

YHTEISTYÖ- JA SUUNNITTELUSEMINAARI

Kaupungin sosiaalipalvelujen yksikön valmennuksen päätavoitteina ovat yhteistyön kehittäminen ja yhtenäisen tahtotilan löytäminen tulevaisuuden organisaatiota ja työskentelyä varten. Keinoina käytetään avointa vuorovaikutusta, yleiskeskustelua, pienryhmäkeskusteluja, ohjattuja ryhmätöitä ja harjoituksia.

AIKATAULU JA OHJELMA

I PV	10.00-18.30	II PV	08.30-16.00
10.00-13.00	Seminaari (kahvi 09.45)	07.30-	Herätys ja aamiainen
13.00-14.00	Lounas	08.30-12.00	Seminaari (kahvi 10.30)
14.00-18.30	Seminaari (kahvi 16.00)	12.00-13.00	Lounas
18.30-	Iltaohjelma (saunat, ulkoilu, illallinen...)	13.00-16.00	Seminaari (kahvi 14.30)

AVAUS JA VIRITTÄYTYMINEN

- seminaarin tavoitteet, työskentelytapa ja kouluttajan rooli
- osallistujien odotusten tarkentaminen

TULOKSET RATKAISEVAT

- missä kokonaisuudessa toimimme: asiat + ihmiset + tilanne = tulos
- mikä on organisaatio ja missä se on
- onko meillä selkeä ja yhtenäinen näkemys toimintamme tarkoituksesta, katsommeko sitä asiakkaan vai omin silmin

ERILAISUUS JA SEN ARVOSTAMINEN

- oman toiminnan analyysi
- miten ihmiset voidaan karkeasti jakaa luonteenpiirteidensä mukaan erilaisiin ryhmiin (ihmiskeskeiset / asiakkeskeiset, hallitsevat / mukautuvat)
- erilaisten ihmistyyppien piirteet ja käyttäytyminen
- osallistujien kokemuksia tyypeistä käytännön eri tilanteissa ja tehtävissä
- oman vastualueen arviointi ja vertaaminen minäkuva-arvion tulokseen
- miltä ryhmän yhteistyö näyttää ihmistuntemuskartalla: ketkä ovat ns. hallitsevia ja ketkä mukautuvia

IHMISTUNTEMUS TIIMI- JA YHTEISTYÖSSÄ

- miten palautteiden aktiivinen antaminen on tuloksellisen ja kehittyvän toiminnan ehdoton edellytys, kenen tehtävänä on antaa palautetta
- käytännön harjoitukset positiivisen ja negatiivisen palautteen antamisesta

JÄRJESTYS VS. KAAOS

- miten tulevaisuuden tutkimus näkee työelämän muutokset
- mitä tarkoittaa läpinäkyvyys yleensä, entä sosiaalipalvelujen kohdalla
- työskentely jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa (moniongelmaisuus, asiakkaiden tarpeet ja niiden muutokset, prosessitoiminta, organisaation rakenteet ja mahdolliset muutokset, tekniikan kehittyminen, johtamistaito, tiimityöskentely, aikataulu- ja kustannuspaineet...)
- miten johdetaan ihmisiä ja mitä tulevaisuuden työelämässä edellytetään sosiaalipalvelujen henkilöstöltä, jotta asiakastyytyväisyys on korkea ja prosessit toimivat mahdollisimman kitkattomasti ja tehokkaasti

SOSIAALIPALVELUJEN YKSIKKÖ

- mitä tarkoittaa työssämme prosessitoiminta ja matala organisaatio
- onko meillä edellytyksiä avoimeen, joustavaan ja rakentavaan yhteistyöhön; mitä se tarkoittaa käytännössä
- ryhmä A: perinteisen “byrokraattisen” johtamisen edut ja haitat
- ryhmä B: prosessiorganisaation edut ja haitat
- ryhmä C: mitä odotamme 1) johtajuudelta (omalta esimieheltä, itseltä esimies- asemassa), 2) voimmeko määritellä sosiaalipalvelujen ihannejohtajan, 3) mitä edellytetään, että asiantuntija on hyvä johtaja

ORGANISAATIO

- mikä tähän astiset uuden organisaatiomallin kehittelyt eivät ole johtaneet tulokseen
- asteittainen työskentely uuden toimivan organisaatiomallin löytämiseksi, johon kaikki voivat sitoutua
- ryhmä -> ryhmätyöt -> purkamiset ja keskustelut -> uusi ryhmä -> lisäohjeistukset -> ryhmätyöt -> purkamiset ja keskustelut ...

AMMATILLISUUS

- miten määrittelemme työssämme ammatillisuuden ja epäammattillisuuden
- ryhmät A: mitä ammatillisuus ja epäammattillisuus tarkoittavat johtamisessa, yhteistyössä ja sosiaalipalvelujen yksikön organisaation ja toiminnan kehittämisessä
- ryhmät B: mitkä asiat sosiaalipalvelujen yksikössä tekevät johtamisen ja yhteistyön helpoksi, mitkä vaikeaksi
- mistä mielestänne johtuu, että työhyvinvointikyselyn tulokset olivat niin huonoja sosiaaliasemien kohdalla

YHTEENVETO JA PÄÄTÖKSET

- sitoutumisen merkitys organisaation kehittämisessä
- mitä päätän tehdä itse eli miten aion hyödyntää päivien virikkeitä henkilökohtaisella tasolla: tavoite, suunnitelma, aikataulu ja sitoutuminen
- sopiminen organisaatiomallin jatkokehittämisestä