

Vetovoimaisuus on hyvän työpaikan tuntomerkki, henkinen työhyvinvointi

On arvioitu, että Suomessa jo pelkästään Sosiaali- ja terveysalalta jää eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä lähes 17 000 henkilöä vuosittain. Turun kaupungin vetovoimaa hyvänä työnantajana on lisättävä, jotta työvoimaa olisi jatkossakin riittävästi. Samaan aikaan on kannustettava ja tuettava kaikin tavoin jo alalla olevia jatkamaan työssään.

On työyksiköitä, jotka ovat ilmapiirinsä vuoksi vetovoimaisia ja yksiköitä, joissa tilanne on valitettavasti päinvastainen. Työpaikan vetovoimatekijöiksi on tunnistettu muun muassa mahdollisuus osallistua päätöksentekoon työpaikalla, toimiva työterveyshuolto, oikeudenmukainen johtaminen sekä yhteisöllisyys. Työolosuhteet ovat erilaisia ja jokaisessa työssä on omat kuormittavuustekijänsä, joten on ymmärrettävää, että täysin tasapuoliseen tilanteeseen on mahdoton päästä

On paljon tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa ja niihin tulee vaikuttaa. Tässä asiassa Turun kaupungin Konsernihallinnon henkilöstöhallinto on esimiesten kanssa paljon vartijana. Henkilöstöhallinnon yhtenä tehtävänä on olla tukemassa organisaation kehittämistä ja uudistamista, ohjata voimavarojen tarkoituksenmukaista käyttöä ja tukea työyhteisössä olevien työntekijöiden kehittymistä ja jaksamista. Tässä asiassa henkinen työhyvinvointi on avainasemassa, jotta muut henkilöstöhallinnolle asetetut tavoitteet voivat toteutua ja jotta kuntalaisille voidaan tarjota jatkossakin laadukkaita palveluita kiristyvän talouden, eläköitymisen ja rekrytointivaikeuksien keskellä.

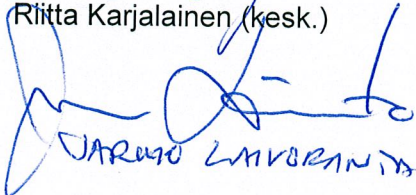
Konsernihallinnon strateginen HR:n työsuojelu on järjestänyt lähes 20 v ajan Hiljaisuuden Retriittejä Turun kaupungin työntekijöille. Retriitit on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Retriitit on tilattu Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymältä ja ne pidetään Sinapin leirikeskuksessa Turussa.

Esitän, että Turun kaupungin henkilöstön henkiseen työhyvinvointiin tulee Konsernihallinnon työsuojelun kautta kiinnittää erityistä huomiota taloudellisten vaikeiden aikoina. Ehdotan, että Konsernihallinnon strateginen HR kartoittaa ja kehittää uusia vaihtoehtoja Hiljaisuuden Retriittiin:

- useampia mahdollisuuksia vuodessa (nyt 6 Retriittiä)
- pidempiä retriittejä,
- henkilöstön mahdollisuutta/kiinnostuneisuutta osittaiseen omakustanteiseen Retriittiin ,
- aihealueiltaan erilaisia Retriittejä

Turussa 10.3.2014


Riitta Karjalainen (kesk.)


Jarmo Linnonen


Sanna Mäkelä

Sanna Mäkelä