

Yhdessä enemmän

- kokemuksia Työkaari kantaa -hankkeesta



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



www.tyokaari.fi

[@kirsi_mkel](https://twitter.com/kirsi_mkel)

#Tyokaarikantaa

facebook.com/tyokaarikantaa/



Agenda

Lähtökohdat

Hankkeen eteneminen

Hankkeen työkaluja

Hankkeen tuloksia

→ www.työkaari.fi

Lähtökohdat

→ www.työkaari.fi

Tavoitteena

- 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



Työkaarimalli hankkeen lähtökohtana



Johtaminen ja tiedonkulku



Työaikajärjestelyt



Osaaminen ja ammattitaito



Työuran suunnittelu



Työn muokkaaminen



Poissaolojen hallinta



→ www.työkaari.fi

Hankkeen eteneminen

→ www.työkaari.fi

Hanke käynnistyy

- Hankkeen aloituskokous 15.3.2016
- Liittojen yhteinen koulutus 1.6.2016



→ www.työkaari.fi

Yritykset mukaan

- Yritykset mukaan joustavasti kehittämistyöhön
 - Ensimmäinen toukokuussa 2016
 - Viimeisin huhtikuussa 2018
 - Yrityksiä mukana yhteensä 87
- Osallistujia noin 330 yrityksestä
- Toimintaan on osallistunut yli 1200 hlöä



Työhyvinvointia työkaarelle -seminaarisarja

- Helsinki 6.9.2016
- Jyväskylä 12.10.2016
- Tampere 13.10.2016
- Turku 19.10.2016
- Joensuu 24.10.2016
- Vaasa 9.11.2016
- Oulu 16.11.2016
- Lappeenranta 24.1.2017
- Rovaniemi 9.2.2017
- Lahti 14.3.2017
- Kuopio 28.3.2017
- Pori 4.4.2017



→ www.työkaari.fi

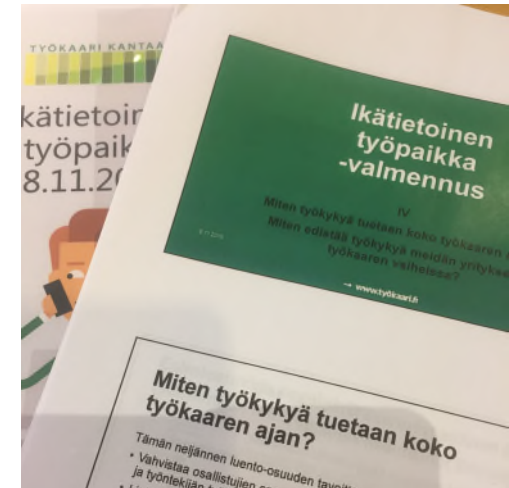
Muut seminaarit

- Työhyvinvointi tehdään yhdessä
 - Helsinki 6.6.2017
- Työkaari kuntoon
 - Tampere 30.8.2017
 - Oulu 9.11.2017
- Työkaari kantaa
 - Helsinki 4.9.2018



Ikätietoinen työpaikka –valmennus

- Tavoitteena tietoisuuden lisääminen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä käytännön keinoista, joilla työuria voidaan tukea niiden alusta, keskeltä ja lopusta.
- Teemoina olivat:
 - Mitä on työkykyjohtaminen?
 - Mitä tarkoittaa eri-ikäisyys ja työuran eri vaiheet?
 - Miten pysyä työkykyisenä koko työkaaren ajan?
- Valmennukset
 - Tampere 2016
 - Helsinki 2016
 - Helsinki 2017
 - Helsinki 2018
- Valmennuksen jatkoksi kehitetään oppimismateriaalia työpaikoille



→ www.työkaari.fi

Työkaari-verkostot 2017-2018

- Työhyvinvoinnin toisilta oppimisen verkostot
- Hyvien käytäntöjen jakaminen ja toisten sparraaminen
- Yrityksestä mukana työnantajan ja henkilöstön edustaja
- Verkostot
 - Länsi-Suomi
 - Etelä-Suomi (2kpl)
 - Keski-Suomi
 - Pohjanmaa
 - Itä-Suomi
 - Lounais-Suomi
- Yrityksiä mukana 46
- Yhteensä tapaamisia 30



Työkaari-työpajat 2018

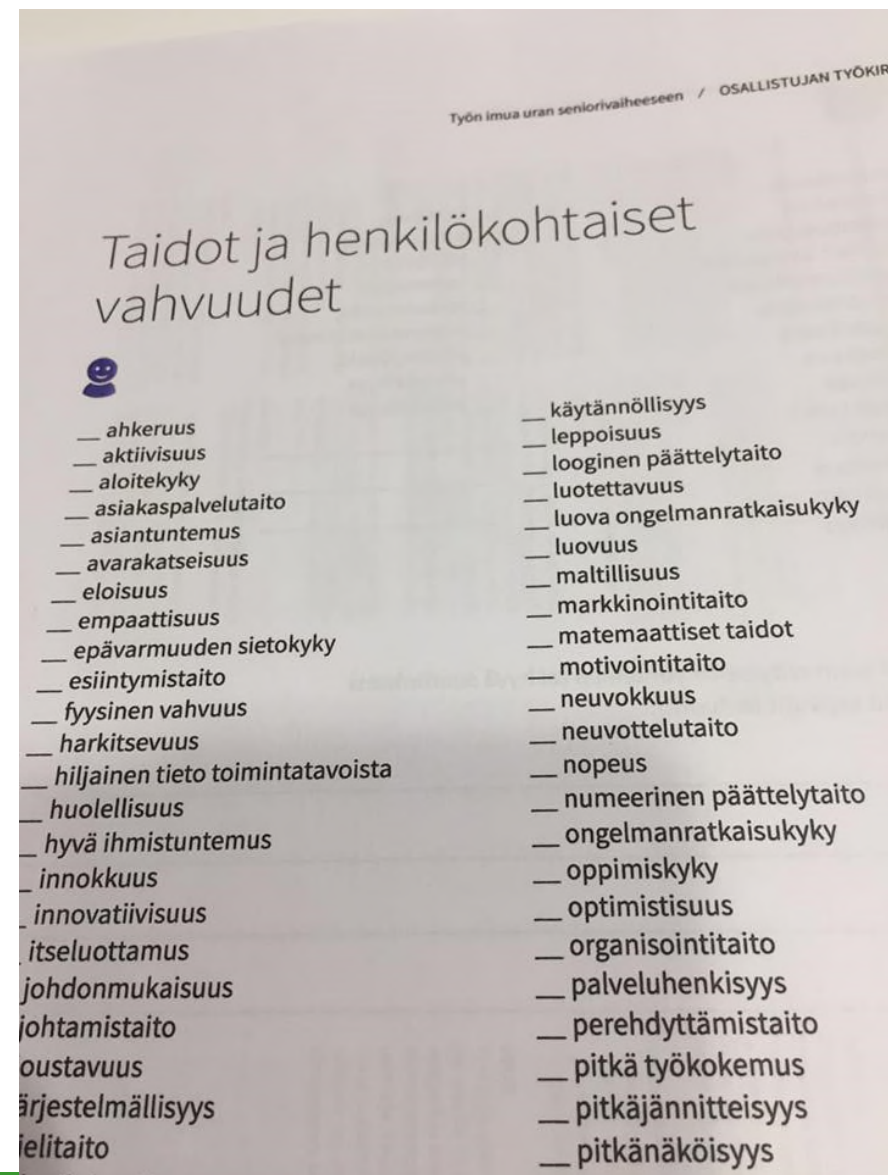
- Hyvien käytäntöjen jakaminen ja toisten sparraaminen
- Konkreettisen toimintasuunnitelman vieminen työpaikalle
- Tarjolla kaikille hankkeen yrityksille
- Työkaari-työpajat
 - Pori
 - Tampere
 - Jyväskylä
 - Vaasa
 - Kuopio
- Kaivosten työhyvinvoinnin parastamispäivä, Helsinki



→ www.työkaari.fi

Muut valmennukset

- Työn imua uran seniorivaiheeseen –valmennus
 - Helsinki 2017
 - Helsinki 2018
 - **Tampere lokakuu 2018**
- Työuran uurtajat –valmennus
 - **Helsinki lokakuu 2018**
- Kohderyhmä
 - henkilöt, jotka kaipaavat tukea uranhallinnassa, osaamisen kehittämisessä ja henkisessä hyvinvoinnissa
- Osallistuminen
 - lisää mahdollisuuksia löytää onnistuneita uraan liittyviä ratkaisuja ja vahvistaa kykyä selviytyä mahdollisista vastoinkäymisistä.
- Työterveyslaitoksen kehittämä valmennus



Hankkeen työkaluja

→ www.työkaari.fi

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

"Työkaluna työhyvinvointikysely nosti hankkeen arvoa ja tunnettuutta yrityksessämme."

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
Ruumillinen 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

→ www.työkaari.fi

Pomotsekki ja Työkaarikeskustelu



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					

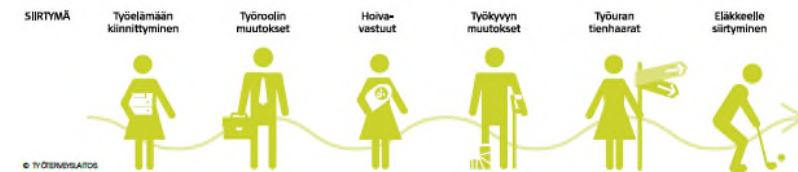
"Ihan hyvä työkalu esimiehelle muistuttamaan tärkeistä asioista. Olemme ottaneet sen osaksi kehityskeskusteluun valmistautumista."

"Todella hyvä."



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?

"Yhdistetty kehityskeskusteluihin. Ehkä tulevaisuuden näkymistä puhuttu enemmän ja avoimemmin. Samoin koulutuksista."

"Olen kuullut alaisia paljon."

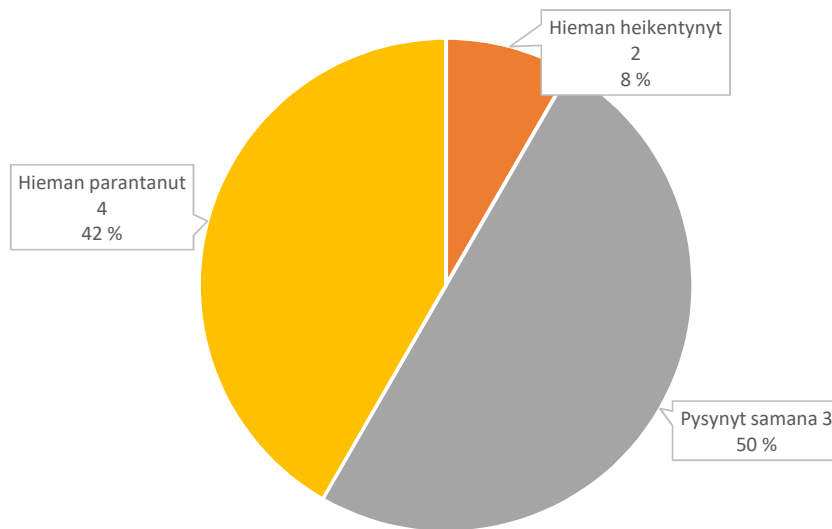
→ www.työkaari.fi

Hankkeen tuloksia

→ www.työkaari.fi

Miten työhyvinvoinnin osa-alueet ovat muuttuneet kehittämistyön aikana?

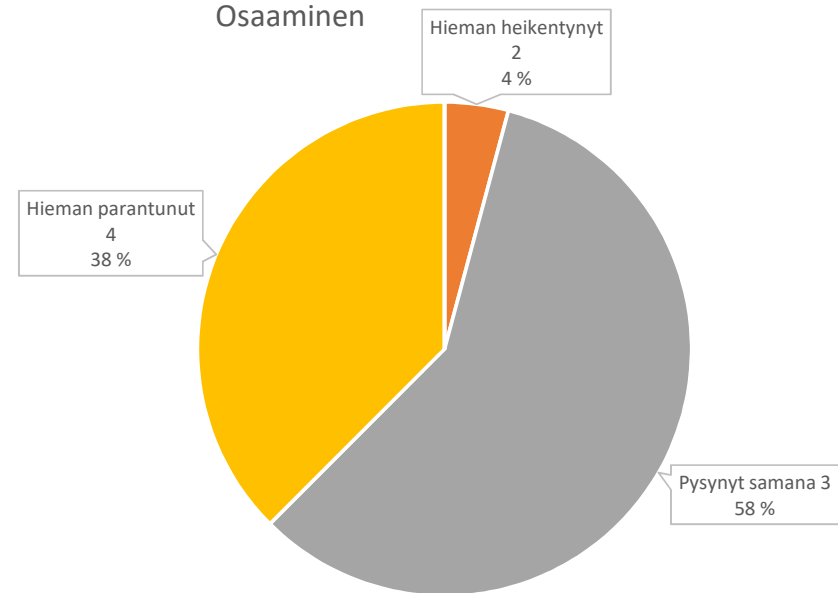
Esimestyö ja johtaminen



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Ka 3,3

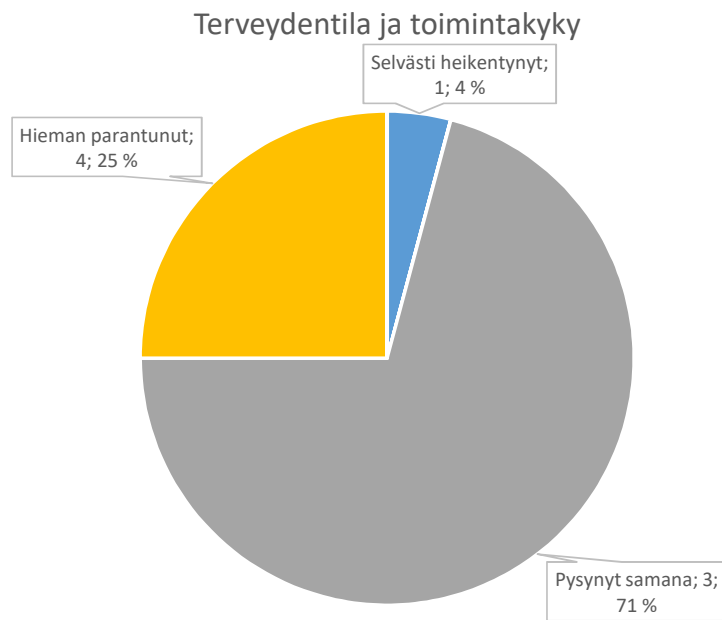
Osaaminen



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

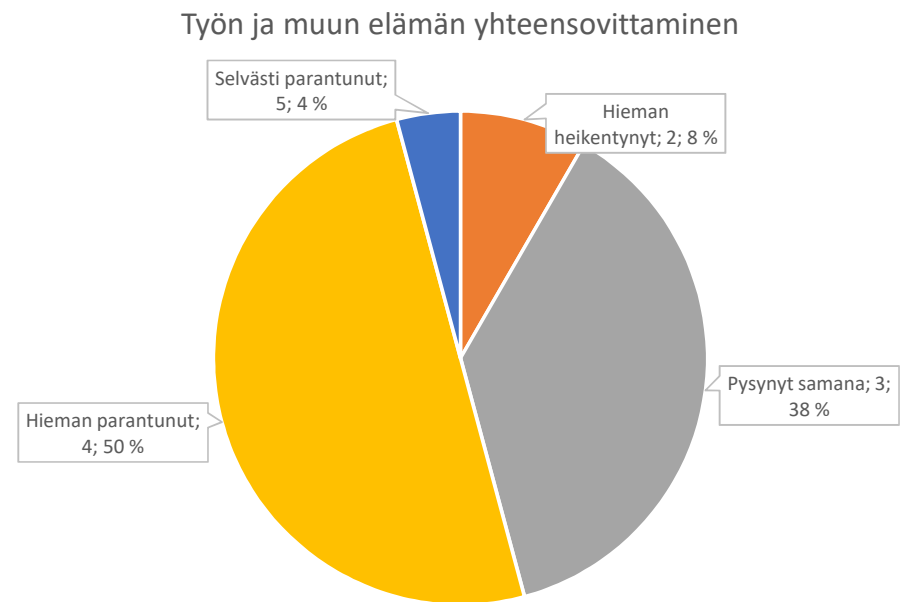
Ka 3,3

Miten työhyvinvoinnin osa-alueet ovat muuttuneet kehittämistyön aikana?



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Ka 3,17

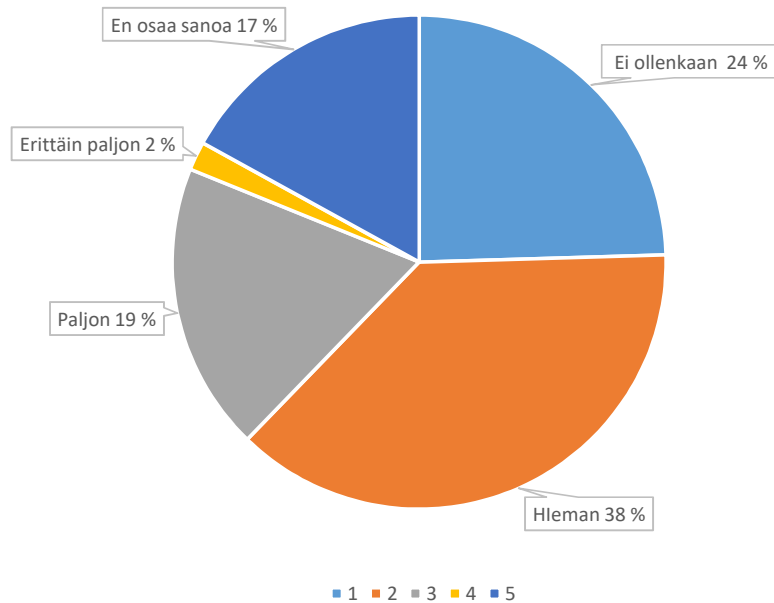


■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

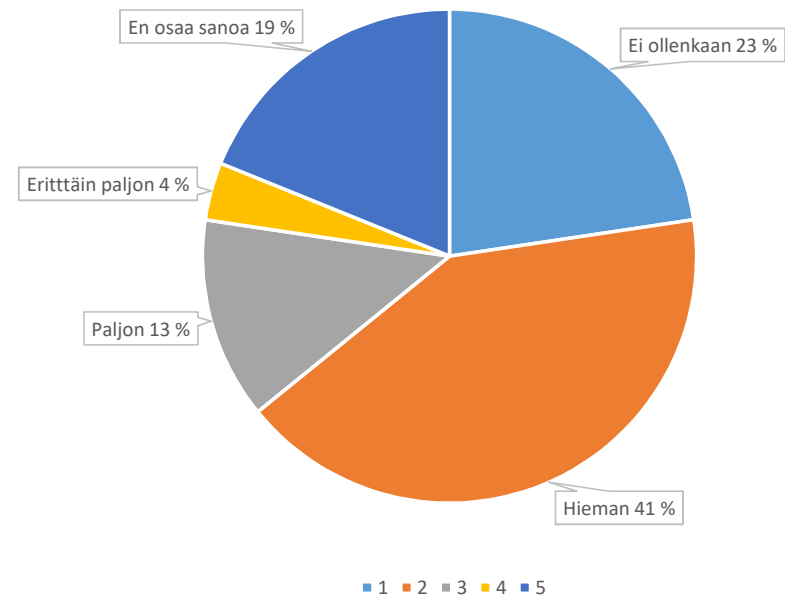
Ka 3,5

Ovatko työkaarimallin osa-alueet kehittyneet hankkeen aikana?

Työn muokkaaminen

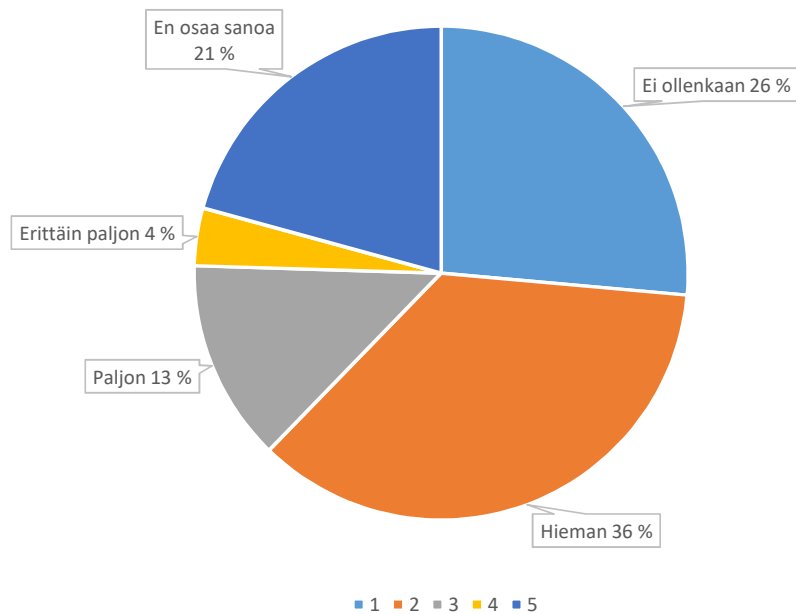


Työaikajärjestelyt

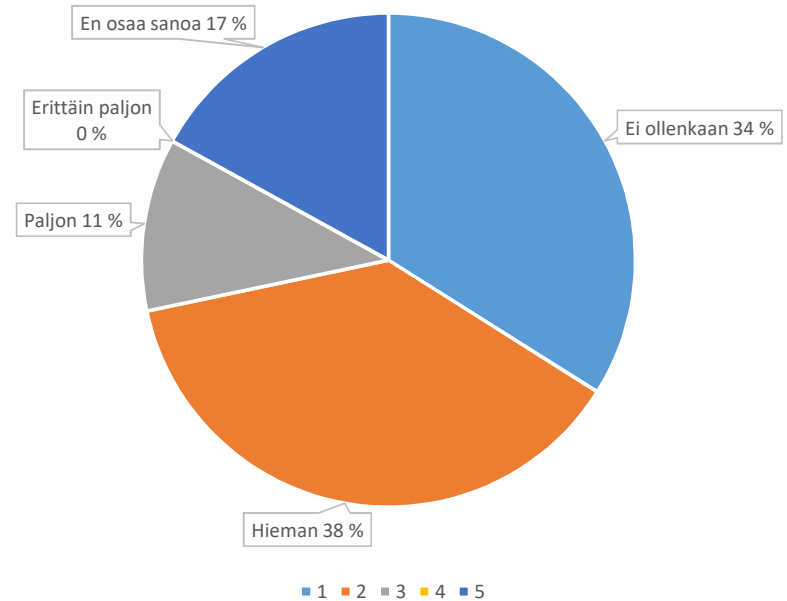


Ovatko työkaarimallin osa-alueet kehittyneet hankkeen aikana?

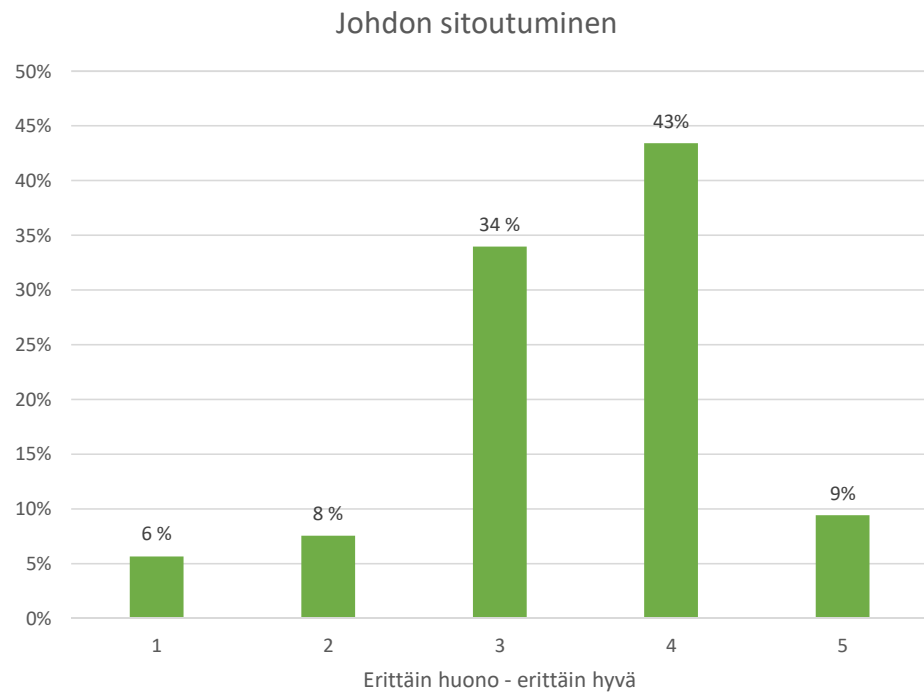
Poissaolojen hallinta



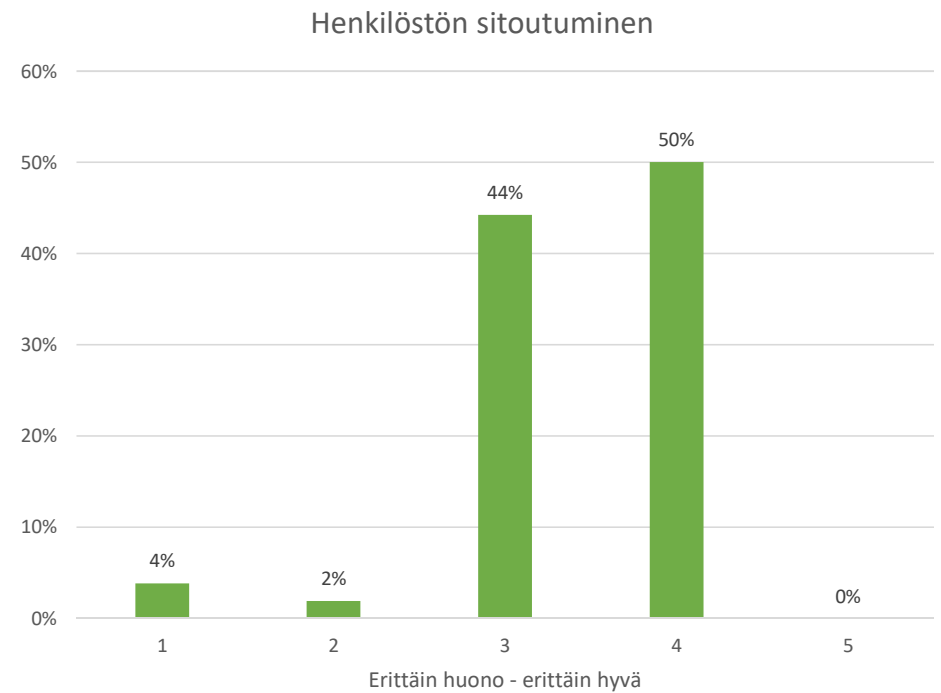
Työuran suunnittelu



Yhteistyön toimivuus

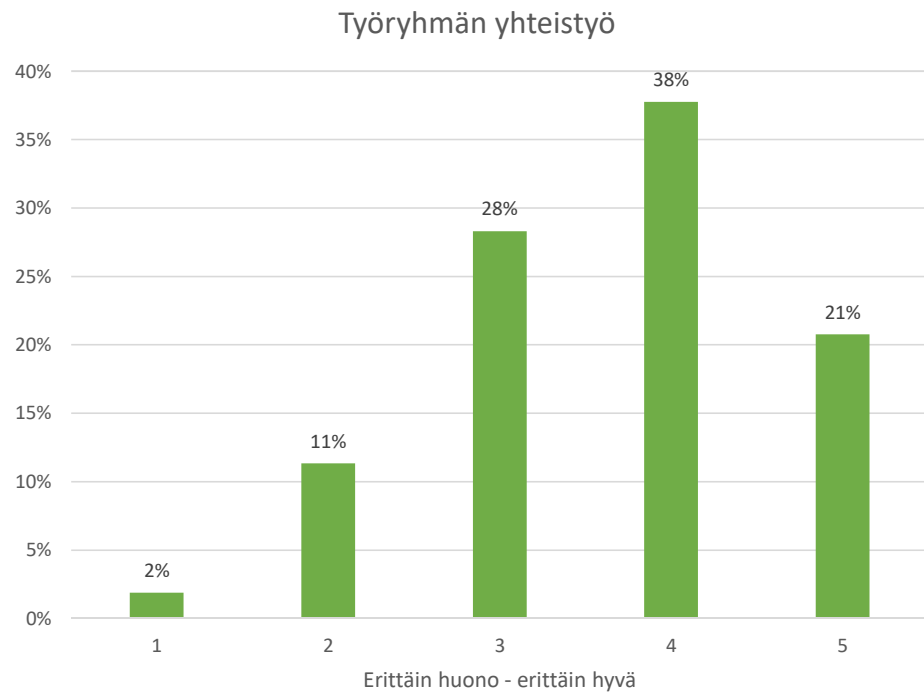


Ka 3,4

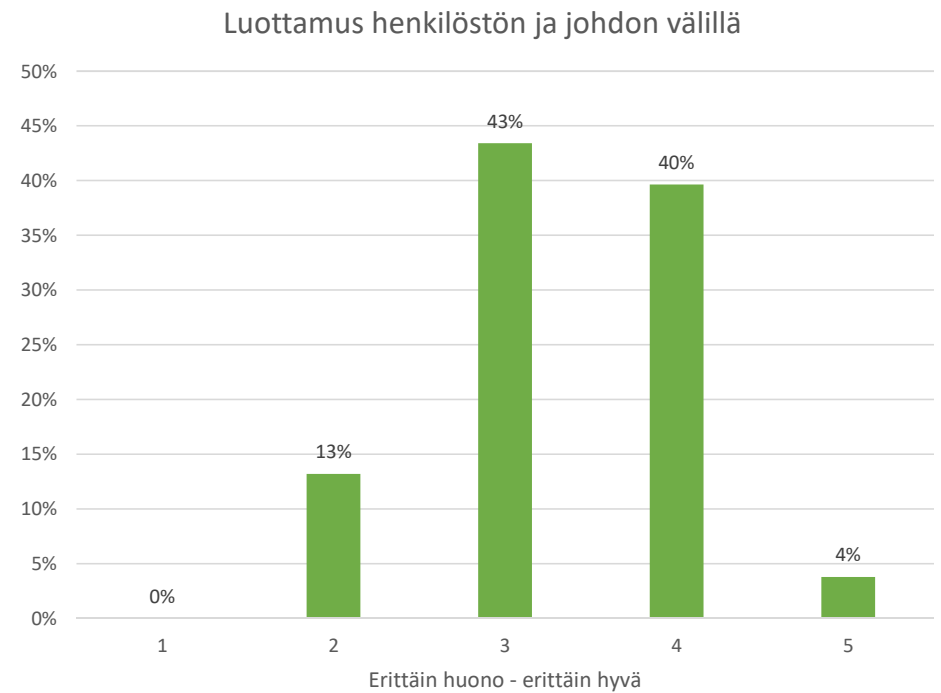


Ka 3,4

Yhteistyön toimivuus



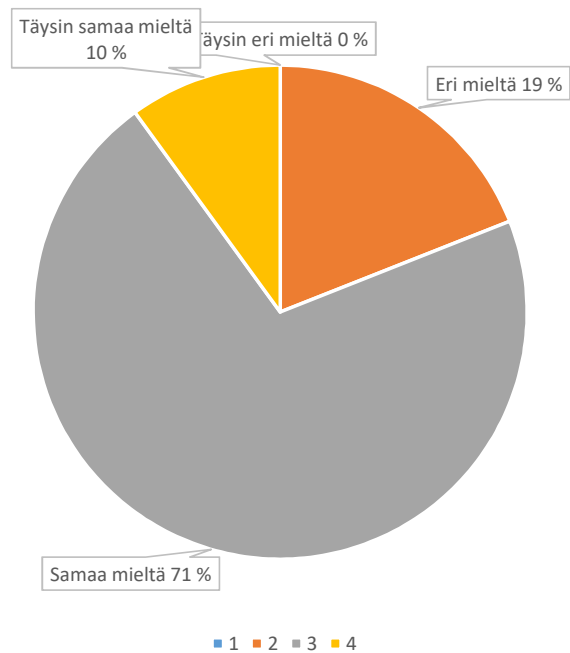
Ka 3,6



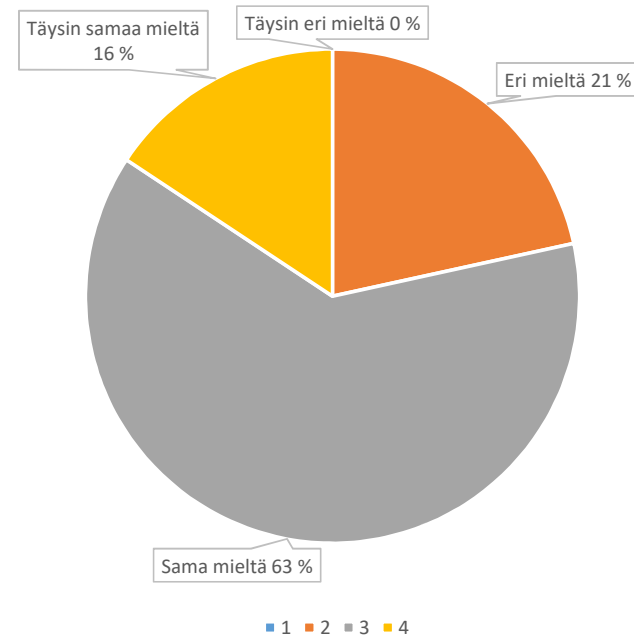
Ka 3,3

Eri-ikäisyys

Olemme oppineet eri-ikäisyydestä



Eri-ikäisyyttä arvostetaan



Toimenpiteitä yrityksissä

→ www.työkaari.fi

Johtaminen ja tiedonkulku

- Esimiesvalmennuksia
 - Rekrytointi
 - Varhainen tuki
 - Esimies työhyvinvoinnin tukijana
 - Itsensä johtaminen
 - Muutosjohtaminen
 - Resilienssi
 - Työelämän muutos
- Esimieskäytäntöjen yhtenäistäminen
 - Tietopankki
 - Yhteisten pelisääntöjen laatiminen
 - Epäasiallisen käytöksen toiminta malli, käytöstavat
 - Työmäärien tasaaminen
 - Vuorovaikutuksen ja keskinäisen arvostuksen lisääminen osastojen välillä
- Työturvallisuuden tehostaminen
 - Infotilaisuudet
 - Suojavälineiden käytön aktivointi
 - Ensiapuvalmiuden parantaminen
 - 0-tapaturmaa foorumiin liittyminen
 - Riskinarviointi
 - Vaaratilanteiden ja läheltä piti-tilanteiden ennakointi - mobiili raportointijärjestelmä.
- Pomotsekki
- Työkaarimalli malli määritelty
 - uusia työkaluja ja käytäntöjä otettu käyttöön työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi

Johtaminen ja tiedonkulku

- Tiedonkulun parantaminen
 - Tiimi-/osastopalaverit, ratkotaan yhdessä ongelmia
 - Esimiespalaverit
 - Intranet- / infonäyttö- / muuta viestintää
 - Parannettu kriisitiedottamisen prosessia
 - Esimiehet enemmän läsnä tuotannossa
 - Intrassa Työkaari Blogi (työhyvinvointiin liittyviä konkreettisia toimenpiteitä)
- Työhyvinvointiesite
 - Tavoitteet, näkyvyys käytännössä, mittarit
- Vaikutusmahdollisuuksia parannettu
 - Puututaan nopeasti epäkohtiin
 - Tehdään pieniä parannuksia päivittäin
 - Työntekijähaastattelut
 - Työyhteisötaidot -valmennus
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kartoitus ja kehittäminen

Työaikajärjestelyt

- Etätyön käyttöönotto
- Joustot
- Työaikapankki
- Työaikakokeilut

Osaaminen

- Tehtävä- ja työkierron lisääminen/kehittäminen, Monitaitoisuuden kehittäminen
- Tehtävänkuvausten ja koulutussuunnitelmien päivitys
- Perehdyttämisoppaan ja siihen liittyvien lomakkeiden päivittäminen
- Verkkokoulutusaineiston rakentaminen
- Lisäkoulutus
- Oppilaitosyhteistyön syventäminen
- Nuorten kouluttajasopimusmalli
- Toimenkuvien selkeytys
- Kouluttautumisen tukimalli

Työuran suunnittelu

- Työkaari-/ ja kehityskeskustelut
- Eläkeinfot

Työn muokkaaminen

- Työpisteiden uusiminen
- Ergonomian parantaminen
 - Ergonomiakartoitukset
 - Nostopöydät tuotannossa ja toimistossa
 - Työtuolit
 - Valaistus
 - Uudet taukotilat
- Työnkierto
- Työvaatteiden lisääminen
- Työn mielekkyyden lisääminen

Poissaolojen hallinta

- Tehostettu yhteistyötä työterveyshuollon kanssa
 - Työterveystarkastuksen digitalisointi
 - Vahvistettu varhaista tukea ja työterveysyhteistyötä esimies-työterveyshoitaja – keskusteluilla
 - Työfysioterapeutin ennaltaehkäisevä vastaanotto
 - Uusittu toimintamallit pitkissä poissaoloissa
 - Taukojumppa
- Sairauspoissaolojen, työtapaturmien, läheltä piti - ja vaaratilanteiden seuranta
 - Lisätty tehtaan mittaristoon
- Omailmoituskäytäntö sairauspoissaoloihin
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksia ennaltaehkäisevää ryhmätoimintaa
- Erityisesti ikääntyvät tai nuoret työntekijät huomioiva hyvinvointiohjelma
- Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa
 - Kiila- kuntoutuksen hyödyntäminen
- Sisäilman laadun parantaminen
- Korvaavan työn käyttö

Poissaolojen hallinta

- Palautuminen
 - Rentoutumis- ja venyttelytilat
 - Suomen Mielenterveysseuran mielenterveyden ensiapupaketti
 - Mindfulness
 - FirstBeat analyysit
 - Valmennus stressin hallintaan
- Hieronta
- Savuton työpaikka
- Muita hyvinvointia tukevia toimintamalleja / tapahtumia
 - Liikunnan ja terveiden elintapojen aktivointi, kuntokampanjat
 - Hyvinvointipäivä, tyky-päivä
 - Huvitoimikunta
 - Perhepäivä
 - Positiivisuusviikko, Liikkujan viikko, tyhy-viikko
 - Liikuntasetelit, muu tuettu liikunta
 - Hyvinvoinnin vuosi

Palautetta

- Ollaan tyytyväisiä että liityttiin. Paljon on vielä tekemistä, mutta tästä on hyvä jatkaa.
- Hanke on erinomainen.
- Yrityksen taloudellinen tilanne ei mahdollistanut uudistusten läpivientiä. Odotetaan parempia aikoja.
- Työkaari kantaa hanke on erittäin mielenkiintoinen ja antaa paljon, jos siihen ryhdyttäessä on resursseja käyttää tähän.
- Erittäin hyvä apu oman toiminnan kehittämisessä. Aika on kortilla ja kun työryhmä kokoontui joutui "pakosti" syventymään asiaan. Tämä helpottaa asioiden nopeampaa eteenpäin viemistä.
- Erittäin hieno asia, että ulkoinen sykäys on tuonut meille mahdollisuuden jatkaa joskus yrityksessä vireillä ollutta yhdessä tekemisen meininkiä
- Hyvin johdettu projekti ja antanut hyviä tuloksia
- Meillä oli jo ennalta tehty paljon asioita ja isoa hanketta vaikea vetää, kun konsernilla omia ohjelmia ja aika tiimillä vähissä.
- Olettamuksena oli että hankkeesta olisi saanut jotain irti ja enemmän valmiita malleja minkä mukaan edetään.

Palautetta

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

