



TYKES-PROJEKTIN KUVAUS

Projektin nimi: Kohti ennakoitua sukupolvenvaihdosta ja parempaa työpaikkaa

Projektikoodi: T90198

Projektityyppi: Kehittämiprojekti

Projektin toteutuksen suunniteltu ajankohta

Toteutus alkaa 26.10.2009 **ja päättyy** 31.12.2010

Projektin luokittelu

Toimiala(t): sähkötekniinen ja elektroniikkateollisuus (0408), Muut sosiaalipalvelut (1406)

TE-keskus -alue / -alueet: Pohjois-Pohjanmaa (13)

Organisaation nimi: Ojantakasen perhekoti

Projektin vastuuhenkilön nimi ja asema organisaatiossa: Riina Niskala, vastaava ohjaaja, perheyrittäjän jatkaja

Osoite: Ojantakasentie 42

Postinumero: 92600

Postitoimipaikka: Pulkki

Puhelin: 040 522 5255

Sähköposti: riina.niskala at ojantakanen.fi

Toimiala(t): Muut sosiaalipalvelut (1406)

TE-keskus -alue: Pohjois-Pohjanmaa (13)

Organisaation nimi: Mäkituvan perhekoti

Projektin vastuuhenkilön nimi ja asema organisaatiossa: Riina Niskala, vastaava ohjaaja, perheyrittäjän jatkaja

Osoite: Pulkkilantie 32

Postinumero: 92600

Postitoimipaikka: Pulkki

Puhelin: 040 522 5255

Sähköposti: riina.niskala at ojantakanen.fi

Toimiala(t): Muut sosiaalipalvelut (1406)

TE-keskus -alue: Pohjois-Pohjanmaa (13)

a) Projektissa on mukana kolme perheyritystä, joissa tapahtuu sukupolvenvaihdos lähivuosina. Sukupolvenvaihdos on muutos, joka vaikuttaa paitsi yrityksen johtoon, myös koko henkilöstöön sekä asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin.

Lamujoen perhekodit Oy on vuonna 1991 perustettu perheyritys, jossa on 20 työntekijää. Yritys ylläpitää kahta perhekotia, Ojantakasen perhekotia sekä Mäkituvan perhekotia Pulkkilassa. Yrityksessä on tunnistettu tarve ennakoida sukupolvenvaihdoksen mahdollisesti aiheuttamaa työnjaon ja johtamisroolien epäselvyyksiä sekä tukea uutta johtoa siirtymävaiheessa. Yritys tarvitsee tukea siihen, miten luopuvan johdon kartuttamaa ammattitaitoa ja hiljaista tietoa voitaisiin siirtää ja hyödyntää jatkossakin. Yrityksen haasteena on ammattitaitoisen työvoiman saatavuus ja pysyvyys myös tulevaisuudessa. Lisäksi työhön perehdytys on erityinen haaste työssä, jossa myös asiakkaat (lapset ja nuoret) vaihtuvat. Yrityksessä on panostettu tunnistettu yhteistyön ja työhyvinvoinnin kehittämiseen ja näiden kehittämistä edelleen pidetään tärkeänä. Hankkeen alussa tehtävässä tutkimuksessa kartoitetaan yrityksen kehittämistarpeet tarkemmin ja priorisoidaan kehittämistoimenpiteet.

b) Projektin tarkoituksena on auttaa uutta johtoa omaksumaan johtamisrooli huomioiden yrityksen aiemmat toimintatavat sekä luoda uutta osallistavaa organisaatiokulttuuria ja saada henkilökunta mukaan yrityksen kehittämiseen.

c) Hankkeessa varmistetaan alkututkimuksella tehokkaasti oikea kehittämisen fokus. Aikataulullisesti hanke aloitetaan marraskuussa 2009. Hanke päättyy 2010 lopussa. Työskentely tapahtuu sekä johdon että henkilöstön kanssa pienryhmissä ja koko henkilöstön kehittämistilaisuuksissa. Toteuttamalla hanke siten, että mukana on useita yrityksiä vastaavassa tilanteessa varmistetaan vertaistuki ja asiantuntijuuden tehokas käyttö.

d) Alussa ja lopussa tehdään GPTW-tutkimus (Suomen Parhaat Työpaikat). Johdon ohjauksessa käytetään Confidentum Oy:n 20 vuoden kokemuksella hyväksi havaittuja menetelmiä. Henkilöstön kehittämistilaisuuksissa käytetään toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä, joiden taustalla on morenolainen rooliteoria sekä Nonviolent Communication-prosessi.

e) Projektin vaikuttavuus saadaan suoraan selville tehtävästä SPT-tutkimuksesta, josta nähdään muutokset (alku- ja loppuaineisto). Lisäksi projektin lopussa kerätään palaute projektin onnistumisesta ja avoin palaute konkreettisista hyödyistä työpaikalla.