

Johtaminen –kuntaremontin heikko lenkki?

HTT, Professori

Lapin yliopisto

Jari.stenvall@ulapland.fi

”Ne on välttämättömät ratkaisut tehty – ja kyllään ei oo mitään hampaankolossa - eittää nyt ihan totta oo, mut melkein”

Paras-arviointiaineisto, syksy 2008

”Johtajia valittiin paikoilleen ilman tarvittavaa pätevyyttä, mikä heijastuu edelleen epävarmuutena työntekijöiden keskuudessa.”

”Esimiehien voimat ja aika on mennyt liitoksen asioihin. Alaisten johtaminen on jäänyt alaisten omaan aloitteellisuuteen.”

Tarkoitus

Tarkastella johtamista ja sen tutkimusta
kuntaliitoksissa

Esitys perustuu

- Stenvall, Jari ja Virtanen Petri (2007). Johtaminen muutoksessa
- Stenvall, Jari;Majoinen, Kaija; Syväjärvi, Antti;Vakkala, Hanna ja Selin Antti (2007). Mees Romppeines siihen, Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusioissa. Kuntaliitto, Acta nro 191.
- Stenvall, Jari; Vakkala, Hanna; Syväjärvi, Antti ja Tiilikainen, Aaro (2008). Paras alussa. Kunta- ja palvelurakennemuutoksen suunnitteluvaiheen arviointi. Valtiovarainministeriö 17/2008.
- Stenvall, Jari; Vakkala, Hanna; Syväjärvi, Antti; Leinonen, Jaana;Juntunen Pekka; Oulasvirta, Lasse ja Tiilikainen, Aaro (2008):Paras arvioinnin II väliraportti. Julkaisematon
- Stenvall, Jari; Syväjärvi, Antti ja Vakkala, Hanna (2008). Kun Romppeet ovat paikoillaan. Onnistunut kuntafuusio – pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tulossa Kuntaliiton julkaisemana marraskuussa 2008.

Johtaminen kuntauudistuksessa

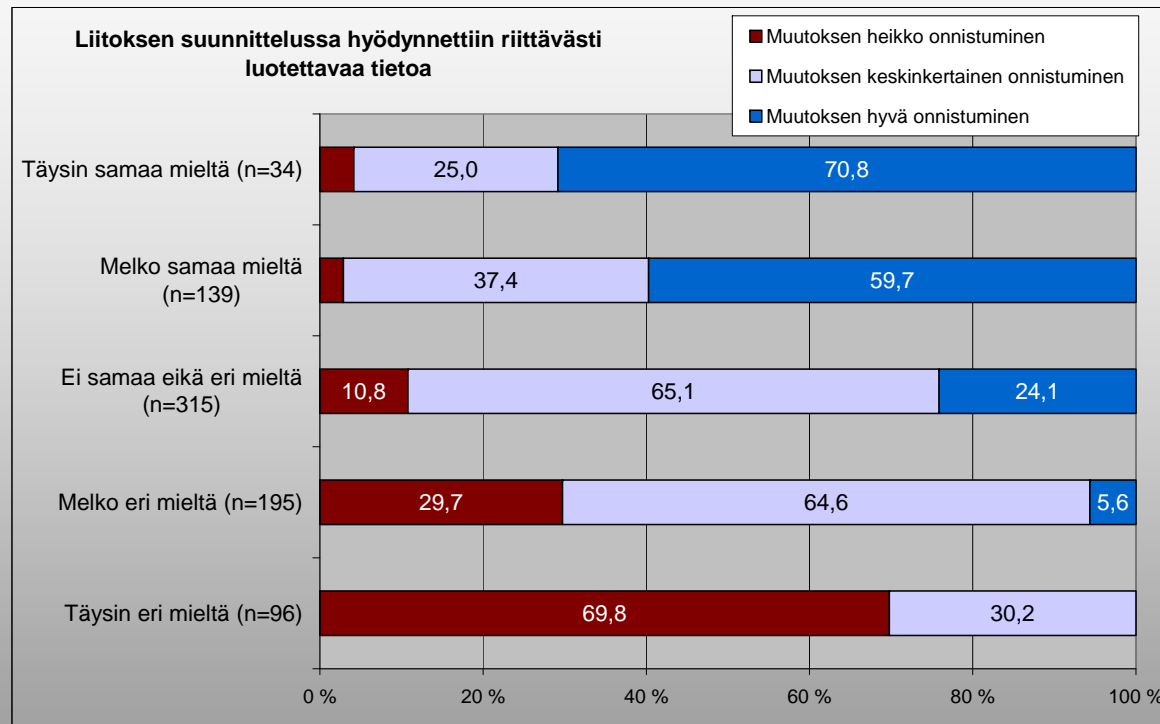
- Uudistuksissa on johtajuutta – usein tunnistettava koaliitio
- Johtaminen keskitettyä – ylin virkamiehistö mukana ja vaihtelevasti poliittiset päätöntekijät.
 - Oleellista on, että poliittisen päätöksenteon ja virkamiehistön keskinäinen työnjako
 - Poliittinen johtaminen ongelmallista tilanteessa, jossa näkyvää kuntalaisten vastustamista

Johtaminen kuntauudistuksissa

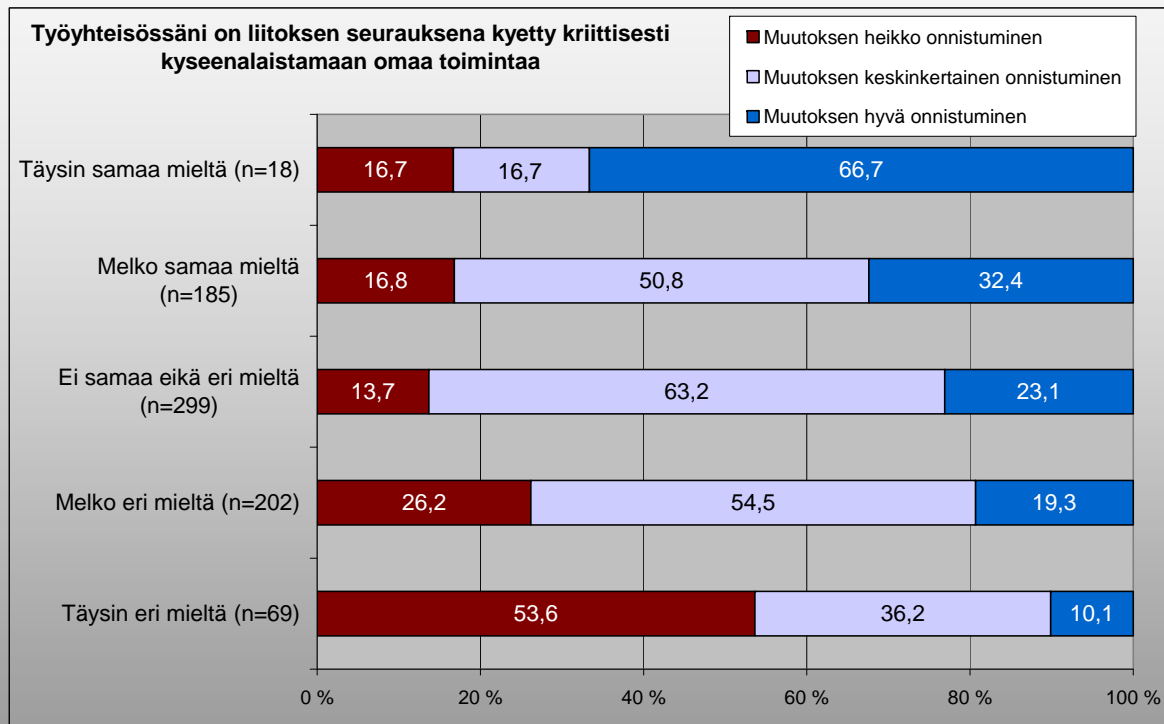
- Johtaminen keskitettyä – koalitio helposti ottaa ”kunnian” saavutetuista voitoista - miten aikaansaada kuntauudistuksesta yhteinen asia
- Johto keskittyy usein strategioihin ja suuriin asiakysymyksiin –perinteisiä kuntajohtamisen vahvoja alueita
- Henkilöstölähtöinen muutosjohtaminen toissijaista – uskon puutetta, kiirettä vai johtamisen kyvyttömyyttä?

Luottamus, refleктоiva oppiminen ja tietoon perustuva johtaminen

- Luottamus johtamiseen melko korkealla tasolla
- Kuntauudistuksissa ei juuri kyetä kyseenalaistamaan omaa toimintaa
- Tiedon hyödyntäminen epäselkeää



Kuvio 15 Liitoksen suunnittelussa hyödynnettiin riittävästi luotettavaa tietoa (Pearson's R .577).



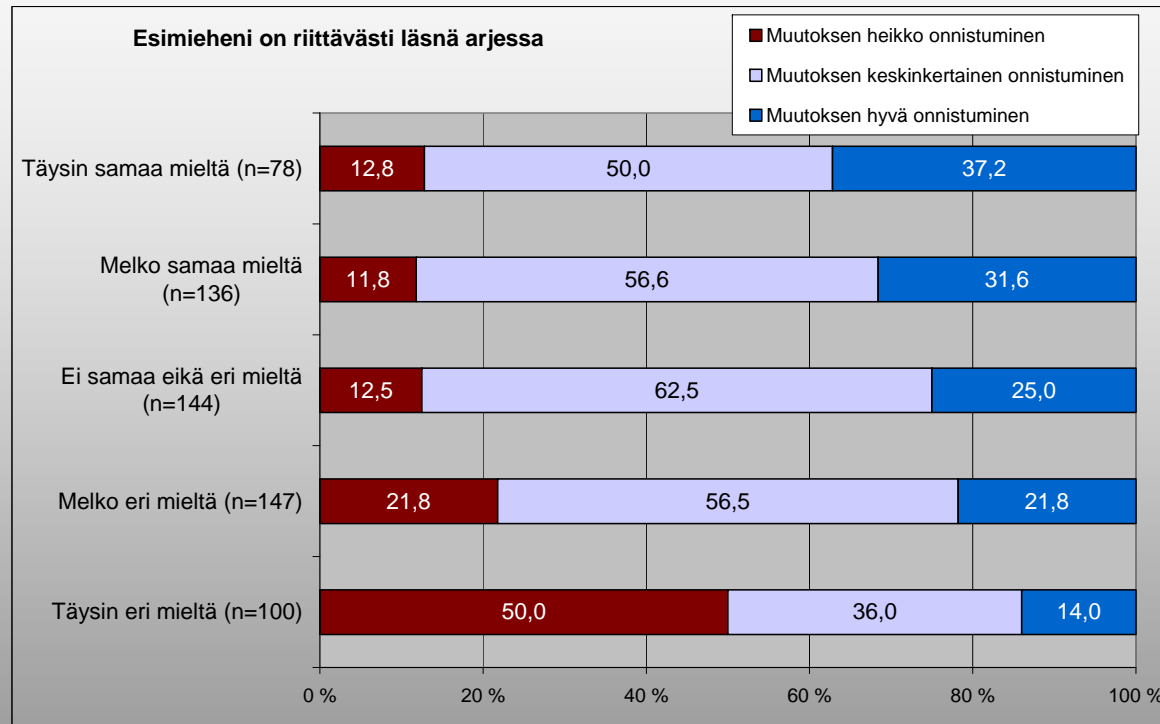
Kuvio 14 Työyhteisössäni on liitoksen seurauksena kyetty kriittisesti kyseenalaistamaan

Esimiesten valmiudet muutoksissa

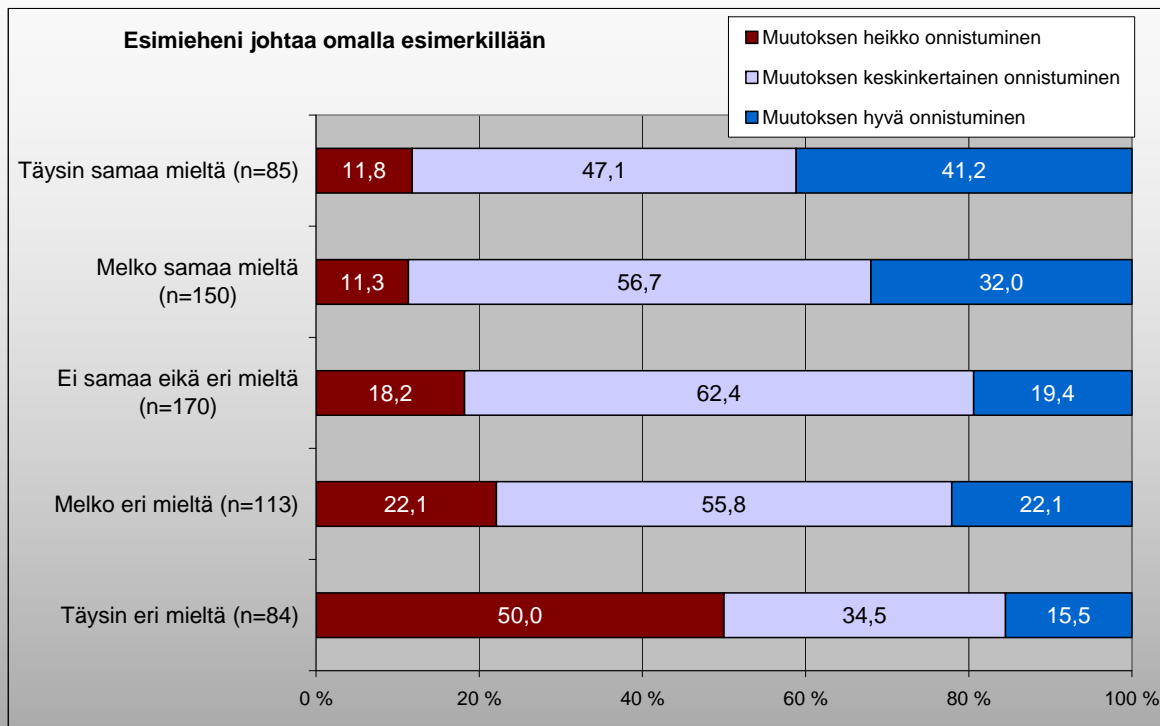
- Läsinäoleva johtaminen
- Rohkeus tarttua ongelmatilanteisiin
- Kyky itsensä likoon laittamiseen
- Luottamukseen ja oikeudenmukaisuuteen perustuva johtaminen
- Valmentava johtaminen

Esimiestoiminta..

- Onnistuminen vaihtelee
- Esimiehet eivät muuta johtamistapaansa henkilöstön tunnistamalla tavalla



Kuvio X Esimieheni on riittävästi läsnä arjessa (Pearson's R .266)



Yhteenveto

”Ei tässä ruutia oo keksitty”

Kommentti haastatteluaineistosta,
syksy 2008