



**PREMIUM ON YKSITYISKOHTIA
JA PIENESTI HYVÄ MENO
MYÖS HENKILÖSTÖJOHTAMISESSA**

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN –SOPIMUKSIA, LAKEJA? EUROJA? SAIRAUSPÄIVIÄ? ME –HENKEÄ? ASENNETTA?

- Asiat eivät ole joko-tai, keinot oikeita tai vääriä –ihmiset, tilanteet, toiveet, tarpeet, arvostukset...erilaisia
- Työotteena 'sopiva hulluus', kokeileminen, luottaminen
- Esimerkin voimalla; uskottavuus ei ole yhtä kuin muodollisuutta ja auktoriteettia
- Onneksi hyvinkin pienet teot ja viestit vaikuttavat, vaikka suuriin ihmeisiin ei kyettäisikään
- Rennohko ja mahdollistava toimintakulttuuri
- Vastuullisuutta ja hulluttelua

HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN

- Esimiesten hieno sitoutuminen -henkilötason tuntemus puolin ja toisin- huom, tämä sitouttaa ja motivoi itseäkin, pitää arkituntuman yllä
- Keskiössä sisäinen, inhimillinen viestintä intran, HJ:n tiedotteiden, erilaisten videoiden ym.
- Perusasioiden voimaa ei pidä väheksyä –esimerkiksi tieto ja OSALLISUUS lisää ymmärrystä, arvostuksen tunnetta, me –henkeä

TILANNEKUVA HEIKENTYNYT, KAIVATAAN
KORJAUSLIIKKEITÄ: KOHTAAMISIA JA KESKUSTELUA

HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN

- 'Läpimurto' uudelleensijoitustehtävissä loppuvuodesta 2015; **vammaisten henkilökohtaisen avun ja ryhmäavustamisen hyödyntäminen uudelleensijoituksissa**, vähennettiin samalla näiden palveluiden ostoa eli siirrettiin omaksi työksi:
 - Tehtäviin ei koulutusvaatimusta, persoona tärkeä eli näihin töihin pystyi sijoittumaan mm. keittiö-, siivous-, varhaiskasvatus- ja sote-taustaisia työntekijöitä
 - **Tehtäviin sijoitettiin puolessa vuodessa noin 30 työntekijäämme**, heidän sairauslomansa romahtivat 1/10 entisestä –joukossa oli ihmisiä, jotka olisi jo voitu työkyvyttömyyden perusteella irtisanoa laillisesti –mutta loistivat lopulta tässä työssä
 - Hintaero ts. kustannushyöty varovasti arvioiden 600 000 – 700 000 euroa
 - Asiakaspalaute oli erittäin positiivista
 - Kaikki voittajia
 - Toiminto siirtyi Siun sote –kuntayhtymään: edelleen saman esimiehen vetämä, laajentunut ja toimiva setti –kunhan korona sallii, on 5 v. juhlat tuloillaan

HYVÄ KOKEMUS –SUOSITTELEN

- KYYKYOIKKA –HAASTE v. 20216
- Tavoitteena kaupunkitasolla ja/tai työyhteisöittäin alentaa työkyvyttömyyden kustannuksia vuonna 2016 vs. 2014/2015
- Kustannukset näkyviksi –**Kykyloikka kiinnosti idealtaan ja sisällöltään myös Kevaa,** antoivat mm. laskentapalvelunsa poikkeuksellisesti kaikille vuosille
- Lupaus oli, että mikäli työkyvyttömyyskustannukset alentuvat, puolet alentumasta saadaan seuraavana vuonna henkilöstön käyttöön erilaisiin työhyvinvointiasioihin
- Kykyloikan tulos oli se, että kustannukset säilyivät tasan ennallaan noiden vuosien osalta
- **Harkinnassa parhaillaan uusi Kykyloikka, toimi perusajatuksena**
- ▶ **Me oomme voittajia kaikki:** työntekijät, työyhteisöt, asiakkaat, työnantaja, veronmaksajat
 - Yhteinen asenne ja OSALLISUUS –se ratkaisee toisinaan- me teemme sen
 - Parempi työhyvinvointi
 - Vähemmän vaihtuvia sijaisia, vähemmän perehdytystarvetta, pysyvämmät työolot, kevyempi kuorma töissä, tasalaatuisempi arki ja toiminta
 - Työnantajakuvan myönteisyys
 - Aktiivinen ote tähän asiaan, uusi tulokulma työhyvinvointiin ja kustannuksiin vaikuttamiseen
 - Suuressakin organisaatiossa yksilöllä on merkitystä!

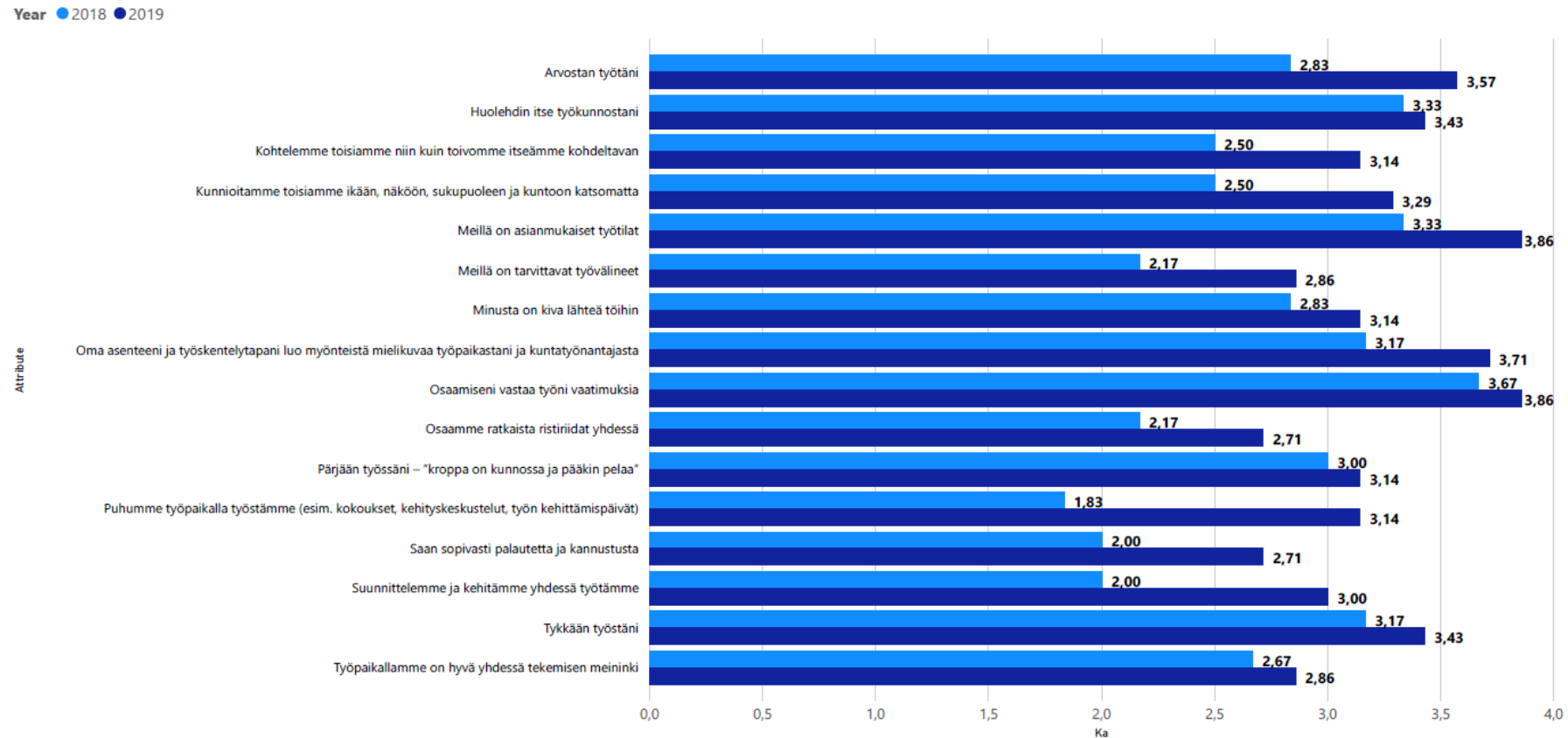
HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN

- JUU -hanketta varten haastateltiin 25 mukaan lähteneen lisäksi 22 työntekijää, jotka eivät kuitenkaan kokeneet mukaan lähtemistä eri syistä mielekkäänä. Näiden 22 haastatellun poissaolot olivat laskeneet haastattelua (ja hanketta) seuranneen vuoden eli 2017 aikana noin 34 % verrattuna edelliseen vuoteen eli vuoteen 2016. He eivät siis saaneet tai osallistuneet mihinkään muihin toimiin kuin haastatteluun.
- Hankkeen osallistujajoukon poissaolokehitys oli hivenen kaksijakoinen: puolet hyötyi reilusti, poissaolot alentuivat 76 %, mutta kokonaisuutena osallistujajoukon sairauslomat alentuivat 10 %. Jatkoseurannassa on todettu, että valtaosalla osallistuneista työkyvyn tilanne on jatkunut kohentuneena, yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta. Kaikki osallistuneet antoivat laadullisesti myönteisen palautteen hankkeeseen osallistumisesta ja sen vaikutuksista omaan vointiin, vireyteen sekä jaksamiseen.
- Lisäksi mielenkiintoista on se, että neljä osallistujista on tehnyt hankkeen jälkeen ns. omia ratkaisuja (uudelleenkouluttautuminen, työloma, osa-aikatyö). Tämä voi olla sattumaa, mutta toisaalta 24 hankkeen loppuun saakka jatkaneesta tuo neljäkin on 'kohtuullinen' noin 17 % osuus.
- Hankkeen ideaa on jatkettu jo parilla uudella ryhmällä. **Seuraavaksi vuonna 2021 kohdennamme toimintaa varsin voimallisesti varhaiskasvatukseen.** Toteutuksen yksityiskohdat osin hionnassa.

HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN

- Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia käydään kohdennetusti/ohjatusti läpi ja tarjotaan varsin 'mietoa' tukea
- Vaikutukset ovat olleet selkeät ja säilyneet jo yli pari vuotta

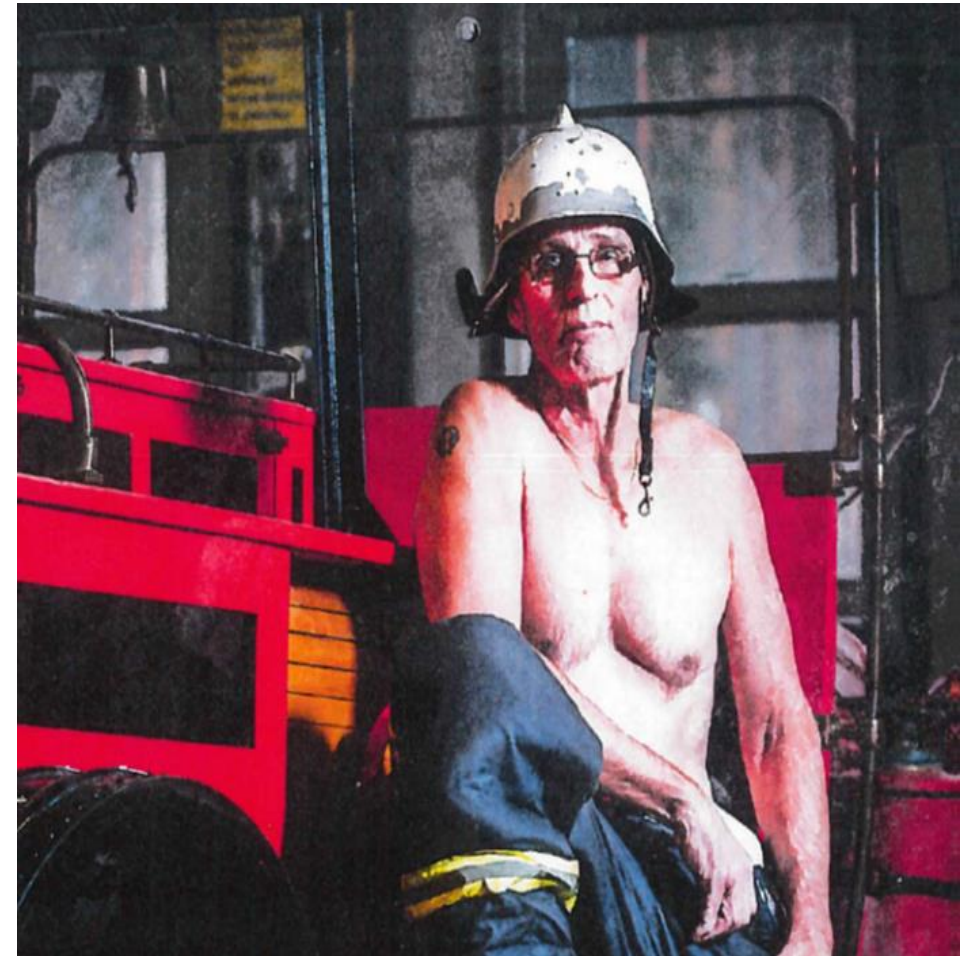
TYÖPAIKKA 1 - Vastausten keskiarvo



HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN

- Yhteiset **“Ei niinkään pienet pikkujoulut”**
- Esiintyjäkaartia aina osin omasta takaa, mm. suursuosion saaneet Pelan hunksit & ladyt; sivutuotteena poikakalenterit hyväntekeväisyyteen (esimerkkikuva kalenterista seuraavalla dialla)
- Lisäksi aina tähtiartisti **“vain paras on kyllin hyvää meidän porukalle” – respect!**
- Koronan vuoksi pikkujoulut olivat tauolla vuonna 2020, mutta jatkoa seuraa ja jatkoa toivottiin kovin mm. työtyytyväisyyskyselyn avoimissa palautteissa
- Pikkujoulujen sijasta henkilöstöä huomioitiin **joulukalenterilla** ja ensimmäistä kertaa **‘ikinä’ joululahjakkasseilla** –vaikutti ilahduttavan vilpittömästi- mukana pääsylippuja kaupungin omiin palveluihin ja JOENSUU –tuotteita

HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN



HYVÄ KOKEMUS -SUOSITTELEN

- Omat osa-aikaiset kosmetologi & hieroja
- Lahjakortteja henkilöstölle
 - muistaminen merkkipäivinä
 - palkitseminen ja kiittäminen, rahaa notkeampi ja 'edullisempi' vaihtoehto
- Jo useampi aloittava tai nuori yrittäjä saanut rakennettua asiakaskunnan meidän työsuhteemme myötä

MUITA YKSITYISKOHTIA

OSSIT

9 päivää poissa esimiehen luvalla

Leikkausohje

Piikkibussi

Jätskipäivä 1.6.

Valopäät

Huipputyypit

Palkintokaappi – pian esimiehille eriytettynä

Möksä & palju

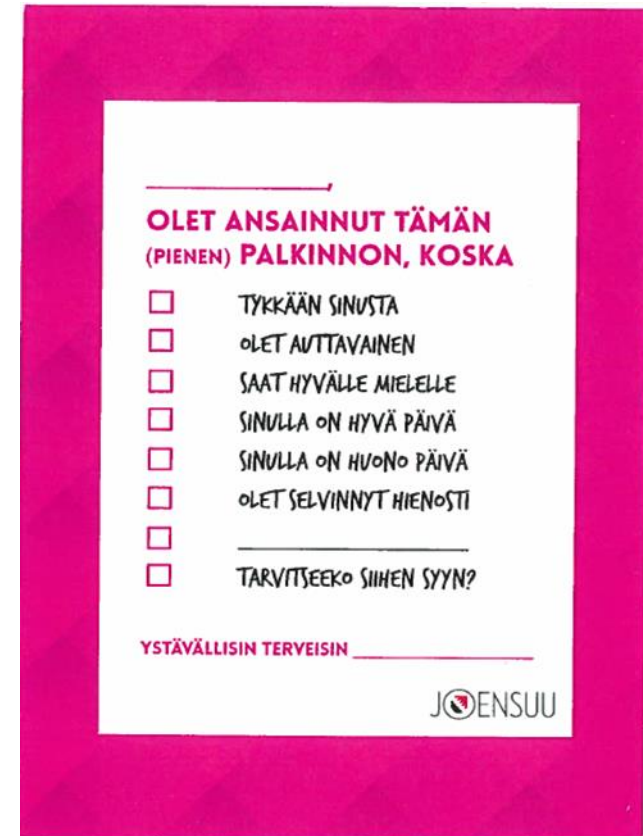
Löytöpalkkiorekryt

Kesäleiri työntekijöiden alakouluikäisille muksuille

Teatteriesityksiä myös perheille

Työttömien rekrykamppis

Ex-Helmi



PIENESTI HYVÄT KYYDIT

- Helmi; työmatkoille, tapahtumiin, työyhteisöjen virkistykseen, yksityiskäyttöön, työpaikkakiertueille (huom, tämä kylläkin myytiin juuri 2020 kesällä pois -ja nyt meillä on jo ikävä ja oikea tarve)



TOIMINNAN TULOKSIA

- **Työtyytyväisyyskysely**, väittämien/vastausten keskiarvot poikkeuksetta nousseet reilun viiden vuoden ajan
- Myönteinen kehitys jatkunut viimeisimpään 2020 loppuvuodesta toteutettuun kyselyyn saakka –sinänsä kohtuullinen ihme, koska takana kahdet yt-neuvottelut ja korona-aika
- **Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyskustannusten euroja** onnistuttiin alentamaan 'miljoonilla' vuositasolla ensimmäisten vuosien ajan –viimeisimmät vuodet on tavoite ollut säilyttää nykytilanne 😊