



TYÖELÄMÄN TRENDIT 2024

PALVELUMME

Psycon on rekrytointiin, psykologisiin henkilöarviointeihin sekä johtamisen ja organisaatioiden kehittämiseen erikoistunut konsulttiyhtiö. Rakennamme parempaa työelämää ja johtamista.

REKRYTOINTIPALVELUT

Psyconin kokeneet ammattilaiset auttavat onnistumaan rekrytoinneissa. Voimme ottaa vetovastuun koko rekrytointiprojektista tai tukea vain tietyissä rekrytoinnin vaiheissa. Tarjoamme myös valmennusta HR-ammattilaisille ja rekrytoiville esihenkilöille.

PSYKOLOGINEN HENKILÖARVIOINTI

Psykologinen henkilöarviointi on tehokas ja luotettava tapa ymmärtää paremmin osallistujan vahvuuksia ja kehityskohteita. Arviointi tuottaa runsaasti tietoa henkilön persoonallisuudesta, motivaatiotekijöistä, johtamistyylistä ja työskentelytavoista.

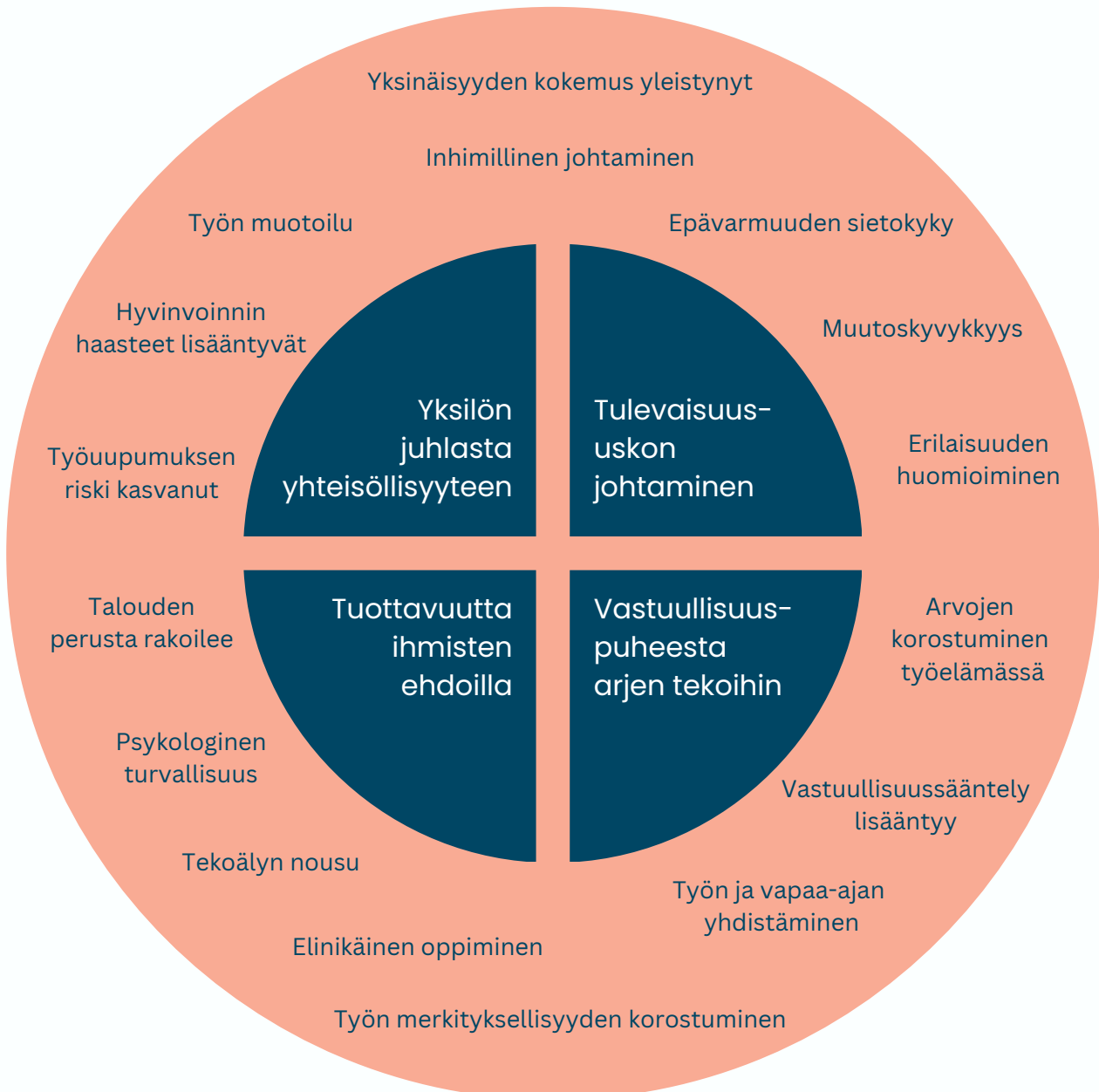
KEHITTÄMISPALVELUT

Psyconin kehittämis-, valmennus- ja coaching-palvelut nojaavat tutkittuun tietoon ja syvälliseen ymmärrykseen työ- ja johtamiskäyttäytymisestä sekä organisaatiopsykologiasta. Vahvuutemme on erilaisten organisaatioiden tuntemus sekä pitkän kokemuksen kerryttämä ymmärrys eri aloilta.

TRENDIKARTTA

Nopeiden ja ennakoimattomien muutosten maailmassa tarvitsemme sekä joustavuutta että kykyä luoda turvallisuutta työympäristöön. Fokus siirtyy yksilöllisestä pärjäämisestä vahvemmin voimavarojen ammentamiseen yhteisöllisyydestä. Yhteisiä turvallisia tiloja luomalla teemme tilaa empatialle, psykologiselle turvallisuudelle ja aidolle vuoropuhelulle sekä kyvylle keskustella rakentavasti, kun olemme eri mieltä.

Näiden varassa organisaatio kykenee muokkaamaan osaamistaan ja tekemään realistisiin arvioihin perustuvia pitkän aikavälin strategisia päätöksiä. Tulevaisuuteen luottava ja rohkeasti uusia teknologioita käyttöön ottava organisaatio rakentaa itselleen kilpailuetua vuosikymmenten päähän, ja vastuullisuus niin henkilöstön suuntaan kuin ulospäin houkuttelee osaavia työntekijöitä.



1. YKSILÖN JUHLASTA YHTEISÖLLISYYTEEN

Yhteenkuuluvuus yksilöön kohdistuvien vaatimusten vastapainona, psykologinen turvallisuus ja aito vuoropuhelu, erimielisyyshaidot, yksinäisyyden kokemuksen vähentäminen.

Ihmisten arkeen on viime vuosina kohdistunut paljon turvallisuuden tunnetta koettelevia tekijöitä. Maailma ympärillä kuohuu, ja tulevaisuus näyttöytyy epävarmana. Koronavuodet sysäsivät ihmiset etätööhön ja etäälle toisistaan, ja yksinäisyys on lisääntynyt. Lisäksi on puhuttu uupumus pandemiasta, joka on seurannut jatkuvasta työn vaatimusten kasvusta.

Fokus julkisessa keskustelussa on ollut viime vuosina vahvasti yksilöissä. Nyt on nähtävissä, että ihmiset kaipaavat enemmän yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta yksilöön kohdistuvien vaatimusten vastapainoksi.

Työelämän fokus tulee kääntymään yksilöiden tarpeiden lisäksi vahvemmin yhteisöllisyyden johtamiseen ja yhteisten turvallisten tilojen luomiseen. Yhteisöllisyyttä vaalimalla teemme tilaa empatialle, psykologiselle turvallisuudelle ja aidolle vuoropuhelulle. Tämä edellyttää meiltä työyhteisötaitoja, kykyä olla läsnä toisillemme ja kykyä keskustella rakentavasti myös silloin, kun olemme eri mieltä. Etä- ja hybridityöstä ei tulla luopumaan. Tärkeää onkin osata luoda yhteisöstä kantava voimavara muuttuvassa toimintaympäristössä.

TARTU TEEMAAN

Kiinnitä yhteisöllisyyden rakentamiseen huomiota jo rekrytointivaiheessa. Keskustele ehdokkaiden kanssa siitä, mitä työyhteisö heille merkitsee, millaista yhteisöä he arvostavat ja mitä he itse yhteisöön tuovat. Oikea henkilö oikeanlaisessa työyhteisössä tukee niin yksilön kuin yhteisön hyvinvointia ja jaksamista.



2. TULEVAISUUSUSKON JOHTAMINEN

Turvattomuuden ja näköalattomuuden lievittäminen, epävarmuuden sietokyvyn tukeminen, strateginen visiointi ja tilannetietoinen johtaminen, vakauden ja toivon luominen.

Riittääkö osaamiseni tulevaisuudessa? Viekö tekoäly työni? Epävarmuus ja jatkuva muutos saavat meidät tuntemaan turvattomuutta ja näköalattomuutta myös työelämässä. Kasvava vaade muutuskvykkyyteen ja epävarmuudensietokykyyn siirtää vastuuta yksilöiltä vahvemmin organisaatioille: niiden tulee aktiivisesti luoda rakenteita, jotka synnyttävät muutoksen keskellä sujuvasti luovivia yhteisöjä.

Muutokseen sopeutuminen kasvattaa työn vaatimuksia, jolloin yhteisön oppimiskyky nousee menestystekijäksi. Jatkuva oppiminen integroidaan organisaatioiden kulttuureihin.

Johtajat innostavat työntekijöitä näissä ponnisteluissa luoden ilmapiiriä, jossa virheet nähdään oppimismahdollisuuksina.

Johtamisen on valettava luottoa tulevaisuuteen. Johtajan tärkein tehtävä onkin olla vakautta, luottamusta ja toivoa synnyttävä suunnannäyttäjä. Tämä edellyttää monipuolisia taitoja: strategista näkemystä, inhimillistä lähijohtamista, kykyä johtaa muutosta sekä vahvaa sopeutumiskykyä. Nämä elementit luovat perustan organisaatiokulttuurille, joka kantaa organisaatiota menestyksekkäästi tulevaisuuteen.

TARTU TEEMAAN

Millaista johtamista haluat organisaatiossasi vaalia ja tuottaa? Kuinka voit johtamisen keinoin vahvistaa työntekijöidenne turvallisuuden ja luottamuksen kokemuksia? Määrittäkää omat johtamisen kulmakivet tai periaatteet, jotka huomioitte niin esihenkilörekrytointien kriteereissä kuin esihenkilöiden osaamisen kehittämisen suunnitelmissa.



3. VASTUULLISUUS- PUHEESTA TEKOIHIN

Arvojen eläminen todeksi, työnantajan ja työntekijän arvomaailmojen yhteensopivuus, työn merkityksellisyys ja motivaatiotekijät, vastuullisuudesta työyhteisön yhteinen asia.

Tulevina vuosina työnantajan ja työntekijän arvomaailmojen yhteensopivuus määrittää vieläkin voimakkaammin työntekijä- ja ehdokaskokemusta. Lisäksi työntekijät haluavat kokea tekevänsä merkityksellistä työtä. Tämän vuoksi yksilöllisiä motivaatiotekijöitä tulisi pyrkiä ymmärtämään entistä paremmin.

Myös EU:n vastuullisuussäätely kiristyy tulevina vuosina. Kestävyyseraportoinnin laajeneminen vaikuttaa suoraan tai epäsuorasti lähes jokaiseen organisaatioon. Tässä kehityskulussa voittavat ne, jotka ymmärtävät näiden muutosten merkityksen työvoiman sitoutuvuudelle, hyvinvoinnille ja tuottavuudelle pitkällä tähtäimellä.

Huomionarvoista on, että kauniisti kirjailut visiot ja arvot eivät enää riitä. Organisaatioihin kohdistuu alati kasvava paine konkretisoida arvomaailmaansa. Vastuullisuuspuheen tulee realisoitua näkyviksi teoiksi, ja arvojen mukaisen toiminnan tulee näkyä entistä vahvemmin jokaisen työntekijän arjessa.

Johtoryhmissä pohditaankin arvojen lisäksi entistä ankarammin sitä, kuinka arvot eletään todeksi. Suljettujen kulmahuoneiden sijaan pohdintaa tehdään avoimesti yhdessä työntekijöiden kanssa.

TARTU TEEMAAN

Milloin olet viimeksi pysähtynyt pohtimaan, miten rekrytoitte? Arvot ja kulttuuri on syytä elää todeksi myös rekrytointimenetelmissä ja -tavoissa. Tällöin voit osoittaa jo rekrytointivaiheessa ehdokkaille, mikä teille on merkityksellistä. Samalla on hyvä pohtia, mikä on arvojen ja kulttuurin vaikutus rekrytointikriteereihin organisaatiossanne.



4. TUOTTAVUUTTA IHMISTEN EHDOLLA

Tuottavuus ja inhimillisyys rinnakkain, teknologian rohkea käyttö, objektiivinen tarkastelu ja strateginen päätöksenteko, kilpailukyvyyn ja inhimillisen osaamisen varmistaminen.

Tuottavuuserot repeävät, ja menestyvät organisaatiot erottuvat rohkealla teknologian ja älykkäiden ratkaisujen käytöllä. Tämä synnyttää uusia osaamistarpeita ja edellyttää kokeilukulttuurin ja reflektiokyvyn vahvistamista. Tässä hetkessä voidaan tehdä kauaskantoisia strategisia ratkaisuja – olennaista on tunnistaa, mihin tulevaisuuden visiot perustuvat ja millä ne voidaan toteuttaa.

Tuottavuus rakentuu edelleen ihmisten toiminnan kautta. Kyvykkään organisaation varmistamisessa keskiöön nousevat inhimillisen potentiaalin hyödyntäminen ja strategisen osaamisen varmistaminen.

Olennaista on avoin ja rohkaiseva ilmapiiri sekä psykologinen turvallisuus. Organisaation on tärkeää tunnistaa ja kehittää olemassa olevia vahvuuksia sekä varmistaa, että keskeinen osaaminen päivittyy myös tulevaisuuden tarpeisiin.

Tuottavuuden ja inhimillisyyden yhteensovittaminen luo tasapainoa. Merkityksellisyys ei sulje pois tehokkuutta, ja teknologian käyttö voi parantaa työhyvinvointia. Inhimilliset taidot, kuten empatia ja luovuus sekä analyyttinen ajattelu ja rationaalinen päätöksenteko ovat erityisen arvokkaita tekoälyn tukemassa ympäristössä.

TARTU TEEMAAN

Teknologisten mahdollisuuksien lisääntyessä on tärkeää varmistaa, ettei kehittyvän teknologian ja inhimillisen toiminnan välille pääse syntymään jännitteitä. Tuottava organisaatio tarvitsee ihmisen osaamisen koko kirjon. Miten voimme taata, että jokaisen potentiaali tulee nähdyksi, kuulluksi ja hyödynnetyksi?



ASIAANTUNTIJAMME



**HILLA
MARIN**

*Henkilöstö-
konsultti*



**MILLA
KANSONEN**

*Recruitment
Lead*



**MIKAEL
NEDERSTRÖM**

Tutkimusjohtaja



**PAULIINA
PIHLAJANIEMI**

Kehittämiskonsultti



**RIITTA
VUORELMA-IHO**

*Asiakaskokemus-
johtaja*