

Etänä Enemmän – sote-työ uudistuu

Työhyvinvoinnin askelmerkit

8.4.2021 klo 14.00-15.30

Pirkko Kivinen
Hannele Laaksonen
Anne Silván
TAMK

Etänä
Enemmän

– sote-työ uudistuu



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



Kunta-
työnantajat

Etänä enemmän –sote-työ uudistuu

www.etanaenemman

Päätavoite: Työhyvinvoinnin kehittäminen

Etänä on Enemmän -hankkeessa vastataan sote-työn muutokseen

- etäjohtamista
- kriisijohtamista
- etätyönohjausta ja etävertaistukea
- muutosjohtamista
- henkilöstön osallisuuden rakenteita

kehittämällä sekä em. kehittämiskohtiin liittyvää osaamista vahvistamalla.

Työhyvinvointi

Hyvinvointia
työstä

Työterveyslaitos

- Työhyvinvointi tarkoittaa **turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä**, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät **hyvin johdetussa** organisaatiossa.
- Työntekijät ja työyhteisöt kokevat **työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi**, ja heidän mielestään työ tukee heidän **elämänhallintaansa**.

→ työhyvinvoinnin johtaminen

→ esihenkilön oma työhyvinvointi

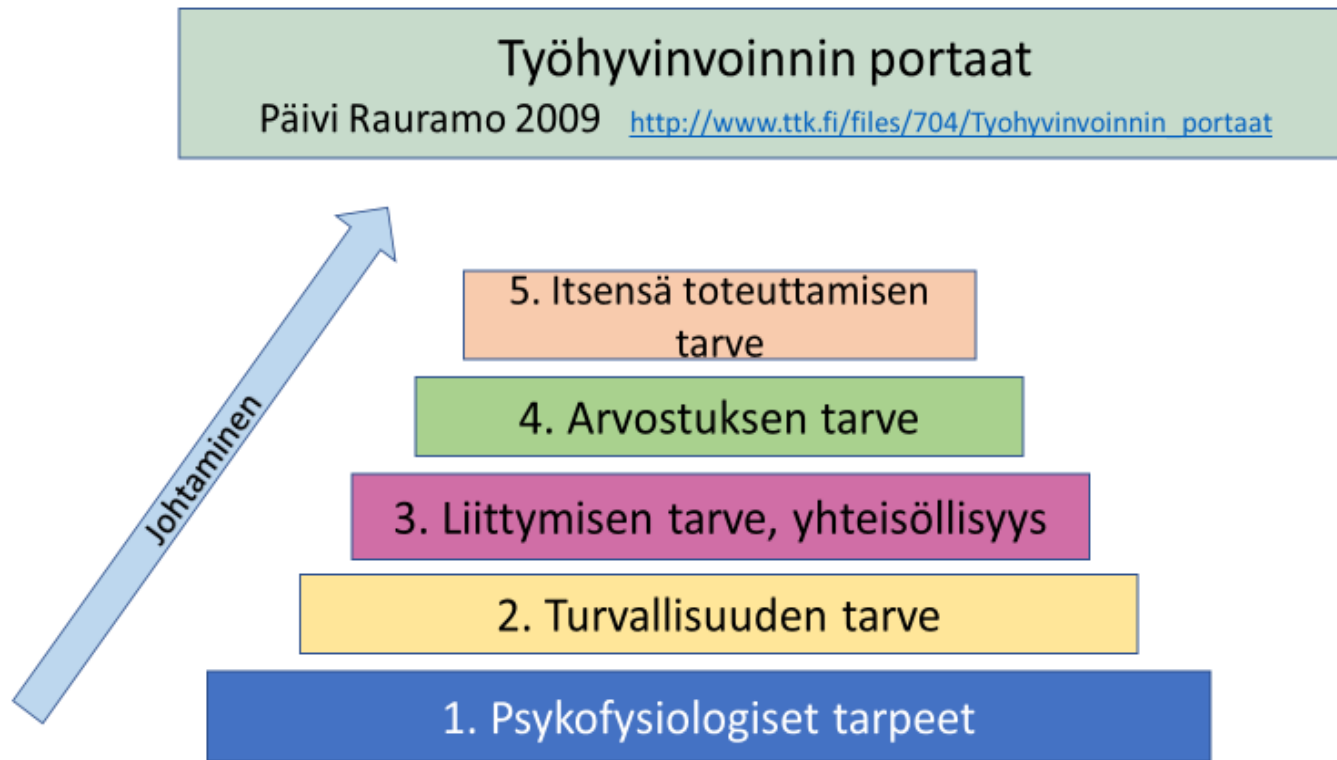
Hyvinvointia työstä 2030-luvulla

Skenaarioita suomalaisen
työelämän kehityksestä

Lauri Kokkinen (toim)
Työterveyslaitos 2020

- 1) Ajattelu- ja toimintatapojen muutos**
 - Elämä alkaa ylikuumentua → priorisointi
 - Mielenterveyden vaalinta
- 2) Teknologinen muutos**
 - Monet mahdollisuudet
 - Etätyöskentely, e-johtaminen
- 3) Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö**
- 4) Ilmastomuutos ja työ**

Tarkastelukulmat



- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtajan/lähijohtajan työhyvinvointi
- e-johtaminen
- Covid-aika



1. Psykofysiologiset perustarpeet

TAVOITE:

Tekijänsä mittainen työ,
joka mahdollistaa
virikkeisen vapaa-ajan,
riittävä ja laadukas ravinto
ja liikunta,
sairauksien ehkäisy ja hoito



**PSYKOFYSIOLOGISTEN
PERUSTARPEIDEN
HAASTEET**

**JOHTAMISEN
KEINOJA?**

Rajat: työ – vapaa-aika

Ravinto

Työnteon rytmitys

Liikunta,
ergonomia

Aikahaasteet

Lepo ja uni

Omien tapojen
muuttaminen

Asenne

Sairastuminen



2. Turvallisuuden tarve

TAVOITE:

Työn pysyvyys,
riittävä toimeentulo,
turvallinen työ ja
työympäristö sekä
oikeudenmukainen,
tasa-arvoinen ja
yhdenvertainen työyhteisö



**TURVATTOMUUS,
UHAT?**

Muutos

Yksin
työskentely

Tapaturmat

**JOHTAMISEN
KEINOJA?**

Haitallinen
kuormitus

Huono kohtelu,
Kiusaaminen?

Taloudelliset ongelmat,
huoli työn jatkumisesta

Sairastumisen riski





3. Liittymisen tarve, yhteisöllisyys



Vuorovaikutuksen muoto valitaan tarkoituksen mukaan

- *Esihenkilöllä kamera auki,
mahdollisuuksien mukaan muillakin!*

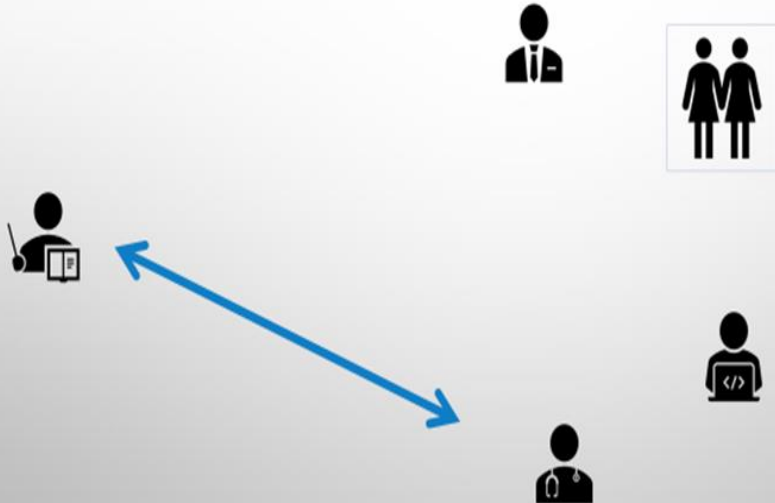
Mikä on kokoontumisen tavoite?

- Tiedon jakaminen
- Mielenpitojen kuuleminen
- Uusien näkökulmien esilletuonti
- Yhdessä ideointi
- Dialoginen keskustelu
- Ryhmäytyminen
- Jutustelu

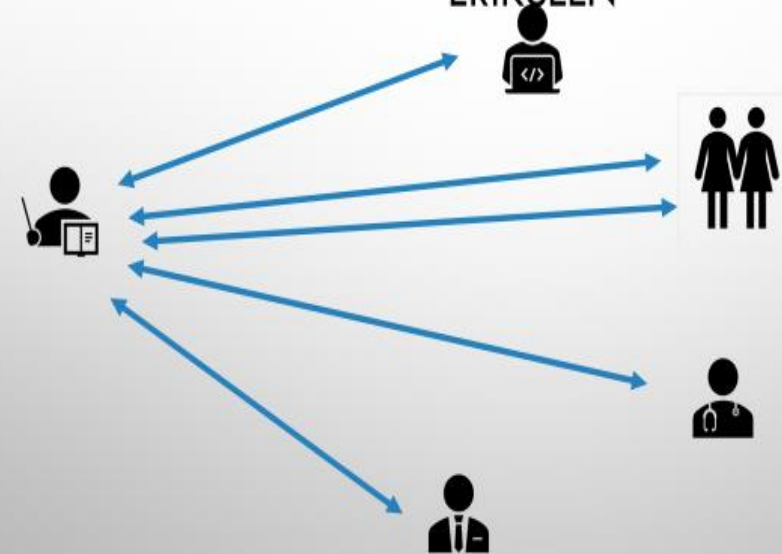


Kysymykset ja vastaukset

VUOROVAIKUTUS YHDEN OSALLISTUJAN KANSSA

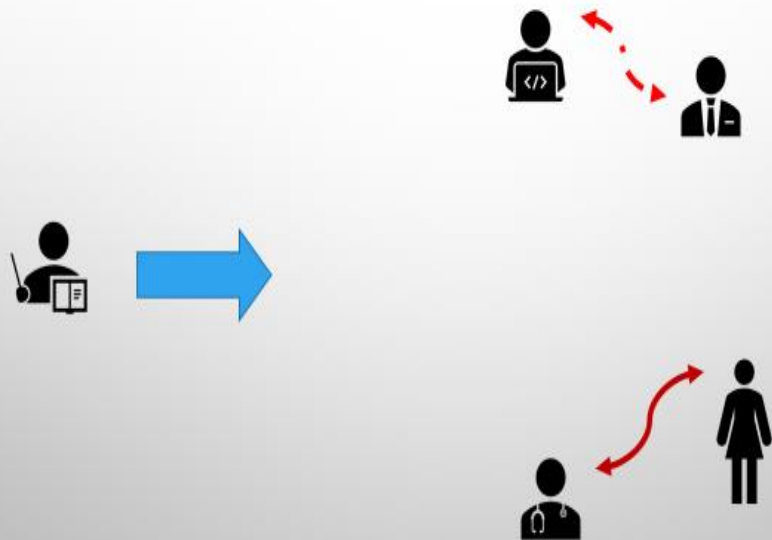


VUOROVAIKUTUS JOKAISEN OSALLISTUJAN KANSSA ERIKSEEN

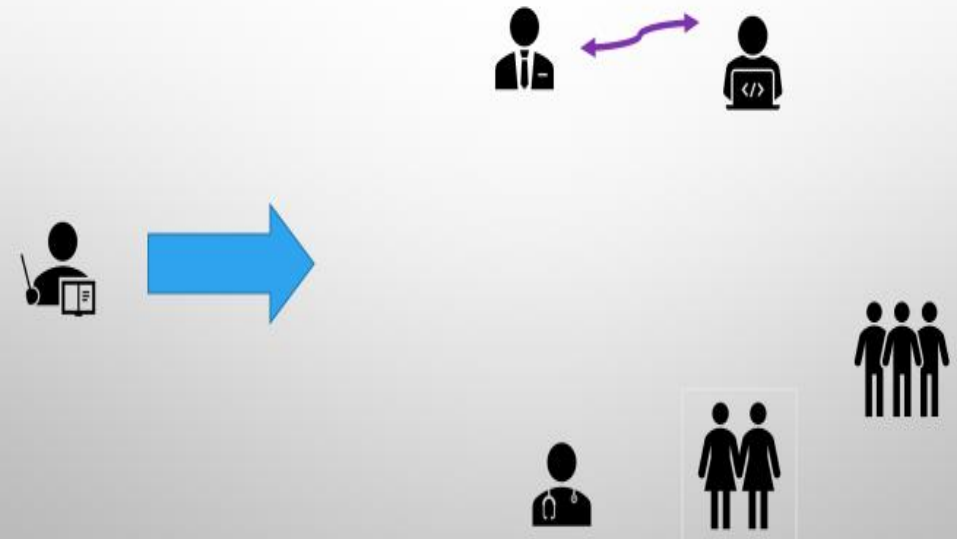


Parityöskentelyä

PARIKESKUSTELUA AIHEESTA YHTÄ AIKAA



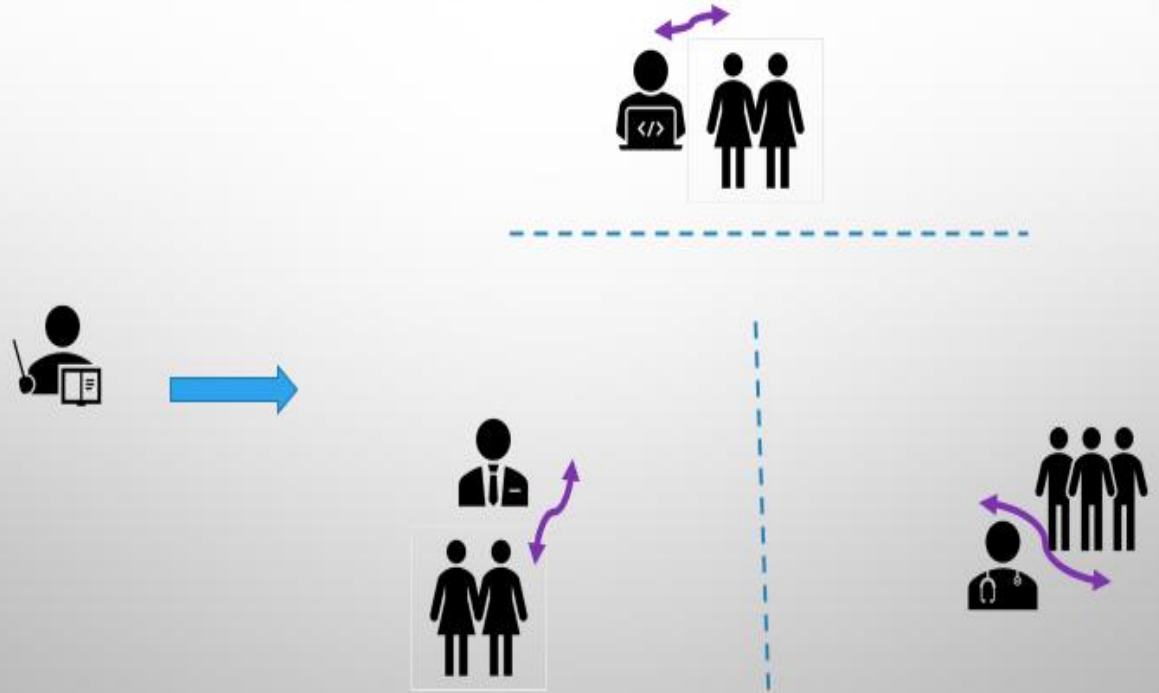
YKSI PARI KESKUSTEE, MUUT KUUNTELEVAT



Ryhmäkeskustelujen tulosten tarkastelu

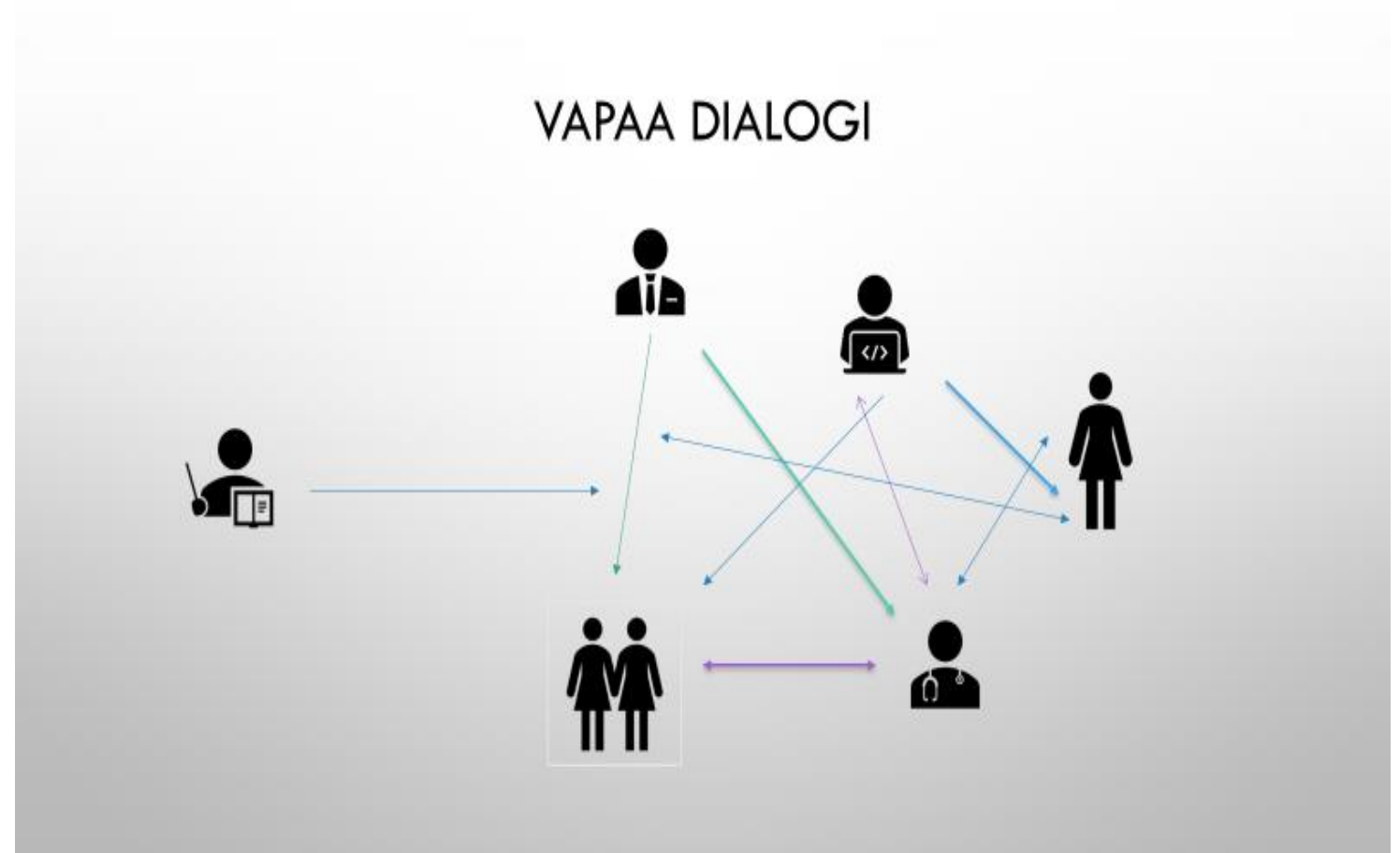
- Jokainen pienryhmä raportoi koko ryhmälle
- Ryhmät lähettävät puheenjohtajalle raportin
- Kirjataan ajatuksia yhteiselle seinälle (esim. Flinga, Padlet, Whiteboard, Chat, ym)

PIENRYHMÄKESKUSTELUJA, ESIM. ERI HUONEISSA /
BREAKOUT ROOMS



Vuorovaikutteinen keskustelu

- Tavoitteellinen keskustelu
- Dialogi
- Jutustelu
- Mielenpitoet ja ideat esiin
- **Vertaistuki**
- Verkostoituminen
- Uuden oppiminen
- Tutustuminen
- 3-7 henkilöä
- Mikrofonit auki kaikilla, spontaanius mahdollistuu





4. Arvostuksen tarve

4. Arvostuksen tarve





5. Itsensä toteuttamisen tarve

5. Itsensä toteuttamisen tarve

Merkityksellinen ja mielekäs työ

Luovuus ja Vapaus

- * Oivalluksia etäteknologian käytössä ja etätapaamisten toteutuksessa
- * Kokeiluja, projekteja
- * Kehitetään työtä etänä

Uuden oppiminen

- * Teknologian ja ohjelmien opettelu
- * Vuorovaikutus ja viestintä etänä
- * Uusia tapoja tehdä töitä

Johtamisen mahdollisuudet:

- * esihenkilö
- > Mahdollistaa välineet ja koulutuksen
- > Tukee omalla asenteellaan positiivisuutta ja digimahdollisuuksia
- > Rohkaisee kehittämiseen ja kokeilemiseen
- > Toimii esimerkkinä

Työn imu: ammatillinen itsetunto, tarmokkuus, uppoutuminen, omistautuminen > flow!

Lähteitä

- Kokkinen, L. (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tiedote-hyvinvointia-tyosta-raportti-2030/>
- Malinen T. 2020. Etätyö kriisitilanteessa –yrityksen selviytymisopas osa 1. Sofokus. https://www.sofokus.com/fi/blogi/2020/03/23/etatyo-kriisitilanteessa/?gclid=EAlaQobChMIlaXy9cHr7wIVbwWiAx0tbQgzEAAAYASAAEgKS0fD_BwE
- Martela, S. 2018. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00363/full>
- Rauramo P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat –viisi vaikuttavaa askelta. <https://docplayer.fi/3504346-Tyohyvinvoinnin-portaat-viisi-vaikuttavaa-askelta.html>
- Työterveyslaitos 2021. Ohjeita etätyön tekemisen tueksi. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>
- Työterveyslaitos 2021. Työterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronaviruspandemiaan varautumiseksi. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>

Tulevia webinaareja ja valmennuksia

- 8.4.21 klo 14-15.30 Työhyvinvoinnin askelmerkit, webinaari, TAMK
- 21.4.21 klo 13-15.30 Työhyvinvoinnin tukeminen esihenkilötaitona, teemavalmennus, TAMK & KT
- 6.5.21 klo 14-15.30 Palaute ja palkitseminen työssä, webinaari, TAMK
- 19.5.21 klo 13-15:30 Työsuorituksen arviointi, palaute ja palkitseminen, teemavalmennus, TAMK
- 3.6.21 klo 13 Asiantuntijaseminaari, hankkeen välituloksia, TAMK & KT

*Kiitos!
Aurinkoista
kevättä kaikille!*



Tämä kuva, tekijä Tuntematon tekijä, käyttöoikeus: CC BY-NC