



TYÖKYVYN TUKEA

Kahden kuntaorganisaation kumppanuushanke Hankkeen loppuraportti

”Työhyvinvoinnin perusta on sujuva ja mielekäs työ”

Kirsi Koistinen

Verve



Sisällysluettelo

Johdanto

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asi-
antuntijalle
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä
8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

JOHDANTO

Työkyvyn tuki-hanketta valmisteltiin vuoden 2016 aikana. Hankkeeseen lähti mukaan Savonlinnan kaupunki, Enonkosken kunta sekä molempien työterveyshuollot. Savonlinnan kaupungilla on kaksi eri työterveyshuoltoa: Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä Sosterin työterveyshuolto sekä Savonlinnan seudun työterveys ry. Jälkimmäinen työterveyshuolto toimii myös Enonkosken kunnan työterveyshuoltona.

Hankkeelle haettiin rahoitusta kahdelta taholta; ensin Kuntien eläkevakuutuksen työhyvinvoinnin kehittämisrahaa. Hakijana tälle yhteishankkeelle oli Savonlinnan kaupunki. Myönteisen päätöksen jälkeen syyskuussa 2016 tehtiin hakemus Työsuojelurahastolle, jolta saatiin myös rahoitus. Hakijana tässä oli Enonkosken kunta. Kiitämme sekä Kevaa että Työsuojelurahastoa hankkeen saamasta tuesta.

Hankkeen vetäjinä toimivat konsultointitoiminnan johtaja Kirsi Koistinen Vervestä sekä projektipäällikkö Tuovi Riikilä Kruunupuistosta.

1. LÄHTÖTILANNE KOHDEORGANISAATIOSSA JA SYYT HANKKEEN KÄYNNISTÄMISEEN

Hankkeeseen osallistuvien organisaatioiden lähtötilanne esitetään tässä luvussa.

Enonkosken kunta

Enonkoski on noin 1 473 (vuodenvaihte 2015/2016) asukkaan pieni, mutta elinvoimainen kunta, joka tarjoaa hyvät peruspalvelut, hyvät liikenneyhteydet (mm. Savonlinnan lentokenttä on aivan läheisyydessä) sekä ennen kaikkea ainutlaatuisen kauniin ympäristön elää ja asua.

Enonkoski luetaan saaristokunnaksi. Kunnan kokonaispinta-ala on noin 452 km², josta maapinta-alaa on n. 323 km² ja vesipinta-alaa n. 129 km². Rantaviivaa on 840 km, josta suojeltua on runsaat 26 %.

Enonkosken kunnassa työskentelee reilut 50 työntekijää. Sairauspoissaoloja henkilöstöllä vuonna 2015 oli yhteensä 1298 päivää. Se on noin 11 sairauspoissaolopäivää henkilöä kohden.

Kunta on panostanut työkykyä ylläpitävään toimintaan ja tukenut ja kannustanut liikunnan harrastamista. Työhyvinvointia oli ehkä kunnassa jäsennetty liian kapeasti; lähinnä liikuntapainotteisesti ja se oli ollut liian hajanaista. Työhyvinvointia on johdettu erillään; johtoryhmä, tyky-työryhmä ja työterveyshuolto ovat toimineet erikseen.

Hankkeessa haluttiin laatia työhyvinvoinnin strategisen johtamisen suunnitelma, jonka tarkoituksena on tuottaa käytännön tukea koko kunnan henkilöstölle.

Savonlinnan kaupunki

Savonlinna sijaitsee Etelä-Savon maakunnassa. Savonrannan kunta liitettiin Savonlinnaan vuoden 2009 alussa. Punkaharjun ja Kerimäen kunnat liitettiin Savonlinnaan 1.1.2013. Kaupungissa asuu 36 048 henkilöä (1.10.2014) ja sen pinta-ala on 3 597,71 km², josta 1 358,65 km² on vesistöjä. Väestötiheys on 16,10 asukasta/km².

Savonlinnan kaupungissa työskentelee vajaa 1270 työntekijää, vakinaisia n. 1100. Määräaikaisia on alle 197. Työntekijämäärä on vähentynyt vuodesta 2013 117 henkilöä. Kuntaliitokseen liittyen on henkilöstön irtisanomisuoja voimassa vuoteen 2018. Taloussuunnitelmassa on asetettu tavoitteeksi vähentää tarkasteluvuosina 2013–2020 yhteensä 225 henkilötyövuotta eläköitymistä hyödyntäen ja palvelurakennetta muuttamalla.

Savonlinnan kaupunki on osallistunut Kevan Kaari-laskuripalveluun vuoden 2015 aikana. Kaari-laskuri on Kevan palvelu organisaation työkykyjohtamiseen ja työkyvyttömyyden kustannusten arviointiin. Analyysissa Keva antoi ehdotuksia, jolla organisaatio voi kehittää työkykyjohtamistaan. Suunnitelmaksi nousivat seuraavat asiat:

1. Työkyvyn johtaminen organisaatiossa
Tavoite: Työkykyjohtamisen yhtenäistäminen
2. Aktiivisen tuen toimintamalli
Tavoite: Toimintamallin toimivuus organisaatiossa
3. Sairauspoissaolot

Tavoite: Sairauspoissaolot alle kuntien keskiarvon

4. Työtaturmat

Tavoite: Tarkennetaan työsuojelutoiminnan yhteistyö eri toimijoiden kanssa

5. Varhe- maksut ja ammatillinen kuntoutus

Tavoite: Varhe-maksujen vähentäminen sekä ammatillisen kuntoutuksen hyödyntäminen

6. Työterveysyhteistyö

Tavoite: Kokonaisvaltainen kehittäminen

Savonlinnassa on olemassa laaja työhyvinvoinnin johtamisen ohjelma, joka sisältää työkalut esimiehelle, mm työhyvinvointikyselyn ja siihen liit-tyvä prosessin, varhaisen tuen mallin, työyhteisöongelmien käsittelyn, TYKY-ohjelman, työterveysyhteistyön, jossa toimivat sovitut tarkastukset henkilöstölle ja esim. kehityskeskustelun mallin. Vaikka kaupungissa on malli ja työvälineet työhyvinvoinnin tukemiseen, sairauspoissaolot ovat kasvaneet (17 pv/vuosi). Sairauspoissaolojen palkkakulut olivat v 2016 noin 1,5 milj. euroa. Työhyvinvointiohjelma ei tällaisenaan näytä riittävän. Olisi tärkeää saada se elämään työyhteisöjen ja esimiesten arjessa. Li-säksi tarvitaan uudenlaista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

2. HANKKEEN KUVAUS, TAVOITTEET JA MERKITYS HAKIJALLE JA SOVELTA-JALLE/ASiantuntijalle

Hankkeen peruslähtökohta oli sekä työkyvyn että työhyvinvoinnin tukemi-nen työpaikoilla. Hankkeessa etsittiin, luotiin ja kokeiltiin sellaisia uusia yh-teistyömuotoja, joiden avulla työpaikka tunnistaa ajoissa sellaiset tilanteet, joissa tarvitaan joko työyhteisölle tai yksittäisille työntekijöille tukea.

Näissä tilanteissa tarvitaan uudenlaisia työkyvyn tukemisen välineitä sekä uutta yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Hankkeessa luotin uutta: kehitettiin ja kokeiltiin työkyvyn tukemisen menetelmiä mukana oleville työpaikoille yhdessä työterveyshuoltojen kanssa.

Hanke oli siis kumppanuushanke kahden kuntaorganisaation ja niiden työterveyshuoltojen kesken.

Kehittämishankkeen yleistavoitteena oli:

- *Antaa tukea hankkeessa mukana oleville organisaatioille ja tunnistaa tilanteet*, joissa tarvitaan uudenlaisia työkyvyn ja työhyvinvoinnin menetelmiä ja kumppanuutta muiden toimijoiden kanssa
- *Suunnitella organisaatioille uudenlaisia palveluja* työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisen muotoja työyksiköissä
- *Tunnistaa ajoissa tilanteet*, joissa työterveyshuolto voi tukea työpaikkaa joko uusien tai olemassa olevien menetelmin; työterveyshuollot oppivat myös uudenlaista yhteistyötä asiakasyritystensä kanssa
- *Oppia* toiselta organisaatiolta ja vaihtaa kokemuksia työkyvyn ja työhyvinvoinnin kysymyksissä

Edellä mainituissa tavoitteissa onnistuttiin hyvin. Uusi välineitä, uutta yhteistyötä ja myös yhteistä uutta tulkintaa työkyvyn tukemisesta syntyi. Kaksi erikokoista kuntaa sai mahdollisuuden keskustella, vaihtaa kokemuksia sekä oppia toisen ratkaisuista. Hankkeeseen osallistuvat pitivät tällaista yhteistyötä hedelmällisenä.

Hankkeen kuntakohtaiset tavoitteet olivat hieman erilaiset ja se oli yksi rikkaus tässä hankkeessa.

Savonlinnassa hankkeen tavoitteena oli tiivistää työterveysyhteistyötä ja löytää ennaltaehkäiseviä keinoja tukea työkykyä ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen ja ruoka- ja siivouspalvelun toimintaa.

Hankkeen aikana tiivistyi konkreettisesti ruoka- ja siivouspalvelun, varhaiskasvatukseen ja Savonlinnan kaupungin henkilöstöhallinnon ja luottamus- ja työsuojeluorganisaation ja kahden työterveyshuollon yhteistyö. Ensinnäkin hanke tarjosi uudenlaisen foorumin yhteiseen keskusteluun, kehittämishaasteiden tunnistamiseen ja näiden seurauksena konkreettisten kokeilujen toteuttamiseen. Hankkeen tavoitteet toteutuivat kiitettävästi. Siitä osoituksena olivat todella merkittävät yhteistyökokeilut.

Enonkoskella hankkeen tavoitteena oli luoda malli, suunnitelma sekä välineet työhyvinvoinnin johtamiseen. Hankkeessa lähdettiin laatimaan koko kuntaa koskevaa suunnitelmaa ja siihen liittyviä menetelmiä ja välineitä. Tavoitteet toteutuivat kiitettävästi. Hanke tuotti systemaattisen työhyvinvoinnin johtamisen mallin ja suunnitelman, johon liittyviä välineitä kehitettiin koko kunnan henkilöstöön.

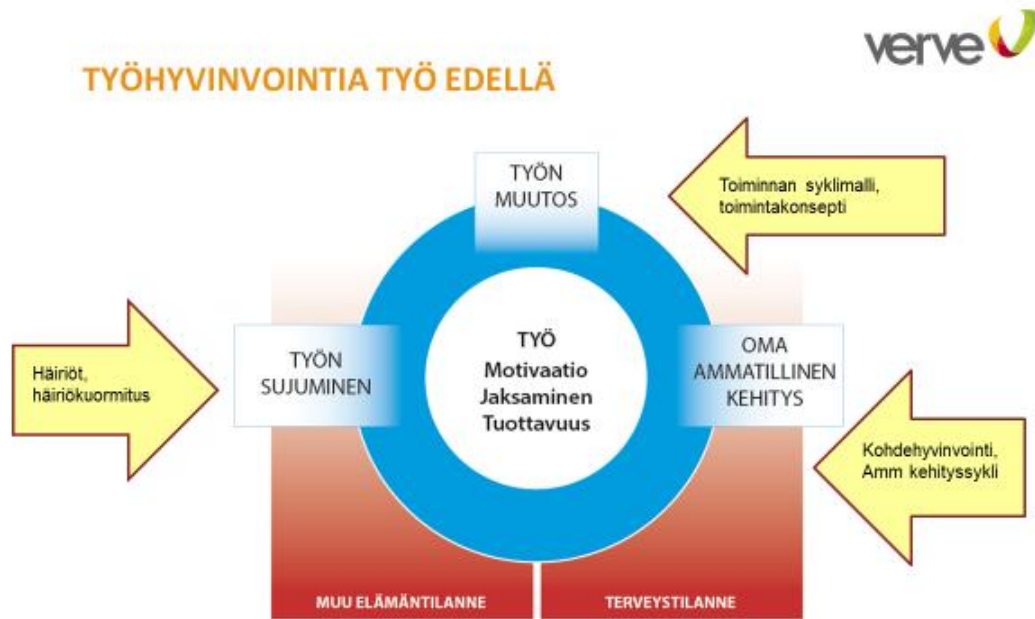
3. HANKKEESSA SOVELLETTU TUTKIMUS JA ULKOPUOLINEN ASIAANTUNTIJA

Kehittämishanke pohjautui työlähtöiseen, toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen perustuvaan kehittämismenetelmään (Kts esim. Engeström 1995, Mäkitalo 2005, Pihlaja 2005). Siinä keskeistä on suuntautuminen organisaation työn ja tuotannon sujumiseen ja muutokseen,

kun tulkitaan työkyvyn ja työhyvinvoinnin ongelmia ja ratkaisuja. Työssä saattaa esiintyä entistä enemmän virheitä, työntekijät ovat epätietoisia, asioita joudutaan tekemään useaan kertaan ja työn punainen lanka katoaa. Tällaisessa tilanteessa työn häiriöt alkavat muodostua keskeiseksi kuormituksen muodoksi; puhutaan häiriökuormituksesta (Mäkitalo 2005). Edellä kuvatussa tilanteessa työpaikoilla voidaan helposti tulkita työn sujumisen ongelmat jonkin tahon ”vikana” tai ”heikkoutena”; esim. sitoutumaton ja laiska työntekijä. Kyse on useimmiten siitä, että työtoiminta on muutoksen kourissa ja toimintatapa on siten monilta osin keskeneräinen.

Toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen perustuva työlähtöinen vaihtoehto tarjoaa näkökulman, että työn häiriöitä pitää tarkastella muuttuvan työn ituna. Näkökulmaa siis laajennetaan yksilöllisesti tulkinasta kohti systeemistä näkökulmaa: häiriöitä tutkittaessa voidaan kysyä, millainen toiminta tuottaa juuri tällaisia arjen ongelmia ja miten yksittäisten työntekijöiden tilanne liittyy tähän.

Alla oleva kuva jäsentää hankkeen teoreettisen lähtökohdan:



Työtä, työmotivaatiota ja työssä jaksamista jäsenetään työn muutoksen, työn sujumisen ja oman ammatillisen kehityksen kautta unohtamatta muun elämäntilanteen ja terveystilanteen vaikutuksia.

Kuva 1. Työ edellä, kun työhyvinvointia kehitetään

Teoreettinen lähestymistapa sisältää myös ajatuksen, että työhyvinvointia pitää jäsentää kahdesta lähtökodasta: itse työstä käsin ja henkilökohtaisesta työn mielekkyydestä käsin. Silloin on hyvä esittää kuvassa mainittuja kysymyksiä.

TYÖHYVINVOINNIN JÄSENTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

Työhyvinvointia ja työkykyä jäsennetään työstä käsin



Kuva 2. Työhyvinvointia jäsennetään työn/tuotannon näkökulmasta sekä henkilökohtaisen ammatillisen tilanteen näkökulmasta.

Hankkeen ideana ja lähtökohtana on hakea uudenlaisia, paikallisia ratkaisuja ennaltaehkäistä työkyvyn ja työhyvinvoinnin ongelmia, jotka liittyvät työhön ja sen muutoksiin.

4. HANKKEEN TOTEUTUMINEN JA ETENEMINEN

Hanke toteutui suunnitelman mukaisesti. Hanke alkoi 2.2.2017 ja päättyi 18.5.2017. Siihen sisältyi kolme kuntakohtaista työkokousta ja kolme yhteistä työseminaaria.

Työkokoukset olivat samoina päivinä; Enonkoskella aamupäivällä ja Savonlinnassa iltapäivällä. Ajankohdat olivat 2.2., 9.3., ja 28.4.2017. Työseminaarit olivat 23.2., 30.3. ja 18.5.2017. Hanke toteutettiin siis 3,5 kk aikana.

Hanke oli kumppanuushanke, jossa päästiin yhdessä työskentelemään ja etsimään uusia ratkaisuja. Hankkeeseen osallistujat näkyvät seuraavassa kuvassa.



Kuva 3. Hankkeeseen osallistuneet tahot

Kuntakohtaiset työkokoukset pidettiin kummankin kunta-organisaation omissa tiloissa; Enonkoskella kunnantalolla ja Savonlinnassa kaupungintalolla. Yhteiset työseminaarit olivat ensin Savonlinnassa helmikuussa, Enonkoskella maaliskuussa ja loppuseminaari toukokuussa Savonlinnassa. Hankkeen rakenne näkyy seuraavassa kuvassa.



4

15.6.2017

Kuva 4. Hankkeen rakenne

Hankkeeseen valittiin kummastakin kuntaorganisaatiosta kehittämissyhmä, joka osallistui kuntakohtaisiin työkokouksiin sekä yhteisiin työsemineareihin. Jokaista työkokousta ja työseminaria varten oli ennakko-tehtäviä; joka tuottivat aineistoa yhteiseen käsittelyyn (aineistolähtöinen

peilityöskentely). Jokaisesta työkokouksesta laadittiin kenttäraportti. Työkokoukset johtivat käytännönkokeiluihin. Työkokousten välissä toteutettiin yhteiset työseminaarit hankkeeseen osallistuvien kesken. Tavoitteena oli yhteinen jakaminen ja oppiminen.

Työskentely oli vilkasta ja tuottoisaa. Alla oleva kuva yhteisestä työseminaarista Enonkoskella 30.3.2016.

verve



verve

Kuva 5. Työskentelyä työseminaarissa 30.3.2017 Enonkoskella

5. HANKKEEN TULOKSET, HYÖDYT JA VAIKUTUKSET

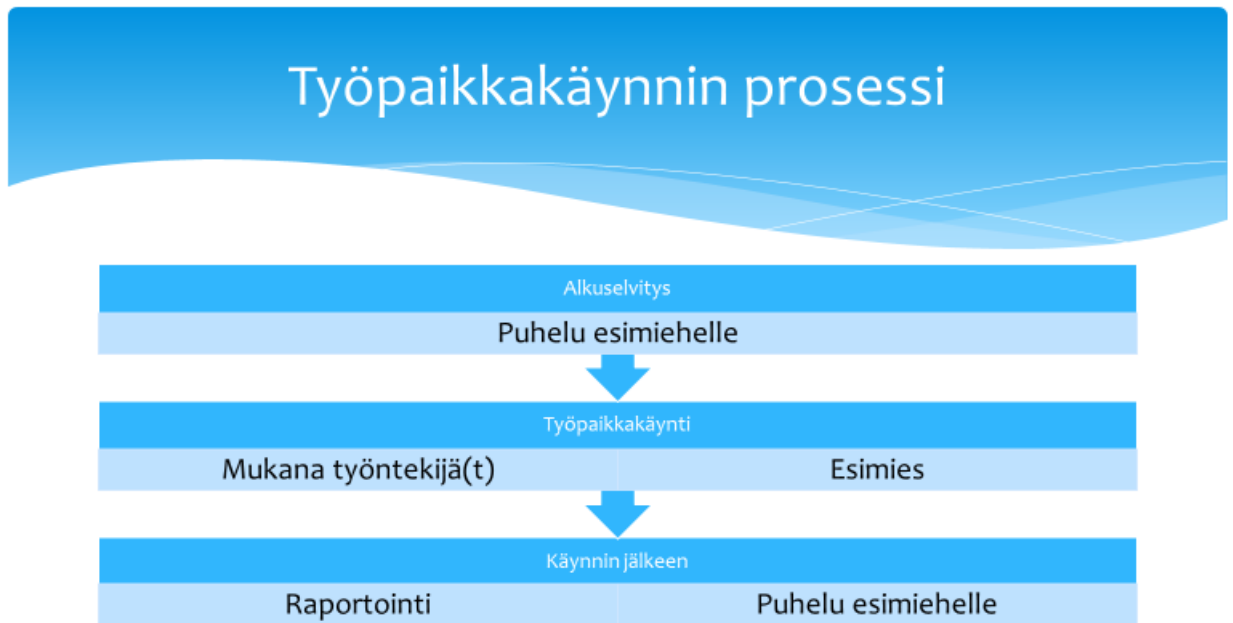
Työkyvyn tuki-hankkeessa saavutettiin suuri määrä tuloksia. Tulokset on koottu alla oleviin taulukkoihin. Taulukossa 1 on pelkistetysti koottu Savonlinnan tulokset.

Toimija	Hankkeen kokeiluja ja tuloksia	Miten etenee
Varhaiskasvatus	<p>-Työlähtöinen työhyvinvointi on otettu keskusteluun, työn kehittäminen edellä</p> <p>-Päiväkotikohtaisesti on kirjattu kolme sellaista konkreettista toimenpidettä, jotka toteutetaan työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta ja sovittu seurannasta</p> <p>-On tutustuttu kaupungin työhyvinvointiohjelmaan, erityisesti aktiivinen aikainen tuki – toimintamalli</p> <p>-Varhaiskasvatuspäällikkö on vetänyt yhden työhyvinvointi-illan yhdessä yksikössä</p> <p>-Työhyvinvoinnin johtaminen ja tukeminen on viety varhaiskasvatuksen vuosikelloon toimintakauden alkuun</p> <p>-Yksi päiväkotito on ottanut käyttöön häiriöpäiväkirjan</p> <p>-On tutkittu sairauspoissaolojen määrää</p>	<p>-Syksyllä 2017 järjestetään esimiesten ja työterveyshuollon työhyvinvointitapaaminen, joka on jatkoa tälle hankkeelle ja samalla aloitus uudelle yhteistyölle</p> <p>-On sovittu, että varhaiskasvatuspäällikkö osallistuu muutamaa työpaikkakäyntiin</p> <p>-On sovittu, että syksyllä 2017 varhaiskasvatuksen edustajat osallistuvat ruoka- ja siivouspalveluiden henkilöstön työkokoukseen, aiheena uuden varhaiskasvatussuunnitelman esittely ja päiväkotien toimintakulttuurin kehittäminen (samassa talossa työskentelevien yhteisymmärryksen ja yhteistyön tiivistäminen)</p>
Ruoka- ja siivouspalvelu	<p>-Hallintokuntien, työterveyshuoltojen ja työsuojelun yhteistyön kehittäminen → Työhyvinvointitapaaminen</p> <p>-Työhyvinvointiohjelman jalkauttaminen henkilöstölle</p> <p>-Sairauspoissaolojen analysointi</p> <p>-Henkilöstö- ja asiakkuuspalaverien käytännön toimivuus</p>	<p>-Työhyvinvointitapaamiset pidetään kaksi kertaa vuodessa</p> <p>-Asiakasyhteistyön lisääminen</p> <p>-Vertaistukitapaamiset tulossa</p> <p>-Häiriöpäiväkirjan käyttöönotto esimiehille syksyllä 2017</p> <p>- Ruoka- ja siivouspalvelun henkilöstön koulutuspäivillä jalkautetaan työhyvinvointiasiaa</p>
Henkilöstöhallinto	<p>-Uusi sairauspoissaoloraportointi toimialoille, työterveyshuollolle</p> <p>-Työpaikkaselvityksissä työsuojeluhenkilöstö nostanut esille työhyvinvointiohjelmassa olevia kohtia, erityisesti varhaisen tuen malli</p> <p>-Työsuojelun toimintaan sisältyvien työpaikkakäyntien yhdistäminen</p>	<p><u>Pysyväksi käytännöksi:</u></p> <p>-Työhyvinvointitapaamiset</p> <p>-Työsuojelun työpaikkakäyntien yhdistäminen</p> <p>-Sairauspoissaoloraportointi</p> <p><u>Jatkokehittelyyn:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mukautetun työn malli -käyttöönotto • Lyhyt työhyvinvointikysely koko henkilöstölle

	-Työhyvinvointitapaaminen henkilöstöpalvelut, työsuojelu, työterveyshuollot, tulosalueen esimiehet	<ul style="list-style-type: none"> • Kevennetty työpaikkaselvitys ”työhyvinvointikävely”
Itä-Savon sairaanhoitopiirin työterveyshuolto	<p>-Uusi työterveyshuollon ja ruoka- ja siivouspalveluiden esimiesten yhteinen tapaaminen 2 x vuodessa (toukokuu ja marraskuu), sisällön kehittäminen tapaamiseen</p> <p>-Uusi Työhyvinvointitapaaminen: Henkilöstöhallinto, työsuojelu, ruoka- ja siivouspalveluiden esimiehet, Sstry ja Isshp tth</p> <p>-Työterveyshuolto osallistuu varhaiskasvatuksen esimiesten yhteisiin palavereihin kutsuttaessa, kuitenkin vähintään 1 x vuodessa:</p> <p>- Työpaikkakäyntien sisällön painotus enemmän työlähtöiseksi, työvälineiden (ennakkokyselyjen muokkaus)</p>	<p>-Työhyvinvointikävelyn käyttöönotto, jossa saadaan tietoa työpaikan tilanteesta henkilöstöltä</p> <p>-Kyselylomakkeiden kehittäminen</p> <p>-Työpaikkakäyntejä yhtenäistään (työsuojelu kehittää)</p> <p>-Toimenpide-ehdotusten seuranta yhdessä työsuojelun kanssa</p>
Savonlinnan seudun työterveysry	-Uusi työpaikkakäynti kokeilu ja malli, käynti yhdessä työsuojellun kanssa yhteen päiväkotiin Uudessa mallissa painotuksen muutos, työn sujumiseen huomio	<p>-Jatkossa tarkoitus laatia etukäteiskyselylomake työntekijöille, jonka he täyttävät ennen työpaikkakäyntiä</p> <p>-Kyselylomakkeen tarkoituksena selvittää muutamalla kysymyksellä työn nykytilaa, häiriöitä työssä ja työn muutoksia</p> <p>-Lomakkeen lisäksi käydään esimiehen kanssa etukäteiskeskustelu ennen työpaikkakäyntiä</p> <p>Myös työpaikkakäynnin jälkeen yhteydenotto esimieheen</p>

Taulukko 1. Hankkeen tulokset Savonlinnan kaupungissa

Yhdessä Savonlinnan päiväkodissa kokeiltiin erilaista työpaikkakäyntiä. Tavoitteena on saada enemmän irti työpaikan tilanteesta. Tämä malli esitetään tässä raportissa esimerkkinä yhdestä tuloksesta, jossa tiivistyy yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon välillä. Prosessimalli on alla olevassa kuvassa:



Kuva 6. Kokeiltu työpaikkakäynnin uudistettu prosessimalli
Enonkosken kunnassa saavutettiin alla kuvattuja tuloksia:

Toimija	Hankkeen kokeiluja ja tuloksia	Miten etenee
Kunnan kaikki toimialat	<ul style="list-style-type: none"> -Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen malli -Häiriöpäiväkirjat (sujuvan työn esteet) kaikkien toimialojen käyttöön -Uudenlainen työhyvinvointikysely sekä malli, miten tulokset käsitellään esimiehen johdolla yksiköissä ja vakiinnutetaan vuosittaiseen käyttöön -Uudistettu kehityskeskustelumalli, jossa työlähtöinen painotus -Uudenlaisen tyhyryhmän perustaminen, jossa ennen erillään toimineet tahot yhdistyvät (jory, työterveyshuolto, työsuojelu) 	<ul style="list-style-type: none"> -Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen malli lanseerataan koko kunnan henkilöstölle yhteisessä työhyvinvointipäivässä
Savonlinnan seudun työterveysry	<ul style="list-style-type: none"> -Uudenlaisen työlähtöisen terveystarkastusmallin ja työkalujen kehittäminen ja kokeilu -Työterveysyhteistyön tiivistäminen mm. osallistumalla kunnan tyhyryhmään -Toimintasuunnitelma neuvottelut vuosittain ja seuraavan vuoden toiminnan suunnittelu yhteistyössä -Yhteydenotot ”matalalla kynnyksellä” 	<ul style="list-style-type: none"> -Terveystarkastukset ja työpaikkakäynnin kehitetyn mallin mukaisesti työpisteittäin, lomakkeita muokataan

Taulukko 2. Enonkosken tulokset hankkeessa

Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen malli on merkittävä tulos Enonkoskella. Se sisältää työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteet ja niihin liittyvät käytännön menetelmät ja työkalut. Alla oleva kuva tiivistää kehitetyn mallin.



Kuva 7. Enonkosken kunnan strategisen työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteet

Alla olevassa kuvassa on esimerkkinä, miten tavoite ”Sujuvat työprosessit ja laadukas tulos” on purettu, millaisia välineitä se sisältää ja millaisia kysymyksiä tähän liittyy.

TYÖHYVINVOINTITAVOITE

SUJUVAT TYÖPROSESSIT JA LAADUKAS TULOS

Tähän tavoitteeseen pääsemme parhaiten työtavoilla, jotka ovat yhdessä sovittu ja kehitetty. Laadukas työn tulos syntyy avoimessa, keskusteleavassa ilmapiirissä.

Välineinä: 1) työhyvinvointikysely, joka käydään läpi yhdessä omassa työyhteisössä, 2) Sujuvan työn esteet -päiväkirjat ja niiden työstäminen yhdessä, 3) yhteiset pelisäännöt = uusi tapa keskustella ja oppia omasta työstä, 4) aktiivinen palautteen käsittely

Tavoitetta avaavia kysymyksiä:
 Millaisia jatkuvan kehittämisen työkaluja työyhteisöihin?
 Millaista tukea esimiehet tarvitsevat että työprosessit saadaan sujuviksi?
 Miten työn laatua Enonkoskella arvioidaan?

Rikasta Saimaan saaristoelämää

Kuva 8. Yhden työhyvinvointitavoitteen sisältö ja menetelmät

Alla olevassa kuvassa näkyy kokeilussa ollut ja jatkokehittelyyn etenevä työlähtöinen terveystarkastusmalli. Tärkeää mallissa on uudenlaiset väli-
 neet: a) työntekijöille esikysely, joka tuottaa aineistoa tapaamiseen, b) välitehtävä ensimmäisen ja toisen tapaamisen välillä, c) jatkosuunnitelman laatiminen ja d) työpaikkakäynti jossa yhteisesti puretaan prosessin tuloksia henkilöstön kanssa.



Kuva 9. Työlähtöinen terveystarkastusmalli Enonkoskella

Hankkeessa saavutettuja uudistuksia tullaan Enonkoskella seuraamaan systemaattisesti. Yhtenä seurantatyökaluna on alla oleva taulukko.

TYHY-ohjelman vuositoteuma



 ENON
KOSKI

	Työhyvinvointi- kysely	Kehitys- keskustelu	STE-päivä- kirja	Työlähtöiset T-tarkastukset	Jne...
Virasto					
Koulu					
Päiväkoti					
Jne..					



 Rikasta Saimaan saaristoelämää

Kuva 10. Enonkosken kunnan uudistusten seurantatyökalu

6. HANKKEEN ARVIOINTI JA MAHDOLLISET JATKOTOIMENPITEET

Kehittämishanke pohjautui työlähtöiseen, toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen perustuvaan lähestymistapaan. Siinä keskeistä on suuntautuminen organisaation työn ja tuotannon sujumiseen ja muutokseen, kun tulkitaan työkyvyn ja työhyvinvoinnin ongelmia ja ratkaisuja.

Työlähtöisyys oli molempien kuntaorganisaation ja työterveyshuoltojen ratkaisujen taustalla. Työlähtöinen teoria toi osallistujille uutta ymmärrystä työhyvinvoinnin perustasta. Tästä voi vetää tärkeitä johtopäätökset:

- Organisaatiot tarvitsevat **teoriaa ja jäsennystyökaluja**, joilla voidaan ymmärtää omien kuntaorganisaatioiden toiminnan tilannetta ja haasteita.
- Esimiehet ovat tässä keskeisessä asemassa; heillä pitää olla riittävästi **työkaluja ja menetelmiä**, joilla työyhteisöä tuetaan.
- Esimiehet tarvitsevat **yhteistä kieltä** myös työterveyshuollon kanssa.
- Eri toimialat tarvitsevat **yhteisiä foorumeita**, joissa työhyvinvoinnin ilmiöitä tarkastellaan yhdessä

Hankkeen loppuseminaarissa todettiin, että hankkeen tulokset mitataan vasta siinä, miten hyvin hankkeen tulokset lähtevät elämään arkityössä. Jokaiseen uudistukseen oli jatkossuunnitelma. Osassa ratkaisuissa oli vakiinnuttamissuunnitelmia, osassa edelleenkehittämisideoita.

Hankkeen päätösseminaarissa 18.5.2017 Savonlinnan kaupungin henkilöstöhallinnon edustajat esittivät Työkyvyn tuki –hankkeen räpin

”Työkyvyn hanke, mitäpä muuta

oppia uutta.

Jokainen edistää käytännön juurta.

Työkyky, kuormitus, liikunta, ruoka

uni ja oppi päivitä nuppi.

Huomio ystävät, työyhteisö hyvä

näin kierrätä yhteinen hyvä.

*Tiimissä, työyhteisössä
keskinäinen tuki
selkeä malli, työn organisointi.
Kiire ja hoppu, siitä on tultava loppu!
Työkyvyn hanke, työkyvyn tuki
muistathan, mitä papereissa luki!"*

Ruoka- ja siivouspalveluista puolestaan esitettiin runo.

TYÖKYVYN TUKI

*Työkyvyn tuki- hanke alkoi helmikuussa
olimme innolla mukana uudessa jutussa.*

*Yhteiset tapaamiset saivat aikaan ideoita
teimme muistiinpanoja ja ryhmässä töitä.*

*Saimme vieraaksi enonkoskelaiset
syntyi keskustelua ja ajatukset suurenmoiset.*

*Kävimme mekin vierailulla ja
meidät huomioitiin vieraanvaraisuudella.*

*Hankkeen aikana syntyi uusi malli
Työhyvinvointitapaaminen sen ilolla teille kertoa salli.*

*Tiimiin kuuluu jäsentä monta
yhteistyössä on voimaa ja näkemystä verratonta.*

*Kiitos Kirsi innostamisesta
ja Tuovi muistiinpanojen kirjoittamisesta.*

*Kaksikko olette loistava
meitä kokeiluihin innostava ja haastava.*

*Kiitos myös hankkeessa olijat
hyödyllisiä oli yhteiset pohdinnat.*

*Tästä jatketaan eteenpäin
hyvillä mielin ja tiimeittäin.
(Anne 18.5.2017)*

7. VIESTINTÄ JA YLEINEN HYÖDYNNETTÄVYYS SUOMALAI- SESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Hankkeen tilaisuuksiin osallistui noin 25 henkilöä sisältäen työterveys- huollon edustajat. Enonkosken kehittämisryhmä muodostui 12 henki- löstä. Hanke kuitenkin ulottui Enonkosken kunnassa kaikkiin 54 työnteki- jään. Jokaisella kunnan toimialalla (kunnan virasto, koulu, päivähoido, tekninen osasto) kokeiltiin uusia ratkaisuja. Hankkeen ns kattavuus oli si- ten erinomainen.

Savonlinnassa hankkeeseen osallistui edustajia siivous- ja ruokapalve- luista, varhaiskasvatuksesta, henkilöstöhallinnosta sekä työterveyshuol- loista. Ryhmä oli 10 hengen kokoinen. Jokainen näistä tahoista vei väli- tehtäviä, tietoa hankkeesta ja uusia ratkaisuja omille toimialoilleen. Näin hankkeesta oli tietoinen iso joukko henkilöstöstä.

Hankkeessa saavutettiin merkittäviä tuloksia, joista on hyötyä myös muille julkisen sektorin organisaatioille. Havainnoista voi nostaa esiin neljä merkittävimpää asiaa:

1. Hanke osoitti, että tiiviillä, lyhyellä ja nopealla aikataululla voidaan saada tuloksia, kunhan osallistujat ovat sitoutuneita hankkeen työskente- lyyn ja välitehtäviin ja työskentely on suunniteltu hyvin. **Eli myytti siitä, että kehittäminen on hidasta ja vaatii paljon aikaa, murtui.**
2. Uusia käytäntöjä voidaan luoda nopeastikin kokeilujen avulla. Enon- kosken kunnassa koko henkilökunta kokeili mm. uudenlaista oman työn tutkimisen menetelmää (sujuvan työn esteet), jolloin arkityön haasteet saatiin yhteiseen käsittelyyn. Näin saatiin riittävän paljon ja laajalti koke- musta, miten työvälaineet toimivat käytännössä. **Uusien ideoiden käy- täntöön vienti ja kokeilu olivat keskeisiä työtapoja, jotka tuottivat tu- loksia.**
3. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin asioita kuntaorganisaatiossa hoitaa mo- net tahot liian erillään toisistaan (esimiehet, työsuojelu, luottamusmiehet, työterveyshuollot). Nykykäytäntöä kyseenalaistamalla voidaan luodaan uusia, entistä tiiviimpiä yhteistyömuotoa, joissa saadaan laadullisesti pa- rempia tuloksia. **Eri tahojen uudenlainen yhteistyö on tärkeä ha- vainto.**

4. Kahden eri toimijan yhteiskehittely, tiivis työseminaarimainen työskentely tuottaa oivalluksia, joita ei ehkä olisi saatu vain yhden toimijan voimin. **Toisilta oppiminen nostaa kehittämisen uudelle tasolle.**

8. HAKIJAN JA ULKOPUOLISEN ASIAANTUNTIJAN YHTEYSTIEDOT

Hankkeen hakijana Työsuojelurahastosta toimi Enonkosken kunta.

Kunnanjohtaja Kari Kuuramaa

kari.kuuramaa@enonkoski.fi

044 345 3012

Hankkeen hakijana Kevasta toimi Savonlinnan kaupunki.

Henkilöstöpäällikkö Susanna Laine

susanna.laine@savonlinna.fi

044 417 4060

Ulkopuolinen asiantuntija

Konsultointitoiminnan johtaja

Kirsi Koistinen

kirsi.koistinen@verve.fi

0407712296

