

Työkaari kuntoon – Gardner Denver Oy

30.8.2017 Scandic Tampere City

- Ville Mattsson– Operations Manager
- Kari Moisio– Health and Safety Manager

Gardner Denver, Inc. – Company Snapshot

Gardner Denver, Inc. is a global provider of industrial equipment, technologies and related parts and services to a broad and diverse customer base through a family of brands.



Ownership Structure

Privately Held

Owners

Kohlberg Kravis Roberts & Co. L.P.

Leadership

Vicente Reynal, CEO & President

Founding Year

1859

Headquarter

Milwaukee, Wisconsin, USA

Global Reach

Worldwide sales and service through a network of distributors, representatives, and direct sales channels; over 30 facilities in the Americas, Europe, the Middle East, and Asia Pacific

Global Employees

approximately 7,000 (2014)

Organizational structure

The company operates in three business units:
Industrials, Energy, and Medical Group

Gardner Denver Industrials – Family of Brands

Compressors



Gardner Denver Industrials – Family of Brands

Blowers & Vacuum Technology

**Gardner
Denver**



**Elmo
Rietschle**

ROBUSCH®

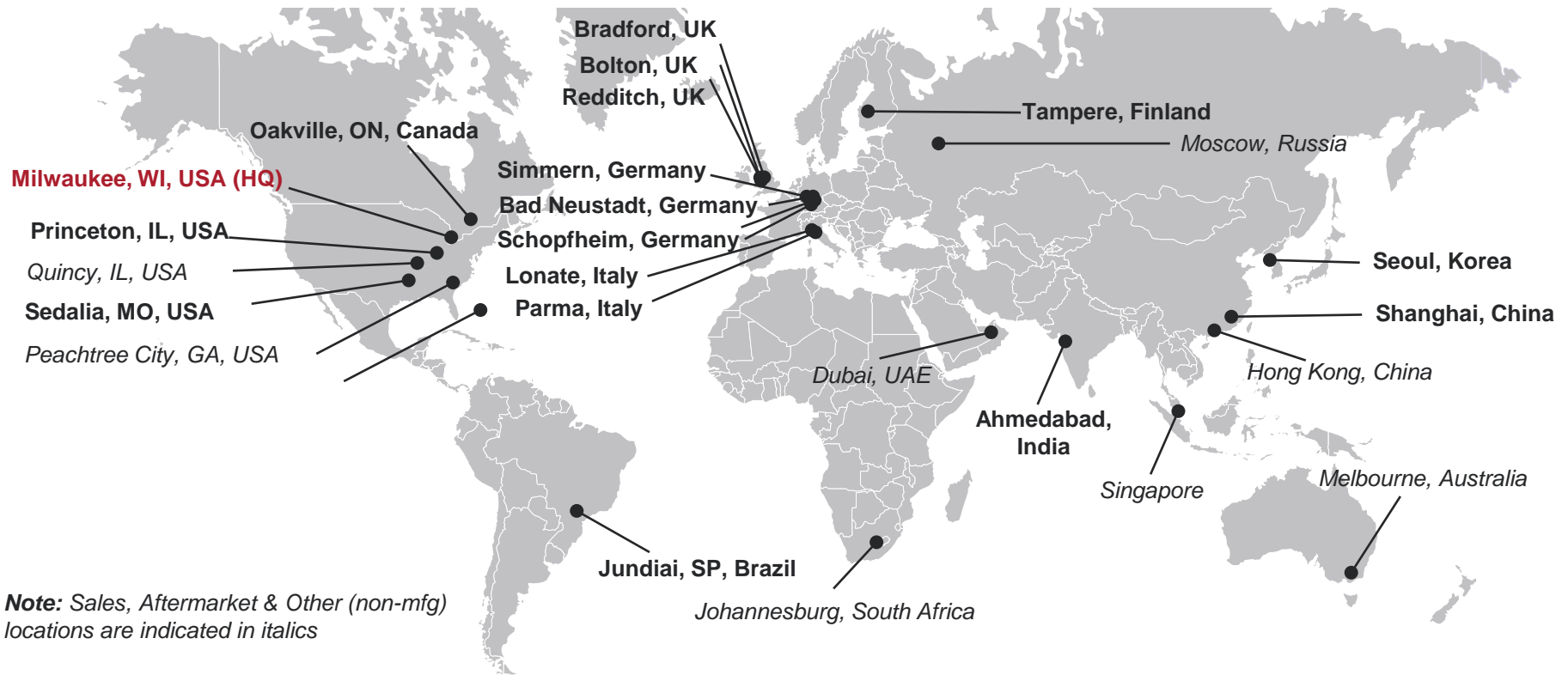
AIR DRIVE

DRUM

WITTIG

**Gardner
Denver**

Gardner Denver Industrials – Global Footprint



Gardner Denver Oy – Today

- 155 highly skilled and experienced employees
 - Factory 87 persons
 - Office 68 persons
- Sales in year 2015 was 57,9 MEUR
 - Including Tamrotor Kompressorit



TYÖKAARI KANTAA -HANKE

- Työkaari kantaa –[esite](#), work cycle carries brochure

Työhyvinvointia teknologiateollisuuteen!

Työkaari kantaa on teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke, jonka päätavoitteena on **parantaa työhyvinvointia** ja sen seurauksena **eheyttää ja pidentää työuria** niin työpaikoilla kuin koko toimialallakin.

Hanke pohjautuu liittojen yhdessä laatimaan Työkaarimalliin, jossa keskeisiä työhyvinvointiin ja työurien pituuteen vaikuttavia tekijöitä ovat:



Johtaminen ja tiedonkulku



Työaikajärjestelyt



Osaaminen ja ammattitaito



Työuran suunnittelu



Työn muokkaaminen



Poissaolojen hallinta

TAVOITTEET

- Työkykyriskien ja työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden varhainen tunnistaminen, ennaltaehkäisy ja terveyden sekä yleisen hyvinvoinnin tukeminen
 - Työnantajavastuun kantaminen
 - Työurien pidentäminen
 - Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy
 - Ennenaikaisen eläköitymisen riskien minimointi
 - Kustannussäästöjen hakeminen → TyEL-maksujen pienentäminen
- Henkilöstön kokonaisvaltaisen elämänhallinnan ja toimintakyvyn tukeminen
 - Päihdehaittojen vähentäminen
 - Arkiliikunnan lisääminen
 - Terveellisten ruokailutottumusten vakiinnuttaminen
 - Yhteisöllisyyden lisääminen
- Työnantajamielikuvan rakentaminen

	1/2017	2/2017	3/2017	4/2017	5/2017	6/2017	8-12/2017
Personnel survey	Pre communication	Results & actions					
Development discussions				Actions	Actions		
Mgmt training						Session 1	Session 2
Supervisor training					Pre communication	Session 1	Session 2
Breaking the wall – KKI project				Pre communication	Project & actions		
Talent Management						Project & actions	

Yksilötutka -henkilöstökysely

YKSILÖTUTKA

Yksilötutka

Yksilötutka -työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan, mikä on vastaajan oma arvio työhyvinvointinsa tilasta tällä hetkellä. Vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu anonyymisti. Tuloksia voidaan käyttää menetelmän kehittämisen- ja tutkimustarkoituksiin.

Ennen varsinaista kyselyä vastaajalta pyydetään taustatiedot. Aloita klikkaamalla alla olevaa painiketta.

Aloita kysely

Kyselyssä on 23 kysymystä. Kysymykset on rakennettu Työkykytalon kerrosten ja viitekehyksen mukaisesti.

Kyselyssä käsitellään henkilön työhyvinvointia seuraavista näkökulmista:

1. terveys ja toimintakyky
2. osaaminen
3. arvot, asenteet ja motivaatio
4. työ, työolot ja johtaminen
5. perhe ja lähiyhteisö

[Linkki työkykytalon](#)

[På svenska](#) | [In English](#)



Tämä on Yksilötutkan demokysely



Henkilöstökysely 2013_koko GD.pdf

Yksilötutka | Työhyvinvoinnin tulokset

Alla on henkilökohtainen palauteesi. Henkilökohtaiset tulokset ovat nimettömiä ja ne jäävät vain vastaajalle. Vastaaja voi käyttää tuloksia tarvittaessa tärkeiksi katsomissaan yhteyksissä. Näitä voivat olla esimerkiksi työterveyshuollon käynnit ja kehityskeskustelut.

Luokittelu: alle 6 (huono), 6-8.99 (kohtalainen), 7-9.99 (hyvä), 9-10 (erinomainen)

Terveys ja toimintakyky	ka.	<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Terveystila		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Toimintakyky		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Osaaminen	ka.	<input type="text" value="8.33"/>	8.33	● hyvä
Ammatillinen osaaminen		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Koulutuksen riittävyys		<input type="text" value="7"/>	7	● hyvä
Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Arvot, asenteet, motivaatio	ka.	<input type="text" value="8.2"/>	8.2	● hyvä
Saatu arvostus		<input type="text" value="8"/>	8	● hyvä
Luottamus työnantajaan		<input type="text" value="8"/>	8	● hyvä
Työhön sitoutuminen		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Työmotivaatio		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Oikeudenmukainen kohtelu		<input type="text" value="7"/>	7	● hyvä
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	ka.	<input type="text" value="9.75"/>	9.75	● erinomainen
Työjärjestelyt		<input type="text" value="9"/>	9	● erinomainen
Esimiehen tuki		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Esimiehen palaute		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Työyhteisön tuki		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Työ ja perhe-elämä	ka.	<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Työaikajoukot		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Työ ja yksityiselämä		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Ystävät ja harrastukset		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Työkyky	ka.	<input type="text" value="9.67"/>	9.67	● erinomainen
Voimavarojen riittävyys		<input type="text" value="8"/>	8	● hyvä
Työkyky - oma arvio		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Ruumiillinen työkyky		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Henkinen työkyky		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Työkyvyn kahden vuoden ennuste		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen
Jaksaako vanhuuseläkeikään asti		<input type="text" value="10"/>	10	● erinomainen

Työhyvinvointi-indeksi [?] ka. 9 ● erinomainen

Työkyky-arvio [?] ka. 9.67 ● erinomainen

Lisäksymykset

Palaute

[Tulosta](#) [Lataa PDF](#) [Valmis](#)

[På svenska](#) | [In English](#)



Tämä on Yksilötutkan demokysely

LIISÄKYSYMYKSET

Lisäkysymykset

Palaute

Tulosta

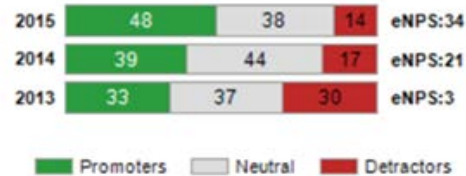
Lataa PDF

Valmis

- Suositteleksinkö työnantajaani tuttavilleni?

Työnantajakuva (NPS)

Net Promoter Score arvioi, onko työntekijä sitä mieltä, että yritys on **houkutteleva työnantaja**.



- Koen tiimimme toiminnan hyväksi
- Arvioni esimieheni työskentelylle
- Saan tarvitsemani tiedon työni tekemiseksi
- Avoin palaute (jo mukana)

Yksilötutka | Kiitos

Kiitos vastauksestasi! Vastauksesi on nyt tallentunut tuloksiin anonymisti. Voit sulkea selaimen kyselystä poistuaksesi.

Poistu kyselystä

Aloita alusta

Kehittämishanketuki valtiolta

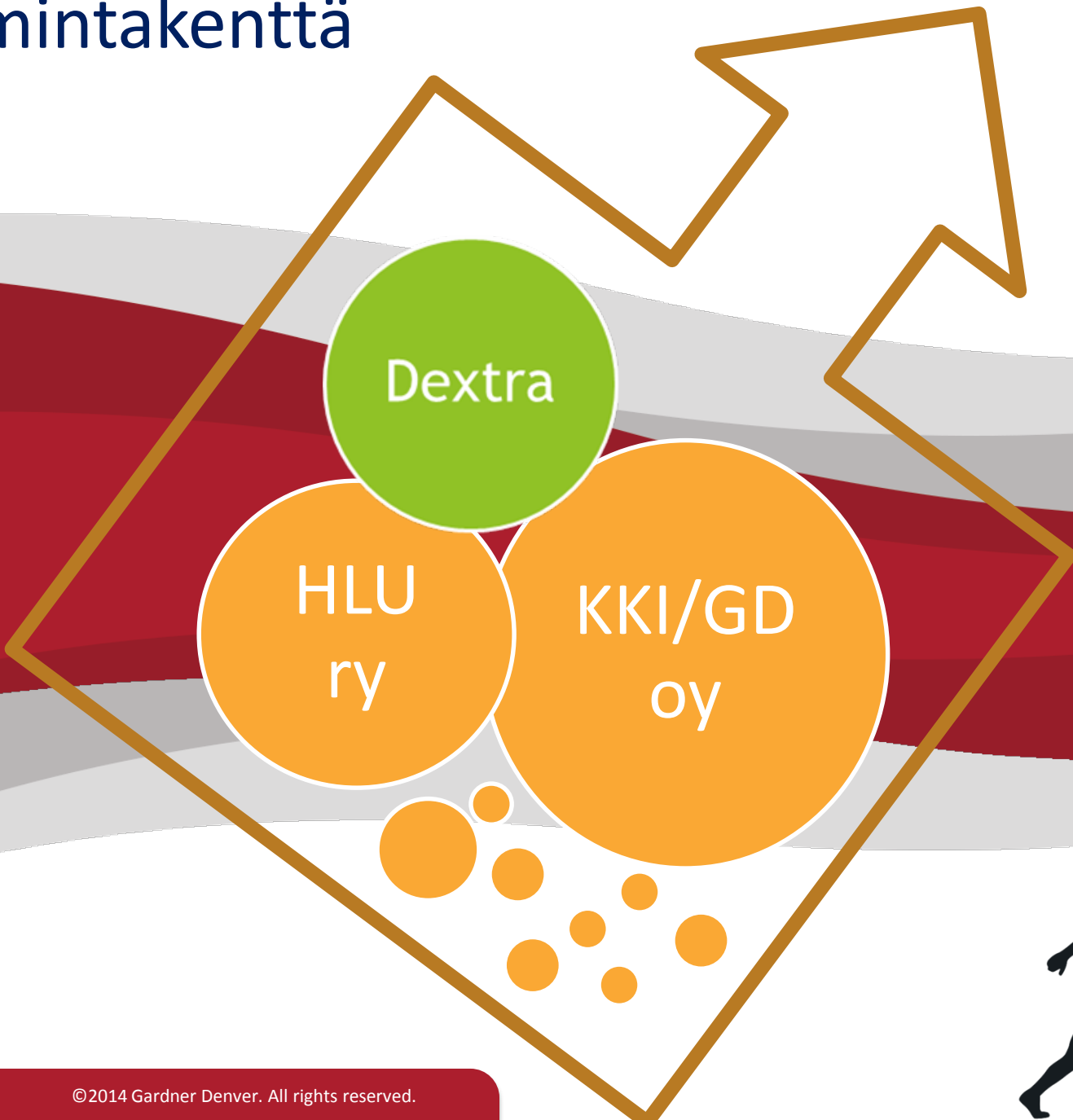
- Työyhteisöt KKI-ohjelman painopistealueena

KKI-ohjelman koordinoiman Toimintakykyä työelämään -kokonaisuuden tavoitteena on:

- edistää työikäisen väestön terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä liikunnan ja terveellisten elintapojen avulla.
- edistää työikäisten fyysistä aktiivisuutta työssä, työmatkoilla ja vapaa-ajalla ja näin tukea liikunnallisen elämäntavan muodostumista.
- tukea ja edistää työyhteisöjen hyvinvointiohjelmia sekä kehittää niihin sopivia toimintatapoja yhteistyössä henkilöstön, johdon ja työterveyshuollon kanssa



Toimintakenttä



Breaking The Wall – Liikkuva GD.

- Kesäkuussa toteutettu henkilöstölle kuntoon liittyvä alkukartoitus yhdessä HLU:n (Hämeen Liikunta ja Urheilu) kanssa
 - kartoituksessa saa tietoa nykyisestä fyysisestä kunnosta kehonkoostumusmittauksen, kuntotestin sekä puristusvoimamittauksen avulla
 - kartoitukseen pyritään saamaan mukaan myös Dextralta työfysioterapeutti Kalle Kukkamäki → Alkavat syyskuulla
- Henkilöstö on saanut veloituksetta käyttöönsä Parempi Vire –sovelluksen jokapäiväisen hyvinvoinnin kehittämiseksi
 - voimme jakaa lajikokeilukokemuksia, kuvia ja mukavaa pohinää työyhteisön kesken
 - voi pitää liikkumis- ja ruokailupäiväkirjaa terveellisten elämäntottumusten vakiinnuttamiseksi
 - sovelluksesta löytyy liikunta- ja ravintovinkkejä sekä ohjelmia
- syksyllä jatkamme lajikokeilujen parissa – pääsee kokeilemaan kenties uusia liikunnallisia (kevyestä hikiliikuntaan) lajeja oman löytääkseen.
- GD Liikkuu –palsta jatkaa Painepostissa arkisten liikuntavinkkien jakamista

TYÖN PITÄÄ
KUULOSTAA HYVÄLTÄ.
VIREESTÄHÄN
SE ON KIINNI.



ILMARINEN

LATAA
KÄYTTÖÖSI
PAREMPI
VIRE!

Opi lisää kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, trimmaa työkykyäsi, aseta itsellesi tavoitteita ja muodosta terveellisiä tapoja niin töissä kuin vapaa-ajalla – ympäri vuoden.

- Seuraa omaa liikkumistasi, ruokailutottumuksiasi, lepoa ja palautumista.
- Hyödynnä ammattilaisten laatimat harjoitusohjelmat.
- Kannusta työkavereitasi kohti pysyvää muutosta.



Mitä käytännössä?

Tiimien tuottamaa sisältöä toteutetaan yhdessä HLU:n ja paikallisten toimijoiden kanssa.

- sisältö henkilöstön toiveiden mukaan
- avustus käytettävä vuoden loppuun mennessä

Tiimien muodostaminen eri henkilöstöryhmien sisältä olennainen osa tätä projektia.

www.kkiohjelma.fi/kki-ohjelma