

 KASVURYHMÄ
The logo consists of a white circle with a diagonal slash through it, positioned to the left of the text 'KASVURYHMÄ'.

Osaava työvoima

KesTech - Round Table 23.3.2023

Kasvuryhmä™ on

Kasvukapteenien yhteisö,
jossa jäsenet auttavat toisiaan
kasvussa, uudistumisessa ja
kansainvälistymisessä.



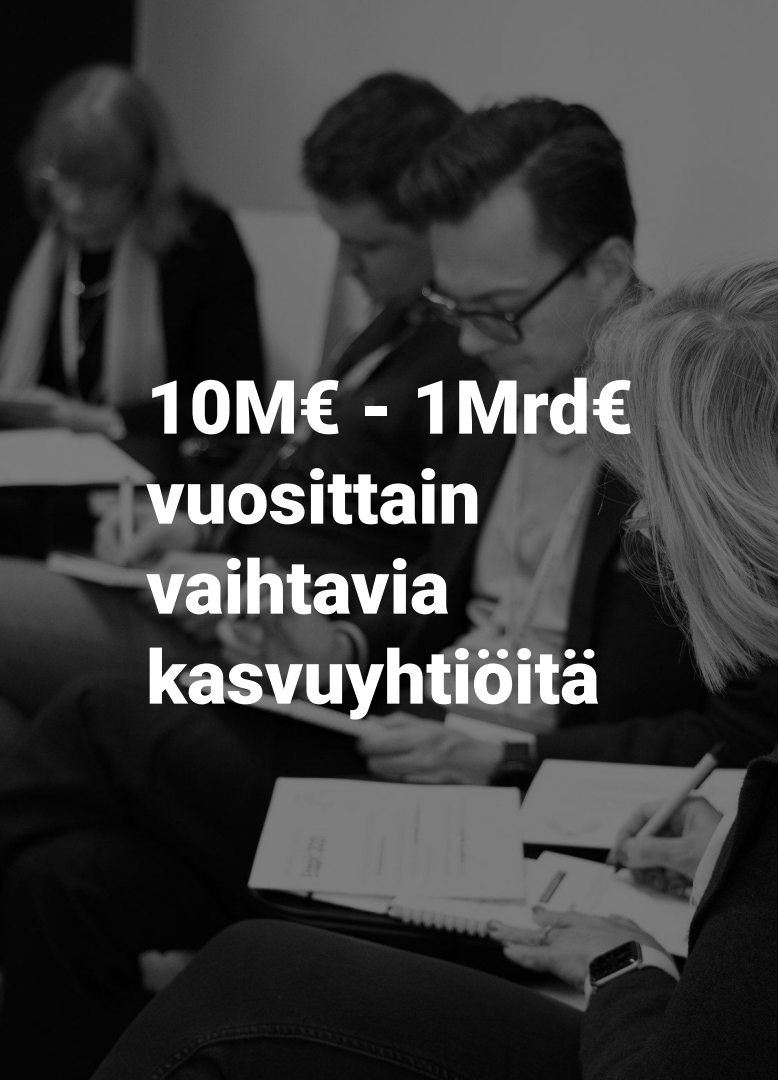
 KASVURYHMÄ



Kasvuryhmä on voittoa tavoittelematon yhdistys.

Kasvuryhmän tarkoitus on kiihdyttää suomalaisten yritysten kasvua, uudistumista ja kansainvälistymistä Suomen hyvinvoinnin parantamiseksi.






**10M€ - 1Mrd€
vuosittain
vaihtavia
kasvuyhtiöitä**

Kasvuryhmän jäsenet lupaavat törkeesti ja sparraavat avoimesti

200 yritystä

250 kasvujohtajaa

Hallituksen puheenjohtajia, omistajia, toimitusjohtajia ja yrityksen kasvusta vastaavia johtajia

Vuonna 2025 kasvuryhmäläiset ovat kiihdyttäneet kasvuvauhtiaan ja luoneet yhteensä **25 miljardia euroa** lisää liikevaihtoa sekä sitoutuneet **kestävään kasvuun.** 



The background is a grayscale photograph of a hand holding a document. Several areas are highlighted in bright yellow: a triangular shape at the top left, a rectangular shape at the bottom right, and a small rectangular shape in the middle of the page. The document has some text and a logo, but it is mostly out of focus.

**Kuinka houkutella
osaajia ja pitää heistä
kiinni?**



Toimintaympäristö haastaa yrityksiä uudistumaan

Vastuullisuus on yhä vahvempi kilpailuetu, kirittäjänään mm. megatrendit. 🌱

Suomen väestö ikääntyy, mutta **väestönkasvu** oli **14 448** henkilöä vuonna 2021. 📊

Englanti on virallisena työkielenä 45 %:ssa yrityksistä. 🇬🇧

The Great Resignation ja **Quiet Quitting** -ilmiöt: 37% harkitsee työpaikan vaihtoa. 💡

Veto- ja pitovoimatekijät nostavat arvoaan. 🍷

Lähteet: EK, Tilastokeskus, Baronan työelämä tutkimus 2023, Johdon Agendalla trendiraportti 2023.





Vetovoima ja pitovoima ovat sekä-että -asioita.

Kaikki lähtee hyvästä johtamisesta ja merkityksellisyydestä.

Onko teidän tarinanne sellainen, johon halutaan liittyä, ja jota halutaan kertoa edelleen myös arjessa?



Mikä tekee yrityksestä vetovoimaisen?

Merkityksellisyys ✨

Kirkasta, miksi yrityksenne on olemassa. Mikä on sen merkitys maailmalle, yhteiskunnalle ja yrityksen ihmisille? Korulauseita ei osteta.

Luo työlle merkitystä ja kerro, miksi se on tärkeää. Huomioi, että merkityksellisyyden kokemus on yksilöllinen.

Hyvät tarinat ✨

Kerro tarinoita tekijöistäsi - heidän onnistumisistaan, kehityspoluistaan ja kasvutarinoistaan. Jos haluat kansainvälisiä osaajia, pyydä kansainvälinen osaajanne kertomaan työstään ja elämästään Suomessa.

Mikä on se yhteinen tarina, jota organisaatiossanne kerrotaan? Onko se tarina, johon uudet ja nykyiset tekijät haluavat liittyä? Ovatko ihmiset saaneet olla luomassa tarinaa itse?

Ei riitä, että luodaan mielikuvia rekrytointivaiheessa. Tarinoiden on vastattava todellisuutta.



Mikä tekee yrityksestä vetovoimaisen?

Hyvinvointiin panostaminen ✨

Pistä matalan kynnyksen peruspalvelut kuntoon ja panosta lähijohtajien kykyihin käydä keskusteluja.

Luo puitteet yhteiselle tekemiselle ja yhdessä asioiden saavuttamiselle. Se lisää merkityksen tunnetta ja sitoutumista työyhteisöön.

Yrityksen taloudellinen hyvinvointi houkuttelee ja lisää varmuuden tunnetta. Ihmiset ovat usein mielellään mukana kasvutarinoissa.

Kulttuuri ✨

Usein joku kulttuurin erityispiirre on se, joka puree osaavaan työvoimaan ja erottaa teidät muista toimijoista. Panosta sen kehittämiseen.

Ruoki joustavuutta kulttuurissa. Organisaation tarpeet määrittelevät työtä, mutta työntekijöiden henkilökohtaiset preferenssit voi huomioida mahdollisuuksien mukaan.





“

Olemme panostaneet paljon siihen, että ihmiset tutustuvat nopeasti lähimpiin työkavereihin. Tiiminvetäjien yksi tärkeä tehtävä on tutustuttaa ihmisiä toisiinsa myös muuten kuin työtehtävien kautta.

**Veera Lehtismäki
Soldem**



Mikä saa pysymään?

Hyvä johtaminen 🍌

Johdossa täytyy nähdä johtaminen arvokkaana ja sille täytyy löytyä aikaa. Varmista, että johtamistyötä priorisoidaan ja kehitetään.

Anna työlle tavoitteet ja raamit, joiden puitteissa itseään saa vapaasti toteuttaa ja kehittää.

Panosta työntekijäkokemukseen arjessa. Kysy ihmisiltä, millaista meillä on työskennellä? Rakenna tapa kerätä palautetta säännöllisesti ja reagoida siihen.

Viesti! Puhu merkityksellisyydestä, kerro onko suunta oikea, huomioi yksilöt, arvosta ja anna palautetta.

Luo psykologista turvallisuutta. Rakenna siltoja.





“

Kun yrityksesi pyrkii tarjoamaan alanne parhaat mahdollisuudet kehittymiseen ja oppimiseen – vetää se magneetin lailla alan potentiaalisimmat osaajat luokseen.

**Kai Kaasalainen
Tamro**



Mikä saa pysymään?

Kehittymismahdollisuudet 🍌

Mahdollisuudet kehittyä yleensä sitouttavat, mutta urakehityksessä sama putki ei sovi kaikille. Luo henkilökohtaisesti räätälöityjä, motivoivia polkuja.

Tuo horisontaalinen eteneminen vertikaalisen rinnalle. Asiantuntija ei välttämättä ole hyvä johtaja, mutta hän voi syventää omaa osaamistaan ja jakaa sitä organisaatiossa muilla tavoin.

Mentorointi tai buddy-toiminta voi auttaa uusia pääsemään nopeammin sisään ja vanhoja kehittymään työssään. Tämä jakaa vastuuta ja lisää arjen johtajuutta työyhteisössä.

Palkitseminen 🍌

Eri asiat motivoivat erilaisia ihmisiä. Palkitsemisessa työntekijäkohtainen räätälöinti voi olla paikallaan, kunhan se on oikeudenmukaista.

Palkitseminen voi olla niin aineellista kuin aineetonta. Tunnista ne tekijät, jotka lisäävät merkityksen tunnetta. Palkitseminen ei korvaa hyvää johtamista.





Kulttuuri syö strategian aamiaiseksi.

Panosta siihen, että kaikki haluavat samaan pöytään.



Millainen kulttuuri ruokkii veto- ja pitovoimaa?

Avoimuus ja luottamus

Kaikkea tietoa ei voi kertoa kaikille, mutta kaikille pitää antaa tietoa. Pidä mielessä, mitä kuulija tarvitsee ja arvostaa. Avoimesti voi kertoa myös esimerkiksi sen, että johtoryhmälle annetaan enemmän tietoa kuin muille.

Tunnista, kuka työskentelee saman tavoitteen eteen. Luo palaverikäytännöt tai mallit, joissa tietoa jaetaan funktioiden ja roolien yli. Luottamus syntyy avoimuudesta.

Avoimuuden ja tiedonjaon kulttuurin voi tuoda näkyväksi myös arvoissa. Kirjoita auki, mikä teille on yrityksessä tärkeää. Henkilöstön on mahdotonta sitoutua johonkin, mitä ei ole aukikirjoitettu.



“

Otimme vahvan tulevaisuusnäkökulman ja teimme yhteisen kulttuurilupauksen. Sanoitimme sekä arvoja että osaamisen kehittämistä, oppimista ja mielen avaamista vaativat asiat. On hyvä sanoa ääneen asioita, jotka eivät vielä ole niin vahvoja. Tämä liittyy myös diversiteettiin ja siihen, arvostammeko myös sitä neljättä mielipidettä sen sijaan, että vain suvaitsemme sen.

Pia Tuominen
Barona



Millainen kulttuuri ruokkii veto- ja pitovoimaa?

Vapaus, vastuu ja välittäminen

Yhteisöllisyyden kokemusta on tärkeää rakentaa myös etänä. Epäviralliset kokoontumiset yhdistävät. Joskus pitää nähdä myös kasvokkain.

Luo ja mahdollista nopea testausympäristö kokeiluille, joissa sallitaan myös epäonnistumiset. Innosta koko henkilökunta tuomaan keskeneräisiä ideoita pöytään. Ihmiset motivoituvat vapaudesta.

Arvostus merkityksellisyyttä, joustavuutta sekä työ- ja henkilökohtaisen elämän balanssia kohtaan pakottavat miettimään työntekoa uudella tavalla. Miten henkilöstö voi kokea tulevansa arvostetuksi, vaikka työsuhteet olisivat moninaisempia?

Monimuotoisuus

Erilaisuus lisää näkökulmia. Muutostilanteissa monimuotoisuutta arvostavat ja sitä hakevat yritykset voittavat. Paras keino lisätä monimuotoisuutta on rekrytoida johtoon erilaisia ihmisiä, jotka sitten rekrytoivat erilaisia ihmisiä.



**Osaajakisassa voittavat ne, jotka osaavat
hyödyntää vetovoimaa ja panostavat
pitovoimaan - aidosti vastuulliseen
liiketoimintaan, henkilöstön hyvinvointiin,
osaamisen kehittämiseen ja uudistumiseen.**



Kiitos Ylä-Savoön!

Tinja Kivistö

tinja.kivisto@kasvuryhma.fi

+358 50 448 5056