

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma

2024-2026

Johtoryhmä 12.2.2024

Yhteistyötoimikunta 9.4.2024

Kunnanhallitus

Sisällys

1 Hyvinvointi lähtökohtana kuntastrategiassa	3
2 Työhyvinvoinnin määrittelyä	3
3 Työhyvinvoinnin periaatteet Siilinjärven kunnassa	5
4 Työkykyjohtaminen	7
5 Työsuojelu - yksi työhyvinvoinnin perustekijöistä.....	7
6 Työhyvinvoinnin toimijat eri tasoilla.....	8
7 Työnantajan tukema TYHY-toiminta.....	10
8 Työhyvinvointikyselyssä esille nousseet vahvuudet.....	11
9 Keskeiset kehittämiskohteet	11
9.2 Työhyvinvointitoiminnan yleiset tavoitteet 2024-2026.....	12

1 HYVINVOINTI LÄHTÖKOHTANA KUNTASTRATEGIASSA

Työhyvinvoinnin perusta määritellään työturvallisuuslaissa (738/2002), jossa säädetään työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet sekä tarkkailtava niiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen.

Siilinjärven kunnassa on tehty pitkään määrätietoista ja suunnitelmallista työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toiminnassa keskeisinä ohjaavina ajattelutapoina ovat ratkaisukeskeisyys ja rohkea kokeilukulttuuri. Tavoitteena on työhyvinvoinnin ja tuottavuuden samanaikainen parantaminen, jossa keskeistä on henkilöstön aktiivinen oman työn kehittäminen. Työhyvinvointitoiminta integroidaan osaksi jokaisen työntekijän arkityötä ja se liittyy kokonaisvaltaisesti esihenkilötyöhön. Siilinjärvellä työhyvinvointi ymmärretään kokonaisvaltaisesti, pitäen sisällään työsuojelun ja muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla.

Siilinjärven kunnan arvot kuntastrategiassa ovat vastuullisuus, avoimuus ja yhteisöllisyys. Työhyvinvointia tukevana strategisena tavoitteena on hyvinvoiva arki, johon liittyy mielen hyvinvoinnin edistäminen, terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen sekä ennaltaehkäisyyn panostaminen. Kunnan strategia ohjaa työhyvinvoinnin edistämistä antamalla suunnan organisaation toimintatavalle, johtamiskulttuurille sekä työyhteisöjen toiminnalle. Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää henkilöstön työssä jaksamista ja parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia mahdollisimman pitkään työuraan. Siilinjärven kunnalle myönnettiin syksyllä 2023 Hyvän mielen työpaikka -merkki esimerkillisestä työstä mielenterveyden edistämiseksi.

Työhyvinvointiohjelma perustuu työturvallisuuslain (738/2002 9§) asettamaan työnantajan velvollisuuteen laatia työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelma on linjaava toimenpideohjelma, jonka avulla voidaan seurata työturvallisuuden kehittymistä. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi, sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa, ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työturvallisuuslaissa määritelty työsuojelun toimintaohjelma sisältyy tähän työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan.

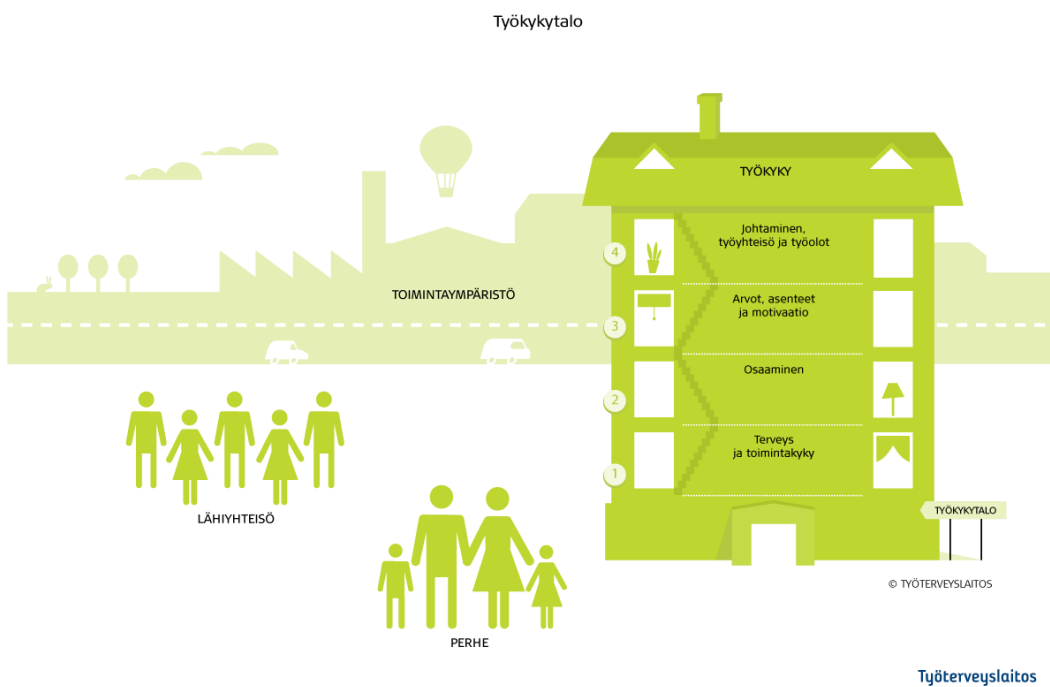
2 TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN MÄÄRITTELYÄ

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa ja syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei siis rakenneta yksittäisillä tyhy-tempauksilla tai erilaisia henkilöstöetuksia jakamalla, vaan työtä ja siihen liittyviä tekijöitä kehittämällä. Toiminnan tulee olla pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa.

Työhyvinvointi ja työkyky liittyvät läheisesti toisiinsa ja työkyky on yksi osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Perinteisesti työkykyä tarkastellaan Ilmarisen Työkykytalon kautta, jossa työkyvyn perustan muodostaa terveys ja toimintakyky. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen.

Johtaminen, työyhteisö ja työolot on talon neljännessä kerroksessa. Työyhteisö muodostuu työntekijöistä ja heillä kaikilla on oma roolinsa työyhteisön toimivuudessa. Hyvinvointia vahvistava työkuulttuuri koostuu sekä konkreettisista työolosuhteista, arjen käytännöistä sekä ajattelutavoista. Hyvinvointia tukeva johtaminen on tietoinen valinta ja näkyy arkisina tekoina.

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Kaikkien työkykyyn vaikuttavien asioiden tulisi tukea toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Ikääntymisen vaikutukset onkin jatkossa huomioitava paremmin 1.6.2023 voimaan astuneen Työturvallisuuslain (73872002) muutoksen myötä, jolla tarkennetaan työnantajan huolehtimisvelvoitetta.



@työterveyslaitos

3 TYÖHYVINVOINNIN PERIAATTEET SIILIJÄRVEN KUNNASSA

Siilinjärven kunnan työhyvinvointitoiminnassa korostetaan seuraavia periaatteita:

Varhainen välittäminen

- Rakennamme organisaatioon ja työyhteisöihin välittämisen kulttuurin, jossa annamme ja vastaanotamme tukea. Kun huoli työkaverista, työyhteisöstä tai itsestä herää, otamme asian puheeksi rakentavalla tavalla.

Voimavaralähtöisyys

- Iloitsemme organisaation, työyhteisön sekä omista voimavaroista ja hyvistä asioista, jotka rakentavat työhyvinvointia. Etsimme ja kehitämme piileviä voimavaratekijöitä sekä työn iloa ja imua.

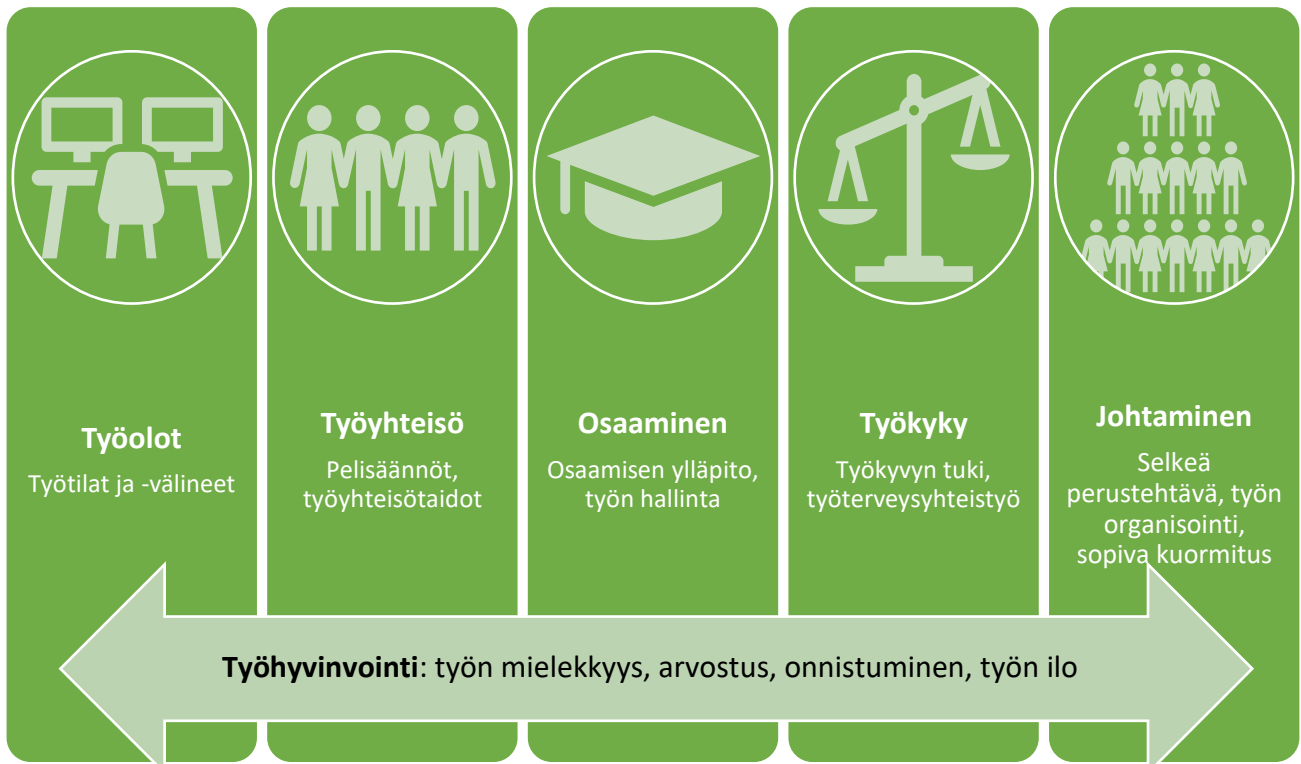
Ratkaisukeskeisyys ja innovatiivisuus

- Tunnistamme työtä ja työhyvinvointia haittaavat ongelmat ja riskit, sekä etsimme niihin vaihtoehtoisia ratkaisuja. Tuemme työprosessien ja työtapojen aktiivista kehittämistä ja rakennamme ratkaisukeskeistä kokeilukulttuuria. Kokeilemme uusia ideoita ennakkoluulottomasti ja arvioimme niitä yhdessä.

Osallisuus

- Kehitämme jatkuvasti organisaation ja työyhteisön johtamista ja rakenteita, jotka mahdollistavat aktiivisen osallistumisen ja vaikuttamismahdollisuuden. Jokainen on omalta osaltaan vastuussa työyhteisön työhyvinvoinnista.

Alla olevalla kaaviolla kuvataan pelkistetysti työhyvinvoinnin keskeisiä näkökulmia ja niitä toimia, joita Siilinjärven kunnassa tehdään työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämiseksi.

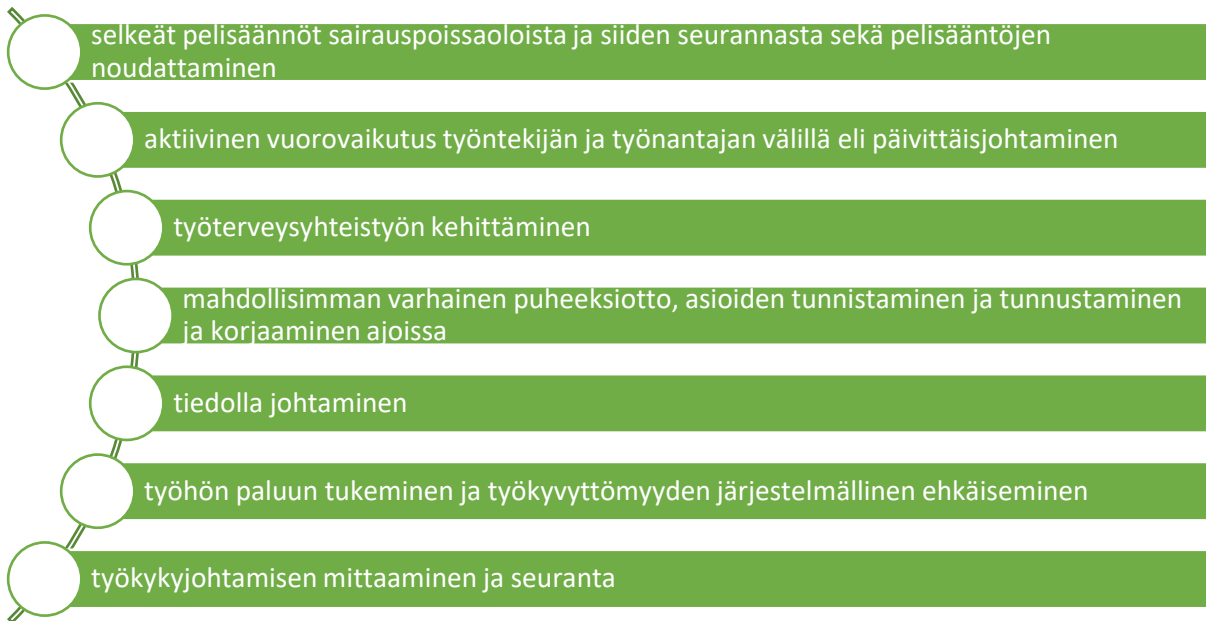


Ratkaisukeskeinen työskentelytapa auttaa etsimään positiivisia toimintatapoja sekä luovia ratkaisuja tavoitteiden saavuttamiseksi. Ongelmien sijaan keskitytään tavoitteiden selvittämiseen, olemassa olevien voimavarojen kartoittamiseen, sekä myönteisen kehityksen ja resilienssin vahvistamiseen. Kokeilukulttuuri syntyy halusta ja rohkeudesta kokeilla ja valita erilaisia lähestymistapoja, joiden avulla on mahdollista parantaa työn sujuvuutta ja asiakaspalvelua. Kokeilukulttuuri sallii myös epäonnistumiset. Paras tapa kehittää työhyvinvointia on antaa työntekijöiden vaikuttaa itse omaan työhönsä, jolloin työntekijät osallistuvat täysivaltaisesti työyhteisönsä kehittämiseen yhteistyössä työnantajan edustajien kanssa sekä toimivat aktiivisesti oman osaamisen ja työn kehittämiseksi.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi edellyttää hyvän johtamisen osa-alueiden tasapainoa. Hyväkään johtaminen ei kuitenkaan yksin riitä, vaan työhyvinvointi vaatii koko henkilöstöltä ratkaisukeskeistä asennetta ja vuorovaikutustaitoja, jotta kipupisteiden signaaleihin voidaan tarttua ja ratkaisuja viedään johdonmukaisesti eteenpäin. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen sekä osaamisen ylläpitäminen on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.

4 TYÖKYKYJOHTAMINEN

Kaikki johtaminen on myös työhyvinvointijohtamista / työkykyjohtamista. Työkykyjohtaminen on niin asioiden kuin ihmisten johtamista. Työkykyjohtaminen on keskeinen osa johtamista ja yhteistoimintaa, ei pelkästään henkilöstöhallinnon tai työterveyshuollon tehtävä. Työkykyjohtaminen on tuloksellisempaa silloin, kun päätökset perustuvat suunnitelmallisesti kerättyyn tietoon, eivätkä arvauksiin tai mielipiteisiin. Työkykyjohtaminen alkaa työntekijän omasta aktiivisesta itsestään huolehtimisesta ja jatkuu työnantajan tukitoimenpiteisiin sekä työkykyä edistäviin toimenpiteisiin.



5 TYÖSUOJELU - YKSI TYÖHYVINVOINNIN PERUSTEKIJÖISTÄ

Turvallisuuspolitiikka kuvaa työpaikan tahtotilaa sekä tavoitteita työturvallisuuden suhteen. Ylin johto vastaa koko organisaation turvallisuuspolitiikasta sekä luo periaatteilla ja arvoilla edellytykset toimia turvallisesti. Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan työntekijöiden sitoutumista ja toimintatapoja suhteessa työpaikan turvallisuusjohtamiseen.

Turvallisuusjohtamisen perustana on oltava ajatus siitä, ettei työpaikalla hyväksytä työtapaturmia eikä työoloista johtuvia sairauksia. Nolla-ajattelun ytimessä on ymmärtää turvallisuus ja terveys arvona, ei pelkästään tavoitteena. Johdon ja esihenkilöiden asennoituminen työturvallisuuteen on suorassa yhteydessä työpaikan riskikäyttäytymiseen. Työturvallisuuden kannalta on tärkeää, että työpaikalla syntyy yhteinen näkemys siitä, miksi ja miten työ tehdään turvallisesti.

Työturvallisuuden perustana on ajatus, että jokaisella meistä on oma vastuumme turvata terveys ja turvallisuus. Työturvallisuus tarkoittaa siis myös asennetta, tietämystä ja taitoa. Jokaisen on tunnettava oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä miten niiltä suojaudutaan. Jokainen on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esihenkilölleen.

Työpaikoilla tehtävän ennakoinnin lähtökohta on työpaikan **riskien arviointi**. Riskien arviointi on olemassa olevien vaarojen tunnistamista ja niiden systemaattista kirjaamista, vaarojen suuruuden arviointia sekä vaarojen poistamista käytännön toimenpitein. Riskien arvioinnin perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä ja niiden tärkeysjärjestyksestä. Riskien arviointi **päivitetään vuosittain tai aina tarpeen vaatiessa**, jolloin se pysyy ajantasaisena. Erilaisilla turvallisuuskierroksilla havaittavat seikat on yhdistettävä työpaikan riskien arviointiin sekä yksikössä tehtyihin työturvallisuusilmoituksiin, sillä mikään näistä ei ole yksittäinen ja erillinen toimenpide, vaan osa työturvallisuuden kokonaisuuden hahmottamista.

Siilinjärven kunnan työsuojeluorganisaation muodostavat yhteistyötoimikunta, työhyvinvointisuunnittelija (joka toimii myös työsuojelupäällikkönä) sekä päätoiminen työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut. Nykyinen työsuojeluhenkilöstö on valittu toimikaudelle 2022–2025. Työhyvinvointisuunnittelija ja työsuojeluvaltuutettu ovat yhteistyötoimikunnan jäseninä ja työsuojeluasiat käsitellään vakioasioina yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

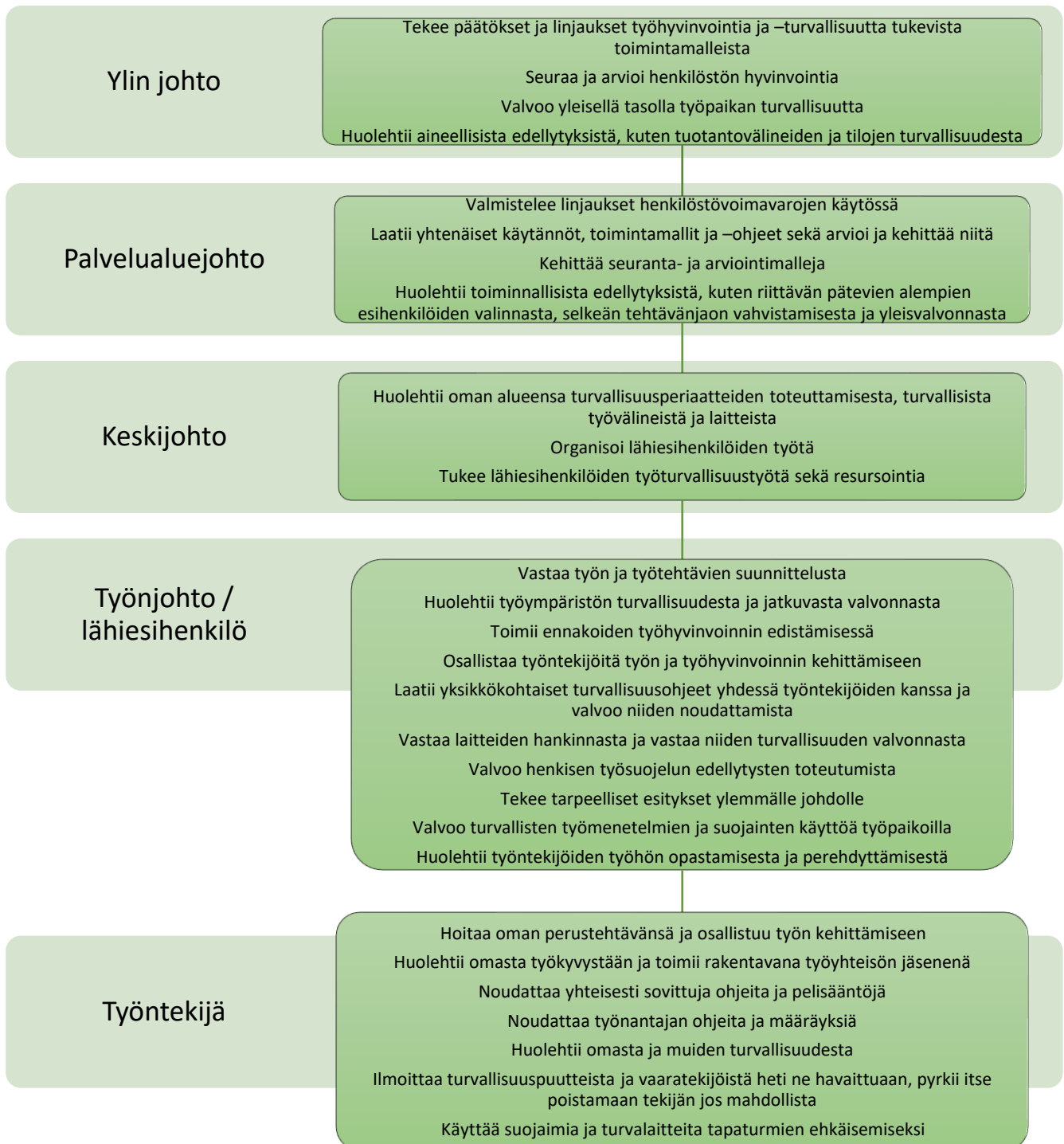
6 TYÖHYVINVOINNIN TOIMIJAT ERI TASOILLA

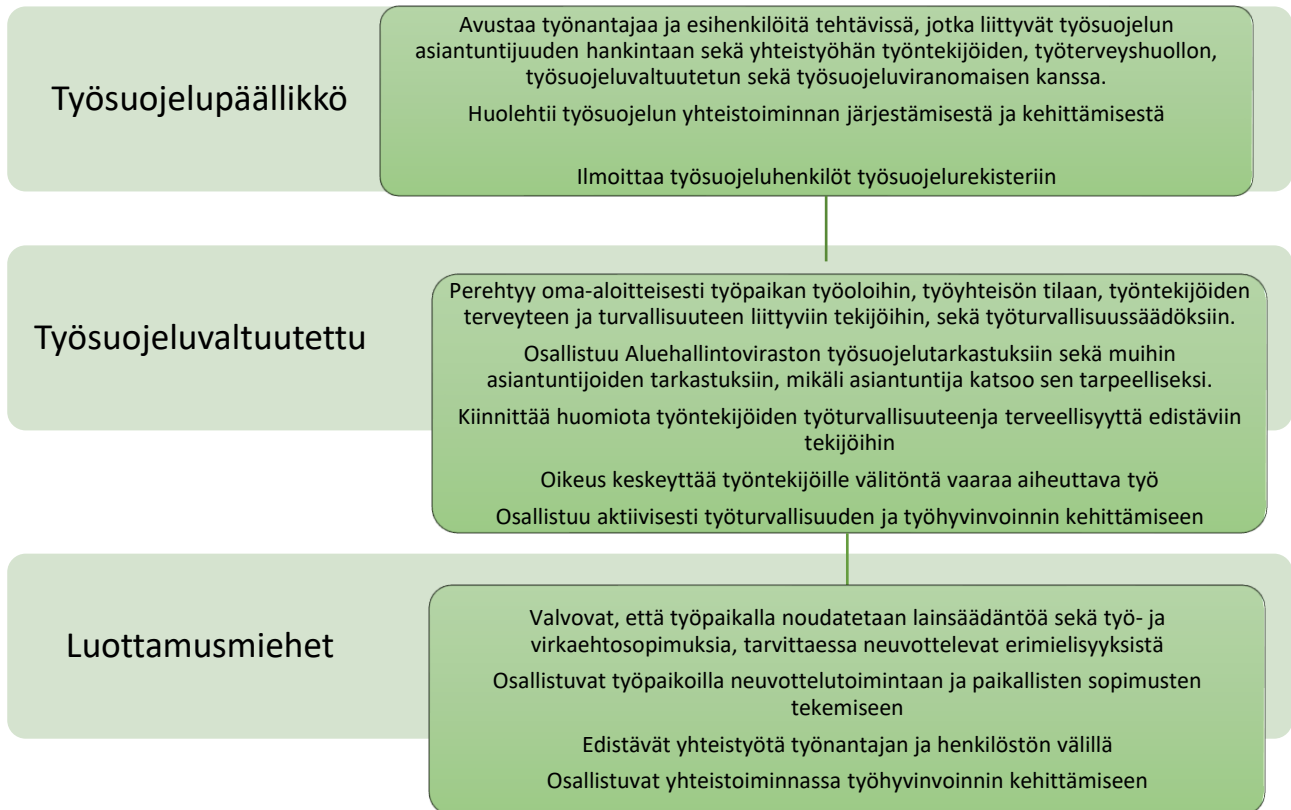
Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja asettaa myös työntekijälle työsuojelullisia veloitteita. Työpaikan hyvinvointijärjestelmän muodostavat johto ja esihenkilöt yhdessä työntekijöiden kanssa. Työpaikan yhteistoiminnan perustana on ymmärtää, että johtajalla on aina valta ja vastuu alaisiinsa ja hänen tulee käyttää direktio-oikeutta mm. työturvallisuudesta huolehdittaessa.

Työntekijällä on työnantajaa kohtaan lojaliteettivelvollisuus. Tämä tarkoittaa sitä, ettei työntekijä saa toimia siten, että se voisi tuottaa vahinkoa työnantajalle. Tämä velvoite ulottuu työajan lisäksi myös vapaa-aikaan. Työntekijöiden tulee ymmärtää johtamisen tarkoitus ja noudattaa esimiehen antamia ohjeita ja direktio-oikeuden perusteella antamia määräyksiä. Työntekijältä odotetaan myös itsenäisyyttä ja aktiivista vastuunottoa.

Henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet toimivat työhyvinvoinnin ja työsuojelun osalta tukena ja asiantuntijoina sekä edesauttavat työn sujumista ja työhyvinvoinnin kehittämistä kaikilla organisaation tasoilla. Työhyvinvoinnin ydin on kuitenkin työssä, ollen osa jokapäiväistä toimintaa ja henkilöstöjohtamista työpaikoilla.

Työsuojelutehtävissä toimivat henkilöt voivat olla vastuussa työsuojelusta vain, jos he toimivat linjaorganisaatioissa tehtävissä, joihin sisältyy toimivaltaa ja vastuuta työsuojeluasioissa. Esihenkilöiden keskinäisillä vastuilla on merkitystä oikeudellisen työsuojeluvastuun toteutumisesta: jos esimerkiksi ylin esihenkilö estää työsuojelua parantavat toimenpiteet, ei niitä esittänyt esihenkilö ole enää vastuussa epäkohdan korjaamattomuudesta aiheutuvista seuraamuksista.





7 TYÖNANTAJAN TUKEMA MUU TYHY-TOIMINTA

Varsinaisen työhyvinvointia edistävän toiminnan toimenpiteet liittyvät itse työhön ja sen kehittämiseen. Muu Tyhy-toiminta kohdistuu käytännössä yksilöiden ja heidän yksilöllisten ominaisuuksien ja fyysisen toimintakyvyn edistämiseen. Tyhy-toiminnan suunnittelusta ja järjestämisestä vastaa kunnan nimetty Tyhyryhmä.

Siilinjärven kunta tukee henkilöstönsä työhyvinvointia järjestämällä mm. seuraavia työhyvinvointia tukevia palveluita:

- Työterveyshuolto, johon sisältyy kattava yleislääkäritasoinen sairaanhoito
- Liikunta- ja kulttuurietu
- Kansalaisopiston alennukset henkilökunnalle

8 TYÖHYVINVOINTIKYSELYSSÄ ESILLE NOUSSEET VAHVUUDET

Siilinjärven kunnassa on toteutettu vuodesta 2011 lähtien kolmen vuoden välein Kevan työhyvinvointikysely, joilla on saatu tietoa henkilöstön työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin tasosta. Viimeisin kysely on toteutettu alkuvuodesta 2023. Kyselyn kysymykset liittyvät johtamiseen, työyhteisöjen toimivuuteen, työoloihin ja osaamiseen sekä omiin voimavaroihin ja työssä jatkamiseen. Vastausprosentti on ollut kaikilla kerroilla hyvä, viimeksi 71,5 %. Yleisesti ottaen Siilinjärven kunnan henkilöstön työhyvinvointi on vertailuorganisaatioita hieman paremmalla tasolla. Kyselyn tulosten pohjalta työyksiköt ja palvelualueet laativat omat kehittämissuunnitelmansa, jotka yhdessä muun käytettävissä olevan tiedon kanssa ovat pohjana työhyvinvoinnin toimintaohjelman tavoitteille. Jatkossa työhyvinvointikyselyt ja suunnitelmat toteutetaan edelleen kolmen vuoden välein, mutta niiden välissä toteutetaan seurantakysely.

Siilinjärven kunta sijoittui vertailtujen kuntien parhaimmiston perehdyttämisen, ristiriitojen ratkaisun, työyksikön tavoitteiden tuntemisen, kokemus siitä, että on riittävästi aikaa saada työ tehdyksi, työhön vaikuttamismahdollisuuksien, organisaation avoimuuden, esihenkilötyön ja työkyvyn tuen osalta. Peräti 85,5 % vastaajista suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavilleen. 82 % kokee olevansa innostunut työstään päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja 87 % on täysin tai melko samaa mieltä siitä, että vastaajan ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. 80 % vastaajista on myös sitä mieltä, että työyksiköissä toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

9 KESKEISET KEHITTÄMISKOHTEET

Työhyvinvointikyselyn tulosten, palvelualueilla laadittujen kehittämissuunnitelmien ja muiden tietojen perusteella kehittämisen kohteeksi nousevat erilaiset johtamiseen ja esimiestyöhön, sekä työyhteisöjen toimivuuteen liittyvät asiat. Perehdyttäminen ja tiedottaminen ovat nousseet kehityskohteiksi kaikilla palvelualueilla, vaikka organisaatiotasolla perehdyttämisen arvioitiinkin toimivan kuntasektorin keskiarvoa paremmin. Vastauksista huonoimman tuloksen saa kokemus siitä, että on riittävästi aikaa saada työ tehdyksi. Palvelualueiden ja työyksiköiden tulosten välillä on jonkin verran hajontaa.

Hyvin toimivina ja edelleen vaalittavina asioina on nostettu esille työtyytyväisyys, motivaatio ja sitoutuminen sekä työpaikan suositteleminen muille.

Koko kuntatason kehittämiskohteiksi edellä mainitun tiedon pohjalta nousivat seuraavat teemat:

Työn hallinta

- Perehdytys
- Kiireen taltuttaminen ja työssä jaksaminen
- Palautteen kerääminen ja sen hyödyntäminen työn kehittämisessä

Johtaminen, esihenkilötyö

- Työkykyjohtaminen
- Palautteen antaminen ja vastaanottaminen
- Perehdytys

Viestintä

- Sisäinen viestintä työyksiköiden sisällä ja yksiköiden välillä
- Kriisiviestintä
- Tiedottamisen avoimuus

Avoimuuden ja luottamuksen rakentuminen työyhteisöissä

- Työyhteisötaidot, luottamuksellinen ilmapiiri
- Toimiminen yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti
- Yhteisöllisyyden lisääminen

Työ- ja toimintaympäristö

- Sisäilmaongelmat
- Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi
- Työtaturmien ennaltaehkäisy

9.2 Työhyvinvointitoiminnan tavoitteet 2024-2026

1. Parannetaan työyhteisötaitoja sekä edellytetään yhteisten pelisääntöjen noudattamista
2. Työssä jaksamisen sekä työkyvyn edistäminen ja tukeminen
3. Perehdyttämisen kehittäminen
4. Palautteen antaminen, kerääminen sekä sen hyödyntäminen työn kehittämisessä

Seuraavien sivujen taulukoissa tavoitteille on asetettu osatavoitteet, vastuuhenkilöt, aikataulut sekä arviointitapa.

PARANNETAAN TYÖYHTEISÖTAITOJA SEKÄ EDELLYTETÄÄN YHTEISTEN PELISÄÄNTÖJEN NOUDATTAMISTA

Osatavoite	Kehittämistoimet	Vastuuhenkilöt ja aikataulu	Arviointi / Mittarit	Toteutuminen
<p>Asiallinen työkäyttäytyminen, toimitaan yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti</p> <p>Kaikessa toiminnassa noudatetaan annettuja ohjeita</p>	<p>Työyhteisöt käyvät yhteisesti läpi Hyvän käytöksen pelisäännöt -oppaan sekä muut henkilöstöä koskevat toimintaohjeet</p> <p>Työyhteisöt laativat / päivittävät oman työyhteisön pelisäännöt</p> <p>Jokainen noudattaa toiminnassaan annettuja ohjeita ja sääntöjä</p>	<p>Yksikön esihenkilö, jatkuvaa toimintaa</p> <p>Esihenkilö puuttuu huonoon työkäyttäytymiseen heti siitä tiedon saatuaan; jatkuvaa toimintaa</p> <p>Kaikkien vastuulla, jatkuvaa toimintaa</p> <p>Esihenkilöt noudattavat päätöksissään olemassa olevia ohjeita ja yhdenvertaisuutta</p>	<p>Ilmoitukset häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta</p> <p>Laaditut työyhteisöjen pelisäännöt ja niiden noudattaminen</p> <p>Muiden yhteisten ja yleisten toimintaohjeiden noudattaminen</p>	
<p>Tiedonkulun parantaminen, eri viestintäkeinojen kehittäminen ja aktiivinen käyttäminen</p>	<p>Viestintä työyksiköiden sisällä ja eri yksiköiden välillä</p> <p>Tiedonhakutaitojen kehittäminen, oma aktiivisuus tiedonhaussa korostuu</p> <p>Palaverikäytäntöjen kehittäminen</p> <p>Kriisiviestintäsuunnitelmat</p>	<p>Kaikki; jatkuvaa toimintaa</p> <p>Esihenkilöt, työntekijät; jatkuvaa toimintaa</p> <p>Esihenkilöt, jatkuvaa toimintaa</p> <p>Esihenkilöt</p>	<p>Työhyvinvointikyselyn tulokset</p> <p>Muiden henkilöstökyselyiden tulokset</p>	

TYÖSSÄ JAKSAMISEN SEKÄ TYÖKYVYN EDISTÄMINEN JA TUKEMINEN

Osatavoite	Kehittämistoimet	Vastuuhenkilöt ja aikataulu	Arviointi / Mittarit	Toteutuminen
Työn ja työympäristön vaarojen tunnistaminen, sekä riskien arviointi ja hallinta on systemaattista ja säännöllistä (vuosittain) Työtapaturmissa 0-tavoite	Riskien arvioinnin osaamisen kehittäminen Työtapaturmien systemaattinen ehkäisy; ilmoitukset käsitellään ohjeen mukaisesti työyksiköissä	esihenkilöt, työsuojeluvaltuutetut, riskien arvioinnista vastaavat; jatkuvaa toimintaa työturvallisuuden kehittäminen kaikkien vastuulla, jatkuvaa toimintaa	Riskien arviointien toteutuminen Työturvallisuusilmoitusten käsittely 100% työyhteisöissä Työtapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot	
Työkykyjohtamisen osaamisen syventäminen ja kehittäminen	Esihenkilöiden ja johdon koulutukset Työterveysyhteistyön kehittäminen edelleen	Henkilöstöjohtaja, palvelualuejohtajat Esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto	Toteutuneet koulutukset Työkyvyn tukitoimien lukumäärät Työterveyshuollon palautekyselyt	
Sairauspoissaolojen vähentäminen tavoite: alle 13 kpv (kaikki työntekijät) – v. 2026 10 kpv	Aktiivinen ja varhainen puheeksiotto Tehostetaan edelleen korvaavan työn käyttöä Huomioidaan ikääntyminen ja sen vaikutukset työkykyyn	työterveyshuolto, lähiesihenkilöt; jatkuvaa toimintaa	Korvaavan työn päivien määrä Sairauspoissaolot, osasairauspäiväraha osatyökyvyttömyyseläkkeet / työkyvyttömyyseläkkeet	
Sisäilmaprozessien kehittäminen	Sisäilmaprozessin päivitys, päivitetään toimintaohjeet Parannetaan viestintää	Sisäilmatyöryhmien jäsenet	Sisäilmatyöryhmien oma arviointi Palautteet	

PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄMINEN

Osatavoite	Kehittämistoimet	Vastuuhenkilöt ja aikataulu	Arviointi / mittarit	Kehittämistoimien toteutuminen
Perehdytyksen laadun parantaminen ja suunnitelmallisuus	Intron käyttöönotto ja aktiivinen käyttö kaikissa työyksiköissä Yksikön oman perehdyttämispohjan rakentaminen introon	Esihenkilöt, käyttöönotto 2024 alussa	Intron raportointi Työhyvinvointikyselyn tulokset	

PALAUTTEEN ANTAMINEN, KERÄÄMINEN SEKÄ SEN HYÖDYNTÄMINEN TYÖN KEHITTÄMISESSÄ

Osatavoite	Kehittämistoimet	Vastuuhenkilöt ja aikataulu	Arviointi / mittarit	Kehittämistoimien toteutuminen
Palautteen antamista kehitetään työyhteisöissä	Esihenkilöt kehittävät ja lisäävät palautteen antamista työntekijöille	Esihenkilöt	Työhyvinvointikyselyn tulokset	
Asiakaspalautteen aktiivisempi kerääminen ja hyödyntäminen työn kehittämisessä	Toteutetaan säännöllisesti yksiköiden / toimialueiden / asiakastyytyväisyyskyselyitä Pohditaan työn kehittämisen toimenpiteet palautekyselyn tulosten perusteella	Esihenkilöt, palvelualuejohtajat	Asiakastyytyväisyyskyselyt ja niiden tulokset Työhyvinvointikyselyn tulokset	