

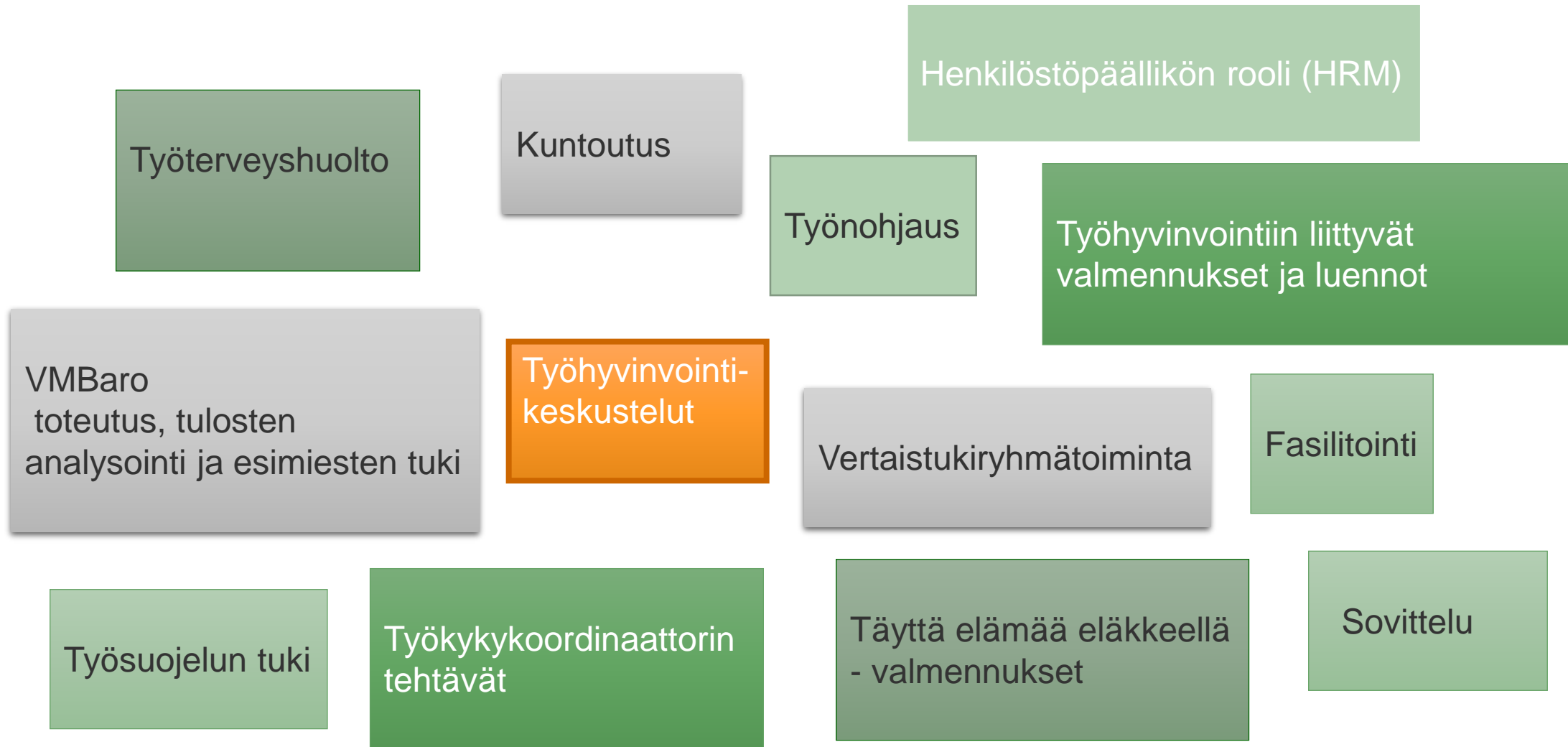


Työhyvinvointikeskustelut johtamisen tukipalveluna Verohallinnossa

Maija Jokinen, päätyösuojeluvaltuutettu/Verohallinto, Valtion työsuojelun yhteistyöryhmän puheenjohtaja

Anja Simonen, työhyvinvoinnin asiantuntija/Verohallinto

Henkilöstöpalvelut / työhyvinvoinnin johtamisen tukipalvelut (esimerkkejä)



Työhyvinvointidialogin taustasta

- Laura Mottin tarkoituksena oli kehittää menetelmä, joka lisää työyhteisön kykyä ymmärtää ja kehittää omaa toimintaansa sekä lisätä tuottavuutta ja henkilöstön työtyytyväisyyttä
- Hän näkee **yksilön aktiivisena omien elin- ja työolosuhteidensa luoja**na, ei **pelkää** erilaisten ympäristöstä tulevien kuormitustekijöiden kohteena
- Perustana on **ajatus, että konfliktit ja ristiriidat ovat kehityksen edellytyksiä**. Lähtökohtana toteamus, että työpaikoilla on intressejä ja näkökulmia, jotka ovat eriasteisesti ristiriidassa keskenään; näissä ristiriidoissa ja yksilöiden niiden vuoksi kokemassa turhautumisessa on muutoksen liikkeelle paneva voima ja kehityspotentiaali-> **niitä pitää tutkia!**

Miksi työhyvinvointidialogi

- Työntekijä on yrityksen tärkein voimavara
- Työntekijän tukeminen työn muutoksessa
- Työntekijän mahdollinen turhautuminen saadaan käännettyä voimavaraksi
- Työntekijän tilanteen saaminen näkyväksi niin esimiehelle kuin ennen kaikkea hänelle itselleen

”Olet aina enemmän kuin mikään käsitys itsestäsi”

Työhyvinvointidialogi on menetelmä, joka tukee työntekijöiden/esimiesten ammatillista kehittymistä erityisesti **organisaation ja työn muutoksessa**. Sitä voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun työntekijöiden työ on voimakkaasti muuttunut ja heidän pitää löytää omat kehittämistehtävänsä, joilla tulevaisuuden työ otetaan haltuun. Tavoitteena on saada työntekijän tilanne **näkyväksi** hänelle itselleen, esimiehelle ja työyhteisölle. Menetelmä yhdistää yksittäisen työntekijän ammatilliset haasteet ja organisaation kehitymisvaateet.

Kehittävä vuoropuhelu

LÄHTÖKOHTANA

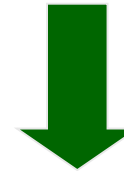
Keskustelussa esille tuleva työntekijän ja/tai esimiehen tilanne, ongelma kuvaus / ongelmapuhe, päällimmäiset kokemukset (ilmiongelmat): ”*ei täällä mikään muutu, en taida jaksaa, alaiset eivät ole sitoutuneet jne.*”

Ongelmallisesti muotoiltu, näkökulmaan voi sisältyä umpikuja, jonka vuoksi henkilö ei olekaan kyennyt asiaansa ratkaisemaan

Työlähtöisen vuoropuhelun ydinidea



**AUTETAAN TYÖNTEKIJÄÄ
TARKASTELEMAAN ASIAA
UUDESTA NÄKÖKULMASTA**



”UUSI YMMÄRRYS”
JOKO VUOROPUHELUN
AIKANA TAI SEN JÄLKEEN



”uusi ymmärrys” voi olla ratkaisu jo itsessään tai siitä avautuu uusia mahdollisuuksia ratkaista asia

1. Oma työhistoria ja ammatillinen kehitysvaihe
 - käännekohdat, omiin valintoihin vaikuttavat tekijät, mitkä tekijät vaikuttivat tehtyihin valintoihin, mitä ajatuksia ja tunteita tehdyt valinnat herättävät tänä päivänä jne.
2. Nykytyö
 - mistä työpäivä koostuu, tavoitteet ja arviointi niiden saavuttamisesta, missä olet hyvä, mitkä vaativat ponnistuksia, osaaminen, mistä haluaisit luopua/mitä tilalle jne.
3. Työyksikön toiminta ja sen muutos
 - viimeaikaiset muutokset yksikön, työyhteisön, työntekijän kannalta jne.
4. Työn mieli ja persoonalliset suhtautumistavat
 - mitkä asiat antavat/vievät voimia ja miten ne liittyvät muutokseen, kiinnostavin/mielekkäin osa työstä, yksilölliset reagoititavat, esimerkkejä onnistumisen kokemuksista/miten liittyvät muutokseen
5. Lähikehitys
 - keinoja oman tilanteen parantamiseen, yhteistyön kehittäminen

➤ kehittämissuunnitelman laatiminen

Työhyvinvointikeskustelut Verohallinnossa

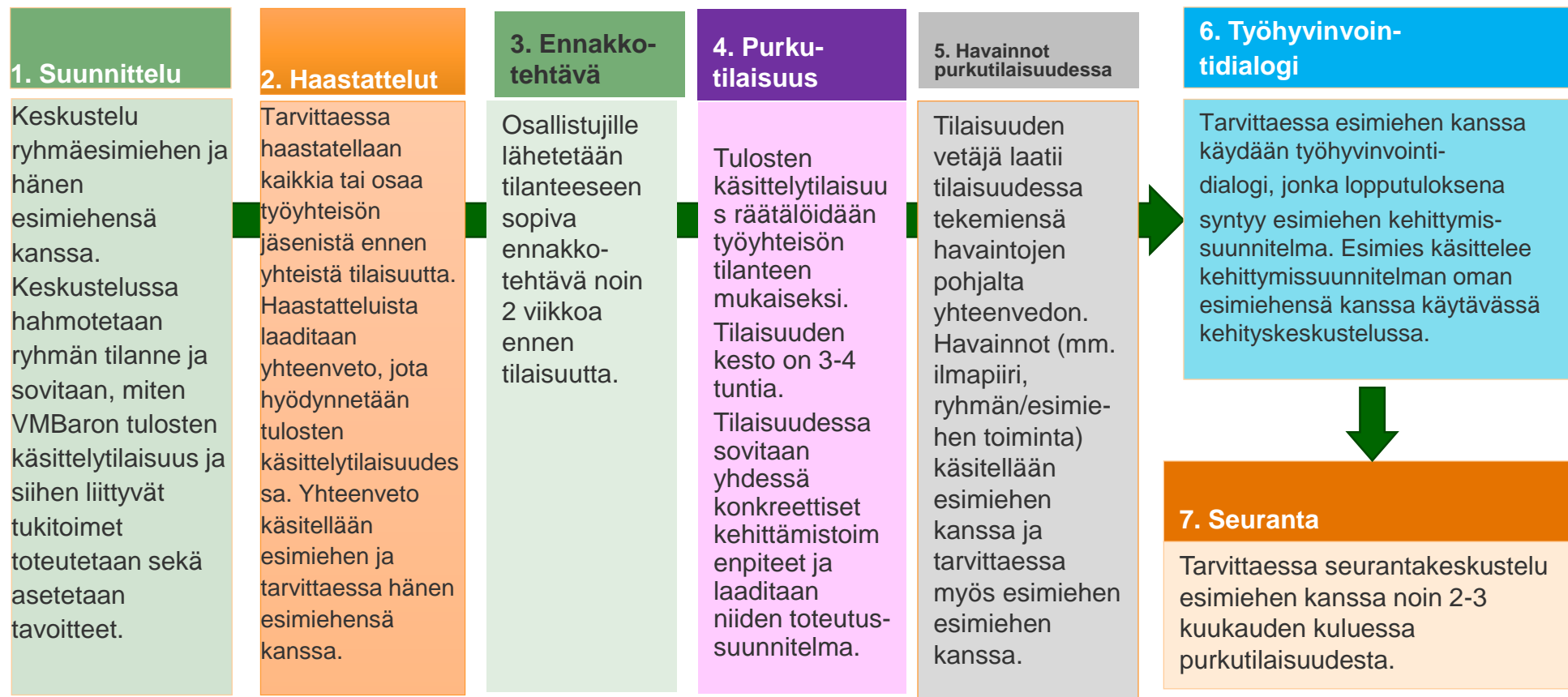
- työhyvinvointidialogi -valmennuksen suorittanut 8 henkilöä
- keskustelujen käynnistyminen
 - tilaamalla (esimies itselleen tai työntekijälleen)
 - kytketty esim. vertaistukiryhmätoimintaan, VMBaron tulosten pitkään käsittelymalliin (esimiehille) ja HERO-kokeiluun (yksilöllisten palvelujen tilaaminen työn tueksi)
- kesto noin 2 tuntia, 1 - 2 tapaamiskertaa mielellään kasvokkain
- jokainen keskustelu erilainen, niin myös keskustelun runko ja tuotos
 - kaikille yhteistä työhyvinvoinnin lasku
- keskustelu äänitetään, jos yhdessä näin sovitaan
 - välitehtävänä oman puheen kuuntelu ja analysointi
- keskustelut luottamuksellisia
 - esimiehelle tieto tarvittavilta osin

Käytännön esimerkki

- THD kytkettynä VMBaron tulosten käsittelyyn (malli seuraavalla dialla)
- *Lähtötilanne: VMBaron tulokset heikot erityisesti lähiesimiestyön osalta*
 1. esimiehen ja muutaman työntekijän yksilöhaastattelu => yhteenveto luottamuksellisuus säilyttäen
 2. VMBaron tulosten ryhmäkäsittely => toimenpidesuunnitelma
 3. työhyvinvointidialogi esimiehen kanssa => henkilökohtainen kehityssuunnitelma
 4. yhteiskeskustelu, jossa mukana esimies ja esimiehen esimies
 - kohdassa 1. mainittu yhteenveto
 - havainnot tulosten käsittelytilaisuudesta
 - kohdassa 2. mainittu toimenpidesuunnitelma ja kohdassa 3. mainittu esimiehen kehityssuunnitelma
 5. seuranta: keskustelu esimiehen kanssa kolmen kuukauden kuluttua + seuraavan vuoden VMBaron tulosten yhteydessä

VMBaro –kyselyn tulosten käsittely erityistilanteissa

Kun työyhteisön VMBaro–kyselyn tulokset ovat useampana peräkkäisenä vuonna olleet alhaiset, tulokset ovat romahdusmaisesti laskeneet tai esimiestyön tulokset ovat merkittävästi alle keskimääräisen tason, voidaan tulosten purussa edetä alla olevan mallin mukaisesti. Haastattelut ja työhyvinvointidialogi tehdään tarvittaessa.



Työhyvinvointidialogi menetelmänä

- antaa mahdollisuuden myös vuorovaikutustaitojen harjoitteluun:
 - aktiivinen puhuttaminen
 - aktiivinen kuuntelu
 - vuorovaikutustilanteen analysointi ja ymmärtäminen
 - oman puheen kuuntelu ja analysointi
 - toisen puheen kuuntelu ja analysointi
 - palautteen antaminen toiselle

Työhyvinvointidialogin pohjalta laadittava kehittämissuunnitelma

Lähde: Verve, Kirsti Koistinen



KEHITTÄMIS- TEHTÄVÄN NIMEÄMINEN	MITÄ TEEN JA MITEN ETENEN (suunnitelma/ etenemisaskel eet):	KENEN TUKEA JA APUA TARVITSEN (esimies, työyhteisö, tth tms):	AIKATAULU- TUS (vaiheittain , milloin valmista)	KEHITTÄMIS- TEHTÄVÄN SEURANTA	MITEN JA KENEN KANSSA ARVIOI- DAAN ONNISTU MISTA/ TULOSTA/ SEURAA MUKSIA:	MITEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT/ HYÖDYT OMAA TIIMIIN/TYÖ- SÖÖN

Menetelmä	Työhyvinvointidialogi	Kehityskeskustelu	Varhainen välittäminen
Mihin tarkoitukseen?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>ennakoiva, kyseenalaistava, työn muutoksen keskittyvä</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>tulosten saavuttamisen ja arvioinnin väline esimiehelle, vuosittain toteutettava</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>työkyvyttömyyden uhka, työsuorituksen ja motivaation heikkeneminen</i> • <i>varhaisen välittämisen myöhäisyys</i>
Missä ydin?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>työntekijälähtöinen</i> • <i>henkilön tilanteen läpinäkyväksi tekeminen hänelle itselleen, esimiehelle ja tiimille</i> • <i>yhdistetään henkilön ammatilliset haasteet ja organisaation kehittymishaasteet</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>työnantajalähtöinen</i> • <i>menneen kauden arviointi ja tulevan suunnittelu</i> • <i>työsuorituksen arviointi</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>työkyky, terveys, nykyisessä työssä selviytyminen, työkyvyttömyyden ehkäisy</i>
Mitä tuottaa?	<ul style="list-style-type: none"> • <i>uudenlaisen käsityksen henkilön ammatillisesta kehitysvaiheesta, työn muutokseen vastaavan henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman, työyhteisötason kehitystehtävät</i> • <i>esimiehelle johtamisen suuntaa ja välineitä</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>tavoitteiden jalkauttamissuunnitelma</i> • <i>vaarana rutiininomainen suunnitelma</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>työnantajan, (työterveyshuollon) ja työntekijän yhteinen suunnitelma toimenpiteistä</i>

KIITOS !

