

Työkaari kantaa

- teknologiateollisuuden tulevaisuushanke

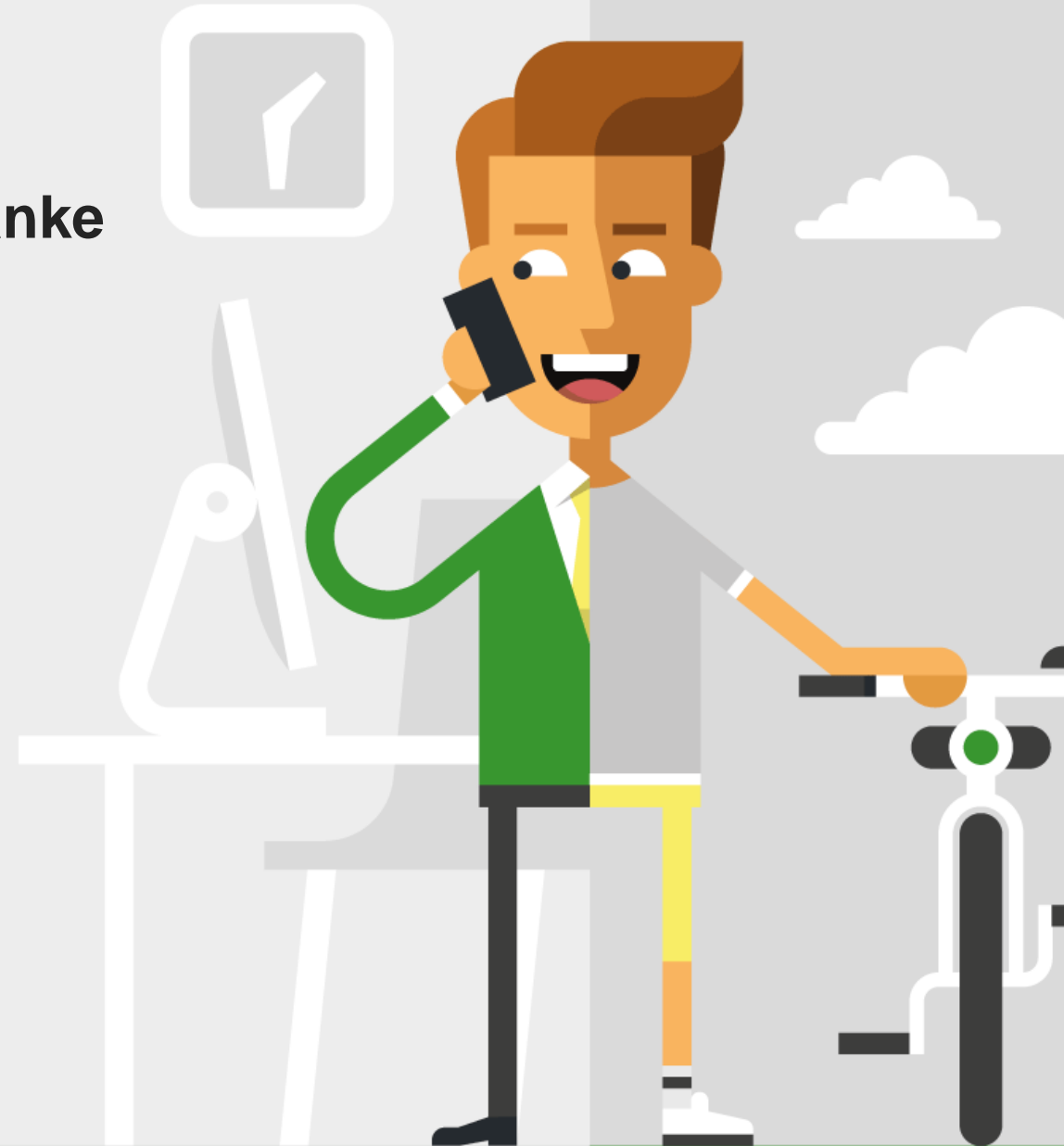


Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Hankkeen toteuttajia ovat:

Teknologiateollisuus ry
Metallityöväen Liitto ry
Ammattiliitto Pro ry
Ylemmät toimihenkilöt YTN ry



Työkaari kantaa

on **teknologiateollisuuden** työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteishanke, jonka päätavoitteena on **parantaa työhyvinvointia** ja sen seurauksena **eheyttää ja pidentää työuria** niin työpaikoilla kuin koko toimialallakin.

Hanke saa ESR-osarahoitusta
Sosiaali- ja terveysministeriön kautta.
Yrityksille osallistuminen on maksutonta.

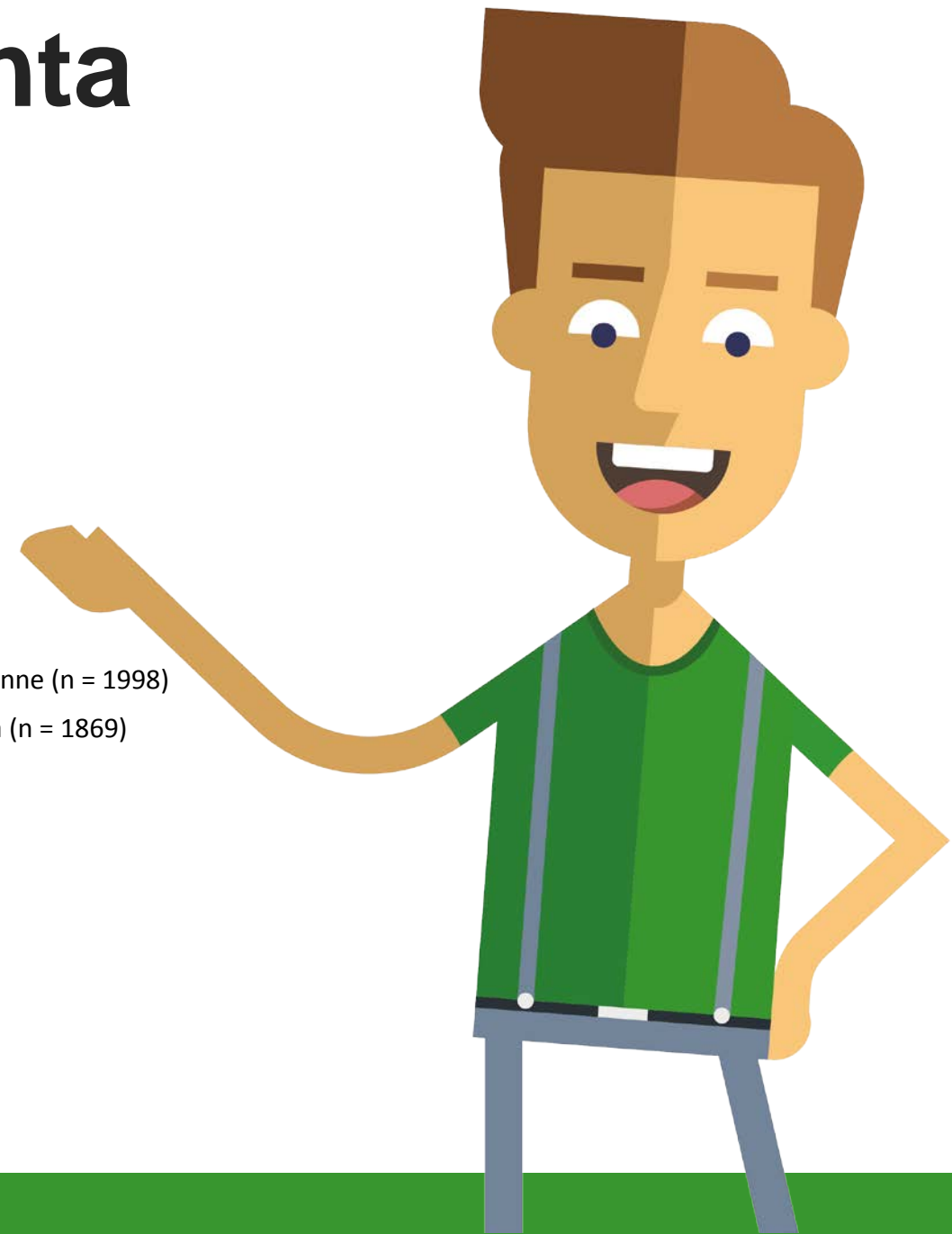
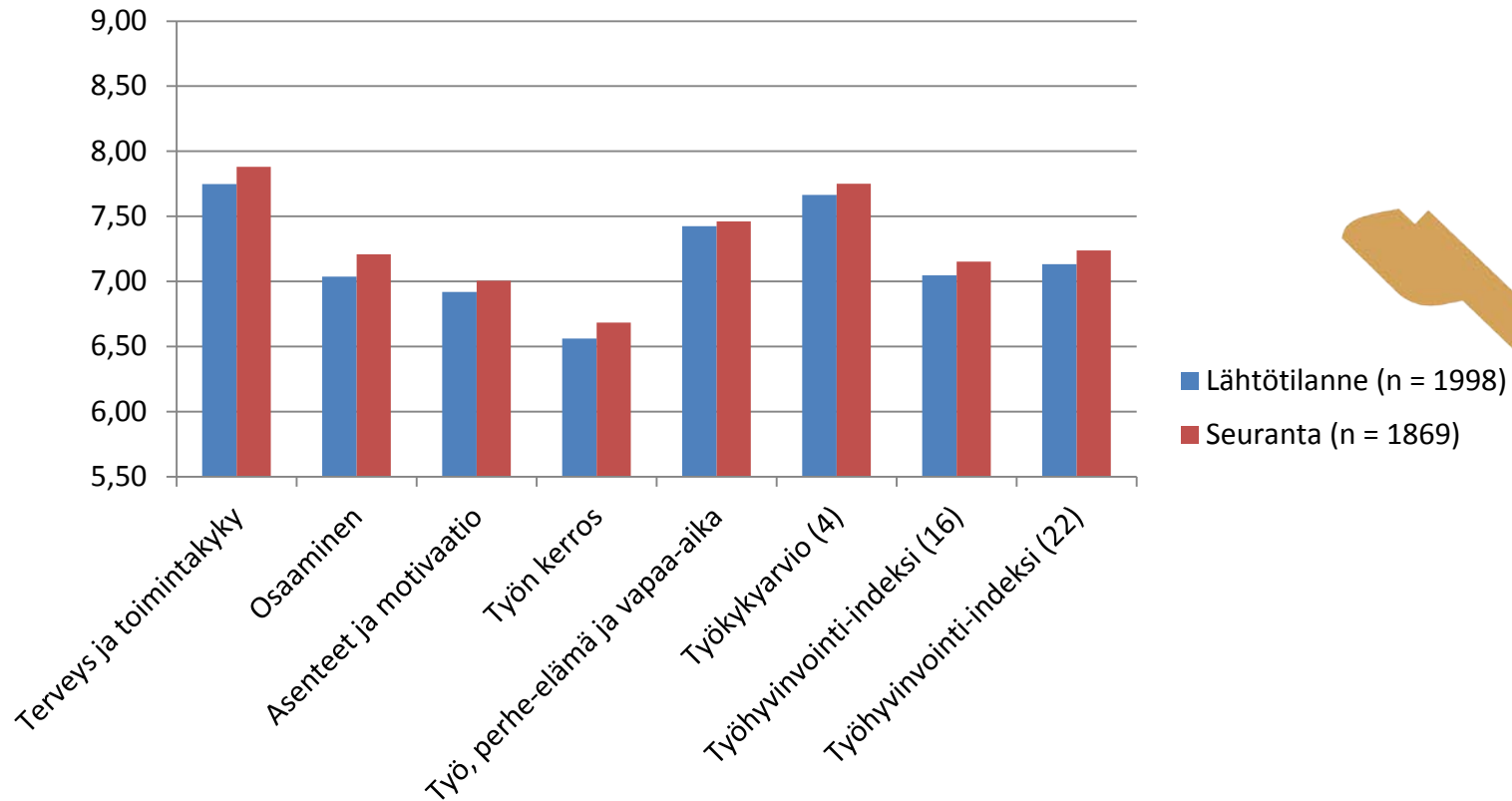
→ www.työkaari.fi

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

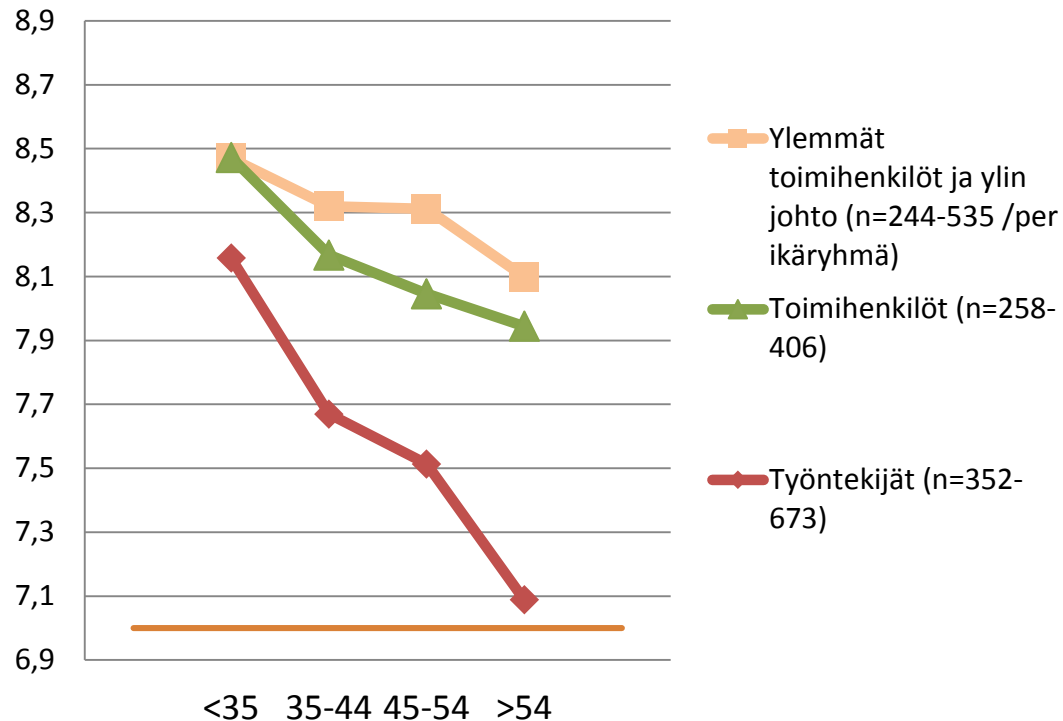


Lähtötilanne ja seuranta työntekijöillä

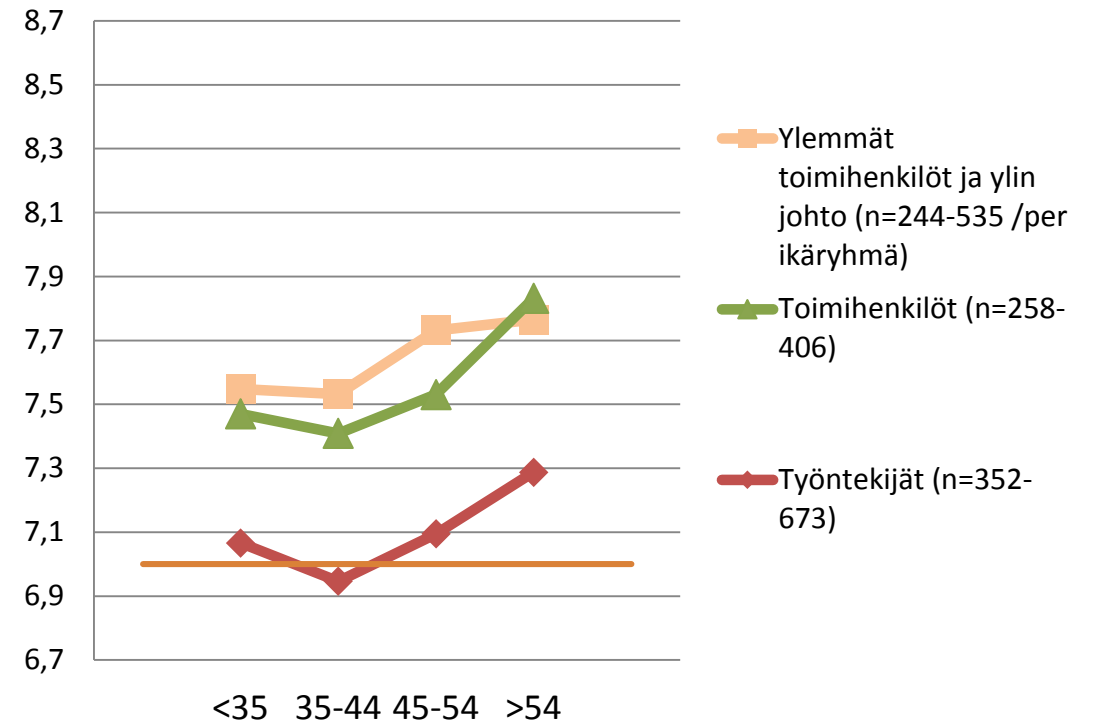


Työkyky vs työhyvinvointi eri ikäryhmissä

Työkykyarvio



Työhyvinvointi-indeksi



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

Työelämän siirtymävaiheet

SIIRTYMÄ

Työelämään
kiinnittyminen

Työroolin
muutokset

Hoiva-
vastuut

Työkyvyn
muutokset

Työuran
tienhaarat

Eläkkeelle
siirtyminen



© TYÖTERVEISLAITOS

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

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



Tavoitteena on

- tukea työpaikkoja työkaarijohtamisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä
- kannustaa yhdessä tekemisen kulttuuriin työpaikoilla, sanoista tekoihin – ketterästi kehittäen
- aikaansaada asennemuutosta niin työnantaja- kuin työntekijäpuolella - työkykyyn on panostettava
- tuottaa taloudellista hyötyä



Panostamalla ennaltaehkäisyyn työkaaren eri vaiheissa voidaan vaikuttaa työurien eheyteen ja pituuteen.

Hanke tarjoaa työpaikoille

- tukea, apua ja ideoita työkaarijohtamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen
- hyväksi koetun työhyvinvoinnin kehittämisprosessin yhteistoiminnassa
- **Yksilötutka –työhyvinvointikyselyn** ja menetelmän työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen
 - vertailutietoa muiden työpaikkojen indikaattoreista
- tarvittaessa apua ulkopuolisen asiantuntijan hankintaan
- **Ikätietoinen työpaikka –valmennuksen**
- **seminaareja** työkaarijohtamisesta ja työhyvinvoinnista
- mahdollisuuden **verkostoitua** muiden yritysten kanssa ja **oppia toisilta** hyvistä käytännöistä
- pääsyn hankkeen extranet-sivustolle, missä
 - työkaluja työkaarijohtamiseen, kuten **Työkaarikeskustelu** ja **Pomotsekki**
 - tietopaketti työkaarijohtamisesta ja työhyvinvoinnista

Yksilötutka - työhyvinvointikysely

- Helppo ja yksinkertainen työhyvinvointikysely
- Toteutettavissa sähköisenä tai paperilla
- Yritys itse hallinnoi kyselyä
- Käynnistää kehittämistoiminnan ja toimii arviointimenetelmänä
- Mahdollisuus vertailla tuloksia
- Vastaaja saa heti arvion omasta työhyvinvoinnistaan ja työkyvystään

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
Työaikajoustot		<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

- **Työhyvinvoinnin toisilta oppimisen verkosto**
- Keskustellaan onnistumisista ja epäonnistumisista, jaetaan kokemuksia, opitaan toisilta
- Aiheet yhdessä sovittuja ajankohtaisia teemoja
- Pilotti käynnistyy 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 _____

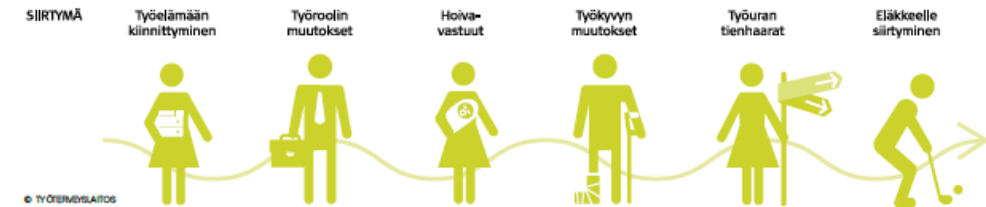
TYÖHYVINVOINTI	LISÄTIETOJA (esim. linkit intraan tai www.työkaari.fi -sivustolle)	MUISTIINPANOJA	KUN- NOSSA	VAATII VIELÄ TYÖTÄ	PVM KOSKA VALMIS
Annan palautetta ja muistan kiittää					
Olen läsnä ja tavoitettavissa					
Olen tasapuolinen ja oikeudenmukainen					
Edistän työyhteisön toimivuutta ja puutun 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?

Työkaari kantaa työpaikoilla

- Johdon ja henkilöstön sitoutuminen ja päätös osallistumisesta
- Projektiryhmän muodostaminen ja rekisteröityminen hankkeeseen
- Infotilaisuudet yrityksessä
- Yrityskohtainen projektisuunnitelma
- Yksilötutka –työhyvinvointikyselyn avulla lähtötaso ja mittarit työhyvinvoinnin ja työkyvyn arvioimiseen
- Kehittämistoimenpiteiden priorisointi ja työhyvinvointisuunnitelman laatiminen
- Kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen
- Arviointi - Yksilötutkan uusintamittaukset esim. vuosittain

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.



**Sanoista tekoihin –
yhdessä!**

→ www.työkaari.fi