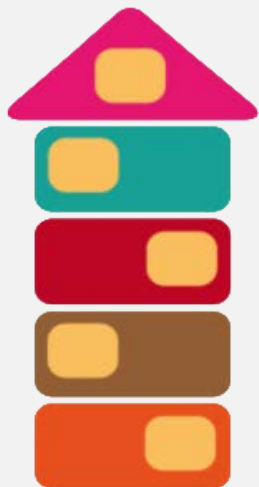


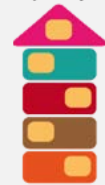
Hyvä työ



Pidempi
työura

Teknologiateollisuuden työhyvinvointihanke 2010-2015

Hyvä työ

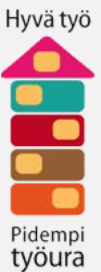


Pidempi
työura



1. Kehittämisen kokemuksia ja tuloksia yrityksissä

2. Työhyvinvoinnin muutos teknologia-alan yrityksissä



Kehittämisen kokemuksia ja tuloksia:

1. **Outotec Oyj:** ”Hanke on osaltaan ollut luomassa keskustelevampaa yrityskulttuuria, joka jatkuu esimiesfoorumeissa”.

Outotecin henkilöstöhallinto, Pia Aho

2. **Boliden Harjavalta Oy:** ”Työurat ovat pidentyneet puolitoista vuotta kolmen vuoden aikana ja henkilöstön hyvinvointi on selvästi teollisuuden keskiarvoja parempi”

Henkilöstöpäällikkö Reijo Salminen

3. **Nakkila Group Oy:** ”Pienetkin panostukset työntekijöiden viihtyvyyteen ja hyvinvointiin vievät pitkälle”

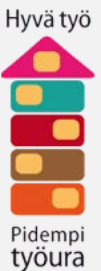
Liiketoimintajohtaja Jussi Kivioja

4. **Normet Oy:** ”Työkyvyttömyystapausten ennaltaehkäisy ja kuntoutus työpaikalla kannatti. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot vähentyneet.”

Global HR Director Annu Tuominen

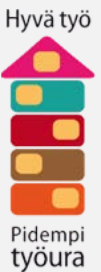
5. **Caverion teollisuus Oyj, Leppävirran Konepaja:** ”Vähemmällä tuntimäärällä enemmän aikaan”

Yksikön päällikkö Tiina Seppälä



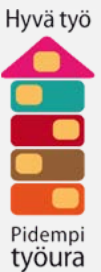
1.Outotec Oyj

- Maailman johtava mineraalien- ja metallienjalostusteknologian toimittaja.
- Pilottiryhmä mukana Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeessa vuodesta 2010.
- Projektiryhmän yhteyshenkilö: Work/life coach Sinikka Karhula
- Outotec lähti työhyvinvoinnin kehittämisessä liikkeelle isoista kysymyksistä, sillä pienet käytännön toimet oli suurelta osin jo tehty.
- Yksilö-tutka –kyselyssä nousi esiin teemoja, joita täsmennettiin Työpaikka-tutka-menetelmää hyödyntämällä. Työskentelyssä nousi esiin työhön, johtamiseen ja arvostukseen liittyviä kehittämiskohteita.
- Yksi kehitystarve oli esimiestyön ja esimiesten osaamisen vahvistaminen.



1. Outotec Oyj, esimiestyön kehittäminen

- Tavoitteena esimiestyön kehittäminen valmennuskokonaisuudella, jossa yhdistyy Outotecin omien toimintatapojen jalkauttaminen, johtamisosaamisen kehittäminen sekä esimiesten ”vertaistukiverkoston” ja toisilta oppimisen kulttuurin vahvistaminen.
- Ensimmäiset toimet kohdentuneet n. 50 henkilöön. Nyt valmennuksessa on kahdeksas ylempien toimihenkilöiden ja esimiesten ryhmä ja ainakin kaksi lisää on käynnistymässä. Kokemukset ovat olleet hyviä ja osallistujat haluavat jatkaa ryhmien keskustelua vielä valmennuksen jälkeenkin.



Arjen esimiestyö on muuttunut

”Esimiehenä minun pitää pystyä innostamaan ja tukemaan henkilöstön motivaatiota, ja se oli minulle mysteeri ja kasvun paikka, koska olin tottunut keskustelemaan siitä konkreettisesta työstä jonka itsekin osasin”

Outotecin globaalit varaosaoperaatiot – yksikön esimies **Eero Valovirta**.

Hanke on osaltaan ollut luomassa keskustelevampaa yrityskulttuuria, joka jatkuu esimiesfoorumeissa.

Pia Aho, Outotecin henkilöstöhallinto

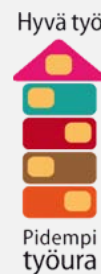
Kuvassa: Hyvä työ – Pidempi työura –hankkeen projektipäällikkö Tiina Hartikainen, sekä Piia Aho, Sinikka Karhula ja Eero Valovirta Outotec Oyj:stä.

Kuva: Mauri Ratilainen



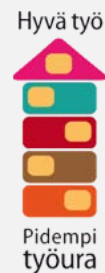
Näkyviä tuloksia:

- Osallistujien työhyvinvointi on parantunut → Valmennuksiin osallistujat ovat todenneet, että oma työhyvinvointi on parantunut, kun tietää, mitä tekee ja mitä pitää tehdä. Kun työt pystyy priorisoimaan, arjen kiire helpottuu. Myös rooli henkilöstöhallinnon ja esimiestyön välillä on selkiytynyt: mitä palasia työhön tulee annettuna ja mitä pitää tehdä itse.
- "Hankkeen toteutuksesta on positiivisia tuloksia: asiat sujuvat paremmin ja esimiehet ymmärtävät oman roolinsa selkeämmin. Kokemusten ja ajatusten vaihto esimiesten kesken on ollut tärkeää", itsekin valmennuksen läpi käynyt Piia Aho kertoo.



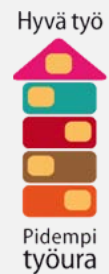
2. Boliden Harjavalta Oy

- Boliden Harjavalta on osa ruotsalaista Boliden-konsernia. Bolidenin erikoisalaa ovat malminetsintä, kaivostuotanto, sulattotoiminta ja metallien uusiokäyttö
- Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeessa vuodesta 2011
- Projektiryhmän yhteyshenkilö: henkilöstöpäällikkö Reijo Salminen
- Tavoitteena työn, työolojen ja johtamisen kehittäminen
 - > Bolidenille luotiin ensimmäistä kertaa vuosittainen kehityskeskustelukulttuuri
 - > kehityskeskustelukoulutukset koko henkilöstölle, tuloksena selkeät raamit ja apuvälineet
 - > esimiesten arvioiden mukaan kehityskeskustelujen laatu parantunut, määrällisesti niitä käydään enemmän



2. Boliden Harjavalta Oy

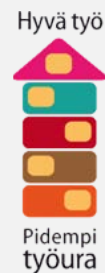
- Ylemmillä toimihenkilöillä Yksilö-tutkan mukaan liian vähän aikaa ja voimavaroja harrastuksille ja ystäville
- Toimenpiteinä:
 - > tehtäväkuvien läpikäynti, päällekkäisyydet pois
 - > koulutus, työajan ja -taakan hallinta esille
 - > kyselyiden mukaan tilanne parempi tällä hetkellä
- Tavoitteena että luottamusmiehet olisivat enemmän tekemisissä keskenään
- Toimenpiteinä:
 - > Luottamusmiesten keskustelutilaisuudet
- Tavoitteena mahdollisuus soviteltuun työhön tarvittaessa
 - > Varhaisen tuen mallin käyttöönotto, työkykykeskustelut
- Jatkossa toimenpiteitä kohdennetaan yhä selkeämmin työntekijäryhmittäin, ja toimenpiteiden toimivuutta seurataan edelleen jatkuvasti.



Päätulos Bolidenilla:

”Työurat ovat pidentyneet puolitoista vuotta kolmen vuoden aikana ja henkilöstön hyvinvointi on selvästi teollisuuden keskiarvoja parempi. Keskimääräinen eläköitymisikä on nyt 61 vuotta.”

Henkilöstöpäällikkö Reijo Salminen



3. Nakkila Group Oy:

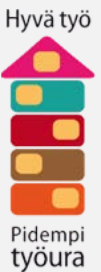
- Nakkila Group –konserni palvelee asiakkaitaan kansainvälisesti erilaisissa säiliö- ja prosessilaitetarpeissa sekä biopolttoainekäyttöisten lämpölaitosten investoinneissa
- Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeessa vuodesta 2010
- Projektiryhmän yhteyshenkilö: liiketoimintajohtaja Jussi Kivioja
- Tavoitteena pienet panostukset usealla osa-alueella Työkykytalon eri kerroksissa
- Parannukset ergonomiaan:
 - > pukkien, työpöytien, tasojen käyttö kyykistelyn estämiseksi
 - > mikrotaukojen ja hyvien työasentojen muistutus myös nuoremmille ennaltaehkäisynä
- Siisteyden lisääminen tehtaalla:
 - > jätteiden lajittelu toi siisteyttä ja taloudellisia säästöjä
 - > välivarastotilat

Kuva: Jyrki Vesa



3. Nakkila Group Oy:

- Kuntokampanja
 - > toimenpiteinä opastus terveellisempiin elämäntapoihin ja askelmittarit henkilöstölle
 - > liikunnan lisääminen, painonhallinta
 - > terveellisemmät ruokailutottumukset ”Minulla on eväänä usein kalaa tai broileria. Nykyisin syön vähemmän leipää kuin ennen kuntokuuria. Kahvitunneilla syön pullan sijaan esimerkiksi jogurttia”, kertoo Jyrki Asikainen, joka työskentelee Nakkila Groupissa levyseppänä.
- Joustoa työjärjestelyihin ja sairauspoissaoloihin
 - > kaksivuorotyön vuoroista joustavampi sopiminen esim. perhetilanteen takia
 - > jo mahdollisuus joustoihin parantaa työmotivaatiota
 - > molemminpuolinen luottamus mahdollistanut omailmoituskäytännön 1-3 päivän sairauspoissaoloissa



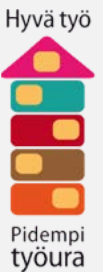
3. Nakkila Group Oy:

- Osaamisen laajentamista täsmäkoulutuksella
 - > koulutustarpeen kartoitus paikallisen oppilaitoksen kanssa yhteistyössä
 - > tarpeen pohjalta koulutuspäivät

”Nykyään tarvitaan monitaitoisuutta, sillä harva tekee koko ajan samaa hommaa. Täytyy osata laajasti erilaisia työvaiheita”, Työntekijöiden päluottamusmies Timo Sulonen sanoo.



Kuva: Jyrki Vesa

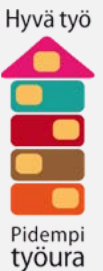


Päätulos Nakkila Groupissa

- Yksilö-tutkan mittaustulokset parantuneet kaikissa Työkyky-talon kerroksissa.
- Suurin onnistuminen Arvot, asenteet, motivaatio –kerroksessa (työmotivaatio, työhön sitoutuminen jne.) + 8,5 prosenttiyksikköä mittauskierrosten välillä
- Osaaminen lisääntynyt + 6,8 prosenttiyksikköä

17.10.2013 Nakkila Group palkittiin Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön Albert Lindsay von Julinin rahaston palkinnolla "Hyvä teko suomalaisen teknologiateollisuuden tulevaisuuden puolesta".

Yhtiö on saavuttanut mittavia, parantuneita tuloksia kaikilla hankkeen kuudella työhyvinvoinnin osa-alueella. Liiketaloudellisesti yhtiöllä on menossa uusia kehitysprojekteja, jotka tähtäävät sekä viennin että liiketoiminnan kasvuun", totesi Teknologiateollisuuden toimitusjohtaja Jorma Turunen

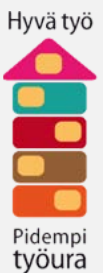


4. Normet Group Oy

- Normet tarjoaa ratkaisuja haastaviin asiakasprosesseihin maanalaisessa kaivos- ja tunnelitoiminnassa.
- Hyvä työ – Pidempi työura –hankkeessa vuodesta 2010.
- Projektiryhmän yhteyshenkilö: henkilöstöjohtaja Annu Tuominen
- Toimenpiteiden erityinen kohdennus Terveiden- ja toimintakyvyn kerroksessa

Lähtökohta:

- Aktiivinen dialogi työterveyshuollon kanssa ("selvillä olemisen periaate")
- Työterveysyhteistyö; yritys/työterveyshuolto/vakuutus- ja kuntoutuslaitokset



Normet Oy, avokuntoutus 2010 - 2013

Tavoite

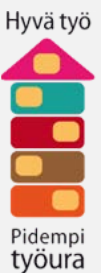
- palauttaa ja parantaa vakavan työkyvyn menettämisen uhan alla olevien Normetin työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä näin väistää muutaman vuoden päässä orastava (osa)työkyvyttömyyseläke sekä vähentää sairauspoissaoloja
- Kivun hallinta = elämän hallintaa
- Hyvinvointi = työhyvinvointi

Oletukset avokuntoutus-ajatuksen taustalla:

- Pidempi altistus = parempi vaste
- Pidempi altistus = todennäköisemmin itsestä huolehtiminen luonteva osa arkea
- Kuntoutus lähellä työtä ja kotia madaltaa kynnystä osallistua
- Mahdollisuus osallistua ryhmätapaamisiin työajalla helpottaa osallistumista ja luo tunteen siitä, että työnantajaakin kiinnostaa työkyvyn säilyttäminen ja parantaminen (motivaatio)
- Lähikuntoutuksen lisäarvo organisaatiolle: oppiminen ja imu

Toimijat:

- Työterveyshuolto (lääkäri, hoitaja), kuntoutuksesta vastaava fysioterapeutti, Normet henkilöstöpalvelut, työsuojeluorganisaatio, kuntoutujat ja heidän esimiehensä



Avokuntoutuksen toteutus

Kaksi ryhmää

- Ryhmä 1: työntekijöitä joilla oli työkyvyttömyyden ongelmana pääasiassa pitkittyneet selkäkivut (N=5), osalla olkapäiden vaivaa (N=2) ja lonkkakipua (N=1).
- Ryhmä 2: työntekijöitä joilla pääasiallisena vaivana olivat olkapäiden ongelmat (N=4) ja ylipainoisuutta sekä tarvetta yleiseen elämäntapamuutokseen (N=4).

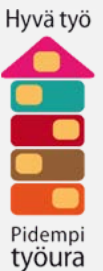
Toteutusmalli:

Marraskuu:

- Yksilöllinen terveystarkastus ja fysioterapeutin tutkimus
- Alkutapaaminen (ryhmytyminen ja motivointi, pelisäännöt)

Joulukuu:

- Pienryhmätapaamiset 2 kertaa viikossa (8 tapaamista), yksilöllisten ohjelmien rakentaminen ja opettelu



Avokuntoutuksen toteutus

Tammi-toukokuu:

- Pienryhmätapaamiset 1 kerta viikossa (20-22 kertaa)
- Työpaikkakäynnit + työpaikkaselvitykset
- Yksilötapaamiset (1 per kuntoutuja aktiivisen kuntoutusjakson kuluessa)
- Omaehtoinen harjoittelu tehtaan kuntosalilla tai terveysliikuntasalissa (oma aika)

Kesä-elokuu:

- Seuranta- ja motivaatitapaaminen omaharjoittelujakson aloittamiseksi
- Omaehtoinen kesäharjoittelu (oma aika)

Syyskuu:

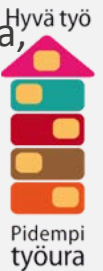
- Yksilölliset loppututkimukset ja harjoitteiden päivitys seurantajaksolle

Maaliskuu:

- Seurantatapaaminen fysioterapeutin kanssa ja ohjelma 3 kk omaehtoiseen jatkoon (oma aika, yritys maksaa terveysliikuntasalin käytön sekä ohjelman)

Kesäkuu:

- Työterveyshuollon seurantakysely

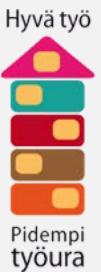


Avokuntoutuksen tulokset:

- Kuntoutujat kokivat avokuntoutuksen pääasiassa hyvin onnistuneena

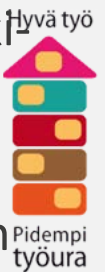
Työterveyshuollon palaute:

- Suurimmalla osalla käynnit työterveyshuollossa vähenivät
- Työtekijät huomioivat omaa kehoaan paremmin työasennoissa ja hyödynsivät paremmin fyysistä työtä kuntoutuksena sinällään.
- Kuntoutujien oman kehon hallinta parani ja keinot sekä oivallukset palautua fyysisestä rasituksesta parantui.
- Sairauslomat vähenivät merkittävästi
- Kuntoutujat oppivat hallitsemaan pitkäaikaisten sairauksien ilmaantuvuutta ja kipua. Kuntosaliharjoitukset auttoivat hyvin näihin seikkoihin.
- Työpaikalla laajemmin heräsi kiinnostus tämän tyyppisestä avokuntoutuksesta.



Avokuntoutuksen tulokset:

- Avokuntoutuksella saatiin selkeästi kuntoutujien tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauslomien määrää vähentymään, pitkäaikaisten sairauksien hallintaa, kipua ja oireita vähenemään parantaen työkykyä.
- Kuntoutujista osalla oli pitkäaikainen tuki- ja liikuntaelinsairaus, joka oli heidän päivittäistä elämää hallitseva heikentäen heidän työkykyä. Heillä oli nähtävillä selkeä työkyvyttömyyden uhka sekä työkyvyttömyyseläkkeelle ajautuminen. Avokuntoutuksella saatiin näitä ainakin osaltaan estettyä.
- Osalla kuntoutujia sairauslomien syyt olivat pohjimmiltaan muita kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja tällä avokuntoutuksella ei saatu välitöntä vaikutusta niihin.
- Kuntoutujien jatkoseuranta on avokuntoutusintervention pidempiaikaisen vaikutuksen seuraamiseksi tarpeen.



Avokuntoutuksen tulokset:

Vaikutus osaltaan sairauspoissaoloihin seuraavasti:

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet

v. 2010 poissaolojen määrä 1016 päivää

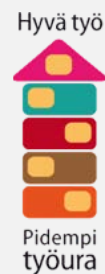
v. 2013 poissaolojen määrä 503 päivää

Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset

(laskentaperuste 300 e / päivä)

v. 2010 yhteensä 878 400 e

v. 2013 yhteensä 721 200 e



5. Caverion Oyj, Leppävirran konepaja

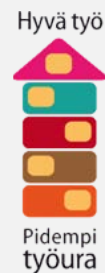
- Caverion suunnittelee, toteuttaa ja ylläpitää käyttäjäystävällistä ja energiatehokasta kiinteistötekniikkaa sekä teollisuuden palveluita.
- Hyvä työ – pidempi työura hankkeen käynnistyi yhtenä pilottiyrityksistä, Caverion Industrian Projektipalveluiden Leppävirran konepajalla vuonna 2011. Hyvien tulosten innostamana hanke laajentui jo seuraavana vuonna koskemaan Vapaalan yksikköä Vantaalla. Ja edelleen vuonna 2014 mukaan tuli Ylivieskan konepaja.
- Projektiryhmän yhteyshenkilö: Marjo-Riitta Alarova

Tavoite: Tiedotuksen, palautteen annon ja avoimuuden kehittäminen

Toimenpiteet:

1. Projektipalaute:

- Yleistiedot projektista, mikä meni hyvin ja missä vara parantaa?
- Mitä tehdään ensi kerralla toisin?
- Poikkeamat / asiakkaan reklamaatiot
- Hitsauslaatu
- Tehokkuus, tuntitoteumat ja palaute tekijöiltä



5. Caverion Oyj, Leppävirran konepaja

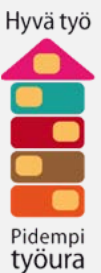
2. Tilannekatsaus / KK-infot

- Työturvallisuus
- Tulos, kuormitus, projektipalaute, asiakaspalaute
- Henkilökuntaedut
- Muut asiat tilanteen mukaan

Tavoite: Henkilöiden tehtäväkuvien selkeyttäminen sekä esimiestyön ja johtamisen kehittäminen

Toimenpiteet:

- Ydintehtävien, vastuiden ja vara-henkilöiden selkeyttäminen
- Kaikille toimihenkilöille kirjallinen tehtäväkuvaus
- Panostus laadukkaisiin kehityskeskusteluihin
- Lähiesimiestoiminnan kehittäminen esimerkiksi koulutuksin

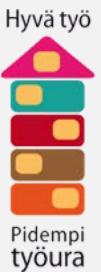


5. Caverion Oyj, Leppävirran konepaja

Tavoite: tulevaisuuteen katsominen

Useita konkreettisia toimenpiteitä:

- Hiljaisen tiedon kartoitus ja siirto
- Ammattikouluyhteistyö
- Henkilöstösuunnittelu
- Regeneration plan
- Kone- ja laiteinvestoinnit



Näkyviä muutoksia:

”Saamme enemmän aikaan vähemmällä tuntimäärällä”

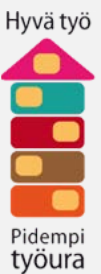
Yksikön päällikkö Tiina Seppälä

- Into oman toiminnan kehittämiseen on parantunut
- Tulokset näkyvät myös yrityksemme omassa vuosittaisessa henkilöstötutkimuksessa

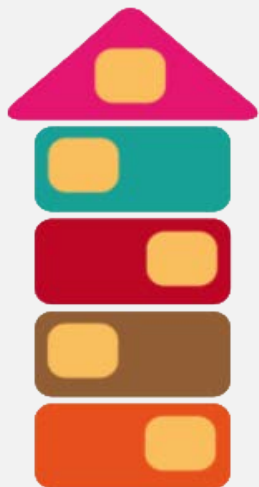
Samaa mieltä (%): Eniten parantuneet tulokset vuonna 2013

	Samaa mieltä %	Muutos vuodesta 2012
1. Saamme säännöllisesti tietoa, kuinka työyhteisöni on Onnistunut tavoitteidensa saavuttamisessa (työyhteisöni)	73 %	34 %
2. Työyhteisössäni on avoin ja luottavainen ilmapiiri (työyhteisöni)	54 %	25 %

- Esimiestyön indeksi noussut neljä prosenttiyksikköä
- Tuotanto on monipuolistunut, myynti kasvanut ja talouden tunnusluvut kohentuneet
- Ymmärrys muitakin yksikössä toteutettavia toimenpiteitä kohtaan lisääntynyt
- Muutoshalukkuus parantunut
- Vaikutukset Yksilötutkamittauksessa



Hyvä työ

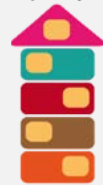


Pidempi
työura

Työhyvinvoinnin muutos Teknologiateollisuuden yrityksissä

Juhani ja Ville Ilmarinen
Kesäseminaari 26.8.2014, Hanasaari

Hyvä työ



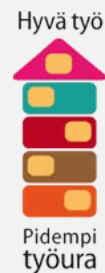
Pidempi
työura



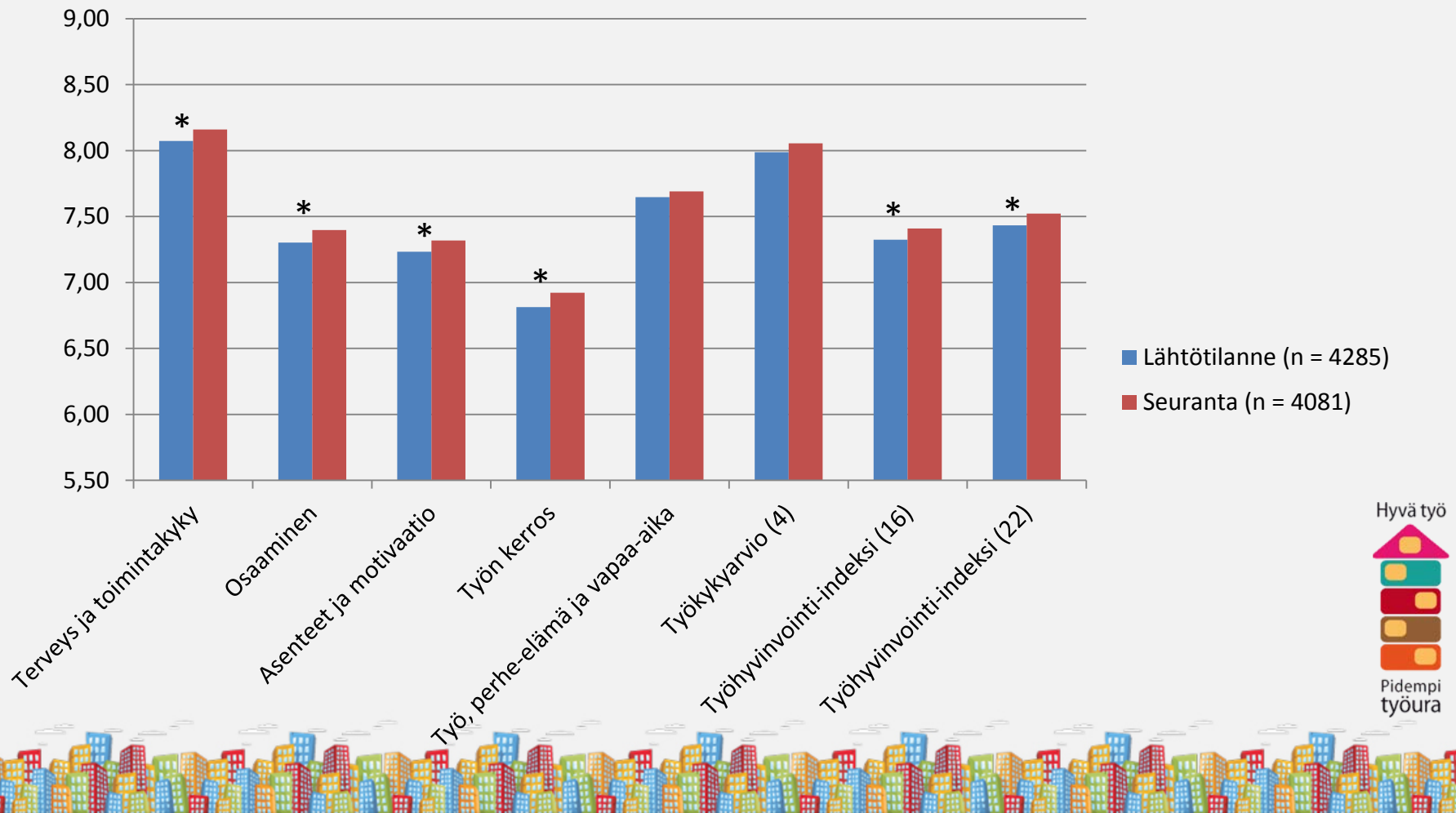
Työhyvinvoinnin muutos: 28

Teknologiateollisuuden yritystä

- Arvioita lähtötilanteessa (1. mittaus): 4633 (30-386 per yritys)
- Arvioita seurantavaiheessa (2. tai 3. mittaus; jos kolme mittausta, valitaan 3. mikäli mukana yli 50%): 4255 (11-487 per yritys)
- 26 yrityksessä seuranta-aineiston koko yli 50% lähtötilanneaineiston koosta (keskimäärin 88%)
- Yritysten kokoerojen ja mittauskertojen otosten tasapainottamiseksi muutosta arvioitiin monitasomalleilla
 - Mallissa arvioitiin ensin muutos yritysکوhtaaisesti ja sitten kokonaismuutos hankkeen yrityksissä yleisesti

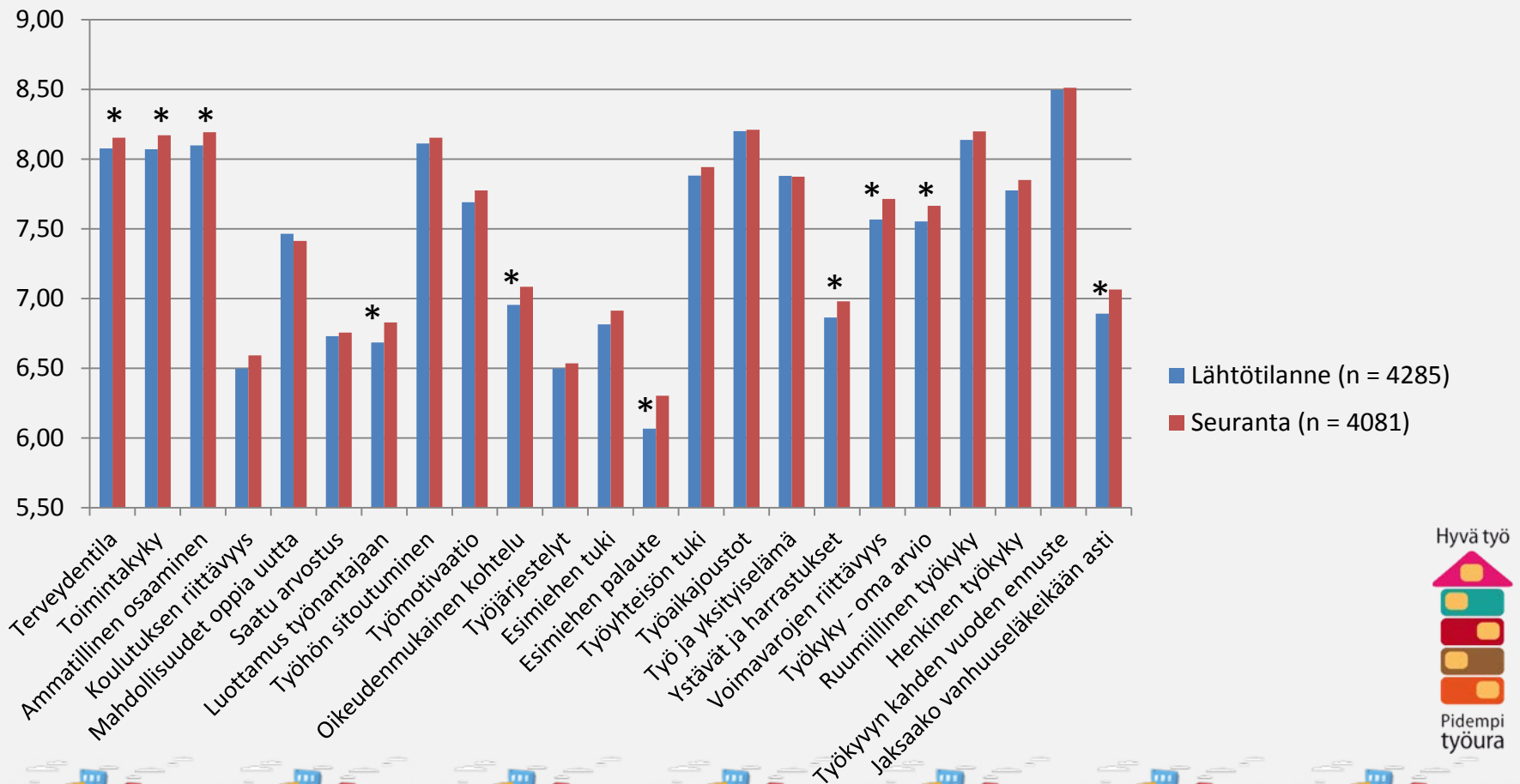


Muutos yrityksissä, joissa yli 50% seurannassa mukana (n = 26), kaikki arviot



* Muutos tilastollisesti merkitsevä, $p < 0,05$

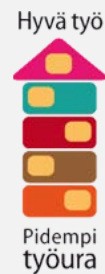
Muutos yrityksissä, joissa yli 50% seurannassa mukana (n = 26), kaikki arviot



* Muutos tilastollisesti merkitsevä, $p < 0,05$

Parantuneet työhyvinvoinnin osatekijät (26 yritystä)

- Terveystila
- Toimintakyky
- Ammatillinen osaaminen
- Luottamus työnantajaan
- Oikeudenmukainen kohtelu
- Esimiehen palaute
- Aikaa ystäville ja harrastuksille
- Voimavarojen riittävyys
- Työkykyarvio
- Jaksaminen vanhuuseläkeikään



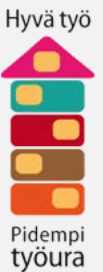
Yhteenvetotaulukko muutoksista (n = 26)

efekteihin perustuen

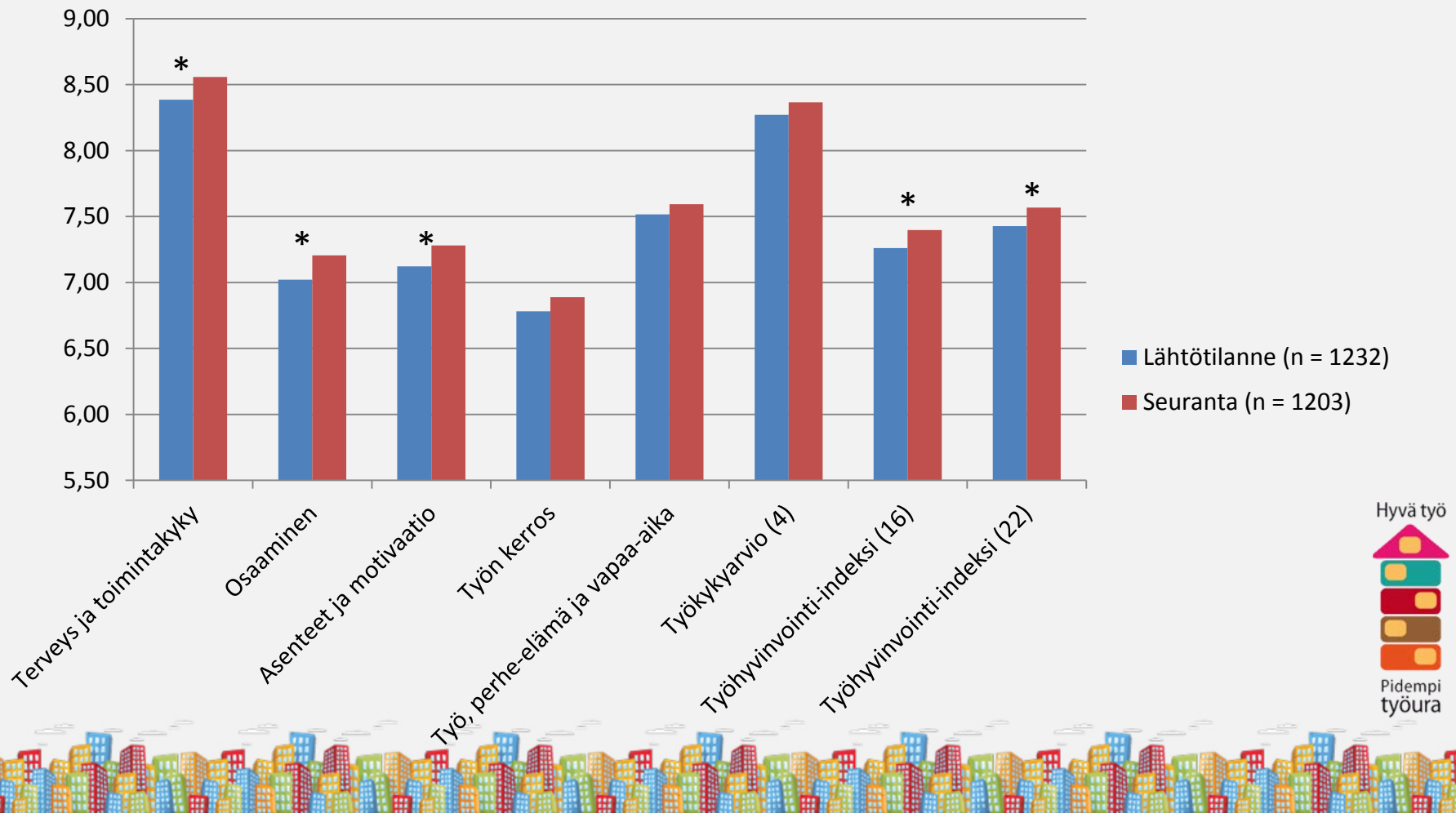
Mittari	Kehitystä (Cohenin $d > 0.20$)	Lievää kehitystä ($0 < d \leq 0.20$)	Lievää heikentymää ($-0.20 < d \leq 0$)	Heikentymää ($d \leq -0.20$)
Terveys ja toimintakyky	4	11	10	1
Osaaminen	5	13	7	1
Asenteet ja motivaatio	8	11	5	2
Työn kerros	7	12	5	2
Työ, perhe ja vapaa-aika	5	13	7	1
Työkyky	9	8	7	2
Työhyvinvointi-indeksi (22)	8	12	4	2

Yritysten välillä suuria eroja työhyvinvoinnin osa-alueilla

- N. 70 %:lla yrityksistä työhyvinvoinnin osa-alueet parantuneet
- N. 30 %:lla yrityksistä tulokset heikentyneet
- Kokonaistulokset kuitenkin selvästi positiiviset
- Parannukset efektikoon mukaan suurimmat:
 - asenteissa ja motivaatiossa
 - työssä ja sen järjestelyissä
 - työhyvinvointi - indekseissä

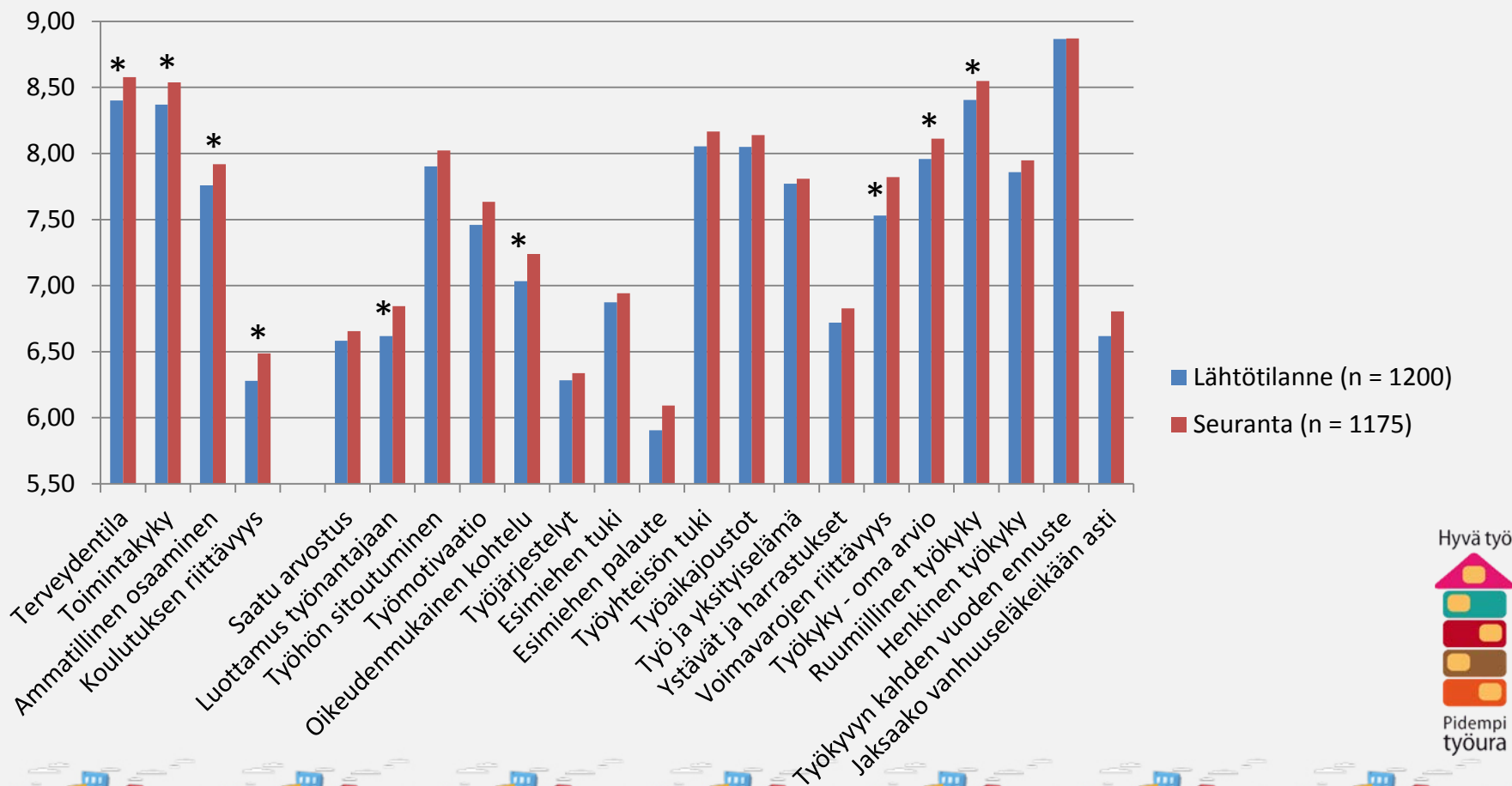


Lähtötilanne ja seuranta: Alle 35 -vuotiaat



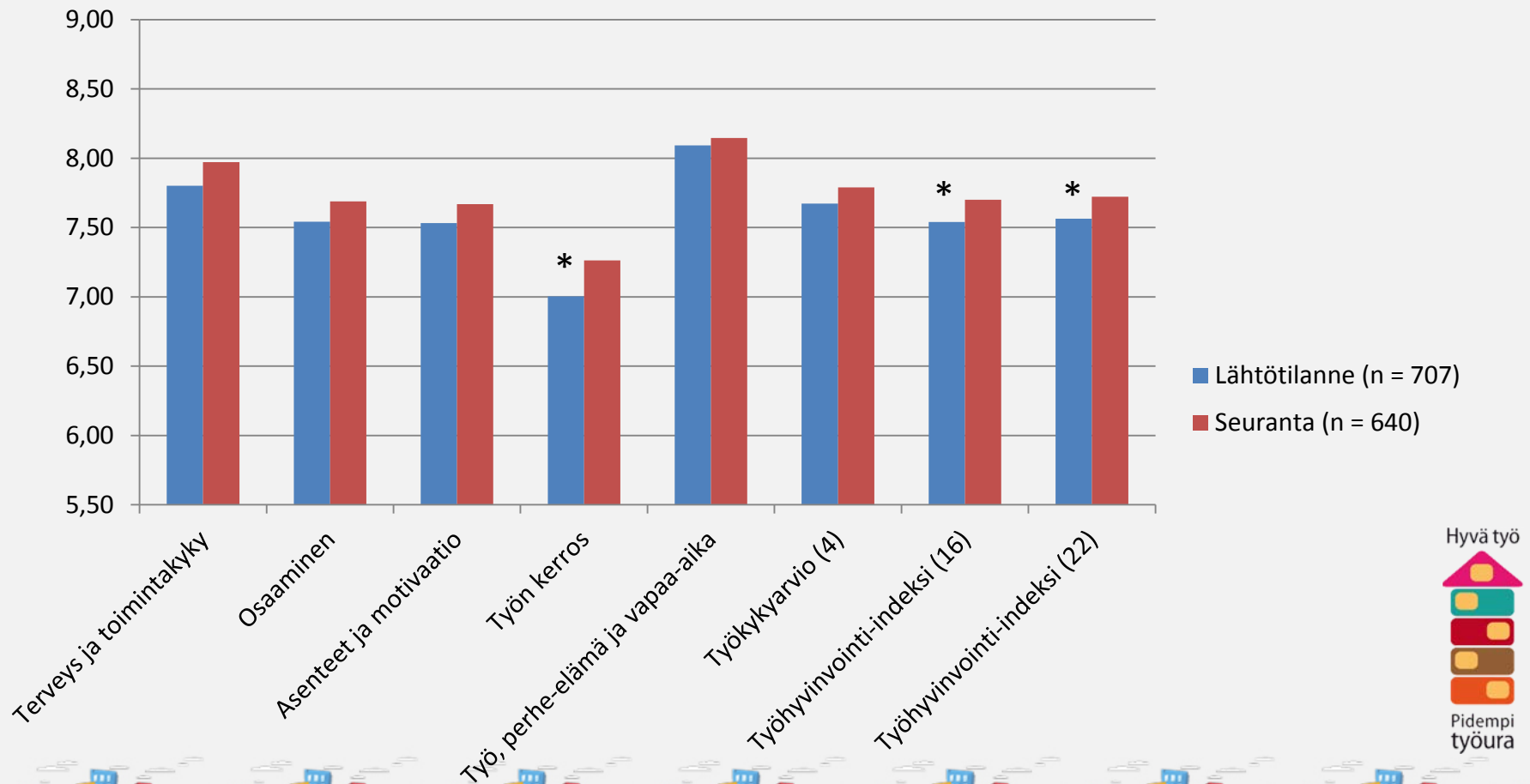
* Muutos tilastollisesti merkitsevä, $p < .05$

Lähtötilanne ja seuranta: alle 35 -vuotiaat



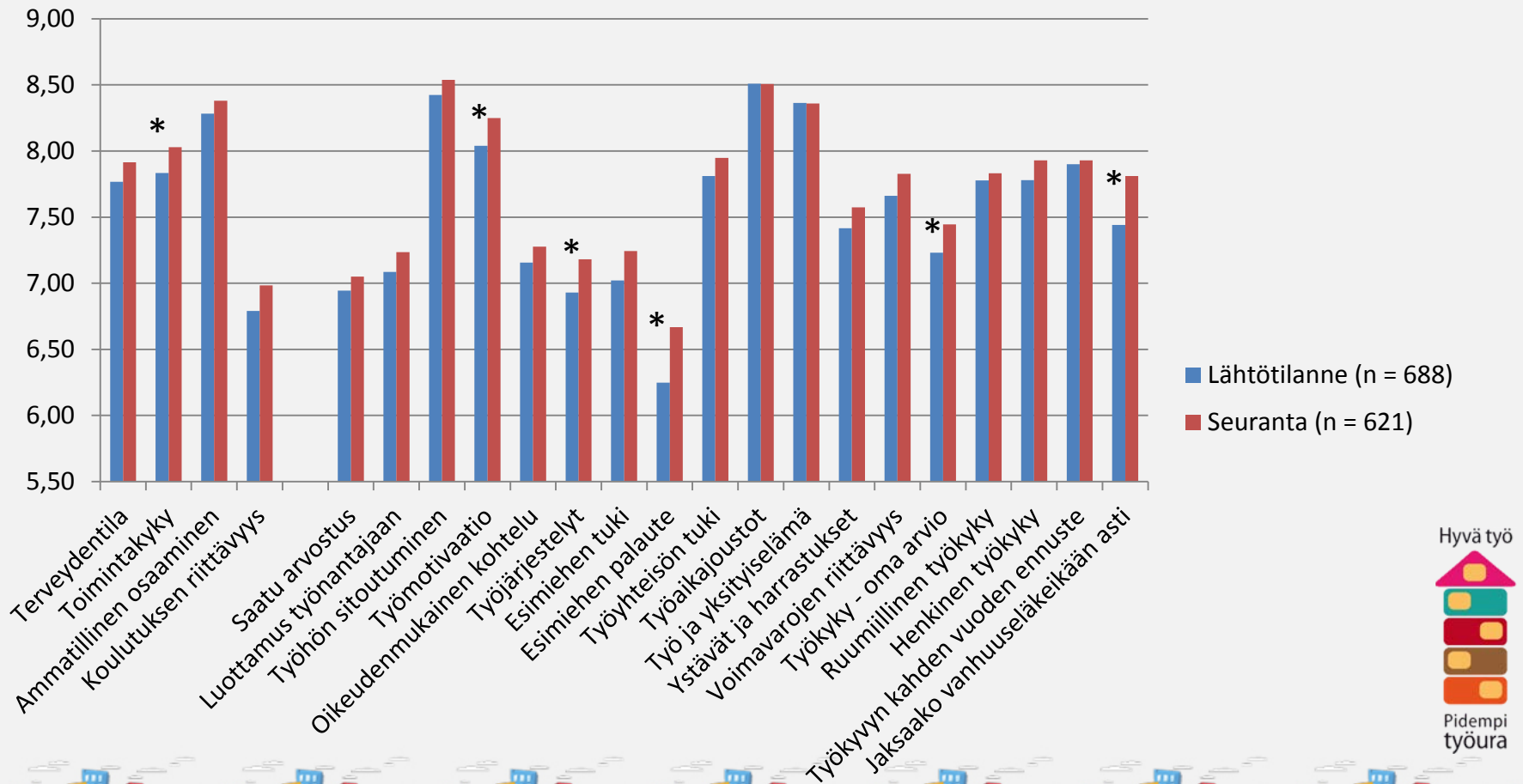
* Muutos tilastollisesti merkitsevä, $p < 0,05$

Lähtötilanne ja seuranta: yli 54 -vuotiaat



* Muutos tilastollisesti merkitsevä, p < .05

Lähtötilanne ja seuranta: yli 54 -vuotiaat



* Muutos tilastollisesti merkitsevä, $p < 0.05$