# Tulevaisuuden organisaation johtaminen

Valtio Expo 2021

Timo Ritakallio
@ritakti

OP

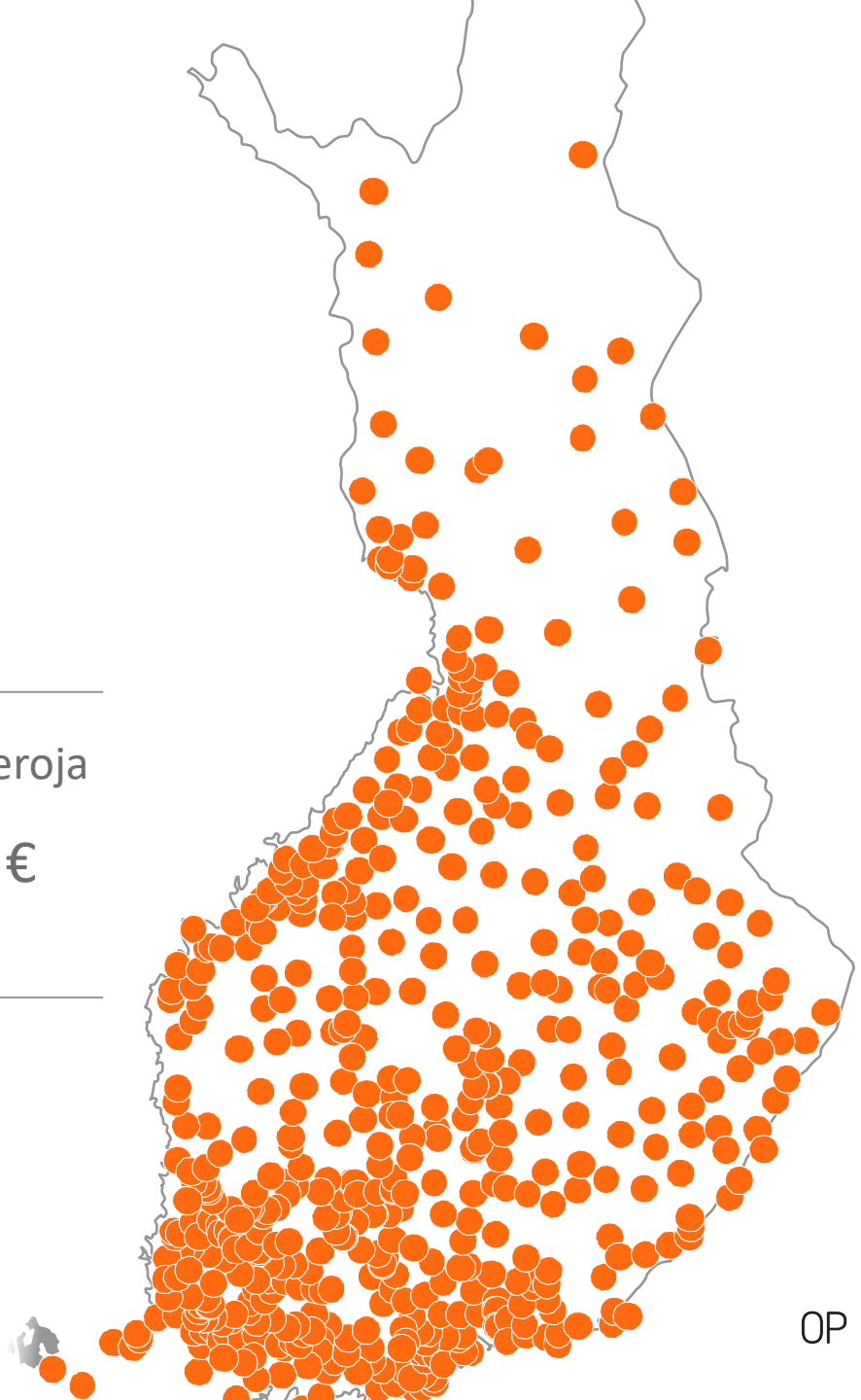
# OP on asiakkaidensa omistama finanssiryhmä

Avainlukuja

| Työntekijöitä | Omistaja-asiakkaita | Talletuskanta |
|---|---|---|
| 12600 | 2 m | 71 mrd € |

| Lainakanta | CET1-vakavaraisuus | Tulos ennen veroja |
|---|---|---|
| 94 mrd € | 18,1% | 785 m € (2020) |

| Talletusten markkinaosuus | Markkinaosuus asunto- ja yrityslainoissa | Osuuspankkeja ympäri Suomen |
|---|---|---|
| yli 38 % | yli 38 % | 132 |



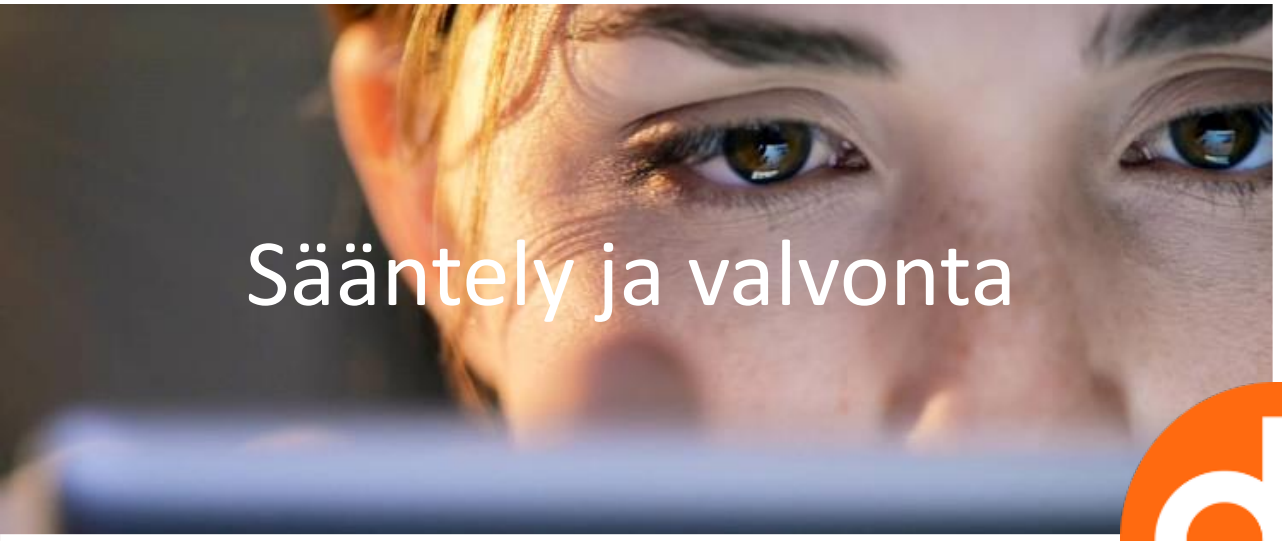
© OP Ryhmä / OP-Julkine n

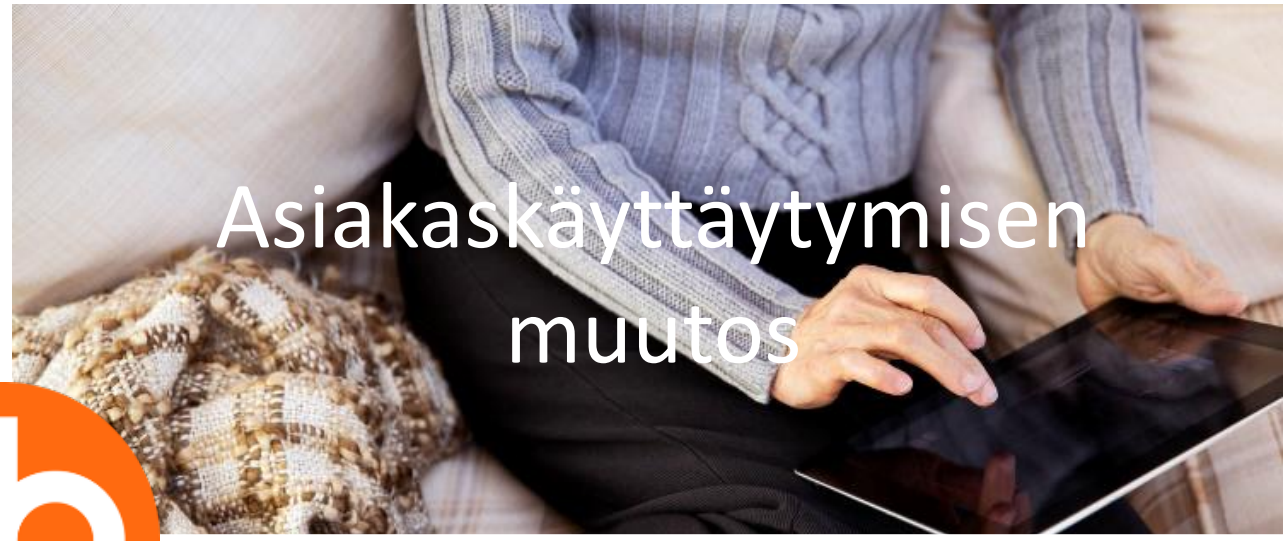
OP

# OP Ryhmän strategia

© OP Ryhmä / OP-Julkinen

# Neljä keskeistä muutostekijää ajavat meitä uudistumaan



# Miksi siirryimme itseohjautuvaan toimintamalliin?

Hierarkia hidastaa päätöksentekoa

Autonomia työssä lisää työn imua

Maailma muuttuu yhä nopeammin

Asiakaskokemus on yhä tärkeämpi menestystekijä

Tarvitsemme kykyä ennakoida ja reagoida nopeasti

Kilpailussa menestyminen vaatii tuottavuutta

OP

# Ketterällä toiminnalla haluamme parantaa toimintamme tuottavuutta:

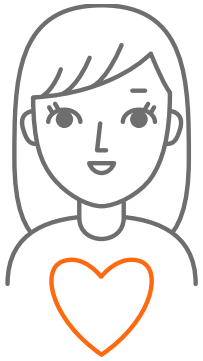
Työntekijäkokemus

Asiakaskokemus

Toiminnan tehokkuus

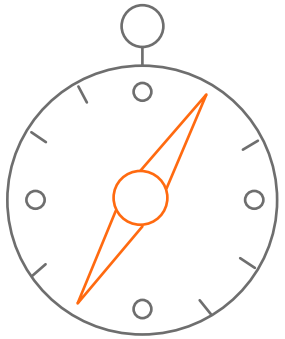
# OP Ketterä on merkittävä ajattelutavan ja kulttuurin muutos – ytimessä neljä periaatetta

1 Asiakas on aina toimintamme keskiössä

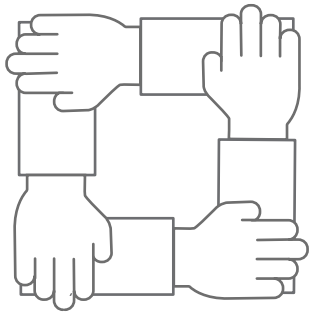


2 Reagoimme nopeasti ja korjaamme suuntaa tarvittaessa

⇨jatkuva oppiminen



3 Vastuu on itseohjautuvilla, moniosaavilla tiimeillä

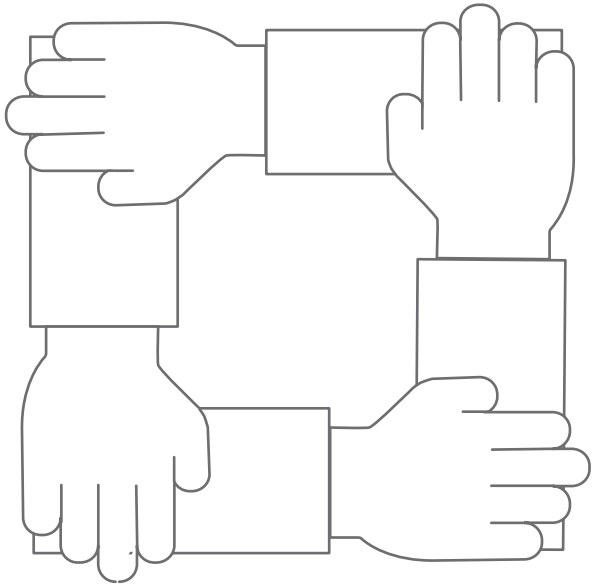


4 Toimintamme on läpinäkyvää

OP

# Itseohjautuvuus OP Ryhmässä

- Luotamme ihmiseen, hänen kykyynsä ja haluunsa tehdä asiat hyvin organisaation ja asiakkaan parhaaksi.
- Henkilöillä ja tiimeillä on päätäntävaltaa ja johtajuutta työhön sekä työntekemisen tapoihin. Se tarkoittaa omistajuutta ja vastuunkantoa tuloksista, tavoitteista ja oman toiminnan jatkuvasta kehittämisestä.
- Itseohjautuvuuden muoto ja työtavat määrittyvät tehtävien ja työn luonteen mukaan. Tavoitteena tuloksellinen työ.
- Itseohjautuvuus edellyttää tiedon ja toiminnan läpinäkyvyyttä sekä selkeitä tavoitteita ja suuntaa – merkityksellä johtamista (Miksi tehdään?).
- Perustana on vahva yhteinen ymmärrys tiimin ydintehtävästä (miksi), operatiivisesta toimintamallista (miten) – sekä tiimin suhteesta laajempaan kokonaisuuteen (keiden kanssa yhteistyössä).
- Itseohjautuvuus on yksi tärkeimpiä työelämätaitoja, jota voi ja kannattaa kehittää.



Johtamisessa fokus siirtyy yksilöiden johtamisesta erinomaisen tiimisuorituksen mahdollistamiseen ja esteiden poistamiseen.

”MITEN VOIN AUTTAA?”

© OP

OP

# OP Johtamisen periaatteet

- Teen työtä aidosti yhdessä
- Innostan ja kannustan luomaan arvoa asiakkaalle
- Seuraan tuloksia ja reagoin poikkeamiin

- Viestin innostavan päämäärän ja asetan selkeät tavoitteet
- Priorisoin rohkeasti ja toimin kustannustehokkaasti
- Sitoudun yhteisiin päätöksiin ja toimintatapoihin

- Annan ja otan vastaan palautetta ja käyn avointa vuoropuhelua
- Kannustan kokeilemaan ja oppimaan virheistä
- Haen ja jaan aktiivisesti tietoa

- Jaan vastuuta ja luotan ihmisiin
- Olen läsnä arjessa ja poistan onnistumisen esteitä
- Johdan muutosta pitkäjänteisesti

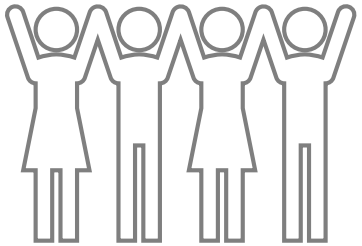
| Ihmisläheisyys | Vastuullisuus | Yhdessä menestyminen |
|---|---|---|

OP

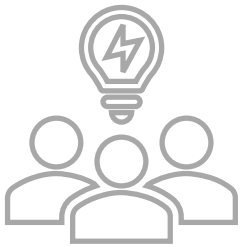
# Mitä olemme jo saavuttaneet?

Läpinäkyvyys ja vuorovaikutus lisääntyneet, yhteistyö parantunut

Byrokratia ja hierarkia vähentyneet ja vapaus ja vastuu lisääntyneet, päätöksenteko nopeutunut



Reagointi markkinamuutoksiin ja ongelmiin nopeutunut



Jatkuva parantaminen arkea, osaaminen kehittynyt moniosaajatiimeissä, työn merkityksellisyys vahvistunut

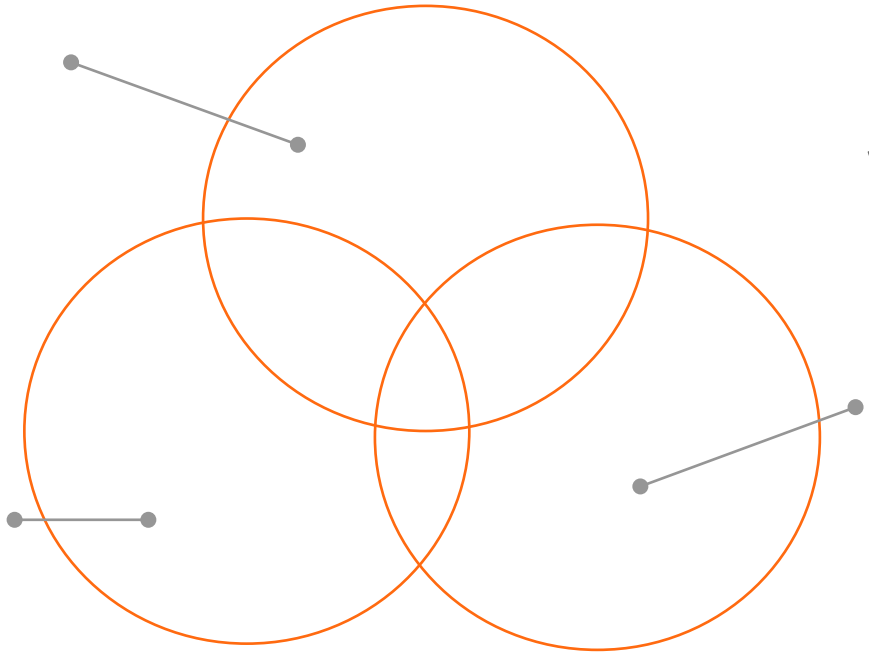
# Korona muuttaa työntekoa – asiantuntijatyössä kohti hybridiä

OP

# Työskentelytapojen yhdistämistä on OP Ryhmässä tarkasteltu työympäristön eri näkökulmista

## Sosiaalinen ja psyykkinen työympäristö

- Organisaatio ja johtaminen
- Työn tekemisen käytännöt, toimintatavat ja prosessit
- Kulttuuri
- Vuorovaikutus
- Mielentila



## Fyysinen työympäristö

- Lähityön puitteet, joissa työnteon yksilölliset ja yhteisölliset piirteet yhdistyvät tuottavalla tavalla
- Tarjoaa toimitiloissa puitteet ja mahdollisuudet sosiaaliselle ja virtuaaliselle työympäristölle

## Virtuaalinen työympäristö

- Luo puitteet ja mahdollisuudet tehdä työtä verkossa kollegoiden, kumppaneiden ja asiakkaiden kanssa
- Mahdollistaa työn tekemisen monipaikkaisesti ja liikkuvasti

OP

# Tiivistelmä päähavainnoista vuodelta 2020

1. OP:n kokemukset vahvistavat oletuksen, että pandemia tulee muuttamaan pysyvästi työskentelytapoja ja vielä ei ole uusia vakiintuneita ratkaisuja
2. Työympäristön suunnittelussa painotus siirtyy perinteisestä työnantajan valinnoista kohti työntekijän tarpeiden keskiöön asettamista.
3. Työn sisältö ja työntekijän tarpeet tulevat ohjaamaan entistä vahvemmin, missä työtä tehdään. Fyysinen ja virtuaalinen työympäristö nähdään samanarvoisia
4. Lähi- ja etätyön yhdistäminen ja työn monipaikkaisuus luovat uudenlaisia vaatimuksia johtamiselle hyvinvointiin, työn imuun ja työntekijäkokemukseen liittyen
5. Työntekijällä on jatkossa suurempi vastuu oman työnsä organisoinnista ja itsensä johtamisesta

OP

# Ajatuksia työskentelytapojen kehittämiselle

## 1 Lähi- ja etätyön yhdistäminen

Fyysinen ja virtuaalinen työympäristö ovat samanarvoisia

## 2 Sosiaalinen ja psyykkinen työympäristö

Johtamisen ja hyvinvoinnin merkitys kasvaa

## 3 Fyysinen työympäristö

Toimiston rooli muuttuu. Tietoa jaettava yli tiimi- ja toimintorajojen niin työntekijöiden kuin johtajien kesken.

## 4 Virtuaalinen työympäristö

Luottamus, käytännöt ja kohtaamiset virtuaalityössä. Hybridityön mahdollistaminen

# Kiitos!

OP