



Työterveyslaitos

Hyvinvointia työstä



Työterveyslaitos

TYÖKAARI KANTAA



Työkaarikeskustelu työhyvinvoinnin tukena

Marjo Wallin, erikoistutkija

Työhyvinvointi rakennetaan yhdessä

- Eri-ikäisten työkykyä ja työssä onnistumista työuran kaikissa vaiheissa rakennetaan hyvällä johtamisella ja jaetulla vastuunotolla.
 - edellyttää esimiesten tietoisuuden lisääntymistä eri-ikäisten tarpeista ja työntekijöiden sitoutumista oman osaamisen ja työkyvyn ylläpitämiseen.



Mikä on työkaarikeskustelu?



- Työkaarikeskustelulla tarkoitetaan kohdennettuja **esimiehen** ja **työntekijän** välisiä keskusteluja, joissa huomioidaan eri-ikäisten ja työuran erivaiheissa olevien erityispiirteet, ja joiden avulla voidaan huomioida yksilölliset tarpeet.
- Työkaarikeskustelussa tarkastelussa on työ, jota henkilö tekee.
- Keskustelut voidaan toteuttaa itsenäisinä tai integroituneina kehityskeskusteluihin.
- Keskusteluun tulisi varata 15 – 30 min työntekijän ja esimiehen keskeytymätöntä aikaa.

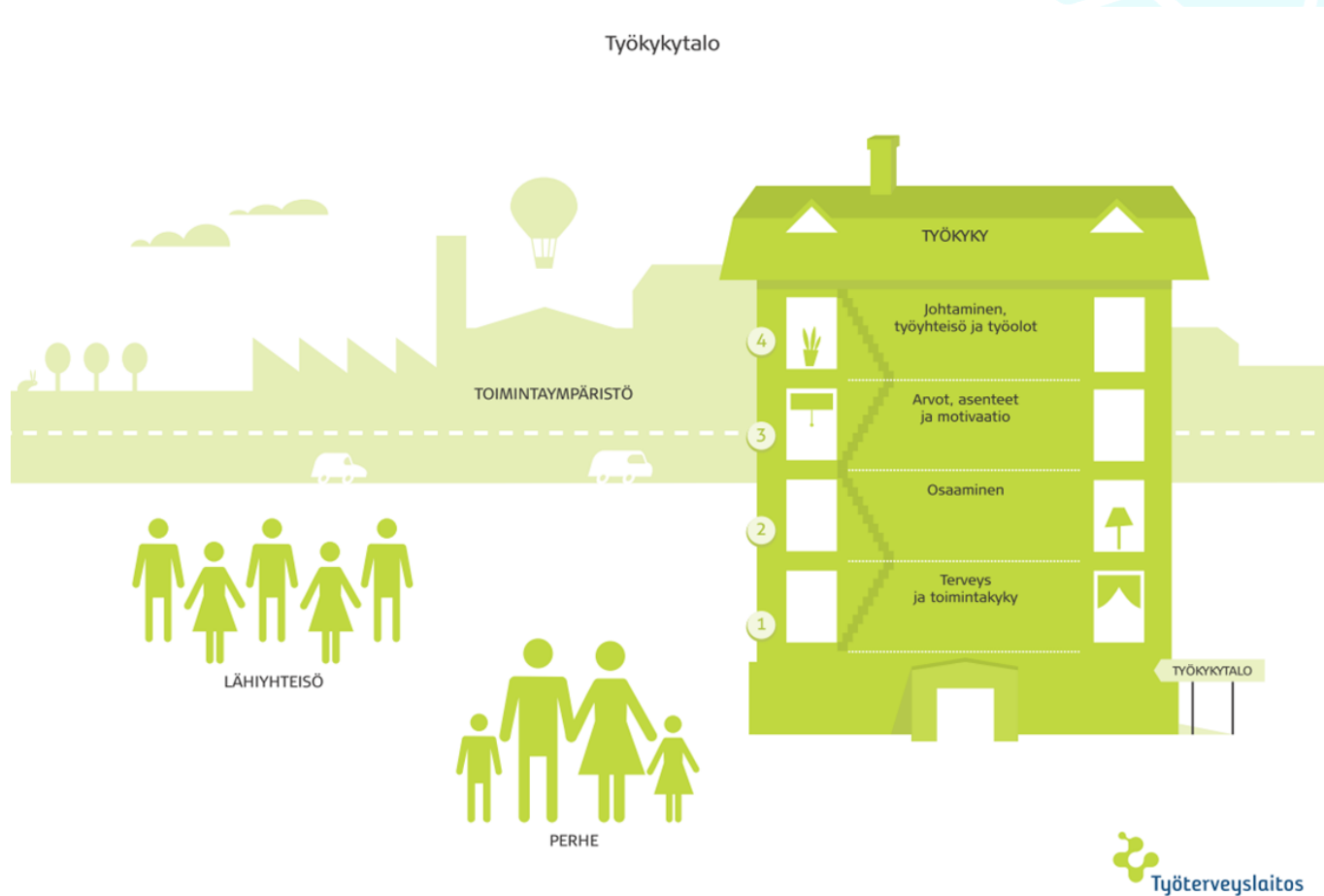


Työkaarikeskustelulomake?

- Yhteisen ymmärryksen aikaansaamiseksi tarvitaan keskustelua ja konkreettisten toimenpiteiden yhteistä suunnittelua. Työkaarikeskustelulomake on työkalu toimenpiteiden laatimiseksi /suunnittelemiseksi.
- Voidaan täyttää sähköisenä tai tulostaa keskustelua varten paperille.
- Tallennetaan sovittuun paikkaan, jotta yhteisen keskustelun päätteeksi sovittuihin käytännön toimenpiteisiin ja toteutusaikatauluun voidaan palata 6 – 12 kk kuluttua



Keskustellaan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä - kerros kerrallaan!



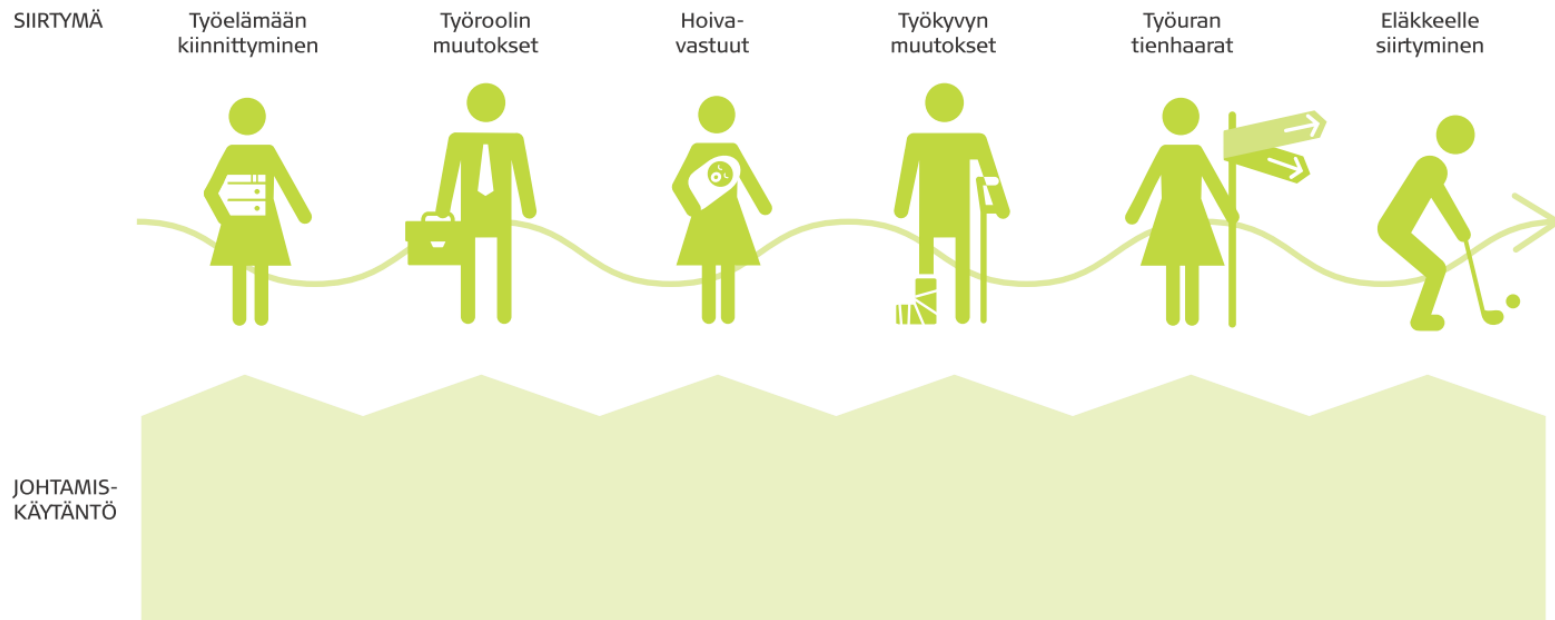
Hyvä tietää - Työkykytalon perusrakennusaineet!

- Työkyky muodostuu yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten sekä sen voimavarojen välisestä **dynaamisesta suhteesta**
 - Ei yksilön ominaisuus tai sen puute – vaan työn ja ihmisen vuorovaikutus
- Eri-ikäisillä korostuvat erilaiset ikäsidonnaiset tekijät
 - Iän myötä lisääntyvä heterogeenisuus!
 - Ikä ei selitä työkykyä!
- Eri ammattiryhmissä työn luonne erilaista, mutta työkyvyn osatekijät samanlaisia
- Esimiestyöllä ratkaiseva merkitys työntekijän työkykyyn
- Työntekijä voi itse myös vaikuttaa työkykyynsä



Keskustellaan työuran ajankohtaisista siirtymistä

Työelämäkulun siirtymät

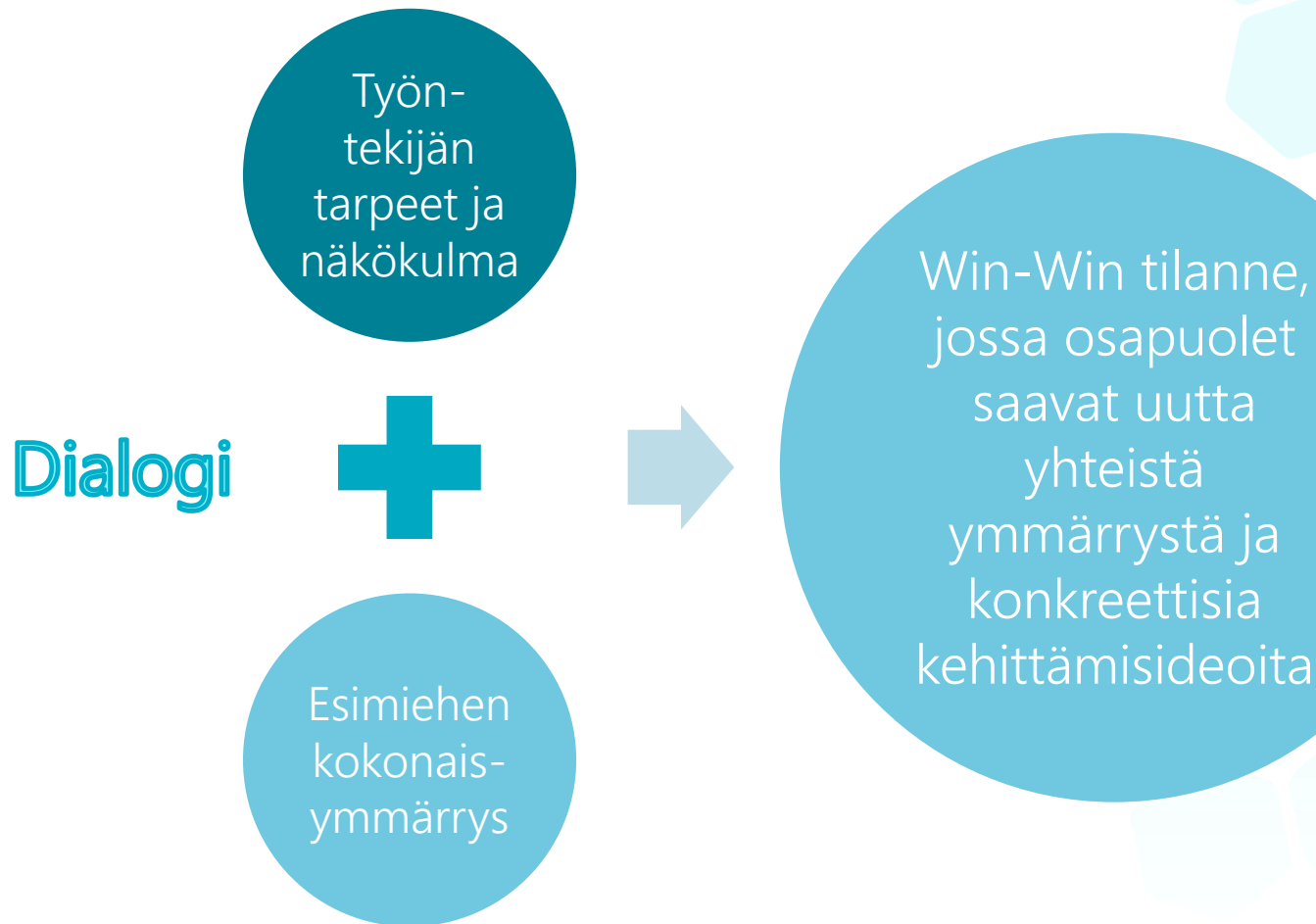


Hyvä tietää - Työuran siirtymien askelmerkit!

- Työelämän muutos perinteisestä ikäeriytyneestä työuramallista kohti ikäyhdentynyttä työuramallia lisää työuran siirtymien määrää
 - Työntekijän oma vastuunotto työmarkkina-kelpoisuudesta korostuu aikaisempaa enemmän!
- Työuran aikana työntekijä kokee useita siirtymiä ja niiden onnistunut läpikäyminen edesauttaa seuraavissa siirtymissä
 - Siirtymät harvoin ikä- tai ammattisidonnaisia
- Johtamiskäytännöillä ja esimiestyöllä iso merkitys siirtymän onnistumiselle
 - Kaikille tasapuoliset, läpinäkyvät käytännöt ja perillä olon periaate!



Työkaarikeskustelun tavoitteena on lisääntynyt työhyvinvointi



Miten työkalua käytetään?

- Sähköisenä tai paperisena
- Työntekijä voi valmistautua keskusteluun tutustumalla ja/tai täyttämällä alustavasti lomaketta
- Keskustelun kohteena on työ, jota työntekijä tekee ja siihen vaikuttavat asiat, joihin voidaan työpaikalla vaikuttaa, ja joista on hyvä olla tietoisia
- Tavoitteena yhdessä priorisoidut ja sovitut konkreettiset kehittämistoimenpiteet (mitä, kuka, milloin)
- Työkaarikeskustelu voidaan integroida osaksi kehityskeskustelua tai pitää erillisenä kohdennettuna keskusteluna
- Keskustelussa sovittuihin asioihin on hyvä palata uudelleen vähintään 1 vuoden kuluttua





Työterveyslaitos

Kiitos!



tth.fi



*@tyoterveys
@fioh*



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos