

SAK

100

tapaa tehdä
yhdessä



Miten määritellään hyvä työ ja
miten työelämän laatua voi kehittää?
Tutustu SAK:n Hyvän työn sivustoon.



100
tapaa tehdä
yhdessä

Julkaisun on toimittanut
Marjo Pihlajaniemi

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK
10/2024
ISBN ISBN 978 951 714 336 3

100

tapaa tehdä yhdessä



Miten tehdään yhdessä parempia työpaikkoja?

Hyvän työpaikan tunnistaa siitä, että perusasiat ovat kunnossa ja ihmiset luottavat siellä toisiinsa. Luottamusta ei voi pakottaa, vaan se kehittyy tai näivettyy työpaikan arjessa ja siihen kuuluvissa kohtaamisissa.

Yritys voi toimia ilman luottamusta – mutta se ei voi menestyä. Tämän vuoksi tuottavuuden avaimia ei kannata etsiä tilikirjoista, vaan arjesta. Vastuun antaminen ja ottaminen työn sujuvuudesta ja kehittämisestä yhdistettynä arvostavaan ja välittömään johtamiseen luovat pohjan, jonka avulla luodaan menestystarinoita.

Sata tapaa tehdä yhdessä -julkaisu vie sinut suomalaisille työpaikoille. Pääset näkemään välähdyksiä niistä teoista ja hetkistä, joissa työntekijät ja työnantajat ovat luoneet tai vahvistaneet luottamusta.

Toivottavasti saat julkaisusta vinkkejä omaan työhösi ja työyhteisöösi. Sitaatit on koottu hyvää muutosjohtamista käsittelevän tutkimukseni haastatteluista. Mukana on myös katkelmia SAK:n jäsenliittojen lehdistä ja verkkosivuilta sekä tutkimuksista, joita SAK tekee työpaikkojen käyttöön ja yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi. Tekstit ovat lyhennelmiä. Jokaisen perässä on qr-koodi, jonka kautta pääset lukemaan alkuperäisen tekstin.

#HyväTyö

Marjo Pihlajaniemi

marjo.pihlajaniemi@sak.fi

SISÄLLYS



MEIDÄN YHTEINEN
TYÖPAIKKAMME 6



YHDESSÄ SUUNNITELTU
ON PAREMMIN TEHTY 16



HYVILLÄ JOHTAJILLA
ON HYVIÄ ALAISIA 24



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN
ON KAIKKIEN ETU 34



3/100

tapaa tehdä yhdessä

Kun uusi työntekijä tulee, meillä on mahdollisimman pian tervetulokahvit. Meillä tehdään aika paljon etätöitä ja osa on muualla, joten tervetulokahveilla toivotetaan uudet ihmiset tervetulleiksi.

Järjestöt, nainen, 37

4/100

tapaa tehdä yhdessä

He [yksikkönä] valitsivat ne yksikön ongelmat, mitkä otettiin työn alle. Se pitää tulla sieltä ihmisistä, heidän pitää keksiä itse vastaukset ja ne löytyy kysymällä, kysymällä ja kysymällä.

Terveys- ja hoiva-ala, mies, 50

5/100

tapaa tehdä yhdessä

Kyllä asioita viedään eteenpäin.

Meillä on tavoitteet korkealla. Kun katsoo vanhoja muistiinpanoja, niin huomaa, mitä kaikkea on viety eteenpäin.

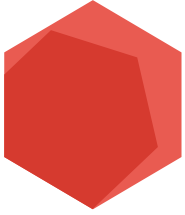
Järjestöt, nainen, 37

6/100

tapaa tehdä yhdessä

Kun mä meen varikolle, oli siellä ketä tahansa meidän allianssiin kuuluvaa porukkaa, mulla on sellainen olo, että me tehdään samaa työtä ja tähdätään samaan maaliin.

Kuljetusala, mies, 35



MEIDÄN YHTEINEN TYÖPAIKKAMME

Tärkeintä on luottamus

7/100
tapaa tehdä
yhdessä

KIRJOITTAJA: MARI SCHILDT | KUVA: AKSELI MURAJA

Oma terveys voi olla kiinni kaverista. Silloin on mukava tietää, että tällä löytyy osaamista. Varkauden Stora Enson soodakattilaa ovat pyörittämässä talteenoton operaattorit **Veikko Turunen** ja **Antti Kivikoski**.

- Tämä on joukkueläji. Ei ole hyötyä, jos ajomies on huippu ja kentämies ei, tai toisinpäin. Tässä täytyy täysin luottaa toiseen, toteaa Kivikoski.

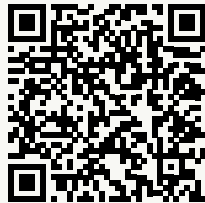
Turunen kertoo, että molemmilla pitää olla ammattitaito ja tieto siitä, mitä tekee. He ovat työskennelleet yhdessä vuosikymmenen siitä asti, kun Kivikoski tuli Turusen oppiin, ja luottamusta löytyy.

Heidän työssään luottamus korostuu, koska putkissa kiertää lipeää ja höyryä. Terveys ja jopa henki voi olla työparin ammattitaidon varassa.

- Häiriötilanteet ovat pahimpia. Pitää pystyä tietämään, mitä toinen tekee. Muuten voisi tapahtua pahakin tapaturma. Pitää myös pystyä luottamaan, että työkaveri varmistaa tehneensä oikein ja niin toimii itsekkin. Ettei mitään jätetä empätiitä-varaan, Turunen sanoo.

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on julkaisu Paperiliiton jäsenlehdessä 1/2024.



8-11/100
tapaa tehdä
yhdessä

Hyvää työilmapiiriä luovat toimintatavat

- Työntekijöiden tehtävät ja vastuut on määritelty selkeästi.
- Uusi työntekijä perehdytetään omaan työhönsä huolellisesti, ja hänelle on selvää, mitä häneltä odotetaan ja mitkä ovat työn tavoitteet.
- Työntekijä saa asiallista palautetta työstään ja voi myös itse antaa palautetta ilman että tuntee asemansa uhatuksi.
- Säännöllisesti pidetyt kehityskeskustelut ovat monessa työpaikassa todettu hyväksi tilaisuudeksi molemminpuolisen palautteen antamiseen.



LUE KOKO OPAS

Ammattiliitot julkaisevat jäsenilleen tukimateriaalia työpaikan ilmapiirin hoitamiseksi ja ristiriitojen ratkaisemiseksi. Nämä vinkit löytyvät ammattiliitto PAM:n verkko-oppaasta, joka käsittelee työsuojelua ja työturvallisuutta.

Veikko Turunen (vas.) ja Antti Kivikoski ovat työskennelleet yhdessä vuosikymmenen ja hitsautuneet hyväksi työpariksi.

Muistilista henkisen työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla



Henkinen kuormitus työpaikoilla on tänä päivänä jatkuvasti yleistyvää sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden syy.

1. Henkinen työhyvinvointi osaksi henkilöstöpolitiikkaa ja organisaatiokulttuuria

Henkisen työhyvinvoinnin kirjaaminen osaksi organisaatiokulttuuria ja henkilöstöpolitiikkaa mahdollistaa varmemmin ja kattavammin henkisen työhyvinvoinnin huomioimisen lähtökohdana kaikessa organisaation päätöksenteossa ja toiminnassa.

Jotta henkisen työhyvinvoinnin edistämistä pystytään tukemaan parhaalla mahdollisella tavalla, tulee työpaikalla luoda lähtökohdat henkisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi, psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisylle sekä niihin puuttumiselle.

2. Panostus esimiesten koulutukseen

Hyvinvoivilla työpaikoilla työskentelee esimiehiä, joilla on hyvät esimiestaidot.

Esimiehillä on hyvä olla myös ajantasaiset tiedot psykososiaalisista kuormitustekijöistä, niiden ehkäisystä ja hallinnasta.

3. Työntekijöiden osallistaminen

Työntekijät ovat usein oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Tarjoa työntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön.

Avoimella ja luotettavalla keskustelukulttuurilla voidaan ajatuksia ja kehitysideoita vaihtaa puolin sekä toisin.

4. Työpaikalla tehtävät muutokset koskettavat aina ihmisiä

On hyvä muistaa, että työntekijät ovat yksilöitä. Jotkut voivat tarvita enemmän tukea ja perehdytystä, kun työpaikalla esimerkiksi työmenetelmä, ohjelmisto tai jokin muu asia muuttuu.

Työpaikalla tapahtuvien muutosten yhteydessä tiedotus on oleellista. Työntekijöille on tärkeää selvittää hyvissä ajoin ennen tapahtuvia muutoksia, mikä muuttuu, miksi ja mitä muutoksia tarkoittaa käytännössä työn tekemisen kannalta.

Psykososiaalisen kuormituksen riski on sitä suurempi, mitä enemmän ja mitä laajempia muutoksia työpaikalla tehdään kerralla ja mitä useammin.

5. Resursointia henkiseen työhyvinvointiin

Henkisen työhyvinvoinnin ennaltaehkäisy, kartoitus, hankkeet sekä oireiden hoito vaativat taloudellisia resursseja, mitkä maksavat kuitenkin itsensä takaisin. Resursointi henkiseen työhyvinvointiin on investointi, joka tukee yrityksen tuottavuutta ja kestävyyttä.

Riittäväksi mitoitetut henkilöstöresurssit on monesti yksinkertainen lääke työntekijöiden kiireestä johtuvaan henkiseen kuormitukseen.

6. Varhaisen tuen malli käyttöön työpaikalla ja sen kehitys

Psykososiaalisista kuormitustekijöistä johtuvia kustannuksia ja haittoja pystytään minimoimaan, kun kuormitustekijöihin puututaan ajoissa.

Varhaisen tuen malli ei aina välittömästi asetu vastaamaan organisaation tarpeisiin, vaan malli voi vaatia työpaikalla kehittämistä.

Esimiesten koulutuksella saadaan paras hyöty varhaisen puuttumisen mallista.

7. Mahdollisimman kattava ja laadukas työterveyshuolto työpaikalle

Mitä kattavampi on työorganisaation työterveyshuolto, sitä paremmat edellytykset sillä on vastata henkisen työhyvinvoinnin haasteisiin.

Lyhytpsykoterapia on matalankynnyksen työterveyspalvelu, joka pystyy nopeasti tarttumaan työntekijöiden henkisestä kuormituksesta johtuviin ongelmiin.

LUE KOKO TUTKIMUS

Muistilista perustuu Jesse Sippolan SAK:lle tekemään tutkimukseen henkisestä kuormituksesta työpaikoilla.



19/100
tapaa tehdä yhdessä

Hirveästi työsuojeluun panostetaan valtakunnallisesti. Kyllähän se näkyy, miten paljon koko ajan tulee kaikkea uutta. Se, että keskitytään noihin asioihin, niin onhan se ihan mielettömän hyvä asia. Ja varsinkin se, että tavallaan koko tapa, miten tehdään töitä, on tässä muuttumassa osittain.

Julkinen sektori, mies, 49

20/100
tapaa tehdä yhdessä

Työturvallisuus on parasta, kun sitä tehdään omasta halusta eikä sen takia että laki määrää. Mä haluan, että mulla on kaikki hyvin. Jos näen, ettei jollain toisella ole, uskallan puuttua siihen. Kaikki lähtee asenteesta, josta syntyy se kulttuuri.

Elintarviketeollisuus, mies, 51

21/100
tapaa tehdä yhdessä

Keskellä on sinä ja ympärillä työ, perhe ja raha ja niin edelleen. Jokainen niistä vaikuttaa sun työpanokseen ja jokaiseen saa täällä apua. Mutta sun täytyy itse haluta apua, sitä ei tulla tyrkyttämään. Yleensä asiat tulee keskusteluun kehityskeskustelun kautta.

Jos ensimmäinen kerta ei toimi, niin tehdään sopimus, johon sovitaan tietyt toimenpiteet, stepit, jotta henkilö sitoutuu niihin. Se kestää pitemmän aikaa, kuten vuoden. Mä tykkään tästä, se on inhimillinen. Pelkillä varoituksilla ei mennä.

Elintarviketeollisuus, mies, 51

Varhaisen välittämisen mallista

22/100
tapaa tehdä yhdessä

Työterveyslaitos tarjoaa mielenterveyden työkalupakkia, minkä avulla työpaikoilla voi rakentaa mielen hyvinvointia tukevaa työkuulttuuria. Meneillään on myös hanke, jossa tuetaan erityisesti mielen hyvinvointia taide-, kulttuuri- ja tapahtumalalla. Mukana hankkeessa ovat SAK:laiset Teatteri- ja media-alan liitto Teme sekä Muusikkojen liitto.





Ergonomia on paljon muutakin kuin oikeaoppista nostamista

TEKSTI: MIKKO NIKULA | KUVA: HARRI NURMINEN

Modernissa ergonomiassa tavoitteena on mahdollisimman vähän kuormittava työ ja siinä huomioidaan fyysisen kuormituksen lisäksi myös organisatorinen ja kognitiivinen ergonomia.

- Vasta Murikka-opiston ergonomiakurssilla aloin itse tajuta, miten laaja käsite ergonomia on, mitä kaikkea siihen työpaikallakin liittyy ja mihin kaikkeen se vaikuttaa työpaikalla, kertoo **Arttu Jokikota**, joka toimii kolmatta kautta päätoimisena työsuojeluvaltuutettuna SSAB Hämeenlinnan terästehtaalla.

Kurssin oppeja hän on pyrkinyt soveltamaan käytäntöön muun muassa terästehtaalla käynnistetyssä turvallisuusohjelmassa, jossa on kyse organisatorisesta ergonomiasta,

kuten työprosessien suunnittelusta ja henkilöstön yhteistyöstä.

- Turvallisuusohjelmassa painotetaan työyhteisössä toimimista ja vuorovai-
kutusta toisten ihmisten kanssa. Työn-
tekohan on meille jatkuvaa sosiaalista
kohtaamista.

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on julkaistu SAK:n
sivulla 29.4.2024.



24/100
tapaa tehdä
yhdessä

Työturvallisuuskeskus on työelämän turvallisuuden asiantuntija. Kuuntele esimerkiksi **Osaksi työyhteisöä -podcasteja**. Niissä keskustellaan työyhteisöjen vuorovaikutuksesta monelta eri kantilta.



Puhtaanapitoalan yritys otti käyttöön palkallisen työhyvinvointiajan

TEKSTI: MINNA HOTOKKA | KUVA: PATRIK LINDSTRÖM

Työsuojeluvaltuutettu Päivi Virkkunen oli pari vuotta sitten mukana työryhmässä, joka mietti keinoja Päijät-Hämeen Laitoshuoltopalvelujen työntekijöiden työkyvyn parantamiseksi.

Joku keksi, että työnantaja voisi antaa työntekijöille yhden tunnin palkallisen vapaan, jonka voisi käyttää neljän viikon ajanjaksolla haluamallaan tavalla.

Suuren suosion vuoksi tunnin vapaasta on tullut vakiintunut käytäntö. Työhyvinvointiajan käyttötarkoitusta ei ole määriteltä, vaan jokainen saa itse päättää, mikä tukisi omaa hyvinvointia parhaiten.

Jotkut ovat ottaneet tavakseen lyhentää työpäiväänsä. Toiset taas hyödyntävät ajan lenkkeilyyn tai lääkäriissä, hierojalla tai kampaajalla käymiseen.



LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on ilmestynyt SAK:n sivulla 9.8.2023 osana Näin sen tein -artikkelisarjaa, jossa henkilöstön edustajat kertovat, mitä ovat tehneet muuttaakseen työelämää paremmaksi.



Joillakin osastoilla on käytössä, että ennenkuin ne menevät syömään, he venyttelevät porukalla ja se on työaika.

**Elintarviketeollisuus,
mies, 51**

26/100
tapaa tehdä
yhdessä

Eräissä toimipisteissä työntekijät pyysivät, että olisi jokin nurkkaus, missä rukoilla. Löydettiin joku paikka ja sitä mainostettiin rukoilunurkkana. Se aiheutti vastareaktion. Päädyttiin aika nopeasti ratkaisuun, että asia sinänsä on hyvä, mutta annetaan sille toinen nimi, jolloin sitä alettiin kutsua hiljentymisnurkaksi ja painotettiin, että se on tarkoitettu kaikille. Vaikka kommentit tämän aikana olivat osaksi asiattomia, on hyvä katsoa taakse, onko jokin juurisyy, mikä on aiheuttanut reaktion vai oliko se ihan puhtaasti vihapuhetta. Tässä löydettiin juurisyytä, että vain osa rukoilee, mutta kaikilla voi olla tarvetta hiljentyä.

Kuljetusala, mies, 45

27/100
tapaa tehdä
yhdessä

Sisko Junttilan Hiirosenkodin hyvinvointivinkit

28-37/100
tapaa tehdä
yhdessä

TEKSTI: SAMULI LAUNONEN | KUVA: JANICA KARASTI

Oulun suurimmassa palvelukodissa työntekijät leipovat toisilleen pullaa, kiittävät pienistäkin asioista ja keskustelevat ilman puhtaaksi. Moniosaaja **Sisko Junttila** on ollut töissä palvelutalo Hiirosenkodin Caroliinakoti-kuntoutusosastolla kuusi vuotta, eikä häntä ole vielä kertaakaan tympäissyt tulla töihin.

1. Jousta

Tule kaveria aina puolittiehen vastaan.

2. Kyseenalaista kaavat

Keittiössä oli kahvinkeitimet ja muut sekavasti, ja ruokia koukittiin sekavissa sumpuissa. Yksi harjoittelija sanoi, että ihan oikeasti tämä keittiö pitää järjestää: tehdään linjasto, jossa on tarjottimet, leivät, maidot, lisukkeet ja kahvinkeitimet omilla paikoillaan. Nyt siinä on linjasto ja homma toimii!

3. Näytä tunteesi

Huonona päivänä sanon, että nyt jurppii, ei kannata heittää ylimääräistä läppää. Kriisitkin on hyvä kertoa. Kun ex-mieheni kuoli, hoitajilla ei kauan mennyt kysyä, että mikä sinua Sisko vai-
vaa. Me olemme tuntevia ihmisiä. Nauramme, itkemme ja iloitsimme hoitajien ja asukkaiden kesken. Se on elämää.

4. Tee pieniä ylimääräisiä tekoja

Pieni ekstra ei ole minulta pois mutta saattaa pelastaa toisen päivän. Työkaveri valitti saakelinmoista nälkää. Tein hänelle voileipiä. Kun meille tuli tuuraa-
va lähihoitaja yövuoroon, tein hänelle kaakaota, leipää, pullaa ja jäätelöä: Ole hyvä, tässä on sulle selviytymispaketti yöksi. Hän muistelee sitä vieläkin.

5. Ole rehellinen

Asiat pitää sanoa kasvotusten, etteivät huhut lähde kiertämään ja muuta asioita aivan toisiksi.

6. Ole ystävä

Pienikin ele tai sana auttaa jaksa-
maan. Kun kollegani Bhooney ja Heli vakinaistettiin, ostin kummallekin omat erilaiset kahvimukit. Että nyt kuulutte meidän jengiin.

Rakas työkaverini Bhooney haluaa tarjota minulle sushi-illallisen, kun

jään lomalle. Hän tuo minulle usein töihin itse tekemiään kevätkääryleitä ja miedon chilikastikkeen. Ne ovat taivaallisia.

7. Johda hyvin ja ole hyvä johdettava

Kun esihenkilö joustaa, myös työntekijät joustavat. Olen käräjäoikeudessa lautamiehenä ja joudun pyytämään paljon vapaata ja vaihtamaan vuoroja. Palveluohjaajat suostuvat aina tekemään vuorot uusiksi. Hän sanoo, että muuten saattaisin vaihtaa työnantajaa. Pomomme ovat monesti järjestäneet meille ruokailut jossakin ravintolassa. Viime joulukuussa menimme viikinki-ravintola Haraldiin.



8. Pidä tauot

Kiireisessä työssä on realiteetti, ettei kaikkia taukoja aina ehdi pitää. Ruokatauolle en kuitenkaan ota edes työpuhelinta mukaan. Se on mun aikaa ja that's it. Sillä jaksaa loppupäivän.

9. Luota itseesi ja muihin

Luota siihen, että kollegat ja pomot tekevät oman työnsä. Ei ole oikeaa ja väärää tapaa tehdä töitä. Vain lopputulos on tärkeä: kaikki saivat ruokaa eikä kukaan kuollut, valtakunnassa kaikki hyvin.

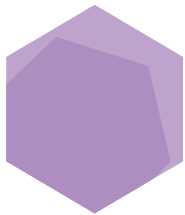
10. Luota myös omaan ammattitaitoosi

Esimerkiksi moni sijainen väittää, ettei osaa mitään. Sanon, että kyllähän sä osaat!

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on ilmestynyt JHL:n Motiivi-jäsenlehdessä 16.8.2023.





YHDESSÄ SUUNNITELTU ON PAREMMIN TEHTY



Kun työvuorosuunnitteluun on panostettu

Henkilöstöjohtaja Jennie Stenbomin mukaan siitä hyötyvät sekä työntekijät että työnantaja.

TEKSTI: NIINA MELANEN | KUVA: SAMULI MIETTINEN

- Meillä pystyy vaikuttamaan omiin työvuoroihin. 90 prosenttia työntekijöiden toiveista pystytään toteuttamaan. Tämä on ollut merkittävä valtti rekrytilanteessa.

Työntekijöiden taholta on saatu myös hyviä ajatuksia toimivasta perehdytyksestä ja parhaillaan haetaan ratkaisuja yövuorossa yksin työskentelevien työturvallisuuden parantamiseksi.



LUE KOKO ARTIKKELI

Kriisistä uuteen nousuun – tapaus Sokotel on ilmestynyt Pam.fi-lehdessä 1/2023. Artikkelin kertoo, miten Sokotel-ravintolaketjussa on koronan jälkeen lähdetty rakentamaan uutta henkilöstön ja sen edustajien kanssa.



39/100
tapaa kehittää
yhdessä

Viiden vuoden aikana on lanseerattu aloitetoimintaa, josta voi saada muutaman sataa. Ei sillä autoa kukaan vaihda, mutta jotakin. Kyllä meillä on mahdollisuus vaikuttaa.

Teknoliateollisuus, mies, 56

40/100
tapaa kehittää
yhdessä

Kyllä mun mielestä nykyään esimiehet ymmärtävät, että se ammattitaito ja paras tietotaito ja käsitys on siellä, missä sitä työtä tehdään. Se on mennyt eteenpäin, sitä on ollut mukava seurata.

Julkinen sektori, nainen, 51

Varapääluottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettu Arla Pitkämäen (vas.) pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu Samuli Miettisen, henkilöstöjohtaja Jennie Stenbomin ja työsuhdepäällikkö Laura Havanan mukaan Sokotel halusi koronavaiheen jälkeen aloittaa tulevaisuuden rakentamisen puhtaalta pöydältä.



Hyvin suunniteltu työ on kaikkien etu

SAK:n työolobarometrissa 2020 peräti 29 % vastaajista kertoi, etteivät he ehdi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kun haluaisivat.

Tarkempien haastattelujen perusteella selvisi, että työ sisältää usein varsinaisen työn lisäksi ylimääräistä työtä, oheistyötä ja metatyötä.

Ylimääräinen työ on sellaista, joka vain täytyy tehdä, eikä sitä osata aina ennakoida eikä siihen varata aikaa. Oheistyö puolestaan on yleensä työnantajan määrittelemää ja ainakin osaksi huomioimaa työtä, kuten siirtymiset ja raportointi. Metatyö on sellaista työtä, jonka työntekijä kokee tärkeäksi työn onnistumisen kannalta, mutta työnantaja ei tunnista sitä työksi. Metatyötä on esimerkiksi uuden opettelu, työn suunnittelu ja harjoittelu.

Työntekijät tunsivat, että ongelmia syntyy, kun työnjohto on liian kaukana työstä eikä tunne työn arkea. Varsinaisen työsuorituksen ulkopuolinen työ jää näkymättömäksi eikä sitä myöskään oteta huomioon työn mitoituksessa.



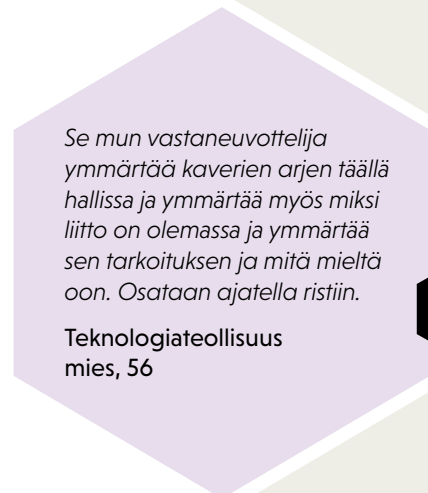
LUE KOKO TUTKIMUS

En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin on osa SAK:n Mahdollisuuksien aika -hanketta, joka on tutkinut työelämän uusia ilmiöitä. Tutkimuksen toteuttivat SAK:lle Mikko Kesä ja Pekka Ylikojala.



Toimitusjohtaja on kiertänyt viikon halleissa tekemässä töitä eri linjoilla. Vaihtaa siinä samoissa sosiaaliiloissa vaatteet kuin muutkin duunarit.

**Kone- ja metalliteollisuus
mies, 50**



Se mun vastaneuvottelija ymmärtää kaverien arjen täällä hallissa ja ymmärtää myös miksi liitto on olemassa ja ymmärtää sen tarkoituksen ja mitä mieltä oon. Osataan ajatella ristiin.

**Teknolomiteollisuus
mies, 56**



Se mistä mä olin tyytyväinen oli, että kysyttiin työntekijöiden mielipidettä. Koska reitit muuttui, niin työajat muuttui tosi paljon. Niin niissä kysyttiin meidän mielipiteitä.

Kuljetusala, mies, 25



Muistilista kiireen kitkemiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi



1. Työhyvinvoinnista on tehtävä osa henkilöstöpolitiikkaa

Jotta henkisen työhyvinvoinnin edistämistä pystytään tukemaan parhaalla mahdollisella tavalla, tulee työpaikalla luoda lähtökohdat henkisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi, psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisylle sekä niihin puuttumiselle.

2. Resurssointi henkiseen työhyvinvointiin on investointi, joka tukee organisaation tuottavuutta

Hyvinvoiva työntekijä jaksaa tehdä hyvää työtä. Työntekijän jakamisella on positiiviset vaikutukset työorganisaation tuottavuuteen. Hyvinvoivat työyhteisöt jaksavat kehittää ja tehdä muutoksia työhönsä ja työhön liittyviin prosesseihin.

3. Työmotivaation ja työhön sitoutumisen edistämiseksi on taattava riittävät henkilöstöresurssit

Työn mitoittaminen suhteessa työn määrään lisää laadukasta ja tehokasta työtä. Työntekijän kokemus siitä, että saa tehdä työnsä hyvin ja huolellisesti, lisää työmotivaatiota ja työhön sekä työpaikkaan sitoutumista.

4. Työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön on lisättävä

Työpaikalla on valtava osaamisresurssi, jonka käyttämättä jättämiseen ei luulisi kenelläkään olevan varaa. Mahdollisuus vaikuttaa ja ideoida tulisi olla työntekijöiden osallistamisen ja työn kehittämisen lähtökohta.

5. Työntekijät on otettava mukaan päätöksentekoon asioissa, jotka koskevat heitä

Työntekijät ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita.



LUE KOKO TUTKIMUS

Muistilista on osa Pinja Lumitsalon SAK:lle tekemää tutkimusta, jossa selvitettiin, miksi palvelutyötä tekevät naiset kokevat muita useammin, etteivät voi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisivat.

Luottamusmiehen pitää osata kuunnella

50/100
tapaa tehdä
yhdessä

TEKSTI: SINI SILVÄN | KUVA: RISTO TAKALA

Sellainen herkkyys on hyväksi luottamusmiehille, että pystyisi porukkaa kasaamaan, kuuntelemaan jäsenistön mielipiteitä ja viemään eteenpäin parannusehdotuksia, joita porukalta tulee, Kuljetusliike Kantola & Koramon Joensuun toimipisteen luottamusmies **Anssi Nevalainen** pohtii.

Hänen mielestään luottamusmies on mielipidevaikuttaja. Pitää toimia kuin sillanrakentaja työntekijän ja työnantajan välillä, molempiin suuntiin.

- Olen yrittänyt parantaa työpaikalla sitä vuoropuhelua ja avoimuutta, että tehdään asioita yhdessä. Täytyy pitää ääntä työntekijän oikeuksista. Työnantaja on se vahvempi osapuoli monta kertaa. Moni työntekijä helposti takertuu siihen, että on velvollisuuksia, mutta ei ole perillä omista oikeuksistaan.

Nevalainen kuitenkin lisää, että työnantaja on Joensuussa mutkaton yhteistyökumppani.

- Luottamus toimii ja turhaan ei tarvitse vatuloida.

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on julkaistu
AKT:n jäsenlehdessä 6.4.2023.



Luottamus- miehen rooli

51/100
tapaa tehdä
yhdessä

Luottamusmiehet ovat keskeinen osa suomalaista työelämää ja tärkeässä roolissa työpaikoilla. Luottamusmiesten pääasiallinen tehtävä on valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista. Sen lisäksi he hoitavat työpaikoilla myös laajasti muita asioita. Luottamusmiehet toimivat henkilöstön tukena ja apuna sekä ovat mukana ratkaisemassa erilaisia ristiriitatilanteita. He toimivat henkilöstön edustajina yhteistoiminta-asioissa, neuvottelevat paikallisia sopimuksia ja käyvät vuoropuhelua työnantajan kanssa työyhteisön kehittämiseksi.

LUE LISÄÄ

Teollisuuden palkansaajien raportti luottamusmiehen asemasta 2020-luvun työpaikalla.



52/100
tapaa tehdä
yhdessä

Ehkä se olisi se toive, että työntekijöiden kuuntelu otettaisiin mahdollisuutena. Työnjohtajat kävisivät duunareiden kanssa keskustelua siitä, että mikä on paras konsti tehdä se homma. Se ei välttämättä tarvitse olla se työntekijän tapa, mutta että edes tulisi kuulluksi, kun kaverilla voi olla jokin näkemys. Täällä on sellaisia työntekijöitä, joilla on kymmenien vuosien kokemus. Niin kyllä heillä sitten varmasti on myös osaaminen siihen, miten tämä asia kannattaa tehdä.

Rakennusala, mies, 47

53/100
tapaa tehdä
yhdessä

Silloin käytiin hyvin syvällisesti tämän uuden johtajan kanssa läpi, mikä meillä on tähän mennessä mennyt vänkään [pieleen], mitä ajatuksia mulla on hänen suhteen, hänen tapansa toimia ja sitten semmosia kehittämiskohteita. Sitten lähdettiin kiertämään tämä tehdas läpi ja katottiin, mikä vaatii erityishuomioita.

Teknologiateollisuus, mies, 54

54/100
tapaa tehdä
yhdessä

Ja sehän työsuojeluvaltuutettuna on hienoa, että kun lähdet puhumaan jonkun henkilön kanssa, jolla on mahdollisuus vaikuttaa niihin asioihin, ollaankin samaa mieltä asiasta ja se menee eteenpäin. Se tuo lisää virtaa siihen omaan toimintaan ja lisää taas sen yhteisen hyvän tekemiseen siellä yrityksessä.

Elintarviketeollisuus, mies, 51

Luottamushenkilöt kehittivät uuden systeemin työvaatteiden pesuun

TEKSTI: MINNA HOTOKKA | KUVA: PATRIK LINDSTRÖM

Joskus työehtosopimukseen tulee muutos, jonka soveltaminen käytäntöön vaatii työpaikoilta kekseliäisyyttä.

Rakennusalan nykyinen työehtosopimus velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden suojavausteiden puhtaanapidosta. Kun lähestyvä muutos tuli tietoon, **Emma Hyvönen** ja luottamusmies **Pirita Järvinen** alkoivat pohtia parasta tapaa järjestää asia.

He päätyivät esittämään työnantajalle mallia, jossa yrityksen oma työntekijä hakisi työvaatteet rakennuksilta kerran viikossa ja pesisi ne firman omissa tiloissa. He olivat tehneet kustannuslaskelmia ja todenneet ratkaisun edullisimmaksi.

Työnantaja ei ensin sanonut juuta eikä jaata. Muutaman kuukauden kuluttua työnantaja myöntyi ideaan, mutta ensin siihen tehtiin pieniä

muutoksia. Toteutuneessa mallissa työvaatteita ei noudeta työmailta säännöllisesti. Sen sijaan työntekijät soittavat työnjohtajalleen aina, kun heidän suojavaateuksensa kaipaa pesua.

Hyvönen ja Järvinen toivovat, että työnantaja kannustaisi henkilöstöä hyödyntämään uutta etua.

- On tärkeää, että mahdollisimman moni työntekijä ottaa tämän järjestelyn käyttöön.

Heidän yrityksessään yhteistyö työnantajan kanssa sujuu mutkattomasti. Myös johdolta on tullut kiitosta siitä, että he ovat jaksaneet selvittää asioita.

- On tuntunut hyvältä kuulla sellaista palautetta, Järvinen sanoo.



LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on ilmestynyt SAK:n sivulla 5.9.2023 osana Näin sen tein -artikkelisarjaa, jossa henkilöstön edustajat kertovat, mitä ovat tehneet muuttaakseen työelämää paremmaksi.



Työsuojeluvaihtoehto Emma Hyvönen (vas.) ja luottamusmies Pirita Järvinen tekivät laskelmat ja mallin, jonka pohjalta lähdettiin etsimään yhteistä ratkaisua työntäjän kanssa.



HYVILLÄ JOHTAJILLA ON HYVIÄ ALAISIA

Ahlstromin Tampereen tehtaalla asiat on hoidettu sekä työntekijöiden että työnantajan näkökulmasta prikulleen oikein



TEKSTI: TIIA KYYNÄRÄINEN | KUVA: EMMI KALLIO

Ahlstrom valittiin Teollisuusliiton kilpailussa Suomen parhaimmaksi TES-työpaikaksi vuonna 2022.

- On todella iso asia, että viihtyy työssään. Täällä on erittäin hyvät työnkaverit, joiden kanssa on mukavaa tehdä töitä. Vaikka työpäivät välillä voivat olla pahojakin, hurtilla huumorilla päivä muuttuu valoisaksi, pääluottamusmies **Niko Leinonen** kuvailee työporukkaansa.

Leinosen mukaan konkreettisesti työntekijöiden ja työnantajan välinen välitön yhteistyö näkyy muun muassa siten, että tehtaanjohtaja **Mads Kiilerichin** työhuoneen ovi on aina avoinna ja aina voi mennä juttelemaan asioista, jotka painavat mieltä tai jotka olisi syytä korjata.

- Milloinkaan ei ole tullut pelkotilaa, että voinkohan mennä kysymään ja puhumaan asioista. Tämä on mielestäni iso asia, Leinonen sanoo.

Halusta löytää yhteisiä ratkaisuja kertoo sekin, että tehtaalla on töiden suhteen hiljaisempi aika ja tuotantoa on jouduttu supistamaan. Yhdessä neuvottelun luottamusmiehet ja johto löysivät ratkaisun.

- Meillä on tammikuulle asti sovittu tietty määrä päiviä, jotka voidaan pitää "lomautuspäivinä". Palkkaa maksetaan näiltä päiviltä työttömyyskassan maksamaa korvausta paremmin, Leinonen selittää järjestelmää.

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on julkaistu
20.11.2023 Teollisuusliiton
Tekijä-lehdessä.



On kolmea kategoriää johtamista. On sitä johtamista, että ei johdeta, sitten on pelolla ja auktoriteetilla johtamista. Ja sitten olisi se rinnalta tai edeltä johtamisen tapa.

**Terveys- ja hoiva-ala
mies, 50**

57/100
tapaa tehdä
yhdessä

Sen on mun ihan korkein esimies sanonut suoraan, että hänen tehtävänään on mahdollistaa meille muille hyvät työolosuhteet ja hyvä työpäivä. Tuo on mun mielestä hyvä johtamisen asenne, vähän niin kuin valmentajamainen.

Kuljetusala, mies, 35

58/100
tapaa tehdä
yhdessä

Lasse Armila ja Niko Leinonen (takana) valvovat kuitukangaskoneen prosessia.

Luottamus, työpaikan supervoima

SAK:laisten alojen työpaikkojen menestysreseptissä korostuvat konkreettiset keinot, joilla työntekijät ja työnantajat rakentavat kasvuun tarvittavaa keskinäistä luottamusta.

- Tutkimukset osoittavat, että jos tavoitteena on tuotteiden ja palvelujen kehittäminen, paras ja tuloksellinen tapa osoittaa luottamusta on järjestää työntekijöille työajalla heidän osaamistaan konkreettisesti parantavaa koulutusta.
 - Kannustava asenne, arvostaminen ja työskentelypauksien salliminen kertovat vahvasta luottamuksesta, mikä tukee innovaatioiden kehittämistä työpaikalla. Uutta tuottavassa ja entistä kehittävässä työyhteisössä uskalletaan kokeilla itse.
- Tutkimusten mukaan tuloksellista luottamusta työpaikoilla rakentaa myös henkilöstön valitsema luottamusmies. Hänen roolinsa tuotteiden ja palveluiden kehityksessä liittyy osin johdon ja henkilöstön välisen vuoropuhelun vahvistamiseen. Luottamuksen tiedetään vahvistuvan ennen kaikkea käytännön arjessa. Ilman luottamusmiestä tuotteiden ja palveluiden kehitystarpeet eivät näytä välittyvän yhtä kattavasti johdon tietoon työpaikalla.
 - Työntekijäammateissa tuotteiden ja palveluiden kehitystä lisää olennaisesti myös luottamukseen perustuva johtamistapa, jossa henkilöstöä kannustetaan osallistumaan työn kehittämiseen. On tyypillistä, että työpaikoilla, joissa tuotteita ja palveluita kehitetään aktiivisesti, myös henkilöstö osallistuu toiminnan kehittämiseen omaehtoisesti ilman ulkopuolista ohjausta.



LUE KOKO TUTKIMUS

Luottamus työpaikan supervoimana on julkaistu 28.9.2023 SAK:n sivuilla. Sen on kirjoittanut SAK:n tutkimusasiantuntija Ari-Matti Näätänen

63/100
tapaa tehdä
yhdessä

Kaiken keskiössä on aina keskustelu. Esimiehen tulee myös antaa palautetta palautteesta: on mun käsissä tai asia on siirretty seuraavalle tasolle. Tämä on vielä kokeilussa, mutta tässä nyt harjoitellaan, miten palaute vastaanotetaan ja käsitellään.

Kuljetusala, mies, 45

Se on aina helpompaa mennä huutamaan ja lyömään nyrkkiä pöytään. Mutta sillä ei saa asioita eteenpäin. Välillä uitetaan todella pikkuhiljaa, katsoa mikä on se hetki, jolloin ideaa kaupataan. Vastavuoroisesti annetaan jotakin. Jos välit on tulehtuneet, on vaikea sopia.

Teollisuus, mies 56

64/100
tapaa tehdä
yhdessä

Työskennellään samaan maaliin ja pelataan samaa peliä ja sitten on sellaisia riittävän hyviä suhteita.

Kone ja metalliteollisuus, mies, 50

66/100
tapaa tehdä
yhdessä

Kun työntekijät huomaa, että heitä kuunnellaan, niin asiat lähtee kehittymään eteenpäin. Meillä on eri rooleja, mutta kaikki ollaan tärkeitä ja kaikki osaavat omat osamme tosi hyvin.

Julkinen sektori, mies, 49

67/100
tapaa tehdä
yhdessä

Mulle on työhönotossa sanottu, että mulla on sellaisia ominaisuuksia, joita halutaan sinne heidän työyhteisöönsä nimenomaan. Sitten on huomioitu selvästi oppimishalu ja sen seurauksena kiinnitetty siihen perehdyttämiseen ja tavallaan tehtäviin mukaan ottamiseen positiivisesti enemmän huomiota.

Useita määräaikaisuuksia eri aloilla, nainen, 50

65/100
tapaa tehdä
yhdessä

Puhtausalan työnantajat ja työntekijät palkitsivat Minna Junnin muutama vuosi sitten vuoden puhtausalan esihenkilöksi

Junnilla on viisi vinkkiä hyvää johtamiseen

Minna Junnilla on 82 alaista. Laitoshuoltajat **Yenchit Bubpasopha** ja **Maija-Liisa Lemmetti** sanovat, ettei heidän pomonsa ole täydellinen – eikä kuulukaan olla. Hyväkin johtaja tekee virheitä, mutta vain huono johtaja ei ota niistä opikseen.



TEKSTI: SAMULI LAUNONEN | KUVA: JANI KAUTTO

1. Kuuntele alaisiasi aina

Junnin mielestään työntekijän tarpeet menevät aina kaiken muun edelle. Kuunteleminen ei tarkoita vain palautteen vastaanottamista, vaan empatiaa työntekijän omalle tilanteelle – ja kykyä pysäyttää kaikki muu.

- Takaraivossa voi hakata, että palaveriin olisi pitänyt ehtiä viisi minuuttia sitten. Mutta työntekijän tärkeä asia ajaa palaverin edelle.

Välillä on itkettykin yhdessä. Kaikkien kolmen mielestä tunteita saa osoittaa, ja esihenkilöltä löytyy aina nenäliinoja ja aiaa. Yenchit Bubpasopha kehuu Junnia siitä, että tämä osaa olla lähellä mutta pitää samalla sopivasti etäisyyttä.

2. Luotsaa muutokset

Maakunnan työkohteiden muutoksessa laitoshuoltajat alkoivat kiertää uudessa yksikössä, jossa säännöllisiin työaikoihin tottuneet työntekijät joutuivat vuorotöihin. Muutosvastarinta oli valtava.

- Sain hengenluonnilla ja innostamisella aikaan sen, että he uskalsivat lähteä uuteen rytmiin. Minua kiitettiin, kun en antanut periksi.

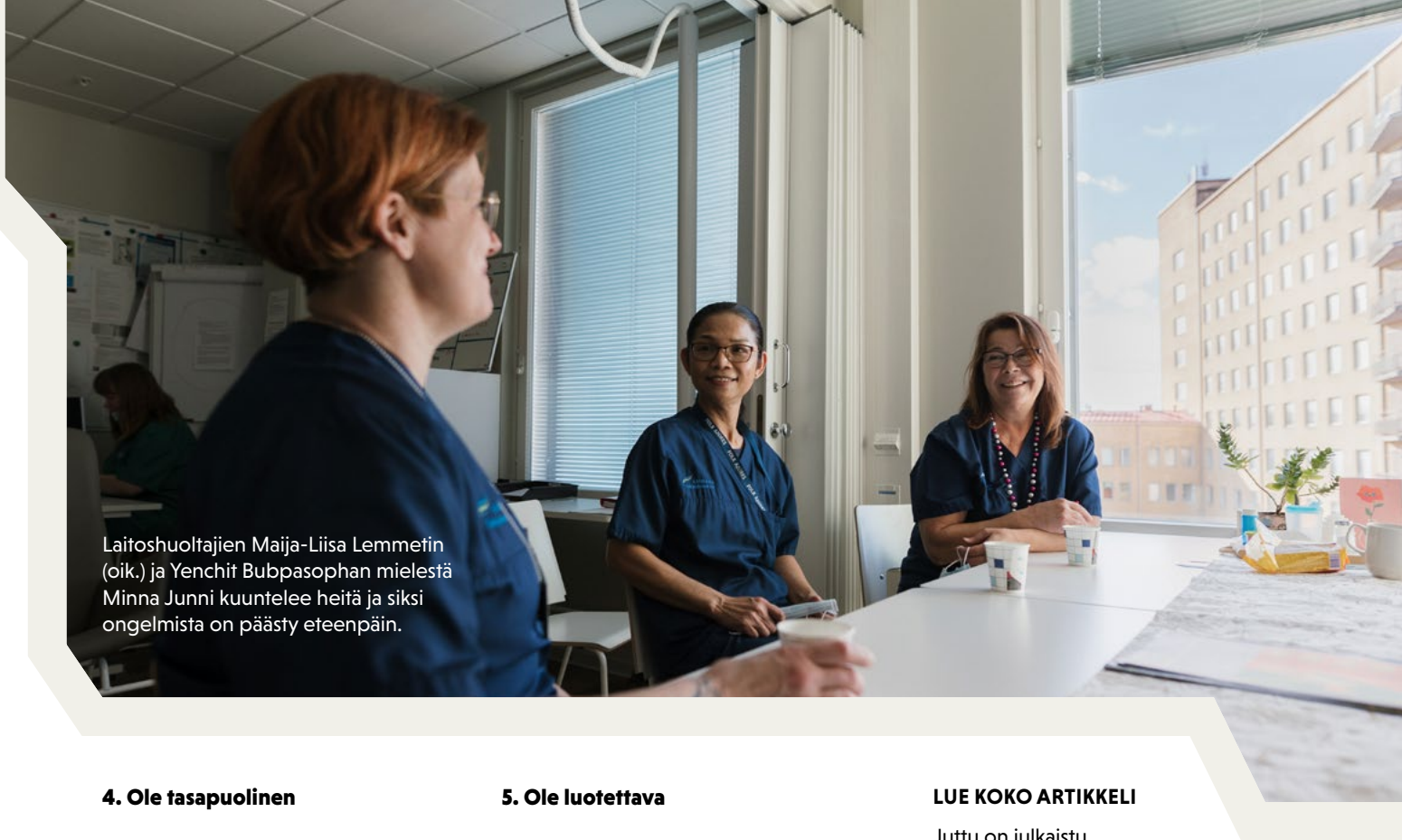
Silloin Minna Junni sai työyhteisössä lempinimen ”perkeleen positiivinen”. Se kuvastaa kykyä omalla esimerkillä valaa työntekijöihin uskoa tulevaan. Ja kykyä tehdä päätöksiä.

3. Kunnioita alaitesi ammattitaitoa

Kun laitoshuoltajille ilmeni, että yövuorot eivät jääkään pois, Junni otti aikaa kuuntelemiselle ja pyrki tsemppaamaan. Tsemppaus on tärkeää myös kokonais kuvassa. Vaikka hän ei pysty vaikuttamaan esimerkiksi alaistensa palkkaukseen, hänellä on mahdollisuus kannustaa kehumalla hyvää työstä ja tarjota vaikkapa pullakahvit.

- En keksi tekaistuja kehuja, koska se paistaa läpi. Sen sijaan vien koko tiimin nähden perille palautteen tilanteissa, joissa voi tosissaan sanoa, että vitsi minä työn teitte.

Tärkein keino innostamiseen ja motivointiin on työntekijöiden ammattitaidon kunnioittaminen. Laitoshuoltajat ovat oman työnsä asiantuntijoita ja esihenkilö omansa.



Laitoshuoltajien Maija-Liisa Lemmetin (oik.) ja Yenchit Bubpasophan mielestä Minna Junni kuuntelee heitä ja siksi ongelmista on päästy eteenpäin.

4. Ole tasapuolinen

Alku-uraltaan Junni muistaa tapauksen, josta hän ei olisi selvinnyt omin voimin vaan tarvitsi tukea omalta esihenkilöltään. Hän ratkoi suurkeittiöyksikössä kahden työntekijän välistä ristiriitaa ja sekoitti tunteet päätöksentekoon.

- Asia meni ihan sotkuun. Tein väärää johtopäätöksiä, kun kuuntelin ihmisiä liikaa tunteella. Väärä henkilö siirrettiin yksiköstä pois, ja ongelma jatkui.

Tapaus sai onnellisen lopun mutta opetti tärkeän läksyn: alaisia on kohdeltava tasapuolisesti.

5. Ole luotettava

Vaikeissa tilanteissa avainasemassa on luottamus. Sen esihenkilö ja alaiset rakentavat pitkäjänteisyydellä, rehellisyydellä ja tekemällä työtään omalla persoonallaan.

- Miulla ei ole erillistä työ- ja vapaa-ajan roolia. Toisia työntekijöitä toki pystyy lähestymään kaverillisemmin. Jos ollaan samantyyppisiä ihmisiä, voidaan heittää enemmän vitsiä, toisen kanssa taas täytyy olla virallisemmin.

Junni tuo töihin myös pisaran henkilökohtaista elämäänsä, sillä ihmiseen on helpompi luottaa, kun tämä on jollakin tasolla tuttu. Huonona päivänä hän kertoo, miksi on alamaissa, jolloin työntekijät eivät kuvittele asian johtuvan heistä.

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on julkaistu
11.1.2023 JHL:n
Motiivi-lehdessä.





Päáluottamusmies toimii työnantajan kanssa tiiviissä yhteistyössä rakennusalan väärinkäytösten suitsimiseksi

TEKSTI: MINNA HOTOKKA | KUVA: PATRIK LINDSTRÖM

Päáluottamusmies **Jussi Sakari** tekee työnantajansa YIT:n kanssa jatkuvaa yhteistyötä, jotta jo syntyneistä ongelmista päästäisiin eroon ja nurkan takana vaanivia saataisiin ehkäistyä ennalta.

- Harmaa talous on niin laaja ilmiö, että sen kitkemiseen pitää olla monia keinoja, ja niitä pitää keksiä jatkuvasti uusia. Rakentamisen todella huono suhdanne myös valitettavasti houkuttaa asiallisiakin yrityksiä ottamaan työmaalle halvimmat tekijät.

Jussi Sakari toimii Rakennusliiton päáluottamusmiehenä jo kolmatta kautta. Hänellä on kokemusta myös alueyksikön luottamus-tehtävistä sekä työsuojeluvaltuutetun pestistä.

Vaativassa tehtävässään Sakaria motivoi mahdollisuus putsata rakennusala koijareista.

- Saan virtaa tunteesta, että minulla on työnantajan tuki tälle hommalle. On myös palkitsevaa, että kun jotain löytyy ja asiat saadaan korjattua, se luo työmahdollisuuksia meidän omalle porukalle.

Molemminpuolinen luottamus työnantajan kanssa on Jussi Sakerin mielestä ehdottoman tärkeää.

- Voi avoimemmin puhua ongelmista, kun tietää, että jos puutteita on, ne vaaditaan korjattavaksi. Sitähän se viime kädessä vaatii: vastuullisen tekemisen pitää olla muutakin kuin pelkkää juhlapuhetta.



LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on ilmestynyt SAK:n sivulla 17.4.2024 osana Näin sen tein -artikkelisarjaa, jossa henkilöstön edustajat kertovat, mitä ovat tehneet muuttaakseen työelämää paremmaksi.

74/100
tapaa tehdä
yhdessä

Parasta työssä on semmoinen tietynlainen vapaus. Raksa on varmaan viimeisiä aloja, missä ei vielä kukaan tätä ihan minuuttiaikataululla määrätä, että kauanko ja miten ollaan töissä. Voi mennä pitkiä aikoja, että on itse päätettävissä, miten työsi järjesteleet. Parhaassa tapauksessa työnantaja antaa jonkun homman, ja kertoo, että valmista pitäisi olla suunnilleen tällöin ja tällöin. Ja kaikki loppu on sitten työntekijän käsissä.

Rakennusala, mies, 47

Siitä minä tykkään, että se [esihenkilö] ymmärtää työntekijöitä. Työntekijät kumminkin tietää itse, miten se homma sujuu parhaiten. Totta kai tietyt raamit tulevat johtoportaalta, mutta siitä minä tykkään ihmisessä, että se osaa ajatella myös työntekijän kantilta noita juttuja.

Kuljetusala, mies, 25

75/100
tapaa tehdä
yhdessä

Parasta meidän työaikapankissamme on, että se ei ole täydellinen. Pankin käyttäminen perustuu sopimiseen ja sitä pystytään tapauskohtaisesti viilaamaan. Se on hyvin joustava. Siinä saa vapaasti tehdä kahdenkymmenen tunnin edes plussaa tai miinusta. Jos työnantaja pyytää tekemään ylitöitä, on monia vaihtoehtoja, ottaako sen vapaana, pankkiin tai rahana. Ei ole leikkuria, mutta on sovittu, missä on pankin yläraja, jolloin tunteja pitää pitää pois.

On jonkin verran ollut väärinkäytöksiä, mutta ne on otettu äkkiä käsittelyyn.

Teknologiateollisuus, mies, 56

76/100
tapaa tehdä
yhdessä

Tiimipalavareissa voi antaa aloitteita. Meillä ei ole jatkuva aloitekäytäntöä kuten teollisuudessa, mutta meillä se on enemmän kampanjaluonteista. Esimerkiksi vinkkaa hyvä työyhteisö, jossa nimenomaan työntekijät vinkkaavat omaa tai naapurityöyhteisöön ja heitä palkitaan.

Julkinen sektori, nainen, 51

77/100
tapaa tehdä
yhdessä

Jos sä haluat täällä tietää, missä mennään, niin se onnistuu. Jokaisella on oikeus käydä raportointijärjestelmissä, jos haluaa.

Tukkukauppa, nainen, 46

78/100
tapaa tehdä
yhdessä



Työsuojeluvaltuutettu Reija Mettovaara kantoi huolta vuokratyöntekijöiden terveydestä

Hän keksi ratkaisun, joka kelpasi työnantajallekin

TEKSTI: MINNA HOTOKKA | KUVA: PATRIK LINDSTÖM

Miten vuokratyöntekijöiden terveydestä voitaisiin pitää nykyistä parempaa huolta?

Mettovaara teki esityksen työnantajalle. Hän selitti, että tutussa työterveyshuollossa juuri heidän työpaikkansa altisteet, kuten melu, kemikaalit ja käsivaltainen työ, tunnetaan – toisin kuin julkisessa terveydenhuollossa, jonka piiriin vuokratyöntekijät kuuluivat. Lisäksi Mettovaara painotti, että vuokratyöntekijöiden tulee olla vakiväen kanssa samanarvoisia.

- Työnantaja sanoi, että ihan totta. Esitys meni meillä helposti läpi, ja myös henkilöstöhallinto puolsi sitä ponnekaasti, Mettovaara kertoo.

Työsuojeluvaltuutettu Reija Mettovaara sai kuulla uudesta käytännöstä paljon kehuja.

- Yksi vuokratyöntekijä sanoi, ettei tiedä toista työpaikkaa, jossa työntekijästä välitetään näin paljon.



LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on ilmestynyt SAK:n sivulla 1.11.2023 osana Näin sen tein -artikkelisarjaa, jossa henkilöstön edustajat kertovat, mitä ovat tehneet muuttaakseen työelämää paremmaksi.





Meillä kulttuuri muuttui uuden johtajan myötä. Kun se aloite lähtee sieltä, mistä pitääkin, niin muiltakin alkaa tulla tukea, ideoita ja ajatuksia. Siinä on tullut niin valtava harppaus, että pitää jo katsoa, että riittääkö resurssit kaikkiin uusiin juttuihin.

Elintarviketeollisuus, mies, 51

80/100
tapaa tehdä yhdessä

Mielestäni Suomessa on ihana se, että pystyt menemään juttelemaan hotellin johtajalle tai jos aluepäällikkö on käymässä, sä voit mennä juttelemaan sille. Olin vuoden Lontoossa töissä ja mulle tehtiin hyvin selväksi, että mulla ei oo mitään asiaa mennä juttelemaan sille hotellin johtajalle.

Hotelli- ja ravintola-ala, nainen, 35

81/100
tapaa tehdä yhdessä



OSAAMISEN KEHITTÄMÄINEN ON KAIKKIEN ETU

Vaihtelu lisää motivaatiota

82/100
tapaa tehdä
yhdessä

TEKSTI: MINNA RAITAPURO | KUVA: RAMI MARJAMÄKI

Mäntän K-raudassa henkilöstö saa kokeilla omia kykyjään ja opetella uusia tehtäviä omien tarpeidensa mukaisesti. Kun tietotaitoa jaetaan, se tuo hyvinvointia ja auttaa koko tiimiä selviytymään odottamattomistakin tilanteista yhdessä.

Meistä jokainen on opetellut tekemään myös jotain muutakin kuin sen mitä omalla työpisteellä tarvitaan. Siten voimme auttaa toisiamme tarvittaessa, varastotyöntekijä **Suvi Koski** kertoo.

Kesällä Koski hyppäsi noutopihalla sijaitsevalta työpisteeltään ensi kertaa apuun sisustuspuolelle, jossa oli henkilöstövajausta.

LUE KOKO ARTIKKELI

Juttu on julkaistu
3.10.2022 PAM:n sivuilla
sekä jäsenlehdessä
6/2022.



Ja kun mä oon osoittautunut aloitteelliseksi, se aktiivisuus vakiporukan ja työnantajan puolelta on myös noussut. Tulisitko mukaan ja haluatko mukaan? Sen seurauksena on sitten tullut lisää oppimisen kokemuksia, ammattiosaaminen on vahvistunut ja on pystynyt työskennellä itsenäisesti tietyissä tehtävissä. Hirveän paljon positiivista on seurannut siitä, että on otettu siihen työyhteisöön.

Useita määräraikaisuuksia eri aloilla,
nainen, 50

83/100
tapaa tehdä
yhdessä

Liian pitkään aina sitten ajattelen, että kyllä mä itse pystyn tekemään. Tämä on itse asiassa semmoinen asia, mistä esihenkilö muutamia vuotta/muutamia vuosia sitten kehityskeskustelussa huomautti, että voi tulla aikaisemminkin kysymään. Että aina saa sanoa, jos siltä tuntuu, ettei osaa.

Julkinen sektori, nainen, 44

84/100
tapaa tehdä
yhdessä

Mäntän K-Raudan varastotyöntekijä Suvi Koski (vas.) ja kauppias Matti Nuora korostavat, että avoimuus ja asioiden käsittely puhumalla ovat nykypäivää.



Työolot vaikuttavat osaamiseen

TEKSTI: MINNA HOTOKKA

Digiosaaminen ja teknologian muutos SAK:n aloilla -tutkimuksen mukaan hyvällä tasolla digitaidot ovat tutkimuksen vastausten perusteella hieman alle kolmanneksella työntekijöistä. Keskinertaiseen tasoon yltää noin kaksi viidestä.

Kiinnostavaa on, että digiosaamisen taso ei tutkimuksen mukaan ole toimialakohtainen ilmiö vaan kytköksissä työskentelyolosuhteisiin. SAK:n tutkimusasiantuntija **Ari-Matti Näätänen** löysi aineistosta selityksen sille, miksi joillakin työpaikoilla digiosaaminen on vahvaa.

- Työpaikalla työmäärä on oikein mitoitettu ja työntekijät ehtivät tehdä työnsä niin hyvin kuin haluavat. Siellä työnantaja huolehtii myös työntekijöiden kehitymis- ja vaikuttamis- mahdollisuuksista.

Tutkimuksen perusteella työntekijöiden digitaitoihin vaikuttaa

myönteisesti sekin, jos johto suhtautuu suopeasti henkilöstön kehittämisehdotuksiin. Tällöin työntekijät kokevat vastuuta oman digiosaamisensa vahvistamisesta, mikä johtaa parempiin oppimistuloksiin.

Tuloksista on Näätäsen mukaan nähtävissä, että SAK:laisten alojen työntekijät huolehtivat digitaitojensa kehittämisestä yleensä itse. Tämä on mahdollista vain, kun uuteen teknologiaan pystyy perehtymään työnteon lomassa.

Sen sijaan ikä ei automaattisesti kerro digiosaamisesta. Tutkimuksen perusteella digitaidot kyllä keskimäärin käyvät sitä heikommiksi, mitä vanhemmista työntekijöistä puhutaan, mutta digitaitureita löytyy tästäkin ikäpolvesta.

- Lähes kolmanneksella yli 61-vuotiaista on hyvät digitaidot. Nämä työntekijät ovat tosi usein sellaisissa työorganisaatioissa, joissa työntekijöillä on autonomiaa ja työmäärät ovat inhimillisesti kestäväällä tasolla.

LUE KOKO ARTIKKELI

Digiosaaminen ja teknologian muutos SAK:n aloilla -tutkimus on julkaistu 31.5.2024 SAK:n sivuilla. Tutkimuksen on tehnyt SAK:n tutkimusasiantuntija Ari-Matti Näätänen.





Vinkkejä työntekijälle osaamisen kehittämiseen

1. Luo kokonaiskuva omasta osaamisestasi

Kaikesta osaamisesta ei ole todistusta, vaan sitä kertyy koko elämän ajan. Joskus sen sanoittaminen voi olla hankalaa. Esimerkiksi hyvät neuvottelutaidot voivat kehittyä työn ja harrastusten kautta. Pyydä sanoittamiseen apua tutuilta, työkavereilta, luottamushenkilöltä tai esihenkilöltäsi.

Käy läpi myös, mitä et vielä osaa, mutta haluat oppia. Se voi liittyä nykyisiin työtehtäviin tai johonkin, mitä haluat tehdä tulevaisuudessa. Osaamisen puutteita ei ole mitään syytä hävetä.

2. Keskustele työkavereiden kanssa

Työntekijöiden keskinäisiä keskusteluja ja vertaistukea ei kannata vähätellä, sillä se on luonnollinen tapa puntaroida omia taitoja ja peilata niitä muiden osaamiseen. Myös parhaat vinkit ja kannustukset tulevat yleensä vapaamuotoisessa keskustelussa. Voi olla joskus myös helpompaa pyytää apua kaverilta kuin esimieheltä.

3. Ole aktiivinen

Työnantajan suuntaan kannattaa olla aktiivinen, sillä osaamistarpeet ovat saattaneet jäädä vähemmälle huomiolle työpaikan arjessa. Kertokaa vaikka yhdessä, miten haluaisitte kehittää osaamistanne ja miten mielestänne työntekijöiden osaamisen kehittymistä tulisi työpaikalla ohjata ja seurata.

4. Investoi tulevaisuuteesi

Muista, että osaamisen aktiivinen kehittäminen hyödyttää ennen muuta sinua itseäsi. Se todennäköisesti vaikuttaa urakehitykseesi ja palkkaasi positiivisesti. Jos olet kouluttautunut tai muuten kehittänyt osaamistasi, pyydä rohkeasti palkankorotusta.

5. Hyödynnä kehityskeskustelu

Valmistaudu kehityskeskusteluihin huolellisesti miettimällä, miten haluaisit itse kehittää osaamistasi ja miten yritys hyötyisi siitä. Voit suunnitella yhdessä esihenkilösi kanssa koulutuspolun, jonka avulla kehityt ammatissasi ja saat uusia taitoja.



Tämän ja seuraavan sivun vinkit ovat tästä tulostettavasta oppaasta

Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

Työntekijät haluavat tehdä työnsä hyvin ja kehittää osaamistaan. Työnantajat puolestaan haluavat, että heillä on mahdollisimman osaavat työntekijät. Paras lopputulos syntyy, kun osaamisen kehittäminen koetaan yhteiseksi asiaksi ja siihen suhtaudutaan työpaikalla aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Vinkit työntekijälle ja työnantajalle löytyvät tästä oppaasta.



Vinkkejä työnantajalle osaamisen kehittämiseen

1. Näe kouluttautumisen arvo

Arvosta koulutusta ja sitä, että työntekijät haluavat kehittää osaamistaan. Osaamisen suunnitelmallinen ohjaaminen on elimellinen osa johtamista ja yrityksen strategiaa. Työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja koulutukselle kannattaa raivata aikaa. Se maksaa itsensä takaisin yrityksen menestymisensä.

2. Luota ja luo tilaa kehittyä

Parhaat tulokset saavutetaan, kun työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Sen syntymistä edistää avoin ja arvostava vuorovaikutus työntekijöiden ja työnantajan kesken. Työntekijöiden osaamisen ohjaaminen on kiinteä osa päivittäistä lähijohtamista. Siksi erityisesti lähiesihenkilöllä on tärkeä rooli ja hänellä tulee olla riittävästi aikaa kanssakäymiseen työntekijöiden kanssa.

3. Käytä koulutussuunnitelmaa

Työntekijöiden osaamisen kehittämisen on hyvä olla suunnitelmallista ja pitkäjänteistä ja siitä on hyvä sopia yhdessä. Huolehdi, että kehityskeskusteluissa on vakiokysymykset osaamisen kehittämisen tarpeista ja mahdollisuuksista. Hyvä väline on myös erillinen säännöllisesti päivitettävä koulutussuunnitelma. Koulutus- ja osaamiskyselyt auttavat kartoittamaan työntekijöiden osaamisen tasoa, mahdollisia puutteita ja koulutustarpeita.

4. Viesti mahdollisuuksista

Viestintää ei koskaan ole liikaa! Varmista, että jokainen työntekijä tietää, miksi myös hänen on tärkeää huolehtia omasta osaamisestaan, miten hän voi sitä kehittää ja miten työnantaja häntä tässä tukee. Kehityskeskustelut ovat oivallinen tapa kartoittaa yksittäisen työntekijän osaamista ja koulutustarpeita. Älä unohda (rahallisten) kannusteiden merkitystä. Tue palkallisilla koulutusvapailta työntekijöitä osaamisen kehittämiseksi. Aktiivisesta oman osaamisen kehittämiseksi kannattaa palkita työntekijöitä. Näin voit varmistaa, että sinulla on sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä myös tulevaisuudessa.

5. Opit jakoon

Suosikaa työntekijöiden ammattitaitoa kasvattavia tehtäväkiertoja ja esimerkiksi mentorointia, jossa kokeneemmat työntekijät opastavat nuorempia ja kokemattomampia. Huolehdi uusien työntekijöiden perehdyttämisestä. Perehdyttämiseen voi laatia erillisen ohjelman ja sopia esimerkiksi ketkä siitä käytännössä vastaavat. Osaamisen kehittämiseksi kannattaa käydä säännöllisesti vapaamuotoista keskustelua työpaikalla. Vapaamuotoisissa keskusteluissa syntyy uusia ideoita ja paljastuu katveeseen jääneitä osaamisen aukkoja.

6. Seuraa suunnitelman toteutumista

Koulutuksen, osaamisen kehittämisen suunnitelmien ja kehityskeskusteluissa sovitun toteutumista tulee seurata koko työpaikan tasolla mutta myös yksittäisten työntekijöiden osalta. Seuraamisesta kannattaa sopia erikseen ja miettiä, mikä on paras tapa seurantaan juuri teidän työpaikallanne.

98/100
tappaa tehdeä
yhdessä

Hyvän työn mittari

Testaa omat työolosi SAK:n Hyvän työn mittarilla! Vastaamalla mittarin 18 kysymykseen pääset vertaamaan työolojasi yli 1 200 työntekijän kokemuksiin. Kokonaisarvion lisäksi näet myös vertailun muiden työpaikkojen tuloksiin yksittäisten tekijöiden osalta.

testaatyoolosi.fi

99/100
tappaa tehdeä
yhdessä

Oma vinkkisi!

Voit kirjoittaa sen tähän tai jakaa somessa. Liitä mukaan #HyväTyö.

100

tapaa tehdä
yhdessä

100/100
tapaa tehdä
yhdessä

Työtä eivät tee tai ohjaa työntekijät, vaan ihmiset. Sitä ei myöskään johda johtajat, vaan ihmiset. Inhimillinen tekijä tekee jokaisesta työpaikasta ainutlaatuisen.

100 tapaa tehdä yhdessä on julkaisu, joka kertoo, miten ihmiset ovat eri työpaikoissa ratkaisseet isoja ja pieniä jännitteitä. Jokainen esimerkki todistaa, etteivät ihmiset ole koneita, tittleitä tai edes kovin itsekkäitä, vaan otollisissa olosuhteissa uskomattomia ideatehtaita ja halukkaita etsimään yhdessä ratkaisuja haasteisiin.

Jokaisella työpaikalla tarvitaan esimerkkejä. Ihmisiä, jotka kertovat omia näkemyksiään ja kuuntelevat toisten. He eivät halua nopeita voittoja, vaan hakevat tapoja tuottaa yhteistä hyvää. Sinun työpaikassasi se voit olla sinä.

SAK

PL 157

Pitkäsillanranta 3 00531 Helsinki

+358 20 774 000

www.sak.fi