

KUNTEKO WEBINAARISARJA

SoteDialogit muutoksessa

Johtaminen, työhyvinvointi, tuloksellisuus
Euroopan sosiaalirahaston kehittämishanke 2019 – 2021



Itseohjautuvuus kotihoitossa – Itseohjautuvana tiiminä kehittyminen

24.9.2020

Kati Tikkamäki, Tampereen yliopisto

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



ITÄ-SUOMEN
YLIOPISTO



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Sosiaalialan korkeakoulutettujen
ammattijärjestö Talentia ry



Kotisivut: <https://projects.tuni.fi/sotedialogit/>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



SOTEDIALOGIT MUUTOKSESSA – JOHTAMINEN, TYÖHYVINVOINTI, TULOKSELLISUUS



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

SoteDialogit

Johtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus

HAE SIVUSTOLTA...

ETUSIVU

ESITTELY

AJANKOHTAISTA JA SOTEDIALOGIT BLOGI

HANKKEEN TOTEUTTAJAT

KEHITTÄMINEN

HANKEJULKAISUT

JULKAISUJA

YHTEYSHENKILÖT

SOTEKEHITTÄJÄT HANKEVERKOSTO 2019-2021

ENGLISH

PÅ SVENSKA

SoteDialogeilla
parempaa
johtamista,
työhyvinvointia,
tuloksellisuutta



Hankkeen tavoitteena on turvata hankkeeseen osallistuvilla työpaikoilla, niiden toimintaympäristöissä ja työssä tarvittava osaaminen, korkea työn laatu, asiakaslähtöisyys ja -turvallisuus, työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky sekä organisaatioiden ja ammattilaisten uudistuminen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

SoteDialogit hankkeen webinaarisarja

1. Lastensuojelun työpaikkojen pelisäännöt 12.5.2020, Teijo Räsänen ja Piia Seppälä, Itä-Suomen yliopisto
2. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen sote-alalla 26.5.2020, Sari Tappura ja Sirpa Syvänen, Tampereen yliopisto
3. Perehdytyksestä veto- ja pitovoimaa 11.9.2020, Seija Strömberg, Tampereen yliopisto ja Raila Lahtinen, ikääntyneiden ja vammaisten palveluiden johtaja, Janakkalan kunta
4. **Itseohjautuvuus kotihoidossa – Itseohjautuvana tiiminä kehittyminen, 24.9. 2020, Kati Tikkamäki, Tampereen yliopisto ja Marja Janhunen, Helsingin kaupungin kotihoito**
5. Työlähtöinen työhyvinvointi lastensuojelussa 8.10.2020, Anne Puro ja Teija Kynkäänniemi, Lapin ammattikorkeakoulu
6. Dialoginen johtaminen ja yhteiskehittäminen näyttöön perustuvan toiminnan edistämisessä 29.10.2020, Virpi Maijala, Kaija Loppela ja Jenni Kulmala, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



YMMÄRRYKSESI JA KOKEMUKSESI



Kuulosteleva ja tutkiva
hetki ajatuksiasi,
mitä sinä ajattelet
itseohjautuvuuden
työssä olevan?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Eläessämme neljännen teollisen vallankumouksen aikaa

Organisaatiot on sanottu elävän
VUCA -toimintaympäristössä, joka
on:

- epävakaa/ailahtelevainen**
(volatility),
- epävarma** (uncertainty),
- kompleksinen** (complexity) ja
- monimerkityksellinen**
(ambiguity).



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Tässä ajassa

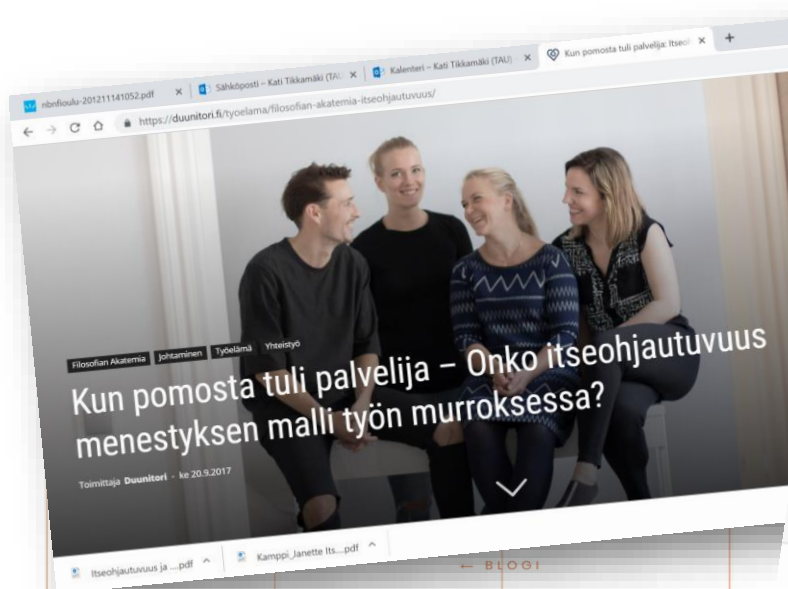
- On opeteltava tunnistamaan, missä kohdin tukea ja ohjausta pitää antaa ja missä kohdin niitä on suorastaan vaadittava sekä minkälaisesta tuesta ja ohjauksesta on kulloinkin eniten hyötyä.
- Johtajilta ja työntekijöiltä vaaditaan *hyvää itsetuntemusta, sosiaalisia taitoja, psykologista pelisilmää, ajan hallintataitoa ja kykyä priorisoida*.
- Kaikilta työelämässä edellytetään uudistumista, jatkuvaa uuden oppimista sekä resilienssiä.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

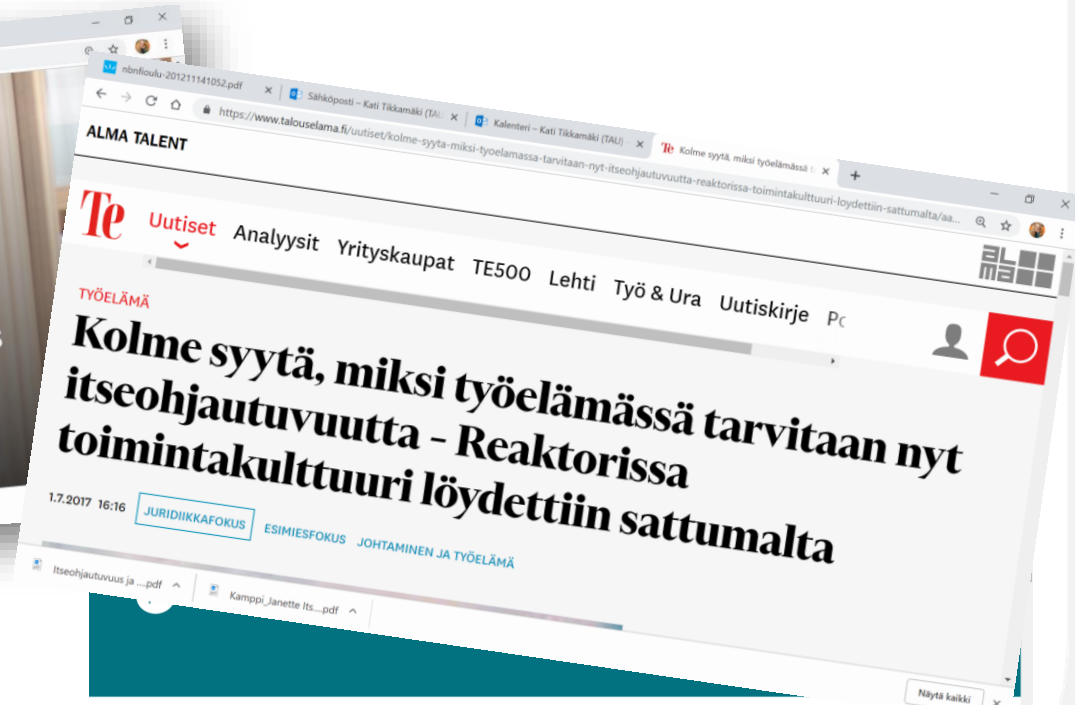


Itseohjautuvuus trendinä vai työn tekemisen muotona?



MITÄ ON ITSEOHJAUTUVUUS? TRENDI VAI TYÖN MURROS

6.5.2019



Blogi › 15.5.2017 | Frank Martela

Itseohjautuvuus – Mistä siinä pohjimmitaan on kyse?



Kestävä

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Ammatissa 15.4.2019

Itseohjautuvuus – sopiiko se hoitoalalle?

Itseohjautuvuus on yksi työelämän uusia suuntia. Siinä työntekijät ottavat entistä enemmän vastuuta työnsä suunnittelusta ja toteuttamisesta.

ETUSIVU

TIETOA MEISTÄ

JÄSENYYS

EDUNVALVONTA

VAIKUTTAMINEN

TYÖELÄMÄSSÄ

NOVIISINA KANSAINVÄLISESSÄ KONGRESSISSA

EMPATIAVARASTOA TANKKAAMASSA

MONIAMMATILLISET TIIMIT JA SELKEÄT OHJAUSRAKENTEET

PERUSTERVEYDENHUOLLON PELASTAJINA

IKÄÄNTYNEIDEN YMPÄRIVUOROKAUTISEN PITKÄAIKAISHOIDON

HENKILÖSTÖMITOITUKSEN YDINASIA: LAADUKAS HOITO JA HOIVA

JOKAINEN HETKI ENNEN KUOLEMAA ON ELÄMÄÄ

Itseohjautuvuutta kannattaa kehittää myös hoivatyön johtamisessa



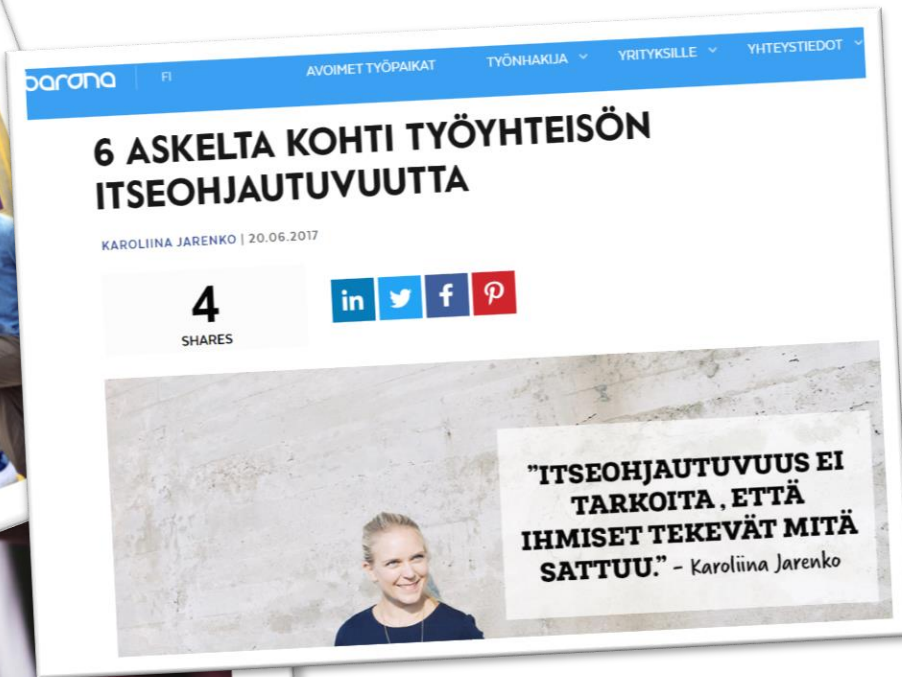
Vilhelmiina Lehto Sh, TtM, Gerontologian alan väitöskirjatutkija, Akavar sairaanhoitajat ja Taja:n varapuheenjohtaja

EXTRA

ä-ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

9



Miten itseohjautuvuus tuodaan kankeutuneeseen organisaatioon? – 5 jumppaohjetta

Perinteiset johtamismallit ovat käyneet kankeiksi vastaamaan uuden työelämän tarpeisiin. Ratkaisuksi tarjotaan siirtymistä kohti työkuultuuria, jossa itseohjautuvuus kukoistaa – mutta miten vetreyttää vuosia paikallaan istuskellut organisaatio snagaattikuntoon?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





Autonomia/omaehtoisuus

Vapaus valita toimintatavat itse

ITSEOHJAUTUVUUDEN

AJATELLAAN
RAKENTUVAN 3
PSYKOLOGISESTA
TARPEESTA
(jotka kaikki tarvitaan!)

(Deci&Ryan 1985)



Kompetenssi/kyvykkyys

Osaamisen ja onnistumisen
kokemukset, kasvu ja kehitys



Yhteys toisiin/yhteisöllisyys

Aitoja kohtaamisia, me välitämme ja
meistä välitetään

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

ITSEOHJAUTU- VUUDEN piirteitä oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta

(Ahteenmäki-Pelkonen 1991)



AUTONOMISUUS;

kyky laatia itselleen tavoitteita, ja löytää keinoja niiden saavuttamiseksi, omatoimisuus ja emotionaalinen riippumattomuus



YHTEISÖLLISYYS; yhteenkuuluvuuden tunne ryhmän jäsenten kanssa, solidaarisuus, dialogisuus



KRIITTINEN TIEDOSTAMINEN; toimintaa ohjaavien arvojen ja näkemysten valitseminen, oman toiminnan kriittinen arviointi (reflektiivisyys)



LIITTYMINEN TODELLISUUTEEN; realiteettien tunteminen ja toiminnan aktiiviteettien suuntaaminen tavoitteiden saavuttamiseksi

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Itseohjautuvat yksilöt ja tiimit eivät ole mikään uusia asia työelämässä

- Itseohjautuvuus on tunnistettu organisoitumisen ja oppivien ryhmien muotona sekä oppivien aikuisten piirteenä jo klassisten tieteenalojen teorioissa.
(Lewin 1944; Cummings 1978; Knowles 1975; Lawler, Nadler & Cammann 1980).
- Itseohjautuvuuden filosofiset juuret ovat ulotettavissa aina antiikin aikaan asti.

Yhteisohjautuvuudestakin puhutaan

- Itseohjautuvuus lähtee yksilöistä
- Tiimi- ja ryhmätyö edellyttää itseohjautuvuuden lisäksi myös yhteisohjautuvuutta
 - Yhteisönä oppimista
 - Yhteiskehittämistä ja yhdessä ratkaisemista
 - Yhteisvastuuta, jaettua johtajuutta



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Miksi itse- ja yhteisohjautuvuutta?



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itseohjautuvuus työelämässä ja hoivaa-alalla – malliesimerkkinä ja innoittajana kotihoitoa tarjoava hollantilainen Buurtzorg

- Optimaalinen autonomia
- Yksinkertaisuus ja sujuvuus
- Korkeasti koulutettu henkilöstö
- Ei esimiehiä ja johtajia, valmentajat tiimien tukena



ITSEOHJAUTUVAKSI



”TYHJÄLTÄ
PÖYDÄLTÄ”



”VANHALTA
POHJALTA”

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Itseohjautuvuuden kehittäminen Helsingin kaupungin kotihoidon viidessä tiimissä



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Helsingin kaupungin kotihoidossa

Organisaatio- ja tiimitasoilla itseohjautuvaa tiimityötä on kehitetty mm.:

- Valmentamalla esimiehiä
- Valmentamalla tiimejä
- Edistämällä valmentavaa johtamiskulttuuria
- Tuomalla Lean –ajattelua osaksi tiimien arkea (esim. kehittämistaulut)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itseohjautuvuutta Stadin sotessa

- <https://www.youtube.com/watch?v=3S901T1zSe4>

Helsingin kaupungin kotihoidossa

SoteDialogit –hankkeen avulla on:

- Kartoitettu ja ”väliarvioitu” missä itseohjautuvuuden osalta mennään:
 - Työhyvinvointikyselyllä
 - Haastatteluilla
 - Kehittämisyhmän dialogeilla
 - Tiimien kehittämistilaisuuksilla
- Käynnistetty tiimeissä dialogia ja itseohjautuvuutta edistäviä kehittämistoimia työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



SoteDialogit –hankkeen kyselyn avovastaukset - itseohjautuvuus työssä

Vastuun kantamista. Kokonaisvaltaista hahmottamista omasta työstä ja sen sijoittumisesta laajempaan kuvaan.

Itseohjautuvassa tiimissä keskustellaan ja tuodaan aktiivisesti esille kehittämisideoita, annetaan palautetta ja osataan ottaa sitä myös vastaan.

Ensin on tiedettävä, mikä on minun perustehtävä. Erilaisia vastuualueita, pitäisi ymmärtää, mitä kunkin vastuualueen tehtäviin kuuluu. Jos työkaveri tarvitsee apua, osaan tarjota apuani. Osaan ja rohkenen pyytää apua.

Työntekijät ovat oma-aloitteisia, jos esim. asiakkaan luona on joku epäkohta, he lähtevät selvittämään sitä itsenäisesti ja kysyvät apua tarpeen tullen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



”Työhön tarttumista ja sitoutumista oma-aloitteisesti. Ymmärrän itseohjautuvuuden käsitteenä, jossa organisaation jäsenillä on vapautta ja samalla vastuuta toteuttaa työtään ympäristössä, jossa vallitsee luottamus samassa organisaatiossa työskentelevien välillä. Itseohjautuvuus ei ole kuitenkaan vapautta tehdä ja touhuta mitä huvittaa, ja selkeät raamit itseohjautuvalle työlle olisivat myös paikallaan.”
-Kyselyn vastaaja-

*”Itseohjautuvuudessa luotetaan
ihmiseen ja hänen haluunsa
tehdä asiat hyvin.”*
-Kyselyn vastaaja-

Kotihoidon asiantuntijoiden mukaan itseohjautuvuus työssä on:

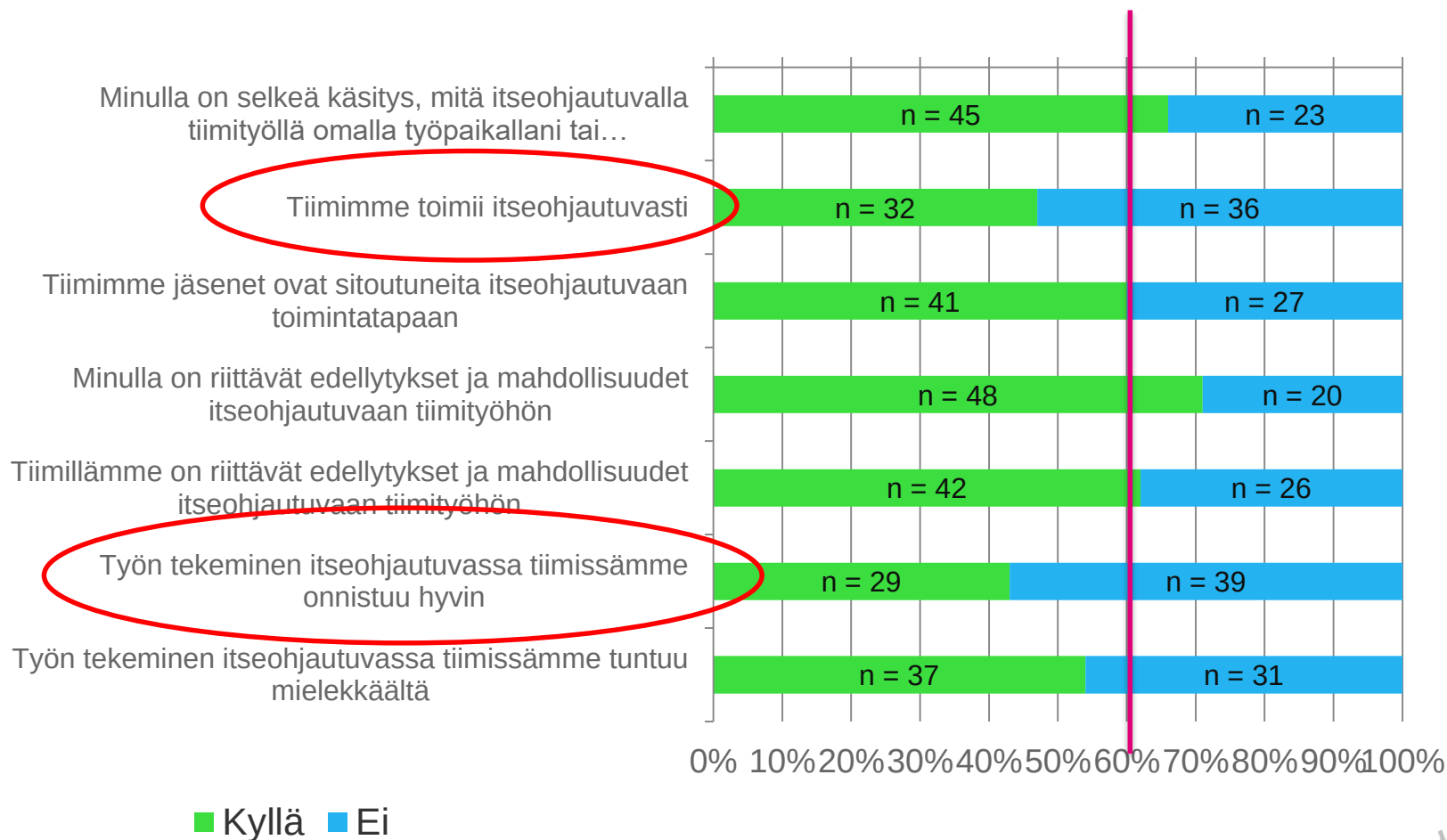
- Vastuun kantamista
- Kokonaiskuvan hahmottamista ja sen pohjalta toimimista
- Perustehtävän ymmärtämistä
- Riittävää osaamista
- Hallinnan tunnetta ja itseluottamusta
- Aktiivista keskustelemista
- Avun pyytämistä ja tarjoamista
- Oma-aloitteisuutta

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itseohjautuvuus tiimityössä – Helsingin kotihoidon viisi tiimiä



SoteDialogit –hankkeen Tyhy-kysely 2019, Helsingin kaupungin kotihoidon viisi tiimiä N=68, vastausprosentti noin 72%

Itseohjautuvuus tiimityössä – koko aineisto

Minulla on selkeä käsitys, mitä itseohjautuvalla tiimityöllä omalla työpaikallani tai organisaatiossamme tarkoitetaan (mm. vanhuspalvelut, kotihoito, sosiaali- ja terveystoimi,...)

Tiimimme toimii itseohjautuvasti

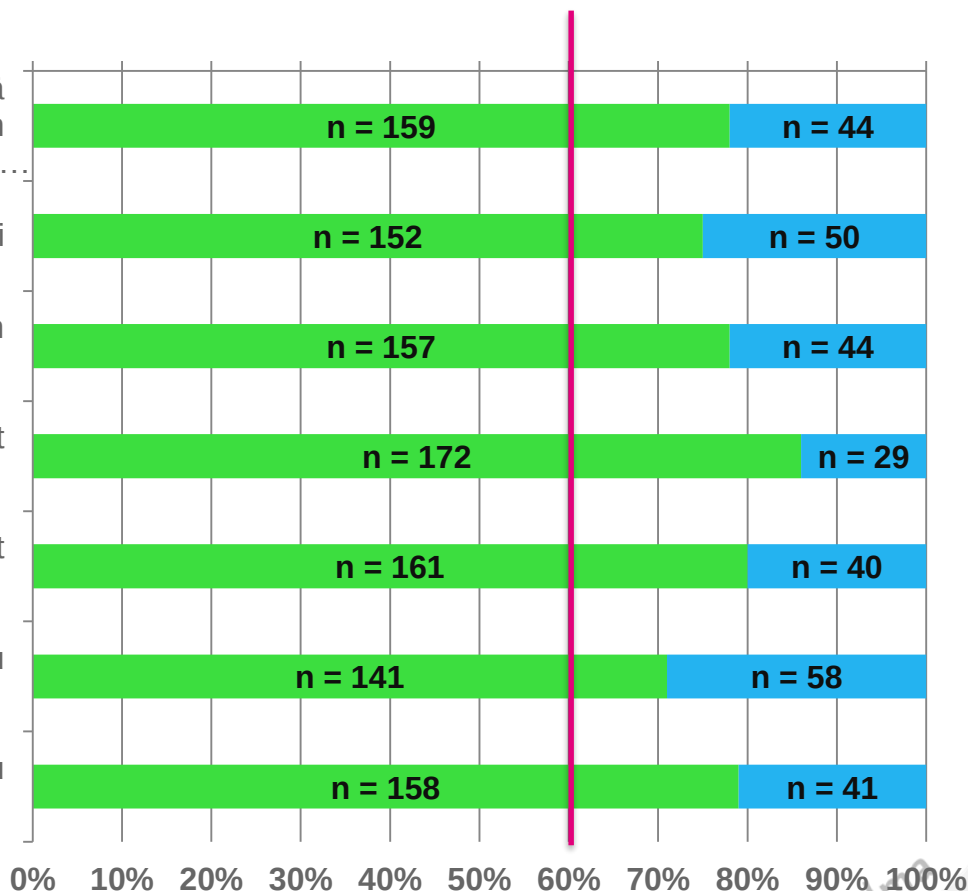
Tiimimme jäsenet ovat sitoutuneita itseohjautuvaan toimintatapaan

Minulla on riittävät edellytykset ja mahdollisuudet itseohjautuvaan tiimityöhön

Tiimillämme on riittävät edellytykset ja mahdollisuudet itseohjautuvaan tiimityöhön

Työn tekeminen itseohjautuvassa tiimissämme onnistuu hyvin

Työn tekeminen itseohjautuvassa tiimissämme tuntuu mielekkäältä



■ Kyllä ■ Ei

Itseohjautuvuutta koetaan edistävän:

- Perehdyttäminen ja koulutus
- Käsitteen ”avaaminen” ja yhteisen käsityksen muodostaminen
- Riittävät resurssit
- Kaikki kantavat vastuunsa
- Ei ole liikaa johdon ohjausta ja kontrollia, vapaus kokeilla
- Tehdä tiiminä itsenäisiä päätöksiä, yksilölliset/tiimikohtaiset toimintatavat ja käytännöt
- Toimiva yhteistyö
- Perusasioiden hallinta/riittävä osaaminen
- Innostuminen itseohjautuvuudesta, luottamus itseohjautuvuuteen

(Lähde: SoteDialogit –hankkeen kyselyn avovastaukset)

Erilaisten oppimisnäkemysten mukaan itseohjautuvuutta voidaan tukea:

- Auttamalla
- Kannustavalla ilmapiirillä
- Edistämällä ongelmanratkaisua
- Edistämällä reflektiota
- Kokemuksellisuudella ja osallistujakeskeisyydellä
- Ajankohtaisilla sisällöillä ja suhteuttamalla ne ymmärryksen ja motivaation tasoon
- Vastuunottamista tukemalla
- Minäkäsitystä vahvistamalla
- Riippuvuutta vähentämällä

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Koettuja esteitä itseohjautuvuudelle

*Itseohjautuvasti
tehdyt päätökset
eivät ole pitäneet, tai
niitä on ollut
mahdoton toteuttaa
organisaation
ohjeista johtuen*

*Odotetaan
esimieheltä
ohjeita*

*Onko sitä...
uskotaanko
siihen?*

*Ei ole kyse siitä, etteikö
työntekijät olisi
itseohjautuvia.
Muutoksia tarvitaan
johtamisessa.*

*Yhteistyö vähäistä,
yhteistä aikaa vähän*

*Ei tiimillä ole mahdollista itse päättää
asioista, ne on päätetty ylemmällä
tasolla. Resursseja joita tarvittaisiin
jotta itseohjautuvuus vaatisi ei ole.
Työtahdin määrää kotihoitopäällikkö
ja kumppanit, tiimi yrittää selvittää sen
mukaan.*

*Työntekijöiden
keskenäiset välit
huonot,
työmotivaatio
selvästi heikko.*

työtä -ohjelma

Itseohjautuvuuden kehittäminen – kasvu, oppiminen, muutos



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itseohjautuvuus - taitolajina

- On opittavissa oleva taito
- Vaihtelee yksilöittäin
- Vaihtelee tilanteittain
- Kehittyy harjoittelemalla ja oivaltamalla



Arviointiosaamisen vahvistaminen
on keskiössä – kyky tehdä
havaintoja, arvioida havaintoja eri
kanteilta sekä tunnistaa ja kokeilla
vaihtoehtoisia
toimintatapoja.



Itseohjautuvuuden arviointia

Kuvassa ei voi näytellä.

ITSEARVIOINTI: Mille portaalla tiiminne tällä hetkellä asettuu?
Merkittäkö kohta rastilla, ympärillä tms.merkillä.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



**Dialogiosaamisen vahvistaminen on
tärkeää -
itseilmaisu, itsearvostus ja toisten
arvostaminen, tahdikkaus
vuorovaikutustilanteissa sekä
avoimella korvalla kuunteleminen.**

(Isaacsia 1999, 2001 mukaellen)



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Itse- ja yhteisohjautuvaksi kasvaminen ja kehittyminen – 10 kohdan muistilista

1. **Tiedostaa ja tunnistaa historia** – Miten on totuttu toimimaan? Tavat, tottumukset, oletukset, rutiinit.
2. **Yhteisen ymmärryksen rakentaminen ja varmistaminen** – Mitä itse/yhteisohjautuvuus itse kullekin tarkoittaa? Miten sen yhdessä ymmärrämme?
3. **Puheen lisäksi tekojen tekeminen** – kokeiluja ja kokemuksista keskustelemista
4. **Sanojen ja tekojen johdonmukaisuuden varmistaminen** – puheen ja toiminnan synkronia
5. **Räätälöinti ja tarkoituksenmukaisuus** - Millaista itse- ja yhteisohjautuvuutta perustehtävästä suoriutuminen edellyttää?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itse- ja yhteisohjautuvaksi kasvaminen ja kehittyminen – 10 kohdan muistilista

6. **Koko organisaation läpäisevä toimintatapa ja kulttuuri** – johtamiskulttuuri ja rakenteet itseohjautuvuuden tukijoina vai torppaajina?
7. **Kyseessä oppimis- ja kasvuprosessi** - vuorenhuiput ja aallonpohjat tärkeää materiaalia oppimiselle
8. **Muutosprosessin ymmärtäminen ja hyväksyminen** – innostus vs. vastustus, onnistumisten/tyytyväisyyden hetket vs. epäilyksen/pettymysten/epävarmuuksien hetket
9. **Tiimit, ryhmät ja yksilöt erilaisissa vaiheissa ja tilanteissa** – todennäköisesti organisaatiossa ei vallitse yhdenmukaista itse/yhteisohjautuvuuden tilaa
10. **Uudenlaisen toimintatavan ja kulttuurin perusteleminen**
– tulee ymmärtää ja hyväksyä merkitys, syyt, perusteet itse- ja yhteisohjautuvuudelle

Kestävä kehitys ja työ -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kehittämistoiminnan käynnistäminen ja ylläpitäminen



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Työhyvinvointiin ja dialogiin panostaminen itse- ja yhteisohjautuvuuden kehittämisen perustuksina

- Tavoiteltaessa omatoimista, sitoutunutta, vastuullista, motivoitunutta ja uudistumiskykyistä toimintaa (= itse- ja yhteisohjautuvuutta) kannattaa turvata hyvä työhyvinvoinnin tila ja harjoitella dialogia
- Tärkeää varmistaa selkeät työn piirteet ja sujuvat työprosessit, dialoginen johtaminen ja yhteistyö sekä riittävä osaaminen ja uudistumiskyvykyys.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itse- ja yhteisohjautuvuutta kehittäessä on tärkeää:

- Uudistaa toimintakulttuuria aidosti
- Kehittää johtamista, työyhteisötaitoja ja dialogiosaamista
- Muokata rakenteita ja käytäntöjä
- Miettiä ja muuttaa omaa suhdettaan työhön, ammatillisuuteen ja työn tekemisen tapoihin
- Käydä riittävästi yhteisiä keskusteluja
- Sopia ja neuvotella asioista
- Varmistaa ymmärrys
- Palata asioihin ja toistaa niitä

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



**Keskeistä kysyä:
Millainen itse- ja yhteisohjautuvuus palvelee parhaiten
perustehtävän sujuvaa tekemistä, työhyvinvointia ja
asiakkaan saamaa laadukasta palvelua?**



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Tunteminen, luottaminen, kuunteleminen

- Esimiehen on **tunnettava** alaisensa, jotta tietää miten kukin toimii ja reagoi. Näin syntyy **luottamus ja motivaatio** tehdä työssä parhaansa. Täytyy olla aikaa **keskustella** työntekijöiden kanssa, ottaa palautetta vastaan ja antaa sitä. Itseohjautuvuus haastaa sekä työntekijän että esimiehen miettimään **uusia työtapoja ja kehittää toimintakulttuuria**. Itsekritiikki ja kriittinen, rakentava palaute muiden työstä vievät uudenlaista toimintakulttuuria eteenpäin. Luotan työntekijöihin ja heidän haluunsa tehdä asiat hyvin, parhaalla mahdollisella tavalla. Työntekijöiden oma päätäntävalta tehdä asioita rakentaa toimintakulttuuria. Esimies ei aina ole se, joka päättää tai määrää. Tiimeissä syntyy loistavia ideoita, kun on valmis niitä **kuuntelemaan**.*

-SoteDialogit –kyselyn vastaaja-

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Stadin soten itseohjautuvuus – johtajuus muuttuu

<https://www.youtube.com/watch?v=Djw6PAXbPUk>



Kotihoidon ohjaajan Marja Janhusen terveiset!

Marja Janhunen toimii kotihoidon ohjaajana Helsingin kaupungin kotihoidon Kontula1 tiimissä. Tiimi on yksi "SoteDialogit – muutoksessa" -hankkeeseen osallistuvista tiimeistä.

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Marja Janhusen opit ja terveiset:

- Tarvitaan ehdottomasti dialogia tiimissä, hetkiä ajatella yhdessä ääneen. Tarvitaan myös rakenteita turvaamaan ja mahdollistamaan dialogin toteutuminen.
→ Yhteenkuuluvaisuuden tunne vahvistuu ja säilyy.
- Oma kasvu kotihoidon ohjaajana on todella tärkeää ja hieno mahdollisuus. Elämän hienoin korkeakoulu on ollut aikoinaan kehitysvammaisten parissa työskenteleminen, mutta huikea matka ollut myös tämän itseohjautuvan kotihoidon tiimin luotsaaminen.

***”Olen paras versio itsestäni
silloin kun tiiminä olemme me.”***

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kiitokset



Kati Tikkamäki,
Tampereen yliopisto
kati.tikkamaki@tuni.fi

Kotisivut: <https://projects.tuni.fi/sotedialogit/>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Stadin sote – itseohjautuvuutta Roihuvuoren palvelukeskuksessa

<https://www.youtube.com/watch?v=UIFDbGKtiZw>