



TULOKESELLINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

VASTUULLISUUDESTA KASVUA JA KANNATTAVUUTTA-HANKE
3.11.2021, RYHMÄ 1

Mitä ajatuksia Eevan alustus, ja paneelikeskustelu herättivät vastuullisesta henkilöstöjohtamisesta?

- Tärkeä huomio työnantajan roolista, ettei työntekijä ole yrittäjä, ei voi odottaa samanlaista sitoutumista.
- Keskinäinen kunnioitus, omat roolit niin työnantajalla kuin työntekijällä
- Kun työnantaja välittää, työntekijä kokee arvostusta

Mitä nostaisitte vastuullisen henkilöstöjohtamisen tärkeimmiksi käytännöiksi?

- Kiitos ja välittäminen, molemmin puolinen kunnioitus
- Hyvä työn arki, ihmislähtöinen johtaminen
- Työsuhteessa eri elinkaarella olevien huomioiminen, eri asiat korostuvat
- Esim. työtoimintaa, hierontaa ym., ovat myös palkan lisää, henkilöstö voi hyvin ja kokee arvostusta
- Annetaan tehdä töitä omassa rytmissään, esim. kahvihetki on virallisesti 11 min, käytännössä ehkä enemmän, jos keskustellaan yhdessä asiasta, ja ehkä vähän vierestäkin. Tärkeintä on, että työt tulee tehtyä.
- Hyvä tiedon kulku, avoimuus kaikkia kohtaan, riittävästi tarpeellista tietoa oman tehtävän suorittamiseksi

Mitkä tekijät työvoiman saannissa voisivat vastuullisuuden näkökulmasta olla eteläsavolaisen ruoka-alan vetovoimatekijöitä?

- Elinkustannukset ovat halvempia kuin esim. pääkaupunkiseudulla, joskin palkkakin on hieman pienempi, mutta on edullisempaa elää ja olla
- Työnantajia on hakeutunut paikkakunnalle (esim. Salico), kun työvoima on tiedetty sitoutuneeksi
- Pääsääntöisesti yritykset ovat aika pieniä, ollaan inhimillisiä työnantajia ja näin työntekijät ovat yksilöitä
- Luonto ja järvet lähellä, elämä on kiireettömämpää ja ”väljempää”, palvelut ja paikat tunnetaan.