

Työhyvinvointisuunnitelma 2023 - 2024

Sisällys

1. Johdanto.....	2
2. Taustatekijät.....	3
3. Työhyvinvoinnin tila Pelkosenniemellä	4
4. Ennakointi, vastuunotto ja arviointi	5
5. Hyvinvointisuunnitelman painopisteet ja tavoitteet.....	6

Yt-ryhmä 24.11.2022 § 20
Kh 19.1.2023 §

1. Johdanto

Pelkosenniemen kunnan henkilöstömäärä koostuu vuoden 2022 lopussa 62 toistaiseksi voimassa olevasta ja 15 määräaikaisesta palvelussuhteesta. Perusteeksi määräaikaisille palvelussuhteille on määritelty vakituisen henkilöstön poissaoloja vastaavien sijaisuuksien ohella oppisopimuskoulutus, palkkatukityö, avoimen tehtävän hoito, projektityö sekä tilapäinen työvoiman tarve. Määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin on rekrytoitu henkilöstöä jokaisella organisaation toimialalla: sosiaalipalveluissa hallintoon ja ikäihmisten palveluihin, hyvinvointipalveluissa varhaiskasvatukseen, perusopetukseen sekä vapaa-ajan palveluihin ja elinvoimapalveluissa teknisiin tukipalveluihin. Pelkosenniemen kuntaorganisaatiossa henkilöstö työskentelee jatkossa hyvinvointipalveluissa ja elinvoimapalveluissa sekä johdon tukipalveluissa. Fyysisinä työtiloina vuonna 2023 käytössä ovat koulu-päiväkoti, Pyhän päiväkoti, kunnanvirasto (nykyinen ja uusi kunnantalo), tekninen toimisto, nuorisotilat, kirjasto sekä alakoulu.

Tapahtuva muutos ennakoiden Pelkosenniemen kunnassa on uudistettu organisaation rakenteita ja toimintatapoja. Päivitetty hallintosääntö astui voimaan 1.8.2022. Käsillä olevaa työhyvinvointiohjelmaa laadittaessa valmistelussa on talousarvio- ja toimintasuunnitelma vuosille 2023-2025. Suunnittelun perustavanlaatuisena lähtökohtana hyödynnetään kunnanvaltuuston hyväksymää kuntastrategiaa (18.8.2022 § 54) sekä kunnanvaltuuston osana laajaa hyvinvointikertomusta hyväksymää hyvinvointisuunnitelmaa (17.11.2022 § 86). Strategiassa organisaation toiminnalle asetetut arvot ja painopisteet ovat yhteisöllisyys, sydämellisyys ja vastuullisuus. Keskeiseksi strategiseksi työhyvinvointia raamittavaksi tavoitteeksi on asetettu motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Hyvinvointisuunnitelman painopisteiksi on määritelty kunnan ja hyvinvointialueen yhteistyön kehittäminen ja rajapinnat, lasten ja nuorten palveluiden kehittäminen, yhteistyön tiivistäminen seutukunnallisesti ja kunnan kolmannen sektorin kanssa sekä TE-palvelut 2024 kuntiin.

Toimintaympäristössä on tapahtumassa alueellisen tason lisäksi merkittäviä muutoksia myös paikallisella tasolla. Uuden koulu-päiväkotikeskuksen valmistuminen ja käyttöönotto vuoden alusta sekä tilakartoituksen myötä käynnistynyt Uusi kunnantalo -projekti ulottavat vaikutuksensa henkilöstön työhyvinvointiin. Siirtymävaihe haastaa hyvinvointia luoden samalla uusia hyvinvoinnin edistämisen mahdollisuuksia pidemmällä tähtäimellä.

Tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi nähdään Pelkosenniemen kunnassa meneillään oleva murrostilanne huomioiden ilmeisenä. Kunnan johtoryhmä sekä toimialojen edustajista koostuva työhyvinvointitiimi ovat pohtineet henkilöstön hyvinvoinnin tilaa ja keskustelleet siitä, millaisiin sisältöalueisiin työhyvinvoinnin kehittämistyössä on syytä jatkossa panostaa. Huomioiden organisaatiossa käynnissä olevat ja tulevat muutokset tiimi on päättänyt esitykseen, joka palauttaa hyvinvoinnin perustavanlaatuiset osa-alueet toiminnan keskiöön. Keskeisenä nähdään tarve panostaa perusasioiden, ts. työolosuhteiden, palkkauksen ja johtamisen kehittämiseen.

2. Taustatekijät

Työhyvinvoinnissa kyse on laajasta organisaation eri tasoille ulottuvasta ja moniulotteisesta ilmiöstä, jolle ei ole olemassa yhtä ja oikeaa määritelmää. Yhteistä kaikille määrittelyille kuitenkin on, että ne liittyvät henkilöstön hyvinvointiin ja yrityksen tuloksellisuuteen enemmän tai vähemmän. Työhyvinvointityötä ohjaavat kunnassa lukuisat lait ja sopimukset. Tällaisia ovat muun muassa työterveyshuoltolaki, laki työsuojelun valvonnasta, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta työpaikoilla.

Käytännön arjessa työhyvinvointi nivoutuu usein siihen, millaiseksi työilmapiiri, omat vaikutusmahdollisuudet tai yhteistyö työpaikalla koetaan. Työhyvinvoinnin merkityksen näkökulmasta keskeisiä ovat tekijät, jotka siihen vaikuttavat ja joihin se itsessään vaikuttaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat ainakin organisaation rakenne ja toiminta, johtamisen ja työn organisoimisen tavat sekä työyhteisön toimivuus sekä yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työpaikkaansa. Yhteisötasolla työhyvinvointi heijastuu puolestaan vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähenemiseen, mikä parantaa organisaation tuloksellisuutta ja tuottavuutta. On aika pohtia, mitä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välinen yhteys tarkoittaa Pelkosenniemen kunnassa missä hyvinvointi voisi näkyä?

Työntekijän työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat mm. sosiaalinen ilmapiiri, ulkoiset motiivit ja työn haasteellisuus. Työntekijän usko omaan kykyihinsä lisää oppimisen halua ja motivaatiota, josta syntyy työnteko, joka johtaa työyhteisön positiiviseen vuorovaikutukseen. Työssä osaaminen ja onnistuminen ovat yksilön työhyvinvoinnin perusta riittävän yleisen, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäksi.

Esimiestyöllä, työn organisoinnilla ja työympäristöllä on merkitystä työn sujumiseen, työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Me-henki ja säännölliset työyhteisön yhteiset tilaisuudet lisäävät koettua työnimua. Pelkosenniemen kunnassa tulee vahvistaa ja kehittää edellytyksiä huolehtia hyvinvoinnista osana ammattitaitoa ja näkemystä siitä, miten jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön hyvinvointiin. Tärkeää on myös muistaa, että kaikki työskentelemme yhteisen päämäärän eteen, jolloin tuen, mielipiteen tai avun pyytäminen kollegalta pitäisi olla jokapäiväistä. Myös oman avun tarjoaminen aktiivisesti on tärkeää, mikäli sille on tarvetta. Palautteen antaminen ja kiinnostuksen osoittaminen ruokkii positiivisuutta.

3. Työhyvinvoinnin tila Pelkosenniemellä

Pelkosenniemen kunnassa toteutettiin työhyvinvointikysely syksyllä 2019. Kyselyn tulosten ei kaikilta osin voida nähdä enää edustavan todellisesti tämänhetkistä tilannetta organisaatiossa tapahtuneiden muutosten sekä henkilöstön vaihtuvuuden myötä. Kyselyn perusteella muun muassa johtamisen, viestinnän ja sisäilman parantamiseen nivoutuvia huomioita ovat kuitenkin edelleen huomion arvoisia ja lähempää tarkastelua edellyttäviä.

Osana työterveyshuollon toimintasuunnitelman valmistelua toteutettiin Terveystalon toimesta vuonna 2022 kunnan yksiköihin työpaikkaselvitys, jonka lisäksi toteutettiin työntekijöille sähköinen esikysely ja työyksikkökohtaisia haastatteluita. Kerätyn aineiston perusteella työn tärkeimmiksi voimavaroina koettiin mukavat työkaverit, oman osaamisen hyödyntäminen ja työ asiakkaiden kanssa. Työterveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta keskeisiksi haasteiksi ja suositusten kohteeksi muodostuivat erilaiset altisteet ja terveydelliset riskitekijät, kuten melu, pölyt, tapaturmariskit, bakteerit ja virukset, yötyö, kemikaalit, psykososiaalinen kuormittuminen, sisäilmaongelmat, epäsopeva lämpötila ja työergonomia.

Pelkosenniemen kunnassa on panostettu vuonna 2022 henkilöstön hyvinvointiin mm. ottamalla käyttöön hyvinvointietuna e-passi, jota myönnetään kunnanhallituksen vahvistamin kriteerein työntekijöille 100€ vuodessa. Virkistyspäiviä työyksiköittäin toteutetaan yksi päivä tai kaksi puolikasta päivää vuodessa.

4. Ennakointi, vastuunotto ja arviointi

Työkykyjohtamisella tarkoitetaan toimia, joita työnantaja tekee henkilöstön hyvinvoinnin eteen työturvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistämiseksi, ylläpitämiseksi ja työssä jaksamisen tukemiseksi. Käytännössä se on johtamisen laadun kehittämistä, työntekijöiden osaamisen edistämistä tai henkisen ja fyysisen jaksamisen kehittämistä.

Työhyvinvoinnin johtamisessa on onnistuttu, kun terveys ja yksilölliset tekijät ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Tavoitteena on, että esihenkilöasemassa toimivat osaavat johtaa työhyvinvointia ennakoivasti, ja työntekijät tunnistavat oman roolinsa sen ylläpitämisessä. Myös työntekijät kiinnittävät huomiota ja seuraavat omaan hyvinvointiinsa ennakoivasti. Huolehtimalla omista voimavaroista, asenteesta ja osaamisen päivittämisestä työntekijät kykenevät vastaamaan muuttuviin tarpeisiin sekä saavuttamaan onnistumisia.

Pelkosenniemen kunnassa on tärkeää jatkossa entistä enemmän ennakoida ja hallita työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeisiä riskejä. Vaara- ja kuormitustekijöiden tunnistaminen, arvioiminen ja poistaminen osana arkea on ensiarvoisen tärkeää. Riskitekijöistä ja niiden aiheuttamista toimenpiteistä tulee käydä säännöllisesti vuoropuhelua työyhteisö- ja johtoryhmätasolla.

5. Hyvinvointisuunnitelman painopisteet ja tavoitteet

Kehittämisen kohde	Toimenpiteet	Mittarit	Kuka vastaa
Terveelliset, turvalliset ja toimivat työtilat	Uuden koulu-päiväkodin käyttöönotto ja tilojen käytön hallinta	Tilat otettu käyttöön Vastuut määritelty	Kunnaninsinööri Hyvinvointi- ja viestintäkoordinaattori
	Uuden kunnanviraston remontointi ja käyttöönotto	Tilat otettu käyttöön Vastuut määritelty	Rehtori ja varhaiskasvatuspäällikkö
Tehtäväkuvat, perehdyttäminen ja palkkaus	Laaditaan tehtäväkuvaukset ja TVA-arvioinnit	Laadittu 100%	Hyvinvointijohtaja, esihenkilöt
	Valmistellaan ja arkeen saatetaan perehdytysohjeet	Perehdytysohjeet laadittu, esihenkilökoulutukset	Hyvinvointijohtaja, esihenkilöt
	Palkkausjärjestelmän kuvaus	TVA-järjestelmät valmiina	Hyvinvointijohtaja yt-ryhmä
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Suunnitelma laadittu	Hyvinvointijohtaja, työsuojelutoimikunta
Työsuojelu	Työsuojelun toimintasuunnitelma	Suunnitelma laadittu, arviointi toteutettu	Työsuojelupäällikkö, Sisäilmatyöryhmä Työsuojelutoimikunta
	Riskien ja vaarojen arviointi		
	Koulutus	Koulutuspäivät	Esihenkilöt
Varhaisen tuen pelisäännöt	Varhaisen tuen toimintamallin päivitys	Sairauspoissaolot	Hyvinvointijohtaja Työterveyshuolto Esihenkilöt
	Työhyvinvoinnin ajankohtaiskatsaukset	Toteutuneet tilaisuudet	
	Koulutus	Koulutuspäivät	