

2018

# TALEMENT

Talement Oy:n  
asiakaslehti

**Strategiatyö kirkasti  
yrityksen suunnan**

**Konepaja Stairon  
haluaa olla paras**

*Vahvuuksien  
kautta maaliin*

## Oikeat tekijät oikeille paikoille

**Keskitymme talenteihin** ja mentorointiin. Talement Oy lisää yritysten kilpailuvoimaa kehittämällä vahvuuspohjaisia ja hyvinvoivia organisaatioita.

**Kuinka paljon energiaa** ja tulosta valuukaan hukkaan, kun ei ymmärretä luontaisten vahvuuksien merkitystä työntekijöiden motivaatiossa ja onnistumisessa? Erään tutkimuksen mukaan vain noin kolmannes työelämässä olevista ihmisistä kokee tekevänsä asioita, joissa he onnistuvat hyvin. Kukaan ei tiedä kuinka paljon työpumusta on sen vuoksi, että työntekijä tekee vain sitä, mikä on hänen ammattinimikkeensä tai mitä joku muu odottaa häneltä. Seuraavassa muutama esimerkki.

**Eräs hyvin koulutettu** henkilö sanoi menettäneensä kaiken motivaation työhönsä kymmenen ensimmäisen työvuoden aikana. Huomattuaan LVK® Luontaisten Vahvuuksien Kartoitusten avulla, että hänen päävahvuutensa on tehdä hyvästä erinomaista (asia, joka myös kaikkein eniten häntä innosti), hän ymmärsi, miksi hänen motivaationsa oli hiipunut: hänellä ei ollut mitään käytännön mahdollisuutta ihmisten osaamisen tasoa erinomaiselle tasolle.

**Eräs toinen työntekijä** oli yrityksessä 30 vuotta työssä ja eläkkeelle lähdön jälkeen hänen jäljiltään löydettiin muistivihko, jossa oli vuosien varrelta huikea määrä pohdintojaan, miten tuotteita ja työprosesseja voitaisiin kehittää. Kukaan ei vain tuon kolmenkymmenen vuoden aikana tullut huomanneeksi, olisiko hän kenties vahvuuksiltaan maksimoija tai kehittäjä tai ideoija?

**Vahvuusajattelu on auttanut** minua organisaation johtajana ymmärtämään johtoryhmäni jäsenten hyvin erilaisia tapoja kommunikoida ja käsitellä asioita. Olen oppinut myös vahvuuksien kautta tunnistamaan paremmin miksi tunteet nousevat pintaan ja ilmapiiri on joko innostunut, luova, tiukka tai ääretöntä periaatteellisuutta tavoitteleva.

**LVK® Luontaisten Vahvuuksien Kartoituksemme** on rekisteröity tavaramerkki, josta lukuisat yritykset ja työntekijät ovat hyötynet. Talement on olemassa auttaakseen yrityksiä hyödyntämään henkilöstönsä vahvuudet – kaikkien eduksi, niin yrittäjän, johdon, esimiesten kuin työntekijänkin.

**Harri Lammi**  
toimitusjohtaja, Talement



Tapio Iso-Tyykkäri

## Tässä numerossa:

### 4-7 Lyhyesti sanottuna: Vahvuusajattelu vaikuttaa

Luontaisten Vahvuuksien kartoitus auttaa rakentamaan tiimin niin, että yksilöt täydentävät toisiaan.

### 8-11 Stairon kehitty määrätietoisesti

Johtamisjärjestelmien uudistaminen ja strategia työn ottaminen osaksi arjen työtä on siirtänyt Stairon Oy:n kehityksen uuteen vaiheeseen.

### 12-13 Sopivaa työntekijää etsimässä

Inhimillinen pääoma, kuten työntekijöiden tiedot, taidot ja vahvuudet vaikuttavat olennaisesti yrityksen arvon määrittämiseen.

### 14 Pientä & tärkeää: Apua alisuorittamiseen

Alisuorittamisen salliminen syö esimiehen uskottavuutta toisten alaisten silmissä.

### 15 Talement valmentaa

Tutustu Talementin valmennuspaketteihin. Valmennuksia myös räätälöidään asiakkaan toiveiden ja tarpeiden mukaan.

TALEMENT OY:N ASIAKASLEHTI 2018

Puhelin: 040 503 5971 • S-posti: talement@talement.fi

Päätöimittäjä: Harri Lammi • Toimituskunta: Harri Lammi, Heini Mäkilä, Riikka Korpinen,

Taneli Skyttä • Tuotanto: TK mediatulo Oy • Kannen kuva: Istockphoto •

Painopaikka: PunaMusta Oy • Painosmäärä 2 000 kpl

Taneli Skyttä



4

Luontaisten vahvuuksien kartoitus vakuutti toimitusjohtaja Keijo Pylkkäsen.

*Opening everybody's strengths together as a Leadership Team was a positive experience.*

Lars Johansen  
CEO, Nor-Maali Oy

13

Istockphoto



12

Inhimillinen pääoma on kansallisen kilpailuedun ytimessä.

Taneli Skyttä

# Vahvuudet täydentävät toisiaan

Saimaan Eristyksessä rakennetaan tiimit vahvuuskartat kädessä.

**T**oimitusjohtaja **Keijo Pyllkkänen** lähti alaisensa mukana avoimeen EMV® Esimiesvalmennukseen. Se kannatti. Erityisesti Luontaisten Vahvuuksien Kartoitustus vakuutti hänet. Kartoituksen tulokset osuivat hämmästyttävän hyvin kohdilleen. Koulutus auttoi Keijoa näkemään oman alaisensa vahvuudet uudella tavalla. Sen pohjalta hän halusi teettää vahvuuskartoituksen myös muille yrityksensä toimihenkilöille ja ottaa sen käyttöön tulevaisuuden rekrytoinneissa.

Vahvuuskartoituksen tuloksista on ollut monenlaista hyötyä yritykselle. Kullekin työntekijälle ominaisten käyttäytymismallien ja vahvuuksien tiedostaminen on auttanut ryhmäytymisessä ja tiimityössä.

– Vahvuuksien hakeminen mahdollisti asioiden läpikäymisen ilman häpeää ja

harmia. Kaikki tuntuivat ottavan sen hyvässä hengessä vastaan, Pyllkkänen miettii.

**Toimenkuviin tarkennuksia.** Raportointia ja palaverikäytäntöjä on kehitetty siten, että ne tukevat entistä paremmin yhdessä tekemistä.

– Jokainen ihminen on yksilö ja jokaiselle on tärkeää hyödyntää vahvuuksia, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen, Pyllkkänen pohtii ja antaa esimerkin empaattisesta työntekijästä, joka helposti kuormittuu työmaalta tulevasta vaikealta tuntuvista asioista.

**Tukea ja varmistusta alaiselle.** Pyllkkänen osaa nyt huomioida työntekijänsä paremmin ja antaa heille erilaisia tehtäviä.

– Moni kaveri hoitaa töitä itsenäisesti, mutta silti pitää tiedostaa, missä

*Jokainen on yksilö, jolle on tärkeää hyödyntää vahvuuksiaan.*

kohtaa hän tarvitsee tuen ja varmistuksen. Kun haasteena on ollut saada asioita maaliin, on muutettu prosessia ja luotu sellaiset viikkorutiinit, että asiat tulee hoidettua. Kokemus on ollut niin myönteinen, että toimitusjohtaja harkitsee kartoitusten tekemistä jatkossa jo osana rekrytointiprosessia.

– Jos tulee rekrytointeja, niin tällä työkalulla voisi verrata työnhakijoiden vahvuuksia toisiinsa. ■



Taneli Skyttä

Riikka Korpinen



Aki Päivärinne ja Jan-Olof Holm, mentorointipari Granlundilta, kuulostelevat Akin luomaa meri-aiheista, monikanavaista ääni-installaatiota Helsingin Katajanokalla Cafe Terminuksessa.

## Osaamisen siirtäminen kruunaa työuran

**Suomen suurimmassa** kotimaisessa talotekniikan suunnittelufirmassa on oivallettu, että yrityksessä työskentelee poikkeuksellisen korkean tason osaajia. Osa heistä aina eläköityy. TALEMENTIN OSM®-työkalulla varmistetaan, että eläkkeelle siirtyvien arvokas hiljainen tieto ja taito siirretään Granlundin pääomaksi. Osaamisen siirtäminen onkin kirjattu yhdeksi yrityksen strategiseksi tavoitteeksi. **Jan-Olof Holm** ja **Aki Päivärinne** muodostivat yhden kolmesta mentorointiparista viime keväänä.

**Holm ja Päivärinne** ovat ääni- ja valotekniikan monitaitajia. Holm on lopettelemassa uraansa, Päivärinteellä on työvuosia takana, mutta vielä enemmän edessä. Osaamisen siirtämisen tavoitteeksi määriteltiin teatteri- ja konserttitalien kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Jan-Olof piirtää ruutupaperille, kertoo ja havainnollistaa esimerkiksi pilarikauuttimien toimintaa. Aki istuu rennosti läppäri sylissään, kirjaa muistiinpanoja, kyselee ja ideoi.

**Molemmille tehtiin** ennen prosessin alkua LVK® Luontaisten Vahvuuksien Kartoitus. Lisäksi määriteltiin luontaiset oppimistyylit. Tästä johtuen Jan-Olof ottaa tehtävän vastuuntuntoisena vakavasti. Keskittyjä ja pitkäjänteinen mentori etenee rauhallisesti kohti oppimistavoitteita. Ideointi- ja oppija-vahvuuksilla varustetulla Akilla on tarve tulla kuulluksi, ja Jan-Olof kuuntelee. Kumpikin tunnistaa oman ja toisen luontaisen tavan oppia ja ottaa sen arvostavasti huomioon. Tämä sujuvoittaa työskentelyä merkittävästi.

**Granlund Oy:n HR-päällikkö Minna Lappalainen** kertoo Osaamisen Siirtämisen tärkeydestä heille.

– Strategiassamme henkilöstö ja osaaminen ovat keskeisessä asemassa, joten ohjatulla mentoroinnilla on selkeä paikkansa osana koulutuksen ja kehittämisen vuosikelloamme. Kaikki tiedämme hiljaisen tiedon siirron merkityksen, mutta arjen kiireessä sitä ei vaan aina tule tehdä. Ohjattu mentorointiprosessi tuo ryhtiä tiedon siirtämiseen, ajat on varattu etukäteen kalentereihin, ja keskustelua ohjaa kokenut konsultti. ■

**Riikka Korpinen**

## Työkalu johtajalle ja johtoryhmälle

**Operatiivinen johtoryhmämme** oli toiminut nykyisellä kokoonpanolla vuoden ajan. Yrityksellämme oli takanaan raskaat YT-ajat ja nyt katsoimme taas vahvasti eteenpäin. Halusin operatiivisena johtajana ymmärtää paremmin johtoryhmän jäsenten sisäisiä ajureita, asioita mitkä heitä motivoivat ja sitä missä kukin on parhaimmillaan, jotta voisimme toimia mahdollisimman tehokkaasti.

Yksi osastopäälliköistämme oli osallistunut aikaisemmin TALEMENTIN EMV® Esimiesvalmen-

nukseen, jonka osana hänelle oli tehty LVK® luontaisten Vahvuuksien Kartoitus. Näin tämän työkalun hyödyt ja tilasimme TALEMENTILTA LVK® Luontaisten Vahvuuksien Kartoituksen koko operatiiviselle johtoryhmälle. Kartoituksen henkilökohtaiset palautekeskustelut ja luontaisten vahvuuksien käsittely ryhmänä auttoivat meitä paremmin ymmärtämään ja ottamaan huomioon toistemme käyttäytymismalleja. Vahvuudeltaan harkitsija esimerkiksi tarvitsee enemmän aikaa tuumataksaan!



Istockphoto

Luontaisten Vahvuuksien tunnistaminen auttaa minua johtajana coachaamaan ryhmäläisiäni osuvammalla tavalla – ymmärrän kuka tarvitsee enemmän rohkaisua päätöksenteossa tai tukea vaikeiden asioiden esilleottamisessa.

Voisimmekin vielä porukalla kahlata vahvuudet uudestaan läpi ja keskustella siitä, mitkä ovat sisäiset ajurimme. Tämä olisi todellista team buildingia!

**Jukka Kivimäki,**  
operatiivinen johtaja, CP-Kelco Oy

Taneli Skyttä

# Strategiatyö kirkasti suunnan

– Henki työyhteisössä on salliva ja myönteinen. Ei haeta syyllistä, eikä virheitä nähdä fataalina asiana vaan kokemuksena. Hyväksytään se, että aina ei olla turvallisella tiellä.

**A**ntti Virtanen iloitsee onnistuneesta strategiaprozessista, joka toteutettiin loppuvuodesta 2017 hänen johtamassaan lappeenrantalaisyhtymässä, Suomen Karbonaatti Oy:ssä. Vahvuuspohjaisen työskentelyn voima ilmeni sitä seuranneen kevään työtyytyväisyyskyselyssä.

Kun Talemmentista oltiin puhelimitse yhteydessä toimitusjohtajaan syksyllä 2017, hän pohti toisen yrityksen tarjoaman työkalun tilaamista työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien kartoittamiseen. Myyntitapaaminen avasi Antin silmät näkemään mahdollisuuden työstää samalla yrityksen strategiaa. Koulutuksen fokus tarkentui sekä firman että yksilön kannalta moniulotteisemmaksi. Päädyttiin koulutussarjaan, jossa strategiaa ja työntekijöiden vahvuuksia työstettiin työyhteisön keskeisenä voimavarana.

**Myönteinen muutos kysyy kärsivällisyyttä.** Kuuden iltapäivän mittaisen koulutuskokonaisuuteen osallistui toimitusjohtaja ja yrityksen kymmenen toimihenkilöä. Prosessi käynnistyi vahvuuskartoituksen tekemisellä ja henkilökohtaisilla palautekeskusteluilla. Sitä seurasi viisi kahden Talementin kouluttajan fasilitoimaa sessiota marras-joulukuussa 2017. Toukuussa 2018 pidettiin vielä ”jälki-istunto”, jossa käytiin läpi asetettujen tavoitteiden toteutumista strategian ja vahvuusajattelun näkökulmasta sekä tarkistettiin tulevia askelmerkkejä. Pidempikestoinen koulutus osoittautui oppimisen ja muutoksen kannalta onnistuneeksi ratkaisuksi. Sessioiden

Tapio Iso-Tryykäri



Suomen Karbonaatti Oy:n toimihenkilöt ja johto löysivät uusia eväitä onnistuneesta strategiaprozessista.

*Firma saa enemmän, kun työntekijä on motivoitunut ja kokee työnsä positiivisena.*

välissä oli mahdollisuus prosessoida asioita. Jokainen pyrki nyt huomioimaan paremmin omia ja myös kollegoiden vahvuusalueita. Firma saa enemmän, kun työntekijä on motivoitunut ja kokee työnsä positiivisena.

– Tämä oli kaikkien mielestä hyvä juttu!, Antti painottaa ja kertoo, että koulutus ylitti heidän odotuksensa.

**Luontaiset vahvuudet vapauttivat työn iloon.** Tytyväisyys koulutuksen sisältöihin ja toteuttamistapaan näkyi sanallisen palautteen lisäksi työntekijöiden sitoutumisena koulutukseen ja sen pohjalta tehtyihin yhteisiin päätöksiin. Käsiteltäviä käytänteitä on kirjattu kehityskeskusteludokumentteihin ja käyty läpi vuosipalautteessa. Koulutuksen seurauksena on tapahtunut positiivisia muutoksia yrityksen arjessa. Päätöksenteko on selkeytynyt, kun on opittu vielä aiempaa enemmän kuulemaan asianosaisia. Myös ilmapiiri on parantunut. Tämä on näkynyt tuoreessa työtyytyväisyyskartoituksessakin, jossa yrityksen toimintaa kuvaava luokitus päättyi tasolle ”erinomainen”.

– Tunnelma on entisestään vapautunut, kun koulutuksen kautta tiedetään paremmin toisen vahvuudet ja toimintatavat. Vahvuuksiin keskittyminen avasi erilaista näkökulmaa, Antti summaa.

**Johtajan uudet eväät.** Yhteistyö Talementin kanssa on auttanut Antti Virtasta itsäänkin toimitusjohtajan työssä.

– Prosessi on vahvistanut positiivisen lähestymistavan tärkeyttä, kun haluaa pitää työntekijät sitoutuneina ja motivoituneina sekä saada heiltä parhaan panoksen. ■

Mobimar Oy



Mobimar Oy valmistaa myös turistikellusveneitä.

## Meritekniikkayritystä luotsataan vahvuuspohjaisesti

**Turkulainen Mobimar Oy** on vuonna 1993 perustettu meritekniikkayritys, jonka toiminta-ajatus on tehdä vaativia kokonaistoimituksia telakoille, sekä valmistaa erikoistyöaluksia ja turistikellusveneitä. Yritys on kehittänyt mm. FinnSweep-harjakerääjät öljyntorjuntaan. Toimitusjohtaja ja perustaja **Pauli Immonen** alaisuudessa työskentelee lähes 50 työntekijää ja yrityksen liikevaihto on 6–8 miljoonaa euroa. Mobimaria johdetaan nykyään huomioimalla alaisten vahvuuksia.

**Mobimarilla LVK®** Luontaisten Vahvuuksien Kartoitus on tehty kaikille toimihenkilöille eli 14 työntekijälle vuosien saatossa. Työnjohtaja on osallistunut myös EMV® Turun Esimiesvalmennukseen

– Vahvuuskartoitus auttoi minua ymmärtämään, miten minun tulisi alaisiani johtaa. Tosiasia on, että työn touhussa tai kahvipöytäkeskusteluissa alaisia ei opi kovin hyvin tuntemaan. Talementin vahvuuskartoitus on syventänyt ymmärrystäni jokaisen luontaisesta tavasta tehdä työtä. Näin se toimii hyvänä johtamisen apuvälineenä, Immonen summaa.

*Vahvuuskartoitus on syventänyt ymmärrystäni alaisten luontaisesta tavasta tehdä työtä.*

**Pauli Immonen**  
toimitusjohtaja, Mobimar Oy

Harri Lammi

# Stairon Oy kehittyy ja haluaa olla paras

Konepajayritys Stairon Oy on siirtynyt määrätietoisesta kehityksen kautta uuteen vaiheeseen. Yhtiö haluaa edelleen kehittyä ja kasvaa kannattavasti luotettavana yhteistyökumppanina.

**T**urun Pansiossa toimii konepajayhtiö Stairon Oy, joka on kansainvälisten teknologiyhtiöiden yhteistyökumppani ja alihankkija. Stairon valmistaa asiakasräätelöityjä projekteja paperi-, kartonki- ja selluteollisuuden, laivateollisuuden, energia- ja kaivosteollisuuden ja Cleantech-toimialojen yrityksille. Projekteista yli 95 % menee vientiin.

**Yritys on siirtynyt uuteen vaiheeseen.** Vuonna 2009 **Tapio Hussi** osti enemmistön Stairon Oy:n osakekannasta. Sitä ennen hän oli tehnyt pitkän työrupeaman isossa konsernissa raskaan konepajan johdossa ja myös kahdessa pienessä metallialan pk-yrityksessä. Nämä taustat antoivat kipinää yrittäjyydelle ja Staironin kehittämiseksi. Hänellä oli myös vahva usko Staironin liiketoimintaan ja henkilöstön ammattiosaamiseen. Toimitusjohtajana Tapio Hussi näki myös, että ilman tällaista yrityskauppaa tämän konepajan tulevaisuus olisi ollut hyvin epävarmaa. Nyt Stairon on siirtymässä uuteen vaiheeseen hyvien asiakkaiden, motivoituneen henkilöstön ja laadukkaan tuotannon ansiosta.

– Olemme muuttaneet johtamisjärjestelmäämme avoimempaan ja vuorovaikutteisempaan suuntaan. Olemme myös investoineet esimiesten kehittämiseen henkilöstön johtamisessa. Yhtiömme on mennyt eteenpäin myös siinä, että nyt palaverikäytäntömme ovat säännöllisiä hyvin strukturoituja. Myös yrityksen kannattavuus on

kehittynyt positiivisesti ja mahdollistanut investointien käynnistämisen koneisiin ja tuotantoteknologiaan, toimitusjohtaja Tapio Hussi summaa.

– Kun lähdin Stairon Oy:n omistajaksi, minulla oli usko Staironin liiketoimintaan ja henkilöstön ammattiosaamiseen siinäkin mielessä, että tätä osaamista voitaisiin hyödyntää myös muille tuotealueille. Olemme ilolla saaneet huomata, että tämä on myös toteutumassa.

Toimitusjohtaja Hussi kertoo, että he ovat tehneet yhteistyötä TALEMENT Oy:n kanssa noin 1,5 vuotta. Tämä yhteistyö on tuonut Staironiin henkilöstötyön osaamista ja henkilöstön vahvuuksien huomioivaa vuorovaikutteista kanssakäymistä. TALEMENTin avulla strategiatyö on myös tullut konkreettiseksi ja vielä enemmän osaksi arjen työtä.

Tapio Hussilla on selkeä näkemys, millaisena hän näkee Stairon Oy:n tulevaisuudessa:

– Johtoryhmämme luomassa strategiassa olemme sopineet, että haluamme olla kannattava ja luotettava yhteistyökumppani toimialallamme. Meille on myös aivan oleellisen tärkeää, että Stairon tunnetaan arvostettuna ja haluttuna työpaikkana. Haluamme myös yhtiönä edelleen kasvaa ja kehittyä asiakkaittemme tarpeiden mukaisesti.

**Mitä siis Staironissa on viime vuosina tapahtunut?** Tuotantopäällikkö **Timo**



*Meille on myös aivan oleellisen tärkeää, että Stairon tunnetaan arvostettuna ja haluttuna työpaikkana.*

Kuvat: Tapio Iso-Trykkäri



Tuotantopäällikkö Timo Kytä-Nikkilän ja toimitusjohtaja Tapio Hussin strategiatyö on tullut enemmän osaksi arjen työtä.



Toimitusjohtaja Tapio Hussi näkee Stairon Oy:n strategiana olevan kannattava ja luotettava yhteistyökumppanuus toimialallaan.

**Kylä-Nikkilällä** on monen vuoden kokemus Stairon Oy:stä. Hän näkee positiiviset muutokset seuraavasti:

– Olemme keventäneet organisaatiorakennetta paljon ja olemme vähemmän hierarkkinen; aikaisemmin meillä oli viisi eri tasoa mutta nyt vain kolme. Olemme nyt paljon ketterämpi ja joustavampi. Tämä näkyy arjessa esimerkiksi parantuneena yhteistoimintana. Teemme asioita enemmän yhdessä, sen sijaan, että jokainen organisaatiotaso toimisi erillään. Muutokset on otettu vastaan todella hyvin ja ne ovat vahvistaneet sitoutumista. Lisääntynyt yhteistoiminta näkyy myös viestinnän ja kommunikoinnin parantumisena, olemme kaikki paremmin perillä asioista.

Timo kuvaa muutoksia edelleen:

– Olemme tehneet johtamisesta yksinkertaista sen sijaan, että se olisi monimutkainen prosessi. Esimiehemme ovat tässä talossa ihmisiä varten. Johtamisen selkeyttäminen tulee hyvin paljon yhteistoiminnan

kautta. Ymmärretään työntekijä- ja esimiestasolla odotuksen ja työntekijöiden tarpeet paremmin päivittäisessä työssä.

Kolmantena asiana tuotantopäällikkö Kylä-Nikkilä korostaa parantunutta yhteistoimintaa.

– Parantunut yhteistoiminta näkyy hyvinvointiryhmistä työntekijöiden osallistamiseen. Levysevät ja koneistajat saavat nyt olla yhdessä kehittämässä toimintoja ja prosesseja toimivimmaksi. Kyse ei vanhanaikaisesta tehokkuusajattelusta "nopeammin ja enemmän", vaan pysähdymme paljon enemmän yhdessä työntekijöiden kanssa pohtimaan, miten asioita voitaisiin tehdä järkevämmiin.

Talement on saanut noin 1,5 vuoden ajan tehdä yhteistyötä Staironin kanssa. Timo Kylä-Nikkilän mukaan Talement on edesauttanut yhteistoimintaa – se on ollut tukena tässä prosessissa.

– Talement on myös tukenut yrityksemme esimiehiä ja heidän työskentelyään

*Olemme tehneet johtamisesta yksinkertaista sen sijaan, että se olisi monimutkainen prosessi.*



Toimitusjohtaja Tapio Hussi, henkilöstö- ja talouspäällikkö Heli Hussi ja tuotantopäällikkö Timo Kylä-Nikkilä ovat tyytyväisiä yrityksen viime vuosien kehitykseen.



## Faktat

- **Nimi: Stairon Oy**
- **Toimiala: Erikoistuotteita valmistava konepaja**
- **Liikevaihto 2017: M€ 9,4**
- **Henkilöstömäärä 2018: 65**

niin, että esimiehet ovat kehittyneet omassa ammatissaan. Tässä talossa on aina ollut teknistä osaamista, olemme nyt saaneet tukea ihmisten johtamiseen arjessa ja siinä Talement on ollut vaikuttamassa tehokkuuden lisääntymiseen. Talement on myös ollut mukana prosessissa, jossa olemme oppineet enemmän arvostamaan kaikkien työpanosta. Painopisteemme on nyt enemmän siinä, missä ja milloin joku tekee parhaansa – ei vain siinä, mikä on pakko tehdä. Tämä tulee paljon juuri yhteistoiminnan kautta.

– Yhteistyö Talementin kanssa on auttanut pitämään yllä keskusteltavaa yhteistoiminnan foorumia.

Timo Kylä-Nikkilän näky Staironista on raukkaan selkeä.

– Haluamme olla tulevaisuudessa hyvä ja luotettava työnantaja ja yhteistyökumppani. Tätä kautta pääsemme tulokseen, kun meidän vahvuudet edellä. Haluamme olla myös alamme paras.

**Panostukset työhyvinvointiin ovat kannattaneet. Heli Hussi** on Staironin henkilöstö- ja talouspäällikkö. Hän mukaansa yhtiö on ottanut merkittäviä kehitysaskeleita viime vuosina.

– Yrityksen kehittämistä on helpottanut muun muassa se, että viime vuosina työntekijät ovat hyvin pysyneet yrityksessä.

Heli Hussi näkee selkeiden valintojen auttaneen yritystä.

– Olemme panostaneet enemmän työhyvinvointiin ja yhtenä keskeisenä työvälineenä tässä on ollut työhyvinvointikartoitus, jossa keskeisenä kehittämiskohteena nousi esiin esimiestaidot. Olemme investoineet tähän hankkimalla yhteistyökumppanin esimiesvalmennukseen.

Stairon on ottanut käyttöön myös TYHY (työhyvinvointi) -päivät. Työntekijät ovat ottaneet vuosittaisen tapahtuman erittäin hyvin vastaan. TYHY-päivien ohjelma kootaan vastaamaan työhyvinvointikartoituksessa esiin tulleisiin ongelma-kohtiin.

Heli Hussi kertoo myös, että työterveyshuollolla on ollut erittäin tärkeä rooli työhyvinvoinnin lisääjänä.

– Yhteistyö Talementin kanssa lähti liikkeelle yhtiössämme tehdystä työhyvinvointikartoituksesta. Stairon Oy valitsi yhteistyökumppanikseen Talementin koska heidän esimiesvalmennuksensa sisältö oli laaja, koulutus räätälöitiin juuri Staironille sopivaksi, ja koulutuksen kesto oli riittävän pitkä seurantasessiineen.

– Ratkaiseva tekijä esimiesvalmennuksen hyvään onnistumiseen oli se, että Talementin kouluttaja **Harri Lammi** loi esimiehiin vahvan luottamuksen ja polku mitä lähdetiin kulkemaan näytti oikealta. Esimiehet ihan oikeasti kokivat, että he saavat tästä esimieskoulutuksesta tärkeitä lisätyövälineitä.

Helin mielestä luontaisten vahvuuksien kartoitus oli keskeinen uusi työväline.

–Vahvuusajattelulla opimme esimiesjoukkona paremmin tuntemaan itseämme ja toisiamme, ja siihen olemme palanneet uudelleen ja uudelleen.

Staironille myös osaamisen siirtäminen on ollut tärkeä prosessi. Yhtiössä on pitkään työtä tehneitä huippuosajia, joiden osaamista on täytyntä saada siirrettyä hallitusti nuoremmille. ■

Ari Huusko  
toimitusjohtaja, VMSV

# Työntekijää etsimässä

Sopivan työntekijän löytäminen on nykyisessä osaamiskeskeisessä yritysmaailmassa kultaakin kalliimpi asia. Ihannetilanteessa ihminen pääsee tekemään työtä, jossa hän voi käyttää luontaisia vahvuuksiaan. Tällä on valtaisa merkitys työntekijän hyvinvointiin ja sitä kautta myös yrityksen kilpailukykyyn.

Erilaisten resurssien objektiivinen arviointi on yrityksen strategisella tasolla yksi merkittävimmistä tehtävistä. Inhimillinen pääoma, jolla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän tietoja, taitoja, vahvuuksia, kykyä ja innovatiivisuutta, on resurssiluokista varmaankin se, jolla on eniten vaikutusta yrityksen arvon luonnissa.

Yritys ei tietenkään omista työntekijöidensä inhimillistä pääomaa, mutta se ei tarkoita, etteikö sitä voisi hyödyntää. Yrityksen on pystyttävä arvioimaan työntekijöidensä osaamistasoa ja sitä, mistä löydetään jatkossakin riittävästi osaamista toiminnan pyörittämiseen ja kehittämiseen. Pohjimmiltaan kysymys on siitä, miten johdetaan siten, että yrityksen kaikki aineeton varallisuus – inhimillinen pääoma mukaan lukien – muutetaan taloudelliseksi arvoksi. Ja tätä pitäisi pystyä tekemään kaiken jatkuvan uudistumisen, epävarmuuden hallinnan ja toimintaympäristön muutosten keskellä.

Työnantajalla usein on, tai ainakin pitäisi olla, aika tarkka profiili siitä, millaista työntekijää haetaan. Ammatillisen osaamisen, koulutuksen ja työhistorian lisäksi kiinnostuksen kohteena voivat olla myös henkilön luontaiset vahvuudet. Organisaatiossa voidaan tarvita esimerkiksi hyvää kommunikojaa, vastuuntuntoista keskittyjää, kilpailuhenkistä saavuttajaa tai vaikkapa kehittäjäluonteen omaavaa ideoijaa. Kaikilla meillä on omat luontaiset vahvuutemme. Jotkut sopivat toisiin tehtäviin ja toiset taas toisiin, eikä siitä ole syytä olla mustasukkainen.

Julkisuudessa on väläytelty uusia keinoja työttömän aktivoimiseen. En osaa ottaa kantaa siihen, ovatko nämä toimet oikeasuuntaisia, mutta sen kuitenkin sanon, etten itse ole kiinnostunut saamaan yhtään enempää hakuammuntana lähetettyjä työhakemuksia. Jos yhteiskunta haluaa jotenkin auttaa sopivan työntekijän löytämisessä, niin ratkaisu ei ole uusien avoimien hakemusten lähettäminen. Sen sijaan konkreettista apua olisi siitä, että näiden upeiden yksilöiden vahvuudet ja ominaisuudet olisi selvitetty jo valmiiksi, jotta niitä ei tarvitsisi enää yrityksessä erikseen selvittää.

Työnhakijoiden koulutus ja työhistoria ovat aika pitkälti saatavilla nykyisessä mol.fi-palvelussa. Niiden lisäksi etukäteen selvitettäviä asioita voisivat olla ainakin:

- Hakijan luontaiset vahvuudet
- Muut ko. ammatin kannalta oleelliset testit ja selvitykset soveltuvuudesta tehtävään
- Edellisten työnantajien palaute

Yhteiskunnan kannalta tietysti olisi edullisempaa, että soveltuvuustestit tehtäisiin jo ennen koulutusta. Valitettava totuus vaikuttaisi nimittäin olevan se, että tässä maassa moni työskentelee ominaisuuksiinsa ja vahvuuksiinsa nähden aivan väärissä tehtävissä. Kukaan ei vain ole sitä kenties rojhennut sanoa.

Jos perusasiat ovat kunnossa tehtäviin nähden, työyhteisössä ja osaajien keskinäisessä yhteistyössä on täydet mahdollisuudet siihen, että myös ammatillinen osaaminen vahvistuu ja henkilö "puhkeaa kukkaan"! Silloin työstä tulee mielekäästä ja siinä on vetovoimaa, joka uudestaan päivä toisensa jälkeen vetää töihin hyvillä mielin.

Kaikilla meillä on omat intressimme. Jos ne valjastetaan oikein, hyödyimme kaikki. Ja mikäs sen parempaa! Globaalissa informaatiotulvassa kontakti omaan itseän muodostaa kuitenkin elämän perustan. Jatkossa identiteetti ja itsetuntemus sekä merkitykset ja arvot tulevat muodostumaan entistä tärkeämmiksi asioiksi.

Aineeton pääoma inhimillisine pääomineen on kansallisen kilpailuedun ytimessä. Sen varassa meidän on tulevaisuutta rakennettava. Suomen tulevaisuusstrategian kulmakivet – avoimuus, osaaminen, innovatiivisuus ja rehti globaali kilpailu – ovat avaimet menestykseen. Se vain edellyttää, että olemme oikeilla paikoilla ja oikeissa tehtävissä.



Talement Oy on tehnyt pitkään yhteistyötä VMSV:n kanssa yrityksen esimiestyön vahvuuspohjaisessa kehittämisessä. VMSV:n toimitusjohtaja Ari Huuskon oheinen blogikirjoitus on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa: [www.vmsv.fi/fi/artikkelit/tyontekijaa\\_etsimassa/](http://www.vmsv.fi/fi/artikkelit/tyontekijaa_etsimassa/)

In English

Lars Johansen, CEO, Nor-Maali Oy

*Quality products and exceptionally high service level*

Nor-Maali Oy is a leading paint producing company in the areas of industrial and marine coatings

– I especially wanted to recognize and develop the weaknesses of the managers. Focusing on Strengths was for me a new and very interesting way of looking at individuals.

Opening everybody's strengths together as a Leadership Team was a positive experience and created common understanding about how to benefit from each others strengths.

Talement conducted Leadership Team Development coaching for our company which included assessing the Natural Strengths of each individual. During the coaching the Group really grew to be a team, the trust was built and courage to speak up openly increased.

I have used the strengths especially in one-to-one discussions with Leadership Team members. Understanding the strengths has helped me a lot in communicating with them and also in understanding how to motivate and inspire them. This has made my work as a CEO easier! ■

Lars Johansen had recently started as the CEO of Nor-Maali Oy. He wanted to learn to know the managers of the company to be able to establish a well functioning Leadership Team.



Taneli Skyttä

# Apua alisuorittamiseen

Oletko ollut tilanteessa, jossa alaisesi alisuorittaa?  
Hommat ei tule hoidetuiksi, mutta et oikein tiedä, miten korjata asia.

**T**ilanteeseen tarttuminen vaatii rohkeutta, mutta se kannattaa, sillä alisuorittamisen salliminen syö esimiehen uskottavuutta toisten alaisten silmissä.

Sen seurauksena työyhteisön motivaatio kärsii, mikä puolestaan näkyy yrityksen tuloksessa.

**Mikä sitten avuksi?** Alisuorittamisen kanssa, samoin kuin muissa esimiehen eteen tulevilla ongelmatilanteissa, on tärkeä ensin selvittää ongelman todelliset syyt. Oheinen selvitys alisuorittamisen syistä kuuluu

moniin EMV® Esimiesvalmennuksen tarjoamiin työkaluihin. Sen avulla voi diagnosoida alisuorittamisen taustalla olevia tekijöitä ja näin välttää väärät johtopäätökset, jotka pahimmillaan vain lisäävät turhautumista ja jännitteitä.

**Vaikeisiin asioihin tarttumista** helpottaa se, kun pitää mielessä, että onnistunut ja riittävän nopea puuttuminen ongelmiin on aina sekä työntekijän että työnantajan etu. Päämääränä eivät ole sanktiot vaan alaisten auttaminen menestymään, mikä onkin esimiehen tärkein tehtävä. ■

## Mistä alisuorittaminen johtuu?

1. Työntekijä ei toimi vahvuusalueillaan.
2. Strategian painopiste on epäselvä.
3. Tehtävät ja tavoitteet ovat epäselviä.
4. Alikehittyneet työprosessit.
5. Kuormitusta yksityiselämässä.
6. Ihmissuhteet työpaikalla eivät ole kunnossa.
7. Työnantajan odotukset ovat epärealistisia.
8. Työntekijällä ei ole riittävää osaamista.
9. Työkyky-ongelmat.
10. Työntekijä tietoisesti laiminlyö tehtäviään, ongelma asenteessa.

# Talement valmennukset

## YJM® Yritysjohdon mentorointi

Antaa erinomaisia lisävalmiuksia uuden sukupolven johdolle, on myös erittäin hyvä koulutus johtoryhmän jäsenille.

## EMV® Esimies- valmennus

Antaa tämän päivän lisävalmiuksia esimiehille, selkeillä työvälineillä ja innostavalla koulutusmetodilla.

## JRV® Johtoryhmä- valmennus

Auttaa kehittämään toimivan johtoryhmän, joka pitkällä aikavälillä on toimitusjohtajan keskeisin resurssi.

## OSM® Osaamisen siirtäminen mentoroinnilla

Varmistaa vuosien mittaan kertyneen kokemuksen ja osaamisen siirtymisen uusille ja/tai nuoremmille työntekijöille.

## SSL® Systemaattisen strategian luominen

Markkinoiden paras työväline systemaattisen strategian luomiseen ja kilpailuedun vahvistamiseen.

## LVK® Luontaisten vahvuuksien kartoitus

Mahdollistaa vahvuuksien optimoinnin yrityksen tuottavuuden ja työilmapiirin vahvistamiseksi.

## KULTA® Kulttuuritaito

Antaa työvälineitä kehittämään yrityksen toimivuutta kun työntekijöitä on monesta eri kulttuuritaustasta.

## Räätälöidääkö?

Talement toteuttaa vuosittain lukuisia räätälöityjä valmennuksia. Räätälöityjen valmennusten runkona on normaalisti tuoteistettujen valmennusten sisältö.

Ota yhteyttä!







# Talement



## Yksilön vahvuudet yrityksen voimavaraksi

Talement on vahvuuspohjaisen ja osallistavan esimies- ja johtamiskoulutuksen edelläkävijä.

Palvelemme yrityksiä ja julkisen sektorin organisaatioita. Toimialueemme on koko Suomi.

Koulutuksemme ovat rekisteröityjä® tavaramerkkejä. Teemme mielellämme myös räätälöityjä koulutuksia.

Talement Ltd. is the forerunner of strength-based leadership and managers training, strategy development and mentoring in how to transfer professional competencies. We offer tailor-made and open courses in small groups.

Our mentoring and coaching programs are Registered® trade marks. We serve companies and public sector organizations.



TALEMENT OY

Osoite/Address: RISTO RYTIN KATU 31 B, 32700 HUITTINEN

Puhelin/Phone: +358 40 503 5971

Sähköposti/Email: TALEMENT@TALEMENT.FI