



Sakkyn työhyvinvointiohjelma 2024 - 2027

Johdanto

Sakkyn työhyvinvointiohjelma 2024 - 2027 pohjautuu Sakkyn strategiaan ja toimii konkreettisenä työhyvinvointia tukevana työkaluna. Strategia sisältää kestäväen tulevaisuuden osatekijöitä, joita ovat:

- Innostamme opiskelijaa uralla ja elämässä eteenpäin
- Pidämme osaajistamme huolen
- Pelastamme yhteiskunnan.

Työhyvinvointiohjelma vastaa osaltaan strategiamme kohtaan *Pidämme osaajistamme huolen*. Ohjelma sisältää kuntayhtymätasoiset työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet, jotka on jaoteltu esihenkilöille ja henkilöstölle. Ohjelma huomioi työntekijän työkaaren eri vaiheet ja sen vaatimukset. Ohjelma päivitetään vuosittain TOB työolobarometrin tulosten perusteella.

Työyhteisökohtaiset kehittämissuunnitelmat laaditaan vuosittain ja niissä toimenpiteet ja tavoitteet on kohdistettu nimenomaan työyhteisön toimintaan. Työhyvinvointiohjelman taustalla on Sakkyn näköiseksi muokattu Kevan Työkyky-puu-malli, joka on sovellettu Työterveyslaitoksen Työkykytalosta.

Työkyky

Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Vastuu yksilön työkyvystä jakautuu yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan kesken.

Kuvassa puu edustaa **yksilöä/työntekijää**, maaperä työnantajaa ja ilmasto toimintaympäristöä ja yhteiskuntaa. Puun **runko** yhdistää juuriston kautta maaperän ja lehdet toisiinsa. **Juuristo** on puun tärkein osa – se, minkä varaan puu rakentuu ja pysyy elinvoimaisena. Puun laajalle ulottuvat juuret imevät maaperästä ravinteita, siksi maaperän ainesosilla on merkittävä vaikutus puun lehvästään, eli yksilön työkykyyn. Kuvasta näkyy, että **maaperä** juurien ympärillä koostuu monista tekijöistä. **Ilmassa** on myös muistutuksena tulevaisuus ja yllätyksellisyys, asioita, ilmiöitä, joihin ei ehkä aina osata varautua.

Tulevaisuus

Yhteiskunnalliset linjaukset*

Työ- ja toimintaympäristön muutokset ja monimuotoisuus

Digitalisaation kehitys



TYÖNTEKIJÄN TYÖKYKY

Terveys ja hyvinvointi
Fyysinen
Psyykinen
Sosiaalinen
Vuorovaikutustaidot

Osaaminen*
Perehdytys
Ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen
Vahvuus- ja tavoitekeskustelut

Elämäntilanne ja työkaari
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Motivaatio ja työn merkityksellisyys
Arvot ja suhde työhön
Tunteet ja toimintatavat

Työyhteisö
Työolot
Työyhteisötaidot
Monimuotoisuus*
Yhteiset toimintatavat
Psykologinen turvallisuus

Yllätyksellisyys

Keva

Opiskelijoiden ja työelämän tarpeet ja odotukset

Osaavan henkilöstön saatavuus ja rekrytointi



Arvostus

JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Rohkeus

Henkilöstö

Turvallisuus, työsuojelu, työterveyshuolto ja työhyvinvointi

Virka- ja työehtosopimukset
Sakkyn hallintosääntö ja muut linjaukset

Strategia ja arvot

Vastuullisuus

Talouden vaatimukset

Organisaatiokulttuuri

Työnantaja-mielikuva



Yhteiskunnallisia linjauksia ovat mm.:

- Lainsäädäntö ja sen muutokset
- Opetushallituksen, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä hallituksen linjaukset.

Henkilöstön monimuotoisuudella, diversiteetillä tarkoitetaan:

työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta. (TTL)

Osaamisen kehittäminen

☐ Perehdytys:

- Sakky organisaationa
- kaikille yhteiset käytännön asiat
- oma ala, työ ja työyhteisö (+ oppimispalvelujen henkilöstölle räätälöity) / esihenkilöperehdytys


☐ Ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen:

- pätevyudet
- lisä- ja täydennyskoulutukset
- koulutussuunnitelma
- työelämäjaksot, hankkeet

☐ Vahvuus- ja tavoitekeskustelut:

- 1 - 2 x v, joissa kartoitetaan työntekijän vahvuudet, keskustellaan ja kirjataan työn tavoitteet, työuran ja osaamisen kehittämisen -suunnitelmat sekä voimavarat ja hyvinvointi

Kehittämissuunnitelma esihenkilöille

Työkykyjohtamisen KEHITTÄMISSUUNNITELMA esihenkilöille 				
Kehitettävä asia	Kehittämistoimenpide	Toimenpiteen aikataulu	Toimenpiteen vastuhenkilö	Seuranta, mittarit
Esihenkilöiden sparrausryhmä	Perustetaan sparrausryhmä, Forms-kysely aihealueista	Syky 2024	Henkilöstöpäällikkö	ryhmä / kokoontumismäärä
Esihenkilön tsekkilistat haastavissa: <ul style="list-style-type: none"> ▫ työkykytilanteissa (Sirius) ▫ työyhteisötilanteissa ▫ ikä voimavaraksi ▫ Välittämisen vastuukortit 	Laaditaan listat Listojen jalkauttaminen esihenkilöille Esihenkilöt ja henkilöstö	Syky 2024	Tyhyohjelma-tiimi	listat on tehty ja käytössä
Työkykyinfot esihenkilöille työkyvyn tuen perusteet (Sirius)	Hepa-hetki Työkykypuun jalkautus	Jatkuva 8/2024	Henkilöstöpalvelut Henkilöstöpalvelut, Hepa-hetki	infot pidetty jalkautus aloitettu
Esihenkilön fasilitointitaidot läsnäoleva vuorovaikutus	Viestintä ja vuorovaikutus työskentely ryhmässä	Lukuvuosi 24 - 25	Henkilöstöpalvelut	tob- ja fiiliskyselyt
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Henkilöstölle ajan ja palautteen antaminen, saavutettavuus ▫ Tavoitteiden ja ohjeiden noudattamisen seuraaminen 	Johtamisosaamisen kehittäminen	2025	Osaamisen kehittämisen - työryhmä	tob- ja fiiliskyselyt

Kehittämissuunnitelma henkilöstölle

Oman työhyvinvoinnin KEHITTÄMISSUUNNITELMA henkilöstölle 🐞				
Kehitettävä asia	Kehittämistoimenpide	Toimenpiteen aikataulu	Toimenpiteen vastuhenkilö	Seuranta, mittarit
Kognitiivinen ergonomia	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Vuosittain asiantuntijaluento henkilöstölle ▫ Fyysinen- ja tilaergonomia 	4.4.2024	Aivotyö sujuvaksi Sakkyyssa -hanke	hankkeen raportointi, johtoryhmä
Oman työkyvyn johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Kampanjat oman työkyvyn ylläpitämiseksi Hyvinvointia työstä -blogi/intra ▫ Työkykypuu ▫ Osana VahTa-keskusteluja 	Syksy 2024 Kevät 2025 Askelmerkeissä 21.8.	Henkilöstöpäällikkö Esihenkilöt, Tyhyohjelma-tiimi Henkilöstöpalvelut Esihenkilöt	sairauspoissaolot, tob- ja fiiliskyselyt, terveys%, työterveyshuollon data
Työuran suunnittelu, osaamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> ▫ VahTa-keskustelut ▫ Perehdytys ▫ Ammatillisen- ja digiosaamisen kehittäminen ▫ Työelämäjaksot 2024 - 2027 	Jatkuva	Henkilöstöpäällikkö Esihenkilöt Henkilöstö Osaamisen kehittämisen -työryhmä	tob, työelämäjaksojen toteutuminen (Populus), VahTa-keskustelujen toteutumis % / vaikuttavuus
Työyhteisötaidot	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Selkeät toimintamallit (välittämisen vastuukortit, hyvä työkäyttäytyminen) ▫ Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyn jalkauttaminen ▫ Positiivinen vuorovaikutus henkilöstön kesken, <i>positiivisuuskampanja</i> 	Syksy 2024 Syksy 24 - kevät 25	Esihenkilöt Työsuojeluviikko 44/2024 Markkinointipalvelut	tob- ja fiilismittaukset

Viestintäsuunnitelma

Ohjelma esitellään henkilöstölle vuosittain Askelmerkeissä elokuussa, ensimmäisen kerran ke 21.8.2024. Intrassa se on Työhyvinvointi-sivulla ja aihetta käsitellään mm. Hyvinvointia työstä -blogissa.

Sanapilvi TOB2024-kyselyn vapaista palautteista

- Mitkä työoloihin liittyvät asiat ovat hyvin?



