

Katja Berg, palvelupäällikkö

JOHTAMISEN MUUTTUMINEN YHTEISKEHITTÄMISESSÄ

HRAKS

Hyvinkään–Riihimäen Seudun
Ammattikoulutussäätiö sr

HRAKS lyhyesti

**Henkilöstön
määrä 70**

**Asiakkuuksia
vuosittain 2000**

14 toimipistettä

- Hyvinkää (8)
- Riihimäki (2)
- Hausjärvi
- Loppi
- Järvenpää
- Nurmijärvi

Omistajat:

Hyvinkään ja Riihimäen
kaupungit, Hyvinkään-
Riihimäen Seudun
Ammattikoulutussäätiö,
Hausjärven ja Lopen
kunnat

**Liikevaihto
yli 4 M eur
(v. 2017)**

Hanketoiminta:

Alusta
Motive
Osuma
Fokus

Toimintapäiviä 2016

Nuoret 26260 (tav. 22705)
Aikuiset 57555 (tav. 55430)
+ hanketoiminta

YHTEENSÄ 99556
(tav. 91325)

Kehittämis- teemat 2017:

Osallisuus
Digitaalisuus
Mentorointi
Kansainvälisyys
Työhönvalmennus

**11 erilaista
oppimis- ja
valmennusympäristöä**

Catering (4)
Kierrätys (4)
Kuljetus (2)
Monistamo (1)

Työpajajakson jälkeen
vuoden 2016
Asiakkuuksista
**13,1 % on päätenyt
työttömäksi tai
kadonnut**

Palkkatuella vuonna 2016

137 kk
11,4 htv
27 henkilöä

Oman johtajuuden pohdintaa

- HRAKS:ssa johtajuudessa ihmissuhdekoulukunnan, rakenneteorian, organisaatioteorian ja innovaatioteorioiden ominaispiirteitä.
- Johtajuus ja valmentaminen liittyvät toisiinsa ja valmentavasta johtamisesta onkin tullut varteenotettava malli, jonka voidaan nähdä kattavan koko johtamisen kirjon niin managerin, leaderin kuin coachin rooleissa.
- Johdon valmennuksen kautta kiinnostus valmentavaan johtajuuteen, jossa painotetaan työntekijöiden osallisuutta ja heidän asiantuntijuuden arvostamista ja esiin nostamista. Kehittämisen näkökulmasta asiakkaiden osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien mahdollistaminen on valmentavassa johtajuudessa myös merkittävässä asemassa.
- Valmentava johtajuus koostuu tavasta suhtautua toisiin, keinovalikoimasta päästä asetettuihin tavoitteisiin sekä ryhmäkeskeisyydestä.
- Valmentavalle johtajuudelle on keskeistä arvostava, osallistava ja tavoitteellinen yhteistoiminta. Yhteistoiminta toimii parhaimmillaan, kun organisaation perustehtävä ja tavoitteet sekä työntekijöiden yksilölliset tarpeet yhdistyvät.
- Valmentavan johtamiskulttuurin edellytyksenä onkin luovuuden tukeminen ja sen arvostaminen, osaamisen ja ammatillisuuden tietoinen kehittäminen sekä vuorovaikutussuhteiden laadun syventäminen.
- Oppimista ja kehittymistä tukevat työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus ja valmentava kulttuuri saavutetaan parhaimmin korostamalla yhteistyötä, ei yksilösuorituksia. Valmentavassa johtamisajattelussa henkilöstö toimii aitona vaikuttajana ja toiminnan uudistajana sekä asiantuntijoina oman työnsä ja toimintansa kehittäjinä. Ylin johto arvostaa työntekijätason osaamista sekä on kiinnostunut työntekijöiden ajattelusta.

Tilausta yhteiskehittämiselle

- Palvelukokonaisuuksia tai –ketjuja, jotka vastaavat asiakkaan tarpeeseen
- Huomioitavaa;
 - Asiakasprosessien kehittäminen kokonaisuuksiksi ja ketjumaiseksi
 - Asiakastarpeiden ja palvelujen kohtaamisen parantaminen
 - Asiakkaan aito kuuleminen ja osallisuus oman elämänsä parhaana kokemusasiantuntijana
 - Yksilöllisempää ja räätälöidympää tukea
 - Matalan kynnyksen palvelu, johon asiakas ei tarvitse lähetettä ja johon on helppo tulla. Samassa tilassa tarjotaan useampaa palvelua.
 - Palvelujen oikea-aikaisuus ja palvelujen pirstaleisuuden selkeyttäminen, sektorirajojen poistaminen
 - Päällekkäisen työn vähentäminen ja uudenlaisen työtteen luominen
 - Kustannussäästöt ja resurssit
 - Voidaan puhua yhdessä tekemisestä, joka painottaa yhteistä työn kohdetta. Yhdessä tekemisen osaaminen tarkoittaa yhteisen kohteen määrittelyä ja sen kanssa työskentelyä, ”yhteen hiileen puhaltamista”, luottamusta ja muiden sparrausta.

Vuoden 2017 tavoitteita ja foorumeita yhteiskehittämiseen HRAKS:n aikuisten palveluissa

- Valmennuksen sisältöjen ja asiakastyön laadun varmistaminen ja kehittäminen. Keskeistä asiakkaiden osallisuus kehitystyössä ja asiakkaiden näkemykset palveluiden laadusta ja vaikuttavuudesta. Asiakkaat informanteista varsinaisiksi kehittäjiksi. Käyttäjäkeskeinen suunnittelu ja käyttökokemusten selvittäminen sekä kokemustiedon korostaminen, esim. palvelumuotoilu.
- Osallisuuden lisääminen suunnitelmallisella tuomisella osaksi valmennusprosessin kaikkia vaiheita sekä vertaistoiminnan kehittäminen
- Yhteiskehittäminen verkoston kanssa
- Säätiön johtoryhmä (asiakasedustus työpajavaltuustosta)
- Työpajavaltuusto ja pajaneuvostot
- Tiimikokoukset, talokokoukset
- Vertaisneuvojakoulutus
- HRAKS:n strategiatyöskentely (verkkoavoriihi Fountain Park Oy)
- Toimialakokoukset ja yksikkökoukset
- Suunnitteluryhmät

HRAKS

Hyvinkään–Riihimäen Seudun
Ammattikoulutussäätiö sr