

Työelämän kehittämishanke: Plus 2027- Positiivinen organisaatio ja innostava esimies

775/02.05.02/2019

KH 28.05.2019 § 156

Hankkeen taustalla ovat Pudasjärven kaupungin vuoden 2018 henkilöstö- ja tasa-arvo kyselyn tulokset ja vuoden 2018 aikana saatu palaute työntekijöiltä organisaatiomuutoksen suunnittelun yhteydessä. Henkilöstö- ja tasa-arvokyselyn tuloksissa nousivat kehittämistoimenpiteiksi työn kuormittavuus; ylityötunnit, työ muuttunut henkisesti raskaaksi, työn vastuut ovat lisääntyneet, puutteelliset esimiestaidot, jatkuva kiire, uudet vaatimukset ja uudet tehtävät, parannettavaa työtehtävien jaossa ja työn organisoinnissa. Koettiin myös, että organisaatiomuutoksen ja toimintakulttuurin vaativan vielä paneutumista.

Työntekijät itse ovat toivoneet työhyvinvointihanketta, jolla luodaan organisaatiomuutoksen jälkeen yhteistä toimintakulttuuria sekä panostetaan tiedonkulkuun, yhteishenkeen ja oikeudenmukaisuuteen liittyviin arvoihin. Kaupungin hallitus on hyväksynyt kokouksessaan (23.10.2018 § 305), että organisaation muutosprosessin tukena on lisäksi suunniteltu hyvinvointiohjelma. Kaupungin valtuusto on yksimielisesti hyväksynyt kaupunginhallituksen esityksen kokouksessaan (15.11.2018 § 38). Kaupungin ylin johto on antanut valmistelutehtävän työhyvinvointihankkeesta henkilöstötoimikunnalle ja kaupungin johtoryhmälle.

Tänä päivänä työhyvinvoinnin käsite on laajentunut kattamaan myös työn tekemisen tavat, johtamisen ja ilmapiirin, yhteisöllisyyden ja osaamisen. Työhyvinvointi on kuitenkin laaja-alainen käsite ja tästä syystä työhyvinvoinnin kehittäminen tulisikin ymmärtää koko työyhteisön toimivuuden edistämiseksi. Laaja-alaisen käsityksen mukaan työorganisaatiossa, työn organisoinnissa, esimiestoiminnassa tai ryhmän toiminnassa ilmenevät kehittämistarpeet toimivat työhyvinvointiin pyrkivän muutossyökäyksen käynnistäjinä ja oppimisen mahdollistajina.

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Siihen vaikuttavat organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä viime kädessä työntekijän näkemys työyhteisöstään. Työhyvinvoinnin tekijät ovat ihminen itse, organisaatio, esimies, työ ja ryhmä. Hankkeessa työhyvinvointia kehitetään yhdessä työntekijöiden kanssa, jolloin työntekijöiden asiantuntemus omasta työstään tulee hyödynnetyksi ja kaikki sitoutuvat kehittämiseen.

Hankkeen tavoitteena on, että työhyvinvointi on osana yhteisöllisen työnteon arkea Pudasjärven kaupungissa. Tulevaisuudessa Pudasjärven kaupunki nähdään esimerkillisenä ja houkutteleva työnantajana alueen muiden työnantajien silmissä. Positiivinen tekemisen meininki ja innostus synnyttävät Pudasjärven kaupungille tulevaisuuden menestystä. Ilo tarttuu kaupungin asukkaisiinkin ja parantaa palvelun laatua alueella. Jokainen työntekijä hyötyy henkilökohtaisesti, koska myönteisyys lisää voimavarojamme ja vaikuttaa terveyteemme ja elämäntyytyväisyyteemme.

Hankkeen tavoitteina ovat:

- Parantaa työhyvinvointia edistämällä työyhteisön toimivuutta ja positiivista vuorovaikutusta sekä korostamalla johtamisen ja esimiestyön merkitystä työyhteisön ja organisaation tuottavuuteen.
- Kehittää työhyvinvointikyselyssä esiin nousseita haasteita yhdessä työntekijöiden kanssa niin, että työhyvinvointi ja työpaikan viihtyvyys näkyvät ilona työssä ja koko työpaikan voimavarana.
- Osallistetaan henkilökunta oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Työn merkityksellisyyden, hallinnan tunteen ja yhteisöllisyyden kokemisen kautta lisätään työhyvinvointia.
- Osallistetaan esimiehet kehittämään työkykyä tukevia rakenteita ja käytäntöjä sekä kehitetään esimiesten psykologista pääomaa kestävästi työhyvinvoinnin lähteenä.
- Vahvistetaan esimiesten roolia työyhteisön hyvinvoinnin kehittäjänä myös tuloksellisuuden näkökulmasta.
- Vaikuttavuutta ja työhyvinvoinnin laadullisia sekä toiminnallisia mittareita kehitetään hankkeen työpajojen kautta dialogisia ja vuorovaikutteisia menetelmiä käyttäen sekä strategisen kumppanin asiantuntijuutta hyödyntäen.

Hankkeen tuloksena on syntynyt Pudasjärven kaupungille positiiviseen organisaatioon pohjautuva työhyvinvoinnin tasapainomalli, jolla vähennetään työn kuormittavuutta, vahvistetaan henkilöstön osaamista, parannetaan henkilöstön kehittymismahdollisuuksia sekä kehitetään käytännön esimies- ja johtamistyötä.

Hanke toteutettaisiin käyttämällä työelämän kehittämisen hankkeessa strategista kumppania ja heidän asiantuntijapalveluita. Strategisella kumppanilla tulisi olla osaaminen julkisen sektorin organisaatioiden työhyvinvoinnin kehittämisestä, osaamista hallintotieteiden ja yhteiskuntatieteiden alalta sekä johtamisen psykologiasta. Hankkeessa käytetään muita asiantuntijapalveluita aina kyseessä olevan osaamisalueen mukaisesti ja hyödynnetään monipuolisesti eri sidosryhmien tarjontaa esimerkiksi työterveyslaitos ja Kunteko 2020-ohjelma.

Työelämän kehittäminen kytetään Pudasjärven kaupungin strategiseen suunnitteluun: sen on tuettava strategisia tavoitteita, sille asetetaan tavoitteet, määritellään kehittämisen toimenpiteet ja vastuut aikatauluineen sekä sisältää yhteiset pelisäännöt arvojen ja arvokeskustelujen pohjalta.

Hanke on kaksivuotinen ja toteutetaan syksy 2019-syksy 2021 välisellä ajalla. Huomioitavaa on, että koko hankkeen ajan on varmasti asioita ja toimintatapoja, joita voidaan helpostikin muuttaa. Muutoksia dokumentteihin ja toimintatapoihin tehdään koko hankkeen ajan.

Rahoitusta hankkeelle haetaan Kevalta, jonka myöntämä rahoitus on vain osarahoitus. Hankkeen omarahoitusosuuden on oltava vähintään 50 % kokonaisrahoituksesta. Hanke tulee käynnistää 1.9.-30.11.2019 välisenä aikana. Hanke voi kestää enimmillään 24 kk. Haku on avoinna 1.2.–31.5.2019 klo 16.00 asti.

Hankkeen yhteiskustannus on 66.000 euroa, joista Kevan mahdollisen rahoituksen osuus on 33.000 ja Pudasjärven kaupungin osuus on 33.000. Hankkeen kustannukset jakautuvat kolmelle vuodelle, syksy 2019 –kevät 2021, arviolta seuraavasti:

v. 2019	26 900 €
v. 2020	27 800 €
v. 2021	11 300 €

joista Pudasjärven kaupungin osuus olisi vuosina 2019-2021 arviolta seuraavasti:

v. 2019	13 450 €
v. 2020	13 900 €
v. 2021	5 650 €

Työelämän kehittämishankkeen ohjausryhmäksi perustetaan työryhmä, jonka tarkoituksena on ohjata, tukea ja varmistaa hankkeen käytännön toiminta. Työryhmä vastaa hankkeen etenemisestä sekä seuraa ja raportoi tuloksista kaupungin johdolle. Työryhmä perustetaan Q2/2019 aikana. Työelämän kehittämishankkeen työryhmään valitaan edustajat toimialojen esimiehistä, työterveyshuollosta, kaupungin johtoryhmästä ja kaupungin luottamushenkilö organisaatiosta. Läsnäolo ja puheoikeudella työryhmässä on valittu strateginen kumppani. Työryhmälle myönnetään täysi päätäntävalta hankkeen talousarvion puitteissa. Lisäksi työryhmässä sovitaan sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän linjauksista liittyen hankkeen käynnistämiseen, etenemiseen, onnistumisiin ja toteutuksiin. On tärkeää, että työryhmän jäsenillä on aito halu osallistua hankkeen kehittämiseen ja toteuttamiseen sekä hankkeella on Pudasjärven kaupungin johtoryhmän ja päättäjien täysi tuki.

Uuden toimintamallin käytössä tärkeää on sitouttaminen muutokseen yhteisen ja jaetun näkemyksen kautta. Henkilöstön osallistuminen, eri henkilöiden ja henkilöstöryhmien välinen keskustelu, hyvä muutosjohtaminen sekä erilaisten tunteiden ja käsitysten hyväksyminen ovat tärkeitä.

Hankkeen kaikissa toiminnoissa on hyvä pitää vuorovaikutteista, keskustelevaa ja ratkaisukeskeistä työtettä esillä ja korostaa sen merkitystä, sekä puhutaan työelämän kehittämisen merkityksestä jokaisen oman työn ja työprosessien kehittämisen kautta. Käyttöönotto ja juurruttaminen edellyttävät työaikaresurssia esimiehiltä ja työntekijöiltä sekä kaupungissa toimivia ”soihdun kantajia”, jotka omissa työyksiköissään/tiimeissään toteuttavat työelämän aktiivista kehittämistyötä.

Työelämän kehittämisestä tulee olla yhteinen näkemys työn imua ja iloa lisäävänä, työprosessien virtausta edistävänä, esimiestyötä kehittävä, palvelun laatua parantavana, resursseja säästävänä ja voimavaroja oikein kohdentavana asiana, jotta siihen halutaan satsata. Työhyvinvoinnin tasapainomallin juurruttaminen vaatii aktiivista työtä; tiedottamista, asian esillä pitämistä, keskusteluja asiasta, mallin jakamista. Ohjausryhmän ja

johdon rooli on aktiivisesti pitää asiaa esillä, sekä tukea työpajoihin ja valmennuksiin osallistuneiden työelämän kehittämistyötä Pudasjärven kaupungissa, jotta olisimme tunnetusti ja tunnustetusti valtakunnan positiivisin organisaatio julkisella sektorilla. Tarkempi hankesuunnitelma on liitteenä 1/28.5.2019.

Hanketta ovat voineet kommentoida kaupungin johtoryhmä, kaupungin hallintotoiminnan henkilöstö ja yhteisöllisyysvaliokunta.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 1§ mukaisesti henkilöstötoimikunta osallistuu kunnan toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä yhteistoiminnallisesti työnantajan kanssa edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Henkilöstötoimikunta hyväksyi päätösesityksen yksimielisesti kokouksessaan 21.5.2019 ja suhtautuu myönteisesti hankesuunnitelmaan (21.5.2019 § 3). Pöytäkirjaote oheismateriaalina.

Hanketta on valmistellut henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki (puh. 040 190 3056). Avustavana valmistelijana on toiminut vs.kehittämisasiantuntija Ulla-Maija Paukkeri.

Kaupunginjohtajan esitys:

Kaupunginhallitus päättää:

- 1) hyväksyä liitteenä 1/28.5.2019 olevan työelämän kehittämisen hankesuunnitelman ja talouteen vaikuttavat kustannukset hankesuunnitelman mukaisesti.
- 2) tarkastaa pöytäkirjan tämän pykälän osalta kokouksessa.

Päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi esityksen yksimielisesti.

--

Merkitään pöytäkirjaan, että henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki esitteli asiaa kokouksessa.

Eero Oinas-Panuma poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 19.20.