

Työhyvinvointi- suunnitelma

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Työhyvinvointisuunnitelma on osa henkilöstöohjelmaa

1. Toimintaympäristön muutokset
2. Henkilöstön tilannekuva tiivistettynä
3. Hyvinvointialueohjelman päälinjaukset
 - a) henkilöstön osallistaminen yhteiseen valmisteluun
4. Henkilöstöohjelman yhteys hyvinvointialueen strategiaan
 - a) Henkilöstövisio
 - b) Henkilöstöindikaattorit, tavoitteet ja mittarit
5. Arvosta ja vaikuta –ohjelma 2021-2023
6. Henkilöstöohjelma 2024-2025
 - a) Tavoitteet ja keinot
 - b) Seurantamittarit
7. Henkilöstöön liittyvät suunnitelmat
 - a) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma
 - b) Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
 - c) Työhyvinvointisuunnitelma
8. Palkitsemisen kokonaisuus ja henkilöstöedut
9. Henkilöstöpalveluiden painopistealueet



Työhyvinvointisuunnitelma

- Kuormituksen vähentäminen
- Sairauspoissaolojen vähentäminen
- Uhka- ja väkivaltatilanteiden vähentäminen
- Työkyvyn ja työurapolkujen tukeminen

Turvallinen ja terveellinen työelämä
ja hyvinvoiva henkilöstö



Kuormituksen vähentäminen

- 1.6.23 voimaan tuleva työturvallisuuslain muutos täsmentää: sekä työn fyysiset että psykososiaaliset kuormitustekijät on huomioitava
- Haitallisen kuormituksen tunnistaminen ja poistaminen tai vähentäminen
 - Tunnistamisen työkaluina työpaikan riskien arviointi ja työntekijöiltä tulevat työturvallisuusilmoitukset sekä niiden perusteella tehtävät kehittämistoimenpiteet työyhteisöissä ja työpaikoilla
 - Fyysiset kuormitustekijät, kuten jatkuva istuminen/seisominen, raskaat nostot
 - Psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Esimerkiksi liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, vaikeat asiakastilanteet, liiallinen työmäärä ja epäkohdat työyhteisön vuorovaikutuksessa.
 - Palautuminen työpäivässä, tauot, vaihtelua työpäivään, vaihtelua työviikkoon
 - Työkierto, tehtävien kierrättäminen
 - Työtehtävien, työtapojen ja tavoitteiden selkeyttäminen, ilmapiirihaasteisiin puuttuminen
- Esihenkilöiden kuormitus
 - Esihenkilöt eivät juurikaan tee itse työturvallisuusilmoituksia
 - Riskien arviointi esihenkilötyöhön
- On huomioitava, että ihmisillä on erilaiset edellytykset suoriutua työssä ja ne voivat vaihdella työuran eri vaiheissa. Tarve mukauttaa työtä ja työolosuhteita voi syntyä esimerkiksi yksilöllisten ikämuutosten myötä. Työssä jaksamisen ja yksilöllisen työkyvyn turvaaminen kaikissa työuran vaiheissa.

Sairauspoissaolojen vähentäminen

- Lyhyiden ja pitkien sairaspöissaolojen vähentäminen
- **Ennaltaehkäisy:** Henkilöstöohjelman toimenpiteet ja Arvosta ja vaikuta-ohjelman toimenpiteet. Aktiivinen tuki (sisältää varhaisen tuen), korvaava työ, osasairauspäiväraha. Vaikuttava työterveysyhteistyö.
- **Lyhyiden sairaspöissaolojen** tilannekuva, onko esimerkiksi mielen tai tuki- ja liikuntaelimestön kuormitusta
 - esihenkilön varhainen tuki (kuten varhaisen tuen keskustelu)
 - työterveyden varhainen tuki (kuten työfysioterapeutin vastaanotto)
- **Pitkien poissaolojen** yleisimpiin syihin vaikuttaminen laajalla ennaltaehkäisyn keinovalikoimalla ja huomioiden eri tasoilla toimiminen: yksilö/työyhteisö/esihenkilö/koko organisaatio
- Pitkien poissaolojen yleisimmät syyt:
 1. Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt
 2. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet

Uhka- ja väkivaltatilanteiden vähentäminen

- Työturvallisuuden ennakointi on mennyt Keusotessa hyvään suuntaan, tätä on hyvä jatkaa
 - turvallisuushavaintoja ilmoitettiin työturvallisuusilmoitusjärjestelmän kautta jopa 65 % enemmän vuonna 2022, kuin edellisenä vuonna 2021.
- Tavoitteena on, että työturvallisuusilmoitusten perusteella suunnitellaan yhä useammin kehittämistoimenpide
 - Vuonna 2022 11 % tehdyistä ilmoituksista päädyttiin suunnittelemaan konkreettinen kehittämistoimenpide.
- Ratkaisevaa on koko henkilöstön sitoutuminen
 - Työsuojelun yhteistoiminta, työsuojelun toimintaohjelma
 - Työsuojeluparitoiminta
 - Sisäiset ja ulkoiset koulutukset (esimerkkinä [Esihenkilön työsuojeluvastuut, KT](#))
 - Työturvallisuuden tilannekuva tiedolla johtamisen välineenä (dia 11)
 - Nolla tapaturmaa -foorumi (Työterveyslaitos), hyvien käytäntöjen levittäminen

Työkyvyn ja työurapolkujen tukeminen

- Työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen (yhteistyökumppanina Keva)
- Osa- ja täsmätyökykyisten työkyvyn tukeminen ja työurapolkujen mahdollistaminen
- Minun urani Keusotessa-ohjelmalla on tarkoitus tukea työntekijöitä työuran jatkamisessa Keusotessa
 - Minun urani Keusotessa jakautuu vuonna 2023 osa- ja täsmätyökykyisten työurapolkuihin sekä osaamisen vahvistamisen työurapolkuihin
 - Tavoitteena on mahdollistaa erilaisten työurien toteutuminen Keusoten sisällä, vahvistamalla henkilöstön osaamista sekä tarkastelemalla erilaisia urapolkumahdollisuuksia työkyvyn tai urasuunnitelmien mukaisesti.
- Keusote on mukana Kevan Kestävää työelämää –hankkeessa Työurasuunnittelun keinoja -projektissa
 - Projektin tavoitteena on työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy työurasuunnittelun avulla. Projektissa rakennetaan yhdessä Kevan kanssa työurajohtamisen prosesseja, jotka mahdollistavat työurien kehittymistä esimerkiksi työkierron tai urapolkujen avulla.
 - Lisäksi projektissa tuodaan työurakeskustelut osaksi työkykyjohtamista ja esihenkilötyötä.
 - Prosessien rakentamisen tueksi projektissa pilotoidaan työpaikkakohtaista työuravalmentajaa, jonka avulla työntekijät saavat keinoja motivaation vahvistamiseen, oman osaamisen tunnistamiseen ja työuran kehittämiseen.

Taustatietoa työturvallisuusilmoituksista:

- Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä tehtiin vuonna 2022 yhteensä 2074 kpl työturvallisuusilmoitusta
 - Työturvallisuusilmoitusten vaaratyyppinä oli useimmiten uhka tai väkivalta (814 kpl, 39 % kaikista ilmoituksista).
 - Äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta ilmoitettiin 554 kertaa (27 %)
 - Putoamisesta, kaatumisesta, kompastumisesta tai liukastumisesta 174 kertaa (8 %)
 - Sisäilmastoon liittyvästä oireilusta 145 ilmoitusta (7 %)
 - Pitkäaikaisesta fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta ilmoitettiin 133 kertaa (6,4 %)
- Hyvinvointialueelle siirtyneistä Etevan yksiköistä tehtiin vuonna 2022 yhteensä 705 kpl uhka- tai väkivaltailmoitusta

Taustatietoa ammattitaudeista ja työtaturmat

- **Vakuutusyhtiön** tilastojen mukaan Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän henkilöstölle sattui vuoden 2022 aikana yhteensä 207 työtaturmaa.
- Työpaikalla tapahtui 157 kpl eli 78 % tapaturmista ja työmatkalla 50 vakuutusyhtiöön ilmoitettua tapaturmaa.
- Työpaikalla sattuneiden tapaturmien poikkeamaksi oli useimmiten ilmoitettu terävään esineeseen satuttaminen (19 %).
- Toiseksi eniten oli henkilön äkillisestä fyysisestä kuormittumisesta, kuten nostamisesta, johtuvia tapaturmia (15 %).
- Taulukkolähde: IF

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
■ Ammattitauti	-	-	-	13	2	-
■ Työmatkalla	-	-	-	33	47	50
■ Työpaikalla	-	-	-	184	157	157

Nollatoleranssi
kiusaamiselle

Nolla
tapaturmaa

Nolla
sujumatonta
työpäivää

Nolla työstä
johtuvaa
sairauspoissaoloa

Nolla
työuupumus-
tapausta

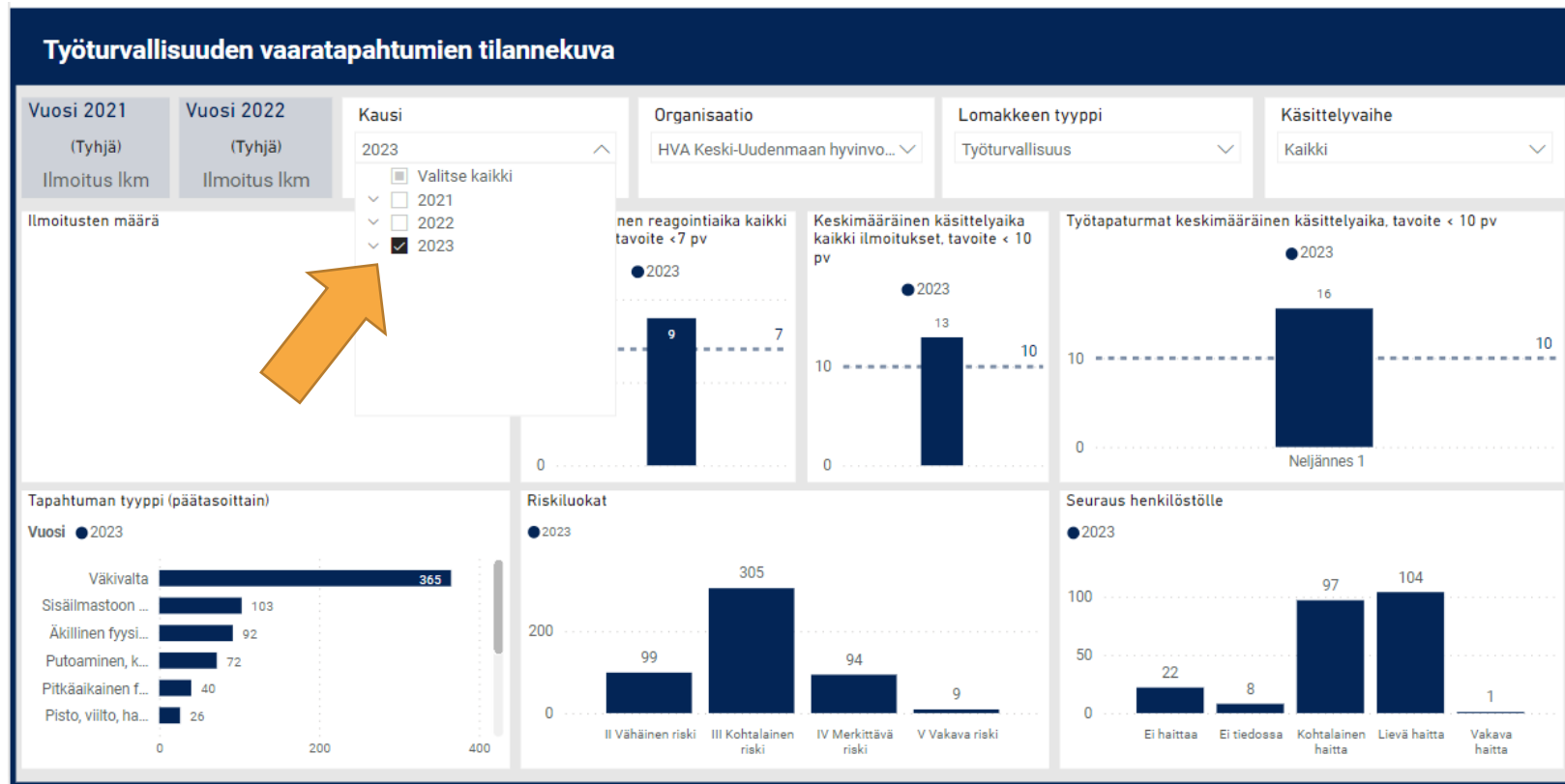
Nolla haitallista
altistumista



Nolla työturvallisuudesta
tietämätöntä esimiestä ja työntekijää

WPro Työturvallisuuden tilannekuva

- Keusoten työturvallisuuden tilannekuva intrassa mahdollistaa tiedolla johtamisen



Työhyvinvointi- ja työsuojelupäällikkö Jenni Nissilä
jenni.nissila@keusote.fi
0504972643



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue