

Valtuutettu Riitta Karjalainen ym. aloite: Henkilöstöraportti 2022 (2978-2023)

Valtuutettu Riitta Karjalainen ym. ovat tehneet seuraavan sisältöisen aloitteen 17.4.2022:

Henkilöstöraportti 2022; työstä palautuminen: vain 36 % kokeen palautuvansa työpäivän jälkeen, väkivaltatapahtumia kokee työssään 42 %. Yksikin väkivaltatapaus on liikaa työssä.

Esitän, että henkilöstöjohtaja / vastaava viranhaltija tuo valtuustolel syksyn 2023 alussa esityksen tehdyitä tai suunnitelluista toimenpiteistä työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssä koetun väkivallan ehkäisemiseksi.

Vastaus aloitteeseen:

Ohessa ovat listattuna Turussa 2022–2023 toteutetut ja meneillään olevat työhyvinvoinnin tukitoimet (kaupunkitasoiset):

Koulutukselliset tukitoimet:

- Mapa-koulutukset: vuorovaikutus vaikeissa asiakastilanteissa, riskinarviointi, suojauminen ja fyysinen ohjaaminen haastavissa asiakastilanteissa (jatkuvat ja laajennetaan)
- Mielenterveyden ensiapu- ja Mielenterveys työssä -koulutukset (jatkuvat, tuotetaan itse)
- Palautumiseen liittyvät koulutukset ja työpajat (Auntien tarjoamat ja sisäisesti järjestetyt)
- Työn hallinta- ja stressin säätely -luennot (kaikille, ensimmäinen ollut, jälkimmäinen tulossa)
- Sovitteleva työote -koulutukset (jatkuvat, tuotetaan sisäisesti)
- Lisäksi monia palvelukokonaisuuksien omia koulutuksia liittyen työhyvinvointiin ja turvallisuuteen

Työyhteisölliset tukitoimet:

- Kohdennetut interventiot Kunta10-tulosten perusteella tukea kaipaaviin yksiköihin, huom. lisäksi on palkittu ja huomioitu myös työyhteisöjä, joissa hyvä Kunta10 -kehitys
- Kohdennetut interventiot tukea kaipaaville työyhteisöille lähijohtajan pyynnöstä (jatkuvat/HR ja ulkoiset kilpailutetut toimijat)
- Sovittelu-interventiot konfliktitilanteisiin (jatkuvat, oma sisäinen sovittelija-pooli)
- Työnohjaus (kilpailutetut toimijat)
- Pelilliset, dialogiset tiimityökalut työyhteisöille arjen kehittämiseen ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen: Topaasia ja Yhteistyöpelit, osaaminen näihin organisaation sisällä (jatkuu)

Palveluohjaukselliset tukitoimet:

- Pyydä apua työhyvinvointiin -nappi Metkun etusivulla 1.2.2023 alkaen, tarkoitettu kaikille, toimii erinomaisesti, pyynnöt tulevat työhyvinvoinnin tiimille (jatkuu)

Yksilöllinen matalan kynnyksen hyvinvointivalmennus:

- Auntien yksilölliset ratkaisukeikkeiset valmennukset (5krt 45min) työssä jaksamisen tukemiseksi (jatkuvat), käytössä yli 10 eri palvelupakettia, erikseen leader-paketit

Keva-yhteistyö:

- Kevan ammatillisen kuntoutuksen toimien aktiivinen hyödyntäminen työkyvyttömyyden uhkaa aiheuttavissa sairaustilanteissa sekä työhön paluussa (jatkuu)
- Kevan pulssimittarin pilotti: helppokäyttöisen pulssimittarin käyttöönotto lähijohtajan työkykyjohtamisen tukemiseksi varhaiskasvatuksessa (jatkuu), tarkoitus laajentaa vuonna 2024 myös muihin kokonaisuuksiin

- Kevan työurajohtamisen pilotti: työurajohtamisen tukea lähijohtajille, lisäksi 30 työntekijälle Sarasen tarjoama työuravalmennus (jatkuu)
- Kevan matalan kynnyksen työkokeilut masennuksen takia pitkään poissa olleille (jatkuu)
- Kevan työkykyriskien arviointiin tarkoitettun työkalun kehittäminen (alkamassa)

Työterveyshuollon ryhmämuotoisia tukitoimia:

- Työterveyshuollon järjestämä ryhmämuotoinen sparraus lähijohtajille (alkamassa)
- Työterveyshuollon järjestämä Tyyni-ryhmä mielen hyvinvoinnin edistämiseksi (jatkuu)
- Työterveyden valmius järjestää defusing -keskusteluja väkivaltatilanteiden jälkeen

Oppimisympäristöt työhyvinvointiin:

- Kevan oppimisympäristö Claned (lähijohtajille)
- Auntien oppimis- ja harjoitusympäristö My Auntie (koko henkilöstölle)

Työkykyjohtamisen tuki:

- Lähijohtajien ja myös yksittäisten työntekijöiden aktiivinen tukeminen työkyvyn hallintamallin mukaisissa prosesseissa (jatkuu)
- Ammatillisen kuntoutuksen verkosto yhteistyössä työterveyshuollon kanssa; työkyvyn tuen toimien oikea kohdentaminen ja jatkuva kehittäminen, puolivuositain mukana myös työtapaturmavakuuttaja sekä pyydettyä myös Keva
- HR-tietoisuus sekä työkykyjohtamiseen että muuhun henkilöstöjohtamiseen (syksyllä 2023)
- HR jalkautuu johtoryhmiin työura- ja työkykyjohtamisen asioissa (syksystä 2023 alkaen)
- Työkykyjohtamisen vuosikello (edelleen käytettävissä)

Muut ajankohtaiset tukitoimet:

- Uusien sovittelijoiden koulutus (syyskuussa 2023)
- Mentorointi-ohjelma (käynnistyy lokakuussa 2023)

16.8.2023

Sinikka Valtonen
henkilöstöjohtaja