

RATE seminaarin ryhmätö 31.10.2013

Yrityksen hyvät käytännöt työhyvinvoinnin edistämiseksi, jotka liittyvät

1. Päivittäisjohtaminen

- selkeä tehtävänjako työntekijöille
- hyvän työilmapiirin ylläpitäminen /luominen
- kunnossa olevat työvälineet
- työvaihekohtaiset suunnitelmat ajantasaiset
- työnjohto hoitaa roolinsa, käyttää direktio-oikeutta
- työjohdon asenne a ja o
- työnjohdolla riittävä tuki ja resurssit
- yhteistyö työnjohdon ja työntekijöiden kesken
- hyvät käytöstavat ja toisen huomioiminen
- starttipalaverit päivittäin, työntekijöiden ja työnjohdon vuorovaikutus
- omat esimerkit
- aamupalaveri + aamupala
 - o sosiaalinen tapahtuma
 - o tieto kulkee kaikille
 - o hyvät ja huonot tapaukset käydään läpi
- aamujumppa
- työnjohdon näkyvyys mestalla
- yhteiset työturvallisuus ja työsuunnittelukokoukset, esimies ja työntekijät
- tervehtiminen
- välittämisen kulttuuri
- yhteinen kahvipiste
- työmaatreenit
- työn arvostaminen
- kavereille positiivinen palaute
- vapaa-ajasta keskustelua myös
- samat säännöt kaikille
- hyvät tavat toiminnoiksi
- oppimisen kulttuuri
- positiivinen palaute työstä
- henkilöstötutkimus, muutama tärkeä kehittämiseen
- tehtäväkokonaisuus, aamujaolla

2. Työn keventäminen

- raskaiden töiden koneistaminen
- konekannan monipuolistaminen
- pakkausten materiaalien käsittely parantunut
- oikea-aikaiset materiaalit
- työkoneautomaatio
- mallintaminen
- akkukäyttöiset käsityökoneet
- tärinävaimennukset
- työstettävyydelle paremmat materiaalit
- esivalmisteiset rakenteet
- työn suunnittelu
- tehtävän aloitus
 - o aikataulu
 - o laatu
 - o työvälineet
- materiaalien siirrot työmaalla
 - o kottikärryt

- o muut
- o oikeat työasennot
- lämmittely/työmaatreeni
- kannustetaan tekemään kehittämissuunnitelmia
- koulutus
 - o verkkokurssit
 - o muu koulutus (työergonomia)
- työajan joustot, arvioiden henkilön jaksaminen, työkyky, negatiivinen jousto myös
- ruotsissa paremmin? ammattimiestä arvostetaan, kunnan työvälineet, ammattiyhdytyksen, itse pidetään välineet kunnossa, annetaan vastuuta, luottamusta
- fyysisen kuormituksen vähentäminen. tavarahissit, siirrot suunniteltu, kuljetusväylät, tehokkuus ja tili kasvaa
- kommunikaatio, työmaakokouksessa kaikki mukana, ruotsin malli, työjohto kuuntelee, keskusteleva työmaa, iso haaste, pelisäännöt selkeiksi, lähtee suunnittelusta, toimijoita enemmän, rakennuttaja työturva-asiantuntija, ottaa siirrot, ergonomian huomioon – mahdollistaa työn suunnittelun, tarvitaanko useita hissejä?
- hinta- työtapaturma- sairaudet
- jos tr yli 90, on suunnitelmia, hankittava välineitä, säästöä
- aikataulupaineet, oikea mitoitus, turhat kokoukset pois

3. Turvallisuus

- PEREHDYTYS

- turvallisuushavainto: mitä hyviä/huonoja havaintoja on huomattu esim. havainto siitä, että suojalasit (esim.) on otettu käyttöön
- turvallisuustietoisku: muutama hetki ennen työskentelyn alkamista käydään vaiheet, muuttuneet turvallisuusohjeet ym.
- TURVAVARTTI: keskitytään yhteen aiheeseen, tiukasti aikarajattu
- VIIKKOPALAVERIT: TR-mittarit, turvallisuushavainnot, viikon käytänteen läpi
- aamutreenit: vähentää venähdyksiä
- yksikön omat työturvallisuusasiantuntijat
- palkitaan alirakentajia, jotka ottaneet työturvallisuuskysymykset huomioon ja kehittävät sitä
- Läheltä piti –tilanteet: opitaan, mikä meni vikaan ja miten se voidaan välttää jatkossa
- pikku-uutiset: kerrotaan, mitä on tapahtunut
- henkilösuojaimet ja niiden käyttö! oma kaappi, josta aina saatavilla
- hiljaisen hyväksynnän kitkeminen ja turvallisuusmyönteinen asenne
- työmaan turvallisuustavoitteet, niiden viestiminen ja seuranta esim. ilmoitustaulut, palaverit, perehdytys
- Läheltä piti –tilanteiden ja sattuneiden tapaturmine tutkiminen, läpikäynti työmaalla ja oppiminen niistä
- turvallisuusasioiden ottaminen osaksi urakkasopimuksia ja läpikäynti aloituskokouksissa
- palkitseminen ja aloitteellisuus turvallisuuden suhteen esim. turvallisuushavainnot
- työmaan viikkosuunnittelu, missä työntekijät mukana -> tietävät, mitä ja miten ovat tekemässä - > lisää turvallisuutta
- vastaavan mestarin jäämäkkyys työturvallisuudessa, selkeät säännöt, ohjeet ja vaatimus niiden noudattamisessa
- vastaavan mestarin tunnettava alaisensa ja osattava tulkita heitä
- ristiin mittauksia yrityksen työmailla
- tyhy-päiviä, missä asioita työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyen
- työturvallisuusriihet, keskustelutilaisuus
- hyvä henki työmaalla ja sen vaaliminen, tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä esim. miltä tulevaisuus näyttää
- keskustelutilaisuus 1-2 h kaikilla pääkaupunkiseudun työmailla, toimitusjohtaja (työmaiden porukoita yhdistetään)
- erityyppisiä keskustelutilaisuuksia "avointa" keskustelua turvallisuudesta
- puheeksiotto -koulutus työnjohdolle ja työpäälliköille
- turvavartit
- ergonomiset suojaimet
- tyky-päivät
- työn ennakkosuunnittelu häiriötilanteissa

- "turvaraha" palkitseminen
- perehdyttämisen laatu, visuaalisuus ym.
- riittävä läpinäkyvä tiedotus
- työturvallisuuskoulutus läpi linjan

4. Työn sujuvuus

- kaikkien selkeä vastuunjako
- tiedonkulku/tiedon avoimuus, OIKEA TIETO -> OIKEA PAIKKA
- palaverikäytännöt, vakiintunut tapa , kaikki (koko työyhteisö) osallistuu
- yhteiset aamukahvit
- asianmukaiset työmenetelmät
- tilojen/työmaan siisteys
- työsuunnittelu (työmaalla, perusasiat + hankinnat käydään läpi ennen aloitusta)
- hyvä perehdytys
- rohkeus tuoda epäkohtia rakentavasti esiin
- sitoutuminen <-> motivaatio <-> asenne esim. työntekijät osallistuvat riskinarviointiin
- viikkopalaveri –käytäntö
- ergonomiset ja muutenkin työhön soveltuvat välineet
- työvälineet huolletaan
- kulkuväylien kunnossapito ympäri vuoden ja vastuutettu
- logistiikan aikataulutus ja hallinta
- infotaulun ylläpito
- TTS, Tesu, aloituspalaveriin mukaan työntekijät
- taukojumppa
- vapaamuotoiset, "oppivat" kahvitaumat
- infotaulut, joita ylläpidetään yhteisesti
- työnjohto jalkautuu työmaalle
- "uudet" työskentelymallit esim. Lync ja tabletit
- tuote-esittelyt työmaalla ja opetusvideot
- kehitys-/palautekeskustelut
- hyvä yhteishenki, varhaisen puuttumisen malli
- selkeä, samat säännöt kaikille
- säännöllisesti, viikoittain, käydään työnjohdon ja työntekijöiden välillä työmaan tilanne: logistiikka, tavarat yms. yhdessä läpi, ei pelkästään ylhäältä johdettua
- turvallisuusvartti, mitä sattunut edellisellä viikolla, mitä tulossa, laki ei edellytä, mutta hyvä, kaikki ei osallistu, ei kaikilla työmailla, valistuneimmat, miten saada laajenemaan & hyvät kokemukset jakoon
- epäviralliset palaverit luovat pohjan hyvälle hengelle
- TTT-palaveri työmaan alussa, viimeistään, kun TSV on valittu, luetellaan, kenen vastuulla toimenpiteet (työmaavastaavat, tsv, työterveyshuolto), ilmoitetaan ilmoitustaululla
- TTS (työturvallisuussuunnitelma): työnantaja & työntekijä sopii keskenään
- viikkopalaverit: tsekataan aikataulut, urakatilanteet, kuka tuuraa, jos poissaoloja
- urakoitsijapalaveri 1 x/vko (urakkapalaverit juridisia)
- omat useammin parakissa
- annetaan työntekijöiden valita tekotapa

5. Työkyvyn johtaminen

- työntekijäkeskustelut
- työmaatreenit
- ergonomian suunnittelu työssä / työmenetelmät
- kouluttautuminen
- turvallisuustietoiskut
- johdon turvallisuuskierrokset ja turvallisuuskeskustelut
- jalkautuminen 75 % päivittäisjohtoon -> työkyvyn tunnistaminen esimiehillä -> koulutus työkyvyn johtamiseen
- työntekijöiden kanssa alaiskeskustelu -> työntekijöiden oma työkyvyn suunnittelu
- logistiikan suunnittelu rakennustyömailla

- työterveyshuollon hyödyntäminen
- omaehtoisen liikunnan tukeminen
- työkykyalaverit
- puheeksiotto –koulutus
- riittävät resurssit
- johdon sitoutuminen ja ulostulot asiasta
- työhyvinvointitutkimukset ja niiden havaintojen eteenpäin vieminen
- kuntoutuslommat
- riittävästi saunailtoja ja "firman piikkiin" juhlimiseen

6. Työterveysyhteistyö

- yhteisten, säännöllisten kokoontumisten palaverien, infojen yhteyteen lisää työterveysasioita
- tietoiskuja säännöllisesti
- varhainen puuttuminen
- työpaikkaselvitys
- yhteiset palaverikäytännöt ja neuvottelut työterveyshuolto, työnantaja, työeläkeyhtiö
- työterveyshuollon alakohtainen ammattitaito, ft mukaan työpaikkaselvitykselle
- työterveyshuolto seuraa terveystarkastuksien kautta ja yhdistää siellä saadun tiedon työhön ja työolosuhteisiin, tieto työnantajalle toistuvista työperäisistä sairauksista
- työnjohtajien kohdalla erityisesti henkisen hyvinvoinnin huomioiminen
- vakuutusyhtiön tekemä kysely työnjohdolle työn aiheuttamasta stressistä
- työnjohdon stressin ennaltaehkäiseminen vähentää työntekijöihin kohdistuvaa kuormitusta vakuutusyhtiön järjestämä tykypäivä, liikunnallista ohjelmaa, jumppa, rasva % ym. näyttelijät havainnollistamaan työelämän hyviä ja huonoja esimerkkejä