



ASiantuntijana
PAULA KÄHKÖNEN

HYVÄ TYÖNANTAJUUS MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ

PE 9.6.2023
HULLU PORO, LEVI





Hyvä työnantajuus muuttuvassa työelämässä

9.6.2023

Kideve Elinkeinopalvelut,
Kittilän kunta

Paula Kähkönen

Valmennustalo Tempo Oy

Paula Kähkönen

Yrittäjä Valmennustalo Tempo Oy

Toiminta-alueena Rovaniemi ja Pohjois-Suomi (tmi per. 2001 ja oy 2021)

Palvelut: yrittäjän ja lähijohtajan tuki, vuorovaikutuksen ja haastavien tilanteiden ja konfliktien valmentaja, työyhteisöjen hyvinvoinnin ja yritystoiminnan strateginen kumppani, esihenkilöiden kouluttaja, coachien kouluttaja

Motto: Jokaisessa ihmisessä on tähti, jonka saa loistamaan.

Koulutus:

Kasvatustieteen maisteri (Lay),
Työyhteisösovittelija (Lay),
Ratkaisukeskeinen työnohjaaja (Hy)
Yritysvermentaja (Intotalo)
Life coach (Valmentamo)
Terapeutti (Lyhytterapiainstituutti)

Valmennustalo
Tempo



"HYVÄ TYÖNANTAJUUS"

RAKENNUSAINEET JA
ALUSTUKSEN TEEMAT >

*PEREHDYTTÄMINEN
*TYÖILMAPIIRI
*TYÖYHTEISÖTAIDOT

=VETO- JA PITOVOIMA



Onnistunut perehdytys

Perehdytähän ihmisen sekä **työtehtävään** että **työyhteisön jäseneksi?**

Perehdytyksen voidaan ajatella muodostuvan orientoitumisesta, koulutuksesta ja tukimuodoista:

1. **Orientoitumisessa** perehdytystä lähestytään **tunnekeskeisesti** - työntekijä pyritään sitouttamaan organisaatiokulttuuriin: **arvoihin, puheentapaan, hiljaiseen tietoon, työyhteisön pelisääntöihin, muiden ihmisten rooleihin ihmissuhteiden laatuun, menettelytapoihin** - orientoituminen liittyy vahvasti ensimmäisten työskentelykuukausien aikana tapahtuvaan *varhaiseen socialisaatioon* - *joukkoon kuulumisen tunteeseen*.

2. **Koulutuksessa** puolestaan painopiste on suorituksessa ja työtehtäviin liittyvässä oppimisessa, välineissä, järjestelmissä ja fyysisessä ympäristössä.

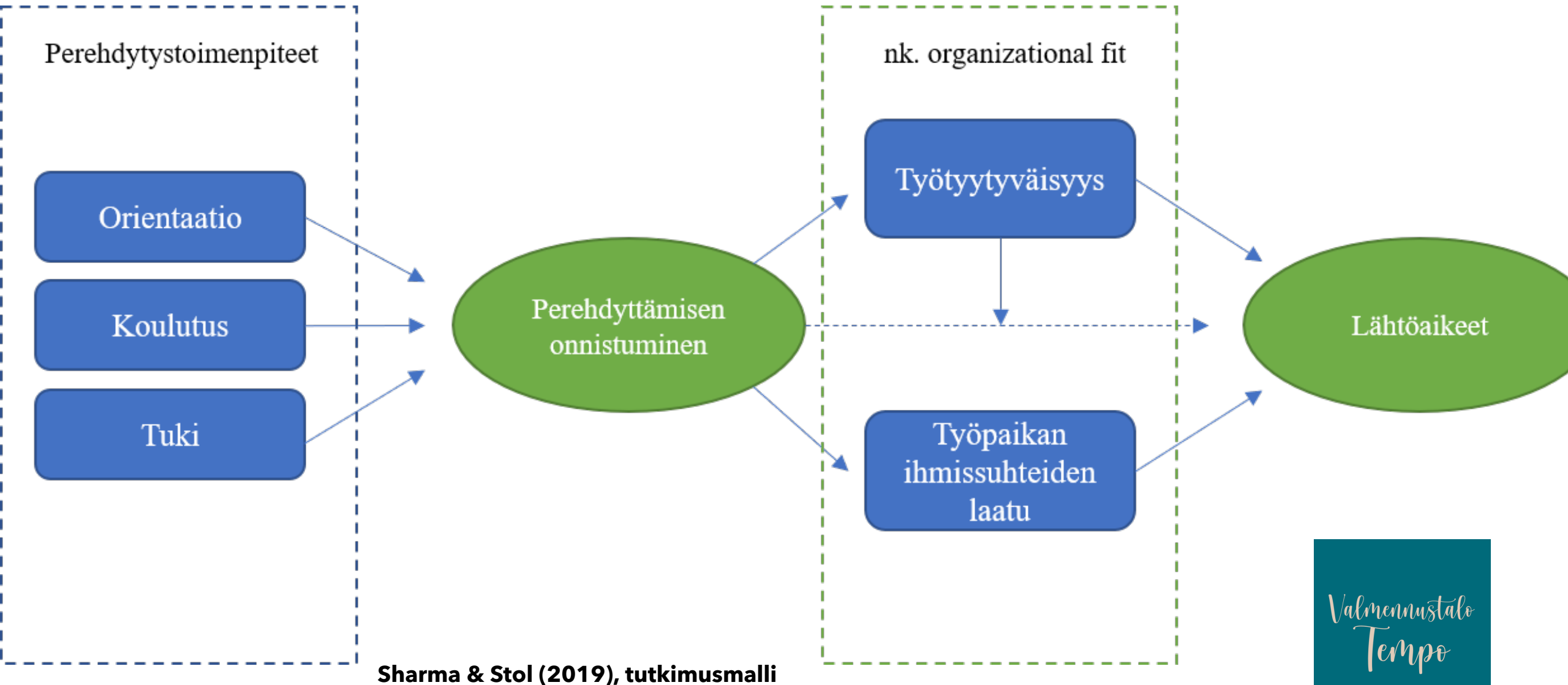
Näistä orientoituminen korreloi positiivisesti perehdyttämisen onnistumisen kanssa, kun taas koulutuksella ei ole vaikutusta perehdyttämisen onnistumiseen.

Onnistunut perehdytys / Tukimuodot

- Erilaisten tukimuotojen tarjoaminen uusille työntekijöille korreloi positiivisesti perehdyttämisen onnistumisen kanssa.
- Tuki voi olla esimerkiksi sitä, että uusilla työntekijöillä on **mahdollisuus keskustella kohtaamistaan haasteista seniorimpien työntekijöiden kanssa ilman häpeää tai pelkoa.**
- Myös mahdollisuus puhua henkilökohtaisista ongelmista työpaikalla on tärkeää yhteisesti sovitulla tavalla. Kyse on käytännössä **psykologisesta turvallisuudesta, ja tämän tekijän merkitys perehdyttämisen onnistumiseen on kaikista vaikuttavista tekijöistä suurin.**
- Perehdyttämisen onnistuminen korreloi positiivisesti työtyytyväisyyden kanssa. Lisäksi perehdyttämisen onnistuminen korreloi positiivisesti organisaatioon sopeutumisen kanssa (nk. organizational fit).
- Vastaavasti työtyytyväisyys korreloi negatiivisesti työntekijän lähtöaikeiden kanssa, mikä on loogista: mitä paremmin työssä viihtyy, sitä vähemmän työpaikkaa haluaa vaihtaa. Onnistunut perehdytys vaikuttaa työtyytyväisyyden kautta lähtöaikeita vähentävästi.

Lähde: Vuolearning, Sharma & Stol (2019), perehdytyksen tutkimusmalli

Perehdyttämisen onnistuminen -kaavio



Digiperehdytyksellä oikea-aikainen ja motivoiva perehdytys

Digiperehdytys tukemassa kasvokkain tapahtuvaa perehdytystä

Digiperehdytys voi olla perinteistä "perehdytysvihkoa" monipuolisempi ja sisältää videoita, äänitiedostoja ja tehtäviä. Ja käynnistyä jo ennen kuin työntekijä on aloittanut työt työpaikalla.

Kiinnostavaan perehdytykseen keskitytään paremmin, se tehdään varmemmin ja ennen kaikkea se on mukavampi tutustuminen uuteen työympäristöön. Videot työkavereista ja asiakkaista tekevät yrityksestä tutumman ja viestivät tehokkaammin oman työn merkityksestä.

Digiperehdytys kulkee älypuhelimessa mukana ja on saatavilla kun on aika tarkistaa ohjeet

Digiperehdytys on helppo päivittää

TYÖILMAPIIRI

Luottamuksen ilmapiiri ja
psykologinen turvallisuus rakentuu
näistä:

- Johdonmukainen ja arvostava johtaminen
- Vastuun jakaminen
- Avoin viestintä ja myönteistenkin asioiden esille tuominen
- Päätösten ja palautteen perustelu
- Selkeä puuttumiskynnys epäasiallisuuteen
- Myötätunnon antaminen vaikeissa tilanteissa

Työilmapiiri.

Kaikki ihmiset tarvitsevat näitä työssään:

Kiinnostukaa
ihmisestä ja
moninaisuudesta

Kasvattakaa
ymmärrystä
toisianne kohtaan

Lisätkää arvostusta
palautteilla ja
myönteisellä
puheella

Rakentakaa reiluutta
ja tasapuolisuutta

Huolehtikaa, että
jokainen saa
hallinnan tunnetta
omaan työhönsä

Pääseehän jokainen
edistymään ja
kehittymään

Lisätkää merkityksen
tunnetta ja
psykologista
turvallisuutta

Miten näitä taitoja opitaan?
Millä keinoilla niitä ylläpidetään teillä?

Me olemme toistemme työympäristö.

SINÄ OLET OSA TYÖILMAPIIRIÄ

1. **MITÄ TUOT HUONEESEEN, KUN TULET HUONEESEEN?** Mieti omaa käyttäytymistä ja asennetta.
2. **HOIDA** työsi hyvin. Kohtele kaikkia ihmisiä kunnioittavasti ja arvostavasti.
3. **TUKEUDU** faktoihin. Älä levitä huhuja.
4. **OLE** avoin erilaisuudelle ja erimielisyydelle.
5. **TARJOA** ja ota vastaan apua, tukea ja neuvoja. Siedä keskeneräisyyttä toisissa ja erityisesti itsessäsi.
6. **VAIHDA** mielipiteitä, anna ja ota vastaan palautetta.
7. **KUNNIOITA** pelisääntöjä ja toisen rajoja.
8. **KORJAA** epäkohdat, joihin voit vaikuttaa. Jos et voi vaikuttaa, kerro huolesi sille, joka voi.
9. **ÄLÄ** valita pikkuasioista.
10. **HUOLEHDI** aktiivisesti työstä palautumisesta ja hyvinvoinnista.

Työyhteisötaidot jokaiselle.

Hyvä työnantajuus muuttuvassa
Työympäristössä.

Ryhmissä:

Mikä näistä teemoista vaatii
Lapissa elinkeinoympäristössämme
asenne- ja toimintamuutoksen, jotta
yritysten veto- ja pitovoima paranee?

Mikä teillä toimii jo?

*Perehdyttäminen

*Työilmapiiri

*Työyhteisötaidot

Työntekijän **suorituksen johtaminen** = pitovoimaa. Esihenkilö, käytä säännöllisesti näitä välineitä perehdytyksessä, työssä ja arviointikeskusteluissa.

1) Kirkasta jokaisen vastuu, rooli, työtehtävät. Sovi selkeät deadlinet.

- Tietääkö jokainen oman roolinsa ja vastuunsa osana kokonaisuutta?
- Onko työtehtävät selkeitä?
- Miten ajankäytön ja aikataulujen noudattamista seurataan?

2) Luo tavoitteet, välistepit, mittarit. Seuraa tavoitteiden toteutumista.

- Asettaako jokainen työntekijä omat tavoitteet?
- Miten niitä seurataan?
- Miten tuloksiin reagoidaan?

3) Rakenna vuosi-, kk- ja viikkotason top-listat

- Ymmärtääkö jokainen, mitkä ovat hänen tärkeimmät tehtävät?
- Osataanko priorisoida ja valita?
- Osataanko kehittää parempia ja tehokkaampia tapoja suoriutua tehtävistä?

4) Kannusta, anna PALAUTETTA ja palkitse

- Miten rohkaiset kokeilemaan uutta?
- Miten teillä annetaan ja vastaanotetaan positiivista ja rakentavaa palautetta?
- Miten kiität? Miten palkitset?

5) Luo yhdessä oppimisen kulttuuria

- Miten käytte läpi onnistumiskokemuksia?
- Miten rohkaiset tuomaan esiin epäonnistuneita kokeiluita ja niistä oppimista?
- Mitkä ovat kehittämisen pääprioriteetit?

”Resilienssi on uusi onnellisuus”

Resilienssi = psyykkistä joustavuutta, selviytymiskykyä sitkeyttä ja toipumiskykyä

Resilienssiin liittyy ongelmanratkaisukyvyt, stressinsäätelyn taidot ja stressinsietokyky sekä kyky pyytää tarvittaessa apua.

Resilientti ihminen näkee itsensä selviytyjänä ja työllään merkityksellisyyttä.

Resilienssillä on lukuisten tutkimusten mukaan myös yhteys ihmisen fyysiseen terveyteen.

Resilienssi liittyy optimismiin siten, että selviytymiskykyinen ihminen pystyy näkemään vaikeissakin asioissa myönteisiä ulottuvuuksia ja uskoo omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa hankaluuksienkin keskellä.

Miten vahvistatte resilienssiä työpaikalla?

Kiitos osallistumisestasi!
Toivottavasti tällä oli
sinulle merkitystä ja
hyötyä.

Ollaan yhteydessä:

Paula Kähkönen

Valmennustalo Tempo Oy

paula@valmennustalotempo.fi

Puh. 050 3522079



KOONTIA TYÖPAJAOSUUDESTA

Työpajaosuudessa pohdittiin pienryhmissä, mikä näistä asioista, *perehdyttäminen, työilmapiiri ja työyhteisötaidot*, vaatii elinkeinoympäristössämme asenne- ja toimintamuutoksen, jotta yritysten veto- ja pitovoima paranee?
(työpajan osallistujat olivat pääosin matkailu- ja kaivosteollisuuden alalta)

PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖYHTEISÖTAIDOT

- Sesonkiluonteisessa työssä, kuten matkailualan työt yleensä ovat, perehdyttäminen nousee erittäin tärkeään rooliin ja useilla yrityksillä onkin kattavat materiaalit ja/tai omat ohjelmansa perehdytystä varten
- Kaivostyössä perehdyttäminen ei ole niin tärkeässä roolissa, koska on kouluttauduttu jo alalle, mutta työyhteisötaidot nousevat tärkeämmäksi
- Esimiesten substanssi- ja HR-osaaminen: voi olla vaikeaa hoitaa tehtäviä niin, että osaamiset ovat johtamisen osalta tasapainossa. Tällöin on usein joko hyvä asiantuntija tai hyvä henkilöstöjohtaja, mutta ei tasapainoisesti molempia.
- Voidaan myös pohtia, onko jokainen siinä roolissa, että voi toteuttaa rooliaan ("en halua olla esimies"), rooli voi myös muuttua ajan myötä.
- Toiveet ja odotukset työmarkkinoiden suhteen voivat olla työntekijöillä hyvin erilaisia (esim. osalle vapaa-aika tärkeää ja haluavat tehdä töitä vain sen verran, että pärjää). Erilaisuus rikastaa työyhteisöä, mutta, johtamisessa tulisi ottaa tämä huomioon ja yrittää löytää yhteinen linja. Eri-ikäisillä työntekijöillä voi myös korostua erilaiset arvot. Uudet sukupolvet arvostavat eri asioita ja haastavat meidät parantamaan asioita.
- Moninaisuuden johtaminen (ei enää erilaisuuden johtamista), tällöin ollaan enemmän mahdollisuuksissa, meillä on rikastava työyhteisö kun meitä on näin moneksi, mutta miten tätä johdetaan?
- Kaikki muuttuu koko ajan ja tämä on uusi normaali -> nyt pitäisi vain pohtia, miten löytää ne mahdollisuudet tästä?

TYÖILMAPIIRI

- Etätyötä tekevien työilmapiiiri: etätyössä ollaan enimmäkseen yksin, itseohjautuvuus on lisääntynyt. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan ole yksinohjautuvuutta - miten etätyötä johdetaan?
- Vuorovaikutuksella on työilmapiiiriin iso merkitys. Ihmistä pitäisi lukea ja arvostamisen kautta voidaan saavuttaa tuloksia. Vuorovaikutuksen saa varmuudella blokkautumaan, jos menee tilanteeseen esimerkiksi ylimielisesti tai toisen persoonaan kohdistuvien asioiden kautta
- Tasa-arvoisuus tärkeää
- Mikäli työ on projekti-/sesonkiluontoista, voi työntekijällä olla vaikeuksia sitoutua paikkaan ja tätä myötä vaikeaa sitoutua työyhteisöön. Jos tullaan ajatuksella "tulen vain hetkeksi", ei sitoutuminen onnistu. Tällä voi olla vaikutuksia työilmapiiiriin. Erityisesti jos kyseessä on esihenkilö, voi se aiheuttaa kulttuurimuutoksen työpaikalla.
- Onko sitoutuminen itsestä, työpaikasta, työteosta johtuvaa? Olisi pohdittava, että miten saadaan luotua sellaiset rakenteet, että lyhyeksi aikaa tuleva tekijä sitoutuisi ja kotiutuisi. Työ on vain yksi osa elämää, sitoutumisessa tärkeää sosiaalistuminen
- Sitoutumista pohdittava myös strategisella tasolla: onko ok, että meille tulee myös näitä ei-sitoutuneita henkilöitä töihin? Ja onko meillä varaa valita?
- Välillä on vaikeaa saada työvoimaa, välillä toisinpäin. Levillä on hyvä vetovoima, mutta miten pitovoima?
- Esihenkilö on tärkeä mahdollistaja, joka luo puitteet työntekoon työntekijöille, jotka ovat oman työnsä parhaat asiantuntijat ja yrityksen voimavara.

Kiitos!

Lisätietoja Etätyö ja matkailu –hankkeesta:
[Etätyö ja matkailu -hanke 2021-2023 | Kideve](#)

Ollaan yhteydessä!
[Kideven yhteystiedot](#)

