

”Kunnon Nosto”
kehittämishanke

Loppuraportti

HAVATOR



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Hakija

Havator Oy
Varikonkatu 3
95420 Tornio

Hanketiedot

Hankenumero: #210019
Toteutusaika: 14.2.2021 – 15.12.2022

Kontaktitiedot

Hakija

Rami Hirvelä, henkilöstöpäällikkö, hankejohtaja

rami.hirvela@havator.com

Heidi Kauppila, HSEQ-Manager

heidi.kauppila@havator.com

Toteuttaja

Tapani Tohka, projektikoordinaattori

tapani.tohka@bpmpalvelut.fi

0415251726

Sisällysluettelo:

1. Havator Oy.....	4
2. Hankkeen kuvaus ja tavoitteet.....	4
3. Hankkeen ulkopuoliset asiantuntijat ja sovelletut menetelmät.....	4
4. Hankkeen vaiheet ja eteneminen.....	6
4.1. Terveyden ja työkyvyn edistäminen.....	6
4.1.1. Työkykyriskien kartoitus.....	6
4.1.2. Kartoituksen raportointi.....	7
4.1.3. Terveysvalmennusohjelmat.....	7
4.1.4. Taukoliikunta ja ravinto.....	8
4.1.5. Työterveyspalveluiden kehittäminen.....	8
4.1.6. Kuormitustekijöiden ja tyyppioireiden määrittäminen.....	8
4.2. Työturvallisuuden ja työn sujumisen edistäminen.....	9
4.2.1. Peruskartoitus.....	9
4.2.2. Toimenpiteet.....	10
4.2.3. Työkyvyn ja työturvallisuuden kokonaisuus.....	10
4.3. Henkilöstötuottavuuden kehittäminen.....	10
4.4. Hankkeen johtaminen.....	11
4.5. Hankebudjetti.....	11
5. Hankkeen tulosten arviointi ja hyödyntäminen.....	12
5.1. Laaja-alainen kehittäminen.....	12
5.2. Terveyden ja työkyvyn edistäminen.....	12
5.3. Työturvallisuuden ja työn sujumisen edistäminen.....	12
5.4. Henkilöstötuottavuuden kehittäminen.....	12
5.5. Yhteistyö vakuutusyhtiöiden kanssa.....	12
6. Yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	12



1. Havator Oy

Havator on vuonna 1956 perustettu nostopalveluita, erikoiskuljetuksia ja raskassiirtopalveluita tarjoava yritys, joka toimii Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Virossa. Yrityksen tavoitteena on olla aina kehityksen kärjessä, viedä tapaa tehdä asioita eteenpäin turvallisuutta ja tehokkuutta kehittäen, toimialan perinteitä unohtamatta. Konsernin liikevaihto on noin 90 MEUR, ja sen palveluksessa on noin 450 työntekijää. Yrityksen liiketoiminta on jaettu kolmeen osa-alueeseen: 1) Suomen nosturiliiketoiminta, erikoiskuljetukset ja satamaliiketoiminnat 2) Ruotsin nosturiliiketoiminta ja elementtiasennukset 3) Erikoisnosturiliiketoiminta ja tunkkaus- ja haalauspalvelut.

2. Hankkeen kuvaus ja tavoitteet

Havator Oy haluaa kehittää henkilöstönsä työhyvinvointia, työturvallisuutta ja työn sujumista kokonaisuutena kaikki osa-alueet huomioiden. Erityisenä painoalueena on ollut kuormittuminen työssä ja palautuminen. Osoiden ja toimenpiteiden painotusta on osin muutettu hankkeen edetessä. Erityisen tärkeänä on pidetty koko henkilöstön osallistumista toimenpiteisiin ja työn kehittämiseen.

Kehittämishankkeen tavoitteet osa-alueittain:

2.2. Henkilöstötuottavuuden parantaminen

Tavoitteena on kehittää Havator Oy:lle henkilöstötuottavuutta kuvaavat mittarit sekä toimintamalli tuottavuuden seurantaan ja pitkäjänteiseen parantamiseen. Toimintamalli tuottaa myös strukturoitua dataa pitkäjänteisen kehitystyön perustaksi.

2.3. Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Tavoitteena on löytää tapoja koko henkilöstön oman motivaation ja aktiivisuuden parantamiseen terveyden,- ja työkyvyn edistämiseksi.

2.4. Työturvallisuuden ja työn sujumisen kehittäminen

Tavoitteena on saada henkilöstö systemaattisesti osallistumaan työturvallisuuden parantamiseen, sekä työn sujumisen edistämiseen.

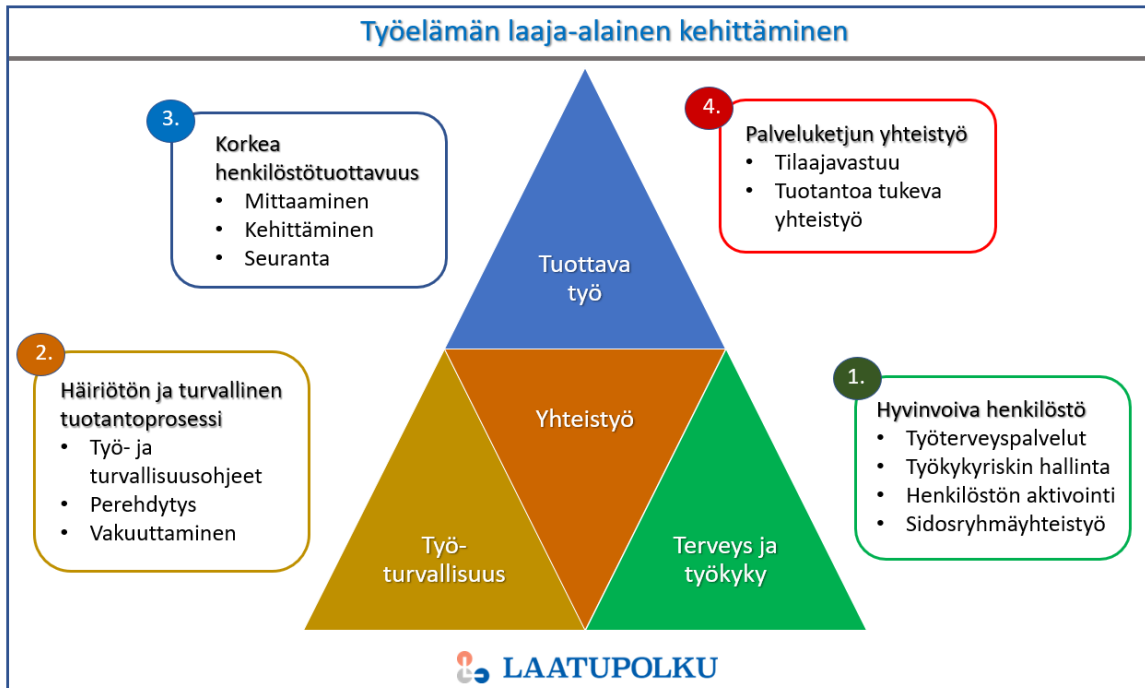
3. Hankkeen ulkopuoliset asiantuntijat ja sovelletut menetelmät

Hankkeen toteutukseen on osallistunut moniammatillinen asiantuntijaryhmä.

Osa-alue	Nimi	Tehtävä
Henkilöstötuottavuus ja tiedolla johtaminen	Marko Kesti, Dosentti	QWL-analyysit ja johdon-, sekä esimiesten valmennus
Terveys ja työkyky	Tapani Tohka, fysioterapeutti OMT	Terveys ja työkyvyn edistämisen palvelut sekä valmennus.
	Jarmo Latvala, fysioterapeutti OMT	
	Reijo Jylhä, valmentaja	Työterveyspalveluiden kehittäminen
	Sami Jauhojärvi, valmentaja	
	Ville Raunio, fysioterapeutti	
	Juha Tarsa, ravintovalmentaja	
Maaret Niemi, työterveyshoitaja		
Työturvallisuus ja työn sujuminen	Pertti Kortejärvi, asiantuntija	Työturvallisuus ja työn sujuminen

Hankkeen toteutukseen on osallistunut myös eläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden edustajat.

”Kunnon Nosto” -hankkeessa on toteutettu laaja-alaisen kehittämisen mallia, joka huomioi henkilöstön työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työn sujumisen sekä henkilöstötuottavuuden kokonaisuutena.



Työelämän laadun kehittäminen perustuu Dos. Marko Kestin työryhmän tutkimustuloksiin.

Työturvallisuuden viitekehyksenä hankkeessa on ollut Lean Safety 6S malli. [Työkirja avautuu linkistä.](#)

Lisätietoa osa-alueista myös seuraavien videolinkkien kautta:

Henkilöstötuottavuus ja tiedolla johtaminen

Marko Kesti

[Video \(26 min.\)](#)

Työturvallisuus

Pertti Kortejärvi

[Video \(26 min.\)](#)

Työelämän laaja-alainen kehittäminen

Reijo Jylhä

[Video \(22min.\)](#)

Kuormitus ja palautuminen työssä

Jarmo Riski

[Video \(19 min.\)](#)

4. Hankkeen vaiheet ja eteneminen

Seuraavassa on esitetty ”Kunnon Nosto” kehittämishankkeen vaiheet ja eteneminen osa-alueittain.

4.1. Terveyden ja työkyvyn edistäminen

Ohjelmaosion painoalueina ovat olleet:

4.1.1. Työkykyriskien kartoitus

Työkykyriskikartoitus on toteutettu strukturoidun, terveydenhuollon ammattihenkilöiden toteuttaman puhelinhaastattelun tai vaihtoehtoisesti sähköisen kyselyn kautta.

Haastattelussa ja sähköisessä kyselyssä on kartoitettu myös työturvallisuuden ja työterveyspalveluihin liittyvät asiat sekä vastaajan omat ehdotukset osa-alueiden kehittämiseksi.

Painoalueena ovat olleet työkykyä uhkaavien ongelmien varhainen havainnointi sekä puuttuminen havaittuihin työkykyongelmiin. Vastaajien lukumäärä oli 151. Vastausprosentti 67 %.



Haastattelun ja kyselyn terveysosion parametriryhmät taustakysymysten ohella ovat

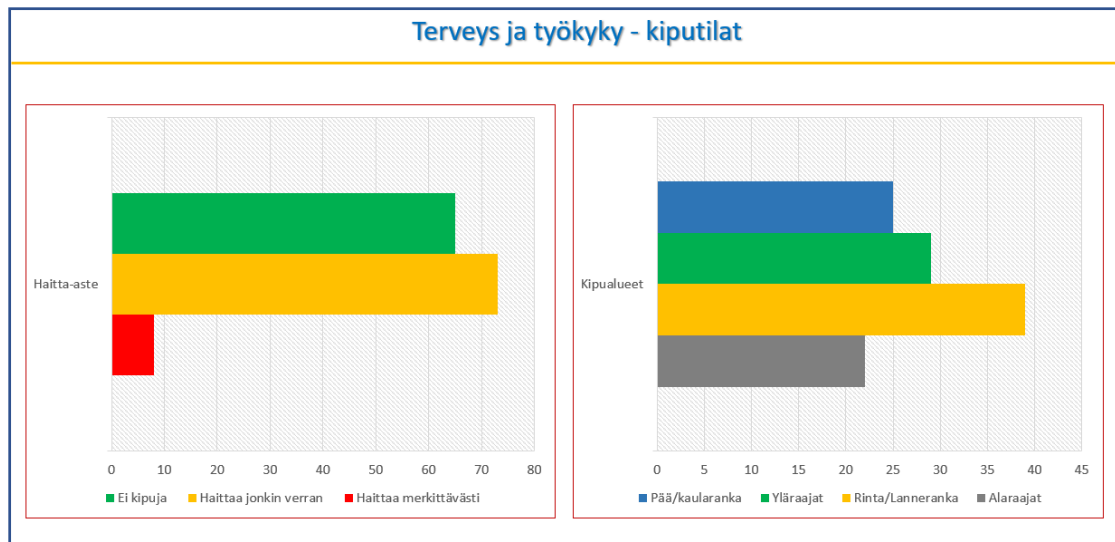
- tuki- ja liikuntaelimityn toiminta
- Työtä haittaavat kivut
- Mieliala, uni ja vireystila
- Liikunta-aktiiviteetti
- Oma arvio työkyvystä

4.1.2. Kartoituksen raportointi

Yksilöllisen raportin lisäksi ryhmätulokset on raportoitu tietosuojavaltuutetun ohjeistuksen mukaisesti.

Yksilöraportin avulla vastaaja on pystytty ohjaamaan hänelle sopivaan valmennusryhmään tai tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntijan vastaanotolle.

Esimerkki ryhmäraportista



4.1.3. Terveysvalmennusohjelmat

Haastattelun perusteella 97 työntekijää ilmoittautui valmennusohjelmiin. Lisäksi 21 työntekijää ilmoitti osallistuvansa mahdollisesti myöhemmin. Valmennus toteutettiin Hybridivalmennuksena, joka sisältää sähköisten valmennusohjelmien lisäksi puhelinvalmennuksen ja tukitoimet. Keskeyttäneiden määrä oli vähäinen ja henkilöstö esitti toivomuksen valmennuksen jatkosta.

Terveysvalmennusryhmät

- ✓ Valmennusohjelmat 8 viikkoa
- ✓ Valmennuspuhelut 4 / 8 viikkoa
- ✓ Ryhmähaasteet
- ✓ Ryhmäkannustus
- ✓ Sparrausviestit
- ✓ Wellnessmeny -sivusto
- ✓ Seuranta

4.1.4. Taukoliikunta ja ravinto

Eryteisesti nosturinkuljettajien työ on haasteellista. Koneiden kuljetus työkohteeseen. Kuormittava istumatyö sekä ruokailu työpäivän aikana. Majoittuminen hotellissa sekä koneen kuljetus takaisin.

Hankkeessa on tuotettu nosturinkuljettajien työhön soveltuva tauko- ja elpymisliikuntaohjelma työssä ja työpäivän jälkeen. Lisäksi on tuotettu työnkuvaan perehtyneiden asiantuntijoiden laatima ravinto-ohjelma.

Etusivu Terveys Liikunta Harjoitteet Ravinto Hyvä vire Liikunta ja työ

"Kunnon Nosto"

Taukoliikuntaohjelma

Opettele helppo taukoliikuntaohjelma. Välyt työkuormituksen aiheuttamilta vajoilta.

Avaa taukoliikuntaohjelma

Liikunta ja työ

Taukoliikuntaohjelma
Työpäivän jälkeen
Tunne rytmisi

Liikuntaa työssä ja työpäivän jälkeen

Opettele Sami "Musti" Jauhojärven taukoliikuntaohjelma sekä mukava treeni työpäivän jälkeen.

Jaksat työssä, ehkäiset vajoja ja palaudut paremmin.

treeniresepti

4.1.5. Työterveyspalveluiden kehittäminen

Työterveyspalveluiden tuottaminen Havator Oy:n toimialalla on erityisen haasteellista. Nosturinkuljettajien työpisteet ovat ympäri Suomea sekä mahdollisesti Ruotsissa. Tasalaatuisten työterveyspalveluiden järjestäminen on vaikeaa ja pääsy palveluiden piiriin vaihtelee. Työterveyshuollon palveluverkoston toimintaa kehitetään edelleen.

4.1.6. Kuormitustekijöiden ja tyyppioireiden määrittäminen

Kartoituksen ja valmennusohjelmien toteutuksesta saatujen tietojen perusteella on pystytty määrittämään toimialan työntekijöiden työkykyä uhkaavia tyyppiongelmia. Määrittäminen mahdollistaa ehkäisevien toimenpiteiden kehittämisen ja käyttöönoton.

Ehkäisevien toimenpiteiden kohteina ovat erityisesti:

- Tuki- ja liikuntaelimestön kuormituksen hallinta
- Vireystila, jaksaminen ja palautuminen
- Ravinto

4.2. Työturvallisuuden ja työn sujumisen edistäminen

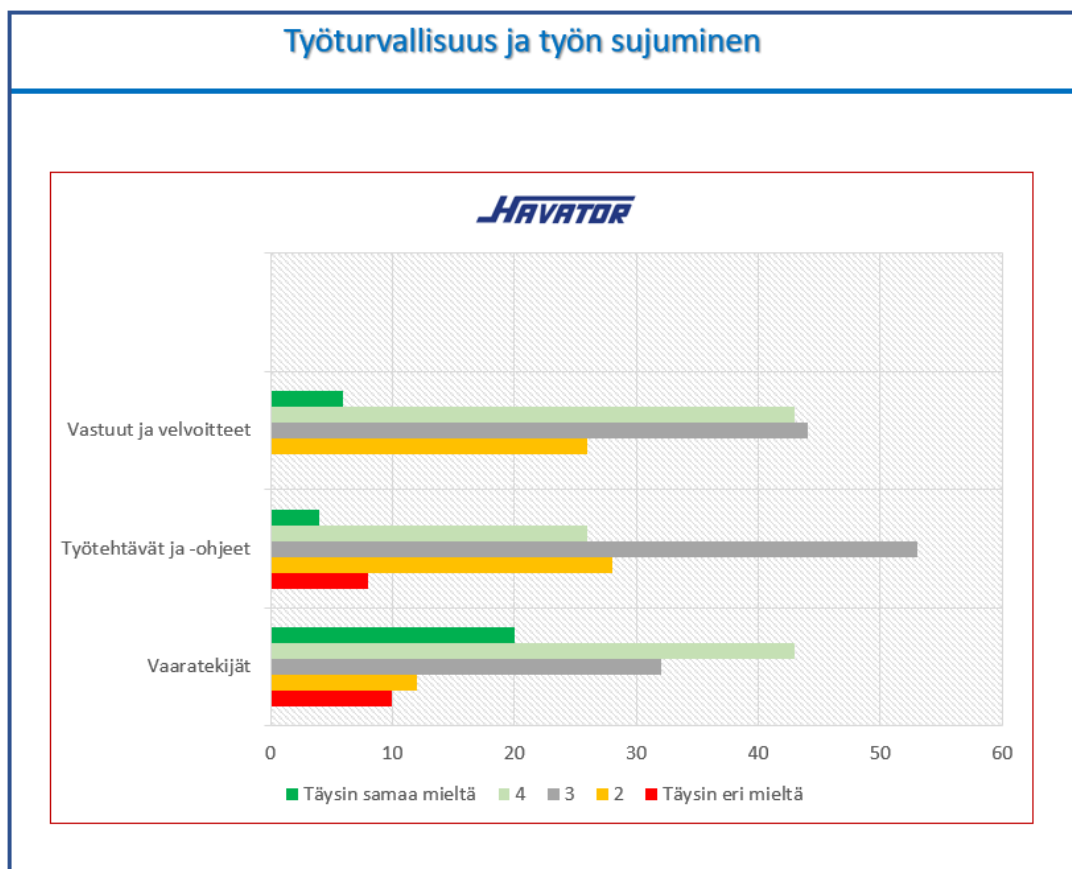
4.2.1. Peruskartoitus

Työturvallisuuden ja työn sujumisen kehittämisen painoalueet selvitettiin strukturoidun haastattelun ja vaihtoehdoisen sähköisen kyselyn avulla. Kartoitus toteutettiin seuraavien, eri osa-alueita koskevien väittämien kautta

- Vastuut ja velvoitteet eri tehtävissä on määritelty ja kirjattu selkeästi.
- Työtehtävät on tunnistettu ja tehtävistä on tehty kirjalliset kuvaukset (prosessikuvaus, toimenkuva, työohjeet).
- Työtehtävien ja työympäristön vaaratekijät on tunnistettu ja riskien arviointi on tehty.
- Käytössä on vakioitu malli perehdytykseen ja työnopastuksen toteuttamiseen.
- Saan riittävästi taustatietoa ennen työtehtävän tai urakan aloittamista.
- Vahinkotilanteiden varalta on selkeät toimintaohjeet.

Haastattelun ja vaihtoehdoisen sähköisen kyselyn avulla tarkennettiin kehittämiskohteet. Väittämien lisäksi vapaat vastauskentät tuottivat arvokasta tietoa ja suorittavan henkilöstön ideat ja myös koetut ongelmat tulivat selkeästi esille.

Esimerkki työturvallisuuden ryhmäraportista



4.2.2. Toimenpiteet

Työturvallisuuden ja työn sujumisen edistämiseksi toteutettiin seuraavat toimenpiteet.

- Eri konetyyppien ja noston työtehtävien ja työprosessien auditointi yhteistyössä työntekijöiden ja esimiesten kanssa
- Työ- ja turvallisuusohjeiden vertailu nykyiseen ohjeistukseen ja näiden yhdistäminen
- Ohjeistuksen liittäminen Havatorin Intranet -järjestelmään

4.2.3. Työkyvyn ja työturvallisuuden kokonaisuus

Työn sujuminen on tärkeä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidon osa-alue. Hankkeessa on havaittu useita henkilöstön työkykyyn ja työturvallisuuteen liittyviä yhteneviä tekijöitä.



4.3. Henkilöstötuottavuuden kehittäminen

Hankkeen asiantuntijana toimineen Dos. Marko Kestin työryhmä on osoittanut työelämän laadun yhteyden suorituskykyyn tieteellisesti pätevällä tavalla. Panostus henkilöstön työelämän laatuun näkyy tuloslaskelmassa ja taseessa. Eri mittaparametrien yhdistäminen luo hyvän pohjan pitkäjänteiselle henkilöstötuottavuuden kehittämiselle.

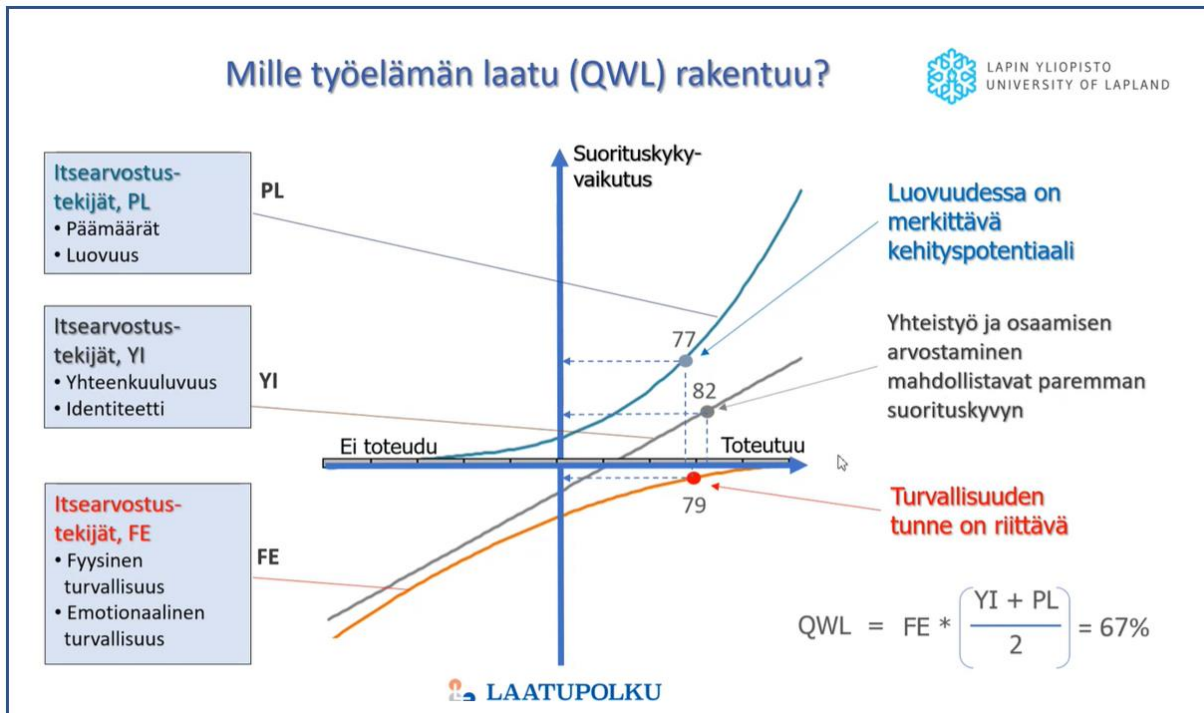
Hankkeessa on yhdistetty Havatorilla toteutettujen vuosittaisten henkilöstökyselyiden tiedot henkilöstötuottavuutta kuvaaviin taloustietoihin.



Henkilöstötuottavuuden laskennan ja kehittämisen perustana ovat henkilöstön itsearvostustekijät.

Muutoksilla on todistettu yhteys mm. lyhyisiin ja pitkiin sairauslomiin sekä henkilöstön sitoutumiseen ja pysyvyyteen.

Kokonaisuuden tietojen perusteella pystytään laskemaan luotettava ja helposti seurattava QWL -indeksi (Quality of Working Life)



Lisätietoa henkilöstötuottavuuden mittaamisesta ja kehittamisestä videolinkin kautta:

Henkilöstötuottavuus ja tiedolla johtaminen

Marko Kesti

[Video \(26 min.\)](#)

4.4. Hankkeen johtaminen

”Kunnon Nosto” kehittämissänteen johtamisesta on vastannut Havator Oy:n henkilöstöpäällikkö Rami Hirvelä sekä elokuusta 2022 lähtien myös HSEQ Manager Heidi Kauppila. Johtoryhmään ovat toteuttajaorganisaation asiantuntijoiden lisäksi aktiivisesti osallistuneet myös eläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden edustajat. Myös työterveyshuollon yhteyshenkilö on osallistunut teemakokouksiin.

4.5. Hankebudjetti

Työsuojelurahaston tukeen sisältyvät hankekustannukset ovat 72 484 €. Terveys- ja työkykykartoitusten osarahoittajina ovat olleet myös vakuutusyhtiöt.

5. Hankkeen tulokset ja niiden arviointi sekä hyödyntäminen

Seuraavassa on esitetty hankkeen tulokset ja niiden hyödyntäminen osa-alueittain.

5.1. Laaja-alainen kehittäminen

Hankkeessa toteutettu laaja-alaisen kehittämisen malli on haasteellinen, mutta huomioimalla laajemman kokonaisuuden yksittäisten osa-alueisiin keskittymisen sijaan, pystytään työelämää ja henkilöstötuottavuutta kehittämään tehokkaasti lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

5.2. Terveiden ja työkyvyn edistäminen

Puhelinhaastatteluna ja vaihtoehtoisesti sähköisenä kyselynä toteutettu työturvallisuuden, työkyvyn ja terveyden riskikartoitus osoittautui tehokkaaksi tavaksi jatkotoimenpiteiden suunnittelussa. Henkilöstö-palaute on ollut hyvä ja terveysvalmennuksiin osallistui yllättävän suuri ryhmä. Keväällä 2023 toteutettavan seurannan perusteella suunnitellaan jatkotoimenpiteet.

5.3. Työturvallisuuden ja työn sujumisen edistäminen

Kehittämisosion toimenpiteet ovat pohjautuneet henkilöstön haastatteluun sekä työkohteiden auditointiin. Työ- ja turvallisuusohjeet on käyty läpi työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Tulosten perusteella päivitetään nykyiset ohjeet.

5.4. Henkilöstötuottavuuden kehittäminen

Eri henkilöstömittareiden ja taloustietojen yhdistäminen ja seuranta antavat luotettavan pohjan työelämän laadun ja henkilöstötuottavuuden kehittämiseksi.

5.5. Yhteistyö vakuutusyhtiöiden kanssa

Hankkeen johtoryhmään ovat koko hankeajan osallistuneet edustajat eläke-, ja tapaturmavakuutusyhtiöistä. Toimintamalli on osoittautunut erittäin toimivaksi ja avannut uusia yhteistyönäkymiä työkyvyn ja työturvallisuuden edistämiseen. Yhteistyötä kehitetään edelleen hankkeen jälkeen.

6. Yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

”Kunnon Nosto” hankeessa käytettyjä menetelmiä ja tuloksia voidaan hyödyntää suomalaisen työelämän kehittämisessä erityisesti seuraavilla osa-alueilla:

- Laaja-alainen kehittäminen: terkasti koordinoitusti erinomainen tapa kehittää työtä.
- Työkyky ja työturvallisuuskartoitukset: strukturoitu haastattelu parantaa vastausprosenttia ja antaa ns. hiljasta tietoa.
- Terveysvalmennuksen hybridimalli: kustannustehokas tapa aktivoida henkilöstöä oman terveyden ja työkyvyn ylläpitoon.
- Henkilöstölähtöinen liiketoiminnan kehittäminen: hyvä työelämän laatu näkyy tuloslaskelmassa ja taseessa.
- Työ- ja turvallisuusohjeet sekä perehdytys: työntekijöiden ja esimiesten yhteistyöllä laaditut kirjalliset ja ajantasaiset ohjeet parantavat työturvallisuutta ja työn sujumista.
- Tietojen yhdistäminen: eri tietolähteiden ja mittareiden yhdistäminen tietosuoja- ja henkilörekisterilakien pohjalta tukee pitkäjänteistä työn kehittämistä.
- Yhteistyö vakuutusyhtiöiden kanssa: hyvä tapa kehittää ja seurata yrityksen henkilöstön työkykyä ja työturvallisuutta.