

Kestävä esitystekniikan esihenkilö – voimavarat ja niiden johtaminen 5 op

Koulutusmateriaali



Tämä materiaali käsittää **Kestävä esitystekniikan esihenkilö 5 op** verkko-opintojakson tekstimuotoisen materiaalin.

Kurssin on koonnut Miia Syrjä Essi Santalan idean ja luonnoksen pohjalta. Kurssin tekemisessä on ollut mukana Essi Santala ja Kiika Sarpola.

Materiaali on lisensoitu Creative Commons -lisenssillä CC-BY-SA 4.0 poislukien materiaalissa olevat kuvat.



Kurssilla keskitytään esihenkilötyön pehmeämpiin taitoihin ja arvoihin, kuten **työkykyjohtamiseen, työhyvinvointiin** ja esihenkilön että työntekijän **voimavarojen** huomiointiin. Kestävää ja vastuullista johtamista tarkastellaan myös työntekijän sitouttamisen näkökulmasta.

Kurssi on tarkoitettu ensisijaisesti esitystekniikan ammattilaisille, jotka toimivat esihenkilöasemassa. Myös esihenkilötyöstä kiinnostuneet ja esihenkilöasemaan pyrkivät esitystekniikan parissa työskentelevät ammattilaiset voivat osallistua kurssille, mutta **kurssilla ei käydä tarkemmin läpi esihenkilötyön perusteita.**



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Kestävä esitystekniikan esihenkilö - voimavarat ja niiden johtaminen
1. tapaaminen

S4LT-osaajakoulutus 2024

Aloitustapaaminen

Kurssin ja vetäjän esittely

Kurssin sisällöt ja materiaalit

Kurssin tehtäväpalautukset, työkalut, menetelmät ja arviointi

Kuormitustekijät, kuormitusvaaka

Ryhmäkeskustelu: Kuormitustekijät

Ryhmäkeskustelujen yhteenveto ja havaintojen esittely

Tapaamisen yhteenveto, seuraavan viikon tehtävät ja aiheet



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Esihenkilötyö

Itse vetäjänä,
vastuullisena

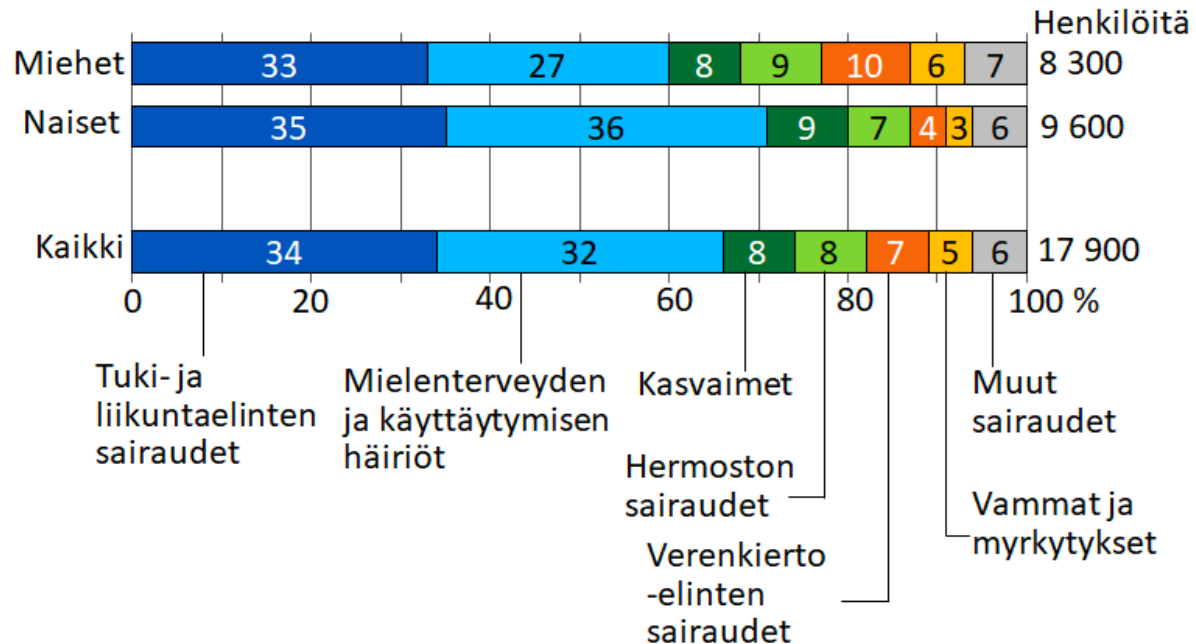
Itseohjautuen, vähällä
konkreettisella
johtamisella

Selkeästi
johdettuna

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Miksi “Kestävä esihenkilö”?

Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauspäryhmän ja sukupuolen mukaan vuonna 2022

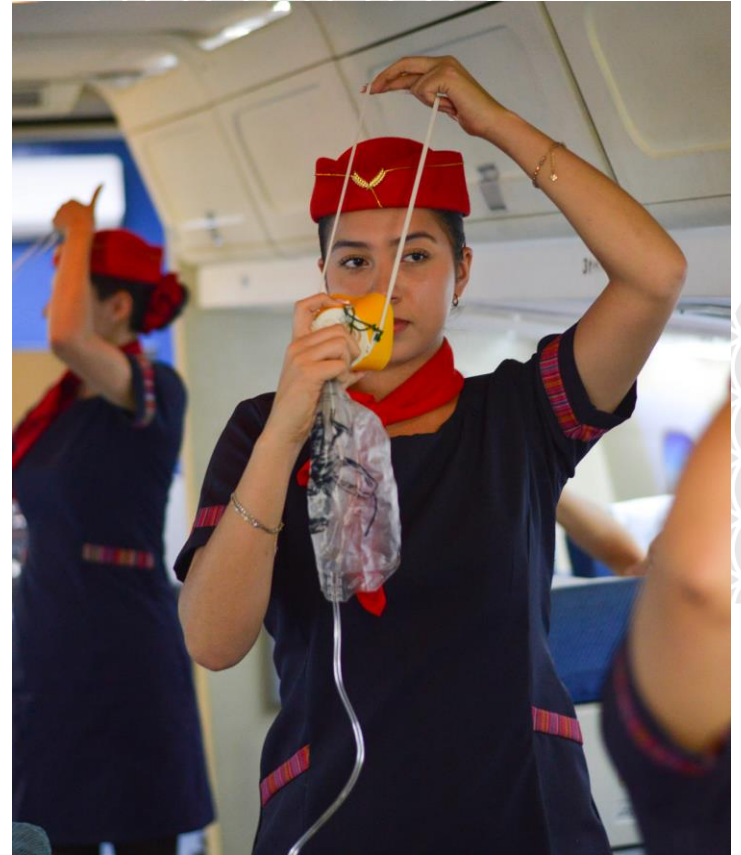


Lähde: Eläketurvakeskus

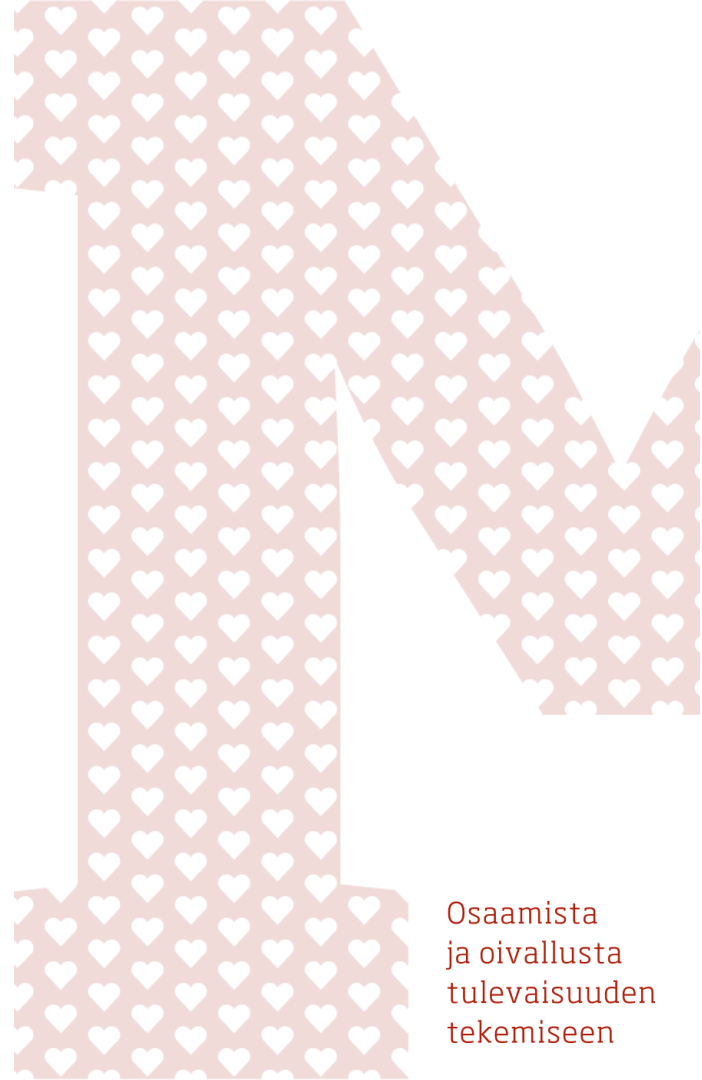
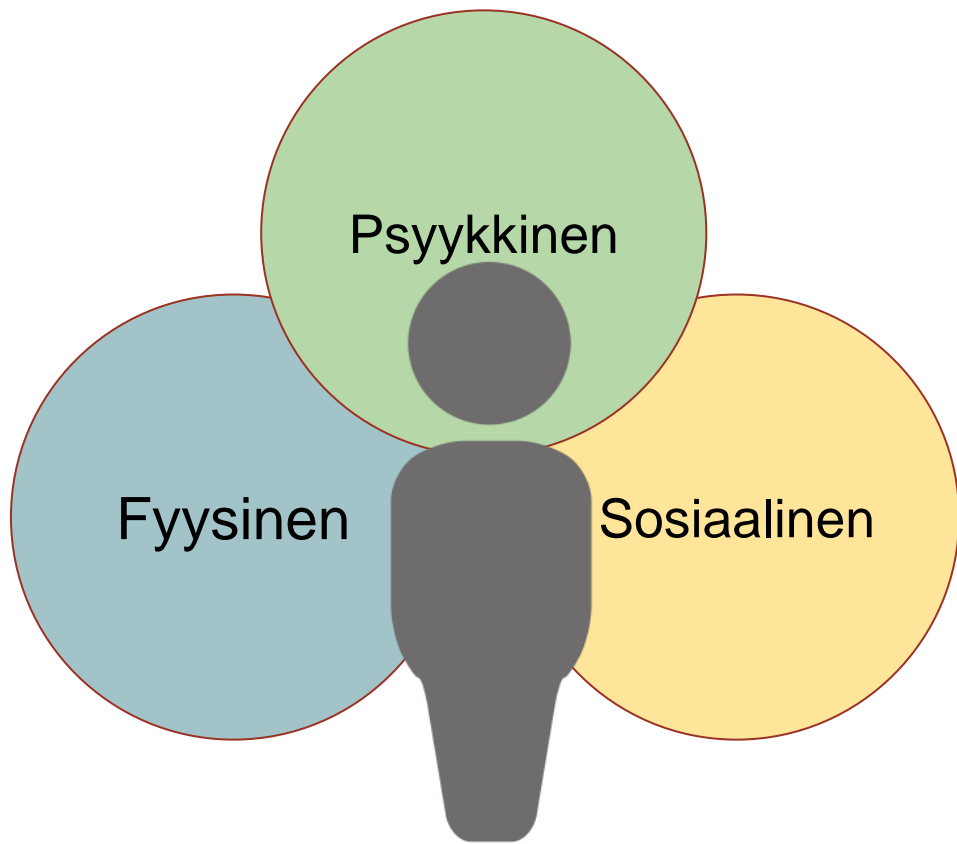
Osaamista ja oivallusta tulevaisuuden tekemiseen

Miksi “Kestävä esihenkilö”?

Should an emergency situation occur, you need to put your own oxygen mask on first, before attempting to help those around you.



tulevaisuuden
tekemiseen

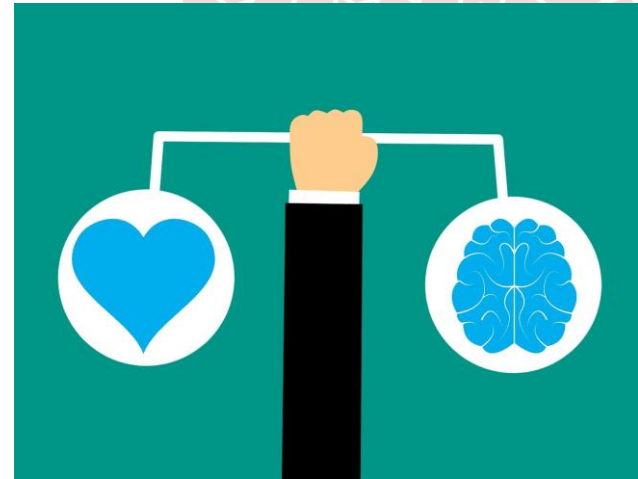


Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tunneäly ja tunnetaidot

Kyky tunnistaa, hallita ja käsitellä tunteita niin itsessä kuin muissa.

Psykologisen turvallisuuden luominen - konfliktien käsittely.



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Voimavarat ja niiden johtaminen

Tunnetaitojen kehitys

- Itsetuntemus
- Toimivampaa vuorovaikutusta
- Omien voimavarojen tunnistaminen
- Kuormitustekijöiden tunnistaminen
- Palautumiskeinojen löytäminen



Työyhteisön hyvinvointi

- Työyhteisön työkyvyn seuranta
- Tunneilmastoon vaikuttaminen
- Työkulttuurin kehittäminen

Johtaminen

- Työkykyjohtaminen
- Kuormituksen hallinta
- Konfliktitilanteiden hallinta
- Psykologisen turvallisuuden edistäminen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Kurssimateriaalit ja tehtäväpalautukset

Kurssimateriaalit

Materiaaleina voi olla esimerkiksi:

- Linkejä verkkoartikkeleihin
- Ladattavia PDF-versioita artikkeleista tai kirjoituksista
- Opinnäytetöitä
- Videoita
- Podcast-jaksoja
- Muuta verkosta löytyvää materiaalia, joka ei ole maksumuurin takana
- Korvaavia tehtäviä varten: Tapaamiskertojen tallenteet, poislukien pienryhmäkeskustelut

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tehtävä - Työkalupakki



TEHTÄVÄ 2: Työkalupakki - DL 10.4

Ajoitettu: 15.00

Palautuspäivä: 10. huhtik. 'klo' 18.00

Luo dokumentti, visuaalinen "työkalupakki", johon voit täyttää kurssin aikana (tai kurssin päätteeksi) itselle mieleen jääneet asiat ja kurssin olennaisimman henkilökohtaisen annin. Yksi asia voi olla yksi sana, lause, kuva, video, tietty työkalu, oma pohdinta/kokemus tai vaikkapa kysymys joka on jäänyt mietityttämään ja voisi toimia jatkossa keskustelunavauksena

Kirjaa asioita esim teemoittain tai viikkoaiheiden perusteella:

- Voimavarat
- Kuormitus ja palautuminen
- Tunnetaidot
- Tunneilmasto
- Yrityskulttuuri
- Työkyky ja työkykyjohtaminen
- Muutosjohtaminen
- Haastavat tilanteet, konfliktitilanteet

Käymme läpi kasattuja "työkalupakkeja" viimeisellä tapaamiskerralla 10.4. Palauta lopullinen versio tapaamisen jälkeen, palautuksen tulisi sisältää 4-8 eri asiaa / huomiota.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tehtävä - Työkalupakki

Miksi “Työkalupakki”?

- Reflektointi
- Opitun ymmärtäminen ja sisäistäminen
- Vahvempi muistijälki, kun uudet asiat kytkeytyy muihin, olemassa oleviin kokemuksiin
- Kurssin päätteeksi kerättyjen “työkalujen” jakaminen - muiden huomioista voi löytyä uusia näkökulmia



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Pienryhmäkeskustelu - Kuormitusvaaka

Toivottu Keskustelukulttuuri

Kunnioittavaa

Aktiivista

Avointa

Tilaa antavaa

Kannustavaa

Rakentavaa

Ei monologeja

Ei päälle puhumista

Positiivista

Rohkeaa

Ei arvostelevaa

Vilkasta

Leppoisaa

Rentoa

Rajoja ylittävää

Luottamuksellista

Huomioidaan

erilaiset

keskustelutavat

Reflektointia

Ideointia

Innostavaa

Rikasta

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Kuormitusvaaka

<https://kuormitusvaaka.ttk.fi/>

1. Tehtävänkuvani ja vastuuni ovat selkeät.

Tiedän työtehtäväni, työni tavoitteet ja näihin liittyvät vastuuni ja oikeuteni. Ymmärrän, miten oma tehtäväni liittyy työpaikan kokonaisuuteen.

Voimakkuus

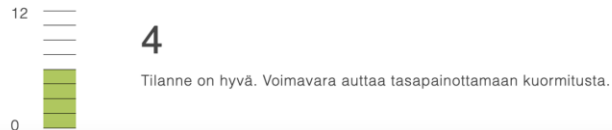
Arvioi kuormituksen tai voimavaran taso. Kun valitset numeron, näet sen sanallisen selitteen.



Kuinka usein hyvä voimavara toteutuu?

Päivittäin Viikoittain Kuukausittain Harvoin

Vastaustesi perusteella



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Pienryhmäkeskustelu - Kuormitusvaaka

Keskustelkaa ryhmässä Kuormitusvaaka-työkalusta, yksittäisiä tuloksia ei tarvitse jakaa. Mitä jäi päällimmäisenä mieleen, oivalsitko jotakin? Mikä oli uutta, mikä kuulosti tutulta? Oliko tulos yllättävä vai odotettu?

Kirjatkaa ylös huomioitanne jaettuun whiteboardiin. Kirjatkaa ainakin pari asiaa seuraavilla otsikoilla/aiheilla:

- Kuormitustekijät
- Voimavarat
- Toistuvuuden merkitys (Kuinka usein voimavara/kuormitus toistuu)
- Muita mahdollisia huomioita

Otsikot: Tehtävänkuvat, Vaihtelu, Työaika, Työympäristö, Häiriöt, Vaatimukset ja osaaminen, Tieto, Työhön vaikuttaminen, Yhteistyö ja vuorovaikutus, Reilu kohtelu, Turvallisuus, Häirintä

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tehtävä - Kuormitustekijät ja voimavarat

Luennolla vastasit Kuormitusvaaka-työkalun kysymyksiin <https://kuormitusvaaka.ttk.fi/>

Tutustu nyt kuormitusvaakavinkkeihin: <https://ttk.fi/kuormitusvaakavinkit/>

Valitse 3 itseäsi eniten kiinnostavaa kysymystä, ja tutustu etenkin esihenkilön “Ennaltaehkäisy” ja “Kun huomaat...”-listauksiin. Kannattaa myös katsoa Työntekijän vastaavat listaukset, ja mahdolliset lisätieto-linkit aiheeseen liittyen.

Peilaa kuormitusvaaka-kyselysi tuloksia ja valitsemiasi kolmea kysymystä. Sinun ei tarvitse suoraan kertoa kyselyn tuloksia, voit pohtia myös yleisellä tasolla kuormitus/voimavara-näkökulmasta aiheita.

Heräsikö listauksista jotain käyttöönotettavia tai kokeiltavia vinkkejä?

Palauta 1 A4 sivu.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Lähteet

<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakkeensaajat/>

Tunneäly osana itsensä johtamista : tapaustutkimus <https://www.theseus.fi/handle/10024/811775>

Sisäisiä voimavaroja etsimässä - Ryhmänohjauspaketti Mielenvireys RY:n vapaaehtoistekijöille - <https://www.theseus.fi/handle/10024/91623>

<https://www.tsr.fi/tiedon-silta/tunnetaidot-ovat-esihenkiloiden-voimavara-tyoelamassa/>

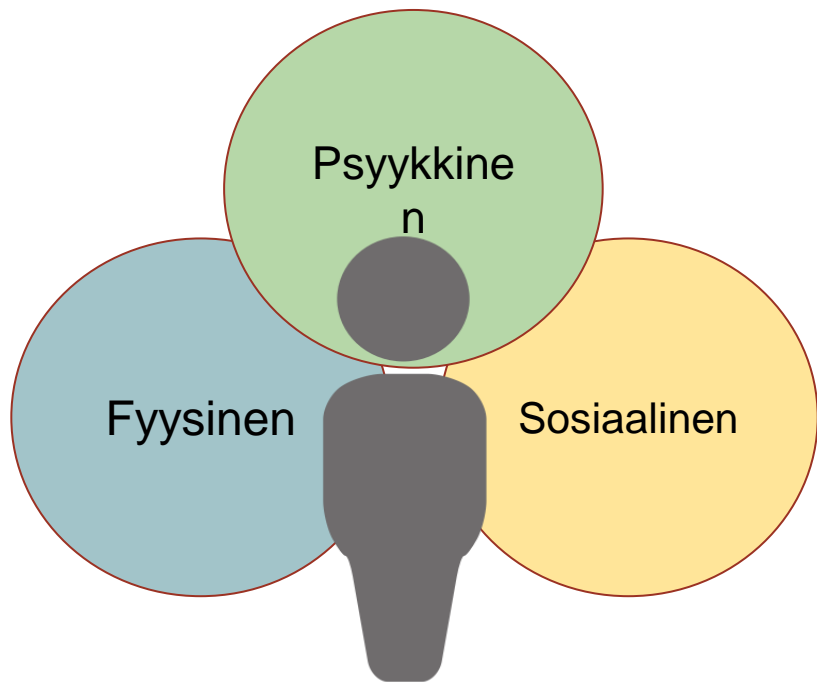
Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

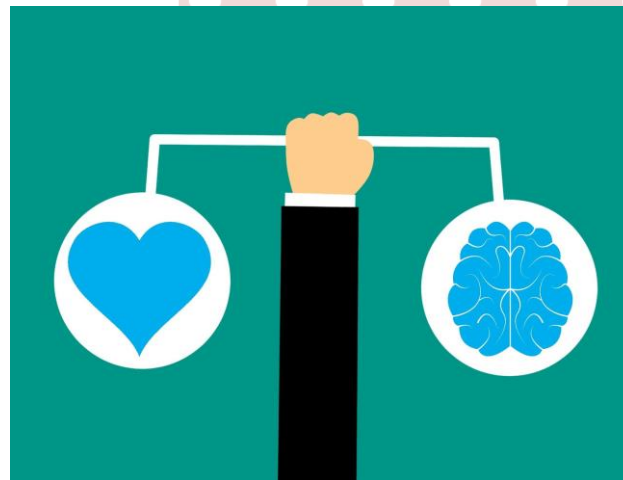


Kestävä esitystekniikan esihenkilö - voimavarat ja niiden johtaminen
2. tapaaminen

S4LT-osaajakoulutus 2024



Tunneäly ja tunnetaidot



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Voimavarat ja niiden johtaminen

Tunnetaitojen kehitys

- Itsetuntemus
- Toimivampaa vuorovaikutusta
- Omien voimavarojen tunnistaminen
- Kuormitustekijöiden tunnistaminen
- Palautuskeinojen löytäminen



Työyhteisön hyvinvointi

- Työyhteisön työkyvyn seuranta
- Tunneilmastoon vaikuttaminen
- Työkulttuurin kehittäminen

Johtaminen

- Työkykyjohtaminen
- Kuormituksen hallinta
- Konfliktitilanteiden hallinta
- Psykologisen turvallisuuden edistäminen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Palautuminen

Aina valmiina?

Harmaa ylityö

Työ, jota ei kirjata eikä korvata

- Sähköpostin / pikaviestien lukeminen työajan jälkeen
- Työpäivää pidempi työpäivä, mutta ei kirjata tunteja

Mitä sitten, jos välillä kurkkaan mailit nukkumaan mennessä?

Et sahaa vain omaa jalkaa:

- Työn organisointi ja resursointi vääristyy - työ jää näkymättömäksi
- Organisaatiokulttuuriin muodostuu painetta venymiseen - *kun kollegakin vastasi niin pitää munkin*
- Ylimääräistä työtä ei korvata rahana tai vapaana
- Tärkeimpänä: Et pääse irtautumaan työstä → Vähemmän aikaa palautumiseen, enemmän kuormitusta

Miksi vastataan työajan ulkopuolella?

- Vastuuntunto, vastuu omista tehtävistä
- Halutaan pysyä ajan tasalla
- Odotetaan seuraamista ja vastaamista
- Pelko negatiivisesta vaikutuksesta
- Odotus paremmasta urakehityksestä

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Mistä puhutaan?

Työkuormitus

Fyysinen ja henkinen kuormittuminen työssä

Palautuminen

Fysiologinen ja Psykologinen palautuminen, tila palautuu kuormitusta edeltävälle tasolle ja voimavarat täydentyvät

Tunnetaidot

Tunteiden tunnistaminen, säätely, tunteiden hyödyntäminen päätöksenteossa

Resilienssi

Stressistä ja kuormittavista tilanteista palautuminen, psyykkinen joustavuus

Työn imu, flow

Työhön uppoutuminen, merkityksellisyyden kokemus, myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Kehon vai mielen palautuminen?



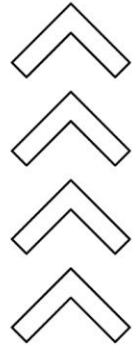
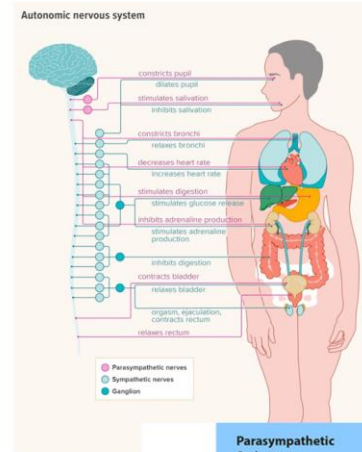
Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Fysiologinen palautuminen

- Tahdosta riippumaton hermosto
 - Sympaattinen hermosto
 - Keho puolustusvalmiudessa
 - Aktivoi kehoa
 - Kohottaa vierystilaa, valpastaa
 - Nostaa verenpainetta, sykettä, hengitystiheyttä
 - Hidastaa ruuansulatusta
 - Parasympaattinen hermosto
 - Keho levossa
 - Rauhoittaa ja palauttaa kehoa
 - Tehokkaimmillaan unessa
 - Hidastaa sykettä ja hengitystä, laskee verenpainetta
 - Viilkastuttaa ruuansulatusta
- Kiertäjähermo, vagushermo: tasapainottaminen

P
A
R
A
S
Y
M
P
A
T
H
E
T
I
C

BOTH NERVOUS SYSTEMS HELP THE BODY FUNCTION!

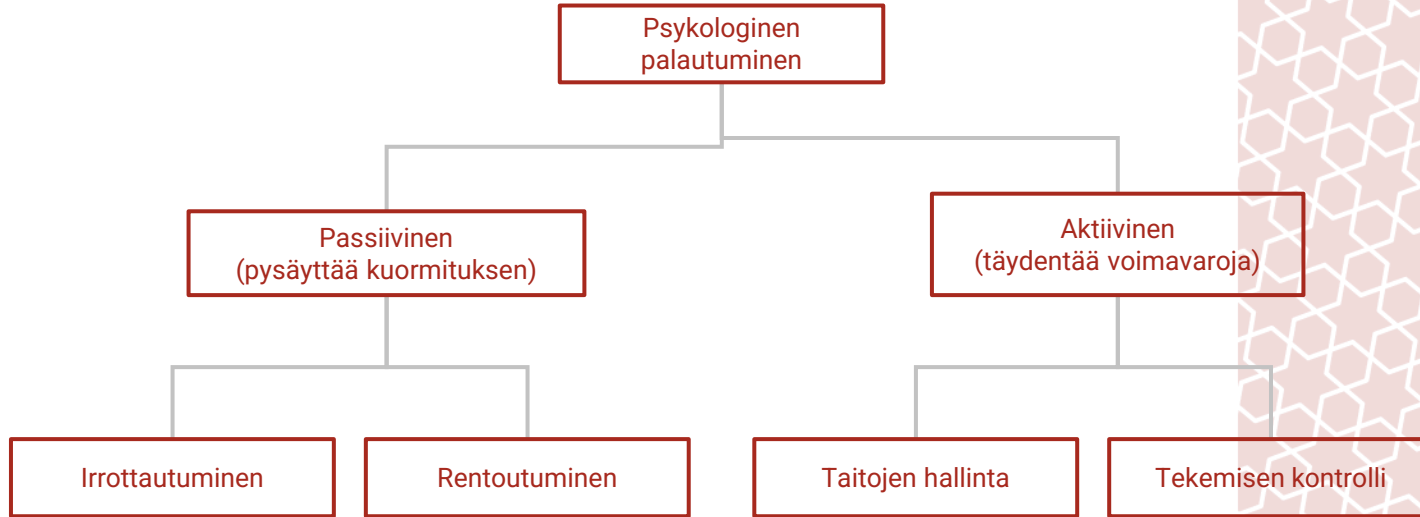


| | Parasympathetic <i>Body at rest</i> | Sympathetic <i>Emergency situations</i> |
|-----------|--|---|
| Eyes | Constricts pupils | Dilates pupils |
| Heart | Beat more slowly | Beats faster and stronger |
| Lungs | Constricts airways | Relaxes airways, which lets you breathe more deeply |
| Digestion | Stimulates digestion | Inhibits digestion |
| Muscles | Reduces blood flow to skeletal muscles | Increases blood flow to skeletal muscles |

S
Y
M
P
A
T
H
E
T
I
C

Citation

Psykologinen palautuminen



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Milloin pitäisi palautua?

Palautuminen vapaa-ajalla

- Lainsäädäntö: Lepoajat
- Töiden jälkeen, arjessa
- Vapaapäivät ja lomat

Palautuminen työn aikana

- Tauot
 - Ajoituksella on merkitystä!
- Työn monipuolisuus
 - “Mikrotauko” erilaisten tehtävien välillä
- Työpäivän lomassa tapahtuvalla palautumisella **suurempi vaikutus kokonaiskuormitukseen**

Työn ja vapaa-ajan erottaminen

- Fyysisesti
- Ajallisesti
- Henkisesti



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Pienryhmäkeskustelu - Palautuminen työpäivän aikana

Keskustelkaa ryhmässä työn ohessa tapahtuvasta palautumisesta ja sen mahdollisuuksista esitysteknisen toiminnan ympäristöissä.

Miten voit vaikuttaa oman työn tauottamiseen? Syntyykö työssä luonnollisia “mikro”taukoja?

Miten työpäivän aikaista palautumista voisi parantaa?

Kirjatkaa ylös huomioitanne jaettuun whiteboardiin. Kirjatkaa ainakin pari asiaa seuraavilla otsikoilla/aiheilla:

- Palautumiskeinot
Oman työn tauottaminen, sosiaaliset kontaktit, työtehtävien jaksotus yms
- Toimivia tauko-käytäntöjä
Toimistoympäristössä ja toisaalta miten varmistetaan tauko myös keikkapaikalla/esityspäivänä/tms
- Ideaalimaailma
Jos aika ja resurssit ei rajoittaisi, minkälaista palautumista haluaisit työpäivän oheen?
- Muita mahdollisia huomioita

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Tunnetaidot

Miksi tunnetaitoja?

- Itseymmärrys kasvaa: Itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen helpottuu
- Ulkopuolelta tuleva paine ja kiire
→ Omasta hyvinvoinnista ja rajoista huolehtiminen
- Ihmissuhteiden luominen ja ylläpito
- Omien arvojen tunnistaminen → Oman näköiset valinnat
- Omien tunteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen
→ Muiden tunteiden parempi hahmottaminen, parempi vuorovaikutus
- Psykologisesti turvallisen työyhteisön rakentaminen

Tunteiden tunnistaminen

- Eri tunteiden erottaminen toisistaan
- Kehon reaktioiden ja tunteiden erottaminen toisistaan
- Tunteiden säätely

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Missä tunteet tuntuu?



Perustunteet

- Viha
- Pelko
- Inho
- Ilo / Onni
- Suru
- Hämmästyminen / Yllätys

Myönteisiä vai kielteisiä tunteita?

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tunnetaidot

Vuorovaikutus itseen

Vuorovaikutus ympäristöön

Itsetietoisuus

Itsesääätely

Sosiaalinen
tietoisuus

Ihmissuhdetaidot

Tunteiden havaitseminen

Tunteiden säätely

Tunteiden tunnistaminen

Psyykkinen joustavuus

Tunteiden ymmärtäminen

Arvo-ohjattu toiminta

Tunteiden kokeminen

Kehollisuus

Empatia

Toisten
tunnekokemuksen
tavoittaminen

Vaikuttava kommunikaatio

Toimimattomien
dynamiikkojen
havaitseminen ja
muuttaminen

Konfliktit

Motivaation tukeminen

Valmentava johtamistyyli

Osaamista
johtamistyylinä
tulevaisuuden
tekemiseen

Tunnesäätely

Vaikeakin tunne pitää tuntea läpi

- Tunteen kokemista voi viivyttää, mutta ei loputtomasi

Tunne on aina ohimenevää!

- Ellei siihen itse tarraa kiinni

Tunnistamaton ja käsittelemätön tunne → Jää kehoon, voi ilmetä fyysisinä ja psyykkisinä vaikutuksina ajan myötä

Tunteen sanoittaminen rauhoittaa tunnetta

Tunnetta voi säädellä

- Vaikuttamalla tietoisesti keholliseen kokemukseen
- Vaikuttamalla ympäristöön
- Vaikuttamalla ajatuksiin

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Tunneilmasto

Miten tunteet näkyvät työpaikalla?

Rikas tunneilmasto

- Positiiviset tunteet
- Negatiiviset tunteet
- Epäkohdat ja ristiriidat voidaan käsitellä avoimesti ja turvallisesti
- Syntyy kohtaamisista ja vuorovaikutuksesta

Miten tunteita kohdataan?

Miten tunteita käsitellään?

75% ratkaisee luovuutta vaativan ongelman, jos ovat hyväntuulisia

13% ratkaisee saman ongelman neutraalissa mielentilassa

Tunne EI ole yhtä kuin Käytös!

- Äksyilevä kollega: Tunne ok, käytös ei.

Johtajien toiminta toimii esimerkkinä - mutta kaikilla on vastuu omasta tunnejalanjäljestä

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tehtävä: Oman organisaation tunneilmasto ja psykologinen turvallisuus

Pohdi oman organisaatiosi tunneilmastoa ja psykologisen turvallisuuden tilannetta.

Miten tunteista puhutaan?

Miten tunteita ilmaistaan erilaisissa tilanteissa? (kokoukset, toistuvat tilanteet)

Millainen tunneilmaisu on sallittua?

Minkälainen on organisaation tilanne psykologisen turvallisuuden suhteen?

Tutustu työterveyslaitoksen Miten luoda peloton ilmapiiri-materiaalin “Johdon ja esihenkilöiden rooli” videoon, etenkin esihenkilöille suunnattuun turvallisuuden työkalupakki-osioon.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/miten-luoda-peloton-ilmapiiri>

Lisää tunneilmastosta:

[https://www.superlehti.fi/tyoelama/kaikki-tunteet-kuuluvat-tyoelamaan-tyopaikan-hyva-tunneilmasto-
auttaa-kohtaamaan-negatiivisia-tunteita-rakentavasti/](https://www.superlehti.fi/tyoelama/kaikki-tunteet-kuuluvat-tyoelamaan-tyopaikan-hyva-tunneilmasto-
auttaa-kohtaamaan-negatiivisia-tunteita-rakentavasti/)

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Lähteet

<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26709/urn_isbn_978-952-61-4417-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Kinnunen, U., & Mauno, S. (toim.) (2009). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Yliopistopaino

<https://liisauusitaloarola.fi/2023/03/22/stressin-oireet-kehossa/>

<https://www.duodecimlehti.fi/duo10363>

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/pitkittyneiden-kehon-oireiden-omahoito-ohjelma/miten-hermosto-toimii>

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/ahdistus/mita-tunteet-ovat>

<https://www.healthline.com/health/parasympathetic-nervous-system>

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/12/12/tarkein-aivohermosi-on-avain-kehosi-ja-mielesi-terveyteen-voit-herattaa-sen-jo>

<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lepoaika-ja-taumat>

<https://ourblogs.aalto.fi/tunto2-blogi/tunneilmastotekoja-tehdaan-teidankin-tyopaikallanne>

<https://www.superlehti.fi/tyoelama/kaikki-tunteet-kuuluvat-tyoelamaan-tyopaikan-hyva-tunneilmasto-auttaa-kohtaamaan-negatiivisia-tunteita-rakentavasti/>

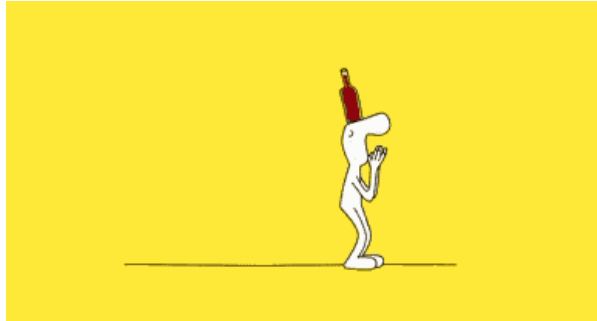
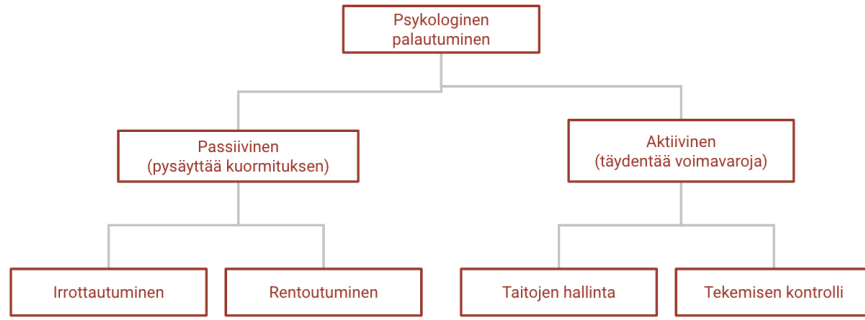
osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



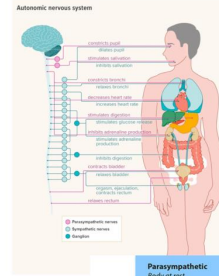
Kestävä esitystekniikan esihenkilö - voimavarat ja niiden johtaminen
3. tapaaminen

S4LT-osaajakoulutus 2024



P
A
R
A
S
S
M
P
A
T
H
E
T
I
C

BOTH NERVOUS SYSTEMS HELP THE BODY FUNCTION!



| | Parasympathetic <i>Relax and rest</i> | Sympathetic <i>Emergency situations</i> |
|-----------|--|---|
| Eyes | Constricts pupils | Dilates pupils |
| Heart | Beat more slowly | Beats faster and stronger |
| Lungs | Constricts airways | Relaxes airways, which lets you breathe more deeply |
| Digestion | Stimulates digestion | Inhibits digestion |
| Muscles | Reduces blood flow to skeletal muscles | Increases blood flow to skeletal muscles |

S
M
P
A
T
H
E
T
I
C

Citation

Nail, R. (2020, April 23). The parasympathetic nervous system explained. Healthline. Retrieved September 23, 2022, from <https://www.healthline.com/health/parasympathetic-nervous-system#function>

t
i
t
a

Perustunteet



Väha



Pelko



Inho



Onni



Suru



Välätys



Neutraali

1
Tunneka
(sanoja)

- -
- -
- Sanoja perustunteiden alueella aktiivisesti välikäsi

Muut tunteet

E

Pienryhmäkeskustelu: Yrityskulttuuri

Keskustelkaa ryhmässä yrityskulttuurista esitysteknisen toiminnan ympäristöissä.

Millaisia yrityskulttuuriin liittyviä asioita tunnistat kohdanneesi työelämässä?

Minkälainen olisi ideaali yrityskulttuuri omassa organisaatiossa?

Kirjatkaa ylös huomioitanne jaettuun whiteboardiin. Kirjatkaa ainakin pari asiaa seuraavilla otsikoilla/aiheilla:

- Arvot
Minkälaisia sanoitettuja tai muutoin ilmaistuja arvoja yrityksessä on?
- Ilmentymät, artefaktit
“Ilmentymiä ovat kaikki kenen tahansa havaittavissa olevat seikat, kuten organisaation oma ”kieli”, - - palkitsemistavat, käyttäytymiset, rituaalit, symbolit ja perinteet”
- Ideaalimaailma
Minkälainen olisi ideaali yrityskulttuuri?
- Muita mahdollisia huomioita

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

TEHTÄVÄ: Podcast Työhyvinvointi

Valitse ja kuuntele yksi podcast jakso liittyen työhyvinvoinnin teemoihin. Pohdi ja kirjoita 1 sivun mittainen koonti jakson aiheista ja peilaa omiin kokemuksiisi.

139. Hyvä työilmapiiri - miten se luodaan? Vieraana Marja-Liisa Manka.

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/hyva-tyoilmapiiri>

106. Luottamus työelämässä. Vieraina Sari Kuusela ja Minna-Kaarina Forssén.

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/luottamus-tyoelamassa>

112. Tunnetartunta. Vieraana Anna Peltola.

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/tunnetartunta>

85. Vaikeat tunteet työelämässä. Vieraana Jarkko Rantanen.

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/vaikeat-tunteet-tyoelamassa>

135. Mikä työssä uuvuttaa? Vieraina Jari Hakanen ja Minja Koskela.

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/mika-tyossa-uuvuttaa>

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

TEHTÄVÄ: Työkyky

Lue Telman Työkykyä edistävä johtaminen on fiksua bisnestä -artikkeli ja kirjoita 0,5-1 sivun mittainen pohdinta, miten työkykyjohtaminen näkyy esitystekniikan alalla tai omassa organisaatiossasi?

Voit miettiä esimerkiksi jotain näistä näkökulmista:

Sairauspoissaolot ja niiden kustannukset

Voimavaratekijät ja palautumiseen kannustaminen

Työnkuvan muokkaaminen / uusi työnkuva

Työkyky mikroyrityksissä

<https://telma-lehti.fi/tyokyky-edistava-johtaminen-on-fiksua-bisnesta>

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Kestävä esitystekniikan esihenkilö - voimavarat ja niiden johtaminen
4. tapaaminen
S4LT-osaajakoulutus 2024

TEHTÄVÄ: Podcast Työhyvinvointi

135. Mikä työssä uuvuttaa? Vieraina Jari Hakanen ja Minja Koskela.

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/mika-tyossa-uuvuttaa>

- Suojaavat tekijät ja uupumusta aiheuttavat tekijät
- Työn autonomia - vapaus ja vastuu omasta jaksamisesta
- Työnkuvan epämääräisyys uuvuttaa
- Töissä ei voi aina olla kivaa - joskus on ikävämpiäkin tehtäviä
- Palautuuko vain palatakseen töihin
- Johtamisen epäselkeys
- Quiet quitting - tehdään vain välttämätön
- Kaikilla on liikaa kaikkea, kaikki on koko ajan mahdollista
- Työn tekemisen ja vapaa-ajan rajaaminen vaikeaa - sosiaaliset ympyrät samoja
- Toksinen positiivisuus - uskalletaanko vaikeat asiat nostaa keskusteluun
- Korkeat standardit, perfektionismi voi altistaa uupumukselle

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Organisaatio

Työhyvinvointi

Johtaminen

Yksilö

Yhteisö

Työ

Hyvinvointi

Pahoinvointi

Flow-tila

Työn imu

Työ-
tyytyväisyys

Leipääntyminen

Stressi

Uupumus

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

On/Off vai jana?

Mielenterveys

- Voimien häviäminen kerralla
- Voimien häviäminen vähitellen hiipumalla
- Terve mieli ← → Mielen sairastuminen
- Työkyky ja työhyvinvointi voi hetkellisesti alentua - kukaan ei ole "toivoton tapaus"

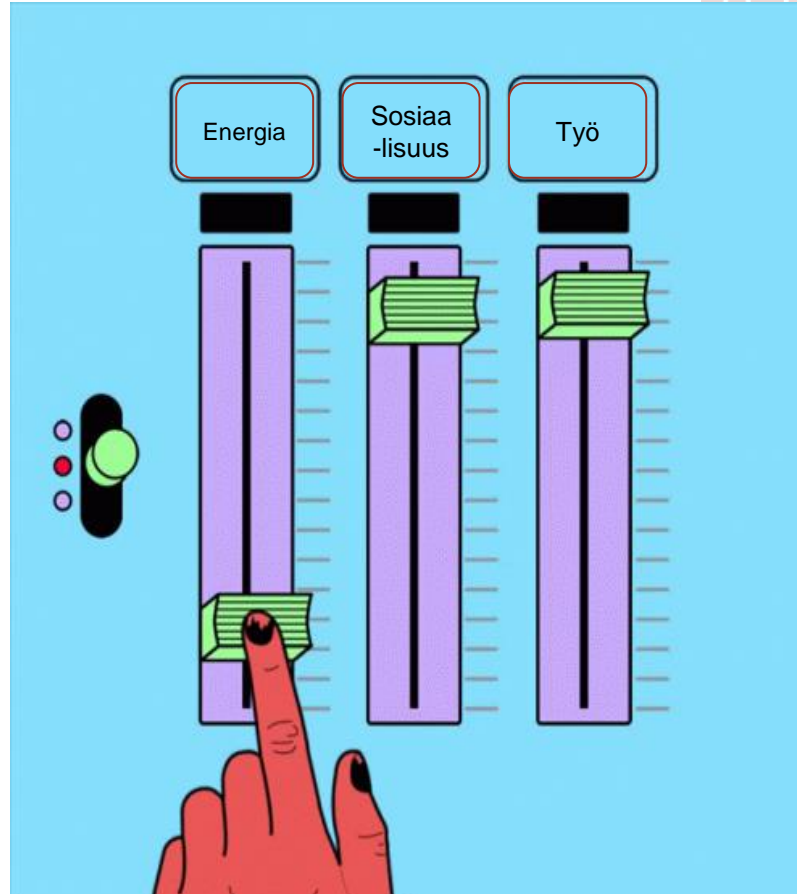
"Monet meistä kykenevät säilyttämään työtoimijuuteensa erilaisten elämänhaasteiden tai jopa vakavien mielenterveyden haasteiden ilmentyessä."

<https://telma-lehti.fi/mielenterveys-on-kuin-jana-ei-on-off-painike-2>



nista
allusta
aisuuden
tekemiseen

On/Off vai jotain 0-256 välillä?



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Persoonallisuuspiirteet

Big 5, persoonallisuuden pääpiirteet

- Avoimuus
- Tunnollisuus
- Ekstraversio
- Sovinnollisuus
- Neuroottisuus

HEXACO

- Rehellisyys-nöyryys -piirre

Tilanteiden perusolottuvuudet

- Älyllisyys
- Suorittaminen
- Hauskuus
- Uhkaavuus
- Kuormittavuus
- Tavallisuus

Introvertti

Ekstrovertti



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Työhyvinvointi

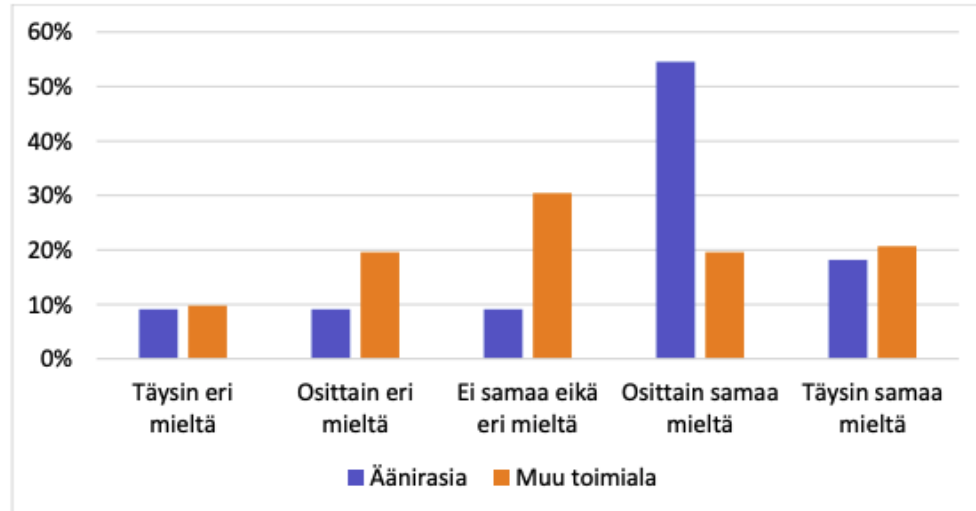
Esitysteknisen alan erityispiirteet

Pakko painaa pitkää päivää?

“Kyselytutkimuksen mukaan **ahkeruus ja omistautuneisuus** ovat yksi esitysteknisen alan **keskeisimmistä piirteistä** ja liian suuri velvollisuudentunne ja työholismi puolestaan yksi suurimmista työskentelykulttuurin ongelmista.”

“Haastatteluissa mainittiin useaan kertaan, että alaan ei voida soveltaa samoja lainalaisuuksia, kuin muille aloille.”

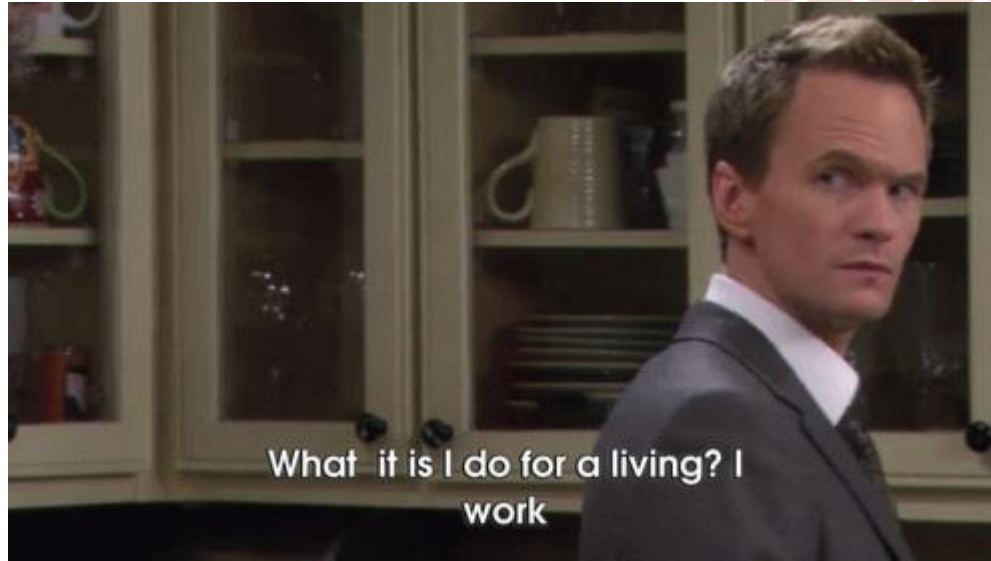
Kun ala nähdään ainutlaatuisena, uhrauksia tehdään enemmän.



Kuvio 43. Prosentuaalinen frekvenssijakauma vastauksista väittämään ”esitysteknisellä alalla työn eteen on pystyttävä tekemään uhrauksia ja painamaan pitkää päivää.”

Weber, Yrityskulttuuri työelämän keskiössä

ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Tehdä töitä elääkseen \longleftrightarrow Elää tehdäkseen töitä?

Työ työnä $\leftarrow \rightarrow$ Työ elämäntapana?

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Kokemukset työstä jakautuvat

Kokemus työstä eroaa ja heijastuu eriyttävästi työhyvinvointiin

- Yrittäjät / palkansaajat
- Toimihenkilöt / työntekijät
- Naiset / miehet

Toimihenkilöt

- Istumatyö, ylipitkät työviikot, päällekkäiset työtehtävät
- 9/10 arvioi voivansa työskennellä eläkeikään asti

Työntekijät

- Fyysinen kuormitus
- $\frac{2}{3}$ arvioi voivansa työskennellä eläkeikään asti

“Tutkimuksemme perusteella monet yrittäjistä tekevät työtään hyvin itsenäisesti, ilman sosiaalista tukea työpaikalta. Siten tuen saamisessa korostuvat muut sosiaalisten verkostot, kuten perhe ja yrittäjäverkostot”



<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyossakavvan-vaeston-kokemukset-tyosta-jakautuvat-vahvasti>

ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Freelancerit ja työhyvinvointi

SKAALA

Elinvoimaa esiintymistoimintaan-hanke 2020-2021

- Musiikin esittäjät ja ohjelmatoimistot
- Korona-aikana esiintymistoimintaa tukevien ratkaisujen löytäminen

“Työhyvinvoinnin lisääminen elävän musiikin toimialalla vaatisi uusia rakenteita, jotka tukisivat freelance- ja yrittäjäasemassa työskenteleviä. Tällä hetkellä näitä rakenteita ei juuri ole olemassa ja tämä tyhjiö jättää suuren joukon ihmisiä työhyvinvointipalveluiden ulkopuolelle.

Erityinen tarve olisi henkistä ja psyykkistä hyvinvointia tukeville palveluille.”



Freelancemuusikkojen työhyvinvoinnin tukirakenteiden kehittäminen -jatko-hanke 2022-2023

- Pilotti, henkistä hyvinvointia tukevia palveluita
 - Psykologipalveluita
 - Henkisen hyvinvoinnin kartoitusta
 - Työnohjausta
 - Psyykkistä valmennusta
- Freelancereiden työelämään on kuulunut **työhyvinvoinnin tukirakenteiden puutteellisuus**

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Freet2030-hanke

2020-2023

- Kulttuurialan freelance-työn mallit, rakenteet ja työhyvinvointi
- 31 parannusideaa
 - Sopimukset
 - Työhyvinvointi
 - Osaamisen kehittäminen



Työhyvinvointipalveluiden kehittämistarpeet

- Palveluiden saatavuus ja tiedon saaminen
- Freelance-neuvola konsepti
 - Hyvinvoinnin tuki ja seuranta
 - Tietopankki, verkostoitumisalusta
 - Rautalankamalli valmis, ei vielä paikkaa tai toteuttajaa

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Pienryhmäkeskustelu: Työhyvinvoinnin tukeminen Esitystekniikan toimialalla

Keskustelkaa ryhmässä työhyvinvoinnista, sen tukemisesta ja toteutumisesta esitysteknisen toiminnan ympäristöissä.

Freelancer/Yrittäjä-näkökulma

Työsuhte/Organisaatio-näkökulma

Kirjatkaa ylös huomioitanne jaettuun whiteboardiin. Pohtikaa mitä muotoja on jo olemassa, mikä olisi helppoa toteuttaa ja mikä olisi ideaalitalanteessa mahdollista, jos ei tarvitse miettiä resursseja.

Kirjatkaa asioita ylös esimerkiksi seuraavista aihepiireistä

- Yhteisö (Verkostot/Vertaistuki, tiedon välittäminen)
- Johtaminen (mikä on toimiva johtamistyyli? käytäntöjä?)
- Työtyytyväisyys (Motivaatiotekijät, työmenestys, tunnustus, seuranta)
- Yhteiskunta, valtio (Lait, rakenteelliset muutokset)

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Työkyky

Esihenkilö työkyvyn tukijana

Esihenkilö vastaa oman yksikkönsä osalta

- Työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta
- Työhyvinvointitavoitteista ja niiden mittaamisesta
- Työkykytavoitteista ja niiden mittaamisesta

Työntekijän suuntaan

- Varhainen tuki, työkyvyn seuranta - toimenpiteiden suunnittelu ja seuranta
- Sairauslomalla olevan / palaavan työntekijän tuki
- Työvälineiden kunnon valvonta, työntekijöiden opastaminen
- Tiedon jakaminen organisaation tapahtumista

Tärkeää tuntea

- Työntekijöiden työn sisältö
- Työympäristö
- Riskit
- Voimavaratekijät

Tuen tarpeen havaitseminen on helpompaa, kun työntekijän ja esihenkilön välinen vuorovaikutus on jatkuvaa, avointa ja luottamuksellista.

Työkyvyn tuki

1. Varhainen tuki
Ennakoivat toimet
Korjaavat toimet
2. Tehostettu tuki
3. Työhön paluun tuki

Tuen keinoja

- Työhön kohdistettu
- Työn organisointi
- Työssä saatava tuki
- Osaamisen kehittäminen
- Työilmapiiriin kohdistettu
- Johtamiseen kohdistettu
- Työn muokkausmahdollisuudet

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Esihenkilö työkyvyn tukijana

Ennakoivan työkyvyn tuki

- Rekrytointi
Esihenkilö asiantuntijana
- Porehdytys
Työhön, työyhteisöön ja työpaikan käytäntöihin perehdytys
- Kehityskeskustelu
Työhyvinvointi, työkyky, rooli työyhteisössä, palaute
- Työkuormituksen hallinta ja palautuminen työssä
Työajan ja taukojen seuranta. Fyysisen, kognitiivisen ja organisatorisen ergonomian keinot työympäristön kehittämisessä
- Voimavarojen ja motivaation tukeminen
Auttaa työntekijää tunnistamaan voimavaroja ja vahvuuksia, tarjoaa haasteita ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.
- Osaamisen kehittäminen
Selvittää osaamistarpeita, kannustaa osaamisen kehittämiseen, järjestää mentorointia, mahdollistaa koulutukseen osallistumisen
- Työyhteisön yhteisöllisyyden tukeminen
Edistää hyvää ilmapiiriä, luo mahdollisuuksia kehittämiseen ja kokoontumiselle. Avoin viestintä.
- Terveyden ja toimintakyvyn edistäminen
*Tukee **omalla asenteella ja toiminnalla** turvallisen ja työhyvinvointia edistävän kulttuurin muodostumista työpaikalla*

Työkyvyn tuki

1. Varhainen tuki
Ennakoivat toimet
Korjaavat toimet
2. Tehostettu tuki
3. Työhön paluun tuki

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Esihenkilö työkyvyn tukijana

Varhaisen tuen tarpeen tunnistaminen

- Työntekijän vetäytyminen, ärtyneisyys, epäkohteliaisuus
- Keskittymisvaikeudet, hajamielisyys, unohtelu
- Toistuvasti pidentyneet työpäivät
- Lisääntyneet myöhästelyt
- Motivaation puute, välinpitämättömyys, huolimattomuus, työn laiminlyönti
- Työsuorituksen heikentyminen, työn laadun huonontuminen
- Päähtyneenä tai krapulaisena esiintyminen
- Toistuvat tai pitkittyneet sairauspoissaolot

Selvitä keskustellen

- Onko työntekijän työnkuva selkeä, ja tietääkö hän perustehtävänsä?
- Onko työntekijällä tarvittava osaaminen tehtävään?
- Onko työmäärä sopiva?
- Onko työntekijällä riittävä motivaatio omaan työhönsä?
- Onko työntekijällä riittävä toimintakyky työn tekemiseen?

Työkyvyn tuki

1. Varhainen tuki
Ennakoivat toimet
Korjaavat toimet
2. Tehostettu tuki
3. Työhön paluun tuki

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Esihenkilö työkyvyn tukijana

Työkyvyn tuki, kun työkyvyssä on haasteita

- Varhaisen tuen keskustelu
- Työn muokkaus
- Korvaava työ
- Yhteydenpito työntekijään poissaolon aikana
- Työhön paluun koordinaatio
- Työterveysneuvottelu
- Osasairauspoissaolo
- Työkokeilu
- Osatyökyvyttömyyseläke

Työn muokkauksen keinoja

- Työn organisointi
 - Tehtävien rajaaminen / keventäminen
 - Työnjaon muuttaminen
 - Työprosessin tarkentaminen
- Työaika
 - Työaikajoustot, työajan lyhentäminen
 - Työn tauottaminen, etättyö
- Työympäristö
 - Työtilat ja työpisteet
 - Koneet, laitteet, välineet
- Työmatka
 - Pysäköintipaikka, auton muutostyöt, kuljetuspalvelu
- Avun saaminen
 - Esihenkilö, työkaveri
 - Työhönvalmentaja
- Teknologia ja apuvälineet

Työkyvyn tuki

1. Varhainen tuki
 - Ennakoivat toimet
 - Korjaavat toimet
2. Tehostettu tuki
3. Työhön paluun tuki

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

TEHTÄVÄ: Haastavat tilanteet

Miten selittäisit seuraavat käsitteet?

Miten näihin voidaan vaikuttaa?

- Turvallinen tila
- Työilmapiiri

Etsi lähteitä ja artikkeleita netistä, tietoa on paljon saatavilla. Muista mainita lähteet. Tiivistä kirjoitelmasi vähintään yhdeksi sivuksi.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Lähteet

Sami Weber - Yrityskulttuuri työelämän keskiössä https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/803667/Weber_Sami.pdf
<https://stm.fi/tyohyvinvointi> <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
<https://www.muusikkojenliitto.fi/skaala/skaala-2020-2021/>
<https://www.muusikkojenliitto.fi/skaala/skaala-jatkohanke-2022-23/>
<https://www.taike.fi/fi/projektit/mielen-hyvinvoinnin-ja-tyokyvyn-tukeminen-taide-kulttuuri-ja-tapahtuma-alalla>
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/811075/Saarnikko_Siiri.pdf?sequence=2&isAllowed=y
<https://www.teme.fi/fi/meteli/freelance-neuvola-tuotantolomittaja-ja-tyonvalitystinderi-31-ideaa-freelancereiden-tilanteen-kohentamiseksi/>
<https://www.teme.fi/fi/meteli/freelance-neuvola-edistaa-tyohyvinvointia-ja-vahvistaa-kulttuurialan-rakenteita/>
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyossakayvan-vaeston-kokemukset-tyosta-jakautuvat-vahvasti>
<https://telma-lehti.fi/mielenterveys-on-kuin-jana-ei-on-off-painike-2>
<https://yle.fi/aihe/a/20-10003363>
<https://psykologilehti.fi/persoonallisuuden-piirteet-tilanteet-ja-yksilon-dynamiikka/>
<https://www.talentia.fi/talentia-lehti/joustava-ei-katkea/>
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Kestävä esitystekniikan esihenkilö - voimavarat ja niiden johtaminen
5. tapaaminen

S4LT-osaajakoulutus 2024

Pienryhmäkeskustelu: Muutosjohtaminen

Keskustelkaa ryhmässä Muutosjohtamisesta ja siihen liittyvistä aiheista. Käsitelkää 1-2 kohtaa:

1. Selitä tarkemmin mitä tarkoitetaan ”muutoksella”?
2. Milloin muutos on onnistunut?
3. Milloin muutos on epäonnistunut?
4. Millä keinoin voidaan todentaa muutoksen tila?
5. Millä keinoin voidaan varmistaa muutoksen pysyvyys?
6. Mitä ominaisuuksia tarvitaan esihenkilöltä, muutoksen johtajalta?
7. Mitä esihenkilö tarvitsee muutoksen johtamiseen?
8. Mitä henkilöstö tarvitsee muutoksen toteutumiseen?

Kirjatkaa ylös huomioitanne jaettuun whiteboardiin.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

TEHTÄVÄ: Työntekijän tukeminen

Lue kappale 1.4 TYÖNTEKIJÄYMMÄRRYKSEN KOLME TASOA – MUISTILISTA JOHTAJALLE

<https://www.siqni.fi/ex/tyontekijaymmarrys/#tyontekijaymmarryksen-kolme-tasoa>

Pohdi miten työntekijäymmärrys on näkynyt omalla urallasi, oletko käynyt vastaavia keskusteluja omien esihenkilöiden kanssa tai itse omien johdettavien kanssa?

Jos olet freelancer/yksinyrittäjä, voit pohtia listattua kolmea tasoa henkilökohtaisestakin näkökulmasta, miten kävisit “kehityskeskustelua” itsesi kanssa?

Palauta 0,5-1 sivun kirjallinen pohdinta.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Kestävä esitystekniikan esihenkilö - voimavarat ja niiden johtaminen
6. tapaaminen

S4LT-osaajakoulutus 2024

TEHTÄVÄ 10 Työntekijän tukeminen

Lue kappale 1.4 TYÖNTEKIJÄYMMÄRRYKSEN
KOLME TASOA – MUISTILISTA JOHTAJALLE

<https://www.signi.fi/ex/tyontekijaymmarrys/#tyontekijaymmarruksen-kolme-tasoa>

Pohdi miten työntekijäymmärrys on näkynyt omalla urallasi, oletko käynyt vastaavia keskusteluja omien esihenkilöiden kanssa tai itse omien johdettavien kanssa?

Jos olet freelancer/yksinyrittäjä, voit pohtia listattua kolmea tasoa henkilökohtaisestakin näkökulmasta, miten kävisit ”kehityskeskustelua” itsesi kanssa?

Mikä henkilöä motivoi ja innostaa?

Missä tilanteessa henkilö on? Miten henkilö voi?

Minne henkilö on menossa?



Usaamista ja oivallusta tulevaisuuden tekemiseen

Työntekijäymmärryksen kolme tasoa

- Molemminpuolinen luottamus tärkeää
- Kehityskeskustelu-kaavake runkona virittää pohdintaa ja keskustelua - toisaalta ajankäytön haasteet
 - Motivaatio, vointi ja tulevaisuuden suunnitelmat kehityskeskusteluissa (vuosittain / harvemmin)
- Pomolle ei puhuta rehellisesti kuulumisia >< Kun vanhoja tuttuja, voi puhua avoimesti
 - Mitä jos omat suunnitelmat ei kohtaa yrityksen kanssa
 - Omasta terveydentilasta ja henk.koht asioista ei välttämättä haluta puhua virallisesti
- Sillä on merkitystä, *miten* esihenkilö kohtaa työntekijän keskustelussa - vaikka kaikkia toiveita ei voisi toteuttaa
 - Kiinnostuksen osoittaminen ja kannustus tuo motivaatiota, turvallisuuden tunnetta ja mielekkyyttä työhön
- Keskusteltujen asioiden seuranta - Miten keskustelun tuloksia hyödynnetään vaihtelee
- Fyysisestä voinnista on huolehdittu, henkisestä ei välttämättä
- Turvallisemman tilan periaate: Kysy mitä kuuluu, näytä että kuuntelet, anna vapaus vastata, tai olla vastaamatta
- Toimistolla käyskentelylle ja vapaamuotoisille juttuhetkille tulee varata aikaa
 - Jokapäiväinen kommunikaatio tärkeää - Ikinä ei voi tietää missä tilanteessa toinen ihminen on elämässään
- Virallinen raportointi vs vapaamuotoinen keskustelu esim. lounaan parissa
- Valmentava johtaminen - työntekijän sitouttaminen osaamisen kehittämisen kautta
 - Mahdollisuus toteuttaa työntekijöiden toivomia kehitysaskeluita motivoi esihenkilöitäkin
- Esihenkilön ja työntekijän työsuhteen pituus vaikuttaa; miten pitkään on tunnettu
 - Uusi esihenkilö voi toisaalta paneutua tarkemmin tilanteeseen ja aloittaa “puhtaalta pöydältä”
- Jos keskustelussa paikalla useampi johtaja/esihenkilö, voi tilanne olla vaivaannuttava
- Kehityskeskustelujen sijaan tavoitekeskustelut - vastuuta enemmän työntekijälle, mitä tavoitteita haluaa asettaa
 - Lisänä tilannekeskustelut kuukausittain / tarpeen mukaan; tilanteen edistyminen tavoitteiden osalta

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Työntekijäymmärryksen kolme tasoa

- Kaksisuuntainen keskustelu: työntekijänä voi myös kysyä ja haastaa esihenkilöä
 - “Haluatko olla tekninen johtaja vai henkilöjohtaja”
- Hyvä keskusteluyhteys esihenkilön kanssa mahdollistaa eriävien mielipiteiden perustelun ja lisää ymmärrystä
- Huonojen esihenkilökokemusten kääntäminen voimavaraksi; ymmärtää paremmin tasa-arvoisen ja motivoivan johtamisen merkitystä
- Työuraa aloittavalla ja kohta eläköityvällä on erilainen elämäntilanne ja eri asiat motivoivat heitä
 - Yhdessä sopimalla työnkuvien muokkaaminen mahdollistaa molempien motivointitekijöiden huomioon
- “Missä näet itsesi 5/10 vuoden päästä” vs. “Mitä haluaisit tehdä seuraavaksi?” - Matka, ei määränpää.
- Työntekijäymmärrys myös yksilön vastuulla omassa työssään
- Työn vaativuuden arviointi taulukko/Menetelmä, kehityskeskustelun yhteydessä

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

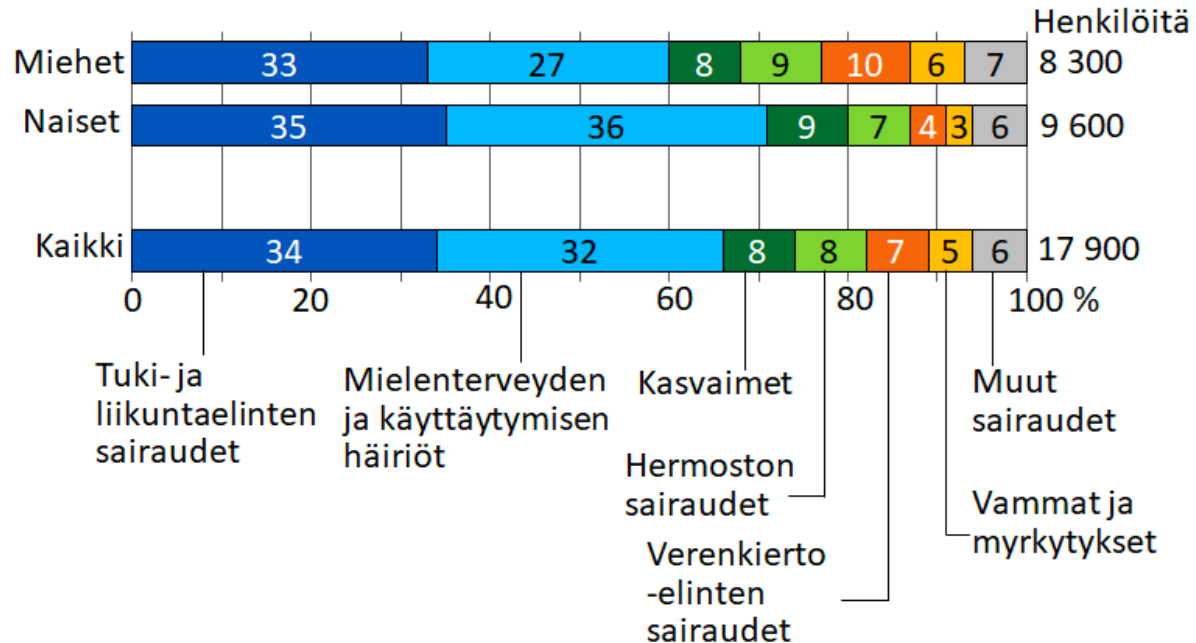
Työntekijäymmärryksen kolme tasoa

- Projektityössä ei usein velvollisuutta tai oikeutta pitää kehityskeskusteluja
- Freelancereiden kanssa keskustelut, mikä kiinnostaisi / motivoisi → pyrkimys ottaa huomioon buukatessa
- Yksinyrittäjänä / Freelancerina itselle “kehityskeskustelun” kalenterointi
 - Hyvä pitää omat tavoitteet ja kehitysmahdollisuudet selvillä

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

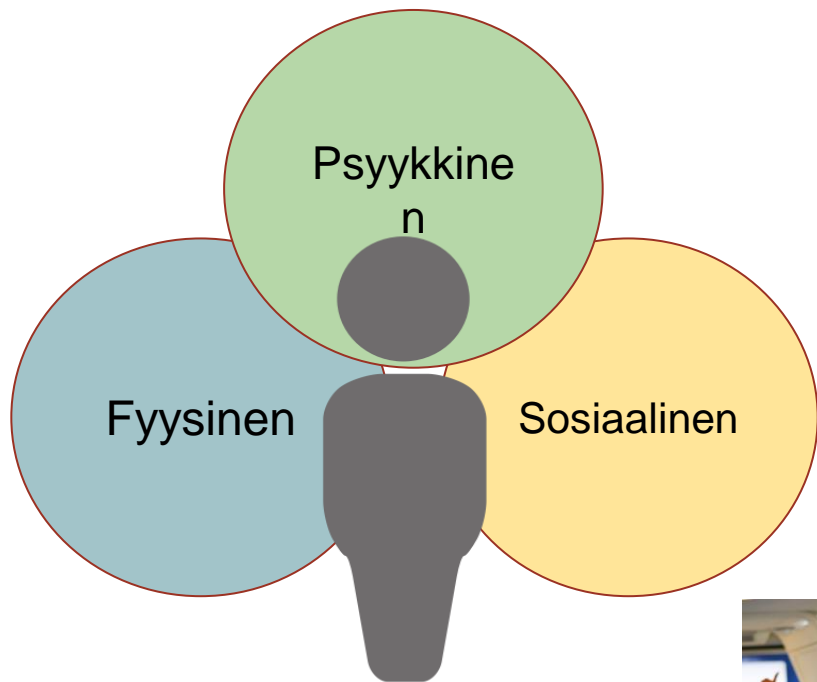
Miksi “Kestävä esihenkilö”?

Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet
sairauspääryhmän ja sukupuolen mukaan vuonna 2022

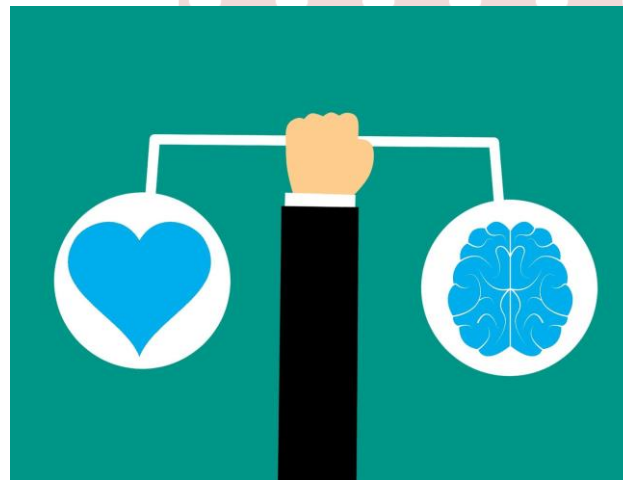


Lähde: Eläketurvakeskus

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Tunneäly ja tunnetaidot



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Voimavarat ja niiden johtaminen

Tunnetaitojen kehitys

- Itsetuntemus
- Toimivampaa vuorovaikutusta
- Omien voimavarojen tunnistaminen
- Kuormitustekijöiden tunnistaminen
- Palautuskeinojen löytäminen



Työyhteisön hyvinvointi

- Työyhteisön työkyvyn seuranta
- Tunneilmastoon vaikuttaminen
- Työkulttuurin kehittäminen

Johtaminen

- Työkykyjohtaminen
- Kuormituksen hallinta
- Konfliktitilanteiden hallinta
- Psykologisen turvallisuuden edistäminen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Kuormitus ja palautuminen

Aina valmiina ? Harmaa ylityö

Työ, jota ei kirjata eikä korvata

Kehon ja mielen palautuminen

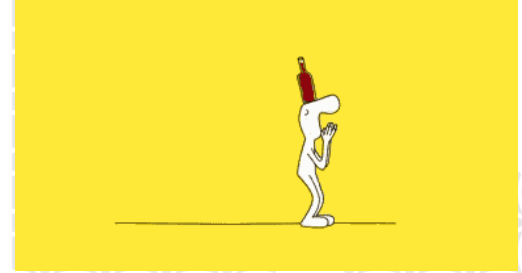
Fysiologinen palautuminen: Sympaattinen ja parasympaattinen hermosto

- Kiertäjähermo, vagushermo: syvä uloshengitys “pillin” läpi

Psykologinen palautuminen, passiivinen pysäyttää kuormituksen, aktiivinen täydentää voimavaroja

Palautuminen työn aikana tärkeää!

Mikrotauat, ajoituksen merkitys



tuorevaisuuden
tekemiseen

Missä tunteet tuntuu?

Perustunteet

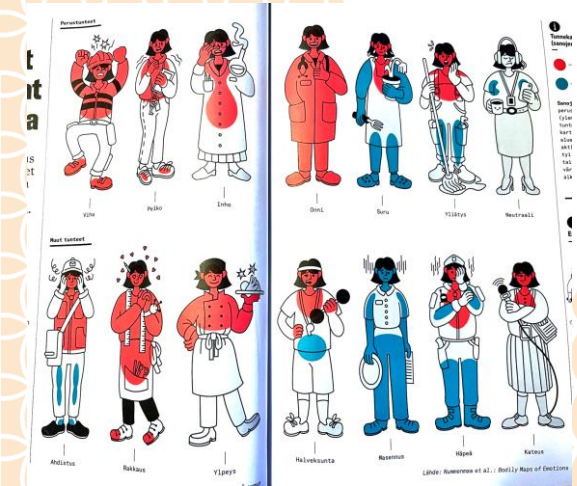
- Viha
- Pelko
- Inho
- Ilo / Onni
- Suru
- Hämmästyminen / Yllätys

Myönteisiä vai kielteisiä tunteita?

Vuorovaikutus itseään >< Vuorovaikutus ympäristöön

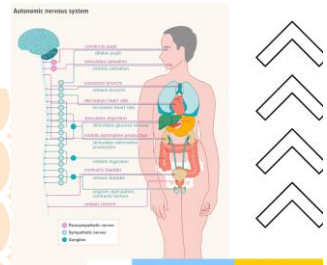
Tunnesäätely: kokemista ei voi viivyttää loputtomasti

Tunneilmasto: Tunne EI ole yhtä kuin Käytös.
Negatiiviset tunteet sallittuja, huono käytös ei.



Telma 01/2024, Näin tunteet leiskuvat kehoissa /
Nummenmaa et al.:Bodily Maps of Emotions

**BOTH NERVOUS SYSTEMS HELP
THE BODY FUNCTION!**

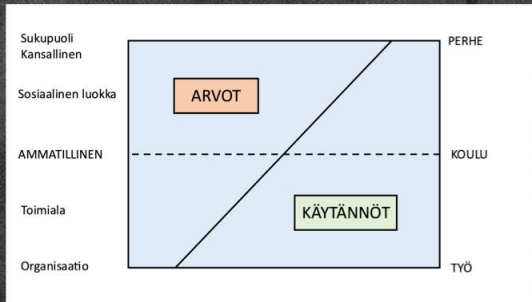


Yrityskulttuuri

Kulttuuri syö strategian lounaaksi.

MITÄ KULTTUURI ON?

Arvojen ja käytäntöjen
suhde eri
toimintaympäristöissä
(Hofstede ym., 2010)



TRANSFORMATIIVINEN MUUTOS

VANHA
MALLI

OPPIMISAHDISTUS

PSYKOLOGINEN
TURVALLISUUS:

- Positiivinen visio
- Koulutukset
- Osallistaminen
- Harjoitustilanteet
- Ohjaus
- Palaute
- Positiiviset roolimallit
- Tukiryhmät
- Yhdenmukaiset järjestelmät ja rakenteet

UUSI
MALLI

ELOONJÄÄMISAHDISTUS

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

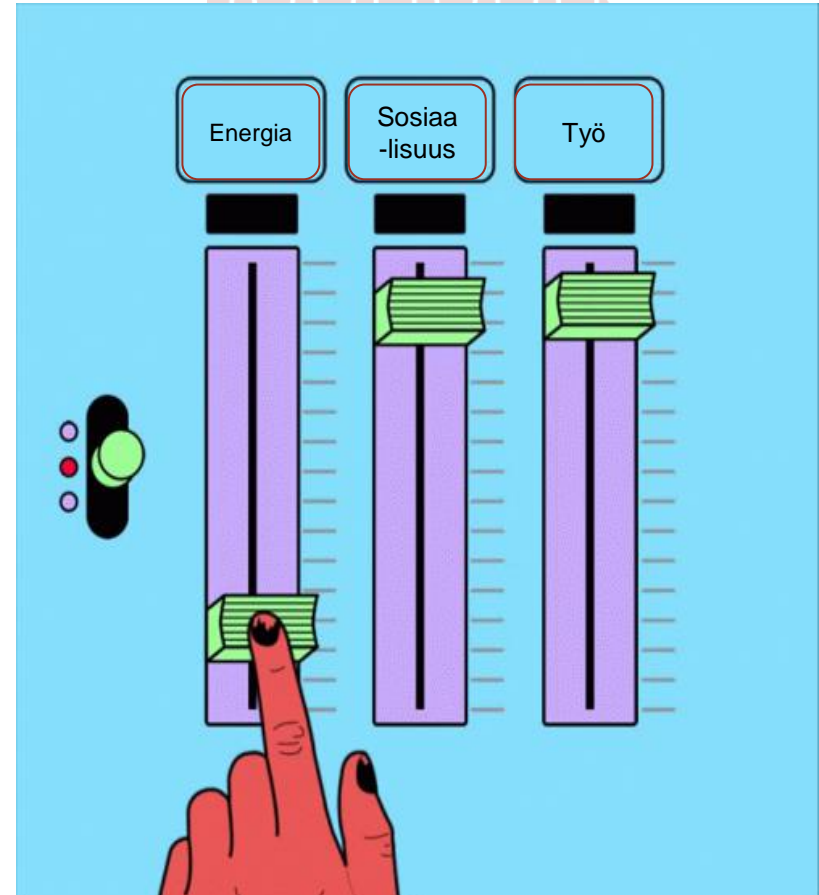
Pakko painaa pitkää päivää?

Kun ala nähdään ainutlaatuisena, uhrauksia tehdään enemmän.

Weber, Yrityskulttuuri työelämän keskiössä

Työkyvyn tuki

1. Varhainen tuki
 - Ennakoivat toimet**
 - Korjaavat toimet
2. Tehostettu tuki
3. Työhön paluun tuki

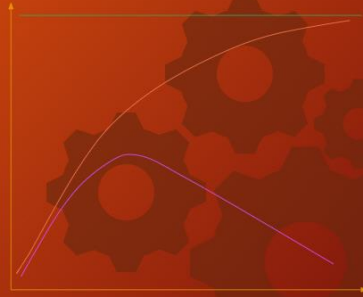


en
tekemiseen

Muutosjohtaminen ja haastavat tilanteet

Mitä henkilöstö tarvitsee muutoksen toteutumiseen?

- Hyvää ja laadukasta esihenkilötyötä



Käsittelyprosessi



Turvallisemman tilan periaate

- Jokaisella on oikeus puhua
- Ei ole pakko sanoa mitään, jos ei halua
- Käytämme keskustelussa kunnioittavaa puhetta
- Saamme olla asioista eri mieltä
- Annamme kaikille tilaa, emmekä vie muilta puhetilaa

Kuormitusvaaka

<https://kuormitusvaaka.ttk.fi/>

1. Tehtävänkuvani ja vastuuni ovat selkeät.

Tiedän työtehtäväni, työni tavoitteet ja näihin liittyvät vastuuni ja oikeuteni. Ymmärrän, miten oma tehtäväni liittyy työpaikan kokonaisuuteen.

Voimakkuus

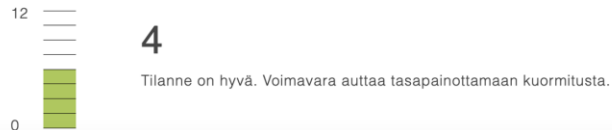
Arvioi kuormituksen tai voimavaran taso. Kun valitset numeron, näet sen sanallisen selitteen.



Kuinka usein hyvä voimavara toteutuu?



Vastaustesi perusteella



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Pienryhmäkeskustelu - Kestävämpää esitystekniikan työskentelyä

Keskustelkaa ryhmässä kurssin aiheiden ja keskusteluissa nousseiden optimi/ideaalimaailman huomioista ja ajatuksista. Mitä pitäisi tapahtua, jotta esitysteknisellä alalla päästäisiin tähän tilanteeseen eri osa-alueilla? Mihin voit itse vaikuttaa?

Kirjatkaa ylös huomioitanne jaettuun whiteboardiin. Kirjatkaa asioita ylös ainakin kahdesta otsikosta:

- Palautuminen työn ohessa
- Yrityskulttuuri
- Työhyvinvoinnin tukeminen
- Muutosjohtaminen

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Lisää aiheesta

Kurssin lisämateriaalit kootusti.

Ajankohtaista esim:

Mieliala radio-ohjelma Radio Helsingissä maanantaisin 16:00-18:00, myös On-demand

<https://www.radiohelsinki.fi/ohjelma/mieliala/>

Ylen kysely paljastaa väsymysepidemian – asiantuntija: työelämää pitäisi muuttaa, jotta ihmiset jaksavat muutakin elämää <https://yle.fi/a/74-20081956>

+ Yle Akuutti “Suoraa puhetta väsymyksestä” <https://areena.yle.fi/1-66473076>

“Lyhyt perehdytys, huonokuntoiset autot ja riittämätön lepoaika huolettavat matkailualan sesonkityöntekijöitä Lapissa” https://yle.fi/a/74-20081061?utm_source=social-media-share&utm_medium=social&utm_campaign=ylefiapp

Lisää huoltavaa liikettä tukemaan työhyvinvointia: Opas valo-, video- ja ääniteknikoille

<https://www.theseus.fi/handle/10024/796536>

<https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/yhteys-avain-johtamiseen>

<https://tarkeissatoissa.fi/katso/suuntaamo-henkilostojohtamisen-kaytantojen-uudistaminen>

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen