

Avainasioina luottamus, lupa, innostaminen ja konkretisointi

Heidi Rämö

Lempäälän kunnanjohtaja

2.12.2015



Oma tausta

- toiminut mm. seutujohtajana sekä kolmessa kunnassa kunnanjohtajana
- maakunnanliitossa rahoitus- ja kehitystehtävissä
- Lempäälässä 22.500 asukasta, kartalle Ideaparkista
- Hattula vajaan 10.000 asukkaan kunta, kartalle Parolannummesta eli Suomen suurin varuskunta

Kokeilevat kunnat – tulevaisuuden voittajia

- on kyse toimintakulttuurista
- jos kunnan toimintatapa vanha ja byrokraattinen, siitä on pitkä matka kokeilukulttuuriin → vaatii aikaa
- toimintakulttuuri = tapa toimia, muodostavat organisaation ihmiset = työntekijät ja päättäjät
- muutoksessa esimerkinvoima on suuri = johtaja etunenässä, johtoryhmä pari askelta edellä muita

Hattulan muutosajurit - esimerkkicase

- rahoituspohja murentunut, takan useamman vuoden alijäämäkierre
- talous oli tasapainotettava v. 2012
- TT-ohjelma rakennettiin ja siihen sisälle leivottiin henkilöstöosio
- valtuusto sitoutui henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen päätöksellään
- rahoitus Tekesiltä

EI PROJEKTI, EIKÄ HANKE vaan TOIMINTAKULTTUURINMUUTOS

NASTA Hattula - toimintakulttuuri

- päätimme jakaa ohjelman eri osioihin

- 1) JORY

- 2) henkilöstö

- 3) poliittiset päättäjät

- 4) kuntalaiset

→ järjestys harkittua: ensin oma organisaatio, jolle valmius uuteen toimintatapaan

Alku aina hankalaa...Tee asiat kokreettisiksi

Ensin suoritettiin henkilöstön starttipaja, josta virallinen lisenssi puseroon!



Sisäiset uudistajat - tsempparit

- jokaiseen yksikköön valittiin haun kautta NASTA uudistajat
- esimiesten tukena
- innostajat ja hengen luoja
- koulutettiin tehtävään
- jokainen vastasi ideoiden kirjaamisesta ja esimiehen kanssa asioiden eteenpäin viemisestä

Uudistusesityksiä monentasoisia

- 1) heti toteutettavissa yksikössä
- 2) vaatii toimialajohtajan valtuutuksen
- 3) vaatii koko joryn valtuutuksen eli koko kuntaorganisaatiota käsittävät asiat
- 4) vaatii valtuuston tai muun toimielimen virallisen päätöksen

→ tärkeää viestiä henkilökunnalle selkeästi: LUPA TEHDÄ!

Muutos on viestimistä

Uusi tapa toimia
viestitään myös
logossa!

= ulkoinen viesti

(pinssi on osa
sisäistä viestintää)



Kokeilukulttuurin salliminen on vaativaa

- työntekijöiltä, edellyttää vastuunkantoa ja kiinniottamista
- johdolta, edellyttää delegointia ja tukea työntekijöille
- päättäjiltä, luottamusta: organisaatio tietää mitä tekee

→Kaikilta luottamusta ja kunnioitusta toinen toisiinsa!

Toiminnanmuutoksen on oltava

- suunniteltua eli aikataulutettua
 - se vie aikaa, mikä on sallittava
 - vaiheet on vastuutettava
 - johtoryhmän on oltava pari askelta edellä muita sekä sitoutuneita
 - päättäjille on tiedotettava operatiivisesta, mutta vietävä muutosta omalta osaltaan myös eteenpäin
- luottaa ja sallia virheet sekä kehua onnistumisia

NASTA Hattula lähti liitoon, yrittäjät mukaan omasta halustaan



Jokaisessa kunnassa oma tapa – Lempäälän Tulevaisuusohjelma

- hyväksytty marraskuussa 2015
- muutosohjelma, jota aloitettu toteuttamaan kokeilujen kautta
- v 2016 alkaa esimiesten työpajoilla, joista toteutetaan palvelukadun suunnitelmat
- poliitikkojen taival alussa – vanhat tavat istuvat tiukassa



Työni Lempäälän toimintakulttuurin
muuttamisessa vasta alussa, joten
Kiitos mielenkiinnostanne tällä erää!

Heidi Rämö

twitter:

@KjRamo

heidi.ramo@lempaala.fi

