

**Aika/Paikka:** Valtuustonkokous, 12.06.2023, Uvilan kaupunki valtuustosali

## Uvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen

Olen seurannut lähes 44 vuotta samassa firmassa henkilöstöressurssien käytön, hyvinvoinnin ja arvostuksen kehittämistä.

Tämä Uvilan henkilöstöraportti 2022 on sinällään aika hyvä yhteenveto nykytilanteesta, mutta se on luettavuudeltaan ehkä 10 vuotta ajastaan jäljessä yritysten vastaaviin raportteihin verrattuna. Siksi valtuuston on vaikea arvioida missä mennään.

Yrityksissä henkilöstön hyvinvointia, työtapaturmia, "läheltä piti" – tilanteita, sairaspoissaoloja ja työilmapiiriä mitataan neljännesvuosittain. Raporteissa tuloksia verrataan graafisesti aikaisempien vuosien tuloksiin, jopa viimeisen 20 vuoden ajalta. Kaikessa tavoitteena on jatkuva parantaminen ja muutosten juurisyiden selvittäminen.

Uvilan henkilöstöraportista 2022 on vaikea nähdä mihin suuntaan ollaan menossa. Itse laskien työtapaturmien määrä kasvoi 50.2% vuoteen 2021 verrattuna. Sairaspoissaolojen määrä kasvoi 29.9% vuoteen 2021 verrattuna. Jostain syystä henkilöstöraportissa ei ole analysoitu näiden muutosten juurisyitä, eikä ehdotettu korjaavia toimenpiteitä.

Uvilassa työhyvinvointikyselyjä tehdään vain kahden vuoden välein, vaikka kyselyjen tekeminen olisi helppoa uusien henkilöstökyselyohjelmistojen avulla.

Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää, koska omistautunut, innostunut ja motivoitunut henkilöstö saa paljon enemmän aikaan kuin otsa kurtussa puurtajat. Lisäksi uusia päteviä työntekijöitä on tosi vaikea hankkia.

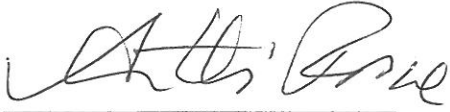
Tässä aloitteessa ehdotetaan seuraavia kehityskohteita henkilöstöhallintoon:

1. Henkilöstöraportissa 2023 työtapaturmia, "läheltä piti" - tilanteita ja sairaspoissaoloja verrataan aikaisempien vuosien tasoihin graafisesti, jotta nähdään helposti mihin suuntaa ollaan menossa.
2. Työtapaturmien ja sairaspoissaolojen kokonaismäärän lisäksi henkilöstöraporttiin lasketaan LTIF-tapaturmataajuus (Lost Time Incident Frequency), joka kuvaa poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrän suhteutettuna miljoonaan työtuntiin, jotta Uvilaa voidaan verrata muihin organisaatioihin.
3. Jatkossa työhyvinvointikyselyitä tehdään vähintään kerran vuodessa.
4. Työhyvinvointikyselyn tulee kattaa ainakin seuraavat alueet: sitoutuminen, esimiehen tuki, suhde kollegoihin, merkityksellinen työ, työmäärä, tunnustukset, palkitseminen ja mielipiteenvapaus.
5. Koko organisaation tuloksia seurataan vuosittain NPS (Net promoter score) asteikolla henkilöstöraportissa, yksittäisten tiimien tuloksia hyödynnetään vain sisäisesti.
6. Muutosten juurisyitä pyritään selvittämään henkilöstöraportissa. Tavoitteena tulee olla jatkuva parantaminen.

Parasta työhyvinvoinnin kehittämisessä on, että monet korjaavat toimenpiteet eivät maksa kovin paljoa - mutta töissä on mukavampi olla, työteho paranee ja kuntalaisten asiakastyytyväisyys kasvaa.

**Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen**

**Allekirjoitukset:**



Antti Roine

---

---

---

---

---