



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Viruksen vuosi – enemmän etäjohtamista seminaari 3.6.2021



Virtaa, vinkkejä ja vertaistukea
Kati Tikkamäki ja Outi Wallin, TAMK

Etänä
Enemmän

– sote-työ uudistuu

Vertaispienryhmäohjausta sote-alan esimiehille

- Etänä Enemmän -hankkeen lisäpaketin yksi kehittämistoimi – esimiesten vertaispienryhmäohjaus
- Ryhmät koostuivat sote-alan esimiehistä
 - Joissakin ryhmissä osallistujat olivat samalta alalta, esimerkiksi sosiaalipalveluista
 - Osa ryhmistä oli puolestaan ns. moniammatillisia, osallistujia oli esimerkiksi kotihoidosta, ensihoidosta ja suun terveydenhuollosta.
- Yhdessä ryhmässä oli 4-6 esimiestä
- Tapaamiskertoja oli 3-5 / ryhmä
- Ohjaajana/vetäjänä oli Etänä Enemmän –hankkeesta nimetty ohjaaja, jolla 1-2 ryhmää vastuullaan
 - Ohjaajina toimivat TAMKin asiantuntijat: Pirkko Kivinen, Hannele Laaksonen, Jussi Savolainen, Anne Silvan, Kati Tikkamäki ja Outi Wallin.

LUOTTAMUKSEN RAKENTAMINEN



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Ohjaajien arviota:

- Pienryhmät mahdollistivat esihenkilöille luottamuksellisen kokemusten vaihtamisen foorumin
- Korona-ajan mukanaan tuomien epävarmuustilanteiden pohdinta etänä tuli mahdolliseksi
- Oma jaksaminen monien muutosten keskellä oli yksi tärkeä kestoaihe
- Osallistujat avasivat henkilökohtaisia kokemuksiaan ja pohdintojaan, jopa epävarmuuksiaan muille
- Osallistujat kokivat tapaamiskerrat mielekkäiksi, tärkeiksi ja hyödyllisiksi. Tämä kertoo sisäisestä motivaatiosta ja luottamuksellisesta keskusteluilmapiiiristä.

Ohjattavien palautetta:

- Opettavaiseksi ja hyödylliseksi koettiin muun muassa luottamuksesta ja uuden työntekijän tukikeinoista puhuminen.
- Osan mielestä luottamuksellista keskusteluilmapiiriä edisti se, että osallistujat olivat eri yksiköistä, eivätkä omasta yksiköstä.

TILA DIALOGILLE



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Tampereen
ammattikorkeakoulu



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



samk



Kunta-
työnantajat



— sote-työ uudistuu

Ohjaajien arviota:

- Osallistujien tarpeet ja toiveet on tärkeää huomioida tasapuolisesti, tarjota kaikille mahdollisuus tulla kuulluksi
- Suunnitelmallisuus vs. spontaanius ja ei-suunnitelmallisuus → mikä juuri nyt on merkityksellistä
- Tilaa kokemuspuheelle; asioiden jakaminen koettiin tärkeäksi, osallistujilla oli halu kuulla ja tarve tulla kuulluksi.
- Osallistajat tukivat toinen toisiaan ja keskittyivät toistensa haastetilanteisiin.
- Ei kilpailua, ei paremmuutta osallistujien kesken, vaan aitoa ratkaisujen hakemista yhteisiin johtamisen ja esimiestyön teemoihin.

Ohjattavien palautetta:

- Ymmärrys lisääntyi ja laajentui, asioita tarkasteltiin ”laatikon ulkopuolelta”
- Armollisuus itseä kohtaan lisääntyi
- Tuli hengähdys hetki kiireisen työn arkeen

VERTAISTUEN HYÖDYNTÄMINEN



Ohjaajien arviota:

- Pienryhmätyöskentelyssä tarjottiin tukea ja ohjausta esimiesasemassa toimiville
- Luottamuksellinen keskustelu ja kokemusten jakaminen vertaisten kanssa oli keskiössä
- Osallistujat saivat tukea myös heidän omaan työhyvinvointiinsa
- Epävarmuustilanteiden pohdinta yhdessä koettiin antoisaksi
- Osallistujat saivat uuden verkoston itselleen, oli tärkeää oppia tuntemaan toinen toisiaan
- Vertaistuki auttoi selkiyttämään ajatuksia sekä rohkaisi ottamaan asioita esiin omilla työpaikoilla

Ohjattavien palautetta:

- Tutustuminen toisiin koettiin tärkeäksi ja antoisaksi.
- Mahdollistui ajatustenvaihto vertaisten kanssa, huomasi ”ettei ole ajatustensa kanssa yksin”, kaikilla on samoja kysymyksiä, haasteita ja mahdollisuuksia
- Sai peiliä omille ajatuksilleen ja omalle toiminnalleen

UUSI TIETO JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT JAKOON



Ohjaajien arviota:

- Pienryhmätyöskentely tarjosi uutta ajateltavaa, uusia näkökulmia sekä uutta tietoa esimerkiksi palautumisesta, dialogista jne.
- Hienoa oli kuulla osallistujien ehdotukset ja suositukset hyvistä käytänteistä.
- Uusien toimintatapojen kokeilu ja luominen onnistui ryhmissä, sillä osallistujat sitoutuivat ryhmän toimintaan
- Uusia toimintatapoja haettiin yhdessä, sillä haasteet olivat yhteisiä
- Pienryhmätyöskentelyn kautta esihenkilöt saivat rohkeutta johtamiseen ja mahdollisuuden oppia uutta (myös digitaalisista työkaluista ja sovelluksista)

Ohjattavien palautetta:

- Työhyvinvointinäkökulma vahvistui, hyvän kautta eteneminen
- Sai uusia työkaluja esimiestyöhön, esimerkiksi sähköisen työskentelyalustan oppiminen
- *”Asioiden puhuminen ääneen auttoi omaa ajattelua ja muilta sai kuulla kokemuksia toimivista ja toimimattomista keinoista.”* –Ohjaukseen osallistunut esimies-

ONNISTUU HIENOSTI ETÄNÄKIN!



OSALLISTUJIEN HYÖDYLLISIKSI KOKEMIA KESKUSTELUAIHEITA/TEEMOJA

Omat vaikuttamisen mahdollisuudet

Palautuminen, työpäivän aikainen palautuminen, työn tauottaminen

Omasta jaksamisesta huolehtiminen

Positiivisuuden lisääminen

Paine olla jatkuvasti / liikaa (?) tavoitettavissa

Esimiestyölle saatava tuki tai tuen puute

Viestinnän merkitys esimiestyössä, sähköpostiviestinnän ohjeistus

Korona Exit – Mitä tapahtuu poikkeusajan jälkeen?

Luottamus ja uusien työntekijöiden tukeminen

OSALLISTUJIEN KOKEMIA HYÖTYJÄ PIENRYHMÄPROSESSISTA

Sai työkaluja esimiestyöhön, esimerkiksi sähköisen työskentelyalustan oppiminen

Mahdollistui ajatustenvaihto vertaisten kanssa, ”ei ole ajatustensa kanssa yksin”, kaikilla on samoja kysymyksiä

Tuli hengähdysvetki kiireisen työn arkeen

Sai peiliä omille ajatuksilleen ja omalle toiminnalleen

Ymmärrys lisääntyi ja laajentui, asioita tarkasteltiin ”laatikon ulkopuolelta”

Armollisuus itseä kohtaan lisääntyi

Työhyvinvointinäkökulma vahvistui, hyvän kautta eteneminen



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Tampereen
ammattikorkeakoulu



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



samk



Kunta-
työnantajat



Etänä
Enemmän

– sote-työ uudistuu

OSALLISTUJIEN SANOMAA

”Ajatusten vaihdon. Huomasi, ettei ole niiden kanssa yksin. Valmentaja toi ulkopuolista näkemystä ja kannusti katsomaan uusista näkökulmista.”

”Hyviä työkaluja arkeen, myös tekniikan hyödyntäminen omassa työssä Flinga ym osallistavat menetelmät. Vetäjä toi keskusteluun hyviä näkökulmia ja kaikki tulivat kuulluiksi.”

”Eniten hyödylliseksi koin tutustumisen muihin yksikön esimiehiin ja kokemusten jakamisen.”

”Hyvä hengähdys hetki. Asioiden puhuminen ääneen auttoi omaa ajattelua ja muilta sai kuulla kokemuksia toimivista ja toimimattomista keinoista. Käyttämämme sähköisen alustan (kerättiin siihen ideoita keskustelusta ja toimivia malleja tai työkaluja) koin hyödylliseksi.”

”Koulutuksen sisältö lienee markkinoitu työnantajan puolelta väärin. Tämän hetkiseen tilanteeseen nähden en saanut työskentelyä tukevia välineitä.”



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Tampereen
ammattikorkeakoulu



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



samk



Kunta-
työnantajat



Etänä
Enemmän

– sote-työ uudistuu

OSALLISTUJAPALAUTETTA

Tapaamisten hyödyllisyys
oman esimiestyöni kannalta



4.50 Yleisarvosana

Yleisarvosana tapaamiskertojen
kokonaisuudesta



4.27 Yleisarvosana