

Reijo Salminen

HYVÄ TYÖ, PIDEMPI TYÖURA -HANKE BOLIDEN
HARJAVALTA OY:SSÄ

Tuotantotalouden koulutusohjelma
2012

HYVÄ TYÖ, PIDEMPI TYÖURA -HANKE BOLIDEN HARJAVALTA OY:SSÄ

Salminen, Reijo
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Tekniikka ja merenkulku, Rauma
Tuotantotalouden koulutusohjelma
Marraskuu 2012
Yritys: Boliden Harjavalta Oy
Valvoja: Vartiainen, Anu, henkilöstöjohtaja
Ohjaaja: Aarnio, Ulla, tuntiopettaja
Sivumäärä: 58
Liitteitä: 10

Asiasanat: työhyvinvointi, henkilöstöhallinto, yritystoiminta, työura

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Boliden Harjavalta Oy:ssä vuoden 2011 alussa alkaneen työhyvinvointihankkeen (Hyvä työ, pidempi työura) vaikuttavuutta yrityksen henkilöstön työhyvinvointiin. Tarkastelun kohteena ovat työpaikan kaikki kolme henkilöstöryhmää (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt). Tämän lisäksi arvioidaan työhyvinvointihankkeen vaikutuksia eri sukupuoliin ja yli 55-vuotiaisiin henkilöihin. Viimeksi mainittu ryhmä on yksi hankkeen pääkohderyhmistä. Hankkeen päätavoitteena on luoda työpaikalle olosuhteet, jotka mahdollistavat työuran jatkumisen 1-2 vuotta pidempään. Tämän tavoitteen toteuman arviointia on kuitenkin vaikea tehdä tässä vaiheessa koska muutokset asiassa ovat hitaita. Lisäksi työn perusteella on tarkoitus arvioida projektin vaikutusta yrityksen toimintaan liittyviin asioihin. Näitä ovat sairauspoissaolot, aloiteaktiivisuus ja työturvallisuus. Projekti jatkuu ainakin vuoden 2013 loppuun asti. Toimenpiteiden kokonaisvaikutus tullaan näkemään myöhemmin.

GOOD WORK, LONGER WORKING CAREER – PROJECT IN BOLIDEN
HARJAVALTA OY

Salminen, Reijo

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Industrial Management

November 2012

Company: Boliden Harjavalta Oy

Supervisor: Vartiainen, Anu, Human Resources Manager

Tutor: Aarnio, Ulla, MSc

Number of pages: 58

Appendices: 10

Keywords: occupational, well – being, human resources, management, entrepreneurship, career

The purpose of this thesis was to clear up the influences of the Boliden Harjavalta Oy's well – being project (Good work, longer working career) that started in the beginning of year 2011. All three personnel groups (blue-collared workers, white-collared workers, managers) were under review. In addition to this the results were examined in male and female level and also in over 55 – year-old group. The last mentioned group consists of the project's main target workers. The objective of the project is to create such working conditions that make it possible to work 1-2 years longer. The realization of this target cannot be estimated at the moment, because changes in retirement ages are slow, so the results remain to be seen later. The goal of this thesis was also to evaluate this project's effect to facts that are related to company's functions, such as sick-leave frequency, the number of initiatives and safety situation. The project will continue at least to year 2013. So, the full effect of the actions that are realized during the project can be seen later.

ALKUSANAT

Tämä opinnäytetyö tehtiin Boliden Harjavalta Oy:n henkilöstöosastolle.

Työni ohjaajana toimi Satakunnan ammattikorkeakoulusta tuntiopettaja (MSc) Ulla Aarnio ja Boliden Harjavalta Oy:n puolelta henkilöstöjohtaja Anu Vartiainen. Kiitos.

Erytiskiitokset edellä mainittujen henkilöiden lisäksi haluan esittää toimitusjohtaja Jyrki Makkoselle, tuotantojohtaja Vesa Törölälle ja teknologia-asiantuntija Pekka Pyykölle tuesta ja myötämielisestä suhtautumisesta opiskelujani kohtaan. Kaikki te olette toimineet esimiehenäni jossain vaiheessa tätä opiskelujaksoani.

Lisäksi haluan esittää kiitokset Hyvä työ, pidempi työurahankkeen ohjausryhmän jäsenille.

Harjavallassa 18.11.2012

Reijo Salminen

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
2	YRITYSESITTELY	10
2.1	Boliden-konserni.....	10
2.2	Boliden Harjavalta Oy	11
2.2.1	Liekkisulatusmenetelmä.....	12
2.2.2	Yrityksen henkilöstö	13
2.2.3	Toimintaympäristö	14
2.2.4	Yhteiskunnallinen merkitys.....	15
3	TYÖHYVINVOINTI	16
3.1	Työkykytalo	16
3.2	Työhyvinvoinnin käsite	18
3.2.1	Terveys ja työkyky	19
3.2.2	Työn hallinta	19
3.2.3	Työkaverit	19
3.2.4	Kehityshalu ja osaaminen.....	19
3.2.5	Itseluottamus	20
3.2.6	Elämän tasapaino.....	20
3.2.7	Esimiehen tuki.....	20
4	TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KEHITTÄMISKOHTEET BOHASSA	20
4.1	Sairauspoissaolot	20
4.2	Vuorotyö	21
4.3	Eläköityminen	21
4.4	Työturvallisuus ja työskentelyolosuhteet.....	21
4.5	Tiedonkulku	22
4.6	Johtaminen ja esimiestyö	22
4.7	Koulutus ja urakehitys	23
4.8	Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	23
4.9	Terveystenhoito	24
5	HYVÄ TYÖ, PIDEMPI TYÖURA -HANKE	24
5.1	Hankkeessa mukana olevat ammattiliitot ja organisaatio.....	24
5.2	Hankkeen tavoitteet	25
5.3	Valtakunnallisen hankkeen vaiheet	25
6	HANKKEEN TAVOITTEET JA OHJAUSRYHMÄ	26
6.1	BOHAn tavoitteet	26
6.2	Hankkeen ohjausryhmän kokoaminen.....	26

6.3	Hankkeen ohjausryhmän ja työvaliokunnan kokoonpano	27
6.4	Hankkeen ohjausryhmän ja työvaliokunnan toimintavuosi 2011	28
6.5	Hankkeen ohjausryhmän ja työvaliokunnan toimintavuosi 2012	29
7	TYÖHYVINVOINTIKYSELY 1	30
8	YRITYSTUTKAVAIHE – PROJEKTIN MÄÄRITTELY	31
8.1	Työhyvinvointitalon kerrosten priorisointi	31
8.2	Työn kerroksen sisältö	32
8.3	Toimenpiteet työn kerroksessa	32
9	TYÖHYVINVOINTIPROJEKTIN TOTEUTUS	34
9.1	Johtamisen kehittäminen	34
9.2	Henkilöstön fyysisen kunnan parantaminen	35
9.3	Kehityskeskustelujen laadun parantaminen	35
9.4	Tiedotusta BOHAn johtoryhmän päätöksistä sisäiseen tiedotuslehteen	37
9.5	Sisäistä tiedotusta tuotantotilanteesta	37
9.6	Tuotanto-osaston henkilöstön vastuiden ja valtuuksien selventäminen	37
9.7	Käyttäjien parempi osallistuminen tuotannon projekteihin	37
9.8	Tuotannon toimihenkilöiden oikean määrän selvittäminen	38
9.9	Koulutussuunnitelman kehittäminen	38
9.10	Työtekijäryhmän koulutuksen parempi kohdentaminen	38
9.11	Toimihenkilöiden perehdytysohjelman kehittäminen	38
9.12	Luottamuksen parantaminen työnantajaan	39
9.13	Sosiaalisen median käyttöönotto	39
9.14	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen	39
9.15	Vuorovaikutuskäytäntöjen päivittäminen	40
9.16	Varhaisen tuen mallin käyttöönotto	40
9.17	Työtehtävien terveydelliset edellytykset	41
9.18	Tiedotusta terveellisen työympäristön edellytyksistä ja kuntoutusmahdollisuuksista	41
9.19	Henkilöstöyhdistyksen toiminnan aktivoiminen	41
10	TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2	42
11	TYÖHYVINVOINTIKYSELYT 1 JA 2 – TULOSTEN VERTAILU	42
11.1	Vastausaktiivisuus	42
11.2	Koko BOHAn henkilöstön vastausten vertailu 2011 vs. 2012	43
11.3	Työntekijäryhmän vastausten vertailu 2011 vs. 2012	44
11.4	Toimihenkilöryhmän vastausten vertailu 2011 vs. 2012	45
11.5	Ylempien toimihenkilöiden ja johdon vastausten vertailu 2011 vs. 2012	45
11.6	Yli 55-vuotiaiden henkilöiden vastausten vertailu 2011 vs. 2012	46

11.7 Miespuolisten vastaajien arvioiden vertailu 2011 vs. 2012.....	47
11.8 Naispuolisten vastaajien arvioiden vertailu 2011 vs. 2012.....	48
12 ERI RYHMINEN KESKINÄINEN VERTAILU.....	50
12.1 Eri ryhmien välinen vertailu	50
12.2 Työturvallisuus	51
12.3 Muiden tunnuslukujen muutos hankkeen aikana.....	52
13 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	54
13.1 Tavoitteiden toteuma työntekijäryhmä ja yli 55-vuotiaat.....	54
13.2 Toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt	54
13.3 Naispuoliset vastaajat	55
13.4 Pohdintaa	55
LÄHTEET.....	57
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää Boliden Harjavalta Oy:ssä (BOHA) vuoden 2011 alussa käynnistyneen työhyvinvointihankkeen vaikutuksia yrityksen henkilöstön työhyvinvointiin. BOHA haki valtakunnallisesta ammattiliittojen yhteishankkeesta pilottiyrityksen paikkaa ja hyväksyttiin mukaan vuoden 2010 marraskuussa. Pilottiyrityksiä otettiin mukaan samaan aikaan yhteensä 19 kpl. Mukaan lähti yrityksiä kaikista kokoluokista. Valtakunnallisen hankkeen päätavoite liittyy työurien pidentämiseen alusta, keskeltä ja lopusta. Tarve hankkeelle on syntynyt meneillään olevan työvoiman ikärakenteen muutoksen myötä. Jos eläköitymisikää ei tavalla tai toisella saada nousemaan, on edessä työvoimapula, jonka vaikutukset kansantalouden tulevat olemaan dramaattisia. Hanke tavoittelee työurien pidentämistä pehmeillä keinoilla. Henkilöstön työturvallisuutta, työssä viihtymistä ja terveyteen liittyviä asioita kehittämällä pyritään hankkeen avulla mahdollistamaan ihmisten työuran piteneminen. Hanke perustuu siihen olettamukseen, että terve ja hyvinvoiva työntekijä, jonka terveys on kunnossa, jaksaa ja haluaa tehdä työtä pidempään. Vaihtoehtona hankkeen pehmeille keinoille ovat muuotokset lainsäädännössä nostamalla eläkeikää. Heti voi kuitenkin todeta, että eläkeiän nostaminen tällä keinoin ei ole kestävä ratkaisu. Työikäisen väestön terveydentila loppujen lopuksi kuitenkin on suurin eläköitymisikään vaikuttava tekijä. Kysymys on lähinnä tällöin siitä, jäädäänkö sairaus- tai vanhuuseläkkeelle.

Boliden Harjavalta Oy:n tavoitteet hankkeen osalta ovat samansuuntaiset kuin valtakunnallisen hankkeen suuntaviivat antava kehyskin. Päätavoitteet ovat paikallisellakin tasolla varsinkin samanlaisia liittyen eläköitymisiän nostoon ja työssä viihtymiseen. Tästä syystä hankkeen pääkohderyhmiä henkilöstössä ovat yli 55-vuotiaat. Tämän lisäksi on jo aikaisempien henkilöstökyselyjen tulosten analysoinnin yhteydessä saatu selville se, että työntekijäryhmään kuuluvien ihmisten arviot liittyen työoloihin ovat huomommalla tasolla kuin toimihenkilöryhmien. Tästä syystä myös työntekijäryhmä on yksi hankkeen pääkohteista. Edellä mainittu asia on luonnollisesti perusteltavissa sillä, että työntekijäryhmän osuus koko henkilöstöstä on ylivoimaisesti suurin.

Yhtiön tavoitteena on jatkuvasti lisätä naisten osuutta BOHAn henkilöstöstä. Tämän takia on tärkeää olla selvillä myös naisten työhyvinvoinnin tasosta. Tämän takia myös naisten vastauksia yksilötutkakyselyissä tarkastellaan omana kokonaisuutenaan.

Lisätavoitteina hankkeeseen liittyvien kehittämistoimenpiteiden ohella ovat lisäksi työnantajakuvan parantaminen, oman henkilöstön pysyvyyden parantaminen, sairauspoissaolojen hallinta, työturvallisuustilanteen parantaminen ja aloiteaktiivisuuden nosto. Työnantajakuvan parantaminen on uusien henkilöiden rekrytoinnin kannalta erittäin tärkeä asia. Suuri määrä BOHAn henkilöitä tulee jäämään eläkkeelle tulevana vuosian ja on tärkeää, että yrityksen maine mahdollisten hakijoiden silmissä pysyy hyvänä. Hankkeen yksilötutkakyselyn tulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä henkilöstön omien arvioiden perusteella. Vaikutuksia käydään läpi kyselytulosten lisäksi ”kovilla” mittareilla, eli sairauspoissaoloprosentin, tapaturmataajuden, aloiteaktiivisuuden ja eläköitymisiän toteumien perusteella. Hanke on alkanut vuoden 2011 alussa ja vaikutus eläköitymisikään yhtiössä tullaan saamaan selville vasta 4–5 vuoden päästä. Tällä välin tavoitteena on parantaa varsinkin ikääntyvän henkilöstön osan edellytyksiä tehdä työtä. Tämä tulee vaatimaan monenlaisia toimenpiteitä. Hankkeeseen liittyvistä toimenpiteistä suuri osa on sellaisia, jotka ovat olleet olemassa jo aikaisemminkin, osa taas on aivan uusia, ohjausryhmän määrittelemiä asioita. Yhtiöllä on pitkät perinteet henkilöstön hyvästä huolehtimisesta ja niitä halutaan edelleen jatkaa. Hankkeen yhtenä tärkeänä päämääränä onkin kartoittaa olemassa olevat toimenpiteet ja aloittaa tarvittavat uudet toimet työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kaikki meneillä olevat ja aloitettavat toimenpiteet kerätään saman ”sateenvarjon” alle. Näin voidaan paremmin kontrolloida hankkeeseen kuluvia taloudellisia ja henkilöresursseja. Näin saadaan myös tulosten analysointi hyvälle tasolle.

2 YRITYSESITTELY

2.1 Boliden-konserni

Boliden-konserni (kuva 1) koostuu metallialan yrityksistä, joiden toiminta on keskittynyt malminetsintään, kaivostoimintaan ja sulattotoimintaan. Metallien uusiokäyttöä on vuosien saatossa tullut yksi Boliden-konsernin ydintoiminnoista. Elektroniikkaromun kierrättäjänä konserni on yksi maailman suurimmista.

Konsernin päätuotteet ovat sinkki ja kupari. Konserni jalostaa näiden metallien lisäksi myös lyijyä, kultaa, hopeaa ja nikkeliä. Konsernilla on tuotantolaitoksia Ruotsissa, Suomessa, Norjassa ja Irlannissa. Kaivosalueita on neljä: Taran kaivos Irlannissa (sinkki, lyijy), Garpenbergin kaivos Ruotsissa (sinkki, hopea, lyijy, kulta ja kupari), Bolidenin alue Ruotsissa (sinkki, kupari, kulta, hopea ja lyijy) ja Aitikin kaivosalue joka sekin sijaitsee Ruotsissa (kupari, kulta ja hopea). Konsernin sulattoja on viisi. Ruotsissa toimivat Rönnskärin sulatto ja Bergsöen sulatto. Rönnskär on kuparisulatto ja Bergsöe on lyijysulatto, joka kierrättää autojen akkuja. Suomessa toimivat sulatot ovat Boliden Kokkola Oy (sinkki) ja Boliden Harjavalta Oy (kupari ja nikkeli). Lisäksi konsernilla on sinkkisulatto Norjan Oddassa. Yhtiöllä on lisäksi markkinointitoimintoja Ruotsissa, Isossa-Britanniassa ja Saksassa. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Tukholmassa.

Bolidenin omistuspohja muodostuu pääasiassa rahastoista ja piensijoittajista. Yhtiön osakkeet noterataan Tukholman ja Toronton pörseissä. Konserni työllistää noin 4400 henkilöä. Kupariliiketoiminnassa Bolidenin asiakkaita ovat yritykset, jotka tuottavat puolivalmisteita, jotka edelleen jalostetaan kuparilangoiksi, putkiksi ja levyiksi. Kuparituotteiden suurimmat käyttäjät löytyvät rakennus-, elektroniikka- ja ajoneuvoteollisuudesta. Yhtiön tuottama kuparimetalli myydään pääasiassa Eurooppaan. Sinkkiliiketoiminnan asiakkaat sijaitsevat pääasiassa Euroopassa. Sinkin käyttökohteet liittyvät pääasiassa ohutlevyjen ja kappaletavaroiden sinkkimiseen, jossa sinkki toimii korroosiolta suojaavana materiaalina. Sinkkimetallin suurimpia loppukäyttäjiä ovat ajoneuvo- ja rakennusteollisuus.

Muiden konsernissa jalostettavien metallien, kuten lyijy, kulta ja hopea, päämarkkina-alue on Euroopassa. Nikkeliliiketoiminnan asiakkaana on Norilsk Nickel Harjavalta Oy. Nikkeliä ei jalosteta muualla kuin Harjavallassa.



Kuva 1. Boliden-konsernin tuotantolaitokset

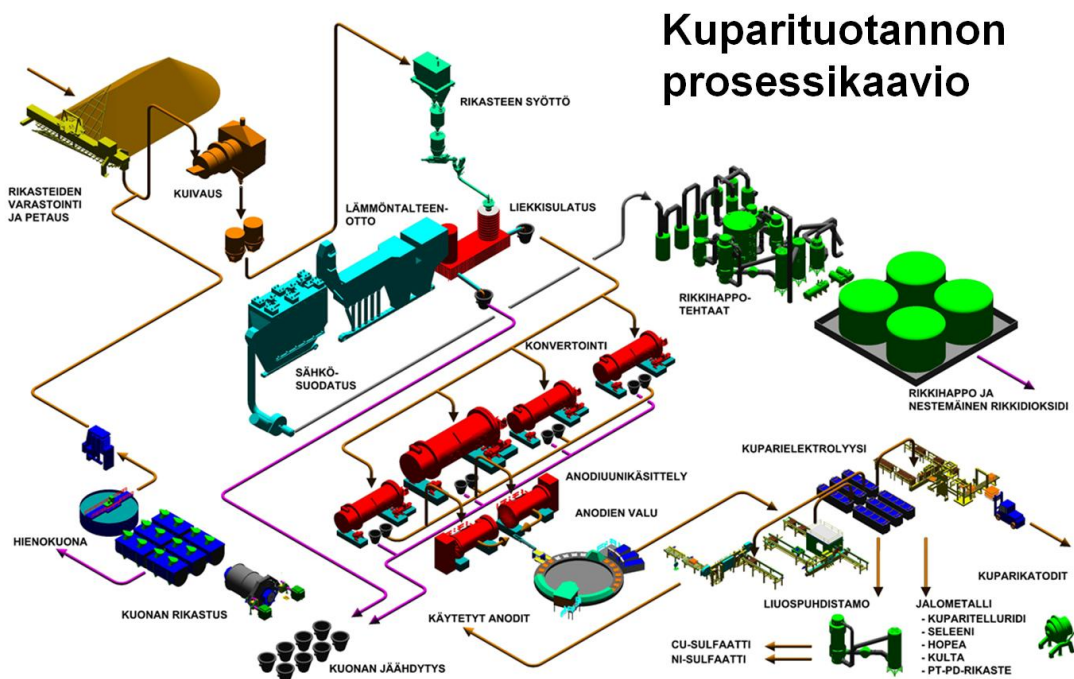
2.2 Boliden Harjavalta Oy

Boliden Harjavalta Oy on osa Boliden-konsernia. Yhtiön historia on alkanut jo vuonna 1936. Tällöin Outokummun omistama kuparisulatto aloitti toimintansa Imatralla. Tehdas siirrettiin kuitenkin pois Imatralta jatkosodan takia Harjavaltaan kesällä 1944 ja kuparisulatto aloitti toimintansa vuoden 1945 alussa. Harjavalta valittiin sulatton sijoituspaikaksi. Sijoituspäätöksen perusteena oli vuonna 1939 valmistunut Harjavallan voimalaitos. Myös kuparin jatkojalostuspaikka oli lähellä. Vuonna 1940 oli

valmistunut Poriin Outokummun metallitehdas. Tällä hetkellä Boliden Harjavalta Oy:llä on kaksi toimipaikkaa, kupari- ja nikkelisulatot ja rikkihappotehdas Harjavalan Suurteollisuuspuistossa, kuparielektrolyysi Porin Kupariteollisuuspuistossa. (Boliden-konsernin www-sivut 2012.)

2.2.1 Liekkisulatusmenetelmä

Liekkisulatus (kuva 2) on Harjavallassa Outokumpu Oy:n tehtailla (vuodesta 2004 Boliden Harjavalta Oy) teolliseen käyttöön vuosien 1945–1949 välisenä aikana kehitetty kuparin ja nikkelin sulatusmenetelmä. Menetelmää käytetään myös lyijyn valmistamiseen. Liekkisulatus perustuu rikasteen sisältämän energian käyttämiseen prosessienergiana. Energia vapautuu liekkisulatusprosessissa rikasteen sisältämien raudan ja rikin palamisreaktioiden yhteydessä. Kun käytössä on laadukkaat raaka-aineet, ei muuta prosessin ulkopuolista energiaa prosessissa tarvita kuin happea, jota syötetään liekkisulatusuuniin polttoilmaan sekoitettuna. Vaikka kyseessä onkin jo suhteellisen vanha innovaatio, on liekkisulatus edelleen energiatehokas ja ympäristöystävällinen tapa valmistaa kuparia ja nikkeliä. Tällä hetkellä yli puolet maailmalla tuotettavasta kuparista tehdään liekkisulatusmenetelmällä ja Outokumpu on myynyt liekkisulatusmenetelmän lisenssin yli 50 maahan. (Boliden Harjavalta Oy:n intranet 2012.)



Kuva 2. Harjavallassa kehitetyn liekkisulatusmenetelmän prosessikaavio

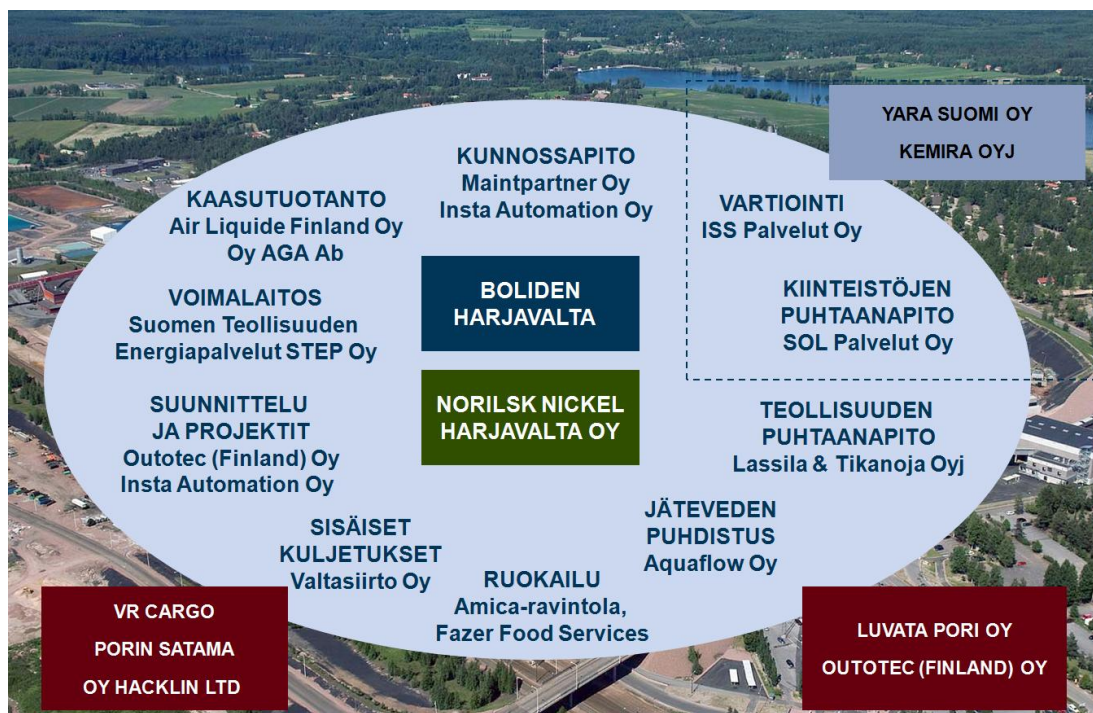
2.2.2 Yrityksen henkilöstö

Boliden Harjavalta Oy:n henkilöstön lukumäärä vuoden 2012 alussa oli 408. Henkilöstö jakaantui paikkakunnittain siten, että 78 % henkilöstöstä työskenteli Harjavallassa ja 22 % Porissa. Henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta ja keskimääräinen palvelussuhteen pituus 19 vuotta. Henkilöstöstä 66 % toimi työntekijätehtävissä, 18 % toimihenkilötehtävissä ja 16 % ylempinä toimihenkilöinä. Naisten osuus henkilöstöstä oli vuoden 2012 alussa 13 %.

BOHAssa on meneillään voimakas muutos ikärakenteessa. Eläkkeelle jää vuosittain 15–20 henkilöä ja vastaava määrä palkataan uusia nuoria työntekijöitä ja toimihenkilöitä tilalle. Uudet työntekijät rekrytoidaan aina oppisopimuskoulutuksen kautta. Uusien toimihenkilöiden rekrytoinneissa käytössä on muita tapoja, kuten lehti-ilmoitukset ja avoimet haut. Oppisopimusopiskelijat suorittavat kolmessa vuodessa metallienjalostuksen ammattitutkinnon, jonka jälkeen henkilöt pääsääntöisesti vakinaistetaan. Tällä hetkellä yhtiön palveluksessa on yli 50 oppisopimusopiskelijaa.

2.2.3 Toimintaympäristö

Boliden Harjavalta Oy ja Norilsk Nickel Harjavalta Oy ovat vuodesta 1999 alkaen toimineet isäntäyrityksinä Harjavallan Suurteollisuuspuiston verkottuneessa toimintaympäristössä. BOHA teki tuolloin strategisen päätöksen keskittymisestä omaan ydinosaan, joka sisälsi ainoastaan metallien sulatuksen ja jalostuksen. Toimintatapa oli tuolloin Suomen mittakaavassa ainutlaatuinen. Nykyään verkottumisesta on tullut arkipäivää varsinkin prosessiteollisuudessa. Verkottuneen työympäristön pääperiaate on tiivis ja luottamuksellinen suhde alueen eri toimijoiden ja isäntäyritysten välillä. Kumppanuuteen perustuva sopimus (pituus jopa 5 vuotta) eroaa aliurakoinnista siinä, että kumppanuussopimuksissa sovitut asiat pienentävät molempien osapuolien taloudellisia riskejä. ”Open Books” -periaatteella toimivat kumppanuussuhteet pitävät toiminnan kaikin puolin avoimena puolin ja toisin. Kumppanuusverkoston tavoitteena on myös tehostaa yritysten henkilöstö- ja pääomaresursien käyttöä. Kaikki BOHAN kumppanit ovat oman alansa ydinosajia. Kumppanuussopimusten lähestyessä loppuaan normaali käytäntö on sopimusten kilpailuttaminen. Valinnan kriteereitä on aina paljon. Kustannustehokkuus ei läheskään aina ole ainoa eikä edes ratkaiseva kriteeri. Mukana on aina myös laadullisia asioita. Työturvallisuusasioiden hoitaminen, ympäristöasiat ja saadut palautteet ovat näistä yleisimpiä (Boliden Harjavalta Oy:n intranet 2012.)



Kuva 3. Harjavalan Suurteollisuuspuiston kumppanuuverkosto

2.2.4 Yhteiskunnallinen merkitys

Boliden Harjavalta Oy on Satakunnan talousalueella merkittävä työllistäjä. Yhtiön palveluksessa työskentelee yli 400 henkilöä. Vuosittainen kesäharjoittelijoiden määrä on 80. Yhtiön verkottuneissa tukitoiminnoissa (kuva 3) työskentelee noin 200 henkilöä ja välillinen työllistämisaikutus on arvioitu 3000 henkilöksi. Boliden on huomattava veronmaksaja Satakunnassa. Lisäksi yritys tukee paikallisia urheiluseuroja, kulttuuria, kouluja ja eri alan tapahtumia (Boliden Harjavalta Oy:n intranet).

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat tämän päivän työelämässä tärkeä asia, joka tulee ottaa huomioon päätöksenteossa samaan tapaan kuin esimerkiksi työturvallisuus tai ympäristöasiat. Työhyvinvointiasioiden hyvä hoitaminen on yrityksille myös kilpailukeino. Yritys, joka todistettavasti pystyy hoitamaan oman henkilöstönsä työhyvinvointiasiat mallikkaasti, on etulyöntiasemassa kun uusista henkilöistä tulevaisuudessa kilpaillaan rekrytointien yhteydessä.

3.1 Työkykytalo

Valtakunnallisen Hyvä työ, pidempi työura -hankkeen asiantuntijaryhmä, joka tunnetaan Neliapilana on lanseerannut ns. työkykytalon (kuva 4), jossa havainnollisesti esitetään työhyvinvointiin liittyvät tekijät eri kerrosten muodossa.

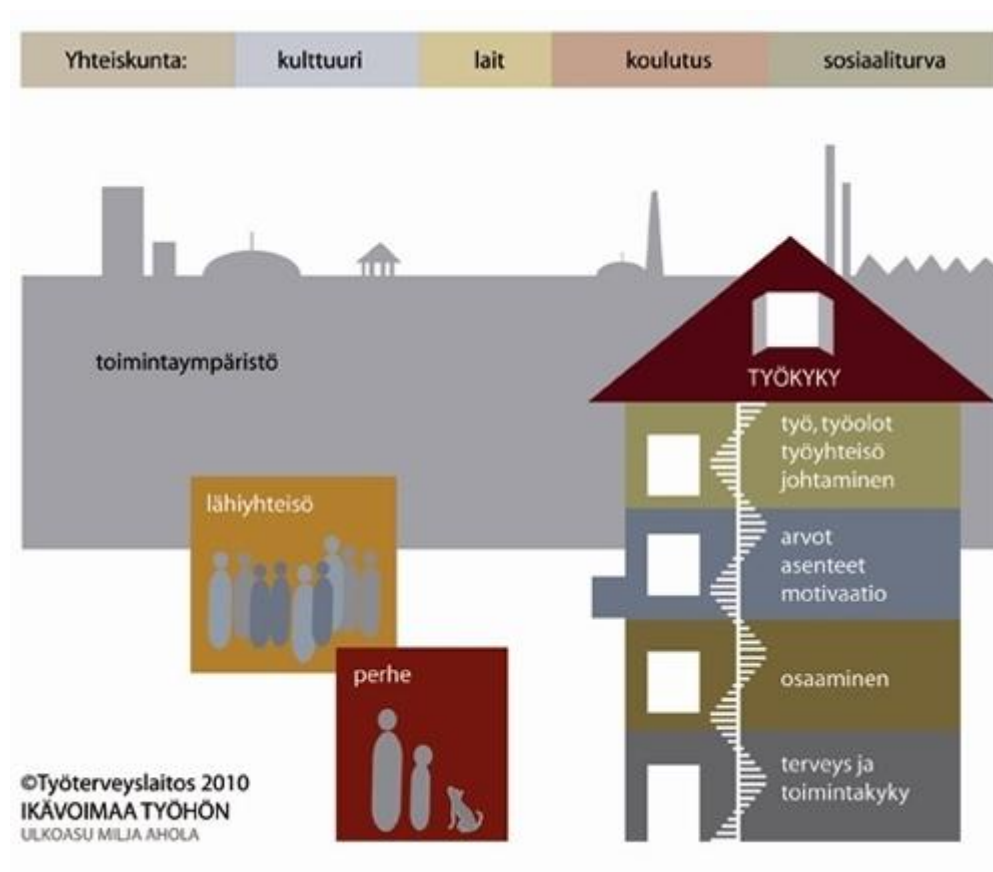
Talo kokoaa yhteen ne olennaiset tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Työkykytalon neljä kerrosta ovat nimeltään:

- Terveys ja toimintakyky
- Osaaminen
- Arvot, asenteet ja motivaatio
- Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen

Työkykytalon kolmannessa kerroksessa on parveke, josta avautuu näkymä ympäristöön, johon kuuluvat perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö. Toimintaympäristön vaikutukset näkyvät suoraan työn kerroksessa (ylin). Toimintaympäristön mahdollisia muutoksia ovat mm. uusi teknologia, muutokset kilpailutilanteessa, kysynnän muutokset, talouslama ja myös työvoiman ikärakenteen muutokset. Työkykytalon ylimpänä tasona on kansalliseen politiikkaan liittyvät tekijät. Talo seisoo työ- ja elinkeinopolitiikan, sosiaalipolitiikan, terveystalouden sekä koulutuspolitiikan muodostamalla perustalla. Viime aikoina poliittinen tahto Suomessa on ollut työurien pidentämisen kannalla. Työkykytalomallin tavoite on pidentää työuria vapaaehtoisesti il-

man lainsäädäntöön tehtäviä muutoksia esimerkiksi eläkeikään. Työkykytalon eri kerrosten toimiessa paremmin myös työhyvinvointi työpaikoilla paranee. Tätä kautta yritysten henkilökunnan toivotaan eläköityvän hieman nykyistä myöhemmin. (Hyvä työ, pidempi työurahankkeen www - sivut 2012.)



Kuva 4. Työhyvinvointitalo (Hyvä työ, pidempi työura -hankkeen www - sivut 2012.)

Hankkeen asiantuntijatyöryhmällä on pitkä kokemus työhyvinnin osa-alueelta ja ryhmä edustaa parasta mahdollista asiantuntemusta Suomessa. Neliapilan puheenjohtajan toimii professori Juhani Ilmarinen. Muut jäsenet ovat: tutkimusprofessori, emeritus Pekka Huuhtanen, työterveyslääkäri Ove Näsman ja professori Veikko Louhevaara.

3.2 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvoinnin käsite ei ole aivan yksiselitteinen. Työhyvinvoinnin asiantuntijoista Marja-Liisa Manka on kerännyt työhyvinvoinnin tikkatauluun varsin kuvaavasti työhyvinvoinnin seitsemän osa-alueita:

- Terveys ja työkyky
- Työn hallinta
- Työkaverit
- Kehityshalu ja osaaminen
- Itseluottamus
- Elämän tasapaino
- Esimiehen tuki.

Tekijöitä ei tässä listassa ole esitetty tärkeysjärjestyksessä. (Manka 2011, 221).

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvoinnilla on monta määritelmää. Yksi niistä esittää, että työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työterveyslaitoksen www-sivut 2012). Työhyvinvointi on ennen kaikkea arkista hyvinvointia, jolloin työ pystytään tekemään hyvin. Yrityksissä työhyvinvoinnin parantamiseen usein motivoi ongelmat, esimerkiksi runsaat sairauspoissaolot tai työkyvyttömyyseläkkeet. Siihen kannattaa kuitenkin panostaa myös yrityksen strategisena menestys- ja kilpailutekijänä. (Vänni 2012, 7.) Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä arvioitaessa nousevat useimmiten esiin viisi työhyvinvointiin liittyvää teemaa: työntekijä, työ, lähiyhteisö, johtaminen ja ulkopuoliset tekijät (Sinisammal 2011, 64).

3.2.1 Terveys ja työkyky

Terveys ja työkyky ovat kaiken työn tekemisen lähtökohta. Jos terveystilanne tai työkyky eivät ole kunnossa, on näillä välitön vaikutus työhyvinvointiin. Kaikki jäljempänä mainitut tekijät tähtäävät näiden asioiden ylläpitämiseen.

3.2.2 Työn hallinta

Työn hallinnan tuntemus on tärkeä osa työhyvinvointia. On tärkeää tuntea, että osaa tehdä oman työnsä niin hyvin kuin itseltään edellyttää. Ajankäytön hallinta on yhä enenevässä määrin osa työn hallintaa.

3.2.3 Työkaverit

Hyvä yhteishenki työpaikalla on ehdottomasti yksi tärkeimmistä työhyvinvointia ylläpitävistä tekijöistä. Työkaverin auttaminen on kaiken perusta. Henkilöstölle tehtävissä mielipidekyselyissä asia tulee jatkuvasti esille, jopa palkkaa ja esimiestyötä tärkeämpänä tekijänä.

3.2.4 Kehityshalu ja osaaminen

Halu kehittää ja kehittyä luovat nykypäivän työelämässä tarvittavaa osaamista ja näiden tekijöiden tuloksena parantunut motivaatio lisää työhyvinvointia ja työssäjaksamista.

3.2.5 Itseluottamus

Ihmisen on hyvä tuntea omat vahvuutensa ja toisaalta myös ne alueet, joissa on kehittämistä. On hyvä, jos uskaltaa sanoa oman mielipiteensä niissäkin tapauksissa, joissa asiaa saattaa joutua perustelevaan.

3.2.6 Elämän tasapaino

Elämän tasapaino liittyy työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. On pysyvä irrottautumaan työelämästä ja löydettävä mielekästä tekemistä vapaa-ajalla.

3.2.7 Esimiehen tuki

Esimiehen tuen merkitystä ei työpaikoilla voi liikaa korostaa. Hyvä esimies tukee ja kannustaa, on helposti lähestyttävä ja myös tavoitettavissa. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus ovat esimiehen tärkeimpiä ominaisuuksia.

4 TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KEHITTÄMISKOHTEET BOHASSA

4.1 Sairauspoissaolot

Yksi tärkeimmistä tavoitteista BOHAssa liittyy sairauspoissaoloihin. Konserni on asettanut sairauspoissaoloille tavoitteen, jonka mukaan sairauspoissaolojen prosentuaalinen määrä vuodesta 2013 alkaen ei saa ylittää 4 %. Tämä asettaa työterveyshuol-

lolle ja henkilöstöhallinnolle haastavan tavoitteen, jota ei ole mahdollista saavuttaa ilman erityistoimenpiteitä. Tavoitteet koskevat kaikkia henkilöstöryhmiä.

4.2 Vuorotyö

Työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna työympäristö BOHAssa on varsin haasteellinen. Selvästi yli puolet henkilöstöstä tekee vuorotyötä. Kaikkein raskainta työaikamuotoa katkeamatonta 5-vuorotyötä tekee lähes 200 henkilöä. Katkeamattomassa 5-vuorotyössä yleisin vuorokierto on :

- 2 aamuvuoroa (klo 5.50 – 13.50)
- 2 iltavuoroa (klo 13.50 - 21.50)
- 2 yövuoroa (klo 21.50 - 5.50)
- 4 vapaapäivää.

Vuorotyön on pitkään jatkuessaan todettu olevan terveysriski, tosin yksilölliset erot ovat suuria. Jotkut soveltuvat vuorotyöhön paremmin kuin toiset.

4.3 Eläköityminen

Yhtenä tärkeänä tavoitteena on se, että henkilöt jatkaisivat työssä pidempään. Tavoite on, että keskimääräinen eläköitymisikä nousisi reilusti yli 60 vuoden iän. Vuonna 2011 eläköityminen tapahtui keskimäärin 59,7 vuoden ikäisenä.

4.4 Työturvallisuus ja työskentelyolosuhteet

Yhtiön virallinen tavoite työturvallisuudessa on 0 tapaturmaa. Tavoite on haasteellinen, eikä se ole vielä vuositasolla toteutunut. Alimmillaan tapaturmien määrä on ollut vuosina 2004 ja 2005. Molempina näinä vuosina tapaturmia on tapahtunut kaksi kappaletta. Kaikki tapaturmat tutkitaan tarkasti ja niihin johtaneet syyt pyritään eliminoimaan. Lisäksi BOHAn käytössä on tietokanta, johon kaikki vaaratilanteet kirja-

taan. Kaikille kirjatuille toimenpiteille määritellään vastuuhenkilöt ja hyväksyjät. Vuosittain kantaan kirjataan n. 400 vaaratilanneraporttia.

Työskentelyolosuhteet sulatoilla ja kuparielektrolyysissä ovat varsin haasteelliset ja edellä mainittujen turvallisuustavoitteiden toteutuminen edellyttää tinkimätöntä suojainten käyttöä. Sulatoilla korkeat lämpötilat, rikkidioksidi, veto ja joskus myös prosessilaitteista vuotava rikastepöly vaikuttavat työolosuhteisiin. Kuparielektrolyysissä niin ikään lämpö ja prosessista tuleva elektrolyytin haju ovat työskentelyolosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä. Olosuhteisiin liittyviä tekijöitä ei pystytä kokonaan poistamaan, mutta suojaimilla pystytään minimoimaan niiden vaikutus.

4.5 Tiedonkulku

Tiedonkulku on suuressa yrityksessä asia, joka aina tulee esille henkilöstökyselyissä, kehityskeskusteluissa ja muissa sellaisissa tilaisuuksissa, joissa henkilöstön mielipiteitä halutaan kuulla. Yleensä tiedonkulun sisältöön tai nopeuteen ei olla tyytyväisiä. Henkilöstökyselyjen perusteella tilanne on BOHAssa samanlainen. Vuorotyöntekijöiden suuri määrä vaikeuttaa tiedonkulkua. Osallisuusaktiivisuus erilaisiin tiedotustilaisuuksiin, palaveriin, koulutuksiin ja työryhmiin jää matalaksi, koska suuri osa työntekijöistä on työvuoressa, vapaalla tai päässyt esimerkiksi aamulla yövuorosta, eivätkä tästä syystä pysty osallistumaan järjestettyihin tilaisuuksiin. Kaikki tiedonkulkuun liittyvät ongelmat eivät kuitenkaan liity työjärjestelyihin vaan myös henkilöstöön itseensä. Syystä tai toisesta on olemassa henkilöitä, jotka eivät ole kiinnostuneita työpaikan asioista niin paljon, että olisivat valmiita uhraamaan asialle aikaansa. Nämä ihmiset eivät halua lisää tietoa, osaamista tai mitään muutakaan toimintaa, joka tapahtuu normaalin työajan ulkopuolella.

4.6 Johtaminen ja esimiestyö

Johtaminen ja esimiestaidot liittyvät kaikkeen työn tekemiseen. Hyvän esimiehen merkitys osaston, vuoron tai työryhmän toiminnan tuloksiin on suuri. Toisaalta huono esimies pystyy tuhoamaan hyvänkin ryhmän työviihtyvyyden nopeasti. Johtami-

nen perinteisissä metalliyrityksissä on murroksessa. Enää ei voida olettaa, että esimies on kaikkien töiden taitaja, joka pystyy aina neuvomaan ja opastamaan. Nykyään esimies on lähinnä valmentaja, jonka tehtävänä on saada omasta työryhmästään paras mahdollinen tulos irti. Esimiehen tehtävä muuttuu BOHAssakin koko ajan alaista tukevaan suuntaan pois käskynjaosta ja valvonnasta. Nuoret työntekijät, joiden soveltuvuus tehtäviin on rekrytointiprosessissa todennettu, ovat jo koulussa oppineet ajattelemaan ja tekemään työtä ilman jatkuvaa valvontaa. Teollisuustyössä on kuitenkin pakko pyrkiä standardisoimaan tiettyjä työvaiheita, eikä kaikkea voi tehdä omien mieltymysten mukaisesti.

4.7 Koulutus ja urakehitys

Boliden Harjavalta Oy on aina ollut koulutusmyönteinen yritys. Kaikki yhtiöön työntekijätehtäviin rekrytoidut suorittavat kolme vuotta kestävä oppisopimusjakson aikana metallijalostuksen ammattitutkinnon. Suuri osa BOHAn palveluksessa olevista esimiehistä tai asiantuntijoista on koulutettu yhtiön tukemina osaajiksi vaativampiin tehtäviin. Tutkintoon johtavien koulutusohjelmien lisäksi BOHA järjestää säännöllisesti työturvallisuuteen, ympäristöön, laatuun ja tuotantoprosesseihin liittyvää koulutusta.

4.8 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Metallien jalostaminen on perinteisesti miesvaltainen ala. BOHAn henkilöstöstä oli vuoden 2012 alussa naisia 13 %. Yhtiön tavoite on lisätä naisten määrää vuosittain. Töiden raskaus ei enää merkittävästi rajoita naisten palkkaamista esim. tuotannon tehtäviin. Tasa-arvoon liittyvät asiat eivät ole pelkästään miesten ja naisten palkkaukseen tai sijoittumiseen liittyviä. Yhtiön tavoitteena on edistää työsuhteen aikana ja rekrytoinnissa henkilöstön tasapuolista kohtelua riippumatta siitä, mitä sukupuolta, ikäryhmää, etnistä taustaa tai uskonnollista vakaumusta henkilö edustaa.

4.9 Terveysthuolto

Boliden Harjavalta Oy:llä on Harjavallan Suurteollisuuspuistossa oma työterveysasema, jonka palveluksessa on yhden päätoimisen lääkärin ja yhden osa-aikaisen lääkärin lisäksi kolme työterveyshoitajaa, fysioterapeutti ja vastaanottovirkailija. Suurteollisuuspuiston työterveysasemaa käyttävät Boliden Harjavalta Oy:n lisäksi suurin osa BOHAN kumppaniyrityksistä. Terveysaseman henkilöstö toimii kiinteässä yhteistyössä tuotannon henkilöstön kanssa ja yhteistyöllä on pitkät perinteet. Työterveyshuolto tuntee alueen työntekijät ja alueella tehtävät työt hyvin. Työterveysasema on aina mukana järjestämässä kuntotempauksia ja työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä hankkeita. Työterveysaseman henkilöstön toimenkuvaan kuuluvat normaalin työterveyshuollon lisäksi EA-koulutukset, työpaikkaselvitykset ja altistusmittaukset. Porin Kupariteollisuuspuiston työntekijät käyttävät Luvata Pori Oy:n työterveysaseman palveluja.

5 HYVÄ TYÖ, PIDEMPI TYÖURA -HANKE

Hyvä työ, pidempi työura -hanke on saanut alkunsa Teknologiateollisuuden työnantaja -ja työntekijäliittojen työehtosopimusneuvotteluissa sovitusta tavoitteesta edistää työhyvinvointia alan työpaikoilla. Hanke toteutetaan liittojen yhteishankkeena ja sen kestoksi päätettiin kolme vuotta (2011–2013).

5.1 Hankkeessa mukana olevat ammattiliitot ja organisaatio

Hankkeessa mukana olevat liitot:

- Teknologiateollisuus ry

- Metallityöväen liitto ry
- Ammattiliitto PRO ry
- Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- Uusi insinööriliitto UIL ry.

Hankkeen johtoryhmässä on edustus kaikista liitoista. Puheenjohtajana toimii Ari Sipilä Teknologiateollisuus ry:stä ja projektipäällikkönä Tiina Hartikainen.

5.2 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen päätavoitteeksi kohdassa 5.1. mainitut ammattiliitot ovat sopineet yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisen, työkyvyn ylläpitämisen, sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn, työelämän kehittämisen ja työurien pidentäminen Teknologiateollisuuden työpaikoissa. Työurien pidentäminen on välttämätöntä siksi, että pidemmällä aikavälillä (5 vuotta) koko alan talouskasvua rajoittava tekijä on se, että alan yrityksistä eläköityy enemmän henkilöitä kuin vastaavia ammattilaisia on työmarkkinoilta palkattavissa. Hankkeen kantava idea on kehittää työelämää toteuttaen laadullisia muutoksia, joiden ansiosta ikääntyneet ihmiset pystyvät jatkamaan työelämässä pidempään vapaaehtoisesti. Työuraa voidaan pidentää myös alusta. Ammattiliittojen ja työnantajien hyvällä yhteistyöllä hankkeessa pyritään helpottamaan ja nopeuttamaan työelämään siirtymistä.

5.3 Valtakunnallisen hankkeen vaiheet

Hanke alkoi vuoden 2011 alussa pilottivaiheella, jonka valmistelu oli aloitettu jo vuoden 2010 kesällä. Hankeeseen päätettiin kesällä 2010 ottaa hakemusten perusteella n. 20 pilottiyritystä. Boliden Harjavalta Oy:n lisäksi hankkeen pilottivaiheeseen hyväksyttiin seuraavat yritykset: Aditro, Agco Sisu Power, BRP Finland, Foster Wheeler Energia, Kemppi, Metso Minerals teräsvalimo, Outotec, Technip Offshore

Finland, Helvar, Normet, Sandvik, Symbio, K-Patents, Nakkila Group, Navix, SKF, Temet ja YIT Teollisuus- ja verkkopalvelut.

Hanke on laajentunut vuoden 2012 aikana siten, että tällä hetkellä hankkeessa on mukana yli 100 teknologia-alan yritystä.

Hankkeella on omat internet-sivut, jotka löytyvät osoitteesta: <http://www.tyohyvinvointi.info/>

6 HANKKEEN TAVOITTEET JA OHJAUSRYHMÄ

6.1 BOHAn tavoitteet

Boliden Harjavalta Oy:n tavoite on, että hankkeen avulla pystytään kehittämään BOHAn henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteen toteutumisen myötä myös tunnusluvut (sairauspoissaolot, aloiteaktiivisuus, työturvallisuus) paranevat. Boliden Harjavalta Oy on mukana hankkeessa, koska on kyseessä ammattiliittojen yhteishanke. Yhteishankkeessa BOHA näkee mahdollisuuden toteuttaa työelämän muutoksia yhteistyössä yhtiön parhaiden asiantuntijoiden, johdon ja henkilöstöedustajien kesken. Tarkoitus on, että hankkeeseen liittyvät toimenpiteet eivät jää puheen asteelle.

6.2 Hankkeen ohjausryhmän kokoaminen

Alusta alkaen oli selvää, ettei koko yrityksen henkilöstöä koskevan hankkeen käynnistäminen ja toteuttaminen ole mahdollista ilman laajapohjaista hankkeen ohjausryhmää. Johdon, henkilöstön, tuotannon, viestinnän ja muiden osastojen osallistumi-

nen hankkeen ohjausryhmän toimintaan oli välttämätöntä. Varsinkin henkilöstöedustajien, eli luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen asema korostui. Hankkeen alkuvaiheessa eivät suunnitteilla olevat toimenpiteet ja niistä seuraavat tulokset vielä näy työntekijä- tai toimihenkilötasolla. Tällöin on tärkeää, että tieto tulevista toimenpiteistä saadaan kulkemaan henkilöstölle. Tässä tilanteessa viestinnän ja henkilöstöedustajien osuus on suuri. Ohjausryhmän kokoaminen tämänkaltaisessa hankkeessa on kiitollinen tehtävä. Asiat, joihin työhyvinvointihankkeella pyritään vaikuttamaan, ovat lähes poikkeuksetta myönteisiä, ja ihmiset ovat usein yksimielisiä niistä tavoitteista, joita pyritään saavuttamaan. Ainoastaan hankkeen eri osa-alueiden priorisointi, keinot ja aikataulu aiheuttavat luonnollisesti keskustelua. Ohjausryhmään valittiin sellaisia edustajia eri toiminnoista, joiden jo etukäteen tiedettiin vievän viestiä hankkeen tavoitteista ja toimenpiteistä tehokkaasti eteenpäin omissa viiteryhmissään.

6.3 Hankkeen ohjausryhmän ja työvaliokunnan kokoonpano

Hyvä työ, pidempi työura -hankkeen ohjausryhmään valittiin seuraavat henkilöt:

Reijo Salminen	Henkilöstöpäällikkö, henkilöstöhallinto (pj.)
Saara Jäntti	Koulutussihteeri, henkilöstöhallinto (siht.)
Anu Vartiainen	Henkilöstöjohtaja
Jarkko Niemenmaa	Sulaton vuorojen päällikkö
Jarmo Hämäläinen	Työsuojeluvaltuutettu, työntekijät
Kari Kuronen	Työsuojeluvaltuutettu, toimihenkilöt
Jukka Tähkä	Porin Kuparielektrolyysin päällikkö
Marita Salmio	Työterveyshoitaja, suurteollisuuspuiston työterveysasema
Mika Rostedt	Osastonluottamusmies, kuparielektrolyysi
Kai Wasen	Laboratorion päällikkö, BOHA
Saku Junnikkala	Liiketoiminnan kehittämisspäällikkö, BOHA
Matti Ylander	Turvallisuuspäällikkö, BOHA
Tapio Keinonen	Päälouottamusmies, BOHA työntekijät
Mika Nieminen	Päälouottamusmies, BOHA toimihenkilöt

Suvi Hallikainen Tiedottaja, BOHA

Työvaliokunta

Reijo Salminen

Anu Vartiainen

Jukka Tähkä

Saara Jäntti

Hankkeen työvaliokunnan tehtävä on ylläpitää hankkeeseen liittyviä yhteyksiä valtakunnallisen hankkeen johtoon ja organisoida ryhmän kokouksia ja matkoja hankkeen säännöllisesti järjestettäviin seminaareihin. Myös tiedotusasioiden organisointi kuuluu työvaliokunnalle. Työvaliokunnan jäsenten tehtävänä on mm. kirjoittaa artikkeleita hankkeen tapahtumista yhtiön sisäiseen tiedotuslehteen Liekkiin ja toimia viestintään liittyvissä asioissa koordinoivana elimenä hankkeeseen liittyen. BOHAN johtoryhmä on määritellyt työhyvinvointihankkeen yhdeksi strategisista projekteista yhtiön sisällä. Puheenjohtajan tehtävänä on säännöllisesti raportoida hankkeen edistymisestä ja tuloksista johdolle ja yhtiön johdosta ja henkilöstöedustajista koostuvalle yhteistoimintaneuvottelukunnalle.

6.4 Hankkeen ohjausryhmän ja työvaliokunnan toimintavuosi 2011

Hankkeen ohjausryhmä on kokoontunut aktiivisesti. Kokouksia on pidetty vuoden 2011 aikana 10 kpl, joista suurin osa on ollut koko päivän kestäviä. Kokousten päivämäärät:

- 10.1.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 28.2.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 17.3.2011 Hankkeen ohjausryhmä, projektipäällikkö Tiina Hartikainen, työterveyslääkäri Ove Näsman
- 14.4.2011 Hankkeen ohjausryhmä, projektipäällikkö Tiina Hartikainen, työterveyslääkäri Ove Näsman

- 18.5.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 20.6.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 18.8.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 27.9.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 25.11.2011 Hankkeen ohjausryhmä
- 22.12.2011 Hankkeen ohjausryhmä

Lisäksi hankkeen ohjausryhmä on osallistunut Hyvä työ, pidempi työura –hankkeen kevätseminaariin 8.6.2011. Seminaari pidettiin Helsingissä, Hotelli Rantapuistossa. Ohjausryhmä osallistui myös hankkeen syysseminaariin joka sekin pidettiin Helsingissä 17.11.2011. Paikkana oli Rantasipi Airport Congress Center.

Hankkeen tilannetta on pyynnöstä esitetty BOHAN YT – Neuvottelukunnan kokouksissa seuraavasti:

- 15.4.2011
- 30.8.2011
- 28.11.2011

6.5 Hankkeen ohjausryhmän ja työvaliokunnan toimintavuosi 2012

Suoraan hankkeeseen liittyviä kokouksia ja muita kokoontumisia on pidetty vuoden 2012 aikana edelleen säännöllisesti. Ohjausryhmä on halunnut pysyä ajan tasalla hankkeeseen liittyvien projektien tilanteesta. Hyvä työ, pidempi työura-hankkeeseen liittyvät tapahtumat syksyyn 2012 mennessä:

- Hyvä työ, pidempi työurahankkeen laajenemisvaiheen esittely 18.1.2012 Pori, Ravintola Liisanpuisto
- Hankkeen sisäisen viestinnän palaveri 9.2.2012
- Ikäohjelmanpalaveri BOHA / Sataedu 27.2.2012
- 3.3.2012 Hankkeen ohjausryhmä
- 30.8.2012 Hankkeen ohjausryhmä

- 3.10.2012 Hankkeen ohjausryhmä

Näiden palaverien lisäksi ohjausryhmä on osallistunut hankkeen kesäseminaariin Helsingissä 5.6.2012 ja tulee osallistumaan myös syysseminaariin. Hankkeen tilannetta on esitelty YT -neuvottelukunnan kokouksissa 10.5.2012. ja 29.8.2012.

7 TYÖHYVINVOINTIKYSELY 1

Työhyvinvointikysely 1 (Liite 1) tehtiin koko yhtiön henkilökunnalle. Kysely ajoittui aikavälille 17.1.2011 – 20.2.2011. Kysely tehtiin sähköisessä muodossa Internetissä. Hankkeen projektipäällikkö määritteli kyselylle Internet-osoitteen ja linkkiä jaettiin henkilöstön käyttöön tuotannon sähköisissä päiväkirjoissa ja sisäisissä tiedotteissa. Kysely oli mahdollista täyttää myös paperimuotoiselle kyselylomakkeelle. Paperimuotoisia lomakkeita palautettiin joitakin yksittäisiä kappaleita. Nämä paperiset kyselyt lisättiin sähköisen kyselyn tuloksiin yhtiön henkilöstöosastolla. Vastaajia oli kaiken kaikkiaan 277 kpl ja vastausprosentiksi muodostui 70,2. Näistä miehiä 231 kpl (83,4 %) ja naisia 46 kpl (16,6 %).

Henkilöstöryhmittäin vastaajat jakaantuivat seuraavasti:

- Työntekijät 155 kpl (56,0 %),
- Toimihenkilöt 59 kpl (21,3 %)
- Ylemmät toimihenkilöt ja johto 63 kpl (22,7 %)
- 55 vuotta täyttäneet 49 kpl (17,7 %)

Vastausprosenttia voidaan pitää BOHAN oloissa korkeana ja osallistumisaktiivisuutta kyselyyn näin ollen erittäin hyvänä.

8 YRITYSTUTKAVAIHE – PROJEKTIN MÄÄRITTELY

8.1 Työhyvinvointitalon kerrosten priorisointi

Hankkeen toimintamallin mukaisesti yksilötutkavaiheen (Työhyvinvointikysely 1) jälkeen jatkettiin yritystutkavaiheella. Yritystutkavaiheen tavoitteena oli määrittellä ne toimenpiteet, joita lähdetäisiin toteuttamaan. Hankkeen ohjausryhmä pyrki ole-massa olevan työhyvinvointikyselyn perusteella määrittelemään ne konkreettiset toimenpiteet, joilla työhyvinvointia yhtiössä pystyttäisiin kehittämään. Yksilötutka-kyselyssä pääotsikoissa olevat kokonaisuudet pistetytettiin pienryhmissä, jotta saatai-siin selville ne työelämän osa-alueet, jotka ohjausryhmä piti kaikkein tärkeimpinä. Pääotsikot olivat samat kuin työhyvinvointitalon kerroksetkin:

- Terveys ja toimintakyky
- Osaaminen
- Arvot, asenteet, motivaatio
- Työ , työn organisointi, työyhteisö, johtaminen
- Työ ja perhe-elämä
- Työkyky

Nämä pääotsikot pisteytettiin yksinkertaisen kertolaskun perusteella (Liite 2). Jokai-selle kerrokselle annettiin arvosana asteikolla 1–10. Kriteereitä oli kolme: A) Tärke-yys, B) Laajuus C) Vaikutusmahdollisuus. Maksimipistemäärä oli siis $A \times B \times C = 1000$. Pisteytysprosessia olivat 17.3.2011 ja 14.4.2011 konsultoimassa valtakunnalli-sen projektin päällikkö Tiina Hartikainen ja Neliapilan asiantuntija, työterveyslääkäri Ove Näsman. Heidän johdolla pistetytyksessä päästiin liitteen 3 mukaiseen tulok-seen. Tärkeimmäksi kerrokseksi hankkeen ohjausryhmä arvioi Työ, työn organisoin-ti, työyhteisö, johtaminen kerroksen. Kaikki pienryhmät päätyivät yhteisen keskuste-lun jälkeen antamaan tälle kerrokselle maksimipisteet, eli 1000. Seuraavaksi tär-keimmäksi osa-alueeksi arvioitiin osaaminen ja koulutus. Pistemääräksi tuli 512. Lo-put kerrokset saivat priorisoinnissa seuraavat tärkeyspisteet: Arvot, asenteet ja moti-vaatio (448 pistettä), terveys ja toimintakyky (336 pistettä), perhe (180 pistettä) ja lähiyhteisö ja harrastukset niin ikään 180 pistettä.

8.2 Työn kerroksen sisältö

Työtä jatkettiin kerrosten priorisoinnin jälkeen arvioimalla tärkeimmän kerroksen (työn kerros) sisältämiä osa-alueita. Arviointi tehtiin pienryhmissä ja ryhmätöiden jälkeen käydyn yhteisen keskustelun perusteella. Työryhmä ositti kerroksen pienempiin kokonaisuuksiin, jotka taas pisteytettiin samaan tapaan kuin ensimmäisessäkin vaiheessa tehtiin. Osa-alueet (Liite 3) arvoitiin ja pisteytettiin asteikolla 1–5. Tärkeimmäksi osa-alueeksi työn kerrroksessa arvioitiin johtaminen ja esimiestyöskentely joka sai 80 pistettä. Seuraavaksi järjestyksessä arvioitiin henkilöstövoimavarat (27 pistettä), työn kehittäminen (27 pistettä), vuorovaikutus ja osallistuminen (24 pistettä) ja oikeudenmukainen palkkaus (8 pistettä).

8.3 Toimenpiteet työn kerroksessa

Hankkeen ohjausryhmä aloitti konkreettisten toimenpiteiden määrittelyn työn kerroksessa edelleen pienryhmätyöskentelymallia hyödyntäen.

Alusta alkaen oli selvää, että karsintaa jouduttaisiin resurssisyistä tekemään, koska jokainen syntyvä toimenpide on projektihallinnan osalta jonkun henkilön tehtävä oman työnsä ohella. Toimenpiteistä käytiin ohjausryhmässä aktiivista ja joskus koväänistäkin keskustelua. Lopputuloksena syntynyt toimenpidelista on kompromissi, jossa kaikki ohjausryhmän jäsenet saivat äänensä kuuluviin.

Toimenpiteiksi työn kerroksessa määriteltiin:

- Johtamisen kehittäminen
- Henkilöstön fyysisen kunnon parantaminen
- Kehityskeskustelujen laadun parantaminen (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Tiedonkulun parantaminen laatimalla säännöllisesti artikkeleita johtoryhmän kokousten sisällöstä yhtiön sisäiseen tiedotuslehteen (Anu Vartiainen, Harri Peltola, henkilöstöhallinto, talousosasto)

- Tuotantotilanne yhtiön sisäiseen lehteen kahden viikon välein (Vesa Törölä, tuotanto)
- Tuotanto – osastojen työntekijöiden vastuiden ja valtuuksien kirkastaminen työn- ja toimenkuvien päivittämisen avulla (Vesa Törölä, tuotanto)
- Käyttäjien osallistuminen tuotannon projekteihin (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Tuotannon toimihenkilöiden oikean määrän selvittäminen (Vesa Törölä, tuotanto)
- Yhtiön koulutussuunnitelman kehittäminen paremmin osastojen tarvetta vastaavaksi (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Koulutuksen parempi kohdentuvuus työntekijäryhmässä (Jukka Tähhä, Jarkko Niemenmaa, tuotanto)
- Toimihenkilöiden perehdytysohjelman päivittäminen (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Luottamuksen ja vuoropuhelun parantaminen työnantajan ja henkilöstön välillä (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Sosiaalisen median käyttö (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Tasa-arvosuunnitelmaprosessin käynnistäminen (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Vuorovaikutuskäytäntöjen päivittäminen (Saku Junnikkala, tuotanto)
- Varhaisen tuen mallin käyttöönoton varmistaminen ja tehostaminen (Reijo Salminen, henkilöstöhallinto)
- Eri työtehtävien terveydellisten edellytysten laatiminen ja listaaminen (Marita Salmio, työterveysasema)
- Tiedostusta terveellisen työympäristön edellytyksistä luennoitsijoiden ja muiden asiantuntijoiden avulla (Suvi Hallikainen, Marita Salmio, viestintä, työterveysasema)
- Tiedotusta eri kuntoutusmahdollisuuksista (Marita Salmio, työterveysasema)
- Henkilöstöyhdistyksen toiminnan aktivoiminen (Reijo Salminen, Saara Jäntti, henkilöstöhallinto)

9 TYÖHYVINVOINTIPROJEKTIEN TOTEUTUS

Edellisessä luvussa listatuille toimenpiteiden toteuttamiseksi määriteltiin hankkeen ohjausryhmän toimesta BOHAN organisaatiosta vastuuhenkilöt eri organisaatiotasoilta edellisessä luvussa olevan listan mukaisesti. Suluissa on mainittu kunkin osaprojektin vastuuhenkilö. Vastuuhenkilön vastuulla oli kunkin toimenpiteen käynnistäminen ja toteutumisen varmistaminen. Seuraavissa alaotsikoissa on selvitetty näiden työhyvinvointiin liittyvien osaprojektien tilannetta syyskuussa 2012. Kaikki projektit eivät ole vielä ko. ajankohtana valmistuneet. Niissä projekteissa, jotka ovat kesken, on kuitenkin ”oikeita” toimenpiteitä menossa.

9.1 Johtamisen kehittäminen

Johtamisen kehittämisessä päätettiin käyttää ulkopuolisia koulutuksen toimittajia. Vuoden 2011 lokakuusta alkaen järjesti Pohjola Terveys Oy kaikille BOHAN esimiestehtävissä työskenteleville toimihenkilöille esimieskoulutusta liittyen työssäjaksamiseen. Oman työssäjaksamisen lisäksi koulutuksessa kiinnitettiin huomiota myös niihin valmiuksiin, joiden avulla esimies pystyy havaitsemaan mahdolliset riskit alaistensa työhyvinvointitilanteessa. Jokainen esimies osallistui kolmeen eri tilaisuuteen. Koulutustilaisuuksien väliaikana suorittivat esimiehet kouluttajan valmistelemia kotitehtäviä. Koulutusta esimiestaitoihin annettiin lisäksi vuoden 2011 aikana Satakunta Business Campuksen kanssa kolmessa samansisältöisessä kahdeksan päivän mittaisessa koulutuskokonaisuudessa (Liite 4). Kaikilla BOHA toimihenkilöillä ja ylemmillä toimihenkilöillä oli mahdollisuus osallistua esimiesvalmennuksiin. Edellä mainittujen esimieskoulutusten lisäksi on syksyllä 2012 aloitettu esimiestaitojen kehittämiseen tähtäävät Esimiesfoorumi-koulutukset. Kouluttajat näissä tilaisuuksissa ovat BOHAN sisäisiä asiantuntijoita. Kohderyhmänä on edelleen kaikki esimiestehtävissä työskentelevät ja heistä varsinkin uudet esimiehet, jotka usein ovat siirtyneet

asiantuntijatehtävistä esimiestehtäviin ilman erillistä koulutusta. Näiden foorumitilaisuuksien on tarkoitus olla keskustelevia. Paikalla tilaisuuksissa on kouluttajien lisäksi kokeneita esimiehiä, jotka pystyvät opastamaan esimiestehtävän hoitamista pitkän kokemuksensa perusteella.

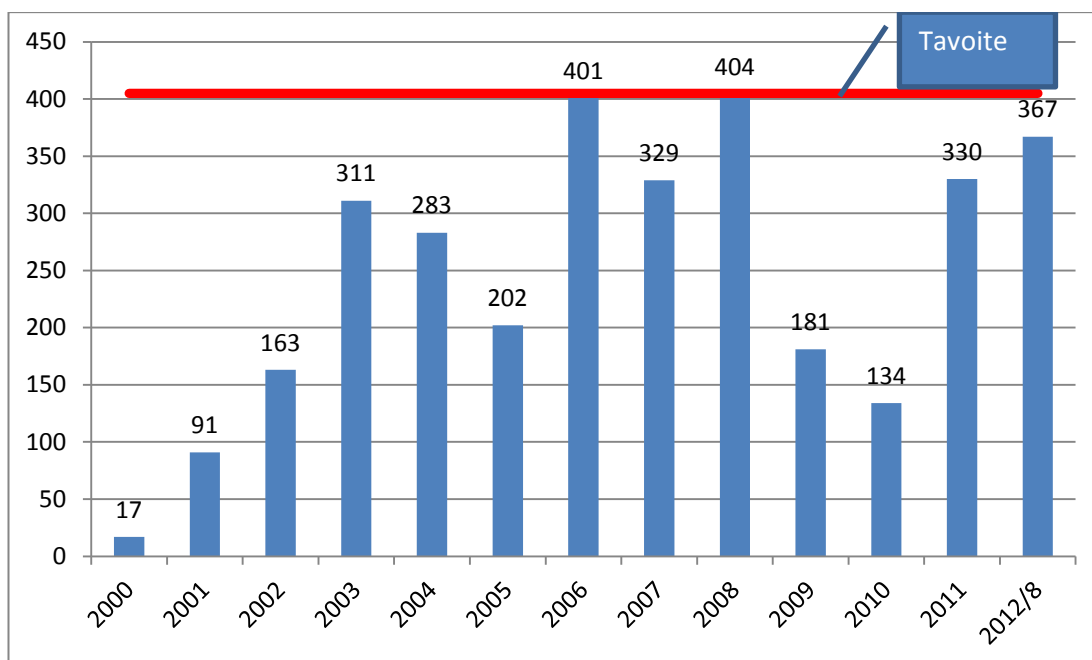
9.2 Henkilöstön fyysisen kunnon parantaminen

Hyvän fyysisen kunnon työhyvinvointia edistävä vaikutus on kiistaton. Tämän lisäksi hyvässä fyysisessä kunnossa olevien ihmisten sairastuvuus on matalampi kuin huonokuntoisten. Suurteollisuuspuiston työterveysaseman kanssa yhteistyössä toteutettuun Sisukkaasti kuntoon -kuntoiluprojektiin (Liite 5) osallistui BOHAn harjavalan työntekijöistä yli 100 henkilöä. Projekti toteutettiin vuoden 2011 kevään ja kesän aikana.

9.3 Kehityskeskustelujen laadun parantaminen

Kehityskeskustelujen osalta on BOHAn osalta jo vuosia tehty määrätietoista kehitystyötä. Käytyjen kehityskeskustelujen lukumäärässä on joinain vuosina päästy lähes tavoitteeseen (Taulukko 1). Vähimmäistavoitteena on, että jokainen työntekijä käy kehityskeskustelun esimiehensä kanssa kerran vuodessa.

Taulukko 1. Kehityskeskustelujen määrän kehitys BOHAssa vuosina 2000-2012



Työhyvinvointihankkeen ohjausryhmä halusi määrittellä kuitenkin toisenkin kriteerin liittyen kehityskeskusteluihin. Käytyjen kehityskeskustelujen laatua pidettiin keskimäärin huonona. Keskustelujen laadun parantamiseen tähtäävänä toimenpiteenä toteutettiin vuoden 2012 tammi–helmikuun vaihteessa koko henkilöstölle tarkoitettu kehityskeskustelukoulutussarja yhteistyössä Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden kanssa. Koulutustilaisuuksia edelsi web-pohjainen kysely, jossa pyrittiin saamaan selville henkilöstön asenteita, kokemuksia ja mielipiteitä kehityskeskusteluihin liittyen. Koulutustilaisuuksia pidettiin BOHAN Harjavallan yksikössä viisi kappaletta ja Porin kuparielektrolyysissä kolme. Kaikki tilaisuudet olivat samansisältöisiä. Koulutuksiin osallistui kaiken kaikkiaan 105 henkilöä, jota voidaan pitää tyydyttävänä määränä olemassa olevissa olosuhteissa. Tilaisuuksissa käytiin vilkasta keskustelua kehityskeskusteluihin liittyvistä asioista. Työterveyslaitoksen kouluttajat vastailivat satoihin asiaan liittyviin kysymyksiin.

9.4 Tiedotusta BOHAN johtoryhmän päätöksistä sisäiseen tiedotuslehteen

Johtoryhmän kokousten tiivistelmiä on joskus aikaisemmin julkaistu yhtiön sisäisessä tiedotuslehdessä. Ohjausryhmä näki perusteita ko. käytännön palauttamiseen. Kyseessä ei toiminnallisesti ole iso asia. Suuri osa johtoryhmän käsittelemistä asioista on siinä mielessä luottamuksellisia, ettei niitä voida sellaisenaan julkaista. Lokakuusta 2012 alkaen on BOHAN johtoryhmän kokouksista julkaistu tiivistelmät sisäisessä tiedotuslehdessä ja Intranetissä.

9.5 Sisäistä tiedotusta tuotantotilanteesta

Tuotanto-osasto on tehostanut tiedotusta tuotantotilanteesta hankkeen ohjausryhmän asettamien tavoitteiden mukaisesti.

9.6 Tuotanto-osaston henkilöstön vastuiden ja valtuuksien selventäminen

Tuotanto-osastot toteuttavat työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastuiden ja valtuuksien selventämistä yhdessä ulkopuolisen asiantuntijatahon kanssa.

9.7 Käyttäjien parempi osallistuminen tuotannon projekteihin

Henkilöstöosasto on ollut yhteydessä projekteista vastaaviin henkilöihin. Neuvotteluissa on todettu, että tuotanto-osaston käyttäjien asiantuntemusta tullaan hyödyntämään tulevaisuudessa paremmin niissä hankkeissa, joissa tämä on mahdollista. Kaikki osapuolet olivat sitä mieltä, että käyttäjien asiantuntemuksen saaminen mukaan kehitysprojekteihin on olennainen osa laadukasta toteutusta.

9.8 Tuotannon toimihenkilöiden oikean määrän selvittäminen

Tuotannon toimihenkilöiden oikean määrän selvittäminen on syksyllä 2012 edelleen menossa yhteistyössä henkilöstöosaston kanssa. Asia liittyy kohdassa 9.6 mainittuun selvitykseen.

9.9 Koulutussuunnitelman kehittäminen

Koulutussuunnitelma on perinteisesti tehty pyytämällä osastojen koulutusasioista vastaavilta tietoja tulevista koulutustarpeista sähköpostilla. Vuoden 2013 koulutussuunnitelmaan on valmistautuminen aloitettu muuttamalla tätä käytäntöä. Koulutussuunnitelmaa on syksyllä 2012 aloitettu laatimaan käymällä kaikkien osastojen koulutusasioista vastaavien kanssa 1–2 tunnin palaveria asiasta. Palaveriin osallistuminen on edellyttänyt valmistautumista ja keskusteluja oman osaston esimiesten kanssa.

9.10 Työtekijäryhmän koulutuksen parempi kohdentaminen

Asia liittyy kiinteästi koulutussuunnitelman laadun parantamiseen. Projektin vastuuhenkilöt ovat mukana koulutussuunnitelmaprosessissa omien osastojensa koulutusasioista vastaavina.

9.11 Toimihenkilöiden perehdytysohjelman kehittäminen

Tarve toimihenkilöiden perehdytysohjelman päivittämiseen tuli esille ohjausryhmän palavereissa. Uusien työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden laadukkaasta perehdytyksestä on huolehdittu ensimmäisen ryhmän osalta oppisopimuskoulutuksen yhteydessä ja jälkimmäiseen ryhmään palkattavien osalta henkilökohtaisia perehdytys suunnitelmia laatimalla. Toimihenkilöryhmän perehdytys on jäänyt vähälle huomiolle jo siitäkin syystä, että toimihenkilöitä ei paljon ole viimeisien vuosien aikana rekrytoitu, vaan toimihenkilöt ovat siirtyneet tehtäviinsä työntekijäryhmästä työn ohella kouluttautuneina. Tällöin perehdytystä uuteen työnantajaan tai yritykseen ei

luonnollisesti ole tarvittu. Toimihenkilöryhmissä eläköitymisistä johtuvan rekrytointitarpeen myötä on ilmennyt tarve perehdytysohjelman muuttamiseen. Perehdytysohjelma on päivitetty henkilöstöosastolla toukokuussa 2012 paremmin tarvetta vastaavaksi (Liite 6).

9.12 Luottamuksen parantaminen työnantajaan

Henkilöstökyselyissä (My Opinion 2010) tuli ilmi, että luottamus työnantajaan edellyttää työnantajalta toimenpiteitä. Saman asia tuli esille työhyvinvointihankkeen ohjausryhmän kokouksissa henkilöstöedustajien mielipiteenä. Korjaavana toimenpiteenä nähtiin säännöllinen yhteydenpito henkilöstöedustajien, tuotannon johdon ja henkilöstöosaston välillä. Henkilöstöosaston aloitteesta päätettiin kehittää johdon ja henkilöstön välistä vuoropuhelua ja aloitettiin luottamusmiesten keskustelutilaisuudet. Tilaisuuksiin kutsuttiin kaikki henkilöstöedustajat ja tuotannon johto. Henkilöstöosaston edustajina kokouksissa olivat henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Keskustelutilaisuuksia on syksyyn 2012 mennessä pidetty viisi kappaletta.

9.13 Sosiaalisen median käyttöönotto

Sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia on selvitelty vuoden 2012 alusta lähtien. Ratkaisua puoleen tai toiseen ei vielä ole tehty. Konsernin tietoturvaohjeistus ja mahdollisten päivitysten vaatima resurssipula ovat olleet asiaa jarruttavina tekijöinä. Asian voidaan kuitenkin edelleen katsoa olevan vireillä.

9.14 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen

BOHAN tasa-arvosuunnitelman päivitystyö aloitettiin keväällä 2011 ja työ valmistui vuoden 2011 joulukuussa YT-neuvottelukunnan käsittelyyn. Suunnitelma hyväksyttiin osaksi yhtiön menettelytapaohjeistoa. Suunnitelman laatimiseen osallistui lakisääteisen henkilöstöedustuksen lisäksi laaja edustus eri osastojen ja henkilöstöryhmien edustajia. Vaikka tasa-arvosuunnittelussa on kyse muustakin, kuin miesten ja

naisten välisen tasa-arvon päämääristä, päätettiin tasa-arvotyöryhmän kokoonpanossa noudattaa miesten ja naisten välillä tasavertaista edustusta.

9.15 Vuorovaikutuskäytäntöjen päivittäminen

Päivittäinen työ edellyttää tehokkaita vuorovaikutuskeinoja yhteisen työpaikan eri työryhmien välillä. BOHAn verkottuneessa toimintamallissa tämä vaade vielä korostuu, koska organisaatioita ja tasoja on erittäin paljon. Palaverit vievät suuren osan varsinkin toimihenkilöiden työajasta. Ohjausryhmän mielestä oli syytä päivittää eri palaverikäytännöt oikealle tasolle. Turhissa palavereissa istuminen on työajan tuhlaamista. Ensimmäisen kerran palaverikäytäntöjä selvitettiin ja uudistettiin vuoden 2011 alussa. Hankkeen ohjausryhmä kuitenkin totesi, että päivitystyötä on edelleen jatkettava. Toinen päivityskierros on syksyllä 2012 meneillään

9.16 Varhaisen tuen mallin käyttöönotto

BOHAssa on vuoden 2010 aikana otettu käyttöön ns. varhaisen tuen mallin mukainen toimintatapa liittyen sairauspoissaoloihin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos alaisella (koskee kaikkia henkilöstöryhmiä) on ollut viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana neljä poissaolojaksoa tai vastaavasti vuoden sisällä kuusi jaksoa, käy esimies alaisensa kanssa työkykykeskustelun. Työkykykeskustelun tarkoitus on selvittää henkilön työssä jaksamista. Keskustelussa voidaan käydä läpi työtehtäviä ja niissä selviytymistä, sekä mahdollisesti tarvittavia toimenpiteitä, joilla työssä jaksamista voitaisiin edesauttaa. Tavoitteena on turvata jokaiselle työntekijälle työkyvyn alenemisesta tai sen uhasta huolimatta mahdollisuus tehdä työtä jatkossakin niin, että työntekijän terveys säilyy, työkykyyn haitallisesti vaikuttavat tekijät minimoidaan ja työkyvyttömyyden uhka pienenee. Uuden mallin käyttöönotossa on tärkeää, että esimiehille annetaan koulutusta keskustelujen käymiseen. Valmiuksia ja neuvoja keskustelujen käymiseen on annettu syys- lokakuussa järjestettyjen esimiesfoorumitilaisuuksien yhteydessä.

9.17 Työtehtävien terveydelliset edellytykset

Joissakin tuotanto-osastojen työtehtävissä on erityisiä terveydellisiä edellytyksiä. On töitä, joissa hyvä stereonäkö on tarpeen. Joitakin töitä taas ei voi tehdä, jos on värisokea. Näiden tehtävien listaaminen työterveyshuollossa on valmistunut kevään 2012 aikana.

9.18 Tiedotusta terveellisen työympäristön edellytyksistä ja kuntoutusmahdollisuuksista

Työterveysasema on laatinut BOHAN sisäiseen tiedotuslehteen artikkeleita työhyvinvointihankkeeseen liittyvistä projekteista säännöllisesti. Lisäksi BOHA on yhteistyössä Satakunta Business Campuksen kanssa järjestänyt henkilöstölleen mahdollisuuksia päästä kuulemaan työhyvinvoinnin ammattilaisten luentoja. Vuoden 2011 aikana on Pekka Järvinen ollut kaksi kertaa Porissa Satakunnan Ammattikorkeakoulun tiloissa pitämässä koko päivän luentoa. Vuonna 2012 ovat Pekka Järvinen ja Marja-Liisa Manka olleet molemmat SBC:n vieraina kerran. Kaikki tilaisuudet ovat olleet huippusuosittuja. Kaikilla BOHAN toimihenkilöillä on ollut mahdollisuus osallistua näihin luentopäiviin. Tiedotusta kuntoutusmahdollisuuksista on annettu työterveysasemalla kohdistetusti.

9.19 Henkilöstöyhdistyksen toiminnan aktivoiminen

Henkilöstöyhdistyksen toiminta on perua verkottamista edeltävältä ajalta, jolloin kaikki Harjavallan Suurteollisuuspuiston alueella työskentelevät olivat Outokumpu Harjavalta Metals Oy:n palveluksessa. Nykyinen henkilöstöyhdistys tarjoaa harrastusmahdollisuuksia lähes kaikille alueen kumppanuusyritysten henkilöille. Kumppanuusyritykset myös osallistuvat yhdistyksen toiminnan kustannuksiin oman työntekijämäärän suhteessa. Hankkeen yhtenä tavoitteena on aktivoida koko Suurteollisuuspuiston henkilöstöä osallistumaan yhdistyksen toimintaan.

10 TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2

Työhyvinvointikysely 2 tehtiin koko yhtiön henkilökunnalle. Kysely oli samansisältöinen kuin vuoden 2011 kysely. Työhyvinvointikysely ajoittui aikavälille 8.10.2012 – 7.9.2012. Kysely tehtiin sähköisessä muodossa Internetissä. Hankkeen projektipäällikkö määritteli kyselylle Internet-osoitteen ja linkkiä jaettiin henkilöstön käyttöön tuotannon sähköisissä päiväkirjoissa ja sisäisissä sähköisissä tiedotteissa. Kyselyä ei tällä kertaa ollut mahdollista täyttää paperiversiona.

Vastaajia oli kaiken kaikkiaan 240 kpl ja vastausprosentiksi muodostui 59,0. Näistä miehiä 200 kpl (83,3 %) ja naisia 40 kpl (16,7 %). Henkilöstöryhmittäin vastaajat jakaantuivat seuraavasti: Työntekijät 133 kpl (55,4 %), toimihenkilöt 51 kpl (21,3 %) sekä ylemmät toimihenkilöt ja johto 56 kpl (23,3 %). 55 vuotta täyttäneiden vastaajien osuus määrä oli tässä kyselyssä 33 kpl (13,8 %). Vastausprosentti jäi jonkin verran alhaisemmaksi kuin edellisessä työhyvinvointikyselyssä vuoden 2011 alussa.

11 TYÖHYVINVOINTIKYSELYT 1 JA 2 – TULOSTEN VERTAILU

11.1 Vastausaktiivisuus

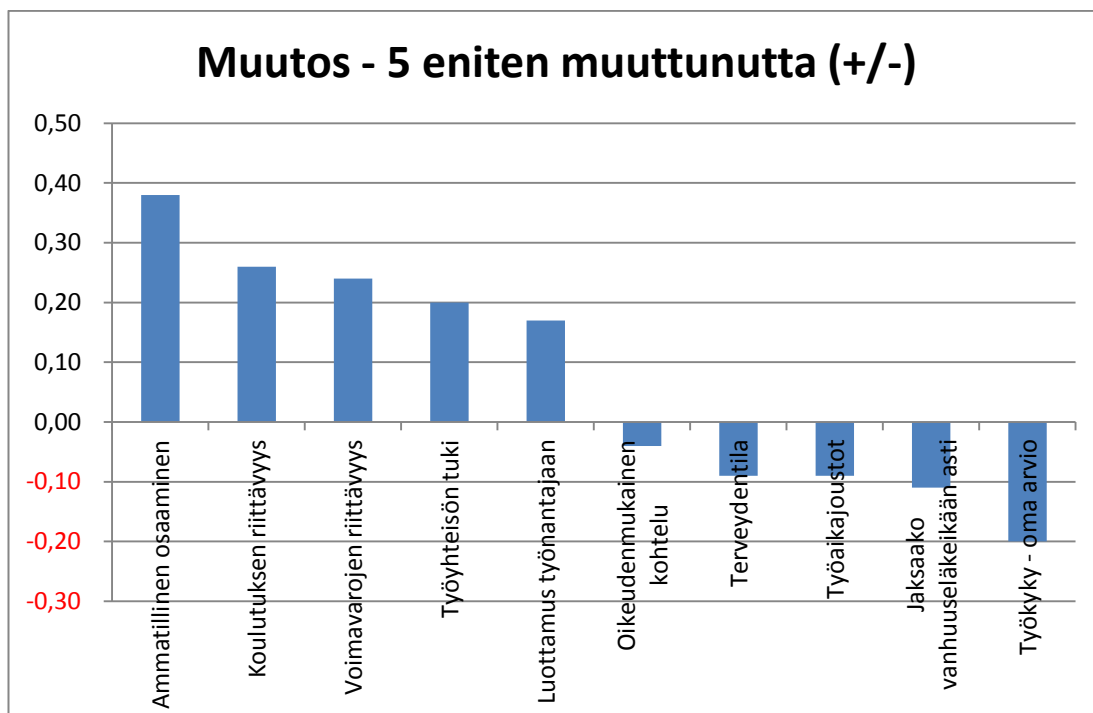
BOHAn eri henkilöstöryhmien väliset erot vuosien 2011 alun ja 2012 syksyn vastausaktiivisuudessa näkyvät liitteessä 7. Liitteessä 9 näkyy vastaajien osuus ikäryhmittäin vastaavina ajankohtina. Eri henkilöstöryhmien (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja johto) suhteellisessa vastausaktiivisuudessa ei ole tapahtunut vuoden 2011 kyselyn ja 2012 välillä isoja muutoksia. Ainoastaan ylempien toimihenkilöiden ja johdon suhteellinen osuus on noussut 0,6 %. Tämä osuus on vastaavasti vähentynyt työntekijäryhmän osuudesta. Myöskään miesten ja naisten välisessä suhteellisessa osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia kuin prosentin kymmenyksen verran. Voidaan todeta, että vastaajien suhteellinen jakauma kaiken kaikkiaan on hyvin samankaltainen molemmissa kyselyissä. Vastaajien ikäprofiileissa sen sijaan on tapahtunut muutoksia vuosien 2011 ja 2012 kyselyjen välillä. Alle 45-

vuotioiden ryhmissä muutokset ovat alle prosentin suuruisia. Vanhemmissa ikäryhmissä sen sijaan suhteelliset muutokset ovat suurempia. Ikäryhmän 45–54 vuotta osuus on kasvanut 5,1 %. Vastaavasti yli 55-vuotiaiden osuus vastanneista on vuonna 2012 laskenut 3,9 %.

11.2 Koko BOHAN henkilöstön vastausten vertailu 2011 vs. 2012

Koko Boliden Harjavallan työhyvinvointikyselyjen 2011 ja 2012 tulosten vertailu näkyy liitteessä 9. Koko BOHAN työhyvinvointitilanne on parantunut keskimäärin 0,07 yksikköä. Eniten parantuneet arviot (taulukko 2) löytyvät osa-alueilta: ammatillinen osaaminen, koulutuksen riittävyys, voimavarojen riittävyys, työyhteisön tuki ja luottamus työnantajaan. Huonontuneita arvioita (taulukko 2) on annettu seuraaviin kysymyksiin: oma arvio työkyvystä, vanhuuseläkeikään jaksaminen, työaikajouštöt, terveydentila ja oikeudenmukainen kohtelu.

Taulukko 2. Koko BOHA, viisi eniten muuttunutta osa-alueetta

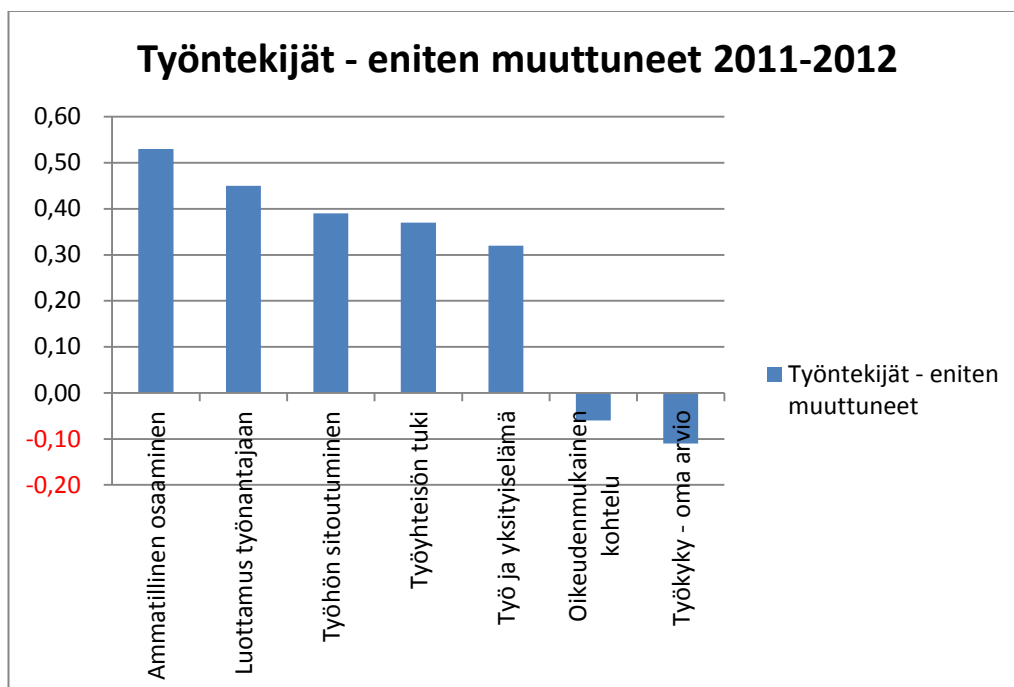


Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 7,8.

11.3 Työntekijäryhmän vastausten vertailu 2011 vs. 2012

Koko työntekijäryhmän arviot ovat liitteessä 10. Työntekijäryhmään kuuluvien henkilöiden arviot olivat vuoden 2011 kyselystä parantuneet keskimäärin 0,17 yksikköä. Viisi eniten parantunutta aluetta (taulukko 3) olivat: ammatillinen osaaminen, luottamus työnantajaan, työhön sitoutuminen, työyhteisön tuki ja työn ja yksityiselämän alue. Ainoastaan kahdella osa-alueella (taulukko 3) arviot olivat heikompia kuin vuonna 2011: oikeudenmukainen kohtelu ja oma arvio työkyvystä. Muutokset viikoksi mainituissa olivat pieniä.

Taulukko 3. Työntekijäryhmä, viisi eniten muuttunutta osa-alueetta

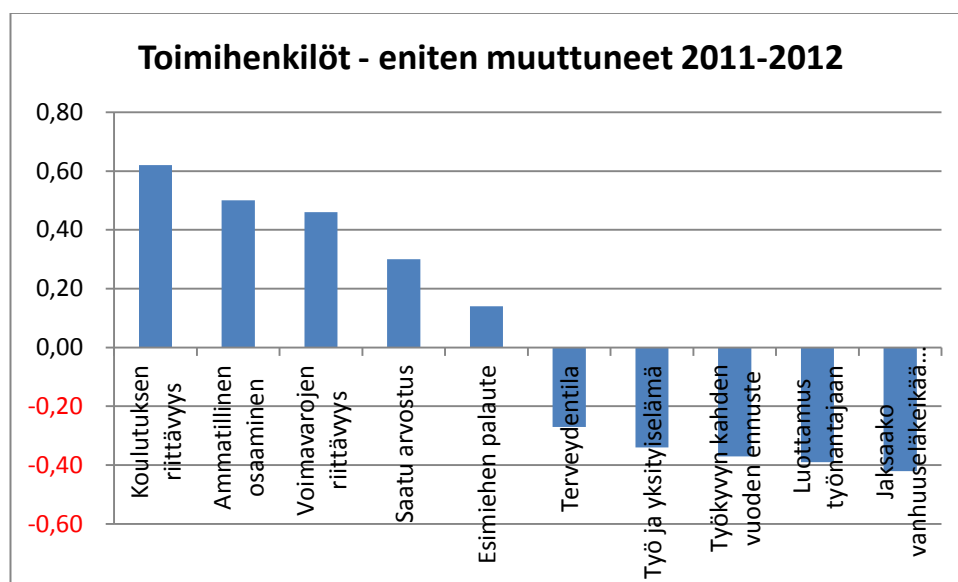


Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 7,27.

11.4 Toimihenkilöryhmän vastausten vertailu 2011 vs. 2012

Koko toimihenkilöryhmän arviot ovat liitteessä 10. Toimihenkilöryhmään kuuluvien henkilöiden arviot olivat vuoden 2011 kyselystä keskimäärin heikentyneet 0,03 yksikköä. Viisi eniten parantunutta aluetta (taulukko 4) olivat: koulutuksen riittävyys, ammatillinen osaaminen, voimavarojen riittävyys, saatu arvostus ja esimiehen palaute. Viisi eniten huonontunutta arviota (taulukko 4) annettiin seuraaviin alueisiin: terveydentila, työ ja yksityiselämä, työkyvyn kahden vuoden ennuste, luottamus työnantajaan ja jaksaminen vanhuuseläkeikästä asti.

Taulukko 4. Toimihenkilöt, viisi eniten muuttunutta osa-alueetta



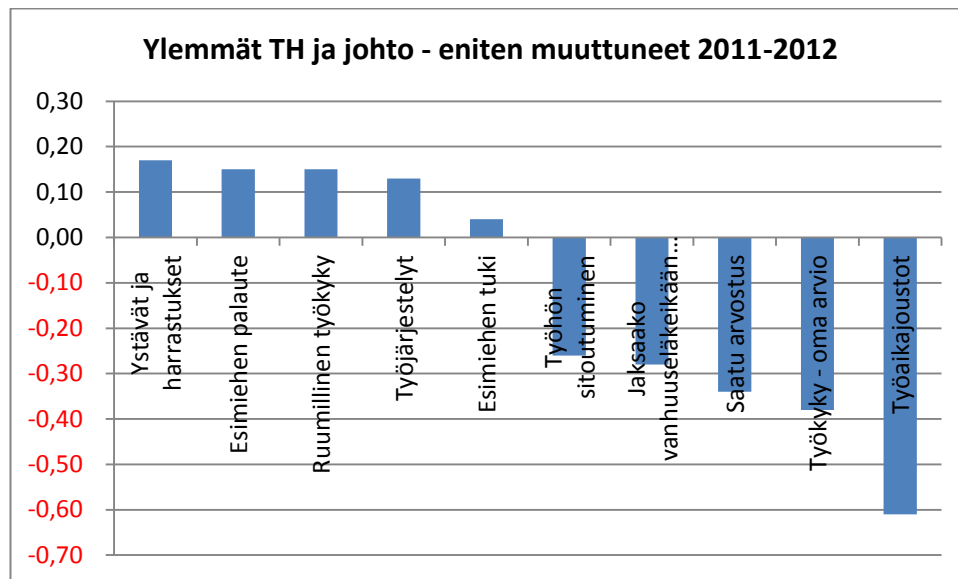
Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 8,1.

11.5 Ylempien toimihenkilöiden ja johdon vastausten vertailu 2011 vs. 2012

Koko ylempien toimihenkilöiden ja johdon arviot ovat liitteessä 10. Ryhmiin kuuluvien henkilöiden arviot olivat keskimäärin vuoden 2011 kyselystä heikentyneet 0,1 yksikköä. Viisi eniten parantunutta aluetta (taulukko 5) olivat: ystävät ja harrastuk-

set, esimiehen palaute, ruumiillinen työkyky, työjärjestelyt, esimiehen tuki. Huomppia arvioita (taulukko 5) verrattuna vuoteen 2011 on annettu seuraavissa viidessä kysymyksessä: työhön sitoutuminen, jaksaaako vanhuuseläkeikään asti, saatu arvostus, oma arvio työkyvystä ja työaikajoustot.

Taulukko 5. Ylemmät toimihenkilöt ja johto, viisi eniten muuttunutta osa-aluetta

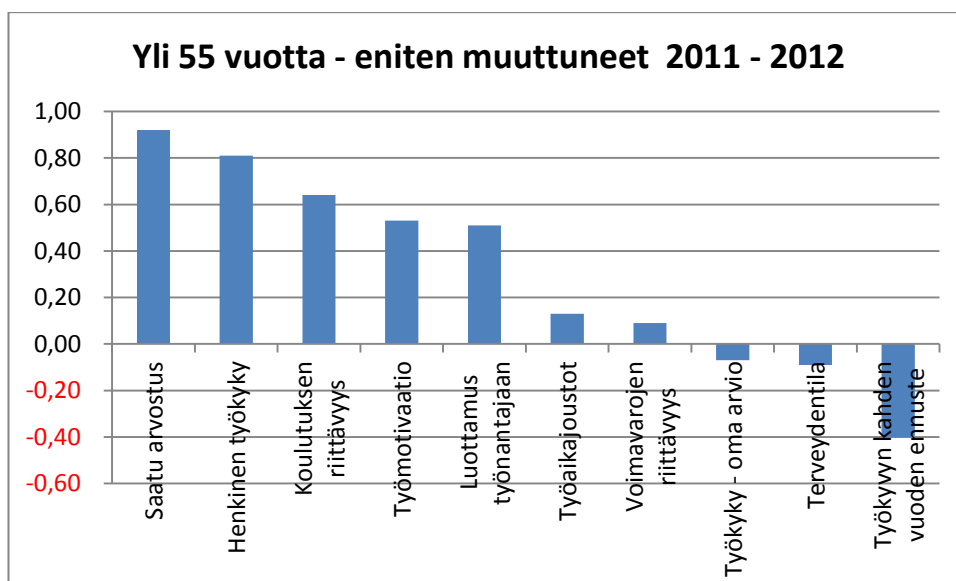


Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 8,8.

11.6 Yli 55-vuotiaiden henkilöiden vastausten vertailu 2011 vs. 2012

Koko ryhmän kaikkien vastausten vertailu löytyy liitteestä 10. Ryhmään kuuluvien henkilöiden arviot olivat parantuneet keskimäärin vuoden 2011 kyselystä 0,32 yksikköä. Eniten nousua oli alueilla: saatu arvostus, henkinen työkyky, koulutuksen riittävyys, työmotivaatio ja luottamus työnantajaan. Heikentyneitä osa-alueita oli kolme: oma arvio työkyvystä, terveydentila ja työkyvyn kahden vuoden ennuste (taulukko 6).

Taulukko 6. 55 vuotta täyttäneet, viisi eniten muuttunutta osa-aluetta

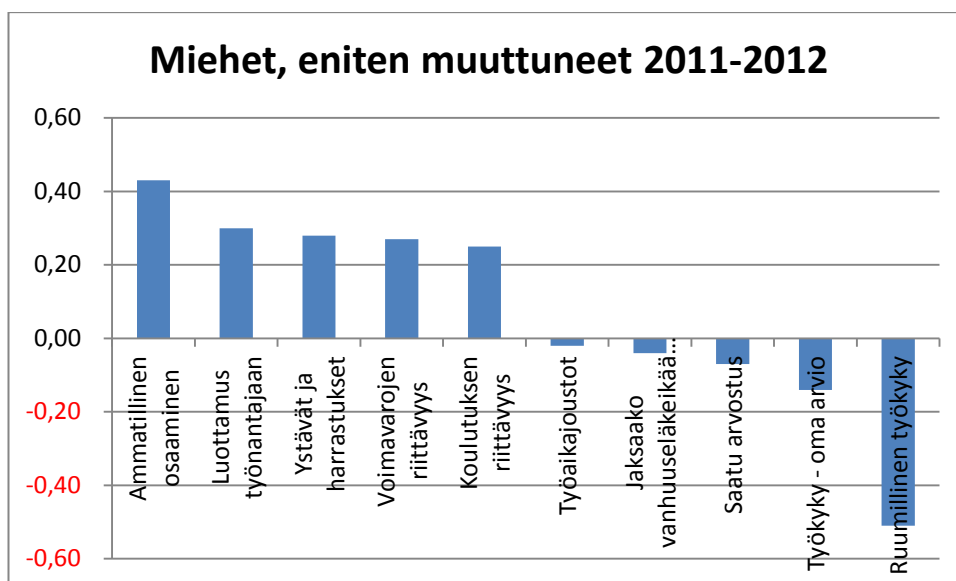


Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 7,82.

11.7 Miespuolisten vastaajien arvioiden vertailu 2011 vs. 2012

Koko ryhmän kaikkien vastausten vertailu löytyy liitteestä 10. Ryhmään kuuluvien henkilöiden arviot olivat keskimäärin vuoden 2011 kyselystä nousseet 0,10 yksikköä. Viisi eniten nousutta (taulukko 7) kohtaa olivat: ammatillinen osaaminen, luottamus työnantajaan, ystävät ja harrastukset, voimavarojen riittävyys ja koulutuksen riittävyys. Laskua oli tapahtunut (taulukko 7) kysymyksissä: henkinen työkyky, työaikajoustot, jaksako vanhuuseläkeikään asti, saatu arvostus, oma arvio työkyvystä ja ruumiillinen työkyky.

Taulukko 7. Miespuoliset vastaajat, viisi eniten muuttunutta osa-aluetta

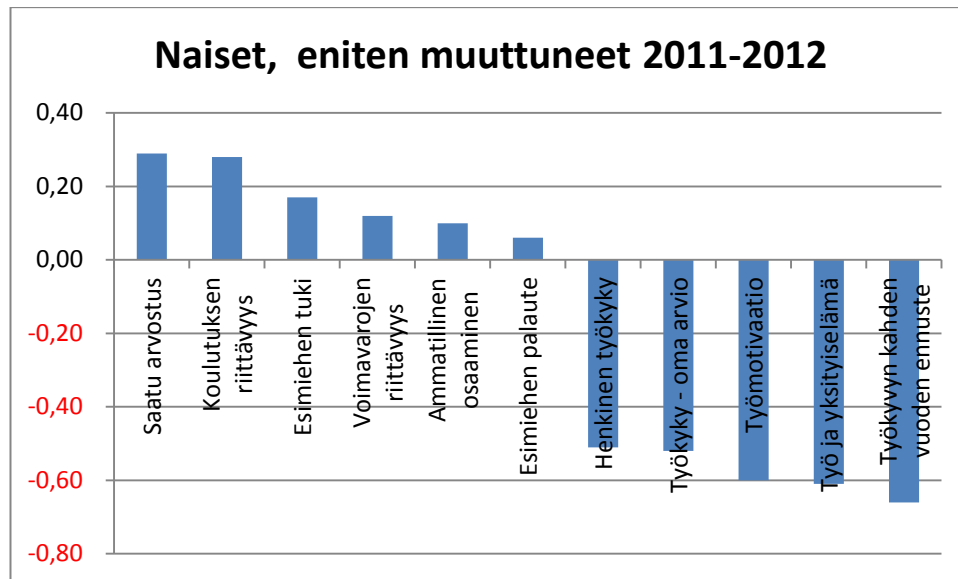


Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 7,71.

11.8 Naispuolisten vastaajien arvioiden vertailu 2011 vs. 2012

Koko ryhmän kaikkien vastausten vertailu löytyy liitteestä 10. Ryhmään kuuluvien henkilöiden arviot olivat keskimäärin vuoden 2011 kyselystä heikentyneet 0,22 yksikköä. Viisi eniten nousutta kohtaa (taulukko 8) olivat: saatu arvostus, koulutuksen riittävyys, esimiehen tuki, voimavarojen riittävyys ja ammatillinen osaaminen. Laskua sen sijaan oli tapahtunut (taulukko 8) osa-alueissa: henkinen työkyky, oma arvio työkyvystä, työmotivaatio, työ ja yksityiselämä ja työkyvyn kahden vuoden ennuste.

Taulukko 8. Naispuoliset vastaajat, viisi eniten muuttunutta osa-aluetta

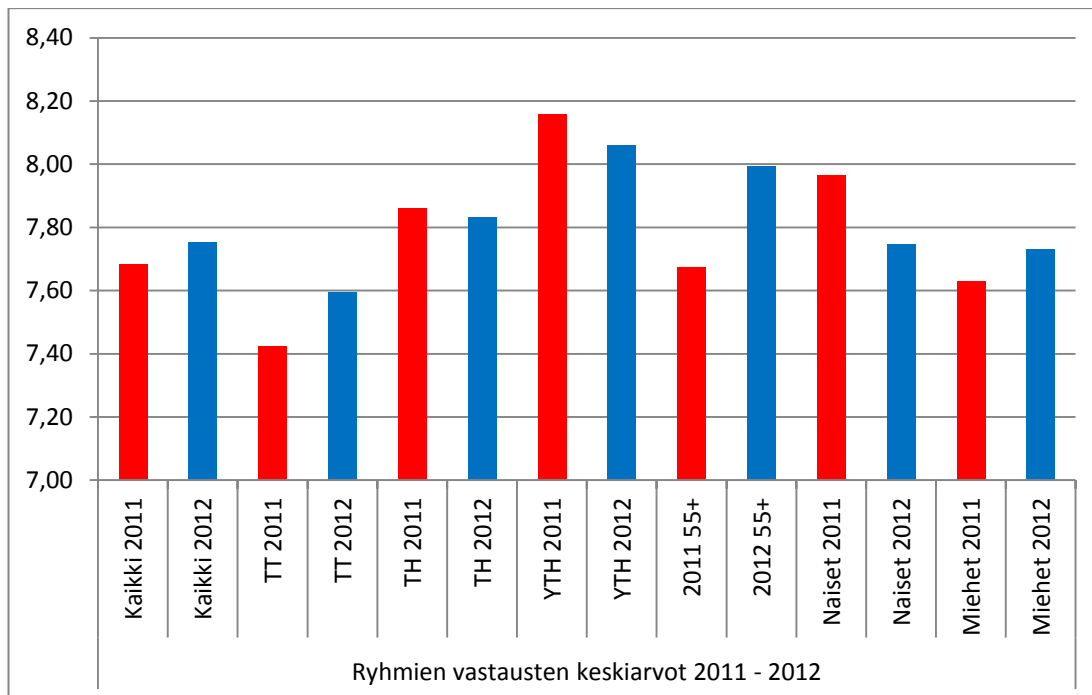


Uutena kohtana vuoden 2012 kysymyslistaan lisätty ”Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus” -kohta arvioitiin tässä ryhmässä tasolle 8,3.

12 ERI RYHMINEN KESKINÄINEN VERTAILU

12.1 Eri ryhmien välinen vertailu

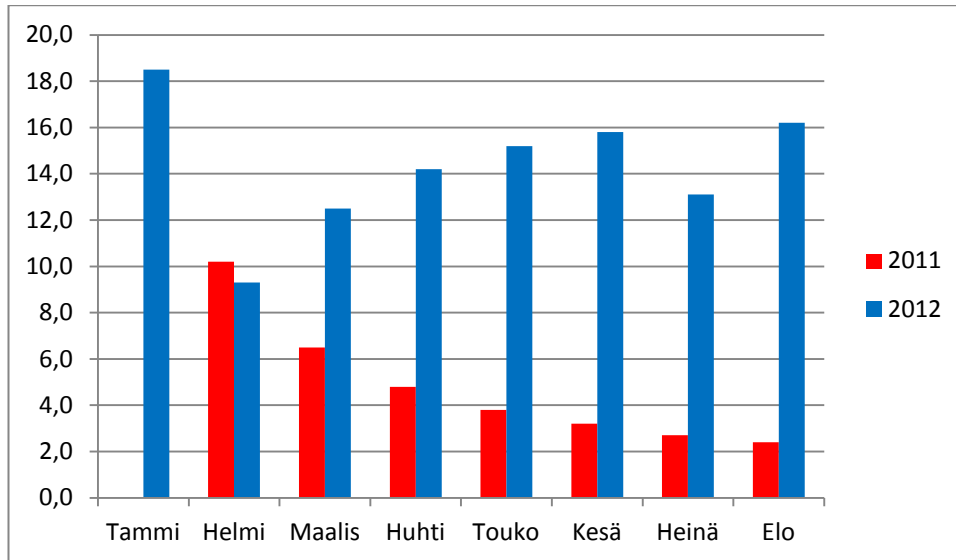
Taulukko 9. Eri henkilöstöryhmien välinen vertailu



Vertailtaessa kaikkia arvioituja ryhmiä keskenään ja toisaalta vuosien 2011 ja 2012 tuloksia, voidaan tuloksista (taulukko 9) päätellä seuraavaa: Koko yhtiön keskiarvo vuodesta 2011 vuoteen 2012 on lievästi parantunut. Parannusta on tapahtunut työntekijäryhmässä ja 55 vuotta täyttäneiden ryhmässä. Myös miespuolisten vastaajien arviot ovat parantuneet. Heikentymistä on tapahtunut molemmissa toimihenkilöryhmissä (TH, YTH) ja naispuolisten vastaajien ryhmässä.

12.2 Työturvallisuus

Taulukko 10. Tapaturmataajuus (tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden) 2011–2012 tammikuu-elokuu



Tapaturmataajuus (tapaturmat miljoonaa työtuntia kohden) on helmikuuta 2012 lukuun ottamatta ollut korkeampi (taulukko 10) kuin vuonna 2011. Työtapaturmien määrä on tarkastelujakson aikana noussut. Yksiselitteistä syytä tähän nousuun on vaikea löytää. Työhyvinvointihankkeen myötä ei turvallisuusasioihin, riskinarviointiin, vaaratilanteiden tutkintaan tai mihinkään muuhunkaan työturvallisuuteen liittyvään asiaan ole tehty muutoksia. Jakson aikana (tammi–elokuu 2012) tapahtui seuraavat 7 työstäpoissaoloon johtanutta tapaturmaa:

- Vannekoneen toimintahäiriötä poistettaessa vanne viilsi haavan kahteen sormeeseen. Haavoihin ommeltiin viisi tikkiä.
- Rikkihapon täyttöletkun irrotuksen yhteydessä happopisaroita lensi kohdehenkilön kasvoille. Suojalasit olivat päässä.
- Anodivalimomies nyrjäytti nilkkansa astuessaan maassa olevan kamin (sulakasvettuma) päälle.
- Työntekijä asetti romusäkin sankoja kurottajan säkkiipiikkeihin. Työntekijän pää jäi säkkiipiikin ja betoniseinän väliin.

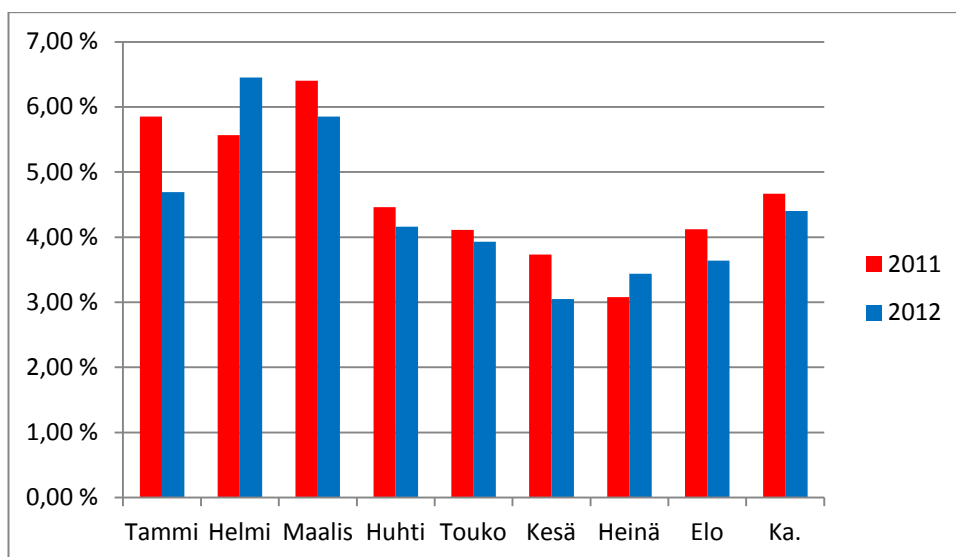
- Troff-konvertterin kemikaalihuoneessa kulkiessaan henkilö nyrjäytti vasemman nilkkansa lattiassa olleeseen ajoluiskan ja lattian yhtymäkohdan taseroon.
- Henkilö löi päänsä aiemmin avaamaansa kaapinoveen nostaessaan kahvisuodatinpussia lattialta.
- Uunimies mittasi lämmön alauunin holvilta. Temptip-patruuna jumittui ahtaaksi kasvaneeseen lämmönottoyhteeseen. Tätä jumittunutta patruunaa poistettaessa lensi silmään metallia. Suojavälineet olivat sääntöjen mukaiset.

Edellä olevaa listaa tarkasteltaessa voi helposti havaita sen tosiasian, että jokainen tapahtuneista tapaturmista olisi ollut estettävissä. Osassa tapahtumista varovaisuus ja huolellisuus työn suorittamisessa olisi ollut ehkäisevä tekijä. Toisissa taas parempi siisteys ja järjestys olisi estänyt tapaturman synnyn. Lähes kaikkien tapaturmien syntymekanismissa oli kyse suurelta osin inhimillisestä tekijästä. Merkille pantavaa oli myös se, että kaikissa sattuneissa tapaturmissa kohdehenkilöiden suojavarustus oli sääntöjen mukainen, tapaturma kuitenkin tapahtui. Tämä kertoo siitä, että suojaimiin liittyviä sääntöjä (suojoinvälinematriisit) on syytä tarkastella kriittisesti.

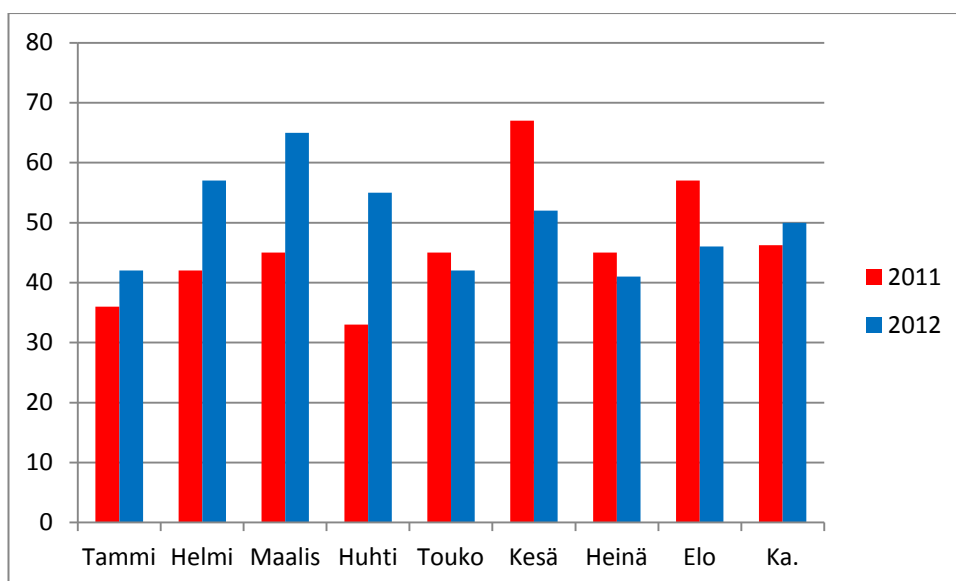
12.3 Muiden tunnuslukujen muutos hankkeen aikana

Sairastuvuus (taulukko 11) on hankkeen aikana laskenut vuoden 2011 tammi–elokuun keskiarvosta 4,67 % vuoden 2012 vastaavien kuukausien keskiarvoon 4,40 %.

Taulukko 11. Sairastuvuuden kehitys 2011–2012 tammikuu–elokuu



Taulukko 12. Tehtyjen aloitteiden kuukausittaiset kappalemäärät 2011 – 2012 tammikuu–elokuu



Bohan aloitejärjestelmään tehtyjen aloitteiden määrä (taulukko 12) nousi tarkkailujaksolla (tammi–elokuu) vuoden 2011 kuukausikeskiarvosta 46,25 aloitetta kuukautta kohden lukuun 50 aloitetta kuukautta kohden.

Työhyvinvointihankeen mahdollisesta vaikutuksesta eläköitymisikään ei voida vielä tehdä johtopäätöksiä. Tuloksia voidaan arvioida luotettavasti vasta vuosien päästä.

13 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

13.1 Tavoitteiden toteuma työntekijäryhmä ja yli 55-vuotiaat

Yhteenvetona voidaan edellä esitettyjen tulosten pohjalta päätellä, että muutokset työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ovat hitaita. Kyselyn pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että työhyvinvointihankkeen sisältämien osaprojektien vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin on varsinkin työntekijäryhmässä ja 55 vuotta täyttäneiden ryhmässä ollut positiivinen. Ryhmät ovat olleet koko hankkeen pääkohderyhmiä Boliden Harjavallassa. Valtakunnallisen hankkeen tavoitteena on pidentää työuria varsinkin lopusta. Parantuneet tulokset yli 55-vuotiaiden ryhmässä mahdollistavat tavoitteen mukaisen kehityksen tulevina vuosina. Työntekijäryhmän, joka on suurin henkilöstöryhmä, vastauksissa oli lähes poikkeuksetta havaittavissa positiivista trendiä (+ 0,17 yksikköä). 55 vuotta täyttäneiden ryhmässä parantumista oli tapahtunut vielä enemmän (+0,32 yksikköä). Parantumiseen on olemassa ainakin yksi selvästi nähtävissä oleva syy. Aikaisemmin vanhempien työntekijöiden asema työyhteisössä oli huono. Vanhempia työntekijöitä yritettiin saada joskus jopa työtoverien painostuksella jäämään eläkkeelle. Hyvä työ, pidempi työura -hankkeen myötä vanhemmat työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi työyhteisön jäseniksi, joiden nyt toivotaan jatkavan työssään pidempään. Tämä on selvästi yksi hankkeen avainasioista. On hyväksyttävä tehdä työtä vielä vaikka voisi jäädä eläkkeelle.

13.2 Toimihenkilöt ja ylempät toimihenkilöt

Tulosten valossa heikentymistä on tapahtunut toimihenkilö-ryhmässä (-0,03 yksikköä) ja ylempien toimihenkilöiden ryhmässä (-0,10 yksikköä) huolimatta toteutuneista tai meneillään olevista projekteista. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työhyvinvoinnin taso on kuitenkin edelleen pysynyt korkeammalla kuin työntekijäryhmän. Toimihenkilöiden tasoa (7,83 yksikköä) voidaan edelleen pitää korkeana kuten myös ylempien toimihenkilöiden arviota (8,06 yksikköä). Selittävänä tekijänä toimihenkilöryhmien työhyvinvointitulosten polkemisessa paikallaan on se, että tulokset ovat jo ensimmäisessä kyselyssä olleet korkealla tasolla. Syksyllä 2012 val-

mistuneiden työhyvinvointihankkeen projektien voidaan suurelta osin katsoa hyödyntäneen työntekijäryhmän tilannetta. Näissä projekteissa vetovastuussa olevat henkilöt ovat pääasiassa ylempiä toimihenkilöitä. Toimihenkilöryhmiin kuuluneet henkilöt, jotka ovat toimineet näissä projekteissa projektipäällikköinä, ovat saattaneet kokea oman työhyvinvointitilanteensa heikentyneen lisääntyneen työkuorman tai vastuun myötä. Työhyvinvointiin liittyviinluentotilaisuuksiin on kutsuttu kaikki yhtiön palveluksessa olevat toimihenkilöt. Osallistuminen luentoihin on kuitenkin ollut koko kutsuttujen määrään verrattuna suhteellisen vähäistä. Syynä on mainittu usein töiden kasaantuminen.

13.3 Naispuoliset vastaajat

Naispuolisten vastaajien arviot ovat laskeneet. Työn ja yksityiselämän yhteen sovittaminen on perinteisesti ollut naisille vaikeampaa kuin miehille. Naiset kantavat usein päävastuun perheen arkeen liittyvistä asioista kuten lasten kasvatuksesta ja kotitöistä. Valmistuneiden ja käynnissä olevien projektien ei kuitenkaan voida osoittaa olevan kohdistettuja pelkästään miesvaltaisiin asioihin, pikemminkin päinvastoin. Naisten asemaan on projektin eri vaiheissa kiinnitetty erityistä huomiota. Tasa-arvosuunnitelman päivittäminen on hyvä esimerkki asiasta. Naisnäkökulma on jatkossakin otettava huomioon työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

13.4 Pohdintaa

Työturvallisuuden liittyvissä tunnusluvuissa on menty huonompaan suuntaan. Työturvallisuus on määritelty yhtiön prioriteeteissa tärkeimmäksi. Tästä syystä on tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinnan laatuun kiinnitettävä suurta huomiota. Ainoastaan tutkinnalla ja riskiarviointien laatua parantamalla voidaan työturvallisuudessa päästä konsernijohdon yhtiölle asettamaan tavoitteeseen joka on tapaturmaton työyhteisö. Projektin edelleen jatkuessa vuosien 2012 ja 2013 aikana on kiinnitettävä lisääntyvästi huomiota toimihenkilöryhmiin, ikääntyneisiin ja naisiin, ettei työhyvinvoinnin

taso näissä ryhmissä pääse huononemaan. Naisten huomioiminen yhtiön toiminnassa on tulevaisuudessa siinäkin mielessä tärkeä asia, että yhtiön tavoitteissa on lisätä naisten osuutta henkilöstöstä joka vuosi. Tavoitteen toteutuminen edellyttää työntajalta toimenpiteitä, joilla naisten edellytyksiä tehdä työtä yhtiössä parannetaan huomattavasti.

Työntekijäryhmän tulokset ovat tulosten noususta huolimatta edelleen huonoimpia. Toimenpiteiden pääpaino pitää edelleen pitää työntekijäryhmässä. Sairauteen liittyvien poissaolojen määrän lasku ja toisaalta tehtyjen aloitteiden määrän nousu kuitenkin osoittavat, että hankkeella on ollut vaikutusta näihin asioihin. Terveessä, aloitteellisessa ja turvallisessa työyhteisössä ihminen varmasti haluaa työskennellä pidempään. Eläköitymiseen liittyvät vaikutukset tullaan kuitenkin näkemään vasta tulevaisuudessa.

Laadukkaan kehityskeskustelukulttuurin luominen on nähty BOHAn kannalta ehkä tärkeimmäksi yksittäiseksi keinoksi viedä työhyvinvointiasiaa eteen päin. Kehityskeskustelujen kattavuus ja varsinkin laadukas sisältö antaa sekä esimiehelle että alaiselle mahdollisuuden kehittää yksilön työhyvinvointiin liittyviä asioita. Asiaan on BOHAssa jo aiemminkin kiinnitetty paljon huomiota ja tuloksiakin on jo jonkin verran nähtävissä. Kehityskeskusteluprosessia pitää kuitenkin edelleen aktiivisesti kehittää.

Hankkeen jatkuessa tulevina vuosina tullaan joka vuosi tehtävässä yksilötutkakyselyssä pääsemään selville yhä paremmin niistä toimenpiteistä, joilla tehokkaimmin voidaan vaikuttaa ihmisten työhyvinvointiin. Varmasti joitakin toimenpiteitä joudutaan tehottomuuden perusteella hylkämään. Työhyvinvointiasiat ovat kuitenkin tulleet suomalaiseseen työelämään jäädäkseen. Varsinkin raskaassa metalliteollisuudessa, joka ei enää nytkään ole houkuttelevuudeltaan korkean profiilin ala, on yritysten pystyttävä näyttämään, että vaikka ala on fyysisesti ja henkisesti joskus raskas, on työntajan tukemilla työhyvinvointitoimenpiteillä suuri merkitys henkilöstön työssä jaksamiseen.

LÄHTEET

Boliden-konsernin www-sivut. 2012.

<http://www.boliden.com/fi/Toimipaikat/Sulatot/Boliden-Harjavalta/>. Viitattu 29.10.2012.

Boliden Harjavalta Oy:n intranet. 2012. Yleisesittely, Viitattu 29.10.2012

Hyvä työ, pidempi työurahankkeen www-sivut. 2012. Viitattu 29.10.2012.

<http://www.tyohyvinvointi.info/>

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro

Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntija-haastatteluista. Väitöstutkimus Oulun yliopisto. Viitattu 29.10.2012.

<http://urn.fi/urn:isbn:9789514297076>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2012. Työterveyshuolto työhyvinvoinnin tukena.

Viitattu 29.10.2012.

http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoterveyshuolto_tyohyvinvoinnin_tukena

Vänni, L. 2012. Työhyvinvointi on monen palan palapeli. YTY-lehti 22.10.2012, 6-7.

LIITTEET

LIITTEET 1/1 – 1/6	Hyvä työ, pidempi työura-hankkeen yksilötutkakysely
LIITE 2	Hyvä työ, pidempi työura –hankkeen yritystutkakyselyn kerrosten priorisointi
LIITE 3	Hyvä työ, pidempi työura-hankkeen yritystutkakyselyn työn kerroksen pisteytys
LIITE 4	PRIZZTECH, esimiesvalmennuksen koulutusesite
LIITE 5	Sisukkaasti kuntoon-aikataulu
LIITE 6	Toimihenkilöiden perhehdytyskortti
LIITE 7	Henkilöstöryhmien osuus työhyvinvointikyselyihin vastanneista
LIITE 8	Ikäryhmien osuus työhyvinvointikyselyihin vastanneista
LIITE 9	Yksilötutkakyselyn tulokset 2011–2012
LIITE 10	Yksilötutkakyselyjen tulokset 2011–2012 henkilöstöryhmittäin

LIITE 1/1.



Yksilö-tutka

Yksilö-tutkalla kartoitetaan mikä on työntekijän oma arvio työhyvinvointinsa tilasta tällä hetkellä.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja se tehdään nimettömänä.

Kyselyssä on 22 kysymystä. Ne on rakennettu Työkykytalon kerrosten ja viitekehysten mukaisesti.

Kyselyssä käsitellään henkilön työhyvinvointia seuraavista näkökulmista:

1. terveys ja toimintakyky
2. osaaminen
3. arvot, asenteet ja motivaatio
4. työ, työolot, johtaminen
5. perhe ja lähiyhteisö

Kyselyn lopussa on laskentaohje työhyvinvointi-indeksillesi.

LIITE 1/2

Vastajaajan taustatiedot

Yritys		
Työpaikka/osasto/tulosyksikkö		
Päivämäärä		
Sukupuoli	<input type="checkbox"/> Mies <input type="checkbox"/> Nainen	
Ikäryhmä	<input type="checkbox"/> <25 <input type="checkbox"/> 25-34 <input type="checkbox"/> 35-44 <input type="checkbox"/> 45-54 <input type="checkbox"/> 55+	
Peruskoulutus	<input type="checkbox"/> Ei ammattikoulutusta <input type="checkbox"/> Ammattiopisto/"konepajakoulu" <input type="checkbox"/> Ammattikurssi <input type="checkbox"/> Alin korkea-aste (teknikko) <input type="checkbox"/> AMK/Opisto <input type="checkbox"/> Yliopisto/teknillinen korkeakoulu <input type="checkbox"/> jokin muu mikä	
Henkilöstöryhmä	<input type="checkbox"/> Työntekijä <input type="checkbox"/> Toimihenkilö <input type="checkbox"/> Ylempi toimihenkilö <input type="checkbox"/> Ylin johto	
Yrityksen toimiala	<input type="checkbox"/> Elektronikka- ja sähköteollisuus <input type="checkbox"/> Kone- ja metallituoteteollisuus <input type="checkbox"/> Metallien jalostus <input type="checkbox"/> Tietotekniikka-ala <input type="checkbox"/> Suunnittelu- ja konsulttiala	
Ammatti	Työntekijätehtävät <input type="checkbox"/> Automaatioasentaja <input type="checkbox"/> Datanomi <input type="checkbox"/> Elektronikkaasentaja <input type="checkbox"/> ICT-asentaja <input type="checkbox"/> Koneasentaja <input type="checkbox"/> Koneistaja <input type="checkbox"/> Kunnossapitoasentaja <input type="checkbox"/> Hitsaaja <input type="checkbox"/> Levyseppä <input type="checkbox"/> Levyseppähitsaaja <input type="checkbox"/> Pintakäsittelijä <input type="checkbox"/> Sähköasentaja <input type="checkbox"/> Teräsrakentaja <input type="checkbox"/> Työvälinevalmistaja	Toimihenkilötehtävät <input type="checkbox"/> Toimihenkilö <input type="checkbox"/> Asiantuntija tai erityisasiantuntija <input type="checkbox"/> Työnjohtaja <input type="checkbox"/> Keskijohto <input type="checkbox"/> Johto <input type="checkbox"/> Ylin johto <input type="checkbox"/> Jokin muu, mikä: _____

Vastaa jokaiseen kysymykseen ympyröimällä se numero, joka vastaa parhaiten tilannettasi tällä hetkellä

Terveys ja toimintakyky:

1. Minkälainen on terveydentilasi työsi kannalta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Erittäin huono Erittäin hyvä

2. Minkälainen on toimintakykysi työsi kannalta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Erittäin huono Erittäin hyvä

osa-alueen pistemäärä ____/2=____

Osaaminen:

3. Minkälainen on ammatillinen osaamisesi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Erittäin huono Erittäin hyvä

4. Saatko riittävästi työsi tekemistä tukevaa koulutusta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
En lainkaan Täysin riittävästi

osa-alueen pistemäärä ____/2=____

Arvot, asenteet ja motivaatio:

5. Arvostetaanko sinua työpaikallasi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ei lainkaan Erittäin paljon

LIITE 1/5

12. Sopivatko nykyiset työaikajärjestelyt sinulle?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Erittäin huonosti Erittäin hyvin

13. Saatko esimieheltäsi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
En lainkaan Erittäin paljon

14. Saatko esimieheltäsi palautetta työsi suorittamisesta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
En lainkaan Erittäin paljon

15. Saatko työtovereiltasi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
En lainkaan Erittäin paljon

osa-alueen indeksi ____/6= ____

Työ ja perhe-elämä:

16. Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työsi ja perhe-elämäsi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Erittäin huonosti Erittäin hyvin

17. Onko sinulla riittävästi aikaa ja voimavaroja ystäville ja harrastuksillesi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ei lainkaan Täysin riittävästi

osa-alueen indeksi ____/2= ____

Työhyvinvointi-indeksisi on

_____ / 22 = _____

(laske yhteen kaikkien numeroarvojen summa)

Asteikko on kaikilla tasoilla sama

pistemääräsi on	työhyvinvointisi tällä alueella on
alle 5	huono
5-6,9	kohtalainen
7-8,9	hyvä
9-10	erinomainen



Työhyvinvointi-indeksin laskentaohje:

Tulokset voidaan laskea kolmella tasolla

1. kunkin kysymyksen osalta
 - a. Kysymyskohtainen numeroarvo on suoraan kysytyn asian taso.
2. Kunkin aihealueen osalta
 - a. Jokaisen matriisin lopussa on kohta, johon tuloksen voi laskea. Vapaaseen ruutuun laitetaan osa-alueen vastausten numeroarvojen summa, joka jaetaan valmiiksi annetulla luvulla. Sinun on siis laskettava kysymysten numeroarvojen keskiarvo. Tulos kertoo osa-alueen tason.
3. Kokonaisuutena
 - a. Kyselyn lopussa on kohta, johon voit laskea koko työhyvinvointi-indeksisi tason. Vapaaseen ruutuun laitetaan kaikkien kysymysten numeroarvojen summa, joka jaetaan toisessa ruudussa olevalla luvulla. Sinun on siis laskettava kaikkien kysymysten numeroarvojen keskiarvo. Tulos on työhyvinvointi-indeksisi.

Yritys-tutka: Kerrosten priorisointi

Boliden Harjavalta Oy

Kerros	A: Tärkeys (1-10)	B: Laajuus (1-10)	C: Vaikutus- mahdollisuus (1-10)	Tulos AxBxC (1-1000)
Terveys ja toimintakyky	8	6	7	336
Osaaminen ja koulutus	8	8	8	512
Arvot, asenteet ja motivaatio	8	8	7	448
Työ, työjärjestelyt, työyhteisö ja johtaminen	10	10	10	1000
Perhe	6	6	5	180
Lähiyhteisö ja harrastukset	5	6	6	180

Yritys-tutka: 1. priorisoitu kerros: Työ, työolot, työyhteisö, johtaminen
 Kehittämiskohteiden priorisointi

Kehittämiskohde	A:Tärkeys (1-5)	B:Laajuus (1-5)	C:Vaikutus- mahdollisuus (1-5)	Tulos A x B x C (1-125)
Vuorovaikutus ja osallistuminen	2	3	4	24
Työn kehittäminen	3	3	3	27
Johtaminen ja esimiestyöskentely	5	4	4	80
Henkilöstövoimavarat	3	3	3	27
Oikeudenmukainen palkkaus	2	2	2	8

PRIZZTECH

Satakunta Business Campus

SBC-yritykset oppivat toisiltaan yhdessä tekemällä.

Syksyllä 2011 panostetaan esimiehen osaamisen kehittämiseen. Esimiesvalmennus rakentuu kahdeksasta toisiaan tukevasta koulutuspäivästä, jotka vahvistavat esimiestaitoja ja syventävät tietämystä esimiehen työnkuvaan läheisesti liittyvistä asioista.

Koulutukset muodostavat kokonaisuuden, mutta toimivat myös itsenäisinä valmennuspäivinä. Valmennus soveltuu sekä uusille että pidempään esimiehenä toimineille.

Koulutuspaikkana on ensimmäisellä kerralla Porin Suomalainen Klubi, muilla kerroilla Koulutus- ja juhlatalo Mekani, Konepajaranta 2 B, Pori

www.prizz.fi/sbc

Esimiehen monta roolia ke 7.9. klo 9 - 16

- Mitä esimiestyö rakentuu?
- Esimiehen rooli, tehtävät, vastuut ja velvollisuudet
- Esimies strategian jalka- ja kättäjä

Asiantuntijana Soile Aho, Psykologipalvelu Fokka Oy.
Koulutuspaikkana poikkeuksellisesti Porin Suomalainen Klubi.

Esimiehen vuorovaikutustaidot ma 19.9. klo 9 - 16

- Vuorovaikutustilanteet ja toimiva työyhteisö
- Erilaisuuden havaitseminen ja sen hyväksyminen
- Omien vuorovaikutustaitojen arviointi

Asiantuntijana Riitta Saarikangas, Zulia Oy.

Esiintymisestä aitoon vuorovaikutukseen ti 4.10. klo 9 - 16

- Esimiesviestintä - kohtaamisen mahdollisuudet
- Tunteiden hallinta haasteellisissa tilanteissa
- Puheeksi ottaminen ja palautteen antaminen

Asiantuntijana Hanna Savanna, Valmennustalo Virta Oy.

Sopimusoikeuspäivä ti 18.10. klo 9 - 16

- Yhtiöoikeudellisten sopimusten laatiminen
- Sopimusneuvottelut, sopimusten tarkoitus, sopimustyytit
- Sopimusmuutokset

Asiantuntijana Paru Helamaa, Hollming Oy.



Esimes- valmennus

Yksittäisen valmennuspäivän hinta 110 € + alv.
Koko valmennusohjelman (8 kertaa) hinta 800 € + alv.
Valmennus on avoin kaikille yrityksille.

Lisätietoja: projektipäällikkö Terhi Rajala,
terhi.rajala@prizz.fi, 050 317 1453

Ilmoittautuminen osoitteessa:
www.prizz.fi/tapahtumat

Ryhmä esimiehen työkenttänä ti 8.11. klo 9 - 16

- Ryhmän dynamiikka ja esimiehen toiminta
- Miten esimies palauttaa ryhmän perustehtävään
- Muutosvastarinta oppimisen osana
- Omatoimisuuden ja aloitteellisuuden rakentaminen tiimiin
- Simulaatioharjoitteita hankalista ryhmätilanteista

Asiantuntijana Soile Aho, Psykologipalvelu Fokka Oy.

Käytännön työläinsäädäntöä to 24.11. klo 9 - 16

- Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet
- Työsopimukset, työsuhteen keskeiset ehdot
- Työsujeluvastuut
- Työsuhteen elinkaari

Asiantuntijana Mikko Nyssölä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Taloustietoa arkikielellä to 1.12. klo 9 - 16

- Yritystä koskevien talouslukujen tulkinta
- Esimiehen toiminnan vaikutukset kannattavuuteen

Asiantuntijana Timo Hemmiä, Hemcon Oy.

Liike-elämän etiketti ti 13.12. klo 9 - 16

- Isäntänä toimiminen
- Kulttuurienvälisen viestinnän pelisääntöjä

Asiantuntijana Taru Uhrman, Pro Stories Oy.

SISUKKAASTI KUNTOON -LIIKUNTATAPAHTUMAT HUHTI-ELOKUUSSA 2011

Sisukkaasti kuntoon -kampanjassa järjestetään liikunnallisia tutustumisia eri lajeihin kuukausittain. Valitse itsellesi parhaiten sopiva tilaisuus joka lajista. Välitavoitteeseen päässeiden kannustuspalkkion saamisen edellytyksenä on myös osallistuminen vähintään yhteen tapahtumaan huhti-elokuussa. Liikuntatapahtumat kestävät noin tunnin ja tarvittaessa jakaudutaan ryhmiin kunnon ja harrastaneisuuden mukaan.

Sauvakävely:

- ke 27.4. klo 15.30
- ma 2.5. klo 15.30
- ke 4.5. klo 15.30

Lähtö Hiittenharjulta uimahallin edustalta.
Ota mukaan omat kävelysauvat, jos sinulla on!



UKK-kävelytesti / Cooperin juoksutesti:

- to 19.5. klo 14.00 - 16.30
- ma 23.5. klo 14.00 - 16.30
- ti 24.5. klo 14.00 - 16.30

Testit tehdään Honkalan urheilukentällä.
Testin valmistelut ja testin tekeminen sekä palaute kestävät noin 30 minuuttia.

Frisbeegolf:

- ti 14.6. klo 15.30
- ke 15.6. klo 15.30
- ti 21.6. klo 15.30

Kokoontuminen Harjavallan tapahtumapuiston edustalla.



Rantalentopallo (pehmolentopallo sadesäällä):

- ke 17.8. klo 15.30
- to 18.8. klo 15.30
- ke 24.8. klo 15.30

Rantalentopalloa pelataan Kultakoukun uimarannalla. Jos sää on sateinen, pelataan pehmolentopalloa Kerholla. Tieto paikasta lähetetään sähköpostiin kaikille osallistujille edeltävänä päivänä.

LIITE 6.

BOLIDEN

TOIMIHENKILÖN PEREHDYTYSSUUNNITELMA

Boliden Harjavalta Oy/RES

28.12.2011

Huolehdi näistä asioista jo ennen uuden työntekijän aloituspäivää:

- Yleisperehdytysaika sovittu pääportin kanssa
- Avaimet (flexim, pukukaappi, muut tarvittavat avaimet)/ Henkilöstöassistentti ja pääportti
- Puumerkki/ Toimihenkilöiden palkanlaskija
- Työ-/suojavaatetus ja henkilökohtaiset suojaimet/ Esimies
- Käyttäjätunnukset ja sähköpostiosoite/ Tietohallinto
- Tieto uudesta työntekijästä/ Viestintä

Muuta huomioitavaa uuden työntekijän aloittaessa..

BOLIDEN

TOIMIHENKILÖN PEREHDYTYSKORTTI 2 (3)

Boliden Harjavalta Oy/RES

6.10.2012

PEREHDYTETTÄVÄ: Perehdytettävän etunimi ja sukunimi**OSASTO:** Valitse osasto alta**ESIMIES:** Esimiehen etunimi ja sukunimi**PEREHDYTYKSEN ALOITUSPÄIVÄ:** Valitse aloituspäivä kirkkaamalla tästä**1. YHTIÖN ESITTELY/ Esimies**

- Yhtiön yleisesittely (kalvosarjat löytyvät Navigaattorista)
- New Boliden Way (Bolidenin arvot, missio ja visio)
- Konsernin eettinen ohjeistus
- Boliden Harjavalta Oyn (BOHAN) missio, visio ja strategia
- Organisaatio ja kumppanit
- Konsernin energiapolitiikka
- Konsernin viestintäpolitiikka

___ / ___ 20 ___

vastuhenkilö

2. OSASTON JA OMAN TYÖPISTEEN ESITTELY/ Esimies, mentori, osto

- Osaston toiminta ja tavoitteet
- Työtoverit ja osaston johto
- Osaston tilojen esittely
- ATK-laitteet, -sovellukset ja muut työvälineet (Navigaattori, Intranet, sähköposti)
- Osaston talousasiat (kustannustietoisuus?) tilit, kustannuspaikat, SAP
- Työpaikan järjestys, siisteys ja jätteiden lajittelu

___ / ___ 20 ___

vastuhenkilö

3. TYÖAJAT, PALKKAUS JA MUUT TYÖSUHDEASIA/HR

- Työaika, työajan seuranta ja palkanmaksu
- Henkilöstön edustukseen osallistuminen ja luottamusmiestoiminta
- Henkilöstöedut: o työpajkaruokailu o sairauskassa Parkki
- Koulutusasiat (koulutusrekisteri, pätevyudet ym.)

___ / ___ 20 ___

vastuhenkilö

4. TYÖTERVEYS JA TYÖTURVALLISUUS/ Työterveysasema, työturvallisuuspäällikkö

- Työterveyskäytännöt
- Turvallisuusohjeet
- Kemikaalit (käyttöturvallisuustiedote)
- Työ-/suojavaatetuksen ja henkilökohtaisten suojaamien käyttöopastus
- Liikenne ja kulkureitit teollisuusalueella

___ / ___ 20 ___

vastuhenkilö

* Kohdat 1-4 tulee perehdyttää ensimmäisen työviikon aikana

* Kohdat 5 ja 6 tulee perehdyttää ensimmäisen kuukauden aikana

Täytä kortin kaikki kohdat huolellisesti ja palauta henkilöstöassistentille aikataitavaksi

BOLIDEN

TOIMIHENKILÖN PEREHDYTYSKORTTI 3 (3)

Boliden Harjavalta Oy/RES

6.10.2012

5. YMPÄRISTÖ- JA LAATUASIA/ Ympäristöpäällikkö, laatu- ja kehittämisspäällikkö

- Ympäristönäkökohdat, luparajat ja -päämäärät
- Toimintajärjestelmän esittely
- Laatupolitiikka ja EHS-politiikka

___ / ___ 20 ___

vastuhenkilö

6. KESKUSTELUT, TUOTANTOON TUTUSTUMINEN JA MENTOROINTI

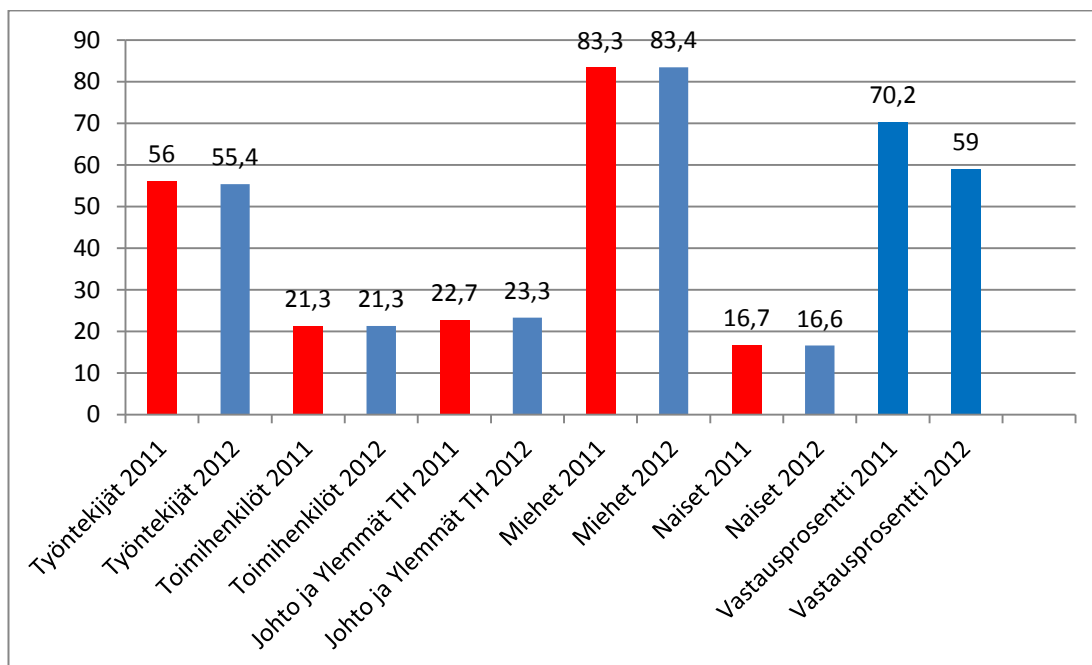
- Keskustelut erillisen ohjelman mukaan (vastuhenkilöt määrittää ohjelmassa) mistä ohjelmasta kyse?
- Tuotantoon tutustuminen erillisen ohjelman mukaan
- Mentorma toimii:

Minulle on annettu edellä olevan luettelon mukainen perehdytys

___ / ___ 20 ___ perehdytettävä

LIITE 7.

Henkilöstöryhmät, osuus (%) Työhyvinvointikyselyihin 2011 ja 2012 vastanneista



LIITE 8.

Ikäryhmät, osuus (%) Työhyvinvointikyselyihin 2011 ja 2012 vastanneista

