

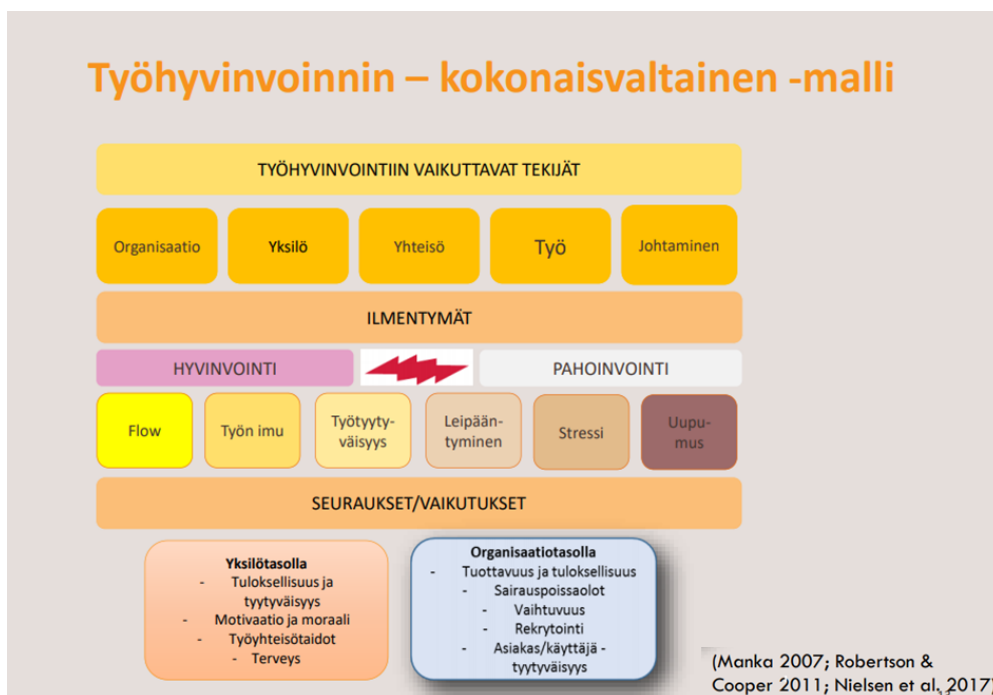
Sisällys

1. Toimintasuunnitelman tausta	2
2. Johdamme työkykyä ennakoivasti.....	3
3. Ennakoimme ja hallitsemme työturvallisuusriskit.....	4
4. Yhdessä olemme enemmän – tavoitteenamme toimiva, monimuotoinen työyhteisö	5
5. Huomioimme erityisesti organisaation muutoskohdissa olevat	7

1. Toimintasuunnitelman tausta

Henkilöstön työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation toimintaan. Kun yksilö voi työssään hyvin, on hän motivoitunut työstään ja panostaa siihen. Työ on turvallista, terveellistä ja siinä saadaan aikaan tuloksia. Työhyvinvointia edistämällä edesautetaan jokaista työntekijää onnistumaan työssään. Työpahoinvointi puolestaan aiheuttaa haasteita työssä suoriutumisessa. Työntekijä voi olla stressaantunut, uupunut tai työntekijän motivaatio työtä kohtaan voi olla kadonnut. Työssä voi esiintyä vaaratilanteita, jotka uhkaavat työnteon turvallisuutta. Nämä pahoinvoinnin ilmentymät voivat näkyä mm. lisääntyneinä poissaoloina, mikä aiheuttaa aina työnantajalle lisäkustannuksia.

Kun organisaatio panostaa työhyvinvoinnin kehittämiseen, parannetaan samalla työelämän laatua. Tämä puolestaan lisää tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Työhyvinvointiin eivät vaikuta pelkästään yksilön henkilökohtaiset tekijät, vaan koko organisaation toiminnalla, sen prosesseilla sekä työyhteisön toimintatavoilla ja –kulttuurilla on kokonaisvaltaisesti vaikutusta hyvinvointiin työssä. Organisaation kulttuuri näyttäytyy ennen kaikkea siinä, miten yksilön ja yhteisön toimintaa sekä työtä johdetaan. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämisessä tulisi keskittyä työssä esiintyvien työhyvinvointia lisäävien osa-alueiden vahvistamiseen, mutta välillä joudumme tekemään myös korjaavia toimenpiteitä kuormitusta aiheuttavien haittojen lieventämiseen.



Organisaation strategiset valinnat määrittävät, mihin erityisesti halutaan kiinnittää huomiota. Tämä työsuojelun ja työhyvinvointi toimintasuunnitelma perustuu niin Helsingin kaupunkistrategiaan kuin Staran omaan strategiaan. Kaupunkistrategiassa korostetaan, että Helsinki on hyvä työpaikka, jonka tavoitteena on erinomainen ihmisten johtaminen. Staran puolestaan haluaa olla alansa halutuimpia palveluntuottajia ja työnantajia, sekä vastuullinen ja kilpailukykyinen edelläkävijä. Starassa halutaan panostaa kannustavaan johtamiseen ja motivoituneeseen henkilöstöön. Tahtotilana on tavoitteellinen, kannustava ja läpinäkyvä johtaminen sekä tehokkaat ja toimivat prosessit, jotka tukevat työn tekemistä.

Vuoden 2021 Staran talousarvioehdotuksessa korostetaan työkykyjohtamisen kehittämistä yhtenä painopistealueena. Helsingin kaupunginhallitus on puolestaan myös määrittänyt henkilöstöön liittyviä linjauksia ja toimenpiteitä kaupungin talouden vakauttamiseksi vuodelle 2021 (17.11.2020). Linjauksissa korostetaan, että hyvällä johtamisella vaikutetaan työhyvinvointiin työn laadun parantamiseksi, työkyvyn ylläpitämiseksi ja sairastuvuuden vähentämiseksi. Työhyvinvointiin kohdistetaan siten vaikuttavia toimenpiteitä, joilla voidaan parantaa työn laatua, ylläpitää työkykyä ja vähentää sairastavuutta. Keskitymme erityisesti toimenpiteisiin, jotka vähentävät sairauspoissaolopäiviä. Nämä linjaukset otetaan myös huomioon tässä toimintasuunnitelmassa. Lisäksi Starassa osallistutaan Kaupunkitasoiseen työhyvinvointijohtamisen kehittämishankkeeseen 2020-2021.

Staran työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma pohjautuu kaupunkitasoiseen Työhyvinvoinnin kehittämishankkeeseen vuosille 2018-2021. Ohjelmassa on asetettu seuraavat tavoitteet:

1. Johdamme työkykyä ennakoivasti *
2. Ennakoimme ja hallitsemme työturvallisuusriskit *
3. Otan vastuun omasta työhyvinvoinnistani
4. Esimiehenä vahvistan taitojani ihmisten johtamisessa
5. Yhdessä olemme enemmän – tavoitteenamme toimiva, monimuotoinen työyhteisö *
6. Huomioimme erityisesti työuran alussa ja organisaation muutoskohdissa olevat *

*Starassa keskitytään vuonna 2021 erityisesti näihin teemoihin

2. Johdamme työkykyä ennakoivasti

Vuonna 2021 painotetaan työkykyjohtamisen kehittämistä talousarvioehdotuksen mukaisesti. Työkykyjohtamisessa varhaisen tuen toimintamalli on edelleen esihenkilöiden vastuulla ennaltaehkäisevänä toimena. Staralla toimintamalli on jo hyvin vakiintunutta ja sitä seurataan kvartaaleittain. Esihenkilöille tarjotaan edelleen tukea työkykyjohtamiseen sekä HR:stä ja työterveys Helsingistä. Vuonna 2021 työkykypalvelut kohdennetaan niille esihenkilöille, joilla on 60 pv sairauspoissaolorajan ylittäneitä työntekijöitä. Poissaolot ko. ryhmässä ovat lisääntymään päin ja Staran johdolla on tahtotila kartoittaa pitkittyneiden poissaolojen taustatekijöitä, jotta riskit työkyvyttömyyteen eivät realisoidu. Tärkeänä koetaan myös, että työkykyjohtaminen työtapaturmapoissaoloissa otetaan haltuun työkykyjohtamisen prosessin mukaisesti, sillä pitkittyessään tapaturmapoissaolot jäävät helposti prosessin ulkopuolelle, hoitovastuun ollessa muualla kuin työterveyshuollossa. Samalla ennakoimme tapaturmista aiheutuvien kustannusten haltuunottoa, mikäli kustannukset siirtyvät kaupunginkansliasta kunkin liikelaitoksen tai toimialan omalle vastuulle. Henkilöstötuottavuuteen vaikuttavat edellä mainittujen toimien ohella myös osatyökykyisten työmahdollisuuksien lisääminen. Vuonna 2021 pyritään kiinnittämään enemmän huomiota osatyökykyisten jäljellä olevaan työkykyyn ja osaamiseen työkyvyttömyyden sijasta. Osa-aikaisen työskentelyn mahdollisuuksien lisääminen tuo myös kustannussäästöä, mikäli Kuntien eläkevakuutuksen työkyvyttömyyden eläkemaksujen siirto realisoituu vuonna 2022 toimialoille ja liikelaitoksille.

Tavoite	Työkykyjohtamista kehitetään edelleen tavoitellen Staran henkilöstötuottavuuden lisäämistä
Toimenpiteet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tarjotaan työkykypalvelua niille esihenkilöille, joilla on yli 60 pv poissaolleita työntekijöitä. 2. Työtapaturmista johtuvat pitkittyvät poissaolot otetaan haltuun työkykymallin mukaisesti 3. Tarjotaan enemmän osa-aikatyön mahdollisuuksia omassa työyksikössä
Mittarit	Työhyvinvoinnin mittarit: Sairauspoissaolojen määrä (%)- Vatukskustelujen toteutuma (Onniraportit), Tyhen mittarit, Kunta 10, Osa-aikaratkaisujen määrä (osa sl, osa-tk,) Poissaolojen Kustannukset
Toimijat	Hr, Tyhe, Yj, Esihenkilöt

3. Ennakoimme ja hallitsemme työturvallisuusriskit

Painopisteet 2021

Stara kuuluu Nolla tapaturmaa –foorumiin, jonka tavoitteena on työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. Turvallisuuspoikkeamista ilmoittaminen on yksi niistä hyvistä käytännöistä, jonka vaikutus tapaturmien ennaltaehkäisyssä on kiistaton. Vuoden 2021 tavoitteena on saattaa turvallisuuspoikkeamailmoittaminen sellaiseksi yhteiseksi toimintatavaksi, jonka tärkeyden tiedostaa jokainen. Henkilöstön havaitessa työhön tai ympäristöön liittyviä vaaratekijöitä, ilmoittamalla niistä, sekä jo sattuneista läheltä piti –tilanteista, voimme löytää ja korjata näiden ongelmien juurisyitä. Turvallisuuspoikkeamailmoittaminen on osin jo tullut tutuksi Staran henkilöstölle, mutta ilmoitusten määrässä on parantamisen varaa. Vuonna 2021 poikkeamailmoittamiseen kannustetaan, sekä järjestetään poikkeamailmoittamista tukevia koulutuksia ja tukimateriaalia henkilöstön käyttöön.

Tavoite	Turvallisuuspoikkeamailmoittaminen toimintatavaksi
Toimenpiteet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Järjestetään koulutuksia niin Stara kuin osastotasolla 2. Pidetään Turvallisuustuokioita säännöllisesti 3. Jatkokehitetään tukimateriaalia ilmoittamisen tueksi
Mittarit	Turvallisuuspoikkeamailmoitusten lukumäärät kasvavat edellisestä vuodesta 10%
Toimijat	Hallinto ja osastot, Johto, Esihenkilöt, Työntekijät

Lisäksi vuonna 2021 jatkokehitetään Staran kemikaaliturvallisuuden hallintaa. Kemikaaliturvallisuuden hallintaan laaditaan uusi ohjeistus, jossa määritellään kemikaalien käyttöön, hankintaan ja varastointiin liittyvät tehtävät ja vastuut. Kemikaalitietoja hallitaan EcoOnlinen Chemical Managerin kautta ja myös tähän liittyviä vastuita määritellään aikaisempaa tarkemmin. Kemikaalien hankinnan osalta edetään kohti keskitettyä hankintaa. Keskitetyllä hankinnalla varmistetaan kemikaalien turvallisuudesta hankkimalla keskitetysti turvallisimmat kemikaalivaihtoehdot kuhunkin käyttötarkoitukseen. Keskitetyllä hankinnalla on myös mahdollista säästää kemikaalien hankintakustannuksissa.

Tavoite	Kemikaaliturvallisuuden hallinnan kehittäminen
Toimenpiteet	1. Laaditaan ohjeistus Staratason kemikaaliturvallisuuden hallintaan ja jalkautetaan se osastoille 2. Edistetään kemikaalien keskitettyä hankintaa
Mittarit	Kemikaaliturvallisuuden hallinnan ohjeistus on saatu laadittua (kyllä/ei)
Toimijat	Hallinto ja osastot, Kemikaalikoordinaattoreiden ryhmä, Hankintatoimen prosessiryhmä, Osastojen työsuojeluryhmät

Vaarojen arviointi on laissa säädetty työnantajan velvollisuus. Vaarojen arviointi –prosessin myötä työstä, työolosuhteista ja työpaikoilta tunnistetaan ja arvioidaan ne tekijät, jotka vaarantavat tai kuormittavat työntekijöitä. Osana arviointia suunnitellaan myös toimenpiteet, joilla havaittujen vaara- ja kuormitustekijöiden vaikutukset saadaan minimoitua ja parhaassa tapauksessa poistettua. Vaarojen arviointi –prosessilla voidaan vähentää työstä aiheutuvaa kuormitusta sekä tapaturmariskiä. Siinä sivussa lisääntyy työn sujavuus, tuottavuus sekä henkilöstön työhyvinvointi. Vuonna 2021 lähdetään laatimaan vaarojen arviointiin Staratason ohjeistusta, jossa kuvataan tavat, joilla vaarojen arviointia voidaan Starassa tehdä. Ohjeistusta tehdään rinnakkain kaupunginkanslian koordinoiman Työsuojelupakki-järjestelmän vaarojen arviointi –osion kehitystyön kanssa ja sen valmistuminen riippuu osin siitä.

Tavoite	Vaarojen arviointi -prosessi kehittäminen
Toimenpiteet	1. Laaditaan ohjeistus Staratason vaarojen arviointiin ja jalkautetaan se osastoille
Mittarit	Vaarojen arvioinnin ohjeistus on laadittu/laatiminen on aloitettu (kyllä/ei)
Toimijat	Hallinto ja osastot, Ts-tyhy-koord.ryhmä, Osastojen ts-ryhmät

4. Yhdessä olemme enemmän – tavoitteenamme toimiva, monimuotoinen työyhteisö

Vuonna 2021 Starassa kiinnitetään huomiota työyhteisöjen sosiaaliseen pääomaan. Sosiaalisella pääomalla on suuri merkitys työyhteisön toimivuuteen ja työhyvinvointiin. Arvioita sosiaalisen pääoman tilanteesta saamme syksyllä 2020 toteutetuista Kunta 10 tutkimuksesta sekä uudistumisen pulssi kyselystä. Rakennustekniikassa ja Kaupunkitekniikan rakentamisessa on käytössä myös ketterä henkilöstökysely, jonka tuloksia voi hyödyntää osastojen ja työyksiköiden kehittämissuunnitelmien laatimisessa. Helsingin Kaupungin muuta materiaalia voidaan myös hyödyntää sosiaalisen pääoman kehittämistoiminnassa. Virtuaalikoulutuslusta Helvissä (<https://helvi.hel.fi/>) on hyödynnettävissä materiaalia mm. Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimiseen sekä eettisten periaatteiden läpikäyntiin.

Tavoite	Edistämme toimintakulttuuria, jossa arvostamme ja kunnioitamme toinen toisiamme.
Toimenpiteet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehitetään Sosiaalista pääomaa saadun tutkimustiedon / kyselyn perusteella (Kunta 10, Uudistumisen pulssi, ketterä henkilöstökysely tms.) Stara, osasto ja työyhteisötasolla 2. Osastotason kehittämissuunnitelma sisällytetään osaston toimintasuunnitelmaan 3. Kunta 10 tuettavien työyhteisöjä tuetaan HR:n toimesta
Mittarit	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen pääoman tulokset osastoittain/ kehittyminen v 2018 kyselystä • Kunta 10 kehittämistoimenpiteiden kirjaaminen Kehtoportaalissa (Kpl/osasto) • Sosiaalisen pääoman kehittämistoimenpiteiden sisällyttäminen/ kirjaaminen osastojen v 2021 toimintasuunnitelmaan (Toteutunut/Ei) • Kunta 10 tulosten käsittelyn seuranta (työturvallisuustaulukko) • Tuettavien työyhteisöjen määrä ja kehittämistoimet
Toimijat	HR, Yksikönjohtajat, Esihenkilöt

Helsingin kaupungilla ja Starassa ei hyväksytä epäasiallista kohtelua tai häirintää missään muodossa. Edistämme kulttuuria, jossa puututaan, otetaan puheeksi ja toimitaan. Jos yhteisesti sovitusta toimintatavasta poiketaan, esihenkilö puuttuu tilanteeseen saatuaan tiedon siitä ja selvittää asian toimintaohjeistuksen mukaisesti. Kaupungin työntekijöille halutaan taata turvallinen ja terveellinen työympäristö. Jokaisen työntekijän ja esimiehen tulee tietää, miten toimitaan vastuullisesti ja edistetään hyvää työilmapiiriä. Kaikkien on lisäksi tärkeää tietää, miten toimia, jos joku työyhteisössä on kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää. [Sopuisasti Stadissa](#) on käytössä oleva toimintamalli epäasiallisen käyttäytymiseen puuttumiseksi. Vuonna 2021 Staralla panostetaan edelleen siihen, että toimintamalli tunnetaan ja sitä käytetään epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi. Malli tulee vuosittain käydä läpi jokaisessa työyhteisössä.

Tavoite	Epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan systemaattisesti Sopuisasti stadissa toimintamallin mukaisesti
Toimenpiteet	Sopuisasti stadissa toimintamalli käydään läpi 1 x vuosi / työyksikkö Helvi-virtuaalikoulutuslusta: https://helvi.hel.fi/
Mittarit	Seuranta Työturvallisuustaulukoissa – toteutunut/ei toteutunut
Toimijat	Yksikönjohtajat, Esihenkilöt

5. Huomioimme erityisesti organisaation muutoskohdissa olevat

Marraskuussa 2020 kaupunginhallitus on hyväksynyt teknisten palvelujen palvelustrategiset linjaukset ja tavoitetilan vuodelle 2024. Palvelustrategiassa määritettävät painopisteet, sekä erityisesti ylläpidon alueiden ja liikevaihdon mahdolliset muutokset ja hintapaineet vaikuttavat koko Staraan ja sen resursseihin. Tämän päätöksen pohjalta, vuonna 2021 käynnistyy Starassa kehittämis- ja tuottavuusohjelman laatiminen vuosille 2021-2024. Yhteistoimintamenettely jatkuu koko tämän ajan ja samalla on arvioitava muutoksen vaikutukset työhyvinvointiin, sekä tarvittava muutostuki työyhteisöille.

Työhyvinvoinnin kannalta olennaista on toimiva yhteistoiminta muutostilanteessa. Staralla on tehty suunnitelma yhteistoiminnan toteuttamisesta muutostilanteessa. Esihenkilöt ovat kuitenkin avainasemassa tunnistamaan työyhteisössä esiin tulevat työhyvinvoinnin riskit ja puuttumaan niihin. Esihenkilöt saavat tukea työhönsä mm. Yt foorumin kautta. Jokaiselle työntekijälle tulee taata ajantasainen tiedon välitys ja mahdollisuus keskusteluun omissa työyhteisöissään. Lähiesihenkilöt ovat avainasemassa takaamassa arjen yt-menettelyn toteutumisen arjen työtehtävien ohessa.

Tavoite	Staran työntekijät saavat riittävästi tukea muutoksen käsittelyyn virallisen Yt-menettelyn rinnalla arjen työkokouksissa
Toimenpiteet	Arjen yt-toimii työnjohtotasolla: yt-asiat ovat käsittelyssä jokaisessa viikkokokouksessa/aamukokouksessa tms.
Mittarit	Kokousrakenteisiin sisällytetty yt-osio (kyllä/ei)
Toimijat	Yksikönjohtajat, esihenkilöt

Lisätiedot

Jaana Lappi, Henkilöstöasiantuntija, Stara jaana.lappi@hel.fi

Janne Haatainen, Turvallisuuspäällikkö, Stara, janne.haatainen@hel.fi