



TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

Työhyvointiryhmä 4.6.2020 (työterv.hoitaja Nordman Sinikka, Malmberg Milla, Tikkanen Markku, Uurto Pauliina)

Päivitys maaliskuu- huhtikuu 2021 (Soinio Eero, Tikkanen Markku, Uurto Pauliina)

Käsittely kaupungin johtoryhmä 20.4.2021

Käsittely kaupunginhallitus 10.5. 2021

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Työhyvinvoinnin tekijät ja vastuut	2
3. Karkkilan kaupungin työhyvinvointiohjelma	3
4. Työ, työolot ja johtaminen	3
4.1 Mittarit ja tavoitteet	4
5. Motivaatio, arvot ja asenteet	4
5.1 Mittarit ja tavoitteet	5
6. Ammattitaito ja osaaminen	5
6.1 Mittarit ja tavoitteet	6
7. Terveys ja toimintakyky	7
7.1 Mittarit ja tavoitteet	8

1. Johdanto

Kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin johtaminen muodostuu sekä reaktiivisesta eli ongelmiin puuttuvasta, että proaktiivisesta eli ennakoivasta toiminnasta. Painopiste on työntekijöiden voimavarojen tukemisessa. Työhyvinvointi syntyy yhteisestä arjesta, jossa jokainen on vastuussa niin omasta kuin työyhteisön työhyvinvoinnista.

Karkkilan kaupungin strategiset tavoitteet ja työhyvinvointiohjelma ovat toisiaan täydentäviä toimintaa ohjaavia asiakirjoja. Työhyvinvointiohjelmassa on huomioitu vuoden 2020 aikana suoritettujen työhyvinvointikyselyjen tulokset ja kyselyn perusteella teemaksi kaupunkitasoiselle ohjelmalle on valittu yhteistoiminnallinen, läpinäkyvä ja avoin viestintä sekä johtaminen. Ohjelmaa on laadittu työsuojelutoimikunnan yhteydessä toimivassa työhyvinvointiryhmässä. Ohjelmaa on käsitelty kaupungin johtoryhmässä (9.6. 2020) sekä keskusteltu yhteistyötoimikunnassa (18.6. 2020).

Ohjelman valmistelu jatkui keväällä 2021. Jatkovalmistelun yhteydessä teemaksi lisättiin työhyvinvointi- sekä työkykyjohtamisen tehostaminen.

Toimintayksikkötasoiset työhyvinvointisuunnitelmat laaditaan yksiköissä syksyn 2021 aikana. Suunnitelman valmistumisesta vastaa yksikön esimies. Henkilöstöpäällikkö ja pääluottamusmiehet osallistuvat suunnitelmien laadintaan erikseen sovitusti.

2. Työhyvinvoinnin tekijät ja vastuut

Työhyvinvoinnin mahdollistajia ja vastuutahoja on kaupunkiorganisaatiossa useita. Kaupunginvaltuusto hyväksyy kaupungin strategian ja mahdollistaa työhyvinvointiohjelman toimintaan tarvittavat resurssit. Kaupunginhallitus ja ylin johto hyväksyvät työhyvinvointiohjelman sekä luovat kulttuurin ja toimintatavat, joilla työhyvinvointia ylläpidetään sekä kehitetään.

Lähiesimiehet varmistavat, että yksiköissä yhteistoiminnassa laadittuja työhyvinvointisuunnitelmia noudatetaan sekä vastaavat työturvallisuuslain noudattamisesta. Esimies vastaa oman työyksikkönsä työhyvinvoinnista, välittömästä yhteistoiminnasta ja turvallisista työoloista. Työntekijä noudattaa yhteisesti sovittuja toimintatapoja, huolehtii omasta työkyvystään ja osaamisensa kehittämistä huolehtien omalta osaltaan hyvästä työilmapiiristä ja ongelmiin puuttumisesta.

Henkilöstöyksikkö laatii toimintaohjeita, järjestää esimieskoulutuksia ja tukee arjen esimiestyötä. Henkilöstöyksikkö tuottaa työhyvinvointikyselyn ja vuosittaisen henkilöstöraportin, joissa työhyvinvointiin liittyviä asioita arvioidaan. Työsuojelutoimikunta huolehtii työsuojelun edustuksellisesta yhteistoiminnasta ja seuraa työolojen turvallisuutta sekä terveellisyyttä tarjoten asiantuntija-apua esimiehille. Henkilöstöjärjestöjen edustajat tiedottavat, neuvovat ja opastavat jäsenistöään työelämää koskevilla kysymyksillä ja osallistuvat edustukselliseen yhteistoimintaan. Työterveyshuolto toimii työkyvyn tukemisen ja terveyden asiantuntijana.

3. Karkkilan kaupungin työhyvinvointiohjelma

Karkkilan kaupungin työhyvinvointiohjelma rakentuu neljän peruspilarin varaan, jotka ovat:

- työ, työolot ja johtaminen
- motivaatio, arvot ja asenteet
- ammattitaito ja osaaminen
- terveys ja toimintakyky

Seuraavaksi avataan osa-alue kerrallaan, millä toimenpiteillä kyseistä asiaa työhyvinvoinnin näkökulmasta tuetaan ja millä mittareilla toteutumista seurataan.

4. Työ, työolot ja johtaminen

Jokainen työyhteisön jäsen on esimiehensä kanssa vastuussa työstä ja työskentelyolosuhteista. Tässä asiassa tukena ovat työsuojelu ja työterveyshuolto. Työoloja seurataan aktiivisesti työsuojelun toimesta. Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät kolmen vuoden sykleissä työpaikkakäyntejä ja -selvityksiä laaditun suunnitelman mukaisesti. Läheltä piti- tilanteista ja työtapaturmista tulee ilmoittaa annettujen ohjeiden mukaisesti ja tapaukset käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Läheltä piti -havainnot ja ilmoitukset kertovat työyhteisön turvallisuustasosta. Kun ilmoituksia tehdään systemaattisesti, sitä paremmin turvallisuuskulttuuri on työyhteisössä omaksuttu arjen työhön.

Epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi ja työpaikkaväkivallan uhan ehkäisemiseksi on laadittu oma toimintaohjeensa, joka on käytännön työkalu epäasiallisen kohtelun tunnistamisessa ja puuttumisessa. Tukena henkilöstölle ja esimiehille edellä mainituissa asioissa toimivat työsuojelu ja työterveyshuolto.

Työajan käyttöä seurataan esimiesten toimesta ja työntekijällä on oma vastuunsa noudattaa työaikoja sekä ottaa puheeksi mahdollinen työajan riittämättömyys. Ylitöitä ei saa tehdä ilman esimiehen kirjallista määräystä. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on käytössä työaikapankki. Etätömahdollisuus on kaikkien työntekijöiden käytössä, mikäli se soveltuu työtehtävien luonteeseen.

Esimiestyötä ja johtamista kehitetään esimiesten kouluttautumisen kautta. Vuosittain laadittavassa koulutussuunnitelmassa tarkastellaan esimiesten tarve johtamiskoulutukselle. Osa esimiehistä on suorittanut johtamisen erikoisammattitutkinnon ja halukkaille järjestetään ryhmätyönohjausta. Esimiehille järjestetään henkilöstöyksikön toimesta esimiestyöpajoja, joissa vaihtuvilla teemoilla tuetaan arjen esimiestyötä. Työterveys- ja työsuojelu sekä henkilöstöjärjestöt osallistuvat koulutuksiin tarvittaessa asiantuntijaroolissa.

4.1 Mittarit ja tavoitteet

Mittari	Tavoite 2020-2022	Toteuma 2020	Toteuma 2021	Toteuma 2022
Työpaikkakäynnit	100% toteutus suunnitelman mukaan	6	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Työpaikkatapaturmat	0 tapaturmaa/vuosi	16	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Läheltä piti-ilmoitukset	150 kpl/vuosi	80	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Esimiesinfot	4 infoa/työpaikka/vuosi	3	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Esimiesten Ryhmätyönohjaus	Kaikki esimiehet osallistuvat	-	päivitetään 2022	päivitetään 2023

5. Motivaatio, arvot ja asenteet

Oman työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen kannustetaan yksilö- ja yksikötasolla kertapalkkiojärjestelmän avulla. Karkkilan kaupungissa kertapalkkiolla voidaan palkita uudesta työhön liittyvästä innovaatiosta. Innovaatio voi olla esimerkiksi uusi toiminta- tai työtapa, joka liittyy varsinaisen työn sisältöön tai tukee työhyvinvointia. Innovaation tulee tukea kaupunkistrategia strategisia tavoitteita. Palkkio on osa palkitsemisjärjestelmää ja sen tavoitteena on kehittää tuloksellista toimintatapaa sekä kannustaa työntekijöitä oman työnsä ja työyhteisön kehittämiseen. Palkkio voidaan myöntää yksilölle tai ryhmälle ja sitä voi hakea yksittäinen työntekijä, työyhteisö tai esimies jonkun tahon puolesta.

Työntekijän motivaatioon työnantajan näkökulmasta pystytään vaikuttamaan varmistamalla riittävät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä avoimella, kannustavalla ilmapiirillä. Yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmat laaditaan yhdessä työntekijöiden kanssa, jolloin yksilön vaikuttamismahdollisuus toteutuu. Jokaisella on ollut mahdollisuus vaikuttaa oman yksikkönsä asioihin vastamalla työhyvinvointikyselyyn.

Säännölliset kehityskeskustelut ja toimivat palaverirakenteet mahdollistavat omalta osaltaan omaan työhön vaikuttamisen ja yhteisen keskustelun arvoista sekä asenteista. Varhaisen välittämisen toimintamalli mahdollistaa puuttumisen myös motivaatiota koskeviin haasteisiin.

5.1 Mittarit ja tavoitteet

Mittari	Tavoite 2020-2022	Toteuma 2020	Toteuma 2021	Toteuma 2022
Myönnettyjen kerta-palkkioiden määrä	Viisi (5)	2	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti	v.2022 olisi 90%	60,8%	ei kyselyä	päivitetään 2023
Työhyvinvointisuunnitelmat tehty joka yksikköön	100%	-	toteutusvuosi	ei toteumaa
Henkilöstön vaihtuvuusprosentti	vaihtuvuusprosentti laskee vuosittain	18%	päivitetään h-raportista 2022	päivitetään h-raportista 2023
Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa	100%	-		

6. Ammattitaito ja osaaminen

Jokaisella on vastuu oman ammattitaitonsa kehittämisestä. Kaupungissa laaditaan henkilöstöpäällikön ja ylimmän johdon yhteistyöllä koko kaupunkia ja toimialoja koskevat koulutussuunnitelmat, joissa pyritään huomioimaan tulevaisuuden osaamistarpeet. Omaehtoista kouluttautumista (omalla ajalla ja omalla kustannuksella) tuetaan korvaamalla koulutukseen käytetty aika tunti tunnista -periaatteella. Esimies tekee päätöksen ennen ko. koulutusta siitä, onko kyseessä oleva koulutus sellainen, jonka osalta korvausperiaatetta voidaan noudattaa. Koulutuksen tulee hyödyttää henkilön ammatillisen osaamisen kehittymistä. Tunti tunnista -periaatteella korvattavaa omaehtoista koulutusta voi hyödyntää korkeintaan kahden koulutuspäivän osalta vuodessa.

6.1 Mittarit ja tavoitteet

Mittari	Tavoite 2020-2022	Toteuma 2020	Toteuma 2021	Toteuma 2022
Koulutuskustannukset kokonaispalkkasummasta (KVTES suositus 1%)	vähintään 1% joka vuosi	0,35%	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Koulutuspäivät (koko henkilöstö, ei sis. opintovapaata)	400 / vuosi	175	päivitetään 2022	päivitetään 2023
Koulutussuunnitelmat joka toimialalla	100% ja käsitelty YT-toimikunta	laadittu ja käsitelty YT-toimikunta	päivitetään 2022	päivitetään 2023
koulutusmäärärahojen käyttö toimialoitain	talousarvioon varattu summa vs. käytetty summa	-	Toteuma aikaisintaan 2022	päivitys 2023

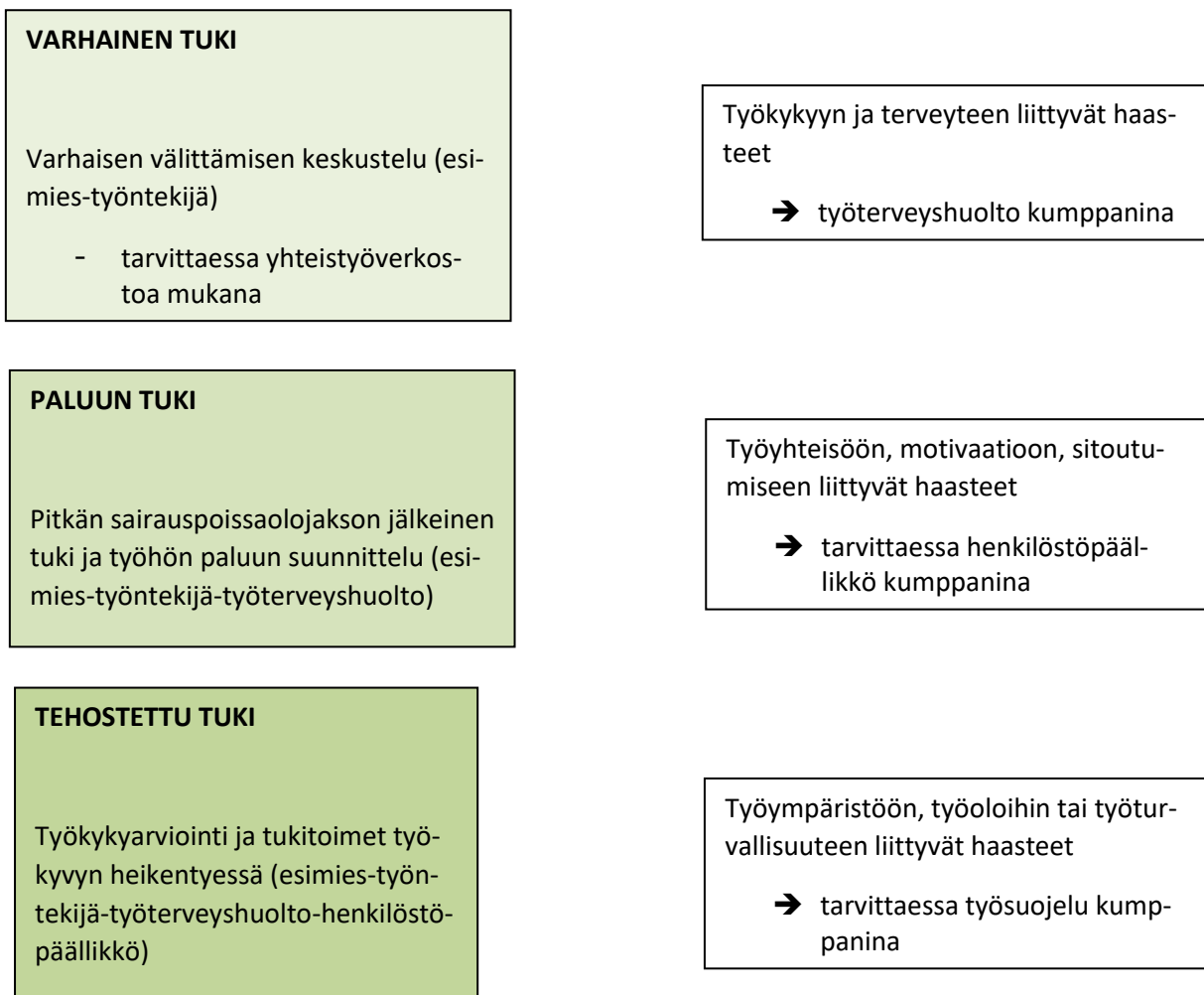
7. Terveys ja toimintakyky

Myös työkyvyn ylläpitämisessä vastuu on ensisijaisesti yksilöllä. Karkkilan kaupungissa työkykyä tuetaan ilmaisilla liikuntavuoroilla, liikunta- ja kulttuuriharrastukset mahdollistavalla ePassilla ja yksiköiden yhteiseen toimintaan tarkoitettulla tyhy -rahalla. Työfysioterapeutin voi tarvittaessa pyytää arvioimaan fyysistä työympäristöä ja häneltä saa myös yksilö- ja ryhmäohjausta.

Työsuojelun ja työterveyshuollon tarkemmat toimenpiteet on kuvattu ko. toimintasuunnitelmissa.

Karkkilan kaupungissa on käytössä Varhaisen välittämisen -malli työkyvyn tukemiseksi. Varhaisen välittämisen toimintamalli tukee työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista. Malliin sisältyy varhainen, tehostettu ja paluun tuki. Toimintamallin avulla ongelmiin voidaan tarttua ajoissa sekä löytää ratkaisuja työn sujuvoittamiseksi ja työssä jatkamiseksi.

Kuva 1: Varhaisen välittämisen –malli ja yhteistyöverkosto



Varhainen välittäminen kuuluu kaikille. Työhyvinvoinnin eteen tehtävässä työssä ovat mukana kaupungin ylin johto, esimiehet, työyhteisöt, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Varhaisen välittämisen toimintatavat ja tukitoimet ovat työntekijän oikeus. Varhaisen välittämisen toimintamallin noudattaminen on esimiehen velvollisuus. Sitoutuminen sovittuihin asioihin on kaikkien vastuulla. Keskusteluihin on laadittu valmis muistiopohja ja esimiehiä koulutetaan säännöllisesti toimintamallin käytöstä. Päihdeongelmia varten kaupungissa on käytössä vuonna 2020 päivitetty päihdeohjelma.

Vuodelle 2020 kootaan työterveyshuollon johdolla ryhmä fyysisen työkyvyn tukemiseksi niistä työntekijöistä, joiden työtä koskevissa työpaikkaselvityksissä on todettu fyysisen kuormittavuuden riskitekijä. Työterveyshuolto valitsee osallistujat työn kuormitustekijöiden sekä työntekijän terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn perusteella. Ryhmän toiminnan tavoitteena on tukea fyysistä työkykyä vertaistuen sekä uusien ajattelu- ja toimintatapojen omaksumisen kautta. Liikuntakoordinaattori on mukana jatkosuunnitelmien teossa. Mikäli työntekijä ei koe ryhmäohjausta itselleen sopivaksi vaihtoehdoksi, voidaan hänet ohjata työterveyshuollon asiantuntijan yksilövastaanotolle. Yksilöohjaus perustuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden toteamaan terveydelliseen tarpeeseen.

Työyksiköiden ensiapuvalmius varmistetaan työnantajan järjestämällä säännöllisellä ensiapukoulutuksella.

7.1 Mittarit ja tavoitteet

Mittari	Toteuma 2020	Toteuma 2021	Tavoite 2020-2022
Työhönpaluusuunnitelma (yli 90pv:n sairaspoissaolot)	-		
Työhyvinvointikyselyn työtyytyväisyyskysymys (kysymys nro 8)	yleisin vastaus (melko hyvä)	ei toteumaa	yleisin vastaus (hyvä)
työhyvinvointikyselyn kysymys henkisestä ja fyysisestä työkyvystä (kysymys nro 9)	yleisin vastaus 9 (asteikolla 0-10)	ei toteumaa	yleisin vastaus 10
Työterveyshuollon kustannusten suhde ⁱ	1.luokka 65 785 euroa 2.luokka 59 118 euroa		Korvausluokka I suurempi kuin korvausluokka II
ePassin käyttöprosentti	76,7%	2022 päivitty	100%
tyhy- rahan käyttö	11 työyhteisöä, 216 henkilöä	2022 päivitty	kaikki yksiköt käyttäneet

ⁱ Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä), korvausluokka II (sairaanhoito).