



Paras liittolainen

Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025



Varsinais-Suomen liitto
Egentliga Finlands förbund

Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025

Ohjausryhmä

Kari Häkämies, Petra Määttänen, Tarja Nuotio,
Heikki Saarento, Janne Virtanen

Strategiatyöryhmä

Salla-Maria Lauttamäki, Malla Rannikko-Laine,
Jaana Salonen, Aleksis Klap (9/2022 saakka)

Taitto

Antti Vaalikivi

Kuvitus

Matilda Gronow

Sisällys

Strategiaa ei voi olla ilman arvoja	4
1. Kohti yhteisiä tavoitteita	5
2. Maakunnan kehittämistä vahvalla perustalla	6
3. Kokonaiskuvan piirtävä liittolainen	9
4.1. Paras liittolainen piirtää kanssasi kuvan valmiiksi	10
4.2. Edelläkävijä, käynnistäjä ja vahva alueen ääni	10
4.3. Valoisasti, voimakkaasti, varmasti ja vapaasti	10
4. Kehittämistyön tulokset kaudelta 2020–2022	15
5. Strategian toteutus vuosina 2023–2025	17
5.1. Organisoituminen	17
5.2. Työlista	17
5.2.1. Yhtenäinen maakunnan kehittämisen edelläkävijä	18
5.2.2. Maakunnallinen yhteentuoja ja kehittäjä	19
5.2.3. Vahva alueen ääni	20
5.3. Aikataulu	21
Liite: Varsinais-Suomen liiton viraston strategiatyön osatehtävät 2020–2022	22



Strategiaa ei voi olla ilman arvoja

Juha Sipilän hallituksen valmisteleman maakuntauudistuksen kaaduttua vuonna 2019 maakunnan liittojen oli pakko palata lähtöruutuun ja miettiä, millainen työ suo niille oikeutuksen olla olemassa myös jatkossa. Liitot ovat lakisääteisiä organisaatioita, ja jokaisen Suomen kunnan on kuuluttava maakunnan liittoon. Mutta kaikki ei voi perustua pelkästään lakiin. Arvostus on hankittava osaamisella, yhteistyökyvyllä, ahkeruudella ja sillä, että työllä vastataan aitoon tarpeeseen.

Edellä mainituista syistä päätimme Varsinais-Suomen liitossa alkaa valmistella talon omaa, ehkä hieman tylsällä nimellä kutsumaamme virastostrategiaa. Työ on nyt, vuoden 2023 alussa, puolessa välissä, ja se ulottuu aina vuoteen 2025 saakka, jatkuen tietenkin siitä jokapäiväisenä ponnistuksena edelleen eteenpäin.

Kirjoitin työtä aloitettaessa, että tulevan strategian tarkoitus on nimenomaisesti ohjata käytännön työtä, ja kosketella useasti aika lailla arkipäiväisiä asioita. Strategia ei kuitenkaan voi koskaan olla hyvä ja hyväksyttävä, ellei se pohjaa arvoihin. Olemme työstäneet ja valinneet arvopohjaksemme neljä iskevää sanaa: valoisasti, vapaasti, voimakkaasti ja varmasti. Strategia-asiakirjaan noille vaativille sanoille on kirjoitettu myös merkitys. Mutta tietenkin on niin, että liiton jokaisella työntekijällä on oikeus myös omaan tulkintaan. Kun pelkästään henkilökunnan ikähaitarissa on yli neljäkymmenen vuoden ero, on ymmärrettävää, että kaikkia asioita ei ymmärretä täsmälleen samalla tavalla.

Strategiatyöhön ei ole suoraan budjetoitu varoja, vaan sen tuloksena ehdotetut toimintamallit ovat saaneet resursseja vastuualueiltamme harkinnan mukaan. Toinen tärkeä piirre on ollut työn tekeminen omin voimin. Emme ole halunneet ulkopuolista neuvonantajaa. Olemme uskoneet, sekä kustannus- että sisältösyistä, että kun itse tekee, saa sellaisen kuin haluaa ja tarvitsee.

Julkishallinnon strategioiden suurin ongelma on niiden jääminen pölyttymään johtajien työhuoneiden sivupöydille. Siksi jatkossa panostamme jo valmistuneiden mallien ja tehtyjen työlistojen toimeenpanoon. Käytäntö ratkaisee tässäkin asiassa onnistumisen tai epäonnistumisen.

Haluan kiittää koko henkilökuntaa vastuullisesta asenteesta liiton ensimmäisen virastostrategian valmistelussa ja toteutuksessa.

Kari Häkämies
maakuntajohtaja

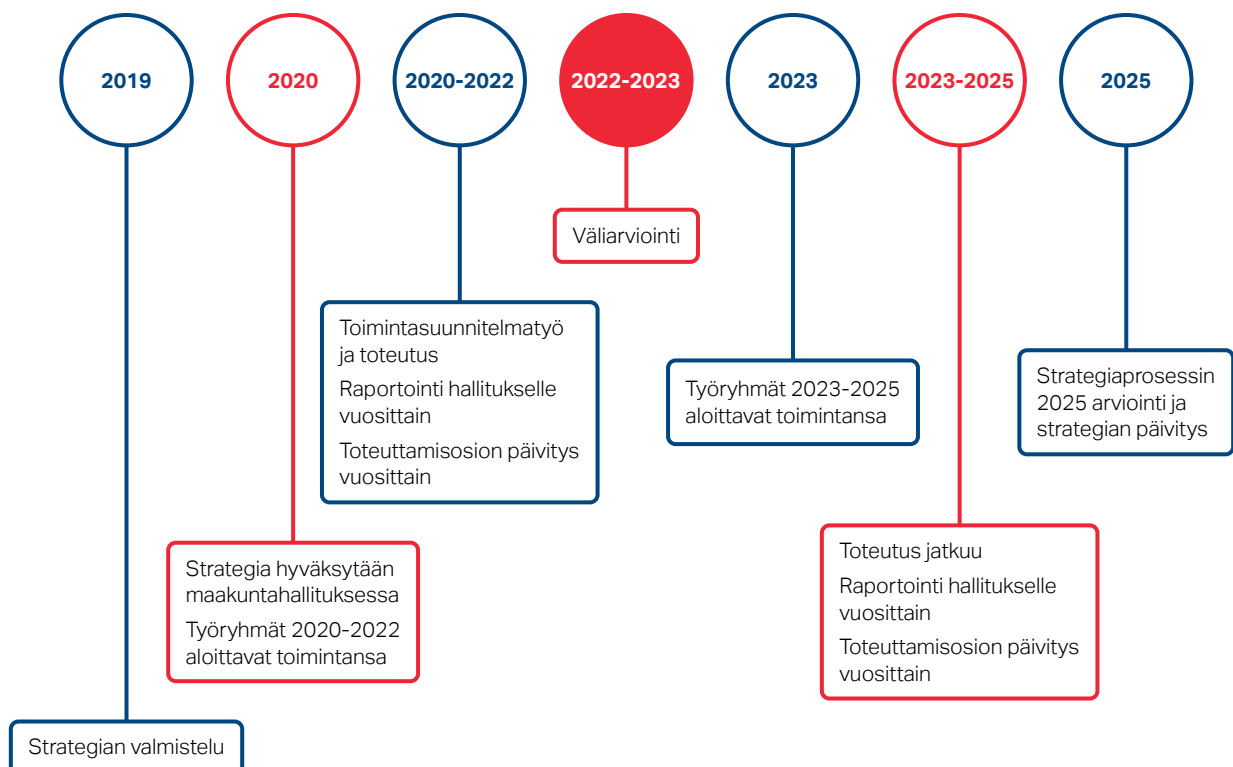
1. Kohti yhteisiä tavoitteita

Varsinais-Suomen liiton ensimmäinen oma virastostrategia hyväksyttiin maakuntahallituksen kokouksessa tammikuussa 2020. Strategian tarkoitus oli paitsi kirkastaa organisaation roolia, myös auttaa vahvistamaan henkilökunnan yhtenäisyyttä, työn vaikuttavuutta, näkyvyyttä, organisaation sopeutumiskykyä ja joustavuutta ja tukea resurssien viisasta käyttöä. Strategia valmisteltiin laajassa yhteistyössä henkilökunnan kanssa ja henkilökunnan käyttöön, mutta se tarjosi myös sidosryhmille mahdollisuuden tutustua Varsinais-Suomen liiton tavoitteisiin ja toimintatapoihin.

Strategia on ensimmäisten kolmen toteutusvuotensa aikana ohjannut Varsinais-Suomen liiton työntekijöiden toimintaa ja rakentanut liiton roolia sekä työskentelytapoja sidosryhmien kanssa. Painotus on ollut yhdessä oppimisessa, työyhteisön vahvuuksien käyttöönotossa ja yhteisten toimintamallien kehittämisessä ja kokeilemisessä.

Varsinais-Suomen liiton henkilökunnan korkea osaaminen, halu olla muutoksen ajuri ja tahto tehdä työtä maakunnan hyväksi on tullut entistä vahvemmin näkyväksi kehittämistyön ensimmäisten vuosien aikana. Yhdessä asetettujen tavoitteiden käynnistämät muutokset työn tavoissa ovat motivoineet ja ohjanneet panostuksia sinne, missä todellinen tarve on.

Tämä päivitetty versio Varsinais-Suomen liiton virastostrategiasta 2025 kokoa tulokset strategiakauden ensimmäiseltä puolikkaalta, päivittää tilannekuvaa ja asettaa uudet työlistat strategiakauden toiselle puolikkaalle, vuosille 2023–2025. Päivitys on laadittu yhteistyössä henkilökunnan kanssa ja käsitelty maakuntahallituksen kokouksessa helmikuussa 2023. Osa ensimmäisen version taustoittavista teksteistä on jätetty toistamatta päivityksessä mutta ovat luettavissa strategian ensimmäisestä versiosta.



Kuva 1: Varsinais-Suomen liiton virastostrategian prosessi.

2. Maakunnan kehittämistä vahvalla perustalla

Suomessa maakunnan liittojen asemasta ja tehtävistä on säädetty lailla. Maakunnan liitto on aluekehittämismäinen ja suunnitteluviranomainen sekä kuntayhtymä, jossa alueen kuntien on oltava jäseninä. Liiton tehtävä on hoitaa alueen kehittämiseen liittyviä tehtäviä (kuva 2). Varsinais-Suomen liitossa näitä tehtäviä hoitaa kuntarahoituksella noin 30 ja muulla rahoituksella noin 40 henkilöä.

Varsinais-Suomen liitto kehittää ja palvelee Suomen kolmanneksi suurinta maakuntaa, joka koostuu viidestä seutukunnasta ja 27 kunnasta, joissa asuu noin 486 000 ihmistä. Liiton toiminta muokkautuu lakisääteisten tehtävien perustalle maakunnan tarpeiden, ominaispiirteiden ja valittujen painotusten mukaisesti. Liiton ylin päättävä elin on maakunnan strategisista linjauksista päättävä maakuntavaltuusto. Toiminnallisesta johtamisesta vastaa maakuntahallitus. Maakuntajohtaja johtaa liiton toimintaa liiton johtoryhmä tukena.

TOIMINTAA OHJAA

Maakuntavaltuuston ja maakuntahallituksen painotukset kehittämiseen ja edistämiseen
Maakuntastrategia
Älykkään erikoistumisen strategia
Muut kansalliset ja alueelliset tavoitteet
Maakuntajakolaki
Laki alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista
Maankäyttö- ja rakennuslaki
Muu lainsäädäntö

KESKEISET TEHTÄVÄT

Maakunnan kehittäminen
Elinvoima- ja ennakointityö
Rahoitustoiminta
Maakunta- ja yhdyskuntasuunnittelu
Ilmasto- ja kiertotaloustyö
Vaikuttaminen ja kärkien edistäminen
Tiedon välittäminen ja tuottaminen
Yhteistyö alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti
Päätöksenteon tuki
Hyvän hallinnon varmistaminen

TOIMINNAN RAHOITUS

Kuntien maksuosuudet
Yhteistyö alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti
Teemakohtainen edistäminen hankerahoituksella
Pitkäkestoinen erillisrahoitus

Kuva 2: Varsinais-Suomen liiton toimintaa ohjaavat ulkoiset tekijät, liiton keskeiset tehtävät ja toiminnan rahoitus.

Lakien ja muun muassa hallitusohjelman lisäksi maakuntien liittojen toiminnan suuntaamiseen vaikuttavat oleellisesti maakuntaohjelma ja maakuntasuunnitelma. Nämä maakuntavaltuuston hyväksymät dokumentit ovat maakunnan toimijoiden yhteisiä tavoiteohjelmia, joiden kokoamisessa ja edistämässä maakuntien liitot ovat koordinoijan ja osatoteuttajan roolissa. Varsinais-Suomessa pitkän tähtäimen maakuntasuunnitelma ja valtuustokausittain päivitettävä maakuntaohjelma muodostavat yhdessä maakuntastrategian. Varsinais-Suomen maakuntastrategia 2040+ ohjaa Varsinais-Suomen liiton työn temaattisia painotuksia (kuva 3).

Lakisääteisten tehtävien ja maakuntastrategian tavoitteiden toteuttamiseksi Varsinais-Suomen liitto on tehnyt valintoja resurssien suuntaamisen ja temaattisten painotusten osalta. Se muun muassa toteuttaa ja edistää sille annettuja tehtäviä Valonian, Lounaistiedon, Turun ja Varsinais-Suomen Eurooppa-toimiston ja monien erillishankkeiden toimintojen kautta. Se isännöi Central Baltic Interreg -ohjelman sihteeristöä, mikä antaa suoran yhteyden keskusteluun eurooppalaisista rahoitusohjelmista ja niiden kehittämisestä. Osa näistä tehtävistä on määräaika-suudesta huolimatta toiminnoiltaan pysyväisluontoisia ja yksiköt kehittävätkin liitolle annettuja tehtäviä erillisteemojen aiheissa. Yksiköiden omat ohjelmat ja strategiat tukevat osaltaan liiton strategisia tavoitteita ja vahvistavat Varsinais-Suomen liittoa. Näiden väliaikaisten toimien vuoksi liitossa on paljon määräaikaista työntekijöitä, joiden tuoma lisäarvo on tärkeää huomioida muun muassa henkilöstöpolitiikassa.

RAKENNAMME KESTÄVIEN KUMPPANUUKSIEN VARSINAIS-SUOMEA

Toimimme Varsinais-Suomelle tärkeissä teemoissa yhdessä:
vastuullisesti, saavutettavasti, luotettavasti ja uteliaasti!



**Visiomme on,
että vuonna 2040
Varsinais-Suomi on:**

Puhtaiden ratkaisujen,
innovaatioiden ja
kestävän kasvun
hiilineutraali edelläkävijä.

Jokaiselle hyvinvoinnin
mahdollisuuksia tarjoava
yhteisöllinen maakunta.

Yhdessä tekemisen ja
tietoon perustuvien
päästösten maakunta.

Muutoksia ennakoiva
ja kasvuhakuinen
digimaakunta.

Kuva 3: Varsinais-Suomen maakuntastrategian visio, arvot ja verkostomainen työtapo ohjaavat maakunnan liiton työn temaattisia painotuksia.

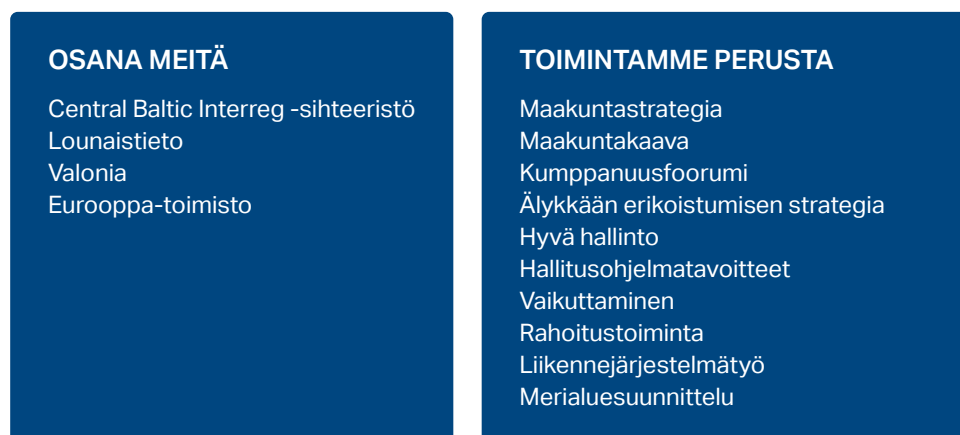
Moni asia maakunnan liiton toimintaympäristössä ei ole sen hallittavissa, mutta liiton tehtävä alueen monipuolisen kehittäjänä silti edellyttää, että se tunnistaa muutokset ja trendit, jotka joskus voivat edetä pikkuhiljaa. Varsinais-Suomen liiton virastostrategian ensimmäisinä vuosina 2020–2022 maailmaa ja Eurooppaa kohdanneet muutokset eivät kuitenkaan tarvinneet tarkkaa silmää tullakseen havaituiksi.

Vuoden 2020 alussa alkanut Covid-19-pandemia koetteli suomalaista ja eurooppalaista yhteiskuntaa monin hyvin raskain tavoin. Varsinais-Suomen liiton kannalta työn tekemisen tavat mullistuivat, kun työntekijät määrättiin virukselta suojaan etätöihin ja järjestelmiä uusittiin vastaamaan uuteen tilanteeseen. Samalla työssä jaksaminen tuli haastetuksi, kun työtovereiden tuki siirtyi näyttöjen taakse, epävirallinen vuorovaikutus hävisi lähes kokonaan ja töitä tehtiin kotona, osin asetelmissa, joissa keskittyminen oli vaikeaa. Juuri käynnistynyt strategiatyö oli todellakin uuden äärellä. Samalla myös Varsinais-Suomen liiton sidosryhmätyö sai uudenlaisia sävyjä, kun pohdittiin, miten merkittäviä ongelmia kohdanneita elinkeinojamme ja varsinaissuomalaisia yhteisöjä voitaisiin tukea.

Covid-19-pandemian edelleen vaikuttaessa yhteiskunnissamme kohdattiin vuoden 2022 keväällä uusi suuri muutos, kun Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan alkoi. Eurooppaa ja niin myös Varsinais-Suomea uhkasivatkin pian sodasta johtuvat energia- ja toimituskriisit ja inflaatio, ja tulevaisuuden ennakoiminen sai uusia vaikeuskertoimia. Yhteistyö Suomen itäisen naapurin kanssa luonnollisesti pysähtyi, mikä näkyi konkreettisimmin Itä-Suomen maakunnissa, mutta teemoittaisessa yhteistyössä myös muissa maakunnissa. Tämä asetelma on yksi tekijä sille, että Varsinais-Suomen liitossa yhteistyötä on sittemmin yhä enemmän rakennettu erityisesti Etelä-Suomen maakuntien kesken ja toisaalta kansainvälisesti Euroopan suuntaan. Äkillisten kriisien lisäksi käsissämme on myös edelleen luontokatoon ja ilmastomuutokseen liittyvät kriisit, jotka vaativat toimia.

Kuntayhtymän omistajia vaivaavat strategiapäivityksen aikaan monet taloudelliset huolet. Pandemia on rasittanut kuntalaisia monin tavoin, Euroopassa käytävä sota tuo epävarmuutta ja toisaalta pakolaisia kuntiin, ja päivityksen aikaan (vuoden 2023 alusta) toteutuneen hyvinvointialuemuutoksen vaikutukset ovat vielä epäselviä. Resurssivii-sautta, kustannustehokkuutta ja viisasta yhteistyötä kaivataan siis myös kuntayhtymässä.

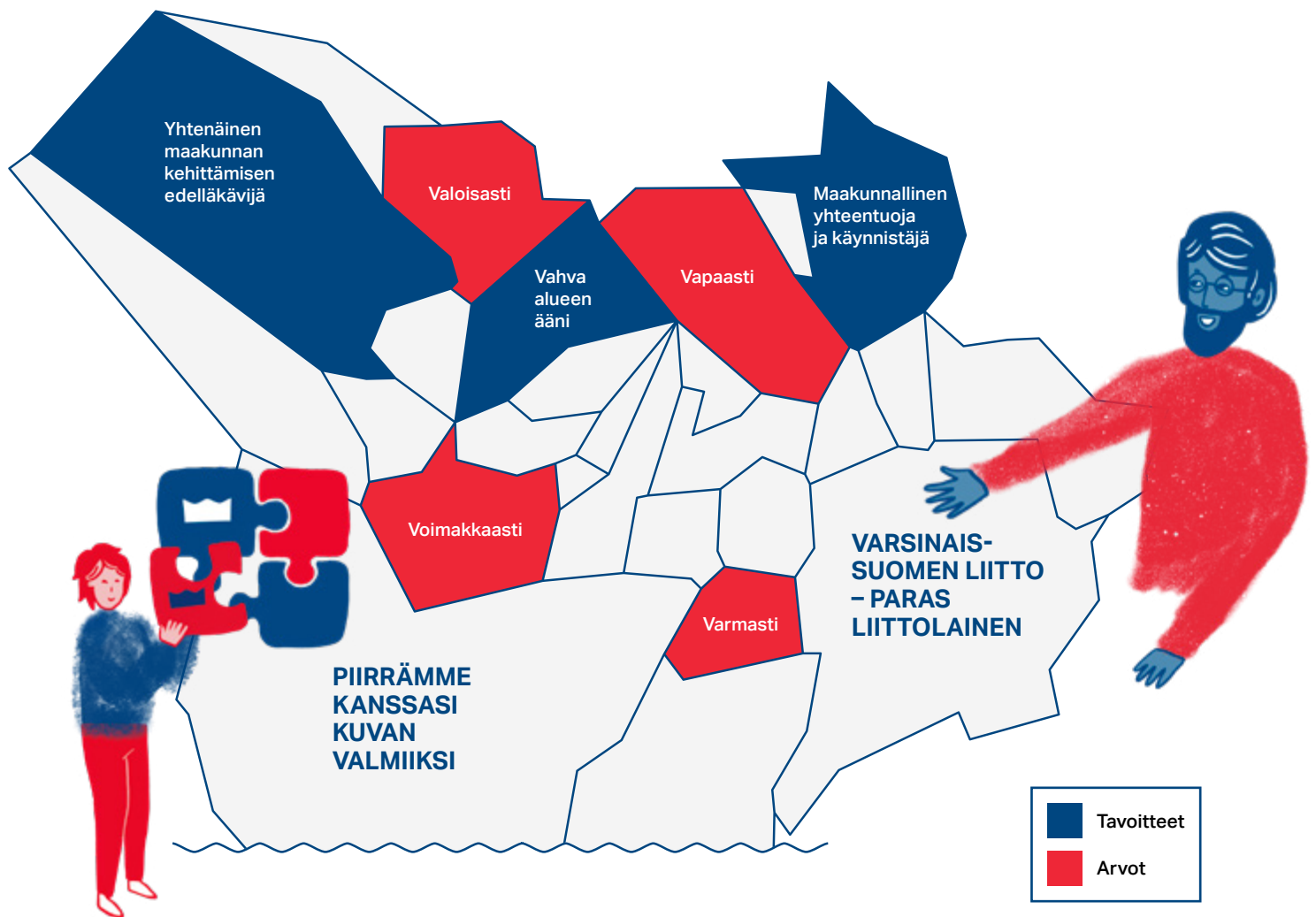
Vaikka nämä kriisit ovat elämässämme, on liiton kaltaisen toimijan huomioitava myös muut trendit ja ilmiöt, jotka taustalla etenevät. Elinikäinen oppiminen, digitalisaatio, teknologian ymmärtäminen, muutokset demokratiassa, paikallisuuden vahvistuminen ja kiertotalouden merkityksen kasvu ovat esimerkkejä muista kansallisista ja kansainvälisistä ilmiöistä, joiden huomioiminen myös Varsinais-Suomen kannalta tärkeissä kehittämiskysymyksissä on tärkeää. Ympäriöivän maailman megatrendit ovat viime aikoina olleet hyvin laaja-alaisia ja kauttaaltaan yhteiskuntaa läpileikkaavia, ja ne heijastuvat liiton kehittämisen ja edistämisen työtehtäviin. Tämän vuoksi maakunnallisesti keskeisten, tarpeellisten ja arvokkaimpien kehityskohteiden tunnistaminen ja niihin vahvasti keskittyminen on tärkeää. Varsinais-Suomen ja Varsinais-Suomen liiton tulee olla vaikuttamassa siihen, että tulevaisuudesta tehdään sellainen kuin haluamme.



Kuva 4: Varsinais-Suomen liiton osana toimivat ja perustoimintaa vahvistavat erillisyksiköt ja toiminnan perustan muodostavat työn tulokset.

3. Kokonaiskuvan piirtävä liittolainen

Varsinais-Suomen liiton viraston visio on olla sisäisesti ja sidosryhmilleen paras liittolainen, yhteistyökumppani, joka täydentää ja piirtää valmiiksi maakunnan kehittämisen kokonaiskuvat. Työtä ohjaavat visio, missio, arvot ja tavoitteet asettavat meille selvän tähtäimen siitä, mihin organisaationa haluamme kulkea. Vain arvot on muotoiltu päivitettyssä virastostrategiassa uudelleen, muut elementit jatkavat tutussa muodossaan.



4.1. Paras liittolainen piirtää kanssasi kuvan valmiiksi

Visio on organisaation näkemys siitä tulevaisuuden tavoitetilasta, jossa se haluaa olla tietyn ajanjakson päätteeksi. Missio puolestaan on organisaation olemassaolon syy, joka kertoo organisaation tuomasta arvosta ympäröivään yhteiskuntaan.

Varsinais-Suomen liiton viraston visio 2025 on olla aktiivinen ja uudistumiskykyinen maakunnan liitto, yhteistyökumppani ja paras liittolainen: niin sisäisesti toisillemme kuin sidosryhmillemme. Työmme ytimessä on Varsinais-Suomen kehittäminen ja tulevaisuuden suunnittelu yhteistyössä kuntien, korkeakoulujen, yritysten ja järjestöjen kanssa. Varsinais-Suomen liitto täydentää työllään maakunnan kehittämisen kokonaiskuvan. Yhteistyössä kumppaniemme kanssa tuotamme suunnitelmia ja strategioita, tavoitteita ja ohjelmia, yhteistyön ja tiedon alustoja, ajankohtaista tietoa ja selvityksiä ja onnistunutta vaikuttamista. Lupauksemme on, että kanssamme maakunnan kehittämisen kuvat piirretään valmiiksi, toteutukseen saakka.

4.2. Edelläkävijä, käynnistäjä ja vahva alueen ääni

Liittolaisuus tarkoittaa meille Varsinais-Suomen liiton virastossa niin organisaation sisäistä yhteistyötä kuin yhteistyötä maakunnan sidosryhmien ja kansallisten ja kansainvälisten kumppaniemme kanssa. Tässä yhteistyössä tavoitteemme on olla edelläkävijä, käynnistäjä ja vahva alueen ääni.

Haluamme olla **yhtenäinen maakunnan kehittämisen edelläkävijä**. Hallitsemme aluesuunnittelun, aluekehittämisen, edunvalvonnan ja näihin liittyvän hallinnon, ymmärrämme maakunnan kehittämisen kokonaisuudet, ja toimimme tavoitteellisesti yhtenä tiiminä näitä asioita edistäessämme. Meillä jokaisella on edellytykset tehdä työ hyvin, ja me teemme työmme hyvin. Tieto ja ylpeys työmme merkityksestä ja asiantuntijuudestamme välittyy niin organisaation sisällä kuin sidosryhmillemmekin.

Tavoitteemme on olla **maakunnallinen yhteentuoja ja käynnistäjä**. Olemme tavoitehakuinen ja rohkea suunnan näyttäjä, joka tunnetaan uusien yhteistyötapojen esittelijänä. Yhteistyömalliemme ja tukemme tuloksena maakunnan monitasoinen keskustelu on aktiivista, ja alueen elinkeinotoiminta, opetus-, tutkimus- ja koulutustoiminta sekä asukkaiden viihtyvyys ja hyvinvointi vahvistuvat.

Varmistamme, että **alueemme ääni kuuluu vahvana**. Varsinaissuomalaiset toimijat saavat meiltä alueen parhaan asiantuntijatuen ja -tiedon maakunnan kehittämisen kokonaisuuksissa, ja asemamme ja roolimme yhteiskunnallisesti merkittävänä maakunnan kehittäjänä on tunnistettu ja tunnustettu. Tunnemme alueemme tekijät ja löydämme parhaat osaajat.

4.3. Valoisasti, voimakkaasti, varmasti ja vapaasti

Organisaation arvot kertovat työntekijöille ja kumppaneille, mille periaatteille organisaation toiminta, päätökset ja kehitykset rakentuvat. Varsinais-Suomen liiton virastossa työmme perustuu neljälle arvolle, jotka ohjaavat meitä toimintaamme liittyvissä valinnoissa kuin organisaatiomme sydämenä: valoisasti, voimakkaasti, vapaasti ja varmasti. Arvot muotoiltiin uudelleen syksyllä 2022 vastaamaan paremmin työyhteisömme tarpeita.



Valoisasti

Me liittolaiset kohtaamme toisemme ja uuden valoisasti.

Olemme ystävällisiä, huomaavaisia ja kunnioitamme työkaveriamme. Arvostamme osaamistamme ja luotamme itseemme. Kuuntelemme ja annamme toisillemme palautetta.

Opimme kokemuksistamme ja ennakoimme.





Vapaasti

Me liittolaiset kehitämme vapaasti. Heittäydymme, kokeilemme ja muuntaudumme tilanteiden mukaan. Toimimme läpinäkyvästi, avoimesti ja uteliaasti, ja näemme erilaiset mielipiteet rikkautena. Me avaamme rohkeasti uusia näkökulmia.





Voimakkaasti

Me liittolaiset kokoamme voimaa ja toimimme vaikuttavasti yhdessä. Tunnetta työkaveriemme ja sidosryhmiemme vahvuudet. Verkostoidumme taitavasti ja rakennamme kestävä kumppanuutta.





Varmasti

Me liittolaiset olemme varma, vastuullinen ja turvallinen kumppani. Olemme aina työkaverin ja yhteistyökumppanimme luottamuksen arvoisia. Jaamme asiantuntijuutemme ja kokemuksemme myös muiden käyttöön.



4. Kehittämistyön tulokset kaudelta 2020–2022

Varsinais-Suomen liiton viraston strategiaan 2025 liittyvää kehittämistyötä lähdettiin toteuttamaan nopeasti strategian tultua hyväksytyksi tammikuussa 2020. Asiakirjassa tunnistetut tyolistakohdat jaettiin ohjausryhmän toimesta pienempiin osatehtäviin, osatehtäville etsittiin vetäjät ja vetäjän avuksi työryhmät. Kauden ensimmäisen puoliskon aikana strategian toteutukseen olikin parhaimmillaan tunnistettu 54 osatehtävää. Käytännössä noin parikymmentä työntekijää kaikilta organisaation hierarkiatasoilta toimi tehtävien vastuuvetäjinä ja ryhmissä oli mukana vajaat 50 työntekijää. Laajalla osallistamisella haluttiin vahvistaa monitasoista ja koko organisaation läpileikkaavaa osallisuutta kehittämistyössä – ja toisaalta varmistaa uusien näkökulmien löytyminen. Ryhmien tehtävä oli laatia ratkaisuesityksiä strategian ohjausryhmälle. Ohjausryhmä päätti toimeenpanosta ja mahdollisista budjetoinneista.

Strategian päivitystä valmisteltaessa, talvella 2022–2023, kehittämistyön käynnistyksen yhteydessä määritellyistä osatehtävistä 33:n tekemä esitys on käsitelty ja toimeenpanoa jatketaan (Liite 1). Seitsemän tehtävää on edelleen valmistelussa ja ne yhdistetään soveltuvin osin vuoden 2023–2025 työlistaan. 14 osatehtävää yhdistettiin vuosien aikana toisiin osatehtäviin tai ne odottivat resursseja valmistelua varten. Myös näiden osalta jatkotarpeita tarkastellaan uusien työlistojen toimeenpanon yhteydessä.

Konkreettisia tuloksia kaudella 2020–2022 saavutettiin erityisesti viestintään, uuden oppimiseen ja toimitiloihin liittyvissä kokonaisuuksissa. Viestintään liittyen moni tuloksista tuki suoraan liiton tavoitetta olla ”vahva alueen ääni”. Ensimmäisen kauden aikana liiton viestintälinjaukset päivitettiin, verkkosivut uudistettiin ja graafinen ilme uudistettiin. Lisäksi otettiin käyttöön uutiskirje ja sisäisen toiminnan tueksi yhteiset yhteistietolistat. Sidosryhmä-analyysi ja verkostotyön koulutus tukivat viestinnän suunnittelua.

Uuden oppiminen niin koulutusten kuin yhdessä tekemisenkin kautta on ollut merkittävä tulos kehittämistyössä. Oppiminen ei ole tarkoittanut vain koulutuksien järjestämistä, ostamista tai niihin osallistumista, mutta erityisesti sisäistä osaamisen jakamista, joka on toteutunut muun muassa hyvin suosittujen keskiviikkoinfojen kautta. Näissä koko henkilökunnalle avoimissa, lyhyissä infoissa työntekijät kertovat toisilleen ajankohtaisia kuulumisia omista työtehtävistään ja rakentavat vahvempaa kokemusta yhteisestä työyhteisöstä. Infoja onkin ajoittain järjestetty jopa viikoittain.

Strategiakauden ensimmäisten vuosien vaikuttavimpia muutoksia ja tuloksia oli muutto täysin uusiin, erityisesti Varsinais-Suomen liitolle räätylöityihin tiloihin. Muutto ei perustunut strategiaan, mutta se toteutettiin strategian tavoitteet huomioiden, osallistavasti ja yhdessä, ja henkilökunta pitääkin kyselyjen perusteella uutta toimitilamistoa strategian toteutusta ja tavoitteita edistävänä ratkaisuna. Muuton yhteydessä tartuttiin myös ICT-ympäristön kehittämiseen, joka oli strategian valmistelun aikaan vuonna 2019 monelta osin vanhentunut ja pikaisia uudistuksia vaativa. Covid-19-pandemiakin vauhditti osaa ratkaisuihin, toiset olivat tulevan uuden toimitilan vuoksi välttämättömiä. Liitossa siirryttiin pilvipalveluihin, uudistettiin tiedonhallintaa ja saatiin kokonaan sähköinen toimintatapa moneen tehtävään. ICT-tuki uudistettiin, uusia tietojärjestelmiä otettiin käyttöön ja lähes koko laitekanta uusittiin. Lisäksi laadittiin tiedolla johtamisen toimintasuunnitelmaa.

Varsinaisten tulosten seuraamisen lisäksi strategian toteuttamisen ajan on vuosittain (v. 2020, 2021 ja 2022) toteutettu samansisältöinen henkilökuntakysely, jolla on kerätty tietoa henkilökunnan kokemuksista kehittämistyössä. Kyselyn vastaajamäärä on ollut melko matala (21–31 henkilöä), mutta se on silti antanut tärkeää tietoa työhön ja strategian tavoitteisiin sitoutumisesta ja motivaatiosta – jotka ovat molemmat ilahduttavasti pysyneet hyvällä tasolla. Henkilökuntakyselyn perusteella strategiaa pidetään tärkeänä ja hyödyllisenä työkaluna, ja sen nähdään lisänneen keskustelua ja ammatillista tiedonvaihtoa. Kehittämistyöhön suhtaudutaan positiivisesti, ja sen avulla rakennetaan erään vastaajan mukaan *”mielekästä, arvojemme mukaista työympäristöä, jossa työt sujuvat ja ihmiset viihtyvät”*. Suurin haaste strategiaan liittyvässä kehittämistyössä on ollut osatehtäväryhmien tuottamisen ratkaisujen ja mallien yhteinen käyttöönotto, joka väistämättä vie aikaa, mutta myös vaatii prosessin vakavaa kehittämistä kauden toisella puolikkaalla.



uudet verkkosivut

uutiskirje

graafinen ilme

viestintäsuunnitelma

uudistunut kumppanuusfoorumi

uudet toimitilat

sähköinen työympäristö

perehdytysmalli

exit-malli

keskiviikkoinfot

uudistunut talousarvio

tietojohtaminen

esimieskoulutukset

sidosryhmäanalyysi

vaikuttajaviestinnän **koulutus**

valmennus etätyöskentelyyn

asiantuntija somessa **-koulutus**

yhteiset yhteystietolistat

5. Strategian toteutus vuosina 2023-2025

Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025 antaa evästyksen tulevasta suunnasta, mutta se ei ole vielä toimintasuunnitelma tai tiekartta toteutukseen. Strategiatyössä ja sen taustamateriaaleissa on kuitenkin tunnistettu askeleet, joiden avulla muutostyö käynnistetään. On tärkeää huomata, että jokaisen henkilökunnan jäsenen panos tässä työssä on tarpeen.

Strategiaa toteutetaan pitkällä aikavälillä, useiden vuosien aikana ja käytettävissä olevien toimintaresurssien puitteissa. Sen eri osat nousevat toteutusvuoroon ja edellyttävät panostusta eri aikoina. Arjen työ voi osoittaa, että joitain nyt kirjattuja toimenpiteitä täytyy myöhemmin arvioida uudelleen. Tämän vuoksi strategian toimeenpano-osaa voidaan kauden aikana päivittää ja sen kokonaisuuksia edistää erillisin toimintasuunnitelmin.

5.1. Organisoituminen

Varsinais-Suomen liiton viraston strategiatyö on sisältänyt ensimmäisien vuosiansa aikana paljon tekemistä ja tuloksia, mutta myös työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Oppiminen on kohdistunut myös strategiaprosessiin ja sen toimintamuotoihin, ja ensimmäisten vuosien aikana monimutkaiseksi kasvanutta organisoitumismallia onkin yksinkertaistettu strategian toiselle kaudelle.

Päivitetyin strategian hyväksymisen jälkeen jokaiselle luvussa 5.2. esitellylle työlistan kohdalle nimetään ja vastuutetaan henkilökunnan edustajista koottu työryhmä. Ensimmäiseltä kaudelta jatkavat ryhmät yhdistetään soveltuvin osin uusiin. Uudet työryhmät raportoivat työn etenemisen eri vaiheista strategiatyön ohjausryhmälle, johon kuuluvat maakuntajohtaja ja vastuualuejohtajat, sekä strategiatyöryhmä esittelijän roolissa. Ohjausryhmä kokoontuu säännöllisesti. Strategiatyöryhmä toimii työn kokoajana ja koordinoijana.

Koska työlistalla on suuria kokonaisuuksia ja aikaa toteutukseen enää alle 3 vuotta, on priorisointi tärkeää. Työlistan tehtävien osalta työryhmien onkin valittava, mitä suuntaa ne kokonaisuudessa pitävät tärkeimpänä, ja sovitettava tarkemmasta valinnasta ohjausryhmän kanssa. Näin ryhmät voivat päästä tuloksiin laajojen kokonaisuuksien sisällä.

5.2. Työlista

Muutos ei tapahdu toivomalla tai pelkin kirjauksin, vaan se pitää systemaattisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti tehdä. Muutosjohtamista ohjaavat strategian tavoitteet sisältävät jo muotoilussaan ajatuksen siitä, että mahdollisuus ja tahto nykytilaa parempaan suoritukseen on olemassa: tulee arvioida ja kehittää työskentely- ja ajattelutapoja, näkökulmia ja prosesseja.

Varsinais-Suomen liiton viraston strategian toteutus on seuraavissa luvuissa koottu työlistaksi, joka on jaettu strategian tavoitteiden alle. Toisin kuin alkuperäisessä strategiassa, tässä päivitetystä versiossa työlistan kohdat muodostavat valmiin tehtäväkokonaisuuden ja kertovat jo toivotun tuloksen.

5.2.1. Yhtenäinen maakunnan kehittämisen edelläkävijä



Me teemme toiminnan ja talouden suunnittelua koko talon voimin

Tehtävässä huolehditaan siitä, että työskentelemme yhteisten tavoitteiden eteen yhdessä, avoimesti ja toiminnan vuosikelloa hyödyntäen. Myös koko organisaation ja vastuualueiden talouden suunnittelu on avointa ja kulurakenteen seuranta ajantasaisista. Meillä on käytössä selkeä tapa seurata toimintamme tavoitteiden etenemistä.



Me tuotamme, käytämme ja jaamme tietoa älykkäästi

Tehtävässä jatketaan tietojohdamisen toimintasuunnitelman käyttöönottoa ja vahvistetaan tietoon perustuvaa päätöksentekoa liitossa. Lisäksi kehitetään päätösvalmistelua ja tiedonhallintaa sekä hyödynnetään dataa myös ulospäin suuntautuvassa viestinnässä. Tavoitteena on, että tieto on avoimesti ja läpinäkyvästi saatavilla. Tietoon perustuva toiminta ja tiedon hyödyntäminen on koko organisaation asia, ja vahva tietoperusta tekee työstämme vaikuttavaa myös kansallisesti ja kansainvälisesti.



Meillä toimistotyön arki on sujuvaa

Tehtävässä käynnistetään sisäisten toimintamallien kehittäminen ja toimintaketjujen kartoitus, käynnistetään tarvittavat tehostamistoimenpiteet ja kuvataan mallit selkeästi. Päätöksentekoketjut kuvataan avoimesti ja niitä yksinkertaistetaan mahdollisuuksien mukaan. Uudet toimintamallit otetaan käyttöön yhteisesti ja niihin sitoudutaan. Tehdään myös riskikartoituksia.



Meillä hankkeille on selvät linjaukset ja hanketyöhön osaamista

Tehtävässä rakennetaan yhteiset hanketyön linjaukset, jotka varmistavat, että hanketyötämme tehdään harkiten ja vaikuttavasti, yhteisten strategisten linjausten mukaisesti. Meillä on hyvä osaaminen hanketyön toimintatavoista ja tarpeista. Substanssi-asiantuntijoiden talousosaamista hankkeiden hallinnoinnissa tuetaan.

”Ymmärrämme, että johtaminen ei ole vain johtajien tehtävä, vaan liittyy jokaisen työntekijän kykyyn ja velvollisuuteen toimia aktiivisesti ja rakentavasti oman tehtäväkenttäänsä toteuttamiseksi.

”Organisaatiostrategiamme on osa arkea: se näkyy jokaiselle työntekijälle ja läpäisee kaikki toimintaamme ohjaavat sisäiset asiakirjat.

5.2.2. Maakunnallinen yhteentuoja ja kehittäjä



Me olemme osaava ja oppiva liittolainen

Tehtävässä kehitetään tapoja osaamisen ylläpidolle ja täydentämiselle. Huolehdimme myös siitä, että saamamme oppi otetaan käyttöön, ja että jaamme osaamistamme kollegoille ja kumppaneille. Sisältöasioiden lisäksi hallitsemme modernit kokouskäytännöt ja huomiomme muun muassa työn kognitiivisen ergonomian.



Vastuullisuus näkyy toimistollamme ja työssämme

Tehtävässä varmistetaan, että omat toimintatapamme toimistolla ja työssä ovat ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti vastuullisia. Tiedostamme, missä asioissa voimme kestävyyyteen vaikuttaa, ja olemme esimerkkinä myös muille. Huolehdimme siitä, että myös päätöksenteko ja sen tulokset näkyvät toimistollamme.



Olemme matalan kynnyksen työyhteisö

Tehtävässä rakennetaan mallit ja kanavat henkilökunnan yhä paremmille mahdollisuuksille osallistua, tulla kuulluksi ja kehittää omaa työtään: vahvistetaan yhteisöllisyyttä. Tehdään työhyvinvointikokeiluja liittyen mm. virkistykseen, ulkoiluun, työhyvinvointitunti työajalla. Vahvistetaan yhdessä työyhteisön psykologista turvallisuutta ja vuorovaikutustaitoja. Tehdään hyvää myös talon ulkopuolella. Seurataan tilannetta työhyvinvointikyselyillä ja korjataan toimintaa tarvittaessa niiden mukaan.



Meillä esihenkilö ja työntekijä toimivat yhtenä joukkueena

Tehtävässä kehitetään arjen yhteistyötä ja varmistetaan, että niin esihenkilöillä kuin työntekijöillä on käytössä sopivat työkalut siihen. Kehityskeskustelujen mallia ja sisältöä kehitetään. Työtä ohjataan eri tavoin, ja myös työnohjausta hyödynnetään. Esihenkilö-työntekijä-vuorovaikutus on meillä arvostavaa ja kannustavaa.



Meillä työskennellään yhdessä

Tehtävässä rakennetaan malleja muun muassa työparityöskentelyn käyttöönottoa varten. Vahvistetaan vastuualuerajat ylittävää, teemoihin perustuvaa työtä. Tiimeillä ja työryhmillä on selkeä toimintamalli. Pohditaan uudelleen myös sijaitamiseen liittyvät käytännöt. Panostamme aktiiviseen työyhteisöviestintään.

“Meillä johdetaan ihmisiä tavalla, joka motivoi antamaan parhaan panoksen ja kehittymään. Johtaminen perustuu yhteistyöhön henkilökunnan kanssa.

“Meillä jokaisella on mahdollisuus ja velvollisuus kehittyä työssä, oppia uutta ja saada aikaan merkityksellisiä tuloksia, jotka tukevat toimintaamme liittona ja tavoitteitamme maakuntana.

5.2.3. Vahva alueen ääni



Meidän asiantuntijamme näkyvät

Tehtävässä rakennetaan toiminta- ja koulutusmalli, asiantuntijaviestinnän tukipolku, joka tukee asiantuntijaa viestinnän tehtävissä. Asiantuntijamme osaavat viestiä kiinnostavasti, kohderyhmälähtöisesti ja vaikuttavasti.



Meidän viestintämme on vaikuttavaa

Tehtävässä etsitään keinoja ottaa käyttöön viestinnän säännöllinen seuranta ja vahvistaa viestintää ja sen resursseja tulosten mukaisesti. Otamme käyttöön monipuolisesti viestinnän keinoja kuten infografiikkaa, ja linkitämme suunnittelun koko talon toiminnan suunnitteluun.



Meidän luottamushenkilöyhteistyömme on vuorovaikutteista

Tehtävässä vahvistetaan luottamushenkilöiden ja työntekijöiden vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Lisätään työntekijöiden ymmärrystä poliittisesta päätöksentekoprosessista. Yhteistyö on ennakoivaa ja proaktiivista. Yhteistyömme ja kohtaamisemme ulottuvat myös muualle kuin perinteisiin päätöksentekotilanteisiin.



Me nostamme kumppanimme esiin

Tehtävässä vahvistetaan aktiivista kumppanuus- ja verkostotyöskentelyä ja siihen liittyvää osaamista. Teemme maakunnan toimijat ja yhteydet näkyväksi, rakennamme yhteiset tavoitteet verkostoille. Perustamme toimenpiteet sidosryhmäanalyysin tuloksille.



Me ennakoimme taitavasti

Tehtävässä vahvistetaan koko organisaation kykyä ennakoida maakunnan tulevia tarpeita ja hyödyntää tieto vaikuttamisen tilanteissa. Tuomme tietomme kumppanien käyttöön, ajamme maakunnan etua, ja varaudumme yhdessä ulkoisen toimintaympäristön muutoksiin ja mahdollisiin haasteisiin.

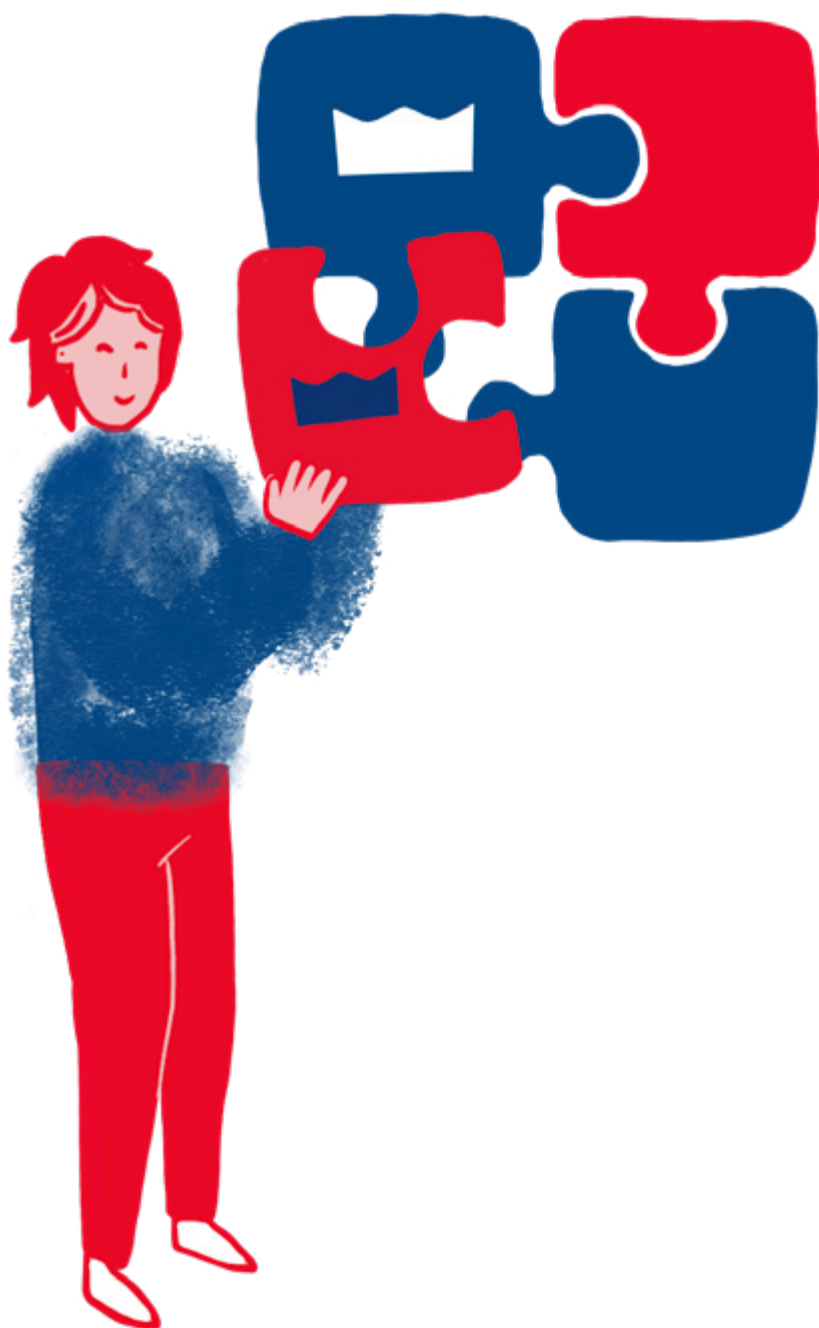
”Viestintä käsitetään meillä osana kaikkea työtä. Viestintä on vaikuttamista.

”Meillä on positiivista ylpeyttä kertoa omasta tehtävästämme maakunnan kehittämisen kentällä, ja rohkeutta ottaa näkyvä ja vaikuttava rooli ja kehittää sitä edelleen.

5.3. Aikataulu

Ensimmäisessä vaiheessa Varsinais-Suomen liiton viraston strategiaa 2025 toteuttavien työryhmien tulee ke-
vään 2023 aikana laatia toimintasuunnitelma omasta tehtävästään. Kun suunnitelmasta on sovittu ohjausryhmän
kanssa, on toteutus hyvä aloittaa viipymättä. Toteutuksen tärkeys- ja kiireellisyysjärjestystä arvioidaan ohjausryh-
mässä jatkuvasti.

Strategian sisältöä ja asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan ja tunnistettujen muutostoimenpiteiden
sisältöä tarkastellaan työn aikana. Toteutuksesta tehdään vuosiraportit, jotka toimitetaan maakuntahallitukselle.
Nykyinen strategia on laadittu ajallisesti vuoteen 2025 saakka, jolloin viimeistään tulee aloittaa strategian päivi-
tystä.



Liite: Varsinais-Suomen liiton viraston strategiatyön osatehtävät 2020–2022

Käsitellyt osatehtäväkokonaisuudet tai toimintamallit (toimeenpanoa jatketaan)

1.1. Toimintasuunnitelman ja talousarvion päivittäminen strategian lähtökohdista

Materiaalit päivitettiin uuteen ilmeeseen ja käsiteltiin johtoryhmässä syksyllä 2020. Päivityksiä jatketaan tarpeen mukaan. Vetäjät: Kirsi Stjernberg ja Salla-Maria Lauttamäki

1.2. Toimintasuunnitelman ja talousarvion esittely henkilökunnalle

Hallintojohtaja vastaa esittelystä kerran vuodessa. Mahdolliset tukimateriaalit laaditaan talousarvion ilmeen mukaisesti. Käsitelty ohjausryhmässä helmikuussa 2022. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

1.3. Organisaation toimintaa ohjaavien sisäisten dokumenttien päivitys

Hankintaohje hyväksyttiin maakuntahallituksessa 20.6.2022 ja hallintosääntö maakuntavaltuustossa 5.12.2022 Vetäjä: Petra Määttänen

2.1. Tietojohtamisen strategisten tavoitteiden määrittely ja organisoituminen

Tavoitteet on esitelty ja hyväksytty johtoryhmän kokouksessa marraskuussa 2020. Vetäjä: Antti Vasanen

2.3. Sähköisen työympäristön ja toimivien tietojärjestelmien rakentaminen

Päätös ICT-ympäristön uudistuksesta ja Tieran valinnasta palvelujen tuottajaksi tehtiin maakuntahallituksen kokouksessa 24.5.2021. Vetäjät: Antti Vasanen ja Jaana Salonen

4.1. Organisaation toimintamallien läpikäynti ja kehittäminen

Sähköinen allekirjoitus otettiin käyttöön ja siirryttiin paperittomaan prosessiin useassa toiminnossa keväällä 2020. Päätösvalmistelun kehittäminen etenee osana asianhallinnan uudistusta. Vetäjä: Jaana Salonen ja Aleksis Klap

5.1. Talouden ajantasaisen seurannan tehostaminen

Maaliskuussa 2021 päätettiin hankkia Pro Economica Premium -ohjelma web-raportoinnin ja -budjetoinnin kehittämistä varten. Käyttöönotto on käynnissä. Vetäjä: Tarja Nuotio

5.2. Organisaation toimintojen arviointi ja kehittäminen

Uusi tiimitoiminnan malli hyväksyttiin ohjausryhmässä joulukuussa 2022 ja otetaan käyttöön vuoden 2023 aikana. Vetäjä: Salla-Maria Lauttamäki

6.1. Toimintaympäristön muutoksien seuranta ja ennakointi

Ehdotus ennakoitikeskustelun lisäämisestä henkilökunnan kesken ja aiheen sisällyttämisestä mm. työyhteisöpäivään hyväksyttiin ohjausryhmän kokouksessa toukokuussa 2022. Vetäjä: Esa Höglblom

7.1. Koulutuksien järjestäminen johdolle ja tiiminvetäjille

Vastuualuejohtajat suorittivat Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon vuosina 2020–2021. Johtajille ja esihenkilöille hankittiin käyttöön Eduhouse-koulutuskirjasto tammikuussa 2022 ja sen käyttö jatkuu edelleen. Vetäjä: Petra Määttänen

9.2. Tehtäväkokonaisuuksien tunnistaminen ja osaamisen keskittäminen

Selvitys käsiteltiin syksyllä 2021 vastuualuejohtajien toimesta ja vaikutti osaltaan mm. assistenttipoolin muodostamiseen. Vetäjä: Sonja Palhus

10.1. Osaamisprofiileihin perustuvien koulutus- ja kehitystarpeiden tunnistaminen

Ehdotus profiilityökalun käyttöönotosta käsiteltiin elokuussa 2022. Hyödyntämisen tarkempi tarkastelu siirrettiin esihenkilöryhmälle. Vetäjä: Esa Höglblom

13.3. Valmentavan henkilöstöjohtamisen koulutusten järjestäminen esihenkilöille

Esihenkilöille hankittiin käyttöön Eduhouse-koulutuskirjasto tammikuussa 2022 ja sen käyttö jatkuu edelleen. Esihenkilökoulutukset jatkuvat vuonna 2023. Vetäjä: Petra Määttänen

14.1. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Esitys työhyvinvoinnin kehittämisen malliksi käsiteltiin ohjausryhmän kokouksessa syyskuussa 2022 ja päätettiin ottaa huomioon henkilöstösuunnitelman päivityksen yhteydessä. Vetäjä: Erika Mäkeläinen

14.2. Toimitilojen tarpeista ja työvälineiden ajantasaisuudesta huolehtiminen

Päätökset ja hankinnat tehty muuttoprosessin aikana vuosina 2020–2021. Muutto valmistui syksyllä 2021. Vetäjä: muuttotiimit

15.2. Perehdytysmallin rakentaminen

Esitys ja mallit perehdytystä ja exit-keskustelua varten hyväksyttiin ohjausryhmän kokouksessa huhtikuussa 2022. Vetäjä: Maiju Kähärä.

16.1. Viestintäsuunnitelman päivittäminen strategian mukaiseksi

Viestinnän päivitetty linjaukset hyväksyttiin ohjausryhmän kokouksessa syyskuussa 2022. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

16.2. Organisaation äänen ("tone of voice") määrittelemine eri viestintäkanaviin

Hyväksyttiin osana viestinnän linjauksia ohjausryhmän kokouksessa syyskuussa 2022. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

16.3 Yhteisen graafisen ilmeen rakentaminen

Uusi graafinen ilme hyväksyttiin syksyllä 2020 maakuntajohtajan käsittelyssä. Vetäjä: Antti Vaalikivi

16.4. Verkkosivujen uudistaminen

Verkkosivujen uudistusprojekti käynnistettiin johtoryhmän päätöksellä huhtikuussa 2020 ja hankintapäätös tehtiin syyskuussa 2020. Uudet verkkosivut julkaistiin syksyllä 2021. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

16.5. Kunnille ja kumppaneille suunnatun uutiskirjeen kokoaminen

Uutiskirjeen käynnistys hyväksyttiin lokakuussa 2021 johtoryhmässä. Ensimmäinen uutiskirje lähetettiin 30.3.2022. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

17.1. Sidosryhmäanalyysin tekeminen

Kumppanuustiimi toteutti sidosryhmäanalyysin ja loi pohjan jatkotyöskentelylle. Asia käsiteltiin heinäkuussa 2021 vastuualuejohtajien kanssa. Vetäjä: Salla-Maria Lauttamäki

17.2. Yhteystietolistojen päivittäminen

Ehdotus yhteystietolistojen ja yhteisen tietokannan uudistuksesta hyväksyttiin huhtikuussa 2022. Portaittainen käyttöönotto on käynnissä. Vetäjä: Heli Mäkyne

17.3. Sidosryhmä- ja verkosto-osaamisen lisääminen

Ohjausryhmän päätöksellä toteutettiin syksyllä 2022 liiton asiantuntijoille ja avainkumppaneille tarkoitettu verkostotyön ja verkostojohtamisen koulutus, jonka oppeja nyt siirretään käyttöön. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

19.2. Kumppanuusfoorumin kehittäminen

Kumppanuusfoorumi integroitiin liiton uusiin verkkosivuihin ja uudistettiin. Asia käsiteltiin johtoryhmässä 2020. Vetäjä: Salla-Maria Lauttamäki

19.3. Alueidenkäytön, liikennejärjestelmätöy ja MAL-yhteistyön toimintaryhmien uudistaminen

Toimintaryhmät järjestäytyivät uudelleen vuoden 2021 alussa ja toimivat tarkistetuilla kokoonpanoilla. Vetäjä: Heikki Saarento

20.1 Henkilöhakemistojen päivittäminen

Henkilöstöhakemistot on päivitetty osana verkkosivu-uudistusta, ja työ jatkuu kieliversioiden osalta. Vetäjä: Tiina Rantanen.

20.2. Sähköpostiallekirjoitusten yhdenmukaistaminen

Uusi ilme hyväksyttiin maakuntajohtajan käsittelyssä ja otettiin käyttöön syksyllä 2020. Vetäjä: Antti Vaalikivi

20.3. Henkilöstön monipuolisen viestintäkyvyn vahvistaminen

Toteutettiin useita koulutuksia muun muassa viestintätapoihin, saavutettavuuteen ja selkeäkielisyyteen liittyen. Koulutuksia jatketaan tarpeen mukaan. Vetäjä: Satu Kottonen

21.1. Viestinnän suunnittelu- ja toteutusresurssin optimointi

Ohjausryhmä käsitte asiain syyskuussa 2022 osana viestinnän linjauksia ja päätti, että selvitetään mallia, jolla voitaisiin jatkossa tarjota harjoittelupaikkoja viestinnän tehtävissä. Vetäjä: Kirsi Stjernberg

22.1. Sisäisen viestinnän kokonaisuuden suunnittelu ja kehittäminen

Otettiin käyttöön koko henkilökunnalle tarkoitetut keskiviikkoinfot kesällä 2020. Työyhteisöviestintää on sisällytetty viestinnän linjauksiin. Vetäjä: Katri Koivisto

23.2. Vaikuttajaviestinnän kehittäminen

Vastuualuejohtajien päätöksellä elokuussa 2020 päätettiin hankkia henkilökunnalle koulutusta aiheesta. Toteutettiin vaikuttajaviestinnän koulutukset vuonna 2011 ja liitettiin vaikuttajaviestinnän ohjeet viestintäsuunnitelmaan. Vetäjä: Malla Rannikko-Laine

24.1. Luottamushenkilöyhteistyön kehittäminen

Toteutettiin henkilöstö- ja luottamushenkilökyselyjä ja koko maakunnan kattava kuntakierros vuosina 2021–2022. Aloitettiin toiminelinesittely osana liiton uutiskirjettä. Vetäjä: Malla Rannikko-Laine

Valmistelussa olevat osatehtävät (sisällytetään soveltuvin osin vuoden 2023–2025 työlistaan)

2.2. Tietojohtamisen seurannan kehittäminen ja päätöksenteon tietopohjan vahvistaminen

Vetäjä: Antti Vasanen

3.1. Strategiatyön seurantatyökalun suunnitteleminen

Vetäjä: Salla-Maria Lauttamäki

6.2. Organisaation hanketyön linjausten määrittelyminen

Vetäjä: Heikki Saarento

9.1. Henkilökunnan osaamisprofiilien tunnistaminen

Vetäjä: Minna Lempinen

10.2. Kehityskeskustelujen uudistaminen ja esimies-työntekijä vuorovaikutuksen tiivistäminen

Vetäjä: Riikka Leskinen

18.1. Kärkihankkeiden näkyvyyden lisääminen

Vetäjä: Kirsi Stjernberg

23.3. Ulkoisen vaikuttavuuden seurantatyökalujen kehittäminen

Vetäjä: Heikki Saarento

Odottavat tai muihin tehtäviin yhdistetyt osatehtävät:

4.2. Sisäisten toimintamallien yhtenäisen ja selkeän visuaalisen ilmeen suunnitteleminen

5.3. Tavoitteiden ja henkilökunnan osaamisprofiilien synergian vahvistaminen

7.2. Talon sisäisen vertaisoppimisen ja mentoroinnin kehittäminen

8.1. Kärkijattelun laajentaminen organisaatiossa

10.3. Yksilöllisten kärkien kautta tapahtuvan kehittämisen vahvistaminen

11.1 Tiimityön kehityskeskusteluiden konseptin rakentaminen

12.1. Ryhmätoimintojen ja vastuunjakamisen mallien kehittäminen

13.1. Yksilötason työnohjauksen ja priorisoinnin tuen kehittäminen

13.2. Teemavastuiden tunnistaminen sidosryhmien suuntaan

15.1. Sijaistaminen ja siihen liittyvän tiedonvälityksen mallien rakentaminen

15.3. Vertaisoppiminen ja siihen liittyvien tiedonvälityksen mallien kehittäminen

19.1. Lounaistiedon ja VS liiton sivujen liityntöjen vahvistaminen

19.4. Ennakointiakatemian ja VS liiton sivujen liityntöjen vahvistaminen

23.1. Kansallinen ja kansainvälisen vaikuttamisen mallien kehittäminen

