TAIPALSAARI

Työhyvinvointiohjelma 2026–2030

Yt-ryhmä 6.10.2026 § 29

Kunnanhallitus 12.10.2026 155

Kunnanvaltuusto 26.10.2026 § X

Sisällysluettelo

Johdanto 3

Kuntastrategia 2026–2030 työhyvinvointiohjelman perustana 4

Työhyvinvoinnin muodostuminen ja tukeminen 5

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen 5

Työhyvinvoinnin vuosikello 6

Vastuut työhyvinvoinnin edistämisessä 7

Yksikkökohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat 8

Työhyvinvoinnin seuranta ja arviointi 8

Johdanto

Työhyvinvointiohjelma tukee kuntastrategian 2026–2030 toteuttamista ja kunnan tavoitetta mahdollistaa henkilöstölle parasta työelämää. Ohjelma luo yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja vastuut työhyvinvoinnin, työkyvyn ja osaamisen kehittämiselle koko organisaatiossa.

Työhyvinvointiohjelman tavoitteena on edistää henkilöstön työhyvinvointia, työssä onnistumista, osaamisen kehittymistä ja työuran eri vaiheissa säilyvää työkykyä sekä vahvistaa kunnan vetovoimaa ja houkuttelevuutta työnantajana. Hyvinvoiva, osaava ja työhönsä sitoutunut henkilöstö mahdollistaa laadukkaiden palveluiden tuottamisen kuntalaisille ja tukee kuntastrategian tavoitteiden saavuttamista.

Tavoitteiden saavuttamiseksi henkilöstön osaamista kehitetään perehdytyksen, koulutusten, osaamisen jakamisen ja kehityskeskustelujen avulla. Työkykyä ja työssä jaksamista tuetaan ennakoivilla toimintamalleilla, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyöllä sekä turvallisilla ja terveellisillä työolosuhteilla. Hyvää johtamista vahvistetaan avoimella vuorovaikutuksella, henkilöstön osallistamisella sekä esihenkilötyön jatkuvalla kehittämisellä. Työyhteisöjen toimivuutta ja yhteisöllisyyttä edistetään yhteistyötä, osallisuutta ja työhyvinvointia tukevilla käytännöillä.

Työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti, ennakoivasti ja yhteistyössä henkilöstön kanssa. Kehittämistyö perustuu henkilöstöltä saatavaan palautteeseen, työhyvinvointi- ja Pulssikyselyihin sekä muihin työhyvinvointia kuvaaviin tunnuslukuihin. Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteinen tehtävä, joka näkyy arjen johtamisessa, työyhteisöjen toimintatavoissa, yhteistyössä ja henkilöstön osallisuudessa.

Kuntastrategia 2026–2030 työhyvinvointiohjelman perustana

Työhyvinvointiohjelma perustuu kuntastrategian 2026–2030 henkilöstöä koskeviin tavoitteisiin. Strategian osaamisen painopistealueen tavoitteena on ammattitaitoinen, osaamistaan kehittävä ja hyvinvoiva henkilöstö, kunta houkuttelevana työnantajana sekä hyvän hallinnon, avoimuuden ja eettisesti kestävän toimintakulttuurin vahvistaminen. Työhyvinvointiohjelma tukee näiden tavoitteiden toteutumista henkilöstöjohtamisen, työhyvinvoinnin kehittämisen ja työkyvyn tukemisen keinoin.

Henkilöstön hyvinvointi, osaaminen ja sitoutuminen ovat keskeisiä edellytyksiä kunnan palvelukyvylle, laadukkaille palveluille ja strategisten tavoitteiden saavuttamiselle. Työhyvinvointiohjelma tukee samalla henkilöstön saatavuutta, työssä pysymistä sekä kunnan vetovoimaa työnantajana.

Työhyvinvointiohjelman toteuttamista ohjaavat kunnan arvot avoimuus, luotettavuus, rohkeus ja yhteisöllisyys. Arvot ohjaavat päätöksentekoa, johtamista, työyhteisöjen toimintaa ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Ne luovat perustan hyvinvoivalle, osallistavalle ja vastuulliselle toimintakulttuurille sekä tukevat henkilöstön mahdollisuuksia tehdä työnsä turvallisesti, kehittää osaamistaan ja osallistua toiminnan kehittämiseen.

Työhyvinvoinnin muodostuminen ja tukeminen

Työhyvinvointi muodostuu työn, työyhteisön, johtamisen, työympäristön ja henkilöstön omien voimavarojen yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatavat, johtamisen laatu, työn organisointi, työolosuhteet, työyhteisön toimivuus sekä henkilöstön mahdollisuudet hyödyntää omaa osaamistaan ja vaikuttaa omaan työhönsä. Työhyvinvointi rakentuu päivittäisessä työssä, vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä sekä organisaation toimintatavoissa ja rakenteissa.

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat muun muassa työn sujuvuus, työn hallinnan tunne, työmäärän tasapaino, työssä onnistuminen, turvallinen työympäristö sekä toimiva yhteistyö työyhteisössä. Työhyvinvointi näkyy henkilöstön työkykynä, työmotivaationa, työtyytyväisyytenä ja työssä jaksamisena.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Taipalsaaren kunnassa työhyvinvointia edistetään tukemalla henkilöstön työ- ja toimintakykyä koko työuran ajan. Työkyvyn seurantaa toteutetaan muun muassa kehityskeskusteluissa, sairauspoissaolojen seurannalla sekä henkilöstölle tarjottavilla vapaaehtoisilla kehonkuntoindeksimittauksilla. Työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuolto tukee henkilöstön työkykyä työpaikkaselvitysten, terveystarkastusten sekä ennaltaehkäisevien palveluiden avulla. Työpaikkaselvityksissä tunnistetaan työn kuormitus-, vaara- ja riskitekijöitä sekä suunnitellaan toimenpiteitä niiden hallitsemiseksi. Henkilöstölle järjestetään työhöntulo- ja määräaikaistarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon palveluissa painotetaan ennaltaehkäisyä ja varhaista tukea. Henkilöstölle tarjotaan matalan kynnyksen mielenterveyttä tukevia palveluita työhyvinvoinnin ja työkyvyn vahvistamiseksi. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien

ennaltaehkäisemiseksi ja hoitoon pääsyn nopeuttamiseksi henkilöstöllä on mahdollisuus fysioterapeutin suoravastaanotolle, jossa voidaan arvioida työ- ja toimintakykyä, antaa hoito-ohjeita sekä ohjata tarvittaessa jatkohoitoon.

Työkykyhaasteisiin pyritään puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Varhaisen tuen toimintamalli, päihde- ja riippuvuusohjelma sekä työterveysneuvottelut tukevat työssä jatkamista ja työkyvyn säilymistä. Työhön paluuta sairauspoissaolon tai työkyvyn heikentymisen jälkeen tuetaan yksilöllisesti esimerkiksi työkokeilujen ja muiden työjärjestelyjen avulla.

Työterveyshuollon palveluiden lisäksi henkilöstön hyvinvointia tuetaan liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedulla, mahdollisuudella maksuttomaan kuntosalikorttiin ja liikuntaneuvontaan, työhyvinvointiviikoilla, työsuhdepyöräedulla sekä työyhteisöjen yhteiseen toimintaan tarkoitetulla työhyvinvointirahalla. Taipalsaaren kunta on savuton työpaikka ja perhemyönteinen työnantaja, joka tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi kunnalle on myönnetty Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaatti osoituksena pitkäjänteisestä työstä työkyvyn ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä huomioidaan yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja vastuullinen henkilöstöpolitiikka. Tavoitteena on luoda työympäristö, jossa henkilöstö voi hyvin, onnistuu työssään ja kokee työnsä merkitykselliseksi koko työuransa ajan.

Työhyvinvoinnin vuosikello

Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, jota toteutetaan vuosittaisen työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti. Vuosikello kokoaa yhteen työhyvinvointiin, työkyvyn tukemiseen, henkilöstön osallistamiseen, osaamisen kehittämiseen sekä seurantaan liittyvät toimenpiteet.

Vuosikelloon sisältyvät muun muassa työhyvinvointi- ja Pulssikyselyt, kehityskeskustelut, vuosittainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työhyvinvointiviikot, työhyvinvointitavoitteiden asettaminen ja seuranta, henkilöstökertomuksen käsittely, yksikkökohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien

laatiminen sekä työhyvinvointiin liittyvien määrärahojen ja suunnitelmien valmistelu.

Kesäkuisin asetetaan koko organisaatiota koskevat vuosittaiset työhyvinvointitavoitteet. Tavoitteet perustuvat työhyvinvointikyselyn ja Pulssikyselyiden tuloksiin sekä muihin työhyvinvointia kuvaaviin tunnuslukuihin. Tavoitteiden toteutumista seurataan vuoden aikana työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti.

Taipalsaaren kunnan työhyvinvoinnin vuosikello on esitetty tämän työhyvinvointiohjelman liitteenä. Vuosikello toimii työhyvinvoinnin suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan työkaluna sekä tukee ohjelman tavoitteiden käytännön toteutumista.

Vastuut työhyvinvoinnin edistämisessä

Työhyvinvoinnin edistäminen on koko organisaation yhteinen tehtävä, joka edellyttää yhteistyötä työnantajan, johdon, esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon, henkilöstön sekä työhyvinvointia tukevien yhteistyötahojen, kuten työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon, kesken.

Työnantajan vastuulla on luoda edellytykset turvalliselle, terveelliselle ja hyvinvointia tukevalle työympäristölle sekä huolehtia siitä, että työhyvinvointia johdetaan suunnitelmallisesti osana kunnan toimintaa. Esihenkilöillä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin päivittäisessä johtamisessa, työyhteisöjen toimivuuden tukemisessa sekä työssä suoriutumisen ja työkyvyn seurannassa. Henkilöstö vastaa omalta osaltaan työyhteisön myönteisen ilmapiirin rakentamisesta, yhteisten toimintatapojen noudattamisesta sekä oman osaamisensa ja työkykynsä ylläpitämisestä.

Henkilöstöhallinto koordinoi työhyvinvoinnin kehittämistä seuraamalla henkilöstöä koskevia tunnuslukuja ja kyselytuloksia sekä tarjoamalla asiantuntijatukea työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvissä asioissa. Työsuojelun tehtävänä on edistää turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä tukea työolojen jatkuvaa kehittämistä. Työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto tukevat

työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työturvallisuuden kehittämistä asiantuntijoina ja yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Työhyvinvoinnin edistäminen perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, yhteiseen vastuunkantoon sekä jatkuvaan yhteistyöhön koko organisaatiossa.

Yksikkökohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat

Työhyvinvointiohjelman tavoitteiden toteutumista tuetaan yksikkökohtaisilla työhyvinvointisuunnitelmilla. Jokainen yksikkö laatii vuosittain elokuussa oman työhyvinvointisuunnitelmansa, jossa tunnistetaan työhyvinvoinnin vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä määritellään yksikön keskeiset työhyvinvointitavoitteet ja niitä tukevat toimenpiteet. Suunnitelman laatimisessa hyödynnetään työhyvinvointi- ja Pulssikyselyiden tuloksia, henkilöstöltä saatua palautetta sekä yksikön toimintaympäristön erityispiirteitä.

Yksikkökohtaisen työhyvinvointisuunnitelman tavoitteena on tehdä työhyvinvoinnin kehittämisestä konkreettista ja arjen työhön liittyvää. Suunnitelmassa sovitaan vuosittain toteutettavista kehittämistoimenpiteistä, vastuista ja seurannasta sekä arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista. Suunnitelmien avulla varmistetaan, että työhyvinvointiohjelman tavoitteet näkyvät käytännön toiminnassa kaikissa työyksiköissä ja että työhyvinvointia kehitetään henkilöstön tarpeista lähtien.

Työhyvinvointiohjelman liitteenä on yksikkökohtaisen työhyvinvointisuunnitelman täytettävä lomake, jota käytetään suunnittelun, seurannan ja vuosittaisen arvioinnin tukena.

Työhyvinvoinnin seuranta ja arviointi

Työhyvinvointiohjelman toteutumista seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, jotta työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan arvioida ja toimintaa kehittää henkilöstön tarpeita vastaavasti. Seurannan tavoitteena on

tunnistaa työhyvinvoinnin vahvuuksia, kehittämiskohteita ja mahdollisia muutostarpeita sekä varmistaa, että työhyvinvointiohjelman tavoitteet toteutuvat koko organisaatiossa.

Työhyvinvoinnin seurannassa hyödynnetään työhyvinvointi- ja Pulssikyselyitä, kehityskeskusteluita, henkilöstöltä saatavaa palautetta, henkilöstöraportin tunnuslukuja, sairauspoissaolotietoja, työterveyshuollon raportteja, yksikkökohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien arviointeja sekä työsuojelutoimikunnalta saatavia tietoja. Kyselyiden ja muun seurannan tuloksia käsitellään henkilöstöhallinnossa, työhyvinvoinnin ohjausryhmässä, työyhteisöissä, esihenkilötyössä, johtoryhmässä sekä yhteistoiminnassa, ja niiden perusteella sovitaan tarvittavista kehittämistoimenpiteistä.

Työhyvinvoinnin kehittäminen perustuu jatkuvaan arviointiin ja vuoropuheluun. Työhyvinvointiohjelmaa, vuosikellon mukaisia toimenpiteitä ja yksikkökohtaisia työhyvinvointisuunnitelmia tarkastellaan säännöllisesti osana kunnan henkilöstöjohtamista. Seurannan ja arvioinnin avulla varmistetaan, että työhyvinvointia edistetään suunnitelmallisesti, tavoitteellisesti ja kuntastrategian tavoitteita tukevalla tavalla.

TAIPALSAARI

Liite 1

Työhyvinvoinnin vuosikello

TAMMIKUU
tiedote vuoden työhyvinvointibudjetista ja sen käyttökohteista

HELMIKUU
työhyvinvoinnin tavoitteiden seuranta

MAALISKUU
työhyvinvointikysely

HUHTIKUU
työhyvinvointikyselyn tulokset
henkilöstökertomus

TOUKOKUU
kehityskeskustelut toukokuun loppuun mennessä
työhyvinvointiviikko
pyöräilyn kilometrikisa alkaa

KESÄKUU
Pulssikysely
työhyvinvoinnin vuosittaisten tavoitteiden asettaminen
organisaatiotasolla

HEINÄKUU
Rentouttavaa lomaa!

ELOKUU
yksikkökohtaiset työhyvinvoinnin vuosisuunnitelmat

SYYSKUU
Pulssikysely
työhyvinvoinnin talousarvio

LOKAKUU
työhyvinvointiviikko

MARRASKUU
pikkujoulujuhla
kehonkuntoindeksimittaukset
työhyvinvoinnin tavoitteiden seuranta

JOULUKUU
Pulssikysely
ensi vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
ensi vuoden työterveyshuollon toimintasuunnitelma

TAIPALSAARI

Liite 2

Yksikkökohtainen työhyvinvointisuunnitelma

Perustiedot
Yksikkö:
Vuosi:
Esihenkilö:

Edellisen vuoden arviointi
Mitkä työhyvinvointia tukevat tavoitteet ja toimenpiteet toteutuivat hyvin?
Mitkä tavoitteet tai toimenpiteet eivät toteutuneet? Mitkä tekijät vaikuttivat tähän?

TAIPALSAARI

Liite 2

Yksikön nykytila
Yksikön vahvuudet työhyvinvoinnin näkökulmasta:
Keskeiset kehittämiskohteet:
Työhyvinvointi- ja Pulssikyselyiden keskeiset havainnot:

TAIPALSAARI

Liite 2

Yksikön työhyvinvointitavoitteet
Asettakaa vuosittain 2-4 keskeistä tavoitetta: (esim. työyhteisön vuorovaikutuksen vahvistaminen, työkuormituksen hallinnan kehittäminen, osaamisen jakamisen kehittäminen, perehdytyksen parantaminen)
Millä toimenpiteillä tavoitteet saavutetaan?

Seuranta ja arviointi
Seuraamme työhyvinvointitavoitteiden toteutumista työhyvinvoinnin vuosikellon mukaisesti seuraavalla tavalla:

TAIPALSAARI

Liite 2

Kunnan arvojen toteutuminen yksikössä
Avoimuus; näin vahvistamme avointa vuorovaikutusta ja tiedonkulkua:
Luotettavuus; näin edistämme oikeudenmukaista, vastuullista ja sovituista asioista kiinni pitävää toimintaa:

TAIPALSAARI

Liite 2

Rohkeus; näin kannustamme kehittämään toimintaa, kokeilemaan uusia ratkaisuja ja oppimaan uutta:
Yhteisöllisyys; näin vahvistamme yhteistyötä, osallisuutta ja työyhteisön yhteishenkeä: