

tyksiä on toki enemmän.

HRM Partners on tunnetuimpia uudelleensijoittumispalveluja tarjoavista yrityksistä. Toimintansa se aloitti jo vuonna 1993.

– Me keskityimme siihen, mitä osaamme parhaiten. Kun uudelleensijoituspalvelut ovat tulleet entistä tunnetuimmiksi ja niiden hyöty on alettu ymmärtää sitten 1980-luvun, olemme kasvaneet hitaasti mutta tasaisesti. Tämä ala on lopulta aika vähän suhdanneherkkää, sillä erilaisia muutostilanteita on jatkuvasti. Lamavuosina toimeksiantojen luonne tosin muuttuu. Muutoshankkeet ovat silloin suurempia ja ryhmävalmennusten määrä lisääntyy selvästi, kertoo HRM Partnersin toinen omistaja **Staffan Kurtén**, joka on alan pioneereja Suomessa.

Tähän mennessä noin 400 yritystä on jo käyttänyt HRM Partnersin palveluita.

– Asiakkaamme ovat omien alojensa johtavia yrityksiä. Heitä yhdistää halu kantaa vastuunsa henkilöstöstään myös muutostilanteissa. Ensimmäisiä outplacement-palvelujen käyttäjiä Suomessa olivat amerikkalaisten yritysten Suomessa toimivat tytäryritykset. Nyt asiakaskuntamme koostuu kaiken kokoisista, eri toimialoilla toimivista yrityksistä.

Kurténin mukaan myös pk-sektorin yritykset ovat sisäistämässä uudelleensijoittumisohjauksen merkityksen pikkuhiljaa, kun tieto leviää. □

Lisätietoa:

Ranki, Anneli: Saneeraus ja työyhteisön tukeminen, 2001.
www.hrmpartners.fi

Henkilöstösupistukset lisäävät riskiä kuolla sydän- ja verisuonitauteihin

Saneeraukset lisäävät pahimmillaan myös työhön jääneiden sydän- ja verisuonitautikuolleisuutta. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan suuruudeltaan yli 18 prosentin henkilöstövähennysten jälkeen työhön jääneillä oli kaksinkertainen vaara kuolla sydän- ja verisuonitauteihin verrattuna niihin, joiden työpaikoilla henkilöstöä ei vähennetty.

Tutkimuksessa seurattiin Espoon, Turun, Vantaan ja Raision palveluksessa olevia työntekijöitä sekä ennen lamaa 1991 että syvimmän laman jälkeen 1993. Noiden

vuosien aikana kaikissa tutkimuskunnissa vähennettiin väkeä.

Suurimmillaan kuolemanvaara oli välittömästi henkilöstösupistuksia seuranneina vuosina. Tällöin sydän- ja verisuonikuolleisuus nousi suurten supistusten ryhmässä jopa viisinkertaiseksi supistuksilta säästyneeseen työntekijäryhmään verrattuna. Muutaman vuoden kuluttua vaaraa ei enää ollut havaittavissa.

Todennäköinen syy kuolemanvaaran kasvuun on lisääntynyt stressi, joka vaikuttaa haitallisesti sydän- ja verisuonisairauksien taudinkulkuun.

Henkilöstösupistukset aiheuttivat kunnille noin 1 400 ylimääräistä yli kolmen päivän pituista poissaoloa vuosittain, sillä ne lisäsivät vakinaisen henkilöstön lääkärinostodistusta edellyttävien sairauspoissaolojen määrää.

Tutkimus on julkaistu arvostetussa lääketieteellisessä lehdessä, *British Medical Journalissa*. Artikkelin nimi on *Organisational Downsizing, Sickness Absence, and Mortality: 10-town Prospective Cohort Study* löytyy lehden [www-sivuilta](http://www.bmj.com/) Online first -otsikon alta: www.bmj.com/.

Tykes etsii ja kehittää uusia menestyksen keinoja työelämään

■ *Uusi työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelma Tykes tukee työpaikkojen kehittämishankkeita, joissa edistetään samaan aikaan työn tulokellisuutta ja työelämän laatua.*

– Työolo- ja teknologiabarometrien perusteella näyttää, että Suomi on tietoyhteiskunta, mutta se on sitä kuitenkin enemmän vain ”paperilla” – viimeistä huutoa olevina koneina ja laitteina ja lisääntyneenä osaamisena. Meillä ei ole valitettavasti vielä sellaista tietämyksen tasoa kaikkialla saavutettu, että osaisimme tehdä asioita aikaisempaa viisaammin sekä toisiamme paremmin tukien, arvostaen ja kunnioittaen, sanoi työministeri **Tarja Filatov** ohjelman avausseminaarissa maaliskuussa.

Hän viittasi puheessaan barometreihin kysyen, onko suomalaisen tietämysyhteiskunnan rakenta-

minen jäänyt tässä suhteessa matkansa puolitiehen.

– Suomessa panostetaan paljon osaamiseen ja oppimiseen, mutta saatua tietoa hallitaan, ymmärretään ja hyödynnetään huonosti. Ruotsi onnistuu tässä Suomea paremmin. Samoin on Tanskan tilanne, vaikka se satsaa Suomea vähemmän koulutukseen, tutkimukseen ja kehittämiseen, Filatov sanoi, selvästikin TEKin teknologiabarometrin tuloksiin perehtyneenä.

Tykes-ohjelmaan voivat osallistua kaikenkokoiset työpaikat, kaikilta aloilta ja maan kaikilta alueilta. Tykesiltä voi hakea rahoitusta hankkeiden kustannuksiin.

Tykes-ohjelma sisältyy hallitusohjelmaan ja työministeriö toteuttaa sitä yhdessä työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen sekä muiden ministeriöiden (STM, KTM ja OM) kanssa.

Ohjelmaan on varattu valtion vuoden 2004 talousarviossa 12,5

miljoonaa euroa. Myös työpaikat osallistuvat hankkeidensa kustannuksiin.

Kaikkiaan ohjelman tavoitteena on käynnistää tuhat kehittämisprojektia, joihin osallistuisi 250 000 henkilöä. Ohjelmassa tavoitellaan konkreettisia, näkyviä ja pysyviä muutoksia työpaikoilla. Kehittäminen voi kohdistua esimerkiksi työprosesseihin, työn organisointiin, työmenetelmiin ja johtamiseen.

Haku Tykes-ohjelmaan käynnistyi helmikuun alussa. Hakeuksia on tullut tähän mennessä noin 50.

Ohjelmalle ollaan luomassa myös alueellista yhteyshenkilöverkostoa työvoima- ja elinkeinokeskuksiin sekä työsuojelupiireihin. (MH) □

Tykes-ohjelmasta on saatavissa lisää tietoja www.osoitteesta.tykes.fi