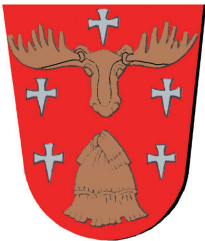


MeUskaltajat Hollola



Olipa kerran kunta, jossa haluttiin parantaa työelämän laatua ja yhteisön johtamista sekä lisätä työn tuottavuutta ja säästää henkilöstökuluja.

Ja siitä alkoi tositarina.

Hollolaan kehitettiin yhteistyössä Sitran, Lieksan kaupungin, Punkalaitumen, Maskun ja Siikajoen kuntien kanssa Laadulla tuottavuutta – Latu-kehittämismalli. Hankkeessa tuotettiin tehokas ja osallistava kehittämismalli, jonka avulla lisätään tuottavuutta kuntaorganisaatioissa.



Toimintaympäristön muutos aiheutti kehittämistarpeen

Kompleksisessa toimintaympäristössä perinteiset johtamis- tai ohjausmallit eivät enää toimineet. ”Ilkeisiin” ongelmiin ei enää ole oikeaa tai väärää ratkaisumallia ja niitä kasautui nopeasti. Työntekijät turhautuivat odottaessaan ylhäältä annettavia ratkaisuja.



Toimintakulttuurissa tapahtui tunnistettava muutos

Henkilöstölähtöisen toimintakulttuurin myötä henkilöstöarvioinnin tulokset paranivat ja poissaolot vähentyivät. Kehittäminen on tehty näkyväksi ja se on myös juurrutettu strategiaan. Vaikutukset ovat nähtävissä myös euroina. Huomiota on kohdistunut tuottavuuteen ja kehittämistyö näkyy laajasti.



LATU-hankkeesta muodostui pysyvä toimintamalli

Hollolassa kehittäminen on edelleen keskiössä. Hankekauden jälkeen mm. kannustepalkkioita on uudistettu, KEPPO-ryhmän toimintaa jatkettu, esimiesten aamutunti-käytäntö ja varhaisen puutumisen malli ovat käytössä. V. 2017 kehittäminen jatkuu mm. kokonaisvaltaisella arvioinnilla (CAF) ja käyttöön otettavalla LEAN-pohjaisella kehittämisen jatkotyökalulla.



Hollolan kunnanjohtaja
Päivi Rahkonen kertoo:

Mitä teemme? Parannamme henkilöstölähtöisesti työelämän laatua ja yhteisön johtamista lisätäksemme työn tuottavuutta ja säästääksemme henkilöstökuluja.

Mikä sai meidät uskaltamaan? Jatkuva muutos vaatii nopeampaa reagointia: halusimme ratkaista ongelmat ennen kuin niistä tulee moniulotteisempia ja haastavampia.

Missä onnistuimme? Toimintakulttuurissa tapahtui tunnistettava muutos henkilöstölähtöiseksi. Onnistuimme juurruttamaan kehittämisen strategiaan. Vaikeasta toimintaympäristömurroksesta huolimatta henkilöstön hyvinvointi on parantunut. Kehittäminen on tehty näkyväksi ja sillä on aikaansaatu myös eurovaikutuksia.

Mikä meni pieleen/mitä tekisimme toisin? Mittareiden kehittäminen jäi liian vähäiselle huomiolle.

Mitä tästä opimme? Kaikki eivät koskaan lähde mukaan. Odotukset aina suurempia kuin tulokset. On lähdettävä liikkeelle siitä kokoluokasta, joka tuntuu hallittavalle ja ymmärrettävälle. Julkishallinnon osallistamisen menetelmissä on osaamisvajetta. Julkisen sektorin palvelutuotannon mittaaminen edellyttää eri näkökulmien huomioon ottamista, mikä voi johtaa liian raskaaseen tavoiteasetantaan. Operatiivinen johtaminen vs. poliittinen ajattelu voi tuottaa ristiriitaista signaalia.



#kokeilevakunta
#meuskaltajat