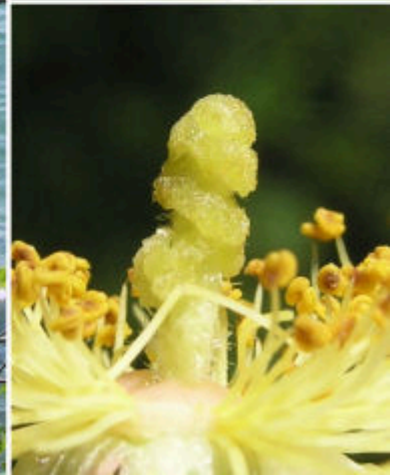
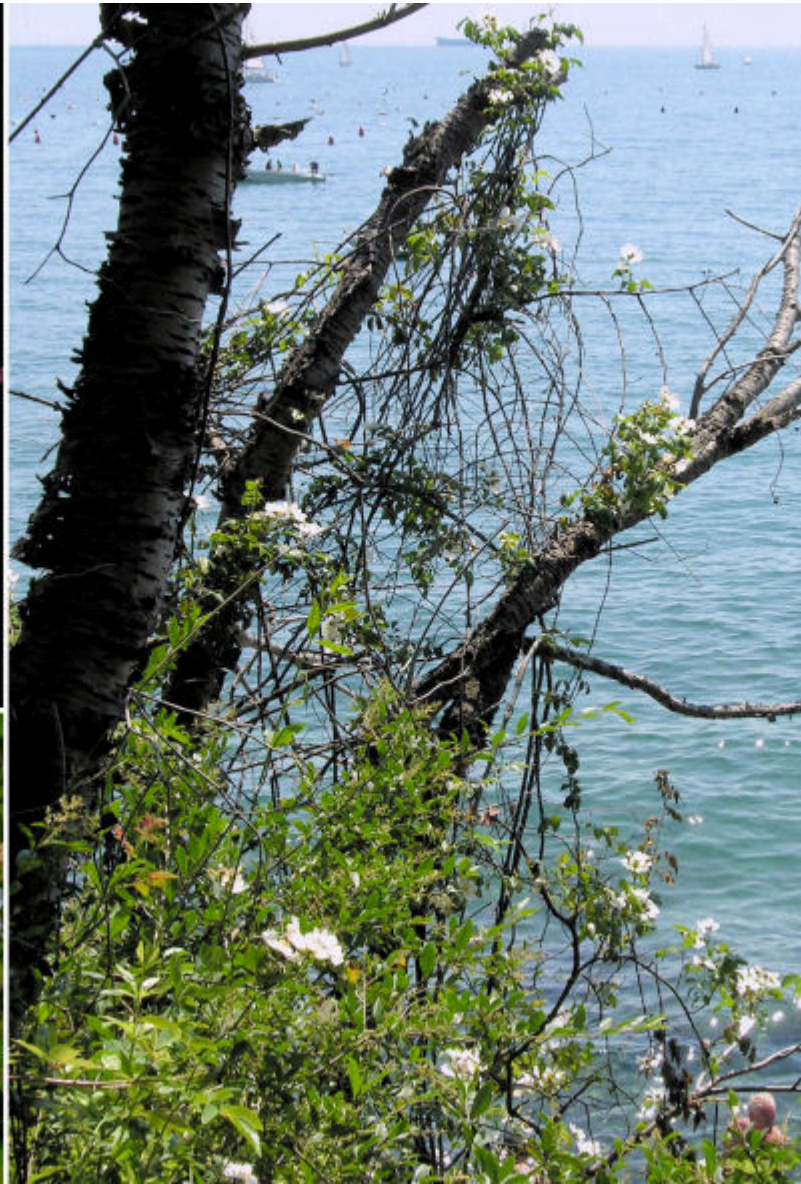


Valmentavalla esimiestyöllä parempaa työhyvinvointia muutoksissa - hanke

Henkilöstöjärjestöjen
tiedonvaihtoryhmä

7.3.2019





Ohjausryhmä

- Paula Sihto, työsuojeluvaltuutettu ja SOTEMAKU-johtoryhmän jäsen, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, puheenjohtaja
- Johanna Heino, vs. ylihoitaja, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri
- Jari Iso-Koivisto, hallintojohtaja, Etelä-Pohjanmaan liitto poissa
- Päivi Leikkola, SOTE-tuotanto (liikelaitos, alihankinnat, asiakassetelipalvelut), Etelä-Pohjanmaan liitto/ Etelä-Pohjanmaan maakunta ja sote –uudistus poissa
- Kaija Metsänranta, henkilöstöhallinto, Etelä-Pohjanmaan liitto/ Etelä-Pohjanmaan maakunta ja sote –uudistus, vara pj.
- Marja Mäkinieniemi, työhyvinvointisuunnittelija, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri
- Ann-Chistine Nissén, työsuojelupäällikkö, Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä
- Elina Rahkola, vs. henkilöstöpäällikkö, Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä
- Johanna Lammela, työhyvinvointikoordinaattori, sihteeri, vs. sisäisen tukipalvelun johtaja Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä

Päämäärä

Hanke keskittyy henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen esimiestyön käytäntöjä kehittämällä.

Hankkeen kaksi kärkeä

- Esimiesten valmiuksien lisääminen työhyvinvoinnin johtamiseen ja toimintamallien luonti/käytäntöjen kehittäminen ja yhtenäistäminen.
- Näiden ohella ja kautta kehitetään samalla esimiestoiminnan johtajuuden malli, jossa yhtenä osa-alueena on esimiesten työhyvinvointivalmiuksien tavoitteellinen ja jatkuva kehittäminen. Tämä osa-alue toimii myös työhyvinvointiohjelmien elementtinä.

Hankkeessa määritellään vastauksia seuraaviin kysymyksiin

- mikä on esimiehen rooli ja vastuu työpaikan työhyvinvoinnin edistämisessä?
- mitkä ovat esimiehen tavoitteet työhyvinvoinnin osalta? Miten tavoitteet määritellään ja miten niiden saavuttamista seurataan?
- mitkä ovat esimiehen vaikutuspiirissä olevat ja tarpeelliset työkäytännöt, joilla edistetään työhyvinvointia?
- mitkä ovat menettelytavat erilaisissa työhyvinvoinnin ongelmatilanteissa? Mistä esimies saa apua?
- mistä esimies löytää helposti työhyvinvointia koskevaa tietoa?
- mistä esimies saa itse tukea tarvittaessa? Miten esimies tukee omaa työhyvinvointiaan jaksakseen tukea myös muiden työhyvinvointia?

TAVOITTEET

TOIMINTAMALLIT

ESIMIESTEN SAAMA TUKI

Hankkeen innovaatio

- ✓ työhyvinvointilähettiläiden kouluttaminen ja verkoston luominen

”Kehitysprosessiin valitut esimiehet sitoutuvat toimimaan vertaistukena ja mentoroijina omissa organisaatioissaan muille esimiehille osana uuden organisaation hyvinvoinnin rakentumista. He pääsevät hankkeessa myös itse vaikuttamaan omaan toimintakonseptiinsa ja käsiteltäviin asioihin. Hankkeeseen osallistuvat esimiehet muodostavat maakunnan kattavan verkoston, joka palvelee koko maakunnan valmistelua, uutta maakuntaa ja alueen kuntia ja kaupunkeja. ”

Työpaja osallistujamäärät työnantajittain

	LLKY	JIK	SJK TK	Lapua	2N	J-P	Eskoo	EPSHP
Osallistujat yhteensä	9	6	6	6	6	6	6	15

- Kolme ryhmää, 4 työpajaa/ryhmä
- Työpajoissa kehitellään, kokeillaan ja testataan erilaisia työhyvinvointia edistäviä esimiestyön malleja ja työkaluja. Näissä työpajoissa samalla valmennetaan joukko esimiehiä nk. työhyvinvointilähettiläiksi, jotka vievät käytäntöjä omissa organisaatioissaan eteenpäin ja toimivat neuvojina tiettyjen työhyvinvointikäytäntöjen ja -välineiden käyttöönotossa muille esimiehille.
- Tarkoituksena etsiä ne yksiköt, joissa työhyvinvointi on koetuksella sekä ne esimiehet, joilla intoa ja valmiutta toimia työhyvinvointilähettiläinä hankkeen toiminta-alueella

Valmennuspäivien sisältö

- päivä 1 Perustehtävä ankkurina muutosmyrskyissä (miten auttaa henkilöstö näkemään perustehtävän mielekkyys epämukavissakin muutosvaiheissa)
- päivä 2 Työhyvinvointia heikentävät kipupisteet ja niihin puuttuminen
- päivä 3 Henkilöstön osallistaminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen uusiutuviissa työyhteisöissä
- päivä 4 Työhyvinvoinnin edistäjän työkalupakki: työhyvinvointiryhmät, käytännöt, tuen lähteet, mittarit ja säännökset -> työhyvinvoinnin johtamisen käsikirjan laadinta.

Hankkeen eteneminen kevääällä 2019

- Avoin ilmoittautuminen organisaatioiden omana organisointina maaliskuu 2019
- Maalis-huhtikuussa HR porukan kokoontuminen
- Informaatio lehtiin huhtikuussa
- Huhti-toukokuussa esimiesten valinnat työpajoihin työnantajittain
- Ryhmän ensitapaaminen toukokuussa Johanna Lammela koolle kutsuja

Yhteystieto

Johanna Lammela

Työhyvinvointikoordinaattori, henkilöstöhallinto
Etelä-Pohjanmaan sote- ja maakuntaudistus

vs. sisäisen tukipalvelun johtaja, KM

p.040 669 1991

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä

Hallintoaukio

PL 100

61801 Kauhajoki

<http://www.llky.fi//>