

TIEDOTE 29.5.2026

Alavudella kehitetään yhdessä hyvinvointia ja strategista kyvykkyyttä

Alavuden kaupunki toteutti 1.7.2025 – 31.5.2026 välisenä aikana hankkeen, jolla vahvistettiin Alavuden kaupungin muutoskyvykkyyttä, strategian toimeenpanoa ja työhyvinvointia uudella osallistavan kehittämistyön mallilla. Hankkeen ohjelmaan osallistui kaikilta toimialoilta esihenkilöitä, henkilöstöä ja luottamushenkilöitä. Hyvinvointia ja strategista kyvykkyyttä yhdessä kehittäen -hanketta rahoitti Työsuojelurahasto. Ulkopuolisena asiantuntijana toimi Tamora Oy. Toteuttamismenetelmiä hankkeessa olivat muun muassa valmennukset, tiimityöskentely ja kehittämisprojektit. Hankkeen tuloksena strategiaa vietiin arkeen ja yhteistyö vahvistui. Malli on sovellettavissa etenkin julkiselle sektorille.

Lähtökohtana kehittämishankkeelle oli tarve vahvistaa kaupungin muutoskyvykkyyttä, strategian käytäntöön viemistä ja henkilöstön osallisuutta sekä yhteistyökykyä nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Tarve ja merkitys oli tunnistettu myös luottamushenkilöiden ja henkilöstön välillä. Tavoitteena oli yhdistää hyvinvointi, strateginen kyvykkyys ja muutosvalmius. Toteuttajana toimi **Tamora Oy**. Ohjelmassa hyödynnettiin muutosjohtamisen, organisaation oppimisen, palvelumuotoilun ja työhyvinvoinnin oppeja ja työkaluja.

Yhteistyötä yli toimialojen

Hankkeen kohderyhmänä olivat Alavuden kaupungin esihenkilöt ja henkilöstö eri toimialoilta sekä kaupungin luottamushenkilöt ja poliittinen johto. Lisäksi mukana oli kaupungin johtoryhmä antaen tukensa ja mahdollisuuden kehittämistyölle. Keskeistä ohjelmassa oli kehittämisprojekteja toteuttavat pienryhmät, joissa työskenteli henkilöitä eri palveluista ja yksiköistä yhdistäen osaamisensa ja näkemyksensä.

Kehittämisohjelman menetelminä käytettiin yhteisiä valmennuspäiviä, valtuustoseminaaria ja -iltakoulua, walking cafe -menetelmää, välitehtäviä, parviällyn perustuvaa Teams-työskentelyä, palvelumuotoilun työkaluja, konkreettisia kehittämisprojekteja sekä vuoropuhelua luottamushenkilöiden ja henkilöstön välillä. Kehittäminen toteutui konkreettisina strategiaa toteuttavina projekteina. Lisäksi toteutettiin ensimmäiset Kuntalaiskahvit-tilaisuus, jossa kuntalaisilla oli mahdollisuus tutustua muutamiin kehittämistöihin. Uutuusarvona oli henkilöstön ja päättäjien yhteinen kehittäminen, opittujen toimintatapojen juurtuminen osaksi työyhteisöä sekä arjen työn kytkeminen päivitettyyn strategiaan nopeasti.

Henkilöstö ja päättäjät yhdessä kehittämisen äärellä

Hanke vahvisti kehittämisosaamista, strategian toteuttamista jokapäiväisessä arjessa ja toimialojen välistä yhteistä tekemistä. Kehittämiskulttuuri ja osallisuus lisääntyivät, ja työyhteisöjen välinen yhteistyö syveni. Strategia alettiin nähdä asioina, joihin henkilöstö pystyy vaikuttamaan ja muuttamaan konkreettisiksi arjen teoiksi. Vaikutuksena on pysyvämpi kehittämisote ja vahvistunut kyky toteuttaa muutoksia yhdessä.

Merkityksellistä hankkeessa oli strategian, työhyvinvoinnin ja muutosjohtamisen yhdistäminen osallistavaksi kokonaisuudeksi. Vaikutusta oli erityisesti siihen, että kehittäminen nähdään nyt aiempaa vahvemmin yhteisenä ja jatkuvana toimintana, joka ulottuu työntekijöistä päättäjiin – aina kuntalaisiin saakka. Malli tuotti kehittämistöitä, jotka jatkuvat tulevaisuudessakin ja näkyvät arjessa. Hankemenetelmiä ja hyviä käytäntöjä

voidaan soveltaa laajasti kunnissa ja muissa julkisissa organisaatioissa strategian toimeenpanossa ja työyhteisöjen kehittämisessä.

Lisätietoja:

Sari Helander, Alavuden kaupunki, vs. kaupunginjohtaja
puh. 040 528 9024, sari.helander@alavus.fi

Ville Mäkelä, Tamora Oy, toimitusjohtaja, partneri, hallituksen jäsen
puh. 044 373 3638, ville.makela@tamora.fi