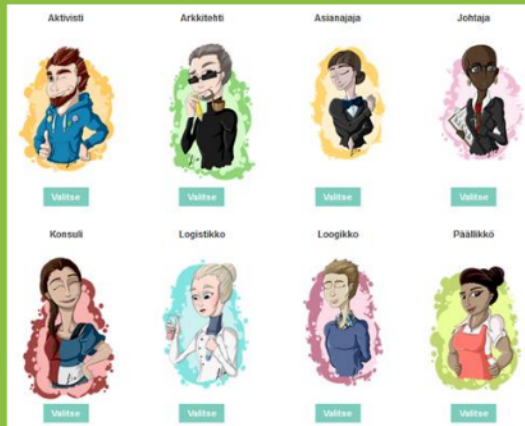




Kokemuksia esihenkilönä kehittämisestä

Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana-hanke
Projektityöntekijä, hoitotyön lehtori Tuija Rasku, TtT

TAMK
Webinaari 18.5.2022

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



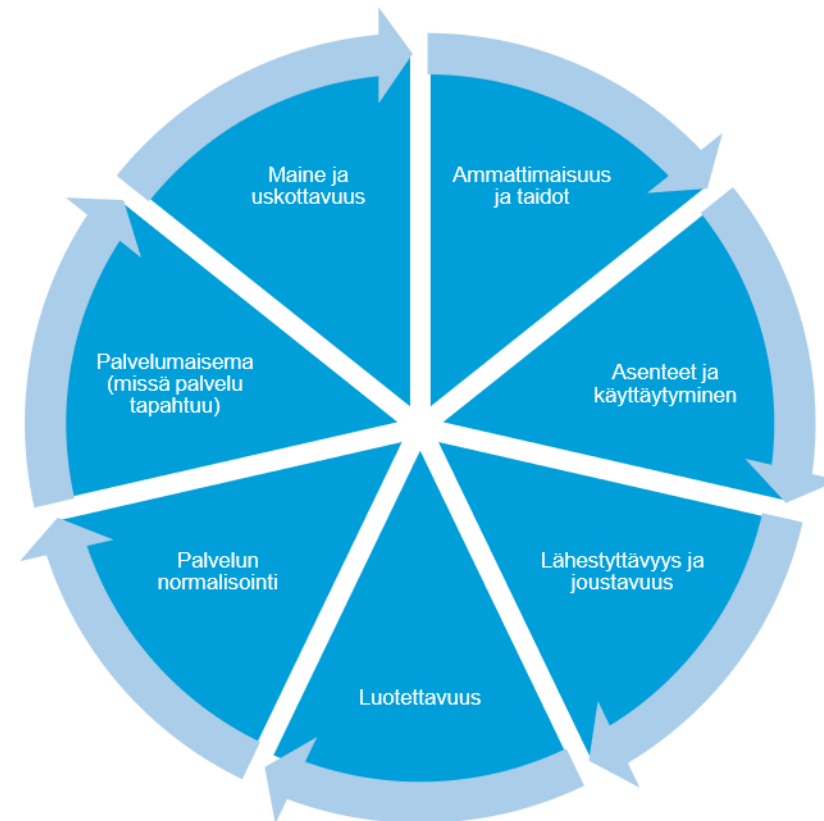
Mitä **kokemus** pitää sisällään?



- **Kokemus** = mielenfilosofian keskeisimpiä käsitteitä
- **Subjekttiivinen** tilojen virta, joka muodostaa tietoisuuden sisällön
- Kokemus muodostuu:
 - välitön elämys & kokemuksen myöhempi pohdiskelu

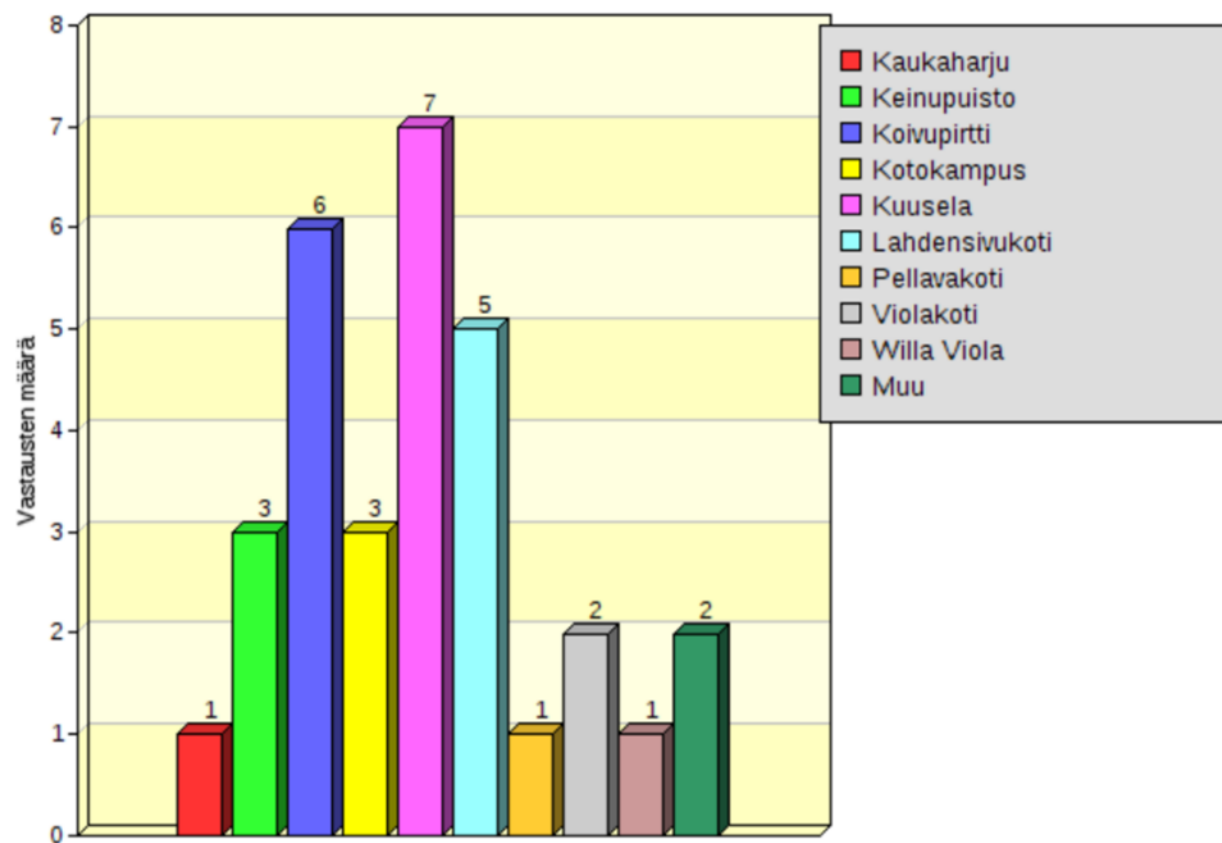
Toikkanen, J. & Virtanen, I. 2018 Kokemuksen tutkimus

Positiivisen kokemuksen taustalla toteutuvat VAU-kriteerit

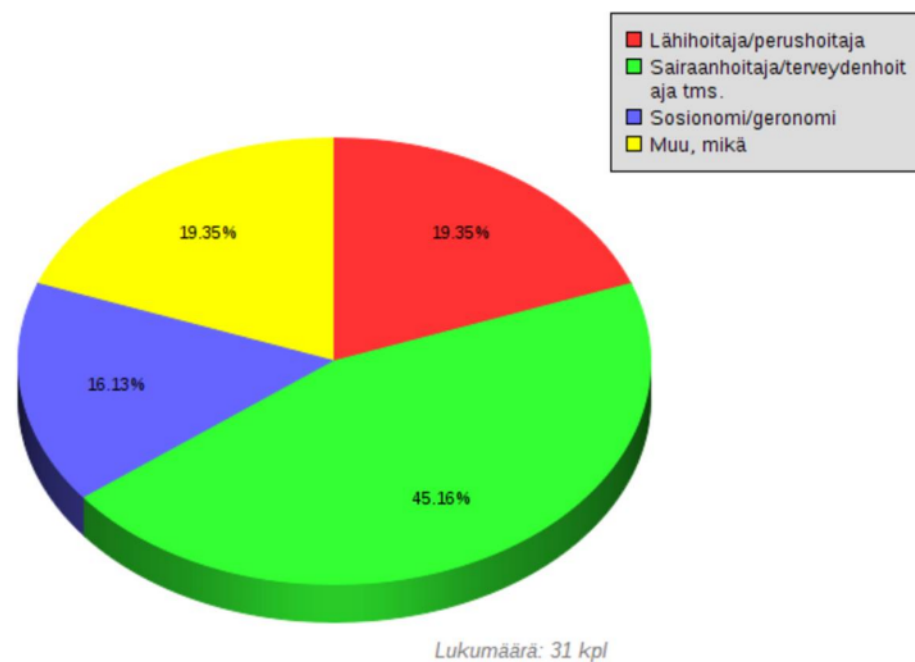


Grönroos, C. Palvelujen johtaminen ja markkinointi

Dimes-valmennuksen kokemusasiantuntijat



Kokemusasiantuntijoiden värikäs koulutus- ja työtehtävätausta

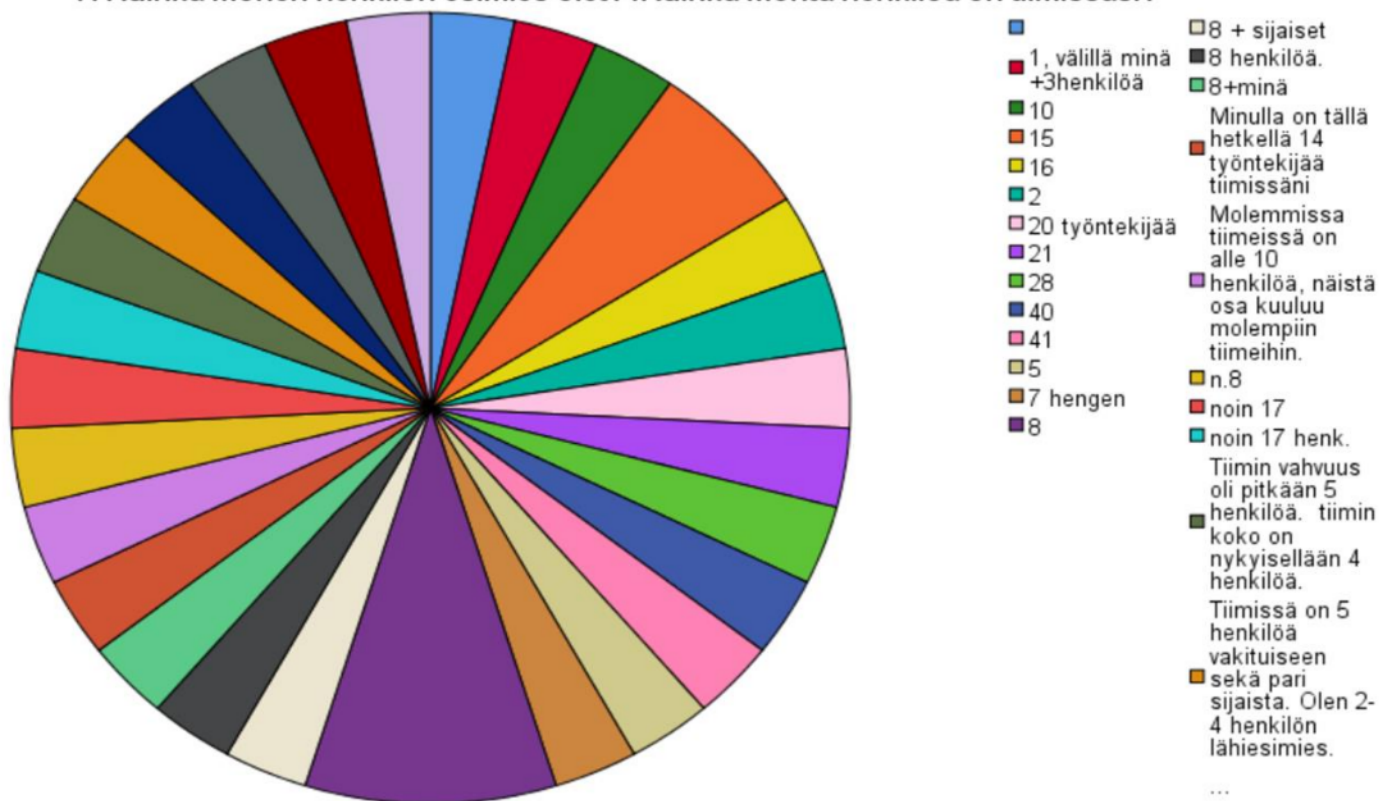


Muu, mikä? + lisämaininta (valinta suluissa), n=19

- Ravitsemusteknikko (sos/geron)
- Terveystieteiden tutkimuskeskus YAMK
- Psykiatrinen sairaanhoitaja (sh/th)
- Hallintotieteen maisteri (sh/th)
- Sosiaaliohjaaja
- Ylioppilas, muistihoidaja (lh)
- Sosiaalisen kuntoutuksen ohjaaja AMK
- HTM, diakonissa, sairaanhoitaja
- Lukio (lh/ph)
- Johtamisen erikoisammattitutkinto (sh/th)
- Lähihoitaja (sos/geron)
- Kuntotoiminta
- Lähihoitaja (sh/th) (4)
- Sairaanhoitaja YAMK
- Merkonomi, lähihoitaja (sos/geron)
- Hallinto- ja johtaminen sosiaali- ja terveysalalla SAMK (SH/TH)

Kokemusasiantuntijoiden eli esihenkilöiden tiimikoko vaihteli

7. Kuinka monen henkilön esimies olet? / Kuinka monta henkilöä on tiimissäsi?



Millä odotuksilla osallistujat lähtivät valmennukseen?

Varmuutta ja osaamista tiimiohjaamiseen

Apuja työn organisointiin ja resurssien käyttöön

Miten löytää aikaa esihenkilötyölle?

Hoiva-alan esihenkilötyöhön koulutusta on vähän

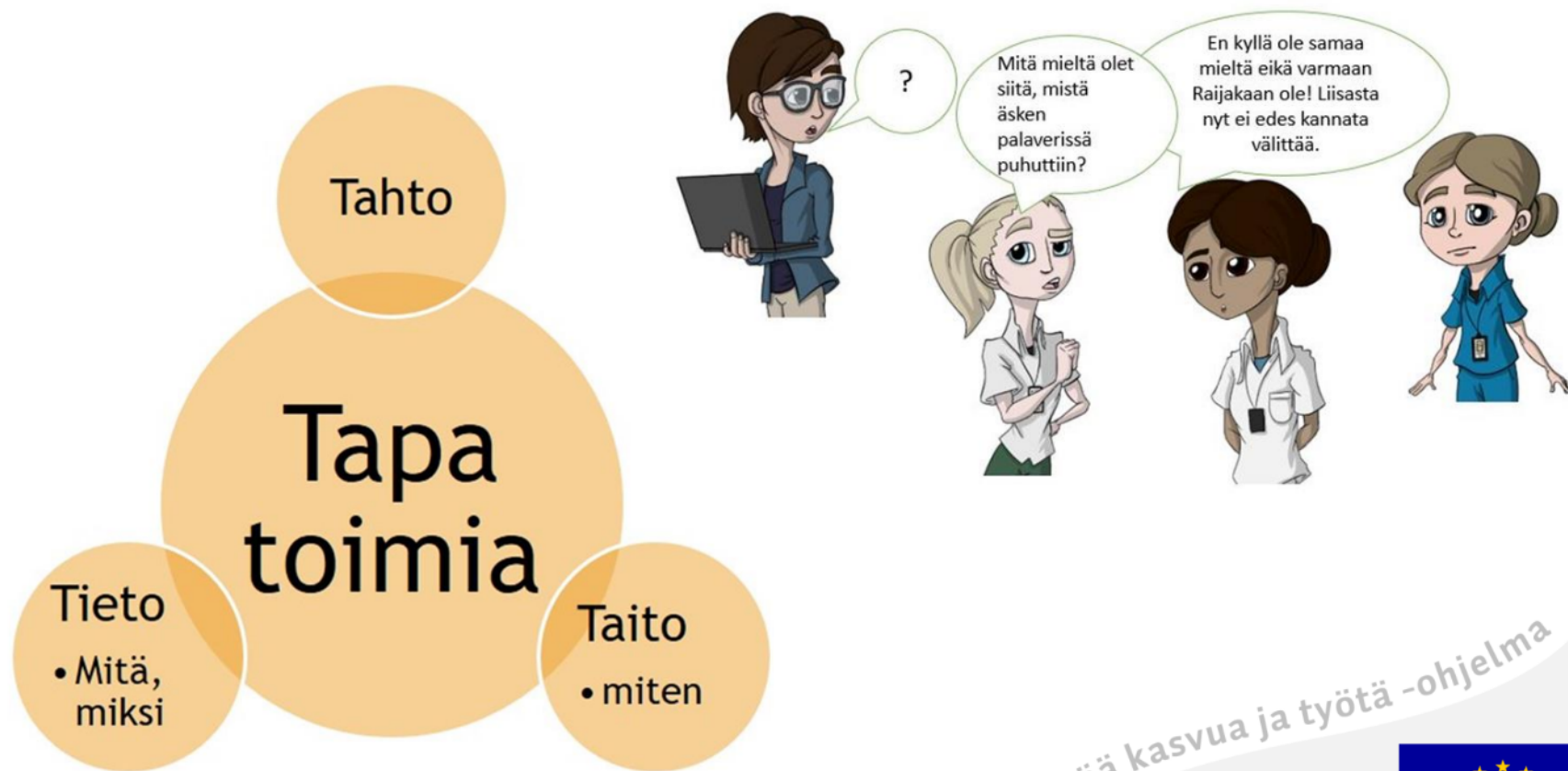
Vertaistukea ja vertaisoppimista

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Mitä toivottiin? Yleistä ja yksittäistä – sopivassa suhteessa



Miten osallistujan kokemuksia pyrittiin vahvistamaan?



Mikä haastoi osallistujia: *Omaa toimintaa ja työhyvinvointia on ensin heräteltävä*



ohjelma

Itsensä johtaminen saattaa olla haasteellisinta

DIMES - Itsensä johtaminen omaa työnkuvaa kehittämällä

Esihenkilön 10 tehtävää

Esimerkki 1.

1. Näytä hyvää esimerkkiä
2. Johda, ohjaa ja delegoi työtä
3. Määritä ja kommunikoi tavoite ja suunta
4. Resursoi ja vastaa resurssien tehokkaasta käytöstä
5. Tee seurantaa ja reagoi poikkeamiin
6. Anna myönteistä palautetta
7. Anna korjaavaa/kehittävää palautetta
8. Anna apua ja tukea
9. Raportoi ja tiedota
10. Kehitä omaa ja osaston toimintaa

Jatka



Avaa isommaksi ✕

DIMES - Itsensä johtaminen omaa työnkuvaa kehittämällä

Oman työajan kuluminen

Pohdi omaa ajan käyttöäsi.

Oletko tietoinen mihin sinun työaikasi oikeasti kuluu?

Ei

Kyllä

Pohditko yleensä, millaisia asioita koet ja tunnet työpäiviesi ja -tehtäviesi aikana?

Ei

Kyllä

Teetkö työssäsi sellaisia asioita, joita haluatkin tehdä, etkä sellaisia, joita on vain pakko tehdä?

Ei

Kyllä

Jatka

Kesä

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kun tiedostaa, missä vaiheessa itse ja tiimi on, on helpompi jatkaa..

DIMES Valmentavan henkilöstöjohtamisen työkaluja

YLEISET

MATERIAALIT

Valmentavan esihenkilön työkaluja

Palautteen antaminen ja työntekijän kannustaminen

Työntekijän haastaminen ja arvostava vaatiminen

Osion lopetus ja lähdemateriaaleja

1. Perustamisvaihe : Erityisesti toiminnan alussa ollaan tunnustelevia, tutustutaan toisiin ja siihen, miten yhteistyö heidän kanssaan toimii. Tavoite voi tässä kohtaa olla vielä epäselvä. Tärkeää on luoda hyvää vuorovaikutusta ja pohtia tavoitteita ja yhteisiä päämääriä. Tiiminvetäjän rooli on tärkeä, hän auttaa tiimiä tavoitteen hahmottamisessa ja auttaa puitteiden luomisessa yhteiselle työskentelylle. Tässä vaiheessa on hyvä myös laatia tiimisopimus. Keskeistä on myös vahvistaa tiimin jäsenten sitoutumista tiimiin.

2. Kuohuntavaihe: Tiimin jäsenet ovat tutustuneet toisiinsa jo paremmin ja uskaltavat ilmaisemaan omia mielipiteitään. Tämä voi johtaa myös konflikteihin ja kaaokseen eriävien mielipiteiden ilmaantuessa. Tiimin jäsenet testaavat toisiaan ja myös omaa rooliaan. Myös klikkejä voi alkaa esiintymään. Tiiminvetäjän rooli tässä vaiheessa on tärkeä. Tässä vaiheessa on erityisen tärkeää tiiminvetäjän rohkeus puuttua mahdollisiin ongelmiin. Hänen avullaan tulee löytää ratkaisuja ristiriitatilanteisiin ja tasapainoa vallitsevaan tilanteeseen. Tässä vaiheessa on erityisen tärkeää huolehtia riittävästä vuorovaikutuksesta tiimin jäsenten kesken. On tärkeää myös huomioida ja arvostaa tiimin jäsenten erilaisuutta.

3. Vakiintumisvaihe : Tiimin jäsenten roolit alkavat olla selvillä, samoin myös tavoitteet. Myös yhteiset toimintatavat ovat muotoutuneet, tiimissä on alkanut ilmestyä me-henkeä. Tiimi pystyy jo pitämään toimintaansa hyvällä tasolla ja tiiminvetäjän tehtäväksi jää ylläpitää tietoutta perustehtävästä ja tavoitteista.

4. Toimintavaihe : Tässä vaiheessa tiimin toiminta on asettunut uomiinsa. Jäsenet tuntevat toisensa, tietävät toistensa osaamisen ja osaavat hyödyntää niitä koko tiimin hyväksi. Heille on tärkeää tehdä työnsä tiiminä hyvin. Tiiminvetäjä mahdollistaa tiimin mahdollisimman tehokkaan työskentelyn ja antaa tiimille tilaa liikkua. Tiimi keskittyy suorituksiin ja kokee aitoa kiintymystä tiimiinsä.

Missä vaiheessa ajattelisit oman tiimisi olevan?

Tehtävien valkotaulu VAU-tekijänä

- *tukea toisilta*

Tunteet työyhteisössä

Tunteet työyhteisössä

Tunteiden merkitys

Tunteiden tarttuminen

Tunteet tuntuvat kehossakin

Työpaikan tunnelmasto

Johda tunteita

Tunneilmapiirin määrittely

Positiivisten tunteiden herättely tehtä

Onnistumiset

Asenteen merkitys

Asennemaailman muuttaminen

Vahvuudet

Vahvuuksien lista

Työpaikan tunnelmasto

Negatiivisen energian levittäjät

Ympäristö voi estää loiston

Tehtävä alisuoriutuja

Tunteiden johtamisen käytännön vint

Älä pelkää tunteita

DIMES Työntekijän kohtaaminen ja tunteet työyhteisössä

Asennemaailman muuttaminen

Mietit ehkä nyt, miten voisit esihenkilön roolissa vaikuttaa työyhteisösi asennemaailmaan. Jaa muiden käyttäjien kanssa vinkkejä ja näkökulmia asennemaailman muuttamiseksi positiivisemmalle kanavalle.

Tietoisella ja rohkealla negatiivisuuteen puutumisella, joskus työ ei ehkä itse hoksaakaan olevansa negatiivisuuden viljelijä.

Muokkaa

Jatka



Sanna Miettinen 09.01.2021

Puhutaan enemmän onnistumisista. Muutetaan muutenkin omaa puhetyyliä omaa työtämme arvostavammaksi. Kaikki on aina huonosti jutut tarttuu, eikä kohta ole kenelläkään mukavaa.



Pekka Peltola 14.01.2021

Positiivisuuden kautta ja negatiivisistakin asioista voi kääntää positiivisia kulmia. Oma esimerkki on tärkeää, eli itsestäkin pitää pitää huoli että jaksaa olla esimerkkinä.



Pirkko Lehto 18.01.2021

Se, että esihenkilön työskentelystä näkyy, että hän arvostaa omaa ja työtovereiden työtä, lisää positiivista asennoitumista.



Jenni Miettinen 25.01.2021

Oma esimerkki, kunhan vain jaksaa. Raskaissa vaiheissa se voi olla hetken haastavaa, mutta lopulta sekin helpottaa. Asenne tarttuu ja se että me yhdessä oikeasti selvittiin tästäkin. Ja kun joku sanoo jotain negatiivista, koittaa itse löytää silloinkin asiasta jotain hyvää.



Mika Miettinen 27.01.2021

Olemalla itse positiivinen, luomalla kannustavaa ja arvostavaa ilmapiiä.

13

diMes
Digimenteri esimiesosaamisen vahvistajana

Mitä sitten **muuttui** osallistujien esimiesosaamisessa?

Nyt tunnistan paremmin omat vahvuuteni ja haasteeni

Nyt osaan hidastaa myös omaa tahtiani

Oma ymmärrykseni yksilöjohtamisesta on lisääntynyt

Itsereflektioni on lisääntynyt

Muutostilanteiden hallintaan sain lisää "eväitä"

Sain konsteja ja keinoja puheeksi-ottotilanteisiin

diMes

Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana

18.5.2022

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

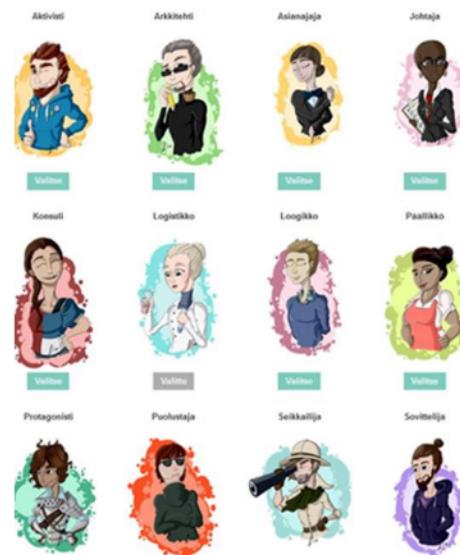


Miten valmennuksen tuottama **osaaminen näkyy** työyhteisössä?

- ☐ Maltti on valttia
- ☐ Pystyin selkeyttämään ajatuksiani ns. laatikon ulkopuolella Dimes-ympäristössä
- ☐ Löydän ajatusteni ja esiin nousseiden aiheiden tueksi lisätietoa ja materiaalia valmennusohjelmasta
- ☐ Etsin ensin tietoa, opettelen sen ja vasta sitten toteutan sitä esim. puheeksi ottaminen
- ☐ Nyt on helpompi kohdata vaikeitakin asioita
- ☐ Toiminnassani rohkeus ja avoimuus ovat lisääntyneet
- ☐ Työyhteisössä prosessit ovat johdonmukaisempia ja pitkäjänteisempiä
- ☐ Vertaistuen merkitys tuli selkeämmäksi



Työyhteisön kehittyminen näkyy



- ❖ Työn ilona
- ❖ Työn intohimona
- ❖ Vastuullisuutena
- ❖ Avointa, rehellistä keskustelua

- ❖ Toiminta on
 - ✓ toisiaan arvostavaa
 - ✓ Yhteisöohjautuvaa
 - ✓ huumorintajuista



**Ihmeitä ei tapahdu
yhdessä yössä
mutta esim.
ylihuomenna sopisi
oikein hyvin.**

Hymyhuulet

Lisää kokemuksia ja käyttäjätarinoita kotisivuillamme <https://projects.tuni.fi/dimes/category/uutiset/>

*Video: Käyttökokemuksia Dimes-
sovelluksen käytöstä*

diMes

Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana

18.5.2022

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto