

1/2022

Rekrytointi

Kohtaanto – kun työ etsii tekijää

Toimitilat

Toimiva työympäristö vetää puoleensa

Motivaatio

Palkitsemisen vaikutus tuottavuuteen



Scandic Hotelsin
toimitusjohtaja Aki Käyhkö:

**Johtaminen on ennen
kaikkea joukkuelaji**

HR viesti -media tavoittaa henkilöstöammattilaiset – tutkitusti

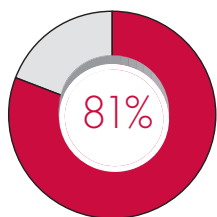


HR viesti on henkilöstön johtamiseen ja -kehittämiseen erikoistunut media.

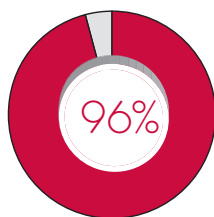
Median tavoittama kohderyhmä käsittää mm. henkilöstöjohtajat ja -päälliköt, hallintojohtajat ja -päälliköt, kehitysjohtajat ja -päälliköt, koulutusjohtajat ja -päälliköt, koulutussuunnittelijat, laatujohtajat ja -päälliköt sekä toimitusjohtajia.

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

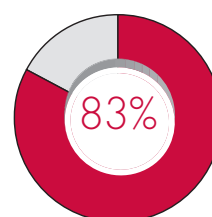
Lukija-analyysi



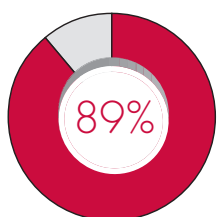
tekee hankintapäätökset
yrityksessä yksin tai
osallistuu niihin



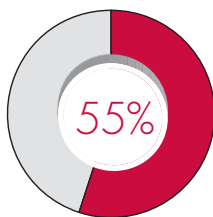
mielestä median artikkelit
ovat mielenkiintoisesti ja
ammattimaisesti kirjoitettuja



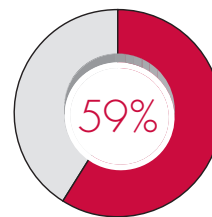
kokee voivansa hyödyntää
mediassa esitettyjä tuotteita,
ratkaisuja ja palveluita työssään



suosittelee mediaa
kollegoille
ja alan asiantuntijoille



työskentelee yli 5 miljoonan
euron liikevaihtoa
tekevässä yrityksessä



työskentelee
yli 50 työntekijän
yrityksessä



Alueen suurin rekrytointitapahtuma tulee taas!

www.rekryexpo.fi

REKRY EXPO'22 ⁰³/₀₅

Turun Messukeskus on jälleen alueen suurin avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamispaikka. Huiman suosion saavuttanut RekryExpo järjestetään tiistaina 3.5.2022 – nyt kun sitä eniten kaivataan.

Tule mukaan alueen näkyvimpään rekrytointitapahtumaan!

Varaa työnantajapakettisi kevään tapahtumaan ja suureen RekryExpo-lehteen, joka ilmestyy Turun Sanomien ja Salon Seudun Sanomien sekä viiden paikallislehden välissä viikkoa ennen tapahtumaa tiistaina 26.4.

Työnantaja, ota yhteyttä ja kysy lisää!

Messukeskus:
Jouni Kaunisto
myyntipäällikkö
040 532 4747
jouni.kaunisto@turunmessukeskus.fi



Turun Sanomat:
Tiina Koskinen
myyntipäällikkö
050 513 0694
tiina.koskinen@ts.fi



**Yli
130**
yritystä on jo osallistunut
RekryExpo-messu-
tapahtumiin.



Kiinnostavat puhujat

Pääpuhujana **Duudsonneista tuttu Jarno Laasala**. Duudsonneista kansainvälisen menestystarinan luonut Jarno on kevään RekryExpon inspiroiva pääpuhuja. 20-vuotisen uraseikkailun aikana Jarno on sukeltanut syvälle itseensä ja tutkinut itsemyötätunnon vaikutusta työhyvinvointiin.

Ohjelmassa myös mukana olevien yritysten puheenvuoroja ja asiantuntijapuheenvuoroja kiinnostavista ja ajankohtaisista teemoista.

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

1/2022

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

Saara Nikkinen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@jaicom.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Vanessa Törnblom
Hetamari Woods
Pia Klemetti

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)



Kannen kuva

Kuva: Peter Knutsson

1/2022

SISÄLTÖ



KUVA: SCANDIC HOTELS

Scandicin toimitusjohtaja Aki Käyhkö kertoo, kuinka pandemia asetti kaiken vaakalaudalle hotellialalla. Kun toimintaa on päästy nyt jatkamaan, miten pandemian kanssa opitaan elämään?

PANOSTUS HENKILÖSTÖÖN TOI KESTÄVÄN KILPAILUEDUN

10

Panostus henkilöstöön toi kestävästä kilpailuedun

Scandic Hotelsin toimitusjohtaja Aki Käyhkö on elänyt pari vuotta vuoristoradassa. Kun koronapandemia iski maaliskuussa 2020, Scandicin 65 hotellista suljettiin 60.

14

Toimiva työympäristö vetää puoleensa kuin magneetti

Työympäristöllä on suuri merkitys henkilöstön sitoutumiseen ja hyvinvointiin. Tuoreen tutkimuksen mukaan (Ranstad Research 2021) työympäristö on yksi tärkeimmistä tekijöistä, jolla ihminen saadaan sitoutumaan työyhteisöön, voimaan hyvin, tekemään tuloksellista työtä ja jopa valitsemaan työnantajan.

20

Kohtaanto – Kun työtekijäänsä etsii

Suomen työmarkkinat kärsivät taudista nimeltä Kohtaanto, jonka diagnoosi on, etteivät lukuisat avoimet työpaikat, ja niitä hakevat ihmiset kohtaa toisiaan – ei synny sopivia 'matcheja', kuten Tinderissä konsanaan!



30

Henkilöstön palkitsemisen vaikutus tuottavuuteen

Yrityksen palkitsemisen kokonaisuus heijastelee paitsi aikaa, myös sen tavoitteita ja identiteettiä. Yksi vahva määrittäjä on talous, sillä megatrendit ohjaavat sijoittajien investointeja ja yleinen taloustilanne karhu- ja härkämarkkinoineen höllentää tai kiristää rahahanoja.



38

Reaktiosta proaktioon

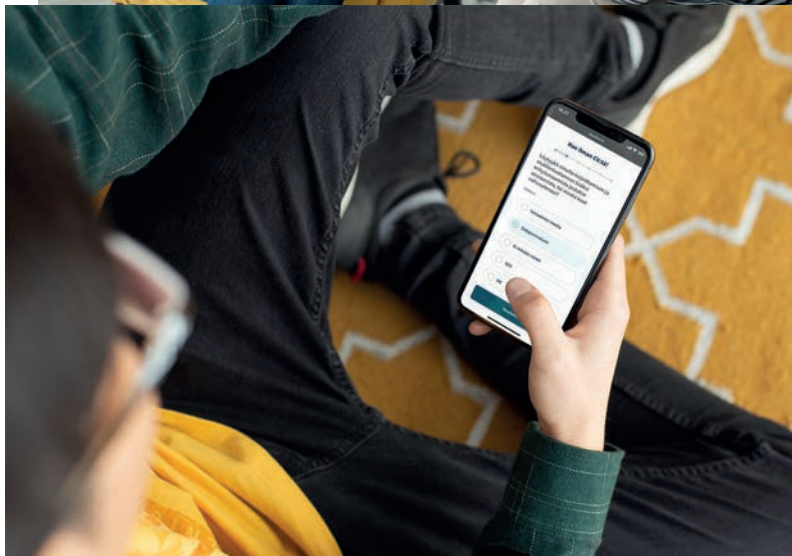
Jatkuva kyvykkyyksien skannaaminen ja uuden oppiminen antavat etumatkaa!



42

Mistä meille osajia? – Hyvä hakijakokemus tuottaa satoa talenttimarkkinoilla

Yrityksillä on nyt suuria haasteita löytää työntekijöitä. Käynnissä on 'War for Talent', jossa työnantajat taistelevat keskenään parhaista tekijöistä. Pahenevan osajapulankeskellä hakijakokemus näyttölee tärkeää, ellei jopa ratkaisevaa, roolia.



HELSINKI 2022

Näytteilleasettajapaikat
MYYNNISSÄ NYT

Work goes happy

Work goes happy

ASIAANTUNTIJAPALVELUT



Minna
Huotilainen



Arto O.
Salonen



Marja-Liisa
Manka



Harri
Helajärvi



Camilla
Tuominen



Tony
Dunderfelt



Mona
Moisala



Simo
Routarinne



Miia
Huitti



Jaakko
Sahimaa

Ainutlaatuinen verkosto työelämän ja
työhyvinvoinnin huippuasiantuntijoita.

www.wgh.fi

PALAUTUMISEN PAIKKA

Koronapandemian yhä vain pitkittyessä tarvitaan kaikki keinot käyttöön, jotta väki pysyy työkykyisenä – ja edes jotenkin järjestään. Työterveyslaitoksen toteuttama Mielenterveyden tuen työkalupakki on varmasti askel oikeaan suuntaan.

Syyskuussa 2021 työkalupakki sai kaivatun lisäosan. Uuden palautumislaskurin avulla voi selvittää, tukevatko työpaikan käytännöt palautumista työssä. Laskuri on suunniteltu palautumisen arviointiin ja kehittämiseen työyhteisössä sekä etä- että lähityössä. Sitä voi hyvin käyttää myös osana työpaikan normaalia riskinarviointia.

Työterveyslaitos kertoi joulukuussa, että tähän mennessä laskuria on käyttänyt 186 organisaatiota. Kerätyn datan mukaan yli 90 prosentilla työpaikoista on korjattavaa työpäivän aikaisissa palautumiskäytännöissä. Yli puolella työpaikoista ei ole käytössä esimerkiksi palautumista edistäviä palaverikäytäntöjä.

Ihan ilman koronaakin on selvää, että etätyöskentely on yleistä myös jatkossa. Nyt on hyvä hetki kiinnittää huomiota kokousten määrään, laatuun, pituuteen ja ajoitukseen ja keskustella tilanteesta työpaikalla.

Palautumislaskuri tuottaa työpaikalle palautteen ja ehdotukset kehittämistoimiksi neljän eri osa-alueen mukaan. Nämä osa-alueet ovat työpäivän aikainen palautuminen, työsidoonaisuuden hallinta kehityskeskusteluiden avulla, työaikoihin liittyvät vaikutusmahdollisuudet sekä vuorotyön kuormittavuuden vähentäminen vuorosuunnittelulla.

Palautumislaskuria kannattaa kokeilla, jos on yhtään kiinnostunut siitä, mihin omassa organisaatiossa kannattaa panostaa, mikä on kunnossa ja mikä vaatii kehittämistä. Työnantajalla on myös selvä motiivi – ja ihan vastuu – vaikuttaa jo työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen käytäntöihin.

Työterveyslaitoksesta kerrotaan, että laskurin avulla kerättyjen vastausten perusteella työaikoihin pystytään vaikuttamaan hyvin, mutta kehityskeskustelukäytännöissä olisi parannettavaa. Esimerkiksi 43 prosentilla työpaikoista kehityskeskusteluissa ei ole ohjattu käsittelemään työmäärään tai jaksamiseen liittyviä kysymyksiä.

Joulukuuhun mennessä palautumislaskuria oli käyttänyt 42 sellaista organisaatiota, joissa tehdään vuorotyötä. Niissä 88 prosentilla oli parannettavaa siinä, miten työntekijöitä tuetaan vuorotyöstä palautumisessa. Kehityskohteita olivat esimerkiksi yövuorojen väliset vapaat ja viikkolevon määrä.

Liika kuormitus organisaatiossa näkyy herkästi piikkiä sairauspoissaoloissa. Työterveyslaitoksella on tutkittu myös sairauspäivärahan käytön yksilökohtaista vaihtelua. Saman henkilön sairauspoissaoloja vertailtiin ajankohtina, jolloin henkilö työskenteli eri työnantajasektoreilla tai eri tavoin kuormittavissa ammateissa. Yksi tuoreen tutkimuksen mielenkiintoisimmista kysymyksistä kuuluu, voiko työtä muuttamalla vaikuttaa sairauspoissaoloihin?

Tutkimustulosten valossa työnantajasektori ja työn kuormitustekijät vaikuttavat sairauspoissaoloihin, vaikka vaikutus olisikin pienempi tai jopa vastakkainen kuin aikaisemman näytön perusteella on ajateltu. Myös henkilön nykyisen työn muokkaaminen voi vaikuttaa sairauspoissaoloihin.

Esimerkiksi lyhennetty työaika osasairauspäivärahan käytön yhteydessä on itsessään työn muokauskeino, joka vähentää täyden poissaolon tarvetta. Sen toteuttamisessa työnantajalla ja työn luonteella vaikuttaa olevan merkittävä rooli, tutkimuksessa todetaan.

Osasairauspäivärahan käyttö on tärkeä keino pidentää työuria, ja sitä olisi mahdollista hyödyntää nykyistä enemmän. Jatkotutkimusta tarvitaan selvittämään, mistä työnantajasektorin ja työn kuormitustekijöiden vaikutukset sairauspoissaoloihin johtuvat. Monien piirteiden, kuten persoonallisuuden, motivaation ja asenteiden, tiedetään vaikuttavan sekä ihmisen alavalintoihin että sairauspoissaoloihin.

Jatkossa olisi hyödyllistä ymmärtää, miksi tietyissä töissä pystytään hyödyntämään osasairauspäivärahaa paremmin kuin jossain muissa töissä. Tätä kautta osatyökykyä tukevia toimenpiteitä voitaisiin kohdistaa entistä tarkemmin.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.

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



PANOSTUS HENKILÖSTÖÖN TOI KESTÄVÄN KILPAILUEDUN

SCANDIC TEKI ITSEOHJAUTUVASTA
TYÖNTEKIJÄSTÄ ITSELLEEN "SALAISEN ASEEN",
KERTO O AKI KÄYHKÖ

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: SCANDIC HOTELS

Scandic Hotelsin toimitusjohtaja Aki Käyhkö on elänyt pari vuotta vuoristoradassa. Kun koronavirus iski maaliskuussa 2020, Scandicin 65 hotellista suljettiin 60.

Koko organisaatio käytännössä lomautettiin pikavauhtia – mutta tässäkin prosessissa oli pieni valonpilkahduksensa. Yli 2 000 ihmisen YT-neuvottelut nimittäin saatiin maaliin yhdessä tunnissa, koska johdon toimilla oli porukan laaja tuki, luottamusmiehet mukaan lukien.

”Saimme vahvan mandaatin toimia näin, koska kaikki kokivat, että näin on pakko tehdä. Siitä ei ollut mitään erimielisyyttä”, muistelee Käyhkö. ’Samassa veneessä’ -fiilis oli vahva silloin ja nyt.

Alkushokki jätti silti voimattoman olon: mitä pitäisi tehdä? Mitä voi tehdä?

”Toimitusjohtaja on vastuussa yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnista eli siitä että ihmiset ylipäänsä pärjäävät. Pandemia asetti kaiken vaakalaudalle”, Käyhkö toteaa.

Koronanormaali

Koronan ”kuuman vaiheen” mentyä, hotellitoiminta polkaistiin taas käyntiin – ja pandemian kanssa yritettiin vain oppia elämään.

”Epävarmuus on toki vaikuttanut siten, että alalta on siirtynyt ihmisiä pois. Scandic on kuitenkin pystynyt pitämään hen-

kilöstönsä kohtuullisesti, kun miettii mitä haasteita tässä on kohdattu”, Käyhkö arvioi.

Esimerkiksi kesällä 2021 bisnes pyöri jo siedettävästi ja syksyllä jatkettiin samoissa merkeissä. Loppuvuoden omikronmuunnos on sitten ties kuinka mones kapula rattaissa: nyt myös sairauspoissaolot ovat kasvussa ja kuormitus hotellien- kilökunnan keskuudessa monin paikoin tapissa.

”Tilanteen paheneminen on todella huolestuttavaa. Jos ajatellaan ihmisten jaksamista alalla, niin aika moni on jo ääri- rajoilla”, Käyhkö toteaa.

Ei huoneen hiljaisin mies

Käyhkö on pitänyt itsensäkin lujilla – mies haali lautaselleen lisää vastuuta ryhtymällä MaRan hallituksen uudeksi puheen-

Toimitusjohtaja on vastuussa yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnista.





Aki Käyhkö on toiminut Scandic Hotels Oy:n toimitusjohtajana jo 10 vuotta.

johtajaksi vuoden 2021 alussa. Sitä ennen Käyhkö toimi MaRan hallituksen varapuheenjohtajana vuosina 2018–2020; ja MaRan hallitukseen hän on kuulunut jo vuodesta 2013.

Käyhkön aktiivisesti käyttämät puheenvuorot MaRa-alojen edunvalvonnassa on pantu merkille: Helsingin seudun kaupakamari valitsi Käyhkön Vuoden johtajaksi loppuvuodesta 2021. Valintaperusteluissa Käyhköä luonnehditaan johtajaksi, joka kantaa kortensa kekoon koko hotelli- ja ravintola-alan puolesta. Perustelujen mukaan Käyhkö on myös pitänyt oman yhtiön kartalla ja huolehtinut upeasti koko henkilöstön hyvinvoinnista.

Käyhkö on tunnustuksesta aidosti otettu:

”Se kertoo, että tämä kohta pari vuotta kestänyt tappelu ei ole ollut ihan turhaa – olen yrittänyt puhumalla vaikuttaa asioihin ja joku on sen huomannutkin.” Tunnustuksen painoarvoa lisää, että Vuoden Johtaja 2021 -valinnat on tehty yritysten henkilöstön ehdotuksista.

Johtamisen punainen lanka

Käyhkön pelikirjassa johtaminen on mielekästä vain, mikäli siinä on tietty ryhti ja linja: johtamisessa tärkeää on integriteetti kaikkiiin suuntiin, omistajista henkilöstöön.

”Minä ajattelen niin, että johtaminen on ennen kaikkea joukkuelaji. Johtajan tehtävänä on valtuuttaa ja mahdollistaa joukkueen onnistuminen – ei kuvitella olevansa itse paras kai-

Aki Käyhkö

- Scandic Hotels Oy:n toimitusjohtaja vuodesta 2012
- Ennen siirtymistään Scandicille työskenteli lyhyen aikaa Palace Kämp Groupin toimitusjohtajana
- Toiminut myös mm. Hartwallin kaupallisena johtajana, majoittajana Reckitt Benckiserillä sekä useissa eri tehtävissä Procter & Gambellalla
- MaRan hallituksen puheenjohtaja vuoden 2021 alusta alkaen

nessa, vaan ensin löytää ympärilleen niitä osaavia ihmisiä ja tämän jälkeen tukea, innostaa ja sitouttaa heidät kohti yhteisiä tavoitteita”, linjaa Käyhkö.

Tänä vuonna Käyhköllä tulee täyteen 10 vuotta Scandicin toimitusjohtajana. Samalla 10 vuotta täyttää yrityksen uusi strategia, joka nosti henkilöstön hyvinvoinnin ja osallistamisen keskeiseksi kilpailutekijäksi ensimmäistä kertaa Scandicin historiassa.

Syksyllä 2012 lanseerattu strategia painotti kolmea asiaa. Ensinnäkin Scandic halusi tarjota ylivertaisen asiakaskokemuksen. Toisekseen se halusi pitää asiakaslupauksensa sataprosenttisesti kaikissa tilanteissa. Ja kolmanneksi, henkilöstön viihtyvyys ja motivaatio piti nostaa ylemmäs hyvään johtamiseen panostamalla.

”Me kysymme henkilöstöltä, mihin pitäisi keskittyä ja nämä kolme asiaa nousivat kaikkein vahvimmin pinnalle”, Käyhkö muistelee.

Henkilöstö hurmaa asiakkaan

Käyhkö nosti joukkojensa hyvinvoinnin korkeaksi prioriteetiksi, koska hänellä oli vankka näkemys siitä, mikä on hotellibisneksen todellinen moottori:

”Seinät ympärille ja ruoka-annokset pöytään voi tarjota kuka vaan. Se lisäarvo tulee motivoituneesta henkilöstöstä, jolla on valta ratkaista asiakkaan ongelmia itse, tarvitsematta aina kysyä lupaa jostain ylemmältä.”

Käyhkön tullessa taloon henkilöstön työviihtyvyysskyselyt kertoivat, että Scandic oli mukiinmenevä duunipaikka, mutta intohimo ja syvempi sitoutuminen puuttuivat.

”Ihmisten kokema mahdollisuus vaikuttaa omaan työarkeensa oli heikolla tasolla”, Käyhkö toteaa. Tätä lähdettiin määriteltävästi muuttamaan – apuna myös uudenlainen, mutkattomampi lähestyminen asiakaspalvelun kipukohtiin. Aikaisempaa, komentoketjuun nojaavaa, hivenen joustamatonta toimintatapaa Käyhkö kutsuu ”90-lukulaiseksi”.

”Jos asiakas vaikka teki valituksen siitä, että hänen huoneensa oli liian lämmin, valitus oli aikaisemmin saattanut pää-

tyä lopulta toimitusjohtajan pöydälle asti. Oli kuitenkin paljon järkevämpää ratkaista asia alemmalla portaalla ja nopeasti – ja ratkaista asia nimenomaan asiakasta kuuntelemalla ja syn-
tynyttä mielipahaa helpottamalla.”

Tuplaisku tuottaa tulosta

Uusi toimintatapa toi tavallaan tuplahyödyn: asiakas ilah-
tui, kun hänen ongelmansa ratkaistaan nopsaan – ja työnteki-
jät kokevat olevansa arvokkaita ongelmanratkaisijoita, joihin
luotetaan. Samalla kaikki liiketoiminnan keskeiset tunnusluvut
kehittyivät ennennäkemättömän hyvin, Käyhkö kertoo.

”Pyrimme rakentamaan hyvin yksinkertaisia, matalia
hierarkioita, jotka edistivät meidän ajatustamme siitä, että
olemme kaikki yhtä ja samaa tiimiä.”

Nyt kymmenen vuotta myöhemmin on selvää, että valittu
suunta oli se oikea.

”Opimme itseohjautuvaksi organisaatioksi yksi askel ker-
rallaan”, Käyhkö kuvailee.

”Ollaanko me hyviä – oikeesti?”

Varsinainen tulikoe tuli kuitenkin vastaan jo 2016, kun hotelli-
ketju meni mukaan Great Place to Work -tutkimukseen.
Käyhkö myöntää, että yhteistyöhön Great Place to Workin
kanssa päädyttiin, koska Scandic ei enää konsernin sisäisten
tutkimusten pohjalta tiennyt, meneekö talolla hyvin vai ei kil-
pailussa alan parhaista työntekijöistä.

”Halusimme myös nähdä, miten sijoitumme Suomen par-
haisiin työpaikkoihin nähden – ja olimmeko ylipäättään
oikealla tiellä uuden strategiamme kanssa.”

Loppu oli, tietenkin, historiaa: Scandic valittiin tutkimuk-
sessa Suomen parhaaksi työpaikaksi suurten organisaatioiden
sarjassa sekä vuonna 2017 että 2018.

”Siitä näimme, että henkilöstö todella on tyytyväisempi nyt
kuin aikaisemmin ja saimme rohkeutta jatkaa eteenpäin.”

Legendan paluu

Koronan keskelläkin elämä jatkuu – ja uusia hotelleja ava-
taan. Remonttirumban läpikäynyt Scandic Hamburger Börs
avasi ovensa jälleen marraskuussa 2021 ja jatkaa näin
vuonna 1894 alkanutta hotelli- ja ravintolatoimintaa.

”Hamburger Börs on nyt aivan uusittu ja hanke on kaikin
puolin erittäin onnistunut”, hehkuttaa Käyhkö.

Toimitusjohtaja ei vaikuta pandemian väsyttämältä, vain
päinvastoin energiseltä uusien haasteiden edessä. Voimia hän
ammentaa hyvästä porukasta:

”Tämä 10 vuotta Scandicilla on ollut äärettömän antoisaa
aikaa”, hän toteaa.

Samalla Scandic on ollut ”upea oppikoulu” oman johta-
misen kehittämiseen. Johtaminen sujuu, kun omaa riittävissä
määrin ”ihminen eka, ihminen vika” -mentaliteettia.

”Muuten voi ajatella, että johtaminen koostuu aika yksin-
kertaisista lainalaisuuksista.” ■

**Seinät ympärille ja
ruoka-annokset pöytään
voi tarjota kuka vaan.**



TOIMIVA TYÖYMPÄRISTÖ VETÄÄ PUOLEENSA KUIN MAGNEETTI

TEKSTI: HETAMARI WOODS

Työympäristöllä on suuri merkitys henkilöstön sitoutumiseen ja hyvinvointiin. Tuoreen tutkimuksen mukaan (Ranstad Research 2021) työympäristö on yksi tärkeimmistä tekijöistä, jolla ihminen saadaan sitoutumaan työyhteisöön, voimaan hyvin, tekemään tuloksellista työtä ja jopa valitsemaan työnantajan. Aikaisemmin palkka ja urakehitys olivat myyntivaltteja osajien houkuttelussa, nyt ne ovat vaihtuneet joustavaan, viihtyisään ja ekologisii arvoja kuvastavaan työympäristöön.



Työympäristö jakautuu fyysiseen, digitaaliseen ja sosiaaliseen työtilaan, joiden ominaisuuksiin maailmanlaajuinen pandemia on vaikuttanut merkittävästi. Fyysinen työympäristö on Moodit Oy:n sisustusarkkitehti, monimediavaikuttaja, yrittäjä Maaretta Tukiaisen mukaan ”aktuaalinen tilojen kokonaisuus”, jossa työn luonne määrittelee, missä se tapahtuu. Sosiaalisen työympäristön muodostavat yhteisesti sovitut säännöt ja tavat toimia, ja kolmannen, digitaalisen työympäristön on maailmanlaajuinen pandemia tehnyt osaksi arkityöpäivää. Sen osalta on Tukiaisen mukaan mielenkiintoista seurata, kuinka fyysisesti läsnä ja hybridisti etänä olevat saadaan kokemaan yhtäläinen läsnäolon tunne, – niin, ettei kenellekään tule sitä ’kahden kerroksen väkeä’ -fiilistä.

Monitilatoimistossa valitaan

Yksi malli, jonka mukaan toimitiloja on viime vuosina suunniteltu, on monitilatoimisto (engl. Activity Based Working), jossa työpistealueet on suunniteltu kolmeen eri vyöhykkeeseen kahden pääkriteerin perusteella: tehdäänkö työtä pääasiallisesti

KUVA: MOODIT OY, KUVAAJA PETRA VEIKKOLA



Maaretta Tukiaisen mukaan varsinkin nuorempi ikäpolvi arvostaa työympäristöä, jotka on suunniteltu kestävän kehityksen mukaisesti.

KUVA: SISUSTUSARKKITEHTITOIMISTO PROFIT INTERIOR



**Tällä hetkellä
työympäristöihin
kaivataan lisää
kodinomaisuutta.**

yksin vai muiden kanssa ja kuinka paljon ääntä työstä lähtee. Neliöitä tarvitaan monitilatoimistossa usein aiempaa vähemmän, koska työpisteitä ei lasketa koko henkilöstömäärän mukaan. Samaan aikaan erityyppisten tilojen määrä lisääntyy toimintolähtöisesti. ”Vuorovaikutteisella vyöhykkeellä tehdään äänekkästä työtä, esimerkiksi markkinointitiimi, joka ideoi ja sparrailee kovaan ääneen – heidän työtilansa voidaan suunnitella erilleen muista. Puolihiljaisella työpistealueella voi vastata puhelimeen, jutella vieruskaverin kanssa ja jos on tarvetta palaveriin, mennä lähellä olevaan ad hoc -neukkariin. Useimmissa toimistoissa on myös yksi täysin hiljainen työpistealue,



Robin Wycherleyn mukaan viihtyisä työympäristö ja yhteisöllisyys ovat valtteja, joita työnantaja voi tarjota työntekijöille.

// Johtajuus ja oppiminen onnistuvat parhaiten toimivassa ja vuorovaikutteisessa työympäristössä.

kirjasto tai muu hiljainen tila, jossa tehdään työtä pääasiassa yksin”, kuvailee Tukiainen.

Monitilatoimistojen kehitys on mahdollistanut yritysten rahavarojen suuntaamisen tilojen sijainnin ja viihtyvyyden parantamiseen. ”Työtilat kehittyvät ihmislähtöisiksi ja houkutteleviksi sekä siirtyvät keskeisille paikoille, viihtyisään kaupunkimiljööseen osaksi ympäröiviä palveluja ja parempia kulkuyhteyksiä. Brändiä korostava, tyylikäs toimisto vetää puoleensa ihmisiä, nykyisiä ja uusia. Kun ei tarvitse sijoittaa lattiapinta-alaa, voi satsata tilojen sijaintiin, toimivuuteen ja sisustamiseen”, kiteyttää Itu Design Oy:n arkkitehti ja yrittäjä Robin Wycherley.

Wycherleyn mukaan tilojen täytyy kuvastaa yhä enemmän yrityksen identiteettiä, kulttuuria ja eettisiä valintoja sekä mahdollistaa työympäristön, johon koetaan yhteenkuuluvuutta. Valintoja tehdään työpäivän aikana monella eri tavoin. ”Yksilö valitsee, missä haluaa monitilatoimistossa työskennellä vai jättääkö kokonaan menemättä sinne. Vastaisuudessa teemme jatkuvia valintoja kodin, toimiston ja lähellä kotia sijaitsevan yhteistoimintatilan (engl. Co-working Space) välillä luodaksemme ideaalit olosuhteet työllemme”, kiteyttää Robin Wycherley.

Magneetit houkuttelevat ja sitouttavat

Työtiloihin suunnitellaan erilaisia magneetteja, jotka vetävät puoleensa. Sellaisia ovat Tukiaisen mukaan esimerkiksi työkahvila, pelihuone, elokuvahuone tai hiljentymishuone, jossa työpäivän aikana voi rauhoittua ja vahvistaa omaa resilienssiä. Magneettien avulla houkutellaan ja sitoutetaan ihmisiä työyhteisöön. ”Magneetit ovat myös tilallisia – kenen kanssa olen samassa rakennuksessa, millaisella alueella olen ja miten alueella sijoitun? Business Garden -konseptissa magneetteja ovat erilaiset palvelut, joiden avulla myös ympäröivä yhteis-

kunta tulee osaksi työyhteisöä. Työntekijöille tarjotaan erilaisia lisäpalveluja kuten pesula- ja postipalveluita. Joihinkin toimintoihin on yhdistetty laadukkaita kuntosali- ja hotelli- ja majotuspalveluita. Näin työntekijöiden sitoutumista vahvistetaan sekä työympäristön sisäisten toimintojen asemoinnilla että niiden asemoinnilla suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan”, kuvailee Tukiainen.

Magneetit eivät silti riitä, vaan vaaditaan myös viihtyisyyttä ja luonnonläheisyyttä. ”Tällä hetkellä työympäristöihin kaivataan lisää kodinomaisuutta, koska on oltu niin pitkään kotona. Halutaan kulkea tohveleissa ja löytää rauhallinen paikka kahvikupposen nauttimiselle. Houkuttelevat tilat ovat lähellä luontoa, niissä on paljon viherkasveja, hyvät maisemat ja mahdollisuus tehdä vaivattomia piha- tai kävelypalavereita. Etenkin nuori ikäluokka arvostaa tiloja, jotka on suunniteltu kestävän kehityksen mukaisesti, ja monet heistä haluavat tietää toimitilojen päästöarvot. Luonto, kodinomaisuus ja kahvi ratkaisevat – mistä sen saan ja onko se ilmaista”, huudahtaa Tukiainen.

Robin Wycherley alleviivaa Tukiaisen näkemyksen yrityksen ja yksilön arvojen yhteensopivuudesta. ”Ihmisille on tärkeää omaan imagoon sopiva brändikuva eli yrityksen työympäristön muotoilun, tunnelman ja värimaailman täytyy heijastaa yksilön identiteettiä. Työympäristöjen sovittaminen näihin yksilöllisiin odotuksiin on avainasemassa osajien rekrytoinnissa ja heidän houkuttelussaan takaisin toimistoille”, komppaa Wycherley.

Hänen mukaansa kaikkeen täytyy voida työympäristössä myös vaikuttaa, aivan kuten omassa kodissa. ”Käyttäjä haluaa vaikuttaa ympäröivään tilaan, sen valaistukseen, hengitysilman laatuun ja lämpötilaan. On tarjottava helpokäyttöisiä ohjaimia, joiden avulla kaiken voi säätää sopivaksi. Käyttäjäohjaus on muodissa ja sitä odotetaan”, sanoo Wycherley.

Iskikö osaajapula?

Osaajia on – kunhan heitä koulutetaan. Verkostostamme löydät innokkaan osaajan valmiina uusiin haasteisiin.

Kysy lisää rekrytoivista palveluista:
rastorinst.fi/rekrytointipalvelut



KUVA: ITU DESIGN OY / KUVATOIMISTO KUVIO OY

Työympäristö tukee johtajuutta

Työympäristöjen muutos mahdollistaa myös tehokkaan muutosjohtamisen; kun kaikki muuttuu, ei vanhoihin rakenteisiin voi jäädä. Hyvä johtaja näkee työympäristön muutoksen mahdollisuutena ja valjastaa sen osaksi laajempaa toimintakulttuurin muutosta, jossa lisätään yhteistyötä yksiköiden kesken, vahvistetaan yhteisöllistymistä, kirkastetaan yrityksen arvoja ja sitoutetaan osaajia. ”Onnistunut työympäristömuutos tehdään osallistavan prosessin avulla, jossa koko yhteisö on mukana luomassa sitä. Mitä enemmän tilatyyppejä tarvitaan ja mitä enemmän muutosta sekä sen vastustusta on, sitä enemmän tarvitaan osallistumista, kokonaisvaltaista suunnittelua ja oikea-aikaista viestintää. Tilamuutosprojektista ei kannata kuvitella selviävänsä ilman ulkopuolista apua, ainakaan laadukkaasti onnistuen”, muistuttaa Maaretta Tukiainen.

Maaretta emännöi työympäristömuutoksiin keskittyvää Työkahveilla-podcastia, joka tarkastelee työympäristön kehitystä eri näkökulmista, myös johtajuuden kannalta. Robin Wycherley haluaa vielä muistuttaa, että johtajuus tarvitsee työympäristön rakenteita tuekseen eli sitä fyysistä tilaa, jossa yrityksen kulttuuri ilmenee. ”Johtajuus ja oppiminen onnistuvat parhaiten toimivassa ja vuorovaikutteisessa työympäristössä. Yksi johtajan tärkeimmistä tehtävistä on siirtää tietoa ja osaamista eteenpäin – sen onnistuminen etänä ei ole lainkaan taatua”, muistuttaa Wycherley. ■

OSAAMISVAJE VAI OSAAMISVARANTO?

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

Työpaikoilla on jatkuvia ongelmia, koska yritykset eivät löydä osaavaa työvoimaa edes nykyisten haasteiden selättämiseen – saati sitten tulevien. Mikä neuvoksi?

Toimitusjohtaja Loïc Michel 365Talents-yrityksestä huomauttaa, että ”Talent Gap” voi olla salakavalan näkymätön ongelma: esimerkiksi Deloitteen tutkimuksen mukaan vain 10 prosentilla suurista yrityksistä oli reaaliaikainen näkemys työntekijöidensä kyvyistä vuonna 2020.

”Erlaisia kyvykkyksiä kyllä löytyy talosta, mutta et yleensä tiedä kuka ja missä”, Michel huomauttaa.

HR-alalla puhutaan nyt paljon Future Gapista, joka on käynnistymässä toden teolla, kun tietyt toimialat – pankit, vakuutus, energia – luovat nahkansa ja heittäytyvät digitaalisiksi. Mutta miten organisaatioiden sitten pitäisi ratkaista näitä haasteita? – Michel uskoo, että organisaation osaamisalueiden kartoittaminen on yksi keskeinen työkalu tässä työssä – mutta se ei saa olla mitään staattista kartoitusta, vaan tarvitaan dynaamisempi, reaaliaikainen kartoitus.

”Kartoitus ratkaisee nykyisen Talent Gap -haasteen tarjoamalla reaaliaikaisen vastaavuuden tarjonnan ja taitojen kysynnän välillä”, hän toteaa.

Talent Experience, kiitos!

Michel puhuu ”talent-kokemuksesta”, eli kehityspolusta, joka personoidaan jokaiselle työntekijälle. ”Talent Experience on tärkeä asia pitkän aikavälin vaikutuksen kannalta – ja ainoa tapa valmistautua tulevaisuuteen sekä yksilö- että yritystasolla”, hän uskoo.

Tulevaisuuden lahjakkuusvajetta ja -varantoja voi luoda jo nyt tekoälyn avulla. Michel katsoo, että tekoäly voi analysoida työmarkkinoiden kehitystrendejä ja yrittää ennustaa vastaavia muutoksia vaikkapa tietyllä maantieteellisellä alueella.

”Al voi auttaa sinua tekemään esimerkiksi vertailuja suorien ja epäsuorien kilpailijoiden kanssa”, hän kuvailee.

Ongelmana tässä kuviossa on kuitenkin se, että esimerkiksi vakuutusyhtiön suurin uhka ei välttämättä ole toinen vakuutusyhtiö – vaan ketterä insurtech-startup, jolla on disruptiivinen innovaatio. Näin tekoälykin voi olla väärillä jäljillä trendejä nuuskiessaan.

”Tekoälyä ei voi aina soveltaa järkevästi.”

Eläkepäivät 2.0

Kun ihmiset jäävät eläkkeelle, he usein ottavat hiljaisen tiedon mukaansa – miten tämä pätkinä ratkaistaan? – Michelin



KUVA: 365TALENTS OY

mukaan henkilökohtaisen mentoroinnin tai valmennuksen kehittäminen on välttämätöntä, jotta osaaminen siirtyy eteenpäin.

Yksi mahdollisuus on pyytää väistymässä olevia senioreja (tai jo eläkkeelle jääneitä) osallistumaan mentorointiohjelmaan ja jakamaan oppejaan eteenpäin. Samalla kun nuori sukupolvi viisastuu, seniori saa uralleen hienon yhteenvedon ja näkee oman arvonsa organisaatiolle ihan konkreettisesti.

”Jos tässä onnistutaan, niin se on todella hienoa.”

Pehmeää poweria

Joskus on väistämätöntä, että opitut taidot vanhenevat käsiin. Michel katsoo, että uudelleen koulutus on välttämätöntä, mutta sen on oltava hyvin mukautuvaa, tai vaarana on juuttua jo lähtötelineisiin.

”Mutta koska me emme voi olla 100% ”futureproof” uudelleen koulutuksen suhteen, kannattaa keskittyä pehmeisiin taitoihin ja siirrettäviin taitoihin”, vinkkaa Michel.

”Nämä ovat ne ainoat taitoalueet, jotka voivat mukautua jokaiseen tulevaan muutokseen. Lisäksi sinun tulee keskittyä siihen, kuinka koulutetut ja pätevät ihmiset voivat auttaa organisaatiota oppimaan ja kasvamaan – eli on pidettävä huolta, että heitä on yrityksen kaikilla maantieteellisillä alueilla ja projekteissa.”

Edelläkävijän ykkösveto voi hyvinkin olla ”talenttitori”, joka hallinnoi talon sisäistä osaamisen tarjontaa ja kysyntää mahdollisimman dynaamisesti.

”Tällöin et vain ratkaise hetkellistä liiketoimintahaastetta, vaan tuot myös lisää ketteryyttä ja hajauttamiskykyä organisaatioon.” ■

Lisätietoja: www.365talents.com

PERHEVAPAALTA TYÖELÄMÄÄN – MUTTA MITEN?

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: UUDENMAAN ELY-KESKUS

Perhevapaalta työelämään -hankkeessa muun muassa autetaan perhevapaalla olevaa tunnistamaan vahvuutensa ja löytämään yksilöllinen polku työelämään sekä edistetään työelämän perheystävällisyyttä kehittämällä eri toimijoiden välistä yhteistyötä.

Työelämään siirtyminen perhevapaan jälkeen voi aiheuttaa epävarmuuden tunteita. Perhevapaalaista saattavat mietityttää monet kysymykset lastenhoidon järjestämisestä omaan ammatilliseen identiteettiin.

”Perhevapaalta työelämään -hankkeen valmennuksissa käsitellään perhevapaalaista askarruttavia kysymyksiä ja tuetaan perhevapaalaista työelämään tai opintoihin siirtymisessä”, kertoo projektipäällikkö Saija Enqvist, Uudenmaan ELY-keskuksesta.

Uudenmaan ELY-keskuksen koordinoimassa ja työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa hankkeessa tähdätään sujuvampiin siirtymiin kohti työelämää. Vuosina 2021–2022 järjestettävässä hankkeessa edistetään työelämän perheystävällisyyttä kehittämällä työntajien, järjestöjen ja muiden toimijoiden yhteistyötä.

”Valmennuksissa työskennellään perhevapaalla olevan kanssa yksilöllisesti ja ratkaisukeskeisesti, jotta perhevapaalaisen ammatillinen identiteetti vahvistuu. Tavoitteena on tukea perhevapaalla olevan itsetuntoa ja auttaa häntä tunnistamaan vahvuutensa”, kuvailee Enqvist.

Elämäntilanteen mukaista tukea

Perhevapaalla olevat voivat ilmoittautua maksuttomaan valmennukseen kesäkuun loppuun saakka. Valmennuksissa käsitellään muun muassa osaamista, työnhakuasiakirjojen laatimista ja lastenhoidon järjestämistä sekä työhön palaamista, opiskelua, täydennyskouluttautumista tai itsensä työllistämistä.



Perhevapaalta työelämään -hankkeen projektipäällikkö Saija Enqvist.

”Valmentaja auttaa perhevapaalaista tunnistamaan, että monet työelämätaidot kehittyvät myös perhevapaalla. Lapsiperhearkki kehittää esimerkiksi paineensietokykyä ja organisoitaitaitoja”, Enqvist sanoo.

Helsingissä, Turussa, Tampereella, Oulussa, Kuopiossa ja Lapin maakunnassa järjestettävää valmennusta tarjotaan useilla kielillä. Ryhmätapaamisissa voi verkostoitua muiden samassa elämäntilanteessa olevien kanssa.

”Organisaatiossa töihin paluuta voidaan helpottaa sopimalla yhdessä perhevapaalle jäävän kanssa, haluaako hän pitää yhteyttä työyhteisön kanssa perhevapaalla. Perhevapaalla oleville voi myös välittää organisaation sisäisessä viestinnässä tietoa Perhevapaalta työelämään -hankkeesta”, sanoo Enqvist. ■

Lisätietoa: www.perhevapaaltatyolamaan.fi



KOHTAANTO – KUN TYÖ TEKIJÄÄNSÄ ETSII

TEKSTI: HETAMARI WOODS

Suomen työmarkkinat kärsivät taudista nimeltä Kohtaanto, jonka diagnoosi on, etteivät lukuisat avoimet työpaikat ja niitä hakevat ihmiset kohtaa toisiaan – ei synny sopivia 'matcheja' kuten Tinderissä konsanaan! Syyllisiksi ongelmaan on nimetty osaamisen ja työkyvyn vastaamattomuutta työnantajien tarpeisiin, työpaikkojen ja työntekijöiden sijaitsemista eri alueilla, palkkajousten puutteellisuutta sekä hyvinvointiyhteiskunnan kannustinloukkuja, joiden kannustavuus rohkaisee enemmän 'lonkan vetämiseen' kuin työn tekemiseen. Työmarkkinat kärsivät samanaikaisesti työvoimapulasta ja työttömyydestä, mikä on huono asia ja työmarkkinoiden paheneva ongelma, suoranainen sairaus.





KUVA: ETLA

ETLA:n toimitusjohtaja Aki Kangasharju haluaa nostaa esiin työn alueelliseen siirtymään ja kannustimiin liittyvät syyt.

Työmarkkinoiden ongelma on ollut tiedossa jo pitkään ja potilasta on yritetty auttaa eri keinoin. Ongelmaa ei kuitenkaan voi kokonaan parantaa, vaan parhaimmillaan vain lievittää sen oireita. Se onnistuu ETLA:n toimitusjohtaja Aki Kangasharjun mukaan: ”yksi askel kerrallaan ja useasta vivusta samanaikaisesti vääntäen”. HR viesti haastatteli Akiä ja kahta muuta asiantuntijaa, Laboren johtaja, tutkimusprofessori Mika Malirantaa sekä Rastor-instituutin rekrytoivista koulutuksista ja rekrytointipalvelusta vastaavaa Marjo Heijaria, työmarkkinoiden Kohtaanto-ongelman syistä, kehityksestä ja hoitokeinoista.

Mistä Kohtaanto-ongelma johtuu?

Ongelma on syntynyt vuosikymmenien aikana ja syntipukeiksi on nimetty teknologiamurroksen aiheuttamaa osaamisvajetta, työn siirtymistä kasvukeskuksiin ja hyvinvointivaltion kannustinloukkuja. Ongelman sijaan voitaisiin Mika Malirannan mukaan puhua talouskehityksen aiheuttamasta ominaisuudesta. ”Elämme kiihtyvän teknologiamurroksen aikaa, jonka seurauksena työpaikkoja tuhoutuu ja uusia tulee tilalle. Meillä on suuri joukko ihmisiä, joiden osaaminen ei sovellu uusiin tehtäviin eli vakansseihin. Työnantajat hakevat

kuumeisesti uusia osajia samalla, kun työntekijät miettivät, miten löytävät itselleen uudenlaisen työn. Työllisyyden tasoon vaikuttaa avoimien vakanssien ja työttömyyden muuttunut suhde, joka vaikuttaa työllisyyden tasoon. Mutta, onko se ongelma vai pikemminkin normaalin talouskehityksen ominaisuus?”, kysyy Maliranta.

Aki Kangasharju haluaa nostaa esiin työn alueelliseen siirtymään ja kannustimiin liittyvät syyt. ”Uusi työ sijaitsee yhä useammin maantieteellisesti väärässä paikassa ja Suomessa on paljon varallisuutta kiinni asunnoissa, joiden arvo laskee kasvukeskusten ulkopuolella. Ei kannata myydä asuntoa tappiollisena ja muuttaa työn perässä kaupunkiin – ja mihin se ihminen kotoaan lähtisi? Sosiaaliturva voi olla liian hyvä suhteessa uuteen palkkaan – kun palkka nousee, tuet vähenevät eli progressiivinen verotus vähentää tulonlähteitä molemmista päistä. Sosiaaliturva aikaansaa sen, ettei työllistymisestä jää lisätulota eikä työn aktiivinen hakeminen ole kannattavaa. Ihmisiä on kannustinloukuissa, erittäin varovaisestikin arvioituna, reilusti yli satatuhatta”, sanoo Kangasharju.

Mika Maliranta pitää ’optimaalista etsikkoaikaa’ työhaun osalta hyvänä asiana varsinkin, kun hakijoilla on korkeamman asteen koulutusta. ”Se, että on paljon avoimia vakansseja ja työttömiä työn hakijoita, voi olla myös optimaalista. Työnhakijan ei kannata ottaa ensimmäistä paikkaa vastaan varsinkin, jos se ei vastaa osaamista ja koulutusta. Kannattaa tutkia työmarkkinoita ja olla hetken, vaikka vapaaehtoisesti työtön. Työnantajapuolella tulee miettiä kunnolla, millainen osaaja on paikkaan paras ja tutkia tarjontaa rauhassa. Kun on sata ihmistä jonottamassa, on optimaalista katsoa läpi 36,8 prosenttia, painaa mieleen kuka on paras ja palkata heti seuraava vastaantuleva, joka on vähintään yhtä hyvä kuin tuo alkuosan paras”, määrittelee Maliranta.

Työnantajat saattavat kokea uusien osajien rekrytoinnin riskinä ja voivat jopa pelätä lopullisten valintojen tekemistä. ”Kun valmiita osajia ei ole, työnantajat kokevat rekrytoinnin suurena riskinä. Uusissa rekrytoinneissa ollaan varovaisia, yritykset miettivät sekä resurssijaan kouluttamiseen että työn oppimiseen menevää aikaa. Työntekijän pitäisi olla heti valmis eikä nähdä potentiaalia, jonka saisi esiin kouluttamisella”, kertoo Marjo Heijari Rastor-instituutista.

Millä Kohtaanto-ongelmaa voi hoitaa?

Työmarkkinoiden Kohtaanto-ongelman hoitokeinot johtavat sen syihin. Asiantuntijamme tuovat esiin uudelleen koulutuksen, alueellisen liikkuvuuden parantamisen, kannustimien kehittämisen ja aikakautemme digitaaliset mahdollisuudet. Ongelma tulee diagnosoida eli määritellä kunnolla, jotta siihen löydetään toimivat ratkaisut. ”Kun keskustelun painopiste on työllisyyspuoli, haetaan ratkaisuja työpaikan vastaanottamisen kannustamisesta eli luodaan painetta vastaanottaa työ työttömyysturvaa heikentämällä. Nyt täytyy kuitenkin muistaa, että tuottavuuden kasvu on työllisyyden kasvua tärkeämpää. On oltava korkealaatuisia työpaikkoja, jotka täytetään teknologian hal-

Työnantajat hakevat uusia osaajia samalla, kun työntekijät miettivät, miten löytävät itselleen uudenlaisen työn.

litsevilla työntekijöillä. Tällöin he työskentelevät vakansseilla, missä heidän osaamisensa on parhaassa käytössä. Ei ole kansantaloudellinen etu, että korkeasti koulutetut menevät vaan johonkin työhön, jotta työllisyystilastot näyttävät paremmilta”, muistuttaa Maliranta.

Aki Kangasharju keskittää ratkaisut, samoin kuin syyt, kahteen olennaiseen asiaan: kannustimiin ja kasvukeskuksiin rakentamiseen. Korkeasti koulutetuilla Kangasharjun mukaan ei ole juuri Kohtaanto-ongelmaa, koska he työllistyvät hyvin. Hänen mukaansa avoimien työpaikkojen ja työvoimapolun yhteiselo keskittyy vähemmän koulutettuihin: ”Tarvitaan radikaaleja yhteiskunnallisia muutoksia ja uudistuksia, etenkin vähän koulutettujen kannustimiin. Niiden avulla työn tekeminen täytyy tehdä välttämättömäksi, ja jos työ ei tuo riittävästi palkkaa, on tilannetta autettava sosiaaliturvalla tai tulonsiirroilla. Myös vahvaa rakentamista pääkaupunkiseudulle ja kasvukeskuksiin täytyy jatkaa, jotta asumisen hinta saadaan kohtuulliseksi. Asumistuen jatkaminen on niin ikään tärkeää, jotta kasvukeskuksissa voi elää pienemmälläkin palkalla”, sanoo Kangasharju.

Kohtaanto-ongelman alueellinen aspekti on Mika Maliranan mukaan tasapainottelukysymys: ”Taloudellisia perusteita

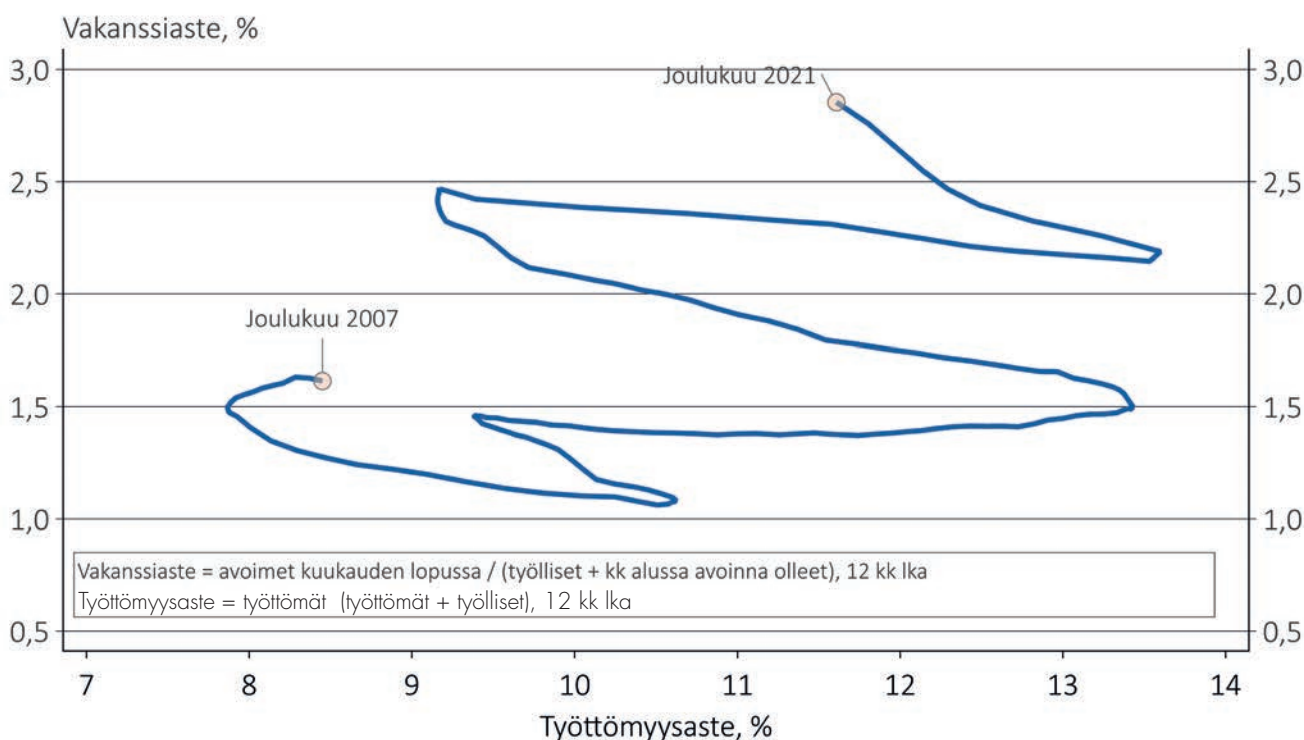
KUVA: RASTOR-INSTITUUTTI



Rastor-instituutin rekrytoivista koulutuksista ja rekrytointipalvelusta vastaava Marjo Heijarin mukaan työnantajat saattavat pitää uusia rekrytointeja riskeinä.

on paljon sille, miksi syrjäseuduilta kannattaa siirtyä keskukseen, joissa työpaikkoja luodaan. Ei kuitenkaan ole kenenkään etu, jos se tapahtuu maksimaalisella nopeudella. Olen muuttanut näkökulmaani aluepolitiikkaan aikaisempaa ymmärtäväisemmäksi – alueellisen liikkuvuuden edistäminen, muiden toi-

Työmarkkinoiden kohtaanto





KUVA: LABORE

Etätöön lisääntyminen on oman kokemukseni mukaan parantanut työllistymistä.

Laboren johtaja, tutkimusprofessori Mika Malirannan mukaan koulutus on myös kulttuurisesti tärkeää ja itseisarvo sinällään.

mien ohella, on tuki tärkeää. Haitallisia veroja kuten varain-siirtoveroja täytyy poistaa, mutta samalla panostaa oikeanlaisen koulutukseen. Voi olla, että julkisen talouden tasapainottamiseksi, täytyy kannustaa työn vastaanottamista joidenkin sosiaaliturvan leikkaamisen kautta. Samalla täytyy seurata ja arvioida, kuinka paljon leikkauksia on tarpeen tehdä. Kyse on sen verran karvaasta lääkkeestä, ettei sitä kannata ottaa muuten kuin riittävän tiukan paikan tullen”, kertoo Maliranta.

Marjo Heijari on huomannut digitalisoitumisen jo vaikuttaneen alueelliseen ongelmaan, mutta peräänkuuluttaa työnantajapuolen ennakkointia osaamistarpeen osalta ja tiedustele, onko tekoälyä osattu hyödyntää riittävästi. ”Korona-aikana on toteutettu paljon rekrytoivia koulutuksia etänä ja huomattu, miten moni työ on onnistunut etänä. Etätöön lisääntyminen on oman kokemukseni mukaan parantanut työllistymistä. Työtä voidaan tarjota myös pidemmän työmatkan päästä tuleville, kun työpaikalle ei tarvitse matkustaa joka päivä. Yritysten olisi myös osattava ennakoita tarpeensa paremmin, jotta osaajat ehditään löytää ja kouluttaa. Voimme olla yritysten apuna etsimällä merkkejä tulevaisuuden tarpeista ‘matchaamalla’ työnantajia ja työntekijöitä tuloksellisesti yhteen, kuten Tinderissä”, sanoo Heijari.

Ketä kannattaa kouluttaa?

Kohtaanto-ongelma ilmenee, kun työntajien tarve ja työn hakijoiden osaaminen ja potentiaali eivät kohtaa toisiaan. Koulutus auttaa osaamisvajeeseen, mutta sen sisällön on koh-

dattava täydellisesti kohderyhmien tarpeet. Yhteiskunnan varoilla ei kannata tehdä yleissivistävää koulutusta, ainakaan jo korkeasti koulutetuille. ”Spesifi uudelleen koulutus on yksi ratkaisu pidemmällä aikavälillä, mutta nykyinen aikuiskoulutusmalli toimii huonosti. Siinä yhteiskunta antaa ilmaista koulutusta ihmisille, jotka eivät siitä hyödy. Ainoa taho, jota kannattaa yhteiskunnan varoilla kouluttaa, ovat peruskoulupohjalla aikuiskoulutukseen menevät ‘parikolmekymppiset’ – heillä on työuraa tarpeeksi jäljellä, jotta voivat tienata uudella osaamisellaan verotuloja yhteiskunnalle ja palkkaa itselleen. Meillä on vuosittain aivan liikaa ihmisiä aikuiskoulutuksessa, joka on täysin tehotonta”, tykittää Aki Kangasharju.

Malirannan mukaan koulutus on myös kulttuurisesti tärkeää ja itseisarvo sinällään, mutta komppaa Kangasharjaa erityisesti korkeasti koulutettujen osalta.

”Korkeakouluissa opetetaan valmiuksia uusien asioiden oppimiselle eikä siihen teknologian murros iske niin pahasti. Esimerkiksi paperiteollisuus, jossa työskentelevät paperityöntekijät, ovat äärimmäisen osaavia ja tuottavia, mutta osaaminen ei muutostilanteessa transformoidu nopeasti uudeksi osamiseksi kuten insinööritieteessä. On helppo sanoa, että koulutukseen täytyy panostaa, mutta olennainen kysymys on, että miten. Koulutuksella on myös itseisarvoa, mutta samalla suuri investointi. Kun olemme niukkojen voimavarojen kanssa tekemisissä, ei ole yltiöpäisesti varaa siihen, että korkeakoulutetut jatkavat opiskelua ja opettelevat vielä sen kahdeksannen kielen eli vanhan latinan julkisilla varoilla”, muistuttaa Maliranta.

Korkeakoulujen ja yliopistojen opiskelupaikkojen määrää tulisi molempien mielestä lisätä, jotta ihmiset saadaan mahdollisimman nopeasti opiskelemaan samalla, kun opiskeluaikaan pituutta täytyy saada lyhemmäksi. Koulutustaustasta riippumatta, osaamisen kehittämisellä ja siitä tietoisesti tulemisella on voimaannuttava vaikutus, jonka Marjo Heijari näkee työssään päivittäin. ”Työttömyys on monelle siihenastisen elämän suurin tragedia. Rekrytoiviin koulutuksiin tulevat työnhakijat saattavat olla menettäneet uskonsa työllistymiseen. Kun sitten yhdessä sanoitetaan osaamista ja kokemusta, saadaan haastatteluja yrityksiin ja lopulta työpaikat niiden kautta, näkyy se ihmisten olemuksessa, ilmeessä ja jopa ryhdissä. Ihmiset löytävät itsensä ja saavat luottamusta kykyihinsä. Koulutus on aivan ytimessä, koska ongelman nimi on juuri se, etteivät työnantajien tarpeet ja ihmisten osaamisepotentiaali vastaa toisiaan. Usein tulee mieleen, että voi ei, millaista haaskausta! Tällaisia tyyppejä on täällä työttömänä ja uutisissa puhutaan pahenevasta työvoimapulasta – siis mitä ihmettä”, huudahtaa Marjo Heijari lopuksi. ■

MUUTOSVALMENNUS ON MAKSUTON TÄSMÄTYÖKALU HYBRIDITYÖN KEHITTÄMISEEN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVA: TOMI PARKKONEN

Hybridityö on täällä – ja se on tullut jäädäkseen. Asiantuntijoiden mukaan työtä tehdään jatkossakin rinnakkain toimistolla, kotona tai ”kolmansissa paikoissa”, kuten yhteistyökumppanien luona tai julkisissa tiloissa. Mutta mitä tämä muutos tarkoittaa käytännössä?

Peabin toimitiloista vastaava liiketoimintajohtaja Peter Lindeberg toteaa, että muutos kietoutuu tiiviisti työympäristön eri ulottuvuuksien – ja niiden tarjoamien jännittävien mahdollisuuksien – ympärille. Peab onkin kehittänyt uudenlaisen muutosvalmennus-konseptin siivittämään yritysten matkaa hybridityön tulevaisuuteen.

”Tässä uudessa tilanteessa me haluamme tarjota yrityksille mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen työtapojen ja -ympäristön muutosvalmennukseen”, hän toteaa.

Osallistava valmennus elää ajassa

Muutosvalmennus tarjoaa konkreettiset työkalut organisaation työtapojen ja -ympäristön kehittämiseen. Osallistavaa valmennusta kehittävät ja ohjaavat työympäristön suunnittelun huippuammattilaiset, korostaa Lindeberg.

”Kiinteistöpuolella on syytä ymmärtää, että murros pitää sisällään elementtejä, joista ei selviä pelkästään insinöörityeillä, vaikka fyysinen tila, paikasta riippumatta, on edelleen tärkeä.”

Lindebergin mukaan sosiaalisen työympäristön ja työ-kulttuurin murrosta voidaan pitää kaikkein merkittävimpänä asiana juuri nyt – ja se on haaste, joka vaatii erikoisosaamista ja asiakkaan liiketoiminnan ymmärtämistä.

”Haluamme olla alan edelläkävijä ja tässä asiassa meidän yhteistyökumppanimme, oman alansa asiantuntijat, ovat avainasemassa auttamassa asiakkaitamme.”

Keskustelun kautta koviin tuloksiin

Lindeberg toteaa, että muutosvalmennuksessa osallistaminen ja vuorovaikutus ovat avainasemassa, jotta optimaalinen ratkaisu löydetään.

”Ei ole olemassa yhtä oikeaa ratkaisua, vaan jokainen asiakas ja organisaatio ovat erilaisia, mikä tulee huomioida parhaimman lopputuloksen saavuttamiseksi”, kuvailee Lindeberg. Tavoitteena on, että keskusteluissa syntyneet ideat ja päätökset viestitään ja viedään käytäntöön suunnitelman mukaan.



Peabin muutosvalmennus – pikafaktat

- Muutosvalmennus- ja työympäristön sisustusarkkitehtipalvelu tarjotaan asiakkaalle veloituksetta, kun asiakas on solminut aiesopimuksen uudesta työympäristöstä Business Gardenin kanssa.
- Muutosvalmennuksen ja työympäristön sisustusarkkitehtipalvelun arvo asiakkaalle on 30 000–100 000 euroa riippuen organisaation ja uuden työympäristön koosta.
- Etu koskee työympäristöjä, joiden koko on vähintään 300 neliometriä.
- Etu koskee uusia aiesopimuksia Ultimes Business Garden III-IV -kiinteistöihin Helsingissä sekä Eventes Business Garden II -kiinteistöön Espoossa.
- Business Gardenin asiantuntijat auttavat asiakasyritystä myös kaikissa muuttoon liittyvissä käytännön asioissa. Peab voi myös uudelleenvuokrata asiakkaan nykyiset toimitilat ja ottaa niistä vuokravastuun.

Muutosvalmennuksen ’lopputuote’ on työnteon muotoilu uudella tavalla sekä työympäristön konkreettiset tilaratkaisut, jotka tukevat kunkin yrityksen liiketoimintaa.

”Tässä piilee hurja potentiaali mitä tulee tilasäästöihin sekä organisaation työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamiseen”, Lindeberg toteaa.

Maksuton palvelu

Miten asiassa sitten kannattaa edetä? – Lindeberg toteaa, että muutosvalmennuksesta kiinnostuneen kannattaa ensin olla yhteydessä Business Garden asiantuntijoihin, joiden kanssa lähdetään suunnittelemaan yhteistä matkaa.

Näin voit käynnistää yrityksellesi maksuttoman, prosessimaisesti etenevän muutosvalmennuksen uusien työtapojen ja tilojen kehittämiseksi.

”Tavoitteena on, että eri tiimit ja henkilöstön jäsenet antavat äänensä kuulua reilusti”, Lindeberg toteaa.

”Tätä kautta syntyvät ne uuden työnteon ratkaisut ja niitä tukevat monipuoliset, inspiroivat työtilat”, hän tietää. ■

Lisätietoja: www.businessgarden.fi/konsepti

RUOHOLAHTEN AVATAAN UUSI TÄYDEN PALVELUN KOKOUS- JA TAPAHTUMAKESKUS



TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: BUSINESS MEETING PARK

Meeting Park OASIS on ainutlaatuinen tapahtumakeskus, jonka monipuoliset ja hyvin varustellut tilat mahdollistavat myös suurien tapahtumien ja koulutuskokonaisuuksien järjestämisen.

Kokousten, koulutusten ja muiden tapahtumien sujuvuus vaativat muunneltavia ja monipuolisia tiloja ja joustavia palveluja, jotka antavat yritykselle mahdollisuuden keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa.

”Tavoitteenamme on auttaa asiakkaidemme liiketoimintaa tarjoamalla hyvin varustellut ja viihtyisät tilat sekä niihin liittyvät laadukkaat palvelut”, sanoo Business Meeting Park Oy:n perustaja, toimitusjohtaja ja liiketoiminnan kehittämisen pitkän linjan ammattilainen Kare Casals.

Suomalainen kasvuyhtiö Business Meeting Park on tarjonut vuodesta 2011 saakka yrityksille keskitetysti monipuoliset

kokous-, koulutus- ja työtilat Helsingin keskustassa, sekä näihin liittyvät korkeatasoiset palvelut ympäri vuorokauden. Meeting Parkissa on järjestetty jo yli 80 000 tilaisuutta, ja on kokousmäärissä mitattuna Suomen suurimpia toimijoita. Meeting Park on myös Valtiohallinnon kokous- ja tapahtumapaikkojen puitesopimustoimittaja.

Ainutlaatuinen ja korkeatasoinen kokonaisuus

Meeting Park avaa uuden Meeting Park OASIS -nimisen kokous-, koulutus- ja tapahtumakeskuksen Ruoholahden metroaseman kiinteistöön toukokuussa 2022. Erinomaisen sijain-



Business Meeting Park Oy:n perustaja, toimitusjohtaja ja liiketoiminnan kehittämisen pitkän linjan ammattilainen Kare Casals.

tinsa ansiosta Meeting Park OASIS -keskukseen on helppo saapua metron lisäksi raitiovaunulla, bussilla, polkupyörällä tai omalla autolla.

Meeting Park OASIS on ainutlaatuinen kokonaisuus, jonka 6 000 neliometriä tarjoavat tilat niin pienten kuin suurtenkin koulutusten ja koulutuskokonaisuuksien järjestämiseen.

"Me haluamme panostaa tulevaisuuteen ja kasvuun tarjoamalla aiempaa suurempia ja korkeatasoisempia toimipisteitä asiakkaidemme käyttöön. Tarvittaessa huolehdimme myös kaikista tilaisuuden käytännön järjestelyistä", Casals sanoo.

Monipuoliset tilat erilaisten tapahtumien järjestämiseen

Meeting Park OASIS -tapahtumakeskuksen kahteen kerrokseen valmistuvissa tiloissa on 45 eri kokoista kokous-, koulutus-

ja työskentelytilaa. Tiloissa on valmiudet muun muassa video-neuvotteluja, webinaareja ja TV-lähetysä varten.

Tilojen monipuolisuuden ansiosta tapahtumien osallistujat voivat jakaantua yhteisten osioiden jälkeen pienempiin ryhmätyöskentelytiloihin.

750 neliömetrin kokoinen teleskooppikatsomolla varustettu Atrium-monitoimitila laajentaa palvelutarjontaa aiempaa suurempiin tilaisuuksiin.

"Atriumin ansiosta tiloissa voidaan järjestää myös huomattavan suuria tilaisuuksia kuten messuja, kongresseja ja seminaareja", Casals kuvailee.

Tilaisuuksien ulkopuolisena aikana Atrium palvelee Meeting Parkin kahvila-ravintolan asiakkaita. Kiinteistön suuresta saunasastosta avautuu näkymä Atriumiin.

Luottamuksellista palvelua 24/7

Meeting Park OASIS tarjoaa Kluuvin ja Kampin toimipisteistä tutut palvelut keskitetysti ja turvallisesti. Henkilökunnan, asiakkaiden ja alihankkijoiden noudattama yleinen salassapitovelvoite varmistaa luottamuksellisuuden.

"Pystymme vastaamaan myös viranomaisten turvallisuusvaatimuksiin, ja tarjoamme puolueettomat puitteet kansainvälisille välimiesoikeuksien istunnoille", sanoo Casals.

Meeting Park palvelee vuorokauden ympäri vuoden jokaisena päivänä. Tilojen kokoon perustuva hinnoittelu on avointa, selkeää ja ennustettavaa.

"All inclusive -kuukausihinnoittelumallimme sisältää peruspalvelut, yhteiskäyttöiset tilat sekä ennalta sovitun määrän käyttöoikeutta muihin tiloihin. Näin budjetointi on ennakoitavaa ja helppoa", Casals lisää. ■

Lisätietoja: www.meetingpark.fi

ENSILUOKKAINEN ASIAKASKOKEMUS SYNTYY SYVÄLLISESTÄ ASIAKASYMMÄRRYKSESTÄ

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: PYRY ANTERO



Hakaniemen sykkeessä sijaitsee Antiloopin vastikään valmistunut Siltasaari 10. Tämä ainutlaatuisessa ympäristössä sijaitseva kohde tarjoaa monipuolista työtilaa ja houkuttelevia, kaiken kattavia palveluita modernin työelämän vaatimuksiin. Kuvassa oikealla Antiloopin Johanna Sarekoski ja vasemmalla Mervi Honkonen.

*Hyvä asiakaskokemus on enemmän kuin vain kilpailuetu.
Kiinteistösijoitusyhtiö Antiloopille se on sydämenasia,
joka heijastuu kaikkeen tekemiseen.*

Antiloopilla asiakaskokemukseen panostetaan ja isosti. Tämä merkitsee ennen kaikkea yritysten ja yksilöiden tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin varmistamista. Laajempana tavoitteena on tarjota eväitä parempaan työelämään.

"Asiakaskokemus rakentuu arjessa. Haluamme, että tilojemme käyttäjät tuntevat aina olonsa tervetulleiksi, ja panostamme siksi lämpimiin kohtaamisiin aulapalvelusta alkaen", kertoo Antiloopin uusi Customer Experience Manager Mervi Honkonen.

Honkosella on vahva tausta asiakaskokemuksen kehittämisestä ja työhyvinvoinnista. Lisäksi hän on kouluttautunut palvelumuotoiluun, jonka oppeja hän pääsee hyödyntämään vastikään perustetussa roolissa Antiloopilla.

Asiakaslähtöisyys on ihmislähtöisyyttä

Nopeasti muuttunut työelämä on vaatinut toimintaperiaatteiden muutosta myös kiinteistöalalla. Joustavuus on lisääntynyt niin tilaratkaisuissa kuin sopimusehdoissakin, ja vuoropuhelu asiakkaiden kanssa on tiivistynyt.

"Herkkyystaso on selkeästi noussut ja pyrimme havainnoimaan asiakkaidemme tarpeita ja käyttäytymistä erityisesti työntekijöiden näkökulmasta. Nostamalla ihmiset keskiöön voimme tunnistaa merkitykselliset asiat ja kehittää parhaita ratkaisuja paitsi asiakkaillemme, myös tämän päivän hybridityöelämän ja sujuvamman arjen vaatimuksiin", Antiloopin Associate Director Johanna Sarekoski kuvailee.

Antiloopin uudessa Hakaniemen Siltasaari 10-kohteessa käyttäjälähtöisyys on huomioitu alusta alkaen. Tästä työn ja hyvän elämän keskuksesta löytyy yksilöllisten toimistotilojen ohella POOL-pientoimistoratkaisut, kohtaamistilat sekä työskentely- ja tapahtumatilana toimiva POOL Business

Lounge. Kokonaisuutta täydentää laaja kahvila- ja ravintolatarjonta sekä päivittäistavarakauppa.

Asiakasymmärrystä kasvattamassa

'Tunnenko asiakkaani?' Se on relevantti kysymys asiakaskäyttäytymisen ja tarpeiden muuttuessa yhä tiheämmin. Asiakasymmärryksen merkitys kasvaa siis jatkuvasti. Honkosen mukaan asiakkaan kokemusta kiinteistön tiloista ja palveluista voidaan tarkastella erityisesti asiakkaan kokeman arvon kautta.

"Kiinteistöalalla tilojen toimivuus on hyvin keskeistä, mutta yhtä tärkeää on tilojen vaikutus asiakkaan tunnetilaan ja kokemukseen. Parhaimmillaan tilat tukevat asiakkaan arvoja ja ovat linjassa yrityksen vastuullisuustavoitteisiin", hän toteaa.

Antiloopilla tilojen ja palveluiden kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa opitaan, testataan ja iteroidaan yhdessä käyttäjien kanssa.

"Kun tunnemme asiakkaamme, pääsemme myös nopeasti korjaamaan mahdolliset kipupisteet ja kehittämistarpeet. Haluamme tarjota asiakkaillemme monipaikkaisesti heille sopivia ratkaisuja. Vastuullisena kiinteistöomistajana työmme onkin lunastaa asiakaslupauksemme joka ikinen päivä", Johanna Sarekoski päättää.

Antilooppi on pääkaupunkiseudun toimistokiinteistöihin keskittynyt kiinteistöomistaja, joka kehittää paitsi kiinteistöjä ja toimitiloja, myös koko ympäröivää aluetta. Antilooppi tarjoaa joustavia ja yrityksen kasvun mukana eläviä toimitilaratkaisuja uuden työelämän tarpeisiin mm. POOL-joustotilakonseptin muodossa. ■

Lisätietoja: www.antilooppi.fi/kiinteistot/siltasaari-10/

HENKILÖSTÖN PALKITSEMISEN VAIKUTUS TUOTTAVUUTEEN

TEKSTI: PIA KLEMETTI

Yrityksen palkitsemisen kokonaisuus heijastelee paitsi aikaa myös sen tavoitteita ja identiteettiä. Yksi vahva määrittäjä on talous, sillä megatrendit ohjaavat sijoittajien investointeja ja yleinen taloustilanne karhu- ja härkämarkkinoineen höllentää tai kiristää rahahanoja. Yrityksen tavoite on käytettävien varoin ruokkia henkilöstön motivaatiota ja tuottavuutta. Toteutus on kuitenkin liikkuva maali. Miten palkitseminen on mukautunut trendeihin, korona-aikaan, tai yrittäjyyden ja sijoittamisen kasvaneeseen suosioon?

Palkitsemisen monta muottia

Yrityksen tavoite on taloudellisesti kestävä palkitsemismalli, jonka henkilöstö kokee motivoivaksi ja merkitykselliseksi. Siksi onkin ensiarvoisen tärkeää tuntea työntekijät. Tuoko varallisuusvalmennus taloudellista ja henkistä pääomaa? Auttaako lastenhoitopalvelu arjen tetrissä? Tukeeko Firstbeat-mittari, liikunta- tai kulttuurietu palautumista? Tuoko eläkerahasto mielenrauhaa? Suhtaudutaanko sivutoimilupaan joustavasti?

Palkitsemisella pyritään myös luomaan tai tukemaan yrityksen olemassa olevaa identiteettiä. Näin käytännön toimilla viestitään, mikä on yrityksessä tärkeää. Palkitsemisella voidaan myös etupainotteisesti rekrytoinnin kautta ohjata sitä, millaisia ja missä elämäntilanteissa olevia osajia palkataan. Tällä tavoin pyritään siihen, että yrityksen ja yksilön tärkeiksi kokemilla asioilla on riittävä yhtenevyys. Tämän voi olettaa tukevan motivaatiota ja tätä kautta tehokkuutta.

Jos yritys on kansainvälinen tai monimuotoinen, voi palkitseminen olla kinkkistä. Mitä periaatteita pitäisi tällöin soveltaa, PwC:n palkitsemistoiminnan johtaja Roosa Kohvakka? "Tavallisesti halutaan jonkinlaiset yhteiset periaatteet, jotta palkitseminen ei ole esimerkiksi eri maissa aivan mitä sattuu. Globaali palkitsemisstrategia on melkein aina hyvä olla. On kuitenkin tärkeää sallia myös joustavuutta, jotta palkitseminen koskettaa ja tuntuu omalta."

Palkitsemisen kokonaisuudessa erilaiset vakuutukset ovat kasvattaneet suosiotaan. "Olemme nostaneet keskustelua siitä, että vapaaehtoiset eläkeratkaisut olisi sidottu yrityksen kannustinjärjestelmään bonusten sijaan. Tällaisten ratkaisujen suosio on kasvanut viiden vuoden aikana", toteaa 30 vuoden kokemuksellaan Henki-Fennian myynti- ja asiakkuusjohtaja Kari Wilen.

KUVA: PWC



PwC:n palkitsemistoiminnan johtaja Roosa Kohvakan mukaan palkitsemiseen olisi hyvä olla yhteiset periaatteet.

Etujen merkityksen kasvaminen on huomattu myös Edenredillä. "Etujen kysyntä on kova erityisesti haastavilla rekrymarkkinoilla. Ne ovat houkuttelutekijöitä yrityksen koosta huolimatta, ja usein niiden oletetaan olevan osa standardipakettia. Pääsääntöisesti työnantajat käyttävätkin niitä verottajan määrittämään enimmäissummaan saakka. 2021 lanseerattulle hierontaedullemme sitä tosin ei vielä Verottajan toimesta ole tarkkaan asetettu", toteaa Edenredin vastuullisuusjohtaja Laura Kuusela.

// Etujen kysyntä on kova erityisesti haastavilla rekrymarkkinoilla.

Koronan vaikutus palkitsemisen valintoihin

Kulunutta kahta vuotta on leimannut maailmanlaajuinen koronapandemia. Eristys ja etätyö asettavat painetta palkitsemisen valinnoille ja budjetin osuvalle kohdistamiselle. Ovatko esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntaseteli tai lounas- ja hierontaetu turhia, jos niitä ei pääse käyttämään? "Koronan alkuaika vaikutti voimakkaasti ostokäyttäytymiseen. Nyt tilanne on tasoittunut, sillä esimerkiksi ruoan noutopalveluita on tullut lisää. Myös hierontaetumme on otettu hyvin vastaan, sillä etätyöskentelyssä ergonomia on tärkeää", analysoi Kuusela. Miten edut sitten näkyvät koronan aiheuttamassa great resignation -aallossa? Henki-Fennian Wilen vinkkaa, että "eläkeohjelmat voivat mukavasti sitouttaa, ja ovat varsin kustannustehokkaita".

Työnteon mallin muuttuminen

Palkkatyön ja yrittäjyyden rinnalle on tullut uusia työnteon muotoja, niin sanottuja epätyypillisiä työsuhteita kuten verkosto- ja kevytyrittäjyys ja puskurityöskentely. Verkostoyrittäjät keskittyvät erityisalueeseensa ja ostavat muut palvelut toisilta yrittäjiltä. Myös tarjouksia voidaan tehdä verkostomaisesti. Kevytyrittäjä taas tarjoaa osaamistaan yrittäjänä, laskutuspalvelun kautta. Kevytyrittäjyyden kasvu on selkeä, sillä laskutuspalveluiden asiakasmäärä on tuplaantunut kolmessa vuodessa. Puskurityöläinen puolestaan hakee muita rahavirtoja päätyönsä lisäksi, näin hajauttaen työ- ja taloudellista

KUVA: HENKI-FENNIA



Henki-Fennian myynti- ja asiakkuusjohtaja Kari Wilen haluaa herättää keskustelua eläkeohjelman hyödyistä työntekijän sitouttamisessa

KUVA: PWC

Millaisia vaikutuksia palkitsemisella tavoitellaan? PwC:n 2020 vaikuttavan palkitsemisen kyselyn tulokset



riskiään. Hän on yrityksen palkkalistoilla osa- tai määräaikaisesti tai tekee työnsä laskutuspalvelun kautta.

Tämä monipuolistuminen haastaa palkitsemisen sitouttamisen keinona. Vaikka henkilö ei olisikaan yrityksen palkkalistoilla, hänen sitoutumisensa, motivaationsa ja tehokkuutensa on merkityksellistä yrityksen menestykselle. Sekä Kuusela että Wilen näkevät muutokset haastavina palkitsemisen näkökulmasta, sillä etuja voi tarjota suoraan vain palkkasuhteisille. "Toki alihankkijoille voi tarjota suosituksia, kouluttaa ja kannustaa tarjoamaan itselleen samat edut kuin mitä asiakas-yrityksessä on", Kuusela toteaa.

// Tärkeämpää on huomioida saavutukset arjessa sekä laadukas esihenkilötyö.

KUVA: EDENRED



Edenredin vastuullisuusjohtaja Laura Kuusela tietää, että edut ovat houkuttelutekijöitä työmarkkinoilla.

Kiinnostava kysymys on myös, mihin sitoudutaan – yritykseen vai tavoitteisiin? "Voisi ajatella, että nimenomaan tavoitteisiin sitoutunut työntekijä on yritykselle kullanarvoinen. Se, että omistajilla ja työntekijöillä on sama maali mielessä, on tärkeämpää kuin palkkasuhteisuus. Myös kulttuurinen sopivuus sekä yhdenvertainen kohtelu arjessa ovat työsuhteen muotoa tärkeämpiä tekijöitä sitoutumisen näkökulmasta. Toisaalta liian vahva yhtiöön sitoutuminen voi olla haaste esimerkiksi terveen vaihtuvuuden näkökulmasta. Sen sijaan tavoitteisiin liian vahvaa sitoutumista tulee harvemmin vastaan", Kohvakka huomauttaa.

Taloustaitojen yhteys palkitsemiseen

Maksuhäiriömerkintöjen valossa suomalaiset eivät loista taloustaidoissa, sillä kesäkuussa 2021 noin 390 000 suomalaisella eli 8,5 % suomalaista aikuisista oli maksuhäiriömerkintä (Asiakastieto). Taloudellisen mielenrauhan näkökulmasta suomalaiset ovat sen sijaan petranneet ja odotus onkin, että saavutamme muut pohjoismaat seuraavina vuosina (Danske, Taloudellinen mielenrauha).

Kiinnostus oman talouden hallintaan on kuitenkin selkeästi nousussa lehtien palstoilla, blogeissa ja sosiaalisen

median alustoilla. Varautuminen, säästäminen, sijoittaminen ja vaurastuminen ovat kasvavia aiheita. Vuonna 2020 esimerkiksi Nordnetissä lähes 100 000 suomalaista aloitti sijoittamisen, mikä tarkoittaa 35 % vuosikasvua. Korona-pandemia ja osakesäästötilin mahdollistuminen innoittivat suomalaisia sijoittamaan niin, että esimerkiksi Nordnet Suomessa ylittyi 300 000 asiakkaan raja huhtikuussa 2020.

Miten kiinnostus talouteen ja sijoittamiseen näkyy sitten palkitsemisessa? "Kymmenen vuotta sitten osakeohjelmat tuntuivat hankalilta, mutta nyttemmin sekä antien että niihin osallistuvien määrä on selkeästi noussut. Tätä kasvua vauhdittaa myös 2022 lakiuudistus, joka tekee listaamattoman yhtiön koko henkilöstölle kohdistetuista anneista entistä verotehokkaampia", Kohvakka analysoi.

Tasapaino aineellisen ja aineettoman välillä

Aineellisella palkitsemisella ei voida loputtomasti paikata aineettoman puutteita. Jos työn sisältö ei innosta, jos iskee burn-out tai bore-out, tai jos johtaminen koetaan huonoksi, mikään määrä palkkaa tai palkkioita ei riitä. Toisaalta, vaikka työ motivoisi tai jaksaminen, johtaminen ja ilmapiiri koettaisiin

hyväksi, voi liian matala palkka pakottaa työpaikan vaihtoon. Yhtä ei voi tukea toisella loputtomasti.

Pikapalkkiot ovat nostaneet päätään osana palkitsemista, sillä palkitsemisen oikea-aikaisuus on merkityksellistä. Usein palkka ja bonukset tulevat joidenkin viikkojen tai vähintään joidenkin päivien viiveellä, jolloin momentum saattoi ikään kuin mennä ohi. Tällöin palkitseminen vesittyy eikä se enää säväytä samalla tavalla, kuin jos se olisi ojennettu onnistumisen hetkellä.

Pikapalkkioilla pyritään kannustamaan henkilöstöä esimerkiksi uusien prosessien ja tuotteiden luomiseen, tai kannustavan ilmapiirin kehittämiseen. Palkitsemisen syynä voi tietenkin olla myös pikemmin välilliset ja tarkkaan laskelmoidut syyt, esimerkiksi positiivisen työnantajakuvan luominen. Tällä voidaan nimittäin mahdollistaa tai helpottaa uusien osaajien ja tekijöiden palkkaamista yritykseen.

Jos pikapalkkioita käytetään jatkuvasti tai merkityksettömin perustein, ne menettävät tehonsa. Kohvakka suitsii pikapalkitsemista, sillä hänen mielestään ”tärkeämpää on huomioida saavutukset arjessa sekä laadukas esihenkilötyö. Pidemmän aikavälin palkitseminen tuo varmuutta ja turvaa, etenkin korona-ajan epävarmuudessa. Pikapalkkioilla ei tällaista vaikutusta ole”.

Pienet ja suuret eri sarjoissa

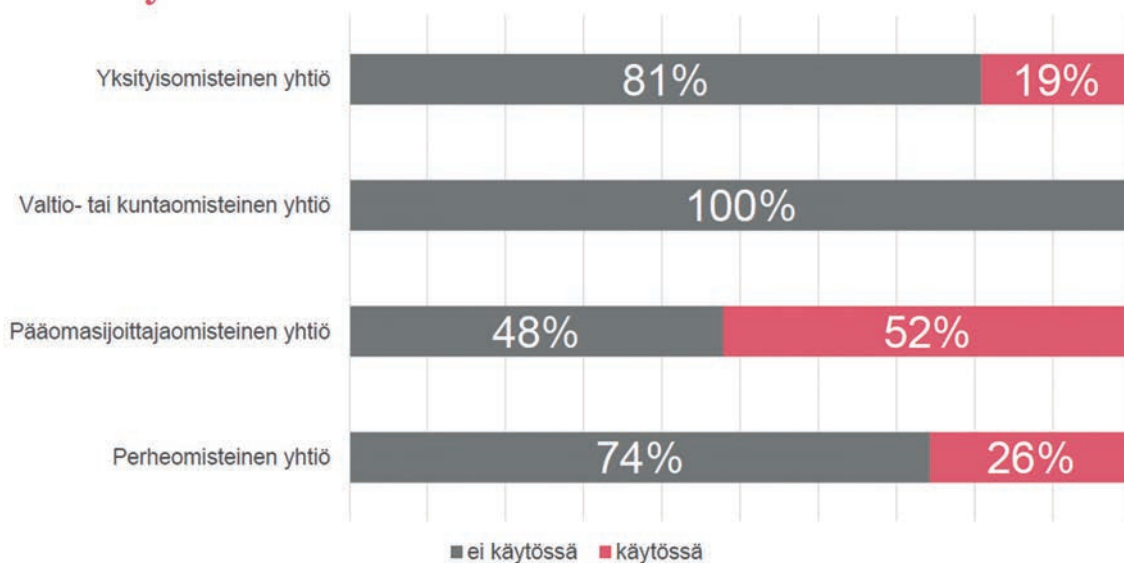
Suurin osa suomalaisten työllistäjistä on pk-yrityksiä, joiden voi olla vaikea kilpailla isojen palkanmaksajien palkka- ja palkitsemistason kanssa. Siksi start-up-, kasvu- ja scale-up-yritykset usein sitouttavat avainhenkilöitään tai koko henkilöstöä optio- tai osakeohjelmilla. ”M&A-toiminta on tällä hetkellä vilkasta ja sitouttaminen erilaisten optio- ja osakeohjelmien keinoin tuo turvaa yritykselle. Näiden onnistumisen edellytys on kuitenkin suunnitelmallinen viestintä, osakeohjelman yhteensopivuus (EXIT)-strategiaan sekä verotuksen ymmärtäminen”, Kohvakka tähdentää.

Vaikka isoilla yrityksillä voi olla isommat budjetit, ei se välttämättä näy palkitsemisen monipuolisuutena. ”Etujen smörgåsbord näkyy useammin kuitenkin pienissä kuin isoissa yrityksissä, koska ne ovat ketterämpiä”, Kuusela huomauttaa. Vakuutuksissa näkymä on hieman päinvastainen, sillä ”kasvu-yrityksissä raha menee kasvun tekemiseen. Vakuutukset alkavat kiinnostaa, kun sitoutetaan muutaman kymmenen hengen yrityksissä”, näkee Wilen.

Palkitsemisen punainen lanka on riittävä tavoitteellisuus ja toisaalta, joustavuus. Toimivan palkitsemisen suunnitteluun löytyy onneksi apua asiantuntijoilta tai palveluntarjoajilta, eli yksin sen kanssa ei tarvitse jäädä. ■

KUVA: PwC

Kuinka yleisesti pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät olivat **käytössä**?



PwC



TYÖSUHDEPYÖRÄT KÄYTTÖÖN ILMAN PALVELUMAKSUA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: EBIKE BROTHERS OY

Polkupyöräetu on kustannustehokas tapa tukea henkilöstön hyvinvointia. Bikelink yhdistää pyörien valmistajan, maahantuojan ja myyntiketjun. Yhteistyön ja helppokäyttöisen Portaalin ansiosta pyöräedun voi tarjota vaivattomasti ja ilman välityspalkkioita.

Polkupyöräedun verovapaus 1 200 euroon saakka vuodessa on lisännyt kiinnostusta työsuhdepyöriä kohtaan. Polkupyöräetu on työnantajalle edullinen tapa palkita työntekijää, sillä edusta ei tarvitse maksaa palkan sivukuluja. Polkupyöräetu parantaa työnantajamielikuvaa ja sitouttaa henkilöstöä.

”Liikunta vähentää sairaspäiväpoissaoloja. Jo 2–3 kertaa viikossa liikkuvilla on 4,5 päivää vähemmän sairauspäiviä vuodessa kuin enintään kerran viikossa liikkuvilla. Yksi sairauspäivä maksaa työnantajalle keskimäärin 351 euroa. Työsuuhdepyörä on erinomainen tapa saada työntekijät liikkumaan, mikä tuo säästöjä yritykselle sairaspäivien vähentymisenä”, sanoo Bikelinkin myyntijohtaja Timo Uotila.

Bikelink on Ebike Brothersin lanseeraama työsuuhdepyöräpalvelu. Bikelink toimii yhteistyössä Tunturi Oy:n kanssa tuoden yhteen pyörien valmistajan, maahantuojan ja myyntiketjun.

Ebike Brothersilla on pitkä kokemus sähköavusteisten polkupyörien leasing-markkinoilla. Työsuuhdepyörien veroetu-uudistuksen jälkeen palvelua on kehitetty vastaamaan entistä paremmin työnantajien tarpeita.

”Tunturi valmistaa ja tuo maahan kymmentä Suomen tunnettua pyörämerkkiä, joten voimme tarjota palvelua ilman välityspalkkioita kaikille yrityksille pienistä suuriin. Vahva yhteistyömme Tunturin kanssa takaa maan parhaan saatavuuden”, sanoo Uotila.



Bikelink tarjoaa myös huoltopalveluita sekä leasing-sopimusten keskeytysturvan. Bikelinkin yhteistyökumppaneiden huoltoverkosto kattaa 40 paikkakuntaa. Huollot ja keskeytysturva 300 € omavastuulla sisältyvät Corporate- ja Enterprise-paketteihin.

Pyöriä hallinnoidaan helppokäyttöisessä Portaalissa

Bikelinkin palvelun käyttäminen on helppoa ja nopeaa. Työsuhdepyöräetua hallinnoidaan käyttäjäystävällisessä Portaalissa, josta kaikki tiedot löytyvät kootusti. Portaalin kautta raportit lähetetään automaattisesti palkanlaskentaan.

Sopimukset alkavat aina seuraavan kuun ensimmäisenä päivänä, mikä helpottaa ja sujuvoittaa palkanlaskentaa.

”Työntekijä rekisteröityy Portaaliin ja allekirjoittaa työnantajan sopimuksen. Työnantaja valitsee, hyväksyykö vai hylkääkö hakemuksen. Tämän jälkeen työntekijä voi hakea pyörän Ebike Brothers -liikkeistä. Työnantaja allekirjoittaa sopimukset kootusti jälkikäteen”, kuvailee Uotila.

Palvelun käyttäminen on helppoa myös työntekijälle. Sähköisen rekisteröitymisen ja allekirjoittamisen jälkeen pyörän voi hankkia Bikelinkin kumppaniliikkeistä.

”Pyörän hankinnan kulut voi jakaa useammalle vuodelle. Esimerkiksi viiden vuoden leasing-sopimuksella voi hankkia verovapaasti jopa yli 5 200 euron arvoisen pyöräpaketin”, Uotila sanoo.

Pyörätarjontaan kuuluu laaja valikoima perinteisiä ja sähköavusteisia polkupyöriä. Ebike Brothersin asiantunteva hen-



kilöstö opastaa sopivan pyörän valitsemisessa ja etuun liittyvissä kysymyksissä.

”Työsuhdepyörien laatua ja takuun kattavuutta on mahdollista seurata, mikäli pyörän voisi tilata mistä tahansa. Tunnetuimman pyörätoimijan kanssa toimiessa työnantaja voi luottaa huolto- ja takuuhuoltopalveluiden sekä varaosien nopeaan saatavuuteen”, Uotila lisää. ■

Mikäli olet kiinnostunut kuulemaan työsuhdepyörästä lisää niiden asiantuntijalta, varaa oma esittelysi www.bikelink.io -sivujen kautta.

POLKUPYÖRÄETU ON HALUTTU JA HYVINVOINTIA TUKEVA TYÖSUHDE-ETU

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Polkupyöräedun tarjoaminen on edullinen keino tukea työntekijöiden hyvinvointia ja vaikuttava tapa edistää kestävästä liikkumisesta sekä vähentää työmatkaliikenteen päästöjä. Pyöräilyn edistäminen on ympäristöteko, joka kannattaa kytkeä osaksi yritysstrategiaa.

Polkupyöräedun muuttuminen verovapaaksi 1200 euroon saakka vuodessa on lisännyt huomattavasti kiinnostusta työsuuhdepyöriä kohtaan.

”Veroedun ansiosta työntekijä säästää veroprosentistaan riippuen 20–40 prosenttia pyörän hankintahinnasta. Työsuuhde-edun ansiosta työntekijä voi hankkia unelmiensa pyörän, jonka saavuttaminen on ollut aiemmin epärealistista”, sanoo Vapauden co-founder Lasse Keronen.

Pyöräilyn edistäminen osaksi yritys vastuuta

Vapaus tarjoaa kestävästä liikkumisesta ratkaisuja auttaen jokaista liikkumaan hyvinvointia tukevalla ja ilmastopositiivisella tavalla. Vapauden toimintaa ohjaavat ympäristöarvot ja ensiluokkainen asiakaskokemus.

”Työsuuhdepyörät kannattaa liittää osaksi yritys vastuuta, sillä työntekijöiden liikkumisvälineiden ja liikkumiskäyttäytymisen muuttaminen ja siihen vaikuttaminen ovat yrityksen kestävä kehityksen ja vastuullisuustoiminnan ydintä. Lisäksi me kumppanina yliкомпensoimme kaikkien Vapaus Työsuuhdepyörien elinkaari päästöt”, Keronen sanoo.

Työpaikan infrastruktuurilla voidaan edistää pyöräilyä järjestämällä pyörille hyvät pysäköintipaikat ja huolehtimalla sähköpyörien akkujen latausmahdollisuudesta.

”Myös työntekijät arvostavat, kun työnantaja mahdollistaa heille kestävämmät liikkumisvaihtoehdot. Lisäksi hyvät suunnitelmat niiden edistämiseksi osoittavat työntekijöille yhteiskunta vastuuta ja huolenpitoa, lisäen positiivista työnantajamielikkyyttä”, Keronen jatkaa.

Työsuuhdepyörä lisää liikuntaa ja vähentää autoilua

Vapauden kesällä 2021 toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan työsuuhdepyörä lisäsi viikoittaisen pyöräilyn määrää 92 prosentilla vastaajista, ja 56 prosenttia kertoi työsuuhdepyörän korvanneen henkilöauton käyttöö.



”42 prosenttia vastaajista ei juurikaan pyöräillyt ennen työsuuhdepyörän hankkimista ja 73 prosenttia ei olisi hankkinut pyörää ilman polkupyöräetua. Työsuuhdepyörä kannustaa henkilöistöä ulkoilemaan ja kuntoilemaan parantaen työhyvinvointia ja terveyttä”, kertoo Keronen.

Kyselyyn vastasi 300 henkilöä ja vastausprosentti oli 37,5. Avoimissa vastauksissa nousi esiin sähköpyörien suosio, joita Vapaudelta tilatuista työsuuhdepyöristä on noin 60 prosenttia. Sähköavusteisella polkupyörällä liikkuminen on perinteistä polkupyörää kevyempää, eivätkä ylämäet tai vastatuuli vähennä liikunnan iloa.

Miten työsuuhdepyörä hankitaan?

Työsuuhdepyörän voi hankkia työnantajan omistukseen tai pyörän voi vuokrata leasing-kumppanilta sovituksi ajaksi. Leasing-sopimukseen voi sisällyttää halutessaan myös huollon.

”Tarjoamme työsuuhdepyöriä avaimet käteen -periaatteella maksimissaan 60 kuukauden leasing-sopimuksella, jolloin veroedun piiriin mahtuvat jopa 4 900 euron arvoiset pyörät. Sopimuskauden jälkeen pyörän voi palauttaa meille ja huolehdimme pyörän uudesta elämästä. Halutessaan työntekijä voi lunastaa pyörän itselleen”, sanoo Keronen.

Vapaus on ainoa palveluntarjoaja, joka tarjoaa leasing-sopimukseen myös keskeytysturvan, jonka ansiosta pyörän voi palauttaa kesken sopimuskauden.

”Haluamme tarjota asiakaslähtöistä joustavaa palvelua, jossa huomioidaan muuttuvat elämäntilanteet”, Keronen sanoo. ■

Lisätietoja: www.vapaus.io

KANNUSTA HENKILÖSTÖÄSI HYÖDYNTÄMÄÄN PYÖRÄILYN EDUT ELECTROBIKEN TYÖSUHDEPYÖRÄPALVELUN AVULLA!

Yhä useammat työntekijät valitsevat polkupyörän työ- ja arkimatkojen kulkuvälineeksi. Poikkeusaika on muuttanut monen arjen kulkutapoja ja yhä useammat ovat löytäneet intohimon pyöräilyyn muutoksen myötä.

Samalla kun kasvavissa määrin yritykset ovat omaksuneet uuden hybridityöskentelytavan, ovat monet, erityisesti asian-tuntijatoita tekevät työntekijät, yhdistäneet etätönn ja toimisto-tönn, jolloin päivittäinen työmatkakulkeminen on vähentynyt. Kuluja säästääkseen ja arjen liikuntaa lisätäkseen moni harkitseekin siirtymistä pyöräilyyn, korvaamaan arjen automatkoja. Erityisesti kiinnostus sähköpyörän hankintaan ja käyttöön on kasvanut räjähdysmäisesti viime vuosien aikana.

Kun arki hiljalleen normalisoituu, yhä useammat työntekijät palaavat myös enemmässä määrin lähityöpaikoille. Lähityö-arjen uusi aloittaminen onkin yritykselle ihanteellinen aika rohkaista työntekijää työmatkapyöräilyn aloittamiseen. Pyöräilyyn kannustaminen ja sen tukeminen työpaikalla on myös osallistumista sekä saasteiden että ruuhkien torjuntaan – ja tämä ele osoittaa myös yrityksen sosiaalista vastuuta ympäristöasioiden saralla.

Helpoin tapa kannustaa pyöräilyä työpaikalla on mahdollistaa henkilöstölle työsuuhdepyöräetu. Pyöräilyn tukemisesta työpaikalla on tullut helppoa, sillä vuoden 2021 alussa uudistunut työsuuhdepyöräetu mahdollistaa työsuuhdepyörän hankinnan ansiotuloverosta vapaana etuna 1 200 € asti/vuosi.

”Työsuuhdepyörän hankinnasta on tullut hitti työpaikoilla uuden edun myötä. Me Electrobikella olemme tarjonneet monipuolisesti sähköpyöräleasingia jo yli 5 vuoden ajan ja uudistuneen työsuuhdepyöräedun myötä pyörien kysyntä on lähtenyt huimaan kasvuun. Erityisesti sähköpyörien hankinta on ollut monen työntekijän mielessä, sillä sähköavustus mahdollistaa pyöräilyn aloittamisen matalalla kynnyksellä ja säädetävän vastuksen avulla voi kuljettaja pukeutua aina säähän sopivasti ja unohtaa ylämäissä hikoilun. Sähköpyörä on myös monipuolinen väline vapaa-ajan pyöräilyharrastukseen. Moni työsuuhdesähköpyörän hankkinut onkin sanonut, että kun he kerran ovat tutustuneet sähköpyörään, ei tavalliseen pyörään ole ollut enää paluuta”, kertoo Electrobiken perustaja, Jani Jokinen.

Electrobike on vuonna 2009 perustettu, Suomen suurin, sähköpyörien maahantuontiin ja myyntiin erikoistunut yritys. Yrityksille Electrobike tarjoaa työsuuhdepyöräpalvelua täysin sähköisenä avaimet käteen -palveluna, joka tekee edun käyttöönotosta ja hallinnoinnista vaivatonta. Sähköpyörien itsenäisenä maahantuojana Electrobiken palvelukonseptiin kuuluu ympäristövastuullisesti tuotetut sähköpyörät, monipuoliset pyö-

räilytarvikkeet, pyörähuoltopalvelut sekä moderneja tarpeita vastaavat polkupyörien säilytysratkaisut.

Electrobiken Työsuuhdepyöräpalvelu antaa työntekijälle mahdollisuuden hankkia työsuuhdepyörä huomattavasti edullisemmin, kuin kuluttaja-asiakkaana hankittaessa. Työnantajalle taas koituu taloudellista hyötyä, sillä osana palkkaa tarjottavasta työsuuhde-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! Lisäksi työsuuhdepyöräsopimukseen kuuluu keskeytysturva, jonka ansiosta työsuuhdepyörän voi palauttaa kesken sopimuskauden.

Electrobiken työsuuhdepyöräpalvelulla kannustat henkilöstön siirtymistä kohti vastuullisempaa liikumista ja ympäristöstävällisempää arkea. ■

Lisätietoja edusta ja palvelusta:

www.tyosuuhdepolkupyora.fi & yritysmyynti@electrobike.fi



**Anne Tarkiainen**

Sovelto Oyj, Johtaja, Executive Business Coach

SAM Headhunting Oy, Senior Advisor

REAKTIOSTA PROAKTIOON: JATKUVA KYVYKKYYKSIEN SKANNAAMINEN JA UUDEN OPPIMINEN ANTAVAT ETUMATKAA!

Maailma muuttuu kiihtyvällä tahdilla eikä se enää milloinkaan muutu niin hitaasti kuin nyt. Mitä se tarkoittaa kyvykkyyksien kehittämisen kannalta teille tänään? Onko teidän helppoa löytää parhaat osaajat ja pitää kiinni olemassa olevista? Eiliset tulevaisuuden murheet saattoivat muodostua tämän päivän kryynejä tai vaihtoehtoisesti hyvä ennakointi jättipotiksi.

Kyvykkyyksien johtamisen (kyjo) suunnittelu on keskeinen osa strategian käytäntöön vientiä, parhaimmillaan se on vuoropuhelua yrityksen johdon ja eri henkilöstöryhmien sekä yksilöiden välillä. Kun visio on riittävän kirkas, suunta otettu sekä tilannekuva selvillä on mahdollista analysoida minkälaisen osaamisen varaan yrityksen nykyinen menestys perustuu ja minkälaista kyvykkyyttä organisaatiossa tarvitaan tulevaisuudessa enemmän. Miten leveä on sola vanhan sekä uuden välillä ja kuinka suuri loikka sen ylittämiseksi tarvitaan?

Joskus uusien kyvykkyyksien sekä osaamisen laatu on helppo määritellä – ja joskus tarve perustuu vaikkapa niin uuteen teknologiaan, että osaajia ei vain ole. Toisinaan, kuten niin monilla organisaatioilla juuri nyt, tarve kohdistuu samantyyppiseen osaamiseen kuin muillakin. Kilpaillaan samoista osaajista ja osaamisista.

Kyvykkyyksien johtamisen maturiteettitasoissa on suuria toimiala- ja tilannevaihteluja. Tietotekninen syväosaaminen ja sen toteuttaminen, vaikkapa sertifioinneilla, ovat yrityksen liiketoiminnan ja strategian keskiössä esimerkiksi niin vahvasti, että jatkuva oppiminen on luonteva osa asiantuntijoi-

den arkea. ”Meillä osaamista ja sen todentamista johdetaan parhaimmillaan hyvinkin systemaattisesti lähiesimiesten toimesta osana tavoitekeskusteluja”, kertoo **Head of People & Culture, Anne Wendelin Fujitsu Oy:stä**.

Jos liiketoiminnan luonne on pysynyt pitkään samankaltaisena ja toimialalle ei ole tullut uusia innovaatioita uhkaamaan perinteisiä menestystekijöitä, saattaa systemaattinen kyjo ja jatkuva oppiminen tulla kuitatuksi ”tulevaisuuden murheina”.

Osaamisen johtaminen on viisasta varautumista

Osaamisen johtaminen on perinteisesti ollut suhdanneriippuvaista. Kun yleinen talous tai toimialan markkina ovat nosteessa, tarvitaan uutta osaamista ja osaajaa nopeasti. Aikaa uuden omaksumiselle on vähän, rahaa on jonkin verran enemmän ja sitä joutuu myös käyttämään. Osaajat valjastetaan nopeasti toimeen ja tämä onkin yksi tehokkaimmista tavoista oppia uutta tekemisen ja käytännön kautta.

Sukeltavassa taloudessa osaajien houkuttelu on helpompaa ja huokeampaa, osaamisen ylläpitoon ja uuden opetteluun löytyy hieman enemmän aikaa, mutta ei välttämättä

Kyvykkään johtajan kyjo-muistilista:

1. Visio, strategia, tilannekuva kirkkaiksi.
Mitä halutaan saavuttaa?
Henkilöstö ideoimaan, miten tavoitteisiin päästään.
2. Rakenteet, organisaatio ja mittarit tukemaan haluttua muutosta sekä tavoitteita.
3. Viestinnän varmistaminen, sujuvat työtavat, toimivat työkalut ja riittävä läpinäkyvyys.
4. Varaa aikaa henkilöstön vuoropuhelulle ja yhdessä viisastelulle.
5. Resurssien kohdentaminen: vanhassa vara, mutta uudessa uljas mahdollisuus.
6. Skannaa jatkuvasti ympäristön signaaleja!
Avaa oma mieli!
7. Valitse kumppaneita, jotka uskaltavat haastaa omaakin toimintaansa – ja tuoda vaikuttavuutta.
8. Älä haaskaa resursseja yksittäisiin kalliisiin toimenpiteisiin – panosta jatkuvuuteen!
Vähän kerralla, mutta paljon vuoden aikana.
9. Johda valmentavasti – rohkaise itseohjautuvuuteen!

investointimahdollisuutta. Varastoon ei osaamista voi hankkia – osaaminen on tuotetavaraa, jonka käyttöaika vain kutistuu. Oppimiskyvykäs henkilöstö ja organisaatiossa vallitseva oppimismyönteisyys ovat hyvä pohja jatkuvasti uusiutuville tarpeille ja tavoitteille. Niihin kannattaa panostaa itsearvoisesti, sillä muutoksen läpivienti on ennen kaikkea oppimista. Parhaimmillaan työyhteisö voi olla todellinen great place to learn!

Mitä, jos seuraavalla kerralla talouden sukeltaessa kyjo-asiat olisivat toimenpidelistalla korkealla prioriteetilla? Jos tekisi asioita sopivasti toisin ja eri tahdissa kuin muut? Vaihataisi reaktiivisuuden mahdollisuuksien mukaan proaktiivisuudeksi – ennakoisi pidemmälle, hyödyntäisi vallitsevan tilanteen ja ottaisi etumatkaa.

Kyvykkyysien jatkuva johtaminen on viisasta varautumista, jota ei enää koskaan tässä kiihtyvästi muuttuvassa maailmassa pidä jättää suhdanteiden armoille!

Johtaminen on kulttuurin mittari

Sinun ja kollegoidesi johtamistyö on todellista yrityskulttuurianne. Kulttuuri syö sanonnan mukaan strategian aamupalaksi ja samaa analogiaa käyttäen johtaminen napostelee halutun kulttuurin välipaloiksi pitkin päivää.

Oppimiskulttuuria voi edistää monella tavalla, esimerkiksi luomalla ketteryttä ylläpitäviä rakenteita ja mittareita, linkittämällä oppimisen arkiseen projektityöhön, tekemällä muutokset merkityksellisen puheenaiheen, antamalla henkilöstölle paljon vapautta ja vastuuta, panostamalla valmentavaan johtamiseen, itseohjautuvuuteen sekä ydinosaamisen jatkuvuuteen opiskeluun, ostamalla pistemäisesti tarvittavaa syvä-

osaamista ulkoa ja verkottamalla sopivimpien kumppaneiden kanssa.

Joskus täytyy aloittaa, mutta lopettaa ei voi koskaan. Vanhaa hyvää täytyy vaalia, mutta samanaikaisesti kehittää uutta – miten varmistetaan liiketoiminnan jatkuvuus uusiutumispainien keskellä? Kun halutaan isoa kehitystä, mahdollisuuksia kannattaisi tarjota mahdollisimman monille. Mieluummin kaikille jotain kuin pienelle joukolle paljon. ■

Sovelto toimii suomalaisten organisaatioiden kyvykkyysien johtamisen kumppanina ja valmentajana.

Tunnustuksena vahvasta osaamisen kehittämisestä Sovelto valittiin mukaan Training Industryn globaalille TOP20 IT Training Companies -seurantalistalle.

Hae mukaan oppimisen johtamisen yhteisöömme osoitteessa www.sovelto.fi/futurecv/



Kysymyksiä coachilta:

Minkälainen työnantaja haluatte olla kahden vuoden kuluttua?

Mitä osaamista siihen vaaditaan?

Jos juuri nyt, tässä osaamiskilpailussa tekisitte asioita toisin kuin muut, mitä keinoja löytäisi?

Miten laajentaisitte onnistuneesti potentiaalisten rekrykandien joukkoa?

Jos tiimeille antaisi täydet valtuudet, minkälaisia tulevaisuuden osaamistavoitteita teillä olisi?

Minkälaisia ovat teille sopivimmat ulkoiset kumppanit?

Mistä löytäisi sopivia ulkopuolisia neuvonantajia?

Mille organisaatioille teidän avainhenkilönne voisivat toimia neuvonantajina?

Millä keinoilla yhdessä oppimisesta syntyisi ihmisiä innostava kilpailuetu?

Miten voit itse vaikuttaa siihen, että reagoinnin sijaan teillä toimitaan proaktiivisesti?



Luotain Consulting Oy:n johdon ja työyhteisöjen valmentaja Pauliina Vallin asiakastyössä.

KEHITÄ HENKILÖSTÖN OSAAMISTA OSAAMISKARTOITUKSEN POHJALTA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Osaamiskartoitus tuottaa havainnollista tietoa organisaation osaamistarpeista ja kehittämiskohteista. Kartoituksen pohjalta suunnitellut työnohjaus-, valmennus- ja muut asiantuntijapalvelut auttavat kehittämään henkilöstön osaamista vastaamaan organisaation strategiaa.

Uuden strategian tuominen osaksi organisaation toimintaa vaatii esihenkilöiltä osaavaa muutosjohtamista ja henkilöstöltä uusien taitojen omaksumista. Strategiset muutokset luovat organisaatioon uudenlaisia osaamistarpeita.

”Uuden strategiamme myötä halusimme selvittää, millaista henkilöstömme nykyinen osaaminen on ja millaista osaamista tarvitsemme tulevaisuudessa henkilökohtaisella tasolla, palvelualueella ja organisaatiotasolla”, sanoo OAJ:n kehitysohjaaja Jari Cavernelis.

OAJ:ssa osaamista, osaamistarpeita ja mahdollisia osaamisvajeita lähdettiin selvittämään osaamiskartoituksella syksyllä 2021. Kartoituksen tulokset saatiin käyttöön jo joulukuussa.

Osaamiskartoitus on työkalu, jolla selvitetään vastaako henkilöstön osaaminen organisaation strategisista tarpeista. Kartoituksen tavoitteena on auttaa organisaatiota menestymään tunnistamalla henkilöstön tiedot, taidot, asenteet ja motivaatio tekijät.

Parasta mahdollista palvelua kahden asiantuntijayrityksen yhteistyönä

OAJ valitsi osaamiskartoituksen yhteistyökumppaneiksi Luotain Consulting Oy:n ja C&Q Systems Oy:n. Kahden asiantuntijayrityksen yhteistyönä tuottamassa palvelussa yhdistyvät C&Q Systemsin vahva ohjelmisto-osaaminen ja Luotaimen vankka asiantuntemus työelämän kehittämisessä.

Luotaimen toimitusjohtaja Pia Vilanen ja C&Q Systemsin toimitusjohtaja Taina Hanhinen aloittivat yhteistyön vuonna 2021. Saumattoman yhteistyön tavoitteena on tarjota asiakkaille parasta mahdollista palvelua.

C&Q Systems tuottaa laajasti ohjelmistoja työelämän ja henkilöstöhallinnon tarpeisiin. C&Q Osaamiskartoitus on selainpohjaisella ohjelmistolla tehtävä ja organisaation tarpeiden mukaisesti räätälöity työkalu henkilöstön osaamisen kartoittamiseen. Ohjelmistolla voidaan toteuttaa myös mm. organisaation muutosvalmiuden mittauksia.



KUVA: OAJ

OAJ:n kehitysjohtaja
Jari Cavernelis



KUVA: C&Q SYSTEMS OY

C&Q Systemsin toimitusjohtaja
Taina Hanhinen



KUVA:
LUOTAIN CONSULTING OY

Luotain Consulting Oy:n toimitusjohtaja
Pia Vilanen

"C&Q tarjoaa mittarit ja kartoitusvälineet, joiden avulla kehittämistarpeet avautuvat havainnollisesti. Olemme kehittäneet ohjelmistojamme jo kahden vuosikymmenen ajan käyttäjäystävällisiksi ja pitkälle automatisoiduiksi", kertoo Hanhinen.

Vuonna 2007 perustettu Luotain Consulting tarjoaa asiantuntijapalveluja työelämän kehittämiseen. Luotain auttaa organisaatioita työstämään strategiaansa sekä kehittämään johtamista ja henkilöstön osaamista.

"Luotaimen missiona on lisätä arvostusta työelämään. Luotain auttaa organisaatioita työstämään strategiaansa sekä kehittämään johtamista ja henkilöstön osaamista. Osaamisvaatteet johdetaan strategiasta. Osaamista johtamalla strategia saadaan vietyä onnistuneesti organisaation arkeen", kertoo Vilanen.

Luotain tuottaa työnohjaus-, valmennus- ja koulutuspalveluja koko Suomen alueella kaiken kokoisille yrityksille ja julkiselle sektorille pitkäaikaisena organisaation kumppanina tai tukena asiakkaan yksittäisissä tarpeissa.

"C&Q:n monipuolisen kartoitustyökalun tuottaman tiedon avulla me suunnittelemme ja räätälöimme valmennuspalvelut vastaamaan asiakasorganisaation strategisia tavoitteita. Painopiste on tulevaisuuden tarpeiden ennakoimisessa. Näin henkilöstö on osaavaa, motivoitunutta ja sitoutunutta, ja johtaminen tukee työskentelyä ja työhyvinvointia", summaa Vilanen.

Tulokset havainnollistavat kehittämistarpeita

"Osaamiskartoituksen suunnittelu alkaa selvittämällä asiakkaan tarpeet. Suunnittelemme kartoitettavat osaamisen osa-alueet keskustellen organisaation johdon kanssa ja avaamme heille prosessin kulun. Osaamiskartoituksesta saadaan paras mahdollinen hyöty sitouttamalla henkilöstö prosessiin. OAJ sitoutti henkilöstönsä prosessiin todella hyvin", kertoo Luotaimen valmentaja Pauliina Vallin.

Osaamiskartoitusta valmisteltaessa luodaan oma kysely jokaiselle kartoitettavalle työroolille. C&Q:n tietokannasta voidaan tarpeen mukaan tarjota pohjat työroolien osaamisprofiileihin. Työntekijöiden täytettyä kartoituksen Luotaimen asiantuntijat analysoivat tulokset ja raportoivat ne asiakkaalle.

"Raportointi tehdään asiakasta parhaiten palvelevalla tavalla. OAJ:lle tuotimme vastausten pohjalta jokaisen työntekijän henkilökohtaiset osaamiskortit sekä raportoimme osaamisesta tiimeittäin, palvelualueittain ja organisaatiotasolla", Vallin sanoo.

"Osaamiskartoituksen työkalu oli hyvin käyttäjäystävällinen. Tulosten merkitysten arviointi on ollut esihenkilöille ja johdolle motivoivaa ja kiinnostavaa. Olemme tunnistaneet keskeisimmät lyhyen tähtäimen osaamisvajheet, joiden ratkaisemiseksi käynnistämme täydennyskoulutusohjelman ensi syksynä", Cavernelis kertoo.

Lisäksi OAJ hyödyntää tuloksia pidemmällä tähtäimellä henkilöstön osaamis- ja kehittämissuunnitelman laatimisessa. Suunnitelmaan sisällytetään eläköitymisten vaikutukset osaamistarpeisiin ja osaamisvajaiden mukaisesti kohdennetut rekrytoinnit.

"Luotain ja C&Q toimittivat tulosraportit ja työntekijöiden henkilökohtaiset osaamiskortit helposti tulkittavassa muodossa. Esihenkilöt voivat hyödyntää osaamiskortteja apuvälineinä henkilökohtaisissa keskusteluissa tiimin jäsenten kanssa", Cavernelis sanoo.

Keskusteluissa esihenkilö ja työntekijä tunnistavat yhdessä työntekijän vahvuudet ja kehittämiskohteet. Tiimeittäin muodostetut osaamismatriisit helpottavat mm. piilo-osaamisen näkyväksi tekemistä ja hyödyntämistä, osaamisen kehittämistä ja koulutusmahdollisuuksien kohdentamista oikein. ■

Lisätietoja: www.cqsystems.fi/palvelut/osaamiskartoitus/,
www.luotain.net

MISTÄ MEILLE OSAAJIA? – HYVÄ HAKIJAKOKEMUS TUOTTAA SATOJA TALENTTIMARKKINOILLA

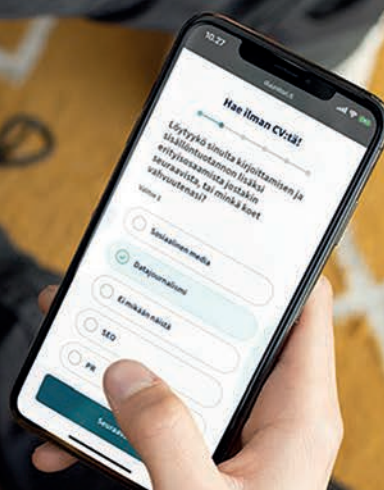
TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM

Yrityksillä on nyt suuria haasteita löytää työntekijöitä. Käynnissä on 'War for Talent', jossa työnantajat taistelevat keskenään parhaista tekijöistä. Pahenevan osaajapulankeskellä hakijakokemus näyttelee tärkeää, ellei jopa ratkaisevaa, roolia.

Työelämässä vallitsee huolestuttava epäsuhde pätevien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen välillä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n syksyllä 2021 toteuttaman yrityskyselyn mukaan jopa 80 %:lla työnantajayrityksistä on vaikeuksista löytää osaavaa työvoimaa.

”Markkinat käyvät nyt kuumina ja työpaikkoja ilmoitetaan koko ajan enemmän ja enemmän. Samalla yritykset kokevat soveltuvien hakijoiden löytämisen yhä haastavammaksi”, kertoo Duunitorin johtava strategia- ja työnantajakuvakonsultti Lauri Vaisto.

KUVA: DUUNITORI OY



Yhtiö teettää vuosittain kansallisen rekrytointitutkimuksen, jossa vastaajina toimivat rekrytointialan ammattilaiset. Keväällä 2021 tehdyn tutkimuksen mukaan erityisesti pätevien asiantuntijoiden löytämisen uskotaan hankaloituvan entistä enemmän.

Mikä siis avuksi osajien houkutteluun?

Hakijakokemus ennen kaikkea

Rekrytointitutkimus paljastaa, että hakijalähtöinen rekrytointi on tällä hetkellä kovassa nousussa. Rekrytoinnin onnistumisen mittareista kysyttäessä vastaajat ilmoittivat pitävänsä yleistä hakijakokemusta toiseksi tärkeimpänä asiana heti työsuorituksen jälkeen. Se muodostuu työnhakijan kokonaisvaltaisesta kokemuksesta rekrytointiprosessista ja rekrytoivasta yrityksestä.

Rekrytointitutkimuksen havaintoja onkin kiinnostavaa peilata Duunitorin vuonna 2020 toteuttamaan suureen työnhakijatutkimukseen, jossa vastaajina toimivat hakijat itse. Sen mukaan heitä turhauttaa erityisesti työnhakulomakkeiden täyttäminen ja rekrytointiprosessien hitaus. Enemmistö toivookin perinteisistä lomakkeista luopumista kokonaan.

Myös rekrytoijat jakavat tämän näkemyksen, sillä rekrytointitutkimuksen mukaan yli puolet heistä uskoo, ettei perinteinen työhakemus ole enää välttämätön.

Tulevaisuudessa nähtäneenkin yhä sujuvampia ja hakijalähtöisempiä rekrytointeja, joissa konmarituksen periaatteita noudattaen mukana on vain välttämätön. Tällöin raskaat hakulomakkeet korvautuvat nopeammilla ja mobiilioptimoituilla vaihtoehdoilla, jotka mahdollistavat työnhaun mistä ja milloin vain.

”Hakemisesta kannattaa tehdä mahdollisimman helppoa nyt kun hakijoista kilpaillaan toden teolla. Duunitorilla olemme esimerkiksi lanseeranneet Dialogi-palvelun, jossa hakija hakemuksen kirjoittamisen sijaan vastaa muutamaa työtehtävän kannalta oleelliseen kysymykseen”, Vaisto kertoo.

Toisena kiinnostavana kehitysalueena hän mainitsee passiivisten työnhakijoiden tavoittamisen. Nämä ovat ihmisiä, jotka eivät hae aktiivisesti töitä, mutta ovat avoimia uusille tilaisuuksille mielenkiintoisen paikan tullessa eteen.

”Passiiviset työnhakijat eivät vieraile työpaikkasivustoilla. Heidät pitää siis tavoittaa sieltä, missä he viettävät aikaa, eli ennen kaikkea somesta. Sosiaalisen median hyödyntämisessä ja sisältömarkkinoinnissa onkin vielä paljon korjaamatonta satoa.”

Kaikki kiteytyy viestintään

Mikä sitten tekee yksittäisestä rekrytoinnista onnistuneen? Duunitorin rekrytointitutkimukseen vastanneet rekrytoijat rankkasivat kärkiviisikkoon mm. työnhakijaviestinnän. Samaan aikaan työnhakijatutkimukseen vastanneista työnhakijoista vain 10 % ilmoitti kokevansa hakijaviestinnän riittäväksi.

”Yksi yleisimmistä ongelmista on, että yrityksestä ei kuulu mitään päiviin tai jopa viikkokausiin. On toki luonnollista, että

KUVA: DUUNITORI OY



Duunitorin johtava strategia- ja työnantajakuvakonsultti Lauri Vaisto tietää, että työhakuprosessista jää hakijalle parempi kuva, kun heille ilmoitetaan, mikäli prosessi viivästyy.

Hakemisesta kannattaa tehdä mahdollisimman helppoa.

prosessit saattavat venyä, mutta tästä pitäisi aina viestiä työnhakijoille. Kandidaatteja ei voi odottaa viikkokausia – kaikista vähiten vaikeasti täytettäviä rooleja koskevissa rekrytoinneissa”, Vaisto muistuttaa.

Hän lisää, että pohjimmiltaan kyse on hakijoiden arvon ja ajan kunnioittamisesta. Toisin kuin saatetaan ajatella, hakijakokemuksesta huolehtiminen ja sen kehittäminen eivät kuitenkaan ole vain yksittäisen rekrytoijan tehtävä.

”Hakijakokemus on osa isompaa kokonaisuutta nimeltä työntekijäkokemus. Jotta osajat saadaan sitoutettua, tulee kokemuksen olla mahdollisimman mieluista hakuvaiheesta lähtien. Tähän tarvitaan koko organisaation panosta.”

Hakijakokemustakin johdetaan tiedolla

Jotta hakijakokemusta voidaan sujuvoittaa, on yrityksellä oltava riittävä ymmärrys sen sujuvuudesta. Tässä on kuitenkin vielä petrattavaa, sillä rekrytointitutkimuksen vastaajayrityksistä vain 38 % kertoo mitanneensa hakijakokemusta viimeisen vuoden aikana.

”Mittaaminen kannattaa, sillä se tuottaa numeerista dataa siitä, miltä prosessi hakijoiden mielestä tuntui. Rekrytointiprosesseja on helpompi kehittää, kun totuus on selvillä”, sanoo LAURA Rekrytointi Oy:n tuotepäällikkö Marko Sirén.

Hakijakokemusta voidaan mitata eri tavoin, yrityksen tarpeista riippuen. Yksi tunnetuimmista mittareista lienee NPS eli Net Promoter Score. Se kertoo, kuinka todennäköisesti hakija suosittelee työnantajaa ystävilleen tai kollegoilleen.



KUVA: LAURA REKRYTOINTI OY

Rekrytointi on vuoropuhelua, jonka onnistuminen on edellytys miellyttävälle hakijakokemukselle.

LAURA Rekrytointi Oy:n tuotepäällikkö Marko Sirén neuvoo, että työnhakijoiden kokemusta prosessista on hyvä mitata, jotta tietää, mihin suuntaan sitä kannattaa kehittää.

LAURA Rekrytoinnin LAURA™-rekrytointijärjestelmä puolestaan tarjoaa käyttäjilleen työkalun, joka sisältää käyttövalmiin kysymyspatteriston.

Kevyimmillään mittaus voidaan suorittaa muutamalla tarkkaan harkitulla kysymyksellä. Napakkuus on suositeltavaa myös vastaushalukkuuden näkökulmasta. Mitä hakijakokemuksesta siis kannattaa minimissään selvittää?

”Rekrytoinnin yleisarvosanan lisäksi on hyvä mitata haku-prosessin nopeutta ja tiedottamisen selkeyttä. Silloin voi esimerkiksi kysyä, kokiko hakija saaneensa riittävästi tietoa prosessin aikana. Jokaisen yrityksen on toki lopulta itse määriteltävä ne olennaiset kysymykset”, Sirén sanoo.

Ei ne detaljit, vaan se kokonaisuus

Osaajapulan riehuvassa laimeille tai tehottomille hakukokemuksille ei enää ole sijaa – ainakaan, jos yritys haluaa napata parhaat talentit riveihinsä. Tänä päivänä sana huonosta rekrytointiprosessista myös leviää helposti sosiaalisessa mediassa.

”Rekrytointi on vuoropuhelua, jonka onnistuminen on edellytys miellyttävälle hakijakokemukselle. Kaikista hakijoista kannattaa pitää hyvää huolta, voivathan he olla myös potentiaalisia tulevaisuuden kandidaatteja”, Sirén toteaa.

Hän ja Vaisto ovat yhtä mieltä siitä, että hakijakokemuksen kannalta tärkeintä on aina kokonaisuus. Rekrytoivasta yrityksestä syntyvä mielikuva kun kumpuaa ennen kaikkea johdonmukaisesta rekrytointiprosessista, jonka osa-alueet ovat balanssissa keskenään.

”Hakijakokemuksen voi rinnastaa ravintolan asiakaskokemukseen. Jos sinulle tarjoillaan epäonnistunut alkuruoka, vaikuttaa se todennäköisesti jollain lailla kokemukseesi kyseisestä paikasta. Tavoitteena tulisi olla, että tietty sävy kulkisi johdonmukaisesti läpi koko kolmen ruokalajin illallisen – ja hakuprosessin”, Vaisto päättää. ■



KUVA: LAURA REKRYTOINTI OY



NÄIN ONNISTUU HAKIJAKOKEMUKSEN MITTAUS JA ANALYSOINTI REKRYTOINNEISSA

Oletko miettinyt, millainen hakijakokemus ja työnantajamielikuva hakijoille jää rekrytoinneistasi? Entä mitä rekrytointiprosessissa kannattaisi parantaa? Kohtaavatko hakijoiden odotukset ja todellisuus keskenään? Olet aivan oikeiden kysymysten ääressä, sillä hakijakokemus ja työnantajamielikuva ovat entistä tärkeämpiä rekrytoinnin onnistumiskriteerejä.

Rekrytointi on vuoropuhelua, johon työnhakijat lähtevät tyyppillisesti mukaan kiinnostavan rekrytointi-ilmoituksen huomattuaan. Tyyppillisesti rekrytointi tavoittaa useamman hakijan, joista lopulta vain yksi tulee valituksi tehtävään. Valittu hakija on varmasti melko tyytyväinen rekrytoinnin lopputulokseen. Entä kaikki muut hakijat? Oletko koskaan kysynyt, miten rekrytointiprosessi hoidettiin hylättyjen hakijoiden mielestä? Etenikö prosessi luontevasti kaikkien hakijoiden näkökulmasta?

Sanotaan, että mielikuvia ja kokemuksia on vaikea mitata. Kysymällä kuitenkin oikeat kysymykset hakijakokemuksen mittausta ja analysointia ei olekaan niin mystistä kuin aluksi saattaa vaikuttaa. Hakijakokemus, työnantajakuva ja rekrytointien hoitaminen onnistuvat tiedon avulla, ja työnhakijat ovat parhaita tietolähteitä.

Hakijakokemuksen mittausta ja analysointia onnistuu rekrytointijärjestelmän avulla

Hakijakokemuksen mittausta onnistuu näppärästi LAURA™-rekrytointijärjestelmän avulla, kun mittauksen voi integroida saumattomaksi osaksi rekrytointiprosessia ja kerätä hakijoilta palautetta osana rekrytoinnin aikana tapahtuvaa vuoropuhelua. Myös GDPR on valmiiksi huomioituna, kun kyselyitä ei tarvitse hoitaa ulkoisella kyselytyökalulla. Palautekyselyn voi lähettää rekrytoinnin päätteeksi tai vaikkapa vaiheistetusti rekrytoinnin aikana.

Valmiiden mittarien ansiosta palautekyselyjen tekeminen on helppoa. Kysymyksiä ei tarvitse keksiä itse, vaan riittää, että seurattavat mittarit poimitaan valmiista valikoimasta. Yleisillä hakijakokemuksen mittareilla voi kartoittaa esimerkiksi,

miten rekrytointiprosessin hoitaminen yleisesti ottaen sujui, oliko viestintä riittävää, mikä hoidettiin hyvin, mikä voitaisiin hoitaa vieläkin paremmin.

Mielikuviin ja odotuksiin kohdistuvilla mittareilla voi mitata esimerkiksi hakijoiden mielikuvia ennen työnhakua ja sen jälkeen sekä olisivatko hakijat kokemuksensa perusteella halukkaita olemaan mukana vastaavassa rekrytoinnissa jatkossakin. Rekrytointi-ilmoitukseen ja hakemuksen lähettämiseen kohdistuvilla mittareilla voi puolestaan tutkia rekrytoinnin alkuvaiheen sujumista kuten sitä, koettiinkö tehtävänkuvaus riittävän informatiiviseksi, kokiko hakija pystyneensä kertomaan kaiken olennaisen hakemuslomakkeen välityksellä jne. Vastaavasti haastattelun, videohaastattelun ja henkilöarvioinnin sujumista pääsee tutkimaan näitä varten tarkoitettuilla mittareilla.

Myös hakijakokemuksen analysointia onnistuu kätevästi suoraan LAURA™-rekrytointijärjestelmässä, jossa kyselyiden tuloksia on mahdollista tarkastella modernien widgettien ja raporttien avulla.

Tutustu LAURA™:n ja johda rekrytointeja tiedolla. Aloittaa voit vaikka heti! ■

Artikkelin kirjoittaja, LAURA™ tuotepäällikkö Marko Sirén, järjestää hakijakokemuksen mittauksesta ja analysoinnista maksuttoman webinaarin tiistaina 26.4.2022 klo 9. Webinaarissa tutustutaan palautekyselyiden luomiseen LAURA™-rekrytointijärjestelmällä, kyselyiden lähettämiseen rekrytoinnin eri vaiheissa sekä tulosten tarkasteluun raporttityökalun avulla. Lisätietoa webinaarista ja ilmoittautumislinkin löydät [laura.fi-sivultamme](https://laura.fi/sivultamme).

REKRYGAALA PALKITSI VUODEN PYSÄYTTÄVIMMÄT TYÖELÄMÄTEOT

Vuoden 2021 parhaat rekrytointialan teot ja tekijät palkittiin marraskuussa neljättä kertaa järjestetyssä Rekrygaalassa. Voittajissa korostuivat yhteiskuntavastuullisuus, monimuotoisuus sekä innovatiiviset ratkaisut osaajapulasta kärsivillä aloilla.

Vuoden rekrytoija ei anna osaajapulan lannistaa

Rekrygaalan tuomaristo valitsi Vuoden rekrytoijaksi betoni-rakentamiseen erikoistuneen Perustavan henkilöstöpäällikön Veikko Nissilän.

Nissilä on luotsannut Perustavan rekrytointia ja henkilö-
löstöä alalla, jonka osaajista käydään kovaa kilpailua. Nissilä on kuitenkin onnistunut rekrytoimaan Perustavalle yli 100 uutta ammattilaista ja huolehtinut samalla yli 400 työntekijän HR-asioista.

”Kun aloitin Perustavalla, kysyin toimitusjohtajaltamme, kuinka monta rekrytointia teemme vuodessa. Hän arvioi, että ehkä kolmekymmentä. Nyt olemme palkanneet jo 130 uutta osaajaa vuoteen”, Nissilä kertoo.

Nissilää kehuaan onnistuneiden rekrytointien lisäksi tavasta, jolla hän on kantanut yhteiskuntavastuuta erilaisten oppilaitosyhteistöiden ja rekrytoivien koulutusohjelmien avulla.

Kohti moninaisempia työpaikkoja

Vuoden rekrytointialan kehittäjänä palkittiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilu.

Monimuotoisuutta edistävän rekrytointikokeilun takana ovat tutkimuspäällikkö Shadia Rask, projektikoordinaattori Sanna Nykänen ja kehittämisspäälikkö Mia Teräsaho.

Kun hankkeeseen rekrytoitiin kaksi projektitutkijaa, monimuotoisuutta edistävät rekrytointikeinot pääsivät käytännön testiin.

Näitä keinoja olivat monimuotoisuuslausukseen käyttö työpaikkailmoituksessa, tehtävässä edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi, anonymi osaamisnäyte, työpaikka-ilmoituksesta viestiminen verkostoissa ja visuaalisesti sekä hakijaviestintään panostaminen.

Hakemuksia tuli 120 kappaletta, ja hakijajoukko oli monimuotoinen – joukossa oli peräti 26 eri äidinkieltä.

Tuomaristo kiitteli erityisesti käytännöllisiä työkaluja, joita kokeilu tarjoaa monimuotoisemman rekrytoinnin tueksi.

”Rekrytointikokeilumme kaksi tärkeintä sanomaa olivat ensinnäkin se, että esimerkin voima on valtava ja toiseksi, että pienilläkin luovilla teoilla voidaan kasvattaa hakijoiden monimuotoisuutta”, Rask sanoo.



Savon murre hurmasi IT-alan osaajat ja yleisön

IT-talo Vincitin Savon murteella sanailtu rekrytointikampanja valittiin avoimella yleisöäänestyksellä vuoden parhaaksi.

Vincit etsi keväällä 2021 uuteen Kuopion-toimistoonsa ohjelmistokehittäjiä ja toimipisteen vetäjää Tajjuutko AaTeeKoon pälle? -rekrykampanjalla.

Kampanja sisälsi kampanjasivun, Savon Sanomien etusivun, mainontaa Savon Sanomien verkkosivulla, sosiaalisen median sisältöjä sekä aiheesta tehdyn tiedotteen.

Etenkin Savon murteella kirjoitettu työpaikkailmoitus puri kohdeyleisöönsä: hakemuksia tehtäviin tuli yhteensä 130 kappaletta.

”Kampanja oli markkinoinnin ja rekrytoinnin yhteen hitsautuneen ihanan energian lopputulos. Erityisvahvuutemme tulee siitä, että ajatteluumme ja luovaan tekemiseemme luotetaan”, iloitsee Eero Tiilikainen Vincitiltä.

Mielenterveyskuntoutujat takaisin työelämään

Vuoden rekrytointiteoksi valittiin yleisöäänestyksellä Rekrygaalassa työeläkevakuutusyhtiö Varman ja valmennusyhtiö Spring Housen hanke mielenterveyskuntoutujien töihin palamisen helpottamiseksi.

IPS-malliin (Individual Placement and Support) perustuvassa hankkeessa tuetaan mielenterveyskuntoutujien mahdollisimman nopeaa työn löytämistä ja työelämään kiinnittymistä niin, että työstä muodostuu tärkeä osa kuntoutumista.

Marraskuussa 2021 ohjelmaan osallistuneiden asiakkaiden työllistymisprosentti oli 34 prosenttia, kun vertailuryhmässä vastaava luku on 13.

”Suomessa joka päivä kymmenen henkilöä jää työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyden haasteista johtuen. Jos pystymme vaikuttamaan siihen millään lailla, niin onhan se ihan mieletöntä”, Spring Housen Sanna Salminen sanoo.

Gofore haluaa lisää naisia IT-alalle

Kaikkien aikojen ensimmäinen Vuoden työnantajabrändin palkinto jaettiin IT-talo Goforelle.

Yritystä kuvaillaan hyvämaineiseksi ja arvostetuksi ja kohderyhmänsä keskuudessa alansa tunnetuimmaksi työnantajaksi.

Gofore saa kehuja konkreettisista teoista ja kannanotoista paremman työelämän eteen. Yritys on pyrkinyt edistämään esimerkiksi naisten työllistymistä IT-alalle sekä näyttänyt mallia palkattoman työn yleistymisessä.

”Tämä tunnustus kuuluu kaikille goforelaisille, sillä työnantajabrändityötä tehdään yhdessä”, Goforen rekrytoinneista vastaava Anni Roinila sanoo. ■

Rekrygaala kokoaa vuosittain rekrytointialan ammattilaiset yhteen ja palkitsee toimialan parhaat teot ja tekijät.

Tapahtuman suojelijana toimii työministeri Tuula Haatainen.

Lisää tapahtumasta osoitteessa rekrygaala.fi.

Tapahtuman järjestää Duunitori Oy.



"TYÖSUHDEPYÖRIEN HANKKIMINEN KOKONAISPALVELUNA ON VAIVATONTA HENKILÖSTÖHALLINNOLLE"

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVA: FONECTA OY

Polkupyöräedulla voi kannustaa työntekijöitä lisäämään liikuntaa arkeen. Työsuuhdepyörien hallinnoinnin ulkoistaminen on huoletonta ja edullista eikä kuormita henkilöstöhallintoa.

Henkilöstölle tarjottava työsuuhdepolkupyörä on nykyisin vero-vapaa etu 1 200 euroon saakka vuodessa. Vuoden 2021 alusta voimaan astunut veromuutos on toiminut monissa yrityksissä sysäyksenä polkupyöräedun tarjoamiseen.

"Polkupyöräilyn edistäminen on osa yhteiskunta- ja ympäristövastuullista linjaamme. Lisäksi polkupyöräetu tarjoaa mahdollisuuden liikunnan harrastamiseen työmatkoilla ja vapaa-ajalla, mikä parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia", sanoo henkilöstöjohtaja Hanna Korhonen yhteystieto- ja media-yhtiö Fonecta Oy.

Hankkimalla työsuuhdepyörien leasing- ja hallinnointi-palvelut ulkopuoliselta palveluntarjoajalta, polkupyöräedusta ei aiheudu ylimääräistä työtä henkilöstöhallinnolle. Fonecta valitsi yhteistyökumppaniksi Etufillarin.

"Halusimme kokonaisvaltaisen palvelupaketin, jotta työsuuhdepyörien hallinnointi ei kuormittaisi HR-osastoaamme. Työntekijä tekee leasing-sopimuksen suoraan Etufillarin kanssa, ja Etufillarilta tulee palkkahallinnolle tiedot palkasta pidätettävistä verotusarvoista", sanoo Korhonen.

Luontoisedun arvo vähennetään työntekijän palkasta, jolloin ainoastaan hallinnointikustannukset jäävät työnantajan maksettaviksi. Etufillarin hallinnointikulut ovat 12 euroa pyörää kohden kuukaudessa.

"Työnantajalle polkupyöräedusta aiheutuvat kustannukset ovat varsin vähäiset, mutta hyödyt ovat huomattavia. Henkilöstömme kokee edun todella hyväksi. Tähän mennessä jo 35 henkilöä on ottanut edun käyttöönsä. Polkupyöräetu mahdollistaa laadukkaan, peruspyörää arvokkaamman pyörän hankkimisen edullisesti", Korhonen kertoo.

Miten työsuuhdepyörien kokonaispalvelu toimii käytännössä?

Työnjako on varsin selkeä. Työnantaja määrittää edun reunaehdot, kuten onko etu osana kokonaispalkkaa vai tuleeeko siihen työnantajan tukea. Etufillari puolestaan vastaa työsuuhdepyöriin liittyvistä operatiivisista töistä.

"Etufillari hoitaa puolestamme käytännön asiat. Etufillarin järjestämässä lanseeraustilaisuudessa käsiteltiin kaikki olennaiset asiat pyörien hankinnasta. Henkilöstöllemme avattiin selkeästi Fonectan ja Etufillarin vastuunjako sekä mitä polku-



Fonectan henkilöstöjohtaja Hanna Korhonen

pyöräetuun sisältyy ja kuinka edun saa käyttöönsä", Korhonen sanoo.

Lanseeraustilaisuudessa käytiin läpi asiat, jotka on hyvä ymmärtää ennen pyörän hankintaa.

"Henkilöstömme on suoraan yhteydessä Etufillariin kaikissa pyöräetuun liittyvissä kysymyksissä, joten etu ei kuormita HR-osastoaamme. Etufillari hoitaa kommunikoinnin työntekijöiden kanssa, leasing- ja vakuutus-sopimukset, raportoinnit ja muut etuun liittyvät asiat", sanoo Korhonen.

Käyttäjien näkökulmasta pyörien hankinta muistuttaa omalla rahalla ostamista. Pyörä maksetaan Etufillarin web-palvelussa käyttäen älypuhelin-ta luottokortin sijaan. Pyörän voi hankkia mistä tahansa pyöräliikkeestä Suomesta tai verkkokaupasta ulkomailta.

Työnantaja voi seurata pyöräkantaa sekä sähköpostiin toimitetulta että reaaliaikaiselta web-pohjaiselta raportilta. Raporteilla on kaikki HR-osaston ja palkanlaskennan tarvitsemat tiedot, kuten kuukausittaiset tiedot verotusarvoista ja luontoiseturkisteri-ilmoitukset.

"Työntekijämme ovat kehuneet Etufillarin palvelua todella helpoksi käyttää, ja palvelu on huoleton ja vaivaton myös henkilöstöhallinnolle", summaa Korhonen. ■

 Lisätietoja: www.etufillari.com

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI NÄKYY YRITYKSEN RAHAVIRRASSA

*Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja kehittäminen on
investointi yrityksen tulevaisuuteen.*

Investoinneille ominaisia piirteitä ovat mitattavuus sekä talousmallintaminen etukäteen. Nämä samat vaatimukset pätevät myös silloin, kun investoidaan henkilöstöön. Jos henkilöstön kehittämistä ei voida mitata, miksi panostaa sekä

johdon että henkilöstön aikaa ja energiaa sekä työnantajan rahaa asiaan.

Kun henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä mallinnetaan talouden termein, puhutaan usein käsitteestä käyttökate, tulos tai jokin muu tuloslaskelmasta löytyvä rivi. Näiden kohdalla kuitenkin osa rahavirtojen lähteistä jää piiloon, nimittäin prosessit. Prosessit ovat tuottojen ja kulujen lisäksi toiminnan sitomaa käyttöpääomaa, kuten etukäteen maksettuja kuluja, vaihto-omaisuutta ja saamisia. Rahavirtatulos sisältää kaikki nämä muuttujat ja kuvaa henkilöstön hyvinvoinnin kehitystä rahassa.

Miten voimme mitata talouden näkökulmasta niinkin abstraktia investointia kuin henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen? Jos henkilöstön kehittämistoimien kanssa ei samanaikaisesti tehdä muita merkittäviä investointi- tai kehittämistoimia ja jos sisäiset ja ulkoiset toimintaolosuhteet pysyvät suunnilleen muuttumattomina, voidaan verrokiryhmien välisiä vertailuja tehdä eri ajankohdissa sekä samojen toimialojen eri yritysten kesken. Jos taas henkilöstön kehittämistoimien kanssa samanaikaisesti on toteutettu muita investointi- tai kehitysprojekteja, käytetään apuna poissulkevuusmenetelmää. Silloin suljetaan pois muiden, helpommin mitattavissa olevien tekijöiden vaikutukset, kunnes jäljelle jää ilmeinen johtopäätös, että rahavirtatuloksen parannus on johtunut henkilöstön kehittämishankkeista.

Kun käytettävissä on vertailutietoja toimialoittain, yrityskokoluokittain, elinkaarivaiheittain ja ulkoisten olosuhteiden mukaan, voidaan tehdä vertailuja yritysten välillä. Yritys, joka ei tähän mennessä ole merkittävässä määrin kohdistanut euroja henkilöstön kehittämiseen, voi saada etukäteistietoja siitä, millaisiin rahavirtatuloksiin voidaan päästä, jos henkilöstön kehittämistoimet toteutetaan pitkäjänteisesti ja ammattimaisesti. Tällaisen tiedon pohjalta on helpompi tehdä päätöksiä henkilöstön kehittämisinvestoinneista, kun panostuksen kustannus tiedetään ja takaisinmaksuaika voidaan ennustaa hyvin suurella todennäköisyydellä etukäteen.

Investointia henkilöstön hyvinvointiin voidaan siis mitata myös rahassa. Tämä mahdollistaa rahamääräisten tavoitteiden asettamisen ja seurannan sekä analysoinnin myös henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi. ■

Lisätietoja:

www.strategicaccounting.fi ja www.wgh.fi



Strategic Accounting Oy:n pääanalyytikko ja hallituksen jäsen
Riku Lehtinen

NÄIN SÄILÖT HR-DATAA FIKSUSTI: HR MASTER DATAN ABC

Miten HR-dataa säilötään fiksusti? HR master datasta puhutaan paljon, mutta harvassa organisaatiossa aidosti ymmärretään sen rooli ja osataan suunnitella yrityksen toiminnot nojaamaan sen varaan.



Yrityksen alkumetreilla HR-data tyypillisesti asustaa eri paikoissa, kuten Exceleissä, erillisillä paperilapuilla tai useammassa eri järjestelmässä, kuten palkanlaskenta- ja työajanseurantajärjestelmässä. Fiksuinta on kuitenkin säilyttää tuota dataa yhdessä paikassa, eli järjestelmässä, josta se sitten kulkeutuu muualle. Tällöin puhutaan HR master datasta.

Miksi HR-dataa kannattaa säilyttää yhdessä järjestelmässä?

Jokaisella yrityksellä on henkilödataa työntekijöistään. Työntekijätietoa tarvitaan muun muassa palkanlaskentaan, työajanseurantaan, kulu- ja matkalaskujärjestelmään, työterveyteen, käyttöoikeusjärjestelmiin ynnä muihin samanlaisiin käytössä oleviin järjestelmiin.

Jos data asustaa monessa eri paikassa jonkun, tyypillisesti henkilöstöhallinnon edustajan, täytyy varmistaa, että tieto kulkeutuu paikasta toiseen ja että se on eri paikoissa ajan tasalla. Jos tähän ei hyödynnetä järjestelmää, tieto täytyy naputella ja siirtää jokaiseen paikkaan käsin. Tämä vie tuhotomasti aikaa.

Esimerkiksi vajaan 100 hengen yrityksessä master datan ja automaation myötä tuleva ajansäästö lasketaan nopeasti sadoissa tunneissa.

Tässä neljä terävää pointtia mihin HR master dataa kaivataan:

1. Tieto asuu yhdessä paikassa, ja se on varmasti ajan tasalla.
2. Henkilötiedot kulkevat automaattisesti paikasta toiseen säästäten aikaa ja poistaen inhimilliset virheet.
3. Tietoturva paranee, kun henkilöstön tiedot siirtyvät paperilapuilta ja avoimista tiedostoista HR-järjestelmään.
4. Raportointi helpottuu.

Tiivistettynä: yhden tallennuksen taktiikka säästää aikaa ja vaijaa. HR:llä on varmasti parempaakin tekemistä kuin tallentaa tietoa manuaalisesti useampaan järjestelmään.

Mitä kannattaa huomioida HR master dataa valittaessa?

HR-järjestelmä on tähän luontevin valinta, mutta mistä tiedät mikä niistä on yrityksesi tarpeisiin sopivin?

Tässä pari seikkaa joihin kannattaa kiinnittää huomiota:

Integraatiomahdollisuudet

Tarkista etukäteen millaisia integraatiomahdollisuuksia järjestelmä tarjoaa? Voiko sen varmasti integroida helposti muihin järjestelmiin, joita yrityksellänne on käytössä?

Mieti millaista tietoa työntekijöistä kannattaa säilöä

Pohdi millaista tietoa tarvitsette työntekijöistä eri yhteyksissä, ja varmista että HR-järjestelmässä voi säilöä tätä fiksusti.

Selvitä onko yritykselläsi tarve HRM:lle vai HRD:lle – vai molemmille

Tarvitaanko järjestelmää perustietojentietojen hallintaan ja/tai henkilöstön osaamisen ja kehittymisen seurantaan. Tämä data on vilkkaammin muuttuvaa ja vaatii erilaisia toiminnallisuksia tuekseen.

Muista huomioida tulevaisuuden järjestelmätarpeet

Tulevaisuuden master data -ajatteluun viritäytyä jo etukäteen, vaikka kysessä olisikin vielä pieni yritys. Jos prosessit eivät skaalaudu, HR on nopeasti pulassa. Siksi helpointa on, mikäli yrityksen järjestelmäpaletti suunnitellaan alusta asti master datan ympärille. Tämä säästää aikaa ja rahaa tulevaisuudessa.

Tarkista olisiko Saima HR yrityksesi tarpeisiin sopiva ratkaisu! ■

Lisätietoja:

www.visma.fi/saima-hr



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa

Alkaen 51 euroa/vrk



HRx 2022

Työn uudet tuulet

30.3.2022

klo 8.00–17.30

Scandic Marina Congress Center

OSAAMINEN •
ORGANISAATIO •
TYÖNTEKIJÄKOKEMUS •
KASVU •

Suomen johtava HR-alan tapahtuma HRx haastaa jälleen HR-ammattilaiset ison x-teeman ympärillä, joka on tänä vuonna Työn uudet tuulet. Mitä poikkeuksellinen aika on opettanut organisaatioille ja mikä on näkymä tulevaisuuteen? Miten varmistaa yhteisöllisyys, vuorovaikutus ja työhyvinvointi nopeasti muuttuvassa liiketoimintaympäristössä ja tavassa tehdä töitä? Tapahtumassa keskustellaan myös muun muassa HR tiedolla johtamisesta, osaamisen kehittämisestä ja rekrytoinneista unohtamatta HR:n roolia liiketoiminnan strategisena tukena. Uuden työn tuulet puhaltavat, ole mukana keskusteluissa ja vaikuttamassa!

Lämpimästi tervetuloa!

Tutustu ohjelmaan ja ilmoittaudu mukaan

kauppalehti.fi/kumppanisisallot/hrx-2022

Strateginen kumppani:

ILMARINEN

Saranen

Yhteistyökumppanit:

academy OF BRAIN

AON

AUNTIE

BRAVERS

psi
Cuhiks
Ojo Business

Edenred

HULT
ASHBRIDGE
GOVERNANCE

ELIXIA

HSL
HRT

HR
VESTI

laas
company

LÄHITAPIOLA
Kliintöstarvahoito Oy

mepco^{at}

MONSTER

Quinyx

Personio
The HR Operating System

Rastor
instituutti
Tunnistettava muutos

REFAPP

sdworx
formerly Aditro

seppo^o

servicenow

SILTA

smcrtum!

solaforce

SAP SuccessFactors

Työterveyslaitos

Työturvallisuus-
keskus

VALAMIS

VIKING LINE

365Talents

Alma Media ja Henry ry järjestävät tapahtuman yhteistyössä.

ALMA

HENRY