



Tiedote, julkisuuteen 16.3.2010 klo. 15

## TUOTTAVUUSYHTEISTYÖKUNNIAMAININNAT 2010

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat palkinneet neljä yritystä ja organisaatiota tuottavuusyhteistyön kehittämisestä. Kunniamaininnat jaettiin Tuottavuuden pyöreän pöydän seminaarissa Helsingissä 16. maaliskuuta. Tuottavuusyhteistyökunniamaininta myönnettiin seuraaville:

### Helsingin kaupungin perheneuvola

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston perheneuvolassa toteutettiin vuonna 2008 mittava organisaatiomuutos. Perustehtävässä tapahtunut muutos sekä velvoite lisätä varhaisen tuen osuutta palvelutarjonnassa pakottivat etsimään uusia työmenetelmiä. Asiakaspaineen lisääntyminen haastoi kehittämään toimintatapoja jonotusaikojen pitämiseksi siedettävänä. Organisaatiouudistuksen poikkeuksellisen pitkä valmisteluvaihe, johon oli liittynyt osalla henkilöstöä epävarmuus työsuhteen jatkumisesta entisen työnantajan palveluksessa, oli koetellut henkilöstön työhyvinvointia. Tässä muutostilanteessa perheneuvola halusi panostaa sekä perheneuvolatyön kehittämiseen että työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen.

Koko Helsingin kaupungin perheneuvolan henkilöstö on vuosina 2008-2010 käynyt läpi muutospajaprosessin. Hankkeessa tuotettujen ratkaisujen myötä tuottavuus on parantunut asiakasjonojen lyhentymisen ja kehitettyjen toimintamallien myötä. Kevään 2010 jonoselvityksessä kuukauden sisällä yhteydenotosta ensimmäiselle käynnille pääsi 55.6% asiakkaista. Keväällä 2009 vastaava prosenttiosuus oli 46.4%. Kolmen kuukauden sisällä yhteydenotosta vastaanotolle pääsi tänä keväänä 82.1% asiakkaista, kun vastaava luku vuosi sitten oli 79.1%. Henkilöstön työhyvinvointia selvitetään sosiaalivirastossa vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä.

Yhteystiedot: Perheneuvolan ja perheoikeudellisten asioiden va toimistopäällikkö Hanne Kalmari, p. 09-310 44 527, [hanne.kalmari@hel.fi](mailto:hanne.kalmari@hel.fi)

### Valmet Automotive Oy

Valmet Automotive Oy perustettiin Uuteenkaupunkiin vuonna 1968. Autotehdas on elänyt monivivahteisen historian, josta ei ole puuttunut ylä- ja alamäkiä. Koko olemassa olonsa ajan tehtaalla on panostettu työn ja työympäristön laaja-alaiseen kehittämiseen. Jatkuvan parantamisen ajatus sekä kaikkien työntekijöiden ja toimihenkilöiden ajatusten ja ideoiden hyödyntäminen on ollut kehittämisen lähtökohta. Konkreettisesti tämä työ on näkynyt aloitteiden määrässä. 2000-luvulla jokainen työntekijä on tehnyt keskimäärin vähintään yhden aloitteen kuukaudessa suhdannetilanteesta riippumatta.

Jatkuvan parantamisen aktiivisuus vuodesta toiseen on osoitus pitkäjänteisestä toiminnasta ja toimivasta yhteistyöstä henkilöstön ja johdon välillä.

Yhteystiedot: Viestintäpäällikkö Teija Åhlman p. 0204848060, [teija.ahlman@valmet-automotive.com](mailto:teija.ahlman@valmet-automotive.com).

## Hydro Aluminium Salko Oy

Norjalaiseen Hydro –konserniin kuuluva Hydro Aluminium Salkon Oy:n tehdas Forssassa ja on perustettu 2001. Suuret muutokset kolme vuotta sitten asiakaskunnassa ja tuotantoprosesseissa vaikuttivat siihen, että kokonaistehokkuus ja kannattavuus heikkenivät. Parannusta yritettiin perinteisin menetelmin, mutta tulokset eivät riittäneet. Tilanteen korjaamiseksi perustettiin tehtaalla Tulosta yhdessä –projekti. Siinä jaettiin vastuut ja valta uudella tavalla, henkilöstö otettiin aidosti mukaan toiminnan kehittäjäksi ja vastuunkantajaksi. Projektissa kiinnitettiin erityistä huomiota tapaan, jolla uudet toimintatavat otettiin käyttöön.

Tulosta yhdessä –projektin tuloksena tehtaan kokonaistuottavuus nousi 47 %. Vaihto-omaisuuden arvo putosi 64 % ja materiaalin hukka pieni. Konsernin sisäinen terveys-, turvallisuus-, ympäristöindeksi parani 49 %. Uusi tuotantopalkkiojärjestelmä otettiin käyttöön ja tehdassali siistiytyi huomattavasti. Samalla työpisteistä tuli viihtyisimpiä ja henkilöstön työtyytyväisyys parani merkittävästi.

Projektin onnistumisen kolme virstanpylvästä olivat: 1. Tehtaanjohtaja otti oppia vastaan uskalsi antaa vastuuta muillekin ja uskoi, että henkilöstö toteuttaa muutoksen. 2. Onnistuminen projektin ohjausryhmän valinnassa ja 3. Suuri organisaatiokulttuurin muutos. Alettiin luottaa ihmisiin ja heidän kykyynsä huolehtia asioista.

Yhteystiedot: tehtaanjohtaja Jouni Niinikoski, p. 040 8460866 [jouni.niinikoski@hydro.com](mailto:jouni.niinikoski@hydro.com)

## Lassila & Tikanoja Oyj

Lassila & Tikanoja (L&T) käynnisti vuonna 2005 työkykyjohtamisen hankkeen. Tavoitteena on ollut vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia sekä ennenaikaisia eläkkeelle siirtymisiä. Työkykyjohtamisen periaatteena L&T:llä on se, että mahdollisimman moni pääsisi työkykyisenä vanhuuseläkkeelle. Panostukset työkyvyn ylläpitämistä tukeviin toimintatapoihin ja toimenpiteisiin koetaan L&T:llä investointeina, ei kustannuksina.

Avainasemassa henkilöstön työkyvyn tukemisessa L&T:llä ovat yhteisesti sovitut toimintatavat, joihin kuuluu muun muassa varhaisen tukemisen malli. Ongelmiin pyritään puuttumaan aktiivisesti riittävän varhaisessa vaiheessa. Keskeisessä roolissa työkykytoiminnassa on työterveyshuolto, jolla on tärkeä asema toimenpiteiden kohdistamisessa, ennakoinnissa ja sairauspoissaolojen ehkäisemisessä. Osana työkykyhanketta L&T on perustanut yhdessä henkilöstönsä kanssa sairauskassan, joka tukee jäseniään sairauksien ennaltaehkäisyssä, sairaanhoidossa ja kuntoutuksessa. Sairauksassa voi osallistua työterveyshuoltoon kuulumattomiin erityistutkimuksiin, hoitoihin tai lääkinälliseen kuntoutukseen, ja näin edesauttaa nopeampaa työhön paluuta. Työkykyhanke on tähän mennessä tuottanut myönteisiä tuloksia sekä yrityksen että henkilöstön näkökulmasta. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet kaksi prosenttiyksikköä, työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkkeiden määrä on lähes puolittunut ja yhtiön eläkemenot ovat alentuneet tuntuvasti. Noin 70 henkilölle on etsitty muuttunutta työkykyä vastaava uusi työtehtävä, mikä on mahdollistanut työelämässä jatkamisen. L&T:n keskimääräinen eläköitymisikä on noussut työkykyjohtamisen ansiosta lähes kolmella vuodella 62 vuoteen.

Yhteystiedot: konserniviestintä p. 010 636 111 [viestinta@lassila-tikanoja.fi](mailto:viestinta@lassila-tikanoja.fi)