

LUOVILLA MENETELMILLÄ TYÖHYVINVOINTIA

Name of recording: 2. Elynvoimaa (Jakso 2. Työhyvinvointi).wav

Length of recording: 00:46:21

[recording starts]

Juonto [00:00:02]: Tämä on Etelä-Savon ELY-keskuksen tuottama podcast-sarja. Avaamme jaksoissa ELY-keskuksen eri palveluja ja niiden vaikuttavuutta asiantuntijoiden, yhteistyökumppanien ja asiakkaiden näkökulmasta. Tämä on ELYnvoimaa-podcast.

Juonto [00:00:26]: Tällä kertaa aiheenamme on työhyvinvointi. Mikä on työssä tärkeää? Millaiset asiat motivoivat, tuottavat onnistumisia, ja millä tavalla työntekijöiden hyvinvointia voidaan pitää yllä? Aiheesta on keskustelemassa Savonlinja Oy:n henkilöstöpäällikkö Ari Rajamäki sekä ELYltä työelämävalmentaja Sari Lappi ja johtava asiantuntija Tuija Toivakainen. Olkaa hyvä.

Tuija Toivakainen [00:00:50]: Minä olen Tuija Toivakainen Etelä-Savon ELYstä.

Sari Lappi [00:00:52]: Minä olen Sari Lappi, tänä vuonna Etelä-Savon ELYllä työelämävalmentajana tämmöisessä Työ 2030 -aluepilotissa.

Ari Rajamäki [00:01:02]: Ja Ari Rajamäki, toimin Savonlinja Oy:ssä henkilöstöpäällikkönä ja vastaan siellä henkilöstön kehittämisestä ja johtamisesta. 2017 kun tulin tuohon tehtävään Savonlinja Oy:ssä, niin silloin oli tämmöinen projekti menossa. Sen yhteydessä tutustuin tähän kehittämisryhmään täällä ELY-keskuksessa ja pääsin mukaan.

Tuija Toivakainen [00:01:34]: Tänäänhän olemmekin tulleet tänne puhumaan siitä, mikä työelämässä on tärkeitä. Ari, sinulla oli tässä nyt varmaan aika painava sana sanottavana tänään?

Ari Rajamäki [00:01:44]: No kiitoksia. Tässä kun on aikaa vierähtänyt näissä asioissa, niin tuo työelämän tärkeys ja mikä siinä on tärkeitä, tietysti minun kannaltani, kun edustan Oy:tä eli yritystä, on se, että yritys menestyy. Ja kyllä se saavutetaan sillä tavalla, että kaikki

työntekijät tietävät, mikä heidän työnsä merkitys on sen yrityksen tuloksen kannalta ja sen jatkuvuuden kannalta sitä kautta. Se on mielestäni tärkeää. Mitäs Sari?

Sari Lappi [00:02:28]: Joo. Arilla oli selvästi jotenkin tuommoinen yrityksen puolen näkökulma vähän, mutta oma työurani on tietysti enemmän täältä työntekijäpuolelta, joten sitten tulee vähän tällainen erilainen kommentti ehkä siihen, mikä työssä ja työelämässä on tärkeää. Itse vastaisin omalta osaltani, että minulle on hirveän tärkeää työssä ne sosiaaliset tekijät. Se, että se työyhteisö on semmoinen innokas ja kehittymismyönteinen, ja että ilmapiiri on semmoinen avoin, luottamus vallitsee, ja sitten se, että on sosiaalista tukea olemassa. Jotenkin ne ovat minulle hirveän tärkeitä, eli kyllä nimeäisin ehdottomasti ne työn sosiaaliset tekijät itselleni ihan tosi tärkeiksi. Entäs Tuija?

Tuija Toivakainen [00:03:24]: No ehkä voisin vaikka tiivistää - vaikkakin olen tismalleen samaa mieltä teidän kanssanne kyllä, nuo ovat tosi tärkeitä, mitä mainitsitte tuossa - mutta ehkä lisäksi vielä sen, että siellä työpaikalla jokainen pystyisi käyttämään niitä omia taitojaan sopivalla tavalla. Se olisi aika tärkeää ainakin minulle. Ja sitten vielä, että tuntisi niitä onnistumisia ja pystyisi sillä tavalla nauttimaan siitä työstä. Ehkä se näkökulma tästä työelämän tärkeydestä.

Tuija Toivakainen [00:03:57]: Mutta Ari, teidän olette siellä Savonlinja Oy:ssä lähteneet kehittämään tätä yritystä ja myös sitä työelämän laatua, niin miksi? Miksi se on niin tärkeää?

Ari Rajamäki [00:04:11]: Savonlinja edustaa siis kuljetusalaa ja logistiikkapuolta, ja nyt ihan voisi sanoa, että viimeisten vuosien aikana se on lakipuolelta vapautunut hyvin valtavasti, eli siellä on tullut mahdollisuuksia toimia. Sen myötä on tullut myös koveneva kilpailu. Ja tämä on aiheuttanut sen, että pitää löytää niitä toimenpiteitä, joilla sitten yritys erottuu joukosta ja löytäisi kilpailutekijöitä. Savonlinjalla on nähty, että henkilöstön kehittäminen ja työn tehokkuuden kehittäminen ovat niitä osa-alueita, joilla sitten pystytään erottautumaan ja myöskin saamaan kilpailuetua.

Tuija Toivakainen [00:05:07]: Mutta miten te olette käytännössä sitten toimineet siellä yrityksessä?

Ari Rajamäki [00:05:12]: No käytännössä on lähdetty siitä, että ihan sieltä ylätasolta strategia, ja sen sisälle on luotu sitten tämä henkilöstön kehittäminen. Se on lähtökohta koko tämän organisaation kehitykselle.

Tuija Toivakainen [00:05:32]: Teillä on varmaan, kun teillä on tuon tyyppinen yritys, niin jotakin erityisempiä työtapoja tai menetelmiä ollut käytössä, ja teillä on paljon kuljettajia esimerkiksi töissä. Miten te olette tässä toimineet ja onnistuneet?

Ari Rajamäki [00:05:49]: Joo, meillähän on tällä hetkellä 500 kuljettajaa. Kyllä me olemme lähteneet ihan näillä perusasioilla liikkeelle, eli olemme aloittaneet esimiesten valmentamisen hyvään ihmisten johtamiseen, ja sitä kautta sellaiseen järjestelmälliseen kehittämiseen. Ja sitten olemme ottaneet käyttöön tavoitekeskustelut, ja vielä sen lisäksi, että tavoitekeskustelut aika usein menevät sinne toimihenkilötasolle, niin tässä tapauksessa koko henkilöstölle, eli meillä on semmoiset minikehityskeskustelut siellä kuljettajien joukossa. Olemme luoneet sellaisen ristiriitojen ratkaisuprosessin, jolla pyritään nopeasti ratkaisemaan esiin tulevat ristiriidat työyhteisössä, ja se on ollut erittäin, voisi sanoa että hyvä tapa, ja ihmiset ovat kokeneet siitä, että semmoisen avulla päästään nopeasti ratkaisuun.

Ari Rajamäki [00:06:58]: Sitten meillä on työhyvinvointiprosessi, joka pitää sisällään tämmöisen työhyvinvointikyselyn. Ja sitten sen lisäksi sen kyselyn jälkeen työyhteisöt kokoontuvat miettimään semmoisia kehittämisasioita, niin omaan työhön kuin työturvallisuuteen että tämmöisiin asioihin. Viikkopalaverikäytäntö, semmoinen on otettu koko yhtiössä käyttöön. Toki linja-autonkuljettajia on vaikea saada viikkopalaveriinkin, mutta sitten siellä on vastaavasti heidän edustajansa mukana sitten keskustelemassa varikkotasolla asioista. Se pitää yleensä sisällään yrityksen tilanteen ja sitten työturvallisuusasioita ja päivänpolttavia asioita.

Sari Lappi [00:07:54]: Eli ymmärsinkö Ari oikein, että teillä on keskitytty varsinkin tähän työturvallisuuteen?

Ari Rajamäki [00:07:59]: Työturvallisuuteen kyllä, mutta myöskin oikeastaan näillä kaikilla prosesseilla, mitä on tehty, on tarkoitus lisätä kommunikaatiota esimiehen ja alaisen välillä. Mutta kyllä, työturvallisuus on erittäin tärkeässä osassa, ja se on myöskin laatuasia tässä linja-autopuolella. Meillä on hyvin iso vastuu, kun kuljettaja ottaa vaikka 50 matkustajaa kyytiin. Siinä on iso vastuu yhdelle ihmiselle, ja työturvallisuus siinä on sitten kaikki kaikessa.

Ari Rajamäki [00:08:36]: Sitten vielä muutamia asioita. Me olemme kehittäneet viestintää ja ottaneet käyttöön henkilöstön palkitsemisen pikapalkkiojärjestelmällä. Ja panostamme tiedolla johtamiseen ylipäätään. Me käytämme semmoista mittaria kuin Human Capital Return of Investment eli HCROI, ja se on tällainen henkilöstön tuottavuutta parhaiten

kuvaava mittari, jossa verrataan myyntikatetta henkilöstökuluihin ja sitä kautta seurataan sitä, miten meillä se kehittyminen tapahtuu. Se ottaa huomioon esimerkiksi henkilöstölle järjestettävät koulutukset, koulutusajat ja vastaavat. Se on ihan oma mittaristonsa. Tämmöisiä, muutamia asioita mainitakseni.

Tuija Toivakainen [00:09:36]: No teillä onkin tosi paljon tehty, vai mitä Sari?

Sari Lappi [00:09:40]: Kyllä, ja olemme itse asiassa kuulleetkin vähän sellaista, että te olette rohkeasti kokeilleet vähän sellaisia erilaisiakin menetelmiä. Olemme kuulleet näistä luovistakin menetelmistä. Haluatko niistä Ari vähän vielä kertoa, että mitä se tarkoittaa?

Ari Rajamäki [00:09:59]: Joo. Siis meillä on tällä hetkellä esimiesvalmennus psykososiaalisiin häiriötekijöihin liittyen, jossa esimiehiä tavallaan opetetaan näkemään tämmöiset stressitilanteet ja vastaavat. Me ajattelimme, itse asiassa olin yllättynyt, että johtokin otti sen hyvin innokkaasti vastaan, että lähdetäänpä ottamaan luovia toimintatapoja, miten saataisiin ihmiset innostumaan sitä kautta. Meillä on musiikkia...

Sari Lappi [00:10:37]: Aivan mahtavaa kyllä.

Ari Rajamäki [00:10:38]: Sitten piirtämistä ja erilaisia... nyt on vielä kesken, katsotaan mitä muuta sieltä tulee vielä, mutta...

Sari Lappi [00:10:46]: Vaude.

Ari Rajamäki [00:10:46]: ...mutta ollaan saatu sillä kyllä todella innostumaan esimiehet siitä koulutuksesta, ja myöskin avautumaan, eli se syventää sitä koulutustilannetta. Se on mielenkiintoinen.

Tuija Toivakainen [00:10:59]: Joo.

Sari Lappi [00:11:00]: Joo. Onko teillä ollut joku yhteistyökumppani siinä sen toteutuksessa sitten?

Ari Rajamäki [00:11:06]: Joo, meillä on tällainen kuin Luova Noste, Etelä-Savossa oleva yhteistyöryhmä. He ovat tällaisen meille suunnitelleet. On kyllä mielenkiintoinen tapa, ja en ole yhtään ollut ainakaan pettynyt tähän mennessä eikä kukaan muukaan. Että isot vanhat miehet mielellään piirtelevät ja etsivät musiikkia ja tällaisia siinä koulutuksen ohella, ja samalla oppivat sitten näitä perusasioita siihen ihmisten huomioimiseen ja jaksamiseen.

Tuija Toivakainen [00:11:44]: Ja ne koulutukset menevät sitten työaikana?

Ari Rajamäki [00:11:46]: Joo, kyllä. Meillä on kaikki koulutus työaikana.

Sari Lappi [00:11:50]: Ihan mahtavaa. Kuulostaa tosi upealta. Meillä on, jos vähän näistä palveluista puhutaan, niin voisin vähän esitellä tätä meidän Työ 2030 -aluelilottiamme, mikä meillä tänä vuonna 2021 tässä Etelä-Savon maakunnassa toimii. Ehkä vähän perinteisemmin menetelmin ja ratkaisuin edetään siinä verrattuna näihin Arin äskeisiin esimerkkeihin, mutta jos kerron siitä vähän, niin tänä vuonna tosiaan maakuntamme alueella hallitusohjelman mukaista tällaista aluelilottia toteutetaan. Meillä on tämän vuoden toiminnalle varattu noin 80 000 euroa varoja, ja siinä on tavoitteena auttaa ehkä erityisesti maakunnan alueella semmoisia pienempiä yrittäjiä ja yrityksiä, joilla ei ehkä ole niin paljon resurssia laittaa erilaisiin kehittämissuunnitelmiin. Ja semmoinen erityisoloissa selviäminen, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden huomioiminen, jotenkin herättely ja havahduttaminen näihin työhyvinvoinnin ja työn laadun asioihin, se on tässä kulma, jolla tässä aluelilottissa edetään.

Sari Lappi [00:13:16]: Elikkä pyritään auttamaan niitä pieniä yrityksiä. Sitten yritetään tietysti myöskin vähän kokeilla, saataisiinko tällaista työelämävalmentajapalvelua palveluna ja työotteena maakunnan alueella jotenkin vakiintumaan. Pyritään myöskin siihen, että vuoden päätteeksi meillä olisi jonkinlaista palvelutarjotinta tai selviytymispakkausta yrityksille, joka jäisi elämään vielä hankkeen jälkeenkin. Toisena tavoitteena sitten on tällainen viestinnän kehittäminen ja työelämäverkoston kehittäminen tässä Etelä-Savon maakunnassa. Ja miten me sitten toimimme ja mitä tänä vuonna tehdään, niin alamme ensin tässä kevään mittaan laittamaan yrityksiin tällaista taustaselvitystä, jossa vähän kartoitamme näitä yritysten haasteita, toiveita ja tarpeita. Ja siihen sitten reagoidaan aika sillä tavalla tarvelähtöisesti. Tehdään vähän sellaista kokeilua, vähän tällaista kokeilukulttuuria yritetään tuoda. Meillä ei ole valmista palvelujen kirjoa, vaan kuuntelemme tarpeet ja sen jälkeen kehitämme ratkaisuja. Autamme yrityksiä niissä haasteissa, mitä sieltä nousee. Kokeilemme erilaisia juttuja, suunnittelemme niitä yritysasiantuntijoitten ja yritysten kanssa yhdessä. Ja sitten tässä kautta linjan myöskin sitten kehitetään tietysti sitä viestintää.

Ari Rajamäki [00:14:54]: Tuo oli mielenkiintoista kuulla siinä mielessä, että Savonlinjahan on ollut mukana ELY-keskuksen näissä kehityshankkeissa hyvinkin paljon. Me olemme nähneet sen tosi tärkeänä. Se on auttanut yritystä todella paljon. Se, mikä minua on huolestuttanut, että pienet yritykset... miten ne saavuttavat nämä palvelut? Ja siinä mielessä tuo, kun sanoit että kyselette mitä halutaan, on tosi mielenkiintoista kuulla.

Sari Lappi [00:15:27]: Mm, kyllä, kyllä. Ja nimenomaan sillä tavalla, että ei lähdetä valmiilla ratkaisuilla, vaan yritetään sitä semmoista alhaalta ylöspäin -lähestymistapaa.

Tuija Toivakainen [00:15:42]: Joo, ja tietysti... No, Ari, sinäkin olet ollut mukana tässä eteläsavolaisessa Hyvä työelämä -verkostossa. Ja se on varmaan myös ollut aika tärkeätä teidän yrityksessä. Ajattelinkin juuri ehkä vielä jatkaa tuosta Sarin puheenvuorosta siinä, että tällä Hyvä työelämä Etelä-Savossa -verkostolla on aika tämmöinen... tai se koostuu yritysten ja julkisten organisaatioiden henkilöstöstä, tai ihmisistä, jotka ovat kiinnostuneet kehittämään sitä omaa työyhteisöään joka tapauksessa, ja erityisesti kehittämään työhyvinvointia ja työn tuottavuutta, näitä kahta asiaa. Ja tämä verkosto toimii sillä tavalla, että se on semmoinen aika laaja verkosto, ja sitä voi ehkä sanoa, että se on löyhäkin verkosto, ja se koostuu sellaisista ihmisistä, jotka osallistuvat näihin erilaisiin tapahtumiin, joita sitten yhdessä tämän verkoston toiveesta järjestetään. Ja sitten tämmöinen, että pienempänä tämmöisenä työrukkasena siinä toimi ydinryhmä, jossa on noin 20 henkeä. Nyt tällä hetkellä meillä on olemassa Teams-ryhmä, ja siellä taitaa olla tällä hetkellä... paljonkos siellä oli jäseniä? Olikos siellä jotain 70, muistanko oikein? Että jotakuinkin semmoista.

Tuija Toivakainen [00:17:06]: Joo, ja tosiaan tämä Hyvä työelämä Etelä-Savossa -verkosto järjestää erilaisia tilaisuuksia ja tapahtumia, ja niiden avulla sitten sitä tietoa voidaan jakaa eteenpäin niissä omissa organisaatioissa ja verkostoissa. Ja tämä verkosto toimii aktiivisesti esimerkiksi sillä tavalla, että se viestittää tällä avoimella Facebook-sivulla aina näistä tilaisuuksista ja tapahtumista, mutta tietysti myös ELYnkin sivuilla, jotka ovat kaikille avoimia. Sieltä aina sitten löytyy tapahtumista. Meillä on tavoitteena avata nyt sitten ihan uusi verkkosivu tuonne elykeskus.fi-teemasivustoksi, kunhan se vain saadaan tuolta valtakunnalliselta sivustolta eteenpäin. Sitten saadaan sitä tämän vuoden aikana toivottavasti avattua.

Tuija Toivakainen [00:18:02]: Ja lisäksi meillä on tämmöistä someviestintääkin ollut, ja meillä on muutamia kanavia ollut käytössä, mutta nyt halutaan vähän elvyttää niitä sitten taas uudestaan. Mutta sosiaalinen media on kyllä tärkeä tietysti tänä päivänä kaikkiaan viestinviejänä, ja nyt olisi tosiaan tärkeätä tänä vuonna tämä Työ 2030 -aluepilotinkin

kautta, että saataisiin sitten erityisesti näitä pieniä yrityksiä, heille sitä viestiä jotenkin vietyä, ja että he myöskin löytäisivät näitä tapahtumia ja tilaisuuksia ja olisivat kiinnostuneita näistä teemoista. Ja tuota, Ari, sinullahan on tietysti hyvin monipolvinen työelämähistoria ja tausta, ja ehkä tekeekin vähän niin kuin sitten mieli kysyä, sinulta varsinkin, että kun nyt olet sieltä Savonlinja Oy:stä, niin miksi olet oikeastaan kiinnostunut tämmöisestä työelämän laadun kehittämisestä?

Ari Rajamäki [00:19:00]: No itse asiassa kun tulin tänne Savonlinjaan töihin 2017 keväällä, niin kun kuulin tästä, että tällainen ryhmä on, niin minähän innostuin heti. Ja johtuen tietysti osittain siitä, että en tuntenut oikeastaan ketään täällä Etelä-Savossa, mutta myöskin siitä, että olen aina kokenut sen, että voi oppia uusia asioita muilta, jotka ovat myös kokeneita, eli benchmarkkaus ja tämmöinen oppiminen ja verkostoituminen on minulle tärkeitä. Olen ollut tosi innostunut tästä mahdollisuudesta, ja mitä tulee yrityksiin ja siihen heihin vaikuttamiseen, niin olen päässyt kyllä keskustelemaan suoraan yritysten kehittämisestä yritysten johdon kanssa ja muuta. Se on ollut hieno juttu.

Ari Rajamäki [00:20:01]: Mutta tuota, no joo, olen nyt jo yli 20 vuotta henkilöstöjohtajan tehtävissä ollut eri puolilla Suomea erilaisissa yrityksissä, niin pörssi- kuin tämmöisissä sukuyrityksissäkin. Olen kyllä huomannut, ettei se henkilöstö ole vain voimavara, jota käytetään, vaan kun sen hyväksi tehdään töitä, niin se parantaa yrityksen mahdollisuuksia ihan selkeästi siihen kilpailuun. Sitten se antaa myös voimavaroja sekä yrityksen osalta että myös henkilöstön osalta kestää muutoksia. Kyllä se on erittäin tärkeitä ihan jokaiselle yritykselle, että jos henkilöstöä on, niin ottaa sen huomioon monessa.

Tuija Toivakainen [00:20:57]: Ja sitten ehkä tekisi vielä tuohon mieli heittää sinulle Ari sellaista kysymystä, että miksi koet tärkeäksi kehittää työelämän laatua? Mikä siinä on se pääpointti sinulla?

Ari Rajamäki [00:21:09]: No kyllä se pääpointti on tietysti se, että olen tulostavasti vastuullinen yrityksessä ja olen ollut aina. Ja se on kyllä varma tapa ihan käytännössä parantaa yrityksen tulosta. Ja samalla sitä ihmisten toimintaa ja motivaatiota ja jaksamista.

Sari Lappi [00:21:32]: No tuo on kyllä aika kova juttu.

Ari Rajamäki [00:21:34]: Se on kova juttu, ja se on ollut aika haastavaa saada johto ymmärtämään tämä asia. En nyt tarkoita Savonlinjaa pelkästään, vaan ylipäätensä, missä olen ollut, niin yleensä siellä vaaditaan kovia lukuja. Että jos "musta tuntuu" -menetelmällä menet johtoryhmään tai hallitukselle esittelemään asioita, niin tulet aika nopeasti sieltä pois

ja todetaan, että no, katsotaan nytten. Mutta kun pystyy osoittamaan lukuja siitä, että se kehittämistyö on onnistunut, mittaristolla ja ihan sillä, miten se vaikuttaa yrityksen koko tulokseen, niin silloin kuullaan. Ja Savonlinjalla on kyllä, myönnän että on käynyt näin, että kyllä siellä tiedetään, mikä tulos on ja ollaan tärkeää siitä, mutta sitten kun tulee henkilöstöpäällikkö ja kertookin, että näin paljon tällä panostuksella saadaan aikaiseksi tulosta, niin kyllä ruvetaan miettimään asioita.

Tuija Toivakainen [00:22:42]: No tuo kuulostaa kyllä todella hyvältä. Miten sitten henkilöstö on suhtautunut, minkälaista palautetta se on antanut, kun se on osallistunut tämmöisiin erilaisiin juttuihin, joilla te sitä työelämän laatua eli työhyvinvointia ja työn tuottavuutta olette yhdessä koko henkilöstön kanssa kehittäneet?

Ari Rajamäki [00:23:03]: No kyllä palaute on ollut... siis olin yllättynyt oikeastaan tästä, että palaute on todella voittopuolisesti hyvää. Ja jos nyt yhtenä esimerkkinä tässä sanon, niin alaiseni, palkanlaskija, mainitsi, että hänelle tuli tuossa soitto vuosi sitten kuljettajalta, joka oli kuullut, kun olin kertomassa, mitä tässä nyt Savonlinjalla tehdään ja mihin pyritään. Se taisi olla jonkun tämmöisen työhyvinvointikyselyn palautetilaisuudessa. Niin hänen piti soittaa oikein tutulle palkanlaskijalle, että puhuuko tuo Rajamäki nyt ihan totta ja ovatko ne tosissaan, tämmöinen on ennenkuulumatonta. Siinä onneksi sitten alainen sanoi, että kyllä se näin on.

Ari Rajamäki [00:24:02]: Olen oikeastaan yllättynyt myöskin siitä henkilöstön muuntautumiskyvystä tämmöisessä tilanteessa. Kyllä tälle on myöskin vähän ollut kysyntää, tämmöiselle muutokselle. Ja tietysti ihan pakkokin ollut. Mutta kyllä se on sanottava, että Savonlinjan henkilöstölle kyllä annan ison kiitoksen siitä, että ovat lähteneet tähän mukaan ja ottaneet asiakseen. Ja kyllähän se sitten näkyy myöskin muualta tulevana palautteena, että me olemme oikealla tiellä.

Tuija Toivakainen [00:24:37]: Äsken muuten mainitsit noista luvuista, niin heitäpä jotain lukuja meille nytten ihan esimerkiksi vaikka tähän.

Ari Rajamäki [00:24:45]: No joo. Kyllä sitä on ihan mukava heittää. Tuossa juuri eilen esimiesten kanssa keskusteltiin sairaspöissaoloista, ja edelleenkin siellä on hyvin voimakkaasti se, että miten saataisiin vielä laskemaan, mutta yritin kyllä toppuuttaa heitä, koska meillä oli sairaspöissaolot melko matalalla verrattuna tämän toimialan keskiarvoon. Mutta meillä on pienentynyt 15 % viimeisen kolmen vuoden aikana sairaspöissaolo.

Tuija Toivakainen [00:25:14]: Ihan uskomaton luku.

Ari Rajamäki [00:25:15]: Kyllä.

Sari Lappi [00:25:16]: Ihan huima.

Tuija Toivakainen [00:25:17]: Siis ihan mieletön.

Ari Rajamäki [00:25:18]: Ja me olemme onnistuneet, siis työhyvinvointikyselymme perusteella, olemme pystyneet vähentämään työpahoinvointia ja lisäämään työhyvinvointia. Ja olemme nyt tällä hetkelläkin jo yli keskiarvon Suomen yrityksistä tällä mittarilla katsottuna, ja se on ollut sellainen yllätys, jopa tässä tilanteessa, mikä nyt on, korona vaivannut meitä kohta kaksi vuotta. Kun siinä on jouduttu tekemään koviakin päätöksiä, niin luulisi että se olisi vaikuttanut. Kyselemme joka vuosi marraskuussa, jolloin on synkin aika ja ihmiset eivät välttämättä ole siinä ihan pirteimmässä moodissa. Nähtiin, että se on hyvä aika kysyä, että saadaan kunnon palautetta. Ja ne tulokset ovat koko ajan parantuneet. Siitä täytyy olla kyllä todella ylpeä. Jep, kaikki voivat olla ylpeitä Savonlinjalla, että näin on mennyt.

Ari Rajamäki [00:26:28]: Sitten työkyvyttömyys, työkyvyttömyysmaksuluokat. Nehän ovat isoja tämmöiselle keskisuurelle yritykselle kuin Savonlinja on. Meillä taitaa olla maksuprosenttivelvollisuus joku 60, yli, maksaa ne työkyvyttömyyseläkkeet mitä tulee. Me olemme onnistuneet niitä vähentämään todella merkittävästi.

Tuija Toivakainen [00:26:54]: No kyllä kuulostaa todella tehokkaalta, että tällaisilla toimilla, mitä olette tehneet. No Ari, sanoit äsken tuossa juuri, että tulit heti mukaan sitten muun muassa tähän Hyvä työelämä -verkostoon, niin ehkä nyt voisi heittää Sarille vähän kysymystä siitä, mikä ELYn rooli voi olla tämmöisessä toiminnassa mielestäsi.

Sari Lappi [00:27:21]: No, ELYn rooli tavallaan tämän tyyppisissä kehittämisissä ja hankkeissa on se, että voi ensinnäkin tietysti saada tukea ja neuvontaa ja ohjausta, mutta myös sitten näiden lisäksi tietysti sitä rahoitusta. Ja sitten on mahdollista totta kai ostaa näitä palveluita ELYn kautta, esimerkkinä yritysten kehittämispalvelut, nämä KEHPAt, ja sitten nämä yhteishankintakoulutukset, niin kuin esimerkiksi täsmäkoulutukset. ELYllä aika iso kirjo, yllättävän iso kirjo jos tulee tällä tavalla organisaation ulkopuolelta, on ihan herättänyt jotenkin semmoista ihmetystä ja kunnioitusta, että miten paljon erilaisia asioita täällä on tarjottavana, palveluita. Ja Tuija, varmaan pitkän linjan ELYläisenä osaat niistä kertoakin vähän vielä lisää.

Tuija Toivakainen [00:28:27]: No ehkä voisin lisätä tuohon vain sen, että tietysti nyt tämä Hyvä työelämä Etelä-Savossa -verkosto sitten yhdessä näitä tapahtumia järjestää. Meillä on ollut nyt tiiviisti näitä kerran kuukaudessa, esimerkiksi aamu- tai iltapäiväkahveja, joissa on työhyvinvointiteemoilla menty. Sitten täällä Etelä-Savossa, ja nimenomaan Mikkelistä on järjestetty tuo Syke-tapahtuma, ja sehän on saanut alkunsa tästä Hyvä työelämä Etelä-Savossa -verkoston, tai aikaisemmin sitä edeltäneiden verkostojen nimillä, joka tapauksessa sieltä se on lähtenyt liikkeelle. Iso tapahtuma ja koko Etelä-Savo palveleva työelämä tapahtuma. Ja sitten meillä on ollut täällä esimerkiksi niin sanottuja workathloneja ja sitten niiden muunnelmia, joissa yrityksiä on sparrattu näistä työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden teemoista. Meillä on koulutettu myöskin tämmöisiä tyhytuuppareita, jotka voivat olla yrityksissä ja julkisissa organisaatioissa työhyvinvoinnin eteenpäin tuoppaajia, ja jos heillekin on tarvetta taas tällaista koulutusta järjestää, niin kyllä se täältä meidän kauttamme myöskin sitten onnistuu myöhemminkin.

Tuija Toivakainen [00:29:45]: Myös viestintä on sitten mukana, voi auttaa yrityksiä eteenpäin, ja innostaa henkilöä ja johtoa osallistumaan erilaisiin tilaisuuksiin. Ja yksi tämmöinen, mikä meillä on myöskin ollut useamman vuoden, on työhyvinvoinnin piknik, tai sitten myöskin tämmöinen elo-piknik, eli elinikäisen oppimisen ja ohjauksen ja työhyvinvoinnin yhteinen ulkopikniktilaisuus, päivän kestävä, joka sisältää koulutusta ja työhyvinvointiin liittyviä asioita ulkoilmassa. Että ehkä nämä olisivat ne tärkeimmät, joilla sitten tämä Hyvä työelämä Etelä-Savossa -verkosto pystyy sitten tukemaan noita yrityksiä. Ja tietysti voin myöskin sanoa, että tätähän me emme tekisi ilman sitä hyvää perustetta, että meillä ELYssä on tulossopimuksessa osa tehtävää tämä työelämän kehittäminen ja työelämän laadun kehittäminen yhtä lailla. Ja ehkä sitten voin sanoa senkin tässä, että tämä rooli tässä työelämän kehittämisessä tarkoittaa ehkä nyt sitten sitä, että siinä on mukana yrityksiä ja näitä julkisia organisaatioita, tietysti järjestöjä ja muita tämmöisiä, ja ihan yksityisiä ihmisiäkin. Niin että näissä teemoissa sitten viedään yhteisillä tavoitteilla eteenpäin työhyvinvointia ja työn tuottavuutta.

Tuija Toivakainen [00:31:19]: Ja nyt kun Ari Rajamäki olet tässä mukana Savonlinja Oy:stä, niin voisi ehkä sanoa näin, että yritykset ovat meille ELYssä tärkeä, paitsi että tavallaan kohderyhmä, mutta myös kehittäjäkumppani. Eli tämä ei ole, niin kuin Sarikin tuossa äsken kuvasit Työ 2030 -aluepilottia, niin yritykset eivät ole meille semmonen, jolle vain tarjotaan jotain, vaan näitä juttuja tehdään yhdessä. Ja se toiminta on osa yrityksen strategista kehittämistä, ja se parantaa sitten yrityksen kannattavuutta ja tulosta, kun sitten pystyy hyödyntämään näitä kehittämiseen liittyviä tukea ja rahoitusta.

Tuija Toivakainen [00:32:03]: Ja kyllä meillä tavoitteena tietysti ELYssä on muutenkin laajemmin tätä elinvoimaa ja pitovoimaa kohentaa, ja koska meillä on tietysti pitkät

perinteet tässä työelämän kehittämisessä ja työelämän laadun kehittämisessä, työhyvinvoinnin kehittämisessä Etelä-Savossa, voi sanoa, että ihan tämmöiset verkostot on ollut 80-luvulta saakka, niin kyllähän tämä sitten jollakin tavalla näkyy siinä, että meidän yrityksemmekin ovat olleet näistä oikeasti kiinnostuneita. Ja itse asiassa alun perin ne verkostot ovat lähteneetkin yrityksistä eivätkä julkisista organisaatioista liikkeelle. Siinä ehkä se kantava voima tässäkin asiassa sitten on.

Tuija Toivakainen [00:32:40]: Mutta nyt kyllä tekisi mieli kysyä Ari sinulta vielä sitä, että minkälainen rooli teillä, tai miten itse ajattelet ylipäänsä siitä tämän työelämän laadun kehittämisestä, että mikä rooli sillä on tässä yrityksen strategiassa ja muutenkin sen yrityksen kehittämisessä? Summaisitko sitä vielä vähän jotenkin?

Ari Rajamäki [00:33:02]: Kiitos. Oma kokemus. Aika usein strategiaa kun lähdetään tekemään, niin se pohjautuu pelkästään sille bisnekselle ja siihen liittyville kehityshankkeille, ja sen jälkeen kun se strategia on kirjoitettu, niin lyödään se henkilöstöpäällikölle, että lue tuosta ja mieti miten voit tukea tätä toimintaa. Mutta nyt meillä Savonlinjalla lähdettiinkin ihan toisella tavalla liikkeelle, eli siellä päätettiin, että ihmisten ja tän henkilöstön kehittäminen on sitä strategiaa. Ja se upotettiin suoraan siihen strategiseen suunnitelmaan. Se ei ollut siis sellainen, että se tuli sivusta kun strategia oli tehty, vaan se luotiin siinä samalla, ja se on ollut erittäin merkittävässä roolissa, kun se ajatellaan näin.

Tuija Toivakainen [00:34:06]: Eli ei mikään irrallinen palikka, joka sitten vain osana liitetään tähän?

Ari Rajamäki [00:34:10]: Juuri näin, juuri näin. Se on tärkeä osa meidän kehitystoimintaamme, sitä strategiseen tavoitteeseen pääsemistä, ja sitten myöskin se näkyy meidän arvoissamme. Eli jos nyt muutaman, meillä on viisi arvoa, niin ehkä sieltä otan välittämisen, eli me olemme päättäneet, että Savonlinjalla välitetään henkilöstöstä. Kaikki välittävät toinen toisistaan, auttavat ja tukevat. Samoin toiminnan laadukkuus, mistä olemme puhuneet tässä oikeastaan koko ajan, on meillä keskeinen osa, ja henkilöstön kehittäminen on siellä sitten myös laadullista kehittämistä. Ja sitten se, että meillä on yksi arvo onnistuminen yhdessä. Eli Savonlinjan henkilöstö onnistuu yhdessä näissä kehittämisasioissa tai strategiaan pääsyssä. Tässä nyt kolme tämmöistä kohtaa, jotka suoraan vaikuttavat siihen, että henkilöstö on mukana niin arvoissa kuin strategiassa.

Sari Lappi [00:35:26]: Teillä arvot eivät todellakaan ole pelkkää sanahelinää, tai että ne olisivat ylhäältä annettuja.

Ari Rajamäki [00:35:31]: Joo, hyvä että sanoit. Mehän teimme sen niin, että ensin kyllä johto mietti, että mitä ne arvot voisivat olla, mutta sitten otettiin koko henkilöstö mukaan ja kysyttiin henkilöstöltä. Annettiin otsikko, että jos lähdetään... Annettiin tällainen nimi arvoille kuin "VETOA", se on siis jokaisen arvon ensimmäinen kirjain ja liittyy linja-autoon ja vetämiseen eli moottoriakselistoon ja muuta vastaavaa. Mutta esimerkiksi välittäminen, niin koko henkilöstö sai ideoida, mitä se pitää sisällään. Ja me keräsimme kaikki ne ideat ihan ranskalaisilla viivoilla. Joka paikkakunnalta tuli, eivät kaikki tietysti, mutta ne joita eniten kiinnosti, ja hyvin isoa osaa kiinnosti. Saimme mahtavan ajatuksen siitä, mitä välittäminen olisi henkilöstön mielestä. Ja sitten se koottiin semmoiseksi selkeäksi linjaukseksi siitä, mitä se Savonlinjalla on. Ja näin tehtiin kaikkien arvojen kohdalla. Eli henkilöstö pääsi vaikuttamaan ihan siihen substanssiin, että mitä ne eri osa-alueet tarkoittavat. Se oli hieno projekti, ja se pisti ihmiset ajattelemaan ja näytti monelle, että nyt ollaan menossa uuteen suuntaan.

Tuija Toivakainen [00:37:01]: Joo, tuossa varmaan tulee sitten... tässä on kyse siitä työhyvinvoinnista ja siitä, että voi itse vaikuttaa yrityksessä ja työpaikassa siihen omaan työhön monella eri tasolla, ja muun muassa tähän strategiatasoon, ja että se on tärkeä asia.

Ari Rajamäki [00:37:17]: Kyllä. Ja se, että ei tulosta oikeastaan saada muulla kuin sillä, että jokainen kokee, että oma työ on tärkeää sen strategian saavuttamiseen. Ja se vaatii paljon työtä, se ei hetkessä avaudu kaikille, mutta ainakin me olemme tunteneet, että olemme oikealla tiellä tässä asiassa.

Sari Lappi [00:37:44]: Kun tavallaan yrityksen kehittämisestä tai työhyvinvoinnista ja tuottavuudesta mekin tässä puhumme, niin termit ovat tietysti aavistuksen isoja, jopa tällaisia vähän mammuttimaisia. Ehkä niitä pitäisi vähän läpikäydä ja vähän määritellä. Vaikkakin tietysti täytyy myöntää, että on kovin inhimillistä se, että näitä määritelmiä ja termejä varmasti vähän epätarkasti tulee itse kunkin käytettyä. Mutta jos ihan näitä meidänkin tässä keskustelussa käyttämiämme termejä nyt ajatellaan, niin ensinnäkin me puhumme yrityksen kehittämisestä, niin sillä tarkoitamme kaikkea tätä pk-yrityksen yritystoiminnan kasvuun ja kehittämiseen liittyvää toimintaa. Se on siis periaatteessa liiketoiminnan ja johtamistaitojen tehostamista. Sitten se esimerkiksi voi olla teknologian ja innovaatioiden kehittämistä, henkilöstön ammattitaidon päivittämistä, esimerkiksi uusien työntekijöiden kouluttamista, kaikkea tämän tyyppistä toimintaa.

Sari Lappi [00:39:00]: Sitten taas jos puhutaan työelämän kehittämisestä, niin sen voi ajatella olevan muutoin sama kuin tämä edellä ollut yritysten kehittäminen, mutta kohderyhmä on sitten muu kuin yritykset. No, työelämän laatu, sen voi määritellä tai ajatella koostuvan työhyvinvoinnista ja työn tuottavuudesta yhdessä. Mikä viekin taas sitten tietysti siihen isoon termiin kuin työhyvinvointi. Se on tietysti sillä tavalla määritelmän ja terminä

vähän hankala, että siihen ei ole olemassa sellaista yhtä kiveen hakattua määritelmää, mutta on tietysti tällaisia yleisesti hyväksytyjä ja yleisessä käytössä olevia, yleiseen käyttöön hyväksytyjä termejä tai määritelmiä. Esimerkiksi THL on määritellyt työhyvinvoinnin tällä tavalla: "Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa."

Sari Lappi [00:40:23]: Työhyvinvointi on tämänkin määritelmän mukaan siis toisin sanoen monen tekijän summa tietenkin, eli siinä on periaatteessa mukana työntekijä, organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja tietenkin sitten tämä itse työ.

Ari Rajamäki [00:40:40]: Ja Sari vielä, oma jaksaminen minun mielestäni kuuluisi kanssa siihen.

Sari Lappi [00:40:44]: Kyllä, kyllä. Ihan niin kuin tietysti näinä kivijalkoina suorastaan.

Tuija Toivakainen [00:40:49]: Tekisi vielä mieli lisätä tuohon, että se taisi muuten olla tuo Työterveyslaitos, joka suurin piirtein tuohon suuntaan määrittelee tätä työhyvinvointia. Eli sieltä, jos jotakuta kiinnostaa, niin voi käydä Työterveyslaitoksen sivulla, eli THL:n sivuilla, katsomassa vähän lisää, miten siellä määritellään tuota työhyvinvointia varsinkin.

Sari Lappi [00:41:10]: Kyllä. Sitten periaatteessa näistä meidän käyttämistä termeistä vielä jäljellä on tämä tuottavuus. Tuottavuushan on periaatteessa tuotannon tehokkuuden mitta, ja hyvin sillä tavalla simppeleisti ja suoraviivaisesti määritellenhän tuottavuutta mitataan tuotoksen ja panoksen suhteella, eli tuotokset jaettuna panoksilla. Siinä ovat ehkä nyt ne termit ja määritelmät, joita mekin tänään tässä meidän jaksossamme olemme paljon käyttäneet.

Sari Lappi [00:41:50]: Olemme nyt paljon kuulleet siitä, mitä kaikkea hienoa Savonlinjassa on tehty, ja vähän viitattu siinä ohessa tietysti ELYynkin, mutta vielä ehkä jos Tuija jatkaisit ja kertoisit, että mikä ELYn toiminnassa on erityisen hyvää?

Tuija Toivakainen [00:42:06]: No joo. Voisi ehkä tiivistää jotenkin sillä tavalla, että ELYssä erityisen hyvää voi olla se, että on mahdollista yhdistää hyvinkin erilaisia lähestymistapoja yritysten kehittämiseen. Koska meillä on monia eri tyyppisiä palveluja tarjolla, ja monta erilaista toimialaa kattavaa asiantuntemusta. Voi sanoa, että meillä toimitaan luovista

aloista ilmastonmuutokseen. Eli se on aika hyvä tällöinen jonkinlainen tiivistys asiassa. Ja sitten kun ajatellaan tätä työhyvinvointia ja työn tuottavuutta, niin nehan ovat teemoina semmoisia, että niihin löytyy meiltä ja meidän kauttamme verkostoista osaamista sisältöön. Ja vaikka usein ELY ehkä nähdäänkin semmoisena, että meiltä voi hakea rahoitusta, niin vähintäänkin yhtä vahva rooli ELYssä on se puoli, että meillä on tämä yritysten kehittäminen, ja sen osana tämä työelämän kehittäminen. Että kannattaa muistaa se, että se on tärkeä, ja minun mielestäni yksi hyvä puoli ELYn toiminnassa.

Tuija Toivakainen [00:43:14]: Ja ehkä jos tiivistäisi vielä kolmannen hyvän asian ELYn kautta tässä teemassa, niin on se, että meillä on tämä Hyvä työelämä Etelä-Savossa -verkosto, ja sen avulla sitten asioita voi viedä eteenpäin, voi viestittää, sieltä saa työkaluja sinne omaan yritykseen ja omaan verkostoon. Ja ehkä tässä näin loppupuolella tätä haastattelua tai tätä meidän keskustelua vielä voisi kyllä Ari sinulta pyytää semmoista tiivistystä ja vinkkiä vähän noille muille ja ihan tällöisille pienille yrityksille. Esimerkiksi, no, siis pien- ja yksinyrittäjille, mitä vinkkaisit työhyvinvoinnista ja työn tuottavuudesta, että miten niitä voi kohentaa ihan tällöisillä yksinkertaisilla vinkeillä?

Ari Rajamäki [00:44:03]: Jos ajatellaan ihan yksinyrittäjää, lähdetään siitä liikkeelle, niin kyllä ensimmäiseksi tietysti tulee se jaksaminen. Olen paljon kuullut siitä, että siinä on haasteita, näinä aikoina varsinkin. Myöskin se, että muistaisi koko ajan kehittää sitä työn laatua ja mieltä, miten se tulisi tehdä paremmin. Se on myöskin isossa yrityksessä ihan keskeinen asia. Ja sitten kun niitä työntekijöitä tipahtelloo, niin olisikohan siinä hyvä tehdä niin, että ottaisi mahdollisimman nopeasti, melkein heti, ne työntekijät mukaan siihen miettimään sen yrityksen toimintaa ja tavoitteita, ja että he tietäisivät, minkä takia he ovat tekemässä sitä työtä? Sitä kautta kyllä saa tulosta aikaiseksi.

Ari Rajamäki [00:44:56]: Ja kyllä sitten semmoinen, kun siellä organisaatiossa sitten tulee niitä ristiriitoja ihan väistämättä, tahtoipa sitä tai ei, väärinymmärryksiä tai muita vastaavia, niin pyrkiä ratkaisemaan ne ristiriidat mahdollisimman nopeasti. Koska ne ristiriidat ovat todella ikäviä ja aiheuttavat organisaatiossa aina semmoista tyhjäkäyntiä ja tehottomuutta. Mitä nopeammin niihin pääsee kiinni, sitä parempi yrityksen kannalta. Ehkä tässä nyt tuli muutama.

Tuija Toivakainen [00:45:38]: Tuo oli kyllä hieno tiivistys loppuun yksinyrittäjille ja pienyrittäjille. Hei, kiitoksia, Ari Rajamäki Savonlinja Oy:stä.

Ari Rajamäki [00:45:47]: Kiitos.

Tuija Toivakainen [00:45:47]: Kiitos, Sari Lappi ELYstä. Ja minä luulen, että meidän puheenvuoromme oli tässä aika valmiina.

Juonto [00:45:56]: Työhyvinvoinnista oli keskustelemassa Savonlinja Oy:n henkilöstöpäällikkö Ari Rajamäki sekä ELYltä työelämävalmentaja Sari Lappi ja johtava asiantuntija Tuija Toivakainen. Tämä oli jakso Etelä-Savon ELY-keskuksen tuottamasta ELYnvoimaa-podcastsarjasta.

[recording ends]