

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Kirteko – verkostotapaaminen

Seinäjoki 24.10.2017



Työhyvinvointikysely työhyvinvointijohtamisen työvälineenä

- Kyselyn pohjana strategia
- Tietoa koko henkilöstön työhyvinvoinnista, keskustelun pohjaksi koko organisaation kaikkien tasojen käyttöön
- Työhyvinvointikysely on mittari
- Kyselystä nousee konkreettisia kehityskohteita
- Tarvittavan tuen kohdistaminen ongelmakohtiin, (ennakointi ja riskienhallinta)



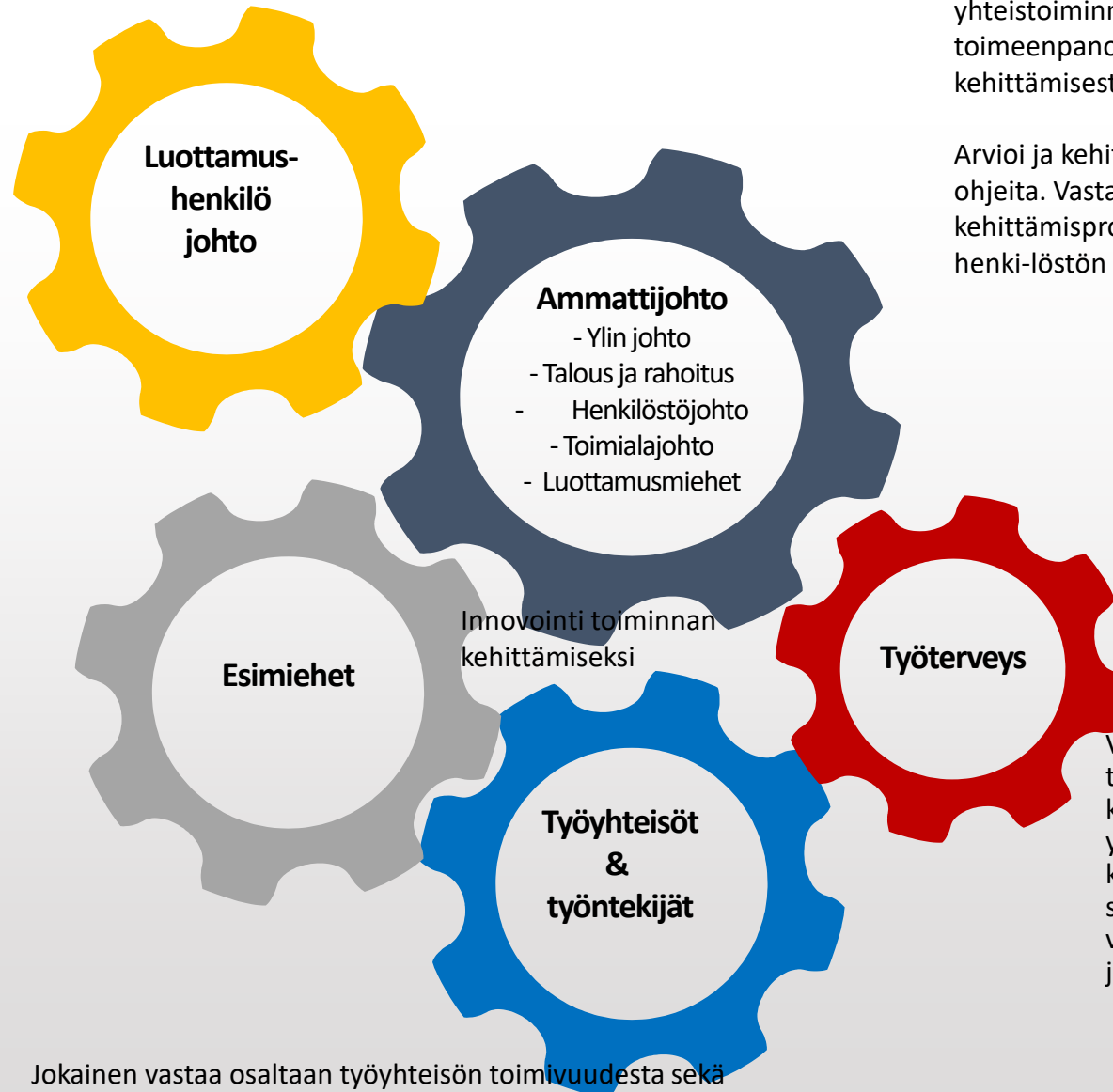
Työhyvinvointijohtaminen on eri toimijatasojen yhteistyötä ja työnjakoa

Työssä jatkamisen tukeminen on strateginen valinta.

Poliittinen johto päättää organisaation linjauksista, tavoitteista, resursseista, työtä tukevista toimintamalleista, seurannasta ja arvioinnista.

Vastaa toiminnan ja työn sujumisesta ja arvioinnista sekä työnteon edellytyksistä omassa yksikössä.

Ennakoi ja tukee aktiivisesti työhyvinvointia, edistää sitä. Ottaa työntekijät mukaan kehittämään työtä ja työhyvinvointia.



Valmistele henkilöstövoimavaroja koskevat linjaukset strategiselle tasolle.

Toimii strategian mukaisesti ja sopii yhteistoiminnassa käytännöistä. Vastaa toimeenpanosta ja käytäntöjen kehittämisestä osana henkilöstöjohtamista.

Arvioi ja kehittää käytäntöjä, menetelmiä ja ohjeita. Vastaa toimintamallien kehittämisproesseista. Luo edellytyksiä henkilöstön osallistumiselle

Vastaa työkykyä tukevien toimintatapojen kehittämisestä yhteistyössä asiakkaan kanssa. Raportoi sairauspoissaoloista, verkosto-neuvotteluista jne.

Jokainen vastaa osaltaan työyhteisön toimivuudesta sekä omasta terveydestä ja työkyvystä huolehtimisesta.



Kyselyn merkitys organisaation eri tasojen kehittämistyölle

Mikä merkitys kyselyllä on johdolle?

- Odotetaanko tietoa henkilöstön hyvinvoinnista seurantaan varten? Ennakoidaanko vai reagoidaanko tulosten perusteella? Arvioidaanko esim. muutostilanteessa niiden vaikutuksia? Suuntaako ja pohjustaako kysely osaltaan tulevia kehittämistoimenpiteitä?

Mikä merkitys kyselyllä on työntekijöille?

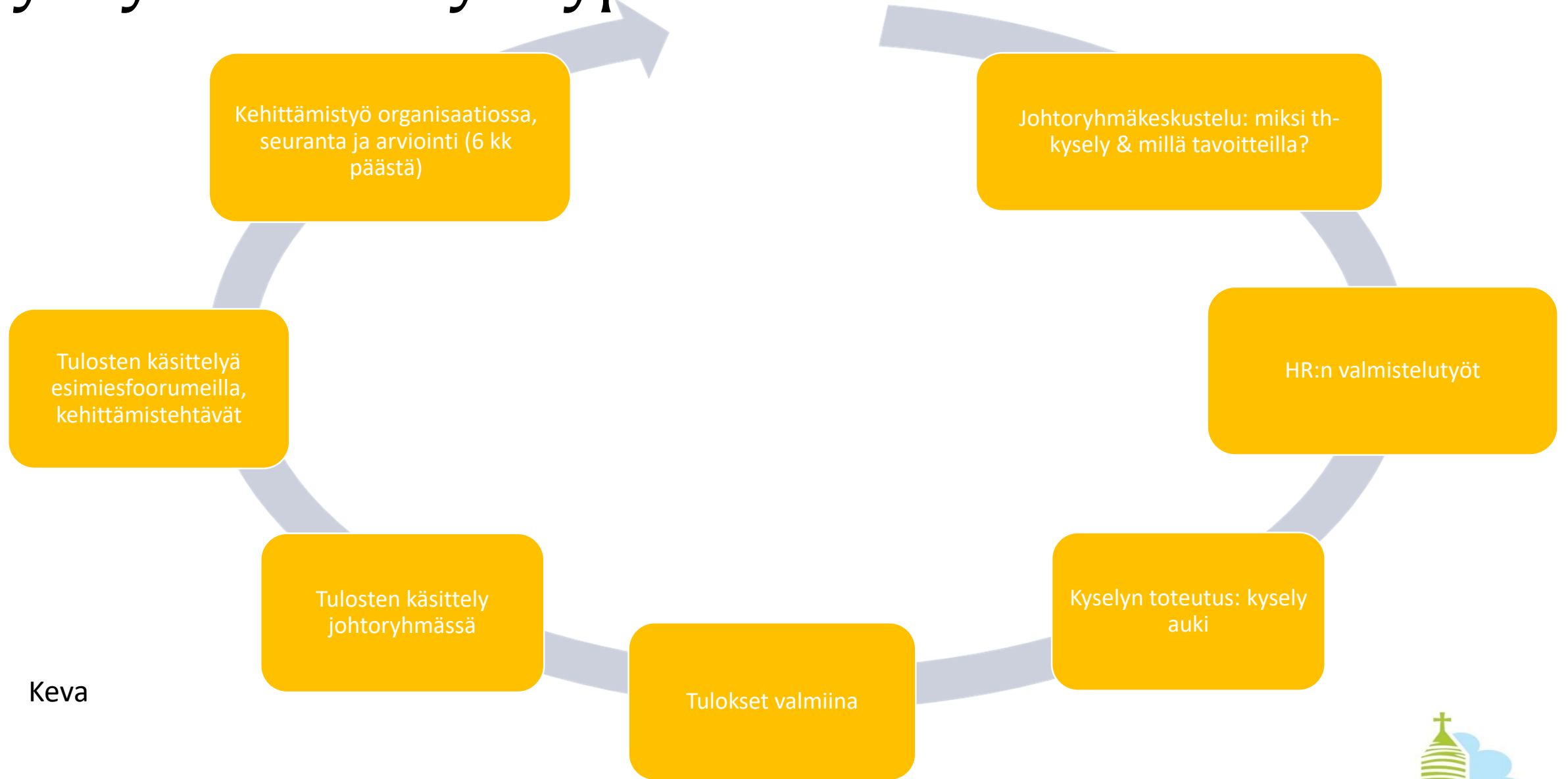
- Mahdollisuus kertoa mielipiteensä? Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua?

Mikä merkitys kyselyllä on esimiehille?

- Mahdollisuus vaikuttaa? Arvioida ja kehittää yksikön toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa?



Työhyvinvointikyselyprosessi



Ke
va



Ennen kyselyä	Milloin	Missä	Vastuuhenkilö
Kyselyn suunnittelu ja valmistelut (tavoitteet, sisältö, prosessi, seuranta ja arviointi)			
Kyselyn toteutuksen käsittely johtoryhmässä (kyselyn tarve, tavoitteet, prosessin roolit ja vastuut)			
Kyselyn toteutuksen käsittely toimialojen/palvelualueiden johtoryhmissä			
Yhteistoimintaryhmä tmv. (kyselyn läpikäynti ja siitä tiedottaminen)			
Info esimiehille (kyselyn ajankohta, kehittämisprosessin aikataulu)			
Info henkilöstölle (kyselyn ajankohta ja prosessi)			



Kyselyn toteutus	Milloin	Missä	Vastuhenkilö
Kyselyn toteutus (ajankohta)			
Vastausten/raporttien kokoaminen (milloin tulokset käytettävissä?)			



Kyselyn jälkeen	Milloin	Missä	Vastuhenkilö
Johtoryhmä (tulokset, toimi/palveluala kohtaiset havainnot, organisaatiotasoiset kehittämisen painopisteet, johdon terveiset toimi/palvelualueille)			
Toimi/palvelualueiden johtoryhmät (tarkennukset johdon terveisiin, toimi/palvelualuekohtaiset kehittämisen painopisteet, terveiset osasto/yksikkötasolle)			
Mahdolliset henkilöstö/työhyvinvointiryhmät tmv. (tulosten esittely, havainnot ja huomioitavat asiat toiminnan suunnitteluun)			
Esimiesinfo (organisaatiotasoisien tulosten esittely, kehittämistyönprosessi ja ohjeistaminen kehittämissuunnitelmien osalta, johtoryhmän terveiset esimiehille)			
Yhteistoimintaryhmä tmv. (tulosten esittely)			
Osastot/yksiköt (tulosten käsittely ja kehittämissuunnitelmien teko, tarkennukset toimialojen/osastojen terveisiin)			
Toimi/palvelualueiden johtoryhmät (koosteen läpikäynti osastoilta/yksiköistä nousseista asioista, mahdollinen osastokohtaisten kehittämiskohteiden tarkentaminen)			
Johtoryhmä (toimi/palvelualueiden suunnitelmien läpikäynti, mahdollinen kuntatasoisen suunnitelman tarkentaminen)			



Pohdintaa

- Mitkä asiat/ seikat työpaikkanne työhyvinvointikyselyprosessissa tällä hetkellä
- Askarruttavat, eivät toimi, harmittavat, ovat vaikeita, ovat epäselviä, vievät turhaan aikaa...
ja mitkä taas
- Toimivat hyvin, tuntuvat mukavilta, ovat helppoja, tuovat hyötyjä, luovat mahdollisuuksia...



Pohdintaa

- Mitkä asiat/ seikat työpaikkanne työhyvinvointikyselyprosessissa tällä hetkellä
- Askarruttavat, eivät toimi, harmittavat, ovat vaikeita, ovat epäselviä, vievät turhaan aikaa...
ja mitkä taas
- Toimivat hyvin, tuntuvat mukavilta, ovat helppoja, tuovat hyötyjä, luovat mahdollisuuksia...