

Henkilöstöjohtamisen seminaarissa saatiin vastauksia muutoksen johtamiseen julkisella sektorilla

Millainen on aidosti asiakaslähtöinen kunta? Löytyvätkö säästöt ja palvelujen paraneminen tietotekniikan avulla? Miten organisaation tavoitteet muutetaan toiminnaksi vuorovaikutteisesti ja työhyvinvointia edistään?

Näitä kysymyksiä tarkasteltiin Kevan seminaarissa ”Viisaita valintoja, rohkeita tekoja ja tarkkaa taloutta” tiistaina 1. huhtikuuta Helsingissä.

Tilaajaohjaja **Kari Hakari** Tampereen kaupungilta totesi esityksessään, että kunnissa keskeinen muutos kohdistuu kunnan palvelujen järjestämiseen ja erityisesti kuntalaisen rooliin siinä.

- Asiakaslähtöinen palvelulogiikka perustuu siihen, että palvelut suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä palvelujen käyttäjien kanssa. Tämä muutos edellyttää muutosta sekä kunnan palvelutoiminnan johtamisessa että ammattilaisten toimintatavoissa ja asenteissa, kun kuntalaisesta tulee tasaveroinen kumppani poliitikkojen, hallinnon ja asiantuntijoiden kanssa, Kari Hakari totesi.

Kotihoito löysi säästöjä ja palvelu parani

Peruspalveluista voidaan löytää säästöjä ja samalla palvelu paranee. Peruspalvelukeskus Aava, joka on Hartolalle, Sysmälle, Nastolalle, Iitille, Orimattilalle, Pukkilalle ja Sysmälle palveluja tuottava liikelaitos, onnistui tietotekniikan avulla optimoimaan kotihoidon työntekijöiden työajan käytön niin, että jokaisen asiakkaan luona ollaan oikea aika ja kaikki tarvittava tulee tehdyksi.

Sysäyksenä uudistukselle oli se, kun opinnäytetyö osoitti, että hoitajien työajasta vain 40 prosenttia kului välittömässä asiakastyössä. Tavoitteeksi asetettiin 70 prosenttia.

Peruspalvelukeskuksen johtaja **Sirkka-Liisa Pylväs** kertoi, että he löysivät optimointiohjelman, joka suunnittelee, miten kotihoidon käynnit voidaan parhaiten toteuttaa. Suunnittelu on nopeaa, ja asiakkaan luona ollaan juuri oikea aika. Kiireen tuntukin on hoitajilta kadonnut. Työn tuottavuus on lisääntynyt. Taloudellinen hyöty on noin 400 000 euroa vuodessa.

- Muutos ei synny itsestään. Kehittäminen tarvitsee myös johdon tuen ja panoksen. Pyörivien kivien suunnan on oltava sama. Muutosta on johdettava, Sirkka-Liisa Pylväs painotti.

Kehittävä dialogi – vuorovaikutteisen johtamisen työkalu muutoksessa johtamisessa

Sosiaali- ja terveysjohtaja **Pirjo Laitinen-Parkkonen** Hyvinkään kaupungilta kertoi, miten organisaation tavoitteet muutetaan toiminnaksi vuorovaikutteisesti ja työhyvinvointia edistään. Hyvinkään kaupungin sosiaali- ja terveystoimessa on käytössä kehittävän dialogin menetelmä, jossa strategia muuttuu käytännöksi työyhteisöissä.

- Menetelmän kulmakiviä ovat kehityskeskustelut ja työyhteisöjen kehittämispalaverit. Kehittävässä dialogissa tehdään näkyväksi toiminnan kokonaisuus ja suunta, jota yksittäisten työntekijöiden ja työyhteisöjen oma oppiminen ja kehittyminen toteuttavat. Hyvinkäällä kehitetäänkin nyt johdon sähköisiä työkaluja tukemaan kehittävän dialogin käyttöönottoa koko kaupungin tasolla, Pirjo Laitinen-Parkkonen kertoi.

Paneelissa keskusteltiin Kevan kehittämisestä

Kevan johtamisen ja organisaation kehittämistä käsiteltiin paneelissa otsikolla ”Viisaat valinnat ja rohkeat teot”. Kevan hallitus päätti käynnistää viime vuoden lopulla Kevan johtamisjärjestelmän ja -kulttuurin uudistamistyön. Kehittämistyö on vielä alkumetreillä, vaikka paljon on jo tehty. Johtamista pyritään rakentamaan mm. yksi yli -periaatteella, valtaa ja vastuuta on tarkasteltu huolella. Henkilöstön edustaja on jatkossa myös Kevan johtoryhmässä. Johdon yt-neuvottelut, johtajien ja johtamistehtävien karsiminen on herättänyt monenlaisia tunteita niin johdossa kuin henkilöstössä.

- Viisasta ja rohkeaa johtamista on uskallus tehdä kipeitäkin päätöksiä ja silloinkin pidetään mielessä, että kaiken kehittämisen tavoitteena on tarjota asiakkaalle parasta mahdollista palvelua. Väkeissä paikoissa johdon on pantava itsensä uudella tavalla peliin, sitä Kevan johdoltakin nyt vaaditaan, totesi Kevan henkilöstöjohtaja **Katri Viippola** paneelissa.

Kevan hallituksen varapuheenjohtaja **Kari Nenonen** korosti keskustelussa toimivan rakenteen roolia hyvän johtamisen mahdollistamiseksi.

Lisätietoja antavat:

Tilaajaohjaja Kari Hakari, Tampereen kaupunki, puh. 050 590 2197

Peruspalvelukeskuksen johtaja Sirkka-Liisa Pylväs,
Peruspalvelukeskus Aava, puh. 044 440 6520

Sosiaali- ja terveysjohtaja Pirjo Laitinen-Parkkonen,
Hyvinkään kaupunki, puh. 040 182 5797

Henkilöstöjohtaja Katri Viipplä, Keva, puh. 020 614 2362

Keva huolehtii kunta-alan, valtion, kirkon ja Kelan henkilöstön eläkeasioista, hoidamme noin 1,3 miljoonan julkisen sektorin työntekijän ja eläkkeensaajan työeläkepalveluita. Keva vastaa kunta-alan henkilöstön eläkkeiden rahoituksesta ja eläkevarojen sijoittamisesta. Sijoitusomaisuutemme on noin 37,8 miljardia euroa (31.12.2013). Palveluksessamme on noin 520 henkilöä.