

3-4/2021

Työ ja hyvinvointi

Työhyvinvointipalvelut avuksi työntekijöille

Johtaminen

Hyvä ja hyvinvoiva esihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä

Työtilat

Toimistojen käyttäjälähtöinen suunnittelu

Työterveyslaitoksen työ- ja
organisaatiopsykologi ja
vanhempi tutkija
Virpi Ruohomäki:

**Koronan
aiheuttama etätyö
voidaan nähdä
oppimiskokemuksena
ja siirtymisenä
kehittyneempiin
tapoihin
tehdä työtä**

rekrygaala

4.11.2021



Alan parhaat teot ja tekijät

VUODEN REKRYTOINTITEKO

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

VUODEN REKRYTOIJA

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

VUODEN REKRYTOINTIALAN KEHITTÄJÄ

Henkilö tai yhteisö, joka on tehnyt arvokasta työtä rekrytointialan kehittämiseksi.

VUODEN TYÖNANTAJABRÄNDI

Työnantaja, joka on systemaattisesti ja ansiokkaasti rakentanut suhdetta omaan kohderyhmäänsä.

PARAS REKRYTOINTIKAMPANJA

Poikkeuksellisen ansiokas edellisten 12 kuukauden sisällä julkaistu rekrytointikampanja.

Poikkeuksellisena aikana on erityisen tärkeää kiittää heitä, joille kiitos kuuluu. Haku palkintokategorioihin on nyt käynnissä, ilmoittaudu mukaan vai vinkkaa vuoden parhaat teot ja tekijät 14.9. mennessä osoitteessa **rekrygaala.fi**.



Tule mukaan – viedään alaa yhdessä eteenpäin

JÄTÄ HAKEMUS

Tarkemmat tiedot palkintokategorioista ja ohjeet löydät osoitteesta rekrygaala.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Rekrygaalan suojelijana toimii työministeri
Tuula Haatainen.

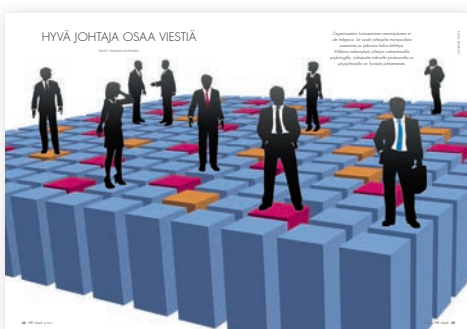
rekrygaala.fi



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

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

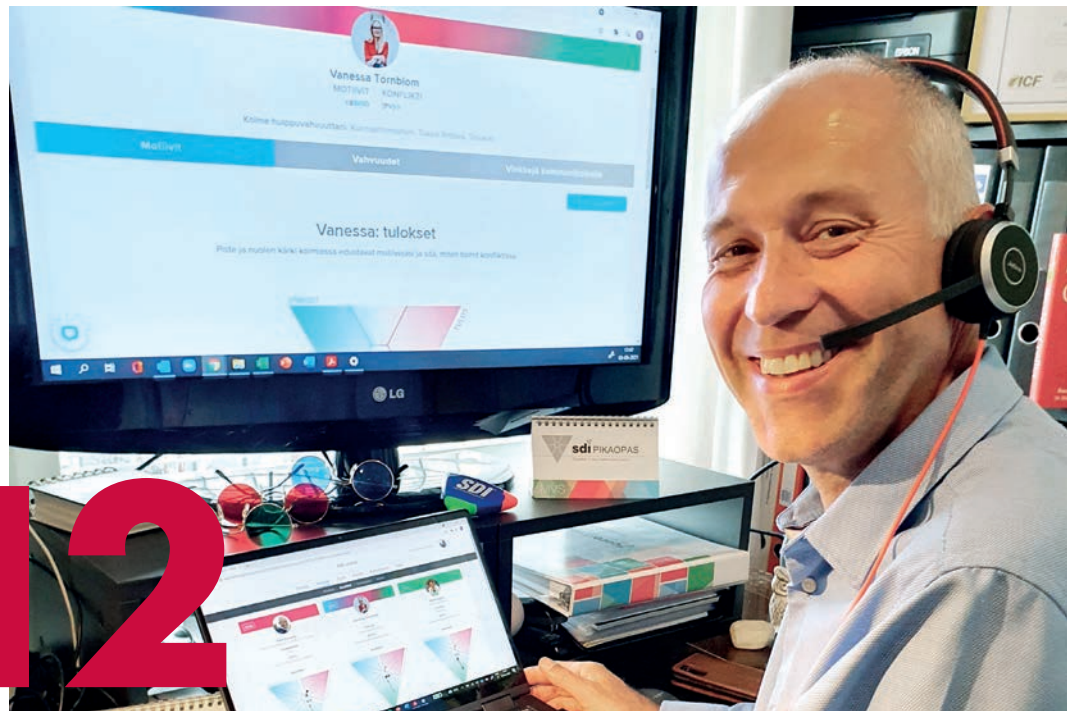
HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti



Kannen kuva
Työterveyslaitos

3-4/2021

SISÄLTÖ



KUVA: POSITIVE SOLUTIONS

SDI-kartoitus auttaa yksilöitä ja tiimejä ymmärtämään itseään ja toisiaan paremmin – ja sitä kautta myös kommunikoimaan paremmin.

SDI 2.0 – SUJUVAMPAA VUOROVAIKUTUSTA JA TIIMITYÖTÄ RAKENTAMASSA

12

SDI 2.0 – sujuvampaa vuorovaikutusta ja tiimityötä rakentamassa

Noin 30% ihmisistä sijaitsevat keskiössä. Heille tyypillistä on me-henkisyys, joustavuus ja tilanteisiin sopeutuminen. Kukaan ei kuitenkaan ole punainen tai sininen, vaan nämä ovat alueita, jotka motivoivat meitä”, kertoo Positive Solutionsin Tom Suvanto.

18

Palvelutehtävä 360°

Koronakriisi on ollut todellinen tulikoe monelle pomolle – onko palvelevasta johtamisesta balsamiksi organisaatioiden kipupisteisiin?

24

Työhyvinvointijohtamisen uudet tuulet

Koronapandemia on muovannut työhyvinvointiin ja sen johtamiseen liittyviä vaatimuksia. Työhyvinvoinnin johtamisessa on nyt syytä panostaa paitsi työntekijöiden tarpeisiin ja sujuvaan vuorovaikutukseen esihenkilön ja alaisen välillä, myös esihenkilön omaan hyvinvointiin.



30

Pehmeä lasku etätöistä ja lomalta toimistolle

Etätöiden ja koronan vaatiman eristäytymisen jälkeen toimistolle paluu saattaa jännittää tai innostaa työ- ja elämäntilanteesta riippuen. Siirtymää voi helpottaa totutteleamalla toimistorutiineihin pikkuhiljaa ja pohtimalla yhdessä henkilöstön kanssa, kuinka organisaatiossa työskennellään jatkossa.



36

Korona haastoi toimitilat tarpeet – millaisiin toimistoihin olemme palaamassa?

Monet yritykset ovat siirtymässä hybridityöskentelyyn tulevana syksynä. Nyt on aika miettiä, millaiset tilat houkuttelevat työntekijät takaisin toimistoille.



42

Yhdessä kohti yhdenvertaisempaa työelämää – vinkit työelämän esteiden poistamiseen

Rekrytoijan tärkein tehtävä on löytää oikea henkilö oikeaan työhön ja monimuotoisuus on sekä työnhakijan että koko työyhteisön etu.



46

Uusi tapa edistää mielenterveyttä työelämässä

Työn imu sekä arvostava ja kannustava työilmapiiri ovat tavoittelemisen arvoisia asioita jokaisella työpaikalla.



48

Liikettä työyhteisön arkeen

Henkilöstöliikunnan suunnitelmallinen kehittäminen parantaa jaksamista ja tuottavuutta. Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoitus on kätevä työkalu työpaikkaliikunnan kehittämiseen.



HELSINKI 2021

10.11.2021

Work goes happy

MUSIIKKITALO

MUSIKHUSET

MUSIC CENTRE

Inhimillinen pääoma | Empatia | Työelämä

PULLON HENKI KARKUTEILLÄ

Korona-aika on opettanut meille ihmisyyden perusasioita: ilman yhteisöllisyyttä ja luottamusta toisiin ihmisiin on vaikea saada mitään aikaan. Ihmisten hyvinvointi nousi huolenaiheeksi ympäri maailman, kun huomattiin, että Teams-sessiot eivät ratkaisekaan kaikkia ongelmia.

Sekin selvisi, että työntekijöiden täytyy ottaa entistä enemmän vastuuta oman työnsä johtamisesta ja omasta jaksamisestaan. Suomalaiset ovat selviytyneet omasta tulikokeestaan enimmäkseen hyvin – ja kenties jo kansanluonteessa on sellaista omatoimista särmää, joka soveltuu ”erakkohommiin”.

Samalla etätyö ja uudet työn tekemisen muodot ovat muuttaneet tapaa tehdä bisnestä: ainakin tietotyö muuttuu teknologian ja digitaalisuuden mahdollistamana yhä enemmän aika- ja paikkariippumattomaksi. Uudet työskentelytavat haastavat HR-osastot, koska ne luovat tarpeita uudenlaisten osaajien löytämiselle ja jopa uudenlaisille työsuhteille. Samalla pitää miettiä, miten nykyisistä osaajista pidetään kiinni ja sitä kuuluisaa kulttuuria rikastetaan.

Työn tekemisen pirstaloituminen tulee tästä vain kiihtymään. Kun pullon henki kerran karkaa, sitä ei ihan helposti saa takaisin.

Tämä tarkoittaa sitä, että moni yritys joutuu perustavanlaatuisten kysymysten äärelle. Mistä elementeistä strateginen kilpailukyky rakennetaan koronan jälkeisessä maailmassa, minne vallihauta kaivetaan? Ja: syntyykö uusi uljas kilpailuetu tuotteista, palveluista vai ihmisistä?

Vincitin trendiraportti 2021 hahmottelee joitakin vastauksia näihin kysymyksiin. Pirja Aarnio, Vincitin Strategic People Advisor, toteaa raportissa, että koronakurimuksen keskelläkin ihmiset kaipasivat pitkälti samoja asioita kuin aina ennenkin: yhteenkuuluvuuden tunnetta, merkityksellisyyttä työssään, nähdäksi tulemista.

Mutta vaikka peruspalikat ovat pitkälti samoja, Aarnio uskoo, että HR-työntekijöiden rooli tulee muuttumaan teknisestä tekijästä eräänlaisen valmentajan suuntaan. Tässä kehityksessä yritykset ottavat käyttöönsä sisäisiä coacheja, jotka tukevat ihmisten oppimista ja kehittymistä sekä auttavat työntekijöitä saavuttamaan kestävän työkyvyn.

Koska ongelmanratkaisutaidot ovat yksi tulevaisuuden tärkeimmistä työelämätaidoista, osaava valmentaja voi hyvinkin auttaa työntekijöitä avaamaan ovia uusille ajatuksille ja näkökulmille. Valmentava ote on tärkeä taito myös esihenkilöille.

Pirja Aarnio katsoo, että niin yritysten johdossa kuin HR:ssäkin ymmärretään, että työhyvinvointi ja tuottava liiketoiminta kulkevat käsi kädessä, eivätkä eri latuja. People & Culture -tehtävissä työskentelevillä ihmisillä pitää olla ymmärrystä liiketoiminnasta: heidän tulee tunnistaa, miten he voivat omalla asiantuntijuudellaan auttaa yritystä menestymään. HR-ammattilaisten pitäisi pystyä ennustamaan tulevaisuutta datan perusteella, eikä ainoastaan katsomalla peräpeiliin.

Koronamyrskyn jälkeen on tärkeää tarkastaa, missä kunnossa kunkin työntekijän kestävä työkyky on. Muita olennaisia asioita syksyn to-do-listalle: yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen, livekohtaamisten järjestäminen mahdollisuuksien mukaan – ja saatujen arvokkaiden koronaoppien integroiminen käytäntöön ja kulttuuriin.

Vincitin toimitusjohtaja Mikko Kuitunen muistuttaa meitä empatiataitojen tärkeydestä post-korona-maailmassa. Kun ihmiset ja tieto liikkuvat vapaammin, altistuminen erilaiselle ajattelulle on väistämätöntä – mutta empatia on valinta. Voimmekin oivaltaa, että vaikka toinen on kanssasi eri mieltä, hän voi silti olla oikeassa. Mitäs jos priorisoimmekin keskustelun, emmekä oikeassa olemista?

Toivomme siis kaikille turvallisia, avoimia, aitoja ja myötätuntoisia kohtaamisia. (Ja jos törmäät pullon henkeen, käytä kolme toivomustasi viisaasti.)

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

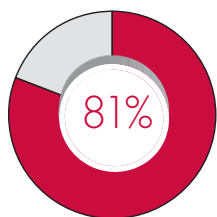


HR viesti on henkilöstön johtamiseen ja -kehittämiseen erikoistunut media.

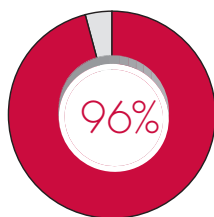
Median tavoittama kohderyhmä käsittää mm. henkilöstöjohtajat ja -päälliköt, hallintojohtajat ja -päälliköt, kehitysjohtajat ja -päälliköt, koulutusjohtajat ja -päälliköt, koulutussuunnittelijat, laatujohtajat ja -päälliköt sekä toimitusjohtajia.

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

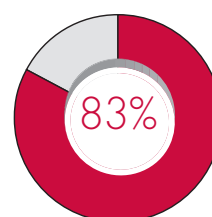
Lukija-analyysi



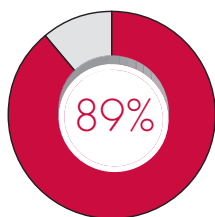
tekee hankintapäätökset
yrityksessä yksin tai
osallistuu niihin



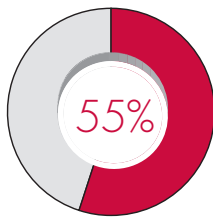
mielestä median artikkelit
ovat mielenkiintoisesti ja
ammattimaisesti kirjoitettuja



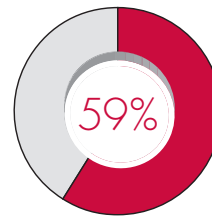
kokee voivansa hyödyntää
mediassa esitettyjä tuotteita,
ratkaisuja ja palveluita työssään



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.



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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

3–4/2021

julkaisija

PubliCo Oy
Pälkäneentie 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

projektipäällikkö

Petri Kokkonen

toimituksen koordinaattori

Mimosa Raitamaa

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Vanessa Törnblom

paino

Printall AS

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

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakausimedia ry:n jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (Facebook)

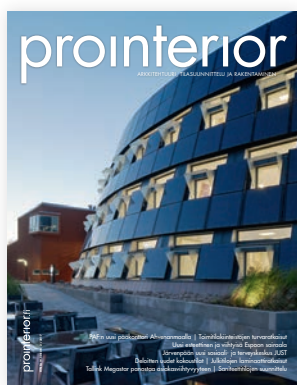


HR viesti -media (LinkedIn)

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.



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

www.prointerior.fi

prointerior
ARKKITEHTUURI, TILASUUNNITTELU JA RAKENTAMINEN

SDI 2.0 – SUJUVAMPAA VUOROVAIKUTUSTA JA TIIMITYÖTÄ RAKENTAMASSA

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM



SDI-kartoitus auttaa yksilöitä ja tiimejä ymmärtämään itseään ja toisiaan paremmin – ja sitä kautta myös kommunikoimaan paremmin. Toimittaja suoritti kartoituksen, jonka tulokset tarjosivat paitsi ymmärrystä omasta motivaatiosta ja vahvuuksista, myös eväitä muiden kanssa toimimiseen.

KUVA: UNSPLASH



Minäkö keskiössä? Tämäpä mielenkiintoista!

Olen juuri saanut tekemäni Strength Deployment Inventory- eli SDI-kartoituksen tulokset. Kyseessä on kommunikaatio- työkalu, jota hyödynnetään esimerkiksi tiimi- ja esihenkilötyöskentelyssä yhteistyön sujuvoittamiseksi.

”Noin 30% ihmisistä sijaitsevat keskiössä. Heille tyypillistä on me-henkisyys, joustavuus ja tilanteisiin sopeutuminen. Kukaan ei kuitenkaan ole punainen tai sininen, vaan nämä ovat alueita, jotka motivoivat meitä”, kertoo Positive Solutionsin Tom Suvanto.

Hän toimii vaimonsa Christinen kanssa perustamassaan yrityksessä coachina valmentaen yrityksiä, tiimejä ja johtajia. Yhtenä työkaluna coachingin lisäksi he käyttävät nykyaikaista, perustuvaan tutkimukseen nojaavaa SDI 2.0-kartoitusta.

Mikä minua motivoi?

SDI arvioi motiivejani ja vahvuuksiani kahdesta näkökulmasta: tilanteissa, joissa kaikki on hyvin ja konfliktitilanteissa. Ensin mainittuja käsitellään nk. motivoivan arvojärjestelmän kautta, joka esitetään kolmion muodossa. Se koostuu kolmesta eri päämotiivista: tulosorientoituneesta punaisesta, ihmiskeskeisestä sinisestä ja järjestelmällisyyttä kunnioittavasta vihreästä.

”Motivoiva arvojärjestelmä kertoo, missä suhteessa päämotiivit – ihmiset, tulokset ja rakenne – motivoivat sinua ja miten ne yhdistyvät silloin, kun kaikki on hyvin. Pisteesi sijoittuu keskiöön, mutta sinussa on myös vihreää ja puna-vihreää”, Suvanto selostaa.

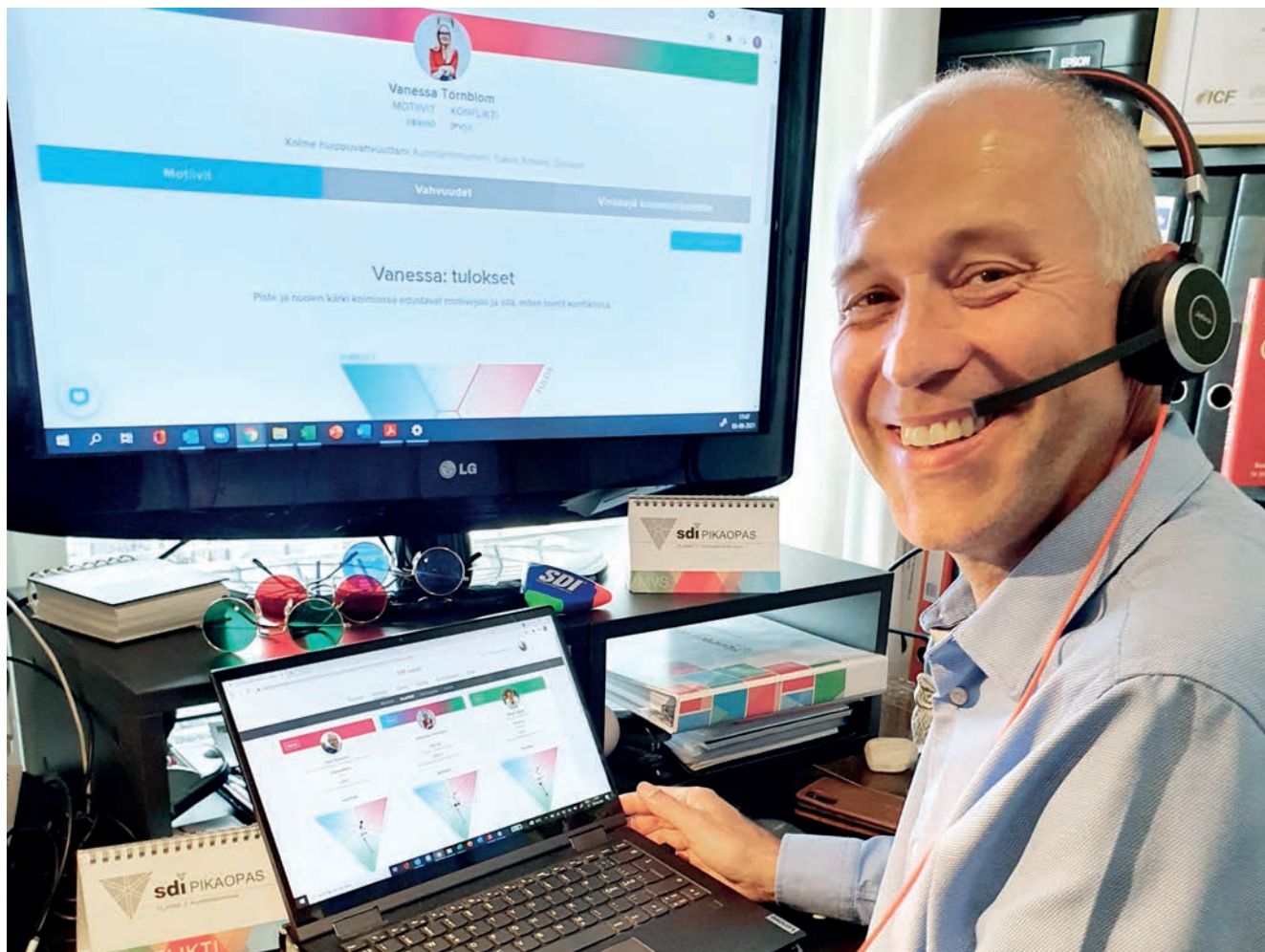
Minua siis motivoi keskiölle tyypillinen ihmisiin ja tilanteisiin sopeutuminen. Päämäärätietoisena ”oksat pois”-ihmisenä olin odottanut punaisempaa lopputulosta, mutta tunnistan itsensäni myös tätä iloista värien sekamelskaa. Tunne vahvistuu tulosten läpikäynnin myötä.

Suvanto esittää erilaisia toteamuksia ja kyselee, josko ne tuntuvat tutuilta. Osallistanko ihmisiä? Analysoinko tilanteita eri näkökulmista? Huomaan nyökytteleväni. Tulokset myös ehdottavat perustellusti, että kanssani kannattaa ”olla avoin uusille ideoille ja mahdollisuuksille”.

Huomaan pohtivani edellisen työpaikkani tapaamisia, joissa mukana oli hyvin erityyppisiä osallistujia: aikapaineen alla työskenteleviä juristeja, ylempää johtoa sekä asiaansa vihkiytyneitä tutkijoita. Mietin, miten ajoittain haastava projektiyhteistyö olisi sujunut, jos osapuolilla olisi ollut käytössään parempia apuvälineitä keskinäiseen kommunikointiin.



KUVA: UNSPLASH



Positive Solutionsin Tom Suvanto

Tuloksista onkin hyötyä erityisesti vuorovaikutustilanteissa, kuten esihenkilön ja alaisen välisissä keskusteluissa. Kartoit-
tus kun auttaa ymmärtämään, miten meidän ja toisten kanssa
kannattaa kommunikoida – myös konfliktitilanteissa.

Konfliktissa motiivimme muuttuvat

”Työelämässä arastellaan usein erimielisyyksiä. Yhteinen
ratkaisu on helpompi saavuttaa, jos uskallamme olla oma
itsemme ja tuoda mielipiteitämme esiin”, Suvanto sanoo.

Se, että asioista ollaan eri mieltä, ei vielä tarkoita konflik-
tia. Joskus erimielisyys voi kuitenkin eskaloitua. SDI:ssä pureu-
dutaan syvällisesti konfliktikäyttäytymiseen ja siihen, miten
motiivimme muuttuvat konfliktin edetessä. Tämänkaltaisen
ymmärrys voi olla silmiä avaavaa erityisesti työyhteisöissä,
onhan konflikteilla vaikutusta esimerkiksi työhyvinvointiin ja
tuotteliaisuuteen.

Tulosteni mukaan konfliktitoimintani on hyvin tilannekoh-
taista – tänään toimin näin ja huomenna ehkä toisin. Haluan
selvittää konfliktin heti ja toisaalta pohdiskella asiaa syvälli-
sesti.

Työelämässä arastellaan usein erimielisyyksiä.

”Sinulle lienee myös tyypillistä pitää vaihtoehdot auki ja
nukkua yön yli, kun kyse on isoista päätöksistä?”, Suvanto
kysyy.

Alan ymmärtää, että taipumukseni analysoida ongelmaa
monelta eri kantilta voi johtaa siihen, ettei ratkaisua synny
ollenkaan. Vahvuuteni voivat siis tavallaan kääntyä minua vas-
taan.

Vahvuudetkin voivat mennä överiksi

Tulosten viimeinen osio listaa kolme huippuvahvuuttani: kun-
niahimoisuuden, muiden tukemisen ja sisukkuuden. Ne eivät



tule suurena yllätyksenä, mutta yllättävää on se, että vahvuuteni voivat helposti kääntyä nk. liioitelluiksi vahvuuksiksi vastapuolen ja tilanteen mukaan.

Halukkuuteni tukea muita voi muuttua uhrautuvaisuudeksi, ja kunnianhimoisuuteni taas näyttäytyä muille häikäilemättömyytenä. Kartoitus auttaa muistamaan, että kaikki eivät aina toimi tai ajattele samalla tavalla kuin minä. Mutta miten näihin ominaisuuksiin pitäisi suhtautua?

”Liioitellut vahvuudet eivät ole heikkouksia. Joskus hyvää tarkoittava käytöksemme voi vain mennä liian pitkälle. Ottamalla vähän terää pois voimme kääntää tilanteen eduksemme”, Suvanto kuvaa.

**Liioitellut
vahvuudet
eivät ole
heikkouksia.**



Liioitelluista vahvuuksista ei siis tarvitse pyrkiä eroon – ovathan ne vahvuuksia. Sen sijaan voimme miettiä, miten niitä voisi hyödyntää fiksummin. SDI:ssä onkin kyse siitä, miten voimme oppia toimimaan ja kommunikoimaan paremmin omia vahvuksiamme, motiivejamme ja arvojamme hyödyntäen.

Omalla kohdallani tämä voisi tarkoittaa, että kommunikoin jatkossa selkeämmin, kuinka kunnianhimoiset tavoitteeni hyödyttävät myös muita ihmisiä. Voin myös edesauttaa projektien etenemistä ja tulosten saavuttamista tekemällä päätöksiä rohkeammin ja nopeammin. Kunhan vain ensin saan hieman analysoida tilannetta. ■



buusti360.fi





**Miten työyhteisössänne liikutaan?
Älä arvaile vaan kartoita ja kehitä**

Ilmoittaudu mukaan Maakunnan aktiivisin työpaikka -kampanjaan

Kampanja on valtakunnallisten asiantuntijoiden kehittämä.

Jokaisen maakunnan 10 ensimmäisenä ilmoittautunutta veloituksetta (ovh. 500 €)!

**Parhaat
työyhteisöt
palkitaan**

Lisätietoa ja osallistuminen buusti360.fi

corestrengths[®] sdi^{2.0}
OFFICIAL PARTNER



Suhdeälyllä luodaan tehokkaita ja menestyvät tiimit.

Jokaisen tehokkaan tiimin taustalla on kehittynyt Suhdeäly, RQ, Relationship Intelligence, jonka avulla vuorovaikutus ja yhteistyö toimivat saumattomasti. Tiimin jäsenet saavat käyttää vahvuuksiaan, mikä motivoi huipputuloksiin. RQ:lla on suuri merkitys myös tulevassa hybridityössä, joka edellyttää uutta lähestymistapaa tiimien johtamiseen ja vuorovaikutukseen.

RQ:ta kehität tuloksellisesti SDI 2.0:n laajasti tutkitulla digitaalisella työkalulla.

Kysy meiltä lisää ja varaa oma kartoituksesi!
info@positivesolutions.fi | +358 50 381 4737



**Positive
Solutions**

COACHING | EDUCATION | LEADERSHIP
www.positivesolutions.fi

PALVELUTEHTÄVÄ 360°

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN



KORONAKRIISI ON OLLUT TODELLINEN TULIKOE
MONELLE POMOLLE – ONKO PALVELEVASTA
JOHTAMISESTA BALSAMIKSI ORGANISAATIOIDEN
KIPUPISTEISIIN?



Koronavuonna 2020 pyöreitä vuosia täytti palveleva johtaminen. Vuonna 1970 yhdysvaltalainen johtajuusguru Robert Greenleaf julkaisi esseen nimeltä 'Palvelija johtajana', jossa lanseerattiin termi "palveleva johtajuus". Myöhemmin essee laajennettiin kirjaksi, josta tuli yksi kaikkien aikojen vaikutusvaltaisimmista johtamisteksteistä. Tänä päivänä voidaan puhua ihan palvelevan johtamisen liikkeestä.

Greenleaf on kertonut saaneensa inspiraation näkemykseen johtamisesta ensisijaisesti ihmisten palvelutehtävänä luettuaan Herman Hessen pienoisromaanin 'Matka aamun maahan'. Mitä kirjassa sitten tapahtuu?

Vuona 1958 ilmestyneessä pienoisromaanissa veljeskunta suuntaa kohti itää. Matkassa ryhmän tukena on Leo-niminen palvelija. Mutta sitten Leo katoaa kesken matkaa, ja koko ryhmä alkaa hajota – hommia ei saada hoidettua ja mistään ei tule mitään. Pikkuhiljaa totuus valkenee: Leo oli paitsi ryhmän palvelija, myös sen johtaja.

Koronavuonna Leolle oli todella tilausta monessa organisaatioissa. Kun yhteisöllisyys ja arkinen vuorovaikutus kärsivät, onko esihenkilöllä silmää huomioida vaaran paikat – ja energiaa niihin puuttumiseksi? Ja miten porukka pidetään yhdessä, kun kaikki ovat kotikonttoreiden syövereissä ja kenties jo pikkuisen erillään yhteisen hyvän ajatuksesta?

Onks Leoa näkynyt?

Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimusprofessori Jari Hakasen katsoo, että korona-aikana on ollut erityinen tarve Leon kaltaisille johtajille, jotka näkevät ykköstehtävänänsä auttaa omiaan onnistumaan työssään.

"Palvelevan johtamisen ensisijaisena johtamistehtävänä on ihmisten hyvinvoinnin ja kasvun johtamisen", Hakasen linjaa. Hän puhuu "yhteiseen pussiin pelaamisesta", jonka kautta työpaikalla voidaan koko ajan paremmin.

Eettinen ulottuvuus on tässä vahvasti läsnä: tavoitteena on palvella kokonaisuuden hyvää, ja siinä tärkeää on kaksisuuntainen vuoropuhelu, luottamus, läsnäolo ja välittäminen.

"Palveleva johtaminen ei ole silmankääntötemppele, vaan se vie aikansa. Loppupeleissä se myös palkitsee", uskoo Hakanen.

Hakasen toteaa, että kontrolloinnin ja käskyttämisen sijaan palveleva johtaminen on vallankäyttöä toisten hyväksi. "Pakon sijaan se toisinaan vaatii suostuttelua ja vastuuttamista", hän pohtii. Palveleva johtaminen ei kuitenkaan ole anything goes -johtamista, jossa alaiset vievät pomoa kuin mätää kukkoa.

"Palveleva johtaminen -termi itsessään on tietoisesti provosoiva termi, jonka on tarkoitus saada ihmiset ajattelemaan."

Tutkimushitti kovassa kurssissa

Hakasen mukaan palveleva johtaminen ei ole koskaan ollut tutkimuskohteena niin suosittu kuin juuri tällä hetkellä.

"Tutkimusvolyyymi on aika kova. Moni myöhemmin syntynyt johtamisoppi, kuten erityisesti Suomessa paljon käytetty käsite valmentavasta johtamisesta, on saanut vaikutteita palvelevasta johtamisesta."

Hakasella on lista siitä, mitä palveleva johtaminen on ollut korona-aikana – ja mitä se voisi olla koko ajan enemmän itse- ja yhteisöohjautuvuuteen kulkevassa työn maailmassa. Hän näkee palvelevan johtamisen syvenevänä viitenä askeleena



KUVA: UNSPLASH

tai käytäntöinä, joista ensimmäinen on kolmesta perusasiasta huolehtiminen.

”Ensimmäinen näistä perusasioista ihmisten työn imua – motivaatiota ja hyvinvointia – edistävässä johtamisessa on olla tarvelemättä ihmisten tahtotilaa tehdä hyvää työtä myös muuttuneissa olosuhteissa. Nyt luottamusta ei ansaita, se annetaan, mutta tarvittaessa käydään korjavia keskusteluja työntekijän kanssa”, Hakanen aloittaa.

”Toisena perusasiana on tavoitteiden ja perustehtävän kirkastaminen ja kolmantena se, että jokaisella johtajalla on lupa huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan.”

Katso ihmistä!

Toinen askel liittyy ihmislähtöisyyteen ja inhimillisyyteen yleensä. Lisääntyvän itsensä johtamisen, etätönn ja erityisesti poikkeusolojen työelämässä ihmisten johtaminen ei voi olla vain osastojen ja tiimien johtamista, Hakanen muistuttaa.

”On tärkeää kohdata työntekijä ihmisenä ja olla ihmisenä itsekkin siinä läsnä. Kun johtaja kysyy, mitä sinulle kuuluu tai miten voin sinua auttaa, ne sanat kertovat välittämisestä, huolenpidosta ja hyväksynnästä.”

Kolmas steppi Hakasen listalla on hyvän vahvistaminen. Koska poikkeusoloissa ja jatkuvassa etätönnä ne vakiintuneet tavat vahvistaa hyvää ovat voineet vähetä ikään kuin huomaamatta, on erityisen tärkeää äkätä pienetkin onnistumiset sekä antaa myönteistä palautetta.

”Se vahvistaa kokemusta arvostuksesta ja siitä, että tämä riittää.”

Hakasen mukaan yhteisön johtamisessa kannattaa aina vahvistaa hyvää ja ylläpitää samassa veneessä seilaamisen kokemusta. ”Käytännön johtamistyössä se on esimerkiksi yhteisen tarkoituksen sanoittamista ja toivon horisontin luomista puheissa ja teoissa.”

Etunojaa uuteen aamuun

Neljäs askel palvelevan johtamisen polulla on ammatillisesta kasvusta huolehtiminen. Hakanen muistuttaa, että aidon palvelevan johtajan tulee suunnata katseensa myös eteenpäin, kohti työntekijän tulevaa.

”Johtaja rohkaisee kokeilemaan uutta ja tuunaamaan omaa työtä, mahdollistaa uusien taitojen oppimista, jakaa anteliaasti tietoaan ja taitojaan sekä rakentaa näkymiä tuleviksi urapoluiksi”, hän summaa. Tällainen lähestymistapa on erityisen tärkeä niille, jotka ovat aloittaneet uudessa työpaikassa tai työelämässä vain korona-aikakaudella.

Viides ja viimeinen askel on palvelevan johtamisen nostaminen työpaikan kulttuuriksi. Hakanen muistuttaa, että Robert Greenleafin visiossa se lopullinen testi palvelevalle johtamiselle on aina se, tuleeko niistä, joita on palveltu, terveempiä, viisaampia ja itsenäisempiä – ja

OPISKELE työnohjaajaksi tai työyhteisösovittelijaksi



**HAKU syksyn
ratkaisukeskeisiin
koulutuksiin on
NYT!**

- Haluatko kehittää esimies- tai muutosjohtamisen taitoja?
- Suunnitteletko osa- tai kokoaikaista yrittäjyyttä?
- Kaipaanko vaihtelua työelämään?
- Kiinnostaako sinua oman ja muiden työhyvinvoinnin parantaminen?

> Ratkaisukeskeinen työnohjaaja **7.10.**

> Ratkaisukeskeinen työyhteisösovittelun asiantuntija **5.11.**

Mitkä ovat tiimisi supervoimat?

Tee onnistumisen analyysi osoitteessa **hpi.fi**

Soita tai lähetä WhatsApp-viesti: **045 121 2321**



HELSINGIN PSYKOTERAPIAINSTITUUTTI



Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen

// On tärkeää kohdata työntekijä ihmisenä ja olla ihmisenä itsekin siinä läsnä.

onko heistä myös sisäistämään oppimansa, tuleeeko heistä nyt vuorostaan palvelijoita?

”Kun kontrollista hellitetään ja vahvistetaan yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja, on mahdollista kulkea kohti jaettua, palvelevaa johtajuutta.”

Rautainen hyvinvointibuusteri

Hakanen on tutkinut palvelevaa johtamista viimeiset kymmenen vuotta. Erikoistutkija Janne Kaltiaisen kanssa Hakanen on mm. selvittänyt, mikä merkitys palvelevalla johtamisella voi olla epävarmuuden ja muutosten keskellä eläneiden kuntatyöntekijöiden hyvinvoinnille ja työtoiminnalle.

”Tässä 18 kuukauden seurantatutkimuksessa palveleva johtaminen lisäsi työntekijöiden työn imua, joka edelleen lisäsi hyvää, tavoitteiden mukaista työtoimintaa sekä aktiivista sopeutumista – kuten esimerkiksi luovaa työtettä, stressin vastustuskykyä ja yhteistyökykyä”, valottaa Hakanen.

Lisäksi palveleva johtaminen vähensi työuupumusoireiden riskiä, mikä myös osaltaan edisti aktiivista sopeutumista muutoksiin ja epävarmuuteen.

Korona jalosti timantteja

Käynnissä olevassa Kimmoisat työntekijät muuttuvassa työelämässä -pitkittäistutkimushankkeessa on mukana seitsemän organisaatiota – ja jo väliaik tiedot ovat kiinnostavia.

”Havaitsimme, että kaiken aikaa etätyössä olleiden arvioissa palveleva johtaminen oli jopa parantunut koronavuonna verrattuna koronaa edeltäneeseen aikaan”, Hakanen paljastaa. Tutkimus saadaan maaliin 2022 loppuun mennessä.

Hakanen katsoo, että palvelevassa johtamisessa on joi-takin ”sinivalkoisiksi” miellettyjä elementtejä, kuten nöyryys, avoimuus ja aitous.

”Useiden menestyvien suomalaisten yritysten, kuten vaikkapa Vincitin, yrityskulttuurissa palveleva johtaminen on aika syvään iskostuneena”, hän toteaa. ■



JUNNAKO JOHTAMISKOULUTUS SUOMESSA VANHOJA LATUJA?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: MIKKO MÄNTYNIEMI

Johtamiskoulutusta tarjoavilla instituutioilla on keskeinen rooli siinä, millaisia esihenkilöitä työpaikoilla esiintyy nyt ja jatkossa. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa valmistuneen väitöstudiumin mukaan johtamiskoulutuksessa painotetaan yhä perinteistä, strategiaan ja talouteen keskittyvää näkökulmaa – ja itse oppiminen tapahtuu ”vanhaan malliin” sangen luokkahuone- ja kurssimuotoisesti.

Maaliskuussa 2021 väitellyt Sini Juuti tarkasteli väitöskirjassaan suomalaista johtamiskoulutusta sekä sen tarjoamaa johtajamallia nyt ja tulevaisuudessa. Juutin mukaan esihenkilörooli omaksutaan pitkälti koulutuksen kautta, joten sillä on merkitystä, millaista kuvaa johtajuudesta oppilaitoksessa tai koulutusinstituutiossa tarjotaan johtotehtävissä jo oleville tai niihin hakeutuville henkilöille.

”Minulla ei ollut mitään varsinaista ennako-oletusta koulutuksen suhteen, mutta kyllä se jonkin verran yllätti, miten luokkahuonevetoista ja perinteistä koulutus oli useimmissa paikoissa”,

kertoo Juuti.

Yksikään tutkimuksessa mukana olleista koulutuslaitoksista ei myöskään ollut siirtänyt johtamiskoulutusta työpaikalle, työn ohessa tehtäväksi toiminnaksi.

Innovaattorit vähissä

Juuti tarkasteli tutkimuksessaan 25 koulutuslaitosta haastatellen näissä työskenteleviä johtajia tai johtavia asiantuntijoita. Tutkimuksessa mukana olleista koulutuslaitoksista kahdeksan oli yliopistojen johtamiskoulutusyksiköitä ja 17 muita yksityisiä tai julkisia koulutusorganisaatioita.

Parinkymmenen koulutusorganisaation joukkoon mahtuu tuki myös innovaattoreita ja pioneereja. ”Jotkut koulutuslaitoksista hyödynsivät uudenlaisia koulutustapoja, kuten simulaatiota, coachingia ja mentorointia”, kertoo Juuti.

Juutin väitöksestä selviää, että ylimpään johtoon kuuluville ja sinne hakeutuville henkilöille tarjottiin pitkälti strategiseen johtamiseen ja talouteen liittyviä teemoja, ja ihmisten johtaminen oli sivutuote. Sen sijaan lähi- ja keskijohdon koulutus painottui ihmisten johtamiseen.

”Tämä havainto yllätti jonkin verran, koska on selvää, että ihmisten kanssa työtä tehdään ja viime kädessä ihmiset myös tekevät sen työn. Ihmisten johtamiseen keskittyminen olisi tärkeää myös yritysten johdolle”, Juuti toteaa ja huomauttaa, että ihmisten johtamisesta oli kyllä tarjolla koulutusta myös ylimmälle johdolle, mutta siihen harvemmin tartuttiin.

Iso kuva hukassa?

Väitöskirjatutkijan mukaan tulosten kriittinen tarkastelu osoittaa, että johtamiskoulutuksen taustalla ei ole selkeää kuvaa johtamisesta.

”Johtamisen kehittäminen voikin itse asiassa olla lähinnä organisaatiossa omaksuttujen johtamistapojen vahvistamista edelleen. Ylimmän johdon vanhat näkökulmat vahvistuvat sen sijaan, että ihmisjohtaminen aidosti kehittyisi”, Juuti pohtii.

Millainen on sitten johtamiskoulutuksen tulevaisuus Suomessa? - Tutkimuksessa haastatellut johtamiskoulutuslaitosten edustajat puhuivat selkeästi vähemmän tulevaisuuden näkymistä kuin nykyisestä toiminnasta. Juutin mukaan tässä voi olla takana se, että omia tulevaisuudensuunnitelmia ei haluta paljastaa – tai sitten niitä ei vain sanottavasti ole.

”Suurin osa toimijoista totesi, että samantyyppistä koulutusta tullaan järjestämään jatkossakin.”

Tulevaisuudenkuvia pohtiessaan monet haastatellut kuitenkin arvioivat, että heidän edustamassaan koulutuksessa lisätään tulevaisuudessa uuden tekniikan käyttämistä sekä humanististen johtamisnäkemysten soveltamista. ■



TYÖHYVINVOINTIJOHTAMISEN UUDET TUULET

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

- HYVÄ JA HYVINVOIVA ESIHENKILÖ
TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ
HYBRIDITYÖELÄMÄSSÄ

Koronapandemia on muovannut työhyvinvointiin ja sen johtamiseen liittyviä vaatimuksia. Työhyvinvoinnin johtamisessa on nyt syytä panostaa paitsi työntekijöiden tarpeisiin ja sujuvaan vuorovaikutukseen esihenkilön ja alaisen välillä, myös esihenkilön omaan hyvinvointiin.

Työhyvinvointi on nyt kaikkien huulilla, kun yritykset ovat siirtymässä etätöistä hybridityömalliin. Koronapandemian aiheuttamat haasteet ovat tuoneet oman lisämausteensa jo ennestään vaatimaan työhyvinvointijohtamisen kokonaisuuteen.

”Elämme jatkuvien muutosten aikaa. Työn tekemisen prosessi on ikään kuin pirstaloitunut ja samalla kuormitus ja myös ristiriidat työyhteisöissä ovat lisääntyneet”, kertoo työyhteisövalmentaja Tarmo Alastalo. Hän työskentelee terveydenhuoltoalan yritys Coronaria Tietotaito Oy:ssä tukien esihenkilöitä ja johtoa laaja-alaisesti työhyvinvointiin ja johtajuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Mutta vaikka koronapandemia on muuttanut monta asiaa, ei se ole vaikuttanut ihan kaikkeen. Esimerkiksi erilaiset johtajuushaasteet ja työn ja perheen yhteensovittaminen ovat esillä samalla tavalla kuin ennenkin. Vaikutukset ovat myös yksilökohtaisia.

”Osalle työntekijöistä etätö on sopinut hyvin ja jopa lisännyt työviihtyvyyttä. Osa taas kokee koronapandemian vaikeuttaneen työtä ja elämää voimakkaasti. Organisaatioiden tulee siksi löytää omanlaisensa tapa toimia ja sopia työn tekemisen tavoista myös työntekijäkohtaisesti”, sanoo Coronarian työ- ja organisaatiopsykologi Miika-Markus Järvelä.

Työhyvinvointia kannattaa johtaa samalla tavalla kuin muutakin liiketoimintaa

Työhyvinvointijohtaminen ei ole vain sairaspotilaiden minimoimista tai palautumisen tukemista. Se on monimutkainen kokonaisuus, jossa tällä hetkellä puhuttavat erityisesti työssäjaksaminen pitkän poikkeustilan jälkeen sekä hybridityöhön liittyvät kysymykset.

”Työhyvinvoinnin johtaminen ei ole kevyt asia, jonka voi hoitaa ns. vasemmalla kädellä. Yritysten kannattaa pitää hyvää huolta sen tärkeimmästä resurssista eli henkilöstöstä jo ihan liiketoiminnan kannattavuudenkin näkökulmasta, ovathan henkilöstökulut monessa yrityksessä jopa merkittävin kuluerä,” Järvelä huomauttaa.

Myös Alastalo peräänkuuluttaa kokonaisvaltaista ja ennakkoivaa johtamista. Esimerkkinä hän mainitsee työhyvinvoinnin perinteiset mittarit, kuten sairauspoissalotilastot, jotka mittaavat menneisyyttä. Ne eivät yksissään riitä, vaan katse pitäisi lisäksi kääntää tulevaisuuteen.

KUVA: CORONARIA



Työyhteisövalmentaja Tarmo Alastalo

”Työkykyjohtamisen näkökulmasta on mietittävä, miten voidaan toimia ennaltaehkäisevästi siten, ettei sairauspoissaoloja tulisi. Miten esihenkilö voisi esimerkiksi tunnistaa työntekijän ensimmäiset ennakkomerkit siitä, että uupumisen riski on olemassa?” Alastalo kysyy.

Uupumisoireet kasvussa

Korona-aikana töitä on tehty eristyksissä, jolloin tiimi- ja yhteishenki on väistämättä kärsinyt. Patoutunutta vuorovai-
kutuksen tarvetta on myös voinut kertyä. Toisaalta asioiden esiintuominen voi tuntua haastavalta pitkän etätyöskentely-
jakson jälkeen.

”Työntekijä ei välttämättä uskalla ottaa yhteyttä silloin, kun omassa jaksamisessa ilmenee haasteita. Jos näin käy, saattaa tilanne edetä hyvin pitkälle ennen kuin esihenkilö herää siihen”, Alastalo muistuttaa.

Sujuvaa kommunikaatiota voidaan edesauttaa rakentamalla keskinäinen, luottamuksellinen suhde johtajan ja johdettavan välille. Hyvä työhyvinvointijohtaja onkin ennen kaikkea hyvä keskustelija ja kuuntelija, joka ei tuomitse.

”Jos esihenkilö ei usko työntekijää, kun hän uskaltuu kertoa omista huolistaan, on negatiivinen kierre valmis. Hyvässä esihenkilö-alaisussuhteessa ei tulisi esiintyä tällaisia luottamuksen puutteeseen pohjautuvia pelkotiloja”, Alastalo toteaa.

Työntekijää voi kannustaa ottamaan asiat rohkeasti puheeksi oman esihenkilönsä kanssa. Kiireettömiin kohtaami-
siin on myös syytä varata aiempaa enempiä aikaa.

”Organisaatioiden on kehitettävä toimivia keinoja ja foorumeja kohtaamiseen ja johtamiseen. Työntekijöitä voi rohkaista käymään työterveyspsykologin juttusilla, jos siihen on tarvetta. Nyt kannattaa myös ottaa työnohjaukset ja valmennukset käyttöön, mikäli niitä ei ole aiemmin hyödynnetty”, Järvelä sanoo.

Tukea monimutkaistuvaan esihenkilötyöskentelyyn

Esihenkilöille on nykyään saatavilla laaja kattaus erilaisia tukipalveluita, ja organisaatiot ovat jo kiittävästi heränneet käyttämään näitä palveluita. S-ryhmässä esihenkilöiden tukena toimii erillinen valmennusorganisaatio Jollas Instituutti, jossa työyhteisövalmentajat Susanna Vinkka ja Netta Toljander toimivat työhyvinvointijohtamisen näköalapaikalla.

Molemmilla on takanaan valmennustyötä tukevia opintoja Helsingin Psykoterapiainstituutti (HPI) ratkaisukeskeisen työnohjaajaopintokokonaisuuden kautta. Toljander aloittaa myös HPI:n työyhteisösovittelijan opinnot tulevana syksynä.

Vinkka vahvistaa, että erityisesti jaksamiseen liittyvät teemat ovat nyt pinnalla. Hänen mukaansa niin työntekijät kuin esihenkilötkin ovat nyt väsyneitä, kun he ovat eläneet viimeiset puolitoista vuotta epävarmuudessa ja kiireistä arkea suorittaen.

”Ihmiset jaksavat toimia suoritusvaihteella yllättävän pitkään, mutta jossain kohtaa väsymys alkaa näyttyä. Ehkä tästä syystä monet viimeaikaisista asiakaskohtauksistani ovat olleet hyvin syvällisiä. Asiakkaat haluavat selvästi nyt jakaa oman tarinansa”, Vinkka sanoo.

Hän lisää, että työnohjausopinnot ovat jättäneet jäljen kaikkeen tekemiseen. Hän on esimerkiksi oppinut, että kuuntelemisen taito on paljon suurempi kokonaisuus kuin vain sen huomioiminen, mitä asiakas sanoo.

KUVA: PIIA PIPURI / JOLLAS INSTITUUTTI



Työyhteisövalmentaja Netta Toljander

”Minulla on vahva, ohjaava ote työskentelyssäni ja käytän paljon voimakkaita kysymyksiä. Tähän kuuluu olennaisesti myös läsnäolon ja kuuntelun taito – kuunnella kun voi myös silmillään ja sydämellään. Tämä edistää kuulluksi tule-
misen tunteen kokonaisvaltaista kokemusta, jonka tarve on korostunut tässä ajassa.”

Esihenkilö – älä laiminlyö omaa jaksamistasi

Maailma on muuttunut nopeasti ja uudistuksia tulee koko ajan lisää. Netta Toljander kertookin työnsä kautta havainneensa, että esihenkilöiden harteilla on nykyään merkittävä määrä tehtäviä. Lisääntyneillä vaatimuksilla saattaa olla vaikutusta yksilön omaan hyvinvointiin.

”Esihenkilötyö vaikuttaa olevan nyt haastavampaa kuin se oli vaikkapa kymmenen vuotta sitten. Esihenkilöiltä edellytetään osaamista, kehittämistä ja toimeenpanokykyä. Heidän pitäisi myös kyetä ratkaisemaan haasteita nopeasti ja motiivoimaan työntekijöitään”, Toljander kuvailee.

Hän rohkaisee siksi johtajia huomioimaan oman hyvinvointinsa, onhan sillä suuri merkitys myös toimivan työhyvinvointijohtamisen kannalta. Jos ei itse voi hyvin, heijastuu se nopeasti tuloksiin ja lopulta koko organisaation hyvinvointiin.

”Esihenkilöt tekevät työtään täydellä sydämellään ja kokevat merkityksellisyyttä työtä tehdessään. Tämä on ehdottoman hyvä asia. Toisaalta, kun mielenkiintoinen työ vie mennessään, voi esimerkiksi työn ja vapaa-ajan välisen rajan vetäminen olla haasteellista”, Toljander sanoo.

Jotta esihenkilöt voivat luoda kukoistavan työympäristön, ei myöskään heidän omien esihenkilöidensä merkitystä sovi unohtaa. Susanna Vinkka on havainnut, että perusasiatkin kannattaa tuoda keskusteluun molemminpuolisen ymmärryksen saavuttamiseksi.

”Ei pidä sortua oletuksiin, vaan on tärkeää käydä läpi, mitä esihenkilöltä ja hänen tiimiltään odotetaan. Uuden normaalin kynnyksellä on syytä muistaa ylemmän johdon rooli ja se, että johdon on autettava esihenkilöitä onnistumaan tehtävässään.”

Ratkaisukeskeisyyttä ja voimaannuttavia keskusteluja

Johtamiseen liittyy aina haasteita, mutta niiden ratkaisemista voidaan edesauttaa toimivilla lähestymistavoilla. Toljander mainitsee Helsingin Psykoterapiainstituutin edustaman ratkaisukeskeisen ajattelutavan yhtenä esimerkkinä. Siinä ei keskitytä meneeseen, vaan toivottuun tavoitteeseen ja niihin edistysaskeliin, jotka vievät tavoitetta kohti.



”Ratkaisukeskeisyydessä ongelmakeskeinen puhe pyritään muuttamaan voimavarakeskeiseksi. Tämä ajattelutapa on kehittänyt minua valmentajana, eikä oikeastaan ole sellaista työtilannetta, jossa en sitä nykyään käyttäisi. Ihminen haluaa pohjimmiltaan kokea helpotuksen tunnetta, ja ratkaisukeskeisyys auttaa tuottamaan sitä”, Toljander havainnollistaa.

Myös Vinkka nostaa esiin valmennustyön voimavarakeskeisyyden. Pienilläkin muutoksilla voi olla suuri vaikutus henkilön hyvinvointiin – ja sitä kautta myös hänen onnistumiseensa johtajana. Ihmiset kun voivat loppujen lopuksi vaikuttaa hyvin moneen asiaan, vaikka aina ei siltä tuntuisikaan.

”On tärkeää herätellä esihenkilöiden pystyvyyden tunnettaan. Tämä auttaa ihmisiä voimaantumaan, jolloin heissä vahvistuu hiljalleen tunne siitä, että he pystyvät”, Vinkka toteaa.

Jos on yksi asia, jonka kaikki asiantuntijat nostavat esiin työhyvinvoinnin johtamisen onnistumisen kannalta, on se juuri tukimuotoihin panostaminen mahdollisen varhaisessa vaiheessa. Samaa sanoo myös Vinkka.

”Olen saanut työssäni seurata, miten suuresti esihenkilöt hyötyvät esimerkiksi työnohjauksellisesta tuesta. Se on aina yhtä vaikuttavaa.” ■

KUVA: SUSANNA VINKKA



Työyhteisövalmentaja Susanna Vinkka





PEHMEÄ LASKU ETÄTÖISTÄ JA LOMALTA TOIMISTOLLE

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



Työterveyslaitoksen työ- ja
organisaatiopsykologi ja
vanhempi tutkija Virpi Ruohomäki

KUVA: TYÖTERVEYSLAITOS



Etätyön ja koronan vaatiman eristäytymisen jälkeen toimistolle paluu saattaa jännittää tai innostaa työ- ja elämäntilanteesta riippuen. Siirtymää voi helpottaa tututtelemalla toimistorutiineihin pikkuhiljaa ja pohtimalla yhdessä henkilöstön kanssa kuinka organisaatiossa työskennellään jatkossa.

Koronan myötä lisääntynyt etätyö on opettanut uusia työn tekemisen tapoja, ja osalle työntekijöistä se on sopinut toimistolla tehtävää työtä paremmin. Toisaalta kasvokkaisten tapaamisten puuttuminen on saattanut etäännyttää ihmisiä työyhteisöstä, ja tilanteen pitkittyminen on aiheuttanut epävarmuuden kokemuksia.

”Etätöissä saattaa olla paremmat mahdollisuudet keskittyä työhön omassa rauhassa sekä rytmittää työskentelyä itselle sopivalla tavalla. Haasteina ovat olleet työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, työpäivän venyminen ja taukojen unohtuminen”, kertoo työ- ja organisaatiopsykologi ja vanhempi tutkija Virpi Ruohomäki Työterveyslaitokselta.

Koronatilanne on lisännyt työntekijöiden kokemaa kuormitusta, joten pitkä yhtäjaksoinen loma on tullut monille tarpeeseen. Etätyöstä lomalle siirtyminen on ollut monille uusi kokemus. Toimistolta lomalle lähdettäessä siirtymäriittinä on konkreettisesti työpaikalta pois siirtyminen, ja työn tekemisen väliin jätetään loman ajaksi työpaikalle.

”Etätyöstä vapaa-ajalle siirryttäessä kannattaa siivota tietokone ja muut työvälineet pois näkyvistä, jotta keskeneräiset työt eivät muistuisi mieleen ja estäisi työstä irrottautumista. Keskeneräiset työt kuormittavat ja painavat mieltä. Lomalta paluu puolestaan helpottuu, kun lomalle lähtiessä suunnittelee valmiiksi mistä töitä kannattaa jatkaa loman jälkeen”, Ruohomäki sanoo.

Lomalta paluun haasteet

Loman jälkeen etätyössä olleet saattavat kohdata jälleen uuden tilanteen, mikäli etätyöjakson ja loman jälkeen töihin palataan toimistolle. Toimistolle paluun ajankohta saattaa olla harkinnassa, sillä vielä heinäkuussa yli puolet sairaanhoitopiireistä oli koronan kiihtymisvaiheessa. Viranomaiset suosittelevat etätyön tekemistä laajasti sekä julkisella että yksityisellä sektorilla kiihtymis- ja leviämisvaiheessa oleville alueille.

”Toimistolle paluuseen liittyvät tunteet ja kokemukset riippuvat myös työntekijän persoonallisuudesta. Osa saattaa odottaa kovasti työyhteisön vapaamuotoisia kohtaamisia ja työkavereiden näkemistä, jolloin siirtyminen lähitöihin on sujuva. Osalle toimistolle paluu voi olla suuri askel pitkän eristäytymisen jälkeen, ja sosiaaliset tilanteet saattavat jännittää”, pohottaa Ruohomäki.

Tutkimustietoa toimistolle palaamisesta etätyön ja loman jälkeen ei vielä ehtinyt kertyä, joten tilanne on uusi niin orga-

nisaatioissa kuin tutkijoillekin. Henkilöstöhallinto ja esihenkilöt voivat helpottaa toimistolle paluuta olemalla henkilöstön tukena ja apuna sekä sallimalla pehmeän laskun töihin.

”Toimistolle paluuta voidaan helpottaa aloittamalla työt rauhallisesti ja totutellen sekä uusia käytäntöjä ja hyviä toimintatapoja pohtien. Työyhteisössä saatetaan käydä läpi hyvinkin erilaisia tunteita, jotka olisi hyvä kohdata avoimesti ja joustavasti”, Ruohomäki sanoo.

Uudet toimintatavat käyttöön

Koronavuosi on tuonut mukanaan myös uusia toimivia käytäntöjä. Toimistolle palatessa olisikin hyvä pysähtyä yhdessä keskustelemaan ja pohtimaan mitä koronavuodesta on opittu ja mitkä toimintatavat voitaisiin sisällyttää pysyvästi organisaation toimintakulttuuriin.

”Koronan aiheuttama etätyö voidaan nähdä oppimiskokemuksena ja siirtymisenä kehittyneempiin tapoihin tehdä työtä. Mitä uusia hyviä käytäntöjä on opittu? Entä millaisia haasteita on kohdattu ja kuinka ne voitaisiin ratkaista?” Ruohomäki sanoo.

Etätöissä haasteina ovat olleet työn ja vapaa-ajan sekoittuminen.

Myös henkilökohtaiset elämäntilanteet vaikuttavat töihin palaamisen kokemukseen. Etätyöhön siirtyminen nopealla aikataululla on saattanut stressata, ja lisäkuormitusta ovat voineet aiheuttaa esimerkiksi perheessä koettu työttömyys, lomautukset tai etäkoululaisten tukeminen.

”Koronavuosi ja muut mahdolliset vastoinkäymiset ovat saattaneet kasautua lyhyelle ajanjaksolle. Mikäli henkilöstö tai yksittäinen työntekijä on voimakkaasti kuormittunut, kannattaa tilanteesta keskustella avoimesti ja aktivoida ja kehittää yhteistyötä myös työterveyshuollon kanssa”, Ruohomäki toteaa.



Koronan aiheuttama etätyö voidaan nähdä oppimiskokemuksena ja siirtymisenä kehittyneempiin tapoihin tehdä työtä.

Haasteita voi ilmetä myös elämäntavoissa. Päivän rytmi on saattanut muuttua, ja alkoholin käyttö on voinut lisääntyä kuin huomaamatta sekä etätyöskentelyjaksolla että loman aikana. Esihenkilöiden olisi kyettävä nostamaan mahdolliset ongelmat esiin ja ohjattava työntekijä avun pariin mahdollisimman pian, jotta ongelma ei pahene.

”Työhyvinvointia voi kartoittaa Työterveyslaitoksen maksuttomalla Miten voit? -testillä. Yksittäinen työntekijä saa testin avulla tilannekuvan omasta työhyvinvoinnista ja työyhteisössä testiä voidaan käyttää keskustelun herättäjänä”, kertoo Ruohomäki.

Testin voi tehdä vapaasti osoitteessa <https://hyvatyö.ttl.fi/mielityo/tyokalut/miten-voit-tyohyvinvointitesti>. Testissä työhyvinvointia tarkastellaan kuudesta näkökulmasta, jotka ovat työuupumus, työn imu, työriippuvuus, tyytyväisyys työhön, työkyky ja työssä tylsistyminen.

Etätyötä toivotaan jatkossakin

Tutkimusten mukaan valtaosa suomalaisista haluaisi jatkaa osittain etätyössä eli hybridityössä, jossa osa työajasta ollaan etänä ja osa töistä tehdään toimistolla.

”Tyypillisin toive sopivasta etätyön määrästä on kahdesta kolmeen päivään viikossa, osalle yksikin päivä viikossa tuntuisi sopivalta määrältä. On myös työntekijöitä, jotka eivät haluaisi tehdä etätyötä lainkaan. Työntekemisen tapoja suunniteltaessa olisikin hyvä kuunnella henkilöstöä ja ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon erilaiset toiveet työaikajärjestelyjä koskien”, Ruohomäki kertoo.

Kokemukset etätyöstä ovat olleet myönteisiä, joten organisaatioissa on tällä hetkellä aiempaa enemmän halukkuutta etätyöhön ja hybridityöhön myös johdon puolelta.

”Asenteet ja suhtautuminen etätyöhön ovat myönteisempiä kuin ennen koronatilannetta. Työtapoja henkilöstön kanssa suunniteltaessa voi hyödyntää esimerkiksi Työterveyslaitoksen maksutonta etä- ja hybridityökyselyä”, Ruohomäki sanoo. ■

Kyselypohjan voi ladata osoitteesta https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2021/05/kyselypohja_paluu-tulevaisuuteen_tyoterveyslaitos.pdf. Kysely on hyvä keino osallistaa henkilöstöä organisaation kehittämiseen. Kyselyn teemat kartoittavat henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia työtiloista, yhteisöllisyydestä, johtamisesta ja työturvallisuudesta.

KORONA HAASTOI TOIMITILATARPEET – MILLAISIIN TOIMISTOIHIN OLEMME PALAAMASSA?

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM



Unity Technologies Finlandin toimisto Helsingissä

Monet yritykset ovat siirtymässä hybridityöskentelyyn tulevana syksynä. Nyt on aika miettiä, millaiset tilat houkuttelevat työntekijät takaisin toimistoille. Avainasemassa on työntekijäkokemuksen huomioiva käyttäjälähtöinen suunnittelu.

KUVA: ALEKSI TIKKALA



Ensin olivat harmaat koppikonttorit. Sen jälkeen tulivat avokonttorit, jotka vastaajasta riippuen herättivät joko kauhua tai varovaista intoa. Lopulta tuli koronapandemia, joka tyhjensi kaikenlaiset konttorit.

Mutta vaikka pandemia on muovannut toimitiloja koskevia tarpeita rankalla kädellä, eivät toimitilat ole ainakaan näillä näkymin katomassa mihinkään. Konsulttiyhtiö KPMG:n tekemän globaalin CEO Outlook 2021 selvityksen mukaan vain 17% johtajista suunnittelee toimitilojensa vähentämistä, kun viime vuonna luku oli 69%.

Monet yritykset miettivätkin nyt, miten toimitiloista voidaan tehdä mahdollisimman vetovoimaisia niihin palaaville työntekijöille. Kysymysmerkkejä riittää tulevaisuuden näkymien ollessa yhä sumuiset.

”Ennen yrityksillä oli selkeämpiä tarpeita. Nyt meille tullaan yhä useammin tyhjin käsin ja pyydetään rohkeammin apua”, kertoo muotoilutoimisto Rune & Berg Design Oy:n johtava suunnittelija Sini Ala-Nikula.

Työympäristösuunnitteluun erikoistunut Rune & Berg Design on tutkinut koronan vaikutuksia työelämään ja toimitilatarpeisiin tekemänsä kyselytutkimuksen avulla. Siitä selviää, että toimitilojen merkitys ei tule vähenemään – pikemminkin päinvastoin. Tilojen käyttötarkoitus tulee kuitenkin muuttumaan ja erilaistumaan.

Tutkimustulostemme mukaan toimisto nähdään erityisesti yhteistyön ja innovaatioiden paikkana.

Työympäristön rooli muuttuu

Työelämässä vallitsevat nyt uudet realiteetit. Esimerkiksi lähi- ja etätyötä yhdistelevä hybridityöskentely yleistyy vauhdilla asettaen tilaratkaisuille omat erityisvaatimuksensa.

”Toimitilojen on tuettava saumatonta, paikkariippumatonta yhteistyötä. Avotyöpisteet tulevat vähenemään, sillä osa töistä voidaan tehdä kotoa käsin myös jatkossa. Fokus siirtyy nyt erityisesti syvän keskittymisen tiloihin sekä yhteisöllisyyttä tukeviin ratkaisuihin”, Ala-Nikula kertoo.

Jatkossa toimistolle tullaan hakemaan työrauhaa tai suorittamaan yhteistyötä vaativia projekteja – ja tietysti myös kohtaamaan kollegoita. Tarve lisätä ihmisten välistä vuorovaikutusta onkin yksi selkeä toimitilasuunnittelun trendi pitkittyneen etätyön jälkeen.

”Tutkimustulostemme mukaan toimisto nähdään erityisesti yhteistyön ja innovaatioiden paikkana. Tilasuunnittelussa kannattaa siksi miettiä, miten toimitilat voivat edistää esimerkiksi työn merkityksellisyyttä tukevia vapaamuotoisia kohtaamisia”, Ala-Nikula toteaa.



Muotoilutoimisto Rune & Berg Design Oy:n johtava suunnittelija Sini Ala-Nikula.

Pandemian jälkeisen ajan toimisto on siis paljon muuta kuin vain paikka, johon tullaan tekemään töitä. Ala-Nikula kuvaa toimistoa parhaimmillaan työntekijöitä ”marinoivaksi” ympäristöksi, joka buustaa yrityskulttuuria ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

”Tulevaisuuden toimitiloista tulisi huokua oikeanlainen, yrityksen omaa kulttuuria heijastava fiilis, jonka toimistolle tulevat työntekijät voivat selkeästi aistia. Tällainen yhteinen kokemus kantaa niiden hetkien yli, kun työskentelemme niin sanotusti väljemmillä vesillä eli etänä”, hän kuvailee.

Jotta tähän päästään, on pohdittava, miten toimitilat voivat parhaiten palvella sitä käyttäviä ihmisiä. Tällöin puhutaan käyttäjälähtöisestä lähestymistavasta.

Itsetutkiskelua ja käyttäjälähtöisiä ratkaisuja

Pandemia on voimistanut työntekijöiden asemaa ja työntekoa koskevia yksilöllisiä vaatimuksia. Siksi ei ole yllättävää, että modernin toimitilasuunnittelun yksi peruseräpäätös on käyttäjälähtöisyys. Siinä käyttäjien – tässä tapauksessa työntekijöiden – tarpeet nostetaan keskiöön osallistamalla heidät päätöksentekoon.

”Toimitiloja ei voida kehittää ilman että mietitään, miten toimistoa käytetään. Työympäristöistä voidaan esimerkiksi rohkeasti tehdä erilaisia versioita työntekijöille kokeiltavaksi. Tämä paljastaa, millaisia tiloja ihmiset oikeasti haluavat käyttää”, Ala-Nikula sanoo.

Yksilölliset tarpeet on huomioitava, sillä kaikki eivät halua tai voi tehdä töitä kotoa käsin. Ja vaikka yrityksellä olisi yhä pääkonttori hyvällä sijainnilla, voi se jatkossa tarjota pienempiä, jaettuja tiloja eli toimistohubeja lähempänä eri asutuskäytöissä asuvia työntekijöitä.

Suunnittelutyö ulottuu myös yritykseen itseensä, kuten yrityskulttuurin ja yrityksen arvojen sisäistämiseen. Yrityksen tulisi lisäksi miettiä, mitä toimisto sille ylipäättään merkitsee.



Spondan kiinteistökohte Arkadiankadulla.

”Yrityksen toimintatavat, yhteiset pelisäännöt ja myös liiketoiminnan tavoitteet liittyvät olennaisesti toimitilojen käyttämiseen. Hybridityötä tukevan toimintakulttuurin määrittelyä ei siksi sovi unohtaa”, Ala-Nikula muistuttaa.

Moderni työympäristösuunnittelu onkin ennen kaikkea holistista eikä yhtä oikeaa kaavaa ole olemassa. Eräs työelämän megatrendi näkyy kuitenkin vahvasti toimitilojen uudistamisessa.

Aittoa hyvinvointia metsästävässä

Työnteko korona-aikana on ollut monelle haastavaa jatkuvien keskeytysten ja arjen pyörittämisen lomassa. Samalla työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet. Tämän seurauksena työhyvinvoinnin tukeminen on noussut ykkösprioriteetiksi monessa yrityksessä.

Tulevaisuuden toimitilat helpottavat koronan aiheuttamista haasteista palautumista ja tukevat työntekijöiden työhyvinvointia monipuolisesti. Tämä voi tarkoittaa vaikkapa hyvää äänieristystä, rauhallisia työpisteitä sekä luovaa ajattelua tukevia tiloja. Työterveyslaitoksen ja VTT:n vuonna 2021 toteuttamasta VALO Work-tilatutkimuksesta esimerkiksi selviää, että toimivalla työympäristöllä on vaikutusta mm. sujuvan ja keskeytyksettömän ajattelutyön kannalta.

Jatkossa toimistot suunnittelevat paitsi tehokkaan työnteon, myös tehokkaan palautumisen näkökulmasta. Esimerkiksi nk. flow-tilaan on helpompi päästä, kun tila on tarkkaan har-

Tulevaisuuden toimitilat helpottavat koronan aiheuttamista haasteista palautumista.

kittu. Silloin työtila voi parhaimmillaan olla hyvin vetovoimainen paikka, jossa työt tulevat varmasti tehdyksi.

”Uudet toimitilaratkaisut auttavat meitä irtautumaan siitä jatkuvasta suorittamisesta ja multitaskaamisesta, johon pandemia on meidät ajanut. Ideaalitalanteessa kaikki aistit on huomioitu: maisema on hyvä, äänimaisema rajattu eikä keskeytyksiä ole”, Sini Ala-Nikula sanoo.

Entä millaisia uudenlaisia työnteon paikkoja hän villeimmissä visioissaan näkee?

”Kannustan organisaatiota ennen kaikkea olemaan rohkeita ja tarttumaan erilaisiin ratkaisuihin. Miten olisi esimerkiksi pieni, metsässä tai lammen reunalla sijaitseva tila, jossa voisi ajatella ja palautua rauhassa?” Ala-Nikula kysyy.

Ehkäpä koppi- ja avokonttorit vaihtuvat siis jatkossa korpi-konttoreihin. Ja mikäpä siinä. ■

Artikkelin kuvituskuvat ovat kaikki Rune & Berg Design Oy:n suunnittelemia kohteita.



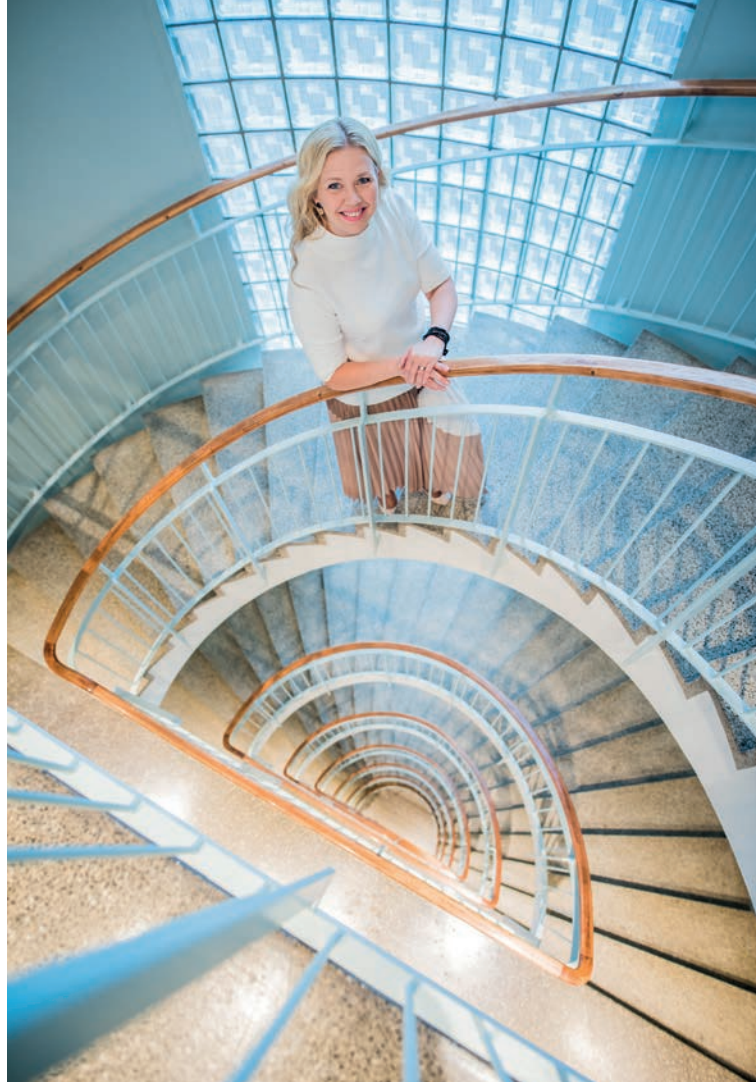
KUVA: ALEKSI TIKKALA

Smartly.io:n toimisto Helsingin keskustassa

NÄKÖKULMA

Johanna Sarekoski työskentelee pääkaupunkiseudulla toimistokiinteistöjä omistavan ja kehittävän Antilooppi Management Oy:n Associate Directorina Business Development-yksikössä. Hän vastaa Antiloopin POOL-joustotilakonseptista ja auttaa työssään yrityksiä löytämään toimivia tilaratkaisuja paremman työelämän mahdollistamiseksi.

TERVETULOA MUUTOS – JA SEN TAHDISSA ELÄVÄT TOIMITILAT



Työn murros on mullistanut yritysten toimitilatarpeet. Toimistot eivät enää ole yksittäisiä tiloja, vaan kokonaisvaltaisia työympäristöjä, jotka ruokkivat niin yksilön kuin koko työyhteisön hyvinvointia. Muutos on samalla haastanut kiinteistöalan toimijat ajattelemaan täysin uudella tavalla.

Toimitiloissa puhaltavat nyt uudet tuulet. Tilakeskeinen ajattelu on korvautumassa kokonaisvaltaisilla, eri elementtejä yhdistävillä ratkaisuilla. Pääkonttoreiden rinnalle nousee pienempiä satelliittitoimistoja, ja toimitiloissa tullaan näkemään niin yhteisöllisiä työskentelytiloja kuin rentoja loungeja ja podcast-studioitakin.

Nk. uuden normaalin kynnyksellä kysymys tosin kuuluu, onko mitään pysyvää ”normaalaa” enää olemassa? Ehkäpä olisi hedelmällisempää ajatella, että elämme jatkuvan muutoksen keskellä – ja sen mukana. Silloin kiinteistöalan toimijoiden on ennen kaikkea kyettävä vastaamaan asiakkaiden alati vaihtuviin tarpeisiin. Hyvänä esimerkkinä toimivat aiempaa joustavammat, yritysten muutostahtiin soveltuvat sopimusmallit.

Olen myös työssäni havainnut, että HR-johdolla on huoli siitä, tukevatko toimitilat yrityksen kulttuuria, arvoja ja pidemmän tähtäimen tavoitteita. On siis syytä miettiä, miten työtilat saisivat ihmiset aidosti tekemään töitä yhdessä paremmin ja tuottavammin sekä ideoimaan ja oppimaan uutta.

Tämä kysymys liittyy yksilöllisyyden voimistuvaan trendiin, jossa työntekijöiden tarpeet nousevat keskiöön. Elämä kun on paitsi työtä, myös hektistä arkea kauppakasseineen ja jump-

patunteineen. Siksi toimitilaratkaisuihin on sisällytettävä työhyvinvointia ja työn imua tukevia tekijöitä. Ja niin kuin eräs kollegani osuvasti totesi, ei etätöy tarkoita vain kotiäytöä. Hommia kun tehdään kahvilasta, laiturin nokasta ja oikeastaan vähän joka paikasta.

Tavoitteena on siten hyvän työelämän ja arjen balanssi, mikä vaatii tasapainoilua etä- ja läsnäolotyön vaatimusten välillä. Meillä Antiloopilla tarpeisiin on pyritty vastaamaan esimerkiksi ravintolatarjonnan, sosiaalisuutta buustaavien tilojen sekä työmatkaliikkuja palvelevien pyöräparkkien kautta. Aja-tuksena on, että työntekijä voi tilanteesta riippuen joko sosia-lisoida tai vetäytyä. Siis mennä juuri sinne, jossa hänen on hyvä tehdä töitä sinä päivänä.

Toimitilat ovatkin parhaimmillaan mahdollisuuksien joukko, joka mukautuu kulloisenkin työpäivän tarpeisiin ja palvelee niin hybridityön vaatimuksia kuin arjen sujuvuuttakin. Siispä, mitä jos emme haikailisi normaaliin, oli se sitten uutta tai van-haa, vaan hyppäisimme rohkeasti muutoksen matkaan? Näin luomme paitsi toimivia kokonaisratkaisuja, myös sitä hyvää työarkea ja elämää, johon työntekijät voivat päivä toisensa jälkeen ihastua. ■

YHDESSÄ KOHTI YHDENVERTAISEMPAA TYÖELÄMÄÄ – VINKIT TYÖELÄMÄN ESTEIDEN POISTAMISEEN

TEKSTI: HEIDI SIPILÄ



Rekrytoijan tärkein tehtävä on löytää oikea henkilö oikeaan työhön ja monimuotoisuus on sekä työnhakijan että koko työyhteisön etu. Parhaimmillaan yhdenvertaisuuden huomioiminen on sisäänrakennettu tavanomaiseen rekrytointiprosessiin, jolloin myös vammaiselle osajalle löytyy oikea työtehtävä ja titteli tavanomaisen työnkuvan muotoilun avulla.

Vammaisista ihmisistä noin 80 % on työelämän ulkopuolella. (Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja Ihmisoikeuskeskuksen Maanantai kuuluu kaikille -kampanja) Luku on suuri ottaen huomioon, että suurin osa vammaisista ihmisistä pystyisi terveydentilansa puolesta tekemään töitä joko osa-aikaisesti tai ihan täysipäiväisesti vammattomien ihmisten tavoin. Yleisen harhaluulon kumoten kaikki vammaiset ihmiset eivät ole osatyökykyisiä, vaan sopivan työn löydyttyä usein täysin työkykyisiä tehtävään. Suurin osa vammaisista ihmisistä osaa arvioida itse parhaiten oman työkykynsä tehtävään nähden jo hakuvaiheessa eli rekrytoijalta ei vaadita erityistä osaamista vammaisuuteen liittyen.

Huomio hakijoiden osaamiseen

Rekrytoijan tärkein tehtävä on löytää oikea työntekijä oikeaan työhön niin talon sisällä tehtävissä rekrytoinneissa kuin rekrytointifirmoissakin. Yksi osa rekrytoijan ammattitaitoa on tie-

dostaa mahdolliset omat ennakkoluulonsa ja arvioida hakijoita osaamisen, kokemuksen ja koulutuksen perusteella. Myös vammaiset työnhakijat kouluttautuvat, tarttuvat tilaisuuksiin keriyttää työkokemusta ja ovat usein motivoituneita pääsemään töihin. On jokaiselle työnhakijalle tärkeää tulla nähdyksi ensisijaisesti oman ammattitaitonsa kautta.

Rekrytoijan valta ja vastuu puolustaa yhdenvertaisuutta

Rekrytoijan ammattitaitoon kuuluu myös tuntee syrjintään liittyvää lainsäädäntöä: esimerkiksi vammattomuus ei saa olla rekrytointiperuste. Sen sijaan rekrytoijalla on valta ja mahdollisuus edistää työelämän yhdenvertaisuutta ja työyhteisön monimuotoisuutta positiivisen erityiskohtelun keinoin: työhön voidaan valita todennäköisesti heikommassa asemassa työmarkkinoilla oleva hakija, jos hänen osaamisensa on lähellä todennäköisemmin työllistyvän hakijan osaamista. Positiivisen eri-



KUVA: PIXABAY



tyiskohtelun toteuttamisesta kannattaa mainita jo hakuilmoituksessa, monimuotoinen osaava hakijajoukko on taattu!

Työpaikkailmoitus voi hälventää syrjinnän pelkoa

Myös muut viestit siitä, että työyhteisössä arvostetaan monimuotoisuutta ja kaikkia osajia kannustavat myös vähemmistöihin kuuluvia hakijoita hakemaan tehtävää. Voisiko tehtävässä esimerkiksi vammaisuus olla jopa etu? Kaikkien osaamisen huomaamisen voi näyttää myös ilmoitukseen valittavalla kuvalla, saavutettavilla väriyhdistelmillä sekä sanavalinnoilla. Parhaimmillaan ajatuksella laadittu työpaikkailmoitus hälventää syrjityksi tulemisen pelkoa ja kannustaa oikeaa osajaa hakemaan paikkaa.

Tunnetko jo työolosuhteiden järjestelytuen?

Rajusti yleistynyt etätö voi olla väliaikainen tai jopa pysyvä ratkaisu toimiston esteellisyysongelmiin. Tämä pandemia-aika on osoittanut, että moni työ on mahdollista tehdä etänä ja tavata työkavereita toimiston ulkopuolella. Toimistolle olisi kui-

tenkin kiva meidän kaikkien päästä ja tarvittaessa muutostöihin onkin haettavissa TE-palveluiden kautta työolosuhteiden järjestelytukea. Työolosuhteiden järjestelytukea voi hakea myös, jos vammaisen työntekijä tarvitsee tavanomaista enemmän tukea kollegoiltaan esimerkiksi perehdytysvaiheessa.

Taloudellista tukea tavoitteen saavuttamiseen

Tavanomaisesta työn arjesta selviytymiseen työntekijällä voi olla käytössä henkilökohtainen avustaja, josta ei tule kustannuksia työnantajalle. Sen sijaan työnantaja voi mahdollisesti saada tukea vammaisen työntekijän palkkakustannuksiin. Vaikka raha ei aina ratkaisekaan, palkkaaminen siis myös kannattaa! Myös yhteiskunnassa halutaan tukea sitä, että vammaiset työnhakijat työllistyisivät ensisijaisesti osaamistaan vastaaviin tehtäviin avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on yksi yhteinen ja yhdenvertainen työelämä, joka kuuluu meille kaikille. Oletko sinä jo mukana? ■

Kirjoittaja on korkeakoulutettu viestinnän ammattilainen, joka mainitsee vammaisuutensa vain, kun siitä on jotain hyötyä.

UUSI TAPA EDISTÄÄ MIELENTERVEYTTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Työn imu sekä arvostava ja kannustava työilmapiiri ovat tavoittelemisen arvoisia asioita jokaisella työpaikalla. Organisaatioille ne tarkoittavat parempia työsuorituksia ja parempaa tuottavuutta. Työntekijöille ne merkitsevät vahvempaa mielensterveyttä ja parempaa elämänlaatua.



Hyvän mielen työpaikka -merkki kannustaa organisaatioita edistämään mielensterveyttä. Se on työväline, joka tarjoaa tietoa ja suosituksia työyhteisöjen mielen hyvinvointia tukevan toimintakulttuurin ja rakenteiden kehittämiseen. Samalla se on myös tunnustus mielensterveyden edistämiseen sitoutuneille organisaatioille.

Jokaisella työpaikalla voidaan edistää mielensterveyttä. Mielensterveys on niin tärkeä osa työkykyä ja terveyttä, ettei sitä voida organisaatioissa ohittaa. Myönteisiä muutoksia voidaan saada aikaan jo pienillä arkisilla asioilla.

”Työpaikoille, joissa voidaan hyvin, on ominaista keskinäinen arvostus, luottamus ja toisista välittäminen. Niissä tun-

netaan yhteenkuuluvuutta, psykologista turvallisuutta ja johtaminen on oikeudenmukaista ja tasapuolista. Tällaiset työpaikat tekevät hyvää tulosta ja houkuttelevat puoleensa parhaita osajia. Lisäksi ne selviytyvät paremmin muutostilanteissa”, sanoo erityisasiantuntija, psykologi Sari Nuikki MIELI ry:stä.

Hyvän mielen työpaikka -merkki

Viime syksynä lanseerattu Hyvän mielen työpaikka -merkki on otettu innostuneesti vastaan. Yli 30 organisaatiota on jo hakenut merkkiä ja uusia hakemuksia saapuu tasaisesti. Tunnuksen ovat saaneet VTT, Accenture, Alko, A-Lehdet, Futu-

rice, Valio, Wörks ja moni muu. Mukana on myös pienempiä yrityksiä ja yhdistyksiä sekä ensimmäisenä kuntana Kempele.

"Hyvän mielen työpaikka -merkki on erinomainen väline kaikille työpaikoille. Merkin sivustolle on koottu tietoa ja vinkkejä mielistävällisemmän työpaikan rakentamiseen ja merkki tarjoaa käytännöllisen kehyksen kehittämistyön tueksi", kertoo suunnittelija Sirpa Väänänen MIELI ry:stä.

"Hyvän mielen työpaikka -merkki soveltuu kaikille organisaatioille riippumatta siitä, missä vaiheessa mielenterveyden edistämistyössä ollaan menossa. Tunnustus on myös mainio tapa osoittaa, että organisaatiossa on sitouduttu huolehtimaan henkilöstön hyvinvoinnista", Väänänen jatkaa.

Merkin myöntää MIELI ry hakemusten perusteella. Tunnustuksen saamisen edellytyksenä on suunnitelma toimenpiteistä, joilla kehitetään työpaikan mielenterveyden johtamista, mielenterveyttä edistäviä arkikäytäntöjä sekä tapoja tukea työntekijöiden mielenterveyttä erilaisissa elämäntilanteissa. Merkki myönnetään vuodeksi kerrallaan ja se on maksuton.

Mielenterveyden edistäminen työpaikoilla kannattaa

Mielenterveyden voimavarojen vahvistamisella vaikutetaan myönteisesti organisaatioiden menestykseen.

"Hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneempia ja saavat enemmän aikaan. Mielenterveyden edistäminen on taloudellisestikin järkevää, sillä mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot aiheuttavat merkittäviä kustannuksia ja tuottavuuden menetyksiä. Työntekijöiden psyykinen hyvinvointi on organisaatiolle kilpailuetu", muistuttaa Sari Nuikki.

"Jokaisella työpaikalla on mielijalanjälki. Se kevenee tai kasvaa sen mukaan, miten työntekijät voivat. Mielijalanjälkeä keventämällä rakennamme kestävämpää työelämää ja parempaa tulevaisuutta kaikille", summaa Nuikki. ■

Hyvän mielen työpaikka -merkin® verkkosivut osoitteessa:
<https://hyvanmielentyopaikka.fi/>.

Lisätietoja merkistä: Sirpa Väänänen,
sirpa.vaananen@mieli.fi
tai 040 6791 501



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





LIIKETTÄ TYÖYHTEISÖN ARKEEN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Henkilöstöliikunnan suunnitelmallinen kehittäminen parantaa jaksamista ja tuottavuutta. Suomen Aktiivisin Työpaikka -kartoitus on kätevä työkalu työpaikkaliikunnan kehittämiseen. SAT-kilpailussa palkitaan vuosittain henkilöstöliikunnan kehittämisessä ansioitunut työpaikka.

Työhyvinvointipalvelujen avulla voidaan vahvistaa työntekijöiden voimavaroja. Työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi heijastuu sekä organisaation toimintaan, tuottavuuteen ja tulokseen että työntekijöiden työtehoon ja vapaa-aikaan.

”Työhyvinvointiin panostaminen parantaa organisaation kilpailukykyä sekä työnantajamielikuvaa. Liikkumisen asema korostuu nykyään, sillä monet työt ovat liikunnallisesti varsin passiivisia. Liikunnallinen aktiivisuus näkyy suoraan tuloksessa, joten hyvin suunniteltu ja toteutettu työpaikkaliikunta kantaa hedelmää”, kertoo kehittämisspällikkö Jukka Läärä Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:stä, joka on yksi Liikunnan aluejärjestöistä.

Liikunnan aluejärjestöt ovat oman toimialueensa liikunnan asiantuntijoita ja kehittäjiä. Toimintaa järjestetään 15 toimialueella yhteistyössä valtakunnallisten ja paikallisten toimijoiden, kuten urheiluseurojen, kanssa. Liikunnan aluejärjestöjen tavoitteena on lisätä liikettä kaiken ikäisten suomalaisten arjessa.

”Kehitämme toimintaa verkostomaisesti yhdessä työyhteisöjen, seurojen, liittojen, kuntien, maakuntien ja yhdistysten kanssa”, Läärä sanoo.

Buustia työhön

Työyhteisöjen liikuttamiseksi Liikunnan aluejärjestöt ovat kehittäneet Buusti360-toimintamallin. Buusti360-hyvinvointiohjelman avulla organisaatio saa tarkkaa tietoa henkilöstöliikunnan tilasta ja kehittämismahdollisuuksista.

”Buusti360-ohjelmassa muun muassa konsultoimme työpaikkoja työhyvinvoinnin edistämisestä liikunnan keinoin. Olemme mukana TYHY-päivien suunnittelussa, teemme kuntomittauksia ja järjestämme koulutuksia, luentoja ja työpajoja”, Lääri kuvailee.

Yhteistyö urheiluseurojen kanssa tuo saataville suuren määrän lajeja, joita TYHY-päivillä voidaan kokeilla. Urheiluseurat opastavat lajikokeilun jatkamisessa, mikäli työyhteisö tai yksittäinen työntekijä innostuu lajista.

// Työhyvinvointiin panostaminen parantaa organisaation kilpailukykyä sekä työnantajamielikuvaa.

Kaikki Buusti360-toimintamallin palvelut ovat saatavilla jokaisesta Liikunnan aluejärjestön toimipisteestä koko Suomen alueella. Hyvinvointiohjelman avulla työpaikkoja tuetaan kokonaisvaltaisesti aina lähtötilanteen kartoittamisesta käytännön toimenpiteisiin ja seurantaan.

”Organisaatio voi valita ohjelmasta haluamansa osa-alueet. Luentoja, työpajoja ja webinaareja järjestetään liikunnan lisäksi ravitsemukseen, uneen ja palautumiseen, arkiaktiivisuuteen sekä työn tauottamiseen ja taukoliikuntaan liittyen”, kertoo Lääri.

Suomen Aktiivisin Työpaikka

Uusimpana Buusti360-hyvinvointiohjelman osa-alueena on Suomen Aktiivisin Työpaikka -konsepti, jonka operatiivinen toiminta ja SAT-kartoitusten tekeminen siirtyivät Liikunnan aluejärjestöille Olympiakomitealta vuoden 2021 helmikuusta alkaen.

”Olemme todella innoissamme aiempaa suuremmasta roolistamme SAT-konseptin parissa. Näemme konseptissa valtavasti potentiaalia. Olemme kehittäneet konseptia jo aiemmin yhdessä Olympiakomitean kanssa, ja konseptiin kuuluvasta Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailusta Olympiakomitea vastaa edelleen. Yhteistyö on toimivaa ja luontevaa”, Lääri sanoo.

SAT-konsepti on ollut pääkaupunkiseudulla muuta Suomea tunnetumpi, ja konsepti ja SAT-kartoitukset halutaankin tehdä

KUVA: UNSPLASH





KUVA: LOUNAIS-SUOMEN LIIKUNTA JA URHEILU RY



tutuiksi koko Suomessa. Tunnettuuden parantamiseen tähtää tänä vuonna lanseerattu Maakunnan Aktiivisin Työpaikka-kampanja.

”Kannustamme paikallisia työpaikkoja mukaan kehittämään työyhteisöliikuntaa SAT-konseptin avulla. Palkitsemme maakunnittain aktiivisimmat työpaikat, ja voittajat osallistuvat valtakunnalliseen kisaan. Jokaisessa maakunnassa arvotaan maksuttomia SAT-kartoituksia osallistumiskynnyksen madaltamiseksi. Konseptin sisältöä kehitetään, mutta suuria muutoksia emme aio tehdä, jotta sisällöt säilyvät vertailukelpoisina aiempiin vuosiin”, Läärä sanoo.

Työkalu henkilöstöliikunnan kehittämiseen

SAT-kartoitus on suunniteltu auttamaan organisaatioita henkilöstöliikuntaohjelman kehittämisessä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Kartoitusprosessiin kuuluvat sähköinen SAT-kysely, yhteenvetoraportti ja palautepalaveri.

Kartoituksen osa-alueet perustuvat väitöskirjatutkimukseen työhyvinvoinnin ja työpaikkaliikunnan osa-alueista. Kaikkien osa-alueiden huomioiminen liikuntaohjelmassa antaa hyvät edellytykset monipuoliselle henkilöstöliikunnan toteutukselle.

”Sähköisen kartoituksen täyttävät organisaation työpaikkaliikunnasta vastuussa olevat henkilöt. Kyselyn täyttämiseen kannattaa varata noin 30–45 minuuttia. Kyselyn osa-alueet arvioidaan ja pisteytetään, ja mikäli yritys saa yli 50 prosenttia kartoituksen maksimipistemäärästä, myönnetään yritykselle Suomen Aktiivisin Työpaikka -sertifikaatti”, kertoo Läärä.

Sertifikaatin saa myöntämisvuotta seuraavan vuoden loppuun saakka. Sertifikaattia voi käyttää esimerkiksi nettisivuilla ja työpaikkailmoituksissa osoituksena henkilöstön hyvinvointiin panostamisesta. Lisäksi kartoituksen tulokset käydään läpi palautetapaamisessa.

”SAT on erinomainen työkalu liikuntaohjelman kehittämiseen. Palautetapaamisessa kartoitus käydään läpi toiminnan kehittämisen näkökulmasta rakentavasti, innostavasti ja konkreettisesti, ja organisaatioissa palautetapaaminen on koettu hyödylliseksi”, sanoo Läärä. ■



TYÖELÄMÄN RIIDAT VOI VÄLTÄÄ

Selvä käsitys pelisäännöistä auttaa takaamaan työrauhan, asianajaja Antti Palmujoki sanoo. Erityisesti esihenkilöiden ja HR-asiantuntijoiden tulee hallita työoikeuden perusteet, jotta sopu työpaikalla säilyy. Asioita on kuitenkin työstä ottaa haltuun yksin kirjoja lukemalla. Siksi työnantajalta kannattaa pyytää koulutusta.

Monet työpaikan tunnelmaa kiristävät riidat ovat aivan turhia ja niiltä välttyttäisiin, jos työpaikoilla olisi riittävät perustiedot työoikeudesta, asianajaja ja lakikoulutuksen kouluttaja Antti Palmujoki sanoo.

Palmujoki on vuosien ajan kiertänyt Suomea pitämässä Lakikoulutuksen työnteon juridiikkaan liittyviä koulutuksia. Hän on havainnut, että monet konfliktit saavat alkunsa mitättömän pieniltä tuntuvista väärinkäsityksistä.

”Osapuolilla on erilaiset käsitykset siitä, mitä on sovittu tai mitkä ovat toisen osapuolen velvollisuudet. Asioita jää hampaankoloon hiertämään ja jossain vaiheessa ne alkavat ryöpsähdellä ulos tavoilla, jotka vahingoittavat työpaikan ilmapii-riä”, Palmujoki sanoo.

Palmujoen mukaan suuri osa ongelmista olisi ehkäistävissä ennalta sillä, että koko henkilöstöllä – tai vähintäänkin esihenkilöillä ja HR-asiantuntijoilla – olisi käsitys siitä, mitkä ovat työ-

elämän pelisäännöt: mitä direktio-oikeus tarkoittaa, mikä on työ-sopimuksen ehtojen merkitys, mitä yksityisyyden suoja merkitsee työelämässä, miten yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja tasapuolisuus olisi otettava huomioon, ja niin edelleen.

”Nämä asiat eivät ole vaikeita, mutta niitä on hankalaa ottaa haltuun itsenäisesti vain kirjoista lukemalla. Koulutusten jäl-keen moni osallistuja on kertonut, kuinka tärkeää oli, että heille selitettiin asiat perusteellisesti ja rautalangasta vääntäen.”

Erityisellä mielenkiinnolla Palmujoki odottaa syksyllä käynnis-tyvää Käytännön työoikeutta HR-asiantuntijoille -kokonaisuutta, johon kuuluu kuusi koulutuspäivää.

”Siitä tulee hauskaa, sillä HR-asiantuntijoille on aina paljon hyviä, käytännön työelämän tilanteisiin liittyviä kysymyksiä, joita on mukavaa pohtia yhdessä”, Palmujoki iloitsee. ■

Lisätietoja: www.lakikoulutus.fi

YHDESSÄ OPPIMINEN KANNATTAA

Työväen Akatemia tarjoaa tilat ja tunnelman onnistuneeseen yhdessä oppimiseen

TEKSTI: MIIA TOIVIO

Perinteikäs kansanopisto on kätetty helmi keskellä pääkaupunkiseutua. Akatemiasta löydät monikäyttöiset tilat, luonnonläheisyyden ja palveluhenkisen, mutkattoman henkilökunnan. Tämä yhteisön kehittämiseen kannustava oppimisympäristö löytyy Kauniaisista.

Yhteisöllinen oppiminen on ollut Työväen Akatemian opetuksen peruspilari jo lähes sadan vuoden ajan. Akatemiassa uskotaan yhdessä tekemisen, kasvamisen ja kehittymisen voimaan. Kukaan ei tee ihmeitä yksin, vaan yhdessä.

Vuosittain kampuksella opiskelee kolmisen sataa opiskelijaa. Lisäksi monipuoliset tilat ovat tarjolla myös muiden asiakkaiden käyttöön. Yritykset, yhteisöt ja yksityishenkilöt ovat tervetulleita järjestämään erikokoisia tilaisuuksia Akatemian ainutlaatuisessa miljöössä.

Miksi juuri Akatemia on hyvä paikka suunnittelu- tai virkistyspäivälle, rehtori Airi Palosaari?

”Itsensä kehittämiseen kannustava oppimisympäristö on oiva paikka irrottaa mieli rutiineista ja löytää uusia näkökulmia – tai sitten vain rentoutua ja nauttia kollegoiden seurasta. Ja onhan meillä pääkaupunkiseudun kaunein kampus. Täällä mieli lepää!”

Puistomainen miljöö henkiikin 1900-luvun huvilatunnelmaa. Arboretum eli puulajipuisto ympäröi jugend-tyylistä päärakennusta. Vanhan lisäksi löytyy myös uutta, sillä opetus- ja kokoustilat sekä teknikat ovat ajantasaiset.

Yhteisölliseen henkeen vaikuttavat varmasti myös kansanopiston taustalla olevat sosialidemokraattiset yhteisöt. Työntekijän hyvinvointi ja työyhteisön kehittäminen ovat Akatemian sydäntä lähellä.

Opistolla odotetaan jo malttamattomina koronaepidemian jälkeistä aikaa. Katseet ovat elokuussa. Silloin opiskelijat ja muut asiakkaat palaavat jälleen kampukselle.

”Toivottavasti syksyllä nähdään!” huikkaa keittiön ovelta vielä emäntä Maritta Korhonen. ■

Lisätietoja: www.akatemia.org



KOLME TRENDIÄ TYÖVUOROSUUNNITTELUUN

Valinnanvapaus ja mahdollisuus vaikuttaa työhön näkyvät suoraan työhyvinvoinnissa sekä työn laadussa

TEKSTI: MERJA MAUKONEN



Työntekijäkokemusta voidaan parantaa tasapuolisella ja työntekijöiden toiveet huomioivalla työvuorosuunnittelulla. Automatisoitu järjestelmä kohdentaa jakson päivittäiset työt yksilön osaamisen ja esitettyjen työ- ja vapaapäivätoiveiden mukaisesti.

Työvoiman hallinnan asiantuntija Pirjo Ketola Visma Enterprise Oy:stä on koonnut kolme trendiä, jotka parantavat työntekijäkokemusta työvuorosuunnittelussa. Työhyvinvoinnin parantua työskentely tehostuu ja poissaolot vähenevät.

Ensimmäisenä trendinä on työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien huomiointi ja työvuorosuunnittelun läpinäkyvyyden parantaminen. Tavoitteena on tuoda helpotusta vaativan vuorotyön ja muun elämän yhteensovittamiseen.

”Sähköisissä järjestelmissä toiveiden esittäminen sujuu helposti ja paikkariippumattomasti. Esimiesten lähettämistä työtarjouksista tai avoimista keikkavuoroista sijaiset ja keikkatyöläiset voivat valita elämäntilanteeseensa sopivat työvuorot. Järjestelmä varmistaa myös automaattisesti, että henkilöllä on sopiva osaaminen varattuun vuoroon”, Ketola sanoo.

Toisena trendinä ovat työntekijöiden tukeminen sekä tasa-
puolinen ja reilu kohtelu. Työvuorosuunnittelun on tärkeä olla avointa sekä työvuoro- ja vapaapäivätoiveiden hyväksynnän tasapuolista. Mallilla saavutetaan työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu.

”Organisaatiossa kannattaa sopia yhteisesti työvuorotoiveiden pelisäännöistä. Pelisäännöt voidaan sovittaa automaattisoidulle työvuorosuunnittelujärjestelmälle, joka jakaa vuorot

toiveiden, työntekijöiden osaamisen ja yksikön työn tarpeen mukaisesti”, kuvailee Ketola.

Kolmantena trendinä on kytkeä yksikön työn tarve ja työntekijöiden osaaminen työvuorosuunnitteluun. Näin työntekijät työskentelevät osaamisensa mukaisesti tehtävissä, joihin heidät on perehdytetty.

”Osaamiselle tulee merkitys, kun se ohjaa automaattisesti myös henkilöiden sijoittumista yksikön eri vuoroihin. Avoimuus lisääntyy, kun henkilön osaaminen näkyy myös henkilölle itselleen sähköisen OmaNumeron-palvelun kautta”, sanoo Ketola.

Visman OmaNumeron-sovelluksen avulla työntekijöiden ääni saadaan kuuluviin työvuorosuunnittelussa. OmaNumeron on osa työvuorosuunnitteluun ja työvoiman hallintaan kehitettyä Numeron-ratkaisua.

”OmaNumeronissa voi ilmoittaa työvuorotoiveita, tarkastella omia saldojaan, seurata jakson toteutumia sekä hyväksyä jakson sähköisesti ja laitteesta riippumatta. Sovellus lisää työvuorosuunnitteluprosessin läpinäkyvyyttä ja tarjoaa reaaliaikaisen näkymän työvuoroihin”, Ketola kuvailee. ■

Lisätietoja: www.visma.fi/numeron



HYVINVOINTIA YKSILÖLLISELLÄ VALMENNUKSELLA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Yksilöllinen valmennus parantaa jaksamista ja hyvinvointia työssä ja vapaa-ajalla. Mitatun ja koetun lähtötason perusteella valmennuksessa asetetaan henkilökohtaiset realistiset tavoitteet sekä keinot niiden saavuttamiseksi. Hyvinvoivat työntekijät tuovat organisaatiolle kilpailuetua.

Etätyö on tuonut omat haasteensa työhyvinvoinnille ja ergonomialle. Tietotyöläiset viettävät työpäivänsä tietokoneen ääressä, ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen saattaa unohtua.

”Koteihin on haastavaa järjestää ergonomisia työpisteitä, ja huomasimme työyhteisössämme myös henkistä väsymistä olosuhteisiin. Minulla on omiakin kokemuksia työssä jaksamisen haasteista, joten päätimme tarjota työntekijöillemme hyvinvointivalmennusta jaksamisen tueksi”, kertoo ohjelmistoyritys NSIONin perustaja ja strategiajohtaja Mattipekka Kronqvist.

NSION valitsi hyvinvointivalmennuksen toteuttajaksi Aallto Wellness Oy:n, jonka valmennukset vastaavat työn ja vapaa-ajan yhteensulautumisesta aiheutuviin haasteisiin. Valmennuksissa yhdistyvät mitattu ja koettu hyvinvointi.

Aallton yksilöllisten valmennusten tavoitteena on parantaa työntekijän hyvinvointia ja stressinsietokykyä sekä antaa ratkaisuja hyvinvoinnin johtamiseen. Hyvinvoivat työntekijät tuovat myös organisaatiolle kilpailuetua parantuneen jaksamisen myötä.

”Projektin aluksi teemme hyvinvointikartoituksen, johon kuuluvat fyysisen kunnan eri osa-alueiden ja kehonkoostumuksen mittaus. Koettua hyvinvointia kartoitetaan hyvinvointikyselyllä”, kertoo Aallton valmennus- ja kehityskoordinaattori Johanna Tanhuanpää.

Kestävyyskunto- ja kehonkoostumusmittaukset tehdään työpaikalla dynamometrin ja Polarin kuntotestin avulla. Lisäksi tarkastellaan koordinaatiota, tasapainoa ja liikkuvuutta. Testit voi helposti tehdä työpäivän aikana työvaatteissa.

Testejä on korona-aikana toteutettu sovelletussa muodossa myös etänä. Kolesterolin ja muiden veriarvojen mittaukset toteutetaan Aallton yhteistyökumppaneiden laboratorioissa.

Henkilökohtaiset tavoitteet

”Kiinnostuimme Aallton uudesta lähestymistavasta, jossa yhdistyvät fyysisen ja psyykkisen jaksamisen tukeminen. Yksilöllinen lähestymistapa yhdistettynä fyysisen aktiivisuuden seuraamiseen Ouran tai Polarin aktiivisuusmittareilla sopii työporukallemme ja innostaa liikkumaan”, Kronqvist sanoo.

NSIONilla vapaaehtoista valmennusta tarjottiin kaikille työntekijöille. Yksilötapaamisissa on käyty läpi keskeisiä hyvinvoinnin osa-alueita, kuten unta, palautumista, ravitsemusta, liikuntaa ja arkiaktiivisuutta, stressiä ja stressinhallintaa sekä työpäivän tauottamista ja työpäivän aikaista palautumista.

”Mikäli valmennettava kokee tarvitsevansa tukea jollain osa-alueella, keskitymme valmennustapaamisissa erityisesti siihen. Pohdimme yhdessä valmennettavan kanssa realistisia tavoitteita ja konkreettisia keinoja niiden saavuttamiseksi”, lisää Tanhuanpää.

Aallton hyvinvointivalmennuksen kesto on noin puoli vuotta. NSIONilla valmennusprojekti aloitettiin loppuvuodesta 2020. Normaalityötilanteessa projektin puolivälitapaaminen olisi ollut keväällä, mutta pandemiatilanteen vuoksi tapaaminen päätettiin järjestää vasta syksyllä 2021.

”Henkilökohtaisesti tein muutoksia ruokavaliooni ja liikuntatottumuksiini. Puolivälitapaamiselta odotan kehitykseni arviointia ja onnistumisen reflektointia”, Kronqvist sanoo.

Valmennuksen lopuksi kuntotestit ja hyvinvointikysely tehdään uudelleen. Organisaatio saa käyttöönsä anonymisoidun yhteenvedon työntekijöiden hyvinvoinnin kehittymisestä sekä suosituksia osa-alueista, joiden huomioiminen jatkossa kohentaa hyvinvointia työssä ja työyhteisössä. ■

Lisätietoja: www.aallto.com

HENKILÖSTÖTUOTTAVUUDELLA TULOSSIIN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Hyvä johtaminen ja toimiva organisaatiokulttuuri parantavat henkilöstötuottavuutta. Johtamisessa tärkeää on avoin ja arvostava ote sekä rohkeus tarttua haasteisiin. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö sitoutuu yhteisiin tavoitteisiin.

Yrityksen tuottavuus on vahvasti sidoksissa henkilöstötuottavuuteen. Useimmilla toimialoilla henkilöstö on suurin investointi, joten henkilöstötuottavuuteen panostaminen parantaa kannattavuutta. Henkilöstötuottavuus koostuu työntekijöiden motivaatiosta, osaamisesta ja työkyvystä.

”Kun henkilöstötuottavuuden osa-alueet ovat kunnossa, työyhteisö voi hyvin ja työntekijät työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Henkilöstötuottavuudessakin hyvä johtaminen on avainasemassa”, sanoo työ- ja organisaatiopsykologi ja liiketoimintapäällikkö Miika-Markus Järvelä Coronaria Tietotaidosta.

Työstään innostunut työntekijä on motivoitunut ja sitoutuu työnantajaan. Motivaatiota ja työn imua lisäävät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön sekä selkeästi määritellyt tavoitteet. Osaamisesta huolehditaan työtehtäviin perehdyttämisellä sekä tarjoamalla tarvittaessa lisäkoulutusta.

”Työkykyyn panostettaessa on huolehdittava, että työntekijällä on oikeanlainen määrä työtä. Työssä kannattaa huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset tilanteet. Esihenkilö voi tarjota työntekijälle lisätukea ja apua työtehtävien priorisointiin, mikäli työssä uupumisen oireita alkaa ilmetä”, Järvelä sanoo.

Haasteisiin uskallettava tarttua

Tukea tarjottaessa avoimuus ja rehellisyys sekä valmentava ja arvostava ote ovat tärkeitä, jotta työntekijä kokee tulevansa kuulluksi. Mikäli esihenkilön ja työntekijät näkemykset tilanteesta poikkeavat huomattavasti, voi keskusteluun tuoda mukaan kolmannen osapuolen.

”Esihenkilöillä on oltava rohkeutta nostaa vaikeatkin asiat esille. Esimerkiksi työkykyyn liittyvissä haasteissa sekä johtamisen haasteissa voi tarvittaessa hyödyntää erilaisia mahdollisuuksia, kuten työterveyden palveluita tai työnohjaus- ja coaching-palveluita. Haasteiden ratkaiseminen on sekä työntekijän että työnantajan etu”, toteaa Järvelä.

Työnohjaus- ja coaching-palveluiden lisäksi organisaatio voi hyödyntää työpaikkakartoituksia ja tutkimuksia sekä esihenkilötyön kehittämiseen tähtäviä 360-arviointia. Coronaria Tietotaidon palvelut sovitetaan työpaikan tarpeisiin ja tulosten pohjalta suunnitellaan yhdessä organisaation edustajien kanssa sopivia kehitystoimenpiteitä.

Muutosjohtamista pitkällä tähtäimellä

Työhyvinvoinnin ja henkilöstötuottavuuden kannalta on tärkeää, että organisaation prosessit, toimintatavat ja vastuun-



KUVA: CORONARIA

Työ- ja organisaatiopsykologi Miika-Markus Järvelä

jako ovat selkeitä. Esihenkilöiden toiminnan merkitys korostuu muutoksissa. Esimerkiksi koronapandemia on aiheuttanut monissa organisaatioissa suuria muutoksia.

”Etätöihin siirtymisen akuutit haasteet, kuten töiden jakamisen ja työympäristöstä huolehtiminen, oli ratkaistava nopeasti. Pidemmällä tähtäimellä muutosjohtamisessa on pohdittava mihin suuntaan organisaatio ja työelämä ovat kehittymässä ja kuinka näihin muutoksiin tulisi reagoida”, sanoo Järvelä.

Etä- ja hybridityö tulevat todennäköisesti jäämään osaksi työelämää, joten pelisäännöistä on sovittava sekä yksilö- että organisaatitasolla. Sekä lähi- että etätöissä tärkeitä seikkoja ovat tavoitteiden selkeys, hyvät työvälineet ja työympäristö sekä työntekijälle tarjottava tuki.

”Työsopimukseen kannattaa liittää etätöysopimus ja etätyökäytännöt väärinkäsitysten välttämiseksi”, Järvelä lisää. ■

 Lisätietoja: www.coronaria.fi

TYÖSUHDEPYÖRÄSTÄ TULI HITTI TYÖPAIKOILLA – TYÖNANTAJAT TEKEVÄT TILAUKSIA JO VUODELLE 2022

Uudistunut pyöräetu mahdollistaa työsuhdepyörän hankinnan ansiotuloverosta vapaana etuna 1 200 € asti/vuosi. Edusta kiinnostuneet työnantajat tekevät tilauksia jo vuodelle 2022. Ennakkotilaus helpottaa työnantajaa ja mahdollistaa parhaan pyörien saatavuuden työntekijöille.



Työsuohdepyöräksi käy perinteinen pyörä tai sähköpyörä, jonka moottori avustaa vain poljettaessa. Työnantaja vastaa hankinnasta ja tarjoaa edun 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.

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 pörssiyrityksistä pieniin ja keski-suuriin yrityksiin sekä julkiselta sektorilta esimerkiksi Tampereen kaupunki.

”Työsuohdepyörän hankkiminen kauttamme on vaivatonta ja luotettavaa, sillä maahantuojana vastaamme pyöristämme suoraan. Kansainvälisen verkoston avulla pystymme takaamaan saatavuuden tulevalle kaudelle,” kertoo Electrobiken perustaja, Jani Jokinen.

”Räätälöimme aina asiakkaan tarpeisiin sopivan leasing-paketin. Ammattitaitoinen huoltotiimimme varmistaa, että työntekijä saa aina henkilökohtaista apua huoltotilanteissa. Palvelumallimme mahdollistaa, että leasing on oikeasti kuluton ja koostuu vain pyörän hankintahinnasta, eikä hintoihin lisätä palvelumaksuja tai muita sivukuluja. Maahantuomalla pyörät itse, pystymme antamaan joustoa hinnoitteluun ja palautuksiin.”

Hyvinvointia työsuohdepyöräilystä

Hyvinvointi työpaikalla on merkittävässä roolissa työssä jaksamisessa ja toiminnan sujuvuudessa. Säännöllinen liikunta parantaa työhyvinvointia ja sähköpyörä madaltaa kynnyksiä

lähteä liikkeelle ja saa ihmiset pyöräilemään useammin ja pidempiä matkoja.

Sähköpyörillä on todettu pyöräilevän noin 50 % pidempiä työmatkoja kuin tavallisilla pyörillä. Liikunta auttaa hallitsemaan stressiä ja vaikuttaa myönteisesti työsuoritukseen. Työmatkapyöräily on todettu vaikuttavan suotuisasti erityisesti hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon, vähentävän syövän riskiä sekä auttavan painonhallinnassa.

Työmatkapyöräilyllä saavuttaa myös helpommin terveysliikuntasuosituksen minimimäärän (2,5 h liikuntaa viikossa) sekä vähentää päivittäisen istumisen määrää. Työsuohdesähköpyörä on myös hyvä tapa kannustaa työntekijöiden terveellistä liikuntaa sekä tuoda yrityksen arvomaailmaa esille.

Etuja työnantajalle & työntekijälle

Edun myötä työsuohdesähköpyörien suosio on ollut ennenäkemättömässä kasvussa ja Jokinen näkee työsuohdepyöräily tuovan merkittäviä etuja sekä työntekijälle että työnantajalle. Työntekijä saa käyttöönsä haluamansa sähköpyörän sekä nauttii työmatkapyöräilyn positiivisista terveysvaikutuksista.

Kun työmatka taitetaan auton sijaan pyörällä, vähenevät myös ilmastopäästöt. Työnantajalle taas koituu taloudellista hyötyä, sillä leasing-sopimuksen kuukausimaksu tai pyörän hankintahinta voidaan vähentää yhteisöverotuksessa. Työnantaja voi siis mahdollistaa edun siten, ettei siitä aiheudu lainkaan kustannuksia. ”Kasvaneen kiinnostuksen myötä tilaukset tehdäänkin jo järjestäen vuodelle 2022 ja paras aika sopimuksen tekemiselle ensivuoden saatavuutta ajatellen onkin nyt”, Jokinen kertoo. ■

Lisätietoja: www.electrobike.fi



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk



**ON JÄLLEEN TULLUT AIKA PALKITA
REKRYTOINTIALAN PARHAAT**



4.11.2021

rekrygaala

Poikkeuksellisena aikana on erityisen tärkeää kiittää heitä, joille kiitos kuuluu. Haku palkintokategorioihin on nyt käynnissä, ilmoittaudu mukaan tai vinkkaa vuoden parhaat teot ja tekijät 14.9. mennessä osoitteessa rekrygaala.fi.

**EHDOTA TEKOJA JA TEKIJÖITÄ
REKRYGAALA.FI**

Rekrygaalan järjestää



Duunitori

Rekrygaalan suojelijana
toimii työministeri
Tuula Haatainen.

