



# FIRSTBEAT HYVINVOINTIANALYYSI MUKANA NOSTAMASSA MYYNTIKATETTA JA VÄHENTÄMÄSSÄ TYÖTERVEYDEN KUSTANNUKSIA

**Hyvinvointianalyysi herätti henkilöstö- ja asiakaskokemusyrittä HR4:n henkilöstön kiinnittämään enemmän huomiota omaan hyvinvointiin. Vuoden aikana yrityksen myyntikate nousi yli 10 prosenttia ja työterveyshuollon kustannukset laskivat.**

Kiinnostus oli jo ehtinyt levitä HR4:n henkilöstön keskuudessa, kun koko henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta Firstbeat Hyvinvointianalyysiin syksyllä 2014.

HR4 oli alkanut tarjota stressiä ja palautumista sykevälivaihtelun avulla mittavia Hyvinvointianalyseja asiakkailleen edellisenä keväänä ja johtoryhmä oli vakuuttunut mittauksen vaikuttavuudesta.

– Totesimme sen olevan yksi hyvä työkalu myös oman henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen. Meillä on yrityksenä vahva halu pitää henkilöstöstämme hyvää huolta. Etsimme ja kokeilemme jatkuvasti uusia keinoja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen, HR4:n henkilöstöjohtaja **Nina Koskela** kertoo.

Syksyllä 2014 järjestetyn alkuinfon jälkeen yli puolet henkilöstöstä lähti mukaan analyysiin. Itse mittaus kesti kolme vuorokautta. Tämän jälkeen Firstbeatin asiantuntijat kävivät yritystasolla ja liiketoimintayksiköillä tulokset läpi. Jokainen Hyvinvointianalyysiin osallistunut sai henkilökohtaisen raportin, jonka analysoimisessa auttoivat HR4:n omat hyvinvointiasiantuntijat.

Tulosten pohjalta HR4 pyrki kehittämään seuraavan vuoden aikana henkilöstön hyvinvointia tietoisuuteen, valmennuksiin ja teematempauksiin.

## **Seurantamittaukset kertoivat kestävästä kasvusta**

Vuosi ensimmäisten Hyvinvointianalyysien jälkeen HR4:läiset halusivat nähdä miten hyvinvoinnin eteen tehty työ oli vaikuttanut henkilöstöön ja koko yritykseen. Syksyllä 2015 järjestettyyn seurantamittaukseen osallistui yli 70 % henkilöstöstä.

– Hyvinvointianalyysin tulokset olivat pitkälti samalla tasolla kuin vuotta aiemmin. Se oli tärkeä uutinen, koska vuoden aikana meidän myyntikatteemme ja liikevaihtomme kasvoivat yli 10 prosenttia. Myös käyttöasteemme kasvoivat. Toisin sanoen olimme tehokkaampia ja teimme parempaa tulosta, mutta silti henkilökunnan stressin ja palautumisen tasot pysyivät samalla, hyvällä tasolla, Koskela kertoo.

– Työelämä on tänä päivänä entistä kiireisempää ja etenkin esimiehiltä vaaditaan paljon. Tarvitaan omaa uudistumiskykyä ja toisaalta sitä, että pitäisi olla käytettävissä ja saada porukka innostumaan työelämän muutoksiin. On tärkeää, että esimiehilläkin on työkalu, jonka avulla he saavat tietoa omasta jaksamisestaan, kertoo HR4:n Seniorikonsultti **Paula Sihtola-Solatie**.

**Lue koko HR4:n menestystarina:**  
[www.firstbeat.com/fi/menestystarinat](http://www.firstbeat.com/fi/menestystarinat)