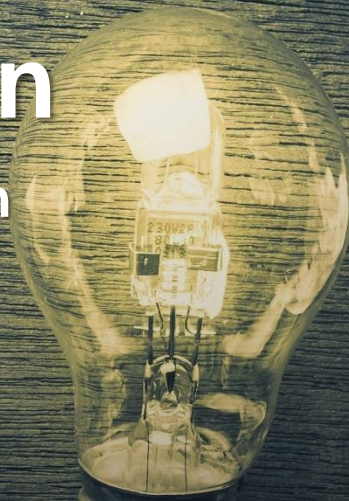


**Lämpimästi tervetuloa**  
**Uudistumiskyky**  
**kuntaorganisaation strategisena**  
**menestystekijänä**  
**webinaariin**

**Esiintyjänä tänään**  
**Jalmari Eklund**



Jäikö mietityttämään?  
Kysy chatissä tai Twitterissä



MIFInstitute

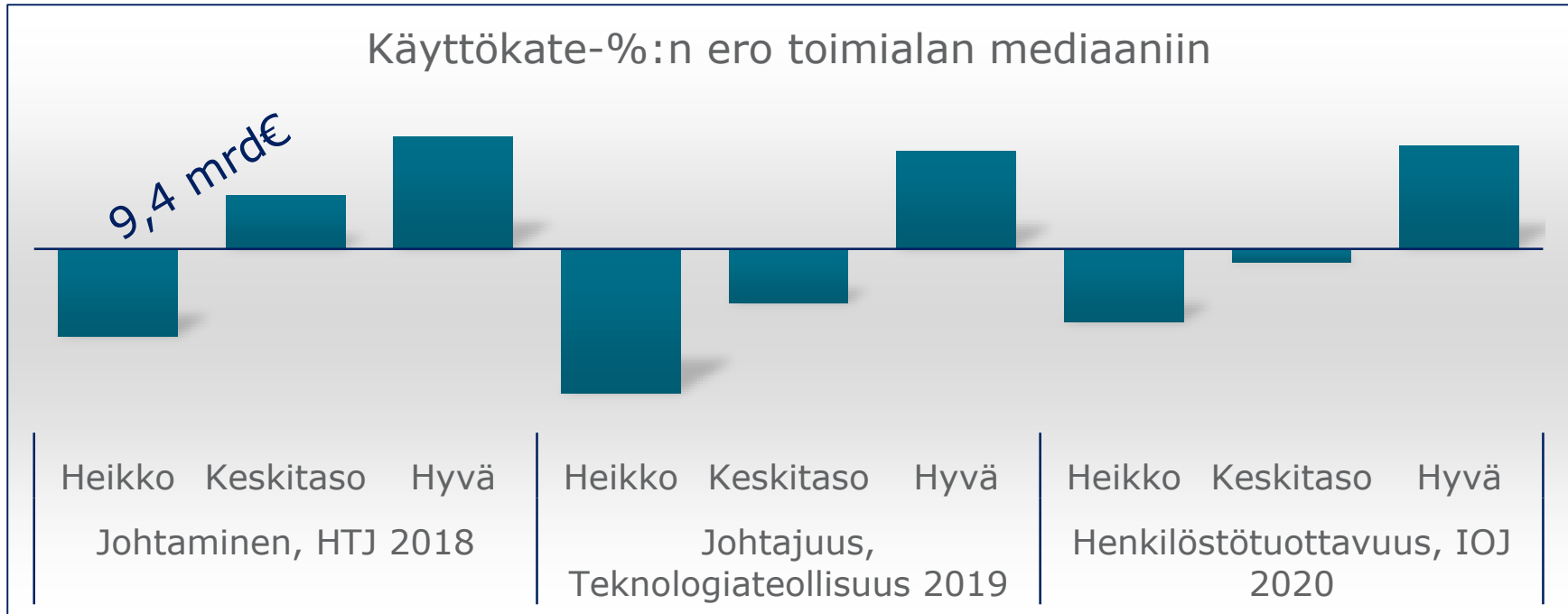
#



## WEBINAARIN SISÄLTÖ PÄHKINÄNKUORESSA:

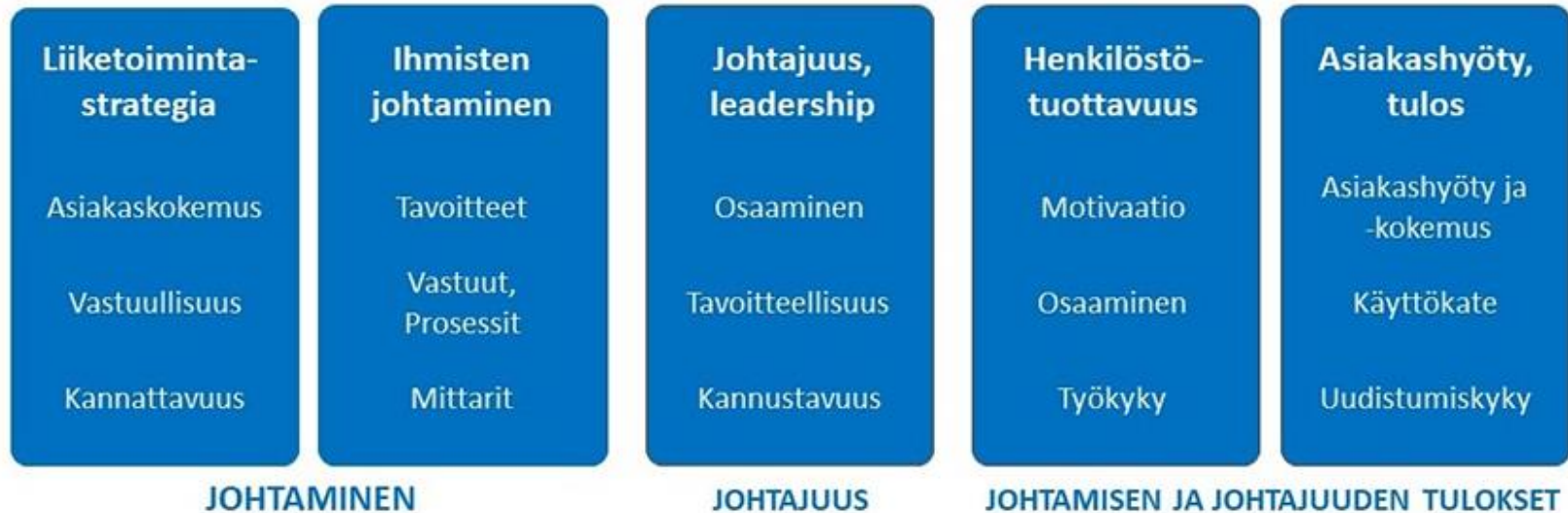
- Uudistumiskyky kuntaorganisaation strategisena menestystekijänä
  - Toimintaympäristön muutos haastaa kunnat uudistumaan entistä nopeammin
- Miksi uudistumiskyvyn johtamiseen kannattaa investoida juuri nyt?
  - Koko työyhteisön kehittämispotentiaalin hyödyntäminen
  - Inhimillisen pääoman merkitys kunnan kehittymiselle ja kasvutavoitteille
  - Henkilöstötuottavuuden kehittäminen on strateginen valinta!
- Miten uudistumiskyvyn johtamista kunta-alalla tulisi johtaa?
  - Henkilöstön näkökulma
  - Tiimityön näkökulma
  - Organisaation näkökulma
  - Kunta-alan talouden tasapainottamisen näkökulma
- Miten uudistumiskyvykkyyttä voidaan systemaattisesti kehittää?
  - Esimerkkejä, työkaluja ja tositarinoita kunta-alan kehittämistyöstä

# MIKSI JOHTAMISEN, JOHTAJUUDEN JA HENKILÖSTÖTUOTTAVUUDEN KEHITTÄMINEN?



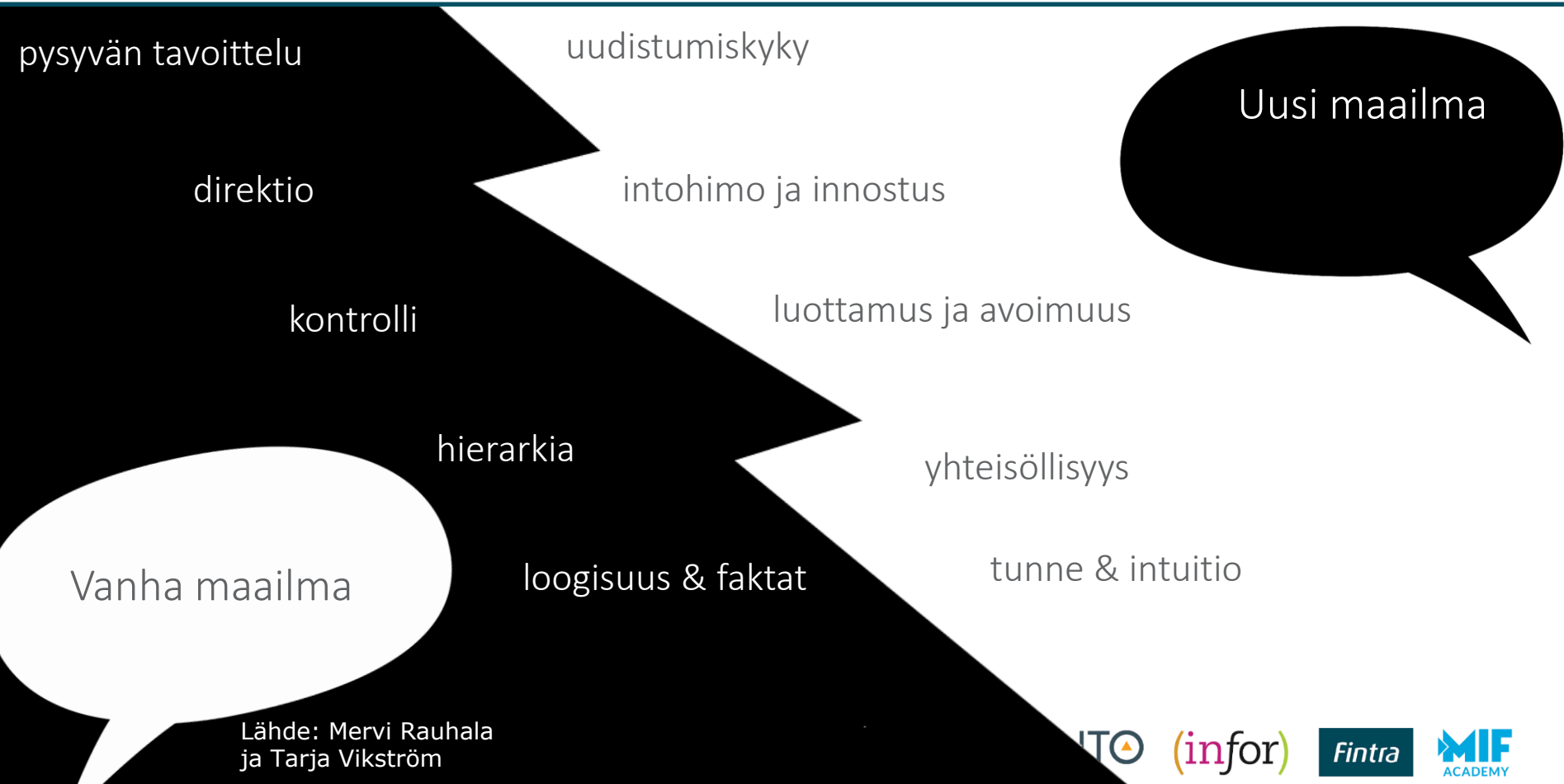
Lähde: Ossi Aura Consulting. Tutkimussarja 2009-2020.  
 Aura, Ahonen, Eskelinen, Hussi, Ilmarinen, Kuosmanen.  
[LINKKI](#) julkaisuihin

# KOKONAISUUS RAKENTUU JOHTAMISEN KETJUN MUKAAN

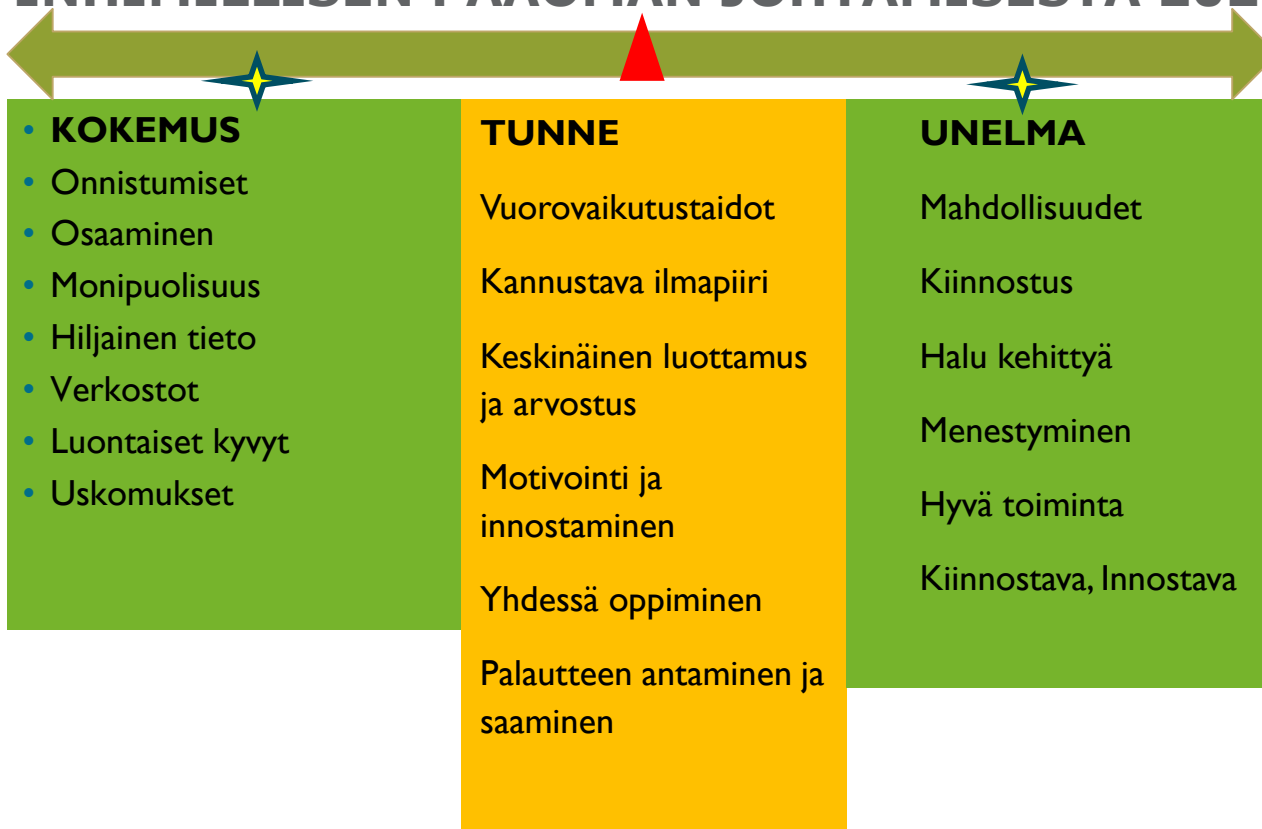


Lähde: Ossi Aura Consulting. Tutkimussarja 2009-2020.  
 Aura, Ahonen, Eskelinen, Hussi, Ilmarinen, Kuosmanen.  
[LINKKI](#) julkaisuihin

# UUDISTUMISKYKY STRATEGISENA MENESTYSTEKIJÄNÄ: LÄHTÖTILANTEEN TULKINTA RATKAISEE



# VOIMAVAROJA JA MAHDOLLISUUKSIA INHIMILLISEN PÄÄOMAN JOHTAMISESTA 2021



# UUDISTUMISEN HYÖDYT NÄKYVIKSI: ESIMERKKEJÄ LEAN-TYÖN TULOKSISTA JA HYÖDYISTÄ

## ORGANISAATIOILLE:

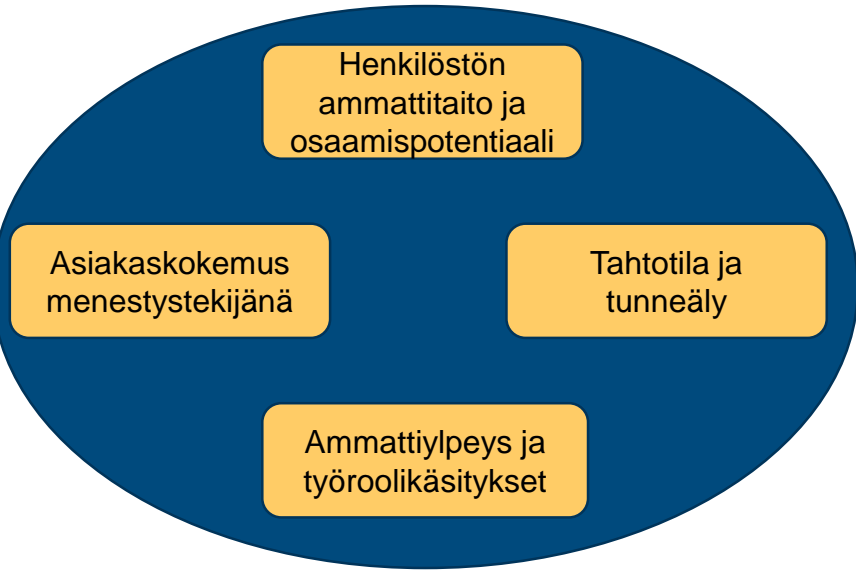
- I. Työntekijöiden työssäolo lisääntyy
- II. Laatu paranee
- III. Toimitusvarmuus kehittyy
- IV. Läpimenoaika lyhenee
- V. Tuottavuus kasvaa
- VI. Joustavuus lisääntyy
- VII. Kustannukset vähenevät

## HENKILÖSTÖLLE JA ESIMIEHILLE:

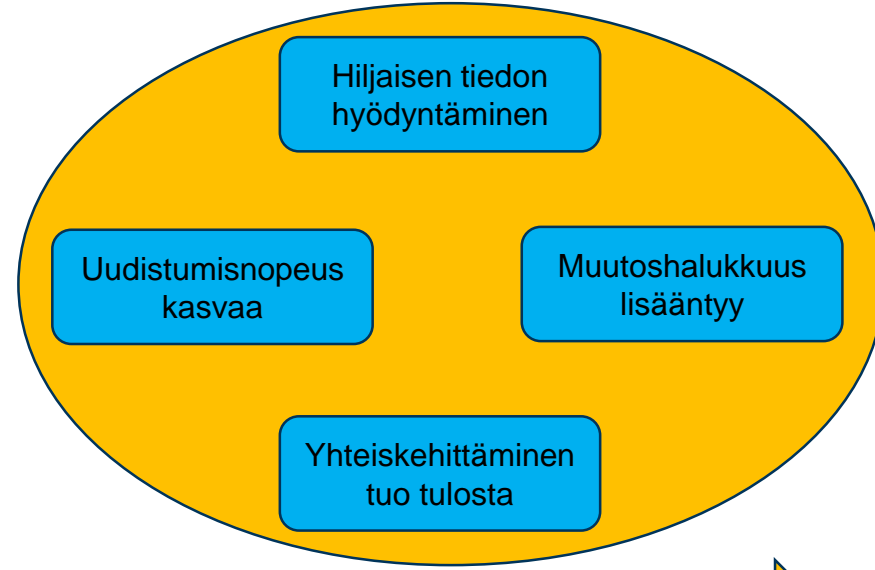
- I. Enemmän työtyytyväisyyttä
- II. Enemmän positiivista palautetta
- III. Enemmän keskinäistä luottamusta organisaation sisällä
- IV. Enemmän ylpeyttä työstä
- V. Enemmän sitoutumista
- VI. Parempaa asiakasviestintää
- VII. Enemmän osaamista
- VIII. Haastavampia ja kehittävämpiä työtehtäviä
- IX. Vähemmän stressiä
- X. Parempaa yhteistyötä
- XI. Vähemmän turhautumista
- XII. Parempi käsitys kokonaiskuvasta
- XIII. Turvallisempi työympäristö
- XIV. Varmempi työpaikka



# 1. ASIAKASKOKEMUS KILPAILUETUNA



# 2. AMMATTIYLPEYS MENESTYSTEKIJÄNÄ



Asiointikokemus

Käyttökokemus

Mielikuva-  
kokemus

Asiakas-  
tyytyväisyys

Suositteluhalu

Kestävä kasvu

### 3. TYÖHYVINVOINTIA TYÖTÄ KEHITTÄMÄLLÄ

Työhyvinvointia  
työtä kehittämällä-  
konsepti

Inhimillisen  
pääoman  
tuloslaskelma

Lean-johtaminen ja  
jatkuva  
parantaminen

Hukkatutka-  
menetelmällä  
Tuottavuus  
kasvuun

### 4. JATKUVAN OPPIMISEN STRATEGISENA KILPAILUETUNA

Jatkuvan  
oppimisen  
vuosikello

Jatkuvan  
oppimisen  
työkalupakki

Oppiva  
organisaatio  
kilpailuetuna

Strateginen  
oppiminen  
valintana

Työhyvinvointi

Työn  
tuunaaminen

Itse  
ohjautuvuus

Yhteis-  
kehittäminen

Strateginen  
menestystekijä

Kestävä kasvu

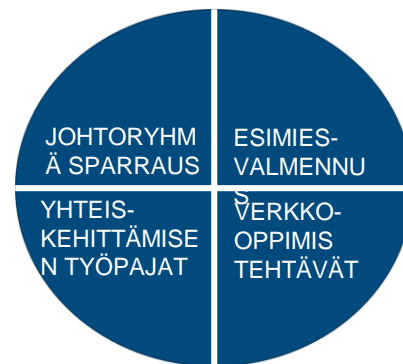
# VALMENNUSOHJELMAN RAKENNE: UUDISTUMISKYVYN JOHTAMISVALMENNUS

Asiakaskokemus kuntoon

Ammattitilpeys  
menestystekijänä

Työhyvinvointia työtä  
kehittämällä

Jatkuva oppiminen  
strategisena kasvutekijänä



1+4 JOHTORYHMÄ SPARRAUSTA

4 ESIMIESVALMENNUSTA

4 KOKO HENKILÖSTÖN YHTEISKEHITTÄMISEN TYÖPAJAA

ITSEOHJAUTUVAN OPPIMISEN TUKI VERKKO-OPPIMISTEHTÄVILLÄ

## Työpaikat: mikä mahdollistaa?

Muuttuva johtajuus ja yhdessä tekemisen kulttuuri mahdollistavat uudistumisen työpaikoilla

## Muutosajurit: mitä tarvitaan?

Tuottavuus, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys

Luottamus ja yhteistyö

Osaaminen ja jatkuva oppiminen

Digitalisaatio ja työelämäinnovaatiot

## Työ vuonna 2030: mitä tavoitellaan?

**Osallistava kehittämisen kulttuuri** perustuu luottamukseen ja yhteistyöhön sekä yhdessä oppimiseen ja innovointiin

**Enemmän arvoa asiakkaalle** lähtökohtana kehittämiselle, osaamiselle ja työn merkityksellisyydelle

**Työn murroksessa** uudistumiskyky (resilienssi) ja ratkaisukeskeisyys kilpailuetuna

**Kestävä kasvu** perustuu innovointiin, tuottavuuteen, työhyvinvointiin ja jatkuvaan oppimiseen



**Työn ja työhyvinvoinnin  
kehittämisohjelma**

Jäikö mietityttämään?  
Kysy chatissä tai Twitterissä



MIFInstitute

**#SIMOL #yhteistyö #johtaminen ja #tiimityö**



# Kiitos, että osallistuit!

Kutsu kollegasi katsomaan tallenne kanssasi!

Tallenteen löydät [mif.fi/blogi](https://mif.fi/blogi)



# Innostuitko?

Haluatko lisätietoa koulutuksistamme?

Tämä käy helposti: jätä vain yhteystietosi sivustollamme olevaan lomakkeeseen ja me otamme Sinuun yhteyttä!

**[www.mif.fi](http://www.mif.fi)**



# Keskustelu jatkuu



MIFInstitute

#SIMOL #yhteistyö #johtaminen ja #tiimityö

## Ollaanpa kuulolla!

