

LAPIN LIITON KUNTASITOUKESKUSTEN TEKIJÖIDEN LAPPI - TYÖHYVINVOINTIA KUNTA-ALALLE HANKKEESTA

397/02.05.02/2021

KH 03.05.2021 § 155

Valmistelija vs. henkilöstöpäällikkö Tarja Konola-Jokinen:

Lapin liitto pyytää kuntien sitoumusta Tekijöiden Lappi - työhyvinvointia kunta-alalle -hankkeeseen osallistumisesta. Euroopan sosiaalirahasto (ESR) rahoittaa hankkeesta 80 % ja 20 % tulee olla omavastuuosuutta kunnilta ja hankkeen toteuttajilta. Päätökset sitoutumisesta pyydetään toimittamaan viimeistään 30.4.2021.

Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle hanke 2021-2023 Lapin maakuntaan on valmisteltu kunta-alan työhyvinvoinnin kehittämishanketta osana Veto- ja pitovoimainen Lappi, Viisaan kasvun keskus –esiselvityshanketta. Vetoja pitovoimainen Lappi -esiselvityshankkeessa yhdeksi maakunnan veto- ja pitovoimaongelmaksi tunnistettiin vaikeus saada rekrytoitua ja sitoutettua henkilöstöä kunta-alalle Lapissa. Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle -hanke on valmisteltu ajanjaksolle 1.6.2021-1.6.2023.

Hankkeen päähakijana ja hallinnoijana toimii Lapin Liitto. Hankkeen osatoteuttajana toimii Lapin Yliopisto. Valmistelun koordinoinnista ja toteuttamisesta ovat vastanneet molemmat toteuttajat yhteistyössä. Hankehakemus on lähetetty Lapin ELY-keskukselle 25.2.2021. Hankkeen kokonaisbudjetti on 499 415 euroa. Hankkeen rahoitusosuus (80 %) on 399 529 euroa ja omarahoitusosuus (20%) 99 886 euroa. Kuntien omarahoitusosuudet määräytyvät kuntakoon mukaisesti 4000,00–7000,00 euron välille jakautuen hankkeen toteutusvuosille 2021-2023. 19 lappilaista kuntaa on viime syksynä ilmoittanut alustavan kiinnostuksen osoituksen hanketta kohtaan.

Maakunnan yhteisen työhyvinvoinnin kehittämishankkeen tavoitteena on vahvistaa lappilaisten kuntien henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämisellä pyritään kuntaorganisaatioiden kilpailukykyyn ja tuottavuuden paranemiseen. Tavoitteena on parantaa Lapin kuntien houkuttelevuutta työnantajina ja sitouttaa työntekijöitä pidemmäksi ajaksi työskentelemään kuntaorganisaatioissa. Kunta-alan henkilöstön sopeutumista organisaatiomuutoksiin tuetaan työhyvinvoinnin kehittämisellä.

Koko Lapin kuntien yhteiselle työhyvinvoinnin parantamishankkeelle on määritelty seuraavat tavoitteet:

- Parantaa Lapin kuntien houkuttelevuutta työnantajana ja sitouttaa

työskentelemään kuntaorganisaatiossa

- Kehittää viranhaltijoiden ja luottamusmiesten keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja

- Vahvistaa henkilöstön resistenssiä muutostilanteissa vahvalla työhyvinvoinnilla ja tukea työntekijöiden tuottavuutta. Hyvinvoiva työntekijä on tuottava

- Vahvistaa positiivista kunta-alan työnantajakuvaa

Hankkeen toimenpiteet:

Tavoitteiden saavuttamiseksi hankkeessa toteutettavat toimenpiteet on jaettu viiteen varsinaiseen työpakettiin:

1) hankkeen käynnistäminen ja aineiston keräys

2) kuntien henkilöstön ja johdon työhyvinvoinnin kehittäminen

3) hankkeen viestintä

4) hankkeen arviointi, tiedotus ja loppuraportointi

5) hankehallinto- ja koordinointi

Hankkeen aikana Lapin kuntien työhyvinvoinnin tilanne kartoitetaan laajasti ja kuntiin tuotetaan välineet, joilla työhyvinvointia voidaan mitata myös tulevaisuudessa. Lähiesimiehet koulutetaan hyvinvoinnin seurantaan ja tavoitteiden asettamiseen. Kuntien kuntastrategiat ja brändit tarkastellaan ilmiölähtöisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta ja kunnille laaditaan strategioiden kehittämissuunnitelmat.

Henkilöstön työhyvinvointia kehitetään laajoilla koulutuspaketeilla ja vuorovaikutus- ja sekä yhteistyötaitojen lisäämisellä. Kuntajohtajille tuotetaan hyvinvointivalmennusta ja koulutetaan kuntajohtajia itsenäiseen työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen.

Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteistä viestitään laajasti ja monipuolisesti muualle Suomeen. Hankkeessa tuotetaan työhyvinvoinnin käsikirja, joka ohjaa työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämistä myös hankkeen jälkeen ja on suuntautunut erityisesti kunta-alalle, sen erityispiirteet huomioiden.

Hankkeen tavoiteltavat tulokset: Hankkeen pitkän aikavälin vaikutukset näkyvät kuntien valmistelevien viranhaltijoiden ja johdon työhyvinvoinnin parantumisena. Pitkällä aikavälillä työhyvinvoinnin parantuminen johtaa sairauspoissaolojen vähentymiseen, työn arvostamiseen ja sitä kautta työhön sitoutumiseen. Kuntien henkilöstöstä tulee tyytyväisempiä työhönsä, kun yhteistyö ja vuorovaikutus toisten viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden kanssa paranee.

Kunta-alan veto- ja pitovoimatekijäksi nousee Lapissa työhyvinvointi. Tulevaisuudessa rekrytointi kunnissa helpottuu, sillä työhyvinvointilähtöiset organisaatiot nähdään kilpailukykyisinä rekrytointimarkkinoilla. Kuntien houkuttelevuus paranee toimintamalleja kehittämällä ja panostamalla viihtyisään, hyvinvoivaan henkilöstöön. Lapin

alueelta ei nouse enää uutisia kuntaorganisaatioiden ristiriitatilanteista, jotka vaikuttavat alueen vetovoimaisuuteen negatiivisesti.

Kun käynnissä oleva tiedolla johtamisen ja tiedolla päätöksenteon trendi Suomessa otetaan huomioon, on Lapilla mahdollisuus nousta valtakunnan tasolla esimerkkipaikkakunnaksi, mitä kautta syntyy laajempia elinvoimaa edistäviä vaikutuksia. Koulutusten kautta myös henkilöstön osaamistasot nousevat ja syntyneet positiiviset käytännöt jäävät pysyviksi organisaatioon ja leviävät myös oppaan avulla uusien työntekijöiden keskuuteen.

Hallinnoija toimittaa koonnin kuntasitoutumisista Lapin ELY-keskukselle. Lapin liitto pyytää kuntien sitoumusta osallistumisesta Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle -hankkeeseen. Sitoumus tulee toimittaa osoitteeseen info@lapinliitto.fi ja he-li.knutars@lapinliitto.fi viimeistään 30.4.2021 mennessä.

OHEISAINEISTO: Hankesuunnitelma ja kuntarahoitusosuuslaskelma suhteutettuna asukasmäärään

KAUPUNGINJOHTAJA TIMO NOUSIAINEN:

Päätetään sitoutua Tekijöiden Lappi – työhyvinvointia kunta-alalle -hankkeeseen omarahoitusosuudella 7 000 euroa.

Katsotaan pöytäkirja tarkistetuksi tämän asian osalta kokouksessa.

KAUPUNGINHALLITUS:

Hyväksyttiin.

LISÄTIEDOT: Vs. henkilöstöpäällikkö Tarja Konola-Jokinen

TÄYTÄNTÖÖNPANO: Muutoksenhakuna oikaisuvaatimus.

Otteet:

Lapin liiton kirjaamo

vs. henkilöstöpäällikkö Tarja Konola-Jokinen

talousjohtaja Anne Vuorjoki

kehitysjohtaja Sampo Kangastalo
