



**Miten luoda
yrityskulttuuri, jossa
työuupumuksesta
voidaan puhua ilman
pelkoa?**

X°CRYO™ – NOPEA JA TEHOKAS APU TYÖHYVINVOINTIIN

CTN X°CRYO™ on innovatiivinen huippukylmälaite, joka edistää työhyvinvointia tehokkaasti ja luonnollisesti. Kohdennettu kylmähoito lievittää lihasjännitystä, vähentää stressiä ja auttaa jaksamaan paremmin työpäivän aikana.

Vaikutukset jo muutamassa minuutissa:

- ✓ Rentouttaa lihaksia ja vähentää kireyttä
- ✓ Lievittää päänsärkyä ja migreenin oireita
- ✓ Tukee palautumista ja hyvinvointia

Monipuolisten applikaattorien ansiosta X°CRYO™ sopii eri kehonalueille – niskaan, hartioihin, käsiin ja kasvoille. Lyhyet, 1–3 minuutin hoidot voidaan tehdä vaivattomasti työpäivän aikana ilman keskeytyksiä.

Lue lisää ja vie henkilöstön hyvinvointi uudelle tasolle: ctn.fi



CTN.FI

pe 9.5.2025

HR- & Rekryvisio 2025



HR:n & rekrytoinnin
terävimmät
puheenaiheet Suomen
kovimmilta nimiltä!



Henkka Hyppönen

Kuka meistä on normaali?

**Ainutlaatuinen tapahtuma sinulle, jonka sydän
sykkii HR:n ja rekrytoinnin ajankohtaisille aiheille!**



Juho Toivola

Ehdokastiedon
oikeellisuus



Oona Matinpalo

EU:n tekoälysäädös



Marjaana Murtomaa

Rohkea HR



Marko Siren

HR-kehityshankkeen
karikot

Tapahtuma järjestetään **perjantaina 9.5.2025 klo 8.30–15.30** Helsingin keskustassa Epicenterissä sekä verkossa. Toivomme näkevämme sinut paikalla – joko livenä tai etäyhteyden kautta!

Varmista paikkasi heti!

Livetilaisuuden paikkoja saatavilla rajallisesti.

Lue lisää ja ilmoittaudu osoitteessa

laura.fi/hr-rekryvisio-2025/



LAURA

TILAA HR viesti KESTOTILAUKSENA HINTAAN 77 € /vuosi

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



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



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

www.hrviesti.fi

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti

2/2025

julkaisija

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

päätoimittaja

Petri Charpentier

tuotepäällikkö

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

projektipäällikkö

Mirkka Lindroos

toimituksen koordinaattori

Liisa Hyvönen

graphic design

Riitta Yli-Öyrä

tilaaajapalvelu

puh. 03 4246 5309
tilaaajapalvelu@atex.com

paino

Printall AS

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

www.hrviesti.fi (verkkomedia)

X @HRviesti (X)

f HR viesti (Facebook)

in HR viesti -media (LinkedIn)



Kannen kuva

Kuva: Pexels

2/2025

SISÄLTÖ



Nykyajan työnhaussa teknologian rooli on merkittävämpi kuin koskaan aiemmin
TEKOÄLYN AIKAKAUSI REKRYTOINNISSA: UHKA VAI MAHDOLLISUUS?

10

Tekoälyn aikakausi rekrytoinnissa: uhka vai mahdollisuus?

Suomessa, kuten muuallakin maailmassa, digitaaliset alustat, verkostoituminen ja tekoälyn kehittyminen ovat mullistaneet rekrytointiprosessin. Työhakemusten laatiminen ja lähettäminen on nopeutunut, ja samaan aikaan työnantajien on käsiteltävä valtavia määriä hakemuksia. Työnhaun digitalisoituminen on tehnyt työpaikkojen hakemisesta saavutettavampaa, mutta samalla se on tuonut mukanaan uudenlaisia haasteita.

20

Konflikti ei ole ongelma, sen puute on

Yksittäinen konflikti voi olla tuhoava, samoin kuin toistuvatkin. Kyse ei kuitenkaan ole konfliktista itsestään, vaan siitä, miten sen käymme.

Panu Luukka



22

Työuupumus on yhä yleisempi haaste työpaikoilla

Miten luoda yrityskulttuuri, jossa työuupumuksesta voidaan puhua ilman pelkoa tai häpeää? Yhden työssään uupuneen kustannukset yritykselle voivat nousta kymmeniin tuhansiin euroihin, minkä lisäksi työuupumuksen inhimillinen hinta on valtava.



30

Unohtumaton työhyvinvointipäivä kalastuksen ja saariston tunnelmassa

Mikä olisikaan parempi tapa vahvistaa tiimihenkeä ja lisätä jaksamista kuin viettää virkistävä työhyvinvointipäivä merellisessä miljöössä kalastuksen parissa?



34

AI Act on täällä – mitä jokaisen HR-johtajan on syytä tietää nyt?

EU:n asettama AI Act eli tekoälyasetus tuli voimaan 1.8.2024. Monet eivät ehkä ole vielä rekisteröineet tätä, sillä asetuksella ei ollut tuolloin vielä välittömiä vaikutuksia. Tilanne kuitenkin muuttui helmikuussa 2025, kun useat tärkeät säännökset astuivat voimaan.



40

40 Hybridityö kasvattaa tuottavuutta – mutta vain, jos johtaminen on kunnossa

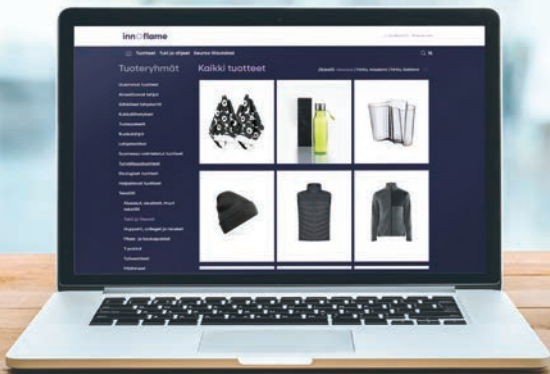
Koronapandemia teki etätyöstä laajamittaista arkea myös Suomessa. Nyt, useita vuosia pandemian jälkeen, etätyön roolia ja vaikutuksia tarkastellaan uusista näkökulmista – erityisesti tuottavuuden kannalta.



innoflame.fi

Sinä palkitset, me toteutamme

Henkilöstön muistaminen
ja kannustaminen on
helppoa verkkokauppamme
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

YRITYSKULTTUURI – KILPAILUVALTTI VAI KEHITYKSEN JARRU?

Yrityskulttuuri on organisaation DNA – se näkyy arvoissa, toimintatavoissa ja siinä, miten ihmiset kokevat työnsä ja työyhteisönsä. Hyvä yrityskulttuuri houkuttelee osaajia, sitouttaa henkilöstöä ja tukee liiketoiminnan tavoitteita. Huono kulttuuri puolestaan rapauttaa työhyvinvointia ja pahimmillaan heikentää yrityksen menestystä.

Tänä päivänä yrityskulttuuri on enemmän kuin juhlapuheissa toistettu missiolause. Se on konkreettisia tekoja, arjen käytäntöjä ja johdon sekä henkilöstön välistä vuoropuhelua. Kulttuuri näkyy siinä, millä tavoin yrityksissä johdetaan, millaisia päätöksiä tehdään ja kuinka työntekijät kokevat tulevaisuutensa kuulluiksi ja arvostetuiksi.

Koronapandemia, etätöön yleistyminen ja työntekijöiden kasvaneet odotukset ovat haastaneet yrityksiä pohtimaan, millainen kulttuuri tukee parhaiten sekä työntekijöiden hyvinvointia että yrityksen tuloksellisuutta. Olemme nähneet esimerkkejä yrityksistä, jotka ovat onnistuneet rakentamaan joustavan ja osallistavan kulttuurin, mutta myös tapauksia, joissa etätö on rapauttanut yhteisöllisyyden tunnetta.

Yrityksillä on edelleen paljon parannettavaa. Vaikka monessa organisaatiossa puhutaan avoimuudesta, inklusiivisuudesta ja työntekijälähtöisyydestä, käytännöt eivät aina vastaa puheita. Liian moni yritys tyytyy kulttuurin kehittämisessä pelkkiin pinnallisiin toimenpiteisiin, kuten arvolistausten päivittämiseen, ilman että ne oikeasti näkyvät arjen työssä.

Toisaalta on myös yrityksiä, joissa puhalletaan aidosti yhteen hiileen. Näissä organisaatioissa työntekijöiden ääntä kuunnellaan, päätöksentekoon osallistetaan ja johtaminen perustuu luottamukseen. Tällaiset yritykset eivät ainoastaan houkuttele ja pidä kiinni osaajistaan, vaan myös menestyvät paremmin.

Yrityskulttuuria ei voida muuttaa hetkessä, mutta sen kehittäminen on jatkuva prosessi, joka vaatii aitoa sitoutumista. Nyt on aika arvioida, onko yrityskulttuurimme kilpailuvaltti vai kehityksen jarru – ja tehdä tarvittavat muutokset sen vahvistamiseksi.

PETRI CHARPENTIER



Lukeaksesi sähköisen
HR viestin, klikkaa itsesi
osoitteeseen:

www.hrviesti.fi

Verkkomedian
lukeminen ei vaadi
erillisiä tunnuksia ja on
täysin maksutonta.

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.

TEKOÄLYN AIKAKAUSI REKRYTOINNINISSA: UHKA VAI MAHDOLLISUUS?

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PIXABAY



Nykyajan työhaussa teknologian rooli on merkittävämpi kuin koskaan aiemmin. Suomessa, kuten muuallakin maailmassa, digitaaliset alustat, verkostoituminen ja tekoälyn kehittyminen ovat mullistaneet rekrytointiprosessin. Työhakemusten laatiminen ja lähettäminen on nopeutunut, ja samaan aikaan työnantajien on käsiteltävä valtavia määriä hakemuksia. Työhaun digitalisoituminen on tehnyt työpaikkojen hakemisesta saavutettavampaa, mutta samalla se on tuonut mukanaan uudenlaisia haasteita.



**// Nykyajan työhaussa
teknologian rooli on
merkittävämpi kuin koskaan
aiemmin.**



Globaalisti tarkasteltuna tekoälyllä tuotettujen työhakemusten yleistyminen on alkanut vaikuttaa merkittävästi rekrytointiprosesseihin. Remoten tekemän tuoreen tutkimuksen mukaan tekoälyn avulla luotujen työhakemusten tulva kuormittaa työnantajia, ja moni kokee hakijoiden seulomisen muuttuneen entistä työläämmäksi. Yli 4 000 yritysjohtajaa kattanut tutkimus osoittaa, että tekoälyllä laaditut hakemukset lisäävät epäpätevien hakijoiden määrää ja vaikeuttavat rekrytointia entisestään.

Työnantajat kamppailevat hakemusruuhkan kanssa

Tutkimuksen mukaan työnantajat käyttävät keskimäärin yli yhdeksän työpäivää yhden työtehtävän hakemusten käsittelyyn. Hakemusten suuri määrä johtuu osittain siitä, että tekoäly tekee hakemusten luomisesta ja lähettämisestä vaivatonta, jopa automatisoitua. Neljäsosa yrityksistä ilmoittaa saavansa niin paljon hakemuksia, että niiden käsittely tuntuu ylivoimaiselta. Vielä huolestuttavampaa on se, että 73 prosenttia työnantajista on saanut hakemuksia, jotka sisältävät väärää tietoa tai ovat kokonaan tekoälyn kirjoittamia.

// Työelämän nopea muutos ja osaajapula haastavat suomalaisia yrityksiä.

Samanaikaisesti sopivien kandidaattien löytäminen on haastavampaa kuin koskaan. Jopa 40 prosenttia yrityksistä kertoo joutuneensa vähentämään hakemusten käsittelyyn käytettävää aikaa tekoälyhakemusten tulvan vuoksi, mikä saat-
taa heikentää työnhakijakokemusta ja johtaa siihen, että osa ansioituneista hakijoista jää huomaamatta.

Tekoälyn kaksiteräinen miekka

Tekoälyn hyödyntäminen ei kuitenkaan ole pelkästään ongelma, vaan se voi tarjota myös ratkaisuja rekrytointiin liittyviin haasteisiin. Remoten tutkimuksessa selvisi, että neljäsosa yrityksistä käyttää jo tekoälyä rekrytointityössä helpottaakseen hakemusten esiseulontaa ja arvioidakseen hakijoiden osaamista paremmin. Teknolo-

gian avulla voidaan suodattaa epäpätevät hakemukset pois ja keskittyä niihin kandidaatteihin, joiden taidot ja kokemus vastaavat parhaiten tehtävää.

Työelämän nopea muutos ja osaajapula haastavat suomalaisia yrityksiä, ja tekoäly voi olla keino tehostaa rekrytointiprosesseja. Oikein hyödynnettynä se voi auttaa löytämään



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

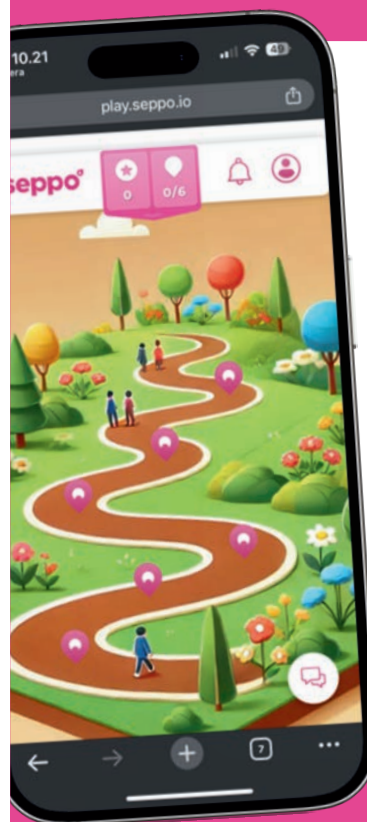
p. 040 721 7780, tyso@tyso.fi

TYSO.FI

PEREHDYTYS PELIKSI? LAITA SEPPÖ TÖIHIN.



Perehdytys on työntekijäkokemuksen tärkein hetki. Varmista, että uusi työntekijä saa kaiken tarvittavan, innostuu ja sitoutuu – tavalla, joka jää mieleen ja tekee vaikutuksen.



seppo

Tekee perehdytyksestä hauskaa ja sitouttavaa.

Upottaa opitun tehokkaasti mieleen.

Kannustaa yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen.

Tarjoaa uusille työntekijöille tasapuolisen kokemuksen.

Helposti skaalautuva ja kustantaa vuodessa noin yhden lounaan verran per työntekijä.

Säästää myös perehdyttäjän aikaa!

VARAA ESITTELY
ANNA MEIDÄN KERTOA, MITEN SEPPÖ
TAIPUU JUURI TEIDÄN TARPEISIINNE



Suomen johtava
pelillistämisen asiantuntija.

www.seppo.io

parhaat kyvyt, vähentää työnantajien hallinnollista taakkaa ja parantaa työnhakijoiden kokemusta.

Kohti tasapainoista rekrytointia

Tulevaisuudessa rekrytoinnin avainkysymys on, miten tekoälyä hyödynnetään vastuullisesti. Sen sijaan, että nähdään tekoäly yksinomaan ongelmana, tulisi yritysten miettiä strategioita sen tehokkaaseen ja eettiseen käyttöön.

Yritysten on luotava selkeitä linjauksia siitä, mitä hakemuksia pidetään hyväksyttävänä ja mitä keinoja käytetään hakijoiden arvioinnissa. Samalla hakijoiden on ymmärrettävä, että laadukas ja personoitu hakemus, joka kuvastaa aidosti osaamista ja kokemusta, on edelleen avain onnistuneeseen työhakuun.

Tekoäly voi olla joko hidaste tai mahdollistaja – kaikki riippuu siitä, miten se otetaan osaksi rekrytointistrategiaa. Yrityk-

/// Tekoäly voi olla joko hidaste tai mahdollistaja.

sille ja HR-ammattilaisille haasteena on tasapainon löytämisen teknologian ja inhimillisen arvioinnin välillä. Tulevaisuuden menestyjät ovat niitä, jotka onnistuvat yhdistämään nämä kaksi tehokkaasti. ■

Lähde: Remote

Remoten tutkimukseen haastateltiin 4 126 yritysjohtajaa Pohjois-Amerikasta, Euroopasta ja Aasiasta syksyllä 2024.



SILTA

Vähennysvuori

Prosessi-
hetteikkö

Tulorekisterisuo

TES-korpi

Älä eksy arjen haasteisiin, ulkoista palkkahallinto Siltaan.

silta.fi/palkkapaiva



Olipa kerran yritysjohtaja,
joka unelmoi organisaation ja
henkilöstön menestyksestä.

Hän halusi tukea ihmisten kasvua valmentavasti,
kehittää johtamis- ja toimintakulttuuria osallistavasti ja
varmistaa työkykyjohtamisen prosessit vaikuttaviksi.

www.freialife.com

JOHTORYHMÄ

ESIHENKILÖT

TIIMIT

AVAINIHMISET

MYÖNTEINEN TYÖNTEKIJÄKOKEMUS RAKENTUU YHTEISÖLLISYYDESTÄ, MIELEKKÄÄSTÄ TYÖSTÄ JA INHIMILLISESTÄ JOHTAMISESTA

TEKSTI: KATJA MÄLKKI

KUVA: PEXELS

Työelämässä on käynnissä lukuisia muutoksia, kuten pandemian jälkeiset työelämän rakenteiden muutokset, maailmantalouden geopoliittiset seikat sekä teknologinen kehitys ja jatkuvan oppimisen vaade. Tässä muutosten ristipaineessa vaaditaan myös johtamiselta aiempaa enemmän ja työntekijäkokemuksen ymmärtäminen voisi olla yksi keino.



Tuoreessa tutkimuksessa on tarkasteltu työntekijöiden näkökulmaa ja esiin nousi kolme työntekijäkokemukseen vaikuttavaa tekijää: hyvät työkaverisuhteet eli yhteisöllisyys, itselle sopiva työ eli yksilöllisen kokemuksellisuuden huomioiminen sekä inhimillinen johtamisen, erityisesti esihenkilön toiminta.

Hyvät työkaverisuhteet

Työyhteisöllä on suuri merkitys myönteisen työntekijäkokemuksen syntymisessä. Oman käyttäytymisen vaikutuksen huomioiminen eli työyhteisötaidot ja oma toimijuus nähdään lähtökohdana. Hyvä työkaveri näyttäytyi lähes kaikille samanlaisena: Ystävällinen, hyvin käyttäytyvä, reipas ja osaava työkaveri luo työyhteisöön myönteistä energiaa. Aitous, luottamus ja välittomyys edistävät sekä viihtyisää ilmapiiriä että työn sujuvuutta ja innovatiivisuutta.

Kiinnostuksen ja arvostuksen osoittaminen työkaveria kohtaan yksilönä edistää luottamuksen ja yhteisöllisyyden syntymistä. Mitä paremmin työkaverin tuntee, sitä haavoittuvaisempia ideoita uskaltaa esittää tai tuoda parannusehdotuksia, jotka edistävät oman työn ja organisaation kehittämistä psykologisesti turvallisessa ympäristössä.

Yhteisöllisyyden rakentuminen ei kuitenkaan tapahdu itsestään. On työnantajan tietoinen päätös, voidaanko työaika käyttää toisiin tutustumiseen. Organisaation johto ja esihenkilöt siis mahdollistavat yhteisöllisyyden rakentamisen ja rakentumisen arjessa, ajankäytöllisesti ja rahallisesti sekä johtamalla esimerkillä, toisia arvostaen ja hyvien käytöstapojen mukaisesti.

Mielekäs työ

Myönteistä työntekijäkokemusta synnyttää myös mielekäs ja itselle sopiva työ. Mahdollisuus itsenäiseen työn tekemiseen ilman mikromanageerausta koetaan osoituksena työnantajan luottamuksesta työntekijää kohtaan.

Työntekijät odottavat työltä selkeitä, saavutettavissa olevia tavoitteita sekä onnistumisen ja arvostuksen kokemuksia. Työntekijät haluavat oppia tekemään työnsä hyvin ja kehittyä asiantuntijoina ja ammattilaisina, sillä se tuo itsevarmuutta ja monesti myös helpottaa työn tekemistä. Työn tekemisen tulisi olla sujuvaa ja siihen auttavat selkeät työnkuvat, vastuut ja prosessit sekä riittävät resurssit, toimiva työympäristö ja työvälineet.

Työntekijän kukoistukseen työssä eivät vaikuta siis vain yksilön omat ominaisuudet, vaan työnantajan on mahdollistettava työn hyvin tekeminen.

Inhimillinen johtaminen

Organisaation edustajista esihenkilöllä on suurin rooli myönteisen työntekijäkokemuksen rakentumisessa. Esihenkilöiden toivotaan hoitavan työtehtävänsä hyvin, sillä heidän nähdään parhaimmillaan olevan työntekijälle ”starttinappula eikä jarru”. Esihenkilöiltä toivotaan ihmisten johtamista, ei vain prosessien tai numeroiden.

Työntekijöillä on toive aktiivisesta dialogista, jossa tulee kuulluksi sekä myönteisestä ja rakentavasta palautteesta. Esihenkilöllä on suuri vaikutus yhteisöllisyyden luomisessa ja myös epäasialliseen käytökseen puuttumisessa. Häneltä toivotaan oikeudenmukaisuutta, tasapuolisuutta ja reilua käytöksessään ja päätöksissään.

Työntekijät odottavat henkilöstöhallinnon prosessien, kuten rekrytoinnin tai perehdytyksen, toimivan taustalla, eivätkä ne itsessään aiheuta myönteistä työntekijäkokemusta, jolleivät ne ole erityisen hyvin hoidettuja. Sen sijaan toimimattomuus aiheuttaa kielteistä kokemusta. Johdolta puolestaan odotetaan toiminnan suuntaa, arvoja ja oikeudenmukaisuutta sekä työntekijöiden kuuntelemista ja arvostusta.

Yhteisöllisyyden rakentuminen ei tapahdu itsestään.

Työntekijäkokemusta johdettaessa on tärkeää huomioida yksilöllisyys, sillä työntekijäkokemuksen taustalla vaikuttavat monet tekijät, kuten elämäntilanne, aikaisemmat kokemukset tai arvot. Jokainen kokee ja tulkitsee työssä tapahtuvat tilanteet omista lähtökohdistaan eikä työntekijöitä voida ajatella yhtenä massana.

Vaikka teknologia kehittyy huimaa vauhtia, ovat ihmisen psykologiset, fyysiset ja kognitiiviset ominaisuudet edelleen ikiaikaisia. Organisaatiossa olisi hyvä huomioida oppimisen ja työidentiteettien muuttamisen vaatima aika ja tuki. Vastaavasti tulisi huolehtia työvoinnista: myönteisten ja kielteisten kokemusten yhtäaikaisen ilmenemisen tunnistaminen ja myönteisyyden ylläpitäminen esimerkiksi johdonmukaisilla organisaatorilla käytännöillä, joustojen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon mahdollistamisen avulla.

Tutkimuksen mukaan myönteinen työntekijäkokemus edistää työntekijöiden kukoistusta, motivaatiota, suoriutumista, sitoutumista ja innovointia eli hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa. ■

KUVA: NIKLAS MÄLKI



Katja Mälkin väitöskirja *Myönteisen työntekijäkokemuksen rakentuminen ja johtaminen on julkaistu 2025.*

NÄKÖKULMA

Tuukka Nokelainen

Työhyvinvoinnin asiantuntija
Keys For Changes

PRESENTEISMI – TYÖN NÄKYMÄTÖN KUSTANNUSSYÖPPÖ



Mikä on presenteismi?

Presenteismi voi olla monelle vieras käsite, mutta sillä tarkoitetaan alentunutta työkykyä tilanteessa, jossa työntekijä on fyysisesti läsnä työpaikalla, mutta ei pysty suoriutumaan tehtävistään täydellä työpanoksella. Virallisemmin presenteismi yhdistetään sairaana työskentelyyn, mutta ilmiötä voidaan tarkastella laajemminkin: syitä voivat olla esimerkiksi uupumus, stressi tai muut fyysiset ja psyykkiset haasteet.

Vaikka presenteismi ei ole vielä kaikissa organisaatioissa selkeästi tiedostettu haaste, se vaikuttaa merkittävästi henkilöstötuottavuuteen. Ilmiön laajuutta kuvaa hyvin Sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 2014 tutkimus, jonka mukaan presentismistä johtuvan menetetyn työpanoksen arvo Suomessa oli jopa 3,4 miljardia euroa vuodessa.

Miten presenteismi ilmenee?

Presenteismi voi näkyä monin eri tavoin, esimerkiksi:

- Uupumuksena ja heikentyneenä vireystilana
- Fyysisenä ja psyykkisenä toimintakyvyn laskuna
- Heikentyneenä keskittymiskyvyn ja muistin toimintana
- Ylikuormittuneisuutena ja palautumisen puutteena

Erityisesti tietotyössä presenteismin vaikutukset voivat korostua esimerkiksi heikon aivoterveiden, kognitiivisen kuormituksen ja työn sujuvuuden häiriintymisen muodossa.

Taloudelliset vaikutukset ja case-esimerkki

Presenteismin vaikutukset eivät rajoitu vain yksilön hyvinvointiin, vaan ne näkyvät myös yritysten taloudessa. Seuraava esimerkki havainnollistaa ilmiön kustannuksia:

Yrityksessä on 100 työntekijää, joista 10 kärsii presentismistä. Oletetaan, että heidän suorituskykynsä on tippunut 40 %, jolloin heidän todellinen tuottava työpanoksensa on vain 60 % normaalista. Jos työpäivän pituus on 8 tuntia, presenteismi vähentää työpanosta noin 3 tuntia päivässä per työntekijä. Työnantajan kustannus yhdestä työtunnista on 50 €/h, joten menetetyn työpanoksen kustannus on:

- 3 h x 50 € = 150 € per työntekijä päivässä
- 10 työntekijää: 10 x 150 € = 1 500 € päivässä
- 7 500 € viikossa, yli 30 000 € kuukaudessa
- Vuodessa menetys voi nousta satoihin tuhansiin euroihin

Miten presenteismia voidaan ehkäistä?

Presenteismin vähentäminen ja ennaltaehkäiseminen vaatii ennakoivaa ja kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin kehittämistä. Ennen konkreettisia toimenpiteitä on tärkeää selvittää, millä tasolla työhyvinvointi organisaatiossa on ja mitkä ovat sen keskeisimmät kehityskohteet. Näin voidaan kohdentaa resursit tehokkaasti ja saada aikaan suurin hyöty.

Seuraavat toimenpiteet voivat auttaa presenteismin ehkäisyssä:

- **Elintavat:** Erityisesti riittävä uni, hyvä unihygieniä, liikuntaa ja ravitsemusta unohtamatta.
- **Tauottaminen:** Mikro- ja makrotauot työpäivän aikana auttavat palautumaan ja ylläpitämään vireyttä.
- **Työtyytyväisyys:** Työn imu ja selkeät sekä sujuvat työtehtävät ehkäisevät työhön leipääntymistä.
- **Työstä irrottautuminen:** Psykologinen palautuminen työpäivän jälkeen on tärkeää.
- **Psykologisesti turvallinen työilmapiiri:** Hyvä ja psykologisesti turvallinen työyhteisö edistää jaksamista ja hyvinvointia.

Johtopäätökset

Presenteismi on merkittävä työelämän ilmiö, jolla on vaikutuksia sekä yksilön hyvinvointiin että yritysten taloudelliseen tulokseen. Sen ehkäisy ei ole vain työntekijän vastuulla, vaan organisaatioiden tulisi aktiivisesti panostaa presenteismin ennaltaehkäisyyn. Kun työntekijöiden hyvinvointi otetaan vakavasti, lopputuloksena on tuottavampi, terveempi ja sitoutuneempi työyhteisö. ■

AUTA HARMIAS

**Tehdään yhdessä
kaikille hyvä työpaikka!**

Harmittaa. Työ, pomo, työkaverit, asiakkaat. Harmittaa, kun työtä on liikaa. Harmittaa, kun työtä on liian vähän. Harmittaa, kun mikään ei tunnu riittävän. Harmittaa mennä töihin. Eniten harmittaa kaikki.



**MITEN TEILLÄ MENEET?
VARAA AIKA MAKSUTTOMAAN
KARTOITUKSEEN!**

<https://faktia.fi/auta-harmias/>

Faktia Oy on työelämän kumppani ja uudistaja.



Luodaan menestyvä HR – yhdessä!

Skaalautuvat ja turvalliset palkka- ja henkilöstöhallinnon ratkaisut ja palvelut.

→ sdworx.fi



PANU LUUK

KONFLIKTI EI OLE ONGELMA, SEN PUUTE ON

Mitä tuntemuksia sana konflikti sinussa herättää? Aika monelle meistä kyseinen sana herättää pelkästään negatiivisen tunteuksen; konflikti on jotain sellaista, jota pitää välttää. Arkielielessä ja ajattelussa konfliktista puhutaan ristiriidan, erimielisyyden ja jopa riidan synonyyminä. Tämän takia konfliktia pyritäänkin välttämään kaikin tavoin, niin töissä kuin kotona.

Yksittäinen konflikti voi olla tuhoava, samoin kuin toisuvatkien. Kyse ei kuitenkaan ole konfliktista itsestään, vaan siitä, miten sen käymme. Uskallan väittää, että tällä hetkellä yksi eniten suomalaisia yrityksiä keskinkertaisuuteen jumittava tekijä on rakentavien konfliktien puute, paino sanalla rakentavien.

Meidän suomalaisten usein toistama narratiivihan on, että suomalaiset ovat suoraa puhuvia ja rehellisiä dialogissaan. Joo, emme ehkä puhu pieniä emmekä tarinoi turhia, mutta kyllä nykyinen tapamme vuorovaikuttaa on vielä melkoisen kaukana oikeasti toisiamme rakentavasti haastavasta ja eteenpäin vievästä dialogista.

Organisaatiotasolla suomalaista kulttuuria määrittää mielestäni aivan liikaa konsensushalukkuus ja kompromissihakuisuus. Kuvittele esimerkiksi organisaatio, jossa ollaan pinta-tasolla kaikesta aina samaa mieltä. Mitä luulet, kuinka hyvin tekeminen sellaisessa organisaatiossa kehittyy?

Tai organisaatio, jossa pomon mielipidettä ei uskalleta koskaan haastaa? Tai organisaatio, jossa pieleen menneen projektin post mortemissa ei uskalleta sanoa, että vituiks meni? Tai sellainen, jossa alisuoriutumiseen ei uskalleta puuttua?

Nämä esimerkit eivät ole menestyvän organisaation tai hyvän yrityskulttuurin ominaispiirteitä. Eivät, vaikka ne tehtäisiin hyvää tarkoittaen, pomon tai työntekijöiden pahaa mieltä välttämällä. Edellä kuvatut ominaisuudet ovat harhaisen ja taantuvan organisaation tunnusmerkkejä.

Miten siis välttää hymistelyn ja konsensuksen kulttuuri? Rakentamalla kulttuuri, jossa konflikti-sanasta riisutaan sen negatiivinen konnotaatio ja jossa rakentavista konflikteista on tullut osa yrityksen arkea eikä vain ärripurri-Penaan liitetty anomalia.

Rakentavalla konfliktilla tarkoitan tilannetta, jossa halutaan ja uskalletaan tuoda esiin eriäviä näkökantoja, joiden annetaan törmätä toisiinsa rakentavassa hengessä. Rakentavan konfliktin tarkoituksena on löytää paras mahdollinen ratkaisu käsillä olevaan tilanteeseen, ongelmaan tai haasteeseen. Rakentava konflikti vie tiimiä ja organisaatiota eteenpäin ja yhdistää.

Patrick Lencioni nostaa konfliktin puutteen yhdeksi viidestä tiimin toimintahäiriöstä. Lencionilla toimintahäiriöt lähte-

KA



vät liikkeelle tiimin, lue tässä organisaation, luottamuspulasta, joka johtaa konfliktin pelkoon. Ilman luottamusta ja psykologisen turvallisuuden kokemusta ei organisaatiossa uskalleta haastaa, kyseenalaistaa, antaa palautetta tai vastaavasti tulla haastetuksi, kyseenalaistetuksi tai saada palautetta. Ja kuten hyvin ymmärrät, ilman näitä toimintatapoja näivettyminen ja taantumisen alkaa.

Kaikki lähtee siis luottamuksesta. Suosittelen organisaatiolle luottamus oletuksena -asetusta, jossa ihmisiin luotetaan oletuksena, siis by default. Unohdetaan ikaikainen luottamus ansaitaan -jargon ja uskotaan siihen, että ihmiset ovat luontaisesti luottamuksen arvoisia. Luottamus rakentuu kohtaamalla, yhdessä olemalla ja yhdessä tekemällä. Mitä enemmän itse osoitat luottamusta, sitä enemmän sitä lähtökohtaisesti saat.

Hieman kärjistäen voidaan sanoa, että luottamus rakentuu olemalla. Konfliktikulttuurin mahdollistaminen sen sijaan vaatii aktiivisia tekoja. Kerron seuraavaksi muutaman konkreettisen idean konfliktikulttuurin tukemiseksi.

Huomaatko muuten, miten epämiellyttävältä tuo konfliktikulttuuri-sana näyttää ja kuulostaa? Joltain sellaiselta, jota pitäisi organisaatiossa kuin organisaatiossa vältellä kuin ruttoa? Ja juuri siitä sinun pitää aloittaa, konflikti sanan uudelleenmäärittelystä. Konflikti sanaa ei pidä vältellä eikä sille ole tarpeen keksiä synonyymiä. Kerro organisaatiollesi, että organisaatiossa tarvitaan enemmän konflikteja, ja tämän jälkeen määrittele rakentava konflikti, erota konflikti käsitetasolla konfrontaatiosta ja ilkeydestä.

Tämän jälkeen käykää tiimitasolla läpi, miten ihmiset suhtautuvat konfliktiin, mitä he pelkäävät ja mitä kokevat haastavana. Sopikaa yhdessä tapa, jolla konflikti viedään läpi, ei siis tapa, jolla konflikti vältetään. Sopikaa konfliktille pelisäännöt.

Tässä äärihelppo esimerkki konfliktipolitiikasta ja -säännöistä. Me Acme Oy:ssä pyrimme hakemaan aina parasta mahdollista lopputulosta, oli kyseessä asiakkaalle tarjottava ratkaisu tai sisäinen toimintatapamme.

Ymmärrämme, että parhaan mahdollisen ratkaisun hakeminen johtaa vallitsevan tilan tai ehdotetun ratkaisun kyseenalaistamiseen ja haastamiseen, eli konfliktiin. Me emme pakene konflikteja, vaan menemme niitä kohti avoimin mielin. Jotta konfliktit rakentaisivat eivätkä tuhoaisi kulttuuriamme, olemme sopineet, että Acme Oy:ssä konfliktin tulee aina olla:

- **Tavoitteellinen ja ratkaisukeskeinen:** Konfliktin tarkoituksena on löytää parempi ratkaisu, ei voittaa riitaa.
- **Avoin ja arvostava:** Konfliktissa tuodaan näkemyksiä esiin rehellisesti, mutta ilman hyökkäävyyttä, toisten mielipiteitä arvostaen.
- **Asiakeskeinen, ei henkilökohtainen:** Konflikti on aina asioiden, ei koskaan henkilöiden välinen, ja sellaisena se tulee aina pitää.

Kun rakentavia konflikteja alkaa organisaatiossasi tapahtua, muista pysähtyä niiden äärelle. Puhu tapahtuneista konflikteista, opi niistä ja kerro saaduista hyödyistä. Puutu herkällä korvalla ja kädellä väärän jengan ottaneisiin konflikteihin.

Olisi helppoa puhua avoimen haastamisen kulttuurista tai kasvun kulttuurista konfliktin sijaan. Minusta se ei kannata, silloin tarinasta häviävät sekä pihvi että fokus. Tartutaan härkää sarvista ja mennään turvallisiin, uteliaiin mielin konfliktia kohti.

Ja mikä kauneinta, sinä saat haastaa tämänkin ajatuksen. Kunhan teet sen ratkaisukeskeisesti, avoimesti ja asiakeskeisesti. ■

MITEN LUODA YRITYSKULTTUURI, JOSSA TYÖUUPUMUKSESTA VOIDAAN PUHUA ILMAN PELKOA TAI HÄPEÄÄ?

TEKSTI: LASSI KERVINEN

KUVAT: PEXELS

Työuupumus on yhä yleisempi haaste työpaikoilla. Työterveyslaitoksen viimeisyyksyisen Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan joka neljäs työssäkäyvä on vaarassa uupua tai on jo uupunut. Yhden työssään uupuneen kustannukset yritykselle voivat nousta kymmeniin tuhansiin euroihin, minkä lisäksi työuupumuksen inhimillinen hinta on valtava.

A photograph of a study desk with a lamp, books, and a plant. The desk is made of light-colored wood. On it sits a small, square, white lamp with a gold-colored base. Next to the lamp is a stack of books, with one open book on top. A large, green, feathery plant is in the background. The wall behind the desk is made of vertical wooden slats. The text "Työuupumus on yhä yleisempi haaste työpaikoilla." is overlaid on the right side of the image.

**Työuupumus on
yhä yleisempi
haaste työpaikoilla.**



Organisaation menestyksen kannalta on olennaista, että työntekijät voivat puhua jaksamisestaan ilman pelkoa tai häpeää. Jos ongelmista ei voida keskustella avoimesti on niihin myös vaikea löytää ratkaisuja. Siksi työuupumuksen ehkäiseminen vaatii aktiivisia toimenpiteitä, mukaan lukien avoimen ja turvallisen keskustelukulttuurin luominen. Pelko hiljentää ihmiset, mutta avoimuus tarjoaa todellisia mahdollisuuksia parantaa työhyvinvointia.

Alla on kuusi konkreettista tapaa rakentaa organisaatioskulttuuria, jossa puuttuminen työuupumukseen ennaltaehkäisevästi ja rakentavasti olisi enemmän sääntö kuin poikkeus.

1. Johdon esimerkki ja sitoutuminen

Työuupumuksen käsittelyn normalisointi alkaa ylimmästä johdosta ja esihenkilöistä. Kun johto tunnustaa avoimesti työhyvinvoinnin merkityksen ja rohkaisee keskusteluun, syntyy työntekijöille turvallinen ilmapiiri tuoda esiin ajatuksiaan. Esihenkilöt voivat jakaa omia kokemuksiaan stressinhallinnasta ja jaksamisesta sekä osoittaa samalla, ettei työuupumus ole heikkoutta, vaan työelämän yleinen haaste, johon löytyy ratkaisuja.

// Työuupumuksen käsittelyn normalisointi alkaa ylimmästä johdosta ja esihenkilöistä.

2. Avoin ja myötätuntoinen keskustelukulttuuri

Työpaikoilla tulisi aktiivisesti rohkaista ihmisiä keskustelemaan työkuormasta ja jaksamisesta, koska kukaan ei osaa lukea toisten ajatuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa säännöllisiä tiimipalavereita ja kahdenkeskisiä keskusteluja, joissa työhyvinvoinnista puhutaan avoimesti ja rakentavasti. Lisäksi esihenkilöiden tulisi säännöllisesti kysyä työntekijöiltä, miten he voivat, ja luoda kulttuuria, jossa pienet haasteet eivät kasva suureksi ongelmiksi.

3. Ennaltaehkäisy ja työkuorman hallinta

Tutkimukset osoittavat, että työuupumus usein liittyy kestävästi toisiin työoloihin ja liian suureen työkuormitukseen suhteessa



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



Lopetus
Työsuhteen lopettamisen hallinta

Säilytä
Työntekijäkyselyt
Pulssikysely
Osaamisen hallinta



Löydä
Rekrytointimarkkinointi
Työpaikkailmoitukset
Työnhakuportaali

Rekrytoi
Rekrytointijärjestelmä
Referenssitarkistus
Hakijapalaute

Perehdytä
Perehdytysohjelmisto
Ennakkoperehdytys

Kehitä
Oppimisen hallintajärjestelmä
Tavoitejohtaminen & kehityskeskustelut
Verkkokurssit

grade.fi



Oletko jumissa?

Ei hätää – aloita tästä kohti ergonomisempaa työpäivää!



Kotimainen Hexaplan tuo positiivista energiaa ja toimivuutta toimistoihin, varastoihin ja tuotantotiloihin. Klikkaa verkkokauppaan hexaplan.fi

hexaplan
Työtilojesi pelastaja

palautumiseen. On tärkeää, ettei työntekijöitä ajeta jatkuvasti ääri rajoilleen. Tämä edellyttää selkeitä rooleja, realistisia tavoitteita ja riittävää palautumisaikaa myös työpäivän aikana. Lisäksi työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja elämäntilanteet on tärkeä huomioida, jotta työn tekemiseen voidaan tarvittaessa tuoda joustavuutta. Inhimillisesti kestävään työelämään kuuluu myös siviilielämän kriisien huomioiminen. Samalla on tärkeää tiedostaa, että työnantajan ja työntekijän vastuiden sekä joustojen rajat voivat joskus olla haastavia määrittää.

4. Turvalliset palautekanavat ja selkeät toimintamallit

Työuupumuksesta puhuminen voi tuntua vaikealta, jos pelkona on, että omaa avoimuutta käytetään itseä vastaan. Organisaation tulisi tarjota turvallisia tapoja tuoda esiin jaksamisen haasteita ja tähän tarkoitukseen sopivat esimerkiksi nimettömät palautekanavat, hyvinvointikyselyt ja ulkopuolisten toimijoiden tarjoamat tukipalvelut. Mikäli organisaatiossa on oma työhyvinvointi- tai työkykyasiantuntija, niin myös hänen osastaan kannattaa hyödyntää aktiivisesti. Työntekijöiden on tärkeää kokea, että heidän huolensa otetaan vakavasti sekä tilanteisiin reagoidaan nopeasti ja rakentavasti.

5. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö

Esihenkilöiden rooli työhyvinvoinnin tukemisessa on ratkaiseva. Heidän tulisi saada koulutusta työuupumuksen tunnistamiseen, psykologisen turvallisuuden rakentamiseen ja työntekijöiden tukemiseen. Hyvä johtaminen ei tarkoita pelkästään tulostavoitteiden seuraamista, vaan myös huolenpitoa työntekijöiden hyvinvoinnista. Esihenkilöiden tulee osata kuunnella ja tukea henkilöstöä ilman leimaamista tai syylistämistä.

6. Inhimillinen työkuultuuri ja työn merkityksellisyys

Tutkimukset osoittavat, että hyvinvoivissa työyhteisöissä työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja saavat tukea työyhteisöltä. Yhteinen ymmärrys organisaation tarkoituksesta ja siitä, miksi työtä tehdään, vahvistaa työhyvinvointia. Myös kollegoiden välinen tuki ja yhteisöllisyys ovat avainasemassa uupumuksen ennaltaehkäisyssä.

**On tärkeää, ettei
työntekijöitä ajeta
jatkuvasti ääri rajoilleen.**



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



Visit 
LOHJA

Suomen uniikein kokouspaikka?

100m syvyydessä, 30 min Helsingistä

Onnistuneen tilaisuuden avainelementti on kiistatta ainutlaatuinen ja mieleenpainuva ympäristö. Lähes 100 metrin syvyydessä maan alla sijaitseva Tytyri Elämyskaivos tarjoaa kaikkea muuta kuin tavallisen ja helposti unohdettavan miljöön.

Maanalaiset tilat luovat tunnelmallisen ja mystisen ilmapiirin, joka erottuu varmuudella perinteisistä tapahtumapaikoista.

Lisäksi, kokousvieraat voivat hyödyntää kaivoksen kokonaistarjontaa sillä kaivoksessa on juhlatilan ohella upea taidegalleria, kaivoshistoriallinen näyttely sekä jännittävä suunnattu teemaluola.

www.tytyrielamyskaivos.fi

YRITYSTILAISUUDET | OPASTUKSET | TAIDENÄYTTELY
GEOLOGINEN NÄYTTELY | KAIVOSMUSEO | TEEMALUOLA

Kestävän yrityskulttuurin rakentaminen vaatii sekä sprinttejä että maratonia – molemmat kuitenkin alkavat yhdellä askeleella

Yrityskulttuuri, jossa työuupumuksesta voidaan puhua ilman pelkoa tai häpeää, ei synny itsestään. Sen syntymiseen vaaditaan johdon esimerkkiä, avointa keskustelukulttuuria, ennaltaehkäiseviä toimia, turvallisia palautekanavia, hyvää johtamista ja inhimillistä työskulttuuria. Organisaation panostuksessa näihin tekijöihin se ei ainoastaan ehkäise työuupumusta, vaan parantaa koko henkilöstön työhyvinvointia, tuottavuutta ja sitoutumista.

Eräässä suuressa yhdysvaltalaisessa pelastusalan yrityksessä johto ilmoitti henkilöstölleen, ettei kenenkään tarvitse jäädä yksin jaksamisensa kanssa. Kaikille työntekijöille luvattiin tarvittavaa tukea ja apua ilman pelkoa työpaikan menettämisestä. Tämä avoimuus sekä siihen liittyvä tuki lisäsivät merkittävästi työhyvinvointia ja paransivat koko organisaation toimintaa.

Entä miten tilanne ratkaistiin työterveyspalveluita tarjoavassa yrityksessä, jonka omat asiantuntijat uupuivat työssään? Tarjoamalla esihenkilöille koulutusta ja tukea, koska hekin sitä tarvitsevat, sekä lisäämällä johtamista.

Nämä esimerkit alleviivaavat, ettei työhyvinvointi ole vain yksilön vastuulla, vaan koko työyhteisön asia. Lisäksi työhyvinvointi ei ole vain eettinen velvollisuus, vaan myös liiketoiminnan kulmakivi. Työntekijöiden voidessa hyvin voivat myös asiakkaat ja yritys hyvin. ■

KUVA: LASSI KERVINEN



Kirjoittaja Lassi Kervinen on LinkedIn-vaikuttaja ja työuupumuksen ehkäisijä, joka pyrkii tuomaan varjojen tilalle valoa ja selkeyttä sekä haluaa vuoteen 2040 mennessä auttaa yli miljoonaa työkäistä voimaan paremmin. Hän on perustanut Ardereum Oy:n, jonka palvelut keskittyvät työhyvinvointiin ja työssä jaksamisen ympärille.

// Esihenkilöiden rooli työhyvinvoinnin tukemisessa on ratkaiseva.



HR-ammattilaisille

Työkykyjohtamisen seminaari to-pe 2.-3.10.2025

Ajankohtaiset aiheet, Suomen mielenkiintoisimmat puhujat ja kollegoiden kohtaaminen.

Tervetuloa Peurunkaan!



Henrik Dettmann
Valmentaja



Hannaleena
Ronkainen
urheilupsykologi



Jari Hakanen
Työterveyslaitos

SEMINAARISSA KÄRKIASIANTUNTIJAT MM:

Henrik Dettmann, valmentaja:

Joukkueen ja ryhmän johtaminen ja kehittäminen

Hannaleena Ronkainen, urheilupsykologi

Työntekijän psyykinen suorituskky ja hyvinvointi,
näkökulmia huippu-urheilusta

Jari Hakanen, tutkimusprofessori, Työterveyslaitos:

Työn imu ja sen lähteet

AIKA: to-pe 2.-3.10.2025

PAIKKA: Spa&Resort Peurunka
Peurungantie 85, 41340 Laukaa

EARLY BIRD LIPUT MYYNNISSÄ NYT!

2 päivän seminaaripaketti vain

239 €

sis alv. (norm. 309 €)

Katso koko ohjelma ja
osta liput heti!

Early bird liput myynniissä
30.6.2025 saakka.



Lisätiedot:

peurunka.fi/seminaari

Peurunka
Spa & Resort

Kouluttakaa henkilöstöänne
monipuolisesti ja kustannus-
tehokkaasti pitkin vuotta!



Valitse yrityskohtainen Etäkoulutusten Kausikortti

Kausikortilla voit osallistua Helsingin seudun kauppakamarin max 1. päivän mittaisiin etäkoulutuksiin kiinteällä vuosimaksulla. Tutustu laajaan koulutustarjontaan KauppakamariKaupassa.

Esim. 10 koulutuskerran kortin hinta on 4 190 € + alv. Koulutukset on käytettävissä vuoden ajan Kausikortin ostosta.



Koodilla: **HR10**

Säästä 10%

Yrityskohtaisesta

Kausikortista

Voimassa 1.6.2025 asti.

Palautetta:

"Meillä Kausikortti tuntuu hyvältä ratkaisulta. Olemme aiemmin käyttäneet talous- ja HR-koulutuksia ja nyt Kausikortin myötä kiinnostus myös muihin aihealueisiin on kasvanut."

Skannaa koodi ja lue lisää
Yrityskohtaisesta Kausikortista!

kauppakamarikauppa.fi
myynti@helsinki.chamber.fi

KAUPPAKAMARI





UNOHTUMATON TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ KALASTUKSEN JA SAARISTON TUNNELMASSA

Mikä olisikaan parempi tapa vahvistaa tiimihenkeä ja lisätä jaksamista kuin viettää virkistävä työhyvinvointipäivä merellisessä miljöössä kalastuksen parissa? Villa Seaview tarjoaa nyt yritysryhmille uudenlaisen mahdollisuuden yhdistää kokoukset, rentoutuminen ja luonnon rauha yhteen saumattomaan kokonaisuuteen.

Villa Seaview – laatua, tunnelmaa ja toimivuutta Teijon ruukkikylässä

Olemme jo vuosien ajan järjestäneet suosittuja yritystilaisuuksia Villa Seaview'ssä. Nyt tuomme saman laatutason ja asiakaslähtöisen palvelun kalastuksesta kiinnostuneille yritystii-meille. Pakettimme yhdistää työn ja vapaa-ajan, erähenkisen tekemisen ja modernin mukavuuden huikealla tavalla.

Kalastuspaketti yrityksille – luonnonrauhaa, iloa ja yhteisiä onnistumisia

Tarjoamme yrityksille räätälöityjä kalastusretkiä, jotka suunnitellaan aina sääolosuhteet ja ajankohta huomioiden. Voitte valita iltpäivän mittaisen virkistysretken ja majoittua Villa Seaview'ssä tai useamman päivän kokonaisuuden oheispalveluihin. Kalastusmatkat suuntautuvat joko Teijon saariston suojiin tai avomerelle Särkisalon, Kemiön tai Paraisten vesille.

Retket toteutetaan turvallisella kalustolla ja ammattitaitoisten kalastusoppaiden johdolla. Kalastus sopii kaikille eikä vaadi aiempaa kokemusta. Saaliskaloina mm. hauki, ahven, kuha ja kylmemmän veden aikaan myös meritaimen.

Herkullinen ruoka kuuluu pakettiin

Retkiin voidaan yhdistää saaliin käsittely ja nauttia vasta pyydetystä kalasta valmistettu herkullinen ateria Villa Seaview'n kattauksessa. Metsähenkeä ja luksusta tasapainossa – juuri sellaisella yhdistelmällä, joka sopii teidän tiimillenne.







Majoitu mukavasti ja kokousta tehokkaasti

Villa Seaview tarjoaa laadukasta majoitusta, kattavat kokouspalvelut ja inspiroivan miljöön, jossa tiiminne voi sekä keskittyä asiaan että rentoutua. Majoitustilat 2–3 hengen huoneissa, rantas sauna, spa-osasto ja herkullinen ruoka kruunavat kokemuksen. Kaikki tapahtumat suunnitellaan yksilöllisten toiveidenne mukaan. Vain kahdesta asiasta emme tingi – hymystä ja hyvästä fiiliksestä.

Kalastusretki yhdistää ja uudistaa

Kalastusretki merellä on erinomainen tapa motivoida henkilöstöä, vahvistaa työyhteisön yhteishenkeä tai rakentaa pitkäkestoisempia suhteita asiakkaisiin. Se tarjoaa luonnollisen ja rennon ympäristön, jossa vuorovaikutus syvenee ja yhteiset kokemukset luovat pohjaa tulevalle yhteistyölle. Samalla vesillä olo antaa mahdollisuuden irrottautua arjesta ja nauttia hyvästä seurasta kiireettömästi.

Tiimin tarpeisiin räätälöity kalastusretki on virkistävä ja yhdistävä kokemus, joka jää mieleen. Se sopii niin kiitokseksi henkilökunnalle kuin asiakassuhteiden lujittamiseen. Uutta oppia, paljon naurua ja luontoälykäs yhteys saariston rauhaan – tervetuloa kokemaan se itse. ■

Lisätiedot ja varaukset:

www.villaseaview.fi • info@villaseaview.fi • 044 981 9993



**Olisi tärkeää nähdä
tekoälyasetus myös
mahdollisuuksien valossa.**





AI ACT ON TÄÄLLÄ – MITÄ JOKAISEN HR-JOHTAJAN ON SYYTÄ TIETÄÄ NYT?

TEKSTI: EEVA MALM, PERUSTAJA JA HR-KONSULTTI / ARVA CONSULTING

KUVAT: PIXABAY

EU:n asettama AI Act eli tekoälyasetus tuli voimaan 1.8.2024. Monet eivät ehkä ole vielä rekisteröineet tätä, sillä asetuksella ei ollut tuolloin vielä välittömiä vaikutuksia.



Tilanne kuitenkin muuttui helmikuussa 2025, kun useat tärkeät säännökset astuivat voimaan:

- Kiellettyjen tekoälyjärjestelmien sääntely
- Velvoite työntekijöiden tekoälylukutaidosta
- Tekoälyjärjestelmien riskiluokittelu

Vaikka AI Act voi ensi silmäyksellä tuntua rajoittavalta, sen taustalla on vahva pyrkimys lisätä läpinäkyvyyttä ja turvata ihmisten oikeuksia tekoälyn hyödyntämisessä. Kyse ei siis ole pelkästään riskienhallinnasta, vaan myös siitä, miten olla vastuullinen ja eettinen toimija – niin työnantajana kuin työntekijänä.

Olisi tärkeää nähdä tekoälyasetus myös mahdollisuuksien valossa: miten se voi edistää turvallista ja eettistä työelämää sekä varmistaa, että tekoälyä käytetään oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti.

AI Actin neljä riskiluokkaa – HR suuririskisten joukossa

EU:n tekoälyasetus jaottelee tekoälyjärjestelmät neljään eri riskiluokkaan käyttäjille aiheutuvan riskin perusteella:

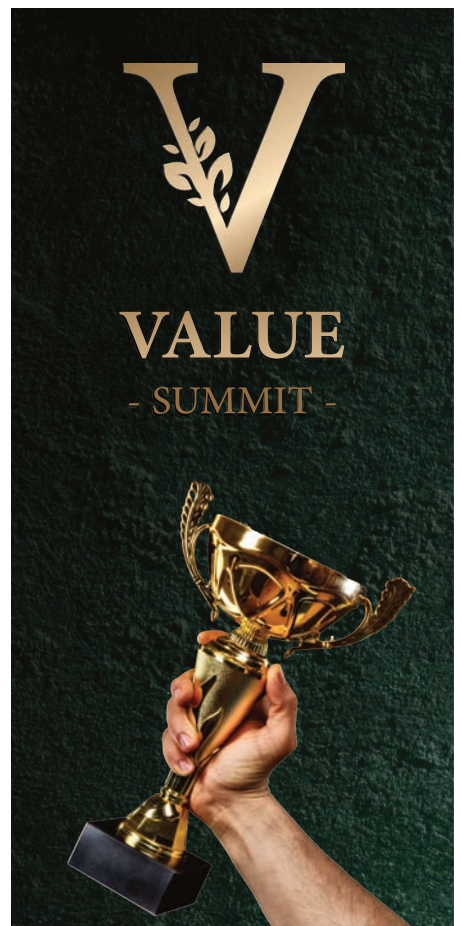
1. Kielletty riski (Unacceptable Risk) – Täysin kielletyt järjestelmät (esim. tunteiden tunnistus työpaikoilla).
2. Korkea riski (High Risk) – Tiukat vaatimukset, kuten HR-järjestelmät.
3. Rajoitettu riski (Limited Risk) – Vähäisempiä vaatimuksia, kuten chatbotit.
4. Vähäinen riski (Minimal Risk) – Ei erityisiä vaatimuksia (esim. roskapostisuodattimet).

Tekoälypohjaiset HR-järjestelmät kuuluvat korkean riskin luokkaan, koska ne voivat vaikuttaa suoraan työntekijöiden



oikeuksiin ja kohteluun. Näitä järjestelmiä käytetään esimerkiksi rekrytoinnissa ja valintaprosesseissa, kuten hakemusten seulonnassa ja ehdokkaan arvioinnissa. Myös työsuhteen päättämiseen tai ylentämiseen liittyvät päätöksentekoprosessit sekä työntekijöiden suoriutumisen ja käyttäytymisen arviointi kuuluvat tähän luokkaan.

**// EU:n tekoälyasetus
jaottelee
tekoälyjärjestelmät neljään eri
riskiluokkaan.**



VALUE
- SUMMIT -

**ILMIANNA
VUODEN 2025
ARVOJOHTAJA
JA ARVOTEKO**

**VOITTAJA PALKITAAN
MARRASKUUSSA 2025
VALUE SUMMIT -
GAALASSA**

**LUE LISÄÄ JA
VAIKUTA**



WWW.VALUESUMMIT.FI

HR:n juridinen ja eettinen vastuu

AI Act asettaa HR-johtajille ja yrityksen johdolle merkittävän vastuun tekoälyjärjestelmien käytöstä. On varmistettava, että tekoälyn käyttö on turvallista, eettistä ja läpinäkyvää. Käytännössä tämä tarkoittaa seuraavaa:

1. Läpinäkyvyys

HR on velvollinen raportoimaan ja viestimään avoimesti tekoälyn käytöstä, kuten työhakemusten seulonnassa ja analysoinnissa sekä työntekijöiden suoritusmonitoroinnissa. Työntekijöillä on oikeus tietää, jos heidän suoritustensa on analysoitu tekoälyn avulla. Lopulliset päätökset tekee aina ihminen – tekoäly ei voi yksinään päättää esimerkiksi palkkaamisesta tai työsuhteen päättämisestä.

2. Datan hallinta

Työnantajien tulee varmistaa, että tekoälyjärjestelmien koulutuksessa käytetty data on asianmukaista, eettistä, monimuotoista ja puolueetonta. Tämä on kriittistä syrjinnän välttämiseksi ja oikeudenmukaisten päätösten takaamiseksi.

Tekoälypohjaiset HR-järjestelmät kuuluvat korkean riskin luokkaan.

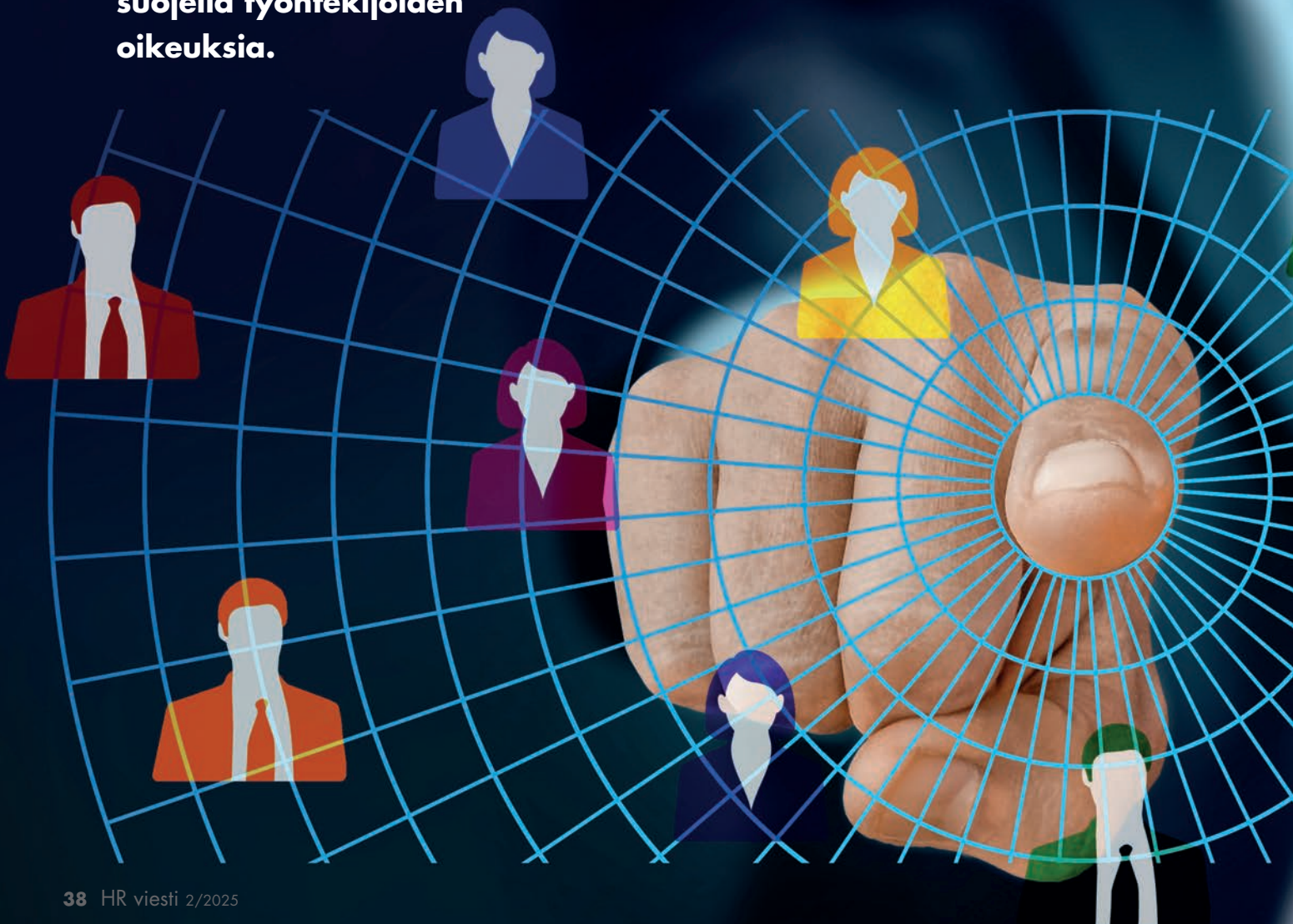
3. Ihmisen rooli tekoälyavusteisessa HR-prosessissa

Loppukädessä vastuu jokaisesta tekoälyä hyödyntävästä HR-prosessista on ihmisellä. Tekoäly voi toimia apuvälineenä, mutta päätöksistä vastaa aina ihminen.

4. Tekoälylukutaito

Helmikuusta 2025 alkaen työnantajilla on ollut velvollisuus huolehtia, että työntekijöillä on riittävä tekoälyosaaminen

Tekoälyasetuksen tavoitteena on suojella työntekijöiden oikeuksia.



suhteutettuna heidän rooliinsa ja työtehtäviinsä. Ajantasainen koulutus tekoälyn vastuulliseen käyttöön on välttämätöntä. Tämä vaatimus koskee kaikkia työntekijöitä, jotka ovat tekemisissä tekoälyjärjestelmien kanssa, riippumatta järjestelmän riskiluokituksesta.

Sanktioiden vakavuus – taustalla pyrkimys oikeudenmukaiseen ja vastuulliseen työelämään

AI Actin laiminlyönti voi johtaa merkittäviin taloudellisiin seuraamuksiin. Sakko voi olla jopa 7 % yrityksen vuotuisesta globaalista liikevaihdosta ja nousta enimmillään 35 miljoonaan euroon.

Tekoälyasetuksen tavoitteena on suojella työntekijöiden oikeuksia ja varmistaa, että tekoälyä hyödynnetään turvallisesti, eettisesti ja läpinäkyvästi. On tärkeää ymmärtää, että kyse ei ole vain rajoituksista, vaan myös mahdollisuudesta rakentaa oikeudenmukaisempaa ja vastuullisempaa työelämää. ■



videopalat

Rekry tulossa, Talentti haussa?

Paranna työnantajamielikuvaa tuomalla työntekijäsi lyhytvideolle.

Skannaa koodi ja katso tarjouksemme!



www.videopalat.fi

0505536899

HR VIESTI

henkilöstöosaamisen ammattilehti

www.hrviesti.fi

HR-ammattilainen

Arvioi, kuinka
perhevapaamyönteinen
työpaikkanne on:



MiB
MOTHERS IN BUSINESS



www.finla.fi

finla
TYÖTERVEYS

Olemme 100 % kotimainen, riippumaton työterveyden asiantuntijaorganisaatio

Helsinki Espoo
Turku Tampere

Tuntee työn ja
sen tekijät





HYBRIDITYÖ KASVATTA TUOTTAVUUTTA – MUTTA VAIN, JOS JOHTAMINEN ON KUNNOSSA

TEKSTI: PAUL CHARPENTIER

KUVAT: PEXELS

Koronapandemia teki etätyöstä laajamittaista arkea myös Suomessa. Nyt, useita vuosia pandemian jälkeen, etätyön roolia ja vaikutuksia tarkastellaan uusista näkökulmista – erityisesti tuottavuuden kannalta. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen (Etla) tuore tutkimus osoittaa, että etätyö voi lisätä yritysten tuottavuutta, mutta vain tietyissä olosuhteissa. Parhaat tulokset saavutetaan, kun etä- ja lähityö yhdistetään suunnitelmallisesti hybridityöksi.

Ei etätyötä sattumalta – hybridityö on tuottavin malli

Etlä Muistiossa *Tuottavuus korkeimmillaan etätyön ollessa keskimääräistä* (Etlä Muistio 154, 20.3.2025) tarkasteltiin etätyön intensiteetin ja tuottavuuden välistä yhteyttä suomalaisten yritysjohtajien vastauksiin perustuen. Tutkimuksen keskeinen havainto oli, että etätyön ja tuottavuuden välinen suhde muistuttaa käänteistä U-käyrää: tuottavuus kasvaa etätyön osuuden kasvaessa – mutta vain tiettyyn pisteeseen asti. Täysin etänä tai täysin lähityössä tehtävä työ ei sen sijaan ole optimaalista.

Parhaan tuottavuuden saavuttavat yritykset, joissa tehdään säännöllisesti etätyötä mutta ei kokonaan. Keskimääräinen etätyöintensiteetti tutkimuksessa oli noin 1,8 päivää viikossa, ja juuri tämä taso näytti olevan yhteydessä parhaaseen tuottavuuteen. Toisin sanoen – hybridityö toimii.

Johto ratkaisee: pelisäännöt vaikuttavat suoraan tuottavuuteen

Etätyön vaikutukset eivät ole kuitenkaan automaattisesti myönteisiä. Etlän tutkimuksen mukaan keskeinen menestystekijä on se, **kuinka aktiivisesti yrityksen johto on mukana etätyökäytäntöjen määrittelyssä**. Yrityksissä, joissa johto oli määrittänyt työn tekemisen paikan ja etätyön pelisäännöt, havaittiin tuottavuuden olevan selvästi korkeampi kuin niissä, joissa etätyö oli syntynyt enemmän sattuman tai yksittäisten työntekijöiden valintojen kautta.

Täysin etänä tai täysin lähityössä tehtävä työ ei sen sijaan ole optimaalista.

Etlän tutkimusneuvonantaja **Petri Rouvinen** kiteyttää viestin selkeästi: ”Yrityksissä, joissa etätyötä tehdään hallitusti ja suunnitelmallisesti, tuottavuus kehittyy myönteisesti. Toisaalta liiallinen etätyö voi heikentää yhteistyötä ja innovatiivisuutta.”

Toisin sanoen, etätyö ei itsessään ole ratkaisu tai riski – ratkaisevaa on, miten sitä johdetaan.

Mittaaminen puuttuu – vaikka vaikutukset ovat merkittäviä

Etätyön vaikutuksia ei silti mitata juuri lainkaan. Etlän ja Inno-linkin toteuttamassa kyselyssä 76 % yrityksistä ilmoitti, etteivät ne seuraa systemaattisesti etätyön vaikutuksia tuottavuuteen. Tämä on huolestuttavaa, sillä ilman mittaamista ei voida tietää, toimiiko käytäntö vai ei.

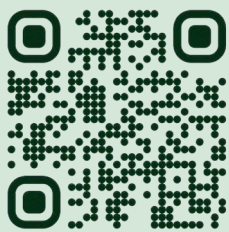
Yritysjohtajien näkemykset etätyön vaikutuksista Suomen talouskasvuun jakautuvat. Noin kolmannes (33 %) kokee etätyön haittaavan talouskasvua, kun taas lähes yhtä moni (29 %) uskoo sen tukevan sitä. Tämä kertoo siitä, että koke-



WEBINAARI:

Työhyvinvointi tuottavuuden moottorina

– miten teknologia
tukee työelämää?



Tule
mukaan!
solveon.fi

<> **solveon**
by VISMA



Peter Peitsalo, Heini Tuomola
& Johanna Bjerregård Madsen

TAPAHTUMAT

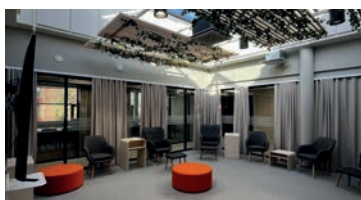


RUOHOLAHTI | METROASEMA | 6100 m2

TYHY-PÄIVÄT



45 MUUNNELTAVAA TILAA



Katso QR-koodin takaa



erikoistarjous

 **Meeting
Park**

010 5011 501

helsinki@meetingpark.fi

www.meetingpark.fi



mukset vaihtelevat suuresti toimialoittain, yrityskulttuureittain ja johtamistavoittain.

Etätyön plussat ja miinukset – HR:n keskeinen rooli korostuu

Etätyön myönteisinä puolina nähdään edelleen tuttuja teemoja: joustavuus, työhyvinvoinnin kasvu sekä mahdollisuus rekrytoida osaajia laajemmalta alueelta. Erityisesti rekrytointihaasteiden keskellä tämä on strateginen etu.

Toisaalta haasteita tuottavat tiimityö, tiedonkulku ja uusien työntekijöiden kiinnittyminen työyhteisöön. Nämä ovat juuri niitä alueita, joissa **henkilöstöjohtamisella ja HR:llä on kriittinen rooli**. Pelisääntöjen luominen, esihenkilöiden tukeminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen hybridityöhön eivät tapahdu itsestään – ne vaativat selkeitä prosesseja ja panostusta.

Johtopäätös: hybridityö on tuottavuuden kultainen keskitie – mutta se vaatii johdonmukaisuutta

Etätyötä koskevan keskustelun ei tulisi typistyä siihen, montako päivää viikossa saa tehdä etänä. Kuten Etlan muistio osoittaa, tuottavuuden kannalta tärkeintä on se, että yrityksessä on tehty tietoisia päätöksiä työn tekemisen tavoista, niitä on johdettu ja arvioitu.

Etätyön onnistumisen kannalta ei ole olemassa yhtä oikeaa mallia kaikille – mutta yksi asia on varma: **vahingossa syntynyt hybridiratkaisu ei ole strategia**.

Etätyön onnistumisen kannalta ei ole olemassa yhtä oikeaa mallia kaikille.

HR-ammattilaisten kannattaakin nostaa keskusteluun seuraavat kysymykset:

- Onko meillä selkeät pelisäännöt etätyölle?
- Onko työntekijöillä ja esihenkilöillä riittävä tuki hybridityöhön?
- Miten seuraamme, miten etätyö vaikuttaa tiimityöhön, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen?
- Miten varmistamme uusien työntekijöiden integroitumisen hybridiympäristöön?

Vain suunnitelmallisesti johdettu hybridityö mahdollistaa sen, että etätyön hyödyt realisoituvat täysimääräisesti – sekä yksilön että organisaation tasolla. ■

Lähde: Kangasharju, A., Kauhanen, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (20.3.2025). *Tuottavuus korkeimmillaan etätyön ollessa keskimääräistä*. Etlä Muistio nro 154. <https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-154.pdf>

Vähemmän mutkua,
enemmän tekoja.

www.jujuworks.fi/hr



Työyhteisösovittelija
Tomi Tuomasjukka

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



Tervetuloa mukavuusaluevesille

Tiimpäivän järjestät helpoiten m/s Finlandialla.
Hoidamme tilat, ruokailut, ohjelmat sekä muut tarvittavat
työntekoon ja viihtymiseen Suomenlahdella ja Tallinnassa.

eckeroline.fi/ryhmat



ECKERÖLINE

Kaikkea maan ja laivan väliltä.



PSYKOLOGISEN TRILLERIN KIRJOITTANUT
LIIKKEENJOHDON KONSULTTI:JOHTAJIEN PITÄISI LUKEA ENEMMÄN
DEKKAREITA JA TRILLEREITÄ

Johtotehtävissä toimivat hakevat kirjoista viihteen ohessa aineksia työhönsä: avoimuutta uusille tapahtumien käännteille, parempaa empatiakykyä epämiellyttäviäkkin ihmisiä kohtaan ja loogista ajattelua, jota esimerkiksi syyllisen päätteleminen vaatii.

”En oikeastaan ole tavannut menestyneitä tai tunnettuja johtajia, jotka eivät lukisi paljon. Heille ei yleensä tarvitse kertoa lukemisen hyödyistä sillä he ovat luonnostaan uteliaita kaikille ilmiöille ja skannaavat jatkuvasti ympäristöään”, liikkeenjohtajan konsulttina päälliköiden ja johtajien kanssa työnsä tekevä **Ollikainen** toteaa.

”Ihmisten pitäisi kuitenkin ylipäättään lukea enemmän kokonaisia romaaneja, sillä se on yksi nopeimmista, halvimista ja terveellisimmistä tavoista saada irti otto esimerkiksi työstressistä.”

Sussexin yliopisto uutisoi vuonna 2023 tutkimuksista, joiden mukaan lukeminen alentaa stressitasoja jopa tehokkaammin kuin kävely tai musiikin kuuntelu. Ollikainen itse on erilaisen jännityskirjallisuuden pitkäaikainen ystävä ja kirjoittanut psykologisen trillerin Epäluulo, jonka Momentum Kirjat julkaisi helmikuussa.

”Kaikkiin tällainen kirjallisuus ei vetoa, mutta toisaalta suomalaiset ovat tunnetusti dekkarikansaa. Tällä hetkellä on menossa jonkinlainen trilleri- ja kauhubuumi. Minulle tällaiset kirjat ovat antaneet valtavasti ja moni muukin tarttuu niihin helpommin kuin tietokirjoihin”, Ollikainen kertoo.

**Johtaminen on tarinankerrontaa,
kuten muukin vuorovaikutus**

Johtajuuteen kuuluu aina myös ihmisiin vaikuttaminen ja siinä tarinat ja kiinnostavan kerronnan taidot ovat tärkeitä. Ollikainen valmistelee podcast-sarjaa tarinankerronnasta johtamisen työkaluna.

”Yuval Noah Harari kertoo kuuluisassa kirjassaan Sapiens ihmisten itse asiassa ajattelevan tarinoita. Kerromme jatkuvasti itsellemme ja siten myös toisillemme tarinoita. Niinpä myös kaikki tavoitteellinen ihmisiin vaikuttaminen on tarinankerrontaa”, Ollikainen tiivistää.

Tiedetään, että vaikuttamisen pyhään kolminaisuuteen kuuluvat tieto, tunne ja toiminta. Tiedon muuttavat tarinaksi rakenne, konkretisoivat esimerkit ja tunteisiin vetoavat elementit. ■

KUVA: ARI HAIMI



Lisätietoja: aaro.ollikainen@gmail.com ja
aaroollikainen.wordpress.com

Aaro Ollikainen on espoolainen valtiotieteiden tohtori, liikkeenjohtajan konsultti ja intohimoinen jännityskirjallisuuden ystävä. Hän on ollut kirjoittava ihminen siitä lähtien, kun aloitti 17-vuotiaana paikallislehden kesätoimittajana. Ollikainen on kirjoittanut projektijohtamisesta bisnesromaanin Avain – muutosprojektista menestys (Kansanvalistusseura 2012) ja psykologisen trillerin Epäluulo (Momentum Kirjat 2025).

SUOMESSA AIKAPAINE KOETAAN TOISEKSI YLEISIMMÄKSI TYÖTURVALLISUUSRISKIKSI – PITKITTUNYT ISTUMINEN YHÄ YKKÖSSIJALLA EUROOPASSA

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston teettämän tuoreen ESENER-tutkimuksen mukaan eurooppalaisten työpaikkojen yleisimmät riskitekijät ovat pitkään jatkunut istuminen (64 %) ja toistuvat käsien tai käsivarsien liikkeet (63 %). Suomessa merkittävimäksi riskiksi nousee toistuvat käsien tai käsivarren liikkeet (73 %) ja toiselle sijalle muusta Euroopasta poiketen koetun aikapaineen aiheuttama stressi (71 %).

Neljän vuoden välein toteutettava ESENER-tutkimus kartoittaa työpaikkojen työturvallisuus- ja terveysriskejä. Uusin tutkimus osoittaa, että tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät riskit ovat edelleen suurin haaste eurooppalaisilla työpaikoilla.

Pitkäkestoinen istuminen on erityisen yleistä toimistotyössä ja asiantuntija-aloilla, joissa paikallaanolo voi aiheuttaa selkä- ja niskavaivoja sekä muita ergonomisia ongelmia, jotka korostuvat erityisesti fyysistä työtä tekeillä.

Raskaiden kuormien nostaminen ja siirtäminen on kolmanneksi yleisin työturvallisuusriski, joka koskettaa 52 prosenttia eurooppalaisista työpaikoista. Tämä riskitekijä on erityisen merkittävä hoitoalalla ja rakennustyössä, joissa fyysisesti raskaat tehtävät voivat aiheuttaa selkävammoja ja muita tuki- ja liikuntaelimestön kuormitustiloja.

Suomessa fyysisten riskitekijöiden rinnalle nousee yhä vahvemmin työssä koettu aikapaine

Suomessa merkittävimäksi riskitekijäksi koetaan pitkittyneen istumisen sijaan toistuvat käsien tai käsivarsien liikkeet. Toiseksi merkittävin riskitekijä on koettu aikapaine työssä ja kolmanneksi nousee ihmisten tai raskaiden kuormien siirtäminen ja nostaminen. Pitkittynyt istuminen on neljännellä sijalla.

”Kokonaisuudessaan 43 prosenttia eurooppalaisista työpaikoista raportoi kiireen ja tiukkojen aikataulujen olevan

merkittävä riski, mutta Suomessa tämän riskin yleisyys on lisääntynyt muuta Eurooppaa enemmän. Suomessa aikapaine on toisella sijalla ja peräti 71 prosenttia kyselyyn vastanneista suomalaisista työpaikoista kokee sen merkittäväksi riskiksi”, johtaja **Kirsi Ahola** Työterveyslaitoksesta kertoo.

Tutkimuksesta käy myös ilmi, että etätyö on Suomessa muuta Eurooppaa yleisempää. Suomessa yli 40 prosenttia työpaikoista raportoi säännöllisestä etätyöstä, mikä on huomattavasti enemmän kuin EU:n keskiarvo (23 %).

”Etätyö tarjoaa joustavuutta ja vähentää perinteisesti kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Etätyössä voi olla esimerkiksi helpompi säädellä omaa työskentelyä kuin toimistolla. Runsas etätyö voi kuitenkin luoda uusia riskejä, kuten työajan ja vapaa-ajan rajojen hämärtymistä sekä työntekijöiden kokemaa yksinäisyyttä. Näiden riskien hallinta tulee huomioida etätyön johtamisessa”, Ahola toteaa. ■

Lisätietoja: kirsi.ahola@ttl.fi

Tutustu miten Työterveyslaitos vaikuttaneet suomalaiseen työelämään: ttl.fi/80-vuotta

Lähde: Työterveyslaitos

KUVA: PEXELS



NUORET ARVOSTAVAT JOHTAMISEN SELKEÄÄ SANOITTAMISTA – ASiantuntijan 7 vinkkiä nuorten johtamiseen

”Opinnoista työelämään siirtyminen on herkkä vaihe, jossa nuori työntekijä kaipaa usein tukea. Yrityksen johtamiskulttuuri ja työelämäpuhe jättävät jälkensä nuoriin, joista kasvaa tulevaisuuden asiantuntijoita ja johtajia”, sanoo LähiTapiola-ryhmän ihmisistä ja kulttuurista vastaava johtaja Susa Nikula. Lue seitsemän tärkeää huomiota nuorten johtamisesta.

LähiTapiola-ryhmän ihmisistä ja kulttuurista vastaavan johtajan **Susa Nikulan** johtamisfilosofia on muovautunut ikuisesta idealistista ratkaisukeskeisemmäksi 20 vuoden HR-uran aikana.

”Tasavertaisuus, vuorovaikutus ja yksilöllisyys – laadukasta suoritusta ja tehokkuutta unohtamatta”, Nikula nostaa esiin.

Hän on kehittänyt johtamista eri organisaatioiden johtoryhmissä ja yritysten hallitus- ja luottamustehtävissä sekä johdonkonsulttina. Lisäksi Nikula on kirjoittanut Johtamislupaukset-kirjan, ja tuonut lupauskulttuurin myös LähiTapiolaan niin johtajille kuin työntekijöillekin.

”Moni johtaja kertoo, että heidän organisaatiossaan johtamisperiaatteet ovat kunnossa. Kun kysyn, mitä te tavoittelette johtamisella tai johdetaanko teillä johtamista, harvoin osataan kuitenkaan vastata. Jos näitä asioita ei ole sanoitettu yrityksessä, konkretia jää uupumaan ja johtaminen on hajanaista. Erityisesti nuorien, vasta uransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden kannalta johtamiskokemuksella on valtavan suuri merkitys”, Nikula sanoo.

Nuoria huolettaa töiden kuormittavuus jo ennen työelämään siirtymistä

NYT Nuorten tulevaisuusraportin mukaan nuorten työelämä-odotukset ovat heikentyneet merkittävästi; heitä huolettaa töiden kuormittavuus jo ennen työelämään siirtymistä.

”Nuorten huoleen on suhtauduttava vakavasti, minkä vuoksi halusimme myös selvittää aihetta tarkemmin. Töissä helpottaa -kyselytutkimuksemme paljastaa, että todellisuus on nuorten odotuksia parempi: lähes 70 prosenttia työelämänsä aloittaneista nuorista työntekijöistä kokee löytäneensä työn, joka kiinnostaa”, Nikula kertoo.

”Yrityksissä on hyvä miettiä, mihin suuntaan työelämää halutaan kehittää. Johtamisella ja positiivisella työelämäpuheella voidaan vaikuttaa vahvasti nuorten kokemukseen ja mielikuvaan. Johtamiskulttuuri jättää jälkensä nuoriin työntekijöihin, joiden joukossa kasvaa tulevaisuuden asiantuntijoita ja johtajia”, Nikula sanoo.

LähiTapiola-ryhmän ROIHU-henkilöstötutkimuksessa kartoitetaan, miten työntekijät kokevat yhdessä sovitujen johtamislupauksen toteutuvan. Erityisesti alle 25-vuotiaat työntekijät arvostavat korkealle esihenkilötyötä, ja esimerkiksi johtamis-



KUVA: PEXELS

Vinkit nuorten johtamiseen:

1. Ohjeista ja opasta alkuun työelämässä
2. Kysy ja rohkeasti kysymään – älä oletta
3. Motivoi ja innosta – luo merkityksellisyyttä
4. Ole tasavertainen
5. Huomioi yksilöt
6. Luo turvaa ja kehitä osaamista
7. Anna palautetta ja kannusta

lupauksen tyytyväisyysindeksi on 87,9/100. Tulos on AAA-luokassa eli parhaalla tasolla, johon organisaatio voi yltää.

”Henkilöstötutkimuksemme tulos kertoo, että nuoret työntekijämme arvostavat johtamisen selkeää sanoittamista. Yleisesti nostaisin nuorten johtamisessa esiin mielen hyvinvoinnin tukemisen, johdonmukaisuuden ja turvallisen ilmapiirin, jossa on tilaa oppia ja tehdä virheitä”, Nikula sanoo. ■

Lisätietoja:

susa.nikula@lahitapiola.fi ja tuuli.eerola@lahitapiola.fi

Lähde: LähiTapiola

TILAA HR viesti

KESTOTILAUKSENA

HINTAAN 77 € / VUOSI

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

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



www.hrviesti.fi

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

HR VIESTI
henkilöstöosaamisen ammattilehti



NÄKÖALOJA BUSINESS-ASUMISEEN?

Liikemiestason huoneistohotelli Helsingin ydinkeskustassa
Alkaen 51 euroa/vrk





Onnistuneen kokouksen ainekset löytyvät Punaisilta laivoilta.

Viihtyisät kokous- ja työtilat sekä kunnianhimoinen tavoitteemme tarjota Itämeren herkullisinta ruokaa luovat kokousmatkoista ainutlaatuisen kokemuksen.

Varaa ryhmämatka:
puh. 0800 412 412, ryhma@vikingline.fi

Varausaika 17.3.–27.4, Matkustus aika 17.3.–10.10, (ei voimassa 17.–21.4. & 20.6.–10.8.).
Koskee uusia ryhmä- ja kokousmatkoja (min. 10 hlö). Voimassa kaikilla aluksilla ja reiteillä ma-to.

**BUFFET-
RUOKAILUT
-20%**

VIKING LINE