

Tutustu Tahdonvoimaa-hakemusten tiivistelmiin ja työpaikkojen kokemuksiin

Suomen työelämäpalkinnon Tahdonvoimaa-haku päättyi 15.2.2017. Tunnustuspalkinto myönnetään työpaikoille, joiden toimintatavat edistävät elinikäistä oppimista, osaamisen kehittymistä ja jaksamista ja siten pitkiä työuria osana tuloksellista toimintaa. Kyse voi olla toimintatavasta, hyvästä käytännöstä tai sosiaalisesta innovaatiosta, jonka työyhteisö on saanut toimimaan käytännössä. Myönnämme palkinnon 5-10 työpaikalle ja yksi palkinto on enintään 30 000 euroa. Finalisteista yleisö voi äänestää työelämän kehittämiseen inspiroivinta työyhteisöä. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Sitra herättelevät työelämäpalkinnolla suomalaisia työyhteisöjä tarkastelemaan ja kehittämään toimintaansa vertaisiesimerkkien kautta.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu



Haaga-Helia on vahva suunnannäyttävä omalla sektorillaan. Olemme haluttu työnantaja ja yhteistyökumppani. Haemme jatkuvasti uusia muotoja osaamisen edistämiseksi paitsi suomalaisessa elinkeinoelämässä myös koulutusviennissä. Arvostamme tekoja ja tuloksia. Henkilöstöllämme on suuri liikkumavara uuden luomisessa ja kokeiluissa. Erityisesti yritysten kanssa tehtävät projektit ovat laajentuneet opintojaksoilta hanketoimintaan ja nk. työhuoneisiin. Työhuoneissa voidaan keskittyä yhteen isoon projektiin, jonka tekemiseen voi osallistua monialaisesti monia eri opiskelijaryhmiä.

Leidenschaft Oy



Me Leidenschaftilla olemme alusta asti halunneet tehdä yrityksestämme sellaisen, joka elää todeksi sitä mitä saarnaa. Tästä johtuen työnhakulomakkeemme ja työsopimuksemmekin on muotoiltu toteuttamaan intohimoista, välittävää ja tuloksellista kulttuuriamme.

Maunulan kotihoito, lp 1



Maunula 1 alueella huokuu yhdessä tekemisen meininki. Yhteisöllisyys on vahvaa, vaikka hoitotyö onkin rankkaa. Olemme panostaneet opiskelijoiden ohjaukseen ja perehdyttäneet uudet hoitajat huolella työhön. Meillä on pysyvä henkilöstö. Hoitajamme ovat sitoutuneita työhön. Kunta 10 tulokset puhuvat puolesta. Kiinnitämme huomioita hoitajien työhyvinvointiin. Toimistolla on apuna keppi taukojumppaa varten, jumppapalloja ym. Tämän vuoden tavoite on pohjoisella alueella työhyvinvointiin panostaminen entistä enemmän ja palkinto olisi meille tervetullut.

Nastolan Isännöintipalvelu Oy

Työtehtävämme sulautuvat saumattomasti yhteen. Joskus piristämme työpäiväämme kutsumalla esim. jalkahoitajan pitämään meille virkistäytymishetken. Annamme työtovereidemme olla persoonia, mielipiteet saa ilmaista rohkeasti. Puhumme asioista, emme mökötä, tulemme puolitiehen vastaan ja autamme toisiamme. Jokaisella on yrittäjähenkinen ajattelutapa, kukaan ei ole asennoitunut tavalla "olen vain töissä täällä". Olemme onnistuneesti erilaisia ja ylpeitä siitä.

Tupahoiva Oy

Monet asiat ja onnistuneiden toimintojen summa. Tupahoivan palvelufilosofiassa on neljä kantavaa teemaa: Lähihuoka, Piha ja Luonto, Musiikki ja Kinestetiikka. Ennakkoluuloton kokeilunhalu ja poikkeuksellisen sitoutunut työyhteisö on valmis keksimään uutta ja rikkomaan hoivakulttuurin perinteisiä rajoja.

Tieteellisten seurain valtuuskunta

TSV:ssä on onnistuttu murtamaan huono työilmapiiri yhteisillä ponnisteluilla ja määrätietoisella johtamisella. Muutoksen ydin on yhdessä tekeminen. Keskeisiä kehittämiskohteita ovat olleet vastuiden selkeyttäminen, pitkäjänteisempi ja suunnitelmallisempi toiminta, yhteiset kaikkia tasapuolisesti kohtelevat pelisäännöt ja oma-aloitteisuuden vahvistaminen

Vahanen Tampere



Parhaana mittarina onnistumisestamme voi pitää sitä, että Vahanen Tampereella toimivat edelleen kaikki kolme toimialaa ja se on konsernin kolmanneksi suurin toimipiste. Työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja yhteisön henki on loistava. Uudet työntekijät otetaan lämmöllä vastaan ja työpaikalle on aina mukava saapua. Uudet työntekijät kokevat poikkeuksetta, että heistä välitetään, he ovat osa työyhteisöä, ja että heilläkin on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön tapoihin ja toimintaan. Tutortoiminnan ansiosta Vahanen Rakennusfysiikka Oy palkittiin vuonna 2016 työ- ja elinkeinoministerin luovuttamalla Suomen paras kesätyönantaja -palkinnolla

Kontukoti



Kontukodin taustalla on yhteiskunnallinen yritys, jonka omistaa osa työntekijöistä. Yksi tavoitteista oli luoda hyvinvoiva työyhteisö, jossa saisi vaikuttaa päätöksentekoon sekä vapautua tekemään ihmislähtöistä hoivaa. Tämä on tarkoittanut tiukoista päiväohjelmista ja kellokorteista luopumista, vapautta työvuorosuunnittelussa sekä mahdollisuutta tehdä omatoimisesti hankintoja. Kehittäminen asukkaiden ja omaisten kanssa on luonut kodin, jossa väki viihtyy.

Lastensuojelun Keskusliitto



Haluamme olla Maailman Ihanin Työpaikka. Sen edistämiseksi arvotaan kuukausittain henkilöstön ideoima tema. Parhaat ehdotukset toteutetaan, ehdottajat palkitaan. Perheystävällisyys on arvomme. Meillä näkyy usein työntekijöiden lapsia, joille on järjestetty yhteisiä projekteja vanhempien kanssa. Perhetilanteiden tuntemus parantaa työyhteisöllisyyttä. Edistämme muidenkin työpaikkojen perheystävällisyyttä mm. lanseeraamalla lapsiasiavaltuutetun kanssa kansallisen Lapsi mukaan töihin -päivän.

Kankaanpään A-koti

Suuret säästötoimenpiteet leikkaavat kaikesta. Ajan trendi on hoitaa vakavatkin sairaudet avohoidolla. Kankaanpään A-koti (s.1954) seisoo vakaasti kahdella jalalla vastaten annettuihin haasteisiin. A-kodin salaisuus on henkilökunnassa. Sitoutuneisuus työhön ja itsensä jatkuva kehittäminen. Rento ja nuorekas ilmapiiri, kodikas tunnelma. Iloitaan onnistumisista, riidellään ja ollaan eri mieltä. Pidetään itsestämme ja toisistamme huolta. Ihmishenkiä pelastuu

Vantaan sovittelutoimisto



Vantaan sovittelutoimisto ansaitsee tunnustuspalkinnon innovatiivisen ja muutoksiin heittäytyvän työotteen vuoksi. Merkittävämpänä muutoksena sovittelutoimisto on tiivistänyt yhteistyötä sekä sujuvoittanut aloiteprosessia poliisin kanssa, jonka tuloksena sovittelualoitteiden määrä on noussut 67% vuosien 2015-2016 välillä. Kasvaneen työmäärän hallitsemiseksi sovittelutoimistossa on tehty myös muita työkokonaisuuksiin liittyviä uudistuksia. Oman työpanoksensa sovittelupalvelun toteuttamiseen antavat upeat 120 vapaaehtoistyöntekijää.

Armilan kuntoutuskeskus

Armilan kuntoutuskeskuksessa on kaksi suurta muutosta. Uusi johtaminen Leanfilosofian mukaisesti ja hyvän kuntoutusprosessin rakentaminen. Muutoksia viedään edelleen eteenpäin jatkuvan päivittäisen parantamisen toimintamallilla. Koko henkilöstö on suunnitellut ja toteuttanut muutokset ja pitävät niitä yllä ja parantavat niitä. Tulokset asiakkaalle ovat erinomaiset ja henkilöstön koettu työtyytyväisyys ja asiakastytyytyväisyys ovat mitatusti parantuneet

Paytrail Oyj / Paytrail Technology Oy



Paytrail on ainutlaatuinen yhteisö Jyväskylässä, Suomen sydämessä. Pinkkiperhe tuntee asian ja mission omakseen ja on onnistunut konkretisoimaan jotain ainutlaatuista. Erinomaisuus ja laatu kaikessa tekemisessä on se mitä meiltä saat. Tämä pitää perhemäistä Paytrail-yhteisöämme kasassa ja me todella tykkäämme siitä mitä teemme!

Infratek Finland Oy

Perinteisen sähkötekniikan alan osaajien siirtyessä pois työelämästä, on alan yrityksissä haaste saada rakennettua osaamisen silta yli sukupolvien. Osaamisen käsittäessä laadun, tekniikan, turvallisuuden ja myös työssä viihtymisen. Nämä asiat kulkevat käsikädessä. Ne eivät ole erillinen osa työsuoritusta, vaan seuraavat kaikessa työn suorituksessa osana teknisiä rutiineja ja työntekijän osaamista. Olemme

onnistuneet yrityksenä pitämään työntekijöiden vaihtuvuuden pienenä, onnistuneet työssä työturvallisuuden tunnuslukujen kautta ja taloudellisin mittarein menestystä mitaten myös tehnyt asiat kannattavasti

F-Secure Oyj



F-Secure – It's about Fellowship Vapaaehtoisista koostuva ryhmä inspiroituneita työntekijöitä on luonut tyytyväisyyskyselyn, määritellyt yrityksen kulttuuritarinan sekä arvostettavien käyttäytymisen kriteerit osallistaen myös laajasti muuta organisaatiota erilaisin menetelmin. Asiantuntijat ovat päässeet tutustumaan oman alueen ulkopuolella olevien työntekijöidensä kanssa, ja tämä hanke on tuonut myös positiivista virettä ja ylpeyttä yhteistyöstä.

Joensuun kaupunki



Työkyvyttömyyskustannukset on Kykyloikattu yhdessä alas. Osatyökykyiset sissimme eivät sairasta kotona, vaan tekevät kevyempiä töitä. Työporukoiden Huipputyypit ja Valopäät palkitaan. Kaupungin suurimmassa bilemestassa pidetään pikkujoulut, joissa Paula Koivuniemen ja Anssi Kelan lisäksi esiintyvät pelastuslaitoksemme Hunksit. Työpaikoilla on perhe- ja jätskipäiviä. Lyhyet virkamatkat ajellaan virkafillareilla ja pidemmät firman asuntoautolla. Kaikki on kuorrutettu rennolla viestinnällä.

Oilon Oy



Hyvän tiimihengen kautta paikat kuntoon, siivouksen ja järjestyksen avulla. Paikat saatuan kuntoon toimintatapa on muutettu ja tämän kautta saamme toimitusajat lyhynetty, laatupoikkeamat vähennetty ja työilmapiiri parannettu. Tavarat ja työkalut löytyyvät ja pysyvät kunnossa ja työntekijät viihtyvät

Sisätautien ja Reumakeskuksen osasto / Tampereen yliopistollinen sairaala



Olemme onnistuneet luomaan työilmapiiriltään positiivisen työyksikön repivästä alusta huolimatta. Olemme työskennelleet työhyvinvoinnin eteen määrätietoisesti erilaisin toimin. Keinojamme ovat olleet mm. suunnitelmalliset koulutukset, tehtäväkuvien selkeyttäminen, avoimen keskustelukulttuurin luominen ja autonomia työvuorosuunnittelussa. Pieniä yksinkertaisia asioita, jotka yhdessä tehtynä ovat synnyttäneet paljon hyvää!

Folksam Vahinkovakuutus Oy



Meillä Folksamissa saa innostua työstä ja onnistua siinä. Työpanoksellamme on suuri merkitys, kun yhdessä luomme turvallisuutta kestävään maailmaan. Folksam on joustava työnantaja jonka yrityskulttuuri mahdollistaa tasapainon elämässä. Monipuoliset ja mielenkiintoiset työtehtävät kannustavat kasvuun ja kehitykseen. Meillä vallitsee kotoisa yhteishenki, jossa yhdessä teemme töitä löytääksemme parhaat ratkaisut eri tilanteisiin.

Jyväskylän kaupunki/Keskustan terveysasema

Keskustan terveysasemalla on pitkäjänteisesti kehitetty omaa toimintaa asiakkaan parhaaksi sujuvoittamalla toimintaprosesseja. Kehittämisen kannalta on ollut keskeistä esimiesten (apulaisylilääkäri ja osastonhoitaja) saumaton yhteistyö moniammatillisen henkilökunnan sitouttamiseksi kehittämistavoitteisin. Tässä työssä suurena apuna on ollut lääkäreistä ja sairaanhoitajista sekä esimiehistä koostuva moniammatillinen ns. pienryhmä, joka on toiminut kehittämisen työrukkasena koko henkilöstöä kuunnellen.

Helsingin kaupunki, SOTE, Koillinen kotihoitoyksikkö, Malmi 2 lp



Uusista toimintakäytännöistä tärkein oli koko lähipalvelualueen yhteinen aamupalaveri. Muita töitä tukevia rakenteita olivat: - Säännölliset tiimikokoukset, jotka ovat yhtä selkeitä ja ytimekkäitä kuin aamupalaverit. - Näyttöön perustuvat hoitotyön infot/työpajat. Hoitajien luovuus on otettu työyhteisössä käyttöön entistä tehokammin. - Työssä on pyritty hyödyntämään jokaisen työntekijän vahvuuksia. Jonkun taitona on organisointi ja toisen taas kirjallisten ohjeiden laadinta. Nämä erityisaidot on pyritty hyödyntämään. - Työnjaossa ja työssä kunnioitetaan vastuuhuoltajuutta - Vaikka työtahti on kiristynyt, tämä ei ole latistanut työn tekemistä ja halua kehittää työtä Kehittämisprosessistamme

saavutettu hyöty on hyvin laaja. Työyksiköstämme on tullut koulutus- ja kehittämismyönteinen työpaikka, jossa omaa työtä arvostetaan ja pidetään sitä merkityksellisenä ja mielekkäänä

DNA Oyj



Mutkaton työ on mahdollisuus tehdä joustavasti työtä paikasta riippumatta ja ilman erillistä sopimista esimiehen kanssa. Työntekijä voi rakentaa mutkattoman työn ehdot huomioiden työpäivästään itselleen sopivan. Mutkaton työ edellyttää työntekijöiltä vahvaa työmoraalia ja vastuunottamista ja perustuu vahvaan molemminpuoliseen luottamukseen. Työtyytyväisyystutkimusten tulokset osoittavat, että siirtyminen mutkattomaan työhön on parantanut henkilöstön työn tuottavuutta, työssä jaksamista ja työmotivaatiota

Mustijoen perusturva - Mäntsälän ja Pornaisten lastensuojelu



Mäntsälän ja Pornaisten lastensuojelussa on otettu käyttöön uusi tapa tehdä sosiaalityötä. Malli nostaa asiakkaan lähiverkostoihin keskiöön. Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus on kaiken lähtökohdaksi ja siihen panostetaan. Esimiehen osuus lastensuojeluprosessin alussa lastensuojeluilmoitusten ohjaajana oikeiden toimijoiden pariin on mahdollistanut lastensuojeluun resurssit, joiden avulla voidaan nykyään palveluohjauksen sijasta toimia muutoksen tekijöinä perheiden rinnalla. Työstä on tullut mielekästä, tuloksellista ja uutta, mikä saa työntekijät jaksamaan työssä pidempään ja voimaan hyvin. Muutosprosessin asettaminen THL:n ja Itä-Suomen Yliopiston yhteiseksi tutkimuskohteeksi varmistaa, että luotu malli on laadukas ja siirrettävissä myös muualle.

Lapsiperheiden sosiaaliohjaus

Perhekohtaisen yksilötyön rinnalle toimintaamme on vakiintunut ryhmämuotoinen työskentely mm. Uniohjaus-ryhmät sekä Iloa varhain – ryhmät. Työmme muokkautuu ja kehittyy asiakaspalautteiden sekä toimintaympäristössämme näyttäytyvien ilmiöiden myötä. Parhaillaan kehitämme työkirjaa asiakasperheille, joissa kohtaamme kuritusväkivaltaa tai sen uhkaa. Työyhteisömme sisällä jaamme menetelmäosaamista sekä koulutamme toinen toisiamme. Ryhmätoimintoja kehittämällä ja lisäämällä voimme hoitaa samanaikaisesti yhä lisääntyviä asiakasmääriä ja tämä mahdollistaa sen, että perhekohtaiseen työhön pääsee nopeasti eikä toiminnassamme ole jonoja.

Kouvolan kaupunki /Tekniikka- ja ympäristöpalvelut/ Kiinteistöpalvelut

Kouvolan kaupungin Kiinteistöpalvelut on sitoutunut turvallisuusjohtamiseen ja työtapa- ja tapaturmien jatkuvaan alentamiseen. Tämän mahdollistavat käytössämme oleva 4 Ks-työnvaarojen selvitys ja arviointi, koko henkilöstölle järjestetty Hyvä työ Go-valmennus, Nolla tapaturmaa-foorumi, aktiivisen välittämisen

malli ja Aino-terveysjohtamisenjärjestelmä. Koko henkilöstö on sitoutunut työturvallisuuskoulutuksiin ja mahdollistamme turvallisen työpaikan henkilöstöllemme. Esimiehet ovat työturvallisuusasioissakin esimerkin näyttäjiä, mahdollistajia ja tiedostavat sen, että "Turvallisuus on tahdon asia". "Hyvä työ ja reilu meininki" on toteutuu Kiinteistöpalvelujen toiminnassa

Oulaisten Apteekki

Apteekkien työnkuva perinteinen. Muuttamalla työnkuvia työntekijöiden oman mielenkiinnon mukaan pystyimme tuomaan sitoutumista ja lisäämään työmotivaatiota ja –hyvinvointia, sekä lisäämään apteekin tarjoamia palveluita. Toimimme tietoisuutta apteekin palveluista ja osaamisestamme yhä enemmän apteekin seinien ulkopuolelle. Myös vastuu omasta työstä kasvoi samoin kun työn tuottavuus.

Ulkoasiainministeriö, henkilöstön kehittämis- ja työhyvinvointiyksikkö



Olemme innovoineet ja luoneet kokonaisvaltaista organisaation ja henkilöstön kehittämisen sekä työhyvinvoinnin konseptia koko ulkoasiainhallintoon. Olemme yhdistäneet aiemmin erilliset henkilöstön kehittämisyksikön ja työhyvinvointiyksikön ja uudistaneet uuden yksikön toimintatapoja. Päämäärämme on tuoda 70-20-10 ajattelu- ja toimintatapa koko organisaatioon. Tavoitteemme on, että jokaisessa ulkoasiainhallinnon virkamiehessä ja työntekijässä asuu pieni työyhteisökehittäjä

Tourulan Validiatalo



Tahdomme työskentelyssämme noudattaa työnantajamme antamia arvoja Ihmisarvo, Luotettavuus, Rohkeus, Avoimuus, Uudistuminen. Ihmisläheinen työmme on monipuolista ja haastavaa, ja monikulttuurisena ja suvaitsevaisena työyhteisönä toteutamme sitä avaiminamme ystävällisyys, tasapuolisuus ja yhdenvertaisuus. Laadukas työn tulos on todettu mittarein. Pitäen yllä kannustavaa ilmapiiriä asiat ratkaistaan keskustelemalla. Olemme kiitollisia toisillemme, ja se myös sanotaan ääneen.

Familiar oy./Varatie Tervakoski



Toivoa, tahtoa ja tuloksia!

Lapset ja työyhteisö kukoistamaan- toivoa, tahtoa ja tuloksia! Kehittämistyön tuloksena on syntynyt lasten toivovalmennus sekä työyhteisön oma tiivisfiilismittari. Työyhteisön toivon kokemusta on mitattu ja toivoa synnyttäviä tekijöitä on avattu. Tahdonvoimaa vahvistavia keinoja on käyty läpi. Kehittämisen teemalause: Eettistä tyhjiötä ei ylitetä arvoilla, vaan arvokkaalla toiminnalla ja sisulla.

Stiftelsen Hemmet i Åbo



Olemme hyvä työtiimi ja panostamme hyvään kommunikaatioon ja yhteistyöhön. Joka kolmas viikko meillä on työnohjausta mikä ylläpitää hyvän työilmapiirin, saamme silloin tasaisin väliajoin keskustella, jakaa mielipiteitä ja purkaa ajatuksia. Osastokokousta pidämme viikottain jossa käymme läpi viikon oleelliset asiat sekä tulevat tapahtumat jotta kaikki ovat ajan tasalla. Päätökset tehdään myös aina kokouksessa niin kaikki saavat olla osallisia päätöksentekoon. Yhden hoitajan vastuutehtävä on kerätä pienen kuukausisumman jokaiselta työntekijältä ja suunnitella vapaa-ajan ohjelmaa kaksi kertaa vuodessa koko osaston henkilökunnalle jolloin tehdään jotain hauskaa yhdessä työn ulkopuolella. Tämä on ollut todella hyvä meidän työilmapiirille kun saamme tutustua toisiimme työpaikan ulkopuolella ja se on myös positiivisesti vaikuttanut tunnelmaan työpaikalla. Pidämme yleensä joulun alla illanistujaiset yhdessä sekä kesällä virkistyspäivän/ulkoilmapäivän keräämällä rahoilla.



Avaintekijöinä yrityksemme menestyksessä on ensisijaisesti ollut henkilöstön hyvinvointi. Vuoden 2016 tilikaudella liikevaihtomme kasvoi n. 20 %. Toimintamme kasvun ansiosta olemme rekrytoineet 4 uutta työntekijää vuoden 2016 lopulla. Luotamme henkilöstön omaan harkintaan yhteisten tavoitteidemme saavuttamiseksi, mikä näkyy henkilöstöllä mm. vapautena ohjata itse työaikansa. Henkilöstömme voi hyvin, työsuhteet ovat pitkiä ja sairauspoissaolot vähäisiä

Anninpirtti



Anninpirtissä eletään asukkaan näköistä ja tuntuista arkea johon henkilökunnalla on kunnia osallistua. Anninpirtissä voivat hyvin asukkaat, omaiset ja henkilökunta. Tyytyväisen ja onnellisen asukkaan takana on työssään jaksava, sitoutunut ja onnistunut ammattitaitoinen hoitaja.

Järvi-Saimaan Palvelut Oy



Järvi-Saimaan Palvelut muodostui kolmen kunnan tuikitavallisesta kuntatekniikan toimialasta. Siivottiin, tehtiin kouluruokaa, hoidettiin kiinteistöjä, pihoja. Kuntien talous oli tiukalla, väki väheni, työssä jaksaminen oli tiukalla. Kirkastimme perustehtävämme. Tuotamme hyvinvointia ja elinvoimaa alueelle ja asukkaille. Tieto ja osaaminen virtaamaan, kaikille tabletit, some haltuun. Rikastimme työn. Meistä tuli ElämysKokkeja, SisustaviaSiivoojia, DigiTalkkareita.

http://data.axmag.com/data/201702/20170203/U134278_F422599/FLASH/index.html

<https://www.youtube.com/watch?v=rYPWRDaG-6Q&feature=youtu.be>

Harjulan sairaala



Kuopion kaupungin perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueen tekstinkäsittely on vertaansa vailla työyhteisönsä kehittämisessä. Uudenlaisella johtamistyyllillä on saavutettu erittäin positiivisia tuloksia, jotka näkyvät tilastollisesti työnantajan silmissä mukavilta. Työyhteisö on tiivistynyt, otetaan kaikki tasapuolisesti huomioon, meillä on niin puolieläkeläisiä kuin nuoria työntekijöitä, jotka kaikki ovat hitsautuneet mukavaksi tiiviiksi työyhteisöksi.

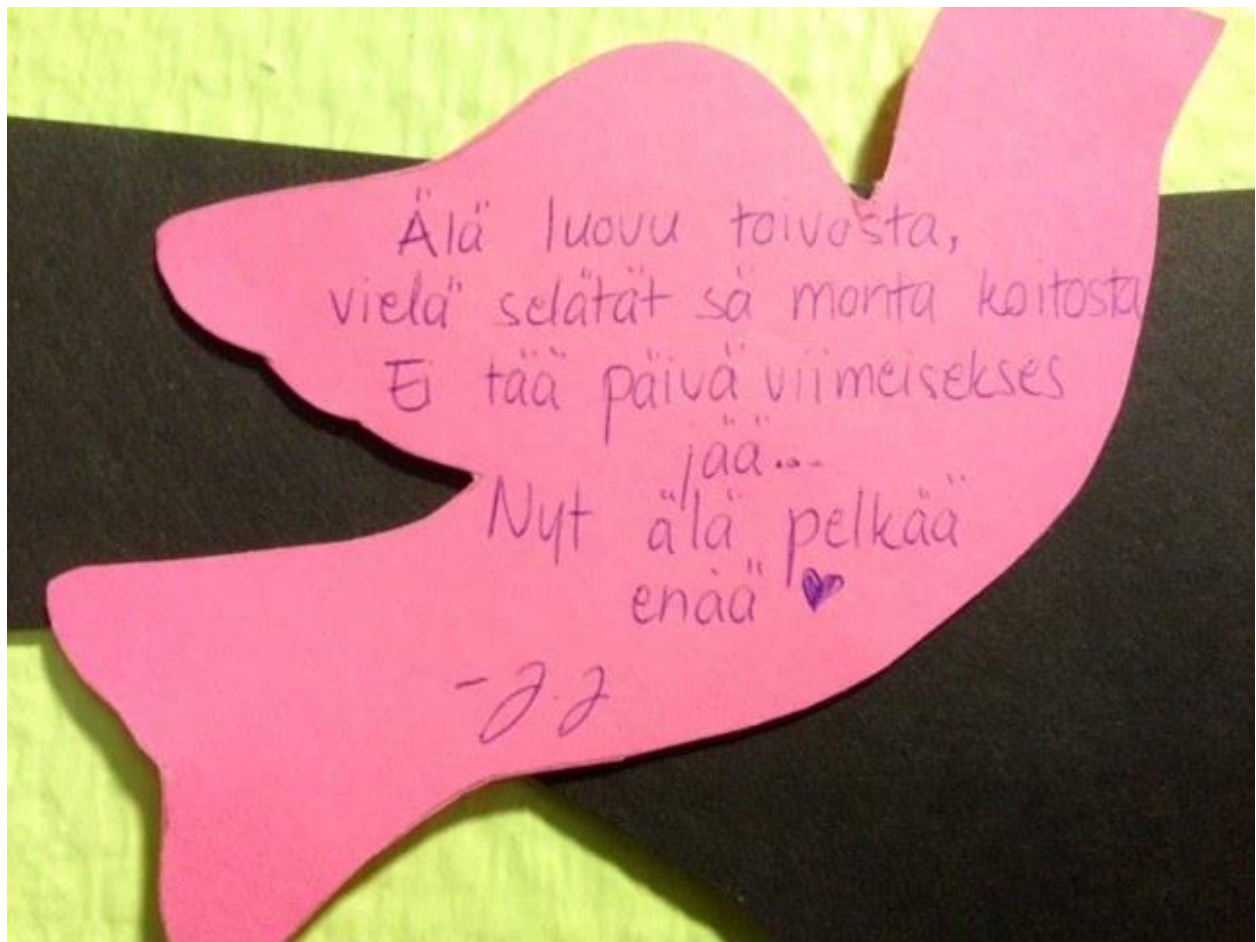
Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä / Salpakankaan palvelukoti

Enemmän ei ole parempaa - arjen kehittämistä rakenteita muuttamalla, resursseja lisäämättä. Tarjoamme asumispalveluita ja arjen tukea kehitysvammaisille aikuisille. Vuonna 2016 kehittämisen kohteiksi valitsimme rakenteiden vahvistamisen ja uudenlaisten yhteistyökeinojen löytämisen asukkaiden mielekkään arjen mahdollistamiseksi resursseja lisäämättä. Onnistumiseen tarvittiin selkeä päämäärä ja yhteinen tahtotila, jota ryhdytti ulkopuolinen tsemppari. Ja lisäksi yhteisöllistä sisua.

HUS/Hyks/Kellokosken sairaala osasto P40

Jatkuva itsensä kehittäminen, ja siten osaamisen lisääntyminen, on pureutunut yhteisön työntekijöihin ilmeten kouluttautumisinnokkuutena. Noin kolmannes työntekijöistä on lisännyt ammatillisia voimavarojaan joko kouluttautumalla ammattikorkeakoulun kautta urallaan eteenpäin amk-sairaanhoitajaksi, tai suorittaen ylemmän amk –tutkinnon, tai suorittanut yliopiston kautta maisteritutkinnon. Osastotoimintaa ja hoitotyötä on pyritty kehittämään ollen ajan hermolla. Hyvä perehdytys vaikuttaa hyvien tulosten syntyyn

Osasto 21L kriisiosasto, Pohjois-Karjalan terveys- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Siun sote



Psykiatrian kriisiosasto perustettiin 2015. Henkilökunta suunnitteli ja kehittää jatkuvasti osaston toimintaa moniammatillisesti. Henkilökunta valittiin psykiatrian klinikan omasta henkilökunnasta hakemusten perusteella. Osaston henkilökunta on ammattitaitoisia ja erittäin motivoituneita työhönsä, joka näkyy potilaspalautteissakin. Palautteet potilailta on kerätty usealla eri menetelmällä ja palautteet ovat olleet 100% positiivisia

Saimaan ammattikorkeakoulu



Iloa elämään -toiminta tarjoaa henkilökunnalle monipuolisia fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin huomioivia palveluja. Tarjolla on esimerkiksi ohjattua liikuntaa, kirjallisuus- ja neulepiirejä, henkilökohtaista hyvinvointivalmennusta sekä stressin- ja ajanhallintaryhmiä. Säännöllisen toiminnan lisäksi järjestetään erilaisia kampanjoita. Toimintaa on kehitetty yhdessä ja määrätietoisesti vuosien ajan. Tavoitteena on lisätä henkilökunnan hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä

Muuraskoti Haminan kaupunki

Autonominen työvuorosuunnittelu on ollut käytössä jo vuosia tietokoneella tehden exel-taulukkona. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa suunnitteluun itse ja yksilölliset tarpeet sekä mieltymykset tukevat työhyvinvointia ja jaksamista. Samoin lomat suunnitellaan janoille pitkällä ajanjaksolla, jotta niitä voi muokata toiveiden mukaan toisten kanssa vaihdellen ja keskustellen. Pelisäännöt molempiin suunnitteluuihin on olemassa ja yhdessä tehty. Työajan suunnittelu on ollut käytössä noin neljä vuotta ja se koetaan hyväksi tavaksi hallita kiirettä, saada työt tehdyksi ja toteuttaa työntekijöiden ja asukkaiden yksilöllisiä toiveita. Asukkaiden ja työntekijöiden arki on saanut uutta sisältöä, päivittäisten toimien lisäksi, mikä on muun muassa mustikkaretkien ansiosta tehnyt sen mielekkäämmäksi ja innostanut muuhunkin toimintaa. Työhyvinvoinnin lisääminen ja kiireen hallinta jatkuu työryhmissä esimiehen kehittämistyön tiimoilta yhdessä keskustellen ja innovoiden.

Mikrobioni Oy



Mikrobioni tarjoaa korkealaatuisia rakennusten sisäilmaongelmiin liittyviä laboratoriopalvelujen lisäksi koulutusta ja konsultointia. Haluamme olla oman alamme kansainvälinen edelläkävijä ja asiantuntija, joka viestii selkokielellisesti sisäympäristöongelmista yleisen tietoisuuden kasvattamiseksi. Kehitämme aktiivisesti uusia, nopeampia ja luotettavampia menetelmiä pystyäksemme vastaamaan sisäilmaongelmiin liittyviin haasteisiin. Vuonna 2010 perustettu Mikrobioni toimi alkuun kahden yrittäjänsä voimin ja nykyisin yrittäjien lisäksi on kahdeksan sitoutunutta ja innostunutta työntekijää.

Limingan terveyskeskus

Meillä työnkehittämisestä on tullut toimintatapa. Työnsujuvuuteen kiinnitetään huomioita, ideoidaan, innostutaan, kokeillaan ja kehitetään. Kaikki omaksi, työkaverin, yhteisön ja asiakkaan eduksi.

Taito Pirkanmaa ry ja Taito Pirkanmaa Oy



Taito Pirkanmaan toimiala, käsityö tuottaa myös henkilöstölle hyödyllisyyden kokemuksia ja toimintakykyä. Säännölliset sisäiset koulutukset ryhmäyttävät henkilöstöä, joka pienryhmien avulla saa mahdollisuuden kehittää omaa toimintaansa. Omien vahvuuksien hyödyntäminen lisää työhyvinvointia ja motivaatiota, mikä näkyy pitkinä työurina. Kehitystyö motivoi, opettaa ja sitouttaa.

A. Ahlström Kiinteistöt Oy sekä Ahlström Konsernipalvelut Oy



Olemme työyhteisö, jossa henkilöstöllämme on korkea omistautuneisuuden taso. Meillä on työpaikka, jossa toimintaa kehitetään pitkäjänteisesti yhteistyössä henkilöstön kanssa. Yhtiöidemme arvot ovat mukana jokapäiväisessä työssämme ja henkilöstömme on sitoutunut toimimaan arvojemme mukaisesti.

Tutoris Oy



Tutoris Oy:stä rakennetaan jokaiselle työntekijälle unelmatyöpaikkaa unelmatiimihankkeella. Hankkeessa työntekijät vaikuttavat työtapojensa, -ympäristönsä ja -hyvinvointinsa edistämiseen. Työntekijöiden itsensä kehittämisiä ratkaisuja kuunnellaan ja niitä laitetaan kokeiluun, josta poikii uusia, toimivampia menetelmiä työtiimeihin. Toimivammat menetelmät lisäävät työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia

Helsingin kaupunki Sosiaali- ja terveysvirasto Psykiatria- ja päihdepalvelut Malmin vieroitushoito-osasto



Kehitystyön keskeiset kehittämisen kohteet ja instrumentit: strukturoitu hoitoprosessi, moduulityöskentely, lääkäri-hoitaja -työparimalli, motivoiva haastattelu, omahoitajakeskustelut 1-3, yhteisöhoito ja ryhmämuotoiset toiminnot. Prosessikuvaus on kokonaisuudessaan kaikki perustehtävän mukaiset toiminnot ja kehittämisalueet kattava. Prosessin ydin sisältää seitsemän kohtaa; potilaskoordinaatio, potilaan vastaanotto osastolle, potilaan tulohaastattelu lääkäri-hoitaja työparina, omahoitajakeskustelut 1, 2 ja 3 hoitojakson aikana ja hoidon päättäminen/ potilaan uloskirjaus. Prosessikuvaus on tallennettu osaston yhteiselle työasemalle ja on käytettävissä ja tarvittaessa tulostettavissa soveltuvien osin. Ulkoa toimintaohjeita ei tarvitse muistaa!

Isännöinti Rantamäki



Isännöinti Rantamäki panostaa kokonaisvaltaisesti henkilökunnan jaksamiseen ja hyvinvointiin, ja henkilökunta otetaan mukaan yrityksen päätöksentekoon. Johtamisen avulla työntekijöitä innostetaan ja motivoidaan, luodaan työlle lisää merkitystä, sekä poistetaan työssä onnistumisen esteitä

Tulkkaus Trilog Oy



Tulkkaus Trilog Oy:ssä jokainen työntekijä voi vaikuttaa toimenkuvaansa ja yritystä koskevista asioista keskustellaan aina yhdessä. Vaikka esimietaso on vastuussa lopullisista päätöksistä, jokaisen mielipide ja kokemus huomioidaan päätöstä tehtäessä. Yrityksessä siis myös työntekijät on osallistettu päätöksentekoon. Vuosi 2017 aloitettiin perustamalla strategiatiimi, joka keskittyy yrityksen kehittämiseen ja tulevaisuuden suunnitteluun.

Tuetun työllistymisen palvelu, Helsingin kaupunki



Tutkitusti ja käytännössä tehokkaaksi todettu tapa työllistää vammaisia henkilöitä avoimille työmarkkinoille. Työvalmentajat toimivat innovatiivisesti ja tekevät yhteistyötä työllistymisen verkostojen kanssa. Tuetun työllistymisen palvelun Työvalmentajat ovat iloisia ja asiansa osaavia ammattilaisia jolta jeesiä saavat työllistyjä sekä työnantaja.

Oulunkaaren kuntayhtymä / Vaalan asumispalvelut / Asumispalveluyksiköt Suopursu ja Pelakuu



Oulunkaaren kuntayhtymän vanhuspalveluiden asumispalveluissa Vaalan Pelakuussa ja Suopursussa on aloitettu loppuvuodesta 2016 aktiivinen Facebook-viestintä. Asumispalveluyksiköt ovat luoneet omat Facebook-sivut, joiden kautta he viestivät yksiköiden arjesta ja tapahtumista esimerkiksi kuvien ja videoiden avulla. Facebook-viestinnän kautta on saatu luotua kanava asiakkaiden, asiakkaiden läheisten ja työntekijöiden välille ja se on lisännyt positiivista vuorovaikutusta

McDonald's-ketju (McDonald's Finland Oy sekä franchising-yrittäjien omat organisaatiot)



McDonald'sissa on nuoren työntekijän työuran elinkaaresta huolehtimisen kulttuuri. Se vaikuttaa työuria pidentävästi tarjoamalla tasa-arvoisesti työllistymisen mahdollisuuksia erilaisille ja eritaustaisille työnhakijoille sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia ketjun palveluksessa oleville työntekijöille hyvän työntekijäkokemuksen vallitessa. Tämä voi johtaan monipuoliseen työuraan ketjun palveluksessa tai parantaa työntekijän kilpailukykyä työmarkkinoilla McDonald's-työuran jälkeen. Keskeistä on työuran elinkaaren jatkuva kehittäminen keskittyen työntekijöille tutkitusti tärkeisiin asioihin

Espoon yhteispalvelu



Työtyytyväisyys ja kokemus työn palkitsevuudesta ovat parantuneet, kun yksilöllisiä toiveita on kuunneltu ja työntekijöille on annettu mahdollisuus itsensä toteuttamiseen. Ideoihin suhtaudutaan kannustavasti. Positiivista palautetta on opeteltu sekä antamaan että vastaanottamaan. Toisten auttavaisuus ja huomioonottaminen on vahvuutemme. Motivoituneet työntekijät saavat hyvää palautetta asiakkailta, mikä jatkaa positiivista kierrettä.

Päiväkoti Keinuhevonen Oy



Innovaatiomme toteutui 2014, jolloin päiväkotimme ruokahuolto sisäistettiin ulkoistamisen sijaan. Palkkasimme keittiöön oman emännän. Emännän palkkaus taloudellisesti onnistui ajatuksella, jossa talon 5 kasvatushenkilöstön jäsentä antoi yhden työpäivän emännälle. Näin kasvatushenkilöstö siirtyi neljän päivän työviikkoon sekä työskentelemään omalle "mukavuusalueelleen" eli vain kasvatus/hoito/opetustehtäviin. Lisäksi yrittäjille vapautui aikaa hoitaa yrityksen vastuutehtäviä ns. työajan puitteissa.

Espoon kaupunki



Espoossa on oivallettu, että johtamisella on suuri merkitys kaupungin strategian, Espoo-tarinan, toteuttamisessa. Espoolaisessa johtamisessa kunnioitetaan eri toimintaympäristöjen erilaisuutta, mutta sen rinnalla uskotaan, että johtamisessa on myös kaikkea toimintaa koskevia yhteisiä käytäntöjä. Panostus johtamisen kehittämiseen on tuottanut tulosta. Vuosittainen Esimiesareena-tapahtuma kokoaa espoolaiset esimiehet seuraamaan Espoo-tarinan toteutumista ja kehittämään espoolaista johtamista

Kelloseppäkoulu



Työssämme vallitsee hyvä yhteishenki ja tekemisen meininki. Toisesta välitetään ja autetaan jaksamaan arjessa. Pidämme yllä korkeaa ammattiosaamista, joka on myös huomattu kansainvälisesti. Työmme tuottaa ajan ammattilaisia ja modernin teknologian kädentaitajia

SOTE/SKH/ITPA Kaakkoinen kotihoitoyksikkö Vuosaari 1



Uudenlainen työvuorosuunnittelu toteutuu niin, että töissä ollaan enintään neljä n. 9 tunnin työpäivää ja vapaita on vähintään kaksi peräkkäin ja jokaisella on kiertävä kuudenviikon lista. Vapaapäiviä syntyy suunnittelussa enemmän. Henkilöstö kokee työn ja vapaa-ajan yhdistämisen parantuneen. Lisäksi kotihoidon asiakastyön uudelleen suunnittelu on mahdollistanut työmäärään kasvun. Työn hallinnan tunne on tästä huolimatta työyhteisössämme kasvanut ja olemme pystyneet kehittämään työtämme asiakaslähtöisemmäksi, joka lisää hoitajien työn mielekkyyttä.

HUS/Hyks psykiatria Jorvin ACT

Hirvikärpäsmalli toimii vaikeasta psykoosisairaudesta kärsivien potilaiden avohoidossa. Työntekijät auttavat potilaita selviämään arjessa tarjoamalla konkreettista apua ja tukea potilaan omassa elinympäristössä.

Borealis Polymers Oy



Me Borealiksella pidämme hyvinvointia tärkeänä. Tuemme aktiivisesti tervettä elämäntapaa, joka tähtää fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Olennaisena osana on myös sitoutuminen mielekkääseen työhön ja mahdollisuus oppia ja kehittää omaa osaamista. Strateginen panostus ja yhteinen suunta hyvinvointiin koko konsernissa ja johdon sitoutuminen siihen on aivan erityistä ja esimerkillinen tapa toimia

Reisjärven kristillinen opisto



Opistokodin positiivinen pöhinä johtuu HEITTÄYTYMISESTÄ ja yhteisestä TARINASTA. Kaikki lähtee luottamuksesta, kannustuksesta ja yrittäjämäisestä toimintakulttuurista. Luomme matalan kynnyksen mahdollisuuksia heittäytyä, innostua ja onnistua yhdessä. Ideat ja huumori kukkivat. Mitään ei ammuta alas vaan jalostetaan eteenpäin. Olemme mobiiliopisto: digiteknologia palvelee työtämme. Olemme liikkuvaopisto: kannustamme toisiamme liikkumaan, välillä hulluttelemme. Teemme yhteistä tarinaa

Hämeenkyrön Ikkunatehdas Oy

Henkilöstö otetaan mukaan linjojen rakentamiseen ja kehittämiseen. Jokaisella on ollut ja on edelleen mahdollisuus antaa kehitysjatoksia ja kokeilla eri vaihtoehtoja arjen työssä. Töiden kierto on järjestetty yksilöllisten toiveiden ja mahdollisuuksien mukaan



Jos työntekijät ovat toissijaisia, tulokset eivät voi olla ensiluokkaisia. Siksi toimintamme perustuu Työntekijä ensin -malliin.

Raisio kaupunki / ruokapalvelut



Onnistumme yhdessä tekemällä. Eri keittiöissä työskentelevät työntekijät tapaavat kehittämisryhmissä suunnitellen uutta yhdessä koko ruokapalvelun asiakaskunnan hyväksi, tämä on parantanut keskinäisiä yhteistyötaitoja. Toimintatavalla on saatu paremmin hyödynnetyksi työntekijöiden laajaa ammattiosaamista. Toimintatapa on parantanut henkilökunnan vaikutusmahdollisuuksia, sekä vahvistanut luottamusta työntekijöiden ja esimiesten välillä

Lekskolan Regnbågen ja Steinerpäiväkot i Pärnäs



Olemme kaksi eri kielistä yksityistä päiväkotia saman katon alla. Puhallamme yhteen hiileen ja olemme avoinna kehittämään toimintaamme. Niin työyhteisössämme, kuin kasvatusyhteisössämme voimme jakaa elämän ilot ja surut avoimesti, kohdata haasteet ja elää täysin sydämin kunnioittaen toinen toisiamme. Yhdessä olemme enemmän

Terveystalo Joensuu



Mistä on meidän työterkkarit tehty? Joustavuudesta, ammattitaidosta, Me-hengestä ja naurun kikutuksesta. Mistä on meidän työilmapiiri tehty? Rennosta esimiehestä, hyvistä persoonista, huumorintajusta ja kollegiaalisuudesta. Niistä on meidän työterkkareiden työilmapiiri tehty.

Aikawa Fiber Technologies Oy



Paperi- ja selluteollisuuden asiakkaille tuotteita valmistava Aikawa Fiber Technologies Oy on mukautunut vuosikymmenten myötä maailman ja markkinoiden muuttumiseen. Teknologiainvestointien lisäksi panostukset toimintaprosessien kehittämiseen ovat taanneet työpaikkojen säilymisen Suomessa. Lean-periaatteiden mukainen AFT Virtaa! –toimintatapa korostaa ihmisten johtamista ja toiminnan kehittämistä yhdessä henkilöstön kanssa. Se myös parantaa työturvallisuutta ja lisää viihtyvyyttä työssä.

Lyömätön Linja Espoossa ry



Lyömätön tie – Väkivallan katkaisuohtjelma® on rakenteellinen työmenetelmä, joka sekä edistää laadukasta ja tavoitteellista asiakastyötä että auttaa työntekijöiden jaksamista ja estää heidän uupumistaan. Lähisuhteväkivaltatyö on erityisen vaativaa ammattityötä, jossa myötätuntouupumisen ja sijaistraumatisoitumisen riskit ovat korkeita. Työhyvinvointia tukeviin rakenteisiimme kuuluvat säännöllinen työnohjaus, viikoittainen Liikuntavartti sekä kuukausittainen Tunnefoorumi

Neurokirurgian tehovalvonta



Tehovalvontaosastolla sairaanhoitajan ammattiuramallin avulla on saatu osaaminen vakioitua. Osaamisen vakiointi AURAn avulla edellyttää esimieheltä ja työntekijöiltä sitoutumista. Esimies huolehtii työntekijän ammattiuramallin etenemisestä mahdollistaen koulutukset ja systemaattisen etenemisen. Vakioinnin kautta varmistetaan, että kaikki ovat saaneet saman tietopohjan ja koulutuksen. Näin paranevat palvelutaso, kustannustehokkuus ja työtyytyväisyys

Skanska Oy



Skanskan Tampereen yksikössä on kehitetty ja otettu käyttöön VAAOn 2+1 toimintamalli, jossa rakennusalan ammattioppilaitoksissa opiskelevat nuoret pääsevät työuran alkuun ja käytännön tekemiseen jo opintojen alkuvaiheessa. Samalla saadaan työmailla työskentelevien ammattimiesten osaamista ja käytännön taitoja jaettua nuorille ja kevennettyä työpaikkaohjaajan tehtävän kautta pitkän työuran tehneiden rakennusalan ammattilaisten työtehtäviä

Kaarinan kaupunki/ henkilöstöhallinto

Työhyvinvointia ja jaksamista tukeva liikennevalo -malli on kehitetty ja käytössä Kaarinassa. Mallin avulla pyritään ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä sekä löytämään ja kohdentamaan työhyvinvointitoimenpiteitä niitä tarvitseville työntekijöille. Tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä pitkiä sairauslomia

Oulun seudun omaishoitajat ja läheiset ry



Työhyvinvoinnin kehittämisen ja ylläpitämisen näkökulma on vahvana koko työyhteisössä ja työhyvinvointia arvostetaan. Iloisuus on työssä läsnä vaikka omaishoitajien eli asiakkaidemme asiat ovatkin vakavia. Myös vakavia asioita voi tehdä positiivisella otteella. Työntekijät viihtyvät työssään, yhteishenki on hyvä ja työhyvinvointiin panostetaan erityisesti. Työsuojeluorganisaatio toimii aktiivisesti. Työtä tehdään positiivisella otteella ja työn imussa. Työyhteisössä on tehty yhdessä työntekijöiden kanssa pelisäännöt, jotka pohjautuvat työyhteisön arvoihin. Työyhteisössä panostetaan työn ja perhe-elämän ja omaishoidon yhteensovittamiseen erilaisin joustoin

Asianajotoimisto Kuhanen, Asikainen & Kanerva Oy



Olemme kehittäneet työyhteisöömme sosiaalisen sitoutumisen mallia, jossa työntekijät tuntevat toisensa ja kynnys vuorovaikutukselle on matala. Keinoja ovat yhdenvertaisuus hinnoittelussa, asemassa, töiden jaossa ja urapolku opiskelijasta työntekijäksi. Säännönmukaiset palaverit edesauttavat työkuormituksen seurantaa, yhteistä keskustelua ja ajatustenvaihtoa työhön liittyvistä asioista

Valmennuskeskus Public



Meillä on tahdonvoimaa pidentää työuria! Olemme yhteen hiileen puhaltava monipuolisia valmennuspalveluja tarjoava yritys. Luottamus henkilöstöön on ollut aina korkealla, toimimme joustavasti niin palveluissamme kuin myös henkilöstöasioissa ja meillä kaikilla on vapaus tehdä omaa työtämme parhaaksi katsomallamme tavalla. Ilmapiiri meillä on avoin ja ongelmatilanteisiin tartutaan yhdessä

Mielenterveysomaisten keskusliitto - FinFami ry



**YHDESSÄ
ENEMMÄN!**



Kiitos Veera,
että olit tukena,
mukana ja ilona!



Itsenäinen työskentely ja yhteistyö ovat meillä tasapainossa. Meillä vallitsee "joo-kulttuuri", jonka vuoksi uusia ideoita tuodaan pöytään ja kokeillaan rohkeasti. Meillä on tiivis työyhteisö, jossa vallitsee iloinen ja ennakkoluuloton meininki ja se tuottaa uusia näkökulmia ja rajoja rikkovaa tekemistä. Meillä saa olla oma itsensä niin ihmisenä kuin ammattilaisena. Me teemme FinFamin!

Kaarinan kaupunki/Terveyspalvelut/Laboratorio



Meille kiire on arkea, sillä toiminta on minuutilleen aikataulutettua. Mutta homma toimii silti, sillä me työntekijät olemme erittäin sitoutuneita ja motivoituneita. Työ on mielekästä ja sujuvaa ja apua saa usein jo pyytämättä. Ja mikä tärkeintä, jokainen auttaa toinen toistaan



Heltti on työterveysalaa uudistava yritys, jonka tavoitteena on auttaa asiakasyrityksiä kasvussa ja asiakkaita eli jäseniä voimaan hyvin - ja kokemaan työ onnellisuuden lähteenä. Heltin kiinteään kuukausimaksuun perustuva toimintamalli suuntaa työterveyden fokuksen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja ennaltaehkäisevään toimintaan työelämässä. Heltin palvelut tuotetaan nykyaikaisin digitaalisin menetelmin ja aina jäsenystävällisesti. Heltti haluaa muuttaa kokonaisvaltaisesti suomalaista työelämää paremmaksi ja samalla tarjota myös Euroopan parhaan työpaikan terveydenhuoltoalan ammattilaisille.

HUS HYKS Sisätaudit ja Kuntoutus Sosiaalityön yksikkö



HUS, Hyks, Sisätaudit ja Kuntoutus Sosiaalityön yksikkö, 50 sosiaalityöntekijää vuoden 2015 alusta. Keskitytty yhdessä työn kehittämiseen ja yhteisten toimintamallien luomiseen. Tunne yhteisestä työstä yksin puurtamisen sijaan, autamme toisiamme ja jaamme työn tasaisesti ja kohtuullisesti. Johtamistapa missä työntekijöiden ammattitaitoa arvostetaan, annetaan vastuuta ja luotetaan.

Neuroliitto ry



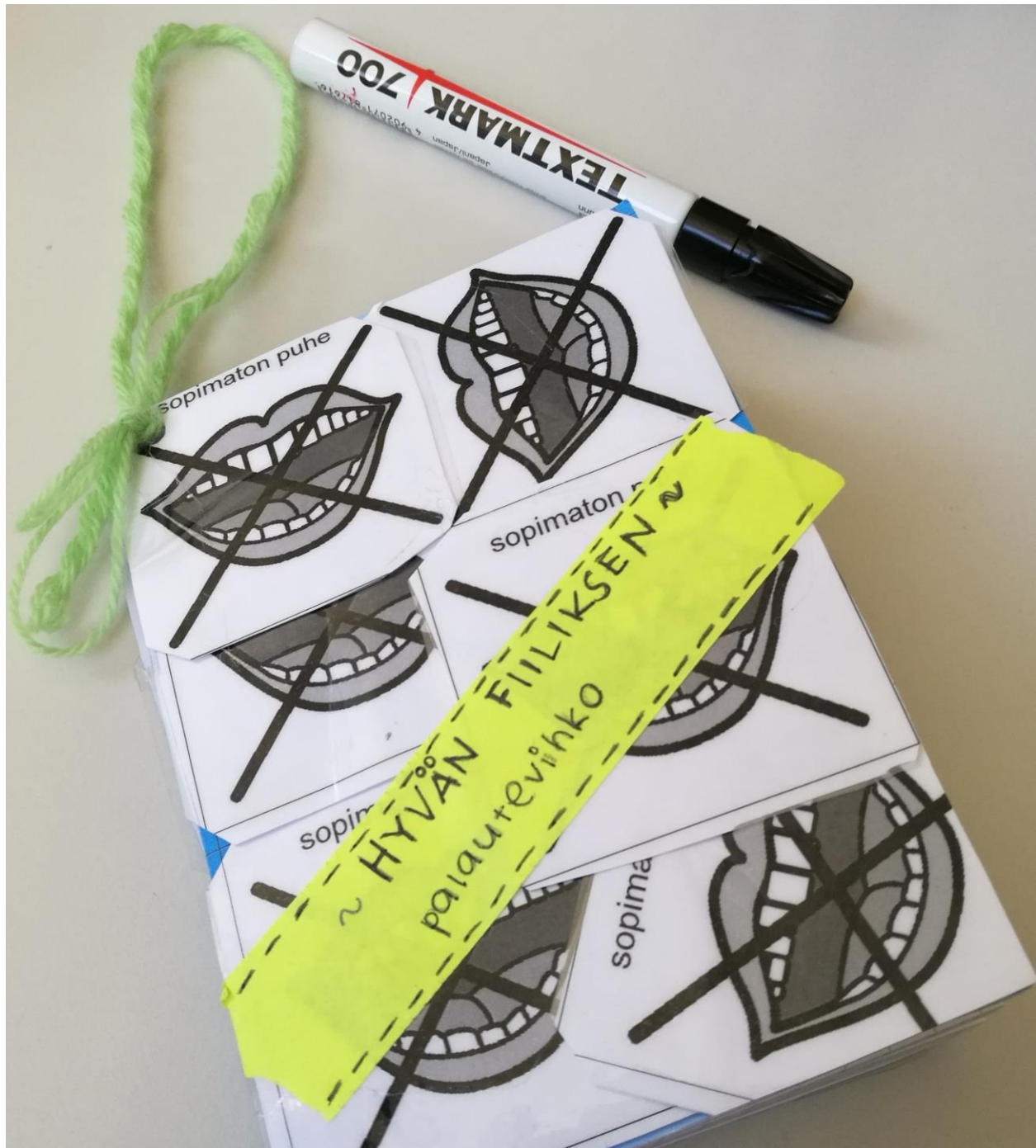
Neuroliitto ry on työpaikka, jossa kiinnitämme erityistä huomiota hyvään ja toimivaan työergonomiaan läpi toiminnan. Neuroliiton työntekijät työllistyvät palvelutaloissa, kuntoutuspalveluissa ja järjestötyössä sekä näihin liittyvissä erilaisissa tukitoiminnoissa. Pidämme ennaltaehkäisevää ja edistysellistä työtettä ergonomiaratkaisuissa esimerkillisen tärkeänä työntekijöidemme työhyvinvoinnin kannalta. Hyvän ergonomia on osa toimintakulttuuria, jossa henkilöstö on innostuneesti ja aktiivisesti mukana

Eatech Oy



Eatechin koulutus- ja harrastuneisuustoiminta (KOHA) antaa työntekijöille mahdollisuuden kehittää osaamistaan oman kiinnostuneisuuden ja tarpeiden mukaan. Toiminnalle on vuosibudjetti, ja jokainen voi ehdottaa, millä tavalla haluaisi itseään ja työyhteisöään kehittää. KOHA-mallilla kasvatetaan yhteisen tietämyksen pottia: yksilöt oppivat tarpeellisia ja kiinnostavia asioita, ja jakavat opitun eteenpäin esim. järjestämällä työpajan tai infoiskun.

Toimintakeskus Nyyttipuisto, Rinnekoti-Säätiö



Toimintakeskus Nyyttipuistossa on osa Rinnekoti-Säätiön työllisyyttä ja osallisuutta edistäviä palveluita ja tarjoaa päivätoimintaa vaikeasti kehitysvammaisille henkilöille. Rinnekoti-Säätiö itsessään tuottaa asiantuntevia sosiaali- ja terveydenhuollon sekä opetustoimen palveluja erityisesti kehitysvammaisille henkilöille. Rinnekoti-Säätiön arvot lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä ovat toimintamme perusta. Nyyttipuistossa tuotamme palveluja arvojemme ja asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden pohjalta. Toiminnassa tuetaan itsenäisyyttä, osallisuutta ja valintojen tekoa. Arjessa voimakkaasti läsnä ovat

kuntouttava työote, multisensorisuus, voimauttava vuorovaikutus sekä esteettömyys. Toimintakeskuksen henkilökunta on ahkera ja pitkäjänteinen moniammatillinen tiimi, joka nauttii työstään ja tahtoo vaikuttaa palvelunkäyttäjiemme elämään ja tukea heitä täysin sydämin.

Finlandia-talo Oy



”Huipputekijät luovat yhtenäisen huipputiimin, jossa jokainen työntekijä vahvistaa toinen toistaan.” Olemme onnistuneet kehittämään Finlandia-talon yhteisöllisyyttä kiinteästi yhteistyössä yhteistyökumppaneidemme kanssa. Yhteisöllisyyden kehittämiseen otimme käyttöön työyhteisön yhteisölliset hyveet ja olemme saaneet ne elämään jokapäiväisessä tekemisessä. Työyhteisön hyveet, jotka valitsimme yhdessä koko henkilöstön kanssa, ovat: innostuvuus, positiivisuus, avuliaisuus, vastuullisuus, suovaitsevaisuus ja yhteenkuuluvuus.

KVPS-konserni: Kehitysvammaisten Palvelusäätiö ja KVPS Tukena Oy



Toimiva läheisyhteistyö on keskeisesti rakentamassa kehitysvammaisen ja erityistä tukea tarvitsevan ihmisen hyvää elämää. Olemme haastaneet itsemme ja yhteisömme sen kehittämiseen. Läheisyhteistyö hyvän elämän tukena –toimintamallin avulla olemme saavuttaneet yhteisen ymmärryksen siitä, mitä läheisyhteistyö meille merkitsee, miten sitä käytännössä toteutetaan ja miten sitä on kehitettävä

Pirkanmaan rakennuskulttuuriyhdistys ry



Parasta tukea on vertaistuki, huumori ja yhdessä tekeminen. Jokainen saa kokeilla erilaisia töitä, mutta mieluummin kaverin kanssa. Mottomme on: Piirun verran parempaa korjausrakentamista

HUS HYKS Pää- ja kaulakeskus, Lastenyksikkö S7



Tahdon voimamme ydin on vahva moniammatillinen yhteistyö. Aito moniammatillinen yhteistyö ei synny sattumalta, vaan se vaatii halua, tahtoa ja sitoutumista. Yhteistyömme perustuu jokaisen ammattiryhmän osaamisen kunnioittamiseen ja haluun työskennellä yhdessä. Innostunut ja sitoutunut tiimimme ei mieti esteiden välttelemistä vaan niiden ratkomista.

Turun yliopisto



Olemme valinneet vaikeassa taloustilanteessa oman tiemme, vakaa tavoitteemme on tasapainottaa taloutta ilman henkilöstön irtisanomisia. Säästöjä etsitään toimintojen uudistamisella ja tuottavuuden lisäämisellä. Yhteisön hyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa tätä uudistustyötä – hyvinvoiva yhteisö on yksi strategiamme neljästä päätavoitteesta. Hyvinvointipalvelut-yksikkö tuottaa sujuvaan arkeen ja työhyvinvointiin liittyviä palveluita koko yliopistoyhteisölle monipuolisilla, laadukkailla käytänteillä.

Hämeenkyrön kunta



Hämeenkyrön kunnassa Tekes-hankkeesta siirryttiin pysyvään ja jatkuvaan oman osaamisen ja palveluiden kehittämiseen. Henkilöstöllä on lupa kehittää ja kokeilla. Kuntatyöstä on tullut asiakaslähtöistä, avointa, vuorovaikutteista ja innostavaa. Kustannuskasvua on leikattu mutta tuloksia tehdään aikaisempaa selvästi enemmän ja vaikuttavammin

HUS HYKS Akuuttipsykiatrian poliklinikka ja vastaanotto osasto P3 Peijaksen sairaala

Psykiatrisen päivystys- ja vastaanottotyön kehittäminen työ- ja potilaiden hyvinvointia sekä työ- ja potilasturvallisuutta lisäämällä

Gofore Oy



Goforen missiona on muuttaa maailmaa paremmaksi digitalisaation keinoin ja työkuultuuria uudistamalla. Digitalisaatio tulee muuttamaan työelämää, mikä vaatii myös uudenlaista työkuultuuria. Uskomme, että Goforen noudattama henkilöstölähtöinen ja yksilöllistä työhyvinvointia korostava johtamistapa on tulevaisuudessa organisaatioiden menestymisen edellytys. Goforen tarina on tästä elävä todiste.

Samfundet Folkhälsan i svenska Finland r.f.



Meningsfullt och hanterbart arbete och ett involverande ledarskap. Stolthet över arbetet som utförs, arbetsglädje och respektfullt bemötande. Flexibla arbetstidsarrangemang för personalen, olika verktyg, modeller och förebyggande åtgärder för att stärka välmående i arbetet.

Lempäälän kunta



Lempäälän IDEA-kulttuurinmuutosprojektin tavoitteena on kunnan toiminnan sujuvoittaminen uusien toimintamallien kautta, yhteistyön lisääminen eri toimijoiden kesken sekä henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen. Meillä on lupa tehdä. Uusilla toimintatavoilla parannamme asiakaspalveluamme sekä kunnan toiminnan kokonaistaloudellisuutta. Innostamalla koko henkilöstöämme toimimaan yhteisen IDEA-kulttuurin mukaisesti, parannamme työhyvinvointia sekä kunnan palveluiden vaikuttavuutta.

Mustijoen perusturva/Aikuissosiaalityön ja työhön kuntoutuksen yksikkö



Työyhteisössämme on kehitetty asiakkaiden palvelutarpeiden arviointia, luotu uusia työvälineitä ammatilliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen ja tehostettu palveluohjausta. Kurssimuotoinen kuntouttavan työtoiminnan toimintamalli on monipuolinen ja helposti sovellettavissa useammalla asiakasryhmälle tarpeen mukaan. Olemme kehittäneet monialaisen toimintatavan, jossa työyhteisömme suunnittelee ja koordinoi kurssien aikataulut, kokoaa yhteistyöryhmän ja vastaa kurssien etenemisestä sekä sisältöjen suunnittelemisesta monialaisen tiimin kanssa. Kurssimuotoinen kuntouttava työtoiminta on onnistunut osa palveluvalikoimaamme.

Osuuskunta Eurojopi

Osuuskunta Eurojopi, v 1997 perustettu yritys Motto; ISO APU PENEENKIN TARPEESEEN Työyhteisö jossa työntekijät arvostavat ja tukevat toisiaan ja saavuttamaan yrityksen laatuvaatimuksia vastaavat palvelut

MeramaTec Oy

MeramaTec Oy on vuodesta 1982 asti Ikaalisissa toiminut yritys, joka on pitkän elinkaarensa aikana tehnyt merkittävän kehitystyön työturvallisuuden saralla. Poikkeuksellisen innovatiivinen työturvallisuus

edellä toteutettu tuotekehitys, sekä työturvallisuus lain osaaminen, ovat tehneet yrityksestä tunnetun alansa toimijan, sekä työturvallisuuden lähettilään! MeramaTec Oy on suorittanut merkittävää yhteiskuntavastuullista tehtävää kehittämällä laitteita, joiden avulla on mahdollista työskennellä työturvallisuuslain mukaisesti kustannustehokkaasti

Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut

Meillä on poikkeuksellisen hyvä yhteishenki. Työyhteisössä ymmärretään erilaisuutta, kannustetaan toisia onnistumisissa ja tuetaan heikkoina hetkinä. Onnistumiset ja epäonnistumiset koetaan yhdessä. Meiltä löytyy rohkeus kokeilla uusia toimintamalleja ja ottaa niitä käytäntöön jos ne osoittautuvat toimiviksi. Jokaisella on työllistyminen ja palveleminen sydämen asiana. Hyvä henki ja tekemisen meininki näkyy aidosti myös tuloksissa

Maustaja Oy



Pk-yrityksen resurssit huomioiden Maustajalla on satsattu voimakkaasti työhyvinvointiin. Tavoitteena on ollut osallistaa koko henkilökuntaa ja ajatella suuri osa tekemisestä työhyvinvointimallin kautta. Työhyvinvoinnin systemaattinen johtaminen on edesauttanut turvallisten olosuhteiden ja välittävän ilmapiirin syntymiseen. Johdon voimakas sitoutuminen on ollut ensiarvoisen tärkeää tässä työssä onnistumisen kannalta. Lukuisien vierailijoiden, asiakkaiden tai auditoiden kommenttien mukaan Maustajan toiminta työhyvinvoinnin edistämiseksi on esimerkillisen hyvää

Milapro avopalvelut Kuopio

Moniammatillinen työtiimi joka kokoontuu säännöllisesti viikottain. Tiimissä jaetaan osaamista ja pohditaan yhdessä työn kehittämistä. Jokainen saa olla oma itsensä. Lähiesimies kannustaa ja kuuntelee sekä luo työpaikalle myönteisen ilmapiirin omalla esimerkillään

Siivouspalvelu Kota Oy



Tavoitteemme on muuttaa koko siivousalaa kääntämällä asenteita ja nostattamaan siivousalan arvostusta tuomalla kasvoja ja tarinoita. Menemme kaikissa valinnoissamme työntekijät ja inhimillisyys

edellä; olemme luoneet ja kehitämme koko ajan uusia toimintamalleja, joilla lisätään työhyvinvointia, työn ja oman elämäntilanteen tukemista ja asiakkaiden ja työntekijöiden vuorovaikutusta

Etelä-Karjalan pelastuslaitos

Etelä-Karjalan pelastuslaitokselle perustettiin resurssitoimisto, johon keskitettiin laitoksen henkilöstösuunnittelu. Samanaikaisesti otettiin käyttöön kokonaispalkkausjärjestelmä. Näiden kehittämistoimenpiteiden seurauksena on saavutettu huomattavat säästöt. Myös henkilöstön työtyytyväisyys on lisääntynyt

Kansanlääkelaitos (Kela)

Perustulokokeilun toimeenpano Kelassa toteutettiin poikkeuksellisella tavalla ja vietiin maaliin onnistuneesti ennennäkemättömällä vauhdilla. Toimeenpanossa mukana oli koko ajan laaja poikkitieteellinen joukko Kelan asiantuntijoita ja työ tehtiin ulkona normaaleista linjaorganisaation rakenteista. Vahva tahtotila taustalla ja asiantuntijoilla itsellään asian toteuttamiseen lisäsi toteuttajajoukon motivaatiota.

Froneri Finland Oy Turengin jäätelötehdas

Innovatiivinen tapa viestiä ennakoivasta turvallisuuskäyttäytymisestä, mikä saavuttaa niin nuoret kuin vanhemmatkin kuulijat

Maanmittauslaitos

Haluamme, että henkilöstön kaikenlainen osaaminen on käytössä. Työssä onnistumisten edellytyksenä on hyvä yhteistyö erilaisten toimijoiden kesken. Tässä yhteistyössä tarvitaan ymmärrystä yhteisistä tavoitteista, innostusta etsiä ja esittää erilaisia ratkaisuja, rohkeutta lähteä liikkeelle, aktiivisuutta kertoa ja kuunnella monenlaisia näkökulmia ja uskallusta tehdä asioita uudella tavalla.



Kiitos kaikille onnistumisen tarinansa jakamisesta!