



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Hankkeen 190299 loppuraportointi
Liedon kunta & Hyvinvointivalmennus Hälsa
30.6.2020
Katja Laalo

Sisällysluettelo

Sivu 1	Sisällysluettelo
Sivu 2	Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen
Sivu 2	Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle
Sivu 2	Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija
Sivu 2	Hankkeen toteutuminen ja eteneminen
Sivu 3	Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset
Sivu 3	Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet
Sivu 3	Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä
Sivu 4	Yhteystiedot

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen.

Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Liedon kunnassa haluttiin lähteä vahvistamaan strategian suunnassa, osallistavaa ja hyvinvointia tukevaa toimintakulttuuria. Kunnan keskeisenä strategisena tavoitteena oli sairaspöissaolojen vähentäminen.

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeen tavoitteeksi asetettiin

- Johtamiskulttuurin uudistaminen osallistavaksi ja arvostavaksi työntekijöitä kohtaan sekä esimiehille työkaluja työhyvinvoinnin ja kulttuurin johtamiseen
- Työyhteisön osallisuuden, ilmapiirin ja yhteishengen vahvistaminen
- Osa-työkykyisten ja työkykyriskisten työhyvinvoinnin edistäminen ja sairaspöissaolojen vähentäminen henkilökohtaisten hyvinvointiohjelmien kautta

Tilaaajalle tämä hanke antoi uskoa ja luottamusta, että työyhteisön kulttuurin kehittäminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen tuottaa tuloksia. Jatkossakin näitä teemoja ja oppeja halutaan edistää muissakin kunnan organisaatioissa.

Asiantuntijalle hanke todensi teoriassa laadittujen mallien (esim. Manka, Sydänmaanlakka) tuottavan oikein sovellettuna erinomaisia tuloksia olettaen, että tehdyt toimet ovat linjassa organisaation arvojen kanssa.

Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen asiantuntijoiksi valittiin Hälsan asiantuntijatiimistä moniammatillinen tiimi, jossa oli edustettuna mm. kasvatustieteilijöitä, liikuntatieteilijöitä ja coacheja. Hankkeessa sovellettiin mm. Pentti Sydänmaanlakan tieteellisiä viitekehyksiä, Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin mallia, Patrick Lencionin Toimiva tiimi -mallia, Maslowin tarvehierarkia, Deci ja Ryanin motivaatioteoriaa sekä Gary Hamelin pyramidia.

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke lähti käyntiin elokuussa 2019 valmistelu ja suunnittelutyöllä yhdessä henkilöstöjohtajan, yksiköiden päälliköiden sekä kunnan johtoryhmän kanssa.

Hanke eteni suunnitelman mukaisesti. Kehittämishojelman painopisteinä olivat esimiesten-, työyhteisöjen- ja yksilöiden kehittäminen. Hankkeen onnistumista ja käytännön toteutusta seurattiin ohjausryhmätyöskentelyllä sekä säännöllisillä suunnittelu- ja arviointipalavereilla. Toiminnan vaikuttavuuden arviointina ovat toimineet mm. johtajuuden itsearvio, eNPS-kysely sekä sairauspöissaolojen seuranta. Hankkeen tulokset esiteltiin kokonaisvaltaisesti Liedon kunnan sote- ja tekniselle lautakunnalle.

Viestintä ja keskinäinen vuorovaikutus on ollut erittäin nopeaa ja sujuvaa. Erilaisia näkökulmia arvostava dialogi on auttanut uudistumaan ja kehittymään. Yhteistyön, viestinnän ja kommunikoinnin sujuvuus onkin taannut sen, että olemme löytäneet sopivat henkilöt, joiden toimialaosaaminen ja kokemukset tukevat parhaalla mahdollisella tavalla Liedon kuntaa.

Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen aikana esimiestyö on tasalaatuistunut ja parantunut: esimiesten yhteistyö on tiivistynyt ja tullut luontevammaksi, esimiesten itsetuntemus on vahvistunut sekä saatu jämäkkyyttä ja tasapuolisuutta johtamiseen.

Työyhteisötasolla esimiesten mukaan avoimuus on lisääntynyt, selän takana puhuminen vähentynyt, yhteisöllisyys vahvistunut, tasa-arvoisuuden tunne lisääntynyt, muutosvastarinta vähentynyt sekä työntekijät kantavat yhä enemmän vastuuta koko työyhteisön tekemisestä.

Yksilö-tasolla on tullut merkittäviä harppauksia mm. yksilösparrausten ansiosta. Työntekijät ovat saaneet apua mm. itsetuntemukseen, univaikeuksiin, ravitsemukseen ja mielen asioihin.

Tämän lisäksi hankkeen aikana tehtiin sairauspoissaoloissa 279 750 euron säästöt verrattuna edelliseen vuoteen (yksi sairauspoissaolopäivä kustantaa arviolta 250 e).

Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeessa kehitettiin onnistuneesti esimiehiä ja työntekijöitä työhyvinvointia tukevan toimintakulttuurin vahvistamiseksi.

Hankkeen aikana pystyttiin tukemaan esimiesten ammatillista kasvua ja kehitystä, vahvistamaan osallistavaa työyhteisökulttuuria, lisäämään yhteistyötä sekä henkilöstön hyvinvointia. Kehittämishankkeen aikana rakentui myös Työhyvinvoinnin johtamisen malli, jota muutkin organisaatiot voivat halutessaan hyödyntää.

Mahdollisena jatkotoimenpiteenä voisi olla välittävän toimintakulttuurin rakentaminen kaikille organisaatiotasolle johtoryhmästä työntekijätasolle asti sekä koko organisaation itseohjautuvuuden vahvistaminen ja sitä tukevien käytänteiden mallentaminen. Työyhteisötasolla tärkeä jatkotoimenpide olisi hyvinvoinnin rakentaminen ilmiöksi, jonka koko henkilökunta kokisi omakseen.

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hälsa toi hankkeeseen yli 20 vuoden kokemuksen johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Moniammatillisen tiimin ja verkoston avulla saimme yhdessä rakennettua tuotteita ja palveluita tukemaan kuntasektorin johtamisen ja työhyvinvoinnin kehitystä. Hankkeen synnyttämiä oppeja voidaan hyödyntää laajemmin suomalaisen työelämän kehittämisessä. Hankkeen tulokset rohkaisevat suomalaisia kuntaapuolen organisaatiota panostamaan henkilöstöön ja se on myös taloudellisesti järkevää.

Hankkeen kokemukset vahvistavat, että suomalaisessa työelämässä kuntaapuolella johtamisessa, vuorovaikutuksessa ja henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa on edelleen kehitettävää.

Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Katja Laalo, katja.laalo@lieto.fi, p. 050 3733 688

Janne Karjula, janne@halsa.fi, p. 045 631 4322

Henri Karjula, henri@halsa.fi, p. 044 297 6594