



Tulevaisuuden sote-  
keskus verkostopäivä  
8.12.2020

Matleena Ylitälo, erityisasiantuntija

# Puheenvuoro itse- ja yhteisöohjautuvuudesta

i Miksi on tärkeää edistää itse- ja yhteisöohjautuvuutta?

i Miten saadaan kaikki Keusotelaiset mukaan?

# Miksi itse- ja yhteisöohjautuvuus?

## Toimintaympäristön muutokset

Palvelutarpeen kasvu – ikääntyminen

Kestävyyssvaje - taloudellisuus

Sote-uudistus

Työelämän ja johtajuuden muutos –  
eri sukupolvet

Korona

## Sotepalvelujen muutokset

Palvelujen saatavuus

Osaavan henkilöstön saatavuus

Työn mielekkyys ja maine

Palvelun laatu

Asiakastarpeiden kirjo

TARKOITUKSEN MUKAINEN JOHTAMINEN

OMAAN TYÖHÖN VAIKUTTAMINEN

MIELEKÄS TAPA TEHDÄ TYÖTÄ

HYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

LAADUKKAAT PALVELUT



Keski-**SOTE**  
Uudenmaan

Kaikissa työyhteisöissä  
toteutuu  
yhteisöohjautuvuus ja  
valmentava johtaminen  
vuoteen 2025 mennessä

# Käsitteet joita käytämme

- **Itseohjautuva organisaatio**  
Itseohjautuvalla organisaatiolla on kyky jaettuun johtamiseen ja päätöksentekoon on ketterää perustuen asetettuihin tavoitteisiin. Organisaatio on luonut rakenteet, jotka mahdollistavat itse- ja yhteisöohjautuvuuden toteutumisen ja tiedon avoimuuden.
- **Yhteisöohjautuvuus**  
Yhteisöohjautuvuudella tarkoitetaan tiimien kykyä johtaa, kehittää ja organisoida toimintaansa kohti yhdessä asetettuja tavoitteita.
- **Itseohjautuvuus**  
Itseohjautuvuudella tarkoitetaan työntekijän kykyä johtaa itseään, kehittää ja organisoida omaa työtään asettamiensa tavoitteiden mukaisesti.

# MITEN PÄÄSEMME TAVOITTEESEEN

## Esimiesvalmennukset

Koko esimieskunta saa valmennusta yhteisöohjautuvuuteen ja valmentavaan esimiestyöhön.

## Henkilöstövalmennukset

Esimies valmentaa henkilöstöään dialogiset alustat työkaluna. Kulttuuriagentit tukena.

## Työyhteisön kokeilut

Työyhteisöt kokeilevat jaetun johtajuuden käytäntöjä esimerkiksi lean-menetelmin.

Muutosmittari

# MITEN PÄÄSEMME TAVOITTEESEEN

## **esihenkilö omaksuu valmentavampaa johtamisotetta**

esihenkilön reflektoi omaa johtamistyyliään  
esihenkilö valmentaa henkilöstöään  
yhteisö on mukana esihenkilönsä matkassa

## **jaetun johtamisen käytänteitä osaksi arkea**

johtamistehtäviä jaetaan työyhteisössä  
työyhteisö oppii ottamaan johtamistehtäviä/yhteisiä tehtäviä vastuulleen  
avoimella vuorovaikutuksella ja keskustelulla lisätään luottamusta

## **työtä kehitetään jatkuvasti**

lean-menetelmät  
toimintatapojen uudelleen muotoilu kokeilujen ja työkalujen avulla  
osaamisen jakaminen aktiivisesti yhteisön sisällä



# TYÖYHTEISÖJEN KOKEILUJEN KAUTTA

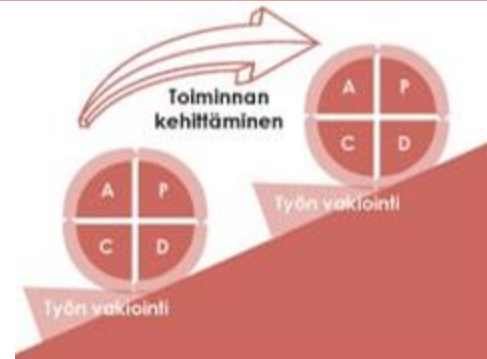
Dialogialustat ohjaavat  
kokeilujen valitsemiseen



Asiakasprosessin  
kehittäminen

Yhteisöohjautuvan tiimin  
kehittäminen

Jatkuvan parantamisen  
mallin mukaisesti



Suunnittelutyökalu  
A3/A4

Suunnittelutyökalu Keski-**SOTE** Uudenmaan

Selvitettävä asia	
Aikataulu	
Tavoitteet (kuka toteuttaa, milloin)	
Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavat resurssit	
Aikataulu	
Tiimin laajuus	
Työntekijöiden laajuus	
Organisaation laajuus	
Toteutuspaikat, jotka tarvitaan tavoitteen toteutumiseksi	
Paikallisten toimijoiden osallisuus jne.	(Käyvä tähän tiliaan sovitut toimintapaikat ja milloin niistä on päätetty)
Mittarit, jotka koskevat tavoitetta	
Määrittelyt/asteutukset	(Käyvä tähän määrittelyt ja/tai laadulliset mittarit (mistä tiedetään, että päätyttyä onnistuttu).)

Esimies valmentaa ja sparraa. Kulttuuriagentti tukena.



# TYÖYHTEISÖJEN KOKEILUJEN KAUTTA

- Autonominen työvuorosunnittelu
- Loma-aikojen järjestäminen yhteisöohjatutuvasti
- Itsenäinen työn suunnittelu: roolit ja vastuut jaettu
- Palaverikäytännöt: kiertävä puheenjohtaja ja sihteeriys, avoin esityslista
- Päivittäisjohtamisen käytännöt: taulu
- Oma budjetti: pienhankinnat ja TYHY
- Tiimikehityskeskustelu
- Rekrytointi: sopiva henkilö tiimiin ja tavoitteisiin
- Asiakaspalautteen kerääminen





# KIITOS!

Lisätietoja:

Matleena Ylitalo  
matleena.ylitalo@keusote.fi  
p. 050 497 2546