

**JUTTUSARJA | 2. OSA***Asikkala*

Parhaat palat 2.

Juttusarjamme vie sinut matkalle ympäri Suomen. Tutustumme erilaisiin kehittämistarinoihin, ja kerromme prosesseista kohti kehittämismyönteistä ja yhteisöllistä toimintakulttuuria, parempia palveluja ja työpaikkoja.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



Asikkala

Innostuksen johtaminen tuo Asikkalaan uusia palveluita

Asikkala on tunnettu vesistöistään: peräti neljännes kunnan pinta-alasta on vesistöä ja rantaviivaa on 581 kilometriä. Asikkala tarjoaa upeita ulkoilumahdollisuuksia ja kunta kannustaa työntekijöitään liikkumaan: vuonna 2018 Asikkala valittiin Suomen liikkuvimmaksi kunnaksi valtakunnallisessa urheilugaalassa.

TOIMITTAJA: VENLA SEURI



ASIKKALA on aktiivinen kunta, jossa kunnanjohtaja haluaa esimerkillään luoda innostuksen ja kehittämisen kokeilukulttuuria. Kunta on kouluttanut tuotekehityksen erikoisammattitutkintoon jopa kolmasosan henkilöstötään.

Asikkalan kunnanjohtaja **Rinna Ikola-Norrbacka** on omien sanojensa mukaan aina ollut innostuva ihminen. Kaikki uusi kiinnostaa häntä ja saa uteliaisuuden heräämään.

Innostus ei välttämättä näy Asikkalan budjettitaulukoissa tai organisaatiokaaviossa, mutta toimintakulttuurissa se näkyy: Asikkalaan on rakennettu vuosien aikana kokeileva ja kehittyvä toimintakulttuuri.

Henkilöstöä motivoidaan kehittämään sekä omaa työtään, työyhteisöään että kunnan palveluita.

Kaikki lähti liikkeelle henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Asikkalassa on toteutettu neljä kehittäjäaaltoa eli neljä tuotekehityksen erikoisammattitutkinnon koulutusryhmää vuodesta 2018 lähtien. Koulutettuja työntekijöitä on noin sata – se on yli kolmasosa kunnan 290 työntekijästä.

“Olen erityisen ylpeä siitä, kuinka moni työntekijä on osallistunut koulutukseen. Koulutusten myötä kokeilukulttuuri iskostui läpi organisaation ja on lisännyt yhteistyötä eri yksiköiden välillä”, Ikola-Norrbacka sanoo.

”Pienillä summilla on saatu työn imussa ja työn tärkeäksi kokemisessa paljon aikaan.”

Pienistä summista voi tulla merkityksellisiä

JOKAINEN KEHITTÄJÄAALTO on tuonut mukanaan uusia ideoita ja uudenlaista rohkeutta kokeilla asioita yhteistyössä yli yksikkö-, tiimi- ja toimenkuvarajojen. Ikola-Norrbacka on ollut aktiivisesti mukana koulutuksissa niiden etukäteismarkkinoinnista lähtien. Hän on viestinyt henkilöstölle, että hän ottaa kehittämisideat ilomielin vastaan.

”Koulutusten myötä kokeilukulttuuri iskostui läpi. Jotkut ideat ovat ilmaisia ja jotkut tarvitsevat rahoitusta. Minulle tulee yhteydenottoja, joissa kerrotaan, että meillä olisi loistava idea, mutta ei vielä budjettia siihen.”

Summat ovat usein pieniä, viidestäkymmenestä eurosta noin kahteen tuhanteen euroon. Vaikka rahallinen budjetti olisi pieni, suunnitelmat toteutuksista laaditaan huolellisesti. Siksi Ikola-Norrbackan on helppo tarttua niihin.

Ideointia ei tehdä vain niiden itsensä vuoksi. Kunnassa on huomattu vapaan ideoinnin vaikutus henkilöstön työtyytyväisyyteen.

”Pienillä summilla on saatu työn imussa ja työn tärkeäksi kokemisessa paljon aikaan.”

Kunnan budjettiin Ikola-Norrbacka korvamerkitsee joka vuosi tietyn summan



Kunnanjohtaja Rinna Ikola-Norrbacka ja hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén pitävät tärkeänä sitä, että kehittämisen teemaa ja henkilöstön jo ideoimia tekoja pidetään muistissa jatkuvasti. Se motivoi kehittämään lisää.

rahaa henkilöstön ehdotuksille, vaikka ne eivät ole etukäteen tiedossa. Siitäkin hän viestii avoimesti, sillä hän haluaa henkilöstön kokevan, että heidän ideansa ovat aidosti tärkeitä.

“Minulle saa aina soittaa. Kynnys yhteydenottoon on matala ja se on ollut tietoinen, strateginen valinta.”

Henkilöstöltä syntyneet ideat ovat palvelleet niin työntekijöitä kuin kunnan asukkaita. Esimerkiksi **#lainahöyhenissä**-konsepti on antanut henkilöstölle mahdollisuuksia hypätä työka-verin saappaisiin. Kuntalaisille kehittämistekoja on suunniteltu vauvasta vaariin.

Osa kokeiluista on kertaluonteisia ja osasta on tullut pysyvä osa Asikkalaa. Esimerkiksi avoin varhaiskasvatustoiminta sai alkunsa kehittäjäaallosta. Avoimessa varhaiskasvatuksessa vierailla voi koko perhe tai lapsen voi jättää pientä maksua vastaan hoitoon muutamaksi tunniksi varhaiskasvatuksen ammattilaisille.

Asikkala on noin 8 000 asukkaan kunta Päijät-Hämeessä. Ikola-Norrbacka aloitti kunnanjohtajana vuonna 2017 siirtyessään Asikkalaan Sulkavan kunnanjohtajan tehtävästä. Idea tuotekehityksen erikoisammattitutkintoon tuli Sulkavalta, jossa Ikola-Norrbacka oli itse käynyt vastaavan koulutuksen.

”Minulle saa aina soittaa. Kynnys yhteydenottoon on matala ja se on ollut tietoinen, strateginen valinta.”

— Ikola-Norrbacka —

Muun muassa tällaisia uusia palveluita tai kokeiluja Asikkalan asukkaille on syntynyt henkilöstön ideoimina:

- Seniorikeskus Olo -kohtaamispaikka eläkeläisille
- Avoin varhaiskasvatustoiminta
- Kesäinen polkupyöräkirjasto
- Kulttuurikuntokortti
- Vapaa lauantai -hoitopäivä
- Kuntalaispalautteen prosessin hiominen
- Nuorisopajan ja ympäristötoimen yhteinen pakuhuone Päijännetaloon
- Ilmaiset hävikkivälipalat yläkoululaisille ja lukiolaisille kaupan hävikistä



Lastenhoitajan idea: Vapaa lauantai -hoitopäivän aikana huoltajat saavat omaa aikaa

Varhaiskasvatukseen on syntynyt myös kertaluonteisia kokeiluja. Reilut viisi vuotta sitten **Heidi Lahti** työskenteli Asikkalassa lastenhoitajana vuoropäivähoidossa, kun työnantaja tarjosi mahdollisuuden suorittaa tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon. Lahti kertoo, että koulutuksen aikana henkilöstölle annettiin vapaat kädet keksiä ja mahdollisesti myös toteuttaa villeimmätkin ideat.

“Minulla oli pitkään ollut mielessä, että olisi mahtavaa voida tarjota perheille omaa aikaa ja tarjota kunnan varhaiskasvatuksessa oleville Vapaa lauantai -hoitopäivä”, Lahti kertoo. Lahti alkoi esihenkilönsä ja varhaiskasvatuspäällikön kanssa suunnitella toteutusta.

Idea sai nimekseen Vapaa lauantai -hoitopäivä ja se järjestettiin kolmena peräkkäisenä vuotena.

Päivään osallistumisesta perittiin pieni nimelliskorvaus ruokakuluja kattamaan. Työntekijät osallistuivat päivään vapaaehtoisesti ja saivat vastineeksi yhden ylimääräisen vapaapäivän.

“Se oli toivottu ja kehuu palvelumuoto perheille. Myös henkilökunta oli erittäin sitoutunut ja halusi olla mukana toteuttamassa päivää”, Lahti kertoo. Nykyään Lahti työskentelee varhaiskasvatuksen sosionomina. Viime aikoina Lahti on pohtinut, että Vapaa lauantai-hoito pitäisi herättää uudelleen henkiin.

Lahti haluaa kehittyä työssään ja oppia uutta. Hän haluaa löytää lapsille ja perheille toimivia ja innostavia tapoja oppia ja toimia yhdessä.

“Kehittäminen ja henkilöstöläheisyys ovat tärkeitä, sillä niiden avulla voi helposti parantaa työhyvinvointia, työn laatua ja lasten ja perheiden arkea.”

Kun henkilöstöä kuunnellaan ja heidän osaamistaan arvostetaan, syntyy motivoitunut ja toi-

miva työyhteisö, jossa on helppo kehittää toimintaa yhdessä. Asikkalan varhaiskasvatuksessa toimintakulttuuri näkyy Lahden mielestä turvallisena, arvostavana ja yhteisöllisenä ilmapiirinä, jossa lapsia kuunnellaan ja jokainen lapsi ja perhe kohdetaan yksilönä.

“Se perustuu yhteistyöhön, avoimeen vuorovaikutukseen ja yhteisiin toimintatapoihin.”

Muistetaanko hienoista asioista kertoa?

Asikkalan jokaisesta kehittäjäaallosta ideoineen ja niiden keksijöineen on tuotettu sähköinen julkaisu. Lisäksi matkaa on kirjattu vuosien ajan [blogiin](#). Ihkaensimmäiseen kehittäjäaallon julkaisuun kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka kirjoitti: Teemme hienoja asioita arjessa, mutta unohdamme liian usein kertoa niistä kuntalaisille ja toisillemme.

Sitä mieltä hän on edelleen. “Kunnat ovat huonoja viestimään työstään”, hän naurahtaa.

Kehittäjäaalloissa hienoa on Ikola-Norrbackan mukaan ollut se, että henkilöstön ymmärrys muidenkin yksiköiden tekemästä



Aurinkovuoren koulu Hannu Jurkkala, Riikka Lamminpää, Marko Asp, takana Petri Manninen.

”Työ pitää tehdä ylpeydellä, sillä silloin se näkyy myös asukkaiden suuntaan.

— Ikola-Norrbacka —

työstä ja haasteista on lisääntynyt. Se on vahvistanut arvostusta ja keskinäistä luottamusta.

“Mitä kuuluu muiden työn arkeen? Sen ymmärtäminen vahvistaa ylpeyttä. Olemme myös sanoneet, että jos emme itse ole ylpeitä omasta työstä ja omasta kunnasta, ei ole kukaan muukaan. Työ pitää tehdä ylpeydellä, sillä silloin se näkyy myös asukkaiden suuntaan.”

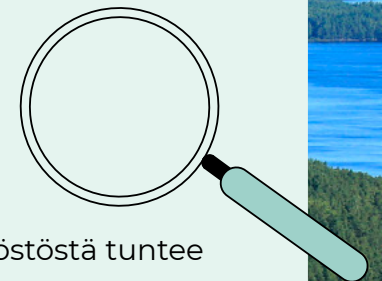
Kunnanjohtaja uskoo, että henkilöstön osaamiseen satsaaminen auttaa myös läpi vaikeiden aikojen. Yleinen taloustilanne on Asikkalassakin vaatinut kipeitäkin päätöksiä, ja silti henkilöstö haluaa katsoa kohti tulevaisuutta.

Kunnan huhtikuussa 2026 päivitetty strategia tiivistää Asikkalan menestysteemat kolmeen kohtaan: Houkutteleva Asikkala, Aktiiviset ja vireät asikkalalaiset ja Tulevaisuuden tekijät.

Strategista työtä tehdään kunnan arjessa pitkäjänteisesti, muistuttaa Ikola-Norrbacka. Vuonna 2018 Asikkala palkittiin historian ensimmäisellä Suomen liikkuvien kunta -tunnustuksella valtakunnallisessa Urheilugaalassa.



Houkutteleva Asikkala



54 %

Asikkalan henkilöstöstä tuntee innostumista työstään päivittäin, kun verrokkikunnissa luku on 46,5%.

88,1 %

Nykyistä työpaikkaansa suosittelisi tuttavalleen jopa 88,1% Asikkalan henkilöstöstä.

Asikkalan strategian menestysteemat:

- Houkutteleva Asikkala
- Aktiiviset ja vireät asikkalalaiset
- Tulevaisuuden tekijät

Palkitsemisen uudistaminen on seuraavaksi vuorossa

Vuosien aikana kokeilevan organisaation ajatus on lyönyt läpi. Työhaastattelutilanteissa esihenkilöt kertovat, että Asikkalassa on vahva kokeilukulttuuri ja maine on kirinyt jo maakunnassakin, kertoo hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén.

Asikkalan kehittäjäkulttuurissa ei mennä numerot tai säästöt edellä, vaan sillä, kuinka pienilläkin satsauksilla saadaan tuotettua lisäarvoa ja hyvinvointia kuntalaisille ja henkilöstölle. Esimerkiksi nuorisopalveluille kehitetty pakopeli on tuonut mielekästä sisältöä nuorten työpajassa työskenteleville ja nuorille ja lisännyt Päijännetalon tarjontaa matkailukohteena.

Huldén kertoo, ettei kunta aiemminkaan ollut kehitysvastainen, mutta kulttuurimuutos on silti ollut tuntuva ja näkyvä. Matkan varrella Asikkalaan on syntynyt myös oppeja kehittämistyöstä. Yksi on se, että kehittäminenkin tarvitsee tilaa ja aikaa, jotta mukaan löytyy innokkaita työntekijöitä.

”Jos emme itse ole
ylpeitä omasta
työstä ja omasta
kunnasta, ei ole
kukaan muukaan.”

Tärkeä rooli innostuksen mahdollistamisessa ja toimintakulttuurin vahvistamisessa on kunnan johtoryhmällä.

Huldén kertoo esimerkiksi siitä, kuinka ajatus henkilöstön yhteiskäytössä olevasta sähköautosta virisi ensiksi talousjohtajan päässä. Sitten se toteutettiin, ja Asikkalan kunnan brändi-ilmeen mukaisesti teipattu Tesla löysi tiensä kunnan katukuvaan vuonna 2022. Autoa käytetään ensisijaisesti työajoihin, mutta sen saa vuokrata myös vapaa-ajan matkoihin korvausta vastaan. “Asikkalan oma auto on nostanut positiivista fiilistä.”

Tulevaisuuden sävelet Asikkalassa ovat selvät: hyvän kehittämistyön jatkaminen. Tälle vuodelle konkreettinen työtehtävä on palkitsemiskäytäntöjen uudistaminen. “Palkitseminen on henkilöstölle tärkeä motivaatiotekijä osaamisen panostamisen rinnalla”, sanoo Huldén.





Vinkit muille organisaatioille – näitä kysymyksiä kunnanjohtaja Rinna Ikola-Norrbackan suosittelee kysymään henkilöstöltä yksikkörajat ylittävän kokeilukulttuurin synnyttämiseksi:

Miten haluaisit tehdä tästä kunnasta/kaupungista paremman?

1.

2. Mitä tekisit toisin työssäsi, jos saisit itse päättää?

Kenen kanssa haluaisit kokeilla jotain uutta?

3.

Kunnan työntekijät ovat usein ammattinsa todellisia osaajia. Kysymykset ovat yksinkertaisia, mutta avaavat oven työn merkityksellisyyteen – erityisesti nuoremmille sukupolville, joille työn tarkoitus ja merkitys on keskeinen motivaatiotekijä.

Tässä onnistuimme:

Kehittäjäaaltojen myötä kehittämis-kulttuuri on vakiintunut osa Asikkalan toimintakulttuuria. Lainalaisuu-detkin kertovat, että organisaatiossa pitää olla tietty määrä kehittäjä-myönteisiä ihmisiä, jotta sen sanoma lähtee eteenpäin. Me olemme onnistuneet siinä, se näkyy myös rekrytoinneissa ja on selvä vetovoimatekijä kunnalle työnantajana.” – hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén

Tämän tekisimme toisin:

“Olisimme panostaneet viestintään vielä enemmän. Heikko kohta on se, että tässäkin työssä elää liikaa hetkessä. Pitäisi välillä pystyä palaamaan niihin asioihin, joita ollaan jo saatu aikaiseksi ja viestiä niistä uudelleen. Lisäksi on tärkeää tunnistaa, millainen viestintä on vaikuttavaa: missä kanavissa ihmiset tavoittaa parhaiten. Näin innostus ja ylpeys oman kunnan tekemisestä kasvaa.” – kunnanjohtaja Rinna Ikola-Norrbacka



***Seuraavaksi matkaamme
Pohjois-Savon hyvinvointi-
alueelle. Luvassa Parhaat
palat osa 3.***



Euroopan unionin
osarahoittama