

Työterveyslaitos

Työhyvinvointi ja johtaminen työvoiman takaamisen kulmakivinä

Janne Kaltiainen, erikoistutkija

Twitter: @Jan_nee

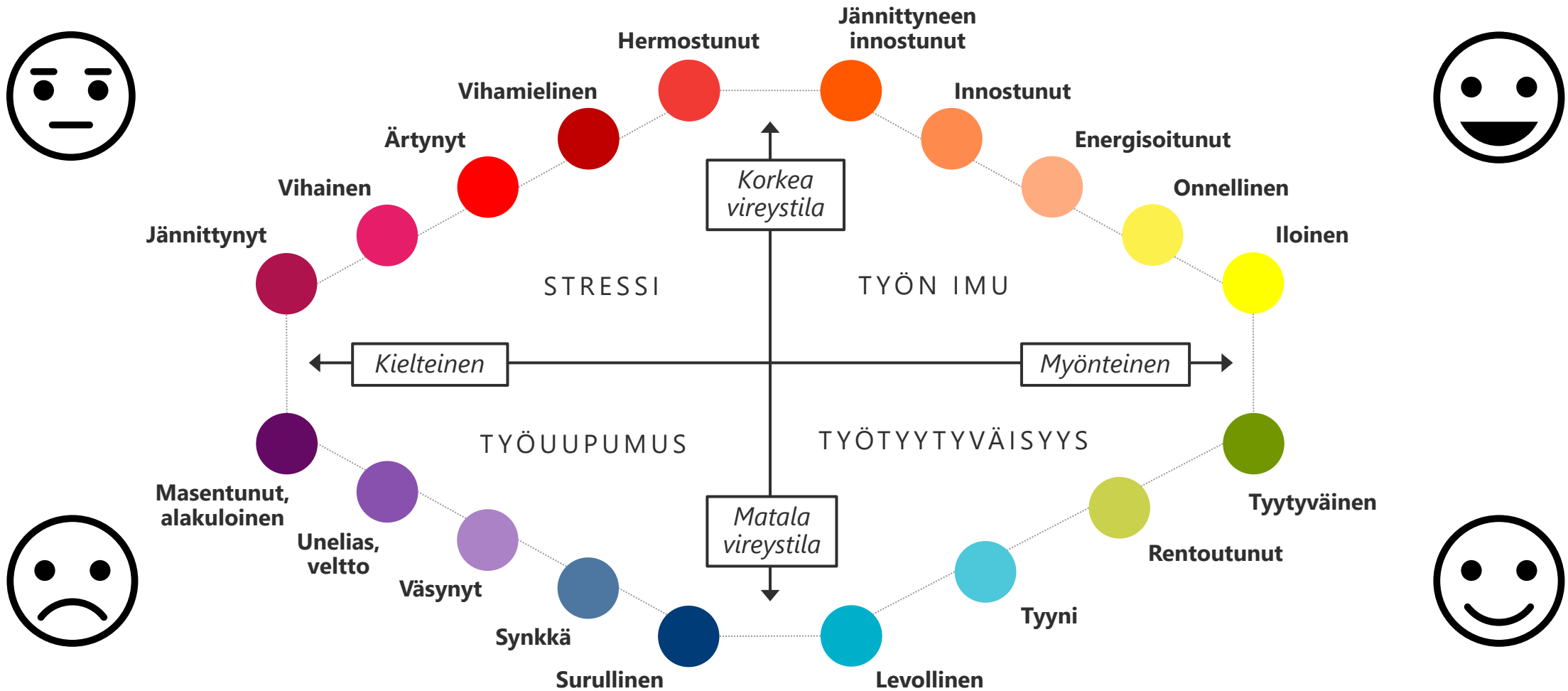


Sisältö

1. Mitä työhyvinvointi on ja miksi se on tärkeää?
2. Miten edistää työhyvinvointia johtamisen keinoin?



Työhyvinvoinnin moniulotteisuus



Työn imu



Tarmokkuus

- Energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä
- Ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä

Omistautuminen

- Työn merkitykselliseksi ja haasteelliseksi kokemista,
- Innokkuutta, työn inspiroivuutta ja ylpeyttä omasta työstä

Uppoutuminen

- Syvä keskittyneisyyden tila ja paneutuneisuus työhön sekä näistä koettu nautinto ja ajan kuluminen kuin huomaamatta

Työn imu tuo...

...onnellisuutta ja vähäisempiä masennusoireita ja työuupumusta.



...terveyttä, työkykyä ja paremmin nukuttuja öitä.



...myönteisiä odotuksia organisaatiomuutoksia kohtaan.



...tyytyväisyyttä parisuhteeseen ja vanhemmuuteen sekä vähemmän työ-perhe -ristiriitoja.



Työn imu on yhteydessä myös...

...työntekijöiden suoriutumiseen, myyntilukuihin, asiakkaiden uskollisuuteen, ja tuottavuuteen (esim. suomalaiset hammaslääkärit).



... proaktiiviseen toimintaan, innovatiivisuuteen



... työhön sitoutumiseen.

... sairaspöissaolojen vähyyteen.



...haluun jatkaa työuraa.



**Palveleva johtaminen innostaa työn
imuun ja torjuu työuupumusta**

Palveleva johtaminen

- Kokonaisvaltainen ajattelutapa, jossa johtaminen ymmärretään palvelutehtäväksi.
- **Ensisijainen halu on auttaa ja mahdollistaa työntekijöiden paras.**
 - Työntekijöiden työhyvinvointi ykköstavoitteena edistää koko organisaation suoriutumista kestäväällä tavalla.
- Työntekijöitä voimaannuttavaa, kannustavaa ja inhimillistä.



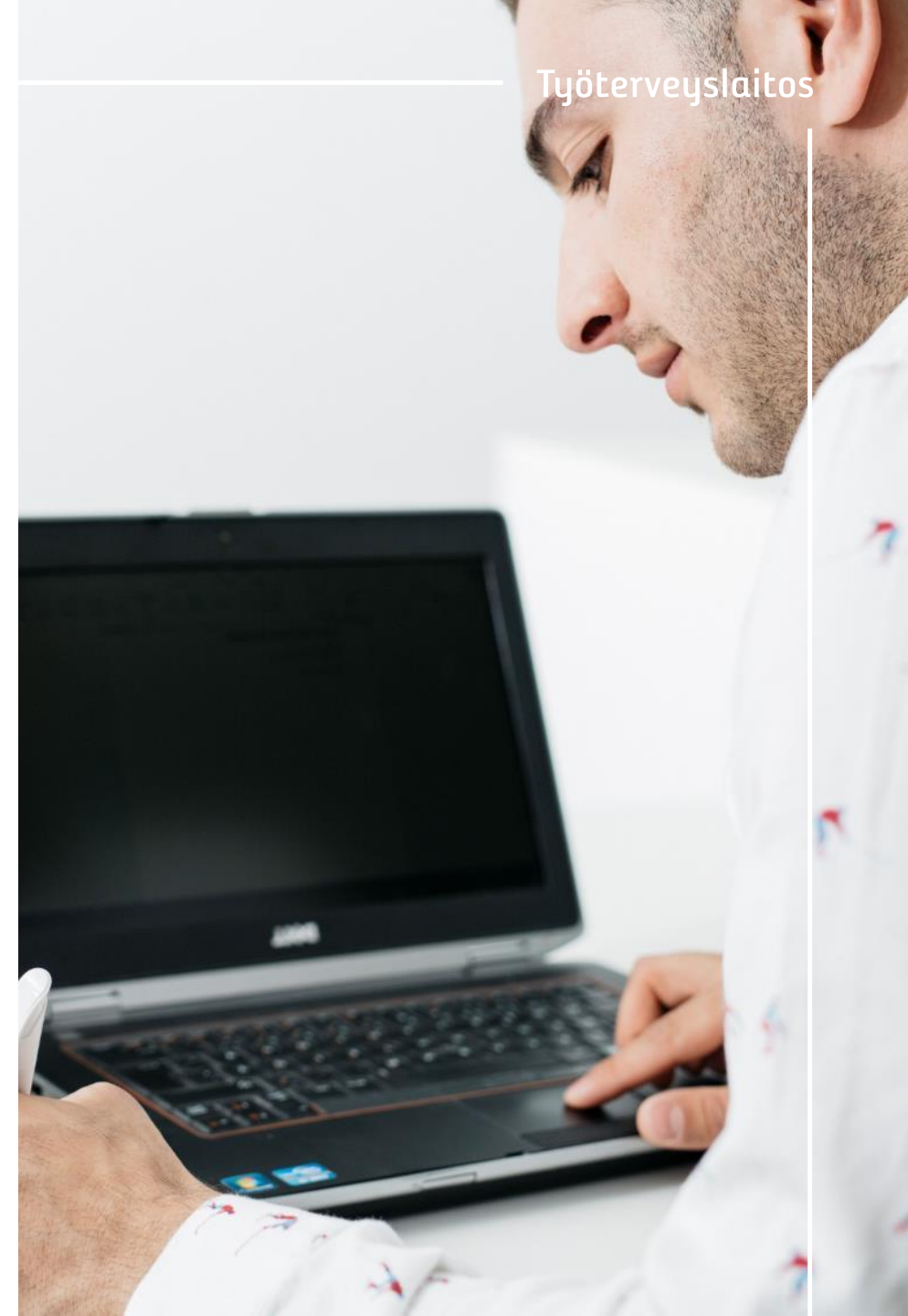
Palvelevan johtamisen periaatteet

- **Voimaannuttaminen** - vahvistaa työntekijän uskoa omaan kykyihinsä.
- **Nöyryys** - nostaa työntekijät jalustalle.
- **Vastuuttaminen** - työntekijä vastaa omasta työstään.
- **Empatia** - kohtaa haastavat tilanteet myötätuntoisesti.
- **Rohkeus** - tarvittaessa haastaa totuttuja käytäntöjä.
- **Aitous** - on oma itsensä vahvuuden ja heikkoudet tunnistaen.
- **Suunta** - näyttää yhteisen suunnan.



Tutkimustietoa palvelevasta johtamisesta

- Yli 2000 tutkimusta: palveleva johtaminen edistää..
 - **työn imua ja torjuu työuupumusta**
 - luottamusta
 - kokemusta reilusta kohtelusta
 - yhteenkuuluvuutta
 - **sitoutumista organisaatioon**
 - toisten auttamista työssä
 - aktiivista sopeutumista muutoksiin ja oman työn kehittämistä
 - suoriutumista työssä.
 - Lisäksi estää ahdistuksen kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin COVID-19 kriisin aikana.



Kysy ja kuuntele

- Tiedätkö mikä motivoi työntekijöitäsä? Kuinka hyvin tunnet työntekijöidesi vahvuudet?
- Kiinnostu, kuuntele ja kysy:
 - *"Mikä sinua innostaa työssäsi ja miten sitä voisi olla nykyistä enemmän?"*
 - *"Koetko että voit hyödyntää osaamistasi ja vahvuuksiasi työssäsi?"*
 - *"Miten voin auttaa sinua onnistumaan työssäsi?"*
- Näin kannustat kehittymään, vastuutat ja osoitat arvostusta.



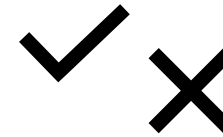
Arvosta ja vastuuta

- Millä tavoin osoitat työntekijöillesi arvostavasi heitä?
Millaista toimintaa arvostat?
- Anna tunnustusta aloitteellisuudesta, arvosta saavutuksia:
 - *"Huomaan, että olet kehittänyt työtäsi/osaamistasi.."*
 - Kannusta työntekijää miettimään parhaat keinot tavoitteen saavuttamiseksi ja tue työntekijöiden itsenäistä päätöksentekoa.

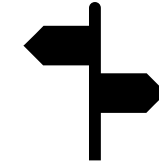


Onnistumiset ja epäonnistumiset

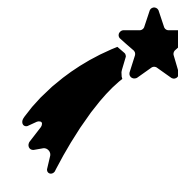
- Onnistumisten ja epäonnistumisten yhdessä jakaminen:
 - Aloita palaveri onnistumiskierroksella: jokainen voi kertoa missä on onnistunut viime aikoina. Myös esihenkilö itse.
 - "Nyt meni näin" ja ensi kerralla tehdään eri tavalla ja onnistutaan. Annat anteeksi etkä kannaa kaunaa.
 - Sano ääneen sellainen positiivinen palaute, jota olet ajatellut mutta et ole aiemmin sanonut ääneen.
- Iloitset työyhteisön saavutuksista, työntekijöiden nostaminen jalustalle.



Osoita suunta ja tarkoitus



- Johtaja yhteisen vision ja työn merkityksellisyyden vaalijana:
 - Miksi työmme on tärkeää?
 - Mikä on työmme laajempi tarkoitus tai tavoite?
 - Mikä on työmme rooli osana työpaikkaa?



- Mistä asioista puhutte esim. yhteisissä palavereissa?
- Mistä asioista johtajana viestit ja mistä ehkä et?

Esimerkkejä palvelevan johtamisen käytännöistä

Kysyn työntekijältä, mikä häntä tällä hetkellä innostaa ja energisoi työssä.

Pysähdyn kiinnostuneena keskusteluhetkeen työntekijän kanssa.

Iloitsen tiimin menestymisestä ja jaan siitä kiitosta.

Pyydän työntekijöitä kertomaan, missä he ovat onnistuneet viime aikoina.

Pyydän itselleni palautetta työyhteisössäni.

Pyydän työntekijöiltä apua itselleni.

Osoitan työntekijälle arvostustani.

Huomioin työntekijän pyrkimyksen kehittää työtään.

Kysyn työntekijältä, miten voin auttaa häntä onnistumaan työssään.

Rohkaisen työntekijää kehittämään omaa työtään yhteisen tavoittemme suuntaan.

Toimin itse työn oman työni kehittämisen rooli mallina.

Nostan esille työmme tarkoituksen ja merkityksen.

Työterveyslaitos

Työpaikoilla voidaan vaikuttaa työhyvinvointia edistäviin työoloihin, jotka toimivat alalle houkuttelevina ja pitovoimaisina tekijöinä.

Kiitos!



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

TYÖTERVEYSLAITOS