

KESKI-UUSIMAA / JÄRVENPÄÄ

5.3.2009

RYHMÄTYÖSKENTELY: VASTATKAA OHEISIIN KYSYMYKSIIN
KÄYTTÄKÄÄ MATERIAALINA ANNETTUA LÄHDEAINEISTOA JA OMAA TIETOUTTANNE

1. MITKÄ OVAT RYHMÄLLENNE ANNETUN KO. JOHTAMISMALLIN KESKEISET OMINAISUUDET / ELEMENTIT?
2. MITEN JA MISSÄ KO. OMINAISUUDET / ELEMENTIT NÄKYVÄT NYKYPÄIVÄNÄ JOHTAMISESSA? ERI JOHTAMISEN TASOILLA? KERTOKAA ESIMERKKEJÄ.
3. MITÄ NÄISTÄ OMINAISUUKSISTA MIELESTÄNNE PITÄISI / VOISI NYKYISTÄ ENEMMÄN SOVELTAA? MISSÄ? MIKSI?
4. MITEN VOIT OMASSA TYÖSSÄSI SOVELTAA TÄTÄ VIITEKEHYSTÄ / IDEAA? MIKSI TÄMÄ ON TÄRKEÄ OSA TYÖTÄSI?

RYHMÄTYÖT:

ASiantuntijaorganisaation johtaminen

1.
 - Toimijoilla poikkeuksellisen itsenäinen rooli
 - Ammattijohtaja
 - Luottamus
 - Resurssien hyödyntäminen
 - Riittävästi kokemusta ja koulutusta laajalta alueelta
 - Osaa verkostoitua
 - Yhteiset arvot, tavoitteet, rakennepohja
 - Osaamisen hyödyntäminen
2.
 - Vastuu / valta
 - Jatkuva kouluttautuminen → tiedon päivittäminen
 - Sosiaalisten taitojen tarve korostuu → vuorovaikutus, verkostoituminen
3.
 - Ihmistuntemusta tarvitaan hyödyntämään osaamista
 - Verkostoituminen, yhteisöllisyys
4.
 - Luottamus, että saa alaisiantuntijoilta oikeaa tietoa.
 - Verkostoituminen muiden asiantuntijoiden kanssa
 - Arviointi tärkeää
 - Työn iloa, kun tiimi toimii

MUUTOKSEN JOHTAMINEN

Ryhmä I

1.
 - Lojaali - muuntautumiskykyinen
 - Sitoutunut - myyntikykyinen, motivointikykyinen
 - Analyttinen – priorisointikykyinen, arviointi (pitkin matkaa)
 - Avoin - tiedottaja

2.
 - Talouden taantuma / yhteiskunnallinen tilanne
 - Leikkaukset, sopeuttaminen
 - Uudet toimintatavat (mahdollisuus)
 - Valtuuksien antaminen tiimeille/ vastuunotto/ aito / luottamus (jaettu johtajuus)
3.
 - Osallistuttaminen → laatu → asiakas
 - Voimaannuttaminen
 - Asenne
 - Arviointikulttuurin kehittäminen (huoltaja, oppilas, ammattilainen, kunta)
4.
 - Rakenne kehittämiselle
 - Johdon tuki

Ryhmä II

1.
 - ”Maailma muuttuu ja mikään muu kuin muutos ei ole pysyvää”
 - Tasot:
 - Tiedon muutos
 - Asennemuutos
 - Yksilön käyttäytyminen
 - yksilö
 - Ryhmän käyttäytymisen muuttuminen
 - Yleensä muutos aiheuttaa muutosvastarintaa → kyettävä perustelemaan yksilöiden sitoutuminen ja ponnistelu muutoksen eteen
 - Kyettävä tunnistamaan muutostilanteen vaatima johtamistapa
 - Pienet / suuret muutokset
 - Nopeat / hitaat muutokset
 - Yksilöiden eri vaiheet muutostilanteessa
 - 18 kultaista neuvoa ks. koulutusmateriaali
2.
 - Muutosjohtaminen on jokapäiväistä
 - Valtakunnan tasolta tulleet muutokset
 - Organisaatiomuutos
 - Toimenkuvamuutokset
 - Henkilövaihdokset
 - Asiakas
3.
 - Pitäisi tunnistaa muutostilanteen vaatimia tapoja toimia sekä muutoksen aiheuttamia käyttäytymisen tapoja (18 kultaisten neuvon hyödyntäminen ks. koulutusmateriaali)
4.
 - Olemme tiedostaneet muutoksen väistämättömyyden.

PROSESSIJOHTAMINEN

Ryhmä I

1.
 - Prosessijohtaminen on toimintatapa, joka perustuu prosesseihin ja johdetaan prosessin avulla.
 - Tärkeää henkilöstön sitouttaminen, osallistuttaminen prosessin kuvaamiseen ja arviointiin
 - Prosessin arviointi perustuu asiakkailta saatuun palautteeseen, jonka pohjalta kehitetään ja tarvittaessa muutetaan
 - Prosessi elää koko ajan → päivittämien
 - Prosessin omistajuus määritellään
 - Prosessit kytketty organisaation strategiaan
2.
 - Asiakastaso:
 - Asiakkaat vaativat palveluihin nopeutta, joustavuutta, hyvää asiakas palvelua
 - Esimiestaso:
 - Työntekijöiden sitouttaminen, vastuuttaminen, tiimityttäminen
 - Huolehtii yhteistyön sujumisesta
 - Prosessin eteneminen strategian suuntaisesti
 - Johtotaso:
 - Strategiat, visiot, laatu
3.
 - Ydinprosessit löydetään ja tunnistetaan suhteessa annettuihin tavoitteisiin → tehdään oikeita asioita
 - Prosessin jatkuva kehittäminen
4.
 - Meillä rajalliset resurssit (raha, henkilöstö, aika) on tärkeää, että prosessit ovat sujuvia, asiakasta palvelevia ja taloudellisia
 - Korostuu palvelukokonaisuus yksittäisten toimintojen sijaan
 - Karsii päällekkäisiä toimintoja
 - Tukee johtamista, järjestystä kaaokseen
 - Tukee verkostomaista toimintaa

Ryhmä II

1.
 - Asiakas – asiakasprosessien avaaminen, asiakasnäkökulma.
 - Horisontaalisuus – työyhteisö ja hallintarajat ylittävä, koko kunta
 - Tehokkuus, taloudellisuus / päällekkäisyydet pois; looginen eteneminen ajattelu
 - Kokonaisuuksien hallinta
2.
 - Talouden ja tavoitteiden seuranta kaikilla tasoilla
 - Avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisääntyminen
 - Moniammatillinen poikkisektoraaialinen työskentely ja sen vaatimukset yhteistyö

3.

- Rajapintojen haasteet – kuvaukset, sopimukset
- Asiakaskyselyt
- Erityistilanteissa toimintamallit

4.

- Jäsentämään omaa työtä, arviointiin
- Kaaoshallintaan
- Luottamushenkilöille asioiden kuvaaminen