

Työhyvinvointityöryhmän ehdotus sivistyskeskuksen lautakunnille työhyvinvointia parantavista toimenpiteistä budjettivuonna 2021

Työryhmän työskentelyn taustaa

Työhyvinvointityöryhmä on yksi viidestä sivistyskeskuksen kehittämistyöryhmästä. Se koostuu sivistyskeskuksen eri toimialojen edustajista, ja ryhmässä on sekä työntekijöiden että esimiesten edustajia. Työryhmän tavoitteena on miettiä konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Syksyn 2019 ja kevään 2020 aikana asiaa työstettiin erilaisilla toimintatavoilla. Näin saatiin kokoon lähes 20 mahdollista toimenpidettä. Jatkotyöstön ja yhdistelyn jälkeen mahdollisten toimenpiteiden määräksi muodostui 17, ja niistä laadittiin taulukko.

Huhti-toukokuun vaihteessa työryhmän jäseniä – yhteensä 16 – pyydettiin valitsemaan laaditusta taulukosta viisi mielestään tärkeintä kehittämiskohdetta. Kohteet ohjeistettiin asettamaan järjestykseen siten, että tärkein sai numeron 1, seuraavaksi tärkein numeron 2 ja niin edelleen. Työryhmän jäseniltä tuli yhteensä 11 vastausta.

Seuraavaksi annetut pisteet laskettiin yhteen seuraavalla tavalla: Tärkeimmäksi arvioidusta valinnasta annettiin 1 piste, toiseksi tärkeimmästä 0,5, kolmannelta 0,3, neljännestä 0,25 ja viidennestä 0,2. Liitteenä olevassa taulukossa kehittämiskohde-ehdotukset on järjestetty pistemäärien mukaan tärkeysjärjestykseen.

Tulokset

Ryhmä esittää, että vuoden 2021 budjettivalmisteluun otetaan viisi eniten pisteitä saanutta kohdetta.

Selkeästi tärkeimmäksi ehdotukseksi tuli (6,1) omaehtoisen virkistäytymisen tukeminen. Tämän kanssa on selkeästi linjassa myös koko kaupungin henkilöstölle suunnattu kysely kaupungin virkistystoimikunta Virtyn toiminnan kehittämistä. Mainitussa kyselyssä omaehtoisuuden merkitystä korostettiin henkilöstölle suunnatun järjestetyn toiminnan rinnalla.

Toiseksi tärkeimpänä (3,23) työryhmä piti palautekulttuurin kehittämistä. Tätä, ryhmän ehdotuksen mukaan, voidaan kehittää esimerkiksi ottamalla käyttöön fiilismittareita ja tarjoamalla asiaan liittyvää koulutusta ja perehdytystä. Ryhmän keskusteluissa tuli selkeästi esille myös jatkuvan palautteen merkitys.

Kolmannelle sijalle (2,66) tuli työyhteisön pelisääntöjen laatiminen. Työyhteisön jäsenten on helppoa sitoutua sellaisiin pelisääntöihin, joiden laatimisprosessissa he ovat itse olleet mukana. Laatimisprosessi on jo meneillään, tai säännöt on saatu valmiiksi, useissa työyhteisöissä.

Neljänneksi tärkeimmäksi (2,65) kehittämiskohteeksi katsottiin varahenkilöjärjestelmän kehittäminen. Erityisesti varhaiskasvatuksessa koetaan jatkuvasti rekrytointiongelmia. Vakinaisen henkilöstön rekrytointi on hyvin haasteellista, ja sijaisten löytäminen usein lähes mahdotonta. Varhaiskasvatuksen johtajien työmäärää ja työyhteisöjen toiminnan sujuvuutta ja työhyvinvointia voitaisiin selkeästi parantaa palkkaamalla vaihtuvien sijaisten sijaan vakinaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä, jotka ovat tarpeen mukaan käytettävissä eri työyhteisöissä.

Viidenneksi kehittämiskohteeksi (2,33) tuli työhyvinvoinnin vuosikellon käyttöönotto. Tällä ryhmä tarkoittaa säännöllisiä vuosittain toistuvia toimenpiteitä, joilla seurataan ja edistetään työhyvinvointia. Toimenpiteet ovat osittain yhteisiä eri toimialoilla, mutta tärkeitä ovat myös yksittäisten työyhteisöjen itse valitsevat kohteet ja toimenpiteet.

Ehdotettuja kehittämistoimenpiteitä sivistyskeskuksen työhyvinvoinnin lisäämiseksi:	
- omaehtoisen virkistytymisen tukeminen <ul style="list-style-type: none"> o Virtyn toiminnan kehittäminen o TyHy-toimintarahaa työyksiköille 	6,1
- palautekulttuurin kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> o fiilismittarit käyttöön o koulutusta palautteen antamisesta ja saamisesta o kehityskeskustelukulttuurin kehittäminen o tyhy-kysely 2-3 kertaa vuodessa 	3,23
- työyhteisön pelisääntöjen laatiminen	2,66
- varahenkilöjärjestelmän kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> o varhaiskasvatukseen lisää varahenkilöitä o perusopetuksen järjestelmän luominen 	2,65
- työhyvinvoinnin vuosikellon käyttöönotto	2,33
- työnohjausjärjestelmän luominen	1,91
- rekrytointivaikeuksista kärsivien toimialojen sitouttamisjärjestelmän luominen (esim. varhaiskasv.) palkitaan määrävuosin työnantajaan sitoutumisesta	1,69
- hyvästä työstä palkitseminen <ul style="list-style-type: none"> o TSA-järjestelmän uudistaminen ja laajentaminen 	1,45
- Työyhteisön viestintä- ja palaverikäytäntöjen kehittäminen ja tehostaminen	1,25
- esimiehille työhyvinvointiin liittyvää velvoittavaa koulutusta	0,65

- työajalla järjestettävän vapaaehtoisen koulutuksen tukeminen	0,58
- Vaaterahan maksaminen henkilökunnalle	0,33
- Työyksiköiden väliset henkilöstökisat liikkumisen aktivoimiseksi	0,25
- Vuosittain valitaan vuoden työyhteisö, joka palkitaan	