

Työpaikan arjen peruspilarit

- Valtasiirto Oy:n hyvät käytännöt

Moni asia vaikuttaa työn laadukkaaseen tekemiseen ja yhteistyön sujuvuuteen. Eri johtamistilanteista kirjallisesti sovitut suuntaviivat edistävät työn kulkua ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia. Niiden kautta myös yrityksen arvot kirkastuvat ja hyvä ilmapiiri vahvistuu.

Valtasiirto Oy on antanut yhteiseen käyttöön seuraavat hyvät käytännöt kunkin yrityksen tarpeisiin sovellettavaksi, aikaansaamaan tuottavuutta ja hyvinvointia.

1. Ikäjohtaminen – eri-ikäisten ihmisten johtaminen ja osaamisen yhteensovittaminen

- Ylin johto ja esimiehet toimivat esimerkkinä, työyhteisön arvot kohdallaan
- Monimuotoiset, joustavat työaika- ja työjärjestelyt (mitoitus, ergonomia, säännölliset tarkastukset)
- Aika palautumiselle. Työn tauotus paremmin nuorille sopivaksi.
- Ikäjohtaminen osana esimiesvalmennusta, normaali käytäntö koko organisaatiossa
- Mentorointia (osaamisen ylläpito, työparityöskentely, hiljaisen tiedon siirto) ei unohdeta!

”Eri-ikäisten yhteistyö sujuvaksi. Eri elämänvaiheissa olevat huomioidaan tasavertaisesti, mutta ei tasapäistetä!”

2. Oma ilmoitus sairaudesta

- työntekijän perustiedot
- sairauden/poissaolon syy
- työkyvyttömyyden oireet ja kesto

3. Palkkiojärjestelmä

Voit lukea Pasi Kusminin Satakunnan Kansan kirjoittaman haastattelun Foorumixin media-sivulta.



Harri Österlund on tehnyt Valtasiirto Oy:ssä kehittämisalotteita ja niiden tekstejä sekä omalla toiminnallaan edistänyt hyvää työyhteisökulttuuria.

4. Aloitteentekojärjestelmä – miten oikeasti saada oma ääni kuuluviin?



Mies ja sen osaaminen ulos ohjaamosta

Satakuntalaistyökäiset menettävät entisaikojen jättämällä rekäälänsä vääntämällä työtuntimäärästä.

5. Esimiehen opiksi!

- Sopiva tekijä ja työ kohtaamaan
- Selkiyttyä työn tavoitteet ja perustehtävä
- Huolehdi perehdyttämisestä ja työnohjauksesta
- Opasta työympäristön mahdollisuuksiin
- Anna mahdollisuus työssä kehittymiseen
- Jäsennä odotuksesi alaisia kohtaan ja kerro niistä heille
- Järjestä työyhteisölle mahdollisuuksia yhteistyöhön, osallistumiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin
- Kannusta työntekijöitä vaikuttamaan
- Anna palautetta ja varmista sen perillemeno
- Ota palaute vastaan ja kiitä siitä
- Palkitse alaitaitojen käyttämisestä
- Toimi oikeudenmukaisesti

6. Uuden henkilön perehdyttäminen – mitä perehdytyksen tulisi sisältää?

7. Reilun pelin säännöt

- yksilöllisyys
- erilaisuuden hyväksyminen
- osallisuus
- avoimuus
- yhteisöllisyys
- asiallisuus
- lainsäädäntö (työnantajan ja työntekijän osuudet)
- työpaikkakiusaaminen
- työilmapiiriasiat
- sovittelu -malli