

Työhyvinvointia ja työkykyä tukevien toimintojen arviointi

Käyttöohje:

Arvioi organisaatiotanne parhaiten kuvaava toimintojen taso taulukon jokaiselle riville. Jos kriteerit täyttyvät selvästi, valitse maksimipisteet. Jos kriteerit täyttyvät joiltakin osin, merkitse alempi pistemäärä. Vastaa lopuksi taulukon alapuolelta löytyviin kysymyksiin.

Työhyvinvointi osana johtamista				
	Tyydyttävä (1-2 pistettä): Työhyvinvointi on irrallinen asia	Hyvä (3-4 pistettä): Työhyvinvointia kehitetään	Erinomainen (5-6 pistettä): Työhyvinvointi suunnitelmallinen osa johtamista	Pisteet
Työhyvinvoinnin tavoitteet, vastuut ja roolit	*Työhyvinvoinnista on keskusteltu, mutta tavoitteet ja vastuut ovat epäselvät. *Työhyvinvointi nähdään yksilön asiana.	*Tavoitteet on asetettu, kokonaisuus ja yhteys strategiaan sekä liiketoimintaan on osin epäselvä. * Vastuut on määritelty, mutta ne eivät ole kaikkien tiedossa.	*Tavoitteet ovat osa organisaation strategiaa, liiketoiminnan kehittämistä ja tulevaisuuden suunnittelua. *Vastuut ovat selvät ja kaikkien tiedossa (johto, esimiehet, hr, työtekijät, työterveyshuolto).	
Työhyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen	*Satunnaisia kyselyjä ja arviointeja on käytössä. *Tulosten käsittelyssä työyhteisön kanssa on puutteita, samoin toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa.	*Toimenpiteitä kehitetään työpaikan arviointien ja tarpeiden perusteella rajatussa ryhmässä. *Tuloksia käsitellään useimmiten yhteistoiminnassa. *Aloitteisiin vastataan.	*Selkeä käsitys nykytilasta, tavoitteista ja tarvittavista resursseista on olemassa. *Aloitteista johtuvat parannukset toteutetaan. *Kehittämisen vaikutuksia arvioidaan saannollisesti yhteistoiminnassa. *Viestintä on aktiivista.	
Esimiestyön kehittäminen	*Yksittäisiä johtamista kehittäviä toimenpiteitä tehdään.	*Päivittäisjohtamista kehitetään. *Työhyvinvointi ja sen uhat ovat esillä kehityskeskusteluissa.	*Esimiestyötä tuetaan ja siihen valmennetaan suunnitelmallisesti. *Työhyvinvointi, sen uhat ja voimavarat ovat vakioiteemana kehityskeskusteluissa ja tuloksia hyödynnetään.	
Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työkyvyn mittaaminen	*Sovitut ja määritellyt mittarit (esim. työhyvinvointi, työkyky, terveysriskit, sairauspoissaolot, läheltä piti-tilanteet, työtapaturmat) tuotetaan luotettavasti säännöllisesti.	*Mittarit raportoidaan säännöllisesti johdolle ja tiedon pohjalta sovitaan tarpeelliset toimenpiteet.	*Sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan järjestelmällisesti.	
Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö ja sopimukset	*Lainsäädäntö ja sopimukset ovat tiedossa.	*Lainsäädännön tunteminen ohjaa kehittämistä.	*Säädökset ja sopimukset toteutuvat työpaikalla kattavasti myös käytännössä.	
Osion yhteispisteet (0-30 pistettä)				

Työkyvyn ja terveyden edistäminen				
	Tyydyttävä (1-2 pistettä): Terveys- ja työkykyasiat ovat ongelmalähtöisiä	Hyvä (3-4 pistettä): Työkyvyn ja terveyden edistäminen on suunnitelmallista	Erinomainen (5-6 pistettä): Terveiden ja työkyvyn edistäminen on osa kokonaiskehittämistä	Pisteet
Työkykyä ja terveyttä edistetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa	*Työkykyä ylläpitävä toiminta painottuu yksittäisiin tapahtumiin. *Työterveyshuollon kanssa hoidetaan vain välttämätön osuus.	*Työkykyä ylläpitävä toiminta on monisältöistä, tavoitteet on asetettu ja suunnitelma tehty. *Työterveyshuollon toimet työkyvyn hallinnassa ovat suunnitelmallisia ja ne on sovittu yhdessä.	*Työkyvyn ja terveyden edistäminen on osa kokonaiskehittämistä. *Tavoitteet, toteutus, mittarit ja resurssit on sovittu. *Johto, esimiehet, työsuojelu ja työterveyshuolto arvioivat työterveyshuoltoyhteistyön vaikuttavuutta.	
Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja seurataan	*Sairaus- ja tapaturmapoissaolot, työkyvyttömyystapaukset sekä kuntoutustapahtumat ovat johdon tiedossa.	*Johto tietää sairaus- ja tapaturmapoissaolojen ja työkyvyttömyyden kustannukset sekä seuraa ja arvioi niitä yhdessä työterveyshuollon kanssa.	*Toiminta sairaus- ja tapaturmapoissaolojen sekä työkyvyttömyyden uhan vähentämiseksi on tietoon perustuvaa ja ennaltaehkäisevää organisaation kaikilla tasoilla.	
Varhaisen tuen malli on käytössä	*Työpaikalla puututaan työkyvyn alenemiseen tapauskohtaisesti.	*Varhaisen tuen malli on tehty yhteistoiminnassa. *Esimiehiä on koulutettu puheeksiottamisessa. *Työterveyshuolto on mukana varhaisen tuen toteutuksessa.	*Työkyvyn puheeksiottaminen ja varhaisen tuen mallit ovat aktiivisessa käytössä. *Eri osapuolten roolit ja vastuut on sovittu. *Työterveyshuolto on laajasti mukana työkyvyn hallinnassa.	
Työhön paluun tuki	*On sovittu yhteinen käytäntö siitä, miten sairaana olevaan henkilöön pidetään sairausloman aikana yhteyttä.	*Työhön paluuta edistetään muokkaamalla ja sovittamalla henkilön työtehtäviä työkyky huomioiden esim. väliaikaisin järjestelyin.	*Työkyvyn palautumista sekä toimenpiteiden vaikutusta seurataan ja arvioidaan järjestelmällisesti. *Ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia osataan hyödyntää.	
Osion yhteispisteet (0-24 pistettä)				
Työyhteisön toimivuus hyvinvoinnin tuojana				
	Tyydyttävä (1-2 pistettä): Työyhteisön toiminnassa on puutteita	Hyvä (3-4 pistettä): Työyhteisön toiminta on hallinnassa	Erinomainen (5-6 pistettä): Sujuvasti toimiva työyhteisö	Pisteet
Henkilöstön osallistuminen	*Osallistuminen on satunnaista, työyhteisökyselyihin vastataan huonosti. *Aloitteet ovat vähäisiä.	*Osallistumiseen ja aloitteisiin kannustetaan. *Kyselyihin vastataan. *Toimenpiteistä keskustellaan.	*Osallistuminen ja aloitteiden tekeminen on aktiivista. *Kyselyihin vastataan aktiivisesti. *Toimenpiteitä suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä.	

Vuorovaikutus ja yhteishenki	* Ei yhteistä käsitystä hyvästä työkäyttäytymisestä. * Tehty joitain pelisääntöjä. * Yhteishengen edistäminen satunnaista.	* Vuorovaikutus toimivaa. * Hyvästä työkäyttäytymisestä keskusteltu. * Väärinkäsitykset käsitellään ajoissa. * Pelisäännöt ja toimintamallit auttavat arkityötä. * Yhteishenkeä edistetään.	*Vuorovaikutus on avointa, myönteistä, kannustavaa ja työntekoa tukevaa. *Yhteistyö toimii ja hyviä käyttäytymistapoja vaalitaan. *Työyhteisön toimintaa ja me-henkeä kehitetään aktiivisesti.	
Työsuojeluhenkilöstön rooli kehittämisessä	*Työsuojeluhenkilöt on valittu. *Työsuojeluyhteistyö on vähäistä.	*Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt tekevät työsuojeluyhteistyötä suunnitelmallisesti.	*Työsuojeluyhteistoiminta on aktiivista ja suunnitelmallista, koko organisaatio on mukana yhteistoiminnassa.	
Luottamushenkilöstön rooli kehittämisessä	*Henkilöt on valittu, mutta rooli on epäselvä ja yhteistyötä on vähän.	*Rooli on tiedossa ja yhteistyö toimii.	*Yhteistyö on aktiivista ja tavoitteellista.	
Toiminta epäasiallisen kohtelun tilanteissa	*Työpaikkakiusaamisen tiedetään olevan kiellettyä, tilanteisiin puututaan ja satunnaisesti seurataan. *Ei ole ohjeita epäasiallisen kohtelun tilanteissa toimimiseen. *Esimiesten vastuut ovat tiedossa.	*Epäasiallisen kohtelun tilanteissa toimimiseen on olemassa ohjeet. *Esimiehet on koulutettu toimimaan. *Tilanteita selvitetään, ratkaistaan ja seurataan. *Työterveyshuollosta saa tukea.	*Hyvä vuorovaikutuskulttuuri ja ristiriitojen käsittelytaidot ehkäisevät useimmiten epäasiallisen kohtelun. *Tarvittaessa kaikki toimivat ohjeiden mukaan ja tilanteet ratkaistaan viipymättä.	

Osion yhteispisteet (0-30 pistettä)

Osaamisen kehittäminen

	Tyydyttävä (1-2 pistettä): Osaamista kehitetään tilannekohtaisesti	Hyvä (3-4 pistettä): Osaamista kehitetään suunnitellusti	Erinomainen (5-6 pistettä): Systemaattinen osaamisen kehittäminen tukee työhyvinvointia	Pisteet
Osaamisen kehittäminen	*Osaamisen kehittäminen nähdään tarpeellisenä, mutta jää yksilön vastuulle.	* Organisaatiolla käytössä osaamisen kehittämiskeinoja. * Osaamista arvioidaan, tuetaan ja seurataan.	* Osaamista kehitetään systemaattisesti ja tulevaisuus huomioiden. * Osaamista käsitellään mm. kehityskeskusteluissa ja sen riittävyttä arvioidaan ja tehdään suunnitelmat osaamisen kehittämiseksi.	
Työhön ja työpaikkaan perehdyttäminen	*Perehdyttäminen ja työnopastus on satunnaista. *Joitain kirjallisia ohjeita löytyy.	*Sovitut perehdytyskäytännöt ja materiaalit ovat käytössä. *Perehdyttäminen ja työnopastus on suunnitelmallista sekä palvelee perustehtävää. *Vaarojen välttäminen otetaan huomioon.	*Perehdytys toteutetaan laaja-alaisesti. *Perehdytyksen ja työnopastuksen riittävyttä arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti tukemaan perustehtävää.	

Osion yhteispisteet (0-12 pistettä)

Työturvallisuuden hallinta				
	Tyydyttävä (1-2 pistettä): Turvallisuuden hallinta on korjaavaa	Hyvä (3-4 pistettä): Turvallisuuden hallinta on suunnitelmallista	Erinomainen (5-6 pistettä): Turvallisuuden hallinta on kehittynyttä ja ennakoivaa	Pisteet
Tapaturmien torjunta	*Läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen on satunnaista. *Tapaturmat ilmoitetaan, mutta niitä ei käsitellä ja tutkita systemaattisesti.	*Läheltä piti -tilanteet ja tapaturmat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. *Tapaturmat tutkitaan.	*Turvallisuushavaintoja ilmoitetaan. *Kaikki tapaturmat ja vakavat läheltä piti -tilanteet tutkitaan ja korjaavat toimenpiteet tehdään. *Sattuneet tapaturmat ja läheltä piti-tilanteet käsitellään työyhteisössä.	
Riskien arviointi ja työpaikkaselvitys	*Vaaroja ja kuormitustekijöitä osataan tunnistaa. *Työpaikkaselvitys on tehty. *Työsuojelun toiminnot ohjelma on tehty. *Työolojen puutteita korjataan, kun niitä tulee ilmi.	*Vaarojen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen on kattavaa ja toistuvaa. *Riskien arviointi ja työpaikkaselvitys on sovitettu usein ajallisesti yhteen. *Työolojen kehittäminen on käynnissä.	*Työolojen kehittäminen sekä seuranta on jatkuvaa, järjestelmällistä ja siihen osallistuu linjaorganisaatio, henkilöstö, työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto. *Turvallisuutta havainnoidaan ja riskejä arvioidaan osana jokapäiväistä toimintaa. *Ennaltaehkäisevien ja korjaavien toimenpiteiden tarvetta arvioidaan säännöllisesti.	
Haitalliseen fyysiseen tai henkiseen kuormitukseen puuttuminen	*Esille tulevia fyysisiä ja henkisiä kuormitustilanteita selvitetään. *Työterveyshuollon mukanaolo on satunnaista. *Esimiehet tuntevat vastuunsa puuttua kuormitukseen.	*Kuormittumistilanteita tuodaan esille. *Toimintaohjeet on olemassa. *Esimiehiä on koulutettu toimimaan kuormitustilanteissa. *Tilanteita selvitetään ja ratkaistaan, toimenpiteitä arvioidaan. *Työterveyshuolto on tarvittaessa mukana.	*Käytännön kuormitusta käsitellään esimiehen ja työntekijän keskusteluissa. *Esimiehet ryhtyvät toimiin varhain. *Haitallisen kuormituksen ehkäisyssä on onnistuttu. *Kaikki toimivat sovitujen ohjeiden mukaisesti. *Työterveyshuolto on aktiivisesti ja suunnitellusti mukana.	
Osion yhteispisteet (0-18 pistettä)				
Kokonaispisteet (0-114 pistettä): Tyydyttävä 19-47 pistettä, hyvä 48-85 pistettä ja erinomainen 86-114 pistettä				
1. Mitkä ovat arviointitaulukon perusteella parhaimmin toimivat osiot?				
2. Mitkä ovat arviointitaulukon perusteella kolme keskeisintä työhyvinvoinnin kehittämiskohdetta?				