

Kuntaorganisaation kehittämispolku

Tavoitteet

- Päävaiheet kehittämis- tai uudistamishankkeen toteuttamiseksi kuntatyönantaja-asiakkaan näkökulmasta

Vaihe 1

Muutostarve – tiedon kerääminen

- Käydään läpi muutostarpeen kannalta keskeiset asiat kuten toiminnan nykyiset tulokset, asiakastyytyväisyys, tulos- ja kehittämiskeskusteluraportit, henkilöstöbarometrit, 360-arvioinnit, kuntakyselyt, tilastot, strategian toteutumisen arviointi jne.
- Näkökulma: Kehittämistarve yksilötasolla, yhteisötasolla ja organisaatiotasolla
- Oma luonnos ja keskustelu yhteistyöelimissä alustavasta toteutuksesta omana työnä ja ulkopuolisina palveluina, mahdollinen kilpailutus, yhteydenotot

Vaihe 2

Muutoksen tavoitteet – aloitusneuvottelu

- Käsiteltävän haasteen, kehittämistarpeen määrittely yhteistyösapuolien kanssa
- Haaste: 1) Strateginen kysymys, 2) johtamisen ja esimiestyön johtaminen, 3) kehittämisen johtaminen, 4) osallistamisen taidot ja menettelyt, työkalut
- Keitä ongelma koskee, vahvuudet ja kehittämiskohteet, keitä saatava mukaan, mistä aloitetaan?
- Mitä on aikaisemmin tehty, muutosvisio, mitä onnistuneen hankkeen tuloksena on saatava aikaan?
- Miten resursoidaan? Aika, rahat, oma työ ja ulkopuoliset asiantuntijat

Vaihe 3

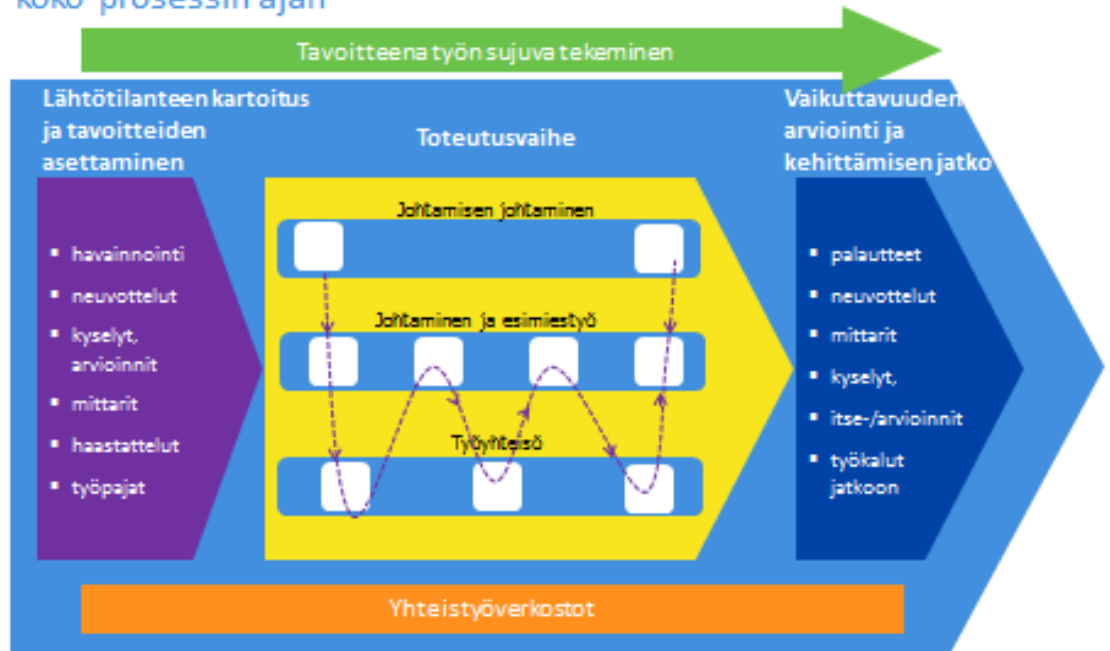
Muutoksen toteutus - kehittämisen organisointi

- Palvelun tavoitteet ja kohderyhmäkohtainen toteutus
- Taso: 1) Yksilön kehittäminen, 2) työyhteisön kehittäminen ja 3) organisaation kehittäminen, tasojen vuorottelu, läpäisy
- Muutoshankkeen sponsorit ja seuranta johtoryhmissä, osallistamisen, fasilitoinnin ja viestinnän toteutussuunnitelma
- Kohde: Johtamisen johtaminen, johtoryhmätyön kehittäminen, esimiestyön ja tiimien kehittäminen sekä yksilöiden ja itsensä johtamisen kehittäminen

- Käytännön organisointi ja kehittämisprosessin toteutus ja rytmitys, kuten ohjausryhmä, työpajat, sparraus, coaching, työnohjaus, kehittämisverkostot sekä tukitoimet, välityöt, action learning, sovellusjaksot jne.
- Kehittymisen seurantamittarit, etenemisen viestintä, onnistumisen arviointi

Kehittämisen vetoketjumalli:

Esimiestyön ja työyhteisön rinnakkaista kehittämistä koko prosessin ajan



(Esimerkki Vantaa 2017)

Vaihe 4

Muutoksen arviointi – vaikuttavuus, soveltaminen ja jatkosta sopiminen

- Hankkeen tavoitteiden toteutumisen ja oppimisprosessin sekä tulosten arviointi asiakkaan sekä muiden sidosryhmien näkökulmasta
- Ymmärryksen, asenteen, toiminnan kehittyminen, prosessin soveltaminen
- Arviointi osaamisen kehittymisen, työhyvinvoinnin tai muun tuloksellisuustekijän näkökulmasta, vaikuttavuuden paraneminen
- Jatkotoimenpiteet, arviointikäytäntö eteenpäin, tuki uusille käyttäjille

KunTeko 2020 - kunta-alan työelämän kehittämisohjelmassa parannetaan tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Ohjelma on KT Kuntatyöntantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen JUKOn, KoHon ja Kunta-alan unionin valtakunnallinen hanke. Päärahoittaja on Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

