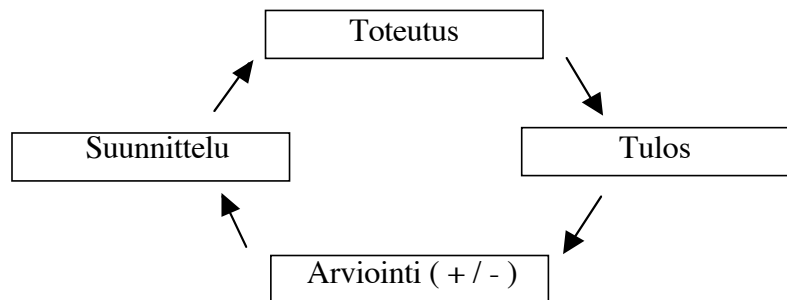


KUNNANHALLITUKSEN TYÖSKENTELYN MITTARI, lomake A

Onnistuminen tulevaisuudessa asettaa yhteistyölle ja päätöksenteolle suuret haasteet. Moniarvoisessa yhteiskunnassa on rajallisia resursseja osattava ohjata järkevästi. Arvojen, yhteistyökyvyn ja avoimen vuorovaikutuksen merkitys päätöksentekoprosessissa on noussut entistä tärkeämmäksi.

Mikään organisaatio tai kukaan ihminen ei ole koskaan valmis. Ajassa mukana pysyminen edellyttää jatkuvaa uudistumista: päämäärien ja tavoitteiden uudelleen arviointia, omien käsitysten tarkistamista. Organisaatioita ei voi johtaa kuten ennen. Ihmisten tietoisuus ja omanarvontunne ovat kasvaneet. Huoli tulevaisuudesta on aitoa. Hallitukselta edellytetään todellista näkemistä ja osaamista.

Kehittyminen tapahtuu jopa pakosta, kun olosuhteet muuttuvat. Parempi vaihtoehto on kehittymisen aktiivinen ja hallittu ohjaaminen. Tähän liittyy kehittämiskohteiden määrittäminen, tavoitteiden asettaminen, laadukkaat suunnitelmat, tehokkaat toteutukset ja tulosten arvioiminen. Ilman tulosten mittaamista on vaikea tietää missä kohtaa asiat voidaan tehdä paremmin.



Johtamisen painopiste on vuosien mittaan muuttunut tekemisen johtamisesta ajatteluprosessien johtamiseen. Itseohjautuvasti toimivat työryhmät (mm. kaupungin organisaatio) toteuttavat johdon (mm. valtuuston ja hallituksen) linjanvetoja ja tahtoa sovittujen pelisääntöjen mukaan.

Tämä mittari on rakennettu hallitustyöskentelyn arvioimista varten. Se tarkastelee erityisesti työskentelytapoja. Koska oikeaa toimintatapaa ei ole olemassa, on tärkeä oppia omista kokemuksista. Säännöllisesti toistuva mittaus konkretisoi nykytilanteen ja näyttää kehittämiskohteet. Se helpottaa myös tärkeysjärjestysten määrittämistä.

Arvioitavia kohteita on 42, jotta kyselystä ei tulisi liian pitkä. Tämän takia eri kohdat voivat pitää sisällään eri asioita. Jos haluat arvioida ne erikseen, tarkenna näkemyksesi kirjallisesti.

ARVIOINTITEHTÄVÄ

Käy kaikki alla olevat kohdat läpi ja merkitse B-lomakkeelle arvioksi 4:stä (-) 10:een (+). Merkitse 4:llä ne kohdat, jotka edellyttävät eniten kehittämistä. Arvio 10 tarkoittaa, että olet ko. kohtaan tällä hetkellä täysin tyytyväinen.

Arvioitavat asiat ovat myös kysymysten muodossa, jolloin 4 = ”ei” ja 10 = ”kyllä”. Käyttämällä asteikkoa laajasti saadaan tarkempi kuva tilanteesta.

KOKOUKSET

- 1 Kokousten **ajankäyttö** on tehokasta ja järkevää. Tärkeistä asioista, joiden vaikuttavuus on suuri, keskustellaan enemmän, pienistä asioista vähemmän.
- 2 Hallitus kykenee tekemään **päätöksiä**; tekee ne oikealla tavalla ja oikeaan aikaan.
- 3 Esiin nousevat **ideat ja ehdotukset** ovat järkeviä kunnan kehittämisen kannalta. Keskustelu niistä on asiallista ja tarpeellista.
- 4 Kokoukset ovat vastuuntuntoisten kuntalaisten tilaisuuksia, joissa keskitytään menossa olevaan asiaan ja **kuunnellaan** puheenvuoroja.
- 5 Hallituksen jäsenet ovat **valmistautuneet** ja perehtyneet riittävästi käsiteltäviin asioihin.
- 6 **Puheenjohtajalla** on jämäkkä ote kokouksissa. Hän pitää huolta, että keskustelu on tavoitteellista ja asiallista. Ylläpitääkseen hyvää ilmapiiriä, sallii puheenjohtaja jonkin verran rönsyilyä, mutta palauttaa melko pian keskustelun asialinjalle.
- 7 Tärkeät aloitteet ja hankkeet **käsitellään** riittävän perusteellisesti **etukäteen**.

PUHEENVUOROT

- 8 **Puheenvuorot ovat asiallisia** ja rakentavia.
- 9 **Puheenvuorojen pituudet** ovat oikeita suhteessa asian merkittävyyteen.
- 10 Kokousten **keskustelu on tavoitteellista**. Samoja asioita ei toisteta turhaan.
- 11 Hallituksen jäsenille **annetaan palautetta**, jos he kuluttavat liikaa kokousten aikaa (esim. valittamalla, omien asioiden ajamisella tai oman itsensä esille tuomisella).
- 12 **Palautteet menevät perille** ja käyttäytyminen korjaantuu.

PELISÄÄNNÖT JA VALMENNUS

- 13 **Hyvät tavat** ovat kunniaissa (mm. tervehtiminen ja muiden huomioiminen).
- 14 Hallituksessa käsitellään myös työskentelyn **pelisääntöjä**. Ne ovat kaikkien tiedossa, johdonmukaisia ja selkeitä.
- 15 **Kaikki** hallituksen jäsenet toimivat sovittujen pelisääntöjen mukaan.
- 16 Hallituksen jäsenille järjestetään **koulutusta** ja valmennusta.

TIEDONKULKU JA YHTEISTYÖ

- 17 **Tiedonkulku** on avointa, suoraa ja riittävää.
- 18 **Tiedonkulun välineet** ovat hyviä. Nykyajan tekniikkaa käytetään hyväksi oikealla tavalla.
- 19 **Tieto tulee pääsääntöisesti oikeaan aikaan** ja huomioon on otettu riittävä perehtymis- ja valmistautumisaika.
- 20 **Yhteydenpito ryhmien välillä** toimii ja asioita käsitellään avoimesti siten, että päätöksenteko helpottuu ja nopeutuu.
- 21 Kunnan kannalta tärkeissä asioissa osataan toimia **yli puoluerajojen** ja löytää yhteisiä näkemyksiä ja yhteistä tahtoa.
- 22 Hallituksen jäsenet ymmärtävät ja arvostavat **erilaisuutta**. Ammatillinen, tiedollinen, taidollinen ja persoonallinen erilaisuus nähdään hallitustyöskentelyn rikkautena.
- 23 Hallituksen jäsenet **luottavat** toisiinsa ihmisinä, vaikka asioissa ollaan toisinaan eri mieltä.
- 24 Hallituksen jäsenet **uskaltavat kyseenalaistaa** myös omia ajatuksiaan ja tarkistaa käsityksiään. Hallituksessa on havaittavissa oppimista ja henkistä uudistumista.
- 25 Hallituksen sisäiset **ristiriidat** osataan käsitellä rakentavasti ja nopeasti, jotta keskinäiset erimielisyydet eivät häiritse työskentelyä ja päätöksentekoa.
- 26 Hallituksen jäsenet lähtevät kokouksista **tyytyväisinä**. He kokevat usein olleensa mukana tärkeässä tilaisuudessa, jossa vietiin hyviä ja oikeita asioita eteenpäin.

HALLITUKSEN JA VIRKAMIESTEN YHTEISTYÖ

- 27 Johtavien **virkamiesten vastualueet** ja avaintehtävät ovat kaikille hallituksen jäsenille selvät.

- 28 **Yhteistyö** hallituksen jäsenten ja johtavien virkamiesten välillä on hyvä.
- 29 Hallituksen jäsenet **arvostavat** kaupungin virkamiehiä. He luottavat virkamiehiin ja tietävät, että nämä ovat alansa ammattilaisia ja pyrkivät hoitamaan työnsä hyvin.
- 30 **Virkamiehet arvostavat** hallituksen jäseniä ja ymmärtävät, että heillä on oikeus olla asioista eri mieltä ja pyytää tarkempia perusteluita.
- 31 **Virkamiehet tarjoavat tietojaan** avoimesti hallituksen jäsenille. He vaikuttavat asioihin tosiasioiden, kokemusten ja osaamisensa pohjalta, mutta eivät yritä ohjailia liikaa hallituksen päätöksentekoa.
- 32 Virkamiehet **valmistelevat asiat huolellisesti**, antavat taustatietoja ja tarvittaessa esittävät vaihtoehtoratkaisuja.
- 33 Virkamiehet työskentelevät kaikkien kanssa **puolueettomasti**.
- 34 Hallitus on kiinnostunut **kunnan organisaatiosta**, sen toimivuudesta, kehittämisestä ja henkilöstön työhyvinvoinnista.
- 35 Hallitus antaa virkamiehille ja kaupungin organisaatiolle **työrauhan**.
- 36 **Hallitus kannustaa ja rohkaisee** virkamiehiä toiminnan kehittämiseen siten, että kunta voi toimia järkevästi ja joustavasti jatkuvasti muuttuvassa maailmassa.

VALTA JA TULEVAISUUS

- 37 Hallituksen jäsenet tietävät miten **valta ja vastuu** on jaettu ja miten niitä tulee käyttää.
- 38 Hallitus **käyttää sille kuuluvaa valtaa** rohkeasti ja oikein.
- 39 **Vallankäyttö on läpinäkyvää**. Se perustuu lakiin, tosiasioihin ja oikeudenmukaisuuteen.
- 40 Hallituksen jäsenet ovat ennakkoluulottomasti **tulevaisuuteen katsovia** kuntalaisia, jotka pyrkivät aidosti ymmärtämään kunnan ja kuntalaisten tarpeita.
- 41 Asennoitumista leimaa **usko** onnistumiseen ja menestymiseen tulevaisuudessa.
- 42 Jäsenet tietävät kunnasta paljon **positiivisia asioita**, ja kertovat niistä mielellään. Kaikki kantavat vastuuta hyvästä kuntakuvasta.

Kirjoita arvioinnin lisäksi käsityksesi siitä, mikä eniten estää järkevää ja tuloksellista toimintaa. Voit myös kertoa positiivisista huomioistasi ja antaa myönteistä palautetta.

Kuten alussa todetaan on arvioitavia kohteita 42, jotta kyselystä ei tulisi liian pitkä. Kun haluat arvioida saman kysymyksen eri kohtia, tarkenna näkemyksesi kirjallisesti.

Ohjeet voit pitää. **Palauta vain lomake B.**

	4	5	6	7	8	9	10
20 Yhteydenpito ryhmien välillä	O	O	O	O	O	O	O
21 Yhteistyö yli puoluerajojen	O	O	O	O	O	O	O
22 Erilaisuuden arvostaminen	O	O	O	O	O	O	O
23 Luottamus	O	O	O	O	O	O	O
24 Omien ajatusten kyseenalaistaminen	O	O	O	O	O	O	O
25 Ristiriitojen käsittely	O	O	O	O	O	O	O
26 Tyytyväisyys kokouksiin	O	O	O	O	O	O	O
27 Virkamiesten vastuualueiden selkeys	O	O	O	O	O	O	O
28 Yhteistyö hallituksen ja virkamiesten kesken	O	O	O	O	O	O	O
29 Hallitus arvostaa virkamiehiä	O	O	O	O	O	O	O
30 Virkamiehet arvostavat hallitusta	O	O	O	O	O	O	O
31 Virkamiehet tarjoavat tietojaan avoimesti	O	O	O	O	O	O	O
32 Virkamiehet valmistelevat asiat huolella	O	O	O	O	O	O	O
33 Virkamiehet työskentelevät puolueettomasti	O	O	O	O	O	O	O
34 Hallitusta kiinnostaa kunnan organisaatio	O	O	O	O	O	O	O
35 Hallitus antaa työrauhan	O	O	O	O	O	O	O
36 Hallitus kannustaa ja rohkaisee virkamiehiä	O	O	O	O	O	O	O
37 Valta ja vastuu	O	O	O	O	O	O	O
38 Hallituksen vallankäyttö	O	O	O	O	O	O	O
39 Vallankäytön läpinäkyvyys	O	O	O	O	O	O	O
40 Hallituksen katse tulevaisuuteen	O	O	O	O	O	O	O
41 Usko onnistumiseen ja menestymiseen	O	O	O	O	O	O	O
42 Positiivinen kuva kunnasta	O	O	O	O	O	O	O

Palauta nämä kaksi sivua (lomake B). Ohjeet voit pitää.

MITTARIN KÄYTTÄMINEN

Luottamuksellisuus on useimpien mittareiden kohdalla tärkeä, jotta ihmiset tekevät arvion rehellisesti ja tuovat esiin myös syvemmillä olevat epäkohdat. Koska arviossa tulee esiin myös hyvät puolet, saat kuvan kokonaisuudesta (parhaat puolet ja parannuksia edellyttävät asiat). Hyvien asioiden näkeminen motivoi ja kannustaa kehittämiseen.

MANUAALI

1. Tulosta oikea määrä lomakkeita kaikille arvion tekijöille.
2. Kerro mihin mennessä ja minne B-lomake palautetaan (yleinen käytäntö on nimettömän).
 - o Nimeä henkilö, johon kaikki luottavat, ja pyydä palauttamaan vastaukset hänelle.
 - o Tai käytä ulkopuolista asiantuntijaa tai kumppania.
3. Ko. henkilö tai ulkopuolinen taho tekee yhteenvedon, joka käsitellään myönteisessä hengessä hallituksessa ja myös virkamiesten kanssa; syyllisiä ei etsitä, vaan toimintatapojen kehittämistä ja ratkaisuja epäkohtiin.

AUTOMAATTINEN

Ota yhteyttä Karl-Johan Spiik, kalle@spiik.net. Hänellä on kokemusta mittarien luonnista ja prosessi on hänelle tuttu. Yhden hallituksen työskentelyn arvion hinta on 580 € + alv.

1. Saat linkin, johon ohjaat arvion tekijät.
2. Annetuista arvioista koostetaan pdf -tulostus, joka sisältää graafisen esityksen, numerot ja yhteenvedon kirjallisista vastauksista.

AUTOMAATTINEN

1. Pyydä tarjous tuntemaltasi asiantuntijalta, joka hallitsee jonkun kyselyjärjestelmän ja siihen liittyvän raportoinnin. Anna hänellä lomakkeet ja kerro mitä haluat:
 - o Arviot numeroina ja graafisesti esitettynä.
 - o Kirjalliset vastaukset koottuna yhteen.
2. Sovi miten mittaus toteutetaan.

TULOSTEN KÄSITELEMINEN

On tärkeä, että arvioiden tekijät saavat kiitoksen vaivannäöstään ja myös tietoa tuloksesta. Läpinäkyvyys lisääntyy kaikkialla. Ihmiset ymmärtävät, ettei mikään toiminta ole täydellistä. Reilu ja suora tulosten käsitteleminen tarjoaa esimerkin ammatillisesta toiminnasta. Avoimuus lisää myös keskinäistä luottamusta ja arvostusta.

KYSYMYSTEN RÄÄTÄLÖINTI

Jos haluat muuttaa, lisätä tai poistaa kysymyksiä, ota yhteyttä mittarin tekijään spiik@spiik.fi. Hinta määräytyy muutosten suuruuden ja määrän perustella