

# TYÖHYVINVOINNISTA TUOTTAVUUTTA

Koonti Tulevaisuusvuoropuhelun tuloksista  
12/24



# Tulevaisuusvuoropuhelun eteneminen syksyllä 2024

7.10.

**Avaustilaisuus**

*Miksi?*



6.11.

**Vuoropuhelu  
Työpaja**

*Mitä?*



4.12.

**Vuoropuhelu  
Työpaja**

*Miten?*



20.11.

**Podcast-jakson  
julkaisu  
(Spotify, Youtube)**

## 7.10. aloitustilaisuus, mentimeter:

”Mitkä asiat haastavat yrityksiä työhyvinvoinnin saralla (125 vastausta)



## 6.11. työpaja / Lähtijät-podcastin keskustelu

7.10. mentimeterin vastausten perusteella pienryhmille oli valittu 6 eri teemaa. Tiivistys keskusteluissa esille nousseista teemoista:

### 1. Nuoret työelämässä ja heidän tukemisensa tulevaisuudessa

- Nuorten kohtaamat haasteet työelämässä
- Nuorten vahvuudet työelämässä
- Keinot nuorten työn merkityksellisyyden kokemuksen tukemiseen
- Keskeiset toimenpiteet nuorten hyvinvoinnin varmistamiseksi

### 2. Johtaminen ja esihenkilötyö – Hyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen

- Johtamisen ja esihenkilötyön käytännöt työhyvinvoinnin tukemisessa
- Johdon rooli esihenkilötyön tukemisessa
- Esihenkilöiden tukeminen onnistumisessa
- Esihenkilön oman hyvinvoinnin huomioiminen

### 3. Etätyö ja yhteisöllisyyden puute – Ratkaisuja tulevaisuuden työympäristöön

- Etä- ja hybridityön mahdollisuudet ja haasteet
- Yhteisöllisyyden ja psykologisen turvallisuuden tukeminen
- Etä- ja läsnätyön tasapainottaminen
- Etä- ja hybridityön hyvinvointihaasteet
- Etätyön johtamisen haasteet ja mahdollisuudet

### 4. Resurssien puute, kiire ja kiirepuhe – Ratkaisuja työn hallittavuuden ja hyvinvoinnin parantamiseen

- Kiireen juurisyiden tunnistaminen ja hallinta
- Kiireen vaikutukset työilmapiiriin ja motivaatioon
- Johdon ja esihenkilöiden rooli kiireen hallinnassa
- Konkreettisia keinoja kiireen hallintaan

### 5. Työhyvinvointi koko organisaation asiana – Strategiat ja toimintamallit

- Työhyvinvoinnin johtaminen tuloksellisesti
- Työhyvinvointikulttuurin rakentaminen
- Osallistaminen ja vastuun jakaminen
- Työhyvinvointi strategisena valintana

### 6. Oman hyvinvoinnin johtaminen – Strategiat ja vastuun jakaminen

- Henkilökohtaisten rajojen tunnistaminen
- Työnantajan rooli hyvinvoinnin tukemisessa
- Työn kuormituksen ja voimavara-tekijöiden tasapaino
- Vastuun jako työnantajan ja yksilön välillä



*Työpajasta erikseen tuotettu Podcast-tallenne on kuunneltavissa:*

[#75. Työhyvinvoinnilla tuottavuutta by Lähtijät](#)

## 4.12. työpajan keskustelujen tiivistelmä

### Nuoret työelämässä

#### Top 3 toimenpidettä yrityksessä tavoitteiden saavuttamiseksi:

1. Päivittäinen palautteenantaminen: Säännöllinen palautteen antaminen on oleellista, jotta työntekijät voivat kehittyä ja työhyvinvointi paranee.
2. Mentorointi ja kaveriohjelmat: Nuorten työntekijöiden tukeminen mentoroinnin avulla auttaa heitä ymmärtämään työyhteisön sääntöjä ja kulttuuria.
3. Selkeä oppimisympäristö: Tarvitaan helposti löydettävät työkalut, oppaat ja webinaarit, jotta työntekijät voivat kehittää osaamistaan tehokkaasti.

#### Top 3 asiaa, jotka vaativat ulkopuolista osaamista ja tukea tavoitteen saavuttamiseksi:

1. Mentorointi ulkopuolisista organisaatioista: Ulkopuolinen tuki voi tarjota nuorille työntekijöille arvokasta ohjausta ja näkökulmaa työelämään.
2. Työhyvinvoinnin asiantuntijat: Asiantuntijat voivat auttaa tunnistamaan ja tukemaan nuorten jaksamisen haasteita, erityisesti onboarding-vaiheessa.
3. Verkostoitumisen mahdollistaminen: Ulkopuoliset asiantuntijat voivat auttaa järjestämään keskusteluita ja verkostoitumismahdollisuuksia eri ikäisten työntekijöiden välillä.



## 4.12. työpajan keskustelujen tiivistelmä

### Johtaminen ja esihenkilötyö

#### Top 3 konkreettista toimenpidettä:

1. Säännölliset tilannekatsaukset: Johto toteuttaa säännöllisiä ja avoimia tilannekatsauksia yrityksen tilasta, mikä vähentää väärinkäsityksiä ja luo luottamusta.
2. Luottamushenkilöiden rooli: Luottamushenkilöt toimivat viestinviejinä ja pysäyttävät villit huhut nopeasti, mikä auttaa korjaamaan väärinkäsityksiä.
3. Selkeät tavoitteet ja tehtäväkuvat: Tavoitteet ja tehtäväkuvat on dokumentoitu ja niistä keskustellaan säännöllisesti, mikä auttaa työntekijöitä ymmärtämään oma roolinsa laajemmassa kontekstissa.

#### Top 3 asiaa, jotka vaativat ulkopuolista osaamista ja tukea tavoitteen saavuttamiseksi:

1. Ulkoinen konsultti viestinnän tukemiseen: Jos viestinnässä on ongelmia, ulkoinen konsultti voi auttaa löytämään yhteisen näkemyksen ja parantamaan viestintää.
2. Ulkoinen fasilitoija yhteiskehittämiseen: Yhteiskehittämistä voidaan toteuttaa ulkoisen fasilitoijan avulla, mikä tuo uusia näkökulmia ja menetelmiä prosessiin.
3. Laadukas perehdytys: Uusien työntekijöiden perehdytys on tärkeää, jotta he ymmärtävät yrityksen tavoitteet ja toimintatavat tehokkaasti.



## 4.12. työpajan keskustelujen tiivistelmä

### Resurssien puute

#### Top 3 toimenpidettä yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi:

1. Kunnollinen perehdytys uusille työntekijöille: Uusien työntekijöiden on saatava kattava koulutus, jotta he ymmärtävät tehtävänsä ja yrityksen toimintatavat. Tämä auttaa myös varmistamaan, että viestintä on selkeää ja ymmärrettävää.
2. Tehtävien priorisointi: Ylin johto ja esihenkilöt tulisi säännöllisesti käydä läpi tehtävien priorisointia, jotta asiakkaiden vaatimukset ja kiireet voidaan hallita tehokkaasti.
3. Ulkopuolinen fasilitointi: Ulkopuolinen tuki voi auttaa esihenkilöitä kyseenalaistamaan omia ajatusmallejaan ja parantamaan johtamista, mikä voi johtaa parempiin päätöksiin ja yhteistyöhön tiimissä.

#### Top 3 asiaa, jotka vaativat ulkopuolista osaamista ja tukea tavoitteen saavuttamiseksi:

1. Tekninen asiantuntemus: Ulkopuolisilta toimittajilta saadaan ajankohtaista tietoa ja materiaaleja, jotka voivat parantaa yrityksen toimintaa ja tehokkuutta.
2. Esihenkilökoulutus: Ulkopuolinen koulutus voi tarjota esihenkilöille tarvittavaa osaamista ja työkaluja, jotta he voivat paremmin tukea tiimejään ja johtaa tehokkaasti.
3. Uudet teknologiat ja menetelmät: Ulkopuoliset asiantuntijat voivat tuoda mukanaan uusia teknologioita ja menetelmiä, jotka huomioivat työntekijöiden erilaiset työtavat ja parantavat työn sujuvuutta.



## 4.12. työpajan keskustelujen tiivistelmä

### Työhyvinvointi koko organisaation asiana

#### Top 3 toimenpidettä yrityksessä tavoitteiden saavuttamiseksi:

1. Säännölliset yhteistyötapaamiset:

Yhteistyötapaamiset eri henkilöstöryhmien kesken luovat avoimuutta ja parantavat viestintää työyhteisössä.

2. Johtamisen esimerkillisyys:

Esimiesten ja johdon on toimittava esimerkkinä ohjeiden ja strategian toteuttamisessa, jotta alaiset noudattavat sääntöjä.

3. Ryhmäytyminen ja valmennukset:

Työilmapiirin parantamiseksi on tärkeää järjestää ryhmäytymistä ja valmennuksia, jotka tukevat tiimityötä ja yhteistyötä.

#### Top 3 asiaa, jotka vaativat ulkopuolista osaamista ja tukea tavoitteen saavuttamiseksi :

1. Ulkopuolinen asiantuntija:

Asiantuntija voi tukea uusien toimintapojen läpiviemistä ja varmistaa, että prosessit toteutuvat ohjeiden mukaan.

2. Työterveys koulutus:

Työterveyden asiantuntijat voivat kouluttaa esihenkilöitä puheeksiottamisessa ja vaikeiden asioiden käsittelyssä.

3. Tekoälyn hyödyntäminen:

Tekoäly voi analysoida tiimikokouksia ja auttaa tunnistamaan vuorovaikutuksen dynamiikkaa, mikä parantaa työyhteisön toimintaa.





## 4.12. työpajan keskustelujen tiivistelmä

### Oma hyvinvointi

#### **Top 3 toimenpidettä yrityksessä tavoitteiden saavuttamiseksi:**

1. Työelämätaitojen koulutus nuorille: Nuorten työelämävalmiuksien parantamiseksi on tärkeää kouluttaa heitä työelämään siirtymisessä, jotta he ymmärtävät, kuinka toimia työelämässä.

2. Hyvinvoinnin ja liikunnan edistäminen: On tärkeää välittää tietoa henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja liikunnan tärkeydestä oppilaitoksille, jotta nuoret oppivat huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan.

3. Johdon sitoutuminen hyvinvointiin: Ylimmän johdon on sitouduttava hyvinvoinnin edistämiseen, jotta keskijohto voi tehokkaasti toteuttaa hyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä.

#### **Top 3 asiaa, jotka vaativat ulkopuolista osaamista ja tukea tavoitteen saavuttamiseksi:**

1. Työterveyshuollon yhteistyö: Tehostettu yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää, jotta voidaan korostaa ravitsemuksen ja liikunnan merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille.

2. Liittojen rooli nuorten perehdyttämisessä: Liittojen tulisi ohjata työnantajia nuorten perehdyttämisessä työelämään siirtymisvaiheessa, jotta nuoret saavat tarvittavaa tukea ja tietoa.

3. Teknologian hyödyntäminen: Teknologisia laitteita voidaan käyttää kannustamaan muutokseen ja parantamaan työntekijöiden hyvinvointia, mutta niiden käyttöön liittyy myös haasteita, kuten suorittamisen korostuminen.



# Kiitos osallistumisesta vuoropuheluun!

Tiedotamme Tulevaisuusvuoropuhelun tuloksista  
prosessiin osallistuneille alkuvuoden 2025 aikana.



PIDETÄÄN YLLÄ  
VUOROPUHELUA!