

**M::A
SAVAS—
PURO**

Vastuu, vapaus ja vuorovaikutus – millaista on tulevaisuuden työelämä?

Jätehuoltopäivät

6.10.2022



Agenda tänään

1. Työelämän iso kuva
 2. Hybridityön edut ja haitat
 3. Mitä itseohjautuvuus tarkoittaa? Organisaation, johtamisen ja yksilön näkökulma.
 4. Itsensä johtaminen asiantuntijatyössä
 5. Kysymyksiä pohdittavaksi & keskustelua
-



MIIA SAVASPURO



Olen viestintä- ja työelämäasiantuntija, tietokirjailija ja yrittäjä, jolla on yli 15 vuoden kokemus journalismista, viestinnästä, johtamisvalmennuksista, organisaatioiden kehittämisestä & strategioiden kirkastamisesta. Miia on valmentanut satojen eri yritysten edustajia ja auttanut kymmeniä organisaatioita rakentamaan parempaa työelämää ja tuottavampia toimintatapoja.

Poimintoja asiakkaista, joita olen saanut vuosien varrella auttaa:

Valio, Eezy, RMC – Rauman telakka, Espoon modernin taiteen museo EMMA, Omaishoitajaliitto, Ihmisoikeusliitto, Tukes, Cursor, Ramboll, YIT, NCC, Diak, Lightneer, Futureplay Games, Veikkaus Pelistudio, Fortum, Fingrid, Helsingin Satama, KPMG, Nooa Säästöpankki, Lääkärikeskus Aava, S-Pankki, Suomen Lähikauppa, Yleisradio.

Koulutus:

VTM, Helsingin yliopisto: viestintä & kansantaloustiede

Parhaillaan Miia opiskelee johtamista ja organisaatiokäyttäytymistä Aalto-yliopistossa

Kirjat:

Itseohjautuvuus tuli työpaikoille – mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. Alma Talent, 2019.

Kiitti mulle riitti – näin selviät voittajana työelämän turbulenssista. Alma Talent. Ilmestyy keväällä 2023.



Talous | Työelämä

Pandemia ravisteli USA:n työmarkkinoita historiallisella tavalla: ennätysmäärä ihmisiä jättää työpaikkansa, ja asiantuntija ennakoi eroaallon yhä voimistuvan

Yhdysvalloissa moni yritys pohtii kuumeisesti, miten saa pidettyä osaavista työntekijöistä kiinni.

HS Visio | Kolumni

Hiljaiset loparit on uusi termi sille, että ei raada itseään hengiltä

Internet antoi töissä rajojen vetämiselle uuden nimen. Onko protesti burn out -kulttuurille ja passiivinen suhde töihin meille silti pidemmän päälle hyväksi, pohtii HS Vision toimittaja Elina Lappalainen.

 TILAAJILLE

Tutkimus paljastaa: Yli puolet työntekijöistä valmiina irtisanoutumaan, jos työnantaja ei tarjoa työaikajoustoja ja etätyötä

27.6.2021 09:57 [TYÖELÄMÄ](#) [JOHTAMINEN](#) [ETÄTYÖ](#) [FAKTA](#)

Konsulttijätti EY:n tutkimus selvitti 16 000 työntekijän tunteja tulevasta työskentelymallista. Tutkimus tehtiin 16 maassa.



Anni Erkkö
[@AnniErkko](#)
[Ota yhteyttä](#)

Pandemia saa monet irtisanoutumaan – mitkä ovat yrityksesi pitotekijät?

29.10.2021 09:40:06 EEST | [Haaga-Helia ammattikorkeakoulu](#)

Jaa



Koronapandemia näyttää heikentäneen työntekijöiden sitoutuneisuutta työnantajaansa. Siksi ei riitä, että yrityksellä on toimiva strategia toimistolle paluuseen ja joustava etätyömalli, kirjoittaa Johanna Maaniemi.

Pandemia muutti työelämää pysyvästi

Ratkaistavat kysymykset:

- Miten ja mistä saadaan houkuteltua uutta työvoimaa?
 - Miten saadaan ihmiset pysymään meillä töissä?
 - Etätyötä tehdään enemmän kuin koskaan – miten yhteisöllisyyttä vaalitaan?
 - Miten parannamme työoloja?
 - Organisoidutaanko uudelleen?
 - Miten johtamista kehitetään?
 - Miten tiloja käytetään?
 - Miten tunnistamme ennakoivasti työkykyriskit?
 - Miten vaalimme luovutta ja psykologista turvallisuutta?
-

Hybridityön edut

- Elämän tasapaino (työn ja muun ajan yhteensovittaminen, unirytm, perhe, ystävät, harrastukset, ulkoilu, kotiaskareet jne.)
- Autonomian ja hallinnan tunteen kasvu
- Tehokkuuden parantuminen & ajan säästö
- Uuden oppimista esim. uusien teknologioiden omaksumisen avulla
- Motivaation kasvu

Lähde: Työ2030, Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma



Hybridityön haitat

- Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät: yksinäisyys, ajanhallinta, itsensä johtaminen, työn mitoittaminen
- Työpäivien puuroisuus: milloin päivä alkaa ja milloin se loppuu.
- Luovuuden heikkeneminen
- Yhteenkuuluvuuden tunteen katoaminen, sosiaalisen liiman heikkeneminen, irrallisuus
- Tekniset alustat, kanavat ja laitteet
- Tiedonkulun ja hiljaisen tiedon siirtymisen sudenkuopat
- Yhteisen ymmärryksen puute: mitä on hybridityö ja millaisilla pelisäännöillä sitä toteutetaan?

Lähde: Työ2030, Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma





Keskeisiä kysymyksiä:

Mistä te puhutte, kun te puhutte yhteisöllisyydestä?

Miten sitä vahvistetaan?

Mitä juuri sinä voit tehdä sen eteen?



ITSE- OHJAUTUVUUS

tuli työpaikoille,
mutta kukaan ei kertonut,

MITEN
sellainen ollaan



MIIA SAVASPURO

AL
MA

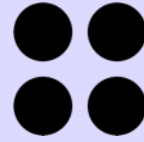


Hierarkia vs. hajautettu organisoituminen

Rakenne	Hierarkkinen	Littana
Johtajien/esimiesten valta	Suuri	Pieni
Päätöksenteko	Ylhäältä alas, keskittynyt	Alhaalta ylös, hajautettu

“Organizations that radically decentralize authority in a formal and systematic way throughout the organization.”

Lee & Edmonson, 2017



“Työn organisoinnin näkökulmasta olisi äärimmäisen tärkeää, että mahdollisimman moni työntekijä saisi, uskaltaisi ja osaisi tehdä päätöksiä – nimenomaan niistä asioista, jotka ovat siinä lähellä.”

Mika Anttonen, St1:n perustaja ja hallituksen pj.



5 myyttiä

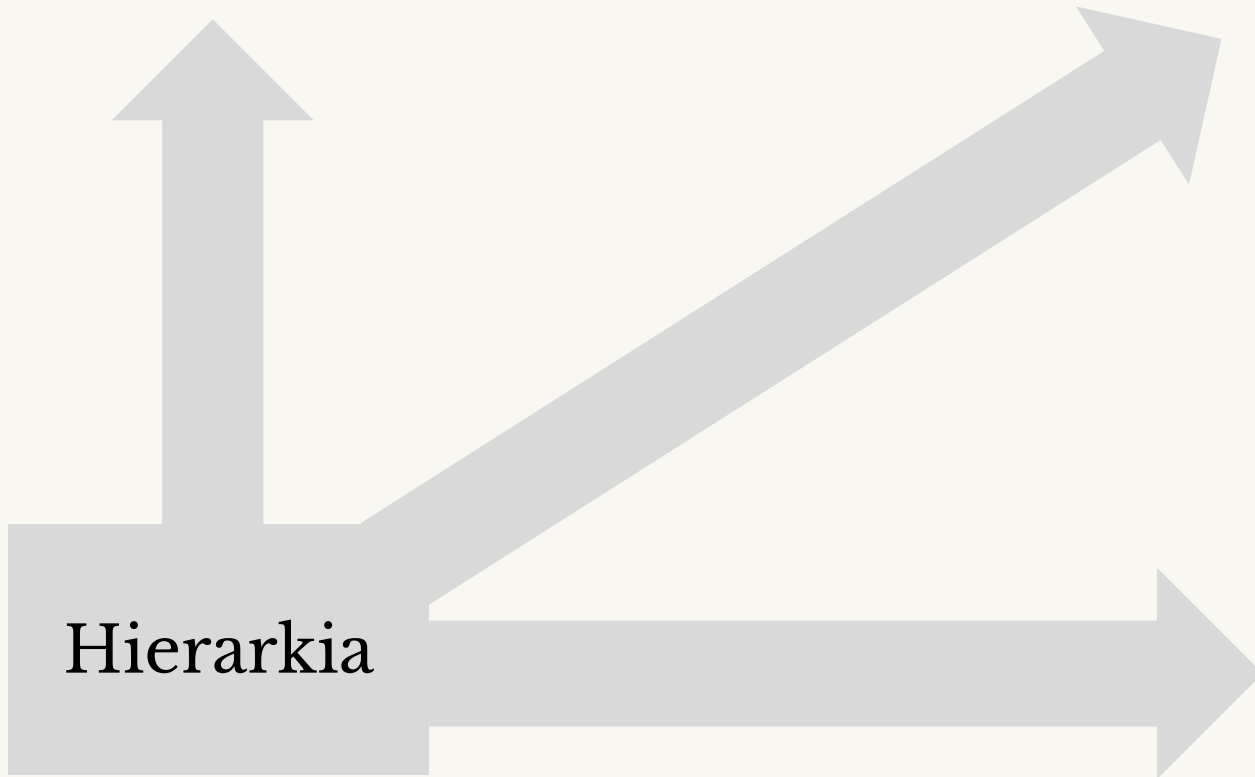
- #1 Itseohjautuva organisaatio tarvitsee vähemmän johtamista
 - #2 Mitä enemmän autonomiaa, sitä onnellisemmat työntekijät
 - #3 Hierarkia on pahasta
 - #4 Ihminen on luontaisesti hyvä johtamaan itseään
 - #5 Kaikki tietävät, mitä itseohjautuvuus tarkoittaa
-

Itseohjautuvuus vaatii yksilöltä ja organisaatiolta paljon:



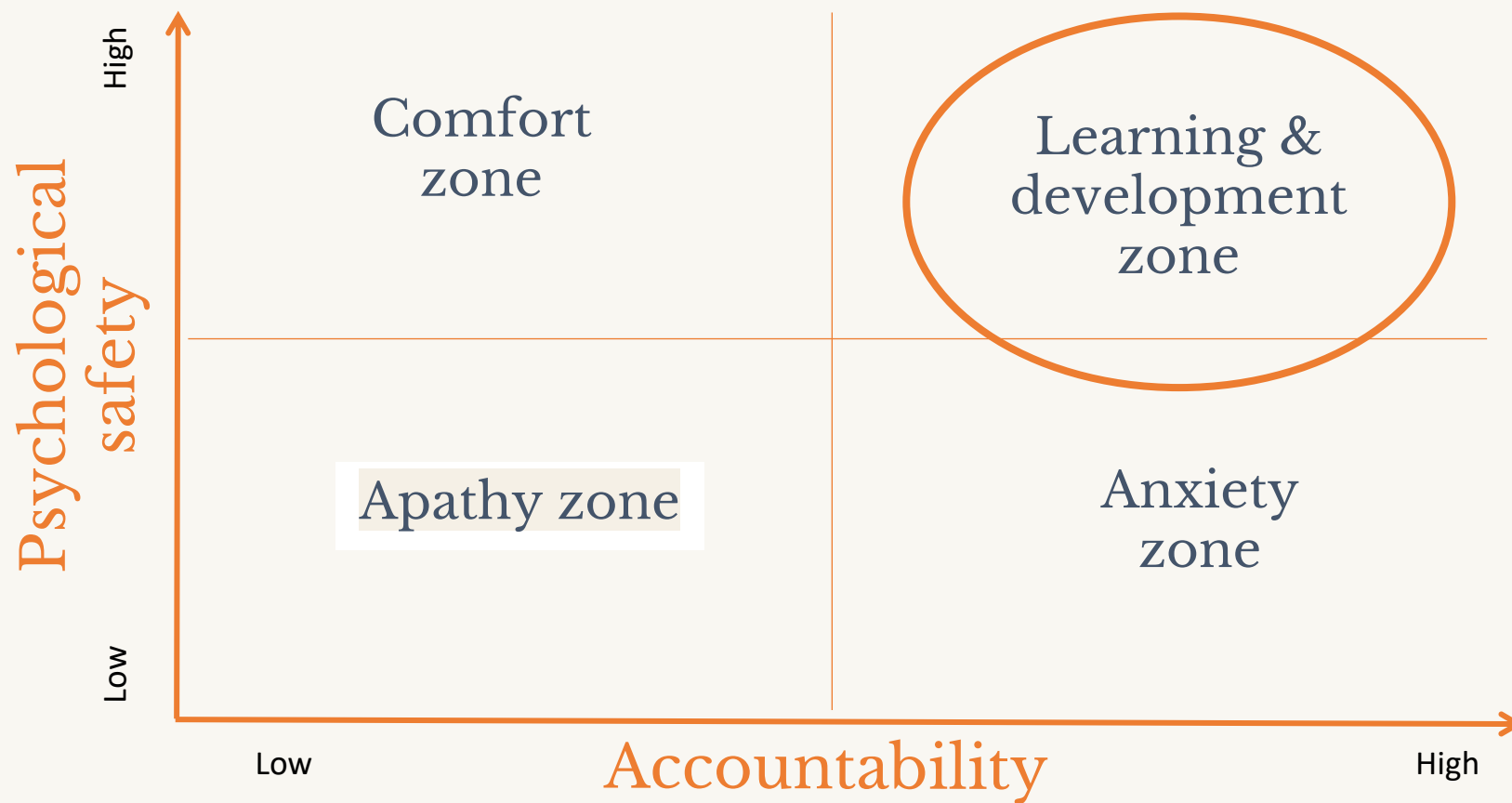
Rakenteet, jotka mahdollistavat johtamisen hajauttamisen

Kirkkaan, yhteisesti ymmärretyn **tarkoituksen ja vision**



Henkilökohtaisia itsensä johtamisen taitoja, jotta vastuun ottaminen ja jakaminen on mahdollista.

Oppimisen ja kehittymisen tila



Amy Edmondson, Teaming (2012)



Sisäisen motivaation ABC

1. Autonomy (omaehtoisuus)
2. Belonging (yhteenkuuluvuus)
3. Competence (kyvykkyys)

Richard Ryan & Edward Deci



”Kun kysytään, miksi joukkue voitti, kukaan ei puhu pelitavasta mitään. Pelaajat puhuvat veljeydestä, sydäimestä, luihin ja ytimeen menevästä pelaamisesta.”

- Tuomas Grönman, urheilupsykologi

Itsensä johtaminen asiantuntijatyössä

- **TAVOITTEET.** Tiedänpö minä / tietävätkö tiimini jäsenet varmasti, mitä minulta / heiltä odotetaan?
- **RIITTÄVÄ TUKI.** Itseohjautuvissa ammateissa ja organisaatioissa ihmiset jäävät helposti liian yksin liian hämäisten työtehtävien keskelle.
- **USKALLUS TEHDÄ PÄÄTÖKSIÄ.** Rohkaistu / kannusta itsenäiseen päätöksentekoon. Hyväksi päätöksentekijäksi oppii vain tekemällä päätöksiä.
- **AUTONOMIAN MÄÄRÄ.** Mikä on sopiva määrä vapautta ja vastuuta?
- **AJANKÄYTTÖ.** Tehokkuus vs. tehottomuus.
- **LUOVUUS.** Kyky joustavuuteen, ratkaisukeskeisyyteen, itsenäisyyteen ja yhteistyöhön.
- **ITSEREFLEKTIO.** Mitä voin *itse* tehdä oman ja työyhteisöni hyvinvoinnin eteen?

ITSENSÄ JOHTAMINEN:



TO DO -LIST



1. Priorisoi.
2. Sano ei.
3. Uskalla antaa vastuuta ja muista, että **suurin vastuu on oma vastuu. Sekä sinulla että tiimiläisillä.**
4. Mokaaminen on ok!
5. Kehitä osaamista ja vaali itsetuntemusta.
6. Unohda tittelit, kaavakkeet ja excelit. Ihmisiä tässä vain ollaan.



Mieti omaa rooliasi työyhteisön jäsenenä

Pohdi vastauksia seuraaviin kysymyksiin. Kirjaa ajatuksesi ylös.

1. Mikä omassa työssäni on erityisen hankalaa itseohjautuvuuden näkökulmasta?
2. Mitä konkreettista tarvitsen tai voin itse tehdä parantaakseni tilannetta?
3. Jos saisin valita yhden asian, jonka muuttaisin omassa tiimissäni/työyhteisössäni, mikä se olisi? *Mieti asiaa erityisesti siitä näkökulmasta, mikä auttaisi teitä kehittymään työyhteisönä.*

KIITOS!

+358 40 500 5109

miia@savaspuro.fi

www.savaspuro.fi

