

Työkaari kuntoon hyvällä yhteistyöllä

- ▶ Emeritusprofessori Juhani Ilmarinen, TTL
- ▶ Työhyvinvointia työkaarelle
- ▶ Forum Marinum, Turku 19.10.2016

Esityksen sisältö

1. Työkykytalo työkaaren perustana
2. Hyvä työ – Pidempi työura hanke
3. Esimerkki: Nakkila Group
4. Uusia haasteita: eri-ikäisyys ja elämäntilanne
5. Ihmisen voimavarojen muutoksista
6. Eri-ikäisten johtamisodotuksista
7. Motto

globalisaatio

uusi teknologia

digitalisaatio

väestön
vanheneminen

Yhteiskunta

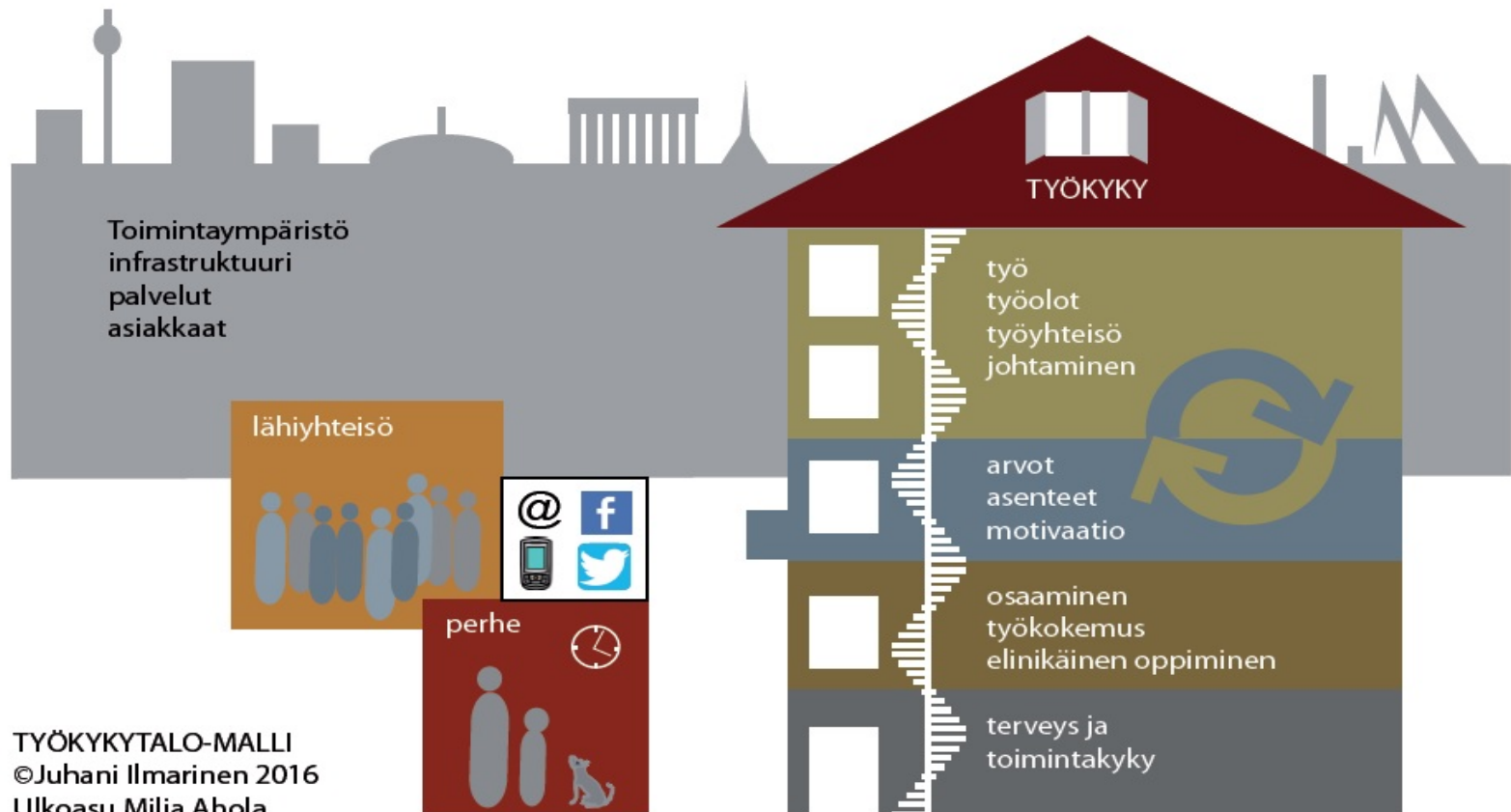
kulttuuri

lainsäädäntö

sosiaaliturva

työehtosopimukset

koulutus



TYÖKYKYTALO-MALLI
©Juhani Ilmarinen 2016
Ulkoasu Milja Ahola

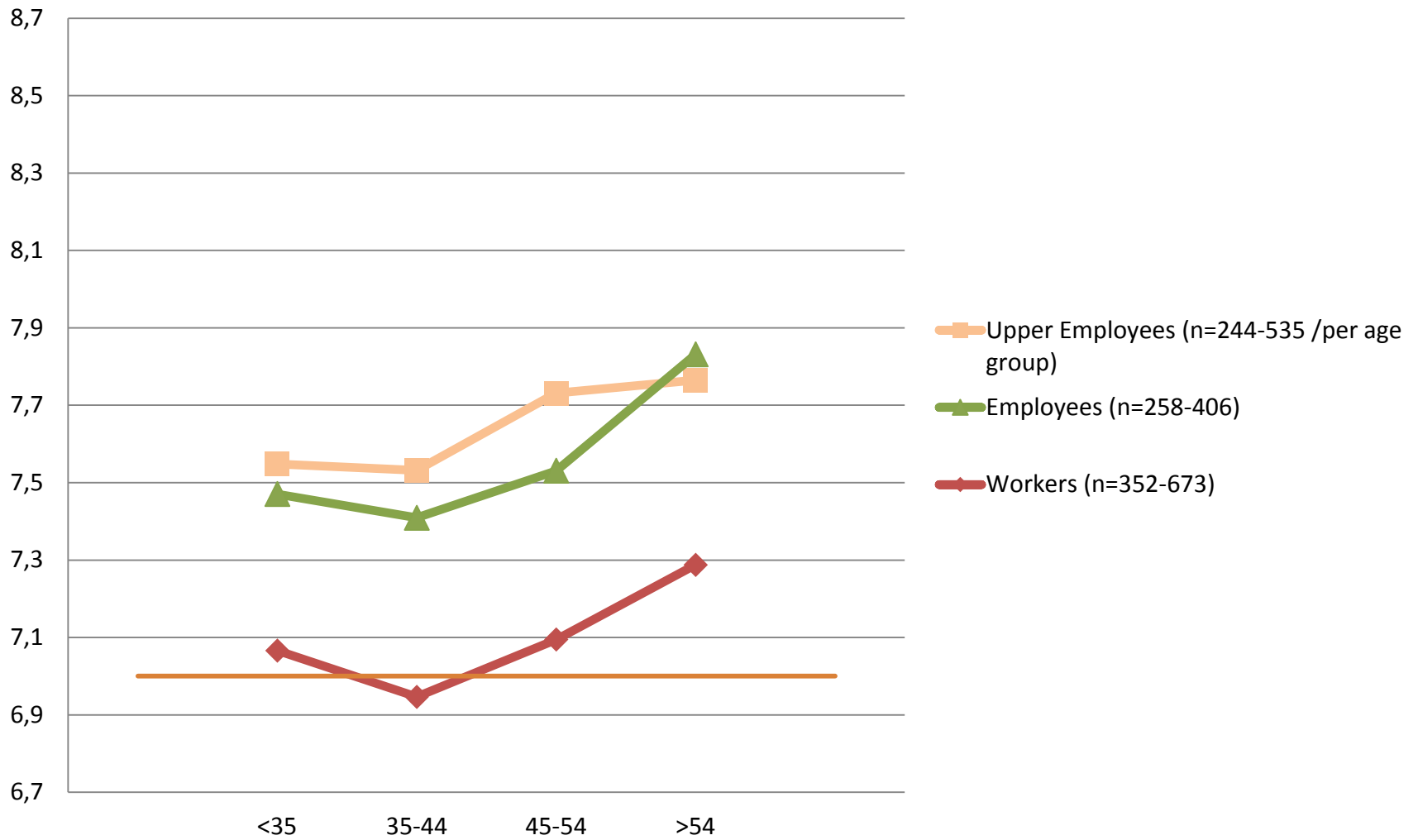
Hyvä työ



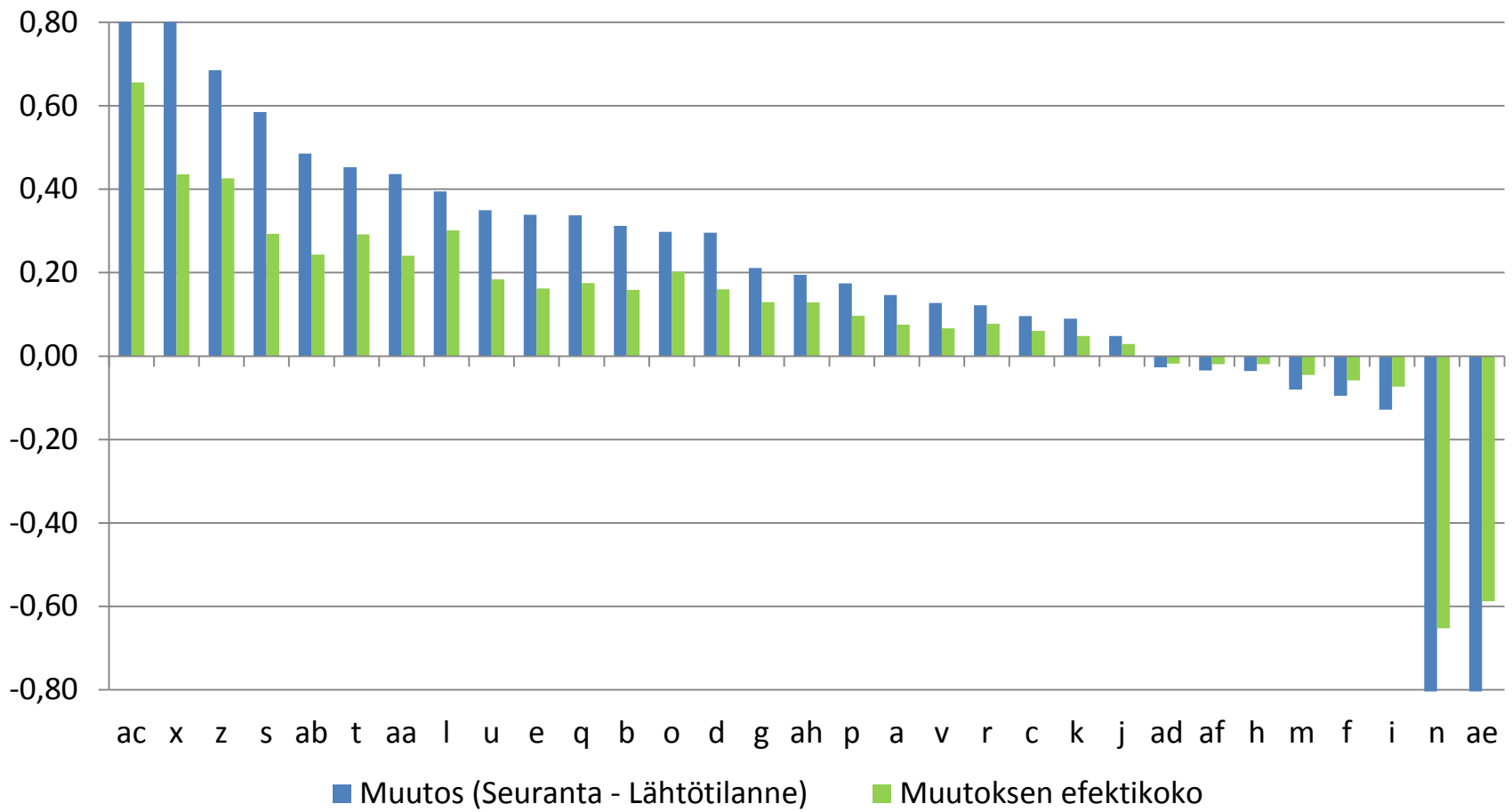
Pidempi
työura

Teknolohiateollisuuden työhyvinvointihanke 2010-2015

Työhyvinvointi-indeksi, lähtötilanne



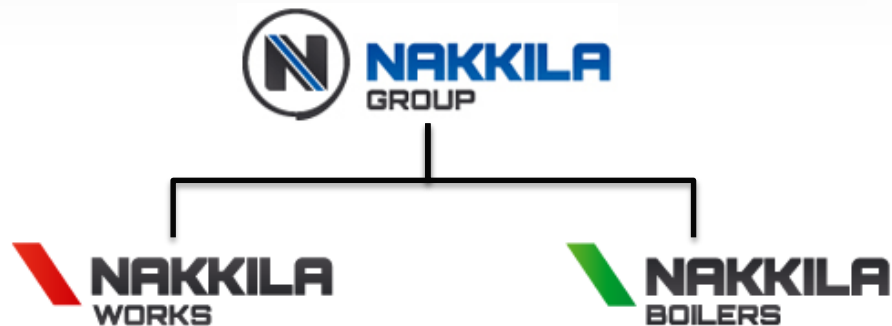
Muutos yrityksittäin (n = 31): Työn kerros



Nakkila Group Oy

Nakkila Group Oy on vuonna 1948 perustettu perheyhtiö

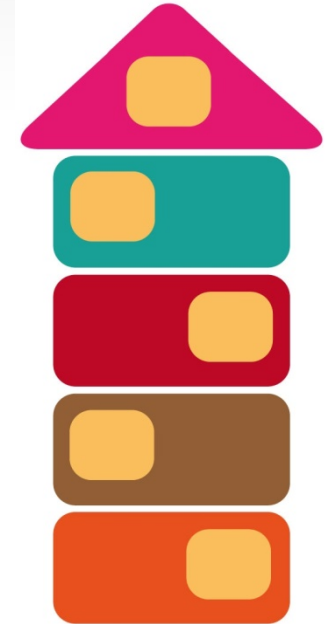
- Liikevaihto n. 20M€
- Henkilöstön määrä n. 70
- Operatiivinen toiminta on keskittynyt Nakkilaan
- Viennin osuus n. 30%



Nakkila Group Oy - Lähtötilanne

	2010	Toimenpiteiden määrä	2012	muutos (%)
Terveys ja toimintakyky	7.69			
Osaaminen	6.78			
Arvot, asenteet ja motivaatio	7.08			
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	6.74			
Työ ja perhe-elämä	7.17			
Työkyky	7.51			
Vertailukelpoinen Työhyvinvointi- indeksi	7.12			

Hyvä työ

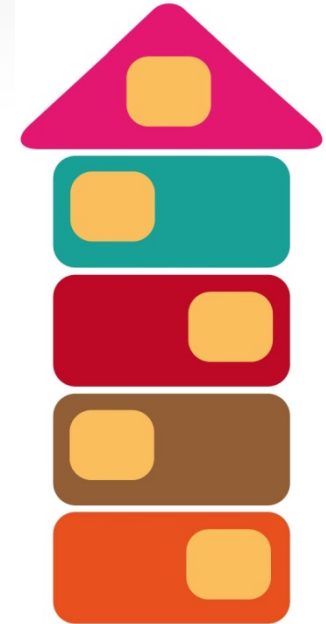


Pidempi
työura

Nakkila Group Oy - Toimenpiteet

	2010	Toimenpiteiden määrä	2012	muutos (%)
Terveys ja toimintakyky	7.69	2		
Osaaminen	6.78	4		
Arvot, asenteet ja motivaatio	7.08	4		
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	6.74	8		
Työ ja perhe-elämä	7.17	2		
Työkyky	7.51			
Vertailukelpoinen Työhyvinvointi- indeksi	7.12			

Hyvä työ



Pidempi
työura

Nakkila Group Oy - Toimenpiteet

TYÖ, TYÖOLOJEN, JOHTAMINEN

- Henkilökohtaisten työaikajärjestelyjen mahdollistaminen
- Työympäristön siisteyden ja järjestyksen parantaminen
 - * Työympäristön suursiivous
 - * Kierrätysjärjestelmän käyttöönotto
 - * Osien ja puolivalmisteiden välivarastointijärjestelmä
 - * Ohjeistus ja säännöt myös alihankkijoille
- Ikäjohtamisen kehittäminen
- Vuorotyön minimointi projektikohtaisin työjärjestelyin

ARVOT, ASEENTEET, MOTIVAATIO

- Sairauspoissaolokäytäntöjen uudistaminen
- Tiedottamisen ja yhteistoiminnan lisääminen
 - * Tiedotuksen avoimuus
- "Puuttumattomuuden" kulttuurin kitkeminen

OSAAMINEN

- Ammatillisen koulutuksen järjestäminen (OSTU -hanke)
- EA1 -koulutus, turvallisuuskorttikoulutus
- Esimiehille järjestetty esimieskoulutusta
- Mentorointi järjestelmälliseksi tavaksi toimia

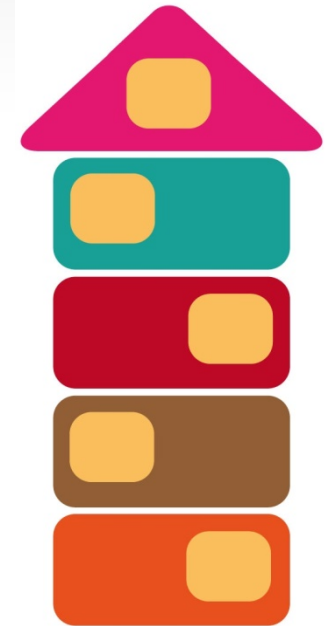
TERVEYS JA TOIMINTAKYKY

- Motivire -palvelun tarjoaminen
- Ikäjohtamisen kehittäminen

PERHE JA LÄHIYHTEISÖ

- Henkilökohtaisten työaikajärjestelyjen mahdollistaminen
- Motivire -palvelun tarjoaminen

Hyvä työ

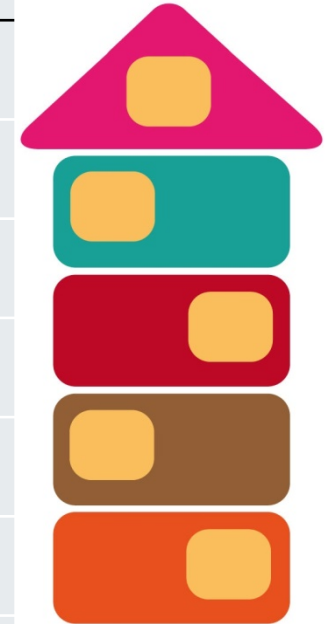


Pidempi
työura

Nakkila Group Oy - Tulokset

	2010	Toimenpiteiden määrä	2012	muutos (%)
Terveys ja toimintakyky	7.69	2	7.95	+ 3.4 %
Osaaminen	6.78	4	7.24	+ 6.8 %
Arvot, asenteet ja motivaatio	7.08	4	7.68	+ 8.5 %
Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen	6.74	8	6.92	+ 2.7 %
Työ ja perhe-elämä	7.17	2	7.52	+ 4.9 %
Työkyky	7.51		7.77	+ 3.5 %
Vertailukelpoinen Työhyvinvointi-indeksi	7.12		7.52	+ 5.6 %

Hyvä työ



Pidempi työura

Nakkila Group Oy – Yhteenveto

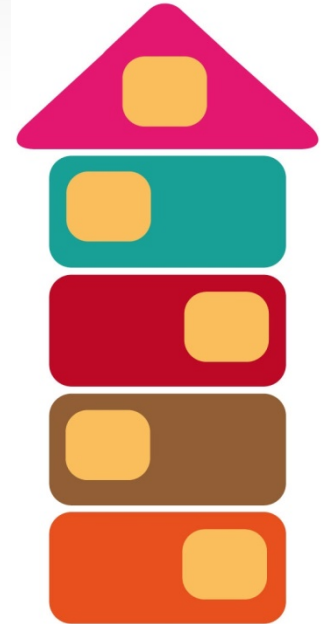
Hinta: n. 860€ / henkilö

- Vaikutukset:
- Tuottavuus kasvaa
 - Laatu paranee
 - Henkilöstön vaihtuvuus vähenee
 - Työnantajakuva paranee
 - Sairauspoissaolokustannukset pienenevät
 - Eläkevakuutusmaksut pienenevät

Mitä tehtiin oikein?

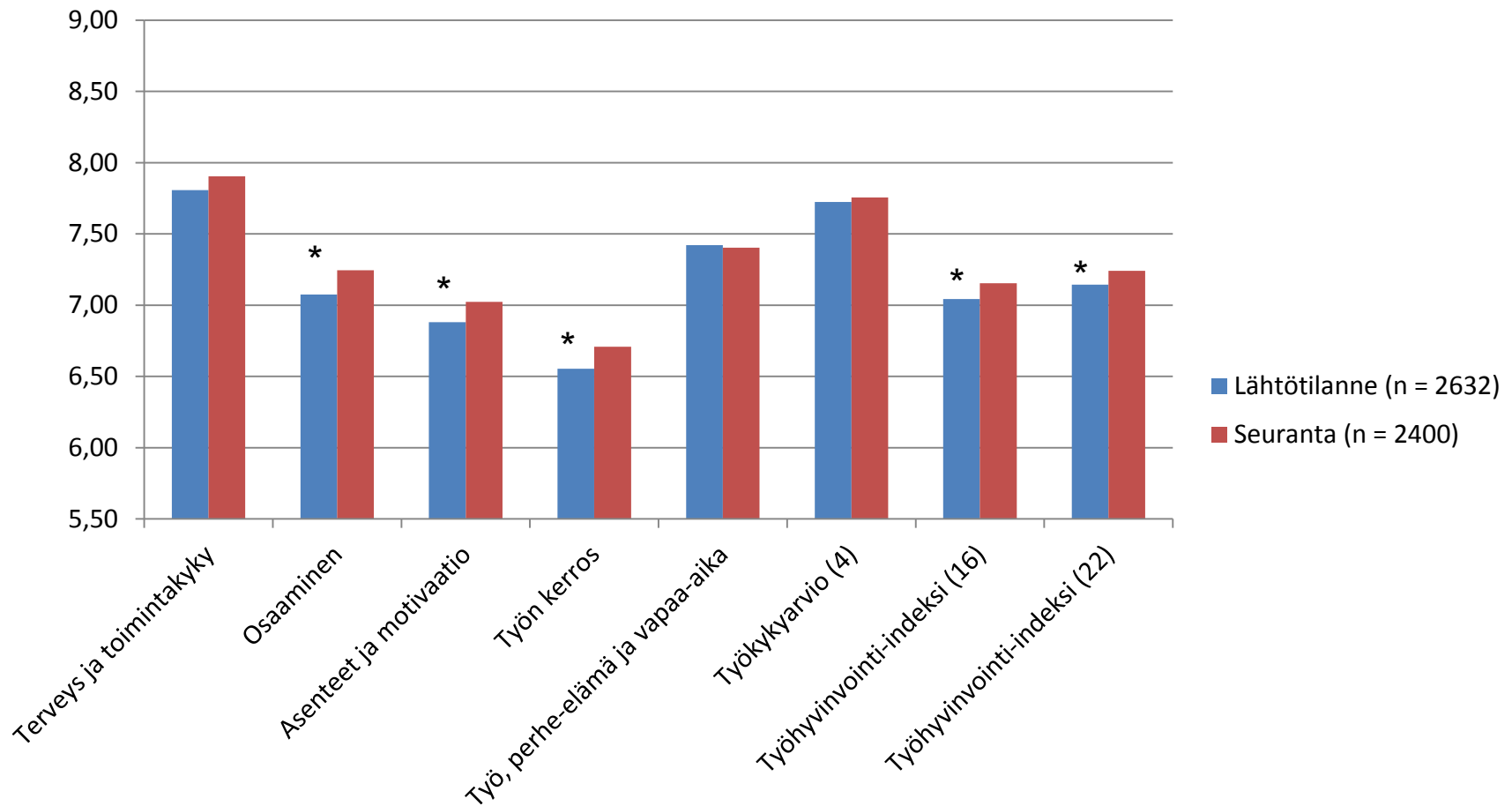
1. Sitoutuminen
2. Lähestymistapa ongelmiin aidosti työntekijän näkökulmasta
3. Yhteistoiminta
4. Luottamuksen rakentaminen

Hyvä työ



Pidempi työura

Lähtötilanne ja seuranta (26 yritystä): Työntekijät



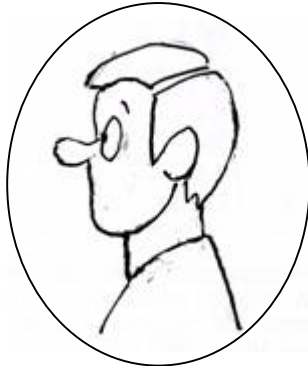
Talomallin ja Tutka-menetelmien toimivuudesta

- ▶ Työkykytalo-malli on sopinut hyvin kokonaisvaltaiseen ja systemaattiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen
- ▶ Yksilö-tutka on hyvä mittari kehittämistarpeiden tunnistamiseksi kuten myös tulosten arvioimiseksi (Validointi: Ilmarinen V. et al, Ergonomics 2015)
- ▶ Työpaikka-tutka auttaa priorisoimaan ja konkretisoimaan kehittämisen dialogin avulla. Systemaattinen käyttö suositeltavaa.

Uusi haaste: Eri-ikäisyys ja elämäntilanne



5 v.



25 v.



45 v.



65 v.



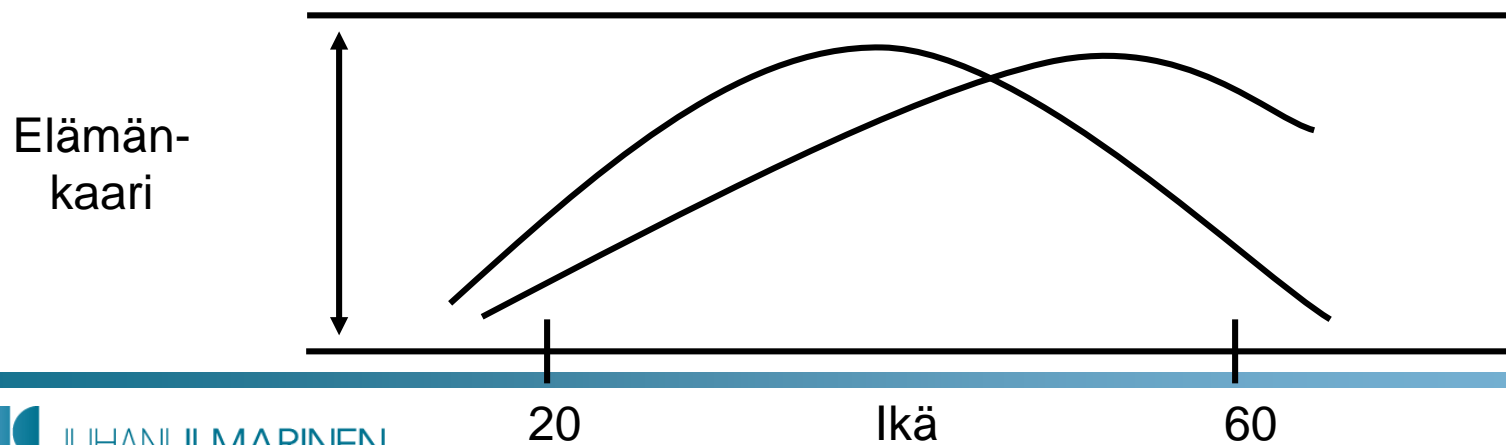
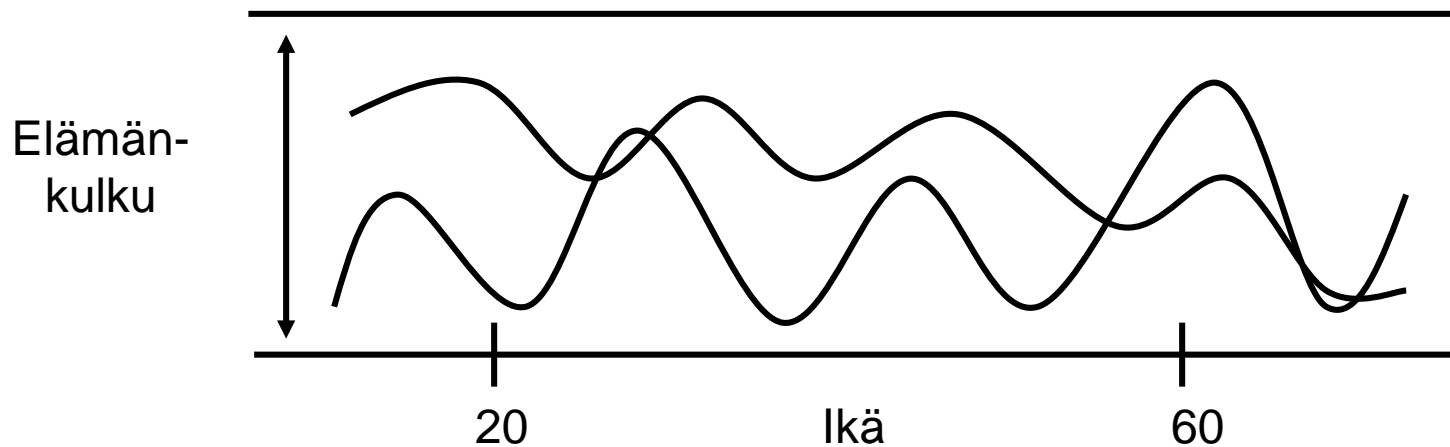
85 v.

työssä olevat sukupolvet

- nuoret kiinnittyvät työelämään liian myöhään
 - keski-ikäisten työurat ovat rikkonaisia
 - vanhemmat siirtyvät eläkkeelle liian varhain

• - menetämme 5-6 vuotta tehokasta työelämää/hlö

Elämänkulun siirtymät



Ihmisen voimavarat ja tarpeet muuttuvat työuran aikana

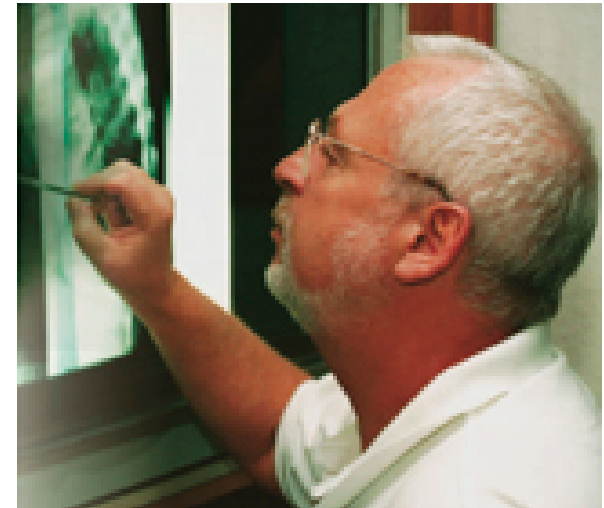


②

THE FUNNY THING ABOUT MIDDLE AGE I

Toimintakyvyssä tapahtuu myös merkittävää paranemista iän myötä (henkinen kasvu!)

- ↑ Elämäkokemus, työelämäkokemuksen hyödyntäminen
- ↑ Tietopääoma
- ↑ Toimivat käytännöt
- ↑ Vastuiden ymmärtäminen ja hallinta
- ↑ Velvollisuuksien tunnistaminen ja hallinta
- ↑ Tarkkuus ja huolellisuus
- ↑ Luotettavuus
- ↑ Realistinen suhtautuminen
- ↑ Vuorovaikutustaidot, empaattisuus, me-henki
- ↑ Omien rajojen tunteminen
- ↑ Arviointikyky





... and others .

IKÄÄNTYMINEN JA OPPIMINEN

- Oppimistrategiat
- Oppimisolosuhteet
- Mielikuvien käyttö
- Rentoutuminen
- Opiskelutahti

Eri-ikäisten johtamisodotuksia työelämän eri vaiheissa

Johtamisodotuksia elämänvaiheeseen mukaan

Oppilas (<25)

- ▶ Valmentavaa
- ▶ Kypsää tukea
- ▶ Opastusta ja mukaan ottamista
- ▶ Irtiottoon ja kyseenalaistamiseen suostumista

Oppiva asiantuntija (<35)

- ▶ Valtuuttavaa
- ▶ Taloudellista ja esimiesvastuuta lisää
- ▶ Saada oppia johtamista ja olla mukana työparina

Johtamisodotuksia elämänvaiheiden mukaan

Osaava ammattilainen

(< 45)

- ▶ Vastuuttavaa
- ▶ Laajenevaa kokonaisvastuuta suuristakin asioista
- ▶ Mukaan päätöksiin ja ”tiedon” piiriin

Kokenut asiantuntija

(< 55)

- ▶ Arvostavaa
- ▶ Kuuntelevaa, valmisteluun vastuuttavaa
- ▶ Elämäntilanteita ymmärtävää
- ▶ Pysäkkejä ja rajoja

Johtamisodotuksia elämänvaiheiden mukaan

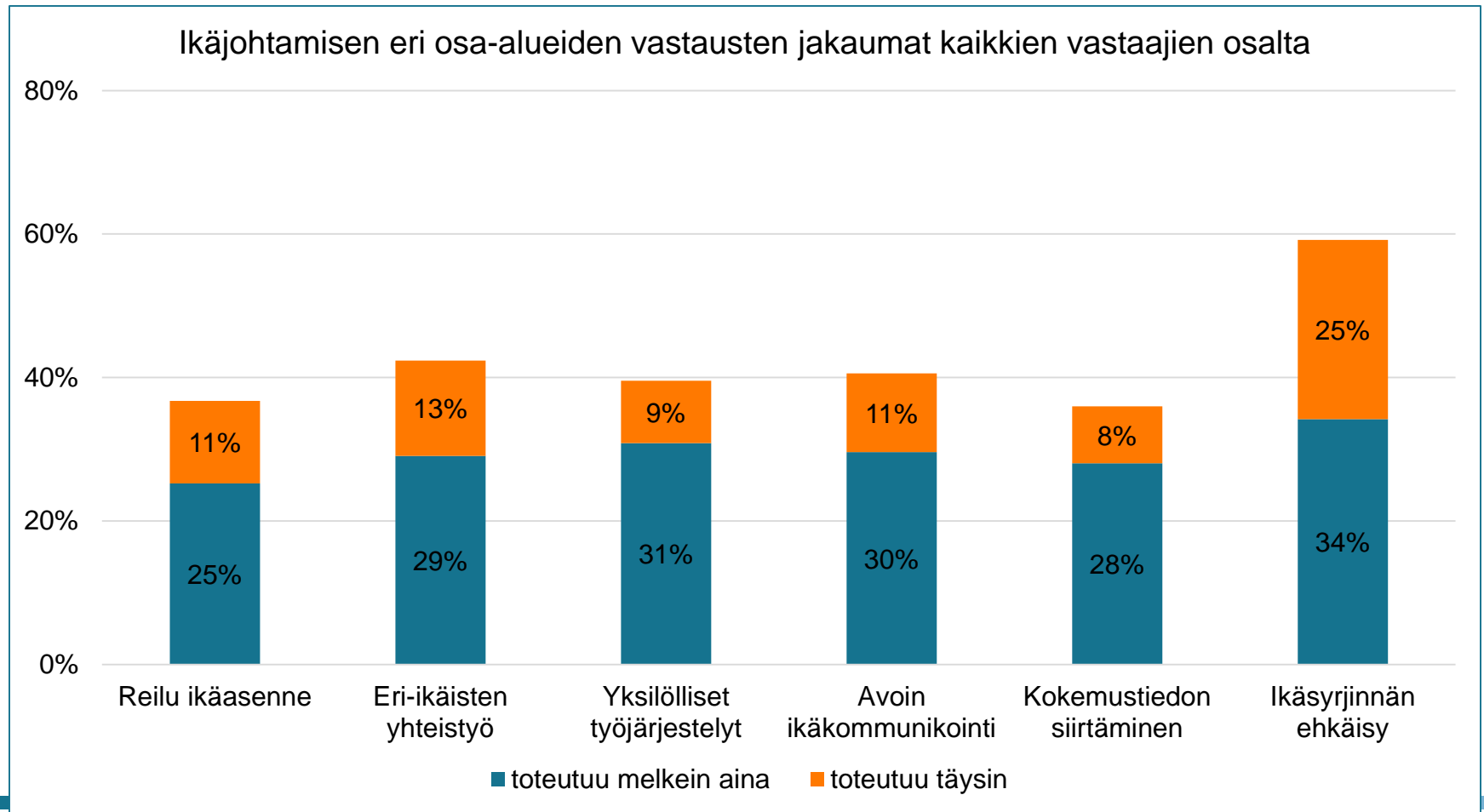
Ohjaava asiantuntija (55+)

- ▶ Kysyvää
- ▶ Kunnioittavaa
- ▶ Palautetta antavaa
- ▶ Verkostoja ja näkemyksiä hyödyntävää

Eläkkeellä ja työssä 63+

- ▶ Yhteydenpitämistä
- ▶ Kokemustiedon arvostamista
- ▶ Kokemustiedon hyödyntämistä

Ikäjohtamisen osa-alueet 2016



Eri-ikäisten hyvä johtaminen

- ▶ 1. Reilun ikäasenteen vahvistaminen
- ▶ 2. Eri-ikäisten vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen
- ▶ 3. Siirtymien huomioon ottaminen työelämän eri vaiheissa (kiinnittyminen, hoivavastuut, työroolin muutokset, työkyvyn muutokset, eläkkeelle siirtyminen)
- ▶ 4. Ura-suunnitteluun liittyvä osaaminen, urapolut strategiassa
- ▶ 5. Työajan joustot elämäntilanteen mukaan (mm. nuorten hoitovastuut, vanhempien hoivavastuut)
- ▶ 6. Ammatillisen osaamisen kehittäminen, nuorten ja vanhempien osaamisen yhdistäminen tiimeissä, työssä oppimisen edistäminen
- ▶ 7. Työkuormituksesta palautumisen edistäminen; elpymistaukojen varmistaminen, työrytmitys voimavarojen mukaan
- ▶ 8. Työkyvyn säännöllisempi seuranta iän myötä

Työkaari kuntoon hyvällä yhteistyöllä

- ▶ **Työkaari kunnossa tarkoittaa, että:**
- ▶ 1. Elämänkulkuun ja ihmisen voimavaroihin liittyvät muutokset otetaan huomioon työuran suunnittelussa
- ▶ 2. Eri sukupolvien vahvuudet tunnistetaan ja otetaan huomioon työn järjestelyissä ja muokkaamisessa
- ▶ 3. Osaamista ja ammattitaitoa kehitetään eri-ikäisille soveltuvoin keinoin
- ▶ 4. Poissaoloja hallitaan varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa
- ▶ 5. Hyvällä johtamisella varmistetaan avoin tiedonkulku
- ▶ 6. Tekeminen ja kehittäminen perustuvat esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön ja keskinäiseen vuorovaikutukseen

Motto:

**Työkaaren eri vaiheissa
olevat nuoret, keski-ikäiset
ja vanhemmat - voittamaton
yhdistelmä**