



Innostuneesti ideoiva **henkilöstö**.  
Aidosti arjen tekemiseksi muuntuva **strategia**.  
Asiakaslähtöinen uudistuminen.

## Tehdään yhdessä NASTAkunta!

**NASTAkunta** -toimintamalli mahdollistaa kuntasi uudistumisen, tuloksellisuuden ja kestäväen menestyksen.

**NASTAkunta** -toimintamallissa **henkilöstö ja kuntalaiset vaikuttavat ja osallistuvat** – kuntaa ja sen palveluita kehittävät innovaatiot ja uudet toimintatavat syntyvät suoraan asiakasrajapinnassa, kuntatyöntekijän ja kuntalaisen kohtaamisissa.

**NASTAkunta** -toimintamallin pohjana on kunnan tuloksellisuuden tarkastelu ja kehittäminen **vaikuttavuuden, palvelukyvyn, taloudellisuuden ja henkilöstön kyvykkyyden kautta**. Tuloksellisuuden aikaansaamiseksi tarvitaan oikeita kehitystoimenpiteitä johtamisessa, henkilöstön osaamisessa, mittaamisessa ja työyhteisöjen toimintatavoissa.

**NASTAkunta** -toimintamallin ja palvelukokonaisuuden ovat kehittäneet **Dazzle Oy ja Rondo Training Oy yhdessä kuntaorganisaatioiden kanssa**.

**Kuntien tulevaisuuden haasteita ei saada hallintaan, jos kehittäminen on vain johdon ja esimiesten varassa.**

**Todellinen muutos ja uudistuminen vaatii jokaisen työntekijän osaamisen hyödyntämistä ja kuntalaisten aitoa osallisuutta.**

Tuleva **kuntauudistus** koskee kaikkia – sekä kunnan työntekijöitä, että asukkaita.

**NASTAkunta** -toimintamalli mahdollistaa henkilöstön ja kuntalaisten kehittämispotentiaalin hyödyntämisen myös kuntauudistuksissa.

## NASTAkunta palvelukokonaisuus

**NASTAkunta** palvelukokonaisuudesta löydät kuntasi tarpeisiin räätälöityjä kokonaisvaltaisia tai yksittäisiin haasteisiin kohdentuvia uudistumishjelmia:

- A. Strategiasta arkeen – arjesta strategiaan
- B. NASTAn työyhteisön johtaminen
- C. NASTA yhteistyö – NASTA työyhteisö
- D. Muutoksen ja uudistumisen johtaminen
- E. Lupa tehdä toisin; arjen innovatiivisuus – uudet toimintatavat
- F. Vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden mittaaminen



A

## Strategiasta arkeen – arjesta strategiaan

Voiko strategia olla henkilöstöä arjessa innostava asia?

Strategiasta arkeen – arjesta strategiaan:

- muutetaan kunnan strategiset tavoitteet aidosti eri toimialojen tavoitteiksi ja käytännön tekemiseksi
- muutetaan toimialojen tavoitteet työyhteisöjen ja työntekijöiden kannalta käytännönläiseksi ja **merkitykselliseksi toiminnaksi**,
- hyödynnetään **työyhteisöissä esille tulleita parhaita arjen innovaatioita** kunnan palvelujen kehittämisessä sekä strategian luonnissa

B

## NASTAn työyhteisön johtaminen

Kuinka johtaa työyhteisö tuloksekkaaseen yhteistyöhön?

NASTAn työyhteisön johtamisen kehittämisessä:

- syvennetään esimiesten ymmärrystä **omasta roolistaan strategian toiminnallistamisessa**
- vahvistetaan esimiesten **taitoja osallistavassa johtamisessa**
- lisätään esimiesten tietoisuutta omista **johtamisen vahvuuksista**
- vahvistetaan esimiesten välistä yhteistyötä ja toinen toisiltaan oppimista

C

## NASTA yhteistyö – NASTA työyhteisö

Paremmalla yhteistyöllä vaikuttavuutta, tuottavuutta ja säästöjä?

NASTA yhteistyön – NASTA työyhteisön rakentamisessa:

- kehitetään **työyhteisöjen työelämän laatua henkilöstölähtöisesti**
- valmennetaan työyhteisöjen kykyä tuottaa, toteuttaa sekä arvioida **kehittämisideoita**
- vahvistetaan **työyhteisöjen välistä** tavoitteellista yhteistyötä
- varmistetaan moniammatillinen ja monitahoinen yhteistyötä

Tyytyväinen kuntalainen - tyytyväinen työntekijä

Henkilöstön potentiaali ja arjen innovaatiot



D

## Muutoksen ja uudistumisen johtaminen

Muutos ja uudistuminen voimanlähteinä?

Muutoksen ja uudistumisen johtaminen:

- valmennetaan esimiehet ja avainhenkilöt **aitoon muutoksen johtamiseen**
- määritellään rakenteet, toimintatavat sekä roolit ja vastuut arjen muutosprosessiin liittyen
- vahvistetaan henkilöstön jatkuvaa **uudistumiskykyä**
- vahvistetaan **kuntalaisen osallisuutta** kunnan palvelujen kehittämisessä

E

## Arjen innovatiivisuus - uudet toimintatavat

Onko meidän kunnassa lupa tehdä toisin?

Arjen innovatiivisuus – uudet toimintatavat:

- määritellään ja luodaan kunnan oma **innovatiivisuuteen kannustava toimintamalli**
- organisoidaan koko henkilöstön **Starttipajat**, joissa kannustetaan ja annetaan työkaluja oman työn kehittämiseen sekä vahvistetaan **”lupa tehdä toisin” -kulttuuria**
- järjestetään esimiehille **osallistavan johtamisen** perusvalmennus
- valmennetaan **kunnan sisäisiä NASTA -uudistajia**, jotka varmistavat työyhteisöissä arjen ideoiden tuottamisen ja eteenpäin viemisen

F

## Vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden mittaaminen

Voidaanko vaikuttavuuden avulla parantaa tuloksellisuutta ja tuottavuutta?

Vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden mittaaminen:

- valmennetaan johdon ja esimiesten **vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden johtamisen tietoja ja taitoja**
- rakennetaan **innostavat mittarit**, jotka tekevät strategiasta ymmärrettävää jokaiselle työntekijälle
- valmennetaan koko henkilöstölle tietoutta ja ymmärrystä siitä, **mihin asioihin he voivat vaikuttaa omassa työssään vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden aikaansaamisessa**