

# Työkaari kuntoon

## **Työkaari kantaa**

Projektipäällikkö Kirsi Mäkelä, Teknologiateollisuus ry

## **Työkaari kuntoon hyvällä johtamisella**

Työhyvinvoinnin kehittäjä Eija Lehto, Kehittämispalvelut Kultala

## **Case Gardner Denver Oy**

Operations Manager Ville Mattsson & Health and Safety Manager Kari Moisio, Gardner Denver Oy

## **Case Teknologiateollisuus ry**

Uudistamispäällikkö Tarja Ihalainen, Teknologiateollisuus ry



# Työkaari kantaa

- teknologiateollisuuden tulevaisuushanke

TYÖKAARI KANTAA



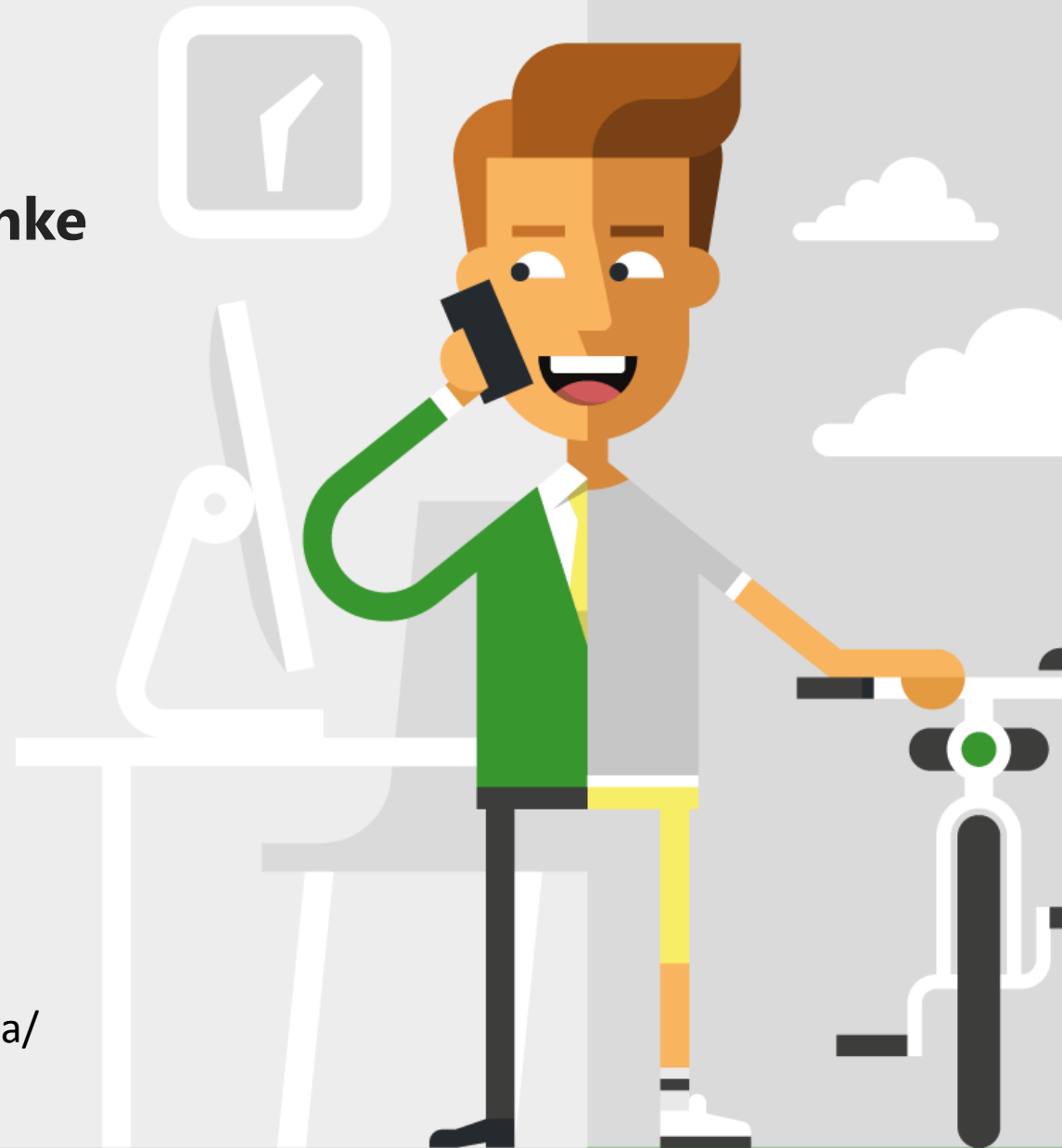
Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



[www.työkaari.fi](http://www.työkaari.fi)

#Työkaarikantaa

[facebook.com/tyokaarikantaa/](https://facebook.com/tyokaarikantaa/)



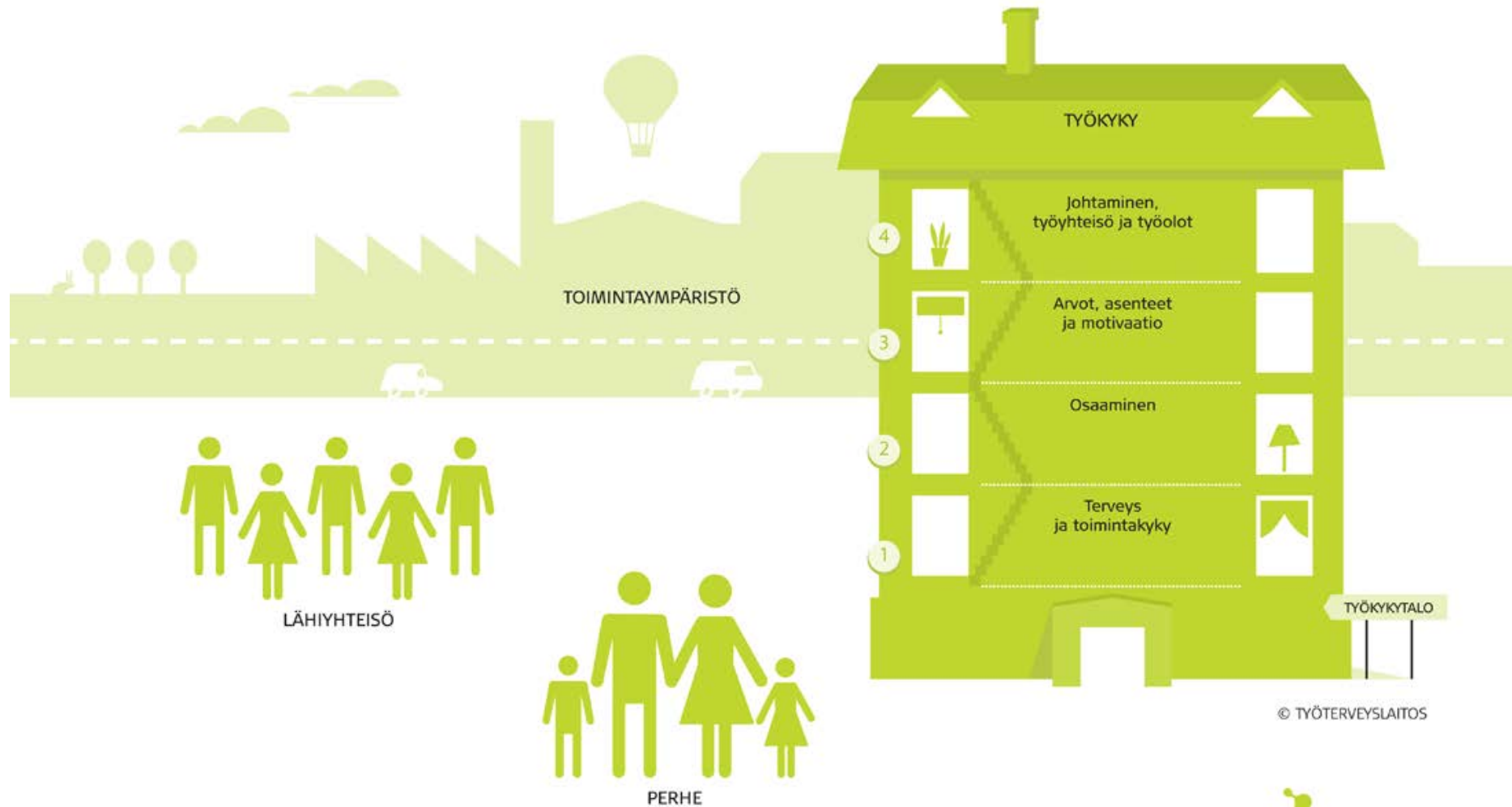
# Työkaari kantaa

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

**Mukana:**

**Teknologiateollisuus ry, Metalliliitto, YTN, Ammattiliitto Pro**

→ [www.työkaari.fi](http://www.työkaari.fi)

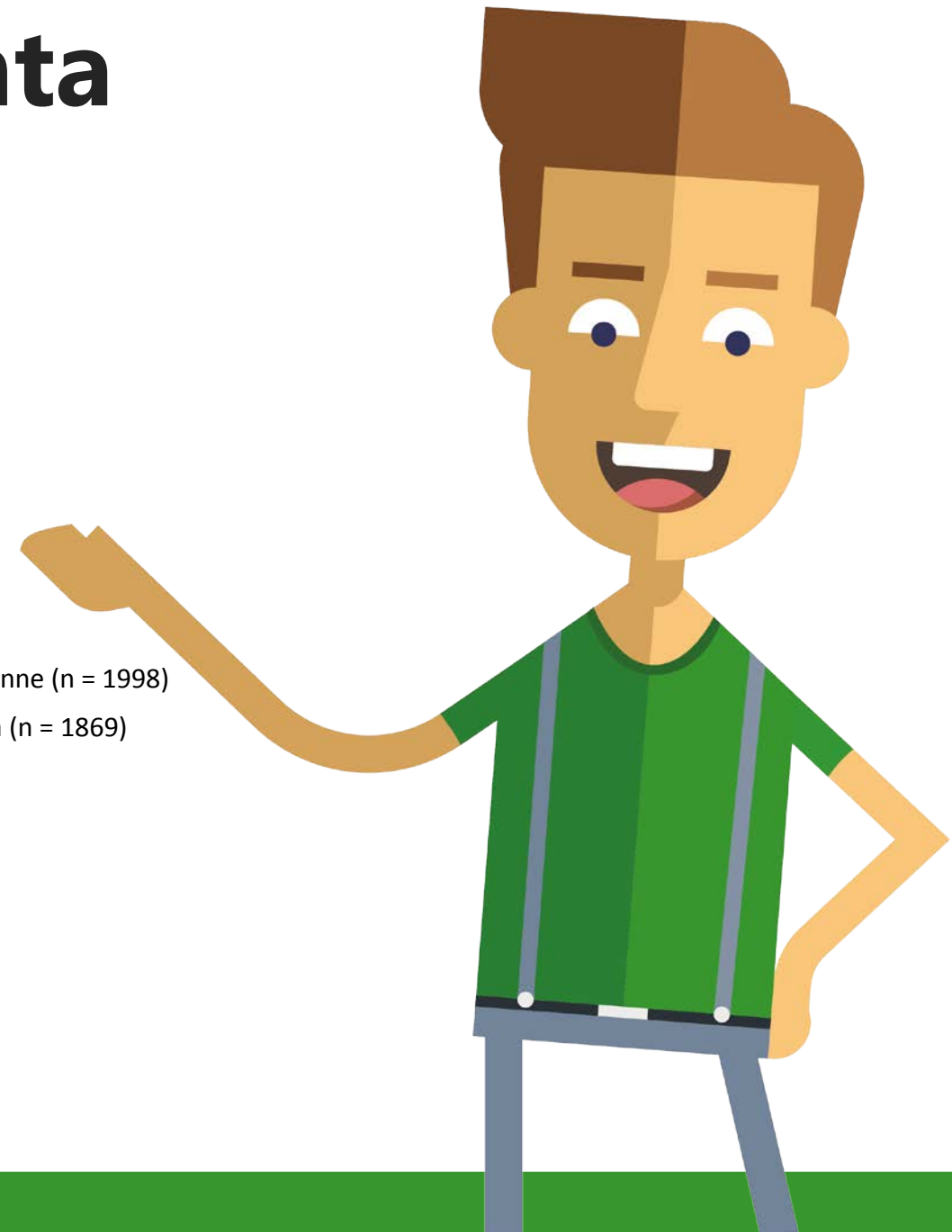
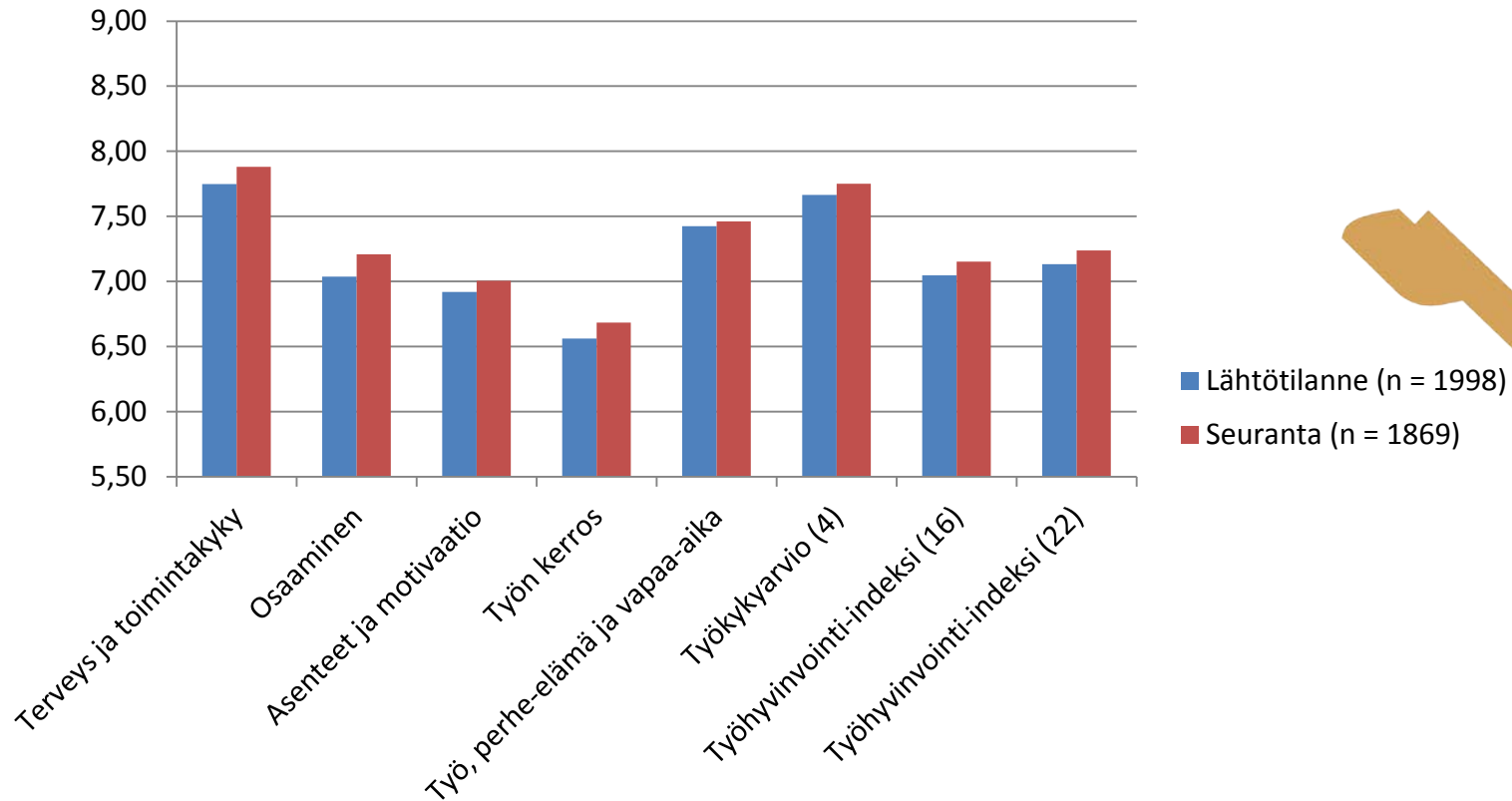


# Työkaari kantaa hyödyntää testattuja toimintamalleja

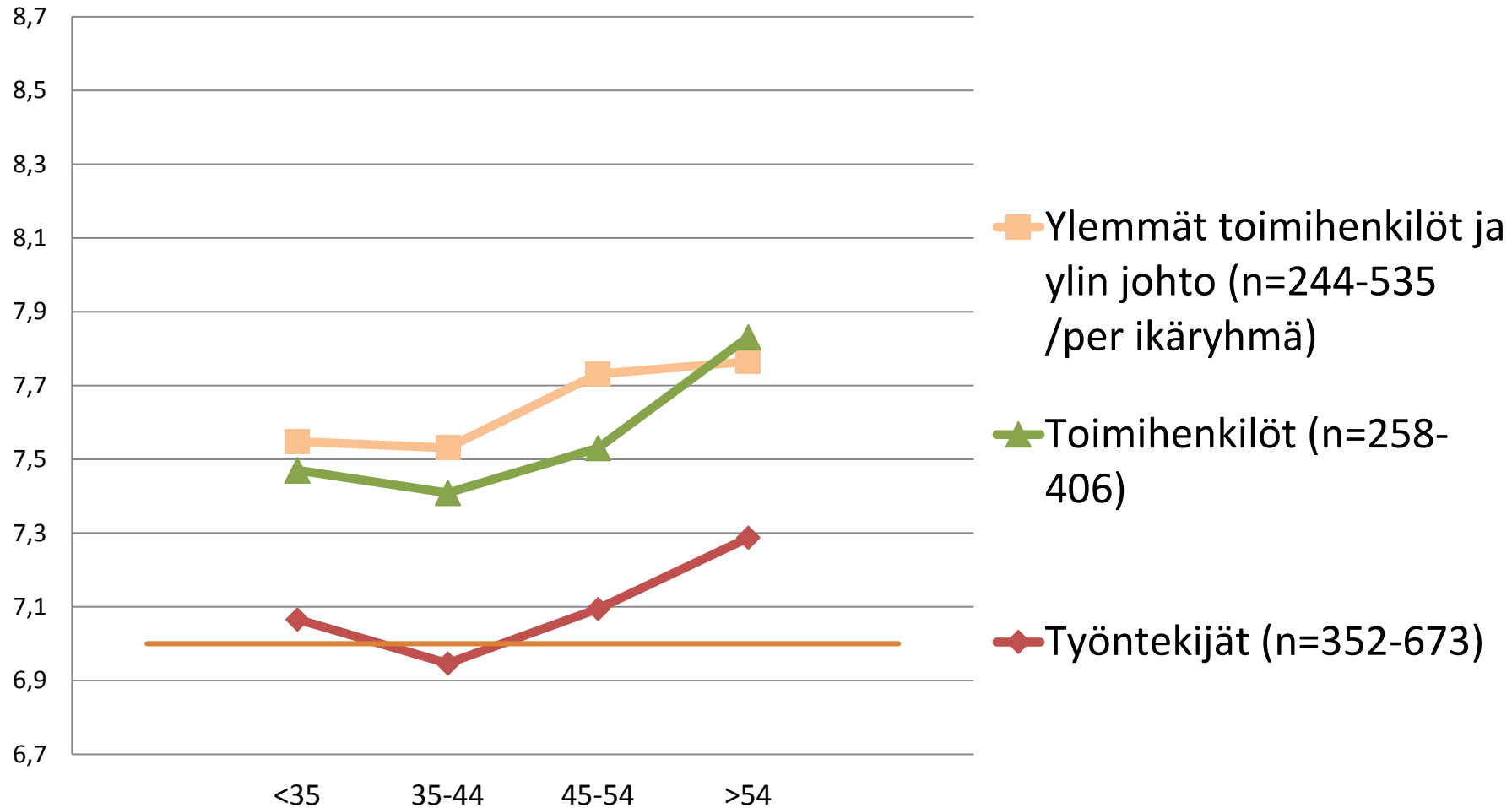
- Hyvä työ – Pidempi työura oli teknologiateollisuuden työhyvinvointihanke (2010-2015), jossa oli mukana lähes 100 yritystä
- Hankkeessa saavutettiin merkittäviä tuloksia työhyvinvoinnissa
- Hyvät tulokset kannustavat yrityksiä ja järjestöjä jatkamaan kehittämistyötä
- Testattuja toimintamalleja, kuten 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](http://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](http://www.työkaari.fi)

# Työelämän siirtymävaiheet

SIIRTYMÄ

Työelämään  
kiinnittyminen



Työroolin  
muutokset



Hoiva-  
vastuut



Työkyvyn  
muutokset



Työuran  
tienhaarat



Eläkkeelle  
siirtyminen



© TYÖTERVEISLAITOS

# Työkaarimalli hankkeen lähtökohtana



Johtaminen ja tiedonkulku



Työuran suunnittelu



Työaikajärjestelyt



Työn muokkaaminen



Osaaminen ja ammattitaito



Poissaolojen hallinta



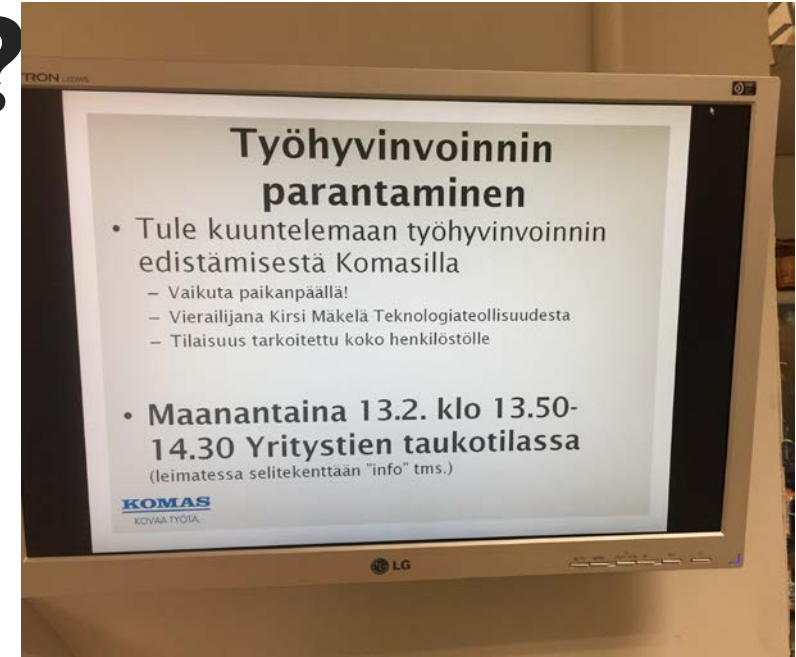
Valmisteltu teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteistyönä. Tavoitteena antaa virikkeitä työpaikkojen työuria pidentäviä toimenpiteitä varten.

[https://verkkotes.fi/sites/default/files/teknologiateollisuuden\\_tyokaarimalli.pdf](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)

<b>Terveys ja toimintakyky</b>	ka.	<input type="text"/>	8.5	hyvä
Terveystila		<input type="text"/>	8	hyvä
Toimintakyky		<input type="text"/>	9	erinomainen
<b>Osaaminen</b>	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
<b>Arvot, asenteet, motivaatio</b>	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
<b>Työ, työn organisointi, työyhteisö, johtaminen</b>	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
<b>Työ ja perhe-elämä</b>	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
<b>Työkyky</b>	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
<b>Työhyvinvointi-indeksi</b>	ka.	<input type="text"/>	8.71 (8.91*)	hyvä
<b>Työkyky-arvio</b>	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 helpompaa 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.



Jyväskylä 23.11.2017



# Verkostoituminen

- **Työkaari-verkosto = työhyvinvoinnin toisilta oppimisen verkosto**
- Keskustellaan onnistumisista ja epäonnistumisista, jaetaan kokemuksia, opitaan toisilta
- Aiheet yhdessä sovittuja ajankohtaisia teemoja
- 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 \_\_\_\_\_

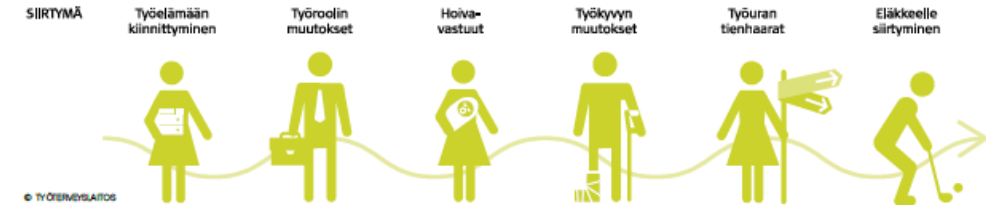
TYÖHYVINVOINTI	LISÄTIETOJA (esim. linkit intraan tai <a href="http://www.työkaari.fi">www.työkaari.fi</a> -sivustolle)	MUISTIINPANOJA	KUN- NOSSA	VAATII VIELÄ TYÖTÄ	PVM KOSKA VALMIS
Annan palautetta ja muistan kiittää					
Olen läsnä ja tavoitettavissa					
Olen tasapuolinen ja oikeudenmukainen					
Edistän 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					
<b>JOHTAMINEN JA TIEDONKULKU</b>					

## 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?

# Mukana olevat yritykset

- › Agnico Eagle Finland Oy
- › Ariterm Oy
- › Arnon Oy
- › Boliden Harjavalta Oy
- › Darekon Oy
- › Elinar Oy
- › Extron Engineering Oy
- › Finn-Power Oy
- › Flowrox Oy
- › Franke Finland Oy
- › Franke Medical Oy
- › Fujitsu Finland Oy
- › Gardner Denver Oy
- › John Deere Forestry Oy

- › Junttan Oy
- › KEMET Electronics Oy
- › Kemppi Oy
- › Kesla Oyj Joensuun tehdas
- › Komas Oy
- › Kone Oyj
- › Kyrel Oy
- › Laukamo Group Oy
- › Lehtosen Konepaja Oy
- › Levypyörä Oy
- › Mariachi Oy
- › MSK Cabins Oy
- › Noratel Oy

- › OSTP Finland Oy Ab
- › Outokummun Metallit Oy
- › Outotec Turula Oy
- › Oy Elkamo Ab
- › Parmarine Oy
- › Peiron Oy
- › Planmeca Group
- › Rocla Oy
- › Rolls Royce Oy Ab
- › RR Site Service Oy
- › Saalasti Oy
- › Sako Oy

- › Sandvik Mining and Construction Oy
- › Santasalo Gears Oy
- › Saurus Oy
- › Terrafame Oy
- › TK-Työkalutiimi Oy
- › Transtech Oy
- › TTS Liftec Oy
- › UTU Oy
- › Valtra Oy Ab
- › Veo Oy
- › Warkaus Works Oy
- › Yaskawa Finland Oy

**Mitä  
suunnitteilla  
tai jo  
toteutettu?**

→ [www.työkaari.fi](http://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



# Palautetta

- Hankkeen avulla saatiin oma työhyvinvointihanke liikkeelle
- Työkaari-otsikon alla edistämme kaikkia hyvinvointiin liittyviä projekteja
- Avoin konsepti ja mahdollisuus tehdä yrityksen näköistä toimintaa
- Työryhmä, jossa on eri henkilöstöryhmien edustajia, on hyvä toimintamalli
- Hyviä materiaaleja, joita voimme hyödyntää
- Yritysesittelyt konkreettisista toimenpiteistä ovat olleet erittäin hyviä
- Verkostoituminen on parasta ja sen kautta muilta oppiminen sekä uusiin organisaatioihin ja ihmisiin tutustuminen
- Hyviä seminaareja
- Hyvinvoinnin ymmärryksen lisääminen
- Ajattelun inspirointi
- Asiantuntijanäkökulmat esim. ikäasioihin. Hanke on nostanut hyvin esiin henkilöstön monimuotoisuuden.
- Asioiden esilläpito on tärkeää, vaikka aina ei voida niihin vaikuttaa
- Hankkeen vetäjä on ammattitaitoinen

# 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.



**Sanoista tekoihin –  
yhdessä!**

→ [www.työkaari.fi](http://www.työkaari.fi)