

2020

Työelämä

Yhdessä kehittämällä Euroopan parhaaksi

Toimialat esimerkkeinä



Työ- ja elinkeinoministeriö
Työelämä- ja markkinaosasto
Työelämä 2020
PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Puh. 029 516 001
www.tem.fi

TEM oppaat ja muut julkaisut 13/2016

ISSN 2342-7914 (painettu)

ISBN 978-952-327-161-6 (painettu)

ISSN 2342-7922 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-327-162-3 (verkkojulkaisu)

Suunnittelu ja taitto: Miltton

Paino: Lönnberg Print & Promo, marraskuu 2016



Työelämä 

***Yhdessä
kehittämällä
Euroopan
parhaaksi***

Toimialat esimerkkeinä

Sisältö

Alkusanat

Johanna Ikäheimo, Työelämä 2020 -hankkeen neuvottelukunnan puheenjohtaja

3

Luottamus suomalaisen työelämän kehittämisen ytimessä

Margita Klemetti, hankejohtaja, Työelämä 2020

4

Henkilöstö, esimiehet ja johto yhdessä töihin

Ville Saarikoski, kehittämisspällikkö, Työturvallisuuskeskus

5

Kaikkea kannattaa kokeilla – jopa filosofeja!

J.M. Huber Finland Oy

6

Turvaa ja varmuutta työntekijöille

Janakkalan seurakunta ja Riihimäen seurakunta

7

Johtamiseen uusia työkaluja

Suomen metsäkeskus

10

Askel kerrallaan kohti isoja tuloksia

Heinon Tukku Oy

12

Ihmiset loistamaan työpaikoilla

Flowrox Oy

13

Saat enemmän kuin annat

Nordea Pankki

15

Alkusanat



JOHANNA IKÄHEIMO
Hallituksen puheenjohtaja,
Lappset Group Oy

Ympäriällämme tapahtuva murros tekee työelämästämme kompleksisen. Keskustelu työelämän kehittämisestä ohjautuu helposti digitaalisuuteen ja sen vaatimiin teknisiin työkaluihin. Työmme ydin ei ole kuitenkaan muuttunut. Se on edelleen itsessään ongelmanratkaisua, jonka olemassaolon ytimessä ovat inhimilliset tarpeet ja arvot. Työtä tehdään toiselle ja toisten kanssa. Meidän käsissämme on, miten sitä kehitämme – annammeko digitaalisuuden muuttua työtä ihmisten kustannuksella?

Vuorovaikutus on älykkään ongelmanratkaisun ydinasia

Työelämän kehittämisemme tarvitsee älykästä ongelmanratkaisua. Sen ydinasia on ihmisten välinen vuorovaikutus – digitaalisuus on vain keino. Menestyäksemme alati muuttuvassa ympäristössä tarvitaan erityisesti joustavuutta ja oppimiskykyä. Jokaisella toimialalla on mahdollisuus tuoda työelämään laatua ja kilpailuetua, jos kehittämisen keskiössä pidetään ihminen. Työn aikana on mietittävä, miten lisätään ihmisten välistä yhteistyötä, miten valitut keinot auttavat joustamaan ja mitä ihmiset tämän päivän työelämässä tarvitsevat, jotta haluttu muutos saadaan aikaiseksi.

Myötätuntoa ja myötäintoa

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja suomalaisen työelämän nostaminen Euroopan parhaaksi on haasteellista, mutta tavoittelemisen arvoista. Tieteellisessä tutkimuksessakin vahvasti esiin nousseet myötätunto ja myötäinto ovat tekijöitä, jotka nostavat toimialat ja yritykset huipulle. Parhaimmissa yrityksissä myötätunto elää kaikissa tekijöissä ja kantaa vaikeuksien yli – kun taas onnistumisissa myötäinnostus nostaa yhteisen tekemisen tason huipulle, joka aiemmin lähtötilanteessa ei olisi edes ollut mahdollista. Suomella on mahdollisuus nousta työelämän huippumaaksi – kunhan työ tehdään yhdessä ihmisille ja toisten ihmisten kanssa.

Johanna Ikäheimo on Työelämä 2020 -hankkeen neuvottelukunnan puheenjohtaja. Neuvottelukunnan tehtävä neuvoa-antavana elimenä on edistää työpaikkojen uudistumista ja menestymistä Suomessa.

Luottamus suomalaisen työelämän kehittämisen ytimessä



MARGITA KLEMETTI
Hankejohtaja,
Työelämä 2020

Me Työelämä 2020 -hankkeessa olemme päässeet aitiopaikalta näkemään hyvän joukon toimialaohjelmia, joissa työnantaja- ja työntekijäjärjestöt yhdessä toteuttavat kehittämistoimia. Olemme ylpeänä seuranneet, miten näissä toimialaohjelmissa on lähdetty luomaan rohkeasti ja ennakkoluulottomasti uutta suomalaista työkulttuuria, parantamaan tuottavuutta sekä tuomaan työelämäämme kilpailukykyämme vahvistavaa laatua.

Toimialoilla on hyödynnetty ainutlaatuisia luottamuspääomaa, jota ei missään muualla maailmassa ole. Tämä on meille suomalaisille erityinen valtti, jota voimme hyödyntää luodessamme yhteistä tahtotilaa työmmme kehittämiseen. Käynnistyneet erilaajuiset ohjelmat pohjautuvat kunkin toimialan erityispiirteisiin, tulevaisuuden näkymiin ja muutostarpeisiin. Liikkeelle on lähdetty viisaasti kaikille yhteisesti tärkeästä – tuottavuudesta ja työhyvinvoinnista.

On hienoa nähdä, kuinka yhdessä tehden on saatu konkreettisia tuloksia. Edelläkävijöiltä tämä on vaatinut työtä ja puristusta, mutta antanut samalla mahdollisuuden nähdä ensimmäisten joukossa, mitä uudenaikaisella keskustelukulttuurilla ja yhteisillä tavoitteilla voidaan saavuttaa.

Nämä kehittämisohjelmat eivät ole jääneet yksittäisten projektien tasolle. Työelämän murroksen ymmärtämiseen on saatu työkaluja, oman toimialan vahvuuksia on kirkastettu, vanhoja raja-aitoja on kaadettu ja työpaikoilla on oltu valmiita sitoutumaan laajasti kehittämään työtä läpi organisaatorajojen. Samalla mukaan lähteneet toimialat ovat saaneet skaalautuvia ja jaettavia työkaluja kehittämiseen, ja uusia innovaatioitakin on syntynyt. Toimialaohjelmilla on innostettu mukaan myös sellaiset työpaikat, jotka eivät muuten olisi lähteneet kehittämisen polulle.

Kehittämistyötä ei ole tarvinnut käynnistää yksin. Asiantuntijamme auttavat niin rahoituksen etsimisessä, projektisuunnitelman tekemisessä kuin kehittämistarpeiden hahmottamisessa. Me olemme kulkeneet toimialaohjelmien rinnalla ja tarjonneet tukeamme myös viestintään.

Kutsumme myös muita toimialoja lähtemään mukaan yhdessä kehittämiseen, vahvistamaan oman alansa houkuttelevuutta, luomaan toimivia verkostoja ja tuomaan suomalaisille työpaikoille hyvinvointia, jolla menestymme työn murroksessa. Tarvitsemme tähän työhön kaikki mukaan omalla panoksellaan. Suomen paras työelämä syntyy suomalaisilla työpaikoilla.

Työelämä 2020 -hanke on valtakunnallinen yhteistyöhanke, jonka visiona on tehdä Suomen työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Hanketta hallinnoidaan työ- ja elinkeinoministeriössä.

Henkilöstö, esimiehet ja johto yhdessä töihin



VILLE SAARIKOSKI
Kehittämispäällikkö,
Työturvallisuuskeskus

Suomalaista työelämää voidaan kehittää kestävästi ja tuloksekkaasti vain yhdellä tavalla, yhdessä. Yritys toimii tuottavasti, kun osaaminen, johtaminen ja kulttuuri ovat kunnossa. Tämä toteutuu yhtälössä, jossa kaikki osallistuvat ja hoitavat oman roolinsa – sekä henkilöstö, esimiehet, johto että asiakkaat.

Paljon voidaan tehdä itse. Tärkeintä on kokoontua keskustelemaan yhdessä, mitä pitää tehdä, jotta työ omassa yrityksessä olisi mahdollisimman tuottavaa ja henkilökunta voisi tehdä sitä parhaalla mahdollisella tavalla. Avoin luottamuksen kulttuuri ohjaa tähän. Enää ei voida pohtia pelkästään yhteisen kakun jakamista ja neuvotella omista eduista, vaan saman pöydän ääressä on keskusteltava kakun kasvattamisesta. Johdon tärkein työkalu ovat kysymykset. Maailmasta on tullut niin monimutkainen ja pirstaloitunut, etteivät esimiehet ja johto voi antaa vastauksia, vaan niitä on työstettävä yhdessä.

Työhyvinvoinnin ja työelämän kehittämisen yhteydessä pitää entistä enemmän keskustella laadullisista kysymyksistä. Kenenkään ei ole enää mahdollista jäädä uinumaan ja ajatella, että tulee jokin sopimus, joka huolehtii kilpailukyvyystämme. Meidän pitää itse yhdessä korjata, kehittää ja innovoida työhömmme liittyviä ratkaisuja. Tätä pitää myös saada tehdä turvallisessa ympäristössä, jota johdetaan hyvin.

Työhyvinvointi on strateginen valinta. Kaikille löytyy paras ja sopivin tapa kehittää työhyvinvointia, kunhan sitä rakennetaan yrityksen ja sen tekijöiden omista lähtökodista. Apuakin on paljon tarjolla ja saatavilla, mutta päätös yhdessä tekemisestä ja kehittämisen suunnasta tapahtuu aina yrityksen sisällä.

Työturvallisuuskeskus on työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työturvallisuuden asiantuntija. Työelämä 2020 -hankkeen ydintoimijana Työturvallisuuskeskus tarjoaa toimialaohjelmien tueksi konsultointiapua projektisuunnitteluun. Ota rohkeasti yhteyttä!

Kaikkea kannattaa kokeilla – jopa filosofeja!

Toimialaohjelma: Hyvää huomista • **Toteuttajat:** Kemianteollisuus ry • Teollisuusalojen ammattiliitto TEAM ry • Ammattiliitto Pro • Ylemmät toimihenkilöt YTN ry • **Case:** J.M. Huber Finland Oy

Huberin Haminan tehtaalla puhkutaan tyytyväisyyttä yhteisen pöydän ympärillä. Melkein vuosi sitten aloitettu Sisäisen motivaation kehittämishanke on enää loppukyselyä vaille valmis. Aloite projektiin tuli työntekijöiltä, kun tehtaan työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies kävivät Kemianteollisuuden järjestämissä Hyvää Huomenta – Hyvää Huomista -tapahtumissa ja innostuivat aiheesta.

”Sisäistä motivaatiota haluttiin lähteä kehittämään erityisesti tehtaalla työskentelevien kanssa. Muille henkilöstöryhmille oli jo aiemmin ollut tarjontaa, ja muun työhyvinvoinnin kehittymisen lisäksi odotuksia kohdistui nyt myös konttorin ja tehtaan kommunikoinnin paranemiseen. Toiveena oli myös, että ulkopuolinen valmentaja pystyisi tuomaan vielä paremmin omia olemassa olevia vahvuuksia esiin”, Mia Koskunen kuvaa lähtötilannetta.

Kehittämisen starttauksen muistelemisen saa läsnäolijat hymyilemään. Kumppaniksi kehittämistyöhön oli tarjolla Filosofian Akatemia. Kehittäminen kiinnosti, mutta filosofien ja kemianteollisuuden työntekijöiden yhteistyön sujumisesta ei ollut aiempaa kokemusta.

”Ei me paljoa tiedetty, mihin ollaan lähdössä mukaan tai mikä edes oli Filosofian Akatemia, mutta haluttiin nähdä mitä siitä tulee, kun filosofit tulevat kehittämään tämän alan työtä”, operaattori Raimo Kylmälä naurahtaa. Alkuun auttoi uteliaisuus ja ennakolluottomuus vierasta kumppania kohtaan.

Tekijöiden toiveet esiin kyselyllä ja keskustellen

Työhyvinvointiin ja sisäisen motivaation kehittämiseen pureutumisen aloitettiin Huberilla työntekijäkyselyllä. Esiin haluttiin erityisesti tehtaan puolella työskentelevien oma ääni ja oikea tieto, mihin omalla työpaikalla haluttiin vaikuttaa.

Kyselyn jälkeen vastauksia lähdettiin purkamaan Filosofian Akatemian valmentajan kanssa työpajoissa. Haasteitakin oli.

”Meillä vapaaehtoisuus on aina pieni ongelma, kun yritetään saada kaikki mukaan. Aina löytyy

niitä, jotka haluavat pitää vapaa-ajan pelkkänä vapaa-aikana.”

Työpajat ja osallistujat tarvitsivat ohjausta ja kannustusta.

”Aluksi yhteisissä työpajoissa oli hiljaisempaa, mutta Tapani Riekkä oli meille oikea valmentaja. Hän sai kaikki mukaan, ja aika kului kolmituntisissa työpajoissa kuin siivillä”, osallistujat pöydän ympärillä muistelevat yhteistä aikaa.

Työn kehittämisen näyttävä suoraan arjessa

Työryhmässä työskentelystä oli myös käytännön iloa. Vuorotyössä normaalisti työskentelevät pääsivät tutustumaan paremmin toisiinsa ja tämä heijastui suoraan koko työpaikan yhteishenkeen.

Pelkällä hyvällä tunnelmalla ei porukkaa saada sitoutettua, työn kehittämisen pitää näkyä arjessa.

”Tärkeää kehittämistyössä on, että osallistujat huomaavat, että heidän antamallaan palautteella on merkitystä. Kun puhutaan suoraan ja avoimesti, on tärkeää, että se näkyy myös lopputuloksessa”, Raimo Kylmälä toteaa.

Kehittämistyö sisällä kulttuurissa

Huberilla keskustellaan kehittämistyöstä luontevasti.

Enää ei tehdä projekteja projektien vuoksi, vaan yritykseen on kehittynyt kulttuuri, jossa kehittäminen on osa työn arkea ja tekemistä. Keskustelussa vilisevät sanat luottamus, avoimuus ja sitoutuminen. Oman työn kehittämisen vaikutus työhyvinvointiin ja liiketoimintaan nähdään kaikilla tasoilla. Nelikko on yksimielinen siitä, että jos juuri tähän hankkeeseen ei olisi lähdetty, olisi varmasti tehty jotain muuta.



Ostopäällikkö Pasi Lahtinen, asiakasvastaava Mia Koskunen ja operaattori Raimo Kylmälä sekä HR-johtaja Riitta Joronen kokevat yhteisen hankkeen hyödylliseksi.

Kaikilla sama päämäärä

Henkselien paukutteluunkin on aihetta. Kehittämistyön tuloksena esimerkiksi sairauspoissaolot ovat laskeneet keskitasoa matalammalle. Yritys nähdään myös houkuttelevana työpaikkana. Hyvistä osajista ei jouduta kisaamaan, vaan yrityksessä avautuvaan työpaikkaan on runsaasti hakijoita.

Yhteisen päämäärän kirkastumisesta kertoo sekin, että työntekijät puhuvat kilpailukyvyistä ja työn tuottavuudesta. Huberilla työhyvinvointi kytkeytyy manner-eurooppalaiseen haasteeseen.

”Me vahvistamme kaikilla näillä kehittämisprojekteilla kilpailukyvämmä manneurooppalaisia vastaan. Meidän porukkamme ymmärtävät sen, että halutaan myös pitää Suomen Huber kartalla”, kiteyttää ostopäällikkö Pasi Lahtinen.

Pelkillä kyselyillä tai ohjeistoilla ei Huberillakaan kehittämistyötä tehty, vaan alusta asti oli selvää, että tarvitaan yhteistä aikaa kasvokkain.

”Kommunikaation pitää toimia kumpaankin suuntaan. Kaikkien pitää tietää, mitä tehdään ja miksi – sekin on motivaatioasia, että ymmärretään, että kehitystyötä tehdään yhteiseksi hyväksi”, Mia Koskunen vinkkaa.

Asioihin halutaan vaikuttaa jo suunnittelupöydällä

Haminan tehtaalla uskotaan myös pienten tekosten vaikutukseen. Vuosien aikana on nähty, ettei kehittämishankkeiden tarvitse aina olla suuria, vaan pienillä käytännön asioilla voidaan vaikuttaa

jopa paremmin. Kysymällä Haminassa selvisi, että työntekijät haluavat vaikuttaa asioihin jo suunnittelupöydällä.

”Suurissa hankkeissa palaa helposti rahaa ja työtunteja. Käytännön ihmisenä voin sanoa, että mennään työntekijän luokse ja kysytään suoraan, niin saadaan myös suora palaute”, Kylmälä toteaa, josta Riitta Joronen jatkaa: ”Ennen saatettiin lähettää pääkonttorilta ohjeita mapillinen opeteltavaksi. Nykyään esim. kaikkien työn kannalta tärkeitä turvallisuusohjeita tehdään yhdessä.”

Ohjenuoraksi oman työn kehittämiseen ja laadun varmistamiseen nousee rohkeus ja ennakkoluulottomuus.

”Pitää kokeilla kepillä jäätä, olla ennakkoluuloton ja kokeilla. Tässä tehdään joka tapauksessa työtä yhteisen tavoitteen hyväksi - asiakas on se joka ostaa”, oman työpaikkansa parhaat asiantuntijat toteavat yhdessä.

Kannattaa kuunnella ihmistä!

Kehittämistyö avaa silmiä ja tuo yllätyksiä. Riitta Joronen muistuttaa ennakkoluulottomasti uskomaan, että ihmiset ovat valmiita oppimaan uutta.

”Monta kertaa saatetaan ajatella, että perustyöntekijä on valmis vain tekemään työnsä, mutta meidänkin kyselyiden avulla selvisi, että työntekijät ovat kaiken ikäisinä valmiita ja halukkaita oppimaan uutta.”

Joskus yksinkertaisimmat keinot ovat niitä parhaita: ”Kannattaa kuunnella ihmistä!”, neuvoo Raimo Kylmälä.

Turvaa ja varmuutta työntekijöille

Toimialaohjelma: Kirkon Työelämä 2020 -ohjelma (Kirteko) • **Toteuttajat:** Kirkon pääsopijaosapuolet
• **Case:** Janakkalan seurakunta ja Riihimäen seurakunta

”Kun hankehakemus meni läpi ja saimme tiedon siitä, iski hankkeen alkaessa epävarmuus – emme aluksi olleet varmoja, olemmeko suunnanneet hankkeen oikein ja lähdemmekö varmasti kehittämään oikeaa asiaa”, hankevastaavat Päivi Jokinen ja Arja Virtanen kuvaavat tunnelmiaan kehitystyön alussa.

Hankehakemusvaiheessa oli pyöritelty tavoitteita, laajuutta, lähtökohtia ja eri näkökulmia hartaasti ja urakalla. Näkemykset vahvistuivat, kun tekemisestä ja tavoitteista viestittiin laajemmalle yleisölle. Hyväksynnän ja positiivisen palautteen saaminen oli tärkeää jo heti alkuvaiheessa.

Yhteisellä ohjeistolla sujuvuutta

Janakkalan rovastikunnan kehittämistyössä lähdettiin etsimään yhteistä tapaa toimia sekä oman seurakunnan työntekijöille että valtakunnan laajuisesti. Työntekijät toimivat usein vaativissa asiakaspalvelutehtävissä, ja yhteisillä toimintatavoilla pyritään lisäämään varmuutta oikeasta, lainmukaisesta ja turvallisesta toimintatavasta. Samalla haluttiin tuoda näkyviin eri toimijoiden tehtävät ja työroolit sekä tehdä tunnetummaksi kaikki se työ, jota seurakunnissa ja yhteistyökumppaneiden toimesta tehdään.

”Yhteisen ohjeiston tuottamisella työhön tuodaan sujuvuutta ja turvaa. Se antaa varmuuden ja näin työtä on helpompi tehdä. Olemme lähteneet myös yhdessä miettimään helpompia tapoja tehdä työtä. Jos huomaamme toimintamalleja avatessamme, että jotain tehdään turhaan, turhat vaiheet karsitaan. Työn sujuvoittaminen vähentää taakkaa, mikä taas lisää henkistä hyvinvointia”, Arja Virtanen kertoo ja muistuttaa, että usein työsuhteet ovat toimialalla pitkiä ja työtä on voitu tehdä pitkäänkin samalla, esimerkiksi edelliseltä työntekijältä perityllä tavalla.

Työn sisältöjen tutkimiseen saatiin tukea Työterveyslaitokselta. Eri työntekijöitä haastateltiin heidän rooleistaan ’Kuolemasta hautaan’ -projektissa, ja tämän jälkeen kokoonnuttiin yhteisiin työpajoihin

mallintamaan työn tekemistä. Päivi Jokinen ja Arja Virtanen muistelevat, että jo toisen työpajan kohdalla yhteinen kehittämistyö tuntui käynnistyvän innolla. TTL:n apu koettiin hyvänä, koska heiltä löytyi mallintamisen työkalut, ja he osasivat ulkopuolisena esittää hyviä kysymyksiä.

”Toinen työpaja oli jo inspiroiva – meillekin tuli tunne, että tästä syntyy jotain uutta. Alussa kokemamme hämmennys johtui ehkä siitä, että tavoitteita ja lähtökohtia todellakin väännettiin kaikista näkökulmista.”

”Helpotti oloa, kun sai muilta palautetta siitä, että tekemämme työ on tarpeellista, ja että muuallakin koettiin kehittämistyö tarpeelliseksi”, Päivi Jokinen muistelee innostuneena.

Kumpikin hankevetäjä on samaa mieltä siitä, että uuden tekemisessä ja hankkeen läpiviemisessä on omat vaiheensa. Yhdessä tekeminen on vaatinut kaikilta rohkeutta. Yhteen kokoontuminen ja oman työn avaaminen voi tuntua aluksi vieraalta ja jopa pelottavalta.

”Ensin oli nousukiittoa, sitten oli räppimistä ja nyt meillä taitaa olla edessä se puurtamisosuus”, hankepari toteaa hieman hymyssä suin.

Ulkopuoliset huomioon

Uusia toimintatapoja ei etsitä vain sisäiseen käyttöön. Kehittämistyön lähtökohdat ovat Janakkalan rovastikunnan seurakunnissakin olleet monipuoliset. Toimintaympäristössä pitää huomioida lainsäädäntö, sillä alalle tulee jatkuvasti uusia toimijoita ja olemassa on myös vaaratekijöitä, jotka työn kehittämisessä pitää ottaa huomioon. Myös omaiset ovat tärkeä kohderyhmä, joka pitää ottaa huomioon työtä tehdessä.

”Kyllä tässä työssä on saanut pätkäillä, mikä on hyvää tekemistä, sitä oikeaa – etenkin kun pitää ottaa huomioon myös lait, teologia, eettiset asiat, alalla toimivat uudet ja vanhat kumppanit sekä seurakunnan omat työntekijäryhmät.”

Konkreettisia tavoitteita Janakkalan rovastikunnan hankkeessa on asetettu niin työterveyden kuin työturvallisuudenkin osalta. Työterveys- ja työturvallisuusriskit halutaan tehdä näkyväksi, ja niitä halutaan ennaltaehkäistä ja pyrkiä poistamaan. Myös työturvallisuusjohtamista ja koko henkilöstön työhyvinvointia halutaan kehittää.

Myös hankevastaavat tarvitsevat tukea

Kehittämistyö ei tapahdu itsestään, ja sillä pitää olla omat eteenpäin puskijansa. Ajatuksia pitää päästä vaihtamaan monialaisesti. Arja Virtanen ja Päivi Jokinen kokevat ohjausryhmän ja projektiryhmän ehdottoman tärkeiksi työkaluiksi. He kiittelevät myös kirkkoherrojen sitoutumista kehittämistyöhön.

Vaikka kehittämistyötä on paljon jäljellä, Arja Virtanen kannustaa muitakin lähtemään rohkeasti kehittämään.

”Tästä saa aina itselleen, vaikka työaika meneekin paljon. Aluksi ei edes tiedä, mihin sitä lähtee mukaan, mutta lopulta tällaiset hankkeet antavat voimia sekä sisältöä myös omaan työhön. Sitä alkaa katsoa kaikkea kehittämisen lasien kautta”, Virtanen ja Jokinen pohtivat. He vinkkaavat, että kehittäjällekin muodostuu helposti oma rutiini, mutta tekemällä jotain uutta, voi usein myös itse paremmin.



Vas. talouspäällikkö Arja Virtanen, Janakkalan seurakunta ja oik. talusjohtaja Päivi Jokinen, Riihimäen seurakunta.

Johtamiseen uusia työkaluja

Toimialaohjelma: Metsämiesten Säätiön Metsähyvinvointi-ohjelma • **Toteuttajat:** Metsäteho • Työterveyslaitos
• **Case:** Suomen metsäkeskus

Metsäalalla huomisen työkaluja on lähdetty rakentamaan yhteisen metsäalan tulkinnan kautta. Apuna työssä on käytetty Työterveyslaitoksen laajaa työelämän asiantuntemusta sekä säännöllisiä työpajapäiviä. Työelämätaidojen vahvistamisessa on korostettu valmiutta itsensä johtamiseen, jonka tueksi on perustettu Metsäalan Johtamisakatemia sekä vahva metsäalan työhyvinvointiosaajien ydinjoukko, Siivittäjät.

Johtamisakatemia-idea syntyi Metsähyvinvointi-ohjelman poikkeuksellisen laajapohjaisessa ohjausryhmässä. Ensimmäinen akatemian kurssi järjestettiin toukokuussa 2016, ja syksyllä 2017 toteutuu neljäs kurssi.

Kullekin kurssille kutsutaan henkilökohtaisesti 25 johtajaa ja vaikuttajaa, osa aina metsäalan ulkopuolelta. Ensimmäisen kolmen vuoden kurssit tavoittavat kaikkiaan 130 metsäalan keskeistä vaikuttajaa.

Ohjelmajohtaja Arto Kariniemi saa Johtamisakatemia-idean synnyn kuulostamaan helpolta, mutta myöntää, että heittäytymistä tarvittiin:

”Jälkeen päin kuulostaa helpolta omiin korviinkin, mutta kyllä tässä on tehty kovasti töitä. Uskallusta on pitänyt olla ja harkintaa: välillä rohkeasti tulta päin, välillä taas käytössä on olleet kaikki diplomatian keinot, jotta saadaan kaikki substanssiasiat pöydälle eikä vain pintapuolista hymistelyä.”

Uuden tekeminen vaati myyntiä sekä ennalta että jälkikäteen. Kariniemi on kuitenkin tyytyväinen nykyiseen tilanteeseen. Ohjelman taakse saatiin alan kovimmat vaikuttajat, ja Metsäalan Johtamisakatemia on vakiinnuttanut paikkansa osana alan johtamisen kehittämistä.

”Onnistuminen pohjautuu ennakkoluulottomaan ja monimuotoiseen ilmapiiriin, niin henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa kuin sähköisen jakamisen ympäristöissä.”

Marraskuussa 2016 toimiala julkaisikin ensimmäisten joukossa Hyvinvointiteesit, Metsähyvinvointi-ohjelman tuloksena syntyneet kiteymät.



HR-tiimin esimies Riitta Jusko tietää miten työhyvinvointia kehitetään: ”Työhyvinvointi kehittyy työssä ja työtä tehden”.

Siivittäjät kentällä arjen keskellä

Metsäalan Johtamisakatemia lisä ohjelmassa on kerätty yhteen työhyvinvointiosaajien ydinjoukko, Siivittäjät. Siivittäjät toimivat työhyvinvointiin liittyvissä tehtävissä kentällä omissa organisaatioissaan arjen keskellä. Jalkauttaminen ja hankkeesta viestiminen on tärkeää ja ohjelmassa tuetaan mm. Siivittäjien blogikirjoittamista Metsähyvinvointisivustolla. Asiantuntijakirjoitusten lisäksi halutaan aidot onnistumiset ja kokeilut arjen työelämästä kaikkien saataville.

Varsinainen työhyvinvointi kehittyä arjessa

Henkilöstökehittämisprojekteja ideoissa ja toteutusideoita myydessä on helposti omissa organisaatioissa aika yksin. Siksi on upeaa, että Metsähyvin-

vointi-hanke on koonnut yhteen eri organisaatioissa kehittämistyötä tekeviä. Kokemusten vaihto on ollut kannustavaa ja palkitsevaa.

Tuula Juskolla on kokemusta työhyvinvoinnin kehittamisestä. Hän on projektien käynnistäjä, työsuojelupäällikkö ja Suomen metsäkeskuksen HR-tiimin esimies.

”Työhyvinvointi kehittyy työssä ja työtä tehden – ja jokaisen pitäisi osata analysoida omaa työtään. Ehkä oman työn analysointia ei vielä arvosteta, eikä sen osaamisen tarvetta tunnisteta”, Jusko pohtii ja miettii, että työn arviointi pitäisi saada mukaan jo perusopetukseen.

Muutospäiväkirja opettaa analysoimaan

Viimeisen parin vuoden aikana Metsäkeskuksessa on toteutettu kaksi työhyvinvointihanketta. Metsämiesten säätien tukea saaneessa ‘Suomen metsäkeskus muutoksessa’ -projektissa etsittiin työkaluja työhyvinvointiin tutkimalla projekteja Työterveyslaitoksen muutospajatyöskentelyn kautta. Työhön osallistui noin 30 metsäkeskuslaista. Yksi projektissa hyväksi koettu työkalu oli työpäiväkirjan pito työn häiriötilanteista.

Työpäiväkirjaa Jusko kuvaa samanlaiseksi työkaluksi kuin monelle tuttua ruokapäiväkirjaa. Suunnitellaan ensin mitä päivän aikana aiotaan tehdä, ja sitten pidetään kirjaa siitä, miten suunnitelma toteutui. Miksi en saanut jotain tehtyä, mikä minua esti ja mitä tapahtui? Työpäiväkirjan avulla tekijä oppii vähitellen näkemään, miten oman työn tekemiseen pitäisi vaikuttaa.

Toisessa Tekes-rahoitusta saaneessa, ‘Sukupolviälykäs työpaikka’ -projektissa jatkettiin työhyvinvointia edistävien työkalujen etsimistä. Valmennuspäivissä ja oppimisryhmässä noin 30 metsäkeskuslaista valmisteli ja toteutti kehittämiskokeilua työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kehittämiskokeilujen lisäksi yhteisistä valmennuspäivistä syntyi käsikirja tuomaan yhtei-

söllisen kokemisen kulttuurin jokaisen metsäkeskuslaisen työn arkeen ja Työelämän valttikortit työn kehittämisen keskustelun tueksi.

Armeliaisuutta tuloksia kohtaan

Kehittämistyössä Jusko painottaa kaikkia osallistujia armeliaisuuteen tulosten odotusten suhteen. Työhyvinvointihankeet eivät ole mitään taikatemppeja, jotka kerralla saisivat kaikki asiat kuntoon. Erityisesti jalkauttaminen voi olla haasteellista.

”Osallistaminen on tärkeää. Onhan se selvää, että aikuiset ottavat paremmin omakseen asioita, joiden kehittämisessä ovat saaneet olla itse mukana. Myös aktiivisilla kehittäjillä saattaa olla kovat odotukset tulosten leviämisen suhteen.”

”Isotoisen projektin jälkeen olemme usein käyneet prosessia läpi ja miettineet, että miksi kaikki eivät käytä luotuja malleja – mutta se ei olekaan se juttu, vaan pitää olla myös armelias tavoitteen asettamisessa. Jo tietoisuuden leviäminen on iso asia”.

Tyrmäyskielto ja Löräytys

Työhyvinvoinnin kehittämiseen Jusko löytää pari yhteistä nimittäjää. Oman työn tutkimisen lisäksi pitää uskaltaa kokeilla.

”Pitää uskaltaa tehdä erikokoisia kehittämiskokeiluita, ei liian isoa eikä massiivista. ‘Sukupolviälykäs työpaikka’ -projektin käsikirjassa yhdeksi keskeiseksi teemaksi nousi löräytys – tarvitaan rohkeutta julkaista viimeistelemättömiä ajatuksia muiden kommentoitavaksi.”

Siivittäjänäkään ei voi toimia, jos ei ole oman esimiehen tukea ja kannustusta kehittämistyöhön.

”Esimieheni on sekä kannustanut että antanut vapauksia rohkaisten etsimään vastauksia. Kehittämistyöhön pitää antaa myös työaika, muuten sitä ei kukaan ehdi tehdä”, Tuula Jusko kiteyttää.

Askel kerrallaan kohti isoja tuloksia

Toimialaohjelma: Kaupan alan kehittämisohjelma • **Toteuttajat:** Kaupan liitto • Palvelualojen ammattiliitto ry
• Työterveyslaitos ja pilottiytykset • **Case:** Heinon Tukku Oy

Kaupan toimialalla mukaan kehittämiseen lähti myös Heinon Tukku. Alusta asti oli selvää, että kehittämistyöhön haluttiin osallistaa koko henkilöstö. Kehittämisen starttaamisen tueksi luotiin johtamisjärjestelmä, jonka pohjaksi kaikkien liiketoimintojen prosessit kuvattiin. Tähän työhön osallistui kaikista toiminnoista henkilöstöä. Perusasioita on laitettu kuntoon yhteisin voimin, mutta apua kehittämiseen on saatu myös ulkopuoliselta kumppanilta. Heinolla uskotaan, että kehittämistyön korrelaatio on vahva. Kun töissä on mukavaa, se näkyy myös asiakasrajapinnassa. Kannattava ja menestyvä yritys luo tekijöilleen edellytykset onnistumiseen.

Esimiehistä, johdosta ja strategiasta tukijalka

Henkilöstöjohtaja Merja Laitinen ja myyntijohtaja Jukka Koivu ovat kumpikin melko tuoreita kaupan alalla. Merja Laitinen siirtyi Heinon Tukkuun rakennusosalta, Jukka Koivun tausta taas oli pelialalla. Kumpikin kokee, että vaikka pääperiaate on kaikkialla sama, on ollut helpompi katsoa toimialaa, kun kokemusta on myös muualta.

Kehittämiseen tarvitaan vahva tukijalka. Heinon Tukussa kehittämistyön painopiste nähdään esimiestyöskentelyssä.

”Osaamisen kehittäminen ja erityisesti esimiestyöskentely on merkittävä alue, mitä lähdetään yhdessä kehittämään. Tarvitaan tukijalka, jonka päälle rakentaa, ja on tärkeää, että myös yrityksen ylin johto on mukana kehitystyössä. On myös tärkeää, että yhteistoiminta yrityksessä toimii, tämän vuoksi luottamusmies ja työsuojeluvaltuutetut ovat aktiivisesti mukana toimintojen kehittämisessä.”

Vaikka kehittämisen pitää olla yrityksen näköistä ja lähteä strategiasta, tavoitteena on, että työntekijät voivat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.

”Totta kai kaikki tähtää siihen, että myynti ja kannattavuus nousee. Se on perimmäinen tarkoitus, mutta ennen kaikkea kasvualusta ihmisille. Se opettaa myös uudentyypistä tekemistä tulevaisuudessa, auttaa ja valmentaa ihmisiä entistä paremmiksi, ihmisenä ja ammattilaisena – ja on hienoin kokemus esimiestyössä”, Jukka Koivu kiittelee.

Kehityspäivä toisen yrityksen kanssa

Heinolla on ehditty toteuttamaan kehityspäivä, vaikka ollaankin vasta kehittämistaipaleen alkupäässä.



Henkilöstöjohtaja Merja Laitinen ja myyntijohtaja Jukka Koivu ovat luottavaisin mielin. Kehittämistyötä on paljon, mutta sitä tehdään, jotta kaikki viihtyisivät ja yritys menestyisi.

Tällä kertaa ei koottu ihmisiä yhteen vain omasta talosta, vaan sparrattiin ennakkoluulottomasti yhdessä toisen kaupan alan yrityksen, Tokmannin, kanssa.

Merja Laitinen myöntää, että ajatus tuntui kaikille vähän uudelta: ”Aluksi osallistujat hieman epäilivät, voisiko toisen yrityksen tekijöillä olla annettavaa, mutta lopuksi kaikki olivatkin positiivisesti yllättyneitä.”

Merja Laitinen kertoo, että avoimuudesta ja vuorovaikutuksen lisäämisestä työpaikalla riitti runsaasti keskusteltavaa molemmin puolin. Heinolla on ajatuksena, että työarjessa olisi lähettiläitä, jotka lisäävät vuorovaikutusta ja viestintää.

Pilottiytykseksi pääsemiseksi vaadittiin runsaasti ponnisteluja. Vasta kuudes hankehakemus meni läpi, mutta Merja Laitinen sanoo ymmärtävänsä sen, koska yrityksellä on kokoa ja kriteerit ovat kovat. Johtoajatukseksi hän onkin ottanut, että työtä tehdään askel kerrallaan, ja näin loppujen lopuksi saadaan isoja asioita aikaiseksi.

Ihmiset loistamaan työpaikoilla

Toimialaohjelma: Työkaari kantaa • **Toteuttajat:** Teknologiateollisuus ry • Metallityöväen Liitto
• Ylemmät toimihenkilöt YTN • Ammattiliitto Pro • **Case:** Flowrox Oy

Lappeenrannassa työn kehittämisestä ja työhyvinvoinnista puhuvat miehet, jotka paperilla ovat toistensa "vastapuolia". Arkityössään Flowroxin HR-johtaja Tommi Talasto ja pääluottamusmies Roope Tavi kuitenkin pyrkivät samaan päämäärään: oman työpaikan menestykseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Flowrox lähti mukaan Työkaari kantaa -hankkeeseen, koska jo aiemmin oli saatu hyviä kokemuksia metallialojen 'Hyvä työ – Pidempi työura' -hankkeesta. Lappeenrantalaiset tosin tuunasivat hankkeen nimen itselle sopivammaksi ja paikallisemmaksi: 'Hyvä myö – parempi työ'.

Tommi Talaston mielestä työpaikkojen kehittämiseen pitääkin ottaa mukaan omaa näkemystä ja soveltamista tekemiseen. Kyseenalaistamista ja hassuttelua-kin tarvitaan, jotta saadaan ihmiset tuntemaan, että työtä tehdään juuri heille ja heidän kanssaan.

Talastolla on pitkäaikaista liikkeenjohdollista kokemusta, mutta hän haluaa puhua ensimmäiseksi ihmisestä.

"Liiketoimintamallit, käppyrät ja kaaviot ovat hienoja ja niitä tarvitaan, mutta entä ihmiset? Ihmisiltä pitää kysyä itseltään, miten he kehittäisivät omaa työpaikkaansa ja mitä he tarvitsevat, jotta heidän työhyvinvointinsa lisääntyisi", hän toteaa suoraan.

Kokenut HR-johtaja pohtii ääneen myös sitä, kuinka joskus tuntuu hassulta, että keskustelujen avaamiseksi pitää luoda erityisiä tilanteita, jotta ihmiset saadaan puhumaan keskenään työpaikoilla. Pääluottamusmies Roope Tavi on samoilla linjoilla. Suomalaisilla työpaikoilla ei ole totuttu noin vain heittelemään ideoita johdon ja tekijöiden välillä.

Flowroxilla ongelmaan saatiin helpotusta perustamalla oma työryhmä kehittämään työntekijöiden osallistamista. Ryhmästä tehtiin mahdollisimman heterogeeninen, jotta edustus olisi mahdollisimman kattava ja eri näkökulmat tulisivat kuulluksi.



HR-johtaja Tommi Talasto kannustaa kaikkia tekijöitä jakamaan omaa osaamistaan.

"On selvää, etteivät työntekijät käy noin vain johdolle huikkailemassa ideoitaan työpaikkansa kehittämiseksi, mutta kun olemme jo pidempään kokeilleet tätä työryhmämallia, se on tuottanut tulosta. Erityisesti tämä on vaikuttanut pehmeämmäksi koettuihin kehittämissideoihin, joiden koetaan vaikuttavan enemmänkin omaan työhyvinvointiin kuin varsinaiseen liiketoimintaan", Roope Tavi pohtii.

Sitoutumista ja aktiivista viestintää

Perustamisensa jälkeen Flowroxin työryhmä on elänyt ja kehittynyt. Elämäntilanteet vaihtelevat ja tuovat muutoksia osallistujien mahdollisuuksiin olla mukana. Työryhmäläisten tehtävä ei ole pelkästään toimia yksipuolisesti kehittämistoiveiden välittäjänä, vaan ryhmä kokoontuu yhteen neuvottelemaan ja keskustelemaan saaduista ideoista. Erilaisuus näkyy myös yhteisissä kokoontumisissa.



Flowroxilla henkilökunta kehittää ja toteuttaa hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä 100 % ideoinnista maaliin saakka. Yhdessä kehittäminen aloitettiin pelaamalla jalkapalloa hyvällä tarkoituksella.

”Toiset haluavat ideoida paikan päällä ja toiset taas työstävät toiveita pitkällekin, ennen kuin tuovat ne yhteiseen käsittelyyn – tärkeintä kuitenkin on, että keskustelut käydään luottamuksellisesti”, Tavi kuvaa ryhmän toimintaa.

Yhteisten tapaamisten jälkeen Tommi Talaston tehtäväksi jää edistää ja viedä työryhmän ideoimia ja valmistelemia kehityshankkeita organisaatiossa eteenpäin. Työryhmälle hän antaa kiitosta tuottelaisuudesta.

”Yksi ihminen pystyy ideoimaan, kehittämään ja viemään eteenpäin vain tietyn määrän kehityshankkeita. Sen sijaan ryhmä tuottaa, valmistelee ja miettii parhaillaan useita kymmeniä kehitysideoita, joilla voidaan parantaa koko työpaikan työhyvinvointia.”

Kaikkia toiveita ei voida toteuttaa kerralla ja asioita pitää priorisoida. Kumpikin mies on kuitenkin samaa mieltä siitä, että jokaisen pitää saada jotakin, jotta työpaikalla kehittäminen näkyisi ja siihen sitouduttaisiin.

Työhyvinvointi tekee yrityksestä haluttavan

Kehittämistyölle ja työhyvinvoinnin parantamiselle on Lappeenrannassa asetettu kunnianhimoinen ja konkreettinen tavoite. Yritys haluaa olla vuonna 2020 alan halutuin työpaikka. Talasto näkee tavoitteen myös mahdollisuutena sitouttaa johtoryhmää ja saada johto innostumaan. Työkaari kantaa -toimialaohjelma tuottaa tärkeää vertailudataa, mikä mahdollistaa sen todentamisen, että meillä asioita voidaan tehdä paremmin kuin muualla.

”Aiemmin olemme voineet seurata miten työhyvinvointi on meillä kehittynyt, mutta meillä ei ole ollut käsitystä siitä, miten pärjäämme suhteessa koko alaan.

Nyt meillä on mahdollisuus kehittää itseämme toimialamme halutuimmaksi työpaikaksi työhyvinvoinnin kautta.”

Parempaa tietoa ja ymmärrystä eri-ikäisten tarpeista

Työkaari kantaa -toimialaohjelmassa halutaan kiinnittää huomiota siihen, että työhyvinvointi koostuu eri asioista työuran eri vaiheissa. Roope Tavi nostaa esimerkiksi isovanhemmuuden.

”Kovin vähän puhutaan vielä esimerkiksi siitä, kuinka voitaisiin joustaa elämäntilanteessa, jossa työntekijät ovat isovanhempia ja haluaisivat tukea nuorempia sukupolvia. Osa-aikatyö olisi hyvä vaihtoehto niille, jotka haluaisivat auttaa lastenlastensa hoitamisessa ja näin helpottaa nuoremman sukupolven kuormitusta.”

Oman työajan hallinta ja siihen vaikuttaminen onkin tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Flowroxilla parhaimmat pisteet työtyytyväisyydestä saadaan juuri työaikajousten kohdalla.

Sekä Tommi Talasto että Roope Tavi näkevät luottamuksen kehittämistyön onnistumisen ytimessä työpaikalla.

”Hyvinvointia kehitetään johtamista kehittämällä. Työhyvinvoinnin johtamisella taas kehitetään luottamusta. Kommunikoinnin pitää olla avointa ja ihmisille pitää antaa vapautta sekä mahdollisuus loistaa työssään”, Talasto tiivistää.

”Kun työntekijät voivat luottaa johtoon ja yritykseen, he tekevät varmasti myös parhaansa työpaikansa menestyksen eteen. Jokainen ymmärtää tänä päivänä, että hyvinvoiva yritys tuottaa hyvinvointia myös tekijöilleen”, Roope Tavi allekirjoittaa yhteisen päämäärän.

Saat enemmän kuin annat

Toimialaohjelma: Hyvinvoiva finanssiala • **Toteuttajat:** Finanssialan Keskusliitto FK • Ammattiliitto Nousu ry • Ammattiliitto Pro • Vakuutusväen Liitto VvL ry • Ylemmät toimihenkilöt YTN ry • **Case:** Nordea Pankki

Tekninen kehitys ja asiakaskäyttäytymisen muutokset ovat saaneet myös rahoitusalan etsimään yhteisiä ratkaisuja tulevaisuuden työn parantamiseen. Yhtenä pilottiryityksenä mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen lähti Nordea pankki. Tulevaisuuden tutkimustiedon, asiakkaiden toiveiden ja henkilöstöltä saadun palautteen pohjalta päätettiin yhdessä lähteä testaamaan lauantaityötä. Pilotissa haluttiin selvittää todellinen asiakaskysyntä sekä henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia.

Nordealla lauantaityön kokeileminen on perustunut vapaaehtoisuuteen. Jotain tarpeesta ja suosios- ta kertoo, että mukaan resurssipooliin on ilmoittautunut yli 550 vapaaehtoista. Halukkaiden määrä on kokeilun alusta alkaen ollut noususuuntainen.

Online-pankkineuvoja Jaana Valolla oli aiemmalta työuraltaan positiivisia kokemuksia lauantaityön vaikutuksista omaan työ- ja arkielämään. Oli selvää, että hän halusi mukaan kokeiluun. Arkivapaa tuo joustoa perhe-elämään ja työhön tulee erilaista rytmiä, kun on mahdollisuus lauantaityöhön.

Jaana Valo uskoo, että kokeilulla on positiivinen vaikutus myös asiakaskokemukseen:

”Sekä asiakas että palveluneuvoja voivat kohdata toisensa rennommin ihmisinä, kun lauantai tuo kiireettömämpää tuntua ruudun kummallekin puolelle.”

”Viikonloppuisin on mahdollista laittaa omaa persoonaansa enemmän peliin ja ehkä asiakaskin ehtii hoitamaan omaa asiaansa rennommin, kun toisella puolella ruutua voi istua aamutakissa ja kahvikuppi kädessä lasten juostessa taustalla”, Jaana Valo kuvaa tunnelmaa online-asiakaspalvelussa lauantaissä.

Tullaan tutuiksi

Lauantaityön kokeilun käynnistäminen vaatii yhteisen luottamuksen rakentamista ja kaikkien tahojen osallistumista suunnitteluun heti alusta asti.

HR-johtaja Jani Eloranta myöntää heti kättelyssä, ettei hänellä ollut aavistustakaan, kuinka monta aivan tavallista käytännön asiaa kokeilussa



HR-johtaja Jani Eloranta on tyytyväinen, että kehitystyötä on tehty yhdessä henkilöstön kanssa alusta asti. Toimintapa on tullut osaksi kulttuuria.

jouduttaisiin ratkaisemaan, ennen kuin varsinaista työaikakokeilua päästäisiin toteuttamaan. Aluksi piti kokoontua yhteisen pöydän ympärille kaikkien osapuolien kanssa keskustelemaan, mitä tehtäisiin ja miten se olisi mahdollista.

Eloranta liputtaa jatkuvan ja avoimen viestinnän puolesta. Eri osapuolia tarvitaan asioiden eteenpäin viestimisessä. Tämä rakentaa yhteistä ymmärrystä ja tukee luottamuksen ilmapiiriä.

”Monet virheistä vältettiin, kun kokoonnuttiin kaikkien osapuolten kanssa yhteisen pöydän ääreen, ja saatiin palautetta heti projektin alkuvaiheessa. Niinkin yksinkertaiset aiheet kuin ruokailut tai vaikkapa pääsy työpaikalle olisivat myöhemmin voineet aiheuttaa turhaa hässäkkää, ellei henkilökunta olisi itse ollut mukana suunnittelussa”, Jani Eloranta kuvaa kehittämisarkea.

Myös Jaana Valo kokee viestinnän tärkeyden kasvaneen murroksen keskellä.

”Entisessä maailmassa olimme tiivis työyhteisö; ei ollut vain Lahti tai Suomi, vaan koko Nordea. Murros on vähentänyt laajempaa yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden puute saattaa lisätä epätietoisuutta ja epävarmuutta työntekijöissä”, Jaana Valo pohtii kasvanutta tiedon tarvetta kehittämishankkeiden keskellä.

Jani Eloranta näkee aloitetun pilotin tuoneen uutta toimintatapaa henkilöstöyhteistyöhön. Hyviä käytäntöjä on ehditty soveltamaan Nordeassa jo muissakin yhteistyöhankkeissa.

Myös Jaana Valo toivoo, että kokeilu jatkuu, ja uskoo sen näkyvän entistä sitoutuneempina ja hyvinvoivina työntekijöinä.

”Haluan ehdottomasti jatkaa kokeilussa, ja toivon työntekijänä, että minulla on jatkossakin mahdollisuus päästä vaikuttamaan omaan työhöni, ja että pääsisin innovoimaan sen kehittämistä.”

Uudessa toimipisteessä ja uudella porukalla työskentelyä on takana vasta muutamia kuukausia. Jaana Valosta hehkuu positiivisuus ja myönteinen asenne omaa työtä ja työpaikkaa kohtaan – kehittämiskokeilun hän summaa napakasti: ”Saat enemmän kuin annat.”



Suomen työelämästä yhdessä Euroopan paras

Toimialaohjelmat ovat työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteisiä kehittämishankkeita osana Työelämä 2020 -hanketta. Yhteistä näille kaikille, toimialasta riippumatta, on halu olla mukana rakentamassa Suomeen laadukasta ja tuottavaa työelämää.

Ota yhteyttä, niin kerromme lisää:

Margita Klemetti, puh. 029 504 7032, margita.klemetti@tem.fi

Ville Saarikoski, puh. 040 592 7036, ville.saarikoski@ttk.fi

www.tyoelama2020.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet