



Hausbändi –hankkeen loppuraportti

10.6.2019

Hausjärven kunta

Lilli Salomaa, henkilöstöpäällikkö

Sisällys

Lähtötilanne Hausjärven kunnassa ja hankkeen käynnistäminen.....	3
Hausbändin kuvaus, tavoitteet ja merkitys Hausjärven kunnalle	3
Hausbändin toteutuminen ja eteneminen	3
Hausbändin tulokset, hyödyt ja vaikutukset	4
Hausbändin arvionti ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	5
Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä.....	5
Yhteystiedot.....	6
Lähteet.....	7

Lähtötilanne Hausjärven kunnassa ja hankkeen käynnistäminen

Kuntalaisten tarpeita vastaavien, laadukkaiden palveluiden tuottaminen on Hausjärven kunnalle ensiarvoisen tärkeää. Hausbändi-hankkeen syntymiseen vaikuttivat valmisteilla olevat sosiaali- ja terveystalouden muutokset sekä maakuntauudistus ja pohdinta siitä, kuinka tulevaisuudessa kunnan palveluita organisoidaan ja miten voimme vastata jatkuvan muutoksen kohteena olevan toimintaympäristön haasteisiin. Kuten Kuntaliiton Kunnat 2021 – Tulevaisuuden kunta – kehittämisohjelman sivuillakin mainitaan, kunta luo itse tulevaisuuttaan. Se muokkaa toimintoillaan, teoillaan ja valinnoillaan toimintaympäristöään ja sen kehitystä.¹

Hankkeen yhteistyökumppaneina toimivat Hyria koulutus ja Työsuojelurahasto.

Hausbändin kuvaus, tavoitteet ja merkitys Hausjärven kunnalle

Hankkeen tavoitteena on ollut rakentaa Hausjärven kuntaan uusia käytäntöjä henkilöstölähtöisen tuottavuuden kehittämiseksi ja lisäämiseksi. Hankkeen tavoitteena on ollut työelämän laadun parantaminen ja työn tuottavuuden lisääminen toteuttamalla jatkuvan kehittämisen toimintamallia osana kunnan työarkea. Henkilöstön osallisuus jatkuvan kehittämisen toimintamallin toteuttajana on avainasemassa. Kunta-alan muutokseen tarvitaan kaikkia ja siihen tarvitaan koko henkilöstön osaamista.² Hausbändi-hanke kannustaa tarkastelemaan sekä omaa että työyhteisön toimintaa.

Henkilöstölähtöisen jatkuvan kehittämisen toimintamallin hyödyt ovat kiistattomat. Sitran työelämän laadulla tuottavuutta – hankkeen (LATU-hanke) tulosten mukaan henkilöstölähtöisellä kehittämisellä organisaatioissa selviydytään kunta-alan myllerryksistä ja taloudellisista haasteista, kehitetään henkilöstön kyvykkyyttä toimintaympäristön jatkuvissa muutoksissa ja annetaan työkaluja tehokkaaseen toimintaan tiukoista resursseista huolimatta.²

Hausbändi-hanke on tulevaisuuden avain Hausjärven kunnalle, sen henkilöstölle ja kuntalaisille. Hankkeen aikana tehdään näkyväksi organisaatioiden hyvät käytänteet, kehittämisen ja parantamisen kohteet ja uudistumisen aikaansaamat muutokset.

Hausbändin toteutuminen ja eteneminen

Hausbändi-hankkeen käynnistysvaiheessa sekä henkilöstölähtöisen toimintamallin vakiinnuttamisessa tarvittiin vahvaa sitoutumista niin johdolta, esimiehiltä kuin henkilöstön edustajilta. Hausbändi-hankkeen käynnistysvaiheessa oli tärkeää saada kunnan luottamus- ja virkamiesjohdolta strateginen linjaus henkilöstölähtöisen toimintatavan hyödyntämisestä kaikissa prosesseissa. Johtoryhmän visio henkilöstölähtöisestä toimintamallista sekä sen tavoitteista ja hyödyistä oli alusta alkaen selkeä. Tavoitteita tarkasteltiin ja täsmennettiin jatkuvasti niin kunnan johtoryhmätyöskentelyllä sekä erikseen nimetyllä ohjausryhmätyöskentelyllä.

Hausbändi-hanketta ovat toteuttaneet yhteistyössä Hausjärven kunta ja Hyria koulutus sekä rahoittajana Työsuojelurahasto. Ulkopuolista asiantuntija-apua hankkeen läpiviemiseksi ja henkilöstölähtöisen jatkuvan kehittämisen toimintamallin luomiseksi tarvittiin kunnan oman asiantuntijuuden rinnalle. Hausbändi-hankkeen aikana niin johtoryhmälle ja esimiehille kuin henkilöstölle järjestettiin omat valmennukset. Henkilöstöstä viisitoista aloitti sisäisen kehittäjän koulutuksen suorittamalla tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon. Sisäiset kehittäjät ovat keskeisessä roolissa oman toimialansa kehittämistyössä.

Henkilöstölähtöisen kehittämisen toimintamalli esiteltiin Hausjärven kunnan esimiehille esimieskokouksessa marraskuussa 2016 sekä henkilöstölle syksyllä 2017. Hankkeelle nimettiin ohjausryhmä, joka laati kevään 2017 aikana hankkeelle toteuttamissuunnitelman ja kehittämisidea-järjestelmän.

Kehittämisidea järjestelmän tarkoituksena oli, että sekä työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät tarkastelivat omaa työtään ja yleisesti kunnan toimintoja koskevia tavoitteita ja muotoilivat näistä kehittämisideoita. Kehittämisideat vietiin johtoryhmän kautta kunnan viralliselle yt-elimelle, kehittämistoimikunnalle, käsittelyyn. Kehittämistoimikunta palkitsi ansioituneimmat ja toimeenpannut kehittämisaloitteet kohdennettuina Smartum-sadon kertapalkkioina.

Syksyllä 2018 sisäisten kehittäjien ryhmä oli valinnut työpaikkakohtaiset kehittämiskohteet ja kehityshankkeet olivat käynnissä. Kehittämisideakäytäntö oli aktiivisesti koko henkilöstön käytössä ja johtoryhmä käsitteli ja kehittämistoimikunta palkitsi ideoita. Koko hankkeen aikana käsiteltiin 20 eri kunnan toimintoihin ja toimialoihin kohdentuvaa kehittämisideaa. Kehittämisideoista palkittiin seitsemän vaikuttavaa ja merkityksellistä työhyvinvointia edistävää toimenpidettä.

Hausbändin tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hausbändi-hankkeen myötä Hausjärven kunnassa on aloitettu jatkuvan kehittämisen toimintatapa, jonka avulla henkilöstö voi suoraan vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä synnyttää uusia kuntamme arkea parantavia toimintatapoja edelleen jatkuvasti.

Suurimmat kehityshankkeet ja –toimenpiteet vietiin läpi sisäisten kehittäjien hankeprojekteina. Projekteja valmisteltiin joko sisäisten kehittäjien työyhteisötiiminä tai itsenäisesti riippuen kehittämishankkeesta. Hausbändi-hankkeen tuloksena on syntynyt kuntaan uusia toimintatapoja ja palveluita kuntalaisille. Jokainen näistä kehittämisprojekteista on sovellettavissa myös toisissa kuntaorganisaatioissa.

1. Kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien päivätoiminta ja vapaa-ajan palvelut, päivätoiminta Poppeli ja Olohuone ”olkkari” Lehmus
2. Kansalaisopiston kymppikortti tanssi- ja liikuntakursseille
3. Nuorisotyöntekijän oma luokka -tunnit 7.-8. luokkalaisille

4. Ruoka- ja siivouspalveluiden koko organisaation toimintamallin uudistava tiimitoimintamalli
5. Luomu ja ekologisuus ruoka- ja siivouspalveluissa
6. Asiakkaan palvelupolku intervallijaksolla vanhuspalveluissa
7. Terveenä työssä kuormitusta keventäen –ergonomiatyöryhmä vanhuspalveluissa

Vaikuttavuudeltaan kehittämisprojektit ovat olleet merkityksellisiä, sillä olemassa olevilla resursseilla on aikaansaatu uusia palveluita. Lisäksi henkilöstön tunne siitä, että voi vaikuttaa työn organisointiin ja parhaiden käytäntöjen luomiseen, lisää työmotivaatiota ja synnyttää työn imua.³

Suuren kokonaisuudistuksen läpikäyneen kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien päivätoiminnan ohjaaja kommentoi kehityshanketta puolivuotta toiminnan uudistuksen jälkeen:

”Koko henkilöstö on lähtenyt mukaan hyvin projektin eteenpäin viemisessä ja kaikki ovat motivoituneet ohjaamaan/vetämään päivätoimintaa kukin omilla vahvuuksillaan! Henkilökunnan työpanos monipuolistuu ja samalla opitaan uutta asiakkaista ja toisistamme, mikä lisää henkilökunnan työhyvinvointia. Kaikki ohjaajat ja asiakkaat ovat kokeneet päivätoiminnan ja asumisen tukevan toisiaan.”

Hausbändin arvionti ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hausbändi-hankkeen pääasiallisena näkökulmana on ollut, että kunnassa rakennetaan yhdessä toimivia käytäntöjä tuottavuuden kehittämiseksi haastamalla vallitsevia käytäntöjä, aktivoimalla kaikkien aloitteellisuutta, uudistamalla rohkeasti, siirtämällä kuntaorganisaation sisällä hyviä ideoita ja käytäntöjä yli toimialojen sekä sitoutumalla yhdessä tekemiseen.

Voidaan todeta, että hanke on saavuttanut sille asetetut tavoitteet hyvin uusien palveluiden muodossa. Hankkeen myötä henkilöstölle on löytynyt sujuva kanava työhön vaikuttamiseen ja uskomme jatkuvan kehittämisen toimintamallin jatkossakin tuottavan kehittämisideoita ja –hankkeita kunnassamme.

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hausbändi-hankkeesta on viestitty aktiivisesti kunnan omissa viestintäkanavissa, Kuntatyönantajien KunTeko-ohjelman⁴ sivuilla sekä webinaarissa että paikallislehdessä artikkelin verran. Eryteisesti hankkeen esittelyminen KunTekon-webinaarissa toi näkyvyyttä ja hankkeesta kiinnostuneita organisaatioita. Jatkuvan kehittämisen toimintamalli on hyödynnettävissä laajasti suomalaisessa työelämässä.

Yhteystiedot

Hausjärven kunta

Lilli Salomaa, henkilöstöpäällikkö

Keskustie 2-4, 12100 OITTI

019 758 6583/lilli.salomaa@hausjarvi.fi

Hyria koulutus

Pasi Kymäläinen, koulutuspäällikkö

Kauppalankatu 18

040 660 8182/pasi.kymalainen@hyria.fi

Lähteet

- ¹ Kuntaliitto. 2019. Tulevaisuuden kunta. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/osallistuminen-ja-vuorovaikutus/johtaminen-ja-kehittaminen/tulevaisuuden-kunta> [viitattu 7.6.2019]
- ² Sitra. 2019. Lupa tehdä toisin. Saatavissa: <https://www.lupatehdatoisin.fi/> [viitattu 7.6.2019]
- ³ Työterveyslaitos, Hakanen Jari. 2011. Työn imu. Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf [viitattu 10.6.2019]
- ⁴ Kuntatyönantajat. 2019. Kunteko-kunta- ja maakunta-alan työelämän kehittämisohjelma. Saatavissa: <https://www.kunteko.fi/> [viitattu 10.6.2019]