyt myös, että henkilö, joka osaa tuntea itseään kohtaan myötätuntoa, tulee menestymään. Hän pääsee esimerkiksi epäonnistuneesta kokeilusta pian eteenpäin.





Resilienssi voisi suomeksi tarkoittaa kestävyyttä, joiden avulla osaamme ponnahtaa pian muutosten ja vaikeuksien jälkeen takaisin toimiviksi. On tärkeää osata kasvattaa sekä johtajan omaa että tiimin resilienssiä. Mitkä asiat kasvattavat resilienssiä? Moni niistä liittyy esimerkiksi turvallisuuden tunteeseen ja oikeat vastaukset tähänkin löytyvät kysymällä.

Etätyötä johtaessa moni on huomannut ihmisen työntekijän takana. Esiin astuu **yksilöllinen johtaminen**. Olemme enemmän erilaisia kuin osaamme arvatakaan. Ennen hoettiin, että pitää johtaa kuten haluaisi itseä johdettavan. Nyt ymmärrämme, että se on huonoin neuvo ikinä. Jokainen hyötyy siitä, että tulee nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi. Mistä muusta? Se selviää kysymällä.

Intuitio tulee varmasti olemaan yksi johtamisen vaikuttavimmista työkaluista. Kun kaikkea tulee olemaan vielä enemmän kuin nyt ja vauhti kiihtyy niin hän, joka osaa käyttää intuitiotaan pystyy tekemään tarvittaessa nopeita ja rohkeita päätöksiä ja keksimään niitä ideoita, joihin ei järkeilyn avulla päästä. Intuition käyttöä voi opetella nykyisin myös yliopistotasolla. On tärkeää osata esimerkiksi erottaa intuitio mielikuvituksesta.

Verkostojen luominen on nyt helpompaa kuin koskaan. Meillä on siihen erinomaiset välineet, joilla on mahdollista koota ajatuksia ja kokemuksia mistä päin maailmaa hyvänsä. Isot tulokset tulevat todennäköisesti vaatimaan sitä,

että osaa hyödyntää verkostoitumisten mahdollisuuksia tehokkaasti yhdessä tiimin kanssa.

Voisiko tärkein kaikista tulevaisuuden johtamistaidoista olla **innostamisen taito**? Henkilö, joka osaa innostaa johdettaviensa lisäksi asiakkaitaan, yhteistyökumppaneitaan, koko verkostoaan ja ehkä jopa omaa esimiestään tulee varmasti saamaan hienoja tuloksia. Mistä innostamisen taidot koostuvat? Ytimessä ovat ainakin arvostava kiinnostus, kysymisen ja kuuntelemisen sekä kannustamisen taidot. Ja varmasti vähintään ripaus omaa innostusta.

Mistä taidosta tulee sinun uusi johtamisen supervoimasi? ■

Pia Aalto

Ratkaisukeskeinen
johtamisvalmentaja,
Coach
Pomon Enkelit





**// Ei ole erikseen työtä ja
etätyötä, vaan on vain
työtä, jota tehdään eri paikoissa.**

TOIMIVAN ETÄTYÖKULTTUURIN PELISÄÄNNÖT

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: TIMANTTIA CONSULTING OY

Tavoitteellisen esimiestyön ja yksikkö- tai tiimikohtaisten yhdessä sovittujen pelisääntöjen avulla organisaatioon voidaan luoda toimiva etätyökulttuuri. Luottamuksen luomisessa ja säilyttämisessä viestintä on tärkeää.



Etäjohtamisen ja etätyön asiantuntija Ulla Vilkmán Timanttia Consulting Oy:stä sanoo, että on tärkeää muistaa, että etätyökään ei välttämättä sovi kaikille ja osa ihmisistä nauttii toimiston sosiaalisista kontakteista. Jos etätyö tuntuu liian yksinäiseltä, on yksikön toimintatapoja tarkasteltava ja kehitettävä tilanteeseen sopivaksi siten, että työntekijät voivat hyvin.

Etätyön yleisyys vaihtelee huomattavasti erilaisten organisaatioiden välillä. Osassa etätyö on arkipäivää, toisissa etätyötä vasta harkitaan tai harjoitellaan. Keväällä koronapandemian myötä useissa organisaatioissa siirryttiin etätööhön hyvin nopealla aikataululla.

”Normaalitilanteessa näin nopea siirtyminen ei ole ihan teellistä, sillä toimivan etätyökulttuurin luominen vie aikaa ja siihen kannattaa panostaa heti alussa, jotta vältetään ongelmilta”, sanoo etäjohtamisen ja etätyön asiantuntija Ulla Vilkmán Timanttia Consulting Oy:stä.

Etätyökulttuuria luodessa organisaatiossa määritellään etätööhje, jonka puitteissa etätöitä tehdään. Etätööhjeeseen kannattaa jättää tilaa yksikkö- ja tiimikohtaisten pelisääntöjen sopimiselle, sillä organisaatioissa on runsaasti erilaisia työtehtäviä ja työn tekemisen tapoja.

”Esimiehen ja alaisten yhdessä sopimat pelisäännöt varmistavat, että ohjeistus sopii työntekijöiden tekemään työhön. Etätööhjeessä saatetaan määritellä sopivaksi etätöiden määräksi esimerkiksi yksi tai kaksi päivää viikossa. Määritelmä on turhan kankea, sillä tavoitteena pitäisi olla työskentelyn sujuminen, tehtiinpä sitten etätöitä tai lähtöitä. Koronan myötä osa organisaatioista on onneksi päättänyt jatkossa sallia etätöitä paljon enemmän”, Vilkmán sanoo.

Tavoitteet pitää saattaa sellaiselle tasolle, että työtä voidaan seurata niiden kautta.

Pelisäännöissä sovitaan esimerkiksi aikatauluista, kokouksiin osallistumisesta, työprosesseihin liittyvien asioiden hoitamisesta ja viestintävälineiden käyttämisestä. Etätööhön saatetaan liittyä edelleen ajatus siitä, että etätöissä olevaa ei saisi häiritä, joten sovitut ajat tavoitettavissa olemiselle helpottavat työskentelyä.

”Etätöläisten tulee tietää, milloin heidän on oltava tavoitettavissa ja milloin saa olla tavoittamattomissa. Työskentelyn joustavuus riippuu organisaatiosta ja sopimuksista, mutta tyypillisesti etätöitä tehdään normaalien työaikojen liukumien puitteissa”, sanoo Vilkmán.

Tavoitettavissa oleminen on tärkeää, jotta kiireiset asiat voidaan hoitaa sujuvasti. Toisaalta etätyön parhaita puolia on itse valitun työskentelypaikan rauha, jolloin keskittyminen saatetaan olla helpompaa kuin toimiston hälyssä.

”Tavoittamattomissa oleminen mahdollistaa ajattelua ja keskittymistä vaativan asiantuntija- ja tietotyön tekemisen keskeytyksettä. Keskittyminen häiriintyy, mikäli koko ajan täytyy vilkuilla sähköpostia tai Teamsia. Jonkin verran törmään myös ajatteluun, että täytyy olla koko ajan tavoitettavissa, jotta kukaan ei epäilisi, että kotona ei tehdäkään työtä”, Vilkmán toteaa.

Työn sujuvuuden tuominen esiin pelisäännöissä on tärkeää. Etätö ei ole saavutettu etu, vaan etä- ja lähtöitä ja muita työn tekemisen muotoja yhdistellen huolehditaan töiden etenemisestä aikataulussa.

”Ei ole erikseen työtä ja etätöitä, vaan on vain työtä, jota tehdään eri paikoissa ja eri aikoina”, muistuttaa Vilkmán.

Tuloksiin tavoitteellisella johtamisella

Asiantuntija- ja tietotyötä johdetaan ennen kaikkea tavoitteiden kautta. Tavoitteellisella johtamisella varmistetaan töiden eteneminen ja valmistuminen aikataulussa. Esimiehen on vaikeaa seurata epämääräisten tai liian suurien tavoitteiden täyttymistä, ja työnkuva saatetaan olla tällöin epäselvä myös työntekijälle.

”Tavoitteet pitää saattaa sellaiselle tasolle, että työtä voidaan seurata niiden kautta. Vuositavoitteet voi pilkkoa työn luonteen mukaan esimerkiksi kuukausitavoitteiksi, ja esimies ja työntekijä voivat pohtia yhdessä tavoitteiden saavuttamista kuukausittain etänä tai paikan päällä”, Vilkmán kuvailee.

Tapaamisessa tarkastellaan työn etenemistä, asetetaan uusia tavoitteita ja etsitään yhdessä ratkaisuita, mikäli tavoitteita ei ole saavutettu. Tarkoituksena ei ole kontrollointi, vaan yhteinen keskustelu työntekijän työstä, työhön liittyvistä henkilökohtaisista tavoitteista ja työn kuormittavuudesta.

”Etäjohtamisessa kahden keskinen keskustelu ovat tehokkain yksilöjohtamisen työkalu, jota suomalaisissa organisaatioissa hyödynnetään vielä todella vähän. Ilman avointa keskustelua johtaminen latistuu pelkäksi sähköpostijohtamiseksi, ja pahimmillaan esimiehen ja alaisten välillä on jatkuvaa epävarmuutta ja epäluottamusta”, sanoo Vilkmán.

Esimiehet voivat tarvittaessa hankkia etäjohtamisen taitoja ja työkaluja kouluttautumalla. Timanttia Consultingin valmennuksissa käydään läpi etäjohtamista eri näkökulmista, ja etäjohtamisen asiantuntijat ovat tarvittaessa tukena etätyökulttuurin luomisessa organisaatiossa paikan päällä. Ulla Vilkmánin Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä -teos tarjoaa käytännön ratkaisuja etätöön haastavaksi koettuihin tilanteisiin. Paljon tietoa löytyy myös etäjohtaminen.fi-sivun blogista.

Etätö on myös vetovoimatekijä. Mahdollisuus etätyöskentelyyn parantaa työnantajamielikuvaa, ja etätö ja työajan joustot helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Useat tutkimukset osoittavat, että etätöissä työtä tehdään



tehokkaammin ja samalla työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi paranee, koska työpaikalle siirtymiseen käytettävä aika vapautuu levolle, perheelle tai harrastuksille.

”On tärkeää muistaa, että etätyökään ei välttämättä sovi kaikille ja osa ihmisistä nauttii toimiston sosiaalisista kontakteista. Jos etätyö tuntuu liian yksinäiseltä, on yksikön toimintatapoja tarkasteltava ja kehitettävä tilanteeseen sopivaksi siten, että työntekijät voivat hyvin”, Vilkmán huomauttaa.

Vapaamuotoinen viestintä parantaa yhteishenkeä

Lähijohtamisessa esimiehen ja alaisten välistä spontaania vuorovaikutusta syntyy enemmän. Etäjohtamisessa fyysinen etäisyys vähentää vuorovaikutusta, joten työpaikalla luontaisesti syntyvää keskustelua täytyy luoda aktiivisesti.

”Tutkimustiedon mukaan etäisyys muuttaa esimiehen ja tiimin jäsenten välistä vuorovaikutusta asia- ja tehtäväkeskeisemmäksi. Esimerkiksi Teams-kokouksissa ihmiset eivät aina mielellään käytä puheenvuoroja tai vapaamuotoinen vuorovai-

kutus, kuten kuulumisten vaihto, unohtuu kokonaan. Vähentynyt vuorovaikutus alkaa helposti heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta, ellei esimiestyöllä huolehdita vuorovaikutuksen laadusta”, Vilkmán kertoo.

Esimerkiksi virtuaalitiimeissä esimiehen ja tiimiläisten välisen luottamuksen on havaittu olevan vähäisempää ja häilyvämpää. Tämän haasteen voi ratkaista aktiivisella viestinnällä alaisten kanssa. Etätyön viestintään sopivat esimerkiksi Teams ja WhatsApp. Eri alustoilla voidaan käydä virtuaalisia kahvipöytä- ja käytäväkeskusteluja, jotka luovat työyhteisöön yhteisöllisyyttä ja luottamusta. Tärkeää on aktivoida koko tiimi keskusteluun, ettei vuorovaikutus jää pelkästään esimiehen vastuulle, jolloin esimies alkaa kuormittua.

”Esimiehen tehtävänä on luoda vuorovaikutuskäytännöt, joissa vapaamuotoinen viestintä toteutuu asiapitoisen viestinnän ohella. Monissa organisaatioissa järjestetään virtuaalikaahvihetkiä, mutta se yksin ei riitä, vaan esimiehen pitäisi pystyä järjestämään kahden keskiä keskustelutuokioita jokaisen alaisen kanssa. Osa esimiehistä saattaa arastella alaisille soit-



// Etätyö on myös vetovoimatekijä.

tamista, mutta alaiselle esimiehen soitto viestii kiinnostuksesta ja arvostuksesta hänen tekemäänsä työtä kohtaan”, kuvailee Vilkman.

Keskijohdossa esimiehillä saattaa olla johtamistyön lisäksi asiantuntijatehtäviä ja muita hallinnollisia tehtäviä, jolloin keskustelutuokioiden järjestäminen voi tuntua raskaalta.

”Vartin keskusteluhetki ilman agenda saattaa olla alaiselle tosi merkittävä asia. Samalla esimies pysyy kartalla alaisen tekemisistä ja mahdolliset virheet ja ongelmat havaitaan ajoissa, jolloin aikaa säästyy asioiden selvittelyltä ja virheiden korjaamiselta”, Vilkman sanoo. ■



**// Perehdytys
on tiivis
vuorovaikutuskokonaisuus.**

ETÄPEREHDYTYS DIGITAALISTEN TYÖKALUJEN AVULLA – UHKA VAI MAHDOLLISUUS?

TEKSTI: LOTTA LUKKA

KUVAT: PEXELS

Loppusuoralla rekrytoinnissa ja uuden työntekijän perehdytys, joka pitäisikin toteuttaa etätapaamisen muodossa, lähestyy? Mitä etäperehdytyksen toteutuksessa kannattaa ottaa huomioon? Nopea muutos työelämään liittyvien tapaamisten kulttuurissa, poikkeusolojen vaatimuksesta, on tuonut näkyväksi tarpeen pohtia eri yrityksissä ja yhteisöissä etätapaamisten toteuttamista, ja suunnitelmien muuttamista nopealla aikataululla. Tämän jutun tavoitteena on vahvistaa ajatusta siitä, että etäperehdytys on mahdollista toteuttaa laadukkaasti ja monipuolisesti, ja antaa vinkkejä onnistuneen etäperehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen.



// Huolellisesti suunniteltu prosessikokonaisuus lisää tehokkuutta ja tasalaatuisuutta.

Asiaa perehdytyksestä

Perehdytys on investointi työnantajalle. Uudelle työntekijälle se on alku oppimiselle ja osaamisen kehittymiselle yrityksessä. Kustannuksiltaan onnistunut ja epäonnistunut perehdytys on esimerkiksi käytetyssä työajassa samanhintainen työnantajalle. Hintaperuste astuvatkin tyypillisesti voimaan perehdytyksen jälkeen – ajassa, jossa työtehon ja osaamisen odotetaan nousevan työtehtävän vaatimalle tasolle. Kustannusten lisäksi onnistuneen perehdytyksen vaikutukset ulottuvat pitkällä aikavälillä esimerkiksi työmotivaatioon, sitoutumiseen, työhön liittyviin asenteisiin ja osaamisen kehittymiseen.

Perehdytys on tiivis vuorovaikutuskokonaisuus, jonka tärkein tehtävä on sitouttaa uusi työntekijä yrityksen kulttuuriin, työyhteisöön ja työtehtäviin sekä opastaa perusasiat työssä suoriutumiseen. Näiden lisäksi perehdytysvaiheessa merkityksellistä on esimerkiksi yrityksen yhteisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden läpikäynti sekä katsaus osaamisen kehittämismahdollisuuksiin yrityksessä. Sen avulla uuden työntekijän on mahdollista reflektoida ja kehittää aktiivisesti ammatillista kasvuaan ja kehittymistään sekä työidentiteettiään.

Osaamisen kehittämiseen liittyvissä tutkimuksissa korostuu onnistunut perehdytys hyvin organisoituna prosessikokonaisuutena. Oleellista on, että perehdytys prosessina on suunniteltu, johdonmukainen ja selkeä, niin perehdyttäjälle kuin perehdytettävällekin. Huolellisesti suunniteltu prosessikokonaisuus lisää

tehokkuutta ja tasalaatuisuutta, ja on monistettavissa yrityksen erilaisiin perehdytystarpeisiin. Tärkeimpiä määriteltäviä asioita suunnittelussa ovat perehdytyskokonaisuuden kesto ja eteneminen, perehdytykseen resursoitava ajankäyttö, tavoitteet ja seurantamenetelmät sekä perehdytyksen sisältö ja perehdyttäjä. Perehdytyksen on tutkittu olevan vaikuttavampaa kokeneen työntekijän ja kollegan opastuksessa kuin esimerkiksi esimiehen tai HR-edustajan. Organisoidun kokonaisuuden lisäksi, selkeä roolijako edesauttaa laadukkaan perehdytyksen kokemusta ja edistää tehokasta etenemistä.

Huomionarvoisia asioita etäperehdytyksen suunnitteluun

Huolellisen suunnittelun merkitys on korostunut onnistuneen perehdytyksen saavuttamisessa, huolimatta oppimis- tai toteutusympäristöstä. Digitaalisia työkaluja on saatavilla perehdytykseen liittyen monipuolisesti, ja yrityksessä onkin hyvä huomioida erilaisten oppimisympäristöjen ja -menetelmien mahdollisuus – myös kasvokkaisessa perehdytysuunnitelmassa. Tällaisia menetelmiä ovat digitaalisten viestintävälineiden lisäksi esimerkiksi verkkokoulutukset, videototeutukset, itsenäinen opiskelu tai pelillistämisen muodot. Menetelmän valintaan vaikuttaa ennen kaikkea sen soveltuvuus perehdytettävään asiaan. Vaihtoehtoja on kuitenkin hyvä pohtia yksilöiden ollessa erilaisia oppijoita, myös perehdytystilanteessa.

Etäoppimistilanne, kuten perehdytys, toimii harvoin digitaalisesti samankaltaisesti kuin kasvokkaisessa vuorovaikutustilanteessa. Huomioitavia asioita etäperehdytyksen suunnittelussa ovat esimerkiksi aikataulutus, tilaisuuden rytmittäminen sekä turvallisen ilmapiirin luominen. Etäperehdytykseen onkin hyvä suunnitella säännöllisin väliajoin tauot, toiminnallisuutta sekä itsenäistä tekemistä perehdyttäjän puheenvuorujen lisäksi. Keskittymiskyvyn ylläpitäminen ja läsnä oleminen ovat haastettuna etätapamisissa, joten säännöllinen aktivointi on hyvä suunnitella aikatauluun. Lisäksi usein kameratoiminto ja siten tuntuma yhtenäisessä työtilassa työskentelystä lisää turvallisuutta ja dialogisuutta tilanteessa.

Suunnittelussa aikataulussa ja rakenteessa pysyminen on tärkeää, mutta joustovaraakin pitää löytyä tilanteen, esimerkiksi hyvän keskustelun, vaatiessa. Keskustelua voi pitää äänen ja videokuvan lisäksi yllä myös muun muassa chat-palveluissa tai ruudunjaon kautta, jolloin esimerkiksi yhteisten muistiinpanojen tekeminen on mahdollista. Useat digitaaliset työkalut mahdollistavat näiden lisäksi erilaisten kyselyjen, tietovisojen tai muun aktivoinnin toteuttamisen, keskustelun tueksi. Joustovaraa vaativa tilanne voi johtua myös teknisestä haasteesta. Oleellista onkin pohtia jo etukäteen, minkä osan

perehdyttävästä sisällöstä voi siirtää tai jättää pois tarvittaessa. Perehdytys etätapamista laajempaan prosessikonaisuutena mahdollistaa myös sen, että sisältöjä voi jakaa esimerkiksi ennakotehtävien ja jälkitehtävien muodossa, yhteisen etäperehdytysession lisäksi. Tämä on myös oppimisen ja uusien asioiden omaksumisen kannalta hyvin järkevää. Perehdytys on verkostoitumisen kulta-aikaa, ja etätapamiset haastavat erityisesti tiimin yhdessäolon ja uuden työntekijän tutustumisen työkaveriinkin. Sen vuoksi etäperehdytyksen suunnittelussa on tärkeää huomioida myös tiimin epäviralliset tapaamiset ja viestintäkanavat, esimerkiksi virtuaalikaluhetket tai afterworkit.

Mahdollisuuksia onnistuneen etäperehdytyksen toteutukseen on siis valtavasti. Uuden työntekijän laadukas perehdyttäminen on ponnistus, joka kannattaa. Uusi työntekijä mahdollistaa aina myös yrityksen oppimisen, ja sen vuoksi suunnitteluun kannattaa käyttää aikaa. Tärkeintä on, että perehdytys on toteutettu suurella sydämellä oppimista ymmärtäen, jossa uuden toimintakulttuurin, työyhteisön ja työtehtävien omaksumiseen vaaditaan aikaa hyvin suunnitellun perehdytyskokonaisuuden lisäksi. Hyviä etäperehdytyksiä! ■



REKRYTOINTI JA PEREHDYTYKSEN ONNISTUU MYÖS ETÄNÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: BARONA

Etätyön suuri läpilyönti on tuonut vanavedessään myös etärekrytoinnin ja etäperehdytyksen. Baronan asiantuntijat tietävät, miten näissä onnistutaan ilman lähituntumaa ja kasvokkain oloa.



Seniorikonsultti Kaisa Leskijärvi toteaa, että koronavirus on mullistanut perinteisen rekrytointiprosessin täysin:

”Käytännössä 100 prosenttia rekrytoinneista tehdään nyt etänä.”

Leskijärvi on yllätynyt siitä, miten hyvin työnhakijat ovat sopeutuneet uuteen tilanteeseen. ”Ihmiset ovat olleet positiivisella mielellä ja tekniikka toiminut hyvin – joten kokemukset viime kuukausien ajalta ovat yllättävänkin hyviä.”

Leskijärvi myös uskoo, että etärekrytointi kasvattaa suosiotaan – huomattavastikin – myös akuutin koronavaiheen mentyä: sen verran hyvin se on otettu vastaan. ”Esimerkiksi yhteisen haastatteluaajan löytäminen on ollut nyt helpompaa.”

Persoonaa esiin

Leskijärvi myöntää, että face-to-face-tapaaminen auttaa muodostamaan kokonaisvaltaisemman kuvan hakijasta, ja puhtaasti etäyhteyksien varassa pitää tehdä enemmän töitä henkilökohtaisen yhteyden luomiseksi ja ylläpitämiseksi.

”Esimerkiksi omaa persoonaa voi kuitenkin tuoda hyvin monin tavoin esiin”, hän muistuttaa.

Hyvä hakijakokemus onkin aina se ”iso juttu”, jota Barona hakee – etänä tai muuten.

”Rekrytoinnissa on aina tärkeää antaa hakijalle tietoa itse työstä, yrityksestä ja rekryprosessista – ja nyt korona-aikana täytyy vain varmistaa, että ollaan vielä enemmän yhteydessä”, hän linjaa.

Älä oletta

Seniorikonsultti Krista Pulkkinen tietää, että myös työhön perehdytyksessä kaikki alkaa ja loppuu hyvästä viestinnästä. Etäperehdytyksessä voi näyttää ”kädestä pitäen” vain virtuaalisesti, joten joka välissä on kysyttävä, onko toinen edelleen kärryillä.

”Suurin virhe minkä etäperehdytyksessä voi mielestäni tehdä on olettaa, että työntekijä tietää mitä tehdä, miten tehdä ja että hänellä on kaikki hyvin”, Pulkkinen toteaa ja lisää, että etäperehdytyksessä korostuu nimenomaan tarve aktiiviselle vuorovaikutukselle ja molemminpuoliselle palautteen annolle.

Miten sitten hoidetaan etäperehdytys maaliin asiantuntijan oppien mukaan? Pulkkinen mukaan kaiken lähtökohtana on se, että työntekijä saa riittävät työvälineet ja keinot työn aloittamiseen.

”Uuden työntekijän alun perehdytyksen ydin on, että hän tietää mistä tietoa saa ja kenen puoleen kääntyä, kun työtetävän tekemisen eteneminen alkaa jumittaa.”

Tervetuloa taloon!

Työntekijän pitää tuntea itsensä aidosti tervetulleeksi ja tiimin jäseneksi heti alkumetreiltä. ”Esimiehen ja perehdyttäjän lisäksi pitää uudelle tiimiläiselle tulla myös kollegat pian tutuiksi, jotta ulkopuolisuuden tunnetta ei synny ja tukiverkosto vahvistuu”, huomauttaa Pulkkinen.

Ratkaisevan tärkeää ”sisäänajon” onnistumisen kannalta on tietenkin myös se, että työntekijän kanssa käydään toimenkuvaa ja alun tavoitteet sekä odotukset läpi. ”Onnistuakseen uudessa työssään työntekijän täytyy tietää mitä häneltä odotetaan ja mitkä ovat hänen vastuualueitaan”, toteaa Pulkkinen.

”Tämä tuo työntekemiseen lisää mielekkyyttä. Ilman tätä ei uusi työntekijä voi olla kovinkaan itseohjautuva omien ramiensa puitteissa.” ■

Juha Nurmela

Kirjoittaja on työskennellyt lähes 20 vuotta organisaatioiden kehittämisen parissa. Valtaosan tuosta ajasta HR- ja johtamisjärjestelmien kehittämisessä Helsingin kaupungilla ja Arc Technology Oy:ssä, josta hän on parhaillaan lomautettuna.



KUVA: HANNU KYTÖLÄ

KORONA HAASTOI HR-JÄRJESTELMÄT

Saiko pandemia meidät vihdoinkin havaitsemaan sosiaalisen vuorovaikutuksen merkityksen digitaalisessa maailmassamme? Voisiko meidän osaamisen, datan ja yhteistyömme tulevaisuudessa yhdistää toimivaksi kokonaisuudeksi, joka tarjoaisi meille palveluna tietoa ja puuttuisi työhömmme ehkäistäkseen virheitä ja tehostaakseen työn tekemistä?

Koronavirus keikautti työnteonkulttuuria kertaheitolla tänä keväänä. Kukaan vetovoimaisinkaan seminaaripuhuja ei olisi kyennyt tekemään tällaista etätyöskentelyn kulttuurikokeilua, mihin tämä traaginen pandemia meidät kertaheitolla pakotti. Oltiinko me siihen valmiita? Useassa organisaatiossa ei oltu, mutta kuten sanotaan – pakko on usein paras konsultti.

HR:n vastuulla enemmän tai vähemmän olevat sähköiset välineet menivät kerralla uuteen tarkasteluun. Yhden keskeisimmän "HR-järjestelmän" muodostivat Teams, Zoom, Meetin Minutes sekä muut etätyövälineet. Etätyöskentely kasvatti pala-verien määrää lähes kaikissa organisaatioissa. On selvää, että nyt kokouksilla hoidettiin asioita, joita muuten hoidettiin "toimistokuukkeloinnilla" tai työpaikoille muodostuneilla rutiineilla.

Tiedon siirtämiseen, vuorovaikutuksen sujuvoittamiseen, osajien etsintään ja hiljaisen tiedon havaitsemiseen tarvittaisiin perinteisten HR-järjestelmien ja etäneuvotteluratkaisuiden lisäksi kipeästi hybridiratkaisuja. Monessa yrityksessä onkin jo integroitu melkoisia hässäköitä, mutta usein näissä kokonaisuuden hallinta edelleen kärsii ja jokaista palasta operoidaan yksistään. Lisäksi vastuu koordinoinnista ja inputin syöttämisestä jää aina työntekijälle. Pitää siis osata mennä johonkin järjestelmään. Mutta mitä, jos käyttäjä ei tiedä tekevänsä väärin tai tarvitsevänsä apua?

Ennakointia prosesseihin tekoälyllä

Tulevaisuuden digitaalisten prosessien tulisi tarjota käyttäjilleen palveluita, joita hän ei osaisi itse pyytää. Nämä palvelut koostuisivat organisaation omasta datamassasta ja muiden työntekijöiden tiedosta, sekä kontribuutiosta prosessiin. Etätyöskentelyssä HR-ratkaisuiden tulisi digitaalisesti tarjota perinteisten välineiden lisäksi kollegoiden läheisyyttä ja apua, sekä tukea monimuotoiseen oppimiseen, tiedon hakuun ja toisten työtuloksista oppimiseen.

Mitä enemmän työtä tehdään kaukana toisistaan, sitä merkityksellisemmiksi digitaalisten ratkaisuiden rooli kasvaa.

Organisaation omaisuus sitoutuu tietoon. Tieto taas sitoutuu mm. järjestelmädataan ja ihmisiin. Järjestelmissä olevan tiedon lisäksi ihmisten tiedostettu osaaminen sekä hiljainen tieto tulisi saada käyttöön teknisten apuvälineiden avulla mahdollisimman vaivattomasti ja nopeasti.

Prosessi, rakenteet ja vuorovaikutus

Monitasoiseen vuorovaikutteiseen työyhteisökuultuuriin tarvitaan ehdottomasti ensin rakenteet, jotta sen voi digitalisoida. Ilman toimintatapoja ei tästäkään synny käytäntöä ja ilman rutiinin omia käytäntöjä ei organisaation aineetonta pääomaa voida systemaattisesti levittää ja näin osaamista rikastuttaa. Meillä on jo olemassa mm. pandemian jäljiltä jonkinlaiset prosessit etätyölle, mutta pääosin rakenteet digitaalisen työn toteuttamiselle ja ohjaukselle puuttuvat. Eli toimitaan etänä ja tiedetään mistä tehtävä alkaa ja mihin se päättyy, mutta etätyöprosessin valvonta, seuranta ja ennen kaikkea alun ja lopun välinen järkevä vuorovaikutusrakenne puuttuvat.

Uudessa maailmassa HR astuu taas askeleen kohti toiminnan ohjausta

Uskon, että pelkästään HR-asioihin keskittyvät perinteiset järjestelmät tulevat korvautumaan tulevaisuudessa hybridi-HR-järjestelmäratkaisulla, joissa tieto ja digitaalinen yhteisöllisyys ovat vahvasti keskiössä. Tämä taas haastaa kaikkia HR-järjestelmäosapuolia aivan eritasoiseen yhteistyöhön ja toimintatapaan. Tässä maailmassa sitten ollaankin paljon syvemmällä itse työn tekemistä, tuottavuutta ja virheiden ehkäisyä, sekä tiedon kulkua työnsuorittamisessa kuin koskaan aiemmin. Nykyisten yksittäisten järjestelmien päälle voisi siis tulevaisuudessa rakentaa yhden yhteisen "HR-käyttöjärjestelmän", joka kokoaisi organisaation oman tietovarannon, big-datan ja tarjoaisi palveluita tekoälyllä höystettynä.

Digitulevaisuus koostuu varmasti lukuisista pienistä paloista appeja ja softaa, sekä sitten ehkä siitä yhdestä, joka kokoa kaiken yhteen. Tekeekö sen joku yksi vai kaikki yhdessä, joka tapauksessa yhtenäisen peitteen alle piiloutuu kuitenkin tilkkutäkki, jonka palaset ovat kutoneet spesifien alojen huippuammattilaiset. Edelleen kuitenkin kaikkein tärkeintä on, että organisaatio itse omaa tiedon, taidon ja kulttuurin. Sitä ilman kaikki systeemit ovat sieluttomia. ■

JOKO TEILLÄ ON ETÄTYÖN PELIKIRJA?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PEXELS

Koronan kiertämä etätyö siirtyy Suomessa uuteen vaiheeseen loppukesällä. Alkuvaiheen paniikki on ohi, netti toimii ja sovellukset pelittää – mutta työn järjeistämiseksi olisi vielä tekemistä. Konsultti Arto Kiiskinen Contribyte Oy:stä uskoo, että nyt on oikea hetki kasata etätyön pelikirja, jotta pyörät pysyvät pyörimässä entistä tehokkaammin.

Kiiskisen mukaan on todella suositeltavaa, että tiimi yhdessä sopii etätyön pelisäännöistä koronakriisin aikana – ja päivittää sääntöjä tarpeen mukaan.

”Esimerkiksi kun tiimille tulee käyttöön uusi työkalu, kannattaa sopia missä tilanteissa ja miten sitä käytetään – etteivät kaikki luo omia käytäntöjään työkalun käytölle.”

Kiiskinen uskoo, että etätyön pelikirjan laatiminen on sitä tärkeämpää, mitä vähemmän organisaatiossa on tehty etätyötä ennen koronaa. ”Nyt kun etätyötä on takana jo monta kuukautta, huomion pitäisi kiinnittyä siihen, miten työnteon tapoja kehitetään ja tehostetaan. Pelikirja on hyvä keino optimoida toimintaa”, hän pohtii.

Ota päivän pulssi

Mitä oman organisaation tai tiimin etätyön pelikirjaan siten kannattaisi laittaa? Kiiskisen mukaan keskeinen ”rakennuspalikka” tässä on päivittäinen kokous eli Daily. Daily on aikarajattu 15 minuutin aamukokous, jota voi sitten seurata laajempia palavereja päivän mittaan.

”Dailyssä tiimi seuraa ja koordinoi omaa tekemistään. Perinteinen viikkokokous toimii silloin, kun koko tiimi voi kommunikoida toimistolla ex-tempore, mutta tässä uudessa tilanteessa pitää varmistaa, että kaikille on selvää, mitä muut tekevät.”

”Toinen hyödyllinen asia on laskea puhelimen käytön kynystä – tuntuvasti. Jokaisesta kysymyksestä saa ja pitää soittaa”, muistuttaa Kiiskinen.

”Jos kerran ei voi enää koputtaa kollegan ovelle, täytyy soittaa tai viestiä muuten.”

Vastataan niihin viesteihin!

Etätyön mieliharmeja ovat sähköpostit, joihin ei vastaa edes kaiku. Kiiskinenkin myöntää tuskastuneensa, kun pyysi blogikirjoitukseensa kommentteja kolmelta taholta, eikä saanut viestin viestiä keneltäkään.

”Se turhauttaa, kun ei saa mitään reaktiota ja on pakko alkaa soitella perään”, hän naurahtaa.

Kiiskisen vinkki onkin selvä: reagoikaa erityisesti katselmus- ja kommenttipyyntöihin. ”Sopikaa myös, miten ne toimitetaan – puhelimitse, sähköpostitse vai slackissä.”

Töihinpaluu-bluesin uudet sävelet

Kesän jälkeen työnteko maistuu tyypillisesti puulta – mutta etätyön kohdalla ”paluu sorvin ääreen” voi olla vaarallisen venyvä käsite. Kiiskinen huomauttaa, että kotona prokrastinaatiomahdollisuudet ovat loputtomat – ja keittiön siivoaminen alkaa äkisti kiinnostaa, kun pitäisi kirjoittaa kymmensivuinen raportti.

”Itsestä pitää ottaa niskasta kiinni, ’leimata kellokortti’ aamulla ja tehdä töitä ihan kuten toimistollakin.”

Taukoja voi, ja täytyykin olla – ja hauskaakin saa pitää. ”Käytä hyväksesi etätyön vapaus, mutta älä unohda, että olet töissä.” ■



**// Keittiön siivoaminen
alkaa äkisti
kiinnostaa, kun pitäisi
kirjoittaa kymmensivuinen
raportti.**

1.12.2020
Messukeskus Siipi,
Helsinki

HRx 2020

HRx ennakkoliput ovat nyt myynnissä!

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

Etuhinta HR viestin lukijoille 590 € (norm. 690 €) etukoodilla: **HRVIESTI**.
Etu on voimassa 1.9. asti. Hintoihin lisätään alv 24 %. Ilmoittaudu mukaan:
tapahtumat.almatalent.fi/hrx

Strateginen kumppani:



Yhteistyökumppanit:

acolad.

academy  OF BRAIN

ADITRO



Järjestäjäkumppani:



mepco⁺

MONSTER

Rastor
instituutti 

solaforce

V/LO

VIKING LINE

Viime tapahtuma oli loppuunmyyty! Skannaa koodi ja varmista paikkasi: tapahtumat.almatalent.fi/hrx



Viime vuoden tapahtumasta kuultua:



Sisältö oli runsas ja ajankohtainen ja puhujat olivat loistavia!



Tapahtuma oli oikein hyvä ja tarjosi runsaasti verkottumismahdollisuuksia ja ajankohtaista sisältöä.



Aivan loistavia ammattilaisia, erilaisia puheenvuoroja mielenkiintoisesti rakennettuna.

Pääteemoina tapahtumassa:

OSAAMINEN • ORGANISAATIO • TYÖNTEKIJÄKOKEMUS • KASVU

Merkityksellisyydellä menestykseen – Työn merkityksellisyys houkuttelee osaajia, sitouttaa ja motivoi työskentelemään yhä tehokkaammin. Miten HR voi johtaa ja viestiä merkityksellisyyden kokemusta organisaatiossa?



Työterveyslaitos



Kiinnostaako tapahtumakumppanuus? Ota yhteyttä:

Titi Kesälahti-Guessous titi.kesalahti-guessous@almamedia.fi, p. 050 301 5904

ALMA TALENT TAPAHTUMAT

Päättäjät, laadukas sisältö ja media kohtaavat.

SUUNNITELMALLISUUTTA ETÄTYÖHÖN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: UNSPLASH

ETÄ- JA TIIMITYÖHÖN KEHITETYT SOVELLUKSET HELPOTTAVAT TYÖAJAN SUUNNITTELUA JA PROJEKTINHALLINTAA



"Etätyössä käytettävien sovellusten kirjo on valtava. Sovellusten avulla voidaan hoitaa kokouksia, jakaa tietoa ja käydä kehityskeskusteluja sekä järjestää ideointityöpajoja, kyselyitä, äänestyksiä, webinaareja ja virtuaalikaivihetkiä. Sovellukset helpottavat sekä oman että tiimin työn hallintaa ja projektinhallintaa", kuvailee Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sovellusasiantuntija Mia Pesonen.

Tiimityöskentelyssä käytetyistä sovelluksista Googlen ja Microsoftin tarjoamat palvelut ovat monille tuttuja. Video-neuvotteluja voidaan käydä esimerkiksi Google Hangoutsin tai Microsoft Teamsin kautta. Sekä Googlen että Microsoftin palvelut sopivat suurten tiedostomäärien hallintaan, ja useat käyttäjät voivat muokata tiedostoja reaaliaikaisesti.

"Googlen palvelut ja Microsoft Teams sisältävät useita etätyötä sujuvoittavia työkaluja, ja Teamsiin voidaan lisäksi linkittää ulkoisia tai organisaation sisäisiä sovelluksia. Myös Slack sopii hajautettujen tiimien sisäiseen pikaviestintään", Pesonen sanoo.

Teamsissa tiimien alle luodaan kanavia esimerkiksi esimiehen ja alaisten tai projektikohtaisiin keskusteluihin. Teamsissa voi käydä myös erillisiä kahdenkeskisiä tai ryhmäkeskusteluja. Keskustelut tallentuvat alustalle, joten sovitut asiat on helppoa tarkistaa jälkeenpäin. Kaikissa keskustelumuodoissa voidaan hyödyntää jaettua ja yhteisesti muokattavaa dokumenttia.

"Jaetut tiedostot ovat käteviä etäkokouksissa. Jokainen asiantuntija voi lisätä asialistalle käsiteltäviä asioita, ja muut voivat valmistautua kokoukseen tutustumalla asialistaan etukäteen. Samalla kokouksen puheenjohtajan ja sihteerin tehtävät helpottuvat", Pesonen kertoo.

KUVA: SEBTTI OY



Tehtävät haltuun

Projektinhallintaan, työnjakoon ja projektin edistymisen seuraamiseen sopivat esimerkiksi Trello ja Planner. Trello- ja korttinäkömät helpottavat projektin organisoimista, ja Trello synkronoituu eri laitteissa.

”Trello soveltuu sekä itsenäisen työskentelyn suunnitteluun että tiimityön organisoimiseen. Trellossa projekti voidaan pilkkoa pienempiin tehtäväkokonaisuuksiin, joille voidaan asettaa määräpäivät sekä tarvittaessa jakaa tehtävät eri työntekijöille”, Pesonen sanoo.

Tiimin tai yksittäisen työntekijän työtä helpottavat tehtävälisat. Työtehtävien hoitamisen lisäksi etätöyön tekijän on huo- lehdittava tauoista.

”Taukojen pitäminen saattaa unohtua työn imussa, jolloin työntekijä voi hyötyä pomodoro-tekniikasta. Pomodorossa vali- taan työtehtävä ja laitetaan ajastin hälyttämään 25 minuutin kuluttua, jonka jälkeen pidetään lyhyt tauko. Pidempi tauko pidetään joka neljännen pomodoro-tuokion jälkeen”, Pesonen kuvailee.

Etätöyössä korostuu luottamusta rakentava vuorovaikutus esimiehen ja alaisten välillä. Esimiehen on voitava luottaa, että tehtävät etenevät ajallaan. Alaisen on puolestaan luotet- tava siihen, että esimiehen saa tarvittaessa kiinni.

”Esimiestyötä helpottaa, mikäli alaisen kalenteri, tarpeel- liset työtiedot ja tehtävälisat jaetaan esimiehen kanssa”, vinkkaa Pesonen.

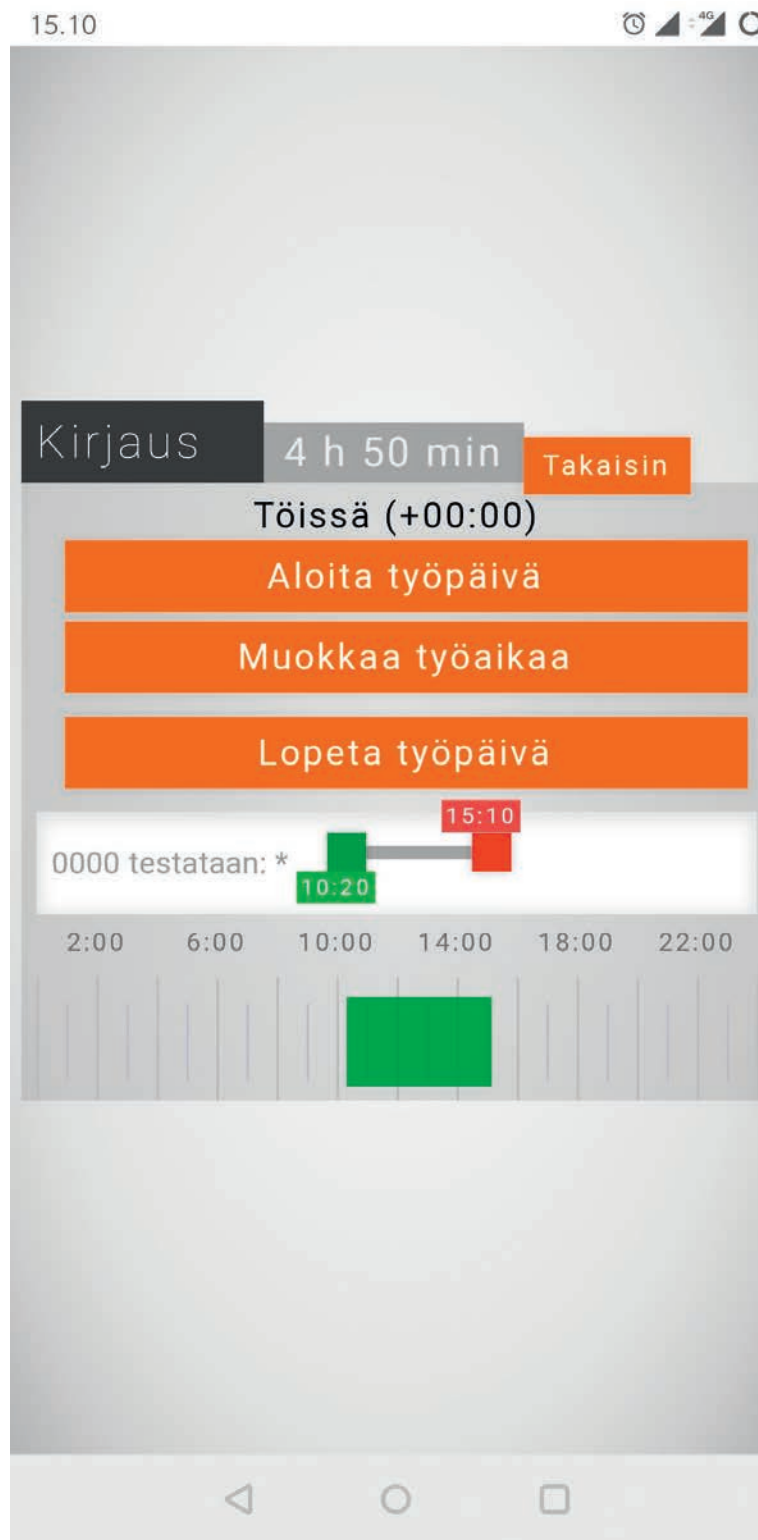
// Tiimin tai yksittäisen työntekijän työtä helpottavat tehtävälisat.

Hankehallinnan työkalut

Reportronic on kehitetty 2000-luvun alkupuolella organisaa- tioiden hankehallinnan työkaluksi yhdessä asiakasorgani- saatioiden kanssa. Internetselaimella käytettävän järjestelmän käyttäminen on paikasta riippumatonta.

”Reportronic on suunnattu useita samanaikaisia hankkeita hallinnoiville organisaatioille, joilla on myös työajan seurannan tarpeita”, kertoo Sebitti Oy:n tuotepäällikkö Henri Teppo.

KUVA: SEBITTI OY



Reportronic sopii esimerkiksi koulutusorganisaatioiden tarpeisiin. Järjestelmän toimintoihin kuuluvat työajan seurannan ja hankehallinnoinnin lisäksi ideoiden hallinta, aineistojen meta-tietojen hallinta sekä hanketoiminnan asiakastiedon hallinta. Työskentelyalustalla hanketiedot ovat kaikkien asianosaisten saatavilla riippumatta siitä, käytetäänkö järjestelmää etänä vai työpaikalla.

”Aikataulut, resursointisuunnitelmat, toimenpidemuistutukset, dokumentit ja hankkeiden taloustiedot ovat järjestelmässä

näkyvillä. Järjestelmä mahdollistaa myös arviointien toteuttamisen hankehenkilöstön kesken. Käytettävissä olevat toiminnot voidaan määritellä käyttäjäkohtaisesti”, Teppo sanoo.

Järjestelmään tallennetut tiedot voidaan raportoida järjestelmän valmisraporteilla tai tiedonsiirtorajapintojen kautta. Tiedonsiirtorajapinnat helpottavat pääkäyttäjien työtä, sillä kertaaan järjestelmään tallennettuja tietoja ei tarvitse syöttää uudelleen. Tiedonsiirtorajapintoihin kuuluvat esimerkiksi henkilötietosiirrot, kirjanpidon toteumien siirrot, palkkojenjakoajat, hanketietojen julkaisu internetsivustoille, dokumentinhallinta, arkistointijärjestelmä sekä asiakkuudenhallintajärjestelmät.

Työajanseurantaa tosiaikaisesti

Yksittäiselle työntekijälle voidaan laatia työsuunnitelma tai hankkeen resursointi, jossa työntekijän työajan käyttö suunnitellaan etukäteen. Työajan toteutumista voidaan seurata kokonaistuntikertymällä tai tarvittaessa hyvin tarkasti työaika-kohteittain, joiden alla voi edelleen olla erillisiä tehtäviä ja lisätunnisteita.

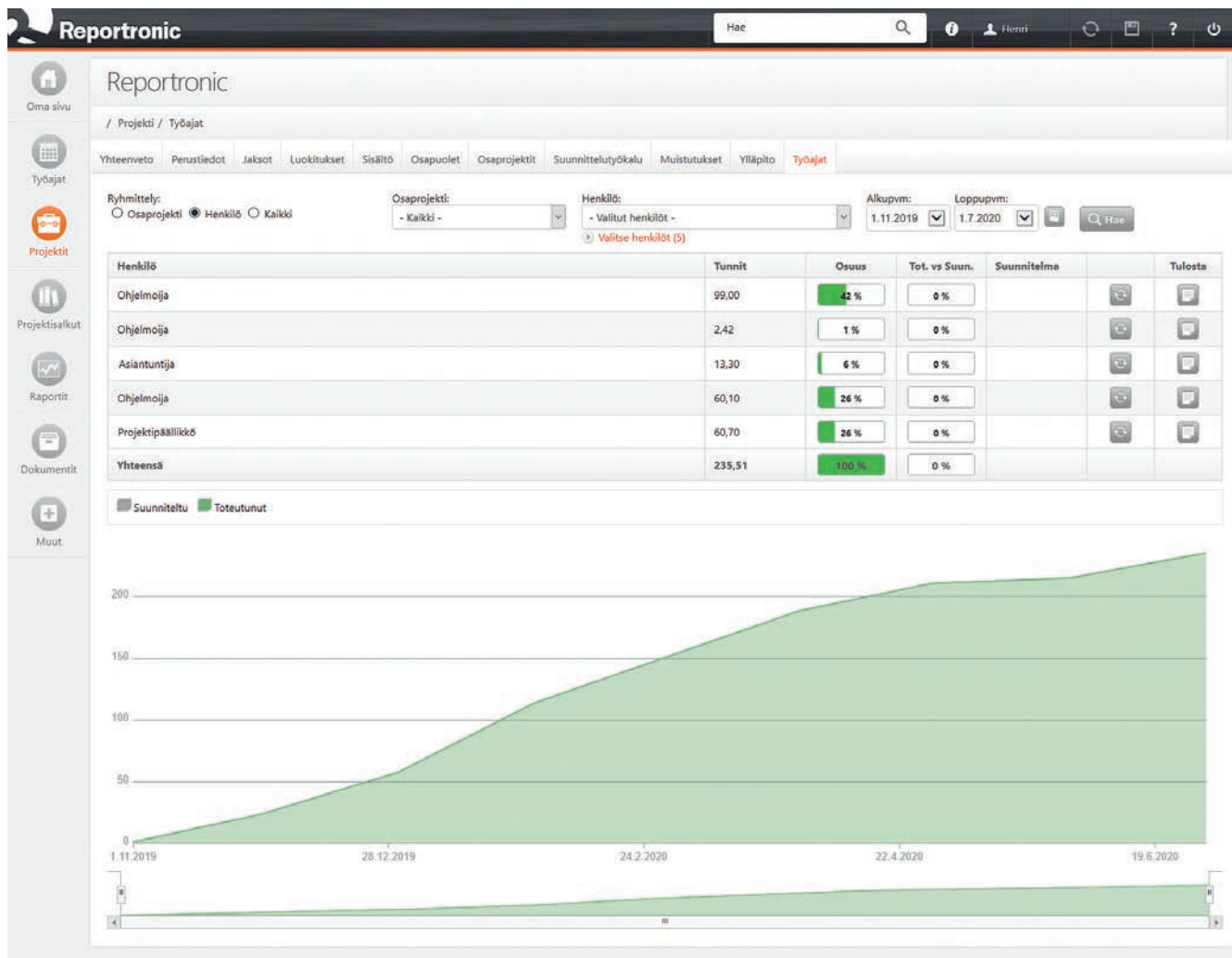
Työntekijät voivat työskentelypaikasta riippumatta kirjata Reportroniciin päivittäisen työaikansa sen mukaan mille työaika-kohteille työaika jakaantuu. Tarvittaessa työaikamerkintöihin voidaan liittää tieto etätyöskentelystä, joten etätyö voidaan haluttaessa raportoida erillisenä.

Työajan toteutumista voidaan seurata kokonaistuntikertymällä tai tarvittaessa työaika-kohteittain.

”Leimausliittymän avulla työntekijä voi välittää tosiaikaisen työaikalannetiedon esimiehelle riippumatta työnteon paikasta”, Teppo sanoo.

Hyväksytyjen työaikojen palkkamyllyssä voidaan tarvittaessa huomioida eri asiakkaiden tai rahoittajien erilaiset palkkakustannusten laskentatavat, kuten prosentiosuusjako ja tuntihinta. Työajanseurannassa suunniteltua ja toteutunutta työaika voidaan verrata työaika-kohteittain, mikä mahdollistaa työaikasuosittelman seuraamisen pitkin vuotta. Resursoituja tunteja voidaan seurata myös hanke- ja organisaatiotasolla.

”Hankepäällikkö voi seurata suunniteltujen ja toteutuneiden tuntien suhdetta henkilö- tai osaprojektitasolla ja mahdollisiin poikkeamiin suunnitelmasta voidaan siten reagoida heti”, Teppo lisää. ■





KOHTI INSPIROIVAMPAA KOTITOIMISTOA

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVA: PEXELS

*Harvalla meistä on kotona erillinen, sisustuslehtien sivuille soveltuva työhuone.
Etätyöpisteen viihtyvyyttä voi kuitenkin parantaa pienilläkin muutoksilla.*

Sanotaan, että siisti ympäristö on kirkkaan mielen edellytys. Kotona elämän realiteetit iskevät kuitenkin helposti silmille, kun töitä tehdään tiskivuorten ja pyykitelineiden lomassa.

Työpisteen viihtyvyyteen olisi kuitenkin syytä kiinnittää huomiota myös kotona, sillä hyvällä työympäristöllä on todettuja hyötyjä. Esimerkiksi Princetonin yliopisto on tutkinut epäjärjestyksen vaikutusta aivojemme toimintaan. Näiden tutkimusten perusteella siisti työympäristö helpottaa mm. keskittymistä ja kykyä käsitellä tietoa.

Inspiraatiota zenmäisempään kotitoimistoon voi hakea esimerkiksi fengshui-ajattelusta. Tämän ikivanhan kiinalaisen estetiikan opin mukaan valo, minimalistisuus ja luonnonläheisyys ovat avainasemassa toimivan työtilan luomisessa.

Esimerkiksi luonnonvalon on osoitettu edesauttavan työntekijöiden hyvinvointia. Ikkunan edessä kannattaa siis

viettää mahdollisimman paljon aikaa. Kaupunkiympäristössä luontoa voi tuoda lähemmäs kuuntelemalla musiikkipalveluista rauhoittavia ääniä, kuten linnunlaulua tai sateen ropinaa.

Kotitoimiston viihtyvyyttä voi lisätä myös viherkasveilla joko työpöydällä tai ympäri asuntoa ripoteltuna. Työtaso kannattaa pitää siistinä ja kaikki tarpeeton karsia pois ainakin työskentelyn ajaksi.

Myös väreillä saattaa olla väliä. Väripsykologian mukaan eri värit vaikuttavat meihin eri tavoin. Sinisen sanotaan tasapainottavan mieltä, violetin edesauttavan luovaa ajattelua ja keltaisen energisoivan mieltä. Työpöydän läheisyyteen voikin asettaa värikkään taulun tai muun, omaa silmää miellyttävän esineen.

Luomalla itsellemme siistin ja kutsuvan etätyökeitaan, annamme meille samalla parhaat edellytykset onnistua päivittäisessä työssämme. ■

NELJÄS UNELMIEN TYÖPÄIVÄ 2.10. – YHTEISÖLLISYYS NYT TÄRKEÄMPÄÄ KUIN KOSKAAN

TEKSTI: SATU HAAPALA

Takana monin tavoin työyhteisöjä koetellut koronakevät, edessä epävarma syksy ja talvi. Juuri nyt on oikea aika pysähtyä työhyvinvoinnin ja työpaikan yhteisöllisyyden ääreen. Työhyvinvoinnin tapahtumapäivä Unelmien työpäivä kokoaa kaikkien ulottuville aimo kattauksen asiantuntijaohjelmaa. Haasta oma ja kumppaniyhteisösi mukaan niin yhteiseen kuin omaan ohjelmaan!



Yhteisöllisyys ja osaamisen jakaminen työhyvinvoinnin rakentajina ovat nyt ajankohtaisempia kuin koskaan.

Unelmien työpäivän ilmainen webinaari tavoitti viime vuonna Tampereen tapahtuman yhteydessä yli 15 000 kuulijaa eri puolilta maata. Mukana päivässä omilla tempauksillaan oli yhteensä lähes 50 000 työntekijää. Webinaari ja yhteisöjen omat tapahtumat ovat tänäkin vuonna päivän keskeisiä sisältöjä. Päivä toteutetaan yhteistyössä Yksi elämä -terveys-talkoiden kanssa.

Unelmien työpäivän webinaari 2.10. kello 9–16 lähettään Turun ammattikorkeakoulun uudesta EduCity-oppimisympäristöstä Kupittaan kampukselta, aivan Kupittaan aseman kupeesta. Jos koronaepidemia pysyy syksyllä hallinnassa ja läsnätapahtumat ovat sallittuja, pääset katsomaan päivän ohjelman myötä aivan uudenlaisia oppimis- ja työskentelytiloja, joista osa on myös vuokrattavissa yritysten käyttöön.

Koska webinaari kestää käytännössä koko työpäivän, puheenvuorojen välissä pidetään lyhyet tauot. Lisäksi välissä on lounastauko sekä aamu- ja iltapäivän virkistävät taukojummat.

Unelmien työpäivä on työhyvinvoinnin valtakunnallinen pop up -päivä, jossa kaiken kokoiset työyhteisöt ympäri Suomen voivat ideoida ja toteuttaa pieniä tekoja oman työarjen kehittämiseksi. Työyhteisöt voivat myös haastaa asiakkaitaan tai kumppaneitaan mukaan. ”Mikään työhyvinvointia edistävä teko ei ole liian pieni. Unelmien työpäivän tapahtumaksi voi ilmoittaa minkä tahansa tempauksen, teon tai tapahtuman, joka tuo hyvää energiaa työarkeen. Unelmien työpäivänä mikä tahansa on mahdollista!”, sanoo Yksi elämä -terveys-talkoiden projektipäällikkö Marjut Niemistö. Mukaan voi ilmoittaa tautua osoitteesta www.unelmientyopaiva.fi

Koko päivä hyvää työelämää

”Paikalla ovat Suomen parhaat työelämän kehittäjät ja työhyvinvoinnin asiantuntijat: muun muassa aivotutkija Minna Huotilainen, organisaatiopsykologi Jaakko Sahimaa, ekososiaalisen hyvinvointitutkimuksen dosentti Arto O. Salonen sekä vuorovaikutusmuotoilija Simo Routarinne, joka on jo monille tuttu kevään Work goes happy -webinaarin juontajana ja puhujana. Routarinne juontaa myös Unelmien työpäivän, joten positiivinen vire on taattu koko päiväksi”, myhäilee tapahtuman organisaattori Jyri Kansikas Work goes happy Oy:stä.

Myös Turun AMK tuo ohjelmaan kaksi asiantuntijapuheenvuoroa. Isoina teemoina ovat osaamisen jakaminen ja yhteisöllisyys, jotka osaltaan nivoutuvat toisiinsa. Jos kollegalta on helppo kysyä neuvoa ja itsekin huomaa jakaa kertynyttä tietoa ja osaamista työpaikalla, yhteisöllisyyden tunne tiivistyy. Kuormittavan koronakevään jälkeen yhteisöllisyyttä ja huomiota työhyvinvointiin tarvitaan työpaikoilla varmasti vielä normaalia enemmän.

Etätöissä piilee riski, että hiljaista tietoa jää jakamatta, kun spontaaneja kohtaamisia kahvihuoneessa, tulostimen ääressä tai käytävillä ei tapahdu. Osa työntekijöistä jatkaa varmasti etätöitä aiempaa enemmän jatkossakin, vaikka työpaikalle

meneminen olisi turvallistakin. Miten varmistetaan, että yhteisöllisyys säilyy, eikä hiljainen tieto ja osaaminen jää piiloon?

Osaamista yhteisöjen käyttöön

Osaamisen jakaminen on Turun ammattikorkeakoulussa myös koko yhteisön jakama arvo.

”Jaamme osaamistamme paitsi opiskelijoiden ja henkilöstön kesken, myös alueemme työpaikoille pk-yrityksistä suuriin, kansainvälisiin yrityksiin sekä julkiselle sektorille. Työhyvinvoinnin saralla tarjoamme niin asiantuntijakoulutuksia ja -valmennuksia kuin opiskelijavoimin toteutettuja hyvinvointipäiviä ja -tapahtumia, luentoja stressinhallinnasta tai hyvinvoinnin tietoisuutta työpaikalla tai vaikkapa urheiluhallissa. Meiltä löytyy myös fysio- ja toimintaterapiapalveluita sekä liikunta- ja toimintakykylaboratoriopalveluita”, kertoo kumppanuuspäällikkö Kirsti Virtanen.

Voit tutustua Talk-verkkolehdestä case-esimerkkiin, jossa toteutettiin työhyvinvoinnin kehittämishanke terveydenhuoltoalan asiakaspalvelukeskuksessa. Artikkelin löytyy osoitteesta talk.turkuamk.fi otsikolla Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille.

Turun AMK:n erikoisuutena on myös kulttuurihyvinvoinnin tutkimus ja koulutus. Kulttuurihyvinvoinnin Master School -koulutukseen voi hakea syksyn yhteishaussa 2.–16.9.2020. ■



Unelmien työpäivä

WGH TURKU 2.10.2020

Turku AMK - Kupittaan kampus, EduCity



Unelmien työpäivä 2.10.2020 klo 9–16

Webinaari ja tilanteen salliessa läsnätapahtuma Turun Kupittaan EduCityssä, Joukahaisenkatu 7.

Työhyvinvoinnin valtakunnallinen pop up -päivä!
Lue lisää ja ilmoita mukaan oman organisaatiosi teemapäivän työhyvinvointitempaus: unelmientyopaiva.fi

Työhyvinvointi koostuu muustakin kuin fyysisen suorituskyvyn ylläpidosta. Unelmien työpäivän tapahtuman voi liittyä esimerkiksi ruokaan, ihmissuhteisiin, uneen tai stressinhallintaan.

Haluatko järjestää Unelmien työpäivän tapahtuman työyhteisössäsi, mutta kaipaat ideoita?
Katso vinkit osoitteesta unelmientyopaiva.fi!

**Ydinmotivaatio
työn tekemiseen
kumpuaa myös työstä
itsestään.**



SISÄISEN DRAIVIN LÄHTEILLÄ

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVAT: PEXELS

Etätyö mielletään lähtökohtaisesti positiiviseksi työelämän joustoksi. Pitkittyessään se voi kuitenkin pistää työmotivaation ja mielen hyvinvoinnin kovalle.

Herätys. Kahvit tippumaan. Videokokous päälle ja menoksi. Aivan kuten eilen ja sitä edellisenä päivänäkin. Ja niin edelleen.

Vaikka etätyöskentely on parhaimmillaan luonnollinen osa hyvää työarkea, voi se aiheuttaa myös haasteita, kuten yksinäisyyttä, stressiä ja motivaatio-ongelmia. On vaikea puhalttaa yhteen hiileen, kun sosiaalinen eristäytyminen vie pohjan mehengeltä. Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen voi myös kasvattaa henkistä kuormitusta.

Yritykset ovatkin viime aikoina joutuneet pohtimaan sitä, miten ne voivat parhaiten tukea työntekijöitään poikkeuksellisten työolosuhteiden aikana.

Motivaatiota vahvistamassa

Luottamus.

Tämä sana toistuu usein Vincit Oy:n henkilöstön menestymisestä vastaavan johtajan Saana Rossin puheissa hänen pohtiessaan motivaatiotekijöitä etätöiden aikakautena.

”Kun kaikki työskentelevät etänä, yhteys työnantajaan päin ohenee. Haasteeksi muodostuu se, miten työnantaja voi lunastaa työntekijöiden luottamuksen. Tämä korostuu kriisi-aikoina, jolloin monessa yrityksessä koetaan taloudellista epävarmuutta.”

Vincitillä joustavat etätyömahdollisuudet ovat olleet itsensä selvyyksiä jo entuudestaan. IT-alan edelläkävijänä tunnettu yritys ei kuitenkaan ole säästynyt poikkeuksellisen kevään aiheuttamilta haasteilta.

”Tämä on ollut uusi tilanne meillekin. Mitä pidempään se on kestänyt, sen enemmän henkisen yhteyden puuttuminen on rasittanut. Tilanteen pitkittyessä on yhä tärkeämpää välittää arvostuksen tunnetta läpi organisaation”, Rossi pohtii.



Heltin työterveyspsykologi Mona Moisala sanoo, että itseohjautuvuutta tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan. Ihmisen on osattava laittaa rajat itselleen ja päättää, milloin on aika lopettaa työt.

Luottamusilmapiiriä voi hänen mukaansa parantaa antamalla työntekijöille mahdollisuuden rakentaa omannäköistään arkea. Ydinmotivaatio työn tekemiseen kumpuaa myös työstä itsestään.

”On olennaista, että työntekijä pääsee toteuttamaan itseään ja kokee työllään olevan merkitystä. Mietimme jatkuvasti, miten voisimme parhaiten mahdollistaa sen, että työntekijä kokisi haluavansa olla juuri meillä töissä”.

Vaikeita aiheita kaihtamatta

Kun kukin puurtaa yksin kotonaan, motivaation kartoittaminen voi olla haastavaa. Aktiivinen yhteydenpito on tässä avainasemassa. Vincitillä johto ja HR ovat pitäneet yhteyttä työntekijöihin läpi etätyöajan.

”Olemme olleet aktiivisesti yhteydessä ihmisiin eri kanavia pitkin. Myös pulssikyselymme sisältöä on muutettu vastaamaan paremmin nykytilannetta”, Rossi kertoo.

Yrityksessä järjestetään myös säännöllisiä ”Ask Me Anything” – sessioita, joiden aikana henkilöstö kokoontuu kyselemään johdolta mieltä askarruttavista asioista.

”Uskon, että luottamus lisääntyy, kun vaikeistakin asioista puhutaan avoimesti ilman pelkoa siitä, miten niihin reagoidaan”, Rossi toteaa.

Hän painottaa, että tarkoituksena on aidosti ymmärtää, mitä ihmiselle kuuluu. Yksilöllinen lähestymistapa on tärkeä, sillä jokainen reagoi tilanteeseen omalla tavallaan.

”Eri ihmisillä on erilaiset tarpeet esimerkiksi elämäntilanteesta riippuen. Kaikki eivät myöskään välttämättä kykene vastaamaan suoraan kysymykseen ’Mitä sinulle kuuluu?’.”

Yhteiset kohtaamiset parantavat fiilistä

Käytäväkeskustelut, spontaanit kahvitaukiot ja after workit kuuluvat olennaisena osana monen työpaikan arkeen. Etätyön aikana kontaktit ovat harvassa ja yhteenkuuluvuuden tunteen eteen on tehtävä enemmän töitä.

”Etätöissä luonnolliset kohtaamiset puuttuvat. Työnantajan kannattaakin ottaa tehtäväkseen tarkistaa säännöllisesti, miten työntekijät voivat”, Heltin työterveyspsykologi Mona Moisala toteaa.

”Jotkut ovat hyötynet vapaudesta ja kokeneet sen hyvänä asiana. Nämä ihmiset ovat usein luonnostaan itsenäisiä ja autonomisia. Toiset taas ovat kokeneet tilanteen erityisen raskeana ja ovat nyt entistäkin yksinäisempiä”, hän jatkaa.

Motivaatiota ja sisäistä hyvinvointia voi buustata järjestämällä säännöllisiä, työhön liittymättömiä tapaamisia. Etäkahvit ja -lounaat ovat kuuluneet monen firman vakiokalustoon



Vincit Oyj:n henkilöstön menestymisestä vastaava johtaja Saana Rossi sanoo, että luottamus lisääntyy, kun vaikeistakin asioista puhutaan avoimesti ilman pelkoa siitä, miten niihin reagoidaan.

keväästä saakka, ja nyt yritykset ovat pikkuhiljaa siirtyneet tapaamaan toisiaan myös kasvokkain.

"Meillä on esimerkiksi pidetty puistopiknikejä, turvetaisyydet huomioon ottaen. Tällaiset fyysiset kohtaamiset luovat yhteishenkeä aivan eri tavalla kuin etätapaamiset", Saana Rossi sanoo.

Riittävä vapaa-aika mahdollistaa palautumisen

Kun töitä tehdään kotona, työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti. Työtehtäviä saatetaan myös suorittaa epäsäännöllisesti pitkin päivää. Moisala kannustaakin kaikkia toimenpiteisiin oman hyvinvoinnin helpottamiseksi.

"Itseohjautuvuutta tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan. Ihmisen on osattava laittaa rajat itselleen ja päättää, milloin on aika lopettaa työt."

Houkutus joustoihin voi olla suuri etenkin, jos taloudellinen epävarmuus ja lomautukset ovat arkipäivää. Ylimääräiset työtehtävätkin saattavat kuormittaa. Tämä voi johtaa lisääntyneeseen stressiin ja jopa uupumiseen.

"Ne työntekijät, jotka ovat normaalistikin ahkeria, ottavat helposti liikaa vastuuta itselleen. Jos työtä on ollut aikaisemmin haastavaa rajata, on se nyt yhä vaikeampaa", Moisala toteaa.

Väsymys saattaa tulla vasta silloin, kun työntekijät ovat palanneet työpaikoilleen.

"Etätyöaikana on kuitenkin entistä tärkeämpää suojata omaa vapaa-aikaa. On hyvä muistaa, että aina tarvitse olla tavoitettavissa."

Riittien avulla vapaalle

Jos ajatukset on vaikea saada pois töistä etätyöpäivän päätteeksi, Moisala tarjoaa ratkaisuksi päivittäistä siirtymäritiä. Tämä auttaa siirtymään henkisesti vapaa-ajalle.

"Kyseeseen voi tulla esimerkiksi kävelylenkki, meditointihetki tai joogasessio. Pääasia on, että rituaali on sama joka päivä. Tällöin se vahvistuu ja tulee tavaksi."

Myös yksinkertaisemmat rutiinit, kuten työympäristön siistiä pitäminen, voivat auttaa.

"Usein töitä tehdään keittiönpöydän äärellä. Pöytä kannattaa siivota työpäivän päätteeksi ja laittaa läppäri pois näky-

viltä. Näin työhön assosioituvat asiat eivät muistuta työstä vapaa-ajalla”, Moisala vinkkaa.

Tulevaisuuden pilkahduksia

Monet meistä odottavat jo innolla aikaa, jolloin pääsemme taas kuluttamaan toimiston käytäviä. Tilanteen normalisoituminen voi kuitenkin tuoda mukanaan omat haasteensa.

”Väsymys saattaa tulla vasta silloin, kun työntekijät ovat palanneet työpaikoilleen. Työnantajien on hyvä varautua siihen, että ihmiset saattavat oireilla vasta myöhemmin”, Moisala muistuttaa.

Kriisit voivat toisaalta toimia myös opettajina. Poikkeuksellinen tilanne on tuonut mukanaan konkreettista tietoutta esimerkiksi työn organisoinnista ja etätyön vaikutuksista hyvinvointiin.

”Tämä on hedelmällistä aikaa HR-alan ihmisille. Työntekijät ovat havahtuneet tarkkailemaan työtään ja jaksamistaan aivan uudella tavalla. Nyt meillä on otollinen paikka tarttua tähän uuteen ymmärrykseen”, Moisala kannustaa.

Myös Saana Rossi toteaa, että työntekijöiden tarpeet tulisi huomioida kriisin jälkeenkin, ja ottaa etätyön esimerkiksi.

”Jos työ on sellaista, jota voi tehdä täysin etänä, voi sitä tehdä meillä jatkossakin. Mikäli etätyöskentely lisää työntekijän motivaatiota, ei järjestelyä ole tarvetta muuttaa”, hän päättää. ■

// Työntekijöiden tarpeet tulisi huomioida kriisin jälkeenkin.



Jos ajatukset on vaikea saada pois töistä etätyöpäivän päätteeksi, ratkaisu voisi olla päivittäinen siirtymäriitti, esimerkiksi kävelylenkki. Tämä auttaa siirtymään henkisesti vapaa-ajalle.

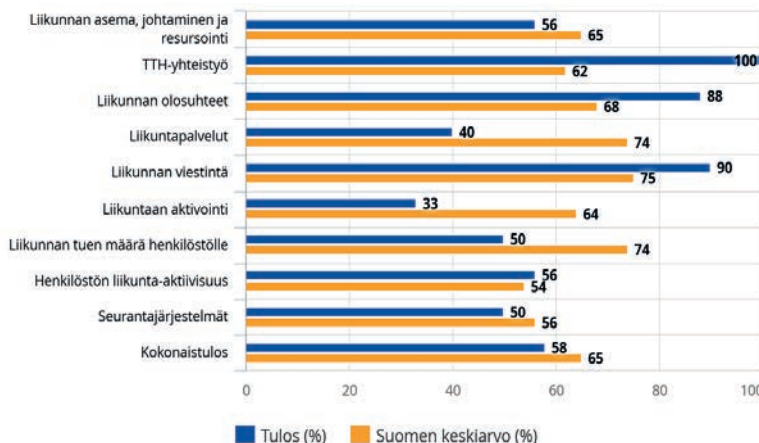


Lisää liikettä suomalaisille työpaikoille

Suomalaiset yritykset käyttävät vuosittain suuria summia liikunnan edistämiseen – keskimukaisin tuloksin. Olympiakomitean missiona on liikunnallisen elämäntavan edistäminen koko väestön tasolla – myös työelämässä.

Suomen Aktiivisin Työpaikka on kartoitustyökalu yrityksen työhyvinvointi- ja liikuntatoiminnan arviointiin ja kehittämiseen sekä työnantajamielikuvan parantamiseen.

Kartoituksessa henkilöstöliikunnan toteutusta arvioidaan yhdeksällä eri osa-alueella. Palautetapaamisessa käydään läpi kartoituksesta koostettava tulosraportti sekä kehitysideat henkilöstöliikunnan kehittämiseen liittyen.



Yli 50% kokonaispisteillä organisaatio ansaitsee Suomen Aktiivisin Työpaikka -sertifikaatin. Parhaiten menestyneet yritykset kisailevat vuosittain Suomen Aktiivisimman Työpaikan tittelistä näyttävästi Urheilugaalassa.

NÄIN SE TOIMII

1. HR tai työhyvinvointivastaava vastaa kartoituskyselyyn osoitteessa www.suomenaktiivisintyopaikka.fi
2. Olympiakomitean asiantuntijan analysoi tulokset ja sopii palautetapaamisen.
3. Tulosraportti + toimenpide-ehdotukset antavat selkeän kuvan nykytilasta sekä viitekehityksen jatkokehittämiseksi.

**Jesse Kaarna**

Projektipäällikkö

Suomen Olympiakomitea

www.suomenaktiivisintyopaikka.fi

Olympiakomitean Suomen Aktiivisin Työpaikka on kartoitustyökalu yrityksen työhyvinvointi- ja liikuntatoiminnan arviointiin ja kehittämiseen sekä työnantajamielikuvan parantamiseen.

PAIKALLAANOLO JA YKSIN PUURTAMINEN PUUDUTTAA ETÄTYÖSSÄ

*Poikkeuksellinen kevät ajoi toimisto- ja tietotyöntekijät
etätööhön kotikonttoreille.*

Kun työn tekemisen prosessit oli etäolosuhteissa turvattu, kiinnittyi huomio pian työntekijöiden hyvinvointiin ja työskentelyolosuhteisiin kotikonttoreilla. Haasteita ovat aiheuttaneet muun muassa työskentelyergonomia sekä liikkeen puute. Etätöyläinen istuu työpäivän aikana jopa saman verran kuin mannerten välisellä lennolla. Terveystä ja työkykyä ylläpitävää askelmäärää ja aktiivisuutta on kotikonttorilla hankala saavuttaa, mikäli työpäivän aikainen liike rajoittuu lähinnä olohuoneen, WC:n ja jääkaapin välisiin siirtymiin. Kotikonttoreilla vietettyjen viikkojen ja kuukausien jälkeen moni myös oivalsi työkavereiden ja sosiaalisten kontaktien tärkeyden omalle hyvinvoinnilleen ja työssä jaksamiselle.

Vaikka pandemian kestosta ei ollut keväällä tietoa, on moni saattanut pitää tilannetta vain ohimenevänä ilmiönä. Kesän kääntyessä kohti syksyä näyttäisi siltä, että tuleamme tasapainoilemaan tilanteen kanssa vielä pitkään. Myös etätöyöskentely on tullut jäädäkseen. Suunnannäyttäjinä muutoksessa ovat toimineet muun muassa tunnetut teknologiajätit. Twitter ilmoitti jo toukokuussa, että yrityksen noin 5 000 työntekijää voivat halutesaan jäädä pysyvästi etätöihin. Google jatkaa työntekijöidensä etätöymahdollisuutta ainakin kesään 2021 asti.

Nopea muutos toiminta- ja työskentelytavoissa on aiheuttanut luonnollisesti monenlaisia haasteita yrityksissä. Eräitä etätöön haasteita ovat työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen määrän ja laadun muutokset sekä yhteisöllisyyden puute. Moni kuvaa etätöyöskentelyä yksin puurtamiseksi. Erilaiset ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, sitoutuneisuutta sekä työn tuloksellisuutta. Esimerkiksi spontaanit käytävä- ja kahvipöytäkeskustelut toimivat usein epävirallisina tiedonkulkukanavina ja tarjoavat puitteet ideoinnille ja sparraailulle. Kun nämä vanhat raamit loistavat poissaolollaan, on yrityksillä ja organisaatioilla akuutti tarve kehittää uusia toimintatapoja yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi ja riittävän rikkaan vuorovaikutuksen varmistamiseksi.

Mutta miten organisaatio voisi lisätä yhteisöllisyyden tunnetta ja vuorovaikutusta työntekijöiden välillä etätöyöarjessa? Yksi harkitsemisen arvoinen apukeino voi löytyä työpaikan liikuntakäytänteistä. Samalla ne tarjoavat helpotusta toiseen merkittävään etätöön haasteeseen – arkiaktiivisuuden väheneemiseen.

Yhdessä liikkuminen ja yhteenkuuluvuuden kokeminen on tehokas väline yhteisöllisyyden kasvattamisessa ja ylläpidossa.

Liikkumiseen nivottu yhteinen tekeminen voi myös tarjota turvallisen ympäristön arkselle ja matalan kynnyksen keskustelulle. Parhaimmillaan se mahdollistaa työkavereihin ja kollegoihin tutustumisen yli titteli-, tiimi- ja toimipisterajojen, joka taas voi vauhdittaa sisäistä viestintää ja yhteistyötä eri yksiköiden välillä.

Vastavuoroisesti yhteisöllisyys on yksi tehokkaimmista motivaattoreista liikunnan harrastamiseen – tai sen aloittamiseen. Olympiakomitean Henkilöstöliikuntabarometrissä selvitettiin, mikä saisi työikäisiä lisäämään arjessa tapahtuvaa liikuntaa. Joka neljäs työikäinen liikkui enemmän, mikäli työkaverit pyytäsivät mukaan. Vastaavasti yli viidenneks aikuisista lisäisi liikkumista, jos työpaikalla olisi oma liikuntaporukka tai -kerho.

Minkälaista toimintaa organisaatio voi toteuttaa liikunnan lisäämiseksi ja yhteisöllisyyden edistämiseksi? Alla muutamia vinkkejä onnistuneeseen toteutukseen:

Yhdessä toteutettu 1–3 minuutin mikrotauko on kätevä tapa lisätä liikettä ja yhteisöllisyyttä työpäivän aikana. Etä-arkena voidaan esimerkiksi ottaa tavaksi, että tiimin sisäiset palaverit aloitetaan tai päätetään aktivoivalla mikrotauolla. Vaihtoehtoisesti kalenterista voi varata säännöllisiä yhteisiä ajankohtia virkistävälle mikrotauolle. Liikkeiden ideointi voidaan vastuuttaa kapteeni käskyytyypisesti palaverin osallistujille tai ulkoistaa taukoliikuntaohjelmistolle. Yhteisöllisyyden rakentamiseksi on tärkeää huomioida iloinen ja kannustava asenne sekä rohkaista osallistujia pitämään kamera päällä.

Markkinoille on myös palveluntarjoajia, jotka tarjoavat työpäivän aikana järjestettäviä etätreenejä. Kestoltaan nämä online-treenit ovat noin 10–20 minuuttia. Osallistuminen työkavereiden kanssa pidettäviin yhteisiin treenei-

hin onnistuu kätevästi esimerkiksi Teamsin tai Skypen kautta. Osallistuminen ei vaadi erillisiä liikuntavarusteita tai suihkussa käyntiä treenien päätteeksi, joten yhdessä vietetyn virkistävän tauon ja kuulumisten vaihdon jälkeen kukin voi jatkaa töitään palautuneena ja energisempänä.

Syväälle juurtuneet tavat ohjaavat pitämään kokoukset ja palaverit aina istualtaan ja sisätiloissa. Uudenlainen arki antaa mahdollisuuden haastaa nämä vanhanaikaiset työskentelytavat. Etenkin alkusyksyn lämpimät säät tarjoavat loistavat mahdollisuudet toteuttaa palaverit turvallisesti ulkoilmassa. Mahdolliset muistiinpanot voi kirjata suoraan kännykään esimerkiksi puhelimen sanelua hyödyntäen.

Ulkona liikkuminen tarjoaakin pandemia-aikana turvallisen tavan tavata työkavereita. Työpäivän päätteeksi yhteisöllisyyttä voi edistää esimerkiksi yhteisillä kävely- tai juoksulenkeillä tai lajikokeilulla. Aina ei tarvitse lähteä liikkeelle työpaikan ovelta. Kokoontua voi vaikka Töölönlahdella tai muussa yhteisessä sovitussa paikassa.

Myös erilaiset liikunta- tai askelhaasteet voivat edistää työyhteisön yhteisöllisyyttä etenkin, jos mukaan otetaan tukevia elementtejä. Keskinäisen kilpailun sijaan, liikkumalla voidaan kerryttää yhteistä lahjoituspottia hyväntekeväisyyteen tai kerätä kolehtia TyHy-päivää varten. Yhteisöllisyyttä voidaan tukea ja vahvistaa jakamalla liikuntasuorituksista kuvia, statuspäivityksiä ja tsempejä muille osallistujille esimerkiksi Whatsapp, Slack tai Teams-ryhmässä.

Lopuksi todettakoon, että etätö on uusi normaali. Yritysjohdon ja esimiesten onkin ajankohtaista pohtia, minkälaiset toimintatavat ja -kulttuuri tukevat työntekijöiden henkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia kotiloissa. Yhdessä liikkumalla voidaan hoitaa useampi kärpänen yhdellä iskulla. Jos liikkeen lisääminen omalla työpaikalla tuntuu hankalalta, apua voi aina pyytää asiantuntijoilta. ■



UUSIA TYÖAIKAMUOTOJA TYÖAIKALAIN PIIRIIN

Työaikalain uudistumisen myötä työaikaa on seurattava sekä etätyössä että uudessa joustotyössä

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Vuoden alusta voimaan astunut uusi työaikalaki vastaa työmarkkinoiden ja työelämän muutoksiin. Ajasta ja paikasta riippumaton, itsenäinen tietotyö huomioidaan uudessa työaikalaisissa, mikä mahdollistaa työpaikkakohtaisista työaika-raisuista sopimisen.

”Uusi työaikalaki velvoittaa työnantajan seuraamaan työaikaa aiempaa laajemmin. Etätyöpäivienkin työaikaa on seurattava”, kertoo työvoimahallinnan asiantuntija Rauni Nastolin Visma Enterprise Oy:stä.

Säännöllisestä työajasta sovittaessa työajanseurannaksi riittää sopimus työpäivän pituudesta. Etätyöpäivän työajan voi kirjata ylös, mikäli työnantajalla on käytössään sähköinen työajanseurantajärjestelmä. Sähköiseen järjestelmään voidaan kirjata myös työnantajan määräämät ylityöt etätyössä.

”Työajanseuranta on sekä työnantajan että työntekijän etu, sillä järjestelmästä voidaan luotettavasti todentaa tehdyt työtunnit sekä poissaolot. Nykyään on tarjolla runsaasti työajanseurantajärjestelmiä, joita voi käyttää mobiililaitteilla tai työläppärillä”, Nastolin kuvailee.

Esimerkiksi Visman kehittämä Tiima työajanhallinta on työajan kirjaamiseen, kohdistamiseen ja seurantaan suunniteltu työkalu, jonka automatisoidut toiminnot huomioivat kaikki pal-kanmaksuun vaikuttavat tekijät. Järjestelmä sopii myös etätyöpäivien työajanseurantaan.



Joustotyö mukautuu elämään

Työaikalaisissa määritellään uutena työaikamuotona itsenäiseen tietotyöhön sopiva joustotyö. Joustotyössä työntekijä voi päättää itsenäisesti työntekopaikan sekä työaikansa sijoittelun vähintään puolet työajasta, kun etätyössä työajan on sijoitettava samojen kellonaikojen puitteisiin kuin toimistollakin tehtävässä työssä.

”Joustotyöajassa työnantaja ja työntekijä sopivat päivittäisestä tai viikoittaisesta työajasta, jonka on tasoituttava neljän kuukauden seurantajaksolla tiettyyn viikkotyöaikaan. Joustotyö mahdollistaa työajan ja perhe-elämän yhteensovittamisen muita työaikamuotoja paremmin”, kertoo Nastolin.

Joustotyöaikasopimukset ovat yksilökohtaisia, ja sopimuksessa sovitaan työnteolle raamit ja tehtävät. Työnantajan on seurattava työaikaa myös joustotyössä.

”Työajanseurantajärjestelmiä kannattaa hyödyntää. Näin sekä työntekijän että työnantajan on helpompaa seurata, etteivät tehdyt työtunnit ylitä työaikalain määräyksiä”, Nastolin sanoo. ■

Lisätietoja: www.visma.fi/enterprise

KATSE TULEVAISUUTEEN – TEKEMINEN HETKESSÄ

Syksy koittaa ja Suomi palaa uuteen normaaliin koronan ja kesälomien jälkeen. Takana on monessa yrityksessä lomautukset ja YT-neuvottelut. Mietintämyssyt käyvät kuumana miten uusi arki lähtee rullaamaan muuttuneiden tekijöiden kera. Epidemian ja eristysten seurauksena digiloikka tapahtui pakon edessä nopeammin kuin kukaan osasi kuvitella. Etätyöskentely ja palaverit, webinaarit ja muut sähköiset järjestelmät ovat tulleet työelämään jäädäkseen. Työn tekemisen tavat muuttuvat ja kehittyvät tulevaisuudessa radikaalisti! Tarve ihmisten kohtaamiselle kasvokkain on kuitenkin jäänyt, oli kyseessä asiakassuhde tai työyhteisö. Kohtaukset rakentavat luottamusta kestäväälle pohjalle, jota ei ole helppo pelkästään etänä luoda.

Toimiston arki koittaa, joten miten voimme saada yritykset ja yhteisöt uuteen nousuun ja menestykseen. Organisaation ja tiimin ilmapiiri tulee olemaan merkityksellisessä asemassa. Organisaation ilmapiiri rakentuu pehmeistä arvoista kuten tiimihenki, motivaatio, asenne, kyky fokuusoitua vastoinikäymisten jälkeen jne. Nuo pehmeät arvot tuovat myös yritykselle pitkäjänteisesti kassavirtaa ja menestystä.

Palattuasi toimistolle huolehdi omalta osaltasi tiimihengestä. Ole itseohjautuva ja auta työyhteisösi jäseniä menestymään. Näin luot pohjaa tiimin, itsesi ja yrityksen menestymiseen. Vastoinikäymiset yhdistävät, joten yhteistuumin on hyvä fokuusoitua uudelleen, suunnata katse

VASTUULLISUUDESTAAN TYÖNANTAJA MUISTETAAN

Maailman muuttuessa myös ihmisten arvomaailma on muuttunut. Ihmiset haluavat kokea olevansa osa muutosta parempaan ja työpaikalla on tässä keskeinen rooli. Yritykset ovat merkittäviä yhteiskunnallisia keskustelijoita ja vaikuttajia. Vastuullisuusteot vaikuttavat yrityskuvaan – ja yrityskuvalla on merkitystä. Työntekijät haluavat työnantajan, jonka kanssa arvot kohtaavat. Vastuullisuudesta kiinnostuneet työnhakijat selvittävät rohkeasti työnantajan taustoja, ja hakijat esimerkiksi

googlaavat mielellään kokemuksia työnantajasta. Siksi on tärkeää tehdä tekoja vastuullisuuden eteen, sekä viestiä niistä niin sisäisesti kuin ulkoisestikin.

Oikotien Vastuullinen työnantaja -kampanja on perustettu, jotta työnantajat voivat kertoa konkreettisesti, miten he toimivat työntekijöitään kohtaan vastuullisesti. Kampanjan selkeät periaatteet auttavat työnantajaa sanoittamaan omia vastuullisuustekojaan. Mukana olevat työnantajat pääsevät osaksi yhteisöä, jossa tutkitaan, jaetaan ja kehitetään yhdessä hyviä vastuullisuuskäytänteitä. Kampanjalla edistämme vastuullista työelämää Suomessa.

Tempaukset sikseen – tärkeimpiä ovat arjen vastuullisuusteot

Arjen pienillä, toistuvilla vastuullisuusteolla on enemmän vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin kuin suurilla yksittäisillä tempauksilla. Kaikkein vaikuttavimpia vastuullisuustekoja ovat kuitenkin ne, jotka koskettavat koko henkilöstöä ja jatkuvasti. Monissa suomalaisyrityksissä toimitaan hyvin vastuullisesti, mutta työnhakijat eivät tiedä sitä. Näyttää siltä, että tekojen puutetta enemmän puutetta onkin nimenomaan vastuullisuusviestinnästä. Kenties me Suomessa olemme jälleen kerran turhan vaatimattomia kertomaan omista hyveistämme.

Nyt on hyvä hetki erottautua edukseen näyttämällä, miten vastuullisuus toteutuu teidän organisaatiossanne. Elokuusta alkaen keräämme vastuullisuustekoja ja teemme suomalaisen työelämän vastuullisuuden entistä tunnetummaksi. ■

Lue lisää: [Oikotie.fi/vastuullinentyonantaja](https://oikotie.fi/vastuullinentyonantaja)



Hanna Auvinen, Oikotien Vastuullinen työnantaja -kampanjan tuotepääällikkö.

tulevaisuuteen ja hetkessä tekemiseen. Askel askeleelta kohti uutta nousua. Yhdessä! ■

Lisätietoja: www.mentaali.fi ja www.wgh.fi

Kirjoittaja, Jouko Mikkola, Suomen Mentaalivalmennus, on työyhteisöjen ja urheilun mentaalivalmentaja, kehittäen työyhteisöjen ilmapiiriä, resilienssiä ja päivittäisen työn tekemistä sekä henkilöstön itsetuntemusta ja vuorovaikutusta. Tee organisaation ilmapiirikartoitus: kysely.suomenmentaalivalmennus.fi/kysely?id=17#Organisaation-ilmapiiri



UUTUUSKOULUTUS: PALVELUMUOTOILU HR-TYÖSSÄ

Tiesitkö, että palvelumuotoilun menetelmät auttavat luomaan toimivamman ja tuottavamman HR:n? Opi modernit palvelumuotoilun menetelmät Rastor-instituutin uudessa koulutuksessa Palvelumuotoilu HR-työssä – tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto.



Mitä hyötyä palvelumuotoilusta on HR-työssä?

Palvelumuotoilun menetelmä varmistaa, että HR auttaa henkilöstöä ja liiketoimintaa kukoistamaan. Sen avulla HR voi ketterästi luoda organisaatioon prosessin, palvelun tai toimintamallin, jonka ytimessä on aina loppukäyttäjän tarpeeseen, toiveineen ja haasteineen. Käyttäjä osallistetaan tiiviisti kehitykseen. Lopputulos vastaa aidosti käyttäjän tarpeeseen, mistä kiittävät sekä henkilöstö että johto!

Kehitä HR:ää asiantuntijan ohjauksessa

Opiskellessasi *Palvelumuotoilu HR-työssä – tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto* -koulutusta virkistät työtäsi tuoreella ajattelulla, käytännön työkaluilla sekä oivaltavilla keskusteluilla muiden HR-ammattilaisten kanssa.

Koulutuksessa kehität omasta organisaatiostasi valitsemaasi HR-teemaa asiantuntijoiden ohjauksessa. Näin opit käytännössä palvelumuotoilun ja tuotekehityksen menetelmät sekä asiakaslähtöisen ja ketterän kehittämisen työkalut. Suoritat myös tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon, joka on Opetushallituksen virallinen tutkinto.

Koulutuksen teemoja:

- strategia- ja käyttäjälähtöisyys HR-työssä
- palvelumuotoilun prosessi ja toteuttaminen
- digitaalinen HR-palvelumuotoilu
- tuotteistaminen, tuotekehitys ja projektiin johtaminen
- HR-työn kehittämisen käytännöt
- HR ja taloudelliset vaikutukset, HR ja viestintä

Koulutus sopii kaikille HR-työtä tekeville, henkilöstöpäälliköille, johtajille ja -asiantuntijoille sekä yrittäjille, jotka kehittävät HR-prosesseja ja toimintatapoja. Jos haluat oppia luomaan tehokkaita ja organisaatiota palvelevia HR-käytäntöjä, tämä koulutus on sinua varten. ■

Tule mukaan! Koulutus alkaa Espoossa 10.2.2021.
Lue lisää: www.rastorinst.fi

Rastor-instituutti aloitti toimintansa 1.1.2020, kun Markkinointi-instituutti ja Rastor yhdistyivät.

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

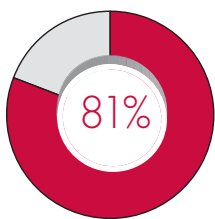
3 kk:n KA.

Page/Views
21,539

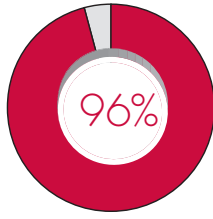
Unique Page Views
18,805

Avg. Time on Page
00:01:55

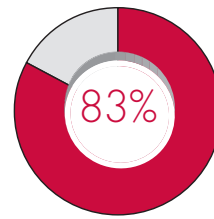
Lukija-analyysi



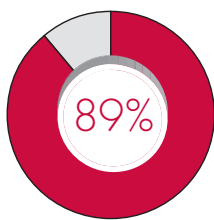
tekee hankintapäätökset yrityksessä yksin tai osallistuu niihin



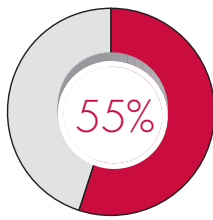
mielestä median artikkelit ovat mielenkiintoisempi ja ammattimaisesti kirjoitettuja



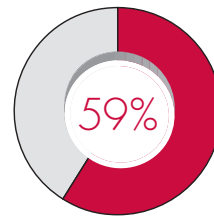
kokee voivansa hyödyntää mediassa esitettyjä tuotteita, ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelee mediaa kollegoille ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan euron liikevaihtoa tekevässä yrityksessä



työskentelee yli 50 työntekijän yrityksessä



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



OIKOTIE

Kun aika on.

Vastuullisia työpaikkoja nyt ja tulevaisuudessa.

Työnantaja, tule mukaan: [Oikotie.fi/vastuullinentyonantaja](https://oikotie.fi/vastuullinentyonantaja)



Oikotien Vastuullinen Työnantaja -kampanja kehittää vastuullisempaa työelämää Suomeen ja haastaa mukaan kaikki työnantajat. Kampanjassa mukana olevat työnantajat ovat sitoutuneet edistämään vastuullisen työnantajuuden kuutta periaatetta.