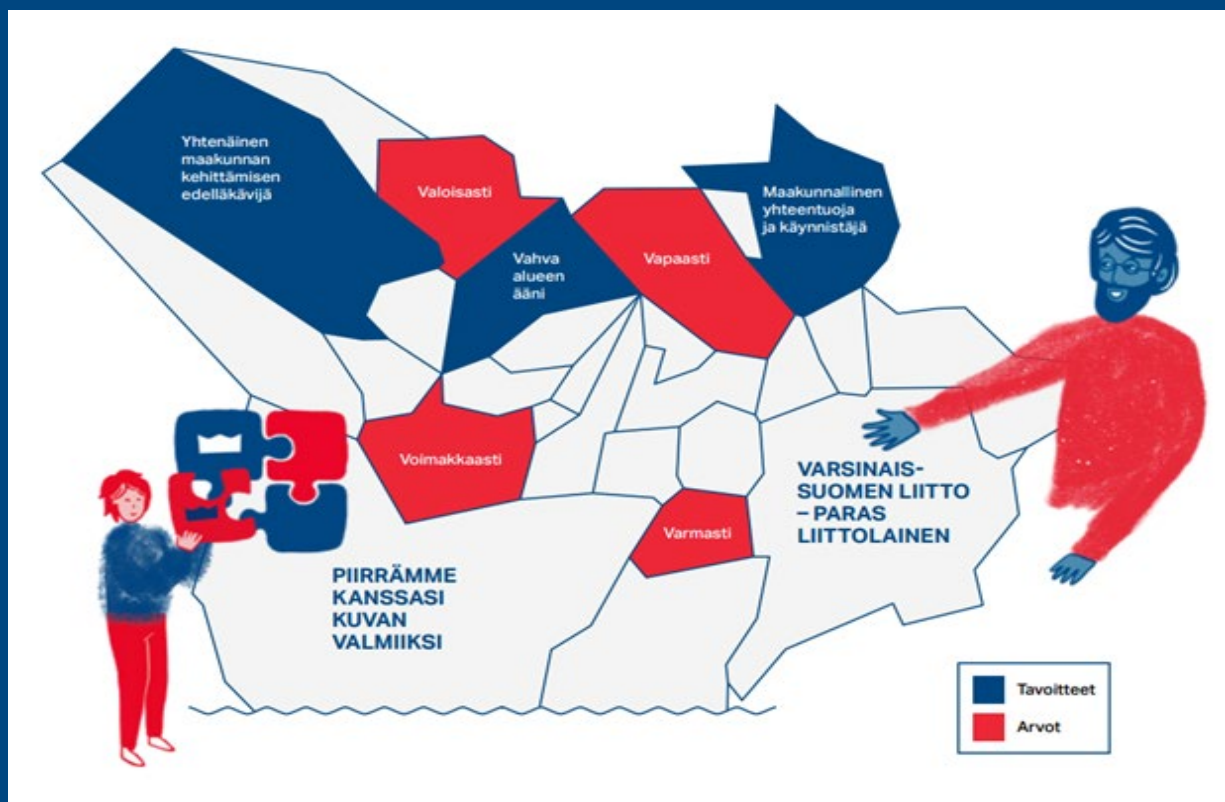


Viraston strategiatyön vuosikatsaus 2023



Maakuntahallitus
26.2.2024

1. Johdanto	2
2. Työlistojen toteutuksesta	3
3. Henkilöstökysely 2023	7
4. Strategia osaksi arjen työtä	9
5. Lopuksi.....	11



1. Johdanto

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 teemme onnistunutta vaikuttamistyötä. Lupauksemme on, että **kanssamme maakunnan kehittämisen kuvat piirretään valmiiksi**, toteutukseen saakka.

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**. Työtä tavoitteiden toteutumiseksi tehdään työlistojen mukaisissa työryhmissä.

Varsinais-Suomen liiton strategian tarkoitus on paitsi kirkastaa organisaation roolia, myös auttaa vahvistamaan henkilökunnan yhtenäisyyttä, työn vaikuttavuutta, näkyvyyttä, organisaation sopeutumiskykyä ja joustavuutta, ja tukea resurssien viisasta käyttöä. Strategia on valmisteltu laajassa yhteistyössä henkilökunnan kanssa ja henkilökunnan käyttöön, mutta se tarjoaa myös sidosryhmille mahdollisuuden tutustua Varsinais-Suomen liiton tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Strategia hyväksyttiin maakuntahallituksen kokouksessa 20.1.2020 § 4 ja päivitys käsiteltiin helmikuussa 27.2.2023 § 24.

Viraston strategiakaudessa vuoteen 2025 ollaan nyt yli puolen välin. Kauden päättymiseen on aikaa vajaan 2 vuotta. Päivityksen mukaisten työryhmien työskentelyssä priorisointi ja keskittyminen rajattuihin asiakokonaisuuksiin onkin lyhyen aikavälin vuoksi ensiarvoisen tärkeää.

Vuosikatsauksen 2023 ovat koonneet helmikuussa 2024 strategiatyötä suunnittelevat ja koordinoivat kehittämispäällikkö **Salla-Maria Lauttamäki** ja tiedonhallinnan suunnittelija **Jaana Salonen**. Strategiatyön koordinaatioryhmään kuului myös 31.8.2023 saakka sittemmin vt. edunvalvontajohtajana aloittanut **Malla Rannikko-Laine**.

Strategiaan kokonaisuudessaan voi tutustua Varsinais-Suomen liiton verkkosivuilla:
[Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025 \(varsinais-suomi.fi\)](https://www.varsinais-suomi.fi)

2. Työlistojen toteutuksesta

Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025 antaa evästyksen suunnasta, johon liitto organisaationa haluaa liikkua, mutta se ei ole vielä toimintasuunnitelma tai tiekartta toteutukseen. Strategiatyössä ja sen taustamateriaaleissa on kuitenkin tunnistettu askeleet, joiden avulla muutostyö käynnistetään ja pidetään liikkeellä. Strategia ei ole vain johdon työkalu, vaan 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 toimenpiteitä täytyy myöhemmin arvioida uudelleen. Tämän vuoksi strategian toimeenpano-osaa (eli työlistoja) voidaan päivittää ja sen kokonaisuuksia edistää erillisin toimintasuunnitelmin.

Muutos ei tapahdu toivomalla tai pelkin kirjauksin, vaan se pitää systemaattisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti tehdä. Varsinais-Suomen liiton viraston strategian toteutus koottiin vuoden 2023 strategiapäivityksen yhteydessä 14 kohdan työlistaksi, joka on jaettu strategian tavoitteiden alle. Työlistan kohdat muodostavat kukin yhden tehtäväkokonaisuuden ja kertovat sille toivotun tuloksen. Tehtäviä toteutetaan vaiheittain, minkä vuoksi kaikki ryhmät eivät vielä vuoden 2023 aikana käynnistäneet työtään.

Strategiatyö Varsinais-Suomen liitossa eroaa perinteisestä. Meille on tärkeää, että työ on avointa, läpäisee kaikki organisaation tasot ja sallii uuden ehdottamisen. Me teemme työtä itse ja yhdessä, jolloin on tärkeää, että aiheista kiinnostuneet voivat osallistua tehtävien edistämiseen riippumatta hierarkkisesta tai organisatorisesta asemastaan, tai ilman, että heidät määrätään ryhmiin. Näiden toimintamallien tueksi työryhmille on koottu työskentelyohjeet, joiden avulla ryhmiä kannustetaan yhä avoimempaan työskentelyyn ja raportointiin. Lisäksi vastuuvetäjille pidetään muutaman kerran vuodessa omia vertaishetkiä, joissa käydään läpi toteutukseen liittyviä haasteita, pohditaan ratkaisuja ja jaetaan onnistumisia.

Taulukko: Varsinais-Suomen liiton strategian työlistan tehtävien toteuma vuonna 2023.

TEHTÄVÄ JA VASTUUVETÄJÄ		TOTEUMA 2023
<i>Yhtenäinen maakunnan kehittämisen edelläkävijä</i>		
1	Me teemme toiminnan ja talouden suunnittelua koko talon voimin Petra Määttänen	Toiminnan suunnittelun ja seurannan raportointia uudistettiin talousarviossa, käyttösuunnitelmassa ja tilinpäätöksessä, mutta laajempi prosessien kehittäminen on vielä aloittamatta. Lisäksi järjestettiin Pro Economican ja WEB-raportoinnin koulutus vastuualuejohtajille ja yksiköiden vetäjille. Työryhmän työskentely käynnistyy vuonna 2024.
2	Me tuotamme, käytämme ja jaamme tietoa älykkäästi Antti Vasanen	Ryhmä keskusteli Varsinais-Suomen liiton sidosryhmäkyselyn tarpeesta mutta siirsi vielä toteutusta. Sharepoint-tallennustilan käyttöönottoa tuettiin kaikilla vastuualueilla tarpeen mukaan. Ryhmä myös tarjosi vertaistukea ja ohjeistusta

		<p>pyynnöstä. Sharepoint-käytön pelisääntöjen tarve arvioidaan, kun tehtävän 9 (Meillä työskennellään yhdessä) tavoitteet työparien ja sijaistamisen osalta etenevät. Seurantamittareita ja sähköistä arkistointia kehitettiin laajassa yhteistyössä myös ryhmän ulkopuolella.</p>
3	<p>Meillä toimistotyön arki on sujuvaa Petra Määttänen, Jaana Salonen</p>	<p>Tehtävässä valmisteltiin päätösvalmistelun abc -intrasivu, johon kuvattiin viranhaltijapäätösprosessi eri roolien näkökulmasta valmistelusta toimeenpanoon. Lisäksi koottiin sivulle viranhaltijapäätöspohjia.</p>
4	<p>Meillä hankkeille on selvät linjaukset ja hanketyöhön osaamista Antti Vasanen, Riikka Leskinen</p>	<p>Henkilövaihdosten vuoksi tehtävälle asetettiin vastuuhenkilöt vasta vuoden 2023 lopussa. Vastuuhenkilöt ideoivat tehtävän toimeenpanoa, mutta työryhmän työskentely käynnistyy vuonna 2024.</p>
<p><i>Maakunnallinen yhteentuoja ja kehittäjä</i></p>		
5	<p>Me olemme osaava ja oppiva liittolainen Petra Määttänen</p>	<p>Työyhteisöpäivän (26.10.) teemana oli kaksivuotinen maakunnan liittojen vertaisoppimiseen panostava Yhdessä oppien-hanke, jota esitteli asiantuntija Kuntaliitosta. Työyhteisöpäivässä käytiin läpi hankkeen tuloksia ja pohdittiin yhdessä, miten parhaita käytäntöjä voitaisiin jatkaa ja juurruttaa toimintaamme.</p> <p>Valmisteltiin aivoergonomiaa koskevaa kyselyä heti alkuvuoteen 2024 ja tulosten purkua työyhteisöpäivään helmikuussa 2024. Maakunnan liittojen yhteinen tekoälykoulutus 14.11.2023 tarjottiin koko henkilöstölle.</p>
6	<p>Vastuullisuus näkyy toimistollamme ja työssämme Kristina Karppi</p>	<p>Työryhmän painopisteeksi valittiin työskentelyn ekologinen kestävyys. Sosiaaliseen vastuullisuuteen edetään myöhemmin - mahdollisesti yhteistyössä toisten ryhmien kanssa. Ryhmä työsti karkeaa jäsenystä ekologisen vastuullisuuden tärkeimmistä aiheista Varsinais-Suomen liiton sisäisessä toiminnassa. Tavoitteena on tuottaa yleispiirteinen oma ohjeistus toimiston arkeen. Lisäksi ryhmä tunnisti järjestelmällisempää ja laajempaa työstämistä vaativia aiheita kuten hankinta-, matkustus- ja kestitysohjeet.</p>
7	<p>Olemme matalan kynnyksen työyhteisö Petra Määttänen</p>	<p>Yhteisöllisyys ja työhyvinvointi olivat esillä vuoden aikana mm. seuraavilla tavoilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - yhteisiä taukojumppavälineitä ja jumppaohjeet oli tarjolla kahviossa - henkilökuntayhdistyksen toimintamahdollisuuksia kehitettiin niin, että henkilöstöä saataisiin laajemmin mukaan

		<p>- koottiin ihmiset yhtä aikaa toimistolle läsnäolotilaisuuksiin muutamia kertoja vuodessa (mm. työyhteisöpäivä)</p> <p>Työryhmän työskentely käynnistyy vuoden 2024 aikana.</p>
8	<p>Meillä esihenkilö ja työntekijä toimivat yhtenä joukkueena Petra Määttänen</p>	<p>Kartoitettiin olemassa olevia kanavia ja työkaluja esihenkilön ja työntekijän väliseen vuorovaikuttamiseen ja tutkittiin mahdollisia kehittämiskohtia. Aloitettiin henkilöstöryhmän ja esihenkilöryhmän välinen aikaisempaa suunnitellumpi yhteistyö. Yhteispalavereissa keskusteltiin mm. työpariajattelusta, kehittämispäivien ja kehityskeskustelujen sisällöistä.</p>
9	<p>Meillä työskennellään yhdessä Esa Höglblom</p>	<p>Työryhmä painotti sijaistusjärjestelyjen kehittämistä koko organisaation osalta työpari- ja soluaajattelun pohjalta. Tavoitteena on vuoden 2024 aikana tuottaa ehdotus vastuualueilla hyödynnettäväksi.</p> <p>Alustava perusehdotus on seuraava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toteutetaan ensivaiheessa kriittisten tehtävien työnkuvien kartoitus vastuualueittain esimerkiksi asiakkuusnäkökulma kriteerinä - Sovelletaan tuloksia työparien- ja/tai tehtäväsolujen muodostamisessa ja sijaistamisissa sekä työtuen muodostamisessa - Luodaan sijaistuskeskustelujen malli esimerkiksi osaksi kehityskeskusteluja - Kehitetään tiedon jakamisen malleja vastuualueittain ja niiden välillä
<p><i>Vahva alueen ääni</i></p>		
10	<p>Meidän asiantuntijamme näkyvät Kirsi Stjernberg</p>	<p>Työryhmä kokosi tietoa ja toteutti kyselyn viestinnän tuen tarpeista. Suunniteltiin tulevia toimenpiteitä ja tukimateriaalia kyselytulosten perusteella.</p>
11	<p>Meidän viestintämme on vaikuttavaa Kirsi Stjernberg</p>	<p>Työryhmä toteutti verkkosivukyselyn. Hahmoteltiin alustavia toimenpiteitä vaikuttavuuden lisäämiseksi ja vierailtiin Uudenmaan liitossa. Tehtävä odottaa osin Asiantuntijat näkyvät - kokonaisuuden etenemistä.</p>
12	<p>Meidän luottamushenkilöyhteistyömme on vuorovaikutteista Malla Rannikko-Laine</p>	<p>Tehtävä käynnistettiin miettimällä ryhmän painopisteitä. Syksyllä tavattiin maakuntahallituksen jäseniä ja keskusteltiin yhteistyön kehittämisestä. Tapaamisessa kirjatut ehdotukset käsitellään alkuvuonna työryhmässä ja päätetään jatkotoimenpiteistä.</p>

13 Me nostamme kumppanimme esiin

Salla-Maria Lauttamäki

Työryhmä keräsi kumppanuuden sparrausryhmältä tietoa niistä verkostoista, jotka eivät vielä näy kumppanuus- ja ohjelmatyössä. Valmisteltiin juhluvuoden 2024 verkostoesittelysarjaa, joka esittelee tutut ohjelmatyöverkostot ja muita aktiivisia maakunnan verkostoja. Työstettiin asiaa myös osana kumppanuustiimin syksyn kokouksia ja juhluvuoden valmistelukokouksia. Juhluvuoden ydintavoite on ihmisten ja verkostojen juhliminen ja esiin nostaminen.

14 Me ennakoimme taitavasti

Esa Höglom

Ryhmän työn painopiste oli tarpeessa vakiinnuttaa ennakoivaa työskentelyä. Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen johtaja kutsuttiin keskustelemaan ennakoinnista johtoryhmän kokoukseen. Keskustelussa muuten esillä olleita ajatuksia ja mahdollisuuksia olivat mm.:

- henkilökunnan perehdytys
- tulevaisuuskeskustelut työmuotona yleisesti
- tarve kytkeä ennakointityö liiton strategiatyöhön ja maakuntastrategiatyöskentelyyn

3. Henkilöstökysely 2023

Varsinais-Suomen liiton virastostrategian toteutusaikana on vuosittain toteutettu henkilöstökysely, jolla selvitetään henkilöstön näkemyksiä strategiatyöskentelyn onnistumisesta. Vuoden 2023 kysely päivitettiin vastaamaan päivitettyä, voimassa olevaa strategiaa. Kyselyä lyhennettiin vuosien 2020–2022 kyselystä, sanamuodot vaihdettiin ja teknisesti kysely toteutettiin uudella Zeffi-työkalulla. Kyselytulokset eivät siis kaikin osin ole verrannollisia aikaisempien kyselyjen tuloksiin.

Vuotta 2023 koskevaan kyselyyn saatiin 32 vastausta, mikä on uusi vastaajaennätys. Vastauksia saatiin kaikilta Varsinais-Suomen liiton vastuualueilta.

Onnistumiset

Henkilöstökyselyn perusteella strategian elementeistä visiomme - *paras liittolainen* - toteutuu melko hyvin. Uusista arvomuotoiluista *varmasti* toteutuu parhaiten, mutta myös muiden arvojen - *valoisasti, vapaasti, voimakkaasti* – katsottiin toteutuvan vähintään melko hyvin.

Henkilökunta kokee pääosin, että strategia on lyönyt itsensä hyvin läpi, siihen sitoutuneita ihmisiä on paljon, ja sisäinen tiedotus on ollut hyvää. Vastaajat tunnistavat, että kehittämistyöhön liittyvä muutos on osin hidasta, mutta toisaalta kiittävät sitä, että keskustelu on avattu. Eräs vastaaja muotoili onnistumisen seuraavasti: ***”Paljon pieniä, konkreettisia asioita on saatu eteenpäin. Ehkä suurin arvo on kuitenkin ollut se yhdessä tekeminen ja asioiden pohtiminen ja halu ja lupa kehittää.”***

Strategian ja elementtien vahvistaminen

Kyselyyn vastanneet toivoivat, että strategian ja sen elementtien vahvistamista jatketaan yhdessä. Vastaajien mukaan tarvitaan edelleen toimenpiteitä, joilla lisätään toistemme tukemista, yhteistyötä, viestintää, kentälle jalkautumista, sekä arvojen näkymistä arjessa ja päätöksenteossa.

”Vielä aimo annos lisää rohkeutta tarttua uusiin asioihin, tehdä valintoja, uudistaa liiton rakenteita paremmin tämän päivän tarpeita vastaaviksi. Yhtenä joukkueena pelaaminen niin, että asiantuntijoilla on aidosti johdon tuki ja kannustus, jopa ylpeys kaikista meidän hienoista osajistamme”, kirjoitti yksi henkilöstökyselyyn vastanneista.

Haasteet ja hidasteet

On selvää, että strategiatyössä on osioita, jotka eivät syystä tai toisesta etene vielä ideaalilla tavalla. Vastaajista osa koki, että vuonna 2023 oli jollain lailla ”odotteleva tunnelma”, mikä varmasti pitkin paikkansa. Iso osa vuodesta kului järjestäytymiseen päivitystyön seurauksena ja osa tehtävistä käynnistyi hitaasti.

Vastaajat kokivat, että uusiin toimintatapoihin sitoutuminen on toisinaan yllättävän hidasta. Jotkut pohtivat johdon sitoutumista ja selkänöjan puutetta, mutta myös asiantuntijoiden kykyä ottaa vastaan uudenlaisia toimintamalleja. ”[Haasteena ovat] **Vanhat tottumukset, käsitykset ja**

asenteet. Tarvitaan avoimuutta ja ymmärrys siitä, että meillä kaikilla on sama tavoite emmekä ole toistemme kilpailijoita.”

On myös työntekijöitä, jotka eivät vielä syystä tai toisesta ole mukana strategiatyössä tai eivät koe sitä omakseen. Tämä on ymmärrettävää, mutta organisaation pitää samalla huolehtia, että yhteiset tavoitteet ja arvot ovat myös näiden työntekijöiden tiedossa ja ohjaavat heidän toimintaansa.

Yhteenvedo henkilöstökyselystä

Yhteenvedonomaaisesti voidaan sanoa, että on positiivista, että henkilöstökyselyyn vastanneet kokivat, että organisaation sitoutuminen strategian tavoitteisiin on samalla (hyvällä) tasolla heidän oman sitoutumisensa kanssa. Vastaajat myös kokivat, että strategiatyön hyöty-panos-suhde on tasapainossa: strategiatyön tuoma työmäärä on sopiva ja se on tuonut uusia, positiivisia asioita monen työarkeen. Vastaajien enemmistö kokee kehittämistyön lisänneen ammatillista tiedonvaihtoa.

Luottamus strategian toteutumiseen on pysynyt koko toteutuksen ajan melko hyvällä tasolla. Arvio laski jonkun verran vuonna 2022 (ka 7,2), mutta nousi taas vuoden 2023 kyselyssä muiden vuosien tasolle. Vastaajien antama kouluarvosana luottamukselle strategiaan vuonna 2023 oli 7,6. Strategian elementtien käytettävyydelle ja ymmärrettävyydelle annettiin myös arvosana 7,6.



4. Strategia osaksi arjen työtä

Organisaation arvot kertovat työntekijöille ja kumppaneille, minkälaisille periaatteille organisaation toiminta, päätökset ja kehityskulut rakentuvat. Varsinais-Suomen liiton virastossa työ perustuu neljälle arvolle, jotka ohjaavat toimintaan liittyvissä valinnoissa: valoisasti, voimakkaasti, vapaasti ja varmasti. Arvot päivitettiin syksyn 2022 aikana ja uudet muotoilut käsiteltiin maakuntahallituksen kokouksessa helmikuussa 2023.

Tarkemmin arvoihin ja niiden kuvauksiin voi tutustua Varsinais-Suomen liiton verkkosivuilla: [Varsinais-Suomen liiton viraston strategia 2025 \(varsinais-suomi.fi\)](https://www.varsinais-suomi.fi)

Arvot näkyviin

Arvojen muotoilu ja kirjaaminen strategia-asiakirjaan on tärkeää, mutta merkitystä niille saadaan vasta kun arvot alkavat ohjata työyhteisön valintoja. Visuaalinen ja toistuva muistutus yhteisölle tärkeistä asioista arkisen työn lomassa on voimakas tapa pitää yhteisiä arvoja esillä ja kannustaa niiden mukaiseen toimintaan.

Varsinais-Suomen liiton virastostrategian päivitettyyn versioon arvot kuvitettiin. Tuolloin Valoniassa viestinnän projektityöntekijänä työskennellyt **Matilda Gronow** toteutti strategian arvokuvitukset niin, että kuvituksia voitaisiin hyödyntää toimistolla muutenkin kuin sähköisissä tai painetuissa asiakirjoissa.

Arvot nostettiin toimiston seinille kesäkuussa 2023. Upeat vanerille toteutetut taulut koristavat nyt kokoustiloja sekä toimiston että kokousmaailman puolella. Ne on aseteltu niin, että useimmissa kokoustiloissa ne näkyvät myös Teams-kokouksien kuvassa.

Lisäksi kuvituksista toteutettiin tarroja, joita henkilökunta voi kiinnittää esimerkiksi kannettaviin tietokoneisiinsa tai kännyköihin ja näin helposti viedä viestiä arvoistamme myös talon ulkopuolelle.

[Uutinen Varsinais-Suomen liiton sivuilla 14.6.2023.](#)



Seinään naulatut arvot – graafinen suunnittelija **Antti Vaalikivi** ja paikkatietosuunnittelija **Satu Kottonen** valmistelevat arvotaulujen ripustamista.

Arvoliittolaiset 2023

Koordinaatioryhmä teki syksyllä henkilökunnalle kyselyn liiton työntekijöistä, jotka olivat erityisesti jääneet mieleen liiton arvojen mukaisesta työskentelystä. Leikkimielisen kyselyn ja palkitsemisen tavoitteena oli tehdä näkyväksi ja juhlia yhdessä arvojen mukaista toimintaa työyhteisössä.

Henkilökunta osallistui äänestykseen melko aktiivisesti ja ääniä annettiin 35 kertaa. Eniten ääniä saaneet arvoliittolaiset palkittiin työyhteisöpäivän palkintogaalassa. Palkitut olivat monimuotoinen joukko työntekijöitä, erityyppisistä tehtävistä ja eri vastuualueilta. He edustivat myös hyvin erilaisia polkuja Varsinais-Suomen liitossa: joillakin takana ei vielä ollut vuottakaan työyhteisössämme, jonkun työura taas lasketaan vuosikymmenissä.

- Vuoden valoisin: **Tiina Rantanen**, toimistos sihteeri, hallinto
- Vuoden vapain: **Iina Wahlström**, erikoissuunnittelija (kulttuuri), edunvalvonta
- Vuoden voimakkain: **Riikka Leskinen**, toimialapäällikkö, Valonia
- Vuoden varmin: **Heli Mäkynen**, johdon assistentti, hallinto
- Vuoden All Star: **Kristina Karppi**, erikoissuunnittelija (yhdyskuntateknikka ja luonnonvarat), maankäyttö ja ympäristö

[Arvoliittolaisten palkitsemisesta Varsinais-Suomen liiton LinkedIn-tilillä 26.10.2023.](#)



5. Lopuksi

Varsinais-Suomen liiton strategian päivitys vuoden 2023 alussa oli perusteltu ja tarpeellinen toimenpide. Erityisesti arvojen uudelleenmuotoilu ja työlistojen päivitys selkeyttivät työskentelyä ja toivat strategian tavoitteet lähestyttävämmiksi työyhteisölle. Toisaalta päivitystyö pysäytti työskentelyn hetkeksi, kun sekä sisältöjen muotoilu ja käsittely, että työryhmien muodostaminen ja järjestäytyminen veivät aikaa (työryhmät asetettiin kesäkuussa 2023). Tämän vuoksi vuosi 2023 oli eräänlainen ylimenovuosi, ja konkreettisia tuloksia työryhmillä odotetaan laajemmassa mittakaavassa vasta tulevilta vuosilta.

Koordinaatioryhmän näkökulmasta työskentelyä haastaa edelleen uudenlaisen, ja osittain itseohjautuvan työskentelytavan opettelu. Vastuualueet ylittävät työryhmät perustuvat yhteisiin sopimuksiin, eivät organisaatio- tai tehtäväkohtaiseen hierarkiaan. Strategiaan perustuva kehittämistyö ei ole irrallaan sellaisesta kehittämistyöstä, jota osin voitaisiin tehdä Varsinais-Suomen liitossa muutenkin. Strategian lisäarvo on kuitenkin se, että se antaa kehittämistyölle rakenteen ja aikataulun, ja kokoaa asiakokonaisuuksien äärelle ryhmän työntekijöitä, jotka osallistuvat kehittämiseen kiinnostuksen tai tarpeen, ei työnkuvan tai määräyksen vuoksi. Tätä asetelmaa voitaisiin hyödyntää vielä nykyistä paremmin sen sijaan, että ratkaisuja haetaan yksin ja/tai hierarkkisten rakenteiden tai totuttujen mallien mukaisesti.

Haasteista huolimatta vuoden 2023 aikana virastostrategiatyössä oli havaittavissa myönteinen muutos arvomuotoilujen myötä. Arvot – *valoisasti, vapaasti, varmasti ja voimakkaasti* – näkyvät toimistolla ja kulkevat työntekijöiden mukana matkoilla. Ne kokoavat työyhteisöä ja varmasti osaltaan vahvistavat yhteisten tavoitteidemme toteutumista. Strategiaan perustuvalla kehittämistyöllä on aikaisempaa vahvempi tuki työyhteisön sisällä.

Lopulta, työn resurssointiin liittyen on huomioitava, että virastostrategiatyön alkaessa strategian koordinoinnissa oli mukana neljä työntekijää, nyt kaksi. Voidaan ajatella, että prosessissa tarvittava tuki on vuosien mittaan muuttunut ja työ tulee osin kevyemmäksi, kun kehittämistyöstä tulee työyhteisölle tutumpaa ja luontevampaa. Toisaalta tulosten arvioinnista, vaikuttavuudesta viestimisestä ja yleisestä avoimuudesta huolehtimisesta tulee yhä tärkeämpää, ja syntynyttä luottamusta yhteiseen työskentelyyn tulee vaalia yhä huolellisemmin.



Varsinais-Suomen liitto
PL 273, 20101 Turku
kirjaamo@varsinais-suomi.fi
www.varsinais-suomi.fi