

Valtuutettu Lotta Laaksosen ym. aloite psykologisen turvallisuuden luomisesta organisaatioon

Kaupunginvaltuusto 14.02.2022 § 14

Päätös

Kaupunginvaltuusto merkitsi seuraavan aloitteen tiedoksi:

”Valtuustolle pidettiin seminaaripäivä 27.1.2022, jossa Bo-Magnus Salenius oli esittelemässä kaupungin strategiaa. Esiin nousi psykologinen turvallisuus kaupungin työntekijöiden keskuudessa.

5-vuotisen kaupunginvaltuutettuna toimimiskauteni aikana olen saanut kuulla ja kokea, että psykologisessa turvallisuudessa on haasteita kaupungissamme joka sektorilla. Työntekijä on kutsunut tunnelmaa jopa ”pelon ilmapiiriksi”.

Olen useammin kuin kerran törmännyt palautteeseen, jossa on sanottu, että meitä on kielletty puhumasta kellekään, sisältäen luottamushenkilöt. Yhdelläkään päälliköllä tai virkamiehellä ei ole valtuuksia sanoa alaisilleen näin, vaan puheyhteys luottamushenkilöihin, kuten kaupunginvaltuutettuihin on pidettävä auki.

Työntekijöiden tulee voida antaa parannusehdotuksia ja saada kokea parannusehdotusten kehittävän organisaatiota. Käytännön työtä tekevät työntekijät ovat tärkeimpiä asiantuntijoitamme, jotka voivat havaita kehittyvät ongelmat jo alkuvaiheessa ja ovat siksi myös tärkeitä paljon esille nostetussa ennaltaehkäisyssä ja varhaisessa puuttumisessa. Myös on tärkeää on voida antaa kritiikkiä, muuten ilmapiiri ei puhdistu. Joskus näiden kahden väli on häilyvä ja tärkeät parannusehdotukset voivat nousta ongelman purun yhteydessä. ”Ongelma on ratkaisu.”

Seminaarissa puhuttiin oppivasta organisaatiosta. ”Oppiva organisaatio tuhoutuu, jos siinä on pelon pesäkkeitä”, totesi Bo-Magnus Salenius.

Psykologinen turvallisuus on tärkein tekijä oppivan organisaation kehityksessä. Työntekijällä ei saa olla vaaraa, että joutuu naurunalaiseksi, saa vähemmän palkkaa tai potkut... Psykologisen ei-turvallisuuden aiheet tulee voida karsia.

Varmasti on kaikkien puolueiden yhteinen tahto saada tämä tilanne ratkaistua. Siksi teen valtuustoaloitteen aiheesta, jotta se tulisi virkamieskäsittelyyn ja kaupungin pitäisi todella miettiä tilanteen eli ”pelon ilmapiirin” purkamista.

Odotan sitä päivää, kun kuulen työntekijöiltä, että nyt meitä kuullaan ja uskallamme puhua ongelmista ilman pelkoa. On tärkeää, että työntekijä voi kertoa oman mielipiteensä ilman, että suodattaa sen ”mitä esimies haluaa kuulla” tai ”mistä voi seurata ongelmia” suodattimien läpi.

Esitys:

Parainen tarvitsee toimintasuunnitelman siihen, miten voidaan turvata työntekijöiden ”psykologinen turvallisuus” ja luoda ”oppiva organisaatio”. Termit tulevat Bo-Magnus Saleniuksen seminaariesityksestä, mikäli niitä tarvitsee aloitteen käsittelyssä tarkentaa. Toimintasuunnitelman tulee sisältää laskennallinen mittari, kuten kyselytutkimus, jolla psykologista turvallisuutta voidaan mitata, sekä askeleet psykologisen turvallisuuden saavuttamiseen. Työntekijöiden tulee olla mukana kehittämässä toimintasuunnitelmaa, jotta siitä

Kyselyn hyvästä keskiarvosta huolimatta kehitettävää on vielä paljon. Yhteistyötoimikunnassa todettiin, että aloitteessa nostetaan esiin tärkeä ja tärkeitä asioita. Psykologisesta turvallisuudesta on keskusteltava rakentavasti, ja Paraisten kaupungin on kehitettävä parempia malleja kommunikaation, johtamisen ja työyhteisöllisyyden tukemiseksi kaikilla työpaikoilla.

Paraisten kaupungin työhyvinvointikyselyssä vuonna 2020 vastaajista 36 % ilmoitti, että heidän työhyvinvointinsa paranisi huomattavasti, jos kaupungin poliitikot osoittaisivat enemmän arvostusta henkilöstön tekemää työtä kohtaan, tämä oli kolmanneksi tärkein kohta ”koronapandemian loppumisen” ja ”kaupungin tasapainoisen talouden” jälkeen. Monet Paraisten kaupungin sisäisiin koulutuksiin ja työpajoihin osallistuvat esimiehet kokevat saavansa harvoin myönteistä palautetta poliittiselta johdolta.

Kenenkään ei pidä pelätä joutuvansa naurunalaiseksi taikka saavansa vähemmän palkkaa tai potkut ilmaistessaan mielipiteensä. Psykologinen turvallisuus on yksi keskeisimmistä kommunikaation toimivuutta edistävästä tekijöistä organisaation kaikilla tasoilla. Paraisten kaupungin uudessa strategiassa korostetaan yhdessä luomisen tarvetta työhyvinvoinnin parantamiseksi ja Paraisten houkuttelevuuden lisäämiseksi. Tämä pätee myös henkilöstöpolitiikkaan. Kuukausittain kaikkien tasojen esimiehille suunnattuina työpajoina järjestetyissä muutostahvilloissa henkilöstöpäällikkö ja työhyvinvointikoordinaattori ovat kuvailleet toimintamalleja ja työkaluja, joita esimiehet voivat käyttää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Myös toimintamalleja haastavien tilanteiden hallitsemiseksi vuoropuhelussa henkilöstön kanssa on käyty läpi. Toimintamallit perustuvat ratkaisukeskeiseen teoriaan. Kuvailemalla yhdessä tavoiteltuja muutoksia, yhteisiä tavoitteita, toimenpiteitä ja seurannan aikataulua työpaikka kehittyy hyvin toimivaksi oppivaksi organisaatioksi, jossa henkilöstö voi hyvin.

Työryhmä, johon kuuluvat henkilöstöpäällikkö, päluottamusmiehet ja työsuojeluvalltuudet, tulee yhdessä työterveyshuollon kanssa määrittelemään tarkemmin, mitä psykologisen turvallisuuden käsitteellä tarkoitetaan ja miten sitä voidaan mitata. Tämän jälkeen suunnitellaan kysely psykologisen turvallisuuden nykytilan mittaamiseksi. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella henkilöstöpalvelut laatii toimintasuunnitelman psykologisen turvallisuuden turvaamiseksi. Toimintasuunnitelman toimenpiteistä ja tuloksista raportoidaan säännöllisesti kaupunginhallitukselle ja kaupunginvaltuustolle.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Patrik Nygrén, puh. 040 511 4383 etunimi.sukunimi@parainen.fi
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää hyväksyä henkilöstöpalvelujen selvityksen ja esittää valtuustolle aloitteen toteamista loppuun käsitellyksi.
Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.
Jakelu	Kaupunginvaltuuston päätöksen jälkeen: Aloitteen tekijä, henkilöstöpäällikkö

Päätösehdotus

Kaupunginvaltuusto

- 1) päättää hyväksyä aloitteelle annetun selvityksen ja
- 2) toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kaupunginvaltuusto

- 1) päätti hyväksyä aloitteelle annetun selvityksen ja
- 2) totesi aloitteen loppuun käsitellyksi.

Jakelu

Aloitteen tekijä, henkilöstöpäällikkö
