



# ROVANIEMI

Sivistyslautakunta 24.8.2023

# Johtamisen ja hyvinvoinnin päällikkö

## Miksi investoimme ko. prosessiin?

Lautakunnalla, palvelualueilla ja toimialalla on hallintosäännön mukaan vastuu

- toiminnan tuloksellisuudesta
  - henkilöstön osaamisesta
  - henkilöstömenoista
  - työtyytyväisyydestä
  - poissaoloista
  - asiakastyytyväisyydestä
- => vastuu koko toiminnasta ja tuloksesta



- Lautakunnalla ja johdolla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa toimintaan
- Palvelualueiden ja toimialan henkilöt ovat suoraan vastuussa toiminnastaan lautakunnalle ja johdolle, jolloin asioihin voidaan todella vaikuttaa

Muualle organisaatioon sijoitetut henkilöt eivät ole suoraan vastuussa lautakunnalle tai toimialan johdolle

# Johtamisen ja hyvinvoinnin päällikkö

**Esihenkilötyön ja johtamisen kehittämisen keskeiset tavoitteet:**

- 1. Henkilöstön työtyytyväisyyden parantaminen:**
  - Yksiköiden toiminnan ja toiminnan organisoimisen parantaminen
  - Työviihtyvyyden parantaminen
  - Korkeiden poissaolomäärien vähentäminen
  - Henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden varmistaminen
  - Uusien työntekijöiden sitoutuminen ja sitouttaminen
- 2. Esihenkilöiden hallinnollisen osaamisen lisääminen**
  - Henkilöstöhallinnon kehittäminen,
  - asiakaspäätösten osaamisen kehittäminen
  - Valitusten vähentäminen
  - Osaamisen lisääminen erityisen tuen päätöksien osalta
- 3. Asiakaskokemuksen parantaminen**
  - Yksiköiden vuorovaikutustaitojen ja viestinnän parantaminen
- 4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen yhdessä yksiköiden kanssa**
- 5. Taloudellinen säästö**
  - Tehtävässä on potentiaalia merkittävään taloudelliseen säästöön

## Johtamisen ja hyvinvoinnin päällikkö

- Toimialalla on n. 80 % koko kaupungin työntekijöistä
  - Nimen omaan meillä on tarve tämän prosessin kehittämiseen
  - Kehittämistoimenpiteillä on suoraan vaikutusta kaupungin toiminnan tuloksiin
  - Lautakunnalla on mahdollisuus vaikuttaa
- Kyseessä ei ole uusi vakanssi
  - tehtävää hoitanut henkilö on eläköitynyt ja ko. tehtävä pyrittiin integroimaan ja hoitamaan sote-palveluiden henkilöstöhallinnon tehtäviin => sote-palvelut siirtyivät HVA:lle eikä prosessi toiminut
- Palvelualuepäälliköillä on tarve saada tukea esimiesten koulutuksen suunnitteluun ja johtamisen osaamisen koulutuksen järjestämiseen
- Kaupungilla ei ole ollut eikä ole tällä hetkellä ko. resurssia missään muualla => konsernihallinnon rekrytointi on kohdentunut muuhun toimintaan
- Lautakunnalla ja toimialalla tulee olla kykyä vastata muuttuviin vaatimuksiin ja tarpeisiin

## **Yhteistyö kaupungin sisällä ja sidosryhmien kanssa**

- **Tiivis yhteistyö palvelualueiden ja palvelupäälliköiden kanssa**
- **Tiivis yhteistyö henkilöstöyksikön kanssa ja kokemukset aiemmin tehtävää hoitaneen henkilön osalta ovat hyviä**
- **Resurssin hyödyntäminen tarvittaessa muussa kaupungin toiminnassa**
- **Yhteistyö kaupunkitasolla keskitetyn koulutuksen suunnittelun osalta**
- **Yhteistyö koulutusta järjestävien tahojen kanssa (korkeakoulut ja Redu)**
- **Osallistuminen alan verkostojen ja kehittämissyhteisöjen toimintaan**

**=> työtä voidaan hyödyntää myös muussa kaupungin toiminnassa**



**KIITOS!**