

Ismo - innostava Sotkamo –hanke

Hankkeen tavoitteena kunnan toimintakulttuurin kehittäminen: ”Me Sotkamossa toimimme rohkeasti yhteistyössä uusia tapoja kokeillen”

Kehittämismalli työyhteisön toiminnan kehittämiseen (aikajakso noin 1 vuosi)

Henkilöstökysely
koko hlöstölle:
tuo esille toimivat asiat ja kehittämis-kohteet.

Jokainen työyhteisö/ tiimi saa heitä koskevat tulokset.

Tulosten läpikäynti ja toimenpiteet
Esihenkilö käy tulokset läpi yhdessä koko tiimin kanssa.

Työyhteisö keskustelelee ja asettaa omat tavoitteensa hankkeelle:

- Mikä meillä jo toimii hyvin? Mitä vahvuuksia meillä on?
- Mitä asioita haluaisimme kehittää työyhteisössämme?

Ideoidaan toimintaa kehittäviä toimenpiteitä ja rohkeita kokeiluja. Sovitaan yhdessä 1-3 toimenpidettä ja niille vastuuhenkilöt ja aikataulu.

Sovitaan, että kaikki kehittävät viestintä- ja kokouskäytänteitä.

Kehittämistyön näkyväksi tekeminen

Sovitut kehittämistoimenpiteet jaetaan henkilöstön intrassa myös muille nähtäväksi esim. videolla tai muulla tavoin.

- Toisten toimenpiteistä voi saada ideoita oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen.
- Toimenpiteet ja tavoitteet pysyvät paremmin muistissa.
- Lisää toiminnan kehittämismyönteisyyttä.

Kehittämistyön seuranta

Kehittämistoimenpiteitä seurataan ja niiden etenemisestä keskustellaan tiimissä yhdessä esim. kuukausittain.

Esihenkilöt keskustelevat kehittämistyöstä yhteisissä tapaamisissa ja tukevat toisiaan.

Intrassa jaetaan kehittämistyön etenemistä ja tuloksia.

Seuranta-kysely
koko hlöstölle:
tuo esille esihenkilötyön ja työyhteisön toiminnan kehityksen.

Jatketaan tulosten käsittelyllä ja uusista toimenpiteistä sopimisella.