

Hyria

Työelämädiili

Palvelutarjotin
yritykselle

Räätälöity kokonaisuus yrityksellenne

- Tutustu työkykyteemoihin ja esimerkkitoteutuksiin.
- Valitse työelämädiilin asiantuntijoiden avulla yrityksenne tarpeisiin soveltuvat teemat ja sisällöt. Samalla räätälöidään toteutusten kesto ja ajankohdat.

Palvelutarjottimen työkykyteemat

- **Monimuotoisuus työyhteisössä**
- **Työkykyriskien hallinta ja tehokas työterveyshuoltoyhteistyö**
- **Työkykyjohtaminen**
- **Osatyökykyisten työllistämismratkaisut**
- **Verkkovalmennukset esihenkilöille**

Monimuotoisuus työyhteisössä

<i>Yhteinen ymmärrys monimuotoisuudesta</i> (1-2 h, verkkototeutus, infokäynnit ja -tilaisuudet)	<i>Monimuotoisuuden vaikutus liiketoiminnan tuottavuuteen</i> (1-2 h, verkkototeutus, infokäynnit ja -tilaisuudet)	<i>Monimuotoisuuden kehittämiskäsit</i> (7 + 7 h, osallistava työpajatyöskentely)
Tavoite: Johdon, esihenkilöiden ja työyhteisön yhteinen ymmärrys siitä, mitä monimuotoisuudella (osatyökykyisyys, tarvittaessa muut näkökulmat) tarkoitetaan Hyväksynnän ja sitoutumisen rakentaminen	Tavoite: Ennakkoluulojen ja pelkojen vähentäminen tutkimustiedon ja keskustelun kautta	Tavoite: Tunnistetaan monimuotoisen kulttuurin lähtötilanne yrityksessä ja laaditaan kehittämissuunnitelma tavoiteltujen tulosten saavuttamiseksi
Sisältö: Mitä monimuotoisuus on ja miten se voi ilmetä Miten monimuotoisuus rikastuttaa työyhteisöä Miten moninaisuus edistää liiketoimintaa Mitä haasteita voi kohdata ja miten niistä selvitä Kuinka toimia monimuotoisessa työyhteisössä Ennakkoluulot ja niiden purkaminen	Sisältö: Luovuus Tuottavuus Työntekijöiden pysyvyys Työnantajakuva Taidot Kulttuurinen ymmärrys	Sisältö: Mitä monimuotoisuus ja inklusiivisuus tarkoittaa yrityksessä? Monimuotoisuuden tila: tavoitteet, tulokset ja mittarit Mittariston rakentaminen (mitattavat teemat, muutostarve ja suunta, toimenpiteet jne.) Seurantapisteet Vaikuttavuus

Työkykyriskien hallinta ja tehokas työterveys-huoltoyhteistyö

Tehokas työterveysyhteistyö, työkykyriskit hallintaan

(Asiantuntijoiden aineistoanalyysi, 7 + 4 + 4 + 4 h osallistava työpajatyöskentely)

Tavoite:

Lisätään valmiuksia varautua työkykyriskeihin tehostamalla työterveysyhteistyötä
Ehkäistään sairauspoissaolojen pitkittymistä
Vaikutetaan sairauspoissaolokustannuksiin
Kehitetään työnantajamielikuvaa
Huolehditaan työurasta osana yrityksen vastuullista henkilöstöstrategiaa

Sisältö:

Työterveysyhteistyön prosessit työkykyriskien ennakoinnissa: riskiryhmien tunnistaminen
Mitä toimenpiteitä riskiryhmille voidaan suunnata
Miten toimintasuunnitelmassa huomioidaan työkykyriskien vaatimat toimenpiteet
Työkykyneuvotteluihin valmistautuminen

Työkykyjohtaminen

Työkykyyn liittyvä työsuhtejuridiikka ja työhyvinvoinnin johtaminen

(4 h osallistava työpajatyöskentely, 3 h analyysi)

Tavoite:

Johdon yhteisen näkemyksen luominen
Työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtäminen osana muuta liiketoimintaa

Sisältö:

Työnantajan kannalta tärkeiden työkykyyn liittyvien määräysten läpikäynti
Työkykyjohtamisen sisältö osana liiketoimintastrategiaa ja SWOT-mallin hyödyntäminen
Johtoryhmän rooli ja vastuu työkykyasioissa
Strategisten kehittämiskohteiden tunnistaminen

Henkilöstölaskelmat ja toiminnan organisointi

(7 h osallistava työpajatyöskentely, 4 h suunnitelma)

Tavoite:

Johdon sitoutuminen
Resurssien varaaminen toteutukselle

Sisältö:

Henkilöstölaskelmien ymmärtäminen, vaikutus tulokseen eri skenaarioilla
Työhyvinvoinnin kehittämisalueen konkreettinen päättäminen, tavoitteiden asettaminen ja niiden mittareiden määrittäminen
Suunnitelman laatiminen
Viestintä eri sidosryhmille

Työkykyjohtaminen

Sisäisten sidosryhmien sitouttaminen kehittämissuunnitelmaan

(4 h osallistava työpajatyöskentely, 3 h suunnitelma)

Tavoite:

**Esihenkilöiden, luottamusmiesten ja työsuojeluorganisaation sitouttaminen
Henkilöstön tietoisuus ja tuki**

Sisältö:

**Päätettyjen kehittämisalueiden esittely ja läpikäynti esihenkilöiden ja
luottamusmiesorganisaation kanssa
Työsuojelun yhteistoiminnan ”virittäminen”
Henkilöstön infoaminen**

Seuranta ja suunnan tarkistaminen

(4 h konsultoiva työpaja, 3 h analysointi)

Tavoite:

**Työhyvinvoinnista osa normaalia liiketoimintaan vaikuttavaa tekemistä
Vahva hallinnan tunne työkykyasioissa ja huolenpidon näkyvyys henkilöstölle**

Sisältö:

**Kehittämistoimien seurannan organisoiminen ja/tai varmistaminen
Lakisäätelisten suunnitelmien päivittäminen tukemaan työhyvinvoinnin tavoitteita
Tarvittavien muutosten tekeminen työkykyä tukeviin prosesseihin
Ongelmatilanteisiin valmistautuminen esim. tarvittava työsuhdejuridinen konsultointi tai
työterveyshuollon kilpailutus**

Osatyökykyisten työllistämiskorkeakoulu

Mitä osatyökykyisyys tarkoittaa? (1-2 h, verkkototeutus, infokäynnit ja -tilaisuudet)	Osatyökykyiset tuottavan työn tekijöinä – osatyökykyisten työllistäminen yrityksessä (1-2 h, verkkototeutus, infokäynnit ja -tilaisuudet)	Työtehtävien muotoilu (4 + 4 + 4 h fasilitoidut työpajat)
Tavoite: Tiedon ja ymmärryksen lisääminen osatyökykyisyydestä Hyväksynnän ja sitoutumisen rakentaminen työyhteisöön	Tavoite: Asenteiden sekä ajattelun kääntäminen osatyökykyisten työllistämisen hyötyihin yrityksen liiketoiminnan tuottavuuden kannalta	Tavoite: Työtehtävien muotoilulla ratkaisuja rekrytointiin, työssä jaksamisen tukemiseen, työhön palaamisen järjestelyihin, tehtävien räätälöintiin ja muotoiluun sekä henkilöstön monimuotoisuuden parempaan hyödyntämiseen
Sisältö: Osatyökykyisyyden moninaisuus Psyykkiset voimavarat Fyysinen toimintakyky Sosiaalinen toimintakyky Kognitiivinen toimintakyky Työn ja työntekijän toimintakyvyn yhteensovittaminen Työkyvyn alenema, tehtävien uudelleen jakaminen	Sisältö: Osatyökykyiset tuottavassa työssä Taloudelliset tukipaketit ja mallit yritykselle Osaamisen kehittämisen ja koulutuksen mallit ja tuet	Sisältö: Työn pilkkominen Työtehtävien jaottelu ydinosaamista vaativiin ja muihin tehtäviin Uuden työnkuvan kokoaminen Työnkuvan käyttäminen rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, työnjaossa

Osatyökykyisten työllistämismratkaisut

<i>Osatyökykyisen rekrytointiprosessi</i> (4 h konsultointikerrat tarpeen mukaan)	<i>Osatyökykyisen perehdytysprosessi</i> (4 h konsultointikerrat tarpeen mukaan)	<i>Työurasuunnittelu</i> (4 tai 7 h konsultointikerrat tarpeen mukaan)
Tavoite: Rekrytointiprosessin tarkastelu ja muokkaaminen työkykyrekrytoinnin näkökulmasta	Tavoite: Perehdyttämisprosessin tarkastelu ja muokkaaminen työkykyrekrytoinnin näkökulmasta	Tavoite: Työurasuunnittelu ennaltaehkäisevänä työkykyjohtamisena Uudelleenkoulutus ja uudelleen-suuntaaminen yrityksen muutostilanteissa
Sisältö: Näkyvä ja näkymätön työ Muokattu työtehtävä Osaamisprofiilin ja valintakriteerien määrittely Monimuotoisuutta suosivat rekrytointikäytännöt Rekrytointihaun käynnistäminen (yhteistyö työelämädiilin ja te-toimiston kanssa) Rekrytointihaastattelut ja valinnat Työyhteisöviestintä ja valmentaminen	Sisältö: Työn aloitus ja tuki Perehdyttäminen ja vastuutus Sosiaalinen perehdyttäminen ja osallisuus työyhteisössä Paluu töihin sairauslomalta, työnkuva, toimenkuvan muokkaaminen Työssä jaksamisen seuranta	Sisältö: Työelämän ja työuran muutosvaatimukset Osaamisen tunnistaminen ja kartoittaminen Urasuunnittelu Tulevaisuuden työtaidot Työuran uudelleen suuntaaminen Uudelleenkoulutusmahdollisuudet Coachaus

Verkkovalmennukset esihenkilöille

Esihenkilövalmennus

(2 h, omatoimiset pohdintatehtävät, itsenäinen opiskelu, yksittäiset moduulit tai kokonaisuus)

Tavoite:

**Esihenkilötaitojen perusteiden vahvistuminen
Tietotaidon kasvattaminen**

Sisältö:

**Esihenkilön rooli, vastuut ja velvollisuudet nyt ja tulevaisuudessa
Itsetuntemus ja erilaisuuden ymmärtäminen
Kehittymisen ja työkyvyn johtaminen
Valmentava esihenkilötyö ja itseohjautuvuuden johtaminen
Esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet haastavissa tilanteissa
Muutosjohtaminen
Työsuhteen päättymisen ja kirjanpidon materiaali**

Työnohjaus

(5 x 1,5-2 h)

Tavoite:

**Omien voimavarojen ja palautumisen vahvistuminen
Työkyvyn tukeminen
Esihenkilötyön kehittyminen**

Sisältö:

**Työkykyasiat laajasti
Työkyvyn tukeminen ja voimavarojen vahvistaminen**

Ota yhteyttä

Jaana Rautiainen 040 681 0395

Hyria