

Hankkeen nimi: Johtamisen voimavarapolku		
Toteuttaja: Rovaniemen kaupunki Elinvoimapalvelujen toimiala ja teknisten palvelujen toimiala	Vastuuhenkilö: Henna Penttilä 0406202459	Yhteyshenkilö: Henna Penttilä 0406202459
Hankkeen kuvaus Hanke kohdistuu elinvoima- ja tekniselle toimialalle, joissa on viime vuosina tapahtunut merkittäviä muutoksia. Muutokset ovat koetelleet sekä esihenkilöiden että henkilöstön jaksamista, motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Kehittämistarve on noussut esihenkilöiltä ja henkilöstöltä saadun palautteen sekä työhyvinvointiseurannan tulosten perusteella. Teknisellä toimialalla kuormitusta lisäävät erityisesti organisaatiomuutokset, henkilöstön korkea vaihtuvuus ja ilmapiirihaasteet, jotka näkyvät arjen työssä ja esihenkilöiden kuormittumisena. Elinvoimatoimialalla puolestaan TE-palveluiden ja kotoutumispalveluiden siirtyminen valtiolta kunnille on aiheuttanut epävarmuutta, uusia tehtäväkokonaisuuksia sekä lisätyötä ja johtamishaasteita. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa esihenkilöiden jaksamista ja resilienssiä sekä tarjota käytännön työkaluja arjen haastaviin tilanteisiin ja muutosten johtamiseen. Painopisteinä ovat motivaation ja työtyytyväisyyden tukeminen, itsetuntemuksen ja reflektiokyvyn vahvistaminen sekä rakentavan vuorovaikutuksen edistäminen. Näin esihenkilöt voivat entistä paremmin tukea henkilöstön työkykyä. Hankkeen avulla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja, parantamaan henkilöstön pysyvyyttä ja vahvistamaan työilmapiiriä. Samalla tuetaan organisaation kykyä sopeutua jatkuviin muutoksiin ja rakentaa kestävää työkykyä pitkällä aikavälillä. Tavoitteena on vahvistaa henkilöstön jaksamista ja työkykyä sekä parantaa työyhteisöjen ilmapiiriä lisäämällä esihenkilöiden ja tiiminvetäjien johtamiskyvykkyyttä seuraavasti: Työkyvyn johtaminen: Esihenkilöt tunnistavat omat vahvuutensa ja soveltavat niitä työkyvyn johtamiseen työn arjessa. Muutosresilienssi: Esihenkilöt oppivat keinoja hallita kuormitusta ja tukea tiimiään muutoksissa. Arjen ja itsensä johtaminen: Esihenkilöt vahvistavat priorisointi-, palautumis- ja tunnetaitojaan tietoisien työskentelyn avulla. Johtamis- ja vuorovaikutustaidot: Esihenkilöiden saavat lisää valmiutta kohdata haastavat tilanteet tiedostaen. Voimavarat ja ilmapiiri: Esihenkilöiden kyky puuttua ilmapiirihaasteisiin ja käydä rakentavia keskusteluja vahvistuu.		
Yhteys kaupunkistrategiaan Toimintaperiaate "Vastuullinen": Henkilöstömme voi hyvin ja heidän osaamisensa kehittämiseen panostetaan		

Hankkeessa kehitetyn toiminnan jatkaminen projektin jälkeen Hankkeessa opittuja hyviä käytäntöjä hyödynnetään yksiköissä ja työyhteisöissä. Esihenkilöiden valmentamisella on suora vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, työilmapiiriin sekä henkilöstön pysyvyyteen.	
Hankkeeseen liittyvät hallinnolliset päätökset Hankehakemus jätetään käsittelyyn Kevan työnantajan verkkopalvelussa ennen hakuajan päättymistä (19.9.2025 klo 16).	
Hankkeen kesto 7.1.2026-31.12.2026	Organisaation rooli toteutuksessa ☒ hallinnoija ☐ partneri ☐ rahoittaja
Projektin hallinnoija Alkuvaiheessa vs. hallintopäällikkö Henna Penttilä, palveluntarjoajan kilpailutuksen jälkeen palveluntarjoaja	Muut osapuolet Keva (rahoittaja) Teknisten palvelujen ja elinvoimapalvelujen esihenkilöt Ostopalveluiden palveluntarjoaja

Rahoitusrakenne

	2026	Yhteensä
Kansallinen rahoitus	11 000	11 000
Omarahoitus (50% elinvoima, 50% tekninen)	11 000	11 000
YHTEENSÄ	22 000	22 000
Ulkopuolisen rahoituksen lähteet Keva – työelämän kehittämisraha (50%)		