

# KESKI-SUOMEN

## HYVINVOINTIALUE

#hyväarkikaikille

#hyvaks

### Menestystekijät



Ihmislähtöiset palvelut



Henkilöstö



Tieto



Kumppanuus



Asukkaat



Uudistuminen

KUNNAT  
YRITYKSET  
JÄRJESTÖT  
yms.

### Missio:

EDISTÄMME HYVINVOINTIA, TERVEYTTÄ & TURVALLISUUTTA KESKI-SUOMESSA VAIKUTTAVASTI & LAAJALLA YHTEISTYÖLLÄ

### Arvot:

Kohtaamme ihmislähtöisesti ja yhdenvertaisesti

Toimimme avoimesti yhteistyössä

Olemme luotettavia ja vastuullisia - myös tuleville sukupolville

### Tavoitteet:

TOIMINNAN VAIKUTTAVUUS JA KUSTANNUSTEHOKKUUS

PALVELUIDEN YHDENVERTAISUUS, SAATAVUUS JA SAAVUTETTAVUUS

KESKISUOMALAISTEN HYVINVOINTI- JA TERVEYSEROJEN KAVENTUMINEN

KESKISUOMALAISTEN KOKEMUS HYVINVOINNISTA, TERVEYDESTÄ & TURVALLISUUDESTA VAHVISTUU

### VISIO 2030:

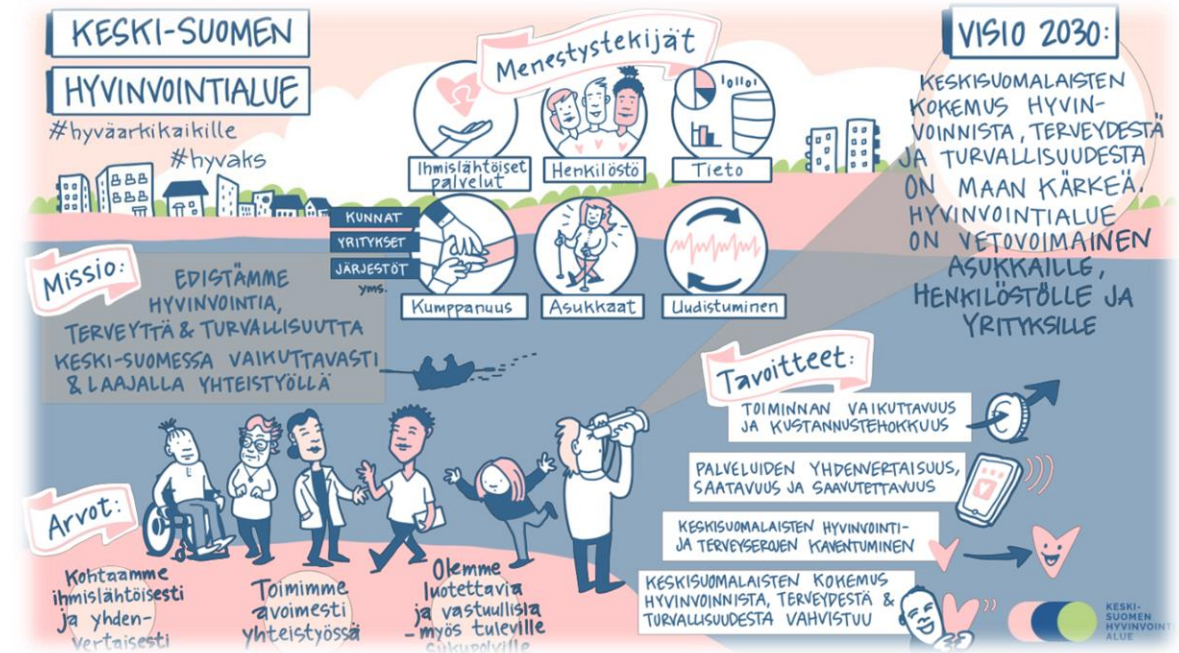
KESKISUOMALAISTEN KOKEMUS HYVINVOINNISTA, TERVEYDESTÄ JA TURVALLISUUDESTA ON MAAN KÄRKEÄ. HYVINVOINTIALUE ON VETOVOIMAINEN ASUKKAILLE, HENKILÖSTÖLLE JA YRITYKSILLE

# Askeleet-malli

## - työyhteisöjen toiminnan ja työarjen tukena

### Osana Hyvaks-strategiaa

- **Arvoina** ihmislähtöisyys, avoimuus ja yhdenvertaisuus työyhteisössä
- **Missiona** terveellisen ja turvallisen työarjen edistäminen
- **Tavoitteena** työyhteisön toimivan arjen, yhteisöllisyyden ja muutoskyvykkyyden vahvistuminen
- **Menestystekijöinä** tarvelähtöisyys, kumppanuus, hyvinvoiva henkilöstö, kuulemisen ja vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen, tiedolla johtaminen pohjautuessa mm. Työturvallisuuslakiin (738/2002) ja työsopimuslakiin (55/2001) sekä organisaation tukipalvelut.
- **Visiona** hyvä työarki, jossa työyhteisöt voivat hyvin



# Milloin Askeleet-malli?

Kun työyksikön ja palvelualueen omat keinot eivät riitä vahvistamaan työyksikön sujuvaa työarkea:

- Esihenkilöt tunnistavat tuen tarpeen ja miettivät alustavasti mitä tavoitellaan ja milloin.
- Yhteys:
  - Työsuojeluun ([HR.tyosuojelu@hyvaks.fi](mailto:HR.tyosuojelu@hyvaks.fi))
  - Työhyvinvointipalveluihin ([HR.tyohyvinvointi@hyvaks.fi](mailto:HR.tyohyvinvointi@hyvaks.fi))
  - Työyhteisöprosessin aloite- ja kartoituslomake

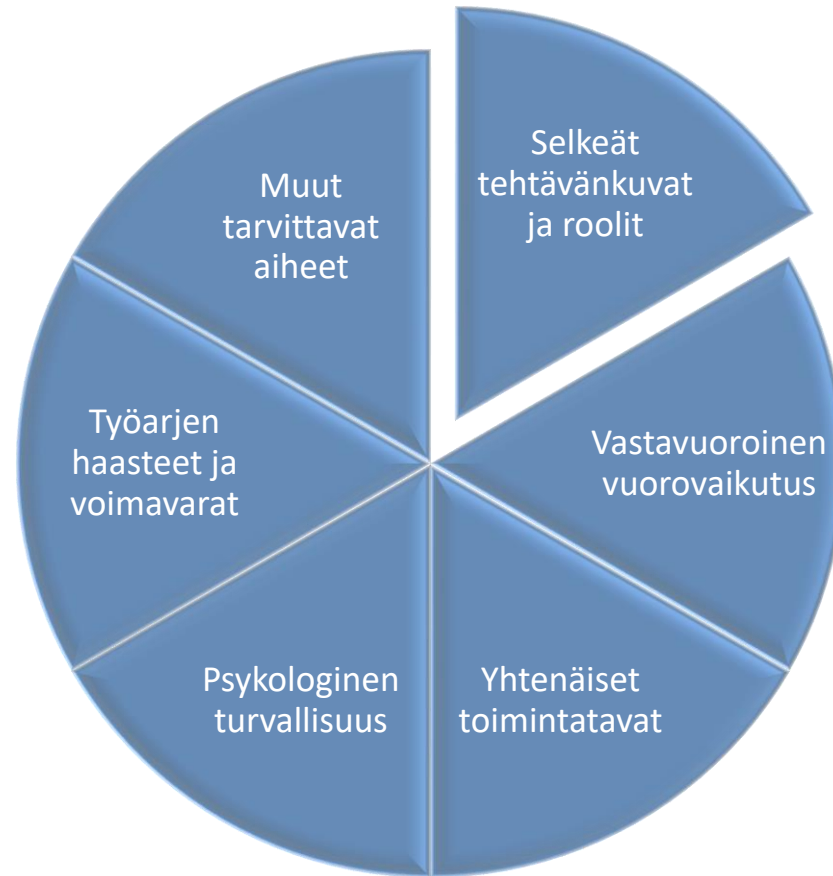
Mahdollisia muita keinoja:

- Henkilöstön henkinen tuki
  - Hetipurku- ja jälkipuintikeskustelut äkillisen, henkisesti kuormittavan työtilanteen jälkeen
- Työnohjausprosessit
  - Tilanne-, työyhteisö-, ryhmätyönohjaus
- Akku-malli
- Työyhteisösovittelu

# Prosessin Askeleet:



# Askeleet-prosessin keskeisiä teemoja toimivan työyhteisön vahvistumiseksi:



# Askeleet-mallin toteutus vaatii:



## Esihenkilöiden

- sitoutumista suunnitteluun ja toteutukseen sekä arviointiin
- joustavuutta, ajankohtien sopimista sekä osallistumisen mahdollistamista
- mahdollisesti sijaisten hankkimista vuorotyössä, jotta yhteiset tapaamiset on mahdollista toteuttaa.

## Työyhteisöltä

- yhteistä tahtoa ja tavoitetta sekä sitoutuneisuutta ja aktiivisuutta sekä avointa ja vastavuoroista kunnioittavaa dialogia (vuorovaikutusta)

## Ohjaajilta

- sitoutuneisuutta koko prosessin ajan sekä joustavuutta eri menetelmien käyttöön tavoitteiden saavuttamiseksi.

# Askeleet-mallin tavoitteita:

- Yhteisen ymmärryksen ja yhteisten käytänteiden vahvistaminen
- Työyhteisön keskinäisen luottamuksen vahvistaminen
- Työyhteisön voimavarojen ja sitoutumisen vahvistaminen
- Mahdollisuus vaikuttaa
- Arvioidaan toimintaa sekä annetaan ja haetaan palautetta
- Työturvallisuuden, työ- ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työkyvyn vahvistaminen
- Ohjaajien ”tarpeettomaksi tekeminen” eli tukea työyhteisön toimijuutta siihen ettei ulkopuolista tukea jatkossa tarvita
- Oppiminen, kasvu, itsetuntemuksen vahvistaminen, mahdollisesti toimintatapojen muuttaminen



**Turvallinen,  
terveellinen ja  
toimiva työarki**

# Palautetta Askeleet-mallista:

*”Prosessi **vaatii työyhteisöltä vastuun ottamista** työyhteisön kehittämiseksi, avoimuutta uudistumiselle ja luottamuksellista ilmapiiriä, jotta jokaisella on mahdollisuus tuoda oma mielipiteensä esiin (tasavertaisuus). Prosessin **ohjaajan roolissa tärkeää** (ja mikä toteutui hienosti) aluksi vahvasti ryhmälle suuntaa antava ja asioita esiin nostava, mutta prosessin edetessä yhä enemmän taustalle siirtyvä ja ryhmää vastuuttava rooli. Usein yksikössä voi olla vaikeaa nähdä mitkä asiat vaikuttavat esim. työilmapiiriin, mutta ulkopuolisen esiin nostamat **ajatukset saavat yhteisön näkemään tilanteen toisesta näkökulmasta ja sen avulla päästäänkin paremmin eteenpäin**. Ohjaajan roolin näen erityisen tärkeänä – hän tukee ja ”tuuppaa” tarvittaessa työyhteisöä eteenpäin prosessissa, kokoaa ryhmän ajatuksia yhteen ja haastaa yhteisöä tekemään päätöksiä keskustelujen pohjalta. **Ohjaaja on tärkeä sparraaja, mutta toimii tosiaan taustaroolissa ja saa työyhteisön luottamaan itseensä ja ottamaan vastuuta oman yksikön hyvinvoinnista ja toiminnasta**. Etuna näen myös **selkeän aikataulutuksen ja prosessin määrittelyn** keston, ei jäädä ”ikuiseksi ajaksi” asioissa vellomaan, vaan tehdään päätöksiä ja mennään vahvasti eteenpäin.”*

*Palvelupäällikkö*

*”Työyhteisöprosessi **tuki käytännön esihenkilötyötä** hyvin ja **antoi henkilöstölle myös tilaisuuden tulla kuulluksi**. Toteutus oli oikein kattava ja konkreettinen, auttoi esihenkilöä hahmottamaan haasteita paremmin. **Esille nousi myös hyviä asioita**, joita olemme saaneet työyhteisössä jo edistettyä. **Toteutus oli havainnollinen, osallistava** ja oikein onnistunut. Henkilöstö sai tilaisuuden tuoda huomioitaan esille tiimitilaisuudessa ja yhteenvetopalaverissa. Kommentteja tulikin normaalia enemmän, kun tilaisuudessa oli muitakin tahoja paikalla kuin esihenkilöstö. Ehkä antoi kaikille ajattelemisen aihetta siihen suuntaan, että teemme täällä työtä yhdessä ja kaikilla on oma vastuunsa hyvän työarjen onnistumisessa.”* *Palveluvastaava*

*”Näen tärkeänä juuri tuon, että **prosessissa haetaan yhteistä ymmärrystä ja yhteisiä rakenteita**, joilla luodaan ne turvalliset reunat, jossa toimitaan (työyhteisö). Tämä on todella merkittävä asia. Silloin, kun reunat/raamit toiminnalle on luotu, yhteisessä ”laatikossa” on turvallista toimia, tuoda esille omia ajatuksia ja kehittää toimintaa. Silloin tätä työyhteisöä on myös hyvä johtaa. Esihenkilöllä on yhdessä luodut raamit, joihin voi aina palata.* *Palvelupäällikkö*