

Henkilöstöpäällikön ajankohtaiset asiat

Yhteistoimintajaosto 8.10.2026

Valmistelu ja lisätiedot: Henkilöstöpäällikkö Mari Huttunen
mari.huttunen(at)orimattila.fi

Paikalliset järjestely- ja kehittämiseräneuvottelut

Orimattilan kaupunki on saanut päätökseen KVTES:n ja OVTES:n mukaiset neuvottelut paikallisten järjestely- ja kehittämiserien kohdentamisesta. Neuvottelut käytiin työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen pääluottamusdustajien kesken. Neuvottelutulos saavutettiin yksimielisesti molempien sopimusalojen osalta.

Kaupunginhallituksen 14.9.2026 tekemän päätöksen mukaisesti paikalliset järjestely- ja kehittämiserät tulivat voimaan 1.10.2026.

Työhyvinvointikysely

Kevan työhyvinvointikysely toteutetaan Orimattilan kaupungin henkilöstölle ensimmäistä kertaa 28.9.–11.10.2026. Kysely korvaa aiemmin käytössä olleen henkilöstökyselyn.

Kyselyn tuloksia käsitellään henkilöstön kanssa marraskuun henkilöstöinfossa sekä tämän jälkeen toimialoilla ja työyksiköissä. Lisäksi esihenkilöille toteutetaan marraskuussa Kevan esihenkilökysely.

Kyselyistä saatavaa tietoa hyödynnetään henkilöstön työhyvinvoinnin, johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisessä sekä vuoden 2027 henkilöstötavoitteiden ja toimenpiteiden suunnittelussa.

Toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi

Vuonna 2025 Orimattilan kaupungin henkilöstölle kertyi yhteensä 8 279 sairauspoissaolopäivää, mikä vastaa 17,45 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkyvyn vahvistamiseksi toteutetaan useita organisaatiotasoisia toimenpiteitä. Keskeisenä painopisteenä on johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen. Kaikille esihenkilöinä toimiville ja asiantuntijapäälliköille järjestetään yhteinen esihenkilövalmennus, joka käynnistyy marraskuussa 2026 ja jatkuu vuoden 2027 loppuun.

Keskeisiä organisaatiotason toimenpiteitä ovat lisäksi:

- ennakoivan työkykyjohtamisen toimintamallin kehittäminen
- työhyvinvointikyselyn uudistaminen ja tulosten systemaattinen hyödyntäminen
- henkilöstöohjeiden selkeyttäminen ja kehittäminen
- esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen

- vuodelle 2027 asetettavat selkeät henkilöstötavoitteet, mittarit ja toimenpiteet.

Tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista seurataan organisaatiotasolla osavuosikatsausten yhteydessä sekä toimialoilla johtamisjärjestelmän mukaisesti. Organisaatiotasosten toimenpiteiden lisäksi toimialat toteuttavat omia, niiden tarpeisiin kohdennettuja toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkyvyn tukemiseksi.

Ennakoiva työkykyjohtaminen Orimattilassa

Orimattilan kaupunki on hakenut Kevan työelämän kehittämisrahoitusta *Ennakoiva työkykyjohtaminen Orimattilassa* -hankkeelle. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa ennakoivaa työkykyjohtamista, ehkäistä sairauspoissaolojen pitkittymistä sekä vahvistaa henkilöstön työssä jatkamisen edellytyksiä.

Hankkeessa on tarkoitus rakentaa koko kaupungille yhteinen työkykyjohtamisen toimintamalli, yhdenmukaistaa varhaisen tuen käytäntöjä sekä vahvistaa esihenkilöiden osaamista ja työvälineitä. Esihenkilöillä on keskeinen rooli toimintamallin yhteiskehittämisessä, pilotoinnissa ja uusien toimintatapojen käyttöönotossa.

Mikäli Keva myöntää hankkeelle rahoituksen, 18 kuukauden hanke käynnistyy 24.11.2026 yhteisellä Kick Off -tilaisuudella osana esihenkilövalmennuksen kokonaisuutta. Hankkeen aikana toimintamallia kehitetään, pilotoidaan ja otetaan käyttöön koko organisaatiossa.

Päätösehdotus

Kuullaan henkilöstöpäällikön ajankohtaiset asiat.

Päätös