

Työhyvinvointisuunnitelma 2024

Heke-tiimi	1.11.2023
Johtoryhmä	8.11.2023
YT-ryhmä	23.11.2023
Hallitus	14.12.2023

1. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ myös tukee elämän kokonaisuutta.

Työhyvinvointia kuvaa hyvin Työterveyslaitoksen työkykytalo, jossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja sekä johtamista. Työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti koko työelämän ajan.

Terveys ja toimintakyky ovat sen ensimmäinen kerros. Fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. Osaaminen on toisessa kerroksessa. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää. Toisen kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.

Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhtensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä.

Johtaminen, työyhteisö ja työolot on talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin tähän kerrokseen. Myös esihenkilötyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esihenkilöillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa.

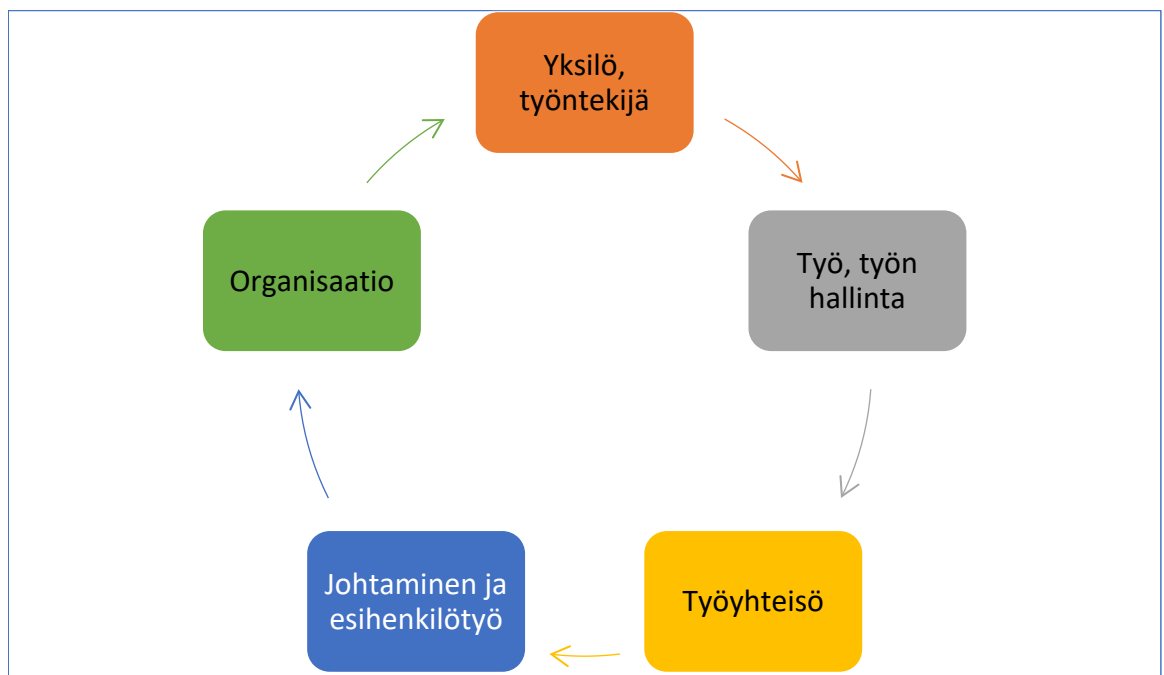
Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esihenkilöt ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista. :

Toimintaympäristö vaikuttaa myös tasapainoon työssä. Perheen ja lähiyhteisön elämäntavat vaikuttavat asenteisiin ja arvoihin. Harrastukset kuuluvat myös tähän kerrokseen. Se mitä perheen ja lähiyhteisön parissa tapahtuu, voi joko vahvistaa tai heikentää työntekijän tasapainoa työssä. Toimintaympäristössä voi tapahtua muutoksia myös yhteiskunnallisella tasolla. Taloudelliset taantumat, kulttuuri- ja koulutuspolitiikka sekä sosiaali- ja terveyspolitiikka vaikuttavat sekä yksilö että työnantajatasolla.



Kuvio 1. Työkykytalo-malli työhyvinvoinnin perustana (© Työterveyslaitos 2010 Ikävoimaa työhön, kuva pohjautuu professori Juhani Ilmarisen (2006) kehittämään työkykytalo-malliin. Lundell ym. 2011).

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jaotella tiivistettynä myös seuraavasti: organisaation rakenne ja toiminta, johtamisen tapa, työyhteisön toimivuus, työn organisoinnin tapa ja yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin tarkasteluun sisältyy myös työhyvinvoinnin ilmentymät eli työntekijän oma kokemus hyvinvoinnistaan.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Kun työhyvinvointia mitataan esimerkiksi kyselyillä, tarkastellaan näitä edellä mainittuja vaikuttavia tekijöitä ja tämän lisäksi työntekijän tai työyhteisön kokemusta hyvinvoinnista. Näitä

kokemuksia ja työhyvinvoinnin positiivisia ilmentymiä voivat olla esimerkiksi virtauksen kokemukset (flow), työn imu, työtyytyväisyys ja kielteisiä ilmentymiä puolestaan työhön leipääntyminen, stressi ja uupumus.

Lisäksi kokonaisuuteen liitetään vielä havaitut työhyvinvoinnin seuraukset ja vaikutukset. Näitä voidaan tarkastella sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Yksilötasolla työhyvinvoinnin positiivisina seurauksina ovat mm. tyytyväisyys työhön ja tuloksellinen toiminta, motivoituminen, työyhteisötaidot ja terveys. Organisaatiotasolla on nähtävissä myös mm. toiminnan tuloksellisuus ja asiakastyytyväisyys sekä sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden väheneminen. Yhdessä tekevä, hyväksyvä ja kehittämismyönteinen toimintakulttuuri on avain toiminnasta ja varsinkin muutoksista selviytymiseen.

2. Työhyvinvointi Kpedussa

Työhyvinvoinnin edistämiseksi Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on luotu useita ohjeita, käytäntöjä ja malleja. Nämä ovat kootusti Wihtori -intrassa Henkilöstöpalvelut -osion alla Työhyvinvointi -sivulla.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on olemassa erilaisia malleja ja ohjeita, kuten aktiivisen tuen malli (varhainen tuki, tehostettu tuki, paluun tuki, korvaava työ), päihdeohjelma ja hoitoonohjaus -malli, ohje epäasiallisen käytöksen käsittelyyn, psykososiaalisen kuormituksen arvioinnin ja käsittelyn ohje ja kriisitoimintaohjeet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstönäkökulmasta on valmistelu yhteistyössä oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Henkilöstökysely toteutetaan pääsääntöisesti vuosittain. Henkilöstöä muistetaan mm. tasavuosien ikämerkkipäivänä sekä Kuntaliiton ansiomerkein/Kpedun muistamissäännön mukaan 20-, 30- ja 40 -työvuosimerkkipäivinä.

Onnistumiskeskustelut esihenkilö käy vuosittain yksilö- ja/tai tiimimallin keskustelun mukaisesti.

Yhteisöllisyyden lisäämiseksi Kpedu tarjoaa henkilöstölleen aamu- ja iltapäiväkahvit yhteisissä ravintola- ja ruokalatioissa, jotta jokaisella olisi mahdollisuus nähdä silloin muidenkin palvelu- tai toimialojen henkilöstöä.

Henkilöstöllä on oikeus ePassiFlex -etuuteen ja työsuhteytyönsä ohjeistusten mukaisesti. Kpedulla on liikuntasali (Kampushalli), jossa on tiettyjä vuoroja varattu henkilöstön käyttöön. Lisäksi henkilöstöllä on muita omia liikuntavuoroja, joista tiedottaminen tapahtuu Wihtorin henkilöstöpalvelujen tyhy-toiminta sivuilla. Kpedu on mukana myös Saku ry:n toiminnassa.

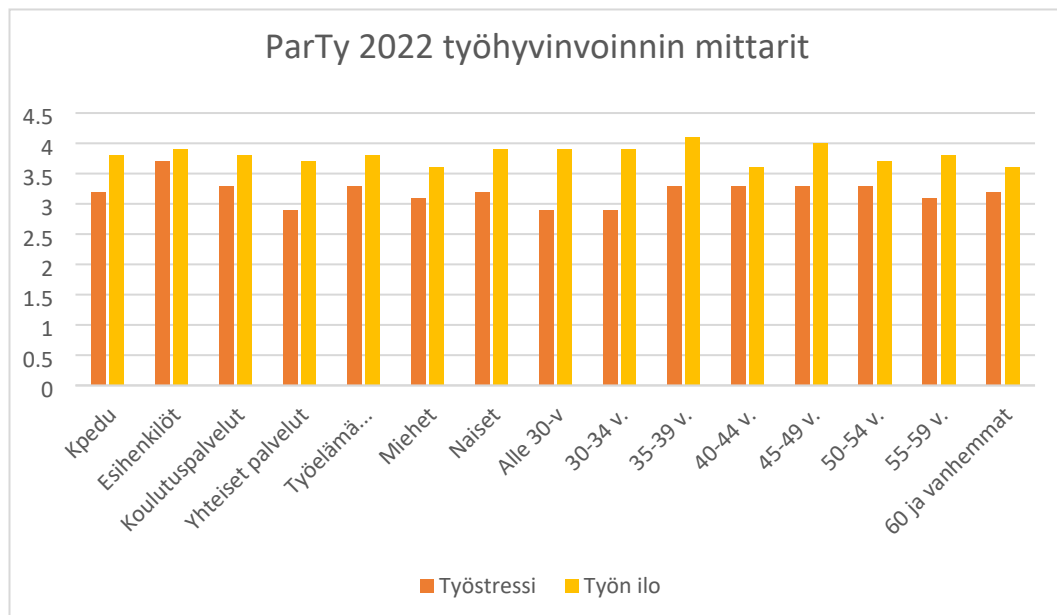
Vuoden aikana järjestetään 1-2 henkilöstön liikuntakampanjaa sekä erilaisia tempauksia, esim. ystävänpäivän yhteyteen. Toimialat, toiminnot tai tiimit voivat suunnitella itse tyhy-päivänsä ohjelman.

Alla olevaan taulukkoon on koottu Kpedun hyvinvointia tukevat henkilöstöetuuudet.

Fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi	Yhteisöllisyys	Tapahtumat	Kehittäminen	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
ePassiFlex	Ilmaiset kahvit	Pikkujoulu	Henkilöstön kehittämisspäivät	Etätyömahdollisuus
Työsuhdepyörä	Joululounas	Ystävänpäivä	Oman osaamisen kehittäminen	Liukuva työaika
Liikuntavuorot	Tyhy-päivät	Muut yhteiset tapahtumat	Tiimin osaamisen kehittäminen	Lyhennetty työaika
Liikuntakampanjat	Merkkipäivämuistamiset	Saku ry:n kisat	Aloitetoiminta	Harkinnanvaraiset vapaat
Kpedun ja Keplin hyvinvointiprojekti	Kunnia- ja ansiomerkit			
Työterveyshuollon palvelut	Henkilökuntayhdistykset			

Kuvio 3. Hyvinvointia tukevat henkilöstöetuuudet

Party 2022 -työhyvinvointikyselyn (kuvio x) tuloksista työstressiä ja työn iloa on kuvattu alla olevassa kuviossa.



Kuvio 4. Party 2022 työhyvinvoinnin mittarit

Työstressiä kokivat eniten esihenkilöt ja työn iloa 35–39 -vuotiaat vastaajat. Henkilöstö on voimavara ja tuotannon tekijä Kpedussa. Jokaisella henkilökunnan jäsenellä on oma tärkeä tehtävänsä, siksi henkilöstön tulee jaksaa työssään. Myös esihenkilöiden ja johdon jaksaminen on tärkeää toiminnan kannalta – päätöksentekijöitä tarvitaan. Joskus työpäivät venyvät pitkiksi ja aina on keskeneräisiä asioita. Tämän vuoksi jokaisen on muistettava:

- huolehtia omasta terveydestään ja jaksamisestaan ravitsemuksen, riittävän unen ja liikunnan keinoin
- toimia yhteistyössä muiden kanssa ja arvostaa myös toisten tekemää työtä
- käyttäytyä asiallisesti
- ottaa mieltä vaivaavat asiat puheeksi oman esihenkilön, työsuojeluorganisaation, luottamusmiesten tms. kanssa sekä

- hakea apua työterveyshuollosta tai muulta asiantuntijalta tarvittaessa
- varata kalenteriin aika lounaalle ja hetken rauhoittumiselle työpäivinä ja
- jättää tilaa rauhoittumiselle ja yölevolle – vähintään klo 20.00 – 7.00 välinen aika (mikäli työvuorot sen mahdollistavat).

Henkilöstön työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti kehittämään on syksyllä 2023 käynnistynyt Kpedun ja Keplin hyvinvointiprojekti, joka sisältää osiot levosta ja palautumisesta, ravitsemuksesta, fyysisestä aktiivisuudesta ja elinkaaresta, kehonhuollosta, liikunnasta sekä rutineista ja niiden vaikutuksista. Ohjelman läpileikkaavana teemana on psyykkinen hyvinvointi.

Hyvä mieli ja fyysinen hyvinvointi ovat osa työhyvinvointia. Terveelliset elämäntavat, liikunta, ravitsemus ja uni ovat fyysisen hyvinvoinnin peruspilareita. Oman terveyden vaaliminen on sitä tärkeämpää, mitä enemmän työ kuormittaa tai jos työhön liittyy työperäisiä altisteita.

Ergonomian huomioiminen työtehtävissä on tärkeää. Työtapaturmia voidaan estää tai niiden seurauksia pienentää huomioimalla ergonomia. Taakkojen kantaminen, kiertoliikkeet, nostaminen ja laskeminen sekä istumatyö ovat sellaisia, joissa ergonomia tulee erityisesti huomioida. Työnantaja huolehtii toimintayksiköissä tapahtuvan työn ergonomiasta, etätöypisteessä ergonomiasta huolehtiminen jää työntekijän vastuulle. Voit katsoa turvallisuustyöpöydältä ergonomiaohteet ja pyydä tarvittaessa apua työsuojaus-/turvallisuuspäälliköltä.

Taukojumppa tai pieni venyttely on helppo ja ilmainen tapa parantaa terveyttä ja hyvinvointia. Turvallisuustyöpöydän ergonomia -sivulta löytyy linkkejä lyhyisiin taukojumppavideoihin.

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi henkilöstöstrategiassa painotetaan jokaisen vastuuta yhteisöllisyydestä, arvostavaa arjen kohtaamista ja positiivista vuorovaikutusta.

3. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2024–2026

Työhyvinvoinnin edistämiseksi henkilöstöstrategian pohjalta on laadittu toimenpidesuunnitelma vuosille 2024–2026. Toimenpiteet viedään osaksi yhtymäsuunnitelmaa.

- **Tehtäväkuvien selkiyttäminen ammattiryhmittäin ja työtehtävittäin**
 - Ammattiryhmäkuvaukset Wihtoriin
 - Työntekijäkohtaiset tehtäväkuvat tarpeen mukaan Unit –järjestelmässä onnistumiskeskustelun yhteydessä
- **Osaamisen kehittäminen**
 - Osaamiskartoitukset aloittain/toiminnoittain/tiimeittäin tarvekartoituksen mukaisesti (C&Q)
 - Henkilöstön osaamisen kehittäminen onnistumiskeskustelun, painopisteiden ja/tai kartoitusten pohjalta
 - Kyvykkyyksien tunnistaminen
 - Esihenkilövalmennus osaamis- ja tarvekartoituksen pohjalta
- **TVA/TSA –prosessien päivittäminen ja kehittäminen**
 - TVA ja TSA –mallien päivittäminen ja järjestelmällinen käyttöönotto
- **Toimintakulttuurin kehittäminen ja jatkuvan parantamisen käytännöt**

- Osana pedagogista ohjelmaa
- **Työurajohtamisen malli**
 - Työuran eri vaiheiden johtamiskäytäntöjen työkalujen mallintaminen
- **Työnantajamielikuvan edistäminen**
 - Rekrytointiprosessin kehittäminen, mm. hakijakokemuskysely
 - Positiivinen näkyvyys
- **Henkilöstön pitovoiman edistäminen**
 - Henkilöstöpalautteet
 - Onnistumiskeskustelut
 - Lähtökyselyn tulosten hyödyntäminen

4. Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon yleisenä tavoitteena on työnantajan ja työntekijöiden kanssa yhteisvoimin edistää:

- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä,
- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä
- työyhteisön toimintaa.

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa Työterveyshuolto Työplus Yhtiöt Oy. Työterveyshuollosta saa perusterveydenhuollon lisäksi erikseen määritellyt sairaanhoitopalvelut. Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tarpeen mukaan Työplussan toteuttamiin avokuntoutuksiin.

Työterveyshuollon avaintehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työkykyä, vähentää työkyvyn menettämisestä johtuvaa ennen aikaista eläköitymistä ja sairauspoissaoloja sekä olla mukana kehittämässä työyhteisöä siten, että ne osaltaan tukevat ja edistävät henkilöstön työ- ja toimintakykyä. Vuosittain työterveyshuollon kanssa päivitetään työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka sisältää myös suunnitelman lakisääteisten työpaikkaselvitysten toteuttamisesta. Varhaisen tuen mallia käytetään myös työnantajan ja työterveyshuollon yhteistoimin. Työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyötä tarvittaessa myös taloudellisten ja tuotannollisten toimien toimeenpanojen yhteydessä.

Työterveyshuollon tulee omalta osaltaan osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on sovittu myös joitakin sairaanhoitopalveluita henkilöstölle. Tarkista toimintasuunnitelmasta, mitä palveluja Kpedu on henkilöstölleen sopinut. Huomaa, että työterveyshuollon sopimus ei kata kaikkea mahdollista sairaanhoitopalvelua.

Yksi Kpedun henkilöstölleen hankkimista vapaaehtoisista palveluista on esim. influenssarokotus.

5. Päivittäminen ja seuranta

Työhyvinvointisuunnitelma on nyt valmisteltu erillisenä suunnitelmana, mutta se voidaan jatkossa tehdä yhtäaikaaisesti henkilöstö- ja koulutussuunnitelman kanssa. Työhyvinvointisuunnitelma toimenpidesuunnitelma päivitetään vuosittain syksyllä yhtymäsuunnitelman laadinnan yhteydessä. Sen toteutumista seurataan henkilöstöstrategian mittareiden pohjalta, henkilöstöraportissa, henkilöstökyselyissä ja työterveyshuollon raporteissa.