



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfronden  
The Finnish Work Environment Fund

108449

Kehittämisyhteistyö

**Noviisista mestariksi:  
lasinpuhaltajien  
ammattikunnan  
työhyvinvoinnin ja -  
turvallisuuden kehittäminen**

**Hakija**

Iittala Group Oy Ab

**Toteuttaja**

Suomen Yrittäjäopisto

**Lisätietoja**

Heli Lallukka

heli.lallukka@iittala.com

faksi 020 439 6303

Maria-Elina Taipale

Suomen Yrittäjäopisto

maria-elina.taipale@sy.fi

**Toteutusaika**

1.1.2009 - 31.8.2009

**Tulokset valmistuvat**

31.1.2010

**Työsuojelurahaston päätös**

30.12.2008

8 100 euroa

**Kokonaiskustannukset**

19 420,8 euroa

**Arkistointipäivä**

25.4.2012

**Aiheluokitus**

**1. Työpaikkaratkaisujen  
vaikutukset**

**3. Työyhteisöjen toimivuus**

-3.2. johtamisen ja  
vuorovaikutuksen kehittäminen

-3.3. uusien kompetenssien ja  
oppimisen kehittäminen

-3.6. ikääntymiset vaikutukset ja  
mahdollisuudet

**108449 Kehittämisyhteistyö**

**Noviisista mestariksi: lasinpuhaltajien ammattikunnan  
työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden kehittäminen**

14.5.2012

**Lasinpuhaltajat haastettiin jakamaan hiljaista tietoa**

Lasitehtaiden moderni toimintakulttuuri ja uudenlaiset tuotantotavat edellyttävät ihmisiltä monitaitoisuutta ja kykyä ajatella itsenäisesti. Tuotteiden korkea laatu puolestaan edellyttää, että työntekijät pääsevät osallistumaan työhönsä suunnitteluun ja ymmärtävät työhönsä merkityksen osana laajempaa toimintaprosessia. Tämä voidaan varmistaa ainoastaan toimivalla, vuorovaikutteisella ja järjestelmällisellä ohjauksella ja opastustoiminnalla.

Iittala Group Oy Ab kehitti yhteistyössä Suomen yrittäjäopiston kanssa lasitehtailleen työpaikkaohjauksen toimintamallin. Malli tehostaa alan opiskelijoiden oppimista sekä auttaa pitkän linjan ammattimiehiä omaksumaan työpaikkaohjaajan roolin. Työsuojelurahasto tuki kehittämistyötä.

Toimintamallin avulla onnistuttiin tukemaan ja tehostamaan oppimisprosesseja, mikä näkyi esimerkiksi oppijoiden innostuneisuutena ja motivaatioasteen nousuna yrityksessä järjestetyssä lasinpuhaltajien kisa- ja mestarikoulutusohjelmassa.

Opiskelijoiden antaman palautteen mukaan toimintamalli paransi oppimisprosesseja ja takasi mielekkäämpiä työtehtäviä lasinpuhaltajakisällin ja -mestarin ammattiin koulututtaville.

Lisäksi onnistuttiin tukemaan pitkän linjan ammattimiesten siirtymistä työpaikkaohjaajan rooliin. Tämä on tärkeää, jotta saadaan turvatuksi lasinpuhallusalan sujuva sukupolvenvaihdos.

**Työyhteisön toiminta parani**

Kehittämistyön konkreettisina tuotoksina syntyivät työpaikkaohjauksen käsikirja mestari- ja puhaltajille, dokumentoitu työnopastuskäytäntö lasin käsivalmistukseen sekä Mestari- ja puhaltajan eLearning-sivusto, jossa on työpaikkaohjaamiseen liittyvää ideointia, oivalluksia, työkaluja ja käytäntöjä.

Yrityksessä omaksuttiin yhteinen tapa tehdä näkyväksi ja dokumentoida lasinpuhaltajien ammattiin liittyvää hiljaista tietoa.

Positiivisia vaikutuksia oli myös lasinpuhaltajien työyhteisön toimintaan. Tämä näkyi työkäyttäytymisen ja asenteiden muuttumisena sekä tuottavuuden kasvuna.

Työkäyttäytymisessä 'tieto on valtaa' ja 'työ tekijäänsä opettaa' -ajattelu kyseenalaistettiin ja korvattiin ohjaavalla otteella. Asenteisiin vaikutettiin nostamalla valmennustyön arvostusta. Tuottavuus parani, kun lasinpuhaltajat oppivat aikaisempaa paremmin tunnistamaan laadunhallintaan vaikuttavia tekijöitä.

## Avainsanat

hiljainen tieto,  
opastusmenetelmä, osaaminen,  
perehdytys, työhyvinvointi,  
työpaikkaohjaus

## Työskentelytapoina ohjatut työpajat ja auditoinnit

Kehittämistyö käynnistyi hiljaisen tiedon case-päivällä, jonka tarkoituksena oli inspiroida lasitehtaiden henkilöstöä tunnistamaan, jakamaan ja vastaanottamaan hiljaista tietoa. Päivään osallistui työpaikkaohjaajien lisäksi tuotannon työnjohtoa, luottamushenkilöitä ja muita henkilöstön edustajia.

Aloituspäivän jälkeen työskenneltiin ohjatuissa työpajoissa. Työpajoja järjestettiin yhteensä yksitoista, ja niihin osallistui työntekijöitä kaikista henkilöstöryhmistä.

Lisäksi hankkeelle oli nimetty projektiryhmä, jossa oli edustus kaikista henkilöstöryhmistä. Projektiryhmä kokoontui hankkeen alkuvaiheessa täsmentämään tavoitteita ja työskentelytapoja.

Työpajojen ja projektiryhmän kokoontumisten agendat ja kokoontumisissa tuotetut materiaalit ja muistiot olivat koko henkilöstön luettavissa hankkeen eLearning-sivustolla.

Työpajoissa käsiteltiin lasitehtaiden työpaikkaohjauksen nykytilaa, haasteita ja tulevaisuuden visiota. Työpaikkaohjaamisen kehittämiseksi hahmoteltiin konkreettisia toimia.

Lasinpuhaltajan kehittymispolkua ja siihen liittyviä vaiheita tarkasteltiin Aalto-vaasin valmistusprosessin avulla.

Käsiteltävinä olivat myös lasitehtaiden perehdytyksen nykytila ja työnopastuksen kehittämistarpeet sekä erilaisten ohjausmenetelmien, kuten esimerkiksi tarinoiden ja videoiden, soveltaminen lasituotannossa.

Kehittämistyössä hyödynnettiin kasvatustieteen tohtori **Maria Elina Taipaleen** ammattikasvatuksen alaan kuuluva väitöskirjatyötä *Työnjohtajasta tiimivalmentajaksi – Tapaustutkimus esimiehistä tiimien ohjaajina ja pedagogisina johtajina prosessiorganisaatiossa*. Työyhteisön kehittymistä seurattiin Tiimiplussa-auditoinnilla kaksi kertaa hankkeen aikana.

## Toimittaja

Liisa Strann Aineistoa Material-välilehdellä.