



Työn kehittämisestä työhyvinvointia ja tuottavuutta

Eeva Mäkinen, FT, MuM
Johtaja, työelämän kehittäjä
NewWinds

Työn kehittämisen tulee tapahtua sekä ohjelmallisesti yhteiskunnan tasolla että työpaikoilla

- ▶ TYÖ2030-päätösseminaarissa (2023) sosiaali- ja terveysministeri Hanna Sarkkinen nosti esille kolme suomalaisen työelämän painopistettä:
 1. Tulevaisuuden ennakoiminen
 2. Osaaminen
 3. Toimintatapojen uudistaminen
- ▶ Tulevaisuudessa työurat ovat sirpaleisia ja meta-taitojen merkitys työnteossa vahvistuu.
- ▶ Ison purjelaivan kurssin kääntämiseen tarvitaan koko miehistö – vastaavasti työn kehittäminen ja tuottavuuden lisääminen edellyttää yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasojen välistä yhteistyötä.

Ekosysteemit



- ▶ Tieto ja osaaminen palvelevat itseä ja muita parhaiten, kun ne ymmärretään runsaana ja vuorovaikutuksessa kasvavana yhteisressurssina, joka on avointa ja kaikkien käytettävissä.
- ▶ Tällainen ajattelu edellyttää ihmisten välistä liimaa: luottamusta.
- ▶ Taide on väline, joka auttaa luopumaan rooleista sekä avaa pääsyn uusille vuorovaikutuksen tasoille.
- ▶ Yhteisenä tavoitteena on sellainen jaettu osaaminen ja ymmärrys, jota yksittäisten organisaatioiden ei ole mahdollista yksin saavuttaa.
- ▶ Organisaatioiden, kuntien ja alueiden välisillä yhdyspinnoilla luomme uutta!

Potentiaalin tunnistaminen ja vapauttaminen

- ▶ Työntekijän potentiaalin tunnistaminen on sellaisten kykyjen, taipumusten, ominaisuuksien ja osaamisen tunnistamista, jotka eivät ilmene koulutustaustasta ja ansioluettelosta.
- ▶ Käyttöönotto edellyttää, että sekä johto että työntekijä(t) tunnistavat potentiaalin ja ajattelevat luovasti.

Esimerkki:

- ▶ Jos työntekijöillä ei ole riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa organisaatiossa tehtäviin päätöksiin, he voivat turhautua, mikä sitoo energiaa.
- ▶ Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön vapauttaa patoutunutta energiaa ja saa aikaan uusiutumista. Se puolestaan lisää potentiaalia, parantaa työmotivaatiota, houkuttelee asiakkaita, lisää tuottavuutta
- ▶ Näin saadaan aikaan positiivinen kierre, jolla organisaatio pysyy liikkeessä!

Omien vahvuuksien hyödyntäminen osana työtä

- ▶ Ammatti-identiteetistä osaamisperusteiseen!
- ▶ Mahdollisuus hyödyntää luovuutta, harrastuneisuutta ja eri tavoin hankittua osaamista asiakastyössä sekä palvelujen kehittämisessä lisää työmotivaatiota, työhyvinvointia ja työssä viihtymistä sekä vähentää rekrytointeja.



Kiia Hämäläinen



Kiia Hämäläinen

Kulttuurihyvinvointi ja taidelähtöiset menetelmät

- ▶ Sosiaalisesti osallistava taidetoiminta on yleistynyt viimeisen kahden vuosikymmenen aikana hyvinvointialoilla.
- ▶ Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutukset on alettu huomioida enenevässä määrin myös sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja sekä koulutusta suunniteltaessa.
- ▶ Taiteen ja kulttuurin tuleminen osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimintoja tarkoittaa käytännössä toimintakulttuurin uudistamista.

Lähde: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022

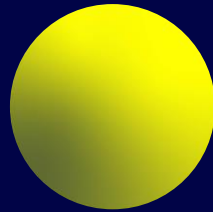


Työelämän kehittäminen ja johtaminen

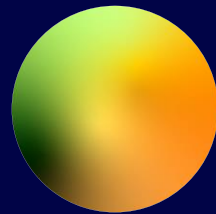
- ▶ Työterveyslaitoksen mukaan (2023) työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamisessa on keskeistä
 - Riittävän vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden varmistaminen etä- ja hybridityössä
 - Resilienssin ja strategisen uudistumisen varmistaminen erilaisten kriisien ajassa
 - Johdon ja henkilöstön välinen luottamus
 - Toimenpiteiden edistäminen ohjelmallisesti yhteiskunnan tasolla sekä työpaikoilla
- ▶ Rehellinen ja suora viestintä – työntekijöiden sitoutumista vahvistaa se, että he saavat ajantasaista tietoa ja tietävät mitä ollaan tekemässä ja MIKSI.
- ▶ Hyvä johtaja pyrkii löytämään alaistensa henkilökohtaiset vahvuudet, tukee niitä ja kehittyy samalla itse.
- ▶ Transformationaaliset johtajat toimivat roolimalleina ja innostavat, kannustavat ja motivoivat alaisiaan.

Yhteistyöllä kustannustehokkuutta

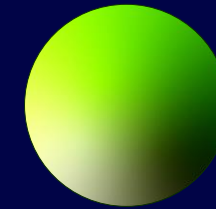
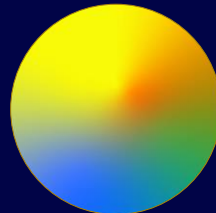
Yksilölliset räätälöidyt
työnkuvat ja palvelut



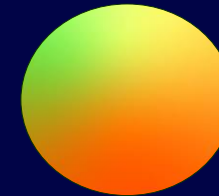
Luovuus, kulttuuri,
taidelähtöiset
menetelmät



Työntekijän koko
potentiaalin hyödyntäminen



Johtaminen,
luottamus



Arvot,
työn mielekkyys ja
merkityksellisyys

Tiedon jakaminen,
yhteinen ymmärrys



Edellinen on linjassa TYÖ2030 -ohjelman kanssa

Ohjelman viisi ratkaisua menestyvään työelämään:

1. Luottamuksen vahvistaminen
2. Vuoropuhelun lisääminen
3. Yhdessä oppimisen mahdollistaminen
4. Luovuuden vapauttaminen
5. Johtamisen kehittäminen

Laaja ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, työpaikkojen ja muiden työelämäasiantuntijoiden yhteistyössä toteutettu TYÖ2030-ohjelma päättyi keväällä 2023.

Ohjelman ytimessä oli työpaikoilla ja eri toimialoilla tapahtuva yhteiskehittäminen.

Työnantaja- ja työntekijätahot yhdessä muiden asiantuntijoiden kanssa kehittivät ratkaisuja lisäämään työhyvinvointia, tuottavuutta ja uusien teknologioiden hyödyntämistä.

KIITOS!



Lisätietoja:

Eeva Mäkinen, FT, MuM

Johtaja, NewWinds

Eeva.Makinen@newwinds.fi