



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Hyvä työergonomia osaksi lentokonekuormaajien arkea Kehittämishankkeen loppuraportti 27.11.2018

Raportin laatijat:

Sanna Antola, Työhyvinvointipäällikkö, Swissport Finland Oy
Helena Pahkajärvi, Työfysioterapeutti, OmaValmius Oy

Tiivistelmä

Swissport Finland Oy on Helsinki-Vantaan lentoasemalla toimiva maapalveluyritys, jossa tehdään fyysisesti vaativaa työtä ramp-toiminnoissa, matkatavara-aulassa ja rahtiterminalissa. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin syy sairauspoissaoloille ja työergonomian haasteet ovat osasyynä myös työtapaturmiin. Swissportilla tehtiin vuonna 2016 Työterveyslaitoksen työn kuormittavuuden mittaus ja loppuraportti osoitti, että omasta kunnosta huolehtiminen, ergonominen työskentelytapa ja arjen pienet teot edesauttavat työssä jaksamista merkittävästi.

Ergotutortoiminnan käynnistämisen lähtökohtana oli työntekijöiden osallistaminen kehitystyöhön: heillä on käytännön tuntemus siitä, miten töitä tehdään joskus haastavissakin työolosuhteissa. Tämä käytännön tietämys työasunnoista, työtavoista ja yrityskulttuurista haluttiin yhdistää työfysioterapeutin asiantuntemukseen ja tutkimustuloksiin.

Valitsimme kehittämishankkeeseen 14 kouluttajaa ja tutoria rampin, aulan ja rahdin puolelta. Kouluttajat ja tutorit valikoituivat pilottiryhmään, sillä he tuntevat työtä hyvin ja ovat muutenkin tärkeässä roolissa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja opastaminen on heille luontevaa.

OmaValmius Oy:n työfysioterapeutti piti kouluttajien ja tutoreiden kanssa sekä yksilöllisiä että ryhmämuotoisia työpajoja, joissa rakennettiin yhteistyöllä uusi hyvän ergonomisen työskentelyn oppimisen ja ylläpidon toimintamalli. Samalla kehitettiin kohdennukset Swissportin tarpeisiin ja viimeisteltiin yhdessä toimintaa varten tarvittavat tukimateriaalit. Nämä tukimateriaalit ovat saaneet varsin positiivista palautetta.

Hankkeen työpajat ja materiaalit sekä projektin lanseeraus alkuvuonna 2018 olivat aikataulussa ja toteutuivat suunnitelmien mukaisesti. Ergotutortoiminta on edellyttänyt ergotutoreilta varsin paljon oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta, ja toimintamallin kehittämisen lisäksi suunnitelmissa on ergonomiosaamisen laajentaminen sekä tiiviimpi yhteistyö työfysioterapeuttien kanssa.

Projektimme hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä liittyy hyvien käytäntöjen jakamiseen, kuten työntekijöiden osallistamiseen ja sisäisen asiantuntijuuden kehittämiseen sekä konkreettisen toimintamallin kehittämiseen, jonka puitteissa on laadittu selkeät ja työntekijöitä arjessa puhuttelevat ergonomiohjeet.

Tavoitteenamme on ollut tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisy ja työergonomian tuominen osaksi arkea myös asenteiden ja toimintatapojen tasolla. Pitkäjänteinen työ jatkuu edelleen.

Sisällysluettelo

Kohdeorganisaation esittely ja toimialakuvaus.....	4
Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen	4
Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja asiantuntijalle.....	4
Toteutusmalli.....	5
Kehittämishankkeen merkitys hakijalle (Swissport Finland Oy) ja hankkeen tavoitteita	6
Kehittämishankkeen merkitys asiantuntijalle (OmaValmius Oy)	6
Ulkopuolinen asiantuntija ja hankkeessa sovellettu tutkimus.....	7
Hankkeen toteutuminen ja eteneminen.....	9
Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	9
Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	10
Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	11
Kehittämishankkeen toteuttajan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot	11
Liite 1 Täydennys kohtaan Hankkeessa sovellettuja tutkimuksia:.....	12

Kohdeorganisaation esittely ja toimialakuvaus

Swissport Finland Oy on Helsinki-Vantaan lentoasemalla toimiva maapalveluyritys, joka kuuluu Swissport International-konserniin. Swissport International Ltd toimii 50 maassa viidellä mantereella ja 315 lentoasemalla maailmanlaajuisesti ja työllistää noin 68 000 henkilöä. Swissport Finland Oy aloitti toimintansa 1.12.2011 ja nykyisin yrityksessä työskentelee yhteensä yli 1200 henkilöä. Työ ramp-toiminnoissa, matkatavara-aulassa, rahtiterminaalissa ja korjaamolla on fyysisesti vaativaa: työskennellään esimerkiksi ahtaissa lentokoneruumissa tai kuormataan matkatavaroita yli olkapäätason. Osa henkilöstöstä työskentelee matkustajapalvelu-lounge- ja rahtivirkailijatehtävissä, jotka painottuvat asiakaspalveluun. Lisätietoja: swissport.fi

Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin syy sairauspoissaoloille ja työergonomian haasteet ovat myös osasyynä työtaturmiin. Swissportilla suoritettiin Työterveyslaitoksen työn kuormittavuuden kartoitus vuonna 2016. Mittaus kohdentui ramp- ja matkatavara-aulan tehtäviin. Myös Työterveyslaitoksen loppuraportissa suositeltiin työergonomian ja siihen liittyvän ohjeistuksen kehittämistä. Työskentelyolosuhteiden ergonomiaan vaikuttaminen ei kaikilta osin ole mahdollista (vrt. lentokoneiden ahtaat ruumat, matkatavaroiden painorajoitukset jne), joten halusimme keskittyä oman kehon ergonomiseen käyttöön, johon jokainen voi vaikuttaa. Työterveyslaitoksen raportista kävi selvästi ilmi myös se, että työkyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta merkittävää on omasta kunnosta huolehtiminen ja arjen pienet teot, kuten venytykset työvuoron lomassa.

Ergotutortoiminnan kehittämisen lähtökohta oli työntekijöiden osallistaminen kehitystyöhön: heillä on käytännön tuntemus siitä, miten töitä tehdään hankalissa työasennoissa. Tämä käytännön tietämys työasennoista, työtavoista ja yrityskulttuurista haluttiin yhdistää työfysioterapeutin asiantuntemukseen ja tutkimustuloksiin. Uudenlaisen toimintamallin kehittämisen lähtökohta perustui ajatukselle, että sisäiset ergonomiakouluttajat ja tutorit voivat mutkattomammin lähestyä työntekijöitä ja lisäksi he voivat kouluttaa hyvät ergonomiakäytännöt jo perehdyttämisvaiheessa suoraan uusille työntekijöille. Tällä sisäisellä asiantuntijuudella tavoitellaan pitkällä tähtäimellä parempaa työergonomiaa. Tavoitteena oli siirtää painopiste oirelähtöisestä reagoinnista tuki- ja liikuntaelinvaivojen aitoon ennaltaehkäisyyn ja tehdä näin hyvästä työergonomiasta osa lentokonekuormaajien arkea.

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja asiantuntijalle

Hankkeen ohjausryhmä määriteltiin ja se kokoontui yhteensä 4x ohjelman aikana eli hankkeen alussa, hankkeen aikana 2x ja hankkeen lopussa. Kokouksissa on seurattu kehittämisohjelman etenemistä, suunniteltu viestintää sekä toimintatapoja, jotka mahdollistavat ergonomiaohjauksen toisinaan tiivistähtisestä ja nopeita reagoiteja vaativasta työn luonteesta huolimatta. Eryteisesti uutena ideana kehittämishankkeen aikana nousi ohjauksen liittäminen osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämishankkeeseen

nykyistä perusteellisemmin. Osa ergotutoreista kouluttaa uusia työntekijöitä, ja heille on palautteen mukaan ollut jo nyt paljon hyötyä uusista materiaaleista ja opeista.

Ohjausryhmätyöskentelyn lisäksi johto järjesti ergotutor-ryhmän, hankkeen asiantuntijan sekä Swissportin työfysioterapeutin kanssa päivän kestävä arviointi- ja jatkosuunnittelutapaaminen 14.9.2018. Tilaisuuden tavoitteena oli vahvistaa edelleen ergotutoreiden ja työfysioterapeutin välistä yhteistyötä, sekä arvioida ryhmän palautteen ja pilotin kokemusten perusteella, miten ergotutortoimintaa kannattaa kehittää ja laajentaa yrityksessä.

Kehittämishanke toteutettiin ryhmä- ja yksilötyöskentelynä. Vaikuttavuutta mitataan havainnoimalla sekä kyselyin. Lisäksi arviointia tehdään ohjelman ulkopuolisin mittarein, kuten seuraamalla tapaturmatilastoja ja työterveyshuollon sairauspoissaolotilastoja. On kuitenkin huomattava, että selkeästi mitattavissa olevia tuloksia voidaan odottaa vasta hankkeen päättymisen jälkeen, kun jatkokehitetty toimintamalli on laajentunut ja vakiintunut osaksi yrityksen arkea.

Toteutusmalli

Ryhmätyöpajat 4 x 6,5h: 2.10, 24.10, 7.11, 12.12.2018

- Tuki- ja liikuntaelinvaivojen ja venähdysten ehkäisyn sekä kehon huollon perusteet sovellettuna Swissportin työntekijöiden työhön ja työympäristöön.
- Työnopastajan työnkuva ja vastuut
- Opetettava asiasisältö ja materiaalisuunnittelua
- Käytännön harjoituksia, kokemusten jakamista
- Ergotutortoimintamallin kehittämistä
- Erilaisten persoonallisuuksien ohjaaminen
- Miten mukauttaa opetusta opastettavan mukaan
- Erilaisia opetusmenetelmiä
- Opastusharjoituksia, kehittyminen ohjaajana
- Jatkosuunnitelmat toimintamallin ylläpitämiseksi
- Tarvittavan tukimateriaalin kokoamista

Yksilölliset harjoitukset ryhmätyöpajojen väleissä: Toteutus työpisteissä yksilöllisesti ja pienryhminä 1,5-2h / henkilö

- Työn ergonomian tarkastelua todellisissa työtilanteissa
- Kehon kuormituksen haasteiden arviointia ja ohjauksen sisällön kehittämistä
- Havainnointiharjoituksia
- Ergonomisten kehittämisideoiden keräämistä
- Mahdollisuuksien mukaan henkilöstön kanssa keskustelua työn ergonomiasta ja ergotutortoiminnasta kertomista

Alkuperäisen suunnitelman mukaan työpistekierroksille oli ajateltu mukaan myös ergonomian opastusharjoitukset, mutta käytännössä kun kaikki työntekijät eivät vielä olleet riittävällä tasolla tietoisia kehittämishankkeesta. Alkuperäisen suunnitelman sijaan ohjausharjoitukset toteutettiin ryhmätyöpajojen yhteydessä pienryhmissä tai pareittain.

Kehittämishankkeen merkitys hakijalle (Swissport Finland Oy) ja hankkeen tavoitteita

Aiempien ergonomia- ja työhyvinvointiohjausten hyöty on jäänyt osallistujille, eikä osaaminen ja tieto ei ole päässyt siirtymään eteenpäin muille työntekijöille. Tämän kehittämishankkeen avulla haettiin uusia työkaluja fyysistä työkykyä edistävien käytäntöjen levittämiseksi Swissportin aulan, rampin ja rahdin työntekijöille. Pitkällä tähtäimellä toimintamallin juurruttua organisaatioon, haetaan konkreettisia tuloksia työtapaturmien ja tuki- ja liikuntaelinsairastavuuden vähentymisen sekä työurien pidentymisen osalta. Myös fyysiseen työkykyyn liittyvien työkykyneuvottelujen määrää seurataan.

Tämä kehittämishanke on nostanut työergonomian tärkeyden positiivisesti valokeilaan muissakin yhteyksissä: ergonomia-asioihin kiinnitetään nyt eri tavalla huomioita esimerkiksi työtapaturmien käsittelyssä. Samoin yhteistyö työterveyshuollon työfysioterapeuttiin toimii aiempaa saumattomammin ja työhöntulotarkastuksen sisällössä painotetaan työergonomian osuutta.

Kehittämishankkeen merkitys asiantuntijalle (OmaValmius Oy)

Asiantuntija sai työntekijöitä tuottamaan fyysisen työnteon näkökulmasta kriittisiä asioita ja niihin ratkaisuja. Asiantuntija pääsi kehittämissyöryhmän kanssa kiinni niihin arjen pieniin, mutta tärkeisiin kehitettäviin asioihin, joita usein keskustellaan vain työntekijöiden kesken, mutta ne eivät aina kantaudu johdon korviin. Työntekijöillä oli myös selkeä näkemys ergonomisten apuvälineiden ja työtapojen säätöjen realismista. Näin ohjeistukset ja mahdolliset tulevat ergonomian investoinnit saadaan kohdistettua asioihin, joita työntekijät oikeasti toteuttavat ja hyödyntävät käytännössä haasteellisissakin olosuhteissa. Aiemmat Valmiuden kurssimuotoiset valmennusohjelmat palvelivat Swissportilla vain kurssille osallistuvia, ja työaikajärjestelyjen kanssa on haasteellista saada aina kaikki paikalle. Oppi ja ymmärrys oman kehon ergonomisesta toiminnasta ja käytöstä työssä on nyt aiempaa paremmin mahdollista saada leviämään laajasti organisaation sisällä.

Työterveyshuolto on erikoistunut seuraamaan ja mittaamaan terveyttä sekä toimimaan silloin, kun on näköpiirissä työkyvyn uhka yksilö- tai yhteisötasolla. Työfysioterapeutin vastaanotolle pääsee oirelähtöisesti työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan läheteellä. Kynnys hakeutua vastaanotolle on monilla suuri. Työfysioterapeutti osallistui asiantuntijan vetämään kehittämishankkeen yhteenveto- ja jatkosuunnitelmapalaveriin 14.9.2018 ja aiheesta keskusteltiin paljon. Suunniteltiin tulevaa työfysioterapian ja ergotutoritoiminnan yhteistyötä, jotta oirelähtöisessä työterveyshuollossa päästään syventämään ennaltaehkäisyn osuutta aiempaa tehokkaammin, ja madaltamaan vastaanotolle hakeutumisen kynnyksiä. Nyt halutaan kehittää ennakoivasti yksittäisen työntekijän

ergonomista toimintatapaa jo silloin, kun hän on fyysisesti hyvässä kunnossa tai kun oireet ovat vasta alkamassa. Näin Valmiuden asiantuntija pääsi tukemaan asiakkaan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä, ja sai samalla oppia työterveyshuollon nykytoiminnan haasteista ja kehittämistarpeista.

Valmiuden asiantuntija kohtasi Swissport Finlandin työssä uudenlaisia fyysisen kuormituksen haasteita ratkaistavaksi yhteistyössä työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Tämä mahdollisti kehittymisen asiantuntijana edelleen. Osaaminen fyysisesti kehoa ylikuormittavien alojen erikoisasiantuntijana vahvistui.

Ulkopuolinen asiantuntija ja hankkeessa sovellettu tutkimus

Hankkeen asiantuntija oli OmaValmius Oy:n työfysioterapeutti ja työnohjaaja Helena Pahkajärvi. Pahkajärvi on toteuttanut työuransa aikana lukuisia terveyttä ja hyvinvointia edistäviä kehittämishankkeita, koulutusohjelmia ja tutkimuksia niin fyysisesti kuormittavaa työtä kuin toimisto- ja kuljetustyötä tekevien työntekijöiden kanssa. Swissport Finlandilla Helena Pahkajärvi on vetänyt kaksi fyysisen työkyvyn edistämisen pienryhmää vuosina 2015 ja 2016. Ryhmistä saatu osallistujapalaute ja yksilökohtaiset tulokset olivat varsin hyviä. Asiantuntijalla on vahva yhteys käytännön työn tekemiseen sekä kehon ergonomian toteutumiseen ja ongelmanratkaisuun niin yhteisö- kuin yksilötasolla. Lisätietoja www.valmius.fi.

Hankkeessa on sovellettu tutkimuksia seuraavalla tavalla (tarkempi aineistolistaus on raportin lopussa, Liite 1):

Tutkimus: Työterveyslaitos yhteistyössä Kansaneläkelaitos: "Mini-interventio pitkittyneen selkävivun hoidossa", Kaija Karjalainen, Antti Malmivaara...Helena Pahkajärvi....Timo Pohjolainen. Spine, Volume 28, Number 6. Pp 533-541. 2003. Lippincott Williams & Wilkins, Inc.

- Tuloksia: Kertavastaanotto vähensi ryhmällä 2 selkävaivoista johtuvia sairauspoissaoloja yli 50% ja vähensi terveyspalveluiden käyttöä normaaliin terveyskeskuskäytäntöihin (ryhmä 1) verrattuna. Lisäksi puolelle ryhmään 2 osallistuville tehtävä yksilöllinen työpistekäynti omalle työpaikalle (ryhmä 3) ei tuonut lisäarvoa, vaikka ryhmä saavutti paremmat tulokset kuin nykyinen terveyskeskuskäytäntö - työilmapiiri kuitenkin heikkeni hetkeksi työpistekäynnin jälkeen.
- Tässä hankkeessa asiantuntijana toiminut Helena Pahkajärvi kehitti 1997-1998 tutkimukseen työfysioterapeutin ohjausmenetelmän ja toteutti ohjaukset. Työfysioterapeutin ohjaus kesti parhaan tutkimusvaikuttavuuden tuoneessa kertavastaanotossa 1h ajan sen jälkeen, kun erikoistuva fysiatri oli raportoinut potilaan läsnäollessa työfysioterapeutille 15min ajan kliiniset löydökset, vähentänyt potilaan pelkoa ja kannustanut toteuttamaan työfysioterapeutin antamia ohjeita. Potilaan staattinen seisomaryhti tarkasteltiin yhteistyössä erikoistuvan fysiatriin ja työfysioterapeutin kanssa.

→ Tässä kehittämishankkeessa sovellettiin erityisesti tutkimuksessa käytetyn työfysioterapeutin ohjauksen sisältöä, jota sovellettiin kehittämishankkeeseen osallistujien

kanssa heidän yksilö- ja ryhmäopastustyöhönsä ja ”ammattikieleensä”. Lisäksi tässä kehittämishankkeessa otettiin huomioon työyhteisö, koska tutkimuksessa työilmapiiri heikkeni kun vain yhtä henkilöä käytiin interventioryhmässä 3 katsomassa omalla työpaikalla. Tähän hankkeeseen otettiin alusta asti viestinnän keinoja mukaan viedä tietoa ja oppia ergotutortoiminnasta ja opetusten sisällöstä mahdollisimman laajasti kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen ja tekemiseen.

Tutkimus: OmaValmius Oy ja Prior Oy: Kehon kuormituksen tutkimus 2015, Helena Pahkajärvi, Outi Itkonen ja Tatu Kauppinen: Kehon käyttötottumusten, staattisen seisomaryhdin ja tuki- ja liikuntaelinoireiden välisen suhteen arviointi. Tavoitteena soveltaa fyysistä työkykyä riskeeraavat löydökset tuki- ja liikuntaelinterveyttä ja -toimintakykyä ennakkoon ja ennaltaehkäisevästi tukevan ohjaustoiminnan sisältöihin. Tavoitteena myös kehittää painotusalueita ja selkokielistä kommunikointia valmennusten vaikuttavuutta edelleen parantaen.

→ Swissportin kehittämishankkeessa sovellettiin ergotutortasolla tutkimustuloksista varsinkin symmetrisen kehon käytön merkitystä niska-hartiavaivojen ehkäisyssä sekä yleisen normaalitasoisen tai hyvän nivelliikkuvuuden ja lihaksiston joustavuuden merkitystä useiden yhtäaikaan ilmenevien tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien ehkäisemiseksi. Staattisen seisomaryhdin osalta kannustettiin ohjaamaan mm. ylävartalon tai nilkkojen asentoihin liittyvät selkeät poikkeamahavainnot työterveyshuoltoon oman työfysioterapeutin terveystarkastukseen ja korjaavaan ohjaukseen.

Tutkimuksessa erityisesti lantion asentopoikkeama oikean ja vasemman puolen välillä oli vahvassa yhteydessä selkäkipuihin. Tätä ergotutoreiden ei ole mahdollista lähteä havainnoimaan, mutta vinoudesta usein seurauksena oleva ylävartalon poikkeama keskilinjasta takaa katsottuna on helpompi nähdä jo takana kävellessään. Lantion kallistuma voi johtua useasta eri tekijästä yksittäin, tai niiden eri yhdistelmistä, ja korjausohjeiden osalta fysioterapian ammattilainen on usein kuukausia aikaa vievälle kuormituksen korjaamisprosessille tärkeä taustatuki.

Kirjallisuuskatsaus: ”Työikäisten alaselkävaivojen ennaltaehkäisy – systemaattinen kirjallisuuskatsaus.” Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä Turun Ammattikorkeakoulu, Fysioterapian koulutusohjelma 2015

Niina Katajapuu, Anssi Alanko, Marko Kinnunen & Tuuli Laasonen

- Tuki- ja liikuntaelinoireita ja -sairauksia esiintyy jopa joka viidennellä suomalaisella, ja ne ovat vakava kansanterveydellinen ja -taloudellinen uhka.
- Tutkimuksissa esiintyneitä interventiomuotoja olivat fyysinen harjoittelu, neuvonta ja koulutus, apuvälineen käyttö sekä näiden yhdistelmät. Yleisesti käytettyjä tulosmuuttujia olivat kivun ja toimintakyvyn eri muuttujat, sairauspoissaolot ja psyykkiset tekijät. Suurin osa interventioista tuotti positiivisen muutoksen vähintään yhteen tulosmuuttujaan.
- Kokonaisvaltaisimmat preventiiviset vaikutukset saavutettiin yhdistämällä fyysistä harjoittelua koulutukseen ja neuvontaan.

→ Tässä kehittämishankkeessa otettiin painopistealueeksi kansanterveydellisesti merkittävä selkäsairauksien ehkäisy, toki muidenkin tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennakoinnin, ennaltaehkäisyn ja ratkaisun menetelmiä käsiteltiin. Ergotutortoiminnassa huomioitiin kaikki katsauksessa nostetut sisällöt eli fyysinen harjoittelu, neuvonta, koulutus ja apuvälineiden käyttö. Lisäksi kiinnitettiin huomiota Työterveyslaitoksen Mini-interventiotutkimuksessa arvioidun staattisen ryhdin merkitykseen tuki- ja liikuntaelinvaivojen ehkäisyssä, ja kannustettiin ohjaamaan työterveyshuoltoon työfysioterapeutin terveystarkastukseen, yksilölliseen ohjaukseen ja neuvontaan mikäli yleiset keinot eivät riitä avuksi.

Perehdyttämisen, hiljaisen tiedon siirtämisen, osaamisen kehittämisen sekä hyvinvointi- ja työhyvinvointijohtamisen tutkimukset, kehittämishankkeet ja opinnäytetyöt (listaus lopussa): Oppia sovellettiin osaksi kehittämishankkeen ryhmätyöpajoja, opastusmenetelmiä ja ergotutortoimintaa.

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Valitsimme kehittämishankkeeseen 14 kouluttajaa ja tutoria rampin, aulan ja rahdin puolelta. Valintamme kohdistui lähinnä kouluttajiin ja tutoreihin, sillä he tuntevat työtä hyvin ja ovat muutenkin tärkeässä roolissa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja opastaminen on heille luontevaa.

OmaValmius Oy:n työfysioterapeutti piti kouluttajien ja tutoreiden kanssa sekä yksilöllisiä että ryhmämuotoisia työpajoja, joissa rakennettiin yhteistyöllä uusi hyvän ergonomisen työskentelyn oppimisen ja ylläpidon toimintamalli. Samalla kehitettiin kohdennukset Swissportin tarpeisiin ja viimeisteltiin yhdessä toimintaa varten tarvittavat tukimateriaalit.

Toimintamallia pilotoitiin kevät- ja kesäkauden ajan 2018. Vuoden 2018 lopussa tehdään päätöksiä jatkosuunnitelmista, joihin kuuluu uusien ergotutoreiden kouluttaminen.

Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Kehittämishankkeen perusosio valmistui helmikuussa 2018 ja toteutuksen testaamisen pilottivaihe kesällä 2018. Kolmesta osallistuneesta yksiköstä testausvaihe toteutui yksikön kannalta sujuvimmin aulassa tavoittaen suhteessa eniten työntekijöitä. Ergotutortoimintaa kehitetään ja koulutamme myös lisää ergotutoreita. Tähänastisen palautteen mukaan henkilöstö on suhtautunut pääsääntöisesti hyvin positiivisesti ergotutortoimintaan ja erityisesti uudet materiaalit ovat saaneet kiitosta.

Ergotutoreiden palautteen mukaan uusien työntekijöiden kanssa toimiminen on sujuvaa ja neuvoja otetaan kiinnostuneena vastaan. Opasta on käyty läpi ja jaettu uusien peruskurssilla. Myös kentällä on toteutettu ohjauksia. Uusilla työntekijöillä on selvästi halu pitää huolta omasta terveydestään ja työkyvystään. Kokeneet työntekijät ovat osittain haasteellisempi ergotutoreiden ohjauksen kohderyhmä, koska monella on jo vakiintuneet työtavat ja mahdollisesti kiputiloja, joihin he eivät usko työtapojen säätöjen ja venytysten auttavan. Kokoneiden työntekijöiden ohjaukseen mietittiin 14.9 jatkosuunnittelupäivässä uusia lähestymistapoja.

Myös keväällä 2018 toteutetun henkilöstökyselyn avoimissa vastauksissa näkyi selvästi ergotutoreiden vaikutus, vaikkei asiaa suoraan kysytykään.

"Työergonomia opas oli hyvä satsaus työhyvinvointiin."

"Työergonomiia on pyritty parantamaan mm. kiertävillä ergotutotereilla ja ergonomiakirjalla."

"Haave olisi, et enemmän saisi mieliä heräämään todellisuuteen ja sinne ollaan matkalla. Swissportille iso käsi kun viittii oikeasti tehdä jotain asioille, koska kädet taskussa ei tapahdu mitään."

"Vedän tällä hetkellä peruskurssia. Menikin melkein koko päivä tämän asian esittelyyn. Toivat näkökulman mitä eivät varmaan meidän oma väki näe: Työnantajalla on halu viedä ja kehittää asioita eteenpäin".

Ergotutortoiminta näkyy käytännössä mm:

Uudet materiaalit

- painettu ergonomiaopas
- osastokohtaiset lyhennelmät (aula, ramp, rahti) PPT-slidet havainnekuvineen
- osastokohtaiset (aula, ramp, rahti) tarkistuslistat, joilla varmistetaan, että avainkohdat käyty läpi työntekijöiden kanssa
- kehon ergonomian symmetriatestit; liikkuvuus ja tapa käyttää kehoa

Ergotutortoiminta:

- ergonomia-asiat käydään laajemmin läpi perehdytyksessä
- ergotutoreille suunniteltiin 2 työvuoroa/6 viikon lista
- ergotutor-vuoroissa käydään ergonomia-asioita läpi sekä vapaamuotoisesti työn ohessa että tarkistuslistojen kanssa

Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen työpajat ja materiaalit sekä projektin lanseeraus alkuvuonna 2018 olivat aikataulussa ja toteutuivat suunnitelmien mukaisesti. Ergotutortoiminta on vaatinut ergotutoreilta varsin paljon oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta, ja haasteeksi on osoittautunut ergotutorvuorojen hyödyntäminen käytännössä. Esimerkiksi tarkistuslistan läpikäynti on ollut haasteellista, kun työntekijän on pitänytkin kiirehtiä takaisin oman työtehtävänsä pariin.

Tavoitteena on ollut tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisy ja työergonomian tuominen osaksi arkea myös asenteiden ja toimintatapojen tasolla. Kokonaisuutena tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolot ovat hieman laskeneet v. 2018 edellisen vuoden vastaavaan jaksoon verrattuna, mutta kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei tilastoista voi vielä tehdä.

Suunniteltujen tulosten saavuttaminen vaatii lisää ergotutoreiden kouluttamista sekä enemmän tukea heidän käytännön työhönsä. Kulttuurinmuutoksen osalta on ollut tärkeää, että työergonomia on noussut eri tavalla osaksi arkea ja keskusteluja kiitos ergotutortoiminnan.

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Kun ergotutortoiminta vakiintuu Swissportilla ja tuloksia on arvioitavissa pidemmältä ajanjaksolta, tarkoituksena on järjestää yhteistyössä OmaValmius Oy:n kanssa osallistava työpajaseminaari. Seminaariin on alustavasti suunniteltu kutsuttavaksi fyysisesti kuormittavien alojen organisaatioista johtoa jakamaan ja oppimaan fyysisen työkyvyn edistämistä, sekä löytämään omille työpaikoilleen sopivia uusia toimintamalleja. Seminaarin avulla tämän kehittämishankkeen tuloksia päästäisi tehokkaasti jakamaan suomalaiseen työelämään.

Voimme suositella ergotutortoiminnan käynnistämistä muillekin organisaatioille riippumatta työn kuormittavuudesta. Myös asiantuntija-aloilla kärsitään tuki- ja liikuntaelinvaivoista, vaikka niiden vuoksi ollaan vähemmän pois työstä kuin fyysisillä aloilla. Ergotutortoiminnan myötä osaaminen juurtuu organisaation sisään, riippuvuus ulkoisista asiantuntijoista kevenee ja voi halutessa aloitusvaiheen jälkeen jatkua vain ylläpidon tukena ja osaamisen asteittaisena syventämisenä. Olennaista on löytää ergotutoreiksi sellaisia omia työntekijöitä, jotka ovat sekä fyysisen työkyvyn edistämistä että opastustyöstä kiinnostuneita ja innostuneita. Tärkeää on tietysti myös, että toiminnalla on sekä johdon että esimiesten tuki ja sitoutuminen, jotta toimintamallin toteuttaminen onnistuu pitkällä tähtäimellä.

Kehittämishankkeen toteuttajan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot:

Hakija:

Swissport Finland Oy
Sanna Antola
sanna.antola@swissport.com

Asiantuntija:

OmaValmius Oy
Helena Pahkajarvi
+35840 549 4651
helena.pahkajarvi@valmius.fi
www.valmius.fi

Liite 1 Täydennys kohtaan Hankkeessa sovellettuja tutkimuksia:

MINI-INTERVENTIO PITKITTYYNEEN SELKÄKIVUN HOIDOSSA

Kelan rahoittamassa tutkimuksessa pitkittyneestä lanneselkävusta kärsiviä potilaita lähetettiin Työterveyslaitokselle pääkaupunkiseudun terveyskeskuksista (Kauniainen, Vantaa, Helsinki ja Espoo). Potilaat jaettiin sokkouttamalla kolmeen ryhmään, joista tutkimukseen kehitetyllä fysiatrin ja työfysioterapeutin yhteistyömuodolla saatiin selkeästi parhaat tulokset. Uutta tutkimuksessa oli myös Helena Pahkajärven kehittämä fysioterapeutin systemaattinen ohjausmenetelmä. Kahden ja puolen tunnin kertavastaanotto vähensi vuoden seurannassa sairauspoissaoloja yli 50% normaaliin terveyskeskuskäytäntöön verrattuna. Lisäksi terveyspalvelujen käyttö väheni.

Tutkimus: "Mini-intervento pitkittyneen selkävun hoidossa", Karjalainen et al. Spine, Volume 28, Number 6. Pp 533-541. 2003. Lippincott Williams & Wilkins, Inc.

KEHON KUORMITUKSEN TUTKIMUS

Helena Pahkajärvi, Outi Itkonen OmaValmius Oy ja Tatu Kauppinen, Prior Oy, 2015: Kehon käyttötottumusten, staattisen seisomaryhdin ja tuki- ja liikuntaelinoireiden välisen suhteen arviointi.

Tutkimusohjelman raportissa tarkastellaan OmaValmius Oy:n mittareita seuraaviin tuki- ja liikuntaelimistön terveyteen liittyviin tekijöihin

- Kehon symmetria; staattinen ryhti seisten, 15 kehon osaa
- Kehon toiminnallinen symmetria, 5 eri toimintoa
- Kehon liikkuvuus, 2 x 12 kehon osaa

Tutkittavia henkilöitä oli yhteensä 423

- 83 työfysioterapeutin vastaanotolla käynyttä toimihenkilöä
- 340 ryhmä- ja yksilövalmennusohjelmaan osallistunutta fyysisesti kuormittavalla alalla työskentelevää työntekijää

Tutkimuksessa testattiin eroavatko kolmesta erityisesti ensimmäinen ja kolmas ryhmä toisistaan:

- 1) Täysin oireettomat
- 2) Ne, joilla on ollut oireita alle 30 päivänä edellisen puolen vuoden aikana
- 3) Ne, joilla on ollut oireita yli 30 päivän aikana edellisen puolen vuoden aikana

Tuloksia

Selkäoireiden kohdalla keskeiset ongelmat liittyvät kehon symmetriaan.

– Eryityisesti lievätkin lantionharjojen oikean ja vasemman puolen väliset puolierot takaa ja mahdollisuuksien mukaan edestä katsottuna, ja niiden asteittainen tasaaminen tulee ottaa huomioon sekä ennaltaehkäisevästi että kuntoutusta toteutettaessa

Niska- ja hartiaoireiden kohdalla tulee kiinnittää huomiota kehon käytön symmetriaan.

– Eryityisen paljon tulee kiinnittää huomiota taipumukseen nojata istuessaan toiselle puolelle, myös oikean ja vasemman alaraajan välistä seisomatasapainon symmetriaa kannattaa kehittää sekä ennaltaehkäisevästi että kuntoutusta toteutettaessa

Lisäksi vaikuttaa, että yleiset liikkuvuuden ongelmat ovat yhteydessä kaikkiin tutkittuihin ongelmiin

– Kokonaisvaltaisesti liikkuvuuden ylläpitämiseen ja liikkuvuusongelmien ratkaisemiseen tulee kiinnittää huomiota aiempaa enemmän ja aiempaa varhaisemmassa vaiheessa sekä ennaltaehkäisevästi että kuntoutusta toteutettaessa

TYÖIKÄISTEN ALASELKÄVAIVOJEN ENNALTAEHKÄISY – SYSTEMAATTINEN KIRJALLISUUSKATSAUS

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ TURUN AMMATTIKORKEAKOULU Fysioterapian koulutusohjelma 2015

Niina Katajapuu, Anssi Alanko, Marko Kinnunen & Tuuli Laasonen

Kirjallisuuskatsaus

Tuki- ja liikuntaelinoireita ja -sairauksia esiintyy jopa joka viidennellä suomalaisella, ja ne ovat vakava kansanterveydellinen ja -taloudellinen uhka. Yleisimmät yli 30-vuotiailla suomalaisilla työikäisillä esiintyvät TULE-oireet johtuvat selkävaivoista, joista suurin osa on ohimeneviä ja epäspesifejä. TULE-sairauksien yleistymisen vuoksi tarvitaan terveyttä edistäviä ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä sairauksista aiheutuvien haittojen vähentämiseksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla alaselkävaivojen ennaltaehkäisyn menetelmiä viimeisen 20 vuoden aikana.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Turun TULE-tietokeskus, jolle tuotettiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta ehdotuksia alaselkävaivojen ennaltaehkäisevien toimien tuottamiseksi. Kirjallisuuskatsauksen tutkimushaku suoritettiin ennalta määritetyn hakustrategian mukaisesti MEDLINE-, PEDro- ja PubMed-tietokantoihin.

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 34 sisäänottokriteerit täyttävää primaari- ja sekundaaripreventiivistä tutkimusta, joiden PEDro scale -pisteiden keskiarvo oli $\approx 6,1$ (vaihteluväli 4–8).

Tutkimuksissa esiintyneitä interventiomuotoja olivat fyysinen harjoittelu, neuvonta ja koulutus, apuvälineen käyttö sekä näiden yhdistelmät. Yleisesti käytettyjä tulosmuuttujia olivat kivun ja toimintakyvyn eri muuttujat, sairauspoissaolot ja psyykkiset tekijät. Suurin osa interventioista tuotti positiivisen muutoksen vähintään yhteen tulosmuuttujaan.

Kokonaisvaltaisimmat preventiiviset vaikutukset saavutettiin yhdistämällä fyysistä harjoittelua koulutukseen ja neuvontaan. Lisää laadukkaita tutkimuksia tarvitaan vaikuttavien interventioiden sisällön, ajoituksen ja keston tarkentumiseksi.

ASIASANAT:

Alaselkä, ennaltaehkäisy, fysioterapia, selkä, tuki- ja liikuntaelimet, työikäiset

Perehdytyksestä innovointiin: ulkopuolisuuden hyödyntäminen henkilöstövoimavarojen kehittämisessä

Juntunen.Sanna.pdf (975.0Kt)

2014

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201406171277>

Innovatiivisuudesta puhutaan paljon, sillä sen nähdään usein johtavan organisaation menestykseen. Uuden työntekijän ulkopuolisuus on organisaatiolle mahdollisuus innovointiin.

Ei kuitenkaan ole itsestään selvää, että uusien työntekijöiden innovaatiopotentiaali hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla. Tässä tutkimuksessa selvitetään, mitkä tekijät estävät perehdytysvaiheessa uusien työntekijöiden ideoiden ja ajatusten esiin saamisen ja niiden hyödyntämisen henkilöstövoimavarojen kehittämisessä. Tutkimuksen teoreettinen osuus koostuu henkilöstövoimavarojen kehittämistä, perehdyttämistä, ulkopuolisuutta ja innovaatioita käsittelevän kirjallisuuden tarkastelusta. Tutkimus sisältää teemahaastattelututkimuksen, joka toteutettiin Ammattiopisto Luovin Oulun, Limingan ja Muhoksen koulutuspäälliköille (n=7) keväällä 2014. Tuloksia on verrattu kirjallisuuteen sekä aiempiin innovaatioesteitä koskeviin tutkimuksiin. Aineistosta nousi esiin seitsemän keskeistä estettä, jotka voivat estää uusien työntekijöiden innovaatiot perehdytysvaiheen aikana. Nämä esteet ovat hierarkia, perinteet ja organisaatiokulttuuri, vuorovaikutus, kiire, strategianviestintä, yksilöllisyys, sekä johtaminen. Havaitut esteet muodostavat rakenteellisia esteitä uusien työntekijöiden innovatiivisuudelle sekä heidän ulkopuolisuutensa hyödyntämiselle.

Osaamisen kehittäminen ryhmävalmennuksen avulla

Vanhalakka, Hanna-Kaisa (2017)

Hämeen ammattikorkeakoulu

Julkaisun pysyvä osoite on

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201704034117>

Nopeasti muuttuvassa maailmassa punnitaan yritysten kyky oppia uutta tehokkaasti ja kilpailukykyä ylläpitävästi. Keskeisessä roolissa ovat ihmiset, joiden osaamisesta loppujen

lopuksi on kyse. Miten saada yksilöt oppimaan nopeammin ja tehokkaammin, jotta yrityksen valittu strategia toteutuu?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ymmärtää paremmin ryhmä-valmennusta ja arvioida sen käyttöä osaamisen tehokkaaseen kehittämiseen kohdeorganisaatiossa. Lisäksi tavoitteena on luoda viitekehys uudelle työkalulle valmentavaan johtamiseen heidän käyttöönsä.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään yksilön, tiimin ja organisaation oppimista, osaamisen johtamista sekä valmentavaa johtamista.

Opinnäytetyön tapaustutkimus toteutettiin kohdeorganisaation viidessä yksikössä syksyllä 2016. Tutkimuksessa selvitettiin millainen ryhmävalmennus voisi olla, mikä olisi sen tavoite ja sisältö sekä osallistuneiden kokemukset toteutetuista piloteista. Aineisto kerättiin kahdessa työpajassa sekä ryhmäteemahaastatteluin. Työpajoissa suunniteltujen ryhmävalmennusten osallistuneiden kokemukset haastateltiin kokeilun jälkeen.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että se koettiin mielekkääksi tavaksi jakaa osaamista, saada uusia näkökulmia ja oivalluksia. Ryhmävalmennustyökalun käyttöönotto vaatii kohdeorganisaation määrittelemän yhteisen ja selkeän tavoitteen, huolellisen suunnittelun ja ohjeet sen käyttämisestä.

Osaamisen kehittäminen työfysioterapian palveluprosesseissa

Vihko, Eeva Turun ammattikorkeakoulu 2012

Julkaisun pysyvä osoite on

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205117627>

Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli Turun Työterveystalon työfysioterapian laadun kehittäminen. Tähän pyrittiin kartoittamalla työntekijöiden osaamista sekä muodostamalla keskeisistä työfysioterapian palvelutuotteista prosessikuvaukset, joiden avulla oli tarkoitus selkiyttää ja yhtenäistää työnkuvia. Lisäksi pyrittiin selvittämään työfysioterapian työntekijöiden näkemyksiä osaamisen kehittämisestä. Lopputuloksena oli tarkoitus luoda osaamiseen liittyvä kehittämissuunnitelma työfysioterapialle.

Osaamista kartoitettiin strukturoidun osaamiskartoitusmittarin avulla, joka oli alun perin luotu opinnäytetyönä työterveyshoitajien osaamisen kartoittamiseen.

Projektiryhmätyöskentelyä käytettiin kehittämismenetelmänä mittarin muokkaamisessa työfysioterapeuteille soveltuvaksi sekä palvelutuote- ja prosessikuvausten muodostamisessa. Prosessikuvauksissa tuotiin esiin kunkin prosessin edellyttämä keskeinen osaaminen. Kolmantena kehittämismenetelmänä käytettiin teemoitettua fokusryhmähaastattelua, jonka avulla pyrittiin selvittämään työfysioterapian työntekijöiden näkemyksiä osaamisen kehittämisen painopistealueista ja menetelmistä. Aineisto käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmää soveltaen.

Sekä osaamiskartoituksen että ryhmähaastattelun tulokset olivat osaamisen kehittämistarpeiden suhteen samansuuntaisia. Monet näistä kehittämistarpeista liittyivät osaamisalueisiin, jotka olivat palveluprosessien kannalta keskeisiä. Esimerkkejä tällaisista kehittämistarpeista olivat fyysisen toimintakyvyn ja työhön liittyvien kuormitustekijöiden arviointiosaaminen, työkykyä tukeva osaaminen, tuki- ja liikuntaelinoireisiin liittyvä tutkimusmenetelmä- ja ohjausosaaminen sekä moniammatillinen työskentelyosaaminen. Osaamisen kehittämisen toimintatavoista tuotiin esiin muun muassa suunnitelmallisuuden parantaminen, moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sekä työfysioterapian yhteiset

kehittämis- ja koulutuspaikatteajat. Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi työfysioterapialle räätälöity osaamisen kehittämissuunnitelma. Osaamiskartoitusmittaria voidaan tarvittaessa käyttää myös suunnitelman toteutumisen arviointimenetelmänä jatkossa.

Hyvinvointia työssä - johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä

Säkinen, Heli

Laurea-ammattikorkeakoulu

2012

Julkaisun pysyvä osoite on <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012112115910>

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia edistäviä tekijöitä sekä näkemyksiä johtamisesta työhyvinvoinnin edistäjänä. Tavoitteena oli tuottaa kirjallisuuskatsauksen avulla työhyvinvoinnin sekä johtamisen tutkimukseen ja kirjallisuuteen perustuen tiivistettyä ja analysoitua tietoa työhyvinvointia edistävästä tekijöistä.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: 1. Millaisia yksilön työhyvinvointia edistäviä tekijöitä on kuvattu tutkimuksissa ja kirjallisuudessa, 2. Millaisia työyhteisön työhyvinvointia edistäviä tekijöitä on kuvattu tutkimuksissa ja kirjallisuudessa, 3. Millaisia organisaation työhyvinvointia edistäviä tekijöitä on kuvattu tutkimuksissa ja kirjallisuudessa ja 4. Millaisia näkemyksiä tutkimuksissa ja kirjallisuudessa on esitetty johtajuuden merkityksestä työhyvinvoinnin kannalta?

Opinnäytetyön aineisto muodostui 13 tutkimusjulkaisusta; kuudesta väitöskirjasta, kahdesta tieteellistä artikkelista ja viidestä tutkimusraportista. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Opinnäytetyön keskeisinä tuloksina todettiin, että yksilön hyvinvointia työssä edistävät työkokonaisuuden toimivuus, oikeudenmukaisuuden kokemus työssä, osaamisen kehittäminen työssä, työn tuottamat positiiviset kokemukset, vuorovaikutuksen toimivuus ja yhteisöllisyys sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävä toiminta. Työyhteisön työhyvinvointia opinnäytetyön tulosten mukaan edistivät työn ja työyhteisön toimivuus, yhteistyön sujuvuus sekä sosiaalinen toiminta. Organisaation työhyvinvointia edistivät opinnäytetyön tulosten mukaan työelämän kehittämisorientoituneisuus ja -tekijät sekä organisaation hyvinvointia tukeva työkuultuuri. Johtaminen työhyvinvointia edistäjänä opinnäytetyön tulosten mukaan muodostui hyvinvointia edistävästä johtamiskäytännöistä työssä sekä hyvinvoinnin kehittämisestä johtamisen avulla. Hyvinvoinnin johtamisen tukena työhyvinvointia edistävät toimivat ja hyödylliseksi koetut hyvinvoinnin mittaamis- ja seurantajärjestelmät. Opinnäytetyön tuloksiin nojaten esitettiin kehittämissuunnitelmassa työhyvinvoinnin keskeisimmät kehittämissuunnitelmissa, jossa työyhteisön johtaminen on keskeisessä "asemassa".

Yksilön työhyvinvointia on mahdollista edistää säännöllisesti toteutetuilla hyvinvointikeskusteluilla esimiehen kanssa, esimiehen välittävällä hyvinvointiasioihin liittyvällä asenteella, hyvinvointia tukevilla muutoksilla ja tukijärjestelyillä työssä, yksilöllisten hyvinvointiin ja elämäntilanteeseen vaikuttavien tekijöiden huomioimisella, osaamisen kehittämisellä ja kouluttautumisen mahdollisuuksilla, turvallisella työilmapiirillä sekä avoimella ja vuorovaikutukseen perustuvalla viestintäkuultuurilla. Työyhteisön työhyvinvointia voidaan kehittää yhteisistä arvoista, päämääristä sekä toimintatavoista ja rakenteista sopimalla, yhteistyötä sekä yhteistoimintaa edistämällä sekä vuorovaikutuksellisen ja turvallisen työyhteisökuulttuurin luomisella ja ylläpitämisellä.

Organisaation työhyvinvointia voidaan edistää hyvinvointiprosessien kytkemisellä strategiseen päätöksentekoon ja toimintaan, päätöksenteon oikeudenmukaisuudella ja avoimuudella, johdon toiminnan esimerkillä hyvinvoinnin edistämiseksi, oppimisen ja osaamisen mahdollistavalla työkuultuurilla sekä jatkuvalla johtamisosaamisen kehittämisellä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tuominen, Senja

Tampereen ammattikorkeakoulu 2012

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012091113550>

Työntekijöiden työhyvinvointi luo hyvän pohjan työyhteisön tuloksellisuudelle ja toimivuudelle. Jatkuvat uudistukset ja muutokset työelämässä asettavat suuria haasteita työhyvinvoinnille ja sen johtamiselle. Uudessa tilanteessa ei enää riitä pelkästään fyysisen työkyvyn edistäminen vaan sen rinnalle ovat nousseet erityisesti henkiseen kuormittavuuteen liittyvät tekijät.

Tutkimusten mukaan esimies voi vaikuttaa olennaisesti henkilöstön työhyvinvointiin esimerkiksi työilmapiiriin ja oman johtamisen kautta.

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Manpower Group Solutions (MGS). Tutkimuksen tavoitteena oli luoda työhyvinvointisuunnitelma toimeksiantajayritykselle. Sen pohjaksi olin tehnyt selvityksen jonka pääongelmana oli selvittää, miten MGS:n esimiehet kokevat voivansa vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin johtamisen avulla. Selvityksessä selvitin myös mikä on johtamisen merkitys työhyvinvoinnille yrityksessä, miten johtaminen toimii yrityksessä ja mihin osa-alueisiin johdon on erityisesti keskityttävä parantaakseen työhyvinvointia yrityksessä.

Kysymyksessä oli kvalitatiivinen tapaustutkimus, jossa aineiston keruu tapahtui teemahaastatteluilta. Haastatteluista ilmeni, että esimiehet ja alaiset pitivät johtamista erittäin tärkeänä työhyvinvoinnin tekijänä. Esimiehet kokivat voivansa vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin luomalla avoin työilmapiiri, kannustamalla ja antamalla palautetta tehdystä työstä. Avoin vuorovaikutus, tasa-arvoinen kohtelu ja työn realistinen tavoitteiden määrittely koettiin tärkeiksi tekijöiksi.

Tutkimuksessa selvisi, että johtaminen yrityksessä toimii pääsääntöisesti hyvin, mutta kehitettävää toki löytyi. Yrityksessä on erilaisia esimiehiä, joista osa ovat selvästi enemmän asijahtajia ja osa henkilöstöjohtajia. Tuloksien perusteella tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi ilmenivät palautteen anto, yhteisten pelisääntöjen luominen ja henkilöstöltä saadun palautteen tehokkaampi hyödyntäminen. Tämän lisäksi kehitettävää olisi lähestymistavoissa, henkilöstön motivoinnissa sekä selkeämmässä tiedottamisessa.

Perehdytys ja työhyvinvointi : käsi kädessä

Parvi, Kati

Turun ammattikorkeakoulu 2013

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013111116807>

Perehdyttämiseksi kutsutaan vaihetta kun uusi työntekijä tulee työpaikkaan ja hänelle aletaan kertoa tärkeitä asioita hänen tulevasta työstään, työyhteisöstään ja organisaatiosta. Tästä vaiheesta voidaan myös käyttää termiä alkuperehdytys. Perehdytys eroaa työohjauksesta siten että työnohjaus keskittyy enemmän ammatillisen osaamisen

kehittämiseen sekä työssä jaksamiseen kun taas perehdyttämisessä perehdytetään henkilö johonkin tiettyyn työtehtävään. Työhyvinvointiin vaikuttaa henkilön itsensä kokema hyvinvointi ja kaikki osa-alueet työympäristöstä. Työn ja vapaa-ajan ollessa tasapainossa ihminen kokee työhyvinvointia. Sen keskeisessä asemassa on osaaminen ja hyvä perehdyttäminen vahvistaa osaltaan henkilön osaamista. Perehdyttäminen on myös työyhteisön jäsenten välistä viestintää ja viestintä eli tiedonkulku on hyvin tärkeä asia onnistuneen työyhteisön toiminnassa.

Tässä kehittämistyössä tutkitaan perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin yhteyttä toisiinsa. Halutaan saada selville mikä todellinen yhteys perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin välillä. Ja pidetäänkö perehdyttämistä käytännön työssä niin tärkeänä kuin ajatellaan sen teoriassa olevan? Ja entä perehdyttämiskansio miten se vaikuttaa työnkuormitukseen ja sitä kautta työhyvinvointiin? Näihin kysymyksiin saatiin vastaukset kirjallisella kyselytutkimuksella eli puolistrukturoidulla kyselylomakkeella joissa kaikilla olivat samat kysymykset ja väittämät. Tämä kysely tehtiin viidelle suunnilleen samankokoiselle kirjastolle kuin Ilmajoen kunnankirjasto ja saatuihin vastauksiin verrattiin Ilmajoen kirjaston tilannetta. Tähän kehittämistyöhön liittyen tehtiin myös työhyvinvointikysely Ilmajoen kirjaston henkilökunnalle ja saatuja vastauksia peilattiin Maslow'n tarvehierarkiasta kehiteltyihin työhyvinvoinnin portaat -malliin. Tämä työhyvinvointikysely toteutettiin ennen perehdyttämiskansion, joka tässä työssä on tuotoksena, käyttöönottoa ja muutama kuukausi käyttöönoton jälkeen.

Perehdyttäminen ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä, ainakin teoriassa. Saaduista vastauksista käy ilmi että käytännössä perehdyttämisen hoitavat usein ne jotka ehtivät ja perehdyttämisen ei koeta vaikuttavan paljoakaan henkilökunnan työnkuormittavuuteen mutta osaamiseen jonkin verran. Useassa kirjastossa ei ole käytössä perehdyttämiskansiota ja he eivät koe sitä heille tarpeelliseksi. Perehdyttäminen on yhteistyötä, ei niinkään esimiehen vastuulla olevaa, vaan se koetaan kaikille työyhteisön jäsenille kuuluvaksi. Vastauksista käy ilmi että perehdyttäminen ja työhyvinvointi eivät ole niin kiinteästi yhdessä kuin luullaan. Ilmajoen kirjasto voi työhyvinvoinnin portaiden mukaan hyvin mutta perehdyttämiskansio ei ole parantanut yhteisön hyvinvointia muuta kuin perehdyttämisen kohdalla.

HILJAISEN TIEDON SIIRTÄMISEN HAASTEET JA KEHITTÄMINEN SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU OPINNÄYTETYÖ Tiivistelmä

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Petra Nurmi-Ristola

Hiljaisen tiedon siirtämisen haasteet ja kehittäminen konepajayrityksessä

Päiväys 21.3.2017 Sivumäärä/Liitteet 65 / 2

Ohjaajat Virpi Laukkanen ja Antti Iire

Tiivistelmä

Osaamisen johtaminen kytkeytyy valittuun strategiaan ja tarkoitus on huolehtia, että organisaatiosta löytyy sitä osaamista, joka on strategian kannalta merkityksellistä.

Osaamisen johtaminen lähtee ydinosaamisen tunnistamisesta ja sen varmistamisesta, että

ydinosaaminen säilyy ja sitä kehitetään strategian mukaisesti tulevaisuudessakin. Hiljainen tieto on kokemuksen mukanaan tuomaa osaamista ja ammattitaitoa, jota on vaikeaa sanoa kuvilla tai kirjoittaa. Hiljaiseen tietoon kätkeytyy organisaatiolle tärkeää ydinosaamista ja siksi hiljainen tieto tulisi tuoda näkyväksi ja dokumentoiduksi. Hiljainen tieto nousee keskusteluun eläkkeelle jäämisen tai työpaikan vaihtamisen yhteydessä, mutta hiljaista tietoa tulisi siirtää ja dokumentoida kaiken aikaa. Kaikki hiljainen tieto ei ole hyödyllistä ja onkin tärkeää, että yrityksessä tunnustetaan ja johdetaan arvoa tuottavaa hiljaista tietoa. Osaavan henkilöstön kautta syntyy laadukkaita tuotteita. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää toimeksiantajayrityksen hiljaisen tiedon siirtymisen nykytila ja käytetyt menetelmät. Tavoitteena oli luoda kehitysehdotuksia, joiden avulla yrityksessä voidaan jatkossa siirtää tehokkaasti juuri sitä hiljaista tietoa, joka strategisen ydin-osaamisen kannalta on merkityksellistä.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus ja se toteutettiin tapaustutkimuksena.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastatteluja, joissa selvitettiin hiljaisen tiedon siirtämisen nykytilaa. Haastatteluiden avulla etsittiin tiedon siirtämisen haasteita sekä kehitysehdotuksia, joilla osaamista pystyttäisiin paremmin jakamaan. Haastattelujen lisäksi tutkimuksessa käytettiin teoretietoutta.

Hiljaisen tiedon nähdään siirtyvän parhaiten yhdessä työtä tekemällä ja keskustelujen kautta. Työyhteisön ilmapiirillä ja tietoa antavan sekä vastaanottavan henkilön asenteilla on merkitystä. Esimiehen rooli tiedon siirtämisen kannustajana, luottamuksellisen ilmapiirin luojana ja henkilökemioiden tunnustajana on merkittävä. Aikataulun merkitystä ei saa väheksyä, sillä hiljaisen tiedon dokumentoimiseen ja siirtämiseen on syytä varata riittävästi aikaa. Toimeksiantajan henkilöstö kokee omaavansa hiljaista tietoa ja jakavansa sitä avoimesti sekä oma-aloitteisesti. Hiljaisen tiedon siirtämisen suunnitelman tekeminen olisi järkevää ja hyödyllistä.

Avainsanat: Osaaminen, osaamisen johtaminen, hiljainen tieto.