



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

TYÖHYVINVOINTI YHDEKSI TULOKSENTEON MITTARIKSI LUOVALLA TOIMIALALLA

Työsuojelurahaston rahoittaman hankkeen (nro 115516)

1.11.2015–15.4.2018 loppuraportti

Aino Uusitalo, SST

Paula Naumanen ja Jyrki Liesivuori, WbW

Huhtikuu 2018

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	3
1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen.....	4
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle.....	4
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolisen asiantuntija.....	4
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen.....	5
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset.....	6
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet.....	6
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	6
8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot.....	6

Tiivistelmä

Hanke painottui työn sujuvuuteen, stressinhallintaan, yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden tunnistamiseen ja korjaamiseen sekä työergonomian parantamiseen.

Hankkeessa selvitettiin kehittämiskohteet ja yksilöitiin työn sujuvuutta häiritsevät tekijät, joista suurin osa saatiin ratkaistua ja korjattua. Henkilöstön työpisteisiin tehtiin ergonomiaselvitys ja työpisteiden ergonomiaa korjattiin olemassa olevilla mahdollisuuksilla ja hankkimalla sähköpöytiä ensisijaisesti niille, jotka olivat sen välittömässä tarpeessa ja myöhemmin kaikille muillekin. Stressin ja ajanhallintaa käsiteltiin kaikille yhteisessä koulutuksessa. WbW:n toteuttaman työhyvinvointikyselyn tuloksissa esille nousseisiin kehittämistarpeisiin löydettiin ratkaisuja yhteisessä työpajassa ja yrityksen työhyvinvointiryhmä tekee esille tulleiden asioiden pohjalta suunnitelmaa tuleviksi toimenpiteiksi. SST Oy:lle määritettiin olemassa olevista työhyvinvointia kuvaavista tunnusluvuista mittaristo, jolla yritys alkaa seurata työhyvinvoinnin kokonaisuuden kehittymistä jatkossa. Myös henkilövaihdoksilla etsittiin ratkaisua toiminnan ja johtamisen laatuun.

Hanke nosti esille useita epäkohtia ja herätti keskustelua työhyvinvoinnin parantamisesta SST Oy:ssä. Hankkeessa saatiin ratkaistua monia työn sujuvuuteen liittyviä häiriötekijöitä ja ergonomisia ongelmia sekä panostettua johtamiseen. Työhyvinvointikyselyssä nousseet vaikeat asiat ja niiden käsittely herätti osallistujia miettimään omaa toimintaansa ja sen vaikutuksia yhteisön hyvinvointiin. Hankkeessa päästiin vaiheeseen, jossa asioista pystyttiin puhumaan avoimesti ja johtamiseen saatiin aikaan hyvä lopputulos. Yrityksen työhyvinvointiryhmä vie eteenpäin työpajassa syntyneitä ratkaisuja yhdessä johdon kanssa. Hankkeen todellinen merkitys ja vaikutukset tulevat esille vasta seuraavissa työhyvinvointikyselyissä.

Työsuojelurahaston myöntämä rahoitus mahdollisti SST Oy:lle ulkopuolisten asiantuntijoiden tuen edellä mainittujen asioiden korjaamiseen ja ratkaisemiseen ja antoi pohjan uudenlaisen työhyvinvointikulttuurin syntymiselle.

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Mainostoimisto SST on vuonna 1989 perustettu täyden palvelun markkinointiviestinnän toimija, joka tuottaa mainonnan ja viestinnän palveluja ja digitaalisia ratkaisuja (www.sst.fi) kaikilla välineillä ja kaikissa medioissa. Viime vuosina yritys on panostanut erityisesti sähköiseen mediaan ja verkkoratkaisuihin. Yrityksessä on töissä yli 30 markkinoinnin ja viestinnän suunnittelun ja toteutuksen luovan työn ammattilaista.

SST Oy:n menestys on ollut taloudellisesti vakaata. Yritys tarjoaa henkilöstölle vakituisen työn ja hyviä etuja. Työlle on ominaista jatkuvat aikataulumuutokset, stressi ja kiireen tunne. SST Oy haluaa saada tukea yhteisöllisyyden parantamiseen ja työn sujuvuuteen. Myös työolojen epäkohdat halutaan saada kuntoon. Johtamisen tueksi tarvitaan työhyvinvoinnin kokonaisuuden johtamisjärjestelmä ja tunnustukset, joiden avulla yritys voi seurata ja arvioida tilannetta ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä ennalta ehkäisevästi.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeen alkuperäisinä tavoitteina oli

- kehittää työhyvinvoinnin johtamistapa ja sitä tukeva mittaristo, jolla yrityksen johto seuraa työhyvinvoinnin toimenpiteiden vaikuttavuutta ja kustannuksia
- saada työhyvinvoinnin kokonaisuus hallintaan ja luoda SST Oy:öön työhyvinvointikulttuuria
- kehittää ja ottaa käyttöön yritykselle sopivia toimenpiteitä työperäisen sairastelun ja niistä aiheutuvien kustannusten vähentämiseksi
- parantaa työoloja työturvallisuutta, työterveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia tukevaksi
- kohdentaa SST Oy:n tarpeisiin sopivat ja vaikuttavat työterveyspalvelut

Hankkeen alussa käytyjen keskustelujen pohjalta todettiin, ettei yrityksessä ollut tarvetta poissaolojen ja työterveyspalvelujen selvittämiseksi, joten hankkeen toivottiin keskittyvän yhteisöllisyyden, työn sujuvuuden, vuorovaikutuksen ja työergonomian kehittämiseen. Työsuojelurahaston myöntämän rahoituksen turvin SST Oy sai apua ulkopuolisilta asiantuntijoilta edellä mainittujen asioiden korjaamiseen ja ratkaisemiseen.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeessa sovellettiin muun muassa alla lueteltua tutkimus- ja hanketietoa:

Työhyvinvoinnin kokonaisuus

- Lähde: Ahonen G 2015. Terve johtaminen (Kuva 2.2). Kirjassa: Ahonen, Husman, Ikonen ym. Julkista johtamista jalostamassa. Työterveyslaitos.

Työn imu ja työn tuunaaminen

- Lähde: esim. Hakanen J 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino.

Työkyvyn johtaminen

- Lähde: Juvonen-Posti P, Joensuu M, Reiman A, Heusala T, Takala E-P, Ahonen G 2014. Työkykyjohtaminen – johdettua yhdessä tekemistä. Tapaustutkimus käytännön johtamismenettelyistä ja taloudellisesta vaikuttavuudesta kunnallisessa liikelaitoksessa. Työterveyslaitos, Helsinki. Juvenes Print, Tampere.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Lähde: Laine P 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Turun yliopiston julkaisuja 372.

Pienetkin pinnalle (PiPi)

- Varsinais-Suomen Yrittäjien ja Työterveyslaitoksen ESR-hanke 2009-2012.

Hyvinvoivien ammattilaisten rakentamat maailman parhaat risteilyalukset (Aker Yards). Työhyvinvointitilan analyysi. Työterveyslaitos 2008.

Työ ja työympäristö vetovoiman kannalta hissitöissä (Otis). TYKES-hanke. Esiselvitys. Työterveyslaitos 2009.

Suomen paras työyhteisö (Alko). Työhyvinvointitilan analyysi. Työterveyslaitos 2011

Suomen paras ammattikorkeakoulu. Työhyvinvointitilan analyysi. Työterveyslaitos 2013

Asiantuntijana hankkeessa toimi Oy Wellbeing at Work Finland Ltd Ab:n (lyhennys WbW) edustajat, dosentit Paula Naumanen ja Jyrki Liesivuori. Heillä on pitkä kokemus yritysten työhyvinvoinnin kehittämisestä.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke painottui työn sujuvuuteen, stressinhallintaan, yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden tunnistamiseen ja korjaamiseen sekä työergonomian parantamiseen.

Hankkeessa selvitettiin kehittämiskohteet ja yksilöitiin työn sujuvuutta häiritsevät tekijät, joista suurin osa saatiin ratkaistua ja korjattua. Henkilöstön työpisteisiin tehtiin ergonomiaselvitys ja työpisteiden ergonomiaa korjattiin olemassa olevilla mahdollisuuksilla ja hankkimalla sähköpöytiä ensisijaisesti niille, jotka olivat sen välittömässä tarpeessa ja myöhemmin kaikille muillekin. Stressin ja ajanhallintaa käsiteltiin kaikille yhteisessä koulutuksessa. WbW:n toteuttaman työhyvinvointikyselyn tuloksissa esille nousseisiin kehittämistarpeisiin löydettiin ratkaisuja yhteisessä työpajassa ja yrityksen työhyvinvointiryhmä tekee esille tulleiden asioiden pohjalta suunnitelmaa tuleviksi toimenpiteiksi. SST Oy:lle määritettiin olemassa olevista työhyvinvointia kuvaavista tunnusluvuista mittaristo, jolla yritys alkaa seurata työhyvinvoinnin kokonaisuuden kehittymistä jatkossa. Myös henkilövaihdoksilla etsittiin ratkaisua toiminnan ja johtamisen laatuun.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hanke nosti esille useita epäkohtia ja herätti keskustelua työhyvinvoinnin parantamisesta SST Oy:ssä. Hankkeessa saatiin ratkaistua monia työn sujuvuuteen liittyviä häiriötekijöitä ja ergonomisia ongelmia sekä panostettua johtamiseen. Työhyvinvointikyselyssä nousseet vaikeat asiat ja niiden käsittely herätti osallistujia miettimään omaa toimintaansa ja sen vaikutuksia yhteisön hyvinvointiin. Hankkeessa päästiin vaiheeseen, jossa asioista pystyttiin puhumaan avoimesti ja johtamiseen saatiin aikaan hyvä lopputulos.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen todellinen merkitys ja vaikutukset tulevat esille vasta seuraavissa työhyvinvointikyselyissä. Yrityksen työhyvinvointiryhmä yhdessä johdon kanssa vie eteenpäin työpajassa syntyneitä ratkaisuja.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Monet työhyvinvoinnin ratkaisut ovat työpaikkakohtaisia ja työpaikkakulttuurisidonnaisia. Työterveys, osaaminen, työ ja työolot, työyhteisöasiat ja johtaminen muodostavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden ja nämä teemat ovat kaikissa työpaikoissa yhteiset, mutta niihin liittyvät ratkaisut ja niiden toteutukset on sovellettava yksilöllisesti jokaiseen yritykseen. Tässä hankkeessa esimerkiksi työhyvinvoinnin tunnusluvut räätälöitiin juuri SST Oy:lle, mutta sellaisenaan ne eivät sovellu muihin yrityksiin. Yhtä ja kaikille sopivaa työhyvinvoinnin mittaristoa ei siis ole mahdollista rakentaa. Sen sijaan työhyvinvointisuunnitelman pohja on sovellettavissa kaikissa työpaikoissa, mutta sisällöt ovat yksilölliset.

8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

SST Oy:n yhteyshenkilöt: Sirpa Uusitalo, sirpa.uusitalo@sst.fi, puh 044 084 6032 ja Eero Uusitalo, eero.uusitalo@sst.fi puh 044 084 6015

Ulkopuolisten asiantuntijoiden yhteystiedot: Paula Naumanen, paula.naumanen@wbw.fi puh 0400 272564 ja Jyrki Liesivuori, jyrki.liesivuori@wbw.fi, puh 050 3680096