



FARMASIALIITTO

Työhyvinvoinnin portaat
8.2.2022
Teemana
YHTEISÖLLISYYS

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

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

YHTEISÖLLISYYSTEEMA

- Yhteistyö ja vuorovaikutus
- Työyhteisötaidot
- Työilmapiirin kehittäminen



Työhyvinvoinnin portaavat



Yhteishenkeä tukevat toimet,
tuloksesta ja henkilöstöstä
huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen
yhteistyö.

3.YHTEISÖLLISYYS, yhteisöllisyyden tarve



Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen

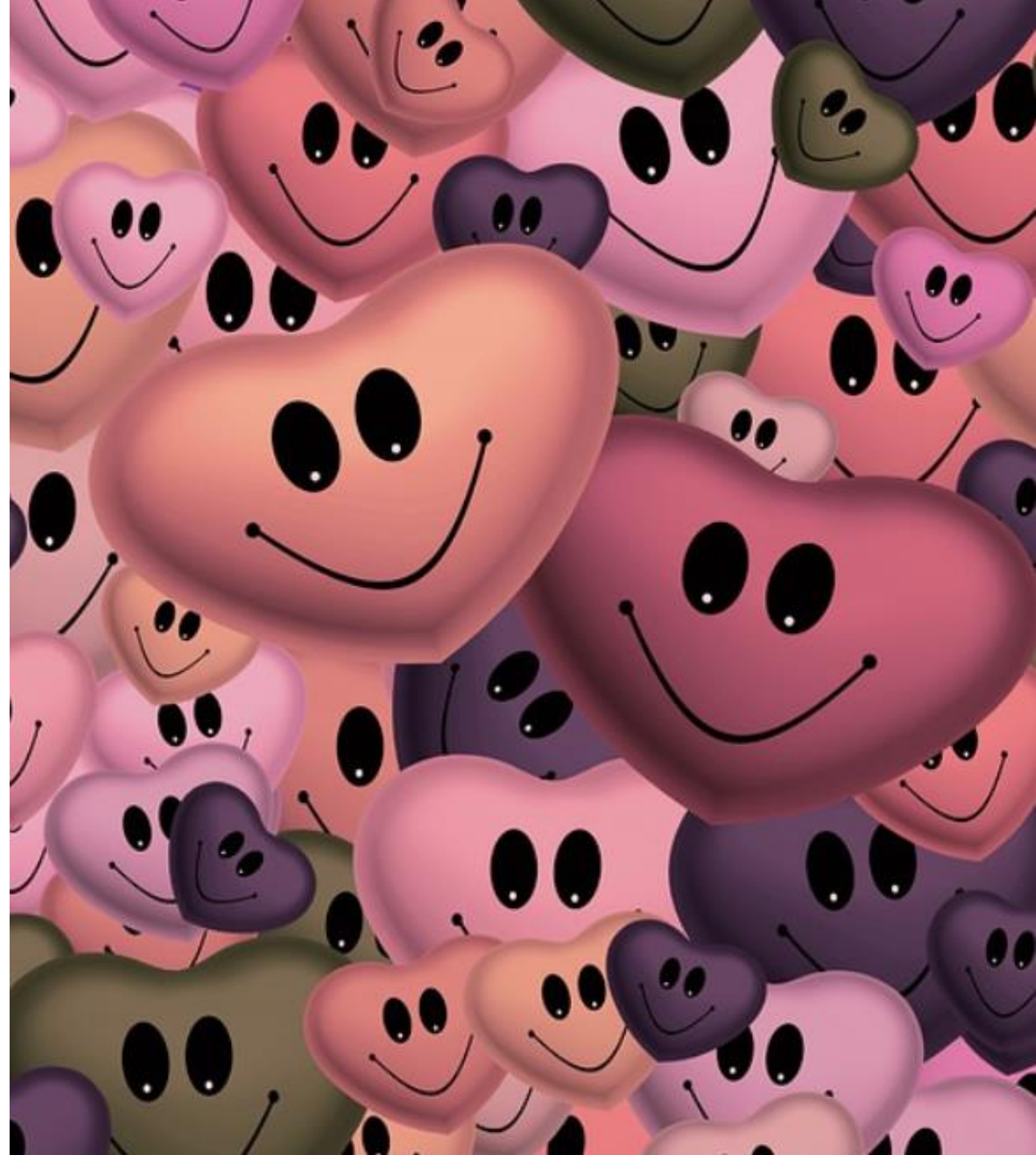
Psykososiaalinen työympäristö muodostuu

- Työn johtamisesta
- Työn organisoinnista
- Yhteistyöstä
- Viestinnästä ja vuorovaikutuksesta
- Yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä.



Pohdittavaksi

- Millaisiin yhteisöihin kuulut tai olet kuulunut elämäsi varrella? Mitä iloa tai hyötyä niistä on ollut?
- Miksi työyhteisö on tärkeä hyvinvoinnin kannalta?
- Millainen on hyvä kokous? Millaiset tekijät haittaavat kokouksen kulkua ja onnistumista?



Riittävän hyvän työyhteisön tunnuspiirteet, Antti Aro

- **Työyhteisö on suuntautunut työhön**, organisaation perustehtävään. Tavoitteita pyritään jatkuvasti kirkastamaan. Ne ovat realistisia, joten niiden saavuttaminen on mahdollista.
- **Työyhteisössä vallitsee työrauha**. Työntekoa edistävät tekijät maksimoitu ja häiritsevät asiat minimoitu.
- **Työyhteisö suuntautuu tulevaisuuteen**, mutta on tietoinen myös historiastaan. Toimintaympäristön muutokseen vastataan jatkuvalla parantamisella ja oppimisella.
- **Johtaminen palvelee työntekoa**. Se on tasapuolista, johdonmukaista ja oikeudenmukaista. Asianäkökulma painottuu – tärkeämpää on, mitä sanotaan, kuin se, kuka puhuu.
- **Työntekijöillä on selkeä käsitys omasta työroolistaan**. Tuntevat riittävän hyvin myös työkaveriensa roolit.
- **Sosiaalista tukea on tarjolla**. Apua saa esimiehiltä, kollegoilta, alaisilta, voi pyytää turvallisin mielin.
- **Toimintaa arvioidaan säännöllisesti yhdessä**. Onnistumisia juhlitaan ja virheistä opitaan. Kaikkien työyhteisön jäsenten panos tunnustetaan – kiitoksia eivät saa pelkästään työyhteisön ”tähtipelaajat”.
- **Ongelmia ratkaistaan eikä niitä lakaista maton alle**. Asioista puhutaan suoraan ja niiden ihmisten kanssa, joita ne koskevat.
- **Yhteiset pelisäännöt ovat selkeitä ja reiluja**. Ne koskevat kaikkia, mutta eivät ole jäykkiä. Terveen järjen käyttö on sallittua.
- **Työyhteisö huolehtii työhyvinvoinnistaan**. Stressiä ja kiirettä ei ihannoida. Erityistä huomiota kiinnitetään työstä palautumiseen.

Tiimin menestys

Tiimin menestys	Yhteisöllisyys	Kyselevä/ Määräävä	Minä/ Muut	Posit./ Negat.
Huipputiimi	Vahva	Kyselevä/ Määräävä	Minä/ Muut	
Keskinkertainen	Kohtalainen	Kyselevä/ Määräävä	Minä Muut	 
Heikko	Heikko	Määräävä	Minä	

Työyhteisötaidot

Johtamistaidot

Alaistaidot

Itsensä johtaminen

Esihenkilötyön merkitys



Vahva yhteys työn tuloksellisuuteen ja hyvinvointiin



Hyvään johtamiseen kuuluu:

Työn ja työprosessien johtaminen

Henkilöstöstä huolehtiminen

Työn kehittäminen, muutosten hallinta

Työyhteisötaitoja



Organisaation perustehtävän, päämäärän ja arvojen ymmärrys



Systeemiajattelu



Itsetuntemus ja itsensä johtaminen



Tunne- ja vuorovaikutustaidot



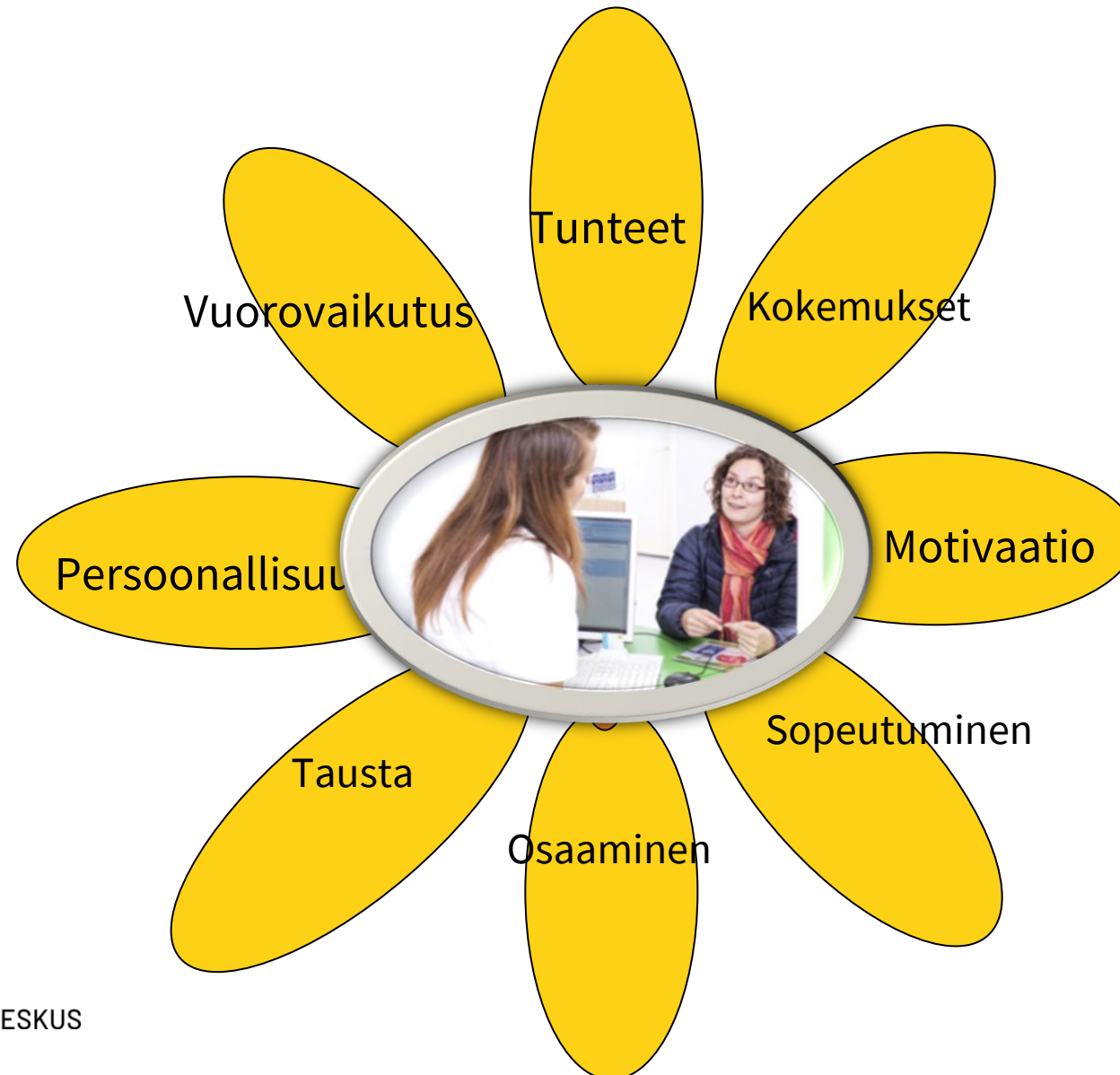
Halu oppia uutta (tietotekniikka)

Reilu työkaveri?

Reilu työkaveri

- Tekee työnsä laadukkaasti ja tavoitteellisesti
- Hallitsee työpaikan säännöt, määräykset, ohjeet ja toimintatavat sekä toimii niiden mukaan
- Toimii vastuullisesti ja pitää kiinni sovituista asioista
- Huolehtii omasta sekä työyhteisön hyvinvoinnista
- On oikeudenmukainen ja tasapuolinen
- Antaa ja vastaanottaa palautetta sekä tuo ongelmat käsittelyyn rakentavasti
- Käsittelee asioita asianosaisten kanssa.

Vuorovaikutustilanteen onnistuminen



Onnistuneen vuorovaikutuksen edellytyksiä

- Keskinäinen kunnioitus, tilan antaminen
- Aito läsnäolo
- Vilpitön kiinnostus sekä ihmistä että asiaa kohtaan
- Tunnelman luominen
- Taito ajatusten selkeään ilmaisemiseen
- Kysymysten teko
- Havainnointikyky
- Kuuntelutaito
- Rehellisyys
- ”Minä”-viestinnän käyttö

Ajattele, mitä haluat, mutta mieti ennen kun sanot, mitä ajattelet!

Kuuntelemisen taito

- Kuunteleminen on aktiivista, keskittymistä vaativaa ja jatkuvaa mielenkiinnon ylläpitämistä.
- Samalla kun kuuntelee, havainnoi, tekee tulkintoja ja arvioi kuultuja asioita.
- Kun kuuntelee, väärrien tulkintojen mahdollisuus vähenee.
- Yritä ensin ymmärtää toista ja tulla vasta sitten ymmärretyksi.



Vuorovaikutustaidot

Hyvä keskustelija



ALOITA ITSESTÄSI

Mieti rehellisesti millainen itse olet keskustelijana ja kuuntelijana. Oletko tarkkailija, mietiskelijä vai vietikö innollasi muilta kohtuuttomasti tilaa?



KESKITY JA OLE LÄSNÄ

Oletko aidosti läsnä ja pohdi pystytkö keskittymään toiseen ihmiseen ympärillä olevassa ärsyketulvassa?



ÄLÄ KESKEYTÄ, MUTTA OLE UTELIAS

Oletko usein liian innokas ja jatkat toisen lauseita tai katkaiset ajatuksia huomaamatta, livenä tai etänä? Osaatko esittää kysymyksesi oikeaan aikaan, keskeyttämättä toista jatkuvasti?



KÄYTÄ ARKIKIELTÄ

Käytätkö kieltä, jota kaikki ymmärtävät vai suositko termejä, joilla korostetaan erityisasiantuntijuutta tai väriä ja suljetaan osa ihmisistä keskustelusta pois?



HUOMIOI KAIKKI TASAVERTAISESTI

Ovatko kaikki tasavertaisia vuorovaikutuksessa? Annatko jokaisen vaikuttaa vuorollaan?



ANNA AIKAA OSALLISTUA

Annatko tilaa tauoille ja siedätkö hiljaisuutta? Jollakulla voi olla vaikeaa ilmaista itseään nopeasti.



PUHU PELKÄÄMÄTTÄ

Osaatko keskustella myös vaikeista asioista ja kertoa niistä omakohtaisia kokemuksia? Kokemuspuhe vahvistaa luottamusta ja vahvistaa empatiaa.



PILKKA TUHOAA DIALOGIN

Muistathan, että kovasanainen arvostelu ja kritiikki pilaavat vuorovaikutuksen? Uskallatko puuttua? Kukaan ei halua olla pilkan ja ivan kohteena.



ETSI YHTEISTÄ

Pyritkö voittamaan keskustelukumppanin? Silloin katoaa uteliaisuus ja oppimisen mahdollisuus. Etsi mieluummin yhdistäviä asioita. Pyrkimys on edetä kohti samaa, vaikka eri keinoin.



VAIKENEMINENKIN VOI OLLA KULTAA

Osaatko olla hiljaa? Se on tärkeä osa vuorovaikutusta ja mahdollisuus koota ja jäsentää asioita omassa päässä. Kaikkia hetkiä ei tarvitse täyttää äänellä.

Asiakkaan kohtaaminen ja hyvä asiakaspalvelu

- Tärkein vaihe on asiakaspalvelijan ja asiakkaan kohtaaminen.
- Hyvän palvelun tarjoaminen edellyttää valmiuksia toimia hyvinkin erilaisissa palvelutilanteissa.
- Hyvä palvelu antaa asiakkaalle läsnäolon ja yksilöidyn palvelun tunteen.
- Osaava asiakaspalvelija tunnistaa asiakkaan tarpeet ja toiveet sekä niihin sopivan ratkaisun.
- Asiakaspalveluun liittyy sekä tuotteeseen ja palveluun liittyvänä suoritus että positiivisen tunnejäljen jättävä henkilökohtainen palvelukokemus.
- Hyvin toimivat palveluprosessit tukevat ja varmistavat asiakaspalvelun laadun.
- **Hyvinvoiva asiakaspalvelija palvelee hyvin?**



Työyhteisöviestinnän muodot

- Kokous- ja palaverikäytännöt
- Epämuodollinen viestintä
- Tavoitettavuus
- Kahvihetket
- Yhteiset tilaisuudet
- Verkkoviestintä ja sosiaaliset ohjelmistot



Hyvä kokous

- Kokous on hyvin valmisteltu.
- Läsnä ovat kaikki kutsutut eli motivoitunut joukko.
- Asioiden esivalmistelun hyöty näkyy ajankäytössä.
- Jokaisen osallistujan mielipiteellä on merkitystä.
- Tehdään selkeitä päätöksiä ja kirjataan ne.
- Joitakin asioita siirretään lisäselvitykseen.
- Päätöksiä pitää voida myös tarvittaessa muuttaa.
- Asioille löydetään motivoituneet vastuuhenkilöt.
- Virtuaaliyhteydet eivät voi korvata kokousta kokonaan.
- Hyvät käytöstavat.



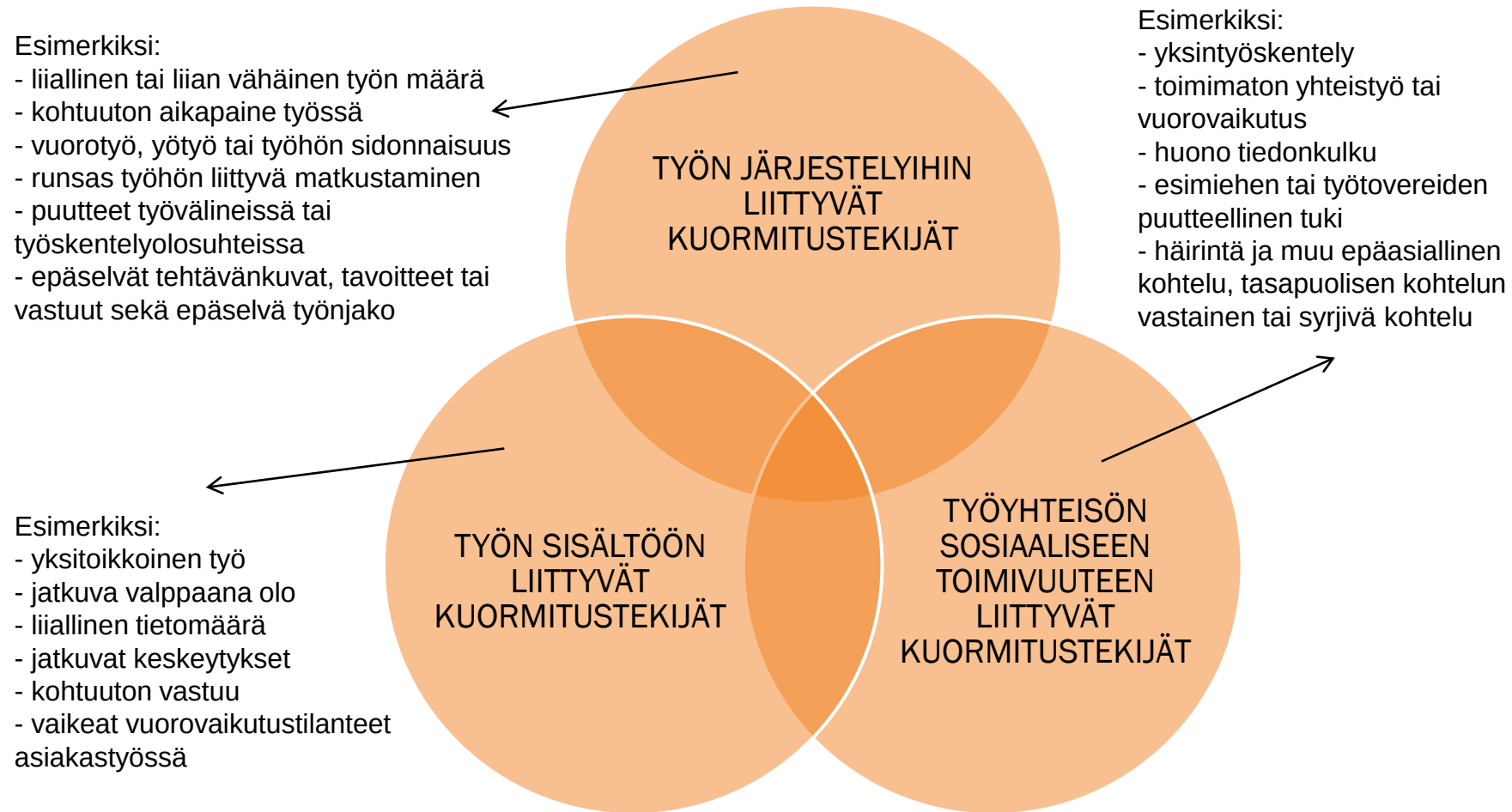
Kollektiivinen älykkyys ja empatia

Mukaeltu Katri Saarikivi

- Keskustelun avaukset ja puheenvuorot ovat lyhyitä
- Kaikkeen kommunikaatioon sisältyy vuorovaikutteisuus
- Kaikki osallistujat puhuvat tasapuolisesti
- Empatia
 - on taitoa tuntea toisen ihmisen tunteet omana.
 - on myös altruismia, myötätuntoa. Kun ihminen tekee hyviä tekoja, mielihyväalueet aivoissa aktivoituvat.



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät



Kokonaiskuormitus

Haitallisia ☹️ kuormitustekijöitä

- Liian vähän tai liikaa töitä
- Epäselvät vastuut ja tavoitteet
- Puutteellinen osaaminen
- Työyhteisön toimimattomuus
- Häiriöt

Voimavaratekijöitä 😊

- Työympäristö ja työvälineet kunnossa
- Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet
- Esimiehen ja työyhteisön tuki, arvostus ja palaute



Mikä tai mitkä ovat sinun työsi
keskeiset voimavaratekijät?
Mistä saat virtaa, voimaa?
Mikä innostaa?



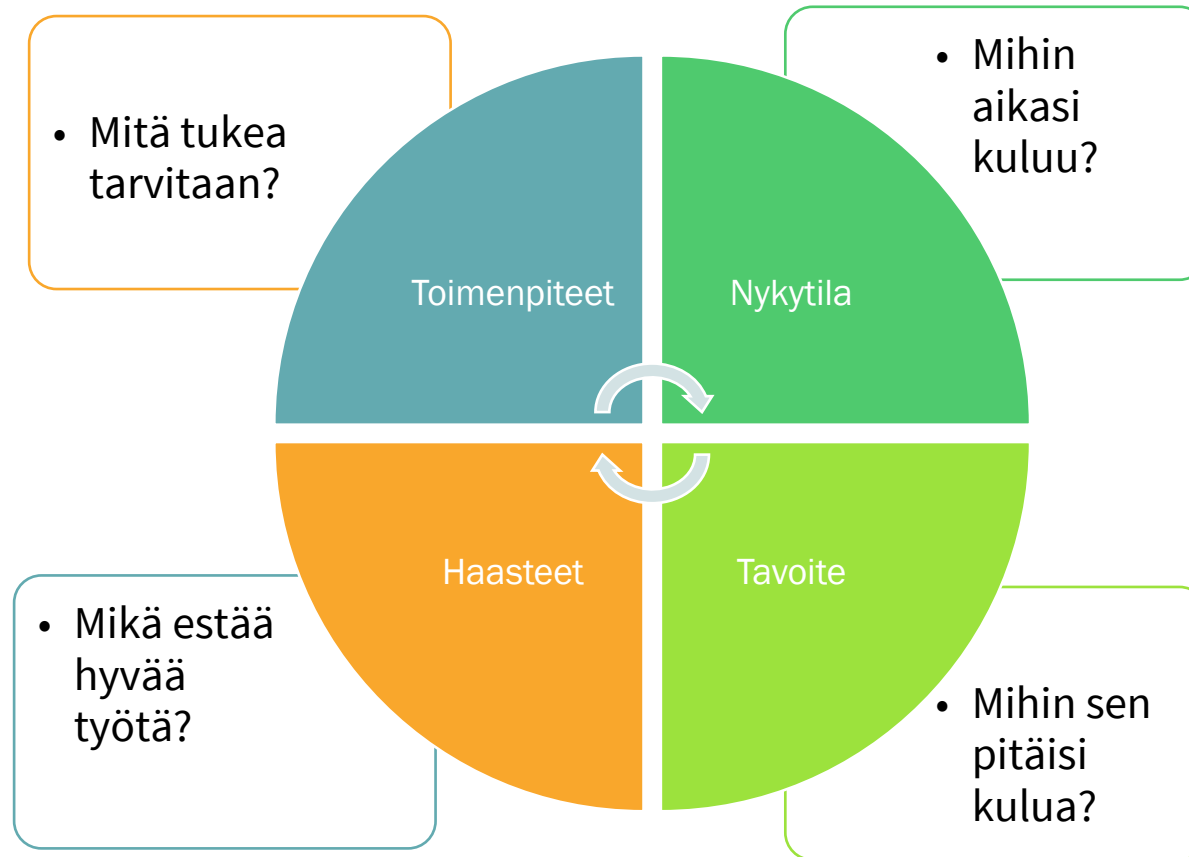
Arviointimenetelmiä

- Tiimipalaverit: Miten meillä menee?
- Havainnointi
- Kehityskeskustelut, -vartit
- Työhyvinvointikysely
- Työilmapiirimittaus
- ”Fiilismittari”
- Työn vaarojen ja haittojen tunnistaminen, riskien arviointi
- Työpaikkaselvitys, kohdennettu selvitys

[AVI: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät –lomake](#)

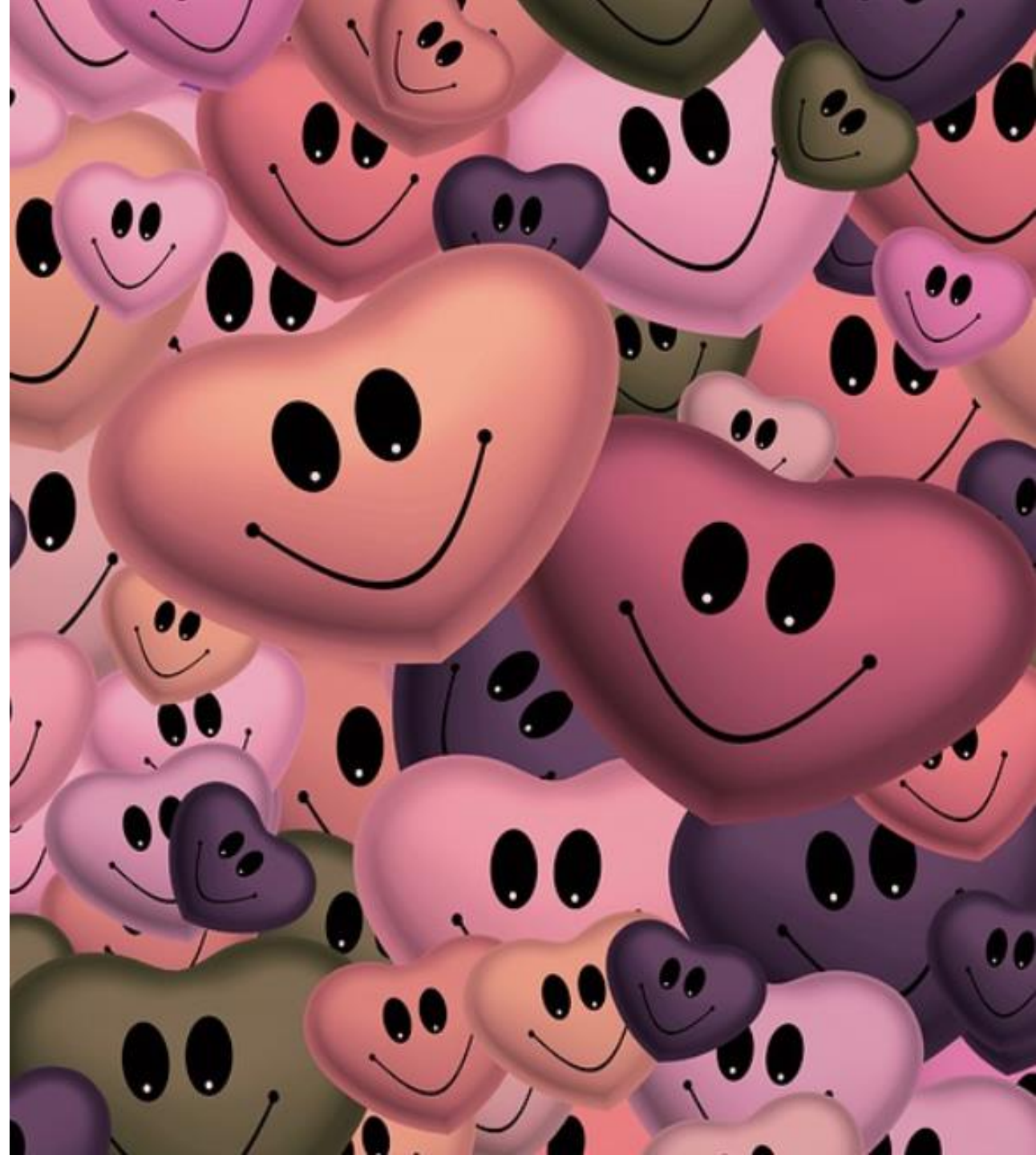
[Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus](#)

Häiriökuormituksen ja aikavarkaiden tunnistaminen



Pohdittavaksi

- Miten voisit omalta osaltasi vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin?
- Miten voisit tukea esihenkilöäsi/ alaistasi työssä?



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