

Työn muokkauksella sitoutuneita työntekijöitä



Jokaisella on oikeus työhön, ja kaikkiin tehtäviin on mahdollista löytää sopiva tekijä. **Keinoja on – ne on vain otettava käyttöön!**

PAULI LEINONEN, TYÖNAIKA OY

Työn muotoilun Ratko-menetelmän esittely ja idea yleisesti



Työn muotoilun prosessi



Tavoitteen määrittely



Työn pilkkominen (työn analyysi)

- Mistä eri tehtävän osista työ koostuu?



Tehtävien jaottelu ja valinta

- Tavoite, minkä ongelman ratkaisemme?



Uuden työnkuvan kokoaminen

Ratko-video



Ratko-menetelmän peruselementit



3. Työntekijä



2. Työtehtävät



1. Työyhteisö





Työn muotoilun tavat

CASE ESIMERKIT

Työn muotoilun tavat ja esimerkit

1. Kolme perustapaa työn muotoiluun
2. Jaottelu työn vaativuuden, paikan ja/tai raskauden mukaan
3. Työn muotoilu ja priorisointi, kun muodostetaan avustavatehtävä
4. Nelikenttämalli työn muotoiluun
5. Työn aikatauluttaminen yhteistoimin (kalenteri)
6. Työn analyysi ammattitaitovaatimusten mukaan (kehäajattelu)



1. Yksilö- työtehtävä- ja työyhteisölähtöiset työn muotoilun ratkaisut



Henkilö tuo omaa täsmä-osaamista organisaatioon, tiimiin tai työtehtävään.



Työnantajan perustehtävästä otetaan tietty osa pois. Jäljelle jäävään osaan henkilöllä on työkykyä ja osaamista.



Työpaikan useammasta tehtävästä muotoillaan henkilölle osaamista ja työkykyä vastaava tehtävä.



2. Jaottelu työn vaativuuden, paikan tai raskauden mukaan

- Aloitus-, perus- ja vaativat tehtävät
- Etä- ja lähityötehtävät
- Kevyet-, keskiraskaat-, raskaat- ja/tai henkisesti raskaat tehtävät

Hyödynnetty mm. rakennusalalla ja hotelli- ja ravintola-aloilla, sekä osatyökykyisten työllistämisessä vähittäiskaupanalalla.



3. Työn muotoilu ja priorisointi, kun muodostetaan avustavatehtävä

Esimerkiksi hoiva-alan yksiköstä, jossa tavoitteena on luoda yksi, avustava tehtävä.

- Vaihtoehdot **kyllä ja ei, keskelle sana ehkä.** Nämä kuvaavat, kuinka todennäköisesti tehtävän voisi luovuttaa jollekin tekijälle, jolla **työkyvyn haasteita** tai **ei alan koulutusta/ammattitaitoa.**
- Työntekijät miettivät hoitoon kuulumattomia työtehtäviä jotka vaikuttivat työn onnistumiseen. Jos nämä rutiinitehtävät jäävät tekemättä, perustehtävä vaikeutuu, esim. hoitotarvikkeiden jako huoneisiin. Tarvitaan työntekijä auttamaan töissä (**KYLLÄ**).
- **EHKÄ**-kohtaan syntyi kategoria "bonus", mikä kertoi siitä, että jos uusi tekijä pystyisi hoitamaan näitä tehtäviä, se olisi hienoa mutta ei välttämätöntä. EHKÄ-töissä oli myös mukana aivan uusia tehtäviä.



4. Nelikenttämalli työn muotoiluun

- Visualisoi työn tuunaamista.
- Missä työni painopiste on?
- Voidaan miettiä myös koko työyhteisössä tai työntekijän kanssa, mitä pitäisi luoda tai mistä pitäisi luopua.
- Esimerkiksi asiantuntijatyössä oman työn tuunaamisessa, työn mielekkyyden lisäämiseksi.

VÄHENNÄ
Mitä pitäisi/haluaisin tehdä vähemmän kuin nyt?

VAHVISTA
Mitä pitäisi /haluaisin tehdä enemmän kuin nyt?

LUOVU
Minkä tekemisestä pitäisi / haluaisin luopua kokonaan?

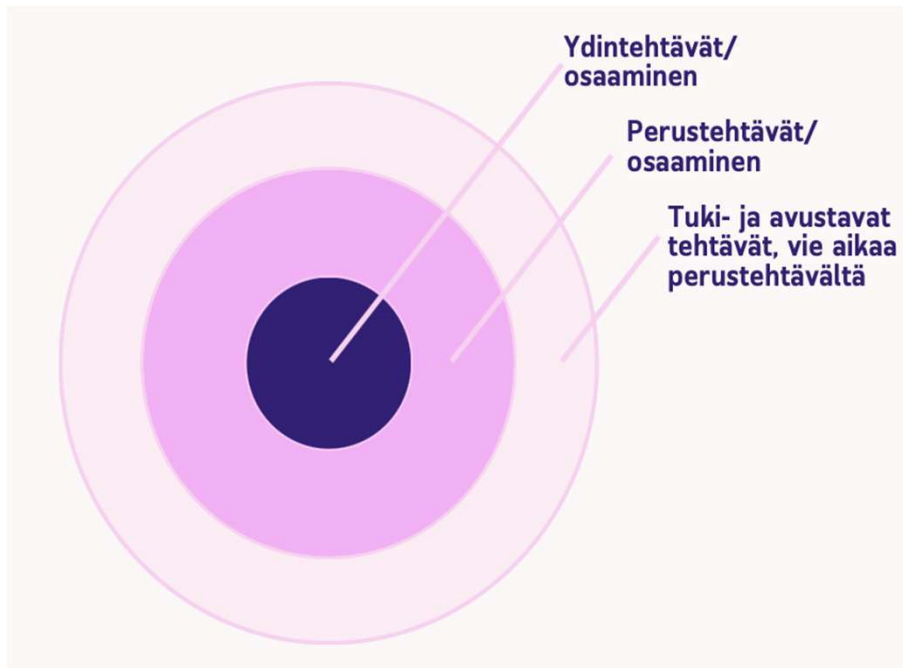
LUOJUTTA
Mitä uutta haluaisin luoda työhöni tai työpaikalleni?

5. Työn aikatauluttaminen yhteistoimin

- Työnantajalla on usein eri ajanjaksoilla erilaisia tehtäviä: on kiireellisiä, on toistuvia, on eri viikonpäiville painottuvia, on eri kellonajoille sijoittuvia jne.
- Näistä tehtävistä voidaan tehdä vaikka päivä-, viikko-, ja kuukausi-työjärjestys/tehtävälistat.
- On hyödynnetty esim. ravintola-alan keskittymässä, jossa ruoka- ja kahviravintoloita ja kunnan toimistoassistentin tehtävässä.



6. Työn analyysi ammattitaitovaatimusten mukaan



Kuva: Workday Designers: Henna Nätyнки

- Keskellä ovat työn ydinasiat ja/tai ammattitaitoa ja asiantuntemusta vaativat tehtävät.
- Mitä kauempana keskustaa tehtävä on, sen kauempana se on työssä vaadittavasta ydinosamisesta.
- Tuki- ja avustavista tehtävistä voidaan rakentaa työtehtävä **täsmäosaajalle**, ja lisäksi siihen voidaan lisätä erityisosaamista.
- **Muotoiltu kunnan taloushallinnon työtapojen selkeytys, tietovuodon estäminen ja työn päällekkäisyyksien näkyväksi tekeminen.**



Ratko-menetelmän

Hyödyt ja käyttö- mahdollisuudet

Hyötyjä työnantajalle

- Vaikuttavuus todennettu kahdella tutkimuksella
- Ratkaisut liittyivät johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja yhteistyön vahvistamiseen.
- Hyödyt kohdistuvat työyhteisöön, työolosuhteisiin, työprosessin organisointiin ja työn tekemisen tapoihin.
- Työllistymistä edistävien palveluiden tuki työnantajalle ja työntekijälle, sekä työyhteisölle.
- Osa-aikaiselle työlle on erityistä tarvetta, mutta vaikea saada tekijöitä.



Hyötyjä työnantajalle

- **Rahaa säästävät toimenpiteet** (esim. rekrytointikustannukset, sairauspoissaolot, työhön palaamiset)
- **Aikaa säästävät toimenpiteet** (esim. työn päällekkäisyydet vähenevät, perustehtävään keskittyminen mahdollistuu, perehdytys helpottuu, vapauttaa ja tehostaa resursseja)
- **Kilpailuetua parantavat toimenpiteet** (esim. tilauksia enemmän, sesonkien myynti tehostuu, yritys/yhteiskuntavastuu näkyväksi, monimuotoisuus rekrytoinneissa)
- **Mielihyvää tuottavat toimenpiteet** (esim. yritysvastuu, mukana tukemassa vaikeasti työllistyviä, lisäresurssi voi antaa lisää aikaa ”omalle” ajalle, vaihtelua, sujuvuutta töihin)

Ratko-menetelmän käyttömahdollisuudet

- rekrytoinneissa
- osa- ja täsmätyökykyisten työllistymisessä
- kohtaanto-ongelmissa
- työssä jaksamisen tukemisessa
- työhön palaamisen järjestelyissä
- tehtävien selkeyttäminen
- monimuotoisuuden edistämisessä
- oppisopimuskoulutuksessa
- työkokeilussa, työssäoppimisessa
- työn kehittämisessä ja uudelleen organisoimisessa



CASE LINNANMÄKI

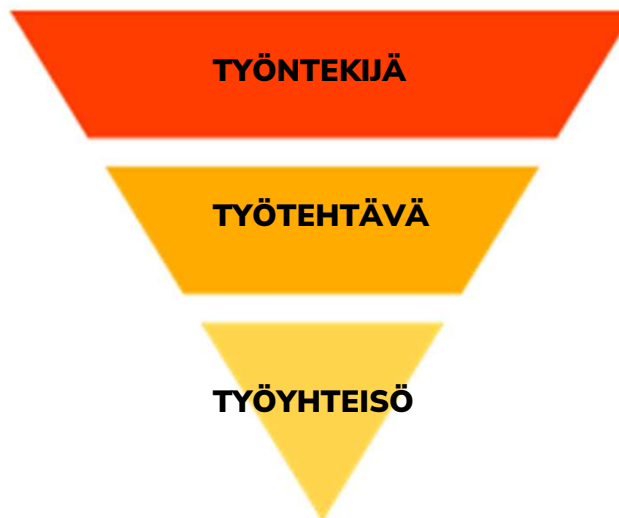
Linnanmäki on vuodesta 2013 lähtien palkannut täsmätyökykyisiä kesätyöntekijöitä perus- ja muotoiltuihin työtehtäviin noin 150-200.

➤ 9/10 rekrytoinnista onnistunut.

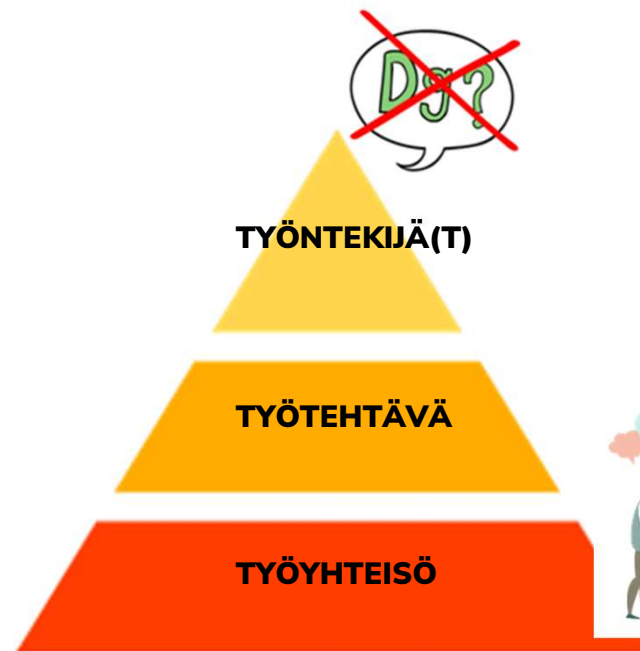
Keinoina:

- työkyvyn ja työn vaativuuden arviointimenetelmät IMBA – Melba
- verkostoyhteistyö (7 kumppania mistä rekrytoitavat tulevat)
- uuden tehtävän muodostaminen työn muotoilulla
- työnhakijan valmentaminen ennen työllistymistä ja työpaikalla
- työyhteisön osallistaminen ja kouluttaminen.

Yksilö-, työtehtävä- ja työyhteisölähtöiset ratkaisut

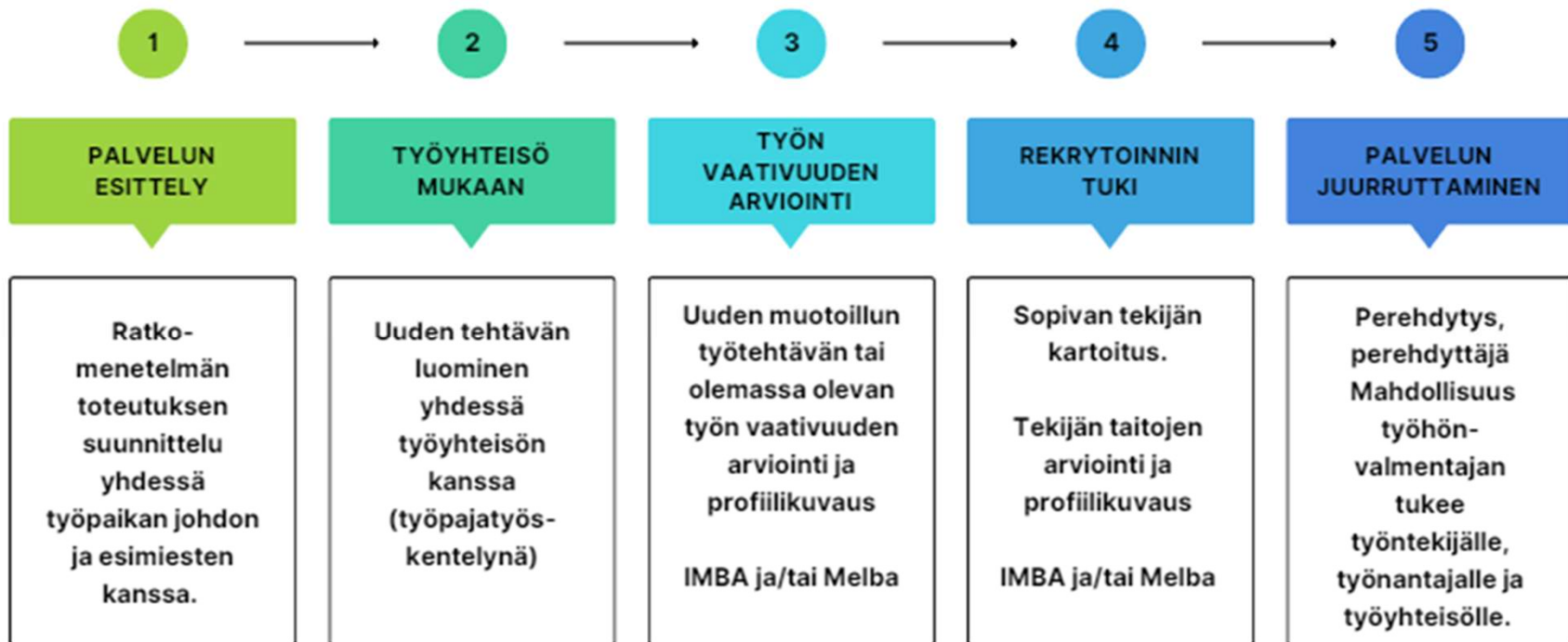


Yksilölähtöinen ratkaisu



Työyhteisö- ja työtehtävälähtöiset ratkaisut (Ratko)

LINNANMÄKI: KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTIPROSESSI



TYÖTEHTÄVÄT LINNANMÄELLÄ

Muotoillut tehtävät:

- Sali-terassi-siistijä
- Peliapu (kokeilu yhtenä kesänä)

Valmiit Linnanmäen tehtävät:

- Laitetyöntekijä
- Kahvilatyöntekijä
- Lipunmyyjä
- Pelimyyjä
- Kahvilatyöntekijä



Työnantajan ja esihenkilön näkökulma – keskustelunaiheita ja pohdittavaa

Pohdi näitä, kysy ja keskustele avoimesti:

- Työtä ei pystytä paljoakaan muuttamaan.
- Työyhteisön luultu tai todellinen asenne.
- Tarvitsee enemmän perehdyttämistä.
- Työtä tehdään yksin, täytyy pärjätä yksin.
- Selviääkö tehtävistään?
- Muut joutuvat tekemään hänen työnsä.
- Tarvitsee toisten apua myös muissa kuin työhön liittyvissä asioissa.
- On usein pois töistä.
- Eläkevastuu (suuryritykset)
- Yrityksen omat osatyökykyiset.
- Joudunko maksamaan sairaspöissaoloista?
- Työnantajalla haaste oppia toimimaan eri tavalla erilaisen työntekijän kanssa

Kiitos



PAULI LEINONEN | TYÖNAIKA OY

Yrittäjä | Koulutus- ja
työllisyysasiantuntija

pauli.leinonen@tyonaika.fi

Puh. 044 734 5845

<https://tyonaika.fi/>