



Ihmisiä, joiden kanssa
rakennat rohkeasti
parempaa



 A-INSINÖÖRIT

Henkilöstön vire ja mittaaminen / Elina Haapasaari 21.8.2020

*"Innostavan työyhteisön
rakentaminen on
jatkuvaa vuoropuhelua
ihmisten kesken."*

*Elina Haapasaari
henkilöstöjohtaja*



A-Insinöörit – ihmisenmittainen insinööritoimisto



Matala hierarkia
& tasavertaisuus

770

rakentamisen ja
kiinteistöjen asiantuntijaa

Nopea päätöksenteko
& yrittäjähenkisyys

3 800

projektia

Vapaus toimia /
vaikuttaa

23

partnerien vetämää
yksikköä

Tavoitteet – miksi viremittaus?

Uskomme, että taloudellinen tulos
syntyy innostuksesta omaan
työhön (työn imusta)

Halumme kehittää parasta
työyhteisöä yhdessä henkilöstön
kanssa

Haluamme tietää ja reagoida
nopeasti organisaatiota puhuttaviin
teemoihin



Strateginen tavoite: on olla alan parhaita
työnantajia



Mikä viremittaus?

- Nopea "tunnelmakysely"
- Kerran kuussa – 6 kysymystä
- Tulokset reaaliaikaisia, heti esimiesten hyödynnettävissä
- Jaetaan ja käydään läpi yksikköpalavereissa

Tunnelmat vaihtelevat työyhteisöissä ja sen eri osissa –
"pulssi" on harvoin tasainen!



Esimerkki: Alkuvuoden vire koko yhtiössä

toiminnan tekijät	KESKIVARVO N=2742	1 / 2020 N=420	2 / 2020 N=408	3 / 2020 N=403	4 / 2020 N=439	5 / 2020 N=421	6 / 2020 N=499	7 / 2020 N=152	Muutos
Nostan omalla tekemiselläni ilmapäiriä ja annan positiivista palautetta muill	8,2	8,2	8,2	8,2	8,1	8,2	8,2	8,2	0,0
Työni ei ole liian stressaavaa	7,5	7,2	7,3	7,5	7,5	7,6	7,7	8,0	0,3
Yksikköäni johdetaan oikeaan suuntaan	8,2	7,9	8,0	8,1	8,2	8,2	8,4	8,4	0,0
Työt on organisoitu yksikössämme hyvin	7,8	7,3	7,5	7,8	7,8	7,9	8,0	8,0	0,0
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa yksikköni toiminnan kehittämiseen	8,1	7,8	8,0	8,1	8,1	8,2	8,2	8,3	0,1
Saan kehittyä työssäni	8,5	8,3	8,4	8,4	8,4	8,6	8,6	8,6	0,0
Kaikkien kriteerien keskiarvo	8,02	7,77	7,90	8,01	8,01	8,12	8,20	8,24	0,04

- Vastausprosentit vaihtelevat 40 % – 80 %
- Avointa palautetta tulee runsaasti – arvokasta!
- Raportointi toimialoittain, yksiköittäin ja tiimeittäin
- Kumppanina Innolink

Esimerkki: Mitä oli henkilöstömme mielessä huhtikuussa?

"On hienoa huomata että ict järjestelmät ovat toimineet. Ja hyvä työilmapiiri kantaa vaikeissakin tilanteissa yli. Yhdessä tästä selvitään!"

"Yksikönjohtajan virtuaalilasikoppi on hyvä keino ylläpitää yhteishenkeä etätyöaikana!"

Etätyöskentelyssä ei osaa pitää taukoja, huonompi ergonomia. Keskittyminen on erinomaista kun ei ole häiriöitä.

"Pidetään pyörät pyörimässä ja omasta hyvin voinnista huolta."

"Yrityksen tiedotus ja tapa hoitaa asioita nykyisessä korona-virustilanteessa on esimerkillinen."

"Työyhteisön verkkotyökalut 10+."

"Avun kysyminen ja yhteistyö tuntuu hankalammalta Teamsin kautta. Matkoihin ei mene aikaa, päivässä tuntuu olevan enemmän omaa työaika."

"Etätyö pienten lasten kanssa haastavaa. Työmäärä on sama, mutta aikaa työn tekemiseen on vähemmän kun lapset hoidettava 24/7..."

"Koronatilanteen kehittyminen ja sen vaikutukset työhön huolettavat. Loppuuko työt?"

"Toivottavasti tämä Korona-painajainen on pian ohi ja pääsemme taas normaaliin arkeen."

HYÖTYJÄ

- Yritystasolla kertoo nopeasti henkilöstön ”viretilan” – mahdollistaa nopean reagoinnin epäkohtiin.
- Henkilöstölle palautekanava, jolla nostaa oman esimiehen, työyhteisön ja johdon tietoisuuteen hyviä ja huonoja asioita – meillä jo osa organisaation toimintakulttuuria
- Esimiehille työkalu kehittää ilmapiiriä ja edistää keskustelua osana arkipäivän johtamista.
- Yksilölle keino kerran kuussa reflektoida omaa ”virettään”.

HAASTEITA

- Esimiesten sitoutuminen tiheään sykliin
- Onko vieläکään riittävän ketterä?
- Nopeasyklinen palautteenantoa luo myös ”painetta” kehittää asioita nopeasti!



Kiitos