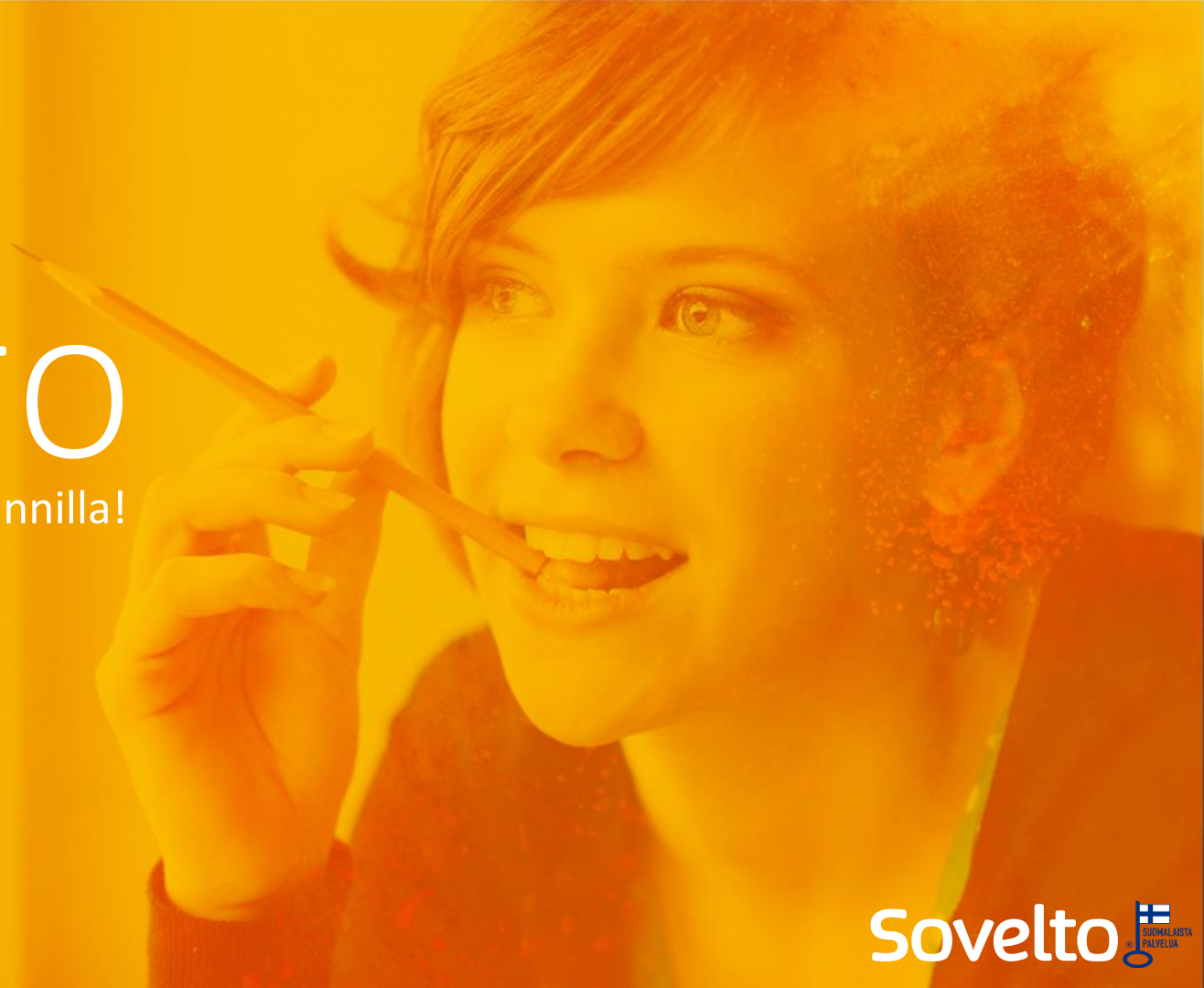


LOISTO

Tuottavuutta hyvinvoinnilla!



Ihmisten potentiaalin
hyödyntäminen on avain
pitkäkestoiseen menestykseen.

Ihmiset haluavat olla hyviä
työssään.

LOISTO-palvelu lisää tuottavuutta
auttamalla ihmisiä voimaan ja
tekemään työnsä hyvin!



Ihminen käyttää koko potentiaaliaan,
kun hän **haluaa** ja **pystyy** tekemään
työnsä mahdollisimman hyvin.





Mielekkyyttä on...

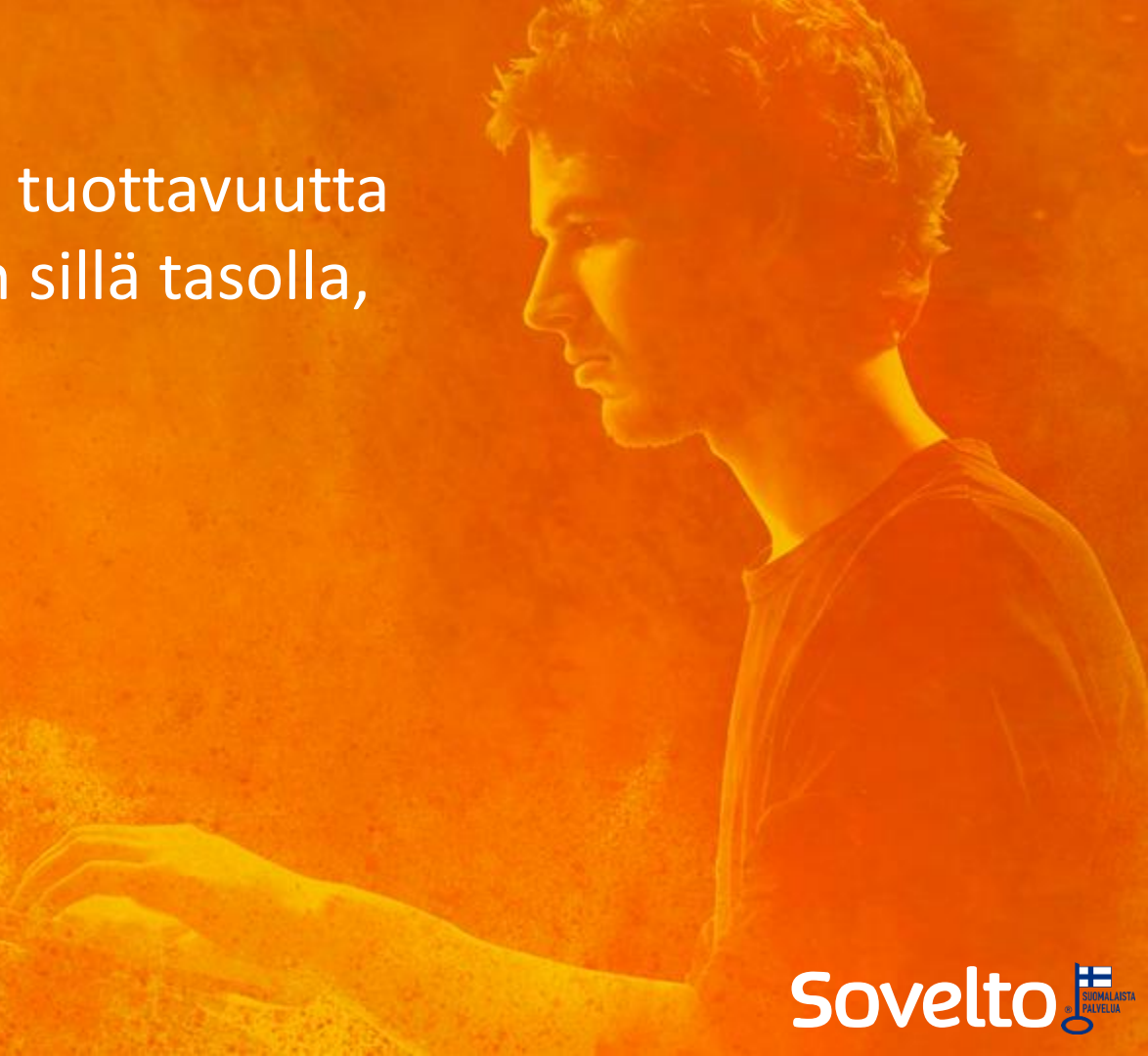
- tehdä kiinnostavaa työtä
- pyrkiä kohti merkityksellisiä tavoitteita
- hyödyntää vahvuuksiaan
- nauttia työskentelystä yhdessä muiden kanssa
- tehdä työnsä erinomaisesti
- tuntea olevansa arvostettu ja tärkeä
- olla tasapainossa työn ja muun elämän välillä



Aikaansaavuutta on...

- Työn hallinnan tunne: Kyky tehdä työnsä hyvin ja käyttää työvälineitä
- Yhteisöllisyys: Kyky toimia yhteistyössä, toisia täydentäen ja auttaen
- Tavoitteellisuus: Kyky asettaa ja saavuttaa tavoitteita
- Tehokkuus: Kyky priorisoida ja käyttää aika hyödyllisesti
- Kehittyminen: Kyky kehittää työtä, osaamista ja toimintaa
- Henkinen kestävyys: Kyky keskittyä oleelliseen, innostua, innostaa ja palautua
- Fyysinen kestävyys: Kyky energisoitua sekä edistää terveyttä ja turvallisuutta

Työn mielekkyyttä ja tuottavuutta
kehitetään parhaiten sillä tasolla,
millä sitä tehdään.



PAHOINVOINTI
MAKSAA

- 6 500 €
Vuodessa/Palkansaaja



HYVINVOINTI
TUOTTA

1€ = 6€

POISTA PAHOINVOINTIA

Osaamattomuudesta,
tehottomuudesta ja
turhautumisesta
aiheutuvat kustannukset
laskevat

Henkisten ja teknisten
kitkatekijöiden poistaminen



Mielekkäästi tuottavan
työn mahdollistaminen

LISÄÄ HYVINVOINTIA

Itseohjautuvuuden,
innovatiivisuuden ja
paremman yhteistyön
tuottovaikutukset
lisääntyvät

HYÖDYT IHMISILLE

- Mahdollisuus vaikuttaa ja tulla kuulluksi
- Työn hallinnan tunne ja työviihtyvyys lisääntyvät
- Osaamisen kehittyminen vauhdittuu
- Yhteistyöstä tulee antoisampaa ja apua saa tarpeen mukaan
- (Työ)elämästä tulee mielekkäämpää ja työssä jaksaminen paranee

Osaamattomuudesta, tehottomuudesta ja turhautumisesta aiheutuvat kustannukset laskevat



Itseohjautuvuuden, innovatiivisuuden ja paremman yhteistyön tuottovaikutukset lisääntyvät

HYÖDYT ORGANISAATIOILLE

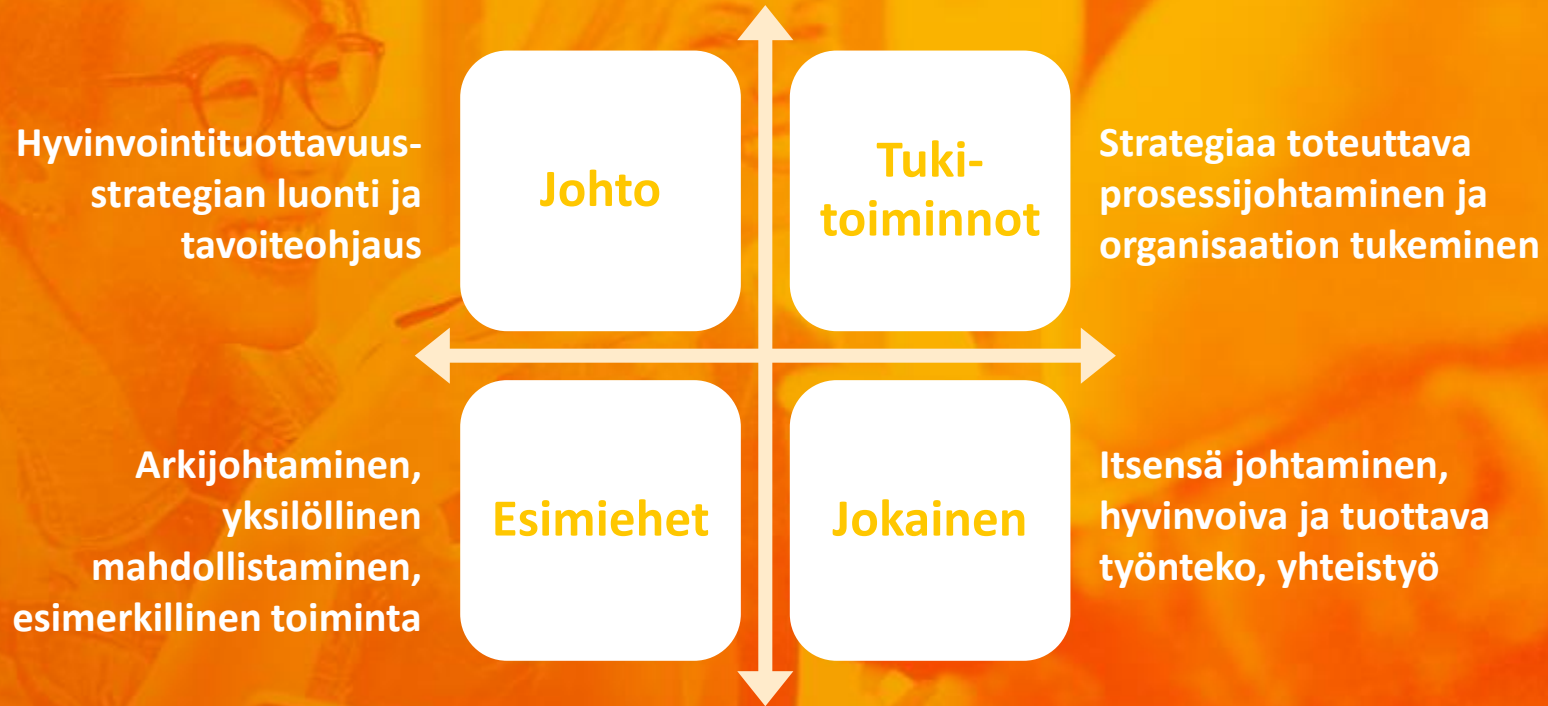
- Henkilöstö ottaa vastuun työnsä ja osaamisensa kehittämisestä
- Hiljaiset tarpeet ja kehitysideat tulevat läpinäkyviksi
- Kehityspanostukset kohdennetaan tarpeen mukaan
- Henkilöstötyytyväisyys ja sitoutuminen lisääntyvät
- Rahaa säästyy ja viivan alle jää enemmän

Puroista virroiksi

Yksittäisten toimien hyödyt kumuloituvat organisaatiotasolla

Toimenpide	Vaikutus henkilöstöön	Välitön talousvaikutus	Välillinen talousvaikutus	Lopullinen talousvaikutus
Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet	Voimavarainen	Sairaus- ja tapaturmakulut vähenevät	Työn tuottavuus paranee	Kannattavuus lisääntyy
	Motivoitunut			
	Sitoutunut			
	Innovatiivinen		Työn laatu paranee	
	Haluaa olla töissä	Tehokas työaika lisääntyy		
		Yksilön tuottavuus kasvaa	Innovaatiot lisääntyvät	

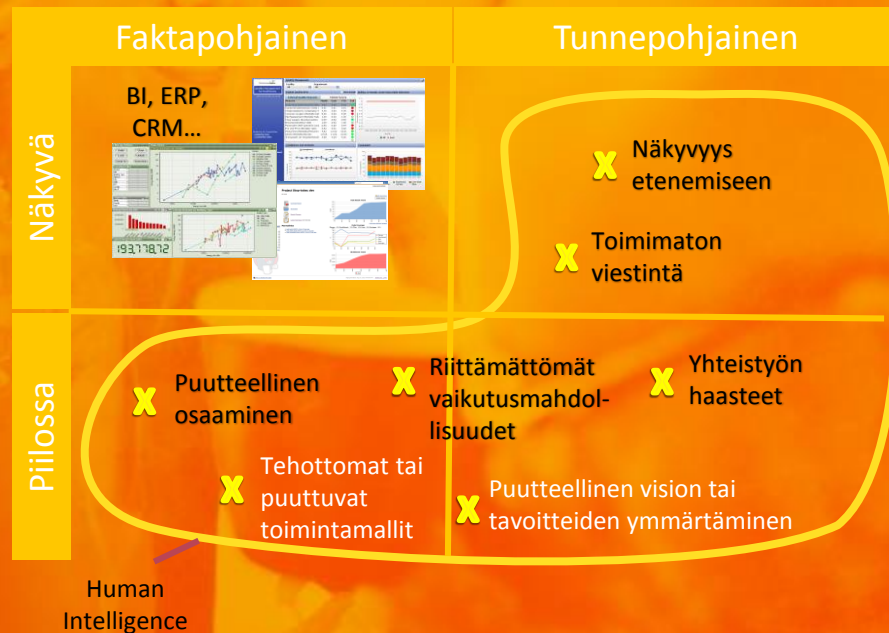
Hyvinvointituottavuus on jokaisen vastuu!



Hyvinvointituottavuutta on mahdollista mitata ja kehittää!

Hyvinvointituottavuuden haasteet ovat pitkälti Human Intelligence –alueella.

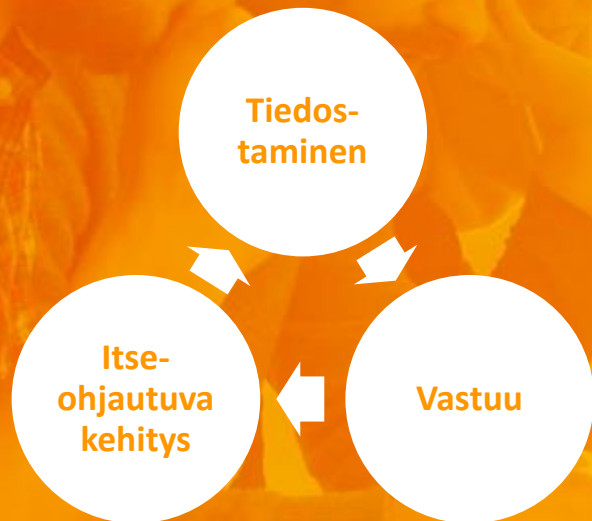
Tarvitaan mittaristo, joka auttaa tuomaan läpinäkyvyyden työn mielekkyyden osatekijöihin tavalla joka aktivoi sen kehittämistä.



Lähde: Pink, Rock, Kotter, Heath, Vättö

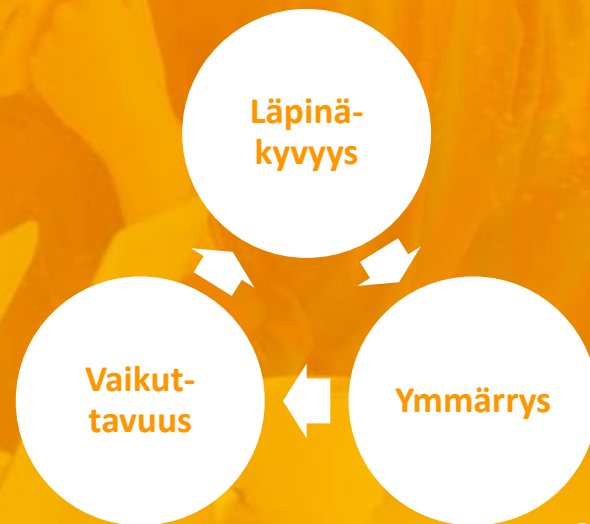
LUPA LOISTAA!

Itsensä tunteva ihminen on paras työnsä mielekkyyden ja tuottavuuden arvioija sekä kehittäjä.

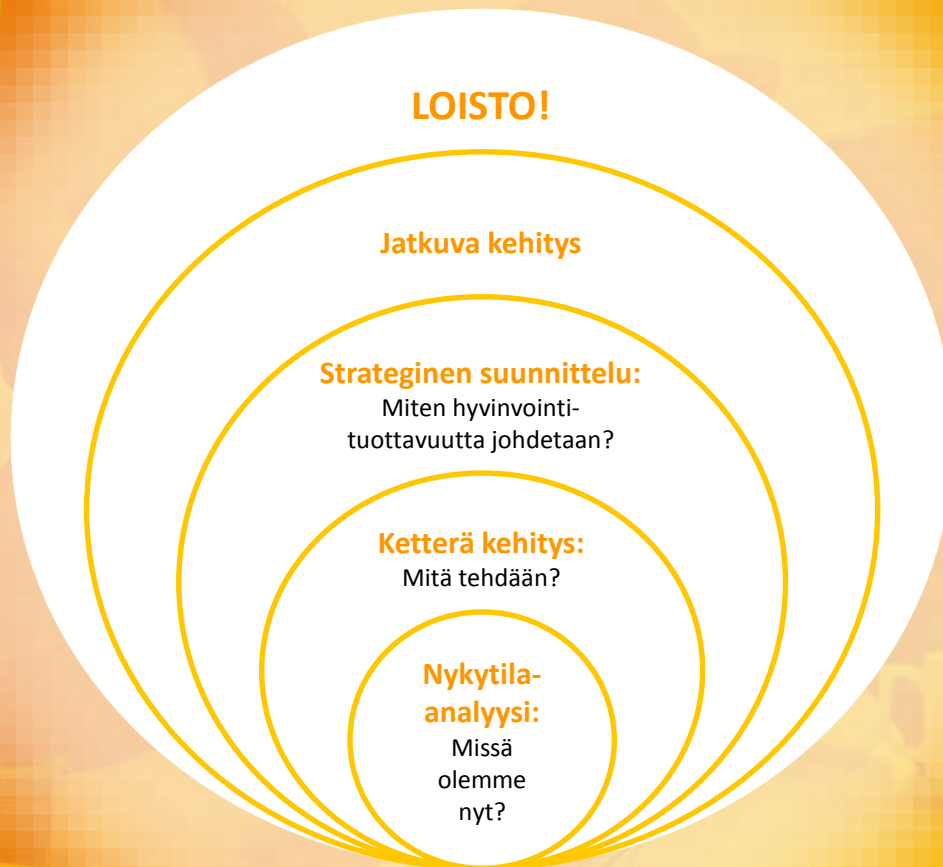


LUPA VAIKUTTAA!

Läpinäkyvyys luo edellytykset vaikuttaville ja oikein kohdennetuille kehityspanostuksille.



Ratkaisumme on LOISTO-palvelu!



LOISTO-PALVELU KÄYTÄNNÖSSÄ

LOISTO-palvelu projektina



LOISTO-PALVELU KÄYTÄNNÖSSÄ

VAIHE 1: HYVINVOINTITUOTTAVUUDEN NYKYTILA-ANALYYSI

Nykytila-analyysi: Missä olemme nyt?

Valmistaudu

- Mitkä ovat liiketoiminnalliset tavoitteet?
- Millainen on henkilöstö- ja tuottavuustunnuslukujen tila?
- Mikä on henkilöstön hyvinvointituottavuuden tila?

Johdon workshop

- Mikä mahdollistaa tuottavan työskentelyn?
- Mikä estää tuottavaa työskentelyä?
- Mitä haluamme saada aikaan?

Toimi

- Mihin välittömiin toimenpiteisiin kannattaa ryhtyä?
- Mitä otetaan pitkän tähtäimen kehittämisen kohteeksi?
- Miten varmistamme onnistumisen?

Hyvinvointituottavuuden nykytila-workshop



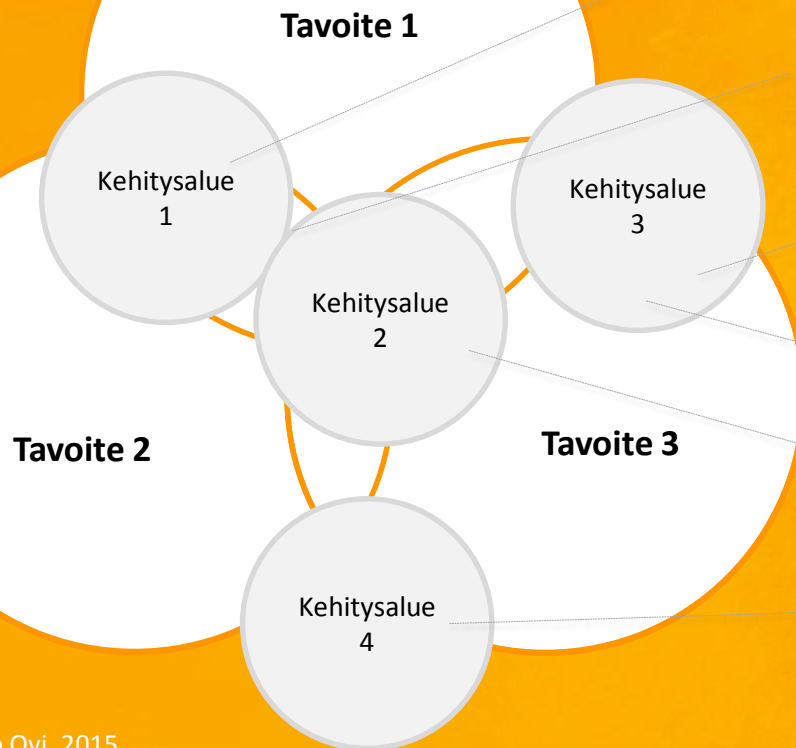
- Alustus: Miten hyvinvointituottavuus mahdollistaa menestyksen?
- Keskeisten liiketoimintatavoitteiden tunnistaminen
- Fasilitoitu ryhmäkeskustelu: Suhteessa liiketoimintatavoitteisiin, millä tasolla ollaan ja mitkä ovat keskeisimpiä vahvuuksia ja kitkatekijöitä kuvan mukaisilla osa-alueilla
- Henkilöstö- ja tuottavuusmittarit ja –tunnusluvut
 - Miten mittarit tukevat hyvinvointituottavuuden johtamista?
 - Millä tasolla ollaan – vahvuudet ja kehityskohteet tunnuslukujen valossa
 - Millaiset trendit ja mitä vaikuttimia taustalla?

Nykytila-analyysiraportti



SUOSITELLUT TOIMENPITEET

- Teema/kurssi/valmennus. Kuvaus
- jne



- = Liiketoimintatavoite
- = Kehitysalue

LOISTO-PALVELU KÄYTÄNNÖSSÄ

VAIHE 2: KETTERÄ HENKILÖSTÖN KEHITYS

Ketterä kehitys: Mitä tehdään?

Valmistaudu

- Kick-off: LOISTOn lanseeraaminen organisaatiolle
- Hyvinvointituottavuuden tarvekartoitus (jokainen)
- Tunnukset virtuaaliseen palveluympäristöön

Reflektoi ja kehitä

- Sovelto Insight: Tuottavuuden ja mielekkyyden reflektointi ja kehitys
- Sovelto Channel: Tarvepohjainen opiskelu digioppimisympäristössä
- Sovelto Sparraus: Henkilökohtaisten haasteiden valmentava ratkaisu

Toimi

- Itseohjautuva ja systemaattinen hyvinvointituottavuuden kehitys
- Kehitysehdotusten ja tuen tarpeen läpinäkyväksi tekeminen
- Kehitystoimenpiteiden kohdentaminen todellisten tarpeiden mukaan



Hyvinvointituottavuuden tarvekartoitus

- Tarvekartoituksen avulla tunnistat omat kehitystarpeesi
- Löydät aihealueita, joiden vahvistamisesta on hyötyä
- Saat suosituksia tarpeisiisi soveltuvista oppisisällöistä itseopiskelua varten
- Ei testi tai koe – ei arvosanoja

Aihealue 1/5: Sähköinen viestintä, kokoukset ja ajanhallinta - tarkentavat lisäkysymykset

Henkilökohtaiset ajanhallinnan taidot

Arvioi seuraavien aihealueiden merkitystä ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia omassa työssäsi.

	Osaan riittävän hyvin	Haluan oppia lisää	En tarvitse työssäni	En osaa sanoa
Oman ajankäytön suunnittelu ja tehtävien priorisointi	☐	☐	☐	☐
Työtehtävien aikataulutus viikko- ja päivätasolla	☐	☐	☐	☐
Suunnitelmassa pysyminen, ad-hoc-tilanteista selviäminen	☐	☐	☐	☐
Aikavarkaiden tunnistaminen ja niistä selviytyminen (esim. sähköpostitulva, turhat palaverit, keskeytykset)	☐	☐	☐	☐
Outlookin hyötytoiminnot (väniluokat, hakukansiot, ryhmäkalenterit jne.)	☐	☐	☐	☐
Kokouksiin valmistautuminen, roolitus ja kokouskäytännöt	☐	☐	☐	☐
OneNote-muistikirjojen hyödyntäminen omassa- tai tiimityössä	☐	☐	☐	☐
Jokin muu, mikä	☐	☐	☐	☐

< Takaisin

Jatka myöhemmin

Jatka >



Sovelto Channel



Graafinen työ



Esimiestyö ja johtaminen



Hyvinvointi ja tuottavuus



Business Intelligence
ja Data-analyysi



Yhteisöllinen viestintä
ja ryhmätyö



Oman oppimisen edistäminen



Teknologiakatsaukset



Sujuva tietotyö



Sovelluskehitys



Myynti ja asiakaspalvelu



Infra



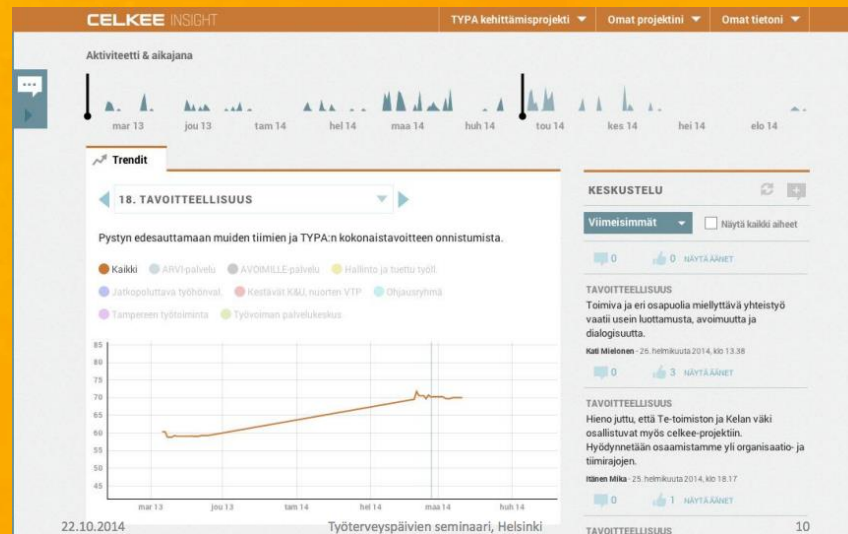
Suosituks

- Digitaalinen on-demand oppimisympäristö, joka tarjoaa täsmäoppimista työelämän tarpeisiin
- Yli 150 kurssia, 2500 videota, e-kirjoja, harjoituksia, testejä, haastatteluja
- Oppimista 24/7/365
- Organisaation kokemusten jakaminen oppimisen tueksi
- Opi ja innostu uudesta – viisi minuuttia päivässä riittää

Katso esittely!

Sovelto Insight

- Web-pohjainen Human Intelligence -ratkaisu läpinäkyvyyden ja yhteistyön parantamiseen
- Henkilöstö reflektoi ja vahvistaa oman työn mielekkyyttä ja omaa tuottavuutta viikoittain ja kertoo, mitä tukea tarvitaan.
- Henkilöstö ideoi, miten yrityksessä voidaan paremmin mahdollistaa tuottava ja mielekäs työ
- Vastauksissa on mahdollisuus anonymiteettiin





Sovelto Sparraus

- Coaching-ammattilaisen toteuttama palvelu, jonka tarkoituksena on auttaa löytämään ratkaisuja haasteellisiin tilanteisiin tai kysymyksiin
- Sparraus-palveluun varataan aika oheisesta osoitteesta
- Sparraus-session kesto 30 minuuttia, jona aikana pureudutaan yhteen täsmäkysymykseen
- Sparraus toteutetaan puhelimitse tai Skypellä
- Sparrauksen jälkeen lähetetään toimintaa vahvistava palautekysely
- Ks. esittelyvideo oheisesta osoitteesta

[www.sovelto.fi/
sparraus](http://www.sovelto.fi/sparraus)



**KICK-
OFF**

Maija saa sähköpostiin
Insight- ja Channel-
tunnukset sekä linkin
Hyvinvointituottavuuden
tarvekartoitukseen

Maija käy tekemässä
Hyvinvointituottavuuden
tarvekartoituksen ja saa
vinkkejä, minkä osa-
alueiden vahvistamisesta
saattaisi olla hyötyä

Maija tutustuu Channelin
opetustarjontaan ja poimii
opintosuunnitelmaansa
tarpeellisia kursseja. Niitä
Maija opiskelee työn ohessa –
5-15min kerrallaan.

Johto ja HR näkevät
organisaation tilanteen ja
kohdistavat kehityspanostuksia
tarvepohjaisesti vahvuuksia
vahvistamaan ja
kehitystarpeita parantamaan.

Tätä on ketterä kehitys!

Ongelmatilanteissa kun
tuntuu, ettei saa asioita
omin avuin eteenpäin,
pyytää Maija tukea
esimieheltään ja/tai varaa
ajan Sparraus-palveluun.

Maija käyttää Channelia
säännöllisesti päivittääkseen
osaamistaan sekä hyvinvoinnin,
suorituskyvyn ja motivoitumisen
ylläpitämiseen liittyviä taitoja.

Maija arvioi viikoittain oman työn
mielekkyyttä ja tuottavuutta.
Samalla Maija pohtii, miten voisi
vahvistaa niitä ja mitä tukea hän
tarvitsee. Maija esittää myös
yrityksen toimintatapoihin liittyviä
ehdotuksia tuottavan ja mielekkään
työn mahdollistamiseksi

LOISTO-PALVELU KÄYTÄNNÖSSÄ

VAIHE 3: HYVINVOINTITUOTTAVUUDEN STRATEGINEN SUUNNITTELU

Strateginen suunnittelu: Miten hyvinvointituottavuutta johdetaan?

Valmistaudu

- Kokemukset ketterän kehityksen vaiheesta
- Analyysi tarvekartoituksesta sekä Sovelto Insight-, Channel- ja Sparraus-palvelujen käytöstä

Johdon workshop

- Hyvinvointituottavuuden kriittiset menestystekijät
- Gap-analyysi organisaation tilan ja tavoitetilan välillä
- Toimenpidesuunnitelma kehitysprioriteeteista
- Hyvinvointituottavuuden integroiminen osaksi johtamisjärjestelmää

Toimi

- Hyvinvointituottavuuden kehitysprioriteetit (johto + Sovelto)
- Henkilöstön kehittämissuunnitelma (HR)
- Henkilöstölle viestitään valituista toimenpiteistä ja vahvistetaan itseohjautuvuutta



Hyvinvointituottavuuden strateginen johtaminen

1

Liiketoimintatavoitteet

- Keskeisimmät liiketoimintatavoitteet: toimivat strategisen johtamisen lähtökohtana

2

Kriittiset menestystekijät

Konsultatiivisesti fasilitoitu työpaja

- Mitä tavoitteisiin pääseminen edellyttää hyvinvointituottavuuden näkökulmasta?
- Mitkä ovat kriittisiä hyvinvointituottavuuden menestystekijöitä strategisten tavoitteiden toteutumisen kannalta?

4

Gap-analyysi
Jatkotoimenpidesuunnitelma
Integrointi johtamisjärjestelmään

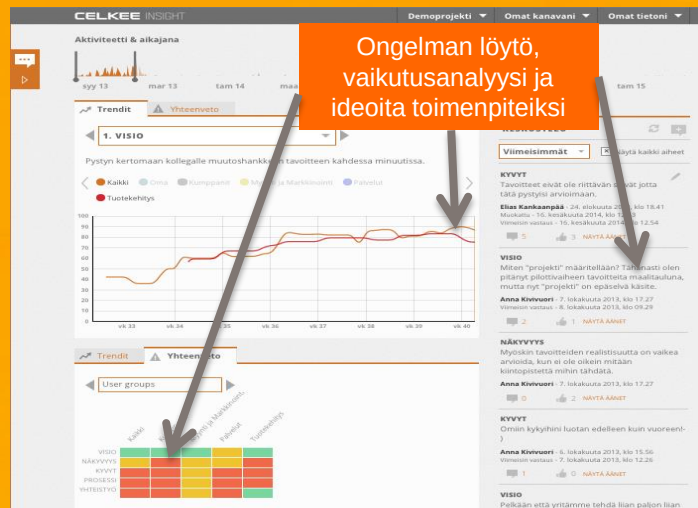
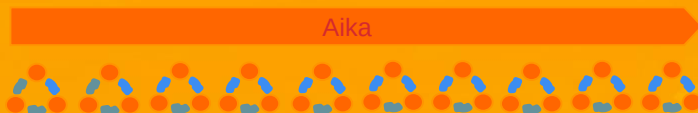
- Gappien tunnistaminen: Mitkä ovat nykytilan isoimmat vajeet kriittisten menestystekijöiden kannalta? Missä vahvuuksia, joita kannattaa edelleen vahvistaa?
- Jatkotoimenpidesuunnitelma: hyvinvointi- ja osaamisenkehittämispanostusten tunnistaminen, priorisointi ja kohdentaminen vaikuttavuusperusteisesti
- Hyvinvointituottavuuden integrointi johtamisjärjestelmään: roolit, vastuut, seuranta, päätöksenteko

3

Bottom-up –analyysi:
vahvuudet ja kehitystarpeet
Kartoitus, Insight, Channel, Sparraus

- Osaamiskartoitus sekä Sovelto Insight, Sovelto Channel ja Sovelto Sparraus -palveluiden käyttö analysoituna → koetut vahvuudet ja kehitystarpeet, yksilötasolla tehdyt toimenpiteet, hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen

Arvokasta ymmärrystä johdolle ja HR:lle



- Toimeen tartutaan organisaation tarpeiden pohjalta
- Hiljainen tieto näkyväksi organisaatiotasolla
- Kehitystarpeiden tunnistaminen ja niihin tarttuminen
- Koulutus-, kehitys- ja hyvinvointipanostusten kohdentaminen ja kehittäminen ketterästi, tarvepohjaisesti ja vaikuttavasti
- Tuottavuuden ja hyvinvoinnin strateginen ja operatiivinen johtaminen organisaation tilanteen ja strategisten painopisteiden mukaisesti

LOISTO-PALVELU! HINTA JA KÄYTTÖÖNOTTO

LOISTO-palvelu!

HYVINVOINTITUOTTAVUUDEN NYKYTILA-ANALYYSI

Autamme arvioimaan hyvinvointituottavuuden nykytilan ja keskeisimmät kehitystarpeet suhteessa liiketoimintatavoitteisiin.

Hyvinvointituottavuuden nykytila, kitkatekijät ja mahdollistajat, mittarit ja tunnusluvut suhteessa liiketoimintatavoitteisiin.

KETTERÄ JA KUSTANNUSTEHOKAS HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Tarjoamme toimintamallin ja työvälineet hyvinvointituottavuuden itseohjautuvaan kehittämiseen sekä hiljaisen tiedon näkyväksi tekemiseen organisaatiotasolla.

Sovelto Insight: Työväline oman työn tuottavuuden ja mielekkyyden arviointiin ja kehittämiseen.

Sovelto Channel: Digitaalinen oppimisympäristö oman osaamisen kehittämiseen.

Sovelto Sparraus: Ytimekäs puhelinsparraus, jossa ammattivalmentajamme auttavat ratkaisemaan yksilöllisesti esille nousevia haasteita. Sisältää 10kpl 30 minuutin sparrauspuhelua.

STRATEGINEN SUUNNITTELU

Autamme nostamaan hyvinvointituottavuuden strategiselle agendalle kilpailukyvyn lähteeksi.

Hyvinvointituottavuuden kriittisten menestystekijöiden tunnistaminen, bottom-up- ja gap -analyysi organisaation tilasta, tärkeimpien kehitysprioriteettien asettaminen, hyvinvointituottavuuden integroiminen johtamisjärjestelmään ja jatkotoimenpidesuunnittelu.

Investointisi loistavaan henkilöstöön yhteensä 15.000 eur + 20eur/käyttäjä/kk (+alv)

Mahdollisuus 50% rahoitukseen Työsuojelurahaston kautta

Näin pääsemme alkuun!

Pyydä Soveltolaiset
esittelemään hanke
päättävälle taholle –
suunnittelemme teille
soveltuvan
kokonaisuuden
yhdessä.



Tee investointipäätös
tarpeisiinne räätälöidyn
tarjouksen pohjalta.
Voit ottaa koko
palvelun tai osia siitä.



Varaa
valmistelupalaveriaika
(1-2 h) ja osallista
vastuulliset henkilöt.
Me Soveltolaiset
valmistelemme
etenemisen!

LOISTO

Ota käyttöösi palvelu, jolla saat ihmisten potentiaalin optimaaliseen käyttöön ja henkilöstösi loistamaan työssään!

TEHDÄÄN YHDESSÄ HYVÄSTÄ LOISTAVAA!

Kati Järvinen
Johtava konsultti,
Hyvinvointi ja tuottavuus
kati.jarvinen@sovelto.fi
0400 215 201

LOISTO-palvelun tuotteistukseen ovat osallistuneet

Sovelto Oyj

- Kati Järvinen, hankejohto
- Tuula Virtanen, osaamiskartoituksen yhteensovittaminen LOISTO-palvelun kanssa
- Sami Leppänen, Channel-työkalun sovittaminen osaksi LOISTO-palvelua
- Jan Bosas, videotuotanto ja editointi
- Mia-Maria Karjalainen, Channel-sisältöjen koordinointi
- Sanna Varpukari & Anne Tarkiainen, ohjaus ja tulosten katselmointi

Celkee Oy

- Kimmo Vättö, Celkee Insight-työkalun sovittaminen osaksi LOISTO-palvelua

HappyHealth Oy

- Meiju Sundelin, hankejohto, hyvinvointituottavuuden johtaminen

Channel-sisällöntuotanto ja videovalmennukset LOISTO-palveluun

- Kaisa ja Joni Jaakkola, Optimal Performance Oy
- Antti-Juhani Wihuri, Mind at Work Oy
- Janne Ala-Sippola & Anne Kangasniemi, Fondia Oy

Bermuda Oy, visuaalinen ilme, viestintä, markkinointi

- Mika Kihlakaski
- Sami Nieminen
- Sami Partanen
- Timo Tuomela