

TÄYTTÖOHJE: Lue infoteksti ja vastaa kaikkiin kysymyksiin. Tee vastausten perusteella nykytilanteen itsearviointi arvosanalla 1-5 sen mukaisesti, kuinka paljon kyseinen osa-alue vaatii kehittämistä. Arvioi ja kirjoita sen jälkeen mahdollisuutenne vaikuttaa vastauksissa esille nousseisiin seikkoihin. Pohdi ja merkitse, mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten. Kirjoita yhteenveto vastuullisuussuunnitelmaan.

Valitkaa vastuullisuussuunnitelmaan ensisijaisesti ne kehittämiskohteet, jotka ovat saaneet heikon arvosanan (1-2) ja joiden kehittämisellä arvioitte olevan suurimman vaikutuksen.

Työelämäkäytännöt

Toimivat työelämäkäytännöt ovat ruokapalvelutyön pito- ja vetovoiman kannalta ajankohtaisempia kuin koskaan. Jatkuvat muutokset, työvoimapula ja kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttaminen edellyttävät organisaatioilta entistäkin tarkempaa huolehtimista työntekijöiden hyvinvoinnista, osaamisesta, motivoinnista ja perehdyttämisestä.



Henkilöstörakenne ja työpaikan pitovoima

Työorganisaatiossa tulee huolehtia toimivista työelämäkäytännöistä, oikeudenmukaisesta johtamisesta, tasa-arvosta (sukupuoli, ikä, palkkaus, monikulttuurisuus) ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta.

Tavoitteena on rakentaa työorganisaatio, jossa luodaan toimivia perehdytyskäytäntöjä ja annetaan aikaa oppimiselle. Toimiva yhteistyö ja kannustava johtamistyyli luovat pohjaa työssä viihtymiselle, pysyvyydelle ja urakehitykselle.

Toimivassa työyhteisössä monimuotoisuus on rikkaus ja kuvastaa organisaation kykyä suvaitsevaisuuteen ja sosiaalisesti vastuullisiin työskentelytapoihin.

Miten rekrytoinnissa edistetään tasa-arvoa ja monimuotoisuutta?	Tehtävät julkaistaan avoimella haulla. Ei vaatimuksia sukupuolesta, tehtävä kuvataan.				
Onko käytössä anonyymi rekrytointi?	Ei ole				
Miten työsuhteensa päättäviltä kerätään palautetta ja miten sen pohjalta toimitaan?	Päättökeskustelut kaikilta työntekijöiltä, myös eläkkeelle jääviltä				
Seurataanko työntekijöiden määrää, ikä- ja sukupuolijakaumaa säännöllisesti? Miten?	Kyllä, Johdon työpöytä- työkalu käytössä samoin henkilöstöjärjestelmä				
Millaisilla mittareilla seurataan henkilöstön vaihtuvuutta ja työsuhteiden pituutta?	<i>Johdon työpöytä sovellus käytössä.</i> <i>Samoin seurantaa päättökeskustelujen kautta</i>				
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
				X	
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	
			x	x	

Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu takaa, että yrityksellä on riittävä määrä osaavia työntekijöitä yrityksen toiminnan ylläpitämiseksi. Osaavalla henkilöstöjohtamisella varmistetaan, että työntekijöitä on oikea määrä oikeaan aikaan ja että työtä tekevät ammattitaitoiset ja hyvin perehdytetyt henkilöt.

Osaamistarpeita ennakoidaan, samoin kuin henkilöstön koulutustarpeita ja henkilöstökustannuksia. Henkilöstösuunnitteluun sisältyy siten henkilöstön osaamisen kehittäminen, palkitseminen ja kehittämistarpeiden ennakointi. Henkilöstösuunnittelu pohjautuu yrityksen strategiaan ja operatiiviseen toimintaan.

Miten laaditte pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelman?	Tilaajan palveluverkkosuunnitelman pohjalta. Henkilöstön ikärakenteen ja koulutus/osaamisen perusteella. HESU- ja vuosikellot käytössä				
Mitä vastuullisuusasioita henkilöstösuunnitelmassa on huomioitu?	Ei sisällytetty vastuullisuus suunnitelmiin.				
Miten mitoitetaan työt optimaalisella tavalla suhteessa henkilöstömäärään ja osaamiseen?	Käytössä mitoitusohjelma ja henkilöstön kehittämisen suunnitelma. Ostopalveluna työntutkimus jos oma osaaminen ei riitä.				
Miten henkilöstön osaamista ja sitoutumista tuetaan muutostilanteissa?	Koulutusten ja erillisten hankkeiden avulla esim. itseohjautuvuus, ym.				
Miten tuetaan ja seurataan henkilöstön osaamisen kehittymistä ja osaamisen palkitsemista?	Henkilöstösuunnitelma ja koulutusohjelmn avulla. QWL- kyselyt henkilöstölle.				
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
				X	
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	
			X	X	

Palkkaus

Työorganisaatiossa noudatetaan tasavertaista, tehtävien vaativuuden mukaista palkkausta. Palkkaus perustuu työehtosopimukseen ja/tai noudattelee paikallisesti yhdessä sovittua palkkalinjaa. Mahdollisuuksien mukaan maksetaan tulospalkkiota hyvästä työsuorituksesta ja tulospalkkiojärjestelmän ehdot saatetaan kaikkien työntekijöiden tietoon.

Kuinka tasavertainen palkkaus on varmistettu?	Käytössä TVa ja tuossa tasopalkkaus järjestelmä, koskee kaikkia työntekijöitä				
Miten palkkausta seurataan?	Palkkakehityksen seuranta kuntatasolla KVTES:in sopimusten mukaisin väliajoin. paikallinen sopimuksen ohjelma kunnan HR:n suunnitellaan mukaan.				
Miten onnistuneesta työstä ja vastuullisesta toiminnasta palkitaan henkilöstöä?	Vapaapäivällä tai muulla pienellä huomioosoituksella				
Miten osaamisen edistymisen huomioidaan palkkauksessa?	Vapaapäivällä kun koulutus on suoritettu.				
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
				X	
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	
			X	X	

Monimuotoisuuden toteutuminen ja sosiaalinen työllistäminen

Monimuotoisuus on työyhteisön rikkaus ja kuvastaa organisaation kykyä suvaitsevaisuuteen ja sosiaalisesti vastuullisiin työskentelytapoihin. Sosiaalinen työllistäminen ja monimuotoisen työyhteisön rakentaminen tukee osatyökykyisten, monikulttuuristen ja vaikeasti työllistettävien työllisyyttä ja tarjoaa myös konkreettista apua työvoimapulaan. Toimenpiteet kuten valmennus, ohjaus ja työparityöskentely edistävät työssäoppimista, työhön sitoutumista ja viihtymistä. Perehdytyksessä on hyvä huomioida muunkielisten ja osatyökykyisten tarvitsema pitempi oppimisaika ja selkokieliset perehdytysmateriaalit.

Työnantajan on huomioitava toiminnassaan yhdenvertaisuuslain periaatteet, joiden tarkoituksena on edistää työelämän tasa-arvoa, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Sosiaalisesti vastuullisessa työyhteisössä mahdollistetaan myös nuorten joustava työllistäminen ja oppisopimuskoulutus työpaikoilla.

Miten työpaikalla edistetään tasa-arvoa ja monimuotoisuutta?	Tasa-arvo suunnitelma käytössä				
Millainen suunnitelma on laadittu osatyökykyisten työllistämiseen?	Varhaisen tuen mallin mukainen suunnitelma. Rääätelöidyt työtehtävät.				
Onko mahdollisuus oppisopimuskoulutukseen? Miten siihen kannustetaan?	Kyllä, jatkuvassa käytössä.				
Miten nuorten työllistymistä edistetään?	Kannustetaan nuoria tutustumaan toimintamme, kesänuoret ja setelit käytössä.				
Pärjääkö joissakin työtehtävissä ilman kotimaisen kielen osaamista?	Ei pärjää, Meillä tulee hallita kohtuullisesti suomenkieli				
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
				x	
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	
			x		

Perehdytys

Huolellinen perehdytys edistää työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia. Uusille työntekijöille laaditaan perehdytysuunnitelma, jonka toteutumista seurataan esim. tarkistuslistan avulla. Perehdytyksessä huomioidaan muunkielisten tarvitsema pidempi oppimisaika ja selkokieliset perehdytysmateriaalit.

Vastuullisuus huomioidaan kaikkien työntekijöiden perehdytyksessä ja varmistetaan, että he ymmärtävät vastuullisen toiminnan tavoitteet (esim. työelämän pelisäännöt, jätehuolto, hävikinhallinta).

Esihenkilöillä on suuri vastuu perehdyttämisestä mutta koko työyhteisön on suhtauduttava uusiin henkilöihin avoimin mielin antamalla aikaa oppimiseen ja mahdollistamalla osaamistason mukainen itsenäinen työskentely perehdyttämisen edetessä. On hyvä huomata yksilölliset erot ja vahvuudet perehdytyksen eri vaiheissa.

Miten perehdytys on järjestetty?	Perehdytysuunnitelma ja koeajan tai sopimuksen puolesta välissä Puolivälin-riihi keskustelulla varmennetaan perehdytyksen onnistuminen.				
Millaista ja missä muodossa (tekstit, videot, infograafit) perehdytysmateriaalia on saatavilla?	Suunnitelma on saatavilla kirjallisena.				
Millaista selkokielistä ja englanninkielistä materiaalia on käytössä?	Ei ole käytössä				
Kuinka usein koulutustarpeita kartoitetaan?	Vuosittain				
Miten perehdytyksessä selvitetään henkilöiden vastuullisuusosaaminen?	Ei vielä selvitetty				
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
			X		
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	
			x		

Työaikainen kehittyminen

Henkilökunnalle mahdollistetaan oman osaamisen kehittäminen ja ylläpito ja huolehditaan jatkuvasta täydennyskoulutuksesta. Varmistamalla henkilökunnan osaaminen, taataan ruokapalvelujen sopimuksen mukainen toteuttaminen. Osaamisen kehittämisellä vaikutetaan myös työhyvinvointiin ja toiminnan taloudellisten tavoitteiden toteutumiseen.

Organisaation itse asettamia kehittämisen tavoitteita seurataan, esim. seuraavilla mittareilla: täydennyskoulutustunnit/työntekijä, viikkopalaverit koko henkilökunnalle, kehityskeskustelut/dialogit/työntekijä, koulutuksiin osallistuminen.

Montako koulutuspäivää tarjotaan vuosittain? (lukumäärä/työntekijä)					
Montako ja millaisia kehityskeskusteluja käydään vuosittain? (lukumäärä/työntekijä)					
Miten motivoidaan ja mahdollistetaan koulutuksiin ja kehitysohjelmiin osallistuminen?					
Toteutetaanko kehityskeskusteluissa osaamisen kartoitusta?					
Miten huolehditaan jatkuvasta ja riittävästä täydennyskoulutuksesta?					
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	

Vaikutusmahdollisuudet ja osallistaminen

Kaikki työntekijät sitoutetaan yhteisiin tavoitteisiin ja kannustetaan säännöllisesti tuomaan esille ideoita ja kehittämis ehdotuksia. Jotta koko työyhteisö saadaan pidettyä ajan tasalla vastuullisuusasioista, tulee tiedon jakamiselle olla sovitut ajankohdat ja paikat. Kehittävät ja työyhteisön asioita edistävät palaverit vahvistavat parhaimmillaan työyhteisön yhteishenkeä. Hyvissä palavereissa asioista päätetään ja tavoitteet asetetaan yhdessä ja työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa. Osallistamalla koko henkilöstö toiminnan arviointiin ja kehittämiseen voidaan hyödyntää koko yhteisön tietoa, osaamista ja näkemystä.

Vastuullisuustavoitteiden toteuttaminen mahdollistetaan varmistamalla riittävät työvälineet (esim. IT-välineet ja käyttötuki hävikin seuraamiseksi), varmistamalla osaaminen (jatkuva perehdytys ja täydennyskoulutus) ja jakamalla vastuita koko työyhteisölle.

Millä foorumeilla ja tavoilla työntekijät voivat tuoda kehitysideoita esille?					
Miten ja missä kehitysideoita käsitellään?					
Millaisia työvälineitä ja perehdytystä tarjotaan vastuullisuustavoitteiden edistämiseksi?					
Miten työntekijöitä vastuutetaan eri vastuullisuustoimien toteuttamiseen?					
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	

Talouden suunnittelu ja seuranta

Ruokapalveluiden talousarvion laadinnalla ja seurannalla johto arvioi ruokapalveluiden kustannusten toteutumista ja liikevaihtoa. Tämä voi sisältää taloudellisten tietojen keräämistä, analysointia ja raportointia. Ruokapalveluiden talousarvion seurannan tavoitteena on varmistaa, että ruokapalveluiden kustannukset pysyvät budjetin mukaisina ja että ruokapalvelutoiminta on mahdollisimman tehokasta ja lupauksen mukaista.

Käytetyn rahan vaikuttavuuden seuranta on osa talouden seuranta: mitä tavoitteita on asetettu ja miten niitä on saatu edistettyä. Vastuullisuuden kehittymisen talouden mittarit ovat tärkeitä arvioitaessa ruokapalvelun sitoutumista yhteiskuntavastuullisuuteen ja kestävään kehitykseen. Mittarit auttavat seuraamaan ja arvioimaan, miten taloudelliset toimenpiteet ja päätökset vaikuttavat mm. aluetalouteen ja henkilöstön tyytyväisyyteen.

Mitä ja kuinka usein talouden tunnuslukuja seurataan?					
Mitä lukuja talousarviosta saadaan? Saadaanko kaikki toiminnan kehittämisen kannalta merkittävät tunnusluvut?					
Kuinka usein talousarvion tilanne esitellään koko henkilöstölle? Miten henkilöstö voi vaikuttaa talouden kehittymiseen?					
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	

Fyysinen työturvallisuus

Ammattikeittiötyö on fyysisesti kuormittavaa ja tapaturma-altista. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (työsuojelulaki). Työtapaturmien osalta pyrkimyksenä on 0-toleranssi. Työntekijöitä opastetaan ergonomisiin työtapoihin sekä suojavälineiden käyttöön ja järjestetään ensiapu- ja työturvallisuuskoulutusta. Työturvallisuuden varmistamisessa auttaa hyvää työergonomiasta huolehtiminen ja työn kierto fyysisesti raskaissa työtehtävissä. Työorganisaatiossa nimetään ensiavun ja työturvallisuuden vastuuhenkilöt, jotka huolehtivat työturvallisuusohjeiden ajantasaisuudesta. Työterveyttä edistetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Miten riskiarviointeja tehdään ja kuka vastaa työturvallisuuden seurannasta?

Miten työturvallisuushavaintoja tehdään ja seurataanko tapaturmien lukumäärää säännöllisesti?

Miten työnkierrosta huolehditaan fyysisesti raskaissa työtehtävissä?

Suorittavatko työntekijät EA-kurssit säännöllisesti ja seurataanko EA-kurssien suorittaneiden määrää?

Miten työtehtävissä opastetaan työergonomiaan ja hyödynnetäänkö tässä työterveyden ammattilaisia?

Itsearviointi 1-5

1 = vähän tehty

5 = paljon tehty

Merkitse X

1

2

3

4

5

Kirjoita vaikutusmahdollisuksilla mainittuihin toimintoihin

Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X



Kulttuurinen



Ekologinen



Sosiaalinen



Taloudellinen

Henkinen työturvallisuus

Henkinen työturvallisuus vaikuttaa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, työmotivaatioon ja työsuoritukseen. Se voi myös auttaa estämään työuupumusta ja muita henkisiä terveysongelmia. Jotta työntekijöillä olisi hyvä henkinen työturvallisuus, työnantajan on huolehdittava siitä, että työympäristö on terveellinen ja turvallinen ja että työntekijöillä on tarvittavat resurssit ja tukitoimet tehtäviensä suorittamiseen.

Työnantajan on myös tarjottava työntekijöille tukea ja neuvontaa, jos he kokevat henkisiä haasteita työssään turvallisuuteen ja terveyteen liittyen. Avoin työilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen ja rakentava keskustelukulttuuri edistävät henkistä työhyvinvointia.

Työajan käytön tarkastelu/työn kuormittavuuden tasaaminen: työaikalaisissa määritellään säännöllisen työajan päivittäinen ja viikoittainen enimmäistyöaika sekä ylityö, työvuorojen väliset lepoajat ja työajan kirjanpitovelvoite. Työaika järjestettäessä voidaan sopia liukuvasta työajasta tai työajan tasoittumisesta tietyllä aikajaksolla.

Millä tavalla työyhteisössä otetaan esille haastavia asioita ja puututaan epäkohtiin?

Millaista tukea annetaan työkyvyn heiketessä?

Onko käytössänne varhaisen puuttumisen ja tuen malli?

Huolehditaanko siitä, että työmäärä jakaantuu tasaisesti?

Miten työajan käyttöä seurataan ja miten varmistetaan, että työmäärä ei kasva liian suureksi?

Itsearviointi 1-5
1 = vähän tehty
5 = paljon tehty
Merkitse X

1

2

3

4

5

Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin

Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X



Kulttuurinen



Ekologinen



Sosiaalinen



Taloudellinen

Työpoissaolot

Toimivissa työyhteisöissä työoloja kehitetään jatkuvasti ja työn fyysistä ja henkistä kuormittavuutta pyritään vähentämään ja kuormitusta jakamaan tasapuolisesti. Työntekijän työkyvyn heikentyminen otetaan riittävän ajoissa puheeksi ja hänet ohjataan tarvittaessa kuntoutukseen. Työpoissaolojen syiden seurannalla ja poissaoloihin ennaltaehkäisevästi vaikuttamisella on myös taloudellisia vaikutuksia.

Työpoissaolojen määrää ja syitä seurataan säännöllisesti (tapaturmat, äkilliset sairastumiset, pitemmät sairauslomat).

Miten työkyvyn alenemista ennaltaehkäistään?					
Miten seurataan työpoissaoloja?					
Millaista yhteistyötä tehdään työterveyden kanssa?					
Onko selkeä varhaisen puuttumisen malli käytössä?					
Mitä on tehtävissä sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työolosuhteiden parantamiseksi?					
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	

Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja siihen sitoutumiseen sekä vähentää sairauspoissaoloja. Työhyvinvointia voidaan tukea jokapäiväisessä arjessa ja TYHY-toiminnalla sekä riittävän ajoissa tapahtuvana puuttumisena työn fyysisiin ja henkisiin epäkohtiin. Työntekijöitä kannustetaan huolehtimaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja elvyttävästä liikunnasta myös vapaa-aikanaan.

Miten huolehditaan toimivasta työympäristöstä (ergonomia, lämpö- ja kosteusolosuhteet, melu)? Miten?					
Toteutetaanko Tyhy-päiviä vuosittain?					
Onko lounas-, liikunta-hyvinvointi- ja /tai kulttuurietua käytössä?					
Huolehditaanko työpaikalla taukoliikunnasta?					
Kannustetaanko henkilökuntaa kulkemaan työmatkoja esim. jalkaisin tai polkupyörällä? Miten?					
Itsearviointi 1-5 1 = vähän tehty 5 = paljon tehty Merkitse X	1	2	3	4	5
Kirjoita vaikutusmahdollisuus yllä mainittuihin toimintoihin					
Mihin vastuullisuuden osa-alueeseen toiminto vaikuttaa eniten? Merkitse X	 Kulttuurinen	 Ekologinen	 Sosiaalinen	 Taloudellinen	