A portrait of Pauli Leinonen, a middle-aged man with short, light-colored hair, wearing glasses and a dark suit jacket over a dark shirt. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a solid, vibrant red color.

**”Jokaisella on oikeus työhön,  
ja kaikkiin tehtäviin on mahdollista  
löytää sopiva tekijä. Hyvistä teki-  
jöistä kannattaa myös pitää huolta.**

**Keinoja on – ne on vain  
otettava käyttöön!”**

*Pauli Leinonen, Työnaika Oy*



**TYÖNAIKA**

# Töitä kaikille – tekijät kaikille töille!



## Työllistämisen asiantuntija!

Kaipaatko ideoita ja työkaluja työnhakija-asiakkaan ja työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön? Tai hakijoiden työkyvyn ja osaamisen arvioimiseen työmarkkinoiden tarpeita ajatellen?



## Kunnan tai hyvinvointialueen työnantaja!

Mietitkö, miten hyvät tekijät saadaan kiinnostumaan organisaatiostasi ja sitoutumaan sekä työtehtäviin että työyhteisöön? Huolestuttaako työntekijöiden uupuminen ja vaihtuvuus?



## Yritysjohtaja tai rekrytoija!

Haluatko kuulla, millaisilla rekrytointikäytännöillä organisaatiosi saa enemmän työnhakijoita, monimuotoisemman työyhteisön ja riittävästi työntekijöitä myös tulevaisuudessa?

Kouluttamiseen ja konsultointiin keskittynyt, valtakunnallisesti toimiva **Työnaika Oy** tarjoaa asiakkailleen sertifioidut työkalut, menetelmät ja palvelut, joiden avulla työnantajat löytävät hyviä tekijöitä ja monenlaiset työnhakijat osaamiseensa ja elämäntilanteeseensa sopivaa työtä. Toimivia työkaluja löytyy myös työntekijöiden jaksamisen ja kehittymisen tukemiseen.

Yrittäjä **Pauli Leinosella** on kahdenkymmenen vuoden kokemus työllisyyden edistämisestä. Pitkän ja monipuolisen kokemuksensa ansiosta hän ymmärtää sekä työnantajan, työnhakijan että työntekijän haasteet ja tarpeet. **Ota yhteyttä niin näet!**

# Työkalut ja menetelmät joka lähtöön

## WORKING STYLE ANALYSIS (WSA).

Lähi- ja etäjohtamisen sekä esihenkilötyön menetelmä, jolla arvioidaan ihmisten biologisia ja opittuja ominaisuuksia, mieltymyksiä ja potentiaaleja. Saadun tiedon avulla päästään vaikuttamaan yksittäisten henkilöiden hyvinvointiin, motivaatioon, tuottavuuteen ja käytökseen. WSA on erinomainen työkalu myös tiimien toiminnan ja tuloksellisuuden kehittämisessä.

## RATKO.

Ketterä menetelmä työn organisoimiseen ja muotoilemiseen. Ratkon avulla työyhteisö miettii ohjatusti ja strukturoidusti, miten tehtäviä voidaan järjestää uudella, aikaisempaa mielekkäämmällä tavalla. Kun toimenkuvat selkiytyvät, jokainen työntekijä voi keskittyä ydintehtäväänsä. Menetelmä toimii niin rekrytointien kuin työkyvyn ratkaisujen tukena.

## MONIMUOTOINEN REKRYTOINTI.

Kokonaisvaltainen, saavutettava rekrytointiprosessi, joka koituu sekä työnhakijan että rekrytoivan organisaation onneksi. Kun kaikilla hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet sekä työn hakemiseen että sen tekemiseen, hakijoiden joukko monipuolistuu ja kasvaa – mikä helpottaa sopivien tekijöiden löytämistä.

## IMBA JA MELBA.

Arviointimenetelmät, joita käytetään työtehtävän vaativuuden ja työnhakijan taitojen arvioimiseen sekä näiden kahden vertailemiseen. IMBAssa keskitytään työn edellyttämiin fyysisiin vaativuustekijöihin; Melba on pätevä apu työn edellyttämien psykososiaalisten vaativuustekijöiden (työelämätaitojen) arvioimisessa.

# Työhyvinvointia ja tulosta täsmäpalveluilla

## TUKEA TYÖKYKYJOHTAMISEEN:

### Työtyylianalyysi ja työn vaativuuden arviointi

Hyvä johtaminen ja toimivat työjärjestelyt vähentävät työntekijöiden psyykkistä kuormitusta, ylläpitävät työkykyä, parantavat työssä jaksamista ja pidentävät työuria. Tietoa ja tukea johtamiseen ja henkilöstön kehittämiseen tarjoavat henkilökohtaiset työtyylianalyysit ja tiimianalyysi (WSA) sekä työn vaativuutta arvioivat menetelmät (IMBA ja Melba).

## KONSULTOINTIPALVELUT:

### Monimuotoinen rekrytointi ja työllistämisen tuet

Vammaisten ja täsmätyökykyisten henkilöiden työllistämiseen liittyvä konsultointi auttaa turhien pelkojen selättämisessä ja sopivien osajien löytämisessä. Mitä monimuotoinen rekrytointi tarkoittaa käytännössä, ja millaisia tuloksia sillä voi saada aikaan? Mitä jokaisen työnantajan on hyvä tietää erityisryhmien työllistämisestä ja tarjolla olevista tuista? Vuoropuhelu asiantuntijan kanssa madaltaa monimuotoisen rekrytoimisen kynnyksiä, ja parhaimmillaan työyhteisö ja tekeminen saavat uutta, tervetullutta potkua.

## TYÖNMUOTOILU:

### Toimivat työnkuvat kaikille (kaksi lähestymistapaa)

1. Muotoillaan ja selkiytetään olemassa olevia työnkuvia tai/ja luodaan täysin uusia työnkuvia organisaation tarpeiden, tavoitteiden sekä työntekijöiden työkyvyn ja osaamisen mukaan (Ratko).
2. Laaditaan olemassa olevan työtehtävän vaatisuusprofiili sekä työntekijän taitoprofiili. Verrataan näitä profileja ja muokataan työ tekijän työkyvyn ja osaamisen mukaiseksi. Työn vaatisuusprofiili toimii myös rekrytoinnin apuna (IMBA ja Melba).

### **PALVELUMUOTOILU:**

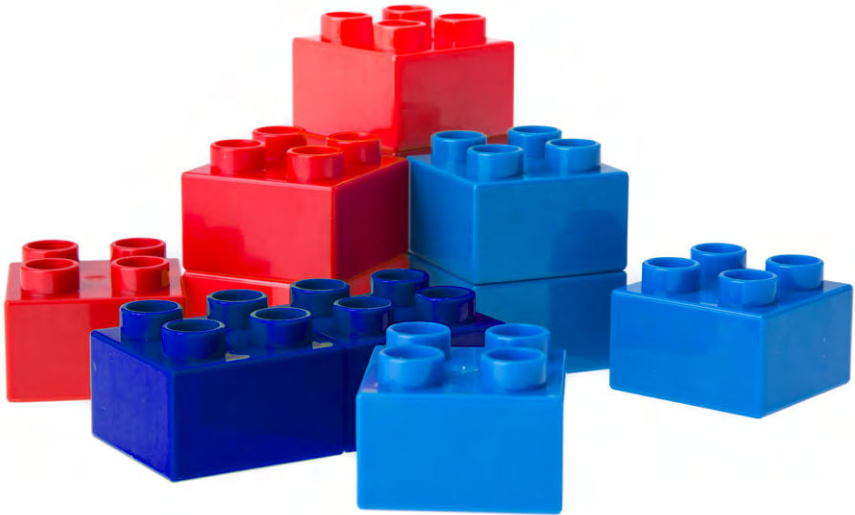
## **Käytännön apu kuntien työllisyyspalveluille ja välityömarkkinatoimijoille**

Palvelumuotoilun tavoitteena on saada aikaan sekä kohderyhmän että palveluntarjoajan kannalta tarkoituksenmukaisia, helposti saavutettavia ja helppokäyttöisiä palveluita. Työnaika auttaa organisaatiosi niin tarpeiden määrittelyssä, palveluiden räätälöimisessä kuin selkeän ja johdonmukaisen viestinnän suunnittelemisessä.

### **ASiantuntijaluennot:**

## **Infoa ja inspiraatiota henkilökunnalle ja asiakkaille**

Haluatko tarjota henkilöstölle tai asiakkaille asiantuntijapuheenvuoron, joka innostaa, informoi, kannustaa ja/tai kouluttaa? Etsitkö sanavalmista työllisyysasiantuntijaa webinaariisi tai seminaariisi? Täältä pesee – oli kyse sitten työllisyyden edistämisestä, työnantajayhteistyöstä, osa- ja täsmätyökykyisten työllistymisestä tai työnmuotoilusta!



# Räätälöidyt koulutukset organisaatiosi tarpeisiin

## 1. Ideoita, työkaluja ja rohkaisua työnantajayhteistyöhön

**KENELLE?** Työllistämisen asiantuntijoille, joiden tehtäviin kuuluu työnhakija-asiakkaiden työllistymisen edistäminen.

**MITÄ?** Konkreettisia työkaluja (potentiaalisten) yhteistyöyritysten ja niiden tarpeiden kartoittamiseen ja kontaktoimiseen, yhteistyön rakentamiseen, omien palveluiden sanoittamiseen, neuvottelujen loppuun viemiseen sekä yhteistyön ylläpitämiseen.

**MIKSI?** Työnhakija-asiakkaiden työllistymisen edistäminen vaatii jatkuvaa vuoropuhelua ja yhteistyötä työnantajien kanssa. Tässä testatut, toimiviksi todetut työkalut ja toimintatavat ovat iso apu!

## 2. Monimuotoisen rekrytoinnin perusteet

**KENELLE?** Rekrytoinnin, HR:n ja työllistämisen asiantuntijoille, rekrytoiville esihenkilöille ja johtajille, vastuullisuusjohtajille sekä työ- ja uravalmentajille.

**MITÄ?** Tutkittua tietoa monimuotoisuuden eduista, edistämisestä ja hyödyntämisestä. Toimivia keinoja saavutettavan rekrytointiprosessin rakentamiseen ja toteuttamiseen.

**MIKSI?** Saavutettava rekrytointiprosessi tuo lisää hakijoita. Kun hakijajoukko kasvaa, sopivien osaajien löytäminen helpottuu.



### 3. Työnmuotoilun Ratko-työpajan suunnittelu ja toteutus

**KENELLE?** Työllistämisen ja työkyvyn asiantuntijoille, yritysten esihenkilöille sekä henkilöstön ja toiminnan kehittämisestä vastaaville.

**MITÄ?** Tiedot ja taidot Ratko-työpajan suunnittelemiseen ja toteuttamiseen. Vinkit Ratko-palvelun markkinointiin eri sidosryhmille. Koulutuksessa työyhteisö kokoaa ja muotoilee uuden työnkuvan olemassa olevista työtehtävistä.

**MIKSI?** Työnmuotoilulla ja tarkoituksenmukaisella työnjaolla varmistat, että henkilökuntaa on riittävästi, työssä voidaan hyvin ja työt sujuvat tehokkaasti.

### 4. Työn vaativuuden ja työkyvyn arviointi: menetelmät ja niiden hyödyntäminen

**KENELLE?** Työllistymis- ja koulutuspalveluissa, valmennuksessa, ammatillisen kuntoutuksen puolella, työterveyshuollossa tai työturvallisuuden ja henkilöstöhallinnon parissa työskenteleville.

**MITÄ?** IMBA- ja Melba-arviointimenetelmiin tutustuminen sekä niiden hyödyntäminen käytännössä: työn fyysisten ja psykososiaalisten vaatimusten vertaaminen henkilön vastaaviin kykyihin.

**MIKSI?** Kun tunnistat työn kuormitustekijät, voit kehittää työtehtäviä siten, että ne vastaavat työntekijöiden taitoja ja kokemusta. Tämä luo hyvän perustan työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle.





Haluan olla edistämässä työllisyyttä ja luomassa työelämää,  
jossa jokaisella on mahdollisuus voida hyvin ja menestyä.  
Kun asiat hoidetaan oikein ja hyvin, kaikki osapuolet voittavat.

Voisiko osaamisestani ja kokemuksestani  
olla apua sinun organisaatiollesi?  
Ota yhteyttä – otetaan selvää!

**Pauli Leinonen**

Työnaika Oy

044 734 5845

pauli.leinonen@tyonaika.fi

tyonaika.fi

