

Yhteistoimintamenettelyyn liittyvä muutosvalmennus henkilöstölle, asiantuntijapalveluiden hankinta

KH 12.09.2023 § 309
2262/01.00.00/2023

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Muutoksen kohtaaminen on epävarmuuden kanssa elämistä. Jotain tuttua ja turvallista ehkä poistuu ja vaihtuu toisenlaiseksi. Tulevaisuutta ei voi varmuudella tietää. Muutostilanteessa jokainen joutuu sietämään epävarmuutta ja sen aiheuttamia tunteita. Suhtaudumme muutokseen yksilöinä hyvin eri tavoin, koska meillä on erilaiset elämänhistoriat, työelämän kokemukset ja sen hetkiset tarpeet ja haasteet työelämässä. Sitoutuminen muutokseen ei ole mahdollista ilman tunneprosessin läpikäymistä.

Ihmiset käyvät muutostilanteeseen liittyvät tunteet läpi eri tahdissa. Jotkut selviävät muutamassa viikossa, toiset tarvitsevat jonkun kuukauden tai jopa vuoden. Tunteiden käsittelyn jälkeen on mahdollisuus löytää uudet ratkaisut ja suhtautumistavan muutokseen. Yksilölliset kokemukset muutoksesta ovat ainutlaatuisia, ja siksi yksilölliset hyvinkin erilaiset reaktiot muutokseen voivat hämmentää myös työyhteisöä. Muutoksen tarjoamat uudistumisen mahdollisuudet tulevat mielikuviin usein vasta myöhemmin.

Muutostilanteessa työyhteisön sisäiset suhteet joutuvat usein kovalle koetukselle. Työyhteisön energia suuntautuu muutostilanteessa huhujen pyörittelämiseen ja pohtimiseen, pelkojen, epävarmuuden ja väärinkäsitysten käsittelemiseen sekä tulevaisuuden arvailuun. Paineinen tilanne alkaa helposti hiertää ihmisten välejä ja voimavaroja.

Muutosten kohtaamisen taito on kaikkea toimintaa, joka tukee sopeutumista ja pärjäämistä uusissa, haasteellisissakin, olosuhteissa. Kaikkien edun mukaista on, että työyhteisö ottaa aktiivisen roolin muutoksen työstämisessä ja työyhteisön jäsenet otetaan mukaan vaikuttamaan muutokseen. Esihenkilöt käyvät päivittäisen arjen johtamisen tasolla muutokseen liittyviä kysymyksiä läpi työyhteisöissä ja tukevat työyhteisöään. Kuitenkin muutoksen käsittelylle tulee olla paljon erilaisia paikkoja ja mahdollisuuksia. Muutoksessa yksilöillä ja työyhteisöillä on olennainen tarve saada ilmaista ajatuksensa ja tunteensa, kokea tulevansa kuulluksi ja kuulla toisia.

Muutosvalmennus tarjoaa paikan ja mahdollisuuden muutoksessa heräävien kysymysten ja vaikeidenkin tunteiden käsittelyyn ulkopuolisen asiantuntijan ohjaamana. Luodaan paikka, missä tunteiden tuulettamiseen on mahdollisuus turvallisessa ilmapiirissä sekä aktivoidaan työyhteisön kaikkia jäseniä tutkimusmatkalle muutokseen ja vältetään jäämästä liian pitkäksi aikaa passiiviseen olotilaan. Valmennus tukee myös vuoropuhelua henkilöstön ja kaupungin johdon välillä. Muutosvalmennuksen tavoite on lisätä työhyvinvointia ja työntekijän yksilöllistä hallinnan tunnetta muutoksessa.

Muutosvalmennus kohdennetaan Pudasjärven kaupungin henkilöstölle (n 258 hlöä) sekä valtuustolle (noin 30 hlöä).

Henkilöstö jaetaan 7 valmennusryhmään seuraavasti:

1. Hallintotoimi 51 hlöä
2. Sivistys I (koulut) 50 hlöä
3. Sivistys II (koulut) 49 hlöä
4. Varhaiskasvatus 50 hlöä
5. Hyvinvointipalvelut 34 hlöä
6. Tekninen toimi 18 hlöä
7. Johtoryhmä 6 hlöä

8. kaupunginvaltuusto

Valmennus antaa henkilöstölle

- työkaluja muutoksessa heräävien tunteiden rakentavaan käsittelyyn
- eväitä muutoksenkestävyyden vahvistamiseen
- vahvistusta ja tukea epävarmuuden sietämiseen
- vinkkejä stressinhallintaan ja palautumiseen.

Johtoryhmän muutosvalmennuksen tavoitteena on lisäksi vahvistaa johtoryhmän jäsenten roolia muutoksen vetureina ja tukea muutoksen johtamisen yhteneväistä linjaa.

Valtuuston muutosvalmennuksessa tavoitteena on antaa työkaluja muutoksen rohkeaan johtamiseen ja tuloksekkaaseen yhteistyöhön. Valtuustolle on yksi valmennustyöpaja.

Henkilöstön muutosvalmennus toteutetaan prosessimaisesti sisältäen 2 x 2 h valmennustilaisuutta, yhteensä 28 tilaisuutta. Valmennukset toteutetaan etänä tai hybriditilaisuuksina. Muutosvalmennus toteutetaan syksyn 2023 aikana. Tarkemmat ajat sovitaan myöhemmin. Muutosvalmennus sisältää napakoita asiantuntija-alustuksia sekä fasilitoitua keskustelua. Asiantuntija toimii keskustelun fasilitoijana ja huolehtii sen dokumentoinnista kaupungin johdolle.

Pudasjärven kaupunki on käyttänyt Valmennustalo Virta Oy:n asiantuntijapalveluita muutoksen käsittelyssä aktiivisena Korona aikana ja hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä. Asiantuntijapalveluiden valinta muutosvalmennuksessa edellyttää erityistä luottamusta ja henkilöstö on ollut erittäin tyytyväinen, perustuen aikaisempiin kokemuksiin, Valmennustalo Virta Oy:n tuottamiin palveluihin muutoksissa.

Muutosvalmennusprosessin kokonaishinta on 11 480 € + alv 24% eli 39, 86 euroa/osallistuja (yht. 288 henkilöä)

Valmennustalo Virta Oy:n tarjous on toimitettu kaupunginhallituksen jäsenille oheismateriaalina.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus hyväksyy Valmennustalo Virta Oy:n tarjouksen muutosvalmennusprosessista hintaan 11 480 (alv 0).

Päätös Hyväksyttiin esityksen mukaisesti.

Asiaa esitteli henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

Jakelu Henkilöstöpäällikkö

Valmennustalo Virta Oy/ Sirpa Puolakka