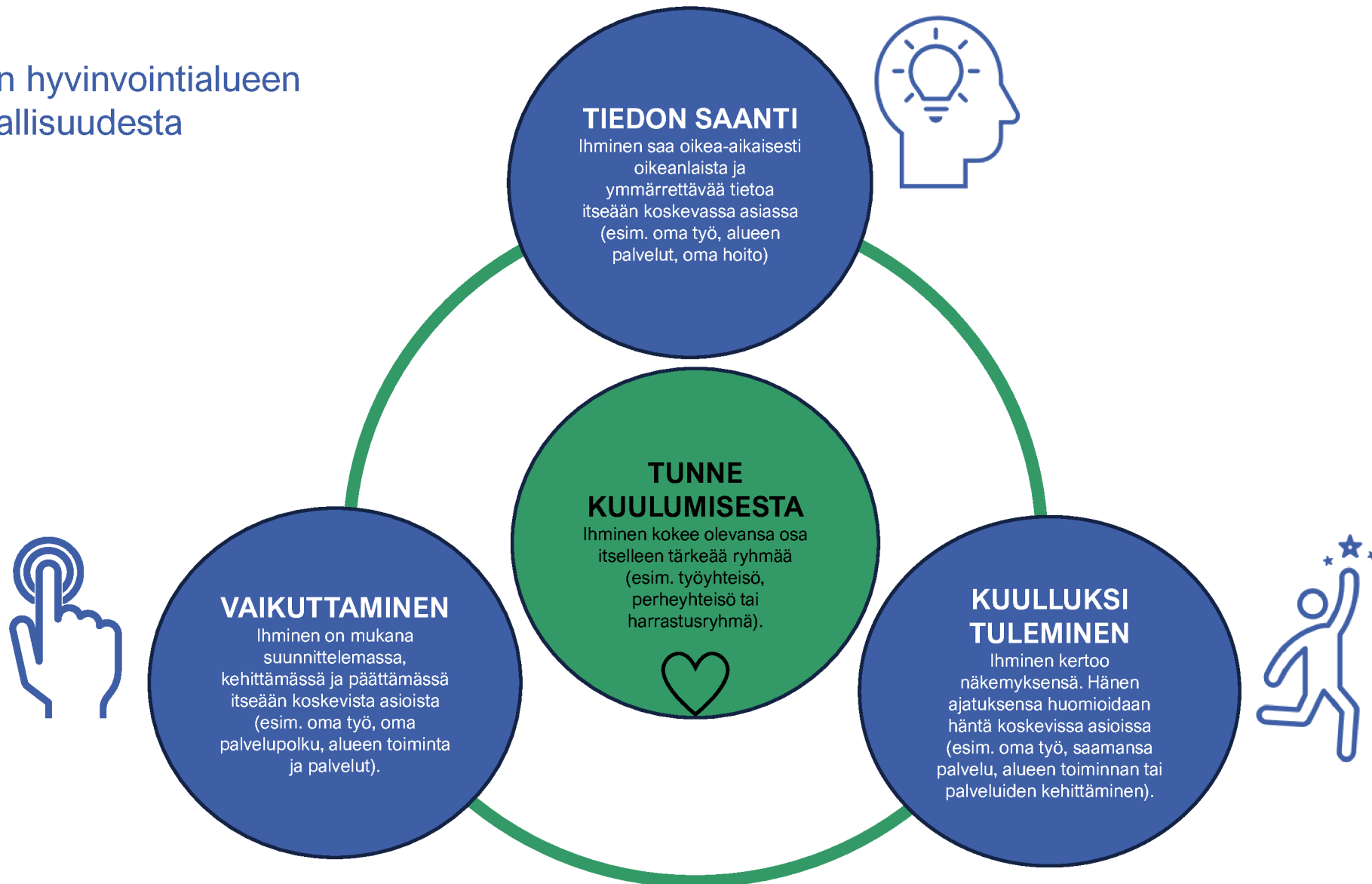


Osallisuuden johtaminen Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella

1. Herätys osallisuuteen
2. Osallisuuden johtamisen lähtökohta

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen määritelmä osallisuudesta



Edellytykset osallisuuden toteutumiselle:
Saavutettavuus, luottamus, huomioiminen, kunnioitus, arvostus ja empatia

Herätys osallisuuteen

1. Itä-Uudenmaan alueella on jo paljon hyvää osallisuuden näkökulmasta

- Pieni alue mahdollistaa ketterät toimintatavat
 - Johtajat ja esihenkilöt ovat saavutettavissa työntekijöille: heitä nähdään töissä, heihin saa olla yhteydessä ja vuoropuhelu arjessa toimii.
 - Tieto liikkuu ruohonjuuritasolta johtoon ja toisin päin.
 - Alueella on hyvin toimivat verkostot, ihmiset tuntevat toisensa.
- Työntekijöillä on tunne siitä, että johto ja esihenkilöt arvostavat työntekijöitä ja heidän asiantuntemustaan. Työntekijöihin luotetaan ja heidät otetaan mukaan työn kehittämiseen.
- Osallisuuden toimintatapoja ja rakenteita on jo olemassa: esim. asiakaspalautteet, asukaskokoukset, kokemusasiantuntijat, yhteistyö eri sidosryhmien kanssa ja vaikuttamistoimielinten toiminta.
 - Hanketyössä on kertynyt kokemusta asiakkaiden ja asukkaiden kanssa yhteiskehittämisestä.
- Alueella on paljon viestintä- ja tiedotuskanavia. Sisäisesti ja ulkoisesti viestitään täysin kaksikielisesti ja alueen palvelusivut on selkokielistetty.
- Alueen johto pitää osallisuutta tärkeänä.

On tärkeä tunnistaa, että tätä hyvää toimintaa jo on, ja juurruttaa sitä myös sinne, missä se ei vielä toteudu.

2. Osallisuus voi tehostaa toimintaa ja lisätä kaikkien hyvinvointia

- Mahdollisuus olla mukana kehittämässä omaa työtään **lisää työntekijöiden työhyvinvointia**.
- Osallisuus tuo **säästöjä**
 - Kun asiakkaat tulevat kuulluiksi, he sitoutuvat paremmin hoitoon ja palveluihin. Tällöin myös häiriökysyntä usein vähenee.
 - Hankintojen ja palveluiden kohdentaminen paranee, kun asiakkaat osallistuvat palveluiden suunnitteluun.
- Osallisuuden menetelmillä voidaan mahdollistaa **resurssiviisaasti** eri ihmisryhmien osallisuus.

3. Jokainen esihenkilö ja johtaja voi edistää osallisuutta

- Osallisuuden edistäminen ei vaadi tietynlaista ihmistyyppiä tai syvää osaamista osallisuudesta: Jokainen johtaja voi varmistaa osallisuuden toteutumisen
 - arvostavalla kohtaamisella
 - oleellisen ja oikea-aikaisen tiedon antamisella
 - kuuntelemalla työntekijöitä ja alueen asiakkaita ja asukkaita
 - yksin tekemisen sijaan ottamalla kehittämistyöhön mukaan niin työntekijät kuin alueen asukkaat ja asiakkaat.
- Osallisuuden toimintatapoja voi kuka tahansa esihenkilö tai johtaja toteuttaa osana omaa jokapäiväistä työtään.

Osallisuuden johtamisen lähtökohta

- **Soveltamisala:**

- Osallisuuden johtamisen mallia voidaan soveltaa kaikilla vastuualueilla ja kaikissa yksiköissä. Se ei kuitenkaan sovellu ns. kriisitilanteiden (esim. pelastustehtävät) johtamismalliksi.

- **Valinnan mahdollisuus:**

- Osallisuuden johtamisen mallin tarkoituksena ei ole, että kaikki sen osa-alueet pitää toteutua heti kaikessa alueen esihenkilö- ja johtamistyössä. Tärkeintä on, että jokainen esihenkilö ja johtaja tunnistaa mistä osallisuuden kehittäminen tulee juuri omassa johtamis- tai esihenkilötyössä aloittaa. Tämän mallin käyttöönotto ei edellytä osallisuuskoulutusta.

- **Osallisuuden johtamisessa on kolme tasoa:**

- 1) **Pohja, jolle osallisuuden johtaminen rakentuu:**

Hyvän johtamisen määritelmiä, joiden on tärkeä toteutua myös osallisuuden mahdollistumiseksi.

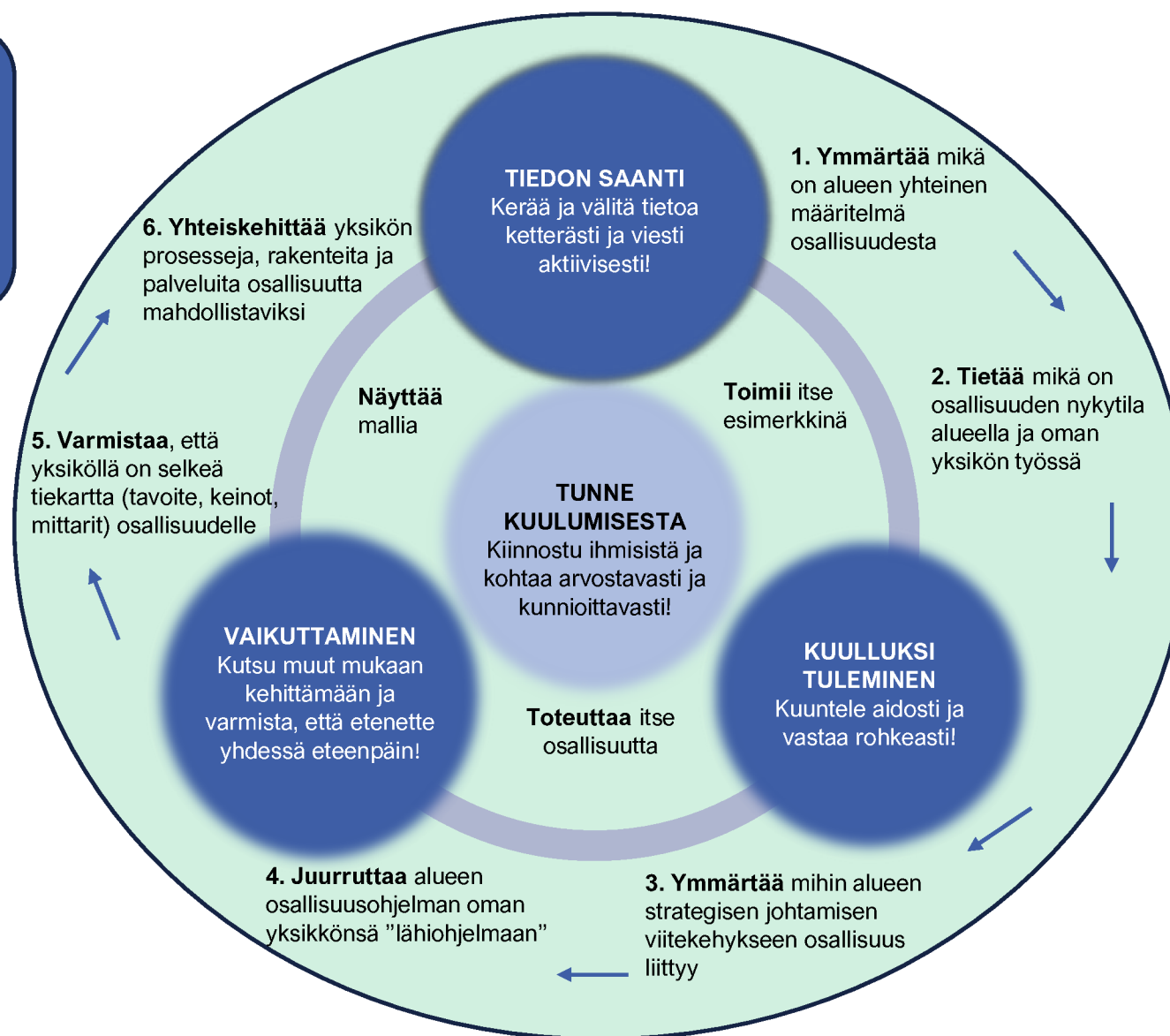
- 2) **Osallisuuden strateginen johtaminen (uloin kehä):**

1) **Ymmärtää** mikä on alueen yhteinen määritelmä osallisuudesta, 2) **Tietää** mikä on osallisuuden nykytila alueella ja oman yksikön työssä, 3) **Ymmärtää** mihin alueen strategisen johtamisen viitekehykseen osallisuus liittyy, 4) **Juurruttaa** alueen osallisuusohjelman oman yksikkönsä ”lähiohjelmaan”, 5) **Varmistaa**, että yksiköllä on selkeä tiekartta (tavoite, keinot, mittarit) osallisuudelle ja 6) **Yhteiskehittää** yksikön prosesseja, rakenteita ja palveluita osallisuutta mahdollistaviksi

- 3) **Osallisuuden jokapäiväinen johtaminen (sisäinen kehä):**

Toteuttaa osallisuuden neljää osa-aluetta jokapäiväisessä johtamisessaan: 1) **Tunne kuulumisesta**, 2) **Tiedon saanti**, 3) **Kuulluksi tuleminen** ja 4) **Vaikuttaminen**.

**Osallisuuden
johtamisen
lähtökohta Itä-
Uudenmaan
hyvinvointialueella**



Pohja, jolle osallisuus rakentuu. Esihenkilö / johtaja...

- | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|------------------------------------|-------------------------------|
| - arvostaa työntekijän tekemää työtä | - on työntekijän puolella | - "pitää mölyä asiakkaan puolesta" | - toimii ennakkoluulottomasti ja rohkeasti | - ymmärtää tuottavuuden näkökulman | - tunnistaa omat voimavaransa |
| - huolehtii työntekijän jaksamisesta | - luo työntekijöille mahdollisuuksia onnistua | - varmistaa toimivan palveluvalikoiman | - hyödyntää teknologiaa | | - pitää itsestään huolta |
| - motivoi työntekijää | | | | | |
| - antaa positiivista palautetta | - rekrytoi oikeanlaista osaamista | | | | |



Kiitos!