

# Stara

Helsinki

## Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2024

Käsitelty Henkilöstötoimikunnassa 7.11.2023

# Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnittelun periaatteita

- Suunnitelma pohjautuu Staran strategiaan, vuosittaiseen TAE/toimintasuunnitelmaan sekä 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)

# Staran strategiassa ja toimintasuunnitelmassa 2024 tavoitellaan:

- Henkilöstön ja työyhteisöjen työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kohentumista (muutostilanteesta huolimatta)
- Työnantajan suositteluindeksin paranemista
- Osaamisen kehittymistä ja sisäisen liikkuvuuden edistämistä
- Henkilöstön työurien jatkumista ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisyä
- Johtamisen kehittymistä (Myös lähijohtamisen)



Nämä näkökulmat on pyritty huomioimaan työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmassa

Visio	Tavoite	Toimenpiteet	Tulosmittarit ja suoritemittarit
<p><b>Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen on toimintakulttuurimme perusta</b></p>	<p>→ Työhyvinvointia, työkykyä ja työturvallisuutta johdetaan systemaattisesti ja ennakoivasti</p> <p>→ Tuemme henkilöstön työurien jatkumista ja ehkäisemme ennen aikaista eläköitymistä</p> <p>→ Työtapaturmat vähenevät</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Teemme <b>Työterveys- ja turvallisuusjohtamisen ISO 45001:2023 standardiin pohjautuvan TTT-järjestelmän esiarvioinnin</b> opinnäytetyönä</li> <li>☐ <b>Työterveyshuollon kilpailutus ja uusi toimija</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varmistamme uuden toimijan aloittamiseen asti työkykyprosessien sekä lakisääteisten tarkastusten ja työpaikkaselvitysten jatkuvuuden työterveyshuollon palvelusuunnitelman mukaisesti</li> <li>▪ Varmistamme työterveysyhteistyön käynnistymisen uuden toimijan kanssa.</li> </ul> </li> <li>☐ <b>Tehostamme keinoja työkyvyttömyyden kustannusten hallitsemiseksi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lisäämme osa-aikaratkaisuja työssä jatkamisen mahdollistamiseksi (osasairauspoissolo / osakuntoutustuki) ja lisäämme korvaavan työn käyttöä</li> <li>▪ Osastoilla määritellään kevennetyn ja korvaavan työn mahdollisuudet (HR tuki prosessissa)</li> <li>▪ Otetaan käyttöön osatyökykyisten erillisrahoitus kohdentaen kaupunkiyhteisten kriteereiden mukaisesti.</li> </ul> </li> <li>☐ Vahvistamme <b>turvallisuuspoikkeamailmoitusten tekemistä työtapaturmien ehkäisemiseksi</b> koulutuksellisin ja viestinnällisin keinoin ja kehitämme kilpailutoimintaa asian edistämiseksi           <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tuemme esihenkilöitä turvallisuuspoikkeamailmoitusten käsittelyssä</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arviointi tehty (K/E) (suoritemittari)</li> </ul> <p><b>Tulosmittarit: Organisaatiotasolla arvioidaan miten prosessit toimivat ja johdetaanko työhyvinvointia, työkykyä ja työturvallisuutta systemaattisesti ja ennakoivasti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työterveyshuollon palvelujen raportointi HTK:ssa työterveysyhteistyön vuosikellon mukaisesti</li> <li>• Kaupunkiyhteiset tyhy-mittarit</li> <li>• Työkyvyttömyyden ja työtapaturmien kustannusten ja määrän kehitys (Kevan ja Pohjolan raportointi, Sarastia)</li> <li>• Sairauspoissaolokustannukset (selvitetään mahdollisuus raportoida)</li> <li>• Vatukeskustelujen käyntiaste</li> <li>• Osa-aikaratkaisujen raportointi Sarastian rajoitteet huomioiden</li> <li>• Korvaavan työn ja kevennetyn työn mahdollisuudet kuvattu (K/E)</li> <li>• Osatyökykyisten erillisrahan käyttöaste</li> </ul> <p><b>Tulosmittari: Työtapatumatilastot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Turvallisuuspoikkeamailmoitusten lukumäärä (Tavoite: 1km kasvaa neljän edellisen vuoden keskiarvosta)</li> </ul>
<p><b>Henkilöstön työhyvinvoinnin huomioiminen on menestystekijämme</b></p>	<p>→ Työntekijöiden työtyytyväisyys, työn merkityksellisyys ja tulevaisuuden rakentaminen paranevat muutostilanteesta huolimatta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ <b>Luomme tyhy-ts vuosikellon</b>, jossa määritämme teemat työhyvinvointi ja työturvallisuusasioiden edistämiseen työyhteisöissä.           <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vuosikellon toteuttamista osastoilla tuetaan viestinnällisin keinoin</li> </ul> </li> <li>☐ <b>Organisaatiomuutosten suunnittelussa</b> huomioidaan muutoksen vaikutukset henkilöstön työhyvinvoinnille ja suunnitellaan ennakoivasti toimenpiteet työhyvinvointiriskien realisoidumiseksi ja henkilöstön osallistamiseksi muutoksessa (HR partner mukana prosessissa)           <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mukana tarkastelu ja keskustelu laajemmin Staratasoisesti tiiviisti yhteistyössä eri osastojen välillä mm. henkilöstöressurssien, työkuorman ja osaamisvaateiden osalta,</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Tulosmittari: Staran työntekijöiden työnantajan suositteluindeksi ja Oma työ indeksit</b> (Kunta 10/Fiilari)</p> <p>Suoritemittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vuosikello käytössä (K/E)</li> <li>• Muutosprosessin dokumentoinnissa/suunnitelmissa on tyhy-vaikutukset kirjattu ja työntekijöiden uhkakuvat sekä henkilöstöressurssien yhteiskäyttö kartoitettu (K/E)</li> </ul>

Visio	Tavoite	Toimenpiteet	Tulosmittarit ja suoritemittarit
<p><b>Työhyvinvoinnin johtaminen arjessa on keskeinen osa onnistumisen johtamista.</b></p>	<p>→ Esihenkilöiden onnistumisen johtamisen taidot vahvistuvat ja toimimme valmentavan johtamisen periaatteiden mukaisesti kaikilla tasoilla. Lähijohtamisemme on kannustavaa, ja parannamme johtamisen laatua</p> <p>→ Esihenkilö saavat tukea työkykyjohtamiseen</p> <p>→ Esihenkilöt saavat tukea muutosjohtamiseen</p> <p>→ Tapaturmailmoitusten ja turvallisuuspoikkeamailmoitusten tutkinnan laadun paraneminen</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>Arvioimme johtamista ja esihenkilötyötä</b> Kunta 10 / Fiilari kyselyjen avulla ja seuraamme johtamisen kehittymistä säännöllisesti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Johtamisen tavoitetaso vuodelle 2024-25 määritelty johtamisen prosessiryhmässä ( v 2023: Stara-tason tavoite: 7.7., Työyksikkötasolla tavoite: min. 7.3)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> Säännöllinen <b>Työkykyklinikka toiminta</b> käynnistetään keväällä 2024 Starassa tukemaan työterveystoimijan muutosta</p> <p><input type="checkbox"/> Esihenkilöt vahvistavat <b>työkykyjohtamisen osaamistaan</b> osallistumalla kaupungin tarjoamaan koulutuksiin työkykyjohtamisesta ( seurataan ja raportoidaan koulutuksiin osallistumista henkilötasolla)</p> <p><input type="checkbox"/> Esihenkilöt saavat tarvittaessa tukea HR-partnerilta <b>muuostilanteiden ja -prosessien suunnittelussa ja läpiviennissä, henkilöstöriskien tunnistamisessa ja henkilöstöressurssien yhteiskäytössä</b></p> <p><input type="checkbox"/> Esihenkilöt vahvistavat tapaturma- ja poikkeamailmoitus tutkinnan osaamistaan osallistumalla työsuojelun tarjoamiin koulutuksiin</p>	<p><b>Tulosmittarit: Johtamisen indikaattori (kokonaistulos)</b> (Fiilari / Kunta 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valmentava johtaminen</li> <li>Staran työntekijöiden työnantajan suositteluindeksi &gt; xx (Tosu: muu toiminnallinen tavoite / kolmen edellisen mittauksen keskiarvo)</li> </ul> <p>Suoritemittarit_</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Klinikoiden toteutus: tilaisuuksien lkm ja osallistuneiden esihenkilöiden lkm/osasto</li> <li>Koulutukseen osallistujien lkm/osasto (koulutuslistaus johdolle)</li> <li>Muutosprosessien / YT tilaisuuksien ja muiden tukiprosessien määrä (lkm)</li> <li>Koulutuksiin osallistuneiden seurantalista osastoittain</li> </ul>
<p><b>Hyvinvoiva esihenkilö johtaa onnistumista tiedolla, taidolla ja innostuksella.</b></p>	<p>→ Esihenkilöiden oman työn onnistumisen edellytykset paranevat ja työn kuormittavuus vähenee</p> <p>→ Esihenkilöt saavat itse tukea jaksamiseen sekä esihenkilönä kehittymiseen ja toimimiseen myös haastavissa tilanteissa</p>	<p><input type="checkbox"/> Arvioimme <b>esihenkilötyön psykososiaalista kuormittavuutta</b> vahvistaen esihenkilötyön vaarojen arviointia</p> <p><input type="checkbox"/> Esihenkilöt saavat <b>henkilökohtaista työnohjauksellista tukea ja sparrausta esihenkilötyöhönsä</b> ja haastaviin tilanteisiin Johtamisen ja Esihenkilötyön tuen tiimistä kansliasta</p>	<p><b>Tulosmittari: Esihenkilöiden kuormittavuuden kehitys (Fiilari/ Kunta 10, jatkossa myös kyselyjen koonti)</b></p> <p>Suoritemittarit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Psykososiaalisen kuormittavuuden kyselyjen toteuttaminen (lkm, vastaajamäärät)</li> <li>Tuen palvelujen käytön raportit Kansliasta ( Hyötyarviointi?)</li> </ul>

Visio	Tavoite	Toimenpiteet	Tulosmittarit ja suoritemittarit
<b><u>Me työyhteisönä</u> Otamme työhyvinvointiasiat puheeksi, kehitämme aktiivisesti oman työemme sujuvuutta ja rakennamme kaupungin eettisten periaatteiden mukaista yhteistyön kulttuuria.</b>	<p>→ Lisäämme yhteistä ymmärrystä ja keskustelua työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä</p> <p>→ Olemme työntekijöidemme mielestä monikulttuurinen ja suvaitseva työyhteisö. Ehkäisemme ja puutumme selkeästi häirintään tai syrjintään työyhteisössä</p> <p>→ Työyhteisöjen kuormitus vähenee ja yhteisöllisyys sekä avoin keskustelukulttuuri vahvistuvat</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>☐ <b>Työyhteisössä pidetään yhteisiä lämmittely- ja taukoliikuntatuokioita työpäivän aikana</b><ul style="list-style-type: none"><li>▪ Työterveyshuollon fysioterapeutin tuokiot työyhteisöissä</li><li>▪ Liikuntacouchaus työyhteisöille</li></ul></li><li>☐ <b>Työyhteisöt pitävät ts- ja tyhytuokioita teemoittain laadittua vuosikalenteria hyödyntäen</b> (pakolliset teemat mm. sopuisasti Stadissa, työyhteisön monimuotoisuus ja vapaaehtoiset teemat)</li><li>☐ <b>Laajennetaan Henkisen kuormituksen kyselyn käyttöä työyhteisöjen kehittämistarpeiden tunnistamiseen ja osana työn vaarojen arviointia</b><ul style="list-style-type: none"><li>▪ Heikosti fiilarissa/Kunta 10 pärjävien työyhteisöjen tilanteen kartoitus</li><li>▪ Työpaikkaselvitysten alku/työyhteisökyselynä</li><li>▪ Tilanteissa kun työyhteisön kuormittavuutta on tarpeen tarkastella</li></ul></li></ul>	<p><b>Tulosmittari: Työyhteisöindikaattori (Kunta 10/Fiilari)</b></p> <p>Suoritemittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fysioterapeutin ohjaukset (kpl)</li><li>• liikuntacouchaus kerrat (Kpl)</li><li>• Työturvallisuuden raportointitaulukko – S:\STARA_Yhteiset\Työturvallisuus</li><li>• Työyhteisöjen kuormituskyselyjen lukumäärä (lkm /osasto)</li></ul>
<b><u>Minä työyhteisön jäsenenä huolehdin omasta työkykyistäni</u></b>	<p>→ Henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi paranee</p> <p>→ Tuemme henkilöstön työurien jatkumista ja ehkäisemme ennenaikaista eläköitymistä</p> <p>→ Ehkäisemme työtapaturmia, tuemme työssä jaksamista ja fyysisen kunnon ylläpitoa</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>☐ Työnantajana käytämme aktiivisesti <b>yksilöllisiä ratkaisuja työkyvyn tukemiseksi ja työuran pidentämiseksi</b> yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa suunnitellen.</li><li>☐ <b>Fyysinen kunto / ergonomia</b><ul style="list-style-type: none"><li>▪ Haen koulutusta ja perehdytystä ergonomisiin työasentoihin oman työn sujumisen varmistamiseksi työterveyshuollosta</li><li>▪ Halutessani tukea liikkumisen ja hyvinvoinnin lisäämiseksi hakeudun Kaupungin tarjoamaan Liikuntacouchauksen palveluun tai pilotoitaviin työkyky- ja hyvinvointivalmennuksiin /Pilotin jatko selviää keväällä 2024)</li><li>▪ Sitoudun työyhteisössäni järjestettäviin lämmittely- ja jumppatuokioihin</li></ul></li></ul>	<p><b>Tulosmittari: Työhyvinvointi-indikaattorit (Kunta 10/Fiilari) ja kokemus työkyvystä</b></p> <p><b>Tulosmittari: Työterveyden raportointi: Spolojen syyt, työkykyriskit</b></p> <p>Suoritemittarit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tyhen fysioterapeutin yksilöohjausten lukumäärät/ käyntikerrat (kpl)</li><li>• Staralta osallistujien määrät (lkm) jos tieto saadaan kansliasta</li></ul>