



## TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Case Seinäjoki

Raija Ranta, henkilöstöjohtaja- sosiaali- ja terveysjohtaja

Seinäjäjoki

# KAUPUNKISTRATEGIAN ARVOT

## □ TAHTO

- Tahto on halua tehdä ja onnistua

## □ ROHKEUS

- Rohkeus on edelläkävijyyttä, kykyä uskaltaa ja uudistua

## □ VASTUULLISUUS

- Vastuullisuus on vastuuta kaupungin työntekijöiden hyvinvoinnista työuran kaikissa vaiheissa

# KAPUNKISTRATEGIA ANTAA SUUNTAA

## - OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ-

- Kaupunki tukee henkilöstön jaksamista ja osaamisen vahvistamista
- Henkilöstöpolitiikka on johdonmukaista, avointa, osallistavaa ja vuorovaikutteista
- Kaupunki säilyttää asemansa Suomen parhaana kuntatyönantajana:
  - -työkyvyttömyyden aiheuttamat kustannukset
- Aktiivinen ote varhaisen ja tehostetun tuen ja mukautetun työn toiminnassa
- Kaupunki huomioi perheen ja työelämän yhteensovittamisen joustavilla työaikaratkaisuilla

## HENKILÖSTÖ / RAKENNE

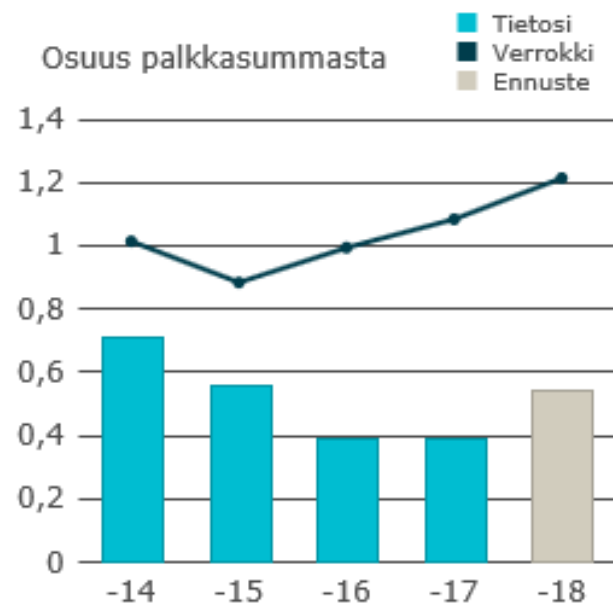
□ Vakainainen henkilöstö	3212
▪ Konsernipalvelut	99
▪ Sosiaali- ja terveystoimiala	1049
▪ Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala	1620
▪ Kaupunkiympäristön toimiala	308
▪ Elinvoiman ja kilpailukyvyn toimiala	24
▪ Etelä-Pohjanmaan Pelastuslaitos	112
□ Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 47 v	
□ Kokoaikaisia 90 %, osa-aikaisia 10 %	
□ Naisia 81 %, miehiä 19 %	

## HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS 2018

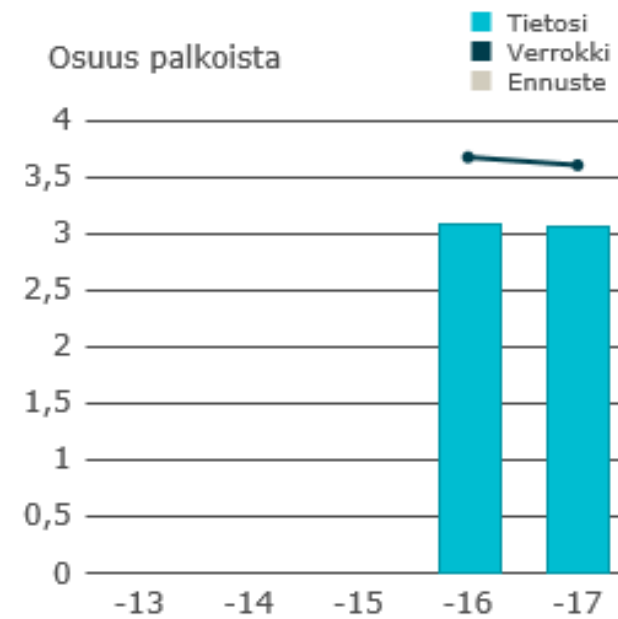
□ Uudet vakinaiset työntekijät / viranhaltijat	215
□ Eläkkeelle 104 työntekijää / viranhaltijaa	
➤ Vanhuuseläkkeelle	89      87 %
➤ Työkyvyttömyyseläkkeelle	14      13 %

Kevan tilastoinnissa työkyvyttömyyseläkkeitä vain 6, koska täysiä kuntoutustukia ei lasketa työkyvyttömyyseläkkeiksi

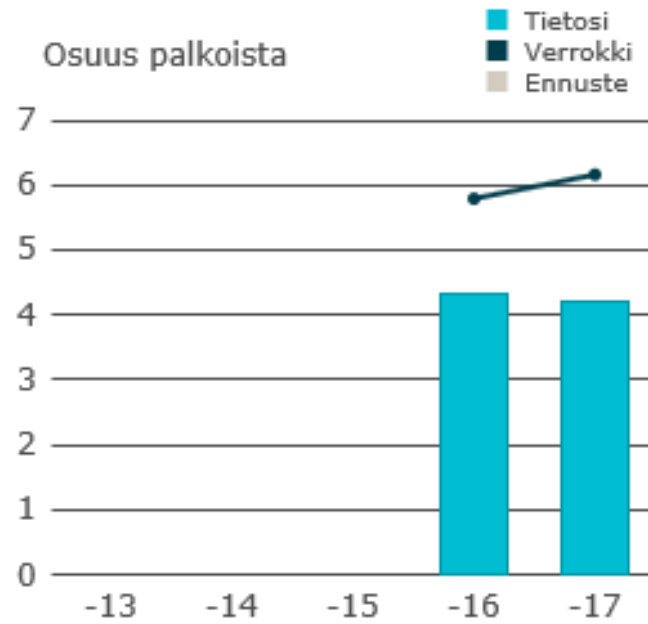
## Työkyvyttömyyseläkemaksu



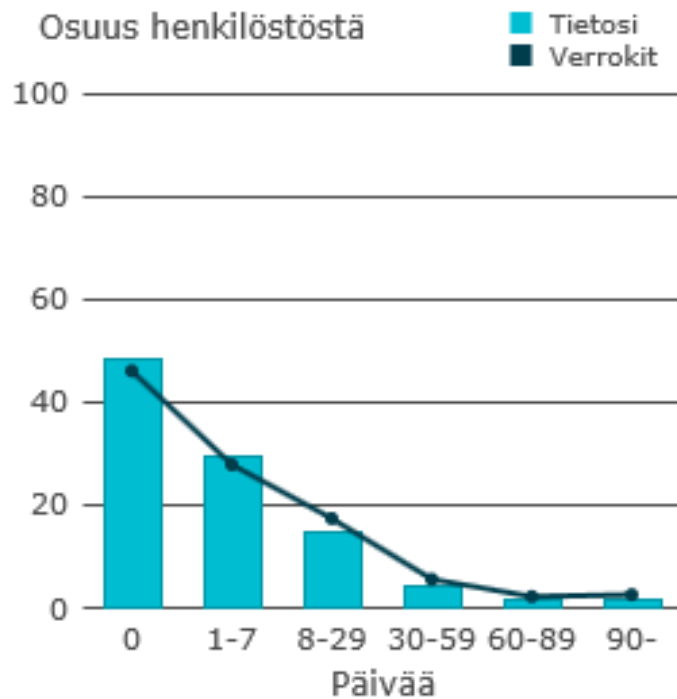
## Sairauspoissaolokustannukset



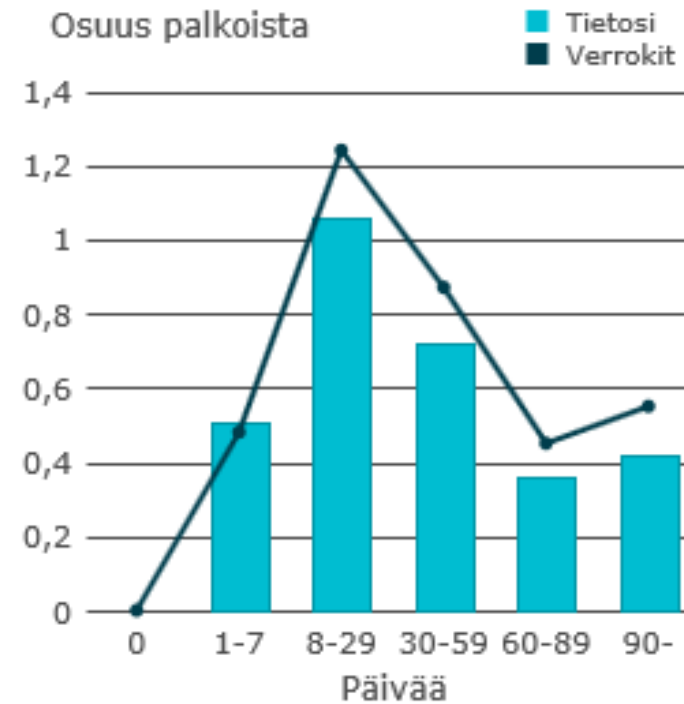
## Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset



## Työntekijöiden sairauspoissaolomäärät 2017



## Sairauspoissaolokustannukset 2017

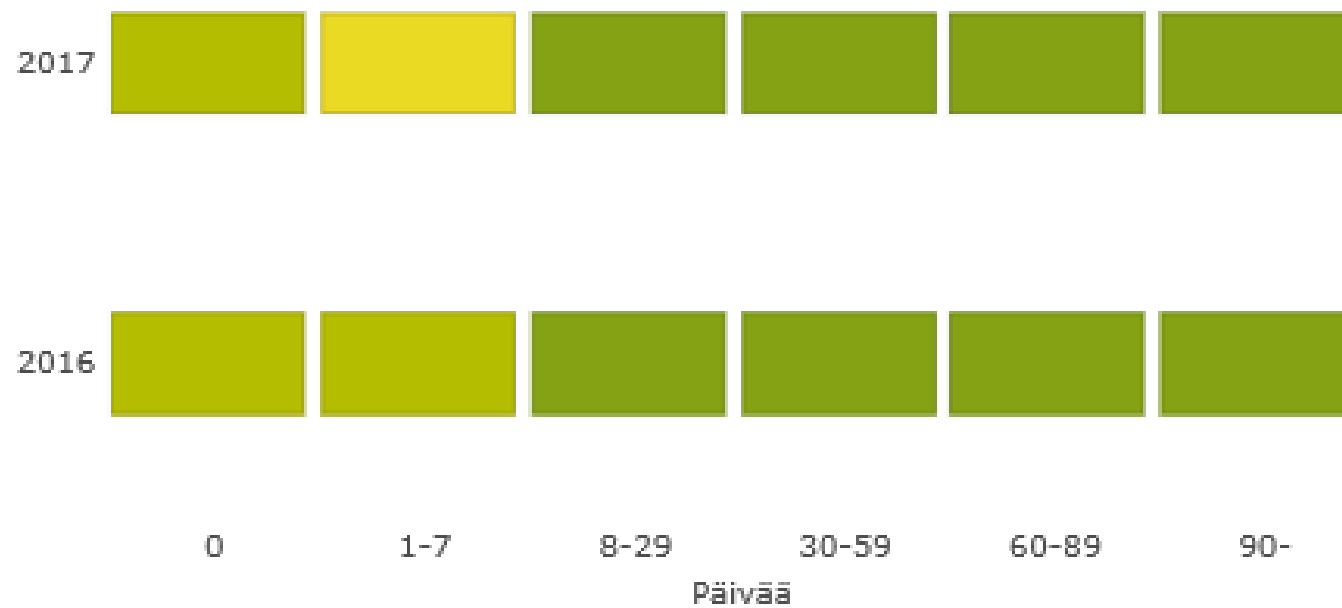




## Sairastaneiden osuudet suhteessa vertailuaineistoon

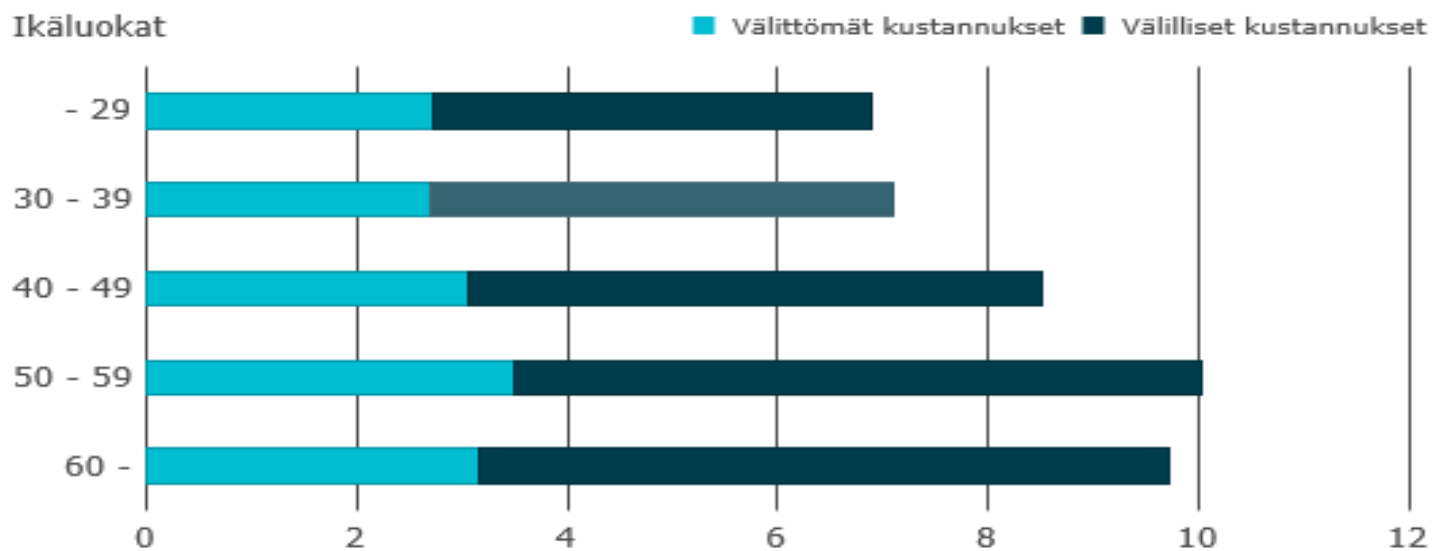
Suhteessa vertailuarvoon

- Paljon parempi
- Parempi
- Huonompi
- Paljon huonompi



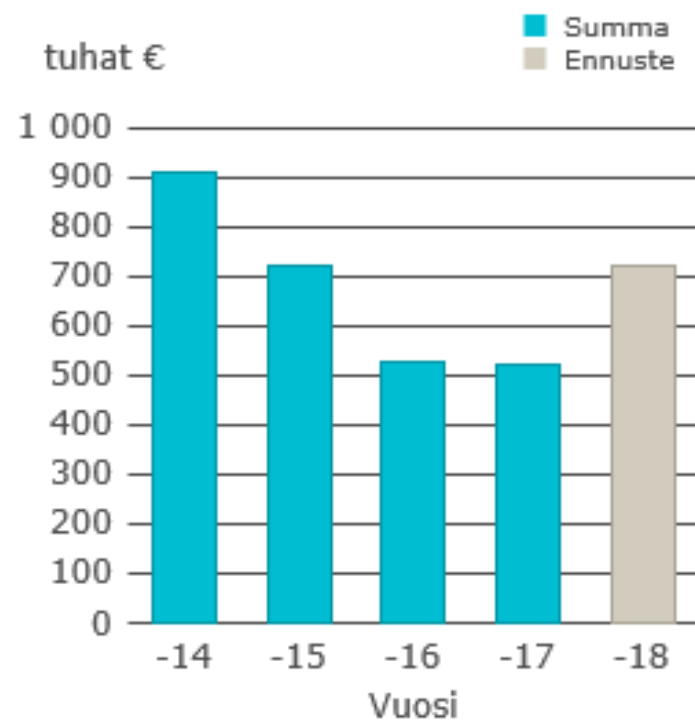
15.4.2019 Raija Ranta

## Sairauspoissaolokustannukset henkilöstöryhmittäin 2017

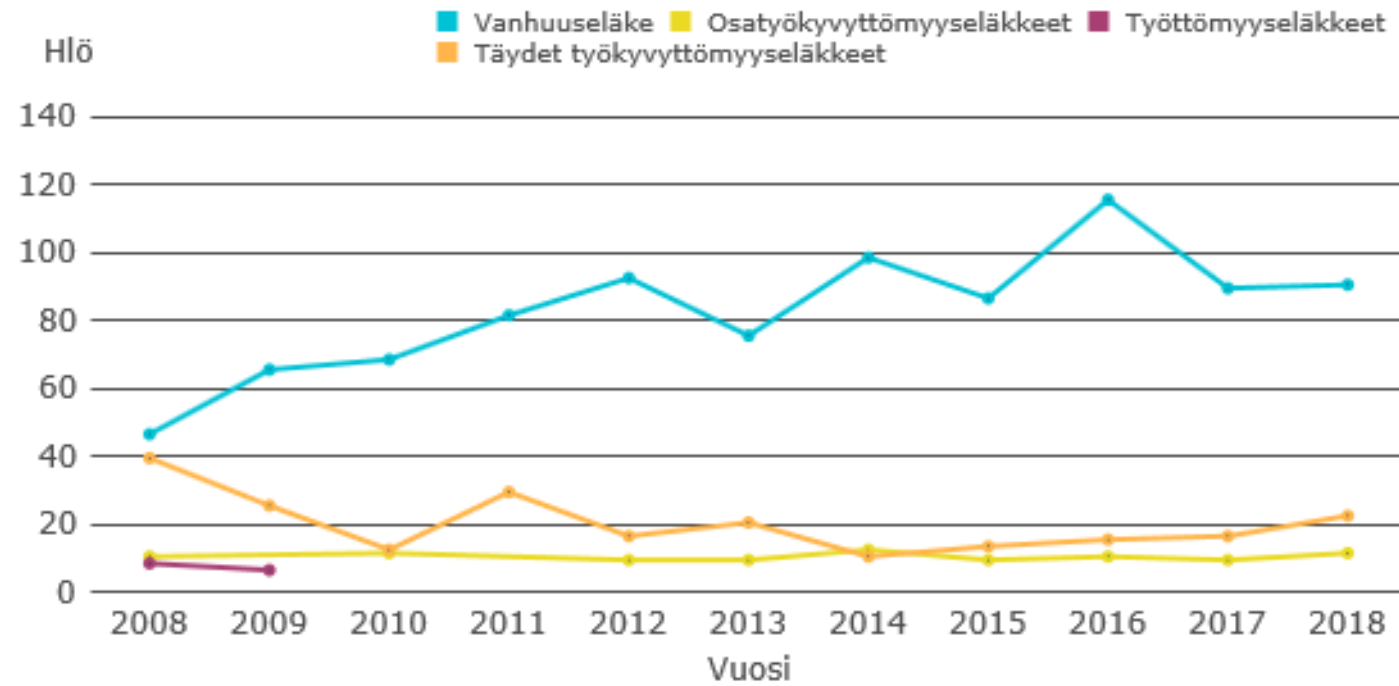


15.4.2019 Raija Ranta

## Työkyvyttömyyseläkemaksu



## Eläkkeelle siirtyneiden määrä



15.4.2019 Raija Ranta

# TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

- ❑ Työhyvinvointiohjelma 2014 – 2018, päivityksessä
- ❑ Tavoitteena on tekijälleen mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen
- ❑ Tulevina vuosina työyhteisöt tulevat olemaan monella tapaa muutoksessa, puhutaan työn murroksesta
- ❑ Eri kulttuureista tulevat uudet työntekijät sekä erilaiset toimintatavat tuovat haasteita sekä työntekijöiden että esimiesten työhön

# TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

- ❑ Mahdolliset tulevat muutokset on suunniteltava hyvin etukäteen ja otettava muutoksen osapuolet mukaan prosessiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, edellyttää muutosjohtamistaitoja
- ❑ Työelämän laadun kehittäminen ja tuloksellisuus kulkevat käsi kädessä
- ❑ Työhyvinvointiohjelmaan pyritään sisällyttämään ne osa-alueet ja toimenpiteet, jotka nousevat kehittämiskohteiksi kahden vuoden välein toteutettavassa tyytyväisyyskyselyssä henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi

# TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

- ❑ Ikääntyvän työntekijän jaksamista pyritään tukemaan tehtävä- ja työaikajärjestelyillä, ammatillisen osaamisen varmistamisella ja vuosittain järjestettävällä palkallisella hyvinvointivalmennuksella, johon ovat oikeutettuja osallistumaan kyseisenä vuonna 60 vuotta täyttävät työntekijät
- ❑ Kuntoutuksen varhentaminen ja yhteistyön lisääminen kuntoutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi, avainasemassa työterveyshuolto

# TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

- ❑ Henkilöstölle mahdollistetaan työssä vaadittavan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen nopeassa työelämän muutoksessa
- ❑ Yhteiskunnan ja rakenteiden muuttuessa myös työn vaatimukset muuttuvat koko ajan
- ❑ Haasteisiin vastaaminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista ja tietojen ja taitojen ylläpitoa, ammattitaidon varmistaminen tukee työkykyisyyttä
- ❑ Digitalisaation haasteet ja mahdollisuudet huomioitava



# TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITO

- ❑ Työhyvinvointisuunnitelmat työyksiköittäin, yhteiset tyhy-rahast
- ❑ Ikäjohtamisen malli käytössä / työn ja perheen yhteensovittaminen
- ❑ Etätyömahdollisuudet, joustavat työaikaratkaisut, osa-aikatyön mahdollisuus
- ❑ 60 vuotta täyttävien hyvinvointivalmennus (6 päivää) vuosittain, yhteistyökumppanina Kuortaneen urheiluopisto
- ❑ Varhaisen tuen keskustelut, sairauspoissaolot ylittävät 10 ja 30 päivää tai useita lyhyitä poissaoloja tai muu havainto työkyvyn heikkenemisestä
- ❑ Työergonomia, työvuorojärjestelyt, työyhteisön sisällä syntyvät ratkaisut tilanteen parantamiseksi

## HENKILÖKUNNAN HUOMIOIMINEN

- ❑ 10 ja 20 vuoden kaupungin palveluksesta erikseen suunnitellut Seinäjoki-tuotteet
- ❑ 30 vuoden kaupungin palveluksesta viikon palkallinen loma Kuortaneen liikuntahotellissa tai Pyhäniemen lomakylässä
- ❑ 40 vuoden kaupungin palveluksesta kultakello tai lomalahja valitsemaansa Holiday Clubin kohteeseen
- ❑ Lomaosakkeet henkilökunnan käytössä Pyhäniemessä, Kuortaneen liikuntahotellissa ja Holiday Clubin kohteissa, yhteensä 46 viikkoa

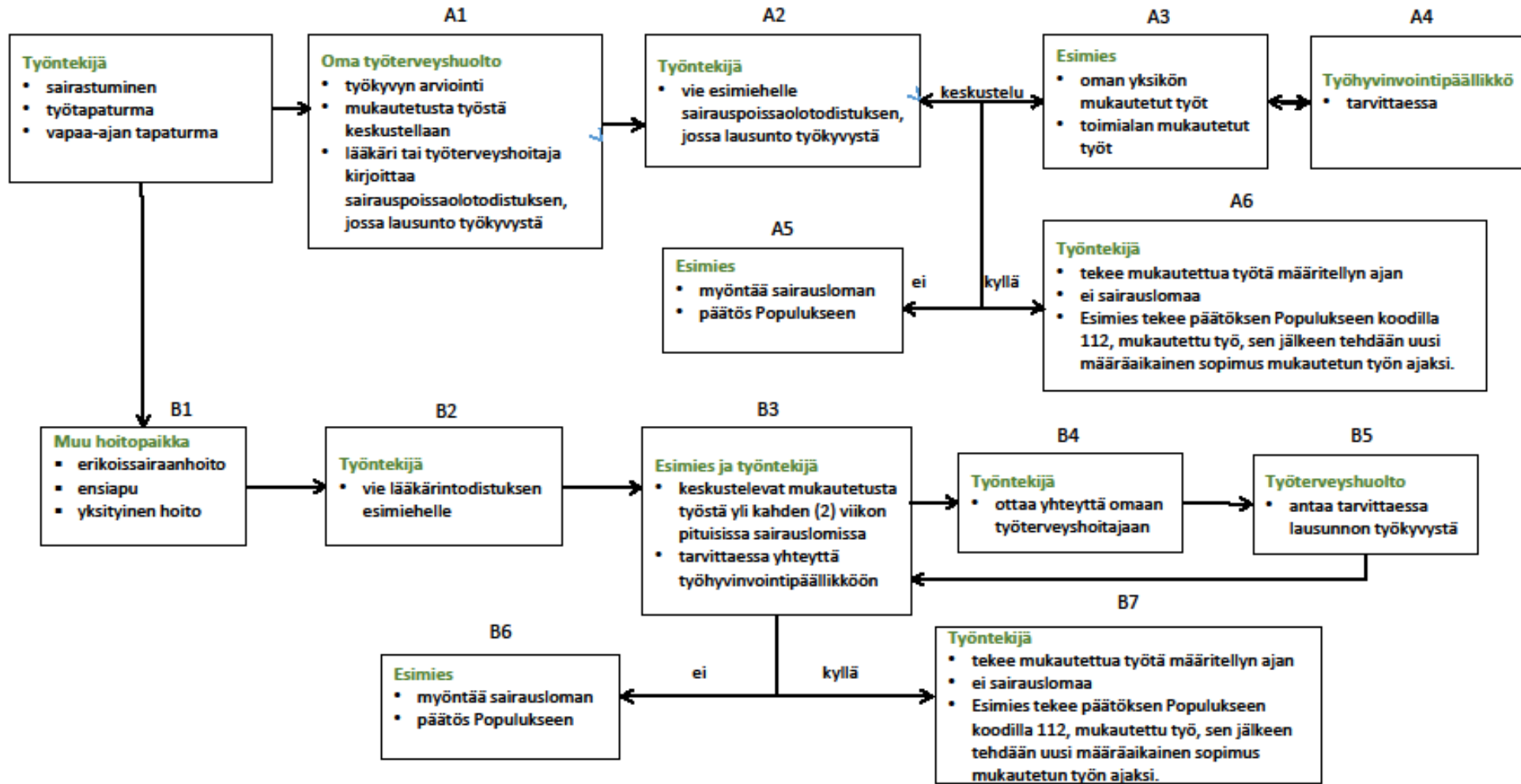
## HENKILÖKUNNAN HUOMIOIMINEN

- ❑ Viikonloppuun ja opetushenkilöstöllä ja vuosityöajassa olevilla koulunkäynninohjaajilla koulutyön keskeytysaikaan osuvat 50- ja 60-vuotispäivät, vastaava palkallinen vapaa joko edeltävänä perjantaina tai seuraavana maanantaina ja koulupuolella koulun työaikana
- ❑ Kelan järjestämä kuntoutus aina palkallista
- ❑ Myös perheenjäsenen sairauteen liittyvät sopeutumisvalmennukset ovat palkallisia

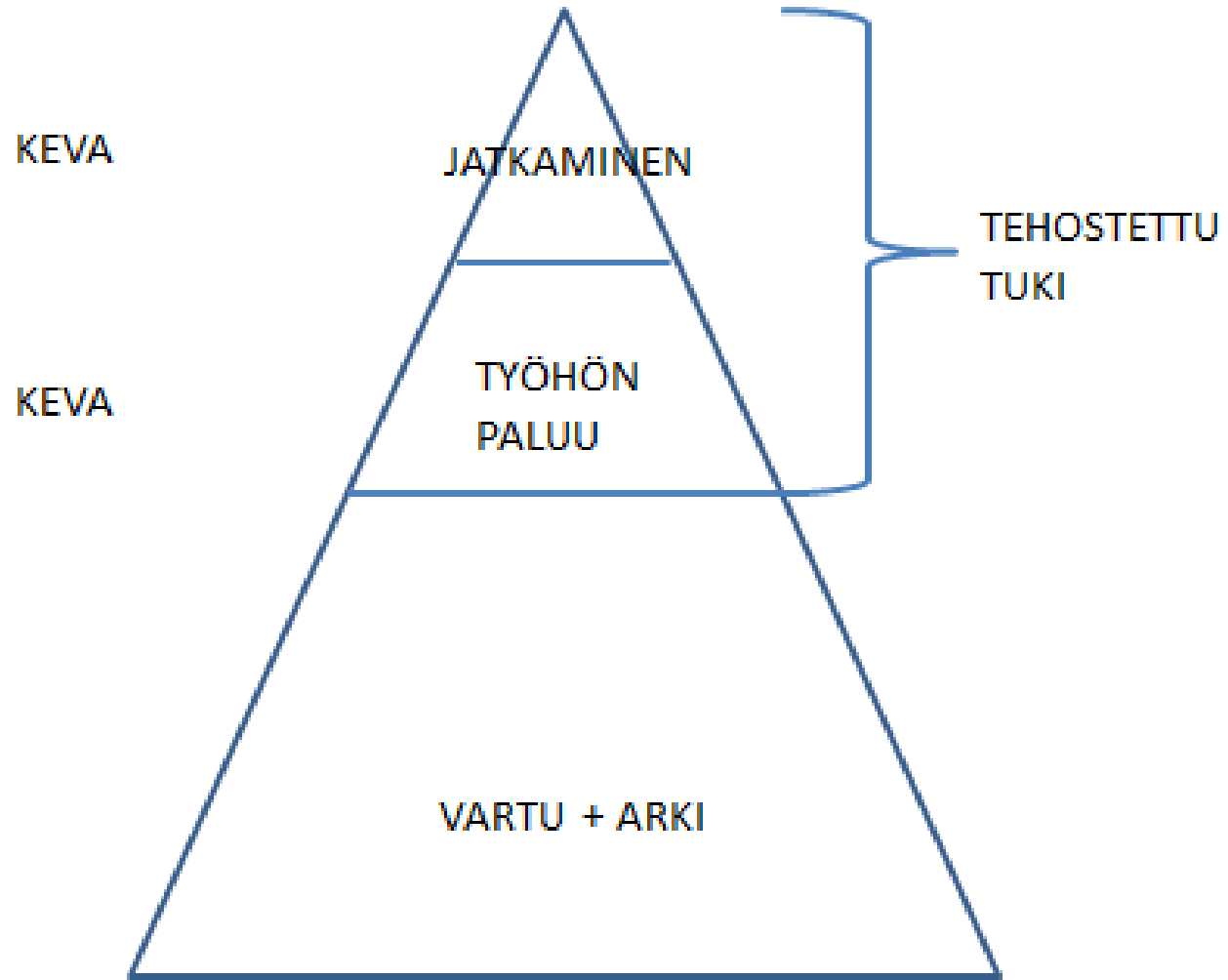
## MUKAUTETTU TYÖ

- ❑ Työntekijä ei pysty tapaturman tai sairauden vuoksi tekemään varsinaista työtään
- ❑ Perustuu lääkärin arvioon soveltuvuudesta mukautettuun työhön sairausloman sijaan terveydentilan vaarantumatta
- ❑ Vapaaehtoisuus
- ❑ Mukautetun työn tehtävät tarkoituksenmukaisia rajoitukset huomioiden joko omassa työyksikössä tai muualla
- ❑ Kesto vaihtelee, pääosin yli kahden viikon pituisia jaksoja
- ❑ Mukautetun työn ajalta maksetaan työntekijän omaa varsinaista palkkaa

## Mukautettu työ



# VARHAISEN TUEN TOIMINTAMALLI



# VARHAISEN TUEN JA AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MALLI

- ❑ Käytössä vuodesta 1996
- ❑ Yhteisneuvottelut; työntekijä, esimies, HR, työterveyshuolto, mukana tarvittaessa muitakin tahoja
- ❑ Työssä jatkamisen tukeminen, sairauspoissaolojen kasvun hillintä
- ❑ Esimiesten rooli korostuu, entistä tärkeämpää, että esimies
  - näkee
  - kuulee
  - tukee työntekijöitä

# TEHOSTETTU TUKI / TYÖHÖN PALUU ja TYÖSSÄ JATKAMINEN

- ❑ Työhön paluun tukena yhteisneuvottelut työterveyshuollon kanssa
- ❑ Vuonna 2018 n. 150 neuvottelua, joissa HR mukana koskien yli 80 työntekijää
- ❑ Osasairauspäiväraha hyvä vaihtoehto työhön paluun tukena
- ❑ Ammatillisen kuntoutuksen työvälineet
  - työkokeilut
  - koulutus, mm. oppisopimus
  - uudelleensijoitukset
  - rahoitus useimmiten Kevalta



## TEHOSTETTU TUKI / TYÖHÖN PALUU ja TYÖSSÄ JATKAMINEN

- ❑ Varhaisen tuen ja ammatillisen kuntoutuksen toimintamallilla saavutetaan merkittäviä säästöjä työkyvyttömyyden kustannuksissa
- ❑ Pääsääntöisesti työntekijät jatkavat työssä vanhuuseläkeikään saakka
- ❑ Sairauspoissaolot vähenevät keskimääräiseen
- ❑ Määräaikainen osakuntoutustuki / osatyökyvyttömyyseläke ratkaisuna, kun työntekijä on selvästi osatyökykyinen
- ❑ Edellyttää organisaation kaikilla tasoilla välittämisen ilmapiiriä ja luovuutta tehtäväjärjestelyissä

## TEHOSTETTU TUKI / TYÖHÖN PALUU ja TYÖSSÄ JATKAMINEN

- ❑ Työkokeilun aikana ja uudelleensijoituksen jälkeen entinen tehtävä säilyy, kunnes on varmistettu, että uusi tehtävä on sopiva
- ❑ Edellyttää työntekijältä luottamusta työnantajaan ja rohkeutta tarttua uuteen tehtävään, kutsumustyöstä toisiin tehtäviin siirtyminen on joskus iso prosessi; ”kerran palomies, aina palomies”
- ❑ Uudelleensijoituspaikkojen löytämistä vaikeuttaa yhä vaativimmiksi käyvät tehtävät, usein tarvitaan vähintään täsmäkoulutusta ellei peräti tutkintokoulutusta
- ❑ Kuntatyönantajalla toimiala on laaja, joten sijoituspaikkoja on kuitenkin helpompi löytää kuin yhteen toimialaan erikoistuneella työnantajalla

## SAMKU – HANKE

- ❑ SAMKU-hanke; Seinäjoen kaupungin hanke ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseksi
- ❑ Valmiudet työterveyshuollolle ja lähiesimiehille ottaa koulutuksen ja ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet puheeksi jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa
- ❑ Yhteistyössä Seinäjoen kaupunki, Seinäjoen Työterveys Oy, Sedu ja Keva
- ❑ Toimintakulttuuri ja asenne: yksikään ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma ei ole valmis ennen kuin koulutusmahdollisuudet on mietitty

## YHTEINEN AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN SUUNNITELMA

### Työnantaja

- Tunnistaa osatyökykyisyyden merkit
- Käynnistää yhteistyö tth:n kanssa (mm. työterveysneuvottelut)
- Varhaisen tuen keskusteluissa ja kehityskeskusteluissa käydä läpi tarve uudelleenkoulutukseen
- Selvittää uusia työuramahdollisuuksia muidenkin työyksiköiden kanssa
- Tukea ja kannustaa

### Työterveyshuolto

- Tunnistaa ammatillisen kuntoutuksen tarve
- Ottaa puheeksi
- Rohkaista uudelleenkoulutukseen, muutokseen
- Työkyvyn arvio, lausuntojen teko
- Työterveysneuvottelut suunnitelmien tukena
- Tukeminen muutoksessa tth:n seurannassa
- Urasuunnitelmien tukeminen omalla TA:lla tai avoimille työmarkkinoille

### SEDU

- Uraohjaajaan yhteys ja siitä ohjaus eteenpäin
- Tarjota erilaisia koulutusvaihtoehtoja ammatillisen kuntoutuksen tukena
- Tarjota mm. neuvontaa ja ohjausta koulutusvaihtoehtoista, osaamiskartoituksia
- Osallistua tarvittaessa työterveysneuvotteluihin?

### Keva

- Suunnitelman hyväksyjä- ja maksajataho, jos kriteerit täyttyvät
- Ohjaus ja neuvonta



**Et voi koskaan ylittää merta,  
jos sinulla ei ole rohkeutta  
päästä rantaan näkyvistä**

15.4.2019 Raija Ranta

