

Dinno



Dialogisen johtamisen
tutkimusohjelma 2012 - 2014



Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO



Työterveyslaitos



TAMPEREEN
YLIOPISTO

JOHTAMISKORKEAKOULU



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO

edutech
TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO



Työterveyslaitos



Center for Research on Information,
Customer, and Innovation Management



Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekes



INNOTIIMI



Kehittämisen- ja
työnohjauspalvelut
Seija Strömberg



KEVA



Työsuojelurahasto
Arbetsarkivsfonden
The Finnish Work Environment Fund



ttk



SUPER

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO



Jyty

KT Kuntatyönantajat
Kommunarbetsgivarna



JHL



JUKO

JULKISALAN KOULUTETTUJEN
NEUVOTTELUJÄRJESTÖ

TNJ



Kirkon alat ry

Leading
Partners



TJS OPINTO-
KESKUS



JOHTAMISTAIDON
OPISTO

www.dinno.fi

Tutkimus- ja kehittämiskohteet

Kunnalliset organisaatiot

- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, EPSHP
- Helsingin kaupunki
 - Henkilöstökeskus
 - Vanhuspalvelut
- Kajaanin kaupunki
 - Keskushallinto
 - Kajaanin Mamselli, ateria- ja puhtaanapitopalvelut
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä PKKY
- Sotkamon kunta
 - ateria- ja puhtaanapitopalvelu
- Tampereen kaupunki
 - Päivähoito ja perusopetus

Tutkimus- ja kehittämiskohteet

2. Kirkon sektorin organisaatiot

- Kuopion seurakuntayhtymä, Järvi-Kuopion seurakunta
- Ylä-Savon seurakuntayhtymä

3. Valtion organisaatiot

- Valtion tekninen asiantuntijavirasto

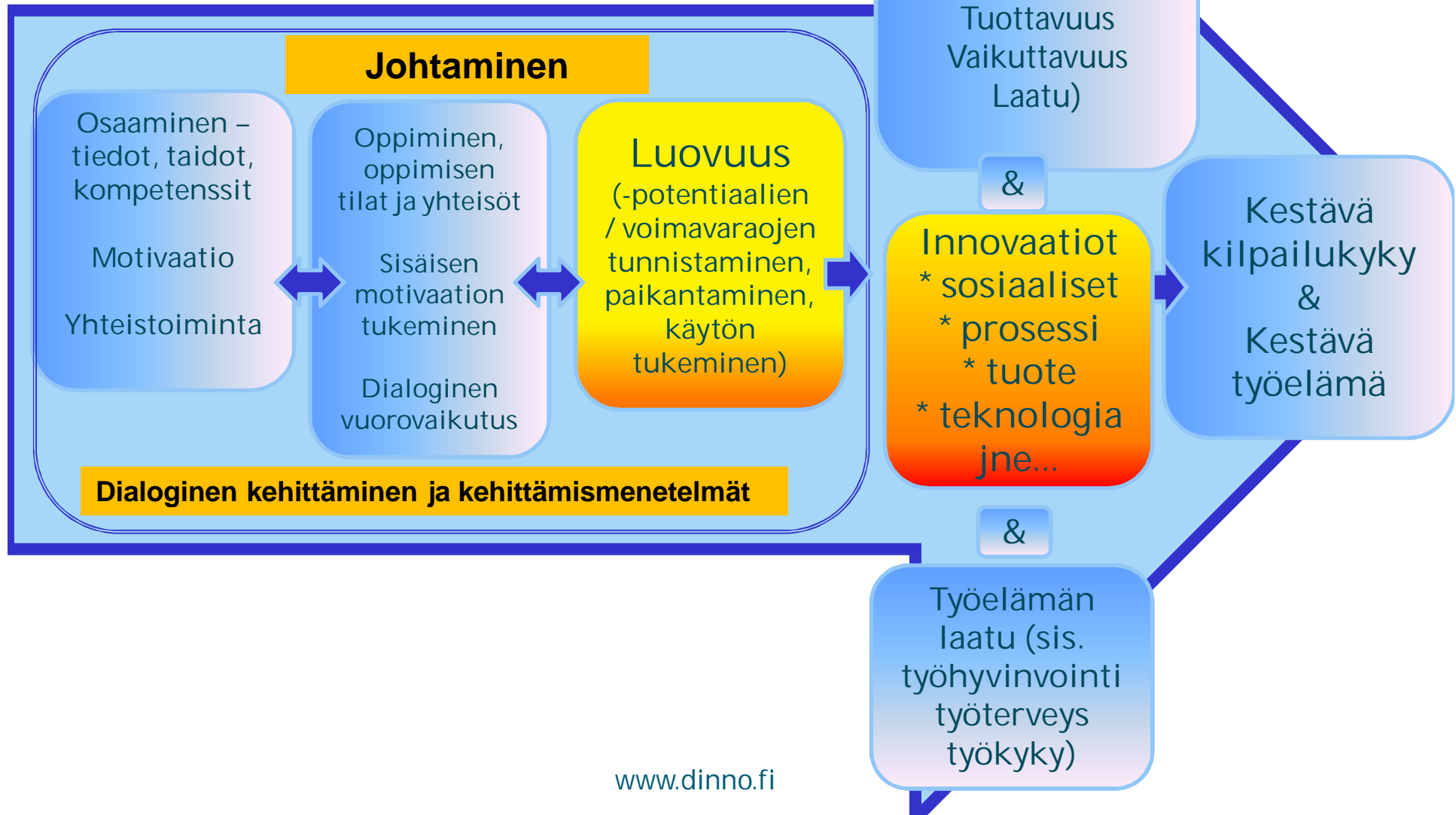
4. Yksityiset organisaatiot

- Mediatalo

Dinnon työpajat 2012 - 2014

- Dinnon aloitusseminaari maaliskuu 2012, Helsinki
- **Paja 1:** Downshifting / kohtuullistamisen työpaja marraskuu 2012, Helsinki - osatutkimus 4 , Työterveyslaitos
- **Paja 2:** Dialogisella kehittämisellä työhyvinvointia ja tuloksellisuutta tammikuu 2013 Kajaani – osatutkimus 1 Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu
- **Paja 3:** Dialogi työhyvinvoinnin ja uudistumisen johtamisessa, näkökulmana erityisesti haasteelliset tilanteet esimiestyössä huhtikuu 2013, Tampereella – osatutkimus 3, Tampereen teknillinen yliopisto
- **Paja 4:** Dialogisen johtamisen ja oppimisen tilat ICT-intensiivisissä työympäristöissä - osatutkimus 2, Tampereen yliopisto, CIRCFMI
- **Paja 5:** Dialoginen kehittäminen innovaatioiden, luovuuden ja työhyvinvoinnin lähteenä - osatutkimus 5, Seinäjoen ammattikorkeakoulu
- Dinnon päätösseminaari, 26.11.2014, Keva, Helsinki

Dinno monitieteinen teoreettinen viitekehys



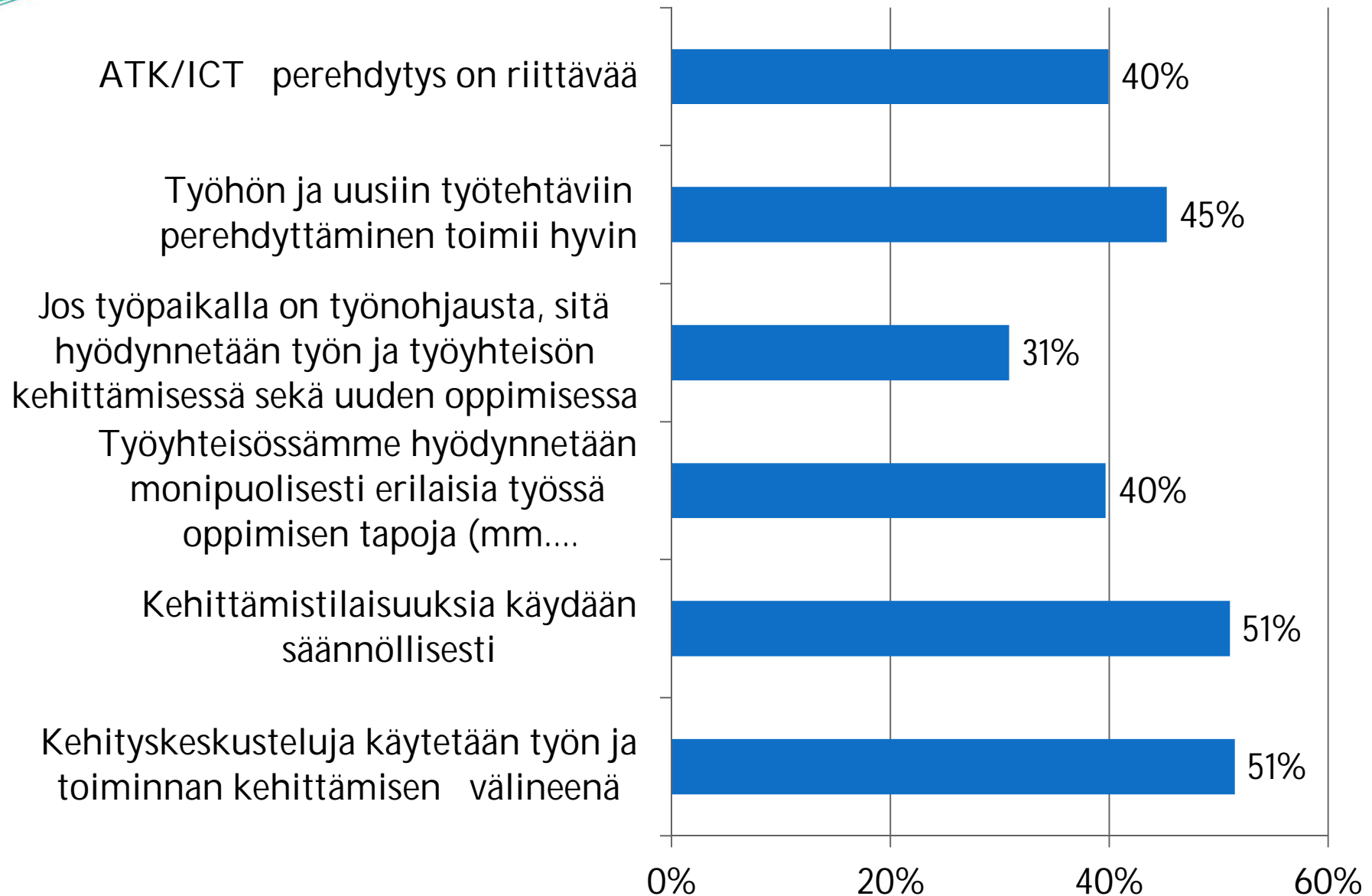


Teemoja ja välineitä dialogiseen johtamiseen ja kehittämiseen

- Ytyä Yhteisöön kehittämishanke
- Dinnovatiivisuuskyseily (N = 2757)

*”Tehtiin näkyväksi mitä dialogisuus on
käytännössä.”*

Oppiminen, kehittäminen

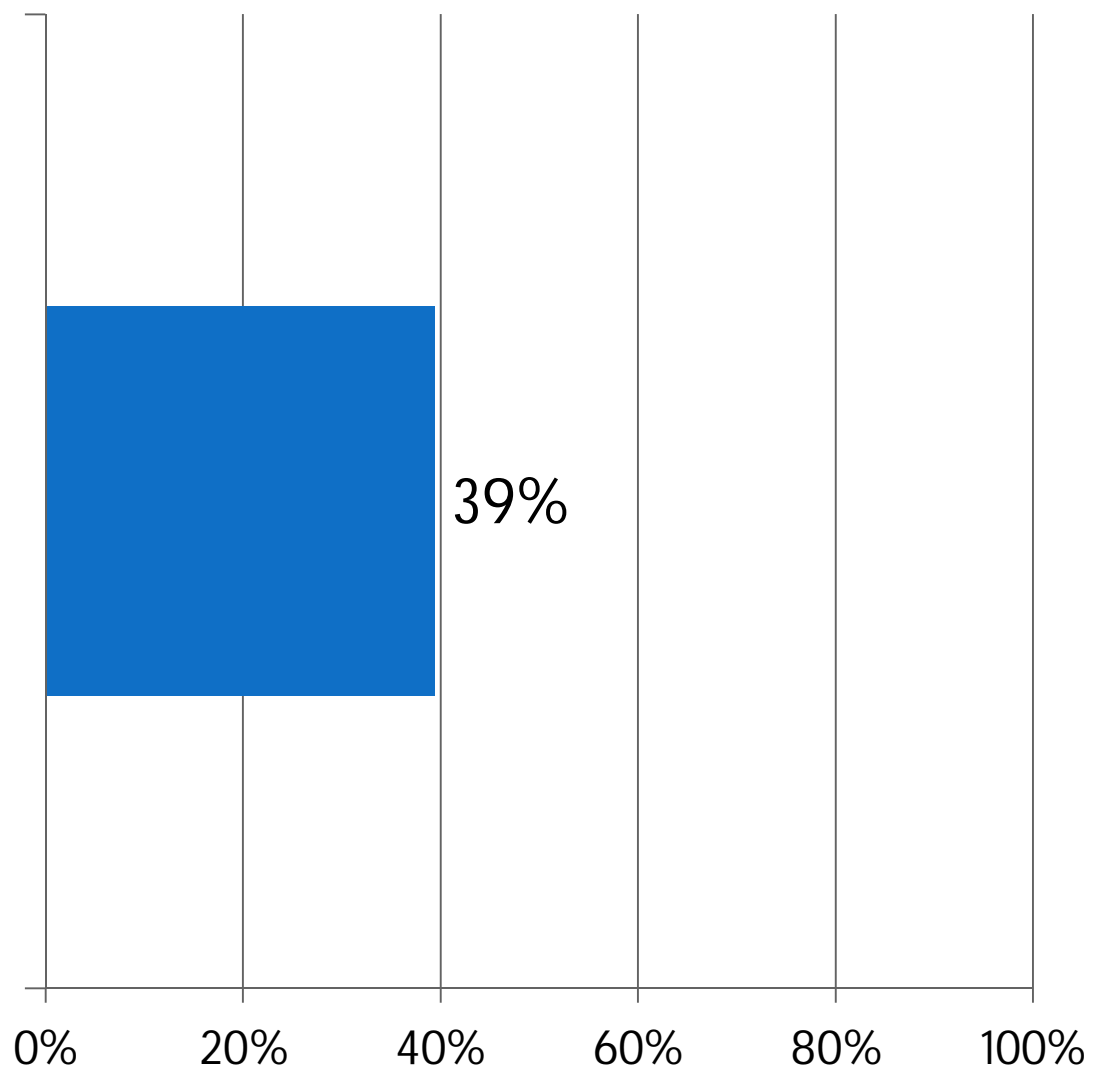


Oppiminen



Minulla on valmiuksia selviytyä vaativammistakin tehtävistä


Osaamisen vajaakäyttö



1. Dialogisuus

- Opittiin dialogisuuden keskeiset periaatteet
 - keskustelu
 - kuuntelu
 - omien käsitysten peilaaminen muiden käsityksiin
 - arvostus ja tasaveroisuus
 - myönteisyys ja avoimuus

”Oivalluksia siitä, miten dialogissa ei ole kyse mistään ”yliluonnollisesta” tai ”ylimääräisestä” vaan sellaisesta vuorovaikutuksen tavasta, jonka pitäisi olla lähinnä itsestäänselvyys; taito jonka voi oppia kuten minkä tahansa muunkin taidon. Kyse on tahtoasiasta.”



"Dialogi työntekijöiden välillä lisääntyi, opin kuinka tärkeää dialogisuus on henkilökunnalle, dialogi johtaa parempiin tuloksiin, ihmiset kokevat tulevansa kuulluksi, Monenlaiset näkökannat tulevat esiin ja mietittäviksi, on opittu pohtimaan."

"Dialoginen johtaminen on parhaimmillaan sitä mihin tulisi pyrkiä tänä päivänä johtamisessa koska IHMISESTÄHÄN ja vuorovaikutuksesta ihmisten välillä ja sen sujumisesta on aika paljon kyse loppujen lopuksi"

"Dialogi ei vaan ole itsestään selvä "juttu" vaan sitäkin voidaan yhteisöllisesti OPETELLA/OPPIA."

"Olen myös oppinut, että yhteistä keskustelua voi harjoitella."

"Opin konkreettisia tapoja dialogisuuden kehittämiseen."

Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuudet
oman työn muutoksiin
suunnitteluvaiheessa

30%

Työyhteisöimme
toimintaa koskevaan
päätöksentekoon

36%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

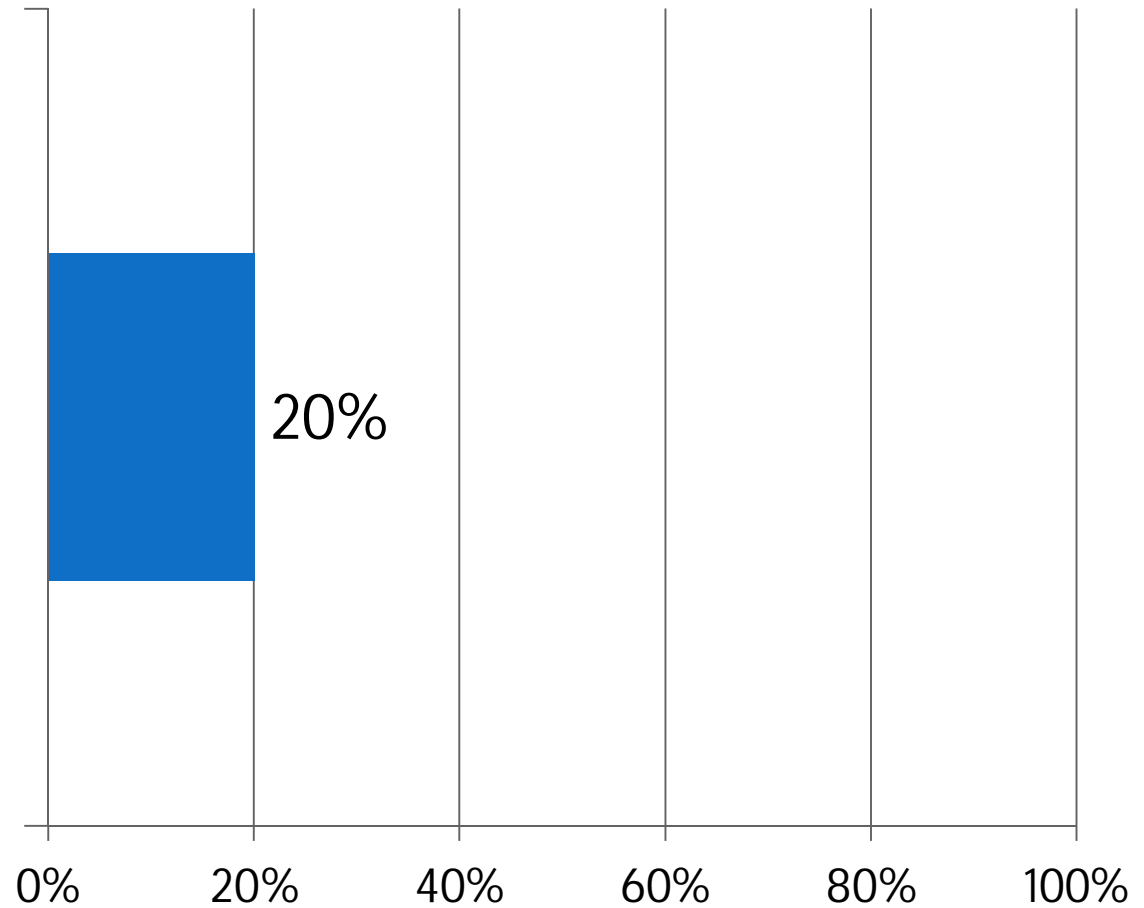
2. Johdon ja työntekijöiden keskinäiset odotukset

3. Kannustaminen ja palkitseminen

- Yhteinen aamuhetki klo 7:30 kahvihuoneessa ennen raporttia
- "Työpäivän pilaaminen kielletty"- kampanja
- Positiivisuuspinssit
- Spontaani kannustus
- Pusupäivä: Tiettynä päivänä annetaan suklaapusu henkilölle, jonka antaja katsoo työllään, auttamisellaan tms. kriteerillä sen ansainneen. Saajalle kerrotaan suullisesti sekä kortin kera miksi hän on ansainnut "pusun". "Pusun" saajana voi olla kuka tahansa talon työntekijä
- Kirjallinen kiitos, kannustus ja positiivinen palaute työkaverille

Olen tyytyväinen työyhteisöme palkitsemis- ja kannustustapoihin

Palkitseminen,
kannusteet



4. Pelisäännöt

- Työyhteisötaidot
- Esimerkkejä, hyvän työkäyttämisen pelisäännöt
 - Kunnioitan asukkaita, työkavereita ja omaisia.
 - Huolehdin siitä, että kaikki asukkaat saavat tasapuolisesti hyvää palvelua
 - Olen rehellinen työssäni. Kerron rehellisesti, jos en osaa jotain ja pyydän ohjausta.
 - Olen kohtelias, tervehdin ja kiitän, olen suvaitsevainen ja hyväksyn erilaisuuden.
- Esimerkkejä, hyvän johtamisen periaatteet
 - Henkilöstöjohtaminen
 - Tiedonkulun varmistaminen
 - Talousjohtaminen
 - Operatiivinen johtaminen
 - Itsensä johtaminen

Työyhteisön toimintaperiaatteet



Johtaminen



5. Ristiriitojen hallinta

Puuttumisen polku

- Muistutetaan ystävällisesti kaveria pelisäännön olemassaoloista, aloittaen lause sanoilla "Tiesitkö, muistatko että..."
- Keksitään taikasana, jolla voidaan lempeästi ja hiukan huumorin varjolla muistuttaa toista pelisäännöstä.
Sopiva taikasana on esim. "Häkkiin!"
- Otetaan käyttöön "ruttuturpamittaus"; rakennetaan esim. viikkopalaveriin "paikka" viikon aikana esitettyjen turhauttavien asioiden läpikäymiseen ja niihin vastaamiseen.
- Sovitaan siitä, että jokainen puuttuu ystävällisesti ja lempeästi mutta vakavuudella huomaamiinsa pelisääntörikkomuksiin ja vetoaa yhdessä sovittuihin pelisääntöihin jne...

6. Arvot

- ASIAKKAAT

- KEHITETTÄVÄT ASIAT

- antaa heille tarpeeksi aikaa
 - kotoinen, mielekäs arki
 - itsemääräämisoikeus
 - yhteistyökumppanit
 - erityistarpeiden huomioiminen, mikäli mahdollista

- HYVÄT TYÖKAVERIT

- KEHITETTÄVÄT ASIAT

- sovituista asioista kiinni pitäminen
 - yhteiset TYHY-päivät
 - me-henki

- TYÖ

- KEHITETTÄVÄT ASIAT

- tiimissä toimiminen niin, että päämäärät tukevat työyhteisöä ja asukkaita
 - innovatiivisuus ja luovuus
 - sopivasti luovaa hulluutta ja huumoria

- JOHTAMINEN

- KEHITETTÄVÄT ASIAT

- johdon näkyminen osastolla: "Mitä sinulle kuuluu?"
 - mahdollisuus suunnitella omaa työtään

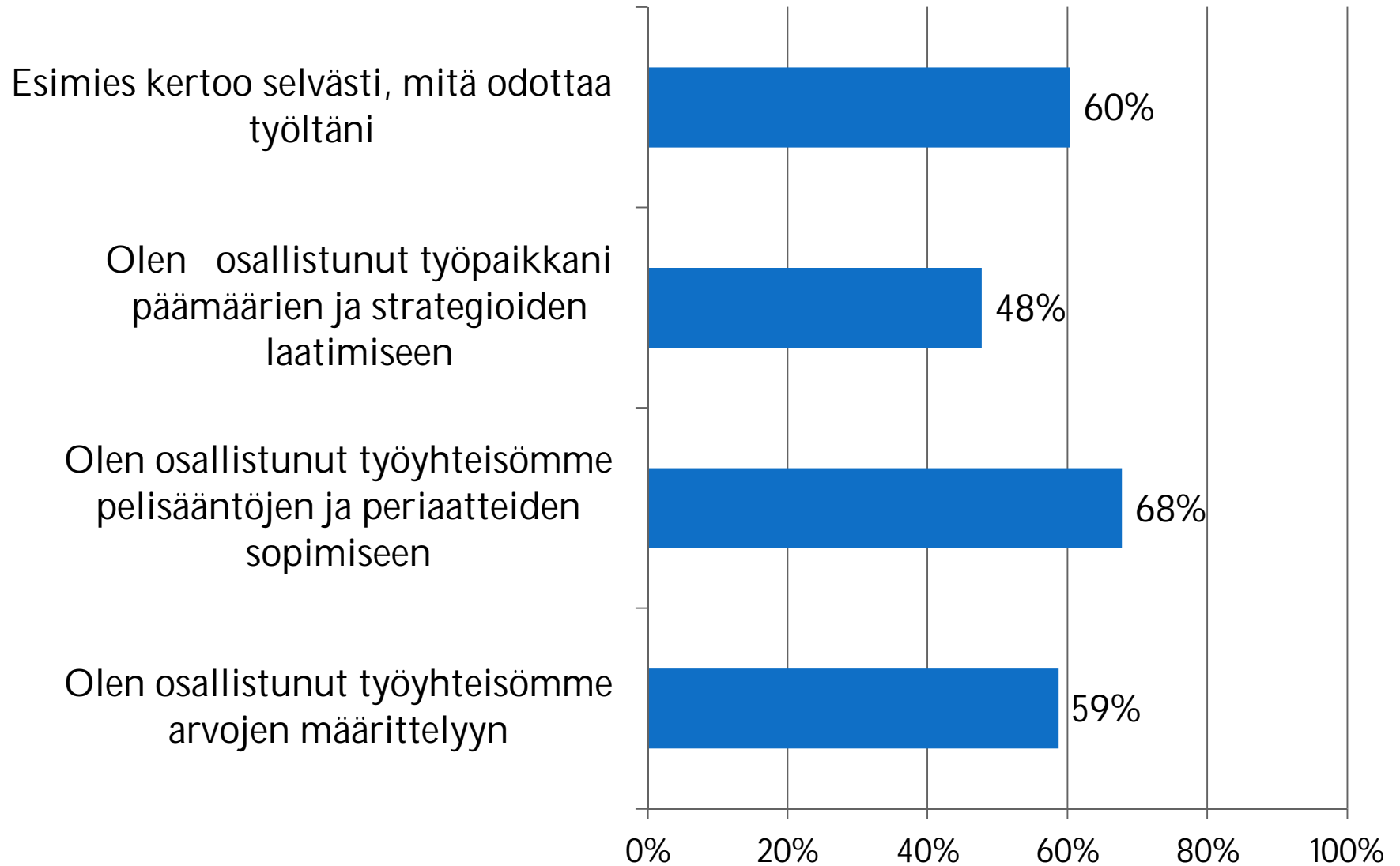
7. Perustehtävä

”Mahdollistamme asukkaillemme yksilöllisen, omannäköisen, heidän omista tarpeistaan lähtevän mielekkään ja aktiivisen arjen osastolla. Sitoudumme antamaan asukkaillemme kuntoutumista edistävää ja omien voimavarojen käyttöä tukevaa, hyvää hoitoa ja huolenpitoa. Olemme läsnä ja elämme mukana asukkaittemme arjessa.

Kohtelemme asukkaitamme, heidän omaisiaan ja työkavereitamme lämminhenkisesti ja kunnioittavasti.

Vaalimme osastollamme hyvää työilmapiiriä, mikä koostuu mm. avun antamisesta kaikille tasapuolisesti, toistemme työn ja osaamisen kunnioittamisesta ja arvostamisesta, ilosta, viljelystä asiallisesta ja hyvää mieltä tuottavasta huumorista sekä kiitoksen antamisesta ja saamisesta.”

Päämäärät, organisaatiotaso



8. Luovuus työssä

- tapa kohdella yksilöllisesti asukkaita ja omaisia
- ajattelun ja toiminnan monipuolisuutta
- kokeilla uusia toimintamalleja ja rikkoa rutiineja
- uskaltautumista olla tarvittaessa myös ennakkoluuloinen
- hulluttelua, spontaanisuutta, hetkeen tarttumista
- rohkeutta epäonnistua kun tavoitellaan jotakin uutta
- aktiivisuutta, ilman esimiehen erillistä määräystä
- kykyä soveltaa oppimaansa, kykyä luoda uutta ja luopua vanhasta

9. Työhyvinvointi

10. Sitoutuminen

11. Perehtyminen ja perehdyttäminen