

TEOT- Työhyvinvointi esimiehettömässä organisaatiossa - hanketta toteuttaa Tampereen yliopisto ja sitä rahoittaa Työsuojelurahasto.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Mukana olevat työpaikat ovat Fraktio, Insta Digital, Keskustakirjasto Oodi, Parcero Marketing Partners ja Vertia.

Itseohjautuvuus- uudistumista tukeva tapa organisoitua

Riitta-Liisa Larjovuori - TEOT - hanke / Tampereen yliopisto

Muu tutkimusryhmä: Kirsi Heikkilä-Tammi, Hannu Nieminen, Ismo Kinnari, Eliisa Nissi, Katariina Sorvanto.

Mitä itseohjautuvuus
merkitsee sinulle?

TEOT-hankkeen työpaja
marraskuu 2020



Mitä itseohjautuvuus käytännössä tarkoittaa tutkimillamme työpaikoilla?

- Enemmänkin keino kuin lopullinen päämäärä.
- Osa tietoisesti valittua toimintamallia, jonka tavoitteena tukea työn sujuvuutta, osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistä sekä työhyvinvointia.
- Henkilöstön laajoja mahdollisuuksia tehdä päätöksiä, osallistua ja vaikuttaa asioihin.
- Joustavuutta ja tarveohjautuvuutta toiminnan organisoinnissa, toimenkuvissa ja rakenteissa.
- ”Perinteisten” esihenkilöroolien puuttumista tai vähäistä merkitystä toiminnassa.
- Toimintaa ohjaavia ja rakenteistavia käytäntöjä, kuten päätöksentekoprosessi, konfliktinratkaisu- / jännitteenhallintaprosessi ja uudentyyppiset tukiroolit, joihin ei liity esihenkilövastuita / -oikeuksia.



Itseohjautuvuus työhyvinvoinnin tukena

- Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön.
- Kehittymismahdollisuudet, jatkuva oppiminen.
- Autonomia ja päätöksentekomahdollisuudet sujuvoittavat työtä ja tekevät siitä tarkoituksenmukaista.
- Työn teon tapoihin ja puitteisiin vaikuttaminen tukee työn ja muun elämän sekä työn ja yksilön voimavarojen yhteensovittamista.

”Koska roolit mukautuu dynaamisesti tarpeisiin niin se pitää sen mielen virkeänä siinä, eli saa kehittää itseä ammatillisesti siihen suuntaan mikä mua itseäni kiinnostaa.”

“Pääsen kehittään itteeni jatkuvasti. Et se on itse se asiatekeminen tällä hetkellä todella mieluista.”

“On kätevää kun ei tarvitse jokaiseen asiaan kysyä esimiehen lupaa.”

”Vapaus järjestellä ne omat työt ja tehdä periaattees hyvin pitkälti niin ku haluaa, sitä omaa työtä, se sopii jotenkin mun luonteenlaadulle ja sopii mun elämäntilanteeseen ja tällai.”

Itseohjautuvuus työhyvinvoinnin tukena 2

- Organisaation toimintaan vaikuttaminen ja mahdollisuus päätöksentekoon lisää työn merkityksellisyyttä ja tuo kokemusta oman roolin merkityksestä.
- Kokemus luottamuksesta ja arvostuksesta, kun saa tehdä päätöksiä.
- Matala hierarkia tukee samanarvoisuuden kokemusta. Kenenkään valta yli muiden ei korostu.

”Luottamus ihmiseen. Että ihminen toimii oikein ja parhaaksi näkemällään tavalla niin se on ollu se isoin juttu.”

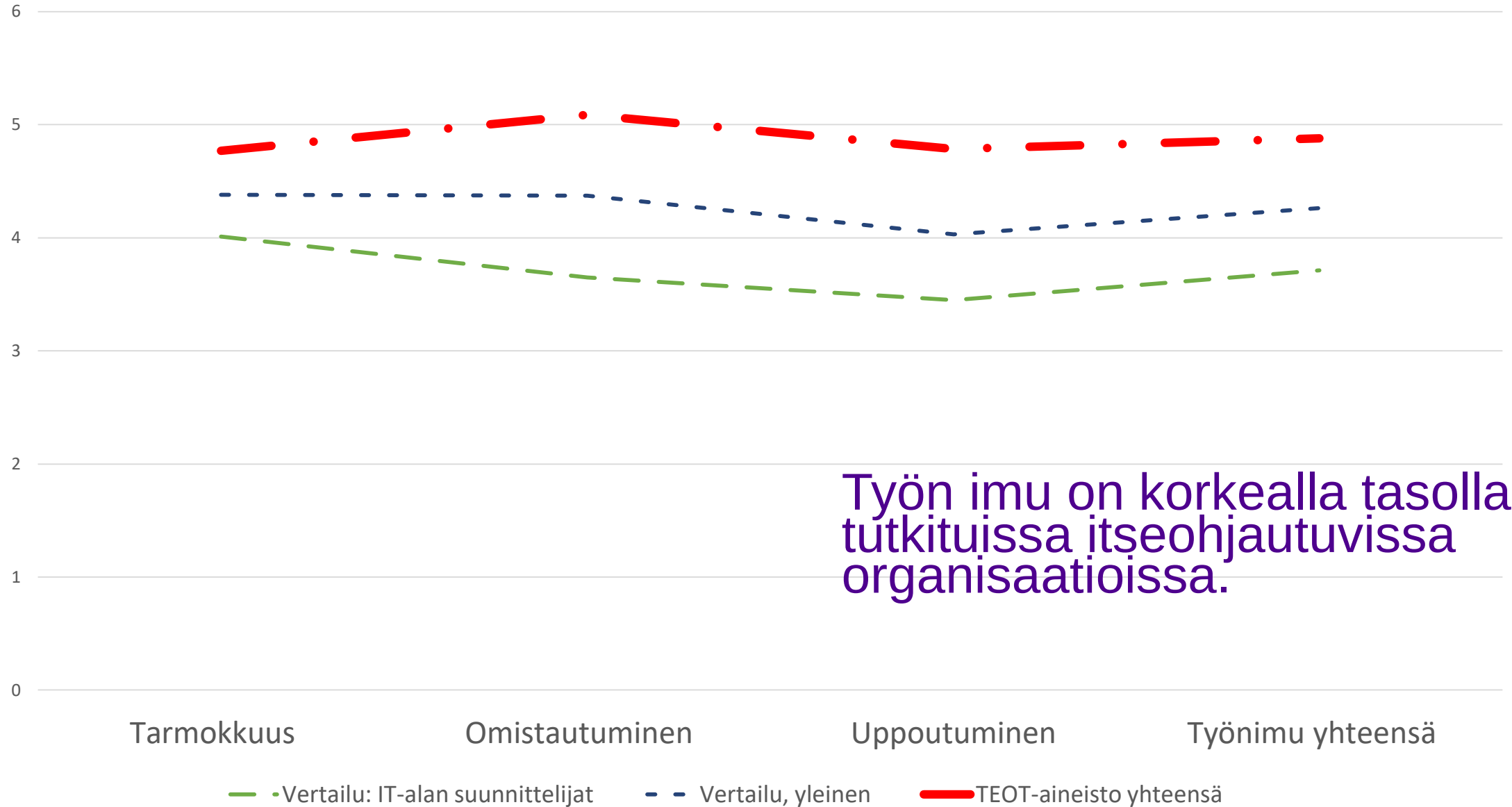
”Sä kokoat tiimin asiantuntijoita jotka tietää miten se työ tullaan tekemään, niin sun varmaan kannattaa kuunnella niitä, ja antaa niille valtaa suunnitella ja toteuttaa se asia.”

”Että ei ole esimiestä niskan takana, antaa tilaa hengittää ja olla oma itsensä.”

”Henkinen hyvä puoli on se että ei oo olemassa yhtä ihmistä mitä sun pitää miellyttää, eikä oo yhtä ihmistä joka päättää sun kohtalosta, vaan se on sitten työyhteisö myöskin siinä. Kyl mä tiedän että meiltäkin voi saada potkut, mutta se on, sanotaan vähän demokraattisempi prosessi sitten jos siihen menee.”

Työn imu

Päivittäin



Työn imu on korkealla tasolla
tutkituissa itseohjautuvissa
organisaatioissa.

Ei koskaan

Matalaan organisaatioon liitettyjä kuormitustekijöitä

- Oman työn ohjaaminen, priorisoiminen ja rajaaminen
- Selkeyden puute, “sähläys”
- Jatkuvan proaktiivisuuden vaade kaikissa tehtävissä

”Tietynlainen levottomuus mikä tulee siitä et monta kanavaa ja, montaa eri hommaa tekee. Se on musta kuormittavaa. Vapauden käänköpuolena ehkä se että pitää sietää sellasta et aina ei tiedä, onko tekemäs järkevii juttui vai ei..”

”On mahdollisuus sanoa ettei joku onnistu, voin asettaa rajojani. Mutta jos en aseta niin sitten menee päin mönkää.”

”Sil tontilla sähläs aika moni ihminen ja sit se on vähän sellast epäselvää välil ollut et kuka sitä nyt tekee. Ja et se itseohjautuvuuden toiminta oli aika epäselvää siinä vaiheessa..”

”Ku se kaikki pitää kehittää ite mitä mä teen, niin sit jos on riidelly puolison kaa ja lapset huutaa ja sataa räntää.. tiäks ku on sellasii päiviä ja sit ku ei ookaan sitä jotain rutiinia et suoritat vaan tän, niin sit se voi olla vaikeeta.”

Kehittämishaasteita suhteessa työhyvinvointiin

- Miten työhyvinvoinnin / työnteon tukemista organisoidaan?
 - Tuen saatavuus ja laatu, tarvittava osaaminen, mahdollisuus keskittyä, roolien mielekkyys..
- Miten varmistetaan, että työntekijöiden tuen tarpeet tulevat havaituiksi?
- Miten tuetaan erilaisten työntekijöiden samanarvoisuutta ja osallistumista: esim. erilaiset persoonat ja viestijät?
- Miten tuetaan aloittavia / kokemattomia työntekijöitä toimintamallin omaksumiseen ja itseohjautuvuuteen?

Miten itseohjautuvammassa organisaatiossa opitaan?

Yksilönä	Yhteisöllisesti	Organisaationa
Yksilöllisiä oppimispolkuja Tuetaan kehitysmahdollisuuksien tunnistamista (esim. mentoroinnilla, palautteella reflektoinneilla) Myös omalla ajalla tapahtuvaa tavoitteellista oppimista tuetaan Urapolku ja kehitys on enemmänkin ”horisontaalista”	Tiimeissä ja muuttuvissa ryhmittyissä: käytäntöyhteisöt, esim. ”konklaavit”, piirit, jne. Organisaatorajat ylittäviä omaehtoisia oppimisyhteisöjä (esim. TEAL Suomi)	Kokeilemisen ja jatkuvan kehittämisen avulla Ketterät polut ideoista toteuttamiseen Laajat osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet toiminnan uudistajana, ulottuen strategiaan ja johtoryhmätyöskentelyyn (esim. avoin jory)

“Onko se siis hyvä malli?”



Vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun hajauttamisella on monia etuja hyvinvoinnin, oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta.

Tutkimissamme organisaatioissa esim. työn imu, työtyytyväisyys ja yhteisöllisyyden kokemus olivat varsin korkealla tasolla.

Myös itseohjautuvassa työssä voi syntyä työpahoinvoinnin ja voimavarojen vähenemisen kokemuksia, jotka liittyvät esim. vaikeuksiin ohjata omaa työtä, hahmottaa toimintaympäristöä, saada tukea tai epäluottamukseen organisaatiota kohtaan.

Useimmilla työpaikoilla on mahdollista ja hyödyllistä ottaa askeleita kohti suurempaa itseohjautuvuutta.

Miten alkuun käytännössä, vinkkejä esim.:

<https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/esihenkilo-tyohyvinvoinnin-edistajana/jaettu-johtaminen-ja-itseohjautuvuus-hoivapalveluissa/>

Webinaari 24.8.2021 Klo 13-15

Seitsemän askelta työhyvinvointiin itseohjautuvassa organisaatiossa

Johtaako itseohjautuva organisaatio hyvin- vai pahoinvointiin? Kuka oikeastaan vastaa työhyvinvoinnista itseohjautuvassa organisaatiossa, jos esihenkilöitä ei ole? Millaiset uudenlaiset rakenteet ja käytännöt tukevat henkilöstön hyvinvointia, kasvua ja kehittymistä entistä itseohjautuvammassa työssä?

Työsuojelurahaston rahoittama TEOT – Työhyvinvointi esihenkilöttömässä organisaatiossa -hanke järjestää avoimen webinaarin, jossa kysymyksiä avataan viidellä työpaikalla tehdyn tutkimuksen tulosten kautta. Kuulemme myös aitoja kokemuksia työpaikoilta, joilla itseohjautuvuutta on tietoisesti edistetty.

Ilmoittautuminen aukeaa sivullamme viimeistään kesäkuun alkupuolella:

<https://research.tuni.fi/tyohyvinvointi/ajankohtaista/>

