



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN

Hyvinvoiva johtaja - hyvinvoiva työyhteisö

Videoluento 2

KT Sanna Parrila



**PUHUTAANKO HYVINVOINNISTA VAI
TYÖHYVINVOINNISTA?**

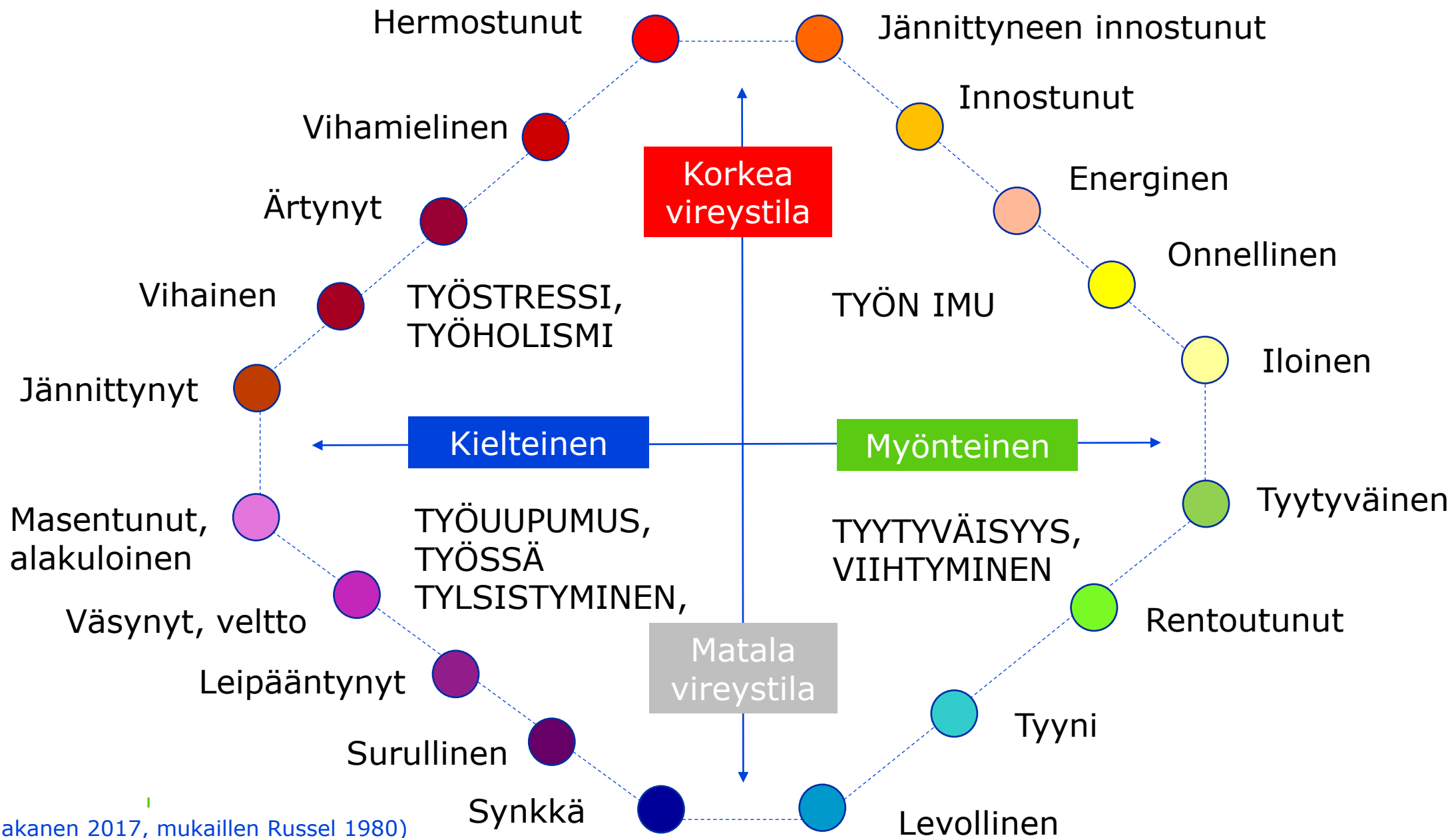
**TYÖHYVINVOINTI KYTKEYTYY TYÖHÖN
JA TODENTUU TYÖN TEKEMISEN
ARJESSA**

**TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN ON
AINA MYÖS TYÖN KEHITTÄMISTÄ**

**SILTI TYÖHYVINVOINNIN KOKEMUS
ON VIIME KÄDESSÄ YKSILÖLLINEN**



Työ herättää monenlaisia tunteita



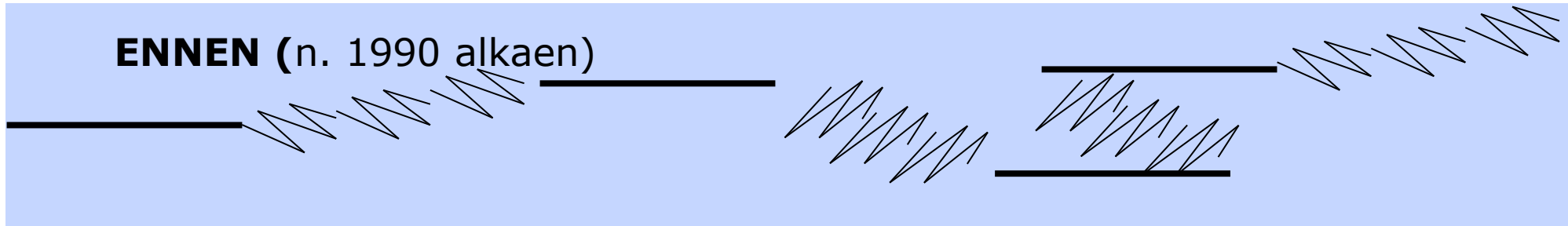
Jatkuvat muutokset haastavat työhyvinvointia

ENNEN (n.1980-luvulle):



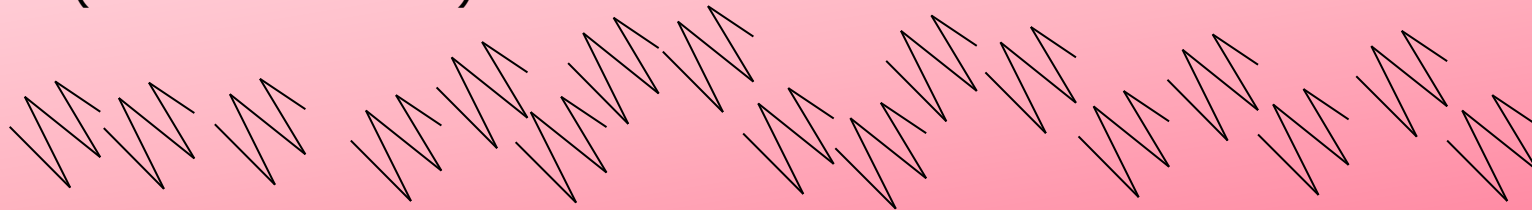
Pitkät vakiintuneen toiminnan/kasvun vaiheet, lyhyet, ohimenevät muutosvaiheet

ENNEN (n. 1990 alkaen)



Lyhyet vakiintuneen toiminnan vaiheet, pitkät, osin päällekkäiset muutosvaiheet

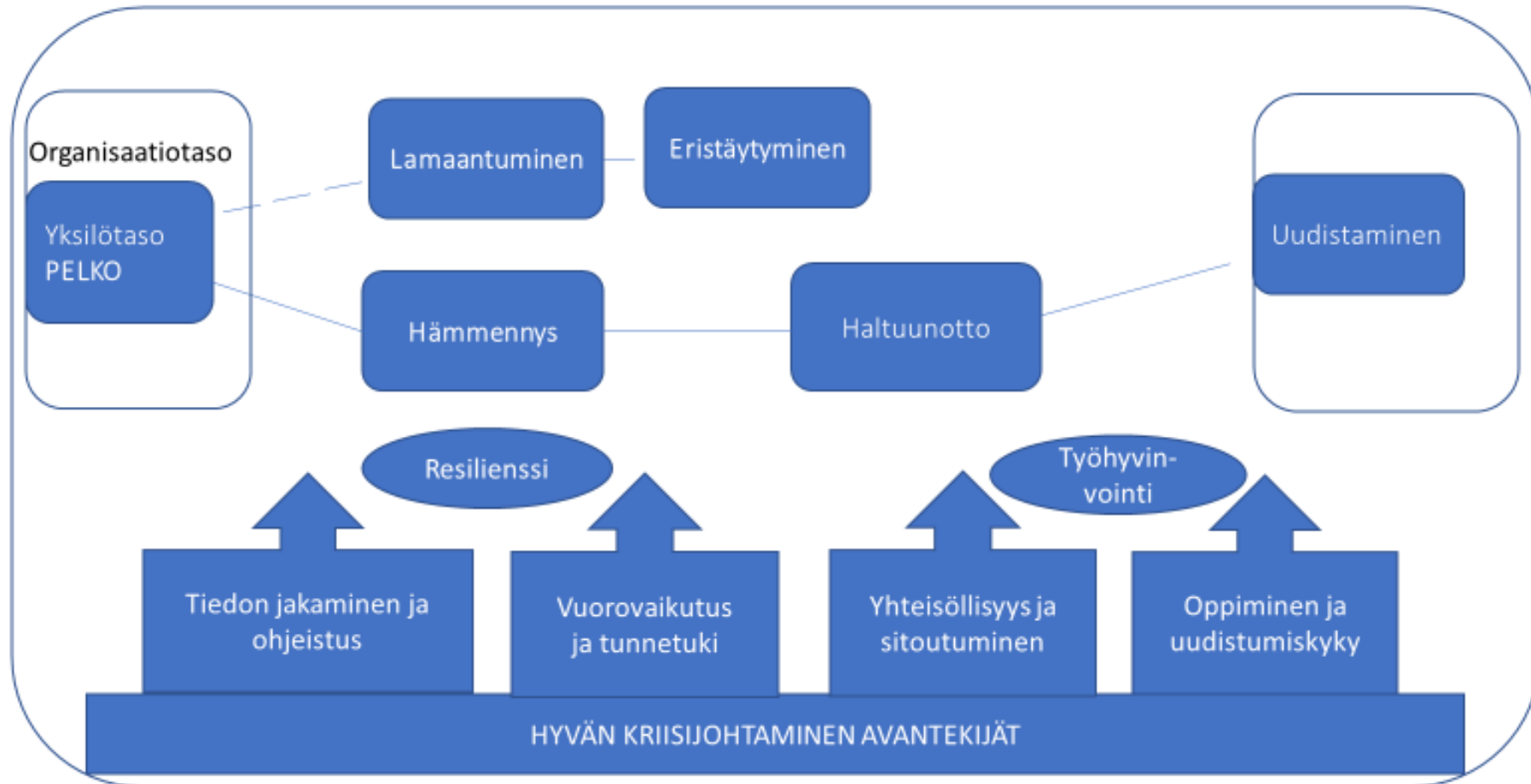
NYT (n. 2000 alkaen):



Resilienssi vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin

- Resilienssi on yksi keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä niin organisaatio- kuin yksilötasollakin.
- **Resilientti organisaatio** kykenee yllättävän tapahtuman yhteydessä ylläpitämään keskeiset toimintansa, toipuu kohtuullisen nopeasti tilanteen aiheuttamista muutoksista, sopeutuu uuteen tilanteeseen ja jatkaa aktiivista toimintaympäristön seuranta ja oman toimintansa kehittämistä myös yllättävän tapahtuman jälkeen (TTL 2022).
- **Yksilötason resilienssillä** viitataan työntekijän kykyyn mukautua muutoksiin positiivisesti, palautua hankalista ja ennakoimattomistakin tilanteista joustavasti sekä valmiuteen uudistua ja kehittyä muutosten edessä
- Resilienssi ei ole synnynnäinen tai pysyvä ominaisuus, vaan se kehittyy vuorovaikutussuhteissa ja siihen voidaan vaikuttaa johtamisen keinoin
- Yhtenevät henkilökohtaiset ja organisaation arvot tukevat ja lisäävät resilienssiä (Steen & Morsut 2020)

Työhyvinvointia ja resilienssiä edistävä johtaminen



Kuvio 1. Hyvän kriisijohtaminen elementit (Parrila&Mäntymäki 2022)

Työyhteisön vuorovaikutus ja tunnetuki

- Vuorovaikutussuhteilla ja mahdollisuudella saada riittävästi tunnetukea on keskeinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin, sitoutumiseen ja yhteisöllisyyden kokemukseen
- Työhyvinvointia edistävässä johtajuudessa työntekijöiden huolet kuullaan ja kuunnellaan - ei vähätellä vaan välitetään, tuetaan ja ymmärretään.
- Tällöin johtaja toimii tunnetukena, joka on keskeinen osa resilienssin johtamista
- Negatiivisiin tunteisiin ei kuitenkaan jäädä kiinni vaan haetaan yhdessä ratkaisuja

Toimivaa vuorovaikutusta ja positiivista ilmapiiriä edistäviä tekijöitä



Työhyvinvointia, oppimista ja työn tuloksellisuutta edistäviä tekijöitä



Pohdittavia kysymyksiä

- Mitä eroa on hyvinvoinnilla ja työhyvinvoinnilla?
- Mitkä ovat työnne positiiviset voimavarat, joita ette ehkä kohtaaisi muilla toimialoilla?
- Jos työnteen arjessa asiat eivät suju, etsimmekö syyllisiä vai haemmeko yhdessä aktiivisesti ratkaisuja?
- Tietääkö jokainen, mikä on riittävän hyvää kulloinkin? Osaammeko nauttia onnistumisen hetkistä arjessa?
- Miten huomaamme ja kohtaamme toisemme?
- Tiedämmekö mitä toisiltamme odotamme ja mitä itse olemme valmiit antamaan, jotta kaikilla olisi hyvä työskennellä?



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN

**Kiitos kaikille ja iloa, lämpöä ja
hymyjä tärkeään työhönne!**

KT Sanna Parrila

