



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TYÖKAARI KANTAA



Työhyvinvoinnin tekoja teknologiateollisuuden työpaikoilla

Sisällys

Hankkeen esittely

Työkaari kantaa -hanke innosti työhyvinvoinnin kehittämiseen	3
Hyviä tuloksia yhdessä tekemällä	4
Mitä on työkaarijohtaminen?	5
Mitä yrityksissä tehtiin ja mitä saavutettiin?	6

Yritystarinat ja asiantuntijahaastattelut

Hyvä johtaminen nostaa työhyvinvointia ja tuottavuutta	7
Johtaminen ja tiedonkulku: Työhyvinvoinnin konkari ymmärtää esimiestyön merkityksen	8
Työaikajärjestelyt: Tavoitteena tyytyväiset työntekijät ja iloiset eläkeläiset	10
Työuran suunnittelu: Työuran suunnittelulla motivaatiota ja mielenrauhaa	12
Työn muokkaaminen: Yhteisvoimin kohti parempia työuria	14
Osaaminen ja ammattitaito: Tukimetissä jokainen kehittää sekä itseään että yritystä	16
Sairauspoissaolojen hallinta: Varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja	18
Työuran mittainen ajattelu hyödyttää niin yksilöä kuin yritystäkin	20

Työkalut

Työkaarikeskustelu	22
Pomotsekki	23



Työkaari kantaa -hanketta ovat vetäneet Kirsi Mäkelä Teknologiateollisuudesta, Roni Jokinen Ammattiliitto Prosta, Hannu Takala Ylemmät Toimihenkilöt YTN:stä sekä Juha Pesola Teollisuusliitosta.



Työkaari kantaa -hanke innosti yritykset työ- hyvinvoinnin kehittämiseen

Teknologiaellisuuden Työkaari kantaa -hanke on innostanut yrityksiä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työnantajat ja henkilöstö ovat tehneet yhdessä työtä, jotta työhyvinvointi parane ja työssä voidaan jatkaa terveenä entistä pidempään. Tulokset ovat olleet hyviä ja kannustavat jatkuvaan kehittämiseen.

Työkaari kantaa -hankkeessa on ollut kiinteästi mukana lähes sata Teknologiaellisuus ry:n jäsenyritystä. Kaikkiaan hankkeen koulutuksiin ja tilaisuuksiin on osallistunut satoja yrityksiä eri puolilta maata. Hanke on tarjonnut yrityksille monenlaista tukea, apua ja ideoita. Paljon kiitosta on saanut myös yritysten keskinäinen sparraus.

Hanke on teknologiaellisuuden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteinen projekti, joka perustuu alan työehtosopimuksiin. Hanke on jatkunut reilut kaksi vuotta ja päättyy syksyllä 2018. Mutta ei hätää! Hyvien kokemusten siivittämänä hanketta on päätetty jatkaa ja samalla uudistaa.

Jatkohankkeen nimi on Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia. Siinä satsataan työhyvinvointiin työelämän murroksessa sekä entistä enemmän tuottavuuden parantamiseen. Uusi hanke starttaa vuoden 2019 alussa.

Tämä julkaisu sisältää tietopaketin Työkaari kantaa -hankkeen tuloksista sekä useita onnistumistarinoita yrityksistä. Toivottavasti saatte kimmokkeen lähteä mukaan hankkeen uuteen vaiheeseen tai kehittää työhyvinvointia itsenäisesti yritystarinoiden kannustamana.

Teknologiaellisuuden työmarkkinaosapuolet kiittävät hyvää yhteistyöstä ja kutsuvat mukaan työpaikkojen kehittämiseen.



Kirsi Mäkelä
Projektipäällikkö
Teknologiaellisuus ry



- Työkaari kantaa -hanke 2016–2018
 - Mukana noin 1200 henkilöä yli 300 yrityksestä
 - Teknologiaellisuuden työmarkkinaosapuolet koordinoivat
 - Rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta STM:n kautta sekä työmarkkinaosapuolilta
- ➔ Lue lisää: www.tyokaari.fi

Hyviä tuloksia yhdessä tekemällä

Työhyvinvoinnin kehittäminen on yhdessä tekemistä. Työkaari kantaa -hankkeessa toimitettiin niin, että työpaikoilla selvitettiin ensin yhdessä kehittämiskohteet ja sen jälkeen johto ja henkilöstö etenivät suunnitelmallisesti kohti päämäärää. Työhyvinvointi määriteltiin strategiseksi tavoitteeksi.

Työkaari kantaa -hanke tarjosi yrityksille monenlaista tukea ja apua, mutta varsinainen työ tehtiin yrityksissä. Yli tuhat johdon ja henkilöstön edustajaa osallistui parin vuoden aikana koulutustilaisuuksiin, ja yritykset ottivat kaiken hyödyn hankkeen tarjoamista työkaluista. Matkan varrella työkaarijohtaminen sai uutta ja entistä konkreettisempaa sisältöä.

Hyvinvoinnin kehittämisprosessi haluttiin tehdä yrityksille mahdollisimman yksinkertaiseksi. Tarjolla oli helposti muunneltava prosessikuvaus, miten työhyvinvoinnin kehittäminen organisoidaan tehokkaasti yhteistoiminnassa. Yritykset hyödynsivät myös hankkeen extranet-sivuja, missä oli tarjolla tuhti tietopaketti johtamisesta ja työhyvinvoinnin osatekijöistä.

Hanke tarjosi oivallisen mahdollisuuden verkostoitua ja sparrata muiden yritysten kanssa. Sitäkin pidettiin arvokkaana, että yritykset pystyivät vertailemaan toimialan tuloksia työhyvinvoinnista.

Tulokset hypähtivät, pitkäjänteisyys valttia

Työkaari kantaa -hankkeen projektipäällikkö Kirsi Mäkelä iloitsee, että mukana olleet yritykset onnistuivat työhyvinvoinnin kehittämisessä. Parannusta tapahtui kaikilla työkaarijohtamisen osa-alueilla, parhaita tuloksia saatiin yrityksissä, joissa myös panostettiin kehittämiseen eniten.

Mäkelän mukaan kaikkein tärkeintä on pitkäjänteinen sitoutuminen kehittämistyöhön. Työelämä muuttuu kiihtyvää vauhtia, joten muutokset pitää ottaa koko ajan huomioon työhyvinvoinnin kehittämisessä.

”Tästä on hyvä jatkaa”, sanoo projektipäällikkö tyytyväisenä.

Työkaari kantaa -hanke tarjosi yrityksille

- Pomotsekki esimiestyön kehittämiseen, lue lisää sivulta 23.
- Työkaarikeskustelu johtamisen tueksi, lue lisää sivulta 22.
- Ikätietoinen työpaikka -valmennus
- Johdatus työurajohtamiseen -oppimateriaali, lue lisää sivulta 21.
- Työn imua uran seniorivaiheeseen -valmennus
- Työkaariverkostot ja -työpajat
- Seminaarit
- Työkaarimallin työkalupakki
- Yksilötutka -työhyvinvointikysely

YLI **40 %**

hankkeeseen osallistuneista yrityksistä raportoi esimiestyön ja johtamisen parantuneen.

LÄHES **60 %**

yrityksistä raportoi, että ne osaavat räätälöidä entistä paremmin tehtäviä henkilöstön työkyvyn mukaan.

LÄHES **60 %**

yrityksistä kertoi, että työaikajärjestelyt vastaavat entistä paremmin sekä yrityksen että henkilöstön tarpeita.

YLI **30 %**

kertoi myös henkilöstön osaamisen kehittyneen hankkeeseen osallistumisen aina.

Mitä on työkaarijohtaminen?

Työkaarijohtaminen on keskeinen keino pidentää työuria. Työkaarijohtamisen avulla pystytään varmistamaan, että työn vaatimukset ja työntekijöiden voimavarat saadaan tasapainoon työuran eri vaiheissa.

Pitkä työura vaatii paitsi hyvää johtamista myös henkilöstön omaa vastuuta työkyvyn ylläpitämisestä, työyhteisötaidoista ja osaamisesta.

Työkaarijohtamisessa voidaan hyödyntää ns. työkaarimalia. Se on Teknologiateollisuuden, Teollisuusliiton, Ammattiliitto Pron ja Ylemmät toimihenkilöt YTN:nnän yhdessä laatima kokoelma työkaarijohtamisen keinoista. Työkaari kantaa -hankeen aikana yritykset muokkasivat mallia omien tarpeidensa mukaisesti.

Työkaarimalli sisältää kuusi osa-aluetta: johtaminen ja tiedonkulku, työuran suunnittelu, työaikajärjestelyt, työn muokkaaminen, osaaminen ja ammattitaito sekä poissaolojen hallinta. Tämä julkaisu sisältää yritys esimerkkejä kaikilta työkaarimallin osa-alueilta.



Johtaminen ja tiedonkulku

Työhyvinvoinnin johtamisen tulee olla strategista. Johtamalla ja esimiehillä tulee olla tietoa ja osaamista ikätietoisesta työhyvinvoinnin kehittämisestä.

→ Lue lisää sivulta 8.



Työuran suunnittelu

Suunnitelmalliset työkaarikeskustelut ovat välttämättömiä, jotta työkykyasioista päästään puhumaan ennaltaehkäisevästi ja tekemään suunnitelmia työuran etenemisestä.

→ Lue lisää sivulta 12.



Työaikajärjestelyt

Työssä jaksamista voidaan tukea erilaisilla työaikajärjestelyillä. Yksilöllisten tarpeiden ja työnantajan tarpeiden yhteensovittaminen vaatii monien asioiden huomioimista.

→ Lue lisää sivulta 10.



Osaaminen ja ammattitaito

Vastuu osaamisesta on yrityksellä sekä työntekijällä itsellään. Osaamistarpeet tulee tunnistaa ja varmistaa henkilöstön kyvykyys.

→ Lue lisää sivulta 16.



Työn muokkaaminen

Kun työtehtäviä muutetaan työntekijän voimavarojen mukaan, voidaan ehkäistä työkykyongelmia ja mahdollistaa työskentely työkyvyn heikennyttyä.

→ Lue lisää sivulta 14.



Poissaolojen hallinta

Yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyö on keskeistä työkykyongelmien ennaltaehkäisyssä, varhaisessa havaitsemisessa, hoidossa sekä työhön paluussa.

→ Lue lisää sivulta 20.

Mitä yrityksissä tehtiin ja mitä saavutettiin?

Johtaminen ja tiedonkulku

- Systemaattinen työhyvinvoinnin kartoittaminen
- Pomotsekki
- Esimiesvalmennukset
- Käytäntöjen yhtenäistäminen
- Työturvallisuuden kehittäminen
- Oman työkaarimallin rakentaminen
- Tiedonkulun parantaminen
- Työhyvinvointiviestinnän parantaminen
- Yhdenvertaisuuden kartoitus ja kehittäminen

42 %
raportoi
myönteisestä
kehityksestä

Työuran suunnittelu

- Työkaarikeskustelut
- Kehityskeskustelut
- Eläkeinfot

49 %
raportoi
myönteisestä
kehityksestä

Työaikajärjestelyt

- Työaikakokeilut
- Työaikapankin käyttöönotto
- Erilaisten työaikajousten hyödyntäminen
- Etätyökäytäntöjen parantaminen

58 %
raportoi
myönteisestä
kehityksestä

Osaaminen ja ammattitaito

- Monitaitoisuuden kehittäminen
- Toimenkuvien selkeyttäminen
- Koulutussuunnitelmien laatiminen
- Perehdytysoppaan laatiminen
- Digitaalisen oppimisympäristön rakentaminen
- Oppilaitosyhteistyön parantaminen

38 %
raportoi
myönteisestä
kehityksestä

Työn muokkaaminen

- Ergonomiakartoitukset
- Työpisteiden ergonomian parantaminen
- Valaistuksen parantaminen
- Ilmastoinnin parantaminen
- Työnkierron kehittäminen

59 %
raportoi
myönteisestä
kehityksestä

Poissaolojen hallinta

- Tehostettu yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- Korvaava työ
- Palautuminen
- Savuton työpaikka
- Osmailmoituskäytännöt sairauspoissaoloihin
- Hyvinvoinnin tukeminen
- Hyvinvointiohjelmat ja -tapahtumat

53 %
raportoi
myönteisestä
kehityksestä



Hyvä johtaminen nostaa työhyvinvointia ja tuottavuutta

On helppo uskoa, että johtaminen vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin. Mutta hyvinvoinnin suuri vaikutus teollisuusyritysten tuottavuuteen saattaa olla monelle yllätys. Johtamisen ja henkilöstötuottavuuden asiantuntijan, FT Ossi Auran mukaan kyse on jopa miljoonista euroista.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa on hyvä avata, mitä sillä tarkoitetaan. Työterveyslaitos määrittelee asian näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” Henkilöstötuottavuudessa on puolestaan kyse työntekijän motivaatiosta, osaamisesta ja koetusta työkyvystä.

Ossi Aura on tutkinut johtamisen merkitystä. Tilastot kertovat, että sen kehittäminen tuottaa merkittäviä taloudellisia tuloksia yrityksille.

– Analysoimme 225 teollisuusyritystä, joiden keskimääräinen liikevaihto oli 91 miljoonaa euroa. Tulosten mukaan johtamiseen panostaminen kasvatti käyttökatetta huomattavasti. Eniten ja vähiten panostaneiden yritysten ero käyttökatteessa oli peräti 6,8 miljoonaa. Laadukas esimiestyö nosti henkilöstön tuottavuutta lineaarisesti, Aura kertoo yrityksensä selvityksestä.

Työnjohtamisesta ihmisten johtamiseen

Kun johtaminen on hyvää, vaikutus on positiivinen. Kun se on huonoa, vaikutus on negatiivinen – ei neutraali. Hyvä johtaminen siirtyy parhaimmillaan yrityksessä eteenpäin aina johtoryhmästä alkaen. Olennaista on, että esimiehen ja alaisen yhteys toimii.

– Tuotantoa seurataan yrityksissä tunneittain, mutta henkilöstön hyvinvointia vuosittain – miksi näin on? Esimiesten

toimenkuvan pitäisikin muuttua työnjohtamisesta ihmisten johtamiseksi. Kyse on ennen kaikkea johdon päätöksestä: annetaanko esimiehille riittävästi työkaluja ja aikaa alaisten työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Auran mukaan työhyvinvoinnin pitäisi nousta strategisen liikkeenjohdon ytimeen. Myös esimiestyö – ja nimenomaan alaisten kokemus sen tasosta – on ratkaisevassa asemassa. Hyvä esimies kannustaa, osallistaa ja motivoi. Avoin ja hyvä ilmapiiri on tärkeä.

Muutokset vievät aikaa varsinkin isoissa yrityksissä. Voi mennä jopa pari kolme vuotta ennen kuin laiva kääntyy. Mutta kun johtaminen rakentuu pala palalta paremmaksi, se kehittää niin hyvinvointia kuin taloudellista tulostakin merkittävästi.

Työkaari kantaa -hankkeella hyviä tuloksia

Työkaari kantaa -hankkeeseen osallistuneissa yrityksissä on ymmärretty hyvän johtamisen merkitys työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta. Yrityksille on korostettu, että kun tehdään oikeita asioita ja mitataan oikeita asioita, se näkyy ihan oikeasti paitsi ihmisten hyvinvoinnissa myös yrityksen talouslukuissa.

Osallistujille tehdyn kyselyn mukaan esimiestyö kehittyi hankkeen aikana 42 %:ssa ja osaaminen 38 %:ssa yrityksistä. Uudet työaikajärjestelyt paransivat myös työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tulokset ovat erinomaisia ja niistä onkin hyvä jatkaa seuraavaan hankkeeseen: Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia!

Työhyvinvoinnin konkari ymmärtää esimiestyön merkityksen

Esimiesten vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin on merkittävä. Tämä on ymmärretty Roclassa, joka on panostanut työhyvinvointiin jo 1980-luvulta lähtien. Yritys on ollut mukana sekä Hyvä työ – Pidempi työura että Työkaari kantaa -hankkeissa.



Jyri Nieminen ja Roope Tapper

Suomalainen Rocla Oy kehittää, valmistaa ja markkinoi sähköisiä varasto- ja vastapainotrukkeja, automaattitrukkijärjestelmiä sekä niiden elinkaarenaikaisia kokonaispalveluja. Roclan innovatiiviset trukit ja palvelut tehostavat asiakkaiden logistiikkatoimintoja ja vähentävät logistiikan kustannuksia.

Rocla sijaitsee Järvenpäässä. Henkilöstöä on noin 430.

– Työympäristöt ja työhyvinvoinnin työkalut ovat ajan myötä muuttuneet. Johtaminen ja tiedonkulku ovat kuitenkin sellaisia perustavaa laatua olevia asioita, joilla on aina ollut hyvinvoinnin kannalta iso merkitys. Niitä ei voi koskaan painottaa liikaa, toteaa HR Manager Leena Järvinen Roclalta.

Työkaarijohtamisessa huomioidaan yksilölliset tarpeet

Työntekijöiden tarpeet vaihtelevat iän ja elämäntilanteiden mukaan. Työkaarijohtamisessa on olennaista huomioida töiden yksilöllinen suunnittelu sekä ihmisten vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikaan. Työkaari kantaa -hankkeen tavoitteena on tukea yrityksiä työkaarijohtamisessa.

– Lähdimme mukaan hankkeeseen, koska se auttaa ymmärtämään, miten ikä ja työuran eri vaiheet voidaan huomioida. Olemme saaneet uusia työkaluja ihmisten tukemiseen erilaisissa tilanteissa. Tarkoitus on tasapainottaa elämää ja varmistaa voimavarojen riittävyys, Järvinen kertoo.

Yksi johtamisen apuvälineistä on Yksilötutka, jonka avulla voidaan arvioida työpaikan työhyvinvoinnin tilaa. Sähköisesti toteutettavaan henkilöstön työhyvinvointia kartoittavaan kyselyyn on valittu parhaiten työhyvinvointiin korreloivia kysymyksiä erilaisiin tilastoanalyysiin perustuen.

– Yksilötutka on tehty Roclassa koko henkilöstölle jo seitsemän kertaa. Olemme todenneet sen erittäin hyväksi työkaluksi työhyvinvoinnin kehittämisessä, joten käytämme sitä varmasti jatkossakin.

Kun työntekijät voivat hyvin, yrityskin voi paremmin

Työhyvinvointi on sekä työntekijän että yrityksen etu. Hyödyt kulkevat käsi kädessä. Järvisen mukaan johtaminen työntekijöitä arvostaen ja hyvää esimerkkiä näyttäen vaikuttaa merkittävästi motivaatioon ja siten myös tuottavuuteen.

– Esimiestyö on ensiarvoisen tärkeää. Sitä kehitetään monin eri keinoin, joista yksi on Pomotsekki. Se on työkalu, joka muistuttaa esimiestä hänen vastuistaan työhyvinvoinnissa ja työkaarijohtamisessa. Vaikka asioita pidetään helposti itsestäänselvyyksinä, arjessa ne saattavat silti unohtua. Lisäksi Pomotsekki auttaa esimiestä arvioimaan ja kehittämään omaa työskentelyään.

Esimieskoulutukseen ja työhyvinvointiin panostaminen sekä Työkaari kantaa -hankkeeseen osallistuminen saavat kiitosta henkilöstöltä.

– Roclassa panostetaan ihmisten hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Itse osallistun esimerkiksi aktiivisesti erilaisille luennoille ja koen ne erittäin hyödyllisinä ja arvokkaina. Myös erilaiset ennaltaehkäisevät toimet ovat tärkeitä, oli kyse sitten ergonomiasta tai työajalla annettavista influenssarokotuksista. Yrityksessä järjestetty perhepäivä on puolestaan hyvä esimerkki henkisen puolen huomioimisesta. Se oli odotettu ja onnistunut päivä, joka toivottavasti saa jatkoa, kertoo accounting manager Leena Soutsalo-Koivisto.

Uusien työkalujen lisäksi Roclassa käytetään omia hyväksi havaittuja keinoja. Esimerkiksi Työelämän polku on yrityksen

kehittämä malli, jonka avulla voi huomioida työntekijöiden muuttuvat tarpeet iän ja uran eri vaiheissa. Se sisältää konkreettisia toimenpiteitä kehityskeskusteluista lisäkoulutukseen ja terveystarkastuksista työaikajärjestelyihin.

– Meillä pyritään kehittämään työhyvinvointia eri näkökulmista. Työkaari kantaa -hankkeen myötä olemme saaneet omien työkalujemme rinnalle uusia keinoja, jotka täydentävät valikoimaa erinomaisesti, Leena Järvinen toteaa tyytyväisenä.

Rocla

Kehittää, valmistaa ja markkinoi sähköisiä varasto- ja vastapainotrukkeja, automaattitrukkijärjestelmiä sekä niiden elinkaaren-aikaisia kokonaispalveluja.

Henkilöstön määrä: noin 430

Perustettu: 1942

Kotipaikka: Järvenpää

”Työympäristöt ja työhyvinvoinnin työkalut ovat ajan myötä muuttuneet. Johtaminen ja tiedonkulku ovat kuitenkin sellaisia perustavaa laatua olevia asioita, joilla on aina ollut hyvinvoinnin kannalta iso merkitys. Niitä ei voi koskaan painottaa liikaa.”

Leena Järvinen



Tavoitteena tyytyväiset työntekijät ja iloiset eläkeläiset

Työhyvinvoinnin kehittäminen on kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä toimintaa. Outokummun Metallille omista huolehtiminen on äärimmäisen tärkeää. Kyse ei ole pelkästään tehokkuudesta ja tuottavuudesta vaan siitä, että ihmisten halutaan olevan hyvässä kunnossa vielä työuran jälkeenkin. Työkaari kantaa -hankkeen myötä sairaspöissaolat on saatu puolitettua.

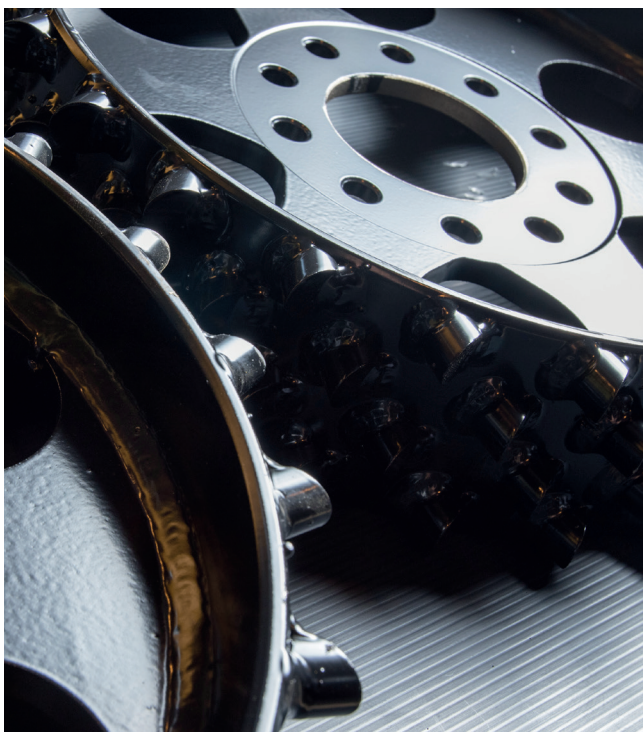
Outokummun Metalli

Maailman suurin harvesteripäiden runkojen valmistaja.

Henkilöstön määrä: n. 100

Perustettu: 1980

Kotipaikka: Outokumpu



Outokummun Metalli Oy on maailman suurin harvesteripäiden runkojen valmistaja. Vuonna 1980 perustettu perheyri-tys harjoittaa metsänkorjuulaitteiden valmistusosaamista John Deere Forestry, maailman suurimman metsäkonevalmistajan, kumppanina. Yrityksen tehdas sijaitsee Outokummussa, Pohjois-Karjalassa. Työntekijöitä on noin 100.

Outokummun Metallin kulmakiviä ovat aina olleet pitkäaikaiset asiakassuhteet, korkea laatu ja tehokas toiminta. Niitä ylläpidetään jatkuvan kehittämisen, yhteistyön ja henkilökunnan kouluttamisen kautta. Myös työhyvinvointiin panostaminen on olennainen osa yrityksen kulttuuria.

– Meidän arvomaailmaamme kuuluu vahvasti se, että omista pidetään huolta. Työkaarijohtaminen tuo siihen sen ulottuvuuden, että ajattelemme asioita mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. On esimerkiksi ymmärrettävä, että myös siviilielämä vaikuttaa merkittävästi työhöme, kertoo Outokummun Metallin talousjohtaja Soile Rissanen.

Ennakointia ja systemaattista toimintaa

Kuten elämässä yleensäkin, myös työelämässä tilanteet muuttuvat välillä hyvinkin nopeasti. Siitä huolimatta – tai paremminkin juuri siksi – yhtenäiset käytännöt ja pelisäännöt kannattaa miettiä etukäteen. Rissanen mukaan se on kaikkien etu.

– Ei ole järkevää, että jokaista tilannetta lähdetään soveltamaan aina uudella tavalla. Siksi kannattaa miettiä ennakoon, mitä erilaisia asioita ja muutoksia työntekijän eteen voi tulla ja miten niissä sitten toimitaan. Systemaattisuus helpottaa kaikkien elämää.

Työaikajärjestelyt ovat yksi asia, johon kannattaa kiinnittää huomiota. Esimerkiksi ruuhkavuosia elävällä työntekijällä voi olla vastuu lasten lisäksi myös omista vanhemmista. Jos jotain yllättävää sattuu, on hyvä, kun työaikojen suhteen on jo valmiiksi mietitty joustavia ratkaisuja.

– Asioiden mutkaton sujuminen edellyttää turhan byrokra-tian karsimista. Myös avoimuus ylipäänsä on tärkeää. Meidän lähtökohtamme on, että työntekijöillä on sama tieto yrityksen tilanteesta kuin johdollaakin, oli kyse sitten vaikkapa tilauskanasta tai tulevaisuuden investoinneista, Rissanen toteaa.



Panostukset kantavat hedelmää – sairaspoissaolot puolittuivat

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii systemaattista työtä. Se kannattaa. Panostamalla ennakkoivaan työhön säästetään sairaanhoidossa ja poissaolojen aiheuttamissa kustannuksissa. Outokummun Metallissa sairaspöissaolot on saatu Rissanen mukaan puolittumaan viimeisten kolmen vuoden aikana.

– Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Työstä palautuminen on tärkeää, mutta niin on itse työn mielekkyyskin. Siksi työntekijän täytyy ymmärtää oman työnsä merkitys ja tavoitteet. Myös itse työhyvinvoinnin merkitys on tärkeä sisäistää. Nuoremmat eivät sitä aina tule ajatelleeksi, mutta onneksi konkarit voivat kertoa sen tärkeydestä omia kokemuksiaan käyttäen.

Vaikka Outokummun Metalli tekee paljon työhyvinvoinnin eteen, täytyy työntekijöiden itsekkin ottaa vastuuta.

– Molempien panosta tarvitaan, sekä työnantajan että työntekijän. Firma tarjoaa mahdollisuuksia ja erilaisia hyvinvointia kehittäviä työkaluja, ja jokainen vastaa omalta osaltaan niiden hyödyntämisestä. Ei kukaan muu pysty pitämään toisen hyvinvoinnista huolta. Meillä tuetaan henkilöstöä esimerkiksi kuntosalin, uimahallin ja hiihtoputken käytössä, kertoo Outokummun Metallin työsuojeluvaltuutettu Ville Hirvonen.

Tulevien kymmenen vuoden aikana n. 15 työntekijää on jäämässä eläkkeelle Outokummun Metallissa. Yrityksen tavoitteena onkin tuottaa tyytyväisten työntekijöiden lisäksi myös iloisia eläkeläisiä, jotka voivat nauttia elämästään ja harrastuksistaan.

”Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Työstä palautuminen on tärkeää, mutta niin on itse työn mielekkyyskin. Siksi työntekijän täytyy ymmärtää oman työnsä merkitys ja tavoitteet.”

Sparrausta ja vertaistukea Työkaari-verkostosta

Työkaari kantaa -hankkeessa panostetaan yritysten väliseen yhteistyöhön. Tavoitteena on edistää kokemusten ja hyvien käytäntöjen jakamista työhyvinvointiin liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi. Vertaistuki auttaa työhyvinvoinnin ja työkaarijohtamisen kehittämisessä ja toimenpiteiden konkreettiosinnissa työpaikoilla.

– Työkaari-verkostosta on ollut äärimmäisen paljon hyötyä. Porukka ymmärsi, että tässä kokoonnutaan kaikille tärkeän asian ympärille. Asioista keskusteltiin avoimesti ja monelta kantilta, kun tapaamisiin osallistui sekä työnantajia että työntekijöitä. Jokaiselle päivälle oli agenda, ja aina saatiin irti vielä enemmän kuin osattiin odottaakaan. Se, että asioista keskustellaan oman väen lisäksi talon ulkopuolisten kanssa, auttaa näkemään asioita uusista kulmista, Soile Rissanen iloitsee.

Työuran suunnittelulla motivaatiota ja mielenrauhaa

Fujitsulla panostetaan henkilöstön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Työkaari kantaa -hankkeen kautta saatiin tukea olemassa oleville käytännöille ja löydettiin myös uusia tapoja toimia. Kokemukset olivat kannustavia jopa siinä määrin, että eräskin hankkeeseen liittyvä valmennusryhmä päätti jatkaa tapaamisiaan vielä hankkeen jälkeenkin.

Fujitsu Finland

Tietotekniikan palvelu- ja laitetoimittaja.

Henkilöstön määrä: 1800

Pääkonttori sijaitsee Helsingissä, toimintaa on yli 20 paikkakunnalla Suomessa.

Fujitsu Finland Oy on Suomen kolmanneksi suurin tietotekniikan palvelu- ja laitetoimittaja. Se palvelee satoja yrityksiä ja organisaatioita sekä niiden kautta satojatuhansia loppukäyttäjiä. Henkilöstöä sillä on 1800 yli 20 paikkakunnalla ympäri Suomen.

Isoon taloon mahtuu paljon erilaisia ja eri ikäisiä ihmisiä. He ovat eri vaiheissa niin elämässään kuin työurallaankin. Yksi elää lapsiperheen arkea, toisella on sekä lapset että iäkkäät vanhemmat huolehdittavina, kolmannella on jo ruuhkavuodet takana ja eläkepäivät edessä. Silti moni asia yhdistää heitä.

– Kyllä jokainen miettii työuraansa. Siksi on tärkeää, että kaikkien tarpeet huomioidaan ja mahdollisuudet kartoitetaan. Se jo sinällään antaa ihmisille mielenrauhaa, vaikkei juuri sillä hetkellä kaipaisikaan muutosta, kertoo Fujitsu Finlandin Senior HR Manager Tuula Selonen.

Selosen mukaan työuran suunnittelu avaa usein uusia näkökulmia. Mielenrauhan lisäksi myös työmotivaatio kasvaa, kun selvittää ja löytää omat vahvuutensa ja mah-

dollisuutensa. Tämä on luonnollisesti niin työntekijän kuin työnantajankin etu.

Kun tasapaino on kohdillaan, työkaari kantaa pitkälle

Hyvä työkaari tarkoittaa pitkää työuraa, joka on mielekäs niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Se vaatii työntekijän oman panoksen lisäksi myös hyvää johtamista esimiehiltä. Fujitsu Finlandin luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun Eero Mertaniemen mukaan tasapaino työntekijöiden voimavarojen sekä työn vaatimusten välillä on ensiarvoisen tärkeää.

– Esimiestyöskentely on kaiken a ja o. Kun työntekijä kokee olevansa arvostettu, perusta on kunnossa. Tasapainon löytäminen vaatii silti muutakin. Esimerkiksi ruuhkavuosista selviytyy helpommin, jos työntekijöillä on mahdollisuus joustaviin työaikoihin, kuten meillä Fujitsulla, toteaa Mertaniemi.

Työkaari kantaa -hankkeeseen liittyen Fujitsu Finlandissa tehtiin Yksilötutka-kysely, joka on henkilöstön työhyvinvointia kartoittava kysely. Vastauksissa korostui hyvien työkalereiden lisäksi nimenomaan joustavien työaikojen merkitys.

Mertaniemen mukaan myös säännölliset kehityskeskustelut, erilaiset hyvinvointitapahtumat ja harrastekerhot sekä esimerkiksi kuntoilun tukeminen rahallisesti ovat tärkeitä tekijöitä tasapainon saavuttamisessa. Samoin ihmisten yhdenvertaisuuden ja monikulttuurisuuden tukeminen.

Työkaari kantaa -hankkeen valmennusryhmä jäi elämään

Hankkeen aikana Fujitsu Finlandissa järjestettiin Työn imua uran seniorivaiheeseen -ryhmävalmennusta. Sen tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden työuran loppuvaiheen

Tuula Selonen ja Eero Mertaniemi



hallintaa mm. parantamalla heidän valmiuksia huolehtia työkyvystään.

Valmennus on tarkoitettu erityisesti yli 55-vuotiaille työntekijöille, mutta Fujitsulla se oli tarjolla kaikenikäisille ja teemana oli pääasiassa muutoksessa eläminen. Valmennus toteutetaan vertaisryhmätoimintana. Kyse on prosessinomaisesta oppimispolusta, jossa ensin tunnistetaan henkilökohtaisia voimavaroja, tavoitteita ja ongelmia. Sen jälkeen kehitetään yhdessä muiden osallistujien kanssa toimivia ratkaisuja ongelmiin ja lopuksi niiden hyödyntämistä harjoitellaan pienryhmissä.

Olenainen osa valmennusta on saada työntekijät huomaamaan omat mahdollisuutensa ja ymmärtämään, että heillä itsellään on tärkeä rooli uransa hallinnassa.

Tuula Selonen oli mukana vetämässä ryhmää, ja Eero Mertaniemi oli yksi 16 osallistujasta.

– Ryhmävalmennus oli erittäin positiivinen kokemus. Porukassa nousi esiin monenlaisia näkemyksiä, joista riitti ammennettavaa varmasti jokaiselle osallistujalle. Saatiin hyviä eväitä omaan ajatteluun ja samalla verkostoiduttiin. Kokemus oli niin antoisa, että päätimme jatkaa tapaamisia teeman tiimoilta samalla porukalla, vaikka hanke päättyikin, Mertaniemi iloitsee.

"Kyllä jokainen miettii työuraansa. Siksi on tärkeää, että kaikkien tarpeet huomioidaan ja mahdollisuudet kartoitetaan. Se jo sinällään antaa ihmisille mielenrauhaa, vaikkei juuri sillä hetkellä kaipaisikaan muutosta."

Yhteisvoimin kohti parempia työuria

MSK Cabinsilla on aina ymmärretty työhyvinvoinnin päälle. Siksi osallistuminen Teknologiateollisuuden Työkaari kantaa -hankkeeseen oli luontevaa. Päätös osoittautui hyväksi, sillä tulosta syntyi.



MSK Cabins

Valmistaa turvaohjaamoita.

Henkilöstön määrä: n. 200

Perustettu: 1950

Kotipaikka: Ylihärmä



MSK Cabins Oy on Etelä-Pohjanmaalla Kauhavan Ylihärmässä toimiva turvaohjaamovalmistaja. Kohta 70-vuotias yritys valmistaa ohjaamoita yli 75 maahan ympäri maailmaa. Kasvaminen maailmanluokan toimijaksi on vaatinut kunnianhimoista kehitystyötä ja tinkimätöntä tekemistä – siis osaavia ja työnsä omistautuneita ihmisiä.

Hyvät työntekijät ovat MSK Cabinsin menestyksen edellytys. Siksi heidän hyvinvointiinsa on aina ymmärretty panostaa. Työkaari kantaa -hanke olikin luontevaa jatkoa sille, mitä yrityksessä oli ennenkin tehty.

– Jo yrityksemme eettisissä periaatteissa määritellään paljon työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä asioita. Eikä kyse ole juhlapuheista vaan konkreettisista teoista. Käytännössä tämä näkyy panostamisessa MSK Cabinsin koko toimintajärjestelmän ergonomiaan. Kun kuulimme Teknologiateollisuuden Työkaari kantaa -hankkeesta, mukaan lähteminen oli loppujen lopuksi helppo päätös, kertoo MSK Cabinsin työsuojelupäällikkö Teemu Suokko.

Johto ja henkilöstö yhdessä hankkeen takana

Osallistumisesta keskusteltiin johdon ja työntekijöitä edustavan työsuojelutoimikunnan välillä, sillä henkilöstön sitouttamista pidettiin alusta alkaen tärkeänä. Varsin yksimielisesti hanke todettiin hyväksi kaikkien – niin työntekijöiden kuin työnantajankin – kannalta.

Työsuojeluvaltuutettu Jukka Puskalan mukaan asiat etenivät hyvässä yhteistyössä johdon ja henkilöstön kesken.

– Työsuojelutoimikunta seurasi koko ajan asioiden etenemistä ja tiedotti henkilöstöä havainnoista, tuloksista ja toimenpiteistä. Kun työntekijät tiesivät mitä tehdään ja miksi, uusien asioiden omaksuminen kävi kitkattomasti. Meillä on totuttu kokeilemaan uutta ja kulkemaan eturintamassa, joten avoimin mielin tässäkin oltiin.

Uusia työkaluja, tehtävämuutoksia, työkiertoa...

Hankkeen myötä MSK Cabinsissa kehitettiin ergonomiasta sekä työkaluja ja apuvälineitä. Lisäksi toteutettiin tehtä-

"Kun työntekijät tiesivät mitä tehdään ja miksi, uusien asioiden omaksuminen kävi kitkattomasti. Meillä on totuttu kokeilemaan uutta ja kulkemaan eturintamassa, joten avoimin mielin tässäkin oltiin."



Taneli Mikkola, Jukka Puskala ja Teemu Suokko

vämuutoksia ja työkiertoa. Vuorovaikutusta kehitettiin tiimitauluilla ja -palavereilla. Selkeitä tuloksia on syntynyt.

- Tuotannon aikaiset laatuvirheet ovat hankkeen myötä vähentyneet. Voidaan nähdä, että työhyvinvointi luo edellytyksiä paitsi pidemmille työurille myös paremmalle tuottavuudelle, tuotantopäällikö Taneli Mikkola kertoo.

- Olemme esimerkiksi kohdistaneet toimenpiteitä iäkkäämmille työntekijöille. Se on parantanut työelämän laatua ja vähentänyt työn kuormittavuutta yksilötasolla.

Hanke antoi hyvät eväät työkaarijohtamiseen

MSK Cabinsissa panostetaan vahvasti henkilöstön osamiseen. Se mahdollistaa, että ikääntyvän työntekijän toimenkuvaa voidaan tarvittaessa muokata, ja hän voi siirtyä sopivampiin tehtäviin työn kuormituksen tasaamiseksi.

- Esimiehen ja alaisen jatkuva vuorovaikutus on työhyvinvoinnissa kaiken a ja o. Se mahdollistaa oikea-aikaisen reagoinnin, jos esimerkiksi toimenkuvan muuttaminen tulee ajankohtaiseksi. Kun työntekijät voivat hyvin ja säilyttävät työkykynsä koko työuransa ajan, se lisää koko yrityksen kilpailukykyä. Hanke tarjosi työkaarijohtamiseen hyviä valmiita toimintamalleja, joita hyödynnämme jatkosakin, Teemu Suokko toteaa.



Tukimetissä jokainen kehittää sekä itseään että yritystä

Osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on keskeinen osa johtamista ja esimiestyötä. Tukimetissä siihen käytetään niin sisäisiä kuin ulkoisiakin valmennuksia ja koulutuksia. Osallistuminen Työkaari kantaa -hankkeeseen on tuonut toimintaan uusia työkaluja.



Tukimet

Suunnittelee ja valmistaa apuvälineitä liikuntarajoitteisille, vanhuksille ja erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

Henkilöstön määrä: 13

Perustettu: 2013 jatkamaan Satakunnan sairaanhoitopiirin myymän Tyke Oy:n apuvälineyksikön toimintaa.

Kotipaikka: Rauma

Tukimet Oy suunnittelee ja valmistaa innovatiivisia apuvälineitä liikuntarajoitteisille, vanhuksille ja erityistä tukea tarvitseville henkilöille. Tärkeimmät tuotteet ovat kävelyteelineet (rollaattorit), nousutuet ja sängynlaidat, tukikaiteet ja -kahvat, suihkutuolit sekä luistelutuet. Tukimet palvelee kuluttaja-asiakkaiden lisäksi kuntien liikunta- ja terveystoimia, sairaanhoitopiirejä, apuvälineyksiköitä ja jälleenmyyjiä.

Tukimet toimii Raumalla ja työntekijöitä sillä on 13. Yritys perustettiin 5 vuotta sitten jatkamaan Satakunnan sairaanhoitopiirin myymän Tyke Oy:n apuvälineyksikön toimintaa. Tukimetin toimitusjohtaja Jani Hiljasen mukaan kaupan myötä haluttiin paitsi kehittää liiketoimintaa myös päivittää sisäistä toimintakulttuuria.

– Jos aiemmin työntekijöiden odotettiin tekevän työtä niin sanotusti käskettyinä, nyt heidät haluttiin mukaan

kehittämään sekä itseään että koko yrityksen toimintaa. Tässä on onnistuttu hyvin, mutta tottakai se on vaatinut työtä kaikilta osapuolilta.

Jokaisen mielipide on yritykselle arvokas

Tukimetissa käytetään sekä sisäisiä että ulkoisia valmennuksia ja koulutuksia. Talon ulkopuolisten asiantuntijoiden näkemykset ja kokemukset ovat tärkeitä, koska yrityksissä sokeudutaan helposti omalle toiminnalle. Asiat tehdään kuten ne on aina ennenkin tehty, oli se tarkoituksenmukaista tai ei. Silti sitäkään ei pidä vähätellä, että nimenomaan yrityksen oma porukka – johto ja työntekijät – tietävät parhaiten omansa ja yrityksensä tilanteen ja tarpeet.

– Ulkopuolisissa valmennuksissa ei ole tarkoitus, että joku tulee sanomaan miten asiat pitäisi tehdä. Enemmän kyse on uusien näkökulmien tuomisesta ja siitä, että oma porukka saadaan innostumaan ja onnistumaan parhaalla mahdollisella tavalla. Meillä koko henkilöstö on osallistunut esimerkiksi tuotannon kehittämiseen tähtääviin koulutuksiin. Niissä jokainen on päässyt miettimään ja esittämään näkemyksensä siitä, miten asioita voisi tehdä paremmin, Hiljanen kertoo.

Tukimetin työntekijät suhtautuvat niin yrityksen toiminnan kuin oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen positiivisesti.

– Koko henkilöstöä osallistavien valmennusten lisäksi hankimme kunkin varsinaiseen toimenkuvaan liittyvää spesiaalimpaa koulutusta aina tarpeen mukaan. Myös kerran kuussa esimiehen kanssa käytävä keskusteluvartti on hyvä, koska siinä päästään juttelemaan toiveista ja tarpeista puolin ja toisin. Parasta onkin, että täällä voi omalla asenteella ja aktiivisella osallistumisella vaikuttaa asioihin, sanoo varastotyöntekijä Jami Jokiranta.

Työkaari kantaa -hankkeesta vertaistukea ja työkaluja

Tukimetissa käytetään monenlaisia työkaluja asioiden kehittämiseen. Esimerkiksi ns. Hukkajahdilla pyritään löytämään ja parantamaan erilaisia epäkohtia: työntekijät saavat kirjoittaa taululle sellaisia asioita, joihin he voivat vaikuttaa omalla tai tiimin toiminnalla. Kiky-tunnit hyödynnetään puolestaan siten, että joka kuukauden ensimmäisenä maanantaina koko porukka jää tunniksi miettimään ja keskustelemaan erilaisista kehitystarpeista.

– Hyville työkaluille on aina tarvetta. Hankkeen myötä olemme ottaneet käyttöön esimerkiksi Pomotsekin, joka auttaa esimiestä kehittämään omaa työskentelyään ja muistuttaa häntä mm. vastuistaan työhyvinvoinnissa. Tärkeä syy osallistumiselle oli myös verkostoituminen hankkeen kautta muiden yritysten kanssa. On ollut erittäin hyödyllistä päästä jakamaan kokemuksia puolin ja toisin. Vertaistuki on tärkeää, Hiljanen sanoo.

– Olemme viime vuosina muuttaneet toimintaamme paljon. Se on kannattanut, sillä liikevaihto ja tulos ovat kasvaneet. Iso kiitos kuuluu koko henkilöstölle, joka on panostanut yrityksen ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen, Hiljanen summaa.

”Meillä koko henkilöstö on osallistunut esimerkiksi tuotannon kehittämiseen tähtääviin koulutuksiin. Niissä jokainen on päässyt miettimään ja esittämään näkemyksensä siitä, miten asioita voisi tehdä paremmin.”



Jani Hiljanen, Jami Jokiranta ja Juha Kokkonen

Varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja

Yritykset menettävät sairauspoissaolojen takia keskimäärin 15 työpäivää vuodessa per työntekijä. Kyse on merkittävästä asiasta, katsoipa sitä sitten inhimillisestä tai taloudellisesta näkökulmasta. Junttan Oy:ssä sairauspoissaolot on saatu laskuun panostamalla työhyvinvointiin mm. varhaisen välittämisen mallilla.



Mikko Palo

Vuonna 1976 perustettu Junttan Oy suunnittelee ja valmistaa hydraulisia paalutuslaitteita. Sen tuotevalikoima koostuu maailman johtavista lyöntipaalutuskoneista, monitoimi- ja porauskoneista, stabilointikoneista sekä hydraulijärkäleistä, kairoista ja voimayksiköistä. Yrityksen päätoimipaikka sijaitsee Kuopiossa ja varaosakeskus Hyvinkäällä. Työntekijöitä on yhteensä noin 200.

Yritys lähti mukaan Työkaari kantaa -hankkeeseen, koska henkilöstön hyvinvointi koetaan tärkeäksi niin yksilön kuin yrityksenkin kannalta. Sosiaalinen vastuu ja taloudellinen menestyminen eivät sulje toisiaan pois, päinvastoin.

– Kun työntekijät voivat hyvin, yritys voi paremmin. P yritimme ajattelemaan ja edistämään työhyvinvointia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Jokainen yksilö kantaa viime kädessä vastuun omasta itsestään, mutta työnantajana voimme auttaa hyvien valintojen tekemisessä. Kyse on laajemmasta asiasta kuin pelkästään työterveyden palveluista, kertoo Junttan Oy:n operatiivinen johtaja Satu Marjo.

Välittäminen on kysymistä, kuuntelemista ja reagoimista

Junttan Oy tarjoaa henkilöstölle laajat työterveyshuollon palvelut. Ne ovat silti vain osa ratkaisua. Olennaista on saada jokainen miettimään omaa terveyttään ja jaksamistaan hyvissä ajoin. Työkaari kantaa -hankkeen yksi työkaluista, Yksilötutka, on työhyvinvointikysely, jossa vastaaja saa heti arvion omasta tilanteestaan. Tulosten perusteella voidaan yhdessä ryhtyä kehittämään parannusta kaipaavia osa-alueita. Yksilötutka kysely toteutettiin Junttanilla hankkeen aikana kahdesti.

Yrityksessä käytetään myös varhaisen välittämisen mallia. Se tarkoittaa, että työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen liittyviin mahdollisiin poikkeamiin kiinnitetään esimiesten toimesta ajoissa huomiossa. Asioiden puheeksi ottamisen kynnys halutaan pitää matalana. Varhaisen välittämisen käytänteiden vakiinnuttamisessa HR:n tuki esimiehille on ollut merkittävässä roolissa.



Ari Hujanen, Maija Kauhanen ja Satu Marjo

"Osa työntekijöistä ihmetteli, että miten vaikkapa siviiliasiat liittyvät työhön. Mutta kun mallin idea on sisäistetty, niin ymmärryskin on kasvanut.

Vaikka omista asioista avautuminen saattaa varsinkin aluksi olla haastavaa, jo pelkästään asioiden esiin nouseminen ja ajatteleva voi olla hyvä alku."

– Ihminen on kokonaisuus. Esimerkiksi joskus lisääntyneiden poissaolojen syy voikin löytyä yksityiselämään liittyvistä asioista. Keskustelemalla koitetaan sitten yhdessä miettiä ratkaisuja elämänhallintaan. Tai eläkeikää lähestyvän kohdalla saatetaan havaita haasteita jaksamisen kanssa, jolloin voidaan harkita vaikkapa työn keventämistä, Marjo kertoo.

Junttan Oy:n tuotannon ostaja, työsuojeluvaltuutettu Ari Hujanen pitää varhaisen välittämisen mallia hyvänä. Se kuitenkin edellyttää, että esimiehen ja työntekijän välinen luottamus toimii.

– Kun mallia alettiin toteuttaa systemaattisesti ja matalalla kynnyksellä, osa työntekijöistä ihmetteli, että miten vaikkapa siviiliasiat liittyvät työhön. Mutta kun mallin idea on sisäistetty, niin ymmärryskin on kasvanut. Kaikkien parastahan tässä haetaan. Vaikka omista asioista avautuminen saattaa varsinkin aluksi olla haastavaa, jo pelkästään asioiden esiin nouseminen ja ajatteleva voi olla hyvä alku, Hujanen toteaa.

Hyvinvointi vaatii kokonaisvaltaista huolenpitoa

Ennaltaehkäisy on tärkeää työhyvinvoinnissa. Junttan Oy:ssä työntekijöitä kannustetaan huolehtimaan itsestään esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriedulla sekä talon omilla urheilukerhoilla. Tehtaalla käy myös fysioterapeutti vetämässä taukojumppaa. Savuttomuuteen kannustetaan mm. tukemalla vieroittumista nikotiinivalmisteilla ja lääkehoidolla.

Työskentelytavoilla on luonnollisesti iso vaikutus työhyvinvointiin. Niitä on pyritty kehittämään kiinnittämällä huomiota ergonomiaan ja ottamalla käyttöön erilaisia apuvälineitä. Myös työnkierto ja työn keventäminen löytyvät keinovalikoimasta, kun haetaan toimivia ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin. Lisäksi normaalit työsuojelun toiminnot erilaisine riskikartoituksineen ja mittauksineen kuuluvat arkeen.

Työkaari kantaa -hanke kantaa edelleen

Hankkeen yhtenä päämääränä oli kannustaa yrityksiä yhteistyöhön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Marjon kokemuksen mukaan tässä onnistuttiin, sillä Työkaari-verkoston toiminta oli aktiivista ja avointa.

– Haluan sanoa ison kiitoksen koko verkostolle. Yhteistä asiaa riitti, ja tietojen ja kokemusten jakaminen antoi varmasti kaikille paljon. Kyllä yhteydenpitoa on tarkoitus jatkaa tulevaisuudessakin, Marjo sanoo ja jatkaa: Tällaisissa asioissa ei olla koskaan valmiita vaan aina löytyy kehitettävää. Koko ajan mennään kuitenkin eteenpäin ja hyvällä vauhdilla. Olemme innoissamme päästessämme mukaan seuraavaan Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia -hankkeeseen.

Junttan

Suunnittelee ja valmistaa hydraulisia lyöntipaalutuskoneita, monikäyttö- ja porauskoneita sekä hydraulisia järkäleitä sekä voimayksiköjä.

Henkilöstön määrä: n. 200

Perustettu: 1976

Kotipaikka: Kuopio

”Vaikka ihmiset kohtaavat samanlaisia vaihteita, jokaisella on kuitenkin yksilölliset tarpeet ja ne tulisi saada mukaan keskusteluihin.”

Työuran mittainen ajattelu hyödyttää niin yksilöä kuin yritystäkin

Ihmisen työura koostuu erilaisista vaiheista. Se alkaa työelämään kiinnittymisellä ja päättyy yleensä eläkkeelle siirtymiseen. Siinä välissä voi tapahtua monenlaista aina työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta toimenkuvan ja työkyvyn muutoksiin. On kaikkien – sekä työntekijän että yrityksen – etu, että kulloisetkin yksilölliset tilanteet ja tarpeet tulevat huomioiduiksi.

Työurajohtamisen lähtökohtana on tukea ihmistä työuran hallinnassa sen kaikissa eri vaiheissa. Tarkoitus on varmistaa tasapaino työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä ja siten myös pidentää työuraa.

– Työuran hallinta tarkoittaa sitä, että tunnistaa omat kykynsä ja taitonsa sekä tiedostaa ympäristön vaatimukset ja mahdollisuudet sekä tuen lähteet. Ja että pystyy asettamaan omia tavoitteita ja pyrkii niitä kohti sinnikkäästi. Työntekijät hyötyvät siitä, että heille tarjotaan mahdollisuuksia pohtia omaa työuraansa ja tuottaa siihen liittyviä ratkaisuja. Ei kuitenkaan riitä, että työntekijä itseksensä pohtii omaa työuraansa. On tärkeää, että myös työnantajalla on halua ja taitoa kuunnella ja tarttua mahdollisuuteen yhteensovittaa työntekijän ja organisaation tavoitteita. Kun työntekijä asettaa itselleen tavoitteita, niihin yleensä liittyy vahvempi sisäinen motivaatio. Kun työnantaja ymmärtää ja huomioi henkilöstön moninaiset tilanteet ja erilaiset tarpeet, viestii se samalla arvostuksesta työntekijää kohtaan. Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on tottakai yrityksenkin etu, toteaa ohjelmapäällikkö Salla Toppinen-Tanner Työterveyslaitokselta.

Kun esimerkiksi työ ja yksityiselämä ovat tasapainossa antaen voimavaroja toisilleen, se näkyy myös työntekijän jaksamisessa, sitoutumisessa ja työpanoksessa. Tämä kaikki puolestaan merkitsee parempaa tuottavuutta.

Tärkeä huomioida kaikki työuran vaiheet

Ihminen kokee työuransa aikana erilaisia vaiheita. Osa liittyy toimenkuvan tai työkyvyn muutoksiin, osa ikääntymiseen. Monesti ne liittyvät myös yksityiselämään. Esimerkiksi pienten lasten vanhemmat tarvitsevat perhevapaata. Vartuneemmilla työntekijöillä voi puolestaan olla hoitovastuuta omista iäkkäistä vanhemmistaan ja tarvetta siksi joustavalle työajalle tai vaikkapa etätyömahdollisuudelle. Eläkeikää lähestyvä kaipaa ehkä toimenkuvan muuttamista tai mahdollisuuksia päästä jakamaan hankkimaansa osaamista nuoremmille.

Työnantajan on hyvä tiedostaa erilaiset ikään ja työuran vaiheeseen liittyvät haasteet ja myös varautua niihin. Valmiilla käytännöillä kyetään ennaltaehkäisemään ongelmia, kun esimerkiksi ikärakenteen muutoksiin on varauduttu hyvissä ajoin.

– Ennakointi on tärkeää. Samoin henkilöstön tarpeiden tunteminen ja rakenteen huomioiminen. Onko paljon nuoria vai eläkeikää lähestyviä? Entä keski-ikäisiä, joiden iäkkäät vanhemmat tarvitsevat apua? Esimerkiksi siihen tilanteeseen ei auta perhevapaa, vaan tarvitaan muunlaisia joustoja. On myös hyvä huomioida, että vaikka ihmiset kohtaavat samantyyppisiä vaiheita, jokaisella on kuitenkin yksilölliset tarpeet ja ne tulisi saada mukaan keskusteluihin, Toppinen-Tanner korostaa.

Tehokkaita työkaluja työkaarijohtamiseen

Työterveyslaitos on tuottanut yhteistyössä Työkaari kantaa -hankkeen ja Työeläkeyhtiö Elon kanssa Johdatus työurajohtamiseen -materiaalin, jota voi käyttää yrityksissä työkaarijohtamisen tukena. Tarjolla on sekä tietoa että käytännönläheisiä harjoituksia.

Materiaali esittelee työuran eri vaiheita sekä niihin liittyviä haasteita, voimavaroja ja työpaikan ratkaisuja. Lisäksi on pohdintatehtäviä, joiden tavoitteena on käynnistää työpaikalla keskustelu siitä, miten jatkossa voisi paremmin tukea henkilöstöä työuran eri vaiheissa. Jokaisen vaiheosion lopussa on myös esitelty kyseiseen työuran vaiheeseen liittyvä Työterveyslaitoksen ryhmämenetelmä. Se on tarkoitettu työntekijän omien tavoitteiden kirkastamiseen, motivaation vahvistamiseen ja työhyvinvoinnin tueksi. Jokaisesta menetelmästä on poimittu yksi esimerkki menetelmän harjoituksista.

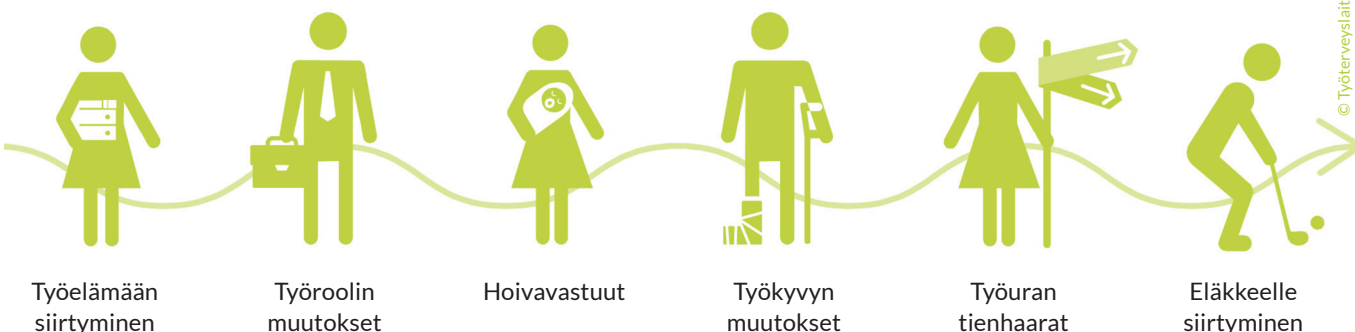
Tutustu materiaaliin osoitteessa:
www.ttl.fi/oppimateriaalit/tilaa-opas/tyourajohtamisen-materiaalipaketti

Työkaarikeskustelu

Eri-ikäisten työkykyä ja työssä onnistumista työuran kaikissa vaiheissa rakennetaan hyvällä johtamisella ja jaetulla vastuunotolla. Työkaarikeskustelussa tarkastelussa on työ, jota henkilö tekee. Pohtikaa työntekijän tuen tarvetta niin työn vaatimusten kuin voimavarojen näkökulmasta. Kiinnittäkää huomiota myös työntekijän motivaatioon ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Työkaarikeskustelu on tehty yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa.

Pohtikaa seuraavien kysymysten avulla miten työntekijän työkykyä voidaan ylläpitää ja tukea työpaikalla:

1. Terveys ja toimintakyky - Kuinka kuormittavaksi fyysisesti ja henkisesti koet työsi? - Millaisia muutostarpeita sinulla on liittyen eri työtehtäviin, -vaiheisiin ja/tai -järjestelyihin?	2. Osaaminen - Tarvitseeko osaamisesi kehittämistä nykyisessä työssäsi? Entä tulevaisuudessa? - Miten haluaisit kehittää ammattitaitoasi? Miten haluaisit jakaa osaamistasi?	3. Arvot, asenteet ja motivaatio - Millaisia työhön liittyviä tavoitteita sinulla on? Miten nämä toteutuvat nykyisessä tehtävässäsi? - Mitkä asiat motivoivat sinua työssäsi? Miten sinulle tärkeitä asioita voisi lisätä työhösi?	4. Johtaminen, työyhteisö ja työolot - Miten työolot, kuten työympäristö ja työkalut tms. vaikuttavat työssä suoriutumiseen? - Miten työyhteisö vaikuttaa työsi tekemiseen? - Minkälaista tukea toivoisit esimieheltäsi?
--	--	--	---



Työkaaren siirtymävaiheet

Työkykyyn vaikuttaa myös työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen. Tämä tarkoittaa perheeseen ja vapaa-aikaan liittyviä asioita. Miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen tällä hetkellä onnistuu? Miten tasapainoa pystyisi parantamaan?

Työkaaren aikana työntekijä käy läpi useita siirtymiä, joissa tuen tarve vaihtelee.

- Mikä tai mitkä siirtymät ovat sinulle ajankohtaisia nyt? Entä lähitulevaisuudessa?
- Minkälaisia suunnitelmia tai toiveita sinulla on tähän työkaaren vaiheeseen liittyen?
- Minkälaista tukea tarvitset tässä tilanteessa?

Toimenpidesuunnitelma

Lopuksi, pohtikaa yhdessä mihin asioihin on työkyvyn ja työssä onnistumisen kannalta tärkeää kiinnittää huomiota. Kirjatkaa tärkeysjärjestyksessä 1–3 tärkeintä toimenpidettä, joita lähdetään toteuttamaan.

- Toimenpide
- Kuka on vastuussa?
- Tavoiteaikataulu tai toteutumispäivä

Lataa ja tulosta Työkaarikeskustelulomake käyttöösi!

www.tyokaari.fi → Työkaluja → Työkaarimallin työkalupakki → Johtaminen ja tiedonkulku

Pomotsekki

Pomotsekki on muistilista ja itsearviointityökalu. Se muistuttaa esimiehen vastuista työhyvinvoinnissa ja työkaarijohtamisessa. Lisäksi se auttaa arvioimaan omaa työskentelyä ja laatimaan suunnitelmia toiminnan kehittämiseksi.

Lataa ja tulosta Pomotsekki käyttöösi!

www.tyokaari.fi → Työkaluja →

Työkaarimallin työkalupakki →
Johtaminen ja tiedonkulku

Työhyvinvointi		Huomioitavaa
Annan palautetta ja muistan kiittää	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Olen läsnä ja tavoitettavissa	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Olen tasapuolinen ja oikeudenmukainen	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Edistän työyhteisön toimivuutta ja puutun mahdolliseen kiusaamiseen ja häirintään	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Huolehdin työturvallisuudesta ja suojainten käytöstä	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Kuuntelen ja kuulen henkilöstöä	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Olen perehtynyt työkaarijohtamiseen	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Olen perehtynyt työhyvinvoinnin eri osatekijöihin	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Johtaminen ja tiedonkulku		Huomioitavaa
Olen selvillä yksikköni ikärakenteesta ja alaisten elämänvaiheista	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Huomioin alaisten erilaiset johtamistarpeet (esim. nuoret vs. ikääntyneet työntekijät)	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Pyrin ennakoimaan ja tunnistamaan varhain työkykyongelmat (muista työkaarikeskustelu ja varhaisen välittämisen malli)	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Toteutan yrityksen ikäystävällisiä johtamiskäytäntöjä	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Huolehdin riittävästä tiedonkulusta	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Työuran suunnittelu		Huomioitavaa
Käyn kehitys- tai työkaarikeskusteluja alaisten kanssa	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Käyn poislähtevien työntekijöiden kanssa ns. lähtökeskustelun	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Otan eläköitymissuunnitelmat puheeksi kehitys- tai työkaari-keskustelussa (jatkaminen, työkyky ja osaamisen siirto)	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Työaikajärjestelyt		Huomioitavaa
Huomioin mahdolliset työaikajoustot ja -järjestelyt	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Osaaminen ja ammattitaito		Huomioitavaa
Huolehdin perehdytyksen toteutumisesta perehdytysohjelman avulla (uudet työntekijät, perhevapailta tai sairauspoissaolon jälkeen palaavat)	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Kartoitan osaamista ja ennakoin tulevaisuuden osaamistarpeita kehityskeskustelussa	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Vaikutan koulutussuunnitelmien sisältöön	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Ennakoin osaamisen jakamisen tarpeet ja mahdollistan toisilta oppimisen	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Kannustan osallistumaan koulutuksiin, verkostoihin ym.	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Työn muokkaaminen		Huomioitavaa
Parannan vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin, työaikoihin ja työn sisältöön	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Huolehdin hyvästä ergonomiasta ja oikeista työtavoista	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Kehitän työtehtäviä mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Poissaolojen hallinta		Huomioitavaa
Toimin varhaisen välittämisen mallin mukaisesti ja tartun työkyvyn heikentymiseen heti	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Olen yhteydessä alaiseeni pitkän sairauspoissaolon aikana	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Panostan työhön paluuseen pitkän sairauspoissaolon jälkeen	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	
Selvitän ja hyödynnän korvaavan työn mahdollisuudet	☐ Kunnossa ☐ Kehitettävä	

Ota koppi kehittämisestä!
Sanoista tekoihin – yhdessä.

Lue lisää hankkeesta ja tule mukaan:
www.tyokaari.fi

