

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the slide features a top-down view of a wooden spiral staircase with light-colored wood and a dark metal handrail, set against a light-colored tiled floor.

KT

9.9.2020 Kuntamarkkinat

Työelämän kehittäminen työn murroksessa

Niilo Hakonen KT Kuntatyönantajat


Mitä työelämän kehittämisen on kunta-alalla?



1. Yhdessä kehittämistä: henkilöstö, esimiehet ja johto kehittävät yhdessä. Kaikki kehittävät
2. Ainoa kestävä tapa vastata edessä oleviin haasteisiin, kuten koronakriisiin, väestörakenteen muutoksiin, työn murrokseen, ilmastonmuutokseen ja kuntatalouden haasteisiin
3. Tuottavuutta, tuloksellisuutta, työelämän laatua ja työhyvinvointia
4. Hyvän kuntatyön ja kehittämistyön näkyväksi tekemistä, toisilta oppimista
5. Työn murroksessa ja Suomea jälleenrakennettaessa tarvitaan aiempaa suurempaa panostusta kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan
6. Tavoitteena monipuolinen ja vahva tuki kuntatyöpaikkojen oman kehittämistyön onnistumiselle.



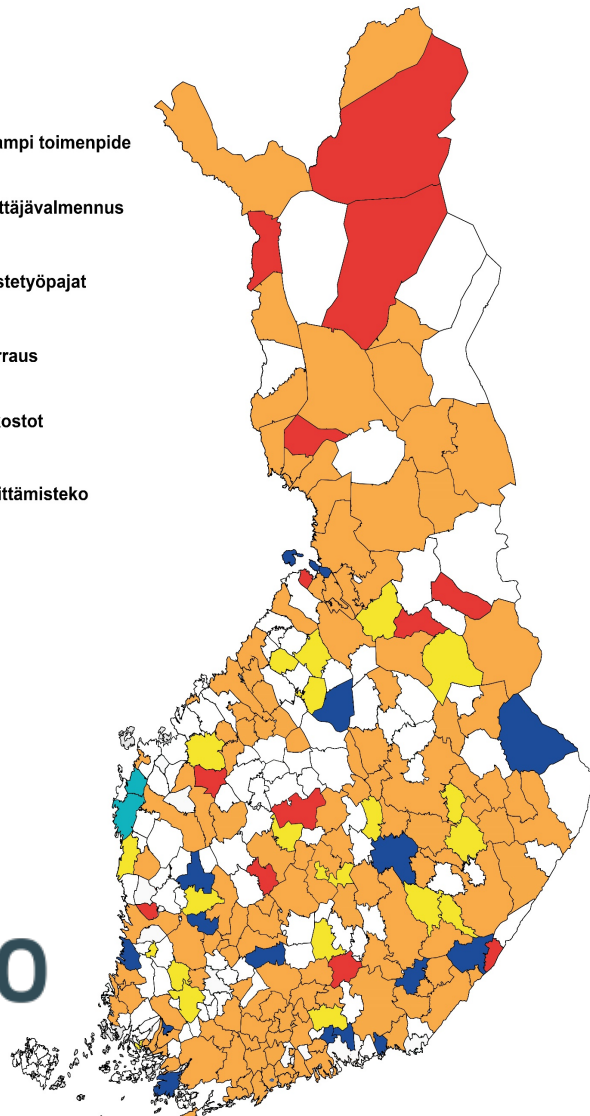
Kolme esimerkkiä työelämän kehittämisestä

-  TERVEYSKYLÄ.FI - yhdessä parhaiden asiantuntijoiden ja asiakkaiden kanssa laadittu
- Robottiikka Riihimäki - varhaiskasvatus- ja opetussuunnitelmiin perustuvaa robotiikkaopetusta päiväkodista lukion loppuun saakka.
- 100 tekoa varkautelaisten hyväksi – ne löytyvät netistä
- Tekojen Torilla yli 600 kehittämis-tekoa ja kiinnostavaa ratkaisua lisää (kunteko.fi/tekojen-tori)

Työelämän kehittäminen kiinnostaa



- Useampi toimenpide
- Kehittäjävalmennus
- Haastetyöpajat
- Sparraus
- Verkostot
- Kehittämisteko



Hyvää kuntatyötä ja hyvää kehittämistyötä on valtavasti joka puolella Suomea.

Joskus tarvitaan vain kevyt tuuppaus, **lupa kehittää** ja sille johdon ja päättäjien tuki.

Kokeneen kuntakehittäjän sparraus vaikutti kehittämistyömme liikkeellelähtoon ja/tai suuntaamiseen...
97 % samaa mieltä

Kehittämällä luodaan tulevaisuutta



Kunta-ala ei voi vain jäädä reagoimaan muutokseen. Tarvitaan selvästi aiempaa suurempaa panostusta (aika, raha ja osaaminen) kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan.



Kehittämisellä vastataan väestörakenteen ja palvelurakenteen muutokseen, työvoiman saatavuuden, työn murroksen, koronakriisin, ilmastonmuutoksen ja talouden haasteisiin.



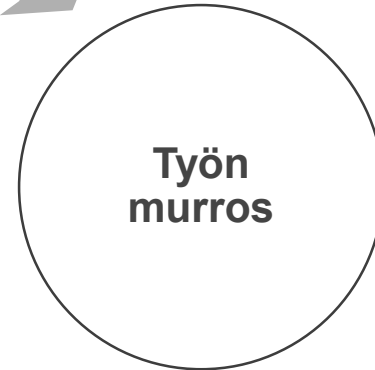
Valtakunnallisin tukitoimin vauhditetaan uusien toimintatapojen ja uuden teknologian hyödyntämistä sekä yhteistyötä kuntaorganisaatioiden välillä.

Tekry

- Väestön ikääntyminen
- Syntyvyyden lasku
- Muuttoliike maan sisällä
- Alueiden ja kuntien erilaistuminen
- Palvelutarpeen muutokset
- Työvoiman saatavuus?

- Päästöjen leikkaaminen
- Muutokseen varautuminen
- Kunnilla iso rooli käytännön teoissa
- Kuntalaisten huoli
- Kuntatyön merkityksellisuus

- Koronakriisin jälkeen talous uudessa asennossa
- Huolto- ja velkasuhteen heikkeneminen
- Muutokset työllisyydessä
- Ikääntymisestä aiheutuva kustannusten kasvu
- Tarve parantaa tuottavuutta ja tuloksellisuutta
- Kuntatalouden kestävyys?



- Miten selviytyä poikkeusoloissa?
- Entä poikkeusoloista toivuttaessa ja purettaessa mahdollisia työsumia?
- Työkäytäntöjen muutokset
- Kuinka kauan kriisi kestää?
- Miten jälleenrakennetaan Suomi?

- Muutokset työn sisällöissä, toimintatavoissa ja organisoinnissa
- Uuden teknologian hyödyntäminen
- Osaamisen jatkuva kehittäminen
- Työkyvystä ja työhyvinvoinnista huolehtiminen
- Lisäpanostukset kokeiluihin, kehittämiseen ja innovaatioihin
- Mikä voi disruptoida kuntatyötä?

Työn murros muuttaa työn sisältöjä, toimintatapoja ja työn organisointitapoja

- Työn murroksella tarkoitetaan **vuosia ja vuosikymmeniä** kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Nykyisin murrosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen mutta myös toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työyhteisöissä ja työpaikoilla, sekä resurssien rajallisuus.
- Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

Tätä kysyttiin 2019:
Missä mennään nyt
työpaikoilla, mitä on
suunnitteilla?

140 ihmiseltä
asiantuntija-
keskusteluissa

ja 1001
asiantuntijalta
seurantakyselyssä

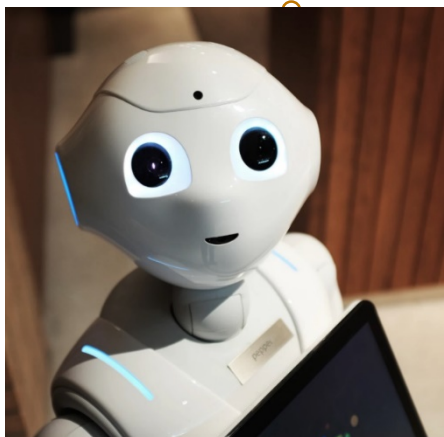
Työn murroksen ensimmäinen seuranta- kierros kunta-alalla keväällä 2019

Minun
vastauksiani
ei vielä
hyväksytty

Tulevaisuus on jo
keskellämme, jos
vain osaamme sen
havaita

Tulokset:
[https://www.kt.fi/
/tyon-murros](https://www.kt.fi/tyon-murros)

Tulossa: uusi
seurantakierros
keväällä 2021



Mitä tai miten tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa? (poimintoja)

- Jatkamalla vanhaan malliin.
- Jättämällä puuttumatta keuhon tai vaatimattomaan esimiestyöhön tai asiakaspalveluun.
- Tekemällä päätöksiä ylhäältä käsin ilman kokonaiskuvaa asiasta ja kysymättä asianomaista työtä tekeviltä.
- Liian suurilla muutosvaatimuksilla, liian nopealla aikataululla ja liian paljon yhdellä kertaa.
- Näivettämällä yksipuolisella säästämällä ja tehostamisella julkiset palvelut tilaan, jossa henkilöstö joutuu venymään liiaksi, aikaa ei jää toiminnan kehittämiseen, ja palvelun laatu heikkenee tai on altis häiriöille.
- Tuudittautumalla siihen, että osaamme jo kaiken, vaikka emme tiedä, mitä asiakas miettii vastaanotolle tullessaan.
- Hyväksymällä se, että vain osa yksiköistä uudistaa toimintaansa.
- Hyväksymällä se, että ikäihmisen kodissa käy kymmeniä eri kotihoitajia lyhyessä ajassa.

**Sitten tuli koronakevät
- mitä tapahtui kehittämiselle?**

Siirtyminen etätöihin ja etäpalveluihin keväällä 2020 sujui kuntaorganisaatioilta tosi hyvin

- Etätyöskentelystä on opittu viimeisen puolen vuoden aikana paljon. Ennen vanhaan osassa kuntaorganisaatioita suhtauduttiin etätyöskentelyyn epäilevästi ja luottamus työn tekemiseen kotona ei ollut korkea. Nykyisin on toisin. Erään kuntajohtajan sanoin: *”Harha siitä, että etätöissä lekotellaan, on aika huvittava.”*
- Etätyö on ollut tehokasta ja tuloksellista. Myös palveluja asukkaille on pystytty tuottamaan korkealla asiakastyytyväisyydellä.
- ”Nuorisotyö siirtyi verkkoon ja saivat paremmat yhteydet nuoriin kuin vaikka nuorisotilassa. Hyvät kokemukset myös kouluissa.”
- ”Aiemmin asiakastyötä, etälääkäri- ja etähoitajakonsultaatiota koitettiin etänä, mutta ei mennyt läpi. Nyt asia kääntyi ihan toisin päin. Niin työntekijät, lääkärit ja asiakkaat ovat pitäneet hyvänä vaihtoehtona, saadaan asiat nopeasti hoidettua. Laitteista muutos ei ollut kiinni. Järjestelmien käyttöönotossa oli vähän tekemistä.”

Vaikka hyvin meni, vielä on opittavaa

- ”Etätyökokemukset ovat olleet tosi hyvät. Henkilöstö on pääosin tykännyt, autonomia ja työtyytyväisyys ovat kasvaneet. Vuorovaikutus on ollut huolena, mutta se on jopa lisääntynyt ja tehostunut. Toki tarvitaan lähikontaktejakin. Ollaan uudistamassa parhaillaan työtapoja ja monipaikkainen työ on tavoitteena. Otamme opit hyödyksi jatkoa ajatelleen, tilakustannuksiakin säästettäisi.”
- Miten Suomi voi -tutkimuksessa suuri osa koki lisääntyneen etätyön positiivisesti. Silti löytyi myös niitä, joilla tylsistymisen kokemukset lisääntyivät. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen kuvasi tylsistymistä työpäivien yksitoikkoisuuteen etätyöapatiaksi.
- Harva haluaisikaan tehdä etätyötä jatkuvasti. Erään kuntaorganisaation selvityksessä heitä oli vain 10 prosenttia vastaajista. Saman verran tai vähän enemmän oli niitä, jotka eivät halua tehdä etätöitä lainkaan, vaikka työtehtävät sen mahdollistaisivat. Valtaosa, noin 70 prosenttia vastaajista, halusi jatkaa etätyötä osittaisesti, työtehtävistä riippuen esimerkiksi 1–3 päivänä viikossa.
- Etätyön haasteita ovat uusien työntekijöiden perehdytys ja työyhteisöön integroiminen, yhdessä kehittäminen ja innovointi. Kiinnostavia ratkaisuja niihin odotellessa voi vaikka katsoa Varkauden kaupungin etätyövideon Tekojen torilla (kunteko.fi/katso/1251).

Mihin suuntaan työelämän kehittämisessä?

- Onko kuntaorganisaatioiden toimintakulttuuri muuttumassa?
- Kehittyykö kunta-ala vain pakon edessä (kriisit, säästöt)?
- Vai panostetaanko määrätietoisesti kehittämiseen ja edessä olevien haasteiden ratkaisemiseen?
- Työelämän kehittäminen on yhteistyötä ja yhdessä kehittämistä.
- Mihin suuntaan edetään?





Tekry sanoo näin 2020:

Suomi on maailman onnellisin ja turvallisin maa. Me haluamme, että niin on myös jatkossa. Siksi autamme kunta-alan henkilöstöä, esimiehiä ja johtoa kehittämään yhdessä ja edistämään yhteisvoimin tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

Työpaikoilla yhdessä kehittäminen näkyy onnistumisina, työhyvinvointina, laadukkaampina palveluina, uudenalaisina toimintatapoina ja kykenä hyödyntää uutta teknologiaa.

Edessä olevat kunta-alan haasteet selätetään vain yhteistyöllä, keskinäisellä luottamuksella ja tutkitun tiedon hyödyntämisellä. Tekry toimii sen puolesta, että työelämän kehittämisen osaaminen ja rahoitus kunta-alalla kasvavat.

Tekry on kunta-alan työelämän kehittämisen työryhmä, jonka KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt perustivat vuonna 2019.

Rahoitusta haettu Resku- hankkeelle

**(Resku =
resilienssin ja
turvallisuuden
vahvistaminen
kuntatyö-
paikoilla)**



Tavoitteena:

1. Vahvistaa kuntatyöpaikkojen resilienssiä, turvallisuutta ja työhyvinvointia
2. Kokeilla ja kehittää erilaisia tapoja tavoittaa kuntaorganisaatiot hyödyllisellä ja niitä kiinnostavalla tavalla koronakriisin edetessä
3. Tukea kuntatyöpaikkoja koronakriisissä, riskien hallinnassa ja toimintatapojen uudistamisessa
4. Kerätä ja jakaa koronatarinoita ja kiinnostavia ratkaisuja
5. Vahvistaa ihmistä arvostavaa johtamista ja yhdessä kehittämistä kuntatyöpaikoilla
6. Vahvistaa mielenterveyttä ja työkykyä tukevia työyhteisön voimavaroja kriisin eri vaiheissa
7. Parantaa riskien hallintaa kuntatyöpaikoilla ja kehittää siihen liittyviä toimintamalleja
8. Tuottaa innostavia ja helppokäyttöisiä resilienssin kehittämisen työvälineitä kuntien käyttöön
9. Edistää tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua kunta-alalla

Merkittävä toimintakulttuurin muutos? 1/2

Faktaa: Hyvää kuntatyötä ja hyvää kehittämistoimintaa on Suomessa valtavasti.

- Viime vuosina kunta-ala on noussut toimintatapojen ja prosessien kehittämisessä sektoreista kärkeen.
- Myös työtahti/kiireen haittaavuus on selvästi suurempi kuin muilla sektoreilla.
- Perinteinen mielikuva kuntatyöstä ei enää vastaa todellisuutta.
- Julkisessa keskustelussa korostuvat tehostaminen ja säätely.

Rohkaisevaa: koronakevät toi näkyviin julkisen työn arvon ja merkityksen.

- Kuntaorganisaatiot onnistuivat tosi hyvin koronaepidemian ensimmäisessä vaiheessa.
- Etäpalveluissa ja etätöiden hyödyntämisessä otettiin merkittäviä askelia eteenpäin.
- Kokemusten mukaan jo pienillä tuuppauksilla pystytään huomattavasti vauhdittamaan ja suuntaamaan kuntayksikköjen kehittämistyötä.

Merkittävä toimintakulttuurin muutos? 2/2

Johtopäätökset: Tarvitaan lupa kehittää ja johdon ja päättäjien tuki.

- Tarvitaan arvostavaa johtamista ja kehittämisasennetta.
- Kysymyksessä on merkittävä toimintakulttuurin muutos monissa kunnissa.
- Tulevina vuosina kunta-alalla tarvitaan aiempaa suurempaa panostusta (aika, osaaminen, raha) kokeilu-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan.
- Samaan aikaan uhkana on kehittämisen resurssien leikkaaminen säästösyistä.



Kiitos!

Työelämän kehittäminen työn murroksessa
Niilo Hakonen, johtava työelämän kehittämisen asiantuntija
Esitysmateriaali löytyy KT:n verkkosivuilta ensi viikolla
kt.fi