

TYÖMARKKINAKONSULTIT 2016

HANKETÖIDEN TIIVISTELMÄT

Jos haluat luettavaksesi koko hanketyön, lähetä sähköpostia osoitteeseen
koulutus@aktiivi-instituutti.fi

Sisällys

Aloittavan puheenjohtajan käsikirja.....	1
Ammattiosastotoimijoiden perehdytysopas.....	2
Blogi viestinnän osana prosessijohtamisessa Itä-Savon sairaanhoitopiirissä - prosessikuvaus.....	3
Erimielisyys jos lainkaan - Työvuoroluetteloon suunnitellun työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehty tulee korvata.....	4
Haasteet ja mahdollisuuden henkilöstönedustuksen saamisessa yhtiön hallintoon.....	5
Jäsentapahtumien järjestäminen -ohjeita järjestäjille.....	6
Kohti työaikapankin käyttöönottoa.....	7
Liikkeen luovutus työntekijän näkökulmasta; tarkastelun kohteena erityisesti palkkaus ja ruokatauko.....	8
Lync-viestintä pääluottamusmiehen työkaluksi.....	9
Muistisairaiden itsemääräämisoikeuden toteutuminen käytännön hoitotyössä.....	10
'Mul kans SOTE' – uutiskirje. Paikallinen tiedottaminen Varsinais-Suomen SOTEssa Salon näkökulmasta .	11
Muutos työyhteisössä.....	12
Osaamiskartta vastaanoton henkilöstölle.....	13
Pelastustoimen hälytystehtäviin osallistuvan henkilöstön työaikamuotojen vertailu ja mahdolliset vaikutukset muutoksessa.....	14
Perehdytysopas Tehyn Pirkanmaan sairaanhoitopiirin ammattiosaston hallituksen jäsenille ja luottamusmiehille.....	15
Poistumisturvallisuus Kangasalan kunnan hoitolaitoksissa sekä palvelu- ja tukiasumisessa.....	16
Päivätyöluonteisesta jaksotyöajasta yleistyöaikaan - case Kuusamo.....	17
Tehyn Etelä-Savon soten ammattiosaston viestintäsuunnitelma 2017.....	18
Tehyn luottamusmiesten ajankäyttö Siun Sotessa.....	19
Työn vaativuuden arviointi - pisteytyksestä kokonaisarviointiin.....	20
Työn vaativuuden arviointi – TVA ja miten sitä on tehty Ilmajoella.....	21
Työyhteisösovittelun merkitys Joensuun kaupungille.....	22
Uuden varhaiskasvatustilain toteutuminen.....	23
Vapaaehtoistoiminta yhdistyksissä.....	24
Viestintä työyhteisössä, johdon ja luottamusmiehen välillä.....	25
Vuorovaikutustaidot henkilöstönedustajan työvälineenä.....	26

Tekijä: Heli Renko

ALOITTAVAN PUHEENJOHTAJAN KÄSIKIRJA

TIIVISTELMÄ

Hanketyöni tuloksena syntyi aloittavan puheenjohtajan käsikirja, josta uudessa ammattiosastotehtävässä aloittava henkilö saa apua tehtävien hoitamisessa. Käsikirjassa on lyhyesti esitetty niitä asioita, joita puheenjohtaja tehtävässään kohtaa. Käsikirjassa ei ole paneuduttu yhdistyslakiin tai kokoustekniikkaan koska niistä aiheista löytyy kirjallisuutta jo runsain mitoin.

Käsikirjaan on koottu Tehyn ohjeiden mukaiset puheenjohtajan tehtävät. Olen antanut käytännön vinkkejä niiden hoitamiseen. Oppaasta löytyvät myös vinkit siihen, mistä voi tarvittaessa saada apua ja etsiä lisätietoa. Opas sisältää myös tiivistetyn sekä hieman laajemman vuosikellon, joista voi ympäri vuoden tarkastaa ajan-kohtaiset hoidettavat asiat.

Tekijät: Sanna Kauppinen ja Tanja Lappalainen

AMMATTIOSASTOTOIMIJOIDEN PEREHDYTY SOPAS

TIIVISTELMÄ

Tämän tehtävän tavoitteena oli luoda perehdytysopas hallituksen jäsenten perehdyttämiseen, jotta heillä olisi heti toimintansa alusta saakka käytössä juuri meidän ammattiosastomme toimintaan tarkoitettua materiaalia. Tavoitteena on tätä kautta myös parantaa ammattiosaston toimintaan sitoutumista.

Olemme olleet mukana hallitustyöskentelyssä sekä hallituksen jäseninä, että nyt puheenjohtajana sekä luottamusmiehenä. Olemme huomanneet, että hallituksen jäsenillä ei ole kokonaiskuvaa hallituksen tehtävistä ja vastuusta.

Toivomme, että perehdytyksen kehittäminen vaikuttaa hallituksen jäsenten aktiivisuuteen ja motivaatioon osallistua hallitustyöskentelyyn ja näin ollen tiivistää toimijoiden yhteistyötä.

Tekijä: Seija-Sofia Käärmelahti

BLOGI VIESTINNÄN OSANA PROSESSIOHTAMISESSA ITÄ-SAVON SAIRAANHOITOPUIRISSÄ - PROSESSIKUVAUS

TIIVISTELMÄ

Blogilla ”*Jopolla eteenpäin*” on tarkoitus lisätä sisäistä viestintää Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän eli SOSTERIn prosessijohtamisessa. Blogi toteutetaan yhdessä prosessijohtamisen ohjausryhmän, kehittämisspäällikön sekä tietohallinnon kanssa.

Syitä blogin syntyyn on useita. Ensinnäkin on tarve saada konkreettisia malleja esille kehittää sote-palveluja yhä asiakaslähtöisemmiksi sekä kehittää omaa toimintaa ja työtä. Blogin henkilökohtaisuus, vuorovaikutteisuus ja oppiminen ovat tärkeitä arvoja.

Kuvaan tässä hankkeessa teoreettisesti prosessijohtamisen syntyä ja historiaa

sekä hyvän ja vaikuttavan blogin periaatteita. Samalla luotaan molempia suhteessa SOSTERIn omaan ”Jonot pois - johtaminen kuntoon” 08/2016 - 05/2017 prosessia.

Hankkeen tärkein tuotos on kuitenkin kirjoittamani ”*Jopolla eteenpäin*” -blogi, josta liitän tähän työhön ensimmäisen kirjoituksen ”*Miksei, mikä estää?*” Kirjoitusprosessi on edennyt hyvin nopeassa aikataulussa ja suurimmat haasteet aiheutuivat kirjoitusalueen luomisesta ja muista teknisistä asioista. Blogin sisältö ja sen hiominen ei tuottanut ongelmia.

Opin tästä prosessista sen miten laaja ja suuri vaikutus blogilla voi olla organisaation sisäisessä viestinnässä. Myös vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtäminen ja sen hyödyntäminen oli merkittävä. Yhteistyöllä ja avoimuudella saavutetaan oppimista kaikilla tasoilla.

Tekijä: Liisa Tervola

ERIMIELISYYS JOS LAINKAAN - TYÖVUOROLUETTELOON SUUNNITELLUN TYÖAJAN LISÄKSI TYÖNANTAJAN ALOITTEESTA TEHTY TULEE KORVATA

TIIVISTELMÄ (*Työ ei ole julkinen*)

Hanketyöni käsittelee Tehy ry:n ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen sekä Oulun kaupungin 2014 alkanutta riitaa, koskien yleistyöajassa työskentelevän osa-aikaisen työntekijän lisätyön korvaamista työvuorototeutuksessa, joissa on vuosilomia kolmen viikon jaksoilla. Hanke-työssä käytetään työaikamuodosta nimitystä keskimääräinen yleistyöaika, jota ei löydy käsitteenä KVTES:stä. Selvytyden vuoksi olisikin puhuttava 7§ mukaisesta yleistyöajasta, jonka mukaan säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 min enintään kuuden viikon ajanjaksossa.

Hanketyössäni käsiteltävässä tapauksessa työntekijän työaika oli osa-työkyvyttömyyseläkkeen vuoksi 19 h 15 min viikossa. Työntekijä oli työnantajan tarpeesta johtuen suostunut muuttamaan alkuperäistä työvuorosuunnitelmaa sairaustapausten vuoksi. Työvuoromuutokset oli tehty Titania työvuoroseurannan hienosäädössä suunnitelman puolelle. Työntekijälle oli syntynyt ylimääräisiä työtunteja alkuperäiseen työvuorosuunnitelmaan nähden, mutta korvausta ei kuitenkaan maksettu alkuperäisen työvuorosuunnitelman yli menevistä tunteista.

Hanketyössäni tulee myös ilmi luottamusmiestyön ongelmat, prosessin etenemisen hitaus paikallistasolla, työnantajan KVTES määräysten noudattaminen ja arvostuksen puute luottamusmiehen työtä kohtaan.

Ennen keskusneuvottelua asian hoitamiseen paikallistasolla kului aikaa vuosi. Haastehakemus työtuomioistuimelle lähetettiin 2.9.2016.

Riidan alaisen asian käsittely ei ehtinyt työni aikana työtuomioistuimeen. Tämän asian ratkaisu jää tulevaisuuteen.

Tekijä: Teemu Kotilainen

HAASTEET JA MAHDOLLISUUDEN HENKILÖSTÖNEDUSTUKSEN SAAMISESSA YHTIÖN HALLINTOON

TIIVISTELMÄ

Hanketyöni aiheeksi valikoitui henkilöstön edustuksen saaminen yhtiön hallintoon ja tämän prosessin vaiheista ja haasteista kertominen. Työhyvinvointi on ollut aina lähellä sydäntäni ja työhyvinvoinnin merkitystä laadukkaan ja tuloksellisen työn tekemisessä ei voi aliarvioida. Koen henkilöstön edustajan roolin yhtiön hallinnossa työhyvinvoinnin markkinoijana merkittävänä ja kannattavana niin työntekijöiden, kuin työnantajan näkökulmasta. Kuitenkin henkilöstön edustus yhtiön hallituksessa ei edelleenkään ole niin usein sääntö, kuin se on poikkeus.

Hanketyöni ei vastaa niinkään kysymykseen miksi, vaan miten ja vielä että, mikä tekee henkilöstön edustuksen saamisesta yhtiön hallintoon niin haastavaa.

Pohjaan tutkimuksessani tekemiäni päätelmiä ja havaintojani omaan näkemykseeni, jonka olen muodostanut viimeisen noin kolmen vuoden aikana toimiessani alueellisena luottamusmiehenä edustamassani yrityksessä. Tämän kolmen vuoden aikana olen, yhdessä muiden yhtiömme luottamusmiesten kanssa, esittäneet kiinnostuksemme edustuksen saamisesta hallintoon ja monien vaiheiden jälkeen lopulta edustuksen sinne saaneet. Lisäksi käytän apunani metalliliiton tutkimustoimen vuonna 2001 hallintoedustajilleen teettämään tutkimuksen vastauksia. Tutkimus suoritettiin kyselylomakkeen avulla ja lomake lähetettiin 262 metallialan yrityksessä työskentelevälle pääluottamusmiehelle. Kyselyn vastausprosentti oli lähes 80 % ja näin ollen vastauksista tehdyt johtopäätökset antoivat varsin kattavan otannan henkilöstöedustajien käsityksestä heidän vaikutusmahdollisuuksistaan yhtiön hallinnossa. Luvan tutkimuksen käyttämiseksi kysyin ja sain Metallityöväen Liitto ry:n Tutkimuspäällikkö Anu-Hanna Anttilalta.

Hanketyössäni olen tullut siihen päätelmään, että edelleen henkilöstön edustus koetaan johdon puolelta enemmän uhkana, kuin mahdollisuutena ja henkilöstön puolelta epäluottamuslauseena avoimuutta vastaan.

Toivon, että hanketyöni auttaisi, niin yrityksen johtoa, kun työntekijöiden edustajia ymmärtämään hyvän ja toimivan henkilöstön edustuksen tärkeyden merkityksen ja omalta osaltaan molempia osapuolia helpottamaan tämän prosessin läpiviemistä.

Tekijä: Kimmo Sainio

JÄSENTAPAHTUMIEN JÄRJESTÄMINEN -OHJEITA JÄRJESTÄJILLE

TIIVISTELMÄ

Hanketyön tavoitteena on tuottaa Tehyn ammattiosasto 165:n toimijoiden käyttöön ohjelappu tapahtumien järjestämisessä. Ohjeen tulee olla korkeintaan kaksipuolinen A4. Pidempi ei enää välttämättä toimisi ohjeena. Tavoitteena on helpottaa tapahtumien järjestämistä ja saada uusia vetäjiä tapahtumiin. Ohjetta voi myös muut ammattiosastot hyödyntää omaan toimintaansa niin halutessaan.

Tehyn Helsingin Kaupungin ammattiosasto on Suomen suurin jäsen pohjaltaan. Jäseniä on 4118 (6.12.2016), joten tapahtumia on järjestetty paljon. Vuonna 2016 kaksisen kymmentä tapahtumaa. Taloudenhoitajana olen huomannut vuosien ajan vastanneeni samoihin kysymyksiin ja ohjeelle tuntui olevan tarvetta. Alusta asti oli selvää, etten yksin voi ohjetta tehdä. Ammattiosaston toimi-joiden seminaarissa kaikki mukana olleet toimijat vastasivat kyselyyn, jonka pohjalta ohje on nyt tehty. Lisäksi ohjetta on oikolukenuk yksi rivi jäsen ja ammattiosaston puheenjohtaja.

Tätä työtä varten etsin lähteitä kirjallisuudesta. Viestinnästä ja mediasta oli paljon lähteitä löydettävissä mutta itse ohjeen tekemisestä ei Suomen kielistä lähdeä löytynyt. Verkkajulkaisuina löytyi muutama Suomalainen ohje tapahtumien järjestämiseen. Näissä ohjeissa painotettiin suunnitteluvaiheen merkitystä ja tapahtuman nimen/otsikon merkitystä. Ohjeet saivat käyttöönsä rekisteröitymällä ja alistumalla tulevaan markkinointi puheluun.

Jatkossa tapahtumien järjestäjien ohje jää ammattiosaston käyttöön ja toivon sitä vuosittain muokattavan ajatuksella, ettei se koskaan ole valmis.

Tekijä: Arja Supperi

KOHTI TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖNOTTOA

TIIVISTELMÄ

Kuvaan tässä hanketyössäni työaikapankin käyttöönoton alkuvalmisteluja Eksotessa. Käyn läpi Tehy ry:n antamaa ohjeistusta niistä asioista ja näkökohdista, joita on hyvä ottaa huomioon neuvoteltaessa työnantajan kanssa työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta. Työaikapankki on vapaaehtoisuuteen perustuva joustavien työaikojen järjestelmä, jonka käyttöönoton edistämiseksi Kuntatyönantaja ja pääsopijajärjestöt ovat laatineet yhteisen ohjeistuksen. KVTES:n työaikalukuun on lisätty uusi työaikapankin käyttöönottoa ja sisältöä koskeva määräys. Nämä KT:n yleiskirjeen mukaiset ohjeistukset korvaavat aikaisemmin työaikapankin käyttöönotosta annetut ohjeet 1.2.2017 lukien. Eksote on yhdeksän kunnan sosiaali- ja terveystoimisto. Nykyisessä muodossa se on toiminut 1.1.2016 lähtien, jolloin Imatra liittyi täysjäseneksi.

Organisaatio on jatkuvassa muutosvaiheessa. Resursseille haetaan oikea-aikaisuutta ja oikeaa kohdentamista. Niinpä molempien osapuolien, työntekijöiden ja työnantajan tärkeäksi kokema asia jää helposti kiireellisimpien asioiden jalkoihin. Näin on käynyt työaikapankin käyttöönotolle. Asiasta oli puhuttu pitkään jo ennen työaikapankki-työryhmän perustamista joulukuussa 2015. Työryhmä kokoontui ensimmäisen kerran vasta marraskuussa 2016. KT:n yleiskirje julkaistiin 11.10.2016 ja Tehy ry:n ohjeistus 18.10.2016. Uudet ajantasaiset ohjeet on nyt käytettävissä paikallisen työaikapankkisopimuksen laadinnassa.

Ohjeita tarvitaan, sillä paikallisesti voidaan sopia lähes kaikesta. Hanketyöni myötä olen oppinut sen, että työaikapankin käyttöönotto on hidas prosessi. Työaikapankki perustuu työaikakorvausten säästämiseen sovituihin ehtoihin. Näistä ehdoista, rahamääräisten etuuksien muuttamisesta vapaa-ajaksi, on mahdollisuus sopia hyvin monella eri tavalla. Pääperiaatteena käyttöönotossa on vapaaehtoisuus. Käyttöönotto tulee aloittaa varovaisesti pilottiyksiköissä ja paikallista työaikapankki-sopimusta pitää olla valmis muuttamaan.

Tekijä: Aira Nurmi

LIIKKEEN LUOVUTUS TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA; TARKASTELUN KOHTEENA ERITYISESTI PALKKAUS JA RUOKATAUKO

TIIVISTELMÄ

Hanketyössäni tarkastelen liikkeen luovutuksen jälkeistä tilannetta työntekijöiden palkan ja ruokatauon osalta neljä vuotta liikkeen luovutuksesta. Tarkastelen, mitä eroavaisuuksia palkkauksissa vielä on vai ovatko palkat jo samalla tasolla. Lisäksi tarkastelen, miten ennen liikkeen luovutusta käytössä olleiden työehtosopimusten merkitys näkyy sekä miten tärkeä merkitys on työsopimuksilla ja mitä todella tarkoittaa siirtyminen ns. vanhoina työntekijöinä.

Hanketyöni tietoperustana on liikkeen luovutusta säätelevät lait ja liikkeen luovutuksesta julkaistua kirjallisuutta. Osana tietoperustaa on myös oikeuskäytännöt palkkojen harmonisoinnista ja ruokatauosta.

Työnantajamme Lapin Kuntoutus Oy siirsi meidät kaikki työntekijät AVAINTE:n alle heinäkuussa 2014 järjestydyttyään Avaintyönantajien Avainta Ry:n jäseneksi. Siihen saakka meillä oli ollut käytössä kaksi eri työehtosopimusta Terveyspalvelualan työehtosopimus (Tp-tes) sekä Palvelutyönantajien työehtosopimus (PTYTES, nykyinen AVAINTE).

Yhteistoimintaneuvottelukunnan kokouksissa työnantaja ja työntekijöiden edustajat sopivat, että Tp-tessin alla olevien työntekijöiden työn vaativuuteen perustuvat vaatimusryhmän mukaiset palkat säilyvät siirryttäessä AVAINTE:in alle. Lisäksi säilyvät kokemuslisät, jotka työntekijät olivat ehtineet saavuttaa, samoin henkilökohtaiset palkanosat ja tehtävä-kohtaiset lisät. Tp-tessin palkat sopeutettiin AVAINTE:in palkkaluokkia vastaaviksi. Tp-tessin piirissä olevilla ruokatauko säilyi työaikana. PTYTES:in piiriin kuuluvilla työntekijöille ei tullut muutosta palkkoihin eikä ruokataukoon.

Tekemäni haastattelun pohjalta pystymme huomiomaan, että palkkauksessa on huomattavia eroja. Sama palkka samasta työstä ei toteudu. Palkkojen määräytymisessä eri työehtosopimuksissa on eroavuutta ja työntekijät eivät ole täysin selvillä mihin heidän palkkansa perustuu. Haastattelun pohjalta oli havaittavissa, että henkilöt, joiden palkka on työsopimuksessa määräytynyt aikoinaan Tp-tessin mukaan, tiesivät palkkansa perusteet hyvin. Toisaalta henkilöt, joiden palkka on määräytynyt PTYTES:in mukaan eivät kaikki tunteneet palkkansa rakennetta.

Tekijä: Taina Koskinen

LYNC-VIESTINTÄ PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN TYÖKALUKSI

TIIVISTELMÄ

Tämän hanketyön tarkoituksena oli selvittää Microsoft Office 2013 Lync sovellusta Lohjan sairaan-hoitoalueella ja liikelaitoksissa käytävien näkemyksiä ja kokemuksia Lync viestintätavan toimivuudesta sekä ajatuksia käytön laajentamisesta. Toiveena on sovelluksen käytön laajentaminen johdon lisäksi ainakin myös HUS:n pääluottamusmiesten ja muiden henkilöstönedustajien käyttöön. Tällä hetkellä HUS Lohjan sairaanhoitoalueella on vain kymmenkunta ohjelman käyttäjää, jotka hyödyntävät työssään Lync läsnäolotietojen, pikaviestinnän ja verkkoneuvottelun mahdollisuutta.

Kipinä tämän työn tekemiseen työmarkkinatutkimuksen hanketyönä lähti omasta kokemuksesta pääluottamusmiehen tehtävässä; koin sähköpostiviestinnän hitaaksi ja epävarmaksi keinoksi kun toi-voin luottamusmiehkollegalta tai työnantajalta vastausta kysymyksiin. Olen itse yksi niistä, jotka kulkevat omalla autolla pitkiäkin matkoja eri kokouksiin ja tapaamisiin, pääasiassa välillä Lohja-Helsinki. Tuolloin valitettavan iso osa työajasta kuluu hukkaan paikasta toiseen kulkiessa.

Lync-viestinnän käyttöönotto olisi mielestäni erinomainen ja helppo ratkaisu tähän ajan- ja rahan tuhlaukseen, puhumattakaan ekologisista säästöistä. On ekologisesti, taloudellisesti ja ajankäytöllisesti viisasta käyttää pikaviestintä ja videoneuvottelumahdollisuutta, joka jo nyt on organisaatiossamme periaatteessa kenen tahansa ulottuvilla, jo olemassa olevan Microsoft Office 2013 Lync viestintäpalvelun avaamisella ja ottamisella käyttöön.

Lyncin tapainen virtuaaliviestintä työssä ei ollut minulle ennestään tuttua. Lync ei ole käytössä muillakaan HUS:n pääluottamusmiehillä tai muilla henkilöstönedustajilla ja järjestelmä on yhä monille tuntematon. Lync viestintämahdollisuus on tällä hetkellä vain HUS:n johdon ja henkilöstösihteereiden sekä muutaman muun käytössä. Valitsin tämän hanketyön aiheen, koska halusin itse oppia Lyncin käytön ja jakaa tietoa muillekin järjestelmästä sekä sen hyödyllisyydestä esimerkiksi pääluottamusmiehen tehtävässä. Tätä hanketyötä tehdessäni sain syyskuussa tiedon, että HUS:ssa pilotoidaan Lyncin uudempi pilvipalvelin-versio Skype for Business syys-lokakuussa 2016 ja järjestelmä otettaisiin pian sen jälkeen koko henkilökunnan käyttöön. Olen siis ollut hanketyön aihetta valitessani myös mukavasti hieman aikaani edellä.

Tekijä: Anne Kniivilä

MUISTISAIRAIDEN ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUDEN TOTEUTUMINEN KÄYTÄNNÖN HOITOTYÖSSÄ

TIIVISTELMÄ

Tutkin tässä hankkeessa: Miten muistisairaiden hoito toteutuu käytännössä ja toteutuuko hoito, kuten itsemääräämisoikeuden takaava lainsäädäntö velvoittaa.

Päädyin tähän aiheeseen, koska pidän hyvin tärkeänä itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa jokaisen ihmisen niin terveen kuin sairastuneenkin kohdalla. Mielestäni näiden kahden asian kunnioittaminen muistisairaiden kohdalla ei aina ole itsestäänselvyys, eikä julkisuudessakaan asiasta kovin ”ruusuista” kuvaa anneta.

”Julkisuuteen nousee kuitenkin jatkuvasti esimerkkejä huonosta, muistisairaiden ihmisten oikeuksia loukkaavasta kohtelusta ja hoidosta. Kymmenet tuhannet suomalaiset muistisairaavat elävät kotihoidossa, laitoksissa ja hoitopaikoissa, joissa heitä kohdellaan huonosti ja esimerkiksi heidän liikkumistaan ja valinnanvapauttaan rajoitetaan. Sairastuneiden elämää kavennetaan ilman laillisia perusteita.”¹

Käyn läpi vastauksia, joita sain tekemässäni haastattelututkimuksessa, johon vastanneet olivat pääosin Lähi- ja Perushoitajia. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja kyselyn lähetin SuPerin jokaiseen ammattiosastoon eli yhteensä 213 kpl vastauksia sain 25kpl eli noin 11% vastasi kyselyyn.

Tekijä: Marja Lampainen

'MUL KANS SOTE' – UUTISKIRJE. PAIKALLINEN TIEDOTTAMINEN VARSINAIS-SUOMEN SOTESSA SALON NÄKÖKULMASTA

TIIVISTELMÄ

Olen koko pääluottamusurani ajan, 2009 vuoden alusta lähtien, tehnyt edustamilleni jäsenille jäsenkirjeitä ajankohtaisista asioista tiedottamista varten. Olen koonnut niihin asioita valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti.

Varsinais-Suomen sote- ja maakuntauudistukseen liittyen päätin tehdä hanketyöni paikallisesta tiedottamisesta Salon kaupungin/Salon seudun näkökulmasta ja erityisesti sote-valmistelun kannalta. Hanketyössä muotoutuu pohja uutiskirjeelle, jota voin paikallisessa tiedottamisessa eri yhteistyöryhmille hyödyntää.

Asiasanat/avainsanat: sote- ja maakuntauudistus, sote-uudistus, uutiskirje

Tekijä: Minna Karhumäki

MUUTOS TYÖYHTEISÖSSÄ

TIIVISTELMÄ

Työn tekemisen ja organisoinnin tavat ovat nykyisin jatkuvassa muutoksessa. Usein edellistä uudistusta ei ole vielä ehditty käydä läpi, kun seuraava on jo tulossa. Erilaiset muutostarpeet kasautuvat ja lomittuvat työhön. Miten muutoksen keskellä hahmotetaan tärkeimmät kehittämishaasteet?

Informaatioteknologinen kehitys on tuonut mukanaan kokonaisvaltaisen tuotanto- ja toimintatapojen muutoksen. Työt ovat muuttuneet selkeärajaisista tehtävistä, rooleista ja toimenkuvista yhä laajempia vastuita sisältäviksi ja toiminnassa jatkuvasti uudelleen muotoutuviksi. Nykyisen kehittämisen tavoitteena on usein toimintakonseptien jatkuva uudistaminen, nopeampoinen innovointi ja verkostomainen asiantuntijuus sekä organisaatorajat ylittävä toiminta.

Tämä asettaa haasteita kehittämisen menetelmille. Muuttuvissa tilanteissa sekä työntekijät, esimiehet että kehittämisasiantuntijat tarvitsevat yhteisiä välineitä toiminnan kehittämiseen. Työn kehittäminen ja muutosten hallinta ovat merkittäviä työhyvinvoinnin kysymyksiä. Työn tekemisen pitää olla terveellistä ja turvallista. Hyvinvoinnin kannalta on keskeistä, miten mielekkääksi ja hallittavaksi tekijät kokevat työnsä. Juuri muutostilanteissa työn hallittavuus on usein vaarassa kadota ja työn mieli hukkua. Muutostilanteissa arki on täynnä erilaisia häiriöitä, jotka estävät työn sujuvuutta ja rassaavat näin yksilöitä. Muutos on mahdollisuus.

Työssä selvitetään, mitä muutos on, miksi muututaan, mitä onnistuneeseen muutokseen sisältyy ja yksilön suhtautuminen muutokseen. Tuloksista selviää, että työntekijän oma positiivinen suhtautuminen omaan työhönsä edesauttaa eniten muutoksen kokemisessa ja sen läpiviemisessä. Työyhteisön rooli ja merkitys onnistuneessa muutoksessa on merkittävä. Organisaation lähtötilanteella on suuri merkitys muutoksen onnistumisessa ja läpiviemisessä. Hyvin johdetussa, positiivisessa työympäristössä, jossa viestintä on avointa ja rehellistä muutoksen kokeminen onnistuu kivuttomammin. Positiivisuus edesauttaa sitä, että muutokseen liittyvä tunnelataus on jo alkujaan positiivinen. Tällä estetään muutokseen liittyvät negatiiviset tunnelataukset.

Tekijä: Tanja Katajamäki

OSAAMISKARTTA VASTAANOTON HENKILÖSTÖLLE

TIIVISTELMÄ

Osaaminen ja kouluttautuminen ovat tämän ajan kuumat puheenaiheet työelämässä. Osaamista ja koulutautumista arvostetaan ja niitä halutaan työntekijöiltä yhä enemmän. Osaamiselle on haluttu nykyään löytää erilaisia mittareita, joilla pystyttäisiin työntekijöiden osaamista mittaamaan arvoasteikoilla. Tämän myötä on kehitetty erilaisia osaamisen kartoittamisen keinoja ja pyritty niiden pohjalta myös määrittelemään koulutustarpeita työpaikkakohtaisesti.

Tässä työssä on tehty osaamisen kartoitus ja osaamiskartta Järvi-Pohjanmaan terveyskeskuksen vastaanoton työntekijöille. Vastaanoton työntekijät toimivat avoterveydenhuollossa kuten neuvoloissa, terveystalveissa ja ensiavussa. Toimipisteet sijaitsevat kolmessa eri toimipisteessä ja kahden eri kunnan alueella.

Hanketyön tavoitteena on ollut saada olemassa oleva osaaminen näkyväksi sekä tulevaisuudessa pystyä suuntaamaan koulutusta oikein kohdennettuna. Tämä työ on tehty haastatteluina työntekijöille, ja haastattelulomakkeen suunnitteluun on esimies osallistunut tiiviisti. Tavoitteena on myös jatkossa saada koulutustarpeet osaksi henkilökohtaista kehityskeskustelua sekä työpaikkakohtaista koulutussuunnitelmaa.

Suoritetun kyselyn perusteella henkilökunta suhtautuu hyvin myönteisesti koulutukseen ja haluaa sitä aktiivisesti. Oman työn ohella on päivitetty omia tietoja itsenäisestikin ja hankittu lisäkoulutusta. Työntekijät nimesivät myös hyvin tarkkaan omia koulutustarpeitaan ja -toiveitaan. Työn aikana tehdyt haastattelulomakkeet käydään jatkossa läpi kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa. Näin ne palvelevat myös jatkossa työntekijää ja esimiestä tulevissa kehityskeskusteluissa. Keskustelujen ja lomakkeen perusteella on esimiehen helpompi jatkossa suunnitella koulutusta sekä kohdennettuna tietyille ryhmälle tai myös yksilöllistä koulutusta.

Tekijä: Petri Torkkel

PELASTUSTOIMEN HÄLYTYSTEHTÄVIIN OSALLISTUVAN HENKILÖSTÖN TYÖAIKAMUOTOJEN VERTAILU JA MAHDOLLISET VAIKUTUKSET MUUTOKSESSA

TIIVISTELMÄ

Tämä hanke vertailee pelastustoimen hälytystehtäviin osallistuvan henkilöstön 40 viikkotunnin kaksivuoro-työaikaa ja poikkeusluvan alaista 42 tunnin viikkotyöaikojen resurssitarpeita henkilöstön osalta, kustannuksien vaikutuksia yhtenäisellä palvelutasopäätöksellä, aktiivityöaikoja kyseisissä työaikamuodoissa, koulutusmahdollisuuksia sekä vaikutuksia työnantajalle ja ulkoisia vaikutuksia henkilöstölle. Lopuksi omia päätelmiä tulevaisuuden työajasta

Palvelutaso ja pelastussukellusohje määrittä kuinka paljon pelastustoimen henkilöstöä on hälytysvalmiudessa 24/7.

Yhden minimivahvuisen pelastusyksikön ja ensihoitoyksikön paloasemalla työvuorossa työskentelee vähintään kuusi henkilöä ja kaikissa neljässä vuorossa yhteensä 24 henkilöä. Tällaisen henkilöstön lisäresurssitarve vuosilomien sekä tasoitusvapaiden osalta poikkeusluvan alaisessa työajassa on neljä henkilöä ja kaksivuorojärjestelmässä viisi henkilöä. Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen (LUP) nykyiseen poikkeusluvan alaiseen henkilöstömäärään suhteutettuna kaksivuorojärjestelmässä henkilöstön lisätarve on 23 henkilöä.

Kustannuksia kaksivuorojärjestelmään siirtymiseen syntyisi vuositasolla työnantajalle yli 1.2 M€ viikkotyötuntien vähentymisen johdosta.

Aktiivityöaika pelastuspuolella lisääntyisi puolella nykyisestä 50 %:sta 100 prosenttiin. Ensihoidon puolella joutuu joka tapauksessa tekemään poikkeusluvan, jos tehdään vastaavaa kaksivuorotyötä mitä pelastuspuolella tehdään. Näissä sopimuksissa aktiivityöajasta on sovittava paikallisesti ja hyväksyttävä Aluehallintovirastossa.

Koulutusmahdollisuudet kaksivuorojärjestelmässä työn ohessa vaikeutuvat työsidoitteisuuden kasvaessa.

Kaksivuorojärjestelmässä henkilöstön matkakulut kaksinkertaistuvat, lapsiperheiden päivähoitokulut kaksinkertaistuvat. Haittalisät vähenisivät tasoitusvapaiden osuessa viikonlopuille. Puolisoiille jäisi perheen arjen pyörittäminen viideksi päiväksi työjakson aikana.

Tekijä: Tiina Samanen

PEREHDYTY SOPAS TEHYN PIRKANMAAN SAIRAANHOITOPHIRIN AMMATTIOSASTON HALLITUKSEN JÄSENILLE JA LUOTTAMUSMIEHILLE

TIIVISTELMÄ

Hanketyön tarkoitus oli selvittää Tehyn Pirkanmaan sairaanhoitopiirin ammattiosaston aktiivitoimi-joiden näkemyksiä ja tarpeita perehdytysmateriaalille. Aineisto kerättiin Webropol –kyselyn avulla. Kyselyyn vastaamisaikaa oli kaksi viikkoa. Lyhyessä kyselyssä oli kahdeksan vaihtoehto- tai monivalintakysymystä ja tilaa vapaille kommenteille. Analysointi tapahtui sisällön arvioinnilla ja aikaisemmin eri yhteyksissä saatuun tietoon pohjaten. Avainsanoiksi nousi *perehdytys, ammattiyhdistystoiminta ja yhteistoiminta*.

Aineisto osoitti selvän tarpeen perehdytysmateriaalille, joka käsittelee paikallista edunvalvontaa ja valtakunnallista edunvalvontakenttää. Kyselytutkimuksen pohjalta loin perehdytysmateriaalin, joka painottuu edunvalvonta-asioihin ja paikallisen organisaatioon yhteistoiminnan näkökulmasta.

Työn alussa on lyhyt määritelmä perehdytyksestä, esittely järjestökentästä ja työnantajan organisaatiosta ja yhteistoimintajärjestelmästä. Perehdytysmateriaalissa näihin asioihin keskitytään vielä tarkemmin, hanketyössä on vain lyhyet esittelyt perehdytysmateriaalin asiasisällöistä.

Loppupäätelmänä tulin siihen tulokseen, että perehdytyksen tärkeys myös ammattiyhdistystoiminnassa on huomioitava. Ammattiosastomme aikoo jatkossa perehdyttää hallituksen jäseniä myös edunvalvontaan ja sitä kautta syventää edunvalvontaosaamista hallituksen jäsenten keskuudessa. Luottamusmiesten ja hallituksen yhteistyötä pyritään lisäämään nykyisestä.

Tekijä: Anu Valkama

POISTUMISTURVALLISUUS KANGASALAN KUNNAN HOITOLAITOKSISSA SEKÄ PALVELU- JA TUKIASUMISESSA

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella poistumisturvallisuuden perehdytyksen toteutusta sekä turvallisuusorganisaatioiden toimintatapoja Kangasalan kunnan hoitolaitoksissa sekä palvelu- ja tukiasumisessa.

Perehdytyksellä lisätään työhyvinvointia sekä vähennetään työturvallisuusriskejä ja se on myös poistumisturvallisuuden näkökulmasta tärkeä osa toimintavarmuuden lisäämistä poikkeustilanteissa. Perehdytys tapahtuu yleensä uuden työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa tai työntekijän vaihtaessa uuteen tehtävään. Perehdytyksestä on etua sekä työntekijälle, että työnantajalle.

Hyvin hoidettu perehdyttäminen muun muassa parantaa työnantajakuva. Työntekijä, joka on saanut hyvän perehdytyksen työtehtäväänsä, sopeutuu uuteen työpaikkaan nopeammin ja pärjää työssään paremmin. Perehdyttäminen vähentää työpaikalla tapahtuvia onnettomuuksia sekä tapaturmia ja täten parantaa työturvallisuutta.

Hanketyön tuotoksena työnantajani Kangasalan kunta saa ehdotukseni kuinka poistumisturvallisuutta ja asiakas/potilasturvallisuutta voidaan hyvällä turvallisuusasioiden perehdyttämisellä parantaa huomattavasti. Täten poikkeustilanteessa henkilöstö kykenee paremmin toimimaan tilanteen vaatimalla tavalla. Työturvallisuuden ollessa osana perehdytystä, pystytään vähentämään työpaikalla tapahtuvia työtapaturmia ja onnettomuuksia.

Tekijä: Arja Säkkinen

PÄIVÄTYÖLUONTEISESTA JAKSOTYÖAJASTA YLEISTYÖAIKAAN - CASE KUUSAMO

TIIVISTELMÄ

Lainsäädännössä ja virkaehtosopimuksissa on määräykset työajaksi luettavasta ajasta ja lepotaupoista. Viranhaltijan ja työntekijän säännöllinen työaika määräytyy häneen sovellettavan työaika-muodon mukaan. Kunta-alalla on käytössä useita työaikamuotoja, joista yleisimpiä ovat yleistyöaika ja jaksotyö. Työaikamuotojen yhtenä erona on, että jaksotyöajassa voi työntekijä ruokailla työaikana ja yleistyöajassa on työaikaan kuulumaton ruokatauko. Kunta päättää toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisimman työaikamuodon. Työaikamuodon muuttaminen vaatii yhteistoimintamenettelyä. Menettelyllä tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa. Oikeuskäytännön mukaan työaikamuotoa ei voi muuttaa työnjohtajan työnjohto-oikeuden perusteella, jos siitä on sovittu työsopimuksella. Työneuvoston lausuntojen mukaan työntekijän lepotaunon täytyy toteutua esteettömästi.

Kuusamon kaupunki käynnisti syksyllä 2016 Yhteistoimintalain mukaisen menettelyn työaikamuotojen muuttamiseksi päivätyöluonteisesta jaksotyöstä yleistyöajaksi. Kuvaan tässä hankkeessa miten prosessi eteni ja miten toimin luottamusmiehenä prosessin eri vaiheissa. Työnantajan perusteluna muutokselle oli saavutettavat säästöt. Aikataulu oli kiivas ja eteni talousarvion suunnitteluajataulun mukaisesti. Yhteistyöparlamentin kokouksessa päätettiin käynnistää henkilöstön kuuleminen. Työnantaja kutsui työaikatyöryhmän koolle jatkamaan työnantajan kokoaman aineiston ja esityksen käsittelyä. Henkilöstö, joka oli työnantajan mielestä siirrettävissä yleistyöaikaan, kutsuttiin kuulemistilaisuuksiin. Tehyn ammattiosasto antoi kuulemistilaisuudessa kirjallisen kannanoton asiaan. Työryhmä kutsuttiin koolle kuulemistilaisuuden jälkeisenä päivänä. Työnantaja keskeytti asian käsittelyn.

Tekijä: Terhi Väisänen

TEHYN ETELÄ-SAVON SOTEN AMMATTIOSASTON VIESTINTÄSUUNNITELMA 2017

TIIVISTELMÄ

Viestintäsuunnitelmalla tarkoitetaan suunnitelmallista viestintää. On suunniteltu etukäteen mitä viestintää, milloin viestitään ja miten viestitään. Tein viestintäsuunnitelman uudelle isolle ammattiosastolle, Tehyn Etelä-Savon sotien ammattiosastolle vuodelle 2017. Viestintä tulee olemaan avainasemassa, miten viestimme jäsenille muuttuneesta toiminnastamme ja miten saamme heitä mukaan toimintaamme. Kuvaan työssäni miten prosessi eteni vuoden 2016 aikana. Tehyn keskustoimistolla ei ole erikseen viestintäsuunnitelmaa, joten aloitin viestintäsuunnitelman tekemisen puhtaalta pöydältä. Sain hyvää apua ammattiosaston hallituksen puheenjohtajilta sekä luottamusmiehiltä sekä hyödynsin Tehyn järjestämää muutosvalmennusta.

Tekijä: Mika Kipinä

TEHYN LUOTTAMUSMIESTEN AJANKÄYTTÖ SIUN SOTESSA

TIIVISTELMÄ

Pohjois-Karjalan kunnat ja Heinäveden kunta päättivät 26.10.2015 perustaa yhteisen sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän Siun soten. Koska sosiaali- ja terveystalvelut yhdistetään ja muodostuu vain yksi työnantaja, tuli myös ammattijärjestöjen miettiä luottamusmiesten ajankäyttö uudelleen.

Toimiva luottamusmiesjärjestelmä auttaa työnantajaa ja työntekijöitä noudattamaan voimassa olevia työ- ja virkaehtosopimuksia sekä lakeja ja asetuksia. Tehtäessä paikallisia työ- ja virkaehtosopimuksia sekä selvittäessä erilaisia tulkintaristiriitoja, toimiva luottamusmiesjärjestelmä helpottaa molempia osapuolia.

Tämän työn tarkoitus on auttaa Tehyn Pohjois-Karjalan ja Heinäveden ammattiosastoja luomaan toimiva luottamusmiesjärjestelmä 1.1.2017 aloittavassa Siun sotessa. Siun sote on Pohjois-Karjalan kuntien ja Heinäveden yhteinen sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä.

Luottamusmiesjärjestelmän suunnitteluun osallistui Pohjois-Karjalan kuntien ja Heinäveden ammattiosastojen puheenjohtajista ja luottamusmiehistä koostuva Palvelurakenne-muutostyöryhmä yhdessä Tehyn Joensuun järjestöasiantuntijan kanssa.

Hanketyössä kuvataan kuinka luottamusmiesajankäytön suunnittelu on aloitettu ja kuinka siinä edettiin aina sopimukseen työnantajan kanssa. Hanketyössä on vertailtu erilaisia toiminnassa olevia luottamusmiesjärjestelmiä eri paikoissa.

Tekijä: Elina Kajanto

TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI - PISTEYTYKSESTÄ KOKONAISARVIOINTIIN

TIIVISTELMÄ

Aiheena on tehtävän vaativuuden arviointi (TVA), johon tehtäväkohtainen palkka perustuu. Kunta-alalla palkkauksen tärkein osa on tehtäväkohtainen palkka, joka kattaa suurimman osan kokonaispalkasta. Tämä hanketyö on rajattu koskemaan vain Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Hanketyössä kuvaan yhden kunnan käytössä ollutta tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmää sekä prosessia, jossa järjestelmää muutetaan. Lopputuloksena käsittelen vain muutamia esimerkkejä KVTES:n hinnoittelukohdista. Nostan esille myös vastaan tulleita ongelmia ja esitän ratkaisuja niihin.

Olen käyttänyt työni pohjana Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), jossa määritellään valtakunnallisesti palkan osat ja tehtäväkohtaisen palkan vaativuustekijät. Toinen merkittävä lähde on työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä tekemä ”Toimiva palkkaus on kaikkien etu – KVTES-palkkausjärjestelmäopas”. Siinä käsitellään tarkemmin mm. tehtävien vaativuustekijät. Tätä hanketyötä ei olisi syntynyt ilman kyseisen kunnan henkilöstöhallinnon ja pääluottamusmiesten pa-lavereja ja materiaaleja, joissa käsiteltiin uudistettavaa tehtävän vaativuuden arviointia.

Tehtävän vaativuuden arviointi on vaikeaa. Arviointikriteerit eivät helposti avaudu esimiehille eivätkä työntekijöille. Usein jo TVA-prosessi ja sen tarkoitus saattavat olla hukassa. Tämä vaatii työpaikoilla tiedottamista ja kouluttamista. Prosessin ja kriteerien läpinäkyvyys on yksi tasapuolisen kohtelun avaintekijöistä. Avoimuus antaa pohjan luottamukselle ja motivoidulle työskentelylle.

TVA:han kuuluu kiinteänä osana tehtäväkuvauslomake. Sen täyttämiseen on usein kysytty minulta neuvoa. Liitteeksi olen laittanut tehtäväkuvauslomakkeen, johon olen tarkemmin määritellyt vaativuustekijöitä KVTES-järjestelmäoppaan pohjalta. Uskon, että kyseinen tehtäväkuvauslomake ja mahdolliset kaikille näkyvillä olevat valmiit tehtäväkuvauslomakkeet auttavat täytettäessä uusia tehtäväkuvauslomakkeita.

Kokonaisarviointi helposti vaikuttaa epämääräiseltä. Vaativuustekijöiden määritelmistä tulisi luoda mahdollisimman selkeät. Vaativuustekijöiden eri painotukset eri hinnoittelukohdissa tulisi olla myös selvillä. Selkeyttä luodaan esim. eri vaativuusluokkien mallitehtäväkuvilla tai voisi sanoa ”raamitehtäväkuvilla”.

On tärkeää pitää TVA-prosessi koko ajan käynnissä, koska työtehtävät ja niiden vaativuus muuttuvat. Tehtävän vaativuuden arviointia ja tehtäväkohtaisia palkkoja tulee jatkuvasti seurata pääluottamusmiesten kanssa, jotta pysytään yhteisesti sovitussa linjassa ja saadaan mahdolliset palkkavinoutumat korjattua.

Tekijä: Leila Korpilahti

TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI – TVA JA MITEN SITÄ ON TEHTY ILMAJOELLA

TIIVISTELMÄ

Työn vaativuuden arvioinnin käyttäminen palkkauserojen pienentämiseksi ja oikeudenmukaisten palkkasuhteiden aikaansaamiseksi naisten ja miesten töiden välillä on lähinnä peräisin Kanadasta ja Amerikasta. Työnarviointimallin kehittämistä on jatkettu Pohjoismaissa ja erityisesti meillä Suomessa.

Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmät ja menettelytavat pyritään rakentamaan sekä arviointi tekemään mahdollisimman objektiivisesti yhteisesti hyväksytyillä kriteereillä ja menettelytavoilla. Objektiivinen ja oikeudenmukainen palkitseminen on ymmärrettävää, tasapuolista sekä mitattavissa ja loogisesti perusteltavissa olevaa.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntaorganisaatioiden toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin sekä varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä tukee toimintastrategiaa, vaikuttaa myönteisesti organisaation tavoitteisiin ja liittyy kiinteästi johtamiseen. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla, joka perustuu tehtäviin ja niiden vaativuuteen, ammatinhallintaan ja työssä suoriutumiseen, palvelusaikaan sekä tulokselliseen toimintaan.

Kuntatyönantajat suosittelee tehtävien vaativuuden arvioinnissa kokonaisarvioinnin käyttämistä täydennettynä vaativuustekijöillä. Toinen arviointitapa on analyttinen arviointi, jossa pystytään selvittämään palkkauserojen syitä, estämään perusteettomien palkkauserojen syntymistä ja mahdollistetaan työn vaativuuden eroihin perustuvat palkankorjaukset. Analyttinen arviointi mahdollistaa palkkojen vertailtavuuden eli sama palkka samanarvoisesta työstä.

Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen, jossa kuvataan tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtävän yleiskuvauksessa esitetään keskeiset tehtäväalueet. Tehtäväkuvaukset tulee pitää ajan tasalla, kun tehtäväkuvauksessa määriteltyä tehtäväkokonaisuutta muutetaan tai se on muuttunut merkittävästi, tarkistetaan myös henkilön tehtävä-kuvaus muuttuneen tilanteen mukaiseksi. Mallitehtäväkuvaus tehdään silloin, kun useat henkilöt tekevät samanlaisia tehtäviä. Tehtäväkuvaukset laaditaan yhteistyössä työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kanssa ja mallitehtäväkuvaukset asianomaisen ammattiryhmän edustajan kanssa.

Prosessista tulee tiedottaa koko henkilökunnalle arviointijärjestelmää rakennettaessa sekä sitten, kun arviointi on valmistunut. Tehtävien vaativuuden arvioinnin onnistumiseen tarvitaan monia tekijöitä, mutta johto ja esimiehet ovat avainasemassa. Esimiehillä on iso vastuu palkkausjärjestelmän käytännön toteutuksessa, kun laaditaan tehtäväkuvauksia sekä tehtävän vaativuuden ja työsuorituksen arvioinnissa. Palkkausjärjestelmällä ei pystytä korjaamaan johtamisjärjestelmän tai hyvän esimiestyön puutteita.

Ilmajoen kunnassa on työn vaativuuden arviointi ollut käynnissä parin vuoden ajan. Teknisten ja opetushenkilöstön sopimuksien osalta arviointi on saatu päätökseen, mutta KVTES:n osalta prosessi on vielä kesken, mutta sen on tarkoitus valmistua vuoden 2016 loppuun mennessä.

Tekijä: Minna Kummunmäki

TYÖYHTEISÖSOVITTELUN MERKITYS JOENSUUN KAUPUNGILLE

TIIVISTELMÄ

Työyhteisösovittelulla tarkoitetaan työyhteisöissä tehtävää ristiriitojen ja konfliktien selvittelyä. Työyhteisösovittelijana toimii ulkopuolinen sovittelija. Hanketyöni toimeksiantaja on Joensuun kaupunki. Kuvaan tässä hankkeessa Joensuun kaupungilla käytössä olevaa työyhteisösovittelua, sen prosessia, etenemistä sekä avaan käsitteitä. Tein hankkeeseen kyselyn, jonka laitoin 147 Joensuun kaupungin työntekijälle, jotka ovat olleet mukana työyhteisösovittelussa vuosina 2013–2014. Kyselyyn vastasi 89 työntekijää. Vastauksien pohjalta avaan työyhteisösovittelun merkitystä Joensuun kaupungille.

Teoriaosuudessa avaan mm. Joensuun kaupungin työnantajana, työyhteisösovittelun ja työyhteisösovittelun käsitteitä. Kyselylomakkeeni piti sisällään 16 erilaista kysymystä. Joukossa oli niin sekamuotoisia ja avoimia kysymyksiä. Kuvaan osan kyselyn vastauksista työssä kaavioin.

Joensuun kaupunki kehittää työyhteisösovittelua saatujen vastausten perusteella. Jatkotutkimuksia työstäni saa helposti tehtyä. Joensuun kaupunki voi toteuttaa myöhemminkin vastaavanlaisen tutkimuksen jo tässä vastanneille. Tutkimus voi olla eri näkökulmasta tai jotakin osaa kysymyksiä tarkentava. Tai sovittelujen edetessä toteuttaa uuden samantyyllisen kyselyn ja verrata vastauksia kes-kenään.

Tekijä: Monica Naukkarinen

UUDEN VARHAISKASVATUSLAIN TOTEUTUMINEN

TIIVISTELMÄ

Tässä hanketyössä olen perehtynyt uuden varhaiskasvatuslain toteutukseen käytännössä. 40 vuotta voimassa ollutta päivähoitolakia on uusittu useaan otteeseen viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana.

Opetus ja kulttuuriministeriö asettivat 7.12.2012 laajapohjaisen työryhmän valmistelemaan päivähoitoa koskevien säädösten uudistamista. Työryhmä sai selvityksensä valmiiksi 28.2.2014. Työryhmän tehtävänä oli valmistella hallitusohjelman säädösmuutosehdotukset koskien päivähoitoa, sekä arvioida esityksen taloudelliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset. Työryhmän piti valmistelussaan ottaa huomioon hallitusohjelman tavoitteet.

Varhaiskasvatuslain tavoitteet ovat varsin hyvin työntekijöiden tiedossa ja toteutuneet myös käytännössä, joskin tiedottaminen lakiuudistuksesta ei kaikilta osin näytä onnistuneen.

Hanketyössä tuli myös esiin varhaiskasvatuksessa esiintyviä epäkohtia, joiden korjaaminen olisi erityisen tärkeää, jotta lakiuudistuksen tavoitteiden toteuttaminen olisi mahdollista lain hengen mukaisesti. Ratkaisujen löytäminen ongelmiin tulisi toteuttaa yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajan kanssa.

Haluaan kiittää kaikkia niitä jotka vastasivat kysymyksiini, koskien varhaiskasvatuslain toteuttamista. Sain paljon arvokasta tietoa niiden pohjalta, koskien minun hanketyötäni.

Tekijä: Päivi Elovirta

VAPAAEHTOISTOIMINTA YHDISTYKSISSÄ

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni aiheena on Vapaaehtoistyö yhdistystoiminnassa. Vapaaehtoistyön perusta on osaava johtaminen, jota tulen käsittelemään tarkemmin tuonnempana. Tuija Hänninen pohti opinnäytetyössään johtamisen tärkeyttä. Hänen tuloksiansa perusteella vapaaehtoistoiminnan johtamiseen toivotaan ihmisläheistä vuorovaikutusta ja vapaaehtoinen saa itselleen iloa ja onnistumisen kokemuksia. Motivoituneet ja sitoutuneet vapaaehtoiset ovat kansalaisyhteiskunnan järjestöille niin kuin yhdistyksille suuri voimavara. Vapaaehtoisen kokemus ja vaikuttamisen mahdollisuus ovat tärkeitä tekijöitä vapaaehtoistoiminnassa.

Käsittelen opinnäytetyötäni vapaaehtoistoiminnan organisoijan näkökulmasta. Itse ollut mukana vapaaehtoisena järjestö-yhdistystoiminnassa. Kiinnostuin tästä aihepiiristä omien kokemuksieni kautta.

Tekijä: Aronen Tanja

VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ, JOHDON JA LUOTTAMUSMIEHEN VÄLILLÄ

TIIVISTELMÄ

Työn aiheena oli viestintä työyhteisössä, johdon ja luottamusmiehen välillä. Tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja viestintään ja siihen on päästy tutkimalla eri viestintä tapoja ja kyselylomakkeella. Hankkeen toteutustapa oli sähköpostilla lähetetty kyselylomake, kohderyhmänä esimiehet ja johtoryhmän jäsenet. Kyselyn ajankohta 31.10- 14.11.2016.

Kyselylomake lähetettiin 10 henkilölle, heistä seitsemän vastasi. Vastanneista kolme oli esimiehiä ja loput johtoryhmän jäseniä. Kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti. Tuloksena ja työvälineeksi rakentui Reilunpelin kortti, jota voi käyttää apuna työyhteisössä positiivisen työkuulttuurin edistämiseksi.

Tekijä: Helinä Hämäläinen

VUOROVAIKUTUSTAITOT HENKILÖSTÖNEDUSTAJAN TYÖVÄLINEENÄ

TIIVISTELMÄ

Työssäni olen yrittänyt kuvailla vuorovaikutustilanteita niiden tärkeyttä henkilöstöedustajan työssä ja työvälineenä.

Alussa kuvaan yleisesti mitä vuorovaikutus on ja miten se eroaa viestinnästä. Käyn läpi verbaalisen sekä non-verbaalisen vuorovaikutuksen ja näiden eroja.

Käyn läpi vuorovaikutusta henkilöstöedustajan työssä. Onnistuneen vuorovaikutustilanteen ja häiriöt siinä sekä epäonnistuneesta vuorovaikutustilanteesta eteenpäin pääseminen. Esittelen kehittämäni mielikuva-harjoitteen vuorovaikutuksesta henkilöstöedustajan työvälineenä, ”henkilöstön edustajan työkalupakki”.

Työni tarkoituksena on herätellä huomioimaan arkipäiväisissä tilanteissa vuorovaikutuksen merkityksen. Vuorovaikutus yleensä hukkuu viestintään ja kaikkeen muuhun joskus aivan epäoleelliseen. Se kuitenkin ansaitsee aivan oman paikan ja huomion meidän jokaisen työssä ja työvälineenä.