



Työhyvinvointi Utsjoen alueen yritykset

Tulevaisuuden työhyvinvoinnin kompassi



Arvostusta työelämään

Henkilöstön- liiketoiminnan ja johdon kehittämisen kumppani

- Luotain Consulting Oy on perustettu 2007
- Yli 30 huipputekijää, joilla on pitkä ja laaja kokemus henkilöstön, johdon ja liiketoiminnan kehittämisestä eri rooleissa
- Missiomme on lisätä arvostusta työelämään





Hannele Logrén

- Voimavarakeskeinen työnohjaaja
STOry, Johdon työnohjaaja, TtM,
Työyhteisö- ja esimiesvalmentaja,
työyhteisösovittelija, ratkaisukeskeinen
lyhytterapeutti



Muutokset ja niiden vaikutukset

Muutoksessa voi olla kyse ulkoapäin tulevien vaatimusten aiheuttamasta tarpeesta muuttaa nykyistä toimintaa.

Muutos voi olla myös sisäinen muutosprosessi.

Muutoksen vaatimat toimet eivät tapahdu itsestään vaan tarvitaan tekoja. Teot vaativat pohtimista, motivaatiota ja toimeenpanotaitoja.

Nykyhetki

Voimme tarkastella olemassa olevia faktoja, tietoa joka on meille kertynyt.

Nykyhetkessä voimme kiinnittää huomionamme siihen, mikä kaikki on muutoksessa juuri nyt ja miten eri asiat linkittyvät toisiinsa.

Millä tavalla tulkitsemme nykyhetken muutoksia?



Menneisyys

Voimme tarkastella historian kulkua, mistä olemme tulleet tähän hetkeen?

Millä tavalla on totuttu ajattelemaan tai oletetaan että asiat ovat?

Millä tavalla on totuttu toimimaan? Millä tavalla mahdollistetaan kyseenalaistaminen ja vaihtoehtoisten näkökulmien kehittäminen?

Tulevaisuus

Voimme tarkastella tulevaisuutta uhkien tai mahdollisuuksien kautta. Millaisia näkemyksiä tulevaisuudesta on tällä hetkellä?

Millaiset tulevaisuuden visiot olisivat toivottavia ja innostavia?

Mitä emme halua menettää yksilöinä, ryhminä, yhteisöinä?

Tulevaisuuskolmio (Sitra)

TYÖNTÖ

NYKYHETKEN TYÖNTÖ: mihin suuntaan maailma kehittyy tällä hetkellä ja miten suuntaan voi vaikuttaa? Mitä muutosprosesseja on käynnissä? Mikä meitä puskee tällä hetkellä muuttumaan tai muuttamaan asioita? Talous, teknologia, kulttuuri, ympäristö, globaalit tapahtuma jne.

IMU

TULEVAISUUDEN IMU: Minkälaisia tulevaisuuskuvia meillä on? Mikä on parasta, mitä voisi tapahtua? Millainen tulevaisuus on mahdollinen?

PAINO

MENNEISYYDEN PAINO: millaisia rajoituksia ja esteitä menneisyys asettaa meille? Mikä estää meitä pääsemästä eteenpäin? Näitä voivat olla esimerkiksi erilaiset sitoumukset sitkeät uskomukset ja kestäättömät maailmankuvat, arvot tai ajattelumallit. Mitä haluamme säilyttää?

Työnantajan pitovoima ja houkuttelevuus

Työnantajamielikuva – työntekijäkokemus.

Pidä huolta työntekijöistäsi, sillä he pitävät huolta asiakkaistasi.

Erilaiset työntekijäryhmät.

Mitä tämän päivän työntekijät arvostavat?

Mihin työntekijät sitoutuvat?

Työntekijän sitoutuminen

Miten sitouttaa työntekijää työhön, työyhteisöön?

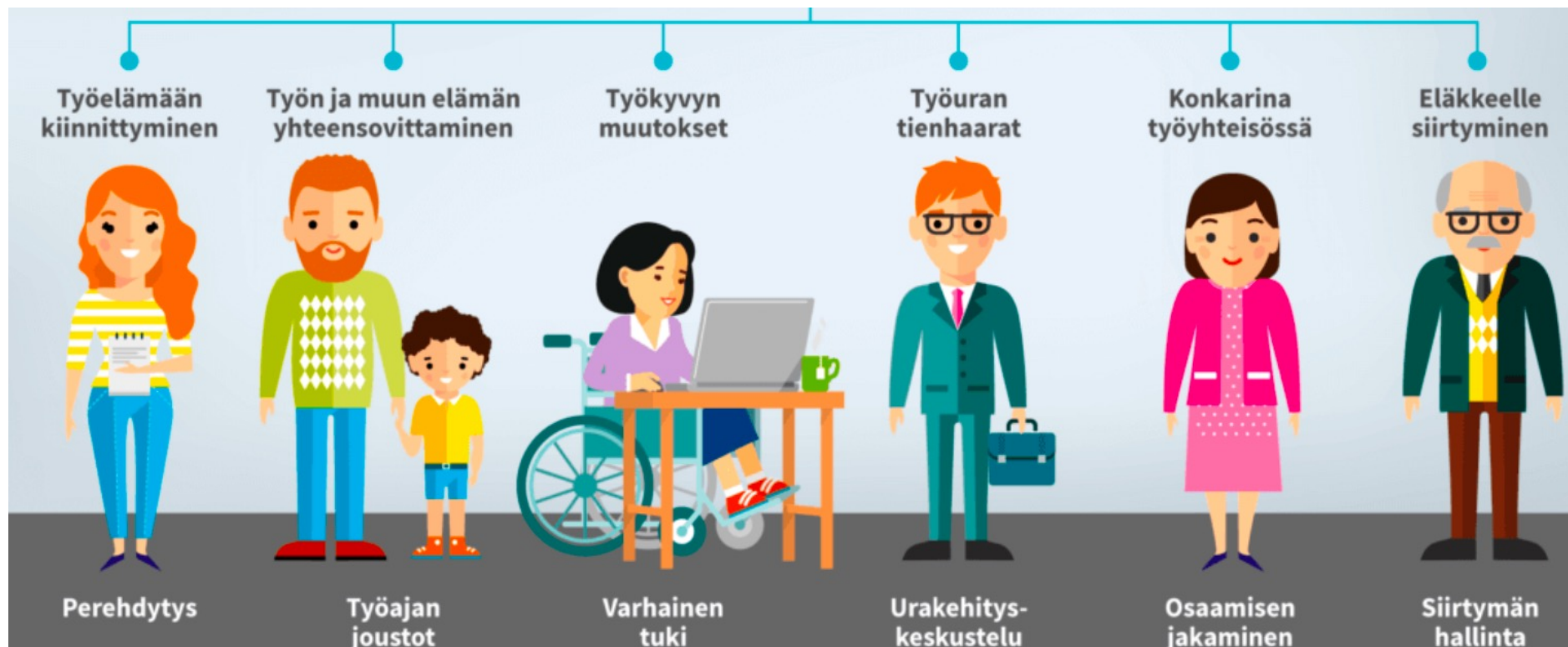
Mitkä asiat vaikuttavat sitoutumiseen?

Pro-gradu: Lotta Eerikäinen, 2020

- Työn merkityksellisyys (arvostus, kehittyminen, viihtyminen)
- Tehtävät haastavia, rajattuja, monipuolisia, itsenäisiä, Luotetaan ammattitaitoon, autonomia, Kehittymismahdollisuudet ja palaute
- Johtamis- ja esimies-alaissuhde (avoimuus, matalan kynnyksen vuorovaikutteista ja työntekijän yksilönä huomioivaa johtamista)
- Työnantajabrändäys sitouttaa, jos välitetty mielikuva vastaa todellisuutta ja työntekijän kokemusta. Myös viestintä onnistuessaan sitouttaa ja epäonnistuessaan lisää irtisanoutumisaikeita.
- Yksilökohtaiset tekijät ja työyhteisön työntekijöiden vaihtuvuus
- Yhteisöllisyys työyhteisössä
- Psykologinen työsopimus



Työntekijäkokemus eri tilanteissa



Yhteisöstä muodostuu tarinoita, joita halutaan kertoa ulospäin ja itselle. Tyypillisesti positiivista, voi myös sisältää asioita joihin on pakko tarttua ja reagoida.

Julkipuheen ja oman sisäisen kokemuksen eriytyessä varjopuhe syntyy kokemusten väliseen tilaan.

Mitä yksinäisempää julkipuhe on, sitä todennäköisemmin on myös eriäviä kokemuksia ja varjopuhetta.

Tarjoaa alustan sille mistä yhteisesti vaietaan.

Tarjoaa myös suojaa tärkeälle aiheelle, jota ei haluta, kyetä tai pystyä jakamaan (vielä).

Voi olla työyhteisössä luonteva tapa uusille ajatuksille, erilaisille mielipiteille, muutoksen tarpeelle, ongelmien ratkaisuille eli kannattelee yhteisössä liikkuvia ja muotoaan hakevia asioita.

Voi olla taakka, jos aiheita ei ole mahdollista nostaa yhteiseen ja avoimeen keskusteluun.

Vuorovaikutuksen tasot



Asiataso

Mistä konkreettisesti puhutaan?

Ihmissuhdetaso

Ihmisten väliset suhteet, mitä muut ajattelevat minusta?

Merkityksellisyyden taso

Miksi asiat tulisi tehdä jollain tietyllä tavalla?

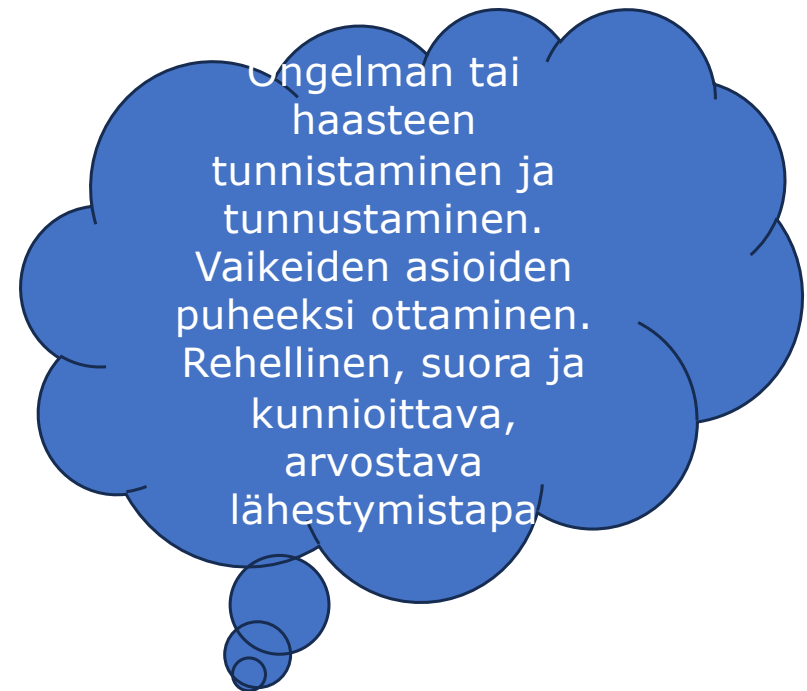
Toiminnan olemassaolon merkitys ja tarkoitus, arvot, identiteetti.

Millä tavalla suhtaudumme ongelmatilanteisiin tai haasteisiin?

Voitto, häviö, hiljaisuus, syytökset?

Pysymmekö hiljaa ja toivomme, että ongelma jotenkin häviää?

➡ ongelma kasvaa



Verkostoitumalla arvoa ja osaamista

Verkostoituminen on monenkeskistä yhteistyötä. Verkostoitumalla yritykset hakevat ratkaisuja haasteisiin ja ongelmiin tai sillä saavutetaan lisäarvoa ja uutta osaamista.

Verkostoyhteistyö tarkoittaa oman osaamisen, tietojen ja kokemuksen jakamista muiden verkoston jäsenten kanssa. Yhteistyö perustuu luottamukseen ja avoimuuteen.

Parhaimmillaan verkostoituminen tarjoaa sparrausta työssä ja työhön, apua ammatillisiin haasteisiin, kehittymismahdollisuuksia ja jopa uusia työmahdollisuuksia.



A photograph of three people in a meeting, overlaid with a semi-transparent orange filter. On the left, a man with glasses and a light-colored shirt is looking towards the center. In the middle, a woman with short dark hair and glasses is looking at a laptop. On the right, another woman with glasses and a patterned shirt is looking towards the center. The laptop has the 'Lenovo' logo on it.

Työhyvinvointi ja yrittäjän hyvinvointi

The logo for 'LUOTAIN' features a stylized orange sun or signal icon above the word 'LUOTAIN' in a bold, orange, sans-serif font.

LUOTAIN

Työhyvinvointi

Yleisesti työhyvinvointina ajatellaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. (Lähde STM).

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.

Miten edellä keskustellut asiat vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen?

Hyvinvoiva työntekijä on...



motivoitunut ja vastuuntuntoinen
pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan
tuntee työnsä tavoitteet
saa palautetta työstään
kokee itsensä tarpeelliseksi
kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että
yhteenkuuluvuutta
onnistuu ja innostuu työssään, kokee työn imua.

Lähde: Työterveyslaitos 2019



Yrittäjän hyvinvointi



Ilmarisen kyselyn mukaan yksin- ja mikroyrittäjät työskentelevät sairaanakin.

Uupumusta tai väsymystä on noin puolella yrittäjistä silloin tällöin. Työmäärä vaihtelee, 28% yli 50 tuntia/vk

Jaksamisesta huolehdittiin riittävällä unella ja levolla.

Tärkeimpiä tekijöitä yrittäjyyteen liittyen olivat itsenäisyys ja menestyminen. 2/3 saa vähintään melko paljon intoa, motivaatiota ja merkitystä yrittäjyydestä.

Muita tärkeitä asioita yrittäjyyteen liittyen olivat läheiset ihmiset ja verkostoituminen.

Korvaamaton osa yrityksen menestystä!

Varhainen välittäminen itsestä, miten?

Milloin on syytä huolestua? Milloin kaikki on hyvin?

Tunnista ja tiedosta oma toimintasi.

Tunnista vahvuuksiasi, vahvuuksille sokaistuu.

Huolehdi hyvinvoinnistasi.

Terveys: Uni ja palautuminen

Riittävä ja hyvälaatuinen uni on kaikkein tärkeintä. Työajat saattavat olla ristiriidassa luontaisen unirytmisi kanssa, pyri mahdollistamaan kuitenkin riittävä uni ja lepo.

Palautuminen on kehoollista ja mielensisäistä toimintaa. Esimerkiksi leppoisa oleskelu, urheilu, mieluisat harrastukset, sosiaaliset kontaktit.

Kiinnitä huomiota että palaudut myös työvuorosi aikana. Työpäivän tauottaminen parantaa tutkitusti palautumista työpäivän jälkeen ja unen aikana.

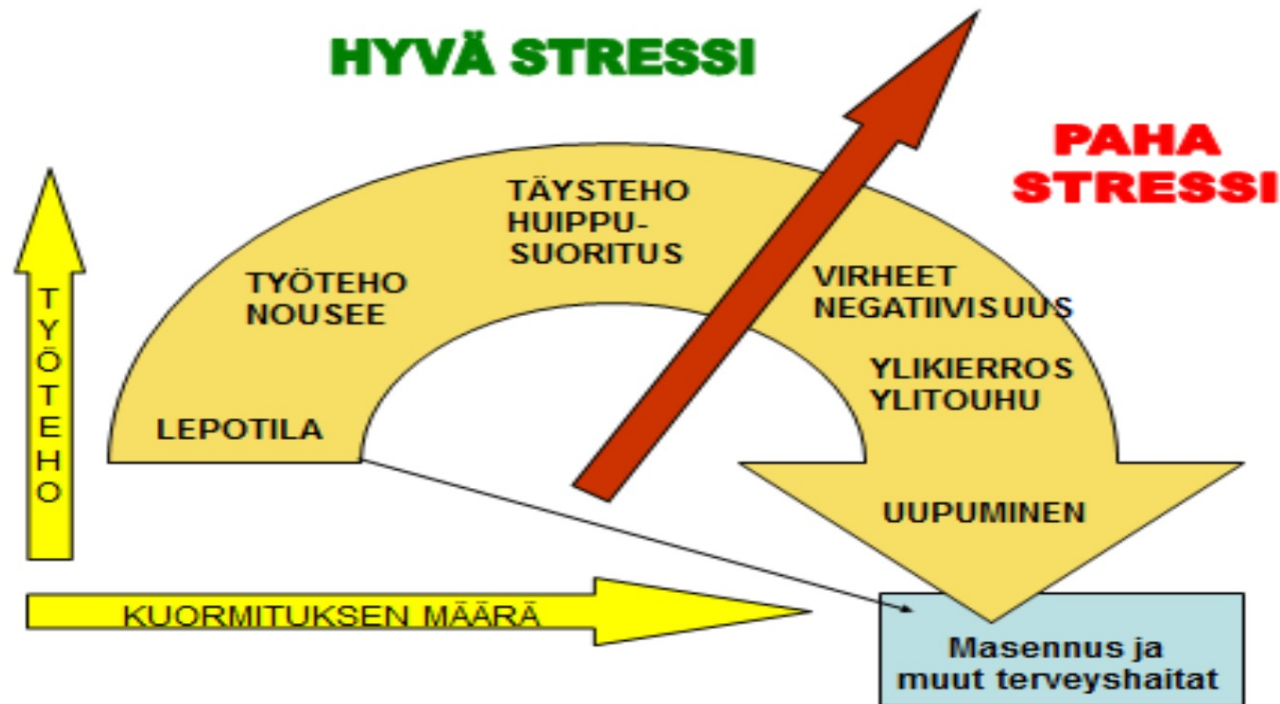
(lähde TTL)



Viretietoisuus ja stressi

TYÖSTRESSI JA TYÖTEHO

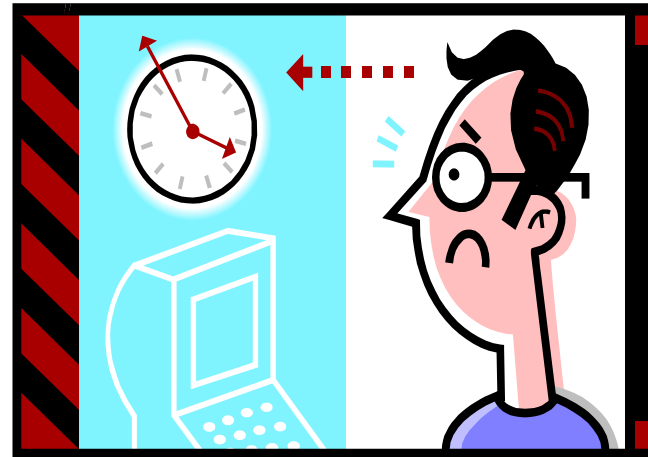
HYVÄ STRESSI



Kuva Minna Haataja

Stressinhallinta

Evoluutiossa olemme kehittyneet havaitsemaan ja reagoimaan uhkaaviin tilanteisiin.



Lähde iiris.hovatta@helsinki.fi

Näkökulmia – miten puhut itsellesi

Motivaatio hukassa –
hyvä, sentään etsin sitä.

Tulevaisuus pelottaa –
hyvä, välitän siitä yhä.

Minulle sanotaan usein ei
– hyvä, en ole antanut
periksi.

Epäonnistuin taas – opin
jälleen uutta.

Riskit ovat suuret –
onnistumisen mahdollisuus
on olemassa.

En osaa – voin oppia.

Lähde Vaalahti, Sanojen
supervoima



Kirjallisuutta, muuta luettavaa

Mustajoki Henriikka; Tästä pitäisi puhua

Ojanen, Sinikka;
Ohjauksesta oivallukseen

Rauhala, Ilona;
Keskustelun voima

www.ttl.fi, kattavasti tietoa yrittäjille

Vaasan yliopisto, pro gradu 2023, [Organisaatioon sitoutuminen sekä siihen vaikuttavat tekijät: Z-sukupolvisten näkemyksiä](#)

Turun kauppakorkeakoulu, pro gradu, 2020, [Työntekijän sitoutuminen ravintola-alalla](#)

Kysymyksiä, kommentteja, palautetta



[https://bit.ly/luotainconsulti
ngoy-luennonarviointi](https://bit.ly/luotainconsulti
ngoy-luennonarviointi)



Luotain Consulting Oy

Klingendahl

Pyhäjärvenkatu 5 A, 5. kerros
33100 Tampere

Hannele Logrén

Hannele.logren@luotain.net

www.luotain.net