

HRV VIESTI

henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2025

Valmennus

HENRY ry:n TOP 10 -puhujat

Johtaminen

Johtamisessa tarvitaan metakognitiota

Rekrytointi

Henkilöstökehitys monimuotoistuvilla työmarkkinoilla

**Etätyön
haasteet
uusille
työntekijöille**

Arjen kitkat kuriin - Tehosta ja sitouta!

Ratkaisuja työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen.
Moderni työelämä vaatii sujuvuutta, tuloksia ja sitoutuneita ihmisiä. Proinno on erikoistunut auttamaan organisaatioita tunnistamaan ja poistamaan arjen kitkat, jotka estävät menestystä.



Tyytyväisempiä työntekijöitä
- Vähennä sairauspoissaoloja

25%



Tehokkaammat prosessit
- Vapauta aikaa olennaiseen.

30%



Säästöä / työntekijä / vuosi
- Paranna kannattavuutta

6850€

"Proinnon avulla olemme saaneet merkittäviä tuloksia lyhyessä ajassa. Työ on sujuvampaa, ja henkilöstö on motivoituneempaa."
- Arto Koivumaa, toimitusjohtaja, Akkoy Service Oy

Tunnistatko nämä haasteet?

- Jatkuvat keskeytykset ja tietokatkokset
- Epäselvät roolit ja vastuut
- Siilot ja erilliset toimintamallit
- Tehottomat palaverikäytännöt
- Digitaalinen ylikuormitus

Proinno tarjoaa räätälöidyt ratkaisut - Lue lisää → proinno.fi

INNOLEAN® Pikastartti

- Nopea tilannekuva ja konkreettiset toimenpiteet heti käyttöön
- Sisältää digikyselyn ja työpajan.

INNOLEAN® Startti

- Syvälinen analyysi ja yhdessä kehitetty ratkaisu
- Sisältää digikyselyn, haastattelut + työpajan/työpajoja.

Ota yhteyttä ja varaa maksuton kartoitus

Kun henkilöstö ja johto saadaan yhdessä kehittämään toimintaa, syntyy merkittäviä tuloksia. Lean-ajattelun avulla voidaan tunnistaa ja poistaa turhat toimintatavat, jotka estävät työn sujuvuutta.



Pohjoismaiden johtavat ratkaisut työsuhteen koko elinkaaren tueksi

Varmista tulevaisuuden osaamistarpeet ja hallitse HR-strategiaasi työntekijäpolun jokaisessa vaiheessa.

Tarjoamme skaalautuvia digitaalisia työkaluja, jotka auttavat sinua houkuttelemaan, rekrytoimaan, kehittämään ja säilyttämään sitoutuneita työntekijöitä.

Tutustu ratkaisuihimme



Löydä

Rekrytointimarkkinointi
Työpaikkailmoitukset
Työnhakuportaali

Lopetus

Työsuhteen lopettamisen
hallinta

Säilytä

Työntekijäkyselyt
Pulssikysely
Osaamisen hallinta

Kehitä

Oppimisen hallintajärjestelmä
Tavoitejohtaminen & kehityskeskustelut
Verkkokurssit

Rekrytoi

Rekrytointijärjestelmä
Referenssitarkistus
Hakijapalaute

Perehdytä

Perehdytysohjelmisto
Ennakkoperehdytys

grade.fi

HR & Johtajuus 2025

INHIMILLISESTI KESTÄVÄ TYÖELÄMÄ, IKÄDIVERSITEETTI JA NUOREN SUKUPOLVEN ODOTUKSET JOHTAJUDELTA

Tervetuloa verkostoitumistapahtumaan **Meeting Park OASIS Ruoholahteen!**

Meillä on ilo tarjota monipuolinen ja inspiroiva kutsuvierastapahtuma HR-päätäjille ja tapahtumajärjestäjille **tiistaina 25.3. klo 15.00–19.00.**

Tapahtumassa pääset kokemaan omakohtaisesti **tapahtumatila Atriumin** upeat puitteet, kuulemaan **MagnumLiven & Speakersfactoryn** mielenkiintoiset ja ajankohtaiset puhe-esitykset, energisoitumaan **Seikkailu Oy:n** aktiviteetista ja nauttimaan **News Cateringin** herkullisista cocktail-paloista. Tapahtumassa on myös juomatarjoilu.

Tapahtuma on loistava tilaisuus oppia uutta, verkostoitua ja luoda arvokkaita kontakteja myös oman tapahtuman järjestämisen näkökulmasta! Tapahtuma on maksuton. Lämpimästi tervetuloa!

Ohjelma:

15.00 Ilmoittautuminen, verkostoitumista ja mahdollisuus tilaesittelyyn
16.00 Tervetuloa ja kumppanien esittely
16.15 Ville Ojanen: Hyvinvointi ja inhimillisesti kestävä työelämä
16.45 Koe "Boom Time" -musiikillinen Catalyst-aktiveiteetti
17.15 Tauko
17.30 Henrietta Karjalainen: Ikädiversiteetti työelämässä ja nuoren sukupolven odotukset johtajuudelta
18.00 Verkostoitumista, mahdollisuus tilaesittelyyn
19.00 Tilaisuus päättyy!

LUE LISÄÄ JA ILMOITTAUDU MUKAAN OSOITTEESSA WWW.MEETINGPARK.FI



Meeting Park



SEIKKAILU



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.



www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

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

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

1/2025

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

Mirkka Lindroos

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaajapalvelu@atex.com

toimittajat

Meri Maukonen

paino

Printall AS


ISSN-L 2323-6663


ISSN 2323-6663 (painettu)

ISSN 2323-6671 (verkkójulkaisu)

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

 @HRviesti (X)

 HR viesti (Facebook)

 HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Pexels

1/2025

SISÄLTÖ



KUVA: PEXELS

Tutkimus korostaa, että perehdytys etätyössä eroaa merkittävästi perinteisestä lähityöstä.

ETÄTYÖN HAASTEET UUSILLE TYÖNTEKIJÖILLE

12

Etätyön haasteet uusille työntekijöille

Etä- ja hybridityön suosion kasvaessa yhä useammat työntekijät aloittavat työnsä täysin etänä, mikä tuo mukanaan erityisiä sopeutumishaasteita. Jyväskylän yliopiston tutkimus valottaa etätyönä aloittavien näkymättömyyden kokemuksia ja sitä, miten digitaaliset alustat voivat joko tukea tai haitata uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön.

18

Hybridityön ja työhyvinvoinnin yhteydet

Hybridityö on noussut merkittäväksi osaksi työelämää erityisesti koronapandemian myötä, kun monet organisaatiot ovat omaksuneet sen pysyväksi toimintamalliksi.

Tuukka Nokelainen

20

Henkilöstökehitys monimuotoistuvilla työmarkkinoilla

Työmarkkinoiden murros on muuttanut työllistymisen edellytyksiä ja haasteita ympäri maailmaa, eikä Suomi ole poikkeus.



26

Ennakoiva perehdytys ja henkilökohtainen lähestymistapa

Perehdytys on ratkaisevan tärkeä vaihe uusien työntekijöiden sopeutumisessa organisaatioon. Ensimmäiset työpäivät asettavat pohjan sille, kuinka sitoutuneita ja tuottavia työntekijät tulevat olemaan.



30

Miksi metakognitio on tärkeämpää kuin koskaan

Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan. Usein organisaatioiden kehittämisessä keskitytään kuitenkin toimintaan – ei sen taustalla olevaan ajatteluun.



38

Rekrytointi on jäänyt ajastaan jälkeen

Perinteinen rekrytointi nojaa vahvasti menneeseen. Se keskittyy liikaa siihen, mitä on jo tehty – aiempaan koulutukseen, menneeseen kokemukseen, entisiin rooleihin ja saavutettuihin tuloksiin.

Saana Rossi



40

Yrityksille suunnattu hyvinvointiretriitti Villa Seaview'ssä

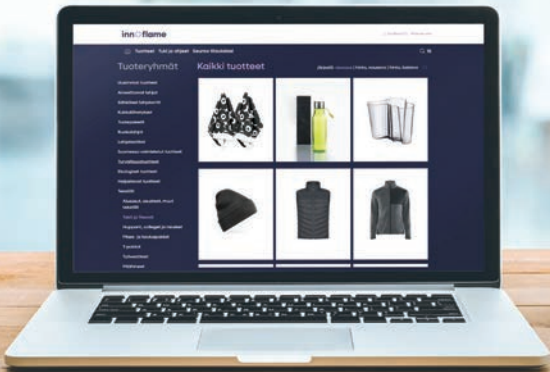
Modernissa työelämässä tiimien hyvinvointi on ratkaisevassa roolissa yrityksen menestyksessä. Mutta miten pitää huolta näistä voimavaroista kiireisen arjen keskellä?



innoflame.fi

Sinä palkitset, me toteutamme

Henkilöstön muistaminen
ja kannustaminen on
helppoa verkkokaupparamme
avulla



❖ **Saat teille räätälöidyn ja
maksuttoman verkkokaupan
jopa viikossa**

❖ **Tuotteita 200 eri brändiltä,
myös aineettomat ja
hyväntekeväisyys**

❖ **Kattavat kirjanpidon
raporttivaihtoehdot**

❖ **Ei ostovelvoitetta, eikä
tuotteisiin sidottua pääomaa**

innoflame

Olemme rakentaneet asiakkaillemme jo liki 500 verkkokauppaa.
Kysy lisää myynti@innoflame.fi tai vieraile sivuillamme innoflame.fi

JOHTAMISEN YTIMESSÄ ON IHMINEN – NYT JA TULEVAISUUDESSA

Työelämä muuttuu vauhdilla, mutta yksi asia säilyy: hyvä johtaminen perustuu aina ihmiseen. Teknologian kehitys, tekoälyn hyödyntäminen ja työn murros muokkaavat organisaatioita, mutta ilman ihmislähtöistä johtamista menestyminen on vaikeaa. Nyt on oikea hetki pohtia, miten varmistamme, että johtaminen tukee sekä organisaation tavoitteita että henkilöstön hyvinvointia ja kehittymistä.

Tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden kokemus hyvästä johtamisesta vaikuttaa suoraan sitoutumiseen, motivaatioon ja tuottavuuteen. Siksi johtajien on hallittava paitsi strategiset ja operatiiviset taidot, myös inhimillinen ulottuvuus: empatia, kuuntelemisen taito ja kyky rakentaa luottamusta. Hyvä johtaminen tarkoittaa vuorovaikutusta, joka antaa tilaa osaamisen kehittämiseksi ja työssä onnistumiselle.

Tulevaisuudessa johtamisen rooli korostuu entisestään, kun organisaatiot joutuvat vastaamaan nopeasti muuttuviin työmarkkinoihin ja työntekijöiden odotuksiin. Nuoremmat sukupolvet arvostavat entistä enemmän merkityksellisyyttä, joustavuutta ja jatkuvaa oppimista. Tämä haastaa perinteisiä johtamismalleja ja edellyttää HR-ammattilaisilta aktiivista roolia johtajuuden kehittämisessä.

Henkilöstön kehittäminen ei ole vain yksilöiden valmennusta, vaan organisaation kulttuurin muokkaamista. Johtamiskoulutusten ja mentoroinnin ohella on tärkeää luoda työympäristö, jossa oppiminen on osa arkea ja jossa jokainen kokee tulevaisuutensa kuulluksi.

HR:n tehtävä on varmistaa, että organisaatioilla on tarvittavat työkalut ja rakenteet, jotka tukevat inhimillistä, vastuullista ja kestävää johtamista. Tämä ei ole pelkkä kilpailuetu, vaan edellytys organisaatioiden menestykselle.

Johtaminen ei ole vain päätöksiä ja prosesseja – se on ennen kaikkea ihmisten kohtaamista. Kun yritykset panostavat aitoon, ihmislähtöiseen johtamiseen, tuloksena on motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö, joka vie organisaation kohti kestävää kasvua. Ihminen on johtamisen ytimessä – nyt ja tulevaisuudessa.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen
HR viestin, klikkaa itsesi
osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian
lukeminen ei vaadi
erillisiä tunnuksia ja on
täysin maksutonta.



LEIDENSCHAFT

Certified Company Culture Designer®

by Leidenschaft

Kouluttaudu yrityskulttuurimuotoilun sertifioiduksi osaajaksi Suomen kovimpien yrityskulttuurimuotoilijoiden johdolla.

Lue lisää: leidenschaft.fi



Helpoin tapa järjestää tapahtuma isollekin porukalle

Järjestä vieraillesi jotain suurta ja ainutlaatuista. Varaa yksityiskäyttöön koko Bar Nosturi m/s Finlandian keulalta ja laita tapahtuma käyntiin hulpealla merinäköalalla.

eckeroline.fi/ryhmat



ECKERÖ  **LINE**

Kaikkea maan ja laivan väliltä.

MAINOSPUHETTA VAI MITATTAVIA TULOKSIA? LAITOIMME PYÖRÄEDUN TESTIIN

TEKSTI: TEEMU HEILIÖ, MATIAS JÄRVINEN

KUVA: AINO MALKAMÄKI

”Työsuhderyöäetu lisää työntekijöiden hyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja” väittävät eduntarjoajat. Onko pyöäetu oikeasti ratkaisu työhyvinvoinnin ongelmiin vai vain markkinointipuhetta? Sukelsimme syvemmälle ja annoimme sekä pyöäedun käyttäjien että HR-päätäjien kertoa totuuden.

Kysymys 1: Miten työsuhderyöäetu lisää työntekijän liikuntaa ja edistää terveyttä?

Kysyimme työsuhderyöäedun käyttäjiltä, onko etu muuttanut heidän arkeaan ja hyvinvointiaan. Tulokset ovat selkeitä:

- **80 %** pyöäilee 4–7 kertaa viikossa. Keskimäärin vastaajat pyöäilevät viikossa **91,2 km**.
- **71 %** kokee fyysisen tai henkisen kuntosaa kohentuneen.
- **80 %** pyöäen hankkineista kertoo pyöäilevänsä enemmän kuin aiemmin.

Tulosten pohjalta käy ilmi, että pyöäetu saa työntekijät liikkumaan ja tuo liikunnan osaksi arkea.

Kysymys 2: Miten yritykset kokevat pyöäedun vaikutukset?

Olimme yhteydessä yritysten HR-päätäjiiin, jotka ovat nähneet pyöäedun vaikutukset käytännössä. Kokemukset olivat pääosin myönteisiä ja toivat esiin useita hyötyjä. Etua käyttävät työntekijät pyöäilevät paljon. Pyöäedun myötä myös työhyvinvoinnin ja jaksamisen nähdään parantuneen.

Arvioiden mukaan sairauspoissaolot ovat laskeneet noin 5–7 %. HR-päätäjät totesivat, että pyöäilevien työntekijöiden yleinen kunto ja jaksaminen ovat selkeästi hyvällä tasolla.

Sairauspoissaoloihin vaikuttavat luonnollisesti monet eri tekijät, mutta säännöllisellä liikunnan lisäämisellä on tähän varmasti myönteinen vaikutus.

Miksi pyöäetu toimii? Talous ja psykologia selittävät

Pyöäedun suosiota selittää kaksi tekijää: taloudellinen houkuttelevuus ja liikunnan terveyshyödyt.

- **91 %** vastaajista ei olisi harkinnutkaan vastaavan hintaluokan pyöäen hankintaa ilman etua.
- **53 %** kertoo pyöäilevänsä lähes kaikki työmatkansa.

Pysyykö pyöäetu liikkeessä vai jääkö se trendiksi?

Vastausten perusteella pyöäedun vaikutukset ovat selkeitä: se saa työntekijät liikkeelle sekä edistää työyhteisön hyvinvointia ja terveyttä. Vaikka edun vaikutuksesta sairauspoissaoloihin ei ole vielä pitkäaikaista dataa, HR-johtajien havaintojen mukaan pyöäilevien työntekijöiden hyvinvointi ja aktiivisuus ovat parantuneet.

Jotta pyöäetu ei jää vain lyhytaikaiseksi trendiksi, yritysten on tuettava työntekijöiden rutiinien rakentamista. Vasta silloin pyöäily muuttuu pysyväksi osaksi työelämää – hyvinvoinnin ja tuottavuuden apupyöäriksi.



Kysely toteutettiin joulukuussa 2024.
Otanta 2178 (työntekijää ja työnantajaa)
Kyselyn toteutti työsuhderyöäedun palveluntarjoaja Etufillari Oy

Lue lisää tutkimuksesta

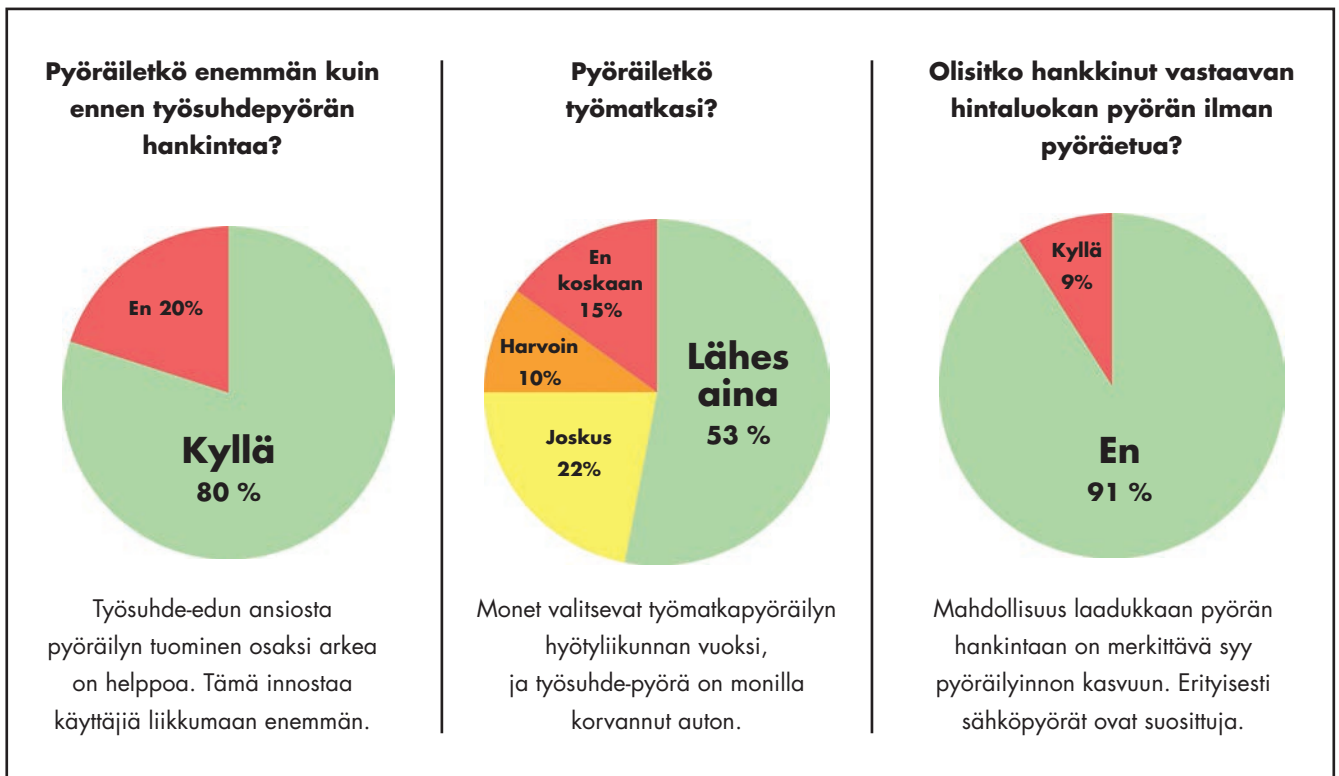
<https://www.etufillari.com/pyorailytutkimus>



// 71 % kokee fyysisen tai henkisen kuntosensa kohentuneen

Työmatkapyöräily tuo säännöllistä liikuntaa arkeen, mikä parantaa aivojen toimintaa, hyvinvointia ja perusaineenvaihduntaa. Leposyke ja verenpaine laskevat, lihasvoima kasvaa ja toimintakyky säilyy. Kohonnut verenpaine laskee keskimäärin 5 mmHg, ja pyöräily tukee painonhallintaa. Kyselyyn vastanneet kuluttivat keskimäärin 2100 kcal viikossa pyöräilemällä.

Liikunta vaikuttaa tutkitusti myönteisesti psyykkiseen terveyteen: se kohottaa mielialaa, terävöittää ajatuksia, vähentää stressiä ja parantaa unen laatua.



HR-PÄÄTTÄJIEN KOMMENTIT

"Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista mittaavissa kyselyissä tulokset ovat olleet hyviä. Pyöräetu on ollut osana hyviin tuloksiin."

"Edun myötä työntekijöiden liikunta on selvästi lisääntynyt. Edun käyttäjät pyöräilevät todella paljon."

"Etu on erityisen tärkeä matalapalkkaisille työntekijöille, joille pyörän hankinta ei muuten olisi taloudellisesti mahdollista."

TYÖNTEKIJÖIDEN KOMMENTIT

"Erinomaista päivittäistä liikuntaa, joka tulee lähes huomaamatta. Pyöräilen töihin 7 km joka päivä, säästä riippumatta."

"Suosittelen lämpimästi kaikille, jotka haluavat kulkea kodin ja työpaikan matkat ulkoilmasta nauttien ja niin, että energiaa jää vielä muuhunkin liikkumiseen työpäivän jälkeen."

"Tämä oli hyvä ja ajankohtainen tapa hankkia hyvä pyörä, sekä lisätä liikuntaa, kunnon ylläpitoa ja kohottamista."

”MINUSTA TUNTUI, ETTÄ OLIN UNOHDETTU” – ETÄTYÖN HAASTEET UUSILLE TYÖNTEKIJÖILLE

KUVAT: PEXELS



Etä- ja hybridityön suosion kasvaessa yhä useammat työntekijät aloittavat työnsä täysin etänä, mikä tuo mukanaan erityisiä sopeutumishaasteita. Jyväskylän yliopiston tutkimus valottaa etätöinä aloittavien näkymättömyyden kokemuksia ja sitä, miten digitaaliset alustat voivat joko tukea tai haitata uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön. Erityisesti huomionarvoista on se, että näkymättömyyden kokemus liittyy usein enemmän etätöiden rakenteellisiin piirteisiin kuin tarkoitukselliseen ulkopuolelle jättämiseen.



Tutkimus korostaa, että perehdytys etätyössä eroaa merkittävästi perinteisestä lähityöstä. Työntekijät voivat jäädä helpommin huomiotta, sillä fyysisen toimiston epäviralliset kohtaamiset ja keskustelut puuttuvat.

”Monet tutkimukseen osallistuneet kokivat, että fyysisessä toimistossa he olisivat tutustuneet kollegoihin ja tulleet näkyviksi helpommin”, kertoo viestinnän professori **Anu Sivunen**. Hän huomauttaa myös, että useimmilla tutkimukseen osallistuneilla ei ollut vertailupohjaa lähityöhön, joten kokemus etätyön haasteista on heidän kohdallaan ainoa tuntemus. Tämä heijastaa mahdollisesti myös sitä, että etätyötä ei aina pidetä täysin yhdenvertaisena työn muotona.

// Organisaation tulisi ottaa huomioon yksilölliset erot perehdytyksessä.

Näkyvyyden ja epävarmuuden hallinta digitaalisilla alustoilla

Tutkimuksessa nousi esiin näkyvyyden haasteiden ja epävarmuuden välinen yhteys. Uuden työntekijän näkyvyys organisaatiossa riippuu pitkälti digitaalisista alustoista ja niiden käytännöistä. Työntekijä voi pyrkiä aktiivisesti lisäämään omaa näkyvyyttään osallistumalla esimerkiksi videopalaveriin tai viestintäkanaviin, mutta lopullinen näkyvyys on usein myös muiden kollegoiden käsissä. Jos uusi työntekijä jätetään esittelemättä tai hänen läsnäoloon ei tuoda esiin, hän saattaa jäädä ”näkyväksi” työyhteisössä. Näkyväksi jättämisen tunne voi helposti synnyttää ulkopuolisuuden ja epävarmuuden tunteita.

Rasa Jämsen, yliopistonopettaja ja väitöskirjatutkija, korostaa, että organisaation tulisi ottaa huomioon yksilölliset erot perehdytyksessä.

”Digitaaliset alustat eivät ole itsestään selviä kaikille, ja niiden käyttö saattaa vaatia ohjausta. Uuden työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että ympäristö tuntuu saavutettavalta ja tukee hänen mahdollisuuksiaan kokea kuuluvansa joukkoon”, Jämsen toteaa. Hänen mukaansa organisaatioilla on vastuu kehittää perehdytyskäytäntöjä, jotka tukevat uuden työntekijän sosiaalista näkyvyyttä etäympäristössä.

Anu Sivunen vas. ja Rasa Jämsen sanovat, että etä- ja hybridityön yleistyessä on tärkeää ymmärtää, miten etäperehdytys eroaa perinteisestä lähityöstä ja miten se voi lisätä uuden työntekijän epävarmuutta.

KUVA: REETTA KALLIOLA / JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO





Kaipaisitko verkkokoulutuksiin ja webinaareihin uutta puhtia ja tehokkuutta?

Seppo on Suomen johtava pelillistämisen asiantuntija. Autamme asiakkaitamme suunnittelemaan ja toteuttamaan koulutuksia, joiden sisältö muistetaan.



5 SYYTÄ LAITTA 5 seppo^o TÖIHIN

1. Seppo säästää aikaasi
2. Seppo toimii koko henkilöstölle
3. Vaikuttava ja luotettava kumppani
4. Pelillisuus sitouttaa ja motivoi
5. Jokaisen HR-ammattilaisen "pikkuapuri"



Seppon pelimoottorin avulla mikä tahansa koulutusmateriaali muuntautuu innostavaksi peliksi muutamissa minuuteissa!



Tutustu
Seppoon -
liity peliin!

Varaa
tapaami-
nen!

Rekrytointi | perehdytys | strategian viestintä | arvojen kommunikointi | DEI-teema | vastuullisuuskoulutukset | esihenkilövalmennukset | työhyvinvointi | osaamisen kehittäminen | kahden kulttuurin yhdistäminen

Lue lisää kotisivuiltamme (<https://seppo.io/fi/>).





Kollegoiden ja esihenkilöiden merkitys tulokkaan näkyvyydessä

Uuden työntekijän sopeutuminen etätyössä ei ole pelkästään hänen omalla vastuullaan, vaan se edellyttää aktiivisia toimia koko työyhteisöltä. Tutkimuksessa havaittiin, että kollegoiden ja esihenkilöiden teot, kuten tulokkaan esittely koko tiimille, voivat olla ratkaisevia tekijöitä sopeutumisessa. Esittelykäytännöt – joissa uusi työntekijä esittellään esimerkiksi sisäisessä viestinnässä tai tervetuliaiskokouksessa – voivat tukea hänen integroitumistaan ja vähentää ulkopuolisuuden tunnetta. Ilman näitä käytäntöjä uusi työntekijä voi kokea itsensä unohdetuksi.

Organisaation ja kollegoiden toimet ovat keskeisiä myös teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen selkeydessä.

Jos yhteisistä pelisäännöistä, kuten digitaalisten alustojen käytöstä, puuttuu selkeitä ohjeita, uuden työntekijän voi olla vaikea ymmärtää organisaation viestintäkulttuuria. Sivunen huomauttaa, että tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka tärkeää on varmistaa, että organisaatiokulttuuri välittyy myös etänä toimiville työntekijöille.

**Uuden
työntekijän
sopeutuminen etätyössä
ei ole pelkästään hänen
omalla vastuullaan.**

”Fyysisen toimiston puuttuessa organisaatiokulttuurin näkyväksi tekeminen vaatii aktiivisia toimenpiteitä,” hän lisää.

Kohti yhdenvertaista ja tuettua etätyöperehdytystä

Jyväskylän yliopiston tutkimuksen tulokset korostavat tarvetta panostaa yhdenvertaiseen perehdytykseen, jossa digitaalinen näkyvyys ja yhteisöllisyyden tukeminen ovat keskeisiä.

Organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten näkyväksi tuleminen mahdollistetaan ja miten eri työntekijöiden yksilölliset tarpeet huomioidaan.

Etenkin esihenkilöllä on merkittävä rooli luoda turvallinen ympäristö, jossa jokainen voi kokea itsensä osaksi työyhteisöä. Hyvin suunnitellut etäperehdytyskäytännöt ja aktiivinen tuki näkyvyydelle ovat paitsi työntekijän hyvinvoinnin ja sopeutumisen kannalta tärkeitä myös organisaation menestymisen ja houkuttelevuuden kannalta keskeisiä tekijöitä. ■

Lähde: Jyväskylän yliopisto
Stilisointi: Paul Charpentier

TALENT, TOOLS AND RESULTS

Haaga-Helia 4Business on arvostettu kumppani asiantuntijoille ja esihenkilöille, jotka haluavat kehittää ammatillista osaamistaan ja löytää uusia näkökulmia työhönsä. Haaga-Helia tarjoaa laajan valikoiman täydennyskoulutuksia, jotka vastaavat nykypäivän työelämän vaatimuksiin ja auttavat liiketoiminnan kehittämisessä. Miten voimme auttaa teidän yritystä?

Mikko Karamo

Myyntipäällikkö | Sales Manager | www.haaga-helia.fi/yrityksille
Tel. +358 50 441 9965 | mikko.karamo@haaga-helia.fi



LOHJALLA INNOVATIIVINEN TUOTEKEHITYS SAI MATKAILUKOHTTEEN HURJAAN KASVUUN

Lohjalla löytyy täydellinen esimerkki siitä, miten luovat ideat ja rohkeus voivat vahvistaa matkailukohteen vetovoimaisuutta ja taloudellista menestystä. Maan alla, ja itse asiassa myös Uudenmaan suurimman järven, Lohjanjärven, alla avautuu maaginen maailma, jota ei voi kokea missään muualla – ja jonne matkailijat suuntaavat nyt yhä kasvavissa määrin.

Lohja, noin 46 000 asukkaan järvi-kaupunki vain puolen tunnin päässä Helsingistä, on nousemassa Uudenmaan houkuttelevimmaksi lähimatkailukohteeksi. Kaupunki yhdistää elävällisen keskustan ja postikorttimaisen idylliset maalaishäällät ainutlaatuisella tavalla. Yksi Lohjan kiehtovimmista vetonauloista on kuitenkin lähes 100 metrin syvyyteen maan alle rakennettu peikkoluola, jonka taianomaisessa ympäristössä majaili joulun alla myös Joulupukki.

Konseptiuudistuksen läpikäynyt Tytyri Elämyskaivos tuo kaivostalon ohelle maan alla sijaitsevan taidegallerian, upean juhlatilan, ravintolan sekä koko perheelle suunnatun jännittävän Peikkoluolan hahmoineen.

Matkailukaupunkina kunnostautuneen Lohjan matkailupäällikkö **Jarkko Koskenmäki** on innoissaan, sillä konseptikehitys on kääntänyt myös kohteen taloudellisen menestyksen täydet 180 astetta tuoden uutta vetovoimaa kaupungin matkailuun.



Visit 
LOHJA

NÄKÖKULMA

Tuukka Nokelainen

Työhyvinvoinnin asiantuntija
Keys For Changes

HYBRIDITYÖN JA TYÖHYVINVOINNIN YHTEYDET



Hybridityö on noussut merkittäväksi osaksi työelämää erityisesti koronapandemian myötä, kun monet organisaatiot ovat omaksuneet sen pysyväksi toimintamalliksi. Hybridityö mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman työskentelyn, mutta samalla työhyvinvointiin liittyvät haasteet ovat lisääntyneet.

Eri työmuodot – lähityö, etätyö ja hybridityö – ovat viime aikoina nousseet aktiivisten keskustelujen aiheeksi. Näissä keskusteluissa pohditaan, mikä malli vastaisi parhaiten työntekijöiden ja organisaatioiden tarpeita. Etätyöstä on esitetty mielipiteitä, joiden mukaan se voi mahdollistaa työnteon tehottomuuden, mutta toisaalta sitä pidetään myös tapana parantaa työn tuottavuutta ja keskittymistä. Lähityön puolustajat korostavat sen tarjoamaa sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, vaikka toimistoympäristön häiriötekijät voivatkin joillekin vaikeuttaa keskittymistä. Nämä ristiriitaiset näkemykset korostavat sitä, että parhaan työmuodon valinta riippuu työn luonteesta, yksilöllisistä tarpeista ja työyhteisön toimintamalleista.

Etätyön on havaittu tarjoavan joustavuutta ja mahdollisuuksia parempaan keskittymiseen, mikä voi parantaa työn laatua ja helpottaa työn sekä vapaa-ajan yhteensovittamista. Toisaalta lähityö tukee usein yhteisöllisyyttä, spontaania vuorovaikutusta ja työstä irtautumista, mikä on hyödyllistä erityisesti tiimityössä. Haasteena on kuitenkin ollut, että pelkkä etätyö voi johtaa asiakeskeiseen viestintään ja vähentää sosiaalista sekä luovaa kanssakäymistä, kun taas lähityössä melu ja työn sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen voivat muodostua ongelmaksi.

Yksilöllisyys avainasemassa

Työn muodon vaikutukset riippuvat merkittävästi yksilöstä, työyhteisöstä ja työtehtävistä. Näin ollen ei ole olemassa yhtä yleispätevää vastausta siihen, onko etätyö vai lähityö parempi vaihtoehto. Hybridityö mahdollistaa näiden eri työmuotojen parhaiden puolien yhdistämisen, jolloin työympäristö voidaan mukauttaa tilanteen ja tarpeiden mukaan. Tämä edellyttää

organisaatioilta joustavuutta ja työntekijöiden osallistamista päätöksentekoon esimerkiksi palautekyselyiden avulla.

Työntekijöiden yksilölliset erot, kuten työkokemus, persoonallisuus, työskentelysuhteet ja perhetilanne, vaikuttavat siihen, miten hybridityömalli koetaan. Näiden tekijöiden huomiointi on välttämätöntä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Asiantuntijatyö hybridityön keskiössä

Hybridityö on erityisen yleistä asiantuntijatyössä, jossa työskentely onnistuu tietokoneella riippumatta työskentelypaikasta. Asiantuntijoiden keskeisiä taitoja ovat itsensä johtamisen taidot, yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot sekä ongelmanratkaisutaidot. Näiden taitojen merkitys korostuu hybridityössä, jossa yksilölliset vahvuudet voivat vaikuttaa työmuodon toimivuuteen. Esimerkiksi etätyöskentely edellyttää vahvempia itsensä johtamisen taitoja, kun taas lähityö voi tukea vuorovaikutustaitoja ja tiimityötä.

Hybridityö tukee työhyvinvointia ja tuloksellisuutta

Oikein toteutettuna hybridityö voi parantaa työhyvinvointia sekä yksilö- että organisaatiossa. Työntekijälle sopivan työmuodon löytäminen lisää työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja tuloksellisuutta. Organisaation näkökulmasta tämä näkyy parempana tuottavuutena, vahvempana työnantajamielikkävänä sekä vähäisempänä henkilöstön vaihtuvuutena ja työkyvyttömyytenä.

Hybridityö tarjoaa mahdollisuuden rakentaa työympäristöjä, joissa yhdistyvät joustavuus, yhteisöllisyys ja yksilölliset tarpeet. ■



Onko henkilöstön johtaminen ja kehittäminen vastuullasi?

Haluaisitko sujuvoittaa rutiinitehtäviä ja vapauttaa aikaa tärkeään kehitystyöhön?

→ Tutustu henkilöstöhallinnon tarpeisiin suunniteltuun ohjelmistokokonaisuuteemme!

Solveon – Mahdollistamassa hyvinvoivaa suomalaista työelämää ja taloutta

Solveon.fi



Löydä HR data keskitetysti yhdestä paikasta.



Helpota tiedonkulkua sujuvien integraatioiden avulla.



Tehosta raportointia.



Johda osaamista strategisten tavoitteidesi mukaisesti.



Hyödynnä valmiit ja tehokkaat prosessit.




SILTA




Prosessi-aallokko



TES-trombi



Tulorekisteri-karikko



Vähennyskuuro

**Varo palkkamyrskyä,
ulkoista palkkahallinto Siltaan**

silta.fi/palkkapaiva

HENKILÖSTÖKEHITYS MONIMUOTOISTUVILLA TYÖMARKKINOILLA

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PEXELS



Työmarkkinoiden murros on muuttanut työllistymisen edellytyksiä ja haasteita ympäri maailmaa, eikä Suomi ole poikkeus. Digitalisaatio, globalisaatio ja väestörakenteen muutokset vaikuttavat sekä työnhakijoihin että työnantajiin. Yritykset kilpailevat osaavasta työvoimasta samalla, kun työn hakeminen on monille entistä haastavampaa. Erityisesti maahanmuuttajataustaisilla työnhakijoilla on yhä suuria esteitä työllistymisessä, vaikka työvoimapula ja monimuotoisuuden arvostus ovat nousseet julkiseen keskusteluun.



Tuore tutkimus työ- ja elinkeinoministeriöstä (TEM) avaa, kuinka ulkomaalaistaustaiset työnhakijat kohtaavat edelleen syrjintää rekrytointiprosesseissa. Nämä haasteet ovat paitsi eettisesti ongelmallisia, myös suuri menetys yrityksille ja yhteiskunnalle.

Ulkomaalaistaustainen nimi vaikuttaa yhä työllistymismahdollisuuksiin

TEM:n tilaama tutkimus selvitti, miten ulkomaalaistaustainen nimi vaikuttaa työnhaussa. Tutkimuksessa lähetettiin yhteensä 10 000 työhakemusta julkisiin työpaikkailmoituksiin vuosina 2016 ja 2024. Hakemukset oli laadittu yhtä pätevilta työnhakijoilta, joiden nimet viittasivat suomalaiseen, englantilaiseen, venäläiseen, irakilaiseen tai somalialaiseen taustaan. Haetut työtehtävät kattoivat useita aloja, kuten ravintolapalvelut, kauppa, puhtaanapito, hallinto ja asiakaspalvelu.

Ulkomaalaistaustaiset työnhakijat kohtaavat edelleen syrjintää rekrytointiprosesseissa.

Tulokset osoittavat, että vaikka rekrytointisyrjintä on osittain vähentynyt vuodesta 2016, se on yhä merkittävä ongelma. Suomalaisnimiset hakijat olivat edelleen etuoikeutussa asemassa.

Eri etnisten ryhmien tilanteessa oli kuitenkin havaittavissa vaihtelua. Esimerkiksi irakilais- ja somalialaistaustaisten hakijoiden syrjintä oli vähentynyt, mutta nämä hakijat joutuvat yhä lähettämään yli kaksi kertaa enemmän työhakemuksia päätäkseen haastatteluun verrattuna yhtä päteviin suomalaisnimisiin hakijoihin. Venäläistaustaisten hakijoiden syrjintä puolestaan oli hieman lisääntynyt, kun taas englantilaisnimisten hakijoiden tilanne pysyi lähes ennallaan.



Monimuotoinen työyhteisö voi tuoda yritykselle merkittävää lisäarvoa.

jatkuminen tarkoittaa, että yritykset menettävät mahdollisuuden palkata osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. Tämä voi heikentää kilpailukykyä erityisesti aloilla, joissa työvoimasta on jo nyt pulaa.

Lisäksi monimuotoinen työyhteisö voi tuoda yritykselle merkittävää lisäarvoa. Tutkimukset osoittavat, että kulttuurisesti monimuotoiset tiimit ovat usein innovatiivisempia ja parempia ongelmanratkaisussa. Työnantajien, jotka arvostavat monimuotoisuutta ja puuttuvat syrjiviin käytäntöihin, on todettu menestyvän paremmin niin taloudellisesti kuin työntekijätyytyväisyyden näkökulmasta.

Miten HR-ammattilaiset voivat vaikuttaa?

HR-alan ammattilaisilla on keskeinen rooli syrjinnän ehkäisemisessä ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Konkreettisia toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi seuraavat:

1. **Anonyymi rekrytointi** – Poistamalla hakemuksista tiedot, jotka voivat paljastaa hakijan etnisen taustan, voidaan varmistaa, että valinnat tehdään osaamisen perusteella.
2. **Tiedostamattomien ennakkoluulojen koulutus** – Tarjoamalla rekrytoijille koulutusta alitajuisista ennakkoluuloista, heitä voidaan auttaa tekemään oikeudenmukaisempia päätöksiä.
3. **Monimuotoisuusstrategiat** – Yritysten tulisi laatia strategioita, jotka asettavat monimuotoisuuden ja inklusion keskiöön. Tämä voi sisältää tavoitteiden asettamista ja niiden edistymisen seuraamista.
4. **Kielitaito ja kulttuuriosaaminen** – Korostamalla monikulttuurisuuden tuomia hyötyjä, kuten parempaa asiakasymmärrystä ja kansainvälisiä verkostoja, voidaan muuttaa työnantajien asenteita.

Kohti oikeudenmukaisempaa työelämää

Suomen työmarkkinoilla on edetty monimuotoisuuden hyväksymisessä, mutta matkaa on vielä kuljettavana. Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden syrjinnän vähentäminen vaatii sekä yhteiskunnallista keskustelua että konkreettisia toimia yrityksissä. Työnantajien on ymmärrettävä, että monimuotoisuus ei ole uhka, vaan mahdollisuus.

Miksi rekrytointisyrjintä vähenee hitaasti?

Tutkimuksen mukaan syrjinnän lieventyminen voi osittain selittyä yritysten kehittyneemmällä rekrytointikäytännöllä ja monimuotoisuuden arvostuksen kasvulla. Esimerkiksi anonyymi rekrytointi on saanut jalansijaa joissakin organisaatioissa, mikä vähentää alitajuisia ennakkoluuloja hakuprosessissa. Lisäksi työvoimapula tietyillä aloilla, kuten hoiva- ja palvelusektoreilla, on pakottanut työnantajia laajentamaan näkemyksiään siitä, kuka on ”oikeanlainen” ehdokas.

Tästä huolimatta etniset ennakkoluulot ovat sitkeästi läsnä. Syrjintä voi johtua esimerkiksi työnantajien tiedostamattomista asenteista tai oletuksista hakijan kieli- tai kulttuuritaidoista. Vaikka monimuotoisuus on noussut tärkeäksi arvoksi yrityksissä, käytännön toimenpiteet eivät aina tue tätä arvoa.

Potentiaalinen työvoima hukassa

Etninen syrjintä ei ole pelkästään yksilön ongelma. Se vaikuttaa koko yhteiskuntaan. Suomessa, jossa syntyvyys laskee ja työikäinen väestö vähenee, ulkomaalaistaustaiset työnhakijat edustavat valtavaa hyödyntämätöntä potentiaalia. Syrjinnän

www.finla.fi

finla

TYÖTERVEYS

Olemme 100 % kotimainen, riippumaton työterveyden asiantuntijaorganisaatio

Helsinki Espoo
Turku Tampere

Tuntee työn ja sen tekijät

SUOMALAISTA PALVELUA
YHTEIS KUNNALLINEN YRITYS
Vastaamme yhteisen työstä

MR. BODY LANGUAGE®
– NIKO VISURI

Asiaa ja hauskaa kehonkielestä yritystapahtumiin!

yli 1000 tapahtuman kokemuksella

Puhuja
Esiintyjä
Kehonkieli koulutus / show
TYHY/ TYKY-päivät

SOITA 0400 506 600
niko.visuri@mrbodylanguage.com
www.mrbodylanguage.com

0 10 20 30 40

0

↑

KOHTI MUUTOSTA

Työyhteisösovittelija
Tomi Tuomasjukka

info@tyoluotsi.fi | 050 433 9049 | tyoluotsi.fi

HR-ammattilaisilla on mahdollisuus olla muutoksen eturintamassa.



HR-ammattilaisilla on mahdollisuus olla muutoksen eturintamassa. Kun rekrytointikäytännöistä tehdään oikeudenmukaisempia ja monimuotoisuuden merkitys tuodaan esiin, yritykset eivät vain houkuttele osaajia – ne myös rakentavat inhimillisempää ja kilpailukykyisempää työelämää kaikille. ■

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö

RECRUITMENT INSIGHTS ACROSS FINLAND AND SWEDEN: WHAT'S TRENDING?

Recruitment trends often reflect broader workforce dynamics, and Finland and Sweden are no exception. Businesslike's Senior Consultant and co-founder Marju Vuorensalmi recently spoke with **Joakim Avikainen**, Head of HR at Swedish Debe Flow Group, to explore the key recruitment topics on both sides of the Baltic Sea. Joakim, who recruits for Debe across the Nordics and Europe, shared his perspective on what's hot in recruitment and how these trends impact hiring strategies.

When asked about Finland's top recruitment concerns, Joakim agreed they're equally relevant in Sweden. He noted, however, the increasing importance of employer branding in the Swedish market. In larger cities like Stockholm, the competition for talent remains intense, especially among younger workers, and companies are investing increasingly to attract their target candidates.

Here are five central recruitment topics shaping the conversation in Finland and Sweden:

1. Remote vs. in-office work

The debate over remote versus in-office work remains heated. "Traditional companies pushing for in-office work are struggling to recruit in Stockholm," Joakim says. While many businesses have started asking employees to return to the office, candidates often expect flexibility. Post-pandemic, many companies allow pets in the workplace or longer lunch breaks for dog-walking, creating a more flexible work culture to appeal to talent.

2. Age diversity

In Finland, the challenges faced by job seekers over 55 have been widely reported. Joakim recognizes the phenomenon, but asserts that age is not a hiring barrier at Debe Flow Group. Debe's focus is on performance and motivation, he explains, sharing the example of a 61-year-old Sales Manager recently hired based on his high energy and expertise. Joakim emphasizes that a positive experience with a diverse range of employees reduces bias in future hiring decisions. Debe's priority remains finding the best-fit candidates, regardless of age.

3. Employment gaps

Value potential over perfect resumes! "We can't afford to miss a good candidate because of a career break," Joakim notes. While unexplained or frequent job-hopping can be a red flag, he believes in giving candidates the chance to clarify. In Finland, more candidates are leaving roles without having a new job lined up – a trend Joakim finds surprising. In Sweden, leaving a job without a new offer can mean months without unemployment benefits and a wider geographic job search, discouraging risk-taking among job seekers.

4. Industry experience: overrated?

While many Finnish job ads list industry experience as a must-have, Debe Flow Group usually treats it as "nice to have." Joakim believes companies should prioritize a candidate's values, motivation, and trustworthiness. He shared the story



Joakim Avikainen, Head of HR at Swedish Debe Flow Group.

of a Sales Representative who joined Debe from the fashion industry and, after three years, now holds a managerial role. Joakim argues that rigid industry requirements may be symptoms of ad hoc recruitment needs where companies lack the time for onboarding and training, but taking a broader view often yields strong, adaptable employees.

5. Employer branding: a growing necessity

Employer branding is increasingly critical as competition for talent heats up. Building a brand that attracts top candidates requires dedicated resources – a challenge for smaller companies – but Joakim sees it as an essential investment. With an “employee’s market” still prevailing in cities like Stockholm, companies with strong reputations have a clear advantage, especially in today’s uncertain economy.

Businesslike – The art of employee recruitment since 1992



Recruitment processes are made simple and seamless with efficient, easy-to-use services. Recognized for its unwavering quality, Businesslike has established itself as a trusted recruitment partner. Membership in the Private Employment Agencies Association (HELA) and accolades such as *Kauppa-lehti Achievers* and *The Strongest in Finland Platinum* certificates reinforce this reputation. Decades of expertise ensure recruitment that is faster, easier, and more effective.

👉 Learn more: www.businesslike.fi



Retention: building meaningful careers

Retaining talent requires more than perks – it’s about creating purpose. Debe’s retention strategy centers on fostering a meaningful work environment. This includes setting personal goals aligned with company objectives, providing paths for professional development, and offering competitive salaries. Joakim underscores the importance of ongoing communication, trust-building, and autonomy, as well as a low-hierarchy environment where people feel valued.

Gold star to Businesslike

Finally, we touched on the recruitment process itself and how to choose a recruitment partner? Joakim appreciates Businesslike’s approach in recruitment, emphasizing efficient processes and rapid quality candidate presentations. “You stand out in everything we do also in Sweden, so gold star to you,” he says. Businesslike’s commitment to a streamlined process ensures neither clients nor candidates are left waiting. The knowledge of the local market is essential but so is the communication and deep understanding of the client.

And a wonderful end of our discussion was to hear that Finnish candidates shine in interviews!


Joakim praised Finnish candidates for their preparation and professionalism, noting that many came to interviews with comprehensive business plans and deep knowledge of the company, this level of preparation often exceeds that of Swedish candidates. ■

ENNAKOIVA PEREHDYTYS JA HENKILÖKOHTAINEN LÄHESTYMISTAPA

TEKSTI: ARTO SMEDBERG

KUVAT: PEXELS

Perehdytys on ratkaisevan tärkeä vaihe uusien työntekijöiden sopeutumisessa organisaatioon. Ensimmäiset työpäivät asettavat pohjan sille, kuinka sitoutuneita ja tuottavia työntekijät tulevat olemaan. Tutkimukset osoittavat, että hyvin suunniteltu perehdytys voi parantaa työntekijöiden sitoutumista 82 % ja lisätä tuottavuutta 70 %.



**// Pre-perehdytys
on yhä
suositumpi käytäntö.**

// Teknologia tarjoaa uusia mahdollisuuksia perehdytysprosessin tehostamiseen.

Pre-perehdytys, eli työntekijän valmistelu ennen ensimmäistä työpäivää, on yhä suosittu käytäntö. Google on tunnettu esimerkki yrityksestä, joka panostaa tähän vaiheeseen. Työntekijöille tarjotaan jo etukäteen pääsy resursseihin, kuten yrityksen käytäntöihin, tiimiesittelyihin ja työn tavoitteisiin. Tämä lisää itsevarmuutta ja vähentää ensimmäisten työpäivien haasteita.

Samalla perinteiset, kaikille samat perehdytysohjelmat ovat jäämässä historiaan. Yritykset, kuten Spotify ja Adobe, ovat ottaneet käyttöön yksilöllisiä perehdytysmalleja, jotka mukautetaan työntekijän roolin, taitojen ja tavoitteiden mukaan. Esimerkiksi Adobe käyttää moduulipohjaisia koulutusohjelmia, jotka räätälöidään työntekijän tarpeisiin. Tämä ei ainoastaan nopeuta taitojen omaksumista, vaan myös lisää työntekijän ymmärrystä uramahdollisuuksistaan organisaatiossa.

Teknologian ja kulttuurin rooli perehdytyksessä

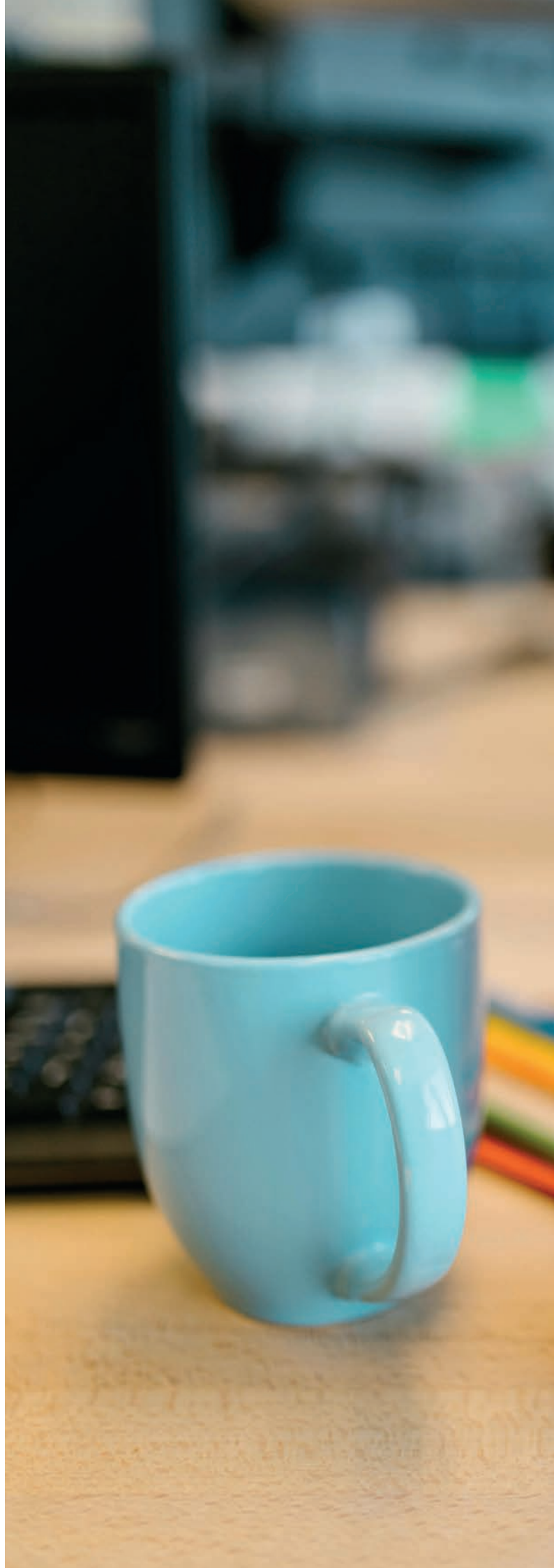
Teknologia tarjoaa uusia mahdollisuuksia perehdytysprosessin tehostamiseen. Virtuaalitodellisuus (VR) ja lisätty todellisuus (AR) ovat erityisen hyödyllisiä etätyöntekijöille ja turvallisuus-koulutusta vaativille aloille. Walmart käyttää VR-simulaatioita koulutuksessa, mikä on vähentänyt työntekijöiden perehdytys-aikaa 30 %.

Lisäksi ohjelmistot, kuten BambooHR, tarjoavat työntekijöille keskitetyn alustan, jossa he voivat käsitellä dokumentteja, oppia yrityksen käytännöistä ja seurata perehdytyksen edistymistä. Tämä lisää tehokkuutta ja yhdenmukaistaa prosessia, mikä parantaa työntekijöiden kokemusta.

Yrityskulttuuriin sopeutuminen on myös olennainen osa perehdytystä. Microsoft on kehittänyt ohjelmia, joissa työntekijät tutustuvat yrityksen arvoihin, historiaan ja yhteisöllisiin käytäntöihin. Tiimiyhteisön rakentamista tukevat esimerkiksi mentorointiohjelmat ja tiimi-illalliset, jotka lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Mentorointimallit ja tiimikohtaiset esittelytapahumat auttavat uusia työntekijöitä ymmärtämään tiimin rakenteen ja käytännöt, mikä lisää lojaalisuutta ja sitoutumista.

Selkeät tavoitteet, palaute ja inklusiivisuus

Selkeät roolit ja tavoitteet ovat avainasemassa onnistuneessa perehdytyksessä. Mallit, kuten "30-60-90 päivän suunnitelma", auttavat uusia työntekijöitä saavuttamaan varhaisia onnistumisia ja lisäävät heidän itsevarmuuttaan. Gallupin tutkimuksen mukaan työntekijät, joilla on selkeät odotukset, ovat 2,5 kertaa todennäköisemmin sitoutuneita työhönsä.





videopalat

Rekry tulossa, Talentti haussa?

Paranna työnantajamielikuvaa tuomalla työntekijäsi lyhytvideolle.

Skannaa koodi ja katso tarjouksemme!



www.videopalat.fi

0505536899

Jatkuvat palautesilmukat, kuten säännölliset mentorointikeskustelut ja kyselyt, ovat tärkeitä. Yritykset, kuten IBM ja SAP, keräävät reaaliaikaista palautetta uusilta työntekijöiltä, mikä auttaa tunnistamaan ja ratkaisemaan mahdollisia ongelmia nopeasti.

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden (DEI) merkitys on korostunut perehdytyksessä. Yritykset, kuten Salesforce, tarjoavat DEI-koulutusta jo ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Tämä luo kunnioitusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä parantaa tiimihenkeä ja työntekijöiden sitoutumista.

/// Perehdytyksen tehokkuuden mittaaminen on tärkeää prosessin kehittämiseksi.

Perehdytyksen vaikuttavuuden mittaaminen

Perehdytyksen tehokkuuden mittaaminen on tärkeää prosessin kehittämiseksi. Mittareita, kuten tuottavuuden aloitusaika ja työntekijöiden pysyvyys, käytetään arvioimaan prosessin onnistumista. Google hyödyntää sekä määrällisiä että laadullisia arviointeja parantaakseen jatkuvasti perehdytysstrategioitaan.

Yhteenvedona todettakoon, että moderni perehdytys on kehittynyt monivaiheiseksi prosessiksi, joka korostaa yksilöllisyyttä, teknologian hyödyntämistä ja jatkuvaa kehittämistä. Näillä menetelmillä yritykset voivat luoda pitkäaikaisia, sitoutuneita ja tuottavia työntekijöitä. Tulevaisuudessa perehdytys toimii yhä enemmän organisaation muutosvoimana, joka edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista. ■

Kirjoittaja, Arto Smedberg, viimeistelee parhaillaan väitöskirjaa Sveitsiin, European Management and Technology -instituuttiin.



TYÖELÄMÄN PIILOVAIKUTTAJA – MIKSI METAKOGNITIO ON TÄRKEÄMPÄÄ KUIN KOSKAAN

TEKSTI: CATHARINA KALLIO

KUVAT: PIXABAY



**// Työelämä muuttuu
nopeammin kuin
koskaan.**



Esihenkilö istuu tiimipalaverissa. Hän on juuri käynyt koulutuksen psykologisesta turvallisuudesta ja tietää, että avoin keskustelukulttuuri ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat tiimin menestyksen avaimia. Hän ymmärtää, miten tärkeää on kysyä enemmän ja kuunnella aidosti. Silti, kun tiimin jäsen nostaa esiin kehitysidean, hän sivuttaa sen nopeasti ja siirtyy eteenpäin.



Miksi? Koska esihenkilön ajattelumallit eivät ole muuttuneet, vaikka tietoa on tullut lisää. Tässä on ero horisontaalisen ja vertikaalisen kehittymisen välillä.

Horisontaalinen kehittyminen tarkoittaa uusien taitojen ja tiedon lisäämistä – esimerkiksi koulutusta psykologisesta turvallisuudesta. Mutta jotta tämä tieto muuttuisi aidosti vaikuttavaksi, tarvitaan vertikaalista kehittymistä: oman ajattelun syvempää reflektointia, kykyä havaita omia uskomuksiaan ja muokata niitä tilanteen mukaan.

Tämä on metakognitiota – ajattelun ajattelemista.

Miksi metakognitio on juuri nyt ajankohtainen aihe

Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan. Usein organisaatioiden kehittämisessä keskitytään kuitenkin toimintaan – ei sen taustalla olevaan ajatteluun.

Kun halutaan aikaansaada kehittymistä ja muutosta, on katsottava syvemmälle. Pelkkä uusien taitojen oppiminen (horisontaalinen kehittyminen) ei riitä, jos ajattelun taso (vertikaalinen kehittyminen) ei muutu.

Katsotaanpa seuraavaa esimerkkiä:

Monessa organisaatiossa myös asiantuntijatehtävät kehittyvät ja muuttuvat nopeasti. Esimerkiksi myyntityöstä on tullut

osa monen asiantuntijan työnkuvaa. Tähän organisaatio voi tarjota työntekijälle laadukasta myyntikoulutusta, mikä tukee uuden roolin haltuun ottamista.

Silti tulokset saattavat jäädä heikoiksi.

Syynä ei välttämättä ole osaamisen tai motivaation puute, vaan ajattelutapa, joka ohjaa toimintaa. Jos asiantuntija mieltää myynnin tyrkyttämiseksi tai pelkää epäonnistumista asiakaskoh- taamisissa, nämä ajatukset vaikuttavat huomaamatta hänen toimintaansa. Hän saattaa välttää aktiivista myyntityötä tai lähestyä asiakkaita varautuneesti, mikä näkyy tuloksissa.

”Horisontaalisesti” hän on saanut lisää tietoa ja taitoja, mutta ”vertikaalisesti” hänen ajattelunsa ei ole kehittynyt – ja siksi todellinen muutos ei tapahdu.

Tämähän ei voi päteä johtajiin?

Katsotaanpa.

Johtaja on palkattu vauhdittamaan kasvua ja rakentamaan uutta. Hän on onnistunut rikkomaan vanhoja toimintatapoja, haastanut totuttuja malleja, palkannut lisää väkeä ja uudistanut prosesseja. Uusi johtaja on saanut aikaan muutosta.

Nyt ollaan uudessa vaiheessa, jossa nopean kehityksen sijaan tarvittaisiinkin vakautta, rakenteita ja selkeyttä. Mutta

// Ajattelun ajattelemista täytyy harjoitella.



AUTAMME KEHITTÄMÄÄN

henkilöstöä liiketoimintalähtöisesti

Suunnittelemme ja toteutamme yhdessä johdon, asiantuntijoiden ja kumppaneiden kanssa vaikuttavia yrityskohtaisia ratkaisuja, jotka tuottavat asiakasorganisaatiolle kilpailuetua - tutkitusti.

LISÄTIETOJA
www.freialife.com
029 002 0800
info@freialife.com

JOHTORYHMÄ

ESIHENKILÖT

TIIMIT

AVAINIHMISET

**Kehitä kulttuuria
tukemaan
perheellistyvää
työntekijää!**

Lataa
ilmainen
tehtävä-
kirja:



Kysy meiltä paremmasta työelämästä!



jujuworks.fi/hr

juju.

Vaikuttavan työn puolella.

HR VIESTI

henkilöstöosaamisen ammattilehti

www.hrviesti.fi

Henkilöstöosaamisen
ammattilaisten media

johtaja jatkaa edelleen samalla energialla kuin aiemmin, puskee eteenpäin.

Miksi? Koska hänen ajattelutapansa ei ole muuttunut, vaikka tilanne on muuttunut.

Jos johtaja ei pysähdy tarkastelemaan omaa ajatteluaan, hän ei välttämättä huomaa, että organisaatio kaipaa nyt erilaista johtamista. Jos hän sen sijaan ymmärtää metakognition merkityksen, hän ottaa askeleen taaksepäin, arvioi tilanteen uudelleen ja mukauttaa toimintansa vastaamaan organisaation uutta vaihetta.

Miten sinun organisaatiossasi tuetaan ajattelun kehittämistä? Ajatellaanko ajattelua?

Ajattelun ajattelemista täytyy harjoitella. Sitä harvoin tapahtuu itsestään, etenkin hektisessä ympäristössä.

Ajattelu on voima, joka vaikuttaa kaikkeen, mutta harva pysähtyy tutkimaan sitä. Työelämässä tämä tarkoittaa, että vaikka osaaminen ja työkalut kehittyvät, ajattelu saattaa jäädä ennalleen – ja juuri tämä estää muutoksen.

Mitä enemmän tunnistamme omia ajatusmallejamme, sitä paremmin voimme vaikuttaa niihin. Ja kun ajattelu muuttuu, toiminta kehittyy. ■

Kirjoittaja Catharina Kallio on Business & Brain Coach, yritysvalmentaja sekä Workingmind -yrityksen perustaja.

Vinkki

Yksi hyväksi havaittu keino, miten ajattelua voi alkaa kehittää:

Laajenna tietoisesti omaa näkökulmaa päätöksenteossa. Esimerkiksi näin.

1. **Määrittele ongelma/ratkottava aihe uudella tavalla.** Sen sijaan, että kysyisit "Miten saamme työntekijät motivoitumaan?", kysy esimerkiksi: Mitä rakenteellisia esteitä organisaatiossa on, jotka estävät työntekijöitä innostumasta ja ottamasta enemmän vastuuta?
2. **Listaa vähintään 10 mahdollista vastausta.** Miksi niin monta, saatat ajatella? Koska ensimmäiset 3–5 ovat usein niitä, joita olet ajatellut aiemminkin. Aidosti uuden löytäminen vaatii enemmän vaihtoehtoja. Älä jarruttele tai analysoi liikaa tässä vaiheessa.
3. **Valitse ja jatkojalosta se/ne ratkaisut, jotka vievät organisaatiota eniten eteenpäin pitkällä aikavälillä** – ei vain lyhyellä tähtäimellä. Pidä visio ja tavoitteet sekä strategia mielessä.



/// Mitä enemmän tunnistamme omia ajatusmallejamme, sitä paremmin voimme vaikuttaa niihin.

Koodilla
HR10
-10 % alennus
4.4.2025 asti

KoulutusOnline

Joustava ja älykäs verkkopalvelu henkilöstön jatkuvaan oppimiseen.

Ajankohtaiskoulutukset, lakimuutokset ja käytännön harjoitukset eri aiheista yhdessä paikassa, helposti saatavilla omalta koneelta. Kaikki koulutukset tekstitetty suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi.

Tutustu maksutta 2 viikkoa!

koulutusonline.fi



*Etu koskee yhden käyttäjän tilauksia.

Kysy lisää ja pyydä tarjous:
myynti@helsinki.chamber.fi

Oletko jumissa?

Klikkaa



Ei hätää – aloita tästä kohti ergonomisempaa työpäivää!



Kotimainen Hexaplan kalustaa ankeista tuotantotiloista, varastoista ja toimistoista positiivisen työsykkeen tiloja. Tilaa tuotteet verkkokaupasta suoraan työpaikalle tai ota yhteyttä projektimyyntiimme. www.hexaplan.fi

hexaplan
Työtilojesi pelastaja

ARJEN KITKAT KURIIN

TEKSTI: MERI MAUKONEN

Arjen sujuvuus on organisaation elinehto. Johdonmukaisilla muutoksilla työarjen sujuvuutta voidaan parantaa nopeasti ja mitattavasti. Henkilöstö sitoutetaan ihmislähtöisen johtamisen avulla.

Kuvittele työpäivä, jossa viestintä toimii ja työt etenevät saumattomasti. Jokainen tietää tavoitteensa ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Tämä voi toteutua oikeilla menetelmillä ja ihmislähtöisellä johtamisella.

Aidossa osallistamisessa kaikkia työntekijöitä kuullaan ja arvostetaan.

”Kun aito osallistaminen on erottamaton osa arkea, organisaatio menestyy muuttuvassa toimintaympäristössä. Yhteinen suunta, avoin viestintä ja näkyvät tulokset ohjaavat työyhteisöä kohti tavoitteita. Tämä onnistuu suunnitelmallisella johtamisella ja selkeillä menetelmillä”, sanoo Proinnon toimitusjohtaja ja lean-ajattelun sanansaattaja **Nina Viskuri**.

Hiljainen tieto kuuluvaksi

Ensimmäisenä askeleena muutoksessa on tunnistaa arjen kitkat, jotka estävät organisaatiota saavuttamasta täyttä potentiaaliaan. Henkilöstön ja johdon kokemusmaailmojen yhdistäminen vaatii usein ulkopuolisen asiantuntijan tukea.

”Paras tieto organisaation arjesta löytyy ruohonjuuritasolta: henkilöstöllä on valtava määrä tietoa. Tämä tieto on organisaation suurin käyttämätön voimavara”, Viskuri toteaa.

Lähtötilanne kartoitetaan kyselyin ja haastatteluin, jotka tuottavat syvällistä tietoa arjen haasteista.

”Ihmiset tekevät muutoksen. Kun henkilöstö ja johto saadaan yhdessä kehittämään toimintaa, syntyy merkittäviä tuloksia. Lean-ajattelun avulla voidaan tunnistaa ja poistaa turhat toimintatavat, jotka estävät työn sujuvuutta.”

Ihmislähtöisen johtamisen avulla henkilöstön tietovaranto tuodaan osaksi organisaation käytänteitä ja muutokset koh-



dennetaan tavoitteiden mukaisesti. Näin strategia muuttuu käytännön toiminnaksi ja esteet, jotka vaikeuttavat työntekoa, poistuvat tai vähenevät.

Työhyvinvoinnin vaikutukset ovat moninaiset: sairauspoissaolot vähenevät, ja henkilöstön sitoutuminen vahvistuu. Tutkimusten mukaan vaihtuvuus voi pienentyä jopa 30 %, kun panostetaan ihmislähtöiseen johtamiseen.

Pienillä muutoksilla suuria hyötyjä

Kun pienimuotoisia, mutta tarkoin kohdennettuja muutoksia tehdään systemaattisesti ja osana organisaation arkea, tulokset näkyvät jo viikkojen, ei vuosien, kuluessa – samalla henkilöstön motivaatio vahvistuu ja turhat kustannukset vähenevät.

Esimerkiksi palaverikäytäntöjen selkeyttäminen asiantuntijaorganisaatiossa tai työntekijöiden ideoimat keinot hävikin vähentämiseen tuottavat merkittäviä tuloksia.

Kun epäselvyydet korvataan toimivilla malleilla, työntekijät voivat keskittyä olennaiseen ja säästävät jopa 20 % ajastaan. Tämä tehostaa prosesseja, parantaa motivaatiota ja vahvistaa luottamusta. Tulokset näkyvät tyytyväisempinä asiakkaina ja parempana taloudellisena menestyksenä.

”Yhdessä ideoidut ja hyvin suunnitellut muutokset tuovat sekä nopeita tuloksia että kestäviä hyötyjä. Työntekijöiden kokemus muutosten toimivuudesta omassa arjessaan luo pitkäkestoista sitoutumista ja jaettua osaamista koko työyhteisössä”, Viskuri korostaa.

Johto ja esihenkilöt ovat avainasemassa uusien toimintatapojen juurruttamisessa.

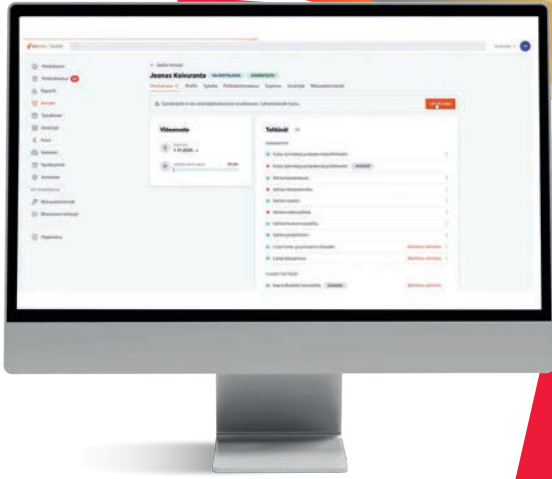
Uudistuvat organisaatiot muovaavat työelämän suuntaa ja luovat parempia toimintamalleja. ■

Lue lisää ihmislähtöisestä johtamisesta ja lean-ajattelusta: proinno.fi



Proinnon toimitusjohtaja
Nina Viskuri.

Huoleton palkanlaskenta ja henkilöstöhallinto pk-yrityksille!



Hallitse koko **palkka- ja henkilöstöhallintoa** yhdessä paikassa! SD Worxin täydellisessä palkkapalvelussa yhdistyvät uniikilla tavalla **henkilökohtainen ja laadukas palvelu** moderniin HR-teknologiaan.

Katso demo Buddy HR -työkalusta!



Työsuhteiden elinkaaren hallinta



Laatu ja asiakastytyväisyys



Työntekijäkokemus



Tehokkuus ja riskienhallinta



Ei piilokuluja



Helppous ja henkilökohtainen palvelu

Katso demo:



sdworx.fi

 **sdworx**



Haku avoimna maaliskuussa aloittavaan ryhmään!

Kehitä liiketoimintaasi arvokeskeisesti — Value Trainer® odottaa sinua

ValueTrainer®-valmennus tarjoaa konkreettiset välineet arvokeskeiseen johtamiseen ja liiketoiminnan kehittämiseen.

- Hyödynnä arvoja tehokkaammin johtamisessa ja päätöksenteossa.
- Löydä työkalut, joilla lisäät merkityksellisyyttä ja motivaatiota työyhteisössäsi.
- Yhdistä henkilöstösi tavoitteet ja yrityksesi strategia.
- Luo työyhteisöön vahvempaa yhteisöllisyyttä ja sitoutumista.

Value Trainer®

-arvovalmentajakoulutus on Suomen ensimmäinen rekisteröity arvoalan koulutus, ja sen suorittaneet saavat arvostetun Arvovalmentaja®-nimikkeen.

 **VALUE TRAINER®**
arvovalmentajakoulutus



Lue lisää ja ilmoittaudu faktia.fi/valuetrainer

Seuraava koulutus alkaa 13.3.2025
Value Trainer®-arvovalmentajakoulutuksen hinta 4900€ + alv 25,5%

 **faktia**

SAANA ROOS

PUHUJA,
KIRJAILIJA,
POSITIIVISEN
HR:N
KOULUTTAJA

REKRYTOINTI ON JÄÄNYT AJASTAAN JÄLKEEN

Perinteinen rekrytointi nojaa vahvasti menneeseen. Se keskittyy liikaa siihen, mitä on jo tehty – aiempaan koulutukseen, menneeseen kokemukseen, entisiin rooleihin ja saavutettuihin tuloksiin. Näiden kautta on turvallista ja loogista palkata sitä, minkä henkilö jo osaa – todennettua historiaa. Tiedetään, mitä saadaan. Olen itse toiminut näin suuren osan urastani, ja tulokset ovat olleet hyviä. Miksi siis muuttamaan jotain, mikä toimii?

Mutta juuri tässä piilee sudenkuoppa. Rekrytoimalla samaa kuin ennenkin saadaan, *rumpujen pärinää*, samaa kuin aina ennenkin. Organisaatioiden menestys ei perustu yksin siihen, että palkataan samankaltaisia henkilöitä, taitoja ja osaamisia kuin aina aikaisemminkin. Innovaatio, kasvu ja kilpailukyky eivät synny toistamalla eilistä, vaan kyvystä nähdä uutta ja erilaista.

Epävarmuuden aika vetää sykkyrälle

Epävarmoina aikoina yritykset käpertyvät mukavuusalueelleen. Ja miksi eivät? Tuttuja kaavoja on helppo toistaa ja

samalla ne tarjoavat hallinnantunteen. Valmiit ja moneen kertaan testatut ja hyväksi todetut rekrytointikriteerit houkuttelevat. Mutta samalla kun yritys käpertyy, sen mahdollisuus kasvaa ja mennä eteenpäin kutistuu.

Rekrytointi ei ole vain reaktiivista nykyhetken vastauksista. Sen pitää myös olla visioivaa ja tulevaisuuteen katsovaa. Jos etsitään jatkuvasti vain sitä, mikä on jo turvallisesti todettua, jäädään helposti polkemaan paikoilleen. Kun halutaan kurkottaa eteenpäin, on uskallettava astua tuntemattomaan.

Katse tulevaisuuteen, ei peruutuspeiliin

Katsomalla pelkkää ehdokkaan menneisyyttä, suljemme pois valtavasti mahdollisuuksia. Osaamisen lisäksi katse kannattakin kääntää yhä enemmän myös potentiaaliin ja vahvuksiin – siihen, missä henkilö on luontaisesti vahvimmillaan, missä hänen sisäinen potentiaalinsa on, missä asioissa ja tilanteissa hän loistaa ja kukoistaa, mikä häntä motivoi ja miten hän voi tulevaisuudessa kehittyä.

SI



Ai miksi? Useat tutkimukset, esimerkiksi Miglianicon et al. tutkimus *Strength Use in the Workplace* (2020) osoittavat, että vahvuusperusteisuus on paras mahdollisuus kasvuun, kehittymiseen ja erinomaisuuteen. Vahvuudet eivät siis ole vain pelkkää kivaa puhetta tai nousemassa oleva HR-trendi – ne ovat todellinen strateginen voima, johon nykytyöelämässä kiinnitetään hämmäntävän vähän huomiota.

Rohkeus puuttuu – ja juuri sitä tarvitaan

Rekrytointia dominoi pelko. Pelkäämme virherekrytoiteja, pelkäämme koeaikapurkuja, pelkäämme, että joku ei vastaa odotuksiamme. Tämä pelko kahlitsee meidät turvallisuuden illuusioon, mutta turvallisuus on harvoin tienviitta kasvulle.

Potentiaalini ja vahvuksien tunnistaminen vaatii uudenlaista ihmiskäsitystä, työkaluja ja rohkeutta katsoa pidemmälle. Psykometriset testit, vahvuuspohjaiset haastattelut, simulaatiot ja käyttäytymisen mallinnukset tarjoavat konkreettisia keinoja löytää ja ymmärtää ehdokkaan luontaisia vahvuuksia

ja potentiaalia. Mutta tärkein muutos ei tapahdu työkaluilla – se tapahtuu organisaatioiden asenteissa ja halussa kehittää vahvuusosaamistaan.

Keskeneräisyys ei ole uhka, se on mahdollisuus

Rekrytointi ei ole pelkkää avoimen tehtävän täyttämistä. Jokainen palkkauspäätös on strateginen valinta siitä, millaiseksi organisaatio haluaa kehittyä ja millaisen tulevaisuuden se haluaa itselleen rakentaa. Keskeneräisyys on mahdollisuus – kunhan uskallamme tarttua siihen. Rohkeus nähdä yksilön vahvuudet voi johtaa sekä yksilön että organisaation menestykseen. Silloin kaikki voittavat.

Jos haluat olla muuttuvassa työelämässä askeleen edellä, haastaa vanhoja tottumuksia ja oppia miten vahvuus- ja potentiaaliperusteinen johtaminen voi uudistaa organisaatiosi, tule mukaan kevään positiivisen HR:n koulutusohjelmaan. Uusi työelämä odottaa – oletko valmis astumaan mukaan? ■



YRITYKSILLE SUUNNATTU HYVINVOINTIRETRIITTI VILLA SEAVIEW'SSÄ

Modernissa työelämässä tiimien hyvinvointi on ratkaisevassa roolissa yrityksen menestyksessä. Tiimin jäsenten jaksaminen, yhteishenki ja kyky toimia yhteen ovat avainasemassa tavoitteiden saavuttamisessa. Mutta miten pitää huolta näistä voimavaroista kiireisen arjen keskellä?

Villa Seaview'n hyvinvointiretriitti tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden pysähtyä, ladata akkuja ja syventää jo valmiiksi hyvää yhteistyötä. Teijon Ruukkikylän historiallinen miljöö ja luonnonkaunis merenranta luovat puitteet, joissa jokainen tiimiläinen voi keskittyä sekä omaan hyvinvointiinsa että tiimin yhteishengen vahvistamiseen.

Hyvinvointiretriitti:

Hyvinvoiva tiimi, menestyvä yritys

(Tämä retiriitti sopii erityisesti 8–12 hengen tiimeille.)

Villa Seaview'n retiriitti on suunniteltu tarjoamaan yritysryhmille ja tiimeille mahdollisuuden yhdistää työhyvinvointi ja kokonaisvaltainen rentoutuminen. Pidetty ja lämminhenkinen ohjaajamme Marjukka Zohar, joka on kansainvälisen jooga-

allianssin sertifioima joogaohjaaja (RYT 200), johdattaa osallistujat kehon ja mielen harmoniaan. Marjukan ohjaamat harjoitukset pohjautuvat syvään asiantuntemukseen joogasta, perinteisestä kiinalaisesta lääketieteestä ja stressinhallinnan menetelmistä.

Retriitin ohjelmassa mm.:

- Joogaharjoitukset kaikille tasoille
- Aiempaa kokemusta joogasta ei tarvita, sillä Marjukka rakentaa joogaohjelman huomioiden jokaisen osallistujan aiemman kokemuksen. Tavoitteena on ennen kaikkea tarjota kokonaisvaltainen hyvinvointikokemus, joka yhdistää kehon ja mielen tasapainon.

- *Vinyasa Flow* – dynaaminen ja voimistava harjoitus
- *Yin-jooga* – rauhallinen ja syvärentouttava kokemus, joka vapauttaa jännityksiä
- Sointukylpy ja akupunktio: Syvärentouttava elämys, joka rauhoittaa kehoa ja mieltä
- Intialaisen päähieronnan workshop: Itsehoidollisia taitoja stressin lievittämiseen
- Ulkoilu ja luonnonrauha

Villa Seaview'n upeat merimaisemat ja Teijon Kansallispuiston polut kutsuvat virkistäytymään luonnossa. Retriittiin on mahdollista yhdistää patikointi Teijon Kansallispuistossa ja metsäruo-

kailu avotulen ääressä Kansallispuiston laavulla, mikä tarjoaa unohtumattoman elämyksen luonnon keskellä. Villa Seaview'n upeat merimaisemat ja Teijon Kansallispuiston polut kutsuvat virkistäytymään luonnossa.

Työhyvinvointi on sijoitus menestykseen

Hyvinvoiva tiimi on yrityksen menestyksen perusta. Kun työelämän haasteet kohdataan yhteishengessä, saavutetaan parempia tuloksia. Retriitti auttaa tiimiläisiä tunnistamaan omia voimavarojaan ja rakentamaan parempaa yhteistä ymmärrystä. Villa Seaview'n rauhoittava miljöö ja laadukas ohjelma tarjoavat uusia oivalluksia sekä tärkeitä hetkiä oman hyvinvoinnin äärellä.





Täysihoitopaketti kruunaa kokemuksen

Retriitivieraat saavat nauttia Villa Seaview'stä täysin yksityisesti, sillä paikka on varattu ainoastaan retriitin osallistujien käyttöön.

Retriittiin sisältyy täysihoito, johon kuuluvat majoitus viihtyisissä 2–3 hengen huoneissa, terveelliset lakto-ovo-vegetaariset ateriat, rantasaunan ja Villan spa-alueen käyttö porealtaan ja saunoineen. Kaikki on suunniteltu tukemaan osallistujien hyvinvointia ja tarjoamaan kokonaisvaltaisen rentoutuskokemuksen.

Miksi juuri Villa Seaview?

- **Pitkä kokemus retriittien järjestämisestä:** Olemme jo vuosien ajan tarjonneet suosittuja hyvinvointiretriittejä yksityisille ja nyt tuomme osaamisemme yritysryhmille.
- **Ainutlaatuinen sijainti:** Teijon Ruukkikylän historiallinen tunnelma ja meren läheisyys tarjoavat täydelliset puitteet pysähtymiselle ja rentoutumiselle.
- **Räätälöitävyys:** Retriitti voidaan suunnitella juuri yrityksesi tarpeisiin ja tavoitteisiin sopivaksi.



Hyvinvointia tiimillesi, menestystä yrityksellesi

Hyvinvoiva tiimi on yrityksen voimavara. Villa Seaview'n retiriitti tarjoaa täydellisen mahdollisuuden syventää jo olemassa olevaa yhteishenkeä ja luoda uusia voimavaroja arkeen. Varaa paikkasi jo tänään ja anna tiimillesi kokemus, joka kantaa pitkälle. ■

Yhteydenotot ja varaukset: Lähetä viesti osoitteeseen: info@villaseaview.fi tai soita numeroon 044 981 9993. Villa Seaview:n löydät verkkosivuiltamme: www.villaseaview.fi



TOIMINTAKULTTUURIN ARVOPOHJAINEN KEHITTÄMINEN

12.3.2025 KLO 13-16

**Verkkovalmennus
erikoishintaan
HR-viestin lukijoille**

Koulutus tarjoaa

- Ymmärrystä arkea ohjaavan kulttuurin tunnistamiseen
- Rohkeutta havaintojen rakentavaan sanoittamiseen
- Keinoja toimintakulttuurin kehittämiseen

**Hinta 259 € + alv
(ovh. 490 € + alv)**

**Ilmoittaudu mukaan
7.3.2025 mennessä
KOODI: HR-VIESTI**



WWW.VALUECOMPANY.FI



Arvojohtaja yhdistää asiat ja ihmiset. Ei pinnistellen, että: "vähän strategiaa mukaan ihmisten johtamiseen tai vähän enemmän ihmisten osallistamista strategiatyöhön!"

JOHTAJUUS MURROKSESSA – ARVOT KILPAILUEDUN YTIMESSÄ

TEKSTI: LEEA KANTELUS

Arvopohjainen johtaminen on johtamisen suuntaus, jonka vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja laaja-alaisia. Arvojohtaminen on toimiva keino vaikuttaa organisatoriseen kasvuun ilman, että turvaudutaan miellyttämiseen, valtamekanismeihin, saati autoritääriin johtamiseen.

Vaikka arvot näkyvät yhä enemmän 2020-luvun johtamisessa, tutkimusten perusteella ne voisivat näkyä enemmänkin. Arvojohtajuus ymmärretään vielä suomalaisessa työelämässä kovin kapeasti: ihmisten huomioimiseksi ja vastuullisuusteemoista puhumiseksi. Googlettamalla löytyy juttuja pääosin vain presidenttiehdokkaista.

Arvojohtamisessa on kyse kokonaisuudesta: bisneksen-, asioiden-, ihmisten- ja itsensä johtamisesta eettisesti ja autenttisesti.

Arvojohtamisen (*Value Based Leadership eli VBL*) on havaittu tukevan pitkäjänteisesti organisaation tehokkuutta ja sen voi havaita eettisesti kestävästä päätöksistä, hyväksi koetusta johtamisesta, hyvinvoinnista ja omistautuneesta henkilöstöstä sekä vahvasta luottamuksesta. Vaaka on tasapainossa, kun arvioidaan tasa-arvoista kohtelua ja tuottavaa työtä.

Arvojohtaja on henkilö, joka ohjaa organisaatiotaan tavoitteellisesti, korkeiden eettisten periaatteiden mukaisesti. Tällainen johtaja toimii vastuullisesti sekä ottaa huomioon omat ja organisaationsa arvot päätöksenteossaan. Arvojohtaja asettaakin oma-aloitteisesti suoriutumislleen myös eettisiä tavoitteita.

Johtamisen tutkijat ovat kiinnittäneet yhä kriittisemmin huomiota johtajien omiin arvoihin, motiiveihin johtaa, moraalisiin ja eettisyyteen sekä johtajan autenttisuuteen. Arvojohtaja huolehtii organisaationsa lisäksi myös omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan. Itsensä johtaminen (*self-leadership*) ja itse-tuntemus ovat kiinteä osa arvopohjaista johtamista.

Perinteiset johtamistavat eivät kata enää työntekijöiden odotuksia hyvää johtamista kohtaan. Useiden työelämä-tutkimusten valossa arvojen toteutuminen arjessa on keskeinen tekijä menestyneiden ja onnistuneiden organisaatioiden johtamisessa ja kilpailuedun luomisessa. Sidosryhmien ja henkilöstön näkökulmista arvojohtaminen koetaan onnistuneemmaksi, eettisemmäksi, vastuullisemmaksi ja kaiken kaikkiaan paremmaksi johtamiseksi.

Arvot kertovat siitä, mihin organisaatiossa uskotaan. Arvopohjainen johtaminen luo koko organisaatiolle syvempää merkitystä, vahvempaa motivaatiota ja vankempaa sitoutumista yhteisiin päämääriin.

Odotus arvopohjaiselle johtamiselle on syntynyt tarvelähtöisesti. Henkilöstön suuri vaihtuvuus, pitkittyneet konfliktit työyhteisöissä ja yritysskandaalit saavat johtajien ammattikunnan

kriittiseen valoon. Meidän tulee ottaa entistä vankemmin arvot ohjaamaan johtamiskulttuuria sekä kehittää systemaattisesti arvopohjaista näkökulmaa johtamiseen. Arvojen sanoittaminen arjessa tarjoaa välineitä työkäyttäytymisen ja toimintakulttuurin tarkastelulle ja niiden kehittämiseksi.

Arvojohtajan ei tarvitse olla ”ihmishminen”, vaikka hänen tuleekin olla hyväntahtoinen ja reilu. Arvojohtaja voi yhtä hyvin olla maltillinen tai introvertti, kuin sanavalmis ja karismaattinen lavaleijonakin, sillä oleellista ovat johtamistaidot ja moraalit. Toki persoonakin on johtajuudessa keskeinen työkalu. Bisnesymmärrys ohjaa arvojohtajan johtamista – ei se, että kaikilla on kivaa. Mutta hänen ohjauksessaan on kyllä myös kivaa, sillä hän on arvostava, luotettava, johdonmukainen, lahjomaton, inhimillinen ja tavoitteellinen.

Arvojohtaja on integriteettinen. Sana tulee latinankielisestä sanasta ”*integritas*”, tarkoittaen ”*jotakin joka ei jakaannu helposti, jotakin kokonaista ja ehjää.*” Integriteettiä voisi pitää tekopyhyden vastakohtana. Integriteetti on sitä, että on sanojensa mittainen. Johtaja luottaa ja on luotettava. Luotettava myös siinä, että hän puuttuu jämäkästi silloin, kun siihen on tarvetta. Se on myös sitä, että ei aseta henkilökohtaista etuaan yrityksen edun edelle. Integriteetin merkitys korostuu vaikeissa johtamistilanteissa. Arvojohtaja toimii rehellisesti ja eettisesti kaikissa tilanteissa.

Johtajuus on vaativa palveluammatti, jossa asiakkaita ovat kaikki sidosryhmät: omistajat, henkilöstö, asiakkaat ja hallitus sekä johtoryhmän kollegat. Johdettavan organisaation tilanne, toimintaympäristö, valittu strategia ja organisaation kulttuuri luovat puitteet, missä johtaa. Johtaja itse tuo mukanaan edustamansa johtamiskulttuurin ja ihmiskäsityksen. Nämä tulisi huomioida myös johtajia valittaessa. Johtajan toimintatapa nimittäin vaikuttaa koko organisaation dynamiikkaan, ilmapiiiriin ja tuloksellisuuteen.

Arvojohtajan moraalit ja eettisyys näkyvät hänen toiminnassaan, niitä erikseen korostamatta. Hän elää arvot todeksi, ilman että tarvitsee kertoa toteuttavansa valittuja arvoja. Hänen toimintansa kestää tarkastelun kaikilla mittareilla, lyhyellä ja pitkällä aikajänteellä. Hän tarkastelee niin laatua, euroja, toiminnallisia tavoitteita kuin ihmisten hyvinvointia, motivaatiota ja osaamista objektiivisin silmin. Hän palvelee organisaatiotaan, mutta johtaa jämäkästi ja johdonmukaisesti sekä ennen kaikkea arvoperusteisesti. Arvojohtajalla on itse-reflektiokykyä, kykyä tunteiden säätelyyn, valmiutta tarkastella toimintaansa realistisesti sekä halu kasvaa ihmisenä ja ammatillisesti. Hän tunnistaa toimintaansa ohjaavat tekijät, liittyvät ne sitten motiiveihin johtaa, persoonallisuuden piirteisiin, johtamisosaamiseen tai kokemukseen.

Hän on autenttinen ja sanojensa mittainen: dokumentit, suunnitelmat ja henkilöstöpäivien puheet ovat totta teoissa ja arjessa. Hän ei ole virheetön, mutta kantaa vastuun virheistään ja tuo ne organisaation oppimislustaksi. Jokainen johtaja joutuu joskus pyörtämään puheensa tai taipumaan kompromissiin. Intressiriidat eivät kuitenkaan horjuta johtamista.



Lea Kantelus:

- Ekonomi (KTM), pääaineena johtaminen ja sivuaineena Työ- ja organisaatiopsykologia
- *Sertified Value trainer*[®] ja arvovalmentajien kouluttaja
- Value Company Oy:n toimitusjohtaja, yritysvalmentaja ja bisnes-coach
- Johdon työnhajaaja, uraohjaaja ja työyhteisösovittelija
- Pöytälaatikkorunoilija ja tietokirjailija

Sanoista ja teoista kannetaan vastuu, vaikka se ei olisikaan imartelevaa. Jos ei voida pitää luvattua, kerrotaan se ajoissa ja muutetaan linjausta yhdessä.

VUODEN ARVOTEKO 2025 & VUODEN ARVOJOHTAJA 2025

Keskimmäärin puolet työntekijöistä nimeää suurimmaksi ongelmaksi organisaationsa johtajuuden. Monissa organisaatioissa tunnelmaa värittää turhautuminen ja väsymys. Arvot ovat ehkä kyllä valittuna ja kirjattuna, ja tiedetään myös millaista johtajuutta tarvittaisiin, mutta puuttuu rohkeutta tai kykyä muuttaa vallitsevaa toimintakulttuuria.

Haluamme vahvistaa arvojohtajuuden arvostusta ja nostaa hyviä johtajia esille. Value Company kumppaneineen lanseeraa vuosittaisen tunnustuksen, jossa kuka vain voi ilmiantaa arvojohtajan tai arvotekon.

Kilpailu aukeaa keväällä ja tunnustukset jaetaan marraskuussa. Ilmiantoja voi tehdä syyskuuhun saakka. Kaikki ehdotetut haastatellaan ja heidän johdettaviaan ja sidosryhmiensä edustajia kontaktoidaan myös. Semifinaaliin päässeiden osalta on tulossa jopa vähän ”roustauksakin”. Finaaliin etenevien osalta on tulossa webinaareja ja paneelikeskusteluja ja lopullinen yleisö- ja tuomariäänestys.

Tuleva tuomaristo edustaa kattavaa työelämän eri osa-alueilta, bisneksen, arvojen, vastuullisuuden ja diversiteetin edistämisen näkökulmista. Parhailaan on menossa kumppanuusverkoston rakentaminen sekä yhteisen ilmeen tuottaminen ”kilpailulle”. ■

HERÄTYS SUOMALAISILLE YRITYKSILLE: TEKOÄLYOSAAMISESSA JÄLJESSÄ MUISTA POHJOISMAISTA

Käyttöaste ja aikasäästöt vaatimattomia Suomessa

Globaalisti 48 % työntekijöistä käyttää generatiivista tekoälyä työssään päivittäin, kun taas Suomessa luku on vain 38 %. Naapurimaat Ruotsi, Norja ja Tanska sijoittuvat tässä suhteessa globaalia keskiarvoa paremmin. Vielä huolestuttavampaa on, että vain 15 % suomalaisista työntekijöistä on saanut tekoälykoulutusta työnantajaltaan – selkeästi vähemmän kuin maailmanlaajuinen keskiarvo, joka on 25 %.

Tekoälyn tarjoama aikasäästö näkyy Suomessa myös vaatimattomana. Kun globaalisti tekoäly tuo keskimäärin 60 minuutin säästön päivittäisiin tehtäviin, Suomessa vastaava lukema on vain 37 minuuttia. Tällä sijoituksella Suomi on tutkimuksen vertailussa viimeisenä.

”Suomen yritysten on aika herätä. Tekoäly ei ole pelkkä työkalu, vaan se muuttaa työelämää perusteellisesti. Ilman investointeja henkilöstön osaamisen kehittämiseen vaaranamme kilpailukykyimme ja kestävä työelämän edellytykset,” sanoo Adecco Finlandin toimitusjohtaja **Suvi Onkamo-Häkkinen**.

// Tekoälyn tarjoama aikasäästö näkyy Suomessa myös vaatimattomana.

Epävarmuus ja loppuun palaminen varjostavat työntekijöitä

Tekoälyn hyödyntämisessä ei ole kyse vain teknologisista edistysaskelista, vaan myös työntekijöiden hyvinvoinnista ja luottamuksesta. Suomessa 46 % työntekijöistä kokee työpaikkansa pitkän aikavälin vakauden uhatuksi, ja 12 % pelkää tekoälyn vaikutuksia työpaikkaansa. Burnoutin kokeneiden osuus on myös merkittävä – 42 % suomalaisista raportoi kärsineensä loppuun palamisesta viimeisen vuoden aikana.

Lisäksi tutkimus paljastaa luottamuspulaa johtajia kohtaan. Suomessa vain 44 % työntekijöistä uskoo, että johtajilla on riittävät tiedot ja taidot tekoälyn riskeistä ja mahdollisuuksista. Globaalisti vastaava luku on hieman korkeampi, 46 %.

KUVA: SHUTTERSTOCK



Adecon tuore Global Workforce of the Future 2024 -tutkimus paljastaa, että Suomi laahaa perässä tekoälyn käyttöönotossa ja työntekijöiden osaamisen kehittämisessä verrattuna muihin Pohjoismaihin. Tekoäly on nousnut keskeiseksi työvälineeksi, mutta sen hyödyntäminen edellyttää panostuksia koulutukseen ja tukeen – asioihin, joissa Suomi on tutkimuksen mukaan selkeästi jäljessä.



Yrityksiltä kaivataan konkreettisia tekoja

Tutkimus korostaa, että tekoälyyn liittyvän osaamisvajheen paikkaaminen on välttämätöntä, jotta Suomi voi säilyttää kilpailukykynsä. Panostamalla henkilöstön koulutukseen ja sitoutumalla vastuulliseen tekoälyn käyttöön yritykset voivat edistää niin organisaation menestystä kuin yhteiskunnallista kestävyttä.

“Puheiden aika on ohi. Adecco on sitoutunut auttamaan suomalaisia yrityksiä kehittämään osaavia ja tulevaisuuteen valmiita tiimejä. Yhdessä voimme luoda kestävämpää ja kilpailukykyisempää työelämää,” Onkamo-Häkkinen summaa.

Tietoa tutkimuksesta

Global Workforce of the Future 2024 -tutkimus pohjautuu yli 35 000 työntekijän vastauksiin 27 maassa ja 20 toimialalta. Se tarjoaa kattavan näkemyksen työelämän keskeisistä trendeistä nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. ■

Lähde: Adecco Finland Oy

Stilisointi: Paul Charpentier

**// Tutkimus paljastaa
luottamuspulaa
johtajia kohtaan.**



KUVA: ADECCO FINLAND OY

“Tekoäly ei ole pelkkä työkalu, vaan se muuttaa työelämää perusteellisesti,” sanoo Adecco Finlandin toimitusjohtaja Sivi Onkamo-Häkkinen.



KUVA: SHUTTERSTOCK



JO 10 VUOTTA KUOHUJEN KESYTTÄJÄNÄ



Kun työyhteisössä kuohuu, saat meiltä apua ristiriitatilanteisiin ja vuorovaikutuksen haasteisiin. Työyhteisösovittelua, lähes 200 onnistuneen sovittelun kokemuksella.

Toimimme valtakunnallisesti kaikkia toimialoja ja ammattiryhmiä palvellen, myös ruotsiksi ja englanniksi.

OTA YHTEYTTÄ

p. 040 721 7780, tyso@tyso.fi

TYSO.FI

**HR-ammattilaisten
webinaari 4.4.2025**

Työkyky ja sen johtaminen – missä mennään 2025?

Tervetuloa kuulolle
Peurungan järjestämään
HR-ammattilaisten
ajankohtaiseen webinaariin!



Jari Hakanen
Työterveyslaitos



Kaisamaria
Thusberg
Osuukauppa
Keskimaa



Jenni Häikiö
Peurunka

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori

Jari Hakanen:

Miten Suomi voi-tutkimustulokset

Osuuskauppa Keskimaan henkilöstöjohtaja

Kaisamaria Thusberg:

Työkykyjohtaminen yrityksen arjessa

Peurungan psykologi Jenni Häikiö:

Työkykyhaasteiden taklaaminen yhdessä ja yksin

HR-ammattilaisten webinaari

perjantaina 4.4.2025

klo 9.00-10.45

Ilmoittaudu tästä



Webinaari on ilmainen.

Lisätiedot:

peurunka.fi/webinaarit

Peurunka
Spa & Resort

HENRYN TOP 10 -PUHUJAT 2024

Suomen suurin henkilöstöjohtamisen yhdistys HENRY ry kokoaa laajasti yhteen HR-funktiosta, johtamisesta ja työelämän kehittämisestä kiinnostuneet toimijat yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioista, yliopistoista ja muista oppilaitoksista.

HENRYn toiminta kiteytyy yhteiseen päämäärään: jakaa asiantuntemusta ja edistää HR-alan kehitystä. HENRY ja Alma Media järjestävät vuosittain Suomen johtavan HR-alan tapahtuman HRx. Lisäksi HENRY julkaisee Työn tuuli -verkkojulkaisua, jossa esitellään monipuolisesti HR-alan uusinta tutkimustietoa.

HENRY järjestää jäsenilleen joka vuosi yli 200 webinaaria ja muuta tapahtumaa. Vuonna 2024 jäsentapahtumat keräsivät yli 6 500 osallistumiskertaa. HENRYn keräämien osallistujapalautteiden pohjalta muodostetaan webinaarien puhujien Top 10.

Vuoden 2024 Top 10:een nousseiden puhujien asiantuntemuksen piiriin kuuluivat mm. juridiikka, mielenterveys, psykologinen turvallisuus ja jaksaminen. HENRY pyrkii jatkuvasti laajentamaan asiantuntijapiiriään tarjoten jäsenilleen mahdollisuuden verkostoitua ja oppia uutta.

”Top 10 -puhujien joukkoon nousee joka vuosi uusia, kiinnostavia nimiä, joilla on valtavasti annettavaa, mutta jotka eivät vielä ole tunnettuja suurelle yleisölle. Uudet puhujat tuovat tuoreita näkökulmia, ja etsimme jatkuvasti uusia asiantuntijoita puhujiksi tapahtumiimme”, sanoo HENRY ry:n toiminnanjohtaja Marita Salo.

Teksti: Meri Maukonen



TOP 1
Ulla Vilkmán:
Hybridityö seuraavalle tasolle

Ulla Vilkmán on Timanttia Consulting Oy:stä monipaikkaisen työn asiantuntija ja tietokirjailija, jonka uusin tietokirja Näin menestyvät monipaikkaisessa työssä (Alma Talent) ilmestyi tänä syksynä. Kirja

antaa eväitä hybridityön nostamiseen seuraavalle tasolle sekä herättelee tutkimustiedon ja pitkän kokemuksen avulla tarkastelemaan hybridityötä monipuolisesti eri näkökulmista.



TOP 3
Pia Lappalainen:
Psykologinen turvallisuus vivuttaa tuottavuutta

Pia Lappalainen on tekniikan tohtori ja englannin opettaja, joka toimii suorituksen johtamisen ja työyhteisön konfliktinhallinnan dosenttina Maanpuolustuskorkeakoulussa

sekä suorituskyvyn johtamisen ja esihenkilöviestinnän dosenttina LUT-yliopistossa. Hän on myös Aallon lehtori, Aalto University Executive Educationin senior advisor sekä HY+:n Työyhteisösovittelun ohjelmajohtaja. Hänen väitöksensä johtajien tunneälystä voitti kansainvälisen SEFI-kilpailun.



TOP 2
Kimmo Kääriä: Johda yhteyttä, tee tulosta

Kimmo Kääriä on executive coach (ACC), tietokirjailija ja puhuja. Hän on neljällä manteelellä elänyt ekonomi, jolla on yli 15 vuoden kokemus johtamis- ja kehittämistehtävistä julkisella ja yksityisellä sektorilla

sekä järjestökentässä. Kimmo on toiminut mm. hallitus-, toimitusjohtaja- ja myyntijohtajarooleissa sekä liikkeenjohdon konsulttina. Hän on suosittu Yhteyden ytimessä -podcastin host ja yksi Yhteys -avain johtamiseen (2024, Alma Media) -kirjan kirjoittajista.



TOP 4
Tomi Haapman:
Työlainsäädännön muutokset kannustavat yritysکوhtaisuuteen työehdoissa

Tomi Haapman on työoikeuteen ja työmarkkina-asioihin erikoistunut asiantuntija, joka toimii osakkaana työoikeuteen erikoistuneessa asian-

ajotoimisto Roihussa. Hänellä on monipuolinen kokemus yritysکوhtaisista työehtosopimusprojekteista ja paikallisten työehtojen räätälöinnistä. Tomi on työskennellyt myös PALTA:n ja Teknologiateollisuuden työmarkkinajuristina sekä Nordealla Senior Legal Counselina työsuhteasioiden ja tietosuojan parissa.



TOP 5
Tero Ålander:
Katkaise negatiivinen kierre – kohti vastuullista ja toimivaa työyhteisöä

Tero Ålander on palveluliiketoiminnan moniottelija ja myynnin sekä johtamisen verkostokonsultti. Hänellä on kokemusta yli tuhannesta asiantuntija-, koulutus- ja val-

mennustoimeksiannosta, joissa on keskitytty mm. tunnetaitojen kehittämiseen sekä häiriö- ja kuormituskokemusten hallintaan. Tero on työskennellyt myös opetustehtävissä ammattikorkeakoulussa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Hänen laaja-alainen näkemyksensä ja yli kolmen vuosikymmenen kokemus yhdistyvät positiiviseen ja ihmislähtöiseen otteeseen.



TOP 6
Sampo Sarmalisto:
Viisas pääsee vähemmällä – Asiantuntijan selviytymispaketti ajanhallintaan

Sampo Sarmalisto on filosofian tohtori, tietokirjailija, bloggari ja valmentaja, jolla on yli 15 vuoden kokemus tutkimuksesta ja

asiantuntijatyöstä sekä pienissä että suurissa organisaatioissa. Hänen kirjoittamansa menestyneen Viisas pääsee vähemmällä – 52 niksia tehokkaampaan ja onnellisempaan elämään 2.0 on auttanut tuhansia ihmisiä elämään tuottavampaa, stressittömämpää ja kiireettömämpää elämää. Sampo on Suomen kokenein ajanhallintakouluttaja ja hän on kouluttanut yli 13 000 ammattilaista yli sadassa organisaatiossa.



TOP 7
Alexa Kavasto:
Juristin vinkit alisuoriutumiseen puuttumiseksi

Alexa Kavasto on työoikeuteen erikoistunut asiantuntija ja yrittäjä VALO Partners Oy:stä. Hänellä on monipuolinen kokemus työsuhteisiin liittyvistä toimeksiannoista, ja

hän tekee yliopistolla työoikeuden alan väitöskirjaa. Alexa on myös kirjoittanut useita työoikeudellisia julkaisuja, erityisesti työntekijän terveydentilaan ja työkykyyn liittyvistä teemoista.



TOP 8
Jussi Venäläinen:
Typerän työn taito

Jussi Venäläinen on KTM, AmO, ja flow-tilan sekä viisaan työn asiantuntija.



TOP 9
Panu Luukka:
Tulevaisuuskyvykäs organisaatio

Panu Luukka on Suomen johtava yrityskulttuuriasiantuntija. Hän on toiminut henkilöstöjohtajana, toimitusjohtajana Great Place to Work Institute Finlandissa ja yrityskulttuurimuotoilijana omissa

kulttuurimuotoilutoimistoissaan.



TOP 10
Jani Roman:
Organisaatiokulttuurin ja itsetuntemuksen kehittäminen – ei yhtä ilman toista

Jani Roman on TkT (työpsykologia), jolla on yli 30 vuoden kokemus työyhteisöjen kehittämisestä ja terapiasta. Hän on auttanut

useissa Suomen suurimmissa fuusioissa ja toimii organisaatiokulttuurin ja psykologisen turvallisuuden kehittäjänä.

// Top 10 -puhujien joukkoon nousee joka vuosi uusia, kiinnostavia nimiä.

ÄLYSORMUS TYÖUUPUMUKSEN ENNALTAEHKÄISYYN

Tietotyöntekijän tieteellisesti testattu työkalu vireystilan säätelyyn.

Hermoston jatkuva ylivireys aiheuttaa työuupumuksen

Tietotulva, keskeytykset, tiukat määräajat ja muut tietotyön rasitteet saavat hermoston helposti ylikierroksille. On melko helppoa tunnistaa, kun voimat ovat täysin lopussa, mutta ennen ilmeisiä loppuun palamisen merkkejä on tapahtunut pitkä ja hiljainen prosessi stressin kroonistuksessa.

Työuupumus on vaikea tunnistaa ajoissa

Työuupumus vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden fyysiseen sekä psyykkiseen terveyteen. Inhimillisen kärsimyksen lisäksi työuupumus vaikuttaa organisaatioiden kannattavaan toimintaan. Työuupumus kehittyy vähitellen, ja sitä on vaikea tunnistaa ennen kuin on tarvetta sairauslomalle. Varhaiseen tunnistamiseen ei ole aiemmin ollut objektiivisia mittareita, ja siksi siihen on ollut vaikea puuttua ajoissa. Mielen hyvinvointiin liittyvien asioiden puheeksi ottaminen koetaan usein hankalaksi sekä työntekijän että esihenkilön toimesta. Tiedollisen ja tunneperäisen kuormituksen määrää on vaikea itse tunnistaa ja siksi fysiologinen mittaus on hyvä apuväline.

Nuanic on mielen hyvinvoinnin määräaikaistarkastus

Nuanic on tuonut ensimmäisenä maailmassa markkinoille ihon sähköjohtavuutta mittaavan älysormuksen, jonka avulla voidaan havaita työuupumuksen varhaiset merkit ennen kuin työssä jaksamisen haasteet alkavat.

Työyhteisöissä voidaan tehdä kahden viikon Nuanic-mittauksia ryhmille määräajoin leasingperiaatteella. Työyhteisöön voidaan myös ostaa älysormuksia omaksi, ja ne voivat olla henkilöstön vapaassa käytössä ryhmämittausten välillä.

Säännölliset ryhmämittaukset mahdollistavat työkykyriskien varhaisen tunnistamisen ennen kuin työntekijä alkaa kokea tyyppillisiä työuupumuksen oireita. Työterveyshuolto tai organisaation oma valmentaja kannattaa sitoa osaksi prosessia auttamaan tukitoimenpiteiden suunnittelussa. Työnantaja saa näkymän anonymiin ryhmädataan, josta yksilöitä ei voida tunnistaa, mutta joka mahdollistaa dataan pohjautuvan työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen. Nuanic-mittaus on tieteeseen perustuva mielen hyvinvoinnin määräaikaistarkastus.

Työuupumuksen ennaltaehkäisyyn tarvitaan teknologiaa, työntekijä ja työyhteisö

Nuanicin älysormuksen avulla työntekijä oppii tunnistamaan, mikä on sopiva määrä kuormitusta ja milloin on hyvä hiljentää vauhtia. Älysormusta ei tarvitse käyttää jatkuvasti, vaan kahden viikon mittaus määräajoin voi auttaa tunnistamaan työkykyriskit ajoissa. Nuanic-mittaus mahdollistaa yhteisen kielen työntekijän ja työyhteisön välille, jolloin työn kuormitustekijöitä voidaan arvioida objektiivisesti. Yksilöllisten tukitoimien löytäminen on tehokkaampaa ja motivoivampaa tarkan ja reaaliaikaisen datan avulla.

Nuanic-älysormuksen jatkuva käyttö sopii niille, jotka kaipaavat säännöllistä tukea vireystilan säätelyyn. Mittauksen avulla voidaan seurata työhyvinvointi-interventioiden vaikutavuutta ja sitä voidaan käyttää kuntoutumisen tukena työuupumuksen jälkeen. Nuanic-mittauksen avulla vireystilan säätelystä tulee työntekijän metataito, jolloin sekä työntekijä että työnantaja hyötyvät. Objektiiviset luvut tekevät työkykyriskien ehkäisystä konkreettista – ei enää arvailuja. ■

Lisätietoja: nuanic.com/yriyksille



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

Tilajapalvelu
Arkisin klo 8–16 puh. 03 4246 5309 tai
sähköpostilla tilajapalvelu@atex.com

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

JM SUOMEN HENKILÖSTÖ RAKENTAA YHDESSÄ HYVÄÄ TYÖILMAPIIRIÄ

KUVAT: KIMMO BRANDT

Vaikka rakennusallalla on koettu haastavia aikoja, on JM Suomessa pystytty jopa parantamaan työssä viihtymistä ja henkilöstön sitoutumista. Henkilöstöjohtaja Jussi Teisala toteaa, että henkilöstökyselyn avaintulokset ovat hyviä verrattuna muihin alan yrityksiin ja yrityksiin yleensä. JM Suomi on henkilöstökyselyn monella osa-alueella kaikkien alojen yritysten parhaassa neljänneksessä.



JM Suomessa on iloitettu viimeisimmän henkilöstökyselyn hyvistä tuloksista. Annika Langinvainio ja Jussi Teisala ovat tyytyväisiä myös siitä, että kyselyyn vastasi 91 prosenttia työntekijöistä.

JM Suomi toteuttaa henkilöstökyselyitä vuosittain. Henkilöstöjohtaja **Jussi Teisala** kertoo tyytyväisenä, että marraskuiseen kyselyyn vastasi 91 prosenttia JM:n työntekijöistä. Luku on erittäin hyvä ja kertoo osaltaan työntekijöiden sitoutuneisuudesta. JM Suomessa sitoutuneisuuden indeksi on 85 prosenttia. Luku on kasvanut edellisistä vuosista ja on korkeammalla tasolla verrattuna koko konserniin tai kansainväliseen vertailuun.

”JM Suomen yrityskulttuurin arvostus tulee esiin myös eNPS-indeksissä, joka on kasvanut koko mittaushistorian ajan, ja se on parantunut jopa toukokuisesta välikyselystä. JM Suomen eNPS-indeksi houkuttelevana työnantajana on 44, kun globaalilla tasolla Top 25 -yrityksissä se on 43”, Teisala kertoo.

Vaikka kyselyn tuloksista voi olla aidosti tyytyväinen, on niiden tärkein hyöty kuitenkin siinä, miten tulokset auttavat kehitystyössä.

”Henkilöstökyselyt auttavat meitä tunnistamaan kehittämisalueet ja teemme jatkuvasti töitä hyvän työntekijäkokemuksen rakentamiseksi. Vaikka olemme menestyneet hyvin vaikeassa markkinatilanteessa, on selvää, että meidän pitää panostaa johtamisen ja yrityskulttuurin kehittämiseen jatkossakin. Lisäksi haluamme kehittää yhteistyötä eri tiimien välillä ja parantaa johtoryhmän viestintää henkilöstölle entisestään”, Teisala sanoo.

Toimiva kulttuuri, sitoutunut johto ja vastuullisuus

Se, että henkilöstö on valmis suosittamaan omaa työnantajansa, perustuukin Teisalan mukaan jatkuvaan kehitystyöhön yritys- ja työskentelykulttuurin parantamisessa. Tässä ovat keskeisessä roolissa johdon sitoutuminen henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työntekijöitä arvostavan ilmapiiriin



Annika Langinvainio ja Jussi Teisala kertovat henkilöstökyselyjen auttavan tunnistamaan kehittämisalueita. JM Suomessa kyselyjä tehdään säännöllisesti.

aikaansaaminen. Toinen JM:n vahvuus on vaikeassa suhdanteissa pärjääminen.

”Minulle on tärkeää, että JM Suomessa oikeasti välittää henkilöstöstä. Olemme rakentaneet organisaatiokulttuuria yhdessä henkilöstön kanssa, ja olemme koostaneet tästä tavoitkulttuuriamme kuvaavan käsikirjan”, Teisala sanoo.

Kolmanneksi vahvuustekijäksi Teisala nimeää JM Suomen ilmastotiekartan sekä Joutsenmerkki-rakentamistavan, jonka avulla voi konkreettisesti vähentää rakentamisesta aiheutuvia negatiivisia ympäristövaikutuksia. Mitattavissa oleva vastuullisuus on tärkeää työntekijöille.

Ihmisläheinen ja kunnioittava toimintatapa

Laskentapäällikkö **Annika Langinvainio** on työskennellyt viisi vuotta JM Suomessa. Hänelle henkilöstökyselyn avainindeksien tulokset eivät tulleet yllätyksenä. Tiimin yhteistyö on ollut toimivaa ja johdon tuki on kiinni arjessa. Tämä kannustaa kehittymään työssä.

”Olen viihtynyt hyvin. JM:ssä on ihmisläheinen ja muita työntekijöitä kunnioittava kulttuuri. Hierarkia on matala ja arvostava. Yrityksessä on tehdään yhdessä -ajattelutapa, ja asioihin pääsee vaikuttamaan”, Langinvainio miettii.

Niin Teisala kuin Langinvainiokin liittävät yhdessä tekemisen kulttuurin osaksi JM Suomen voimakasta kasvua. Vuonna 2006, kun JM Suomi perustettiin, oli työntekijöitä vain kourallinen. Teisalan tullessa taloon kuusi vuotta sitten oli työntekijöitä 60 ja nyt jo noin 170.

”Pyrimme luomaan mahdollisimman hyvät edellytykset työssä onnistumiseen ja kehittymiseen. Kasvavassa yrityksessä tulee koko ajan uusia mahdollisuuksia ja rooleja. Järjestämme koulutuksia ja mahdollisuuden oppia työn kautta. Omien tiimien välisen yhteistyön lisäksi työskentelymme tuo lisäponnita konserniyhteistyö”, Teisala kertoo.

Brilliant-henkilöstötutkimus tehdään säännöllisesti kaikissa JM-konsernin yksiköissä Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa. Viimeisin kysely tehtiin marraskuussa 2024. Marraskuisessa kyselyssä oli mukana uusi osallistaminen ja monimuotoisuus -indeksi. Muut indeksit ovat sitoutuneisuus, johtajuus, tiimin tehokkuus, eNPS, yritysjohto sekä organisatorinen ja sosiaalinen työympäristö. ■

Lähde: JM Suomi Oy

Lisätietoja: www.jmoy.fi

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYS BOLT.WORKS POISTAA ENNAKKOLUULOJA REKRYTOINNISTA TEKNOLOGIAN AVULLA

Henkilöstöpalveluyritys Bolt.Works on lanseerannut asiakkailleen uuden anonyymin rekrytoinnin työkalun. Työkalun tarkoituksena on edistää inklusiota käytännössä ja vauhdittaa yhteiskunnallista muutosta luomalla oikeudenmukaisia ja syrjimättömiä käytäntöjä työelämään.



Työkalu piilottaa työnhakijan profiilista kuvan, nimen, iän ja sukupuolen, jolloin rekrytoija näkee ainoastaan hakijan työkokemuksen, koulutuksen, arvostelut, sertifikaatit ja osaamistasot. Tämä mahdollistaa objektiivisemmän arvion hakijan soveltuvuudesta tehtävään.

”Me Bolt.Worksillä autamme asiakkaitamme tunnistamaan ja kiikemään syrjinnän omista prosesseistaan. Syrjintä ei ole ainoastaan moraalisesti väärin, vaan se on myös huonoa bisnestä. Anonyymin rekrytoinnin työkalu auttaa valitsemaan pätevimmit osaajat ja helpottaa työvoiman saatavuutta, mikä suoraan parantaa yrityksen kilpailukykyä”, sanoo työkalun kehityksestä vastannut tuotepäällikkö **Juho Salmi**.

Kun sopiva työntekijä on valittu haastatteluun, hänen aiemmin piilotetut tietonsa tulevat asiakkaan saataville.

”Haluamme työkalun avulla poistaa ennakkoaluojen vaikutuksen rekrytoinnin alkuvaiheesta ja siirtää huomion

siihen, mikä on oikeasti tärkeää: tekijän ammattitaitoon. Tämä on askel kohti vastuullisempaa ja oikeudenmukaisempaa työelämää, jota haluamme Bolt.Worksilla edistää”, kertoo Bolt.Worksin henkilöstöjohtaja **Desiree Saarikivi**.

Anonyymin rekrytoinnin työkalu on osa Bolt.Worksin vastuullisuusohjelmaa. Yrityksen tavoitteisiin kuuluu työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämässä menestymisen tukeminen tarjoamalla tasapuoliset mahdollisuudet työmarkkinoilla ja auttamalla työntekijöitä uran rakentamisessa heidän osaamisensa pohjalta. Bolt.Works on sitoutunut yhteistyössä asiakkaidensa kanssa rakentamaan monimuotoisia ja oikeudenmukaisia työyhteisöjä, joissa kaikilla on mahdollisuus onnistua. ■

Lähde: Bolt.Works Oy

Lisätietoja: www.bolt.works

MONI TYÖPAIKKA VASTA ALOITTELEE GENERATIIVISEN TEKOÄLYN HYÖDYNTÄMISTÄ

TEKSTI: TYÖTERVEYSLAITOS JA TYÖTURVALLISUUSKESKUS

Työsuojeluhenkilöstölle suunnatun tuoreimman Työsuojelupaneelin vastaajista 41 prosenttia arvioi oman työpaikkansa olevan vasta alkuvaiheessa generatiivisen tekoälyn hyödyntämisessä. Joka neljäs vastaaja katsoi, että tekoäly ja sen kehitys eivät juurikaan kosketa omaa työpaikkaa. Tekoälyn mahdollisuuksia työturvallisuuden kehittämiseksi tunnistettiin kuitenkin tilastoinnissa, raportoinnissa sekä datan analysoinnissa ja seurannassa.

Tuorein Työsuojelupaneeli eli Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen vuosittain toteuttama kyselytutkimus tehtiin marras-joulukuussa 2024. Kyselyn teemana oli generatiivinen tekoäly työpaikoilla. Generatiivinen tekoäly on tekoälyn muoto, joka keskittyy erityisesti datan ja sisällön luomiseen.

”Tulosten perusteella generatiivinen tekoäly työsuojelukysymyksenä tai ratkaisukeinona työturvallisuuden seuraamiseen on tällä hetkellä vähäistä. Työsuojelunäkökulma on ehkä ollut vahvemmin mukana muiden tekoälyä hyödyntävien teknologioiden käyttöönotossa”, esimerkiksi roboteissa, summaa erityisasiantuntija **Hanna Uusitalo** Työterveyslaitoksesta.

Vain harvassa organisaatiossa on tekoälystrategia

Työsuojelupaneelin vastaajista vain viisi prosenttia arvioi oman työpaikkansa olevan edelläkävijätyöpaikka, jossa hyödynnetään jo laajasti generatiivisen tekoälyn sovelluksia. Vajaan kolmanneksen (29 %) työpaikalla seurattiin aktiivisesti kehitystä ja hyödynnettiin erilaisia sovelluksia jonkin verran.

”Ero yksityisen ja muiden sektoreiden välillä oli varsin suuri: yksityisen sektorin vastaajista yli kolmannes (36 %) arvioi oman työpaikkansa edelläkävijäksi tai seuraavan aktiivisesti kehitystä ja hyödyntävänsä tekoälyä jonkin verran. Muilla sektoreilla vastaava osuus oli 23 prosenttia”, toteaa Uusitalo.

”Yksityisen sektorin vastaajista 17 prosenttia myös ilmoitti, että omalla työpaikalla on tekoälystrategia. Muilla sektoreilla vastaava prosentti oli kaksi”, jatkaa Uusitalo.

Tekoälyn käyttö oli huomioitu joidenkin vastaajien (8 %) riskinarvioinnissa. Generatiiviseen tekoälyyn liittyvinä työsuojeluriskeinä tunnistettiin useimmin tiedon luotavuus ja virheellinen tieto, joista esimerkkinä ovat tekoälyn laatimat työohjeet ja tekoälyn luoman virheellisen tie-

don hyödyntäminen ja jakaminen tarkistamattomana eteenpäin. Lisäksi riskinä mainittiin osaamattomuus tekoälyn käytössä ja hyödyntämisessä.

Henkilöstöä osallistettu vähän käyttöönotossa

Noin viidennes vastaajista ilmoitti, että henkilöstön käyttöön on tarjottu turvallisia tekoälysovelluksia (21 %), mutta vain harvoilla työpaikoilla henkilöstö on ollut mukana pohtimassa tekoälyn käyttöönottoa (13 %). Muutenkin työsuojelupaneelin tulokset kertovat, että työpaikoilla on tehty varsin vähän henkilöstön osallisuutta ja osaamista vahvistavia generatiiviseen tekoälyyn liittyviä toimenpiteitä.

”Näyttää siltä, että valitettavan harvoilla työpaikoilla on koulutettu ja ohjeistettu henkilöstöä, varattu aikaa tekoälysovellusten käytön harjoitteluun ja seurattu tekoälysovellusten käyttöönoton vaikutuksia työhön ja toimintaan. Samaan aikaan vajaa neljännes (23 %) vastaajista kuitenkin arvioi, että generatiivisen tekoälyn kehitys on lisännyt henkilöstön osaamisen kehittämisen tarvetta”, toteaa viestintä- ja vastuullisuusjohtaja **Mikko Kuivalainen** Työturvallisuuskeskuksesta.

Tekoälyn vaikutuksia arvioitaessa reilu kymmenes vastaajista katsoi tekoälyn vaikuttaneen myönteisesti toimintaan työpaikalla: tekoäly oli tehostanut työtä (14 %) ja parantanut työn laatua (11 %). Toisaalta yhtä moni arvioi, että tekoäly on luonut tarvetta uusille osajille (11 %) ja herättänyt pelkoja henkilöstön keskuudessa (11 %). Kaikkiaan tekoälyn vaikutusten arvioitiin kuitenkin olleen pääsääntöisesti vielä hyvin vähäiset omalla työpaikalla.

Tekoälyn käytön kehittämisestä työpaikoilla vastasi tavallisimmin työpaikan ICT/IT-ryhmä tai -henkilöt sekä johto/johtoryhmä. Varsin moni vastaajista kuitenkin myös katsoi, ettei kehityksestä vastaa kukaan tai mitään tahoa ei ole nimetty tehtävään. ■

Lisätietoja: hanna.uusitalo@ttl.fi tai mikko.kuivalainen@ttk.fi



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk





TEHOKASTA PALAUTUMISTA TYÖPÄIVÄN AIKANA

CTN X°CRYO™ – Monipuolinen huippukylmähoito työhyvinvoinnin tueksi.

X°CRYO on innovatiivinen laite, joka tarjoaa kohdennettua paikallista kylmähoitoa palautumisen ja hyvinvoinnin tueksi. Laitteessa on useita applikaattoreita, kuten X°CRYO-maskin, joka sopii erityisesti kasvojen hoitoon ja voi lievittää päänsärkyä, migreenin oireita ja jännitystä. Muilla applikaattoreilla hoitoa voidaan kohdistaa esimerkiksi niskan, hartioiden tai käsien alueille, mikä tekee X°CRYO:sta monipuolisen ratkaisun erilaisiin työhyvinvointitarpeisiin.

Lyhyet hoitoajat, suuret vaikutukset:

- Rentouttaa lihasjännitystä ja lievittää kireyttä
- Vähentää rasituksen tunnetta työpäivän aikana
- Tukee työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja palautumista

X°CRYO on helppokäyttöinen ja turvallinen ratkaisu, joka sopii saumattomasti kiireiseen työpäivään. Lyhyet, 1-3 minuutin hoidot voidaan toteuttaa ilman merkittäviä keskeytyksiä. Tämä tekee laitteesta erinomaisen valinnan työyhteisöille, jotka haluavat tukea henkilöstön hyvinvointia helposti ja luonnollisesti. Lue lisää ja vie henkilöstön hyvinvointi uudelle tasolle: ctn.fi



CTN.FI