



## Kohdennetut työhyvinvointipanostukset 2024

### Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 71

2641/01.00.00/2024

#### Valmistelija

Rerurssijohtajat: Dan Gref, Linda Jakobsson-Pada, Peter Nieminen, Carina Nåls, Marjo Orava; HR-johtaja Ann-Charlott Gröndahl

Lisätietoja: puhelinnumero: 06 218 1111 (vaihe), etunimi.sukunimi@ovph.fi

Tämän vuoden talousarviossa on 2,3 miljoonan euron talousarviomääräraha henkilökunnan hyvinvoinnin panostuksiin. Arviolta 450 000 euroa tästä summasta on vielä kohdentamatta johonkin tiettyyn toimintaan. Viranhaltijatasolla on keskusteltu kahdesta osa-alueesta, joihin voisi esimerkiksi vielä kohdentaa työhyvinvointipanostuksia vuoden 2024 aikana. Nämä osa-alueet ovat yleisesti lähiesihenkilö- ja johtotehtävissä työskentelevä henkilöstö ja ne henkilöstöryhmät, joissa on erityisen paljon sairauspoissaoloja.

Lähiesihenkilöillä ja johtamisella on suuri merkitys koko henkilöstön työhyvinvointiin. Johtamisen eri tasoille kohdistuva työmäärä ja odotukset ovat olleet poikkeuksellisen suuria viimeisten kahden vuoden ajan, ja tilanne jatkuu hyvin vaativana. Jos lähiesihenkilöllä on haasteita jaksaa roolissaan ja työssään, on suuri riski, että myös yksikön henkilökunnan parissa ilmenee erilaisia ongelmia. Tässä tilanteessa meidän tulisi työnantajana voida tarjota lähiesihenkilöille ja keskijohdolle tukea ja mahdollisuuksia kehittyä johtajana. Tarjoamalla heille työkaluja itsensä ja johtajuutensa kehittämiseen parannetaan työyhteisön työtilannetta ja työhyvinvointia yksiköissä.

Yksi vaihtoehtoista, joista on käyty keskusteluja, on tarjota lähiesihenkilöille DISC-analyysi, johon yhdistetään luento, palautekeskustelu ja työnohjausta. DISC-analyysi on työkalu, jonka avulla voi kehittää itsetuntemusta ja lisätä ymmärrystä erilaisten ihmisten vuorovaikutustyyliin. Analyysi ei sisällä kriittistä arviointia tai arvostelua.

Toinen kohdennettu panostus tehtäisiin sairauspoissaolojen vähentämiseksi niissä yksiköissä tai henkilöstöryhmissä, joissa on poikkeuksellisen paljon sairauspoissaoloja, jotka eivät johdu yksittäisten henkilöiden pitkistä sairauspoissaoloista. Sairauspoissaolojen korkeaan määrään ei yleensä ole yhtä yksittäistä syytä, minkä vuoksi ei myöskään ole olemassa yhtä yksittäistä toimenpidettä, joka auttaisi tilanteeseen kaikkialla. Tarvitaan erilaisia selvityksiä ja toimenpiteitä. Toimenpiteet voivat liittyä esimerkiksi työhön, työmenetelmiin, lähiesihenkilön tukemiseen, tuettuun liikuntaan ja liikuntaresepteihin. Selvitykset ja panostukset tehdään yhteistyössä johdon, henkilöstön, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. Tarvittaessa käytetään ulkopuolista asiantuntemusta.

Työnohjaukseen panostaminen edellyttää, että tarjouspyyntö toteutetaan kevään aikana.

#### HR-johtaja Gröndahl Ann-Charlott

ehdottaa, että kohdennetut panostukset hyvinvointiin 2024 tehdään budjetoitujen varojen puitteissa lähiesihenkilöille ja niille henkilöstöryhmille, joiden sairauspoissaolojen määrä on erityisen korkea.

#### Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.