

Tehoa, työhyvinvointia ja työllistymistä Ratkolla

Työnmuotoilulla ja tarkoituksenmukaisella työnjaolla varmistetaan, että henkilöstöä on riittävästi, työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja työt sujuvat tehokkaasti. Oivana apuna toimii Ratko-menetelmä, joka lähestyy tehtäviä ja toimenkuvia mutkattomasti, konkreettisesti ja työntekijöiden näkökulmasta.

Ratko-menetelmää voidaan käyttää esimerkiksi

- Rekrytointiprosessin kehittämiseen: kun organisaation on haasteellista löytää motivoituneita, osaavia, tehtäviin ja työyhteisöön sopivia työntekijöitä.
- Kohtaanto-ongelmien ratkaisemiseen: kun organisaation haasteena on esimerkiksi työvoimapula, työntekijöiden vaihtuvuus ja/tai työhyvinvoinnin ongelmat.
- Työssä jaksamisen edistämiseen ja työhön paluun helpottamiseen: kun tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja palaamaan työhön terveinä.

Apua soten haasteisiin

Henkilöstötarve esimerkiksi sote-alalla on ja tulee olemaan suuri. Väestö ikääntyy, ja huoltosuhde kasvaa, joten yhä enemmän sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia tarvitaan. Työntekijöiden jaksaminen puhuttaa, sillä sote-työ voi olla fyysisesti ja henkisesti hyvin kuormittavaa.

Työnmuotoilulla voidaan parantaa sote-alan houkuttelevuutta ja tukea työntekijöiden jaksamista. Työtehtävät on mahdollista rakentaa sellaisiksi, että ne vastaavat työntekijöiden tarpeita ja toiveita.

Työnmuotoilulla voidaan:

- Osallistaa työntekijät työpaikan kehittämiseen ja päätöksentekoon.
- Antaa työntekijöille mahdollisuus ottaa vastuuta omasta työstä ja työyhteisöstä.
- Parantaa työntekijöiden työhyvinvointia.
- Vähentää työntekijöiden kuormittumista.
- Kehittää henkilöstön tarpeet huomioivaa ja osallistavaa johtamista.
- Parantaa työnjakoa ja joustavuutta.
- Lisätä työn tuottavuutta ja vähentää virheitä.
- Vähentää sairauspoissaoloja ja työtapaturmia.

Tukea johtamiseen

Ratko-menetelmä on hyödyllinen työkalu kaikille sellaisille organisaatioille, jotka haluavat kehittää toimintakulttuuriaan ja johtamistaan. Menetelmä on helppokäyttöinen, ja se voidaan räätälöidä kunkin organisaation tarpeisiin. Ratko tarjoaa uuden tarkastelukulman mm. eri HR-toiminnoille, kuten rekrytoinnille, perehdytykselle, kehittämiselle ja palkitsemiselle. Se helpottaa esimiestyötä ja lisää työntekijöiden osallisuutta ja työn imua.

Ratko-menetelmä on koettu ketteräksi keinoksi muotoilla työtehtäviä esim. työkykyratkaisuisissa. Menetelmällä muokatut työnkuvat ovat lisänneet myös työntekijän osaamisen ja osallisuuden tunnetta, motivaatiota ja työkykyisyyttä.

Organisointiapua yrityksille ja muille organisaatioille

Töitä ja työnjakoa on toisinaan syytä organisoida uudelleen. Jotkut työt tahtovat jäädä jatkuvasti kiireellisempien asioiden jalkoihin. Työntekijän työkyky voi muuttua, tai työyhteisössä herää tarve etsiä uudenlaisia työn tekemisen tapoja. Tässä Ratko on erinomainen työkalu: se tarjoaa ketterän tavan työn organisointiin ja muotoiluun. Ratkon avulla työyhteisö järjestää tehtäviä uudella, aiempaa mielekkäämmällä tavalla ja kokoaa esimerkiksi työntekijöiden otona tekemistä tukitoiminnoista uuden, tarkoituksenmukaisen työnkuvan. Ratko toimii erinomaisena apuna myös rekrytoinneissa ja kohtaanto-ongelmissa sekä työkyvyn muutostilanteissa.

Työvälineitä työllistämispalveluille

Työnantajälähtöisellä yhteistyöllä on suuri merkitys työllisyyden edistämisessä: se on välttämätöntä työpaikkojen luomiseksi. Tässä ketterä ja joustava Ratko-menetelmä on hyvänä apuna. Ratko-menetelmällä voidaan parantaa työntekijöiden osallisuutta, motivaatiota, työhyvinvointia ja tehokkuutta. Sen avulla voidaan rakentaa myös hyvin erilaisille tekijöille sopivia työtehtäviä, mikä edistää mm. osa- ja täsmätyökykyisten sekä vammaisten henkilöiden työllistymistä.

KYSY LISÄÄ:

Pauli Leinonen
puh. 044 734 5845
pauli.leinonen@tyonaika.fi