



Etänä enemmän - sotetyö uudistuu

Millaista johtamista tarvitaan, kun maailmassa ei ole mikään kuin ennen?

15.12.22

Tanja Lappi

Ttps, johdon coach, työkykyjohtamisen asiantuntija



Tänään sukellamme seuraavaan

- ✓ Millaisessa maailmassa nyt juuri eletään?
- ✓ Millaista johtamista nyt tarvitaan?
- ✓ Inhimilliset perustarpeemme eivät ole muuttuneet.



Maailma on poissa radaltaan – mikään ei ole niinkuin ennen



KELA: Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspaivarahaa saaneiden lukumäärä on kasvanut vuodesta 2016 peräti 60 %



KELA & TTL: Nuoret työntekijät voivat työelämässä kaikista huonoimmin. Nuorten naisten ahdistuneisuus viisinkertaistunut



TTL: Vuodesta 2019 suomalaisten työuupumus on lisääntynyt ja samaan aikaan arvio omasta työkyvystä on laskenut

Vuonna 1965 Fortune 500 -listalle päässeet säilyivät siellä keskimäärin 33 vuotta. 1990 keskimääräinen listallaoloaika oli pudonnut 20 vuoteen. Tuoreimman tutkimuksen mukaan 2026 aika tulee putoamaan 14 vuoteen.

GALLUP: 79 % työntekijöistä eivät koe olevansa sitoutuneita työhönsä tai työpaikkaan.

Meitä ihmisiä haastetaan joka suunnasta



Työpaikat, jossa olemme

- Työn murros
- Kiihtyvätahtinen muutosnopeus
- Uudistumiskyky
- Uudet toimintamallit
- Johtamisen muutos

Työ, jota teemme

- Työn intensiteetti
- Työn kognitiivinen haastavuus
- Vaateet ketteryydelle
- Jatkuva oppiminen
- Vaateet itsensä johtamiselle

Ja se muu arki, jota elämme

- Merkityksellisyys
- Arvot ja odotukset
- Kestävä hyvinvointi töissä ja kotona
- Individualismi
- Suorituskeskeisyys
- Riittämättömyys

Miten saisimme työn tukemaan hyvinvointiamme?

VUCA-maailma

(Volatile, Uncertain, Complex ja Ambiguous)



Volatiliteetti	Epävarmuus	Kompleksisuus	Tulkinnanvaraisuus
Kuvaa maailmaa, missä muutos on nopeaa ja kiihtyvää, vaikeasti ennakoitavaa luonteeltaan	Kuvaa sitä, miten nykyhetki on epäselvä ja tulevaisuus epävarma	Maailma on yhä kompleksisempi ja keskinäisriippuvaisempi	Emme tiedä sitä mitä emme tiedä ja toimimme rajallisen tiedon varassa

Oletko miettinyt oman porukkasasi kanssa, miten nämä tekijät näkyvät teidän työpaikalla, mikä niiden vaikutus henkilöstöön on ja miten niiden kanssa tulisi elää?

<https://bonfire.fi/miten-johtaa-vuca-maailmassa/>

Mitä johtajuudelta kaivataan VUCA-maailmassa



- Tulevaisuuden ennakoimattomuus vaikeuttaa päätöksentekoa ja luo epävarmuutta suunnasta – **Yhteisen suunnan johtaminen lisää hallinnan ja turvallisuuden tunnetta**
- Yhteisöllisyys ja yhdessä tekemisen tunne on rapautunut hybridiaikana - **Kuuluminen porukkaan ja arvostetuksi tulemisen tunnetta on vahvistettava**
- Sitoutuminen pohjautuu entistä vahvemmin itselle **merkitykselliseen ja omaa osaamista kehittävään työhön** - ei työnantajaan - **Mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin ja kyvykkyyden tunteeseen sitouttavat**
- Työn kognitiivinen vaativuus ja tuottavuusodotukset kasvavat ja lisäävät kuormittumista ja mielenterveyden häiriöitä - **Työn sujuvuuden varmistaminen**
- Vastuullisuus korostuu: toiminnan ja johtamisen oltava eettistä ja läpinäkyvää - **Arvojen ja merkityksellisyyden kokemuksen johtaminen**



CapGemini: Re-Learning Leadership (2021)
CRF: Making a paradigm shift in Leadership Development (2022)
McKinsey: Nine keys to becoming a future ready company (2021)



Työuupumukseen voidaan vaikuttaa hyvällä lähijohtamisella



- Pystyn vaikuttamaan työhöni ja sen määrään.
- Minulla on hallinnan tunne työhöni, tiedän tavoitteeni ja voin itse vaikuttaa, miten niihin pääsen.
- Minulla on mahdollisuus kokea onnistumisen tunteita työssäni. Eli tavoitteita on mahdollista saavuttaa.
- Koen olevani arvostettu työyhteisön jäsen, kuuluvani porukkaan ja koen työyhteisöni psykologisesti turvalliseksi.
- Minua ja muita kohdellaan ja johdetaan oikeudenmukaisesti.
- Omat ja työpaikan arvot ovat riittävän sopusoinnussa keskenään. Minulla on mahdollisuus olla ylpeä työstäni.
- Työni sujuu, minun on mahdollista keskittyä siihen ja saada asioita aikaiseksi.

Lappi, T. (2022), Eroon työuupumuksesta - Jaksamisen johtaminen työpaikoilla

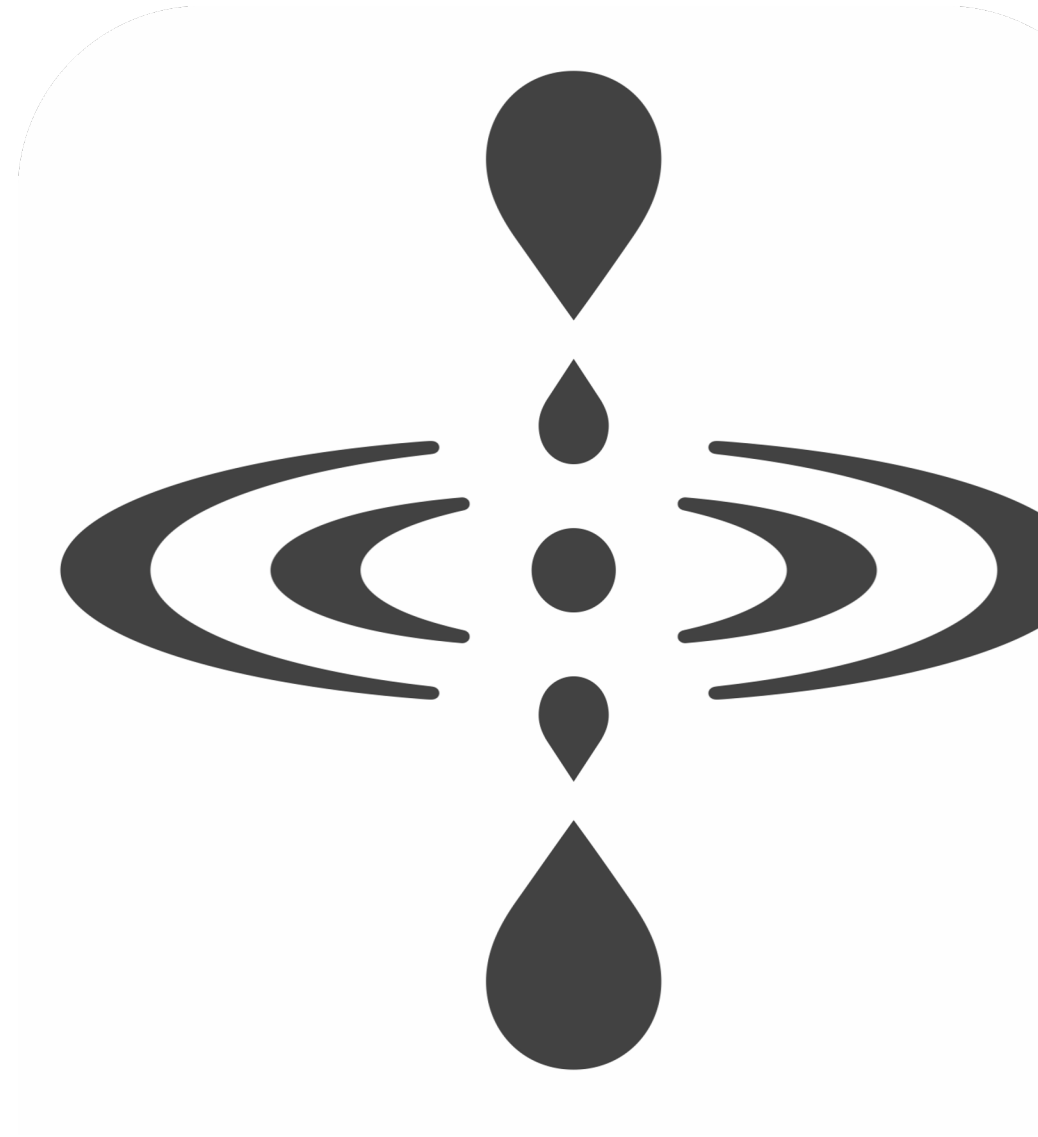
100 % läsnäolo

Muistatko tilanteen, jolloin joku on ollut 100% läsnä sinua varten?

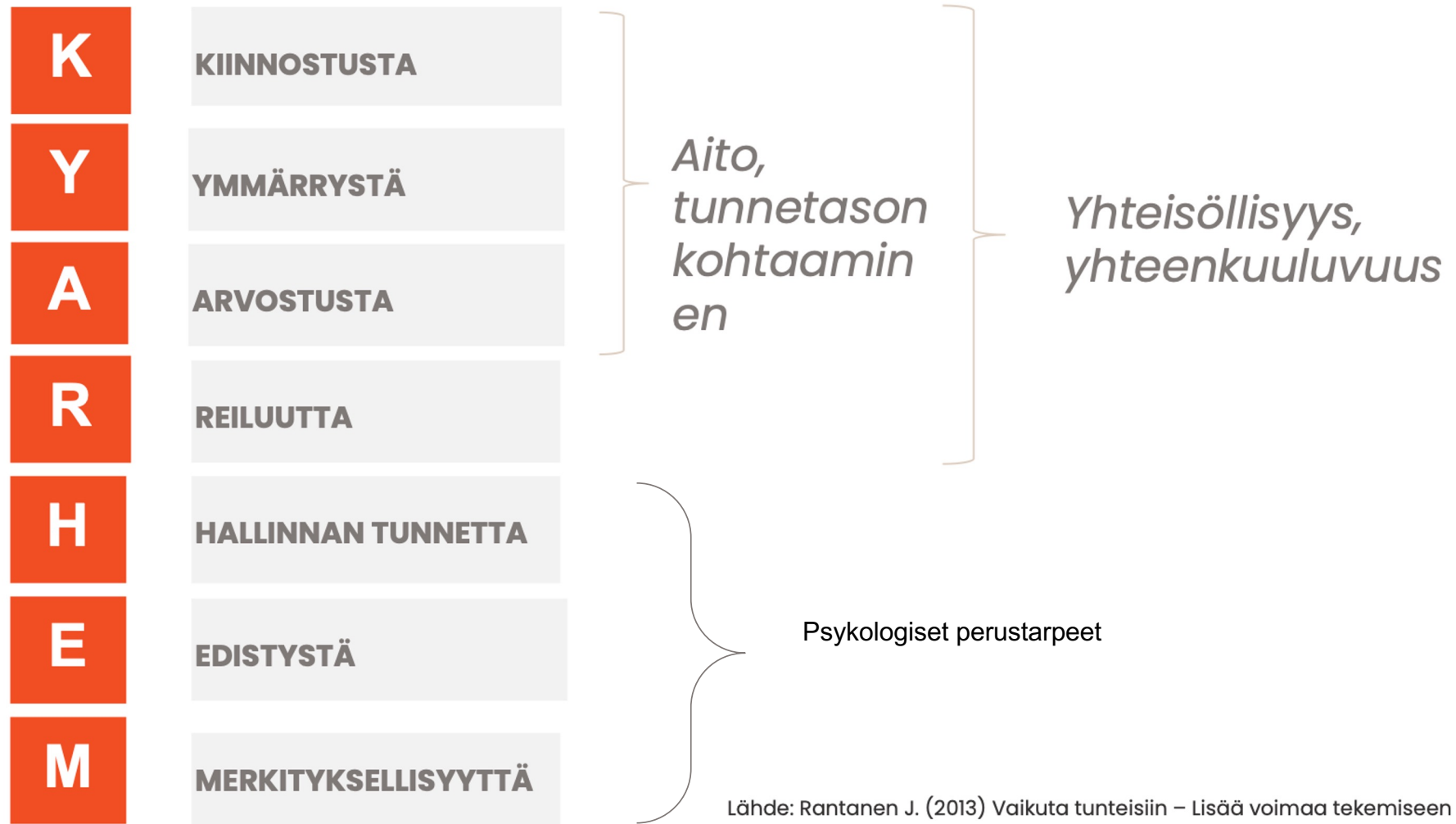
Miltä se on tuntunut?

Mitä se sai aikaan?

Miten sinä voisit olla paremmin läsnä?



MITÄ KAIKKI IHMISET HALUAVAT (inhimilliset perustarpeemme)?



Lähde: Rantanen J. (2013) Vaikuta tunteisiin – Lisää voimaa tekemiseen
Martela F & Jarenko K (2015): Draivi - voiko sisäistä motivaatiota johtaa

Miten voit esihenkilönä huomioida inhimilliset perustarpeet?



Miten osoitat kiinnostusta?

Onko alaisillasi tunne, että olet kiinnostunut?

Ymmärrätkö aidosti tunnetasolla? Kuinka osoitat ymmärtäväsi?

Mitä arvostat alaisissasi? Miten osoitat arvostuksesi?

Oletko reilu? Mistä tiedät, että toimintasi koetaan reiluna?

Hallitseeko alaisesi työnsä? Mitä keinoja sinulla on vahvistaa hallinnan tunnetta?

Mistä työntekijä tietää edistävänsä tavoitteen suuntaan? Annatko riittävästi palautetta?

Kokevatko työntekijät työnsä merkitykselliseksi? Mikä tekee työstänne merkityksellistä? Puhutteko siitä?

Parikeskustelu



1. Mieti, miten voit esihenkilönä huomioida inhimilliset perustarpeet työssä.
2. Millaisia hyviä käytäntöjä sinulla on lisätä
 - a. aitoa tunnetason kohtaamista
 - b. yhteenkuuluvuuden tunnetta
 - c. psykologisia perustarpeita



Hyvää joulun aikaa!

Olehan yhteydessä, jos nämä
asiat kiinnostavat!
tanja.lappi@heltti.fi

heltti.fi