

Itseohjautuvuuden kehittäminen teemavalmennus 30.3.2021

Anne Hautamäki



Miksi itseohjautuvuuden kehittämien

- ▶ **Punaisena lankana ja tavoitteena on ollut muutokseen valmentautuminen**
- ▶ Ateria- ja puhtauspalveluissa on ikääntyneitä työntekijöitä, joista henkilöitä on siirtynyt osa-aikaiseen työhön monesta syystä (54 hlöä joista 10 o-a).
- ▶ Edellinen työhyvinvointihanke oli päättymässä, jolloin luontaisena jatkona nähtiin viedä hyvinvointihankkeessa nousseita asioita eteenpäin uudella hankkeella
- ▶ Lisäksi taustalla oli tuleva hallinnonuudistus ja mahdollinen SOTE-uudistus, joka toisi tullessaan muutoksia toimintatapoihin ja vastuisiin



Miksi itseohjautuvuuden kehittämien

- ▶ Tulevat muutokset ja osa-aikaisuudet vaikuttivat esihenkilöiden työhön merkittävästi
- ▶ Esihenkilöt kuormittuivat ja kokivat olevansa ns. vastausautomaatteja
- ▶ Esihenkilöiden työajasta kului suhteettoman paljon aikaa työntekijöiden kysymysten vastaamiseen ns. normaalin työpäivän sisällä olevien asioiden ratkaisemiseen, jotka työntekijät olisivat osanneet ratkaista itse tiiminsä sisällä
- ▶ Henkilöstö varmisteli saako tai voiko tehdä, saako muuttaa, voiko jättää tekemättä tms.





Miten aloitettiin toteuttamaan

- ▶ Esihenkilöillä ja johdolla osallistui kuntakon itseohjautuvuuden valmennukseen
- ▶ Valmennuksessa mietittiin miten itseohjautuvuutta voidaan viedä eteenpäin käyttäjäpalveluissa, joissa on perinteisesti totuttu saamaan ohjeita esihenkilöstöltä tai johdolta
- ▶ Sovittiin yhteiset pelisäännöt, miten ja millä tavalla asiaa viedään eteenpäin
- ▶ Sovittiin valmennuksesta osalle henkilöstä
- ▶ Määriteltiin miten itseohjautuvuutta viedään koko henkilöstölle





Miten toteutettiin

- ▶ Sovittiin käytänteet ja mietittiin työpajoissa yhteisiä tavoitteita
- ▶ Aloitettiin pienillä asioilla, vaikuttamisen kehä ajattelulla, mihin minä voin vaikuttaa, joka oli tuttua jo edellisestä hankkeesta
- ▶ Tiimeissä suunniteltiin esihenkilöiden johdolla tiimeihin sopivia tavoitteita
- ▶ Tavoitteita (toimialueiden ja tiimien) kirkastettiin yhteisissä työpajoissa





Miten toteutettiin

- ▶ Työpajoissa katsottiin eteneminen ja sovittiin välitavoitteita tavoitteeseen pääsemiseksi
- ▶ Filosofian akatemian asiantuntijan johdolla koulutettiin esihenkilöitä, saatiin mm. toimintamalleja ja työkaluja miten itseohjautuvuutta voidaan viedä eteenpäin





Missä mennään nyt

- ▶ Ollaan sovittu kaikille yhteisiä pelisääntöjä
 - ▶ Mistä minä olen vastuussa (esimerkkinä miten työvuorossani toimin niin, että seuraavana vuorossa oleva voi tehdä työnsä hyvin)
- ▶ Ollaan saatu toimimaan tiedottaminen tiimien välillä, tiedonkulku koettiin ongelmaksi (perustettiin WhatsApp ryhmiä, sähköpostiviestien käyttö, Teams-palaverit ym.)
- ▶ Tiimien sisällä sovitaan sijaiskäytänteet ja miten toiseen kohteeseen siirrytään jos joku on poissa





Haasteet ja onnistumiset

- ▶ Haasteena korona, hankkeen aikataulua jouduttiin muuttamaan
- ▶ Työpajoja jouduttiin siirtämään Teamsiin, joka toi oman haasteensa ryhmien kokoontumisiin ja vuorovaikutukseen
- ▶ Tiimien erilaiset valmiudet ottaa vastuuta ja varsinkin alussa verkkoympäristön käyttö aiheutti hankaluutta
- ▶ Esihenkilöiden rohkeus lähteä toteuttamaan sovittuja asioita oman tiiminsä kanssa





Haasteet ja onnistumiset

- ▶ Hankkeen siirtymisestä oli myös apuna, sillä henkilöstö ennätti sulatella ensimmäisen työpajan antia ja suunnitella paremmin omaan tiimiinsä sopivia tavoitteita
- ▶ Onnistumisena voidaan nähdä osaamisen kehittyminen ICT-taidoissa
- ▶ Kokemus Teamsissa käydyistä työpajoista toi uudenlaisen toimintatavan ja palaverit siirtyivät luontevasti verkkoon





Hyödyt henkilöstölle ja asiakkaille

- ▶ Osaaminen on vahvistunut monella tasolla
- ▶ Johdon tavoitteena hankkeessa on ollut valmiudet ja kyky ottaa vastaan muutoksia
 - ▶ Nämä valmiudet ovat kehittyneet paljon, näkyi viimeisessä työhyvinvointi kyselyssä
 - ▶ Ammatillinen osaaminen on kehittynyt (ICT-taidot, yhteistyötaidot ja tiimien välinen yhteistyö)
 - ▶ Kyky ottaa vastuuta ja suunnitella omaa työtä on kehittynyt





Hyödyt henkilöstölle ja asiakkaille

- ▶ Rohkeus tuoda esille omia mielipiteitä on kasvanut
- ▶ Rohkeus ehdottaa esim. toimipisteen vaihtamista ja siirtymistä toiseen kohteeseen on kasvanut
- ▶ Asiakkailla näkyy palvelun parantumisena, sillä työaikoja on ollut helpompi muuttaa asiakkaan tarpeen mukaan, henkilöstö on sisäistänyt asiakaspalvelun olevan yksi heidän tärkeimmistä tehtävistä





Sote-palvelun näkökulmaa

- ▶ Hankkeen taustalla on ollut tulossa oleva muutos ja mahdollinen SOTE-maakunta
- ▶ Hankkeessa on valmisteltu henkilöstöä siihen, että osa siirtyy maakunnan palvelukseen
- ▶ Yhteistyö SOTE-palvelujen kanssa on tiivistynyt, on haettu yhteisiä toimintatapoja, mietitty palvelujemme kehittämistä ja uudistustarvetta
- ▶ Haettu linjauksia millaisella mallilla mahdollisen maakunnan tullessa käyttäjäpalveluita tullaan viemään eteenpäin

