



05.10.2015

Kj/3

§ 32

Johtamisuudistuksen vuorovaikutus

HEL 2015-009212 T 00 01 00

Päätös

Kaupunginhallituksen johtamisen jaosto päätti merkitä tiedoksi johtamisuudistuksen vuorovaikutuksen tulokset.

Esittelijä

kaupunginjohtaja
Jussi Pajunen

Lisätiedot

Marko Karvinen, strategiapäällikkö, puhelin: 310 36257
marko.karvinen(a)hel.fi

Liitteet

1 Johtamisuudistuksen vuorovaikutus raportti 28092015.pdf

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Vuorovaikutuksen toteuttaminen

Kaupunginvaltuuston strategiaohjelman 2013-2016 hyväksymisen yhteydessä liikkeelle panemassa johtamisjärjestelmän uudistamisen valmistelussa on koottu taustatietoa ja selvityksiä olemassa olevista koti- ja ulkomaisista kaupunkien johtamismalleista ja hallintokäytännöistä. Materiaalia on kertynyt paljon ja se on kaupungin verkkopalveluissa avoimesti saatavilla. Kansalaisten kuulemisen ja muun palautteen saamisen näkökulmasta vuorovaikutus on haasteellista johtamisjärjestelmän monimuotoisuuden ja muutosvaihtoehtojen laajuuden vuoksi. Kaupungin strategisten linjausten perusteella on ensiarvoisen tärkeää, että helsinkiläisillä asukkailla ja kaikilla sidosryhmillä on tilaisuus ottaa kantaa ja vaikuttaa kaupungin hallinnon muotoutumiseen jo valmisteluvaiheessa.

Kaupunginhallituksen johtamisen jaoston 15.6.2015 tekemän päätöksen mukaisesti kaupunginkansliassa käynnistettiin



johtamisjärjestelmän uudistuksen vuorovaikutusvaihe kesällä valmistelemalla vuorovaikutuksen kysymyksenasettelua, arvioimalla eri vuorovaikutuskanavia ja menettelyjä. Valmistelussa olevan johtamisjärjestelmäuudistuksen laajuuden ja vaihtoehtojen monimuotoisuuden vuoksi pyrittiin löytämään menetelmät, jotka mahdollistavat avoimen näkemysten esittämisen.

Kaupungin verkkosivuille luotiin sivusto <http://www.hel.fi/johtaminenuudistuu>. Vuorovaikutuksen välineenä käytetty verkkoavoriini avattiin 31.8.2015 kolmen viikon ajaksi päättyen 21.9.2015. Fountain Park Oy:n toteuttamalla verkkoalustalla on ollut mahdollista ottaa kantaa kolmeen peruskysymykseen: kaupungin palvelukokonaisuuden muodostamiseen, kansalaisten oman osallisuuden ratkaisuihin sekä kaupungin johtamismalliin. Vastaajat ovat myös voineet perehtyä muiden antamiin vastauksiin ja kommentoida niitä, minkä kautta sovellus vähitellen kykenee seulomaan esiin vastausmassasta ne näkökohdat, jotka ovat vastaajille olennaisimpia. Verkkoavoriinivälineen etuna on sen mahdollistama vuorovaikutteisuus, jossa vastaajat eivät vain toimita omia vastauksiaan vaan pääsevät arvioimaan muiden vastauksia.

Vastausmahdollisuudesta tiedotettiin kaupungin www-sivujen uutisissa ja kaupungin sisäisen intraverkon etusivulla. Kaupungin käyttämissä ilmoituslehdissä julkaistiin mainos 1.9.2015, minkä lisäksi lehdistölle tiedotettiin vuorovaikutuksen kanavista. Eräät keskeiset mediat ovat uutisoineet asiasta kyselyn ollessa käynnissä. Tiedotetta vuorovaikutusvaiheesta levitettiin kymmeniin yhdistyksiin ja yhteisöihin kaupunginkanslian elinkeinopalveluiden sekä osallisuus- ja neuvontayksikön jakeluiden kautta. Vuorovaikutuskyselystä tulostettua lomaketta oli jaossa 16 pisteessä kaupungin asukastaloverkostossa, Kaupungintalon Virka-infossa sekä 6 kirjastossa. Vastauspisteissä oli tutustuttavana johtamisen jaoston laaja toimitettu taustamuistio ”Johtamisjärjestelmän uudistaminen: reunaehdot, vertailut, mahdollisuudet”.

Vuorovaikutuksen viestinnässä yleisölle kerrottiin, että tulokset tulevat lokakuussa kaupunginhallituksen johtamisen jaoston käsiteltäviksi. Verkkoavoriinin kyselyssä viestittiin, että kyselyn vastaukset tullaan avaamaan myös avoimena datana. Linjaus perustuu kaupungin strategiaan avoimuudesta ja datan avaamisesta. Verkkoavoriinissä vastaajilta ei kysytty henkilötietoja.

Vastauksia saatiin 21.9.2015 mennessä verkossa 755 vastaajalta ja lisäksi kirjallisia vastauksia 40 vastaajalta. Vastaaminen oli mahdollista myös eri sidosryhmien ja yritysten edustajille eikä sitä rajattu vain helsinkiläisiin. Tärkeänä ja asiantuntevana vastaajaryhmänä kaupungin



oma henkilöstö saattoi tunnistautua erikseen kyselyssä. Henkilöstölle on viestitetty kyselystä kaupungin sisäisten viestintäkanavien ja jakelulistojen kautta. Henkilöstöjärjestöille uudistuksesta ja vastausmahdollisuudesta on informoitu myös henkilöstöpoliittisessa työryhmässä ja henkilöstötoimikunnassa.

Helsingiläisiä kutsuttiin myös kaupungintalossa 8.9.2015 klo 18-20 järjestettyyn asukastilaisuuteen, jossa keskustelua käytiin kahden paneelin teemojen pohjalta. Asukasilta varten Facebookissa avattiin asukasillan tapahtumasivu. Tilaisuus videoitiin Helsingikanavalla, ja se on edelleen nähtävissä. Samoin Helsingikanavan nettisivuilla on edelleen nähtävissä 9.9.2015 järjestetyn kaupunginvaltuuston informaatiotilaisuuden tallenne. Molempien tilaisuuksien kautta pyrittiin aktivoimaan kansalaisia osallistumaan verkkoavoriiehen.

Vuorovaikutuksen tulokset ja hyödyntäminen

Esityslistan liitteenä on verkkoavoriiehen tulosten yhteenvetoraportti.

Vastauslomakkeilla palautettiin 40 vastausta. Näitä pääosin käsikirjoitettuja vastauksia ei henkilöiden tunnistamisen ehkäisemiseksi julkaista.

Vuorovaikutuksen tavoitteena voidaan nähdä, että laajennetaan valmistelussa luotua johtamisjärjestelmän uudistamisvaihtoehtojen kokonaisuutta avoimella ideoinnilla sekä saadaan käsitystä kaupunkilaisten ja muiden sidosryhmien näkemyksistä johtamisjärjestelmään liittyen.

Vuorovaikutuksen aineisto on näin laadullinen ja osa kaupungin ja kaupunkilaisten dialogia. Käytetyssä menetelmässä on tehtävä selkeä ero kyselytutkimuksiin, joissa tietyn otosjoukon avulla pyritään tilastollisten menetelmien avulla arvioimaan laajemman yleisön näkemyksiä. Käytetyssä verkkoavoriiehdessä vastaajien ikä ja taustaryhmätiedot kertovat vain osallistujien joukosta. Tietojen avulla ei ole tarkoituksena arvioida vastausten laajempaa kannatusta.

Vastaajamäärää voidaan pitää aiheen haastavuuteen nähden hyvänä. Esimerkiksi Helsingin strategiavalmisteluun 2013-2016 liittyvässä vastaavalla menetelmällä toteutetussa kyselyssä oli 1418 osallistujaa.

Verkkoavoriiehen osallistujista kaupungin työntekijöitä ilmoitti olevansa 353 vastaajaa (46,7 %). Helsingiläisiä oli 316 vastaajaa (41,8 %). Muita sidosryhmiä oli 87 (11,5 %). Valtaosa vastaajista kuului ikäryhmään 30-64-vuotta (yhteensä 87,1 % vastaajista).

Verkkoavoriiehen tulokset voidaan tiivistää seuraavasti.



Vastaajien tärkeimmäksi arvioimat viisi yksittäistä kommenttia kaikkien kolmen teeman osalta (palvelukokonaisuus, osallistumismahdollisuudet ja johtaminen) olivat: selkeys, johtamista virastorajojen yli, selkeä organisaatio, avoimuutta ja kaikki yhdestä pisteestä digitaalisesti.

Monissa kyselyn teemoissa oli vastauksissa hajontaa. Palvelujen järjestämisessä yksinkertaisuus, selkeys ja palvelut isompien kokonaisuuksien alle nähdään vastaajajoukossa tärkeänä ja hajontaa on vähemmän. Vastaavasti näiden isompien palvelukokonaisuuksien antama liikkumavara puolestaan näyttäytyy vähemmän tärkeänä ja asiasta on vastaajajoukon kesken eri näkemyksiä.

Osallistumisessa vuorovaikutteisuutta ja verkko-osallistumista pidetään tärkeänä ja vastaajat näkevät asiaan yhdensuuntaisesti. Alueen asukkaiden päätösvalta rahankäyttöön puolestaan jakaa vastaajien mielipiteitä.

Johtamiskysymyksen kohdalla pidettiin tärkeänä, että lautakuntia ja virastoja on nykyistä vähemmän.

Johtamismalliin (pormestarimalli, kaupunginjohtajamalli, ammattijohtajat) liittyen esitettiin erilaisia näkökulmia, ja vastaajien arvio kysymyksen tärkeydestä yleensä sekä kannatus esitetyille malleille vaihtelee.

Kysyttäessä arviota helsinkiläisten osallistumismahdollisuuksista nykyään oli yli puolet neutraalilla tai epätietoisella kannalla (52 %) ja suurempi osa (26 %) oli tyytyväisiä kuin pettynyttä tai vihaisia (21 %) mahdollisuuksiin.

Lomakkeilla annetussa palautteessa esitettiin kokonaisuutena samansisältöisiä teemoja kuin verkkoavoriivissä. Vastaajat toivovat selkeää ja asiakaslähtöistä organisaatiota. Osallistumiskanavia ollaan halukkaita käyttämään eri muodoissa. Hallintoa ja byrokratiaa toivotaan vähemmän. Kaupunginjohtajamallista ja pormestarimallista esitetään eri vaihtoehtoja ja näkemyksiä.

Kokonaisuutena vuorovaikutuksen johtopäätöksinä voidaan todeta, että ne antavat laajahkon ja monipuolisen kuvan johtamisuudistuksen eri vaihtoehtoihin liittyvistä näkökulmista ja arvoista. Kaupungintalolla pidetyssä asukastilaisuudessa nousi esiin samoja teemoja kuin verkkoavoriivissä. Vastaavasti kuin kyselyssä myös asukastilaisuudessa tuotiin esiin vastakkaisia näkökulmia johtamismallin eri osatekijöiden vaihtoehtoihin.

Verkkoavoriivien, asukastilaisuuden ja muun palautteen aineisto täydentää johtamisen jaostolle tehtyä valmistelua kaupunkilaisten näkökulmalla käsiteltäviin aiheisiin. Vuorovaikutuksella on osaltaan



05.10.2015

Kj/3

pyritty lisäämään yhteistä keskustelua kaupungin uudistamisesta. Vuorovaikutuksen tulokset heijastelevat johtamisjärjestelmän kokonaisuuden monimuotoisuutta ja eri ratkaisuihin liittyviä arvovalintoja.

Kaupunginkanslia hyödyntää vuorovaikutuksen tuloksia valmistellessaan johtamisen jaoston 14.9.2015 kehotuksen mukaisesti ehdotusta johtamisuudistuksen päälinjauksista.

Esittelijä

kaupunginjohtaja
Jussi Pajunen

Lisätiedot

Marko Karvinen, strategiapäällikkö, puhelin: 310 36257
marko.karvinen(a)hel.fi

Liitteet

1 Johtamisuudistuksen vuorovaikutus raportti 28092015.pdf

Tiedoksi

Kaupunginkanslia