



55 *Valtuutettu Tarja Tenkula:*

Henkilöstön osallistuminen palvelujen kehittämiseen ja innovointiin

”Kaupungin henkilöstötilinpäätös sisältää runsaasti tilastotietoa. Raportti antaa kuitenkin sangen vähän informaatiota siitä, miten käytännön johtamistaitoja lisätään ja henkilöstön osaamista ja innovaatiokykyä hyödynnetään palveluja kehitettäessä.

Tämän syksyn budjettineuvotteluihin liittyvä arkinen esimerkki heijastaa johtamiskulttuurin ongelmia. Neuvotteluissa poliittiset ryhmät kehottivat viranhaltijoita selvittämään edut ja haitat, mikäli leikkipuistotoiminta siirretään opetusvirastoon. Sosiaaliviraston henkilökunnalle asia kuitenkin esitettiin lopullisena päätöksenä, joka tulee voimaan ensi vuoden alusta. Toiminnasta vastuussa oleville työntekijöille ja esimiehille asia tuli täytenä yllätyksenä puhumattakaan, että heitä olisi otettu mukaan valmisteluun.

Jo alkuvuodesta 2010 julkaistiin henkilöstökeskuksen, tietokeskuksen ja Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun yhdessä tekemä tutkimus 'Nyt innovoidaan!' Helsingin kaupungin henkilöstön kokemuksia kehittämistyöstä.

http://www.hel2.fi/Tietokeskus/julkaisut/pdf/10_05_17_Tutkimuksia_1_Backlund.pdf

Tutkimuksessa tuli esille useita asioita, joihin pitäisi pikaisesti puuttua. Esimerkiksi vain harva kyselyyn vastanneista lähes 1900:sta henkilöstön edustajasta tiesi, millä tavalla omassa organisaatiossa voi viedä jokapäiväisessä arjessa nousevia kehittämistoimenpiteitä eteenpäin etenkin tilanteissa, joissa yhteistyö lähiesimiehen kanssa ei syystä tai toisesta toimi. Kyse ei ole niinkään työhyvinvoinnista vaan toiminnan järjestämisestä: Millä tavoin kaupungin rakenteet tukevat henkilöstön esittämien ajatusten käsittelyä ja miten organisaation koko osaaminen ja asukkailta saatu palaute valjastetaan kaikkien eduksi? Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, miten eri tavalla naispuoliset työntekijät organisatorisesta asemastaan ja työhistoriastaan riippumatta kokevat toimintakulttuurin kuin miehet. Tälläkin seikalla on varmaan vaikutusta työilmapiiriin.

Kysyn, millä periaatteilla Helsingin kaupungin hallinnossa kehitetään johtamiskulttuuria ja miten varmistetaan, että palveluita kehitettäessä asukkaiden näkemykset otetaan huomioon ja henkilöstö osallistuu innovointiin koko osaamisellaan?” (Sj)



24.11.2010

VASTAUS VT TARJA TENKULAN KYSYMYKSEEN NRO 55/2010

Vastauksena esitettyyn kysymykseen sivistys- ja henkilöstötointa johtava apulaiskaupunginjohtaja toteaa seuraavaa:

Kysymyksessä viitataan mainintoihin, jotka lisättiin talousarvioehdotukseen 20110 kaupunginhallituksen kokouksessa 18.10.2010. Näissä maininnoissa todetaan, että ”Leikkipuistot siirretään vuonna 2011 tai välittömästi sen jälkeen osaksi päivähoitoa” ja että ”Sosiaali- ja terveystoimesta tehdään 1.5. mennessä kokonais selvitys, jonka tavoitteena on parantaa tuottavuutta. Kokonais selvityksen yhteydessä selvitetään päivähoiton paikka kaupungin organisaatiossa (oma yksikkö, osana sosiaalitoimea tai osana opetustoimea)”.

Leikkipuistot siirtyvät siis osaksi päivähoitoa vuonna 2011 tai välittömästi sen jälkeen. Tätä kautta, päivähoiton paikkaa kaupungin organisaatiota selvitetessä, tullaan selvittämään myös leikkipuistojen toimimista osana opetustoimea. Sen sijaan mitään päätöstä leikkipuistojen siirtämisestä opetusvirastoon ei ole tehty.

Edellä mainitut linjaukset ovat tulleet kaupungin esimiesten ja henkilöstön tietoon heti kaupunginhallituksen kokouksen jälkeen, ja niitä on voitu käsitellä työyhteisöissä tämän jälkeen.

Samalla on syytä todeta, että kaupunginvaltuusto päätti vuoden 2011 talousarviosta 11.11.2010. Kaupunginvaltuuston päätöksen jälkeen kaupunginhallitus on 15.11.2010 päättänyt talousarvion täytäntöpanosta. Vasta tässä vaiheessa mm. sosiaaliviraston johto saa päätökseen perustuvan tiedon kaupunginvaltuuston päättämistä toimenpiteistä, joiden suhteen on käynnistettävä tiedotusta ja viestintää, johtamistoimenpiteitä, valmistelua ja yhteistoimintaa henkilöstön kanssa.

Kaikissa päätöksenteon vaiheissa toteutetaan avointa sisäistä ja ulkoista viestintää, jotta henkilöstöllä ja esimiehillä on tiedossa vireillä olevat muutokset. Kaupunginvaltuuston päätösten jälkeen virastojen johto ja yksikköjen esimiehet noudattavat näitä periaatteita päätösten toimeenpanossa ja palvelutoiminnan johtamisessa.

Kaupungin strategiaohjelman 2009-2012 yhtenä keskeisenä painopisteenä on muutosvalmiuden lisääminen johtamista ja henkilöstön osaamista kehittämällä. Tavoitteena on, että laadukkaalla johtamisella ja henkilöstön osaamista ja vaikutusmahdollisuuksia kehittämällä edistetään yhteisten tavoitteiden saavuttamista ja toiminnan kehittämistä. Strategiaohjelman toteuttaminen on siten koko henkilöstön yhteinen asia. Strategiaohjelmaan sisältyvien tavoitteistojen tulee näkyä virastojen ja liikelaitosten sekä niiden toimintayksiköiden toimintasuunnitelmissa. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa koskeva sääntely lähtee siitä periaatteesta, että henkilöstö on vaikuttavin tavoin mukana



24.11.2010

toimintasuunnitelmia ja vastaavia valmisteltaessa. Tähän osallistamiseen kaupunki on sitoutunut.

Strategiaohjelmassa korostetaan monin kohdin innovatiivisen toiminnan välttämättömyyttä palveluja ja toimintaa kehitettäessä. Tavoitteena on, että koko henkilöstön ideat ja ehdotukset uusiksi toimintatavoiksi saataisiin näkyviin aikaisempaa paremmin mm. uudistamalla nykyinen henkilöstön aloitejärjestelmä ja siihen liittyvä palkitsemiskäytäntö. Kaupunginjohtajan vuoden saavutus -kilpailulla kannustetaan yksittäisiä henkilöitä, työryhmiä ja toimintayksiköitä etsimään uusia palvelukonsepteja ja toimintatapoja. Kaupunginjohtajan laatupalkintokilpailulla taas saadaan näkyviin niitä virastoja ja liikelaitoksia ja niiden toimintayksiköitä, joissa kaikilla laadunhallinnan osa-alueilla on saavutettu erinomaisia tuloksia. World Design Capital -hankkeelta odotetaan runsaasti uusia innovatiivisia ratkaisuja myös palvelutuotannon alueella.

Edellä mainittuja osallistavan johtamisen ja innovatiivisen toiminnan tärkeyttä korostetaan myös kaikissa ylimmän johdon ja muun esimieskunnan valmennus- ja koulutusohjelmissa. Vastikään on alkanut virasto- ja osastopäälliköiden valmennustilaisuuksien sarja, jossa työskentelyn painopisteenä ovat hallintokuntarajat ylittävät prosessit. Tässä työskentelyssä on keskeistä, että löydetään uusia tapoja palvelutoiminnan parantamiseksi sekä laadun että tuottavuuden näkökulmista.