

Työhyvinvointi keskiössä

Hallituksen seminaari 3.-4.10.2018

RISKI RYHMÄ



© Myrby



Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.

Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

(Työterveyslaitos)



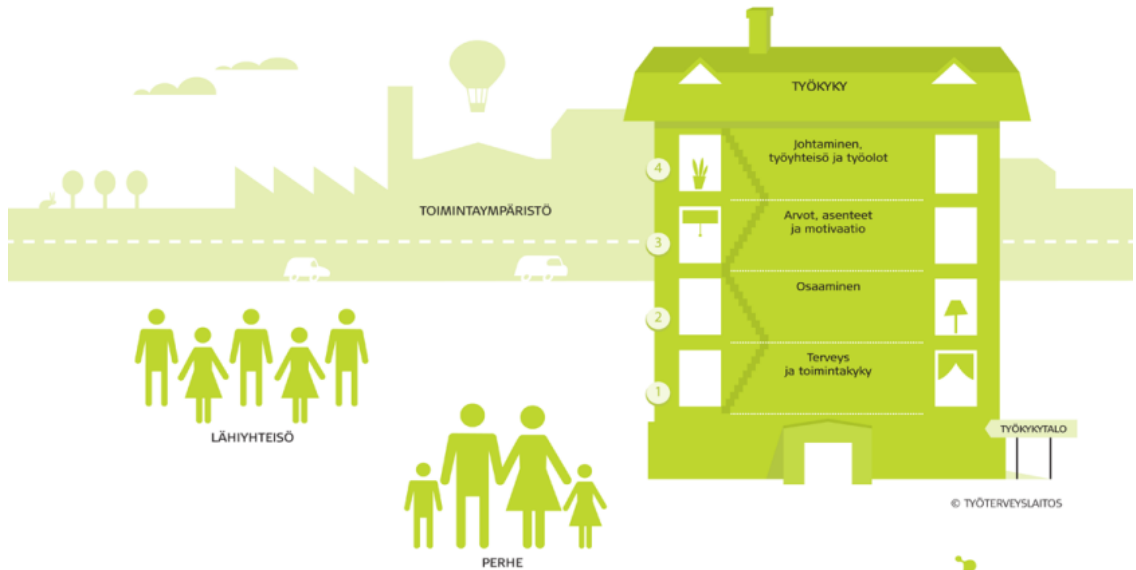
Työhyvinvointi....

on tila/kokemus, joka syntyy työyhteisölle tai työntekijälle, kun

- työn tekeminen sujuu (työtehtävä, osaaminen ja työkyky kohtaavat, johtaminen on selkeää, työyhteisö voi hyvin, työympäristö on turvallinen)
- tietoisuus, että eri elämäntilanteissa ja työkyvyn muuttuessa on tukea saatavilla
- työkykyjohtamisen toimintamallit ovat olemassa ja käytössä läpi organisaation

Työkyky /Ilmarisen työkykytalo

Työkykytalo





Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja on osa johtamista

- Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Se syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla.
- Työhyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen.



Hyvinvoivassa työyhteisössä

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- uskalletaan puhua ongelmistakin
- säilytetään toimintakyky
muutostilanteissa

Hyvässä työyhteisössä EI





Hyvinvoiva työntekijä

- on motivoitunut ja vastuuntuntoinen
- pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan
- tuntee työnsä tavoitteet
- saa palautetta työstään
- kokee itsensä tarpeelliseksi
- kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta
- onnistuu ja innostuu työssään



Työkykyjohtaminen

- Työkykyjohtamisen ydinasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen ja toisaalta erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen.
- Keskeisiä työkaluja ovat mm. puheeksi ottamisen mallit, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden seuranta sekä toimet työhön paluun tukemiseksi.



Työkykyjohtaminen

- Työurien pidentyminen ja toistuvat työelämän muutokset edellyttävät työnantajalta hyvää henkilöstöjohtamista, osaamisen, muutoskykyisyyden ja työolojen kehittämistä.
- Terveysten ja toimintakyvyn vahvistaminen (liikunta, elintavat ja asenteet) ovat työntekijän omalla vastuulla



Työkykyjohtaminen KYS (Tilanne 2016/Kevan kaarilaskuri)

Nykytila

- seuraavat toimintamallit kuvattu: aktiivinen tuki ja päihdeohjelma
- työkykyjohtaminen ei ole systemaattista (Kevan analyysi 2016)
- henkilöstön tilan arviointi on ”ohutta” (Kevan analyysi 2016)

Tavoitetila

- toimintamallit selkeitä ja ohjaavia, esimiestyötä tukevia
- nykytilan analyysi on olemassa
- tavoitteet, mittarit ja keinot on kirjattu läpi organisaation
- tavoitteita seurataan ja arvioidaan ja keinoja muutetaan tarvittaessa
- hyvä ja toimiva työterveysyhteistyö



Työkykyjohtaminen KYS (tilanne 2016)

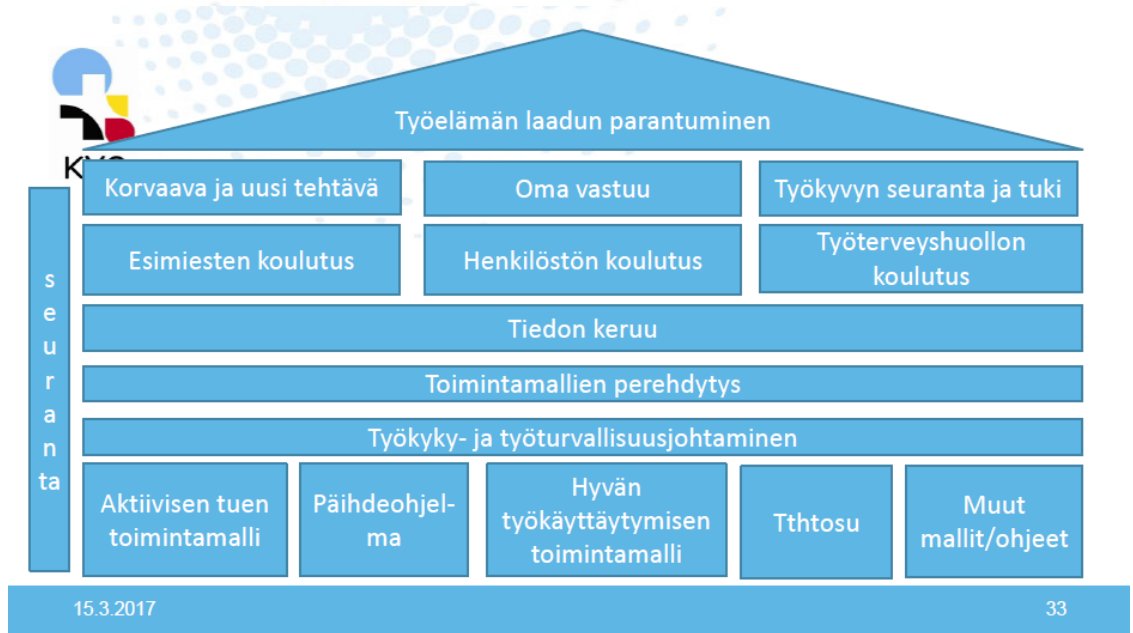
Nykytila

- työhön paluun keinoja vähän
- ammatillista kuntoutusta ei juurikaan käytetä työssä jatkamisen tukemisessa
- uudelleen sijoittuminen haasteellista ja hidasta

Tavoitetila

- korvaavan työn toimintamalli
- osasairauspäivärahan ja osatyökyvyttömyyseläkkeen käytön lisääminen
- ammatillisen kuntoutuksen hyödyntäminen
- uudelleen sijoittumisen toimintamalli

Mitä on tehty?





Mitä on tehty?

- Aktiivisen tuen toimintamalli päivitetty
 - Varhainen tuki
 - Tehostettu tuki
 - Työhön paluun tuki
 - Palvelussuhteen päättäminen
 - Työkykykeskustelulomakkeen käyttöönotto
 - Sairauspoissaolohälytykset
- Päihdeohjelma päivitetty
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetty
- Hyvän työkäyttäytymisen toimintamalli
- Työterveysyhteistyötä kehitetty



Koulutuksia

- **Ammatillinen kuntoutus ja työeläkeasiat /2017 syksy, 2018, kevät**
- **Esimiesvalmennus: valmentava johtaminen käytäntöön** 3 x kokonaisuus kevät-syksy 2018
- **Verkostoista tukea esimiestyöhön /syksy 2018**
- **Työkyky – mitä se on ja kenellä on vastuu?** /2017 syksy, 2018 kevät
- **Muutos, miten se vaikuttaa minuun – ehjin nahoin muutoksessa /syksy 2017, 2018 kevät**
- **Johtamisella tukea työelämän muutoksiin /2018 syksy**
- **Mindfulness työelämässä – ota vastuu itsesi johtamisesta /syksy 2017, 2018 kevät/ syksy**



Työkykyjohtamista tukevat hankkeet

KEVA I

Työhyvinvointia ja tuloksia tavoitteellisella työkykyjohtamisella Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä

Saimme kehittämisrahaa 20 000€ työkykyjohtamisen vahvistamiseen.
Tarkoituksena parantaa työssä jaksamista ja jatkamista yhdenmukaisten työkykyjohtamisen toimintamallien avulla

KEVA II

Rakenteet eivät rajoita – sujuvaa ja rajatonta työurien jatkamista yliopistosairaalassa

Saimme hankerahaa 30 000€ asiakaspalvelun kehittämiseen sekä työkyvyttömyysuhan alla olevien työntekijöiden työuran jatkumisen mahdollistamiseen.





Nykytila

Strategian mukaan KYS on Suomen vetovoimaisin yliopistollinen sairaala. Jotta meidän potilaat ovat osaavissa ja turvallisissa käsissä kotoa kotiin, tarvitsemme osaavan henkilöstön, jotka kokevat työhyvinvointia jokapäiväisessä työssään, sekä esimiehiä, jotka toteuttavat työkykyjohtamista päivittäisessä henkilöstöjohtamisessa.



Miten saavutamme tavoitteen?

- Henkilöstötyytyväisyyskysely syksy 2018 → tavoitteena on selvittää mitä meidän pitäisi kehittää organisaation toiminnassa
- Työhyvinvointisuunnitelma 2019-2021 → tavoitteena parantaa toimintaa ja lisätä työhyvinvointia



Miten saavutamme tavoitteen?

- Aktiivisen tuen toimintamallin prosessien toimivuuden kehittäminen
- Työterveysyhteistyön ja työsuojelun yhteistyön kehittäminen
- Selkeyttää eri prosessien rooleja ja vastuita (tehtäväkuvien kirjaaminen)
- Yhteisten toimintamallien ja ohjeiden noudattaminen
- Perehdyttämisen tehostaminen



Miten saavutamme tavoitteen?

Koko henkilöstön koulutukset

- oma hyvinvointi; itsensä johtaminen
- päihteiden vaikutus työ- ja toimintakykyyn
- miten hoitotyö on aivotyötä (koulutus 29.11.2018)
- palautumisen merkitys jaksamiseen
- koko Kysin koulutussuunnitelman mukaiset koulutukset nousevat kehityskeskusteluista ja tukevat strategian toteutumista



Miten saavutamme tavoitteen?

Esimiehille

- Johtamisen koulutukset jatkuvat
- Työsuojelun koulutukset
- Henkilöstöhallinnon koulutukset/esimiesten tuki
- Marko Kestin suunnittelema esimiespelin pilotointi kokeilu johtamisen tueksi

BestBoss on opetuspele työelämän laadun johtamiseen

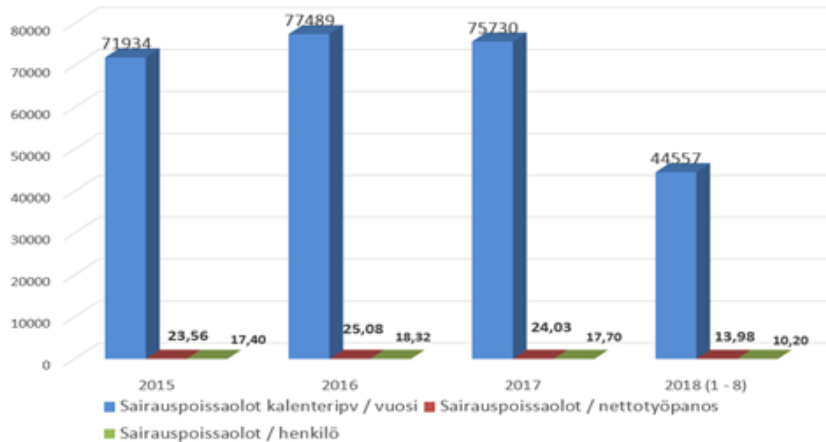


Esimiesten työhyvinvointi

- Yhteistyö (yh, tth, työsuojelu, luottamusmiehet)
- Esimiesten työhyvinvoinnista ja työsuojelusta huolta pitämistä
- KYS tasolla esimiesten kokouskäytäntöjen miettiminen (onko liikaa?)
- Aikaa palaverieissa sovittujen asioiden eteenpäin viemiseen
- Työnohjaus, mentorointiverkosto

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kehitys 2015 - 2018





Sairauspoissaolojen suurimmat syyt 2017

- Tuki- ja liikuntaelinsairaus 20.000 pv
- Hengitystiesairaus 14.000 pv
- Mielenterveyssairaus 11.000 pv
- Tapaturmat 9.000 pv



Työkyvyttömyyden aiheuttamat €:t

Kys n. 20.000.000 M€

Kustannuksissa huomioitu myös välilliset kustannukset
Sairauspoissaolot
Työkyvyttömyyseläkkeet
Kuntoutustuet