

# Stara

Helsinki

## Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2025

Hyväksytty Staran henkilöstötoimikunnassa 5.11.2024

# Staran strategiassa ja toimintasuunnitelmassa 2025 tavoitellaan:

- Stara toteuttaa Helsingin kaupungin strategian mukaista hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja tavoittelee henkilöstön työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden kasvua. Tavoitellaan sitä, että henkilöstökyselyn avulla mitattu työnantajan suositteluindeksi paranee.

Muu toiminnan tavoite	Selite
Tavoite	Staraan työpaikkana tyytyväisten työntekijöiden osuus kasvaa
Tavoitekategoria	Toimialan oma
Mittari 1	Kunta10 ja Fiilari-kyselyjen "Suosittelee työnantajaa ystävilleen" kysymykseen "Kyllä" vastanneiden osuus
Mittarin 1 lähtöarvo	Kolmen edellisen vuoden keskiarvo
Mittarin 1 tavoitearvo	vähintään kolmen edellisen vuoden keskiarvo
Strategian painopiste	Henkilöstölle vetovoimainen Helsinki

- Starassa panostetaan työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä toteutetaan vuoden 2025 aikana (1.11.2024 alkaen) Helsingin kaupungin uuden työterveyskumppanin (Mehiläinen) yhteistyön haltuunotto sekä työkykyjohtamisen- ja työterveydenprosessien ja -työkalujen käyttöönotto.

## Visio

Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen on toimintakulttuurimme perusta ja rakennamme yhdessä monimuotoista työyhteisöä

### Strategiset painopisteet

Työkykyjohtaminen

Työturvallisuus ja työsuojelu

Henkilöstön työtyytyväisyys ja työyhteisöt

### Kehittämisen toimenpiteet

1

Työterveyden uusien työkalujen, toimintatapojen ja –prosessien haltuunotto  
Mielenhyvinvoinnin edistäminen

2

Työturvallisuusjohtamisen ja työsuojelun kehittäminen

3

Henkilöstökyselyjen ja tyhy-ts vuosikellon hyödyntäminen

# 1

## Työterveyden uusien työkalujen, toimintatapojen ja –prosessien haltuunotto Mielenhyvinvoinnin edistäminen

**Tavoite 1:** Työhyvinvointia, työkykyä ja työturvallisuutta johdetaan systemaattisesti ja ennakoivasti. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen taidot vahvistuvat ja esihenkilöt saavat siihen tukea.

**Tavoite 2:** Ehkäisemme mielenterveyspoissaolojen kasvua. Parannamme henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja edistämme ymmärrystä mielenhyvinvoinnin merkityksestä osana kokonaisvaltaista toimintakykyä.

### Toimenpide 1: Vahvistamme esihenkilöiden työkykyjohtamista työkykyklinikka toiminnalla

- Jokainen Staran esihenkilö osallistuu 1 x kk järjestettävään työkykyklinikkaan kevään 2025 ajan (**pakollinen toimenpide**).
  - Tuemme työterveystoimijan ja työkykyjohtamisen prosessien muutosta. Otamme haltuun ja vakiinnutamme työterveyden uudet työkalut, toimintamallit ja prosessit sekä opastamme esihenkilöitä näiden käyttöönotossa
  - Varmistamme työterveysyhteistyön käynnistymisen (johtamisen rakenteet, palvelusuunnitelma)
  - Seuraamme Staran työkykyjohtamisen tilaa Yrittäjämeilän mittaristoa hyödyntäen

### Toimenpide 2: Lisäämme ymmärrystä mielen hyvinvoinnin tekijöistä poissaolojen ehkäisemiseksi

- Esihenkilöt suorittavat Oppivasta: [Mielen terveyttä vahvistava lähijohtaminen](#) –kurssin
- Käynnistämme pilottina *Mielenterveyden Ensiapu 1* -koulutuksen esihenkilöille.
- Työntekijät suorittavat Oppivasta *Mieli työssä* valmennukset: [Itsetuntemus vahvistaa mielen terveyttä](#) ja [Työ ja mielen terveys](#)



#### Tulosmittarit: Työhyvinvointitilastot

- Työterveyshuollon uudet mittarit Yrittäjämeilän tilastoista
- Sairauspoissaolot ja varhaisen tuen keskustelujen käyntiaika
- Työkyvyttömyyden kustannusten ja määrän kehitys (Kevan ja Pohjolan raportointi, Sarastia)

#### Suoritemittarit:

- Työkykyklinikoiden lkm ja osallistujat osastoittain
- Oppivan kurssien suoritusmäärät/osasto
- Mielenterveyden EA 1 koulutusten lukumäärä ja osallistujien lukumäärä

## 2

# Työturvallisuuden johtamisen ja työsuojelun kehittäminen

## Tavoitteet:

Ehkäisemme työtapaturmia entistä tehokkaammin lisäämällä turvallisuuspoikkeama-ilmoitusten lukumäärää ja kehittämällä tapaturmailmoitusten ja turvallisuuspoikkeamailmoitusten tutkinnan laatua.

Tuemme koko henkilöstön työssä jaksamista ja kokonaisvaltaisen toimintakyvyn ylläpitoa.

## Toimenpiteet

### 1. Kehitämme työturvallisuuden johtamista

- Esihenkilöt vahvistavat tapaturma- ja poikkeamailmoitusten tutkinnan osaamistaan osallistumalla työsuojelun tarjoamaan koulutukseen. *(Pakollinen esihenkilöille vuonna 2025, ellei ole käynyt ko. koulutusta vuoden 2024 aikana.)*
- Kohdennamme muita työsuojelun koulutuksia entistä paremmin koulutustarpeisiin pohjautuen.
- Vahvistamme henkilöstön turvallisuuspoikkeamista ilmoittamista koulutuksin, kilpailutoiminnalla, uutiskampanjan ja muun viestintämateriaalin avulla.
- Pidämme työn vaarojen arvioinnit paremmin ajan tasalla.

### 2. Työyhteisöissä järjestetään taukoliikuntatuokioita ja työntekijät sitoutuvat osallistumaan niihin.



### Tulosmittarit:

- Työtapaturmien ja tapaturmapoissaolosten määrä ja kustannusten kehitys
- Turvallisuuspoikkeamailmoitusten lukumäärä
- Tapaturmien ja turvallisuuspoikkeamailmoitusten tutkinnan laatu

### Suoritemittarit:

- Koulutusten lukumäärä ja osallistujat
- Työn vaarojen arviointien ajantasaisuus

**Tavoite:** Työntekijöiden työtyytyväisyys, työn merkityksellisyys ja tulevaisuuden rakentaminen paranevat. Henkilöstökyselyjen tuloksia ja Tyhy-ts vuosikelloa hyödynnetään työyhteisöjen arjessa. Niitä hyödyntäen esihenkilöt sitoutuvat tukemaan ja vahvistamaan työntekijöiden sekä monimuotoisten työyhteisöjen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja avointa keskustelukulttuuria.

**Toimenpide 1: Hyödynnämme henkilöstökyselyn tuloksia henkilöstön työtyytyväisyyden kehittämiseksi. Esihenkilöt sitoutuvat käsittelemään tulokset ja toimimaan Starasoisen kehittämistavoitteen eteen.**

- Henkilöstökyselyjen tulokset käydään läpi jokaisella organisaatiotasolla.
- Tuloksista esiin nousevien voimavarojen ja kehittämistarpeiden pohjalta asetetaan yhteiset Staran kehittämistavoitteet
  - Staran johto asettaa yhteisen kehittämiskohteen ja tavoitteen läpi koko organisaation (mittarina suositteluindeksi)
  - Osastot päättävät omat toimenpiteet ja keinot yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja kirjaavat sen osaston toimintasuunnitelmaan (LATO)
  - Esihenkilöille asetetaan henkilökohtainen tulostavoite onnistumiskeskustelussa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja sen toimenpiteet määritellään työyhteisötasoisesti (Esihenkilön henkilökohtainen tulostavoite)
  - Työyhteisöt keskustelevat avoimesti henkilöstökyselyn tuloksista, omista ja yhteisistä kehittämistavoitteista, sekä suunnitelluista toimenpiteistä. Niihin sitoudutaan ja samalla edistetään monimuotoisen työyhteisön kehittymistä.

**Toimenpide 2: Vakiinnutamme ja kehitämme tyhy-ts vuosikelloa, jossa määritämme teemat työhyvinvointi ja työturvallisuusasioiden edistämiseen työyhteisöissä.**

- Osastot määrittävät itselleen 2-4 pakollista turvallisuus- tai työhyvinvointituokiota omien tarpeiden pohjalta.
- Työyhteisöt pitävät turvallisuus- ja työhyvinvointituokioita teemoittain laadittua vuosikalenteria hyödyntäen.
- Työntekijät ja esihenkilöt osallistuvat mahdolluuksiensa mukaan vuosikelloon merkittyihin työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden koulutuksiin.



#### Tulosmittarit: Kunta 10/Fiilari

- Työnantajan suositteluindeksi
- Työyhteisö- ja työhyvinvointi-indikaattorit
- Työntekijäkokemuksen avovastausten tulokset
- Toimintasuunnitelman seuranta Latossa osastoittain

#### Suoritemittarit:

- Kehittämistoimenpiteiden toteutuminen, Kirjattu Latoon k/e)
- Kunta 10/Fiilari tulosten käsittelyjen toteuma
- Työturvallisuuden raportointitaulukko –S:\STARA\_Yhteiset\Työturvallisuus