

**PELASTUSLAITOSTEN TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄVÄN VALTAKUNNALLISEN
YHTEISTYÖELIMEN KOKOUKSEN VALMISTELUKOKOUS**

Aika	19.5.2011, klo 12.30–14.30
Paikka	Vantaan pelastuskeskus (Teknikontie 4, Vantaa)
Läsnä	Pekka Vänskä, Suomen Pelastusjohtajat, pj. Sirpa Lusa, Työterveyslaitos Reijo Jormanainen, sisäasiainministeriö, siht.

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 12.30.

2. Toimintasuunnitelman laatiminen

Sirpa Lusa kertoi valmistelewansa yhteistyöelimen toimintasuunnitelmaa. Asiasta keskusteltiin. Todettiin, että toiminnassa on muistettava asettamispäätöksessä hankkeelle asetetut tehtävät. Lisäksi on otettava huomioon se, että käytettävissä olevat resurssit mahdollistavat perusteellisen tarkastelun vain rajallisessa määrässä hankkeen osa-alueita. Tärkeää on, että yhteistyöelin onnistuu luomaan otolliset puitteet ja positiivisen ilmapiirin jatkotoiminnalle. Tässä tarkoituksessa esimerkiksi työhyvinvointikyselyn järjestäminen antaisi hyvät eväät kehitystyölle.

3. ParTy-prosessin esittely

Työterveyslaitoksen kehittämiskonsultti Tiina Kauranen esitteli Party-prosessia. Kyselyn järjestämisessä lähtökohtana on selkeys organisaation perustehtävästä. Tämä edellyttää toiminnan jatkuvaa arvioimista ja uudistamista, työtekoa palvelevaa organisaatorakennetta, avointa vuorovaikutusta, yhteisiä pelisääntöjä, selkeää töiden järjestelyä ja työtekoa palvelevaa johtamista.

Ennen prosessin käynnistämistä on päätettävä, mikä kyselyn tarkoitus on. Hankkeeseen sovellettuna tavoitteena voisi olla esimerkiksi johtamisen tukeminen keräämällä laaja-alaisesti tietoa, esimiesten työn tukeminen ja/tai työvuorokohtaisten kehittämiskohteiden hakeminen jne. Tavoitteen asettamisen jälkeen olisi pohdittava, kenen kouluttamista prosessi vaatii, kuinka paljon koulutetaan ja kuka järjestää koulutuksen? Lisäksi tulisi

selvittää julkisista hankinnoista annetun lain (348/2007) velvoitteet/
vaatimukset sekä kyselyn että koulutuksen osalta

4. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 14.30.

Puheenjohtaja

Pekka Vänskä

LIITTEET

Hyvinvointi- ja ilmapiirikyselyn toteutus ja hyödyntäminen pelastuslaitoksilla
(Powerpoint-kalvot)

JAKELU

Yhteistyöelimen jäsenet ja varajäsenet

TIEDOKSI

Pentti Partanen
Esko Koskinen
Tarja Oksanen
Mika Kättö

Hyvinvointia työstä



Työterveyslaitos



Työterveyslaitos

Hyvinvointi- ja ilmapiirikyselyn toteutus ja hyödyntäminen pelastuslaitoksilla

Työyhteisöpalvelut
Työyhteisöt ja -organisaatiot osaamiskeskus

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Tavoitteet ja millä keinoin ne saavutetaan?

VAATII...

1. Kattava kuva pelastusalan henkilöstön työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen tilasta? Hyvän kyselyn
 - TTL: Parempi Työyhteisö (ParTy)® -kyselyn toteutus
2. Koko pelastusalaa koskevien kehittämiskohteiden määrittely? Johdon sitoutumisen
 - TTL ohjaa ja konsultoi tulosten käsittelyä johdon kanssa
3. Malli pelastuslaitoksille kyselytulosten hyödyntämiseksi? Yhteiskehittelyä
 - TTL ohjaa ja konsultoi johtoa /muuta työryhmää
4. Kehittämistä vaativien asioiden kehittäminen?
 - TTL valmentaa esimiehet tulosten hyödyntämiseen
 - TTL valmentaa sisäisiä kehittäjiä esimiesten tueksi Motivointia, kannustusta ja valmennusta



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Kyselystä kehittämiseen: Onnistumisen edellytyksiä

Kysely on lupaus

Miksi kysely tehdään?

- Tavoitteet sekä merkitys ja hyöty henkilöstölle / organisaatiolle?
- Sitoutuuko johto kehittämisprosessiin ja valtuuttaako koko henkilöstön toteuttamaan sitä?

Viestintä?

- Onko organisaation joka tasolla riittävästi tietoa prosessista?
- Onko kehittämisen vastuun ymmärretty kuuluvan koko työyhteisölle?

Prosessin tärkein vaihe alkaa tulosten käsittelystä

Miten?

- Onko prosessi kyselystä kehittämiseen suunniteltu?
- Millaiset edellytykset esimiehillä käsitellä tuloksia ja ohjata kehittämistä? → koulutus tärkeää!
- Miten tulosten käsittely ja kehittäminen yhdistetään muuhun toimintaan?



Työterveyslaitos

Tiina Kauranen, Työyhteisöpalvelut

© Työterveyslaitos - www.ttl.fi

Esimerkki: kyselystä kehittämiseen prosessin kulku



Työhyvinvoinnin kehittämisen roolit pelastuslaitoksissa?



Kehittämisen edellytyksiä 1/2

OSALLISTUMINEN JA SITOUTUMINEN

- Kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun ja ideointiin, vaikuttaa asioihin
- Kaikki sitoutuvat muutokseen: sekä johto että henkilöstö!

TAVOITTEELLISUUS JA KONKREETTISUUS

- Nimetään selkeät tavoitteet, kehittämiskohteet, pienet tavoitteet hyviä
- Tavoitteita muutamia, realistisia, arkipäivässä olevia
- Tehdään asioita pitkäjänteisesti, seurataan ja arvioidaan niitä
- Varataan riittävästi aikaa ja muita resursseja
- Tavoitteista ja niiden seurauksista vallitsee epätietoisuutta – niitä tulee tarkentaa
- Muutoksen merkitys ja tarkoitus on mielletävä omakohtaisesti
- Muutos ei tapahdu ilman lisärasitusta ja ponnistelua



Kehittämisen edellytyksiä 2/2

AVOIMUUS, YHTEISTYÖ JA ERILAISUUDEN SIETÄMINEN

- Pyritään avoimeen vuorovaikutukseen
- Eri ihmiset näkevät hyödyt ja haitat eri tavalla; jatkuva keskustelu ja arviointi selkeyttää yhteistä näkemystä
- Etsitään myönteisiä mahdollisuuksia
- Siedetään ristiriitoja ja muutosvastarintaa, ollaan ratkaisukeskeisiä, ei etsitä syyllisiä
- Tuetaan ja autetaan toisiamme
- Osallistuminen vaatii uskallusta – luodaan turvallista ilmapiiriä

