

Työhyvinvointi syntyy hyvästä johtamisesta ja yhteishengestä

Moni pk-yritys laittaa tälläkin hetkellä tarmonsä siihen, miten virittää tuottavuus ja työhyvinvointi uudelle tasolle. Porilainen pelti- ja ilmastointialan yritys K.T. Tähtinen Oy löysi omaan tekemiseensä uuden vaihteen Työkaari kantaa - tuottavaa työhyvinvointia -hankkeen avulla.

TEKSTI: TIMO SORMUNEN

Porissa ja Seinäjoella toimiva ilmastointi-, huolto-, rakennuspelti sekä metallitöihin erikoistunut K.T. Tähtinen Oy oli vuosikymmenen vaihdetta lähestyttäessä monille pk-yrityksille tutun pulman edessä. Tilauskirjat pullistelivat ja kaikkien kädet olivat täynnä töitä.

Myös henkilöstöstä ja sen jaksamisesta oli yli 100-vuotiaassa perheytyksessä pyritty aina pitämään huolta. Tarjolla oli mm. kuntosali- ja uimalippuja sekä erilaisia yhteisiä virkistystapahtumia. Myös työtehtäviä oli pyritty kierrättämään tarpeen mukaan, sillä tyytyväiset työntekijät ovat erityisen tärkeitä käsityöalalla.

Arkisen kiireen keskellä alkoivat kuitenkin pulpahdella hiljalleen pintaan johtamiseen, esimiestyöhön, yleiseen työnkulkuun ja yhteishengen liittyvät haasteet. Niitä lisäsivät myös sukupolvien väliset erot: taloon rekrytoitu nuorempi osaajapolvi kaipasi tyystin toisenlaista johtamista kuin vähän iäkkäämmät ammattilaiset.

Pikkuhiljaa tilanne alkoi heijastua myös yrityksen tuottavuuteen ja uudistumiskykyyn.

Pienin askelin eteenpäin
Odottelun sijaan härkää pää-

tettiin tarttua sarvista ja K.T. Tähtinen lähti mukaan Työkaari kantaa -kehityshankkeeseen, jonka taustalla ovat Teknologiateollisuus, Teollisuusliitto, Ammattiliitto Pro ja Ylemmät toimihenkilöt YTN.

”
**Kaikki
lähtee hyvästä
yhteishengestä ja
aidosta yhdessä
tekemisen
meiningistä.**

Porilaisyrityksen sisällä sitä lähti koordinoimaan toimistopäällikkö **Pauliina Haikonen-Lilja**. Yhteisestä muutoshalusta ja sitoutumisesta kertoo jotain se, että mukaan lähtivät perinteikkään perheytyön ylimmän johdon lisäksi myös työnjohto sekä luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.

– Jokainen meistä oivalsi, että kaikki lähtee hyvästä yhteishengestä ja aidosta yhdessä tekemisen meiningistä. Ilman sitä emme pysty uudistumaan riittävästi, jotta pärjäämme kiristyvässä kilpailussa. Eli kyse oli meidän kaikkien tulevaisuudesta, Haikonen-Lilja kertoo.



Porissa ja Seinäjoella toimiva K.T. Tähtinen Oy sai Työkaari kantaa -hankkeesta paljon uusia eväitä oman toiminnan ja etenkin esimiestyön kehittämiseen.

Yhden ison kehitysloikan sijaan ideana oli ottaa pieniä parannusaskelita monella rintamalla. Yrityksen arjessa se tarkoitti muun muassa esimiestyön kehittämistä, avoimempaa tiedonkulkua ja viesteihin reagoitua, selkeämpää tavoitteen asettelua tai vaikkapa vain omien jäl-

kien parempaa siivoamista – ylipäätään kaikkea sitä, jolla arjesta ja työnteosta saataisiin sujuvampaa ja innostavampaa.

Lopullisena herättäjänä kuului olleen henkilöstön yhteinen harjoitus, jossa piti rakentaa tiimityönä mahdollisimman hyvin toimiva tuotantolinja sammakoista.

– Se sai porukan oivaltamaan, kuinka monipuolista ja kovaa osaamista täältä lopulta löytyy. Tämän hankkeen myötä henkilöstö on saatu pelaamaan paljon paremmin yhteen. Näin korona-aikana se on ollut entistä tärkeämpää, Haikonen-Lilja kertoo.

Aurinkosähkö ja paneeliasennukset ovat olleet yksi tärkeä kehityshanke, joka vietiin läpi Työkaari-hankkeen aikana.

Esimiestyön kehittäminen kannattaa

Nyt jo loppusuoralle kääntyvässä Työkaari kantaa -hankkeessa on ollut mukana 34 yritystä eri puolilta Suomea. Yritysten apuna kehittämissuorissa ovat olleet asiantuntijoiden ohella liittojen omat ”kummit” sekä muut samojen ongelmien kanssa painivat yritykset.

Mukana oleville yritykselle tehtiin heti alussa työhy-

vinvointi- ja tuottavuusanalyysi, jonka pohjalta laadittiin selkeä kehittämissuunnitelma. Sen toteutumista on tuettu yrityskummien, valmennusten, vertaistapaamusten ja teematyöpajojen avulla.

Merkittävä osa tuesta on hoidettu korona-aikana verkkokoulutuksena ja -yhteistyönä, mikä ei Teknologiateollisuus ry:n projektipäällikön Paula Varpomaan mukaan ollutkaan mikään huono asia.

– Verkkotapaamisiin on osallistuttu jopa aiempaa laajemmalla kokoonpanolla. Usein tällaiset kehittämissuorit jätävät yhden tai kahden ihmisen kontrolle eivätkä vält-

tämättä etene toivotusti, Varpomaa toteaa.

Työkaari kantaa -hanke jatkuu ensi kevääseen saakka, mutta Varpomaan mukaan sen tulokset puhuvat jo nyt puolestaan.

– Johtaminen, esimiestyö ja yhdessä kehittäminen ovat työhyvinvoinnin ja sitä kautta tuottavuuden avaintekijöitä. Hyvin johdettu ja työssään viihtyvä henkilöstö tekee myös parempaa tulosta. Matkan varrella on koottu iso joukko hyviä toimintatapoja, jotka löytyvät nyt hankkeen verkkosivuilta. Ne ovat kaikkien hyödynnettävissä, Varpomaa lisää.

Työkaari kantaa – tuottavaa työhyvinvointia -hanke

- Tavoitteena on parantaa työhyvinvointia, pidentää työuria sekä edistää tuottavuutta
- Jatkoa vuosina 2015 - 2018 toteutetulle liittojen työhyvinvointihankkeelle
- Taustalla Teknologiateollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- Mukana 34 yritystä eri puolilta Suomea

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



www.tyokaari.fi

