

LATU

- henkilöstölähtöinen
tuloksellisuuden
kehittäminen



SITRA

www.dazzle.fi www.rondotraining.fi

LATU
TYÖELÄMÄN LAADULLA
TUOTTAVUUTTA

 **KUNTEKO**
2020

6.9. ohjelma (9-11:30)

- Johdanto aamupäivään - **Mervi Porevuo**, Sitra ja **Niilo Hakonen** KunTeko
- Henkilöstölähtöiseen tuloksellisuuden kehittämisen konkreettisista kokemuksista ja aikaansaatuja tuloksia - **Päivi Rahkonen**, Hattulan kunnanjohtaja **Lauri Inna**, Siikajoen kunnanjohtaja **Kaisu Tuomi** sekä Maskun kehitysjohtaja **Pekka Määttänen**
- Konkreettisista ensimmäisiä askelia LATU-toimintamallin käyttöönottamiseen - **Leena Nousiainen** Rondo Training Oy ja ja **Heli Vähätiitto** Dazzle Oy
- Aamupäivän yhteenveto

SITRA

LATU
TYÖELÄMÄN LAADULLA
TUOTTAVUUTTA

 **KUNTEKO**
2020

LATU-kimara

- 1) LATU-toimintamallin hyötyjä
- 2) Liikkeellelähtö
- 3) Johtamisen rooli ja johdon sitoutuminen
- 4) Toiminnan yhdistäminen strategiaan
- 5) Integrointi muuhun
- 6) Opit & sudenkuopat
- 7) Evästystä muille kiinnostuneille
- 8) Esimerkkejä aikaansaannoksista



1) LATU-toimintamallin hyötyjä

– Kaisu Tuomi, Siikajoki



• TOIMINTAMALLIN HYÖTYJÄ?

***TOIMINTAMALLI SELLAISENAAN EI ENÄÄ KÄYTÖSSÄ**

***VAHVUUS VAIHTELEE.... JÄÄNYT SYRJÄÄN/ SOVELLETAAN**

EDELLEEN

"LUPALAPUSTA"

***LUPA INNOSTUA JA LUPA KOKEILLA**

***LUPA OLLA KYSYMÄTTÄ LUPAA**

→

**ROHKEUS JA OMA-ALOITTEISUUS LISÄÄNTYNEET
MUUTOSVAIHEET**

**ORGANISAATION SISÄINEN TOIMINTA
TOIMINNAN ULKOINEN VAIKUTUS**

→

HYVÄ TYÖPÄIVÄ – PAREMPI PALVELU

2) Liikkeellelähtö

– Päivi Rahkonen, Hollola



LIIKKEELLE LÄHTÖ

1. Kivijalka olemassa

- Perusasiat kunnossa: esimiestyö, työhyvinvointi, työvälineet, sairauspoissaolot
- Toimintakulttuuri/strategiapohja: kokeilu-erehtyminen

2. Yhteiset henkilöstötilaisuuudet, tavoite ja asioiden taustoittaminen

- **Tavoite:** JOKAINEN TYÖNTEKIJÄ = KEHITTÄJÄ - MIKSI ?
 - Toimintaympäristö muuttuu poikkeuksellisen vahvasti ja vauhdilla
 - Perinteiset johtamis- tai ohjausmallit eivät toimi
 - Ongelmat kasautuvat nopeasti
 - Haasteiden haltuunotto ei toteudu esimiesvoimin (alle 10 % kapasiteetilla)

3) Johtamisen rooli ja johdon sitoutuminen

– Kaisu Tuomi, Siikajoki

• **JOHTAMISEN ROOLI JA JOHDON SITOUTUMINEN**

*** ALUSSA /KÄYNNISTYSVAIHEESSA:**

LATU TOIMII YLHÄÄLTÄ ALASPÄIN

JOHTAJA JA ESIMIES:

*** PRIMUS MOTOR**

*** VASTUUHENKILÖ**

*** KOOSSA PITÄVÄ VOIMA**

*** REALISTI**

*** INTENSITEETIN YLLÄPITÄJÄ**

*** JATKUMON VAHVISTAJA**

MUTTA:

*** JATKOSSA/ PYSYVÄISESTI:**

LATU TOIMII MYÖS ALHAALTA YLÖSPÄIN

4) Toiminnan linkitys strategiaan

– Lauri Inna, Hattula (Punkalaidun)



”Putki auki” – tavoite 2016 vuoden lopussa

Muutosvalmius
Hyvinvointi
Perustehtävä
kunnossa

**Tyytyväinen kuntalainen – tyytyväinen
työntekijä**

Toimijat:

Työntekijät

Työyhteisöt

Esimiehet

Valtuuttaminen =
hallintosäätö

Henkilöstön potentiaali ja arjen innovaatiot



Johdolla yhteinen
ymmärrys suunnasta
- Johto 😊

Henkilöstö-
lähtöisesti tehty
strategia

**Kunnan uusiutuva
strategia**



Johtoryhmä

Kunnanjohtaja

Kunnan
luottamusjohto

Luottamus- ja
viranhaltijajohdon
”pelikirja” kunnossa

**Kunnan keskusteleva
luottamusjohto**

Yhteinen ymmärrys / tavoitteet & rajapinnat

Luottamuksen ja välittämisen kulttuuri kaikilla
tasoilla

Henkilöstölähtöinen strategian luonti

Toimiala-kohtaiset strategiset nelikenttä-tavoitteet

KUNNANALUEITTAIN LUETTUJA KOKOALUEIDEN TAVOITTEITA	
Vaikutavuus	Laadukkaat peruspalvelut
TUOKSELLISUUS	
Motivoitunut ja osava henkilöstö & yhteistyökykyinen organisaatio	Terve talous
KUNNANALUEITTAIN LUETTUJA TAVOITTEITA	

Hattulan uusi strategia

Kunnanhallituksen strategiatyöstö & valtuuston käsittely

Strategialuonnos

Strategian käsittely työyhteisöissä -> toimenpidesuunnittelu & ideat käytäntöön

Strategian kommentointi työyhteisöissä

Strategisten ideoiden kuvaus toimenpidelomakkeilla ja niiden koritus
-> esittely johtoryhmälle

Ideoiden palkitseminen strategisen vaikuttavuuden mukaisesti

Johtoryhmän ja valtuuston strategiatyöstöä

hattula.fi
Elämää varten.

5) Integrointi muuhun

– Päivi Rahkonen, Hollola



INTEGROINTI MUUHUN KEHITTÄMISEEN

1. Strategiaan kiinnittyminen

- Tarvitaan prosessien jatkuvaa kehittämistä ja kokonaisvaltaista uudelleenarviointia
 - LEAN ja CAF

2. Kytkeä aikaisempaan kehitystyöhön

- Kustannuslaskenta
- Prosessien kuvantaminen
- Tavoitteet ja mittarit

6) Opit ja sudenkuopat

- Pekka Määttänen, Masku

7) Evästystä muille kiinnostuneille

– Lauri Inna, Hattula (Punkalaidun)

8) Esimerkkejä aikaansaannoksista – Pekka Määttänen, Masku

Toteutuneita kehittämissideoita 2015-16

- Palvelupyynnöjärjestelmä teknisessä toimessa –kiinteistöjen kunnossapito- ja korjaukset tehostuneet. Aikaa käytetään tehokkaammin työpisteissä. Hukkaputket poistuneet!
- Pomoviikot kaksi kertaa vuodessa –johtoryhmä jalkautuu työyhteisöihin.
- Ratkaisukeskeinen työllistämismalli otettu käyttöön.
- Ikäohjelma +55-vuotiaat käytössä.
- Työhyvinvointi toimenpiteitä tehostettu (ohjatut personal trainer jumpat).
- Jatkeen koulutukset: kokonaisuutta kehittävä johtaja, lähiesimiehen koulutus ja sisäisten uudistajien lean master –koulutukset.
- Vapaa-aikapalveluiden tapahtumien palautepalaverit, lainausrekisteri ja sähköinen ilmoittautuminen (webropol).