

Vastaus valtuustoaloitteeseen

”Kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin nostaminen”

/Kunnanhallitus 26.3.2024/§62

Valtuustoaloitteessa esitetään, että kunta käynnistää yhdessä henkilöstön kanssa aktiivisen, tavoitteellisen työskentelyn poissaolojen ja työkyvyttömyyden vähentämiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Yhteistyötoimikunta päätti kokouksessaan 20.5.2024 kokoontua valmistelemaan vastausta valtuustoaloitteeseen. Henkilöstön ja työnantajan edustajista koostuva työryhmä kokoontui 5.6.2024, jonka jälkeen työryhmän muistio on ollut koko yhteistyötoimikunnan hyväksyttävänä.

Henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen kuuluu yhtenä osana Eurajoen kunnan strategiaan tavoitteisiin, joten valtuustoaloite käsittelee tärkeäksi koettua teemaa. Eurajoella tehdäänkin aktiivisesti töitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja myös käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä on kysymys ennen kaikkea sellaisista päämääristä ja toimenpiteistä, joilla voi olla merkitystä henkilöstön työssä viihtyvyyden ja työtyytyväisyyden kannalta. Tällaisia saattavat olla esimerkiksi etätyöskentelyn mahdollisuudet, työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevat seikat, työpaikalla noudatettavien prosessien ja toimintatapojen kehittäminen tai mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön. Eurajoella on käytössä laajasti erilaisia työhyvinvointia tukevia toimia, joista alla on lueteltu osa.

Työhyvinvointia seurataan aktiivisesti mm. vuosittain järjestettävien kyselyjen avulla. Kysely on KEVA:n kehittämä, ja se tehdään vuorovuosin koko henkilöstölle ja esihenkilöille. Samalla voidaan vertailla Eurajoen kunnan tuloksia muiden kuntien tuloksiin. Voidaan todeta, että edellisen henkilöstökyselyn ja esihenkilökyselyn mukaan Eurajoen kunnan henkilöstön hyvinvointi oli mittareiden mukaan lähes poikkeuksetta korkeammalla kuin vertailukunnissa. Syksyllä 2024 on taas koko henkilöstön kyselyn vuoro.

Työolosuhteet ja henkilöstöpalvelut

Työolosuhteisiin vaikuttavat mm. työympäristö ja työajan joustot. Eri toimipisteissä on panostettu fyysiseen työympäristöön esimerkiksi ergonomisten työvälineiden ja -tilojen avulla, mikä vähentää fyysistä kuormitusta ja lisää työssä viihtymistä. Lisäksi henkilöstölle on hankittu erilaisia taukojumppa- ja liikuntavälineitä sekä asiointipyöriä toimipisteille käytettäväksi. Työtehtävien mahdollistaessa henkilöstölle on tarjolla joustavat työajat ja etätyömahdollisuus, jotta työntekijät voivat paremmin sovittaa työn ja henkilökohtaisen elämän yhteen. Mahdollista on myös saada tukea kehittymiseen tai haastaviin tilanteisiin työnohjauksen tai työyhteisösovittelun keinoin.

Henkilöstöpalvelujen erityisenä kehittämisen painopistealueena suunnitelmakaudella on esihenkilöiden kouluttautumisen tukeminen ja koulutusten järjestäminen. Esihenkilötyön tukeminen näkyy myös neljä kertaa vuodessa järjestettävillä esihenkilöpäivillä, joilla - asiantuntijoiden alustusten lisäksi- on tavoitteena lisätä keskinäistä yhteistyötä ja vertaistukea. Toimialoilla on sitouduttu myös koko henkilöstön osaamisen kehittämiseen mm. järjestämällä koulutusta ja tukemalla omaehtoista kouluttautumista. Osaamisen kehittäminen on tänä vuonna nostettu useilla toimialoilla myös talousarvion tavoitteisiin. Viimeisimpiä kaikille halukkaille suunnattuja koulutuksia ovat olleet tasaisesti tarjolla olevat ensiapukoulutukset sekä työhyvinvointikorttikoulutus. Työntekijöillä on käytössään myös Eduhousen kattava koulutustarjonta, jonka aktiiviseen käyttöön tulisikin entisestään kannustaa.

Työterveyshuolto

Tärkeä yhteistyökumppani työhyvinvoinnin parantamisessa ja poissaolojen vähentämisessä on työterveyshuolto. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa onkin monipuolista ja jatkuvaa. Henkilöstölle tarjotaan perustasoa laajemmat terveyspalvelut ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, kuten säännöllisiä terveystarkastuksia ja työkykyä ylläpitäviä ohjelmia, mm. Mielen chat & Mielen sparri- palveluja. Sairauspoissaolojen kehitystä seurataan ja tutkitaan järjestelmällisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa, ja esihenkilöille on käytössä tätä tukemaan oma Sirius-sovellus. Vuoden 2024 yhteistyölle on toimintasuunnitelmassa asetettu seuraavat tavoitteet, joihin jokaiseen on sovittu myös konkreettiset toimenpiteet: työn altisteiden jäännösriski on hallinnassa ja työperäistä sairastavuutta ehkäistään altisteisiin perustuvilla määräaikaistarkastuksilla; työntekijä pysyy työkykyisenä ja voi hyvin koko työuran ajan; sujuva yhteistyö edistää työpaikan tavoitteellista toimintaa, työhyvinvointia ja työntekijöiden viihtyvyyttä työssä.

Työsuojelu

Eurajoen kunnan työsuojelu toimii aktiivisesti ja tarttuu tilanteisiin nopeasti. Työsuojelun tavoitteena on työtapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, terveydellisten olojen parantaminen työpaikoilla sekä henkilöstön fyysisen ja psyykkisen terveydentilan parantaminen ja ylläpitäminen. Työsuojelua toteutetaan työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä. Työpisteillä toteutetaan säännöllisesti kattavia riskien arviointeja sekä työpaikkaselvityksiä. Näiden arviointien perusteella laaditaan toimenpidesuunnitelmat riskien vähentämiseksi ja hallitsemiseksi. Kunnassa toimii myös erillinen sisäilmatyöryhmä. Työntekijöitä kannustetaan tekemään turvallisuushavaintoja ja raporttoimaan vaaratilanteista, ja tätä varten on olemassa helppokäyttöinen järjestelmä, jossa työntekijät voivat ilmoittaa havaituista riskeistä, läheltä piti -tilanteista sekä sisäilmaongelmista. Työpisteillä suoritetaan säännöllisiä työpaikan turvallisuustarkastuksia ja auditointeja. Näiden avulla varmistetaan, että turvallisuusmääräyksiä noudatetaan ja tunnistetaan mahdolliset parannuskohteet. Kaikille työntekijöille tarjotaan

ensiapukoulutusta, jotta he osaavat toimia hätätilanteissa ja antaa tarvittavaa ensiapua. Näiden toimien tarkoitus on vähentää työtapaturmia ja parantaa työntekijöiden turvallisuutta työpaikoilla. Pyrkimyksenä on luoda turvallisuuteen sitoutunut organisaatiokulttuuri, jossa jokainen työntekijä tuntee vastuunsa turvallisuuden edistämisestä.

Työpaikalla noudatettavien prosessien ja toimintatapojen kehittäminen ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Eurajoella ohjeistukset (kuten Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän hallintamalli) ovat kunnossa, ja niitä päivitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Esimerkkinä toimivasta toimintatavasta kaikilla toimialoilla ovat säännölliset palaverikäytännöt, jotka lisäävät avoimuutta ja mahdollistavat nopean tiedonkulun. Myös kehityskeskustelut käydään säännöllisesti. Niiden aikana innostetaan lisäämään työssä tarvittavaa osaamista, mutta ne myös auttavat tunnistamaan työssä jaksamiseen liittyviä haasteita. Kehityskeskusteluissa voidaan sopia konkreettisista tukitoimista, ja siten ne ovat myös osa työuran aikaista ennakointia tukea.

Työhyvinvointiohjelma Puhti

Henkilöstön hyvinvointiin on aktiivisesti tehty toimia jo vuodesta 2014. Nykyään Puhti - nimeä kantavan hyvinvointiohjelman tavoitteena on hankkia lisävirtaa työvuosiin, parantaa työviihtyvyyttä ja lisätä aktiivista yhdessäoloa. Ohjelman toteuttamiseen kootun Puhti-hyvinvointiryhmän tehtävänä on suunnitella ja kehittää kunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä. Tukena suunnittelussa on henkilöstölle vuosittain teetetyn työhyvinvointikartoituksen ja työterveyshuollossa mahdollisesti esille nousseet asiat sekä työyksiköistä erikseen kerätyt tiedot ja tarpeet. Henkilöstön työhyvinvointiohjelman toteuttamisen aikana on toteutettu mm. kuntokartoituksia, koulutettu henkilöstöä, hankittu asiointipyöriä sekä erilaisia välineitä työpisteisiin. Työyksiköissä on myös kiertänyt hierontatuoli. Vuodelle 2024 on asetettu seuraavat tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämiseksi (näille nimetty myös mittarit ja vastuutahot): esihenkilöiden voimavarojen vahvistaminen, ja tähän keinona koulutus; työntekijän oman vastuun tiedostaminen omasta hyvinvoinnistaan, ja tähän keinona työhyvinvointia tukevien webinaarien ja In Body -mittausten järjestäminen; työntekijöiden mielen ja kehon virkistäminen, ja tähän keinoina vuosittaiset haasteet ja taukoliikuntasovellus sekä työhyvinvointietujen hyödyntäminen ja työikäisten matalan kynnyksen ryhmien järjestäminen; työn riskitekijöihin puuttuminen ja voimavaratekijöiden vahvistaminen, ja tähän keinoina voimavaroja vahvistava positiivinen viestintä sekä matalan kynnyksen puheeksi ottaminen.

Henkilöstöedut

Työhyvinvointia lisäävät myös erilaiset henkilöstöedut. Henkilöstöllä on aktiivisessa käytössä liikunta- ja kulttuuripassi (Smartum), joilla työntekijät voivat osallistua alennettuun hintaan erilaisiin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin sekä hierontaan. Tämä kannustaa

fyysiseen aktiivisuuteen ja virkistykseen. Uusimpana etuna henkilöstöllä on käytössä myös työsuhdepyöräetu.

Palkitseminen ja palkkaus

Eurajoella on käytössä useita erilaisia palkitsemis- ja tunnustusjärjestelmiä, joiden tarkoituksena on motivoida ja palkita hyvin tehdystä työstä, tai innostaa ideoimaan keinoja parantaa kaikkien työhyvinvointia. Tällaisia ovat aloitepalkkio, kehittävän työyhteisön palkkio ja erinomaisen palveluteon ilmianto.

Olennainen osa työhyvinvointia on myös toimiva ja kannustava palkkaus. Eurajoen kunnan työn vaativuuteen ja työsuorituksen arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä on päivitetty ja kehitystyötä on sovittu jatkettavan syksyllä 2024 yhdessä henkilöstön kanssa. Kunnanhallituksen päätöksellä myös taataan henkilöstölle, että palkka on vähintään 5,7 prosenttia yli työehtosopimuksen hinnoittelun.

Lopuksi

Yhteistyötoimikunnan keskustelussa todettiin, että Eurajoen kunnan toimet työhyvinvoinnin lisäämiseksi ovat varsin laajoja, ja edellä mainittujen lisäksi katsottiin erilaisten pienten, jokapäiväisten työntekijöiden huomioimisten kuten kahvin/teen tarjoamisen tai lounasedun tukevan työhyvinvointia. Kehitysideoitakin löytyi, sillä yhteistä, yli toimialojen yltävää toimintaa toivottiin lisää. Tämän uskottiin lisäävän yhteisöllisyyttä koko henkilöstön keskuudessa. Ideaan voisi vastata esimerkiksi yhteisten koulutusten ja matalan kynnyksen liikuntaryhmien järjestämisellä, ja toimialoja ylittävää toimintaa voisi kohdentaa myös ihan jokapäiväisiin työn tekemisen prosesseihin. Kehittämistarpeiden noustessa esiin, niihin tartutaan työnantajan, esihenkilöiden ja henkilöstön yhteisvoimin.