

Hyvinvointia työstä

ARTTU2 – HSR-työpaja Kuntatalolla 1.11.2017

Henkilöstö strategisena resurssina -tutkimuksen työpaja 1.11.2017 klo 12.30-16.00

- Tilaisuuden avaus
- Kuntien henkilöstöjohtamisen tila ja kehitystarpeet: tutkimustulosten esittely, Vaasan yliopisto
- Ratkaisuja ja mahdollisuuksia kuntien henkilöstöjohtamisessa – case-esittelyt
 - 1) Henkilöstöjohtamisen strategisuus , Case Parkano, Jari Heiniluoma
 - 2) Osaamisen ja työkyvyn johtamisen uudet hyvät käytännöt, Case Jyväskylä, Arja Aroheinä
- Työpajatyöskentely
- Loppuyhteenveto

Henkilöstöjohtamisen suunnitelmallisuus ja ennakoivuus apuna muutoksissa – Parkanon kaupunginjohtaja Jari Heiniluoma

- Jari Heiniluoma esitteli miltä strateginen henkilöstöjohtaminen näyttäytyy kunnanjohtajan näkökulmasta ja miten se tukee hyvinvointia muutoksissa.

Osaamisen johtamisen ja työkyvyn ylläpitämisen uudet hyvät käytänteet – Jyväskylän kaupungin henkilöstöjohtaja Arja Aroheinä

- Arja Aroheinä esitteli Jyväskylässä hyviksi todettuja käytänteitä osaamisen ja työkyvyn johtamiseen liittyen. Näitä ovat esimerkiksi toimiva koulutussuunnittelu ja käytänteet uusien esimiesten perehdyttämiseen.

Haasteita

- Päättäjien ja virkamiesten kanssa samalle aaltopituudelle pääsy
- Hierarkia päätöksenteossa eri toimijoiden välillä – ”ohittelu”
- Avainhenkilöiden lähtö/vaihtuminen
- Epävarmuus tulevasta, ei ole lakeja vielä, mutta puhetta on paljon- tilanteet vaihtelee
- Henkilöstöjohtamisen yhtenäistäminen, kun eri tulosityksiköissä erilaisia tapoja ollut jo pitkään
- Koko johtamisketjun toimivuus ja systemaattisuus joka tasolla
- Johtajat saattavat toimia itsenäisesti osallistamisen sijaan
- Ymmärretäänkö esimiehen rooli?
- Mistä löytää voimavaroja muutokseen ja uudistukseen oman työn keskellä?
- Usko muutoksen läpimenoon koetuksella
- Urautumisesta pois, jos työntekijä pitkään tehnyt samaa
- Monia tehtäviä pienessä kunnassa tekee yksi henkilö, ei tiimejä
- Pelätään (esim. luottamushenkilöt), että kehkeistä luopuminen tarkoittaa keskustelun loppumista
- Uudet sähköiset järjestelmät, (esim. hrm, työajanseurantajärjestelmät tai ohjelmat hankintoihin) – toimiiko, halutaanko oppia ja käyttää

Ratkaisuja (osallistujien tärkeimmiksi nostamat boldattu)

Johto

- Johtoryhmän yhteinen luottamus ja tuki, yhteinen näky strategiasta
- Johtoryhmä jalkautuu vuorotellen työyksiköiden työn arkeen tekemään samaa työtä muutamaksi päiväksi
- Johtoryhmä ”vapaaehtoiseksi” esim. vanhustyön yksikköön
- Johto mukaan kokouksiin
- **Epämuodollisen vuorovaikutuksen lisääminen**, johto ja työntekijät – yhteiset kahvihetket ym. Vapaamuotoinen
- Keskustelu ja vuorovaikutus, johtajien itsensä sille ”altistaminen” erilaisissa tilanteissa eri toimijoiden kanssa, henkilöstöjärjestöt mukaan ja etsitään yhteistä näkyä
- Uusia mielekkäitä töitä ”katoavien” töiden tilalle

Esimiehet

- Esimiehen vastuut ja velvollisuudet selkeiksi
- Kehityskeskustelun uudistaminen ja tekeminen erilaisilla tavoilla
- **Asioiden tuominen lähelle työntekijöiden omaa arkea ja omaa arjen työtä, ymmärrys mistä puhutaan** – motivoi miettimään ratkaisuja

Kaikki työntekijät

- **Uudet innostuneet yksilöt** vetävät muita mukaan – **tarvitaan vuorovaikutusta** eri ryhmien välillä
- Työn tuunaaminen eli työntekijälähtöinen työn muokkaaminen voi auttaa katsomaan omaa työtä uudella tavalla – innostusta uudesta ja lisää mielekkyyttä työhön, esim. Helsingin kaupungin esimiehiä mukana pilotoimassa Työterveyslaitoksen Työn tuunaamisen verkkovalmennusta
- Erilaisten kyselyiden hyvien tulosten juhlistaminen

Kiitos!



ttl.fi



*@tyoterveys
@fioh*



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos