



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Lempäälän IDEA kulttuurinmuutoshanke

Loppuraportti



Sisällys

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen.....	3
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle / asiantuntijalle	3
3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija	4
4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	5
5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset.....	8
6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet.....	9
7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	10
8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot	11



1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Lähtötilanteessa Lempäälän kunnassa oli tarve toiminnalliseen sekä taloudelliseen kehittämiseen eri osa-alueilla. Kunnassa haluttiin löytää uusia ideoita ja saada koko henkilöstö aktiivisesti mukaan kehittämään kunnan toimintaa. Hanke käynnistettiin, koska uudenlaista toimintaa haluttiin aikaansaada koko henkilöstön innostumisen kautta. Todettiin, että vain johdon tai esimiesten toimet eivät riitä suunnan muuttamiseen, vaan koko henkilöstön on oltava mukana miettimässä uusia yhteistyön muotoja ja toimintatapoja. Kunnan tulevaisuutta halutaan rakentaa yhdessä henkilöstön kanssa. Tavoitteena on myös jatkuvasti kannustaa henkilöstöä kehittämään omaa työtään ja siten edistää myös työhyvinvointia. Hankkeessa haluttiin osallistaa koko henkilöstö kehittämään omaa työtään ja siten koko kunnan toimintaa Lempäälän IDEA-toimintamallin avulla.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle / asiantuntijalle

Hankkeen kuvaus

Hankkeessa on luotu uutta toimintakulttuuria, jossa Lempäälän kunta kehittää toimintaansa rohkeana edelläkävijänä. Henkilöstöä on kannustettu ideoimaan työtään ja kunnan palveluja laajemminkin kehittäviä asioita. Samalla on kannustettu yhteistyöhön yli toimialarajojen, jotta ideoiden toteuttamiseen saadaan mukaan kaikki tarvittavat henkilöt.

Toimintaa on kehitetty yhteistyössä koko kunnan hyväksi ja erityisesti on kiinnitetty huomiota siihen, että kehittämistoimet tuovat kokonaistaloudellisesti hyötyjä kunnalle. Henkilöstöä on kannustettu kokeilemaan uutta rohkeasti. Henkilöstöllä on lupa tehdä toisin ja kehittää toimintaa. Lempäälän IDEA-toimintamalli perustuu myös vastuunottoon ideoiden läpiviemiseksi. Ideoiden toteutuksessa hyödynnetään projektityyppistä toimintatapaa, jossa kehittämisprojektien toteutus on selkeästi suunniteltu ja vastuutettu. Pienempiin muutoksiin on kannustettu tarttumaan heti, ja niiden toteutumista on seurattu työyhteisöissä IDEA-seinien avulla.

Tavoitteet

Hankkeen tavoitteena on ollut kannustaa koko henkilöstöä kehittämään kunnan toimintaa sekä kunkin omaa työtä. Parempien vaikutusmahdollisuuksien myötä on tavoitteena ollut se, että työmotivaatio, työn ilo ja innostuminen lisääntyvät laajasti koko organisaatiossa. Hankkeen tavoitteet on määritelty kunnan johtoryhmässä ja ne perustuvat kunnanvaltuuston hyväksymään Tulevaisuusohjelmaan.

Merkitys hakijalle

Hanke on Lempäälän kunnalle tärkeä, koska haluamme henkilöstömme voivan hyvin ja olevan motivoituneita työhönsä. Kulttuurimuutoksen kautta lisäämme työhyvinvointia ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen. Haluamme, että jokainen ottaa vastuuta siitä, miten työtä tehdään sekä millaisia kehittämisaskeleita kunnassamme otetaan.



Merkitys soveltajalle / asiantuntijalle

Asiantuntijapalvelua tarjoaville osajille on syntynyt näkemystä siitä, miten kuntatyössä voidaan viedä uudenlaista toimintamallia eteenpäin ja miten kuntatoimijat, esimiehet ja työntekijät toimivat suuressa muutostilanteessa.

Maarika Mauryn väitöskirjaan liittyen tutkittiin asiaa Lempäälän kunnan osalta. Hänen kanssaan tehtiin myös hyvää työtä ohjelmaan liittyvän pääviestin kirkastamisessa. Maury on hyödyntänyt myös muiden organisaatioiden kanssa Lempäälän Idea-projektin aikana yhdessä luotuja toimintamalleja. Projektin avulla on tullut näkemystä kyseisen tutkimustiedon soveltuvuudesta kuntakentälle.

Pertti Ratilaiselle kulttuurinmuutosprojekti on antanut kokemusta julkisessa toimintaympäristössä toimimisesta sekä sen lainalaisuuksista. Hänen kanssaan on käyty keskustelua johtoryhmän ryhmäytymisen vaiheista haastavassa taloudellisessa tilanteessa sekä suurten kulttuurimuutosten paineessa.

Opteamin valmentajana toimi Melina Niemen sijaan Hippu Pintilä. Pintilän johdattamana käytiin keskustelua pelon merkityksestä kuntakentän esimiestyössä.

Kinda Oy:n Pauliina Mäkelän lähtökohta viestinnän kehittämisessä on hyvin positiivinen. Hän on innostanut hyvin isoa esimiesjoukkoa viestimään muutoksen tukena. Hänen kanssaan ison organisaation viestintäkulttuurin luomisen haasteet ovat tulleet näkyväksi. Tämä hanke on haastanut häntä käymään keskustelua myös viestinnän negatiivisista puolista.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Toimintamallin tutkimuksellinen pohja

Muutosprosessiin on liittynyt osallistuminen Vaasan yliopistolle tehtävään väitöstutkimukseen, jonka teemana on kirkkaan strategian ja toimintamallin merkitys kulttuurin muutokselle. Tutkimuksessa luotua mallia on sovellettu osana Lempäälä IDEA-hanketta. Mallia oli sovellettu aiemmin yrityspuolella, josta oli saatu äärimmäisen hyviä tuloksia. Tässä hankkeessa mallin hyödyntämisestä saatiin kokemusta myös kuntapuolelta.

Hankkeeseen liittyviä artikkeleja ja tutkimuksia

- Harvard Business Review artikkeli
Viestin pitää olla yksinkertainen ja mitkä tekijät erottavat menestyksekkään yrityksen toisista. Esimerkki on yrityspuolelta, mutta samaa voi lähtökohtaisesti soveltaa kuntiin. Nohria, N., Joyce, W. & Rertson, B. (2003). What really works. Harvard Business Review. Jul, 42-52. "Without exception, companies that outperformed their industry peers excelled at what we call the four primary management practices—strategy, execution, culture, and structure."
- Vaasan kaupungilla tehty tutkimus
Osallistaminen ja muutoksen läpivienti. Tässä osallistava osuus tehty äärimmäisen hyvin mutta esim. kirkastus ei ole hyvä ja se vaikuttaa läpivientiin. Tarvitaan yhtä aikaa molemmat,



kirkas viesti ja vahva läpivienti.

http://www.vaasa.fi/sites/default/files/osallistava_strategia_kunnassa_loppuraportti.pdf

- Vanhat kulttuuritutkijat

Vahvoissa kulttuureissa strategiat / arvot / ovat vahvasti ihmisten puheessa. Jos joka ikinen tietää, tuntee ja osaa kertoa ne, silloin saadaan aikaan tuloksia.

Deal, T. E. & Kennedy, A. (1982). Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA: Addison-Wesley.

Peters, T.J. & Waterman, R. (1982). In search of excellence: Lessons from America's best Run Companies. NewYork: Harper & Row New York. Harper& Row.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Mikä on Lempäälän IDEA?

Lempäälän IDEA on organisaatiokulttuuri, jossa työntekijöiltä odotetaan oman työn ja koko organisaation kehittämiseen liittyvää avoimuutta sekä rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla. Kaiken toiminnan taustalla on yhteistyö koko organisaation ja eri kumppaneiden kanssa sekä vahva talous- ja asiakasnäkökulma.

Käytännössä työyhteisöjä on kannustettu yhteisten tilaisuuksien kautta sekä työyhteisöjen IDEA-seinien sekä sähköisen IDEA-seinän kautta nostamaan esiin kehittämisideoita. IDEA-seinien sisältöä käydään läpi palaverissa, jolloin IDEOITA poimitaan toteutettavaksi mahdollisuuksien ja kulloisenkin työtilanteen mukaan. Parhaista toteutuneista ideoista on myös palkittu työryhmiä.

Miten hanke eteni?

Vuosi 2016

Hanke aloitettiin maaliskuussa 2016. Kunnan johtoryhmä aloitti tällöin suunnittelemaan yhteistä kirkasta viestiä, jonka tuloksena syntyi Lempäälän IDEA-toimintamalli. Johtoryhmä harjoitteli kertomaan viestistä yhtenäisesti hissiapuuden kautta. Lisäksi johtoryhmä pelasi itse ensin IDEA-pelin. IDEA-pelissä oivallutettiin ideoinnin tärkeyteen ja siihen, kuinka jokaisen pienilläkin toimilla voi olla suuri vaikutus asioiden kehittämiseen ja toiminnan sujuvoittamiseen.

Esimiehiä valmennettiin Lempäälän IDEAAN neljässä tilaisuudessa kevään 2016 aikana. Teemat olivat: Lempäälän IDEA-Kick off, Uutta tuulta ideointiin, Kehityskeskusteluista IDEA-keskusteluihin ja IDEA-seinien läpikäynti.

Henkilöstö osallistui huhti-toukokuun 2016 aikana IDEA-kehittämistilaisuuksiin, jossa heidät oivallutettiin ideointiin, yhteistyöhön ja lupaan tehdä IDEA-pelin avulla. Kunnan uudet työntekijät perehdytettiin Lempäälän IDEA toimintamalliin syyskuussa 2016 kunnan yhteisen perehdytystilaisuuden yhteydessä.

Syksyn 2016 aikana esimiehiä valmennettiin Lupa tehdä-teemaan. Valmennuksessa keskityttiin siihen, kuinka voimakas merkitys kannustamisella on johtamisessa ja uskalluksessa tehdä asioita uudella tavalla. Valmennuksessa käytiin läpi mm. sitä, mitä pelkoreaktio aiheuttaa ihmisessä aivojen tasolla.

Syksyllä 2016 järjestettiin myös ensimmäinen parhaiden ideoiden kilpailu. Henkilöstö sai ehdottaa ideakilpailuun jo toteutuneita tai parhaillaan työn alla olevia ideoita. Henkilöstöstä koostuva idearaati käsitteli kilpailuun ilmoitettuja ideoita ja teki johtoryhmälle ehdotuksen palkittavista ideoista. Johtoryhmä päätti palkitsemisesta ja lopulta työyhteisön yhteiseen käyttöön suunnatun rahapalkinnon sai kaikkiaan 6 ideaa ja lisäksi 6 ideaa palkittiin kunniamaininnalla eli työyhteisön kakkukahveilla.

Johtoryhmän valmentaminen aloitettiin myöskin syksyllä 2016. Johtoryhmän valmennuksiin sisältyi luottamuksen rakentamisen sekä omien että johtoryhmätiimin vahvuuksien tunnistamisen teemoja. Johtoryhmää myös valmennettiin sosiaalisen median hyödyntämiseen muutoksessa.

Vuosi 2017

Vuoden 2017 aikana ideointia juurrutettiin osaksi jokapäiväistä toimintaa. Toimintaan kuului mm. sähköisen IDEA-työkalun pilotointi. Sähköisen työkalun avulla on mahdollista seurata ideoiden toteutumista entistä paremmin.

Esimiesten valmentaminen

Keväällä 2017 esimiesvalmennusten teemat olivat avainideoiden esittely sekä esimiestyö ja viestintä muutoksessa. Avainideoiden esittelyssä käytiin läpi johtoryhmän seuraamia suurempia hankkeita sekä jatkojalostettiin niiden toteutusta yhdessä. Viestintävalmennuksessa puolestaan keskityttiin sosiaalisen median hyödyntämiseen ja siihen, miten voimme kuntana viestiä entistä avoimemmin.

Esimiesten valmentamisen osalta järjestimme loppukeväästä 2017 kaksi tilaisuutta. Huhtikuussa esimiestilaisuudessa käsitelimme uusista ideoista ja niiden toteutuksesta aiheutuvaa muutosjohtamisen tarvetta. Keskustelimme siitä, mikä on esimiehen rooli muutosjohtamisessa. Kesäkuussa esimiestilaisuuden teemana oli puolestaan Lempäälän IDEA goes Digi, jolloin aloimme pohtimaan digitaalisten ratkaisujen hyödyntämistä ideoinnin tukena.

Syksyn ensimmäinen esimiestilaisuus liittyi sosiaalisen median hyödyntämiseen muutoksessa. Kyseessä oli seurantatyöpaja ensimmäisen maaliskuussa 2017 pidetyn työpajan jälkeen. Syvensimme osaamistamme sosiaalisen median osalta ja keskustelimme siitä, mitä haasteita ja mahdollisuuksia sen käyttöön liittyy. Sosiaalisen median avulla haluamme kaikkien esimiesten tuovan esiin onnistumisia, joita uuden kulttuurin kautta on saatu aikaan. Lisäksi esimiehille on järjestetty useita kyselytunteja Skypen avulla, joissa on esitelty myös Lempäälän IDEAA.

Henkilöstön osallistaminen

Keväällä 2017 toteutettiin henkilöstölle kysely siitä, miten Lempäälän IDEA näkyy käytännössä. Kyselyllä haluttiin kartoittaa sitä, kuinka hyvin Lempäälän IDEA-toimintamalli on juurtunut osaksi työn arkea ja kuinka laajasti toimintamallia on eri yksiköissä toteutettu.

Henkilöstön kannustamista ideointiin on jatkettu ideakilpailujen avulla. Ideakilpailu järjestettiin jälleen keväällä 2017. Henkilöstö sai ehdottaa ideakilpailuun jo toteutuneita tai parhaillaan työn alla olevia ideoita. Henkilöstöstä koostuva idearaati käsitteli kilpailuun ilmoitettuja ideoita ja antoi oman ehdotuksensa johtoryhmälle siitä, mitkä ideat tulisi palkita. Johtoryhmä päätti



palkitsemisesta ja lopulta työyhteisön yhteiseen käyttöön suunnatun rahapalkinnon sai kaikkiaan 8 ideaa ja lisäksi 7 ideaa palkittiin kunniainnolla eli työyhteisön kakkukahveilla.

Kunnan perehdytykseen kuuluu, että uusille työntekijöille kerrotaan Lempäälän IDEA -toimintamallista ja siten myös syksyllä 2017 kunnan yhteisen perehdytyksen sisältönä oli Lempäälän IDEA-toimintamallin läpikäynti.

Syksyllä 2017 myös jatkettiin uudenlaisiin viestinnän keinoihin perehtymistä viestijöiden työpajalla.

Johtoryhmän valmentaminen

Johtoryhmän valmentaminen jatkui keväällä 2017. Johtoryhmän valmennuksissa keskityttiin keskinäisen luottamuksen rakentamiseen sekä omien vahvuuksien hyödyntämiseen. Menetelminä käytettiin mm. pari- ja ryhmätyöskentelyä sekä henkilökohtaisia tarinoita.

Johtoryhmävalmennuksissa käsiteltiin myös palautteen saamiseen ja antamiseen liittyviä asioita.

Vuosi 2018

Hanketta jatkettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen vielä kevään 2018 ajan.

Keväällä 2018 johtoryhmän valmentamista jatkettiin uuden valmentajan kanssa. Tavoitteena on ollut edelleen vahvistaa johtoryhmän toimintaedellytyksiä yhtenäisen toimintakulttuurin mahdollistajana niin tiimitasolla ja kuin yksilöinäkin. Valmennuksen lähtökohtana on ollut lisätä johtoryhmän muutoskyvykkyyttä ja tukea systemaattista johtajuutta.

Myös muutosviestinnän tukemista jatkettiin keväällä erityisesti kunnan viestijöille suunnatun työpajan muodossa.



5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Yhtenäinen toimintakulttuuri

Kulttuurinmuutos on tuonut mukanaan yhtenäisen toimintakulttuurin, jossa koko henkilöstö vie muutosta eteenpäin aktiivisesti ja suunnitelmallisesti, vastuuta ottaen.

Keväällä 2017 tehtiin seurantakysely henkilöstölle siitä, millä tavoin Lempäälän IDEA näkyy työssä. Vastauksia kyselyyn saatiin 352. Parhaiten Lempäälän IDEA-toimintamallin todettiin näkyvän toisten auttamisena, ideointina sekä osaamisen ja tiedon jakamisena.

Miten Lempäälässä näkyy Lempäälän IDEA-toimintamalli?



Joiltain osin henkilöstö on kuitenkin myös kokenut, että jo aiemmin on jaettu osaamista ja luotu uusia toimintamalleja, joten IDEA-toimintamalli ei ole heidän osaltaan tuonut aiempaan tilanteeseen merkittävää muutosta.

Taloudellisen tilanteen paraneminen

Lempäälän kunnassa laadittiin vuonna 2015 Tulevaisuusohjelma, jonka mukaisesti 5 miljoonan vuotuinen alijäämä oli suunniteltu hoidettavan kolmen vuoden aikana. Talous käännettiin puolessatoista vuodessa. Näin nopea suunnanmuutos on hyvin poikkeuksellista. Lempäälässä ei tyydytty toimimaan kuten ennen, vaan etsimme rohkeasti uusia tapoja tehdä asioita. Koko henkilöstö on osallistunut uuteen tekemiseen erilaisin tavoin. Otimme tavoitteeksi ideoida, toimia rohkeasti, yhdessä ja kantaen vastuuta. Kaikessa toiminnassamme periaatteena on asiakaslähtöisyys ja terve talous. Se on selkeästi tuottanut tulosta.

Tavoitteiden tunnettuus

Tavoitteiden tunnettuutta mitattiin sen jälkeen, kun henkilöstölle oli esitelty Lempäälän IDEA-toimintamalli keväällä 2016 IDEA-työpajoissa. Tuloksia verrattiin aiemmin tehtyyn kyselyyn. IDEA-työpajoihin osallistui n. 900 henkeä. Lempäälän kunnassa on henkilöstöä yhteensä n. 1300.

Työntekijöiden osalta muistikuva toimintatavoistamme kirkastui 17 %:sta 38 %:iin. Toimihenkilöiden osalta muutos oli 27 % -> 42 %. Esimiehillä vastaavat tulokset olivat 17 % -> 66 %. Johdossa tunnettuuden muutos oli suurin 20 % -> 76 %.

Yhteistyökumppanimme Mauryn mukaan tavoitteiden tunnettuuden osalta todettiin Lempäälän IDEA-työpajojen jälkeen, että työntekijätasolla pitää vielä vahvistaa tietoisuutta toimintamallista ja esimies- ja johtotasolla yhteisten tavoitteiden pitää olla 100 %:sesti tunnettuja. Hankkeen edetessä toimintatapa onkin tullut hyvin tutuksi koko organisaatiossa.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ja motivaatio

Henkilöstöltä saatiin IDEA-työpajojen yhteydessä kaikkiaan 600 ideaa ja ne on otettu sähköiseen ideatyökaluun käsittelyyn. Henkilöstö tuottaa ideoita lisäksi edelleen säännöllisesti sähköiseen ideatyökaluun. Ideat menevät esimiehille käsittelyyn.

Saavutusten huomioimiseen ja henkilöstön palkitsemiseen on myös kiinnitetty huomioita. Työyhteisöitä palkitaan parhaista ideoista työyhteisöjen yhteiseen virkistäytymiseen suunnatuin rahapalkinnoin kahdesti vuodessa.

Ideakilpailuja on järjestetty syksystä 2016 asti. Kaikkiaan ideapalkinnoilla on palkittu jo 27 työyhteisöä ja lisäksi 25 työyhteisölle on myönnetty kunniamaininnat.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeella on selkeästi monessa kohtaa ollut voimaannuttava vaikutus organisaatioon. Toisaalta uusi toimintakulttuuri on herättänyt myös tyypillisiä muutokseen liittyviä tuntemuksia. Henkilöstö mm. totesi, että monissa yksiköissä on toimittu innovatiivisesti jo aiemminkin, eivätkä kaikki siten kokeneet, että Lempäälän IDEA olisi tuonut tähän heidän osaltaan merkittävää muutosta.

Uuden toimintakulttuurin myötä muutoksia on kuitenkin käynnistetty paljon ja asioita on monin osin suunniteltu uudella tavalla. Organisaatiossa on tapahtunut pieniä arjen oivalluksia ja on aloitettu myös suuria muutoshankkeita.

Uuden kuntastrategian käytäntöön viemisessä hyödynnettiin vahvasti Lempäälän IDEA toimintamallia siten, että kärkihankkeiden suunnittelusta vastasivat henkilöstöstä kootut pienryhmät.

Hanke sai paljon positiivista julkisuutta kuntakentällä. Toimintamallia on esitelty laajasti muille kunnille ja se on herättänyt paljon kiinnostusta.

Hanke on ollut taloudellisesti ja toimintakulttuurillisesti tärkeä. Uuden kuntastrategian luomisessa on konkreettisesti näkynyt uusi toimintatapa. Lisäksi organisaatiossa on syntynyt uuden



toimintakulttuurin myötä valmiutta uudistaa organisaation toimintatapoja monin tavoin. Lempäälässä onkin käynnistetty monia suuria muutoshankkeita uuden toimintakulttuurin myötä.

Talouden positiivinen käänne on ollut merkittävä kunnan tulevaisuuden elinvoiman kannalta.

Mahdolliset jatkotoimet

Asiakas- ja talousajattelu säilyvät osana toimintakulttuuriamme jatkossakin.

Ryhmäpalkitseminen jatkuu ja palkitsemista on lisäksi tarkoitus viedä myös henkilökohtaiselle tasolle.

Sähköinen ideaseinä on käytössä jatkossakin. Kuntalaisten palautejärjestelmää kehitetään myös.

Seuraavina toimina keskitymme työhyvinvointiin hyödyntäen IDEA-toimintamallia. Henkilöstöstä on koottu työhyvinvointiryhmä, jonka tehtävänä on laatia työhyvinvointiohjelma.

Työhyvinvointiohjelmassa keskitytään tarjoamaan henkilöstölle erilaisia mahdollisuuksia selvittää muutosten myllerryksessä.

Muutoksen johtamisen osalta olemme myös laatimassa systemaattista toimintamallia kaikkien esimiesten hyödynnettäväksi.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Lempäälän IDEA-toimintamalli on edistänyt merkittävästi positiivisen Lempäälä-kuvan luomista. Kunnan näkyvyys on lisääntynyt niin valtakunnallisesti kuin paikallisestikin.

Sisäinen viestintä

Lempäälän IDEA-toimintakulttuurista on viestitty aktiivisesti henkilöstölle kunnan intranetissä sekä kuukausittain esimiesten kautta välitettävän henkilöstökirjeen kautta. Esimiehille on esitelty toimintatapaa kuukausittain esimiestilaisuuksissa, jonka pohjalta esimiehet ovat vieneet toimintatapoja eteenpäin henkilöstölleen.

Henkilöstön edustajille on kerrottu hankkeen etenemisestä kuukausittain myös kunnan virallisen yhteistoimintaelimen, YT-komitean, kautta ja osallistettu heitä hankkeen suunnitteluun. Lisäksi kunnan esimiehille ja viestijöille on perustettu suljettu Facebook-ryhmä kunnan sisäisen viestinnän parantamiseksi.

Ulkoinen viestintä

Merkittävä asia Lempäälän IDEA-toimintamallin esille tuomisessa oli osallistuminen IDEA-hankeella kuntamarkkinoinnin SM-kilpailuun. Lempäälän IDEA sijoittui kilpailussa 12 parhaan joukkoon ja pääsimme esittelemään hanketta Kouvolaan SM-kilpailun finaaliin. Lempäälän IDEA -hanke palkittiin kilpailussa kunniainnalla.

Lempäälän IDEA on näkynyt paljon myös mediassa. Lempäälän IDEA -aiheisia juttuja on julkaistu hankeaikana mediassa kaikkiaan 19. Päämedioina ovat olleet Aamulehti ja Lempäälän-Vesilahden Sanomat. Sosiaalisen median päivityksiä Lempäälän IDEA -teemalla oli puolestaan 54 kappaletta.

Hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Lempäälän IDEA toimintamalli on palkittu Kunteko-ohjelmassa innostavana tekona syksyllä 2017. Toimintamalli on julkinen ja se on vapaasti koko kuntakentän ja muidenkin organisaatioiden hyödynnettävissä.

8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Lempäälän kunta, henkilöstöjohtaja Auli Nevantie, puh. 050 383 9368, auli.nevantie@lempaala.fi

Kissoconsulting, toimitusjohtaja Maarika Maury, puh. 050 590 0412, maarika.maury@kissoconsulting.fi

