

Vincit



Age
Management
Masterclass

Esittelemme innostavia esimerkkejä onnistuneesta
ikäjohtamisesta eri EU-maista.

Niitä voidaan hyödyntää yritysten henkilöstöjohtamisessa sekä
luennoitsijoiden ja opettajien koulutuksessa eri oppilaitoksissa.

Kaikki tapaustutkimukset ovat saatavilla osoitteessa:
<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Yritys

Vincit

Johanna Pystynen HR Manager at Vincit and CEO at LaaS Company, Executive Board Member at Vincit, and Salli Kunnari, Service designer, Vincit

Sektorit

Kolmas: digipalveluiden kehittäminen ja suunnittelu. Tieto- ja teknologiapalvelut

Erikoistuminen

Tässä esimerkissä käsitellään Toimitusjohtaja LaaS (Leadership as a Service), Vincit Johanna Pystynen esittelemää LaaS-HR-teknologia (Leadership as a Service) teknologiaa.

LaaS Company lyhyesti: LaaS – Leadership as a Service – on palvelevan johtamisen malli työssä suoriutumisen ja kehittymisen tukemiseen. www.laas.fi

Vincit Oyj lyhyesti: Vincit on huippuasiantuntijaorganisaatio, joka tarjoaa asiakkailleen aina toimivinta digitaalisuutta ymmärrettävässä paketissa, jotta huominen ei pelota. www.vincit.fi

Vincitin johtamisfilosofian kiteyttävä LaaS-HR-teknologia (Leadership as a Service) on palkittu voittajaksi kansainvälisessä TalentCulture 2021 HR Tech Awards -kilpailussa.

Lisäksi The Software Report on nostanut LaaS Companyn toimitusjohtaja Johanna Pystynen Euroopan parhaiden ohjelmistoalan naisjohtajien listalle (The Top 25 Women Leaders in Software of Europe for 2021). Satojen ehdokkaiden joukosta kärkisijoille nostettu Pystynen saa tunnustusta myös rohkean vaikuttajan roolistaan työelämän kehittämisen kentällä.

Vincit on yksi Suomen nopeimmin kasvavia teknologiayrityksiä, joka työllistää yli 130 henkilöä. Yritys keskittyy lähinnä räätälöityjen digiratkaisujen tarjoamiseen. Se valittiin Euroopan parhaaksi työpaikaksi kesäkuussa 2016 Great Place to Work tutkimuksessa ja helmikuussa 2016 se valittiin kolmannen kerran Suomen parhaaksi työpaikaksi. Vincitin henkilöstöjohtaja Johanna Pystynen palkittiin Workforce 2015 Game Changer palkinnolla heinäkuussa 2015.

Verkkosivusto

<http://www.vincit.fi>

Ikäjohtamisen näkökulma

Laaja näkökulma:

- o keskitytään yksilön koko työuraan ja kaikkiin ikäryhmiin, ei vain vanhempiin työntekijöihin
- o holistinen lähestymistapa, jossa huomioidaan ikäjohtamisen kaikki ulottuvuudet

Odotetut tulokset

Yrityksen henkilöstöjohtaminen on käynyt läpi suuren muutoksen. Uudessa työntekijälähtöisessä ja yksilölle räätälöidyssä mallissa voidaan ottaa huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset elämäntilanteet. Näkemyksemme mukaan saman ikäisilläkin työntekijöillä voi olla hyvin erilaiset tarpeet riippuen heidän elämäntilanteestaan, urasuunnitelmistaan ja kehitystarpeistaan. Heille annetaan vapaus valita tarvitsemansa palvelut laajalta palvelutarjottimelta. Tarkoitus on tukea työntekijää erilaisissa haasteissa, liittyivätpä ne sitten työhön, vapaa-aikaan tai perhe-elämään. Työhyvinvointi vaikuttaa myös yksityiselämään ja päinvastoin.

Vincitin henkilöstöjohtamisessa arvostetaan työntekijöiden moninaista osaamista ja tietämystä. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan ja heidät nähdään aktiivisina toimijoina ja palveluntarjoajina. Jokaiselle tarjotaan mahdollisuus käyttää omia kykyjään toisten hyödyksi. Heidän palvelutarjottimessaan on huomionarvoista juuri työntekijöiden mahdollisuus tarjota omia palvelujaan muille työntekijöille. Palvelut voivat liittyä työtehtäviin tai vapaa-ajan aktiviteetteihin tai harrastuksiin. Ne voivat myös auttaa ihmisiä parantamaan perhe-elämäänsä.

Vincit kehitti LaaSin- räätälöidyn digipalvelun tarjoamaan konkreettisia työkaluja työntekijälähtöiseen johtamiseen. Se tarjoaa koko yrityksen käyttöön läpinäkyvää ja reaaliaikaista dataa.

Palvelun keskeinen idea on: älä enää yritä toteuttaa muutosjohtajuutta vanhentuneilla työkaluilla ja malleilla. Kohtele sen sijaan työntekijöitäsi sisäisinä asiakkaina tarjoamalla heille yhden monikäyttöisen palveluratkaisun.

Vincit sanoo LaaSista: Kasvaessamme nopeasti yrityksenä kyllästyimme arvailemaan, kuinka voisimme parhaiten tukea työntekijöitämme. Päätimme kysyä heitä. Samanaikaisesti tiiminjohtajamme kyllästyivät etsimään tiiminsä jäsenille tarjolla olevia palveluja. Päätimme siis auttaa heitä.

Sen sijaan että henkilöstöosasto ja johto tuottaisivat kasvottomia tilastoja, käänsimme systeemin pääläelleen ja loimme aidosti työntekijäkeskeisen mallin. Vincit LaaS alkoi sisäisenä, omille työntekijöille suunnattuna johtamisen palveluna. Jokainen saa tarvitsemaansa tukea milloin haluaa ja keneltä haluaa. Työntekijät saavat takaisin hallinnan tunteen omaan työhönsä ja hyvinvointiinsa. Jatkuva palaute auttaa meitä kehittämään jatkuvasti palveluvalikoimaamme ja keskittyä työntekijöille aidosti merkityksellisiin asioihin.

Sallin syyt käyttää vincitin palveluja ja tarjota omiaan muille

- Taaperon unikoulu: syntyi tarpeesta luoda hyvinvointia pikkulapsen vanhemman elämään
- Disk-test: syntyi tarpeesta tunnistaa, arvioida ja parantaa omaa vuorovaikutustyyliään ja –taitojaan. Nämä taidot ovat keskeinen osa hänen ammattiaan.
- Jukan hernekeittolounas: syntyi halusta tavata uusia ihmisiä nopeasti kasvavassa organisaatiossa
- Hänen itsensä tarjoama juoksuharjoittelu: syntyi halusta tarjota omat kykynsä muiden käyttöön ja halusta kokea yhteisöllisyyttä
- Designsparraajan kahvihetki: syntyi tarpeesta tarjota kollegoille jotain omalta osaamisalueeltaan ja auttamisen ilon kokemuksesta

Sallin kokemuksia ikäjohtamisesta

Salli on työskennellyt Vincitissä neljä vuotta. Hän tuli taloon osaksi suunnittelutiimiä ja on nyt palvelusuunnittelija. Hänen työnsä on auttaa asiakkaita tunnistamaan ja analysoimaan tarpeensa. Hän myös konseptoi tuotteita ja tekee hieman käyttöliittymien suunnittelua tekniselle puolelle. Hän kuvailee itseään uteliaaksi ihmiseksi ja innostui heti uudesta palvelutarjotin-konseptista. Hän käyttää palvelua ahkerasti ja arvostaa mahdollisuutta valita itse tarvitsemansa palvelut.

On etuoikeus valita juuri omiin tarpeisiin vastaavat tukipalvelut, jotta voit kehittää ammattitaitoasi ja parantaa työhyvinvointiasi. Juuri vapaus valita on Sallin mielestä suurin ero suhteessa perinteiseen henkilöstöjohtamiseen. Hän innostui nähdessään, että tarjotut palvelut olivat hyvin vaihtelevia ja osa niistä liittyi työhön, osa vapaa-aikaan. Palvelut jaetaan eri kategorioihin ja Salli on käyttänyt jokaista niistä vuosien varrella.

Ensiksi Salli osallistui Taaperon unikouluun ollessaan äitiyslomalta palaava 1-vuotiaan äiti. Unikoulun tarjoaa yksityinen toimija ja siihen voivat osallistua kaikki Vincitin työntekijät. Salli nukkui yönsä sen jälkeen selvästi paremmin.

Suoranaisesti työhön liittyvistä palveluista hän mainitsee Disk-test koulutuksen, jonka tavoitteena on kehittää omia vuorovaikutustaitojaan ja tyyliään yhdessä muiden kanssa. Se tuo mahdollisuuden ymmärtää ja tarkkailla omaa ja muiden tapaa kommunikoida. Tämä tukee merkittävästi tiimin sisäistä vuorovaikutusta ja parantaa myös viestintää asiakkaiden kanssa ja heidän toiveidensa ymmärtämistä.

Jukan hernekeittolounas oli hauska palvelu, jonka Salli myös valitsi palvelutarjottimelta. Tässä yrityksen sisäisessä palvelussa hänen kollegansa Jukka valmistaa hernekeittoa ja ranskanperunoita työpaikan keittiössä ja tarjoaa niitä noin kymmenelle kollegalle ison pöydän ääressä. Tämä on mukava, epämuodollinen tapa tutustua muihin työntekijöihin, esimerkiksi juuri talossa aloittaneisiin uusiin työntekijöihin. Yrityksen sisäinen verkostoituminen on hauskaa ja hyödyllistä. Voit tavata uusia ihmisiä ja kuulla heidän taustoistaan ja aiemmasta työkokemuksestaan. Samalla voit kokea kulinaarisia nautintoja. Myös Salli ihastui makuyhdistelmiin, joita hän ei olisi itse koskaan kokeillut.

Myös Salli itse on toiminut palveluntarjoajana kuten monet kollegoistaan. Kaikki palvelutarjottimen käyttäjät voivat ehdottaa uusia ideoita käyttäen siihen tarkoitettua linkkiä. Tällä tavalla syntyy tuoreita ideoita ja kysyntään voidaan vastata. Työntekijöiden taidot valjastetaan muiden hyödyksi. Salli itse on innokas urheilun harrastaja ja triathlonisti ja hän on tarjonnut kollegoilleen juoksutunteja ja sparrausta. Salli mainitsee myös enemmän työhön liittyvän palvelun: Designsparraajan kahvihetken. Hän itse tarjoaa siellä kollegoilleen apua palvelusuunnittelijana.

Palvelutarjottimesta voi antaa palautetta monissa kanavissa ja sen valikoima muuttuu koko ajan.

Näkökulman vahvuuksia ja heikkouksia

Työntekijäkeskeinen palveluntarjoamismalli

Vahvuuksia:

Vahvistetaan työntekijän itsenäisyyttä ja itsereflektiota. Pystytään vastaamaan todellisiin tarpeisiin oikein ajoitetuilla toimilla. Kustannustehokkuus (työnantajan näkökulmasta).

Heikkouksia:

Jos et itsekään tunnista tarpeitasi, ne voivat jäädä piiloon

Jakamiskulttuuri: kuka vain voi tarjota palvelujaan kollegoilleen

Vahvuuksia:

- Lisää luovuutta, itseohjautuvuutta ja itsevarmuutta
- Luo mahdollisuuksia tutustua kollegoihin henkilökohtaisella tasolla
- Vastavuoroisuus lisääntyy, yhteishenki paranee ja sitoutuminen työpaikkaan kasvaa.
- Kustannustehokkuus (työnantajan näkökulmasta)

Heikkouksia:

Niitä ei ole.

“Ahaa”- elämys

Disk-test on työnantajan tarjoama palvelu, joka on auttanut ymmärtämään, kuinka kukin voisi kehittää vuorovaikutustaitojaan. Lisäksi pohditaan asiakkaiden ja kollegoiden kanssa käytettyjä

kommunikaatiotyyplejä. Tämä on tehnyt kommunikaatiosta luontevampaa ja auttanut työtehtävien suorittamista.

Toimet hankkeen ylläpitämiseksi

Palvelua käytetään jatkuvasti ja säännöllisesti ja se uusiutuu koko ajan, kun työntekijät ehdottavat uusia palveluja, joita he itse tarvitsevat tai voida tarjota muille. Henkilöstöosasto käy läpi kaikki pyynnöt ja muokkaa niitä palveluita, jotka on mahdollista asettaa tarjolle. Loppujen lopuksi palvelun toteutuminen riippuu siitä, onko siihen tarpeeksi ilmoittautuneita.

Hankkeen vaikutusten seuranta

Vuonna 2013 Vincit päätti järjestää sisäisen tyytyväisyyskyselyn kehittääkseen palvelua. Kyselyssä pyydettiin työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista ja esille haluttiin nostaa työtehtävien ja organisaation tiettyjä ominaispiirteitä. Perinteiset standardimuotoiset kyselyt eivät tuntuneet riittävän tähän ja siksi päätimme luoda koko kyselyn yhdessä työntekijöiden kanssa.

Surveypal -alustalla oli helppo luoda kaikki osiot. Työntekijät ehdottivat sen kautta tärkeimpiä työhyvinvointiin liittyviä aiheita ja äänestivät niistä sekä kommentoivat kysymyksiä. Virallinen kysely otettiin käyttöön samoja työkaluja käyttäen ja kaikki tuntevat sen nykyään hyvin. Vastausprosentti oli täysi 100 % eli kysymykset koettiin mielekkäiksi ja asioihin haluttiin vaikuttaa.

Feeling Good @ Vincit kysely on toteutettu säännöllisesti ja se on auttanut seuraamaan työpaikkatyytyväisyyttä. Surveypal- työkalu on saanut kehuja henkilöstöltä. Se koetaan helppokäyttöiseksi ja siinä on monipuolisempia ominaisuuksia kuin muissa sovelluksissa. Tulosten analysointi ja esittely on ollut helppoa.

Hankkeen hyödyt

- LaaS palvelee yhtä aikaa niin työntekijöitä, HR:ää kuin johtoakin ja kokoaa yhteen kaikki yksilöiden ja yrityksen tilannetta refleктоivat mittarit ja niiden tuottaman datan
- LaaS tarjoaa reaaliaikaista dataa ja jatkuvaa palautetta päätöksenteon helpottamiseksi, jotta johtajat voivat lopettaa arvailun.
- LaaS tekee kaiken tarjolla olevan tuen, tiedon ja osaamisen näkyväksi ja helposti lähestyttäväksi
- LaaS auttaa esimiehiä käyttämään dataa, kyselyitä ja palautetta oman osaamisensa kehittämiseen ja jakamiseen koko yrityksen laajuisesti
- Kaikki eivät mahdu samaan muottiin. LaaS antaa työntekijöiden kertoa, millaista tukea he milloinkin tarvitsevat ja auttaa tarjoamaan yksilöille räätälöityä palveluja
- LaaS auttaa parantamaan työnantajabrändiä ja kohtelemaan sisäisiä asiakkaita yhtä hyvin kuin ulkoisiakin- ellei paremmin

Henkilökohtainen suositus

Työnantajan pitäisi kohdella työntekijöitä yksilöinä ja muistaa että heidän elämäntilanteensa vaikuttaa heidän tarpeisiinsa ja siihen, kuinka heitä voi tukea. Työntekijä on sama ihminen sekä töissä että sen ulkopuolella, joten hänet kannattaa nähdä kokonaisuutena. Työnantajan tulisi panostaa työntekijän hyvinvointiin ja siihen mikä on hänelle merkityksellistä elämässä yleensä, mukaan lukien hänen läheiset ihmisensä.

Meidän mielestämme jokaisen, niin työntekijän kuin työnantajan, tulisi huomioida seuraavat seikat:

- Sinun kannattaa kehittää omia kykyjäsi sen pohjalta mikä sinua kiinnostaa ja innostaa.
- Omien kykyjen jakaminen muiden kanssa on mielekästä

- Ajattele vahvuuksiasi laajemmin: mitä osaat ja missä voisit neuvoa muita. Kykyjen jakamisen ei aina tarvitse liittyä työhön ja ammatilliseen osaamiseen.
- Voit innostaa kollegojesikin kokeilemaan harrastuksia, jotka tuovat sinun elämääsi iloa ja mielekkyyttä. Tämä lisää koko yhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyden tunnetta
- Myös oman organisaation sisällä kannattaa verkostoitua
- Yhdessä tekeminen ja kokeminen rikastuttaa arkielämää
- Epäviralliset tapaamiset kollegoiden kanssa vahvistavat vuorovaikutustaitoja, joista on hyötyä asiakaspalvelussa

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union