

Tervetuloa tapahtumaan

Tulevaisuuden työelämä ja johtajuus 10.5.2022

#TTJ2022

RAUMAN
KAUPPAKAMARI



ILMARINEN



ADMINISTER



Ohjelma

12.30 Ovet auki - kahvitarjoilu ja minimessuilla kiertelyä

13.00 Avauspuheenvuoro

13.05 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kohtalonyhteys, **Kari-Pekka Martimo**

13.50 Tapaksia tarjolla

14.05 Näkökulmia työkykyjohtamiseen kiinnostavien case-tapausten kautta

- Kuinka sinä voit? - Konepajasiskot **Niina Pekonen**, toimitusjohtaja ja **Noora Pylkkänen**, varatoimitusjohtaja, Hallaworks Oy
- Hyvinvointihankkeista kestävään arkeen - **Mira Ylén**, Agile HR Coach, Guidin
- Perusasiat kuntoon: hyvä johtaminen riittää - **Tomi Salo**, henkilöstöjohtaja, Valmet Automotive

15.20 Yhteenveto tilaisuuden annista

15.30 Aikaa kiertää minimessuilla

16.00 Tilaisuus päättyy





SILTA

muuttaa palkka- ja HR-datan
liiketoiminnan menestystekijäksi

Tulevaisuuden työelämä ja johtajuus

Rauman kauppakamari 10.5.2022

Me olemme Silta

– Suomen johtava henkilöstön ja palkkapalveluiden asiantuntija



Maksamme yli

110 000

palkkaa kuukausittain

Liikevaihto

21,9 M€

(2020)

Osaamista yli

100

työehtosopimuksesta

Henkilöstöä

300

Administer-konsernin liiketoiminnot



ADMINISTER

Markkinoiden laajin
taloushallinnon tuki



Palkka- ja HR-data
liiketoiminnan menestystekijäksi

ADNER

Suurten yritysten talouden
ulkoistaja ja sparraaja

 Kunta
laskenta

Elinvoimaa kuntiin modernilla
taloushallinnolla

emce

Ohjelmistokumppani, joka yhdistää
ihmiset ja liiketoiminnan prosessit

Polku

Polku on kätevin ja nopein tapa
aloittaa yritystoiminta.

Palvelumme



Palkkapalvelut



HR-palvelut



Konsultointi



PEO-palvelut



Simo – Silta Mobiili



HR-analytiikka

Palkanlaskennan vaikutukset



Työntekijä

- Sujuva arki
- Mobiilisovellukset
- Positiivinen työntekijäkokemus



Esimies

- Työkalut esimiestehtävien hoitamiseen
- Avaimet suorituksen johtamiseen



HR

- Aikaa esimiesten tukemiseen
- Välineet henkilöstötiedolla johtamiseen
- Tukea liiketoiminnan kehittämiseen



Johto

- Henkilöstömittarit osaksi liiketoiminnan mittaristoa
- Johdettavuutta resurssien suunnitteluun ja työhyvinvointiin



Ohjelma

13.05 Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kohtalonyhteys, **Kari-Pekka Martimo**

13.50 Tapaksia tarjolla

14.05 Näkökulmia työkykyjohtamiseen kiinnostavien case-tapausten kautta

- Kuinka sinä voit? - Konepajasiskot **Niina Pekonen**, toimitusjohtaja ja **Noora Pylkkänen**, varatoimitusjohtaja, Hallaworks Oy
- Hyvinvointihankkeista kestävään arkeen - **Mira Ylén**, Agile HR Coach, Guidin
- Perusasiat kuntoon: hyvä johtaminen riittää - **Tomi Salo**, henkilöstöjohtaja, Valmet Automotive

15.20 Yhteenveto tilaisuuden annista

15.30 Aikaa kiertää minimessuilla

16.00 Tilaisuus päättyy





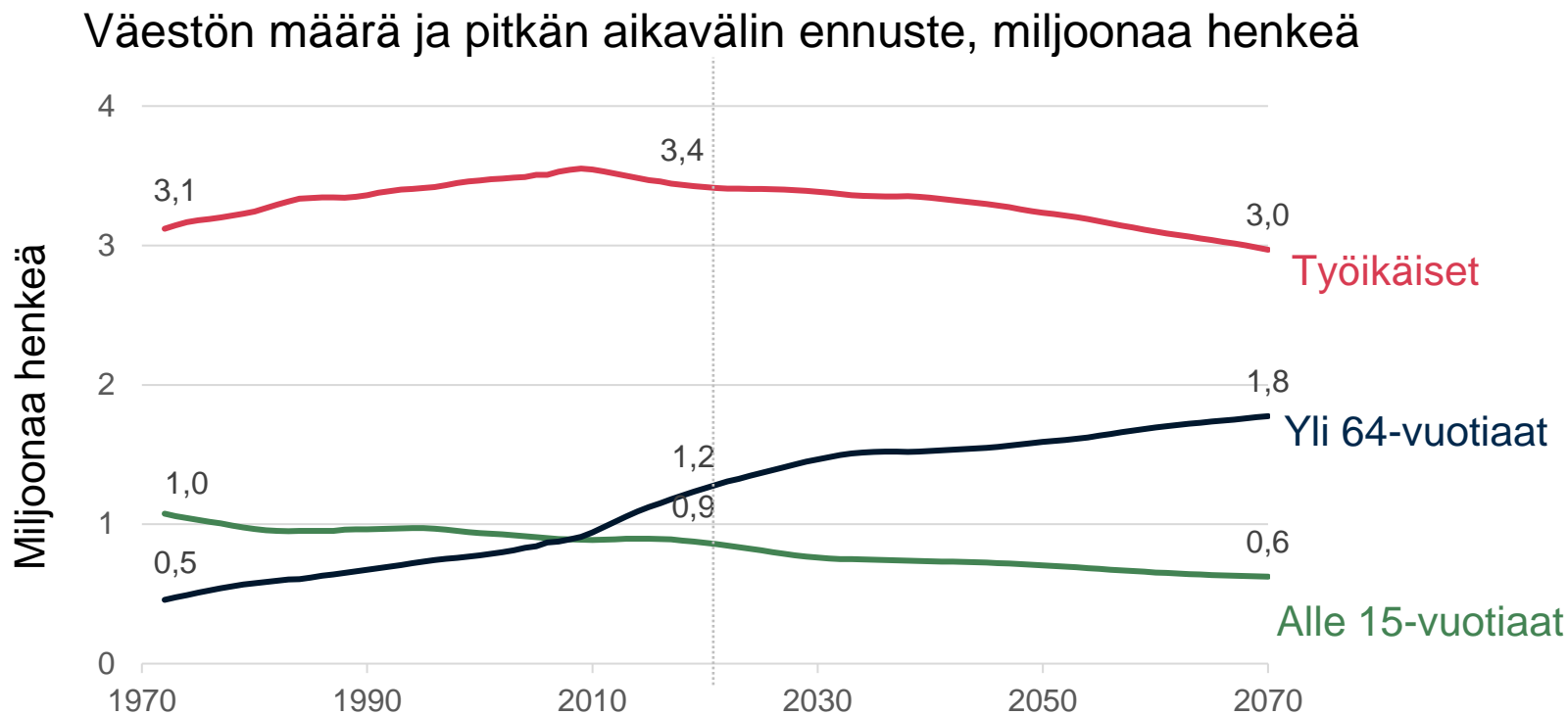
Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kohtalonyhteys

Kari-Pekka Martimo, LT, Dos.
Työkykyriskien ennakointi ja tutkimus

ILMARINEN

PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ

Työikäisten määrä vähenee – työllisyyteen ja työkykyyn panostaminen entistäkin tärkeämpää

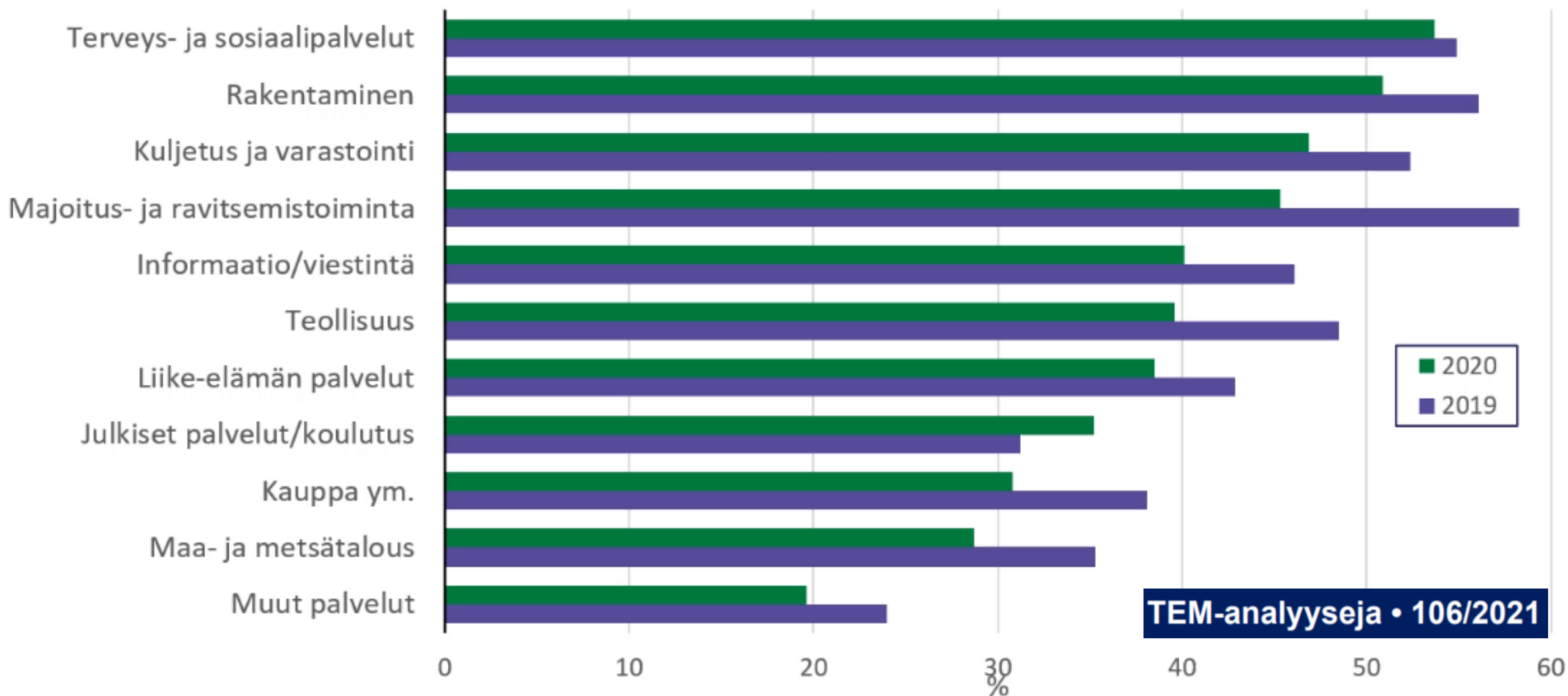


Lähde: Tilastokeskus



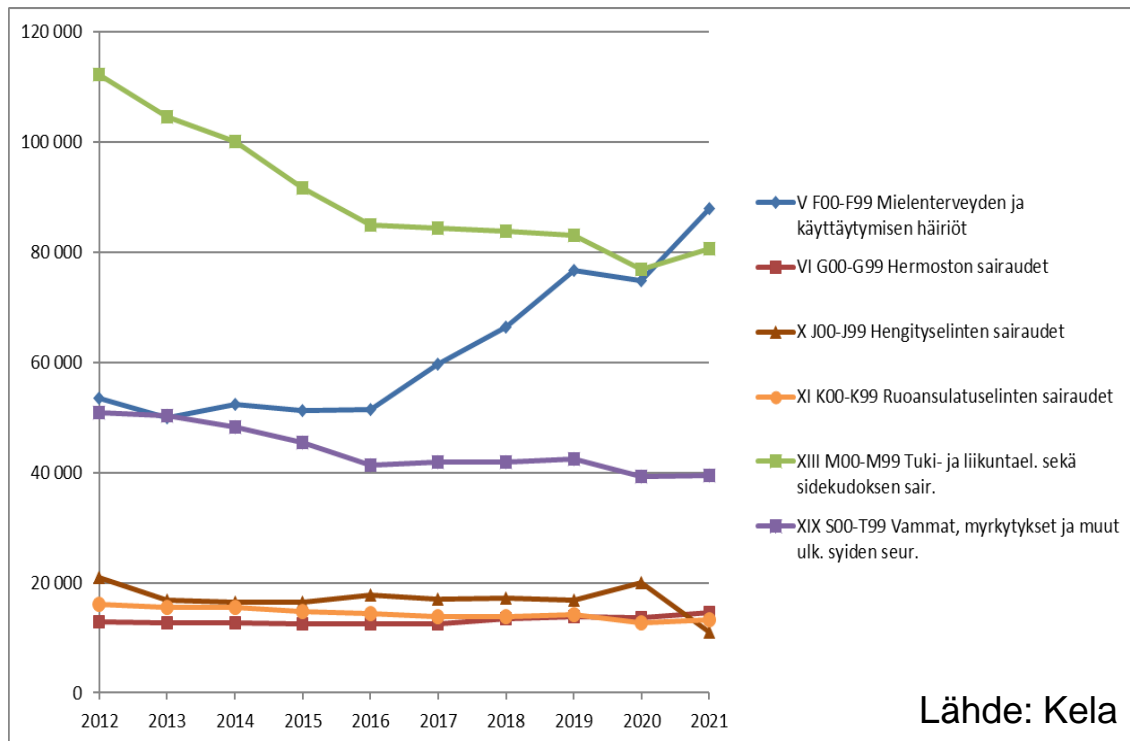
Syntyvyyden lasku lisää painetta nostaa eläkemaksuja pitkällä aikavälillä. Siksi työllisyyttä tulee parantaa ja samalla varmistaa, että nykyiset työntekijät pysyvät töissä työhaluisina ja työkykyisinä mahdollisimman pitkään.

Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2019 ja 2020, %

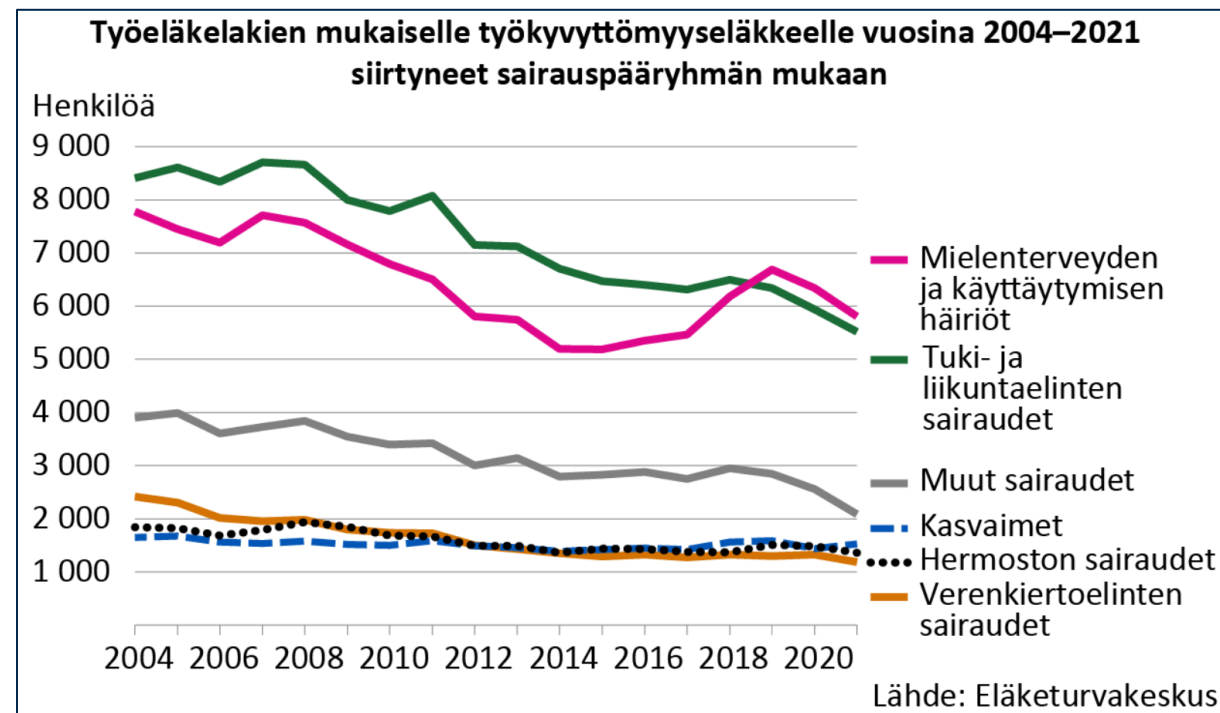


Mielenterveysperusteinen työkyvyttömyys

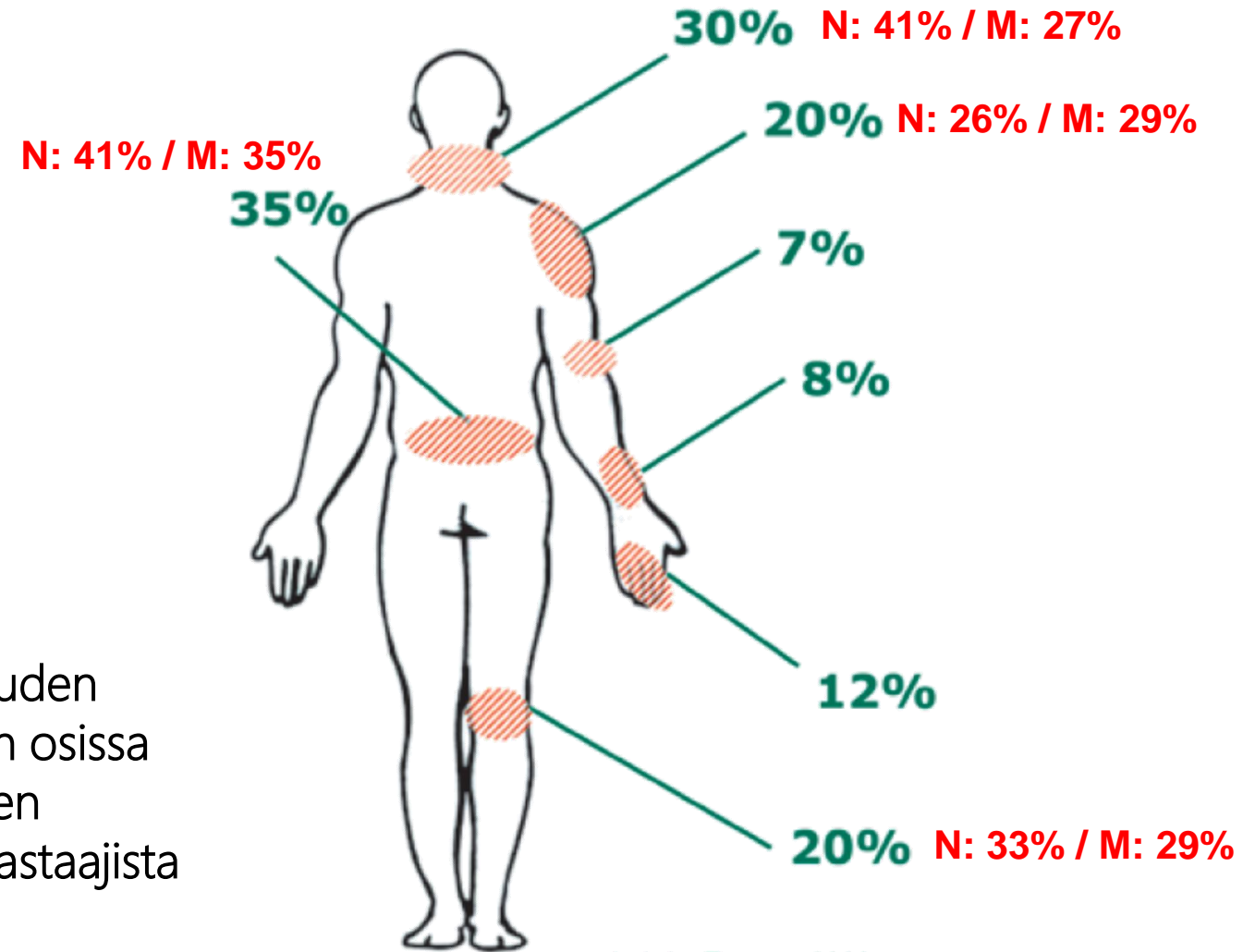
Sairauspäiväraahajaksot 2012-21



Työkyvyttömyyseläkkeet 2004-20



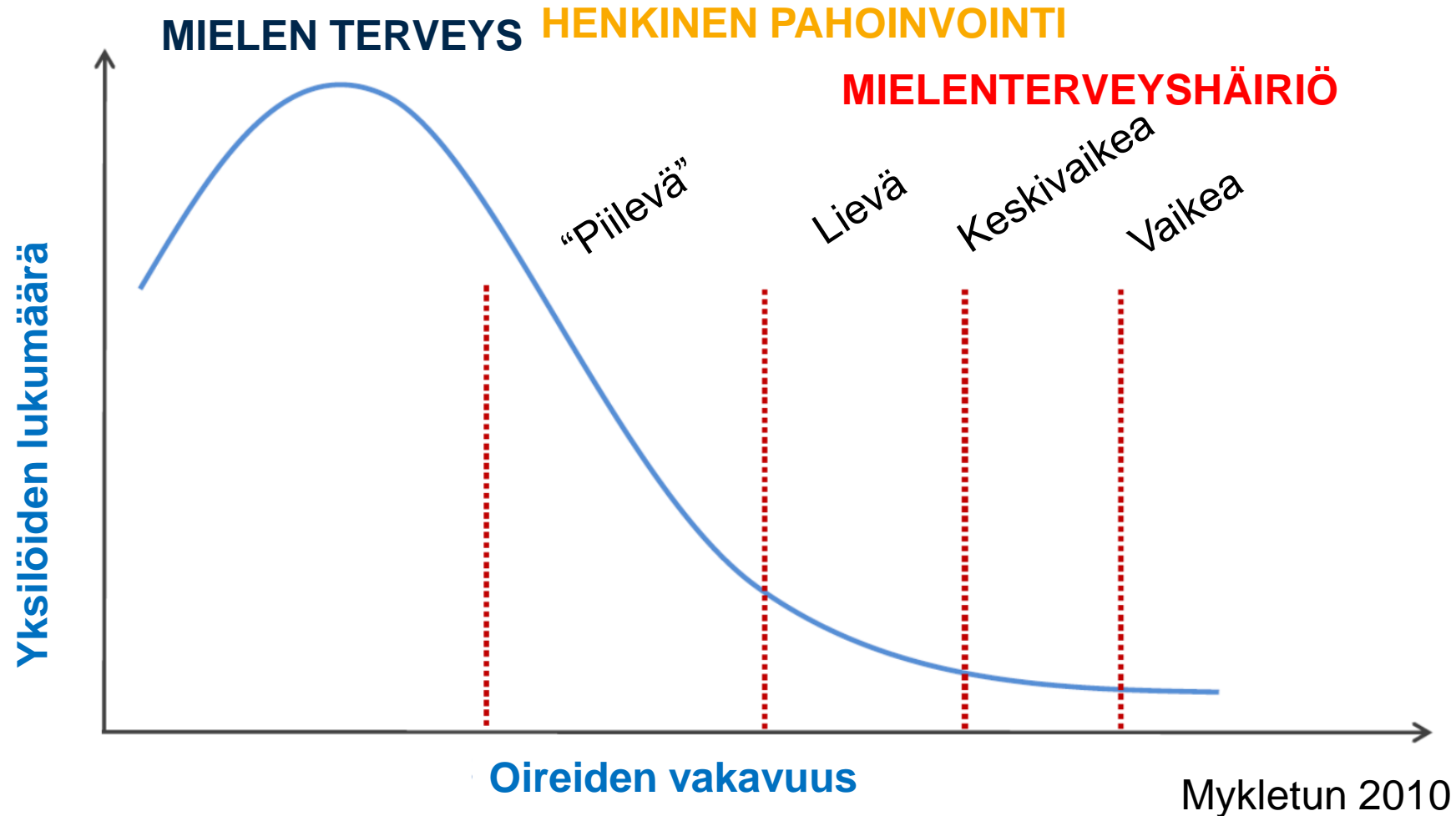
Liikuntaelinvaiivat ovat yleisiä...



Edellisen kuukauden aikana eri kehon osissa kipua kokeneiden osuus kaikista vastaajista

Lähde: Terveys 2000
Lähde: Terveys 2011

...samoin mielenterveyden oireet



Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä

- **Syrjintä ja epätasapuolinen kohtelu työelämässä on kielletty.**
- Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan
 - iän,
 - alkuperän, kansalaisuuden, kielen,
 - uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen,
 - poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan,
 - perhesuhteiden,
 - **terveydentilan, vammaisuuden,**
 - seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai
 - muun henkilöön liittyvän syyn perusteella
- Myös vammaisten **työntekoaedellytysten luomiseksi tehtävien kohtuullisten mukautusten epääminen on kielletty.**
- Velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti säädetään lisäksi työsopimuslaissa.
- Rikoslain tunnusmerkistön täyttävä työsyryntä työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa ja **palvelussuhteen aikana** on rangaistavaa.

Miksi panostaa monimuotoisuuteen?

- Saat motivoituneita työntekijöitä ja uutta näkökulmaa.
- Monimuotoinen työyhteisö lisää tuottavuutta, ongelmanratkaisukykyä, muutosvalmiutta ja luovuutta.
- Sitoutat työntekijöitä sekä luot myönteistä työilmapiiriä, kun huomioit erilaiset tarpeet.
- Vahvistat työnantajakuvaasi ottamalla huomioon nykypäivän kuluttajien sosiaalisesti kestävä arvot.
- Kannat yhteiskuntavastuuta.



**”Haluamme enemmän
ihmislähtöistä ja yksilölähtöistä johtamista.
Jokainen haluaa olla yksilö, ja jokaista
pitää kohdella yksilönä.
Esimiehelle sanoisimme, että
anna aikaa ja kuuntele.”**

ILMARINEN



Karoliina ja Atte Mellanen

"Hyvät, pahat ja millenniaalit – miten meitä tulisi johtaa"

Otava 2020


Milleniaalien (syntyneet 1980-2000) johtaminen on toisenlaista kuin ennen:

"Me haluamme enemmän ihmislähtöistä ja yksilölähtöistä johtamista – olemme tottuneet, että saamme kaiken räätälöidysti."

ILMARINEN



TYÖHYVINVOINNISTA



”Mielihyvän kokeminen ei riitä tuomaan mielekkyyttä. Ihminen on paitsi kokija, myös tekijä, jolle ominaista on päämäärien tavoittelu.”

Filosofian professori
Antti Kauppinen,
HS 3.1.2019

Työnteko ja sen mielekkyys

- Perusmotiiveiltaan ihmistä voi kuvata yhteisössä itseään toteuttavaksi taitajaksi.
- Parhaimmillaan työ merkitsee tekijälleen syvää, vaivatonta uppoutumista tehtävään, jolloin palkitseva tunne nousee työstä itsestään.
- Uupumisen ja työongelmien voi olettaa alkavan siellä, missä taitamisen toteuttaminen tavalla tai toisella estyy.

Juha Antila, 2006



Miten työhyvinvointia voidaan edistää?

- Työ saa olla kohtuullisen kovaakin, kunhan työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työn sisältö mielekäs.
- Jos työn sisältö ja sen tekeminen ovat keskenään ristiriidassa, se aiheuttaa kyynisyyttä ja pettymystä tehden arjen raskaaksi.
- Ihmisillä on tarve päästä vaikuttamaan oman elämänsä asioihin; jos tämä tarve törmää monilla työpaikoilla vallitseviin perinteisiin byrokraattisiin rajoihin, seurauksena on yhteentörmäys ja tyytymättömyys.

Juha Antila, 2006



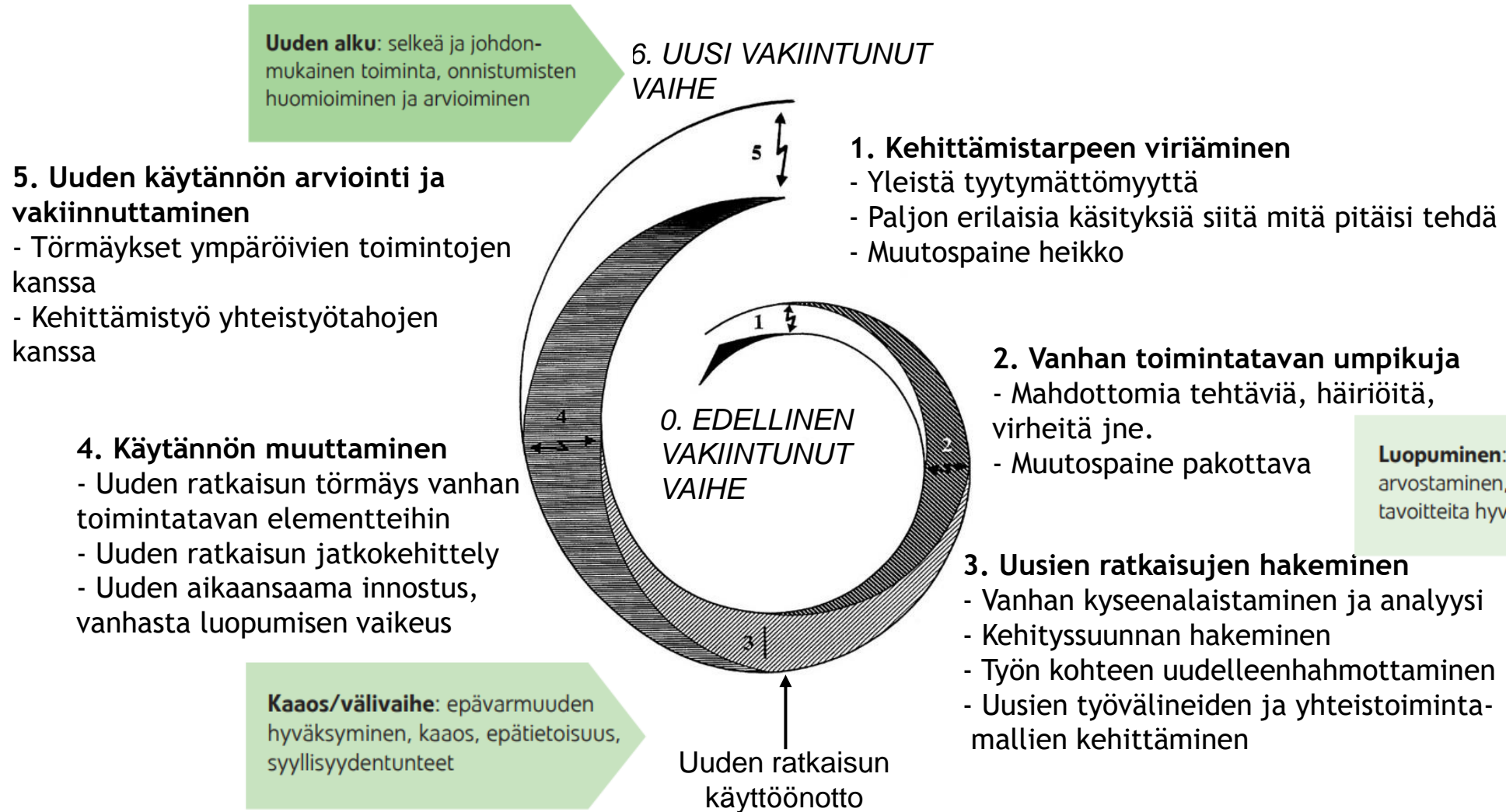


Työhyvinvoinnin kysymykset

- Milloin koette työssänne työhyvinvointia?
- Mikä uhkaa työhyvinvointianne?
- Minkälaisia muutoksia työssänne on tapahtunut ja miten ne ovat vaikuttaneet työhyvinvointiinne?
- Onko työssänne toistuvia häiriöitä, jotka haittaavat työnne sujumista?
- Mikä estää/lisää työssänne onnistumista ja siitä innostumista?

Muutos ja työssä jaksamisen haasteet

(Engeström 1995, Mäkitalo 2003)



Voiko työ olla sekä tuottavaa että edistää terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia?

- **Terve organisaatio** määritellään organisaatioksi,
 - jonka arvot ja toimintatavat edistävät sekä
 - organisaation tuottavuutta ja toimivuutta että
 - työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia.

(PRIMA-EF, 2009)



Työpaikan sosiaalinen pääoma

1. Esimies kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti.
2. Esimies kunnioittaa työntekijän oikeuksia.
3. Asenteemme on: "Toimimme yhdessä".
4. Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa.
5. Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksyty.
6. Työyhteisön jäsenet ottavat huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.
7. Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita.
8. Esimieheen voi luottaa.

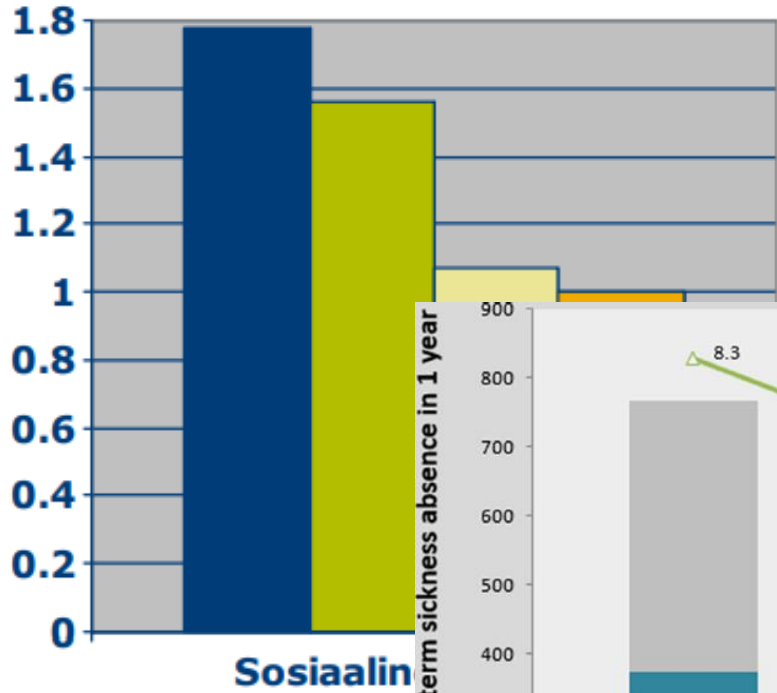
1=täysin eri mieltä (vähäinen sosiaalinen pääoma)

5=täysin samaa mieltä



Terveyden huononemisen riski (OR)

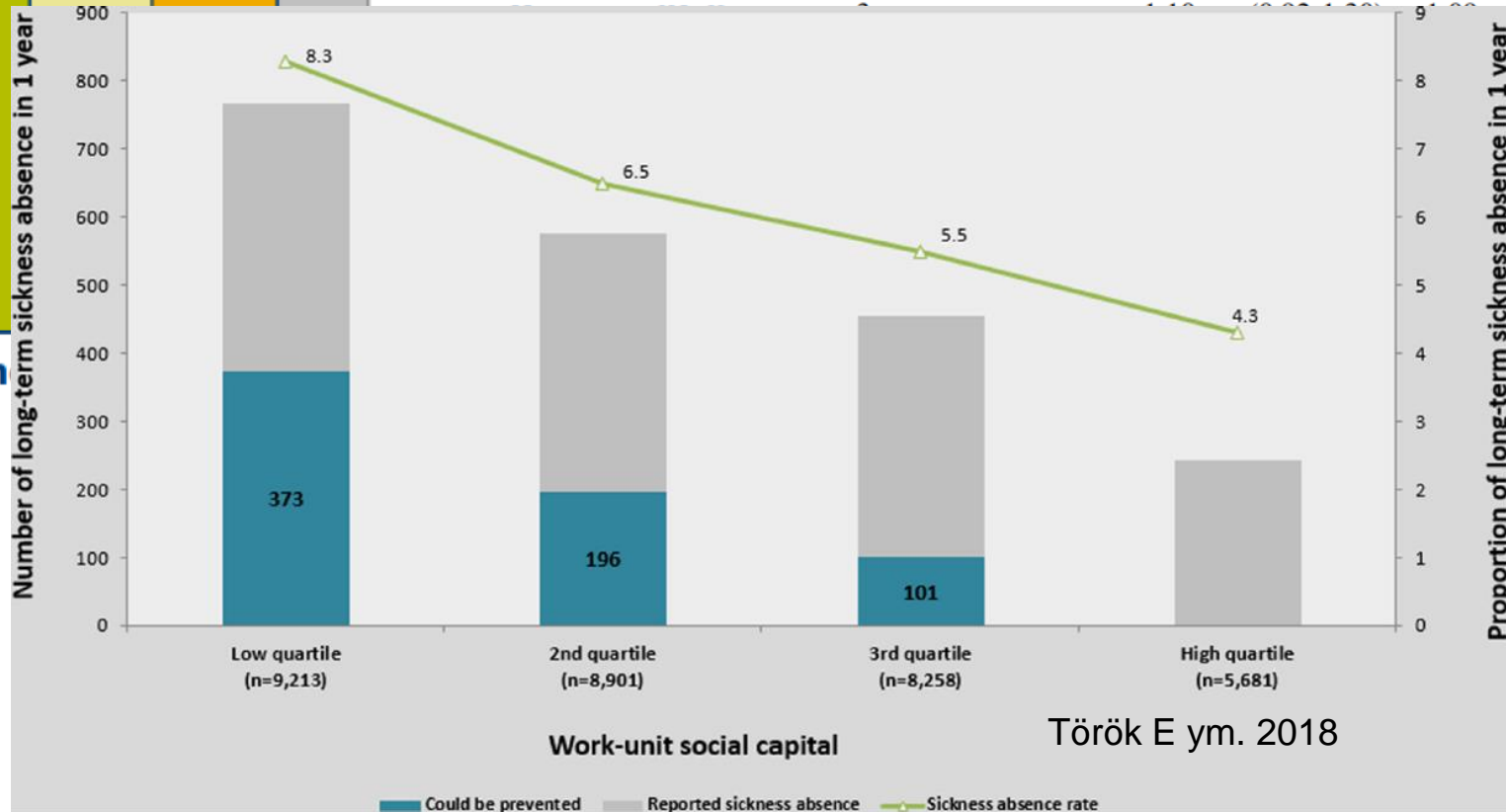
Oksanen T ym. 2008



Sosiaalinen pääoma 2000 - 2004

■ vähän - vähän

Sosiaalinen pääoma	Malli 1†	Malli 2‡	Malli 3§
<i>Depression puhkeaminen OR (95% lv)</i>			
1 vähän	1.53*** (1.30-1.81)	1.51*** (1.27-1.78)	1.20* (1.01-1.42)
2	1.16 (0.97-1.38)	1.15 (0.96-1.37)	1.04 (0.87-1.24)
3	1.13 (0.92-1.38)	1.09 (0.92-1.30)	1.03 (0.87-1.23)
			1.00
			p=0.007
			(1.11-1.57)
			1.09 (0.91-1.31)
			(1.02-1.45)
			1.12 (0.93-1.34)
			(0.94-1.33)
			1.07 (0.89-1.27)
			1.00
			p=0.24



Török E ym. 2018

Kouvonen A ym. 2008

uttujana.

Työn imu www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-imu-testi/

- Tarmokkuus
 - energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä
- Omistautuminen
 - työn merkitykselliseksi ja haasteelliseksi kokemista, innokkuutta, työn inspiroivuutta ja ylpeyttä omasta työstä
- Uppoutuminen
 - syvä keskittyneisyyden tila ja paneutuneisuus työhön sekä näistä koettu nautinto ja ajan kuluminen kuin huomaamatta

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteita tai ajatuksia?

- Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.
- Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.
- Olen innostunut työstäni.
- Työni inspiroi minua.
- Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.
- Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.
- Olen ylpeä työstäni.
- Olen täysin uppoutunut työhöni.
- Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

Tutkimusten mukaan työn imua kokevat työntekijät

- Saavat aikaan ja ovat aloitteellisia
- Auttavat työtovereitaan (työyhteisötaidot!)
- Ovat tuottavampia ja innovatiivisempia
 - Enemmän työn imua kokevilla hammaslääkäreillä 800 euroa parempi kuukausilaskutus!
- Käyttäytyvät työturvallisuutta edistävästi työpaikallaan
- Sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaan ja aikovat jatkaa pidempään työelämässä
- Tartuttavat muitakin työn imulla
- Pystyvät ylläpitämään työn imuaan lisäämällä työnsä voimavaroja (työn "tuunaaminen")



Työn tuunaaminen



TYÖN SISÄLTÖ JA TYÖTAVAT

- Hae oppimisen elämyksiä
- Hyödynnä kykyjäsi uusilla tavoilla
- Riko rutiini

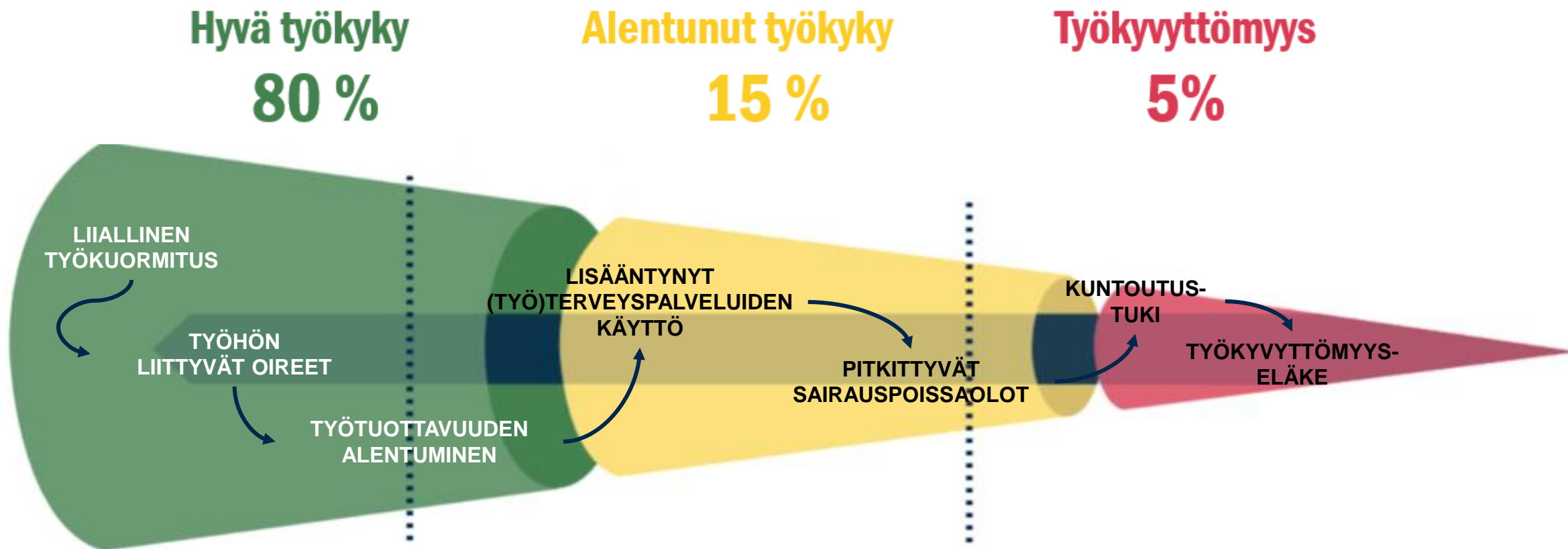
TYÖHÖN LIITTYVÄ VUOROVAIKUTUS

- Paranna vuorovaikutusta
- Hae lisää palautetta tai ideoita
- Panosta läsnäoloon kiireidenkin keskellä

OMA NÄKÖKULMA

- Ole armollinen itsellesi
- Valitse myönteisyys
- Hahmota työsi merkitys

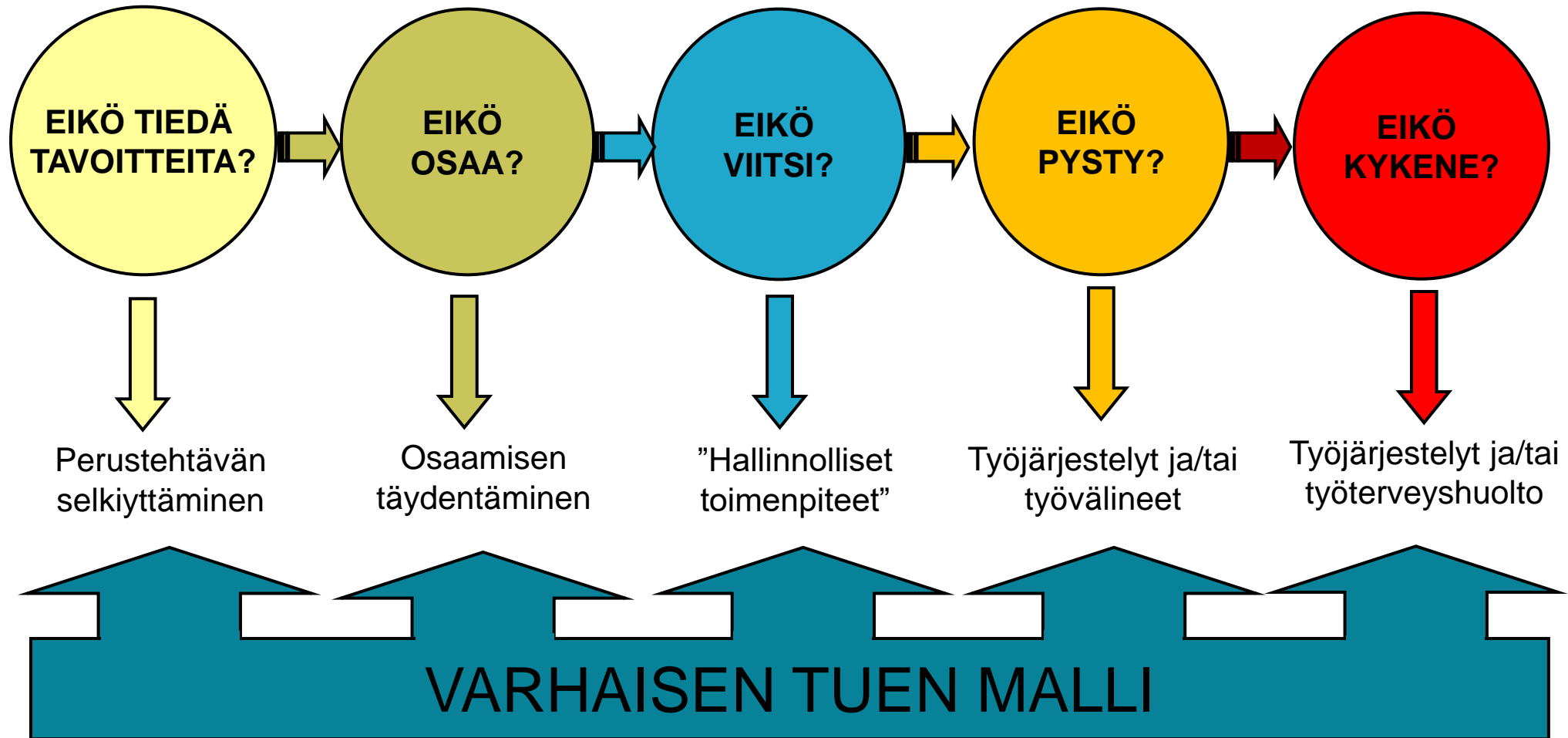
Työkykyä/työhyvinvointia voi johtaa



Työkykyjohtaminen ja työsuhteen elinkaari

Rekrytointi	Perehdytys	Työsuhde ja urakehitys	Työsuhteen päättymisen
Työntekijä <ul style="list-style-type: none"> • Elämäntilanne • Koulutus • Toimintakyky • Työkokemus • Mieltymykset 	Työtehtävän valmistelu ja suunnittelu <ul style="list-style-type: none"> • Muokausmahdollisuudet • Organisaatiokulttuuriin sosiaalistaminen • Työtehtävän sopivuus kokonaisuuteen 	Kokemukset työsuhteen aikana <ul style="list-style-type: none"> • Urakehitys • Koulutus ja valmennus • Tapaturmat / sairastumiset • Työtehtävien muutokset / organisaatiomuutokset • Perehdytys uusiin tehtäviin • Vanhoista tehtävistä luopuminen • Työtehtävään sopivuus • Työssä suoriutuminen • Henkilökohtaisen elämän kriisit • Lyhyen ja pitkän aikavälin muokkaustarpeet • Taitojen kehittyminen • Työterveysyhteistyö 	Organisaatio <ul style="list-style-type: none"> • Syrjinnän välttäminen • Työn muokkausten kokeileminen • Neuvonta ja tuki
Työpaikkailmoitus <ul style="list-style-type: none"> • Toivotut taidot ja ominaisuudet • Sijainti • Työajat 	Esteettömyys <ul style="list-style-type: none"> • Fyysinen • Kognitiivinen • Ergonominen • Psykologinen 		Taloudellinen tilanne <ul style="list-style-type: none"> • Taloudellinen tuki • Eläkeratkaisut
Organisaatio <ul style="list-style-type: none"> • Joustavuus • Inklusiivisuus • Organisaatiokulttuuri • Tehtävän ja tekijän yhteensopivuus • Työympäristö • Työturvallisuus 	Valinta <ul style="list-style-type: none"> • Työn muokkaaminen • Orientaatio ja koulutukset 		Työllistymisen tuki <ul style="list-style-type: none"> • Suositukset • Työnhakuvalmennus • Ammatillinen tuki

Jos työntekijä ei suoriudu työstään...



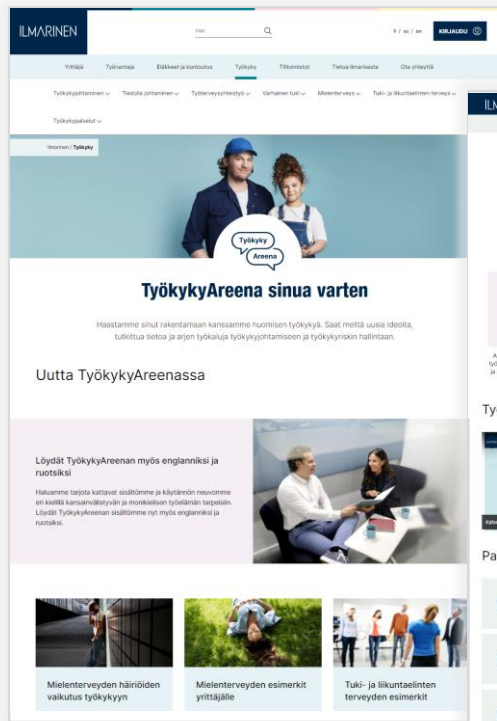
A photograph of three workers in an industrial setting. They are wearing bright orange high-visibility work jackets with reflective silver stripes and white hard hats. The worker on the left is a man with a beard and glasses, smiling. The worker in the middle is a woman, also smiling. The worker on the right is a man, looking down at something in his hands. A dark blue rectangular box is overlaid in the center of the image, containing white text.

**Työ
tekijäänsä
kiittää!**

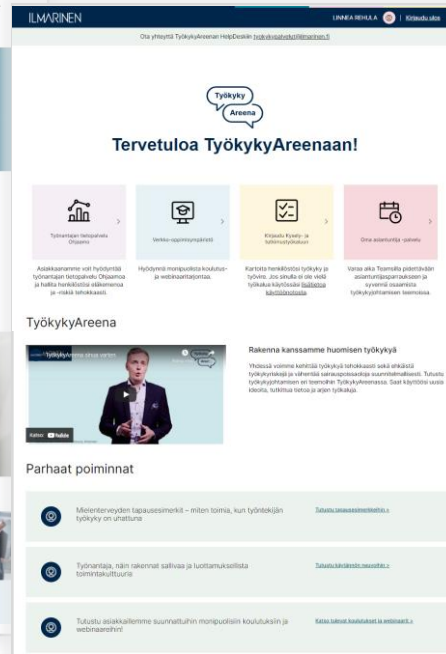
ilmarinen.fi/tyokykyareena



ILMARINEN.FI/TYOKYKYAREENA



KIRJAUTUNEEN PALVELU



TyökykyAreena on palvelukokonaisuus, joka tarjoaa asiakkaillemme tietoa ja käytännöllisiä työkaluja työkykyriskien hallintaan ja työkykyjohtamiseen.

TyökykyAreenasta löytyy sisältöä niin työnantajalle, esihenkilölle ja työntekijälle kuin yrittäjällekkin.

Strateginen työkykyjohtaminen

Löydät keinoja työkykyriskien alentamiseen ja työkyvyn edistämiseen, jotta voit johtaa menestyksekkäästi paitsi yritystäsi, myös työntekijöitteesi työkykyä.

Mielenterveys	Tuki- ja liikuntaelinterveys	Varhainen tuki	Työterveysyhteistyö	Tiedolla johtaminen
Käytännön toimenpiteillä edistät ja tuet mielenterveyttä työpaikallasi.	Ergonomian keinoin tuet fyysisistä työ- ja toimintakykyä työpaikalla.	Varhaisen tuen toiminnalla edistät työkykyä ja ehkäiset työkyvyn heikkenemistä.	Yhteistyössä työterveyden kanssa hallitset työkykyriskejä.	Tiedolla johtamisella saat ymmärrystä, ennusteita ja tukea työkykyriskien hallintaan.

ILMARINEN

Parempaa työelämää

[Ilmarinen.fi](https://www.ilmarinen.fi)





Ohjelma

13.50 Tapaksia tarjolla

14.05 Näkökulmia työkykyjohtamiseen kiinnostavien case-tapausten kautta

- Kuinka sinä voit? - Konepajasiskot **Niina Pekonen**, toimitusjohtaja ja **Noora Pylkkänen**, varatoimitusjohtaja, Hallaworks Oy
- Hyvinvointihankkeista kestävään arkeen - **Mira Ylén**, Agile HR Coach, Guidin
- Perusasiat kuntoon: hyvä johtaminen riittää - **Tomi Salo**, henkilöstöjohtaja, Valmet Automotive

15.20 Yhteenveto tilaisuuden annista

15.30 Aikaa kiertää minimessuilla

16.00 Tilaisuus päättyy



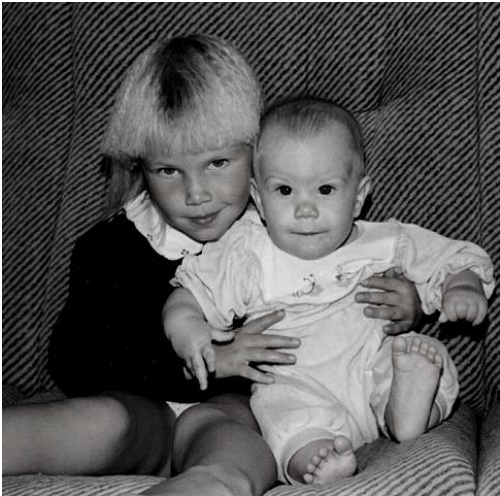
KONEPAJASISKOT

Niina & Noora



kps
K O N E
P A J A
S I S K O T

ME



LAPSUUS

Niina s. 1985
Noora s. 1989
Varhaislapsuus asuttiin
Porissa
Raumalle muutettiin v. 1996



NUORUUS

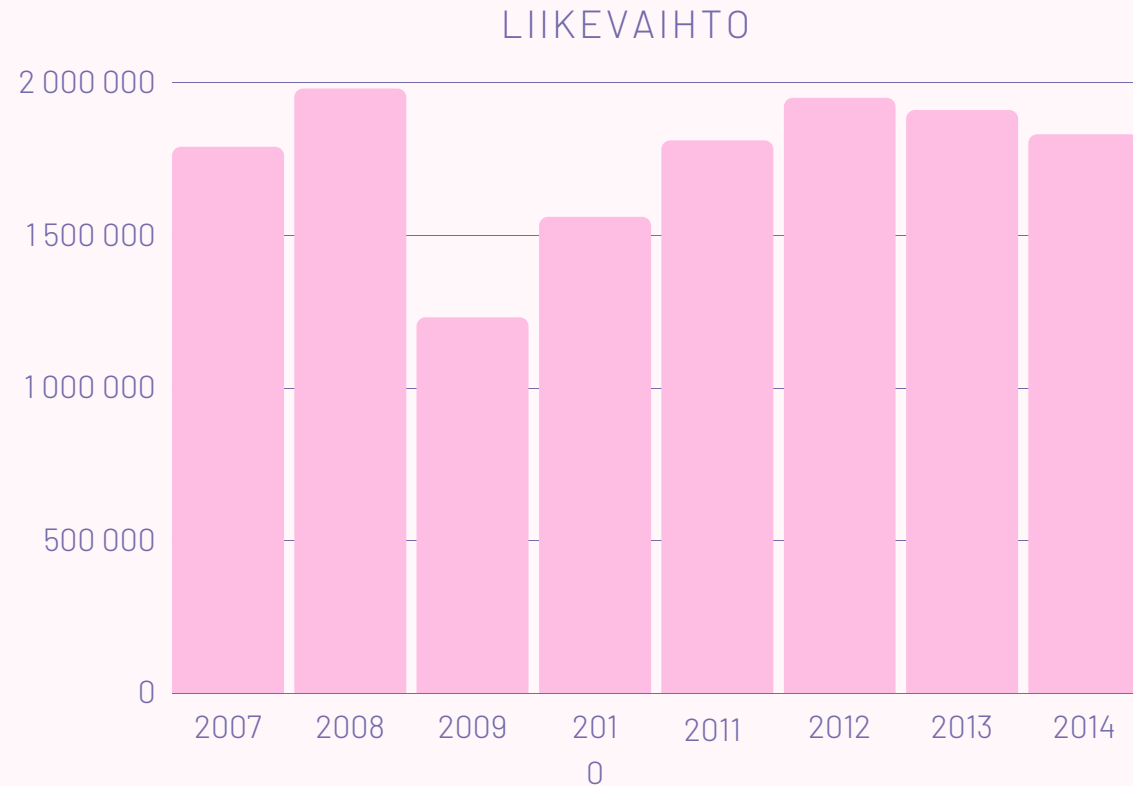
Isä osti konepajan v. 2001



2007

Isä menehtyi yllättäen
joulukuussa 2007.
Niina oli 22 v
Noora 18 v

2007-2014



Investoitiin voimakkaasti, 4 uutta konetta kahdeksaan vuoteen.

Pitkä tilauskanta, vuosia jatkuneet asiakassuhteet ja ammattitaitoinen henkilökunta.

Saimme opetella rauhassa konepajan ja yrittämisen maailmaa.

viesti joka muutti kaiken
6.10.2014

“

En usko, että juna saadaan enää käännettyä, täytyy muistaa että tämä on businesssta.

”

“

Valitettavasti näissä tilanteissa jonkun on toimittava huonojenkin viestin tuojana, niin kuin nyt käy.

”



#KONEPAJAJASISKOT

kps

K O N E
P A J A
S I S K O T

SATAKUNNAN KÄRÄJÄOIKEUS

Tullipuominkatu 5
28100 Pori

Pylkkänen, Noora

TIEDOKSIANTOTODISTUS

25.11.2016

L 16/15706

Viimeinen tied.antopv:

19.12.2016

SATAKUNNAN KÄRÄJÄOIKEUS TUOMIO 23.2.2018

kiinteistöä 684-414-10-11 ja sillä olevia rakennuksia koskeva kauppa 22.11.2012 puretaan.





Vielä tästä noustaan!

- Seitsemän vuotta kovaa yrittäjäkoulua, pudotus korkeasuhdanteen aallonharjalta pohjaliejuun
- Raumlaiset konepajasiskot Noora Pylkkänen ja Niina Pekonen toivovat, että Suomi ja suomalaiset pääsisivät sopuun talouden nostamisesta raiteilleen. ● ENEMMÄN 6

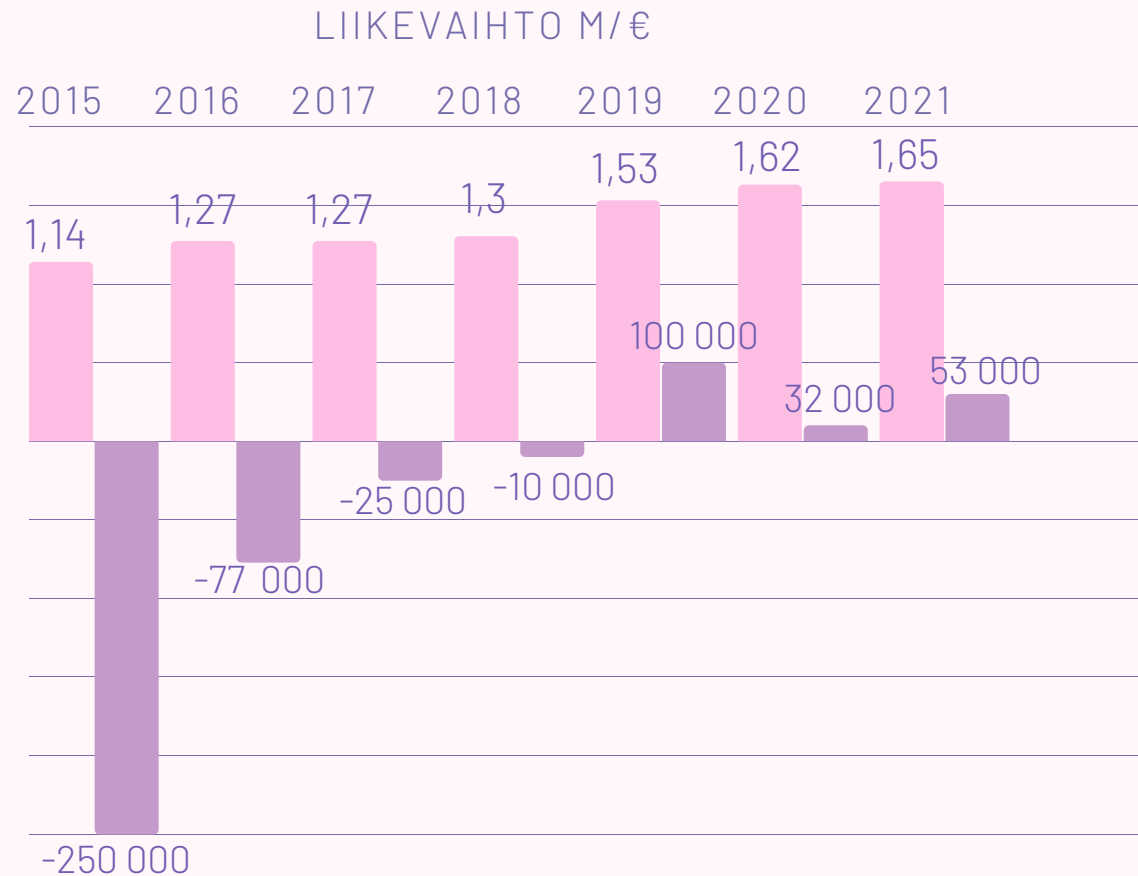


Sisarukset Niina ja Noora olivat parikymppisiä, kun he perivät isänsä konepajayrityksen. Oppivuodet yrittäjinä ovat luoneet heistä lujan yksikön.

ANNE IGNATIUS kuvaa VEERA KORHONEN

YHTEEN HIITSATTU

2015-2021



Ole rehellinen, myös itsellesi.

Pyydä ja ota apua vastaan.

Ilman toista ei ole toisen menestystä.



konepajasiskot • Seurataan



konepajasiskot Myytävänä konepaja.

Kyllä, luit oikein.

Olemme hetken jo käyneet keskenämme keskustelua siitä, että mihin ollaan menossa ja mistä ollaan tulossa. Meille molemmille nousi tunne, että voisiko meidän työmme konepajalla olla tehtynä.

Päätös ei syntynyt hetkessä eikä toisessa. Se vaati mietintää ja pohdintaa, yhdessä sekä erikseen. Kyyneliä ja halauksia. Kipua, pelkoa ja epävarmuutta. Toisaalta, mukana oli kutkuttavaa jännitystä ja tunne siitä mitä kaikkea voisi olla vielä edessä. Jokaisena hetkenä emme ole pystyneet tunteitamme edes sanoittamaan.

Kukaan ei osaa sanoa, että onko päätös "oikea" tai että tuleeko kauppa koskaan tapahtumaan mutta tässä hetkessä se tuntuu oikealta meille.

Emme tiedä mitä seuraavaksi. Ensin kirjoitamme tämän luvun tarinastamme valmiiksi ja katsomme mihin suuntaan se meitä vie. Meidän tarinamme on vielä kesken 💜

#konepajasiskot #yrittäjä #yrittäjyys #yrittäjänaiset #yrittäjät #koneistus #alihankinta #alihankintakonepaja #hallaworks #teollisuus #metalliteollisuus #konepajateollisuus #metalliteollisuusyritys #hitsaus #sorvaus #jyrsin #naisyrittäjät #yrityskauppa

22 vk



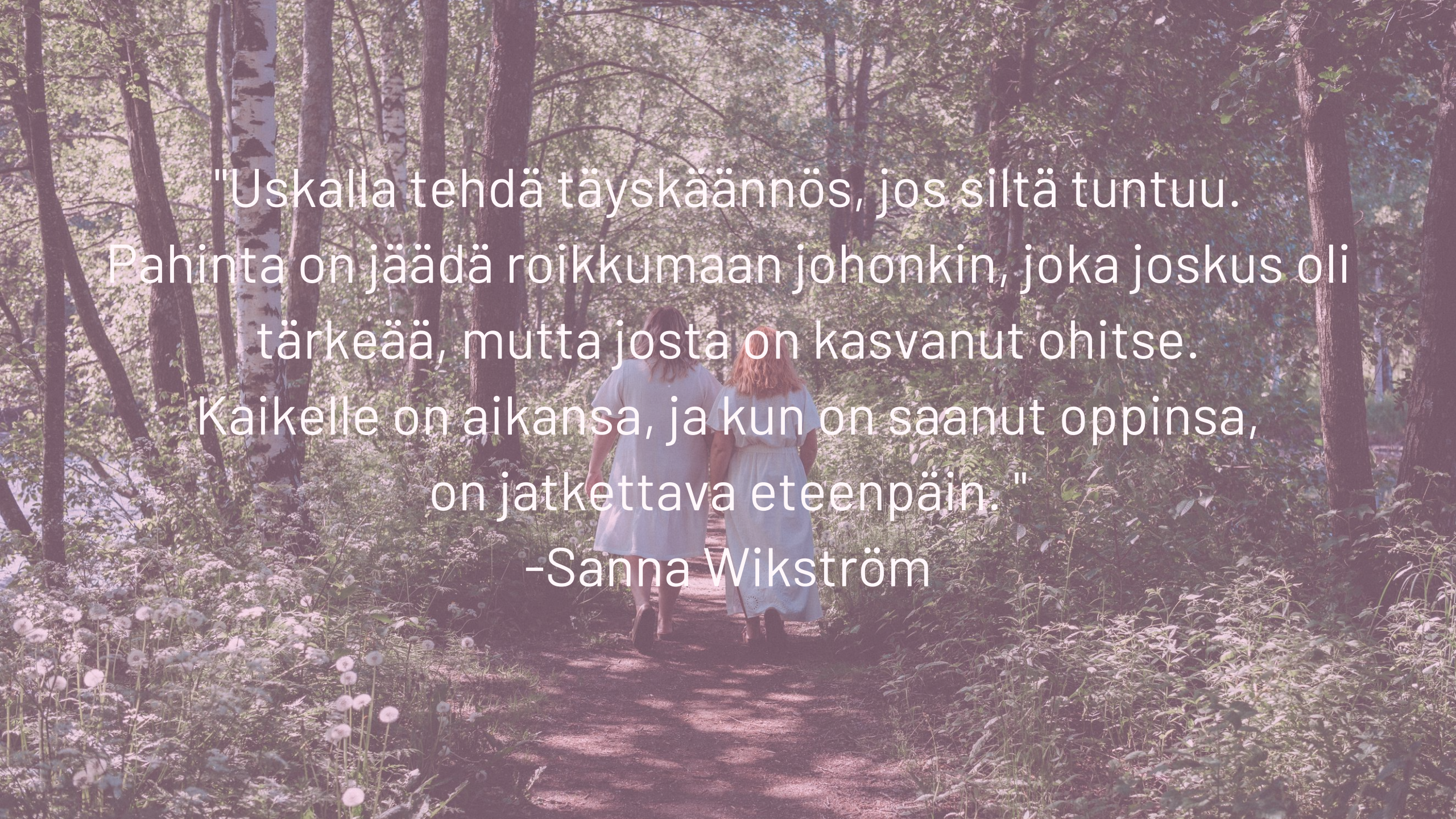
nrapy ja 165 muuta tykkäävät

11. LOKAKUUTA 2021



Lisää kommentti...

Julkaise

A photograph of two women walking away from the camera on a dirt path in a forest. They are both wearing white dresses. The forest is lush with green trees and undergrowth, including many dandelions in the foreground. The lighting is soft and natural, suggesting a sunny day with some shade.

"Uskalla tehdä täyskäännös, jos siltä tuntuu.
Pahinta on jäädä roikkumaan johonkin, joka joskus oli
tärkeää, mutta josta on kasvanut ohitse.
Kaikelle on aikansa, ja kun on saanut oppinsa,
on jatkettava eteenpäin."

-Sanna Wikström

THANK YOU



kps
K O N E
P A J A
S I S K O T

RIITTÄVÄN HYVÄ RIITTÄÄ -PERUSASIAT KUNTOON

Tulevaisuuden työelämä ja johtajuus, Rauman kauppakamari 10.5.2022

Tomi Salo



VALMET AUTOMOTIVE

KUKA?

14 vuotta autoteollisuuden nopeatempoisessa maailmassa

Viimeiset 6 vuotta henkilöstöjohtajana, jonka aikana:

Organisaatio kasvanut nelinkertaiseksi

Lv. 200M€→500M€ (jalostusarvo), bruttomyynti n. 2500M€/vuosi

"Vuonna 2020 kolmet ytteet ja kaksi rekrykampanjaa"

Twitter: @salontomi

www.linkedin.com/in/salo-tomi



RIITTÄVÄN HYVÄ RIITTÄÄ



Johtaminen

20-60-20



Keskity heikoimpaan 20%

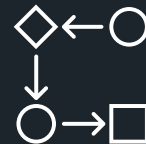


Työyhteisö

Kohtaamisen kulttuuri



Mitä epävarmempi tilanne, sen enemmän tarvitaan vuorovaikutusta ja keskustelua



Prosessit ja toimintatavat

Estääkö vai mahdollistaako yrityksesi prosessit ja toimintatavat tehokkaan työskentelyn?



Hyväksy, että joku perseilee aina



Työntekijä

Vastuu ja itseohjautuvuus



Onko kykyä? Tukeeko johtaminen luottamuksen kulttuuria?



THE FAST LANE TO FUTURE



VALMET AUTOMOTIVE

Ohjelma

15.20 Yhteenveto tilaisuuden annista
15.30 Aikaa kiertää minimessuilla
16.00 Tilaisuus päättyy

KIITOS OSALLISTUMISESTA TAPAHTUMAAN!

Meitä kiinnostaa, mitä mieltä olit järjestämästämme tapahtumasta. Lähetämme tilaisuuden päätteeksi palautekyselyn sähköpostiinne.

RAUMAN
KAUPPAKAMARI



ILMARINEN



ADMINISTER



KAUPPAKAMARILOUNAS

- Tervetuloa lounaalle ja verkostoitumaan! -

SAVE THE DATE:

Ke 14.9.2022 klo 11:30-13:00

RAUMAN
KAUPPAKAMARI