

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 sairasoissaolot on saatu puolitettua.

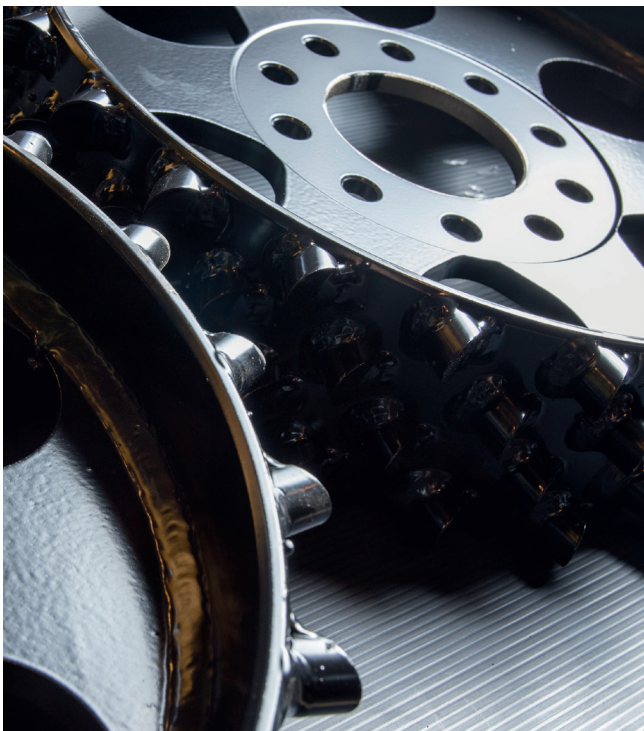
Outokummun Metall

Maailman suurin harvesteripäiden runkojen valmistaja.

Henkilöstön määrä: n. 100

Perustettu: 1980

Kotipaikka: Outokumpu



Outokummun Metall Oy on maailman suurin harvesteripäiden runkojen valmistaja. Vuonna 1980 perustettu perheyrietysharjoittaa 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 työhömmä, 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 työaikaosien suhteen on jo valmiiksi mietitty joustavia ratkaisuja.

– Asioiden mutkaton sujuminen edellyttää turhan byrokraatian karsimista. Myös avoimuus ylipäänsä on tärkeää. Meidän lähtökohdamme 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 ennakoivaan 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 sisäistä. Nuoremmat eivät sitä aina tule ajatelleeksi, mutta onneksi konkarit voivat kertoa sen tärkeydestä omia kokemuksiaan käyttäen.

Vaikka Outokummun Metallin 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 konkreettisuudessa 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 työnantajat 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.