

Hyvinvoinnin kehittäminen monipalvelukeskus- hankkeessa

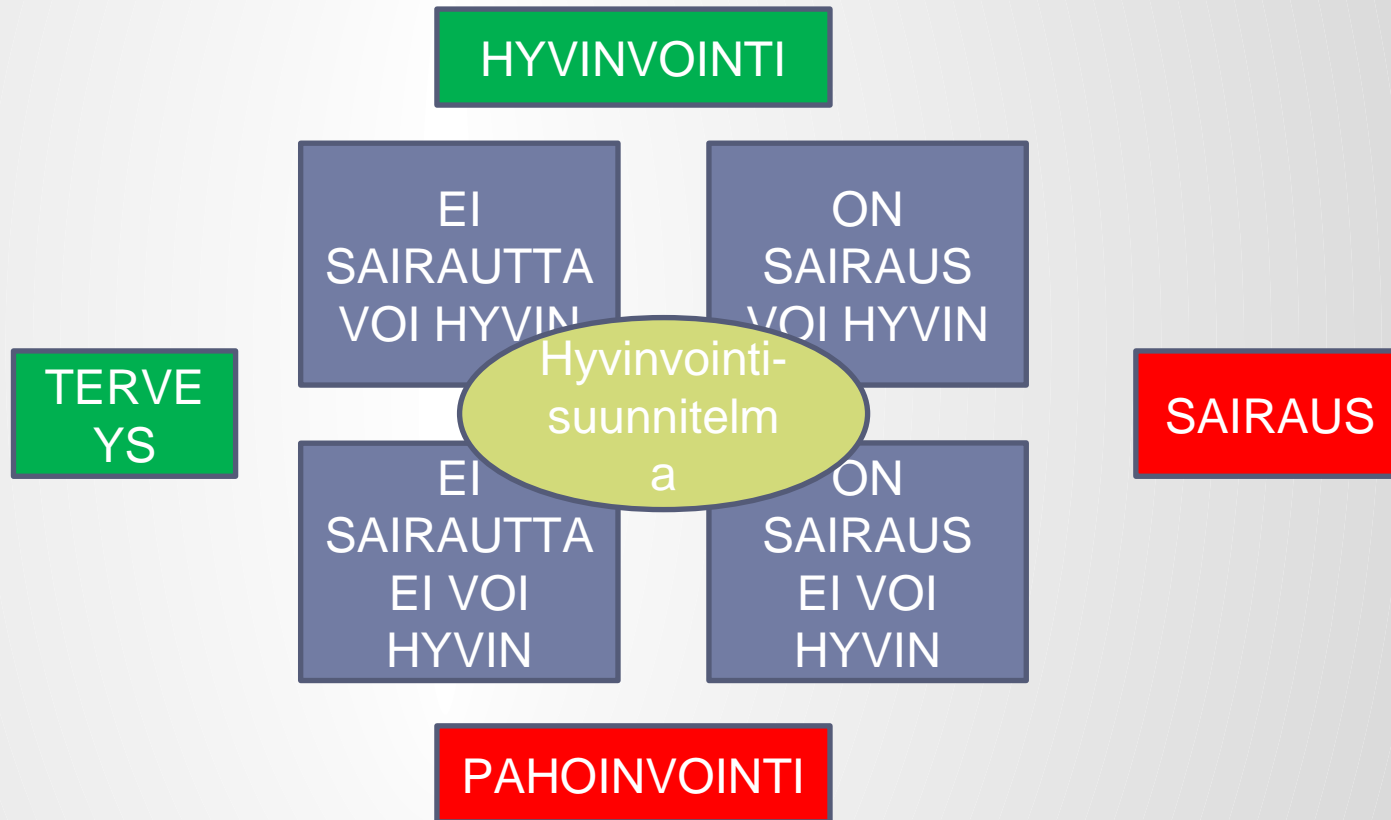
Miksi hankkeessa mukana?

- * Eri toimijoiden (kaupunki, yritykset, kylä) yhteiset haasteet
- * Elämänkaariset palvelut- yhteisellä suunnittelulla hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisääväksi kylän asukkaille ja yritysten työntekijöille
- * Perheystävälliset työpaikat
- * Strategioissa mukana (kaupunki, yritykset, kylä)
- * On kannattavaa miettiä hyvinvointipalveluita yrityksen strategiaan liittyen
- * Läsnä yrityksen arjessa
- * Hyvinvointipalveluiden kartoitukset yrityksille tammi-helmikuussa 2017

Yrityksen näkökulmasta

- * Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö tukee organisaatiota sen perustehtävässä.
- * Työhyvinvointi ja työkyky ovat yhteydessä henkilöstön motivaatioon ja terveyteen, ja merkitsevät suoraan säästöjä työkyvyttömyysmenoissa, kuten sairauspoissaoloissa ja myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamissa kustannuksissa.
- * Työhyvinvoinnilla ja työkyvyllä on vaikutusta myös työprosessien sujumiseen, asiakastyytyväisyyteen ja työnantajamaineeseen.
- * Tyytyväiset työntekijät tuottavat 40% enemmän liikevaihtoa kuin tyytymättömät työntekijät

Hyvinvointisuunnitelma= työkykyiset työntekijät



Hyvinvointisuunnitelma = ”Työkykyiset työpäivät”

1. Yrityksen strategia

2. Laadukas työterveyshuollon suunnitelma ja toteutus

- Työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien väheneminen, työn ja työympäristön terveellisyys ja turvallisuus, työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn lisääntyminen työuran eri vaiheissa sekä asiallinen ja tuottava työyhteisön toiminta.

3. Työsuojelutoiminnan toimintasuunnitelma ja painopisteet

4. Tyky-toiminnan suunnitelmallisuus

- Työkykyä ylläpitävää toimintaa tulee kehittää niin, että se vastaa työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tällöin painopiste siirtyy fyysisen työkyvyn ylläpitämisen ohella myös henkisen ja sosiaalisen työkyvyn, työyhteisöjen toimivuuden ja ikääntyneen työkyvyn ja osaamisen varmistamiseen

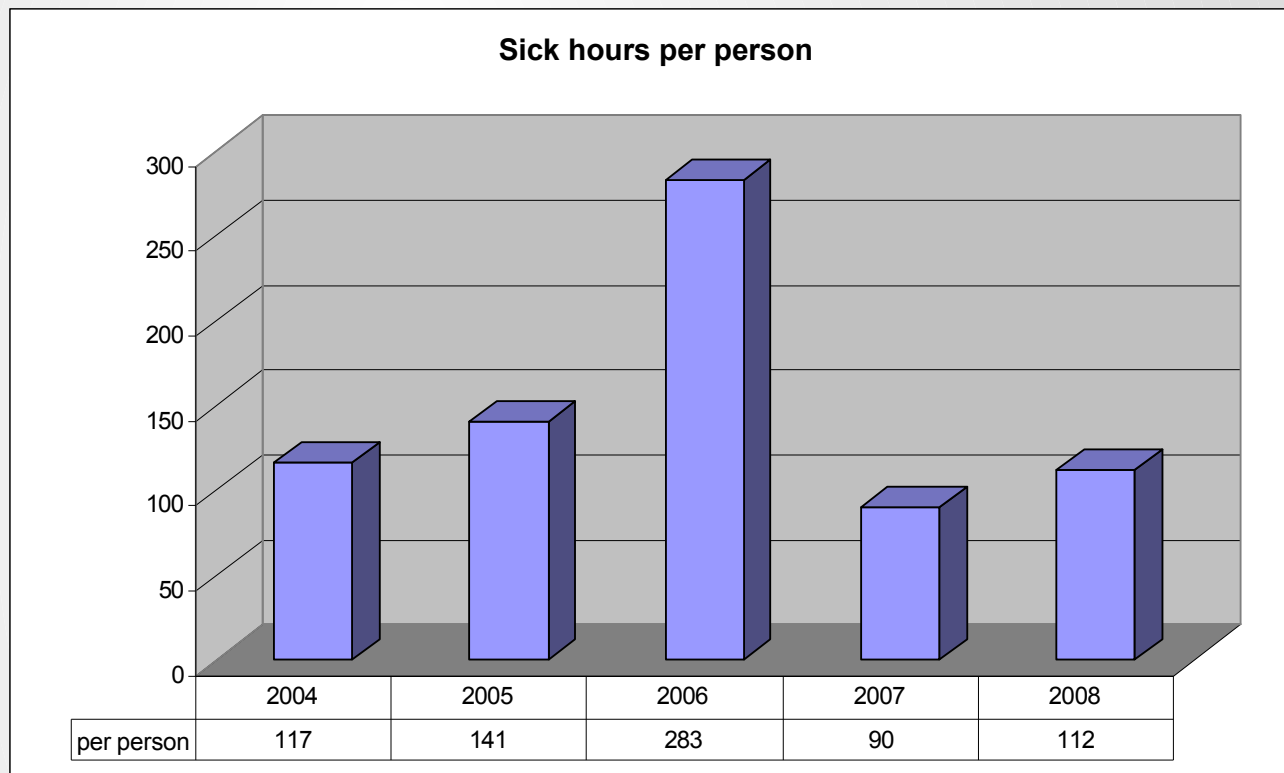
Pari esimerkkiä suunnitelmallisesta tekemisestä

Maatalous- ja lomatoimi työtapaturmien kehitys 2009-2015

Vuosi	Työ (yht.)	Työmatka	Ammattitauti	späivät	ohimenevät korvaukset	Muut s-lomapäivät
2009	17	-	-	463	40 395	31pvä/lo mittaja
2014	9	3	1	144	18 965	
2015	7	0	2	64	13 863	12,5 pvä/lo mittaja

HEALTH PROJECT YEAR 2008

Second year was keeping the sick days still under the industrial average even the result was slightly worse than the first year.



Sick hours	2004	2005	2006	2007	2008
per person	117	141	283	90	112
%	5,6 %	6,7 %	13,3 %	4,8 %	5,9 %

The saving for company in sick leave salaries is over 100 000 €
 (Comparing to 2006. 25 men, hour cost 25€)

Aikataulu 2017

- Tammikuu
- Yrityksiin tehdään hankkeen puitteissa hyvinvointikartoitus
 - Ilmainen, ei vaadi jatkositoutumista
- Helmikuu