

Staran työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintasuunnitelma 2022 (Luonnos 29.11.2021)

Tässä toimintasuunnitelmassa kuvataan Staran vuoden 2022 työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehityskohteet. Tämä toimii samalla lakisääteisenä työsuojelun toimintaohjelmana. Suunnitelmassa ei kuvata kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden arjen toimintakäytäntöjä ja perustehtäviä vaan pääpaino on uusissa kehitettävissä. Tavoitteet ja toimenpiteet ovat jaoteltu Stara-, työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasolle. Staratasolle kirjatut toimenpiteet ovat pääasiassa hallinnon koordinoimia ja johto sekä osastot osallistetaan niihin ollemissa olevien rakenteiden ja foorumien kautta. Osastojen työyhteisöjen tekemistä tulee peilata erityisesti työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasojen kautta. Suunnitelma on Staratasoinen ja osastoilla voi olla myös muita työhyvinvointiin ja -työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita ja kehitystoimenpiteitä.

Visio	Tavoite	Toimenpide	Mittarit	Vastuutaho	
Me Starana (organisaationa)					
Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen on toimintakulttuurimme perusta ja toimimme Helsingin kaupungin työhyvinvointimallin mukaisesti. Rakennamme työpaikkaa, jossa mielen hyvinvointi on menestystekijä ja voimme onnistua yhdessä - myös muutostilanteissa	Työhyvinvointia johdetaan systemaattisesti ja ennakoivasti	<ul style="list-style-type: none"> • Osallistumme kaupunkiyhteisen työhyvinvointimallin rakentamiseen. • Kehitämme työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden prosesseja ja toimintamalleja huomioiden KETO-ohjelman muutostavoitteet ja niiden vaikutukset henkilöstön työhyvinvoinnille 	S-pilot (N) , syyt. Terveiden % -osuus (HR-raportointi, Hijat, BO, Sarastila, Tyhe-raportointi) Onni keskustelujen(onnituskeskustelut, työn sujaisuus, vatu-keskustelut) raportointi	HR (johto)	
		Varmistamme työyhteisöjen ja esihenkilöiden yhtenevät käytännöt ja työhyvinvoinnin tuen osana muutosjohtamista. <ul style="list-style-type: none"> • Organisoimme Staran uudelleensijoituksia • Koordinoimme KTY-Kevea pilottin toteutumista osatyökykyisten tukemiseksi • Tarjoamme esihenkilöille ja työntekijöille tukea muutoksen eri vaiheissa tarjoamalla tietoa ja palveluja uuden tulevaisuuden rakentamiseksi (esim. järjestämällä uracouchausta sekä tukea uudelleensijoituksiin ja työkykyjohtamiseen, esihenkilöiden työhyvinvointia tukevia palveluja, kuten työnhöjous, tyhen palvelujen koordinoimista, Muutos ja mieli työpajat /TyHe , ym.) 	Filarin kysymysten tulokset: <ul style="list-style-type: none"> • Kysely esihenkilöille, ovatko saaneet riittävästi tukea, • Henkilöstön kiinnostus uracouchingpalveluihin, työhäkuvalmennuksiin • Filarin muut Starakysymykset Toteutetut tietoisuudet ja koulutukset Keve-pilottin osallistuneiden lukumäärä ja toteutuneet suunnitelmat	johto, HR	
		Henkilöstön työttyytyväisyys pysyy ennallaan Staran muutostilanteesta huolimatta	Seuraamme henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin kehitystä muutosprosessin edetessä	Työnantajan suositelluindeksi (kunta 10, Filarin)	johto, HR
		Tapaturmataajaus laskee	Kehitämme uusia työkaluja ja tukimateriaalia työympäristön havainnointiin	Uusia työkaluja/tukimateriaalia laadittu (K/E), työtaturmataajaus laskee neljän edellisen vuoden keskiarvosta	Työsuojelu, Tyhy-ts-koordinaatioryhmä
		Vaarojen arviointi -prosessia kehitetään	Laadimme Staratasoinen vaarojen arviointi -ohjeistuksen	Vaarojen arviointi ohjeistus -laadittu (K/E)	Työsuojelu, Tyhy-ts-koordinaatioryhmä
		Kemikaaliturvallisuuden hallinta paranee	<ul style="list-style-type: none"> • Julkaisemme uuden kemikaaliturvallisuuden hallinnan ohjeen ja päivitämme kemikaalivarastoohjeen • Koulutamme kemikaalivarastovastavat pälytetytyn tehtävikuvaan • Laadimme turvallisuustuokiomateriaalia kemikaaliturvallisuuden hallinnan tueksi 	Kemikaaliturvallisuuden hallinta ohje julkaistu (K/E), kemikaalivarastoohje päivitetty (K/E), kemikaalivarastovastaaville järjestetty koulutus (K/E), turvallisuustuokiomateriaalia laadittu (K/E)	Työsuojelu, Kemikaalikoordinaattorit
		Edistetään henkilöstön liikkumista työ- ja vapaa-aikalla	<ul style="list-style-type: none"> • Lisäämme tietoisuutta taukoliikunnan ja venyttelyn merkityksestä turvallisuustuokiomateriaalin muodossa • Lisäämme tietoisuutta henkilöstöeduista ja -liikunnasta 	Turvallisuustuokiomateriaalia on laadittu (K/E)	Työsuojelu, Tyhy-ts-koordinaatioryhmä

Staran työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintasuunnitelma 2022 (Luonnos 29.11.2021)

Tässä toimintasuunnitelmassa kuvataan Staran vuoden 2022 työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehityskohteet. Tämä toimii samalla lakisääteisenä työsuojelun toimintaohjelmana. Suunnitelmassa ei kuvata kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden arjen toimintakäytäntöjä ja perustehtäviä vaan pääpainon on uusissa kehittämistoimissa. Tavoitteet ja toimenpiteet ovat jaoteltu Staran, työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasolle. Staratasolle kirjatut toimenpiteet ovat pääasiassa hallinnon koordinoimia ja johto sekä osastot osallistetaan niihin olemassa olevien rakenteiden ja foorumien kautta. Osastojen työyhteisöjen tekemistä tulee peilata erityisesti työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasojen kautta. Suunnitelma on Staratasoinen ja osastoilla voi olla myös muita työhyvinvointin ja -työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita ja kehitystoimenpiteitä.

Visio	Tavoite	Toimenpide	Mittarit	Vastuutaho	
Minä esihenkilönä					
Työhyvinvoinnin johtaminen arjessa on keskeinen osa onnistumisen johtamista.	Esihenkilöiden onnistumisen johtamisen taidot vahvistuvat	<p>Esihenkilönä kehitän johtamisaamistani osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti (mm. muutosjohtaminen, valmentavan johtaminen) sisältäen Staran koulutukset ja Kaupungin yhteiset valmennukset</p> <p>Esihenkilönä hyödynnän johtamisesta saatua Fillari palautetta onnistumisen arvioinnissa omassa onnistumiskeskustelussani</p> <p>Esihenkilönä annan johtamallei työyhteisölle ainakin yhden johtamislupauksen (palvelulupauksen), jolla tuen työyhteisön toimivuutta, turvallisuutta ja työhyvinvointia ja kehitän omaa johtamista. Kirjaan lupauksen, jotta voin siihen palata.</p> <p>Työkaluna: https://helvi.hel.fi/esihenkilön-palvelulupaus/</p> <p>Palvelulupaus on tiedostava tahdonilmaisu sille, miten haluan jatkossa toimia omassa esihenkilön palvelutehtävässä</p> <p>Työskentely koostuu seuraavista esistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitä tarkoitetaan palvelulupauksella? • Miten palvelulupauksen tekeminen linkittyy Helsingin kaupungin johtamisen uudistamiseen ja johtamisen kulmakiviin? • Henkilökohtaisen palvelulupauksen työstö. • Oman palvelulupauksen tarkastelu ja tallentaminen. <p>Esimerkiksi: Lupaann että pidän kiinni kokouskäytännöistä. Lupaann että järjestän enemmän aikaa keskustelulle työntekijöiden kanssa. Lupaann laata luottamusta työntekijöiden tekemiseen tms. Riippuen siitä, mitä saamassani palautteessa on tullut esiin.</p>	<p>Johtamisen kehittyminen (Fillari ja Kunta 10) Seuranta osaamisen kehittämisen suunnitelmassa</p> <p>Kokemus onnistumis-keskustelujen hyödyllisyydestä, tuloksen kehittyminen</p>	<p>Johto, esihenkilöt, HR</p> <p>Esihenkilöt</p>	
	Työturvallisuutta parannetaan turvallisuuspoikkeamailmoituksilla	Esihenkilönä käsitellän tehdyt turvallisuuspoikkeamailmoitukset ja sattuneet työtapaumat laadukkaasti Työsuojelupakki-järjestelmässä. Rohkaisen työntekijöitä tekemään turvallisuuspoikkeamailmoituksia.		<p>Työtapausten ja turvallisuuspoikkeamien käsittely-% on 100, turvallisuuspoikkeamailmoitusten lukumäärät</p>	Johto, Esihenkilöt
	Henkilöstö liikkuu enemmän työ- ja vapaa-aikalla	Esihenkilönä pyrin mahdollistamaan, kannustamaan ja tukemaan henkilöstön liikkumista työ- ja vapaa-aikalla (esim. taukoliikunta, lämmittely, liikuntavälineetöä tarjoilla)		<p>Työturvallisuuden raportointilukko: pidetty aiheesta turvallisuustieto (tietokomateriaali laaditaan 2022)</p> <p>Fillari kysymysten tulokset:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Saann riittävästi tietoa kehittämis- ja tuottavuusohjelman etenemisestä" ja • "Kehittämis- ja tuottavuusohjelmasta ja sen vaikutuksista meidän työyksikköömme keskustellaan säännöllisesti työyksikköni kokouksissa" 	Johto, Esihenkilöt
Viestimme toimintaympäristön muutoksesta ja Keto-ohjelman etenemisestä ajantasaisesti ja riittävästi			<p>• "Kehittämis- ja tuottavuusohjelmasta ja sen vaikutuksista meidän työyksikköömme keskustellaan säännöllisesti työyksikköni kokouksissa"</p>	Johto, Esihenkilöt	
Hyvinvoiva esihenkilö johtaa onnistumista tiedolla, taidolla ja innostuksella.	Esihenkilöiden työn sujuvuus paranee ja työn kuormittavuus vähenee. Esihenkilöt saavat itse tukea jaksamiseen muutostilanteissa	<p>Esihenkilönä osallistun oman työn sujuvuuden ja kuormittavuuden arviointeihin Starassa toteutuvien kyselyjen kautta.</p> <p>Osaillstun vuorollani oman jaksamisen tueksi järjestettyä Muutos ja mieli -työpajaan (Työterveys Helsinki)</p> <p>Hyödynnän ja pyydän tarpeen mukaan muuta HR:n koordinoimaa tukea esihenkilöiden jaksamisen tueksi muutostilanteissa (esim. työnohjaus, vertaistuki, sparraus, jänkkötaikahilla, esihenkilökliniikka)</p>	<p>• Esihenkilöiden psykososiaalinen kuormitus (Työsuojelupakki)</p> <p>• Fillarin tulokset esihenkilöiden hyvinvoinnin osalta, mahdollisesti Fillis kyselyt</p>	Johto, HR	
			<p>Tyhen tilastot tilaisuuksien määrästä, osallistujista</p> <p>Työnohjausmäärät, muu yksilöllity tuki</p>	HR, Tyhe, esihenkilöt	
				Johto, HR	

Staran työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintasuunnitelma 2022 (Luonnos 29.11.2021)

Tässä toimintasuunnitelmassa kuvataan Staran vuoden 2022 työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehityskohteet. Tämä toimii samalla lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelmana. Suunnitelmassa ei kuvata kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden arjen toimintakäytäntöjä ja perustehtäviä vaan pääpaino on uusissa kehittämistoimissa. Tavoitteet ja toimenpiteet ovat jaoteltu Staran, työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasolle. Staratasolle kirjatut toimenpiteet ovat pääasiassa hallinnon koordinoimia ja johto sekä osastot osallistetaan niihin ollessa olevien rakenteiden ja foorumien kautta. Osastojen työyhteisöjen tekemistä tulee peilata erityisesti työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasojen kautta. Suunnitelma on Staratasoinen ja osastoilla voi olla myös muita työhyvinvointin ja -työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita ja kehitystoimenpiteitä.

Visio	Tavoite	Toimenpide	Mittarit	Vastuutaho
Me työyhteisönä				
Me työyhteisönä otamme työhyvinvointiasiat puheeksi, kehitämme aktiivisesti oman työmyrse sujuvuutta ja rakennamme kaupungin eettisten periaatteiden mukaisista yhteistyön kulttuuria.	Lisäämme ymmärrystä työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä	<p>Teemme säännöllisesti turvallisuuskerroksia</p> <p>Pidämme säännöllisesti turvallisuustuokioita ja käymme jokaisessa työyhteisössä läpi seuraavat teemat ja raportoimme ne työturvallisuuden seurantaaulukkoon:</p> <ul style="list-style-type: none"> Filarin tulokset Helsingin Kaupungin suudet arvot (Helvi-virtuaalivalmennus- kun julkaistaan) Tasa-avaruuden ja yhdenvertaisuuden (Helvi virtuaalivalmennus) Seppälästä: stadissa -toimintamalli (Helvi tai muu tapa) Työhyvinvointituokio: Työterveys Helsingin Hyvinvointi vartti työyhteisölle tai muu oma sisältö 	Työturvallisuuden seurantaaulukko, toteuma-%	Johto, Esihenkilöt, Työntekijät
		<p>Rakennamme eettisten periaatteiden mukaista kulttuuria työyhteisötiloissa vahvistamalla Filarin tulosten perusteella teemme työyhteisönä suunnitelman siitä, miten ylläpidämme ja kehitämme työyhteisönämme työhyvinvoinnin tilaa (lupaus työyhteisön eteen tehtävästä työhyvinvointia edistävästä työstä)</p> <p>Hr koordinoi/ tarjoaa tukea helikon tuloksen saneelle työyhteisölle (keinoja mm. reilun työpaikan pelisääntö, käyttäytymissääntö, päivän työhyvinvointiteko, yms.työyhteisöiden varhainen tuki)</p>	Työilmapiiri ja sosiaalinen pääoma, Työyhteisö-mittari	Esihenkilöt, Työntekijät (HR tukea tarvitsevien työyhteisöjen kohdalla)
Me työyhteisönä otamme työhyvinvointiasiat puheeksi, kehitämme aktiivisesti oman työmyrse sujuvuutta ja rakennamme kaupungin eettisten periaatteiden mukaisista yhteistyön kulttuuria.	Työyhteisöjen kuormitus vähenee ja yhteisöllisyys vahvistuu, kun valittamismahdollisuudet oman työn kehittämisessä lisääntyvät	<p>Me työyhteisönä ylläpidämme ja kehitämme oman työyhteisön keskustelukuultuuria ja edistämme avointa vuorovaikutusta työssä niin, että vahvistamme luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä</p>	Työilmapiiri ja sosiaalinen pääoma, Työyhteisö-mittari	Esihenkilöt, työntekijät
		<p>Lisäämme myönteistä vuoroaikutusta arjessa (mm. yhteiset kahvitaukot, Kaizala- ryhmät) ja puutummme yhdessä epäsiälliseen käyttäytymiseen</p> <p>Omni - Vartti - Vatu keskustelut jne. Työhyvinvointi teemana osaksi onnistumiskeskusteluja.</p> <p>Huolehdimme, että säännölliset kokousrakenheet palvelevat tiedon kulkua ja osallisuutta myös muutoksessa. Huolehdimme, että muutoksesta keskustellessa yhdessä ja silhen on varattu aikaa.</p>	Työyhteisön psykososiaalinen kuormitusmittaus (työsuojelupakki, työpaikaseveltykset) Onniraportit	Esihenkilöt, työntekijät
Minä työyhteisön jäsenenä				
Minä työyhteisön jäsenenä huolehdin omasta työkuormituksestani ja annan oman panokseni työturvallisuuden edistämiseksi	Henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi paranee	<p>Työntekijänä kannan vastuun oman työhyvinvoinnin ja työkyvyn perustasta sekä hyödynnän työnantajan tarjoaman tuen oman hyvinvointini ja terveyden edistämiseksi</p> <p>Haen työterveyshuollosta tukea työkykyyn ja terveyteen liittyvissä kysymyksissä ja pyydän esihenkilöni mukaan keskustelemaan työkykyyn liittyvistä haasteista</p> <p>Hyödynnän Henkilöstötuja ja Helsingin kaupungin hyvinvointia tukevia palveluja</p> <ul style="list-style-type: none"> Hyvinvointivalmennukset Henkilöstökerhot (Staralla) Henkilöstöliikunta Ergopro, eilika yms. <p>Lähiuusiohjelman infograafi</p>	Filari: arvot omasta työkyvystä Filari: liikkumiskäytännöt Tyhen mittarit	Työntekijät
		<p>Huolehdimme työergonomiastani ja pyrin tauottaamaan työtäni aktiivisesti (taukoajumppat ja ergonomiatyökalut)</p> <p>Hyödynnän Keva-pilottia (Kevan palvelutuottaja-apu) oman tulevaisuuteni mahdollisuuksien kartoittamisessa, mikäli olen oikeutettu ammatillisen koulutuksen toimenpiteisiin.</p> <p>Ilmoitan läheksi piti -tilanteista ja havaituista vaaratekijöistä Työsuojelupakkiin</p>	Filari: arvot omasta työkyvystä Filari: liikkumiskäytännöt	Työntekijät
		<p>Hyödynnän Keva-pilottia (Kevan palvelutuottaja-apu) oman tulevaisuuteni mahdollisuuksien kartoittamisessa, mikäli olen oikeutettu ammatillisen koulutuksen toimenpiteisiin.</p>	Keva-pilottiin osallistuvien määrä ja suunnitelmien toteutumisen	Työntekijät, esihenkilöt, HR, Tyhe
		Ilmoitan läheksi piti -tilanteista ja havaituista vaaratekijöistä Työsuojelupakkiin	Turvallisuuspoikkeamailmoitusten lukumäärät	Työntekijät