



KEVA
PÄIVÄ

20
19

14.3.2019 MARINA CONGRESS CENTER

Kestävät ja uudistuvat työurat

Kestävät ja uudistuvat työurat – työterveys kumppanina



Kestävien työurien rakentaminen ja uudistaminen yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työpajassa selvitetään, kuinka rakennetaan onnistuneen yhteistyön mallia työterveyshuoltojen kanssa siten, että turvataan yhteiskunnan, työyhteisön ja yksilön kuormituskestävyys. Kenellä on tietoa ja mihin sitä käytetään?





13.30 **Tervetuloa** työpajaan

Pohdinta- ja keskustelutuokio

Taustaa

13.50 **Kestävät ja uudistuvat työurat**

asiantuntijalääkäri, työterveyshuollon erikoislääkäri Hanna Joensuu Keva

14.10 Työpajatyöskentely alkaa

14.40 Iltapäiväkahvi

15.00 Työpaja jatkuu

16.00 Hyvää kotimatkaa



Mikä tähänastisella työurallasi on ollut merkittävä tai jopa käännteentekevä oivallus, tapahtuma tai vaihe, joka on vaikuttanut työurasi kehitykseen



Miten toimii työkyvyn johtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla?

Tietoa kerätään, mutta tavoitteet ja suunnitelmallinen toiminta vähäisempää



Esimerkkinä sairauspoissaoloja koskevan tiedon tavoitteellinen hyödyntäminen työpaikoilla

- 98 prosenttia seuraa säännöllisesti tilanteen kehitystä
- 87 prosenttia tunnistaa taustalla olevia syitä
- 73 prosenttia seuraa kustannuksia

- Sama kuvio toistuu työtapaturmien ja työkyvyttömyyseläkkeiden osalta

Lukumääräinen tavoite

Julkinen ala yhteensä 2018

Kunta 2018

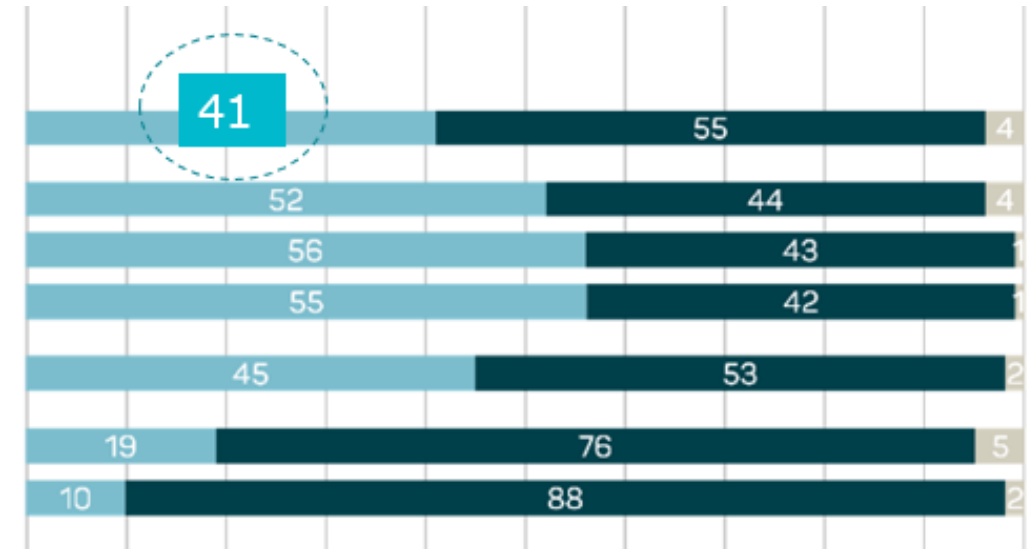
Kunta 2015

Kunta 2012

Valtio 2018

Kirkko 2018

Kirkko 2015



Suunnitelma vähentämiseksi

Julkinen ala yhteensä 2018

Kunta 2018

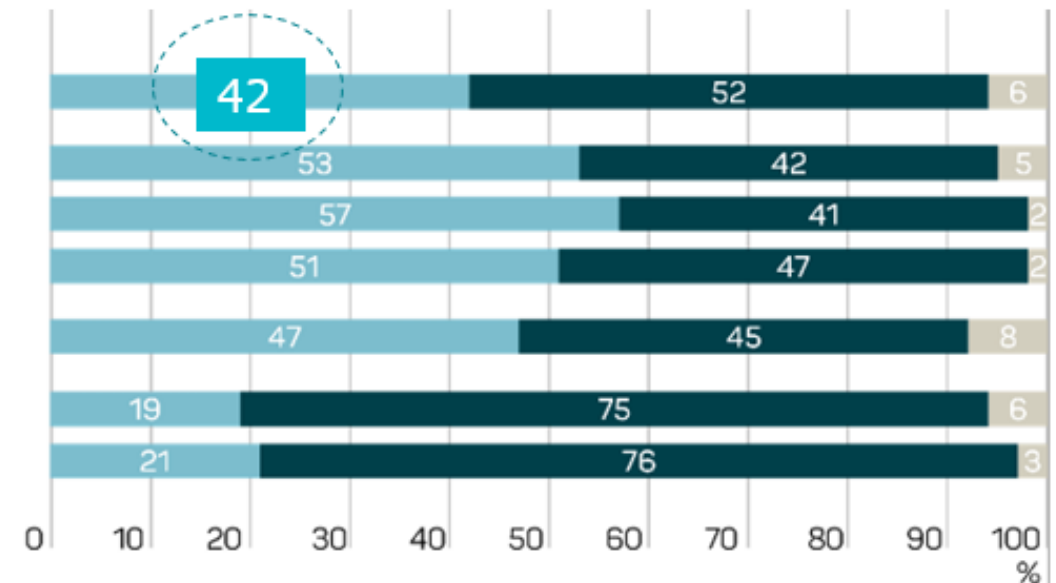
Kunta 2015

Kunta 2012

Valtio 2018

Kirkko 2018

Kirkko 2015



Tällaista on työkyvyn johtaminen tällä hetkellä:



Mitä hyvää...

organisaatioiden toiminnassa?

- ❖ Muutoksia ennakoidaan työpaikoilla
- ❖ Henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvää tietoa kerätään aktiivisesti
- ❖ Organisaatioissa tehdään käytännön toimia työurien tukemiseksi

työterveyshuollon?

- ❖ Työterveyshuolto saa monin osin myönteisiä arvioita

Mitä pitää kehittää...

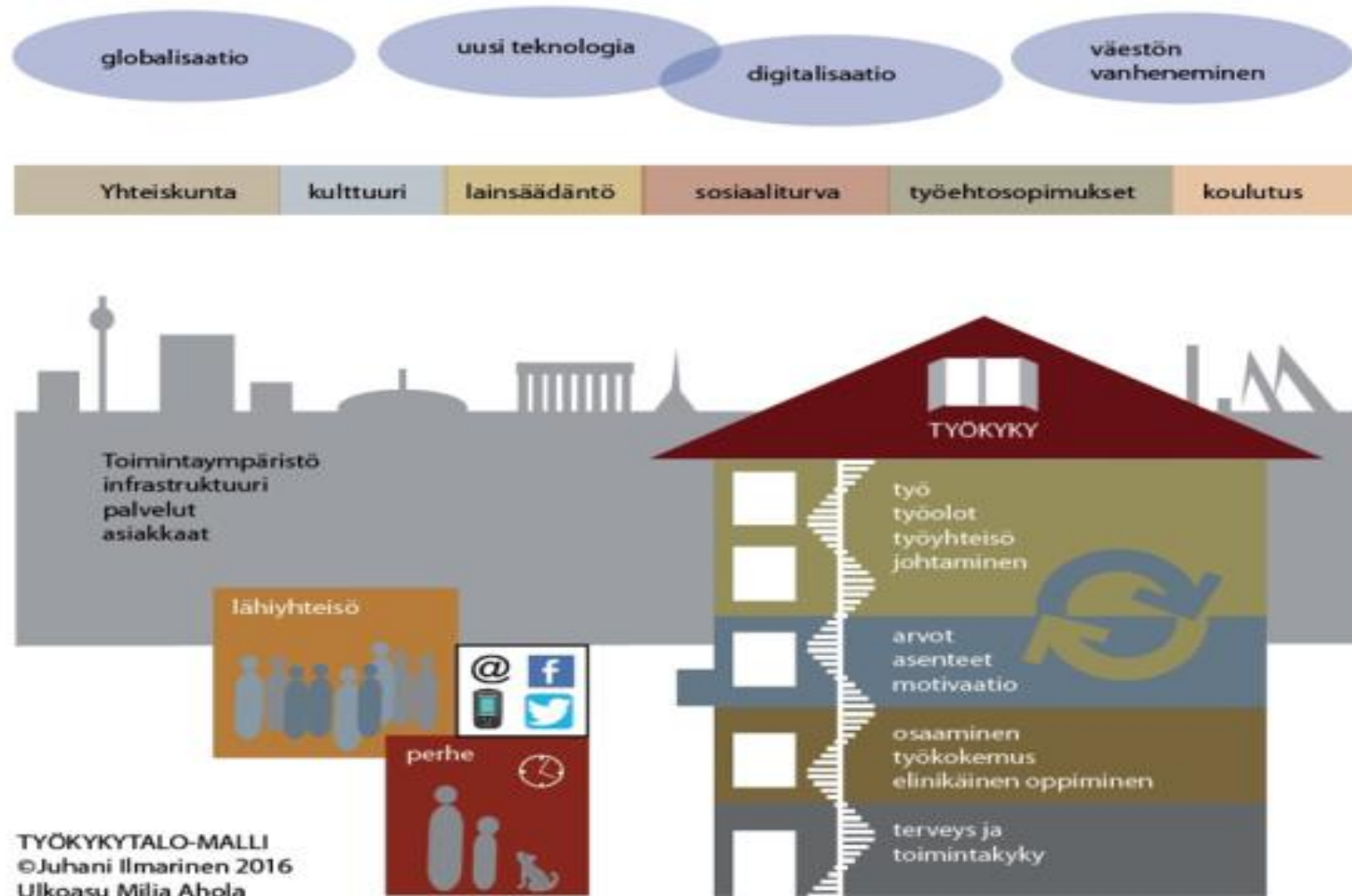
organisaatioiden toiminnassa?

- Tavoitteiden asettamista ja suunnitelmallista toimintaa
- Seurannan välineitä ja mittareita kaivataan esimiehille sekä poliittisille päättäjille (kunnan ja kirkon aloilla)
- Organisaatioiden valmiuksia määritellä työterveysyhteistyön roolit ja vastuut

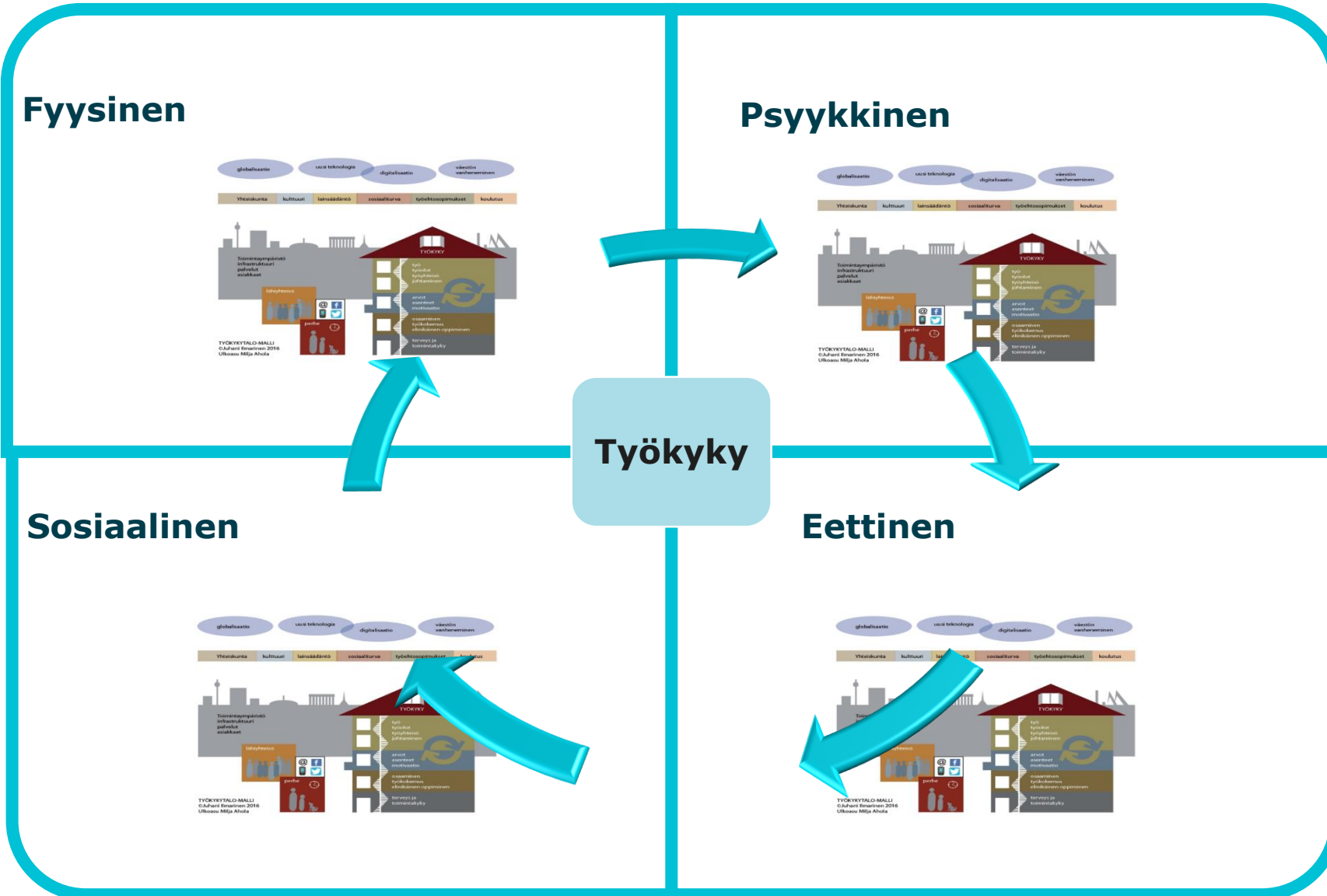
työterveyshuollon?

- Aktiivista otetta
- Yhteistyötä työterveyshuollon toiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa

Työkyky – kyky tehdä tuloksellista työtä ja tuottaa vaikuttavia palveluita – kestävästi



Työkyvyn ulottuvuuksia



Uudistuminen

Ihminen muuttuu 0 – 120v

Maailma muuttuu

Työelämä muuttuu

Työt muuttuvat

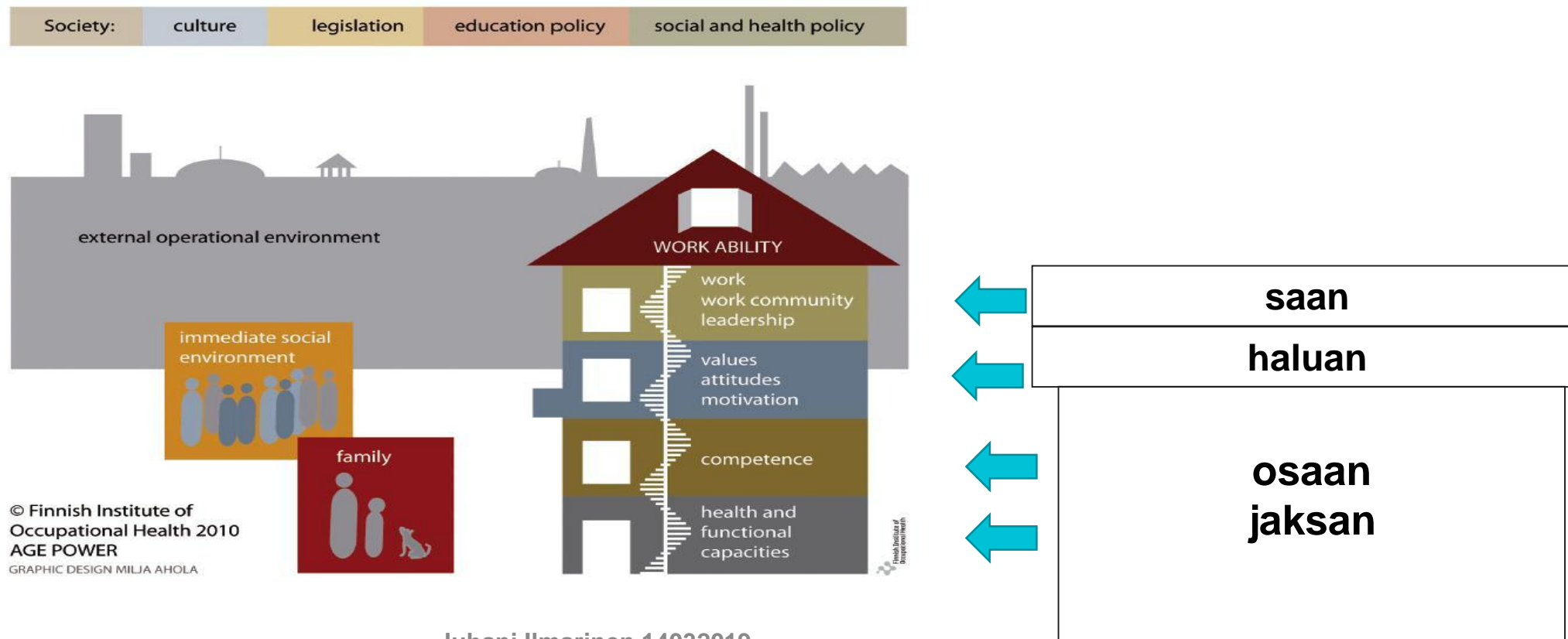
Miten työurat muuttuvat muuttumisessa 16 – 75v?

Keiden vastuulla on kestävien ja uudistuvien työurien rakentuminen?

Riittääkö kuormituskestävyys?

Vastaavatko työn eettiset periaatteet arvoja?

Ratkaisevat tekijät työkyvyn säilymiselle ja kehittymiselle



1. Kehon rakenne

- Antropometria
- Kehon koostumus

2. Energian tuottaminen

- Aerobiset prosessit
- Anaerobiset prosessit

3. Hermo-lihasjärjestelmän toiminta

- Voimantuotto
- Suoritustekniikka

4. Psyykkiset tekijät

- Motivaatio
- Taktiikka

Fyysisen toimintakyvyn kehittäminen

Mitä voin itse tehdä



- Säännöllisyys tärkeintä: **3 x 52 = 156/v**
- Hengitys- ja verenkiertoelimistö : kävely ++
- Lihasvoimat: vatsa, selkä, alaraajat
- Notkeus: venyttelyt
- **Liikunta kasvattaa muistikeskusta!!**
- **Liika istuminen on uusi terveysuhka!**

- Informaation vastaanottaminen: aistit (aikapaine, kiire)
- Informaation käsittely: tietojärjestelmien käyttö (tietotulva, keskeytykset)
- Informaation varastointi: työmuisti, **oppiminen**
- Informaation hyödyntäminen

Psyykkinen toimintakyky

Oppiminen: mitä voin itse tehdä



- Uusien asioiden ja taitojen oppiminen: **oppimismotivaatio**
- Vanhoista **pois-oppiminen**

- **Oppiminen ei ole iästä kiinni :**
- **oppimistrategiat, oppimisolosuhteet, mielikuvien käyttö, rentous, opiskelutahti**

-
- Yhteisyys ja sosiaalinen tuki
 - Yksinäisyyden arviointi
 - Vuorovaikutus
 - Sosiaalinen joustavuus
 - **Harrastusaktiivisuus (esimerkki kulttuurista)**

Työkyvyn ulottuvuudet

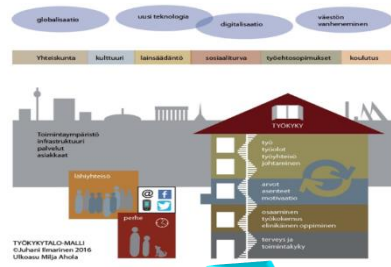
Eettisiä haasteita



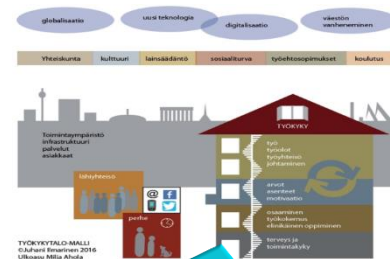
- Eettisten periaatteiden taustalla olevia arvoja:
 - Arvostus
 - Luottamus
 - Oikeudenmukaisuus
- Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen on osa ammattietiikkaa
- Moraali: **Yksilön ja yhteisön toimintaa ohjaavat säännöt ja käytännöt**

Työkyvyn ulottuvuuksia

Fyysinen

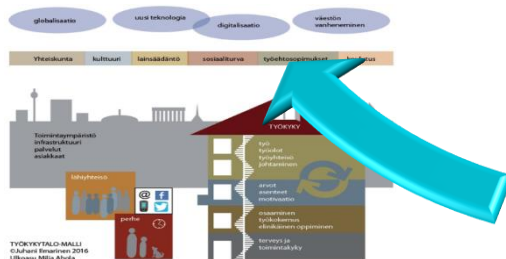


Psyykkinen

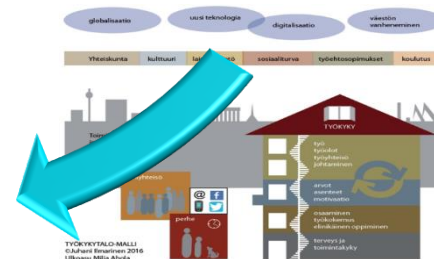


Työkyky

Sosiaalinen



Eettinen



Mitä pitäisi tehdä toisin - millaista yhteistyötä tarvitaan?



- Työelämä tarvitsee metataitoja
- Muutosjoustavuutta – halua uudistumiseen
- Uutta osaamista
- Eettistä sitoutumista
- Motivoitumista
- Sosiaalisia taitoja
- Psyykkistä kestävyyttä
- Fyysistä kestävyyttä

Miten tieto saadaan suunnitelmiksi ja toiminnaksi

Työterveys kumppanina – miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistuvien työurien rakentumiseen



- Kussakin pöydässä on yksi työuran vaihe (yhteensä kolme vaihetta): keskustelkaa pöytäryhmässä siitä uravaiheesta työkyvyn neljästä ulottuvuudesta
- Kirjatkaa keskustelussa syntyneet toimenpiteet

Työterveys kumppanina – miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistuvien työurien rakentumiseen

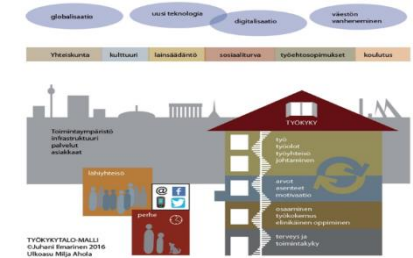
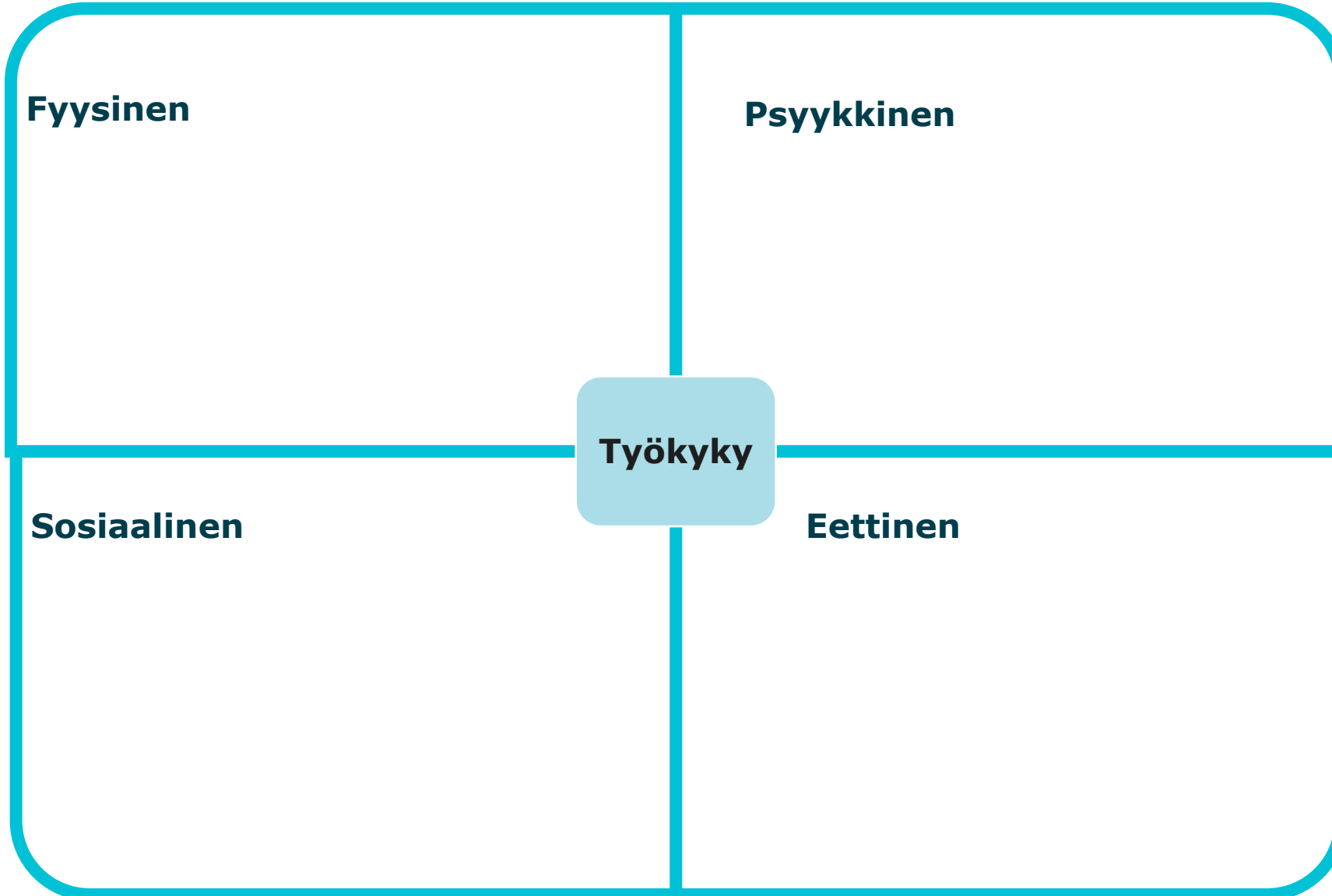


- Yhdistytään 12 hengen ryhmäksi koko työuran pohtimiseksi: jokainen 4 hengen ryhmä jakaa tuotoksensa muille, sitten yhteinen keskustelu ja uusien ideoiden kirjaaminen
- Jaetaan ryhmän tuotokset kaikille ja muut esittävät kysymyksiä ja tarkennuksia esittäjäryhmälle

Työuran alku - yhteistyö



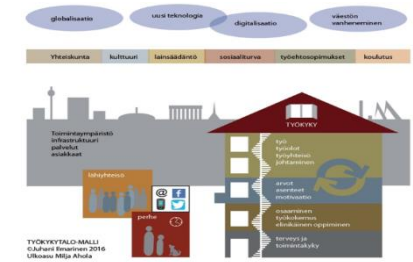
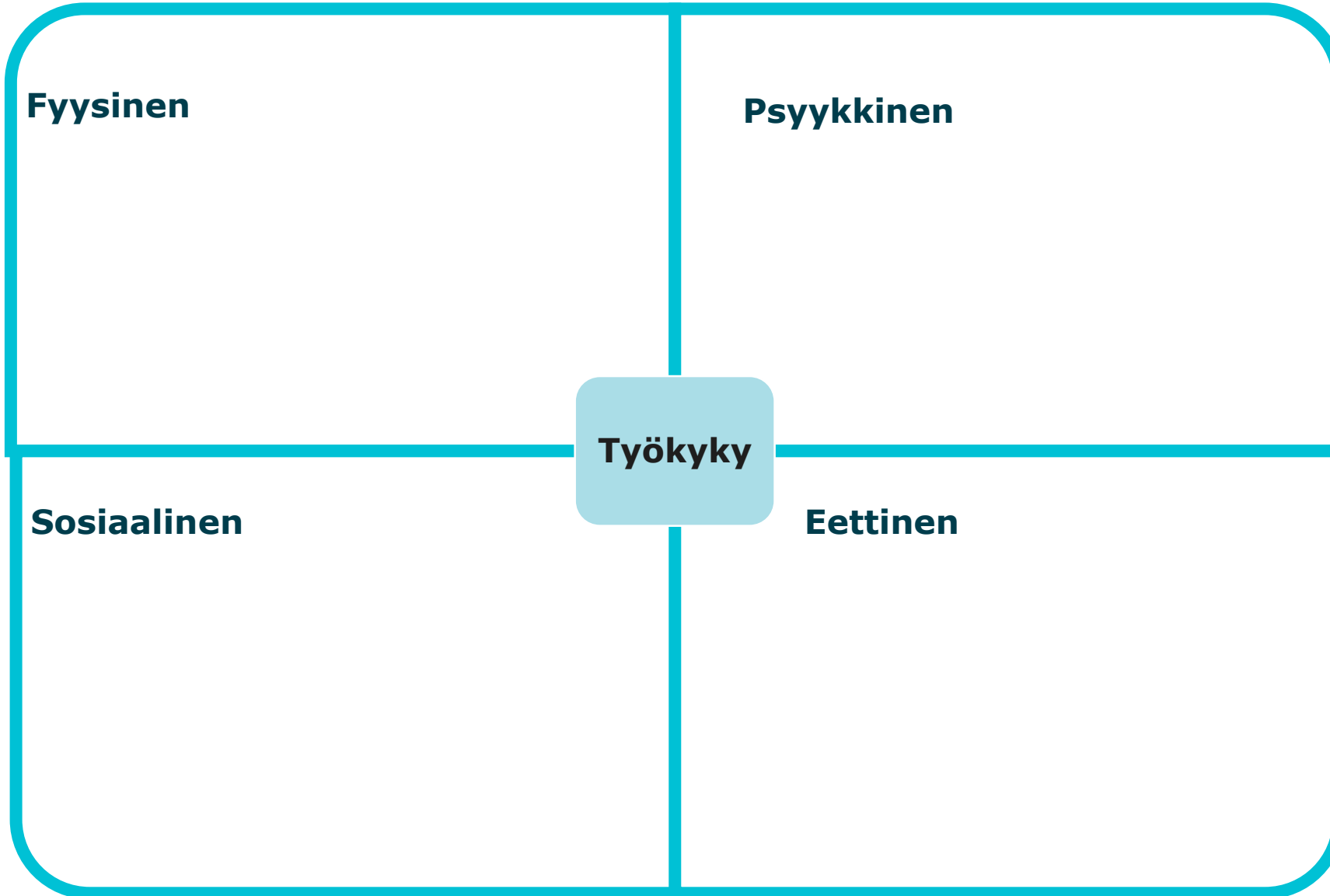
Miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistuvien työurien rakentumiseen



Mihin tietoa voi käyttää
Suunnitelma ja toiminta

Työuran kehittyminen - yhteistyö

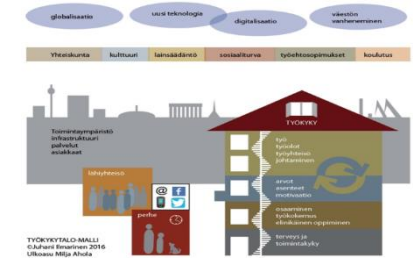
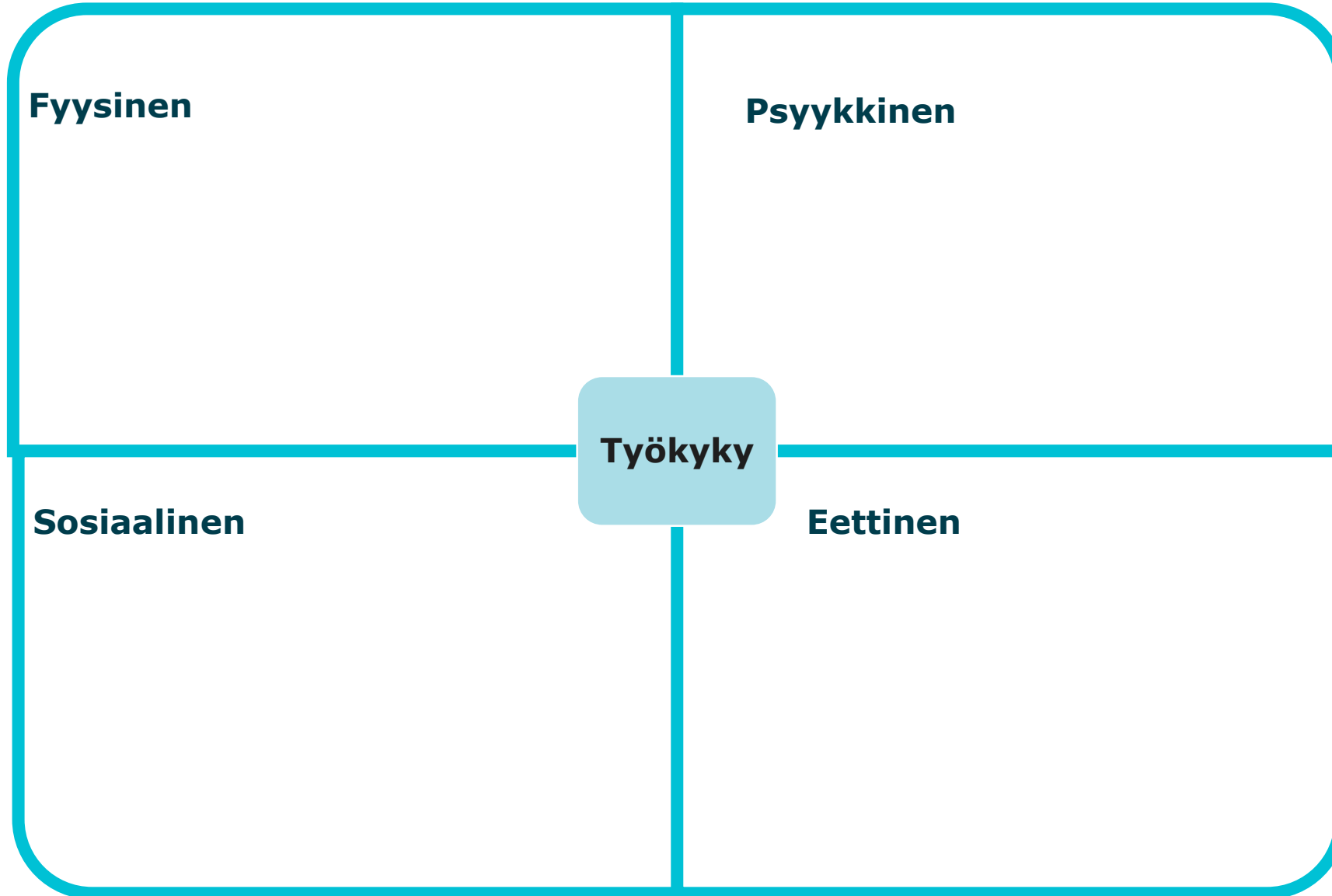
Miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistuvien työurien rakentumiseen



Mihin tietoa voi käyttää
Suunnitelma ja toiminta

Työuran "kuprut" - yhteistyö

Miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistuvien työurien rakentumiseen



Mihin tietoa voi käyttää
Suunnitelma ja toiminta

Työterveys kumppanina -



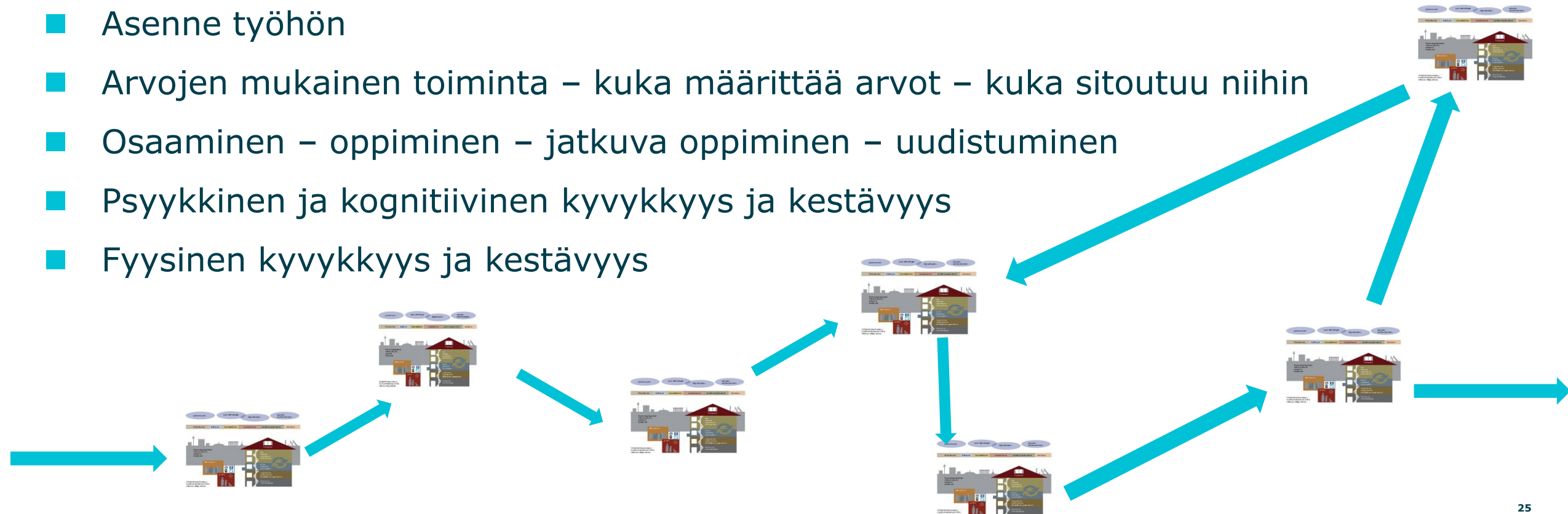
Miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistuvien työurien rakentumiseen

- Vetäjät kirjaavat valitut toimenpiteet ja tuotos jaetaan osallistujille Kevapäivän sivulla työpajan jälkeen

Työkyvyn ulottuvuudet

- **Lainsäädäntö – toimintakulttuuri – vastuu**

- Asenne työhön
- Arvojen mukainen toiminta – kuka määrittää arvot – kuka sitoutuu niihin
- Osaaminen – oppiminen – jatkuva oppiminen – uudistuminen
- Psyykkinen ja kognitiivinen kyvykkyys ja kestävyys
- Fyysinen kyvykkyys ja kestävyys



Hyvää kotimatkaa - Miten voin edistää kestävien työurien rakentumista uudistuvassa työelämässä



- Minun mahdollisuuteni vaikuttaa
- 1.
- 2.
- 3.

Kiitos

ASIAKKUUDET



PALVELUT
JA RATKAISUT



UUDISTUMINEN





JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

Kestävät ja uudistuvat työurat

Keväpäivä 14.3.2019

Ryhmiä työskenntely

Työterveys kumppanina- miten voit uudella tavalla toimimalla vaikuttaa kestävien ja uudistavien työurien rakentumiseen. Ryhmätyön satoa



- Alussa hyvä perehdytys (työpaikan tehtävä, työsuojaus kehittää, tth tukee). Ensimmäinen esimies työuralla hyvin tärkeä.
- Aikainen ongelmien huomaaminen ja niihin tarttuminen. Esimiehen tuki
- Asennoituminen jatkuvaan muutokseen. Muutos tarvitsee aikaa.
- Ei ruveta jäähdyttämään 50-kymppisenä, voi vielä vaihtaa työpaikkaa, turvallinen tyytymättömyys vs turvaton tyytyväisyys
- Nopeammin hoitoa, nopeammin kuntoutusta
- Toimenpiteitä kun väsymystä ja uupumista, ei odoteta masennusta
- Työyhteisöriitojen selvittely tärkeä, esimies pitää osata heti alussa tarttua näihin.

- Nuorilta puuttuu työelämätiedot (työaika, vastuut, työsopimus etc)
- Asenneympäristö tulee kotoa nuorille, muualta ei oikein
- Vuorovaikutustaidot opitaan kotona, koulussa
- Miten suhtautuu taukoihin, asentoihin, työergonomiaan: oma asenne ensisijainen
- Tärkeitä kehittää: esimiehen läsnäolo työpaikalla, kyky olla hereillä.
- Tarvitaan arvokeskusteluita: viralliset ja käytännössä vallitsevat arvot
- Avoimuutta ja keskustelua jos halu ja motivaatio puuttuu
- Oma vastuu tärkeä!
- Esimiehen vastuu tiimiläisen kehittämisessä aivan valtava
- Suurin salaisuus työpaikalla on jonkun osaamisen puuttuminen

Työuran alku -yhteistyö

Mitä tietoa tarvitaan työkyvyn eri ulottuvuuksista ja mistä sitä saa



Fyysinen

Psyykinen

OPPILAITOS & TTH YHTEISTYÖ
→ AMMATIN VAATIMUKSET, RAJOITTEET

MIELIKUUVAT HARJOITTELUSTA
TYÖYHTEISÖN VALMIUS OTTAA NUORI
VASTAAN

TUOREET OPIT → KOHTAA RUTINIIN
VÄHÄTELLÄÄNKÖ?

Lapsuudenleikit & ihmiset -asiat
Kokonaismuutokset - yhteistyöalukset

Työkyky

ARVOSTAA VAPAA-AIKA, EI
HALUA SITOUTUA LIAKESI
"VIERA"

- SIETÄÄKÖ/ TYÖYHTEISÖ ERILAISET?
ARVOSTAAKO

- TYÖN TEKEMISEN TAPA YHTEISÖSSÄ
FOCUS TÄMÄ KOHTAAN ~ FOCUS
TYÖYHTEISÖN
TOIMINTAKULTTUURI



Suunnitelma ja
toiminta

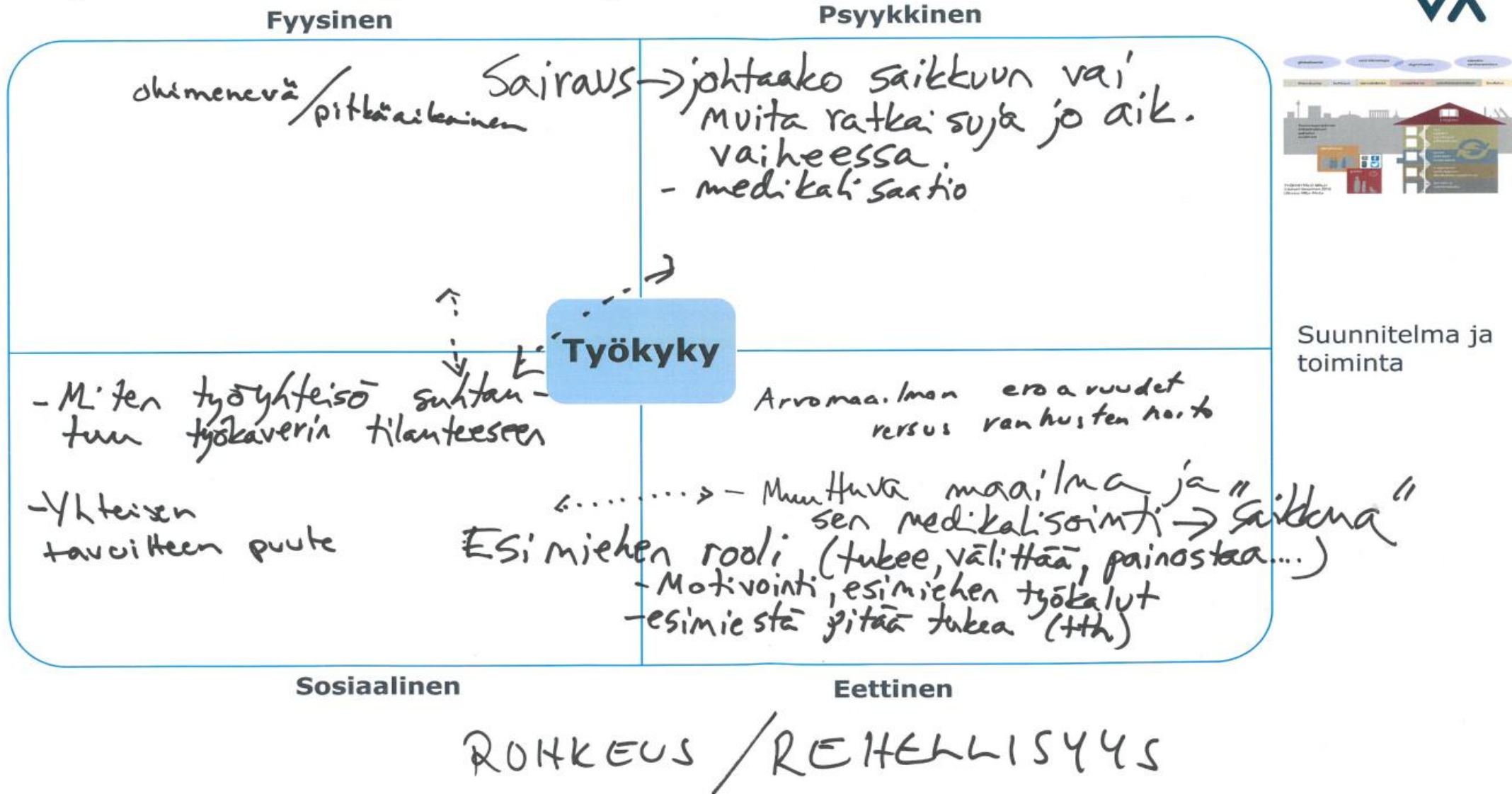
Sosiaalinen

Eettinen

- Mahdollisuudet ja kyky löytää korvaava työ on vaikeata, uudelleen kouluttautuminen usein paljon helpompaa ja parempaa
- Ansiosidonnaisellakin voi kouluttautua.
- Ammatillinen uudelleen koulutus pitää tähdätä tutkintoon, esim avoimen yliopiston kurssit ei kelpaa
- Ehdotus: Osaamisen kehittämismaksua työssäkävien palkoista
- Oppilasterveydenhuollon ja tth:n yhteistyö!
- Nuori työpaikalla: Oppia rutiinit, pitää tukea nuoria uskomaan hyviin asioihin
- Sietääkö työpaikka erilaisuutta?
- Fyysinen työkyky: tietotyön ergonomian, ohjelmien toimivuus, tth:n ennakointi
- Sosiaalinen työkyky: erilaisuuden sietäminen, työtehtävien kapeutuminen, työtilat

Työuran "kuprut" - yhteistyö

Mitä tietoa tarvitaan työkyvyn eri ulottuvuuksista ja mistä sitä saa



Suunnitelma ja toiminta

- Eettinen työkyky: ammatillisen osaamisen ylläpito, yritysarvot ja eettinen johtaminen, esimiehillä substanssiosaamista ilman esimiestaitoja
- Soviteltu sairausloma (tekee kotoa jotain), fiilismittari, työpaikan kyselyt (tth kysyy ja etenee henkilöstön kanssa). Jokainen henkilö käy työpsykologin kanssa tutustumassa ennaltaehkäisevästi. Kehityskeskustelut.
- Vuoropuhelut tärkeät yritysten kanssa, tiedetään rekryprosessit ja voidaan antaa neuvoja minkälaisia henkilöitä kannattaa ottaa töihin
- Työhöntulotarkastus: rajallinen merkitys, vuoropuhelu. Jos työelämän tiedot puutteelliset, olisi tärkeätä ottaa esille. Elämänhallinta-asiat tärkeätä ottaa esille nuorten kanssa. Aika rajallinen, kannattaa käyttää viisaasti.
- Rohkaistaan työyhteisö puhumaan keskenään. Työkaverin rooli! Kun välittää toisistaan, voi ottaa ongelmat esille aikaisin.
- Avoin kanava esimiehelle, matala kynnyksesi esimiehille, varhainen tukeminen