



Utsjoen kunnan TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Utsjoen kunnan työhyvinvointisuunnitelma

Sisällys

1 Johdanto	3
2 Johtaminen ja esihenkilötyö	3
2.1. Luottamushenkilöiden merkitys työhyvinvoinnissa	4
3 Jokaisen vastuu	5
4 Työergonomia	5
5 Epäkohdista ilmoittaminen	5
6 Toimenpiteet ja mittarit	5
6.1. Toimenpiteet	6
6.2. Työhyvinvoinnin mittarit	6
6.3. Edut työntekijöille.....	7
6.4. Palkitseminen	7
6.5. Seuranta	7

1 Johdanto

Utsjoen kunnan vuonna 2023 hyväksytyn kuntastrategian mukaan on Utsjoen kunnassa kehitettävä johtamista, esihenkilötyötä sekä henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on laadittu nyt käsissä oleva työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2025-2028. Suunnitelman pohjana on hyödynnetty keväällä 2024 tehtyä työhyvinvointikyselyä, työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä sekä kehityskeskusteluja. Lisäksi taustamateriaalina on ollut Kevan julkaisema tutkimus 3/2023 Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023 (J. Pulkkinen & K. Ryyänen).

Tämän työhyvinvointisuunnitelman tarkoitus on selkiyttää Utsjoen kunnassa käytössä olevia työhyvinvoinnin mittareita sekä kehittää ja jalkauttaa uusia työhyvinvointiin vaikuttavia toimenpiteitä seuraavan neljän vuoden aikana.

Työhyvinvointisuunnitelman täytäntöönpanosta vastaa laajennettu johtoryhmä, johon kuuluu jokaisen toimialan johtajat ja esihenkilöt. Varsinainen seurantavastuu on hyvinvointijohtajalla ja kunnanjohtajalla.

Utsjoen kunnassa on pitkään ollut haasteena koulutetun työvoiman saatavuus monella eri toimialalla. Lisäksi työntekijöiden sitouttaminen on ollut haasteellista. Keväällä 2024 tehdyssä työhyvinvointikyselyssä nousi esille erityisesti epäselvyydet johtamisjärjestelmässä ja esihenkilöiden osaamattomuus käsitellä haastavia henkilöstötilanteita. Tämä sama haaste nousi esiin myös vuonna 2018 tehdyssä työhyvinvointikyselyssä.

Kunnan kehittymisen kannalta on tärkeää, että esihenkilötyöhön kiinnitetään erityistä huomiota samoin kuin yleisesti työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Suunnitelma on laadittu neljäksi vuodeksi, mutta sitä tarkastellaan ja tarvittaessa päivitetään vuosittain vuosittaisten työhyvinvointikyselyjen tulosten pohjalta.

Työhyvinvointi sisältää laajasti erilaisia tekijöitä ja toimenpiteitä, joiden tavoitteena on edistää työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä työssä. Siihen sisältyvät mm. työympäristön turvallisuus ja terveys, yksilön sisäiset voimavarat sekä työyhteisön vuorovaikutus, ilmapiiri ja monimuotoisuuden edistäminen.

2 Johtaminen ja esihenkilötyö

Työkykyjohtaminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Työkykyjohtamisessa varhainen tunnistaminen ja ennakoiva toiminta on keskeistä. Varhaisen välittämisen toimintamalli sisältää ennakoivan ja ehkäisevän vaiheen sekä reagoivat toimet. Toimintamallin tarkoituksena on havaita työkykyä uhkaavat ongelmat ajoissa ja etsiä niihin ratkaisuja. Työyhteisön hyvä ilmapiiri, avoimen keskustelun kulttuuri, työkaverin arvostaminen ja palautteen antaminen ovat oleellinen osa ennakoivaa työkyvyn tukea.

Varhainen välittäminen alkaa hyvästä perehdytyksestä työsuhteen alussa ja jatkuu henkilöstä huolehtimisella koko työsuhteen ajan. Ennakoivaan toimintaan kuuluvat osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. Myös säännöllisesti toteutetuilla kehityskeskusteluilla ja tavoitteiden asettamisella tuetaan sekä työntekijän että työyhteisön kehittymistä. Lisäksi työkykyä tuetaan huomioimalla työntekijän erilaiset elämäntilanteet.

Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi tähtää työhyvinvointia parantavien toimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen, missä esihenkilötyöllä on merkittävä rooli.

Työhyvinvointisuunnitelman tarkoitus on antaa esihenkilöille työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen, konkreettisten tavoitteiden asettamiseen, toteutuksen seurantaan sekä vastuiden jakamiseen. Esihenkilöiden jaksamisen ja kouluttautumisen tueksi laaditaan suunnitelma. Tämän tukena toimii henkilöstölle suunnattu, säännöllinen työtyytyväisyyden kehittämisprosessi ulkopuolisen toimijan toteuttamana.

Kunnassa ei ole aiemmin tehty useamman vuoden kestävää systemaattista työhyvinvoinnin seurantaa, vaan työtyytyväisyyskyselyiden tulokset ovat pääsääntöisesti jääneet pöytälaatikkoon eikä tarvittavia korjaavia toimenpiteitä ole esimerkiksi resurssipulan takia voitu viedä toiminnan ja muutoksen tasolle.

Lisäksi koulutusten systemaattinen suunnittelu ei ole toteutunut, mikä osaltaan on vaikuttanut hyvin pirstaleiseen lähinnä ”spesiaaliosaamista” tukevaan kouluttautumiseen. Esihenkilöiden tehtävänä on myös osallistaa työntekijät mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen yhdessä sovittujen toimenpiteiden kautta. Kehityskeskusteluissa esiin nousseet kehitysehdotukset kirjataan ylös koko työyhteisöä hyödyttäviksi.

Työhyvinvoinnin edistämisessä keskeinen vaikuttaja on työyksiköiden lähiesihenkilö. Lähiesihenkilön tehtävänä onkin varmistaa, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työntekijät ovat myös osaltaan vastuussa omasta työkyvystään ja työmotivaationsa ylläpitämisestä. Liiallisesta kuormituksesta tai työn mielekkyyden katoamisesta tulee keskustella viipymättä oman lähiesihenkilön kanssa, jonka vastuulla on auttaa työntekijöitään eteenpäin haastavassa tilanteessa.

2.1. Luottamushenkilöiden merkitys työhyvinvoinnissa

Erityisen tärkeää on huomioida, että johtaminen on onnistuessaan ammattijohtamisen ja luottamushenkilöiden välistä saumatonta yhteistyötä, jossa luottamuksella on keskeinen rooli. Luottamushenkilöiden asiallinen käyttäytyminen viranhaltijoita kohtaan on merkityksellistä. Työhyvinvoinnin johtaminen toteutuu kunnanvaltuuston, kunnanhallituksen ja kunnanjohtajan sekä hänen johtoryhmänsä yhteistyössä. Ammatillisen ja poliittisen johdon hyvä yhteistyö luo edellytyksiä työn sujuvuudelle koko organisaatiossa. Sen myötä rakentuu pohja koko kunnan johtamis- ja yhteistyökulttuurille.

3 Jokaisen vastuu

Työhyvinvointi on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla. Jokainen voi vaikuttaa merkittävästi omaan ja koko työyhteisön hyvinvointiin.

Jokaisen vastuulla on oman osaamisen kehittäminen, työnantaja tarjoaa siihen mahdollisuuksia. Palautumisen, työn ja vapaa-ajan tasapaino on jaksamisen ja hyvinvoinnin perusta. Riittävästä palautumisesta on syytä huolehtia. Jos työkuorma tai stressi kasvaa liian suureksi, pitää siitä kertoa esihenkilölle ja miettiä yhdessä ratkaisuja tilanteeseen.

Omasta jaksamisesta huolehtimisen lisäksi kannattaa huolehtia myös työkaverista. Jokainen voi vaikuttaa merkittävästi koko työyhteisön hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Ylläpidetään avoimen keskustelun kulttuuria ja annetaan palautetta. Pyydetään ja annetaan apua. Arvostetaan toisiamme ja ollaan kiinnostuneita toistemme ajatuksista.

4 Työergonomia

Työergonomia onnistuessaan tukee työntekijän työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja. Työergonomiaan liittyvät asiat tulee ottaa huomioon sekä etä- että hybridityössä. Työnantajan tulee mahdollistaa sellaiset työskentelyolosuhteet, jotka tukevat ergonomista työskentelyä.

Havaitessaan epäkohtia työympäristössä tai muutoin työergonomiaan vaikuttavissa asioissa tulee niistä ilmoittaa viipymättä työnantajalle. Ilman pulmien tietoon saattamista ei työnantaja pysty niihin puuttumaan.

5 Epäkohdista ilmoittaminen

Utsjoen kunnassa on käytössä Haastavien tilanteiden toimintamalli. Havaitessaan epäasiallista kohtelua tulee sekä työntekijän että työnantajan edustajan ilmoittaa siitä eteenpäin ja toimenpiteet epäkohtien ratkaisemiseksi tulee aloittaa viipymättä.

Joskus kuitenkin työyhteisössä on vaikea ottaa esille epäkohtia johtuen esimerkiksi pienestä työyhteisöstä. Utsjoen kunnassa on käytössä **Kuiskain - anonyymi ilmoituskanava**, jonka kautta voi tehdä ilmoituksia havaitsemistaan väärinkäytöksistä ja epäkohdista organisaatiossa. Kuiskaimeen voi kirjautua osoitteessa utsjoki.kuiskain.fi.

6 Toimenpiteet ja mittarit

Kevan tutkimuksen mukaan keskeiset keinot, joilla sairauspoissaolokustannuksia onnistuttiin vähentämään liittyvät suoraan työkykyjohtamiseen. Keinot ovat pääasiassa ennakoivia keinoja.

Yläkategoria	Alakategoria
Esihenkilötyö	Hyvä, aktiivinen johtaminen / työkyvyn johtamistavat ja -mallit Esihenkilöiden osaamisen lisääminen / koulutukset Parempi tuki esihenkilöille
Varhainen puuttuminen	Asioihin puuttuminen nopeasti tai varhaisessa vaiheessa Varhaisen tuen keskustelut tai malli Työkykyneuvottelut / kolmikantakeskustelut
Työn joustot	Kevennetyt tai korvaavat työn järjestelyt Työn joustavuuden lisääntyminen / hybridimalli
Työhyvinvointi	Hyvä / kannustava ilmapiiri Työhyvinvoinnin tukeminen / hyvinvointisuunnitelma
Työterveysyhteistyö	Yhteistyö työterveyden kanssa / työterveyden toimintasuunnitelma Hyvä / toimiva työterveys
Työkyvyn seuranta	Työn kuormittavuuden ja mittareiden seuranta Työolojen tai tuen tarpeen kartoitus Työhyvinvointikysely

(Pulkkinen & Ryyänen, 2023)

6.1. Toimenpiteet

- Työhyvinvointikyselyt vuosittain (Siqni).
- Hyvä yhteistyö työterveyshuollon kanssa.
- Kehityskeskustelut vuosittain, selkeät tavoitteet jokaiselle - opettajat syksyllä ja täydentävä keskustelu keväällä, muut työntekijät helmi-maaliskuussa.
- Esihenkilöt veloitetaan suorittamaan tietyt esihenkilötyöhön liittyvät koulutukset.
- Työntekijät osallistuvat koulutuksiin, Eduhouse / Vakan Vertikal -koulutukset käytössä.
- Tietoturvaan ja työturvallisuuteen liittyvät kurssit pakollisia kaikille.
- Huolehditaan hyvästä perehdyttämisestä.
- Mahdollisuuksien mukaan joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet.
- Arvostetaan läsnäoloa ja kohtaamisia ja kokoonnutaan yhteisiin kahvipöytiin vaihtamaan ajatuksia.
- Kiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen nollatoleranssi.
- Julistaudutaan syrjintävapaaksi alueeksi (www.yhdenvertaisuus.fi).
- Päivitetään ja noudatetaan varhaisen välittämisen toimintamallia ja haastavien tilanteiden toimintamallia.

6.2. Työhyvinvoinnin mittarit

- Sairaspoissaolot vähenevät => yhteistyö työterveyshuollon kanssa.
- Työtyytyväisyys paranee kolmen vuoden seurantajaksolla => Siqni => sitoutuneisuus kuntaan lisääntyy ja vaihtuvuus vähenee.
- Kehityskeskustelut toteutuvat 100-prosenttisesti vuosittain.
- Sisäinen viestintä toteutuu suunnitellusti.
- Koulutustavoitteet toteutuvat (esimerkiksi jokainen käy yhden kaikille kunnan työntekijöille suunnatun koulutuksen ja kaksi omaa toimialaa koskevaa).

6.3. Edut työntekijöille

- Hieronta työajalla (tila kunnalta => omakustanteinen hieronta).
- TYHY => kevät ja syksy hallintokunnittain + 1 x koko kunnan mahdollisuuksien mukaan.
- Kunta tarjoaa yhteisiin kahvipöytiin kahvit ja teen.
- 100 € E-passi.
- Sähköpyöräetu.
- Kuntosalin käyttö veloituksetta 1 avain / 5 työntekijää.
- Nisulammen sauna Utsjoen kunnan työntekijöille puoleen hintaan.

6.4. Palkitseminen

Kun työhyvinvoinnin tavoitteisiin päästään, kunta palkitsee työntekijät myöhemmin sovittavalla tavalla.

6.5. Seuranta

Työhyvinvointisuunnitelman toteutumista seurataan systemaattisesti ja puolivuositain tiedotetaan koulutustavoitteiden ja sairaspoissaolojen tilanteesta.