



FARMASIALIITTO

Työhyvinvoinnin portaat **22.2.2022**

Teemana
ARVOSTUS

Päivi Rauramo, asiantuntija TtM
Työturvallisuuskeskus TTK
Paivi.rauramo@ttk.fi

PAREMPI TYÖ
BÄTTRE ARBETE
BETTER WORK

Työhyvinvoinnin portaat 9.11.2021.-15.3.2022

Kouluttaja: [Päivi Rauramo](#), asiantuntija TtM

1. Webinaari TIISTAI 9.11.2021 klo 8-9

- Johdanto
- Luentosarjan avaus ja tavoitteet, **Minna Hälikkä**
- Työhyvinvoinnin johtaminen
- Työhyvinvoinnin portaat -malli

2. Webinaari TIISTAI 14.12. 2021 klo 8-9

Terveys

- Terveys ja työkyky
- Työkuormituksen hallinta
- Työaika ja palautuminen

3. Webinaari TIISTAI 11.1. 2022 klo 8-9

Turvallisuus

- Turvallinen työ ja työympäristö
- Ristiriidat työyhteisössä
- Luottamuksen rakentaminen

4. Webinaari TIISTAI 8.2.2022 klo 8-9

Yhteisöllisyys

- Yhteistyö ja vuorovaikutus
- Työyhteisötaidot
- Työilmapiirin kehittäminen

5. Webinaari TIISTAI 22.2.2022 klo 8-9

Arvostus

- Arvot ja työkuulttuuri
- Palaute ja palkitseminen
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

6. Webinaari TIISTAI 15.3.2022 klo 8-9

Osaaminen ja luovuus

- Etätöön erityispiirteet ja edellytykset
- Osaamisen kehittäminen
- Luovuuden lähteillä
- Työhyvinvointisuunnitelma ja yhteenveto

ARVOSTUSTEEMA

- Arvot ja työkuulttuuri
- Palaute ja palkitseminen
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo



Työhyvinvoinnin portaat



4. ARVOSTUS, arvostuksen tarve

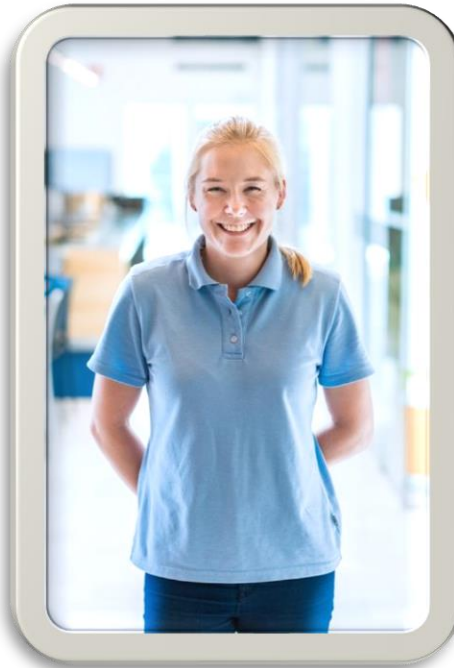
Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.

Hyvinvointi ja onnellisuus

Perimä, persoonallisuus, elinolot

Työ

Tarpeet



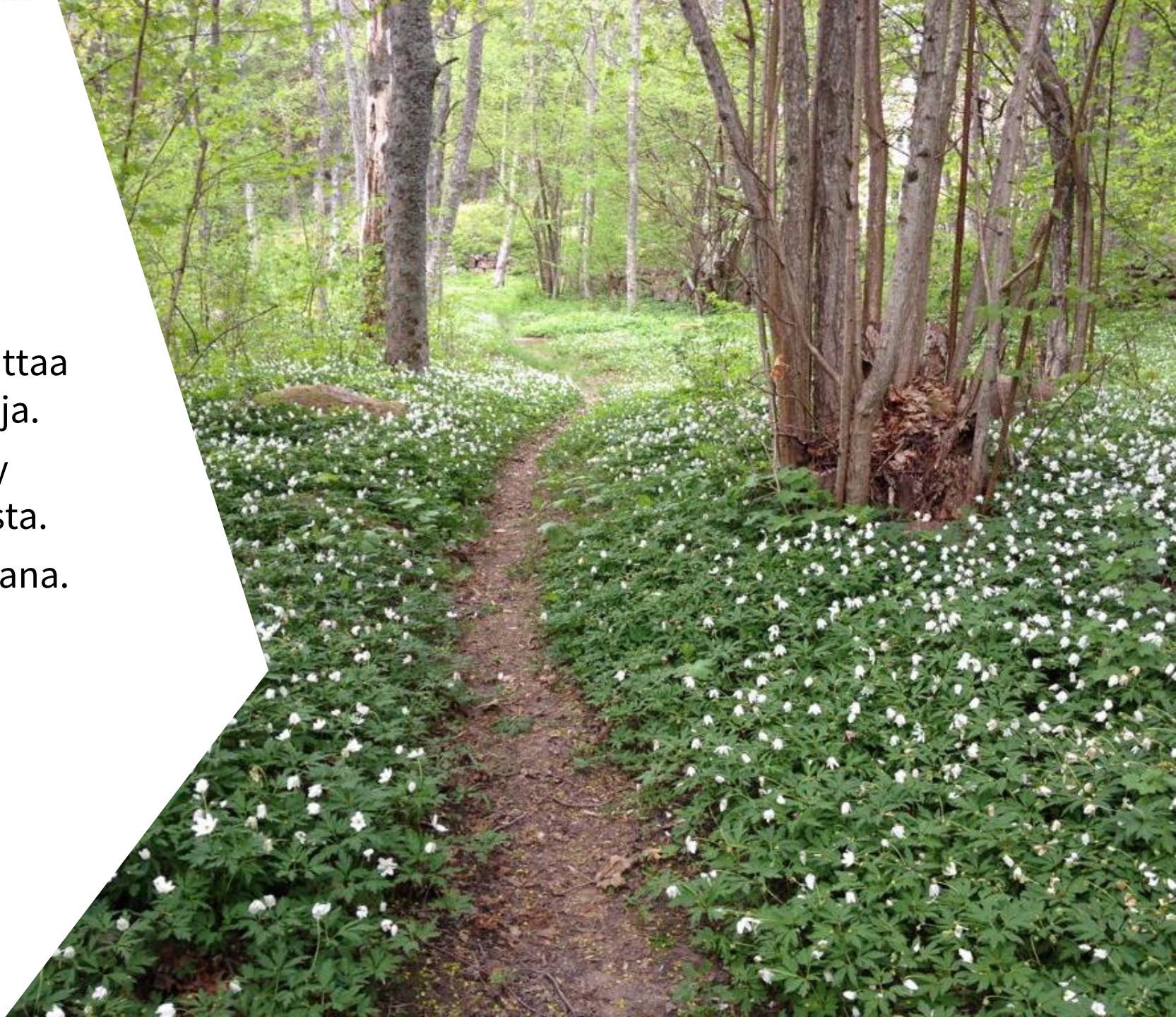
Vapaa-aika

Arvot

Tavoitteellinen toiminta

Pohdittavaa

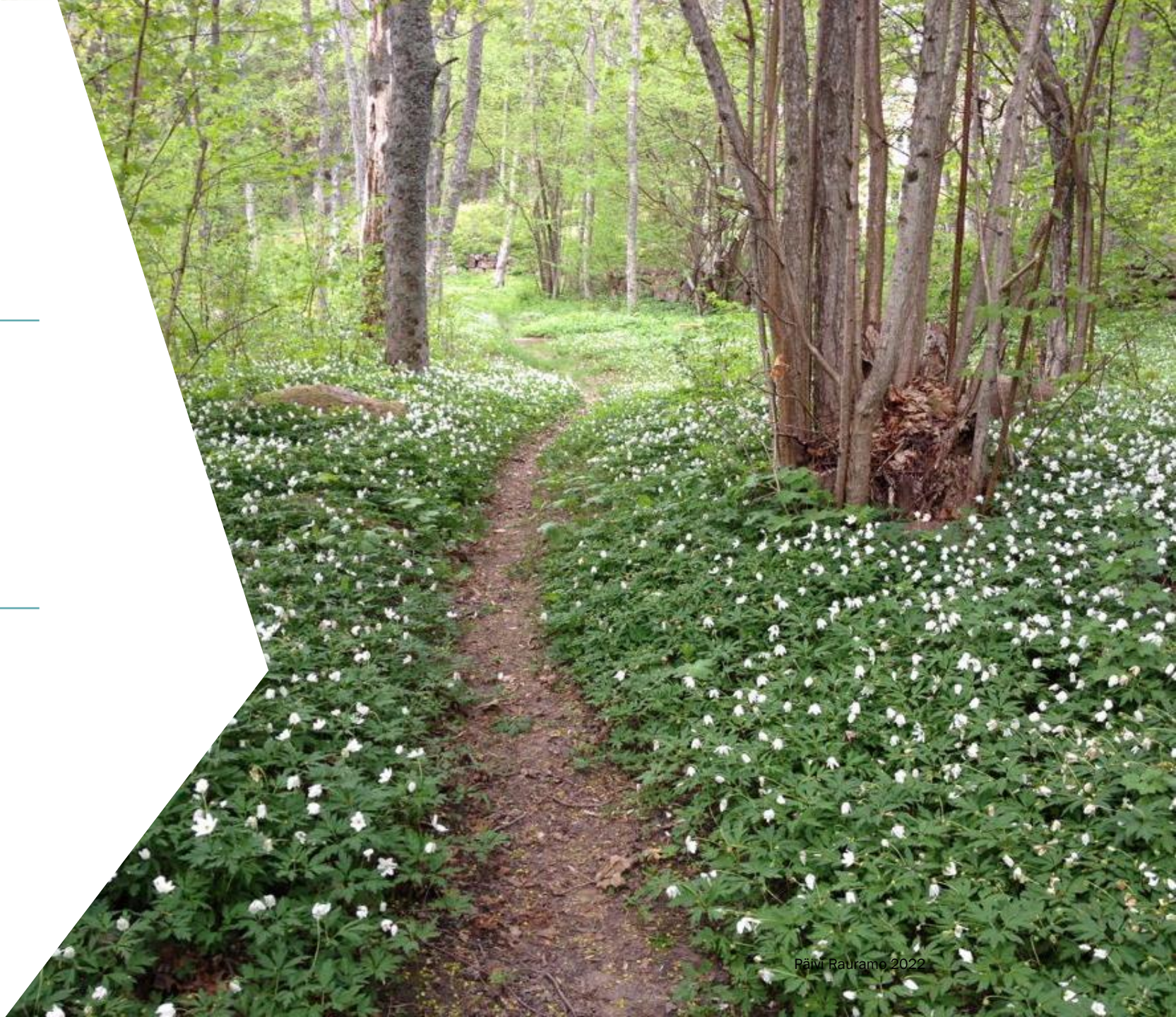
- Arvot ohjaavat elämän valintoja.
- Omien arvojen tunnistaminen auttaa tekemään itselle sopivia ratkaisuja.
- Omaksi koettuihin arvoihin liittyy myönteisiä tunteita ja sitoutumista.
- Arvot voivat muuttua elämän aikana.



Minun tieni, minun
elämäni

Mikä on tärkeää?

Miten otan sen
huomioon
valinnoissani?



Miten arvot näkyvät ajankäytössäni?

- Työ
- Parisuhde, perhe
- Ystävät
- Sukulaiset
- Harrastukset
- Terveys
- Talous, raha-asiat
- Itsensä kehittäminen
- Uni, rentoutuminen

ammikuu 2020	Helmikuu 2020		Maaliskuu 2020		Huhtikuu 2020		Toukokuu 2020	
idenvuodenpäivä	L 1		S 1		K 1		P 1 Vappu	
	S 2		M 2	10	T 2		L 2	
	M 3	6	T 3		P 3		S 3	
	T 4		K 4		L 4		M 4	1
	K 5		T 5		S 5		T 5	
en 2	T 6		P 6		M 6	15	K 6	
	P 7		L 7		T 7		T 7	
	L 8		S 8		K 8		P 8	
	S 9		M 9	11	T 9		L 9	
	M 10	7	T 10		P 10 Pitkäperjantai		S 10	
	T 11		K 11		L 11		M 11	2
	K 12		T 12		S 12 Pääsiäispäivä		T 12	
3	T 13		P 13		M 13 2. pääsiäispäivä	16	K 13	
	P 14		L 14		T 14		T 14	
	L 15		S 15		K 15		P 15	
	S 16		M 16	12	T 16		L 16	
	M 17	8	T 17		P 17		S 17	
	T 18		K 18		L 18		M 18	2
	K 19		T 19		S 19		T 19	
	20		P 20		M 20	17	K 20	
	21		L 21		T 21		T 21 Helatorstai	
	L 22		S 22		K 22		P 22	
	S 23		M 23	13	T 23		L 23	
	M 24	9	T 24		P 24		S 24	
	T 25		K 25		L 25		M 25	2
	K 26		T 26		S 26		T 26	
5	T 27		P 27		M 27	18	K 27	
	P 28		L 28		T 28		T 28	
	L 29		S 29		K 29		P 29	
			M 30	14	T 30 Päivi Rauramo 2022		L 30	
			T 31				S 31 Helluntaipäivä	

Minun elämäni

Mikä on tärkeää, mihin aikaani käytän?

- *Kipityskiriteinen suorittaminen*
- *Mielihyväviritteinen lilluminen*
- Vai jotain ihan muuta
- Elämäni ankkurit



Esa Saarinen

Organisaatiokulttuuri

- on sosiaalisesti rakentunut konteksti, joka muodostaa perustan koko organisaation toiminnalle.
- kuvaa organisaation arvoja, jotka luovat jäsenten keskuuteen yhteisesti sovitun käsityksen siitä, mikä on organisaation tehtävä ja miten organisaatiossa tulisi käyttäytyä.
- Onko työpaikallasi määritelty yhteiset arvot? Tunnetko ne?
- Miten ne ohjaavat toimintaasi?

Kulttuurin tasot

Edgar Scheinin

Voimme nähdä ja kuulla

Esineet, ympäristö
käyttäytyminen, muoti,
trendit, ilmiöt

Kieli ja verbaaliset symbolit
Eleet, ilmeet

Normit
Arvot
Uskomukset
Traditiot

Ihmisen perustarpeet

Näkyvät rakenteet, toiminnalliset ilmiöt ja ihmisten aikaansaannokset (artefaktit)

Näkyvä osa, jonka voi helposti kuvata. Se näyttäytyy myös vierailijalle varsin nopeasti: mikä on ensivaikutelma, kun menet jollekin vieraalle työpaikalle? Miten sinut otetaan vastaan tai sinua palvellaan? Miltä ulkoiset puitteet näyttävät? Miten työyhteisön jäsenet näyttävät suhtautuvan toisiinsa? Miten hommat hoituvat?

Nämä ovat piilossa

Kulttuurin tasot

Voimme nähdä ja kuulla

Esineet, ympäristö
käyttäytyminen, muoti,
trendit, ilmiöt

Kieli ja verbaaliset symbolit
Eleet, ilmeet

Arvot ja normit

Tämä kerros pystytään nostamaan tietoisuuden tasolle. Se vaatii taustalle yhteisen arvopohdinnan sekä arvojen ja normien määrittelyn. Mikä on meille juuri tässä organisaatiossa ja työyhteisössä tärkeää ja arvostettavaa ja miten se näkyy toiminnassamme.

Normit
Arvot
Uskomukset
Traditiot

Nämä ovat piilossa

Ihmisen perustarpeet

Kulttuurin tasot

Voimme nähdä ja kuulla

Esineet, ympäristö
käyttäytyminen, muoti,
trendit, ilmiöt

Kieli ja verbaaliset symbolit
Eleet, ilmeet

Normit
Arvot
Uskomukset
Traditiot

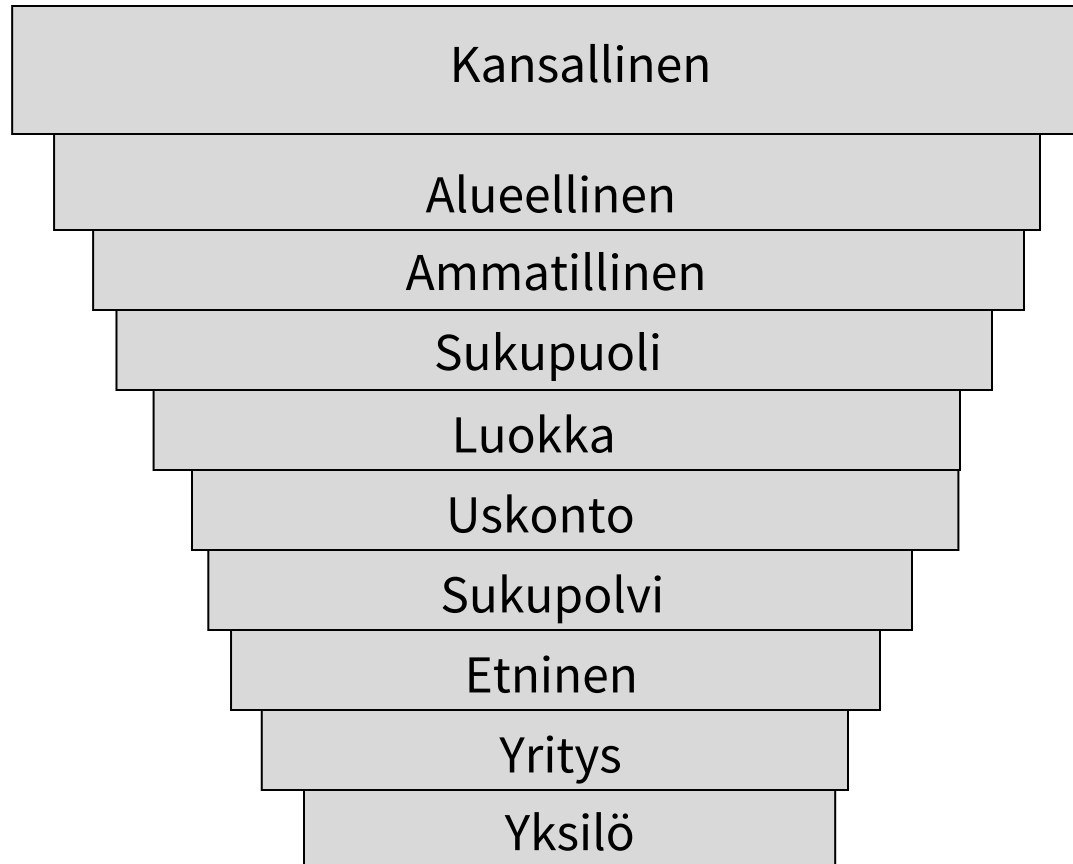
Nämä ovat piilossa

Ihmisen perustarpeet

Pohjimmaiset perusoletukset

Ovat syvätason käsityksiä ja uskomuksia, jotka ovat syntyneet pitkän ajan kuluessa. Ne ovat muuttuneet itsestäänselvyyksiksi ja niiden alkuperää ja lähtökohtaa voi olla jopa mahdotonta paikantaa. Niitä on vaikeaa kuvailla ja erityisen vaikeaa muuttaa niiden itsestäänselvyys –luonteen takia. Perusoletusten jäljille voidaan päästä esimerkiksi työyhteisön ryhmähaastattelujen ja niiden analysoinnin avulla.

Kulttuurin tasot

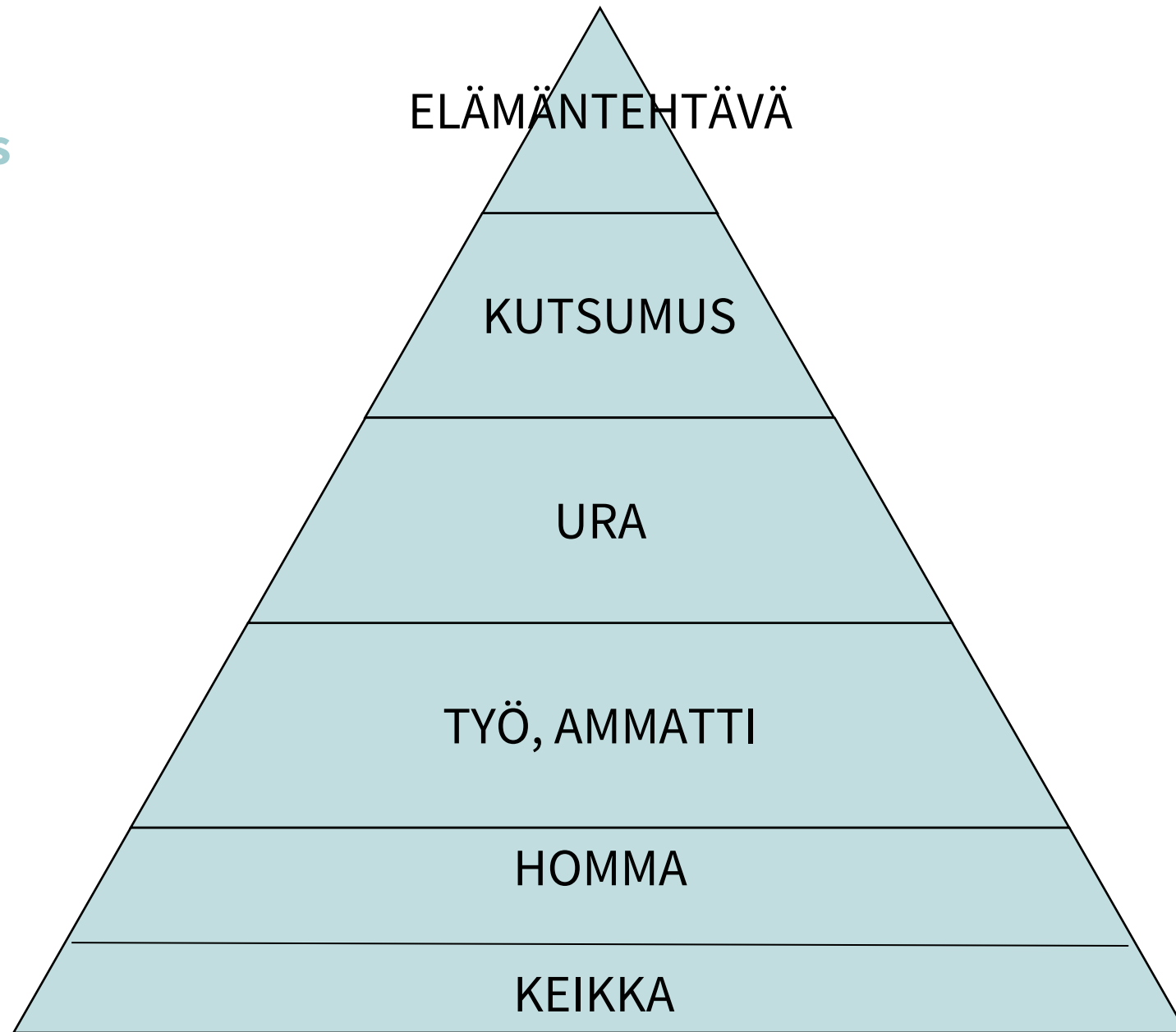


Motivaatio

Mikä sinua motivoi?

- **Ulkoinen motivaatio** perustuu ulkoa saatuun palautteeseen ja palkintoihin.
 - Esimerkkeinä myönteinen palaute asiakkailta, kollegoilta, esihenkilöltä, tykkäykset somessa, raha, asema.
- **Sisäinen motivaatio** tarkoittaa, että henkilö kokee toiminnan itsensä palkitsevana ja saa siitä sisäistä mielihyvää. Sisäinen motivaatio on omien arvojen mukaista toimintaa, ja siksi kannustavaa.
 - Elementtejä vapaus, virtaus, vastuullisuus ja hyväntekeminen

Työn arvo ja merkityksellisyys



Työn arvo ja merkityksellisyys

Vapaus tarkoittaa autonomian kokemusta ja valinnanvapautta.
“Olen valinnut olla töissä täällä ja saan valita, miten työtäni teen.”

Mä oon vaan töissä täällä!

ELÄMÄNTEHTÄVÄ

KUTSUMUS

URA

TYÖ, AMMATTI

HOMMA

KEIKKA

Virtaus sisältää osaamisen ja kyvykkyyden kokemukset sekä oppimisen ja kehittymisen.
“Pääsen hyödyntämään osaamistani ja kehittämään sitä.”

Vastuu liittyy työn merkityksellisyyteen. *“Meillä on hyvä porukka, jonka kanssa haluan tehdä töitä ja koen olevani hyödyksi muille.”*

Hyvän tekeminen

Frank Martela
Filosofian akatemia

Rakentava palaute ja palkitseminen

Ulkoiset palkkiot

- palkka
- ylennykset
- hyväksytyksi tuleminen
- arvostuksen kokeminen
- siirto arvostettuihin tehtäviin



Sisäiset palkkiot

- tunne, että on tehnyt työnsä hyvin
- tunne, että tekee arvokasta työtä
- osaamisen ja oivaltamisen riemu
- tunne, että kehittyy
- ilmaisen ilo
- yhteisöllisyys
- ammattitilpeys

Palkka ja palkitseminen

- Riittävä?
 - Oikeudenmukainen?
 - Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
 - Palkkakartoitus
-
- Järjestelmä tukee organisaation tarpeita ja strategiaa ja kehittyy ajan mukana
 - Taloudellisten ja muiden palkitsemistapojen tasapaino
 - Organisaatiokohtainen sovellus, kulttuurin ymmärtäminen
 - Henkilöstön haastattelu, mikä motivoi, sensitiivisyys

Palkitsemisen ulottuvuudet (Arvidsson 2004)



TARKOITUS

Tuloksen johtaminen
Henkilöstön
johtaminen
Rekrytointi ja
henkilöstön
sitouttaminen



MUODOT

Rahalliset palkkiot
Muut palkkiot
Omistajuus



KRITEERIT

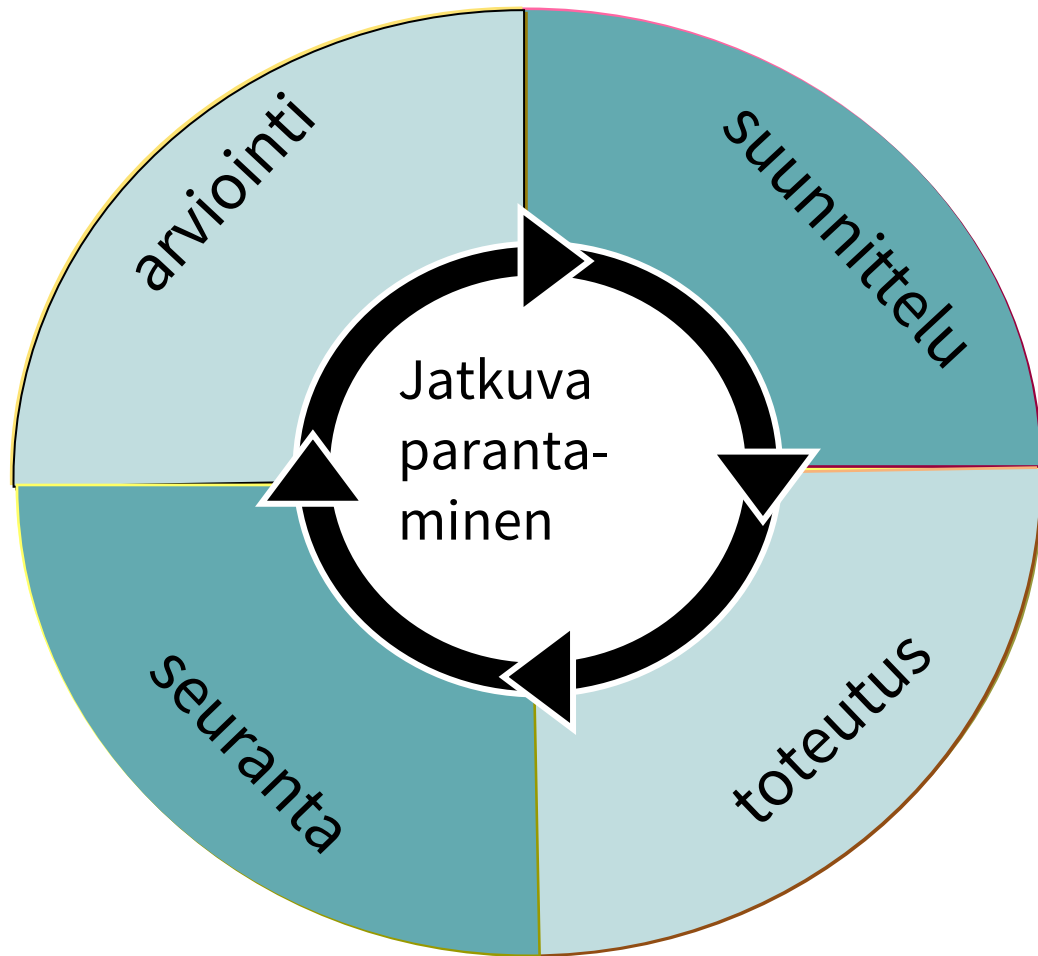
Rahalliset/muut
Yksilö, tiimi,
organisaatio
Tulosten arviointi ja
seuranta, luotettavat
selkeät mittarit!



SAAJAT

Yksilö, tiimi, johto,
organisaatio
Oikeudenmukaisuus
Tiedottaminen ja
neuvottelut

Työhyvinvoinnin arviointi ja kehittäminen



Monimuotoisuus työyhteisössä

- Monimuotoisuudella tarkoitetaan organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta.
- Määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen.
- Nämä ovat myös lakien määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana.
- Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.

Pohdittavaa

Millä tavalla sinun työyhteisösi on monimuotoinen?
Mitä hyötyä monimuotoisuudesta voi olla?



Monimuotoisuudesta on hyötyä

Organisaatiolle



Yksilölle, työyhteisölle





Suomen perustuslaki (731/1999)

- Yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Työsopimuslaki (55/2001)

- velvoittaa työnantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla.
- Työantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

• Työturvallisuuslaki 738/2002

- **Työnantajan huolehtimisvelvoite**, myös yksilölliset tekijät otettava huomioon
- **Työn vaarojen ja haittojen tunnistaminen**: otettava huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä.
- **Perehdyttäminen ja työnopastus**: varmistettava ymmärrys



Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014)

- **tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta** ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.
- **Syrjintäperusteet:** ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syys.
- **Yhdenvertaisuussuunnitelma** >30 hlön työpaikoilla
- **Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutokset 1329/2014)**
tarkoituksena
 - estää sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä
 - edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
 - parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
 - kielletään myös sukupuoleen perustuva häirintä
 - tasa-arvosuunnitelma >30 hlön työpaikoilla



Yhteistoimintalain uudistus tuo työpaikoille uuden jatkuvan vuoropuhelun käytännön ja pyrkii osaltaan parantamaan vuorovaikutusta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia.

- Uusi yhteistoimintalaki muodostuu kolmesta kokonaisuudesta:
 1. Jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä
 2. Neuvottelut muutostilanteissa (muutosneuvottelut)
 3. Henkilöstön edustaja yrityksen hallinnossa (hallintoedustaja)
- Lakia sovelletaan yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Säännöksiä henkilöstön hallintoedustajasta sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee Suomessa vähintään 150 työntekijää.

Vuoropuhelussa voidaan käsitellä muun muassa



- yrityksen tai yhteisön taloudellista tilannetta
 - työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä
 - henkilöstön rakennetta ja osaamistarpeita
 - työhyvinvointia.
-
- Työpaikat sopivat itse, miten ne toteuttavat vuoropuhelun käytännössä.
 - **Osallisuus** on kuulumista ja kuulluksi tulemistä. Osallinen ihminen voi vaikuttaa omaan työhönsä ja yhteisiin asioihin.

Yhdenvertaisuuden arviointi

Kohteita

- Rekrytointi, työsuhteet
- Koulutus, kehittäminen ja eteneminen
- Työsuoritus ja suoritusarviointi
- Johtamiskäytännöt, vaikutusmahdollisuudet
- Palkitseminen ja muut henkilöstöedut
- Työolosuhteet
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- Työhyvinvointi

Keinoja

- Henkilöstöraportit, palautejärjestelmät
- Kysely, haastattelut
- Kehityskeskustelut, työhyvinvointikyselyt



Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvo liittyy

- palkkaukseen
- johtamiskäytäntöihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin
- rekrytointiin
- urakehitykseen
- työtehtävien monipuolisuuteen ja tasapuoliseen jakautumiseen
- työsuhteiden pituuteen
- työskentelyolosuhteisiin
- perhevapaakäytäntöihin



Tärkeitä kysymyksiä

- Esiintyykö organisaatiossa syrjintää sen eri muodoissa?
- Miten syrjintä on havaittu?
- Millaisiin ryhmiin se kohdistuu?
- Millaisia menettelyitä syrjintätilanteisiin puuttumiseen on käytössä?
- Ovatko menettelyt toimivia ja vaikuttavia?
- Millaisia muita keinoja työpaikalla on syrjinnän ehkäisemiseen?
- Millaista tietoa aiheesta on saatavilla?
- Otetaanko syrjimättömyys huomioon työpaikkailmoituksissa?



Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen hyviä käytäntöjä

- Organisaatioiden moninaisuuden lisääminen
- Kansainvälisyys- ja kielikoulutus
- Kehityskeskustelut
- Osaamisen kehittäminen
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tukeva työkuultuuri
- Yhteiset periaatteet, yksilölliset ratkaisut
- Esteettömyys, mukauttaminen
- Nolla toleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen sekä seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään

Esihenkilö

- **Perehdy** lainsäädäntöön
- **Kohte**le työntekijöitä yhdenvertaisina
- **Käyt**ä monipuolisia rekrytointikanavia
- **Arvioi** työnhakijaa osaamisen perusteella
- **Valmenna** työyhteisöä uuden työntekijän vastaanottamiseen
- **Suunnittele** tehtävät ja niihin liittyvät järjestelyt työntekijän osaamisen ja toimintakyvyn mukaan yhdessä hänen kanssaan
- **Tarkastele** työpaikkaa esteettömyysnäkökulmasta
- **Ota puheeksi** kehityskeskustelussa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita, syrjintäkokemuksia ja asenteita.



Pohdittavaksi

- Ketä arvostat ja miksi?
- Kenelle olet kiitollinen ja miksi?
- Miten arvostusta voi osoittaa arjessa?

**Arvosta itseäsi, olet riittävän
hyvä.**



*Ole läsnä,
keskity
olennaiseen.*



Työhyvinvoinnin portaat

Hyvän johtamisen kriteerit : luottamus ja arvostus, yhteistyö ja verkostot, monimuotoisuus ja yksilöllisyys, osaaminen ja kehittyminen sekä uudistuminen ja osallisuus. Lähde: Työterveyslaitos

Johtaminen

1

TERVEYS

2

TURVALLISUUS

3

YHTEISÖLLISYYS

4

ARVOSTUS

5

OSAAMINEN



TYÖHYVINVOINTI

Tarkoittaa turvallista, terveellistä, 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.

Lähde: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL/EU Progress - rahoitusohjelma

TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Työhyvinvoinnin portaat

Työkirja



Kiitos!
paivi.rauramo@ttk.fi

Työhyvinvoinnin portaat 9.11.2021.-15.3.2022

Kouluttaja: [Päivi Rauramo](#), asiantuntija TtM

1. Webinaari TIISTAI 9.11.2021 klo 8-9

- Johdanto
- Luentosarjan avaus ja tavoitteet, **Minna Hälikkä**
- Työhyvinvoinnin johtaminen
- Työhyvinvoinnin portaat -malli

2. Webinaari TIISTAI 14.12. 2021 klo 8-9

Terveys

- Terveys ja työkyky
- Työkuormituksen hallinta
- Työaika ja palautuminen

3. Webinaari TIISTAI 11.1. 2022 klo 8-9

Turvallisuus

- Turvallinen työ ja työympäristö
- Ristiriidat työyhteisössä
- Luottamuksen rakentaminen

4. Webinaari TIISTAI 8.2.2022 klo 8-9

Yhteisöllisyys

- Yhteistyö ja vuorovaikutus
- Työyhteisötaidot
- Työilmapiirin kehittäminen

5. Webinaari TIISTAI 22.2.2022 klo 8-9

Arvostus

- Arvot ja työkuulttuuri
- Palaute ja palkitseminen
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

6. Webinaari TIISTAI 15.3.2022 klo 8-9

Osaaminen ja luovuus

- Etätöön erityispiirteet ja edellytykset
- Osaamisen kehittäminen
- Luovuuden lähteillä
- Työhyvinvointisuunnitelma ja yhteenveto