

# Pirkanmaan LAPE Pippuri – Erityis- ja vaativan tason kehittäjäryhmä

## 08.05.2018: Koonti työpajatyöskentelystä

---

### Minkälaista rakennetta johtamiseen tarvitaan?

Vanhan johtamisrakenteen sijaan:

- Määrällisesti vähemmän johtajia
- Vähäportainen johtamisrakenne
  - Lähiesiemiinit
  - Maakunnan LAPE (johtajat)
  - Itseohjautuvat asiantuntijatiimit, joilla hyvät henkilöstöjohtajat
- Mitä johtajalta edellytetään?
  - Asiantuntijatiimeillä osaavat henkilöstöjohtajat, mahdollistaa työnteon
  - Vastuu ja arvostus, vaatii paljon johtajalta
  - Potkujen mahdollisuus (saikuttajat ja vapaamatkustajat)
  - Mitä ylempäs mennään, sen vähemmän ”tittelillä” merkitystä
    - Pitää olla johtamisen edellytykset kunnossa
    - Kykyä ja taitoa
    - Laaja-alaista osaamista

### **Millaisia johtamisen rakenteita?**

Perhekeskusalueilla

- Johtajina substanssiosaajat, lähiesimiehet, verkostojohtajat
  - Substanssiosaaminen lähelle asiakasrajapintaa
- Tarvitaan sekä asiakkuuksien johtamista että verkostojen johtamista
- Selkeätä ja modernia johtamista ”neuvosto-aika on jo ohi”
- Perhekeskusalueelle tarvitaan oma ”ohjausryhmä”, jossa edustajia perhekeskuksesta, erityistasolta, kunnan palveluista.
  - Luo puitteet yhteistyörakenteille ja toiminnalle: toimipisteet, jalkautumiset
  - Rakenteita työntekijöiden kuulemiseen; mahdollisuus vaikuttaa, avoimuus
  - Lähiesiemiinit (substanssiosaaminen lähiesimiehillä). Esim perhekeskuksissa ohjausryhmään toimiesimiehet, lisäksi esim. kunnan sivistysjohtaja, vastaava terveydenhoitaja, SOTE-keskuksen johtoa (ylilääkäri?), johtava sostt/sos.työn päällikkö, erityistasolta asiakasohjauksen päällikkö/esimies

100000 asukkaan alueilla

- Perhekeskusverkoston lisäksi lähiesimiehet erityistasolta
- Ei tarvita, 2- porrasta riittää?
- Erityistason organisoitumisalue:
  - työntekijöiden joustava siirtely
  - palveluiden joustava hankkiminen

# Pirkanmaan LAPE Pippuri – Erityis- ja vaativan tason kehittäjäryhmä

## 08.05.2018: Koonti työpajatyöskentelystä

---

### Maakuntatasolla

- Maakuntatasolla johtajan ei tarvitse olla substanssiosaaja vaan yleisjohtaja.
- Palvelualueiden vastuuhenkilöt, johtajat, maakunnan LAPE –ryhmä
  - Laajempi näkemys ja kokonaisvastuu (oltava jollain)
  - Aluekohtainen johtaminen kattamaan koko maakunnan aluerajat ylittäen.
  - Alat hallinnollisesti samaa koko maakunnan alueella.
  - Laatuksiteerien luominen
  - Kokoontuu kerran kuussa
  - Kaipaa koordinoitua/koordinaattoria
    - Kenen resursseista?
    - Miten koordinoitua ratkaistaan?

### Millaisia verkostorakenteita perhekeskuksissa tarvitaan asiakastyön tasolla?

- Monipuolinen verkosto -> Tarvitaan joku joka koordinoi /verkoston käynnistäjä -> onko se avainhenkilö?
- Itseohjautuvia asiantuntijaverkostoja
- Verkostojen kokoaminen asiakkaan tarpeiden mukaan
- Verkostot eivät saa olla liian suuria, jotta tietojen vaihto asiakaskohtaisesti mahdollistuu
- Erityistilanteeseen olisi mahdollista luoda rajat ylittävä ja toimiva verkosto suhteessa asian vakavuuteen.
- Riittävän joustavat ja elävät rakenteet
- Informaatio ja neuvottelu alhaalta ylös ja ylhäältä alas.
- Avainhenkilö pesti kuulostaa vaativalta
- Selkeää johtamista
- Päätävä elin
- Kehittäjäryhmä
- Koulutus- ja kehittämissyksikkö
- Koordinointi: työkalut, toimintamallit ja menetelmät linjassa koko maakunnassa
- koordinoinnin verkostointi

### Miten verkostojen toimivuus turvataan?

- Modernilla johtamisella
- Johdon panostuksella ja verkostotyöhön sitoutumisella
  - Jokainen johtaja tahollaan luo puitteet ja kulttuurin verkostojohtamiselle
- Verkoston aktiivisella koordinoinnilla
- Esimiesten substanssiosaamisella, alaisten riittävällä tuella.
- Verkostoille päätävä elin
  - Selkeät rakenteet

# Pirkanmaan LAPE Pippuri – Erityis- ja vaativan tason kehittäjäryhmä

## 08.05.2018: Koonti työpajatyöskentelystä

---

- Työnjako, työnkuvat, toiminta-ajatus
- Strategia, arvot, lait
- Yhteinen keskustelu verkoston toiminnasta / yhteistyöstä ja havaittuihin ongelma-kohtiin tarttuminen, ratkaisujen pohtiminen yhdessä.
- Jalkautetaan verkostomaisen työotteen kulttuuria
- Hyödynnetään asiakaspalautetta.
- Etäisyydet ei saisi olla liian pitkiä
- Pienet tiimit, tiimijohtajat
- Pieni verkosto toimisi paremmin, toistensa tunteminen
  - Osaamisen hallinta
- Verkostojohtaminen turvataan koordinoinnilla
  - pitää vastuuttaa jollekin taholle

### Keitä ovat avainhenkilöt ?

- Koulutuksella, kokemuksella, ammattinimikkeellä sinänsä ei niinkään merkitystä
- Sellainen henkilö, joka on kiinnostunut ja jolla on tietoa asiasta
- Tiettyyn asiaan perehtynyt/erikoistunut työntekijä, monia eri ammattiryhmiä/ koulutustaustoja
- On tärkeää, että avainhenkilöitä on monipuolisesti eri koulutustaustoista.
- Pitäisi tietää enemmän, mitä tehtäviä avainhenkilöille kuuluu? Onko puun ja kuoren välissä alainen-johto –alueilla?
- Oman substanssin tuntija, innostunut, kykenevä verkostomaiseen työtapaan. Nähtävä laajempia kokonaisuuksia.
- Kaikilla ei tarvitse olla pääsyä kaikkiin järjestelmiin jos esimerkiksi tietyn alan avainhenkilöillä on pääsy laajemmin johonkin. Esim sosiaalialalla yksi terveydenhuollon henkilö, jolla pääsy sen puolen tietoihin tarvittaessa.

### Mistä avainhenkilöt/yhteystiedot löytyvät?

- Pitää olla tiedossa
- Tarvitaanko tietokanta osaamisesta? Osaamiserekisteri? OT-keskuksessa?
- Maakunnan tehtävä koordinoida koulutusta ja osaamista

### Mitkä kaikki asiat tarvitsevat avainhenkilön/koordinaattorin?

- Koordinointi tärkeämpi, kuin avainhenkilön nimeäminen (ei ole niinkään tärkeää nimetä joka kuntaan päihde –avainhenkilöä ja nepsy-avainhenkilöä, kunhan päihdehoidon ja nepsy-palveluiden koordinointi sujuu.)
- Joustavuutta
  - koulutettuja avainhenkilöitä

# Pirkanmaan LAPE Pippuri – Erityis- ja vaativan tason kehittäjäryhmä

## 08.05.2018: Koonti työpajatyöskentelystä

---

- selkeä visio siitä, mitä on tekemässä
- Itseohjautuva organisaatio