

Työhyvinvoinnin toiminta- suunnitelma

2010 - 2011

Tyhy-ryhmä
29.10.2009

Luonnos

TYÖHYVINVOINNIN TOIMINTASUUNNITELMA 2010 – 2011

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Työyhteisön ja organisaation toimivuuden parantaminen.....	3
3. Yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen	5
4. Työn ja työympäristön kehittäminen.....	7
5. Osaamisen kehittäminen	8
6. Mittarit	9
7. Toimintasuunnitelma 2010 - 2011	10

Liitteet

Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma – kaavio

Työhyvinvoinnin talousarvio 2010

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tasot

Työterveyshuollon palvelusopimus

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työsuojelun toimintaohjelma

1. Johdanto

Hyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Työntekijöiden jaksamiseen panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena ja säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, työn hallinta, riittävä osaaminen ja työn organisointi. Sen edistämisen perustan muodostavat yhteisössä vallitsevat arvot ja strategia, jossa henkilöstönäkökulma on mukana. Myös vallitsevat johtamiskäytännöt ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta. Sekä luottamushenkilö- että virkamiesjohdon sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on onnistumisen edellytys ja vaikuttaa ratkaisevasti toiminnan käynnistämiseen ja toteuttamiseen.

Työkykyä ylläpitävä toiminta tulee olla kokonaisvaltaista, jotta päästään parhaaseen tulokseen. Yksilökeskeisen toiminnan lisäksi toteutetaan erilaisia hankkeita työn ja työyhteisöjen kehittämiseksi.

Työhyvinvointitoiminnan selkiyttämiseksi ja kehittämiseksi Savon koulutuskuntayhtymään perustetaan Työhyvinvointi-ryhmä (Tyhy-ryhmä), johon kuuluu työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, pedagoginen johtaja, kehittämisjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstösuunnittelija. Ryhmää täydennetään tarvittaessa asiantuntijajäsenillä. Tyhy-ryhmän tehtävänä on toimia kuntayhtymän työhyvinvoinnin asiantuntijaelimenä. Ryhmä kokoaa työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyvän tiedon, jonka perusteella se suunnittelee ja kehittää työhyvinvointitoimintaa pitkäjänteisesti. Tyhy-ryhmä päivittää Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaa vuosittain ja valitsee painopistealueet kehittämistyössä. Valinnat perustuvat mm. edellisen vuoden työpaikkakäynteihin, erilaisiin kyselyihin, työterveyshuollon raportteihin sekä mahdollisesti muihin esille nouseviin tarpeisiin.

2. Työyhteisön ja organisaation toimivuuden parantaminen

Työhyvinvoinnin näkökulmasta tiedottaminen on osa johtamista ja sen vaikutuksia seurataan myös Tyhy-ryhmässä. Tiedottaminen on osa päätöksentekoa ja prosessikuvauksissa se näkyy tuloksena jokaisessa prosessissa. Viestintäohjelma sisältää sisäisen viestinnän ohjeistuksen.

Perehdyttämisohjeistus yhtenäistetään. Perehdyttämislista muutetaan sähköiseen muotoon intraan, josta linkkien kautta löytyy kaikki tarvittava materiaali.

Esimiesten koulutusohjelmaan vuodelle 2009 – 2010 sisältyy mm. viestintä, perehdyttäminen, talousseuranta, palvelusuhdeasiat, kollegiaalisten ryhmien kokoontumiset. Muun henkilöstön kohdalla panostetaan työyhteisön kehittämisen hankkeiden kautta.

Yhteiset toimintamallit (minimivaatimukset) sovitaan kollegiaalisissa ryhmissä, jotka kokoontuvat säännöllisesti. Tehdään kartoitus jo toimivista kollegiaalisista ryhmistä ja laiteetaan ne Intraan nähtäville.

YT-menettelyn merkitystä ja menettelytapoja selkiytetään. Yt-ryhmässä esitettävien asioiden valmistelua kehitetään ajankohtien ja sisällön suhteen, ja se kuuluu osana päätöksentekoprosessiin. Yt-ryhmän jäsenten roolia painotetaan viestinnän ja tiedottamisen suhteen.

Yhteisöllisyyttä ja yhteisiä vapaa-ajan toiminnan toimintamalleja kehitetään yhteisten tapahtumien kautta, joita organisoii mm. vapaa-aika- ja virkistystoimikunta. Yhteisöllisyyttä edistetään esimiesten yhteisillä kollegiaalisilla tapaamisilla. Esimiesten ja asiantuntijoiden tulee sitoutua ryhmään, jotta tiedonkulku paranee ja hyvät toimintamallit leviävät koko organisaatioon.

Henkilöstölle taataan turvallinen henkinen ja fyysinen työympäristö. Turvallista oppilaitosta kehitetään matalankynnyksenpuuttumisen – mallilla.

Organisaation toiminnan tarkastelua tehdään kyselyiden ja tutkimustulosten perusteella. Kyselyiden avulla arvioidaan tehtyjen toimien vaikuttavuutta sekä suunnitellaan toimenpiteitä esille nousseisiin kehittämiskohteisiin. Erilaisten tutkimusten tuloksia hyödynnetään toimintojen kehittämisessä.

Prosessien toimivuutta kehitetään esim. prosessikuvausten ja tukipalveluiden tuotteiden tuotteistamisen avulla. Työhyvinvoinnin toiminnan prosessit kuvataan.

Erilaisten auditointien ja riskien arvioinnin avulla seurataan ja kehitetään työyhteisön ja organisaation toimintaa.

3. Yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen

Työnantajan tavoitteena on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Erityisiä kehittämisen kohteita ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen. Myös työntekijöiden ikääntyminen on työnantajan kannalta merkittävä asia, joka vaikuttaa työolojen kehittämistarpeisiin ja työsuojelun suuntaamiseen mm. eläköityvien tukemisella mentoroinnin ja erilaisten työaikajärjestelyiden avulla.

Työnantaja vastaa kaikesta työpaikan työsuojelusta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan ottaa huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työoloihin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon sekä hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työstä johtuvaa haittaa terveydelleen. Turvallisuus varmistetaan jo työn ja työtilojen suunnitteluvaiheessa. Työnantaja perehdyttää työntekijänsä työpaikan oloihin ja oikeisiin työmenetelmiin sekä turvallisuusmääräyksiin. Työntekijän puolestaan on noudatettava määräyksiä ja ilmoitettava havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle.

Riskien arvioinnin avulla tunnistetaan toiminnasta aiheutuvat vaarat ja helpotetaan työnantajan toimimista työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Riskit kartoitetaan, arvioidaan niiden suuruus ja todennäköisyys ja sen jälkeen päätetään toimista niiden hallitsemiseksi. Työsuojeluorganisaatio toimii kuntayhtymässä riskienarvioinnin asiantuntijaelimenä.

Työpaikkakäynnit tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työpaikkaselvityksiä tehdään tarpeen mukaan. Yksittäisen työntekijän tai ryhmän tarpeiden mukaan järjestetään verkostotapaamisia mm. työterveyshuollon kanssa. Esimiehiä koulutetaan puheeksiottoon ja toimimaan erilaisissa tilanteissa mahdollisimman aikaisessa vai-

heessa. Ergonomiaselvityksiä tehdään tarpeen mukaan työterveyshuollon kanssa yhteistyössä.

Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksiä ja seuraa työntekijöiden terveydentilaa ja työssä selviytymistä suorittamalla muun muassa terveystarkastuksia sekä ohjaamalla työpaikkoja ja työntekijöitä työhön liittyvien vaarojen välttämiseksi. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantaja järjestää työntekijöilleen sairaanhoito- ja muita terveydenhuolto- palveluita (liite; työterveyshuollon palvelusopimus).

Työterveyshuollon toiminta-alueita on työntekijöiden voimavarojen, terveyden ja toimintakyvyn tukeminen. Keinoina ovat terveystarkastukset töihin tullessa sekä tietyille ikä- ja riskiryhmille. Tarkastusten yhteydessä tuetaan työn – ja elämänhallintaa sekä autetaan vähentämään elämäntapoihin liittyviä riskitekijöitä. Työntekijää opastetaan ylläpitämään ja edistämään terveyttään ja kuntoaan esim. liikunnan ja paremman stressinhallinnan avulla. Ryhmä- ja yksilötyönohjausta tilataan työterveyshuollosta kuntayhtymän ohjeiden perusteella. Tyhy-ryhmä seuraa työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista ja suunnittelee seuraavan vuoden tarvittavia toimenpiteitä. Tyhy-ryhmä seuraa ja analysoi sairauspoissaoloja neljännesvuosittain. (liite; työterveyshuollon toimintasuunnitelma).

Työkykyä ylläpitävän liikunnan merkitys on perusteltua kaikkien osapuolten näkökulmasta. Henkilöstön fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen on työyhteisön normaalia, pysyvää toimintaa. Tavoitteena on erilaisin toimenpitein aktivoida ja ylläpitää henkilökunnan terveyslääkettä. Kulttuuritoimintaan osallistuminen nähdään osaksi työhyvinvointia ja sitä tuetaan. Koko kuntayhtymän yhteisiä tapahtumia järjestetään vähintään kerran vuodessa.

Kuntoutustoimintaa organisoidaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kuntoutusmuotoina ovat pääasiassa Kelan rahoittamat Aslak, Tyk- ja yksilökuntoutukset. Kuntoutukseen hakeudutaan työterveyshuollon kautta, joka valitsee Kelan kriteereiden mukaisesti kuntoutukseen hakijat. Kuntoutuksessa olleet voivat hakeutua lisäksi työnantajan vuosittain järjestämään kuntoutuksen seurantaan, Kuntoutusseminaariin. Seminaarin tarkoituksena on tukea työntekijää kuntoutusprosessissa kuntoutusjaksojen jälkeen. Kuntoremonttijaksojen toteuttamisen suunnittelu aloitetaan ja päätetään niiden toteuttamisperiaatteista.

Henkilöstölle tarjotaan luentoja ja tiedostusta liittyen henkilökohtaiseen hyvinvointiin, mm. henkinen jaksaminen, tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja niiden hoito, painonhallinta, tupakointi.

Yksilön terveyteen ja voimavarojen lisäämiseen liittyvä viestittäminen otetaan osaksi päätöksentekoa ja siihen liittyvä toimintamalli kirjataan viestintästrategiaan. Kehityskeskustelut toteutetaan säännöllisesti vuosittain sähköisen alustan avulla (Inreo HRM). Johtaminen perustuu tasapuolisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen sekä ottaa kaikki huomioon. Ikäjohtaminen, erilaisia elämäntilanteita tukevat toimenpiteet, ammatillinen ja inhimillinen johtamistapa kuvastavat henkilöstön ja yksilön arvostusta ja tukevat osaltaan työhyvinvoinnin kehittymistä. Esimiehiä kannustetaan seuraamaan sairauspoissaoloja ja työntekijöiden työkykyä ennaltaehkäisevästi. Runsaiden sairauspoissaolojen syitä ja niiden vaatimia toimenpiteitä selvitetään esimiehen ja työntekijän keskusteluissa niin pitkälle kuin se on mahdollista. Tarvittaessa apuna käytetään työsuojeluorganisaatiota, henkilöstöpalveluita ja työterveyshuoltoa.

4. Työn ja työympäristön kehittäminen

Henkilöstön hyvinvointia edistetään kehittämällä sekä fyysistä että psykososiaalista työympäristöä. Työturvallisuuteen, työterveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät tulee ottaa huomioon päivittäisessä toiminnassa. Työsuojeluorganisaation tavoitteena on kehittää työtä ja työympäristöä työpaikkakäyntien ja –selvitysten perusteella. Vaarojen arviointia suoritetaan koko kuntayhtymässä. Työpisteiden ergonomiaan kiinnitetään huomiota työtilojen suunnittelussa ja laitehankinnoissa. Tarvittaessa suoritetaan mittauksia (esim. kosteus, melu, valo) ja tulosten perusteella tehdään tarvittavia muutoksia tai suunnitelmia. Työsuojeluorganisaatio otetaan mukaan rakentamisen ja peruskorjauksen suunnitteluun alkuvaiheessa. Työsuojelutoimintaohjelma laaditaan nelivuotiskaudeksi, mutta sitä päivitetään vuosittain ja sen sisältö hyväksytetään YT-ryhmässä.

Henkilöstölle tiedotetaan kohteittain pelastus-, uhka-, kriisi-, opiskelijahuolto-, työsuojelutoiminta- ja valmiussuunnitelmista turvallisuuden perehdyttämiskansion avulla, joka tehdään työsuojelu- ja turvallisuushenkilöstön toimesta.

Johtamisen näkökulmasta työn kehittämistä tehdään työkierron, työmuotoilun, -mitoituksen ja – jaksotuksen avulla. Esimiehen tukena tehtävissä päätöksissä on työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto. Työtä voidaan kehittää mm. työpaikkakokouksissa yhteistoiminnassa esim. erilaisten työryhmien tai kehittämisfoorumien avulla. Johtamisen perustana on oikea resursointi ja työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet. Päätökset tulee tehdä oikean tiedon perustella, niiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kaikkien osapuolten tulee olla edustettuina niitä tehdessä.

Työympäristön ja työn kehittämiseksi järjestetään koulutusta, mm. keke, EA, ammatillinen koulutus.

5. Osaamisen kehittäminen

Esimiesten osaamista kehitetään koulutuksin, joiden aiheet perustuvat mm. kyselyjen ja auditointien tuloksiin. Koko henkilöstölle tarjotaan substanssiosaamiseen liittyvää koulutusta koulutusaloittain ja tukipalveluprosesseittain. Pedagogisen johdon ja henkilöstöpalveluiden toimesta organisoidaan tarpeiden mukaan kaikille yhteisiä koulutuksia. Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen kouluttautumiseen mahdollisuuksien mukaan mm. työjärjestelyin.

Perehdyttämisen avuksi laaditaan sähköinen perehdyttämisopas ja esimiehet koulutetaan sen tehokkaaseen käyttöön.

Osaamisen laaja-alaiseen käyttöön annetaan mahdollisuus työnkierron ja työmuotoilun avulla. Mentoroinnin kautta osaamista jaetaan, jotta työyhteisöön kertynyt osaaminen, kokemukset ja näkemykset välittyvät nuoremmille työntekijöille.

Osaamisen johtaminen sisältää mm. arviointia, palautetta ja motivointia ja ne tulee sisällyttää vuosittain käytäviin kehityskeskusteluihin. Osaamiskartoitusten avulla selvitetään työyhteisön nykyinen osaaminen ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Kartoituksen avulla havaitaan koulutuksen puutteet ja tiedetään, mihin on panostettava ja mitä alueita on kehitettävä. Kartoitusten avulla selvitetään myös, että osaaminen on ajan tasalla tehtävien muuttuessa. Edelleen kartoituksen perusteella voidaan perustella resurssien tarve koulutukseen.

Osaamisen kehittämisen onnistumisen edellytys on johdon sitoutuminen ja riittävät koulutusresurssit, jolla huolehditaan siitä, että työpaikalla on motivoiva ja osaamisen kehittymistä tukeva ilmapiiri.

Tehtäväkuvaukset laaditaan työntekijän osaamisen mukaan mahdollisimman monipuoliseksi. Jokaiselle tulee olla määriteltynä selkeä perustehtävä ja työtehtävät pitää pystyä rajaamaan. Työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä osallistua päätöksentekoon. Työyhteisön sosiaalista tukea pidetään tärkeänä.

6. Mittarit

Työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuutta seurataan useilla mittareilla, joista Tyhy-ryhmä kerää tietoa myös toiminnan suunnitteluun. Tietoa kerätään mm. seuraavista Savon koulutuskuntayhtymässä käytössä olevista järjestelmistä:

- Toiminnanohjausjärjestelmä (Inreo)
- Työterveyshuollon raportit
- BSC
- EFQM
- Henkilöstötilinpäätös
- TOB

7. Toimintasuunnitelma 2010 - 2011

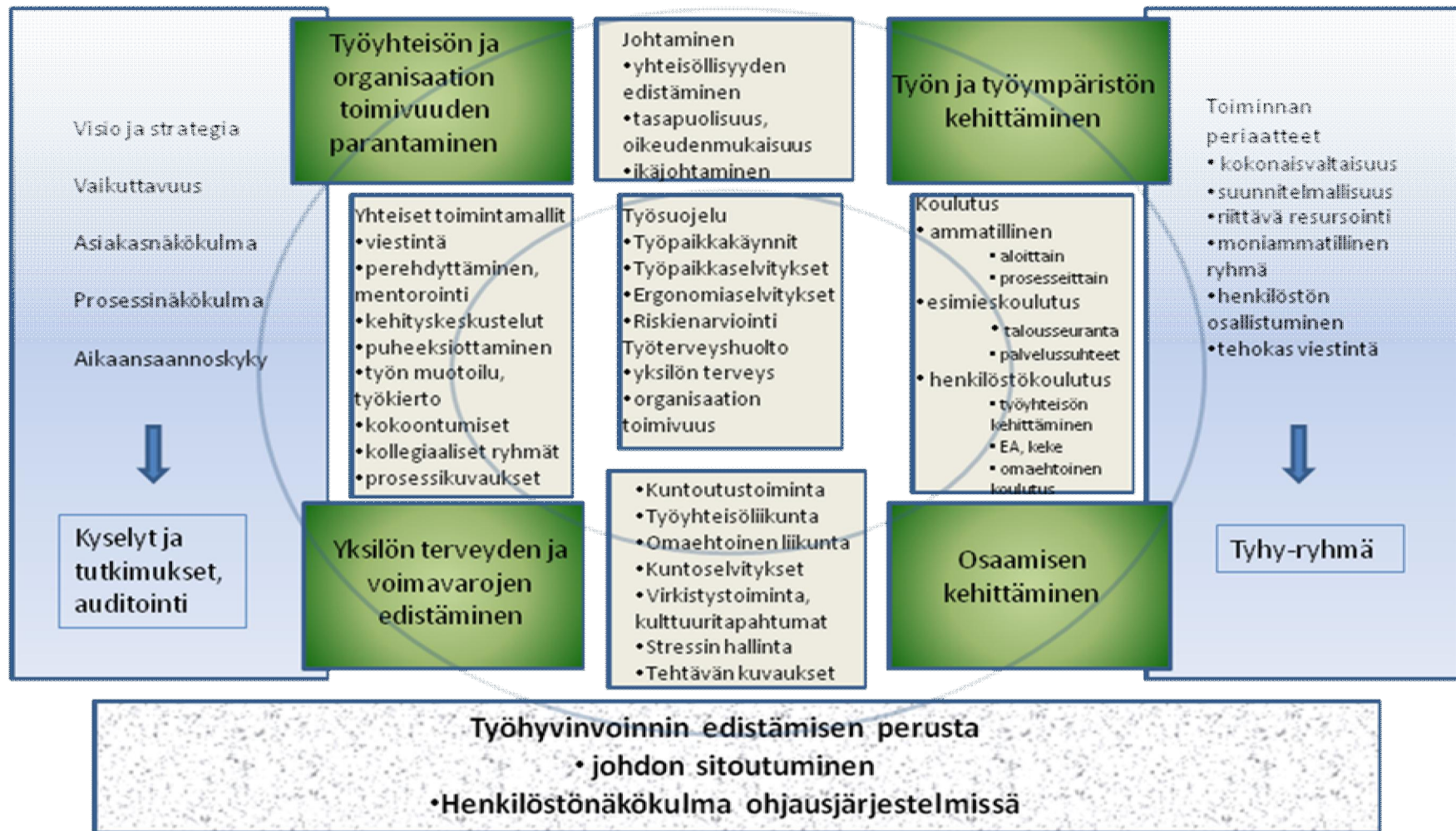
Tavoite	Miten tehdään	Kuka tekee	Milloin	Arviointi / Mittarit
Sisäisen viestinnän tehostaminen	<ul style="list-style-type: none"> Ohjeistus viestintäohjelmaan 	Viestintäpäällikkö	syksy 2009	TOB
	<ul style="list-style-type: none"> Yt-ryhmän toiminnan tehostaminen ja roolin selkiyttäminen 	Hallintojohtaja	syksy 2009	TOB
Perehdyttäminen yhtenäistetään	<ul style="list-style-type: none"> sähköinen perehdyttämislista kaikkien käyttöön, hyvät toimintamallit aloilta 	Henkilöstösuunnittelija	syksy 2009 – kevät 2010	TOB
Hyvien toimintamallien levittäminen, yhtenäiset toimintatavat	<ul style="list-style-type: none"> Kollegiaaliset ryhmät kokoontuvat säännöllisesti <ul style="list-style-type: none"> ryhmien kartoitus, aikataulutus, toimintamallit 	Kehittämisjohtaja	2010	
	<ul style="list-style-type: none"> Esimieskoulutukset <ul style="list-style-type: none"> talous, palvelussuhde, muutostalvalmennus, puheeksiottaminen 	Kehittämisjohtaja, Hallintojohtaja	syksy 2009 – kevät 2010	koulutusten määrä
Työyhteisön toimivuuden parantaminen	<ul style="list-style-type: none"> Työyhteisön kehittämishanke (Kiinteistö, puu- ja pinta, kemia) 	Henkilöstösuunnittelija	syksy 2009 –syksy 2010	TOB
	<ul style="list-style-type: none"> Kehityskeskustelut 	Kehittämisjohtaja, esimiehet	syksy 2009 – kevät 2010	TOB
	<ul style="list-style-type: none"> Työn kehittäminen (työkierto, työmuotoilu, -mitoitus, - jaksotus) - toimintamallit 	Henkilöstösuunnittelija	2010	TOB
	<ul style="list-style-type: none"> Prosessien kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> tuotteistaminen prosessikuvaukset kriittinen tarkastelu 	prosessien esimiehet kehityspäällikkö tukipalvelut ja opetus	2009 – 2010 2009 – 2010 2010 - 2011	TOB, prosessikuvausten määrä, palvelusopimusten määrä

Turvallinen työympäristö	<ul style="list-style-type: none"> turvallisuushenkilöstön koulutus <ul style="list-style-type: none"> o suojeluorganisaation nimeäminen 	Turvallisuuspäällikkö	syksy 2009 - kevät 2010	
	<ul style="list-style-type: none"> työpisteiden suunnittelu 	Työsuojelupäällikkö Työsuojelualtuutettu		ergonomiaselvitysten määrä
	<ul style="list-style-type: none"> Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi 	Työsuojelupäällikkö Työsuojelualtuutettu		työtapaturmien määrä
	<ul style="list-style-type: none"> työpaikkakäynnit, työpaikkaselvitykset, ergonomiaselvitykset 	Työsuojelupäällikkö Työsuojelualtuutettu Henkilöstösuunnittelija Työterveyshuolto		TOB
	<ul style="list-style-type: none"> Työsuojelun toimintaohjelma 	Työsuojelupäällikkö	päivitetään vuosittain	
	<ul style="list-style-type: none"> Turvallisuuden perehdyttämiskansio 	Turvallisuuspäällikkö	2010	
	<ul style="list-style-type: none"> Matalakynnyksisen puuttuminen toimintamalli 	Turvallisuuspäällikkö Opiskelijahuolto-organisaatio	2010	
	Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi	<ul style="list-style-type: none"> työterveystarkastukset 	Työterveyshuolto	2009 - 2010
<ul style="list-style-type: none"> Ryhmä- ja yksilötyönohjaukset 		Esimies Työsuojelu, henkilöstöpalvelut	tarvittaessa	ohjausten määrä

	<ul style="list-style-type: none"> • Työkykyä ylläpitävä toiminta <ul style="list-style-type: none"> ○ kerhotoiminta ○ SAKU –kilpailutoiminta ○ Elämönhallinta -ryhmät 	Henkilöstösuunnittelija	2009 - 2010	TOB
	<ul style="list-style-type: none"> • Liikkumaan kannustaminen <ul style="list-style-type: none"> ○ Aino Active –mittari ○ Askelvalmentaja ○ Kuntovalmentaja 	Henkilöstösuunnittelija	2009 - 2010	Sairauspoissaolot
	<ul style="list-style-type: none"> • Vapaa-aika- ja virkistystoiminta 	Vapaa-aika- ja virkistys-toimikunta	2009 - 2010	TOB
	<ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutustoiminta <ul style="list-style-type: none"> ○ Aslak, Tyk, Kuntoremontti ○ Kuntoutusseminaari 	Henkilöstösihteeri Henkilöstösuunnittelija	2010 kevät 2010	Sairauspoissaolot, eläköitymis-ikä
	<ul style="list-style-type: none"> • Sairauspoissaolojen seuranta 	TYHY-ryhmä	2009 - 2010	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ikäjohtamisen toimintamallit <ul style="list-style-type: none"> ○ eläköitymisen tukeminen ○ mentorointi ○ työaikajärjestelyt 	Henkilöstösuunnittelija	2010	Sairauspoissaolot, eläköitymis-ikä

Tyhy-suunnitelman ylläpitäminen	• toteutumisen seuranta	TYHY-ryhmä	2009 - 2010	
	• mittareiden seuranta	TYHY-ryhmä	2009 - 2010	
	• tarvittavien toimenpiteiden suunnittelu	TYHY-ryhmä Henkilöstösuunnittelija	2009 - 2010	
Osaamisen kehittäminen	• Esimiesosaaminen	Kehittämisjohtaja		TOB
	• Opetushenkilöstön osaaminen <ul style="list-style-type: none"> ○ substanssikoulutus aloittain ○ pedagoginen osaaminen 	rehtorit, koulutusp. pedagoginen johtaja	2009 - 2010	
	• tukipalveluprosessien osaaminen	esimiehet	2009 - 2010	
	• työkierto, mentorointi <ul style="list-style-type: none"> ○ toimintamallit ○ toteutus 	Henkilöstösuunnittelija esimiehet	2010	
	• osaamiskartoitusten hyödyntäminen • oikeat tehtävänkuvaukset	Kehittämisjohtaja esimiehet		

Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2010 -2011



Liite 2

TYÖHYVINVOINTITOIMINTA /TALOUSARVIO 2010

Henkilöstökoulutus (toim. 4135)

Työyhteisön ja organisaation toimivuuden parantaminen

- Kollegiaalinen tapaaminen 10 000
- Koko henkilöstön yhteinen tilaisuus, syksy 2010 18 000

Osaamisen kehittäminen

- Esimieskoulutukset 4 000
- Työyhteisön kehittämishanke (opetus) 12 000
- Kirjallisuus 1000

Yhteensä 45 000

Työn ja ympäristön kehittäminen

- työterveyshuollon toimenpiteet sisältyvät työterveyshuollon kustannuksiin
- työsuojeluorganisaation toimenpiteet sisältyvät työsuojelun kustannuksiin (=työterveyshuollon kustannukset)

Työhyvinvointitoiminta (toim. 4145)

Yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen

- Kuntoutusseminaari (20 – 25 hlöä) 6000
- Kuntoremonttikurssit (2 x 10 hlö) 7500
- Työyhteisöliikunta
 - liikuntasetelit (10000 x 1 €, omavastuu 3 €), 300 – 500 hlöä 10000
 - muut liikuntatuet
 - Fysiowellness 20 hlöä, Iisalmi, Muuruvesi 1200
 - liikuntaryhmät 3500
- Virkistystoiminta (virkistyspäivät, retket, pikkujoulut) 15000
- Kulttuuri (teatteri, konsertit) 4000
- Kilpailutoiminta, SAKU ry 4500
- Kerhotoiminta 3500
- Kuntotestaukset 4000
- Kuntovalmennus 40 hlöä/vuosi 2000
- Elämänhallintakurssi, 40 hlöä/vuosi 5800

Yhteensä 67000

Työhyvinvointitoiminta (4135, 4145) yhteensä 111000

Liite 3

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tasot (mukaeltu Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan kuvauksesta)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3
Kohderyhmä	Kaikki työntekijät	<ul style="list-style-type: none"> Työntekijät, joita uhkaa työkyvyn alentuminen työyhteisöt, joissa ilmenee toimintahäiriötä 	<ul style="list-style-type: none"> Työntekijät, joiden työkyky on alentunut kriisiytyneet työyhteisöt
Tavoite	<ul style="list-style-type: none"> työkykyä uhkaavien tekijöiden ennakointi työ- ja toimintakyvyn edistäminen 	ennakointi sekä työ- ja toimintakyvyn tukeminen ympäristöön ja yksilöön kohdistuvien toimenpitein	<ul style="list-style-type: none"> työkyvyn palauttaminen kriisin hallinta
Tunnistus	kuntayhtymän ja yhteisöjen tarpeet	<ul style="list-style-type: none"> oireilu, sairastelu, mm. päihdeongelmat oma tai muu aloite työterveyshuollon arvio 	<ul style="list-style-type: none"> sairastaminen työstä suoriutumisen heikkeneminen työterveyshuollon seuranta TOB-kysely
Toimenpiteet	<ul style="list-style-type: none"> johtaminen ammattillinen osaaminen vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ennaltaehkäisy terveellisten elämäntapojen edistäminen työn ja työympäristön kehittäminen työsuojelu työhönperehdytys ja –opastus työyhteisön kehittäminen 	tason 1 toimenpiteiden lisäksi: <ul style="list-style-type: none"> työ- ja toimintakyvyn seuranta työn mukauttaminen uuteen tehtävään sijoittaminen neuvonta ja ohjaus omakohtainen terveyden edistäminen kuntoutus työympäristön kehittäminen työyhteisön kehittäminen 	Tason 1 toimenpiteiden lisäksi: <ul style="list-style-type: none"> työn mukauttaminen yksilön suorituskykyyn lääkinnällinen ja ammatillinen kuntoutus työhönsijoitustoiminta työympäristön kehittäminen työyhteisön kehittäminen
Toimijat	<ul style="list-style-type: none"> esimiehet henkilöstöhallinto 	<ul style="list-style-type: none"> esimiehet henkilöstöhallinto (työterveyshuolto) 	<ul style="list-style-type: none"> esimiehet työterveyshuolto henkilöstöhallinto