

Työkaarijohtaminen

Tuulia Saario ja Tomi Toikka
KONE

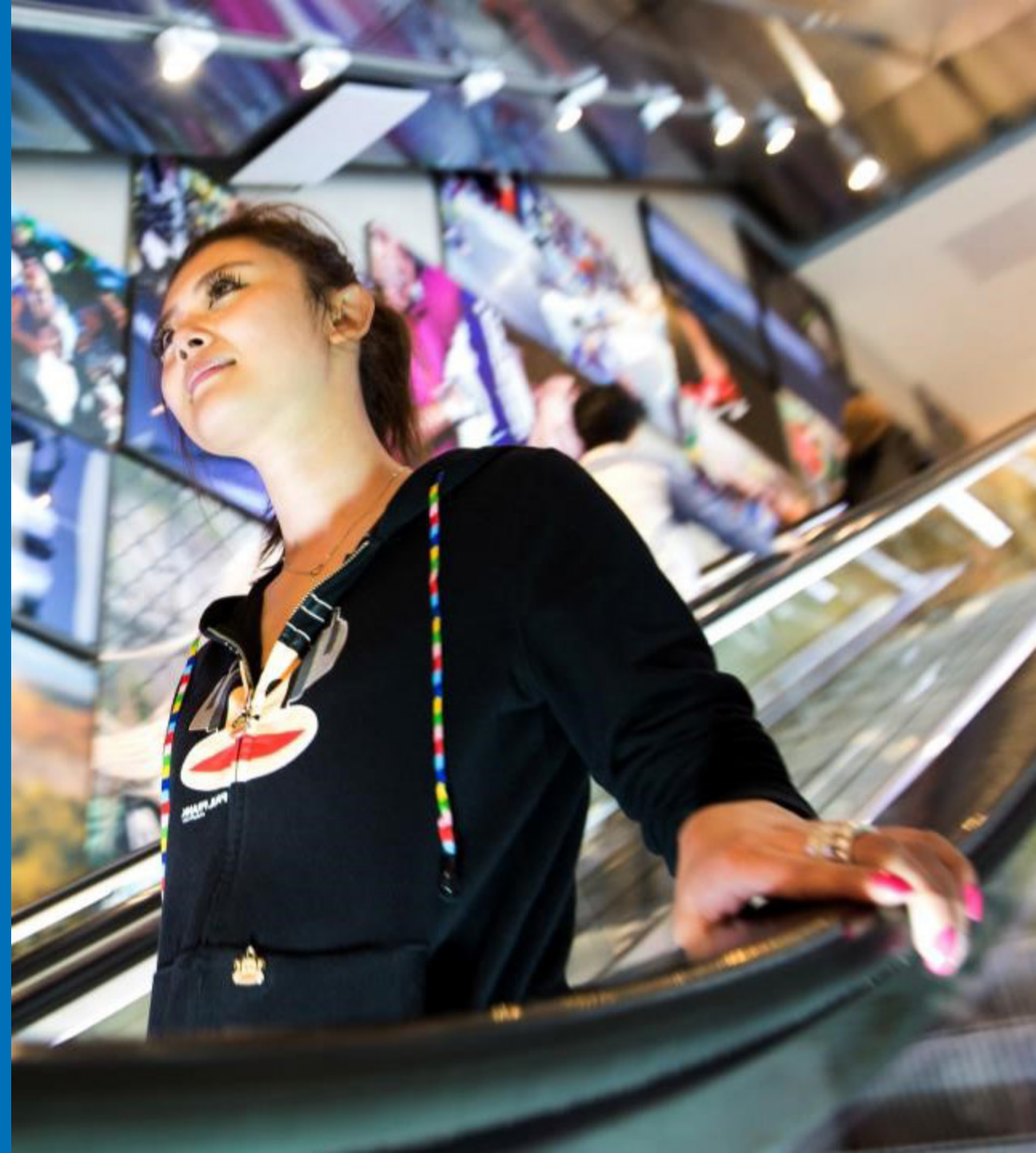
6.6.2017 Työhyvinvointi tehdään yhdessä

Olemme kehittäneet liikkumista kaupungeissa jo yli 100 vuotta



KONE tänään

- Olemme alallamme yksi maailman johtavista yrityksistä.
- Valmistamme hissejä, liukuportaita ja automaattioivia sekä tarjoamme ratkaisuja laitteiden kunnossapitoon ja peruskorjaukseen rakennusten koko elinkaaren ajan.
- Teemme ihmisten liikkumisesta entistäkin korkeammassa ja älykkäämmässä rakennuksissa turvallista, mukavaa ja luotettavaa. Tavoitteenamme on tehdä kaupungeista parempia paikkoja elää.
- Perustettu Suomessa vuonna 1910
- Yli 52,000 työntekijää
- 450,000 asiakasta
- Vuonna 2016 liikevaihtomme oli 8,8 miljardia euroa. Yhtiön B-sarjan osake noteerataan Nasdaq Helsinki Oy:ssä.



KONE has a broad global coverage: we have our own operations in more than 60 countries



MEGATRENDIT

KAUPUNGISTUMINEN

TEKNOLOGINEN MURROS

MISSIOMME ON TEHDÄ KAUPUNGEISTA PAREMPIA PAIKKOJA ELÄÄ

KEINOMME MENESTYÄ

KULTTUURI

VISIO

KONE TARJOAA PARHAAN KÄYTTÄJÄKOKEMUKSEN

STRATEGISET TAVOITTEET

Uskollisimmat asiakkaat

Erinomainen työpaikka

Markkinoita nopeampi kasvu

Paras taloudellinen kehitys

Kestävän kehityksen edelläkävijä

MENESTYME ASIAKKAAN KANSSA

Yhdessä innovointi ja uudenlainen osaaminen

Asiakaslähtöiset ratkaisut ja palvelut

Aito palvelu-
asenne

Nopea ja fiksu toteutus

KONE WAY

TURVALLISUUS

LAATU

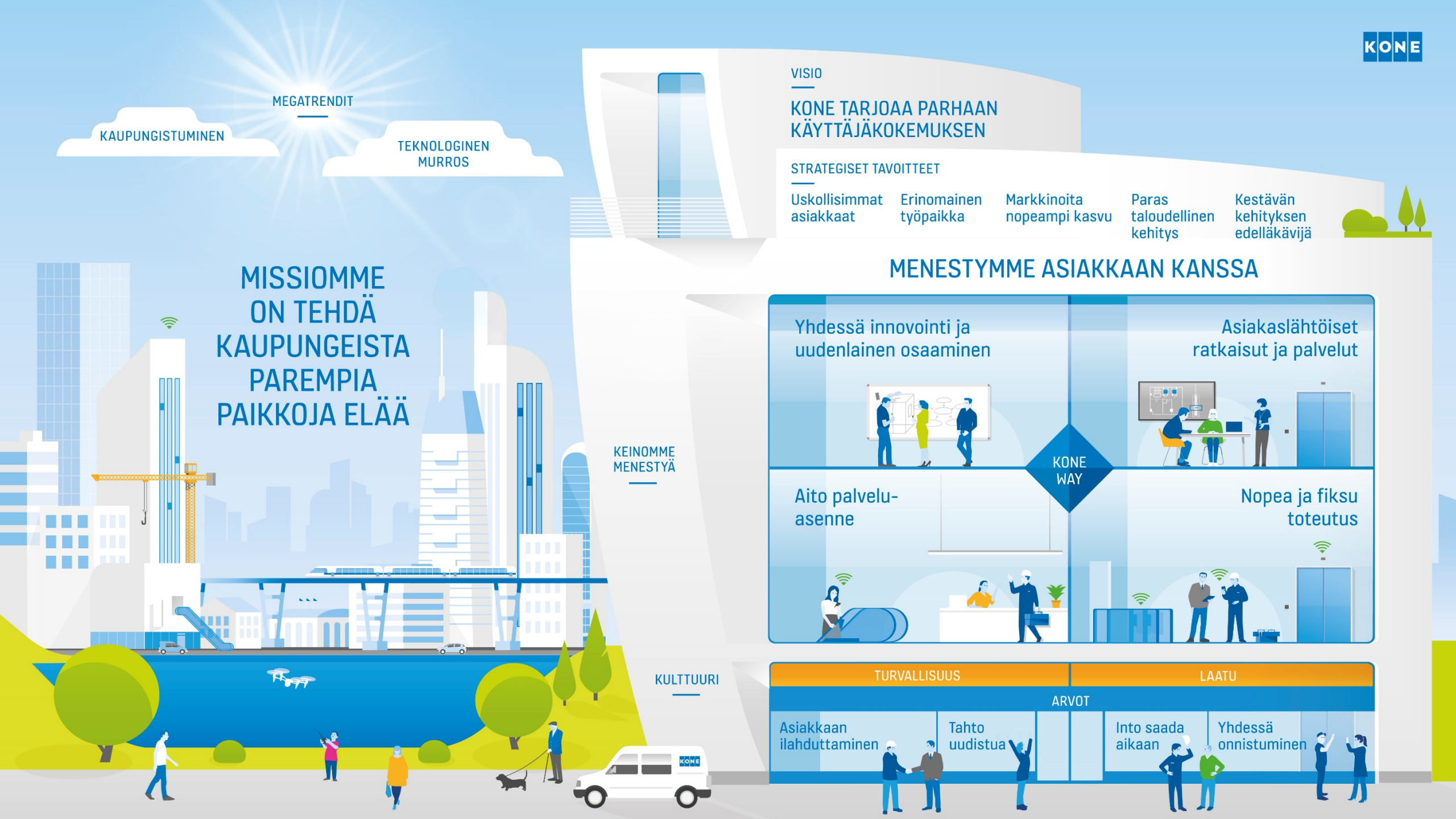
ARVOT

Asiakkaan ilahduttaminen

Tahto uudistua

Into saada aikaan

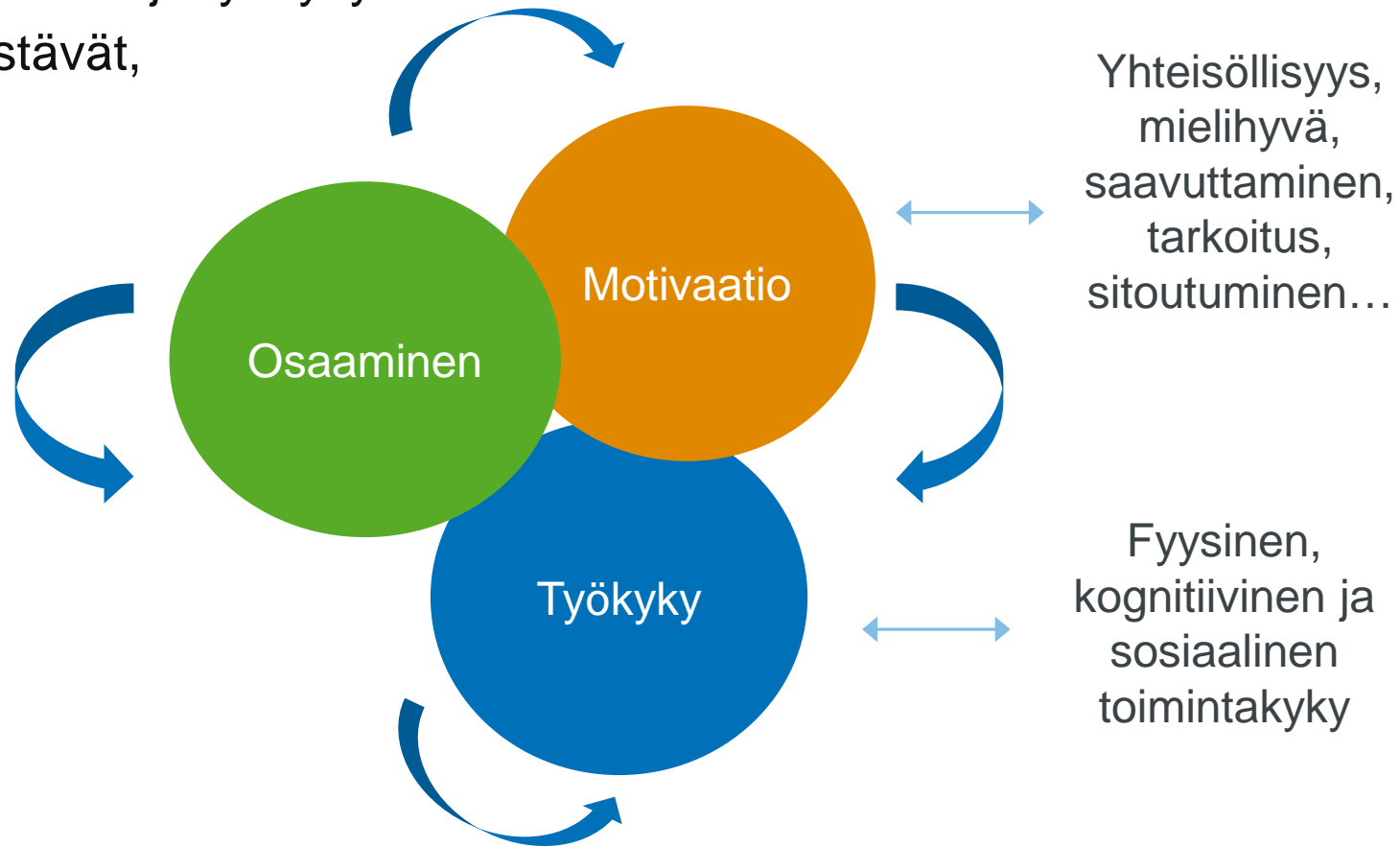
Yhdessä onnistuminen



Hyvinvoinnin – työkaaren – työuran – tuottavuuden ydintekijät

Minun osaaminen, motivaatio ja työkyky:
Antavat suunnan ja edistävät,
ylläpitävät tai estävät

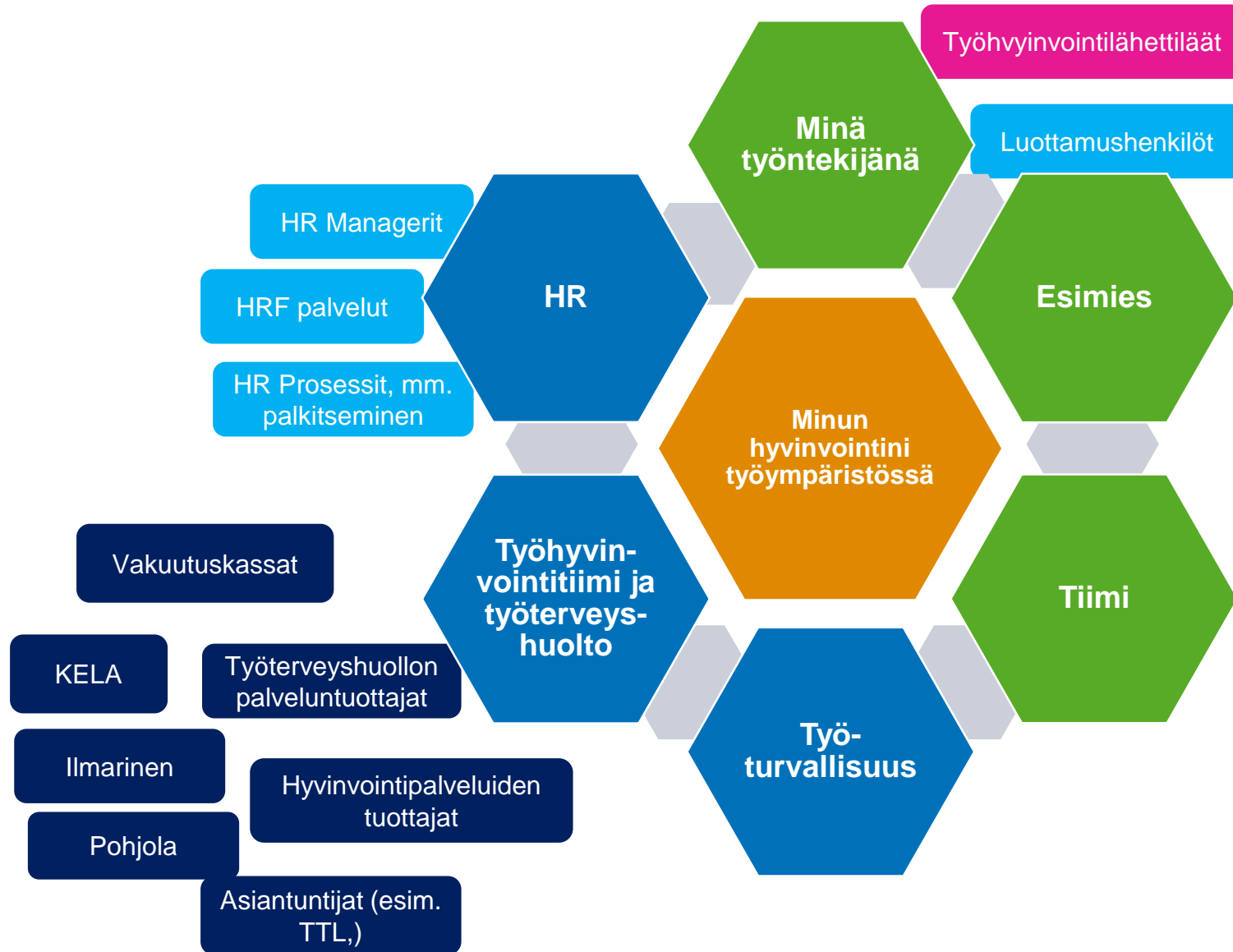
Tiedätkö
Osaanko
Kykenenkö
Haluanko



Johtaminen

Sosiaalinen
työympäristö -
Vuorovaikutustaidot

Hyvinvointi työssä – se yhteistyötä



Luotetut ammattilaiset, joilla on tahto uudistua ja kyky tehdä tuloksellista yhteistyötä

- 1 Pitkät yli 10 päivän sairauspoissaolot vähentyneet 40 % verrattuna vuoteen 2009** (*hlm=henkilölukumäärä*)
(2009: 9 557 pvä, 2010: 9 751 pvä, 2011/hlm 1 799: 10 128 pvä, 2012: 9 567 pvä, 2013: 8 569, 2014: 11 767 pvä, 2015/ hlm 2 072: 9 370)
- 2 Kaikki maksuluokat tasolla 1-3 (Hissit, Industrial ja Oyj)**
(2012: 7, 1 ja 3, 2013: 7, 1 ja 1 ja 7, 2014: 5, 2 ja 5 , 2015: 4, 3 ja 2)
- 3 Ammatillisen kuntoutuksen käyttö tuplaantunut verrattuna vuoteen 2009**
(2009: 2 kuntoutusta, 2010: 5, 2011: 3, 2012: 15, 2013: 26, 2014: 38, 2015: 25)
- 4 Kaikki KONE esimiehet tuntevat KONEen työkyvyn johtamisen prosessit ja toimivat niiden mukaisesti** (*Pidä huolta -malli*)
- 5 Kone kuntoon aktiviteettien piirissä 100 % henkilöstöstä**
(2009 alle 13% aktiviteettien piirissä,
2012: 2 302 osallistumista, 2013: 1 105, 2014: 1 430, 2015: 1 291)

Esimerkkejä yksikkökohtaisista tavoitteista ja keinoista 2010-2015



- **Pitkien, yli 10 päivän sairauspoissaolojen väheneminen tuki- ja liikuntaelinsairauksissa, -10%**
 - Työeläkekuntoutushakemus työhönpaluussa aina pitkän sairauspoissaolon jälkeen
- **Sairauspoissaoloprosentin pieneneminen 2,5%**
 - Pidä huolta –malli
- **IIFR luvun pienentäminen**
 - Korvaava työ
- **Työkunnan ylläpitäminen**
 - Toimintakykytesteihin tavoitetasot, jatkotoimenpiteet
- **Ergonomiariskien hallinta**
 - Työpaikkaselvitykset, yksilöohjaus ja taukojumppakäytännön laajentaminen
- **Ennaltaehkäisevän toiminnan yhteistyö**
 - Työterveyshuolto ja HR: tapaamiset joka toinen kuukausi
- **Työuupumustapaukset, tavoitteena 0**
 - Tietoa, koulutusta esimiehille, Pidä huolta-malli

Hyvinvoinnin keskeiset mittarit KONEella

1 Henkilöstötyytyväisyys

2 Sairauspoissaolot, tapaturmat

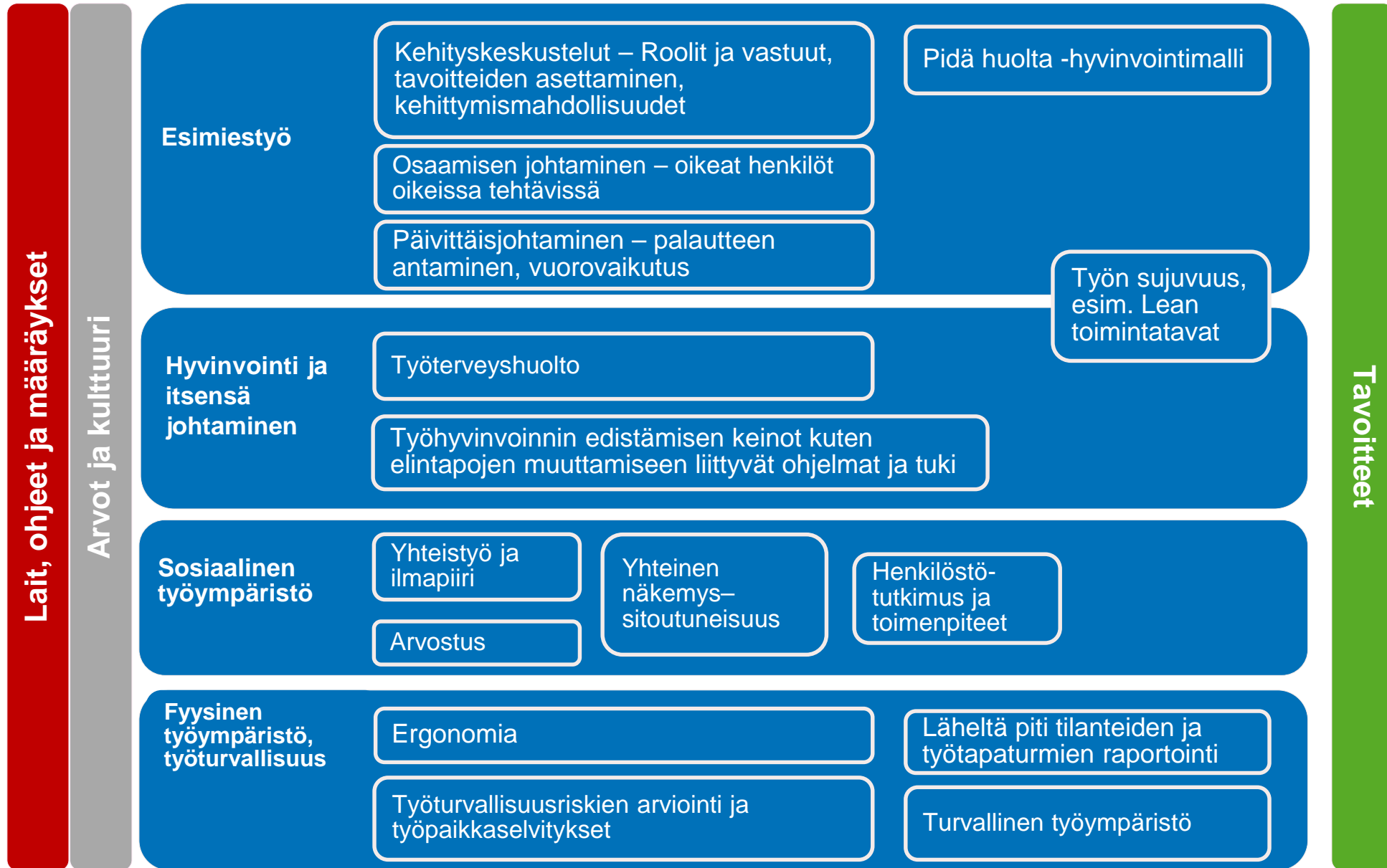
3 Vaihtuvuus

4 Ennenaikainen eläköityminen, kuntoutus

5 Osallistuminen eri aktiviteetteihin



Great Place to Work – hyvinvointimalli



Hyvinvoinnin tavoitteet 2016- 2018

Tavoitteena on, että
sinä koet itsesi
terveeksi ja
resilientiksi ja että
meillä KONEella
esimiehet ovat
sitoutuneita ja
innostavia.

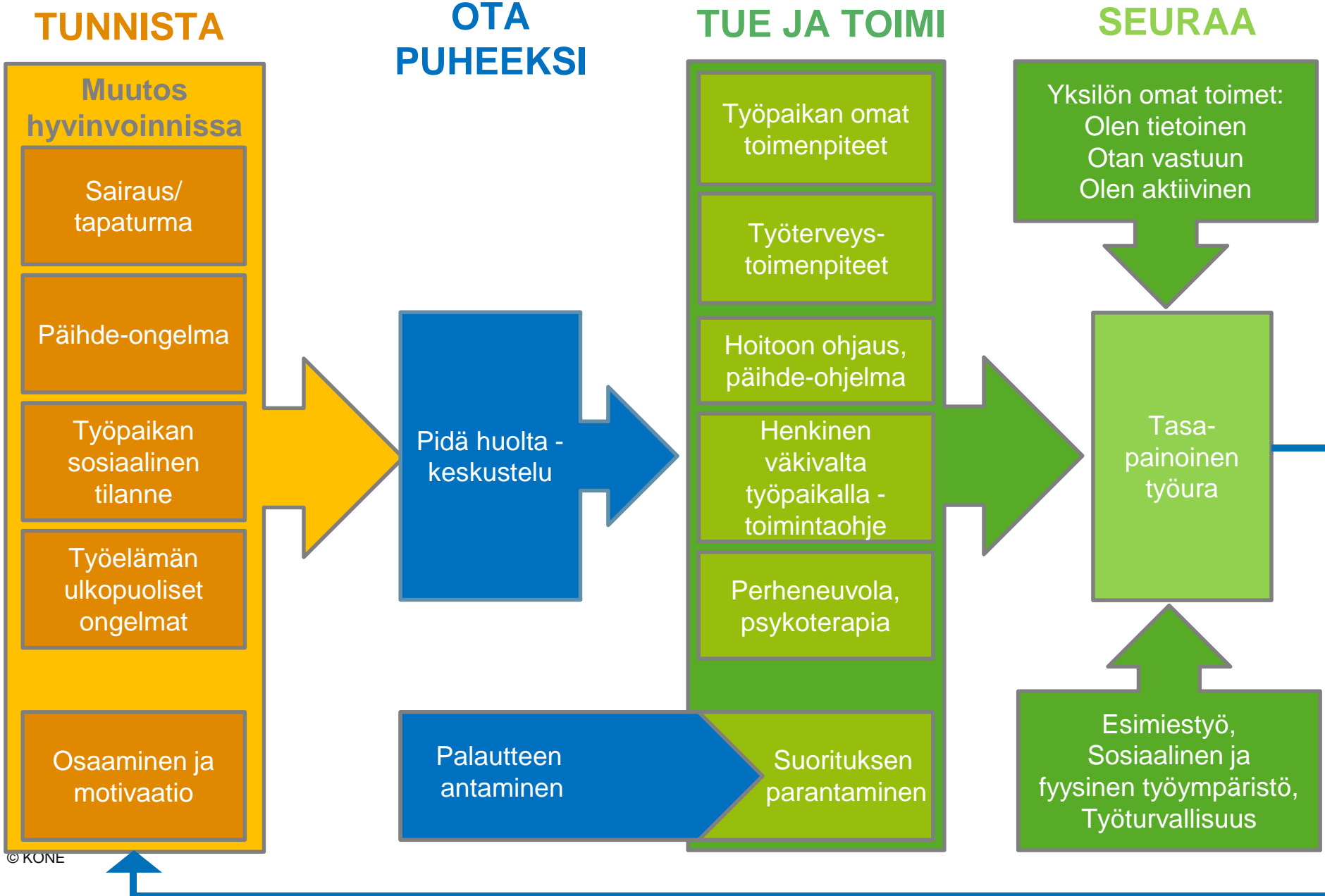


KONE Suomi – Työuramalli, kehittämisaalueet

- Työn muokkaaminen työkyvyn muutoksissa
 - Työkykyriskien ennakointi
- Esimiesten (ikä)johtamistaidot
- Työuran eri vaiheet ja niihin olemassa olevat ”mallit” kuvattu
 - Perehdytys, osaaminen, hiljaisen tiedon siirto



Pidä huolta –hyvinvointimalli

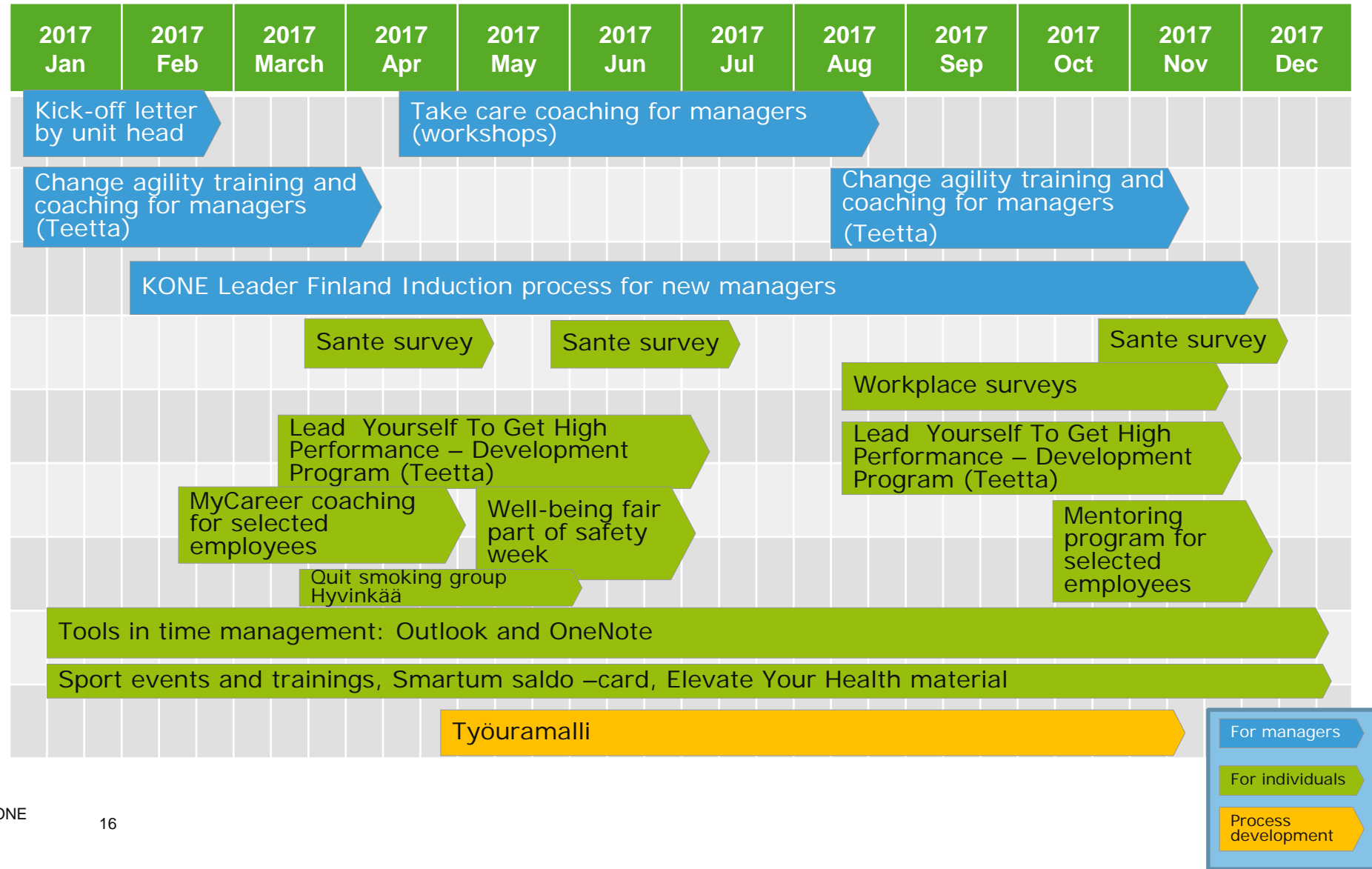


TYÖKYVYN MUUTOS – TYÖTERVEYSTOIMENPITEET






Paluu
Työterveys-
toimenpiteisiin

Työkyky	Vaihto- ehdot	Muutosapu	Taloudellinen tuki	Ohjaus	
Alentunut tai uhattuna tai jo sairauspoissa-oloja	A Nykyiseen tehtävään	Työaika määräaikaisesti lyhennetty	Osasairauspäiväraha tai työeläkekuntoutus	Esimies ja Työterveyshuolto	HR tai Työterveyshuolto
		Työtehtäviä määräaikaisesti muokattu	Osasairauspäiväraha tai työeläkekuntoutus	Esimies ja Työterveyshuolto	HR tai Työterveyshuolto
Työkyvytön nykyiseen tehtävään tai työpolun muutos	B Uuteen tehtävään	Työssä oppien	Työeläkekuntoutus tai siirtyminen suoraan uuteen tehtävään	HR ja esimies	HR tai Työterveyshuolto
		Kurssimuotoisten koulutusten avulla	Työeläkekuntoutus tai siirtyminen suoraan uuteen tehtävään	HR ja esimies	HR tai Työterveyshuolto
Työkyvytön nykyiseen tehtävään tai työuran muutos	C Uusi työ KONEella tai toisessa yrityksessä	Uudelleenkoulutus	Työeläkekuntoutus tai aikuiskoulutuksen tuki	HR ja/tai Työterveyshuolto	TE-keskus tai muu koulutuksen tukitaho
		Tehtävä toisessa yrityksessä -Työssä oppien -Kurssit	Työeläkekuntoutus ja/tai siirtymävaiheen tuki tai siirtyminen suoraan uuteen työpaikkaan	HR ja/tai Työterveyshuolto	Paikkakunta-kohtaiset kumppanit, esim. Barona

Great Place to Work - Wellbeing program in Finland rollout plan for 2017



VUODEN 2017 TEEMA: ITSENSÄ JOHTAMINEN

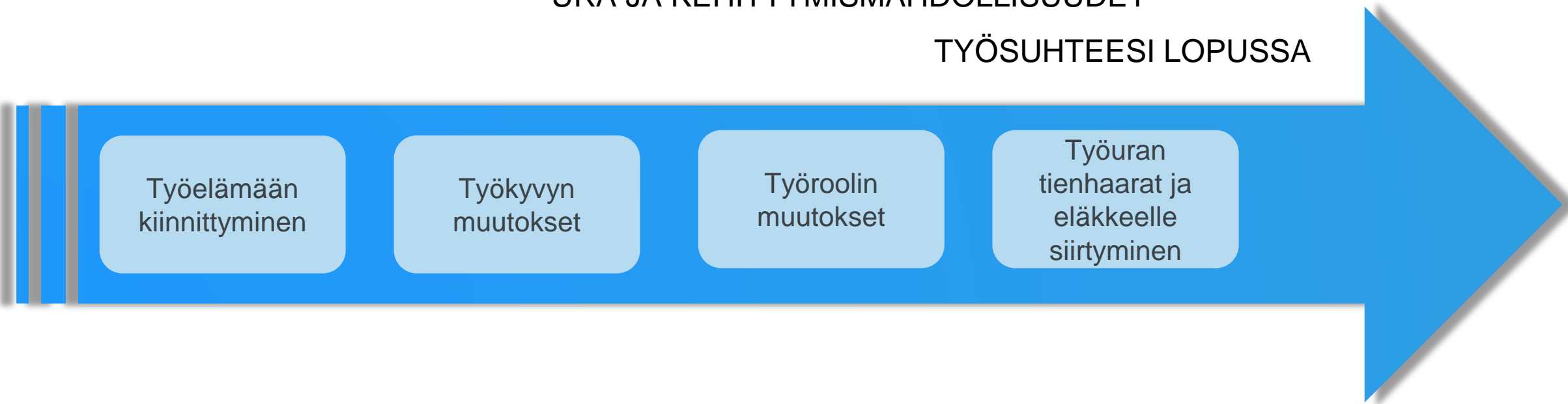
Esimiestyö ja itsensä johtaminen	<p>Itsensä johtamisella tuloksiin – työkaluja arjen sujuvuuteen –kehitysohjelma Lisätietoja ja ilmoittautumiset konelearning.comin kautta alkuvuonna 2017.</p> 	<p>OneNote ja Outlook ajanhallinnan apuvälineinä Lisätietoja ja ilmoittautumiset konelearning.comin kautta alkuvuonna 2017.</p>	<p>My Career Development –ohjelma keväällä 2017 Hyvinkäällä Lisätietoja tulossa alkuvuonna 2017.</p>
Hyvinvointi	<p>Silmäaseman tilaisuudet näköseulasteihin Hyvinkää 24.1.2017 ja 25.1.2017 klo 9-16 Keilaniemi 14.2.2017 klo 9-16 Seuraa lisätietoja Hyvinvointi uutisista</p> <p>Smartum Saldo-kortti ilmoittautumiskierrokset 1.-28.2.2017, saldo ladataan ja on käytettävissä maaliskuussa 2017 2.-31.5.2017, saldo ladataan ja on käytettävissä kesäkuussa 2017</p>	<p>Tupakasta irti! Tuemme sinua, jos haluat irti tupakasta, sähkö tupakasta tai nuuskasta.</p> <p>Hyvinkää: Max 12 hengen ryhmä alkaa viikolla 13. Haaga ja Keilaniemi: Yksilöohjaus</p> <p>Ilmoittautumiset 28.2.2017 mennessä sähköpostitse KONETyoterveyshuolto@kone.com</p> 	<p>Lihaskalvojen huolto ja liikkuvuuden parantaminen Maanantaisin 23.1-27.3.2017 klo 16-17 Hyvinkäällä Torstaisin 26.1-30.3.2017 klo 7.30-8.30 Hyvinkäällä (max 10 hlöä ryhmä) Ilmoittautumiset 18.1.2017 mennessä sähköpostitse: KONETyoterveyshuolto@kone.com</p> <p>Pilates ryhmät Hyvinkäällä tiistaisin 10.1.2017 alkaen klo 16-17 Keilaniemessä torstaisin 12.1.2017 alkaen klo 16-17 Ilmoittautumiset 5.1.2017 mennessä sähköpostitse: KONETyoterveyshuolto@kone.com</p>
Sosiaalinen työympäristö	<p>Tuetut tapahtumat vuonna 2017 Kalevan kierros 2017 Finlandia hiihto 4.-5.2.2017 Helsinki City Run 13.5.2017 Vantaa Triathlon 17.6.2017</p> <p>Ole yhteydessä koordinaattoriin KONEEn tuen saamiseksi.</p> 	<p>KEF Yksikkö kuntoon: Piirien koulutus- ja työhyvinvointipäivät Lisätietoja sähköpostitse KONETyoterveyshuolto@kone.com</p>	<p>Cooper testit toukokuussa Hyvinkää 15.5.2017 klo 15-16 Keilaniemi 17.5.2016 klo 16-17 Ilmoittautumiset 30.4.2017 mennessä sähköpostitse: KONETyoterveyshuolto@kone.com</p> <p>Juoksukoulut keväällä Hyvinkää, Keilaniemi ja Haaga Seuraa lisätietoja Hyvinvointi uutisista.</p> 
Fyysinen työympäristö ja turvallisuus	<p>Turvallisuusviikko 8.5.-12.5.2017 Seuraa lisätietoja Hyvinvointi uutisista.</p>	<p>Liikuntailtapäivä toukokuussa 2017 Seuraa lisätietoja Hyvinvointi uutisista.</p> 	

TYÖSUHTEESI ALUSSA

TYÖELÄMÄN JOUSTOT

URA JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET

TYÖSUHTEESI LOPUSSA



Työelämään
kiinnittyminen

Työkyvyn
muutokset

Työroolin
muutokset

Työuran
tienhaarat ja
eläkkeelle
siirtyminen

8.12.2016 työryhmän ajatuksia

- Hiljaisen tiedon ja osaamisen siirto alkuvaiheen käytettäväksi henkilöltä henkilölle, ei excel taulukoiden avulla, mentori
- Työeläkeuudistus, Ilmariselta koulutus
- Ansiomerkkien vaihtaminen vapaaseen
- Näyttöpäätelasit keskivaiheeseen
- Palkitsemisessa epäselvää mistä palkitaan
- Alkuvaiheeseen terveystarkastus mahdollisimman pian, mieluiten ennenkuin on valittu
- Perehdytyksestä: varattava riittävät resurssit! Perehdytys on investointi
- Toiveena, kun tietty ikä niin palkittaisiin jotenkin konkreettisesti huomioiden tuleva eläkeikä
- Bravo-palkitsemisesta tietoa
- Alkuvaihe: perehdytys, missä ja miten ja milloin mitataan, tuliko perehdytetyksi
- Suorituksen johtaminen ja palautteen antaminen -> positiivisen palautteen antaminen

.....jatkoa

- Gradet, pitää saada parempi ymmärrys, mitä muuttuu, jos muuttuu
- Työaika, miten esimies seuraa, ettei jousteta vain yhteen suuntaan
- Työkyvyn tukeminen
 - Pidä huolta –mallin eteenpäin vieminen
 - Kone kuntoon
 - Eläkeuudistus, valmennettava esimiehet
- Urasuunnittelu, tehtäväkierto
- Työsuhteen päättymisen, henkinen valmentaminen siihen
- Lähtöhaastattelu kun vaihdetaan firmaan
- Työsuhteen päättyessä rahalliset asiat hoidettuna
- Mentorointi loppuvaiheeseen
- Jaksaminen loppuvaiheessa
- Budjetointi mallin eteenpäin viemiseen

KIITOS



Dedicated to People Flow™



21.5 June 2017

Confidential | © KONE Corporation