

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Henkilöstön työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 23.10.2024 - 11.11.2024 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 259 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 104 työntekijää.

Kyselyyn vastasi 40,2 % työntekijöistä (vuonna 2022 vastausprosentti oli 44,4 %, vastaajina 159 työntekijää).

Vuonna 2024 käytettiin Kevan sähköistä työnantajapalvelun kyselyä ja järjestelmää (Kevan verkkotyökalu), jossa saatiin myös vertailuaineisto, joka koostuu 85 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 17 924 vastaajaa. Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti, vaikkakin Keva keräsi omaan käyttöön taustatietoja kuten ikä, sukupuoli, asema organisaatiossa, kuitenkin taustatietoja ei toimiteta kyselyn tekijöille.

Kyselyn tuloksissa ei ollut merkittävää poikkeamaa vuoden 2022 tuloksissa työn sujumisessa työyhteisössä. Sujuva työ on hyväksi sekä mielelle että työn tavoitteiden saavuttamiselle. Työyksiköissä tiedetään erittäin hyvin työyksikön tavoitteet (84,6 % vastaajista), tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat (81,7 % vastaajista). 67,3 % vastaajista koki, että työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja. Kuitenkin vain 70,6 % vastaajista koki, että työyksikössä toimitaan yhteisten sovittujen toimintatapojen mukaan. Tämä tulos laski 11 % vuoden 2022 tuloksesta.

Työyksiköissä toimintatavat kyllä tiedetään, mutta koetaan ettei niiden mukaisesti toimita. Työyhteisöt muodostuvat yksittäisistä ihmisistä eli yksilöistä, joista jokainen on omanlaisensa. Työyhteisöt ovat nimenomaan yhteisöjä, sillä niihin kuuluvilla ihmisillä on keskenään jotakin yhteistä. Näitä ihmisiä yhdistävä tekijä on vähintäänkin sama työpaikka, mutta työyhteisön jäseniä voivat yhdistää monet muutkin asiat. Työn sujumista auttaa huomattavasti se, että työntekijöillä on samansuuntainen käsitys työpaikalla tehtävistä asioista, toimintatavoista ja siitä, mihin niiden tekemisellä pyritään. Kun työyhteisössä ymmärretään, mitä siellä tehdään, miten toimitaan ja minkä takia, se tutkitusti innostaa, sitouttaa sekä auttaa työntekijöitä jaksamaan ja kokemaan työn iloa. Nämä ovat kaikki asioita, joista henkisen työhyvinvoinnin ulottuvuus koostuu. Vaikka johto on vastuussa toimintakulttuurin luomisesta ja jalkauttamisesta arvojen ja strategian kautta, ei se ole mikään alati muuttumattomana pysyvä asia. Päinvastoin jokainen työntekijä ylläpitää työkuultuuria arjen teoillaan ja uudistaa sitä omalla tekemisellään. Oma vastuu työyhteisön rakentajana on läsnä arjen teoissa. Kyse ei ole vain siitä, että itse viihtyy töissä. Päinvastoin jokainen meistä voi vaikuttaa siihen, millaista työkavereilla on töissä. Siksi vastuu on kaikilla toimia yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin kohdassa, tulos oli heikempi kuin vuonna 2022. Noin puolet vastaajista eli 56,7 % kokee, että yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin (v.2022/ 64,7 %). Edelleen meillä on parannettavaa ja on erityisesti kiinnitettävä huomiota yhdessä kehittämiseen.

Työmäärä, tehtävien hallinta ja ajan käyttö tehtäviin nähden työntekijät kokevat edelleen haasteelliseksi. Kuitenkin tulos on parantunut vuodesta 2022. 52,5 % vastaajista koki, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työtä tehdyksi (v. 2022/50 %). Vaikka 28,9 % kokee, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa saada työtänsä tehdyksi (v. 2022/35,5 %). Tulos parani vuoteen 2022 verrattuna, mutta verrokkiryhmään nähden olemme tuloksissa alle keskitason.

Työntekijöiden kokemus kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään tulokset heikkenivät edelleen. Vastaajista 69,3 % koki, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään (v. 2022/75,4 %). 23,1 % vastaajista koki, ettei heillä ole voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita (v. 2022/ 11,5 %). Tulos huononi huomattavasti vuoden 2022 tulokseen verrattuna. Kokemus muutoksesta on suhteellinen, sillä työntekijän sekä työyhteisön tapa suhtautua muutokseen on yksilöllinen. Onkin luonnollista, että esimerkiksi henkilöstön vähennyksiin johtavat tehostamispyrkimykset johtavat negatiivisempiin kokemuksiin kuin jotkin muut muutokset. Henkilöstön vähennyksiä Pudasjärven kaupungilla on ollut tämän vuoden aikana ja osittain myös rakenteellisia muutoksia esim. koulutuspalveluissa. Muutosprosessin aikana työhyvinvointia parantaa kannustaminen eli myönteinen palaute, vuorovaikutukseen kannustaminen, ideoimisen rohkaiseminen sekä ristiriitaisuuksien ratkaiseminen keskustelemalla koettaan merkittäviksi.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa erittäin paljon myös henkilökohtaiset tunteet ja asenteet. 74,4 % vastaajista koki itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi työssään päivittäin tai muutaman kerran viikossa. 72,8 % vastaajista ovat innostuneita omasta työstään päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja 74,8 % tuntee tyydytystä, kun on syventynyt omaan työhönsä. Työntekijöiden kokemus työn tarjoamasta ammatillisesta kehittymisestä laski huomattavasti. Vuonna 2024 vain 65,4 % koki työn tarjoavan mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen, kun tulos vuonna 2022 oli 79,7 % (-13,4 %).

Työntekijät kokivat myös, että mahdollisuus vaikuttaa työtä koskeviin asioihin on heikentynyt. Vuonna 2024 vastaajista 67,7 % koki, että voi vaikuttaa työtä koskeviin asioihin. Tulos heikkeni 13,2 % (v. 2022 / 80,9 %). 52,9 % vastaajista koki, että esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Tulos heikkeni 13,6 % vuoteen 2022 verrattuna (66,5 %). Työntekijät kuitenkin kokivat, että he voivat käyttää työssään tietojaan ja taitojaan monipuolisesti, 90 % vastaajista.

68 % vastaajista koki, että koko työyhteisössä vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Vastaajista 77,7 % koki myös, että luottamuksen ilmapiiri on hyvä lähiesimiehen sekä työntekijöiden välillä (v. 2022/84,1 %) ja 64,4 % vastaajista koki lähiesimiehen olevan oikeudenmukainen sekä puolueeton (v.2022 /75,9 %). Lähes 56,8 % vastaajista koki, ettei saa lähiesimihenkilöltä palautetta, miten työssä on onnistunut. Palautteella on varmasti vaikutusta myös siihen, kuinka esihenkilö koetaan myös innostavaksi ja kannustavaksi.

Työntekijäkokemus on noussut yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä nykyaikaisen organisaation menestyksessä. Lisäämällä työntekijöiden motivaatiota ja innostusta luodaan työkuultuuria, joka toimii vahvana kivijalkana muuttuvassa ympäristössä. Työntekijäkokemus on kaikessa yksinkertaisuudessaan ja monimutkaisuudessaan tunne. Tunne, joka syntyy työntekijän omista odotuksista, tarpeista ja toiveista liittyen työtehtävään, työkuultuuriin, johtamiseen, työyhteisöön ja muuhun työhön liittyvään. Kun organisaation pyrkii vastaamaan työntekijän odotuksiin, tarpeisiin ja toiveisiin syntyy yhtymäkohdasta työntekijäkokemus. Yleisesti ottaen työntekijäkokemus voidaan jakaa viiteen päätekijään: työympäristöön, työn tekemiseen, vuorovaikutukseen ja luottamukseen, tasapainoon ja hyvinvointiin sekä tulevaisuuteen ja kehittymiseen. Ymmärtämällä näiden tekijöiden vaikutusta yksilöön voimme parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä, motivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. Työn tekeminen vaikuttaa suoraan työntekijäkokemukseen. Päivittäiset työtehtävät, sisältö ja suorittamistapa sekä organisaation hallinnollisuus ja prosessit vaikuttavat kaikki arjen sujuvuuteen. Työtehtävien haasteellisuus, merkityksellisyys, autonomia ja työntekijän tuntema kyvykkyys ovat tekijöitä motivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Työntekijäkokemuksen kehittäminen edellyttää yhteistä sitoutumista ja toimintaa niin johdolta kuin työntekijöiltäkin. Pelkästään henkilöstöhallinto ei voi luoda hyvää työntekijäkokemusta, vaan se vaatii aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta kaikilta kaupungin työntekijöiltä ja johdolta.

Asiakas-/asukaspalautteen keräämisessä ja toiminnan kehittämisen lähtökohtana meillä on edelleen vielä parannettavaa. Vastaajista 58,6 % vastaajista koki, että hyödynnämme asiakkailta/asukkailta saamia palautteita työmme kehittämisessä, mutta vastaajista lähes puolet olivat sitä mieltä, ettemme kerää säännöllisesti asiakas-/asukaspalautetta. Pudasjärven kaupungilla on otettu käyttöön keväällä 2022 palautekanava, joka löytyy kaupungin nettisivulta. Palautteiden käsittelyyn on myös luotu yhtenäinen prosessi. Pudasjärven kaupungilla on myös käytössä Osallisuusohjelma. Siinä kerrotaan erilaisista kuntalaisia osallistavista toimintatavoista toiminnan kehittämiseen (yhteiskehittäminen asiakkaan/asukkaan kanssa). Osallisuusohjelman mukaisesti kuntalaisia tulisi osallistaa jo valmisteluvaiheessa. Näin onkin tehty esim. erilaisten valmistelussa olevien ohjelmien suhteen, mutta kaikki toiminta-alueet tai työyksiköt eivät ole olleet yhtä aktiivisia kuin toiset. Osallisuuden ei tarvitse olla monimutkaista, mutta sen täytyy olla suunnitelmallista, eri osapuolet huomioivaa kehittämistä sekä päätöksentekoa läpileikkaavaa toimintaa. Se ei ole irrallista muusta toiminnasta, vaan ennen kaikkea tapa ajatella ja toimia. Osallisuusohjelman tarkoitus on tuoda näkyväksi niitä osallistumisen mahdollisuuksia, joita on. Molemmipuolinen vuorovaikutus on myös kaupungin etu - asiakkaalla ja asukkaalla on palveluista kokemus, joka on arvokas eri palveluiden kehittämisen kannalta.

Työnantajan toiminnassa on parannettavaa vastaajien kokemuksen perusteella myös koko organisaation johtamistavassa ja avoimuuden kulttuurissa. Vastaajista 37,5 % (39 vastaajaa) koki, että johtamisen avoimuudessa olisi parannettavaa ja 48,1 % (50 työntekijää) vastaajista koki, että koko organisaation johtotavassa olisi parannettavaa. Kunta-alan työnantajan toiminta ja johtaminen vaativat erityistä kykyä yhdistää hallinnon, talouden ja sosiaalisten tarpeiden tasapaino. Kunta-alalla johtajien on osattava hallita muutoksia, sillä julkiset palvelut kehittyvät ja muuttuvat yhteiskunnallisten tarpeiden mukaan. Esimerkiksi taloudellisten paineiden vuoksi kaupungin organisaation on sopeuduttava ja kehitettävä toimintatapojaan jatkuvasti. Vastauksissa näkyi varmasti useat 2020-luvun

talouden sopeuttamisohjelmat, joita on jouduttu tekemään heikentyneen taloustilanteen vuoksi. Kunta-alan johtaminen on sidoksissa poliittiseen päätöksentekoon. Kunnanvaltuusto ja poliittiset päättäjät asettavat strategiset tavoitteet ja päättävät resursseista, mutta kaupungin johtavat viranhaltijat (esim. kaupungin johtoryhmä), toteuttavat näitä tavoitteita ja huolehtivat päivittäisestä toiminnasta. Tämä vaatii johtamiselta, sekä poliittinen johto että virkahenkilöjohto, taitoa sovittaa yhteen poliittiset linjaukset ja käytännön toiminta. Työnantajalla on vastuu varmistaa, että julkiset palvelut toteutetaan joka ammattialalla laadukkaasti ja että henkilöstö on motivoitunutta, osaavaa ja hyvinvoivaa. Kunta-alan johtaminen vaatii erityistä osaamista henkilöstön johtamisessa, koska työntekijät voivat edustaa monenlaista ammatillista osaamista sekä ammattialaa ja heillä on erilaisia tarpeita ja odotuksia. Työnantajan vastuulla on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja kehittymismahdollisuuksista.

Vastaajista 61,5 %, suosittelisi Pudasjärven kaupunkia työpaikkana tuttavalleen, joten tulos heikkeni huomattavasti vuodesta 2022 (- 24,6%). Vuoden 2024 vastauksissa hajontaa oli huomattavasti enemmän kuin kahtena edellisenä kerta (v. 2020 ja 2022) ja tulokset heikkenivät lähes jokaisella osa-alueella kyselyssä; Työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tunteet, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta ja käsitys työnantajasta. Tuloksissa näkyy varmasti se, että kyselyn ajankohtana oli yhteistoimintamenettely lisälomautuksista joulukuulle käynnissä. Lomautukset tai lomautuksen uhka voivat vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin monin tavoin, ja vaikutukset vaihtelevat yksilöittäin riippuen muun muassa henkilön työtilanteesta, taloudellisesta asemasta ja mielialasta. Uhka yllättävistä lisälomautuksista, kohdistettuna vain tiettyihin sopimusaloihin aikatauluisista syistä, koettiin työntekijöiden keskuudessa epäoikeudenmukaiseksi ja epäreiluksi. Tämä voi heikentää työntekijän motivaatiota ja sitoutumista työpaikkaan. Lomautukset voivat saada työntekijän tuntemaan, ettei työnantaja arvosta häntä.

Työn kehittäminen on usein osa laajempia muutoksia organisaatiossa. Työn kehittämiseen kuuluu myös organisaation rakenteiden ja johtamisen kehittäminen. Tätä tulemme ensi kevään aikana kehittämään organisaation rakenteiden muutoksella. Muutosjohtaminen on keskeinen osa työn kehittämistä, sillä se auttaa organisaatiota sopeutumaan ulkoisiin ja sisäisiin muutoksiin. Muutoksen hallinta edellyttää kykyä tukea henkilöstöä ja varmistaa, että uudet toimintatavat juurtuvat osaksi päivittäistä työtä. Lähtökohta työn kehittämisessä on, että työhyvinvointia voidaan parhaiten edistää lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisöjen aktiivista toimijuutta ja vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä hallinnassa ja kehittämisessä suhteessa muuttuvaan työympäristöön.

Työntekijöiden osaaminen, organisaation resurssit ja tavat toimia sekä erilaiset sidosryhmäsuhteet ovat kaikkien organisaatioiden kannalta tärkeää pääomaa, ja niistä muodostuu organisaation kyky tuottaa arvoa asukkailleen sekä sidosryhmilleen. Toimintojen siiloutumisesta johtuen organisaatiot eivät kuitenkaan kykene hyödyntämään tätä pääomaa parhaalla mahdollisella tavalla vaan alisuorittavat. Siiloutumisen vastakohtana on organisaation integraatio: yhteispelin tukeminen ja edistäminen organisaatiossa. Integraatio voidaan määritellä toimintatavoiksi, joilla organisaatio saa irti enemmän tehoja jo olemassa olevasta osaamisesta. Integraatiota tarvitaan tiedon välitykseen, innovaatioon ja uuden tiedon sekä osaamisen luomiseen. Sitä tarvitaan yhtenäisten päämäärien saavuttamiseen ja toiminnan koordinointiin ja

mahdollisten päällekkäisten toimintojen vähentämiseen. Integraatio, yhteispelin kehittäminen, on keino saada tämä organisaatiossa oleva osaaminen kokonaisvaltaisesti käyttöön. Kannattaa siis miettiä miten tuetaan ja varmistetaan oman organisaation yksiköiden yhteistoimintaa sekä tavoitteiden ja päämäärien saavuttaminen. Vaikka organisaatorakenne jo itsessään, ja esimerkiksi eri yksiköille asetetut yhteiset päämäärät, sinällään tukevat yhteispeliä, jokainen voi pohtia asiaa myös oman roolinsa kautta. Jokainen voi omalla työllään ja toiminnallaan myös vaikuttaa siihen, että organisaation yhteiset tavoitteet saavutetaan ja jatkoa menestykselle luodaan myös tulevaisuudessa. Kriisien ja muutosten keskellä on myös hyvä muistuttaa itseään ja työyhteisöä, mitä varten me teemme tätä työtä ja mitä tänään(kin) teimme tuon tavoitteemme edistämiseksi.

Kaupungin esihenkilöt ovat käsittelevät koko organisaatiota koskevat tulokset kokouksessaan 15.1.2025. Kaupungin esihenkilöille on toimitettu omaa työyksikköään ja toiminta-alueetta koskevat tulokset 25.11.2024. Tulokset tiimi/työyksikkö tasolla on saatavissa vain, jos vastaajia on ollut enemmän kuin 5 työntekijää.

Tulosten käsittely tiimi/työyksikkötasolta.

1. Kun työyksiköt ja tiimit ovat käsitelleet tuloksensa, seuraavaksi käsittelee toiminta-alueen esimiehet toiminta-alueen johtajan kanssa tulokset ja lopuksi kaupungin johtoryhmä käsittelee organisaation tulokset (tiimien/työyksiköinen laittamat ehdotukset).
2. Koko organisaatiota ja toiminta-alueetta voidaan käsitellä tiimeissä esimerkiksi siten, että aiheesta ”Työnantajan toiminta sekä käsitys työnantajasta” keskustellaan ja tulosten käsittelyn vetäjänä kirjaat ylös 1-3 kehitysehdotusta, jotka voit viedä koko organisaation kohtaan ehdotuksena sharepointissa olevaan excel-dokumenttiin kohta koko organisaatio.
3. Aikataulu on ppt- esityksessä viitteellinen, osalla on isompia yksiköitä kuin toisella ja näin ollen käsittelyäkin joudutaan tekemään isoissa työyksiköissä ehkä useassa pienemmässä ryhmässä. Pidetään kuitenkin kiinni, että tiimin ja toiminta-alueen kehitystoimenpiteet ovat vietyinä toukokuun 2025 loppuun mennessä sharepointtiin excel-dokumenttiin kehityssuunnitelmat 2025-2026.

Puheenjohtajan esitys Henkilöstötoimikunta käy keskustelun tuloksista ja saattaa henkilöstön työhyvinvointi- ja tasa-arvokyselyn 2024 tulokset kaupunginhallituksen tietoon.

Päätös Henkilöstötoimikunta kävi keskustelun tuloksista ja saattaa henkilöstön työhyvinvointi- ja tasa-arvokyselyn 2024 tulokset kaupunginhallituksen tietoon.

Jakelu Kaupunginhallituksen esityslistalle

KH 14.01.2025 § 17
3628/01.04.01/2024

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Perustuen koko organisaation tuloksiin ovat henkilöstöhallinnon strategiset kehittämisalueet v. 2025-2026 seuraavat;

Työelämän muutokset vaativat meitä kiinnittämään huomiota työhyvinvointiin, jotta uudet työnteon muodot tukevat aidosti hyvinvointia sekä työssä suoriutumista ja organisaation tuloksellisuutta. Muutosten moninaisuus: työn ja työelämän tulevaisuuksia voidaan tarkastella esimerkiksi työn sisältöjen, rakenteiden ja toimeentulon kautta, mutta myös osaamisen, johtamisen ja kulttuurin kautta. Tämän takia keskustelu työstä ja työelämästä helposti pirstoutuu ja siiloutuu.

1. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Johtamisessa ja esihenkilötyössä kehittämistyön tulee keskittyä, miten kohdataan kasvavat vastuut ja miten valmistaudutaan tulevaisuuteen. Omaksutaan jatkuvan oppimisen malli, joka korostaa oppimista ”reaalimaailman” haasteiden kautta. Panostetaan vertaistukimalliin Pudes (kehitetty hankkeessa ihmislähtöinen valmentava johtaminen Lapin yliopiston kanssa), joka luo yhteisöllisyyttä ja oppimismahdollisuuksia arjen johtamistilanteisiin sekä rakentaa vahvempia johtamistaitoja ja valmistaa tulevaisuuden vaatimuksiin.

Tulevaisuuden työelämää muokkaa myös se, mitä pidämme mahdollisena: oletammeko että kaikki jatkuu ennallaan vai rakennammeko jokapäiväisillä teolla toisenlaista tulevaisuutta?

2. Toimiva työkuulttuuri

Toimiva työkuulttuuri edistää organisaation sisällä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Se kertoo työpaikan yhteisiä toimintatavoista ja arvoista sekä luo pohjan työpaikan ilmapiirille. Toimivan ja positiivisen työkuulttuurin edistäminen lisää myös luottamusta organisaatioon sekä johdattelee organisaatiota saavuttamaan yhteisiä tavoitteita. Tiivis työyhteisö sekä laadukas työilmapiiri ovat välttämättömiä tekijöitä toimivaa työkuulttuuria ajatellen. Kun työkuulttuuriin ja sen merkitykseen panostetaan, työilmapiiri paranee, työntekijät ovat sitoutuneempia ja organisaation tulos kasvaa.

HR:ssä tiedostetaan työpaikan kulttuurin tärkeys, mutta realistinen linjaus organisaation vision kanssa on haasteellista. Jaettu visio on jatkuva prosessi, jossa keskustellaan organisaation tulevaisuudesta. Esihenkilötyössä tulisi vahvistaa työpaikan kulttuuria, mutta esihenkilöt eivät koe olevansa vastuussa organisaation arvojen havainnollistamisesta. Organisaation arvot tulee aktivoida työntekijäkokemuksen kautta. Johdon ja esihenkilöiden tulisi selvästi kommunikoida käyttäytymisestä ja toimintatavoista, mikä tukee haluttua työpaikan kulttuuria, ja pitää joka taso johdosta vastuussa näiden arvojen osoittamisesta toiminnassa.

Epävarma tulevaisuus tekee kuitenkin myös työelämästä entistä epävarmempaa. Avainasemassa on, että luodaan työelämään rakenteita ja kulttuuria, joka auttaisi meitä selviytymään myllerryksistä yhdessä.

Jokainen työntekijä osallistuu työkuulttuurin rakentamiseen sekä vaikuttaa yleiseen, jokapäiväiseen arjen työelämään. Tiivistettynä työkuulttuuri tarkoittaa työyhteisön jäsenten toimintaa ohjaavia sääntöjä sekä työyhteisössä yhteisesti hyväksytyjä arvoja. Yhteisten toimintatapojen tiedostaminen ja niiden noudattaminen on jokaisen työntekijän vastuulla.

Työkuulttuuria voidaan kuvata vaihtoehtoisesti myös toimintakuulttuurina. Toimintakuulttuuri viittaa konkreettisemmin organisaation sisällä oleviin toimintatapoihin. Houkuttelevan toimintakuulttuurin saavat aikaan ihmiset, jotka tekevät motivoituneesti heille mielekästä työtä arvojensa mukaisessa työympäristössä. Vahva kuulttuuri myös määrittää sen, toteutuuko strategia vai ei. Kun toimintakuulttuuri on onnistunut, se näkyy parhaimmillaan palkitsemis-, johto-, ja kehittämistavoissa. Kuulttuuri ei ole koskaan valmis ja sitä täytyy jatkuvasti uudistaa ja kehittää toimintaympäristön muutostempoon suhteutettuna.

3. Strateginen henkilöstösuunnittelu

Vaikka työmarkkinat ovat käyneet läpi valtavan muutoksen, niin useissa organisaatioissa edelleen luotetaan henkilöstömäärä- ja henkilöstötyövuosisuunnitelmiin, mikä rajoittaa kykyä hahmottaa tulevaisuuden osaamisen tarvetta. Implementoimalla jaksotettu kyvykkyyksiin keskittynyt lähestymistapa henkilöstösuunnitteluun voidaan tunnistaa kriittiset taidot, mitä tarvitaan täyttämään tulevaisuuden vaatimuksia sekä miettiä strategisesti vahvistetaanko, ostetaanko vai määräraikaisesti täytetään osaamisvajetta tarpeen mukaan perustuen siihen kuinka kriittinen osaamisvajete on toiminnan ja tulevaisuuden kannalta.

Kunta-alan tuleva tasopalkkajärjestelmä (KVTES ja OVTES osio G) perustuu vahvasti myös osaamiseen.

4. Muutosjohtaminen

Niin työntekijät kuin esihenkilötkin ovat kokeneet nopean muutoksen työnteontavoista teknologiaan. Työntekijät kokevat muutosväsymystä ja esihenkilöillä ei ole riittävästi työkaluja johtaa muutosta, vielä vähemmän monimutkaisia muutosponnisteluja. Vahvistetaan esihenkilöiden muutosjohtajuuden taitoja. Tunnistetaan sisäisesti ne henkilöt, jotka voivat helpottaa muutosponnistelujen taakkaa. Työntekijöidenkin tulee ottaa vastuu muutoksesta ja vastuuttamisella vahvistetaan sitoutumista. Tällä tavalla varmistetaan kestävämpi lopputulos.

Muutosjohtamisessa on huomioitava työelämän monipuolisuus: ei ole olemassa yhtä työn tulevaisuutta – esimerkiksi opettajan työn, ja muun ihmisten fyysiseen kohtaamiseen perustuvan työn, tulevaisuus voi olla hyvin toisenlainen kuin vaikka paikkariippumattoman asiantuntijatyön.

5. HR teknologia (Personec-järjestelmät, Opiferus ja Opaasi)

HR:ssä kasvava keskittymisen alue on HR-teknologian optimointi, jonka kautta haetaan toiminnan suoravirtaistamista ja nostetaan tuottavuutta. Sen sijaan, että keskitytään lyhyen aikavälin tavoitteisiin, teknologian pitäisi tuottaa pitkällä aikavälillä lisäarvoa ja innovaatioita.

Teknologia ei tuota meillä nyt tarpeeksi tarkkaa tietoa ja on osittain virheellistä. Fokus tulee olla masterdatan korjaamisessa. Perusdata Personec-järjestelmässä on ollut osittain virheellistä, johtuen osittain

31.12.2023 tapahtuneesta konvertiosta eli HR- järjestelmän vaihdosta (Personec), joka johtaa siihen että raportointi- ja taloudensuunnittelutyökaluissa (Opiferus ja Opaasi) dataa on jouduttu manuaalisesti korjaamaan.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus toteaa Pudasjärven kaupungin henkilöstön työhyvinvointi- ja tasa-arvokyselyn tulokset tiedoksi saatetuksi.

Päätös Hyväksyttiin esityksen mukaisesti.

Asiaa esitteli henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

Jakelu