

2/2023

Yrityskulttuuri

Toimiva työyhteisö kokeilee ja oppii yhdessä

Johtaminen

Arvot ja vastuullisuus korostuneet kriisiajan johtamisessa

Yrityslahjat

Voiko kulttuuria kehittää lahjavalinnoilla?



Kulttuurienvälisen
viestinnän tutkija
Fons Trompenaars:

**Yrityksen johdon
rooli on kulttuurin
kannalta elintärkeä**

mepco total^{a+}

HR + Työvuorot + Keikkatyö + Työaika + Palkat

Nyt saat yhdeltä kumppanilta kaikki tarvitsemasi ohjelmistot työsuhteiden ja työajan hallintaan!

www.mepco.fi



WOPI - OSAAMISEN AJOPYÖRÄT

Yhdellä testillä kuusi toimintoa

Rekrytoinnin ja kehittämisen toiminnot voidaan yhdistää HR ekosysteemiksi. Toteuta rekryn henkilöarviointi, urasuunnittelu, valmennus, tiimien kehittäminen, tehtävien profilointi ja henkilöstöanalytiikka yhdellä kotimaisella, monikielisellä WOPI-testillä, jonka on tehnyt yli 200 000 suomalaista.

Tutustu testin mallituloksiin suomeksi ja englanniksi:

wopi.app/profiilit | wopi.app/profiles

Vakiokäyttäjinä suurimpia HR-konsulttitoimistoja, terveyspalveluorganisaatioita, ammattijärjestöjä, julkisyhteisöjä, yrityksiä ja kaupunkia Suomessa, Baltiassa ja Ruotsissa. Validoinnit suomalaisessa väestössä, data suomalaisessa konesalissa.

Tutustu verkkosivuillamme uutuuksiin: omatoiminen urasuunnittelu ja liiketoimintalähtöinen, strateginen tiimien kehittäminen:

wopi.app/ura | wopi.app/tiimit

Työ kansainvälistyy vauhdilla. WOPI osaamisjärjestelmä antaa monikielisen sanaston, opetusmateriaalit ja valmisohjelmat.



TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 77 € /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@atex.com

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

2/2023

julkaisija

PubliCo Oy
Pätkäneentie 19 A
00510 Helsinki
puh. 020 162 2200
info@publico.com
www.publico.com

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

Paul Charpentier
paul.charpentier@publico.com
puh. 020 162 2220

projektipäällikkö

Mirkka Lindroos

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Sami J. Anteroine
Merja Maukonen
Vanessa Törnblom
Lotta Lukka
Pia Klemetti
Jari Peltoranta
Karl-Johan Spiik

paino

Forssan Kirjapaino Oy

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

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

Aikakausimedia ry:n jäsen



@HRviesti (Twitter)



HR viesti (Facebook)



HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Trompenaars Hampden-Turner Consulting

2/2023

SISÄLTÖ



Hollantilainen Fons Trompenaars sanoo, että yrityksen johdon rooli on kulttuurin kannalta elintärkeä.

VOITTAVA YRITYSKULTTUURI ON TASAPAINOTTELUA

10

Voittava yrityskulttuuri on tasapainottelua

Kaikki haluavat rakentaa vahvan yrityskulttuurin – mutta miten temppeu tehdään? Hollantilainen HR-guru Fons Trompenaars on tutkinut aihepiiriä vuosikymmenien ajan ja tietää, että eri taloissa voi olla eri reseptit, jotka silti luovat toivottua me-henkeä ja tekemisen meininkiä. Viime kädessä kulttuurin rakentaminen ja ylläpitäminen on kuitenkin yritysjohton heiniä.

18

Toimiva työyhteisö

Johtajuuskulttuurin murroksessa eivät paina enää pelot, joissa työntekijä pohtii, kelpaanko minä tai saanko minä töitä. Uusia huolenaiheita on, pystynkö tekemään töitä muiden kanssa ja millä hinnalla.

25

Kun malja täyttyy ja yli läikkyä

Työterveyslaitos totesi tuoreessa tutkimuksessaan, että nuorten aikuisten työuupumus on merkittävä yhteiskunnallinen ongelma. Eikä se kehity hetkessä – ei nuorille eikä vanhemmille.

Saara Remes



26

Arvot ja vastuullisuus korostuneet kriisiajan johtamisessa ja rekrytoinnissa

Monilla aloilla vallitseva työvoimapula ja vallitsevat kriisit ovat näkyvästi korostaneet arvojen ja vastuullisuuden merkitystä organisaatioiden johtamisessa ja erityisesti rekrytoinnissa.



32

Lahjat kertovat yrityksen kulttuurista

Liike- ja henkilökuntalahjat ovat yksi yrityksen identiteetin, työnantajamielikuvan ja kulttuurin näkyvimpiä konkreettisia tekijöitä, joilla on usein euromääräistä arvoaan merkityksellisempi viesti. Voiko kulttuuria kuitenkin kehittää lahjavalinnoilla?



40

Vaihto-opiskeluohjelmat oppilaitosten tapaan työpaikoille

Vaihto-opiskelu on usein seikkailu nuoruudessa, mutta voisiko vaihto-opiskeluohjelman idea toteutua edelleen työelämässä?



48

HRx 2023 -tapahtuma oli yleisömenestys

Kotimaan johtava vuosittainen HR-alan tapahtuma HRx 2023 järjestettiin maaliskuussa. Tapahtuman teemaksi valittu Kestävä työelämä herätti vilkasta keskustelua osallistujien keskuudessa.



Musiikki antaa virtaa ja luo yhteisöllisyyttä työpäivään

Musiikki herättää meissä kaikissa voimakkaita tunteita: iloa, haikeutta, innostuneisuutta ja haluttaessa myös rauhallisuutta. Kun musiikki valjastetaan osaksi työyhteisön arkea, on sillä vaikutuksia niin työpaikan tunnelmaan kuin työntekijöiden tehokkuuteenkin.

Duurivoittoinen rytmikäs musiikki tukee monipuolista ajattelua ja sopii siten esimerkiksi luovan työn ja ideoinnin tueksi. Syvää keskittymistä vaativaan työhön sopivat teokset, jotka luovat vahvoja mielikuvia ja tunnelmia; hiljaisemmalla volyymilla soitettu elokuvamusiikki, soljuvat ikivihreät ja klassinen musiikki sopivat tähän tarkoitukseen erinomaisesti.

Kun sinulla on musiikkilupa, voit soittaa työpaikallasi juuri sellaista musiikkia, jota työntekijänne rakastavat.

- GT Musiikkiluvat Oy on Gramexin ja Teoston yhteisyritys, joka myy taustamusiikkilupia yrityksille
- Henkilöstötilassa taustamusiikkilupa tarvitaan silloin, kun tilassa työskentelee 25 henkilöä tai enemmän
- Tilassa, jossa työskentelee 25–100 henkilöä, musiikkilupa maksaa 33,58 euroa kuukaudessa. Hintaan lisätään voimassa oleva arvonnäkövero

Katso kaikki hinnastot ja lue lisää musiikinkäytön hyödyistä: musiikkiluvat.fi



GRAMEX & TEOSTO

MUSIIKKILUVAT.FI

MYY TUNTEELLA.

KUN DI KOHTAA D&I:N

Kun puhumme yrityskulttuurista, niin mistä me tarkalleen ottaen puhumme? Yrityskulttuuri on sekava soppa arvoja, uskomuksia, käsityksiä ja käytäntöjä. Harva saa siitä otetta maistettuaan lautasellisen, saati lusikallisen.

Hauskan sattuvan määritelmän mukaan yrityskulttuuri on sitä, mitä tapahtuu, kun kukaan ei ole näkemässä. Great Place To Workin nokkamies Michael C. Bush on todennut yrityskulttuurin olevan se fiilis, joka saa sinut haluamaan lähteä töihin tai vaihtoehtoisesti jäämään kotiin.

Työterveyslaitos määrittelee maanläheisemmin: työkuultuurilla tarkoitetaan työyhteisön jäsenten toimintaa ohjaavia sääntöjä ja työyhteisössä yhteisesti hyväksytyjä arvoja. Työkuulttuuri yksinkertaisesti kertoo, miten työpaikalla on tapana toimia. Siinä on se velmu juttu, että työpaikalle tullut uusi tulokas ikään kuin imee organisaation kulttuurin ilmasta – vanhoja jermuja seuratessa oppii talon tavoille, vaikka sanaakaan ei vaihdettaisi.

Osa kulttuurista on aina näkyvillä, osa pinnan alla; kaikkia työn tekemisen tapoihin vaikuttavia asioita ei nähdä tai osata tunnistaa.

Sekin tiedetään, että kulttuuri muotoutuu pitkän ajan kuluessa. Tästä johtuu, että muutokseen ei onnistu viikossa tai parissa. Viisaita ovat ne johtajat, jotka tunnistavat tämän ja ymmärtävät liikkua varovaisin askelin.

Silloin tällöin kulttuuri sisältää selvästi vanhentuneita käytäntöjä ja kelvottomia ajatuksia. Se, että jokin työtapo, toimintamalli tai pelisääntö on ollut joskus tärkeä, ei takaa, että se olisi edelleen toimiva. Silloin HR:n ja yrityksen johdon on käärittävä hihat ja tehtävä kulttuuriremontti.

Yksi kulttuurisista haasteista liittyy siihen, miten organisaatioissa kohdataan diversiteetti. Monimuotoisuuden ja inklusion (D&I) johtaminen on vielä hakusessa Suomessa, vaikka tutkimusten mukaan moderni kilpailuetu nousee juuri ajatusten ja äänien rikkaasta kirjosta – talossa pitää olla mistä ammentaa.

Ongelma toki jo tunnustetaan. Yritysvastuuverkosto FIBSin marraskuussa julkaistun tutkimuksen mukaan 65 % suomalaisista yrityksistä pitää inklusiivisuutta eli kaikkia osallistavaa, yhdenvertaista ja syrjimätöntä toimintatapaa olennaisena tekijänä liiketoimintansa kannalta. Monimuotoisuutta eli työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta (diversiteettiä) pitää olennaisena noin joka toinen yritys (54 %).

Merkillepantavaa kuitenkin on, että noin joka kymmenes kyselyyn osallistuneista yrityksistä ei pidä monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta kovinkaan tai lainkaan tärkeänä tekijänä toimintansa kannalta. Lisäksi noin kolmannes ei osannut ottaa kantaa teeman tärkeyteen.

Tutkimuksen mukaan monimuotoisuuden ja inklusion johtaminen ja käytännön toiminta ei ole vielä kovin systemaattista yrityksissä. D&I on silti kirjattuna jo joka toisen yrityksen toimintastrategiaan ja aiheesta keskustellaan säännöllisesti johtoryhmissä. Lisäksi leijonanosa (71 %) yrityksistä arvioi monimuotoisuuden merkityksen kasvavan seuraavan viiden vuoden aikana – joskin maltillisesti.

Joitakin D&I-toimenpiteitä tehdään kentällä jo nyt. Esimerkiksi valtaosa (71 %) yrityksistä on tarjonnut henkilökunnalle koulutusta epäasialliseen käytökseen puuttumisesta, huomionnot esteettömyyden toimitiloissaan (66 %) sekä kartoittanut ja poistanut selittämättömiä palkkaeroja (60 %). Sen sijaan vain seitsemän prosenttia yrityksistä on kokeillut anonymiä rekrytointia ja alle viidesosalla on rekrytoinnissa käytössä monimuotoisuus- tai esteettömyyslauseke.

Isot laivat kääntyvät hitaasti, mutta pidetään mielessä: rikas kulttuuri on rakas kulttuuri.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen HR viestin, klikkaa itsesi osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian lukeminen ei vaadi erillisiä tunnuksia ja on täysin maksutonta.



Joskus pienet asiat ovat juuri niitä kaikista tärkeimpiä

Vedä syvään henkeä ja kuvittele millainen olisi työtila, jossa saisit otettua kaikki omat olosuhteesi täysin hallintaan.

Tässä on yksi vaihtoehto laajasta MySmartblock- mallistostamme, jossa se onnistuu. Arjen pieni, mutta merkittävä työkalu työrauhan turvaamiseen.

Haluamme todella auttaa teitä siinä, että sinä ja työyhteisösi arvokkaat jäsenet saatte työtehtävänne valmiiksi työpäivän aikana ilman keskeytyksiä. Ja kun on aika lähteä kotiin, on energiaa jäljellä vielä perheelle, ystäville ja harrastuksille.

Tutustu monipuolisiin vaihtoehtoihin: www.mysmartblock.com tai soita 0207 434 000 (24/7).

KAIKKI PALLOT ILMASSA?

VOITTAVA YRITYSKULTTUURI ON TASAPAINOTTELUA KESKENÄÄN VASTAKKAISTEN ARVOJEN VÄLILLÄ – EIKÄ TÄLLE SIRKUSNUMEROLLE OLE LOPPUA LUVASSA KOSKAAN

TEKSTI: SAMI J. ANTEROINEN

KUVAT: TROMPENAARS HAMPDEN-TURNER CONSULTING

Kaikki haluavat rakentaa vahvan yrityskulttuurin – mutta miten tempu tehdään? Hollantilainen HR-guru Fons Trompenaars on tutkinut aihepiiriä vuosikymmenien ajan ja tietää, että eri taloissa voi olla eri reseptit, jotka silti luovat toivottua me-henkeä ja tekemisen meininkiä. Viime kädessä kulttuurin rakentaminen ja ylläpitäminen on kuitenkin yritysjohton heiniä.

”Yrityksen johdon rooli on kulttuurin kannalta elintärkeä. Johdon täytyy olla sitoutunut rakentamaan vahvaa kulttuuria joka päivä – se ei voi olla vain HR:n tehtävä.”

Trompenaars muistuttaa vanhasta sanonnasta, jonka mukaan kulttuuri syö strategian aamiaisiksi. Hänen mukaansa olisi tosin fiksumpaa, jos strategia ja kulttuuri kävisivät yhdessä ruokapöytään ja miettivätkin, miten firman asiat laite-taan porukalla reilaan.

Trompenaarsin mukaan kukin yritys on tavallaan kuin tais-telukenttä, jossa ristiriitaiset intressit ja arvot mittelevät domi-nanssista. Tämä on kuitenkin päivänselvää vain ulkopuoliselle tarkkailijalle – talon omissa juoksuhaudoissa tarpovat harvoin näkevät isoa kuvaa.

Kun raivoisa innovaatiohimo vei suohon

Trompenaars kertoo esimerkin yrityksestä, joka painotti kai- kessa tekemisessään kunnianhimoa, innovaatioita ja yhteis- työtä. Tästä huolimatta yritys oli ajautunut vaikeuksiin: erilai- set riskit materialisoituivat, myyjät eivät ymmärtäneet tuotetta, kukaan ei kantanut vastuuta.

”Aika pian selvisi, että yrityskulttuuri oli rakennettu liian rohkeaksi ja eteenpäin katsovaksi. Siitä puuttui maltti ja viileä harkinta.”

Trompenaars suositteli yritykselle jin & jang -käsittelyä, jossa sinänsä hienoille ydinarvoille rakennettiin riittävä vasta- voima. ”Kun kunnianhimo ja maltti saatiin tasapainoon yrityk- sessä, tilanne alkoi parantua”, hän muistelee.

**// Yrityksen
johtoon rooli on
kulttuurin kannalta
elintärkeä.**



Hollantilainen kulttuurienvälisen viestinnän tutkija, organisaatioteoreetikko, konsultti ja kouluttaja Fons Trompenaars sanoo, että yrityksen johdon rooli on kulttuurin kannalta elintärkeä. Johdon täytyy olla sitoutunut rakentamaan vahvaa kulttuuria joka päivä – se ei voi olla vain HR:n tehtävä.



Trompenaarsin mukaan kunnianhimo vs. maltti on itse asiassa yleinen taistelupari, jossa on omat, maakohtaiset mausteensa. ”Amerikkalaiset painottavat enemmän korkeaa ambitiotasoa, kun taas saksalaiset puoltavat malttia.”

Kolikon kaksi puolta

”Kun johtajat pohtivat omaa yrityskulttuuriaan, heidän kannattaa lainata ajatteluunsa samaa dualiteettia”, Trompenaars neuvo.

”Esimerkiksi etätöiden suhteen huomataan, että siinäkin on selvät vastaparit. Ihmisiltä odotetaan itseohjautuvuutta ja itsenäisyyttä, kun he ovat kotona töissä, ja yleensä tämä toimiikin ihan hyvin. Vuorovaikutus kollegoiden ja esimiesten kärsii kuitenkin herkästi, ellei tähän todella satsata”, hän toteaa.

”Johtajuuden haaste on ottaa kaksi toisilleen vastakkaista arvoa ja yhdistää ne toimivalla tavalla”, hän summaa.

// Kulttuuri on kiehtova aihe, koska se on liikkuva maalitaulu.

Hävityksen merkit

Trompenaars on tavallaan bisnesmaailman ”kulttuuri-kuiskaaja”, joka kutsutaan hätiin, kun sukset on saatu talossa ristiin. Moneen organisaatioon tutustuneena hän osaa yleensä lukea orastavan kriisin merkit jo kaukaa. Hän tietää esimerkiksi, että ”ulkoinen kuorutus” työpaikoilla ei kerro kulttuurin elinvoimaisuudesta paljoakaan. Vaikka konttorilla on kalleimmat espressokoneet ja brändin mukaiset biljardipöydät, ne ovat edelleen vain pintaa.

”Todellinen työkulttuuri voi silti pyöriä ylhäältä alas suuntautuvan johtamistyylin ja riskejä välttävien prosessien ympärillä”, hän toteaa. Eli siis työntekijöillä voi olla hymy naamalla kuin liimattuna, mutta sydämessä asuu pelko tai vähintäänkin huoli.

”Kulttuurin vääristymä tällaisessa tapauksessa lähtee siitä, että yrityskulttuurin ulkoiset puitteet saattavat vetää puoleensa tietynlaista ihmistä – mutta organisaation arkitodellisuus saattaa sopia paremmin aivan erilaisille ihmisille. Lopputuloksena syntyy dissonanssia.”

Sillanrakentajia tarvitaan aina

Toinen kitkaa aiheuttava asia voi olla diversiteetin hallinta – laajasti ymmärrettyinä. Trompenaars selventää: etenkin isoissa yrityksissä on eri kansalaisuuksia ja kulttuureja edustavia ihmisiä, ja näin se pitää ollakin. Tämä on sitä rikkautta, joka auttaa yrityksiä menestymään.



”Sen sijaan harva tulee ajatelleeksi sitä, että yrityksen eri osastojen väliset erot voivat olla suurempia kuin konsanaan eri maiden väliset.”

Tämä tarkoittaa, että porukka voi olla hyvinkin hajallaan talon sisällä; kunkin klaanin edustajat omalla leirinuotiollaan. Tällöin kokoontuminen kerran vuodessa yhteisen kokon ääreen ei vielä paljon auta, kun arjen tarina on kuppikuntainen.

Mikä mainostoimisto teki teidän arvot?

Sitten Trompenaars pääsee käsiksi yhteen mielialheistaan eli puhumaan yritysten arvoista. Hänen mukaansa ne eivät useinkaan ole niitä jylhiä, kiiltäviä sanoja, joita brändityöryhmä kylvi ympäriinsä.

”Jos ajatellaan sitä, mitä yrityksen arvot oikeasti ovat, niin ne ovat pikemminkin kollektiivista käyttäytymistä ja päätöksentekoperiaatteita, jotka ovat niin yleisiä organisaatiossasi, että niitä ei arjessa edes ajatella.”

Mitä ihmiset todella arvostavat? Ja miten he todella käyttäytyvät päivittäin? – Näillä kysymyksillä pääsee jo alkuun, neuvoo Trompenaars. ”Kaikkein tärkeintä on silti selvittää, ketkä viime kädessä päättävät arvojen asettamisesta ja toteuttamisesta yrityksessä.”

Johdon on muistettava käydä peilin edessä tässäkin harjoituksessa. ”Mikäli yrityksen toimitusjohtaja tai johtoryhmä käyttäytyy yrityksen arvojen vastaisesti, johtamiskoulutus on joko ollut puutteellinen tai arvot on rakennettu väärin.”



**/// Kolme tärkeintä asiaa,
joita arvostetaan
työelämässä, ovat itsenäisyys,
hallinta ja merkitys.**

Tunnista yrityksesi kasvuvaihe

Trompenaars muistuttaa myös evoluutiosta. Siinä missä start-upin kuuluukin rönsyillä ja hakea uomaansa eri tavoin, vaka-vampi (ja vakaampi) liiketoiminta tarvitsee rakenteita ja toistettavia, mitattavia prosesseja. Mutta liiallinen rakenne jäykistää:

”Tämä johtaa herkästi autonomiakriisiin, kun ihmiset kokevat, että heidän itsenäisyyteensä ja toimijuutensa viedään.”

Jälleen, Trompenaars vetää esiin jin & jang -kortin: liika auktoriteetti huono, liika sooloilu huono, etsitään kultainen, kestävä keskitie.

”Työntekijät tarvitsevat selkeästi rajatut painopisteet, joissa on määritellyt roolit, vastuut ja laajuudet, jotka vapauttavat heidät toimimaan itsenäisemmin ja saavat pyörät pyörimään.”

Toiveiden tynnyriä täyttämässä

Kulttuuri on kiehtova aihe, koska se on liikkuva maalitaulu. Tämän takia Trompenaars pitää turhana yrityksiä määritellä sitä liian tarkkaan – vaikka yritykset saattavat nikkaroida itselleen mieleisiä ”kulttuurikäsikirjoja” vuosikaupalla ja isolla konsulttiporukalla.

”Näistä kulttuurikoodistoista tulee herkästi listoja siitä, mitä me toivoisimme yrityskulttuurimme olevan, eikä kuvausta siitä, mitä kulttuuri todella on tällä hetkellä.”

Trompenaars muistuttaa yrityksiä siitä, että työntekijöiden motivaatio ja työyhteisön draivi syntyy lopulta kolmesta aikayksinkertaisesta jutusta:

”Kolme tärkeintä asiaa, joita ihmiset arvostavat työelämässään, ovat itsenäisyys, hallinta ja merkitys. Käytännössä kaikki muu kuuluu näiden kolmen tarpeen alle.”

Kun yksilö siis tekee itsenäisesti (vapaus ja vastuu!) merkityksellistä työtä, jonka hallitsee hyvin, ollaan jo pitkällä. Sanan ’yksilö’ voi myös korvata sanalla ’tiimi’ – tai muulla vähän isommallakin organisaation yksiköllä.

Ei koskaan valmis

Trompenaars näkee, että kulttuurin kehittämistyö on aina ikään kuin MVP-vaiheessa (Minimum Viable Product) eikä koskaan varsinaisesti valmis. ”Sitä toivottavasti hiotaan jatkuvasti avoimen vuoropuhelun kautta, kaikkien liiketoimintayksiköiden ollessa mukana. Onnistuminen näkyy siinä, että kulttuuri resonoi vahvasti ja tuo ihmisiä yhteen entistä paremmin.”

Trompenarsin mukaan ongelmat yrityksissä eivät ole valtavasti muuttuneet vuosien saatossa, mutta esimerkiksi käytetty terminologia on vaihtunut moneen kertaan. Aina löytyy myös uusi -ismi, jota soveltamalla kaikki huolet haihtuvat.

Fons Trompenaars

- hollantilainen kulttuurienvälisen viestinnän tutkija, organisaatioteoreetikko, konsultti ja kouluttaja
- yrityskulttuurin asiantuntija, jota pidetään yhtenä maailman vaikutusvaltaisimmista bisnesajatteliijoista
- äänestetty 20 vaikutusvaltaisimman kansainvälisen ajattelijan joukkoon (HR magazine)
- valittu 50 Business Thinkers -listalle toistuvasti
- auttanut 30 vuoden ajan Fortune 500 -yritysten johtajia ratkomaan liiketoiminta- ja kulttuurihaasteita

”Muodikkaita johtamiseen ja kulttuuriin liittyviä ajatusmalleja syntyy nyt jatkuvalla syötöllä. Minutkin on yllättänyt se, miten nopeasti erilaiset johtamisideologiat tulevat ja menevät”, hän myöntää.

Visionääri kohtaa tekijän

Tietyt syvävirrat silti ovat ja pysyvät. Esimerkkinä vaikkapa puhe kirkkaasta visiosta, jonka toimitusjohtaja kehystää ja tarjoilee joukoilleen – visiojohtaminen oli kuuminta hottia noin 15 vuotta sitten, kunnes alettiin korostaa toimeenpanokykyä (execution). Tosi johtaja jättää siis pilvilinnojen piirtelyn ja painaa sormet savessa duunia? – Väärin, huokaa Trompenaars.

”Tässäkin paras lopputulos saadaan, kun nämä kaksi asiaa yhdistetään. Ensin ne visiot, sitten toimeenpano.”

Ja vielä se pakollinen kysymys: mikä on HR:n rooli kaikessa tässä? – Trompenaars vastaa, että HR on perinteisesti korostetun ihmislähtöinen, mutta samalla kun arvot ja kulttuuri siirtyvät oikeasti keskiöön yrityksissä, HR-väki huomaakin olevansa strateginen asetti.

”HR:llä tulee olla oma paikkansa johtoryhmässä, se on selvä”, hän kuittaa. ■



**TYÖELÄMÄ.
PARAS AIKA
OLLA ELOSSA.**

Apuna yrityksesi työeläkeasioissa,
satoi tai paistoi. elo.fi

TOIMIVA ORGANISAATIOKULTTUURI POHJAUTUU YHTEISIIN ARVOIHIN

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Organisaatiokulttuurin avulla tuetaan organisaation strategiaa ja tavoitteita sekä edistetään työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia. Organisaatiomuutosten ja uusien strategisten linjausten myötä on erittäin tärkeää tarkastella arvopohjaa ja kehittää kulttuuria sekä arjen toimintaa arvojen mukaisesti.



Työntekijöillä on vahva tarve kokea työnsä merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden tunne vahvistuu, kun organisaation ja työntekijän arvot vastaavat toisiaan. Samalla konkretisoitua oman työn merkitys suhteessa organisaation tavoitteisiin.

”Toimiva organisaatiokulttuuri on valtava voima, joka varmistaa, että koko henkilöstöllä on yhteiset rakennuspalikat tavoitteiden saavuttamiseksi. Arjessa yhteiset kokemukset ja jaetut arvot konkretisoituvat teoiksi, joita ovat esimerkiksi yhdessä sovitut palaverikäytännöt, palautteen anto ja tapa työskennellä yhdessä”, sanoo **Anna Aarnisalo**, Sympa Vice President, People and Culture.

Kansainväliseksi toimijaksi kasvanut Sympa on kotimainen ohjelmistotalo, jonka HR-järjestelmä kattaa koko työsuhteen elinkaaren. Sympa tavoitteena on olla hyvä työnantaja sekä luoda merkityksellistä työelämää ja työhyvinvointia.

Organisaatiokulttuuri on kaikkien yhteinen asia

Kulttuuri muodostuu arjessa vahvassa yhteistyössä johdon, henkilöstöhallinnon ja henkilöstön välillä. Henkilöstöhallinnolla

ja johdolla on suuri rooli toimivan organisaatiokulttuurin fasilitoinnissa ja johtamisessa.

”Fasilitoinnin avulla voidaan kartoittaa organisaatiokulttuurin kulmakivet, tehdä näkyväksi organisaatiolle tärkeät arvot sekä varmistaa johdonmukaiset toimintatavat näiden välillä”, Aarnisalo sanoo.

Organisaatiokulttuuri ei ole yksin henkilöstöhallinnon harjoilla, vaan jokaisella on vastuu arvojen mukaisesta toiminnasta.

”Vaikka työporukassa on ihanaa muistella yhteisiä kohtaamisia organisaation juhlista, on tärkeää muistaa, että vaikutamme organisaatiomme kulttuuriin päivittäin jokaisessa kohtaamisessa kollegoidemme kanssa.”

Arvopohja voi muuttua organisaatiomuutoksissa

Organisaatiomuutosten myötä myös yhteinen arvopohja saattaa vaatia tarkastelua. Sympalla muutosten taustalla ovat omistajan vaihdos, kansainvälistyminen ja yrityksen kasvu.

E erityisesti kansainvälistyminen on rikkaus Sympalle, mutta se on tuonut henkilöstöhallinnolle uusia haasteita. Myös henkilöstömäärä on lähes tuplaantunut viimeisen kahden vuoden aikana.

”Pelkästään eri maiden työolainsäädännöissä on paljon pureskeltavaa. Pohjoismaiset juuret ovat tärkeä osa yrityksemme identiteettiä, mutta yhtä tärkeää on tiedostaa, millaiseen organisaatiokulttuuriin eri maissa on totuttu.”

Sympalla kirkastetaan aktiivisesti organisaation suuntaa, ja henkilöstön tulokulma tehdään näkyväksi kulttuurin nykytilan karitoituksella.

”Kehitämme arvopohjaa sekä arjen ratkaisuja siten, että ne tulevat tavoitteitamme ja strategiaamme myös tulevaisuudessa”, sanoo Aarnisalo.

Kulttuuria rakennetaan tavoitteellisesti eri maissa toimivien yksiköiden välisessä yhteistyössä. Yhdessä luotua kulttuuria jalkauteaan suunnitelmallisesti eri yksiköihin. Avoin ja läpinäkyvä viestintä varmistaa arvojen mukaisen toiminnan tuomisen osaksi arkea.

”Aitous ja rehellisyys ovat kulttuurin kehittämisen edellytyksiä. Arvot tulevat näkyviksi johtamisen, työntekijäkokemuksen, valintojen ja päätösten ja työnantajamielikuvan kautta”, summaa Aarnisalo. ■

Lue lisää Sympasta sympa.fi



aeronautica

ELÄMYS- JA TAPAHTUMAKESKUS

Aktiviteetit - Ravintola - Juhlat - Tapahtumat - Kokoukset



ilmoituskanava.fi

Nyt on aika perustaa ilmoittajan-
suojelulain mukainen ilmoituskanava.



Perusta luotettava whistleblowing-
ilmoituskanava vaivattomasti.

TUTUSTU JA VARAA MAKSUTON ESITTELY
OSOITTEESSA ILMOITUSKANAVA.FI

KESKUS-
KAUPPAKAMARI

Työterveyslaitos

Ruokitko aivohukkaa?

3 askelta sujuvaan
aivotyöhön:

hyvatyo.ttl.fi/aivotyo



TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

TEKSTI: KARL-JOHAN SPIIK / KARLEX

KUVAT: PIXABAY



Johtajuuskulttuurin murroksessa eivät paina enää pelot, joissa työntekijä pohtii, kelpaanko minä tai saanko minä töitä. Uusia huolenaiheita on, pystynkö tekemään töitä muiden kanssa ja millä hinnalla. Työyhteisön sujuva toiminta ei tule ilmaiseksi. Työyhteisön jäsenille hinnaksi muodostuu oma panos ymmärtämään itseä ja muiden erilaisuutta. Työnantajalle panostuksen hinta näyttäytyy konkreettisesti aikana, joka kuluu työyhteisön ristiriitojen selvittelyyn. Voisiko resurssit jakaa toisin?



**/// Työelämässä
korostetaan
kykyä palautua
konflikteista.**



Asiantuntijatyön sekä etätöiden lisääntyessä introverttien valta ja osaaminen on noussut korkealle jalansijalle. Onko yleisesti tunnettu introvertti-ekstrovertti-jaottelu enää ajankohtainen? Vanhat opit nelikenttätesteistä ja piirreteorioista nousevat uudelleen kysymykseen, kun uusi sukupolvi astuu työelämään. Enää hallitsevat persoonat eivät johda yksin jaetun johtajuuden organisaatiokulttuurissa vaan pomottavat persoonat voidaan savustaa ulos itseohjautuvista tiimeistä.

Onko teoreettisella viitekehyksellä arvoa? Parempi on noudattaa edes huonoa menetelmää, kuin ei käyttää menetelmää lainkaan. Piirreteoriat kuten DISC, MBTI tai EgoSwot ovat

konkreettisia työkaluja arjen hetkiin, jossa pitää sietää muiden erilaisuutta tai osata antaa palautetta. Palautteen antaminen oli ennen esihenkilön tehtävä, mutta jaetun johtajuuden myötä palautteenannon vastuu tulee jakaa kaikkien kesken.

Rakentavaa palautetta pitää kerätä pysähtymällä pohdimaan omaa toimintaa säännöllisesti. Tätä tulee tehdä niin tiimin kuin eri projektien kohdalla. Neuvot ihmisten erilaisuudesta jäävät käyttämättä, kun tiimi hoitaa palautteenantamisen yhteisellä tavalla. Väheksymättä piirreteorioiden konkreettista arvoa, reflektiiviset palaverit korvaavat yksilölliset



Työterveyslaitos

Syntyykö teillä aivohävikkiä?

3 askelta hävikin pienentämiseen:

hyvatyo.ttl.fi/aivotyo



**Konflikteja ei
kuitenkaan
voi ajoittaa.**

opit palautteenannossa. Konflikteja ei kuitenkaan voi ajoittaa. Jokaisella pitäisi olla henkilökohtaisessa työkalupakissaan keinoja antaa palautetta tilanteesta kuin tilanteesta.

Jokaisella on mahdollisuus johtaa tiimiä

Halu johtaa nosti ennen ekstrovertit esihenkilöasemaan. Valmentavassa johtajuudessa käännytään johtajuuden jakamiseen, jolloin jokaisella on mahdollisuus johtaa tiimiä, vaikka vain omalla osa-alueellaan. Hallitsevat ihmistyytit menestyvät perinteisissä johtajuuskulttuureissa, jossa yhden henkilön tulee ottaa vastuu ja ohjata muita. Kun johtajuutta jaetaan ja

kokoukset muuttuvat työpajoiksi, eikä hallitsevilla persoonilla ole samanlaista asemaa kuin ennen. Liian pomottavat henkilöt voidaan jopa kokea haasteena tiimille, jos he eivät opi tekemään yhteistyötä.

Perinteisessä johtamiskulttuurissa organisaation johto määritteli toiminnan ja saneli keinot. Jaetussa johtajuudessa keinot ja ratkaisut lähtevät henkilöstöstä. Kun nimetty esihenkilö ei sanele asioita, aiheutuu ihmisten välille konflikteja – mikä on täysin normaalia. Työelämässä korostetaan kykyä palautua konflikteista ja tällöin henkilökohtaiset taidot käsitellä erilaisia ihmistyyppisiä korostuu. Jos ennen ihmistuntemus oli esihenki-

lön vastuulla, nykyään sen opettelu pitäisi kuulu jokaisen työntekijän arkeen.

Hiljaista tietoa, jota ei ole dokumentoitu

Perinteisessä johtamiskulttuurissa nousee esiin piirre, jossa itsestä piti tehdä korvaamaton. Toimivan työyhteisön kannalta on haastavaa, että työt henkilöityvät ja näistä korvaamattomista sankareista muodostuu pullonkauloja. Sankareilla on hiljaista tietoa, jota ei ole dokumentoitu ja heidän avullansa päästään tavoitteisiin, joita ylin johto asettaa. Sankareista voidaan nostaa esihenkilöitä, jolloin oravanpyörä vahvistuu, eikä johtajuus kehity, elleivät sankarit kehity samalla.

Valmentavan johtajuuden ja yhteisöohjautuvuuden myötä työyhteisö oppii, etteivät sankarit ole korvaamattomia. Kun harjoitellaan palautteenantamista ja ihmisten erilaisuutta, harjoitellaan samalla kommunikaatiota. Kommunikoimalla huomataan, miten omassa työyhteisössä tehdään asioita. Ennen pitkää valveutuneemmat yksilöt tajuaavat dokumentoinnin arvon. Työyhteisön tulee vakiinnuttaa työtavat ja kirjata ylös, miten asiat tehdään. Puhutaan prosesseista, mutta ei jäykistä insinöörimäisistä prosessikaavioista. Työyhteisöön syntyy kulttuurikäsikirjoja, jotka kertovat miten organisaatiossa toimitaan.

Toimiva työyhteisö kokeilee ja oppii yhdessä.

Kyseenalaista tapa tehdä töitä

Ovatko kulttuurikäsikirjat edelleen nimettyjen vastuuhenkilöiden tekemiä? Ero valmentavan johtajuuden ja puhtaan yhteisöohjautuvuuden eli esihenkilöttömyyden välillä on, että kuka tahansa organisaatiosta voi kyseenalaistaa tavan tehdä töitä, kerätä kannatusta ja muuttaa toimintaa organisaatiossa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että kyseinen henkilö päivittää asiat kulttuurikäsikirjaan. Näin ylläpidetään yhteisiä pelisääntöjä toimivassa työyhteisössä.

Muutosta ajanut henkilö on hiljainen johtaja, joka osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden, motivoida ja tuoda itseään julki asioissa. Hän on oppinut taidot itse tai kouluttanut näihin. Tärkein oppi muille on, että nämä ovat taitoja,



joita kuka tahansa voi oppia. Kaikki nimetyt johtajat eivät osaa kuunnella muita, hiljaiset johtajat ovat tehneet siitä erityisvoimansa.

Jos nimetty johtaja näkee, ettei jotain asiaa kannata muuttaa – miksi on niin vaivalloista käydä dialogia hiljaisten johtajien kanssa? Mikseivät he vakuuta työyhteisöä, että ole-massa oleva tapa on paras tapa. Ehkä johtaja on liian kiireinen. Yhteisöohjautuvuus pyrkii ratkaisemaan tämänkin ongelman siten, että ihmiset voivat keskittyä oman työn kannalta tärkeisiin asioihin. Muille jää valta ja vastuu hoitaa asioita, jotka liittyvät konkreettisen tekemiseen ja omaan työhön.

Kun työntekijöitä ei kuunnella

Jos suurin osa työyhteisöstä haluaa vaihtaa työskentelymallia,

pitää selvittää tähän syy. Mitä luultavimmin se on mukavampi, tehokkaampi tai järkevämpi tapa tehdä töitä. Ruohonjuuritason tekeminen ei aina näyttäydy ylimmälle johdolle, kun mietitään suuria linjoja. Kun ei kuunnella työntekijöitä, ajautaan konflikteihin, uupumisiin ja turhautumisiin. Näitä pitää selvittää ja käyttää paljon aikaa. Saman ajan olisi voinut käyttää ennakoivasti erilaisuuden opetteluun ja uusien työskentelytapojen kokeiluun.

Joskus huonomman vaihtoehdon kokeilu ison ryhmän toimesta voi tuottaa hetkellisesti tappiota, mutta pidemmällä aikavälillä jokainen ymmärtää, miten asiat pitää tehdä. On mahdotonta ennustaa, miten asiat olisi voitu tehdä toisin – siksi erilaisia menetelmiä pitää kokeilla. Toimiva työyhteisö kokeilee ja oppii yhdessä. ■

ILMOITUS

MODERNI HR-JÄRJESTELMÄ ON PK-YRITYKSELLE KILPAILUVALTTI

Myös pienet ja keskisuuret yritykset hyötyvät nykyaikaisesta
HR- ja palkkahallinnon järjestelmästä

Suomen SD Worxiin on perustettu yksikkö, joka keskittyy palvelemaan ensisijaisesti pk-yrityksiä. Euroopan johtavan henkilöstö- ja palkkapalvelujen tarjoajan tavoite on tuoda edistyksellinen HR- ja palkkahallinnon järjestelmä myös suomalaisten pienten ja keskisuurten yritysten ulottuville.

”Nykyaikainen HR-järjestelmä voi olla pk-yritykselle kilpailuvaltti osaaajapulan vallitessa”, kertoo SD Worxin Liiketoiminta-johtaja **Petteri Hannula**.

”Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä palkanlaskenta on usein tilitoimiston vastuulla, mutta tilitoimistoilta puuttuu henkilöstöhallinnon erityisosaaminen. Modernille HR-järjestelmälle on selkeä tarve. Tavoitteemme on auttaa pk-yrityksiä palkanlaskennan lisäksi HR-palveluissa yrityksen koko elinkaaren ajan.”

Hannulan mukaan sekä asiakaskokemus että työntekijäkokemus parantuvat, kun HR-asiat hoidetaan ammattitaidolla. Henkilöstön työtyytyväisyys kasvaa, kun esimerkiksi palkanlaskenta, poissaolot ja lomat perustuvat aina paikkansapitäviin tietoihin ja työntekijä voi päivittää tietojaan myös mobiililaitteilla, missä vain ja milloin vain.

Yrityksen kasvaessa HR-osaaminen on välttämätöntä

Monissa pk-yrityksissä HR-asioista vastaa oman työnsä ohella toimitusjohtaja, perustaja tai toimistopäällikkö. Tällaisissa yrityksissä ei yleensä ole päätoimista henkilöstöhallinnon ammattilaista.



”Henkilöstömäärän kasvaessa yli 20:n tarvitaan HR:n erityisosaamista. Silloin yritys tulee yhteistoimintalain velvoitteiden piiriin. Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön merkittävä muutos, vaikutuksia on käsiteltävä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Silloin yritys voi ostaa HR-alan erityisosaamista, esimerkiksi vero- tai lakineuvontapalveluita, pk-yrityksiin keskittyneeltä toimijalta tai vuokrata HR-päällikön avuksensa”, Hannula muistuttaa.

Työkaluja myös suorituksen johtamiseen

Monissa pk-yrityksissä ei vielä kehityskeskustelujen lisäksi ole panostettu esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyihin tai edes työajan seurantaan, vaikka se on työnantajan lakisääteinen velvollisuus.

”Voimme auttaa pk-yritystä myös muutostilanteissa, YT-neuvotteluissa, henkilöstön osaamisen kehittämisessä, verotuksessa tai ulkomaankomennuksissa. Tarjoamme kokemusta erityisosaamista ja edistyksellisen, jatkuvasti kehittyvän HR-järjestelmän.” ■

Lisätietoja: www.sdworx.fi

TYÖAIKA TYÖHYVINVOINNIN MITTARINA

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on noussut usealle yhä tärkeämmäksi tekijäksi työnantajaa valitessa. Työajanseurannan ja työtyytyväisyyden mittaaminen tarjoavat yrityksille mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työntekijäpitoon.

Hyvinvoivat ja jaksavat työntekijät ovat toimivan työyhteisön tukipilari, ja parhaassa tapauksessa työhyvinvointi heijastuu positiivisesti koko yrityksen tuloksiin. Työntekijät arvostavat entistä enemmän vapautta päättää, milloin ja missä he työnsä tekevät. Vanhoja tekemisen tapoja haastetaan: esimerkiksi nelipäiväinen työviikko on noussut uudeksi työelämäntrendiksi. Vapaus päättää omista työajoista voikin tulevaisuudessa nousta kilpailutekijäksi osajien houkuttelussa. Työn ja vapaa-ajan hämärtyessä henkilöstön jaksaminen voi kuitenkin joutua koetukselle, jos työhön käytettyä aikaa ei seurata. Erityisesti asiantuntijatyössä työajanseurannan merkitys korostuu perinteisen virastotyöajan jäädessä historiaan.

Joustavilla työajoilla lisää pitovoimaa

Työntekijäpito on yrityksille tärkeämpää kuin koskaan: McKinseyn tutkimuksen mukaan jopa 33 % on aikeissa vaihtaa työpaikkaa 3–6 kuukauden sisällä. Palkkauksen lisäksi huono johtaminen, olemattomat urakehitysmahdollisuudet ja mahdottomat tavoitteet saavat osajat etsimään uusia mahdollisuuksia. Työajanseuranta ja työtyytyväisyyden mittaaminen tarjoavat useille organisaatioille hyödyntämättömiä mahdollisuuksia työntekijäpysyvyyden ja rekrytoinnin näkökulmista.

Työmarkkinoille on siis saapumassa uusi sukupolvi, jolle arjen ja vapaa-ajan tasapainottaminen on entistä tärkeämpää. Visma Enterprisen tutkimuksesta selvisi, että erityisesti milleniaalit haluavat tehdä työnsä omissa aikatauluissaan ja ovat kiinnostuneempia mahdollisuudesta lyhennettyyn työaikaan. Samaan aikaan he ovat tyytymättömämpiä nykyisiin työoloihin ja etsivät aktiivisesti uusia haasteita. Tulevaisuuden huippuosajia ei siis houkuttele pelkkä palkka, vaan vapaus päättää omasta työajastaan. Hyvinvoiva työyhteisö ja elämäntilanteeseen mukautuvat työajat voivat olla toimiva keino työntekijöiden vaihtuvuuden pienentämiseen ja parhaiden osajien houkutteluun.

Työajanseurannalla työhyvinvointia

Hyvinvoiva työyhteisö ja elämäntilanteeseen mukautuvat työajat ovat keino vähentää nykyisten työntekijöiden vaihtuvuutta ja houkutella organisaatioon parhaita osajia. Toimivalla työajanseurantajärjestelmällä voidaan parhaassa tapauksessa



ehkäistä liiallisesta työkuormasta johtuvaa uupumusta ja kehittää hyvinvoivaa työyhteisöä.

Työajanseuranta toimii parhaimmillaan työn kuormittavuuden mittarina: jatkuvat ylityötunnit ovat konkreettinen merkki siitä, että työntekijän työkuorma on kasvanut liian suureksi. Parhaassa tapauksessa työajanseuranta auttaa HR-ammattilaista havaitsemaan ylityöllistetyt työntekijät ajoissa, jolloin mahdolliset työssä uupumiset on helpompi ennakoida. Työajanseurantaa ei kuitenkaan vielä hyödynnetä merkittävästi työhyvinvoinnin kehittämisessä: HR-ammattilaisille toteutetun tutkimuksen mukaan yksi työajanseurannan haasteista on, että jos käytössä oleva järjestelmä ei hälytä tehdyistä ylityötunneista, on niitä luonnollisesti haastava seurata.

Työajanseuranta on tiiviisti kytköksissä työhyvinvointiin. Jos työtyytyväisyyttä ei mitata säännöllisesti, saattaa pinnan alla kytevä tyytymättömyys jäädä huomaamatta. Kun tähän yhdistetään tieto siitä, kuinka haastavaksi HR-ammattilaiset kokevat uusien osajien rekrytoinnin, saattaa tulevaisuus tuoda tullessaan työntekijäpulan – myös niillä aloilla, joihin tähän ei ole vielä herätty. Toimiva työajanseuranta onkin parhaimmillaan organisaation työkalu niin työhyvinvoinnin parantamisessa, työuupumuksen ehkäisemisessä kuin työntekijäpysyvyyden varmistamisessa. ■

Lue lisää työajanhallinnasta: www.visma.fi/tiima

NÄKÖKULMA

Saara Remes

Kirjoittaja Saara Remes on työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut työyhteisösovittelija ja psykoterapeutti. Työssään valmentajana, konfliktien sovittelijana ja johdon coachina hän oivalluttaa ja auttaa asiakkaitaan rakentamaan ratkaisuja työelämän vaikeissa tilanteissa.

KUVA: PAULA NUMMELA



KUN MALJA TÄYTTYY JA YLI LÄIKKYY

"Se on totinen paikka, kun aikuiset riitelee", toteaa ensimmäisessä työpaikassaan aloittanut nuori. "Tätäkö työelämä olikin? Yhteistyö ja toisen työn arvostaminen loistavat poissaolollaan, vaikka rekrypuheissa vannottiin työyhteisön diversiteetin nimeen".

Työterveyslaitos totesi tuoreessa tutkimuksessaan, että nuorten aikuisten työuupumus on merkittävä yhteiskunnallinen ongelma. Eikä se kehity hetkessä – ei nuorille eikä vanhemmille. Näyttäytykö tämä ilmiö työyhteisösovittelijan pöydällä? Kyllä vain!

Jatkuva uudistumisen tarve ja samanaikainen tuloksenteon vaatimus leimaavat työelämäämme. Totta kai se ihmistä kuormittaa. Työelämän vaatteet eivät kuitenkaan ole ainoastaan negatiivinen asia. Harvemmin tulee ajatelleeksi, että tylsistyminen työssä voi olla myös yksi työuupumuksen syy. Sovittelijan työssäni kohtaan usein konfliktitilanteiden taustalla olevia tylsistymiseen liittyviä turhautuneisuuden tunteita. Ne saattavat näyttäytyä kärsimättömyytenä ja kiukkuna toisia kohtaan. *"Miten pitkään kaikkien muiden pitää joutua, että joku alkaa hoitaa vihdoin hommansa?"*

Työ ja sen ihmissuhteet kannattelevat tai syöksevät syövereihin

Pärjäämisen taika piilee Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen toteamuksessa (HS 27.2.2023): onnistummeko tasapainoilemaan sekä yksilö- että ryhmätasolla työn kuormittavien ja hyvinvointia edistävien tekijöiden välillä. Entä miten elämäntilanteemme vaikuttaa kuormittuneisuuteen – läikkyvätkö yksityiselämän haasteet monipaikkatyössä helpommin työpaikalle ja päinvastoin? Olemme yllättäen kaikki aivan uusien ilmiöiden äärellä: yksi vaatii lähes 100% etätyöoikeutta ollakseen perheensä tukena, ja toinen tekee "salaa" töitä kotinsa suojissa jopa yökaudet.

Tämä on ongelmallista paitsi taakkansa alle uupuvalla yksilöllä, myös koko työyhteisön dynamiikalle. Sinällään hyvää tarkoittavat salatyöntekijät saavat helposti muut näyttämään huonolta "huipputuloksia" paukuttavan yksilön rinnalla. Tai kun yhden osalta työtehtävät on hoidettu mitenkuten (huom. väsymyksestä johtuen, ei laiskuudesta!), joutuvat toiset paikkaamaan puutteita. Työyhteisön yhteinen malja alkaa salakavalasti täyttyä, vaikka empatiaa työkaverille vielä riittäisikin. Yliläikkyminen näkyy kyynistymisenä, toisten syytelyinä, uhritumisena ja pikkuasioista nillittämisenä. Juurisyistä ei haluta puhua, sillä työkaveria ei haluta loukata. Eikä kukaan halua saada "itsekeskeisen pyrkymisen leimaa". Tilanne nakertaa nopeasti työyhteisön ilmapiiriä. Lisäksi se luo mehevän kasvupohjan konflikteille, sillä kuormittuneet henkilöt ovat konfliktiherkkiä.

Onneksi ikävilläkin asioilla on toinen puoli. Tutkimusten mukaan elämäнкаareen kuuluvissa vaikeuksissa pelastavaksi oljenkorreksi voi yllättävästi muodostua työpaikan hyvät ihmissuhteet ja merkityksellinen työ. Esimerkiksi läheisensä menettänyt voi kokea helpotusta: *"Ei tarvitse surra 24/7, vaan saan keskittyä muuhun edes työpäivän ajan ja jopa nauraa toisten kanssa".*

Mikä sitten ratkaisee, onko meillä tarvittavaa resilienssiä vai ei? Vastaus on yllättävän yksinkertainen: toisistamme välittäminen ja ratkaisujen rakentaminen tilanteen muuttamiseksi. Näin muodostuu yhteisöllistä kyvykkyyttä – ja se on ISO juttu! ■

ARVOT JA VASTUULLISUUS KOROSTUNEET KRIISIAJAN JOHTAMISESSA JA REKRYTOINNISSA

TEKSTI: JARI PELTORANTA

KUVA: UNSPLASH



Monilla aloilla vallitseva työvoimapula ja vallitsevat kriisit ovat näkyvästi korostaneet arvojen ja vastuullisuuden merkitystä organisaatioiden johtamisessa ja erityisesti rekrytoinnissa. Valko-, viher- tai pinkkipesu ei mene enää läpi, vaan organisaatioiden odotetaan olevan tosissaan mukana vastuullisuudessa.

Arvoja haastetaan nykyään paljon enemmän kuin ennen.

Viestintä- ja arvokonsultti KTT **Jukka Saksi** haastatteli 30 HR-johtajaa eri sektoreilta ja toimialoilta siitä, miten arvot ja vastuullisuus näkyvät kriisiajan johtamisessa ja rekrytoinneissa. Kaikki kyselyyn vastanneet HR-johtajat olivat keskusurista tai suurista yrityksistä tai organisaatioista.

”Arvoista ja vastuullisuudesta on tullut työvoimapulan ja vallitsevien kriisien aikana jo hygieniatekijä, joka vaikuttaa organisaation kiinnostavuuteen työnhakijoiden silmissä. Arvojen odotetaan olevan johdonmukaisia ja näkyvän konkreettisesti työyhteisön arjessa. Erityisesti nuoret asettavat korkeita odotuksia ja kirittävät arvoja ja vastuullisuutta eteenpäin”, Saksi tiivistää.

Saksin mukaan kyselyssä näyttäytyi ilmiö, että on kasvamassa kilu edelläkävijäyritysten ja niiden välillä, jotka eivät oikein ole vastuullisuusasioissa mukana. Haastateltavien mukaan edelläkävijäyritykset tulevat yhä enemmän näyttäytymään houkuttelevina työnantajina verrattuna niihin, jotka eivät ota vastuullisuutta vakavasti.

Nuoremmat haluavat tehdä merkityksellistä työtä

Monilla aloilla on työvoimapula vähintäänkin tiettyjen osajien suhteen. Pula on vahvasti sidoksissa tehtävään, toimialaan ja maantieteelliseen sijaintiin.

Kilpailu osaavista työntekijöistä pakottaa Saksin mukaan organisaatiot kirkastamaan omat arvonsa ja vastuullisuustoimensa läpinäkyvästi. Niiden mukaan on myös eletävä. Jos yritys ei oikeasti elä arvojensa mukaisesti, on vaarana iso maineriski.

”Esimerkiksi ympäristö- tai kierrätysalan yrityksiin tulee nyt paljon enemmän hakijoita kuin vähemmän vastuullisiin yrityksiin, koska varsinkin nuoremmat haluavat tehdä merkityksellistä työtä. Vastuullisuuden vetovoima näkyy erityisesti suuremmilla paikkakunnilla.”

Arvovalintoja tarvitaan

Arvoja haastetaan Saksin mukaan nykyään paljon enemmän kuin ennen. Jatkossa tullaan haastamaan vielä paljon enemmän.



Viestintä- ja arvokonsultti KTT Jukka Saksi sanoo, että johtajien, jotka eivät aidosti miellä, että johtaminen on palvelutehtävä, on todella vaikea työllistyä jatkossa, kun työntekijöistä kilpaillaan entistä enemmän.

Tutkimukseen osallistuneiden HR-johtajien mukaan on tyyppistä, että työnhakijat ovat katsoneet yrityksen nettisivuilta, miten työnantaja kertoo arvoistaan ja vastuullisuudestaan. Hakija valitsee työnantajan pitkälti kokemansa tunnelman vuoksi.

Arvot ovat yhdistävä liima, joka koskettaa organisaation kaikkia tasoja. Itselle soveltuvat arvot ja kulttuuri sitouttavat pidempiaikaiseen työsuhteeseen. Arvoristiriidat ajavat hakeutumaan muualle.

”Ei ole varsinaista työvoimapulaa, vaan taistellaan parhaista työntekijöistä. Silloin työyhteisön arvojen täytyy kohdata työntekijän arvojen kanssa, jotta olemme kiinnostavimpien työpaikkojen johdossa”, eräs vastaaja toteaa.

Suurimmalla osalla organisaatioita on Saksin kokemusten mukaan todella tavanomaiset arvot.

”Kävin läpi kaikkien suomalaisten 280 kunnan arvot läpi. Ne ovat käytännössä ihan samanlaiset kuin yrityksilläkin. Siellä on vastuullisuus, yhteisöllisyys ynnä pitkä lista hyviä asioita. Kun yritetään syleillä koko maailmaa ja miellyttää kaikkia tahoja, ei arvoilla tavallaan ole enää merkitystä

käytännössä. Jotta arvot tukisivat päätöksentekoa ja vaikeita valintoja, pitäisi uskaltaa tehdä painotuksia ja valintoja arvojen suhteen, jotta organisaatio olisi jollakin tapaa kiinnostava työnhakijoiden näkökulmasta.”

Hybridityö haastaa johtajat

Yhä suurempi osa ihmisistä on ainakin osan viikkoa etätöissä johtajan näköpiirin ulkopuolella. Silloin korostuu johtajan ja alaisten välinen luottamus.

”Tutkimusteni ja omien kokemusteni mukaan keskimäärin kaksi prosenttia työntekijöistä käyttää luottamusta väärin organisaatioissa, ja 98 prosenttia on luotettavia. Kuitenkin organisaation kontrollitoimet toteutetaan usein kuin luvut olisivat päinvastoin. Silloin luotettavat 98 prosenttia työntekijöistä kärsivät liian tiukasta kontrollista. Se tappaa luovuutta, työntöä ja hyvinvointia. Henkilöstön hyvinvointi on kuitenkin keskeinen johtamisen prioriteetti. Sitä kautta asiakkaitakin voidaan palvella hyvin”, Saksi sanoo.

Erityisesti kokeneille, vanhakantaisesti toimiville esihenkilöille on ollut vaikeata luottaa työntekijöihin, kun heitä ei enää



KUVA: PIXABAY

Muuttuva ilmapiiri suosii nyt tunneälykkäitä ja osallistavia johtajia.

pysty valvomaan hybridityössä samalla lailla kuin samassa toimistossa toimittaessa. Vanhakantaisesti kontrolloivat johtajat ovat jo joutuneet vaihtamaan töitä, kun on huomattu, että heidän johtamistyylinsä ei enää toimi.

Johtaminen on palvelutehtävä

Johtajien, jotka eivät aidosti miellä, että johtaminen on palvelutehtävä, on todella vaikea työllistyä jatkossa, kun työntekejiä kilpaillaan entistä enemmän.

”Johtamistehtäviin tulisi valita vain sellaisia henkilöitä, jotka ovat halukkaita ja kyvykkäitä kantamaan vastuuta, viestimään avoimesti ja auttamaan muita onnistumaan. Muuttuva ilmapiiri suosii nyt tunneälykkäitä ja osallistavia johtajia, jotka tunnistavat oman arvomaailmansa”, Saksi painottaa.

Tunneälykkään organisaation luomiseksi voitaisiin Saksin mukaan ottaa käyttöön yrityksen jonkinlainen tuntosarviryhmä, jonka avulla saataisiin johtamisen tueksi ajantasaista tietoa organisaation arvo- ja viestintäilmastosta.

”Sitä tietoa tarvitaan, jotta kyetään johtoryhmä- ja hallitustasoilla tekemään oikeita päätöksiä toimista ja viestien sävystä muuttuvassa tunneilmastossa”, Saksi toteaa. ■

Taustalähde:

Jukka Saksi: Arvojen ja vastuullisuuden rooli kriisiajan johtamisessa

https://johtajaonmedia.fi/wp-content/uploads/HR-johtajaselvitys_2023_Jukka-Saksi-1.pdf

KTT, MBA Jukka Saksi toimii Johtaja on Media! -valmentajana.

MIKSI TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUS EI SUJU? ESITÄ ITSELLESI 6 ELINTÄRKEÄÄ KYSYMYSTÄ

Miten työntekijöiden palkkaaminen ja heidän sitouttamisensa onnistuu? Kysymys on yrityksen menestyksen kannalta kriittinen.

Organisaatiopsykologi **Juho Toivola** painottaa, että yrityksissä täytyy alkaa puhua laajemmin rekrytointityöstä. Siihen liittyy paljon muutakin kuin pelkkä työntekijän palkkaaminen.

Yrittäjien ja yritysjohton pitää ymmärtää muun muassa työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita, analysoida säännöllisesti omia tarpeita, luoda keinoja avainhenkilöiden palkitsemiseen sekä sitouttamiseen ja kehittää yrityksen työnantajakuvaa.

Toivolalla on vuosien kokemus henkilöstöjohton tehtävistä eri pörssiyrityksissä. Nykyään hän toimii alan yrittäjänä ja kouluttajana.

Seuraavaksi asiantuntija esittää kuusi kysymystä, joita jokaisessa yrityksessä on syytä pohtia.

1. Miten ja mistä yritys saa rekrytoitua tarvitsemansa työvoiman?

Suomessa on tuhansia yrityksiä, joiden kasvun esteenä ei ole asiakastyö, vaan osaavan työvoiman löytäminen. Etenkin pk-yrityksissä jokainen työntekijä on samalla avainhenkilö.

Toivolan mukaan yrittäjän tai yritysjohton pitää ensinnäkin ymmärtää työmarkkinoita yleisesti, mutta myös halutun ammattiryhmän taustoja: Minkälaisista oppilaitoksista heitä valmistuu? Missä he ovat tällä hetkellä töissä? Paljonko on heidän palkkansa? Mikä heitä motivoi?

Toiseksi on tärkeää hahmottaa, minkälaisia henkilöitä yritykseen oikeasti tarvitaan. Ja kolmanneksi, miten yrityksen tavoittelemien osajien toiveet ja tarpeet ovat muuttuneet.

”Sen jälkeen yrityksessä on hyvä olla realistinen ajatus siitä, mistä ja miten henkilöt haalitaan. Pelkkä työpaikkailmoitus ei riitä. Rekrytointi vaatii enemmän aikaa ja rahaa”, Toivola korostaa.

Hän huomauttaa, että rekrytointiin ja henkilökunnan kouluttamiseen käytettävä aika ja raha täytyy huomioida myös yrityksen myymien palveluiden tai tuotteiden hinnoissa.



2. Rekrytointi on kokopäivätyötä. Kuka sitä tekee?

Jos osaavien työntekijöiden palkkaaminen on yrityksen suurin kasvun este, niin ovatko panostukset linjassa sen kanssa, kuinka isosta ongelmasta on kysymys?

Toivolan mukaan on helppo sanoa, että rekrytointiin panostetaan. Tässä vaiheessa hän esittäisi kriittisiä lisäkysymyksiä: ”Missä se näkyy? Kenen vastuulla rekrytointi on?”

”Kyseessä on ydinprosessi. Kun halutaan onnistua, rekrytointiin pitää oikeasti panostaa. Katsoisin asiaa myös vaihtoehtokustannusten kautta. Mitä yritykselle maksaa, jos paikkoja ei saa täytettyä?” hän kysyy.

Tyypillisesti pk-yrityksillä on kumppanina rekrytointiyritys, tai yrittäjä pyrkii rekrytoimaan henkilökuntaa omia verkostojaan hyödyntämällä. Nyrkkisääntönä täysipäiväinen rekrytoija pystyy tuomaan taloon 4–7 uutta työntekijää kuukaudessa, kun kyse on asiantuntijatyöstä.

3. Vuotaako perälauta?

Jos vuotaa, niin miksi?

Alasta riippuen terve henkilöstön vaihtuvuus on 10–20 prosenttia vuodessa.

Yrityksessä on kuitenkin syytä tietää, miksi ja mihin työntekijät lähtevät. Tiedon avulla pystyy hahmottamaan, mikä on oma asema alan ekosysteemissä. Työpaikan vaihdon taustalla on usein yllättäviä syitä. Näistä yleisin on se, että kilpailijalla on lähtijälle entuudestaan vanhoja tuttuja töissä.

Lisäksi nousee esiin toinen tärkeä kysymys: ”Miksi ne eivät lähde, jotka eivät lähde?”

”Yleensä pidetään hyvänä, jos ihmiset sitoutuvat pitkäksi aikaa. Onko kyse aidosti sitoutumisesta vai siitä, ettei pääse muualle? Yrityksessä pitäisi pyrkiä siihen, että työntekijät kiinnostavat muita työnantajia. Osaaminen kiinnostaa aina”, Toivola kertoo.

4. Miten sitoutatte henkilökuntanne?

Avainhenkilöiden palkitsemisen ja sitouttamisen rakenteet on syytä miettiä jo osana liiketoimintastrategiaa. Erilaisia malleja on paljon. Samalla on tärkeä erottaa, mitkä ovat työsuhte-etuja ja toisaalta aitoja palkitsemisen malleja.

Toivolan mukaan esimerkiksi ryhmäeläkevakuutus toimii nykyaikaisena avainhenkilöiden palkitsemisen ja sitouttamisen ratkaisuna.

5. Minkälaisia parannuksia työn arjessa on tehty, jotta yritys olisi parempi ja valovoimaisempi työpaikka?

Työnantajakuva linkittyy yrityskulttuuriin ja sitä kautta yrityksen maineeseen paitsi asiakkaiden myös potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. Perusvaatimus on kohdella nykyisiä työntekijöitä hyvin ja viestiä avoimesti yrityksen arjesta.

6. Oletteko miettineet yrityskauppoja yhtenä rekrytoinnin keinona?

Toivola patistaa yrityksiä miettimään yrityskauppaa yhtenä vaihtoehtona, jos työvoimaa ei ole riittävästi markkinoilla. Tällaisia toimialoja on useita.

”Yrityskaupan avulla halutaan aina markkinaosuutta, mutta myös osaaminen korostuu. Se on yksi tapa kasvaa”, hän kiteyttää. ■

fennia

Lisätietoja: www.fennia.fi/palkitsemisenaika

JATKAMME
VETERAANITYÖTÄ
VIIMEISEEN MIEHEEN
JA NAISEEN.

OSTA
KORU:
veteraanit.fi

Muisto heistä,
**JOTKA TAISTELIVAT
ITSENÄISYYDESTÄMME.**

**Koruista saaduilla varoilla
tuetaan viimeisiä veteraaneja,
sotiemme naisia
ja sotaleskiä.**

Talvisodan Henki -korusarja

Pinssi 25 €

Kaulakoru 35 € Korvakorut 50 €

+ POSTIMAKSU

TILAA
veteraanit.fi

Kiitos, KUN ARVOSTAT.



LAHJAT KERTOVAT YRITYKSEN KULTTUURISTA

TEKSTI: PIA KLEMETTI

KUVAT: PIXABAY

Yrityksen kulttuuri ja identiteetti näkyvät konkreettisissa teoissa, jotka kuvastavat yrityksen, johdon ja henkilöstön nykyisiä arvoja ja toimintatapoja. Kulttuuria voidaan todentaa valinnoilla siitä, mihin rahaa käytetään – esimerkiksi lahjoilla omalle henkilökunnalle, asiakkaille ja kumppaneille, tai vaikkapa mahdollisille uusille työntekijöille. Liike- ja henkilökuntalahjat ovat yksi yrityksen identiteetin, työnantajamielikuvan ja kulttuurin näkyvimpiä konkreettisia tekijöitä, joilla on usein euromääräistä arvoaan merkityksellisempi viesti. Voiko kulttuuria kuitenkin kehittää lahjavalinnoilla?



**Valinnat kertovat
siitä, mitä
yrityksenä ollaan ja mitä
halutaan olla.**



KUVA: ACCOUNTOR SERVICES OY

Accountor Services Oy:n HR business partner Henna Pollari sanoo, että työsuhteen elinkaarta ajatellen, lahjan vaikuttavuus on suurin juuri yritykseen tultaessa. Se antaa kivan alun yhteiselle polulle.

Yrityslahjojen hankinnan kriteereissä näkyy selkeästi sekä ajan suuret trendit että politiikan, talouden ja markkinoiden konkreettiset yksittäiset tapahtumat. Tällaisia ovat esimerkiksi voimakas siirtyminen tavaroista aineettomiin lahjoihin, vastuullisuusnäkökulmien korostuminen sekä moninaisuuden kasvanut huomiointi. Eipä geopolittisetkaan syyt ole olleet toisarvoisia, sillä Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on saanut monet yritykset ohjaamaan lahjarahansa ukrainalaisten tukemiseen.

”Meillä Accountorilla vastuullisuusnäkökulma ja DEI-arvot ovat keskeisiä, ja pyrimme löytämään lahjoiksi esimerkiksi ekologisesti kestäviä ja moninaisuuden huomioivia vaihtoehtoja. Korvaamme muovin kankaalla, kertakäyttöisyyden kestäväällä”, avaa Accountor Services Oy:n HR business partner **Henna Pollari**. Myös lahjojen toimittajien valinta on nousut monessa yrityksessä tärkeäksi, sillä lahjat halutaan ostaa samoja arvoja kannattavilta yrityksiltä. Esimerkiksi kotimaisuus, ekologisesti kestävät materiaalit sekä eettinen tuotanto löytyvät enenevissä määrin kriteerilistoilta.

Elämyslahjat Oy on aineettomien lahjojen tarjonnassa ajan hermolla, sillä valikoimasta löytyy nimensä mukaisesta vain aineettomia, elämyksellisiä lahjoja.

Elämyslahjat on alun perin Liettuassa 2006 perustettu yritys, jonka on perustanut Linas Ceikus. Yrityksen perustaja on varsin kulutuskriittinen ja yrityksen missio onkin muuttaa lahjat tavaroista aineettomiin elämyslahjoihin. Alun perin kipinä yrityksen perustamiseen on syntynyt Linaksen perheelleen ja ystävilleen tekemistä paperisista, käsin kirjoitetuista lahjakorteista. Syntyi ajatus, että tätähän voisi laajentaa!”, kertoo Elämyslahjat Oy:n yritysmyyntipäällikkö **Mira Kytövaara**.

Suomeen Elämyslahjat Oy perustettiin vuonna 2010 ja se on osa jo viidessä maassa toimivaa Emoti Group -konser-

nia. Suomessa yritys tarjoaa noin 1 600 erilaista elämystä, jotka jakaantuvat lento-, hemmottelu-, vesi-, kurssi-, ajo-, loma- ja ruokaelämyksiin. Myymälöitä yrityksellä on pääkaupunkisidulla kauppakeskus Sellossa, Isossa Omenassa ja Kampissa, joskin tilaaminen ja maksaminen toimii pääasiallisesti verkkokaupan kautta, yritysmyynti auttaa henkilöstö- ja liikelahjoissa ja esimerkiksi virkistyspäivien suunnittelussa ja toteutuksessa.

”Palveluntarjoajamme ovat pääsääntöisesti suomalaisia pienyrittäjiä. Tämä on meille erittäin tärkeä valinta. Toki lisäksi odotamme, että heidän tarjoamansa palvelut ovat elämyksellisiä ja kiinnostavat loppuasiakkaitamme”, kertoo Kytövaara.

Valinnat heijastelevat yrityksen arvomaailmaa

Elämyslahjat Oy:n suosituimmat palvelut ovat superautot-konsepti, illallinen pimeässä sekä shitty ja magic dinner. Kytövaaran mukaan tilanne Suomessa on hyvä, sillä erityisesti ESG-näkökulma sekä moninaisuuden huomioiminen näkyy selkeästi asiakkaiden valinnoissa.

”Lahja ei onneksi ole enää sama kaikille, esimerkiksi herkukori, vaan lahjoihin satsataan enemmän ajatusta ja rahaa.

KUVA: ELÄMYSLAHJAT OY



Elämyslahjat Oy:n yritysmyyntipäällikkö Mira Kytövaara kertoo, että lahja ei onneksi ole enää sama kaikille, esimerkiksi herkukori, vaan lahjoihin satsataan enemmän ajatusta ja rahaa. Valinnat kertovat siitä, mitä yrityksenä ollaan ja mitä halutaan olla.



Valinnat kertovat siitä, mitä yrityksenä ollaan ja mitä halutaan olla. Mietitään vastuullisuutta ja monimuotoisuutta”, selventää Kytövaara.

Palvelut ja erilaiset lahjakortit ja -koodit ovat toimiva valinta myös silloin, kun halutaan antaa saajalle mahdollisuus vaikuttaa lahjaan. Näin voidaan tukea työyhteisön monimuotoisuutta ja huomioida yksilölliset tarpeet ja toiveet jossakin laajuudessa, myös esimerkiksi verotusasiat huomioiden. Tämä saattaa hieman vesittää lahjasta saatua iloa. Palveluiden ja lahjakorttien lisäksi esimerkiksi palkallisista vapaapäivistä on tullut varsin suosittu palkitsemisen keino tavaralahjojen tilalle. Niitä käytetään erityisesti joulun ja vuoden vaihteen aikaan mahdollistamaan pidempi vapaa työntekijöille. Tämä voi olla erittäin tervetullut lahja monelle ja varsin helposti toteutettava ratkaisu yrityksille.

Aineettomat lahjat ovat suosittuja myös siksi, että niiden toimittaminen kuormittaa organisaatiota käytännön tasolla vähemmän kuin tavaralahjat. Tilaus, pakkaus, postittaminen ja lähettäminen on nimittäin melkoinen homma, jos saaja on kymmeniä, satoja tai jopa tuhansia. Usein lahjojen hankinnan ja toimittamisen hoitaa yrityksen HR, jossa arvioidaan montaa näkökulmaa lahjan eettisyydestä postilaatikon kokoihin.

Vaikka lahja voi tukea hyvin yhteisöllisyyttä, ei sen yksilöllistäkään merkitystä voi ohittaa.

HR ja johto ovat viime vuosina olleet huolissaan etätyöstä yhteisöllisyyden ongelmallisuuden näkökulmasta. Tämän vuoksi erilaiset yksilöinä tai yhdessä koetut elämykset voivat olla mainio tapa luoda yritykseen ja työyhteisöön yhteisiä kokemuksia, tarinoita, keskustelua ja yhteisöllisyyttä. Taika on tietysti löytää vaihtoehtoja, jotka sopivat tiimissä kaikille.

”Työsuhteen elinkaarta ajatellen, lahjan vaikuttavuus on suurin juuri yritykseen tultaessa. Se antaa kivan alun yhteiselle polulle”, pohtii Pollari.

**Lahja voi toimia
myös inspiroijana,
rohkaisijana ja lempeänä
ajurina uuteen.**



Lahja elämän rikastajana

Vaikka lahja voi tukea hyvin yhteisöllisyyttä, ei sen yksilöllistään merkitystä voi ohittaa.

”Aloitimme Accountorilla niin kutsutun Yläfemma-kiitoksen, jossa palkitaan eniten kiitoksia saanut työntekijä. Esimerkiksi 2022 saimme yhteensä noin 5 000 palautetta, ihan huikea määrä! Voittaja saa valita itselleen lahjan, ja teemme aiheesta jutun intraamme”, iloitsee Pollari.

Vaikuttavuutta voidaan saada siis aikaan paitsi tiimeihin myös yksilöihin, kun lahja on henkilökohtainen kiitos. Yksilö- ja yhteisökohtaisuudessa saakin olla tarkkana, sillä siihen liittyy paljon kulttuurisidonnaisuutta. Joissakin kulttuureissa yksilön huomioimista odotetaan, toisissa se koetaan varsin vaivaanuttavana. HR on tässä asiassa usein ammattilainen.

Jos lahja mahdollistaa uuteen asiaan tutustumisen, voi saaja päästä kokeilemaan jotakin itselleen aivan uutta lajia

tai harrastusta. Näin hän saattaa pelkän kokemuksen lisäksi yllätyä omasta pystyvyydestään tai löytää itselleen jopa uuden harrastuksen. Mikäpä muu olisi omiaan tasapainottamaan työtä ja vapaa-aikaa, tukemaan työssä jaksamista sekä nostamaan elämänlaatua ja hyvinvointia. Lahja voi siis toimia myös inspiroijana, rohkaisijana ja lempeänä ajurina uuteen.

Lahjat kertovat meidän reseptimme

Lahjoilla voidaan siis kuvata tehokkaasti sitä, mikä on meille yrityksen tärkeää ja mitä me arvostamme ja tuemme. Kerromme omalle henkilökunnallemme ja verkostollemme meidän reseptimme, mistä meidät on tehty ja millainen identiteettiimme on.

Lahjoilla voinee kuitenkin rajatusti kehittää yrityksen kulttuuria, ne pikemminkin tukevat ja kertovat tarinaa muilla toimenpiteillä aikaansaadusta kehityksestä. ■

Työhyvinvointi

Kevään tyhy- ja tiimipäivät varataan nyt!

Peurunka on työhyvinvoinnin asiantuntija

5000

kuntoutuksen ja työhyvinvoinnin asiakasta vuosittain

65

terveyspalvelualan ammattilaista ja asiantuntijaa

50

vuotta kokemusta hyvinvoinnin edistämisestä

Valitse teille sopiva kokonaisuus

Kevyimmillään työhyvinvointipäivä voi tarkoittaa innostavaa asiantuntijaluentoa kokouspäivän yhteydessä ja laajimmillaan pitkäkestoista hyvinvointivalmennusta koko henkilöstölle. Me autamme sinua vuosikymmenten kokemuksella sopivan kokonaisuuden löytämisessä, haluamassasi mittakaavassa.

- 1** AKTIVITEETTI TAI LUENTO
Kokouksen tai tiimipäivän lomaan aiheeseen sopiva aktiiviteetti, esim. tiimikarkelot tai luento ajankohtaisesta aiheesta.
- 2** TYHY-PÄIVÄ
Päivän kestävä kokonaisuus, jossa teemana yhteisöllisyys, tiimitaidot tai henkinen hyvinvointi. Sopivassa suhteessa mm. liikuntaa, luentoja ja yhteisöllisiä tuokioita.
- 3** VALMENNUS 5 + 3 päivää
Tavoitteellista työhyvinvointia yrityksille teemoitettuin kokonaisuuksin. Organisaatioille, jotka haluavat kehittää työhyvinvointia pitkäjänteisesti.
- 4** KUNTOUTUS
Yksilöllinen tai ryhmäkuntoutus yhteistyössä työterveyden kanssa. Tavoitteena työkyvyn edistäminen ja työelämässä pysyminen. Kuntoutuksen myöntää ja sen maksaa Kela.

**KATSO
TYHY-
UUTUDET**

Katso parhaat vinkit!
» peurunka.fi/työhyvinvointi

Soita ja kysy lisää!

020 751 6300

tai peurunka@peurunka.fi.

Puh. hinta 8,35 snt/puh + 16,69 snt/min.



PEURUNGANTIE 85, LAUKAA
vain 30 min. Jyväskylästä!



Peurunka
Spa & Resort

ELÄMYS ON UNOHTUMATON LAHJA

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

Liikelahjoilla palkitaan ja motivoidaan henkilöstöä sekä rakennetaan suhteita asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Elämys on aineeton lahja, jolla voi osoittaa arvostusta lahjan saajaa kohtaan sekä viestiä yrityksen arvoista.

Hyvä liikelahja on harkittu ja sopii erilaisille ihmisille. Aineettomat elämykset sekä avoimet elämyslahjakortit tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia henkilöstön ja sidosryhmien muistamiseen.

”Nykyään yritykset ja organisaatiot haluavat muistaa henkilöstöä ja sidosryhmiä aineettomilla lahjoilla. Elämys on henkilökohtainen lahja, joka saa aikaan keskustelua. Elämyslahja luo yhteisiä kokemuksia, joista puhutaan pitkään”, sanoo Elämyslahjat Oy:n maajohtaja **Katri Pirinen**.

”Parhaassa tapauksessa elämyksen saaja löytää lahjan kautta uuden intohimon tai harrastuksen ja saa uutta sisältöä elämäänsä”, jatkaa Elämyslahjojen yritysmyyntipäällikkö **Mira Kytövaara**.

Elämyslahjat välittää elämyksiä lahjakortteina, jotka ovat voimassa kolme vuotta. Elämyslahjatideoi ja räätälöi asiakkaan kanssa sopivan ratkaisun laajasta valikoimasta, joka kattaa yli 1600 erilaista elämystä eri kategorioista ja hintaluokista.

Jaetut elämykset luovat yhteenkuuluvuutta

Elämyslahjojen avulla voi järjestää unohtumattoman virkistystai tiimipäivän tai ikimuistoiset pikkujoulut. Elämyksiä kokeillaan rohkeammin työkavereiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa, ja yhteiset kokemukset vahvistavat yhteenkuuluvuutta.

”Ajoelämys Ferrarilla tai Lamborghinilla on huikea kokemus, ja kolmen ruokalajin gourmet-illallinen pimeässä nostaa keskiöön makuaistin kautta tapahtuvan havainnoinnin. Keraamisen dildon valmistuskurssi puolestaan on hauska tapa viettää tiimipäivää”, Pirinen antaa esimerkkejä.

Sopivia hetkiä henkilöstön muistamiseen ovat mm. merkkipäivät, kevätlahjat ennen kesälomaa sekä joulunalusaika. Elämyslahjat toimittaa lahjat suoraan lahjansaajille, joten elämysten antaminen on sujuvaa ja ketterää.

”Lahjat palvelevat sekä antajaa että saajaa. Muistaminen viestii henkilöstölle, että työnantaja pitää huolta ja välittää”, Kytövaara sanoo. ■

Lisätietoja: Mira Kytövaara

mira@elamyslahjat.fi, 0400 377 722

www.elamyslahjat.fi



JÄRJESTÄ OMA YRITYSNÄYTÖS!

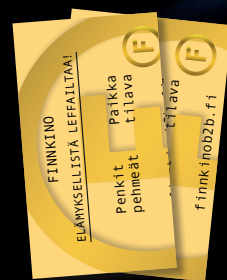
Tarjoa työntekijöillesi tai asiakkaillesi
eksklusiivinen kokemus ja järjestä
heille oma ennakonäytös. Elokuvan
voit valita useiden ensi-iltaan tulevien
elokuvien joukosta.



finnkinob2b.fi
yritysmyynti@finnkino.fi



Finnkino
B2B



**Palkitse, kiitä ja
kannusta leffalla!**

Tilaa yritysleffalippuja

HELSINKI | ESPOO | VANTAA | LAPPEENRANTA | LAHTI | TURKU | RAISIO | TAMPERE | PORI | JYVÄSKYLÄ | KUOPIO | OULU

VAIHTO-OPISKELUOHJELMAT OPPILAITOSTEN TAPAAAN TYÖPAIKOILLE

TEKSTI: LOTTA LUKKA

KUVAT: PEXELS

Vaihto-opiskeluvuodet ovat usein niitä mieleenpainuvimpia hetkiä opiskeluvajasta. Sen lisäksi, että vaihto-opiskelulla on useita mieltä, kokemusta ja osaamista avartavia hyötyjä, voisi sen merkityksellisyyttä tutkia myös esimerkiksi motivaation, hyvinvoinnin ja tehokkuuden näkökulmasta.

NOV



Vaihto-opiskelu on usein seikkailu nuoruudessa, mutta voisiko vaihto-opiskeluohjelman idea toteutua edelleen työelämässä – vähintäänkin omassa organisaatiossa, mutta myös eri yritysten välillä siten, ettei omasta työstä tarvitse lähteä päästäkseen näkemään mitä muualla työmarkkinassa tapahtuu tai miten eri yritykset samankaltaisia tehtäviä suorittavat? Että tulevaisuuden työsopimuksessa vaihtomahdollisuus oman tai toisen alan yrityksessä kuuluisikin automaattisesti diiliin? Mahdollisuus, jossa yksilö kasvaa ammatillisesti ja yritykset kehittyvät yhteistyössä näiden vaihtolähtetilaisten avulla?

Tavoite lähtee oppimismahdollisuudesta ja vastavuoroisuudesta

Oppilaitosten vaihto-opiskeluohjelmien tavoitteena on mahdollisuus suorittaa osa tutkinnosta eri oppilaitoksessa, tyypillisesti ulkomailla – ja vastavuoroisesti omaan oppilaitokseen saapuu vaihto-opiskelija kohdemaasta. Opiskelun ja oppimisen lisäksi vaihtoaika usein tarjoaa ainutlaatuisen kokemuksen, jossa itenäistymisen ja pärjäämisen kokemukset ulkomailla asumisen, kansainvälisen kaveriporukan ja opiskelijayhteisön kanssa verkostoitumisen sekä laajemmin eri maiden näkökulmia avartavien, koulutusalan teemojen käsittelyn myötä kasvattavat yksilöä. Vaihto-opiskeluajat muistetaan ikuisesti.

// Usein sisäisen liikkuvuuden mahdollisuuksia on omassa tiimissä.

Olisipa hienoa, jos oppilaitosten tarjoama vaihto-opiskelumalli toimisi systemaattisesti myös työelämäkontekstissa vastavuoroisuuden periaatteella siten, että yhteistyöyritykset lähetäisivät osajansa, ”vaihtolähteläitä”, molempiin organisaatioihin oppimaan, näkemään, kokemaan ja kasvamaan määrääjäksi. Ohjelma tarjoaisi mahdollisuuden oppia yhdellä työsopimuksella enemmän kuin yhden organisaation verran työelämästä, työtehtävistä, yrityskulttuureista – erilaisilta ihmisiltä ja osajilta. Vaihtomahdollisuus tarjoaisi ammatillisen kehittymisen lisäksi inspiraatiota, uusia verkostoja sekä näkö-



kulmia avartavan kokemuksen, jota hyödyntää omassa kotiorganisaatiossa määrääjän päätyttyä. Tällainen yritysten välisen yhteistyö tarjoaisi työntekijälle uuden, turvallisen kehittämispolun luopumatta olemassa olevasta työsuhteesta sekä tuoden palatessaan takaisin valtavasti lisää tietoa, taitoa ja parhaita käytäntöjä jaettavaksi kotiorganisaatiolle.

Sisäisen liikkuvuuden käytäntöjen laajentaminen yrityksen ulkopuolelle

Työelämässä tavoitteellista vaihto-opiskelua tapahtuu useimmi-



ten omassa organisaatiossa, jota edistetään esimerkiksi sisäisen liikkuvuuden ja työnkierron toimintamalleilla. Sisäisellä liikkuvuudella pyritään vahvistamaan sitoutumista ja laajentamaan osaamista yrityksen sisäisillä urapoluilla, uudenlaisten työtehtävien ja vastualueiden kautta.

Usein sisäisen liikkuvuuden mahdollisuuksia on omassa tiimissä, mutta myös eri toimintojen ja tiimien välillä, kansainvälisissä organisaatioissa mahdollisesti eri maiden välillä tai esimerkiksi projektityöskentelyn kautta. Halukkuus kehittyä sisäisesti eri työtehtävissä tunnustetaan esimerkiksi kehitys- ja ura-

keskusteluissa, ja toisinaan sisäistä liikkumista ohjataan vahvemmin työnantajan suunnalta, esimerkiksi organisaatioiden muutostilanteissa. Pääsääntöisesti sisäisen liikkumisen tai työnkierron mahdollisuudella, määräaikaaisesti tai vakituisesti, saadaan itselleen arvokasta, uutta osaamispääomaa ja motivaatiota, sekä jaetaan osaamista yrityksessä.

Sisäisen liikkumisen ja työnkierron mahdollisuus rajautuu tyypillisesti oman organisaation sisälle, luonnollisestikin. Mutta entäpä jos sama toimintamalli toimisikin myös yritysten välisenä yhteistyönä tulevaisuudessa – vaihtolähettiläiden lähettä-

misenä saman alan toimijan tai jopa eri alalla vaikuttavan työnantajan vastaaviin tehtäviin määräajaksi? Saisimmeko työelämän rakenteet tukemaan tällaista mahdollisuutta riittävästi, jossa työntekijänä pääsisikin kasvamaan ja oppimaan toiseen yritykseen ja palaamaan sovitun ajan kuluttua takaisin ilman työpaikan vakituista vaihtamista?

Yritysten välinen vaihtolähteläsmalli antaisi mahdollisuuden sekä yksilölle että yritykselle kehittyä ja uudistua yhdistämällä parviällyyn eri organisaatioiden toimijoita samankaltaisten työelämähaasteiden ja -prosessien äärellä; benchmarkaamalla pidempiaikaisesti onnistuneita käytäntöjä, oppimalla toinen toisilta, vertailemalla sekä jakamalla osaamista molemminpuolisesti. Voisiko oppilaitosten

vaihto-opiskelumallin hyödyt toimia siis myös työelämäkontekstissa? Yhteistyö samojen ja samankaltaisten haasteiden ja mahdollisuuksien parissa, jossa tunnistettaisiin yrityksiä yhdistävät tavoitteet ja haasteet, ja laitettaisiin vaihtolähteläiset tutkimaan yhdessä etenemis- ja kehittämismahdollisuuksia?

Ajatelkaa, jos yrityksiä yhdistävistä työelämän prosesseista, kuten rekrytoinnin tai perehdytyksen kehittämisestä, tehtäisiin vaihtoyritysten välinen, yhteinen työelämää edistävä tavoite, jossa kilpailun sijaan lyötäisiin ajatukset yhteen parhaiden mallien ja käytäntöjen osalta, ja lopputulos olisi yhteisesti hyödynnettävissä sen sijaan, että jokainen yritys pähkäilee prosessin kanssa itsenäisesti? ■

ILMOITUS

PAREMMAN TYÖKYVYN SALAISUUS PIILEE ENNAKOIVISSA TOIMISSA

TEKSTI: VANESSA TÖRNBLOM



Nykytyöelämän moninaiset kuormitustekijät haastavat työntekijöiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen. Oikean kumppanin johdolla ongelmat voidaan ratkaista ennen kuin ne eskaloituvat sairauspoissaoloiksi.

Mielen hyvinvoinnin haasteet sekä erilaiset tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat yleistyneet vauhdilla. Koronavuodet vaikeuttivat tilannetta erityisesti niissä organisaatioissa, jotka laittoivat ennakoivat työterveystoimet tauolle.

”Työkyvyn ylläpitäminen vaatii suunnitelmallisuutta, mutta onneksi tilanne on helposti korjattavissa. Lopulta kyse on melko yksinkertaisista toimenpiteistä, kunhan niitä toteutetaan pitkäjänteisesti ja työntekijät saadaan motivoitua muutokseen”, toteaa Finla Työterveyden toimitusjohtaja **Anu Pekki**.

Finla on ennaltaehkäisevän työterveyden uranuurtaja ja erityisosaaja. Pirkanmaan lisäksi pääkaupunkiseudulla ja Turussa toimivan Finlan asiakaskuntaan kuuluu teollisen, kaupan ja sosiaali- ja terveysalan toimijoita sekä asiantuntija-organisaatioita.

50 vuotta täyttävän yhtiön menestys kumpuaa kumppanuusperiaatteella toimivasta tiiviistä yhteistyömallista. Asiakaita palvelee moniammatillinen tiimi, joka koostuu vastuulääkärin ja työterveyshoitajan lisäksi fysioterapeutista, työterveyspsykologista ja työkykyvalmentajasta. Toimet räätälöidään tarkasti sairauspoissaolosyiden ja tarpeiden perusteella, ja vaikuttavuutta seurataan aktiivisesti. Tulokset puhuvat puolestaan: Finlan asiakasyrityksissä on puolet vähemmän yli 6



kuukauden sairauspoissaoloja keskivertoyrityksiin verrattuna (Työterveyslaitoksen laatukysely).

”Onnistuimme puolittamaan erään asiakasyrityksemme sairauspoissaolokustannukset mm. työpaikan arkeen jalkautuvan työfysioterapeutin avulla. Työkykyvalmentajamme ja Tulevaisuuden työkyky -konseptimme puolestaan auttavat työntekijöitä löytämään motivaationsa ja voimavaransa muuttuvassa työelämässä. Kun apua on helposti saatavilla ja kommunikatio pelaa, avoimuus lisääntyy ja hyvinvointikin paranee. Nyt kannattaa vain tarttua toimeen”, Pekki rohkaisee. ■

Tutustu siihen, miten voimme auttaa organisaatiotanne menestymään ja voimaan paremmin: www.finla.fi



Työelämä on murroksessa.

Vaikutukset näkyvät johtamisen haasteissa ja inhimillisesti tehokkaiden työyhteisöjen rakentamisessa.

Vain 47% johtajista* kokee että sekä henkilöstö että organisaatio menestyvät.

Uudistuminen olisi monelle organisaatiolle välttämätöntä, mutta johdon työmäärä on loputon.

**Strateginen suunta hämärtyy.
Aloittaminen vaikeutuu.
Illat venyvät.**

Lähdetäänkö yhdessä rakentamaan pysyvästi parempaa työelämää askel kerrallaan?

www.freialife.com

INHIMILLINEN JOHTAMINEN ON AVAIN TOIMIVAN TYÖYHTEISÖN LUOMISEEN

Johtamista on muutettava niin,
että kulttuuri ruokkii veto- ja pitovoimaa

Yrityksen kannalta pahempaa kuin työhönsä tympääntyneen irtisanoutuminen on se, että tällainen henkilö jää! "Pitäkää tunkkinne" -asenteella toimiva, kyyninen työntekijä murentaa vähitellen yrityksen toimintamahdollisuuksia sisältäpäin. Se on kuin myrkky, joka näivettää kaikki sen kanssa kosketuksiin joutuvat hitaasti, mutta varmasti.

Vaikka hyvästä johtamisesta ja sen kehittämisen merkityksestä puhutaan ja kirjoitetaan paljon, on hämmentävää, miten huonosti työyhteisöissä voidaan ja miten moni kokee arvostuksen puutetta. On ymmärrettävä, että ihmiset venyvät tarvittaessa, mutta "kamelin selkä" katkeaa vain kerran.

Inhimillinen johtaminen on avain toimivan työyhteisön luomiseen. Kaikki työelämä tutkimukset osoittavat, että johtajalta odotetaan inhimillistä arvostusta, avoimuutta ja aitoutta. On kyettävä myöntämään omat virheensä ja otettava opiksi. Hyvä johtaja luottaa työntekijöiden osaamiseen, osallistaa vaikuttamaan ja tukee jokaisen kehittymistä. Työyhteisöissä kaivataan merkityksellisuuden kokemusta. Pysymme yhteisössä, jossa koemme tulevamme nähdyiksi ja kuulluiksi, jolloin myös yrityksen tulos paranee.

Työyhteisön toimivuuden parantaminen vaikuttavalla johtamisen kehittämisellä

Johtaminen on enemmän tekoja kuin tietämistä. Koulutuksissa on kuitenkin haasteensa, sillä johtajan arjessa enää pelkkä teoriaosaamisen lisääminen ei tuota odotusten mukaista lisäarvoa käytännön johtamiseen. Yli 60 vuotta tuloksellisesti, globaalisti toimineen LMI:n metodeilla (Leadership Management International), johtamisen kehittämisohjelmilla oppimiskäyrä saadaan väistämättä nousuun. Perinteisten koulutusten jälkeen johtaja palaa usein pian vanhaan tapaan suorittaa



LinkedIn:ssä postaus aiheesta sai noin 120 000 näytystä ja lähes 3 000 reaktiota.

KUVA: KATRI LEHTOLA / KEKSI AGENCY



Tiina Parikka on sertifioitu LMI johtajuuskehittäjä, inhimillisen johtamisen valmentaja. Verkostoidutaan LinkedIn:ssä!

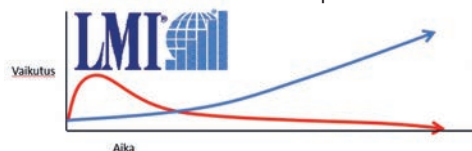
arkea. Johtajan on vaikea hahmottaa kiireen keskellä, mitä opittu teoria tarkoittaa hänen omassa arjessaan. Paras hyöty-suhde panostuksille saadaankin johtoa yksilöllisesti valmentamalla. On päästävä puuttumaan yksilön omiin arjen haasteisiin, jolloin kehittämisestä tulee investointi kuluerän sijaan. Luodaan yhdessä päämäärät ja toteutetaan suunnitelma yhdessä valmentajan kanssa.

Kun haluat kehittyä johtajana, sinun ei tarvitse tietää, mihin kaikkeen valmennuksessa pitäisi perehtyä. Me LMI:n johtamisen ja sen kehittämisen ammattilaiset tiedämme! Siksi meillä on valmis runko johtamisen ydinosaamisen harjoittamiseen ja yhdessä viemme työkaluillamme ne konkreettiset teoiksi ja muutoksiksi sinun arjessasi! ■

Ota yhteyttä!

tiina.parikka@lmi.fi

Monipuolisia referenssejä löydät osoitteesta www.lmi.fi



Punaisella perinteisten koulutusten vaikutus verrattuna sinisellä LMI kehittämisohjelmilla saavutettuihin tuloksiin.



TILAA HR viesti

KESTOTILAUKSENA

HINTAAN 77 € / VUOSI

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

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



www.hrviesti.fi

Tilaaajapalvelu
Arkisin klo 8–16 puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla tilaajapalvelu@atex.com

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HRx 2023 -TAPAHTUMA OLI YLEISÖMENESTYS

TEKSTI: MERJA MAUKONEN

KUVAT: TAAVI TIHKAN

Kotimaan johtava vuosittainen HR-alan tapahtuma HRx 2023 järjestettiin maaliskuussa. Tapahtuman teemaksi valittu Kestävä työelämä herätti vilkasta keskustelua osallistujien keskuudessa. Ohjelma tarjosi monipuolisesti työkaluja kestävämmän työelämän luomiseen.

Suomen johtava HR-tapahtuma HRx 2023 järjestettiin 29.3. Helsingissä Scandic Marina Congress Centerissä. Tapahtuman järjestämisestä vastasivat Alma Media ja HENRY ry. Tapahtuman teemana oli kestävä työelämä.

”Tämän vuotisen teeman valinnan taustalla ovat viime vuosia varjostaneet kriisit, jotka vaikuttavat kaikkiin yrityksiin ja organisaatioihin. Muuttuvat tilanteet luovat muutospaineita, joihin haluamme tarjota kestäviä ratkaisuja”, kertoo tapahtumapäällikkö **Sini Mäkinen** Alma Medialta.

”Kestävä työelämä on nykyisessä maailmantilanteessa teema, joka puhuttelee kaikkia HR-alan ammattilaisia. HR on avainasemassa kestävän työelämän luomisessa, ja laadukas ammattitapahtuma auttaa viemään HR-alaa sekä työelämää eteenpäin”, jatkaa HENRY ry:n toiminnanjohtaja **Marita Salo**.

HR-alan ammattilaisten kohtaamispaikka

HRx 2023 -tapahtumaan kokoontui 650 HR-alan ammattilaista keskustelemaan ja verkostoitumaan. Tapahtuma antoi inspiraatiota oman osaamisen sekä työyhteisön kehittämiseen kestäväällä ja hyvinvointia tukevalla tavalla.

”Haluamme tarjota osallistujille kohtaamispaikan, jossa voi jakaa kokemuksia kollegoiden kanssa. Tapahtumassa oli mielettömän hyvä tunnelma. Ajankohtainen aihe kiinnosti ja

sai aikaan puheensorinaa”, sanoo Alma Median projektipäällikkö **Tiina Salminen**.

”Koronavuosien jälkeen ihmiset nauttivat HR-alaa koskevan aiheen ympärille järjestetystä tapahtumasta sekä kollegoiden kohtaamisesta. Kestävä työelämä teemana herätti laajaa kiinnostusta sekä yhteistyökumppaneissa että osallistujissa”, Salo sanoo.



Juontajaparina tapahtumassa toimi Anna Stähle ja Mikael Frisk.



Sara Salmani keynote-puheenvuorossaan.

Keynote-avaukset herättivät keskustelua

Teemaa käsiteltiin monipuolisesti ja laaja-alaisesti alan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa suunnitellussa ohjelmassa. Ohjelmaan sisältyi muun muassa kestävän työelämän eri osa-alueita avaavia keynote-puheenvuoroja, keskusteluja ja wellness-hetkiä.

”Cyriel Kortlevenin muutoksen työkaluja käsittelevä keynote-avaus antoi hyvän ja vauhdikkaan startin päivään. Sara Salmanin keynote-puheenvuorossa esiin noussut osallisuus herätti keskustelua”, Mäkinen kertoo.

”Pekka Mattilan iltapäivän puheenvuoro kiinnosti monia kuulijoita. Mattila toi esiin työmarkkinoiden muutosta sekä pohti osaavan työvoiman löytämisen haasteita”, Salo lisää.

Monipuolisessa ohjelmassa jokaiselle jotakin

HRx 2023 -tapahtuman iltapäivän ohjelmalinjoissa käsiteltiin kestävän työelämän eri osa-alueita: vastuullisuutta, osaaamista, muutosta ja kasvua. Eri linjojen tarjonnasta sai vapaasti rakentaa yksilöllisen ohjelmakokonaisuuden omien kiinnostuksenkohteiden mukaisesti.

”Ohjelmassa hyödynnettiin monipuolisesti puheenvuorojen ja avausten lisäksi paneelikeskusteluja, paripuheenvuoroja ja start-up-pitchejä. Mukana oli sekä teoreettisia näkökulmia että konkreettisia tapausesimerkkejä”, Mäkinen kuvailee.

MLP:n vetämässä workshopissa käsiteltiin erilaisuutta työelämän voimavarana. Workshop tarjosi konkreettista tekemistä ja työvälineitä työyhteisön avoimen kulttuurin luomiseen.

”Workshopissa pureuduttiin ennakotehtävänä tehtyihin työyhteisöprofiileihin, joiden avulla tutustuttiin erilaisiin vuorovaikutustyyliin. Työskentely antoi eväitä erilaisuuden hyödyntämiseen työyhteisössä”, Salminen kertoo.

Näyttelyalueella toimijoita useilta aloilta

Verkostoitumisalueella tapahtuman yhteistyökumppanit olivat paikalla auttamassa osallistujia sekä heidän työrooliinsa liittyvissä asioissa että oman organisaation toiminnan kehittämisessä eteenpäin.

”Mukana oli toimijoita useilta eri aloilta ja jokainen toi tärkeän lisän tapahtumakokonaisuuteen. Esimerkiksi Nightingale Health tarjosi hyvinvointianalyysin oman hyvinvoinnin kartoittamiseksi ja kehittämiseksi”, Salminen sanoo.



Tapahtumassa pääsi osallistumaan myös HRx Bingoon.

Verkostoitumiselle ja virkistäytymiselle sekä yhteistyökumppaneiden toimintaan tutustumiselle oli varattu aikaa ohjelmatauvoilla.

”Tänä vuonna verkostoitumista edesauttamaan tapahtumaan oli kehitetty HRx-bingo, jossa osallistujat pääsivät suorittamaan pieniä tehtäviä ja tutustumaan toisiinsa sekä näytteilleasettajiin”, Mäkinen kertoo.

HRx 2024 jo suunnitteilla

Ensi vuoden HRx 2024 -tapahtuma järjestetään Helsingissä maaliskuussa 2024, ja tapahtuman suunnittelutyö on jo käynnistynyt.

HR-kentällä vakiintuneen aseman saavuttanut HRx-tapahtuma on ollut HR-alalla vuoden kohokohta jo vuodesta 2016 saakka.

”On hienoa olla mukana tekemässä tätä tapahtumaa. Kohderyhmä on ottanut HRx-tapahtuman omakseen, ja tapahtumaa kehitetään yhteistyössä alan ammattilaisten ja asiantuntijoiden kanssa. Haluamme kiittää kaikkia vuosien aikana mukana olleita ihmisiä ja tahoja, jotka ovat mahdollistaneet hienon tapahtumakokonaisuuden kehittymisen”, summaa Salminen. ■



Cyriel Kortlevenin muutoksen työkaluja käsittelevä keynote-avaus antoi vauhdikkaan startin päivään.



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk



Pitäisikö päivittää toimistokalusteet?



Istutko mieluummin lattialla kuin työtuolissasi?

Tuntuuko sinusta, että työpisteesi aiheuttaa sinulle selkä- ja päänsärkyä?

Toimimattomia tiloja ja epämukavia kalusteita ei kannata sietää, kun työympäristössä on tarkoitus tehdä positiivista tulosta. Nyt onkin oikea aika laittaa aikansa eläneet kalusteet kiertoon ja päivittää työtila ajan tasalle.

Kotimainen Hexaplan kalustaa ankeista tuotantotiloista, varastoista ja toimistoista positiivisen työsykkeen tiloja. Tilaa tuotteet verkkokaupasta suoraan työpaikalle napin painalluksella tai ota yhteyttä projektimyyjiimme Anttiin, Heliin tai Juhamattiin.



Klikkaa heti



ja aloita matkasi kohti
tehokkaampaa
työpäivää!



hexaplan.fi