



Kunta-alan työelämän kehittämisohjelma Raportti 2015-2017



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Kuntekon voima on yhteistyössä

Kunta-alan työelämän kehittämisohjelma KunTeko 2020 on historiallinen ohjelma. Se on näyttö luotamuksesta ja hedelmällisestä yhteistyöstä KT Kuntatyöntäjien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen kesken. Kun kaikki osapuolet ovat sitoutuneita yhteiseen päämäärään, on tavoitteen saavuttaminen mahdollista.

On ollut ilo havaita, että innostus ja kiinnostus oman työn kehittämiseen ja toimintatapojen uudistamiseen on todellisuutta eri puolilla Suomea. Kehittämistyötä tarvitaan, jotta selvittää tulevaisuuden haasteista.

Ohjelman ovat tehneet mahdolliseksi kaikki ne tuhannet osallistujat ja sadat kuntaorganisaatiot, jotka ovat kehittäneet työtään ja työpaikkaansa ohjelman palvelujen avulla. Mahdollistajia ovat olleet myös kaikki ne työpaikat ja työyhteisöt, jotka ovat rohkeasti tuoneet kehittämistyötään näkyväksi Tekojen torilla ja antaneet luvan artikkeleiden ja juttujen julkaisemiseen Kuntekon kanavissa.

Lisäksi Kuntekon toteuttamisen ovat tehneet mahdolliseksi ne kymmenet asiantuntijat ja palveluntuottajat, jotka ovat kiertäneet ympäri maata innostaen ja kannustaen johtoa, esimiehiä ja työntekijöitä kehittämiseen. Kiitos kuuluu myös moninaisille sidosryhmille ja muille yhteistyökumppaneille, joilta olemme saaneet arvokasta tukea ja ideoita ohjelman toimeenpanoon.

Kunteko perustuu ajatukseen, että suomalaista kuntatyötä kehitetään yhteistoiminnallisesti, johdon ja henkilöstön yhteistyönä. Tässä on onnistuttu.



Ihmeitä tehdään tekemällä!



Anna-Mari Jaanu
Ohjelmapäällikkö
KunTeko 2020

Kunteko - tuloksellista kuntatyötä yhteistyöllä

KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelma on KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen eli Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn, Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry:n ja Julkisen alan unioni JAU ry:n yhteinen valtakunnallinen hanke. Ohjelma on suunniteltu yhteistyössä ja sitä toteutetaan ja rahoitetaan yhdessä. Ohjelman ensimmäinen vaihe toteutetaan vuosina 2015-2017.

Ohjelman tuella uudistetaan suomalaista kuntatyötä. Tavoitteena on entistä tuloksellisemmat, tuottavammat ja työelämän laadun huomioivat kuntatyöpaikat.

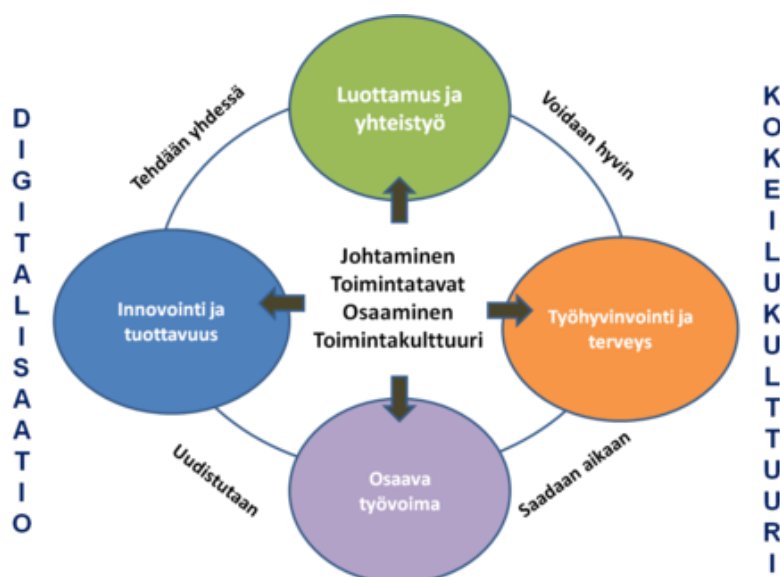
Kunteko on tarjonnut kuntaorganisaatioille apua kehittämiseen, oppimiseen ja muutostenhallintaan. Tuen muotoja ovat sparraus, sisäisten kehittäjien koulutus sekä oppimis- ja kehittämisverkostot. Lisäksi Kunteko nostaa esille hyviä kehittämis esimerkkejä.

Kuntekon lähtökohtana on, että kehittäminen työpaikoilla tapahtuu yhteistoiminnallisesti. Tämä tarkoittaa, että kehittämiseen osallistuvat johto, esimiehet ja henkilöstö. Kuntekon tavoitteet ovat:

- Tehdä näkyväksi kunta-alan kehittämistyö
- Levittää vaikuttavia työelämän kehittämisen käytäntöjä ja kiinnostavia ratkaisuja
- Parantaa kehittämisosaamista
- Käynnistää ja tukea uutta kehittämistoimintaa
- Syventää oppimista kuntakentästä nousevista teemoista
- Tuottaa kunta-alalle työelämän läpimurtoinnovaatioita

”Yhdessä rakennamme Suomeen Euroopan parasta työelämää”

2020
Työelämä



Työelämä 2020 -hankkeen painotuksia

Kuntekossa toteutetaan Työelämä 2020 -strategiaa kunta-alalla. Sen päämääräksi on määritelty työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. Työelämä 2020 -visio on, että yhdessä rakennamme Suomeen Euroopan parasta työelämää.

Ohjelman rakenne ja rahoittajat

KT:n ja pääsopijajärjestöjen pääneuvotteluryhmä päättää ohjelman suuntaviivoista, tavoitteista ja taloudesta.

Kunteko-tiimissä työskentelevät ohjelma- ja projektipäällikkö sekä projektiassistentti. Heidän lisäksi ohjelmatyötä tekevät KT:n ja pääsopijajärjestöjen asiantuntijat valmistelu-, ohjelma- ja viestintäryhmissä. Kuntien ja kuntayhtymien johdosta, henkilöstön edustajista sekä tutkijoista koottu neuvonantajisto sparraa Kuntekoa.

Ohjelman päärahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja rahoittava viranomais on Hämeen ELY-keskus. Kokonaisbudjetti vuosina 2015-2017 on yli 1,3 miljoonaa euroa, josta ESR:n osuus on 73,5 prosenttia, KT:n osuus 13,3 ja järjestöjen osuus 13,2 prosenttia.



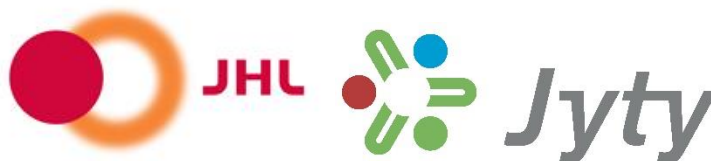
JUKO edustaa akavalaisia liittoja



Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry:n muodostavat:



Julkisen alan unioni JAU ry:n muodostavat:

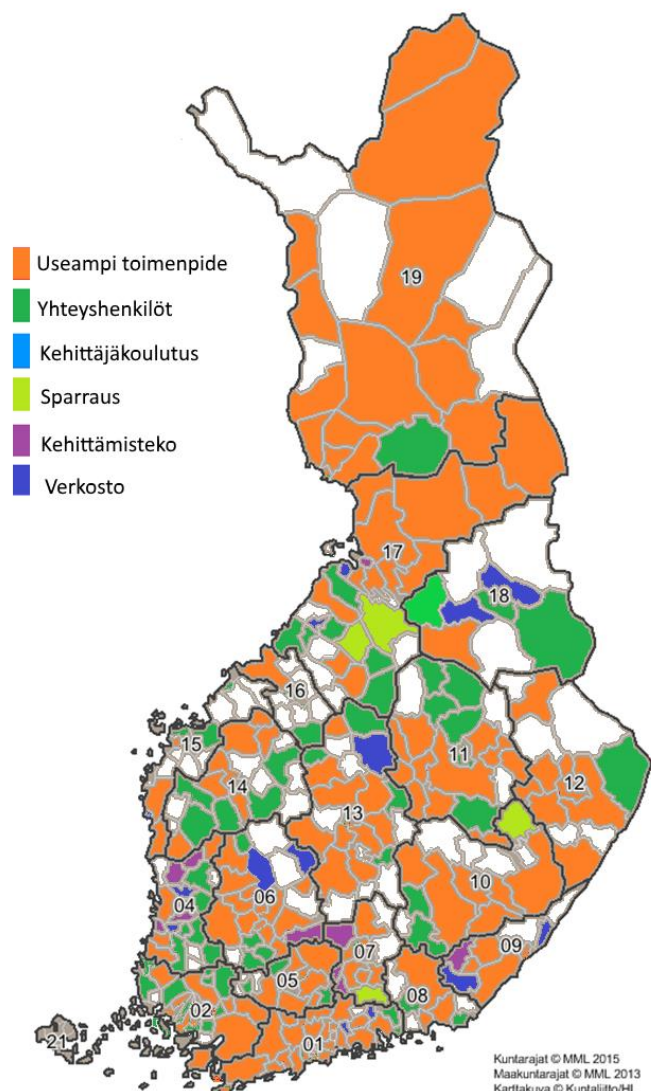


Päärahoittajat:



Ohjelman tunnuslukuja

Kunteko-ohjelmassa on kerätty tietoa ohjelmassa mukana olevista osallistujista ja organisaatioista. Tilastot eivät kuitenkaan yksin kerro ohjelman vaikuttavuudesta ja laajuudesta, sillä innostus, uudenlaiset toimintatavat ja opit ovat levinneet osallistujien mukana heidän työyhteisöihinsä. Tutkimusten mukaan kunta-ala on kärjessä kysyttäessä mahdollisuutta osallistua oman työpaikan kehittämiseen (Työolobarometri TEM 2016). Myös viimeisin julkisen alan työhyvinvointitutkimus osoittaa, että kehittäminen on selvästi yleistynyt kuntaorganisaatioissa viimeisten vuosien aikana (Keva 2016).



Lukuja 11/2017

- 306 yhteyshenkilöä
- 192 kuntaorganisaatioita
- 4282 osallistujaa
- 150 sparrauspäivää
- 20 sisäisten kehittäjien koulutusta
- 11 kehittämisverkostoa
- 9 oppimisverkostoa
- 232 kehittämistekoa
- 3139 uutiskirjeen tilaajaa

Sparraus + sisäisten kehittäjien koulutus

- 2560 osallistujaa
- 76,7 % naisia
- 78 % työntekijöitä, esimiehiä
- 22 % johtajia

Kehittämistyö etenee sparrauksella

Sparrauksella on tuettu kuntaorganisaatioiden kehittämistyötä ulkopuolisen asiantuntijan johdolla. Ilmainen sparraus on ollut suosittua: 80 kuntaorganisaatiota tai työpaikkaa on hakenut sparrausta yhteensä 150 päivää.



Kuntaorganisaatio on voinut itse valita sopivan sparraajan 13 asiantuntijan joukosta. Sparrauksen teemat ovat olleet moninaiset: työhyvinvoinnin kehittämistä, yhteisen toimintakulttuurin luomista, innostamista muutokseen ja kehittämiseen, prosessien kehittämistä, asiakaslähtöisten toimintatapojen kehittämistä jne.

Sparrausta on haettu työyksiköille, toimialoille, koko kuntaa koskien tai kuntaorganisaatioiden yhteiseen kehittämiseen. Eniten sparrausta ovat hakenneet pienet kuntaorganisaatiot.

Laajin sparraus toteutettiin Pohjois-Karjalassa: sparraukseen osallistui koko koulutuskuntayhtymä eli noin 700 henkilöä.

Sparraustyön laatu on ollut erinomaista. Kokonaiskeskiarvo on palautteiden mukaan 4,7/5. Sparrauksen vaikutukset on koettu hyvin myönteisinä erityisesti kehittämistyön käynnistymiseen, suunnittamiseen ja jatkuvuuteen liittyen sekä varsin myönteisinä myös kehittämistyön edistymiseen ja onnistumiseen (Arviointiraportti, Tempo Economics).

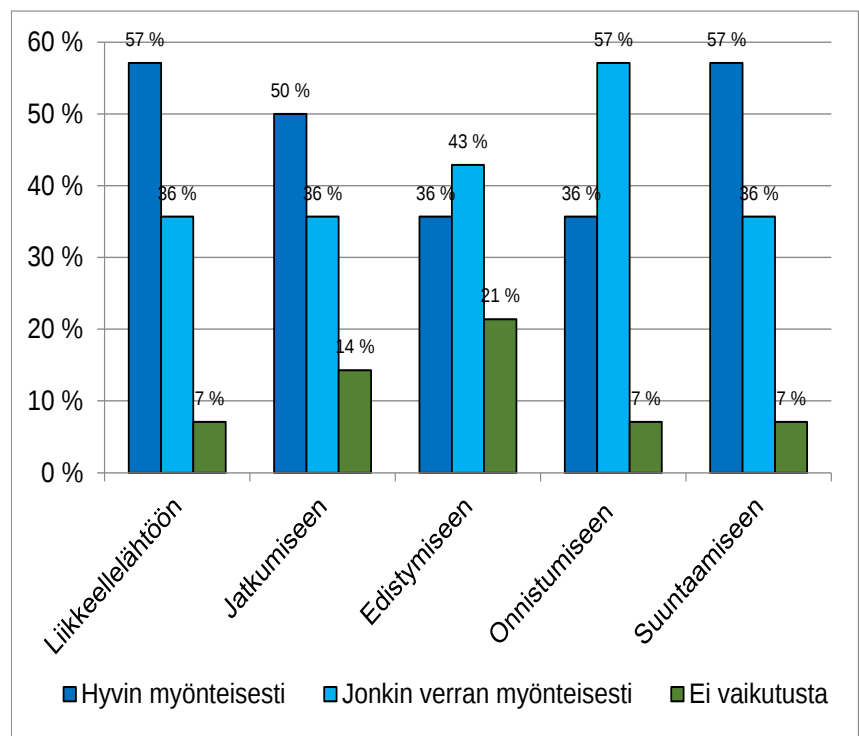
Sparrauksesta sanottua

"Päivä oli innovatiivinen ja tajuntaa laajentava. Ehdottoman tärkeä ajattelulle ja uudistukselle, joka on meneillään."

"Saatiin ulkopuolinen näkemys asiaan. Sparraaja oli innostunut ja innostava!"

"Kokonaisuutena vastasi tarpeeseen kiittävästi. Selvensi tavoitteitamme."

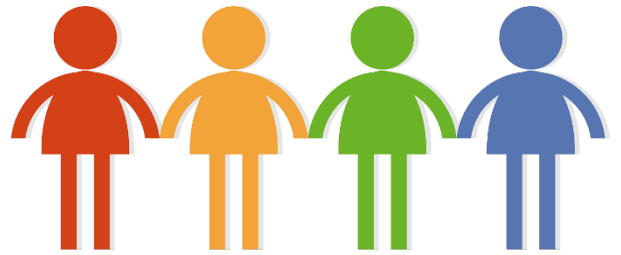
"Todella hyvä kehittämistyökalu pienelle kunnalle."



Esimerkkejä

Hämeenkyrö: Sparrauksen tuloksena syntyi Fiksu kuntatyö - johtamisen käsikirja

Tyrnävä: Työhyvinvointia kehitettiin laajana kokonaisuutena. Sparrauksen jälkeen haettiin ja saatiin jatkorahoitus Työsuojelurahastosta.



Järvi-Seudun koulutuskuntayhtymä:

Sparrauksessa käytiin läpi opettajien jaksamista muutoksessa. Perustettiin tiimit pohtimaan mm. työhyvinvointia, opetusta, markkinointia.

Askola: Asiakastyötä kehittämällä palvelut paremmiksi. Askolan kunta päätti laittaa kunnan vanhustyön lisäksi myös vanhustyön alihankkijoiden tukipalvelut kuntoon.

JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, Ilmajoen terveyskeskus:

Toimintakulttuuria kehitettiin henkilöstöä osallistaen.

Lemi, varhaiskasvatus: Osallistavilla menetelmillä kehitettiin vuorovaikutuskulttuuria ja pohdittiin kehittämiskohteita. Tärkeimmäksi nousi palaverikäytäntöjen kehittäminen.

Nilakan kunnat, kirjastot: Kehittivät sparrauspäivien aikana kuntien yhteistä virtuaalikirjastoa ja pohtivat kirjaston uutta roolia.

Laukaan kunta, vanhuspalvelut: Sparrauspäivien aikana pohdittiin tulevaisuuden työtä ja vanhuspalvelun muutosta.

Satakunnan sairaanhoitopiiri: Sparrauksessa laadittiin toimintamalli ja prosessikuvaus toimintatapatyöryhmän päätösten jalkauttamiseen ja seurantaan.



Pelastuslaitokset:

TYHY-ryhmän sparrauksessa pohdittiin hyvinvoinnin elementtejä, johtajuutta ja toimintakulttuuria, innostusta ja luottamusta. Tuotettiin pelastuslaitoksille muutoksen visio.

Sisäisten kehittäjän koulutus



Sisäisten kehittäjien koulutuksella on tarjottu tukea, keinoja ja menetelmiä oman työn kehittämiseen. Koulutuksia on toteutettu 20 eri puolilla Suomea, pääasiassa kuntakohtaisesti.

Koulutukset ovat kestäneet kaksi päivää, joiden lisäksi on ollut etukäteis- ja välitehtäviä. Kouluttajia on kolme.

Sisäisten kehittäjien koulutus on toiminut hyvin onnistuneena ohjelman toimenpidekokonaisuutena. Sen vaikutukset näkyvät mm. osaamisen kehittymisenä ja uusien kehittämistyön työkalujen tarjoamisena kuntaorganisaatioille sekä koulutuk-

sesta saatujen oppien hyödyntämisessä kehittämistyössä. Koulutus on vaikuttanut kehittämistyön etenemiseen mukana olleissa kuntaorganisaatioissa. (Arviointiraportti, Tempo Economics)

Koulutuksesta sanottua

"Sain uusia ajatusmalleja, joiden kautta on alkanut kyseenalaistaa vanhoja rutiineja."

"Innostusta uuden luomiseen."

"Tapahtui sellainen asia, mitä olin toivonutkin, eli ajattelutapani uudistui jollain tavalla, tulini takaisin töihin hieman erilaisena ihmisenä ja aloin nähdä asioita uusilla silmillä."

Esimerkkejä

Ikaalinen: Kehitysvammahuollon ohjaaja Riikka Lindqvist osallistui koulutukseen ja teki diaesityksen omalle työyhteisölle. Tavoitteena oli innostaa kehittämiseen ja uudenlaiseen ajatteluun myös niitä työkavereita, jotka eivät osallistuneet sisäisten kehittäjien koulutukseen. Työtiimissä käynnistyi hyvä kehittämisen pohina.

Kemi: Ensimmäisessä koulutuksessa oli 70 osallistujaa. Tuloksena 42 kehittämishanketta.

Turku: Perustettiin Kokeileva Turku -verkosto.

Varkaus: Tavoitteena 100 tekoa varkautelaisten hyväksi osana Suomi 100 -teemavuotta. Koulutuksessa oli noin 70 osallistujaa. Toimialat innostuivat hakemaan sparrausta: perusterveydenhuolto, peruskoulut, sosiaalityö, varhaiskasvatus. Kehittämistyö etenee.

Jämsä: Osallistujat ymmärsivät, että innostus vie menestykseen ja luo hyvinvointia ja että he ovat luomassa itselleen tulevaisuuden työpaikkoja kehittämällä arjen työtä. Kehittämistyö on jatkunut.



Kehittämisverkostot

Kehittämisverkostoja on käynnistetty 11. Verkostot koottiin tukemaan kuntaorganisaatioiden omaa kehittämistyötä sekä vertaisoppimisen areenaksi tietyn teeman tai asian ympärille. Teemoja on ollut useita (kuvassa).



Esimerkkejä

Työn rikastajat ja rakastajat

Uudessa kunnassa työ laajenee ja rikastuu, ei kapene ja köyhyd. Hallinnollisen työn on muututtava digitalisaation myötä, käytännössä kaiken työn on rikastuttava tuottamaan elinvoimaa kunnalle. Kun henkilökuntaa tehtävissä on vähän, on työn laajennuttava, jotta työ yleensäkin säilyy. Työn rikastaminen on yksilötasolla paras muutosturva ja kunnan uudessa roolissa välttämätöntä kunnan elinvoiman turvaamiseksi. Verkostossa osallistujakunnat löytävät yksilötason työn rikastamisen kautta kunnan uudistumiskyvyn. Ne näkevät toimintaympäristön muutokset mahdollisuuksina ja pystyvät hyödyntämään niitä.

Osallistavat menetelmät työyhteisöjen ja työelämän kehittämisen apuna

Osallistavien menetelmien hallitseminen on tärkeää toiminnan kehittäjille ja muutoksen läpiviejiille. Myös dialogisessa johtamisessa korostetaan osallistavien työmenetelmien ja niiden käyttötilanteiden hallintaa sekä työprosessien vetämisen osaamista. Verkostossa oppii muutamia keskeisiä osallistamisen mahdollistavia työmenetelmiä, lisäksi perehdytään osallistavan johtamisen ja osallistavan innovoinnin keskeisiin ideoihin.

Keveät ja nopeat työskentelytavat - osaamisen ennakointia toimintatapojen muutoksessa

Verkosto on jatkoa KT Kuntatyönantajien 2011-2014 toteuttamalle osaamisen ennakointi kuntapalveluissa -hankkeelle. Kehittämisverkostossa pohditaan ja ennakoitaan osallistujien kanssa tulevaisuuden työtä. Tavoitteena on, että tulokset leviävät myös laajemmin kuntakenttään.

Oppimisverkostot

Ohjelman omia ja sidosryhmien kanssa toteutettavia oppimisverkostoja on ollut yhdeksän. Yhteistyössä sidosryhmien kanssa on toteutettu tai oltu mukana seuraavissa:

- Työturvallisuuskeskus: Turvallisuus hallintaan
- Keva: Esihiestö muutoksessa
- Sotergo-asiantuntijatyöryhmä: Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ergonomia-asiantuntijoiden verkosto
- Kunnossa kaiken ikää -ohjelma: Toimintakykyä työelämään
- Työturvallisuuskeskus: Ikäjohtaminen



Omat oppimisverkostot ovat:



- Henkilöstölähtöinen tuloksellisuus
- TUJU - Tulevaisuuden työ julkisissa palveluissa
- Perheystävälliset kuntatyöpaikat - työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittäminen Leanin avulla

Esimerkkejä

Esihiestö muutoksessa

Kevan Esihiestö muutoksessa -verkostossa tuotettiin seminaarin lisäksi podcast-sarja, jonka tavoitteena oli tuoda kompleksisuusajattelua tunnetuksi. Keskustelusarjan avulla pyrittiin tukemaan organisaatioiden muutostyötä ja työhyvinvoinnin johtamista. Kompleksisuusajattelulla autetaan ymmärtämään avointen systeemien toimintaa. Verkoston toimintatavat uudistuvat ja se jatkuu vuonna 2018.

Henkilöstölähtöinen tuloksellisuus

Verkoston lähtökohtana on Sitran rahoittama LATU-toimintamalli, jonka ideana on parantaa tuloksellisuutta osallistaen henkilöstö ideoimaan, arvioimaan ja toteuttamaan uusia toimintamalleja. Kuntekon verkostossa osallistuvat organisaatiot valitsevat prosessin tai toimialan, jolla pilotoivat henkilöstölähtöisen kehittämisen toimintamallia. Malliin perehdytään työpajoissa ja organisaatioita ohjataan Skypen välityksellä työpajojen välillä.

Tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittäminen Leanin avulla

Oppimisverkostossa perehdyttiin Lean-ajatteluun kolmessa seminaarissa. Verkoston työpajoissa kehitettiin valittuja prosesseja menetelmän avulla. Verkostosta sanottua:

”Kokonaisuutena selvästi vaikuttavuudeltaan massasta erottuva valmennus. Toivottavasti jatkuu muodossa tai toisessa. Lisäarvo organisaatiolle suuri.”

”Kirjoitin blogin aiheesta. Innostuin erityisesti Tampereen esimerkistä ja aion viedä ilosanomaa eteenpäin.”

” Sovellan verkostossa oppimiani asioita organisaation eri tasoilla toimiessa. Opittuja asioita voi soveltaa kokous-, prosessi- ja tehtäväkohtaisesti.”

”Pienin askelin eteenpäin asia kerrallaan.”

”Olemme jatkuvan parantamisen tiellä, joten mitään yksittäistä asiaa en osaa mainita, mutta osallistuminen vahvasti käsitystäni siitä, että olemme oikealla tiellä.”



Lean-kehittämistä

Sipoo: Turhia vaiheita yllättävän paljon

Kun laskutusprosessin järjeistämistä ryhdyttiin pohtimaan lean-työpajoissa, Sipoon kuuden hengen tiimi huomasi, että turhia ja aikaa vieviä vaiheita oli yllättävän paljon. Laskutustietoja varten laadittiin sähköinen lomake, jolla voi hoitaa niin tilavuokrien kuin viljelypalstojen laskutuksen. Tavoite on hoitaa lasku asiakkaalle 8 päivässä. Kun yksin kehityshankkeessa mukana olevista laskula-

jeista lähtee vuosittain liikkeelle noin 3 000 laskua, aikasäästö on mittava.

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä: Laskutusprosessi virtaviivaisemmaksi

Ostolaskujen käsittely saatiin Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä sujuvoitettua, kun laskun käsittelyprosessista laadittiin yhdessä alihankkijoiden kanssa huoneentaulu. Aiemmin yhden laskun käsittelyyn saattoi upota 120 tuntia, enää enimmillään 29 tuntia. Lean-kehittämistyöstä kerrottiin laajasti tiimi- ja esimieskokouksissa. Työntekijöitä kehoitettiin havainnoimaan omaa ja yksikön työtä ja ottamaan yhteyttä, jos jokin tehtävä toistuu turhan usein tai työssä on pullonkauloja. Tästä poikii edelleen ideoita.

Topaasia®: työyhteisö -kehittämispeli toiminnan arviointiin



Kunteko-ohjelma ja gälliwashere Oy kehittivät yhteistyössä Topaasia®: työyhteisö -kehittämispelin. Peli soveltuu tiimin tai työyksikön toiminnan arvioimiseen sekä kehittämistyön vauhdittamiseen. Pelissä työyhteisön toimintaa arvioidaan keskustellen johtamisen, työelämän laadun, yhteistyön ja asiakaslähtöisyyden kannalta. Peliä voi tilata Kuntekon sivuilta.

Viestintä

Kuntekon ohjelmatoimisto viestii laajasti työelämän kehittämisestä ja ohjelman toimenpiteistä. Kanavat ovat moninaiset: internetsivut, uutiskirje ja sosiaalinen media. Ohjelman internetsivuilla ilmestyy kuukauden parin välein asiantuntijoiden ja ohjelmaryhmän blogeja. Uutiskirjeitä lähtee noin kerran kuukaudessa. Lisäksi KT Kuntatyönantajat ja pääsopijajärjestöt viestivät Kuntekosta omissa kanavissaan.

Vuonna 2017 pyydettiin palautetta uutiskirjeen lukijoilta. Vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 146. Palaute oli pääosin erittäin positiivista. Palautteen mukaan lähes 64% vastaajista lukee todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti uutiskirjeen sen saatuaan. Yli puolet (53,2%) vastanneista suosittelee todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti uutiskirjetä kollegalleen.

Lehtijutut ja artikkelit

Ohjelman alusta alkaen jokaisessa Kuntatyönantaja -lehdessä on ollut artikkeleita Kuntekosta. Myös järjestöjen lehdissä juttuja on ollut kymmeniä. Ulkopuolinen toimittaja on kirjoittanut Kuntekon palveluista ja käytännön kehittämistyöstä kuntatyöpaikoilla. Juttuja julkaistaan vuoden 2017 loppuun mennessä 10. Niitä on levitetty uutiskirjeissä, internetsivuilla ja muutamia on saatu paikallislehtiin.

Kuntakäynnit ja aluetilaisuudet

Ohjelman alkuvaiheessa syksyllä 2015 järjestettiin neljä aluetilaisuutta: Oulussa, Kuopiossa, Tampereella ja Helsingissä. Niiden lisäksi tilaisuuksia on ollut Joensuussa, Seinäjoella, Turussa ja Kaajanissa.

Kuntekolla on joka vuosi ollut ständi Kuntamarkkinoilla, Lappeenranta-seminaarissa ja joka toinen vuosi Tampereen työmarkkinaseminaarissa sekä kerran KT Kuntatyönantajien Kuntatyönantajat -päivillä. Ohjelmaa on esitellyt kymmenissä tilaisuuksissa ympäri Suomea. Työpaikkakäyntejä on tehty kymmeniä.



Kansainvälinen yhteistyö

Kunteko oli esillä Zagrebissa järjestetyssä EPSU – CEMR -projektin seminaarissa 9.6.2016: New forms of service delivery for municipalities, the contribution of social dialogue and good practice for well-being at work. Seminaarin aiheena oli: "Promoting well-being at work and role of social partners in local and regional government". Ohjelma oli esillä myös pohjoismaisessa julkisen sektorin työsuojelu- ja työympäristöfoorumissa Tukholmassa sekä Porvoossa pohjoismaisten julkisen alan työntekijäjärjestöjen tilaisuudessa.

Viestintätilastoja

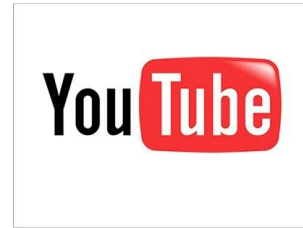
Internet-sivut (www.kunteko.fi) 28.5.2015 - 6.11.2017: Katselut 222 335, käyttäjät 46 185.



632 tykkääjää
762 julkaisua



1966seuraajaa
1869 twiittiä
621 838 twiitin näyttökertaa



6 videota
1550 katselukertaa

Julkaisut

Kuntekon omia julkaisuja ovat:

Tekoja ja tekijöitä - kertomuksia kunta-alan työelämän kehittämisestä. Digitaalisessa julkaisussa kerrotaan kiinnostavasti ja konkreettisesti millaista kehittämistä kuntaorganisaatioissa tehdään ja mitä tuloksia on saatu aikaan. Vuoden 2017 loppuun mennessä julkaistaan 9-10 artikkelia.

Pyöreän pöydän keskusteluraportit:

- Tulevaisuuden kunta- ja maakuntatyö - Kuntekon neuvonantajiston jäsenet pohtivat tulevaisuuden työtä.
- Uuden kuntatyön tuloksellisuus ja työelämän laatu Lappeenranta-seminaarista 17.8.2017.

Tekojen Tori

Tekojen Tori toimii areenana, jossa työpaikoilla tehtävä hyvä työ – suomalainen kuntatyö – tulee näkyväksi kaikille. Torilla julkaistaan tuloksellisia kehittämistarinoita eri toimialoilta sekä jaetaan kokemuksia ja ideoita. Torilla oli 10.11.2017 mennessä 232 kehittämistekoa, eniten sosiaali- ja terveysalalta.

TOP10 - kiinnostavat ratkaisut

Tekojen Torilla listataan kunta-alan innostavimpia kiinnostavimpia ratkaisuja. Seuraavat listat on julkaistu:

- Ateria- ja puhtauspalvelut TOP 12
- Sosiaali- ja terveydenhuollon ergonomia TOP12
- Varhaiskasvatus TOP12

Tekojen Torista sanottua

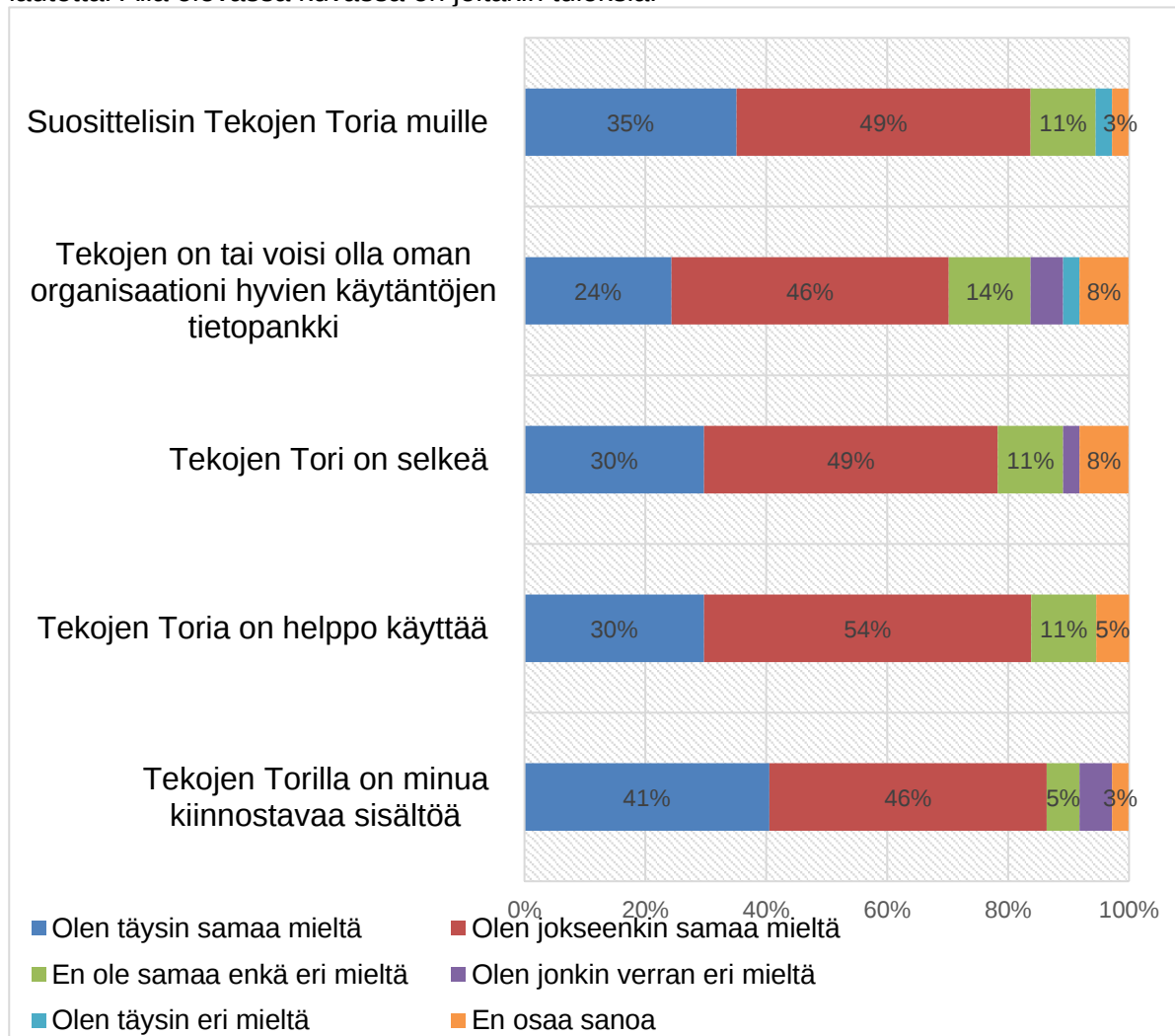


”Tekojen tori on mielestäni oivallinen kanava kertoa oman organisaation kehittämistyöstä. Toki menee oma aikansa, että organisaatiot löytävät sen ja ottavat sen käyttöön, joten sinnikkäästi vaan jatkaa sen markkinointia ja siitä tiedottamista.”

”Tässä voisi olla mahdollisuudet laajaksi yhteisverkostoksi. Selkeämpi ja huomattavasti toimivampi kun Innokylä esimerkiksi.”

”Pitäisi saada laajempaan tietoisuuteen, että tällainen paikka on olemassa.”

Tekojen Torin hyötyä ja käytettävyyttä on arvioitu. Kehittämistekoja julkaisseilta pyydettiin palautetta. Alla olevassa kuvassa on joitakin tuloksia:



Arvioinnin mukaan ohjelma on onnistunut

Ohjelman ulkoinen arviointi tehtiin kesä-elokuussa 2017 ja sen toteutti Tempo Economics Oy. Tavoitteena oli koostaa ohjelman osallistujilta kerätty arviointi- ja seurantatieto yhteen ja tuottaa niistä synteesi. Lisäksi haluttiin tuottaa johtopäätöksiä toteutuksen onnistuneisuudesta suhteessa ohjelman tavoitteisiin ja saada kehittämissuosituksia ohjelman jatkokaudelle.



Arvioinnin mukaan Kuntekon toteutus on ollut suurilta osin onnistunutta ja käytettävissä oleviin resursseihin nähden ohjelmassa on edetty varsin hyvin suunnitelman mukaisesti. Toteutuksen onnistumisia ja hyviä toimintatapoja ovat seuraavat asiat:

- Ohjelman rakenne, joka mahdollistaa eri pääsopijaosapuolien näkemysten välittymisen yhteiskehittämistä edistävään ohjelmaan
- Ohjelman hanketiimin aktiivinen ja innostava toiminta
- Ohjelman edistymisen kattava arviointi- ja seuranta
- Matala kynnys palveluihin osallistumiseen
- Sparraus ja sisäisten kehittäjien koulutus toimintatapoina
- Osallistujia kiinnostavat teemat (esim. lean) ja kokonaisuudessaan hyvää palautetta keränneet tapahtumatoteutukset
- Tekojen Tori tiedon jaon alustana
- Aktiivinen ja laadukas viestintä
- Ohjelmalla hyvä maine/brändi kuntakentällä

Myös kehittämiskohteita havaittiin

Myös jatkokehittettävää on. Kehittämissuositukset on huomioitu jatkohakemuksessa. Arvioinnin mukaan kehittämiskohteita ovat:

- Ohjelman palveluiden markkinointi ja kuntien (ja tulevien maakuntien) aktivoiminen kehittämistyöhön
- Prosessien kehittäminen
- Verkosto-osion kehittäminen
- Ohjelman sisältöjen kehittäminen
- Jatkuvuuden varmistaminen ohjelman jälkeen



Ohjelman vaikutuksista

Arvioinnin mukaan ohjelmalla on ollut vähintään jonkin asteisia vaikutuksia kuntaorganisaatiossa suhteessa ohjelman tavoitteisiin:

- Työelämän kehittämisen hyvien käytäntöjen levittämisessä ja kehittämistyön ja ajankohtaisten teemojen näkyvyyden edistämisessä on jo onnistuttu ohjelman elinkaareen suhteutettuna kohtuullisen hyvin
- Vaikutettu uuden kehittämistyön käynnistymiseen ja aktivoitu yhteistoiminnallista kehittämistyötä
- Tavoitealueista oppimisen syventämiseen kuntakentästä nousevista teemoista sekä kunta-alan työelämän läpimurtoinnovaatioiden tuottamiseen on myös vaikutettu, mutta niiden suhteen vaikutukset eivät olleet muihin tavoitealueisiin verrattuna yhtä vahvoja

Ohjelman lisäarvona todettiin

- Parantanut kehittämistyön kannalta tarpeellisen tiedon saatavuutta ja näkyvyyttä
- Lisännyt työelämän kehittämisen painoarvoa ja ymmärrystä sen merkityksestä ja tärkeydestä
- Lisännyt kunta-alalla kehittämishenkeä ja myös suunnannut sitä
- Ohjelman erityislaatuisuus: Parantanut yhteistä näkemystä työnantaja ja työntekijä osapuolten välillä kehittämisen suunnasta

Mikä muuttuu kaudella 2018-2020?

Pääneuvotteluryhmä teki 21.3.2017 päätöksen Kuntekon jatkon hakemisesta vuosille 2018-2020. Jatkorahoitushakemus jätettiin Hämeen ELY-keskukselle. Alustava tieto jatkorahoituksesta on saatu ja rahoitusneuvotteluja jatketaan marraskuussa 2017.

Ohjelman jatkokaudella osallistujina voivat olla myös tulevat maakuntaorganisaatiot, niiden liikelaitokset ja yhtiöt. Tekojen Toria ja internetsivuja kehitetään edelleen. Palveluissa sparraus säilyy, samoin sisäisten kehittäjien valmennus, mutta palveluntuottajat kilpailutetaan uudelleen.

Verkosto-osiota on tuotteistettu ja uusia teema- tai toimialakohtaisia verkostomalleja tullaan testaamaan. Erityistä huomiota kiinnitetään kuntaorganisaatioiden kehittämistarpeiden kartoittamiseen ja kehittämisen jatkumon turvaamiseen. Myös alueilla tullaan järjestämään entistä enemmän tilaisuuksia.

