



Kuntajohtajien työhyvinvointispurtti

VERTAISKEHITTÄMISHANKE

Loppuraportti 30.9.2023



kirsi.koistinen@coronaria.fi

040 7712296

tuula.syrjala@coronaria.fi

0405764620

Sisällysluettelo

Kuvat hankkeeseen osallistuneista, diat 3-4

- 1.Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen, diat 5-6
- 2.Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys, diat 6
- 3.Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija, diat 7-9
- 4.Hankkeen toteutuminen ja eteneminen, diat 10-15
- 5.Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset, diat 16-17
- 6.Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet, dia 18
- 7.Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä, dia 19
- 8.Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot, dia 20



Hankkeen viimeinen kehittämisriihi
31.3.2023 Heinävedellä Valamon
luostarissa

Kuvassa oikealta:
Juho Järvenpää/Sulkava
Jouko Manninen /Kuusamo
Harri Anttila/Rautjärvi
Mervi Simoska/Juva
Maarika Kasonen/Heinävesi
Leena Ruotsalainen/Pertunmaa
Minna Laurio/Enonkoski

Iloinen jälleennäkeminen! Taipalsaaren vieraana
22.6.2023 hankkeen loputtua



1. Lähtötilanne ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Kuntajohtajien vertaiskehittämishanke, Kuntajohtajien Työhyvinvointispurttin, taustalla oli havaintoja siitä, miten kunnanjohtajien työkykyyn kohdistuu uudentyyppisiä haasteita ja riskitekijöitä. Esimerkiksi Kuntaliiton, Kevan ja Kuntajohtajat ry:n kuntajohtajien työhyvinvointitutkimuksen raportin tulokset osoittavat, että johtajat kokevat aiempaa enemmän epäasiallista kohtelua ja häirintää, työhön liittyvää stressiä ja tekemättömien töiden painetta. Samanaikaisesti johtajat pitävät työtään tärkeänä ja kokevat vertaistuen tärkeänä.

Kuntaliiton, Kevan ja Suomen Kuntajohtajat ry:n 2021 raportoidun työhyvinvointikyselyn mukaan kuntajohtajista 90% kokee tekemättömien töiden painetta ja 70% tuntee stressiä melko tai erittäin paljon tai jonkin verran, vaikka työ itsessään on innostavaa. Puolet kuntajohtajista on kokenut häirintää tai uhkailua työssään kuluvan valtuustokauden aikana. Häirintää tai uhkailua kokeneiden osuus kuntajohtajista on kasvanut vuodesta 2018 41 %:stä 50 %:een. Asiaton uhkailu mediassa on edelleen selvästi yleisin häirinnän tai uhkailun tapa ja sen osuus on kasvanut vuodesta 2018 61:stä % 76:een %. Päätösten vastustamista pidetään yleisimpänä syynä häirinnälle tai uhkailulle ja sen osuus kasvanut vuodesta 2018 lähes 20%. Kuntajohtajien kanssa käydyissä hankkeen suunnittelukeskusteluissa tuli esille myös kokemuksia maalittamisesta. Viranhaltijoiden ja luottamushenkilöpäätöksentekijöiden yhteistyön kehittämisen tarvetta osoittaa myös raportissa esiin tullut kokemus luottamushenkilöiden taholta esitetystä epäluottamuksesta päättyneen valtuustokauden aikana. Kuntajohtajista 38,5 % vastasi kokeneensa epäluottamusta. Vertaiskehittämisen lähtökohtana on myös se, että raportissa peräti 96% kuntajohtajista piti toisten kuntajohtajien tukea tärkeänä.

Kunnanjohtajien kanssa hankkeen tarvetta ja suunnittelua varten pidettyjen Teams- ym. kokousten ja keskustelujen pohjalta kunnanjohtajat osoittivat selkeän tarvetilan vertaiskehittämiselle ja työhyvinvoinnin tukemiselle. Hakemusprosessi käynnistettiin Verven (myöhemmin Coronaria Työelämäpalvelut) avulla kuntajohtajien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Myös Suomen Kuntajohtajat ry:n kanssa oli käyty keskustelua hankkeesta ja myös heidän taholtaan hankkeelle oli hanke nähty erittäin tervetulleena interventiona kuntajohtajien työhyvinvoinnin ja ammatillisen kehityksen tukemiseksi.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys

Kehittämishankkeen tavoitteena oli kunnanjohtajien työssä jaksamisen ja ammatillisen kompetenssin vertaiskehittäminen ja –tukeminen. Kunnanjohtajien kokemiin uusiin työkykyriskeihin kehitettiin tarkoituksenmukaisia ja toimivia työkyvyn tukemisen välineitä sekä hallinta- ja selviytymiskeinoja. Toisena tavoitteena oli kuntien toimintakulttuurien uudistaminen, jonka myötä pyritään aikaansaamaan sujuvampia työprosesseja. Tämän myötä työkykyriskien oletetaan vähenevän ja työhyvinvoinnin vahvistuvan kunnan koko henkilöstön keskuudessa. Lisäksi tavoitteena oli vakiinnuttaa hankkeen kehittämismalli kuntajohtajien työhyvinvoinnin tukemiseksi, turvallisemman työympäristön tueksi ja työkykyriskien vähentämiseksi. Hankkeen tavoitteena oli myös muodostaa osallistujille 1,5 vuotta kestävä yhteinen oppimismatka, jota tuettiin kehittämisriihi ja Teams-tapaamisilla ja myös näiden välillä tapahtuvalla keskustelulla, kokeiluilla ja raportoinnilla.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Tutkimus, lähestymistapa ja käytetyt lähteet

Hankkeen kehittämistyöskentelyssä yhtenä lähestymistapa oli kompleksisuusajattelu, jossa ymmärretään organisaatiot kokonaisuutena, jotka ovat aina jotain muuta kuin vain osiensa summa. Kompleksinen organisaatio ei koostu selvistä syy-seuraus-suhteista vaan pikemminkin kehistä, jotka tuottavat jatkuvasti joko parempaa tai huonompaa. Strategisen johtamisen kehittämisvälineenä hankkeessa hyödynnetään kompleksisuusajattelua ja kompleksisuuskarttaa kehien tunnistamiseksi ja niihin vaikuttamiseksi; huonojen kehityksien muuttamiseen ja hyvien kehityksien voimistamiseen. Tärkeää on visuaalisesti kuvata organisaation todellista toimintaa ja pyrkiä ymmärtämään eri kehityskulkuja.

Kehittämishankkeessa toteutettiin kuntajohtajien pienryhmissä Liideri-dialogi (taustalla mm. Ylisassi ym.2016) Menetelmän lähtökohtana oli lisätä toimijoiden kykyä ymmärtää ja kehittää omaa toimintaansa ja toiminnan tuottavuutta. Menetelmässä keskeistä on antaa subjektille subjektin paikka kehittämisprosessissa. Tekijälähtöisyyden periaatteen mukaan ihminen oppii ottamalla haasteita ja vaikuttamalla asioihin.

Cynefin-jäsennys on ymmärtämisen apuväline (sense making device). Jäsennyksessä kuvataan viittä erilaista toimintaympäristöä ja niissä tarkoituksenmukaisia päätöksentekotapoja. Toimintaympäristöt erotellaan toisistaan sen mukaan, miten syyn ja seurauksen suhde ymmärretään ja minkälaisia päätöksentekotapoja ja toimintamalleja kussakin ympäristössä on. Tässä kehittämishankkeessa cynefin-jäsennystä käytettiin oman kuntaorganisaation eri toimintaympäristöjen luonteen tunnistamiseen ja niihin soveltuvien toimintamallien kehittelyyn. Cynefin-jäsennys kytketään toimintateoreettiseen oppimisenäkemykseen perustuvaan kehityskartta-malliin (Ahonen ym. 2020).

Kahden virikkeen menetelmä (Wahlström y.2017) tarkoittaa sitä, että tehtävän tekemisen ohella yksilö myös käyttää tai muokkaa itselleen välineen, jolla hän kykenee tehtävän suorittamiseen. Tehtävä tai oppimishaaste toimii ensimmäisenä virikkeenä ja sen ratkaisemiseen käytetty väline toisena. Tässä hankkeessa kehittämiskohteet ja oppimishaasteet muodostavat ensimmäisen virikkeen ja jäsennykset, mallit ja välineet toisen virikkeen.

Cynefin- jäsennyksen ja kehityskarttamallin käytössä ja ohjauksessa.

Lundström, N. ja Mäenpää, A. (2020) Pirullisia ongelmia ja pirullisia pelejä – kuka pelaa ja millaista peliä? Kirjassa Toim. Vartiainen, P. ja Raisio, H. (2020) Johtaminen kompleksisessa maailmassa, Viisautta Pirullisten ongelmien kohtaamiseen. Gaudeamus.

Kompleksisten ilmiöiden tarkastelussa, visualisoinnissa ja tyypittelyssä.

Ahonen, H.; Virolainen, L.; Gardemeister, S. (2020) Havahdu oppimaan alati kehkeytyvää – oppimisesta kompleksisessa työelämässä. Kirjassa Toim. Vartiainen, P. ja Raisio, H. (2020) Johtaminen kompleksisessa maailmassa, Viisautta Pirullisten ongelmien kohtaamiseen. Gaudeamus.

Liideri-dialogi menetelmän käytössä ja ohjauksessa.

Ylisassi, H. ym. (2016). Tekijöiden kehittämistoimijuutta edistämässä. Työterveyslaitos.

Mäkitalo, J. (2005). Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Väitöskirja. Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tarkastelussa ja kehittämisessä.

Tiitinen, S., Weiste, E., Vehviläinen, S., Ruusuvaori, J., Lusa, S., & Laitinen, J. (2018). Reflektoinnin välttämistä ja vertaistukea: Tarinoiden tehtävät palo- ja pelastusalan lähijohtajien ryhmäohjauksessa. Aikuiskasvatus, 38(3), 208–222. <https://doi.org/10.33336/aik.88350>

Vertaiskehittämisasetelman rakentamisessa ja hankkeen ohjauksessa.

Wahlström, M.; Seppänen, L. ; Schaupp, M. (2017) Työterveyslaitos. Tulkitseva työtap ja sen tukeminen : Videoavusteinen keskustelumenetelmä robottikirurgiassa
<https://www.julkari.fi/handle/10024/135212>

Kahden virikkeen menetelmän käytössä.

Wahlström, M. ym. (2017).Tulkitseva työtap ja sen tukeminen. Työterveyslaitos.

Ulkopuolinen asiantuntija

Kehittämisasiantuntijoina hankkeessa toimivat konsultointitoiminnan johtaja Kirsi Koistinen ja kehittämiskonsultti, sosiaalipsykologi Tuula Syrjälä Coronaria Työelämäpalveluista. Kyseiset kehittäjät ovat kokeneita muutoksen, oppimisen, toimintakonseptien uudistamisen ja työhyvinvointijohtamisen asiantuntijoita.

Kehittämisasiantuntijoiden kehittämisote ja lähestymistapa perustuu toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen sisältäen ja hyödyntäen mm. kompleksisuusajattelun lähtökohtia. Kehittämisasiantuntijat ovat toimineet pitkään kuntaorganisaatioiden, valtion virastojen ja yksityisten yritysten kehittämisen tukijoina.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke aloitettiin maaliskuussa 2022. Hanke toteutui kuuden kehittämisriihen ja viiden Teams/Howspace-tapaamisen muodossa. Hanke päättyi 31.3.2023. Hankkeen hedelmällinen erityispiirre oli se, että livetapaamiset toteutettiin vuorotellen eri kunnissa. Hankkeen kuudessa livetapaamisessa olimme Pertunmaan, Juvan, Kuusamon, Enonkosken, Sulkavan ja Heinäveden kunnanjohtajan vieraina. Näissä livetaapamisissa saatiin myös kuulla kunkin kunnan esittely ja osallistujat saivat innostavaa benchmarkkausta eri kuntien tilanteesta.

Hankkeen eteneminen ja sisällöt pelkistettyinä:

Kehittämisriihi 1-maaliskuu 2022 (Pertunmaa): oma maailmankuva/ihmiskäsitys johtajana, oman työn viimeaikainen onnistuminen ja oman työn tilanne- tilanteiden jäsentely yhdessä, jossa huono lopputulena, kompleksisuuskartta- teoria ja työkalu

Teams/Howspace 1-toukokuu 2022: kompleksinen organisaatio ja kompleksisuusjohtaminen, systemiset kehät ja välitehtävän purku

Kehittämisriihi 2-kesäkuu 2022 (Juva): oma johtamiseni, tämän hetkinen tilanne, paluu systeemiin kehiin, Cynefin-jäsennys erilaisista toimintaympäristöistä ja niissä tarkoituksenmukaisista toimintamalleista ja päätöksentekotavoista

Teams/Howspace 2-elokuu 2022: Cynefin-välitehtävän purku, orientoituminen oman ammatillisen kehityksen erittelyyn

Kehittämisriihi 3-syyskuu 2022 (Kuusamo): Liideridialogi kolmen hengen ryhmissä, oman ammatillisen kehityksen, nykytilan ja lähikehityksen analyysi, toisten osallistujien tukeminen

Teams/Howspace 3-marraskuu 2022: paluu Liideridialogin välitehtävään, organisaation tunnetilojen kohtaaminen, tunnetilojen kenttien tunnistaminen omassa organisaatiossa

Kehittämisriihi 4-marraskuu 2022 (Enonkoski): Liideridialogityöskentely: mistä olen tähän päivään tullut, kehityssyklini, oman ja organisaation nykytila ja muutostilanne, persoonalliset suhtautumistapani haastaviin asioihin, lähikehityksen vyöhykkeeni eli kehityssuunnitelmat

Teams/Howspace 4-tammikuu 2023: Johtamistyön tarkastelun kaksi ulottuvuutta; 1.Ymmärrystä avaava ulottuvuus, 2. Välineulottuvuus, itseohjautuvuus, ylhäältäpäin ohjautuvuus, tavat tulkita organisaatiossa tapahtuvia häiriöitä, valmistautuminen caseklinikkaan

Kehittämisriihi 5-helmikuu 2023 (Sulkava): 'Caseklinikka: omat haastavat johtamistilanteeni, milliasesta tilanteesta oli kyse (caseanalyysi), millainen ratkaisu oli tai olisi pitänyt olla (ratkaisuanalyysi), millaisella johtamistavalla vaativan casen ratkaisut syntyvät, persoonalliset reagoititavat

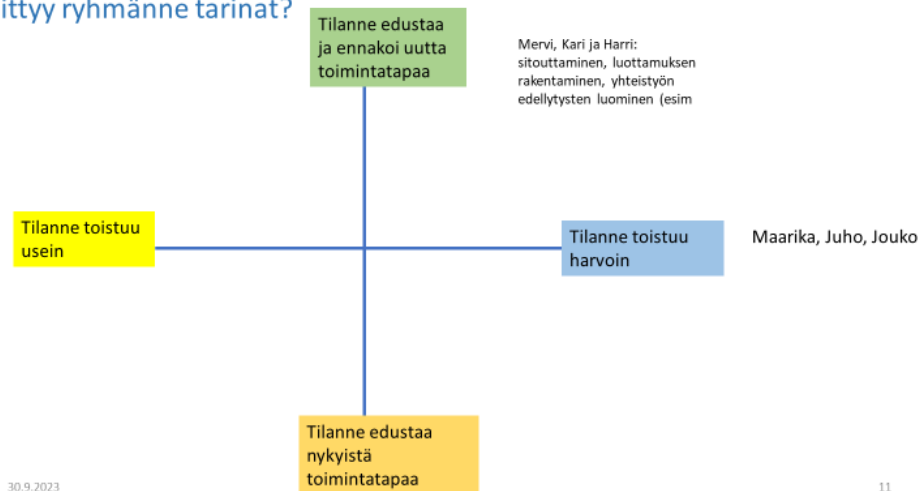
Teams/Howspace 5-maaliskuu 2023: Miten aiemmin läpikäydyt haastavat johtamistilanteet ovat edenneet, millaisesta johtamisesta oli kyse, millaisia uusia käytäntöjä omaan johtamiseen

Kehittämisriihi 6-maaliskuu 2023 (Heinävesi): oman tilanteen säätäminen-työkalu; millaiselta työni ja elämäni kokonaisuus näyttää, toisten osallistujien tilanteen kommentointi, hankkeen kokonaisuuden arviointi

Kaikkien tapaamisten välillä osallistujat tekivät välitehtäviä, joita käsiteltiin joko kehittämisriihissä tai Teams-tapaamisissa. Howspace-oppimisalusta toimi hankkeessa, etenkin Teams-tapaamisissa, toimivana alustana keskusteluille ja jäsennyksille.

Seuraavalla dioilla on esimerkkeinä hankkeessa käytettyjä jäsennystyökaluja.

Johtajana onnistuminen – mihin alla olevan nelikentän kenttään liittyy ryhmänne tarinat?



30.9.2023

11

Organisaation tunnetilojen johtaminen

VAHVA

Uudistus-
hakuisuus

HEIKKO

KIEHUNTA

- Sosiaalinen pääoma korkea, muutoshalua, erilaisia käsityksiä suunnasta
 - Innostus, kiihtymys, tuskastuneisuus
- Haasteena: tulevaisuusorientaation aikaansaaminen >> jos haasteen ratkaisussa ei onnistuta: haahuilevaa kiehunaa, joka kuihtuu

FLOW

- Sosiaalinen pääoma korkea
 - Innostus, riehakkuus, malttamattomuus,
- Haasteena: fasilitoiva johtaminen ja itseorganisoitumisen mahdollistaminen >> jos haasteen ratkaisussa ei onnistuta: vesittyminen, ritualisoituminen

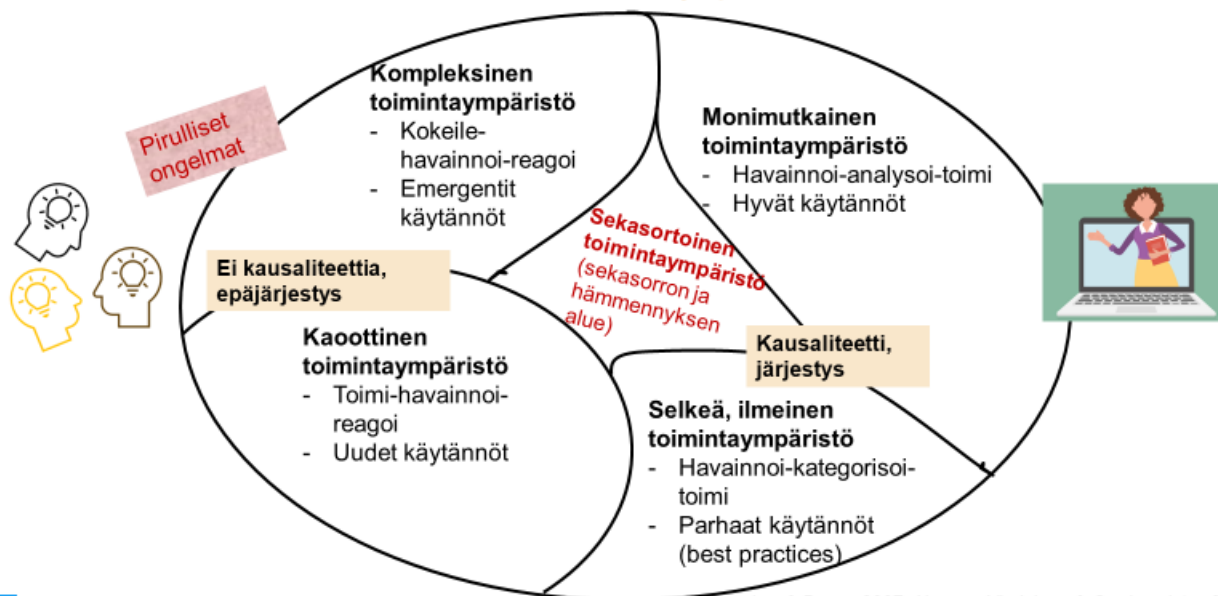
PYSÄHTYNEISYYS

- Sosiaalinen pääoma matala
 - Epäluulo, pelko, pettymys
 - Ristiriitaisia ja epäselviä tavoitteita
- Haasteena: sosiaalisen pääoman kasvattaminen >> jos haasteen ratkaisussa ei onnistuta: sijaiskohteet, konfliktit, klikit

LEPOKITKA

- Yhtenäinen käsitys suunnasta
 - Sosiaalinen pääoma ei erityisen korkea
 - Vaikeuksia lähteä liikkeelle
- Haasteena: pienten muutosten käynnistäminen >> jos haasteen ratkaisussa ei onnistuta: satunnaisia ponnisteluja

Cynefin-jäsennys erilaisista toimintaympäristöistä ja niissä tarkoituksenmukaisista toimintamalleista ja päätöksentekotavoista



Snowden & Boone 2007; Ahonen, Virolainen & Gardemeister 2020



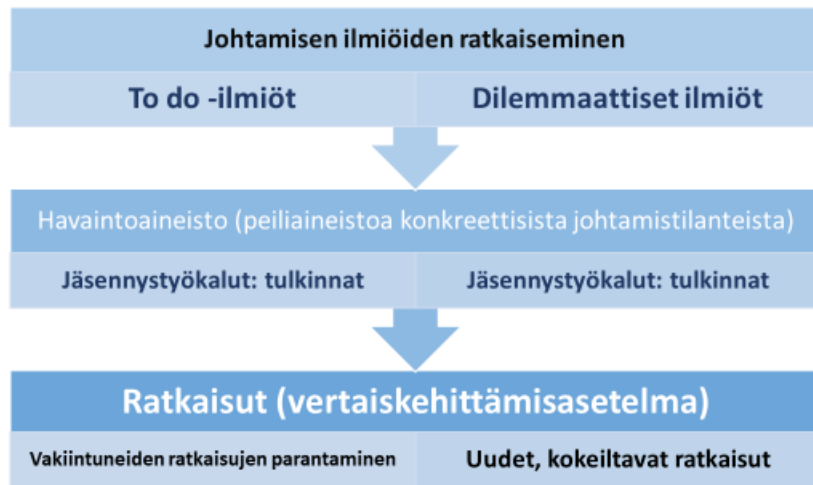
HEIKKO

Suunnan
selkeys

VAHVA

Luoma 2016, pohjalta
muokattu Verve 2020

Menetelmä caseklinikkassa

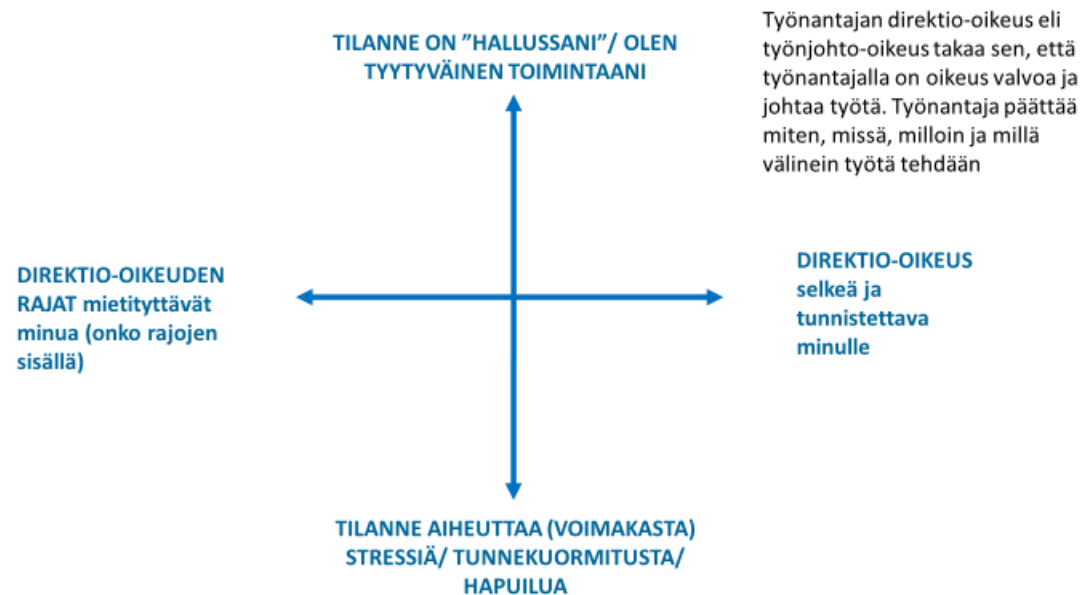


Defensiiviset
tulkinnat,
seuraamukset?



CASEN ANALYYSI: Mihin nelikentän ruutuun esittämäsi case sijoittuu?

Coronaria

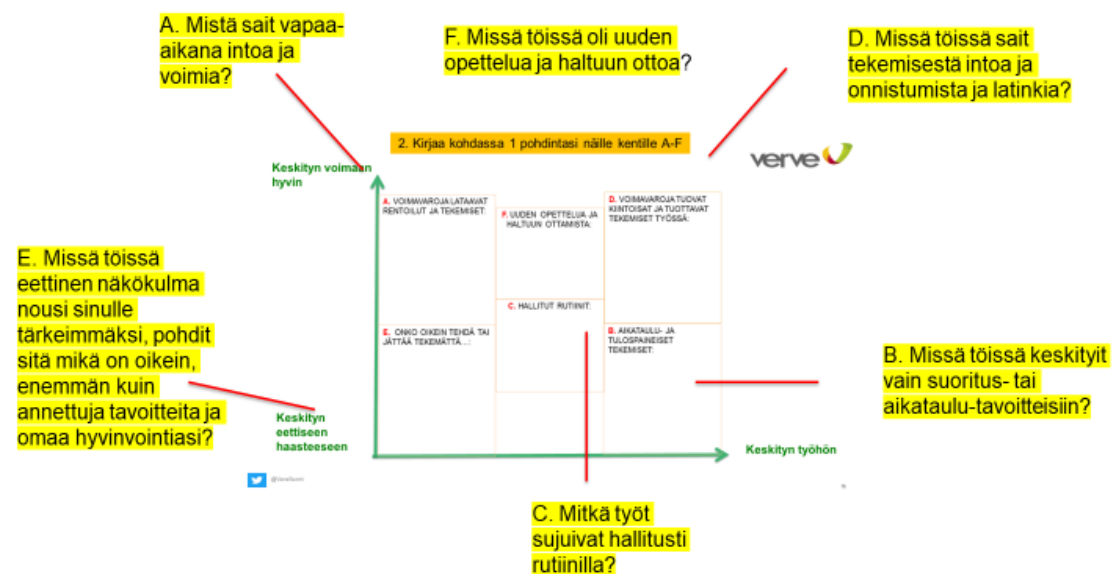


Oman tilanteen arviointi ja säätäminen



@VerveSuomi

3. Johtopäätökset edellisestä kirjauksestasi: jäikö joku askarruttamaan mitä jäit miettimään tehtävän 2 pohjalta



@VerveSuomi

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen tuloksia voidaan arvioida lyhyen ja pitkän aikavälin tuloksina. Osallistujien välittömät kommentit ja arviot omasta ja yhteisestä oppimisesta ovat lyhyen aikavälin tuloksia. Se, miten yhteiset jäsennykset, toisten kuntajohtajien tuki ja oma ammatillinen kehittyminen näkyy pidemmällä aikavälillä, voidaan arvioida myöhemmin. Hanketta arvioitiin hankkeen tilaisuuksissa ja hankkeen loputtua.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli kunnanjohtajien työssä jaksamisen ja ammatillisen kompetenssin vertaiskehittäminen ja -tukeminen. Kunnanjohtajien kokemiin uusiin työkykyriskeihin kehitettiin ja käyttöön otettiin tarkoituksenmukaisia ja toimivia työkyvyn tukemisen välineitä sekä hallinta- ja selviytymiskeinoja (esim liideridialogi ja caseklinikka) . Osallistujat arvioivat saaneensa tärkeää ammatillista tukea näiden välineiden ja tuloksellisten keskustelujen kautta. Osallistujina oli kunnanjohtajana eri pituisia uria tehneet. Kuntajohtajauran eri vaiheessa olevat pystyivät tukemaan toisiaan, kuulemaan eri tyyppisiä johtamistapoja ja -tilanteita, jolloin oman toiminnan tilannetta oli hyödyllistä verrata toisten tilanteisiin.

Toisena tavoitteena oli kuntien toimintakulttuurien uudistaminen, jonka myötä pyritään aikaansaamaan sujuvampia työprosesseja. Osallistujat veivät opittuja työvälineitä omaan arkeensa, jäsensivät tilanteita ja ottivat käyttöön uudenlaisia tapoja johtaa kuntaorganisaatiota (esim kompleksisuuskartta, systeemiset kehät, cynefin-jäsennystyökalu, caseklinikan tuomat ideat/ratkaisut, liideridialogi). Hankkeen yksi rikkaus oli siinä, että osallistujat toivat konkreettisia, omassa kunnassaan käynnissä olevia tilanteita, joita voitiin yhdessä tarkastella ja ehdottaa ratkaisuja.

Hankkeen kolmantena tavoitteena oli muodostaa osallistujille 1,5 vuotta kestävä yhteinen oppimismatka, jota tuettiin kehittämisriihi- ja Teams/Howspace-tapaamisilla ja myös näiden välillä tapahtuvalla keskustelulla, kokeiluilla ja raportoinnilla. Koko oppimisprosessin keskeisenä tukijalkana oli oppimisalusta, jossa työskentelyä ohjattiin ja toteutettiin. Ideana oli se, että hanke ei toteudu perinteisen kaavan mukaisesti, jossa asiat etenee vain kehittämistapaamisilla. Yhteinen oppimis- ja vertaistuki oli hankkeen kivijalka etenkin, kun se toteutettiin edellä mainituilla tavoilla.

Kuntajohtajien hektiseen työhön sopi hyvin se, että joka toinen kerta toteutettiin kehittämisriihi eli livetapaaminen ja joka toinen kerta Howspace/Teams-tapaaminen, jossa saatiin hyvin dokumentoitua yhteistä keskustelua. Hankkeen erityispiirre oli se, että livetapaamiset toteutettiin vuorotellen eri kunnissa. Hankkeen kuudessa livetapaamisessa olimme Pertunmaan, Juvan, Kuusamon, Enonkosken, Sulkavan ja Heinäveden kunnanjohtajan vieraina. Näissä livetapaamisissa saatiin myös kuulla kunkin kunnan esittely ja osallistujat saivat innostavaa benchmarkkausta eri kuntien tilanteesta.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeeseen osallistuvat kuntajohtajat arvioivat, että yhteiset tapaamiset ja yhteinen vertaistuki on ollut arvokasta. Hankkeen aikana keskusteltiin siitä, miten nopeasti hankkeen osallistujat muodostivat luottamuksellisen suhteen toisiinsa.

Kuntajohtajat arvioivat hankkeen merkitystä mm seuraavasti (suorat lainaukset): "Toisten kuntajohtajien vertaistuki ja keskustelut pienryhmissä tai isommissa ryhmissä. Rohkeus puhua vaikeistakin asioista toisten kuntajohtajien kanssa ilman, että tulee torjutuksi – yhteinen ymmärrys vaikeiden asioiden edessä".

Osallistujat päättivät, että tapaamisia on syytä jatkaa. Ensimmäinen hankkeen jälkeinen tapaaminen toteutettiin Taipalsaarella 22.6.2023. Seuraava tapaaminen tulee mahdollisesti toteutumaan Rautjärvellä.

Hankkeessa puhuttiin siitä, että samanlainen vertaisoppimishanke olisi hyödyllinen muillekin kuntajohtajille. Sitä on alettu valmistella ja pidetty infotilaisuus 1.2.2023. Infotilaisuuteen osallistui 8 kuntajohtajaa, jotka olivat kiinnostuneita tällaisesta hankkeesta.

7.Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeesta on viestitty eri tahoilla hankkeen aikana: kuntamarkkinoilla 2022, Coronaria Työelämäpalveluiden järjestämissä tilaisuuksissa, hankkeesta on kirjoitettu blogi.

Hankkeen uutuusarvona oli kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen menetelmien ja kompleksisuusajattelun yhdistäminen uudella, innovatiivisella tavalla. Tässä keskeisenä työskentelymenetelmänä käytettiin mm. toimintateoreettiseen oppimisnäkemykseen perustuvan kehityskartta-mallin yhdistämistä kompleksisuutta avaavaan cynefin-jäsennykseen ja esim caseklinikka työskentelyä. Hankkeessa käytettiin tuloksellisesti ns kahden virikkeen menetelmää (joka on kehittävän työntutkimuksen yksi työskentelyn kivijalka): osallistujat toivat arkielämän tilanteita yhteiseen keskusteluun ja saivat niihin jäsennystyökaluja. Eli ei tyydytty vain keskustelemaan, vaan eriteltiin tilanteita, minkä avulla syntyi uutta ja syvempää ymmärrystä oman toiminnan ilmiöistä.

Hanke toimii esimerkkinä suomalaiselle työelämälle ainakin kahdella tavalla:

- 1) Uusien työvälineiden hyödyntäminen kuntajohtamisen monimutkaistuvaan kenttään. Yhä kompleksisempi maailma ja organisaatiot eivät voi enää toimia tai niitä ei voi enää johtaa entisillä tavoilla. Tarvitaan jäsennystä uusista ilmiöistä ja niiden vaatimista ratkaisutavoista. Toisin sanoen tarvitaan uudenlaista oppimista sekä johdolle että työyhteisöille.
- 2) vertaisoppimisen merkitys eri ammatillisissa kehitysvaiheissa oleville kuntajohtajille. Vertaisoppimista voitaisiin hyödyntää laajemmin suomalaisessa työelämässä. Samanlaista työtä tekevien verkosto toimi tässä tuottaen merkittävää lisäarvoa osallistujille.

8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Kunnanjohtaja Kari Kuuramaa
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi, 0401417758

Konsultointitoiminnan johtaja Kirsi Koistinen
kirsi.koistinen@coronaria.fi, 0407712296

Kehittämiskonsultti Tuula Syrjälä
tuula.syrjala@coronaria.fi, 0405764620