

Dinno



Dialogisen johtamisen
tutkimusohjelma 2012 - 2014



TAMPEREEN
YLIOPISTO



Tekes

Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO



Työterveyslaitos



Dialogi työhyvinvoinnin ja uudistumisen johtamisessa

Sari Tappura

DI, tutkija

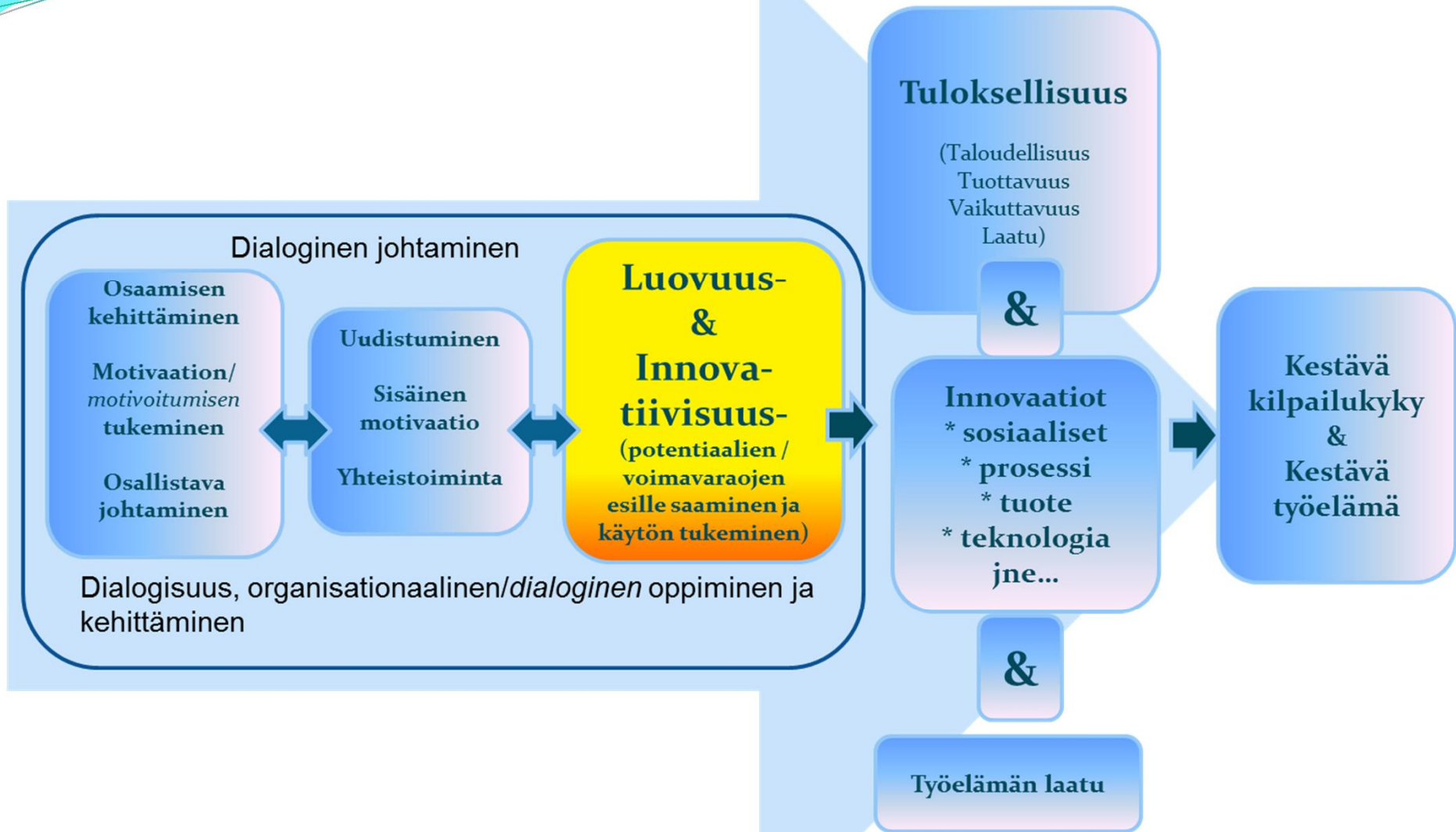
Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu

Teollisuustalous

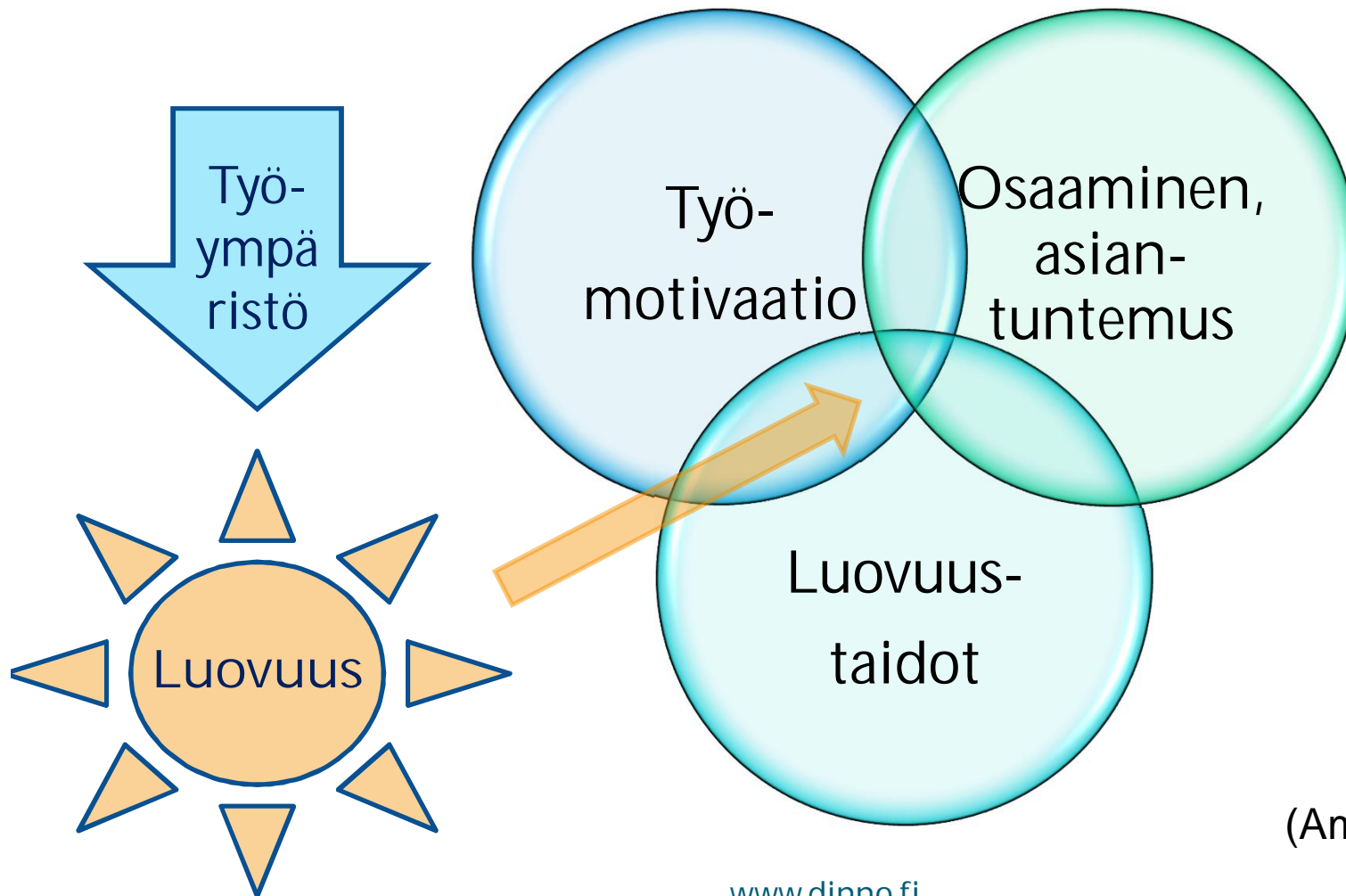
sari.tappura@tut.fi



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO



Yksilön ja tiimien luovuus



(Amabile 1997)

Ajattelusta ja dialogista...





Dialogi ja dialogisuus

- Dialogisuutta on (Isaacs 1999):
 - Halu ja taito kuunnella muita ja tulla itse kuulluksi
 - Arvostaminen puolin ja toisin
 - Rakentava kriittisyys
- Dialogin tavoitteena on (Ahonen & Pohjanheimo 2000):
 - Aito vuorovaikutus
 - Kaikkien yhteisön jäsenten aktiivinen osallistuminen
 - Osallistujien ja perusteltujen näkemysten tasaveroisuus
 - Käytännön toimenpiteisiin ja sitoumuksiin eteneminen



Valmentava dialogi

- Esimies vetäytyy taka-alalle ja antaa vastuuta muille
- Kokouksia ei käydä vanhan kaavan mukaan, jossa esimies johtaa puhetta ja jakaa puheenvuoroja
- Vastuun antamista, valtuuttamista, luottamusta ja avoimuutta
- Esimiehen tehtävänä on herätellä ja esittää kysymyksiä, jotka aktivoivat toimimaan totutusta poikkeavalla tavalla

(Pentti, Klingengerg ja Heinonen: Kaikkien aivot käyttöön. 2011.)



Mitä on luovuus omassa työssäsi?

- Toimitaan uudessa tilanteessa uudella tavalla
- Oman työn organisointia
- Ongelmien ratkaiseminen uudella tavalla
- Mielikuvituksen käyttämistä
- Keksitään uusia parempia työtapoja
- Uskallus ja rohkeus kokeilla uutta
- Antaa itsestään muuta(kin) kuin ammatillisen osaaminen
- Kyky toimia paineen alla
- Mahdollisuuksien näkemistä (Dinno-työpajojen materiaali)



Luovuudesta

”Jos nyt puhutaan luovuudesta ja suunnittelusta niin kaiken suunnittelemisen kivijalka on se, että on aikaa ajatella ja miettiä ja suunnitella sitä asiaa. Jos on kaiken aikaa koko ajan kova kiire ja asiat painaa päälle ja sulla ei oo hetken rauhaa, niin silloin luovuus kärsii siitä erittäin paljon. Tässä mielessä tämmöselle, siis kaiken luovuuden ja tämmösen pohjana on minun mielestäni ainakin näissä meidän töissä se, että on seesteinen ja tasapainoinen mieli.”

(Downshifting-haastattelu 2012)

Haastattelututkimus asiantuntijaorganisaatiossa

- Teemahaastattelu
 - Millaista on hyvä, alaisten työturvallisuutta ja työhyvinvointia tukeva johtaminen?
 - Mitkä ovat keskeisimmät riskit asiantuntijatyössä?
 - Mitkä asiat esimiehet kokevat haasteellisena?
 - Mistä esimiehet saavat tukea?
- Organisaatio sai tietoa työhyvinvointijohtamisen tilasta ja sen kehittämistarpeista

Työhyvinvointia tukeva johtamistapa (ihanne)

- Avoin ja helposti lähestyttävä: ollaan läsnä, avoimet ovet
- Auttava ja tukeva: luodaan edellytykset, kysellään kuulumisia ja tarjotaan apua, kannustetaan miettimään ratkaisuja yhdessä
- Arvostava ja välittävä: luotetaan, alaisista puhutaan kauniisti, hyväksytään erilaisuus
- Oma esimerkki: kohdellaan muita hyvin, noudatetaan pelisääntöjä, tasapuolisuus
- Keskusteleva: Erilaisten näkemysten esittäminen hyväksyttävää, kysytään näkemyksiä
- Ristiriidat: otetaan puheeksi ja keskustellaan läpi

Keskeisimpiä riskejä asiantuntijatyössä

- Kiireeseen ja työpaineisiin liittyvä kuormittuminen
- Elämäntilanteeseen liittyvä kuormittuminen
 - Ikääntyminen, ruuhkavuodet, hlökohtaiset ongelmat
- Näyttöpäätetyöhön ja staattisiin työasentoihin liittyvä kuormittuminen
- Sisäilmaongelmat
- Työliikenne
- Alkoholin käyttö

Haasteellisia tilanteita esimiestyössä

- Jatkuva priorisointi ja keskustelu, mitä tehdään ja kuka tekee (oikeudenmukaisuus)
- Liiallisen työkuormituksen arvioiminen ja siihen puuttuminen
- Ristiriidat ja henkilösuhteet työyhteisössä
- Epäasiallinen työkäyttäytyminen ja "hankalat" persoonat
- Esimiehen pitäisi seurata, tukea ja puuttua, mutta ei saa aina tietoa sairauspoissaoloista/työkyvyn heikkenemisestä
- Työkyvyn ja/tai työsuorituksen heikkenemisen arviointi ja siihen puuttuminen
- Alaisen työkyvyn/työhön paluun arviointi/päättäminen
- Tuen puute tai jopa kielteinen "tuki" hankalassa tilanteessa

Esimiestyön tuki

- Ensisijainen tuki oma esimies
- Tärkeä tuki myös muut esimiehet
- Oman yksikön johtoryhmä
- Henkilöstö- ja työsuojelupäällikön tuki
- Työterveyshuollon tuki
- Kollegat muualla, puoliso, ystävät tukevat
- Omat alaiset
- Organisaation yhtenäiset käytännöt (vastuiden määrittely, esimieskoulutus, etätyö, varhaisen tuen malli, yksikköpalaverit, kehittämispäivät, ergonomia, suojaimet, tms.)