

Kohdennettu työyhteisötuki kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla

*Yhteistä työtä työhyvinvoinnin eteen jo 46
työyhteisössä!*

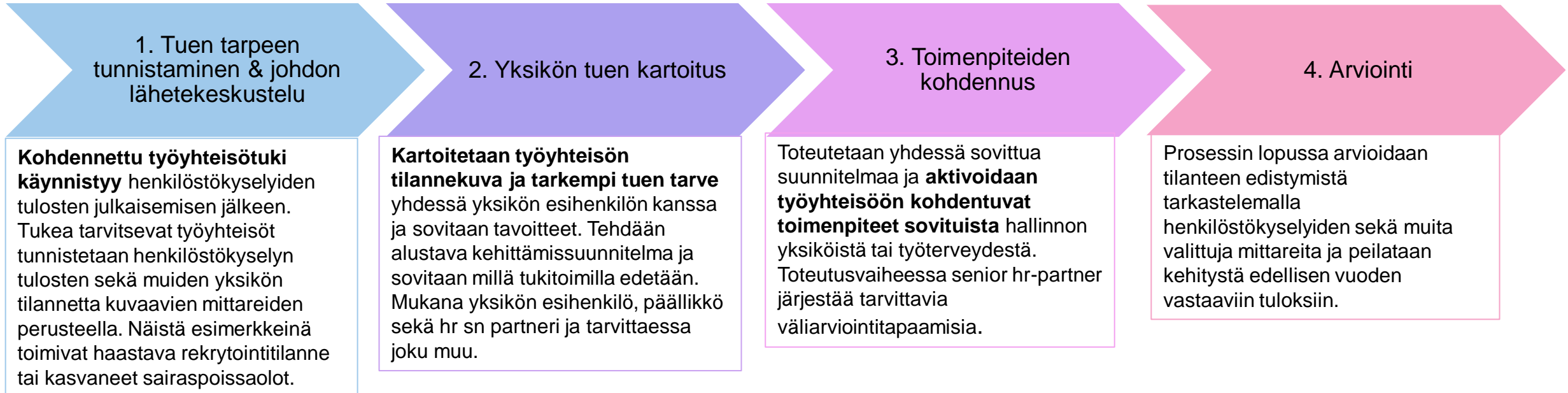
Helsingin kaupunki, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala

Helsinki

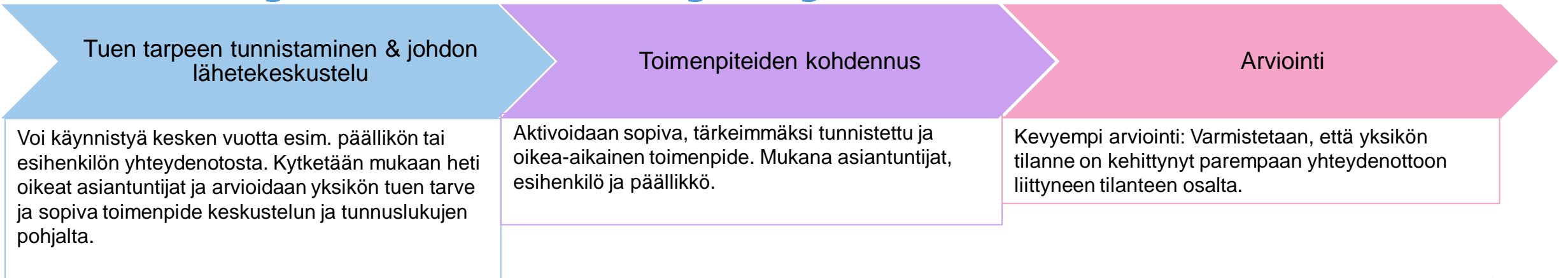
Kohdennettu työyhteisötuki

- **Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan uudella työyhteisötuella halutaan vahvistaa strategia tavoitteita päiväkodit, koulut ja oppilaitokset ovat hyviä ja henkilöstön hyvinvointia parannetaan. Henkilöstön hyvinvointi on meille tärkeää.**
- Kohdennettu työyhteisötuki on toimintamalli, jonka avulla henkilöstökyselyiden sekä muiden mittareiden perusteella työyhteisön tuen tarpeeseen reagoidaan systemaattisesti ja oikea-aikaisesti. Ketään ei jätetä yksin. Tarjottavia tukitoimia on niin johtamisen, työsuojelun, henkilöstösuunnittelun, palvelussuhdeasioiden, pedagogiikan kuin myös talouden osalta.
- Työyhteisötuki voi käynnistyä myös tarvittaessa kesken vuotta esim. päällikön tai esihenkilön yhteydenotosta, jolloin kytketään mukaan heti oikeat asiantuntijat ja arvioidaan yksikön tuen tarve ja sopiva toimenpide yhdessä käydyn keskustelun ja tunnuslukujen pohjalta.
- Toimialalla palvelukokonaisuuksien ja hallinnon senior HR-partner kuljettaa prosessia kytkien mukaan oikeat asiantuntijat ja varmistaen toimenpiteiden etenemisen ja vaikuttavuuden arvioinnin.

Vuosittainen systemaattinen kohdennettu tuki yksikköön



Kevennetty malli äkillisiin yhteydenottoihin vuoden aikana



Prosessin aikana statuspalaverit tilanteen ja toimenpiteiden kehittymisestä.
Partneri on vastuussa seurannan ja kokonaisuikataulun kuljettamisesta sekä ylläpitää kokonaiskuva.

Kohdennetun työyhteisötuen eri vaiheet vaihe vaiheelta

1. Kohdennettu työyhteisötuki käynnistyy henkilöstökyselyiden (Kunta10 ja Fiilari) tulosten julkaisemisen jälkeen. Tukea tarvitsevat työyhteisöt tunnistetaan henkilöstökyselyn tulosten sekä muiden yksikön tilannetta kuvaavien mittareiden perusteella. Näistä esimerkkeinä toimivat haastava rekrytointitilanne tai kasvaneet sairaspöissaolat.
2. Työyhteisön tilannekuva ja tarkempi tuen tarve selvitetään yhdessä yksikön esihenkilön kanssa ja sovitaan tavoitteet. Tässä vaiheessa tehdään alustava kehittämissuunnitelma ja sovitaan yhdessä esihenkilön kanssa millä tukitoimilla edetään. Tästä esimerkkeinä työyhteisö coachauksen käynnistäminen, pedagogisen tuen tarjoaminen tai rekrytointiin kohdennetun tuen tarjoaminen.
3. Toteutetaan yhdessä sovittua suunnitelmaa ja aktivoidaan työyhteisöön kohdentuvat toimenpiteet sovituista hallinnon yksiköistä tai työterveydestä. Toteutusvaiheessa senior hr-partner järjestää tarvittavia väliarviointitapaamisia.
4. Prosessin lopussa arvioidaan tilanteen edistymistä tarkastelemalla henkilöstökyselyiden sekä muita valittuja mittareita ja peilataan kehitystä edellisen vuoden vastaaviin tuloksiin.

Palveluvalikon kategoriat tukitoimiin

1.

**Johtamisen ja
työyhteisön tuki**

(sis. ulkopuoliset
kumppanit sekä
turvallisuus
johtamisen tuen)

2.

**Henkilöstösuun-
nittelun- ja
palvelussuhdea-
sioiden tuki**

3.

**Osaamisen
vahvistamisen
tuki
(pedagogiikan
kehittäminen)**

4.

Talouden tuki

5.

Viestintä

Toimenpiteet räätälöity työyhteisöjen tarpeisiin

1. Johtamisen ja työyhteisön tuki

Yksilö ja johtajapari coachaus/valmennus

Työterveys Helsingin työpsykologin työyhteisöissävierailut eri teemoilla

Työyhteisövalmennukset ja kumppanuus koulun rehtorille/päiväkodin johtajalle

Haastavat henkilöstö- tiimitilanteet sn hr-partnerin, työsuojelun tai työnantajapalveluiden tuki

Stadin HR:n esihenkilötuen konsultaatiopalvelun (coachaus) kytkeminen prosessiin.

Kunta10-tulosten käsittelyn tuki työyhteisöissä (sn hr-partner tukena). Tulosten käsittelystä tarvittaessa käynnistynyt työnohjaus/coachaus ja/tai työyhteisön kehittäminen.

Työtyylianalyysien teon kytkeminen prosessiin

Esihenkilön sparrailutapaamiset prosessin aikana senior hr-partner ja tarvittaessa erityissuunnittelijan kanssa noin 3-7 kertaa.

2. Pedagoginen, osaamisen vahvistamisen tuki

Laadukkaan oppimisympäristön suunnittelu kehittämispalveluiden asiantuntijan ja päiväkodin sovittun työryhmän yhteistyönä. **KAMU-arviointityökaluun** tutustuminen ja systemaattinen käyttö ohjatusti.

Työpaja Inklusiivisesta toimintakulttuurista, jonka jälkeen jatkotapaamisia pienemmillä porukoilla. Vahvistetaan työyhteisössä työkieltä (ostettu koulutusta työyhteisölle kehittämispalveluiden yhteistyönä).

Oppimisympäristön kehittäminen, asiantuntija Kehittämispalveluista vieraillee yksikössä ja liittyy oppimisympäristöjen kehittämisen työryhmään.

Pedagogisen kehittämisen tuki työyhteisölle HY+

Kehittämispalveluiden vetämiä pedatapaamisia opettajien ja lastenhoitajien kanssa samoilla teemoilla. Tutustutaan KAMU-arviointityökaluun, jota hyödynnetään tapaamisten välissä.

Kehittämispäiviin ja toimintakauden käynnistymispäiviin kehittämispalveluiden tarjoamia teemoja kuten kokopäiväpedagogiikan ja suunnitelmallisen toiminnan teema, vuorovaikutus ja ohjaaminen, toiminnan suunnittelu yhdessä työyhteisönä.

3. Palvelussuhde asiat ja rekrytoinnin tuki

Rekrytoinnin tuki:

- Tason 3 varajohtajarekrytointiin tuki (edellisten rekrytointien kandidaattien kontaktointi)
- Määräaikaisten rekrytoinnin tuki. Kohdennetun tuen yksiköiden rekrytointi-ilmoitusten näkyvyyden lisääminen.
- Johtajan sparraus ja kontaktointi saatavuustiimistä rekrytoinnin tueksi. Aktivoitu yhteydenoton jälkeen toimenpiteitä ja yksikön näkyvyyttä.

Palvelussuhdeasiat:

- Vuosilomasuunnittelun, työaika-suunnittelun ja sairaspoissaolokäytäntöjen tuki ja sparraus –HR osallistuminen talokokoukseen
- Palkka- ja palkitsemiskäytäntöjen selkiyttämisen tuki ja sparraus

Lisäksi prosessin aikana syntynyt materiaaleja ja kokeiltu ketterästi erilaisia tukitoimia:

Pilotoitu käytäntöjä:

- Räätälöityjä materiaaleja työyhteisöjen hyödynnettäväksi
- Syksyllä aloittavien työntekijöiden osallistuminen kesäkuun kehittämispäivään osallistuen toimintakauden suunnitteluun
- Ylimääräisen kehittämis-/tai toimintakauden käynnistymispäivän suunnittelu ja tuki sn hr-partner ja kehittämispalveluiden asiantuntijan kanssa. Työyhteisön yhteisen näkemyksen, toiminnan suunnittelun ja yhteistyön vahvistamiseksi.
- Kytkeyty turvallisuustiimin konsultaatiotukea esihenkilön tueksi.
- Viestinnän tuki esihenkilöille
- Kytkeyty Efficca tukea: *miten käytän Efficca arjessa* tarjottu osana uuden yksikön työyhteisön perehdytystä henkilöstölle
- Uuden yksikön kohdalla suunniteltu ja toteutetaan räätälöityä perehdytystä

Yhteistä työtä työhyvinvoinnin eteen on tehty vuoden 2023 aikana jo 46 työyhteisössä

- Kohdennetun työyhteisötuen malli on yhdistänyt toimialan sisällä eri toimijoita kuten työsuojaus, turvallisuus, henkilöstöpalvelut, pedagogiset kehittämisspalvelut yhteen.
- Esihenkilöiltä on tullut palautetta, että ovat saaneet tukea mallin kautta. Tuki on kohdentunut oikein ja sille on ollut kysyntää.
- Kohdennetun työyhteisötuen mallin tuntemus lisääntyy toimialalla tekemisen kautta. Muutokset eivät toteudu hetkessä vaan vaativat systemaattista yhteistä työtä.
- Kehittämistyötä jatketaan. Mallin jatkokehitys nähdään tarpeellisena, jotta voidaan vastata vielä paremmin tarpeisiin.

*"Tuli tosi paljon asioita mitkä auttavat meidän yksikköä."
"Hieno fiilis jäi"*



Helsinki



Kansikuva: Jussi Hellsten
Takakansi: Riku Pihlanto