

Eteläpohjalaiset yritykset tukevat työntekijöitään kekseliäin keinoin

11.4.2023

SeAMK selvitti Etelä-Pohjanmaan yritysten näkemyksiä yritysvastuusta osana GreenGrow-hanketta. Selvitystä varten haastateltiin 21 eteläpohjalaista pk-yritystä toukokuun 2022 – helmikuun 2023 aikana. Yhtenä osana yritysvastuuta selvitettiin yritysten käytännön toimenpiteitä työntekijöiden tukemiseen. Haastateltavat yritykset oli tunnistettu yritysvastuun osalta edelläkävijöiksi hankkeen kyselyn perusteella.

Työntekijä tärkein voimavara

Yritykset pitävät työntekijöitä yrityksen tärkeimpänä voimavarana. Työntekijän osaaminen, ammattitaito ja sitoutumien ovat kaikki kriittisiä tekijöitä myös yrityksen menestymisen kannalta. Haastatellut pk-yritykset haluavatkin tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista monin keinoin. Hyvänä esimerkkinä tästä on se, että yhdessä yrityksessä lapset ovat tervetulleita koulun jälkeen vanhempien työpaikalle tekemään läksyjä ja pelaamaan pelejä. Työajoissa myös joustetaan puolin ja toisin – perhe-elämän vaatimukset ymmärretään ja toisaalta myös työntekijät ovat valmiita joustamaan yrityksen tarpeiden mukaan. Moni käyttää työaikapankkeja. Etätyö halutaan mahdollistaa ja eräässä yrityksessä työntekijä saa itse päättää, mikä on hänelle paras paikka tehdä töitä – koti vai toimisto. Etätyö onkin helpottanut monella työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, vaikka kaikissa työtehtävissä se ei olekaan mahdollista.

Pitkiä brunsseja, oma kuntosali ja

keskustelevaa kulttuuria

Johtamisessa suositaan keskustelevaa ilmapiiriä. Yrityksistä moni mainitsee, että vahvoja hierarkioita ei haluta pitää, vaan yhteys johdon ja työntekijöiden välillä pitäisi olla vaivatonta ja helppoa. Kaikkien ehdotuksia kuunnellaan ja ideoita viedään eteenpäin mahdollisuuksien mukaan. Yksi yrittäjistä kuvaakin johtamistyyliään seuraavasti:

> *Meillä on alusta asti sovellettu sellaista johtamismallia, että ollaan pyritty välttämään johtamista – että se itseohjautuvuus on aika korkealla tasolla meillä. Pyritään aina korostamaan, ettei sellaista varsinaista johtoporrasta ole olemassa, vaan ennemminkin yritys, jossa on erilaisia rooleja tehdä asioita ja kukaan ei ole toista korkeammalla.*

Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehditaan esimerkiksi tarjoamalla tyky-seteleitä, ilmaisia uimahallivuoroja, työsuhdepolkupyöriä ja yhdessä vietetään aikaa epävirallisemmissa tilaisuuksissa. Yksi yrittäjistä kertoi, että heillä järjestetään pitkiä brunsseja ja kakkukahveja sekä tehdään yhdessä ruokaa. Toinen yritys tarjoaa joka perjantai perjantaipullat. Tärkeää on saada taukoja kuormittavaan työhön. Eräs yrittäjä kertoo, että heillä tehtiin henkilökunnan käyttöön oma kuntosali. Myös yhteisöllisyyttä halutaan rakentaa monin keinoin – hyvä esimerkki tästä on erään yrityksen järjestämät juhlat, jotka ovat aina avec-tilaisuuksia, jotta työntekijät voivat tutustua myös toistensa puolisoihin. Eräs yritys haluaa pitää työtekijöistään huolta tarjoamalla kattavan sairasvakuutuksen – tällöin työntekijä voi aina etsiä parhaan mahdollisen hoidon omaan tilanteeseensa nähden.

Kouluttautuminen tärkeää

Työntekijöiden kouluttautumista halutaan yrityksissä tukea. Kehityskeskusteluissa käydään läpi koulutustarpeita ja koulutusta järjestetään tarpeen mukaan. Uudet palvelut ja uudet työtehtävät edellyttävät usein jatkuvaa kouluttautumista. Joissakin yrityksissä sisäinen koulutus eri työvaiheisiin on välttämätöntä. Usea yritys haluaa mahdollistaa kouluttautumisen työn ohella. Yleisestikin työntekijöille halutaan tarjota mielekkäitä työtehtäviä ja pitää heistä huolta kaikin puolin. Sisäisesti on tärkeää tiedon jakaminen ja toisten auttaminen. Yksi yrittäjistä kuvaa, että heillä seniorit auttavat junioreita kehittymään.

Yhteenvetona voikin todeta, että eteläpohjalaiset yritykset ovat löytäneet useita kekseliäitä keinoja työntekijöidensä laaja-alaisen hyvinvoinnin tukemiseen. Näin työtä jaksetaan tehdä paremmin, millä onkin vaikutusta työn tuottavuuteen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Artikkeli tuotettiin osana Etelä-Pohjanmaan liiton EAKR-rahoitusta saanutta GreenGrow – pk-yrityksen vihreän ja inklusiivisen kasvun tukeminen Etelä-Pohjanmaalla -hanketta. Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia. Hankkeen tavoitteena on vauhdittaa eteläpohjalaisten pk-yritysten vihreää ja inklusiivista kasvua tukemalla yritysten TKI-toimintaa ja yhteistyöverkostoja. Tämä artikkeli on osa hankkeen tuloksia kuvaavaa sarjaa. Aiemmin samassa sarjassa ovat ilmestyneet:

- Miltä näyttää yritysvastuu eteläpohjalaisissa pk-yrityksissä?

Tutustu GreenGrow – pk-yritysten vihreän ja inklusiivisen kasvun tukeminen Etelä-Pohjanmaalla -hankkeeseen täällä.

Sanna Joensuu-Salo
tutkijayliopettaja, dosentti
SeAMK

Annukka Koivuranta
asiantuntija, TKI
SeAMK

Laura Könönen
asiantuntija, TKI
SeAMK