

) kaiku (VIESTI

3/2003

Kaiku kiirii myötätulessa

KU

KOULUTUS
RAHOITUS
VIESTINTÄ
VERKOSTO
SEURANTA



www.kaikuohjelma.fi



KAIKKI KUNNOSSA – TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

Kaiku kiirii myötätuulessa



SISÄLTÖ

Pääkirjoitus

Kaiku kulkee myötätuulessa 2

Verovirasto äänesti työhyvinvoinnin puolesta 3

Dosentti Raija Julkunen:

Eri-ikäisten vahvuudet kannattaa hyödyntää työpaikoilla 4

Syväjohtaminen on ikuista oppimista 5

Kouluskaletteri v. 2004 6

Kaiku -uutisia 7

Valmistuneet Kaiku-kehittäjät 2003 8

Toimitus: Merja Peltola, puh. 09- 7725 652
Taitto: Graafinen suunnittelu Teppo Jokinen
Paino: Painotalo Auranen, 2003

Kannen kuva: Merja Peltola

Valtiokonttori
Statskontoret
State Treasury

Sörnäisten rantatie 13, 00530 HELSINKI
vaihe (09) 77251, fax (09) 7725 241
www.valtiokonttori.fi

Merja Peltola



Jyri Tapper

Kaiku-töhyvinvointiohjelma on hyvässä myötätuulessa. Yhteiskunnallinen, ajankohtainen keskustelu työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja ennen aikaisesta eläköitymisestä on oivasti tukenut sanomamme eteenpäin viemistä. Kaiku-ohjelmaa on kiitetty ja palkittu sen konkreettisuudesta, teemmehan työhyvinvoinnin kehittämistä tiiviissä yhteistyössä asiakasvirastojemme ja liikelaitosten kanssa.

Töhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat kiinteästi sidoksissa johtamistyöhön. Useilla hallinnonaloilla johto on nähnyt Kaiku-hankkeen hyvänä tapana kehittää yksikön johtamistyötä. Kaiku-kehittäjien rooli on tuoda johtoryhmiin uusia näkemyksiä ja muiden kokemuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Kaiku-kehittäjän tekemä työhyvinvoinnin kehityshanke omaan organisaatioon muiden "kaikulaisten" ja ohjaajien tukemana on ollut keskeinen työväline, jolla omassa organisaatiossa on päästy konkreettiseen keskusteluun työhyvinvoinnin kehittämistä. Usein asioiden liikkeelle saattamiseksi tarvitaan pohjaehdotus, jonka perustalta voidaan aloittaa varsinainen kehitystyö. Kiitetävän moni esimies on oivaltanut tä-

män ja nähnyt Kaiku-ohjelman mahdollisuudet työyhteisöjen kehittämässä.

Vuoden 2003 tavoitteen mukaiset lähes sata Kaiku-kehittäjää ovat suorittaneet viiden opintoviikon mittaisen työhyvinvoinnin koulutuksen. Tärkeämpää kuin itse koulutusohjelman suorittaminen on se innostuneisuus, jolla työyhteisöt ovat ottaneet vastaan kehittäjien viestit. Koulutuksen kuluessa laaditaan kehittäjän omaa organisaatiota koskeva työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. Onnistuneen suunnitelman rakentaminen edellyttää yhteistyötä organisaation sisällä eri toimijoiden kesken. Ilahduttavan moni esimies on sisäistänyt oman roolinsa työhyvinvoinnin toimijana ja mahdollistanut osaltaan kehittämistoimenpiteiden käynnistämisen.

Kaiku-rahoitusta on myönnetty vuoden vaihteeseen mennessä puoleen sataan kehityshankkeeseen. Rahoituksen keskeinen myöntökriteeri on ollut työhyvinvoinnin kehityshanke, jolla on saatavissa pysyvä muutos työyhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta työssä jaksamiseen.

Perusteilla oleva Kaiku-klubi on ottanut ensimmäiset askeleensa puheenjohtajansa **Veli Särmäkarin** johdolla. Kaiku-klubin keskeinen tavoite on muodostaa Kaiku-kehittäjien verkosto, joka eri muodoilla tarjoaa jatkokehittämispohjan työhyvinvoinnin asiantuntijoille.

Kiitän kaikkia asiakasyhteisöjämme ansiokkaasta yhteistyöstä. Erityiskiitoksen haluan osoittaa Kaiku-kehittäjille avoimesta pioneeriengestä työyhteisöjen kehittämisessä.

Presidentti Kennedyn lausumana tunnetaan sanonta "Älä kysy, mitä USA voi tehdä minulle – kysy mitä minä voin tehdä USA:n eteen." Tämän ajatuskulun voimme siirtää työhyvinvoinnin kehittämiseen: "Älä kysy, mitä työyhteisö voi tehdä minulle – vaan kysy mitä minä voin tehdä työyhteisön hyväksi?" Tässä meille kaikille haastetta!

Jyri Tapper
linjanjohtaja
Valtiokonttori

Verovirasto äänesti työhyvinvoinnin puolesta

Anna-Liisa Liukkonen



Kaiku-riemua! Sisä-Suomen verovirastolaiset "äänestävät" työhyvinvoinnin puolesta.

Sisä-Suomen veroviraston Kaiku-hanke pyörii neljän pilarin ympärillä. Työhyvinvointi viedään ihmisten luo, koska se on yhteinen asia. Paitsi että se on suunnitelmallista toimintaa, siihen sisältyy myös iloa.

Näin kirjoittavat Kaiku-kehittäjät **Anna-Liisa Liukkonen** ja **Raili Pellinen**, jotka aloittivat 16 yksikköä ja noin 1180 työntekijää koskevan Kaiku-hankkeen maaliskuussa.

Maaliskuu 2003: aloitus. Pidimme tiedotustilaisuuden Sisä-Suomen veroviraston yhteistoimintapäivillä. Osallistujia olivat yksikköpäälliköt ja luottamusmiehet sekä joitakin muita henkilöstöhallinnon edustajia ja esimiehiä. Kerroimme, mitä Kaiku on, ja miten olemme suunnitelleet vievämmä asiaa eteenpäin. Keskustelu oli niin vilkasta, että meille varattu aika ylittyi reilusti. Jo ensimmäisessä tilaisuudessa huomasimme, että kiinnostus oli melkoista. Epäilejätkin oli:

"Mikä sen todistaa, että hyvinvoiva henkilöstö tekee hyvää tulosta?" tai "Saisimme pa lisää henkilöstöä niin asia hoituisi sillä." Lopuksi saimme lähes kaikki vakuuttamaan, että he tahtovat olla mukana viemässä työhyvinvointia Sisä-Suomessa eteenpäin.

Maalis-toukokuu 2003: Kaiku-infot. Yksikköjen pyynnöstä kiersimme niissä pitä-

mässä Kaiku-infoja. Tilaisuuksia oli yhteensä 33. Kerroimme Kaikusta koko henkilöstölle. Lisäksi kerroimme erilaisista hyvistä käytännöistä ja siitä, millä tunnusluvuilla työhyvinvointia voi mitata. Alkajaisiksi kävimme läpi, missä asiakirjoissa henkilöstön hyvinvointia pidetään tärkeänä asiana: valtioneuvoston päätös henkilöstöpolitiikan linjasta, verohallinnon strategia, verohallinnon toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2004-2007, tulostavoitesopimukset ja verohallinnon henkilöstön kehittämissuunnitelma.

Maaliskuu-toukokuu 2003: etukäteistehävä kaikille työntekijöille. Laadimme kuusi kysymystä ja näiden perusteella yksiköissä mietittiin, mikä on eri alueilta tärkein kehittämisalue. Ryhmien vastauksia saimme reilusti yli sata kappaletta ja jokaisessa ryhmässä oli keskimäärän 10 osallistujaa. Ryhmät saivat esittää kutakin aihealuetta kohden vain yhden kehittämiskohteen. Tällä pyrimme siihen, että ryhmät vastaisivat mahdollisimman objektiivisesti. Sitten kokosimme ryhmien vastaukset yhteen. Tärkeimmät asiat koko verovirastoakin ajatellen erottuivat selvästi.

Kesäkuu 2003: työpajapäivä. Päivään osallistui n. 130 henkilöä. He olivat yksikköpäälliköitä, esimiehiä, luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja, kuntoutusyhdyshenkilöitä ja tyky-ihmisiä. Aluksi kuulimme luennon aiheesta oikeudenmukainen johtami-

nen. Sitten teimme ryhmätöitä, joissa työsetettiin etukäteistehtävissä esiin tulleita kehittämiskohteita: esimiestyö ja johtaminen, töiden organisointi, työkuormitus ja ikäjohtaminen. Päivien ilmapiiri oli innostunut ja erittäin aktiivinen.

Elokuu 2003: johtoryhmä. Johtoryhmä oli tutustunut Kaiku-aineistoon ja päätti, että yksikköpäälliköt valitsevat omaksi kehittämiskohteikseen työnohjauksen. Lisäksi johtoryhmä päätti, että yksikköjen hankkeissa ensisijaisena tulee olla työyhteisöön liittyvät asiat ja erikoisesti työkuormituksen optimointi. Kukin yksikkö voi hyödyntää etukäteiskyselyssä saamia tuloksia ja miettiä omalta osaltaan, miten hankkeita viedään eteenpäin esim. työnohjauksella, ulkopuolisen vetämän kehittämisprojektin avulla, tiimityöllä jne.

Syyskuu 2003. Tällä hetkellä yksiköt laativat omia työhyvinvointisuunnitelmiaan ja muutama yksikkö onkin jo saanut sen valmiiksi.

Olemme alusta alkaen lähteneet siitä, että tätä asiaa tekevät kaikki, esimiehet ja työntekijät, yhdessä. Henkilöstölle on annettu vaikutusmahdollisuus olla mukana kehittämässä omaa, oman yksikön ja koko veroviraston työhyvinvointia. Olemme yrittäneet pitää yllä innostusta, iloista ilmettä ja vähän huumoriakin mukana. Koska epäilejät aina on esim. siitä, että mitään ei kuitenkaan tapahdu, niin työpajanpäivän lopuksi lupasimme syödä hattumme jos asia ei vuoden aikana ole edennyt. Varmuuden vuoksi näytimme yleisölle olkihattuja. Niitä on helpompi syödä!

Anna-Liisa Liukkonen ja Raili Pellinen

Pia Sulkunen



Epäileviin tuomaksiin vedottiin lupauksella hatun syönnistä.

Dosentti Raija Julkunen Verkkopäivillä: Eri-ikäisten vahvuudet kannattaa hyödyntää

Hannu Vitikainen

Miten ihmiset jaksaisivat tehdä työtä lakisääteiseen eläkeikään saakka? Entä miten lisätä työn vetovoimaa ikääntyvien keskuudessa kun nykyistä työelämää leimaavat epävarmuus, kiihtyvä muutossykli, kohonneet suoritusvaatimukset ja ikuinen kiire? Vastaukseksi näihin kysymyksiin ministeri Sinikka Mönkäre ja dosentti Raija Julkunen tarjoavat työelämän kehittämistä niin, että se ottaisi huomioon ihmisen luonnollisen elämänkaaren.

Jyväskylän yliopiston dosentti Raija Julkunen pohti ikääntyvien työntekijöiden tuntemuksia ja heistä vallitsevia käsityksiä työelämässä. Fyysistä työkykyä keskeisemmiksi kysymyksiksi nousevat psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, muutosalvius ja uuden oppiminen. Jos nuo edellytykset puuttuvat, valla saavat emotionaalinen vä-

Merja Peltola



Valtiokonttorin Vakuutuksen toimialajohtaja Timo Laitinen toivotti ministeri Sinikka Mönkäreen tervetulleeksi.

syminen ja kynnistyminen, mitkä omalta osaltaan jouduttavat loppuun palamista.

Kylläpä se on vanhentunut

Terveet työssäkäyvät keski-ikäiset eivät voi liittää itseensä ikääntyvän tai ikääntyneen käsitteitä.

Ikääntymisen kuva on kulttuurissamme kaksijakoinen. Yhtäältä se on kielteinen, mikä voi johtaa siihen, että ikääntyvien käsitys omasta oppimis- ja suorituskyvystään on turhan negatiivinen. Toisaalta yhdenikäisyyden kulttuuri kiistää iän merkitystä ja väittää, että ikä on itsestä kiinni. Sitä vastaan pitää taistella. Kysymys on siitä, miten me itse kukin voimme olla sovussa ikämme kanssa ja miten työelämän ikäpo-

litiikka voisi välttää iän merkityksen liioittelun tai vähättelyn.

– Noin viisikymppisenä ihmisessä tapahtuu ”halkeaminen”. Ruumis alkaa rupsahtaa mutta sielu ei, joten se tuntee olevansa ikään kuin väärissä kuorissa. Tästä johtuu sekin tuttu ilmiö, että huomaamme helposti vaikkapa entisten koulukavereiden vanhentuneen, mutta itsessämme emme sitä näe. Itseään elää, muita katsoo, kuten Raija Julkunen sanoo.

Kaikki samassa veneessä

Julkusen kirjoittamasta, haastatteluihin pohjautuvasta kirjasta *Kuusikymmentä ja työssä* käy ilmi, että työssäkäyvät kuusikymppiset ovat yleisesti sitä mieltä, että työ pitää nuorena ja kiinni elämässä. Työs-

Työhyvinvointi on luotava jokaisella työpaikalla erikseen, Raija Julkunen sanoo.

työpaikoilla

kentely nuorten kanssa on tärkeää, koska se on hyväksytty areena tavata eri-ikäisiä ja eri sukupuolta olevia ihmisiä. Yhteistyön onnistumiseen vaikuttaa olennaisesti myös se, miten nuoret ja ikääntyvät suhtautuvat toisiinsa.

Viime aikoina nuorten keskuudessa on ollut havaittavissa asennemuutos. Tutkimusten mukaan he eivät tulevaisuudessa halua samanlaista työelämää kuin heidän vanhemmillaan on, vaan he vaativat tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Lopulta kaikki työikäiset halunnevat samoja asioita: työn varmuutta, hyviä suhteita työtovereihin, mielenkiintoista työtä ja mahdollisuutta vaikuttaa siihen.

Ikäerot hyötykäyttöön

Julkusen mukaan työuran pidentäminen tuntuu realistiselta tavoitteelta, koska ihmiset ovat entistä terveempiä ja väestön ikääntyminen niin EU:ssa kuin Japanissaakin vaatii eläkeiän korottamista, mutta se edellyttää pitkäaikaisen kehityssuunnan kääntämistä. Työelämää on modernisoitu siirtämällä työntekijöitä iakkäämmästä päästä pois.

– Vaikka työelämässä pysymistä voitaisiin pidentää, yli 50-vuotiaat muodostavat silti suurimman ja alle 25-vuotiaat pienimmän ryhmän työvoimasta ainakin vuoteen 2025 saakka. Korkeakoulutettua keskiluokkaa koskevan aineiston perusteella 80 prosenttia toivoi olevansa eläkkeellä viimeistään 60-vuotiaana. Vain kaksi sadasta piti ihanteena yli 65- ikävuoden jatkuvaa työuraa.

Kaikissa aineistoissa mitä työelämästä on saatu, nykyisen työelämän diagnoosin voi kiteyttää seuraaviin piirteisiin: kasvanut epävarmuus, kiihtynyt muutossykli, kohonneet suoritusvaatimukset ja tihenevä tuloksen tarkkailu. Varhaiset eläkkeet ovat tapa paeta tätä.

– Tänäpä on pystyttävä rakentamaan työyhteisöjä, joissa on kaikenikäisiä ja diversiteettiä pitäisi saada hyödynnettyä. Pelkästään eläkeikään kohdistuvilla kannustimilla työssäoloaikaa ei saada jatkettua, kysymys on työhyvinvoinnista ja töiden laadusta. Työhyvinvointia ei voi tuottaa, se pitää tehdä jokaisella työpaikalla erik-

seen. Miten saada tuo kulunut fraasi elämään työelämässä, Raija Julkunen kysyy.

Yksilön kannalta

Ikääntymisessä on hyväkin puolia: mm. osaamisen karttuminen, oman rajallisuuden hyväksyminen, reaktiovaraston monipuolisuus ongelmatilanteissa, armelisuus itseään kohtaan ja ”kantin” kehittyminen. Toisaalta keski-ikäiset ovat huolissaan osaamisestaan, oppimisestaan ja jaksamisestaan. Työpäivästä elpyminenkin ottaa pidemmän ajan. Neljänkympin jälkeen ihmisillä on taipumus ajatella, että väsymys johtuu ikääntymisestä, kun taas nuoret ajattelevat, että se johtuu työstä.

Työssä jaksamista edistävät itsen kokeminen hyväkuntoiseksi ja riittävän terveeksi, mielekäs työ, joka on hallittavissa sekä tunne omasta pätevydestä ja tarpeellisuudesta. Lisäksi ihmiset haluavat tulla kohdelluiksi reilusti ja he toivovat, että epäonnistumisia käsitäisiin rakentavasti.

Ministeri uskoo työhyvinvointiin

Suomalaiset tulevat työelämään kansainvälisesti verrattuna myöhään ja eläkkeelle lähdetään varhain, joten tuottavuutta pitää saada mitattua entistä enemmän työssäkäyvistä väestöstä. 62-vuotiaista 68 prosenttia on eläkkeellä.

Ministeri **Sinikka Mönkäre** luonnehti Suomea Euroopan pilotiksi ja laboratoriksi tilanteessa, jossa työvoima ikääntyy ja huoltosuhde heikkenee. Samalla työmarkkinoilta poistuu tästä eteenpäin vuosikausia noin 15 000 henkeä enemmän kuin uusia tekijöitä tulee.

– Työhyvinvointia lisäämällä Suomen on mahdollista selvittää tulevista haasteista. Asennemuutos on ilmassa, silti työelämän kehittäminen on johtajille erittäin suuri haaste. Se edellyttää mm. sitä, että työelämässä sallitaan normaaliin elämänkulkuun vaikuttavat asiat, Mönkäre sanoo.

Merja Peltola

Hannu Vitikainen



Jatkuva oppiminen on ainoa tie johtamiskulttuurin kehittämiseen, sanoo Vesa Nissinen.

Syväjohtaminen -ikuista oppimista

Syväjohtamiseksi ristitty johtamis- ja johtajakoulutusmenetelmä alkaa tuottaa tulosta Puolustusvoimissa. Esimiehet ovat viimeisten kolmen vuoden aikana saaneet entistä parempaa palautetta alaisiltaan.

Syväjohtamisen kulmakiviä ovat luottamuksen rakentaminen, inspiroiva tapa motivoida, älyllinen stimulointi sekä työntekijän kohtaaminen yksilönä.

– Syväjohtamisen perustuu palautetyökalulle, jonka avulla saadaan johtajaprofiili. Sitä tulkitsemalla käy ilmi, missä johtaja on riittävän hyvä ja missä on kehitettävää. Säännölliset mittaukset takaavat sen, että kehitys ja tulokset näkyvät palautteessa, everstiluutnantti **Vesa Nissinen** kertoo.

Syväjohtaminen ei kuitenkaan toimi, ellei ”oppilaan” asenne ole kohdallaan. Se vaatii, että ihmisellä on myönteinen asenne jatkuvaan oppimiseen, jossa vuorovaikutustaidot ja ammatillinen tietous lisääntyvät. Jos oppimismotivaatio puuttuu, mitään ei ole tehtävissä.

– Syväjohtamiskoulutuksessa ihminen joutuu kovalle, sillä hän joutuu katsomaan puutteitaan kasvoista kasvoihin ja sen jälkeen päättämään, että minä kehityn.

Koulutuskalenteri vuodelle 2004

Valtiokonttorin järjestämät koulutukset ovat maksuttomia Verkkopäiviä lukuunottamatta.

Työhyvinvointiryhmien valmennus

- Jyväskylä 6.–7.4.
- Kirkkonummi 4.–5.5. ja 19.–20.10.
- valmennustilaisuuksia täydentää myöhemmin sovittava palautepäivä
- kohderyhmä: ensisijaisesti tyhy-ryhmät
- tavoitteena on tarjota edellytyksiä tyhy-ryhmille johdon työhyvinvointitoiminnan tukemiseksi, antaa perustietoa työhyvinvoinnista ja Kaiku-tavoitteista sekä käynnistää työhyvinvoinnin kehittämisprosessi

Pienvirastojen Kaiku-seminaarit

- Lahti 24.3.
- Rovaniemi 22.9.
- tavoite: antaa pienvirastojen esimiehille valmiudet toimia käytännön tasolla työhyvinvoinnin edistämiseksi työyhteisössään
- kohderyhmä: pienvirastojen esimiehet
- teemat: esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistämisessä, työhyvinvoinnin kehittämisprosessi, käytännön esimerkkejä

Alueelliset Kaiku-päivät

- Kuopio vko 13
- Kouvola vko 23
- Oulu vko 37
- Turku vko 41
- tavoite: informoida hyvistä työhyvinvoinnin kehittämisen käytännöistä ja tukea Kaiku-kehittäjien ja muiden työhyvinvoinnin avainhenkilöiden (johdon, esimiesten, henkilöstön kehittäjien) paikallista verkotoitumista
- kohderyhmät: Kaiku-kehittäjät, johto, esimiehet, henkilöstön kehittäjät

Riskienhallinta ja työhyvinvointiriskien kartoitus

- Oulu 22.4.
- Helsinki 27.5.
- Jyväskylä marraskuu 2004

- tavoite: lisätä virastojen tietämystä riskienhallinnasta sekä tukea suunnitelmallista työhyvinvoinnin kehittämistä ja henkilöstömittareiden käyttöä
- kohderyhmät: johto, esimiehet ja Kaiku-kehittäjät

Ilmoittautumiset: Kolme viikkoa ennen tilaisuuksia osoitteessa kaiku@valtiokonttori.fi

Tarkemmat tiedot tilaisuuksista löytyvät Kaiku-ohjelman sivuilta www.kaikuohtelma.fi sitä mukaa kun koulutuspaikat tarkentuvat.

Asiakkaiden pyynnöstä toteutettavat tilaisuudet

Järjestämme pyynnöstä yhteistyössä virastojen kanssa räätälöityjä koulustilaisuuksia sekä tulemmekin pitämään alustuksia virastojen omiin tilaisuuksiin. Tähän liittyvät yhteydenotot pyydämme osoittamaan seuraaville henkilöille:

henkilöstökonsultti Veikko Vuorio

09-7725 703,

ylitarkastaja Hilppa Kajaste

09-7725 676, 09-7725 704

ylitarkastaja Riitta Törnqvist, 09-7725 739,

tarkastaja Rauni Mannila, 09-7725 233 ja

tarkastaja Pirjo Inkinen, 09-7725 588.

Valtiokonttorin Vakuutuksen Verkkopäivät

- Helsinki 23.–24.11.2004 Finlandia-talo
- kohderyhmät: johto ja esimiehet, Kaiku-kehittäjät, tyhy-ryhmien jäsenet, työsuojeluorganisaation edustajat, kuntoutus- ja eläkeyhdyshenkilöt

Ammatillisen kuntoutuksen koulutus

Työeläkekuntoutuksen tarkoituksena on, että vakuutettu voi sairaudesta huolimatta jatkaa työelämässä.

Työeläkekuntoutus voi olla

- ohjausta ja neuvontaa
 - kuntoutusmahdollisuuksien selvittelyä kuntoutustutkimusten avulla
 - työkokeilua omalla työpaikalla tai muussa työssä
 - ammattitaidon täydentämistä tai uuteen ammattiin johtavaa koulutusta
- Käytännössä kuntoutus perustuu yksilön,

työpaikan, työterveyshuollon ja työeläkevakuuttajan yhteistyöhön.

Koulustilaisuuksien sisältö

- käydään läpi valtion eläkelain (VEL) mukaiset kuntoutustoimenpiteet ja uutta kuntoutuslainsäädäntöä
- selvitetään ammatillisen kuntoutusprosessin käynnistämistä työpaikoilla oikea-aikaisesti, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa
- esitellään Kaiku-työhyvinvointiohjelma

Koulutus on tarkoitettu

- virastojen henkilöstöhallinnossa työskenteleville
 - esimiehille
 - henkilöille, jotka vastaavat ammatillisen kuntoutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta työpaikalla ja työterveyshuollossa
 - työpaikan työterveyshuollose
 - kuntoutus- ja eläkeyhdyshenkilöille
- Kurssi kestää koko päivän ja on kaikille maksuton. Kurssille valituille lähetetään koulutusohjelma sähköpostilla (ilmoittautumisen yhteydessä muista sähköpostiosoitte) tai postitse / faksilla.

Lisätietoja: Kuntoutussuunnittelija Leena Pyrhönen, puh.09 -7725 352, leena.pyrhonen@valtio-konttori.fi

Ammatillisen kuntoutuksen koulustilaisuudet vuonna 2004

05.2.	Lahti
11.3.	Tampere
22.4.	Helsinki
6.5.	Rovaniemi
30.9.	Mikkeli
28.10.	Vantaa
25.11.	Vaasa

Ilmoittautuminen

Virastojen ja laitosten tulee huolehtia, että tieto koulutuksesta välitetty työterveyshuoltoon. Ilmoittautumiset viimeistään viikkoa ennen koulutuksen alkamista. Ilmoita nimesi, työpaikkasi, osoitteesi tai sähköpostiosoitteesi sekä kurssi-, -paikka ja ajankohta osoitteeseen kuntoutus@valtiokonttori.fi tai Riitta Kuparinen, faksi 09 -7725 241.

Tervetuloa!

Huom! Ilmoittautumisosoitteista voit myös tilata uutta ammatillisen kuntoutuksen esitettä.

Kaiku -uutisia

Merja Peltola



Kaiku-kehittäjät kokoontuivat syyskuussa ensimmäiseen valmistumisensa jälkeiseen seminaariin Ylläkselle, jossa mm. viisi ansioitunutta työhyvinvoinnin kehittämisuunnitelmaa esiteltiin ja palkittiin. Tunnustuksen saivat Poliisikoulu, Tieliikelaitos, UM, Sisä-Suomen verovirasto ja Kaakkois-Suomen TE-keskus.

Veli Särmäkari Kaiku-klubin työryhmän johtoon

Kaiku-klubin toimintaa suunnitteleva työryhmä kokoontui 10. marraskuuta keskustelemaan Valtiokonttorin edustajien kanssa klubin tulevan toiminnan raameista. Työryhmän puheenjohtajaksi valittiin **Veli Särmäkari** pääesikunnasta. Muut työryhmän jäsenet ovat **Hanna Bär-lund** Tilastokeskuksesta, **Riitta Paalanen** Tullihallituksesta, **Raili Pellinen** Sisä-Suomen verovirastosta, **Hanna Saarelainen** Valtiokonttorista ja **Pentti Simola** Kaakkois-Suomen TE-keskuksesta.

Ryhmä kokoontuu seuraavan kerran

22.1.2004. ja mietteet kootaan jälleen yhteen valtiokonttorilaisten kanssa helmikuun alussa.

Kaiku-kehittäjien mielestä on tärkeää, että heillä on työhyvinvointiin liittyvä yhteinen foorumi ja verkosto, joka mahdollistaa näkemysten vaihtoa, hyvien käytäntöjen leviämistä ja työhyvinvoinnin osaamisen ylläpitoa.

Klubin liittyviä ideoita, toiveita ja ehdotuksia ottaa vastaan Veli Särmäkari osoitteessa veli.sarmakari@mil.fi tai puhelimitse 90-181 223 92.

Seuraa www.kaikuohjelma.fi -sivuja

Niiltä löydät mm. tuoreimmat Kaiku-ohjelman uutiset, tarkennukset koulutuskalenteriin ja Kaiku-rahoitetut hankkeet.

Linkejä

www.mol.fi/jaksamisohjelma (Työssä jaksamisohjelman päätös- ja arviointiraportti. Saatavissa myös painettuna.)

www.stm.fi/veto-ohjelma

www.mol.fi/tyke

www.ikatyo.fi

Kaiku-kehittäjäkoulutus etenee suunnitellusti

Kaiku-ohjelman tavoite kouluttaa 200 esimiestä työhyvinvoinnin kehittäjäksi valtion työpaikoille vuosina 2002-2004 etenee suunnitelmien mukaisesti. Liki puolet tavoitellusta määrästä valmistui elokuun loppuun 2003 mennessä.

Syksyllä koulutuksen aloitti kaksi uutta ryhmää ja tammikuun ryhmät ovat täynnä. Sen sijaan maaliskuussa alkavaan kehittäjäkoulutukseen voi ilmoittautua tammikuun loppuun saakka. Päivämäärät ovat seuraavat: perehdytyspäivä 9.3.2003. Työpäivät 19.4., 25.5., 20.8. ja 30.9.

Lisätietoja: apulaisyliääkäri Anne Lamminpää, anne.lamminpää@valtiokonttori.fi puh.09 7725 704 ja tarkastaja Rauni Mannila, rauni.mannila@valtiokonttori.fi, puh. 09 7725 233.

Työhyvinvointipalvelujen tuottajaverkosto kehitteillä

Valtiokonttorin Kaiku-ohjelmassa rakennetaan parhaillaan työhyvinvointipalvelujen tuottajien verkostoa. Tavoitteena on ensi vaiheessa listata palvelutuottajat palvelukohtaisesti ja toteuttaa samalla keskitetysti palvelun laadun arviointi. Kokeneille ja hyväksi havaituille palvelutuottajille myönnetään oikeus käyttää Kaiku- palvelutuottajamerkkiä.

Palvelutuottajaverkosto julkaistaan Kaiku-ohjelman internet-sivuilla, josta sitä voivat hyödyntää kaikki valtion virastot. Ensimmäisessä vaiheessa keskitytään palveluverkosto-toimintamallin rakentamiseen sekä ikäjohtamisen palvelutuottajien listaukseen ja arviointiin. Tavoitteena on luoda ensimmäinen versio palvelutuottajaverkostosta Kaiku-ohjelman internet-sivuille 15.1.2004 mennessä.

Lisätietoja: Kaiku-ohjelman internet-sivuilta www.kaikuohjelma.fi ja ylitarkastaja Panu Aallolta, puh. 09 772 5752, gsm 050 469 1702, panu.aalto@valtiokonttori.fi.

Valmistuneet Kaiku-kehittäjät 2003

Ahlfors-Friman Anita

Ympäristöministeriö

Alamäki Sanna

Uudenmaan verovirasto

Alenius Virpi

Metsäntutkimuslaitos

Andsten Merja

Uudenmaan TE-keskus

Aukee Ranja

Tampereen yliopisto

Bärlund Hanna Tilastokeskus

Böhling-Niemelä Saga

Työvoimatoimisto

Eerolainen Riitta Marjatta

Hämeen ympäristökeskus

Eronen Heikki

Keuruun kihlakunnan poliisilaitos

Grönqvist Juhani

Uudenmaan TE-keskus

Haapala Maritta

Kaakkois-Suomen verovirasto

Haavisto Kristiina

Opetushallitus

Hakkarainen Seija

Keski-Suomen TE-keskus

Hankala Ritva Metsäntutkimuslaitos

Harjunen Vuokko

Länsi-Suomen verovirasto

Heikkala Anneli

Oulun ja Kainuun verovirasto

Heikkinen Anja Rikosseuraamusvirasto

Heikkinen Ismo

Itä-Suomen lääninhallitus

Helenius Reija Tilastokeskus

Hentunen Päivi Kuluttajavirasto

Hiltunen Pirjo

Etelä-Savon ympäristökeskus

Hokkanen Raimo

Uudenmaan TE-keskus

Holm Mikael Maanmittauslaitos

Iskanus Leena-Riitta

Puolustushallinnon rakennuslaitos

Karppi Kirsi

Liikenne- ja viestintäministeriö

Kinnunen Auli Vaasan yliopisto

Kivialho Elina Verohallitus

Klemetti Mikko Puolustusvoimat

Kohonen Maarit

Kansanterveyslaitos

Korhonen Matti

Puolustusvoimat

Korteala Pirjo Valtiokonttori

Koskimies Eeva

Kaakkois-Suomen TE-keskus

Kulmala Matti

Porin kihlakunnan poliisilaitos

Kuloila Kari

Työvoimatoimisto

Kärkkäinen Marja-Leena

Oulun lääninhallitus

Lahti Timo

Läntisen maanpuolustusalueen esikunta

Lindeman-Valkonen Monica

Keskusrikospoliisi

Linnasaari Heljä

Helsingin yliopisto

Liukkonen Anna-Liisa

Sisä-Suomen verovirasto

Loikkanen Päivi Sisäasiainministeriö

Louekari Maarit

Ulkoasianministeriö

Louke Tapani Vaasan työsuojelupiiri

Maijanen Hannu Puolustusvoimat

Miettinen Riitta Kyllikki

Espoon käräjäoikeus

Mikkola Pirkko Turun hovioikeus

Mittilä Ritva Helsingin yliopisto

Myllys Heli Helsingin yliopisto

Mäkelä Pilvi Lounais-Suomen verovirasto

Mäkelä Pirjo Lounais-Suomen verovirasto

Mäkinen Ari Tullilaitos

Niemelä Urpo Tullilaitos

Niemi-Korpi Sirkka Tieliikelaitos

Näveri Anu

Liikenne- ja viestintäministeriö

Paakkarinen Anne Metsähallitus

Paalanen Riitta Tullihallitus

Paananen Isto Etelä-Savon TE-keskus

Parkki Eira

Länsi-Suomen lääninhallitus

Partanen Pirkko

Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu

Pellinen Raili Sisä-Suomen verovirasto

Peltola Pirkko

Etelä-Suomen lääninhallitus

Pikkarainen Maarit Liikkuva poliisi

Poukka Heikki

Helsingin kihlakunnan syyttäjävirasto

Poutiainen Mika Tullilaitos

Rainiala Kristiina

Helsingin käräjäoikeus

Rajala Timo Poliisikoulu

Rantama Marketta

Kuopion yliopisto

Rautajoki Anneli Konserniverokeskus

Roos-Kumpulainen Eeva

Uudenmaan verovirasto

Ruokola Anna-Leena

Uudenmaan verovirasto

Ryömä Marketta

Näkövammaisten kirjasto

Saarelainen Hanna Valtiokonttori

Sankari Eeva

Maa- ja metsätalousministeriön

tietopalvelukeskus

Seppälä Seppo Helsingin käräjäoikeus

Seppänen Kari Puolustusvoimat

Simola Pentti

Kaakkois-Suomen TE-keskus

Sirola Lea Uudenmaan verovirasto

Särmäkari Veli Puolustusvoimat

Takkinen Selena Marjut

Opetusministeriö

Tammi Harri Tullilaitos

Tenkanen Helena

Niuvanniemen sairaala

Tommila Jouni Rajavartiolaitos

Toukonen Marja Leena

Kauppa- ja teollisuusministeriö

Träskman Fredrik

Mustasaaren käräjäoikeus

Tuomaala Jyrki Poliisikoulu

Törnwall Liisa

Lahden oikeusaputoimisto

Utrainen Riitta

Savo-Karjalan verovirasto

Uusitalo Markku

Lapin rajavartioston esikunta

Valovirta Kari

Kaakkois-Suomen verovirasto

Viippola Päivi Opetusministeriö

Viljaranta Olli Puolustusvoimat

Väyrynen Mirja Lapin yliopisto

Kaiku-kehittäjien sähköpostiosoitteet ja puhelinnumerot löytyvät Kaiku-ohjelman sivuilta www.kaikuohjelma.fi