

PYSYTÄÄN PINNALLA

**TULEVAISUUTTA
TEHDÄÄN JO NYT**

**KIVIJALKAYRITTÄJÄ
TUNNUSTAA:
"OLEN AINA HALUNNUT
OPPIA UUTTA JA OLEN
UTELIAS UUSIEN
ASIOIDEN EDESSÄ."**

**MIKÄ ON KIIREELLISTÄ
JA MIKÄ TÄRKEÄÄ?
- HYVINVOINTIA
AJANHALLINNALLA**

**YRITTÄJÄ:
INSPIROIDU JA
INNOSTU!**

**HYVINVOINTIANALYYSILLÄ
TIETOA TYÖN
KUORMITUKSESTA**

**TYÖHYVINVOINNILLA
LISÄÄ TURVALLISUUTTA**

**ESIMIESTYÖ
AVAIMENA
MUUTOKSEEN**

**YHTEISTYÖSTÄ
VOIMAA JA
NÄKYVYYTTÄ
MIKROYRITYKSILLE**



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

SISÄLLYSLUETTELO

1 OPPIMISKYKY

Asumisen tulevaisuus
tehdään valinnoilla - s. 8

Oppimiskyvykkyyks apuna yrittäjän
arjessa - s. 12

Mieltä painavat rästityöt
hallittaviksi - kokeiluna ajan varaaminen
itseltä - s. 14

Yrittäjälle hyvinvointia ajankäytön
hallinnalla - s. 16

2 TOIMIJUUS

Henkilöstön osallistaminen
kehittämisen tukena - s. 20

Aluehuoltoyrityksille uusi yhteinen
sivusto yhdessä tekemällä - s. 22

Yhteistyöstä voimaa ja näkyvyyttä
keskustan putiikeille - s. 24

Opiskelijoiden ideat ja resurssit
yksinyrittäjän tukena - s.26

Esimiestyö avaimena
muutokseen - s. 28

3 TYÖHYVINVOINTI

Työntekijöiden hyvinvointi luo perustan
koko yrityksen selviytymiskyvylle - s. 34

Työhyvinvointi ja työturvallisuus
vaikuttavat resilienssiin - s. 36

Toimistotyöpisteessä työhyvinvointia
edistämässä - s. 39

Yksinyrittäjä puurtamista
vastaan - s. 41

Kuren yrittäjät uskovat intoon,
hyvinvointiin ja hyvään
yhteistyöhön - s. 42

ESIPUHE

Pysytään pinnalla oli nimenä tuottavuutta ja työhyvinvointia kehittäneelle ESR-rahoitteiselle hankkeelle, jota toteutettiin 1.3.2018-29.2.2020. Mukana oli 40 mikro- ja pk-yritystä eri puolilta Suomea. Tämän verkkolehden avulla sinun on mahdollista tutustua osaan näistä kehittämistarinoista.

Mukana oli hyvin erilaisia ja -kokoisia yrityksiä, koska määritellyt kohderyhmämme olivat keskustan kivijalkaliikkeet, kiinteistö- ja isännöintialan yritykset sekä teollisuuden pk-yritykset. Yhteistä kehittämiselle oli kuitenkin pyrkimys parantaa yksilön ja organisaatioiden muutoskyvykkyyttä eli resilienssiä. Kehittämisen prosessin aikana tehdyistä kokeiluista oli löydettävissä kolme teemaa: oppimiskyky, toimijuus ja työhyvinvointi. Tätä jaottelua seuraa myös lehden sisältö.

Työelämän muutostahti on nopeaa. Muutoksia ajavat esimerkiksi markkinatilanne, digitalisaatio ja muuttuvat asiakastarpeet. Uudistuminen on jokaisen yrityksen eilinehto ja muutoskyvykkyyttä on mahdollista kehittää. Työryhmämme tavoitteena oli, että tämä julkaisu sisältöineen toimisi yrittäjille innostajana ja innostus johtaisi uusien toimintatapojen kokeiluihin sekä niistä oppimiseen. Kehittämisen iso päämäärä on parempi työelämä, mutta sitä kohti on mahdollista kulkea jo pienillä arjen teoilla.

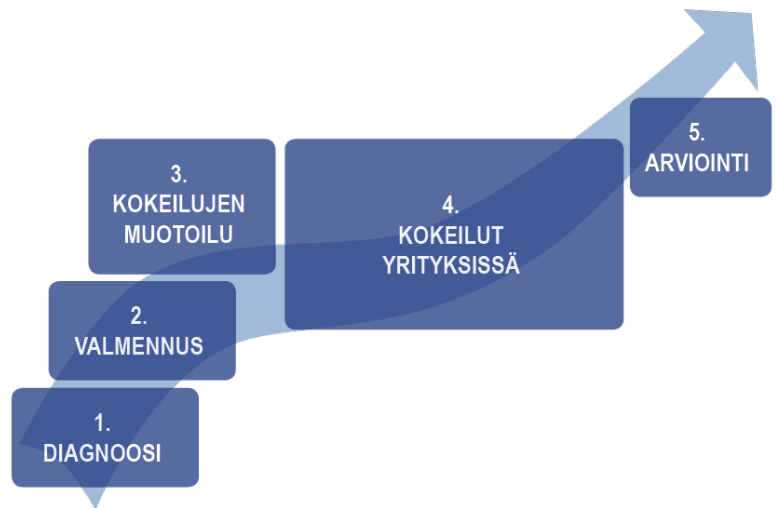
Ensimmäinen pieni teko voi olla tähän lehteen tutustuminen. Olemme liittäneet juttuihin linkkejä, joista lukija pääsee halutessaan syventymään aiheeseen erilaisen verkkomateriaalin avulla. Selaile tai syvenny, pääasia on, että löydät inspiraation kehittämiseen.

Anu Raulo

*Projektipäällikkö, Pysytään pinnalla -hanke
Jyväskylän ammattikorkeakoulu*

MIKÄ KEHITTÄMISPROSESSI?

Pysytään pinnalla -hankkeen aikana 40 yritystä kävi läpi viisivaiheisen muutoskyvykkyyden kehittämisprosessin. Diagnoosivaiheessa kartoitettiin yrityksen tilanne resilienssin osa-alueiden suhteen ja tehtiin mm. hyvinvointimittauksia. Sen jälkeen oli vuorossa valmennusta, jonka tarkoituksena oli paitsi tuottaa uutta tietoa, myös auttaa yrityksiä hahmottamaan sitä, mitä uusia toimintatapoja he haluavat ottaa käyttöön kokeiluvaiheessa. Kokeilut olivat koko kehittämisprosessin painopiste. Kokeiluvaiheen aikana hankkeen asiantuntijat tarjosivat yrityksille sparrausta.



Lue lisää kokonaisuudesta hankkeen sivuilta
JAMK.FI/PYSYTAANPINNALLA

KATSO VIDEOILTA YRITTÄJIEN KOKEMUKSIA KEHITTÄMISPROSESSISSA MUKANA OLEMISESTA



JULKAISIJA: Pysytään pinnalla -hanke 2020

TOIMITTAJAT: Anu Raulo ja Johanna Irjala

SISÄLLÖN TUOTANTO:

Juha Alakulppi, Johanna Irjala, Kirsi Kallioniemi, Liisa Kiviniemi, Minna Männikkö, Annu Niskanen, Kaisa Partanen, Sirpa Puolakka, Anu Raulo, Tatu Saarinen, Sari Saukkonen, Päivi Soini, Jaana Uusitalo.

Hankkeen toteuttivat Jyväskylän, Oulun, Kaakkois-Suomen sekä Lahden ammattikorkeakoulut (1.1.2020 alkaen LAB-ammattikorkeakoulu). Hankkeen rahoittajana toimi Hämeen ELY-keskus.

TEKSTI: JOHANNA IRJALA

MITÄ ON RESILIENSSI?

Mitä yhteistä on sanannoilla ”asenne ratkaisee aina”, ”vaikeuksien kautta voittoon” ja ”suomalainen sisu”? Ne kaikki sopivat kuvaamaan osaltaan sitä, mistä resilienssissä on kyse. Resilienssi-termi on Soili Poijulan (2018) mukaan lainattu fysiikasta, jossa sillä tarkoitetaan materiaalin kimmoisuutta ja iskunkestävyyttä sekä rasittuneen kappaleen kykyä palautua ennalleen puristavan paineen aiheuttamasta muodonmuutoksesta. Kun puhutaan yksilöiden ja organisaatioiden resilienssistä on fysiikan termi todellakin yksinkertaistettu kuvaus monimuotoisesta ja monilla eri aloilla nykyään käytetystä termistä.

Resilienssissä on kyse siitä, miten kohdata muutoksia tai vaikeuksia ja pysyä silti toimintakykyisenä, hyödyntäen kokemustaan tulevaisuuden ennakkointiin. Resilientti yksilö tai organisaatio ei lamaudu toimintakyvyttömäksi haasteiden edessä, vaan tarttuu toimeen luottavaisena etsien sinnikkäästi ratkaisua, jotta pystyy jatkamaan toimintaansa. Nykykäsityksen mukaan resilienssi ei ole yleinen ominaisuus tai persoonallisuuden piirre, vaan käyttäytymistä, ajattelua ja toimintaa, joita kuka tahansa voi oppia ja kehittää. (Pojula 2018)

MITÄ ON ORGANISAATION RESILIENSSI?

Pojulan (2018) mukaan organisaation resilienssillä ymmärretään sen kykyä muuttaa ja sopeuttaa toimintaansa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä sekä muutosta ennakoiden, että siihen reagoiden. Organisaation hyvät toimintatavat voivat lisätä resilienssiä tiedostamatta, mutta resilienssiä voi myös lisätä tavoitteellisesti. Organisaation resilienssiin vaikuttaa oleellisesti sen johtaminen ja johtajan mukautumiskykyisyys sekä taidot hyödyntää ongelmia mahdollisuuksina rakentaa organisaation voimavaroja.

Työterveyslaitos (2017) kuvaa resilienssin olevan sujuvaa ja joustavaa toimintaa yllättävissäkin tilanteissa sekä ennakkointia ja yhdessä oppimista. Erilaiset työyhteisöjen ongelmat tarjoavat mahdollisuuden kehittää toimintaa, kun niistä otetaan opiksi tulevaan toimintaan. Resilientti työyhteisö kehittää yhdessä parhaan tavan toimia. Työyhteisöissä on tärkeää myös pysähtyä analysoimaan ongelmia ja ratkaisuja osana laajempaa kokonaisuutta tilannekohtaisten pikaratkaisujen lisäksi.

Uusiseelantilaistutkijat Lee, Vargo ja Seville (2013) ovat luoneet työkalun organisaatioiden resilienssin arvioimiseen ja kehittämiseen. He jakavat resilienssin kahteen toiminnalliseen tekijään mukautumiskapasiteettiin ja suunnitteluun, jotka jakautuvat 13 laadulliseen osatekijään. Nämä laadulliset osatekijät voi myös nähdä uudistumiskykyisen organisaation toimintatapoina, jotka voidaan sijoittaa kolmen yläkategorian alle; ihmistä arvostava johtaminen ja kulttuuri, muutosvalmiuden oppiminen ja vuorovaikutuksen rakentaminen (Janhonen 2018). Janhosen mukaan keskeistä on tiedostaa organisaation uudistumiskyvyyden olevan kehittyvä ominaisuus, jota on tärkeää kehittää tilanteen ollessa normaali. Hän haastaakin organisaatioita panostamaan uudistumiskyvyyteen, eikä pelkästään turvallisuushakuisesti siihen mikä tuottaa toimeentuloa tässä hetkessä.

LÄHTEET

Janhonen, M. 2018. Resilienssi auttaa organisaatioita selviämään kompleksisessa toimintaympäristössä. Työelämän tutkimuspäivien 2018 konferenssijulkaisu. [viitattu 20.2.2020]

Lee, A.V., Vargo, J. ja Seville, E. 2013. Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. Natural Hazards Review 14, 29–41. [viitattu 20.2.2020]

Poijula, S. 2018. Resilienssi muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Työterveyslaitos. Mitä on resilienssi. [Viitattu 20.2.2020]

**LÄHESTY MUUTOSKYVYKYYDEN AIHETTA
PELAAMALLA LEIKKIMIELISTÄ MUKA-PELIÄ**



**KUINKA RESILIENTTI OMA ORGANISAATIOSI ON?
TEE TYÖTERVEYSLAITOKSEN RESILIENSSI-PIKATESTI**



A large, bold, orange number '1' is centered on the page. It has a thick, blocky font style.A horizontal orange bar is located below the word 'OPPIMISKYKY'.

OPPIMISKYKY

UUDISTUMISESSA

A vertical orange bar is located in the bottom right corner of the page.

OPPIMISKYVYKKYYS MAHDOLLISTAA UUDISTUMISEN

Lue tästä osiosta siitä, miten yrittäjät kehittävät osaamistaan jatkuvasti tulevaisuuden haasteiden edessä. Tulevaisuutta on mahdollista myös ennakoida tekemällä toimintaympäristöstä jatkuvia havaintoja. Uteliaisuutta kannattaa ylläpitää työarjessa. Oppia voi saada kokeilemalla uusia toimintatapoja itse tai oppimalla kokeneemmilta.

ASUMISEN TULEVAISUUS TEHDÄÄN VALINNOILLA

TEKSTI: KIRSI KALLIONIEMI JA TATU SAARINEN
KUVA: SIRPA KEMINEN

Sitran (2020) mukaan ennakointiajattelu ja -osaaminen ovat kehittyneet paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. Ennakoinnissa ei painoteta enää niin paljon tulevaisuutta koskevaa tietoa ja sen välittämistä, vaan enemmän toimijoiden kykyä hyödyntää ja tulkita tietoa tulevaisuuden mahdollisista kehityssuunnista. Pysytään pinnalla -hankkeessa, yhtenä tavoitteena oli muutoskyvykkyyden kehittäminen. Tämä tavoite huomioiden, hankkeessa haluttiin sen kohderyhmänä olleille kiinteistöalan yrityksille tuottaa tietoa ja käynnistää ajatusprosessia siitä, millaista on tulevaisuuden asuminen. Hankkeen toimeksiannossa opiskelijoille hyödynnettiin tulevaisuuden tekemisen menetelmiä asumisen ja siihen liittyvien tekijöiden hahmottamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi.

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös asumiseen. Yksi Sitran 2020 julkaisemista megatrendeistä on "Teknologia sulautuu kaikkeen". Tekoälysovellukset tulevat lisääntymään tulevaisuudessa ja läpäisemään koko yhteiskunnan. Digitalisaation seuraava aalto tuo myös asumiseen liittyviä mielenkiintoisia kehityssuuntia, esimerkiksi ääni- ja eleohjaus, esineiden internet ja energiatehokkuuden korostuminen. (Dufva 2020.) Väestökehitys ja muuttoliike vaikuttavat puolestaan asuntojen kysyntään eri alueilla sekä siihen, millaisia asuntoja tulevaisuudessa tulisi rakentaa. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Suomen väkiluku alkaa laskemaan nykykehityksellä vuonna 2031. Ennusteen mukaan maassa olisi vuonna 2040 enää 12

kuntaa, jossa ihmisiä syntyy enemmän kuin kuolee. Vuonna 2055 väestöstä on lisäksi jo noin 30 % yli 65-vuotiaita. (Tilastokeskus 2019.) Ikääntyvä väestö tuo uusia mahdollisuuksia ja haasteita tulevaisuuden asumispalveluihin. Saton (2019a) selvityksen mukaan myös nuoret ovat kiinnostuneita tulevista asumisen palveluista. Selvityksen mukaan 50 % 18-24-vuotiaista nuorista käyttäisi jo nyt enemmän digitaalisia asumisen palveluja, jos niitä olisi nykyistä paremmin saatavilla. Lisäksi 58 % tuhannesta kyselyyn vastanneesta kerros- ja rivitaloasujasta oli sitä mieltä, että kaikkea ei tarvitse tulevaisuudessa omistaa itse, vaan tavaroita voidaan jakaa enemmän asukkaiden kesken (Sato 2019b).

TULEVAISUUTTA TEHDÄÄN JO NYT

Tulevaisuutta ei voi tietää, mutta sitä voidaan ennakoita. Tulevaisuus, nykyhetki ja menneisyys ovat ajan aspekteja ja ihmisen orientoituminen aikaan määrittää sitä, kuinka hän hahmottaa tulevaisuuttaan (Heinonen 1990, 84). On mahdollista tarkastella tämän hetken muutoksia ja kehityssuuntia sekä erilaisia näkemyksiä tulevaisuudesta. Ennakointiin kuuluu tulevaisuuden kuvaaminen, analysointijärjestelmien luominen, kehittäminen ja hyödyntäminen sekä tulevaisuutta koskevan tiedon tuottaminen, käsittely, muokkaus, analysointi ja raportointi. (Rubin 2020). Tulevaisuuden tekemisellä vaikutetaan tulevaan valintojen ja päätösten kautta nyt.

VAIHTOEHTOISIA TULEVAISUUDENKUVIA LUOTIIN USEILLA MENETELMILLÄ

Lahden ammattikorkeakoulussa yhdistettiin tulevaisuuden ennakoinnin konkreettinen

tekeminen ja kiinteistöalan kehittäminen syksyllä 2019. Opiskelijoille annettiin hankkeen toimeksiantona selvitettäväksi 10 erilaista asumiseen liittyvää kysymystä, mm. millaisia ovat tulevaisuuden asumispalvelut ja ekologinen asuminen sekä millaista on asuminen eri elämänvaiheissa.

Toimeksiannon ratkaisussa hyödynnettiin ennakoinnin menetelmiä. Menetelminä käytettiin mm. megatrendikortteja, lootuskukkaa, PESTEL-analyysiä, tulevaisuustaulukkoa sekä vaihtoehtoisia skenaarioita. Toimeksiantoon osallistui noin 50 toimijaa. Tiedon hankinnan, aineiston analyysien, taulukointien ja vaihtoehtoisten skenaarioiden jälkeen laadittiin tuotoksena visuaalisia infograafeja. Infograafeihin tiivistettiin teesejä/vinkkejä alan yritysten käyttöön ja huomioon otettaviksi liiketoiminnan suunnittelussa tulevaisuudessa. ►



TEKNOLOGIASTA TUKEA ASUMISEEN JA YHTEISÖLLISYYTEEN

Toimeksiannon tuotoksena syntyneissä infograafeissa painottuu teknologian kehityksen merkitys. Asumisen tulisi olla tulevaisuudessa helppoa ja vaivatonta, jossa käytetään nykyistä enemmän apuna teknologiaa. Automatisaatio tuo koteihin oppivia kodinkoneita ja kotitöitä tekeviä robotteja. Automaatio voi ohjata myös lämmönsäätelyä, ovia sekä hissejä. Uudet sovellukset tulevat helpottamaan asukkaiden välistä yhteydenpitoa sekä jakamistaloutta. Digitalisaation myötä syntyy myös uusia palveluja asumiseen liittyen. Jakamistalouden osalta tulevaisuuden ratkaisuihin mainittiin esimerkiksi yhteinen auto sekä yhteiskäyttötavarat.

Infograafeissa painotettiin, että yhteisöllisyys lisääntyy tulevaisuuden asumisessa, mm. yhteisiä tiloja rakennetaan ja yhteisiä puutarhoja tuodaan talojen ja asuntojen yhteyteen, ruokapalveluita kehitetään nykyistä enemmän talojen asukkaille ja ne

tuotetaan lähellä asuntoja. Asuntojen ekologisuus tulee olemaan lähivuosikymmeninä itsestäänselvyys ja uusia ratkaisuja syntyy kierrättämiseen, omavaraisuuden lisäämiseen ja energiatehokkuuden parantamiseen sekä asumisessa että rakentamisessa. Tulevaisuudessa nähdään kuitenkin myös joitain huolestuttavia kehityskulkumahdollisuuksia. Näistä voidaan mainita asumisen kasvukeskuksiin keskittymisen seurauksena aiheutuva asumisen kustannusten nousu kasvukeskuksissa sekä asuntojen tyhjilleen jääminen syrjäseuduilla. Teknologian kehitys ja älyratkaisujen lisääntyminen aiheuttavat myös huolta tietoturvaan liittyen.

Tulevaisuuden asumisratkaisut luovat mahdollisuuden uusiin liiketoimintakonsepteihin, mutta myös asukkaiden nykyistä laajemmalle yhteistoiminnalle. Asuinyhteisöt voivat joko keskenään tai ulkopuolisten palveluntarjoajien avulla lähteä kehittämään uusia tapoja toimia.

LÄHTEET

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Vantaa: Erweko. [Viitattu 29.1.2020]

Heinonen, S. 1990. Aika ja tulevaisuus Senecan tuotannossa. Tulevaisuuden tutkimuksen seuran julkaisusarja Acta Futura Fennica No. 1. Helsinki: VAPK.

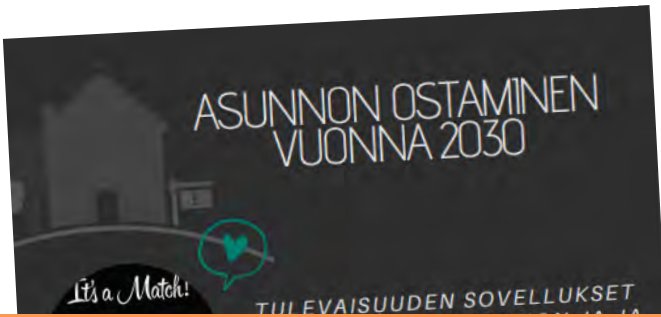
Rubin, A. 2004. Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. TOPI – Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. [Viitattu 28.1.2020]

Sato 2019a. Tutkimus: Mitkä asumisen palvelut kiinnostavat suomalaisia? [Viitattu 29.1.2020]

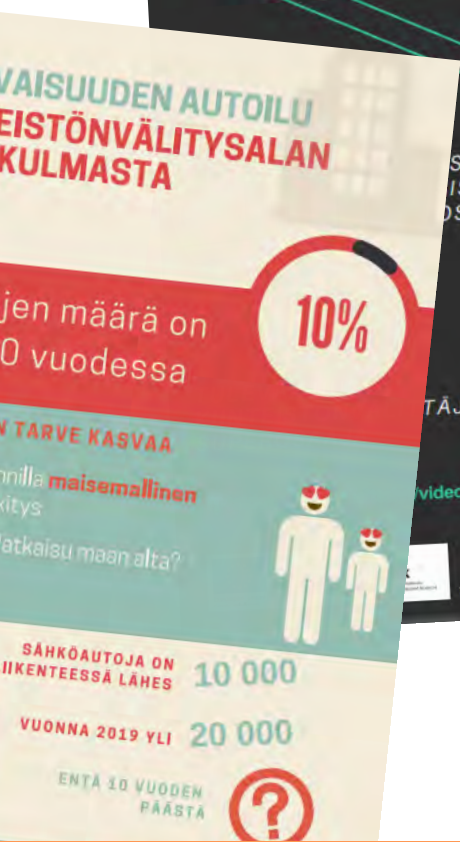
Sato 2019b. Kysely: Suomalaiset viettäisivät mielellään enemmän aikaa naapurien kanssa – tulevaisuuden digipalvelut voivat tarjota ratkaisun. [Viitattu: 29.1.2020]

Tilastokeskus 2019. Syntyvyyden lasku heijastuu alueiden tulevaan väestökehitykseen. [Viitattu: 29.1.2020]



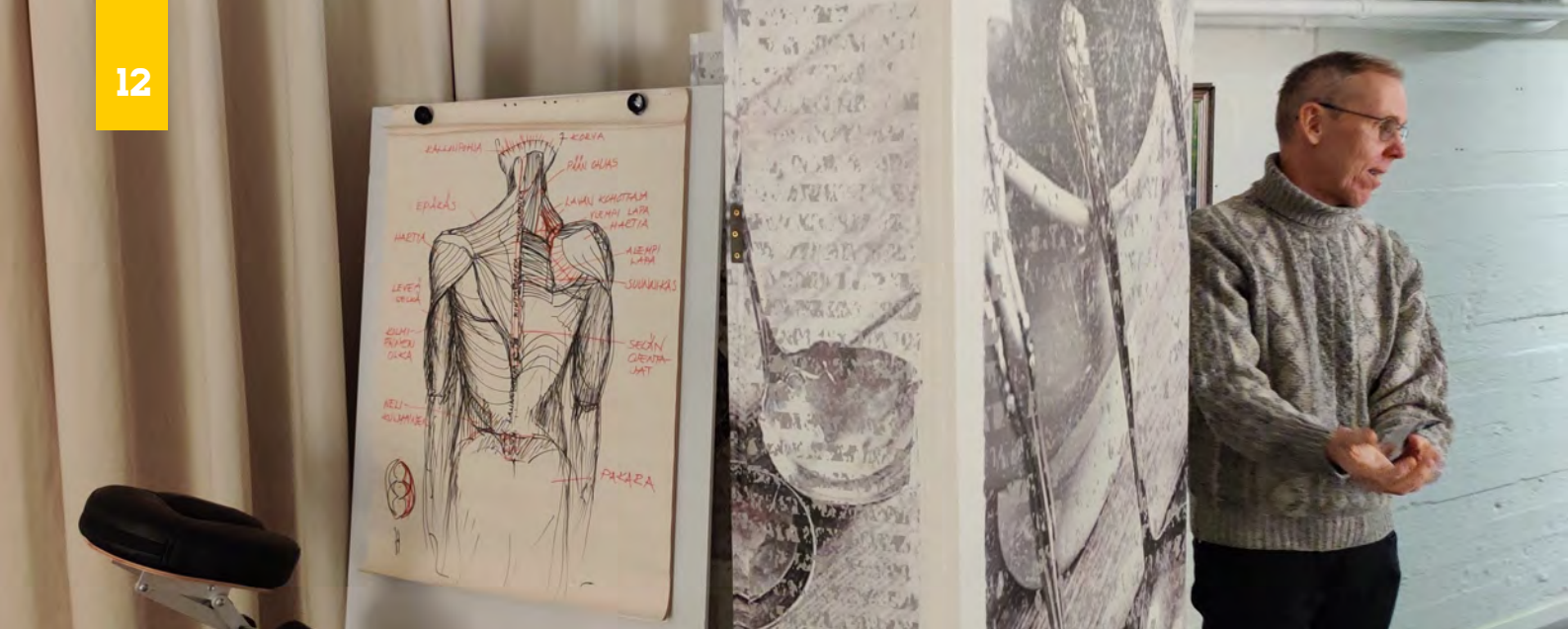


TUTUSTU OPISKELIJOIDEN TUOTTAMIIN INFOGRAAFEIHIN LAB-AMMATTIKOKEAKOULUN PYSYTÄÄN PINNALLA-SIVUILTA



LUE LAURA KARVASEN OPINNÄYTETYÖ "OSAKEHUONEISTO-REKISTERIN VAIKUTUKSET TALOYHTIÖDEN TOIMINTAAN"





OPPIMISKYVYKKYYS APUNA YRITTÄJÄN ARJESSA

**TEKSTI: ANNU NISKANEN, ANU RAULO
KUVAT: ANU RAULO**

Villiello on Jyväskylän keskustassa toimiva Sari Ahon ja Mauno Leppäsen yhteinen yritys. Aho pyörittää yläkerrassa ekokampaamo ja siihen liittyvää tuotemyyntiä. Leppäsellä on oma valtakunta alakerrassa, jossa on saata-vissa hierontaa ja tanssinohjausta. Pariskunta on Pysytään pinnalla -hankkeen aikana kiinnittänyt huomiota siihen, että kummankin vahvuudet tulevat hyödynnettyä parhaiten yhteisessä liiketoiminnassa. Kehittämisen-prosessiin he lähtivät innokkaasti mukaan.

“Olen aina halunnut oppia uutta ja olen utelias uusien asioiden edessä”, toteaa

Leppänen. Hän ei pelkää uusia asioita tai tilanteita, vaan lähtee tutkimaan ja ottamaan haltuun uuden asian tai laitteen. Jos saatavilla ei ole tarpeeksi hyvää ratkaisua, niin sitten se on tehtävä itse, on hänen ajatuksensa. Yrittäjyydessä on tärkeää oppimiskyky ja huolellinen perehtyminen uusiin asioihin.

” *Olen aina halunnut oppia uutta ja olen utelias uusien asioiden edessä.*

LUE LISÄÄ ANNU NISKASEN BLOGIKIRJOITUKSESTA
”JATKUVA OPPIMINEN ON ARKIPÄIVÄÄ MYÖS YRITYKSISSÄ”



AVOIN JAMK

AVOIN LAB

AVOIN OAMK

AVOIN XAMK

Maailma muuttuu ympärillä, kaupunkikuvassa tapahtuu muutoksia ja silloin yrittäjän työkin muuttuu. Pysyäkseen mukana yrittäjänä uusissa olosuhteissa Leppänen kehittää ja syventää omaa ammatillista osaamistaan. Tämä tarkoittaa hierojan työssä sekä teoreettisen että teknisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Häneltä löytyy myös osaamista tanssimiseen, tanssin ohjaukseen sekä kirvesmiehen työhön. Matkan varrella on tullut perehdyttyä moneen asiaan kuten kasvitieteeseen, eräoppaan taitoihin, ravitsemukseen ja tatuointien tekoon.

OPPIMISESTA LISÄÄ RESILIENTSIÄ

Leppäsen mukaan on hienoa, kun on perehtynyt vaikka verkkokaupan tekniseen toimintaan, niin itsellä on turvallinen olo, eikä tarvitse jokaisen pienen yksityiskohdan suhteen jäädä odottamaan ulkopuolista apua. Lisäksi hän haluaa palvella asiakkaitaan hyvin ja tarjota heille tarvittaessa lisätietoa ja jopa opettaa. "Uteliaisuus aktivoi aivoja ja ennaltaehkäisee esimerkiksi muistinmenetystä. Nykyään YouTube-takin löytyy vaikka mitä tietoa haasteiden ratkaisemiseksi. Yrittäjänä on toki oppimisessa ja opettelussa mietittävä, missä raja kulkee, kaikkea ei ehdi oppimaan", toteaa Leppänen.

” Nykyään YouTube-takin löytyy vaikka mitä tietoa haasteiden ratkaisemiseksi.

Pysytään pinnalla -hankkeessa on voinut oppia myös toisilta yrittäjiltä ja jakaa omaa osaamistaan toisille. Joku yrittäjistä on perehtynyt johonkin aiheeseen ja kertonut siitä muille. "Itse esimerkiksi otin selvää MailChimp-järjestelmästä sähköpostimarkkinoinnin välineenä", muistelee Leppänen.



MIELTÄ PAINAVAT RÄSTITYÖT HALLITTAVIKSI - KOKEILUNA AJAN VARAAMINEN ITSELTÄ

TEKSTI: ANNU NISKANEN, ANU RAULO
KUVAT: ANU RAULO



MITEN PALAUTAT TYÖN FOKUKSEN OLEELLISEEN?
LUE LISÄÄ AIHEESTA OPPAASTA "FOKUS KATEISSA, AIKA PALASINA
- AJANHALLINNASTA ASIANTUNTIJATYÖSSÄ"



Ekokampaaja Marja-Riitta Honkosen The White Roomista yhdeksi kehittämisen kokeiluksi tarkentui työajan uudelleen järjestäminen ja ns. toimistotyöpäivät.

”Kehittämisprosessin alussa akuutteja asioita olivat oma jaksaminen ja tietyt markkinointiin liittyvät tehtävät, joita ei meinannut saada suoritetuksi”, sanoo Honkonen.

Yrityksen tilanne oli sikäli hyvä, että asiakkaita oli paljon. Tämä johti kuitenkin siihen, että työpäivät venähtivät helposti pitkiksi. Tekemättömät työt kuten markkinointiin ja kirjanpitoon liittyvät tehtävät painoivat mieltä pitkien päivien lisäksi. Hankkeeseen liittynyt Firstbeat-mittaus vahvisti yrittäjän ennakkoaavistuksen siitä, että työpäivän stressistä palautuminen ei toteutunut hyvin.

TEKEMÄTTÖMÄN TYÖN AHDISTUS

Yhtenä isona huolena oli varsinaisen kampaajan työn ohessa tehtävät asiat kuten verkkosivut, jotka odottivat uudistamista. Aikaa sille oli pakko löytää jostain. Alussa hankkeen sparraajien kanssa sovittiin kokeilusta pyhittää niin sanotulle toimistotyölle eli markkinoinnille, tilauksille, kirjanpidolle ja verkkosivu-uudistukselle kaksi maanantaita kuukaudessa. Kokeilun aloitus ei kuitenkaan tapahtunut kivuttomasti. Yrittäjä kuvaa, että oli vaikeaa irrottaa aikaa ja ryhtyä toimeen: ”Tuntui etten päässyt mihinkään. Sparraustapaamisissa minua kehoitettiin kuitenkin huomaamaan hyvä pienissäkin edistysaskelissa.”

Erilaisia tapoja sovittaa toimistotyötä asiakastöiden lomaan piti kokeilla jonkin aikaa, jotta oikea rytmi löytyi. Nykyisin Honkonen lukitsee varauskalenteristaan yhden kokonaisen työpäivän toimistotöille kuukaudessa sekä useamman



puolikkaan päivän tarpeen mukaan. Yrittäjä itse kuvaa ymmärtäneensä, että muutosta tarvitaan ennen kaikkea omassa ajattelussa. ”Kaikkea ei voi tehdä asiakkaan toiveitten mukaan, vaan omalle työlle pitää asettaa rajat”.

TULOKSET YLLÄTTIVÄT POSITIIVISESTI

Lopulta toimistotyöajan kokeilulla oli vaikutusta yllättävän moneenkin asiaan. Työviikon tehtävät sujuvat paremmin ja päivän aikana yrittäjä pitää pieniä taukoja. Esimerkiksi lounastauko on nyt rauhoitettu ruokailua varten. ”Ennen tein ruokailun ohessa täyttää päätä toisella kädellä some-päivityksiä. Loppujen lopuksi asiat eivät edenneet siinä yhtään mihinkään. Nyt olen voinut luopua tästä huonosta tavasta.”

Työtään järjestelemällä Honkonen sai paremmin rajattua myös päivittäisen työajan. Energiaa riittää yksinyrittäjälle tärkeään yrittäjien väliseen yhteistyöhön sekä työpäivän jälkeen kotona.

YRITTÄJÄLLE HYVINVOINTIA AJANKÄYTÖN HALLINNALLA

**TEKSTI: KAISA PARTANEN, ANU RAULO
KUVAT: ANU RAULO**

Jyväskylän Rajakadulla sijaitsee morsiusunelmia toteuttava Wedding Garage. Siellä tyllipilvien keskellä työskentelee yrittäjä Maija Putkonen. Yhtä täynnä kuin rekit ovat hääpukuja olivat yrittäjän päivät työtä aamusta iltamyöhään vielä vuosi sitten.

”Lähdin aikanaan mukaan kehittämisprosessiin, jotta voisin kehittää toimintaani yrittäjänä. Ensimmäisissä valmennuksissa heräsin siihen, ettei minulla ole varsinaisesti erillistä työ- ja vapaa-aikaa”, muistelee Putkonen. Työajan suunnittelusta ja aikataulutuksesta tulikin hänelle tärkein kehittämiskohde.

Käytännössä kehittäminen lähti liikkeelle siitä, että yrittäjä määritteli itselleen työajan. Sen jälkeen hän palasteli yrityksensä tehtävät ja mietti niiden merkitystä. Siinä samassa tuli arvotettua myös vapaa-aikaa. ”Jos yhdessä oleminen perheen kanssa tuo minulle energiaa, eikö silloin pitäisi varata sillekin selkeästi oma aikansa.”

TYÖTEHTÄVÄT KALENTERIIN

Tehtävien listaaminen ja lokerointi auttoivat Putkosta kokonaisuuden hahmottamisessa. Kun tehtäviä sai suunniteltua ja kirjattua kalenteriin, alkoi vapaita hetkiäkin havaita paremmin. Aiemmin yrittäjä piti ajanvarauskalenteria asiakastapaamisia varten ja ajatteli saavansa muut työt tehtyä niiden välissä. Käytännössä vauva-arjen vielä vääristäessä vuorokausirytmiiä, hän vastaili työsähköposteihin välillä jopa aamuyön tunteina. Kun kalenterissa ovat nyt sekä ajanvaraukset että muut tehtävät, arki sujuu paremmin. Kehittämiskokeiluna asiakasprosesseja sujuvoitettiin myös liittämällä sähköpostivastaukseen aina hääpukujen ostoa ja myyntiä koskevat usein kysytyt kysymykset. Näin saatiin sähköpostiliikennettä vähennettyä.

**TÄRKEÄÄ JA
KIIREELLISTÄ**

**TÄRKEÄÄ, EI
KIIREELLISTÄ**

**EI TÄRKEÄÄ,
KIIREELLISTÄ**

**EI TÄRKEÄÄ,
EI KIIREELLISTÄ**

EISENHOWERIN MATRIISISSA voit jaotella ”to do -listasi” tehtävät nelikenttään tärkeyden ja kiireellisyyden mukaan. Lue lisää metodista Duunitorin artikkelista: **Eisenhowerin matriisi – Tällä yksinkertaisella metodilla teet priorisoinnista helpompaa ja vähennät stressiä.**



Tehtäviään priorisoidessa Putkonen mietti niiden kiireellisyyttä ja tärkeyttä sekä sitä, mikä työ on oikeasti tuottavaa. Sen jälkeen vähennettiin vähemmän tuottavan työn suhdetta tuottavaan toimintaan. "Ymmärsin myös sen millaisia tehtäväpaketteja voin antaa esimerkiksi työntekijän hoidettavaksi", sanoo Putkonen.

Yhtenä kehittämiskohteena Putkonen näkee oman johtamisen. "Olen ollut varsin vähän esimiesroolissa ja siinä minulla on vielä kehitettävää. Se, että tehtävät on kirjattu ylös, on jo nyt tuonut minulle itsevarmuutta hallinnoida niitä ja viestiä asioista työntekijöille. Prosessien kuvaamista täytyy tehdä edelleen."

KOKEILUT KANTAVAT TULEVAAN

Nykyään yrittäjän työpäivä on yhdeksästä viiteen. Toki joskus varsinkin mieluisia töitä lähtee myös kotiin mukaan, mutta se on

enemmän poikkeus kuin sääntö. Kannettava tietokone pysyy lähtökohtaisesti työpaikalla. Myös taukojen pitämiseen on kiinnitetty huomiota. "Huomaan että yhden päivän viikosta jaksaa tehdä tukka putkella ilman taukoja, mutta sitten loppuviikko pitää ottaa rauhallisemmin."

Vuoden sisään yrityksessä on tapahtunut paljon. Lokakuussa Wedding Garage järjesti ensimmäiset häämessunsa, Jyväskylä Bridal Fairin. Samoihin aikoihin messujen kanssa oli liikkeen muutto uusiin tiloihin uuden yhtiökumppanin Ateljè Ompelimo linan kanssa. Nyt valmisteilla on oma hääpukumallisto, joka on Putkosen ja yhtiökumppaninsa lina Naumasan yhteistyötä. Näiden ja monien muiden muutosten keskellä Putkonen näkee tärkeäksi panostaa jatkossa vielä enemmän omaan hyvinvointiin, jotta yrittäjänä kykenee uudistumaan.

**LUE LISÄÄ TYÖAJAN MÄÄRITTELYSTÄ ESSI HEIMOVAARA-KOTOSEN
BLOGIKIRJOITUKSESTA "YRITTÄJÄN TYÖAIKA 24/7/365?"**



**INSPIROIDU YRITTÄJÄNAISEN KASVUKIRJAN
TEHTÄVISTÄ JA KERTOMUKSISTA**



2

TOIMIJUUS

JA OSALLISTAMINEN



FIKSU YRITYS TUNNISTAA TYÖNTEKIJÖIDEN VAHVUUDET JA ANTAA NIIDEN LOISTAA

Haasteellisessa tilanteessa kaikkien apu on tarpeen. On tärkeää tunnistaa ja osata hyödyntää oman organisaation potentiaali. Osallistamalla henkilöstöä kehittämiseen luodaan toimijuutta. Yhteistyötä voi tehdä myös yritysten välillä ja oppilaitosten kanssa. Se tuo parhaimmillaan hyötyjä sekä tuottavuuteen että työhyvinvointiin.

HENKILÖSTÖN OSALLISTAMINEN KEHITTÄMISEN TUKENA

TEKSTI: SARI SAUKKONEN

KUVAT: SARI SAUKKONEN JA SATU PULKKINEN

Yhtenä organisaation muutoskyvykkyyttä tukevana tekijänä on organisaation työntekijöiden osallistuminen. Ihmiselle on tärkeää, että pääsee osallistumaan ja vaikuttamaan asioihin, jotka tavalla tai toisella koskevat itseä. Tämä koskee myös työtä. Osallistaminen on prosessi, joka tekee osallistumisen mahdolliseksi.

Osallistaminen sitouttaa tehokkaammin kuin ylhäältä annetut määräykset. Osallistuminen innostaa ja motivoi sekä saa ottamaan vastuuta. Yhdessä tehdyt sopimukset ja päätökset vähentävät muutosvastarintaa. Organisaation johtoa toki tarvitaan näyttämään suuntaa ja tekemään lopulliset päätökset, mutta työntekijöille on tärkeää tulla kuulluksi.

Kun ihminen tuntee olevansa tärkeänä osallisena työpaikallaan, se lisää työhyvinvointia ja antaa työlle merkitystä. Erityisesti nuoremmat sukupolvet vaativat osallistavaa johtamista, eivätkä he arvosta ylhäältä tulevaa käskytyä. Osallistaminen sopii lähes kaikkeen yrityksen toimintaan. Se voidaan myös toteuttaa eri tavoin, mutta kuitenkin aina suunnitelmallisesti. Prosessia

suunniteltaessa on mietittävä etukäteen, ketkä osallistetaan, mikä on tavoite, miten osallistaminen toteutetaan? Miten tulokset siirretään käytäntöön ja kuka huolehtii siitä?

KAIKKI MUKAAN VAI HARVAT JA VALITUT?

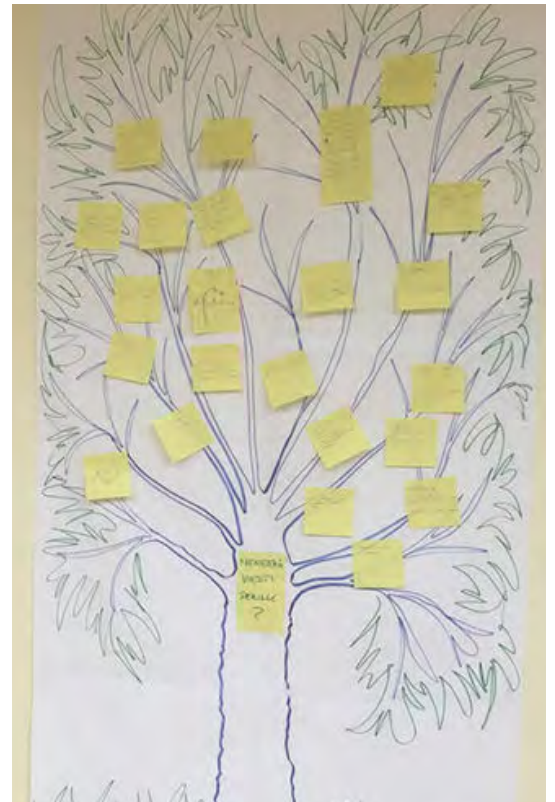
Pysytään pinnalla -hankkeessa otimme pk-teollisuusyritysten henkilöstöä mukaan alkutilanteen kartoitukseen. Tämä toteutettiin anonymisti vastattavalla kyselyllä. Osassa yrityksiä haluttiin ottaa mukaan koko henkilöstö, osassa tietty kohderyhmä. Saimme kehittämissuunnitelmien pohjaksi laajasti tietoa nykytilasta sekä näkemyksiä ja odotuksia tulevaisuuden muutoksista ja tarpeista.

Ongelmanratkaisussa suuri joukko tuottaa paremmin tulosta. Tätä kokeilimme Ratkaisupuut-työpajoissa, jotka toteutettiin yrityksen tyhy-päivänä. Ratkaisupuut-työpajoissa oli kaksi työprosessien kehittämisen kohdetta, jotka tavalla tai toisella koskettivat jokaista työntekijää ja toimihenkilöä. Siksi osallistumismahdollisuus haluttiin antaa kaikille.

Työpaja toteutettiin pienissä ryhmissä ja lopputuloksena oli monipuolista, yksityiskohtaista tietoa sekä monia kehittämisideoita. Näiden ideoiden jatkojalostus jäi yrityksessä pienemmän työryhmän toteutettavaksi.

Kokeilimme myös rajatun osanottajajoukon mukaan ottamista. Tavoitteena oli suunnitella toteutukseltaan uudenlainen työhyvinvointitapahtuma. Mukana oli eri henkilöstöryhmien edustajia. Lopputuloksena oli suunnitelma, joka sisälsi vaihtelevia ja monipuolisia sisältöjä. Suunnitelma toteutettiin käytännössä ja se osoittautui toimivaksi.

Aina ei siis ole välttämätöntä eikä järkevää ottaa kaikkia mukaan, vaan mukaan on valittava oikeat ryhmät. Osallistaminen auttaa toteuttamaan muutosprosesseja. Se vaikuttaa organisaation ja siinä mukana olevien ihmisten tapaan suhtautua ja reagoida muutokseen.



**LUE SARI SAUKKOSEN ARTIKKELI
"EIPÄ HOSUTA, OTETAAN ENSIN SELVÄÄ"**



**LUE LISÄÄ TYÖN MERKITYKSELLISYYDESTÄ
SARI SAUKKOSEN ARTIKKELISTA
"TYÖ ANTAA MERKITYSTÄ ELÄMÄLLE"**



**TARKEMPI KUVAUS TYÖPAJASTA MÄNNIKÖN JA SAUKKOSEN
ARTIKKELISSA "RATKAISUPUUT -TYÖPAJA - NÄIN TYÖYHTEISÖ
KEHITTÄÄ YHDESSÄ TOIMINTAANSA"**



ALUEHUOLTOYHTIÖILLE UUSI YHTEINEN SIVUSTO YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ

TEKSTI: TATU SAARINEN

KUVA: ANU RAULO

Lahtelaiset aluehuoltoyhtiöt Saksalan Huolto, Riihelän Huolto, Satulakadun Huolto ja Hiidenkivi Oy lähtivät hankkeen kokeiluvaiheeseen sillä ajatuksella, että kehittämistyötä tehdään yhdessä.

Isännöintiliiton Isännöinnin ammattilaiset 2017 -tutkimuksen mukaan isännöitsijän työajasta 29 % kuluu puheluihin, sähköposteihin ja tapaamisiin asiakkaiden kanssa. Kiinteistöliiton Isännöinnin laatu 2015 -tutkimuksen ja Isännöintiliiton asiakaskuuntelututkimuksen 2017 mukaan viestintä ja tiedottaminen nähdään kuitenkin yhtenä suurimpana kehittämiskohteena isännöintiyriyten toiminnassa.

Yllä mainittuun viestinnän haasteeseen aluehuoltoyhtiöt päättivät vastata lähtemällä kehittämään hankkeessa uusia, yhteisiä internetsivuja. Ensimmäinen tavoite sivujen osalta oli, että niiltä löytyisi aluehuoltoyhtiöiden asiakastaloyhtiöiden asukkaille mahdollisimman kattavasti tietoa, mahdollisimman helposti löydettävässä muodossa. Toisena tavoitteena oli tehdä sivuista helposti päivitettävät, jotta sivuilla olisi useampia päivittäjiä, jotka pitävät sivut ajan tasalla entistä paremmin.

ALUSTAKSI VALITTIIN WORDPRESS

Sivujen suunnittelu alkoi alustan valinnalla ja sopivaksi alustaksi valikoitui maailmanlaajuisesti erittäin suosittu WordPress. Sivujen tekniseen toteutukseen

saatiin avuksi Lahden ammattikorkeakoulun opiskelija Iira Hyttinen ja sisältöä suunniteltiin yhteensä neljässä suunnittelupalaverissa vuoden 2019 aikana. Suunnittelupalaverissa oli Hyttisen lisäksi paikalla aluehuoltoyhtiöiden edustus ja Pysytään pinnalla -hankkeen asiantuntija Tatu Saarinen. Uusien sivujen koulutus yritysten henkilökunnalle järjestettiin LAMKin kampuksella 7.11.2019.

”Uudet sivut on toteutettu yhteistyössä AHU:n edustajien kanssa ja ne on rakennettu WordPress-alustalle. WordPress valikoitui alustaksi helpon ylläpidettävyyden ja monipuolisten lisäosien vuoksi. Uuden lomake-lisäosan ansiosta asukkaat voivat nyt esimerkiksi liittää vikailmoituksen kuvan viasta. Näin asian käsittely etenee entistä nopeammin”, kommentoi Hyttinen sivujen suunnittelun lähtökohtia.

Aluehuoltoyhtiöltä Saksalan Huollon Aki Mäenpää oli tiiviisti mukana nettisivujen valmistelussa. Hän kommentoi prosessia ja uusien sivujen sisältöä seuraavasti: ”Uusien nettisivujen tekeminen yhteistyössä LAMKin Iira Hyttisen ja Tatu Saarisen kanssa on sujunut erinomaisesti, he ovat kuunnelleet mitä ominaisuuksia sivuilta haluamme ja tarjonneet parempia sekä toimivampia ehdotuksia sivujen toteutukseen. Lopputuloksena olemme saaneet hienot, nykyaikaiset ja toimivat aluehuoltoyhtiöiden nettisivut isännöinnin ja huollon tueksi sekä

asukkaiden käyttöön. Sivuilta asukkaat löytävät esimerkiksi tietoja yleisimpiin kysymyksiin ja lomakkeita, joita voi täyttää ja lähettää huoltoyhtiöön.”

UUSI SIVUSTO HELPOTTAA ASIAKKAIDEN JA HENKILÖKUNNAN ARKEA

Uudet sivut julkaistiin 2.12.2019 ja niiden toivotaan helpottavan niin aluehuoltoyhtiöiden asiakkaiden kuin henkilökunnankin arkea. Sivulla olevasta taloyhtiö-oppaasta asukas voi löytää tietoa esimerkiksi muutostöistä, sähkön- ja vedenkulutuksesta, lajittelusta, yhtiökokoukseen osallistumisesta sekä toiminnasta häiriötilanteissa. Oppaassa on aluehuoltoyhtiöiden omien ohjeiden lisäksi myös linkkejä ulkopuolisille luotettavan tiedon lähteille, joka helpottaa asukasta löytämään kaikki tärkeät tiedot aluehuoltoyhtiönsä sivujen kautta.

” Kokemusten mukaan asiakkaat ovat yhteydessä paljon samoista asioista

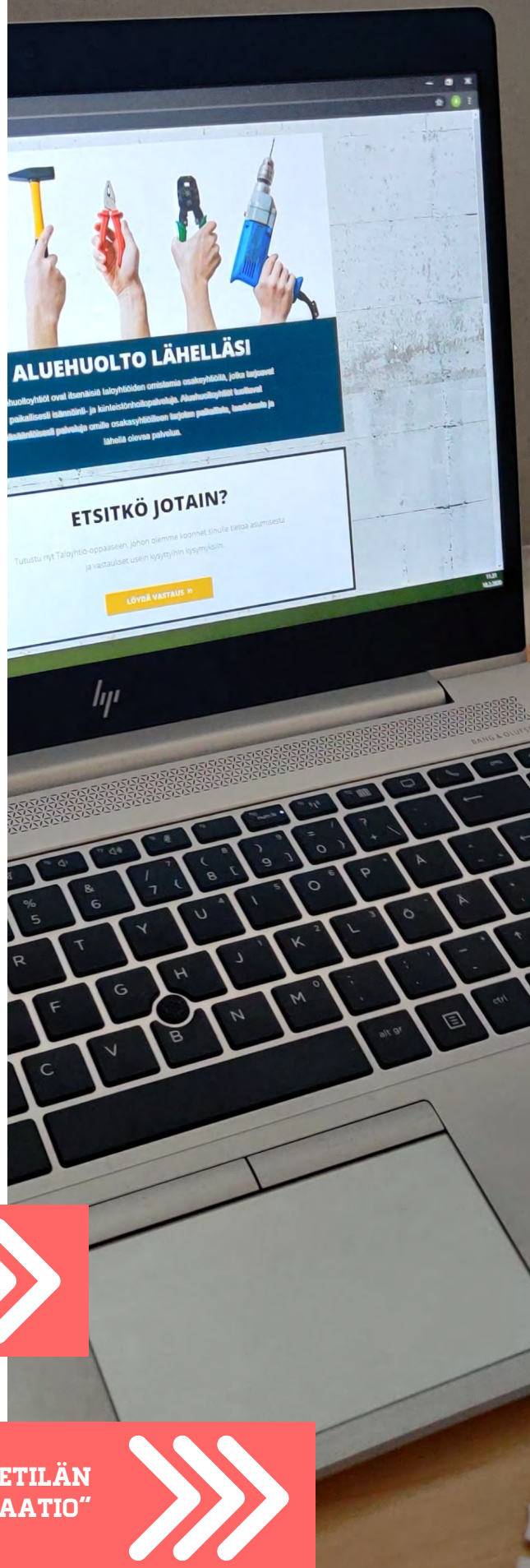
Kokemusten mukaan asiakkaat ovat yhteydessä paljon samoista asioista, ja kun tiedot sekä tarvittavat lomakkeet ovat jatkossa nopeasti saatavilla internetsivuilta, uskotaan sähköpostien ja puhelujen määrän vähentyvän. Tämä lisää yritysten henkilökunnan tavoitettavuutta pitkällä aikavälillä ja parantaa asiakaspalvelun laatua. Uudet sivut löytyvät osoitteesta: www.ahu.fi.

”Sivujen päivittäminen ja käyttö on helppoa, saimme erittäin hyvät ohjeet, kuinka sivuja päivitetään jatkossa. Olemme erittäin tyytyväisiä uusiin nettisivuihin sekä yhteistyöhön Pysytään pinnalla -hankkeen kanssa”, kertoo Mäenpää lopputuloksesta.

VINKKEJÄ KOTISIVUJEN TEKOON YRITTÄJIEN SIVUILTA PAULI REINIKAISEN ARTIKKELISTA



LUE LISÄÄ AIHEESTA JUHA-PEKKA PIETILÄN OPINNÄYTETYÖSTÄ ”ISÄNNÖINTIALAN DIGITALISAATIO”



YHTEISTYÖSTÄ VOIMAA JA NÄKYVYYTTÄ KESKUSTAN PUTIIKEILLE

TEKSTI JA KUVAT: ANU RAULO

Hanna Laakko on omistanut taidetarvikeliike Artlon Jyväskylän kirkkokuiston laidassa kolme vuotta. Kivijalkaliikkeen pyörittämisessä tutuksi on tullut myös keskustan yrittäjien välinen yhteistyö. Sitä tehdään monella tavalla: ”Suosittelemme toinen toisiamme. Esimerkiksi olemme jakaneet Kehystämö Galleria Patinan kanssa toistemme alennuskuponkeja, niin saadaan asiakasvirtaa kummallekin”, sanoo Laakko.

Yhteistyötä Jyväskylän keskustan yrittäjät ovat tehneet tiiviisti ennenkin. Kolmesti vuodessa järjestettäviä markkinointitapahtumia Ihanat putiikit -nimen alla on totuttu näkemään kaupungissa jo useamman vuoden ajan. Markkinoinnissa tehtävää yhteistyötä kehitettiin myös Pysytään pinnalla -hankkeen toimesta. Yrittäjien kanssa toteutettiin useita keskustelutilaisuuksia, joissa ideoitiin ja suunniteltiin tulevia kampanjoita. Samalla kerättiin tietoa yhteistyön reunaehdoista. ”Tahtotilaa ja ideoita yrittäjiltä löytyy hyvin, mutta käytettävissä oleva aika on suurin haaste”, sanoo tilaisuuksia järjestänyt Heidi Lehto, joka on toiminut myös Ihanat putiikit -kampanjoiden operaattorina.

YHTEISTYÖ TARVITSEE FOORUMIN JA AKTIIVISUUTTA

Tapaamisissa tuli selville myös se, miten monenlaista osaamista yrittäjiltä löytyy. Osaamista oltiin myös valmiita jakamaan muiden yrittäjien kanssa. Keväällä 2018 perustettiin yrittäjien välistä yhteistyötä varten suljettu Facebook-ryhmä, johon

alettiin kutsua keskustan putiikkiyrittäjiä mukaan. Ryhmässä on sen jälkeen jaettu pääasiassa keskustan kehittämiseen ja yrittäjyyteen liittyvää sisältöä sekä keskusteltu ajankohtaisista aiheista. Ryhmän kautta on kerrottu myös yhteismarkkinointitapahtumista sekä vinkattu osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista. Yrittäjät ovat kokoontuneet yhteen oppimaan toisiltaan esimerkiksi verkkokaupasta ja sähköpostimarkkinoinnista.

Yhteistyöstä yritysverkoston kanssa voi yrittäjä lähteä hakemaan hyötyjä sekä liiketoimintaan että työhyvinvointiin. ”Tietysti yhdessä on mahdollista saada aikaan isompaa näkyvyyttä kuin yksinään. Tapah- tumia suunniteltaessa tulee juteltua aina kaikkea muutakin keskustan yrittämiseen liittyen, osallistuminen on ollut siksikin mielekäästä”, summaa Artlon yrittäjä Hanna Laakko yhteismarkkinointitapahtumien antia. Hankkeen aikana yrittäjät alkoivat järjestää vapaa- muotoisia aamiaistapaamisia. Niiden tarkoituksena on ollut yksinkertaisesti toisten keskustan yrittäjien tapaaminen ja kuulu- misten vaihto. ”Pienyrittäjän arkea voi todella ymmärtää vain toinen yrittäjä. Siksi nämä keskusteluhetket ovat tärkeitä”, toteaa Laakko.

” Pienyrittäjän arkea voi todella ymmärtää vain toinen yrittäjä.

KESKUSTAN MIELIKUVAA LUODAAN YHDESSÄ

Kesällä 2019 Jyväskylän Elävä Kaupunkikeskusta (Jekku) ry julkaisi Jyväskylän sydämessä -sivuston, jolla haluttiin kohottaa keskustan imagoa viihtymis- ja ostospaikkana. Sivulla julkaistaan tietoa ajankohtaisista tapahtumista ja esimerkiksi ohjeita keskustaan saapumisesta. Juttugalleriassa tuodaan esiin keskustan ihmisiä ja ilmiöitä, jolloin yrittäjät ja yritykset tulevat tutummaksi kaupunkilaisille ja matkailijoille. Myös Hanna Laakko kokee tärkeäksi olla imagotyössä mukana. Kaupunkikeskustojen tyhjästä liiketiloista kirjoitetaan niin paljon, että hän haluaa tuoda esille myös toisenlaisia näkökulmia. "Ainakin itse uskon yrittämiseen kivijalassa myös tulevaisuudessa", sanoo Laakko.



Artlo oli mukana myös Elävät näyteikkunat -tempauksessa Valon kaupunki -tapahtuman aikaan syyskuussa 2019.

TUTUSTU IHANAT PUTIIKIT-
TAPAHTUMIIN



TUTUSTU JYVÄSKYLÄN SYDÄMESSÄ -SIVUSTOON



OPISKELIJOIDEN IDEAT JA RESURSSIT YKSINYRITTÄJÄN TUKENA

TEKSTI: SIRPA PUOLAKKA

KUVA: SINNA KARVONEN

Maaret Peltoniemi perusti sisustusliike Maja Shopin muutama vuosi sitten. Kivijalkamyymälän lisäksi hän myy tuotteita myös verkossa. Viime aikoina aikaa on mennyt oman tuotemerkin Maja Design ja sen alla myytävien tuotteiden kehittämiseen. Vaikka työ on mielenkiintoista ja siinä saa käyttää omaa luovuutta, kaiken hoitaminen yksin vie voimia. Peltoniemi lähtikin mukaan Pysytään pinnalla -hankkeeseen saadakseen vinkkejä ja apua yksinyrittäjän jaksamiseen.

Peltoniemen kehittämiskohteena oli markkinoinnin edistäminen verkossa. Hanke tarjosi aiheeseen liittyvää yhteistä koulutusta, mutta niistä hän ei kokenut hyötyvänsä, sillä hän osasi jo ennestään perusteet digitaalisesta ja sosiaalisen median markkinoinnista. "Olisi voinut olla vähemmän alkeita ja enemmän käytännön tekemistä, esimerkiksi miten voisit kehittää omaa verkkokauppaa tai luoda Facebook- ja Instagram-mainontaa. Nämä olisi voitu käydä läpi vaihe vaiheelta."

MONIPUOLISTA YHTEISTYÖTÄ

Yhteistyö Oulun ammattikorkeakoulun markkinoinnin opiskelijoiden kanssa käynnistyi keväällä 2019, jolloin ryhmä opiskelijoita suoritti liiketoiminnan kehittäminen -opintojaksoa. He suunnittelivat ja toteuttivat yritykselle mainosvideoita ja ottivat tuotekuvia, joita lisättiin verkkokauppaan ja jaettiin somekanavissa.

Yhteistyö jatkui, kun yksi opiskelijoista teki opintoihin kuuluvan ammattiharjoittelun Peltoniemen liikkeessä. Harjoittelijan kanssa tehtiin visualisointeja, otettiin tuotekuvia ja tuotettiin uusi varainhankintaan liittyvä konsepti sekä suunniteltiin omien tuotteiden jälleenmyyntiä. Lisäksi opiskelija neuvoi yrittäjää digimarkkinoinnin työkalujen käytössä. "Opin valtavasti uusia asioita", iloitsee Peltoniemi. Yhteistyö on jatkunut harjoittelun jälkeenkin, sillä opiskelija myy Peltoniemelle palveluja perustamansa yrityksen kautta.

” *Yhteistyö jatkui, kun yksi opiskelijoista teki opintoihin kuuluvan ammattiharjoittelun Peltoniemen liikkeessä.*

Viime syksynä toinen ryhmä opiskelijoita laati liiketoiminnan suunnittelu -opintojakson harjoitustyönä Peltoniemen yritykselle liiketoimintasuunnitelman. Yrittäjä koki saaneensa paljon ajatuksia ja ideoita tästä työstä. Se myös rohkaisi häntä viemään päätökseen ajatuksen kivijalkamyymälän lopettamisesta. Toiminta jatkuu verkkokaupassa sekä oman tuotemerkin ja tuotteiden kehittämisen parissa.

YHTEISTYÖN HYÖDYT OVAT MOLEMMINPUOLISIA

Yhteistyöstä opiskelijoiden kanssa Peltoniemi kokee hyötynensä paljon: "Olen pystynyt kehittämään asioita eteenpäin. Monesti sitä on urautunut omiin kaavoihin. Pidän siitä, että nuorilla on tuoreita ideoita ja he näkevät asiat ulkopuolelta. He ovat tutkineet asioita ja tehneet suunnitelmia niiden pohjalta."

” *Pidän siitä, että nuorilla on tuoreita ideoita ja he näkevät asiat ulkopuolelta.*

Tammikuussa 2020 uusi ryhmä opiskelijoita on käynnistämässä liiketoiminnan kehittämisprojektia. Myös opinnäytetyön tekijöille löytyisi aiheita. Peltoniemi onkin huomannut, että opiskelijat ovat hyvä resurssi yksinyrittäjän tukena: "Mahtavia tyyppejä on ollut mulla tässä apuna."

Maja Shopin yrittäjä suosittelee yhteistyötä opiskelijoiden kanssa myös muille yrittäjille: "Se aukaisee silmiä yrityksen kehittämiselle ja toisaalta antaa nuorille mahdollisuuden hyödyntää oppimiaan asioita." Opiskelijat voivat liittää suunnittelemansa materiaalin portfolioonsa. Hän kuitenkin toteaa, että yhteistyö opiskelijoiden kanssa edellyttää myös yrittäjältä aikaa ja avointa mieltä. Opiskelijat tarvit-



sevat yrittäjältä taustatietoja sekä kommentteja ja palautetta tehtyihin ehdotuksiin. Itse hän antaa opiskelijoille vapaat kädet suunnitella ja käyttää omaa luovuutta ja odottaa mielenkiinnolla tuloksia.

Tulevaisuuteen Peltoniemi katsoo positiivisella mielellä: "Pitää uskaltaa rohkeasti lähteä eteenpäin ja katsoa, mitä elämä tuo tullessaan."

LUE LISÄÄ OPISKELIJAYHTEISTYÖSTÄ ANU RAULON BLOGITEKSTISTÄ "YHTEISKEHITTÄMISTÄ, KOKEILUJA JA HYPPESELLINEN INNOVAATIOITA"



ESIMIESTYÖ AVAIMENA MUUTOKSEEN

TEKSTI: JAANA UUSITALO, PÄIVI SOINI JA LIISA KIVINIEMI

Ravintola-alan yritys Oulusta osallistui Pysytään pinnalla -hankkeeseen vuosien 2018-2020 aikana. Yrityksen esimiehistä koostuvalle noin 12 hengen ryhmälle toteutettiin eri aihealueiden ympärille rakennettuja puolen päivän koulutuksia muutoskyvykkyyden teemoista. Hankkeen tavoitteena oli kehittää esimiesten kykyä johtaa muutosta ja ottaa vastuuta siten, että muutosjohtaminen ei olisi vain ylimmän johdon vastuulla.

Koulutusten teemat olivat vuorovaikutteinen johtaminen, muutosjohtaminen ja palaute-kulttuurin kehittäminen. Koulutukset toimivat herätteinä uudentalaiselle lähestymistavalle esimiestyöhön. Yritys oli hyvin sitoutunut hankkeen edistämiseen ja sillä oli iso merkitys prosessin onnistumiselle.

Erilaiset ammatilliset kulttuurit näkyivät esimiesten johtamistyössä. Koulutuksessa valittiin lähestymistavaksi vuorovaikutteinen johtaminen, mutta selkeästi oli havaittavissa, että organisaatiossa oli käytössä myös autoritääristä johtajuutta. Keskustelimme aiheesta ja tuli esille, että työuran eri vaiheissa johtamistyö voi vaihdella. Aloittelevalle työntekijälle autoritäärinen johtaminen voi esimerkiksi sopia varsin hyvin ja siitä voidaan edetä kokemuksen karttuessa valmentavampaan suuntaan.

Vastuunotto oli teema, joka sovittiin yhteiseksi kehittämiskohteeksi. Tällä tarkoitettiin nimenomaan lähiesimiesten laajempaa vastuunottoa johtamistyöstä. Organisaatio oli rakentunut omistaja-

keskeisesti ja laajentumisen myötä toimitusjohtajan toivomus oli vahvistaa keskijohdon roolia.

Esimiesvahvuudessa tapahtui muutoksia hankkeen aikana ja uudet esimiehet otettiin mukaan koulutuksiin ja yhteiseen keskusteluun. Suurin käytännön muutos tapahtui, kun toimitusjohtaja siirtyi eri paikkakunnalle avaamaan uutta yksikköä. Tämä konkreettinen rakenteellinen muutos muutti myös toimintakulttuuria selkeästi siten, että myös käytännössä keskijohto otti enemmän vastuuta.

HYVINVOIVA ESIMIES JOHTAA VIISAASTI

Hyvinvoiva esimies tekee hyviä päätöksiä ja kykenee johtamaan tiimiään oikeudenmukaisesti ja tehokkaasti. Uupuminen on seurausta yleensä pitkään jatkuneesta ylikuormituksesta ja palautuminen on keskeistä, jotta tällaista tilaa ei pääse syntymään. Uupuminen syntyy usein hiipimällä, joten on tärkeä opettaa työntekijät ja esimiehet havainnoimaan omaa hyvinvointiaan. (Uusitalo-Arola, 2019.)

Esimiehet osallistuivat Firstbeat-sykeväli-vaihtelumittaukseen ja heille tarjottiin tietoa palautumisen merkityksestä. Tavoitteena oli herättää huomaamaan palautumisen merkitys työssä. Firstbeat-mittaus tekee mitattavasta henkilöstä sykeanalyysin ja kuvaa, kuinka keho palautuu kuormituksista. Mittaus auttaa myös havaitsemaan elämäntapojen merkityksen yksilön hyvinvoinnissa. Liikkumisen ja rentoutumisen merkitys konkretisoituu mittaristossa. Mittaus ja tulokset aiheuttivat

vilkasta keskustelua työyhteisössä. Osalla mittaukseen osallistuneista palautuminen oli erinomaisella tasolla, mutta joissakin koehenkilöissä mittaustulokset toimivat palautumisen tarpeellisuuteen herättelevänä tekijänä. Kyseiset henkilöt myös ryhtyivät toimenpiteisiin huomioidakseen palautumisensa paremmin jatkossa.

Hankkeen tapaamisissa käytiin läpi myös kohdeorganisaation tulevaisuusvisiota ja mitä se tarkoittaa esimiesten työn kannalta. Organisaation esimiehistä koostuvalle ryhmälle toteutettiin Oulun ammattikorkeakoulun toisen vuoden opiskelijoiden projektityönä myös muutosjohtamisen workshop, jossa käsiteltiin muutosjohtamisen teemoja. Työpajan osallistujia pyydettiin antamaan palautetta organisaation muutosprosessista ja osallistujat aktivoitiin pohtimaan omaa rooliaan muutoksessa esimiehenä.

TYÖN SESONKILUONTEISUUS JA VUOROTYÖ TUOVAT HAASTEITA

Ravintola-alan työ on hyvin sesonkiluonteista. Kiireessä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja muutosjohtamisen positiivisen vireen ylläpitäminen unohtuvat helposti. Esimiehen omasta hyvinvoinnista ja palautumisesta huolehtiminen olisi kuitenkin ensisijaista, jotta esimiehellä riittäisi voimavaroja johtaa itseään, sekä tukea ja ohjata muiden työskentelyä rakentavasti. Positiivinen hankkeen seuraus oli juurikin huomion ja aikaresurssien suuntaaminen kehityshankkeen teemoihin. Teemat siirtyivät myös keskusteluihin hanketapaamisten ulkopuolelle ja mietityttivät henkilökohtaisella tasolla ja työhön liittyen, esimer-kiksi esimiehissä herännyt tietoisuus palautumisen merkityksestä. Mittaustulosten myötä konkreti-soitunut kokonaiskuormitus ja palautumisen merkitys saivat pohtimaan mahdollisuuksia huomioida vuoro-työtä tekevien työntekijöiden palautumisen mahdollisuuksia työvuorosuunnittelussa paremmin.

” *Esimiehet saivat kokemuksen siitä, että heidän toivotaan pärjäävän ja viihtyvän työssään.*

Projektin tavoitteiden kannalta oli myös tärkeää, että kehittämiselle annettiin tarpeeksi aikaa. Kun eri teemojen ympärille rakennettuja tapaamisia oli vuoden mittaan useampia, toi se projektille jatkuvuutta. Yksi motivaatiotekijä hankkeeseen osallistumiselle oli viestittää esimiehille, että heidän työpanostaan arvostetaan ja heitä halutaan tukea muutoksessa ▶



parhaan mukaan. Hankkeeseen osallistumisen myötä tämä viesti välittyi konkreettisemmin ja esimiehet saivat kokemuksen siitä, että heidän toivotaan pärjäävän ja viihtyvän työssään. Pk-yrityksen arjessa on esim. resurssien ja vuorotyön huomioiden hankalaa järjestää aikaa yhteisille tapaamisille. Työyhteisölle on kuitenkin hyväksi tavata välillä myös toisessa ympäristössä ja pureutua työn teemojen äärelle yhdessä. Tämä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentää tarvetta kuppikuntien rakentamiselle.

Pysytään pinnalla -hankkeen tapaamisissa oli ilmeistä, että osalle yksilöistä kynnys osallistua yhteiseen keskusteluun oli lähtökohtaisesti korkeammalla, etenkin ensimmäisellä tapaamiskerralla. Ehkä taustalla oli ajatus, että kun selviytyy tästä kehityspäivästä nyt, niin asiaan ei tarvitse enää palata. Tässä kohtaa projektin jatkuvuus oli tärkeää, millä myös viestitettiin projektiin epäilevästi suhtautuville, että projektiin ollaan todella sitouduttu. Myös ilahduttavaa aktiivisuutta ja luottamusta ilmeni osallistujien osalta, ja esimerkiksi opiskelijoiden tuottamassa muutos-työpajan positiivisessa ilmapiirissä pystyttiin käymään läpi myös kehityskohteita rakentavassa hengessä. Ulkopuolisen koulutuksen vetäjän on neutraalin roolinsa vuoksi parempi mahdollisuus saada myös tarkkailijat mukaan keskusteluun. Työyhteisön ulkopuolinen ihminen luo ryhmädynamiikkaan muutosliikehdintää, jota voi käyttää hyödyksi ja murtaa totuttuja rooleja. Tämä mahdollisuus olisi tärkeä huomioida koulutuksessa ja pyrkiä osallistamaan ryhmää tasapuolisesti.

” Työyhteisön ulkopuolinen ihminen luo ryhmädynamiikkaan muutosliikehdintää, jota voi käyttää hyödyksi ja murtaa totuttuja rooleja.

MUUTOKSEN VAIKUTUS ARJESSA

Kehittämisen teemaksi valittiin vastuunotto. Käytännössä esimiehiä kiinnosti, miten muutos vaikuttaa päivittäisiin töihin ja rutiineihin, työyhteisöön ja kiireeseen eri toimipisteissä. Muutos koettiin myönteisenä ja siitä koettiin olevan tarjolla tietoa. Kuitenkin esille tuli hankkeen edetessä, että muutosjohtamisen teoriastakin tuttu kehityshaaste toteutui myös tässä hankkeessa. Eli kuinka viedä hyvä suunnitelma arkeen. (Pirinen 2014, 67.)

Työntekijän on tärkeä ymmärtää, miten muutos näkyy ja saadaan toteutettua käytännön tasolla hänen omassa työssään. Ulkopuolinen tuki muutosprosessissa voi olla hyvinkin tarpeellinen organisaation tilanteen kartoittamisen ja uusien näkökulmien vuoksi. Ulkopuolisen tahon tarjoama sparraus ja muutosprosessin asiantuntijuus auttaa tarkastelemaan arjen valintoja prosessinäkö- kulmasta. Yrityksen johdolle tämä tarjoaa tärkeän tilannekuvan, josta voidaan nähdä mitä toimenpiteitä on vielä tehtävä ja mistä asioista viestiä. Myös yksilön näkökulmasta koulutus tuottaa tärkeää ja objektiivista tietoa, johon voi peilata omaa toimintaa. Pysytään pinnalla -hankkeeseen osallistuminen toi osallistujille näkökulmia esimerkiksi palautumisen merkityksestä työssä jaksamiselle sekä vuorovaikutteisesta esimiestyöstä.

PK-YRITYKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ VAATII RESILIENSSIÄ

Resilienssin ja muutoskyvykkyyden teemoja on hyvä tuoda pk-yritysten tietoisuuteen, koska toimialasta riippumatta olemme alati muutosjohtamisen kanssa tekemisissä. Pk-yritysten resilienssin tukeminen on kansantalouden ja työllistävyydenkin näkökulmasta merkittävää. Resilienssi-käsitteeseen tutustuminen on organisaatioille tärkeää, koska se tarjoaa mahdollisuuksia korostavan näkökulman päivittäisten haasteiden kohtaamiseen.

LUE LISÄÄ RESILIENSSIN KEHITTÄMISESTÄ "ONNISTUTAAN YHDESSÄ" -TYÖKIRJASTA

” Resilientti ajattelu ohjaa organisaatiota huomaamaan mahdollisuudet ongelmien takana.

Resilientti ajattelu ohjaa organisaatiota huomaamaan mahdollisuudet ongelmien takana. Tietoisen ja aktiivisen roolin omaksumana organisaatio pystyy reagoimaan muutoksiin proaktiivisesti ja hyötymään muutuvista olosuhteista. Ulkopuolisen tahon tarjoama tuki resilienssin vahvistamiseksi voi toimia aiheeseen virittävänä ja tietoa tarjoavana tekijänä.

LÄHTEET

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Talentum.

Uusitalo-Arola, L. 2019. Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin. Tuuma.



TUTUSTU NIINA RÄISÄSEN OPINNÄYTETYÖHÖN "KOHTI ITSEOHJAUTUVAMPAA ORGANISAATIOTA"

3

TYÖHYVINVOINTI

JA TOIMINTAKYVYN YLLÄPITO

UUDISTUMINEN EI OLE MAHDOLLISTA ILMAN RIITTÄVÄÄ HYVINVOINTIA

Sillä miten voit on suora vaikutus myös yrityksesi tuottavuuteen. Lue tästä osiosta fyysisen ja kognitiivisen ergonomian sekä työhyvinvoinnin parantamiseen liittyneistä kokeiluista. Työskentelytapojen ja -tilojen tulee tukea työntekijää tehtävän suorittamisessa mahdollisimman hyvin. Työhyvinvoinnin kysymysten äärelle tulisikin pysähtyä säännöllisesti.

TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI LUO PERUSTAN KOKO YRITYKSEN SELVIITYMISKYVYLLE

TEKSTI JA KUVA: MINNA MÄNNIKKÖ



Työelämä muuttuu nopeammin kuin koskaan aikaisemmin. Muutokset ovat ennalta-arvaamattomia ja niihin varautuminen on vaikeaa. Resilienssi eli selviytymiskyvykkyys, muutoksiin sopeutuminen ja joustavuus ovat ensiarvoisen tärkeitä taitoja työssä pärjäämisen ja jaksamisen kannalta.

PYSYTÄÄN PINNALLA, SELVITÄÄN MUUTOKSISTA

Pysytään pinnalla -hankkeessa työyhteisöiden resilienssiä lähdettiin kehittämään mm. Firstbeat-hyvinvointianalyysiä hyödyntäen. Hyvinvointianalyysin avulla saadaan käsitys työn kuormituksen ja palautumisen tilasta niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Yrityksissä, joissa hyvinvointianalyysiä hyödynnettiin, tavoitteena oli yksilön hyvinvoinnin ja voimavarojen kasvattamisen kautta koko työyhteisön työhyvinvoinnin ja resilienssin lisääminen.

Käytännössä hyvinvointianalyysi on helppo tehdä ja siksi hyvä väline hyvinvoinnin tilan analysointiin. Mittauksen kesto Pysytään pinnalla -hankkeessa oli 3 vuorokautta ja noihin päiviin pyrittiin sisällyttämään myös yksi vapaapäivä, jolloin saatiin käsitys myös vapaa-ajalla mahdollisesti tapahtuvasta palautumisesta.

Mittauksen päätyttyä mitattu sai tuloksista kirjallisen raportin, josta kävi ilmi yksilölliset kehittämistarpeet. Yrityksissä mitattujen työntekijäryhmien tulokset käytiin läpi ryhmäpalautteena. Tarpeen mukaan järjestettiin myös mahdollisuus yksilöpalautteeseen.

TULOKSET JA PALAUTTEET KEHITTÄMISEN TUEKSI

Hyvinvointianalyysin tulosten perusteella annettiin ohjeita ja suosituksia, joiden avulla omaa hyvinvointiaan on mahdollista ylläpitää ja edistää. Ryhmäpalautetilaisuudessa yhteisen keskustelun myötä mahdollistui myös yhteisöllinen oppiminen ja hyväksi havaittujen käytäntöjen levittäminen työntekijöiden kesken.

Hyvinvointianalyysin tuloksia hyödynnettiin yrityskohtaisissa kehittämisprosesseissa ja kohdennettiin valmennuksia esimerkiksi palautumisen parantamiseen mm. työn tauottamiseen liittyen. Parantamalla työntekijöiden työpäivän aikaista palautumista, työn kuormitusta vähennetään ja työssä jaksamista parannetaan, jolloin myös muutoskyvykkyys kasvaa.

Pysytään pinnalla -hankkeessa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Firstbeat-mittaukset toteutettiin pk-teollisuusyrityksissä. Mittaukset kohdistettiin tietyille työntekijäryhmille, joita olivat mm. tiimivetäjät, toimihenkilöt ja yli 45-vuotiaat.

LUE LISÄÄ MINNA MÄNNIKÖN ARTIKKELISTA
"KAAOKSESTA KUKOISTUKSEEN
RESILIENSSIÄ VAHVISTAMALLA"



Kuva: Firstbeat

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS VAIKUTTAVAT RESILIENSSIIN

TEKSTI: MINNA MÄNNIKKÖ JA SARI SAUKKONEN

KUVA: SARI SAUKKONEN

Käydessämme Ahlstrom-Munksjön lasikuitutuotteita valmistavilla Mikkelin ja Karhulan tehtailla kiinnitimme huomiota siihen, miten työturvallisuuteen on kiinnitetty runsaasti huomiota. Nopeallakin vierailulla saattoi havaita, että asia on näkyvästi esillä työympäristössä, käytännöissä ja seinille kiinnitetyissä infotauluissa.

Myös työntekijöiden hyvinvointia on mietitty. Ahlstrom-Munksjön tehtailla on tehty yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. niin, että työfysioterapeutti on käynyt tarkastamassa työpisteet ja työntekijöiden ergonomian. Itsestä huolehtimisen kulttuuria on pyritty edistämään mm. työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden teemaviikoilla.

” *Erittäin tärkeä osatekijä on työntekijä itse.*

Työntekijän turvallisuuden ja hyvinvoinnin takeeksi ei kuitenkaan riitä, että tilat, laitteet ja käytännöt on suunniteltu turvallisuusnäkökohdat huomioiden ja että niitä valvotaan. Sekään ei riitä, että työnantaja tarjoaa lisäksi liikuntavälineitä tai välipala-automaatin tai kannustaa terveyttä ja hyvinvointia edistävään toimintaan.

Erittäin tärkeä osatekijä on työntekijä itse. Työntekijä voi omalla toiminnallaan aiheuttaa riskejä paitsi työprosesseille, myös terveydelleen ja hyvinvoinnilleen. Haasteeksi on havaittu, että vain osa tarttuu tarjottuihin

hyvinvointia edistäviin mahdollisuuksiin. Välttämättä ne, jotka hyötyisivät eniten, eivät lähde mukaan.

KOKEILUT HAHMOTTUIVAT TOIMENPITEIKSI

Tartuimme hankkeessa muutamaan työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen vaikuttavaan osa-alueeseen. Laadimme materiaaleja, joita lanseerattiin kahdessa Ahlstrom-Munksjön tuotantolaitoksessa. Olimme mukana koko henkilöstölle suunnatuissa tyhytapahtumissa ja uudet materiaalit jäivät sen jälkeen käyttöön.

Keskustelimme Karhulan tehtaan henkilöstöassistentti Ulla Korjuksen kanssa siitä, miten näitä materiaaleja on heillä hyödynnetty. ”Meillä on kaikissa taukotiloissa käytössä info-tv, jossa voidaan pyörittää mm. näitä hankkeessa syntyneitä infopaketteja”, Korjus kertoo. Lisäksi taukotiloihin voidaan laittaa esille samaa aihetta vahvistavat printtimateriaalit.

VINKIT VUORO- JA YÖTYÖHÖN

Monissa teollisuusyrityksissä työtä tehdään ympäri vuorokauden. Näin toimitaan myös Ahlstrom-Munksjön tuotantolaitoksissa. Käytössä on erilaisia työaikajärjestelmiä, joille on yhteistä yövuorot. Karhulan tehtaalla tuotannon työntekijöistä suurin osa tekee 12 tunnin yövuoroja.

Yövuorot ja vuorotyö haastavat ihmisen kykyä sopeutua. Vaihtelevat tai muusta ympäristöstä poikkeavat vuorokausirytmit ovat sekä

fyysisesti, että sosiaalisesti kuormittavia. Väsymys altistaa myös virheille ja onnettomuuksille.

Laadimme vuoro- ja yötyötä tekeville infokortteja, joiden jakelu aloitettiin työturvallisuuden tapahtumapäivänä. Kortteihin on kerätty tiiviisti tietoa ja vinkkejä, jotka voivat edesauttaa työssä jaksamista ja työstä palautumista.

Info-tv:ssä pyöritettäväksi teimme myös vastaavat diat. "Jokaisesta aiheesta on paljon asiaa, joten kerrallaan esitettävänä pidän vain yhtä diaa. Jokainen dia on esillä kaksi viikkoa, jotta kaikki ehtivät nähdä sen", Korjus kertoo hyväksi havaitsemastaan käytännöstä ja jatkaa: "Näiden kanssa mennään pitkälle kevääseen."

**LUE "INFOKORTIT
VUOROTYÖNTEKIJÖILLE
HYVINVOINNIN TUEKSI"**



TAVOITTEENA PAREMPI JALKATERVEYS
Teollisuudessa on työtehtäviä, joita tehdään pääosin seisten tai kävellen. Jalkojen päällä tehtävä työ aiheuttaa riskejä erityisesti

alaraajoille. Vääränlaiset jalkineet tai ergonomia voivat kuitenkin aiheuttaa myös muita tuki- ja liikuntaelimestön ongelmia.

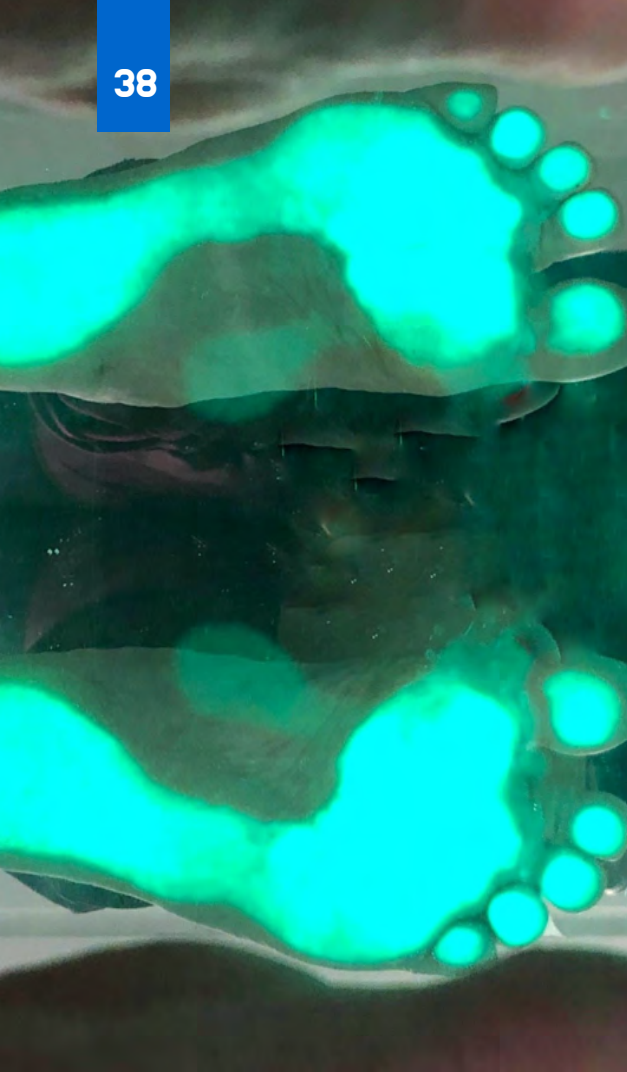
Joissain työtehtävissä turvakenkien käyttö on välttämätöntä. Työnantaja tarjoaa työntekijöille asianmukaiset turvajalkineet silloin, kun niiden käyttö arvioidaan välttämättömäksi vaikkapa jalkaterän ruhjoutumisriskin vuoksi. "Meillä pidetään turvakenkänäyttely, jossa on esillä erimallisia turvakenkiä. Jokainen työntekijä saa niistä sovitella omalle jalalleen sopivat", Korjus kertoo.

Jos työssä ei tarvita turvajalkineita, työssä käytettävän kengän voi valita varsin vapaasti. Esimerkiksi toimistotyötä tekevät toimihenkilöt käyttävät oman makunsa mukaisia jalkineita. Jalan terveys ja hyvinvointi eivät ole kaikille ensisijainen jalkineen valintakriteeri. Jalkavaivat saattavat kehittyä vaivihkaa jalkaterän muutosten tai huonojen jalkineiden käytön seurauksena.

Karhulassa herättelimme tehtaiden henkilöstöä kiinnittämään huomioita jalkaterveyteen. Syksyn työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden päivillä tarjosimme mahdollisuuden peilipöydällä tehtävään jalka-analyyysiin ja sen pohjalta ▶

**LUE LISÄÄ JALKATERVEYDEN EDISTÄMISESTÄ
SARI SAUKKOSEN ARTIKKELISTA
"JALKOJEN HYVINVOINTIA EDISTÄMÄSSÄ"**





henkilökohtaiseen palautteeseen ja neuvoihin.

Korjus mainitsee, että jalka-analyysi herätti mielenkiintoa. ”Jalkaterapeutin palaute havahdutti huomioimaan jalkojen terveyttä ja tekemään jalkajumppaa.”

Lisämateriaaleina jaettava vihkonen ja diasarjat info-tv:ssä muistuttelevat jalkaterveydestä vielä teemapäivien jälkeen. Nämä materiaalit sisältävät perustiedot hyvistä työjalkineista sekä omasta jalkaterveydestä huolehtimisesta.

” *Jalkaterapeutin palaute havahdutti huomioimaan jalkojen terveyttä ja tekemään jalkajumppaa.*

USEITA TAPOJA TYÖN TAUOTUKSEEN

Yhdeksi teemaksi teollisuusyrityksissä nousi työn tauotus. Kaikki työntekijät tarvitsevat taukoja, mutta erityisen tärkeää se on istuma- ja aivotyötä tekeville sekä fyysisesti raskasta työtä tekeville. Fyysinen rasite voi olla toistotyötä tai painavien taakkojen siirtämistä sisältävää työtä.

LUE BLOGITEKSTI ”MIKRO-TAUOILLA TEHOA TYÖHÖN JA HYVINVOINTIA VAPAA-AJALLE”



Työnantaja voi vain huolehtia siitä, että taukoja on mahdollista pitää ja siihen kannustetaan. Karhulassa työntekijöiden käytössä on erillinen tila taukojumppaan. Sinne on hankittu myös välineitä ja seinällä on erilaisia ohjeita. Toteutus jää silti työntekijöiden omalle vastuulle.

Tavoitteenamme oli lisätä Ahlstrom-Munksjön tehtaiden henkilöstön työpäiviin mikrotaukoja. Mikrotaukoja voi pitää vaikka omalla työpisteellä, joten kynnys toteutukseen alenee.

Kuvasimme taukovideoita, joista muokattiin teknisistä syistä diasarjat info-tv:tä varten. Korjus on pyörittänyt yhden liikkeen sisältäviä diasarjoja aina parin viikon jaksoissa. Hänen mukaansa nämä on huomattu. ”Taukotilassa saattaa tavoittaa jonkun kahvikuppia hakevan, joka pysähtyy tv:n eteen ja kyykkää ohjeen mukaan.”

KOKEILUJEN TULOKSIA

Kaiken tavoitteena on lopulta muutoskyvykkyyden lisääntyminen ja tuottavuuden kasvu. Näin lyhyen kokeilun puitteissa on kuitenkin mahdotonta tehdä tarkkoja laskelmia kokeilujen vaikutuksesta.

Yhtenä vaikuttavana tekijänä ovat kuitenkin hyvinvoivat työntekijät ja toimihenkilöt. Kun stressitasot ovat hallinnassa, muutokset eivät tunnu musertavilta. Kuten Korjus toteaa: ”Hyvä vire tietenkin vaikuttaa työn tuottavuuteen.”

LUE LISÄÄ AIHEESTA
TYÖTURVALLISUUSKESKUKSEN
SIVUILTA



TOIMISTOTYÖPISTEESSÄ TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄMÄSSÄ

TEKSTI: JOHANNA IRJALA

KUVAT: JOHANNA IRJALA JA TATU SAARINEN

Miten omassa arjessaan voisi vaikuttaa pikkuhiljaa lisääntyneeseen istumiseen ja paikallaan vietetyn ajan määrään? Lahden ammattikorkeakoulun fysioterapeutti-opiskelijat toteuttivat lokakuussa Lahden isännöitsijätoimiston tiloissa ergonomian ohjauskäynnin osana työhyvinvoinnin edistämistä. Tavoitteena oli ohjata ja kannustaa työntekijöitä aktiivisesti käyttämään monipuolisia työasentoja sekä tauottamaan pitkäkestoista, yhtäjaksoista istumista. Jotta työntekijä voisi hyödyntää työpisteensä kalusteiden tarjoamia mahdollisuuksia monipuolisiin työasentoihin, hänen tulee tuntee työtuolin ja -pöydän säätömahdollisuudet sekä tietää millainen on hyvä työskentelyasento. Opiskelijat toteuttivat toimistotyöpisteiden ergonomian tarkistuksen yhdessä työpistettä käyttävän työntekijän kanssa, neuvoen ja

ohjaten työntekijää kalusteiden säätämisessä yksilöllisesti mahdollisimman hyvien työskentelyasentojen löytämiseksi. Opiskelijat rohkaisivat ja kannustivat työntekijöitä käyttämään työpisteissä olevia sähköisesti korkeussäätäviä työpöytiä seisomatyöskentelyyn sekä ohjasivat yksilöllisiä harjoitteita työn tauotukseen. Halutessaan työntekijät saivat lisäksi suosituksen työhyvinvointia tukevasta sovelluksesta, joka saattoi muistuttaa taukojumppa tai antaa vinkkejä uusista harjoitteista taukojumpan monipuolistamiseksi.

Lahden isännöitsijätoimiston toimitusjohtajan, Jussi Stuckin mukaan ohjauskäynti koettiin yrityksessä positiivisesti innostavana ja aktivoivana. Työpöytien ja -tuolien säätömahdollisuudet tulivat tutuiksi, joka kannusti



hyödyntämään työpisteiden säätömahdollisuuksia. Opiskelijoille käynti tarjosi mahdollisuuden päästä käytännössä harjoittelemaan asiakkaan neuvontaa ja ohjausta, aidossa tilanteessa ja he pitivät työelämäkokemusta antoisana ja motivoivana.

ISTUMISEN VÄHENTÄMINEN TYÖSSÄ

Yksi keino työssä istumisen vähentämiseen on työskennellä osa työpäivästä seisten, jolloin lihasten aktivaatio lisääntyy ja elimistön perusaineenvaihdunta puolitoista kertaistuu istumiseen verrattuna. Helposti ja nopeasti säätävä sähkötyöpöytä mahdollistaa istumisen katkaisemisen yksilöllisen tarpeen mukaan, vaikka useamman kerran päivässä pienissä jaksoissa. Istumista voi katkaista toteuttamalla

säännöllisesti taukoliikuntaa, joko omatoimisesti tai porukassa työyhteisössä sekä ihan vaan nousemalla työtuolista jaloittelemaan vaikkapa tulostimelle.

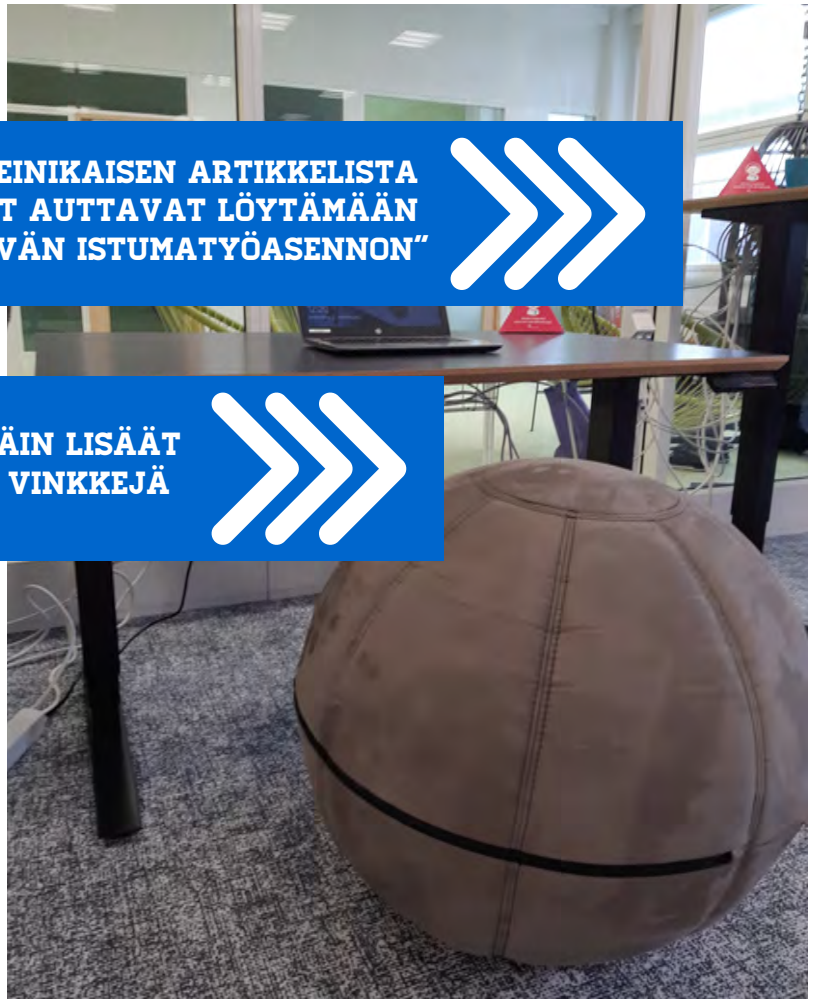
” *Taukotilassa voi olla korkea pöytä, jonka ääressä voi nauttia kahvin seisten tai voidaan sopia pidettäväksi kävelypalavereja.*

Istumisen vähentäminen on jokaisen yksilön henkilökohtainen valinta, mutta työyhteisö ja työnantaja voivat monin tavoin tukea ja kannustaa fyysisesti aktiivisiin valintoihin. Työyhteisö voi myös miettiä ja sopia yhdessä keinoja istumisen vähentämiseksi. Taukotilassa voi olla korkea pöytä, jonka ääressä voi nauttia kahvin seisten tai voidaan sopia pidettäväksi kävelypalavereja. Myös tarjolla olevat erilaiset istuimet, kuten satulatuoli tai jumppapallo voivat innostaa monipuolistamaan ja haastavat aktiivisempiin istuma-asentoihin.

**LUE LISÄÄ ELINA REINIKAISEN ARTIKKELISTA
"NÄMÄ ERGONOMIAVINKIT AUTTAVAT LÖYTÄMÄÄN
HYVÄN ISTUMATYÖASENNON"**



**KOKEILE TYÖTERVEYSLAITOKSEN NÄIN LISÄÄT
LIIKUNTAA ARKEESI -SIVUSTON VINKKEJÄ**



YKSINYRITTÄJÄ PUURTAMISTA VASTAAN

VIDEO JA HAASTATTELU: JUHA ALAKULPPI

Kun yritystoiminta on yhden henkilön varassa, on työssä jakaminen entistä tärkeämpää. Pysytään pinnalla -hankkeessa oli mukana useita mikroyrittäjiä, joiden kanssa muutoskyvykkyyttä kehitettiin työhyvinvointia parantamalla. Katso videolta yksi tällainen tarina oululaisen yrittäjän Petri Pyörnilän kertomana.



LIEVITÄ STRESSIÄ JA PARANNA MIELIALAA
OIVA-SIVUSTON HARJOITUKSILLA



KUREN YRITTÄJÄT USKOVAT INTOON, HYVINVOINTIIN JA HYVÄÄN YHTEISTYÖHÖN

TEKSTI: LIISA KIVINIEMI
KUVA: KURE

Suomalaisten brändien näyteikkuna Kure Oulun keskustassa houkuttelee asiakasta oivaltavilla ja laadukkailla tuotteillaan. Kuren tarina alkoi muutama vuosi sitten Oulun ammattikorkeakoulun Terwa-akatemiasta. Yhdeksän tradenomi-opiskelijaa suunnitteli yrityksen perustamista. Yrittäjät Jenni Santaniemi, Emma Pakanen ja Hannu Laukkanen kertovat, että merkittävä käännekohta yrityksen tarinassa tapahtui, kun yhdeksän opiskelijan ryhmästä kolme päätti ruveta täyspäiväisiksi yrittäjiksi. Yrittäjä-kolmikko on kehittänyt aktiivisesti Kurea. Intoa, ideoita ja työtä on riittänyt. Yrityksen suunnittelu, sen alkuvaiheet ja toiminnan jatkuva kehittäminen tempasivat mukaansa, eikä aikaa jäänyt aina omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.

PERUSASIOIDEN ÄÄRELLE

Pysytään pinnalla -hankkeessa Kuren yrittäjät asettivat tavoitteekseen pysähtymisen hyvinvoinnin perusasioiden äärellä. Tällaisiksi he tunnistivat työn rajaamisen, ruokailun ja unen. Hankkeen aikana he osallistuivat Prana Pauliinan yrittäjän Pauliina Marjalan valmennukseen.

Ruokapäiväkirja oli apuna matkalla tietoisempaan syömiseen ja rauhallisten ruokataukojen pitämiseen. He halusivat muuttaa hätäisiä, työn lomassa tapahtuvia

ruokailuja rauhallisempiin ruokailuhetkiin. Lisäksi he ryhtyivät kiinnittämään tarkempaa huomiota ruuan terveellisyyteen. Pitkät työpäivät ja yrityksen toimintaan liittyvä viestittely, tai pelkkä viestien katselu, vaikuttivat yöuniin ja toivat mukanaan stressin tunnetta iltahetkiin. Sähköpostien lukemisen rajaaminen työaikaan on vapauttanut iltoja ja edesauttanut työstä irtautumista. Harrastuksen löytäminen on ollut myös keino pitää ajatukset poissa työstä. Valmennukseen kuului myös tutustuminen joogaan, mikä innostaa ehkä vielä jatkamaan sen harrastamista.

” *Sähköpostien lukemisen rajaaminen työaikaan on vapauttanut iltoja ja edesauttanut työstä irtautumista.*

Yrittäjien mukaan yrityksen yksi vahvuus on heidän keskinäinen hyvä yhteistyönsä ja onnistunut työnjako. Hyvän yhteishengen ja positiivisuuden huomaa jutellessaan heidän kanssaan viihtyisässä toimistotilassa. Yrittäjyyden into näkyy, kuten myös sen tiedostaminen, että tulevaisuuteenkin jatkuvan innon edellytys on hyvinvoiva yrittäjä.



**MITEN TURHA AIVOKUORMA ON MAHDOLLISTA SAADA KURIIN?
LUE VINKIT TYÖTERVEYSLAITOKSEN AIVOTYÖ SUJUVAKSI -
SIVUILTA**



**IDEOITA YRITTÄJÄN PAREMPAAN JAKSAMISEEN
JA TYÖKYKYYN TYÖTERVEYSLAITOKSEN
YRITTÄJÄN TYÖKYKY -OPPAASTA**



AINOA MIKÄ ON PYSYVÄÄ ON MUUTOS

Kiitos mielenkiinnosta
julkaisuamme kohtaan.
Iso kiitos myös kaikille
haastatelluille yrittäjille ja
ahkeralle hanketöimille!