

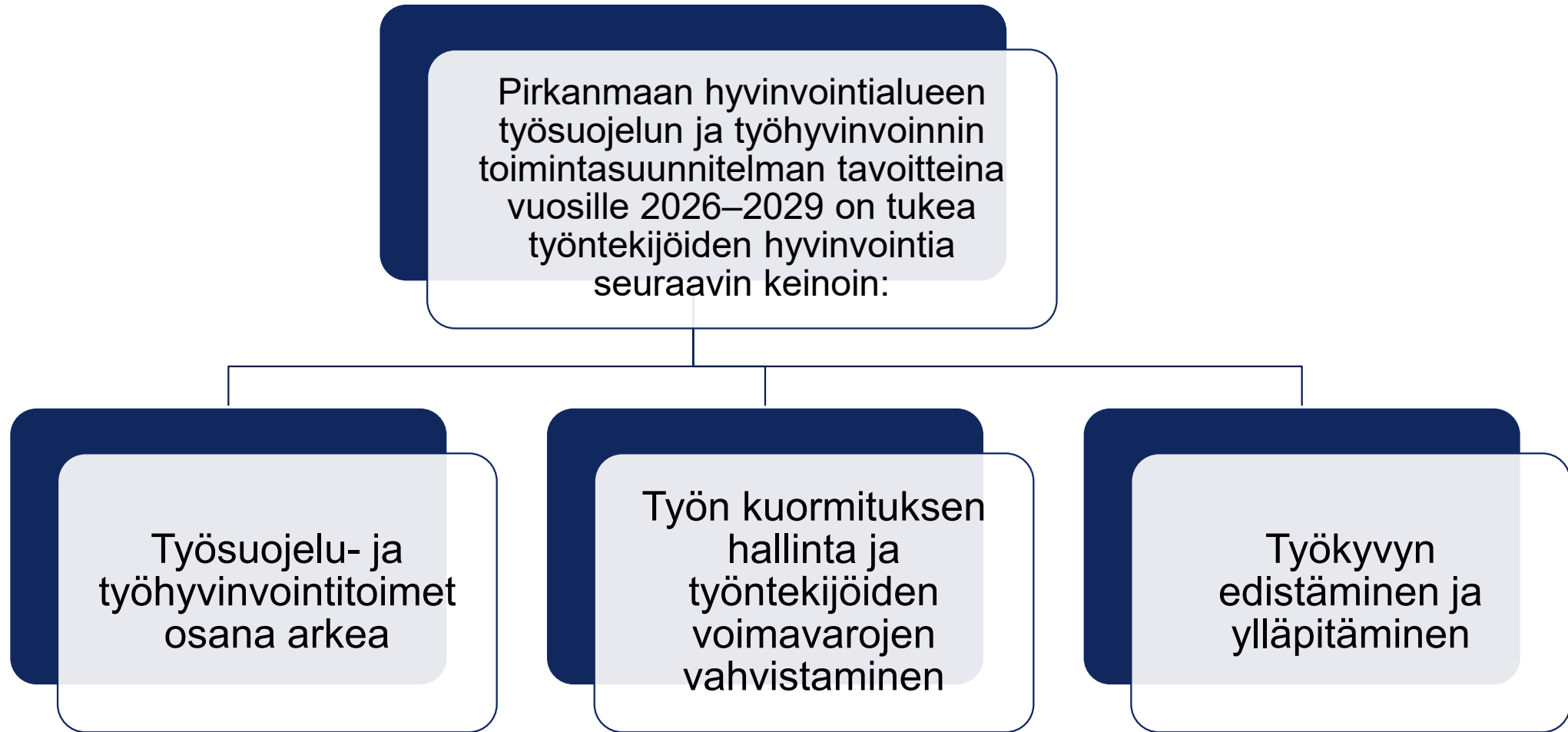
Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman 2026-29 seuranta

Toteuma kevät 2026

Työhyvinvointipäällikkö Salla Lepistö



Tavoitteet



1.1 Tavoitteiden toteutuminen työsuojelun osalta

Intro - perehdytysohjelman seuranta

- Perehdytysohjelma on aktiivisesti käytössä uusilla esihenkilöillä. Vuonna 2026 perehdytyksen on käynyt 43 esihenkilöä. Uusien esihenkilöiden perehdytyspolun aloitustilaisuuksia järjestetään 1 krt./kk.

Toteutuneiden koulutuspäivien seuranta

- Koulutuspäivien seuranta toteutetaan Pirha-Akatemian toimesta
- Työsuojelun toimesta on järjestetty kattavasti koulutuksia eri aihepiireistä

Työn riskien arviointiohjelma

- Riskienarvioinnit on tehty noin 80% yksiköistä, joskin osa arvioinneista on useamman vuoden takaa ja päivitystarpeita on. Parannettavaa on erityisesti biologisten altisteiden kirjaamisessa.

Työturvallisuuspoikkea- mailmoitukset

- Läheltä piti tilanteita on raportoitu 2548 kpl (vrt. v. -25: 2406 kpl). Määrän nousu on toivottava ilmiö.
- Tapaturmia on raportoitu 2675 kpl (vrt. v. -25: 2783 kpl)

1.2 Tavoitteiden toteutuminen työsuojelun osalta

Epäasiallisen kohtelun selvittelyiden määrä

- Kevään aikana kirjattu noin 20 kpl tapauksia sähköiseen järjestelmään
- Kirjaaminen siirtynyt HR-työpöydälle, josta tullut palautetta hankalasta käytettävyydestä.

Psykososiaalisen kuormituksen selvittelyt

- Kyselyä kehitetty lisäten siihen voimavaratekijät. Esihenkilöille laadittu psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyn muistilista.
- Selvittelyjä toteutettu kevään aikana 10 kpl, joka on hieman enemmän kuin viime vuonna.

Työpaikkaselvityksien määrä

- Työpaikkaselvityksiä suunniteltu vuodelle 2026 156 kpl ja näistä 66 kpl on tehty kevätkauden aikana.

2.1 Tavoitteiden toteutuminen työhyvinvoinnin osalta

- Muutoksessa tukeminen
- Työntekijäkokemuksen mittaaminen ja tiedon hyödyntäminen: tilannekuvan raportointi johdolle, voimavarojen huomioiminen kehittämissuunnitelmissa, kohdennetun tuen tarjoaminen
- Työn mieliystävällisyyden edistäminen
- Ohjaukselliset menetelmät

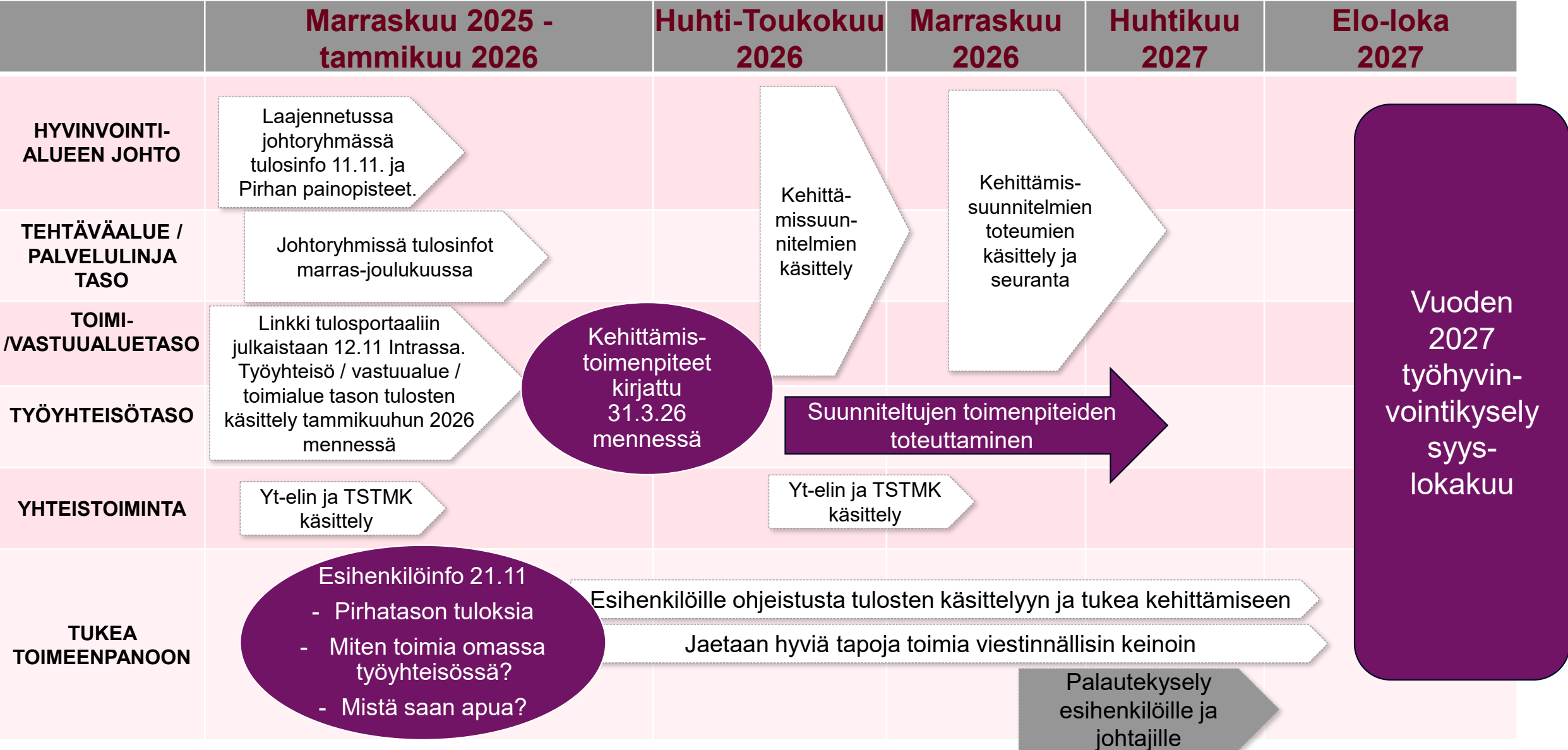


2.2 Muutoksessa tukeminen

- Työpajatoteutukset
- Tilannetyönohjaukset
- Esihenkilökonsultaation yhteydessä esihenkilön tukeminen
- Materiaalin toimittaminen esihenkilölle
- Muutostuki yt-prosessissa -intra-sivu

2.3 Työhyvinvointikyselyn aikataulus 2025-2027

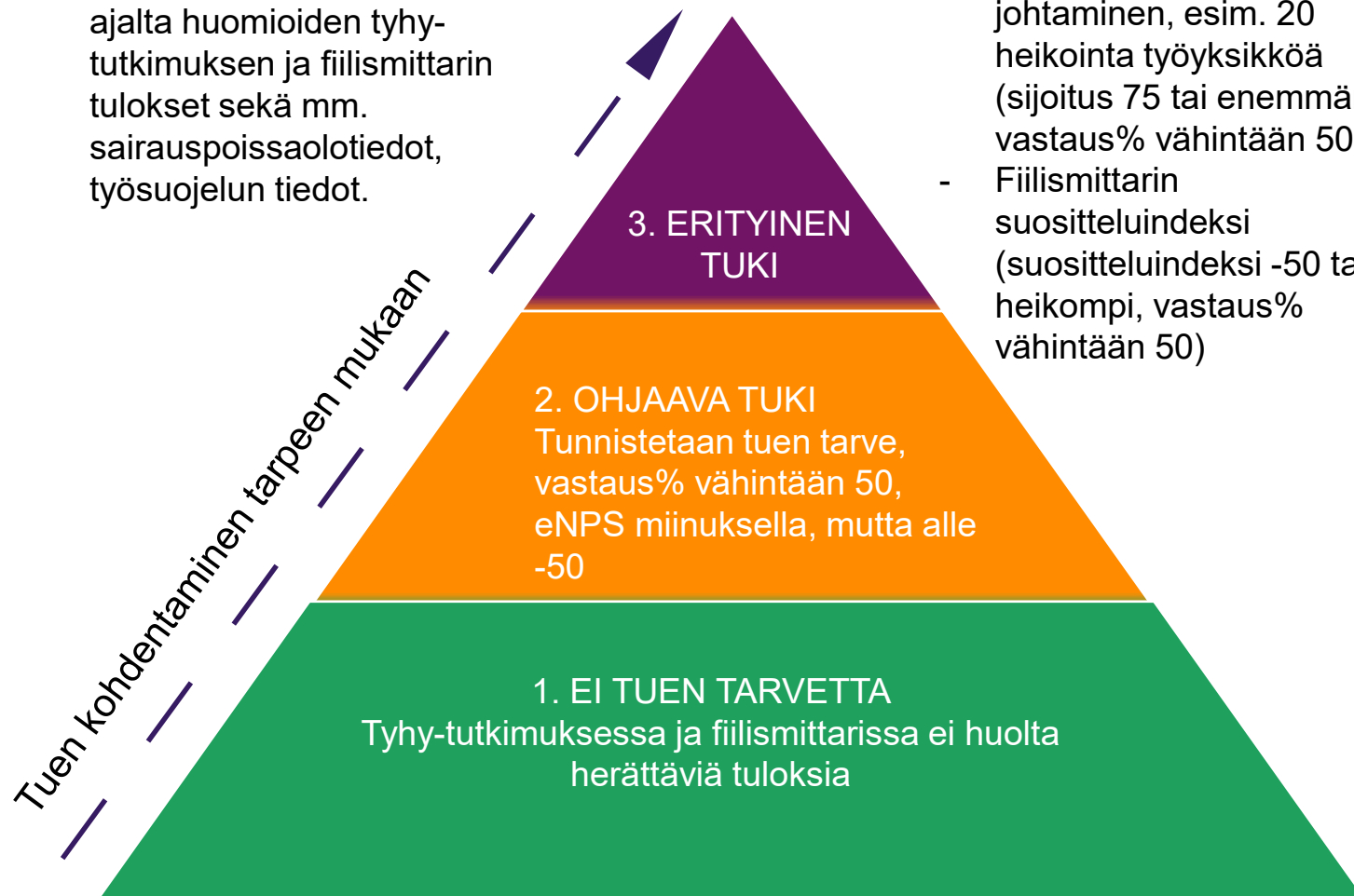
(TTL)



2.4 KOHDENNETUN TUEN ASTEET JA KEINOT



HR:n erityisessä tuessa
selvitetään työhyvinvoinnin kokonaistilanne pidemmältä ajalta huomioiden tyhy-tutkimuksen ja fiilismittarin tulokset sekä mm. sairauspoissaolotiedot, työsuojelun tiedot.



**Pirkanmaan
hyvinvointialue**

Erityisessä tuessa

- Tyhy-tutkimuksen yhteismittarit: työyhteisö ja johtaminen, esim. 20 heikointa työyksikköä (sijoitus 75 tai enemmän, vastaus% vähintään 50)
- Fiilismittarin suositteluindeksi (suositteluindeksi -50 tai heikompi, vastaus% vähintään 50)

Erityisen tuen keinot

- Kontaktoidaan spottitse työyksikön esimiestä, järjestetään esihenkilökonsultaatio (teams-palaveri), jossa käydään läpi tilannekuva.
- Tarjotaan tarkoituksenmukaisia tukimuotoja esihenkilölle (esim. työnohjaus, coaching) ja/tai työyhteisöille (esim. työpajat, pelisääntökäskustelut, kuormituskyselyt, työnohjaus, työyhteisösovittelu)
- Toimenpiteiden jälkeen arvioidaan tilanne uudelleen. Arvion jälkeen seurataan tilannetta tai suunnitellaan jatkotoimet.

Ohjaavan tuen keinot

- Ohjataan ko. työyksiköiden esihenkilöt sähköpostitse tiedon äärelle: koostetaan tukipaketti esim. ohjeista, työsuojelu- ja tyhy-toimijoiden tuesta, Moodle- ja verkkokoulutuksista)

Perustilanne

- Arki sujuu yksikössä itsenäisesti, ja tuelle/tukitoimille ei ole tarvetta juuri tällä hetkellä.

2.5 Hyvän mielen työpaikka –suunnitelman teemat 2026

Sureva työyhteisössä -ohjeistus

- esihenkilön rooli, ja näkökulmia kohtaamiseen työyhteisössä

Kognitiivinen ergonomia

- materiaalin kerääminen ja työpajamallin luominen yhteisen keskustelun avuksi työyksiköille

Työstä palautumisen edistäminen

- Jacardi- hankkeen materiaalien ja kokemusten hyödyntäminen kaikkien pirhalaisten hyväksi
- Kevan Kestävä työura –sovelluksen käyttöön ottaminen. Sovellus auttaa huomaamaan arjen valintojen vaikutukset omaan hyvinvointiin ja työkykyyn.

Second victim –malli

- esihenkilöille EA-tyyppinen keskustelumalli työyhteisön kanssa heti kriittisen tapahtuman jälkeen

Työyhteisön psykososiaalisen kuormituksen arviointi, selvittäminen ja hallintakeinot

Jatkuvana

- arvostava asennoituminen osatyökykyisyyteen (keväällä -26 tehty video), liittyy myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan
 - työterveysyhteistyön tiivistäminen F-diagnoosin äärelle; tunnistetaan yhteistyössä tilanteet, milloin työn mukauttaminen tai osittainen työaika tukee työntekijää poissaoloa paremmin

2.6 Ohjaukselliset menetelmät kevät 2026

- Työnohjauksien ja niihin osallistuneiden työntekijöiden määrä on samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Kevään -26 aikana työnohjaukseen osallistui n. 2600 hlöä.
- 8 työpajaa; syksyille 5 työpajavarausta
- 8 luentoa; syksyille 4 varausta
- lisäksi työsuojelun toteuttamat työpajat
- 1 työyhteisösovittelu aloitettu, mutta se keskeytettiin
- jälkipuinti-istuntoja 1-5/26 yht. 40 (ka 1,8/vko, tilaisuuksien määrä v. 2025 oli 108 kpl)
- esihenkilökonsultaatiopalavereja 23 kpl (1-5/26)



3.1 Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen

Sairauspoissaolomäärien kehitys ja jakautuminen eri diagnoosiluokkiin

- Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 0,9 % edelliseen vuoden samaan ajankohtaan verrattuna.
- 26% sp-päivistä johtuu mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä. Vertailuna tule-sairaudet 19% ja esihenkilön luvalla poissaolot 24%.

Osasairauspäivärahan käyttö

- Osa-aikaisen sairauspoissaolon käyttö on lisääntynyt noin 6% viime vuoteen verrattuna

Sairauspoissaoloseuranta 70pv kohdalla

- Työterveyshuolto seuraa 30, 60, 90 päivää poissaolleiden työntekijöiden tilannetta yhteydenotolla työntekijään
- Työhyvinvointikoordinaattorit toteuttavat 3krt vuodessa esihenkilöiden kontaktoinnin samojen poissaolopäiväkriteereiden mukaisesti. (huhtikuu 30 spv, elokuu 60 spv, joulukuu 90 spv)

Uudelleensijoitusten onnistuminen

- Onnistuneiden terveydellisin perustein uudelleensijoitusten määrä on kaksinkertaistunut viime vuoteen verrattuna. Tänä vuonna 18 työntekijää on uudelleensijoitettu uuteen tehtävään ja useita työkokeiluita on käynnissä. 10 työntekijälle etsitään tällä hetkellä aktiivisesti työkyvylle sopivaa uudelleensijoituskohdetta

Kuntoutustuella ja osakuntoutustuella olevien määrä

- Kokoaikaisella kuntoutustuella olevien määrä on noussut noin 30 työntekijällä viime vuodesta. Myös osa-aikaisen kuntoutustuen käyttö on lisääntynyt, joka on positiivinen suuntaus ja alentaa työeläkevakuutusmaksuja.

3.2 Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen

Työkykytilanteen säännöllinen seuranta yhdessä palvelutuotannon kanssa

- Työhyvinvointikoordinaattorit ovat osallistuneet kevään 2026 aikana 24 krt eri johtoryhmiin tai muihin esihenkilöiden ja johdon tapaamisiin ja kertoneet työkykytilanteesta kyseisellä alueella
- Lisäksi olemme käynnistäneet kaikkien Pirhan palvelupäälliköiden, ylihoitajien ja muiden avainhenkilöiden työkykytapaamiset. Tulemme tapaamaan koko kohderyhmän vuoden 2026 aikana.
- Strategian toimeenpanoon liittyen on aloitettu mm. työkykyjohtamisen kehittämiseen tähtäävä hanke ikäihmisten toimialueella. Valmistelua projektien aloittamiseksi syksyllä 2026 tehdään mm. lasten ja nuorten palvelulinjan kanssa ja mielenterveysperusteisten poissaolojen vähentämiseksi.

Osatyökykyisten arvostaminen ja uusien tehtävien löytäminen

- Osa-aikaisten sairauspoissaolojen ja kuntoutustuen määrät ovat lisääntyneet, mikä on tavoitteen mukaista.
- Osatyökykyisyyden arvostaminen on nostettu teemaksi työkykytiimin puheenvuoroissa johtoryhmissä ja esihenkilöinfoissa ja -tapaamisissa. Lisäksi on toteutettu intra -viestintää aiheesta.

Työkykyjohtamisen Moodle –koulutuksen suoritusaste

- Koulutuksen on avannut 650 esihenkilöä, joista 103 kpl on suoritettu vuoden 2026 alkuvuoden aikana.

Aktiivisen tuen keskustelujen määrä

- Aktiivisen tuen keskusteluita on sähköisesti HR-työpöydälle kirjattu alkuvuoden 2026 aikana 141 kpl/kk vrt. 9-12/25 277 kpl/kk

Harkinnanvaraisten osa-aikaisuuksien lukumäärä

- Työkykytilanteesta johtuvia harkinnanvaraisia osa-aikaisuuksia ei raportoida erillisinä. Näkemyksemme mukaan käyttö on lisääntynyt.

Työterveysneuvotteluiden lukumäärä

- Pirtten tietojen mukaan työterveysneuvotteluiden määrä on samalla tasolla viime vuoteen verrattuna
- Työterveysneuvotteluiden laatuun halutaan kiinnittää huomiota ja aiheesta järjestetään koulutusta syksyllä 2026 työkykytiimin toimesta.



Kiitos

Työyhteisöpalvelut:
Salla Lepistö
työhyvinvointipäällikkö
salla.lepisto@pirha.fi