

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, yritysikin voi paremmin. Pyrimme 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 huomiota. 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 järkeleitä sekä voimayksiköjä.

Henkilöstön määrä: n. 200

Perustettu: 1976

Kotipaikka: Kuopio