

Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala  
**Tulospalkkiojärjestelmä 2017**  
Tulospalkkiojärjestelmän kuvaus  
13.1.2017

## 1. Helsinki-päivän ohjelma toteutetaan toimialan yhteistyönä

Painoarvo: 10 %

Mittarit:

10 %: Toteutettu kaksi yhteistä ohjelmakokonaisuutta

50 %: Toteutettu neljä yhteistä ohjelmakokonaisuutta

100 %: Toteutettu kuusi yhteistä ohjelmakokonaisuutta

Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan nykyiset virastot ovat aikaisemmin toteuttaneet vain muutamia satunnaisia ja ainutkertaisia virastorajat ylittäviä ohjelmia Helsinki-päivään. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan toimialaryhmä on tunnistanut tapahtumatoiminnan yhdeksi uuden toimialan nykyisten virastojen läpileikkaavaksi ja yhteiseksi tekemiseksi. Organisaatiouudistus tuottaa luontevaa lähentymistä toimialan palveluiden kesken ja Helsinki-päivän tapahtumatuotanto on tunnistettu yhdeksi keinoksi rakentaa yhteistyötä tulevan toimialan tapahtumatoimintojen välille. Tavoitteena on, että toimiala vahvistaa Helsinki-brändiä ja toimialan eri toimijat vahvistavat osaltaan Helsinki-brändin kokonaisuutta.

Yhteisellä ohjelmakokonaisuudella tarkoitetaan sellaista tuotantoa, joka on toteutettu vähintään kahden eri toimijan, eli liikuntapalvelukokonaisuuden, nuorisopalvelukokonaisuuden tai kulttuurin palvelukokonaisuuden osalta palvelun (kaupunginkirjasto, kaupunginorkesteri, kaupunginmuseo, taidemuseo, yleiset kulttuuripalvelut) yhteistyönä.

## 2. Kuntalaisten osallisuutta edistetään toimialayhteisellä mallilla

Painoarvo: 20 %

Mittari:

10 %: 90 prosentissa toimialan työyksiköistä on keskusteltu siitä, miten kuntalaisten osallisuutta ja vuorovaikutusta toteutetaan oman yksikön vastuualueella

50 %: Toimialalle on tehty työyksiköitä ja henkilöstöä osallistaen yhteinen suunnitelma osallisuuden ja vuorovaikutuksen toteuttamisesta

100 %: Suunnitelmaan sisältyvän, vähintään yhden osallisuuden menetelmän, esimerkiksi osallistuvan budjetoinnin, toteuttaminen jokaisessa palvelussa (organisaatiotasoa, toimialalla yhteensä 11 palvelua)

Työyksiköiden keskusteluilla tarkoitetaan työyksikön kokouksessa tai muulla dokumentoitavalla tavalla käytyä keskustelua esimiehen ja työntekijöiden kesken. Keskustelua ohjataan joko osallisuuden ja vuorovaikutuksen menetelmien tueksi kehityksen pelin avulla tai muunlaisella etukäteen laaditulla kysymyspatteristolla. Keskustelu ja sen tulokset dokumentoidaan ja kootaan yhtenäisesti, erikseen annettun ohjeistuksen mukaan. Tavoitteen toinen taso täyttyy, kun keskustelujen pohjalta ja vielä erikseen osallistaen (esim. työpaja tai seminaari) laaditaan suunnitelma osallisuuden ja vuorovaikutuksen toteuttamisesta toimialalla. Suunnitelma hyväksytään toimialan johtoryhmässä ja käsitellään kunkin palvelukokonaisuuden johtoryhmässä. Tavoite täyttyy täysimääräisesti, kun jokaisessa 11 palvelussa on

käytetty vähintään yhtä suunnitelmassa kirjattua osallisuuden menetelmää. Toteuma raportoidaan ja todetaan toimialan johtoryhmässä.

### **3. Asiakaspalautetta ja asiakaskyselyjä yhtenäistetään toimialan palvelujen kehittämiseksi**

Painoarvo: 10 %

Mittarit:

10 %: Toimialan yhteisten kysymysten laatiminen ja sisällyttäminen palvelukokonaisuuksien tai palveluiden toteuttamiin asiakaskyselyihin

50 %: Laadittu suunnitelma siitä, miten asiakaskyselyiden ja muutoin kerättävien asiakaspalautteiden tiedot hyödynnetään toimialan ja palvelukokonaisuuksien toiminnan kehittämisessä

100 %: Suunnitelmassa määriteltyjen, valittujen kohteiden kehittämistyön aloittaminen

Toimialan nykyiset virastot tekevät säännöllisiä asiakaskyselyitä. Lisäksi palveluista saadaan asiakaspalautetta esimerkiksi yhteisen palautejärjestelmän kautta. Asiakaskyselyt ja asiakaspalaute ovat osa toimialan palveluiden kehittämiseksi koostettavaa tietopohjaa. Hyödyntämällä olemassa olevien tiedonkeruiden ja palautejärjestelmien kautta kerääntyvää tietoa, voidaan täydentää muita palveluiden kehittämisen menetelmiä (palvelumuotoilu, osallisuus ja vuorovaikutus). Olemassa olevat kyselyt ovat tällä hetkellä erilaisia ja niistä kerääntyvä tieto yhteismitatonta.

Ensimmäinen taso täyttyy, kun olemassa oleviin palveluiden asiakastyytyväisyyttä tai muuta asiakkaiden mielipidettä kartoitaviin kyselyihin liitetään toimialalle yhteisiä kysymyksiä.

Toinen taso täyttyy, kun on laadittu suunnitelma eli kuvaus siitä, miten kyselyistä ja palautteista koostuvaa tietopohjaa hyödynnetään systemaattisesti palveluiden ja toiminnan kehittämisessä. Tämä suunnitelma voi olla esimerkiksi prosessikuvaus siitä, miten tietoa analysoidaan ja miten se kulkeutuu päätöksentekijöille sekä palveluiden ja toiminnan kehittämisen tueksi. Lisäksi suunnitelmassa täsmennetään kehittämiskohteita, jotka voivat tarkoittaa esimerkiksi tietopohjan hyödyntämisen sekä toimialan kehittämisen kannalta relevantin asiakastiedonkeruun kehittämistä toimialatasolla. Varsinaisten asiakaskyselyiden tietoja on koko toimialan palveluiden osalta saatavissa loppuvuonna 2017. On siis teoriassa mahdollista saada myös tietoa sisällöllisistä kehittämiskohteista, mutta niiden käynnistäminen vuoden 2017 aikana on käytännössä haastavaa. Suunnitelman hyväksyy toimialan johtoryhmä, joka myös päättää valituista kehittämiskohteista ja niiden ajoittamisesta vuosille 2017 ja 2018.

Kolmas taso täyttyy, kun toimialan johtoryhmän hyväksymän suunnitelman sisältämien ja vuoden 2017 aikana johtoryhmän käynnistämäksi linjaamien kohteiden kehittäminen on aloitettu ja se on todettu toimialan johtoryhmässä. Aloittaminen tarkoittaa esimerkiksi selvityksen, tutkimuksen, hankkeen, tai työryhmän työn aloittamista.

### **4. Uuden toimialan talousarviossa määritelty sitova taloudellinen erä saavutetaan**

Painoarvo 10 %

Mittari:

100 % Toimiala pysyy sille asetetussa sitovassa taloudellisessa tavoitteessa

Toimialalle siirtyy seitsemän erilaista virastoa. Virastoista liikuntavirasto, taidemuseo ja kaupunginmuseo sekä kulttuurikeskuksen Savoy-yksikkö ovat nettobudjetoituja. Muut virastot ovat bruttobudjetoinnissa.

Talousarviorakenne tulee vuoden 2017 aikana muuttumaan, kun 1.6.2017 siirrytään uuden organisaation mukaiseen talousarvioon. Toimiala valmistele tulosbudjetin uudelle organisaatiolle kaupunginvaltuuston 28.6.2017 tekemän määrärahojen siirtopäätöksen jälkeen ja toimialalautakunta päättää uuden organisaatorakenteen budjetista elokuussa 2017. Uuden toimialan talousarvion rakenne ja sitovuus tiedetään vasta myöhemmässä vaiheessa, joten nyt asetettava tavoite tarkoittaa sitä, että tavoite täyttyy, kun toimiala pysyy sille myönnettyissä määrärahoissa.

## **5. Palvelukokonaisuuksien sekä palvelukokonaisuuksien ja toimialan hallinto- ja tukipalveluiden välisen yhteistyön rakenteet tuotetaan ja otetaan käyttöön**

Painoarvo 10 %

Mittarit:

50 %: Yhteistyön rakenteet on kuvattu

100 %: Rakenteiden mukaiset toimintatavat on otettu käyttöön 30.11.2017 mennessä

Toimialarakenne tiivistää aikaisemmin virastoina toimineiden yksikköjen yhteistyötä ja toimintaa kulttuurin ja vapaa-ajan toimialana. Toimialan yhdentoista palvelun, kolmen palvelukokonaisuuden, toimialan hallinto- ja tukipalveluiden seitsemän palvelun sekä toimialajohtajan uudelleenlaaditulle yhteistyölle tulee kuvata rakenteet, jotta muutos onnistuu tuottamaan synergiaa ja yhteistä tekemistä helsinkiläisten hyödyksi. Rakenteilla tarkoitetaan esimerkiksi erilaisten yhteistyökäytäntöjen, kuten johto- tai työryhmien roolien, tehtävien ja vastuiden sekä niihin osallistuvien työntekijöiden määrittämistä. Rakenteet voivat tarkoittaa myös muita käytäntöjä. Ensimmäinen taso täyttyy, kun rakenteet yhteistyölle on kuvattu ja täysimääräisesti tavoite täyttyy, kun uudet, kuvauksen mukaiset toimintatavat ovat käytössä 30.11.2017 mennessä. Rakenteiden ja toimintatapojen toteutumista seurataan kuvaukseen liitetyn listauksen perusteella.

## **6. Henkilöstön osallistumista kehitetään yhtenäisillä käytännöillä**

Painoarvo 20 %

Mittari:

10 % Toimialalla on kartoitettu nykyiset henkilöstön osallistumisen käytännöt

50 % On laadittu suunnitelma kunkin toimialan palvelun kannalta luonteenomaisista ja tarkoituksenmukaisista henkilöstön osallistumisen käytännöistä

100 %: Palveluissa on otettu käyttöön suunnitelman mukaisia osallistumisen käytäntöjä

Toimialalle siirtyvien virastojen organisaatiokulttuurit ja toimintatavat poikkeavat toisistaan. Vuoden 2017 aikana kartoitetaan nykyisiä tapoja osallistaa henkilöstöä virastojen toiminnan ja palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen sekä päätösvalmisteluun. Toinen taso tavoitteesta täyttyy, kun kartoituksen pohjalta on laadittu suunnitelma, jossa kuvataan hyviä osallistumisen käytäntöjä sekä suositellaan toimialan palvelukokonaisuuksien sekä hallinto- ja tukipalveluiden palveluille luonteenomaisia ja tarkoituksenmukaisia henkilöstön osallistumisen käytäntöjä. Suunnitelma hyväksytään toimialan johtoryhmässä. Tavoite toteutuu täysimääräisesti, kun toimialan johtoryhmässä on esitelty ja todettu kunkin palvelun (yhteensä 11 palvelukokonaisuudessa ja seitsemän hallinto- ja tukipalveluissa) ottaneen käyttöön suunnitelmassa suositeltuja osallistumisen käytäntöjä (vähintään kaksi).

## 7. Henkilöstön työhyvinvointia kehitetään

Painoarvo 20 %

Mittarit:

10 %: Osana työhyvinvointisuunnitelman laatimista järjestetään työkykyjohtamista käsitteleviä työpajoja, joissa kootaan toimialan työkykyjohtamisen hyviä käytäntöjä

50 %: Toimialalle on laadittu edellisen pohjalta suunnitelma työkykyjohtamisesta ja siihen perehdytyksestä

100 %: 90 % esimiehistä on osallistunut työkykyjohtamista käsittelevään koulutukseen

Helsingin kaupungilla on työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2014–2017. Ohjelma on työturvallisuuslain 9 §:n mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Sen tavoitteena on työhyvinvointia, työturvallisuutta ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen ja sen saaminen osaksi jokapäiväistä työntekoa. Ohjelman linjausten perusteella virastoissa laaditaan vuosittainen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma. Osana tämän ohjelman laatimista vuonna 2017 toimialalla järjestetään kaksi työkykyjohtamista käsittelevää työpajaa, joiden pääasiallisena tavoitteena on tuottaa koonti toimialan työkykyjohtamisen hyvistä käytännöistä. Työpajat ovat tarkoitettu koko uuden toimialan henkilöstölle ja niiden toteuttamisesta vastaa nykyisten virastojen henkilöstöhallinnon tai uuden toimialan henkilöstöpalveluiden asiantuntijat. Osallistuminen on vapaaehtoista. Toinen taso täyttyy, kun työkykyjohtamisesta ja siihen perehdyttämisestä on laadittu suunnitelma koko toimialalle. Suunnitelman hyväksyy toimialan johtoryhmä. Kolmas taso tavoitteesta täyttyy, kun 90 prosenttia toimialan esimiehistä on osallistunut koulutukseen, jossa työkykyjohtamisen hyviä käytäntöjä sekä toimialan työkykyjohtamisen suunnitelman sisältöä käsitellään. Koulutuksen tavoitteena on perehdyttää esimiehet työkykyjohtamisen merkitykseen osana työhyvinvointia sekä työkykyjohtamisen käytäntöihin toimialalla.