

6.11.2013

Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä rakensi välittämisen kulttuuria kuntatyöpaikoilla

Työhyvinvoinnin kehittäminen osana työpaikan normaalia arkipäivää on kannattavaa. Yhdessä kehittäminen lisää työpaikoilla luottamusta ja välittämisen kulttuuria. Hyvinvoivassa työyhteisössä myös työ sujuu paremmin. Nämä tulokset käyvät ilmi Kevan toteuttaman työhyvinvoinnin kehittämishankkeen kehittävästä arvioinnista.

Julkisen sektorin työeläkevakuuttaja Keva toteutti vuosina 2009–2011 Pohjois-Karjalassa ammatillisen kuntoutuksen ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeen (PoKa-hanke). Hankkeeseen osallistui 10 kuntaa ja 3 kuntayhtymää. Hankkeen tavoitteena oli ennaltaehkäistä henkilöstön ennen aikaista eläköitymistä ja pienentää työkyvyttömyydestä syntyviä suuria kustannuksia. Hankkeen aikana kunnat ja kuntayhtymät kehittivät toimintamalleja, jotka tukevat työkykyä ja työssä jatkamista.

Vuonna 2013 Keva arvioi PoKa-hankkeeseen osallistuneissa kunnissa, minkälaiset asiat olivat edistäneet tai estäneet hankkeen aikana käynnistettyjen toimintamallien juurtumista ja leviämistä.

- Näyttää siltä, että kun työpaikoilla on otettu käyttöön työkykyä tukevia yhtenäisiä toimintamalleja, myös luottamus ja välittämisen kulttuuri ovat vahvistuneet työpaikoilla, kertoo kehittämisasiantuntija **Maija Träskelin** Kevasta.

Liperin kunta oli mukana PoKa-hankkeessa. Liperin kokemusten mukaan yhtenäinen työkykyä tukeva toimintamalli on luonut edellytykset yhteisille pelisäännöille.

- Työkykyä tukevaa toimintamallia on pidetty hyvänä työkaluna arkityössä ja sitä lukevat niin työntekijät kuin esimiehet. Yhteisen mallin myötä kaikki tietävät miksi työssä ilmeneviin ongelmiin puututaan. Se on osa välittämistä. Myös yhteinen kehittäminen ryhmässä, johon kuului sekä työnantajan että henkilöstön edustajia, on edistänyt luottamuksen rakentumista, kertovat Liperin kunnasta kehittämistyössä mukana olleet henkilöstösuunnittelija **Mari Pitkänen** ja työsuojelupäällikkö **Raimo Piironen**.

Kuntien työhyvinvoinnin kehittämistyössä johdon tuki oli tärkeää

- PoKa-hanke tarjosi kuntien työhyvinvoinnin kehittämistyölle tukea, mutta ollakseen kestävää työn täytyi syntyä organisaatioissa itsessään. Johdon tuki ja aktiivisuus asiassa olivat merkittäviä toiminnan

6.11.2013

jatkuvuudelle, ne vaikuttivat koko organisaation sitoutumiseen ja esimerkiksi esimiesten toimintaan, kertoo Maija Träskelin.

Työhyvinvoinnin kehittämistoimintaa oli joissakin kunnissa tuettu myös palkkaamalla työhyvinvointipäällikkö tai -koordinaattori vastaamaan toiminnan kokonaisuudesta. Toimintatavan leviämistä koko organisaatioon edisti myös niiden kanavien löytäminen tai rakentaminen, joiden kautta asioita oli mahdollista pitää esillä säännöllisesti. Tällaisia ovat esimerkiksi yhteiset säännölliset tilaisuudet, koulutukset ja kokouskäytännöt.

Lisätietoja

Keva, kehittämisasiantuntija Maija Träskelin, puh. 040 146 7879

Liperin kunta

henkilöstösuunnittelija Mari Pitkänen, puh. 040 167 6103

työsuojelupäällikkö Raimo Piironen, puh. 0400 678799

Julkaisu

Verkkojulkaisu ”Pohjois-Karjalan kuntatyöpaikkojen työhyvinvoinnin kehittämishankkeen kehittävä arviointi” on luettavissa sivuiltamme www.keva.fi/julkaisut > Tutkimusjulkaisut