

Työterveyslaitos

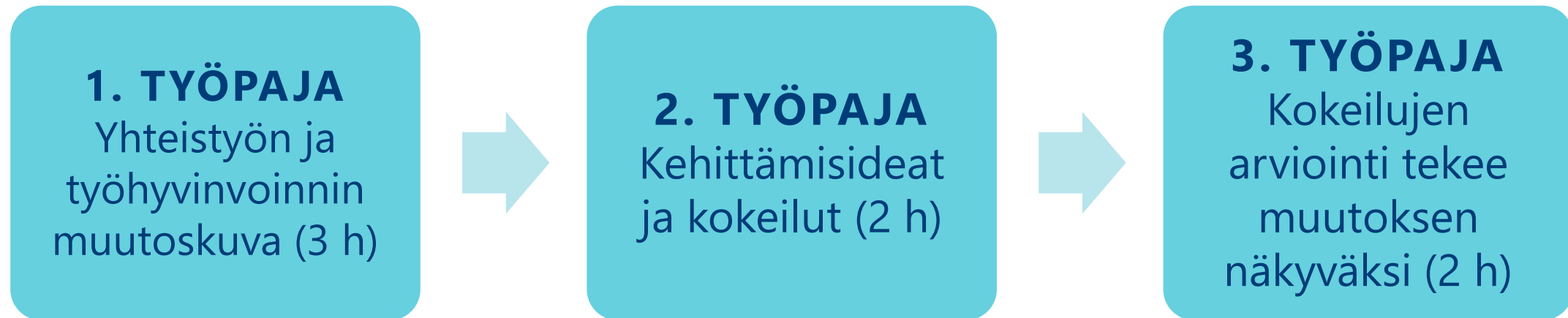
Yhteistyön ja työhyvinvoinnin vuoropuhelu 1. työpaja

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Yhteistyön ja työhyvinvoinnin vuoropuhelu: 3 työpajan sarja



Kehittämisprosessin tarkoitus ja hyödyt

Tavoitteena on kehittää yhteistyötä kahden organisaation välillä:

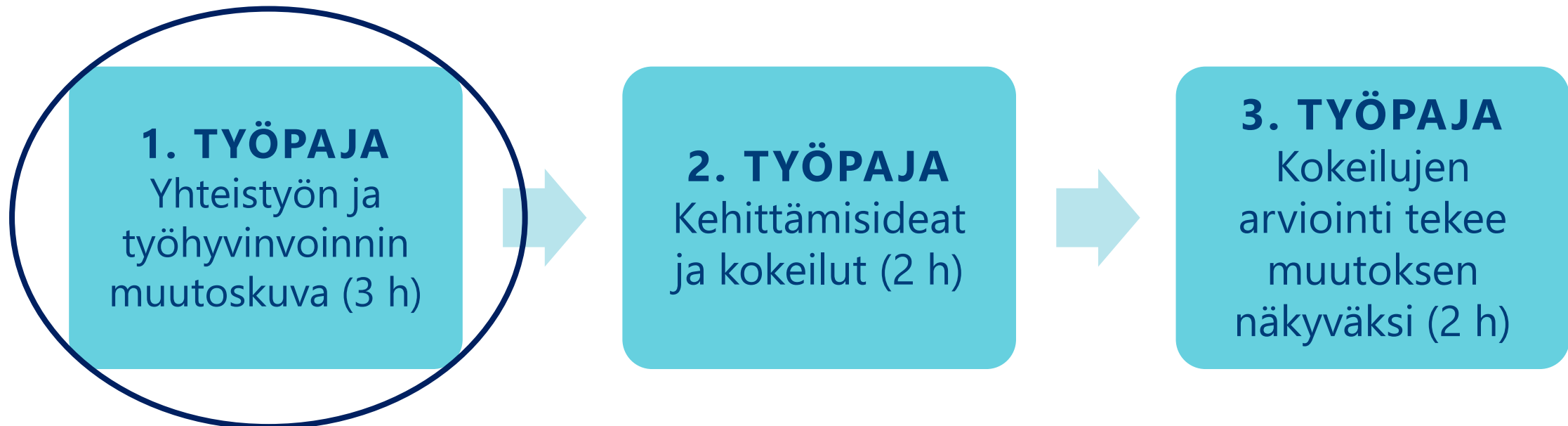
- Opimme yhteisen kehittämisen ja arvioimisen tavan ja mallin.
- Teemme tilanteen ja siinä tapahtuvan muutoksen näkyväksi.
- Yhdistämme työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin edistämisen
- Tartumme haasteisiin ja käynnistämme kehittämiskokeiluja.
- Arvioimme yhdessä kokeiluja ja jaamme niistä kokemuksia.
- Sovimme, miten kehittämistä jatketaan.



1. TYÖPAJA

Yhteistyön ja työhyvinvoinnin muutoskuva

Yhteistyön ja työhyvinvoinnin vuoropuhelu: 3 työpajan sarja



Kehittämisprosessin tarkoitus ja hyödyt

Tavoitteena on kehittää yhteistyötä kahden organisaation välillä:

- Opimme yhteisen kehittämisen ja arvioimisen tavan ja mallin.
- Teemme tilanteen ja siinä tapahtuvan muutoksen näkyväksi.
- Yhdistämme työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin edistämisen
- Tartumme haasteisiin ja käynnistämme kehittämiskokeiluja.
- Arvioimme yhdessä kokeiluja ja jaamme niistä kokemuksia.
- Sovimme, miten kehittämistä jatketaan.



1. työpajan sisältö ja ohjelma

Virittäytyminen ja työpajan tarkoitus (15–20 min)

Työn muutos, yhteistyö ja työhyvinvointi (30 min)

Tauko (5 min)

Tarkasteltavan yhteistyöalueen valinta (40 min)

Tauko (10 min)

Yhteistyön ja työhyvinvoinnin Kehityskartta (70 min)

Työpajan palaute (5 min)

Virittäytyminen ja työpajan tarkoitus

Valitse kuva, jonka avulla kerrot lyhyesti millainen yhteistyö tukee työhyvinvointiasi





Työskentelytapa ja pelisäännöt

- Keskitytään **yhteistyöhön ja työhyvinvointiin sekä niiden muutokseen.**
- Tavoitellaan tutkivaa ja uteliasta suhtautumista siihen, mitä on tulossa.
- Halutaan kuunnella ja kuulla toisia.
- Saa kysyä ja keskustella.
- Luotetaan toisiimme ja ollaan luottamuksen arvoisia.
- Työpajan keskustelut ovat luottamuksellisia - vain omista kokemuksista voi kertoa työpajan ulkopuolella
- Kunnioitetaan ja arvostetaan kunkin mielipiteitä ja näkemyksiä.



Työn muutos, yhteistyö ja työhyvinvointi



Muutosten moninaisuus

- Eri kokoiset ja eri tasoiset muutokset
- Suunnitellut ja hiipivät muutokset
- Työtoiminnan systeemisyys: muutos yhdessä osatekijässä vaikuttaa toisiin osatekijöihin ja kokonaisuuteen





Monitahoinen muutos

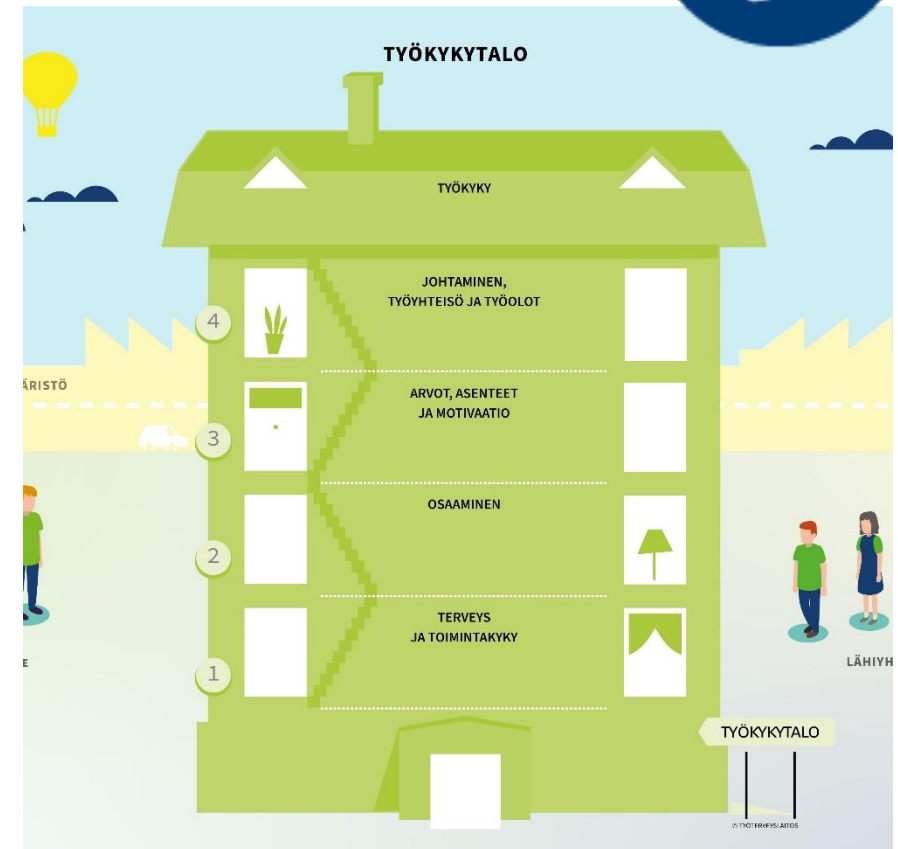
- Näkyy arjessa erilaisina **työn sujuvuuden ja mielekkyyden** heilahteluina. Muutokset haastavat **yhteistyön sujuvuutta**.
- Työn muutos sekä innostaa että kuormittaa.
- Tärkeää saada **muutosten kokonaisuus arjen yhteistyössä** näkyväksi ja kehittää toimintaa ja työhyvinvointia yhdessä tarvittavaan suuntaan.
- **Työtä ja yhteistyötä kehittämällä lisätään työhyvinvointia.**
- **Muutokseen vastaamiseksi tarvitaan hyvää jaksamista.**



Työkyky onnistuneen muutoksen kivijalkana



- Työkyky tarkoittaa työntekijän voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin.
- Talon kerrokset kuvaavat työkyvyn osatekijöitä, jotka ovat myös yhteydessä toisiinsa.
- **Terveys ja toimintakyky:**
Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky, elintavat
- **Osaaminen:** Koulutus, kokemus ja taidot
- **Arvot, asenteet ja motivaatio:**
Työn mielekkyys ja merkitys, motivaatio työn tekemiseen, työn ja muun elämän yhtensovittaminen.
- **Johtaminen, työyhteisö ja työolot:**
Sisältö ja vaatimukset, organisoituminen, työyhteisön toimivuus ja psykologinen turvallisuus, yhteistyön edellytykset
- **Perhe, yhteiskunta/toimintaympäristö ja lähiyhteisö:**
Tuki työlle ja työkyvylle, yhteistyö



Itsearviointi: Pidätkö huolta omasta jaksamisestasi?



1. Pidän työn tekemisen lomassa taukoja.
2. Muistutan itseäni keskittymään yhden asian tekemiseen kerrallaan. Sillä tavoin tulee valmista laadukkaasti.
3. Pidän työnteon kohtuullisena.
4. Tunnistan, millaista palautumista työni vaatii.
5. Huolehdin työaikaisesta ruokailusta. Syön terveellisesti, monipuolisesti ja säännöllisesti.
6. Arvioin säännöllisesti, palaudunko riittävästi työpäivien välillä. Kysyn itseltäni, mitä minulle kuuluu.
7. Varaan riittävästi tunteja levolle, työlle ja vapaa-ajalle.
8. Erotan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Vapaalla lopetan työasioiden ajattelun ja teen myös rentouttavia asioita.

1 = Täysin eri mieltä
2 = Osittain eri mieltä
3 = Ei samaa eikä eri mieltä
4 = Osittain samaa mieltä
5 = Täysin samaa mieltä

Yhteinen arviointi: Yhteistyön edellytykset ja esteet



Oman organisaation käytäntöjen arviointi

1. Tunnumme riittävän hyvin keskeiset yhteistyökumppanit
2. Esihenkilömme kannustaa ja tukee yhteistyön tekemistä
3. Meillä on mahdollisuus järjestää aikaa yhteistyön tekemiseen
4. Oman organisaatiomme käytännöt tukevat yhteistyön tekemistä

Yhteistyön hyötyjen ja luottamuksen arviointi

1. Yhteistyömme helpottaa työni tekemistä
2. Yhteistyömme mahdollistaa uudet ideat ja innovaatiot
3. Yhteistyömme innostaa ja tukee työhyvinvointiani
4. Osaamistani arvostetaan yhteistyössä
5. Uskallamme tuoda esille yhteistyössä tapahtuneita epäonnistumisia ja erehdyksiä.

Tauko

Tarkasteltavan yhteistyöalueen valinta



Mitä yhteistyötä kehitetään?

1. a) Kuvatkaa nykyistä yhteistyötä (viimeiset kaksi vuotta) (15 min)

- Missä asioissa teette yhteistyötä?
- Mikä on yhteistyön tavoite?
- Miten yhteistyötä käytännössä toteutetaan?

1. b) Kuvatkaa potentiaalisia yhteistyöalueita (10 min)

- Mitä uusia yhteistyötarpeita havaitsette?
- Mitä uusia asiakkuuksia havaitsette?
- Mitä uusia toimintatapoja tunnistatte, joissa kannattaa tehdä yhteistyötä?
- Mitä hiipunutta tai päättynyttä yhteistyötä tulisi elvyttää?

2. Valitkaa keskeinen yhteistyön alue tarkastelun ja kehittämisen kohteeksi (15 min)

Nykyinen yhteistyö



Missä asioissa teemme yhteistyötä?	Mikä on yhteistyön tavoite?	Miten yhteistyötä toteutetaan?



Potentiaaliset yhteistyön osa-alueet

KYSYMYS	VASTAUS
Mitä uusia yhteistyötarpeita havaitsette?	
Mitä uusia asiakkuuksia havaitsette?	
Mitä uusia toimintatapoja tunnistatte, joissa kannattaa tehdä yhteistyötä?	
Mitä hiipunutta tai päättynyttä yhteistyötä tulisi elvyttää?	

Mikä yhteistyön alue valitaan kehittämisen kohteeksi?



Yhteistyön ja työhyvinvoinnin kehityskartta



Mikä on yhteistyön ja työhyvinvoinnin kehityskartta?

- Kehityskartta auttaa hahmottamaan, mikä on yhteistyön
 - Sisältö
 - Tarkoitus
 - Työhyvinvoinnin tilanne yhteistyöhön liittyen
 - Miten ne ovat muuttumassa?



Nykytilanne ja lähituleva ja kaksi ulottuvuutta

- Kehityskartta on nelikenttä, jossa tarkastellaan yhteistyön ja työhyvinvoinnin nykytilannetta ja lähitulevaa kahden ulottuvuuden kautta
- Ulottuvuudet ovat
 1. Yhteistyön sisältö, tarkoitus ja työhyvinvoinnin kulmakivet
 2. Yhteistyön ja työhyvinvoinnin edistämisen toimintatavat
 3. Millaisia ne ovat nyt?
 4. Mitä muutoksia niissä on lähitulevassa näkyvissä?



Yhteistyön ja työhyvinvoinnin kehityskartta

A YHTEISTYÖN SISÄLTÖ, TARKOITUS JA TYÖHYVINVOINTI NYT

- Ketkä osallistuvat yhteistyöhön?
- Mikä on yhteistyön tarkoitus?
- Mitä tekemistä yhteistyö konkreettisesti sisältää?
- Mikä yhteistyössä toimii hyvin?
- Mitkä asiat yhteistyössä innostavat?
- Mitkä asiat yhteistyössä kuormittavat?
- Mitkä työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat tärkeitä yhteistyössä nyt?

B LÄHITULEVAN TOIMINTATAVAT

- Mitä uusia yhteistyöntekemisen tapoja on tarve opetella tai kehittää?
- Mitä uutta on kehitteillä työvälineisiin, menetelmiin, yhteistyöhön ja tiedonvaihtoon liittyen?
- Mitä vaikutuksia uusilla toimintatavoilla voi olla työhyvinvointiin ja työkykyyn?
- Mitä työhyvinvointia tukevia uusia ja yhteisiä käytäntöjä on tarpeen kehittää?

B UUSI TOIMINTAMALLI

(= Lähitulevan yhteistyön sisältö ja tarkoitus + toimintatavat + työhyvinvointi)

A NYKYINEN TOIMINTAMALLI

(= Yhteistyön sisältö ja tarkoitus nyt + toimintatavat + työhyvinvointi nyt)

A TOIMINTATAVAT NYT

- Mitä työvälineitä ja menetelmiä yhteistyössä käytetään?
- Mitkä keskeiset säännöt ja työnjaot ohjaavat yhteistyötä?
- Mitä tiedonvaihtomuotoja hyödynnetään?
- Mitä työhyvinvoinnin ylläpitämisen käytäntöjä yhteistyön alueella on?
- Mitkä toimintatavoista osataan ja hallitaan hyvin?

B LÄHITULEVAN YHTEISTYÖN SISÄLTÖ, TARKOITUS JA TYÖHYVINVOINTI

- Mitä uusia yhteistyön tarpeita olette huomanneet?
- Ketä uusia henkilöitä tai yhteistyötahoja tarvitsette?
- Mikä on uuden yhteistyön tarkoitus?
- Mitkä asiat uudessa yhteistyössä innostavat?
- Mitkä asiat uudessa yhteistyössä kuormittavat?
- Mitä uusi yhteistyö edellyttää työkyvyltä ja työhyvinvoinnilta?



Kehityskartta-työskentelyn eteneminen

Täydentäkää karttaa yhdessä valitsemanne yhteistyöalueen näkökulmasta.

- Kirjatkaa käytännön asioita arkityöstänne ja työhyvinvoinnista – ei toiveita, ongelmia tai ratkaisuja.
- Pohtikaa vain asioita, joihin voitte vaikuttaa.
- Puhukaa työstä ja työhyvinvoinnista: asioita ei henkilöidä

1. Täydentäkää nykyisen toimintamallin kuvaus (sininen alue)

- Kuvatkaa yhteistyön sisältö ja tarkoitus, työhyvinvointi sekä toimintatavat

2. Täydentäkää uuden toimintamallin kuvaus (vihreä alue)

- Kuvatkaa uuden yhteistyön sisältö ja tarkoitus, työhyvinvointi ja toimintatavat.



Toimintamallien nimeäminen

- 1. Tarkastelkaa** lokeroihin A (nyt) ja B (lähituleva) kirjaamianne asioita
- 2. Nimetkää nykyinen yhteistyön toimintamalli (A) ja uusi yhteistyön toimintamalli (B)**
 - Miten kiteytätte nykyisen yhteistyön toimintamallin?
 - Miten kiteytätte uuden yhteistyön toimintamallin?

Työkykytalon ja kehityskartan tarkastelu rinnakkain



A YHTEISTYÖN SISÄLTÖ, TARKOITUS JA TYÖHYVINVOINTI NYT

- Ketkä osallistuvat yhteistyöhön?
- Mikä on yhteistyön tarkoitus?
- Mitä tekemistä yhteistyö konkreettisesti sisältää?
- Mikä yhteistyössä toimii hyvin?
- Mitkä asiat yhteistyössä innostavat?
- Mitkä asiat yhteistyössä kuormittavat?
- Mitkä työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat tärkeitä yhteistyössä nyt?

A NYKYINEN TOIMINTAMALLI

(= Yhteistyön sisältö ja tarkoitus nyt + toimintatavat + työhyvinvointi nyt)

A TOIMINTATAVAT NYT

- Mitä työvälineitä ja menetelmiä yhteistyössä käytetään?
- Mitkä keskeiset säännöt ja työnjaot ohjaavat yhteistyötä?
- Mitä tiedonvaihtomuotoja hyödynnetään?
- Mitä työhyvinvoinnin ylläpitämisen käytäntöjä yhteistyön alueella on?
- Mitkä toimintatavoista osataan ja hallitaan hyvin?

B LÄHITULEVAN TOIMINTATAVAT

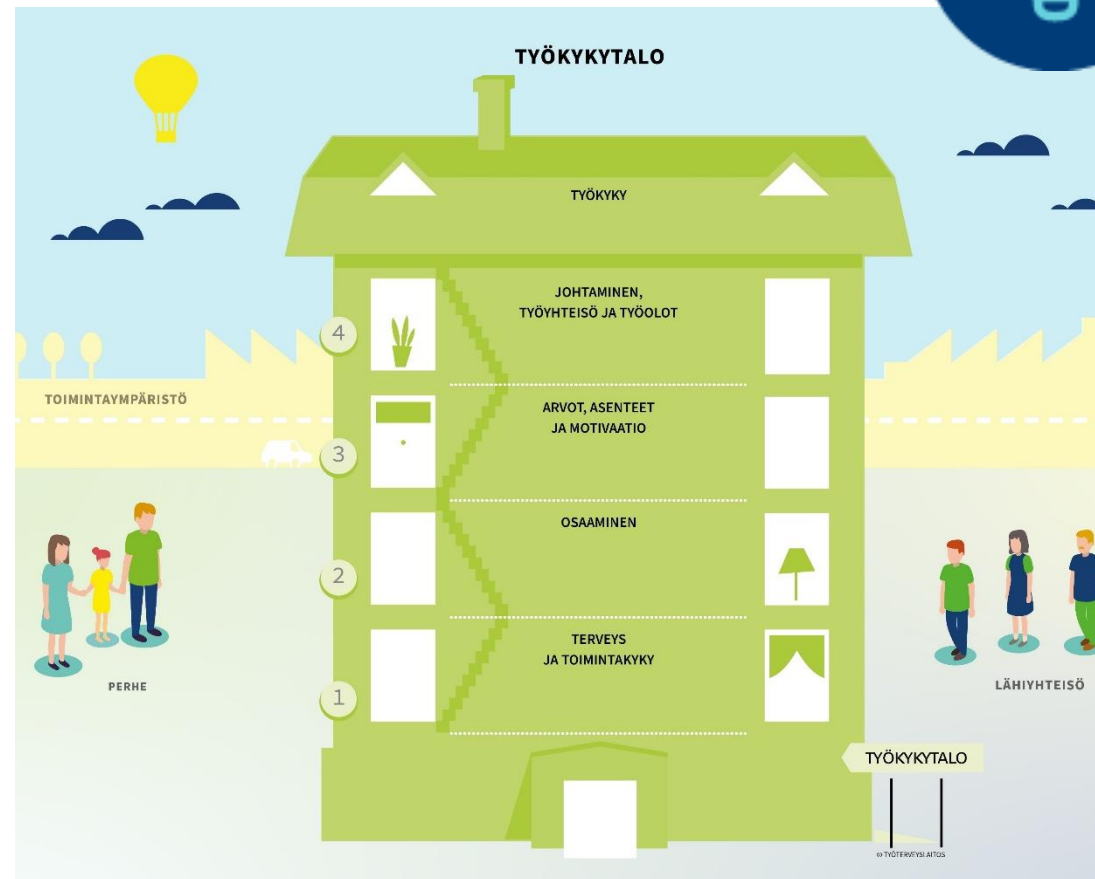
- Mitä uusia yhteistyöntekemisen tapoja on tarve opetella tai kehittää?
- Mitä uutta on kehitteillä työvälineisiin, menetelmiin, yhteistyöhön ja tiedonvaihtoon liittyen?
- Mitä vaikutuksia uusilla toimintatavoilla voi olla työhyvinvointiin ja työkykyyn?
- Mitä työhyvinvointia tukevia uusia ja yhteisiä käytäntöjä on tarpeen kehittää?

B UUSI TOIMINTAMALLI

(= Lähitulevan yhteistyön sisältö ja tarkoitus + toimintatavat + työhyvinvointi)

B LÄHITULEVAN YHTEISTYÖN SISÄLTÖ, TARKOITUS JA TYÖHYVINVOINTI

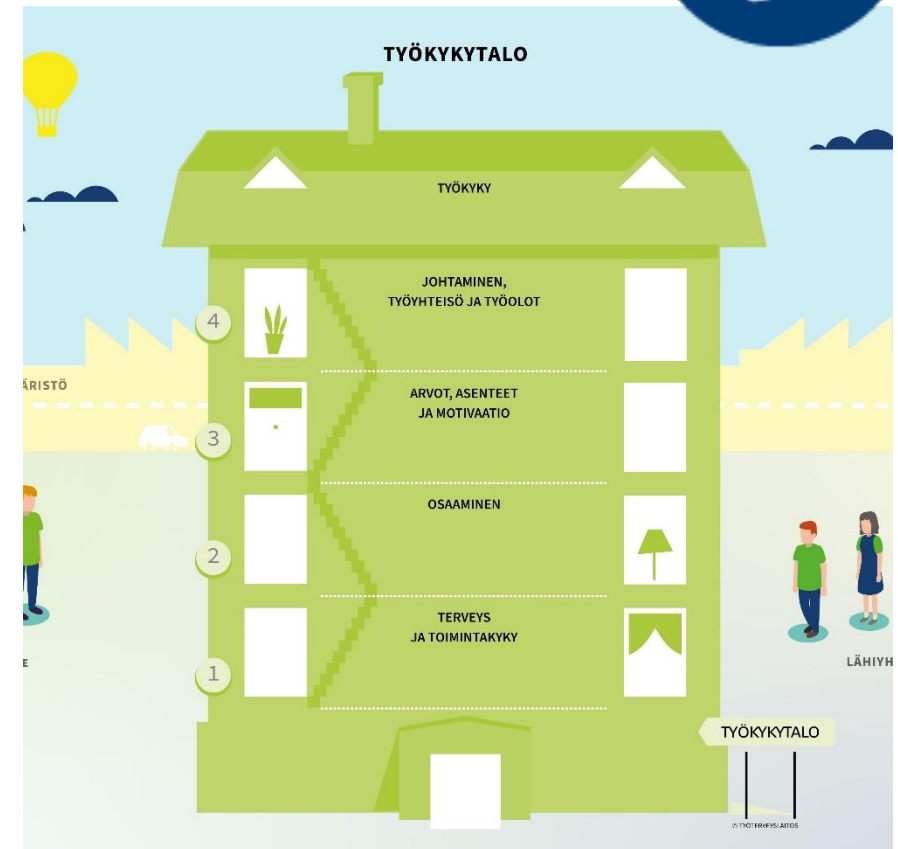
- Mitä uusia yhteistyön tarpeita olette huomanneet?
- Ketä uusia henkilöitä tai yhteistyötahoja tarvitsette?
- Mikä on uuden yhteistyön tarkoitus?
- Mitkä asiat uudessa yhteistyössä innostavat?
- Mitkä asiat uudessa yhteistyössä kuormittavat?
- Mitä uusi yhteistyö edellyttää työkyvyltä ja työhyvinvoinnilta?



Työkyky onnistuneen muutoksen kivijalkana



- Työkyky tarkoittaa työntekijän voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin.
- Talon kerrokset kuvaavat työkyvyn osatekijöitä, jotka ovat myös yhteydessä toisiinsa.
- **Terveys ja toimintakyky:** Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky, elintavat
- **Osaaminen:** Koulutus, kokemus ja taidot
- **Arvot, asenteet ja motivaatio:** Työn mielekkyys ja merkitys, motivaatio työn tekemiseen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen.
- **Johtaminen, työyhteisö ja työolot:** Sisältö ja vaatimukset, organisoituminen, työyhteisön toimivuus ja psykologinen turvallisuus, yhteistyön edellytykset
- **Perhe, yhteiskunta/toimintaympäristö ja lähiyhteisö:** Tuki työlle ja työkyvylle, yhteistyö





Yhteinen keskustelu

- Kumpi painottuu enemmän: nykyinen vai uusi toimintamalli?
- Ovatko työkykytalon kerrokset tasapainossa?
 - Onko eroja kerroksissa nykyisen ja uuden toimintamallin välillä?
- Mitä havaintoja yhteistyöstä suhteessa työkykytaloon?
 - Mitä nykyinen toimintamalli edellyttää työkyvyltä ja työhyvinvoinnilta?
 - Mitä uusi toimintamalli edellyttää työkyvyltä ja työhyvinvoinnilta?
- Onko tarpeen tehdä lisäyksiä kehityskartalle?



Mikä on tärkeintä?

- Mikä on sinulle tärkeintä yhteistyön kehittämisessä?
 - Jokaisella on käytössä 2 ääntä.
 - Merkitse äänesi työkykytalon lappuihin.
- Mitkä aiheet saivat eniten ääniä?
- Pidetään nämä aiheet erityisesti mielessä seuraavassa työpajassa, kun ideoimme kehittämiskokeiluja yhteistyön edistämiseksi.

Välitehtävä

Mieti työskentelyn pohjalta

- Mitä yhteistyön kehittämistarpeita nousi esille?
- Mitä yhteistyö edellyttää työkyvyltä tai työhyvinvoinnilta lähitulevaisuudessa?
- Mieti 1–3 konkreettista kehittämistä ideaa seuraavaa työpajaa varten.



1. työpajan palaute

Mitä uutta opit yhteistyöstä ja työhyvinvoinnista tänään?

