

Vastaus Antti Roineen valtuustoaloitteeseen liittyen Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen

Kaupunginhallitus 25.03.2024 § 100
241/00.01.02.02/2023

Valmistelija

Hallintopäällikkö Kirsi Sainio-Lehtimäki, puh. 044 7373 373

Valtuustoaloitteessaan 12.6.2023 Antti Roine painottaa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeyttä ja nostaa esille näkemyksiä henkilöstöraportin sisällöstä ja työhyvinvointikyselyjen tekemisen tiheydestä sekä ehdottaa henkilöstöhallintoon kuutta eri kehityskohdetta.

Kuten valtuustoaloitteessa, myös Ulvilan valtuuston kokouksessaan 16.12.2022 § 56 hyväksymässä kaupunkistrategiassa, painotetaan eri tavoin henkilöstön työhyvinvoinnin tärkeyttä. Siinä johtamisen ja työyhteisön kehittämisen osalta on linjattu seuraavaa:

- Strategia on osa jokapäiväistä toimintaa ja elämää Ulvilassa.
- Kehitämme kaupungin tiedolla johtamista.
- Osallistaminen kuuluu osana nykyaikaisen kunnan johtamista ja ilmenee prosesseissa.
- Ulvilan kaupungissa johdetaan asiakasarvon tuottamista niin sisäisissä kuin ulkoisissa palveluissa.
- Henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin ja organisaation sisäisen yhteistyön kehittäminen.

Syyskaudella 2023 on koottu Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030. Sen valmistelun aikana kerättiin työyksiköiltä ja toimialoilta esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä toimintatavoista ja toimenpiteistä, joilla kaupunkistrategiassa tunnistetut arvot saadaan toteutumaan työn arjessa ja joilla kehitetään henkilöstön työhyvinvointia entisestään. Lisäksi hyödynnettiin keväällä 2023 henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Valtuuston kokouksessaan 15.12.2023 § 74 hyväksymä Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030 tukee ja täydentää kaupunkistrategiaa, joka pohjautuu tunnistettuihin arvoihin, jotka ovat iloa, älyä ja yhteiseloä. Henkilöstöohjelmassa todetaan, että henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat asiakokonaisuudet ovat:

- työelämän laatu ja tuloksellisuus
- henkilöstövoimavarojen riittävyyden turvaaminen
- työvoimatarpeiden ennakointi ja työssä jatkamisen tukeminen
- työhyvinvointi ja sen seuranta
- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja varmistaminen
- johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, osaamisen johtaminen
- palkitsemis- ja palkkausjärjestelmä
- työsuoja, työturvallisuus, työterveyshuolto
- työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoimintamenettely.

Myös henkilöstöohjelman tarkoitus on vahvasti valtuustoaloitteen hengen mukainen, koska henkilöstöohjelman tarkoituksena on:

- Syventää henkilöstöpolitiikan keinoin näkemystä siitä, miten arvot saadaan näkyviksi Ulvilan kaupungin henkilöstön työn arjessa. Tätä varten on työkaluksi laadittu Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu.
- Edistää henkilöstöpolitiikan keinoin kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista.
- Vahvistaa HR-tiedolla johtamista sekä siirtymistä reagoivasta toiminnasta ennakoivaan toimintaan. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.
- Toimia esihenkilötyön perustana.
- Vahvistaa valmentavaa johtamistapaa.

Ulvilan kaupungin kaupunkistrategia 2030 ja Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030 luovatkin vahvan perustan henkilöstön työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittämiseksi – kaupunkistrategian vision, etunojassa mukaisesti, mikä tässä yhteydessä tarkoittaa ennakoivia toimenpiteitä ja panostuksia. Tästä konkreettisena osoituksena on, että Työterveyshuollon vuoden 2023 työnantajan Kelalle lähetettävän korvaushakemuksen kokonaiskustannuksista ennaltaehkäisevän työn osuus, korvausluokka I, oli 61,7 (vuosi 2022 / 52,7) % ja sairaanhoidon osuus, korvausluokka II, oli 38,3 (vuosi 2022 / 47,3) %. Kustannusten korvausluokkasuhde on siis muuttunut hyvään suuntaan, eli työterveyshuollon palvelut ovat keskittyneet enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat on julkaissut 2021 suosituksen valtakunnallisesti esitettävästä viidestä yhteisestä tunnusluvusta, jotka on otettu huomioon Ulvilan kaupungin henkilöstöraporttia laadittaessa. Henkilöstöraportissa esitellään henkilöstön määrä ja rakenne, henkilöstön tila, työhyvinvointia ja henkilöstön kehittämistä. Koska se on keskeinen väline henkilöstövoimavarojen tuntemiseen ja ennakkointiin, jonka avulla kehitetään ja suunnitellaan henkilöstötiedolla johtamista, on sen sisällön laajuutta ja syvyyttä kehitetty entisestään vuoden 2023 henkilöstöraporttia koottaessa. Lisäksi aikaisempaa paremmin on kuvattu, kuinka monipuolisesti ja säännöllisesti esimerkiksi sairauspoissaoloja ja työtapaturmia selvitetään ja seurataan.

Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely on toteutettu vuosina 2021 ja 2023 Kuntien eläkevakuutus Kevan sähköisellä työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet ovat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen). Lisäksi molempina vuosina on samanaikaisesti toteutettu esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely Kevan sähköisellä esihenkilöiden työhyvinvointikysely-työkalulla. Kevan työkalujen käyttäminen jatkossakin on perusteltua, jotta tulokset ovat vertailukelpoisia niin Ulvilan kaupungin omiin aikaisempiin tuloksiin kuin verrokkikuntienkin tuloksiin. Kevan työkalujen käyttämistä

puoltaa myös se, että henkilöstöohjelman seuranta ja arviointi on kytketty esihenkilökyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn, jonka painopistealueet ovat yhteneväiset henkilöstöohjelman painopisteiden kanssa – kuten myös valtuustoaloitteessa mainittujen työhyvinvointikyselyjen painopistealueiden kanssa. Työhyvinvointikyselyt on linjattu jatkossa tehtäviksi kerran vuodessa.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Löfbacka Mikko
Päätösehdotus	<p>Kaupunginhallitus päättää esittää valtuustolle, että valtuusto</p> <ul style="list-style-type: none">- hyväksyy edellä esitetyn vastauksen Antti Roineen valtuustoaloitteeseen liittyen Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen- päättää todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.
Päätös	<p>Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti esittää valtuustolle, että valtuusto</p> <ul style="list-style-type: none">- hyväksyy edellä esitetyn vastauksen Antti Roineen valtuustoaloitteeseen liittyen Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen- päättää todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.