

Sivistys- ja hyvinvointilautakunnan kannanotto henkilöstön työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on merkittävä osa kunnan veto- ja pitovoimaa sekä on suoraan yhteydessä osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuteen. Lisäksi hyvinvoiva sivistystoimen henkilöstö lisää lasten ja nuorten sekä perheiden hyvinvointia. Sivistys- ja hyvinvointilautakunta haluaa ottaa kantaa Kihniön kunnan työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä Kihniön kunnan henkilöstöstä lähes 85 prosenttia työskentelee sivistysosastolla. Sivistys- ja hyvinvointilautakunta on saanut tietoonsa, että kunnan työntekijöillä on kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta sekä puutteellisesta tiedonkulusta.

Tärkeimmät työhyvinvoinnin osatekijät ovat työnantajalle ja työntekijälle ilmaisia, mutta niistä saatava hyöty on moninkertainen ja näkyy jopa työn tuottavuuden paranemisena sekä sairauspoissaolojen vähenemisenä. Työhyvinvointi riippuu työntekijän ja työnantajan välisestä luottamuksesta ja arvostuksesta toinen toisiaan kohtaan. Työhön liittyvää positiivista palautetta tulisi antaa niin oman esihenkilön taholta, mutta myös koko kunnan johdon ja luottamushenkilöiden taholta.

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta näkee tärkeänä, että koko johtoryhmä, hallitus ja valtuusto tiedostavat sivistysosastolla tehdyn työn merkityksen ja siihen liittyvät haasteet. Sivistys- ja hyvinvointilautakunta sekä Kihniön yhtenäiskoulu ja Kettukallion päiväkotikiitos kutsuvat Kihniön kunnanhallituksen tutustumaan sivistysosaston arkeen.

Työhyvinvoinnin tukemiseksi on huomioitava myös työn ja vapaa-ajan tasapaino, jonka toteutumista seurataan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Tulevaisuudessa tulisi myös arvioida, mitä työhyvinvointia tukevia menetelmiä ja työsuhte-etuja voidaan ottaa käyttöön taloudellinen tilanne huomioon ottaen. Lisäksi työnkuvat tulisi määritellä ja tasapainottaa niin, että työmäärästä selviytyminen on realistista.

1 Loukkaava käyttäytyminen, kiusaaminen ja seksuaalinen häirintä

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta haluaa korostaa, että loukkaavaan käyttäytymiseen, kiusaamiseen ja seksuaaliseen häirintään on kunnassa nollatoleranssi. Epäasiallista käytöstä ei hyväksytä esihenkilöiden, kollegoiden, oppilaiden, vanhempien tai muiden tahojen osalta. Henkilökunnan tulee toimia esimerkkinä oppilaille. Epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi tulee tehdä toimintasuunnitelma ja työelämän eettiset pelisäännöt. Henkilökunnalla tulee olla tieto, mihin he voivat ilmoittaa mahdollisesta epäasiallisesta käytöksestä.

2 Tiedonkulku

Tiedonkulku on koettu haastavaksi koko kunnan osalta. Kunnan henkilöstö ei koe, että tällä hetkellä tietoa kunnan nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä saadaan riittävästi. Osastojen tulisi selvittää, mikä viestinnän tapa tavoittaisi parhaiten henkilöstön. Viestinnän ja päätöksenteon osalta toivotaan lisäksi avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Ajankohtaisista asioista tulisi tiedottaa niin, että ne tavoittaisivat koko henkilöstön. Esimerkiksi intrassa julkaistava kunnanjohtajan viikkotervehdys, joka sisältäisi edeltävän viikon keskeiset teemat sekä tulevan viikon tavoitteet/toimenpiteet/tapahtumat. Tiedotteen voisi jakaa myös sosiaalisen median kautta, mikä lisäisi kokonaisuudessaan kunnan näkyvyyttä päätöksenteossa ja laajentaisi osallisuutta kuntaa koskevista asioista. Myös tuloksellisuudesta tulee viestiä säännöllisesti ja avoimesti.

3 Johtoryhmän työskentely

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta painottaa, että koko kunnan johtamisen tulisi olla johdonmukaista ja toisten osastojen työtä kunnioittavaa. Kriittistä palautetta tulee voida antaa ilman pelkoa seurauksista. Johdon taholta kriittistä palautetta tulee arvioida objektiivisesti ja palautteen perusteella on tehtävä toimenpiteitä saatavilla olevien resurssien puitteissa.

Johtamisen vahvistamiseksi lautakunta painottaa, että kuntaa tulee johtaa ammattimaisesti ja eettisesti. Viranhaltijoiden tehtävä on perustaa näkemyksensä parhaaseen saatavilla olevaan ajankohtaiseen tietoon. Päätökset tulee voida perustella avoimesti ja luotettaviin lähteisiin viitaten. Johtoryhmän tulisi myös miettiä, miten se voisi toimia kannustavana esimerkkinä henkilöstölle.