



Vetoa ja pitoa kuntatyöhön - hankkeen loppuraportti

Vaalan kunta



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Johanna Holma

Johdanto

Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hanke on toteuttajaorganisaatioiden sisäinen kehittämishanke, jonka tavoitteena oli edistää organisaatioiden työntekijöiden ja esihenkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä pidentää työuria. Hanketta toteuttivat yhteistyössä Iin, Utajärven ja Vaalan kunnat, Pudasjärven kaupunki sekä Oulunkaaren kuntayhtymä. Hanketta ovat rahoittaneet Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen kautta Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja valtio sekä edellä mainitut organisaatiot. Hanke toteutettiin 1.6.2020 – 31.12.2022 välisenä aikana.

Vaalan kunnassa lähdettiin vuonna 2020 liikkeelle tilanteesta, jossa sairauspoissaolot olivat lisääntyneet erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Kunnassa on ollut viime vuosina useita eläköitymisiä ja henkilöstöstä suuri osa on yli 55-vuotiaita. Eläköitymisiin liittyen haasteeksi muodostuu hiljaisen tiedon siirtäminen, tehtävien yhdistelyistä johtuva työn kuormittavuuden lisääntyminen sekä osaavan työvoiman saatavuus. Työhyvinvoinnin edistäminen on välttämätöntä näihin haasteisiin vastattaessa. Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hankkeen puitteissa on pystytty tarjoamaan ja kehittämään monipuolisia työkaluja vastaamaan näihin haasteisiin. Hankkeen kohderyhmänä Vaalan osatoteutuksessa oli koko Vaalan kunnan henkilöstö. Hankkeen toimenpiteisiin osallistui yhteensä noin 130 työntekijää.

Raportissa esitellään aluksi lyhyesti hankkeessa tehtyjä toimenpiteitä. Lisäksi käydään läpi toimenpiteistä saatuja tuloksia sekä pohdintaa, miten toimenpiteitä ja niiden tuloksia voidaan myös jatkossa hyödyntää.

Yhteyshenkilö hankkeeseen liittyvissä asioissa hankkeen päättymisen jälkeen:

Ari Niskanen
hallintojohtaja, Vaalan kunta
0400 855 924, ari.niskanen@vaala.fi

Hankkeen toimenpiteet

Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hankkeen tarjoamat työhyvinvointiosaamista kartuttavat koulutukset esihenkilöille ja koko henkilöstölle ovat tuoneet tärkeää tietoa työhyvinvointiin liittyen sekä tukea esihenkilöille alaistensa työhyvinvoinnin tukemisessa ja edistämisessä. Lisäksi henkilöstölle on tarjottu monipuolisesti työhyvinvointia tukevia ja edistäviä palveluita. Erilaisia hyvinvointi- ja kulttuuripalveluita on hankittu henkilöstön toiveisiin perustuen. Palveluita on tarjottu työhyvinvointitarjottimen kautta sekä useamman kerran tapahtumamuotoisesti yhteisöllisyyden ja sitä kautta paremman työilmapiirin edistämiseksi. Vaalan kunnan osahankkeessa toteutetuista palveluista tehty koonti löytyy liitteestä 1.

Henkilöstölähtöisesti kehitetyn työhyvinvointitarjottimen avulla on pystytty tarjoamaan laajasti ja tarvelähtöisesti työhyvinvointia tukevia palveluita ja tietoa. Tarjotin on otettu hankkeen aikana käyttöön porrastetusti ja sitä on kehitetty samalla henkilöstölähtöisesti joka osastolta työntekijöistä kerättyjen kehittäjäryhmien voimin sekä koko henkilöstölle suunnattujen palautekyselyjen pohjalta. Lisäksi tarjottimelle on äänestetty oma nimi ja sitä on personoitu sekä kehitetty käyttäjäystävällisemmäksi ja enemmän omalta tuntuvaksi. Eri käyttäjäryhmille on myös laadittu kattavat ohjeistukset. Tarjottimelle on saatu laaja valikoima erilaisia palveluita sekä sisäisten että ulkoisten palveluntarjoajien tarjoamana sekä lisäksi paljon hyödyllistä tietoa hyvinvoinnin edistämisen tukemiseksi. Paikallisten yritysten kanssa tehty yhteistyö tarjottimen palvelutarjonnan laajentamiseksi on tuottanut positiivisia kokemuksia ja tuonut lisää työntekijöitä tarjottimen käyttäjiksi.

Työhyvinvointitarjottimesta on koettu olevan myös hyötyä positiivisen työnantajamielikuvan kehittämiseksi. Se on tullut esille muun muassa rekrytoinneissa ja uusien työntekijöiden aloittaessa työnsä Vaalan kunnassa. Työnantajamielikuvaa on kehitetty hankkeen puitteissa myös muun muassa työnantajavideon, työnantajamielikuvakyselyn tulosten hyödyntämisen sekä uuden työntekijän tervetulo-paketin kehittämisen avulla. Myös erilaisia rekrytointiprosessiin liittyviä materiaaleja on kehitetty yhteistyössä viestinnän asiantuntijan kanssa. Vetovoimaisen työnantajuuden kysymyksiin on paneuduttu lisäksi hankeorganisaatioiden yhteisessä vetovoimatyöryhmässä sekä Vaalan ja Utajärven kunnan yhteisessä kehittäjäryhmässä. Hankkeessa on pyritty luomaan myös muita yhteistyötapoja muun muassa työhyvinvointifoorumien ja yhteisten kehittäjäryhmien muodossa. Erityisesti Vaalan ja Utajärven kunnat ovat tehneet tiivistä yhteistyötä hankkeen aikana, sillä kunnilla on ollut yhteinen hankekoordinaattori.

Kaikki hankkeen toimenpiteet ovat perustuneet tarvekartoituksiin ja henkilöstölähtöiseen kehittämiseen, jotta on pystytty varmistamaan, että erilaisilla koulutuksilla ja palveluilla vastataan aitoihin tarpeisiin. Tarvekartoituksia on tehty myös selvittämään työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien osa-alueiden senhetkistä tilannetta. Tarvekartoituksiin on hyödynnetty työhyvinvointitarjottimen järjestelmän valmiita kyselyitä hyvinvoinnista sekä työtyytyväisyydestä ja -motivaatiosta. Lisäksi hankkeen puitteissa on tehty työnantajamielikuva- ja etättyö-työhyvinvointikyselyt sekä testattu työhyvinvointijanaa esihenkilöiden työkaluna.

Hankkeen toimintaa on arvioitu säännöllisesti koko hankkeen ajan hanketiimin, ohjausryhmän ja laajan hanketyöryhmän toimesta. Henkilöstöllä on ollut useita kanavia antaa palautetta hankkeesta ja sen toimenpiteistä muun muassa työhyvinvointitarjottimen ja kyselyiden kautta sekä suoraan hankekoordinaattorille. Lisäksi palautetta on kerätty kehittäjäryhmissä, käyttöönotto-koulutuksissa ja esimies-, henkilöstö- ja tiimipalavereissa. Hankkeen toiminnasta on myös viestitty säännöllisesti sekä ulkoisesti että sisäisesti. Ulkoiseen viestintään on hyödynnetty kunnan nettisivuja ja sosiaalista mediaa, kuntatyön ja -kehittämisen foorumeita sekä paikallisia lehtiä.

Hankkeen kustannuksiin on varattu Vaalan kunnan osalta yhteensä 80 114 euroa. Kustannusmalli on 17 % flat rate ja Vaalan kunnan omarahoitusosuus 16 023 euroa. Kustannukset ovat toteutuneet melko tarkasti suunnitelmien mukaisesti.

Tulokset ja pohdinta

Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hanke on mahdollistanut laajan ja systemaattisen työhyvinvoinnin kehittämisen Vaalan kunnassa ja hankkeen aikana ollaan saatu toteutettua hankesuunnitelmassa suunnitellut toimenpiteet. Lisäksi hankkeen toimenpiteisiin (työhyvinvointitarjotin, koulutukset ja palvelut) osallistuneita henkilöitä on ollut lähes tavoitemäärä, vaikka työntekijöiden osallistumishalukkuus ja tarjottimen käyttöaktiivisuus on jäänyt välillä alhaiseksi.

Hankkeen toimenpiteiden tulokset

Työhyvinvointitarjottimen käyttöönotossa on ollut haasteita, vaikka muun muassa koko henkilöstölle pidetyillä käyttöönottokoulutuksilla, lanseerauskampanjalla sekä säännöllisellä tiedottamisella on tavoitettu laajasti henkilöstöä ja markkinoitu tarjotinta. Henkilöstö ei ole ottanut alustaa käyttöön niin aktiivisesti kuin on toivottu ja uuden järjestelmän jalkauttaminen organisaatioon on sujunut melko hitaasti. Mahdollisia syitä asialle ovat voineet olla esimerkiksi esihenkilöiden heikko sitoutuminen tarjottimen jalkauttamiseen, henkilöstön alhainen motivaatio uuden järjestelmän käyttöönottoon sekä tarjottimen käytön haasteet sellaisilla henkilöillä, jotka eivät työtehtävissään käytä tietokonetta. Lisäksi perusteellisempi työ työhyvinvointitarjottimen käyttöönoton merkityksen kirkastamiseksi olisi voinut olla tarpeen. Hankkeen loppupuolella on kuitenkin ollut nähtävissä tarjottimen käytön lisääntymistä ja kasvavaa mielenkiintoa sen käyttöön sekä uusien palveluiden ideoimiseen. Tarjottimen käytön jatkumiselle ja sen hyödyntämiselle eri prosesseissa onkin hyvät edellytykset, vaatien kuitenkin vielä tiedottamista, jalkauttamista ja esihenkilöiden vahvaa sitoutumista järjestelmän käyttöönottoon.

Vaalan kunnassa hankkeen puitteissa on järjestetty monenlaisia palveluita ja koulutuksia (liite 1), joista on saatu paljon positiivista palautetta. Muun muassa kukkurkurssi koettiin työpäivästä palauttavaksi ja virkistäväksi ja ryhmäkuntosaliohjaus sekä treeni- ja ravinto-ohjelmat hyvinvointia edistäväksi ja sopivalla tavalla terveellisistä elämäntavoista muistuttaviksi sekä niitä tukeviksi. Treeni- ja ravinto-ohjelmien koettiin vastaavan omiin tarpeisiin ja suurin osa koki niiden myös joiltain osin parantaneen hyvinvointia ja työssä jaksamista. Uran huippuvuodet -valmennus ikääntyville työntekijöille sai myös hyvää palautetta. Valmennuksen koettiin antavan hyödyllisiä näkökulmia ja pohdittavaa työuran loppupuolella työskentelemiseen liittyen. Valmennuksessa käytiin myös esihenkilöiden kanssa läpi tärkeitä teemoja. Myös valmennuksen aluksi ja lopuksi suoritetun hyvinvointikyselyn tulokset paranivat vain muutamaa muuttujaa lukuun ottamatta valmennuksen myötä.

Firstbeat-hyvinvointianalyysillä lähdettiin vastaamaan hyvinvointikyselyssä esille tulleeseen työntekijöiden heikkoon palautumiseen. Mittauksissa tuli ilmi alhaiset keskimääräiset tulokset palautumisessa erityisesti työpäivien aikana ja mukana olleet henkilöt saivat monenlaisia vinkkejä palautumisen edistämiseen, mutta asiaan on tärkeä kiinnittää erityistä huomiota myös jatkossa. Hankkeen loppupuolella tarjottiin myös muutoksen tuki -valmennuspaketti osalle hyvinvointialueelle siirtävistä työntekijöistä ja se koettiin hyödylliseksi muutosvaiheessa.

Vaalan kunnassa tarjottiin hankkeen aikana työhyvinvointipalveluita ja -koulutuksia myös muutamana kerran tapahtumamuotoisesti, johon toivetta tuli henkilöstöltä. Tarve ja toive yhteisestä tekemisestä sekä vuorovaikutuksesta kollegoiden kanssa yli yksikkö- ja kuntarajojen korostui erityisesti koronarajoitusten jälkeen ja tapahtumilla pystyttiin onnistuneesti vastaamaan myös näihin työhyvinvointiin olennaisella tavalla liittyviin osa-alueisiin. Lisäksi Utajärven ja Vaalan kunnan yhteisellä tilaisuudella pystyttiin edistämään kuntien välistä yhteistyötä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työntekijöiden kokemaa kollegiaalista tukea. Esihenkilöt ovat myös saaneet paljon hyödyllistä tietoa, työkaluja ja vertaistukea Valmentava johtaminen -valmennuksesta sekä Oulun ammattikorkeakoulun Positiivinen johtaminen -hankkeen kautta saadun valmennusryhmän kautta, jonka kautta ollaan Vaalan kunnassa otettu käyttöön positiivisen johtamisen malli.

Hankkeen puitteissa tehdyt tarvekartoitukset ovat antaneet tärkeää tietoa hankkeen toimenpiteiden sekä laajemmin kuntien työhyvinvointia edistävien käytäntöjen kehittämiseen liittyen. Työhyvinvointitarjottimen hyvinvointikysely on antanut tärkeää tietoa työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja sen pohjalta on suunnattu myös hankkeen toimenpiteitä esimerkiksi palautumiseen liittyen. Työtyytyväisyys- ja motivaatiokyselyssä nousi esiin enemmän työhön ja työyhteisöön liittyviä teemoja, joita on tärkeää nostaa esiin ja joita pyritään kehittämään organisaatiossa. Työnantajamielikuvakyselyn tuloksista kävi ilmi, että Vaalan ja Utajärven kunnat koetaan hyvinä, turvallisina ja tuttuina työnantajina. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty muun muassa työnantajamarkkinoinnissa. Koronarajoitusten aikaan toteutetun etätö-työhyvinvointikyselyn pohjalta tehtiin muun muassa etätöohje ja kiinnitettiin huomiota ergonomia-asioihin.

Hankkeeseen liittyen kehitettiin myös rekrytointiprosessia muun muassa uuden työntekijän tervetulo-paketin ja työnantajaesittelyn muodossa. Lisäksi hankkeessa tuotettua työnantajavideota on hyödynnetty rekrytointeissa. Yhteisissä vetovoimatyöryhmissä esille tulleet ajatukset ja toimenpiteet ovat myös varmasti olleet edistämässä työnantajamielikuvan kehittämistä ja ovat hyödynnettävissä myös tulevaisuudessa. Joka tapauksessa jatkossakin on hyödyllistä kokoontua keskustelemaan hankeorganisaatioiden yhteisistä haasteista esimerkiksi osaavan työvoiman saatavuuteen liittyen sekä hyödyntää hankkeessa kehitettyjä yhteistyöfoorummeita ja -tapoja.

Hankkeesta on viestitty säännöllisesti henkilöstölle pääasiassa sähköpostin välityksellä, mutta ulkoisen arvioinnin yhteydessä tehdyn kyselyn tuloksista kävi esille, että laajempi tiedottaminen ja hankkeen toimenpiteiden markkinointi koettaisiin tarpeelliseksi. Jatkossa onkin hyvä ottaa huomioon, että sähköpostilla välitetyt hanketiedotteet eivät tavoita kaikkia työntekijöitä joko sähköpostin vähäisen käytön tai viestitulvaan hukkumisen vuoksi. Esihenkilöt ovat siis myös viestinnän suhteen olennaisessa roolissa, jotta hankkeeseen liittyvät asiat tavoittavat kaikki työntekijät. Huomionarvoista on kuitenkin, että ulkoisen arvioinnin kyselystä nousee selkeästi esiin, että viestintä ja viestintäkäytännöt ovat kyselyyn vastanneiden mukaan parantuneet Vaalan kunnassa vuoteen 2020 verrattuna.

Hankkeen tavoitteiden toteutuminen

Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hankkeen tavoitteena on ollut kohentaa esimiesten ja työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia, pidentää työuria työn merkityksellisyyden kokemuksen,

itseohjautuvuuden, osallisuuden ja motivaation edistämisen myötä sekä lisätä osatoteuttajien vetovoimaa mielekkäänä työpaikkana, jossa työhyvinvointiin panostetaan. Vaalan kunnassa on tavoiteltu erityisesti henkilöstön sairauspoissaolopäivien vähenemistä, työurien pidentymistä, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista ja vetovoimaisen työnantajan maineen kehittämistä.

Tarkkaa arviota tavoitteiden saavuttamisesta ei vielä tässä vaiheessa voida tehdä, mutta joitakin suuntaviivoja on jo nyt nähtävissä. Sairauspoissaolopäivät ovat olleet Vaalan kunnan mittarina ja vuonna 2021 sairauspäiviä oli 32 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2020 (-759 sairauspäivää). Tulos ei ole kuitenkaan suoraa näyttöä hankkeen toimenpiteitä, koska esimerkiksi korona-ajalla ja etätöiden lisääntymisellä on ollut tähän selkeitä vaikutuksia, mutta se antaa kuitenkin jonkinlaista osviittaa hyvästä suunnasta. Ulkoisen arvioinnin yhteydessä tehdyn kyselyn tulosten perusteella työntekijät kokevat korona-ajalla olleen myös muuten vaikutusta työhyvinvointiin vaikuttaviin osa-alueisiin, minkä vuoksi hankkeen vaikutuksia on vaikea arvioida erikseen. Hankkeen aikana toteutetun työnantajamielikuvakyselyn tulosten perusteella Vaalan kunta koetaan joustavaksi työnantajaksi ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koetaan onnistuvan hyvin. Työhyvinvointitarjottimen avulla on pystytty tarjoamaan laajasti erilaisia työhyvinvointia edistäviä palveluita ja tietoa. Lisäksi rekrytointiprosesseissa on tullut esille, että työhyvinvointitarjottin on edistänyt Vaalan kunnan positiivista työnantajamielikuvaa ja herättänyt kiinnostusta hakijoissa.

Ulkoisen arvioinnin yhteydessä tehdyn kyselyn tuloksista käy ilmi, että useimmilla toimenpiteillä ei koettu olevan kovin suurta vaikutusta omaan työhyvinvointiin. Eniten omaan työhyvinvointiin vaikuttavaksi toimenpiteeksi nousi Oulujärven risteily, jonka 20 prosenttia kyselyyn vastanneista Vaalan kunnan työntekijöistä koki vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa erittäin paljon. Toimenpiteistä erikseen kerätyn palautteen perusteella osallistujat ovat kuitenkin kokeneet tarjotut työhyvinvointipalvelut ja -koulutukset työhyvinvoinnin eri osa-alueita tukeviksi. Tavoitteiden toteutumisen seuranta on hyvä tehdä hankkeen päättymisen jälkeenkin, jolloin nähdään paremmin hankkeessa tehtyjen toimenpiteiden pitkän aikavälin vaikutuksia.

Jatkosuunnitelmat

Työhyvinvoinnin kehittämistyö jatkuu vielä hankkeen jälkeenkin. Paljon on vielä kehitettävää ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtävän työn tuleekin olla jatkuvaa ja muutoksiin sopeutuvaa. Hankkeen aikana saatuja tietoja ja taitoja voidaan hyödyntää jatkossa Vaalan kuntaan sopivalla tavalla. Kokonaisuudessaan Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hankkeen kautta Vaalan kunnassa on lisääntynyt tietoisuus monista tärkeistä työhyvinvointiin liittyvistä asioista, joita jo itsessään on tärkeä pitää esillä, ja antanut myös esimerkiksi esihenkilöille lisää valmiuksia edistää tuloksellisesti työhyvinvointia jatkossakin. Lisäksi hankkeen kautta saatu positiivinen huomio varmasti heijastuu Vaalan kunnan työnantajakuvaan sekä edistää myös osaavan työvoiman saatavuutta jatkossa.

Työhyvinvointitarjottimen käyttö jatkuu Vaalan kunnassa ja sen päivittämisestä vastaa jatkossa virkistystoimikunta. Virkistystoimikunnalle on varattu myös määräraha järjestää Vaalan kunnassa yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia edistävää toimintaa, jonka tarve nousi esille hanketta toteutettaessa ja erityisesti koronarajoitusten jälkeen. Toiminnan järjestämisen tukena toimii hankkeen aikana kertynyt tieto testatuiden toimenpiteiden vaikuttavuudesta sekä niistä saatu palaute.

LIITE 1. Koonti toimenpiteistä ja osallistujamääristä

Toimenpide	Ajankohta	Kesto	Osallistujamäärä
Kehittäjäryhmät	vuosi 2021		
hallinto- ja hyvinvointiosasto		2 x 2h	5
tekninen osasto & tytäryhtiöt		2 x 2h + 1h	7
sivistysosasto		1,5h + 2 x 1h	6
Valmentava johtaminen -valmennus	kevät-syksy 2021	4 x 3h	12
Uran huippuvuodet -valmennus	kevät-syksy 2021	3 x 3h + 3 x 1,5h	9
Henkilöstötilaisuus (työhyvinvointiluento)	24.9.2021	3h	67
Treeniohjelmat	kevät 2022		14
Ravinto-ohjelmat	kevät 2022		14
Firstbeat-hyvinvointianalyysi (kaksi mittausjaksoa)	kevät ja syksy 2022	2 x 3 vrk	10
Kukkurkurssi	5.5.2022	1h	11
Ryhmäkuntosaliohjaus (kolme kertaa)	kevät ja syksy 2022	3 x 1h	10
Henkilöstötilaisuus Utajärven kunnan kanssa (musiikki- ja puhe-esiintyjät)	13.5.2022	3h	35
Oulujärven risteily	22.8.2022	4h	32
Henkilöstötilaisuus (työhyvinvointiluento ja elokuvanäytös)	17.10.2022	5h	40
Muutoksen tuki -valmennuspaketti	marras-joulukuu 2022	3 x 2 h	4
Yhteensä			276
Työhyvinvointitarjottimelle rekisteröityneet	tilanne 15.11.2022		108
Työhyvinvointitarjottimen palvelutilausten määrä	tilanne 15.11.2022		97