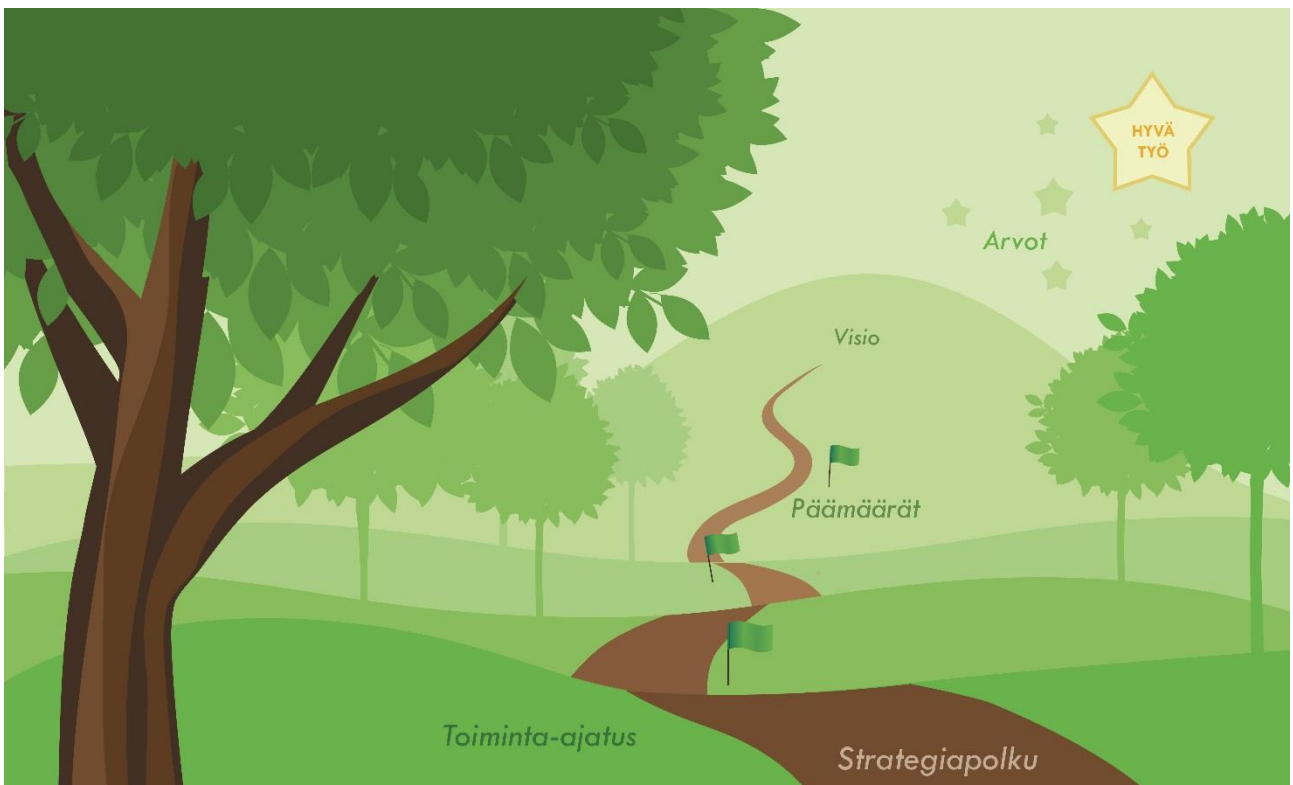


Kouvolan kaupunki

# Työhyvinvointiohjelma

Työsuojelun toimintaohjelma 2014-2017

**Kouvola**<sup>®</sup>



# Työhyvinvointiohjelma

## Työsuojelun toimintaohjelma 2014-2017

### Sisältö

1. Johdanto .....	3
2. Strategia ja arvot .....	3
3. Työhyvinvoinnin johtaminen .....	4
4. Työhyvinvoinnin portaat .....	6
4.1 Terveys.....	7
4.1.1 Terveystiedon edistäminen .....	8
4.1.2 Henkilöstön ja terveydentilan kuvaus .....	9
4.1.3 Suurimmat terveysriskit .....	11
4.1.4 Kaupunkitason tavoitteet .....	13
4.1.5 Miten tavoitteet saavutetaan.....	14
4.2 Turvallisuus .....	14
4.2.1 Työsuojelu .....	16
4.2.2 Turvallisuustilanteen kuvaus .....	16
4.2.3 Kaupunkitason tavoitteet .....	18
4.2.4 Miten tavoitteet saavutetaan.....	18
4.3 Yhteisöllisyys.....	19
4.3.1 Yhteisöllisyyden kuvaus .....	19
4.3.2 Kaupunkitason tavoitteet .....	20
4.3.3 Miten tavoitteet saavutetaan.....	20
4.4 Arvostus .....	21
4.4.1 Arvostuksen kuvaus.....	21
4.4.2 Kaupunkitason tavoitteet .....	22
4.4.3 Miten tavoitteet saavutetaan.....	22
4.5 Osaaminen .....	22
4.5.1 Osaamisen kuvaus .....	23
4.5.2 Kaupunkitason tavoitteet .....	23
4.5.3 Miten tavoitteet saavutetaan.....	24
5. Seuranta.....	24
Lähteet.....	24
Liite 1. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio .....	25
Liite 2. Menettelytapaohjeita .....	26
Liite 3. Työhyvinvointitapahtumat 2016 .....	27
Liite 4. Kuntoutus 2016.....	28

# 1. Johdanto

Kouvolan kaupungin työhyvinvointiohjelman avulla toteutetaan kaupungin strategiaa. Tavoitteet saavutetaan hyvinvoivan ja osaavan henkilöstön avulla. Kouvolan kaupungilla työskentelee n. 6000 työntekijää sadoissa eri toimipisteissä. Tavoitteena on, että heillä kaikilla olisi hyvä työ, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa.

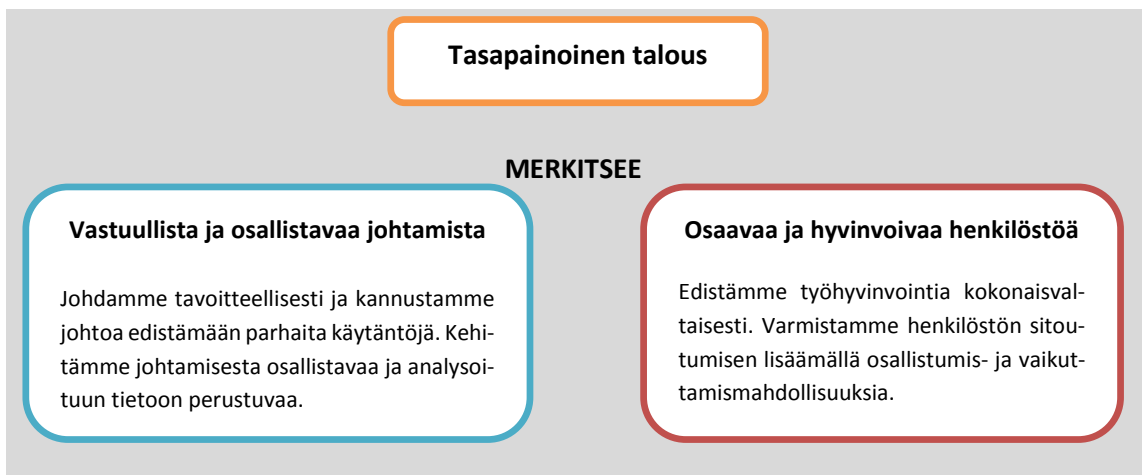
Työhyvinvointiohjelman viitekehyksenä toimii Työhyvinvoinnin portaat –malli, joka perustuu Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. Hyvä työ saavutetaan viiden portaan kautta, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Tavoitteena on, että mallin avulla voidaan kehittää työntekijän omaa sekä työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvointia. Ohjelmassa on kuvattu Kouvolan kaupungin työhyvinvoinnin tila portaittain, asetettu kaupunkitaso tavoitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä mietitty keinoja miten tavoitteet saavutettaisiin. Erityisen tärkeää on, että sama pohdinta tehdään toimialoilla ja yksittäisissä työyksiköissä.

Työhyvinvointiohjelma on Kouvolan kaupungin työturvallisuuslain (738/2002) 9§:n mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Lain mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Työhyvinvointiohjelma on laadittu yhteistyössä henkilöstöpalvelujen, työsuojelun ja TYHY-tiimin kanssa. TYHY-tiimiin kuuluu edustajat kaikilta toimialoilta sekä työterveyshuollosta. Työhyvinvointiohjelma käsitellään yhteistoiminnassa kaupungin yhteistyöryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa sekä hyväksytään kaupunginhallituksessa. Työhyvinvointiohjelma päivitetään vuosittain.

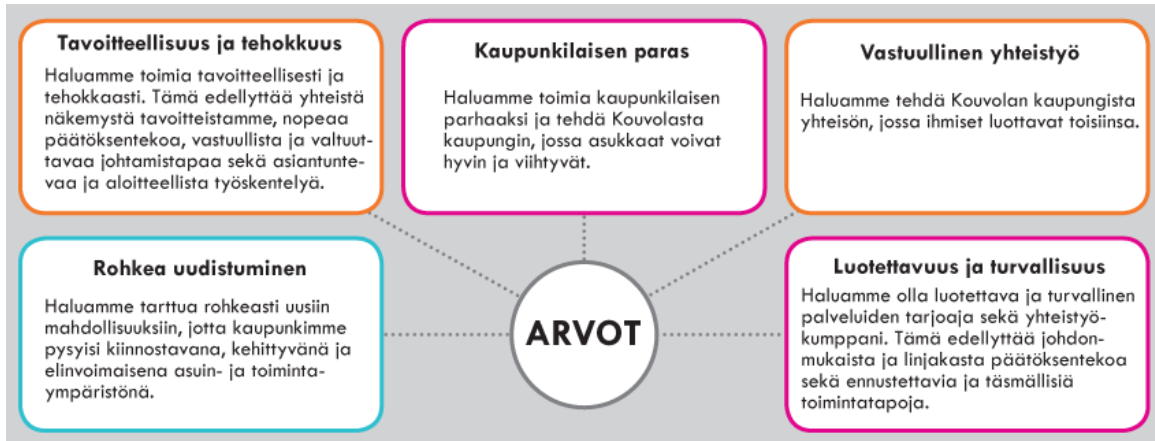
# 2. Strategia ja arvot

Työhyvinvointiohjelma perustuu kaupungin strategiaan. Kuntaliitos toi vuoden 2009 alusta yhteen motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä, joka on kaiken menestymisen edellytys. Meillä on mahdollisuus menestyä, kun puhallamme yhteen hiileen ja sidomme voimavarat strategian mukaiseen toimintaan. Tasapainoinen talous on yksi päämäärästä, jonka avulla saavutetaan tavoitteita. Tasapainoinen talous merkitsee vastuullista ja osallistavaa johtamista, joka kannustaa parhaiden käytäntöjen edistämiseen. Henkilöstön osaamista ja hyvinvointia kehitetään tehostamalla koulutusta ja edistämällä kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Henkilöstön sitoutuminen varmistetaan lisäämällä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia.



Kuva 1. Tasapainoinen talous on strateginen päämäärä.

Arvot ovat kaupungin toimintaa pitkällä aikavälillä ohjaavia periaatteita, joissa yhdistyy tieto ja tunne. Tieto auttaa valitsemaan suunnan ja tunne virittää halun päästä perille. Arvojen on tultava näkyviksi arkipäivän käytännön valinnoissa. Johto toimii esimerkkinä ja hyvinvoiva henkilöstö tekee arvoista totta. Jokainen voi omalla toiminnallaan aktiivisesti vaikuttaa yhteiseen hyvinvointiin.



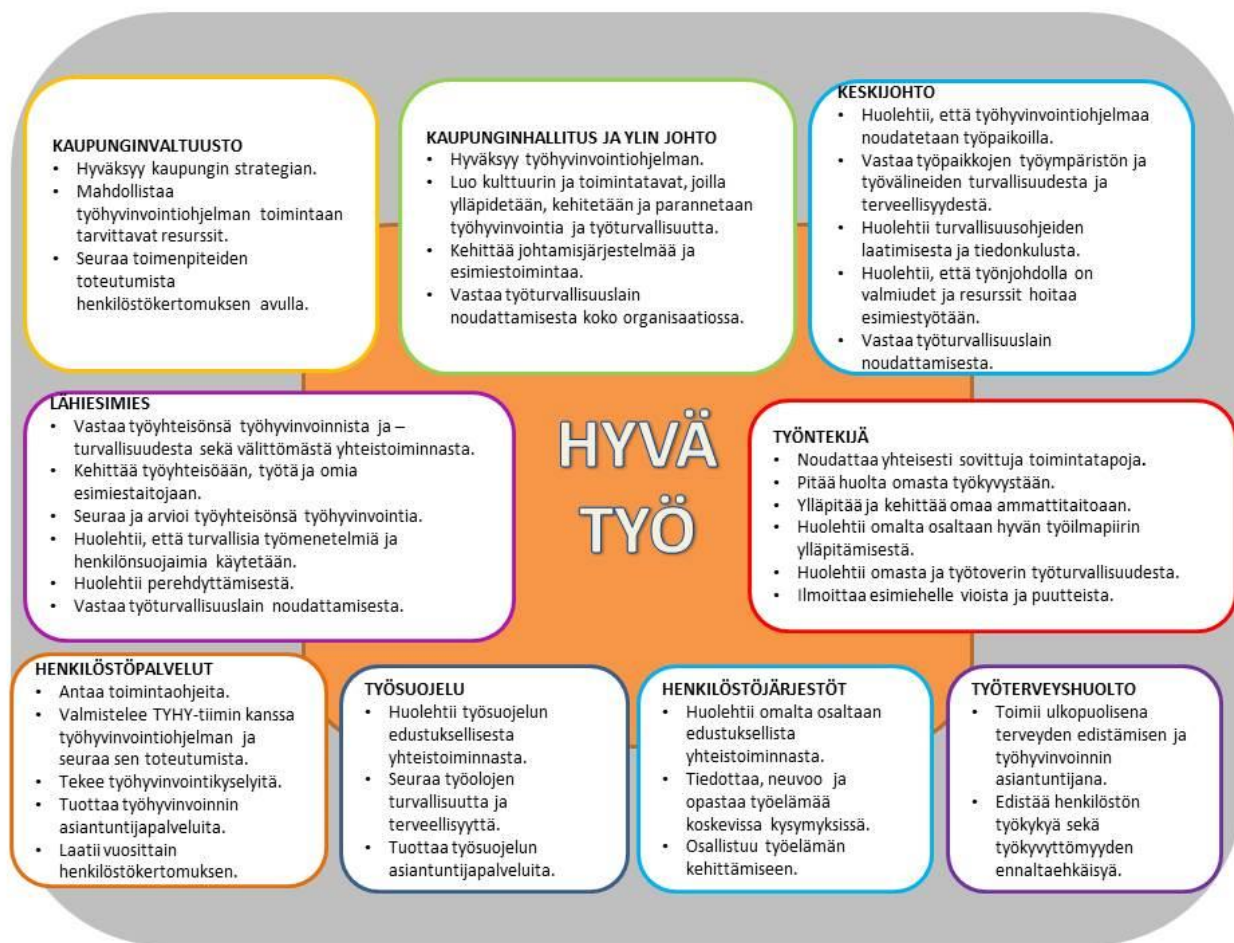
Kuva 2. Kaupungin arvot.

### 3. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työhyvinvointi syntyy työstä. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa niin, että kaikkien mielestä olisi kivaa tulla töihin, mutta myös kykyä irrottautua työstä ja elää mielekästä ja hyvää elämää. Työnantaja luo edellytykset työlle ja työhyvinvoinnille, mutta jokaisella työntekijällä on itsellään vastuuta omasta terveydestä ja työkyvystä.

Työhyvinvoinnin edistäminen on kaupungin strateginen valinta. Työhyvinvoinnin johtaminen on merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta ja päivittäistä toimintaa työyhteisöissä. Toisaalta johdetaan asioita ja prosesseja, toisaalta ihmisiä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on ylimmän johdon vastuulla. Lähiesimies on työyksikötasolla tärkein vaikuttaja.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin tekijöiden tehtävät ja vastuut.

Työhyvinvoinnin strategisuutta korostaa se, että työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kustannuksiin, tulokellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointi merkitsee suoria säästöjä työkyvttömyysmenoihin. Työhyvinvointi vaikuttaa työprosessien sujumiseen, asiakastyytyväisyyteen ja työnantajamaineeseen.

Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen on suunnitelmallista toimintaa, jolle määritellään tavoitteet, vastuut, resurssit ja jota seurataan säännöllisin mittauksin organisaatio- ja yksilötasolla.



Kuva 4. Strategisen työhyvinvoinnin kehittäminen.

## 4. Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointiohjelman viitekehystenä toimii Työhyvinvoinnin portaat –malli, joka perustuu Maslowin tunnettuun motivaatioteoriaan: ihmisen tarvehierarkiaan. Maslowin mukaan ihmisen toimintaa ohjaavat järjestyksessä viisi tasoa tarpeita: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Periaatteena tarvehierarkissa on, että alimman tason tarpeiden tulee olla jokseenkin tyydytettynä ennen kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää. Tyydytettynä alempien tasojen merkitys hämärtyy, eivätkä ne ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. Toisaalta alemman tason tarpeet ovat elämän kivijalkoja, ja niiden horjuessa ymmärretään uudestaan niiden merkitys.

Työhyvinvoinnin portaat –mallissa tasot on nimetty työelämään sopivin käsittein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia suunnitelmallisesti porras portaalta.



Kuva 5. Hyvä työ saavutetaan porras portaalta. (Rauramo 2010)

## 4.1 Terveys

Terveys on hyvinvoinnin perusta. Pysyäkseen terveenä ja voidakseen hyvin ihminen tarvitsee kuormitusta ja haasteita – sekä fyysisiä että henkisiä. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei myöskään liian kevyttä tai helppoa. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä terveellisten elintapojen avulla.

### **Fyysisesti ja henkisesti sopivasti kuormittava työ**

Työ on sopivasti kuormittavaa, kun työntekijä ehtii pääsääntöisesti palautua rasituksesta työpäivän aikana tai pian sen päätyttyä, ja pystyy viettämään työpäivän jälkeen täysipainoista virikkeellistä vapaa-aikaa. Terve ihminen kestää lyhytaikaisesti voimakkaita kuormitushuippuja, mutta pitkäaikainen tai liian voimakas kuormitus altistaa sairastumiselle.

### **Riittävä liikunta ja terveellinen ravinto**

Kohtuullisella, säännöllisellä, monipuolisella ja omia mieltymyksiä vastaavalla liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Työpaikkaliikunnan tavoitteena on tukea jokaisen työntekijän omaehtoista liikuntaa työkyvyn ja työvireen ylläpitämiseksi sekä parantaa tuottavuutta sairauspoissaoloja vähentämällä. Työhyvinvointitapahtumat esitellään **liitteessä 3**.

Fyysinen aktiivisuus yhdistettynä oikeisiin ja monipuolisiin ruokatottumuksiin ylläpitää terveyttä ja ehkäisee lihavuutta. Säännöllisyys syömisessä on tärkeää hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta. Työpaikalla omia eväitä syövien tulisi kiinnittää syömiseen erityistä huomiota. Eväiden tulee sisältää monipuolisesti erilaisia ravintoaineita. Työpaikkaruokailu on tärkeä paitsi ravinnon saannin, myös levon ja virkistykseen takia.

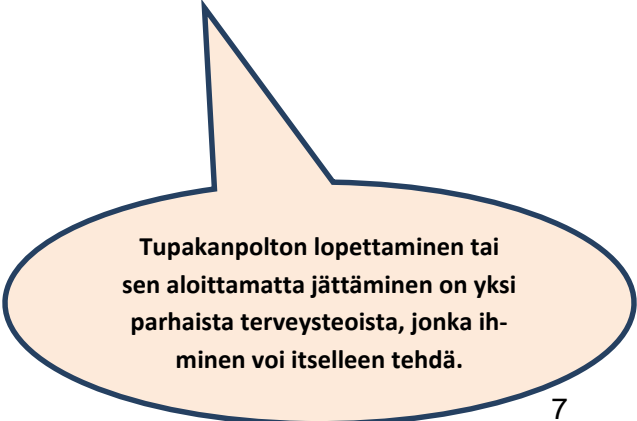
### **Kohtuus alkoholin käytössä ja savuttomuus**

Työelämä ja päihteet eivät kuulu yhteen. Kaupungin päihdeohjelman tavoitteena on lisätä yleistä tietoisuutta alkoholiasioista, alkoholin käytön riskeistä terveydelle ja työkyvylle sekä herättää itse kukin tarkastelemaan omaa alkoholinkäyttöään. Päihdeohjelma antaa puitteet päihdehaittojen käsittelemiseksi työpaikoilla.

Kouvolan kaupunki on ollut savuton työpaikka vuodesta 2012 alkaen. Savuttomuutta toteutetaan Savuton Kouvolan -toimintaohjelman avulla. Työpaikan savuttomuus ja tupakoinnin lopettamisen tukeminen on tärkeää hyvän terveyden ja työkyvyn ylläpidon kannalta.

### **Riittävä lepo ja uni**

Riittävä ja hyvänlaatuinen uni on tärkeää ihmisen terveydelle ja välttämätöntä aivojen toiminnalle. Riittävä vireystaso on edellytyksenä aivojen normaalille toiminnalle, hereillä pysymiselle sekä työ- ja toimintakyvylle.

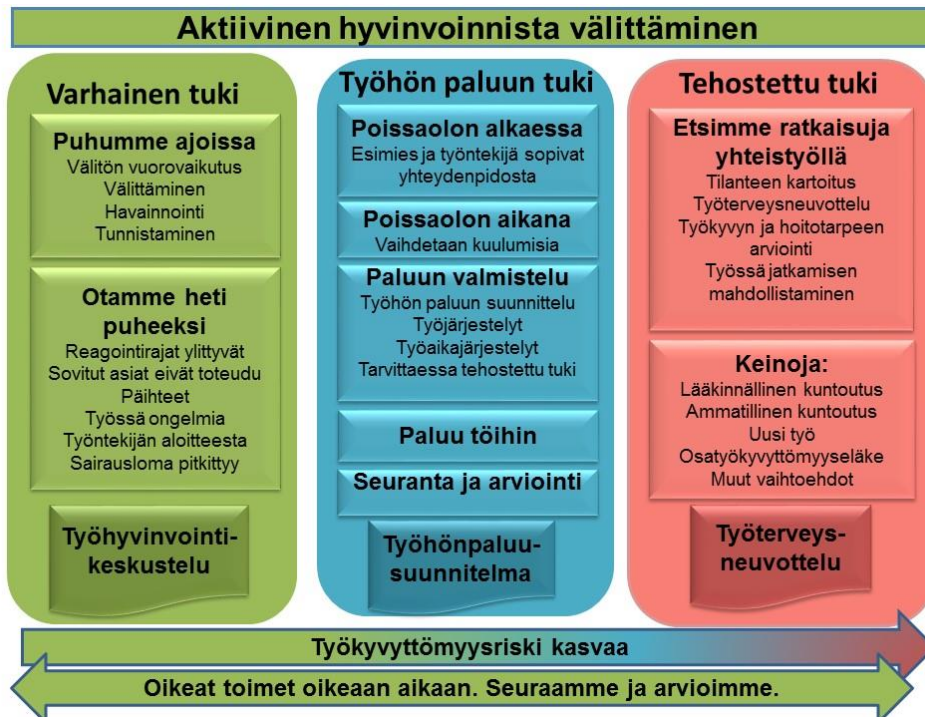


**Tupakanpolton lopettaminen tai sen aloittamatta jättäminen on yksi parhaista terveystoista, jonka ihminen voi itselleen tehdä.**



### 4.1.1 Terveyden edistäminen

Aktiivinen hyvinvoinnista välittäminen – tavoitteena työssä jatkaminen on kaupungin oma varhaisen ja tehostetun tuen toimintatapa, jolla halutaan osoittaa aitoa huolenpitoa ja välittämistä kaikista kaupungin työntekijöistä. Tavoitteena on vaikuttaa työssä viihtymiseen, työyhteisöjen toimivuuteen ja tuloksellisuuteen sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyden kustannuksia.



Kuva 6. Kouvolan kaupungin varhaisen ja tehostetun tuen toimintatapa

#### Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisöjen toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Tavoitteena on kokonaisvaltainen, kaupungin muuhun toimintaan kiinteästi liittyvä terveyden edistäminen ja terveysriskien torjunta. Työterveyshuolto toimii kiinteässä yhteistyössä työyhteisöjen, esimiesten, työsuojelun ja henkilöstöpalveluiden kanssa. Vuosittainen työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan yhteistyössä, ja se löytyy Kontista kohdasta Henkilöstö / Työterveyshuolto.

#### Kuntoutus

Kuntoutuksen tavoitteena on ylläpitää työkykyä ja parantaa toimintamahdollisuuksia siten, että jokainen työntekijä pystyisi jatkamaan omassa työssään varsinaiseen eläkeikänsä asti. Kuntoutustoimintaa hoidetaan yhteistyössä henkilöstöpalvelujen, työterveyshuollon ja kuntoutuslaitosten kanssa. Kouvolan kaupungin työhyvinvoinnin kehittäjä- ja kuntoutuspalvelukumppaneina toimivat Kuntoutus Peurunka, Kyyhkylä Oy Mikkeli ja Healthlake Oy (Herttua) Kerimäki. Järjestettävät kuntoremontit sekä erilaiset kuntoutukset esitellään liitteessä 4.



## 4.1.2 Henkilöstön ja terveydentilan kuvaus

Vuoden 2015 lopussa kaupungin palveluksessa oli 6 002 henkilöä, joista vakinaisia työntekijöitä oli noin 80 %. Koko henkilöstöstä oli kokoaikatyössä 87 % ja osa-aikatyössä 13 %. Henkilöstöstä naisia on 84 %. Koko henkilöstön keski-ikä on 46,3 vuotta. Suurin ikäryhmä on 50 - 59 –vuotiaat. Eläkepoistuma on suurta tulevana vuosina (taulukko 5).

Henkilöstön tuntemukset omasta työkyvystään ovat melko hyvät. Asiaa on kysytty työhyvinvointikyselyissä vuosina 2010, 2013 ja 2015 (taulukko 2). Sairauspoissaoloja vuonna 2015 oli yhteensä 104 579 kalenteripäivää, joka tarkoittaa 19 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (taulukko 3). Sairauspoissaoloista johtuvat välittömät ja välilliset kustannukset EK:n mallin mukaan olivat n. 22,5 miljoonaa euroa. Sairauspoissaoloista noin 39 % johtui tuki- ja liikuntaelinten sairauksista (taulukko 4).

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2015

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Konsernipalvelut	206	40	1	247
Hyvinvointipalvelut	3 862	991	62	4 917
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	109	9	1	119
Tilaliikelaitos	16	0	0	16
Tekninen tuotanto	595	101	9	705
<b>Yhteensä</b>	<b>4 788</b>	<b>1 141</b>	<b>73</b>	<b>6 002</b>
Henkilöstömäärä 31.12.2014	4 819	1 237	92	6 148
Henkilöstömäärä 31.12.2013	4 953	1 240	111	6 304

Taulukko 2. Koettu työkyky työhyvinvointikyselyissä (arvoasteikko 1-10)

Työhyvinvointikysely	2010	2013	2015
Koen työkykyni hyväksi (asteikko 1-10)			
Koko kaupunki	7,9	7,9	7,9
Konsernipalvelut		8,0	7,9
Hyvinvointipalvelut		8,0	7,9
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		7,7	7,5

Taulukko 3. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2015 sekä työkyvyttömyyden laskennalliset kustannukset EK:n mallin mukaan

Toimiala	Kalpv täys-palkallinen	Kalpv osa-palkallinen	Kalpv palkaton	Kalpv yhteensä	Kalpv/HTV	2014 kalpv/HTV	Laskennalliset kustannukset yhteensä €
Konsernipalvelut	2 749	991	831	4 571	22,6	15,2	985 000
Hyvinvointipalvelut	61 553	14 109	7 862	83 524	18,6	20,3	17 991 000
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	1 171	282	0	1 453	12,8	21,3	313 000
Tilaliikelaitos	98	12	0	110	7,1	4,5	24 000
Tekninen tuotanto	9 749	2 811	2 361	14 921	21,6	25,7	3 214 000
<b>Yhteensä</b>	<b>75 320</b>	<b>18 205</b>	<b>11 054</b>	<b>104 579</b>	<b>19,0</b>	<b>20,9</b>	<b>22 527 000</b>
Vuonna 2014	84 223	20 826	11 777	116 826	20,9		25 164 000
Vuonna 2013	80 231	20 496	12 130	112 857	19,8		24 310 000
Vuonna 2012	85 190	22 484	10 741	118 415	19,8		25 507 000

Taulukko 4. Sairauspoissaolojen jakautuminen diagnosoiryhmittäin vuosina 2013-2015

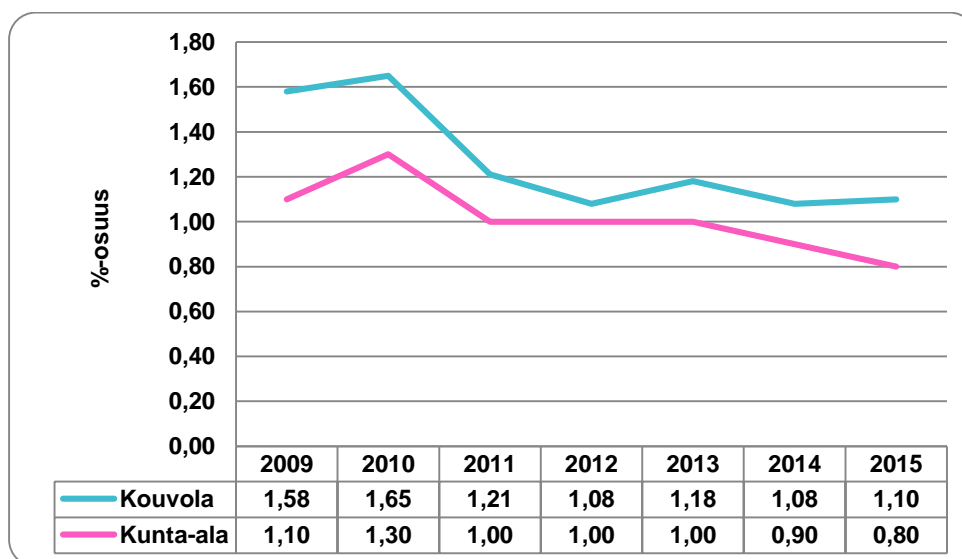
Sairauspoissaolopäivät ja jakautuminen diagnosoiryhmittäin						
	Yhteensä 2013	%	Yhteensä 2014	%	Yhteensä 2015	%
M tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	46 747	40	43 932	37	40 842	39
F mielenterveyden häiriöt	16 454	14	18 127	15	17 205	16
S vammat, myrkytykset jne.	13 225	11	11 933	10	10 093	10
J hengityselinten sairaudet	12 868	11	13 555	11	10 337	10

Taulukko 5. Eläkepoistuma. \*Eläkepoistuman ennuste. Lähde: Keva.

Eläköityminen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*
Vanhuuseläke	100	134	137	153	164	138	145	184	181
Varhennettu vanhuuseläke	1	2	1	0	3	1			
Työkyvyttömyyseläke	27	37	27	25	32	35	42	74	71
Osa-aikaeläke	32	53	36	15	35	15	14		
Osatyökyvyttömyyseläke	11	8	25	8	25	24	39		
Yhteensä	171	234	226	201	259	213	240	258	252

Varhaiseläkemenoperusteiseen maksuun eli varhe-maksuun vaikuttavat työntekijät, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle tai alkavat saada määräraikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. Varhe-maksut olivat vuonna 2015 2,1 miljoonaa euroa. Varhe-maksujen kehitystä tarkastelemalla voidaan arvioida, miten hyvin työhyvinvoinnin kehittämisessä ja varhaisen eläkkeelle jäämisen ehkäisemisessä on onnistuttu. Varhe-maksun muutosta tulee verrata valtakunnallisen varhe-maksun keskimääräiseen muutokseen (kaavio1).

Kaavio 1. Kouvolan kaupungin maksaman varhe-maksun suhteellinen osuus KuEL-palkkasummasta vuosina 2009–2015 verrattuna kunta-alan keskimääräiseen maksuun.



### 4.1.3 Suurimmat terveysriskit

#### Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet

Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaoloja oli vuonna 2014 Kouvolassa 43 932 kalenteripäivää. Vuonna 2015 tunnusluku laski 40 842 kalenteripäivään. Sairauspoissaolojen laskennallinen kustannusvaikutus tule – sairauksien osalta laski edellisestä vuodesta, mutta oli edelleen n. 8,8 miljoonaa euroa.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien torjunta edellyttää työnantajalta kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jolla on pyrittävä paitsi sairauksien ehkäisemiseen myös siihen, kuinka tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivät työntekijät voivat jatkaa työssä, kuntoutuvat ja voivat palata työelämään. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta ei voida ohittaa jokaisen henkilön vastuuta omasta terveydestään. Tule – oireiden taustalta löytyy useita tuttuja altistajia: liikunnanvähäisyys, ikääntyminen, paino, tupakointi, alkoholi, stressi, uni, kuormitustekijät, ympäristötekijät, perintötekijät eli voidaan todeta, että lähes kaikki vaikuttaa myös tule -terveyden osalta.

Kouvolassa vaikutetaan tulevien vuosien aikana tuki- ja liikuntaelin sairauksien ennaltaehkäisyyn ergonomiakorttikoulutusten avulla. Ensimmäinen hoitohenkilöstön potilassiirtojen ergonomiakorttikoulutus pilotoitiin syksyllä 2013. Koulutuksen on tarkoitus laajentaa koskemaan koko hoitohenkilöstöä, jotka joutuvat työssään siirtämään asiakkaita potilastyössä – noin 800 nykyistä kaupungin työntekijää. Koulutuksen tavoitteena on työ- ja potilasturvallisuuden lisääminen potilaiden liikkumisen ja siirtymisten avustamisessa.

#### Psykososiaalinen kuormitus

Työaikaohjelmien hallinta, työpaineet ja työn hallinta ovat tehdyissä työhyvinvointikyselyissä (oma kysely 2010, 2013 ja 2015 taulukko 6 sekä KuntaQ-kyselyt 2012 ja 2014 taulukko 7) Kouvolan kaupungin työhyvinvoinnin heikointa osa-aluetta. KuntaQ-tulosten mukaan työntekijöiden työajan hallinnan kokemukset ovat heikomalla tasolla kuin kunnissa keskimäärin. Tilanne on heikoin Hyvinvointipalveluissa. Myös työstressiä esiintyi KuntaQ-tulosten mukaan Kouvolassa keskimääräistä enemmän. Tilanne oli heikoin Kaupunkikehityksessä.

Työn vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa on löydetty paljon haitallisen henkisen kuormittumisen vaaratekijöitä (taulukko 9). Tilanne on heikoin Hyvinvointipalveluissa.

Taulukko 6.

Työhyvinvointikysely	2010	2013	2015
Minulla on riittävästi aikaa tehdä työni hyvin (asteikko 1-10)			
Koko kaupunki	6,12	6,4	6,4
Konsernipalvelut		7,1	7,1
Hyvinvointipalvelut		6,3	6,3
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		6,4	6,5

KuntaQ-tutkimuksessa työaikaohjelmien hallintaa selvitettiin mahdollisuudella vaikuttaa työpäivän pituuteen, sen alkamis- ja loppumisajankohtaan, taukojen pitämiseen, yksityisasioiden hoitamiseen, työvuorojärjestelyihin, lomien ja vapaiden ajankohtaan sekä palkattomien vapaiden pitämiseen.

Työstressi on työpaineiden ja työnhallinnan suhde. Työpaineita selvittävät kysymykset: oltava nopea, kovaa työntekoa, kohtuuton työmäärä, ei aikaa työntekoon ja työ kiivastahtista. Työn hallinta muodostuu tietojen ja taitojen käytöstä, itsenäisistä päätöksistä, sananvallasta, työn monipuolisuudesta ja luovuudesta sekä työn kehittävydestä.

Taulukko 7.

Kunta-Q	KuntaQ	Koko kaupunki		Konsernipalvelut		Hyvinvointipalvelut		Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	
	2012	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Työaikaohjelmien hallinta (asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä parempi)	2,68	2,59	2,59	3,42	3,54	2,54	2,55	2,72	2,60
Työpainet (asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	3,35	3,41	3,43	3,31	3,33	3,39	3,43	3,54	3,47
Työhallinta (asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä parempi)	3,70	3,70	3,65	3,76	3,87	3,74	3,69	3,49	3,40
Työstressi (mitä suurempi arvo sitä enemmän stressiä)	-0,02	0,03	0,11	-0,13	-0,20	-0,03	0,06	0,37	0,40

Työhyvinvointikyselyn mukaan oma osaaminen koetaan olevan hyvällä tasolla.

Taulukko 8.

Työhyvinvointikysely	2010	2013	2015
Osaan työni hyvin (asteikko 1-10)			
Koko kaupunki	8,4	8,5	8,4
Konsernipalvelut		8,5	8,4
Hyvinvointipalvelut		8,5	8,4
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		8,5	8,5

Työn vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa kartoitetaan haitallisen henkisen kuormituksen vaaroja kysymällä, aiheuttavatko seuraavat asiat terveydelle haitallista henkistä kuormitusta: työn yksipuolisuus, pakkotahtisuus, kiireisyys, yksintyöskentely, yötyö, jatkuva valppaana olo, ihmissuhteet, vaatimustaso, toimintatavat, tiedonkulku, perehdyttämisen puutteet, työajat, ylityöt, työvuorot, väkivallan uhka, epäasiallinen käyttäytyminen, työilmapiiri, vaikutusmahdollisuuksien puute, henkilökohtaisen kehittymismahdollisuuden puute, ammatillisen lisäkoulutuksen puute, etenemismahdollisuuksien puute.

Taulukko 9.

4Ks Riskipiste (tilanne 31.12.2015)	Koko kaupunki	Konsernipalvelut	Hyvinvointipalvelut	Tekniikka- ja ympäristöpalvelut
Haitallisen henkisen kuormittumisen vaarat (% kysymyksistä tunnistettiin vaaratekijöitä)	30 %	28 %	36 %	15 %

## Päihteet

Päihteiden ongelmakäyttö on huomattava terveydellinen, sosiaalinen ja taloudellinen ongelma, joka työelämässä aiheuttaa erilaisia haittoja, kuten tapaturmia, sairauksia, lisääntyneitä poissaoloja sekä työtehon vähenemistä. Tutkimusten mukaan alkoholi on työikäisen väestön merkittävin yksittäinen terveyshaitta ja toiseksi yleisin kuolemansyy. Huumeiden käytöstä työelämässä ei ole olemassa tutkimustietoa, mutta havaintojen mukaan käyttö on lisääntynyt, joskin se on alkoholin ongelmakäyttöä huomattavasti harvinaisempaa.

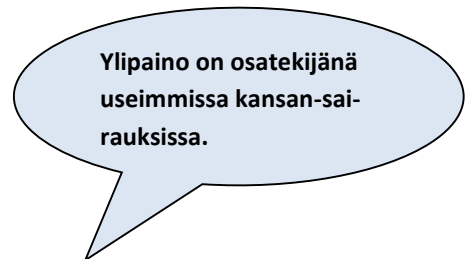
Alkoholia haitallisen runsaasti käyttäviä on työelämässä tutkimusten mukaan 10–20 %. Näistä vain pieni osa on alkoholista riippuvaisia, eivätkä alkoholin käyttötottumukset näy työkyvyssä kuin ehkä satunnaisesti. Tyypillistä tälle joukolle on, että suurin osa heistä on mielestään kohtuukäyttäjiä, vaikka alkoholinkäytön sosiaaliset tai terveysriskit ovat selvästi kasvaneet. Tyypillisesti alkoholi- ja muu päihderiippuvuus kehittyy vuosien kuluessa suurkulutuksen ja ongelmakäytön kautta varsinaiseksi sairaustilaksi.

Kouvolassa toteutetun PYLL-analyysin mukaan Kouvolassa menetetään ennenaikaisesti elinvuosia maan keskiarvoa enemmän. Tilanne on muuta maata huonompi sekä miesten että naisten osalta. Miesten osalta toiseksi eniten ja naisten osalta neljänneksi eniten elinvuosia menetetään alkoholiperäisten sairauksien takia. Näiden sairauksien kehittyminen Kouvolassa on menossa muuta maata huonompaan suuntaan, ja erityisen huolestuttava tilanne on naisten osalta. Alkoholiperäiset sairaudet ja myrkytykset ovat alkoholihaittojen osalta vain jäävuoren huippu. Alkoholi on usein mukana muissa kuolemissa sekä aiheuttaa syöpää. Tutkimuksen mukaan on ilmeistä, että alkoholi on tällä hetkellä Kouvolassa suurin yksittäinen kansanterveyttä uhkaava riskitekijä.

Työterveyshuollon vastaanotolla on tavoitteena havaita alkoholin ongelmakäyttö mahdollisimman varhain. Työpaikan päihderiskin kartoitus ja arviointi sisältyvät hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvittämiseen. Työterveyshuolto on asiantuntija päihderiskien terveydellisen merkityksen arvioinnissa ja toimenpiteiden suunnittelussa haittojen minimoimiseksi. Työterveyshuolto antaa jokaiselle työntekijälle terveystarkastuksien yhteydessä tietoa alkoholinkäytön vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn. Terveystarkastuksissa kartoitetaan onko alkoholinkäytön riskit kohonneet audit-kyselyn avulla. Riskit alkavat kasvaa, jos kyselyssä saa audit-pisteitä yli 8.

Taulukko 10.

Audit-kyselyt työterveyshuollossa	2012	2013	2014	2015
Kyselyyn vastanneita	302	506	415	170
Audit-pisteet > 8	40	56	46	15
Alkoholinkäytön riskit kasvaneet (% vastaajista)	13	11	11	9



### Liikunnan puute, ylipaino

Lihavuuden katsotaan väestötasolla johtuvan enemmänkin fyysisen aktiivisuuden vähentymisestä kuin ylenpalttisesta syöpöttelystä. Alkoholi on myös liikalihavuuden osasy. Ylipaino on osatekijänä useimmissa kansansairauksissa. Ylipainon ja liikalihavuuden kansanterveydellisestä merkityksestä 2-tyyppin diabeteksen riskitekijänä on varoitettu jo pitkään. PYLL-analyysin mukaan näyttää siltä, että Kouvolassa ylipainon seuraukset alkavat jo näkyä tuloksissa suoraan diabeteksen kautta.

### 4.1.4 Kaupunkitason tavoitteet

Tavoite	2013 tot.	2014 tot.	2015 tot.	2016	2017
<b>Sairauspoissaolot vähenevät</b>	19,8 kpv/htv	21,0 kpv/htv	19,0 kpv/htv	19,0 kpv/htv	18,0 kpv/htv

#### 4.1.5 Miten tavoitteet saavutetaan

Keinot	Aikataulu	Vastuu
Työhyvinvointiohjelman käyttöönotto ja koulutus	2014-2015	Henkilöstöpalvelut Toimialat
Toimintamallit työkyvyn ollessa uhattuna päivitetään ja esimiehet koulutetaan niiden käyttöön	2014-2015	Henkilöstöpalvelut
Toimintamallien aktiivinen käyttö työyksiköissä	2014-2017	Toimialat Esimiehet
Terveysjohtamisen järjestelmän käyttöönotto ja sen tehokas hyödyntäminen	2016	Henkilöstöpalvelut Toimialat
Uudelleensijoitustoiminnan tehostaminen	2016-2017	Henkilöstöpalvelut Toimialat

## 4.2 Turvallisuus

Turvallisuus on paitsi yksi ihmisen perustarpeista, myös perusoikeus yhteiskunnassa ja työssä.

### Turvallinen ja terveellinen työympäristö

Työympäristö käsittää fyysisen ja teknisen työympäristön, toiminnallisen työympäristön sekä psyykkisen ja henkisen työympäristön. Jokaisella on oltava oikeus ja mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin, kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta tai väkivaltaista. Turvallisuus liittyy myös toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen. Pelko ja jatkuva epävarmuus heikentävät työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia.

### Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on työhyvinvoinnin perusta. Perehdyttäminen tarkoittaa toimenpiteitä, joilla edistetään uuden ja pitkältä virkavapaalta/työlomalta tai sairauslomalta työhön palaavan työntekijän työnhallintaa sekä sopeutumista työhön ja työyhteisöön. Hyvä perehdyttäminen saa aikaan hyviä tuloksia, mikä tarkoittaa lisääntyneitä asiakastyytyväisyyttä, laatua, tehokkuutta, työturvallisuutta sekä hyvinvointia. Perehdyttäminen ja työnopastus pitää suunnitella ennakkoon. Eri aloilla on erilaiset perehdyttämistarpeet. Sisältö vaihtelee aina työtehtävän ja tilanteen mukaan. On kuitenkin tärkeää, että kaupungilla on käytössä yhtenäiset ohjeet myös perehdyttämisen osalta.

### Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja riittävän järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä ja työympäristöstä työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät kuten fysikaaliset, kemialliset tai biologiset altisteet. Työnantajan on poistettava nämä tekijät, mikäli mahdollista. Käytännössä kaikkia vaara- ja haittatekijöitä ei kuitenkaan voida poistaa. Tällöin on arvioitava jäljelle jääneen haitan tai vaaran merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Tehdyn arvioinnin perusteella työnantajan on alennettava riskit sille tasolle, että työturvallisuuslain ja muiden säännösten edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuvat mahdollisimman vähän.

Selvitettävät ja arvioitavat haitta- ja vaaratekijät voivat olla esimerkiksi työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvia fyysisiä tapaturman tai ammattitaudin tai muun työperäisen sairauden vaaroja. Kysymys voi työpaikasta ja työn luonteesta riippuen olla myös esimerkiksi terveydelle vaarallisista tai haitallisista kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta aikapaineesta tai liiallisesta tietokuormituksesta, työpisteiden ergonomiasta tai väkivallan uhkasta. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät.

Työturvallisuuslaki edellyttää myös, että työnantajalla on hallussaan tieto työn vaaroista ja niiden merkityksestä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällä tarkoitetaan tietoa vaaran arvioinnin tuloksista. Selvitys ja arviointi ovat tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa. Ne pidetään muutoinkin ajan tasalla. Olennaisilla muutoksilla tarkoitetaan sellaisia muutoksia, joiden voidaan olettaa vaikuttavan selvityksen ja arvioinnin tulokseen. Vaarojen tunnistaminen ja arviointi ei ole kertaluontoinen asia, vaan toiminnan on oltava jatkuvaa ja systemaattista. Kouvolan kaupungin työturvallisuusriskien arvioinnin ja –hallinnan apuvälineeksi on hankittu 4Ks Riskipiste –palvelu. Selainpohjainen järjestelmä sisältää mittaustyökalun ja tuloraportoinnin.

### **Asiakasväkivallan hallinta**

Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työn tekemiseen. Tavoitteen saavuttaminen tarkoittaa, että

- väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa eikä kenenkään taholta
- etuuksia ei myönnetä metelöimisestä, uhkailusta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä
- häiritsevästi käyttäytyvät henkilöt voidaan poistaa julkisista tiloista
- poistumasta kieltäytyvät henkilöt luovutetaan viranomaisille
- kotikäynneiltä poistutaan, jos esiintyy väkivaltaa
- fyysisen väkivallan käyttämisestä tehdään aina tutkintapyyntö poliisille
- työtoveria ei jätetä yksin uhkaaviin tilanteisiin
- häirintään ja muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan välittömästi.

Esimies vastaa väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnasta työpaikalla. Jokainen työyksikkö on asiantuntija oman toimintansa väkivalta- ja uhkatilanteiden erityispiireiden osalta. Väkivaltilanteet on tunnistettu osana työyksikköjen tekemää työn vaarojen selvitystä ja arviointia. Todetut väkivallan uhkatilanteet poistetaan mahdollisuuksien mukaan ennakolta ja jäljelle jäävien, hankalasti poistettavien vaarojen merkitys arvioidaan ja sovitaan yhteisesti selkeät toimintaohjeet työpaikoille. Väkivalta- ja uhkatilanteita varten laaditaan omat erilliset ohjeet tai ohjeistus sisällytetään osaksi yksikön turvallisuus-/pelastussuunnitelmaa. Ohjeet käydään läpi nykyisten ja uusien työntekijöiden kanssa perehdytyksen yhteydessä.

### **Oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö**

Turvalliseen työyhteisöön liittyvät oleellisesti tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Turvallisessa työyhteisössä autetaan ja tuetaan työntekijöitä tarpeen vaatiessa ja myös uskalletaan pyytää apua. Tärkeää on, että erilaisuutta arvostetaan ja ihminen kokee tulevansa hyväksytyksi omana itsenään. Kenenkään ei tarvitse pelätä tekevänsä virheitä, vaan ne nähdään kehitysmahdollisuuksina ja hyödynnetään oppimistilanteissa.

### **Nollatoleranssi kiusaamisessa**

Työnantajana edellyttää työpaikalla normaalia, hyvää käytöstä, eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyRJintää. Jokaisen velvollisuutena on puuttua epäasialliseen kohteluun tai kiusaamiseen työpaikalla heti, jos siitä havaitaan pieninkään merkki. Työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi tärkeintä on huolehtia työyhteisön toimivuudesta, jotta kaikilla olisi hyvä ja turvallinen



olo tehdä työtä. Hyvässä työyhteisössä välitetään työtovereista. Jokaisen velvollisuutena on omalta osaltaan olla rakentamassa ja ylläpitämässä aktiivisesti välittävää työyhteisöä.

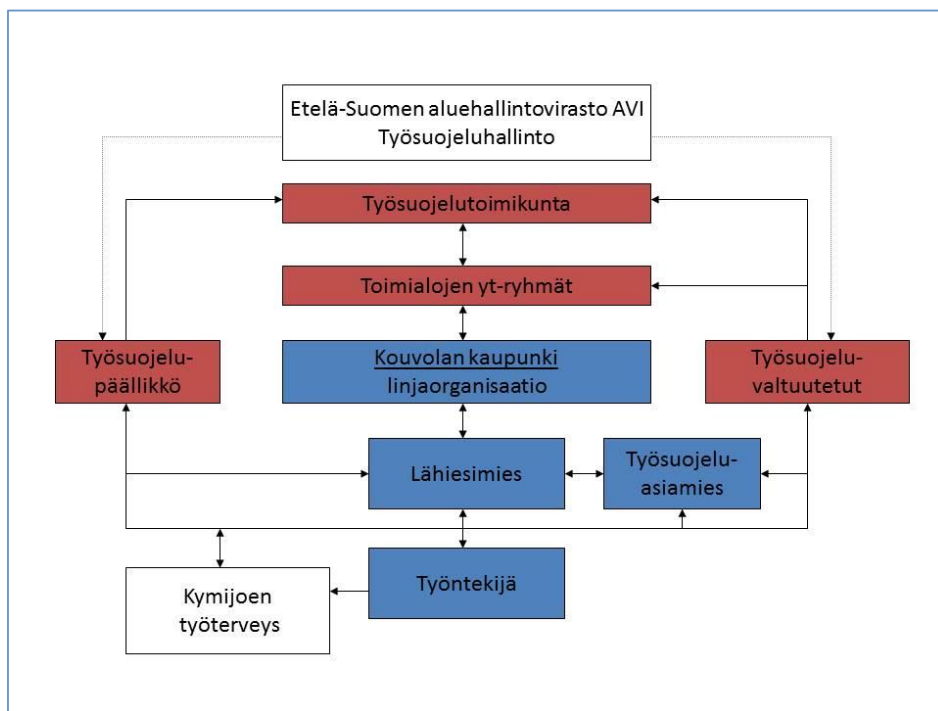
### Työyhteisön tukiverkostot

Työpaikalla on monia tukitahoja, kuten työsuojelun toimijat ja luottamusmiehet sekä henkilöstöpalveluiden ja työterveyshuollon asiantuntijat. Heiltä voidaan pyytää apua ongelmanratkaisuun tai kehittämiseen liittyvissä tilanteissa.

## 4.2.1 Työsuojelu

Työsuojelu on yhteistoimintaa, jonka osapuolia ovat työnantaja ja työntekijät. Työsuojelu on ennakoivaa, suunnitelmallista ja jatkuvasti kehittyvää työterveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämistä työpaikalla. Työsuojelu on osa jokapäiväistä työntekoa. Tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja antaa työntekijöille mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin.

Työsuojeluasioita käsitellään ensisijaisesti välittömänä yhteistoimintana esimiehen ja työntekijöiden kesken. Laajakantoiset ja organisaatiota yleisesti koskevat asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa ja toimialojen yhteistyöryhmissä. Työsuojelun toimijat ovat kuvassa 7. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on esitelty liitteessä 1.



Kuva 7. Kaupungin työsuojelun toimijat

## 4.2.2 Turvallisuustilanteen kuvaus

Työn vaarojen selvityksen ja arvioinnin apuvälineenä käytetään 4Ks Riskipiste-palvelua, jonka avulla kartoitetaan työturvallisuuden riskit ja mietitään keinoja niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Järjestelmään on perustettu n. 430 työyksikköä, joista 86 % olivat tallentaneet tehdyn riskienarvioinnin. Vuoden 2015 aikana 22 % työyksiköistä oli päivittänyt aiemmin tehdyn arvioinnin.

Vakuutusyhtiöön ilmoitettiin vuonna 2015 sattuneeksi 386 työtapaturmaa ja ammattitautiepäilyä, joista 228 aiheutti poissaoloja 4294 kalenteripäivää. Työtapaturmien aiheuttamien sairauspoissaolojen tunnusluku nousi edellisestä vuodesta 0,3 kpv/htv (taulukko 11). Suurin osa työtapaturmista sattuu työpaikalla, mutta 28 % kaikista työtapaturmista sattuu työliikenteessä tai työmatkalla (taulukko 12).

Taulukko 11. Sattuneet työtapaturmat

Toimiala	Työtapaturmat 1.1. - 31.12.2015					
	Htv 2015	Kpl*	Kpl**	Kalpv yhteensä	Kalpv / htv 2015	Kalpv / htv 2014
Konsernipalvelut	202,49	25	35	897	<b>4,4</b>	0,0
Hyvinvointipalvelut	4483,70	165	278	2 881	<b>0,6</b>	0,4
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	113,91	1	4	6	<b>0,1</b>	1,0
Tilaliikelaitos	15,44	0	0	0	<b>0,0</b>	0,0
Tekninen tuotanto	690,90	37	69	510	<b>0,7</b>	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>5 506,44</b>	<b>228</b>	<b>386</b>	<b>4 294</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>
Vuonna 2014	5 593,22	187	350	2 795	0,5	
Vuonna 2013	5 703,79	202	358	3 171	0,6	
Vuonna 2012	5 982,21	237	410	3 722	0,6	
Vuonna 2011	5 965,39	243	366	4 539	0,8	
Kpl * työtapaturmat, joista on aiheutunut sairauspoissaoloja						
Kpl** kaikki vakuutusyhtiöön ilmoitetut työtapaturmat						

Taulukko 12. Työtapaturmien olosuhteet

Olosuhde	Peruskunta	Maatalouslomitus	Tilaliikelaitos	Tekninen tuotanto	Yhteensä
Ammattitautiepäily	12			1	13
Työssä / työpaikalla	183	29		53	265
Työmatkalla	71	1		13	85
Työliikenne / työpaikan ulkopuolella	21			2	23
<b>Vuonna 2015 yhteensä</b>	<b>287</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>386</b>
Vuonna 2014	257	24	0	65	350
Vuonna 2013	271	31	1	54	358
Vuonna 2012	310	18	0	79	410
Vuonna 2011	278	18	0	66	366

KuntaQ-tutkimuksessa asiakasväkivaltaa selvitetään kysymällä onko seuraavia väkivalta- tai uhkatilanteita sattunut sinulle työssäsi viimeisen vuoden aikana. Tulosten mukaan Kouvolan kaupungilla sattuu työssä väkivaltatilanteita enemmän kuin vertailuaineistossa. Lähes joka kolmas vastanneista ilmoitti kokeneensa henkistä väkivaltaa.

Taulukko 13.

KuntaQ	KuntaQ	Koko kaupunki		Konsernipalvelut		Hyvinvointipalvelut		Kaupunkikehitys	
	2012	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Väkivalta: tavaroiden heitteleminen (kyllä, %)	14,8	20,6	20,7	1,0	0,0	24,3	24,2	5,7	4,7
Väkivalta: henkinen (kyllä, %)	20,8	32,1	31,0	19,4	14,8	35,3	34,4	18,2	14,5
Väkivalta: lyöminen, potkiminen (kyllä, %)	11,5	18,1	19,2	0,0	0,0	22,2	23,2	0,6	0,2
Väkivalta: aseella uhkaaminen (kyllä, %)	0,7	0,7	0,7	1,0	0,0	0,8	0,8	0,4	0,4

Työhyvinvointikyselyn mukaan työyhteisöissä esiintyy edelleen kiusaamista. Vastaajista 75 % oli vuonna 2015 sitä mieltä, että työyhteisössä ei esiinny lainkaan kiusaamista, vastaajista 14 % oli havainnut jonkin verran kiusaamista ja 11 % oli havainnut paljon kiusaamista.

Taulukko 14.

Työhyvinvointikysely	2010	2013	2015
Työyhteisössä ei esiinny kiusaamista (asteikko 1-10)			
Koko kaupunki	7,3	8,3	8,1
Konsernipalvelut		9,1	8,3
Hyvinvointipalvelut		8,3	8,1
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		8,1	8,3

### 4.2.3 Kaupunkitason tavoitteet

Tavoite	2014	2015	2016
<b>Työtapaturomien määrä vähenee</b>	Kaikki vak.yhtiöön ilmoitetut tapaturmat 350 kpl (vähennys ed. vuodesta 2,2 %)	Kaikki vak. yhtiöön ilmoitetut tapaturmat 386 kpl (kasvua ed. vuoteen 10 %)	Vähennys ed. vuodesta 5 %
<b>Asiakasväkivallan kokemukset vähenevät</b>		Lähestytään KuntaQ keskiarvoa	Saavutetaan KuntaQ keskiarvo

### 4.2.4 Miten tavoitteet saavutetaan

Keinot	Aikataulu	Vastuu
<b>Työn vaarojen selvitykset ja arvioinnit tehty ja päivitetty</b>	2014-2017	Toimialat Esimiehet
<b>Kehitetään malli työtapaturomien analysointiin</b>	Vuoden 2015 aikana	Työsuojelu
<b>Työtapaturomien tutkintaa tehostetaan</b>	2016-2017	Työsuojelu Esimiehet
<b>Työyksikkökohtaiset asiakasväkivallan hallinnan toimintaohjeet tehty, päivitetty ja käsitelty työyhteisöissä</b>	2014-2017	Toimialat Esimiehet

## 4.3 Yhteisöllisyys

Ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu pitkälle luottamuksella ja avoimuudella. Avoimuus tarkoittaa omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoista jakamista, toisten mielipiteiden kuuntelemista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta, johdonmukaista puhetta positiivisista ja negatiivisista asioista, uskottavuutta, lupauksen ja tekojen yhteneväisyyttä sekä erilaisten ihmisten arvostamista.

### Hyvä työilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä organisaatioissa työskentelevien ihmisten havaintojen summaksi. Se on organisaatioilmapiirin, esimiestyön ja jokaisen työntekijän muodostama kokonaisuus. On tärkeää, että jokainen on sitoutunut työn ja työilmapiirin kehittämiseen. Epäkohdat pyritään poistamaan mahdollisimman nopeasti.

### Hyvät vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaidoista on tullut entistä tärkeämpi tekijä työhyvinvoinnille. Usein puhutaan esimiesten vuorovaikutustaidoista, mutta vuorovaikutustilanne on lähtökohtaisesti kaksisuuntaista ja sitä tapahtuu kaikkien työntekijöiden kesken eri tilanteissa. Puheen ja kuuntelemisen lisäksi vuorovaikutukseen kuuluu myös muita ulottuvuuksia kuten ilmeet ja eleet. Jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia omasta asiallisesta työkäyttäytymisestä.

Vuorovaikutustaidot korostuvat muutostilanteissa esimerkiksi organisaatiomuutosten yhteydessä. Niissä viestintään tulee kiinnittää erityistä huomiota. Muutoksissa vuorovaikutuksen tarvetta lisää henkilöstön koston tiedon tarve. Huonotkin uutiset voidaan sietää, kun ne kerrotaan asiallisesti ja ajoissa.

### Hyvät kokouskäytännöt ja tiedottaminen

Työpaikan yhteisten asioiden käsittelyyn tarvitaan keskustelua. Ihmiset haluavat tietää itseään koskevista ja yhteisistä asioista sekä osallistua päätöksentekoon ja muutosten kulkuun. Säännölliset työpaikkakokoukset ovat osa työpaikkojen välitöntä yhteistoimintaa, jolla parannetaan tiedonkulkua, keskinäistä luottamusta, työhyvinvointia sekä yhteistyötä. Säännöllisten työpaikkakokousten pitäminen korreloi usein koettujen vaikuttamismahdollisuuksien kanssa. Säännöllisyyden lisäksi työpaikkakokouksissa on tärkeää, että siellä käsitellään olennaisia työhön liittyviä asioita, ja kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa käsiteltäviin asioihin.

### 4.3.1 Yhteisöllisyyden kuvaus

Työhyvinvointikyselyn mukaan yhteisöllisyyden osa-alueissa on sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita.

Taulukko 15.

Työhyvinvointikysely	2010	2013	2015
<b>Viihdyn lähimpien työkavereideni kanssa hyvin (asteikko 1-10)</b>			
Koko kaupunki	8,5	8,6	8,5
Konsernipalvelut		8,5	8,3
Hyvinvointipalvelut		8,6	8,6
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		8,3	8,4
<b>Lähin esimieheni toimii esimiehenä hyvin (asteikko 1-10)</b>			
Koko kaupunki	7,2	7,4	7,3
Konsernipalvelut		7,4	7,8

Hyvinvointipalvelut	7,4	7,2
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	7,5	7,5
<b>Pidetäänkö työpaikallasi säännöllisesti (vähintään kerran kuussa) työpaikkakokouksia (kyllä, %)</b>		
Koko kaupunki	77	83
Konsernipalvelut	70	62
Hyvinvointipalvelut	85	90
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	42	49
<b>Työpaikkakokouksissa käsitellään olennaisia työhön, työtehtäviin ja työyhteisöön liittyviä asioita (asteikko 1-10)</b>		
Koko kaupunki	7,5	7,7
Konsernipalvelut	8,1	7,5
Hyvinvointipalvelut	7,9	7,8
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	6,8	7,0

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan tekijöitä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Sosiaalinen pääoma jakautuu esimiehen ja työntekijöiden sekä työntekijöiden väliseen pääomaan. KuntaQ:ssa sosiaalista pääoma selvitetään 9 eri työyhteisön toimintaa kartoittavalla kysymyksellä. Työpaikan ilmapiiriä kartoitetaan 8 eri väittämän avulla.

Taulukko 16.

KuntaQ	KuntaQ 2012	Koko kaupunki 2012	Koko kaupunki 2014	Konsernipalvelut 2012	Konsernipalvelut 2014	Hyvinvointipalvelut 2012	Hyvinvointipalvelut 2014	Kaupunkikehitys 2012	Kaupunkikehitys 2014
Sosiaalinen pääoma (1-5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	3,71	3,69	3,70	3,55	3,69	3,73	3,72	3,51	3,61
Työpaikan ilmapiiri (1-5, mitä suurempi arvo sitä parempi)	3,68	3,72	3,75	3,58	3,85	3,76	3,77	3,56	3,63

#### 4.3.2 Kaupunkitason tavoitteet

Tavoite	2015	2016	2017
<b>Työpaikkakokoukset pidetään säännöllisesti (vähintään kerran kuussa)</b>	(kyllä, %) 100		
<b>Lähin esimies toimii esimiehenä hyvin</b>	(tunnusluku) 7,8		8,0

#### 4.3.3 Miten tavoitteet saavutetaan

Keinot	Aikataulu	Vastuu
<b>Työpaikkakokoukset pidetään työyksiköissä vähintään kerran kuussa ja niissä käsitellään olennaisia työhön ja työtehtäviin liittyviä asioita</b>	2014-2017	Toimialat Esimiehet
<b>Järjestetään esimieskoulutusta</b>	2014-2016	Henkilöstöpalvelut
<b>Esimiesten 360-arviointi</b>	2015-2016	Henkilöstöpalvelut

## 4.4 Arvostus

Työyhteisön, esimiehen, asiakkaiden sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Arvostus tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisen työntekijän ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti.

### Rakentava palaute ja palkitseminen

Paras palaute on välitön, tilannekohtainen ja oikeudenmukainen kiitos ja kannustus. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla oikeudenmukainen ja kannustava.

### Hyvät kehityskeskustelukäytännöt

Kehityskeskustelut ovat osa palautejärjestelmää, työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seuranta ja työn ja osaamisen kehittämistä. Onnistunut kehityskeskustelu on tasa-arvoinen vuoropuhelu, jossa osapuolet aidosti kuuntelevat toisiaan.

### 4.4.1 Arvostuksen kuvaus

Työhyvinvointikyselyn mukaan arvostuksen kokemuksissa on vielä kehitettävää (taulukko 17). Kehityskeskusteluja ei käydä kaikkien työntekijöiden kanssa eikä niitä pidetä hyödyllisenä (taulukko 18).

Taulukko 17.

Työhyvinvointikysely	2010	2013	2015
<b>Saan arvostusta työssäni (asteikko 1-10)</b>			
Koko kaupunki	6,4	6,5	6,5
Konsernipalvelut		6,7	6,8
Hyvinvointipalvelut		6,6	6,5
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		6,1	6,2
<b>Saan palautetta työstäni (asteikko 1-10)</b>			
Koko kaupunki	6,1	6,2	6,1
Konsernipalvelut		6,5	6,4
Hyvinvointipalvelut		6,2	6,1
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		6,0	6,2
<b>Koen voivani vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin paljon (asteikko 1-10)</b>			
Koko kaupunki	6,6	7,0	6,9
Konsernipalvelut		7,9	7,5
Hyvinvointipalvelut		7,0	6,9
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		6,9	7,0
<b>Käyn vuosittain esimieheni kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun (kyllä, %)</b>			
Koko kaupunki	66	69	77
Konsernipalvelut		67	68
Hyvinvointipalvelut		68	76
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut		76	84
<b>Koen käymäni kehityskeskustelun oman työni ja siinä kehittymisen kannalta hyödyllisenä (asteikko 1-10)</b>			
Koko kaupunki			6,3
Konsernipalvelut			6,4
Hyvinvointipalvelut			6,4
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut			5,7

KuntaQ kartoitti kehityskeskustelujen hyödyllisyyttä. Kehityskeskusteluja ei vastaajien mukaan pidetty kovinkaan hyödyllisenä. Kehityskeskustelut koettiin hyödyttömämmiksi kuin vertailuaineistossa.

Taulukko 18.

KuntaQ	KuntaQ 2012	Koko kaupunki		Konsernipalvelut		Hyvinvointipalvelut		Kaupunkikehitys	
		2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Kehityskeskustelujen hyödyllisyys (kyllä, %)	42,6	37,0	39,3	32,5	37,3	39,6	42,0	26,9	27,9

#### 4.4.2 Kaupunkitason tavoitteet

Tavoite	2014 tot.	2015	2016
Kehityskeskustelut käydään kaikkien työntekijöiden kanssa	(kyllä, %) 64,6	90	
Kehityskeskustelujen laatua parannetaan (koettu hyödyllisyys)	(kyllä,%) 39,3		50

#### 4.4.3 Miten tavoitteet saavutetaan

Keinot	Aikataulu	Vastuu
Kehityskeskustelut käydään kaikkien työntekijöiden kanssa	2014-2017	Toimialat Esimiehet
Järjestetään kehityskeskustelukoulutusta	2015	Henkilöstöpalvelut

### 4.5 Osaaminen

Työmotivaation ja työhyvinvoinnin kannalta kaikkein tärkeintä on, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia sekä onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita.

Osaamistaan kehittämällä Kouvolan kaupunki voi saavuttaa strategiset tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Henkilöstön osaamista kehitetään suunnitelmallisesti kaupunki-strategian pohjalta. Henkilöstön kehittämisen lähtökohtana ovat kaupungin ja sen toimialojen tehtävät ja niiden edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kaupungin järjestämissä palveluissa. Henkilöstön kehittämällä puolestaan tarkoitetaan kaikkia niitä toimintoja, joilla sovitetaan yhteen henkilöstön osaamista ja tehtävän vaatimuksia. Näitä ovat henkilöstökoulutuksen (jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus) lisäksi erilaiset työssä oppimisen tavat (mentorointi, tutorointi, osaamisen jakaminen, työ- ja henkilökierto, tiimityö), kehityskeskustelut, joissa sovitetaan henkilökohtainen kehityssuunnitelma, perehdyttäminen, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja valmennus sekä osallistumismahdollisuudet.



## Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen on jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien luomista koko henkilöstölle, osaamiskulttuuria, jossa ihmiset uskaltavat jakaa osaamisensa ja joka kannustaa hankkimaan uutta osaamista, sekä osaamisen johtamista strategisena resurssina.

Kehityskeskustelut toimivat välineenä myös osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Esimiehillä on vastuu henkilöstön kehittämisestä ja oppimisen johtamisesta, mutta ihmiset itse ovat vastuussa omasta oppimisestaan. Työpaikalla voidaan panostaa koulutukseen ja osaamiseen luomalla hyvät mahdollisuudet sekä yksilöille että yhteisöille kehittää osaamistaan.

## Elinikäinen oppiminen

Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla. Työssä tarvittavan osaamisen kehittymiseen vaikuttaa koulutuksen lisäksi se, miten työntekijät kykenevät jakamaan tietojaan, taitojaan ja kokemuksiaan yhteiseen käyttöön. Osaajaksi tullaan pitkällisen ammatinharjoittamisen kautta. Oleellista on yhteisöllinen oppiminen, uuden tiedon luominen yhdessä ja tiedon levittäminen koko organisaatioon.

### 4.5.1 Osaamisen kuvaus

Henkilöstön kehittämisen osalta noudatetaan kaupunginhallituksen hyväksymiä ja henkilöstölautakunnan tarkentamia henkilöstön kehittämisen periaatteita. Lisäksi vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma.

Kouvolan kaupungilla ei ole käytössä osaamisen johtamista tukevaa järjestelmää, mutta sen käyttöönottoa suunnitellaan. Tavoitteena on luoda yhdessä Kouvolan kaupungin toimintamalli, mitä osaamisen johtamisella tavoitellaan. Osaamisen johtaminen käynnistetään kartoittamalla esimiesten osaamisvaatimusten osa-alueet. Osaamisen johtamisen järjestelmän kautta tunnistetaan kehittämistarpeet, joita voidaan jatkossa suunnitelmallisesti kehittää.

KuntaQ kartoitti täydennyskoulutuksen riittävyyttä. Vastaajat kokivat täydennyskoulutuksen saamisen riittävämmäksi kuin vertailuaineistossa.

Taulukko 19.

KuntaQ	KuntaQ	Kokokaupunki		Konsernipalvelut		Hyvinvointipalvelut		Kaupunkikehitys	
	2012	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Täydennyskoulutus riittävää (%)	61,8	64,7	62,0	66,0	747,7	64,4	60,7	65,6	66,6

### 4.5.2 Kaupunkitason tavoitteet

Tavoite
Tiedossa henkilöstön vahvuudet ja kehittämistarpeet

### 4.5.3 Miten tavoitteet saavutetaan

Keinot	Aikataulu	Vastuu
Luodaan toimintamalli, mitä osaamisen johtamisella tavoitellaan	2015	Henkilöstöpalvelut Toimialat
Hankitaan osaamisen johtamista tukeva järjestelmä	2015	Henkilöstöpalvelut
Tehdään henkilöstön osaamiskartoitukset	2015-2016	Henkilöstöpalvelut Toimialat

## 5. Seuranta

Työhyvinvointiohjelman toteutumista seurataan vuosittain eri mittareiden avulla, joita saadaan esimerkiksi palkanlaskentajärjestelmästä, KuntaQ-kyselystä, kaupungin omasta työhyvinvointikyselystä ja 4Ks Riskipiste-palvelusta. Tuloksista raportoidaan henkilöstökertomuksessa.

## Lähteet

Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2012. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Helsinki: Pohjola Terveys Oy.

Aura, O. & Saarikoski, V. 2011. Työhyvinvointia johtamaan. Helsinki: KT Kuntatyönantajat.

Forma, P., Kaartinen, R. & Pekka, T. 2013. Strateginen henkilöstöjohtaminen ja henkilöstöjohtamisen rooli kunta-alalla. Kevan tutkimuksia 1/2013.

Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

## Liite 1. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAORGANISAATIO VUONNA 2014 - 2017		
Työsuojelupäällikkö	Annamaija Saarela	
Työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut		
valtuutettu	1. vara	2. vara
Hyvinvointipalvelut / lapset (elämän alkupolku, opinpolku 1-6)		
Juha Kaitila	Kati Leppälä	Taina Salomäki
Hyvinvointipalvelut / nuoret (opinpolku 1-9, nuoresta aikuiseksi)		
Hellevi Kylliäinen	Pasi Töytäri	Aki Juntto
Hyvinvointipalvelut / aikuisväestö (arkielämän tukipalvelut, päivystyspalvelut, vastaanottopalvelut ja sairaalapalvelut)		
Tarja Taavila	Anita Punkkinen	
Hyvinvointipalvelut / aikuisväestö (aikuisväestön hallinto, hyvinvoinnin edistäminen ja yhteisötyön palvelut) sekä Hypan tukipalvelut		
Jani Höijer	Jarmo Larimo	
Hyvinvointipalvelut / ikääntyneet		
Tuula Rantamo	Anne Ampuja	Pirjo Purhonen
Konsernipalvelut ja kaupunkikehitys		
Raijaliisa Laukkanen	Vesa-Matti Jantunen	Sami Arola
Lomituspalvelut		
Timo Raussi	Marianna Mikkola	Leena Peltonen
Työsuojelutoimikunnan työnantajaa edustavat jäsenet		
varsinainen	varajäsen	
palvelupäällikkö Kim Strömmer	palvelupäällikkö Tuija Jussila	
käyttäjäpalvelujohtaja Päivi Takkinen	rakennuspalvelupäällikkö Kaija Särkkä	
aikuispalveluiden johtaja Vesa Toikka	hyvinvointijohtaja Elina Koivisto	
Työsuojelutoimikunnan henkilöstöä edustavat lisjäsenet		
varsinainen	varajäsen	
Taija Rimpineva	Kati Leppälä	
Vesa Suurnäkki	Taina Salomäki	
Työsuojelutoimikunnan asiantuntijajäsen		
työterveyshuollon palvelupäällikkö Anitta Kemppi		

## **Liite 2. Menettelytapaohjeita**

Henkilöstöohjelma ohjaa Kouvolan kaupungin henkilöstöjohtamista, henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstötyötä. Muita henkilöstöjohtamista koskevia suunnitelmia ja toimintaohjeita:

### **Terveys**

Aktiivinen hyvinvoinnista välittäminen – työkyvyn toimintamalli  
Päihdeohjelma  
Savuton Kouvola –toimintaohjelma  
Toimintaohje henkisen väkivallan estämiseksi  
Työhyvinvointiohjelma  
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

### **Turvallisuus**

Asiakasväkivallan hallintamalli  
Henkisen ensiavun ohje  
Koneiden ja laitteiden hankinta, käyttö sekä tarkastus  
Läheltä piti -tilanteiden ja työtaturmien ilmoitusmenettely  
Ohjeet erityistyölasien hankkimiseksi  
Perehdyttämisopas  
Sisäilmaongelmien käsittely  
Suojavaateohje  
Tervetuloa töihin Kouvolan kaupungille –opas  
Toimintaohje pisto- ja viiltotaturmassa sekä limakalvoaltistuksessa  
Työn vaarojen selvitys ja arviointi  
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

### **Yhteisöllisyys**

Yhteistoiminnan periaatteet

### **Arvostus**

Palkka- ja palkitsemisjärjestelmä

### **Osaaminen**

Henkilöstön kehittämisen periaatteet  
Koulutussuunnitelma  
Työnohjausohje

### Liite 3. Työhyvinvointitapahtumat 2016

Tapahtumia saattaa tulla lisää vuoden aikana, joten ajan tasalla olevat tiedot ja aikataulut kannattaa käydä tarkastamassa Kontista kohdasta Henkilöstö / Työhyvinvointi.

Kulttuuri	Arvio osallistujamäärä	Osallistujien omavastuu €	Kokonaiskustannus €	Työhyvinvoinnin kustannus €
Teatteriesitykset:				
Kaupungin kevään teatterit	300	4 050	4 050	0
Kaupungin syksyn teatterit ja musikaali	500	8 700	8 700	0
kesäteatterit	1 200	7 500	12 000	4 500
Anjalankosken teatteri	70	10	700	0
Kuusankosken teatteri	100	10	1000	0
Henkilöstötapahtuma	2 500	0	10 000	10 000
Kymi Sinfonietta	200	2 000	2 600	400
Muut konsertit	400	8 000	8 000	0
Museot	300	0	1 500	1 500
<b>Yhteensä:</b>	<b>5 520</b>	<b>29 645</b>	<b>47 925</b>	<b>16 400</b>

Liikunta	Arvio osallistujamäärä	Osallistujien omavastuu €	Kokonaiskustannus €	Työhyvinvoinnin kustannus €
Jooga kevät, syksy	80	2 400	8 000	5 600
Toiminnallinen harjoittelu kevät, syksy	40	1 200	1 000	0
Venyttelyä ja keuhonhallintaa	20	600	1 000	400
Keilailu	60	0	1 250	1 250
Iltarastit	750	0	3 750	3 750
Uinnit, kuntosali ja salit	50 000 (käyntimäärä)		140 000	140 000
Sulkapallo	14	0	770	770
Muita liikuntaryhmiä	90	0	2580	2580
Liikuntakampanja	1 500	0	4 900	4 900
<b>Yhteensä:</b>	<b>52 554</b>	<b>4 200</b>	<b>133 250</b>	<b>159 250</b>

Tapahtumat	Arvio osallistujamäärä	Osallistujien omavastuu €	Kokonaiskustannus €	Työhyvinvoinnin kustannus €
Repovesi-päivä	100	500	1 000	500
Sulkavan soudut	20	0	1 000	1 000
Kympin nainen	250	2 500	6 000	3 500
Pioneerifestivaali	300	7 500	7 500	0
Muut osallistumismaksut	50	0	1 800	1 800
Terveystori	400	0	10 000	10 000
Kymi GB	30	600	1 500	725
Kouvot, Kpl, KooKoo (liput)	1 500	0	markkinointi-sopimus	0
<b>Yhteensä:</b>	<b>1 244</b>	<b>12 100</b>	<b>28 800</b>	<b>17 525</b>

## Liite 4. Kuntoutus 2016

**Kuntoutuskursseilla** pyritään löytämään keinoja, jotka tähtäävät arjessa ja työelämässä selviytymiseen. Kursseilla opetellaan tunnistamaan uupumukselle altistavia tekijöitä ja pyritään elämänhallinnan parantamiseen. Ne toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kuntoutuskurssit ovat toimialoille kohdennettua Kelan kuntoutusrahoituksen mukaista toimintaa. Kuntoutuskurssin pituus on yleensä 5 vuorokautta.

Tänä vuonna toteutetaan 8-10 kuntoutuskurssia sekä 2 avo-/laitoskuntoutuskurssia. Ne kohdistuvat tuki- ja liikuntaelinoireellisille, työssä jaksamisen tukemiseen ja liikuntapainotteisiin kursseihin. Tuki- ja liikuntaelinoireisille järjestetään 4 Kelan rahoittamaa avokuntoutuskurssia.

Paikka	Kuntoutuskurssit	Aika
Kuntoutus Peurunka Laukaa	Liikunnasta lisää virtaa	14.–19.2.2016
Kuntoutus Peurunka Laukaa	Voimavaroja työhön	13.–18.3.2016
Kyyhkylän kuntoutuskeskus Mikkeli	TULES niska-hartia, olkapää kuntoon	24.–29.4.2016
Herttuan kuntoutuskeskus Kerimäki	Voimavaroja työhön	09.-14.5.2016
4 -6 kuntoutuskurssia	Aihe ja kohderyhmä avoin	Syksy 2016
Paikka	Avo-/ laitoskuntoutuskurssit	Aika
Herttuan kuntoutuskeskus Kerimäki / Kouvola	Tules kuntoon	22.2.2016 alk.
Herttuan kuntoutuskeskus Kerimäki / Kouvola	Jaksaminen ja palautuminen työssä	11.4.2016 alk.
Paikka	Tuki- ja liikuntaelin avokuntoutus	Aika
Herttuan kuntoutuskeskus Kouvola	Selkäoireiset Kela nro 62736	27.4.2016 alk.
Herttuan kuntoutuskeskus Kouvola	Niska- hartiaoireiset Kela nro 62728	11.5.2016 alk.
Herttuan kuntoutuskeskus Kouvola	Polvi- lonkkaoireiset (tekninen) Kela nro 62748	17.8.2016 alk.
Herttuan kuntoutuskeskus Kouvola	Selkäoireiset (hoitoala) Kela nro 62742	22.8.2016 alk.
Paikka	Työikäisille suunnattu ammatillinen Kiila-kuntoutus	Aika
Kelan kilpailutuksen mukaisesti 1-2 kurssia	Aihe ja kohderyhmä avoin	Syksy 2016
Paikka	Ryhmätoiminta	Aika
Ryhmätoiminnat työterveyshuolto	Painonhallinta	27.1.2016 alk
Ryhmätoiminnat työterveyshuolto	Uniryhmä	
Ryhmätoiminnat työterveyshuolto	Selkäryhmä	
Ryhmätoiminnat työterveyshuolto	Tuura-Voi hyvin työssä vertaistuki	

**Kela myöntää yksilöllisiä kuntoutusjaksoja** ensisijaisesti työikäisille, jotka tarvitsevat moniammatillista ja intensiivistä kuntoutusta. Tavoitteena on työkyvyn parantaminen tai palauttaminen. Yksilöllinen kuntoutusjakso toteutetaan laitospainotteisena yhdessä tai kahdessa jaksossa ja avomuotoisena neljässä jaksossa. Kuntoutuksen kokonaiskesto on enintään 18 vuorokautta.

Kuntoutuksen vaikuttavuutta seurataan työterveyshuollon tekemien kyselyiden pohjalta. Kuntoutukseen valitut vastaavat työterveyden tekemään kyselyyn ja kuntoutuksen jälkeen (6kk) kysely uusitaan. Tulokset käsitellään kuntoutusryhmässä kurssittain ja kuntoutusten vaikuttavuudesta yhteenveto vuositasolla.

### Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus tukee työntekijän työssä jatkamista. Se on tarkoitettu työntekijöille, joita uhkaa työkyvyttömyys sairauden vuoksi. Jos työntekijällä on työkyvyn menetyksen uhka, työnantajan tulee selvittää työntekijän ammatillisen kuntoutuksen ja uudelleensijoituksen mahdollisuudet. Ammatillisella kuntoutuksella työkyvyn menetyksen uhkaa pystytään siirtämään tai se voidaan jopa poistaa. Tavoitteena on, että työntekijä voi ammatillisen kuntoutuksen jälkeen työskennellä työkykynsä kannalta paremmin sopivissa tehtävissä. Ammatillisesta kuntoutuksesta voi olla apua myös silloin, kun työntekijä palaa työhönsä pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Kelan tukemasta ammatillisesta kuntoutuksesta suurin osa toteutetaan työpaikoilla, suosituimpia keinoja ovat työkokeilut omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön. Muita keinoja ovat uudelleen koulutus ja elinkeinotuki. Ammatillinen kuntoutus on kaikille työntekijöille tarkoitettu lakisääteinen palvelu.