

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tarnanen, P. & Tuomi, J. Iällä ei ole väliä – kehittämisen malleja työpaikoille. Työ Terveys Turvallisuus (40:4), s. 28. Helsinki: Työterveyslaitos.

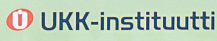
DOI / URL: <http://extra.epaper.fi/lehti/tyo-terveys-turvallisuus-arkisto/4-2018/188317.html>

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



IÄLLÄ EI OLE VÄLIÄ -valtakunnallinen hanke

- Työurien pidentäminen
- Sairaspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkeläisten määrän vähentäminen
- Työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen
- Organisaatioiden talouden ja tuottavuuden parantaminen



Iällä ei ole väliä – kehittämisen malleja työpaikoille

Iällä ei ole väliä -työhyvinvointihanke sitoi yli 30 pk-yritystä ja julkista työnantajaa kehittämään työhyvinvointia eri ikäryhmissä. Vaikka hanke päättyy, hanketta toteuttaneet organisaatiot hyödyntävät jatkossakin toimiviksi koettuja malleja.

Kehittäminen oli hyvin kokonaisvaltaista, kun kuusi erilaista toimijaa toivat mukaan oman asiantuntemuksensa. Hanketta toteuttivat Diakonia-ammattikorkeakoulu, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Prizztech Oy, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, Tampereen ammattikorkeakoulu ja UKK-instituutti.

Hanke pyrki työhyvinvoinnin parantamiseen, työurien pidentämiseen eri ikäryhmissä sekä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkeläisten määrän vähentämiseen. Talouden ja tuottavuuden näkökulmaa ei unohdettu.

Viisi toimijoista järjesti erityyppisiä, toisiaantäydentäviä työhyvinvoinnin valmennuksia, joihin hankkeeseen osallistuvat yritykset ja julkisorganisaatiot lähettivät työntekijöitään. Kuudes hanketoimija keskittyi unianalyysitekniologian pilotoimiseen.

DIAKin koulutukset painottuivat voimavaroalähtöiseen ja ratkaisuihin pyrkivään työhyvinvoinnin valmennusprosessiin. Voimavarakeskeinen työskentely tähtää siihen, että yksittäiset työntekijät ja koko työyhteisö löytävät mahdollisuutensa toimia aktiivisesti ja tavoitteellisesti työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Prizztech Oy kehitti Työhyvinvoinnin johtamisen Learning Camp -mallia. Campin ideana oli irrottaa esimiehet hetkeksi arjesta kehittämään omaa työtään ja sparraamaan kollegaa. Ryhmissä törmätettiin eri organisaatioiden esimiehiä ja tavoitteena oli löytää arkeen sovellettavia uusia ratkaisumalleja esimiestyöhön ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Metropolia kokeili unianalyysitekniologiaa ja tarkasteli sen mahdollisuuksia varhaisen työperäisen stressin tunnistamisessa. Tekniologialla näyttäisi olevan potentiaalia varhaisen stressin tunnistamiseen.

TAKK kehitti kokemustoimijamallia tukemaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista sekä koulutti työelämän kokemustoimijoita toimimaan matalan kynnyksen vertaistukena työpaikoillaan.

TAMK järjesti työhyvinvointivalmennusta, jossa käsiteltiin työhyvinvointia ja sen kehittämistä yksilön, työryhmän ja organisaation tasolla. Keskeiseksi anniksi muodostuivat yhteiset keskustelut ja eri työpaikkojen kokemuksista oppiminen.

UKK-instituutti kehitti toimintamallia, jossa työntekijät saivat valmiuksia toimia oman työyhteisönsä työpaikkavalmentajina. Koulutukseen osallistui työntekijöitä, jotka tunsivat hyvin työyhteisönsä työn sisällön ja sen toimintatavat.

www.tyoika.fi

Ota yhteyttä, jos olet kiinnostunut työhyvinvoinnin kehittämisestä hyödyntäen hankkeen malleja!

Susanna Hyväri, DIAK: susanna.hyvari@diak.fi

Marika Lähde, Prizztech Oy: marika.lahde@prizz.fi

Kaisa Puuronen, Metropolia: kaisa.puuronen@metropolia.fi
Leila Partanen-Salosto, TAKK: leila.partanen-salosto@takk.fi

Jouni Tuomi, TAMK: jouni.tuomi@tamk.fi

Marjo Rinne, UKK: marjo.rinne@uta.fi

Tervetuloa myös hankkeen loppuseminaariin Työhyvinvointi-messuille 13.9. klo 12.30–15.30 Tampereen Messu- ja Urheilukeskukseen.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020