

HUS:N TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

# Hyvää työpäivää!



 HUS



# HUS:N STRATEGIA JA ARVOT

HYVÄÄ  
TYÖPÄIVÄÄ

Johtaminen  
ja työ-  
prosessien  
kehittäminen

Kehittymis-  
mahdolli-  
suudet

Henkilöstö-  
suunnittelu,  
hallinta ja  
seuranta

Yhteis-  
toiminta  
ja muutos-  
valmius

Työ-  
turvallisuus  
ja työterveys-  
huolto

Palkkaus-  
ja muut  
kannuste-  
järjestelmät

Työntekijän  
työhyvin-  
vointi

Työyhteisön  
työhyvin-  
vointi

TYÖN-  
TEKIJÄT

Sairaan-  
hoitopiiri

Tulos-  
alueet

Työ-  
yksiköt

TYHY-  
vastaavat

TYHY-  
ryhmät

Ohjaus-  
ryhmä

**HUS:n  
työhyvin-  
vointiohjelma**

HUS:n työhyvinvointiohjelmaa kuvataan talona, jota rakennetaan yhdessä, työn tekemisen arjessa. Työhyvinvointitalo toimii vakaasti, kun ”kerrokset” tukevat toisiaan. Tavoitteena on turvata työhyvinvoinnin osa-alueiden – eri kerrosten – toiminta ihmisten ja työn muuttuessa. Jokainen huslainen vastaa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet puolestaan vastaavat työstä ja työoloista.

# Työhyvinvointi syntyy työyhteisön yhteisestä arjesta

HUS:ssa arkea määrittävät arvot:

- yhteistyöllä huipputuloksiin,
- tahto toimia edelläkävijöinä,
- arvostamme asiakkaitamme ja toisiamme.

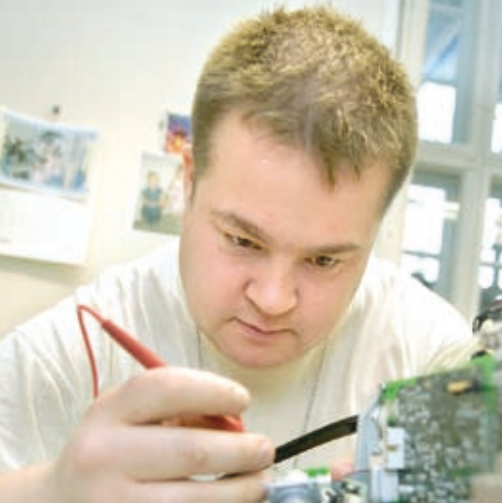
Toisin sanoen HUS on työpaikka, jossa on hyvä tehdä työtä.

Työhyvinvointiohjelmalla haluamme varmistaa, että näin on myös tulevaisuudessa. Ohjelman punainen lanka on ajatus "Miten asiat ovat, kun ne ovat parhaimmillaan?" Ongelmien ratkaisemisen sijaan keskitymme ennalta-ehkäisyyn, uudistamiseen ja kehittämiseen.

*Cenita Blomqvist*  
Työhyvinvointipäällikkö



Tavoitteena on, että jokainen huslainen voi tehdä työnsä hyvällä mielellä kannustavassa, turvallisessa ja kehitysmuonteisessa työympäristössä.



HUS:n sairaaloissa  
työskentelee noin

21 000

eri alan ammattilaista.

## Työntekijän hyvinvointi

”HUS:ssa jokainen  
voi vaikuttaa omaan  
työhyvinvointiinsa.”

Henkilöstön hyvinvointi ja motivointi ovat keskeiset tavoitteemme. Jokaisella on oikeus turvalliseen ja osaamistaan vastaavaan työhön, joka tarjoaa sopivasti haasteita. Kun työntekijät voivat hyvin, koko työyhteisö voi hyvin.

Saan tukea omaan työhyvinvointiini mm.

- kehityskeskusteluilla ja mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhön
- virkistys- ja liikuntatoiminnasta
- työterveyshuollosta
- HUS:n työterveyshuollon varhaisesta työkyvyn tukemisesta ja kuntoutuksesta

## Työyhteisön hyvinvointi

”Mukava ja kannustava ilmapiiri maistuu ruuassakin.”

### Eveliina, ravitsemistyöntekijä

Työyhteisön hyvinvointi syntyy johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä, ja se näkyy kaikessa. Sen tukipilarit ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Hyvässä työyhteisössä uskalletaan ottaa ongelmat ajoissa esille ja pidetään työtovereista huolta.

### Edistämme työyhteisön hyvinvointia mm.

- tasa-arvo-ohjelmalla
- työpaikkahäirinnän ja -väkivallan nollatoleranssilla
- työolobarometrin tulokset huomioimalla
- kannusteilla, kuten työhyvinvointi-innovaatiopalkinnoilla





## Yhteistoiminta ja muutosvalmius

”Onnistumme yhdessä avoimuuden, luottamuksen, osaamisen ja verkostoitumisen avulla.”

Tuloksellinen hyvinvoinnin edistäminen edellyttää joustavaa yhteistoimintaa kaikilla organisaation tasoilla. Yhteistoiminnan kehittäminen perustuu avoimeen tiedonkulkuun ja luottamukseen. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin päätöksiin etenkin muutostilanteissa.

### HUS:n työhyvinvointia edistävät

työntekijät, esimiehet, johto, henkilöstöjohto, työhyvinvoinninhjausryhmä, työhyvinvointiryhmät, työhyvinvointivastaavat, työterveyshuolto ja työsuojelu.

### Varmistamme yhteistoiminnan toteutumisen mm.

- noudattamalla yhteistoimintalakia kaikilla organisaatiotasoilla
- pitämällä säännölliset työpaikkakokoukset
- ottamalla henkilökunta mukaan toiminnan suunnitteluun etenkin muutostilanteissa
- pitämällä eri ammattiryhmien säännölliset yhteistyökoukset

Lähes puoli miljoonaa henkilöä saa vuosittain avun HUS:n sairaaloissa. 80 % potilaista antoi asiakaspalvelusta arvosanan kiitettävä tai hyvä.

(Tutkimus: huhtikuu 2009)

## Työturvallisuus ja työterveyshuolto

”Työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijoiden avulla työympäristö on terveellinen ja turvallinen.”

Tavoitteena on henkilökunnan terveyden ylläpitämiseen ja työympäristön turvallisuuteen vaikuttavien vaaratekijöiden varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy.

Edistämme työterveyttä ja -turvallisuutta mm.

- terveystarkastuksilla
- työpaikkojen vaarojen arvioinnilla ja työpaikkaselvityksillä
- ohjelmilla ja hankkeilla, kuten Nolla tapaturmaa ja Kunnossa kaiken ikää
- työsuojelun teemakoulutuksilla





HUS:n suurin vahvuus on asiantuntemus ja osaava henkilökunta.

## Johtaminen ja työprosessien kehittäminen

”Panostamme hyvään ja vastuulliseen johtamiseen sekä tavoitteelliseen päätöksentekoon.”

### Päivi, henkilöstöjohtaja

Tavoitteenamme on vahvistaa jatkuvasti asiantuntevaa ja ihmisläheistä johtamiskulttuuria. Johtajan ja esimiehen tehtävänä on edistää innostavaa ja kannustavaa työilmapiiriä sekä toimia HUS:n arvojen ja tavoitteiden mukaisesti vastuunsa kantavana johtajana. Työn ja toimintatapojen systemaattinen kehittäminen on olennainen osa johtamista ja työyhteisön kehittämistyötä.

### Kehitämme johtamista ja työprosesseja

- esimies- ja johtamiskoulutuksella
- esimiestyön tukemisella, kuten työnohjauksella sekä coaching- ja mentorointitoiminnalla



## Kehittymismahdollisuudet

”Tässä työssä voi jatkuvasti kehittyä.”

**Paula, hygieniahoitaja**

HUS:n henkilöstöllä on mahdollisuus koko työuran kestävään jatkuvaan oppimiseen, itsensä kehittämiseen sekä osaamisen mukaiseen urakehitykseen. Toimintayksiköt laativat vuosittaiset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, jotka perustuvat yksikön toimintasuunnitelmaan. Tavoitteena on henkilöstön osallistuminen kehityskeskusteluissa sovittuun ammatillista kehittymistä tukevaan koulutukseen.

**Työssä kehittymistä edesautamme mm.**

- suunnitelmallisella perehdyttämisellä
- säännöllisillä kehityskeskusteluilla
- tukemalla jatkuvaa oppimista, täydennyskoulutusta ja työnkiertoa





## Henkilöstösuunnittelu, hallinta ja seuranta

“HUS:ssa jokaisen  
työpanosta arvostetaan.”

### Enna, bioanalytikko

Henkilöstösuunnittelun avulla varmistetaan, että työtehtävissä on oikea määrä tekijöitä. Työelämän ja työvoimatilanteiden muuttuessa tarvitaan yhä joustavampia työaikatarkoituksia. Tästä hyvä esimerkki on käytössämme oleva työaika-autonomiamalli, jossa työntekijät suunnittelevat yhteisvastuullisesti itse työaikansa. Työhyvinvointiohjelmaan kuuluu työaikamallien kehittäminen.

### Henkilöstösuunnittelu, hallinta ja seuranta on jatkuva prosessi.

Suunnittelussa ja arvioinnissa käytämme seuraavia mittareita:

- henkilöstöraportin tunnusluvut
- poissaolopäivät/hlö
- kuormitusprosentit
- hoitoisuusluokitus
- työolobarometri

## Palkkaus- ja muut kannustejärjestelmät

”Palkitsemalla ja kannustamalla työn tulos ja mielekkyys paranevat.”

**Leena, henkilöstön kehittämispäällikkö**

Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus ja kannustejärjestelmät motivoivat ja sitouttavat työntekijöitä työhönsä. Palkitsemisjärjestelmämme pohjautuu työn vaativuuden arviointiin, työntekijän osaamiseen ja henkilökohtaiseen työn tulokseen sekä ottaa huomioon työyhteisön työn tulokset. Työhyvinvointiohjelman lähivuosien painoalueisiin kuuluvat palkkiokäytäntöjen luominen ja kehittäminen sekä henkilöstöetuuksien jatkuva kehittäminen.

Kehitämme palkitsemis- ja palkkausjärjestelmää jatkuvasti.



Innovaatiopalkinnon voittaneita ideoita ovat muun muassa työyksikön yhteiset pelisäännöt ja maahanmuuttajien kielikoulutus.





HUS-kuntayhtymä

Stenbäckinkatu 9  
PL 100, 00029 HUS  
puh. (09) 4711  
etunimi.sukunimi@hus.fi

- Lisätietoja: HUS:n intranet
- Tilläggsinformation: HNS intranet

[www.hus.fi](http://www.hus.fi)

