

Työkaari kantaa

- teknologiateollisuuden tulevaisuushanke

TYÖKAARI KANTAA



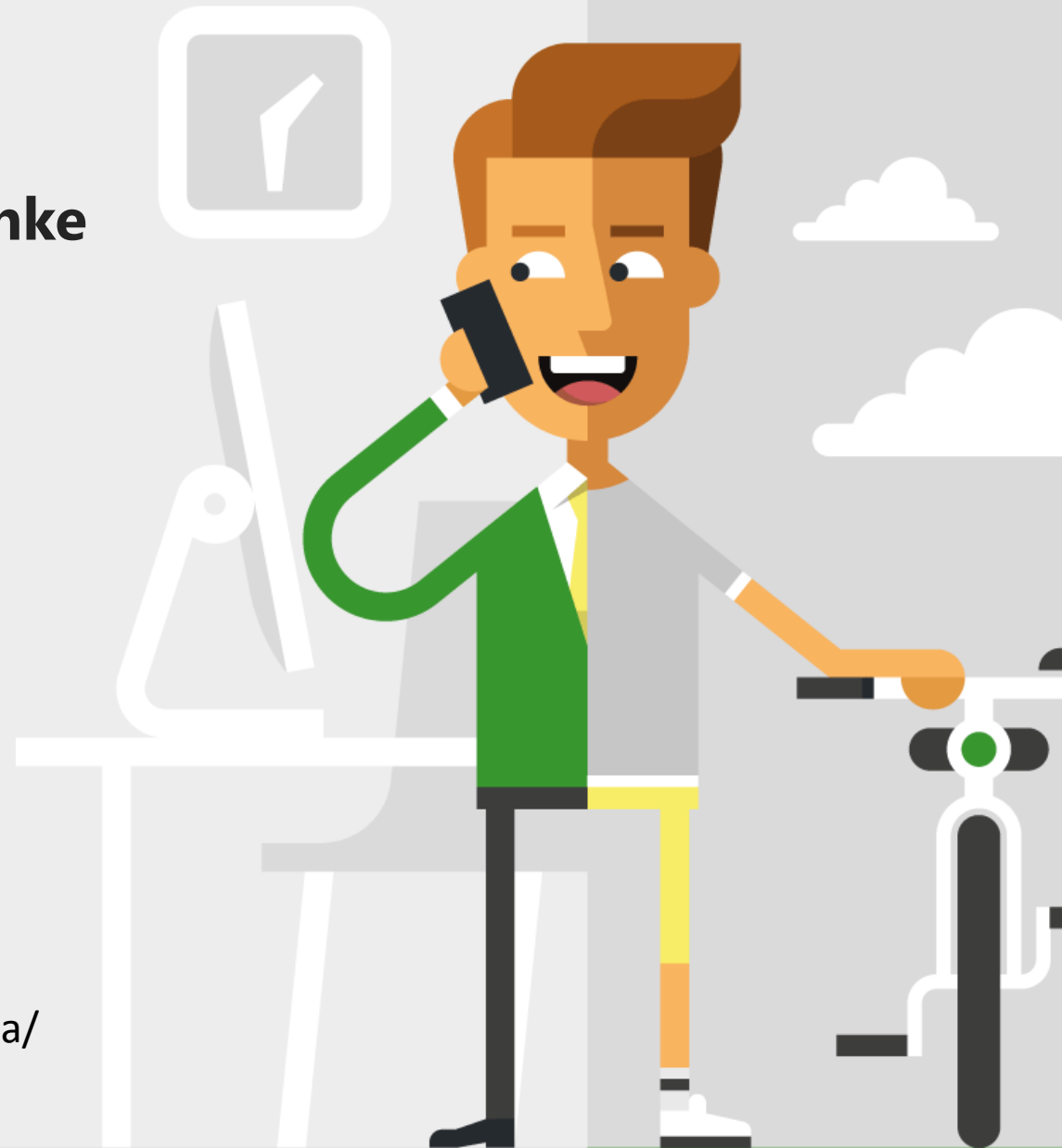
Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



www.tyokaari.fi

#Tyokaarikantaa

facebook.com/tyokaarikantaa/



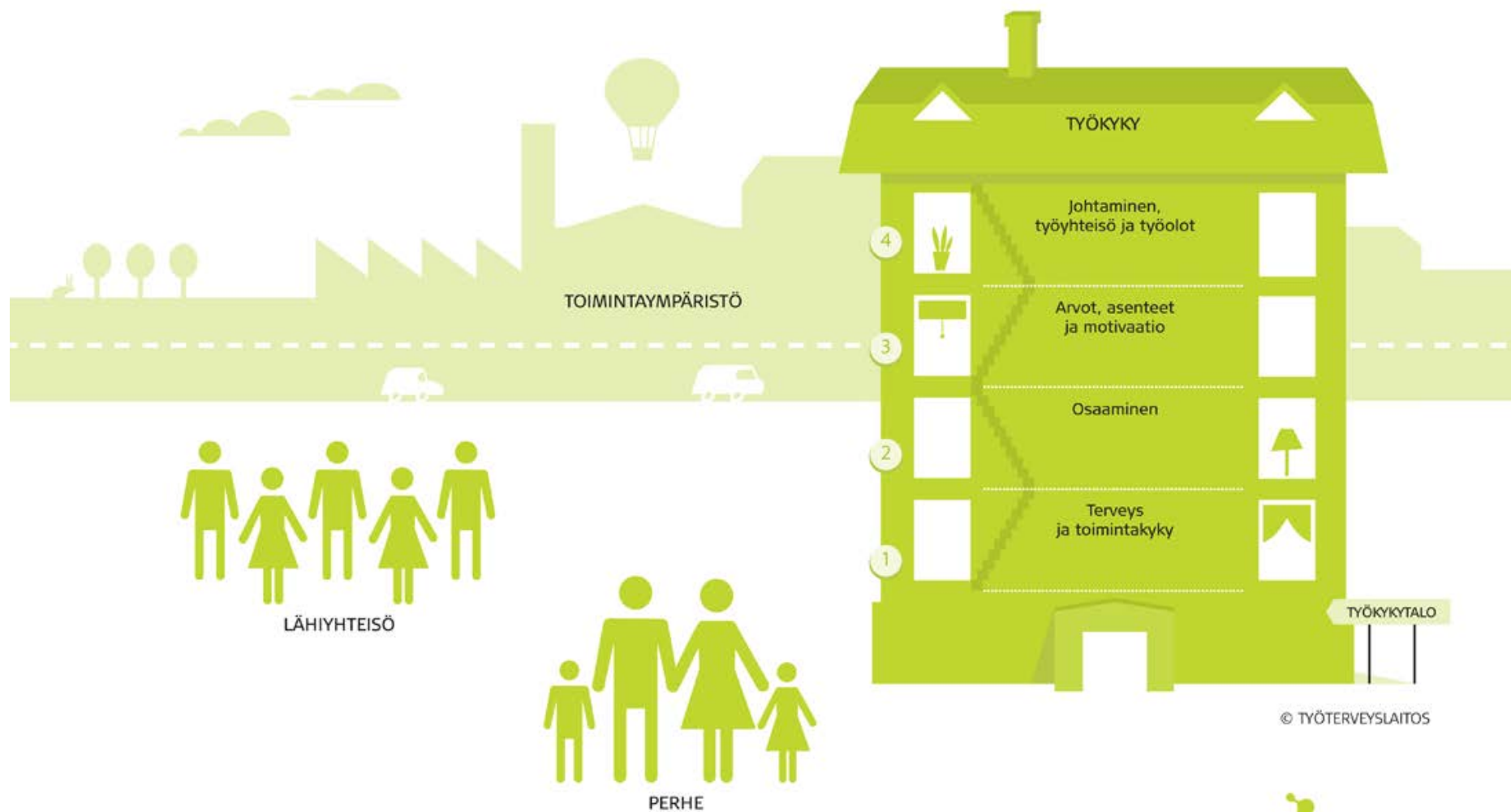
Työkaari kantaa

on **teknologiateollisuuden** yhteishanke,
jonka tavoitteena on
parantaa työhyvinvointia
sekä **pidentää työuria.**

Mukana:

Teknologiateollisuus ry, Teollisuusliitto, YTN, Ammattiliitto Pro

→ www.työkaari.fi

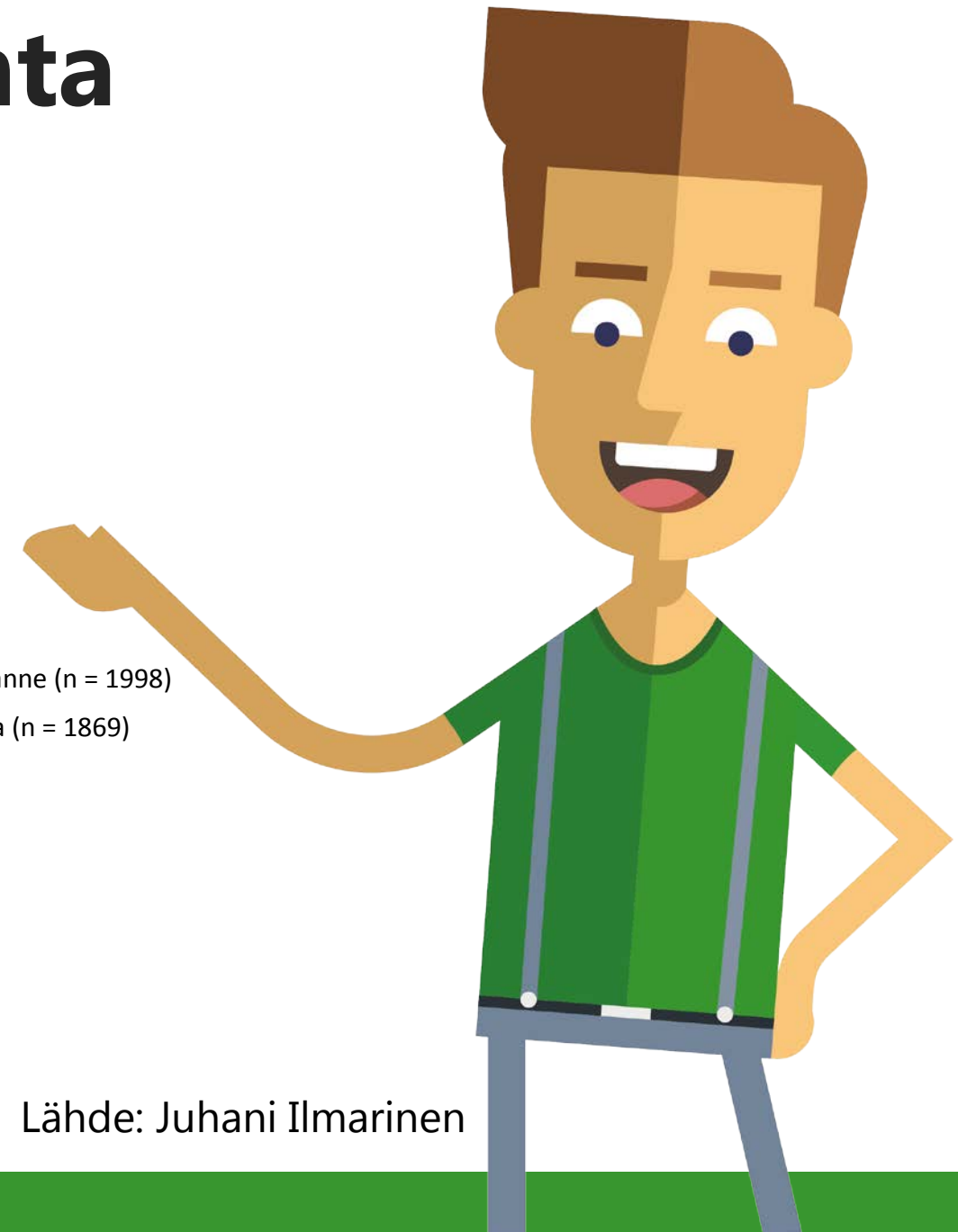
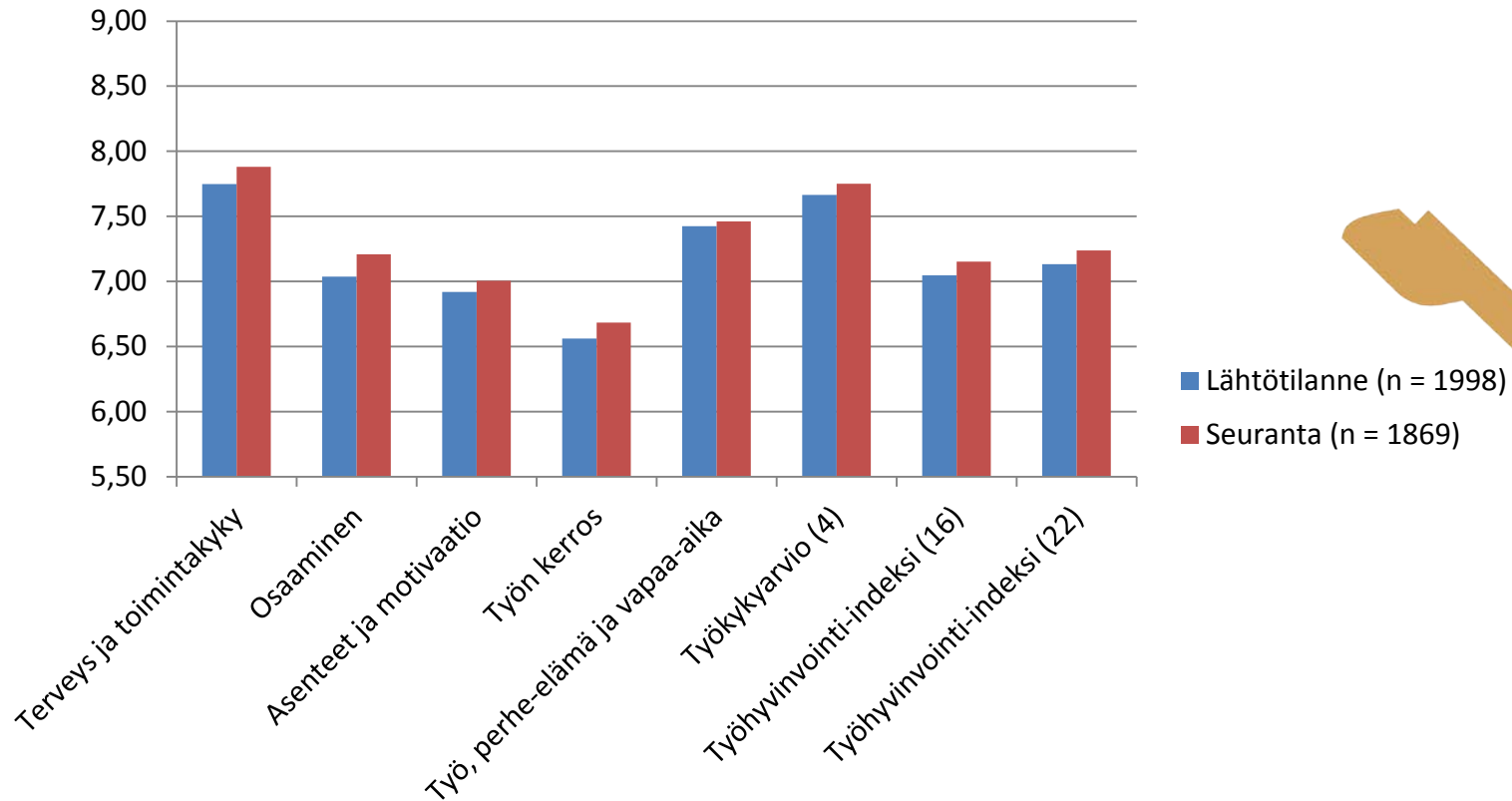


Työkaari kantaa hyödyntää testattuja toimintamalleja

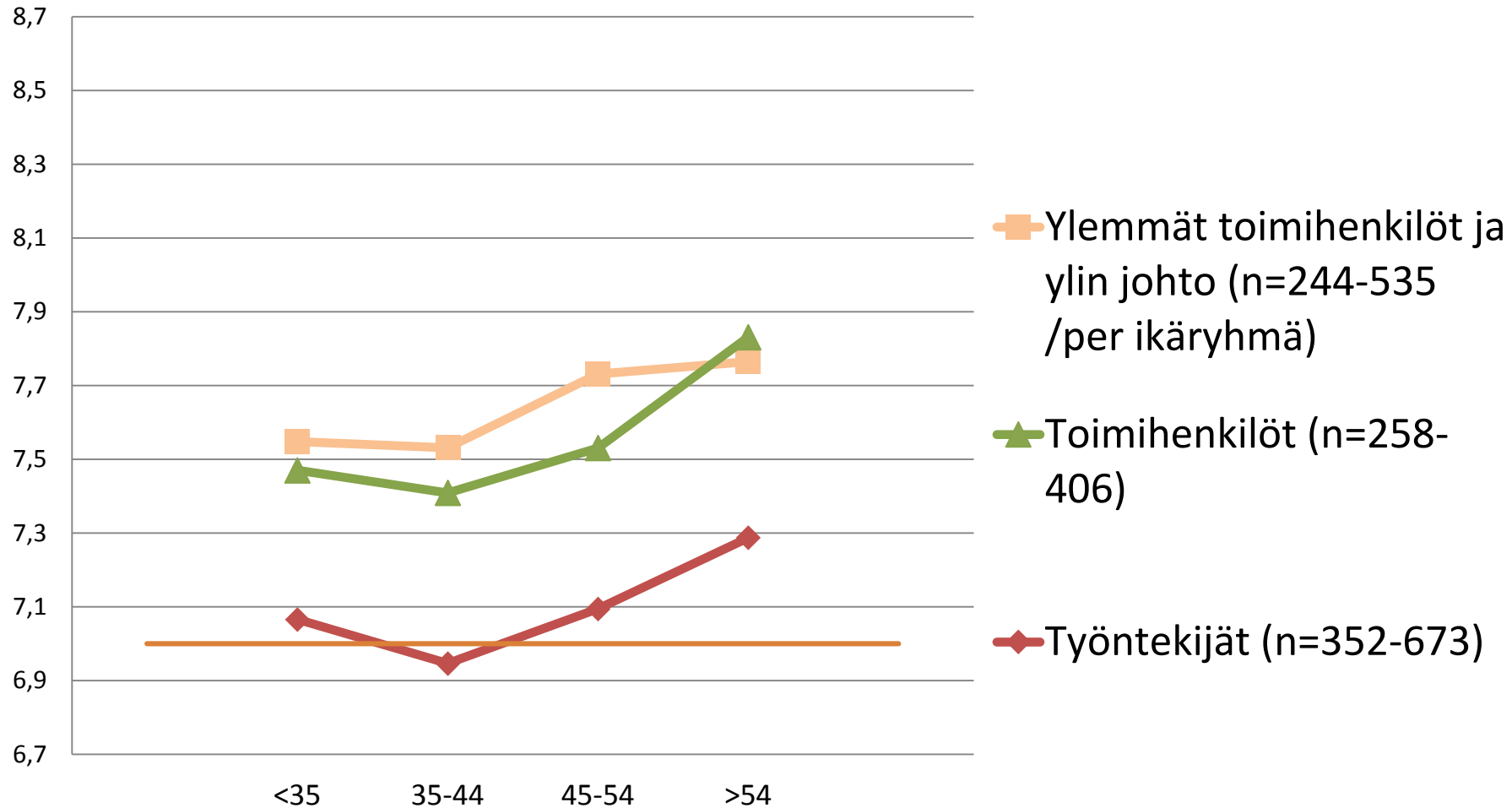
- Hyvä työ – Pidempi työura oli teknologiateollisuuden työhyvinvointihanke (2010-2015), jossa oli mukana lähes 100 yritystä
- Hankkeessa saavutettiin merkittäviä tuloksia työhyvinvoinnissa
- Hyvät tulokset kannustavat yrityksiä ja järjestöjä jatkamaan kehittämistyötä
- Testattuja toimintamalleja, kuten Yksilötutka – työhyvinvointikyselyä, hyödynnetään edelleen



Lähtötilanne ja seuranta työntekijöillä



Työhyvinvointi-indeksi ikäryhmittäin



Lähde: Juhani Ilmarinen

Hyvä työkaari

on pitkä työura, joka on mielekäs niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta.

Se vaatii jokaiselta omaa vastuuta työkyvystä, työyhteisötaidoista ja osaamisesta sekä hyvää työkaarijohtamista.

→ www.työkaari.fi

Työkaarijohtaminen

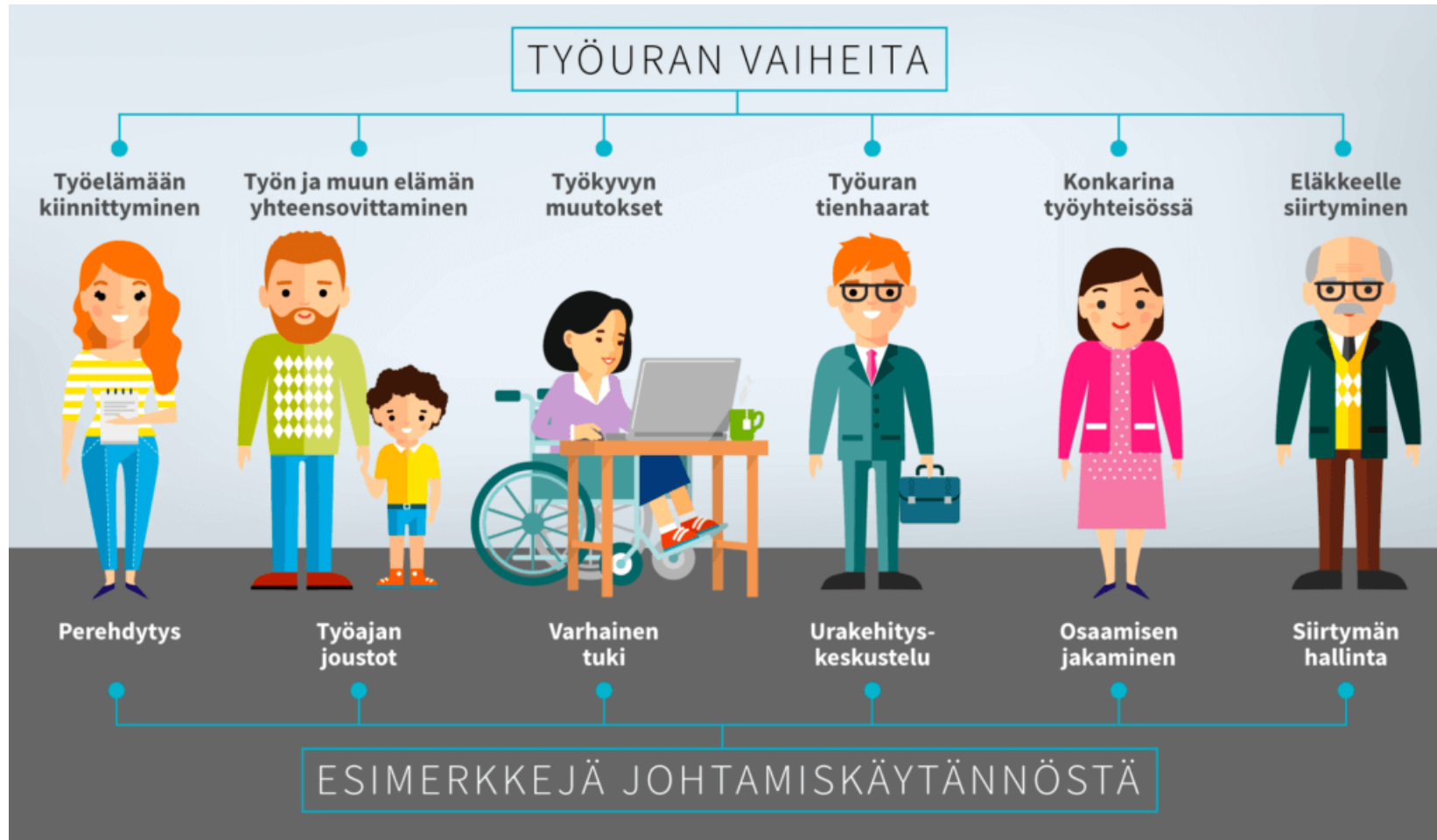
Työkaarijohtaminen on osa monimuotoisuuden johtamista ja sosiaalisen vastuun kantamista.

Se mahdollistaa mielekkään ja pitkän työkaaren.

Hyvässä työkaarijohtamisessa huolehditaan kaikenikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainosta

→ www.työkaari.fi

Työelämän siirtymävaiheet



Lähde: Työterveyslaitos

Työkaarimalli hankkeen lähtökohtana



Johtaminen ja tiedonkulku



Työuran suunnittelu



Työaikajärjestelyt



Työn muokkaaminen



Osaaminen ja ammattitaito



Poissaolojen hallinta



Valmisteltu teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteistyönä. Tavoitteena antaa virikkeitä työpaikkojen työuria pidentäviä toimenpiteitä varten.

https://verkkotes.fi/sites/default/files/teknologiateollisuuden_tyokaarimalli.pdf



Mitä tapahtuu työpaikalla?

- Yksilötutka –työhyvinvointikyselyn avulla selvitetään työhyvinvoinnin lähtötaso
- Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen
- Kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen
- Yksilötutka-työhyvinvointikyselyn avulla arvioidaan työhyvinvoinnin kehittymistä



Hanketta luotsaavalla työryhmällä merkittävä rooli!
Työryhmän jäsenet toimivat viestinviejinä molempiin suuntiin!

Mitä hanke tarjoaa?

- tukea, apua ja ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen
- **Ikätietoinen työpaikka – valmennuksen**
- **seminaareja** työhyvinvoinnista
- pääsyn hankkeen extranet-sivustolle, missä
 - Työkaluja, esim. **Työkaarikeskustelu ja Pomotsekki**
 - tietopaketti työhyvinvoinnista
- mahdollisuuden **verkostoitua** muiden yritysten kanssa ja **oppia toisilta** hyvistä käytännöistä

Yksilötutka - työhyvinvointikysely

- Helppo ja yksinkertainen työhyvinvointikysely
 - **Yritys itse hallinnoi**
- Vastaaja saa heti arvion omasta työhyvinvoinnistaan ja työkyvystään
- Käynnistää kehittämistoiminnan ja toimii arviointimenetelmänä
- Mahdollisuus vertailla tuloksia

Yksilö-tutka | Työhyvinvoinnin tulokset

Alla on henkilökohtainen palautteesi. Henkilökohtaiset tulokset ovat nimettömiä ja ne jäävät vain vastaajalle. Vastaaja voi käyttää tuloksia tarvittaessa tärkeiksi katsomissaan yhteyksissä. Näitä voivat olla esimerkiksi työterveyshuollon käynnit ja kehityskeskustelut.

Luokittelu: alle 5 (huono), 5-6.99 (kohtalainen), 7-8.99 (hyvä), 9-10 (erinomainen)

Terveys ja toimintakyky	ka.	<input type="text"/>	8.5	● hyvä
Terveystila		<input type="text"/>	8	● hyvä
Toimintakyky		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Osaaminen	ka.	<input type="text"/>	8	● hyvä
Ammatillinen osaaminen		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Koulutuksen riittävyys		<input type="text"/>	8	● hyvä
Uusien asioiden ja taitojen oppimismahdollisuus		<input type="text"/>	7	● hyvä
Arvot, asenteet, motivaatio	ka.	<input type="text"/>	9	● erinomainen
Saatu arvostus		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Luottamus työnantajaan		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työhön sitoutuminen		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työmotivaatio		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Oikeudenmukainen kohtelu		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	ka.	<input type="text"/>	8.75	● hyvä
Työjärjestelyt		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Esimiehen tuki		<input type="text"/>	8	● hyvä
Esimiehen palaute		<input type="text"/>	8	● hyvä
Työyhteisön tuki		<input type="text"/>	10	● erinomainen
Työ ja perhe-elämä	ka.	<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työaikajoustop		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työ ja yksityiselämä		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Ystävät ja harrastukset		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työkyky	ka.	<input type="text"/>	9.17	● erinomainen
Voimavarojen riittävyys		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työkyky - oma arvio		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Ruumiillinen työkyky		<input type="text"/>	8	● hyvä
Henkinen työkyky		<input type="text"/>	9	● erinomainen
Työkyvyn kahden vuoden ennuste		<input type="text"/>	10	● erinomainen
Jaksaako vanhuuseläkeikään asti		<input type="text"/>	10	● erinomainen
Työhyvinvointi-indeksi ⓘ	ka.	<input type="text"/>	8.71 (8.91*)	● hyvä
Työkyky-arvio ⓘ	ka.	<input type="text"/>	9.17	● erinomainen

Ikätietoinen työpaikka -valmennus

- Kohderyhmänä ovat yritysten johto, HR, esimiehet ja henkilöstön edustajat → edustus projektiryhmästä
- Tavoitteena on lisätä tietoisuutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä käytännön keinoista, joilla työuria voidaan tukea niiden alusta, keskeltä ja lopusta.
- Valmennuksen jälkeen on helpompi lähteä viemään eteenpäin työpaikan omia toimia työurien pidentämiseksi.
- Teemoina ovat:
 - **Mitä on työkykyjohtaminen?**
 - **Mitä tarkoittaa eri-ikäisyys ja työuran eri vaiheet?**
 - **Miten pysyä työkykyisenä koko työkaaren ajan?**
- Työskentelytapoina ovat asiantuntija-alustukset ja aktiivisen oppimiseen perustuvat pienryhmätyöskentelyt
- Toteutetaan yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa.

Verkostoituminen

- **Työkaari-verkosto = työhyvinvoinnin toisilta oppimisen verkosto**
- Keskustellaan onnistumisista ja epäonnistumisista, jaetaan kokemuksia, opitaan toisilta, sparrataan toisia ratkaisemaan haasteet
- Aiheet yhdessä sovittuja ajankohtaisia teemoja
- Osallistujina kaksi henkilöä/ yritys, toinen työnantajan ja toinen henkilöstön edustaja
- Ensimmäiset ryhmät käynnistyivät keväällä 2017

Pomotsekki ja Työkaarikeskustelu

TYÖKAARI KANTAA



POMOTSEKKI muistuttaa sinua omista vastuistasi työhyvinvoinnissa ja työkaarijohtamisessa. Lisäksi se auttaa arvioimaan omaa työskentelyäsi ja laatimaan suunnitelmia toimintasi kehittämiseksi.



POMOTSEKKI

TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKAARIJOHTAMISEN MUISTILISTA ESIMIEHILLE

Esimiehen nimi _____ Vuosi _____

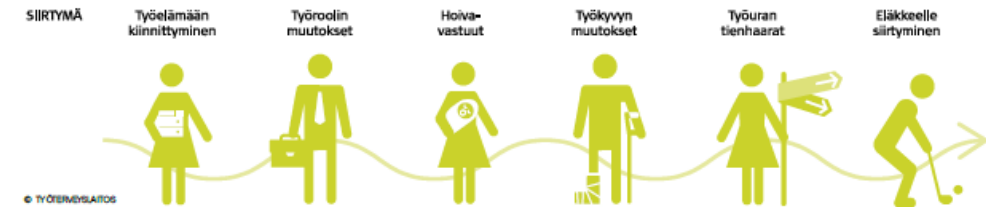
TYÖHYVINVOINTI	LISÄTIETOJA (esim. linkit intraan tai www.työkaari.fi -sivustolle)	MUISTIINPANOJA	KUN- NOSSA	VAATII VIELÄ TYÖTÄ	PVM KOSKA VALMIS
Annan palautetta ja muistan kiittää					
Olen läsnä ja tavoitettavissa					
Olen tasapuolinen ja oikeudenmukainen					
Edistän työyhteisön toimivuutta ja puutun mahdolliseen kiusaamiseen ja häirintään					
Huolehdin työturvallisuudesta ja suojainten käytöstä					
Kuuntelen ja kuulen henkilöstöä					
Olen perehtynyt työkaarijohtamiseen					
Olen perehtynyt työhyvinvoinnin eri osatekijöihin					
JOHTAMINEN JA TIEDONKULKU					

TYÖKAARI KANTAA



Työkykyyn vaikuttaa myös työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen. Tämä tarkoittaa perheeseen ja vapaa-aikaan liittyviä asioita. **Miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen tällä hetkellä onnistuu? Miten tasapainoa pystyisi parantamaan?**

Työkaaren aikana työntekijä käy läpi useita siirtymiä, joissa tuen tarve vaihtelee.



Mikä tai mitkä siirtymät ovat sinulle ajankohtaisia nyt? Entä lähitulevaisuudessa?

Minkälaisia suunnitelmia tai toiveita sinulla on tähän työkaaren vaiheeseen liittyen?

Minkälaista tukea tarvitset tässä tilanteessa?

Mitä hyötyä henkilöstölle?

- Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa!
 - **Yksilötutka**
 - **Avoin keskustelu**
- Kehittämistoimenpiteet vaikuttavat positiivisesti työympäristöön, työyhteisöön ja työntekijään
 - **Tavoitteena parempi terveys ja työhyvinvointi jokaiselle**
- Työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke parantaa yhteistyötä ja luottamusta.



Miksi lähteä mukaan?

- Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa taloudellisesti!
 - Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo kuusi euroa takaisin!
- Työhyvinvointi
 - vähentää sairauspoissaoloja
 - parantaa tuottavuutta
 - parantaa asiakaspalvelua ja laatua
 - pienentää vaihtuvuutta
 - helpottaa rekrytointia
 - parantaa imagoa
 - parantaa yksilöiden kokemaa hyvinvointia ja sitä kautta vaikuttaa koko työyhteisöön ja työpaikkaan
- Työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke sitouttaa eri osapuolia ja parantaa yhteistyötä ja luottamusta.



Hankkeeseen osallistuminen on maksutonta.



**Mitä
suunnitteilla
tai jo
toteutettu?**

→ www.työkaari.fi

Johtaminen ja tiedonkulku

- Esimiesvalmennuksia
 - Rekrytointi
 - Varhainen välittäminen
 - Itsensä johtaminen
 - Muutosjohtaminen
 - Resilienssi
- Esimieskäytäntöjen yhtenäistäminen
 - Tietopankki
 - Yhteisten pelisääntöjen laatiminen
 - Kiusaamistilanteet
- Pomotsekki
- Työturvallisuustoimien tehostaminen
 - Infotilaisuudet
 - Suojavälineiden käytön aktivointi
- Tiedonkulun parantaminen
 - Tiimi-/osastopalaverit
 - Esimiespalaverit
 - Intranet- / infonäyttö- / muuta viestintää
 - Parannettu kriisitiedottamisen prosessia
- Työhyvinvointiesite
 - Tavoitteet, näkyvyys käytännössä, mittarit
- Vuorovaikutuksen ja keskinäisen arvostuksen lisääminen osastojen välillä

Työaikajärjestelyt

- Etätyön käyttöönotto
- Joustoja

Osaaminen

- Tehtävä- ja työkierron lisääminen/kehittäminen
- Tehtävänkuvausten ja koulutussuunnitelmien päivitys
- Perehdyttämisoppaan ja siihen liittyvien lomakkeiden päivittäminen
- Pedagogisen verkkokoulutusaineiston rakentaminen
- Lisäkoulutus
- Oppilaitosyhteistyön syventäminen

Työuran suunnittelu

- Työkaari-/ ja kehityskeskustelut
- Eläkeinfot

Työn muokkaaminen

- Työpisteiden uusiminen
- Ergonomian parantaminen
 - Työtuolien ja kohdevalaisimien hankkiminen
- Työn mielekkyyden lisääminen

Poissaolojen hallinta

- Tehostettu yhteistyötä työterveyshuollon kanssa
 - Työterveystarkastuksen digitalisointi
 - Vahvistettu varhaista tukea ja työterveys-yhteistyötä esimies-työterveyshoitaja – keskusteluilla
 - Työfysioterapeutin ennaltaehkäisevä vastaanotto
 - Uusittu toimintamallit pitkissä poissaoloissa
- Omailmoituskäytäntö sairauspoissaoloihin
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksia ennaltaehkäisevää ryhmätoimintaa
- Erityisesti ikääntyvät työntekijät huomioiva hyvinvointiohjelma
- Valmennus stressin hallintaan
- Sairauspoissaolojen, työtapaturmien, läheltä piti - ja vaaratilanteiden seuranta
 - Lisätty tehtaan mittaristoon
- Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa
 - Kiila- kuntoutuksen hyödyntäminen
- Muita hyvinvointia tukevia toimintamalleja / tapahtumia
 - Liikunnan ja terveiden elintapojen aktivointi
 - Hyvinvointipäivä, tyky-päivä
 - Huvitoimikunta
 - Perhepäivä
 - Positiivisuusviikko, Liikkujan viikko
 - Liikuntasetelit, muu tuettu liikunta

Mittareita

- Yksilötutka-/ muu kysely
 - Työhyvinvointi-indeksi
 - Oma näkemys työkyvystä
 - Työn ja vapaa-ajan tasapaino
 - Resilientti henkilöstö
 - Sitoutuminen
 - Innostus
- Eurot
- Tuotantomäärät
- Sairauspoissaolot
 - Pitkät sairauslomat
 - TULES
- Työkyvyttömyyseläkkeen maksuluokka
- Eläköitymisiän tavoitetasolle pääseminen
- Työtapaturmien, läheltä piti - ja vaaratilanteiden seuranta
- Varhaisen tuen mallin mukainen toiminta
- Kehityskeskustelujen kattavuus ja laatu
- Perehdytyksen toteutuminen
- Koulutussuunnitelmien määrä
- Koulutukset ja niihin osallistuminen
- Action-listat
- Välitön palaute

**Sanoista tekoihin –
yhdessä!**

→ www.työkaari.fi