

VALMENNUS**TRIO**



Hiomo -hanke
Hyvinvointipalvelut, julkinen yhteenvetoraportti



Organisaatiouudistuksen tukemiseen perustettiin Hiomo -hanke

- Kauhajoen kaupungille luotiin hankkeen avulla Muutosagenttimalli, joka on havaittu hyväksi ja muuta henkilöstöä kannustavaksi toimintatavaksi.
- Muutosagenttitoiminta on Valmennustrio Oy:n kehittämä malli, jossa on selkeä ja systemaattinen valmennusprosessi, jolla tulokset saavutetaan kohtuullisen pienellä ajankäytöllä eikä näin rasiteta työntekijöiden arkityöaikaa merkittävästi. Työskentelymenetelminä käytettiin ratkaisukeskeisiä, vuorovaikutteisia ryhmäkeskusteluja sekä yksilöohjausta.
- Muutosagenttitoiminnan avulla tuettiin uuden organisaation Hyvinvointipalveluiden perustamista. Hankkeeseen osallistuivat hyvinvointipalveluiden henkilöstö ja hyvinvointijohtaja sekä ohjausryhmässä kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstösihteeri.
- Lisäksi hankkeen aikana on luotu eri kuntien välille verkostotoimintaa ja annettu vertaistukea sekä jaettu hyviä käytänteitä. Hankkeeseen osallistui useita organisaatioita Suomesta.

Organisaatiouudistus Kauhajoen kaupungissa

- **1.1.2019** Sivistyksen toimiala purettiin kahdeksi uudeksi toimialaksi
 - **Hyvinvointipalvelut**
 - Hyvinvointilautakunnan alainen toimiala vastaa hyvinvointipalveluiden tuottamisesta ja kehittämisestä.
 - Hyvinvointipalveluiden toimialalle siirtyivät sivistyksestä liikunta-, nuoriso-, opisto-, kulttuuri- ja kirjastopalvelut, joiden lisäksi toimialalle siirtyvät kaupungin yleishallinnosta tapahtumat / Ruokamessut, matkailu, kuntamarkkinointi ja viestintä.
 - Hyvinvointipalveluiden hallinnosta lakkautettiin vapaa-aikatoimen- ja kirjastotoimenjohtajien virat. Tehtävät siirtyivät hyvinvointijohtajalle ja tiimien esimiehille.
 - **Kasvatus ja opetus**
 - Kasvatus- ja opetuslautakunnan alainen toimiala vastaa varhaiskasvatuksen ja opetuksen/koulutuksen palveluiden tuottamisesta ja kehittämisestä.

Hankkeessa asetetut tavoitteet



Yhdessä tehden
(konkreettisesti ja
käytännönläheisesti)



Vastuut työnkuvat ja
toimintatavat
selkeät



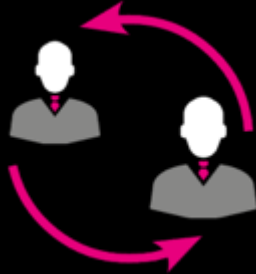
Avoin tiedonkulku
(Hyvinvointipalvelut,
työyhteisöt,
oma vastuu,
palaverikäytännöt)



Hyvä johtaminen
itseohjautuvuus säilyttäen



Asiakkaita ja kuntalaisia
varten
ja heitä kuunnellen



Positiivinen
vuorovaikutus



Henkilöstön ammattitaitoa,
osaamista ja kokemusta arvostaen
ja hyödyntäen



Hyvä yhteistyö Kaupungin
muiden organisaatioiden
kanssa

Hankkeen kehittämistoimet

- Muutosagenttien koulutus (toimialajohtaja ja tiimien esimies)
- Tiimit
 - Johtotiimi Hype 1 krt/vk
 - Yksiköiden tiimit 1 krt/kk
 - Muutosagenttien tiimi 1 krt/kk
 - Toimialan tiimi, koko työyhteisö 2 krt/v
- Henkilökunnan vahvuuksien kartoittaminen, taitopankki ja ystäväkirja
- Vuosikello ja kehityskeskustelut
- Hype-kahvit, vierailut yksiköissä 1krt/kk

Yhteenveto Kauhajoen kaupungin toteuttamista alku- ja seurantakartoitusten tuloksista

Hankkeen tulokset ja vaikuttavuus

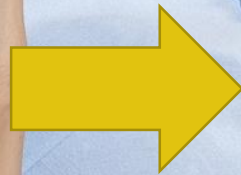
yhteenveto alku- ja loppukartoituksista ja talousvaikutuksista

- Muutosagentit ovat toimineet tiimiensä muutostukena erityisen hyvin. Näinkään suuri rakenteellinen muutos ei aiheuttanut uudelle hyvinvointipalvelut yksikölle lisähaasteita tai muutosvastarintaa, vaan sitä vastoin kasvatti työhyvinvointia 16 %.
- Vastaajia 25/34 kpl, Vastausprosentti 74 %
- Esimiestoiminta kehittyi (12 kk) aikana 46 %. Lisäksi vastuut- ja työnkuvat kehittyivät 42 %, positiivinen vuorovaikutus 36 % ja avoin tiedonkulku 20 %.
- Henkilöstökustannussäästöjä syntyi 150 000 €, muut kustannussäästöt 40 000 €, joten kustannusten kokonaissäästö 190 000 €. TA käyttökate alitettiin 250 000 €.

A woman with long dark hair, wearing a light blue button-down shirt, is shown from the chest up. She has a wide, joyful smile, showing her teeth, and her eyes are squinted. Her hands are raised in a celebratory gesture, with her fingers curled. The background is a plain, light-colored wall.

Henkilöstötytyväisyys parani 16 %

6,8



7,9

Itsearvostuksen tekijät

- Henkilöstötutkimuksen kysymykset jaotellaan itsearvostustekijöihin eli optimaalisiin kehittämistoimenpiteisiin, joilla parannetaan yrityksen tuottavuutta ja työkykyjohtamista sekä organisaatio että tiimitasolla.
- Optimaaliset kehittämistoimenpiteet jaotellaan seuraaviin itsearvostustekijöihin, jotka ovat eriarvoisia suhteessa suorituskykyyn
 - FE = fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus
 - YI = yhteenkuuluvuus ja identiteetti
 - PL = päämäärät ja luovuus.

”MUST BE” eli fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus (FE)

- Kysytyt asiat ovat merkitykseltään kaksi kertaa tärkeämpiä kuin muut ja niillä on merkittävä vaikutus kokonaisuuteen
- Jos näissä on kehitettävää, ne voivat aiheuttaa työpahoinvointia eli eivät lisää työhyvinvointia
- Koska mielipiteet ovat kollektiivinen näkemys kehittämistarpeista, asiat tulee ratkaista yhdessä tiimin kanssa

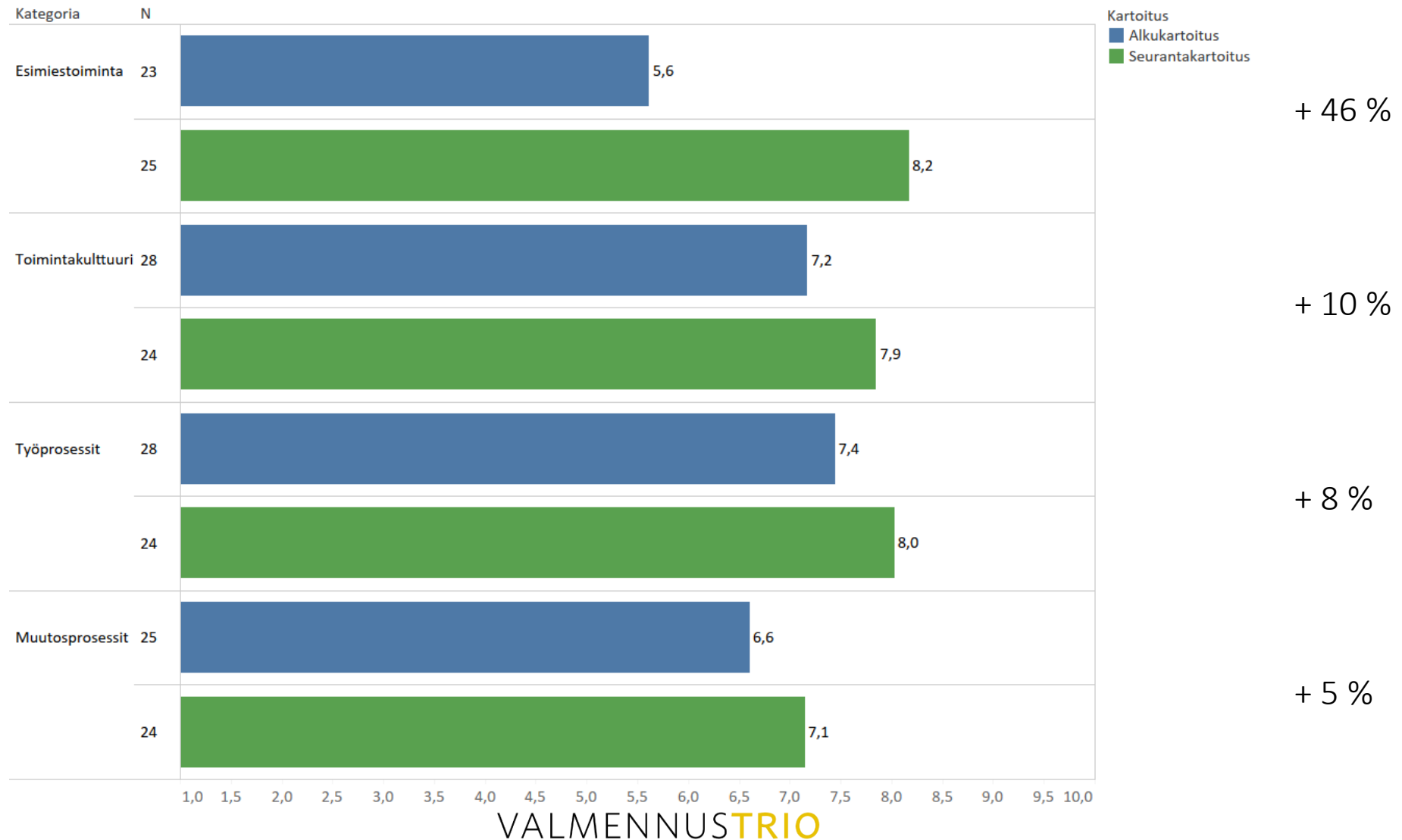
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti (YI)

- Kun nämä asiat ovat kunnossa, ne lisäävät työhyvinvointia, mutta eivät vielä takaa sen säilymistä.
- Ennen kuin näillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, täytyy ”must be” asiat olla kunnossa.

Päämäärät ja luovuus (PL)

- Kun nämä asiat ovat kunnossa, luovuus ja innovatiivisuus lisääntyvät ja saavutetaan merkittävää kilpailuetua.
- Ennen kuin näillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, täytyy ”must be” ja yhteenkuuluvuuteen sekä identiteettiin liittyvät asiat olla kunnossa.

Keskiarvovertailu, kategoriat (tavoitearvo 7)



Top 10

Parhaiten onnistunut

Kysymys

Kannustavan palautteen antaminen	8,6
Kannustaminen omaehtoiseen kehittämiseen	8,5
Yhteistyö oman toimintayksikön/ tiimin sisällä	8,5
Rakentavan ja hyvän yhteistyön edistäminen	8,5
Vaikutusmahdollisuudet työni kehittämisessä	8,4
Asiakaspalvelutaitojen jatkuva kehittäminen	8,3
Muutosten ja kehityksen edistäminen työyhteisössä	8,3
Arvojen toteutuminen käytännössä	8,3
Yhteistyö asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa	8,3
Oman työpanoksen tunnistaminen ja sen vaikutus kokonaisuuteen	8,3

Eniten kehitettävää

Kysymys

Henkilöstöresurssit	6,7
Muutosten toteuttamiseen vaadittavat resurssit	6,7
Tavoitteiden selkeys jatkoa ajatellen muutoksien jälkeen	6,9
Muutoksista tiedottaminen eri viestintäkanavia käyttäen	7,1
Yhteistyö muiden toimialojen kanssa (kasvatus- ja opetus sekä te..	7,1
Mahdollisuutesi vaikuttaa muutosten toteuttamiseen	7,1
Havaittujen ongelmien ratkaiseminen muutoksissa	7,2
Henkilöstön tehtäväkuvien selkeys muutosten jälkeen	7,3
Yhteistyö muiden toimintayksiköiden/tiimien kanssa	7,5
Muutosten toteuttamisesta sopiminen (palaverit, ryhmätyöt ym.)	7,5

Hiomo -hankkeen tavoitteiden kehittyminen

+6 %



Yhdessä tehden
(konkreettisesti ja
käytännönläheisesti)



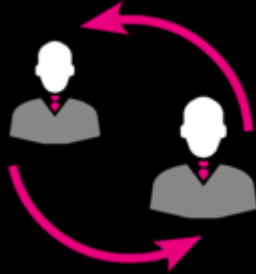
Asiakkaita ja kuntalaisia
varten
ja heitä kuunnellen

Ei mitattu

+42 %



Vastuut työnkuvat ja
toimintatavat
selkeät



Positiivinen
vuorovaikutus

+36 %

+20%



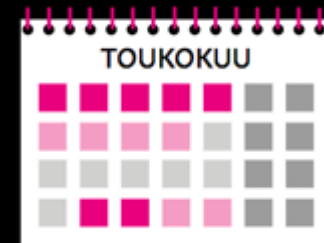
Avoin tiedonkulku
(Hyvinvointipalvelut,
työyhteisöt,
oma vastuu,
palaverikäytännöt)



Henkilöstön ammattitaitoa,
osaamista ja kokemusta arvostaen
ja hyödyntäen

9 %

+46%



Hyvä johtaminen
itseohjautuvuus säilyttäen



Hyvä yhteistyö Kaupungin
muiden organisaatioiden
kanssa

5 %

Valmennustrio

Valmennustrio tarjoaa monipuolisia kehittämisohjelmia ja valmennuksia työyhteisöjen kehittämiseen. Autamme lisäämään henkilöstön, johdon ja esimiesten välistä vuorovaikutusta ja yhtenäistämään toimintakulttuuria sekä kehittämään johtamista. Yhdessä parannamme toimintatapoja, tiimityöskentelyä ja henkilöstön työyhteisötaitoja.

Olemme erikoistuneet

- Kehittämishankkeisiin, joilla on selkeä vaikuttavuus tuottavuuteen ja kilpailukyvyn parantumiseen
- Johdon, esimiesten ja koko työyhteisön valmennuksiin
- Muutosjohtamiseen ja muutoksentukihankkeisiin
- Coachauksiin ja työnohjauksiin
- Tutkimuksiin, mittauksiin ja niistä saatavien tulosten analysointiin

Yhteystietomme

Valmennustrio Oy

Liekkikuja 9, 65300 Vaasa

etunimi.sukunimi@valmennustrio.fi

Toimipisteet: Helsinki, Oulu, Vaasa

Y-tunnus: 2771864-5

VALMENNUSTRIO

Menestystä työhyvinvoinnista.