



HYVINVOIVA HOIVA
VÄLMÅENDE OMSORG

Millaiset taidot auttavat toimimaan itseohjautuvassa organisaatiossa?

Riitta-Liisa Larjovuori, Tampereen yliopisto
Webinaari 3.11.2021



Itseohjautuvuuden esiinmarssi – mistä on kyse?

- Hierarkkiset, organisaatiotasoihin ja asemavaltaan perustuvat organisoinnin mallit ovat syntyneet teollistumisen alkutaipaleella
 - Ei kuitenkaan ainoa, tai välttämättä ”luontainen” tapa toimia!
 - Maailma on muuttunut ja työ on muuttunut
- Mihin hierarkiaa tarvitaan, vai tarvitaanko?
- Ollaanko valmiita ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla?

TEOT – Työhyvinvointi esimiehettömissä organisaatioissa - tutkimushanke



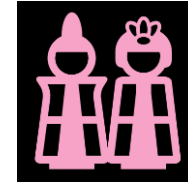
Hankkeen kesto on 1.1.2020
– 30.6.2021.



Rahoittajana
Työsuojelurahasto



Toteuttajina Tampereen
yliopiston Johtamisen ja
talouden ja Lääketieteen ja
terveysteknologian
tiedekunnat.



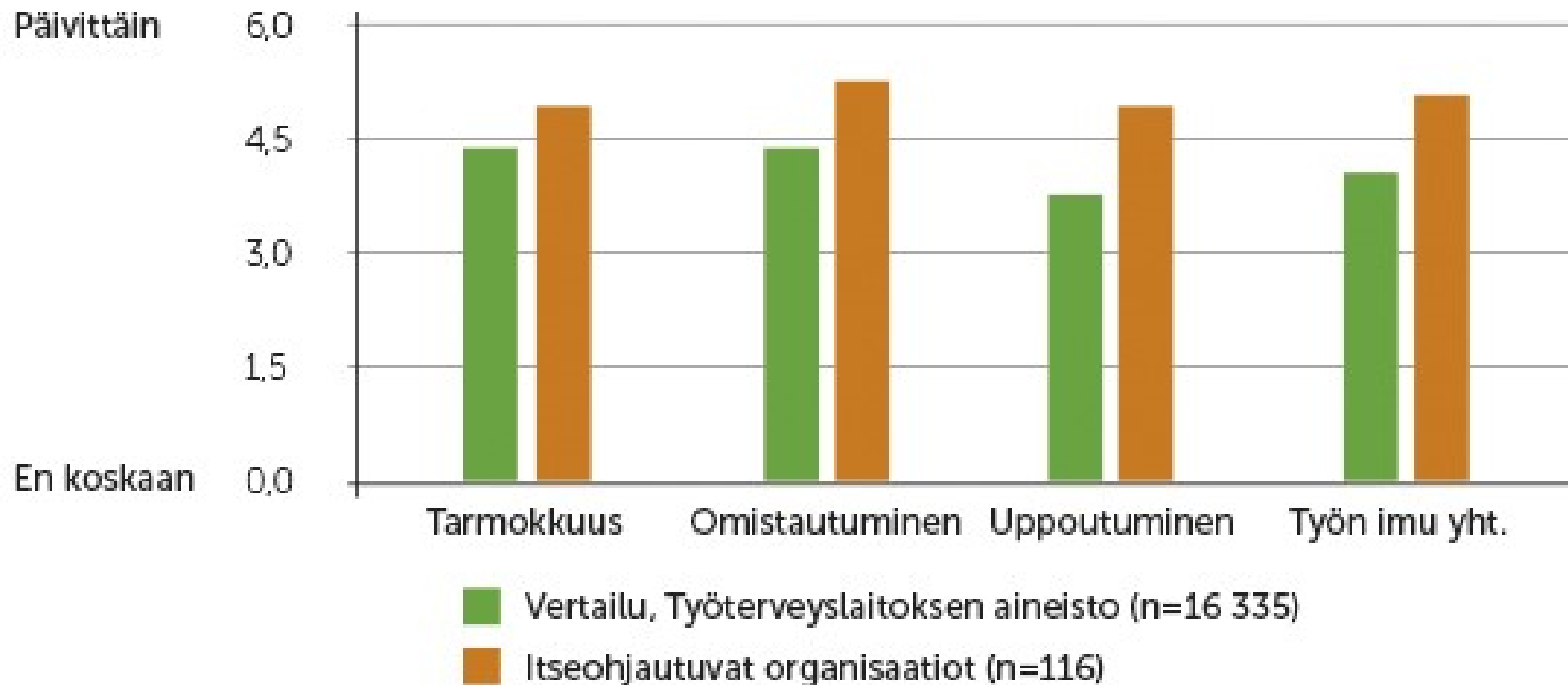
Tutkimuskohteina viisi
suomalaista organisaatiota,
joissa työtä on organisoitu
perinteistä
itseohjautuvammalla tavalla.

Fraktio, Insta Digital
(digitaaliset palvelut ja
ratkaisut), Keskustakirjasto
Oodi (Helsingin kaupunki),
Parcero (markkinointiviestintä),
Vertia (rakennusalan
mittaukset).

Mitä ”itseohjautuvuus” tarkoittaa tutkituissa organisaatioissa?

- **Vallan ja vastuun tietoista ja laajaa hajauttamista koko organisaatioon (vrt. Lee & Edmondsson 2017)**
 - Omaan työhön vaikuttaminen: työn kuva, työn kehittäminen, työnteon tapa, aika ja paikka
 - Työyhteisöön ja tiimiin vaikuttaminen: työn jako, jäsenten valinta, pelisäännöt
 - Koko työpaikan toimintaan vaikuttaminen: yhteisistä käytännöistä sopiminen, toiminnan päämäärä ja strategia vaikuttaminen, palkitseminen jne.
- **Sovittuja käytäntöjä ja rakenteita näiden mahdollistamiseen**

Työn imu on korkeaa itseohjautuvissa organisaatioissa



Työhyvinvointia itseohjautuvassa organisaatiossa tukevat:

- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Työn sovittaminen omiin voimavaroihin ja elämäntilanteeseen
- Vahva kokemus työn merkityksellisyydestä
- Yhteisöllisyyden kokemus
- Kokemus samanarvoisuudesta
- Hyväksytyksi tulemisen kokemus sellaisena kuin on, ei erillistä ”työminää” tai roolia



Miten itseohjautuva organisaatio voi vahvistaa työhyvinvointia?

Organisaation ominaisuudet

Toimintaa ohjaava, jaettu tarkoitus ja päämäärä

Yhteisöllinen tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne

Työntekoa tukevat rakenteet ja käytännöt

Työn joustavuus ja räätälöitävyys

Työntekijän kokemus

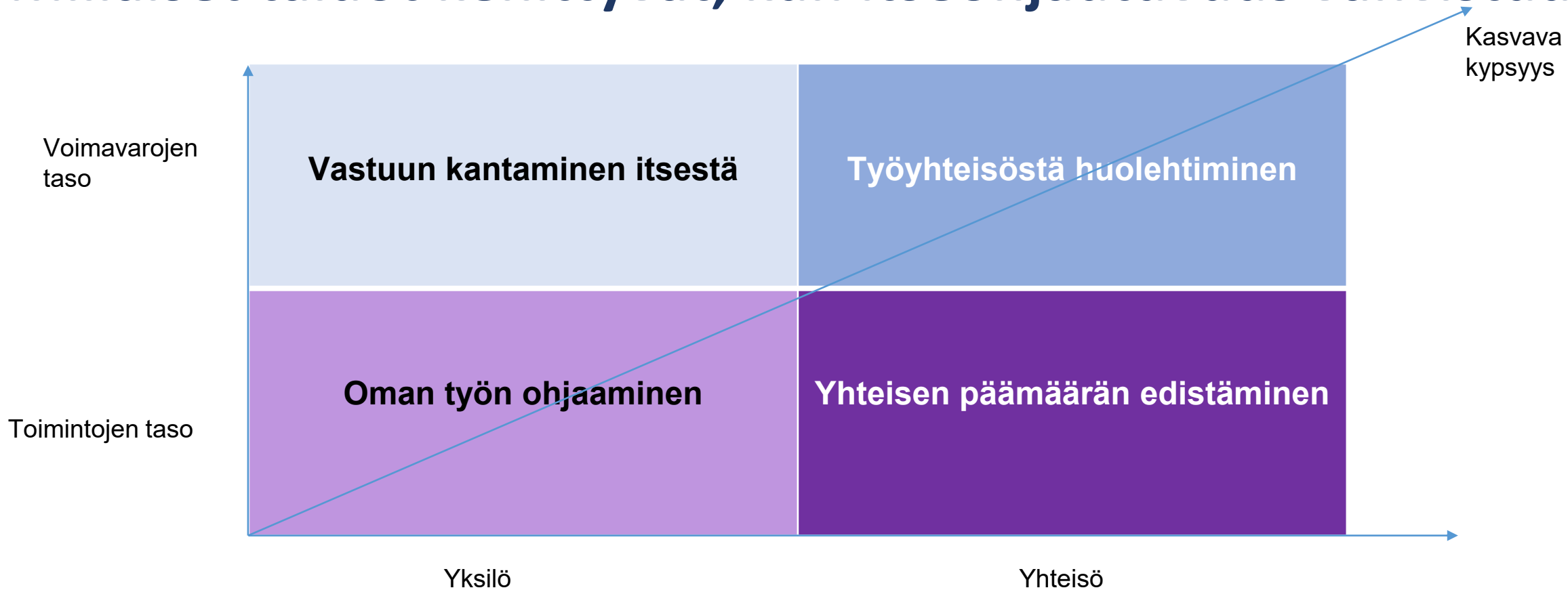
Korkea sisäinen motivaatio

Hallinnan tunne

Vaikutukset

Työn imu,
työhyvinvointi,
työhön sitoutuminen,
työn tulos

Millaiset taidot kehittyvät, kun itseohjautuvuus vahvistuu?



Itseohjautuvalla työpaikalla tarvittavien taitojen omaksumista tuetaan kun:

- Rekrytoinnissa viestitään hyvin avoimesti ja käytännönläheisesti työyhteisön toimintatavoista, kulttuurista ja arvoista.
- Uudet henkilöt perehdytetään toimintamalleihin monipuolisesti ja useassa eri vaiheessa. Perehtymistä tukemaan nimetään mentori tai muu ”matkaopas”.
- Tunnistetaan, että erilaiset persoonat, osaamisprofiilit ja toimintatyylit ovat suuri rikkaus – vältetään liian kapeaa ajatusta meidän kulttuuriimme sopivasta ”hyvästä tyylistä”.
- Itseohjautuvuutta tukevia toimintatapoja harjoitellaan ja niitä kehitetään yhdessä eteenpäin.
- Reflektoidaan avoimesti oman toimintamallin taustaa ja historiaa, nykytilaa ja kehitysmahdollisuuksista; ei lukkiuduta tiettyihin toimintamalleihin, ollaan valmiita ottamaan vastaan palautetta ja kritiikkiä.

Paneelikeskustelu: Itseohjautuvuudestako lääke hoiva-alan haasteisiin?

Keskustelijoina:

- Kati Toikka, henkilöstön kehittämispäällikkö Järvenpään kaupunki
- Katja Koski, FT, johtava puheterapeutti, Äännekoulu
- Elisa Hyvärinen, sh, tekee YAMK-työtä itseohjautuvuudesta hoivatyössä