



18.5.2016

Kaari-työpaja: Aktiivinen tuki esimiestyön välineenä

Aika: 18.5.2016, klo 8.45 – 15.00

Paikka: Keva, Unioninkatu 43, 00101 Helsinki

Ohjelma

- | | |
|-------|---|
| 9.15 | Avaus, päivän sisältö ja tavoitteet |
| 9.45 | Työhyvinvointijohtaminen osana esimiestyötä
Katupäällikkö Toni Haapakoski, Riihimäen kaupunki (Diat s. 2 - 12) |
| 10.15 | Tauko |
| 10.30 | Case Arkea: Mitä välineitä HR voi tarjota esimiestyön tueksi
Henkilöstöasiantuntija Sini-Kukka Malmberg, Arkea Oy (Diat s. 13 - 21) |
| 11.30 | Lounas |
| 12.15 | Vertaismentorointi (Verme) varhaisen tuen välineenä. Mitä Verme on ja miten se edistää työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä
Laatupäällikkö Päivi Mäki, Oulun kaupunki (Diat s. 22 - 39)
Case Hyria: Miten toteutamme vertaismentotointia (Diat s. 40 - 47) |
| 13.15 | Tauko |
| 13.30 | Case Evira: VaTuPassi varhaisen tuen keskustelun välineenä
Työhyvinvointipäällikkö Marianne Turja, Evira (Diat s. 48 - 64) |
| 14.00 | Työpajatyöskentelyä |
| 15.00 | Työpaja päättyy |

Työhyvinvointi osana esimiestyötä

Katupäällikkö Toni Haapakoski, Riihimäen kaupunki



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Työhyvinvointi syntyy kokonaisuudesta

Työhyvinvointi

- Miten hyvin työntekijä tietää mikä on hänen tai organisaationsa tehtävä
- Miten hyvin työntekijän osaaminen vastaa työn asettamiin vaatimuksiin
- Miten hyvät ovat työntekijän terveydelliset edellytykset suoriutua työstä
- Miten kiinnostunut työntekijä on tehtävästään



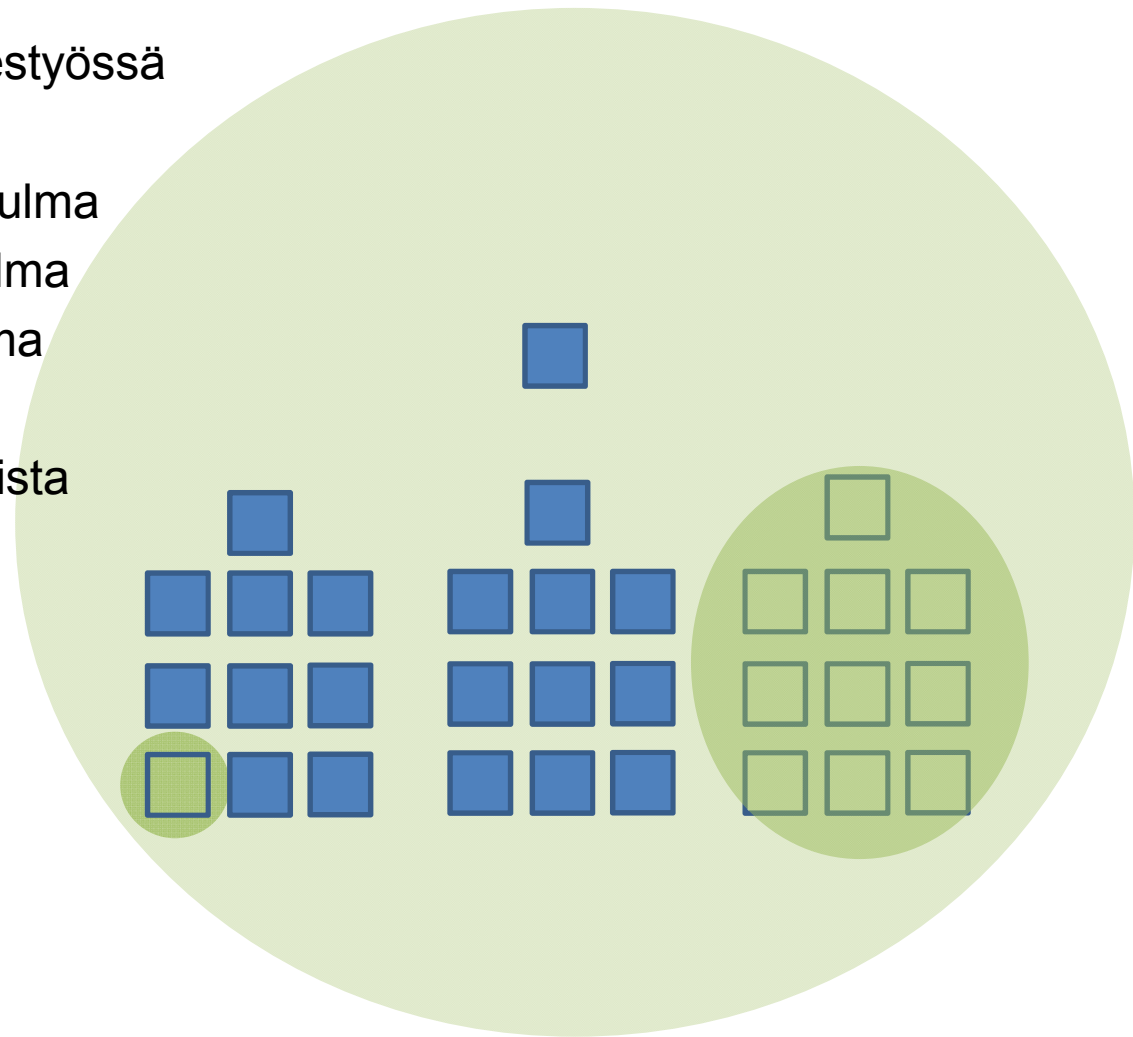
Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Työhyvinvointi johtamisessa

Työhyvinvointijohtaminen esimiestyössä

- Organisaatio tasoinen näkökulma
- Työyhteisö tasoinen näkökulma
- Työntekijä tasoinen näkökulma

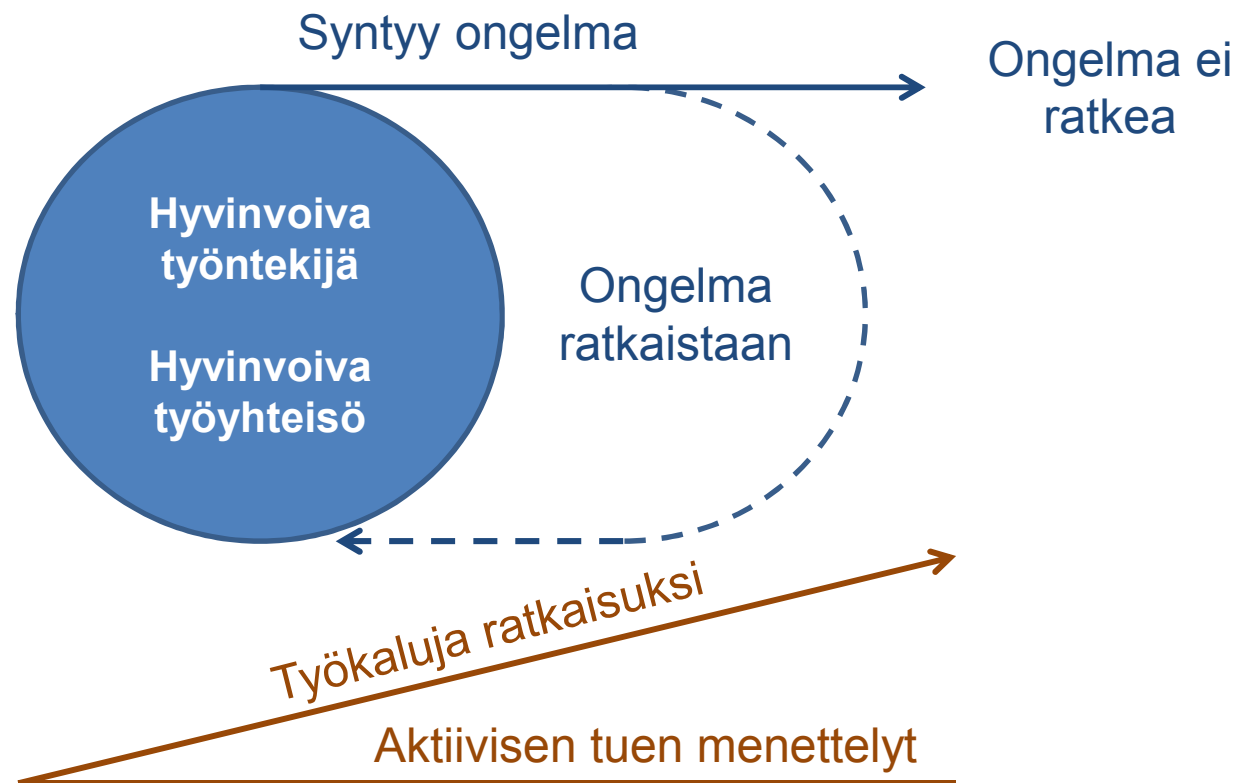
Johtaminen on organisaatiotasoisista toimintaa



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Aktiivinen tuki osana työhyvinvointia

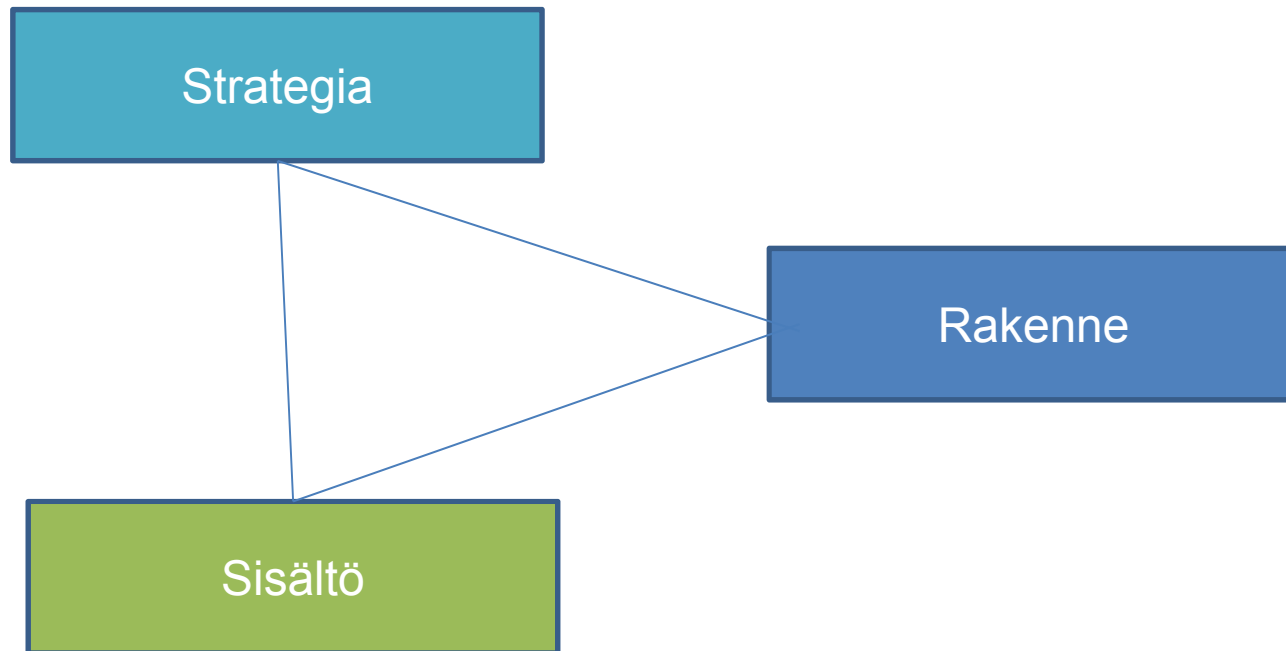
- Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi on ennakoivaa työtä
- Aktiivisentuen mallit on painottuneet vaiheeseen, jossa työntekijällä on ongelma



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Työhyvinvointi vaatii johtamista

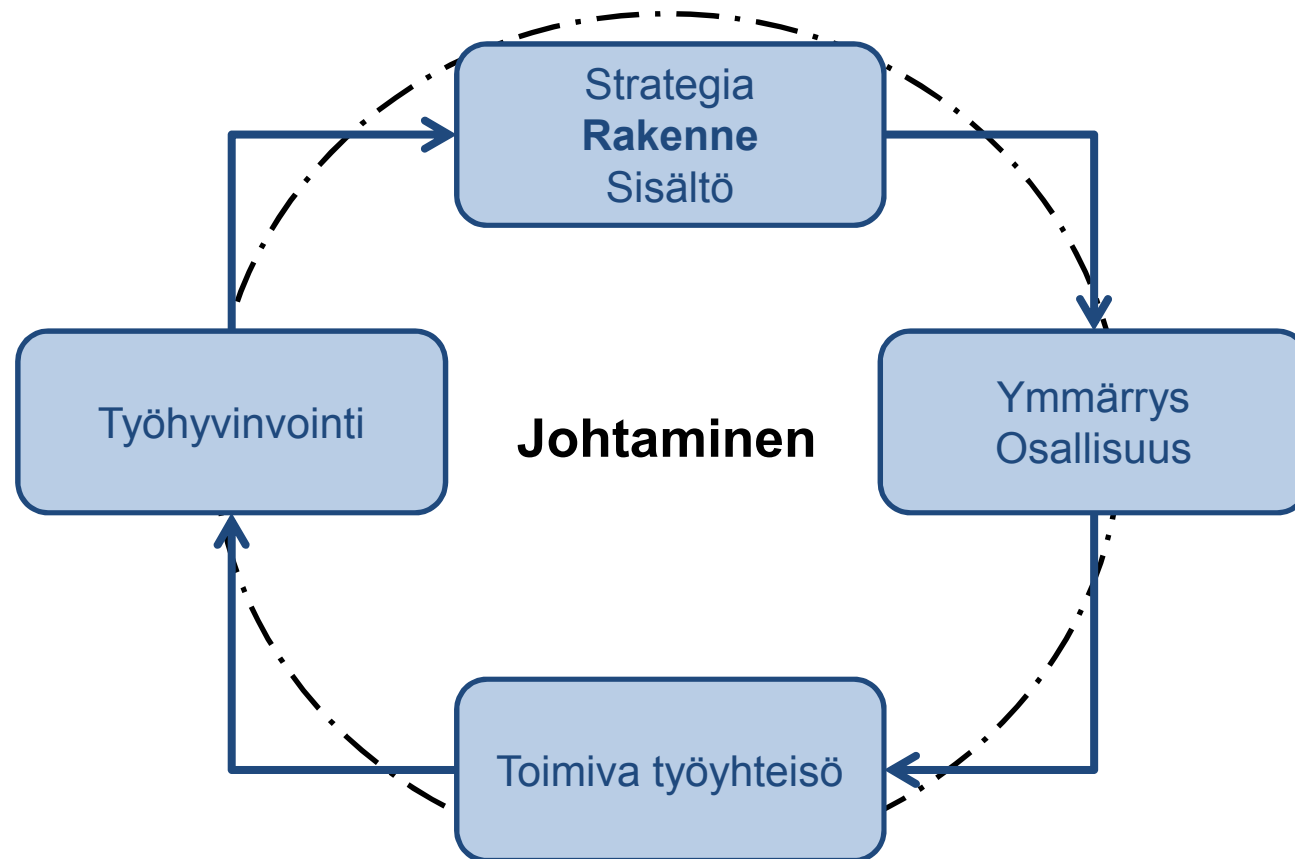
Työhyvinvointijohtaminen vaatii käsitystä kokonaisuudesta ja suunnasta (strategia), kunkin roolista (rakenteita) sekä käsitystä tehtävistä toimenpiteistä ja tietoa toiminnasta tilasta (sisältö) **sekä näiden välisestä suhteesta**



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

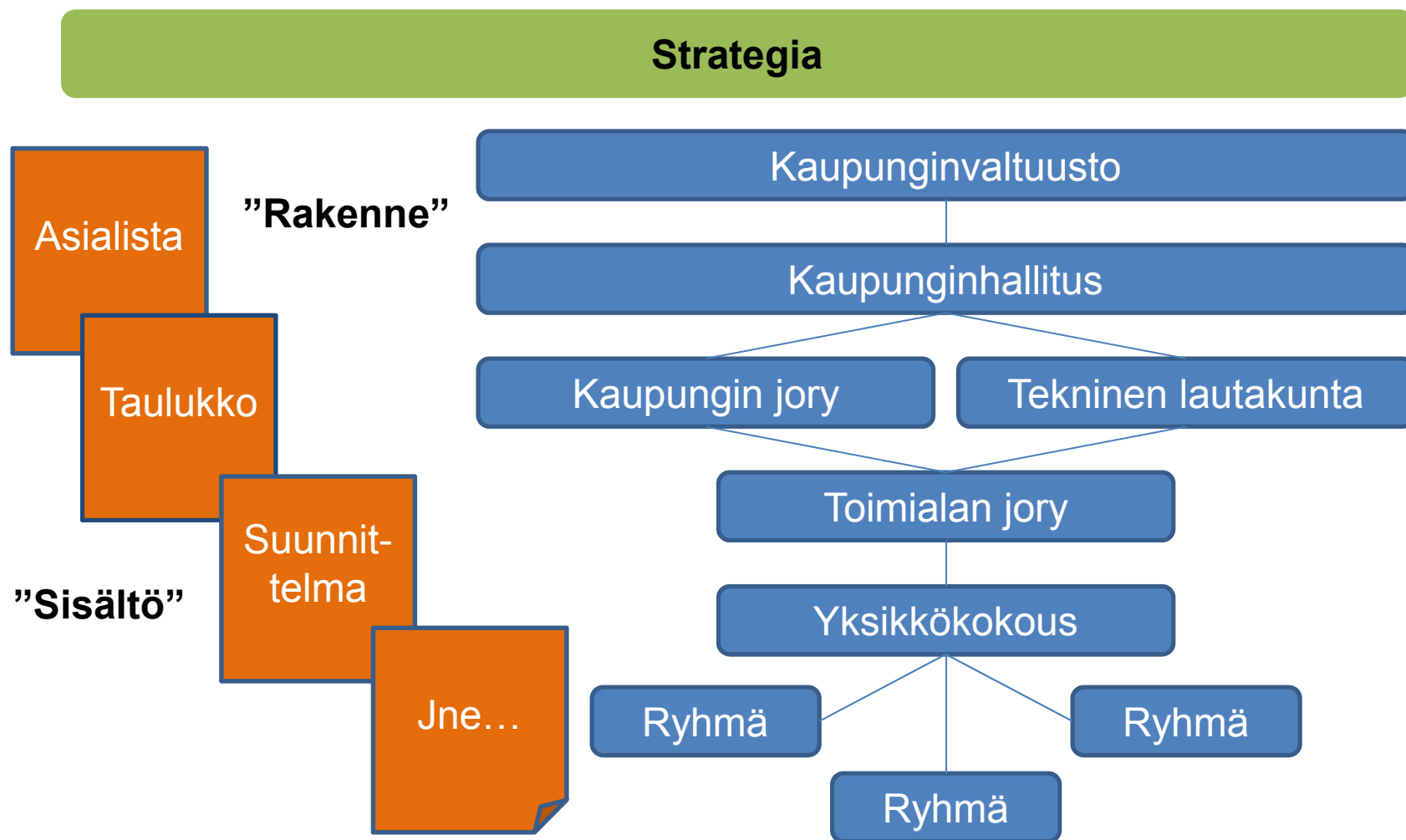
-Työhyvinvointijohtaminen johtamisjärjestelmässä

Strategia + rakenteet + sisältö = johtamisjärjestelmä. Järjestelmä mahdollistaa suunnitelmallisuudet ja suunnitelmallisuus johtamisen.



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

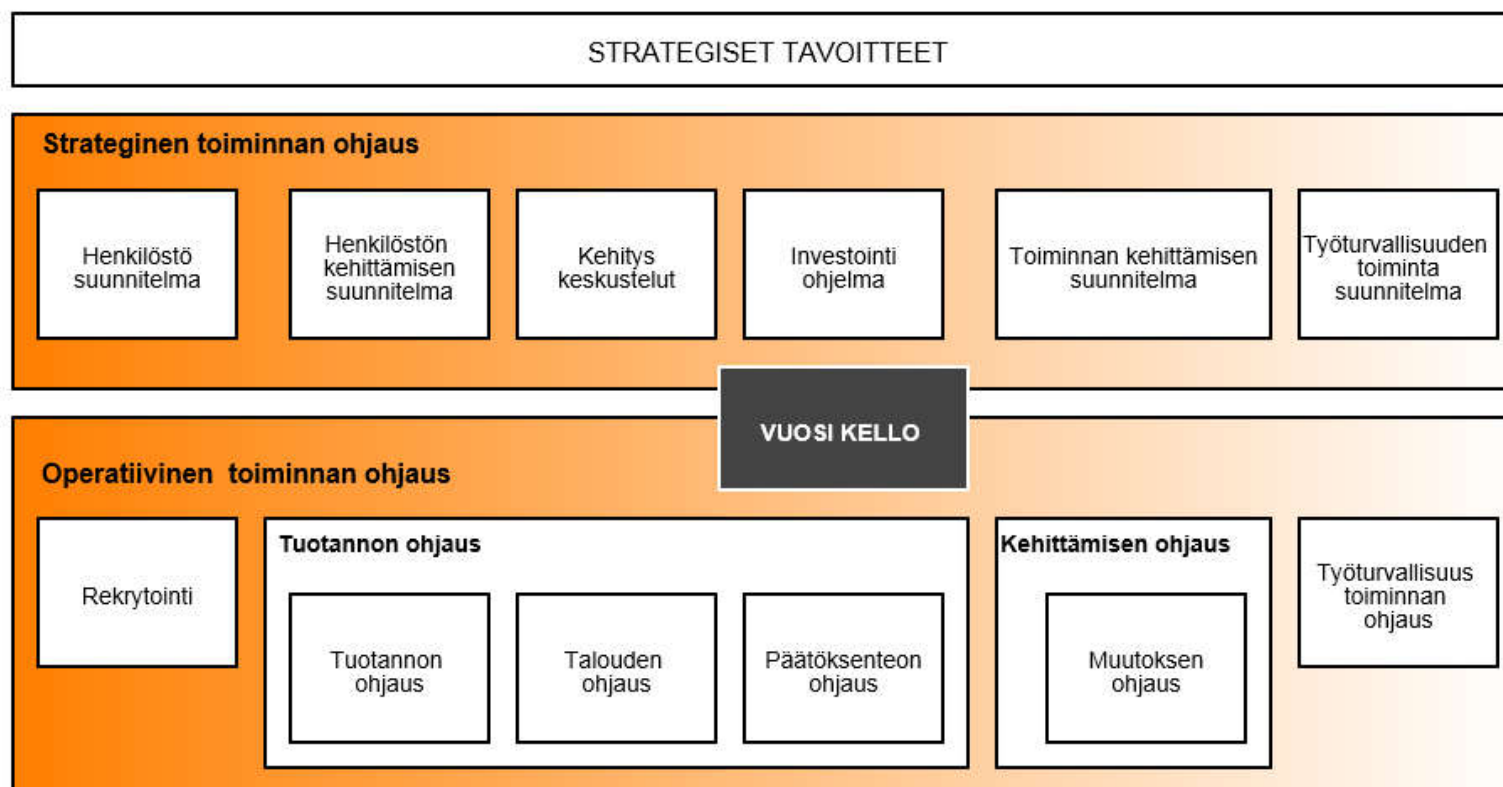
-Johtamisjärjestelmä



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Työhyvinvointijohtaminen case Riihimäen kaupungin katu- ja puistoyksikkö

Katu- ja puistoyksikön johtamisjärjestelmä

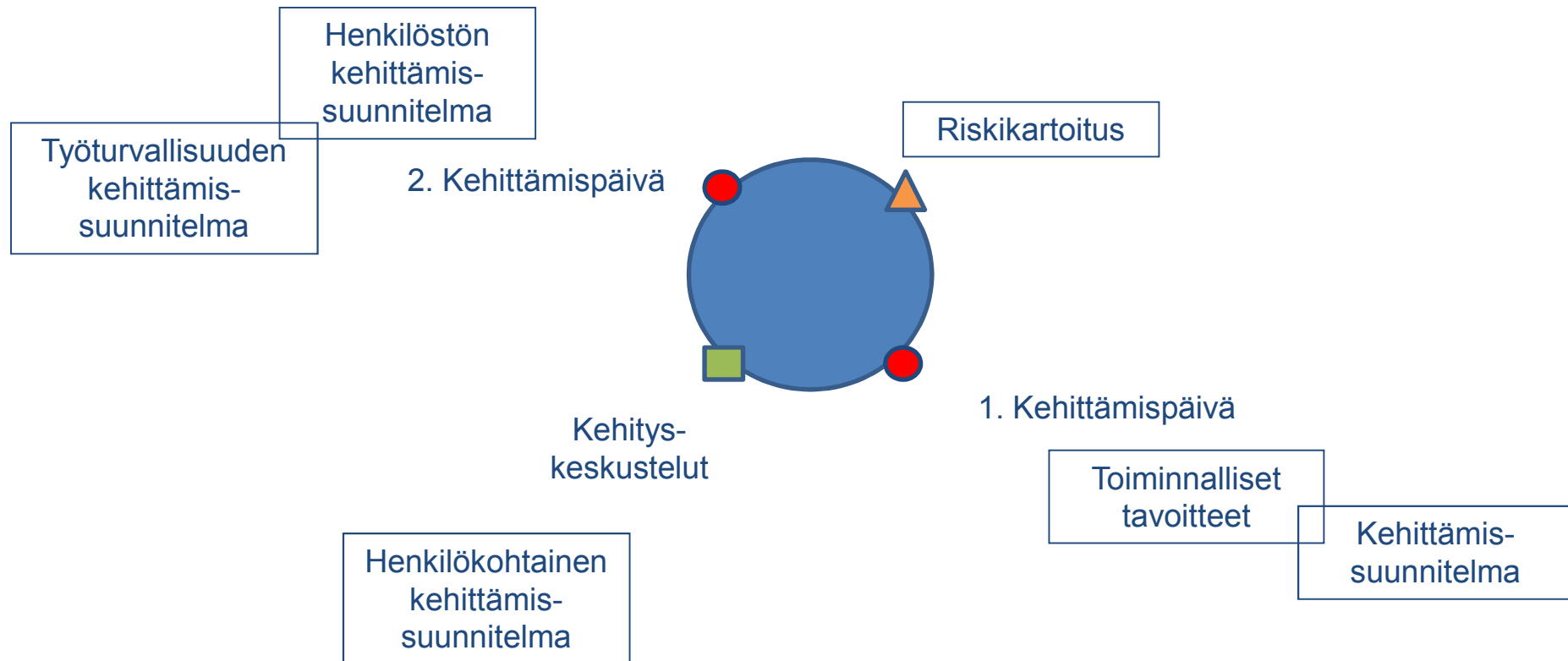


Kuva Ims - toiminnanohjausjärjestelmästä

Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen case Riihimäen kaupungin katu- ja puistoyksikkö

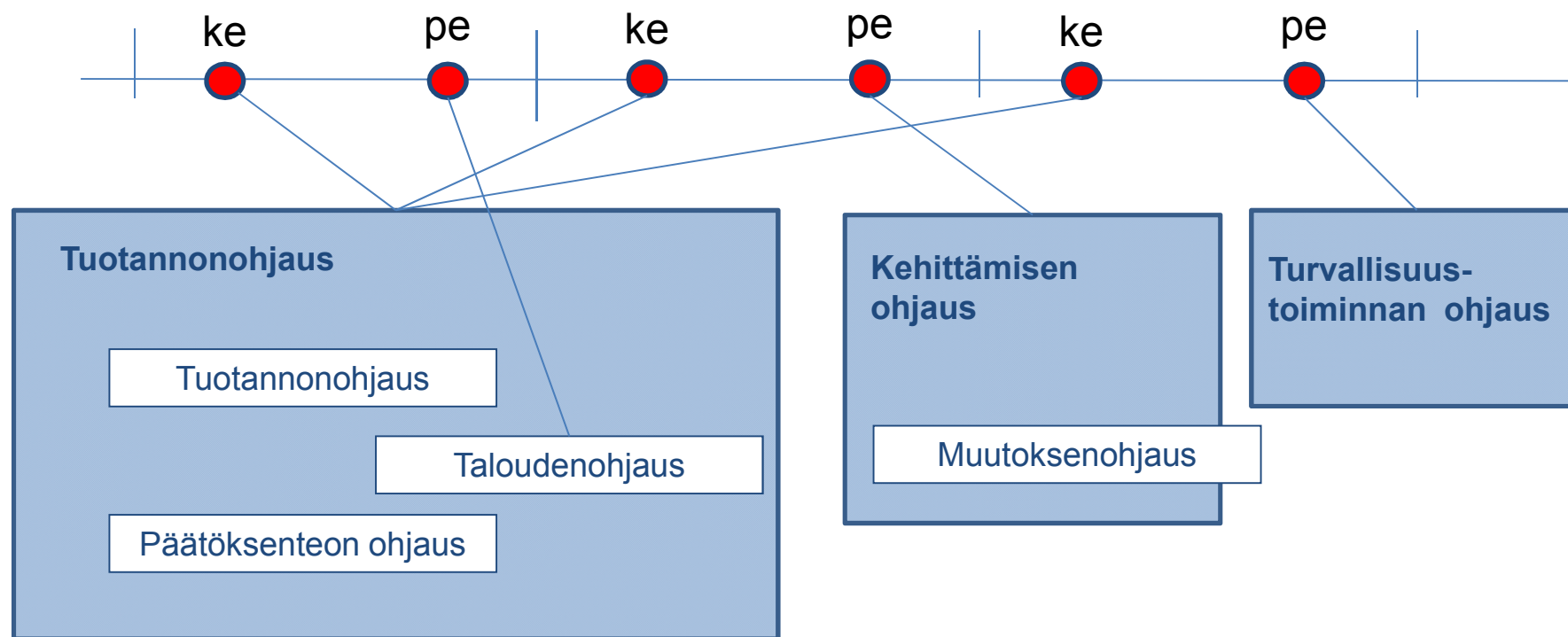
STRATEGISEN TOIMINNAN OHJAUksen VUOSIKELLO



Työhyvinvointi osana esimiestyötä

-Työhyvinvoinnin operatiivinen johtaminen case Riihimäen kaupungin katu- ja puistoyksikkö

OPERATIIVINEN TOIMINNAN OHJAUS



Kiitos!

"Riihimäen kesäiset kadut tekevät minut onnelliseksi riihimäkeläiseksi."

Noora



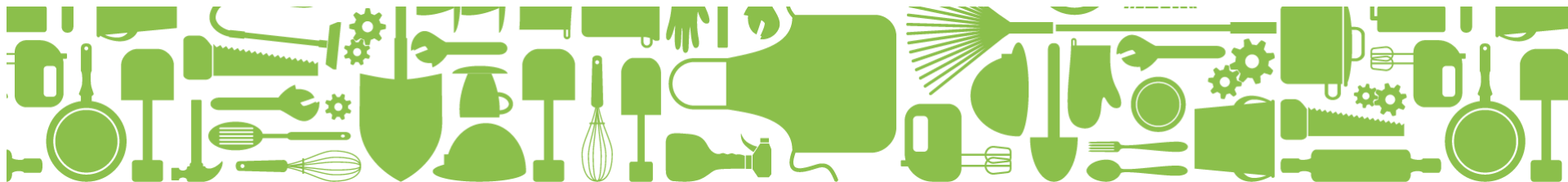


MITÄ VÄLINEITÄ HR VOI TARJOTA ESIMIEHEN TUEKSI?

Sini-Kukka Malmberg, henkilöstöasiantuntija, työnohjaaja- ja prosessikonsultti

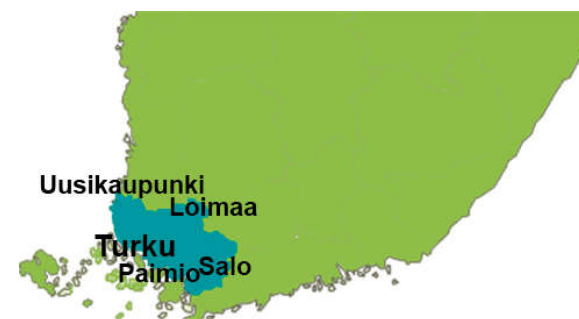
18.5.2016





Arkea Oy

- Arkea Oy tuottaa ruoka-, siivous-, turvallisuus- ja kiinteistönhoitopalveluja.
- Omistajat Turun kaupunki, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri ja Uudenkaupungin kaupunki ja Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin kuntayhtymä.
- Aloitti toimintansa 1.1.2012.
- Toimintaa jo 1940 luvulta saakka.
- Tunnusluvut
 - n. 1100 henkilön työpaikka
 - 45 000 päivittäisen aterian tekijä
 - 500 000 m2 siivottavana
 - 3 milj. m3 kiinteistönhoidossa
 - Turun alueen suurimpia yksityisiä työnantajia
 - Liikevaihto vuonna 2014 oli 48,7 miljoonaa euroa.

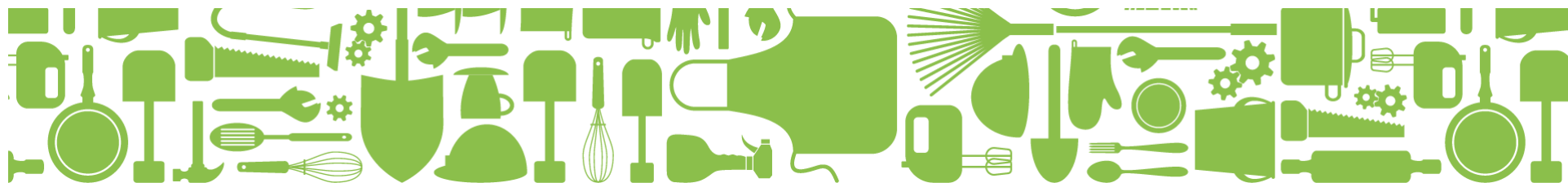


ISO 14001



Green Card Quality®





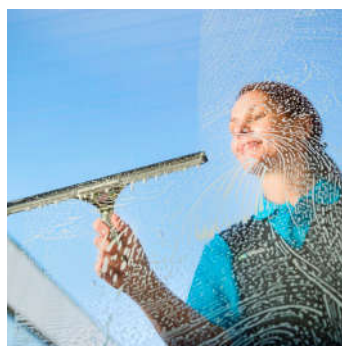
Palvelutuotteemme



Kiinteistönhoito



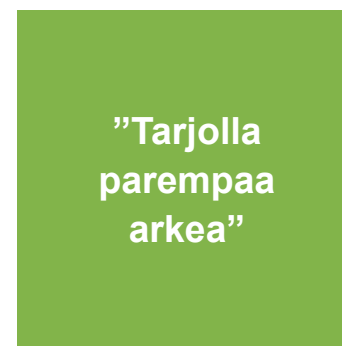
Ruoka & catering

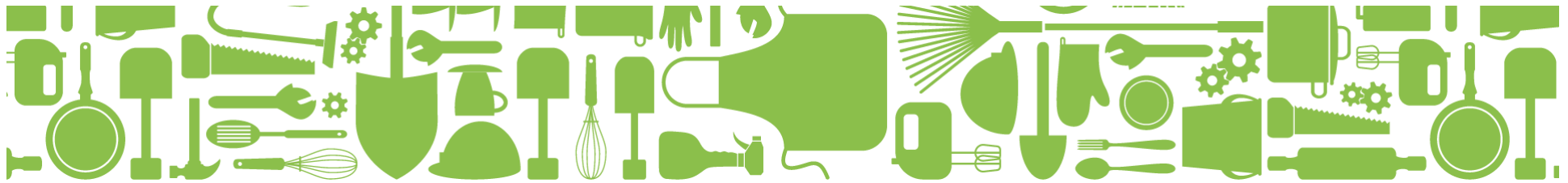


Siivous



Turvallisuus

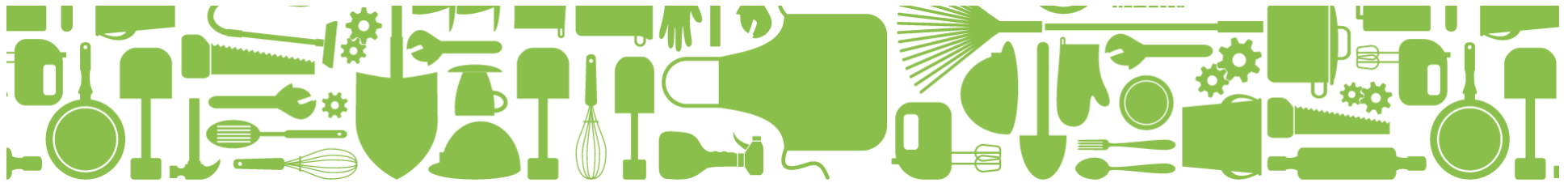




HR tukee esimiestä



- Raportit, tilastot
- Työkykyjohtamisen malli
- Korvaavan työn malli
- Päihdeohjelma
- Epäasiallisen käytöksen ehkäisymalli
- Työterveysyhteistyön malli



Asiantuntijan/HR:n rooli

Esimies etsii puuttuvaa tietoa
Asiantuntijan tehtävänä taata tiedon oikeellisuus ja riittävyys

Tiedottaminen

Onnismaa 2007

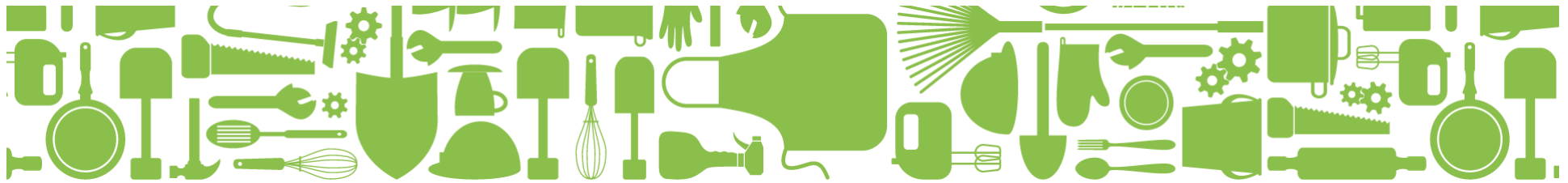
Esimies pyytää ja ottaa vastaan neuvoja mutta päättää itse noudattaako niitä.

Asiantuntija auttaa eri toimintavaihtoehtojen arvioinnissa.

Neuvonta

Esimies osallistuu ongelman ratkaisuun ja työskentelyn pohjana toimivat ohjattavan tavoitteet ja tulkinat. Asiantuntijan tehtävänä on vahvistaa ohjattavan toimintakykyä ja välttää valmiiden ratkaisujen tarjoamista.

Ohjaus



**Lähituki: Sparraus,
keskustelut,
valmennus**

Esimiehen lähituki prosessikonsultatiivisen menetelmän avulla

- Ei oleteta liikaa, mutta pyritään luomaan tilanteita, joissa esimies paljastaa enemmän ja luottamus kasvaa.
- Esimiestä täytyy rohkaista pysymään proaktiivisena. Esimies tietää usein ongelman todellisen kompleksisuuden ja tietää myös mikä toimii ja mikä ei.
- Autetaan esimiestä havaitsemaan, ymmärtämään ja reagoimaan oikein organisaatiossa tapahtuviin asioihin.
- Ongelmaa ei ratkaista esimiehen puolesta, vaan esimies on olennainen osa diagnosoinnissa ja ratkaisuvaihtoehtojen etsimisessä.
- Tavoitteena esimiehen diagnosointi- ja ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen.





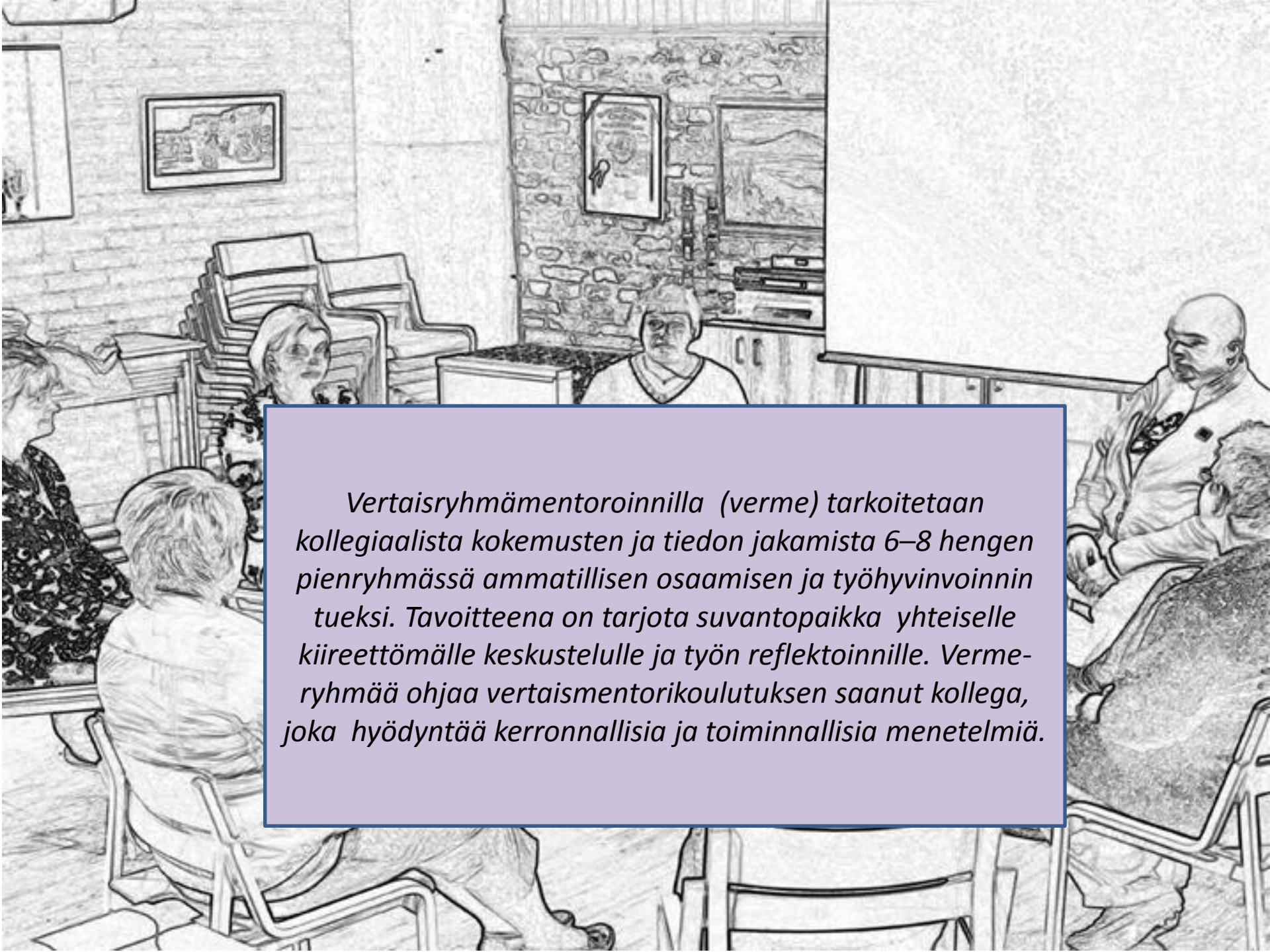


*Vertaismentorointi (Verme) varhaisen tuen välineenä
– Mitä Verme on ja miten se edistää työhyvinvointia
ja osaamisen kehittämistä?*

Päivi Mäki

FT, laatupäällikkö

*Oulun kaupunki, sivistys- ja kulttuuripalvelut
paivi.maria.maki@ouka.fi*



Vertaisryhmämentoroinnilla (verme) tarkoitetaan kollegiaalista kokemusten ja tiedon jakamista 6–8 hengen pienryhmässä ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin tueksi. Tavoitteena on tarjota suvantopaikka yhteiselle kiireettömälle keskustelulle ja työn reflektoinnille. Verme-ryhmää ohjaa vertaismentorikoulutuksen saanut kollega, joka hyödyntää kerronnallisia ja toiminnallisia menetelmiä.

Vertaisryhmämentorointi

- 6-8 hengen ryhmä kokoontuu säännöllisesti 2-3 tunnin istuntoon 5-8 kertaa
- Ryhmän ohjaajana toimii vertaismentori, joka on myös ryhmän jäsen
- Ryhmän kaikki jäsenet ovat vertaisia
- Ryhmä tuottaa käsiteltävät asiat ja ratkaisut
- Mentori ohjaa toimintaa kysymyksillä, muttei toimi ratkaisuautomaattina
- Ryhmään ei tulla suorittamaan
- Ryhmäläiset sitoutuvat sovittuihin käytäntöihin ja aikatauluihin
- Perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamuksellisuuteen



Sivistys- ja kulttuuripalveluissa vertaisryhmämentorointia räätälöity eri työntekijäryhmille

- opettajat ● rehtorit ● koulunkäynninohjaajat
- lastentarhanopettajat ● päiväkodin johtajat
- erityisopettajat ● nuorisotyöntekijät
- vasta valmistuneet opettajat
- monikulttuuristen lasten ja nuorten opettajat
- hanketoimijat ● kehittäjäopettajat ● uudet rehtorit



Vertaisryhmämentoroinnin historiaa Oulussa



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Osaava Verme
Vertaisryhmämentorointi
osaamisen ja työhyvinvoinnin tueksi



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN

2008–2010

2010–2012

2013–2014

Vertaisryhmämentoreiden koulutus

- neljä kehittäjäopettajaa
- yläkoulun opettaja
- koulunkäynninohjaajien koordinaattori
- kehittämispäällikkö

- kaksi koulunkäynninohjaajaa
- kaksi rehtoria
- lukion opettaja

- yhdeksän kehittäjäopettajaa
- neljä nuorisotyöntekijää
- kolme päiväkodin johtajaa
- suunnittelija

Vertaismentoreiden koulutus

I Orientoiva seminaari: to 17.10. – pe 18.10.2013 OULU

Tavoite:

Antaa välineitä mentoriryhmän käynnistämiseen, tutustuttaa erilaisiin menetelmiin ja syventää mentorin toimenkuvaa.

Teemat:

Mentorointiryhmän käytännön toteutus, ryhmän eettiset periaatteet ja pelisäännöt, toiminnalliset menetelmät

Työmuodot: seminaarityöskentely

II Seminaari: to 31.10.- – pe 1.11.2013 OULU

Tavoite:

Antaa työkaluja oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen ja hyvän työilmapiirin luomiseen. Oppia löytämään omat voimavarat ja vahvuudet, joiden avulla edistää työssäjaksamista.

Teemat:

Työssä jaksaminen ja työnilo, kollegiaalinen yhteistyö, vuorovaikutteinen oppiminen, rikastava työyhteisö

Työmuodot: Luennot, seminaarityöskentely

III Seminaari: 16.1. – pe 17.1.2014 OULU

Teema: Dialogisuus ja kertomuksellinen työskentely

Sisällöt: dialogisuus opetuksessa ja ohjaamisessa, narratiivinen identiteettityö

Työmuodot: kotiryhmät, luennot, dialogit, seminaarityöskentely

IV Seminaari: to 20.2. – pe 21.2.2014 OULU

Tavoite:

Oppia tunnistamaan oman identiteettinsä eri puolia ja tarkastelemaan omia vahvuuksia suhteessa mentorointiprosessiin ja saada työkaluja mentorointiryhmään osallistuvien ammatillisen identiteetin kehittymisen tukemiseen. Oppia huomiomaan erilaisten oppijoiden osallisuuden merkitys pedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa sekä osana omaa opettajuuttaan.

Teemat:

Identiteetti ammatillisen kasvun ja työssä jaksamisen avaimena: identiteetin eri puolet, rakentuminen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen prosessit

Työmuodot: luennot, seminaarityöskentely

V Seminaari: to 27.3. – pe 28.3.2014 OULU

Tavoite:

Arvioida mentorointiryhmän prosessia ja omaa mentori-identiteettiä sekä tehdä jatkosuunnitelmia opettajien mentoroinnista tulevaisuudessa.

Teemat:

Mentorointikokemusten koontia ja arviointia, omaa mentori-identiteetin tarkastelua, näkymiä tulevaisuuteen, muutos (life mapping)

Työmuodot: luennot, seminaarityöskentely

- Prosessin aikana päiväkirjatyöskentely mentorina kehittymisestä + välitehtävät -



Sivistys- ja kulttuuripalveluiden mentorit 2015/pmä	Opettajien sähköposti etunimi.sukunimi@eduouka.fi
1. Satu Jehkonen (keho)	18. Marja Kallio (rehtori)
2. Hanna Naalisvaara (keho)	19. Jaana Järvelä (koulunkäynninohjaaja)
3. Pauliina Kanervo (keho)	20. Marko Kauppinen (koulunkäynninohjaaja)
4. Antti Koistinen (asiantuntijapalvelut)	21. Jussi Tervonen (keho)
5. Pirjo Koivuranta (keho)	22. Jussi Tomberg (keho)
6. Jukka Kurttila (asiantuntijapalvelut)	23. Jukka Alatalo (rehtori)
7. Sari Merihaara (keho)	24. Anne Moilanen (rehtori)
8. Sirpa Tikkala (hanketyö)	25. Eila Hyrkäs (ope)
9. Mika Nieminen (nuoriso)	26. Lea Pesonen (ope)
10. Tarja Mankinen (keho/vaka, lastentarhanopettaja)	27. Päivi Mäki (asiantuntijapalvelut)
11. Irma Moilanen (vaka, päiväkodin johtaja)	28. Satu Kurvinen (ope)
12. Sari Mettovaara (vaka)	29. Marjo Särkimäki (vaka, päiväkodin johtaja)
13. Kati Niskala (nuoriso)	30. Arja Fagerholm (vaka, päiväkodin johtaja)
14. Marjo Teräs (päiväkodin johtaja, vaka)	31. Paula Puolakka (vaka, päiväkodin johtaja)
15. Nina Heikkinen (ope)	32. Leena Uimaniemi (vaka, päiväkodin johtaja)
16. Jaana Valtanen (nuoriso)	33. Merja Sillanpää (vaka, päiväkodin johtaja)
17. Eeva-Liisa Vilmi (vaka, päiväkodin johtaja)	



Mistä uusien opettajien kanssa olisi hyvä keskustella verme-ryhmissä?

- kysely rehtoreille

1. Opetuksen hallintoon liittyvät asiat
2. Opettajan ajankäyttö
3. Kodin ja koulun yhteistyö
4. Oppilaiden hyvinvointi ja oppilashuoltotiimin toiminta
5. Yhteistyö kouluyhteisössä
6. Opetusmenetelmät
7. Luokahuonetyöskentely



Luokahuonetyöskentely
Opettajan ajankäyttö
Oppilaiden hyvinvointi ja oppilashuoltotiimin toiminta
Kodin ja koulun yhteistyö
Opetusmenetelmät Opetuksen hallintoon liittyvät asiat
Yhteistyö kouluyhteisössä

Yhteistyö kouluyhteisössä



Mentoroinnin ja työnohjauksen rinnastusta

mentorointi	Kahdenvälinen (one-to-one) ohjaus, kokeneempi (mentori) ohjaa kokemattomampaa (noviisi) Kontekstina työelämä
vertais(ryhmä)mentorointi	Vertaisten pienryhmämuotoinen keskustelu (6–8), jossa molemmilla osapuolilla on annettavaa. Kontekstina sekä koulutus että työelämä
tutorointi	Vanhempi toimii nuoremman ohjaajana Kontekstina koulutus



Vermen ja työnohjauksen eroja ja yhtäläisyyksiä

	Verme	Yhteistä	Työnohjaus
Teoriaperusta	Kasvatustiede Työssä oppimisen tutkimus Sosiokonstruktivismi	Tavoitteena oman työn ja osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi	Psykologia Organisaatioteoria
Ohjaaja	Saman ammattialan osaaja Ei edellytä erityis- pätevyyttä	Toteutuu pienryhmässä	Ei edellytä ammattialan osaamista Edellytyksenä työnohjaajan erityispätevyys
Korostuu	Ryhmän osallistujien asiantuntemus	Perustuu työn reflektointiin	Työnohjaajan asiantuntemus



KerToi ja vertaisryhmämentorointi

”Juuret ja siivet”

– kumpuavat erilaisista tutkimustraditioista

- KerToi – narratiivinen eli kerronnallinen tutkimusperinne (Estola ym. 2007)
- Verme – toimintatutkimusperinne (Heikkinen ym. 2010)



KerToi

- Kerronnan *eheyttävä*, *uudistava*, jopa *hoitava* voima.
- Kuunteleminen, kertominen ja asioiden jakaminen mahdollistavat vertaistuen ja ammatillisen kasvun.
- Äänen antaminen ryhmille, joita yleensä ei ole kuultu.

Verme

- *Osaamisen* kehittämisen menetelmä, jossa kokeneet osaajat ja nuoret työntekijät jakavat kokemuksiaan ja osaamistaan pienryhmissä.
- Tavoitteena tukea työssä oppimista ja työhyvinvointia.

KerToi-menetelmä tukee Vermessä sovellettavaa *integratiivista pedagogiikkaa* (Tynjälä 2008), jossa kokemuksellista tietoa pyritään yhdistämään teoreettiseen tietoon ja itsesäätelytietoon

-> oman toiminnan ohjaamisessa tarvittava reflektiivinen arviointi, tietoisuus omista vahvuuksista ja heikkouksista.



KerToi-menetelmä: Kerronta pohjautuu toiminnallisiin työtapoihin

- Kuva tai esine kertomisen lähteenä
- Oma piirros kerronnan lähteenä
- Tilanteiden kuvaaminen patsasmenetelmällä
- Roolin vaihto
- Ennalta mietitty kertomus
- Värikortit
- Jana
- Sosiaalinen atomi, esimerkiksi nykyisestä työpaikasta
- Oman elämänkaaren kuvaaminen
- Sosiodraama
- Toiminnalliset työpajat
- Päiväkirjan kirjoittaminen
- Kirje itselleni



Vertaismentorointimalli

Teoreettinen tausta:

Learning partnership & Community of practice

- Mentorointi nähdään yhä useammin **oppimiskumppanuutena** (Tillman 2003, Heikkinen 2008). jossa kaikki osapuolet oppivat
 - ammatillinen kehittyminen
 - kokemusten jakaminen
 - vuoropuhelu
 - reflektointi
 - ohjaus
 - keskinäinen voimaantuminen.
- Luodaan eräänlainen **käytäntöyhteisö**, Community of practice (Wenger 2007), jota yhdistää
 - yhteinen huoli, ongelma tai haaste
 - halu kokoontua säännöllisesti
 - tahto syventää aihealueen tuntemusta tai asiantuntijuutta.

Kerrontavat

Tavoitekerronta

Ammatillisen identiteetin
kerronta urapolun alussa

Haastekerronta

Ammatillista identiteettiä
haastavat tapahtumat

Oppimiskerronta

Ammatillisen identiteetin
rakentuminen

Asiantuntijuus

Vaikuttaminen

Vertaisuus

Toimintakulttuurien
ristiriitaa

Moninaisia
vuorovaikutussuhteita

Epävarmuutta ja
osaamattomuutta

Ammatillinen
itseluottamus

Selkiytyneet
uranäkymät

Yhteistyön
kehittyminen

Kehittäjäkertomukset

Kriittinen kehittäjä

Joustava kehittäjä

Itsensä kehittäjä



Kirjallisuutta

- Estola E, Kaunisto S-L, Keski-Filppula U, Syrjälä L ja Uitto M (2007) Lupa puhua – kertomisen voima arjessa ja työssä. Jyväskylä, PS-kustannus.
- Heikkinen H L T, Jokinen H, Markkanen I & Tynjälä P (toim) (2012) Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusalaalla. Jyväskylä, PS-kustannus.
- Heikkinen H L T, Jokinen H & Tynjälä P (toim) (2010) Verme – Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Helsinki, Tammi.
- Kaunisto S-L (2014) "Täällä sai puhua sen mitä muualla ei." Opettajien vertaisryhmä kerronnallisena ympäristönä. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis.
- Mäki P (2015) Opettajana ja kehittäjänä. Vertaismentorointiryhmässä opettajan ammatillista identiteettiä kertomassa. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis.

The background of the image features several small, round, felted objects in shades of orange and red, resembling apples. Two of these objects in the foreground have small, white, round buttons attached to them with dark thread. The word "KIITOS!" is superimposed in the center of the image.

KIITOS!



Vertaismentorointi (Verme) varhaisen tuen välineenä Case: Hyria; miten me sen teemme?

Hyria ●●●●●

Verme-toiminnan tavoitteet Hyriassa

- Perehdyttämisen syventäminen ja laadun varmistaminen
- Uusien työntekijöiden työssä jaksamisen edistäminen
- Hyriaan ja työyhteisöön kiinnittyminen
- Näkökulmien laajentaminen
- Omassa työssä kehittyminen
- Kokonaisuuksien hahmottaminen
- Osaamisen ja hyvien käytänteiden jakaminen
- Asioiden yhdessä käsitteleminen
- Verkostoitumisen edistäminen

Hyriassa

- Organisaation tasolla **henkilöstöhallinto koordinoi** ja kulut ryhmän toiminnasta laskutetaan henkilöstöhallinnosta (=kahvit + tarjottavat). Palkkakulut omilta osastoilta.
- Vertaisryhmämentorointia tarjottu osana perehdytysohjelmaa = uusille työntekijöille. Aluksi projektin rahoittamana (Opelix projekti) ja projektin päätyttyä toiminta jatkuu omarahoitteisena.
- Ryhmistä tiedottaminen ja ilmoittautuminen hoidetaan intran kautta + perehdytystilaisuuksissa.
- Palautteiden perusteella muodostettu uusia ryhmiä. Tällä hetkellä toimii:
 - ✓ Perehdytyksen tukena toimiva ryhmä uusille työntekijöille
 - ✓ Tukipalveluiden henkilöstölle kohdennettu ryhmä
 - ✓ Esimiestyötä tukeva ryhmä koulutuspäälliköille ja muille lähiesimiehille
 - ✓ ”Konkareiden” ryhmä jo pidempään työssä olleille

Ryhmän toiminta käytännössä

- Ryhmä **kokoontuu noin 5-6 kertaa lukuvuoden aikana** 1 1/2 tuntia kerrallaan.
- Ryhmä valitsee itse paikat ja sopii kokoontumiskerrat & kahvien tilaus.
- **Vertaisryhmämentorointi perustuu:**
 - ✓ Vapaaehtoisuuteen
 - ✓ Luottamuksellisuuteen ja
 - ✓ Osallistujien haluun sitoutua toimintaan
- **Ryhmän toiminnan aluksi**
 - ✓ kartoitetaan osallistujien tärkeimmät odotukset
 - ✓ Kartoitetaan vertaisryhmämentorin odotukset
 - ✓ Asetetaan yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt (luottamuksellisuus ja avoimuus keskiössä)

- Ryhmä voi halutessaan päättää etukäteen kunkin tapaamiskerran teeman / teema voi nousta kullakin tapaamiskerralla ryhmästä.
- Mikäli ryhmä haluaa viestittää ryhmästä eteenpäin vaikkapa johdolle esim. ryhmässä syntyneen kehittämisidean on tämä mahdollista.
- Kunkin kerran lopussa ryhmä pohtii yhdessä palautetta esim. ryhmäkerran onnistumisista /dialogista jne.
- Ryhmässä saa olla halutessaan hiljaa.

Kaikille ryhmille yhteinen kokoontuminen kauden lopuksi.

Tämän kesto ½-päivää. Järjestetään viihtyisässä ympäristössä ja aloitetaan yhteisellä lounaalla. Tähän tilaisuuteen kutsutaan ulkopuolinen luennoitsija.

Kukin ryhmä toimittaa henkilöstöhallinnolle koosteen ryhmän kokoontumisten kerroista (pvm & ketä läsnä & teema & mahdolliset ideat / eteenpäin vietävät asiat)



Esimerkki toteutuksesta uusille työntekijöille

1. Kokoontuminen
2. Kokoontuminen
3. Kokoontuminen
4. Kokoontuminen
5. Yhteinen kokoontuminen



Toiminnan kehittäminen

- Webropol kysely kunkin lukukauden aikana osallistuneille
- Ryhmien vetäjillä yhteinen kokoontuminen, jossa tarkastellaan kertyneet palautteet ja niistä nousevat kehittämisideat. Vaihdetaan ajatuksia ryhmän vetäjänä toimimisesta.
- Tulevana lukukautena (2016-2017) tarkoitus perustaa ensimmäistä kertaa pedagogisen kehittämisen vertaismentorointiryhmä.
- Uusien vertaisryhmämentoreiden kouluttamista tarvitaan.
- Vertaisryhmämentorointi on vakiinnuttanut paikkansa organisaatiossamme hyvänä käytänteenä ja sille on olemassa johdon tuki.
- Toimintaa kehitetään kaikkien yhteistyöllä ja se on tärkeää!

Palautteista noussutta

”Vertaisryhmämentoroinnin tulisi olla jatkuvaa toimintaa”

-kysyttäessä onko vertaisryhmämentorointi turhaa ? Yksikään osallistuja ei vastannut näin.

”Mukavaa oli tavata ihmisiä eri toimipisteistä ja koin monialaisuuden rikkautena”

”Olisin kaivannut enemmän oman alan ihmisiä, niin ehkä olisi saanut enemmän irti, mutta ei sekään haitannut, että oli eri alan ihmisiä”

”Oman alan ihmisistä koostuvaa ryhmää puoltaisi se, että päästäisiin ehkä syvemmälle omaa alaa koskettavissa kysymyksissä”

-kysyttäessä olisiko hyvä, että ryhmä koostuu oman alan / eri alan ihmisistä vastaukset jakaantuivat valtaosa kannatti monialaisia ryhmiä.

”Työssäjaksaminen ja onnistumisten jakaminen ovat tärkeitä teemoja kokoontumisessa”

”Oman osaston toiminnan peilaaminen muihin tärkeää”

-kysyttäessä tärkeää teemaa käsiteltäväksi ryhmässä selkeä ykkönen oli työssäjaksaminen



Evira

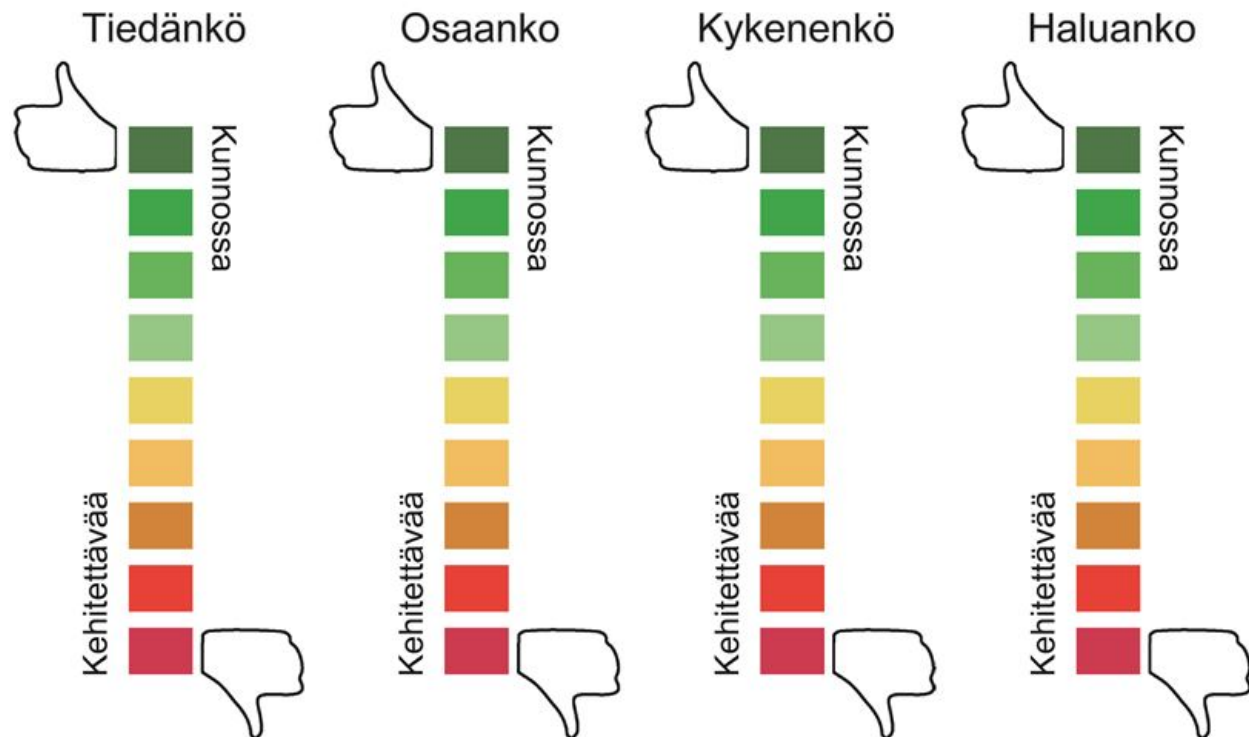
Evira-tuPassi – eläinrovaikuntien
kustelutal

Marianne Turja, marianne.turja@evira.fi

Hanna-Leena Myllärinen, hanna.leena.myllarinen@evira.fi

Eviran VatuPassi

- Lähtötilanne
- Mitä tehtiin
- Miten VatuPassi toimii



Taustalla ajatuksena

- Halu uudistaa varhaisen keskustelun mallia
- Lisätä vuorovaikutusta ja kokeilukulttuuria
- Konkretisoida tavoitteita ja tekemistä
- Saada tukea muutoksessa
- Työntekijälle uusi, aktiivinen rooli työn ja työyhteisön kehittäjänä



Miten saada aikaan vaikutuksia ja tuloksia tulevaisuuden työssä?

Työ

Osaaminen

Työkyky

Motivaatio

Tuumasta toimeen...

- Keväällä 2015 järjestettiin neljä suunnittelutyöpajaa
- Kesällä 2015 tehtiin pelilauta ja pikaohje
- Syksyllä 2015 aloitettiin yksilö- ja ryhmäpilotit
- Tammikuussa 2016 pidettiin esimies- ja henkilöstötyöpajat

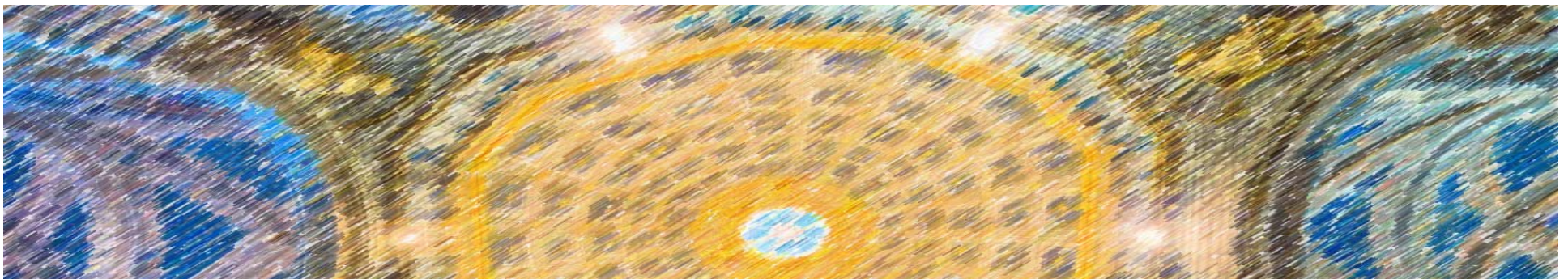


VatuPassi on arjen keskustelutyökalu

VatuPassi sopii mm.

Esimiesten ja työntekijöiden
väliseen keskusteluun

- Itsearviointiin
- Ryhmäkeskusteluun
- Työterveyshuoltoon



Milloin VatuPassia käytetään?

- Kun jokin askarruttaa tai halutaan tarkistaa onko kaikki ok
- Varhaisen tuen keskusteluissa
- Kun homma ei suju
- Kehityskeskusteluissa
- Mitä kuuluu -tyyppisesti
- Muutoksen tukena
- Debriefing -työkaluna



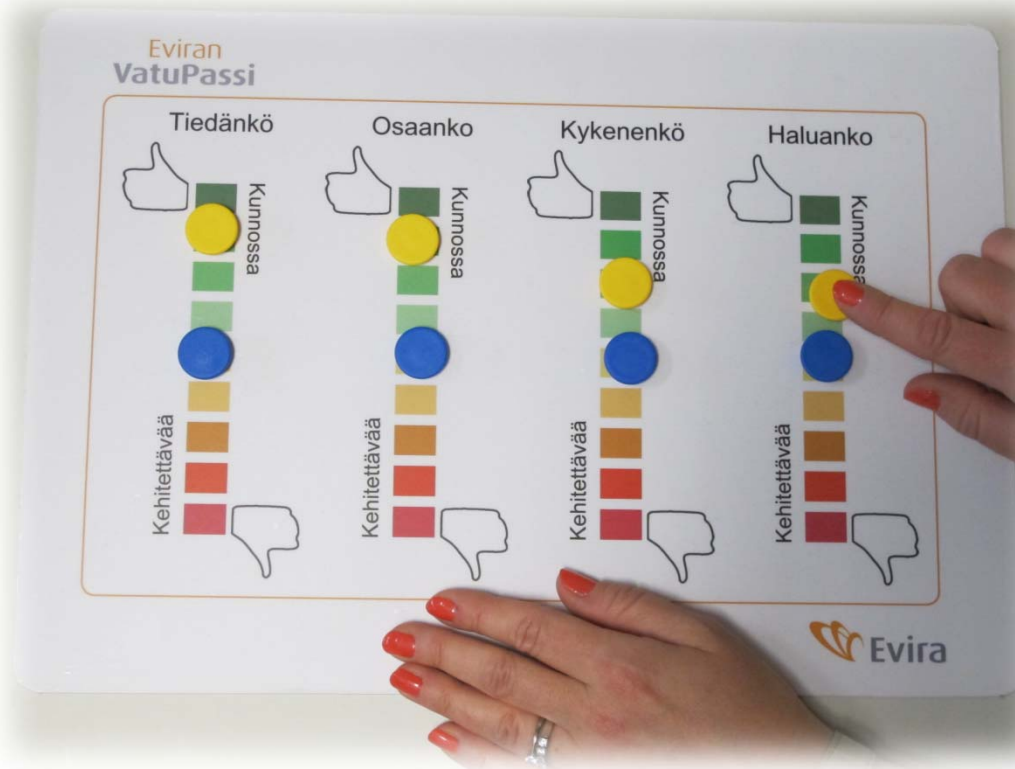
Miksi VatuPassia käytetään?

- Tehdäksemme mielekästä, vaikuttavaa ja tuottavaa työtä!
- VatuPassin avulla työntekijä arvioi omaa työtään ja sen tekemistä sekä tavoitteita. Samalla konkretisoituu:
 - Mikä on tärkeää
 - Miten työtä voidaan muokata
 - Mitä voidaan kokeilla tai tehdä toisin



Miten VatuPassi työkalu toimii?

- Työntekijä arvioi nykytilannettaan neljän peruskysymyksen kautta käyttäen apuna VatuPassi -asteikkoa:
- Videolinkki: <https://dreambroker.com/channel/npcj7cne/g5725yc3>

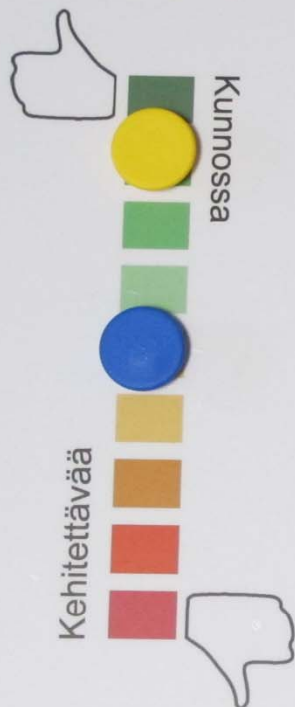


Onnistuneet VatuPassi -keskustelut ja niitä seuraavat toimenpiteet edistävät sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön hyvinvointia 😊

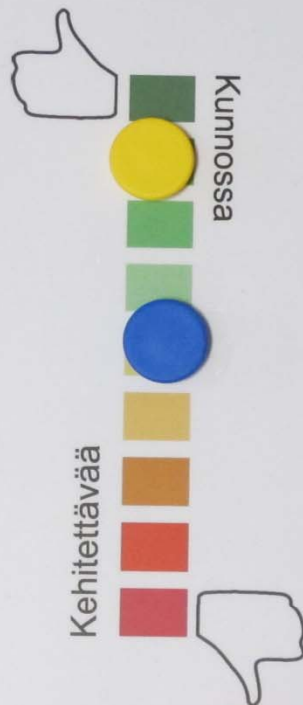


Eviran VatuPassi

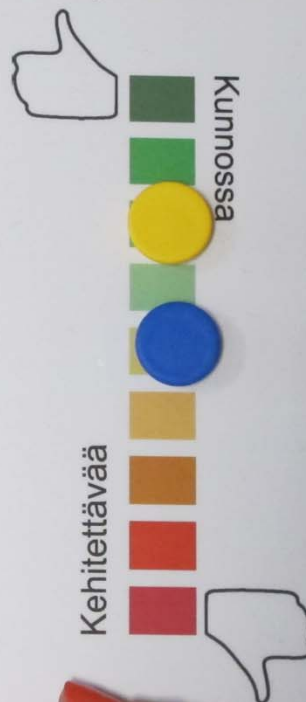
Tiedänpö



Osaanko



Kykenenkö



Haluanko



Tiedänpö?

- On tärkeää keskustella ensin työstä:
- Mitkä ovat työn tavoitteet ja mitkä asiat sen tekemisestä tukevat?
- Onko tehtäviin tulossa muutoksia?
- Mikä työssäni on epäselvää tai hämmentää?
- Samalla on hyvä puhua mihin omalla työlläni vaikutan ja mitkä ovat yhteiset toimintatavat
- On tärkeää käydä läpi myös ne asiat, jotka jo toimivat ja vahvistaa niitä
- Yhtä tärkeää on sopia yhdessä mitä muutoksia lähdetään tekemään



Osaanko?

- Toisessa kysymyksessä keskustellaan työhön liittyvästä osaamisesta:
 - Miten hyvin osaan tehtäväni?
 - Mitä osaamista tarvitsen lisää?
 - Mikä on jo hallussa?
 - Mistä voisin luopua?
 - Mitä uutta voisin opetella?
 - Mitä osaamista minulla on?

Samalla on hyvä käydä läpi työhön liittyvät tavoitteet osana työyhteisön tavoitteita



Kykenenkö?

- Kolmannen kysymyksen kohdalla keskustellaan työkykyisyydestä, työn kuormittavuudesta sekä palautumisesta
- Mikä työssä sujuu?
- Mikä tuntuu vaikealta ja raskaalta?
- Miten huolehdin jaksamisestani / työkyvystäni?
- Miten esimieheni voi sitä tukea?
- Mitä keinoja minulla on palautumiseen?
- Mitä keinoja voisin lisätä / kokeilla?



Haluanko?

- Neljannen kysymyksen kohdalla keskustellaan motivaatiosta ja työn imusta:
- Mikä minua työssäni motivoi?
- Miten itse vaikutan työhöni?
- Miten itse vaikutan työyhteisössä?
- Innostaako työni tällä hetkellä minua?
- Kuinka voisin löytää uusia haasteita tai innostumisen kohteita?
- Millaisissa tilanteissa haluan palautetta, yhteistä keskustelua tai tukea?



Miten eteenpäin keskustelun jälkeen?

- Keskustelussa sovituista asioista tehdään lyhyet muistiinpanot ja sovitaan seurannasta.
- Yhdessä sovittuihin asioihin on helppo palata.
- Keskustelussa kannattaa sopia myös sellaisista asioista, jotka parantavat tilannetta välittömästi
- Seurantatapaamisilla varmistetaan asioiden oikea suunta ja tarkistetaan missä mennään.



Kiitos!



Marianne.Turja@evira.fi



Aktiivinen tuki esimiestyön välineenä 18.5.2016

Ryhmätehtävät (1 – 4)

Tehkää luettelo varhaisen tuen ennakoivista/edistävistä ja reagoivista toimista

Varhaisen tuen ennakoivat/edistävät toimet

- Avoimen toiminta- ja keskustelukulttuurin rakentaminen työyhteisöön
- Esimiehen kannustus, läsnäolo arjessa, kiitos
- Lupa kokeilla ja epäonnistua
- Yhteisöllisyyden vahvistaminen, esim. yhteiset kulttuuri- ja liikuntatapahtumat
- Aikaan ja paikkaan sitomaton työnteko – optimaalisen ajan ja paikan löytäminen työn tekemiselle
- Työkierto
- Varjostaminen yksin tai tiimissä
- Esimiesten osaamisen ja valmiuksien vahvistaminen
- Liikkuva työpäivä ja omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen, esim Vantaan liikuntaluotsi.

Reagoivat toimet

- Esimiehen nopea puuttuminen asiaan ja puheeksi ottaminen
- Työterveyden palvelut
- Toimintatavat haastaviin tilanteisiin
- Työkierto
- Työn tuunaus

Miten toteuttaisitte valmennuksen esimiehille varhaisesta tuesta – mitä ja miten?

Sisältö

- Yhteinen viitekehys: mitä varhainen tuki tarkoittaa meidän organisaatiossamme ja johtamisessa?
- Mitä keinoja organisaatiossa on tukea henkilöstöä varhaisesti? Esim. ryhmäkeskustelu, erilaisista mittareista saadun tiedon hyödyntäminen
- Mistä esimies saa tukea varhaisen tuen toimenpiteisiin: muut toimijat, esim. tth, HR.

Keinot

- Simulaatiot
- Yhteiset keskustelut
- Työpajat
- Audiovisuaalinen oppimisympäristö

Mitä työyhteisössä kannattaisi tehdä, jotta varhainen tuki olisi kaikkien sisäistävä?

- Isoon työyhteisöön messuständi –tyyppisesti ruokalan aulaan/ruokalaan – karamellia tarjolle
- Perinteisesti työpaikkakokouksissa vuosittain välittävällä otteella käsiteltäväksi, onnistumisia esiin tuoden ja mitä tarkoittaa meidän työpaikalla
- Intra, ilmoitustaulut, perehdytyskansio
- Kehityskeskusteluun lisäksi osio, jossa selvitetään työkyvyn/työhyvinvoinnin tila, tarvittaessa erikseen tyhy-keskustelu
- Lähitukihenkilöitä asian juurruttamiseen
- Esimiestyö velvoitteisiin kuuluu ottaa asiat puheeksi, voi hyödyntää HR:n tekemää esittelymateriaalia: diat/videot
- Lync-keskustelun/koulutuksen hyödyntäminen, jos esimies eri paikkakunnalla tai pitkät etäisyydet
- Tasapuolinen kohtelu – välittävä ote – oikeus saada tukea työkyvylle/työhyvinvoinnille

Varhaiseen tukeen liittyvät kysymykset kehityskeskusteluun

- Mitä sinulle kuuluu?
- Mitä hyvä työkyky tarkoittaa sinulle?
- Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että sinulla on hyvä työkyky?
- Onko tällä hetkellä jotain, joka vaikuttaa työkykyyn?
- Miten palautut työstä?
- Onko työn ja vapaa-ajan tasapaino kunnossa?
- Mitä haluaisit tehdä?
- Mitä olet itse tehnyt tilanteen parantamiseksi?
- Millainen on tulevaisuuden suunnitelmasi, 1 – 5 vuotta?