

HR & johtaminen

tekoälykontekstissa

LAB8 Trends



Tervetuloa!

Tässä raportissa esitellään viimeaikaisia henkilöstöhallintoon ja johtamiseen liittyviä trendejä: palkkaamista, työntekijöiden sitouttamista, tekoälyn luomia mahdollisuuksia jne.

Raportissa esitetyt trendit ja esimerkit tarkastelevat yritysmaailman muuttuvaa maisemaa sekä työntekijöiden ja organisaatioiden kehittyviä tarpeita esimerkiksi seuraavilta kanteilta:

- Tekoäly ja robotiikka
- Joustavuus työpaikalla
- Veto- ja pitovoima
- IoT-tekniikan käyttöönotto
- Rekrytointimenetelmät

Lukuiloa!





Johdanto

Erityispiirteet ja määritelmät 2
Megatrendimatriisi 4
Raportin yhteenveto 6

5 Trendiä



Tekoälyllä johtaminen

Yritykset käyttävät tekoälyä 7
työpaikan toimintojen
automatisointiin



Ketterä työpaikka

Kun yhä useammin 9
työskennellään
hybridimallilla,
tarvitaan joustavuutta



Millenniaaleihin panostaminen

Brändit pyrkivät vetoamaan 11
millenniaaliryhmään
erityisillä eduilla



Älykäs inventaari

Päivittäistavarakauppiaat 13
käyttävät IoT-teknologiaa
varastonhallinnan
tehostamiseen



Keskitetty rekrytointi

Vuokrausalustat käyttävät 15
kohdennetumpia, osallistavia
rekrytointimenetelmiä



Hospitality-kehityspaneeelin arvio trendeistä

Konkreettisia esimerkkejä 17
ideoita & tapaustutkimuksia



LAB8 TAPAHTUMAT & TRENDIT

Mitä tarjoamme 41

Sisällön luokittelun ja artikkelien pisteytyksen ymmärtäminen

Alla on yleiskatsaus trendiraportissa esitetyistä sisältötyypeistä sekä pisteytysjärjestelmästä, jota käytetään raportin sisällön merkityksellisyyden arvioinnissa.

Retro Electric
8.8 Pisteet

Asiakasymmärrys:

Asiakasymmärrykset on jaettu kahteen osaan: trendiosioon ja oivallusosioon.

Expedition Camper Vehicles
9.2 Pisteet

Erityisiä esimerkkejä: Huolellisesti valitut yksittäiset innovaatiot syvällisemmän analyysin tarjoamiseksi.

Top Lists

Klusteroidut luettelot: Kokoelmat toisiinsa liittyvistä esimerkeistä, jotka laajentavat näkökulmaa ja esittävät samantyyppisiä mahdollisuuksia.

8.8
Pisteet



Tuoreus:

Artikkelin suhteellinen uutuus.

Toiminta:

Artikkelin kanssa vuorovaikutuksessa olevien ihmisten määrä, mukaan lukien kuvien selaaminen ja jakaminen sosiaalisessa mediassa. Esimerkiksi pekonikakku ei ehkä ole suosittu, mutta se voi saada korkeat pisteet aktiivisuudesta, jos sitä jaetaan.

Suosio:

Vetovoiman pisteytys perustuu siihen, kuinka moni valitsee artikkelin, kun tarjolla on muitakin vaihtoehtoja samasta kategoriasta tai klusterista.

Kokonaispisteet: Kaikki pisteet muunnetaan prosenttiosuiksi (8,8 = 88. prosenttiyksikkö), ja kokonaispisteet ovat suosion, aktiivisuuden ja tuoreuden keskiarvo.

<p>A) Kiihtyvyys</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yhden asian hiominen 2. Ominaisuuksien liioittelu 3. Ratkaisujen uudelleenajattelu 	<p>Prosumerismi</p> <p>Käyttäjien luomasta sisällöstä <i>maker</i>-kulttuuriin – kuluttajat ovat nykyään sisällöntuottajia sekä asiantuntijoita.</p>	<p>B) Syklisyys</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Retro, nostalgia 2. Sukupolvisuus 3. Taloudellisuus+kausiluonteisuus 4. Toistuvat syklit 	<p>Nostalgia</p> <p>Rakkaimmat muistot ruokkivat halua tuoda menneisyys nykyisyyteen, erityisesti suhteessa varhaisiin vuosiin.</p>
<p>Katalysaatio</p> <p>Yritykset ovat vauhdittamassa kuluttajien henkilökohtaista kehitystä.</p>	<p>Tekoäly</p> <p>Siirrymme käänteentekevään aikakauteen, jota kuvaa datan, muistin sekä älykkyyden eksponentiaalinen kasvu.</p>	<p>Luonnollisuus</p> <p>Vastuullisten tuotteiden suosiminen. Ne sisältävät paikallisia, orgaanisia ja kierrätettäviä ainesosia.</p>	<p>Nuorekkuus</p> <p>Sukupolvi, joka ei halua kasvaa aikuisiksi ohjaa maailmaa yhä leikkisämpään suuntaan, sisältäen boomerit, jotka haluavat pysyä aktiivisina.</p>
<p>C) Vähentäminen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erikoistuminen 2. Vähemmän kerroksia – tehokkuus 3. Joukkoistaminen 4. Tilaaminen 	<p>Välitön yrittäjyys</p> <p>Uudet palvelut helpottavat konseptointia, käynnistämisen rahoittamista ja yrityksiä</p>	<p>D) Uudelleenohjaus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tarkentaminen 2. Peruuttaminen 3. Yllättävyys 4. Pelillistäminen 	<p>Tribalismi</p> <p>Uskollisia ryhmiä muodostuu helpommin erityisten intressien, kohteiden ja jopa brändien ympärille.</p>
<p>Kuratointi</p> <p>Hyperkohdennetut tarjoukset, palvelut, tilaukset ja suositukset yksinkertaistavat elämää.</p>	<p>Yksinkertaisuus</p> <p>Nopeatempoisessa, kaoottisessa maailmassa yksinkertaisuus erottuu, se johtaa puhtaaseen muotoiluun.</p>	<p>Pelillistäminen</p> <p>Pelidynamiikan soveltaminen tosielämän ongelmiin johtaa kilpailukykyisempään ja kiinnostavampaan maailmaan.</p>	<p>Elämyksellisyys</p> <p>Maailmassa, jossa on runsaasti materiaa, tulee elämyksistä tärkeä valuetta ja prioriteetti elämässä.</p>
<p>E) Lähentyminen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yhdistäminen - Kerrostaminen 2. Lisäarvon tuottaminen 3. Yhteisbrändäys 4. Fyysisuus + Digitaalisuus 	<p>Moniaistisuus</p> <p>Tekniikka, AR, VR ja interaktiiviset kokemukset nostavat odotuksiamme viihteen, palvelun ja jopa ruoan suhteen.</p>	<p>F) Erottautuminen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personointi – kustomointi 2. Status – joukkoon kuuluminen 3. Tyyli – muodikkuus 4. Sukupolvikapina 	<p>Aitous</p> <p>Sosiaalinen media ja perinteisen mainonnan vastustus luovat janon aitouteen ja todellisuuteen.</p>
<p>Yhdessä luominen</p> <p>Yritykset, tuotteet, palvelut ja kuluttajat luovat yhä enemmän toisistaan riippuvaista toimintaa.</p>	<p>Hybridisaatio</p> <p>Rajat hämärtyvät liiketoimintamallien, tuotteiden ja palveluiden yhdistyessä. Ainutlaatuisia konsepteja ja kokemuksia</p>	<p>Personointi</p> <p>Pienerätuotantotekniikat ja yksilöity media luovat pohjan personoinnille.</p>	<p>Monilta monille</p> <p>Myyjien ja mediajulkaisijoiden joukkotkato on siirtänyt maailman monelta-monelle-talouteen.</p>

Jokainen trendi liittyy vähintään yhteen 18 Trendhunterin määrittelemästä megatrendistä. Megatrendit on lajiteltu kuuteen mahdollisuuskategoriaan. (A-F)

Trendit & oivallukset – mahdollisuuksia ja esimerkkejä



Maaialmanlaajuiset kuluttajatrendit korostavat sitä, miten ja miksi suuret muutokset tapahtuvat.

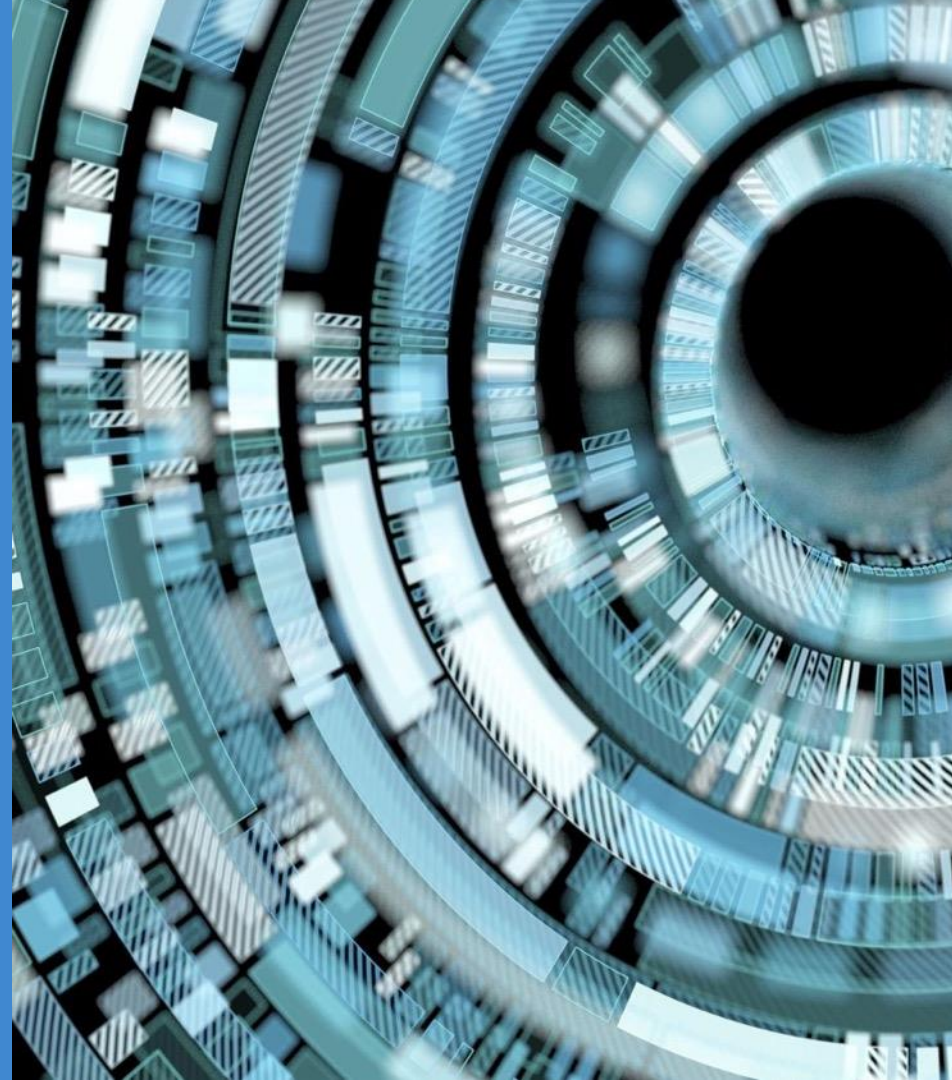
Raportti on jaettu kahteen osaan:

- Trendi-osio, jossa yksilöidään uusia mahdollisuuksia toimialalla ja
- Oivallus-osio, jossa tarkastellaan motiiveja, asenteita, uskomuksia ja jännitteitä mahdollisuuksien taustalla.

Trendi-osiossa esitellään Hospitality-kehityspaneelin (HKP) tuloksia. Hospitality-kehityspaneeli kokoaa eri alojen ammattilaisten näkemyksiä tässä raportissa esiteltävistä trendeistä. Lue lisää HKP:sta sivulta 17.

Tekoälyllä johtaminen

Yritykset käyttävät tekoälyä työpaikan toimintojen automatisointiin



Tekoälyllä johtaminen

Yritykset käyttävät tekoälyä työpaikan toimintojen automatisointiin

Trendi - Yritykset eri toimialoilla sisällyttävät tekoälyä ja robotiikkaa toimintoihinsa parantaakseen tehokkuutta, tuottavuutta ja asiakaskokemusta. Näillä boteilla on tärkeitä rooleja, kuten toimitusjohtajan tai johtajan rooli, ja ne auttavat toimittamaan yrityksille ja niiden tiimeille tärkeitä tietoja, jotka auttavat virtaviivaistamaan keskeisiä työtehtäviä.

Oivallus - Yritykset etsivät tapoja automatisoida tehtäviä, parantaa asiakkaiden sitoutumista tietoon perustuvien oivallusten avulla, tarjota nopeita ja tarkkoja vastauksia asiakaskyselyihin ja valjastaa tekoälyn voimaa hyödyllisellä tavalla. Palkkaamalla tekoälyn toimitusjohtajia ja johtajia yritykset voivat rakentaa luottamusta työntekijöiden ja asiakkaiden keskuudessa ja varmistaa sujuvan ja virtaviivaisen liiketoiminnan. Näiden roolien automatisointi voi auttaa organisaatioita parantamaan myyntiä, lisäämään sitoutumista ja antamaan työntekijöille palautetta tiiviisti ja suoraviivaisesti.



Tekoälyn toimitusjohtajan vaihdokset

Onda nimittää AI:n toimitusjohtajaksi ja saavuttaa kannattavuuden yhdessä viikossa



Tekoälyn toimitusjohtaja Humanoidit

Dictadorin MIKA esiintyi Salz21-konferenssissa



Generatiivisen tekoälyn johtajat

Pathlight esittelee uuden tekoälymanagerin, joka on suunniteltu parantamaan työntekijöiden suorituskykyä.



Tekoälyn avulla toimivat toimitusjohtajat

Tang Yu on Fujian Netdragon Websoftin tekoälyn toimitusjohtaja.

8.6
Pisteet



- Välitön yrittäjyys
- Yksinkertaisuus
- Tekoäly

4 nostoa, 31 esimerkkiä
86 943 klikkausta
URL: [Hunt.to/505061](https://hunt.to/505061)

★ Toimituksen valinta

8

Tekijänoikeus ©
Kaikki oikeudet
pidätetään

Ketterä työpaikka

Kun yhä enemmän työskennellään hybridimallilla, tarvitaan lisää joustavuutta



Ketterä työpaikka

Kun yhä enemmän työskennellään hybridimallilla, tarvitaan lisää joustavuutta

Trendi - Pandemian jälkeinen työpaikka vaatii aiempaa enemmän joustavuutta. Keskiavero toimistotyöntekijä osaa olla tuottava kotoa käsin, joten ajatusta kokoaikaisesta toimistotyöskentelystä on yhä vaikeampi perustella. Niinpä hybridityöpaikat ovat yleisempiä kuin koskaan; niihin liittyy kuitenkin ainutlaatuisia haasteita, joita alan organisaatiot pyrkivät ratkaisemaan.

Oivallus - Pandemia edusti lisääntyneen stressin aikakautta. Kuluttajat punnitsivat maailmanlaajuisen pandemian, poliittisten levottomuuksien ja yleisen epävarmuuden aiheuttamaa henkistä ahdistusta jo olemassa olevien velvollisuuksiensa (kuten kiireisten työaikataulujen) rinnalla ja oppivat priorisoimaan uudelleen. Tämän seurauksena perinteisen työviikon tarpeellisuus kyseenalaistettiin. Monet kuluttajat pitävät tätä pandemian myönteisenä tuloksena ja siirtymisenä kohti oikeudenmukaisempaa suhdetta työelämään.



Modulaariset hybridi-työsuunnitelmat

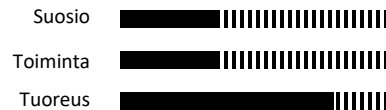
Alki ja Iratzoki Lizaso luovat Zuzulun nykyaikaiseen toimistoympäristöön.

Hybriditoimistojen hallintajärjestelmät
Tactic-alusta on tarkoitettu joustaviin työtiloihin.

Hybridityön aikataulusovellukset
Condeco lanseeraa uuden Microsoft Teams -sovelluksen, joka on omistettu hybridityöskentelylle.

Hybridiset työhön keskittyvät kartoitustyökalut
ServiceNow lisäsi työpaikkojen sisätilakartoituksen Now-alustaan

5.2
Pisteet



Luonnollisuus
Katalysointi

4 nostoa, 33 esimerkkiä
27 115 klikkausta
URL: [Hunt.to/501207](https://hunt.to/501207)

★ Neuvonantajan valinta
Tekijänoikeus ©
Kaikki oikeudet pidätetään

Pitovoimaa millenniaaleille

Brändit pyrkivät vetoamaan millenniaaleihin erityisillä eduilla



Pitovoimaa milleniaaleille

Brändit pyrkivät vetoamaan milleniaaleihin erityisillä eduilla

Trendi - Kun vuosituhaten vaihteen ihmiset ikääntyvät ja luottavat yhä enemmän taitoihinsa ja työkokemuksensa, heistä tulee yhä arvokkaampia tuotemerkeille. Jotta tämän väestöryhmän työntekijät pysyisivät paremmin palveluksessaan, tuotemerkit tarjoavat heidän tarpeisiinsa sopivia etuja, kuten velkojen takaisinmaksua ja perhesuunnittelua.

Oivallus - "Suuren irtisanoutumisen" keskellä vuosituhaten vaihteen ihmiset irtisanoutuvat todennäköisimmin työpaikastaan. Taloudellisen pettymyksen, työuupumuksen ja epävarman tulevaisuuden vuoksi tämä sukupolvi on nyt viettänyt tarpeeksi aikaa työelämässä tietääkseen, pitävätkö työnantajat oman osuutensa sopimuksesta vai eivät. Vuosituhannen vaihteen ikäisten työntekijöiden pysymistä työelämässä pyritään edistämään vastauksena heidän muuttuneisiin asenteisiinsa yritystyötä kohtaan sekä heidän yhä arvokkaampaan kokemukseensa ja osaamiseensa.



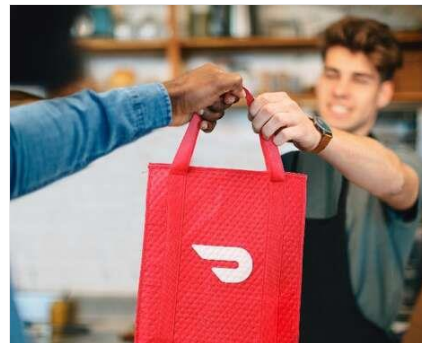
Perhettä rakentavat henkilöstöedut

HSBC lisää perhe-etumahdollisuuksia työntekijöilleen



Work Away -edut

Media Profile tarjoaa työntekijöilleen 3 000 dollaria työmatkoja varten



Food Delivery -työntekijän edut

DoorDash esittelee etuusohjelman, "Merchant Benefits" (Kauppias-edut)



Pankin mielenterveysedut

Scotiabank laajentaa mielenterveysetuuden 10 000 dollariin vuodessa.

4.7
Pisteet



⚡ Katalysointi
🚫 Aitous

4 nostoa, 62 esimerkkiä
47 708 klikkausta
URL: [Hunt.to/486709](https://hunt.to/486709)

Älykäs inventaari

Päivittäistavarakauppiat käyttävät IoT-teknologiaa varastojen hallinnan tehostamiseen.



Päivittäistavara-kauppiat käyttävät IoT-teknologiaa varastojen hallinnan tehostamiseen

Trendi – Supermarketit hyödyntävät IoT-ratkaisuja varastonhallintaprosessien parantamiseksi. IoT-järjestelmät varmistavat, että supermarketeissa on varastossa oikeita tuotteita oikea määrä, ja lisäksi ne auttavat saavuttamaan kestävyystavoitteita vähentämällä elintarvike- ja energiahävikkiä.

Oivallus – Kuluttajat ovat tottuneet virtaviivaiseen sähköiseen kaupankäyntiin, eivätkä he enää siedä kaupassa tyhjiä hyllyjä ja lähes vanhentuneita tuotteita. Lisäksi, kun kestävyyyden merkitys kuluttajien näkökulmasta kasvaa, monet näistä ostajista ostavat mieluummin vähittäiskauppiailta, jotka noudattavat ympäristöystävällisiä käytäntöjä. IoT-teknologiaa käyttävät päivittäistavara-kaupat täyttävät nämä molemmat kuluttajien tarpeet yhdellä varastoon keskittyvällä ratkaisulla.



IoT-ruokakauppa-alustat

Hanshow esittelee uuden IoT-kauppa-alustansa nimeltä "All-Star".



Reaaliaikaiset hyllyjen skannausratkaisut

Scandit lanseeraa ShelfViewin parempaan vähittäiskaupan hallintaan.



Tekoälyavusteiset vähittäiskaupan inventointiratkaisut

Albertsons käyttää Afresh Technologies -teknologiaa älykkäaseen tilaamiseen.



Päivittäistavara-kaupan tietojen seurantalaitteet

Amazon lanseeraa vähittäiskaupan dataseurantajärjestelmän, "Store Analyticsin".



IoT-ruoan tuoreuden seurantalaitteet

Päivittäistavara-kauppias Giant Eagle otti käyttöön SmartSensen IoT-järjestelmän.

6.6
Pisteet



Kokemus
Tekoäly

5 nostoa, 44 esimerkkiä

41 629 klikkausta

URL: [Hunt.to/483193](https://hunt.to/483193)

14

Tekijänoikeus ©
Kaikki oikeudet
pidetään

Keskitetty rekrytointi

Vuokrausalustat käyttävät kohdennetumpia,
osallistavia rekrytointimenetelmiä.



Keskitetty rekryointi

Vuokrausalustat käyttävät kohdennettumpia, osallistavia rekryointimenetelmiä

Trendi – Rekryointialustat, joissa on kohdennettuja rekryointipoleja, varmistavat reiluuden rekryointiprosessissa. Nämä alustat tarjoavat mahdollisuuksia ihmisille, jotka saattaisivat muuten jäädä huomiotta tiedostamattoman ennakkoluulon vuoksi – mukaan lukien nuoret työntekijät, naiset ja pienituloiset.

Oivallus – Monimuotoisuudesta ja osallisuudesta rekryointiprosessissa on nousut ajankohtaiseksi Pohjois-Amerikassakin, sillä tutkimukset ja henkilökohtaiset kokemukset osoittavat, että eri väestöryhmiin kohdistuu ennakkoluuloja, jotka estävät heitä työllistymästä. Nyt yhä useammat yritykset pyrkivät osallistaviin rekryointikäytäntöihin, jotta ne voisivat pitää palveluksessaan entistä monipuolisempia ja kokeneempia työntekijöitä.



Osallistavat työntekijöiden rekryointialoitteet

The Body Shop käynnisti tasa-arvoisen palkkausstrategian



Osallistavat palkkausaloitteet

Google lanseerasi ohjelman palkataksaan lisää autismin kirjon henkilöitä.



Nuorten ammattilaisten rekryointituki

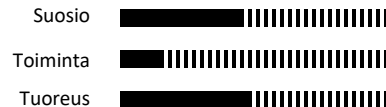
[Haystack](#) auttaa työntekijöitä, joilla on vähemmän kokemusta.



Ansioluettelo vapaat palkkausstrategiat

Fast Company etsi työntekijöitä suoraan ilman ansioluetteloita.

3.8
Pisteet



⚡ Katalysointi

4 nostoa, 54 esimerkkiä

30 641 klikkausta

URL: [Hunt.to/480171](https://hunt.to/480171)

16

Tekijänoikeus ©
Kaikki oikeudet
pidätetään

Yli puolet kyselyyn vastanneista panelisteista työskentelee koulutus- ja ravintola-alalla. Kyselyyn osallistui asiantuntijoita myös terveysalan, majoituksen, matkailun ja markkinoinnin aloilta.

Panelistit pitivät raportin merkittävimpinä trendeinä Suomen kontekstissa **joustoja työnteossa (Trendi 2) eli ketterää työpaikkaa, jossa voidaan työskennellä vaikkapa hybridimallilla, ja tekoälyn avustamaa älykästä inventaaria (Trendi 4).**

Panelistit eivät tällä kertaa kantaneet erityisempää huolta millenniaalien työssä viihtymisestä (Trendi 3).

Avoimissa vastauksissa monet panelistit toivat esille, kuinka tekoälyä jo käytetään heidän työpaikoillaan esimerkiksi sisällöntuotannossa, chatboteissa, uutiskirjeissä ja somepostauksissa sekä käännoistöissä. Tulevaisuudessa tekoälyn uskotaan auttavan työn suorituksessa, sen arvioinnissa ja kehittämisessäkin. ”Tekoäly maksimoi ammattilaisten suorituskyvyn”, sanoi eräskin vastaajista.

Haluatko kuulla lisää Hospitality-kehityspaneeelin tuloksista tai hyödyntää ammattilaisraatiamme osana omaa tutkimustasi?

Ota yhteyttä, ja mietitään, miten voimme parhaiten auttaa sinua! ➔

Miten trendit vaikuttavat Suomen kontekstissa?*

Trendi 2: Ketterä työpaikka

3.9

Trendi 4: Älykäs inventaari

3.5

Trendi 5: Keskitetty rekrytointi

3.2

Trendi 1: Tekoälyllä johtaminen

2.8

Trendi 3: Pitovoimaa millenniaaleille

2.6

* n=18, arviointiasteikko 1-5, : 1 = ei vaikuta lainkaan, 2 = ei juuri lainkaan, 3 = vaikuttaa jonkin verran, 4 = vaikuttaa melko paljon, 5 = vaikuttaa erittäin paljon

Kysyimme panelisteilta myös, millaisia johtamiseen liittyviä trendejä he ovat havainneet viime aikoina. Panelistien vastauksissa painottuivat seuraavat teemat:

Hybridityön haasteet luovat haasteita myös työyhteisön hengen luomiseen. Työntekijän johtamiseen on tullut lisää inhimillisyyttä ja joustoa, mutta lisääntyneessä tahdissa ja kiireessä **itseohjautuvuus korostuu**, samoin aikataulut. Asioista päätetään myöhemmin kuin ennen.

Tekoälyn ja digitalisaation myötä **koulutuksia on enemmän kuin koskaan**. Tekoäly ja työpaikan henkilöstöedut eivät silti näyttäyty osalle panelistivastaajista kuin lähinnä tietokoneen taukojumppaohjelmina.

Hybridityö jakaa työntekijät ja työpaikat kahteen leiriin. Toisissa tehtävissä se on mahdollista, toisissa ei. **Etätöitä** tehdäänkin joissain työpaikoissa salaa. ”Esihenkilöt joskus tekevät tekemättömät asiat kotona läppärillä, mutta se ei ole varsinaisesti sallittua.”



Esimerkkejä

Aiheeseen liittyviä ideoita

Tässä osassa perehdytään yksittäisiin, erottuviin innovaatioihin. Ideat ja tapaustutkimukset voivat koostua kampanjoista, konsepteista, tuotteista ja palveluista.

Esimerkit edustavat lähes koko maailmaa. Joukossa on esimerkkejä Keski-Euroopasta ja Isosta-Britanniasta, mutta löytyypä seasta pohjoisamerikkalaisia ja australialaisiakin innovaatioita.



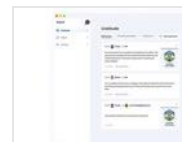
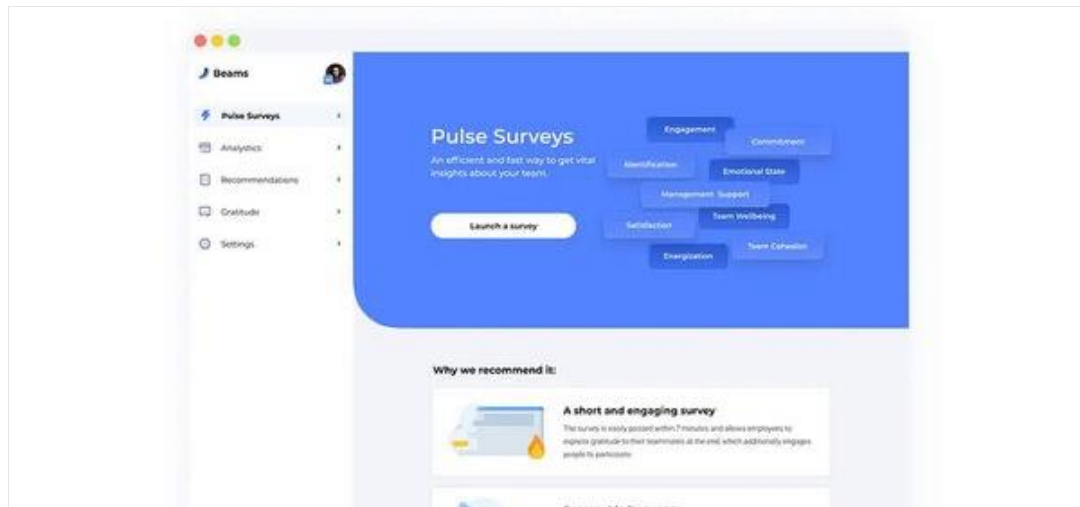
Työntekijöiden tunnustamisjärjestelmät

Beams-työntekijöiden sitouttamisalusta tarjoaa näkemyksiä

Beams-työntekijöiden sitouttamisalusta on työnantajille suunnattu ratkaisu, jonka avulla voidaan sisällyttää enemmän tunnustusta yrityskulttuuriinsa yksinkertaisella mutta tehokkaalla tavalla. Alusta lähettää työntekijöille säännöllisiä kyselyitä Slackin tai sähköpostin välityksellä, jolloin he voivat sanoa mielipiteensä ja antaa työnantajille tietoa. Näin varmistetaan, että työntekijöiden tarpeet täyttyvät.

Alusta tarjoaa syvällisiä oivalluksia ja analytiikkaa, joiden avulla johtajat voivat tehdä päätöksiä tietojen perusteella, ehkäistä burnoutia, tukea tiimin jäseniä ja paljon muuta.

Beams-työntekijöiden sitouttamisalusta tarjoaa myös henkilökohtaisia suosituksia, jotka perustuvat suoraan kyselyjen tuloksiin, mikä auttaa työntekijöitä edelleen menestymään.



7.8
Pisteet

Suosio ██████████
Toiminta ██████████
Tuoreus ██████████



3 aiheeseen liittyvää esimerkkiä
5 098 klikkausta
URL: [Hunt.to/506721](https://hunt.to/506721)

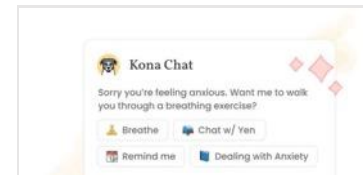
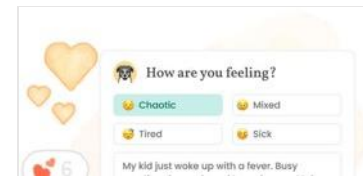
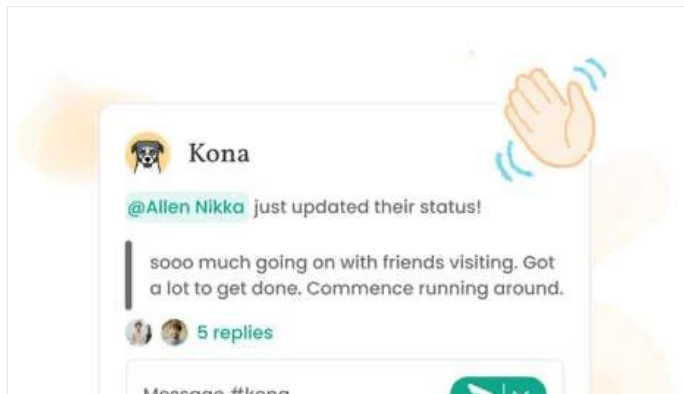
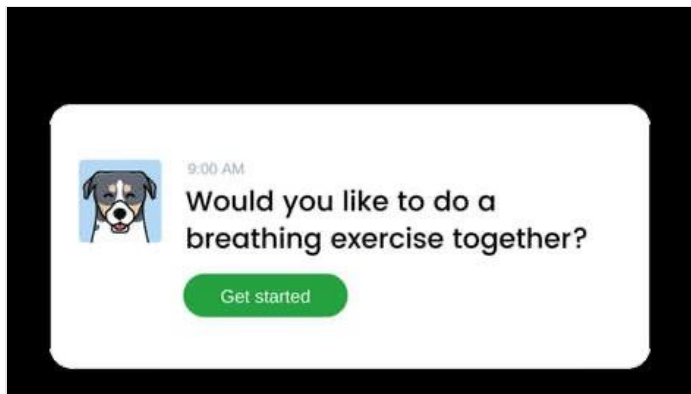
Mukaansatempaavat työhyvinvointisovellukset

Tämä sovellus auttaa johtajia tukemaan työntekijöiden mielenterveyttä

Kona on innovatiivinen uusi työhyvinvointisovellus, joka on suunniteltu rakennettavaksi Slack-viestialustaan, ja se tarjoaa siihen erilaisia ominaisuuksia, joiden avulla johtajat voivat paremmin torjua työntekijöiden loppuunpalamista ja lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä ja suorituskykyä.

Tämä työhyvinvointisovellus asettaa vastuun työntekijöiden tyytyväisyydestä johtajille ja antaa heille erilaisia työkaluja, joiden avulla he voivat kehittää tapoja, joiden avulla he voivat olla ennakoivia, kun on kyse työntekijöiden tarkistamisesta.

Sovellus kehottaa työntekijöitä napsauttamaan säännöllisesti punaisia, keltaisia tai vihreitä sydämiä mielentilastaan riippuen ja antaa heidän myös tarkentaa asiaa tekstillä, jonka heidän työtoverinsa voivat nähdä ja johon he voivat vastata. Tiedot kootaan yhteen anonymisoidussa muodossa ennen kuin ne toimitetaan henkilöstöhallinnolle tai johtajille. Toisin sanoen Kona-sovelluksella pyritään nykyaikaistamaan ja virtaviivaistamaan vanhentuneita työtyytyväisyyskyselyjä jatkuvaksi sitoutumiseksi ja auttamaan yrityksiä lisäämään hyvinvointikulttuuriaan.



6.9
Pisteet

Suosio	██
Toiminta	██
Tuoreus	██



9 aiheeseen liittyvää esimerkkiä

4 206 klikkausta

URL: [Hunt.to/501759](https://hunt.to/501759)

Työntekijöiden VR-koulutuskäytännöt

Talespin pyrkii sisällyttämään VR:n työpaikkakoulutukseen

Talespin on immerstiivinen oppimisolusta, jonka tavoitteena on mullistaa työpaikkakoulutus hyödyntämällä nykyaikaisia teknologioita, kuten virtuaalitodellisuutta ja metaversiota. Talespin työskentelee yritysten kanssa näiden VR- ja metaversaalin kaltaisten kokemusten hyödyntämiseksi ja tarjoaa reaaliaikaista etäkoulutusta, joka on vertailukelpoista ja jopa laadukkaampaa kuin monet henkilökohtaiset koulutusjärjestelmät, sillä VR tarjoaa useita etuja reaali maailmaan verrattuna. Esimerkiksi tuotekustannukset, virhemarginaali ja muut uusien työntekijöiden kouluttamiseen aiheeseen liittyvää esimerkiksi mahdolliset haitat ovat mykistäviä, kun koulutus tapahtuu digitaalisessa maailmassa.

Vaikka Talespin perustettiin vuonna 2015, se on kasvanut paljon nopeammin viime vuosina metaversioiden suosion viimeaikaisen kasvun myötä, jonka on todennäköisesti saanut liikkeelle Facebookin uudelleenbrändäys Metaksi. On tärkeää huomata, että Talespin ei kouluta yksinomaan VR:ssä, sillä se sisällyttää ohjelmiinsa myös lisätyn todellisuuden, sekatoellisuuden ja muita teknologioita näkökohtia.



6.8
Pisteet

Suosio ██████████

Toiminta ██████████

Tuoreus ██████████



6 aiheeseen liittyvää esimerkkiä

3 916 klikkausta

URL: [Hunt.to/496026](https://hunt.to/496026)

Työpaikan DEI-aloitteet

Motive järjestää johdon kanssa demografisia tarkasteluistuntoja

Motive, aiemmin KeepTruckin-nimellä tunnettu kalustonhallintajärjestelmä, julkisti moninaisuutta, tasa-arvoa ja osallisuutta (DEI) koskevia aloitteita. Motiven DEI-järjestelmässä on seitsemän pääkohtaa, jotka tekevät siitä osallistavan työpaikan.

Ohjelmassa mainitaan jokaisen työntekijän ääni, työtilat ovat turvallisia tiloja, joissa työntekijät voivat keskustella urasta ja työpaikan toimintalinjoista ja jopa säännölliset demografisten tietojen tarkistukset johtohenkilöstön kanssa. Näiden kolmen lisäksi yritys tekee myös ulkoisia tietojen tarkistuksia, joissa se tekee yhteistyötä entisten ja tulevien työntekijöiden sekä yhteisöjen ja rekrytointitoimistojen kanssa varmistaakseen, että sen työntekijäkuunta on monipuolinen ja tyytyväinen.

Motive totesi haluavansa, että työntekijät "tuntevat olonsa mukavaksi, kun he tuovat täyden minänsä töihin", kiinnittäen erityistä huomiota työntekijöiden ajatuksiin, mielipiteisiin ja ideoihin. Näistä saatua palautetta käytetään DEI-ohjelmien jatkuvaan muokkaamiseen ja kehittämiseen. Yritys jakoi DEI-käytäntönsä, koska pyrkii vaikuttamaan myönteisesti muihin yrityksiin osoittamalla, miten tehokkaasti DEI voi vaikuttaa työntekijöiden moraaliin ja yrityksen kokonaistuottavuuteen.



5.9
Pisteet

Suosio



Toiminta



Tuoreus



2 aiheeseen liittyvää esimerkkiä

3 835 klikkausta

URL: [Hunt.to/496009](https://hunt.to/496009)

Centre for Ageing Better on julkaissut uuden työnantajalupauksen yrityksille ja organisaatioille, jotka haluavat puuttua ammattitaitoon liittyviin ongelmiin, ratkaista työvoimapulaa ja maksimoida ikääntyvien työntekijöiden potentiaalin. Lähes puolet (45 %) 50-vuotiaista ja sitä vanhemmista brittiläisistä uskoo, että työnantajat suhtautuvat heihin epäsuotuisasti nuorempiin työtovereihin tai työnhakijoihin verrattuna. Jotta ikärasismia voitaisiin torjua työpaikoilla, uusi lupaus edellyttää, että työnantajat sitoutuvat yhden vuoden toimiin ikääntyneiden työntekijöiden rekrytointi- ja pysyvyysasteen parantamiseksi.

"Työmarkkinat muuttuvat, ja työnantajilla on edessään valtavia haasteita, joita aiheuttavat osaamis- ja työvoimapula sekä lähes ennätysmäiset avoimet työpaikat. Viisikymppiset ja kuusikymppiset työntekijät ovat avainasemassa näiden aukkojen täyttämässä - nyt enemmän kuin koskaan ikääntyvät työntekijät ovat työvoimaa", totesi Centre for Ageing Better -järjestön toimitusjohtaja Carole Easton.



3.3
Pisteet

Suosio



Toiminta



Tuoreus



8 aiheeseen liittyvää esimerkkiä

3 785 klikkausta

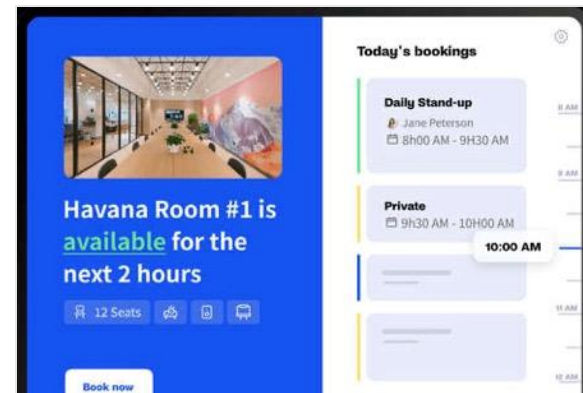
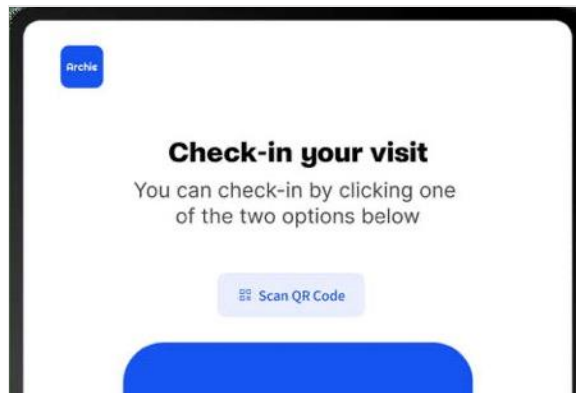
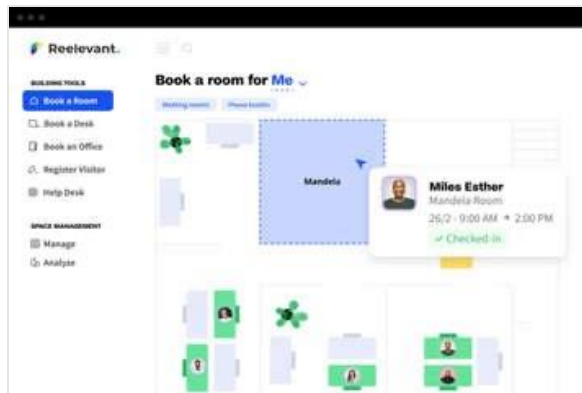
URL: Hunt.to/494745

Älykkään työpaikan hallintaohjelmistot

Archie on intuitiivinen hybridi-työympäristöalusta

Archie Hybrid Workplace Platform on intuitiivinen hybriditoimisto-ohjelmisto, jossa on kaikki tarvittavat työkalut tehokkaan hybridityötilan ylläpitämiseen ja vertaansa vailla olevan työntekijäkokemuksen luomiseen toimistossa. Alustassa on huonevarausten hallinta, työpöytävaraukset ja vierailijoiden hallintaominaisuudet.

Huonevarausohjelmisto tarjoaa tilavarauksia, mobiili- ja huonenäyttösovelluksia sekä kalenterisynkronoinnin. Toisaalta työpöytävarausohjelmisto tarjoaa on-demand hot desk -varauksia, desk-hotelointia ja työpöytien jakamista tuottaville tiimeille. Lisäksi tiimit voivat luoda erityisiä alueita yhteistyötä varten, korostaa hiljaisia alueita ja määrittää alueiden käyttöoikeuksia. Vierailijoiden hallintaohjelmisto tarjoaa kitkattoman vierailijaprosessin automaattisilla työntekijäilmoituksilla ja varmistaa turvallisen työtilan.



6.1
Pisteet



7 aiheeseen liittyvää esimerkkiä
5 602 klikkausta
URL: [Hunt.to/483278](https://hunt.to/483278)

LAB8 Trends | Mitä tarjoamme?

Tulevaisuus on täynnä muuttuvia tekijöitä ja uusia mahdollisuuksia. Muutosten ennustaminen on välttämätöntä, jotta voimme ymmärtää asiakkaiden ja innovaatioiden tulevaisuutta. LAB8:n Trends havaitsee nousevat trendit ja vastaa kysymyksiisi alasi tuoreimmista ilmiöistä.

Tulevaisuuden suuntausten ja skenaarioiden tunnistaminen

LAB8:n trendiraportti tarjoaa yleiskatsauksen palvelualan kuumimpiin aiheisiin ja kurkistaa nouseviin ja piileviin trendeihin. Räätelöidyissä työpajoissa syvennytään liiketoimintasi kannalta tärkeisiin trendeihin ja tulevaisuuden skenaarioihin.



LAB8:n Trends-työpajat:

1. Ohjattu trendityöpaja

Ohjatussa trendityöpajassamme käytetään Consumer Trend Canvas -työkalua yrityksesi kannalta tärkeiden trendien löytämiseksi. Trendien tunnistaminen on tärkeä osa innovaatiomahdollisuuksien löytämistä.

2. Ohjattu skenaariotyöpaja

LAB8:n asiantuntijoiden ohjaama työpaja auttaa yritystäsi kehittämään ja testaamaan skenaarioita tekemällä oletuksia tulevaisuuden näkymistä ja muutoksista.

LAB8 | Räätelöidyt trendiraportit

LAB8:n yritysasiakkaana voit saada räätälöityjä raportteja toimialastasi tai kiinnostuksen kohteestasi.

Aikataulu ja laajuus voidaan järjestää tarpeidesi mukaan.

Lisätietoja ►



TRENDS

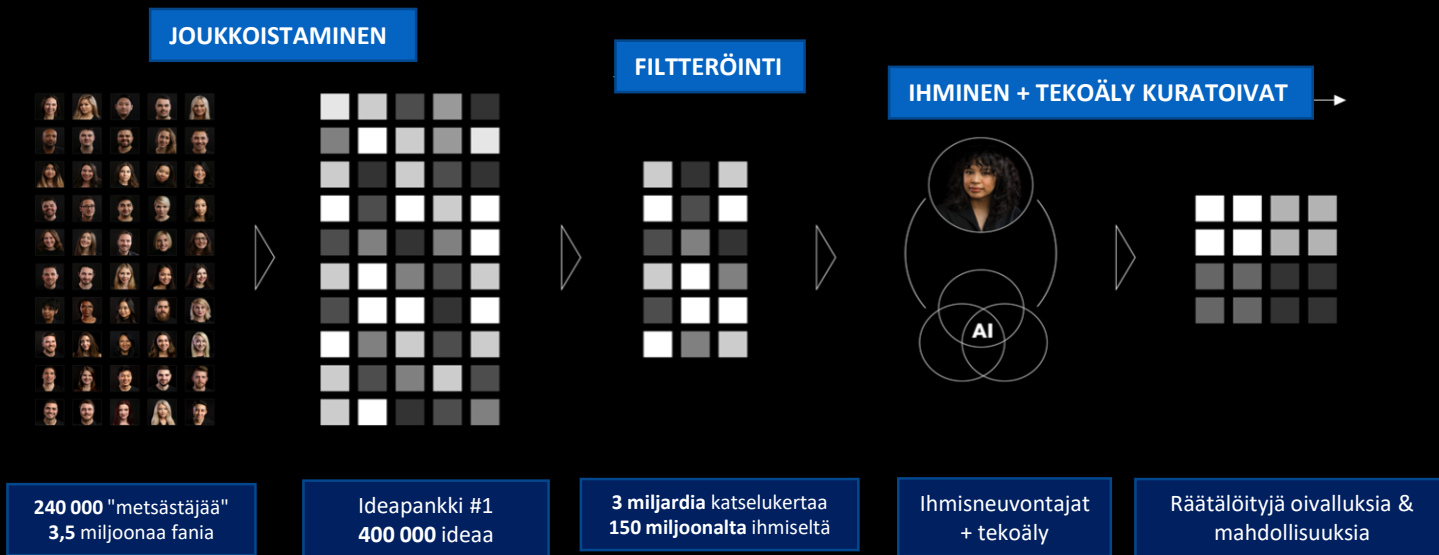


LAB8 | Haaga-Helia

Prosessimme

TrendHunter on rakentanut suuren trendialustan hyödyntäen joukkoistamista ja joukkofilteröintiä, tekoälyä ja ihmisiä trendisignaalien paljastamiseksi!

LAB8 räätälöi vieraanvaraisuusalaan hyödyntävän trendiraportin neljäksi vuodeksi yhdessä TrendHunterin kanssa.



TrendHunterin kuratoinnin jälkeen Haaga-Helion Hospitality-kehityspaneeli arvioi trendit ja niiden näkyvyyden Suomessa.

LAB8 | Haaga-Helia

Tule leikkimään
kanssamme!



<https://www.haaga-helia.fi/lab8>



lab8(at)haaga-helia.fi



LAB8 by Haaga-Helia



LAB8 by Haaga-Helia



POETS OF
HOSPITALITY