



Positiivinen työpäiväkokemus Auran kunnassa - Työhyvinvoinnin kehittämishanke

Loppuraportti

10.6.2021

Anna-Mari Alkio
kehittämisjohtaja
Auran kunta

1. Hankkeen tausta ja tavoitteet
2. Hankkeen osapuolet ja menetelmät
3. Hankkeen tulokset
4. Hankkeen vaikuttavuus
5. Viestinnän toteutuminen
6. Tulosten kestävyys ja hyödyntäminen
7. Hankkeen budjetti
8. Johtopäätökset/ yhteenveto hankkeen tuloksista

Tiivistelmä

Auran kunta toteutti työhyvinvointihankkeen alkuvuodesta yhdessä viestintätoimisto Kumppania Oy:n kanssa. Kunnan tavoitteena oli saada aikaan parempi työpäiväkokemus, lisätä työntekijöiden innostusta ja motivaatiota sekä kehittää viestinnän keinoja ja kanavia. Kunta sai tukea toimenpiteiden toteutukseen Työsuojelurahastolta.

Auran kunta haluaa olla modernisti ja ihmislähtöisesti johtava työnantaja. Hankkeen suunnitteluvaiheessa keskiössä olivat kehittämiskyselyissä usein esiin nousevat teemat: positiivinen työpäiväkokemus ja viestinnän kehittäminen.

Työhyvinvointihanke toteutettiin kuuden modulin kehittämiskokonaisuutena, jossa kohderyhmänä on Auran henkilökunta ja esimiehet. Modulien sisältö syntyi alustuksista sekä ryhmä- ja yksilötehtävistä.

Lopputulena saimme lisättyä henkilöstön ja esimiesten vuorovaikutusta, ymmärrystä eri sukupolvien välisestä kommunikaatiosta sekä hankkeen avulla pystyimme sanoittamaan, mistä asioista positiivinen työpäiväkokemus koostuu ja miten yritteliästä toimintakulttuuria voidaan edistää jokaisella toimialalla. Oman työn tuunaaminen tuo lisää työhyvinvointia. Tämä on nyt jatkossa mahdollista Auran kunnassa ja tähän seikkaan kannustetaan työntekijöitä, joilla on esimerkiksi halua viestiä omasta tekemisestään ulospäin kuntalaisille.

1. Hankkeen tausta ja tavoitteet

Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa henkilökunnan työkykyä nostamalla keskiöön positiivinen työpäiväkokemus. Auran kunnan kehittämishankkeessa rakennettiin yritteliästä toimintakulttuuria, jonka pohjana on hyvinvoiva ja itseohjautuva henkilökunta sekä uuden ajan esimiehet. Positiivinen työpäiväkokemus, keskusteleva ja eteenpäinpyrkivä työyhteisö vaikuttaa suoraan henkilökunnan tuottamaan asiakaskokemukseen. Tulevaisuudessa Auran kunta haluaa olla haluttu ja modernisti johtava työnantaja sekä elinvoimainen kunta asukkailleen ja yrityksilleen. Hankkeen tavoitteena oli myös se, että Auran kunnan palveluksessa jokainen kokee tekevänsä merkityksellistä työtä hyvässä tiimissä.

Asetetut tavoitteet saavutettiin niin, että hankkeella onnistuttiin lisäämään työntekijöiden innostusta ja motivaatiota sekä kehitettiin viestinnän keinoja ja kanavia. Sukupolvien väliset eroavaisuudet ja niiden ymmärrys lisää ymmärrystä viestimisen tärkeydestä ja siitä, mitkä asiat vaikuttavat siihen, että tulee ymmärretyksi. Saimme kattavan koulutuksen mm. juuri tästä aiheesta ja tämä asia koettiin erityisesti erittäin tärkeäksi.

2. Hankkeen osapuolet ja menetelmät

Halusimme löytää parempia toimintamalleja ja saada henkilökunnan osallistettua kehitystyöhön. Kumppania valikoitui yhteistyökumppaniksi viestintäosaamisen ja kuntakentän tuntemuksen vuoksi. Usein kehittämistyö tehdään palveluita kehittämällä. Hankkeessamme lähdimme siitä, että rakentamalla kuntaan yritteliään toimintakulttuurin ja hyvän työpäiväkokemuksen, henkilökunnan työhyvinvointi kasvaa ja oman työn tuunaaminen mahdollistaa uudenlaisen ymmärryksen työhyvinvoinnin määritelmänä.

3. Hankkeen tulokset

Työhyvinvointihankkeen tulokset näkyvät jo nyt kunnan arjessa. Toimialayksiköiden sisäinen ja ulkoinen viestintä on lisääntynyt selkeästi. Uusia sosiaalisen median kanavia on otettu käyttöön sekä arjesta ja palveluista kerrotaan innokkaammin ja oman työn tuunaaminen on mahdollistettu halukkaille. Hankkeen tavoitteena oli myös muistuttaa siitä, että jokainen Auran kunnan työntekijä tekee merkityksellistä työtä ja positiivisen työpäiväkokemuksen avulla työhyvinvointi lisääntyy. Työhyvinvointi on lisääntynyt myös hankkeen avulla sillä, että toimialat tulivat keskenään paremmin tutuiksi ja yhteistyötä on näin ollen helpompaa tehdä. Hankkeen jälkeen olemme tehneet erilaisia kampanjoita yhdessä. Meillä oli esimerkiksi Minun siisti Aurani -kampanja, johon kaikki toimialat osallistuivat ja keksivät uudenlaisia tapoja olla mukana kampanjassa, esimerkiksi kotihoito on kuntoutusmielessä osallistunut roskien keräämiseen. Positiivinen työpäiväkokemus lähtee myös siitä, että asioihin voi itse vaikuttaa ja työtä voi tuunata mahdollisuuksien mukaan.

4. Hankkeen vaikuttavuus

Hanke toteutettiin koronan vuoksi kokonaan etänä, mikä lopulta toimi kokonaisuutena yllättävän hyvin. Saimme osallistettua työntekijät yhteen tietokoneiden äärelle ja keskustelu oli aktiivista. Lisäksi Kumppanian toteuttamat modulit olivat vuorovaikutteisia, keskustelevia sekä osallistavia, jolloin osallistujat osallistettiin hankkeen sisältöön ja toteutukseen. Mikäli toteutus olisi ollut lähitoteutus, olisi se varmasti saanut vielä muutaman osallistujan lisää mutta etätoteutukseksi hankkeen vaikuttavuus oli mielestämme hyvä.

5. Viestinnän toteutuminen

Toteutus siirrettiin kokonaisuudessaan etätoteutukseksi, jolloin sisäinen viestintä hankkeen moduleista korostui. Hankkeesta viestittiin säännöllisesti ja välineet tähän olivat intra, sähköposti sekä toimialoittain käytössä olevat pikaviestikanavat.

Kehittämishankkeen läpiviemisestä koko organisaatiossa vastasi kehittämisjohtaja Anna-Mari Alkio, jonka vastuulla oli hankkeesta tiedottaminen, käytännönjärjestelyt, tilaisuuksien tallennus sekä niiden jakaminen sähköisesti niille, joilla ei ollut mahdollisuutta osallistua koulutukseen. Kaikista kehittämismoduleista tehtiin tallenteet, jotka laitettiin heti tilaisuuden jälkeen kaikille jakoon.

6. Tulosten kestävyys ja hyödyntäminen

Saimme hankkeella aikaiseksi konkreettisia toimia. Positiivinen työpäiväkokemus, keskusteleva ja eteenpäinpyrkivä työyhteisö vaikuttaa suoraan henkilökunnan työhyvinvointiin ja näihin asioihin tulemme jatkossakin kiinnittämään enemmän huomiota. Lisäksi toimialojen välinen yhteistyö lisääntyi hankkeen myötä ja kunnan toiminta nähdään nykyisin enemmän kokonaisuutena kuin yksittäisen toimialan kautta.

Tulevaisuudessa Auran kunta haluaa olla haluttu ja modernisti johtava työnantaja sekä elinvoimainen kunta asukkailleen ja yrityksilleen. Hanke kiinnitti huomiota myös kunnan työntajaimagoon, koska moni toimiala kärsii työntekijäpulasta, jolla on suora yhteys myös henkilökunnan työhyvinvointiin. Auran kunnan palveluksessa jokainen kokee tekevänsä merkityksellistä työtä hyvässä tiimissä. Hankkeen tuloksena saimme hyvää materiaalia, jonka avulla toteutetaan ensi syksynä sisäisen viestinnän suunnitelma, joka jatkaa edelleen yritteliään ja keskustelevan työyhteisön tukemista.

7. Hankkeen budjetti

Työhyvinvointihankkeen budjetti pieneni hieman, koska toteutusmuoto vaihtui etätoteutukseksi. Budjetista poistui näin ollen matkakulujen osuus. Muuten hankkeen budjetointi toteutui suunnitellusti.

8. Johtopäätökset/ yhteenveto hankkeen tuloksista

Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda yritteliästä toimintakulttuuria, joka on uudenlainen tapa kehittää työyhteisöä kuntasektorilla. Lopputulemana saimme lisättyä henkilöstön ja esimiesten vuorovaikutusta, ymmärrystä eri sukupolvien välisestä kommunikaatiosta sekä hankkeen avulla pystyimme sanoittamaan, mistä asioista positiivinen työpäiväkokemus koostuu ja miten yritteliästä toimintakulttuuria voidaan edistää jokaisella toimialalla. Oman työn tuunaaminen tuo lisää työhyvinvointia. Tämä on nyt jatkossa mahdollista Auran kunnassa ja tähän seikkaan kannustetaan työntekijöitä, joilla on esimerkiksi halua viestiä omasta tekemisestään ulospäin kuntalaisille.