

Stara

Helsinki

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2023

Hyväksytty Henkilöstötoimikunnassa 8.11.2022

Periaatteita

- Suunnitelma pohjautuu Staran strategiaan ja kaupungin työhyvinvointiohjelmaan 2022-2025 ja toimii samalla lakisääteisenä työsuojelun toimintaohjelmana.
- **Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen on toimintakulttuurimme perusta**
 - Olemassa olevat toimintamallit ovat käytössä ja elävät arjen toiminnassa
 - Suunnitelmassa ei kuvata työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden arjen toimintakäytäntöjä ja perustehtäviä
- Toimintasuunnitelmassa kuvataan taustamateriaalista johdetut **työhyvinvoinnin ja työsuojelun kehityskohteet ja painopisteet.**
 - Pääpaino on uusissa kehittämistoimissa työhyvinvoinnin ja työsuojelun näkökulmasta.
 - Osaamisen kehittämiseen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen on omat suunnitelmansa.
- Tavoitteet ja toimenpiteet ovat jaoteltu Stara-, työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasolle.
 - Staratasolle kirjatut toimenpiteet ovat pääasiassa hallinnon koordinoimia ja johto sekä osastot osallistetaan niihin olemassa olevien rakenteiden ja foorumeiden kautta.
- Osastojen ja työyhteisöjen tekemistä tulee peilata erityisesti työyhteisö-, esihenkilö- ja työntekijätasojen kautta.
 - Työhyvinvointia rakennetaan arjen käytännöissä -> **Työhyvinvointi suunnitelman sisällöt tulee näkyä jotenkin myös osastojen toimintasuunnitelmissa.**
 - Suunnitelma on Staratasoinen ja osastoilla voi olla myös muita työhyvinvointiin ja -työturvallisuuteen liittyviä tavoitteita ja kehitystoimenpiteitä (Mm. Kunta 10 / Fiilarin tai Ketterän henkilöstökyselyn tulosten pohjalta)

Strategiasta: ”Toimintamme perustana on osaava ja motivoitunut henkilöstö”

- Kehitämme henkilöstön osaamista ja itseohjautuvuutta sekä työn merkityksellisyyttä.
- Olemme kehittäneet moniosaamista uudelle tasolle ja tarjoamme erilaisia kiinnostavia ura- ja pätevyitysmispolkuja.
- Hyödynnämme ja kehitämme uudenlaista osaamista, toimintatapoja ja työnkiertoa.
- Olemme työntekijöidemme mielestä monikulttuurinen ja suvaitseva työyhteisö. Ehkäisemme ja puutumme selkeästi häirintään tai syrjintään työyhteisössä. Lähijohtamisessa osaamme toimia niin, että monikulttuuriset ryhmät ja eri taustan omaavat yksilöt pystyvät toimimaan tehokkaasti ja turvallisesti.
- Motivoimme henkilöstöämme joustavilla ja elämäntilanteet huomioivilla järjestelyillä.
- Panostamme henkilöstön työurien pituuteen ja huomioimme työn vaativuuden ja fyysisen kuormittavuuden.
- Toimimme **valmentavan johtamisen** periaatteiden mukaisesti kaikilla tasoilla. Kehitämme johtamista ja esimiestyötä ja näihin liittyviä taitoja jatkuvasti, huomioimme hyvät suoritukset ja puutumme nopeasti mahdollisiin ongelmatilanteisiin.
- Johtaminen, myös lähijohtaminen, on kannustavaa, reilua ja toimii esimerkkinä koko henkilöstölle.
- Olemme uudistaneet palkkaus- ja kannustinjärjestelmämme Helsingin kaupungin linjauksia soveltaen

➤ **Tavoite: Saadaan Staran Strategia elämään arjen käytännöissä**

Visio	Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit
Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen on toimintakulttuurimme perusta	<p>→ Työhyvinvointia, työkykyä ja työturvallisuutta johdetaan systemaattisesti ja ennakoivasti</p> <p>→ Työn vaara- ja kuormitustekijät on tunnistettu, arvioitu ja minimoitu.</p> <p>→ Turvallisuuspoikkeamailmoitusten tekeminen on osa työn arkea</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Uudistamme työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työturvallisuuden johtamista ja mittaristoa kaupunkiyhtenäiseksi ja jalkautamme ne Staralle soveltuvaksi.<input type="checkbox"/> Varmistamme työterveysyhteistyön käynnistymisen uuden toimijan kanssa. Varmistamme työkykyprosessien jatkuvuuden, ammattitautien ja lakisääteisten tarkastusten, työpaikkaselvitysten, huumausainetestauksen sekä työergonomian sujumisen työterveyshuollon palvelusuunnitelman mukaisesti<input type="checkbox"/> Työn vaarojen arviointi -työtä tuetaan ohjeistuksellisesti ja koulutuksellisesti.<input type="checkbox"/> Rohkaisemme työntekijöitä turvallisuuspoikkeamailmoitusten tekemiseen koulutuksellisin ja viestinnällisin keinoin<input type="checkbox"/> Tuemme esihenkilöitä turvallisuuspoikkeamailmoitusten käsittelyssä koulutuksellisesti ja aktiivisesti tukea tarjoamalla	<ul style="list-style-type: none">• Kaupunkitasoiset prosessit ja mittarit ovat käytössä ja jalkautettu Staraan (K/E) Seurataan<ul style="list-style-type: none">➢ S-polo määrä ja kustannukset➢ Työkyvyttömyys-kustannukset➢ Varhaisen tuen keskusteluaste➢ Työterveyshuollon palvelujen raportointi• Työn vaarojen arvioinnit on tehty/päivitetty (Sanallinen arviointi vaarojen arviointien nykytilanteesta)• Turvallisuuspoikkeamailmoitusten lukumäärä kasvaa neljän edellisen vuoden keskiarvosta (K/E) (TAE: muu toiminnallinen tavoite)• Tapaturmataajuus
Henkilöstön huomioiminen muutoksessa on menestystekijämme	<p>→ Työntekijöiden työtyytyväisyys, työn merkityksellisyys ja tulevaisuuden rakentaminen paranevat muutostilanteesta huolimatta</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Tarjoamme esihenkilöille tukea muutoksen johtamiseen<input type="checkbox"/> Organisoimme kesäjuhlat 2023 teemalla ”Toisten työ tututuksi” ja osastot esittelevät omaa toimintaansa toisille.<input type="checkbox"/> Luomme Intraan työhyvinvointituokioille oman materiaalipankin<input type="checkbox"/> Suunnittelemme Staraan henkilö- ja tehtäväkiertomallin<input type="checkbox"/> Kehitämme muutostuen palveluja (ura- ja pätevytymispolkuja) muutosprosessin edetessä osana osaamisen johtamisen prosessia ja KETO:n Moniosaamisen kehittämisen hanketta	<ul style="list-style-type: none">• Staran työntekijöiden työnantajan suositteluindeksi > 75,8 (Staran sitova tulostavoite 2023)• Kunta 10 2022 kysely, Fiilari 2023• Muutostuen tarjotut tilaisuudet, osallistujat (Ikm) tilaisuuksien laadullinen arviointi kyselyllä• Henkilö- ja tehtäväkiertomalli on suunniteltu (K/E)• Kesäjuhlien yhteydessä toteutettu osastoihin tutustuminen (K/E)• Intraan luotu tyhy-tuokioiden materiaalipankki (K/E)

Visio	Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit
Työhyvinvoinnin johtaminen arjessa on keskeinen osa onnistumisen johtamista.	<p>→ Esihenkilöiden onnistumisen johtamisen taidot vahvistuvat ja toimimme valmentavan johtamisen periaatteiden mukaisesti kaikilla tasoilla.</p> <p>→ Johtaminen, myös lähijohtaminen, on kannustavaa, reilua ja toimii esimerkkinä koko henkilöstölle.</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Arvioimme esihenkilöiden johtamisen tasoa Kunta 10 tulosten perusteella. HR-partner toimii tarvittaessa tukena tulosten tulkinnassa, käsittelyssä ja kehittämistoimien suunnittelussa<input type="checkbox"/> Edistämme johtamisen palvelulupausten ja johtamisosaamisen kehittämissuunnitelmien laatimista osastoilla ja HR-partner on tukena niiden laatimisessa osastoilla ja työyksiköissä tarvittaessa.<input type="checkbox"/> Esihenkilöt saavat tarvittaessa tukea HR-partnerilta muutostilanteiden ja -prosessien läpiviennissä	<ul style="list-style-type: none">• Johtamisen indikaattori (kokonaistulos) (Fiilari / Kunta 10)• Valmentava johtaminen• Staran työntekijöiden työnantajan suositteluindeksi > 75,8• Johtamisen palvelulupausten määrä kpl/osasto
Hyvinvoiva esihenkilö johtaa onnistumista tiedolla, taidolla ja innostuksella.	<p>→ Esihenkilöiden oman työn onnistumisen edellytykset paranevat ja työn kuormittavuus vähenee</p> <p>→ Esihenkilöt saavat itse tukea jaksamiseen muutostilanteessa</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Pilotoinme esihenkilön psykososiaalisen kuormittavuuden arviointia Työsuojelupakin avulla<input type="checkbox"/> Tarjoamme muutostukea edelleen niille esihenkilöryhmille, joita muutokset koskevat eniten (KTY muutostuen jatko) ja myös muille osastoille tunnistetun tarpeen mukaan.<input type="checkbox"/> Organisoimme esihenkilöiden muuta tukea (mm. työterveyspsykologi, työnohjaus ym.) tarpeen mukaan	<ul style="list-style-type: none">• Psykososiaalisen kuormittavuuden kyselyjen toteuttaminen (K/E, lukumäärät, vastaajat)• Esihenkilöiden psykososiaalinen kuormitus / työhyvinvointi-indikaattori (Fiilari 2023)• Muutostuen tilaisuuksien lukumäärä ja osallistujat. Laadullinen arviointi kyselyllä.

Toimintakulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi

HTK 8.11.2022

Visio	Tavoite	Toimenpiteet	Mittarit
<u>Me työyhteisönä otamme työhyvinvointiasiat puheeksi, kehitämme aktiivisesti oman työmmme sujuvuutta ja rakennamme kaupungin eettisten periaatteiden mukaista yhteistyön kulttuuria.</u>	<p>→ Lisäämme yhteistä ymmärrystä ja keskustelua työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä</p> <p>→ Työyhteisöjen kuormitus vähenee ja yhteisöllisyys sekä avoin keskustelukulttuuri vahvistuvat</p> <p>→ Olemme työntekijöidemme mielestä monikulttuurinen ja suvaitseva työyhteisö. Lähijohtamisessa osaamme toimia niin, että monikulttuuriset ryhmät ja eri taustan omaavat yksilöt pystyvät toimimaan tehokkaasti ja turvallisesti.</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Teemme säännöllisesti turvallisuuskierroksia ja pidämme huolta yhteisestä työhyvinvoinnista. Ehkäisemme ja puutumme selkeästi häirintään tai syrjintään työyhteisössä.<input type="checkbox"/> Teemme turvallisuuspoikkeamailmoituksia Työsuojelupakkiin työssä havaitusta vaaratekijöistä sekä sattuneista läheltä piti –tilanteista.<input type="checkbox"/> Pidämme säännöllisesti turvallisuus- ja työhyvinvointituokioita ja käymme jokaisessa työyhteisöissä läpi seuraavat teemat ja raportoimme ne työturvallisuuden seurantataulukon:<ul style="list-style-type: none">▪ Kunta 10 tulokset▪ Sopuisasti stadissa -toimintamalli (Helvi tai muu tapa)▪ Työhyvinvointituokio: Hyvinvointi vartti työyhteisöille▪ Heti purku -toimintamalli (henkinen ensiapu kollegalta kollegalle)▪ Liikunnan lisääminen työn lomassa, taukoliikunta<input type="checkbox"/> Järjestämme/ osallistumme työhyvinvointia ja työturvallisuutta edistäviin koulutuksiin (mm. työsuojelupakkikoulutukset, työfysioterapeutin ergonomiakäynnit ja työhyvinvointituokiot/luennot)	<ul style="list-style-type: none">• Turvallisuustuokioiden ja –kierrosten toteutus-%• Turvallisuuspoikkeamailmoitukset• Pakollisten turvallisuustuokioiden toteutus-%• Hallinnon/kanslian puolelta järjestetyt Työsuojelupakki-koulutukset ja osallistujien lk.• Kunta 10 ja Fiilari 2023 tulokset: Työyhteisöindikaattorit, työnantajan suositteluindeksi, epäasiallisen käyttäytymisen tai syrjinnän kokemukset
<u>Minä työyhteisön jäsenenä huolehdin omasta työkyntöisyydestäni</u>	<p>→ Henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi paranee, Huomioimme etenkin yli 55-vuotiainen työkyvyn ylläpitoa ennaltaehkäisevästi</p> <p>→ Motivoimme henkilöstöämme joustavilla ja elämäntilanteet huomioivilla järjestelyillä. Panostamme henkilöstön työurien pituuteen sekä huomioimme työn vaatavuuden ja fyysisen kuormittavuuden (Strategia)</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Työnantajana käytämme aktiivisesti yksilöllisiä ratkaisuja työkyvyn tukemiseksi ja hyödynnämme enemmän myös osa-aikaratkaisuja työurien pidentämisen keinoina<input type="checkbox"/> Osallistun työfysioterapeutin tarjoamaan työhyvinvointi ja ergonomiatuokioon työyhteisössäni<input type="checkbox"/> Hyödynnän yksilöllistä ergonomiohjausta tarvittaessa. Suosittelemme 55 + ikäisille henkilökohtaista työfysioterapeutin konsultaatiota<input type="checkbox"/> Ylläpidän omaa työkykyä ja työhyvinvointia - Otan käyttöön epassin oman työhyvinvoinnin tueksi ja muut kaupungin tarjoamat edut.	<ul style="list-style-type: none">• Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrä ja määrän kehitys• Fysioterapeutin tilaisuuksien lukumäärä, Yksilölliset ohjauskerrat ergonomia-asioissa yli 55 v työntekijöille ennaltaehkäisevänä toimintana• epassin käyttöönotaneiden määrä / osuus työntekijöistä, käytetyt eurot/totaalisumma, jos mahdollista.• Työhyvinvointi-indikaattori (Fiilari 2023)

Lisätiedot:

Janne Haatainen, janne.haatainen@hel.fi

Jaana Lappi, jaana.lappi@hel.fi