



Kuva: Rami Saarikorpi

# Osaamisen ja työkyvyn johtamisen uudet hyvät käytännöt

Henkilöstöjohtaja Arja Aroheinä, Jyväskylän kaupunki

## JYVÄSKYLÄ

## **Talousarvion 2017 strategiaa toteuttavat kehittämistoimenpiteet**

- Esimiestyön roolien, tehtävien ja osaamisvaatimusten määrittelyä jatketaan. Nämä ovat pohjana esimiesten valinnalle ja ammatilliselle osaamiselle.
- Esimiehiä tuetaan työyhteisöjen osallistavan ja vuorovaikutteiseen johtamiseen. Tarvittaessa puututaan huonoon johtamiseen yhdessä sovituin toimenpitein

## **Talousarviossa vuonna 2018**

Esimiesten osaamista vahvistetaan ja painopiste on valmentavassa ja tavoitteellisessa suorituksen johtamisessa



# Kohti keskustelelevampaa kulttuuria





## Osaamiskeskustelujen tulokset koottuna osaamiskoreihin

Substanssiosaaminen	Vuorovaikutusosaaminen	Oppimismyönteisyys ja motivaatio	Suunnittelu ja kehittäminen
Työn vaatimien tietojärjestelmien hallinta ja ATK	Helposti lähestyttävä ja empaattinen	Motivaatio uuden oppimiseen	Osallistava kehittämiskulttuuri
Puhe ja kielellisen kuntoutuksen arviointi	Kohtaaminen ja läsnäolo	Yhteisöllinen osaamisen jakaminen/oppiminen	Työn ja toiminnan analysointi ja organisointi
Kuntoutuksen ja toiminnan arviointi ja ohjaustaika (Neurologiset, fyysiset, eri-ikäisten kuntoutus)	Hyvä, avoin ja salliva työilmapiiri	Digitalisaation hyödyntäminen	Spesifit kehittämiskohteet
Apuvälineosaaminen	Kollegiaalinen yhteistyö ja tuki	Rohkea ja luova työskentelytote	Kehittävä kriittisyys ja sen sietäminen
Kliininen tutkiminen ja hoito	Motivointi ja kannustamistaidot	Omistautuminen ja sitoutuminen työlle	Uusien ideoiden kuunteleminen ja huomioiminen
Ammatillisuus (Työkokemus ja koulutus)	Vaikeista asioista kertominen ja kuunteleminen	Omana toiminnan arviointi palautteen avulla	Itseohjautuva ja luova itsensä kehittäminen
	Kulttuuri ja kielitaito-osaaminen	Omasta työkykykuintoisuudesta huolehtiminen	Erilaisten kuntoutusmenetelmien suunnittelu ja toteutus
	Tilannetaju ja maalaisjärki	Positiivisuus (Työtä ja tulevaisuutta kohtaan)	Ajanmukainen kehittäminen (Tulevaisuusorientaatio)
	Asiakaslähtöinen työskentely	Ajan hermoilla pysyminen	
	Neuvottelu ja sovittelutaidot	Epävarmuuden sietäminen ja joustavuus	
	Toimintakyvyn ja hoidon jatkuvuuden arviointi	Avoimuus	
	Luovuus	Asiakaslähtöinen työote	
	Moniammatillisuuden hyödyntäminen	Omien harrastusten hyödyntäminen	
	Ihmistuntemus		

# Osaamisen kehittämissuunnitelma

pienryhmien, ”työrukkasten” priorisoimat painopisteet 2017–2019

- Oman ja muiden terveyden & jaksamisen vaaliminen
- Monimutkaisten ongelmien ratkaisukykyisyys
- Kommunikaatio-osaaminen ja erilaisuuden kohtaaminen
- Uusien työntekijöiden suunnitelmallinen perehdyttäminen ja sähköisen perehdytysportaalin toteuttaminen
- Yksiköiden henkilöstön ja sairaanhoitopiirin kollegoiden tutustuminen, hyvien käytäntöjen jakaminen



# Työhyvinvoinnin kehittämisen kärjet 2017

## Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja parempi hallinta

- Reagoimme nopeammin ja tarjoamme tukea työyhteisöjen kuormitustilanteisiin
- Hyödynnämme paremmin työpaikkaselvitysten, riskien ja vaarojen arvioinnin, työsuojelun, henkilöstökyselyn ja työterveyshuollon tuottaman yhteisen tiedon
- Tunnistamme tarpeita paremmin ja arvioimme yhdessä tarvittavat toimintatavat ja niiden toteutumisen seurannan

## Haastavat asiakastilanteet ja väkivallan uhka

- Kehitämme turvallisen työpaikan ja ympäristön sekä henkilökohtaisen suojautumisen ja hälytysjärjestelmien toimivuutta.
- Tarjoamme perehdytystä sekä tukea ja räätälöityä täydennyskoulutusta turvallisista toimintatavoista uhkaavissa asiakastilanteissa.
- Varmistamme väkivaltatilanteiden ilmoittamisen käytännöt ja väkivaltatilanteiden jälkipuinnin toimivuuden

## Muutosvalmius ja uudistuminen

- Valmennamme työyhteisöjä yhdessä tekemiseen ja kaikkien osallistamiseen
- Tuemme esimiehiä aktivoivassa ja valmentavassa esimiestyössä.
- Tuemme suorituksen johtamista
- Teemme työelämän tunnetaitojen hallinnasta ja tunteidenjohtamisesta osan hyvää muutoksen hallintaa.

# Osaamisen kehittämisen kärjet 2017



## Uudistuva työ, uudet työskentelytavat ja menetelmät

- Kiireen, ajan- ja tehtävienhallinta
- Sähköisen tieto- ja viestintätekniiikan hallinta
- Kyky tehdä asioita yhdessä - kukaan ei selviä yksin!



## Turvallisuus työssä

- Turvallisuusosaamisen kokonaisvaltainen kehittäminen
- Uhkaavien asiakastilanteiden ennakointi ja hallinta
- Turvalliset toimintatavat ja vuorovaikutus uhkaavissa tilanteissa



## Esimiestyön uudistaminen ja tuki

- Innostavampaa ja osallistavampaa johtamista
- Kykyä ratkaista ja ennaltaehkäistä työyhteisöjen konflikteja
- Vuorovaikutus- ja läsnäolotaitoja sekä luottamusta



# Aamutapaamiset palvelujohtajien- ja liikelaitosjohtajien kanssa > esimiesinfot

## 40 kunnassa tehty selvitys henkilöstöjohtamisen tasosta - Jyväskylän tuloksia

Arja Aroheinä kertoi 40 kunnassa keväällä 2017 tehdystä laajasta henkilöstöjohtamisen kartoituksesta ([osana Kuntaliiton ARTTU-tutkimushanketta](#)), jossa Jyväskylä menestyi suurten kaupunkien joukossa hyvin. Liikennevalomallilla kuvattuna kaupungin henkilöstöjohtamisen käytännöissä ei näkynyt punaista. Mutta toki petrattavaakin toki löytyi ja tulokset toimivat henkilöstöjohtamisen toimintojen kehittämisen apuna. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi työhyvinvoinnin edistämiseen ja uupumuksen ehkäisemiseen sekä suoriutumiseen perustuvan palkitsemisen kehittämiseen. tulevaisuudessa. **Videon kesto: 10:10**



Henkilöstöjohtaja Arja Aroheinä, p. 61552 [Esityksen diat](#)



# Uusi esimies – lämpimästi tervetuloa

- Esimies lähettää perehdytykseen – henkilöstöpalvelut toivottaa tervetulleeksi
- Henkilöstöpalveluilla vastuu yleisperehdytyksestä, omalla yksiköllä työyhteisötason perehdytyksestä
- Alkukartoitus ja henkilöstöpäällikön tapaaminen – syntyy henkilökohtaistettu perehdyttämissuunnitelma
- Tieto työssäjaksamisen tuesta
- Tieto kehittymismahdollisuuksista
- Pakolliset osiot:
  - esimiehen rooli & valta ja vastuu = henkilöstöjohtajan tapaaminen
  - Oman palvelun työsuojeluhaasteet, työsuojeluvaltuutetun perehdytys
- Itsetuntemus: Big5





*” WorkPlace Big 5™ arviointi kertoi minulle johtajana paljon johtoryhmästämme, mutta myös itsestäni suhteessa heihin. Saimme kattavat henkilökohtaiset - ja tiimipalautteet.*

*Aika moni meistä oli luullut itsestään jotakin ja arvioinnin myötä tulikin yllätyksiä. Ne olivat pääosin positiivisia, mutta myös monelle meistä kehittämistoimia edellyttäviä.*

*Yhteinen valmennus tuntui arvokkaalta panostukselta meihin. Se lisäsi ymmärrystä erilaisuudestamme ja sen sietokykyä. Tunnistamme nyt paremmin vahvuutemme.*

*Yhteinen työskentely vaikutti myös energisoivan johtoryhmämme ja lisäsi toimintakykyämme muutoksen edessä. Kaiken kaikkiaan meidän porukka tykkäsi 😊!”*

---

Anu Mutka

Palvelupäällikkö  
Avosairaanhoito

JYVÄSKYLÄ



# Lisäksi

1. Haastavat tilanteiden johtaminen & työyhteisöjen muutostuki – esimiehen johdolla – yhdessä tehden  
valmentava johtaminen, tunteiden johtaminen, sparraus, perjantaivastaanotot
2. Työyhteisöjen mahdollisuus purkaa kokemaansa ja kohtaamaansa
3. Jatkuva työnohjaus tarvittaville ryhmille (koulupsykologit, kuraattorit, lääkärit jne.) – kilpailutettu työnohjaajapooli
4. Räättälöity IT tuki: digitutor ja webope
5. Työhyvinvointikortti
6. Esimiestyön webinaarit
7. PopUpit: esimerkiksi osaamisen kehittäminen



# Esimerkki webinaarista

## Webinaari 24.10.2017: Psykologinen turvallisuus

- Mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa?
- Mitä hyötyä sen kehittämisestä on?
- Miten siihen voi vaikuttaa?

Näistä kysymyksistä keskustelivat psykologi, FT Tapani Rieki ja psykologi, FT Ville Ojanen.



# Esimerkkejä PopUpeista eli ajankohtaisista päivityksistä

**Esimiesten PopUp: Etätyö ja sen käyttö**  
Kaupungin ohjeet ja pelisäännöt  
Etätyön johtaminen  
Aika: ti 28.11 klo 14-16  
Paikka: Kaupungintalo Vallesmanni  
Kouluttajana: palvelusuhdepäällikkö sap numerolla: 50083633  
Ilmoittaudu omassa [portaalissa](#)

**Esimiesten PopUp: Huomautus ja varoitus**  
Aika: to 9.11 klo 14-16  
Paikka: Kaupungintalo, Vallesmanni  
Esimiesten oikeudet ja velvollisuudet puuttua hankallein tilanteisiin  
työyhteisössä  
Huomautuksen ja varoituksen antaminen  
Kouluttajana lakimies Minna Haapakoski  
Ilmoittaudu omassa [portaalissa](#) sap numerolla: 50083344

**Esimiesten PopUp – Sisäinen valvonta ja riskienhallinta**  
Aika: ti 31.10.2017, klo 8:30 – 9:30  
Paikka: Kaupungintalo, Vallesmanni  
Kouluttaja: laskentapäällikkö Vesa Voutilainen  
Ilmoittaudu omassa [portaalissa](#) sap numerolla: 50081314



# Kiitos - Ollaan yhteydessä!

**Henkilöstöjohtaja Arja Aroheinä**

+358 40 7618 760, [arja.aroheina@jkl.fi](mailto:arja.aroheina@jkl.fi)

