



VIESTI

henkilöstöosaamisen ammattilehti

5/2020

Yrityskulttuuri

Joko teidän firmassa on terveen lapsen hoitopalvelu?

Johtaminen

Osaamisen johtamisella strateginen merkitys

Motivaatio

Yksilöllisten motivaatiotekijöiden tunnistaminen työelämässä



Filosofi

Maija-Riitta Ollila:

**Merkityksellinen työ ja
haluttu vapaa-aika on se
yhdistelmä, johon pitää pyrkiä**



PURPOSE CAMP

Löydä uudelleen työn syvempi merkityksellisyys ja tiimin voima.

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

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

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

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

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



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

Keskity olennaiseen - Villa Seaview Guesthouse & Spa

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

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

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

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

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

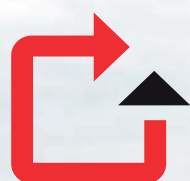
Stara Consulting





TURVALLINEN

KOKOUS- JA KOULUTUSMAAILMA



THE BEST LOCATION - THE BEST SERVICE

meeting park

KOKOUS- JA KOULUTUSTILAT

TARJOILUT, VIDEONEUVOTTELUT, NETTILÄHETYKSET

ETÄTYÖ- JA TOIMISTOTILAT, VIRTUAALITOIMISTOT

BUSINESS CENTER

VUODESSA
12.000
VARAUSTA

40+

KOULUTUS- JA
KOKOUSTILAA

WEBINAARI
80 €/h
ALV 0%

TURVALLINEN JA LUOTTAMUKSELLINEN

24/7

AIVAN HELSINGIN YDINKESKUSTASSA - FORUM JA KAMPPI

010 5011 501

helsinki@meetingpark.fi

MeetingPark.fi

Copyrights © 2010-19 Business Meeting Park Ltd. All Rights Reserved. MeetingPark® is registered trademark of Business Meeting Park Ltd.





Kannen kuva
Jonne Räsänen / Otava

5/2020

SISÄLTÖ



KUVA: PIXABAY

12

Nyt työelämässä peräänkuulutetaan kriittistä ajattelua, järkevää kokonaisnäkemystä – ja sääntillistä sielunhoitoa

HYVÄT (TYÖ)ELÄMÄN AAKKOSET

12

Hyvät (työ)elämän aakkoset

Muutos on kuollut. Tai ainakin se on lakannut olemasta siinä aristoteelisessä merkityksessä, että organisaatio kohtaa muutoksen prosessissa, jossa on alku, keskikohta ja loppu – ja sitten porskuttaa tyytyväisenä eteenpäin. Nyt työelämä on yhtä jatkuvaa muutosten virtaa, josta ei voi enää erottaa missä yksi muutos loppuu ja toinen alkaa. "Virtaavassa maailmassa" ei ole suvantoja.

18

Miten löytää oikeat henkilöt hoitamaan yrityksen pilvipalveluiden tietoturvaa?

Teknologian kehittyessä osaavan työvoiman tarpeesta teknologia-alalla on tullut akuutti. (ISC)1:n mukaan henkilöstövaje on globaali ongelma: työtä olisi jopa kolmelle miljoonalle henkilölle pelkästään tietoturvan saralla ja vaje vain kasvaa. Kun kilpailu hyvistä ja lahjakkaita osaajista kiihtyy, on organisaatioiden panostettava entistä enemmän rekrytointiin ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen.

22

Paluu siniselle merelle

Zunaira Munir neuvoo miten ei-disruptiivinen lähestymistapa voi luoda kokonaisia uusia toimialoja – ja miten luovuus ja inhimillisyys valjastetaan organisaatioiden käyttövoimaksi.



28

Kun osaamisen johtaminen itseohjautuvuuteen törmäsi

Nykypäivän esimiehet navigoivat osaamiskapeikkojen ja -kuilujen täplittämää maastoa – ja päähkäilevät, miten selvitä etäalaistensa kanssa.



34

Motivaatiotekijät tutuksi

Työntekijöitä voidaan motivoida parempiin työsuorituksiin johtamisen ja esimiestyön avulla. Kaikki eivät kuitenkaan motivoidu samoista asioista. Yksilöllisten motivaatiotekijöiden tunnistaminen ja hyödyntäminen työelämässä ovatkin avainasemassa hyvässä johtamisessa.



M O T I V A T I O N

40

Joko teidän firmassanne on terveen lapsen hoitopalvelu?

Kuinka perhemyönteisiä ovat tämän päivän työnantajat? Miten käy perhe-elämän ja työelämän yhdistäminen kovassa paineessa ja kiireessä – vai onko harjoitus tuhoon tuomittu jo startissa?



48

Oppilaitosten ja yritysten välisen yhteistyön potentiaali käyttöön

Syksyllä oppilaitokset heräävät jälleen eloon opiskelijoiden palatessa koulunpenkille ja yritykset pohtivat oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä – miten saada toiminta lisäarvoa tuottavaksi molemmille?



UUSI NORMAALI VIE HR:N AIKAA - NÄIN VÄLTÄT AIKASYÖPÖT

Organisaatiot pakottavat toimintaansa uuteen muottiin, jossa etätyö on normaalia, mutta tavalliseksi koettua kanssakäymistä koitetaan välttää. Jotta HR:n aikaa jäisi muutoksen hallintaan, tulee turhat aikasyöpöt ja epärelevantit tehtävät tunnistaa ja pohtia, kuinka niihin tartutaan.

Työympäristöjen asiantuntija Staplesin Head of HR **Kirsi Utti** on marinoitu vuosien saatossa kymmenissä sisäisissä HR projekteissa ja hänellä on selkeä näkemys, kuinka omaa työtä johdetaan: suunnitelmallisesti ja keskittyen liiketoiminnan kannalta relevanttiin työhön.

– Oli kyse nyt käsillä olevasta poikkeustilanteesta tai arjesta, eteenpäin katsova ja strategiaan pohjautuva suunnitelma on kaiken aa ja oo. Ilman pitkäjänteistä suunnitelmaa jäät kiinni yksityiskohtiin ja väärin tehtäviin, kuvailee Utti.

Koko työympäristön kattava suunnitelma auttaa ymmärtämään, mitä kaikkea voi tulla eteen.

– Meillä Staplesilla suunnittelu on lähtenyt erilaisista työtiloista. ”Uuden normaalin” myötä Plan C:ksi nimetty ajattelumallia laajeni huomioimaan paremmin uudet puhtausvaatimukset ja perinteisten työtilojen lisäksi etäkonttorin tarpeet.

Ei olekaan aivan sama, kuinka kotona työskennellään. Etätöiden ergonomiangemat kaatavatkin tällä hetkellä enemmän työikäisiä kuin korona. Ongelma ei tullut esiin heti alkukeväästä, mutta kevään mittaan rasituksen jatkuessa, ergonomiatuotteiden myynti on kasvanut myös Staplesilla.

– Suutarin lapsilla on kerrankin kunnan kengät, kun olemme tarjonneet jokaiselle työntekijälle myös kotiin kotityöpistepaketin; sähköpöytä, työtuoli, ulkoinen näyttö sekä tietenkin näppis ja hiiri, listaa Utti.

Hyvät ergonomiatuotteet kotiin saa muutaman sairauspäivän hinnalla.

Eroon joku-kulttuurista

– Tiedätkö ne pieneltä tuntuvat tehtävät, jotka eivät kuulu oikein kenenkään pöydälle? ”Joku” äkkiä vaan hoitaa, kuvailee Utti.

Yksittäinen tehtävä saattaa olla nopeampi itse suorittaa, kuin etsiä sille parempi osoite. Näillä tehtävillä on tapana kasaan-

tua ja kerran tehtävään lupautuneena, on vaikeaa seuraavalla kerralla sanoa ”ei”.

– Itse olemme ratkaisseet asian sillä, että meillä on töissä se kuuluisa JOKU. Henkilö, joka hoitaa ne usein arjen sujuvuuden kannalta tärkeät, mutta kenellekään kuulumattomat työt.

Staplesin lisäksi kuka tahansa voi nyt hyötyä jokusta.

– Oma työtäni ainakin helpottaa kovasti, kun voin luottaa siihen, että ”joku” hoitaa ja itse voin keskittyä omaan työhöni täysillä. Ja mikä parasta, tämä meidän joku-palvelu on myös asiakkaidemme saatavilla.

Staples haluaa tarjota asiakkailleen ihan oikeaa Jokua, osa-aikaista assistenttia, joka voi hoitaa tarviketilaukse tai vaikka tilata ne ergonomiatuotteet henkilöstön kotikonttoreille.

– Uskon, että me emme ole ainoa organisaatio, jossa tarvetta Jokulle.

Tutustu Staplesin työhyvinvoinnin ja muuttuvien työympäristöjen ratkaisuihin osoitteessa staples.fi/plan-c.



LUOTA FILOSOFIIN!

Kun valkokaulusväki jumittaa kuukausikaupalla kotikonttorissa, voi etätö hyvinkin alkaa maistua puulta ja villasukkalook kyllästyttää. Mutta tämän introvertin ja erakon unelma voi tarjota ”elämän rakennuspuita” myös meille muille. Tässä numerossa filosofi Maija-Riitta Ollila ottaa kantaa koronakriisiin – ja antaa pari vinkkiä ”uuden normaalin” kanssa pärjäämiseen.

Ensinnäkin me suomalaiset olemme Ollilan mukaan kekseliäämpiä kuin luulimme ja myös sydämellisempiä. Filosofi näkee, että koronakurimus on auttanut meitä uudelleenlöytämään lähimmäisen auttamisesta saatavan ilon.

Ollila uskoo, että kun etätö on nyt tullut ryminällä sisään, se ei varmasti lähde ihan vähin äänin pois. Kustannustehokas etätö tulee laajenemaan ja yleistymään myös kriisin jälkeen.

Vastatrendikin tosin jo nousee. Ollilan mukaan ”luomuläsnäolon” merkitys korostuu jatkossa: osaamme arvostaa arjen pieniä kohtaamisia uudella tavalla. Ehkä neukkarin pikamikrotetut pullatkin saavat kunnianpalautuksen, mene ja tiedä.

Ollila rohkaisee Teams-veteraaneja kautta maan jatkamaan eteenpäin: meidän tulee alati haastaa itsemme kysymään vanhoja kysymyksiä uudella tavalla. Ja ellei kriittistä ajattelua voi harrastaa kotikonttorin rauhassa, niin missäs sitten.

Jossain nojatuolin mutkassa on onni piilossa. Suomi nousi World Happiness Reportin ykkösmaaksi maaliskuussa, nyt jo kolmatta kertaa peräkkäin.

Onnellisuusfilosofi Frank Martela – ja pohjoismaiset tutkijakollegat Bent Greve, Bo Rothstein and Juho Saari – kirjoittivat raporttiin katsauksen niistä syistä, joiden takia Pohjoismaat tapaavat loistaa tämän tyyppisissä kilpailuissa.

Martela ja kollegat pohtivat Nordic Exceptionalism -artikkelissaan, että Pohjola on mukavasti omavarainen ”sosiaalisessa koheesiossa”. Se tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ihmisellä on ainakin joku henkilö, johon turvata tiukan paikan tullen – ja mahdollisuus tehdä elämän isoja valintoja vapaasti. Kaikki kiertyy luottamuksen ympärille: ihminen luottaa siihen, että lähimmäinen ei häntä ryöstä tai riistä. Ja kansalainen luottaa siihen, että valtio ei suunnittele hänen lähettämistään makkaratehtaalte.

Kun Martela kumppaneineen viimeistelivät työtään maaliskuussa, korona alkoi painaa päälle toden teolla. Akateeminen nelikko heitti ilmoille kysymyksen: mitkä maat tulevat pärjäämään parhaiten koronaviruksen jyllätessä? – Kaikki neljä olivat liki liikuttavan samaa mieltä siitä, että ne maat, joissa luottamus on arvossaan, tulevat pärjäämään kriisissä parhaiten. Puoli vuotta myöhemmin näyttäisi vahvasti sitä, että kyllä nuo filosofit jotain tietävät.

Tutkimusten valossa Suomi on pompannut EU-maiden kärkeen etätöön tekemisessä, perässään Benelux-maat ja muut Pohjoismaat. Perusteluista löytyy teknistä puolta, kuten digitalisaatiokehitys ja tieto- ja viestintäteknologia, mutta ei tällaista loikkaa suoriteta missään, ellei ”pehmeän infran” sydäimestä löydy luottamusta.

Läpi Suomenniemen esimiehet ovat luottaneet tiimeihinsä ja siihen, että hommat hoituvat etäyhteyksillä. Työntekijät ovat palkinneet saamansa luoton ja osoittautuneet itseohjautuviksi, neuvokkaiksi ja melkein liiankin ahkeriksi. Liian ahkeriksi? – Joistakin organisaatioista on tullut viestiä, että työntekijät eivät aina malta hylätä läppäreitään työajan tullessa täyteen, vaan kodeissa roikutaan linjoilla pitkin iltaa, kun pitää hoitaa ihan vain pari pientä juttua tosi nopeesti.

Kehittämisen varaa on siis vielä.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

Ainutlaatuinen rekrytointiverkosto HR:n tukipilarina

Tutustu palveluihimme
ja sovi esittely:

laura.fi & rekrytointi.com

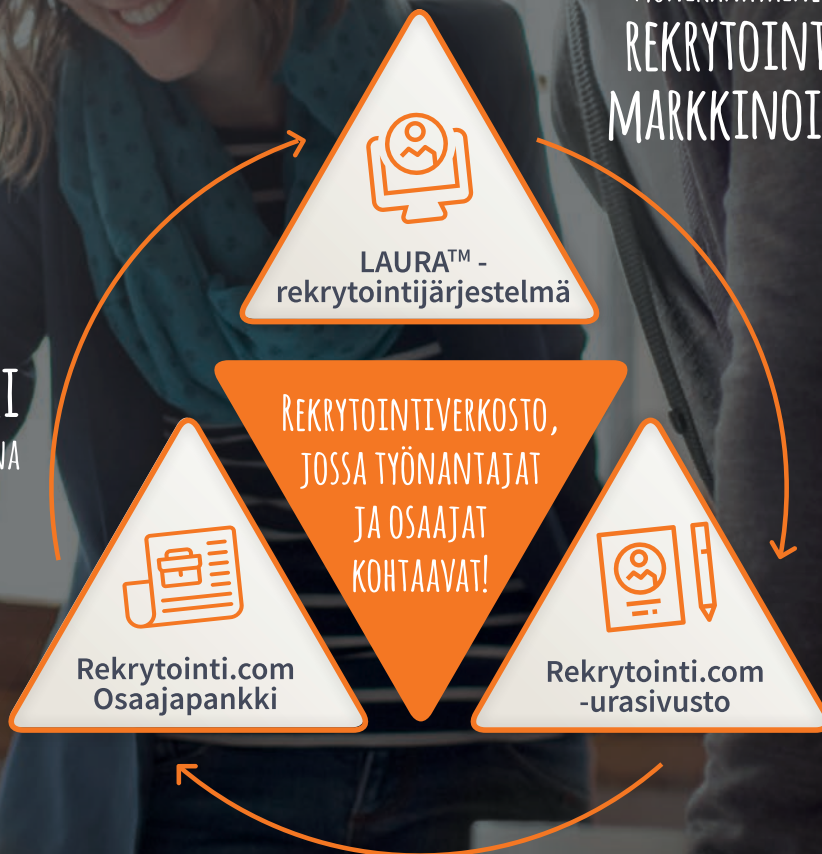
LAURA Rekrytointi Oy

+358 44 7700 560

info@rekrytointi.com

MONIKANAVAINEN
REKRYTOINTI-
MARKKINOINTI

OSAAJAPROFIILI
TYÖHAKEMUKSEN POHJANA



TYÖPAIKKOJEN
KOHDISTAMINEN
SOPIVILLE OSAAJILLE

Rekrytointi.com  **LAURA™**
elämäsi työpaikka *elämäsi rekrytointi*

LAURA™

- sujuva rekrytointiprosessi
- vaivaton hakijaviestintä
- positiivinen työnantaja-mielikuva
- Talent Pool

Rekrytointi.com

- näyttävät työpaikka-ilmoitukset
- laadukkaat lisänäkyvyys-tuotteet
- laaja kotimainen ja kansainvälinen verkosto

Osaajapankki

- Suomen suurin osaaja-pankki: jo 120k osaajaa
- osaajien löytäminen oman hakijakannan ulkopuolelta
- työpaikkojen ja osaajien mätsäys

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 59,40 € /vuosi

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



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



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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

5/2020

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
Lotta Lukka

paino

Printall AS

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

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (facebook)



TYÖSUHDE-ETUNA PAREMPI KUNTO

Työsuhdesähköpyörän hankit helposti Electrobikelta



VAIVATON HANKINTA & YLLÄPITO

Tyypillisesti sopimukseen lisätään määräaikaishuollot sijaispyörineen, pyöräilyvarustusetti sekä mahdollisuus yrityksen logolla tai väreillä. Huoltopaketti tekee pyörän käytöstä huoletonta.



EKOLOGINEN VAIHTOEHTO

Pyöräillessä säästät myös luontoa, pyöräily on huomattavasti CO₂-neutraalimpi, ekologisempi ja edullisempi tapa liikkua, kuin esim. perinteinen työsuhteauto. Pyöräily lisää myös henkilöstön hyvinvointia ja tuo lisää virta työpäivään.



EDULLINEN RATKAISU

Vuoden 2021 alusta lähtien polkupyöräetu on tuloverovapaa 1200 € asti. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jos polkupyörän kustannukset on jaettu esim. kolmelle vuodelle, voi työntekijä hankkia tuloverovapaasti 3600 € hintaisen sähköpolkupyörän.

Sähköpyörällä liikkuminen on joustava ja nopea tapa liikkua kaupungissa. Pyörällä liikkuessi ei tarvitse huolehtia ruuhkista ja etsiä kiireen keskellä parkkipaikkaa. Työmatkapyöräilyssä saa hyötyliikuntaa, se parantaa kuntoa ja työhyvinvointia sekä nostaa vireystasoa. Pyöräillessä säästät myös luontoa.

Työhyvinvointi lisää myös työelämän laatua, motivoi henkilöstöä ja parantaa sitä kautta myös työn tuloksellisuutta. Nykypäivänä työntekijöille on tärkeää, että yrityksen arvomaailma tukee heidän omia näkemyksiänsä, joten työntekijöiden terveellisen liikkumisen tukeminen tuo myös yrityksen arvomaailmaa esille.

Työsuhdepyörä toimii samalla periaatteella kuin työsuhteauto. Työnantaja voi hankkia työsuhte-pyörät helposti rahoitus- tai leasingsopimuksella. Työnantaja maksaa työsuhte-pyörän rahoitus- tai leasingmaksun ja työntekijä laskennallisen osan pyörän verotusarvosta. Sopimuskauden päätyttyä sähköpyörä on mahdollista lunastaa käyttöön.

HYVÄN (TYÖ)ELÄMÄN AAKKOSET

FILOSOFI MAIJA-RIITTA OLLILA
PERÄÄNKUULUTTAA KRIITTISTÄ AJATTELUA,
JÄNTEVÄÄ KOKONAISNÄKEMYSTÄ – JA
SÄNTILLISTÄ SIELUNHOITOA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: PIXABAY

*Muutos on kuollut. Tai ainakin se on lakannut olemasta siinä
aristoteelisessä merkityksessä, että organisaatio kohtaa muutoksen
prosessissa, jossa on alku, keskikohta ja loppu – ja sitten porskuttaa
tyytyväisenä eteenpäin. Nyt työelämä on yhtä jatkuvaa muutosten virtaa,
josta ei voi enää erottaa missä yksi muutos loppuu ja toinen alkaa.
"Virtaavassa maailmassa" ei ole suvantoja.*



Keskustelu filosofi, valtiotieteen tohtori Maija-Riitta Ollilan kanssa avaa mielenkiintoisia näkymiä suomalaiseen työelämään – ja siihen, mihin se mahtaa olla menossa 2020-luvulla.

”Nyt ollaan tilanteessa, jossa ei oikeastaan koskaan voi vain pysähtyä ikään kuin keräämään voimia. Digitalisaatio vain kiihdyttää tätä virtaa, jonka vietävän me olemme.”

Ollila ei silti suostu ”ylimytologisoiimaan” aikaamme: kuorimitusta ja painetta töissä on varmasti ollut aina ja ihmiset reagoivat kovaan prässäsiin eri tavalla, kukin omien ominaisuuksiensa mukaan.

”Se, mikä nykypäivän työelämässä on varmasti totta, on suuri työmäärä. Kiire sen sijaan on ihmisen päässä”, hän huomauttaa.

Viisaus ei asu älypuhelimessa

Etiikkaan erikoistuneena filosofina Ollila vetää herkästi keskusteluun mukaan ajattelun All-Star-ketjulaisia Sokrateesta alkaen.

”Sokrateen neuvo tämän päivän työelämään on: pida huolta omasta sielusta.”

Ollilan mukaan mystikot kautta aikojen ovat keskittyneet nimenomaan etsimään mielenrauhaa ja antaneet virran mennä. Mutta mitä tehdä, kun ”virta” tunkee vapaa-ajalle ja koteihin äly-etuliitteellä varustettujen laitteiden avulla jatkuvasti?

Ollilan neuvo on oppia priorisoimaan: ”Kannattaa ensinnäkin keskittyä tekemään yksi asia kerrallaan. Toisekseen, ihmisen pitäisi pyrkiä kehittämään omia henkisiä ominaisuuksiaan, koska henkiset valmiutemme ovat valtavan keskeisessä roolissa nykypäivän työelämässä.”

Työelämä on monikko

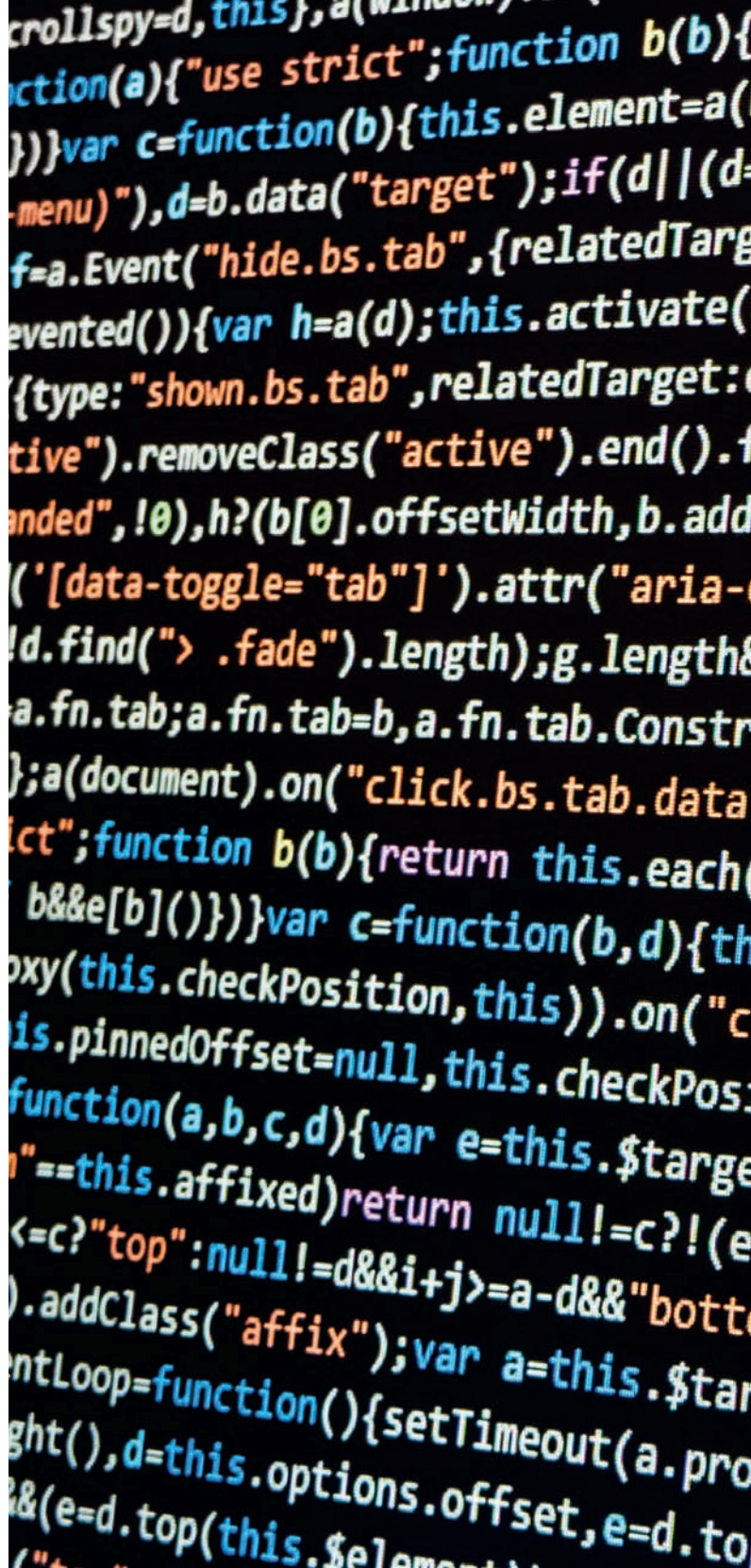
Ollila huomauttaa, että siinä missä ihmisten ominaisuudet ovat erilaisia, ei työelämäkään ole yhdestä graniittijärkäleestä veistetty monoliitti – eikä itse asiassa ole koskaan ollutkaan.

”Meillä on jo pitkään ollut rinnakkain erilaisia ’työelämiä’ – ja jatkossa tämä kehitys tulee moninaistumaan vielä lisää”, hän toteaa. Onkin selvää, että metroa siivoavan, kieltä puhumattoman maahanmuuttajan ”työelämä” eroaa merkittävästi ison IT-firman huippuasiantuntijasta, joka on saavuttanut erilaisten visiopapereiden hehkuttaman riippumattomuuden ajasta ja paikasta jo vuosia sitten.

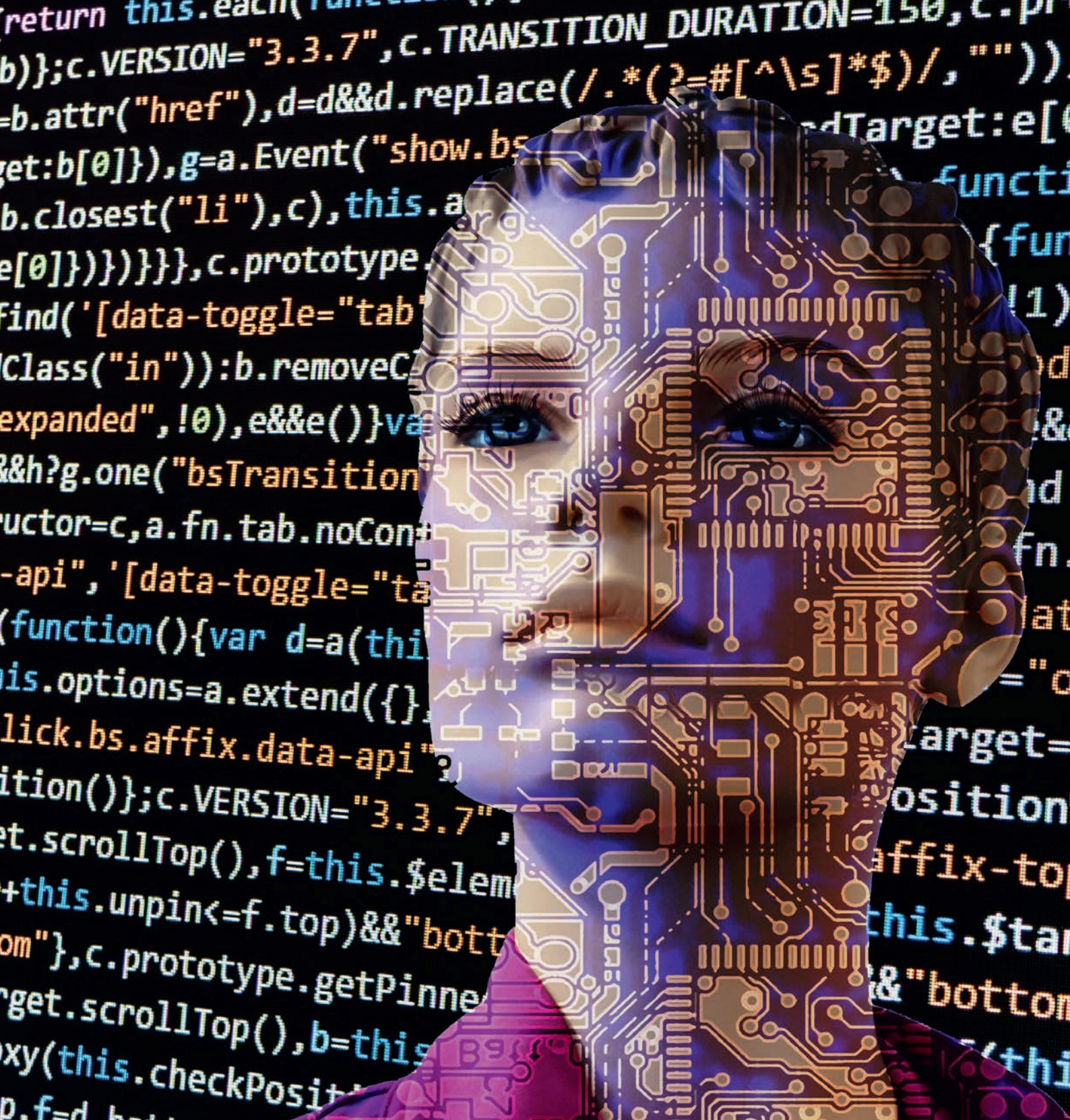
”Kokemukset eivät ole yhteismitallisia, mikä on hyvä pitää mielessä.”

Tekoäly haastaa etiikan

Viime aikoina Ollila on pohtinut paljon sitä, miten tekoäly vaikuttaa, no, lähes kaikkeen kuviteltavissa olevaan. Kun filosofi fundeeraa, siitä syntyy usein kirja – niin tässäkin tapauksessa. *Tekoälyn etiikka* (Otava) ilmestyi viime vuonna. Ollilan mukaan tekoäly ja koneoppiminen ovat siirtyneet teknologiakeskustelun johtotähdiksi niin vastaansanomattomasti, että aihepiiriä oli hyvä pöyhäistä myös etiikan näkökulmasta.



Kirjassaan Ollila tosin toteaa, että tekoälyä sanan varsinaisessa merkityksessä ei ole olemassakaan – oikeampi termi on vielä pitkään koneoppiminen. Elinkeinoelämän kannalta keskeinen kysymys kuuluu, miten bisnes saadaan järjesty-mään tekoälyn ympärille järkevällä tavalla? – Ollila huomauttaa, että tekoäly voi vapauttaa ihmiset tekemään jotain mielekkäämpää ja vivahteikkaampaa, kun kaikki mahdollinen automatisoidaan koneoppimisen voimin. Mutta ellei tässä onnistuta, on olemassa hyvin todellinen vaara, että kokonaiset yhteisöt ”jauhautuvat” tekoälyn ja automatisaation alle.



"Jos automaatio hoitaa kaiken, ihmiset jäävät herkästi osattomiksi, ilman merkityksellistä tekemistä", hän varoittaa.

Hanskat naulaan, homo sapiens?

Loppuuko ihmistyö sitten joskus? – Tätä pohti esimerkiksi Jeremy Rifkin teoksessaan *End of Work* vuonna 1995, mutta sama teema puhutti jo yli sata vuotta sitten: Thorstein Veblenin kirja *The Theory of the Leisure Class* ilmestyi jo vuonna 1899. Teos piirsi suuntaviivoja

tulevaisuuteen, jossa eliitti voi huoletta keskittyä vapaaherran elämään. Mutta voisiko "leisuristin" joutenolosta tehdä jokamiehenlajin – ja kannattaisiko yrittää, jos voisi?

"Työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtyä yhä enemmän porukkaa, joka pitää kiinnittää yhteiskuntaan jollain uudella tavalla, oli se sitten perustulo tai robottivero tai mikä muu tahansa", Ollila pohtii.

"Merkityksellinen työ ja haluttu vapaa-aika on se yhdistelmä, johon pitää pyrkiä."

Kun pomo olikin kyborgi

Toisaalta tekoälyn ”haavekuvassa” kehitetään uutta työtä ja eliminoidaan ilmastomuutoksen kaltaiset tikittävät ympäristöpommit. Myös esimerkiksi johtamiseen odotetaan kovaa boostia konemaailmasta:

”Johtamisen muutos on meillä välttämätön: tulevaisuudessa johtamisessa käytetään, tavalla tai toisella, tekoälyä paljon enemmän.”

Ollila kertoo johtamisen evoluutiota: puhtaasti tuotantokeskeisestä johtamisesta on edetty ihmis- (tai ainakin asiakas-) keskeiseen johtamiseen, mutta koneoppiminen kiihittää pomoa uudelle tasolle.

”Tulevaisuuden johtaminen on ihmiskeskeistä johtamista, jota koneoppiminen jollain tavalla tehostaa.”

Mutta ei esimiehenkään niskaan pidä kaikkea kasata. Tekoäly – siinä missä mikä tahansa digitalisaation muoto – kuolee kehtoonsa, ellei organisaatiossa lämmitä sen täysimääräiselle hyödyntämiselle. ”Ellei tekoälyä aidosti haluta käyttää työpaikalla, niin eihän se homma sitten onnistu. Ei johtaja yksin voi olla vastuussa tästä, vaan se menee syvemmälle yrityskulttuuriin.”

Johto voi kyllä allokoida resursseja, rakentaa koulutuspolkuja ja pitää hengennostatuspuheita, mutta elleivät työntekijät innostu tekoälystä, voi vallankumouksesta ennustaa sangen lyhytikäistä.

Firmakentän luottofilosofi

Sujuvasanaisen ideatykin maineessa oleva Ollila on suosittu puhuja eri tapahtumissa – ja usein yritykset ottavat häneen yhteyttä, kun tarvitaan joku avaamaan isoja teemoja ja umpisolmuja.

”Filosofi kutsutaan paikalle, kun on joku muutos päällä. Tällä hetkellä se muutos liittyy yleensä teknologiaan”, toteaa Ollila, joka on tehnyt yhteistyötä satojen organisaatioiden kanssa; ensin freelance-pohjalta vuodesta 1994 ja neljä vuotta myöhemmin oman yrityksen kautta.

Viime aikoina yritysten ja kansalaisten ilmatilaa on hallinnut – tietenkin – koronavirus ja sen kanssa pärjääminen. Ollila katsoo, että suomalaiset ovat selvinneet ainakin viruksen ensimmäisestä aallosta erittäin hyvin:

”Me olemme kekseliämpiä kuin luulimme ja tykkäämme sittenkin toisistamme”, hän kuittaa ja lisää, että moni on ”uudelleenlöytänyt” lähimmäisen auttamisesta saadun ilon.

Samalla Ollila uskoo, että korona muuttaa maailmaa ratkaisevasti. Esimerkiksi etätyö on nyt tullut rytinällä sisään – eikä se varmasti lähde ihan vähin äänin. ”Etätyö tulee varmasti säilymään yhtenä työnteon muotona, koska se on äärimmäisen kustannustehokasta. Etätyö tulee laajenemaan ja yleisymään myös kriisin jälkeen.”

Ikävä neukkariin!

Toisaalta filosofi näkee jo vastatrendin nousevan: ”luomuläsnäolon” merkitys korostuu, kun kotikonttoreiden haamut viimein nousevat ei-ergonomisilta tuoleiltaan ja suuntaavat jälleen firman konttorille.

”Inhimillinen kontakti on entistä halutumpaa. Nyt ymmärretään, että toisen kohtaaminen on hyvin kokonaisvaltainen asia, joka vaatii omien tunteiden manageroimista oikeaan formaattiin.”

”Niin etätyössä kuin ”tavallisessakin” työssä yksi asia on ylitse muiden: kriittinen ajattelu. Meidän täytyy haastaa itsemme kysymään vanhoja kysymyksiä uudella tavalla”, Ollila kannustaa.

”Meidän tulee osata ja uskaltaa muodostaa kokonaisnäkemyksiä asioista.” ■



KUVA: PEXELS



KUVA: JONNE RÄSÄNEN / OTAVA

Filosofi ja valtiotieteen tohtori Maija-Riitta Ollila sanoo, että kannattaa ensinnäkin keskittyä tekemään yksi asia kerrallaan. Toisekseen, ihmisen pitäisi pyrkiä kehittämään omia henkisiä ominaisuuksiaan, koska henkiset valmiutemme ovat valtavan keskeisessä roolissa nykypäivän työelämässä.

MAIJA-RIITTA OLLILA

- filosofi, valtiotieteen tohtori
- Turun kauppakorkeakoulun työelämäprofessori
- erikoisalueena etiikka
- kirjoittanut lukuisia kirjoja, joista viimeisin, *Tekoälyn etiikkaa* (Otava) ilmestyi maaliskuussa 2019
- suosittu puhuja eri yritystapahtumissa

MITEN LÖYTÄÄ – JA MYÖS PITÄÄ – OIKEAT HENKILÖT HOITAMAAN YRITYKSEN PILVIPALVELUIDEN TIETOTURVAA?

TEKSTI: ESTEBAN HERNANDEZ, VANHEMPI TIETOTURVA-ASIAANTUNTIJA / AMAZON WEB SERVICES

KUVAT: PIXABAY





**// Samaistumisen
mahdollisuus
on työelämässä
tärkeää.**

Teknologian kehittyessä osaavan työvoiman tarpeesta teknologia-alalla on tullut akuutti. (ISC)I:n mukaan henkilöstövaje on globaali ongelma: työtä olisi jopa kolmelle miljoonalle henkilölle pelkästään tietoturvan saralla ja vaje vain kasvaa. Kun kilpailu hyvistä ja lahjakkaista osaajista kiihtyy, on organisaatioiden panostettava entistä enemmän rekrytointiin ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseen.

Organisaatioiden näkökulmasta avainroolissa on it-strategian rohkea uudistaminen vastaamaan tämän päivän työkulttuuria eli oikeisiin teknologioihin investoiminen ja osaavien työntekijöiden kasvattaminen niin talon sisä- kuin ulkopuolellakin. Hyvät osaavat työntekijät eivät välttämättä tule koputtamaan ovelle. Tutkimme seuraavassa neljää tapaa löytää tietoturva-ammattilaisia ja myös pitää heidät talossa.

Avaa ovi kaikille it-osaajille

It-asioita ulkopuolelta tarkasteleville, teknologian ja datan parissa työskentelevät saattavat näyttäytyä hieman omalaatuisena ja eksklusiivisena joukkona, jonka pariin on vaikea jätkäutua. Organisaatioiden tulisi kuitenkin rohkaista yhä suurempaa joukkoa – sekä olemassa olevia että potentiaalisia työntekijöitä – harkitsemaan uraa it:n parissa. Heidä kannattaa kouluttaa ja heidät on hyvä huomioida kaikessa työntekijäviestinnässä. Strategisena lähtökohtana voi pitää inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta – kaikki rodut, uskonnot, kansallisuudet, ikäpolvet ja seksuaaliset suuntautuneisuudet tulisi aktiivisesti sisällyttää rekrytointiprosessin piiriin. Lisäksi jo talossa oleville it-asiantuntijoille pitäisi antaa mahdollisuuksia osallistua sekä sisäisiin että ulkoisiin tapahtumiin, kuten konferensseihin, työpajoihin ja hackathoneihin. Teknologia-alan rekrytointitapahtumien lisäksi Suomessa esimerkiksi järjestetään Women in Tech -tapahtumia, jotka ovat avoimia kaikille it-alasta kiinnostuneille naisille. Niissä on erinomainen mahdollisuus verkostoitua potentiaalisten uusien työntekijöiden kanssa sekä napata uusia vinkkejä omaan organisaatioon.

Johda esimerkillä

Rekrytointitilaisuuksissa ja muissakin tapahtumissa kävijän ensikosketus organisaatioon on usein yrityksen edustajat, jotka toimivat roolimalleina potentiaaliselle työntekijäkandidaatille. Sen vuoksi on erittäin tärkeää, että myös it-ratkaisujen parissa työskentelevät työntekijät näkyvät eri puolilla – sekä mediassa että sosiaalisen median kanavissa kuten LinkedInissä ja organisaation blogeissa. Näin he voivat kertoa suoraan kohderyhmälle eli potentiaalisille työntekijöille omasta urastaan ja ammattitaidostaan ja rohkaista heitä hakemaan vastaaviin töihin joko kyseiseen organisaatioon tai toisaalle.

Erilaiset mentorointiohjelmat ovat erinomainen tapa sekä houkutella uusia työntekijöitä että pitää jo olemassa olevat talossa. Niille, jotka vaihtavat alaa tai työpaikkaa tai siirtyvät uuteen rooliin, mentorointi tarjoaa vertaistukea ja esit-

telee työn mahdollisuuksia. Mentorointiohjelmien menestymiseksi organisaatioiden on kuitenkin pidettävä huolta työpaikan monimuotoisuudesta: kansainvälisen Information Systems Audit and Control Associationin eli ISACA:n mukaan 48 prosenttia naisista on sitä mieltä, että naisesikuvien puute on yksi suurimmista haasteista työpaikalla. Samaistumisen mahdollisuus on työelämässä tärkeää ja nimenomaan työvoiman puutteesta kärsivällä it-alalla tällaiset esteet pitäisi kaataa ensi tilassa.

Panosta sekä olemassa oleviin että potentiaalsiin työntekijöihin

Mentoroinnin lisäksi organisaatioiden kannattaa panostaa koulutusohjelmiin nopeasti muuttuvalla alalla. Koulutukset maksavat nopeasti itsensä takaisin. Ne nostavat organisaatiossa jopa tietoturvasoaa, sillä niiden avulla minimoidaan tietämättömyydestä ja virheistä johtuvat riskit. On yleisesti tiedossa, että huonosti koulutettu ja informoitu työntekijä eli inhimilliset virheet ovat organisaation merkittävien tietoturvariski.

Koulutus myös sitouttaa henkilökuntaa ja antaa eväitä edetä organisaatiossa ja uralla. Koulutukseen panostamalla organisaatio saattaa löytää talon sisäلتä ratkaisun asiaan, joka ensin ajateltiin ratkaista esimerkiksi palkkaamalla alkuinvestointeja vaativa ulkopuolinen henkilö.

Koulutuslähtöinen strategia on erityisen arvokas, kun toimenkuvaan ei ole kovin paljon potentiaalisia tarjokkaita. CIO-lehden mukaan turvallisuuden ja riskienhallinnan ammattilaiset ovat organisaation näkökulmasta toiseksi hankalin it-alan osaajaryhmä rajallisen tarjonnan vuoksi.

Tunnistamalla ja kouluttamalla henkilöstöä vaikeasti täytettäviä toimenkuvia voi täyttää kustannustehokkaammin. Marks & Spencer on vienyt lähestymistapaa vielä askeleen pidemmälle data-akatemiaan ja data-apurahan avulla. Molemmat opastavat päivittäistavarakaupan työntekijöitä uusien teknologioiden, tietoanalyysityökalujen sekä esimerkiksi pilvipalveluiden ja kyberturvallisuuden pariin.

Sisäisen koulutuksen tarjoamisen lisäksi organisaatioiden tulisi pyrkiä laajentamaan osaajien ryhmää keskittyen niihin, jotka ovat innostuneita ja sitoutuneita alansa kehitykseen. Amazon Web Servicesillä on käynnissä re:Start-ohjelma, joka kouluttaa aikuisia uusimpiin ohjelmistoihin, kyberturvallisuuden kehitykseen ja pilviteknologiaan auttaen taidoiltaan eritasoisia henkilöitä kehittämään kykyään. Koulutus sisältää muun muassa yleiskuvan pilvipalveluiden tietoturvasta sekä

työharjoittelun, joka auttaa Amazon Web Servicesiä löytämään pätevää henkilöstöä käytännön tasolla.

Miten saat osaajat pysymään talossa?

Yksi ratkaisu lahjakkaiden työntekijöiden tyytyväisänä pitämiseen on tietenkin mielenkiintoisten ja monipuolisten toimenkuvien tarjoaminen. Se on kuitenkin haastavaa it-alalla, sillä monet perinteiset järjestelmät ovat paljon ylläpitoa vaativia, mikä antaa hyvin vähän mahdollisuuksia keskittyä strategiseen ajatteluun ja lyhyen tähtäimen innovointiin. Siirtyminen pilvipalveluiden käyttöön voi auttaa rohkaisemaan työntekijöitä kokeiluluontoisempaan kulttuuriin, jossa he saavat kehittää kiinnostavia projekteja.

Mahdollisuus kehittyä uralla kannustaa tietenkin myös uskollisuuteen työnantajaa kohtaan. Pelkkä palkka ei riitä pitämään työntekijöitä organisaatiossa, sillä tämän päivän työmarkkinoilla työntekijät miettivät etujaan kokonaisuutena. Henkilöstölle voi esimerkiksi puhtaan rahapalkan korottamisen sijaan tarjota yksittäisten työntekijöiden prioriteetteihin liittyviä kannustimia, kuten ilmaista lastenhoitoa, laajennettua terveydenhuoltoa tai joustavaa työaikaa. Näitä voi kehittää ja räätälöidä säännöllisen palautteen avulla.

Voidaan siis pohtia, ovatko it-alan kuumimmat haasteet tietoturvaan ja osaajien puutteeseen liittyen todellisia rakenteellisia ongelmia vai enemmän kiinni siitä, että organisaatiot eivät

Mahdollisuus kehittyä uralla kannustaa tietenkin myös uskollisuuteen työnantajaa kohtaan.

kehitä tarpeeksi omaa työskentelykulttuuriaan ja kouluta henkilöstöään. On joka tapauksessa kiistatonta, että osaamisvajesta voidaan täyttää tekemällä työstä houkuttavampaa koulutuksen, mentoroinnin, erilaisten rekrytointitapahtumien sekä monimuotoisuuden tähtäävän henkilöstöstrategian kautta. Parhaassa tapauksessa HR-päätöksillä organisaatiot erottuvat kilpailijoistaan ja löytävät juuri heille sopivat lahjakkuudet it-osastoillekin. ■

A report by non-profit association (ISC)² has revealed that the worldwide cyber security skills gap currently stands at almost three million, exposing a serious shortage of talent working in the IT security sector.

```
content: "";
content: none;
}
table {
border-collapse: collapse;
border-spacing: 0;
}
button, input, select, textarea { margin: 0 }
:focus { outline: 0 }
a:link { -webkit-tap-highlight-color: #FF5E99 }
img, video, object, embed {
max-width: 100%;
height: auto!important;
}
iframe { max-width: 100% }
blockquote {
font-style: italic;
font-weight: normal;
font-family: Georgia,Serif;
font-size: 15px;
padding: 0 10px 20px 27px;
position: relative;
margin-top: 25px;
}
blockquote:after {
position: absolute;
content: '"';
```

```
blockquote p { margin-bottom: 10px }
strong, b { font-weight: bold }
em, i, cite {
font-style: normal;
font-family: arial;
}
small { font-size: 100% }
figure { margin: 10px 0 }
code, pre {
font-family: monospace,consolas,sans-serif;
font-weight: normal;
font-style: normal;
}
pre {
margin: 5px 0 20px 0;
line-height: 1.3em;
padding: 8px 10px;
overflow: auto;
}
pre {
margin: 0 8px;
height: 1.5;
}
pre {
margin: 1px 6px;
padding: 0 2px;
background-color: #f0f0f0;
```





PALUU SINISELLE MERELLE

ZUNAIRA MUNIR
NEUVOO MITEN
EI-DISRUPTIIVINEN
LÄHESTYMISTAPA VOI
LUODA KOKONAISIA
UUSIA TOIMIALOJA –
JA MITEN LUOVUUS
JA INHIMILLISYYS
VALJASTETAAN
ORGANISAATIOIDEN
KÄYTTÖVOIMAKSI

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PEXELS

Sinisen meren strategia sai aikaan melkoisen tsunamin bisnesmaailmassa ilmestyessään vuonna 2004. Professorikaksikko Chan Kimin ja Renee Mauborgnen kirjaa on myyty yli neljä miljoonaa kappaletta ja se on muokannut kokonaan uuden johtajasukupolven ajattelua kilpailuedusta.

Tohtori Zunaira Munir on professoriduoon yhteistyökumppani ja työn jatkaja, joka on vienyt sinisen valtameren ilosanomaa eteenpäin esimerkiksi Coca-Colan ja Intelin kaltaisiin megayhtiöihin. Hänen mukaansa valtameri ei ole vaarassa tyhjentyä, vaan se uusiutuu jatkuvasti: disruption aikakaudella Munir povaa pehmeiden, ei-disruptiivisten ratkaisujen esiinmarssia.

Sinisen meren strategian keskeinen opetus oli, että mutapaini markkinaosuuksista kilpailijoiden kanssa ei enää tuo kasvua. Kirja kehotti yrityksiä lähtemään avoimille vesille, ja luomaan omat markkinat sinne, missä merituuli puhaltaa leppoisammin. Zunaira Munir perusti Strategize Blue -yhtiön auttaakseen yrityksiä navigoimaan parhaille apajille.

Tiikeri päivitti raitansa

Eikä aina ole kysymys yritystoiminnasta. Malesian pääministeri Najib Razak sekosi Blue Ocean -ideologiasta aina siinä määrin, että tilasi Munirin firman mullistamaan koko valtakunnan. Kansallinen Sinisen meren strategia toteutettiin Malesian johdon mahtikäskyllä laajuudessa, joka oli ennenkuulumatonta silloin ja nyt.

”Mukana oli 80 eri julkista toimijaa, jotka kaikki muokkasivat toimintatapaansa sinisen meren malliin”, kertoo Munir.

Kaksivuotisen projektin lopputulema oli, että Aasian bisnestiikerinä tunnetun valtakunnan pyörät alkoivat pyöriä entistä vilkkaammin: maahan saatiin 1,8 miljoonaa uutta työpaikkaa ja bruttokansantuote nousi 50%.

Miten temppu sitten tehtiin? – Munirin mukaan kaiken ytimessä oli uudenlainen suhtautuminen luovuuteen: sen sijaan, että luovuus, mielikuvitus ja innovatiivisuus olisivat vain harvojen ”pyhien gurujen” omaisuutta, niistä tuli jokamiehen oikeus.

”Iso osa työstämme liittyy luovuuden ’instituutionalisoimiseen’, eli siihen että kehitämme luovia kompetensseja eri työkalujen ja prosessien avulla.”

Kuka tarvitsee disruptiota?

Munirin mukaan aika on nyt kypsä valjastaa ei-disruptiivinen innovaatio, eli sen sijaan, että räjäytetään olemassa olevia liiketoimintamalleja ja tuotteita tuhannen pirstaleiksi, keksitään jotain aivan uutta – Blue Ocean -hengessä, totta kai.

”Disruptiolla puututaan tiedossa oleviin vanhoihin ongelmiin, mutta ei-disruptiivisella lähestymistavalla voidaan ratkaista kokonaan uudenlaisia ongelmia”, Munir kuvailee.

Disruptio on saanut aikaan sen, että suoratoistopalvelut ovat nielaissseet CD:t ja DVD:t – ja kukaan ei ole kiikuttanut valokuvaurallaa liikkeeseen kehitettäväksi enää aikoihin. Mutta missä on se kaistale sinistä ulappaa, jossa ei-disruptiivinen näkökulma voisi tehdä taikojaan? – Munirin mukaan yksi esimerkki on mikrolainat, joiden avulla vaikkapa bangladeshlaiset vähävaraiset naisrytityt ovat saaneet rahoitusta bisneshaaveidensa toteuttamiseen.

”Kukaan ei etukäteen nähnyt, että tämä voisi olla kannattavaa tai mitenkään mielekästä toimintaa”, hän huomauttaa. Näin ei-disruptiivinen malli voi luoda uusia työpaikkoja

KUVA: ZUNAIRA MUNIR



Tohtori Zunaira Munirin mukaan disruptiolla puututaan tiedossa oleviin vanhoihin ongelmiin, mutta ei-disruptiivisella lähestymistavalla voidaan ratkaista kokonaan uudenlaisia ongelmia.

ja tuoda jotain uutta yhteiskuntaan, sen sijaan että murskaa jotain vanhaa ja toimimatonta.

”Kysymys on siitä, että asiakkaan tarvetta ei välttämättä olekaan tyydytetty, vaikka niin ensin on luultu. Uusi teknologia auttaa meitä ensin paikallistamaan, sitten ratkaisemaan nämä tarpeet”, hän uskoo.

Ollaan ihmisiksi

Teknologian ohella Munir odottaa, että työelämää muokkaa ”humanness”, joka tarkoittaa ihmisenä olemisen ytimen löytämistä ja vaalimista. Aika usein kysymys on juuri luovuuden kipinän ruokkimisesta:

”Ihmiset haluavat tehdä jotain, mikä saa heidän sydämensä takomaan nopeammin; me kaikki haluamme olla luovia, vaikka se heittäytyminen voi myös vähän pelottaa”, Munir toteaa ja lisää, että aina kun kerromme omista ideoistamme muille otamme sosiaalisen riskin: mitä jos minulle nauretaan?

”Usein ihminen voi ajatella, että luovuus ei vain ole minun juttuni, mutta luovuus kuuluu jokaiselle”, Munir rohkaisee.

Luovuuden ABC

Yritysten HR-osastoille Munirilla on kolmen kohdan ohjelma, jota seuraamalla luovuus saadaan kukkaan organisaatiossa. Ensimmäinen asia on työntekijän omakohtainen oivallus:

”Työntekijän tulee nähdä muutoksen mahdollisuus ja tarpeellisuus omalla kohdallaan ja uskaltaa uskoa siihen.”

GetUpDesk Light - Seisomatyötaso

- Loistava ratkaisu kotitoimistoon
- Mahdollistaa seisomatyön lähes kaikkialla
- Kotimainen tuote
- 8 eri korkeutta



Tilaa ilmainen kokeilu
www.getupdesk.fi

ErgoFinland

GYMBA - Aktivointilauta

- Ryhti paranee
- Poltat kaloreita
- Koko keho aktivoituu
- Liikut monipuolisemmin
- kotimainen tuote
- Gymban aktiivinen käyttö on verrattavissa kävelyyn, lihasaktiivisuuden suhteen.



Tilaa ilmainen kokeilu
www.gymbakokeilu.fi



Verkkokauppa.com

ISKU

Lyreco

ROK
Finland Oy

VABEL OY

STAPLES

WULFF

Kun liipaisinta on painettu, täytyy työntekijän purkaa oma työarki osiin ja koota se uudelleen. Tämä Munirin "atomisatioksi" kutsuma prosessi tarkoittaa, että isot tavoitteet muokataan pieniksi osa- ja välitavoitteiksi; norsukin syödään pala kerrallaan.

"Isen kertadisruption sijaan mennään pieni askel kerrallaan."

Kolmas asia HR:n luovuuslistalla on oikeudenmukaisuuden varmistaminen. Kaikilla pitää olla yhtäläiset saumat antaa oma panoksensa luovuuden kautta.

"Ihmisten kanssa pitää olla sellaisessa tukevassa vuorovaikutuksessa, jossa tunteiden ja ideoiden voima tunnustetaan. Tätä kautta koko organisaation luovuspohja kasvaa", Munir toteaa ja muistuttaa samalla, että luovuus ei ole mikään taitavaista saatua lahja, vaan yksinkertaisesti taito, jota jokainen voi kehittää.

Mistä uusi ideatykki?

Munirin mukaan myös yrityksissä on otettu käyttöön pragmaattisempi ja systemaattisempi suhtautuminen luovuuteen. Tämä näkyy mm. rekrytoinneissa:

"Vielä 10 vuotta sitten ajateltiin, että kun taloon tarvitaan kovan luokan innovaattori, on paras palkata joku yrittäjä,

Usein ihminen voi ajatella, että luovuus ei vain ole minun juttuni, mutta luovuus kuuluu jokaiselle.

joka on tottunut ottamaan riskejä. Nyt ymmärretään jo paremmin, että luovat innovaatiot voivat tulla mistä tahansa."

Munir rohkaisee käyttämään luovuutta yrityksen purjeina matkalla siniselle merelle – sillä ilman käyttövoimaa voidaan päätyä "punaiselle valtamerelle". Jos yritys ei nimittäin löydä omaa unelmapoukamaansa, se voi päätyä taistelemaan markkinaosuuksista verissä päin sodassa, joka ei lopu koskaan. Mikäli meri on verestä punainen, kannattaa siis nostaa ankuri.

"Systemaattisen luovuusprosessin avulla voimme nähdä ongelmien tuolle puolelle ja tarrata kiinni mahdollisuuksiin", hän päättää. ■

HR viesti haastatteli tohtori Zunaira Muniria tammikuussa 2020 HR Executive Summitissa Helsingissä.

ETÄTYÖHYVINVOINTIA RAKENTAMASSA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: MIKAEL NYBACKA / VASABLADET

Digitaaliset työympäristöt vaativat sopeutumista ja uudenlaisia ihmisten johtamisen käytäntöjä. Kevään koronavirusi aiheutti työelämässä murroksen useiden organisaatioiden siirtyessä nopealla aikataululla etätööhön.

”Etätöön yleistymisestä on puhuttu jo parikymmentä vuotta, mutta koronapandemia on tehnyt etätöystä arkea etenkin tietotyössä”, sanoo liiketaloustieteen ja henkilöstöjohtamisen professori Liisa Mäkelä Vaasan yliopistosta.

Mäkelä opettaa henkilöstöjohtamista, organisaatiokäytännöistä, ryhmädynamiikkaa ja työhyvinvointia sekä johtaa henkilöstöjohtamisen tutkimusryhmää, jonka painopistealueita ovat kansainvälinen henkilöstöjohtaminen, strateginen henkilöstöjohtaminen ja johtajuuden tutkiminen. Tutkimustyötä tehdään yhteistyössä useiden korkeatasoisten ulkomaisten ja kotimaisten yliopistojen ja korkeakoulujen sekä yritysten ja liikelämän kehittämisverkostojen kanssa.

”Tutkimusurallani työhyvinvointi ja työyhteisön hyvinvointi ovat olleet keskeisessä asemassa, ja olen tutkinut hajallaan toimivien organisaatioiden toimintaa. Tällä hetkellä käynnissä olevassa tutkimushankkeessamme keskitymme kokemuksiin etätööhön siirtymisestä julkisen sektorin puolella opetusalailla ja yksityisellä sektorilla teollisuusalan asiantuntijatyössä”, Mäkelä kertoo.

Hanketta rahoittavat Vaasan yliopisto ja Business Finland, joka myönsi hankkeelle koronavirusratkaisuiden kehittämiseen suunnattua rahoitusta. Hankkeessa kerätyn kyselylomakeaineiston perusteella keskeisiä teemoja etätöhyvinvoinnissa ovat toimivien etäjohtajuuden käytäntöjen luominen, digitaalisissa työympäristöissä toimimisen käytännöt, työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja itsensä johtaminen.

Viestintäkäytännöt kuntoon

Etätöössä etäjohtajan ja alaisen tai tiimin jäsenten satunnaiset kohtaamiset ja spontaanit keskustelut käytävillä tai kahvihuoneissa jäävät pois, joten tapaamiset on aina sovittava erikseen. Tämä saattaa tehdä päätöksentekoprosessista raskaamman tuntuisen.

”Parhaimmillaan digitaalisissa työympäristöissä tapahtuvat keskustelut tekevät päätöksentekoprosessista läpinäkyvämpää. Esimerkiksi Teamsissa käydyt keskustelut ovat avoimia koko tiimille kun taas käytäväkeskustelut tai kahdenkeskiset sähkö-

postikeskustelut saattavat jäädä vain kahden ihmisen välille”, Mäkelä toteaa.

Virtuaaliympäristöissä voidaan järjestää virallisten kokousten lisäksi epämuodollisempia kahvi- tai lounastapaamisia, joissa vaihdetaan kuulumisia. Ryhmä- ja tiimikohtaisten keskustelujen lisäksi etäjohtajan kannattaa varata aikaa alaisen yksilölliseen huomioimiseen puhelimitse tai viestejä vaihtamalla.

”Ihmisten tulkitseminen digitaalisten medioiden välityksellä on haastavampaa kuin kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutustilanteessa. Esihenkilöillä saattaakin olla suuri huoli alaisistaan ja heidän hyvinvoinnistaan etäkontekstissa. Vuorovaikutuksen säännöllisyys on etätöössä tärkeää”, kuvailee Mäkelä.

Mikäli alaisen vointi huolettaa, voi suoraan kysyä kuinka alaisella menee, keskustella avoimesti alaisen kohtaamista haasteista ja etsiä yhdessä ratkaisuja haasteisiin.

Hyvä johtajuus tukee etätöhyvinvointia

Työhyvinvointi rakentuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Mäkelän johtama tutkimusryhmä on havainnut ihmisten olevan varsin tyytyväisiä etätööhön ja lähi-johtajuuteen etätöössä sekä opetus- että asiantuntija-alalla. Etäjohtamisen merkitys sosiaaliselle ja psyykkiselle työhyvinvoinnille on suuri, ja etäjohtajalla onkin suuri vastuu.

Etätööhön siirtyminen on vaikuttanut voimakkaammin sosiaaliseen hyvinvointiin kuin fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Kollegoilta saatu sosiaalinen tuki vähentää työkyynäisyyden kokemusta. Ihmisille on tärkeää, että johtajaa ja muita työyhteisön jäseniä voi lähestyä ja pyytää tarvittaessa apua ja neuvoja.

”Havaitsimme työkyynäisyyden vähentyneen monilla etätööhön siirtymisen myötä, mitä on hieman yllättävää. Mahdollisesti etätöössä viestintä on läpinäkyvämpää ja mahdollisuus osallistua keskusteluihin tasapuolisempaa, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yksinäisyystutkimuksissa on havaittu, että kokemus yksinäisyydestä voimistuu, mikäli ihminen kokee jäävänsä muiden seurassa ulkopuoliseksi. Tällaisessa tilan-



teessa etätyö saattaa tuntua mieluisammalta kuin työpaikalla tehtävä työ”, Mäkelä pohtii.

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta lisää toisen ihmisen kasvojen, eleiden ja ilmeiden näkeminen. Etätyössä olisi-kin hyvä sopia yhteydenpidon pelisäännöt ja käytännöt. Työyhteisössä kannattaa sopia esimerkiksi web-kameroiden käytämisestä ainakin kokouksen alussa, jolloin tervehditään muita osallistujia.

”Katsekontakti ja kasvojen näkeminen luo yhteydentunnetta. Toisaalta mikäli työnkuvaan kuuluu runsaasti etäpalavereita, saattaa jatkuva kameran päällä pitäminen kuormittaa. Toimivat käytännöt onkin sovitettava oman työn ja hyvinvoinnin sekä organisaation tarpeiden mukaan”, sanoo Mäkelä.

Miten johtaja jaksaa etätyössä?

Henkilöstöjohtamisen kuormittavuus kasvaa etätyössä, ja tutkimuksessa havaittiin etäjohtajien stressin määrän lisääntyneen. Etäjohtajan mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat hieman heikommät kuin asiantuntijatehtävissä työskentelevillä ja samaan aikaan työn kuormittavuus on hieman suurempaa.

”Johtajan olisi pidettävä huolta alaisten lisäksi omasta hyvinvoinnistaan, sillä uupuneena työskentely kärsii ja kyky ylläpitää kahdenvälisiä suhteita heikkenee. Esihenkilön kyyntymisen siirännäisvaikutus työyhteisössä on suuri”, sanoo Mäkelä.

Etäjohtajan kannattaa seurata omaa vointiaan ja ajankäyttöään. Varoitusmerkkejä ovat työpäivien toistuva venyminen, taukojen ja lounaiden väliin jättäminen sekä muutok-

set ruokahalussa ja nukkumisessa. Etätyössä vapautuu työmatkoihin ja toimistossa tapahtuviin keskeytyksiin kuluva aikaa, jonka voi käyttää esimerkiksi palautumiseen itselleen mielekkäällä tavalla.

Etäjohtamistaitoja voi kehittää pitämällä omaa osaamista yllä ja etsimällä aktiivisesti tietoa etäjohtamisen käytännöistä. Työssäoppiminen ja vertaiskeskustelut tuovat toimivat käytännöt osaksi omaa työtä.

”Oman työn ja toimintatapojen reflektointi tuo esille mitkä käytännöt toimivat etätyötä johdettaessa ja mitä käytäntöjä voisi kehittää. Keskustelut muiden etäjohtajien kanssa tarjoavat vertaistukea ja samalla toimivat työskentelytavat leviävät organisaation sisällä ja organisaatioiden välillä”, Mäkelä sanoo.

Vaasan yliopiston Executive Education tarjoaa monenlaista johtajille ja esimiehille suunnattua koulutusta, josta saa tukea muun muassa työhyvinvoinnin johtamiseen, omaan johtajuuteen ja viestintätaitoihin.

”HR MBA -ohjelma käsittelee henkilöstöjohtamista laajalaisesti koko liiketoiminnan näkökulmasta. Lyhyemmissä avoimissa ohjelmissa keskitytään esimerkiksi esimiestyöhön, etäjohtamiseen tai tunnejohtamiseen, ja räätälöityjä koulutuksia voidaan toteuttaa organisaatiokohtaisesti omien osaamistarpeiden mukaisesti”, kertoo Vaasan yliopiston Executive Educationin asiakkuuspäällikkö Heli Väre. ■

Lisätietoa koulutustarjonnasta löytyy osoitteesta:
www.univaasa.fi/executive

KUN OSAAMISEN JOHTAMINEN ITSEOHJAUTUVUUTEEN TÖRMÄSI

NYKYPÄIVÄN
ESIMIEHET NAVIGOIVAT
OSAAMISKAPEIKKOJEN JA
-KUILUJEN TÄPLITTÄMÄÄ MAASTOA
– JA PÄHKÄILEVÄT, MITEN SELVITÄ
ETÄALAISTENSA KANSSA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: 123RF

Osaamisesta on tullut keskeinen kilpailutekijä – sekä yksilöllisestä että organisatorisesta näkökulmasta.

Samalla osaamisen johtaminen on noussut puheenaiheeksi organisaatioissa: onko meillä kaikki kunnossa tällä saralla?



Osaamisen johtaminen ei ole käsitteenä uusi. Sen strateginen merkitys johtamisen kentässä on kuitenkin korostunut sitä mukaa, kun työelämän organisaatiot ovat muuttuneet entistä asiantuntijavaltaisemmiksi ja osaamisintensiivisemmiksi.

Suuremman mielenkiinnon kohteeksi osaamisen johtaminen nousi 2000-luvun alkupuolella; nyt osaamisen johtamisen jo ymmärretään olevan sisällöllisesti henkilöstön kehittämistä laajempi käsite. Se kattaa – työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen tunnistamisen, arvioinnin ja kehittämisen lisäksi – myös tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointiin liittyviä tehtäviä ja osa-alueita. Osaamisen johtaminen nähdään vahvasti tulevaisuusorientoituneena johtamistapana, jossa henkilöstön osaaminen on organisaation tärkein resurssi ja kilpailukeino.

Osaamisen johtaminen nähdään vahvasti tulevaisuusorientoituneena johtamistapana.

Mittaa niin tiedät

Mistään salatieteestä ei varsinaisesti ole kysymys: osaamisen on vain oltava aivan samanlaisen huomion ja systemaattisen tarkastelun ja arvioinnin kohteena kuin muutkin organisaation menestymisen perustekijät. Jos kerran talous- ja laatuindikaattoreita valvotaan ja mitataan, niin miksi ei sitten osaamisen kehittämistä?

Osaamisen johtaminen ei kuitenkaan toimi käytännössä, ellei se integroidu sulavasti itse arkijohtamiseen; sen on oltava esillä erilaisissa keskusteluissa, käytänteissä ja tiedottamisessa. Tällä saralla esimiehet tarvitsevat apua. HR-ammattilaisten tehtävänä on jalostaa oppimisen johtamiseen liittyvää tietoa ja ymmärrystä ja toimia niin johdon, esimiesten kuin yksittäisten työntekijöidenkin tukena.

Pomoporras hereillä?

Tutkijatohtori Ossi Aura toteaa, että osaamisen johtaminen on ”yksi tärkeimmistä johtamisen osa-alueista”, sillä ilman hyvää osaamista ja eritoten osaamisen uudistumista liiketoiminta ei voi olla jatkuvasti menestyvää. Auran mukaan moni indikaattori organisaatioissa kertoo, että osaamisen johtamiseen panostetaan – ainakin jollakin tasolla. ”Tuoreen tutkimustuloksen mukaan puolella johtajista on suunnitelma henkilöstötuottavuuden johtamiseksi ja 40 prosentilla johtajista on myös tavoitteet sen johtamiseksi”, paljastaa Aura.

”Esimies vastaa osaamisesta järjestelmällisesti lähes kolmasosassa (31%) yrityksistä”, hän lisää.

Osallistaminen on sen sijaan retuperällä. Auran mukaan vain viidessä prosentissa yrityksistä vastuullisen päätöksenteon

KUVA: VESKU SALMI



Tutkijatohtori Ossi Aura toteaa, että osaamisen johtaminen on yksi tärkeimmistä johtamisen osa-alueista, sillä ilman hyvää osaamista ja eritoten osaamisen uudistumista liiketoiminta ei voi olla jatkuvasti menestyvää.

vastuu on henkilöstöllä. Työntekijöiden laajempi vastuuttaminen voisi kuitenkin olla kova peliliike jo ihan tuottavuuden kannalta:

”Erinomainen kokemus omaan työhön vaikuttamisesta kaksinkertaistaa erinomaisen osaamisen ja jopa yhdeksänkertaistaa erinomaisen työmotivaation”, Aura toteaa.

Vapaus & vastuu

Auran ja kollegoiden – professorit Guy Ahonen ja Juhani Ilmarinen sekä KTT Tomi Hussi – työn alla olevan tutkimuksen ytimessä on itseohjautuvuuden johtaminen. Aura toteaa, että itseohjautuvuus on yksi keskeinen ratkaisu työelämän muutoksessa.

”Ihmisten vapaus päättää oman työnsä tekemisestä on itseohjautuvuutta parhaimmillaan. Vapauden rinnalla on kuitenkin vastuu”, hän muistuttaa. Tutkijatiimi on paneutunut itseohjautuvuuteen keväällä 2020 kerätyn tutkimusaineiston kautta.

Tutkimus myös paljastaa, että esimiehen oma osaaminen aktivoi koko osaamisen johtamista. Tutkimuksessa parhaat pisteet nakuttanut johtajaryhmä säännönmukaisesti yhdisti johta-

// Ihmisten vapaus päättää oman työnsä tekemisestä on itseohjautuvuutta parhaimmillaan.

jan oman, erinomaisen osaamisen ja jämpin, järjestelmällisen roolin.

”Mitä parempi esimiesten osaaminen on, sitä järjestelmällisempi heidän roolinsa on”, tiivistää Aura.

Hyvä virtaa alaspäin

Miten sitten juurrutetaan timanttista osaamisen johtamisen kulttuuria esimiesportaaseen? – Auran mukaan oman esimiehen tuki on ”selvä number one”.

”Oman esimiehen hyvä tuki tuplaa osaamisen johtamisen aktiivisuuden. Tällä seikalla on isompi merkitys kuin johtamisen koulutuksella, asemalla tai esimiesuran pituudella”, hän toteaa.

Osaamisen johtamisen rinnalle on koronan siivellä kirkastunut itseohjautuvuuden johtaminen. Aura toteaa, että korona pakotti sekä firmat että ihmiset itseohjautuvuuteen – ja vaikka tulokset vaikuttavat olevan maailmanluokkaa, Aura näkee pari asiaa, joita on syytä vielä kehittää.

”Ensinnäkin meillä esiintyy paljon johdon arvopainotusta johtajaan ja asiajohtamiseen, kun sen painotuksen pitäisi kohdistua henkilöstöön ja ihmisten johtamiseen”, Aura pohtii.

”Toinen asia on sitten se, että kaikille ihmisille itseohjautuvuus – eli käytännössä vastuullinen päätöksenteko – ei sovi.”

Ihmisen kokoinen vastuu

Miten fiksua esimies sitten lähestyy etätyötä ja avittaa itseohjautuvuutta? – Auran vinkit ovat selkeät: ihmisille pitää antaa vastuuta yksilöllisyys huomioiden – eli kullekin räätälöidä sopivan kokoinen tontti, ei liian iso eikä liian pieni.

”Sitten asetetaan selkeät tavoitteet tiimille ja henkilöille, tarvittaessa vaikka päiväksi kerrallaan. Tarvitaan myös jatkuvaa kommunikointia henkilökohtaisen tarpeen mukaan; joillekin työntekijöille riittää meili viikossa, joillekin pitää soittaa puhelu päivässä.”

Auran mukaan tutkimusdata paljastaa senkin, että itseohjautuvuuden johtamisessa isot yritykset voisivat ottaa oppia pieniltä. ”Esimerkiksi osaamisen kartoituksessa pienet pärjäsivät paremmin jopa silloin, kun puhutaan yrityksen kannalta strategisen osaamisen kartoituksesta.”

Pienempi on itseohjautuvampi

Aura katsookin, että firmassa, jossa on vaikkapa 30 tai 50 työntekijää, kaikki ovat tavallaan ”sormet savessa” ja oppi-

KOULUTTAUDU ratkaisukeskeiseksi taitajaksi

TAITOPAINOTTEINEN TYÖNOHJAAJAKOULUTUS

Ratkaisukeskeiset menetelmät työn hallintaan, jaksamiseen, delegoimiseen ja kehittämiseen

tyonohjaajaksi.fi

RATKAISUKESKEINEN TYÖYHTEISÖSOVITTELIJA

Konkreettiset menetelmät ja välineet työyhteisön ristiriitailanteiden selvittämiseen

sovittelijaksi.fi

Kysy lisää info@hpi.fi
tai 045 1212321



HELSINGIN PSYKOTERAPIAINSTITUUTTI

neet ihmislähtöisiksi ja itseohjautuviksi hyvin organisesti. Isossa firmassa taas on enemmän sitä, että jäädään ihmettelemään mitä nyt tehdään, kun esimiehen esimiehen esimies ei heti anna vihreää valoa projektille.

Koronakriisin myötä isot firmat ovat kuitenkin kirineet pienten etumatkaa itseohjautuvuudessa: kun iso toimija saa prosessikaaviot tehtyä ja vastuut jaettua, se voi olla hyvinkin tehokas.

”Pienet yritykset ovat silti edellä siinä, että niissä johdetaan ihmisiä, eikä asioita.”

Tiedätkö teidän talon osaamiskapeikat?

Toimitusjohtaja Taina Hanhinen C&Q Systems Oy:stä toteaa, että osaamisen johtaminen selvästi kiinnostaa yrityksiä ja siitä kysytään koko ajan enemmän.

”Yrityksissä tiedostetaan, että pitää olla tietty osaamis- pohja, jolla yrityksen strategiaa lähdetään tavoittamaan. Koko harjoitus on melko turha, ellei tiedetä mitkä ovat ne vahvuudet osaamispuolella – ja toisaalta osaamiskapeikat tai jopa varsinaiset -kuilut”, hän kuvailee.

Hanhisen mukaan kulmahuoneissa tilanne tiedostetaan jo varsin hyvin ja HR on monessa organisaatiossa tehnyt paljon

hyvää työtä, jotta osaamisen johtamisen tärkeys tunnustetaan.

”Ensin pitää luoda se riittävä tietoperusta organisaation osaamiseen liittyen. Tämän jälkeen valitaan ne työkalut, joilla osaamista johdetaan ja jalkautetaan ne esimiesten kautta.”

Virtaviivaistaminen tuo tasalaatua

Hanhisen mukaan esimiehet saattavat ensin vierastaa uusia järjestelmiä, mutta huomaavat pian, että virtaviivainen prosessi itse asiassa säästää esimiehen aikaa.

”Kun on olemassa järjestelmällinen, sähköinen malli, jota kaikki noudattavat, se helpottaa esimiesten työtä huomattavasti.”

Yksi Hanhisen esille nostama iso plussa on johtamisen tasalaatuisuuden varmistaminen: ei ole enää pomo-Markun ja pomo-Mirkun tapaa johtaa ja kehittää tiimiään, vaan koko talon oma konsepti.

”Tähän liittyy läpinäkyvyys ja osallistaminen: myös työntekijät pitää saada mukaan järjestelmään, ainakin ylläpitämään omia tietoja ja puhumaan omista kehitystarpeistaan.” ■

KUVA: C&Q SYSTEMS OY



Toimitusjohtaja Taina Hanhinen C&Q Systems Oy:stä toteaa, että osaamisen johtaminen selvästi kiinnostaa yrityksiä ja siitä kysytään koko ajan enemmän.

ILMOITUS

REKRYTOINTIJÄRJESTELMÄ HR-JÄRJESTELMÄN PELIKAVERINA

Vaikka HR-järjestelmä on vahvimmillaan nykyisen henkilöstön ja työsuhteiden hallinnassa, sen rekrytointiosa kattaa järjestelmästä useimmiten vain 1–2 prosenttia. Laajemman rekrytointijärjestelmän integroiminen osaksi HR-järjestelmää sujuvoittaa rekrytointiprosessia rekrytinnin suunnittelusta, osajien tavoittamiseen ja palkkaukseen.

LAURA Rekrytointi Oy:n Marko Sirén ja Mikko Kuhalampi kertovat, millaista lisäarvoa työkalujen yhteiskäytöllä voi saavuttaa.

Monipuolinen ja laajennettava rekrytointityökalu vie rekrytoinnit seuraavalle tasolle

”HR-järjestelmän avulla satunnaiset rekrytoinnit hoituvat yleensä mallikkaasti. LAURA™-rekrytointijärjestelmä vie rekrytoinnit seuraavalle tasolle”, LAURA™ tuotepäällikkö Marko Sirén kertoo.

Kattavista ominaisuuksista ja lisäpalveluista Sirén mainitsee mm. rekrytointiluvan, YT-moduulin, sijaishallinnan ja työkierron. Suorahakuyrityksiä saattaa kiinnostaa myös CRM- ja toimeksiantomoduuli sekä sähköiset ehdokasesittelyt.

Talent Pool tukee rekrytointeja ja työnantajakuvaa

Mutkaton työnhaku on rekrytinnin perusta. Harva yritys kuitenkaan muistaa palvella hopeasijoille jääneitä työnhakijoita.

Rekrytointi.com elämäsi työpaikka **LAURA™** elämäsi rekrytointi

LAURA™n avulla työnantajat voivat muodostaa Talent Pooleja ja tэгätä hakijat talteen.

”Palvelemalla myös valitsematta jääneitä hakijoita tyylikkäästi rakennetaan myönteistä työnantajakuvaa”, peräänkuuluttaa Sirén.

Verkostoilla ylivertaista vipuvoimaa rekrytointeihin

”LAURA™-palvelun verkoston avulla osajia on mahdollista löytää myös oman hakijakannan ulkopuolelta”, muistuttaa Rekrytointi.com tuotepäällikkö Mikko Kuhalampi. LAURA™ssa on natiivi-integraatio esim. Rekrytointi.com-työnhakusivustolle, jonka laaja verkosto takaa osajien kohdistetun tavoittamisen sekä kotimaassa että kansainvälisesti.

”Suomen suurimmaksi kasvanut osajapankki mahdollistaa osajien löytämisen jo ennen rekrytointi-ilmoituksen julkaisemista”, Kuhalampi kertoo. ■

LAURA™-palvelu, Rekrytointi.com sekä Rekrytointi.com Osajapankki tarjoavat kattavan työkalupakin rekrytointiin, rekrytointimarkkinointiin ja osajien tavoittamiseen.

Tutustu palveluihin tarkemmin osoitteissa:
laura.fi & rekrytointi.com

TIEDÄTKÖ, MILLAISTA OSAAMISTA TEILLÄ TALOSSA ON – JA MISSÄ MOTIVAATIOT OVAT HUIPUSSAAN?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Osaamisen johtaminen on noussut vahvasti sekä isojen että pienten organisaatioiden agendalle. Samalla HR-osastot ovat "luoneet nahkansa" ja ymmärtäneet istuvansa kultakaivoksen päällä – HR:n näpeissä ovat nimittäin ne kompetenssit ja talentit, joiden varaan tulevaisuuden menestys rakentuu. Vasta osaamista johtamalla tuota kultakaivosta voidaan täysimääräisesti hyödyntää.

Toimitusjohtaja Taina Hanhinen C&Q Systems Oy:stä muistuttaa, että osaamisen johtaminen ei ole menetelmä eikä projekti, vaan se on jatkuva prosessi.

"Systemaattisen osaamisen johtamisen taustalla on ajatus organisatorisesta oppimisesta eli organisaatioon kuuluvien yksilöiden kyvystä kehittää systeemistä kokonaisuutta, sellaisia olosuhteita, rakenteita ja ympäristöjä, joissa uuden tiedon luominen on haluttavaa ja mahdollista," Hanhinen kuvailee.

Pue osaaminen sanoiksi!

Hanhisen mukaan järjestelmällinen osaamisen johtaminen on osaamistarpeiden määrittelyä ja sanoittamista sekä henkilöstön osaamisen tarkkaa tunnistamista eli sen arviointia, vastaako työntekijöiden senhetkinen osaaminen yrityksen strategisia tarpeita.

"Jos se ei vastaa, niin silloin pitää tehdä suunnitelmat siitä, mitä osaamista yritykseen pitää hankkia ja millä keinoin. Kun työntekijöiden kompetenssi, myös piilo-osaaminen, on tunnistettu ja dokumentoitu järjestelmään, voidaan tällä tiedolla mm. kehittää liiketoimintaa ja esimerkiksi mahdollistaa työn mielekkyyden lisääminen."

Hanhinen perusti C&Q Systemsin jo vuonna 1996 – ja palava intohimo osaamisen ymmärtämiseen on matkan varrella jalostunut väitöskirjaksi. Hän on myös rakentanut vuosien mittaan C&Q:n ohjelmistojen käyttäjille kattavan osaamislukituksen, jonka avulla yhteisön osaamiset sanoitetaan.

"Osaamisen vastaavuus organisaation tavoitteisiin vaatii jatkuvaa työtä, mutta osaaminen yksinään ei kuitenkaan riitä. Pitää tietää myös se, kuinka motivoituneita ihmiset ovat."

Jarrua vai kaasua?

Hanhinen tajusi jo varhain, että osaamisen johtamisesta kiinnostuneet yritykset tarvitsevat mittariston, jolla hallitaan ja ohjataan yrityksen osaamisresursseja kaiken aikaa ja kaikissa tilanteissa. Vuosia kului ja C&Q:n ohjelmistoilla tehtiin tuhansia osaamiskartoituksia. Vasta pari vuotta sitten Hanhinen huomasi, että tärkeä palikka puuttui – ja se oli työntekijän motivaation linkittäminen osaamis pohjaan.



"Yritysten on tietenkin tärkeää tietää, kuka talossa osaa mitään ja millä tasolla. Kun tähän yhdistetään tieto motivaation kohteista, meillä on jo aika hyvä käsitys työntekijän potentiaalista."

Hanhinen antaa esimerkin: firmassa on töissä kaveri, jonka koulutus pohja on heikko, kokemus vähäinen ja osaamistaso sitä myöten keho. Mutta motivaatiokartoitus paljastaa, mitä asioita tämä työntekijä haluaa kuumeisesti oppia, ja että hän todella haluaa kehittää itseään – hänellä ei vaan ole ollut tilaisuutta kertoa tätä.

"Tästä kaverista näkee heti, että hänet kannattaa laittaa koulutukseen ja nostaa sitä osaamistasoa, kun kerran motivaatiota riittää. Yritykselle se on hyvä sijoitus."

Osallista työntekijät

Hanhinen huomauttaa, että nykyaikainen osaamisen johtaminen järjestelmä on myös työntekijöiden hyödynnettävissä.

"Heillä pitää olla käytössään helppokäyttöinen järjestelmä, johon he voivat lisätä työssään ja koulutuksissa karttuneen osaamisensa. Samalla työntekijät voivat kertoa esimerkiksi pitkän tähtäimen kehittämistarpeistaan – mikä taas hyödyttää kaikkia osapuolia." ■

Lisätietoja: www.cqsystems.fi

MOTIVAATIOOTEKIJÄT TUTUKSI



M O T I V

YKSILÖLLISET MOTIVAATIOTEKIJÄT VAIKUTTAVAT TYÖSUORITUKSEEN, TYÖHYVINVOINTIIN JA AIVOTERVEYTEEN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: PIXABAY

Työntekijöitä voidaan motivoida parempiin työsuorituksiin johtamisen ja esimiestyön avulla. Kaikki eivät kuitenkaan motivoidu samoista asioista. Yksilöllisten motivaatiotekijöiden tunnistaminen ja hyödyntäminen työelämässä ovatkin avainasemassa hyvässä johtamisessa.

A T I O N



Tampereen ammattikorkeakoulun johtamisen yliopettaja Päivi Mayor kertoo, että elämää määrittää 16 perustarvetta eli motiivia, jotka eri yksilöt asettavat erilaiseen tärkeysjärjestykseen. Tästä tärkeysjärjestyksestä muodostuu Reiss Motivaatioprofiili, joka kertoo ihmisen persoonallisuuden piirteistä ja arvomaailmasta. Perustarpeet motivoivat kaikkia, mutta niiden intensiteetti on yksilöllistä.

”Kaikki organisaation henkilöstön jäsenet työntekijöistä johtajiin työskentelevät erilaisissa työympäristöissä, sekä lähityössä että digitaalisesti. Yksilöllinen motivaatioprofiili auttaa tunnistamaan omat tarpeet ja keinot itsensä johtamiseen eri tilanteissa”, sanoo Tampereen ammattikorkeakoulun johtamisen yliopettaja Päivi Mayor.

Mayor on opettanut TAMKissa johtamista ja tutkinut johtamisen kehittämistä yli kymmenen vuotta hyödyntäen Reiss Motivaatioprofiilia eli RMP:tä. RMP pohjautuu Steven Reissin tutkimustyöhön motivaatioon vaikuttavista perustarpeista.

”Elämää määrittää 16 perustarvetta eli motiivia, jotka eri yksilöt asettavat erilaiseen tärkeysjärjestykseen. Tästä tärkeysjärjestyksestä muodostuu Reiss Motivaatioprofiili, joka kertoo ihmisen persoonallisuuden piirteistä ja arvomaailmasta. Perustarpeet motivoivat kaikkia, mutta niiden intensiteetti on yksilöllistä”, kuvailee Mayor.

Tutkimusten mukaan miehillä on hiukan vahvempi vallan ja vaikuttamisen tarve kuin naisilla, joilla puolestaan on hivenen vahvempi tarve hyväksynnälle ja esteettisyydelle. Suomalaisilla on muun muassa hiukan vahvempi fyysisen aktiivisuuden tarve muihin kansallisuuksiin verrattuna.

Yksilöprofiili auttaa tunnistamaan omat perustarpeet ja helpottaa ammatinvalintaa ja urasuunnittelua sekä parantaa työ-

Työntekijöitä voidaan motivoida parempiin työsuorituksiin johtamisen ja esimiestyön avulla.

motivaatiota, työhyvinvointia, stressinhallintaa ja työyhteisötaitoja. Tiimi-profiili parantaa tiimin sisäistä luottamusta ja yhteistyötä sekä auttaa ehkäisemään ja ratkaisemaan konflikteja.

Mikä motivoi työyhteisössä?

RMP:tä voidaan hyödyntää johtamisen ja esimiestyön lisäksi rekrytoinnissa, organisaatiomuutoksissa, työhyvinvoinnin parantamisessa, työkuultuurin kehittämisessä ja yksilöllisessä ohjaamisessa. Työelämässä keskeisiä motiiveja ovat muun muassa valta, riippumattomuus, hyväksyntä ja sosiaaliset kontaktit.

”RMP auttaa johtajaa tunnistamaan alaisia tai tiimiä motivoivat asiat, jolloin johtaminen ei ole vahingossa huonoa. Vahingossa huonolla johtamisella viitataan tilanteeseen, jossa johtaja olettaa, että muut motivoituvat samoista asioista kuin hän itse. Tällöin johtaja saattaa tahtomattaan aiheuttaa stressiä alaisilleen”, Mayor kertoo.

Mikäli johtajan tai esimiehen oma hyväksynnän tarve on matala, hän ei tarvitse muilta palautetta motivaation ylläpitämiseksi. Tällöin palautteen antaminen alaisille saattaa unohtua, mikä voi heikentää alaisen työmotivaatiota, mikäli hänen hyväksynnän tarpeensa on vahva.

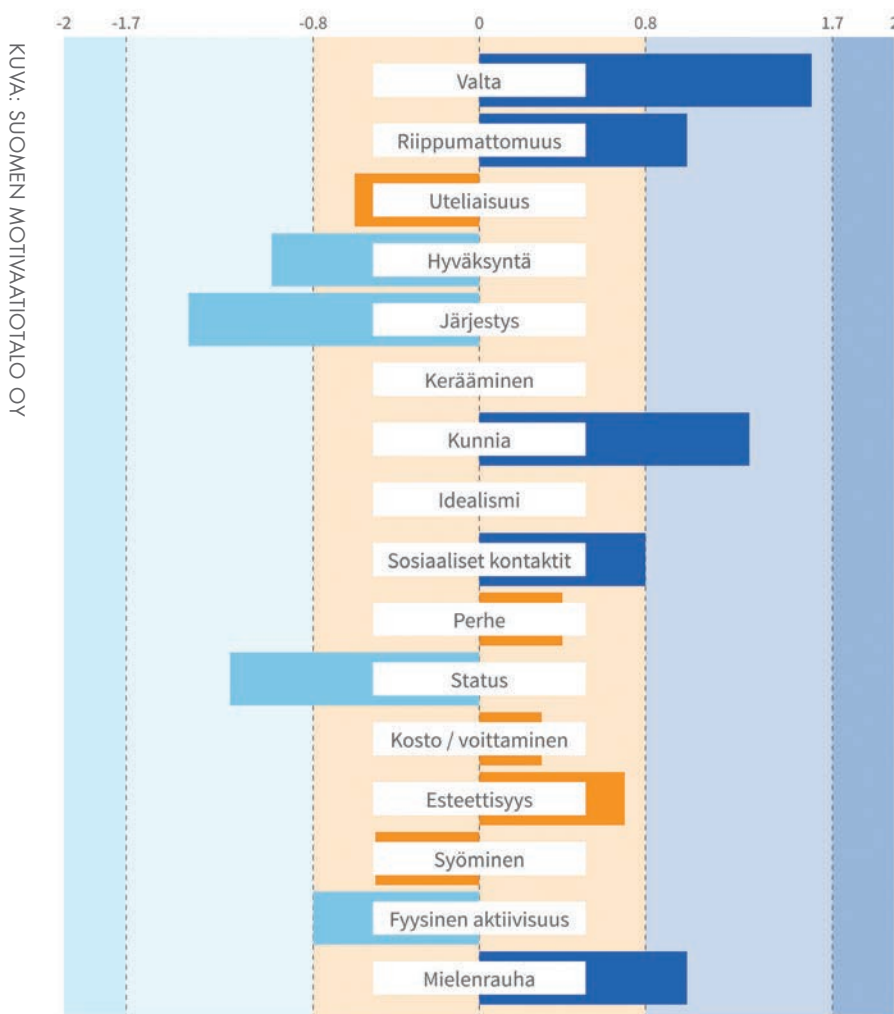
Lähi- ja etätyöskentelyn tapoja tulisi muokata mahdollisuuksien mukaan motivoiviksi ja perustarpeita vastaaviksi. Videoyhteydellä tapahtuvat kokoukset, virtuaaliset kahvitauot ja esimerkiksi opetustyössä etäopettaminen videoyhteyden välityksellä antavat energiaa sosiaalisia kontakteja tarvitsevalle etätyössä. Oma rauhaa kaipaavien kannattaa hyödyntää etätyöskentelymahdollisuutta mahdollisimman usein.

”Esimerkiksi ihmiset, joilla on vahva sosiaalisten kontaktien tarve, motivoituvat uusiin ihmisiin tutustumisesta ja ihmis-

ryhmissä oleskelemisesta. Tällaisille työntekijöille työyhteisön tuki ja muiden ihmisten seura on tärkeää. Työntekijät, joilla sosiaalisten kontaktien tarve on matala, kukoistavat etätyössä, jossa avokonttorin hälinä ja jatkuva ihmisten tapaaminen eivät kuluta energiaa”, kuvailee Mayor.

Kohti kestäväää aivoterveyttä

Työelämä haasteineen ja muutoksineen kuormittaa aivoja erityisesti tietotyössä ja asiantuntijatehtävissä. TAMK:n koordinoimassa 1.3.2020 alkaneessa kolmivuotisessa ”Kestävä aivoterveys” -kehittämishankkeessa perehdytään aivokuormitukseen, aivoterveuteen ja työhyvinvointiin opetustyössä, tietotyössä ja sosiaali- ja terveyspalveluissa organisaatioiden tulokellisuuden parantamiseksi. Hankkeen osatoteuttajat ovat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä sekä Tays Käyttätymisneurologian tutkimusyksikkö. Sosiaali- ja terveysministeriö on myöntänyt Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tukea hankkeelle Kestävä kasvua ja työtä 2014– 2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta.



All rights reserved by IDS publishing & RMP Nordic AB 11636



KUVA: SUOMEN
MOTIVAATIOTALO OY

”Hankkeen tavoitteena on perehtyä työelämän kognitiiviseen ja affektiiviseen ergonomiaan, informaatioergonomiaan ja itsensä johtamiseen sekä kehittää työvälineitä, joilla eri kuormitustekijöitä voidaan käsitellä ja siten parantaa työhyvinvointia”, sanoo Mayor.

Hankkeessa yhtenä kartoituksen osa-alueena hyödynnetään itsensä johtamisen tukena Reiss Motivaatioprofiilia eli RMP:tä. Työhyvinvointiin ja aivoterveysteen vaikuttavat organisaatioiden ja työyhteisöiden osaaminen ja toiminta sekä työntekijän kyky johtaa omaa toimintaansa työhyvinvointia tukevilla tavoilla. Kehittämishankkeessa selvitetään eettisesti kuormittavia tilanteita työssä ja arvojen vaikutuksia työyhteisön toimintaan ja työntekijän työhyvinvointiin.

”Yksilöllisten motivaatiotekijöiden tunnistaminen auttaa edistämään itsensä johtamista ja aivojen hyvinvointia. Kiinnostavaa on myös erilaisten teknologioiden käyttäminen etätyössä ja johtamisessa. Kuinka omia tarpeita voi toteuttaa, miten voi minimoida teknostressiä ja mitä on tiedettävä aivo-

**Perustarpeet
motivoivat kaikkia,
mutta niiden intensiteetti
on yksilöllistä.**

jen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä erilaisia teknologisia välineitä ja sovelluksia käytettäessä?” Mayor pohtii.

Hanke pyrkii lisäämään tietoa aivokuormituksen vaikutuksesta kognitiivisiin toimintoihin. Tiedon lisääntyessä kognitiivisen, affektiivisen ja informaatioergonomian käyttäntöjä voidaan tuoda osaksi yhteiskuntaa ja työyhteisöjen toimintaa. ■

PYSÄYTÄ ORGANISAATIO OPPIMAAN – KOKEMUKSET JALOSTUVAT TULEVAISUUDEN OSAAMISEKSI

TEKSTI: MARIA MÄENPÄÄ / RASTOR-INSTITUUTTI

KUVA: RASTOR-INSTITUUTTI

Koronavirusepidemia on ollut paitsi kriisi myös sopeutumiskyvyn testi monelle organisaatiolle. Testiin jouduttiin pyytämättä ja yllättäen, mutta silti tuloksia kannattaa nyt analysoida. Miten HR-ammattilaisena teet näkyväksi onnistumiset, epäonnistumiset ja niiden syyt?



"Pysähdy, reflektoi, opi ja auta muita oppimaan", Irmeli Kalliosalmi kehottaa.

"Kriisit ovat mielettömiä mahdollisuuksia oppia. Fiksut organisaatiot pysähtyvätkin nyt kokemansa äärelle, ettei seuraava odottamaton tilanne pääse yllättämään housut kintuissa", toteaa **Irmeli Kalliosalmi**, joka vastaa Rastor-instituutissa HR-ammattilaisille suunnatuista koulutuksista. "Näin varmistetaan tulevaa toimintakykyä, ja samalla huomataan, missä ollaan jo vahvoilla."

Nyt on aika pysähtyä tarkastelemaan, mitä tapahtui

Oppiva organisaatio on menestyvä organisaatio, ja kokemuksen analysointi on edellytys oppimiselle. Näin tehdään näkyväksi tekijät, jotka vaikuttivat onnistumiseen tai epäonnistumiseen yllättävässä muutostilanteessa

Nyt tulevatkin tarpeeseen HR-ammattilaisen fasilitointitaidot: on saatava organisaatio pysähtymään opitun äärelle. Miten muutos vaikutti liiketoimintaan, työyhteisöön, kulttuuriin ja työssä suoriutumiseen?

"HR:n rooli on aivan olennaisen tärkeä, kun luodaan omaa toimintaa reflektoivaa kulttuuria, ilmapiiriä ja toimintatapa. Kokemuksia ei kannata nyt päästää livahtamaan sormien lomasta vaan ottaa ne tiukkaan analyysiin ja muuntaa osaamiseksi, joka auttaa pärjäämään paremmin tulevaisuudessa", vetoaa Kalliosalmi.

HR kysyy oikeat kysymykset – organisaatio oppii

HR:n tulee kysyä kysymyksiä ja luoda tilanteita, jotka saavat ihmiset refleктоimaan. On luotava paikkoja luontevalle palautteenantamiselle sekä koulutettava työntekijöitä, esihenkilöitä ja johtoa ottamaan toiminnan kriittinen tarkastelu osaksi toimintaa. Reflektointi tulee rakentaa kulttuuriin organisaation kaikilla tasoilla.

Kalliosalmi listaa kysymykset, joihin etsiä vastauksia – syyttämättä ja syyllistämättä, tutkivin mielin.

- Missä onnistuimme? Missä epäonnistuimme?
- Mitä tapahtui? Mikä vaikutti siihen, mitä tapahtui?
- Mitä oli läsnä ja mitä puuttui?
- Miten toimimme, miten emme toimineet?
- Miten olimme varautuneet?
- Kuka teki ja mitä? Mitä teimme yhdessä?
- Mitä teemme toisin, jotta jatkossa onnistumme?

"Kun nämä tekijät saadaan näkyviksi, voidaan toistaa onnistuneeseen lopputulokseen johtaneita asioita ja välttää ja korjata niitä, jotka johtivat epäonnistumiseen", Kalliosalmi rohkaisee.

Käytännön esimerkkinä Kalliosalmi nostaa vaikkapa prosessit tai digitaalisuuden.

"Tukivatko vai estivätkö prosessit uutta toimintaa? Mikä mahdollisti ennennäkemättömän digiloikan etätyöhön siirryttäessä?"

"Monet osaavat jo juhliakin epäonnistumisia – kun epäonnistumiseen johtaneet tekijät tuodaan esiin, oppii koko organisaatio. Toistamme automaattisesti onnistumiseen johtavia toimintatapoja, mutta myös se tulisi tehdä tietoisesti. Näin levitämme myös hyviä käytäntöjä toisillemme."

Kokeilut ja kokemukset muuttuvat osaamiseksi

Taitava HR jalostaa kokeiluista ja kokemuksistakin osaamista.

"Fiksuimmat oivaltavat koronakriisin myötä tehdä jatkossa etupainotteisesti kokeiluja testatakseen organisaation uudistumiskykyä. Uskon, että aika moni yritys tietää nyt, missä on parantamisen varaa. Tietoisien kokeilun myötä oppiminen on johdonmukaisempaa kuin elämän eteemme heittämiä yllätysten. Nyt kannattaa poimia kehityskohteita, kokeilla niissä uudenlaista toimintatapaa sekä analysoida, miten muutos vaikuttaa." ■

JOKO TEIDÄN FIRMASSANNE ON TERVEEN LAPSEN HOITOPALVELU?

PERHEMYÖNTEISYYS JA JOUSTAVUUS OVAT
FIKSUN TYÖNANTAJAN VALTTIKORTTEJA
– MUTTA TYÖELÄMÄN VALTAVIRTAAN NE OVAT
VASTA TULOSSA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: HOIVANET OY

KUVAAJA: KAAPO KAMU



Kuinka perhemyönteisiä ovat tämän päivän työnantajat? Miten käy perhe-elämän ja työelämän yhdistäminen kovassa paineessa ja kiireessä – vai onko harjoitus tuohon tuomittu jo startissa?

Mothers in Business ry:n toiminnanjohtajat – sekä perhevapaalla oleva Annica Moore, että hänen sijaisensa Jonna Lampinen – ovat sitä mieltä, että fiksut työnantajat ainakin yrittävät tuoda joustavuutta ruuhkavuosiaan elävien työntekijöiden elämään.

Annica Moore toteaa, että työnantajilta ei sinänsä odoteta mitään ”spektaakkelimaisia” tekoja, vaan enemmänkin tukea ihan tavallisen arjen keskellä. ”Jos oma esimies ymmärtää ne haasteet, joita työntekijällä on työpaikan ulkopuolella ja tarjoaa sen takia joustoa – se on jo tosi tärkeää.”

Esimerkiksi kun pienten lasten vanhempi pääsee valitsemaan itselleen sopivia työvuoroja, hän kyllä osaa arvostaa

sitä. ”Työntekijä sitoutuu työnantajaan aivan eri tavalla, kun näkee että hänen toiveitaan kuunnellaan organisaatiossa”, Moore uskoo.

Luottamus on kaiken perusta

Tämä luottamus ja sitoutuneisuus on minkä tahansa työpaikkakulttuurin perusta. Millaisia joustavia, perhemyönteisiä keinoja firmoissa sitten käytetään, se vaihtelee yrityksestä toiseen: tärkeintä on kuitenkin aito halu auttaa ja kyky saada konkreettisia asioita aikaan.

”Jos perhemyönteisyys on vain joku HR:n tekemä selonteko, joka on unohdettu pöytälaatikkoon, niin eipä se silloin paljon lämmitä.”





Mothers in Business ry:n perhevapaalla oleva toiminnanjohtaja Annica Moore sanoo, että työnantajilta ei sinänsä odoteta mitään spehtaakkelimaisia tekoja, vaan enemmänkin tukea ihan tavallisen arjen keskellä.

Mooren mukaan esimiehet – eri tasoilla – ovat avainasemassa perheystävällisen kulttuurin luomisessa. ”Tämän takia esimiehiä pitää kouluttaa ymmärtämään perheiden haasteita entistä paremmin.”

Mothers in Business ry:ssä on yli 4 000 jäsentä ja Moorella on varsin selkeä käsitys siitä, millaiset työnantajat ovat vetovoimaisia jäsenkunnan keskuudessa.

”Kyselymme mukaan työnhakutilanteessa jäsenistämme 90% etsii organisaatiota, jolla on perhemyönteisiä käytäntöjä.”

Kun kaista loppuu

Perhemyönteiset asenteet ja empatiakyky ovat kovassa kussissa myös Jonna Lampisen mukaan.

”Tiedämme, että vanhempien oman ajan puute, jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne ovat kuluttavia asioita – ja monelta perheeltä puuttuvat turvaverkot eli vaikkapa sopivan matkan päässä sijaitseva mummola.”

Koronan myötä vaikeuskerrointa on nostettu vielä lisää, kun keväällä monessa kodissa naputtivat vanhemmat ja lapset koneitaan rinta rintaan – ja perheen pienimmät saapuivat esittämään piruetin tai pari Teams-seurakunnan riemuksi. ”Pitkällä

tähtäimellä ongelmaan voidaan saada helpotusta lastenhoito- palveluilla”, uskoo Lampinen.

”Jos esimerkiksi työnantaja tarjoaa työntekijöilleen terveen lapsen hoitopalvelua, se on yksi joustavuutta todella paljon lisäävä asia.”

Terve vai sairas lapsi?

Suomessa on vanhastaan olemassa työnantajan järjestämä sairaan lapsen hoitopalvelu, joka on ollut voimassa vuodesta 2000 alkaen. Tuloverolain (TVL) 69.3 §:n mukaan veronalaista tuloa ei synny työnantajan tilapäisesti järjestämästä sairaan lapsen hoidosta ajalta, jona työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen täysin palkkaeduin. Tilapäisenä pidetään saman sairaustapauksen johdosta enintään neljän päivän pituisia hoitojaksoja.

Sairaan lapsen hoitopalvelu -pykälä soveltuu vain äkillisesti sairastuneen, alle 10-vuotiaan lapsen hoitoon. Etu on verovapaa, vaikka se annettaisiin vain avainhenkilöille.

Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) ajaa myös terveen lapsen hoidon saamista verottomaksi eduksi. EK:n mukaan sairaan lapsen verovapaa hoitoetu on laajalti hyödynnetty ja työntekijöiden arvostama työsuhte-etu, joka on mahdollistanut



KUVA: MOTHERS IN BUSINESS RY

Mothers in Business ry:n toiminnanjohtaja Jonna Lampinen Perheystävällinen työelämä -seminaarissa 2.10.2020.

työnantajan tuen työn ja perheen yhdistämiseen silloin, kun sairaan lapsen hoitaminen kotona vanhempien toimesta ei ole toimiva vaihtoehto.

Veroseuraamuksia lastenhoidosta

Koska terveen lapsen hoitopalvelu ei ole verovapaasti käytettävissä, työnantaja ei voi tarjota lastenhoitoapua ilman veroseuraamuksia. Esimerkiksi EK:n verojohtaja Anita Isomaa on todennut, että tämä viesti on ollut monelle työnantajayritykselle ja heidän perheellisille työntekijöilleen pettymys, sillä se tekee lastenhoitopalvelusta kohtuuttoman kallista.

”Mikäli nykyinen, verovapaa sairaan lapsen hoitoetu laajennettaisiin koronan aiheuttamassa poikkeustilanteessa koskemaan väliaikaisesti myös terveiden lasten hoitoa – ilman hoidon kestolle määriteltyä tiukkaa aika- ja ikärajaa – toisi tämä ”valtavasti mahdollisuuksia” työn ja perheen parempaan yhdistämiseen ja perheiden etätöyärjen tukemiseen”, Isomaa uskoo.

Korona sai puhelimet soimaan

Toimitusjohtaja Minna Isotalus Hoivanet Oy:stä on samoilla linjoilla. Hän tietää, että koronan tuoma etätöyärki vaikeut-

taa työntekoa huomattavastikin – eikä isovanhempia voi pyytää apuun sekään perhe, jolla mummo ja pappa asuvat lähellä. Yritykset voivat kuitenkin auttaa työntekijöitään tarjoamalla heille terveen lapsen hoitopalvelua.

”Meillä tämä terveen lapsen hoitopalvelu on aina ollut mukana palveluvalikoimassa, mutta vasta korona sai aikaan ison piikin kysynnässä”, Isotalus toteaa. ”Maaliskuussa saimme kyselyjä kymmeniltä yrityksiltä, pieniltä ja suurilta, jotka olivat ihmeissään tämän asian kanssa.”

Kevään mittaan sopimuksia tehtiin noin 15 yrityksen kanssa ja näin selvittiin kesälomaan asti. ”Useimmat näistä yrityksistä eivät ole tarvinneet palvelua enää syksyllä”, hän lisää.

Arjen pelastajat

Saadun palautteen mukaan terveen lapsen hoitopalvelu on ollut monelle asiakasyritykselle todellinen henkireikä: kun aikataulut pitävät, työt edistyvät suunnitellusti. Hyvinvointi ja työssä jaksaminen lisääntyy, kun työntekijöitä ei enää jatkuvasti revit kahteen eri suuntaan.

”Työntekijät voivat työskennellä rauhassa myös poikkeusaikoina, kun lapsella on seuraa, viihdykettä ja kivaa tekemistä”, Isotalus kertoo.

Helsinkiläinen Hoivanet tarjoaa terveen lapsen hoitopalvelun lisäksi myös sairaan lapsen hoitopalvelua. Eroavasta verokohtelusta Isotalus toteaa:

”Terveen lapsen hoidon verottomuus edistäisi perhemyönteisiin ratkaisuihin tarttumista yritysten taholta ja näin tukisi perheitä erityisesti poikkeusoloaikoina”, hän toteaa ja lisää, että EK:n aloite tässä asiassa on tervetullut avaus. ”Keskustelu on lähtenyt käyntiin hyvin. Toivottavasti asia etenee myös hallituksen piirissä.”

Lauma seuraa edelläkävijöitä

Hoivanetin suurin liiketoiminta-alue on lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön tuottaminen kunnille. Tästä huolimatta myös palvelun myyminen yrityksille on relevanttia – ja kasvussa.

”Pioneeriyrietykset ovat aina ensimmäisenä liikkeellä työelämän muuttuessa. Näitä yrityksiä ei ensimmäisessä aallossa useinkaan ole vielä monta, mutta muut seuraavat perässä”, hän uskoo.

Isotalus katsoo, että kun jokainen yritys tapaa vanhoa, että ”henkilöstö on tärkein voimavaramme”, fiksu työntekijä kysyy: onko näin?

”Teoista se näkyy. Esimerkiksi tietotyöyrityksissä tiedostetaan jo aika syvällisesti, että tyytyväinen työntekijä on tuottava työntekijä – ja että nämä kotiasiat ovat tärkeitä kokonaisuuden kannalta.” ■

KUVA: HOIVANET OY KUVAAJA: KAAPO KAMU



PERHEVAPAALTA TYÖELÄMÄÄN PALUUSEEN LIITTYY PALJON PELKOJA

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

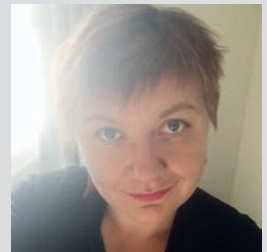
Työelämään palaamiseen liittyvät kysymykset aiheuttavat huolta monelle perhevapaalla olevalle. Myös haaveet uudesta urasta, työn löytymisestä tai opiskelusta perhevapaan päätyessä ovat yleisiä – mutta mikä on paras tapa edetä?

Uudenmaan ELY-keskuksen Perhevapaalta työelämään -hankkeen vetäjä Saija Salento kertoo, että perhevapaalla olemiseen liittyy hyvin yleisesti erilaisia epävarmuustekijöitä – jotka vain lisääntyvät, kun paluu työelämään pitkittyy.

”Pian ollaan tilanteessa, jossa pelko ja todellinen tilanne alkaa sanella sitä, mitä ihminen elämässään tekee”, hän toteaa. ”Ihmiset kysyvät itseltään, että osaanko minä enää – pärjäänkö työelämässä, miten mä jaksan?”

Perhevapaalta työelämään -hanke hälventää näitä pelkoja ja aktivoi ottamaan parempaa otetta elämään. Vuoden 2020 alussa alkaneelle projektille on jo luvattu jatkoa vuoden 2022 loppuun.

”Meillä on mukana viisi kasvukeskustaa, joissa koulutuksia järjestetään, aiemmassa hankkeessa paikkakuntia oli 10”, Salento kertoo.



KUVA: SAIJA SALENTO

Saija Salento

Kolme kuukautta kestävässä valmennuksessa opitaan vahvistamaan oma jaksamista ja yhteensovittamaan perhe-elämää ja kodin ulkopuolista elämää, esimerkiksi työtä tai opiskelua. Lisäksi tarjolla on mm. ura- ja ammatinvalintaan liittyvää ohjausta sekä työnhakutaitoja lisäävää tai yrittäjyyteen tähtäävää valmennusta. Palvelu koostuu sekä ryhmä- että yksilövalmennuksesta.

”Osallistujia meillä on toistaiseksi ollut vajaa 300 vanhempaa, naisten lisäksi myös miehiä.”

Salennon mukaan valmennukset on otettu hyvin vastaan, koska moni kokee, että kotona lasten kanssa ollessa kynnys palata työelämään kasvaa helposti hyvin korkeaksi. Samaan aikaan on selvää, että nykyduuneissa ei löysäillä, vaan työntekijät saavat juosta lujaa myös jatkossa.

”Työhön liittyvää stressiä me emme pysty poistamaan, mutta voimme yrittää palauttaa ihmisten luottamuksen omaan itseensä. Paluu työhön onnistuu kyllä, kun meillä on olemassa palveluja, jotka helpottavat siirtymää.” ■

TAVOITTEET JA SEURANTA ETÄTÖISSÄ PALVELEE MYÖS TYÖNTEKIJÄÄ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: PIXABAY

Korona räjäytti pankin etätyöskentelyn osalta – ja sai jähmeänkin organisaation ulos poteroistaan ja päivittämään toimintatapojaan. Myös uusi työaikalaki komppaa etätyötä, koska laki on tuonut paljon uusia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia työajan järjestelyyn.

Vuoden alussa voimaan tulleessa työaikalaisissa rukataan joustotyöaika: työntekijöillä tai henkilöstöryhmällä on mahdollisuus sopia etätyön ehdoista suoraan työnantajan kanssa. Joustotyön uudessa määritelmässä todetaan, että työntekijän pitää pystyä itse määrittelemään työntekopaikka ja työajan käytöstään vähintään yli puolet.

Toimitusjohtaja Krister Juselius JotBar Solutions Oy:stä muistuttaa, että jotta yritykset voivat varmistaa lain velvoittaman työajan seurannan toteutumisen – sekä turvata työntekijöiden oikeudet työaikalakiin liittyen – tulee sillä olla käytössään ratkaisu työajan seurantaan myös etätyötä tekevien työntekijöiden osalta.

”Mobiili työajanseuranta on tehokas ratkaisu tähän haasteeseen”, hän toteaa.

Dynaamista dataa

Yksinkertaisimmillaan mobiililla työajanseurannalla tarkoitetaan muualla kuin kiinteällä työpisteellä tapahtuvaa töihin sisään- ja ulosleimaamista. Mobiili työajanseuranta mahdollistaa tämän leimaamisen mobiililaitteilla (kuten puhelimet ja tabletit) sekä tietokoneilla.

”Mobiililaitteilla tämä tapahtuu yleensä erikseen laitteelle asennettavan mobiilisovelluksen muodossa”, kuvailee Juselius.

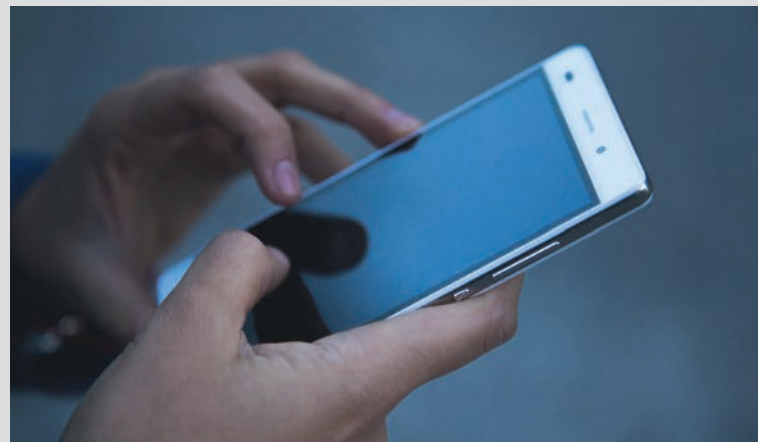
Vaikka seuranta on ”perusmuodossaan” sisään- ja ulosleimaamista, seurannan avulla voidaan saada myös tietoa tehtävistä töistä ja tämän lisäksi voidaan kerätä myös paljon muuta arvokasta dataa.

”Esimerkiksi myyntiedustajien tai kotipalvelun tehdessä kierroksiaan, sovelluksesta näkee missä on milloinkin käyty ja kuinka paljon aikaa on käytetty kohteessa”, Juselius kertoo.

Itseohjautuvakin tarvitsee tukea

Entä sitten se tyypillinen ”koronatapaus”, jossa tietotyöläinen on perustanut etätyöpisteen keittiönpöydän ääreen? Miten kotikonttorin työmyyrää voidaan tukea? – Juselius muistuttaa tavoitteiden asettamisen tärkeydestä:

”Erityisesti etätyössä on tärkeää, että työntekijällä on asetettu tavoitteet työssä onnistumiselle. Mobiili työajanseuranta



tarjoaa työnjohdolle keinot näiden asetettujen tavoitteiden toteutumisen seurantaan”, hän linjaa.

Juseliuksen mukaan myös työntekijälle on tärkeää voida seurata tehtyä työaika ja suoriutumista yleisesti. ”Etätyöskentelyssä työn ja arjen raja helposti sekoittuu ja kuva omasta työtehokkuudesta voi hämärtyä. Kun työntekijä pystyy seuraamaan työn etenemistä sille asetettujen suunnitelmien, tavoitteiden tai mittareiden muodossa, on hänen helpompaa johtaa omaa työtään ja sitä tasapainottavaa vapaa-aikaa.”

Juselius katsoo, että kun työntekijä itse tietää tehneensä työnsä niin kuin on sovittu, lisää se myös työntekijän turvallisuuden tunnetta ja antaa fiiliksen, että hän kuuluu työyhteisöön – vaikka tekeekin töitä etänä.

Etätyöstä valtavirtaa

Mobiili työajanseuranta on myös kelpo työkalu, kun seurataan lain edellyttämän lepoajan toteutumista. ”Kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan seurannassa olevalla toimipisteellä, lepoajan toteutumisen seuranta voi vaarantua”, Juselius toteaa.

”Vaikka kaikissa työtehtävissä ei ole mahdollista siirtyä etätöihin, teknologia laajentaa tuota mahdollisuuksien kirjoa jatkuvasti – ja koronaviruksen jälkeen etätyö on jo osa hyvin monen organisaation kulttuuria”, uskoo Juselius.

”Etätyö on tullut jäädäkseen.” ■

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN KUNTOSALI

TREENAA TYÖELÄMÄSI TULEVAISUUDEN TULOSKUNTOON!

TEKSTI: MIIA HUITTI, CERTIFIOITU STRESSIVALMENTAJA / THE HAPPINESS PRACTICE™ SHERPA

”Kun keväällä siirryimme muutokseen, joka muokkasi kaikkien meidän tekemistämme, esimiesten ja työyhteisöjen tuen tarve jaksamiseen ja työelämätaitoihin kasvoi merkittävästi”, kertoo Jyri Kansikas, Work Goes Happy Oy:n toimitusjohtaja. Syntyi ajatus työelämän kuntosalista, jossa näitä taitoja harjoitellaan yhdessä pitkäjänteisesti valmentajan johdolla.

Uskomme siihen, että työhyvinvointiin tarvitaan pitkäjänteistä ja aidosti arkeen vaikuttavaa valmennusta. Tulevaisuutta rakennetaan nyt! Tulevaisuuden työelämän kuntosali antaa valmiuksia niin tähän hetkeen kuin tulevaisuuden työelämään. Osallistujat saavat kattavan treenin niin motivaation ja työn merkityksellisyyden, mentaalisen suorituskyvyn kuin stressin hallinnan sekä rakentavan vuorovaikutuksen alueelle.

Lähde mukaan uudenlaiseen ja ainutlaatuihin muutosprosessiin neljän personal trainerin kanssa – jokainen valmentaja laatii sinulle sopivan kunto-ohjelman neljässä eri sessiossa – ja sinä teet salitreeneit sessioiden välissä ja edistymistä seurataan työelämän kuntotestillä pitkin matkaa.

Työelämän kuntosalimme personal trainerina toimii työelämän valmennuksen huippunimiä. Simo Routarinne toimii vuorovaikutuksen valmentajanamme innostavalla ja hausalla otteella. Simo on tehnyt toiminnallisia, tehokkaita ja takuuhauskoja vuorovaikutus- ja esiintymiskoulutuksia yrityksille ja yhteisöille jo yli 20 vuoden ajan. Simon treeneissä on luvassa konkreettisia, helppoja käytännön harjoitteita ja simulaatioita – oma kokemus jättää syvemmän muistijäljen kuin pelkkä kuuntelu ja katselu.

Jouko Mikkola toimii työelämän kuntosalillamme mentaalisen suorituskyvyn valmentajana. Jouko on henkisen valmennuksen, organisaation ilmapiirin ja henkilökohtaisen kehittämisen ammattilainen, joka hyödyntää ihmisten tai tiimien kehittämisessä neurotiedettä. Joukon mukaan kaiken hyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen pohjana on itsetuntemus, joka luo pohjaa niin omien vahvuuksien tunnistamiselle kuin erilaisuuden ymmärtämiselle.



Miia Huitti toimii stressinhallinnan personal trainerina ja on entinen ylisuorittaja, täydellisyysdentavoittelija sekä pankinjohtaja, joka paloi loppuun elämäntilanteessaan muutama vuosi sitten. Miia ammentaa inspiroivaa ja innostavaa sisältöä valmennukseensa arjen samaistuttavista esimerkkitarinoista ja

antaa arkeen käytännöllisiä ja helppoja työkaluja stressikuorman keventämiseen ja jaksamisen kohentamiseen.

Valmentajamme Jaakko Sahimaa on työ- ja organisatiopsykologi, joka työskentelee monella foorumilla yksilöiden sekä työyhteisöjen toiminnan kehittämisen parissa. Jaakko tunnetaan erityisesti motivaatio- ja merkityksellisyysteemojen asiantuntijana, joka osaa valmennustyössään iskeä ihon alle ja auttaa yksilöitä ja yhteisöjä löytämään merkitystä ja motivaatiota tekemiseensä ja toimintaansa.

Motivaatio ja merkityksellisyys

Motivaatio on ihmisen polttoainetta – se laittaa ihmiset ja yhteisöt liikkeelle. Mikä siis sinua motivoi? Mitkä asiat saavat työyhteisönne syttymään?

Ilman motivaatiota inhimillinen toiminta on raskasta ja takkuisaa. Tästä syystä sekä yhteisöjen että yksilöiden on syytä aika ajoin pysähtyä tarkastelemaan omaa toimintaansa motivaation ja merkityksellisyyden valossa: Mikä meitä ajaa ja ohjaa toimintaan? Miksi teemme mitä teemme? Mikä on työmme merkitys? Mistä kaivaa uutta virtaa tekemiseen?

Merkityksellisyys on tulevaisuuden menestystekijä niin yksilö-, tiimi- kuin organisaatiotasollakin: kokemus tekemisensä mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä lisää ihmisten tehokkuutta ja sitoutumista, mutta myös hyvinvointia ja jaksamista. Merkityksellinen ja motivoiva tekeminen löytyy sieltä, missä omat intohimot ja osaamiset kohtaavat tavoittelemisen arvoisten päämäärien ja ympäristön tarpeiden kanssa.

Mentaalinen suorituskyky

Tiimit ja organisaatiot tarvitsevat oikeat ihmiset oikeisiin rooleihin. Ihannetiimissä yksilö toimii omien vahvuuksien kautta ja erilaiset ihmiset täydentävät toisiaan. Organisaation ilmapiiri muodostuu pehmeistä arvoista kuten motivaatio, asenne ja vuorovaikutustaidot. Nämä organisaation ilmapiiriin vaikuttavat arvot pohjautuvat vuorostaan aina yksilön mentaalisesta suorituskyvystä ja itsetuntemuksesta. Organisaation ilmapiiri vaikuttaa suoraan yrityksen taloudelliseen tulokseen. Pehmeät arvot tuovat kovan rahan.

Mentaalinen suorituskyky ja ihmisen hyvinvointi lähtee itsetuntemuksesta ja omien vahvuuksien tunnistamisesta. Ainoastaan hyvinvoiva ihminen voi olla tuottava. Valmennuksessa hyödynnetään toiminnallista neurotiedettä, jonka avulla ihminen tunnistaa omat vahvuudet ja haasteet sekä ymmärtää omia ajattelun prosesseja. Itsetuntemuksen kautta ymmärrämme myös ihmisten erilaisuutta. Itsetuntemus avaa mahdollisuuden menestykselliseen vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon. Lisäksi itsetuntemus luo pohjan myös yksilön optimaaliseen palautumiseen ja stressinsietokykyyn. Vain hyvinvoiva ihminen voi olla tuottava.

Stressinhallinta

Elämme jatkuvassa muutoksessa, jossa oman hyvinvoinnin johtamisen taidot korostuvat. Jotta jaksamme ja voimme kukois-

taa työssä ja vapaa-ajalle, on tärkeää oppia tunnistamaan liiallisen stressin ja kuormituksen merkit itsessä ja läheisissä. Meidän ei tarvitse tavoitella täydellistä stressittömyyttä – oleellista on palautuminen sekä tasapaino vuorokausitasolla. Tällä kuntosalin osiolla opimme tunnistamaan stressiä itsessämme ja opimme liiallisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn avaimia ja arjen palautumisen keinoja käytännön työkalujen avulla.

Oman hyvinvoinnin johtaminen on päivittäistä harjoittelua ja yhdessä inspiroivassa ympäristössä harjoitteleminen tekee siitä elämää muuttavaa. Pelkkä harjoittelu ei auta, jos toimintamallimme eivät tue hyvinvointiamme. On tärkeää tutustua omiin ohjelmointeihimme ja malleihimme, jotka aiheuttavat meille kuormitusta. Opimme myös, kuinka saamme onnellisuudesta etumatkaa elämäämme.

Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksen laadulla on merkittävä rooli psykologisen turvallisuuden, innovaatioiden ja muutoksetteryden toteutuksessa. Organisaatioiden kollektiivinen älykyys ja yhteistyön synergiset hyödyt aktivoituvat vain, kun vuorovaikutus on rakentavaa kilpailevan sijaan.

Ilmaisu on tärkein työkalumme vaikutusvallan virtausten tietoiseen säätelyyn. Siksi tuloksellisen vuorovaikutuksen johtaminen on jo nyt työelämän tärkein osa-alue. Tulevaisuuden työelämän vuorovaikutustreeneissä harjoitellaan näiden sisältöjen lisäksi mm. yhteisten tavoitteiden asettamista, palautteen antamista, fasilitointia ja itsensä johtamista, sekä etä- että lähikontekstissa. ■

Tulevaisuuden työelämän kuntosali

PERSONAL TRAINEREINA:



Treeniohjelman nelikenttä

Motivaatio	Mentaalinen suorituskyky
Stressinhallinta	Vuorovaikutus

Kuntosalin nelikenttä

- Motivaatio ja merkityksellisyys valmentajana Jaakko Sahimaa
- Mentaalinen suorituskyky valmentajana Jouko Mikkola
- Stressinhallinta valmentajana Miia Huitti
- Vuorovaikutus valmentajana Simo Routarinne

Valmennus tapahtuu etäyhteydellä 90 min treenisessioissa. Treenejä on 4 kpl/valmentaja eli yhteensä 16 kertaa. Yhteistreenien välissä treenaat omatoimisesti ja kehitystäsi seurataan työelämän kuntotestillä.

OPPILAITOSTEN JA YRITYSTEN VÄLISEN YHTEISTYÖN POTENTIAALI KÄYTTÖÖN

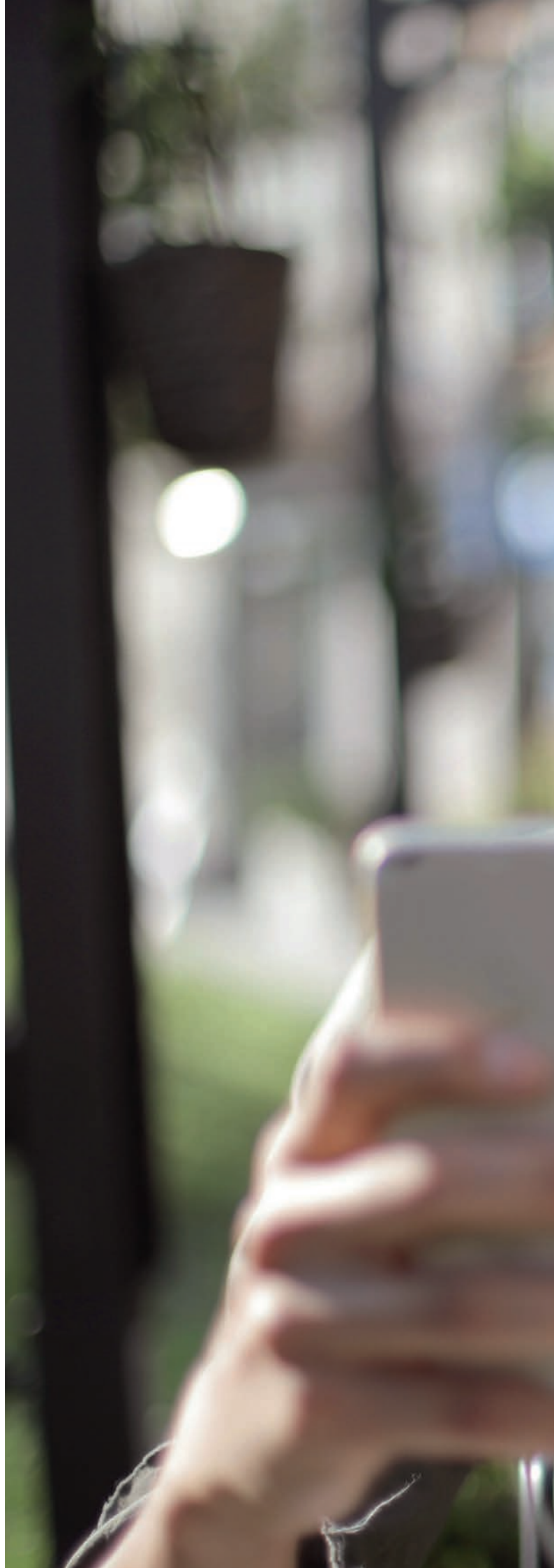
TEKSTI: LOTTA LUKKA

KUVAT: PEXELS

Syksyllä oppilaitokset heräävät jälleen eloon opiskelijoiden palatessa koulunpenkille ja yritykset pohtivat oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä – miten saada toiminta lisäarvoa tuottavaksi molemmille?

Puhuttaessa tässä jutussa oppilaitosten ja yritysten välisestä yhteistyöstä, lyhyemmin oppilaitosyhteistyöstä, pohdin yhteistyösuhteiden tarkoituksenmukaisempaa hyödyntämistä rekrytoinnin ja työnantajamielikuvan näkökulmasta erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa yrityksen on mahdollista tarjota työtä opiskelijoille lyhyellä tai keskipitkällä aikavälillä esimerkiksi sesonkityön tai harjoittelun muodossa. Miten oppilaitosyhteistyö hyödyttäisi vielä konkreettisemmin ja vaikuttavammin vierailun jälkeen sekä opiskelijaa että yritystä?

Oppilaitosyhteistyö on esimerkiksi yritysten tai organisaatioiden ja koulutusyksiköiden välistä yhteistyötä. Yleisimpiä oppilaitosyhteistyön muotoja ovat esimerkiksi erilaiset opiskelijatapahtumat, oppilaitosvierailut tai opiskelijaprojektit, joissa yritysten edustajia on mukana. Yhteistyötoiminta on yritykselle panostus tulevaisuuteen sisältäen onnistuessaan merkittävän työnantajamielikuvallisen, markkinoinnillisen ja ennakoivan rekrytoinnin näkökulman. Opiskelijoille oppilaitosyhteistyö tarjoaa vinkkejä ja linkkejä muun muassa harjoitteluun, työsäoppimiseen, kesätyöhön tai jopa vakituiseen työsuhteeseen. Oppilaitosyhteistyöllä on lisäksi vahva yhteiskunnallinen merkitys nuorten työllistymisen näkökulmasta. Sen vuoksi yhteis-



A close-up photograph of a young man with dark, curly hair and a focused expression. He is wearing white earphones and pointing his right index finger at a smartphone screen, which is partially visible on the left. The background is blurred, suggesting an outdoor setting with other people.

**// Oppilaitosyhteistyöllä
on lisäksi vahva
yhteiskunnallinen merkitys
nuorten työllistymisen
näkökulmasta.**

työn potentiaali tulisi ottaa käyttöön kokonaisvaltaisesti ja priorisoida yrityksessä korkealle rekrytointi- ja työnantajamielikkyydessä.

Innovatiivisuutta ja käytännön harjoituksia työelämää varten oppilaitosvierailuihin

Keskustelu elämäntaitojen opettamisen lisäämisestä perusopetukseen on ruokkinut ajatusta myös työnhakutaitojen ja laajemmin työelämätaitojen oppimismahdollisuuksista oppilaitoksissa silloin kun ensimmäiset työsuhteet ja harjoittelut ovat lähestymässä. Miten kasvatamme uuden sukupolven tulevana työelämän edustajina työnhakuprosesseihin ja työelämän lainalaisuuksiin, ja miten oppilaitosyhteistyötä voidaan hyödyntää tässä yritysten ja oppilaitosten yhteisvastuullisena tekemisessä?

Työnhaku- ja työelämätaitojen merkitys yritykselle ennakoivan rekrytoinnin, ja nuorelle tulevan työnhaun näkökulmasta on suuri. Sen vuoksi on tärkeää, että oppilaitosyhteistyötä ei nähdä enää ainoastaan yksittäisinä, luentomaisina yritysvierailuina, mainosflyereina tai messupiste-esittelynä arvontakorin ja yrityskynien kera. Sovitun, vuosittaisen yhteistyön määrää, sisältöä ja muotoja tulisikin jatkuvasti kehittää vastaamaan entisestään sekä oppilaitoksen että yrityksen tavoitteita ja tar-

peita. Moderni rekrytointiajattelu ohjaa ennen kaikkea molempipuoliseen houkutteluun ja valintaan työsuhdetta solmiessa, ja oppilaitosyhteistyö antaaakin vastavuoroiselle tutkailulle laajan mahdollisuuden – sovimmeko toinen toisillemme. Lisäksi suunnitelmallisella yhteistyöllä oppilaitosten on mahdollista saada yritysten ammattilaisten läsnäolo ja osaaminen paremmin nuorten käyttöön. Seuraavassa esimerkki oppilaitosvierailusta, jonka avulla voitaisiin lisätä yhteistyön konkretiaa, vaikuttavuutta ja lisäarvoa molempipuolisesti.

Esimerkki: Vierailuaika oppilaitoksessa kolmivaiheisena nuorten työnhakukoulutuksena

Oppilaitosvierailu on oiva paikka yrityksille päästä opettamaan nuorille käytännönläheisesti työnhausta ja rekrytoinnista, ymmärtää nuorten työnhakuun liittyvää ajattelua, ja ennakoida tulevia rekrytointitarpeita. Toisaalta, työnhakutaito on taito, joka opitaan toistojen kautta – oli kyse sitten esimerkiksi työhakemuksen kirjoittamisesta tai työhaastattelusta. Usein nuorilta odotetaan haastattelutilanteessa jo erityisesti esiintymis- ja vuorovaikutustaitoja huolimatta kokemattomuudesta tilanteessa. Tiedämme, että työnhakutaitojen lisäksi vuorovaikutustilanteissa toimimista oppii parhaimmillaan koke-





muksen ja kokeilun kautta, joten entäpä jos oppilaitosvierailu-aika hyödynnettäisiinkin näiden tilanteiden harjoitteluun tukien samalla myös pedagogisesti opetustarjontaa? Ja mikä olisi-kaan parempi tapa varmistaa itselleen kesätyöpaikka kuin hoitaa hyvällä asenteella tällainen päivä yrityksen edustajan kanssa?

Vuosittainen yritysvierailu ja toiminnan esittely oppilaitoksessa pidetäänkin työnhaku- ja työhaastattelukoulutuksena: ensimmäisessä vaiheessa nuoret valmistautuvat oppilaitosvierailuun omalla CV-pohjallaan, jonka tärkeimpiä kohtia hiotaan rekrytoinnin ammattilaisen kanssa ja ennakoidaan jo tulevaa kesätyöhakua alkuvuodesta. Toisessa vaiheessa siirrytään toteuttamaan rekrytoijan johdolla konkreettisia työhaastatteluharjoituksia pareittain, joissa nuori saa tietoa, taitoa ja ennen kaikkea kokemuksen haastattelutilanteesta; miltä tilanne tuntuu, saako jännittää? Rekrytoiija näkee jännityksen useimmiten myönteisenä sen luodessa mielikuvan siitä, että nuori ehdokas suhtautuu vakavuudella työpaikan saantiin. Usein se saattaa jäädä kuitenkin nuorta itseään harmittamaan. Kun tilannetta on etukäteen harjoiteltu ammattilaisen kanssa, on harjoituksen muistijäljen mahdollista lieventää jännitystä ensimmäisessä, oikeassa työhaastattelussa, ja siten parantaa keskustelun laatua ja työmahdollisuutta. Kolmannessa vaiheessa harjoitellaan vielä videohaastattelun tai -tehtävän tuottamista, joka nykyään on usein osa rekrytointiprosessia. Rekrytoiija ohjaa oikean

// Työnhakutaito on taito, joka opitaan toistojen kautta.

äänenvoimakkuuden, kameran etäisyyden ja muistiinpanojen sijoittamisen siten, että kun nuori tarvitsee ensimmäisen kerran videomateriaalia työnhaussa, sen tekeminen onnistuu.

Edellä kuvatun, käytännönläheisen harjoittelun lisäarvo oppilaitoksen, yrityksen ja ennen kaikkea opiskelijan – kohta työnhakijan – näkökulmasta on suuri. Lisäksi tämänkaltaisen vierailu varmasti jättää jälkeensä positiivisen mielikuvan yrityksestä, antaa tärkeitä vastauksia työnhakuun liittyen, luo aidomman kokemuksen työhaastattelusta, ja uskoa tulevaisuuden työnhakutilanteissa selviytymiseen.

Hyödynnetäänkö sinun yrityksessäsi tai oppilaitoksessasi jo käytännönläheisiä harjoitteita – tai muuta, mieleenpainuvia ja konkreettisia oppilaitosyhteistyön muotoja? ■

JOHTAMISOSAAMINEN AUTTAA YRITYKSEN KEHITTÄMISESSÄ

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Liiketoimintaympäristöjen jatkuva muutos vaatii organisaatioita ja niissä työskenteleviä ihmisiä päivittämään osaamistaan ja uudistumaan. Johtamiskoulutus auttaa oman yrityksen tai organisaation kehittämishankkeissa.



"Koulutuksen teemat tukevat toisiaan hyvin. Luennot ovat todella mielenkiintoisia, ja opetuksessa tuodaan esiin teorian yhteys käytäntöön", sanoo Hanna Patrikainen, Karjalan Tili- ja Isännöintikeskus Oy:stä.

Monella pienyrittäjällä on vahva ydintoimialansa ammattitaito, ja yrityksen kasvaessa yrittäjä on edelleen tiiviisti mukana ammattiosaamista vaativissa tehtävissä. Yrityksen suunnitelmallinen kehittäminen ja yritysjohtaminen saattavat jäädä taka-alalle, ellei yrittäjä aktiivisesti päivitä osaamistaan.

"Yrityksen tärkein voimavara on yrittäjä itse. Osaamisen pitäminen ajan tasalla kannattaa, jotta osaa viedä yritystä eteenpäin alan kehityksessä", sanoo yrittäjä Hanna Patrikainen Karjalan Tili- ja Isännöintikeskus Oy:stä.

Halu syventää johtamisosaamista ja kehittää omaa yritystä saivat Patrikaisen hakeutumaan LUT-yliopiston tarjoamaan Johtamisen täydennyskoulutusohjelmaan eli KATI-ohjelmaan, jossa tradenomin, kauppatieteiden kandidaatin tai muuta yliopisto- tai amk-tutkintoa voi täydentää yliopistotasolla. KATI-ohjelma toimii myös väylänä kauppatieteiden maisterin tutkinon suorittamiseen.

"Halusin hankkia johtamisen ja liiketoiminnan kehittämisen asiantuntijuutta voidakseni kehittää perheyrittämykseni. Olin pohtinut jo pidemmän aikaa kauppatieteiden opintoihin hakeutumista, ja KATI-ohjelma on sopinut todella hyvin yrittäjän elämään sekä sisältönsä että aikataulujensa puolesta. Täydennyskoulutusohjelman jälkeen aion suorittaa KTM-tutkinon", sanoo Patrikainen.

Business Finland -menestystä harjoitustöiden avulla

Opinnot toteutetaan monimuotototeutuksena ja suoritetaan työn ohella. 75 opintopisteen laajuisilla opinnoilla on vahva teoreettinen perusta, mutta opetuksessa käytetään käytännönläheisiä näkökulmia. Itsenäisesti tehtävissä harjoitustöissä pureudutaan oman organisaation kehittämistarpeisiin. Patrikaisella on takanaan kaksivuotisen koulutuksen ensimmäinen vuosi.

"Omaa yritystä käsittelevät harjoitustyöt ovat auttaneet tunnistamaan ja sanoittamaan yrityksemme kehitystarpeita. Harjoitustehtävien pohjalta laadin Business Finlandille innovaatio-rahautushakemuksen yrityksemme digitalisaation kehittämiseen. Saimme rahoituksen, jossa kehitetään isännöintipalveluiden siirtämistä verkkoon sekä tilitoimistopalvelujen sähköistä taloushallintoa. Ilman KATI-ohjelman tuomaa osaamista ja harjoitustöitä rahoitus olisi todennäköisesti jäänyt saamatta, joten koulutuksen hinta on saatu moninkertaisesti takaisin", Patrikainen kertoo.

Itsensä johtamisella opinnoissa eteenpäin

Patrikainen on havainnut johtamisosaamisensa lisääntyneen jo ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. Koulutuksessa käsiteltäviä teemoja ovat strateginen johtaminen, organisaation uudistuminen sekä johtamistaidot ja HRM.

"Koulutuksen teemat tukevat toisiaan hyvin. Luennot ovat todella mielenkiintoisia, ja opetuksessa tuodaan esiin teorian yhteys käytäntöön", kuvailee Patrikainen.

Työn ohella opiskelu vaatii suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Itsensä johtamisen taidot kehittyvät ajankäyttöä suunnitellessa. Aikatauluissa pysymistä helpottaa KATI-ohjelmassa opiskelevien tiivis ryhmä.

"Opiskelu on sekä vaativaa että antoisaa. Eri aloilla työskentelevillä opiskelukavereilla on erilaisia vahvuuksia ja osaamista, joten myös vertaisoppimisella ja vertaistuellalla on suuri rooli opiskelussa", Patrikainen sanoo. ■

Helmikuussa 2021 alkavaan täydennyskoulutusohjelmaan voi tutustua osoitteessa: lut.fi/kati16

ENTÄ JOS VAAN TEHTÄISIIN TÖITÄ NYKYISTÄ FIKSUMMIN?

Työn tuottavuutta parannetaan tehokkaimmin ottamalla henkilöstö mukaan työn suunnitteluun, sanoo Sillan toimitusjohtaja Kati Paulin.



Reilu kolme ja puoli vuotta sitten Suomessa otettiin käyttöön kiky, joka lisäsi työntekijöiden vuosityöaikaan 24 tunnilla. Eri-tyisesti teollisuuden kilpailukykyä parantavaksi tarkoitettu työajan lisäys näkyi vahvimmin valtion ja kuntien piirissä. Saavutetut tulokset ovat kuitenkin ristiriitaisia eikä tarkkaa tietoa kikyn käyttöönoton laajuudesta esimerkiksi yksityisellä sektorilla tunnu tietävän kukaan.

Yhteiskunnallisesti kikyllä on ollut iso merkitys. Mutta arjen tasolla toteutus konkretisoituu 6 minuuttia pidempään työpäivään ja pienempiin lomarahoihin. Herkästi käy niin, ettei tavoiteltua tehokkuushyötyä saavuteta.

Henkilöstö mukaan työn uudistamiseen

Silloin kun tavoitteena on parantaa työn tuottavuutta, tarjolla on paljon nykyaikaisempia menetelmiä kuin työajan pidentäminen. Suunnitellaan ja tehdään työtä mieluummin yhdessä

fiksummin ja sitä kautta nopeammin. Miten tämä käytännössä onnistuu?

Useimmissa organisaatioissa on toteutettu vuosien varrella paljon erilaisia kehitysprojekteja. Tehostamisen paikkoja on usein helppo löytää, mutta käytännön toteutus kaatuu siihen, etteivät ihmiset sitoudu ylhäältä annettuihin suunnitelmiin.

Olisikin tärkeää ottaa henkilöstö mukaan suunnitteluun ihan alusta asti. Organisaatiokulttuurin näkökulmasta on parhaimmillaan mullistavaa, kun kaikki osapuolet yhdessä työrooliin katsomatta miettivät, miten meistä tulisi kilpailukykyisempiä, miten saisimme arjen sujumaan vieläkin paremmin ja millaisen tavoitteen haluamme itsellemme asettaa. Tämä tavoite voi olla esimerkiksi nykyistä lyhyempi työaika – kaikille.

Kun ihmiset saavat itse luoda fiksumpia tapoja tehdä työtään, he sitoutuvat muutoksiin aivan eri tasolla. Aina-kaan meillä Sillassa viisaus ei asu johdossa, vaan palkanlaskija on oman työnsä paras asiantuntija. Tämä asiantuntijuus pitää vain houkutella esiin.

Muutos syntyy avoimuuden ja rohkeuden kautta

Perinteisen jalkauttamisen sijaan käytännön muutosta tehdään meillä koutsauksen kautta. Luotamme ihmisiin ja rohkaissamme heitä kokeilemaan ja kertomaan ongelmista ja ehdottamaan ratkaisuja. Haluamme, että ihmiset saavat olla ylpeitä ammattitaidostaan ja viedä sitä tiimeissä yhdessä eteenpäin.

Jos teilläkin uskotaan fiksumpaan ajankäyttöön ja työn tekemiseen, jätä meille yhteydenottopyyntö. Autamme mielellämme uuden suunnan rakentamisessa. ■

Kati Paulin
Toimitusjohtaja
Silta Oy

Lisätietoja: www.silta.fi

SUJUVUUTTA HENKILÖSTÖHALLINNAN ARKEEN

Henkilöstöhallinta helpottuu ja aikaa säästyy, kun organisaatiossa otetaan käyttöön HR-järjestelmä

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

HR-järjestelmä kokoaa henkilö- ja työsuhdetiedot tietoturvallisesti samaan paikkaan. Ohjelmistorajapinnat mahdollistavat tietojen siirtämisen muihin ohjelmiin. Visuaalisista raporteista voi tarkastella henkilöstön kehitystä yhdellä silmäyksellä.

HR-ratkaisut tukevat esimiestyötä ja HR-alan toimintaa nopeuttamalla ja helpottamalla henkilöstöhallintaa. HR-järjestelmän avulla kaikki työsuhteen elinkaaren aikana kertyvät tiedot voidaan koota samaan paikkaan.

”Ilman yhtenäistä HR-järjestelmää työntekijöiden tiedot saattavat olla hajallaan eri ohjelmissa ja tietokoneilla. Nopeasti kasvavissa yrityksissä henkilöstöhallinta vaikeutuu ja vie kohtuuttomasti aikaa”, sanoo ohjelmistotalo Visman myyntipäällikkö Jesse Vainio.

Visman helppokäyttöinen Saima HR-järjestelmä kokoaa yhteen kaikki työsuhteen tiedot lomien suunnittelusta ja sairauspoissaolojen seurannasta palkanlaskentaan. Työntekijät voivat tarkastella järjestelmästä omia tietojaan ja muokata yhteystietojaan.

”Työntekijä voi tarkistaa lomapäiviensä määrän ja lähettää lomasuunnitelmansa esimiehelle hyväksyttäväksi. Esimies puolestaan näkee helposti kaikkien alaistensa tiedot. Sairauspoissaolojen seuranta mahdollistaa varhaisen tuen tarjoamisen, mikäli poissaoloja alkaa kertyä”, Vainio sanoo.



Tietoturvallisia rajapintoja

HR-järjestelmän avulla henkilötietojen ja työsuhteiden hallinta tapahtuu tietoturvallisesti. Visman järjestelmä täyttää EU:n tietoturvastandardit ja järjestelmä valvoo tietojen käyttöä.

”Tiedot ovat kootusti tietoturvallisessa pilvipalvelussa. Järjestelmän lokiin tallentuu tiedot siitä, kuka tietoja on käyttänyt ja milloin”, Vainio kuvailee.

Ohjelmistorajapinnat mahdollistavat työsuhteen tietojen siirtämisen eri järjestelmien välillä. HR-järjestelmään syötetyt tiedot voidaan siirtää automaattisesti esimerkiksi palkanlaskentaan tai työterveyshuollon järjestelmiin. Saiman uusimpia ominaisuuksia ovat sähköinen allekirjoitus ja visuaaliset raportit Dear Lucy dashboard -ratkaisun avulla. Sähköisesti allekirjoitetut dokumentit tallentuvat automaattisesti järjestelmän liitetiedostoihin.

”Visuaalisista raporteista näkee yhdellä silmäyksellä esimerkiksi organisaation henkilöstön kehittymisen, ikä- ja työsuhteiden kaudat sekä sairauspoissaolojen kehittymisen”, sanoo Vainio. ■

Lisätietoja: www.visma.fi/saima/

POIKKEUSTILA AJAA PERUSASIOIDEN ÄÄRELLE

TEKSTI: JAAKKO SAHIMAA

KUVA: JUSSI REKIARO

Samassa veneessä tässä ollaan:

Poikkeuksellinen tilanne ympärillämme haastaa meitä kaikkia, kutakin omalla tavallaan.

Toisen työarki ja elämä on muuttunut totaalisesti, toisen arkeen ympäröivä tilanne on tuonut vain mikrotason muutoksia.



OPINTOJA TYÖN OHESSA: KUINKA SE VOI ONNISTUA?

”Osaaminen on keino hyviin tuloksiin. Se voi kasvaa vain oppijaa itseään motivoivista tavoitteista ja hänelle sopivista oppimisen tavoista”, toteaa JYU avoimen yliopiston opintoneuvoja Riina Kärkkäinen. Hän vinkkaa maksuttoman lyhyen verkkokurssin, joka auttaa onnistumaan opintotavoitteissa.

Työelämän osaamisen kehittäminen on työnantajan ja työntekijän yhteinen asia. Se on työnantajalle onnistumisen edellytys, työntekijälle parhaimmillaan innostavia askelmia uralla.

Tahtoa oppimiseen on nyt paljon. Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston opiskelijamäärä on korkeampi kuin koskaan. Suuri osa oppijoista on työelämässä olevia aikuisia. Opiskelu työn ohella perhe-elämän lomassa on mahdollista vain, jos opinnot voi suunnitella oman arjen ehdoilla.

”Tavoitteet ohjaavat meitä. Ne motivoivat, innostavat ja tuovat onnistumisen tunteita. Mutta mikä on oikea tavoite kenellekin? Usein opintotavoite on tarpeen jakaa osiin, jotta se on realistinen arkea ajatellen. Lisäksi tarvitaan omaan elämään sopiva suunnitelma ja taitoja, jotka auttavat opiskelemaan tehokkaasti”, Kärkkäinen kertoo.

Jotta mahdollisimman moni saavuttaisi tavoitteensa, JYU avoin yliopisto julkaisi kaikille avoimen maksuttoman Orientaatio jatkuvaan oppimiseen -verkkokurssin. Se keskittyy oppijaan itseensä, hänen tavoitteisiinsa ja suunnitelmiinsa, pystyvyyden kokemukseen ja akateemisessa opiskelussa olennaisiin opiskelutaitoihin.

Monelle se on myös ensimmäinen opintopiste yliopistossa. Siitä on hyvä jatkaa kiinnostavan alan opintoihin. ■

Tutustu kiitettävään kurssiin: avoin.jyu.fi/fi/orientaatio



Työssäni organisaatiopsykologina koronatilanteen vaikutukset tulevat esille hyvin konkreettisella tavalla niin yksittäisten työntekijöiden, esimiesten kuin kokonaisten organisaatioidenkin näkökulmasta. Tekemisen tavat ja tottumukset ovat muuttuneet ja monia itsestään selvinä pidettyjä rutiineja ja prosesseja onkin jouduttu pohtimaan uudelleen. Moni asia vaatii uuden opettelua. Uuden edessä olemme kaikki yhtä pihalla. Yhdessä voimme kuitenkin oppia – ja jakaa oppimaamme.

Lisääntyneen sählingin keskellä etätyöaika on kuitenkin tuntunut myös laskevan normaalia tekemisen kellotaujuutta. Kun tekemisen tahti on pakon sanelemana hetkellisesti hiipunut, on se vapauttanut aikaa ajattelulle. Tätä mahdollisuutta ei kannata jättää käyttämättä! Oman toiminnan reflektointi ja arviointi on viisaan ihmisen ja viisaan organisaation perusominaisuus. Mitä korona-aika on sinulle ja sinun organisaatiollesi opettanut?

Koronatilanne on saanut meidät palaamaan myös perusasioiden äärelle. Kriisitilanteet kuorivat toiminnastamme esiin olennaisen, ”sipulin ytimen”. Ne nostavat esille sen, millä oikeasti on merkitystä. Kun tietää toiminnalleen miksi, mitä ja miten tulevat usein luonnostaan – kun niiden aika on. Oman tekemisensä merkityksellisyyden ja omien motivaattoreidensa tunnistaminen toimii polttoaineena viisaaseen ja kestävään inhimilliseen toimintaan – niin yksilötasolla kuin organisaatioissakin.

Mikä on sinun polttoaineesi korona-ajan keskellä? ■

Kirjoittaja on organisaatiopsykologi Jaakko Sahimaa. Jaakko työskentelee Terveystalon organisaatiopsykologina, yrittäjänä sekä väitöskirjatutkijana Tampereen yliopistolla. Jaakko on työelämäasiantuntija, jonka fokuksessa on erityisesti työelämän motivaatio- ja merkityksellisyyssysteemit.

Lisätietoja: www.jaakkosahimaa.fi, www.wgh.fi

VASTUULLISUUS ON OSA HYVÄÄ HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

TEKSTI: MARJO-KAISU NIINIKOSKI

KUVA: ARI VÄNTTINEN

Työntekijöistä huolehtiminen loppuun saakka on vastuullisuutta. Pitäytyminen vain lain asettamissa muutosturvan rajoissa on lyhytnäköistä. Riittävät tukitoimet maksavat itse itsensä takaisin.

Tämän päivän työmarkkinatilanteessa työnantajamielikuva on noussut entistä tärkeämmäksi. Lakisääteinen muutosturva ei aina takaa sitä, että yritykset pitävät riittävästi huolta työntekijöistään.

Tämän vuoksi tarvitaan vastuullista henkilöstöjohtamista.

”Vastuullisuus on sitä, että yritykset huolehtivat henkilöstöstään myös yli lain vaatimien rajojen”, toteaa toimitusjohtaja Katja Noponen Katja Noponen Oy:stä.

Käytännössä se tarkoittaa, että koko henkilöstöstä huolehditaan myös silloin, kun työntekijät ovat lähdössä pois talosta. Ja tuetaan myös heitä, jotka eivät vielä täytä lakisääteistä ehtoa viiden vuoden työsuhteesta olemisesta.

”Tämä saattaa unohtua, kun YT-neuvottelut tulevat eteen. Usein hoidetaan monelle työntekijälle uudessa ja oudossakin tilanteessa vain lain asettamat velvoitteet. Ja toivotaan, että kaikki menee hyvin. Olisi kuitenkin viisasta tarjota kaikille lähteville riittäviä tukipalveluja.”

Vastuu kumppanin valinnasta

Noposen mukaan on myös vastuullista valita kumppaniksi sellainen toimija, jonka toimintatavalla on selkeää vaikuttavuutta työntekijän tulevalle työuralle.

Myös sopeuttamistoimista vastaavien henkilöiden on helppompaa toimia haastavassa tilanteessa, kun he tietävät, että yhteistyökumppani tekee varmasti kaikkensa uusien työpaikkojen ja eri työllistymiskeinojen saavuttamiseksi.

”Kumppania valittaessa on myös tärkeää varmistaa, että osatyökykyisistä pidetään irtisanomistilanteessa erityistä huolta.”

Mitä hyötyä vastuullisuudesta sitten on? Noponen vastaa sanomalla, että se kuuluu väistämättä hyvään henkilöstöjohtamiseen.

”Vastuullisuus paitsi parantaa yritysimaagoa, se myös tuo eurosäästöjä. Tuottavuus paranee, kun henkilöstö kokee olonsa turvalliseksi, myös lähdön hetkellä. Tämä puolestaan heijastuu motiiviin, hyvinvointiin ja viime kädessä koko yrityksen jatkamahdollisuuksiin muuttuneessa tilanteessa.”

Vastuuttomuuteen ei varaa

Noponen korostaa, että yrityksillä ei ole varaa olla huomioimatta vastuuta sopeuttamistoimissa.



”On helppo huomioda nämä asiat silloin, kun yrityksellä menee hyvin.”

On silti hyvä ymmärtää, että jopa taloudellisesti haastavassa tilanteessa tähän kannattaa panostaa, koska se tuo pitkällä tähtäimellä säästöjä esimerkiksi eläkeriskien hallinnan muodossa.

Vastuu koskee myös sopeuttamistilanteen jälkeen työhön jääviä ja heidän tukemistaan. Kun hyvinvointia johdetaan systemaattisesti, päästään alempaan kustannustasoon ja siten huomattavaan kilpailukykyyn paranemiseen.

”Vastuullinen, kestäviä ratkaisuja ylläpitävä työhyvinvoinnin johtaminen näkyy yrityksissä merkittävinä säästöinä sairauspoissaolokuluissa ja lopulta työeläkemaksuissa.”

Noponen heittää pallon yritysten HR-henkilöstölle.

”Korostaisin, että kun tehdään vastuullisia tekoja ja päätöksiä tänä päivänä, ne ovat vastuullisia myös huomenna. Vastuullisuuden tunnistaa myös siitä, kun tuntee sydämesään tehneensä vaikeassakin tilanteessa oikein”, toteaa Katja Noponen. ■

Lisätietoja: www.katjanoponen.fi

TYÖSUHDESÄHKÖPYÖRÄ TUO SÄÄSTÖJÄ TYÖNANTAJALLE JA TYÖNTEKIJÄLLE

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



*Työnantaja voi tarjota työntekijöille sähköavusteisen polkupyörän verovapaana työsuhte-
etuna vuoden 2021 alusta. Sähköpyörällä matka taittuu nopeasti ja kunto kohenee. Laajasta
valikoimasta löytyy jokaiselle käyttäjälle sopiva sähköpyörä.*

Ensi vuoden alusta lähtien työsuhdesähköpolkupyörä voidaan hankkia aiempaa edullisemmin, sillä työsuhdepolkupyörästä tulee verovapaa luontoisetu 1 200 euroon saakka vuosittain. Työsuhdesähköpyörä voidaan tarjota työntekijälle palkan päälle tulevana etuna tai vähentää pyörän kustannukset palkasta.

”Työnantajalle koituu taloudellista hyötyä, sillä työsuhde-
edusta ei tule palkan sivukuluja ja sähköpyörän leasing-sopi-
muksen kulut tai hankintahinta voidaan vähentää yhteisövero-
tuksessa. Työntekijälle etu on jatkossa tuloverovapaa”, kertoo
yrittäjä Jani Jokinen Electrobikeltä.

Työsuhdesähköpyörän hankinnassa hyödynnetään usein
leasing-sopimusta, johon voidaan sisällyttää määräaikaishuol-
lot. Huollot sisältävä sopimus varmistaa sähköpyörän toimivuus-
den ja pitkän käyttöiän. Työntekijä voi myös itse huolehtia työ-
suhdepyörän huolloista.

”Sähköavusteisen polkupyörän hankintahinta tai leasing-
sopimuksen kulut voidaan jakaa useammalle vuodelle aiotun
käyttöajan mukaisesti. Työsuhdesähköpyörä voidaan hank-
kia työntekijän käyttöön jopa 48 kuukauden leasing-sopimuk-
sella”, sanoo Jokinen.

Sopii kaikille kuntotasosta riippumatta

Sähköpyörän ladattava moottori avustaa polkemista, joten
ylämäet, vastatuuli tai muut sääolosuhteet eivät käy liian ras-
kaiksi työmatkakäytössä. Työsuhdesähköpyörällä työmatka

taittuu nopeasti, ruuhkat eivät hidasta matkantekoa ja pysä-
köintipaikkojen tarve vähenee.

”Sähköavusteisuus helpottaa työmatkapyöräilyn aloitta-
mista, mikäli peruskunto on päässyt rapistumaan. Avusteisuus-
taso on säädettävissä, joten kunnon kasvaessa avusteisuutta
voi madaltaa ja kunto paranee kuin huomaamatta”, Jokinen
kertoo.

Työmatkaliikunta lisää arkiaktiivisuutta ja kohentaa hyvin-
vointia. Hyväkuntoinen henkilöstö on aikaansaavaa. Sähkö-
pyöräily on lisäksi vähäpäästöinen tapa liikkua, ja samalla
voi välttää mahdolliset joukkoliikenteessä tapahtuvat altistumi-
set koronavirukselle tai muille taudinaiheuttajille.

”Kiinnostus sähköpyöriä kohtaan on ollut todella suurta.
Rekrytointivaltinnanakin toimiva työsuhdesähköpyörä on äärettö-
män hyvä keino palkita, kannustaa työntekijöiden terveellistä
liikkumista ja tuoda yrityksen arvomaailma esille. Nykypäi-
vänä nuorille on tärkeää, että yrityksen arvomaailma vastaa
heidän omia näkemyksiään”, Jokinen sanoo.

Laajasta valikoimasta sopiva ratkaisu

Sähköpyörä kannattaa hankkia erikoisliikkeestä, jossa valikoi-
maa ja erilaisia vaihtoehtoja on runsaasti. Asiantuntevat myy-
jät opastavat tarpeita vastaavan sähköpyörän valinnassa.
Työnantaja voi määritellä työsuhdesähköpyörälle hintahaaru-
kan, jonka puitteissa työntekijä valitsee itse pyörän.

”Meillä sähköpyörävalikoima kattaa erilaiset pyörät
maasto- ja retkisähköpyöristä kaupunkisähköpyöriin. Eri merk-
keihin, malleihin ja avustusjärjestelmiin kannattaa tutustua
ennen valintaa. Sähköpyörä luovutetaan asiakkaalle luovutus-
huollettuna ja käyttäjän mittojen mukaan säädettynä”, kertoo
Jokinen.

Electrobiken valikoima sähköpyörien, lisävarusteiden ja
tarvikkeiden suhteen on erittäin laaja. Työsuhdepyörä voidaan
varustaa asiakkaan tarpeiden mukaisilla osilla ja tarvikkeilla.
Tarvikkeiden asennus kuuluu pyörän hintaan. ■

Tutustu sähköpyöriin osoitteessa: www.electrobike.fi



KUN NISKA JUMITTAÄ, ON TYÖTYYTYVÄISYYS KAUKANA YRITYKSESSÄSI

Monikaan ei tiedä, että toimistotyöntekijä on yksi työkentän kovimmista sisseistä. Toimistotyö ei nimittäin ole mikään kevyt juttu: jatkuva työskentely tietokoneella asettaa vaatimuksia niin liikuntaelimistölle kuin näkökyvyille.

Samaa kieltä puhuvat myös faktat. Tuki- ja liikuntaelinliiton mukaan ns. tule-ongelmat ja -sairaudet ovat suurin työkyvyttömyyden syy yli 10 päivää kestävässä sairauslomissa. Yleisin syy sairauspoissaoloon ei siis ole se kaikille tuttu flunssa vaan useimmiten selkäkipu. Valtionkonttori on laskenut, että sairauspäivä maksaa työnantajalle noin 350 euroa.

Kun flunssan ennaltaehkäisyyn suositellaan käsihygieniää, voidaan selkäkipua estää hyvällä työergonomialla. Kun työ, työvälineet ja työympäristö vastaavat työntekijän ominaisuuksia ja tarpeita, työn kuormittavuus vähenee samalla kun jaksaminen lisääntyy. Työergonomiasta huolehtiminen onkin yksi tehokas tapa työntekijöiden tuottavuuden tehostamiseen sekä lyhyellä että pitkällä tähtäimellä.

Työergonomiasta voi huolehtia yksinkertaisimmillaan sähköpöydän avulla. Sen ehdoton valtti on sen tarjoama mahdollisuus vaihdella työasentoa istuvasta seisovaan tarpeen mukaan. Seisomatyöskentely aktivoi lihaksia ja vilkastuttaa verenkiertoa, ja auttaa siten työntekijää pysymään vireänä. Monipuoliset työskentelyasennot ehkäisevät myös kehon tukilihasten rasituksia. Sähköpöytä on sijoitus, joka maksaa itsensä takaisin jopa yhdessä sairauslomapäivässä.

Herättikö kustannustehokas, tuloksellinen ja hyvin suunniteltu työergonomia kiinnostuksesi? Hexaplanilta saat asiantuntevaa palvelua suunnittelusta toteutukseen asti. Hoidamme myös kuljetukset, asennuksen sekä vanhojen kalusteiden kierrätyksen. ■

Lisätietoja: www.hexaplan.fi





NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



HELSINKI 2021

16.3.2021

LIPUT 39€ MYYNNISSÄ NYT

wgh.fi/liput/helsinki-2021

Merkityksellisyys

Myötäinto

Työelämä



TREENAA TYÖELÄMÄSI TULEVAISUUDEN TULOSKUNTOON!

Tulevaisuuden
työelämän
kuntosali

Ensimmäinen treeni
16.11.2020

PERSONAL TRAINEREINA:



Jaakko
Sahimaa



Simo
Routarinne



Miia
Huitti



Jouko
Mikkola

Treeniohjelman nelikenttä

Motivaatio

Mentaalinen
suorituskyky

Stressinhallinta

Vuorovaikutus

LISÄTIEDOT: Jyri Kansikas, 050 543 1659, jyri.kansikas@wgh.fi