

# SOSIAALITYÖN JAKSAMISHANKE/ IISALMI

## SUUNNITELMA

- hankkeen tavoitteena alun perin puhekulttuurin parantaminen ja avoimuuden lisääminen sosiaalityön yksikössä, mutta nyt työryhmätyöskentelyn jälkeen tavoitteena :
  1. Avoimen keskustelukulttuurin kehittäminen
  2. Työn ja työnjaon kehittäminen ja selkeyttäminen
  3. Sitoutumisen vahvistaminen

### 1. Avoimen keskustelukulttuurin kehittäminen

#### 1.1. Yhteistyön lisääminen

- kaikkien tulisi priorisoida yhteiset kokoukset ja tilaisuudet

#### 1.2. Informaation saamisen parantaminen

- aloitelaatikko, johon tulleet viestit käsitellään työpaikkakokouksessa
- työryhmiin voi tuoda asioita esille "nimettömänä" työryhmän vetäjän kautta

#### 1.3. Vaikeista asioista puhuminen

- Pauli Niemelä ja Juha Hämäläinen tekevät avoimen kyselyn, jossa kahdeksan vaikeinta asiaa kirjoitetaan auki
- tulosten saamisen jälkeen esille tulleet ongelmat käydään läpi koko työyksikön kesken ja henkilökohtaiset asiat puretaan esim. esimiehen, henkilöstöpäällikön ja työterveyshuollon kanssa
- esimies-alaiskeskustelut

#### 1.4. Kokouskäytäntöjen parantaminen

- laaditaan työpaikan eettiset pelisäännöt yhdessä: esim. asioista puhutaan suoraan eikä selän takana -tätä varten perustetaan oma pieni työryhmä
- kokousten kesto korkeintaan 1,5 tuntia ja pidetään kiinni aikatauluista
- kokouksiin osallistumista rajoittaa se, että on pelko sihteeriksi joutumisesta

#### 1.5. Yhteisöllisyyden lisääminen

- yhteiset virkistysiltapäivät
- yhteiset juhlat: pikkujoulut, syntymäpäivät, häät, vauvat jne.

## **2. Työn ja työnjaon kehittäminen ja selkeyttäminen**

### 2.1. Tiimien ja työryhmien aseman selkeyttäminen

- toimeentulotukityöryhmä (TOTU -ryhmä), jolla oma kehittämisspäivä sekä ryhmälle annettava työnohjaus
- laajempi TOTU -ryhmä, johon kuuluvat myös neuvonnan työntekijät, edunvalvojat, sosiaalityöntekijä-lastenvalvoja sekä elatusturvasihteeri
- lastensuojelutyön oma työryhmä, johon liittyy kuukausittain kehittämisspäivä ja oma työnohjaus

### 2.2. Työnohjaus kaikille

- ilman työnohjausta ovat tällä hetkellä sosiaalityöntekijä/lastenvalvoja, elatusturvasihteeri ja vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä

### 2.3. Uusien työntekijöiden perehdytys

- suunnitelmallisuutta lisää: jokaiselle uudelle työntekijälle vastuullinen tukihenkilö
- perehdyttämiskansio henkilöstöhallinnon kautta ja oman yksikön kansio sen lisäksi

### 2.4. Kokouskäytäntöjen parantaminen

- sekä TOTU -ryhmässä, että isossa TOTU -ryhmässä käytössä vihko, joka toimii esityslistan tavoin: siihen kirjataan esille otettavat asiat ja itse kokouksessa sovitut toimenpiteet ja työnjako
- työpaikkakokouksien esityslistat ja pöytäkirjat kirjattava atk:lle T-asemalle
- kokouksiin osallistumista vähentää se, että on pelko sihteeriksi joutumisesta

## **3. Sitoutumisen vahvistaminen**

### 3.1. Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön

- keinot: alustukset koko sosiaalityön yksikön henkilökunnalle aiheista "Tunneäly"/ Juha Hämäläinen, "Sosiaaliset taidot"/ Pauli Niemelä, "Oppiva organisaatio"/ Juha Hämäläinen

- lisäksi teemapalaverit rentoutumisesta ja luovuudesta työyhteisössä (tällöin jakaudutaan pienryhmiin)
- esteitä sitoutumiselle:
  1. Työtä on paljon, joten ajankäyttö yleisiin asioihin ei jaksa motivoida
  2. On purettava asiakasjonot, jotta jää aikaa miettiä muitakin asioita
  3. On kokemus, että vaikka tehtäisiin päätöksiä asioiden muuttamisesta, ne säilyvät entisellään
- esimies-alaiskeskustelut tärkeitä: voidaan keskustella vaikeista asioista