



# Webinaarin ohjelma



- Työhyvinvointi on kaikkien vastuulla | **Emilia Kujala**
- Miten työkyvyn tukeminen on kulkenut Goforen kasvun mukana | **Timur Kärki**
- Miten mikroyritykset voisivat paremmin tukea työkykyä? | **Kari Hämeenaho**
- Miten Suomi.fin Työkyvyn tukeminen työpaikalla -opas vastaa arjen haasteisiin | **Niina Asikainen-Nieves**

# TYÖHYVINVOINTI ON KAIKKIEN VASTUULLA

EMILIA KUJALA  
PSYKOTERAPEUTTI, SOSIAALIPSYKOLOGI (VTM)



# MITEN RATKAISISIT TÄMÄN ONGELMAN?

Fyysisesti turvallisten työolojen takaaminen  
on ollut yhteisen vastuun kysymys.

Miksi psykososiaalinen työturvallisuus olisi  
pelkästään työntekijän vastuulla?



# YLI 25%

## SUOMALAISISTA TYÖIKÄISISTÄ KÄRSI TYÖUUPUMUKSEN OIREISTA VUODEN 2022 LOPUSSA (TTL)

Kelan mukaan pitkät mielenterveysperustaiset sairauspoissaolot maksoivat viime vuonna vähintään miljardi euroa ja niiden vuoksi menetettiin 6 miljoonaa työpäivää.



# TYÖUUPUMUKSEN MERKITTÄVIN SELITTÄJÄ OVAT HEIKOT TYÖOLOJAT EIKÄ HEIKOT IHMISET

Silti uupunut lähetetään työterveyteen tai  
terapiaan kuin rikkiäinen auto korjaamolle.

# MITÄ TEILLÄ TEHDÄÄN TYÖHYVINVOINNIN ETEEN NÄILLÄ NELJÄLLÄ TASOLLA?

## **Yksilön sisäinen taso**

(itsen johtaminen, palautuminen,  
työn ja muiden elämänaalueiden  
tasapaino)

## **Yksilöiden välinen taso**

(tiimien vuorovaikutus, johtaminen,  
luottamus, oikeudenmukaisuus)

## **Ryhmien välinen vuorovaikutus**

(viestintä, psykososiaalinen  
turvallisuus työyhteisössä,  
yhteishenki, yhteiskehittäminen)

## **Toimintaympäristö, konkreettiset ja abstraktit rakenteet**

(sopimukset, hallintojärjestelmä,  
tietojärjestelmät, arvot, normit  
ihmiskäsitys)

# KIITOS!

JOS RESONOI, TUTUSTU KOLUMNEIHINI  
YLELLÄ JA DUUNITORISSA SEKÄ  
KIRJOIHINI.

INSTAGRAM @TUNTEELLAEMILIAKUJALA

WWW.MIELELLA.FI



# Työhyvinvoinnin tukeminen Goforessa vuosien varrella

Timur Kärki  
@tjkarki

11.9.2024



**GOFORE**

# Timur Kärki

- ▶ s. 1971
- ▶ Diplomi-insinööri 1999, Tampere
- ▶ Yksi Gofore Oyj:n perustajista
  - ▶ Hallituksen puheenjohtaja alkaen 12/2019
  - ▶ Toimitusjohtaja 5/2010 – 12/2019
- ▶ Muita hallitusjäsenyyksiä
  - ▶ Modulight Oyj
  - ▶ Ilves-Hockey Oy
  - ▶ Navakka Group Oy
  - ▶ Moovy Oy
  - ▶ Keskuskauppakamari
- ▶ Tunnustuksia
  - ▶ EY Entrepreneur of the Year, Finland, 2019
  - ▶ Tivi-lehden Vuoden vaikuttaja, 2015

# Digitaalisen muutoksen asiantuntija

1400+

GOFORELAISTA

189

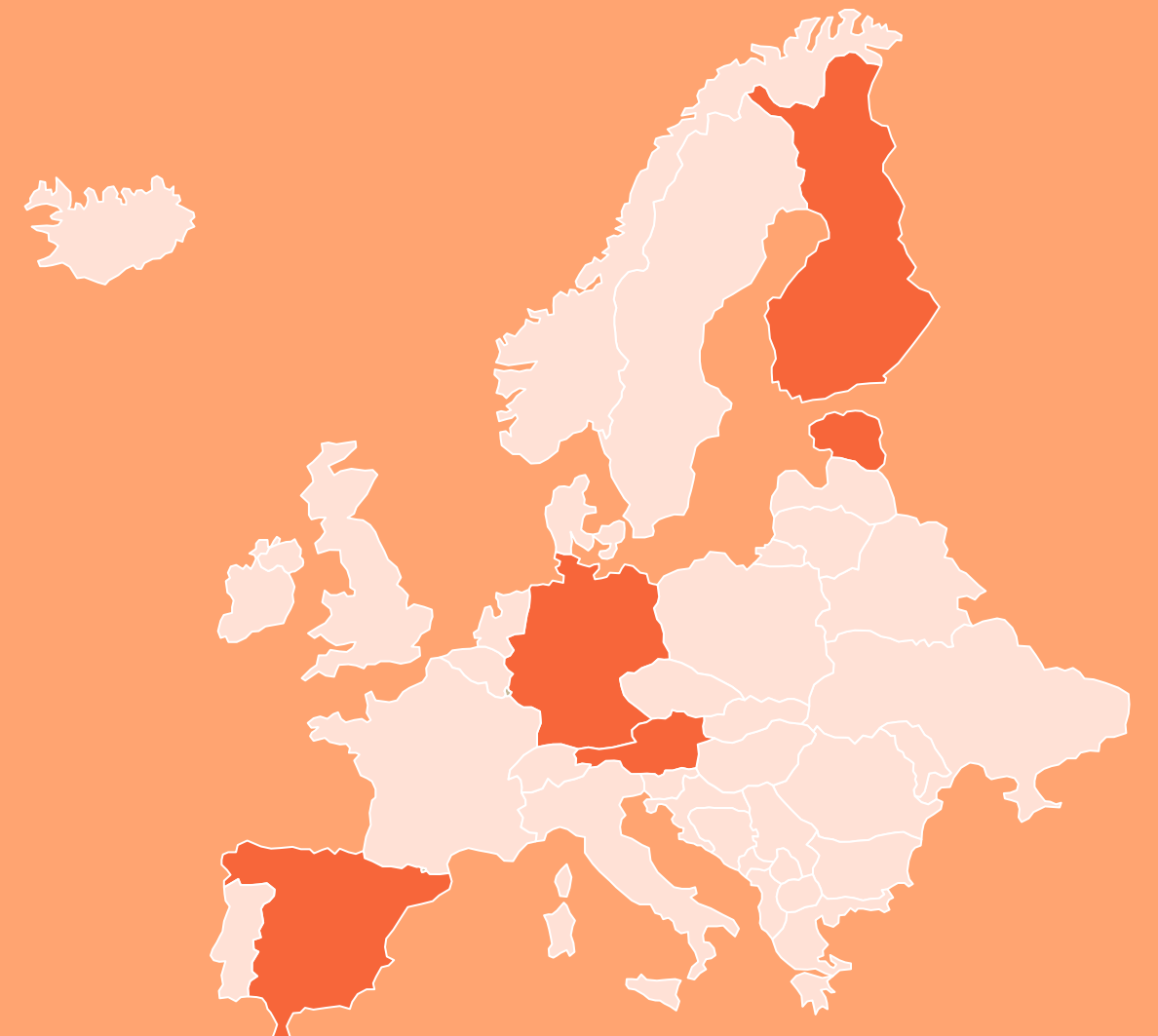
MEUR LIIKEVAIHTO 2023

22

VUOTTA LIIKETOIMINTAA

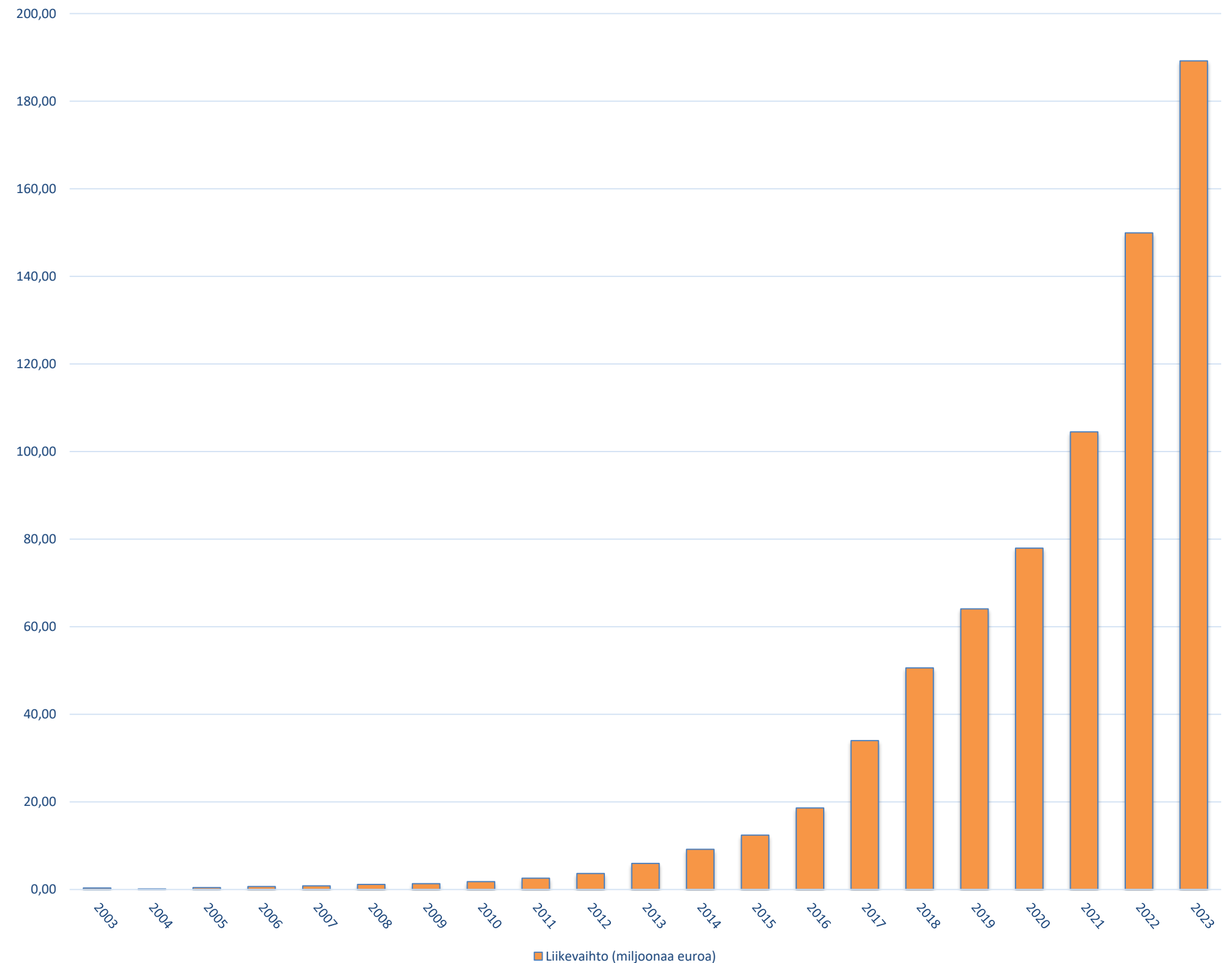
19

TOIMISTOA EUROOPASSA



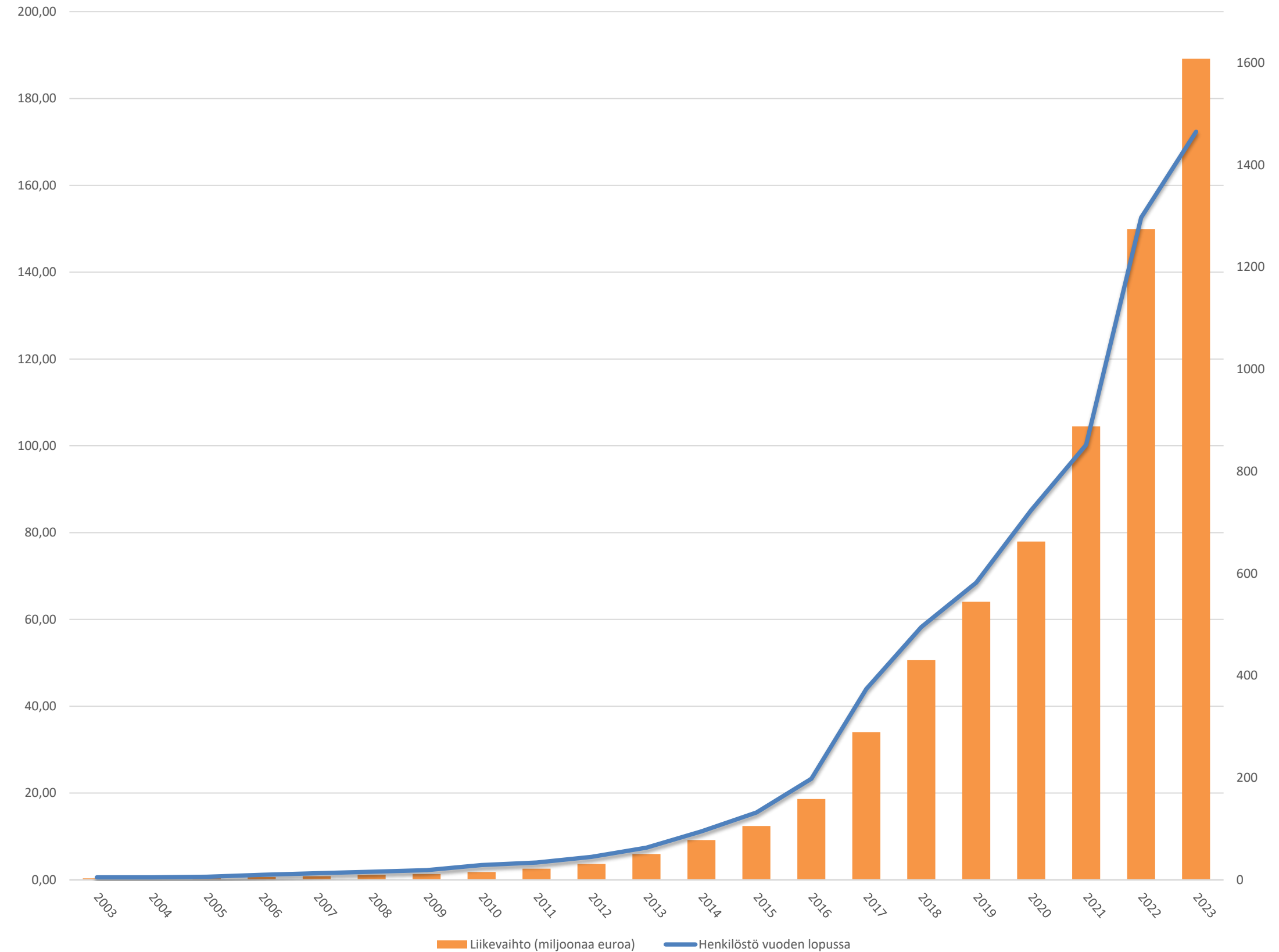
# Gofore on kasvuyhtiö

- Vuonna 2023 liikevaihto kasvoi 26 prosenttia 189 miljoonaan euroon.
- Kymmenen viime vuoden keskimääräinen kasvu 42 prosenttia, viiden viime vuoden 30 %.
- Kasvu orgaanista vuoteen 2017 saakka.
- 9 yritysostoa, reilut 50 M€ liikevaihdoltaan yhteensä.
- **Kannattavuus aina 2004 jälkeen 10 % - 20 %.**



# Kasvu korreloi henkilökunnan määrän lisääntymistä

- Gofore tuottaa asiakkailleen digitaalisen muutoksen asiantuntijapalveluita.
- Liiketoiminnasta noin 90 % on tuntiperusteista laskutusta.
- Licensseillä, pilvikapasiteetilla jne. vain marginaalinen merkitys.



## Kasvun ja kannattavuuden edellytykset:

- Henkilömäärän kasvu
- Olemassa olevan henkilökunnan tuottavuus (laskutusaste)
- Asiakashintojen kehitys (arvon tuotto ja osaaminen)

→ Henkilökunnasta, organisaatiokulttuurista ja hyvinvoinnista huolehtiminen kautta yhtiön historian on ollut keskeinen asia.

# EX - panostaminen näkyy myös tunnustuksissa

2017



Suomen 1.  
Euroopan 2.  
GREAT PLACE TO WORK

2020



Vuoden  
työnantajabrändi  
TUNTO, ALMA

2021



Vuoden työnantajabrändi  
REKRYGAALA, DUUNITORI  
2. sija, vuoden  
yhteisöllisyysteko  
OIKOTIE  
12. sija \*\*  
UNIVERSUM PROFESSIONALS  
7. sija \* maine yrityksenä  
LUOTTAMUS & MAINE

2022



Vuoden insinöörityönantaja  
INSINÖÖRILIITTO RY  
6. sija \*\*  
UNIVERSUM PROFESSIONALS  
1. sija \* maine työnantajana  
LUOTTAMUS & MAINE

2023

6. sija \*\*  
UNIVERSUM PROFESSIONALS  
3. sija \* maine yrityksenä  
LUOTTAMUS & MAINE

## UUTISET

UUTISET | TYÖELÄMÄ

### Ohjelmistoyhtiön työntekijä hallitukseen - tj: "Kun yhtiö menestyy, kaikki menestyvät"

Niko Sipilä valittiin toistamiseen ohjelmistoalan konsulttiyhtiö Goforen hallitukseen.



Työntekijöiden keskuudestaan valitsema hallituksen jäsen vuodesta 2015 (teknisesti ehdottama)

Timur Kärki (oik.) ja Niko Sipilä ovat Goforen hallituksessa. JARI TIMONEN

 Marko Simonen  
marko.simonen@iltalehti.fi  
Tiistai 19.4.2016 klo 11:10

– Vuosi sitten oli tarve vahvistaa hallitusta. Ulkoisia vaihtoehtoja käytiin nimitasolla läpi. Ei kuitenkaan löytynyt sopivaa, Goforen toimitusjohtaja **Timur Kärki** kertoo.

Sitten johto totesi, että yhtiön sisälläkin on paljon senioriteettia ja osaamista.

Vuosi sitten **Niko Sipilä** valittiin hallitukseen ensimmäistä kertaa. Nyt hänet valittiin toistamiseen.

Tällä kertaa äänestyskäytäntö muuttui hieman. Ehdokkaita rohkaistiin avoimeen keskusteluun yhtiön tulevaisuuden suunnasta ja liiketoimintastrategiasta. Kärki arvioi, että sähköisissä viestimissämme käyty keskustelu osoittautui varsin laadukkaaksi ja näkemvkselliseksi.

[Etusivulle](#)

## Talous

### Tamperelaislähtöinen Gofore otti 40 uutta työntekijää suoraan osakkaiksi – Vielä satakunta henkilöä aiotaan palkata tänä vuonna

[Jaa](#) [Tallenna](#) [Kommentoi](#)



Henkilökunnan osakeomistus erilaisilla malleilla vuodesta 2008

Toimitusjohtaja Timur Kärki pöytätennistä parissa Goforen Helsingin toimipisteessä. KUVA: EMILIA KANGASLUOMA/AAMULEHDEN ARKISTO

Mika Jyrävä  
5.6.2018 13:13 | Päivitetty 5.6.2018 15:13

Digitaalisten palveluiden suunnittelu- ja palveluyritys Gofore on rekrytoinut kevään ajan uusia työntekijöitä kampanjalla, jossa palkatut työntekijät saavat allekirjoituspalkkiona 1 500 euron arvosta yhtiön osakkeita.

–Nelisenkymmentä työsopimusta on tehty. Moniko niistä on tullut tämän kampanjan ansiosta, niin sitä ei pysty mittamaan, toimitusjohtaja **Timur Kärki** kertoo.

## Talous

### Tamperelainen Gofore rakensi ensimmäisten joukossa oman tessinsä – Näin se eroaa vanhoista yhteisistä sopimuksista: Omalaatuisin ratkaisu koskee palkkoja

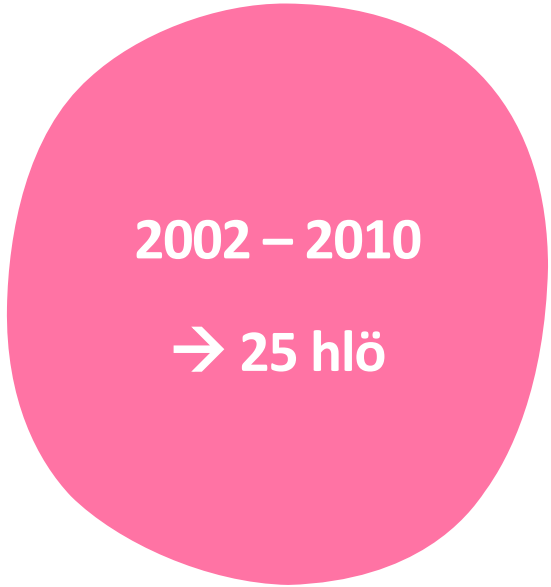
Digitalisaation asiantuntijayritys Gofore loi työehtosopimuksensa itse ensimmäisten yritysten joukossa. Pääluottamushenkilö Juho Salmi sanoo, että lopputuloksen omalaatuisin veto on uusi palkkaratkaisu, jossa palkankorotukset riippuvat yhtiön menestyksestä.

Yrityskohtainen työehtosopimus vuodesta 2022 alkaen



Mikael Nylundin johtama Gofore sai tammikuun ensimmäisellä viikolla maaliin yrityskohtaiset työehtosopimusneuvottelunsa. Nylund kuvattiin yhtiön toimistossa Tampereella maanantaina. KUVA: TIMO MARTTILA

# Goforen kasvun vaiheet

A large pink circle containing text about the company's growth phase.

2002 – 2010

→ 25 hlö

## Me ja kaverit

- Arvot: Paras työpaikka jokaiselle & asiakkaiden onnistuminen.
- Myydään omaa osaamistamme niille jotka sattuvat tarvitsemaan.
- Ohjelmistokehityspalveluita, hieman neuvonantopalveluita.
- 2008 alkaen finanssikriisi, sitten Nokian sulaminen, paperiteollisuuden muutos.

# Goforen kasvun vaiheet

2002 – 2010

→ 25 hlö

2011 – 2014

→ 100 hlö

## Me ja kaverit

- Arvot: Paras työpaikka jokaiselle & asiakkaiden onnistuminen.
- Myydään omaa osaamistamme niille jotka sattuvat tarvitsemaan.
- Ohjelmistokehityspalveluita, hieman neuvonantopalveluita.
- 2008 alkaen finanssikriisi, sitten Nokian sulaminen, paperiteollisuuden muutos.

## Tarve hahmottuu

- Digitalisaatio, digitaalinen muutos, disruptiiviset palvelumallit – maailma muuttuu. Digitaalisuus on ratkaisu!
- Mammultiprojektit → jatkuva ketterä kehittäminen. Julkisen sektorin paradigmamuutos kehittämisessä.
- Toimialan työvoimapula ja kisa työntekijöistä alkaa.
- Pieni ketterä toimija joka pelaa isoja vastaan, erityistä arvoa asiakkaille!

# Goforen kasvun vaiheet

2002 – 2010

→ 25 hlö

## Me ja kaverit

- Arvot: Paras työpaikka jokaiselle & asiakkaiden onnistuminen.
- Myydään omaa osaamistamme niille jotka sattuvat tarvitsemaan.
- Ohjelmistokehityspalveluita, hieman neuvonantopalveluita.
- 2008 alkaen finanssikriisi, sitten Nokian sulaminen, paperiteollisuuden muutos.

2011 – 2014

→ 100 hlö

## Tarve hahmottuu

- Digitalisaatio, digitaalinen muutos, disruptiiviset palvelumallit – maailma muuttuu. Digitaalisuus on ratkaisu!
- Mammultiprojektit → jatkuva ketterä kehittäminen. Julkisen sektorin paradigmamuutos kehittämisessä.
- Toimialan työvoimapula ja kisa työntekijöistä alkaa.
- Pieni ketterä toimija joka pelaa isoja vastaan, erityistä arvoa asiakkaille!

2015 – 2019

→ 600 hlö

## Skaalataan ylös

- Markkina kuuma → myydään täysiä, rekrytoidaan täysiä. Kasvatetaan tunnettuutta markkinointitempauksin.
- Panostetaan maksimit henkilöstötyytyväisyyteen, tiedolla johtamiseen.
- GPTW yleinen sarja #1 vuonna 2017.
- Ensimmäinen yritysosto 2017.
- IPO 2017

# Goforen kasvun vaiheet

2002 – 2010

→ 25 hlö

## Me ja kaverit

- Arvot: Paras työpaikka jokaiselle & asiakkaiden onnistuminen.
- Myydään omaa osaamistamme niille jotka sattuvat tarvitsemaan.
- Ohjelmistokehityspalveluita, hieman neuvonantopalveluita.
- 2008 alkaen finanssikriisi, sitten Nokian sulaminen, paperiteollisuuden muutos.

2011 – 2014

→ 100 hlö

## Tarve hahmottuu

- Digitalisaatio, digitaalinen muutos, disruptiiviset palvelumallit – maailma muuttuu. Digitaalisuus on ratkaisu!
- Mammultiprojektit → jatkuva ketterä kehittäminen. Julkisen sektorin paradigmanmuutos kehittämisessä.
- Toimialan työvoimapula ja kisa työntekijöistä alkaa.
- Pieni ketterä toimija joka pelaa isoja vastaan, erityistä arvoa asiakkaille!

2015 – 2019

→ 600 hlö

## Skaalataan ylös

- Markkina kuuma → myydään täysiä, rekrytoidaan täysiä. Kasvatetaan tunnettuutta markkinointitempauksin.
- Panostetaan maksimit henkilöstötyytyväisyyteen, tiedolla johtamiseen.
- GPTW yleinen sarja #1 vuonna 2017.
- Ensimmäinen yritysosto 2017.
- IPO 2017

2020 –

→ > 1500 hlö

## Aikuistutaan

- Eletään pörssiyrityksenä, konsernina.
- Yhtenäiskulttuurista ekosysteemiajatteluun – miten tuottaa jatkuvasti kehittyvää arvoa kaikille toimijoille?
- Kansainvälisen liiketoiminnan kasvun panostus.
- Visio olla merkittävin digitaalisen muutoksen asiantuntijayritys euroopassa.

# Goforen kasvun vaiheet – työhyvinvoinnin näkökulma

2002 – 2010

→ 25 hlö

## Me ja kaverit

- Hyvin epämuodolliset käytännöt.
- Laajennettu työterveyspalvelu jo varhain.
- Hyvin joustava, ihmisläheinen ja määrittelemätön kulttuuri.
- Ei tunnistettuja jaksamisongelmia.

2011 – 2014

→ 100 hlö

## Tarve hahmottuu

- Systemaattinen työtyytyväisyyden mittaaminen ja kehittäminen alkaa.
- Kulttuurin määrätietoinen kehittäminen: kuuntelu, välittäminen, läpinäkyvyys, itseohjautuvuus.
- Panostus toimitiloihin, etuuksiin, työntekijämaineeseen.

2015 – 2019

→ 600 hlö

## Skaalataan ylös

- Omakehittämä organisaatiomalli – hyvin litteä, ei tiimejä eikä lähiesimiehiä.
- Laadukkaat keskitetyt palvelut – väki ylpeä tavasta organisoitua.
- Vasta tässä vaiheessa perustettiin varsinainen HR-toiminto.
- Jaksamisongelmia erityisesti johdossa ja muutenkin.
- Korkea vaihtuvuus, vaikeaa perehdyttää toimintatapaan.

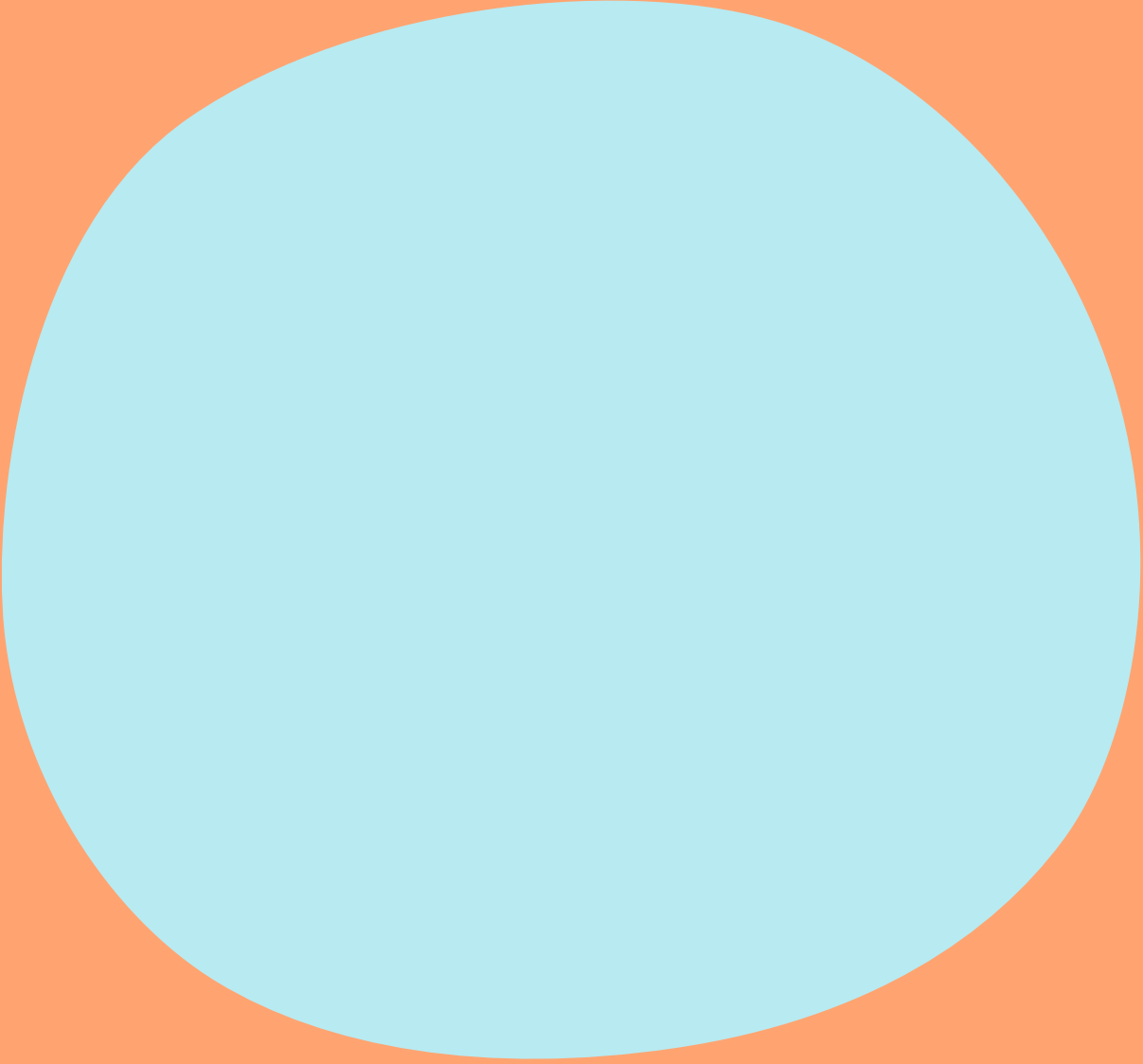
2020 –

→ > 1500 hlö

## Aikuistutaan

- “Normaalimpi” organisoituminen alkaa.
- Pyrkimys säilyttää hyvät asiat aiemmasta ja samalla tuoda rakenteita.

# Innostus vs. jaksaminen?



# Rakenteet vs. kollektiivinen välittäminen





Gofore Oy on saavuttanut 1. sijan  
Keskisuurten organisaatioiden sarjassa

Keskisuuret  
Vuoden 2017  
Gofore Oy  
#1





# Kiitos!



Timur Kärki  
@tjkarki

**GOFORE**

# Miten mikroyritykset voivat tukea paremmin työkykyä?



# TYÖSKENTELYOLOSUHTEET

- Joustavuus työajoissa
- Joustavuus työtekopaikassa
- Sovittaminen omaan elämänrytmiin tai päivään

## TYÖTEHTÄVÄT

- Omatoimisuus ja itsenäisyys
- Vaativuus
- Tarkkoja yksityiskohtia erilaisissa toimeksiannoissa



# JOHTAMINEN

- Suorat ohjeet ja palaute
- Vastuiden jakaminen

# TYÖILMAPIIRI

- Ideoille ja ratkaisuehdotuksille avoin osallistava
- Rento
- Aktiivinen yhteydenpito
- Halu kehittää/vahvistaa ilmapiiriä



# MUUTA

- Työaika – työturvallisuus – TA:n valvontavelvoite tulee täyttää
- Yrittäjän oma jaksaminen ja tehtävien priorisointi / epätäydellisyyden kestäminen → älä pala loppuun
  - Mikä viikonpäivä on??
- Työkyky ja työturvallisuus → huomioi perehdytyksessä ja vuosikellossa, muuten voi jäädä tekemättä.
- Hyödynnä ajantasaista tietoa ja palveluita

[Työkyvyn tukeminen työpaikalla](#)

# MORENI

KUIN KAVERILLE SOITTAISIT

Kari Hämeenaho

044 554 5292

[toimisto@moreni.fi](mailto:toimisto@moreni.fi)

[www.moreni.fi](http://www.moreni.fi)





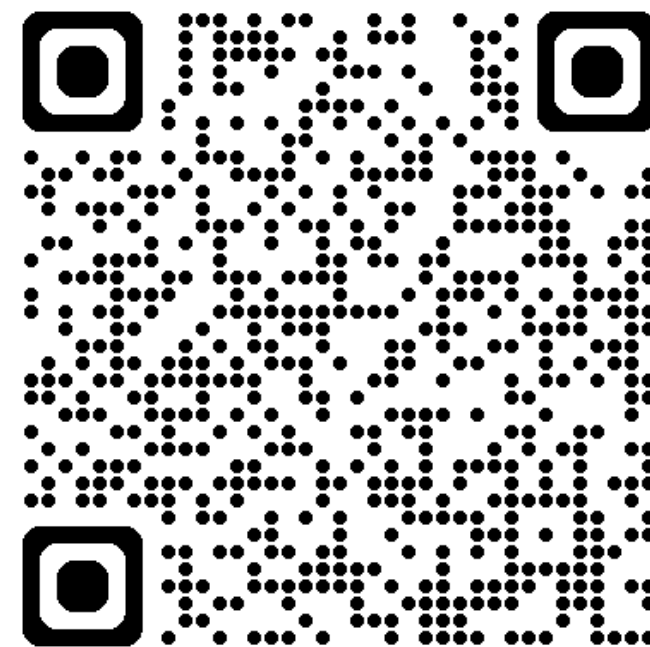
# Suomi.fi opas sisältää

- mitä työkyky on ja mikä siihen vaikuttaa
- miten työkykyä voidaan tukea työpaikan arjessa
- miten toimia, jos työntekijän työkyvyssä on muutoksia
- miten laatia toimivat suunnitelmat työkyvyn tukemiseen
- mitkä ovat työnantajan lakisääteiset velvollisuudet.



## Suomi.fi työkyvyn tukeminen -opas

[suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen](https://suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen)



DIGI- JA VÄESTÖTIETOVIRASTO

Työterveyslaitos



Euroopan unionin  
rahoittama  
NextGenerationEU