

1/2021

Työ ja hyvinvointi

Hallitse tietotulvaa

Johtaminen

Hyvä johtaminen milleniaalien perspektiivistä

Rekrytointi

Monikanavaisuus kuuluu moderniin rekrytointiin



Keskuskauppakamarin
varatoimitusjohtaja
Anne Horttanainen:

**Julkista keskustelua
naisjohtajuudesta ja
sukupuolikiintiöistä on
leimannut mututuntuma**



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

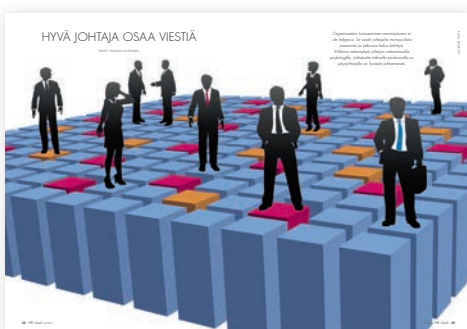
Stara Consulting



TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 70,40 € / VUOSI

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

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



www.hrviesti.fi

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

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti



Kannen kuva

Liisa Takala

1/2021

SISÄLTÖ



KUVA: PEXELS

Naisjohtajaohjelman korkeatasoinen mentorointiohjelma on suunnattu keskijohdossa toimiville osaaville naisille.

MENTORINTIOHJELMA EDISTÄÄ NAISJOHTAJUUTTA

12

Mentorointiohjelma edistää naisjohtajuutta

Keskuskauppakamarin Naisjohtajaohjelmassa kartoitetaan ja edistetään naisjohtajuutta Suomessa. Naisjohtajaohjelman korkeatasoinen mentorointiohjelma on suunnattu keskijohdossa toimiville osaaville naisille. Osallistujille etsitään ansioitunut ja heidän kehittymistarpeitaan vastaava mentori yrityselämän huipulta.

20

Henkilöstöpalvelualan muutosten vuosi

Vuosi 2020 mullisti työelämän pysyvästi. Koronapandemia on jättänyt jälkensä myös henkilöstöpalvelualaan, joka elää nyt vahvaa muutosvaihetta. Elpymisen merkkejä on kuitenkin jo ilmassa, kertovat alan toimijat.

28

Monikanavaisuus kuuluu moderniin rekrytointiin

Kun kilpailu osaajista kovenee, ratkaisuja etsitään niin kohdennetusta monikanavaisesta rekrytointimarkkinoinnista kuin selkeästä viestinnästä.



32

Henkilöstökuvaus on investointi työhyvinvointiin

Henkilöstökuvaus on parhaimmillaan tiimihenkeä nostattava elämys ja keino osoittaa arvostusta henkilöstölle. Kokeneet valokuvaajat Niina Stolt ja Mirkku Merimaa eivät koskaan kuvaa ihmistä minuuttiaikataululla.



36

Monimuotoinen mutta näkymätön hoivavastuu työelämässä

Työelämässä ja lainsäädännössä tunnistetaan lapsiperhearkeen ja vanhemmuuteen liittyviä haasteita, mutta perheystävälliseksi työpaikaksi lukeutuvallakaan työpaikalla ei välttämättä tunnisteta tai kiinnitetä huomiota muihin läheisiin kohdistuvia hoivavastuita.



42

Hallitse tietotulvaa

"Tietotyöläinen kuormittuu, kun on saavutettu aivojen tiedonkäsittelykyvyn katto. Ärsyketulva on valtava ja työssä ajaudutaan hoitamaan useita tehtäviä samanaikaisesti", kuvailee työ- ja organisaatiopsykologi Eerika Skarp Resilio Oy:stä.



46

Hyvä johtaminen milleniaalien perspektiivistä

Milleniaalit ovat jo suurin työikäisten ryhmä. Yritykset pohtivatkin kuumeisesti, kuinka näitä tulevaisuuden tähtiä voi parhaiten sitouttaa ja johtaa.



HELSINKI 2021

KAKSI TAPAHTUMAA

Work goes happy

LIPUT 49€

wgh.fi/liput/helsinki-2021

KAKSI TAPAHTUMAA YHDEN HINNALLA!

TUPLAWEBINAARI 16.3.2021

Verkossa

LIVETAPAHTUMA 21.9.2021

Musiikkitalo, Helsinki



KORONAKUMIPALLOT

Korona väistyy, mutta tuskastuttavan hitaasti. Kotikonttorien sankarit ovat huomanneet, että urheista tilapäisfikskeistä ("kyllä yhden viikon Teamsit nyt saunan lauteilta hoituu") ei ole pitkän aikavälin ratkaisuiksi ("miten selkä onkin niin kipeä").

Kolottavasta selästä huolimatta olemme kenties kimmoisampia kuin koskaan – nimenomaan joustavina, resiliентteinä, jopa robusteina työntekijöinä. Tähän meitä on toki valmennettukin jo pitkään: vaateet jatkuvasta kehittämisestä, oppimisesta ja itseohjautuvuudesta ovat yhdistyneet hanakasti työelämän nopeisiin muutoksiin, kiivaaseen työtahtiin, ajasta ja paikasta vapaisiin työtapoihin...työn henkinen rasittavuus on huidellut pilvissä monilla työpaikoilla jo kauan ennen koronaa.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksessa on tuotettu paljon tietoa työhyvinvoinnista koronapandemian aikana sekä johtopäätöksiä ja suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimusaineiston mukaan työn imun ja työtyytyväisyyden kasvua ennustivat tarkastelluista tekijöistä eniten oikeudenmukaisen kohtelun ja yhteenkuuluvuuden lisääntyminen. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä työssä koettua tunne- ja motivaatiotilaa.

Miten Suomi voi? -seurantatutkimus selvittää koronan tuomia muutoksia työikäisten suomalaisten hyvinvointiin. Kahteen toistaiseksi toteutettuun kyselyyn vastasi 1 006 työssä käyvää suomalaista.

Tutkimustulosten valossa hyvinvointia edistävän oikeudenmukaisen toiminnan keskeisiä kulmakiviä ovat johdonmukaisuus, kuulluksi tuleminen ja arvostava kohtelu. Kun tällaisia kokemuksia "satelee lapaan", ne ovat omiaan edistämään työssä koettua yhteisöllisyyttä, myös koronan kynsissä.

Tutkimuksen mukaan työuupumuksen ja työssä tylsistymisen lisääntymiseen olivat vahvimmin yhteydessä yhteenkuuluvuuden heikentyminen ja epävarmuuden kasvu. Lääkkeeksi tähän TTL tarjoaa säännöllistä, kaksisuuntaista ja avointa viestintää organisaation sisällä.

Marraskuussa julkaistujen tuoreimpien tulosten mukaan oikeudenmukainen kohtelu työssä, yhteisöllisyys ja varmuus tulevasta vahvistavat työhyvinvointia riippumatta työntekijän iästä, sukupuolesta, asemasta – ja riippumatta myös siitä, tekeekö hän etä- vai läsnätyötä.

TTL:n tutkijoiden mukaan voidaan olettaa, että monet muutkin työn voimavarat, joita tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu, ovat tärkeitä myös korona-aikana. Näihin voimavaroihin kuuluu esimerkiksi se, että näkee työnsä aikaansaannokset ja tarkoituksen ja voi käyttää taitojaan monipuolisesti. Yhtä lailla on tärkeää, että työntekijä kokee arvostusta ja saa palautetta – vaikka sitten pätikivän Teamsin välityksellä kylmään ja pimeään saunaan.

Miten Suomi voi? -seurantatutkimus on selvittänyt myös, miten suomalaisten työntekijät ottivat koronan ensi-iskun vastaan keväällä 2020. Kansakunta ei tuolloin jäänyt tuleen makaamaan, vaan etätyö toi työhön uusia, työn imua ja laajemmin työhyvinvointia edistäviä voimavaroja.

Yli puolet (52 %) koronakeväänä aiempaa enemmän etätöitä tehneistä koki itsenäisen työhön liittyvien päätösten tekemisen lisääntyneen kevään aikana. Lähes yhtä moni (46 %) koki oppineensa kevään aikana uusia, entistä parempia työtapoja.

Suomalaisten salainen ase koronakriisissä: lapset. Niillä etätyöntekijöillä, joilla oli kotona asuvia lapsia, työn imu koheni muita enemmän ja työssä tylsistyminen puolestaan kasvoi muita vähemmän vuodenvaihteen ja kesän 2020 välillä. Lähikontaktityötä tehneillä se, asuiko kotona lapsia vai ei, ei ollut yhteydessä työhyvinvoinnin muutoksiin.

Kääntöpuolena tutkimus mainitsee, että joka kolmas perheellisistä etätyöntekijöistä koki henkilökohtaisen tai perhe-elämän häirinneen työtä toistuvasti.

Saunaan piiloon taas?

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

HR viesti -media tavoittaa henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

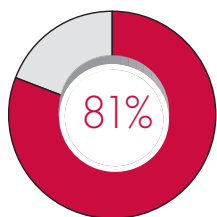


HR viesti on henkilöstön johtamiseen ja -kehittämiseen erikoistunut media.

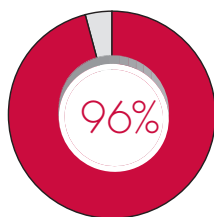
Median tavoittama kohderyhmä käsittää mm. henkilöstöjohtajat ja -päälliköt, hallintojohtajat ja -päälliköt, kehitysjohtajat ja -päälliköt, koulutusjohtajat ja -päälliköt, koulutussuunnittelijat, laatujohtajat ja -päälliköt sekä toimitusjohtajia.

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

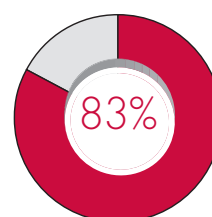
Lukija-analyysi



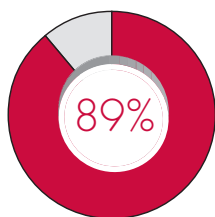
tekee hankintapäätökset
yrityksessä yksin tai
osallistuu niihin



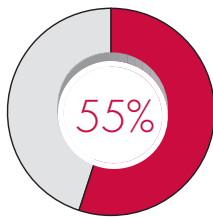
mielestä median artikkelit
ovat mielenkiintoisesti ja
ammattimaisesti kirjoitettuja



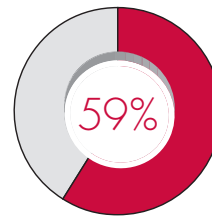
kokee voivansa hyödyntää
mediassa esitettyjä tuotteita,
ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelee mediaa
kollegoille
ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan
euron liikevaihtoa
tekevässä yrityksessä



työskentelee
yli 50 työntekijän
yrityksessä

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 70,40 € /vuosi

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



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



www.hrviesti.fi



henkilöstöosaamisen ammattilehti

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



henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2021

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
Marja Vesala
Vanessa Törnblom
Liina Hurri

paino

Printall AS

ISSN-L 2323-6663

ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkojulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakauslehtien Liiton jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (Facebook)



HR viesti -media (LinkedIn)

TILAA PROINTERIOR KESTOTILAUKSENA HINTAAN 70,40 € /VUOSI

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

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



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



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

www.prointerior.fi

prointerior
ARKKITEHTUURI, TILASUUNNITTELU JA RAKENTAMINEN

MENTOROINTIOHJELMA EDISTÄÄ NAISJOHTAJUUTTA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: PEXELS

// Julkista keskustelua
naisjohtajuudesta
ja sukupuolikiintiöistä on
leimannut mututuntuma.

Keskuskauppakamarin Naisjohtajaohjelmassa kartoitetaan ja edistetään naisjohtajuutta Suomessa. Naisjohtajaohjelman korkeatasoinen mentorointiohjelma on suunnattu keskijohdossa toimiville osaaville naisille. Osallistujille etsitään ansioitunut ja heidän kehittymistarpeitaan vastaava mentori yrityselämän huipulta.



Keskuskauppakamarin
varatoimitusjohtaja Anne
Horttanainen kertoo,
että jo ensimmäinen
mentorointiohjelma oli menestys.
Aktoriksi pyrki yli 300 hakijaa,
mikä osoitti, että naiset haluavat
johtotehtäviin.

KUVA: LIISA TAKALA

Naisten osuus suomalaisten pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina ja hallitusten jäseninä on kasvanut, mutta miesten edustus on edelleen huomattavasti korkeampaa. Toimiala- ja toimintokoh-
taiset erot sukupuolten edustuksen välillä ovat suuria.

”Julkista keskustelua naisjohtajuudesta ja sukupuolikiin-
tiöistä on leimannut mututuntuma. Tosiasiallisen tiedon saami-
seksi Keskuskauppakamari alkoi selvittää naisten osuutta suo-
malaisten pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina ja hallitusten jäse-
ninä”, kertoo Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja Anne
Horttanainen.

Selvityksissä havaittiin naisten sijoittuvan usein tukitoimin-
toihin liiketoiminnan sijasta, joten naiset eivät edenneet toi-
mitusjohtajiksi. Ilman toimitusjohtajakokemusta johtoryhmien
jäseneksi on erittäin haastavaa edetä.

”Tämän ongelman ratkaisemiseksi Keskuskauppakamari
käynnisti Naisjohtajaohjelman, jonka kärkenä on mentorointi-
ohjelma. Ohjelman tavoitteena on edistää naisten etenemistä
liiketoiminnan johtotehtäviin ja pörssiyhtiöiden hallituksiin”,
Horttanainen sanoo.

Keskijohdossa toimiville naisille suunnatussa mentorointioh-
jelmassa aktoreille etsitään heidän kehitystarpeitaan vastaava
mentorin suomalaisen yrityselämän huipulta. Mentoreina toimii
sekä nais- että miesjohtajia. Ohjelma tarjoaa mahdollisuuden
oman osaamisen kehittämiseen, verkostoitumiseen ja uravaihtoi-
tojen pohtimiseen.

”Jo ensimmäinen mentorointiohjelma oli menestys.
Aktoriksi pyrki yli 300 hakijaa, mikä osoitti, että naiset
haluavat johtotehtäviin. Viime vuonna käynnistimme kaksi
mentorointiohjelmaa, viidennen ja kuudennen”, kertoo
Horttanainen.

Puolentoista vuoden kestoisessa ohjelmassa mentorin ja
aktori tapaavat säännöllisesti yksilöllisissä paritapaamisissa.
Lisäksi koko ryhmä kokoontuu yhteisiin seminaareihin,
käydään läpi johtajia koskettavia teemoja kuten muiden ja
itsensä johtaminen, yksityiselämän ja työn yhteensovittaminen
sekä ajankohtaisia yhteiskunnallisissa keskustelussa esillä
olevia teemoja.

”Ensimmäisessä ohjelmassa virallisia seminaareja oli
neljä, mutta aikaansaavat osallistujamme järjestivät itse yli-
määräisiä tapahtumia hyötyäkseen ohjelmasta enemmän.
Nykyisellään virallisten seminaarien lisäksi järjestetään kuu-
kausittain ekstraohjelmaa joko meneillään olevien ohjelmien
osallistujille tai alumnijoukolle”, Horttanainen kertoo.

Mentorit yrityselämän huipulta

Naisjohtajaohjelman suosion takana ovat Keskuskauppa-
kamarin asiantuntemuksen lisäksi erittäin ansioituneet
mentorit, joilla on vahvaa kokemusta ja tuloksellisia näyttöjä
osaamisesta omalla alallaan.

”Yrityselämän tuntemuksemme avulla etsimme aktoreille
sopivat menestyneet mentorit. Mentorit vaihtuvat ohjelmasta
toiseen, mutta on luottomentoreita, jotka osallistuvat usein”,
sanoo Horttanainen.

Hallitusammattilainen sekä Chain Invest Oy:n hallituksen
puheenjohtaja Marina Vahtola on toiminut ohjelmassa mento-
rina alusta saakka. Suomen vaikutusvaltaisimpiin naisiin lukeu-
tuva Vahtola on tehnyt pitkän ja menestyksekkään uran suur-
ten kansainvälisten ja kotimaisten ketjumaisesti johdettujen yri-
tysten sekä pörssiyhtiön toimitusjohtajana. Vaativissa ja mies-
valtaisissa ympäristöissä kuten Silja Linella ja Bauhausilla työ-
kentely on vaatinut vahvaa tuloksellisuutta ja ammattitaitoa.

Tällä hetkellä Vahtola toimii useiden yritysten hallituksen
puheenjohtajana sekä jäsenenä Suomessa ja hänellä on luot-
tamustehtäviä myös Ruotsissa ja Saksassa. Hän saa vuosittain
useita yhteydenottoja ryhtyä mentoriksi, ja hän on mentoroinut
myös useita korkean profiilin henkilöitä.

”Naisjohtajaohjelma on erittäin korkeatasoinen mento-
rintiohjelma, jossa on kunnia olla mukana. Koska minulla
on pitkä kokemus johtotehtävistä, koen suorastaan velvollisuu-
dekseni jakaa osaamistani eteenpäin. Ohjelma on aktoreille
ainutlaatuinen ja merkittävä tilaisuus kehittyä urallaan ja ver-
kostoitua. Kansainvälisten luottamustehtävieni kautta olen huo-
mannut, että erittäin monet korkeassa asemassa olevat henki-
löt käyttävät kehittymisensä tukena mentorointisuhteita”, Vah-
tola sanoo.

Jo ensimmäinen mentorointiohjelma oli menestys.

Naisjohtajia mietityttää usein yksityiselämän ja työn
yhteensovittaminen miesjohtajia enemmän. Naisjohtajuuden
pioneerina Vahtola on usein ollut pörssiyhtiön tai pk-yrityksen
hallituksen ensimmäinen tai ainoa nainen. Toimiessaan kan-
sainvälisessä yrityksessä toimitusjohtajana hän oli ainoa nais-
puolinen toimitusjohtaja. Hänen esimerkkinsä osoittaa, että
nainen voi saavuttaa sekä uran että perheen, mikä ei kaikissa
Euroopankaan maissa ole itsestäänselvyys.

”Olin Berliinissä puhumassa naisjohtajaseminaarissa. Sak-
sassa naisten eteneminen johtotehtäviin on edelleen haasta-
vampaa kuin Suomessa, ja erityisesti työn ja perhe-elämän
tuomat haasteet kiinnostivat kuulijoita”, Vahtola kertoo.

”Naisten hakeutumisessa johtotehtäviin on myös histo-
riallista taakkaa. Opintopolkujen tasa-arvoistuksessa tyttöjä saa-
daan enemmän insinööritieteiden ja liiketoiminnan aloille.
Nuoret naiset hakeutuvat jo selvästi aiempaa enemmän liike-
toimintaan, mikä on edellytyksenä toimitusjohtajaksi eteni-
mille”, lisää Horttanainen.

Mentorointiparin yhteensopivuus on tärkeää

Luottamuksellisen ja toimivan mentorointisuhteen luomisessa
keskeistä on löytää aktorin kehittymistarpeita vastaava men-
tori. Mentori havainnoi aktorin työtä ja organisaatiota ulko-
puolelta ja pystyy siten havaitsemaan missä suoritusta olisi
mahdollista kehittää, tuo aktorin työhön substanssiosaamista
ja uusia näkökulmia sekä tukee ammatillisessa kasvussa.

Naisten hakeutumisessa johtotehtäviin on myös historiallista taakkaa.

Meneillään olevassa viidennessä mentorointiohjelmassa
Marina Vahtola mentoroï Helsinki Marketingin myyntijohtaja
Leena Lassilaa, jonka työnkuvaan kuuluu Helsingin kaupungin
kansainvälisten asiakkuuksien hoitaminen.

”Mentorointi on ennen kaikkea ammattimainen pro-
sessi, jossa keskeistä on tavoitteiden asettaminen. Onnistumi-
sen edellytyksiä ovat selkeät roolit ja ymmärrys mentorointi-



Chain Invest Oy:n hallituksen puheenjohtaja Marina Vahtola on toiminut ohjelmassa mentorina alusta saakka: "Naisjohtajaohjelma on erittäin korkeatasoinen mentorointiohjelma, jossa on kunnia olla mukana. Koska minulla on pitkä kokemus johtotehtävistä, koen suorastaan velvollisuudekseni jakaa osaamistani eteenpäin."

KUVA: TUUKKA ERYASTI



Verkostoituminen on todella tärkeä osa uralla etenemistä.

prosessin luonteesta. Tutustumistilaisuudessa asetimme Leenan kanssa tavoitteet puolentoista vuoden mentorointiohjelmalle ja loimme suunnitelman, jonka pohjalta lähdimme työstämään tapaamisten teemoja”, Vahtola kuvailee.

Mentorointipari löysi yhteisen sävelen nopeasti. Vahtola ja Lassila yhdistää työskentely brändien ja markkinoinnin parissa, ja lisäksi henkilökemiat sopivat yhteen. Vahtolan teos *Intohimona brändit* oli julkaistu juuri ennen mentorointiohjelman alkamista. Kirjassa Vahtola kuvaa käytännönläheisellä ja havainnollistavalla tavalla menestyvän brändin rakentamista.

”Olemme tavanneet Marinan kanssa noin kerran kuukaudessa joko kasvotusten tai etäyhteyksien välityksellä. Pohdin omaa työtäni ja kehittymistarpeitani, joiden pohjalta Marina valmistelee tapaamiset. On todella hienoa, että sain mentorikseni kovan luokan ammattilaisen, joka on valmis käyttämään aikaansa minun kehittymiseeni johtajana. Lisäksi Marinan kirja antoi hyvän käsityksen hänen ajatusmaailmastaan”, Lassila sanoo.

Vahtola valmistelee Lassilan työssään kohtaamien ajankoh- taisten teemojen pohjalta tapaamisiin esityksen ja oheismateriaalit sekä antaa aiheeseen sopivia kirjallisuusvinkkejä. Vahtola ja Lassila ovat käsitelleet mentorointitapaamisissa myös henkilöbrändin luomista. Luotettavan henkilöbrändin rakentamisen edellytys on pitkä ja johdonmukainen tulokellinen työ sekä tarkkaan harkittu viestintä.

”Ohjelmaa on takana reilut puoli vuotta ja mentoroinnin myötä olen jo nyt kehittynyt työssäni. Pystyn paremmin tarkastelemaan toimintaani ja johtamista laajemmasta perspektiivistä sekä kykenen pilkkomaan asioita pienempiin ja helpommin hallittaviin kokonaisuuksiin. Osaan myös pohtia ja huomioida tarkemmin omaa kontribuutiotani”, Lassila kertoo.

Luottamuksellinen suhde mahdollistaa kehittymisen

Sekä Vahtola että Lassila korostavat luottamuksellisuuden merkitystä mentorointiprosessissa. Yhteinen arvopohja helpottaa luottamuksellisen suhteen kehittämisessä ja mahdollistaa syvä-

liset, avoimet keskustelut aktorin työssään kohtaamista haasteista.

”Luottamus on avoimen vuorovaikutuksen perusta. Ilman keskinäistä luottamusta aktori varoo sanojaan eikä uskalla tuoda uransa ongelmakohtia esiin, jolloin mentorointiprosessi kärsii. Mentorointisuhteesta voi syntyä läpi elämän kestävä luottosuhde. Aiemmin mentoroimani henkilöt pitivät minuun edelleen yhteyttä. Kesällä eräs mentoroitavani kertoi edenneensä urallaan ja koki mentoroinnin vaikuttaneen uransa edistymiseen”, Vahtola kertoo.

”Mentorointi kehittää tehtäväkenttääni ja helpottaa uralani etenemistä. Marinan rautainen kokemus auttaa uusien haasteiden ja tehtävien vastaanottamisessa ja hoitamisessa. Arvostan valtavasti Marinan osaamista ja luottamuksellista mentorointisuhdettamme”, jatkaa Lassila.

Vahvan ammattitaidon ja harkitun henkilöbrändin ohella verkostoituminen on merkittävä urakehityksen kannalta. Naisjohtajaohjelmassa aktoreilla on tilaisuus verkostoitua kaikkien ohjelmaan osallistuvien mentoreiden ja aktoreiden kanssa, ja mentorit tuovat lisäksi omat verkostonsa mentoroitavansa ulottuville.

”Annan omat verkostoni aktorin käyttöön ja teemme vierailuja yrityksiin ja muihin verkostoitumispaikkoihin. Viime ja tänä vuonna pandemiatilanne on tuonut valitettavasti rajoitteita kasvokkain tapaamisiin”, Vahtola sanoo.

”Verkostoituminen on todella tärkeä osa uralla etenemistä, ja ohjelmaan osallistuneet ovat kokeneet sen erittäin tärkeäksi. Avaamme aktoreille myös Keskuskauppakamarin verkostoja ja järjestämme tapaamisia liike-elämän vaikuttajien kanssa. Mentorointiohjelmassa syntyy liike-elämän verkostojen lisäksi pitkäkestoisia ystävyyssuhteita”, lisää Horttanainen.

Naisjohtajaohjelmaa kehitetään yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Tulevaisuudessa Keskuskauppakamari järjestää mahdollisesti tarkemmin rajattuja tiettyihin teemoihin keskittyviä ohjelmia, ja pohdinnassa on esimerkiksi kuinka nuorten naisten urapolkuja voitaisiin tukea jo varhaisemmassa vaiheessa. ■

*Helsinki Marketingin
myyntijohtaja Leena Lassila
sanoo, että mentorointi
on kehittänyt hänen
tehtäväkenttäänsä ja
helpottanut uralla etenemistä.*

KUVA: HELSINKI MARKETING





HENKILÖSTÖPALVELUALAN MUUTOSTEN VUOSI – OPPEJA, KURSSINMUUTOKSIA JA TULEVAISUUDENNÄKYMÄ



Vuosi 2020 mullisti työelämän pysyvästi. Koronapandemia on jättänyt jälkensä myös henkilöstöpalvelualaan, joka elää nyt vahvaa muutosvaihetta. Elpymisen merkkejä on kuitenkin jo ilmassa, kertovat alan toimijat.

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

KUVA: PIXABAY



KUVA: MANPOWERGROUP

Henkilöstöpalveluyritysten liiton puheenjohtaja ja ManpowerGroupin Suomen toimitusjohtaja Matti Kariola toteaa, että yritykset eivät enää voi odottaa kriittisten rekrytointien toimeenpanemista, vaan ne katsovat jo pidemmälle tulevaisuuteen. Myös ihmisten halukkuus vaihtaa työpaikkaa on lisääntynyt.

Koronapandemia iski henkilöstöpalvelualan vaihtelevalla voimalla, toimialasta riippuen. Esimerkiksi ravintola- ja matkailualan liiketoimintayksiköt ovat kärsineet kovan kolauksen, kun taas IT- ja koulutuspalvelut ovat takoneet hyviä tuloksia.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton HPL:n TOP 20-liikevaihtotiedustelun mukaan alan kokonaisliikevaihto laski vuonna 2020 yhteensä 17,4 % edellisvuoteen verrattuna. Lasku on kuitenkin tasaantunut ja suhdannenäkymät ovat jo varovaisessa nousussa.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton puheenjohtaja ja ManpowerGroupin Suomen toimitusjohtaja Matti Kariola toteaa, että alalla valmistaudutaan jo pandemian hellittämiseen.

”Kun ravintola- ja palvelualan rajoitukset puretaan, pääsemme vahvasti kasvuun kiinni. Henkilöstöpalvelualan toiminnan merkitys tulee tällöin olemaan äärimmäisen tärkeä”, Kariola kuvaa.

Pikaisia suunnanmuutoksia

”Vuosi oli haastava ja epävarmuus tulevasta on ollut poikkeuksellista. Kokonaisuutena katsottuna selvisimme siitä kuitenkin hyvin”, henkilöstöpalveluyritys Innolink Staff Oy:n toimitusjohtaja Jarkko Varvio summaa vuotta 2020.

Varvion mukaan ennakointi työvoiman nopeasti muuttuviin tarpeisiin on ollut jokseenkin haastavaa. Tilaukset ovat lyhentyneet useilla toimialoilla ja ns. vapaat työnhakijat ovat vähentyneet erityisesti teollisuuden alalla.

”Lisäksi työvoiman liikkuvuuden rajoittaminen on asettanut omat haasteensa. Esimerkiksi kesän sesonkityö pyörii pääosin ulkomaisella työvoimalla. Tämä on monelle yritykselle iso ongelma”, Varvio kertoo.

Tilanne onkin vaatinut alan yrityksiltä nopeaa reagoitua muuttuviin säädöksiin ja ohjeistuksiin. Samalla ne ovat myös joutuneet kehittämään toimintatapojaan ja käytäntöjään. Esimerkiksi Barona joutui äkillisesti siirtämään satoja työntekijöitä toimialalta toiselle, kun työt vähenivät tai loppuivat kokonaan.

”On käynyt selväksi, että meillä on kyky tehdä tarvittaessa nopeitakin muutosliikkeitä. Tämä on ollut alamme yritysten vahvuus pandemiasta selviytymisessä”, Baronan toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen toteaa.

Rekrytoinnit ovat piristymään päin

Pandemian myötä rekrytointitoimeksiantojen volyymit tippuivat nopeasti. Myös kandidaattien käytössä tapahtui muutos, kun epävarma tilanne johti lisääntyvään varovaisuuteen.

”Palvelusektorilla on vallinnut koronapelkoa, mikä on tietysti ymmärrettävää. Tästä johtuen meidän on ajoittain ollut vaikeaa täyttää lyhyitä työpestejä. Työttömyysturvan 500 euron suojaosa ei myöskään ole toiminut kannustimena töiden vastaanottamiseen”, Vanhala-Harmanen kertoo.

Muutokset ovat olleet myös positiivisia. Innolinkin Jarkko Varvio mainitsee, että esimerkiksi henkilökohtaisten soveltuvuusarviointien kysyntä on kasvanut.

”Myös rekrytointikoulutukset pyörivät suht normaalisti. Näin voimme kouluttaa kotimaista työvoimaa useille eri aloille”, hän toteaa.

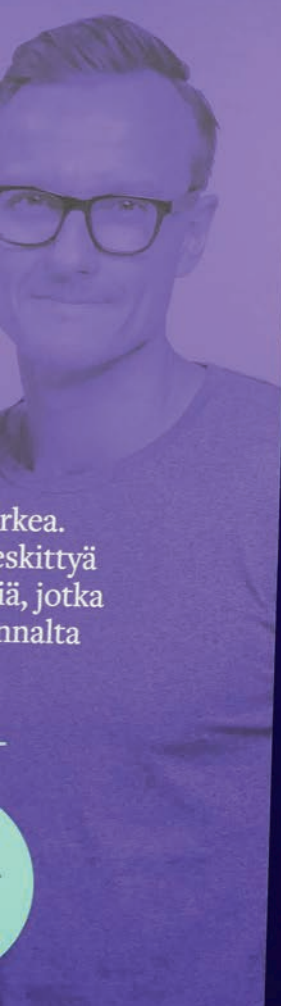
Tällä hetkellä näyttääkin siltä, että rekrytointimarkkinoiden piristymistä on jo havaittavissa.

”Yritykset eivät enää voi odottaa kriittisten rekrytointien toimeenpanemista, vaan ne katsovat jo pidemmälle tulevaisuuteen. Myös ihmisten halukkuus vaihtaa työpaikkaa on lisääntynyt”, ManpowerGroupin Matti Kariola toteaa.

Uudet työskentelytavat ja teknologiat valtaavat tilaa

Niin kuin monet muutkin yritykset, henkilöstöalan toimijat ovat siirtyneet etätyöskentelyyn. Haastattelut hoidetaan nykyään videotyökaluilla ja niin asiakaskohtaamiset kuin perehdytyksetkin ovat muuttuneet pääasiassa sähköisiksi.

Tilanne on pakottanut paitsi hyödyntämään ajanmukaista teknologiaa, myös innovoimaan uutta.



Innolink Staff Oy:n toimitusjohtaja Jarkko Varvio kertoo, että työvoiman liikkuvuuden rajoittaminen on asettanut omat haasteensa. Esimerkiksi kesän sesonkityö pyörii pääosin ulkomaisella työvoimalla. Tämä on monelle yritykselle iso ongelma

Innolinkin liiketoimintajohtaja Lari Nurmi toteaa, että uusien toimintatapojen ja rekrytointimallien myötä joustavuus ja ketteryys ovat lisääntyneet henkilöstöalalla.

"Olemme esimerkiksi luoneet mallin, jolla testataan työvoimaa jo lähtömaassa eri alojen yrityksille räätälöidyn testimenetelmin. Näin varmistamme työvoiman laadun ja tuotamme asiakkaillemme ymmärryksen työntekijöiden osaamisesta esimerkiksi live-striiminä tai videotallentein", Nurmi selostaa.

Työelämän kohtaanto-ongelman ytimessä

Uudet rekrytointimallit ja innovaatiot tulevat tarpeeseen, sillä ne voivat helpottaa myös työvoiman ja kysynnän kohtaamista. Tämä niin kutsuttu kohtaanto-ongelma on leimannut Suomen työmarkkinoita jo ennen koronaa, eikä muutosta ole näkyvissä.

Alan toimijat ovat yhtä mieltä siitä, että työvoimapula tulee olemaan iso haaste suurten ikäluokkien eläköityessä ja ikärakenteen muuttuessa.

"Meidän on varmistettava työvoiman saatavuus esimerkiksi kouluttamalla räätälöityä osaamista tai varmistamalla osaa-

misen saatavuus Suomen rajojen ulkopuolelta", Lari Nurmi toteaa.

Matti Kariola täsmentää, että kohtaanto-ongelmassa on kyse paitsi työvoimapulasta, myös osajapulasta. Hän näkee, että henkilöstöalan yritysten tulisi olla mukana ratkaisemassa ongelmaa kokonaisvaltaisesti.

"Osajapulaa voidaan täsmäläähkitä esimerkiksi tuottamalla koulutuksia ja muita ketteriä ratkaisuja. Meidän on myös osallistuttava yhteiskuntatalkoisiin esimerkiksi työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien esteiden purkamisessa", hän sanoo.

Digitalisaatio kiihtyy kiihtymistään

Korona on nopeuttanut työn murrosta muuttaen työn tekemisen muotoja ja edesauttaen digitalisaatiota. Esimerkiksi työnvälitys on jo pitkälti automatisoitu.

Tätä havaintoa tukee ManpowerGroupin äskettäin julkaissama koronapandemian vaikutuksia käsittelevä tutkimus. Siitä ilmenee, että pandemia on saanut yritykset kiihdyttämään digitalisoitumistaan.



KUVA: BARONA

Baronan toimitusjohtaja Minna Vanhala-Harmanen toteaa, että pandemia on johtanut uusiin työn tekemisen muotoihin. On erittäin mielenkiintoista nähdä, onko uudella kehityksellä tuottavuutta lisäävä vaikutus.

Yksi kiinnostava kysymys onkin se, millä tavoin automatisaatio tulee muuttamaan alan toimintamalleja pidemmällä tähtäimellä. Matti Kariola linkittää tämän kysymyksen työelämän kiihtyvään polarisaatioon.

”Digitalisaation myötä syntyy uusia osaamis- ja osaajatarpeita, kun taas osalle työtä tai tekijöitä ei riitä enää kysyntää. Meidän on löydettävä keinoja ratkaista tämä ongelma esimerkiksi uudelleen kouluttamalla työntekijöitä sellaisille osaamisalueille, joilla kysyntää riittää”, Kariola sanoo.

Työn tekemisen uudet muodot

Työt voidaan jaotella karkeasti kahteen ryhmään: läsnäoloa vaativiin töihin esimerkiksi palvelualalla sekä asiantuntijatyöhön, jotka on mahdollista hoitaa myös etänä.

Baronan Minna Vanhala-Harmanen uskoo läsnäoloa vaativien töiden palautuvan ennalleen koronatilanteen elpymisen myötä, lisäten myös vuokratyövoiman tarvetta. Sen sijaan asiantuntijatyön osalta hän uskoo tilanteen muuttuneen pysyvästi.

Baronan teettämän kyselyn mukaan etätö on lisännyt työtyytyväisyyttä, kun työmatkat ovat jääneet pois ja työn ja muun elämän yhdistäminen on muuttunut helpommaksi.

”Pandemia on johtanut uusiin työn tekemisen muotoihin. On erittäin mielenkiintoista nähdä, onko uudella kehityksellä tuottavuutta lisäävä vaikutus. Aiemminhan tällaista vaikutusta ei ole havaittu”, Vanhala-Harmanen sanoo.

Innolinkin Lari Nurmi uskoo, että työn aika- ja paikkasidonnaisuuden heikentyminen hyödyttää henkilöstöpalveluala laajemminkin.

”Perinteisen työsuhteen merkitys tulee vähenemään ja työ muuttuu paljolti työsuoritusten tekemiseksi joustavammilla sopimuksilla. Työnteon joustavuuden lisääntyessä myös alan mahdollisuudet laajenevat entisestään”, hän arvioi.

Yksilöllisen työelämän trendi

Etätöön yleistymisen liittyy suurempaan ilmiöön nimeltä työntekijälähtöisyys, joka näkyy esimerkiksi kevytyrittäjyyden kasvavassa suosiossa. Vanhala-Harmanen selittää tätä sillä, että etätöissä työntekijän ammatti-identiteetti korostuu.

”Kun työ on irronnut työpaikasta ja työyhteisöllisyys on vähentynyt, jäljelle jää itse työn runko ja ydin. Tällöin ihminen voi esimerkiksi innostua freelancerin työstä, jossa hän voi toimia oman itsensä työllistäjänä ajasta ja paikasta riippumatta”, hän heittää.

Freelancerien ja yrittäjien välitys onkin yleistymässä henkilöstöpalvelualalla, kun painopiste siirtyy pandemian kiihdyttämänä yhä yksilökeskeisempään malliin.

Matti Kariola kutsuu tätä trendiä työn kuluttajitumiseksi, joka on tyypillistä erityisesti nuoremmille sukupolville. Yksilöistä tulee työn kuluttajia, kun yksilön vapaus ja yhä räätälöidymän työelämän rakentaminen yleistyy.

”Työura tulee muodostumaan hyvin erityyppisistä vaiheista ja elementeistä, jotka yhdistävät palkkatyötä ja yrittäjyyttä. Henkilöstöpalveluala on tässä suhteessa hyvässä asemassa – meidän rakennamme jo tänä päivänä ihmisten työuraa yhdistelemällä erilaisia osia, kuten lyhyitä toimeksiantoja eri asiakasyrityksille”, Kariola kuvaa.

Tulevaisuuden henkilöstöpalveluala

Asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, että korona on saanut aikaan suuria mullistuksia henkilöstöpalvelualalla. Se, missä määrin muutokset ovat pysyviä, on vielä osittain epäselvää.

”Elämme tällä hetkellä pandemian muutos- ja hyväksyntävaihetta. Jää nähtäväksi, kuinka iso osa työn tekemisen muutoksista jää pysyviksi”, Matti Kariola miettii.

Yksi asia on kuitenkin selvä: henkilöstöpalveluala ei enää ole yhtä kuin henkilöstönvuokraus – jos se sitä pitkään aikaan on ollutkaan. Alan yritykset ovat yhä kokonaisvaltaisempia kumppaneita niin asiakasyrityksille kuin työntekijöillekin.



Innolinkin liiketoimintajohtaja Lari Nurmi toteaa, että uusien toimintatapojen ja rekrytointimallien myötä joustavuus ja ketteryys ovat lisääntyneet henkilöstöalalla.

"Roolimme tulee nousemaan ihmisten ja yritysten yhdistämisestä arvoketjun ylempiin osiin, joissa esimerkiksi henkilöarvioinnit ja osaamisen syvällisempi tunnistaminen ovat olennaisia", Kariola näkee.

"Rekrytoinnit ovat tästä hyvä esimerkki. Perinteinen ilmoitteluhaku ei enää toimi, vaan toimeksiannot vaativat yhä laajempaa selvitystyötä ja ymmärrystä", hän jatkaa.

Minna Vanhala-Harmanen uskoo, että kun henkilöstövuokrauksen painopiste vähenee ja muut osa-alueet vahvistuvat, koko alan profiili muuttuu.

"Meistä voisi tulevaisuudessa puhua jopa yksityisenä työväliytysalana henkilöstöpalvelualan sijaan. Barona tulee olemaan ennen kaikkea työelämäyhtiö", hän pohtii.

Digitalisaation ja ihmisyyden yhteispeliä

Tällä hetkellä alan yritykset katsovat innokkaasti eteenpäin. Erityisesti digitalisaatio tulee mullistamaan henkilöstöpalveluala pidemmälläkin tähtäimellä.

"Kuka tietää, ehkä haastattelempa ja testaamme työnhakijoita hologrammein heijastetuissa virtuaaliympäristöissä joskus tulevaisuudessa", Lari Nurmi visioi.

Hän toteaa myös, että digitalisoitujen rekrytointimenetelmien ja innovatiivisten työllistymismallien keskellä on lopulta aina ihminen.

Myös Minna Vanhala-Harmanen komppaa tätä näkemystä.

"Ympäröivät asiat muuttuvat ja painotukset vaihtelevat, mutta työ ja ihminen tulevat säilymään kaiken keskiössä", hän toteaa tulevaisuuden näkymistä.

Vanhala-Harmanen uskoo, että alan fokus tulee siirtymään yhä enemmän työn merkityksellisyyden ja työelämän tukemiseen. Samalla myös työnhakijoiden merkitys kasvaa.

"Meillä on kaksi asiakasta – työnantaja ja työnhakija. Työnhakijoille tarjottavat palvelut tulevat jatkossa korostumaan, olivat ne sitten uraohjausta, koulutusta tai jotain muuta. Voisi jopa ajatella, että alan yrityksistä tulee työuran personal trainereita", hän päättää naurahtaen. ■

DIGITAALISEN TRANSFORMAATION AALLONHARJALLA

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

Koronapandemia on kiihdyttänyt digitalisaatiota, paljastaa henkilöstöpalveluyritys ManpowerGroupin uusi tutkimus. Yritykset, jotka panostavat innovointiin ja osaamisen kehittämiseen, selviävät todennäköisimmin kriisistä voittajina.

Vuoden 2021 Davosin talousfoorumissa julkaistun tutkimuksen mukaan yritykset ovat nopeuttaneet digitalisointitoimenpiteitään. Yli 26 000 työnantajaa kattavasta tutkimuksesta selviää, että digitalisaation ansiosta uusia työpaikkoja syntyy vauhdilla.

”Digiloikan nopeus ja laajuus on yllättänyt meidät kaikki. Digitalisaatio on kiihdyttänyt osaamisen muutosta ja sitä kautta myös työmarkkinoiden polarisaatiota”, ManpowerGroupin Suomen toimitusjohtaja Matti Kariola toteaa.

Työmarkkinoiden kahtiajakautuminen onkin yksi tutkimuksen keskeisistä aihealueista. Kariola toteaa, että hallitsemattomana se kiihdyttää eriarvoisuutta yhteiskunnassa.

”Tehtävämme globaalina, vastuullisena yrityksenä on löytää ratkaisuja, joilla voimme taistella eriarvoisuuden kehittymistä vastaan.”

Täsmäkoulutusta työelämän tarpeisiin

Polarisaation myötä tietyt, erityistason osaamista vaativat työt vahvistavat asemiaan. Esimerkiksi IT-alalla osaajapula ei ota hellittääkseen. Samalla tiettyjen muiden alojen osaajien kysyntä vähenee.

Voidaan puhua osaamisen vallankumouksesta, joka pakottaa yritykset ja yksilöt elinikäiseen, työmarkkinoilla kulloinkin kysyttävän osaamisen kehittämiseen.

”Isona toimijana olemme näköalapaikalla tuottamassa asiakkaillemme ymmärrystä tulevaisuuden osaamistarpeista ja ratkaisemassa työmarkkinoiden osaamisvajetta lisä- ja uuden koulutuksella. Hyvä esimerkki on Pohjoismaissa ja Suomessa järjestämämme Experis Academy -koulutus, jossa yhdessä ammattikouluttajien kanssa kehitetty valmennus tuottaa ohjelmistokehitysalan osaajia yritysten IT-osaamistarpeisiin”, Kariola mainitsee.

HR ja henkilöstösuunnittelu keskiössä

ManpowerGroupin tutkimuksen mukaan HR:n rooli bisneskriittisenä yksikkönä tulee vahvistumaan. Kun osaamisen saatavuus ja varmistaminen korostuvat, yritysten on pohdittava yhä tarkemmin, millä keinovalikoimalla ne hankkivat ja kehittävät liiketoimintastrategiaa tukevaa osaamista.



Yhtenä ratkaisuna Matti Kariola näkee kokonaisvaltaisen henkilöstöstrategian rakentamisen, joka huomioi henkilöstön rekrytoinnin, vuokraamisen, jatkuvan kehittämisen sekä uudelleen-sijoittamisen. Joustavat työvoimaratkaisut ovat osa tätä strategiaa esimerkiksi silloin, kun tarvittavaa kompetenssia on vaikea löytää.

”Asiakasyrityksemme voivat kääntyä puoleemme saadakseen markkinoilla vaikeasti saavutettavan osaamisen käyttöönsä joustavasti ja siksi aikaa, kun ne sitä tarvitsevat.”

Aito työelämäkumppani

Kariolan mukaan työnantajat arvostavat yhä enemmän ns. pehmeitä taitoja, kuten vuorovaikutustaitoja ja empaattisuutta. Toisaalta vain n. 30 % yrityksistä panostaa näiden taitojen kehittämiseen.

Tämä voi johtua siitä, että pehmeitä taitoja on vaikeampi kehittää kuin kovaa osaamista.

”Pehmeän osaamisen ymmärtäminen ja linkittäminen kovaan osaamiseen on olennaista. Meillä on laaja valikoima menetelmiä, joilla voimme esimerkiksi kartoittaa organisaation osaamisvaatimuksia ja arvioida henkilöstön kehityspotentiaalia”, Kariola kuvaa.

Modernit palvelut ovat osa ManpowerGroupin ideologiaa toimia kokonaisvaltaisena kumppanina niin työntekijöille kuin yrityksillekin.

”Lisäarvomme asiakkaille on siinä, että voimme rakentaa kehityspolkuja, jotka tukevat sekä yksilön että asiakasyritystemme menestystä. Tämä on se suunta, jota kohti haluamme kulkea yhä vahvemmin myös tulevaisuudessa”, Kariola päättää. ■

ManpowerGroup (www.manpowergroup.fi) on henkilöstö- ja työvoimaratkaisujen sekä ulkoistettujen palveluratkaisujen asiantuntija, kehittäjä ja tuottaja, joka työllistää päivittäin 600 000 ihmistä eri osaamisalueilla ja toimialoilla 80 maassa.

LÄHTÖMAATESTAUS VARMISTAA OSAAMISEN TASON

TEKSTI: PÄIVI LEPPÄSAAJO

Työterveyslaitos julkaisi Hyvinvointia työstä 2030-luvulla -raportin loppuvuodesta 2020. Raportti visioi tulevaisuuden työelämää, jossa yhtenä keskeisenä trendinä nähdään väestörakenteen muutoksen vaikutukset, kuten ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö, työvoiman saatavuus ja globaali liikkuvuus. Tulevaisuudessa kulttuurisesti monimuotoisen, kansainvälisen työyhteisön keskeisimmät hyödyt näyttäytyvät parhaimmillaan organisaatioiden runsaampana luovuutena ja innovatiivisuutena.

Kansainvälisellä työväestöllä on edelleen hankaluuksia sopeutua suomalaiseen työelämään. Syitä voivat olla mm. kielitaidon riittämättömyys, puutteellinen osaamisen tunnistaminen tai koulutuksen sopimattomuus. Innolink Staff kääri koronan aiheuttamasta työmarkkinaturbulenssista huolimatta hihansa ja vastasi työvoimapulasta kärsivien organisaatioiden haasteisiin mm. ulkomaalaisten työnhakijoiden lähtömaassa tapahtuvalla osaamisen testaamisella (so. lähtömaatestaus) ja kotouttamispalveluilla.

”Lähtömaatestaus säästää kaikkien osapuolien aikaa, rahaa, vaivaa ja energiaa”, pohjustaa Innolink Staffin liiketoimintajohtaja Lari Nurmi. ”Lähtömaatestauksella tarkoitetaan ulkomaalaisten työntekijöiden kotimaassaan antamaa videotavaraa työnäytettä, jonka sisältö on valmisteltu yhdessä rekrytoivan yrityksen kanssa. Lähtömaatestauksella työllistävä yritys pystyy varmistumaan hakijan tietotaidosta ja saa samalla myös testaajan arvion hakijan suoriutumisesta simuloidussa työtilanteessa.”

”Perinteinen CV ja hakemus ei aina anna realistista kuvaa hakijan todellisesta osaamisesta – varsinkaan, kun kyseessä on suorittavat tuotannon työtehtävät. Sen vuoksi täsmäräätelöity osaamistesti auttaa seulomaan parhaat osaajat suomalaisten yritysten kohdennettuun tarpeeseen. Lähtömaatestauksen kauttamme tilanneet yritykset ovat myös arvostaneet testi-tilanteesta kuvattua videota, josta pystyy jo nopealla vilkaisulla päättämään senhetkistä hakijan osaamisen ja työn hallinnan tasoa”, Nurmi tarkentaa.

”Lähtömaatestauksen tavoitteena on ennen kaikkea helpottaa asiakasyritystemme rekrytointeja ja tarjota Suomeen hakeutuville työntekijöille mahdollisuus näyttää taitonsa jo kotimaassaan. Työnhakija saa testin myötä maistiaisen tulevista työtehtävistään, joten se auttaa myös hakijaa arvioimaan sitä, onko tuleva työ todella häntä varten. Testauksen läpäisseet hakijat työllistyvät Suomeen usein sellaisille muuttotappiosta kärsiville paikkakunnille tai osajapulasta kärsiville aloille, joihin on hankala löytää kantasuomalaista työvoimaa.”

”Teemme yhteistyötä laajan eurooppalaisen oppilaitosverkostomme kanssa. Tällä hetkellä testamme EU:n jäsen-



Innolink Staff löytää ratkaisuja henkilöstövolyymin optimointiin. Kuvassa vasemmalta Jarkko Varvio, Andrej Kuramsin, Lari Nurmi ja Riikka Huuhtanen.

maista tulevia kandidaatteja, mutta tavoitteenamme on laajentaa yhteistyöverkostoa myös EU:n ulkopuolelle. Eurooppalaisten yhteistyöoppilaitosten kanssa on mahdollista myös toteuttaa avullamme kohdennettua täsmäkoulutusta Suomeen hakeutuville työntekijöille”, Nurmi jatkaa.

”Haluamme pitää aidosti huolta ulkomailta Suomeen saapuvista työntekijöistämme. Opastamme heitä vero-, pankki-, asumis- ja työsopimusasioissa ja perehdytämme heitä osaltamme suomalaiseen työkuultuuriin. Tavoitteenamme on työllistää Suomeen saapuvat osaajat pitkäaikaisiin työsuhteisiin, mutta huomioimme myös kausityön mahdollisuudet.” ■

Innolink Staff on työn ja tekijän kohtauspaikka – vuodesta 2009 alkaen toiminut henkilöstöpalveluyritys, joka helpottaa johtamisen arkea löytämällä ratkaisuja henkilöstövolyymin optimointiin.

Lisätietoja: www.innolinkstaff.fi

MONIKANAVAISUUS KUULUU MODERNIIN REKRYTOINTIIN

TEKSTI: MARJA VESALA

KUVAT: PEXELS

*Kun kilpailu osajista kovenee, ratkaisuja
etsitään niin kohdennetusta monikanavaisesta
rekrytointimarkkinoinnista kuin selkeästä
viestinnästä.*

Johtaja tuskailee avoimeen paikkaan tulleen hakemusmäärän kanssa. Vaikka hakijoita on valtavasti, juuri sitä oikeaa ei tunnu löytyvän. Johtaja ei ole yksin, sillä moni organisaatio painii saman pulman kanssa. Hakemusten määrä ei korvaa laatua eikä takaa sitä, että rekrytointi saadaan vietyä loppuun saakka.

Rekrytointi on isojen haasteiden edessä, kun useilla aloilla kilpailu osajista kovenee ja samaan aikaan pula osaavista tekijöistä kasvaa. Miten yritys erottautuu joukosta houkuttelevana työnantajana? Kuinka oikeat osajat tavoitetaan?

Haasteita riittää myös työnhakijan näkökulmasta. Työpaikkailmoituksessa jää usein epäselväksi, mikä on työtehtävän kannalta kriittistä osaamista ja mitkä asiat kuuluvat vain työnantajan toivelistalle. Ilmoituksissa saatetaan etsiä superihmisiä

tai kuvataan vaatimukset niin laveasti, että sadat hakijat innostuvat kokeilemaan onneaan. Puhumattakaan siitä, että hakija pidettäisiin ajan tasalla rekrytointiprosessin etenemisestä ja palautetta olisi saatavilla lopputuloksesta riippumatta.

Vahvasta rekrytoinnilla työnantajamielikuvaa

LAURA Rekrytointi Oy:n Rekrytointi.com -urapalvelun tuotepäällikkö Mikko Kuhalampi tuntee hyvin edellä kuvatut haas-





teet. LAURA Rekrytointi Oy auttaa työnantajia onnistumaan rekrytoinnissa paremmin ja tehokkaammin digitaalisten työvälineiden avulla. Samalla se auttaa urallaan eteenpäin haluavia löytämään elämänsä työpaikan.

Kuhlamppi korostaa rekrytoinnin merkitystä työnantajamielikuvan rakentamisessa. Tilaisuutta ei kannatta jättää käyttämättä, sillä hyvin hoidettuna siitä syntyy kilpailuetu. Työnhakijan muisti on yllättävän pitkä. Muistiin jää niin hyvä kuin huono kohtelu. Työnantajamielikuvastaan huolehtiva yritys panostaa myös hakijoihin, jotka eivät tule valituksi.

”Rekrytoinnilla on kauaskantoiset vaikutukset. Nyt kesätoitit hakeva voi olla viiden vuoden päästä se ammattilainen, joka olisi unelmatyöntekijä yritykselle. Jos tällöin työnhakijalla on kaksi vaihtoehtoa, voi kakkoseksi jäädä se yritys, joka ei edellisessä rekrytoinnissa hoitanut asioita kunnolla”, sanoo Kuhlamppi.

Monikanavaisuus auttaa tavoittamaan osajat

Miten luodaan miellyttävä, hyvin hoidettu ja tuloksellinen rekrytointiprosessi? Monikanavaisuus ja hakijalähtöisyys kuuluvat olennaisena osana moderniin rekrytointimarkkinointiin, jolla tavoitetaan paremmin myös passiivisia työnhakijoita. Digitaaliset rekrytointijärjestelmät, kuten LAURA™-rekrytointijärjestelmä, tehostavat prosessia.

// Työnantajamielikuvan rakentamisessa rekrytoinnilla on suuri merkitys.

Mikko Kuhlamppi muistuttaa, että osajien tavoittamiseksi rekrytoivan yrityksen tulee olla oikeassa paikassa oikeaan aikaan.

”Monikanavaisuus mahdollistaa oikeiden osajien tavoittamisen. Esimerkiksi Rekrytointi.comin tapauksessa työpaikka näkyy myös sivuston ulkoisissa digikanavissa ja sosiaalisessa mediassa. Teemme asiakkaillemme räätälöidysti myös maksettua somemainontaa. Olennaista on näkyä juuri siellä, missä potentiaaliset hakijat ovat.”

”Henkilöstö kannattaa aktivoida mukaan rekrytointiin. On todella arvokasta, kun henkilöstö viestii avoimesta paikasta omin sanoin omille verkostoilleen. Se tuo lisää näkyvyyttä, mutta kertoo myös tyytyväisyydestä työnantajaan, jos sitä halutaan suositella muille”, sanoo Kuhlamppi.

Parempi viestintä johtaa parempiin tuloksiin

Moni rekrytinnin haaste voidaan ratkaista paremmalla ja oikein kohdennetulla viestinnällä. Mikko Kuhalammen mukaan tarvitaan selkeämpiä työpaikkailmoituksia, joissa kerrotaan työn sisältö avoimesti ja kiinnostavasti – kuitenkin liikaa kaunistelematta. Huolellisesti suunniteltu tehtäväkuva ja prosessi sekä hyvä hakijaviestintä ovat kaiken a ja o.

”Hakijaa tiedotetaan prosessin etenemisestä ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta esittää kysymyksiä missä vaiheessa prosessia tahansa. Prosessi pysyy aikataulussa. Jos ei, niin sen voi paikata hyvällä viestinnällä. Hakija saa palautetta suoriutumisestaan haastatteluissa, tuli sitten valituksi tai ei”, summaa Kuhalampi onnistuneen rekrytointiprosessin osatekijöitä.

Monia aloja vaivaava osajapula tuskin helpottuu merkittävästi tulevaisuudessa. Positiivisen työnantajamielikuvan ja kohdistetun rekrytointimarkkinoinnin rooli tulee entistä tärkeämmäksi.

”Laadukas rekrytointiprosessi on erottautumistekijä rekrytoivalle yritykselle. Kun saadaan hakijalle fiilis, että hänet todella otettiin tässä huomioon, yritys jää mieleen positiivisessa valossa.” ■



LAURA Rekrytointi Oy:n Rekrytointi.com -urapalvelun tuotepäällikkö Mikko Kuhalampi sanoo, että henkilöstö kannattaa aktivoida mukaan rekrytointiin. On todella arvokasta, kun henkilöstö viestii avoimesta paikasta omin sanoin omille verkostoilleen.

ILMOITUS

MITEN TAVOITTAAT OIKEAT OSAAJAT?

Oikean osaamisen tavoittaminen on yhä yleisempi ongelma yrityksille. Massasta erottuminen on haastavampaa, ja tietyillä aloilla sopivia osajia ei yksinkertaisesti ole tarpeeksi. Tämä voi olla myös yritysten kasvun esteenä. Mikä neuvoksi?

Tavoita myös passiiviset työnhakijat

Kun osajista on pulaa, olet vahvoilla, jos onnistut rekrytointimarkkinoinnillasi houkuttelemaan passiivisia työnhakijoita. Passiivista työnhakijaa houkutteleva mahdollisuus syntyy, kun tehtävän kuvaus, ala ja uramahdollisuudet roolissa täsmäävät. Lisäksi ilmoituksen pitäisi vielä löytää tiensä potentiaalisen osajan silmien eteen. Olennaista on näkyvyys oikeassa paikassa, oikeaan aikaan. Jollain paikkakunnalla ja alalla se voi tarkoittaa näkyvyyttä paikallislehden verkkoversiossa, jollain taas tarkkaan kohdistettua markkinointia sosiaalisessa mediassa.

Erotu massasta

Yhä useamman yrityksen panostaessa nyt rekrytointimarkkinoitiin ja työnantajakuvaan, on digitaalisissa kanavissa erottuminen haastavampaa. Niin työpaikkailmoitusta tehdessä



kuin työnantajakuva rakentaessa tulisi katsoa myös ympärilleen ja miettiä, kannattaako tehdä täysin samoja asioita kuin muut. Keksisitkö jotain, millä erotut oikeasti joukosta? Kohdistamyyntipuheesi sille ryhmälle, mistä oikeanlaista osajaa haetaan!

Yksi keino massasta erottumiseen on myös korostettu näkyvyys eri medioissa. Usein pienellä lisäpanostuksella, esimerkiksi pin-to-top korostuksella Rekrytointi.com-palvelussa, saat moninkertaisen yleisön ilmoituksellesi verrattuna normaaleihin työpaikkailmoituksiin. ■

Katso lisää vinkkejä osajien tavoittamiseen HR Viestin verkkomediasta ja Rekrytointi.comin sivuilta!

HENKILÖSTÖKUVAUS ON INVESTOINTI TYÖHYVINVOINTIIN

TEKSTI: LIINA HURRI
KUVAT: IHANA ELÄMYS OY



"Henkilökuvaus on mahdollista järjestää koronaturvallisesti turvavälien kanssa tai niin, että studiolla käy vain yksi kuvattava kerrallaan", sanovat kuvaajat Mirkku Merimaa vasemmalla ja Niina Stolt.

Henkilöstökuvaus on parhaimmillaan tiimihenkeä nostattava elämys ja keino osoittaa arvostusta henkilöstölle. Kokeneet valokuvaajat Niina Stolt ja Mirkku Merimaa eivät koskaan kuvaa ihmistä minuuttiaikataululla. "Kun pysähtyy kohtaamaan kuvattavan ihmisenä, lopputulos imartelee sekä kuvattavaa että yrityksen brändiä", he sanovat.



**// Henkilöstökuvauksen
ei tarvitse olla
pakollinen menoerä vaan se
voi olla investointi henkilöstön
hyvinvointiin.**



"Ajan kanssa tehty henkilökuvauus tuo uudelle työntekijälle tunteen, että hänen osaamistaan arvostetaan", Mirkku Merimaa ja Niina Stolt sanovat.

Valokuvaajat Niina Stolt ja Mirkku Merimaa tietävät, että kunollinen henkilöstökuvauus tuottaa yritykselle huomattavasti enemmän arvoa kuin hätäisesti näpsäistyt potretit.

"Kun henkilöstökuvauus tehdään ajatuksella, työntekijä loistaa kuvassa ja se, loistaako työntekijä kuvassa, näkyy yrityksen asiakkaille ja muille sidosryhmille saakka" he sanovat.

Brändin kannalta on merkittävää, miltä työntekijä kokee näyttävänsä asiakkaiden ja sidosryhmien silmissä.

"Tänä päivänä ulkonäköpaineet ovat tosi kovat myös työelämässä, ja hyvä kokemus henkilöstökuvauksesta kasvattaa työntekijän itsevarmuutta", kuvaajat sanovat.

Onnistuessaan henkilöstökuvaukseen päätyykin usein yrityksen kanavien lisäksi myös työntekijän omiin ammatillisiin some-profiileihin, kuten LinkedIniin ja Twitteriin. Siellä se tukee paitsi työntekijän omaa henkilöbrändiä myös työnantajan brändiä.

"Kuva edustaa yritystä ulospäin silloin kun työntekijä liikkuu omissa sosiaalisen median verkostoissaan."

Stolt ja Merimaa ovat huomanneet, että henkilöstön kuvat yrityksen kanavilla rakentavat myös luottamusta ja kuvaa siitä, että henkilöstö on sitoutunut.

"Tuntuu ilman muuta turvallisemmalta tilata tuote tai palvelu oikealta ihmiseltä kuin kasvottomalta yritykseltä. Ihmi-

sellä on sisäsyntyinen tarve olla tekemisissä toisten ihmisten kanssa”, he mainitsevat.

Henkilöstökuvaus voi olla virkistävä elämän arjen keskellä

Niina Stolt ja Mirkku Merimaa ovat huomanneet, että hyvän henkilöstökuvan merkitys on korostunut korona-aikana entisestään, koska monet uudessa työssä aloittaneet eivät ole tavanneet kollegoitaan eivätkä asiakkaitaan kasvokkain.

”Kun tavataan lähinnä verkon viestintäkanavilla, henkilökuvaa nousee suurempaan rooliin kuin aiemmin.”

Stolt ja Merimaa eivät ole HR:n asiantuntijoita, mutta tietävät, kuinka suuri merkitys työssä viihtymisellä on hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta.

”Henkilöstökuvauksen ei tarvitse olla pakollinen menotila vaan se voi olla investointi henkilöstön hyvinvointiin. Kun kuvaus tehdään ajan ja ajatuksen kanssa, se tuo virkistystä arkeen”, he sanovat.

**/// Jos et ole vielä
nähty itsestäsi
hyviä kuvia, vika
ei ole sinussa vaan
kuvaajassa.**

Henkilöstökuvauksen voi järjestää omalle työpaikalle tai Stoltin ja Merimaan studiolla Helsingin Kalasatamaan, missä on tilaa seurustelulle ja vaikka kahvikupposen siemailulle.

”Henkilöstökuvauksen ei tarvitse olla kankea ja kuumotava tilaisuus, jossa otetaan nopeasti kustakin työntekijästä potreet, vaan siitä voi halutessaan järjestää virkistävän ja yhteishenkeä nostattavan hetken”, kuvaajat kertovat.

”Meillä kävi taannoin kuvattavana ryhmä yksinyrittäjinä toimivia kirjanpitäjiä. Paikalla oli myös meikkaaja-kampajamme. Henkilökuvaukshetki oli kirjanpitäjille samalla mukavaa yhdessäoloa sekä verkostoitumista oman alan ammattilaisten kesken.”

Henkilöstökuvaus voikin täyttää paitsi kuvatarpeen myös tarpeen viettää aikaa yhdessä tavallista vapaamuotoisemmin. Nyt korona-aikana henkilöstön jaksamiseen on kiinnitettävä

erityisen paljon huomiota, kun ihmiset työskentelevät etäällä toisistaan. Monissa yrityksissä työyhteisön yhteishenkeä nostattavat tapahtumat on peruttu tai järjestetty etänä. Henkilöstökuvaus on kuitenkin mahdollista järjestää koronaturvallisesti turvavälien kanssa tai niin, että studiolla käy vain yksi kuvattava kerrallaan.

”Vaikkei kuvauksessa tapaisi kollegoita, on silti mieltä nostattavaa vaihtaa kotikonttori ja pieruverkkarit siisteihin toimistovaatteisiin”, Stolt ja Merimaa sanovat.

”Nyt jos koskaan tarvitaan tällaista piristystä.”

Jos henkilöstökuvaus järjestetään rekrytointin yhteydessä, hyvin hoidettu uuden työntekijän kuvaus on kuin lämmin tervetuloivotus.

”Se tuo aloittavalle työntekijälle tunteen, että häntä ja hänen osaamistaan arvostetaan”, kuvaajat kertovat.

Hyvä henkilöstökuvaaja ymmärtää brändiä ja ihmistä

Valokuvaajina Niina Stoltin ja Mirkku Merimaan ominta alaa on ihmisten kuvaaminen. Henkilöstökuvien ottaminen ei ole heille koskaan pelkkä tekninen suoritus vaan – ja ennen kaikkea – ihmisten kohtaamista. He näkevät valokuvauksen palveluammattina.

”Kuvattavan pitää tuntea, että kuvaaja on hänestä kiinnostunut. Nämä arvostuksen ja hyväksynnän tunteet välittyvät kuvaan. Emme tee vain henkilöstökuvausta vaan henkilöstökuvausta, joka on samalla vahvistava kokemus”, he summaavat.

Stoltin ja Merimaan motoksi on muodostunut, että kaikista saa hyviä kuvia.

”Jos et ole vielä nähty itsestäsi hyviä kuvia, vika ei ole sinussa vaan kuvaajassa”, he sanovat yhteen ääneen.

Stolt ja Merimaa tietävät, että heittäytymiskykyinen, auttamishaluinen ja ihmisläheinen henkilöstökuvaaja osaa loiventaa kuvauskammosa ja saa kenet tahansa loistamaan kuvissa.

”Harva tulee valokuvausstudiolle hihkuen siitä, kuinka hyvältä näyttää ja kuinka hyvät kuvat nyt tulee, päinvastoin. Monet kammoksuvat kuvattavana olemista ja ajattelevat, ettei itsestä saa hyviä kuvia. Kuvattavaksi asettuminen on haavoittuvaksi tulemistakin, mutta turvallisessa ilmapiirissä siitä tulee vähemmän kivuliasta, toisinaan jopa hauskaa”, he sanovat.

Niina Stolt ja Mirkku Merimaa ovat ihmisten ihmisiä, joiden seurassa on helppo olla. He tietävät, miten auttaa kuvausta kammoksuvia ja uskaltavat näyttää myös oman herkkyytensä kuvattavalle.

”Henkilöstökuvauksissa autamme ihmistä näkemään itsensä arvokkaana. Se on erityisosaamista, jota kaikilla henkilöstökuvaajilla ei ole. Tiedämme, ettemme muuta henkilöstökuvauksessa ihmisen elämää, mutta usein muutamme suhtautumista valokuvattavana olemiseen”, he sanovat.

”Mielestämme olennaista ei ole, että henkilökuvaa saapuva saadaan kuvattua mahdollisimman nopeasti vaan se, että kuvista tulee mahdollisimman hyvät sekä kuvattavan itsensä että yrityksen brändin näkökulmasta.” ■

MONIMUOTOINEN MUTTA NÄKYMÄTÖN HOIVAVASTUU TYÖELÄMÄSSÄ

TEKSTI: ANDREA LORENZ-WENDE JA MARJO RING

KUVA: PEXELS





Työelämässä ja lainsäädännössä tunnistetaan lapsiperhearkeen ja vanhemmuuteen liittyviä haasteita, mutta perheystävälliseksi työpaikaksi lukeutuvallakaan työpaikalla ei välttämättä tunnisteta tai kiinnitetä huomiota muihin läheisiin kohdistuvia hoivavastuita.

Monimuotoista hoivaa

Työikäisistä ihmisistä noin 1,2 miljoonaa tarjoaa hoivaa läheiselleen, mutta työelämässä tämä hoivavastuu jää usein näkymättömäksi. Perheystävällisen työpaikan käsitettä käytetään työelämässä yhdistämään ennen kaikkea työntekijän vanhemmuuteen liittyviä vaatimuksia (ks. tarkemmin Väestöliitto). Usein puhutaan myös siitä, että hoivavastuu on sukupuolittunut eli naiset ovat aina kantaneet suurimman vastuun ikääntyvien läheisten huolenpidosta, kuten myös kansainväliset tutkimukset osoittavat. Vaikka asenneilmapiiri työpaikoilla on usein entistä perheystävällisempi, kokevat monet ansiotyössä käyvät ristiriitoja työn ja erilaisten hoivavastuiden yhteensovittamisesta omassa arjessaan.

// Lasten hoidosta on normaalia puhua, mutta aikuisten hoiva jää tässä prosessissa usein näkymättömäksi.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei siis koske vain lapsiperheitä, vaan on olemassa iso ryhmä työelämässä olevia ihmisiä, joilla on erilaisia hoivavastuita. Tämän vuoksi myös heille pitäisi olla paremmin mahdollisuuksia yhdistää sekä tasapainottaa työssäkäynnin sekä yksityiselämän haasteet. Lasten hoitamiseen liittyvät työelämän joustot kuten perhevapaat ovat jo itsestään selviä, mutta läheisen aikuisen hoivaan liittyviä haasteita ja jouston tarpeita ei tunneta samalla tavoin. Aikuisia läheisiään hoivaaviin työntekijöihin saatetaan suhtautua jopa kummeksuen.

Näkymättömyys

Lasten hoidosta on normaalia puhua, mutta aikuisten hoiva jää tässä prosessissa usein näkymättömäksi. Kuitenkin esimerkiksi omien tai puolison ikääntyvien vanhempien auttamiseen suhtaudutaan yksilötasolla samalla tavoin luonnollisena ja myös velvoittavana auttamisena kuten omien lastenkin auttamiseen. Kuitenkaan esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa aihetta ei nosteta esille luonnollisena osana omaa arkea, toisin kuin puhuttaessa omien lasten kommelluksista tai saavutuksista.

Työ on monelle omaishoitajalle ja läheisavun antajalle tärkeä voimainlähde, joka auttaa jaksamaan myös työn ulkopuo-

KUVA: MARJO RING



lia velvollisuuksia. Toisaalta läheisistään huolehtiville kertyy poissaoloja töistä muita työntekijöitä useammin, mikä johtaa kokemukseen taakkana olemisesta työyhteisölle. Samaan aikaan tutkimukset kuitenkin osoittavat, että läheisistään huolehtivat ovat sitoutuneita ja hyviä työntekijöitä. Jostain syystä hoivavastuussa olevat työntekijät eivät näe omaa arvoaan työntekijöinä.

Työelämässä on virallisia joustoja hoivatilanteiden varalle, mutta jostain syystä näitä joustoja ei käytetä. Osittain taustalla ovat asenteet. Lähihoitajien sekä kollegoiden tuki on keskeinen edellytys sille, että mahdollisia joustoja ja muita tarjolla olevia tukimuotoja käytetään. Avoimuus hoivavastuista auttaa työntekijöitä jaksamaan ja samalla parantaa myös organisaation työkuiluuria ja hyvinvointia kaikkien parhaaksi. ■

Kirjoittajat:

Andrea Lorenz-Wende toimii suunnittelijana Omaishoitajaliiton työikäisille omaisinaan auttaville suunnatussa Rahkeet riittämään -hankkeessa. Marjo Ring toimii Mielen hyvinvoinnin asiantuntijana Omaishoitajaliitossa.

TAVOITTEISTA TOTTA – MUTTA MITEN?

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



Työelämä ja organisaatiot uudistuvat jatkuvasti pystyäkseen vastaamaan liiketoimintaympäristön muutoksiin ja asiakaskunnan tarpeisiin. Toimiva sisäinen viestintä varmistaa tavoitteiden toteutumisen, tuloksellisen liiketoiminnan ja henkilöstön hyvinvoinnin. Viestintää voi kehittää johdolle suunnatun valmennuksen avulla.

”Organisaatiomuutosten onnistumiseksi ja uusien tavoitteiden toteuttamiseksi organisaatiotasojen välisen viestinnän on oltava kunnossa. Toiminnan tehostaminen on haastavaa, mikäli tavoitteet eivät konkretisoidu henkilöstötasolla ja arjen toiminnassa”, sanoo työelämän kehittäjä Tarmo Alastalo Coronaria Työelämäpalveluista.

”Johdolle tavoitteet voivat olla selkeät, mutta varsinkin suuremmissa organisaatioissa tavoitteet on muutettava jokaisen hierarkiatason toimintaa vastaavalle kielelle, jotta viestin sisältö ei muutu hierarkiatasolta toiselle siirtyessä”, jatkaa Coronarian työ- ja organisaatiopsykologi Pirkko-Liisa Hyttinen.

Organisaatiossa saatetaan järjestää valtavasti palaveria, ja henkilöstöllä ja keski johdolla voi olla vahva tahtotila tavoitteiden täyttämiseksi. Keinoja ja yhteinen suunta saattavat olla silti hukassa.

”Ilman yhteistä agenda palaverit kuluttavat aikaa ja energiaa. Kun ihminen tietää mitä häneltä odotetaan, hän on tuottava ja hyvinvoiva sekä osaa kohdentaa työpanoksensa oikein”, Hyttinen sanoo.

”Liiketoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi tavoitteet tulee pilkkoa arjen tasolle. Aito keskusteluyhteys on turvattava sekä ylhäältä alas että alhaalta ylös”, Alastalo lisää.

Keskusteluyhteyden solmut auki

Yritysten ja yhteisöjen johtamistyötä tekeville suunnattu Coronaria Työelämäpalveluiden Tavoitteista totta – johdon valmennus tähtää viestinnän solmukohtien avaamiseen. Valmen-

nus aloitetaan alkukartoituksella, jonka jälkeen ylin johto ja valmentaja käyvät linjauskeskustelun.

”Valmennuksen avulla kirkastetaan tavoite- ja palauteketjuja ja varmistetaan, että jokainen johtavassa asemassa oleva ymmärtää mitä muutos ja uudet tavoitteet tarkoittavat omalla vastualueella. Eri hierarkiatasojen johtajien välillä järjestetään ohjattuja keskusteluja ja palautekeskusteluja sekä huolehditaan yhteisymmärryksen syntymisestä”, kuvailee Alastalo.

Käytännön rajoitteet voivat olla esteenä tavoitteiden toteutumiselle, jolloin työntekijätasolla todetaan uudet käytännöt tehottomiksi tai toimimattomiksi. Lähi johtajien on muutettava työntekijöiltä tuleva viesti ylempien johtotasojen kielelle siten, että johto ymmärtää käytännön esteet. Ellei ylöspäin suuntautuva viestintä toimi, ylin johto saattaa turhaan tulkita työntekijöiden viestin muutosvastarinnaksi.

”Valmennuksen avulla luodaan molempiin suuntiin toimiva vuorovaikutusmalli, joka varmistaa sitoutumisen ja tavoitteiden jalkautumisen arjen toiminnaksi. Organisaation koosta ja viestinnän kipukohdista riippuen valmennus kestää puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen. Valmennusta arvioidaan koko prosessin ajan, ja valmennuksen loputtua tehdään vielä seuranta puolen vuoden kuluttua”, Alastalo kertoo.

”Organisaatiomuutoksissa ja uusissa tavoitteissa asettaessa voidaan käyttää myös etukäteisvalmennusta. On nopeampaa ja kustannustehokkaampaa ehkäistä viestinnän ongelmia ennalta”, Hyttinen sanoo. ■

Lisätietoja: www.coronaria.fi



KUVA: JARKKO RELANDER

REKRYGAALA PALKITSI POIKKEUKSELLISEN VUODEN INNOVAATIOIT JA TÄRKEÄT TEOT

Vuoden parhaat rekrytointialan teot ja tekijät palkittiin jälleen marraskuussa. Työnhakupalvelu Duunitorin jo kolmatta kertaa järjestämää Rekrygaalaa juhlittiin poikkeusvuonna virtuaalisesti.

Vuoden 2020 Rekrygaalan finalisteissa ja voittajissa korostuivat poikkeuksellisen vuoden mukanaan tuomat innovaatiot ja merkitykselliset teot työpaikkojen säilyttämisen eteen.

Vuoden rekrytoija haastaa vallitsevia ajatusmalleja

Rekrygaalan tuomaristo valitsi Vuoden rekrytoijaksi loimaalaisen teollisuuden perheyrittäjä Pemamekin henkilöstöjohtaja Niina Nurmen, joka on luotsannut viime vuosina vauhdilla kasvaneen yrityksen rekrytointia ja henkilöstöä muutosten aallokossa.

Viimeisen vuoden aikana Pemamek on rekrytoinut Nurmen johdolla lähes 100 uutta ammattilaista tiimiinsä, myös haastaviin korkean asiantuntijuuden paikkoihin.

Tuomaristo kehuu Nurmea erityisesti muutosjohtamisen taidoista sekä siitä, kuinka hän on kehittänyt yrityksen rekrytointi-, perehdytys- ja koulutuskäytäntöjä.

”Rekrytoijan pitää osata haastaa vallitsevia ajatusmalleja. Tärkeää on myös kyky ennakoida ja nähdä pidemmälle: miten tietty työtehtävä tulee muuttumaan, ja minkälaista osaamista siinä tarvitaan tulevaisuudessa”, Nurmi kuvailee.

”Voitto on iso tunnustus meidän tiimillemme, sillä rekrytointi ei ole koskaan ‘yhden naisen show’. Otan tunnustuksen vastaan nöyryin mielin. Tuntuu etuoikeutetulta saada oman työn erittäin tärkeästä vastuualueesta tunnustusta.”

Vuoden rekrytointiteko tarjosi työn lähes 800:lle ravintola-alan ammattilaiselle

Vuoden rekrytointiteoksi 2020 tuomaristo valitsi HOK-Elannon korona-ajan rekrytoinnit.

Kun poikkeustoimet sulki keuhkokuumeen ravintoloita, tarjosi HOK-Elanto kaikille ravintola-alan ammattilaisilleen mahdollisuuden siirtyä kaupan alan työtehtäviin.



Vain muutamassa päivässä lähes 800 HOK-Elannon ravintola-alan työntekijää sai tiedon siitä, missä kaupan alan yksikössä he voivat jatkaa työskentelyä.

Kukaan ei joutunut lomautetuksi, ja samalla saatiin varmistettua kauppohenkilöstön sujuvuus kysynnän kasvettua.

”Palkinto on hieno tunnustus paitsi henkilökohtaisesti, myös kaikille 6 000 työntekijällemme. Tämä on koskettanut heistä kaikkia tavalla tai toisella”, HOK-Elannon ravintolatoimialan HR-päällikkö Satu Vennala kertoo.

Mauno-siili hurmasi IT-alan osaajat

Vuoden parhaaksi rekrytointikampanjaksi valittiin yleisöäänestyksellä IT-talo Siili Solutionsin luontodokumenttimainen rekryvideo, jossa seurataan Mauno-siilin työmatkaa.

Työmatkansa aikana Mauno käy läpi työnantajassaan arvostamia asioita ja esittelee Siilin kilpailuetuja. Maunon seikkailut työelämässä sanoittaa Avarasta luonnosta tuttu kertojajani Jarmo Heikkinen.

”Rekrymarkkinoinnissa tehdään paljon aika samankaltaista sisältöä, ja siksi halusimme tehdä tästä todella erilaisen. Harvoin kampanjat kaatuvat siihen, että ne ovat liian yllättäviä. Kyllä se yleensä kaatuu siihen, että viesti katoaa muuhun pauhuun”, Siili Solutionsin markkinointi- ja viestintäjohtaja Antti Kiukas kommentoi.

Kampanjan tavoitteena oli nostaa Siilin työnantajakuva sekä lisätä brändin tunnettua erityisesti IT-alan asiantuntijoiden ja päättäjien keskuudessa.

”Kampanjan aikana avoimiin työpaikkoihin saapui 114 hakemusta, joista valtaosan hakemuskirjeissä kerrottiin työpai-

kan löytyneen Maunon avulla”, kertoo Maarit Kettunen, Siilin Head of Talent / HR Business Partner.

Vuoden rekrytointialan kehittäjä auttoi pelastamaan maatilojen sesongin kriisissä

Vuoden rekrytointialan kehittäjänä palkittiin pitkän kokemuksen HR-alalta kartuttanut Sanna Järvinen, joka on tehnyt vaikuttavaa työtä ammatillisten opiskelijoiden työllistymisen eteen. Hän myös tarttui epäroimättä toimeen, kun maatilat olivat keväällä jäädä ilman työvoimaa koronarajoitusten vuoksi.

Järvinen tunnetaan esimerkiksi perustamistensa ammatillisen toisen asteen opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamispaikoista Amisrekry.fi:stä ja Amisharjoittelu.fi:stä.

Kun maatala- ja puutarhayrittäjät uhkasivat keväällä 2020 jäädä ilman ulkomailta saapunutta työvoimaa, Järvinen ideoi ja pystytti hyväntekeväisyysprojektin Maatilalle.fi-sivuston yhden viikonlopun aikana.

Maatilalle.fi oli ensimmäinen pandemian aikana rakennettu sivusto, joka auttoi maataloja ja puutarhoja löytämään työvoimaa maksutta. Syksyllä sivustolle oli rekisteröitynyt lähes 9 000 käyttäjää.

”Voitto kovatasoisessa finaalissa on aivan uskomaton juttu. En villeimmissä unelmissani voinut kuvitella, että voitan”, Järvinen iloitsee. ■

Rekrygaala on rekrytointialan ammattilaiset yhteen kokoava tapahtuma, joka palkitsee vuosittain toimialan parhaat teot ja tekijät. Tapahtuman suojelijana toimii työministeri Tuula Haatainen. Rekrygaalan järjestää Duunitori Oy.

HALLITSE TIETOTULVAA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: PEXELS

Asiantuntijatyössä korostuu sekä nykyisellään että tulevaisuudessa tiedonkäsittely. Tietotyö vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä tehdä päätöksiä. Työn kuormitusta lisää tietotulva, eli tilanne, jossa tehtäviä, viestejä ja muistettavia asioita on niin runsaasti, että tilanteen hallinta vaikeutuu.



”Tietotyöläinen kuormittuu, kun on saavutettu aivojen tiedonkäsittelykyvyn katto. Ärsyketulva on valtava ja työssä ajaututaan hoitamaan useita tehtäviä samanaikaisesti. Lisäksi jatkuvat keskeytykset katkovat keskittymistä”, kuvailee työ- ja organisaatiopsykologi Eerika Skarp Resilio Oy:stä.

Skarp perusti organisaatioille psykologista osaamista tarjoavan Resilion yhdessä työterveyspsykologi Emmi Nousiaisen kanssa tavoitteenaan parantaa suomalaista työelämää ja työhyvinvointia. Hyvässä työelämässä työntekijöille ominaiset toiminta- ja ajattelutavat pääsevät esiin parhaalla ja tuloksellisella tavalla. Tämä helpottuu psykologisesti turvallisessa ympäristössä.

Tämän hetken työelämässä tietotulvalta ei voi välttyä, mutta tietotulvan käsittelyä voidaan kehittää sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Ajankäytön aktiivinen suunnittelu ja hallinta suojaavat liialliselta kuormittumiselta.

”Asiantuntijatehtävissä työskentelevien olisi hyvä kehittää kykyään tarkastella kokonaisuutta ja tarvittaessa keskittyä yksityiskohtiin. Työssä voi muodostua kokemus siitä, että on juoksevien asioiden ja sähköpostin vankina. Organisaatiotasolla olisikin varmistettava, että työntekijöillä on mahdollisuus varata aikaa ja tilaa keskittymistä vaativien tehtävien hoitamiseen häiriöttä”, sanoo Skarp.

Ajankäytön suunnittelu ja oman työn johtaminen vaativat paljon niin työntekijältä kuin esimieheltäkin. Suunnittelu lähtee itsetuntemuksesta. Työntekijä voi pohtia mihin kellonaikaan hän on tehokkaimmillaan, jotta voi varata parhaan työskentelyajan vaikeille ja vaativille tehtäville.

”Esimiehet voivat tukea jokaisen työntekijän oman työn johtamista asettamalla selkeitä tavoitteita ja kertomalla mitä työltä odotetaan”, Skarp lisää.

Tietotyöläinen kuormittuu, kun on saavutettu aivojen tiedonkäsittelykyvyn katto.

Kognitiivinen ergonomia auttaa onnistumaan

Kognitiivinen ergonomia on työn suunnittelua siten, että ihmisen tiedonkäsittely ja yksilölliset ominaisuudet otetaan huomioon. Organisaatiotasolla kognitiivinen ergonomia lähtee tietotyön vaatimusten ymmärtämisestä.

”Ihmiselle mahdollistetaan keskittyminen, työrauha ja tilanteiden havainnoiminen siten, että muistitoiminnoille jää riittävästi aikaa. Erityisesti työmuisti kuormittuu hektisyydestä ja sirpaleisuudesta”, sanoo Skarp.

Lähijohtajien olisi hyvä tuntea tiimensä tai työntekijöidensä yksilölliset ominaisuudet. Avoin keskustelu työntekijöiden kanssa tuo esiin millaisessa ympäristössä kukin pystyy keskittymään. Eri ihmiset kuormittuvat eri asioista, ja joillekin esimerkiksi etätyö saattaa olla kaivattu hengähdystauko toimiston keskeytyksistä.

”Esimiehet kokevat usein, että kaikille pitäisi olla tasapuolinen. Kognitiivisen ergonomian näkökulmasta tasapuolisuus tarkoittaa sitä, että kaikille taataan yhtäläiset mahdollisuudet onnistua työssään, mikä vaatii yksilöllisiä ratkaisuja työn tekemisessä”, Skarp sanoo.

Konkreettisena apuna ajankäytön ja tietotulvan hallinnalle Skarp suosittelee päiväkirjan pitämistä esimerkiksi viikon tai



Työ- ja organisaatiopsykologi
Eerika Skarp Resilio Oy:stä
sanoo, että esimiehet voivat
tukea jokaisen työntekijän
oman työn johtamista
asettamalla selkeitä tavoitteita
ja kertomalla mitä työltä
odotetaan.



Organisaation tuloksellisessa toiminnassa ryhmädynamiikalla on suuri merkitys.

muutaman päivän otoksena. Päiväkirja paljastaa toteutuuko työskentely suunnitellulla tavalla.

”Päiväkirjamerkinnöistä havaitaan esimerkiksi työtä häiritsevät keskeytykset, yllättävät kiireelliset asiat tai itsensä keskeyttäminen. Sähköpostiviestit ja muu sähköinen viestintä saatavat aiheuttaa ajautumisen pois käsillä olevasta tehtävästä. Päiväkirja voi tuoda esiin myös osaamisvajetta ja kehityiskohteita, jotka voidaan ratkaista, kun ongelma on tunnistettu”, Skarp kuvailee.

Tehostaminen kuormittaa työntekijää ja työyhteisöä

Tämän hetken työelämään kitkaa aiheuttaa tietotulvan lisäksi työn intensifikaatio. Organisaatioissa työtä on pyritty jatkuvasti tehostamaan, mikä vaikeuttaa yllättävistä tilanteista selviytymistä.

”Intensifikaatio aiheuttaa työyhteisöissä kireitä asetelmia. Ihmiset ovat liian tiukoilla, jolloin ihmisten välille alkaa syntyä jännitteitä, joita muutoin ei syntyisi”, sanoo Skarp.

Resilio pyrkii auttamaan sekä organisaatioita että yksilöitä tarjoamalla konsultaatiota, koulutusta, valmentavia palveluita ja työpaikkapsykologin palveluita. Työpaikkapsykologina toimiessaan Skarp osallistuu organisaation arkeen ja havainnoi työpaikan arkea ja työyhteisön toimintaa. Työyhteisön ulkopuolinen havainnoija pystyy huomaamaan toimintatapoja, joiden tunnistaminen organisaation sisältä käsin on haastavaa.

”Meidän työmme on usein ongelmanratkaisua. Avaamme kommunikaation solmukohtia, jotta vuorovaikutus pysyisi kunnossa paineen ja kiireen keskellä. Etsimme yhdessä työyhteisölle toimivia viestintä- ja toimintatapoja siten, että jokaisella olisi hyvä olla töissä”, Skarp kuvailee.

Organisaation tuloksellisessa toiminnassa ryhmädynamiikalla on suuri merkitys. Työyhteisössä vuorovaikutukseen liittyy sekä rakentavia että hajottavia ilmiöitä. Rakentaviin lukeutuvat esimerkiksi auttaminen, tukeminen, ideointi ja yhdessä kehittäminen ja hajottaviin liiallinen tai vääränlainen kateus, kilpailu ja vallankäyttö.

”Rakentavien ja hajottavien tekijöiden tasapaino on tärkeää työyhteisön toiminnassa ja kehitymisessä. Rakentavat, myönteiset tekijät ovat tärkeitä sujuvan yhteistyön kannalta, mutta myös sopiva määrä hajottavia tekijöitä tarvitaan, jotta organisaatio voi uudistua. Kun tasapaino on kehittävien tekijöiden puolella, työyhteisöllä on yhteinen tavoite sekä toimivat käytännöt tavoitteen saavuttamiseksi”, sanoo Skarp. ■

HYVÄ JOHTAMINEN MILLENIAALIEN PERSPEKTIIVISTÄ

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM
KUVAT: PEXELS

**// Milleniaalien
työelämäodotukset
asettavat omat
vaatimuksensa yritysten
johdolle.**

Milleniaalit ovat jo suurin työikäisten ryhmä. Yritykset pohtivatkin kuumeisesti, kuinka näitä tulevaisuuden tähtiä voi parhaiten sitouttaa ja johtaa. Innostava, yksilölliset tarpeet huomioiva esihenkilötyö nousee tässä ratkaisevaan rooliin.



Kivat työkaverit, mielekäs työ ja sopivasti joustoa. Niin, ja tietysti hyvä pomo. Muun muassa nämä ovat asioita, joita milleniaalit arvostavat työssään.

80-luvun ja viime vuosituhannen lopun välissä syntyneet osaajat vaativat työltään tunnetusti enemmän kuin edeltäjänsä. Heille työpaikka ei ole vain paikka, jossa tehdä töitä. Se on yhteisö, jossa voi toteuttaa itseään ja viettää aikaa samanhenkisten seurassa.

Milleniaalien työelämäodotukset asettavatkin omat vaatimuksensa yritysten johdolle.

”On pohdittava, millainen johtaminen, yrityskulttuuri ja organisaatorakenne tukee näitä tarpeita. Entä millai-

sia kehitys- ja etenemismahdollisuuksia nuorille tarjotaan?”, milleniaalien parissa pitkään työskennellyt liikkeenjohdon konsultti Heikki Leskinen toteaa.

Ei se raha, vaan ne kokemukset

Rekrytointiyritys Studentworkin teettämän Nuoret osaajat työelämässä- tutkimuksen mukaan milleniaalit haluavat työskennellä kiinnostavissa rooleissa, joissa he pääsevät innovoimaan ja ratkaisemaan ongelmia.

Huomionarvoista on, että 87 % vastaajista arvotti työn merkityksellisuuden korkeammalle kuin hyvän palkan. Tämä liittyy haluun tehdä omannäköistä työtä.



// Esihenkilöllä tulisi olla riittävästi aikaa epämuodolliselle vuoropuhelulle.



KUVA: RÉMY BERTOIL



Liikkeenjohdon konsultti Heikki Leskinen sanoo, että tunneäly ja empatia luo vahvan pohjan esihenkilön ja alaisen väliselle dialogille. Se myös antaa tilaa muille milleniaalien arvostamille tekijöille, kuten läpinäkyvyydelle ja avoimelle kommunikaatiolle.

Leskinen tunnistaa yksilön identiteetin tärkeänä teemana. Hänen mukaansa milleniaaleille on tärkeää löytää oma, autenttinen minänsä ja tehdä uraan liittyvät päätöksensä sen perusteella.

Esihenkilöt ovat tärkeässä asemassa tämän mahdollistamisessa. Leskisen mukaan he voivat parhaiten tukea työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita olemalla läsnä.

”Esihenkilöllä tulisi olla riittävästi aikaa epämuodolliselle vuoropuhelulle. Näin pystytään tunnistamaan, millä alueilla kukin alainen tarvitsee tukea”, hän sanoo.

Nuorten näkökulmaa kannattaa hyödyntää

Heikki Leskistä voi hyvällä omallatunnolla kutsua alan asiantuntijaksi. Hän on kerryttänyt ymmärrystä milleniaalien työelämätarpeista mm. perustamansa työelämäverkoston The NextGen Projectin kautta.

Yhteisö mahdollistaa yritysten ja milleniaalien välisen dialogin, jonka kautta yritysjohtajat saavat tietoa nuorten odotuksista. Verkoston jäsenet taas parantavat valmiuksiaan toimia tulevaisuuden johtajina.

Leskinen päätyi perustamaan verkoston fasilitoimaan yritysten johtoryhmien ja nuorten startup-yrittäjien välisiä keskustelusesioita SLUSH-kasvuyritystapahtumassa. Hän huomasi, kuinka suuri tarve hierarkiasta vapaille kohtaamisille oli.

”Yritysten olisi hyvä tunnistaa, millä liiketoiminnan alueilla nimenomaan nuorilla on sellaista ainutlaatuista annettavaa, joka tukee yrityksen uudistumista”, Leskinen toteaa ja mainitsee esimerkkinä etätyön räjähdysmäisen kasvun.



”Monessa yrityksessä mietitään, miten etäorganisaatioita tulisi johtaa. Tässä milleniaaleilla olisi paljon annettavaa, sillä heille digitaaliset alustat ja etätyö ovat olleet arkipäivää jo pitkään.”

Milleniaalit uranuurtajina

Milleniaalit haluavat kyseenalaistaa ja uudistaa. Tästä johtuen, heidät on nähty myös vaativina ja jopa itsekkäinä. Leskinen kuitenkin huomauttaa, että kaikki ikäluokat arvostavat samankaltaisia asioita.

”Milleniaalisukupolvi on vain ollut vahvemmin vaatimassa näitä asioita. Tämä taas hyödyttää ihan kaikkia”, hän toteaa.

Konsulttiyhtiö Deloitten tutkimustulokset tukevat näkökulmaa. Sen keväällä julkaiseman Insights-raportin mukaan eri sukupolvilla on yllättävän samankaltaiset tarpeet. Monet asiat, jotka on yleensä yhdistetty milleniaaleihin, pätevätkin kaikkiin työikäisten ryhmiin.

Työn merkityksellisyys on hyvä esimerkki. Psykologi Abraham Maslowin tunnetun tarvehierarkiateorian mukaan itsensä toteuttaminen on ihmisen perimmäinen tarve ja tärkeä

motivaatiotekijä. Kiitos milleniaalien, tämä universaali tarve on nykyään vahvasti esillä työelämässä.

Mistä on hyvä johtaja tehty?

A-talent Recruitingin vuonna 2019 tekemästä kyselytutkimuksesta selviää, että milleniaalit toivovat esihenkilöltään erityisesti luottamusta, empaattisuutta sekä halua auttaa työntekijöitään menestymään.

Myös Leskinen komppaa tunneälyn ja empatian tärkeyttä. Hän nostaa esille erityisesti kyvyn kohdata toinen ihminen autenttisesti ja tasa-arvoisesti.

”Tämä luo vahvan pohjan esihenkilön ja alaisen väliselle dialogille. Se myös antaa tilaa muille milleniaalien arvostamille tekijöille, kuten läpinäkyvyydelle ja avoimelle kommunikatiolle”, hän sanoo.

Esihenkilö ei ole pelkkä pomo, vaan enemmänkin sparraava koutsi, joka kannustaa, haastaa ja tukee. Hänen tulisi olla joustava ja avoin uudelle, sillä nuoret ikäluokat haluavat tehdä töitä yritykselle, joka antaa tarpeeksi siimaa. Mikro-manageerauksen aikakausi on siis auttamatta ohitse.



Leskinen peräänkuuluttaa myös kykyä saattaa yhteen yrityksen tavoitteet yksilön tehtävien ja tavoitteiden kanssa – mielellä innostavalla tavalla.

”Johdon tulisi esittää kysymykset: ’Miksi teemme sitä mitä teemme’ ja ’Miksi se on tärkeää?’”.

Inspiroivan työympäristön tärkeys

Monet nuoret osaajat kokevat, että erityisesti isommat yritykset eivät kykene tarjoamaan niitä asioita, joita he tarvitsevat viihtyäkseen työssään.

Vanhahtavan imagon omaava korporatioelämä ei välttämättä kuulosta houkuttelevalta, kun vaihtoehtona on työskennellä kiinnostaville startupeille tai perustaa oma yritys.

”Nuoret nostavat monesti esille jumiutumisen pelon. He miettivät, että jos menen töihin tähän isoon yritykseen, jämähdänkö sinne loppuiäksi?”, Leskinen mainitsee.

Hän tunnistaa tässä myös mahdollisuuden.

”Tämä haastaa isoja yrityksiä: miten paremmin houkutella lahjakkaimpia tekijöitä perinteisiin yrityksiin, jotka tarvitsevat uudenlaisia liiketoiminnan uudistajia?”, hän kysyy.

Milleniaalit haluavat kyseenalaistaa ja uudistaa.

Kaiken keskiössä on lopulta avoin vuoropuhelu maailmaa hieman eri näkökulmista katsovien johtajien ja työntekijöiden välillä. Leskinen näkee kohtaamiset parhaimmillaan älyllisesti ja emotionaalisesti hyvin energisoivina.

”Nämä ovat juuri niitä hetkiä, joissa maailmaa mullistavat ideat syntyvät. Uskon, että tätä kautta syntyy vahva pohja sel-laiselle johtamiselle, jota milleniaalit – ja kaikki muutkin – toivovat”, hän päättää. ■

// Työterveyslaitos ja Veritas aloittavat yhteistyön työkykyriskien vähentämiseksi

Työterveyslaitos ja Veritas Eläkevakuutus ovat solmineet kumppanuussopimuksen, jolla pyritään parantamaan erityisesti yrittäjien ja pienten yritysten mahdollisuuksia työkyvyn aktiiviseen ylläpitämiseen. Tavoitteena on samalla minimoida työkykyriskejä.

Osapuolten ensimmäinen yhteinen työkyky-palvelu tulee olemaan Veritaksessa vakuutettujen yrittäjien ja työntekijöiden oman työkykyriskin kartoitus. Kartoitus tehdään Työterveyslaitoksen rakentaman, tutkimusdataan pohjautuvan työkykylaskurin avulla.

Kartoitus julkaistaan Veritaksen verkkosivuilla pilottivaiheessa, jonka aikana se on kenen tahansa käytettävissä ja kommentoitavissa. Palveluyhteistyötä laajennetaan jatkossa työkykykoulutukseen, verkkovalmennukseen ja dataan perustuvaan palvelukehitykseen.

”Tämän yhteistyön voimin pystytään tehokkaasti tukemaan nimenomaan pieniä yrityksiä kehittämisessä, johtamisessa ja työhyvinvoinnissa. Valitettavasti juuri pienet yritykset ovat usein jääneet aika yksin näissä kysymyksissä”, Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula sanoo.

Työterveyslaitoksen ja Veritas Eläkevakuutuksen kumppanuussopimuksen tavoitteena on työkyvyn vahvistaminen, työurien pidentäminen ja erityisesti yrittäjien työkyvyttömyysriskien vähentäminen. Yhteistyössä vastataan työn murroksen vaikutuksiin esimerkiksi digitaalisilla välineillä. Työkyvyn tukemiseksi etsitään myös uusia keinoja. ■

Lisätietoja: salla-toppinen.tanner@ttl.fi ja mika.paananen@veritas.fi

// Ensimmäinen etäkuntoutusta koskeva tutkimus käynnistyy

Työterveyslaitos tutkii kokonaan verkossa toteutettavan etäkuntoutuksen toimivuutta ja vaikuttavuutta. Tavoitteena on auttaa oireilevia henkilöitä hallitsemaan pitkäkestoista väsyvyyttä sekä kehollisia oireita, jotka liittyvät sisäilmaan ja muihin ympäristötekijöihin. Toistaiseksi näihin oireisiin ei ole tutkittuja hoito- tai kuntoutusmuotoja.

Työterveyslaitos selvittää, onko etäkuntoutus vaikuttavaa 18–65-vuotiailla henkilöillä, joilla on pitkittyneitä ja haittaavia oireita.

”Erilaiset keholliset oireet ja tuntemukset ovat tavallisia, lähes jokaisella on niitä viikoittain. Joskus oireet voivat pitkittyä, ja vaikea-asteisina ne rajoittavat työkykyä ja elämänpiiriä”, kertoo

psykologi Sanna Selinheimo Työterveyslaitokselta.

Haastavimpia ovat tilanteet ilman oireita selittävää sairautta tai ulkoista syytä. Näissä tilanteissa oireilevat henkilöt ovat kuvanneet jäävänsä yksin.

”Myös terveydenhuollossa kaivataan uusia keinoja erityisesti vaikeasti oireilevien työkyvyn ja kuntoutumisen tueksi. Tarvitaan helposti henkilöiden arjessa toteutettavaa kuntoutusta, ja etäkuntoutus vastaa tähän haasteeseen”, sanoo apulaisylilääkäri Aki Vuokko Työterveyslaitokselta. ■

Lisätietoja: ttl.fi/digipimo



Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä

Suomalaisten työhyvinvoinnissa tapahtui käänne huonompaan suuntaan viime syksynä. Kun koronakeväänä 2020 varsinkin etätyöntekijöiden hyvinvointi osin jopa parani, loppuvuoteen tultaessa nämä hyödyt oli menetetty. Erityisesti nuorten työntekijöiden ja yksinasuvien etätyöntekijöiden hyvinvointi on heikentynyt verrattuna koronaa edeltävään aikaan. Myös työuupumus ja työssä tylsistyminen kasvoivat vuoden 2020 aikana.

Tiedot käyvät ilmi Työterveyslaitoksen, Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen tuloksista. Jokaiseen kolmeen kyselyyn vastasi 757 työssä käyvää suomalaista. Seurantatutkimuksen aiemmat tulokset osoittivat, että työhyvinvointi pääsääntöisesti kohentui koronakeväänä. Nyt tiedetään, että koronan pitkittyessä työhyvinvointi kääntyi laskuun.

Suomalaisten työn imu on laskenut koronaa edeltävälle tasolle. Samalla työuupumusoireilu on lievästi lisääntynyt ja työssä tylsistyminen on pysynyt koronaa edeltävään aikaan verrattuna korkeammalla tasolla.

”Vaikka suomalaisten työhyvinvointi on pääasiallisesti heikentynyt viime kesän jälkeen, muutokset ovat olleet maltillisia, ja työn imua koetaan yhä selvästi enemmän kuin tylsistymistä. Kun koronakeväänä nähtiin myös myönteistä kehitystä hyvinvoinnissa, niin nyt loppuvuoteen 2020 mennessä tapahtunut kehitys on ollut kielteistä”, tutkimusprofessori Jari Hakanen Työterveyslaitoksesta sanoo.

Huolestuttava kehityspiirre liittyy nuoriin alle 36-vuotiaisiin työntekijöihin, jotka kokevat työn imua vähemmän kuin ennen koronaa. Samalla

nuorten työuupumus on kesän jälkeen lisääntynyt.

”Nuoret raportoivat vähäisemmästä työn imusta ja korkeammasta työuupumuksesta kuin muut ikäryhmät. Näyttääkin siltä, että erityisesti kesän ja loppuvuoden 2020 välinen aika on iskenyt nuorten työhyvinvointiin”, erikoistutkija Janne Kaltiainen toteaa.

Syksyn aikana työn imu laski sekä etä- että läsnätyötä tehneillä. Toisaalta etätyössä keväällä tapahtunutta selkeää työssä tylsistymisen kasvua ei enää havaittu samoissa määrin syksyllä 2020.

”Korona-aikana päähuomio on usein ollut etätyöhön siirtyneissä, mutta on tärkeää myös huomata, että läsnätyötä tehneiden työuupumusoireilu lisääntyi viime syksyn aikana”, Kaltiainen kertoo.

”Kevään keskusteluissa lapsiperheiden tilanne etätyössä sai runsaasti huomiota. Nyt tutkimuksemme kertoo, että yksinasuvilla etätyöntekijöillä hyvinvointi oli jo ennen korona-aikaa heikommalla tasolla kuin perheellisillä, ja erot ovat vain kasvaneet. On iso haaste huolehtia niistä, joiden ihmiskontaktit ovat olennaisesti vähentyneet viime vuoden aikana”, jatkaa Hakanen.

”Erityisesti poikkeusaikoina tarvitaan palvelevaa, ihmislähtöistä ja ihmiseen luottavaa johtamista, matalan kynnyksen yhteydenpitoa työtovereitten ja johdon kesken, työn mielekkyyttä ylläpitävää myönteistä palautetta omalle ja toisten työlle sekä työn yhteisen tarkoituksen teroittamista, riittävää tauotusta työpäivien aikana ja rutkasti myötätuntoa, silloin kun asiat eivät suju entiseen tapaan”, toteavat tutkijat. ■

HR-RATKAISUT HYVINVOINNIN TUKENA

Etäjohtaminen vaatii herkkiä tuntosarvia ja arkea helpottavia työkaluja

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Esihenkilöiden tehtäväkenttä on murroksessa etätöiden yleistyttyä nopeasti. Toimivat HR-ratkaisut helpottavat esihenkilöiden työtä vapauttamalla aikaa oikeasti merkityksellisiin asioihin, kuten läsnäoloon ja henkilöstön kehittämiseen.

”Etätöihin siirtymisestä seurannut digiloikka on näkynyt esihenkilöidenkin työkuormassa. Etätöiden johtaminen vaatii herkkiä tuntosarvia, jotta kaikilla on hyvä olla ja työn imu säilyy”, pohtii Country HR Eliisa Valkonen ohjelmistotalan palveluyritys Vismalta.

Palaverit kuormittavat esihenkilöitä ja kahdenkeskisten keskustelujen järjestäminen alaisten kanssa vie aikaa. Palaveriäkyn selättämiseksi Vismalla järjestetään osa palaverista ulkona kävellen ja kuulokkeiden välityksellä keskustellen.

Työajanseuranta on tärkeä työhyvinvoinnin mittari

Työaikalaki velvoittaa yrityksiä seuraamaan työaikaa myös etätöissä. Työaikaa seuraamalla voidaan pitää silmällä myös työntekijöiden jaksamista ja näin kehittää työhyvinvointia paremmalle tasolle.

”Työhyvinvointia seurattaessa on tärkeää valita työaikakirjauksiin sellainen työkalu, joka tukee tätä tavoitetta. Esimerkiksi sähköpostihälytykset henkilöstöhallinnolle silloin kun työntekijän tunnit alkavat paukkua on kätevä ominaisuus. Kuten

monissa asioissa, myös työaikakirjauksessa toimivat työkalut ovat kaiken A ja O. Mobiilileimaus on tänä päivänä must have -ominaisuus helppouden kannalta”, sanoo Valkonen.

Taidot kehittyvät valmennuksen avulla

Vismalla henkilöstön hyvinvointia tuetaan tarjoamalla erilaisia valmennuksia ja asiantuntijaluentoja, joissa käsitellään hyvinvoinnin eri osa-alueita kuten unta, ravitsemusta, stressiä ja motivaatiota sekä työn tekemisen rutiineita ja kalenterin hallintaa. Valmennukset järjestetään etänä ja niihin voi hakeutua matalalla kynnyksellä.

”Olemme tarjonneet esihenkilöille fasilitointitaitovalmennusta, jotta tiimit saadaan toimimaan yhteistyössä ja palaverissa hiljaisimmatkin osallistuisivat ideointiin. Käydyt koulutukset ja uudet taidot tallennetaan Saima HR -järjestelmään, joita voidaan hyödyntää esimerkiksi koulutussuunnitelmien tueksi”, Valkonen lisää. ■

Lisätietoja:

www.visma.fi/saima/hr-tyokalut/



YRITTÄJÄ – TUE TERVEELLISTÄ LIIKKUMISTA, HYÖDYNNÄ TYÖSUHDEPYÖRÄETU SUORAAN MAAHANTUOJAN KAUTTA

Työsuhdepyöräilystä tuli vuodenvaihteessa taloudellisesti aiempaa fiksumpi vaihtoehto, sillä pyöräetu tuli ansiotuloverosta vapaaksi 1 200 euroon asti. Jos pyörän kustannukset on jaettu neljälle vuodelle, voi työntekijä hankkia tuloverovapaasti maksimissaan 4 800 euron hintaisen fillarin.

Työsuhdepyöräksi hyväksytään perinteinen polkupyörä tai sähköpyörä, jonka moottori avustaa kulkua vain poljettaessa. Työsuhdepyörän hankintamalli on samanlainen kuin työsuhdeautoissakin. Työnantaja hankkii työntekijän työ- ja vapaa-ajan ajoja varten polkupyörän ja tarjoaa sen joko palkan päälle tai vähentää edun arvon työntekijän bruttopalkasta. Tyypillisesti pyörä hankitaan 2–4 vuoden rahoitus- tai leasing-sopimuksella tai suoraostona. Sopimuksen päättyessä työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen.

Työsuhdepyörät ilman välikäsiä

Vuonna 2009 perustettu Electrobike on Suomen vanhin sähköpyöriin erikoistunut yritys. Se on myös aloittanut ensimmäisenä toimijana sähköpyöräleasingin, jo yli 5 vuotta sitten. Yrityksellä on asiakkaitaan muun muassa lukuisia yrityksiä sekä Tampereen kaupunki.

”Työsuhdepyörän hankkiminen kauttamme on vaivatonta ja luotettavaa, sillä maahantuojana vastaamme pyöristämme itse suoraan ilman välittäjiä, ja pystymme siten takaamaan kansainvälisten verkostojemme avulla hyvän saatavuuden”, kertoo Electrobiken perustaja, Jani Jokinen.

”Räätälöimme asiakkaalle sopivan leasing-paketin, johon voidaan sisällyttää pyörän ohella huollot ja tarvittavat varaosat. Ammattitaitoinen huoltotiimimme tuntee valikoimamme



läpikotaisin, joten työntekijä saa aina henkilökohtaista apua pyörän huoltotilanteissa. Leasinghintamme ovat kilpailijoihin verrattuna edulliset, sillä suurena toimijana olemme onnistuneet neuvottelemaan rahoituksen koron ja ehdot kohdilleen. Epämääräisiä toimistomaksuja, välityspalkkioita tai muita lisäkuluja ei leasing-hintaan lisätä. Me maahantuomme pyörät itse, antaen joustoa hinnoitteluun ja mahdollisiin palautuksiin.”

Etuja työnantajalle & työntekijälle

Jokinen näkee työsuhdepyöräilyn tuovan merkittäviä etuja sekä työntekijälle että työnantajalle. Työmatkapyöräilyn on tutkimuksissa todettu parantavan kuntoa, toiminta- ja työkykyä sekä stressinhallintakykyä. Lisäksi se vähentää sairauspoissaoloja keskimäärin 4–6 päivää vuodessa. Kun työmatka taitetaan auton sijaan pyörällä, vähenevät luonnollisesti myös ilmastopäästöt.

Työnantajalle taas koituu taloudellista hyötyä, sillä työsuhde-edusta ei tule palkan sivukuluja ja leasing-sopimuksen kulut tai pyörän hankintahinta voidaan vähentää yhteisöverotuksessa. Työnantaja voi siis mahdollistaa edun siten, ettei siitä aiheudu lainkaan kustannuksia.

Electrobike myy vain laadukkaita ja kestäviä sähköpyöriä. Valikoimaan kuuluvat oman, Suomessa kehityn Boostbike-merkin lisäksi muun muassa Husqvarnan ja R Raymon & Ruff Cyclesin fillarit. Saatavana on myös laaja valikoima pyörien lisävarusteita, pyöräilytarvikkeita sekä varaosia.

”Teemme pyörille aina luovutushuollot ja annamme asiakkaalle henkilökohtaisen perehdytyksen pyörän käyttöön”, Jokinen summaa. Jatkossa työsuhdepyörän huollattaminen onnistuu kätevästi, sillä Electrobike avaa tänä vuonna valtakunnallisen huoltopisteverkoston, joka kattaa kaikki Suomen maakuntakeskukset. ■

Tutustu sähköpyöriin osoitteessa: www.electrobike.fi



TALENTTIEN ELINKAARI HALTUUN

Moduulipohjaiset ja modernit
henkilöstöhallinnon työkalut mukautuvat erilaisiin tarpeisiin

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Henkilöstöhallinnon prosessien sujuvuus vaikuttaa organisaation toimintaan ja tehokkuuteen, työnantajamielikuvaan sekä henkilöstön viihtyvyyteen ja sitoutumiseen. Yhteensopivat rekrytointin, perehdytyksen ja henkilöstöhallinnon ratkaisut vapauttavat resursseja ydintoiminnan kehittämiseen.



”Tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää, että henkilöstöhallinnon järjestelmät sopivat yhteen ja ovat integroitavissa kolmansien osapuolien lisäpalveluihin. Tähän haasteeseen me Talentechillä vastaamme tarjoamalla modulaarisia henkilöstöhallinnon ohjelmistoja ja vahvaa HR-alan osaamista”, sanoo Talentechin Suomen majohtaja Jerry Lindström.

Vuonna 2019 perustetun Talentechin tavoitteena on luoda saumaton polku talenttien rekrytoinnista perehdytykseen ja osaamisen hallintaan. Talentech tuo yhteen johtavien HR-tekniologia-alan yritysten parhaat puolet HR Managerin, ReachMeen, Talmundon ja Weekli.io fuusioitumisen myötä.

Talentechin järjestelmät ovat pilvipohjaisia, mobiililaitteilla käytettävissä olevia ja tietoturvallisia. Järjestelmien mukauttaminen on helppoa, ja moduulipohjainen hinnoittelu varmistaa, että organisaatiolle ei synny turhia kuluja tarpeettomista palveluista. Ammattitaitoinen asiakaspalvelutiimi tarjoaa tukea ja apua kaikkiin talenttien hallintaan liittyviin asioihin.

”Me palvelemme asiakkaitamme kokonaisvaltaisilla HR-ratkaisuilla, jotka konsulttimme suunnittelevat vastaamaan asiakkaan tarpeisiin. Tapaamme asiakkaitamme säännöllisesti ja keskustelemme mihin suuntaan organisaation henkilöstöhallintoa ja liiketoimintaa ollaan kehittämässä”, Lindström kertoo.

Palvelut urapolun kaikkiin vaiheisiin

Talentech tarjoaa tuotteita ja osaamista digitaaliseen rekrytointiin, perehdytykseen sekä henkilöstöhallintoon. Rekrytointin työkalu helpottaa rekrytointiprosessin hallintaa ja on joustavasti muokattavissa oikeanlaisten osajien etsintään. Perehdytys voidaan aloittaa heti rekrytointin jälkeen.

”Organisaatioissa panostetaan usein rekrytointiin, mutta perehdytys saattaa jäädä vähemmälle huomiolle. Tähän tarpeeseen vastaus on digitaalinen ja skaalautuva perehdytysjärjestelmä, jossa perehdytyspolun prosesseja voidaan automatisoida ja aikatauluttaa perehdytyksen elinkaaren eri vaiheisiin”, kuvailee Lindström.

Hyvin suunniteltu perehdytys sisältää esiperehdytys sekä perehdytys vaiheet ja tekee perehdytysprosessista miellyttävän ja sitouttaa uuden työntekijän yritykseen. Interaktiiviset ja työtehtävän mukaisesti räätälöidyt oppimissisällöt auttavat uutta työntekijää sisäistämään yrityksen toimintatavat nopeasti. Sisällöt voivat olla teksti-, video- tai kuvamuotoisia, ja palveluun voidaan lisätä pulssikyselyitä esimerkiksi prosessin sujuvuudesta tai esihenkilön toiminnasta osana perehdytystä. Järjestelmään voidaan määrittää tehtäviä ja muistutuksia myös perehdytyksestä vastaaville henkilöille.

”Perehdytysprosessi voidaan aloittaa jo ennen työsuhteen alkua avaamalla uudelle työntekijälle sopivia sisältöjä kuten työtilojen tai työkalujen esittelyjä ja avainprosessien kuvauksia. Näin henkilö on valmiimpi ensimmäiseen työpäivään ja sisäistää helpommin työnkuvansa”, Lindström sanoo.

Osaamisen hallintaan kehitettyyn HR-järjestelmään voidaan tallentaa kootusti työsuhteen koko historia. Järjestelmä nykyaikaistaa hallinnolliset tehtävät, parantaa suorituksen arviointia ja auttaa organisaatiota pitkän aikavälin kehityksessä. ■

Lisätietoja: talentech.com/fi

TYÖELÄMÄN MIELENTERVEYSOHJELMA KÄYNNISTYY

Sosiaali- ja terveysministeriö käynnistää Työelämän ja hyvän mielen terveyden toimenpideohjelman. Ohjelman toiminta alkaa Työterveyslaitoksen toteuttamalla Mielen terveyden tuen työkalut -projektilla. Tavoitteena on työkalupakki, josta työpaikat voivat valita itselleen sopivia työkaluja maksutta käyttöönsä.

Työhyvinvointia ja työn tuottavuutta voidaan työpaikoilla merkittävästi lisätä vahvistamalla mielen terveyttä ja ennaltaehkäisemällä ongelmia. Samalla pystytään vähentämään työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.

Tarvetta mielen terveytyshöön lisäävät koronan aiheuttamat poikkeusolot ja niiden mukanaan tuomat uudet terveysriskit ja henkinen kuormitus.

Toimenpideohjelma korostaa ongelmien ennaltaehkäisyä

Työyhteisössä mielen terveyden haasteiden ehkäisy perustuu työolosuhteiden, työn sujuvuuden ja työyhteisön jatkuvaan kehittämiseen. Mielen terveyden vahvistamisessa tärkeää on luoda työpaikalle sellaiset olosuhteet, ettei turhaa psyykkistä tai sosiaalista kuormitusta synny.

Käytännössä kuormitusta voidaan vähentää muun muassa organisoimalla hyvin työtehtäviä ja prosesseja ja lisäämällä päätöksenteon ennakoivuutta ja pitkäjännitteisyyttä. Samalla on pyrittävä panostamaan työyhteisön sisäisiin vuorovaikutussuhteisiin ja työn johtamiseen tavoitteiden selkiyttämiseksi sekä ratkaistava työhön sisältyviä arvoristiriitoja.

”Työntekijän yksilöllinen tuki on äärimmäisen arvokasta. Suomalaisen työelämän näkökulmasta on kuitenkin tärkeää vahvistaa myös aidosti ennaltaehkäisevää, rakenteellista lähestymistä mielen terveyden haasteisiin. Niin kauan kuin hoidamme vain oireita, emme ole askeltakaan

lähempänä syiden ratkaisua”, Työterveyslaitoksella osahanketta johtava projektipäällikkö Kaisa Mikkola ja johtaja Salla Toppinen-Tanner muistuttavat.

Hankkeen tavoitteena on kannustaa ja mahdollistaa myös työterveyshuollon asiantuntemuksen entistä parempi hyödyntäminen työyhteisön ja johtamisen kehittämisessä työpaikoilla.

Mielen terveys on osa työkykyä

Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämässä Työelämän ja hyvän mielen terveyden toimenpideohjelmassa tavoitteena on muuttaa työelämän näkökulma mielen terveyteen.

Mielen terveys on yhä tärkeämpi työkyvyn osatekijä työelämässä. Mielen terveyden ongelmien ennaltaehkäisystä on kiistatonta hyötyä sekä työhyvinvoinnille että työpaikoille. Uupumus tai masennusoireilu vähentävät työtehoa jo ennen vakavinta seurausta, työkyvyttömyyttä.

”Varhaisen tuen ja ongelmien ennaltaehkäisyn avulla voidaan työuria pidentää ja siten vaikuttaa työllisyysasteen kasvuun. Työelämän mielen terveysohjelmassa kehitetään myös uusi mielen terveyden tuen malli työterveysyhteistyöhön ja toteutetaan viestintäkampanja, jonka tarkoituksena on vähentää mielen terveysongelmiin liittyviä haitallisia uskomuksia. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan tutkimuksen avulla”, kertoo ohjelman hankepäällikkö Jaana Vastamäki Sosiaali- ja terveysministeriöstä. ■

Lähde: Työterveyslaitos

Lisätietoja: www.ttl.fi



KUVA: PIXABAY



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk



Kysy työkaverilta
tänään mitä kuuluu.

HYVINVOIVA IHMINEN TEKEE TYÖNSÄ *MIELELLÄÄN.*

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

Tutustu käytännöllisiin mielitekoihin sekä monipuolisiin palveluihimme.
mehilainen.fi/mieliteot



TYÖELÄMÄPALVELUT
MEHILÄINEN