

# INTO2



INTO2 on ESR-rahoitteinen työelämän kehittämishanke, joka antaa mahdollisuuden työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena ja tarkoituksena on edistää hyvää työelämää yhdessä työyhteisöjen kanssa.



Päivi Lauronen 8.2.2022



Forssan ammatti-instituutti | Faktia Oy  
LOUNAIS-HÄMEEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

## Hyria

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Työelämän ilmiöt

Pirstaloituva  
työelämä

Työn  
kuormitustekijöiden  
hallinta

Työelämän jatkuva  
uudistumistarve

Tiedon  
hyödyntäminen

Digitalisaatio

Työelämän  
kognitiivisten  
vaatimusten kasvu

# INTO2 -hanke, toiminnan periaatteet

- Tavoitteena on parantaa organisaatioiden tuottavuutta ja työhyvinvointia tämän hetken työelämän vaatimusten paineessa.
- Pyrkimyksenä on hankkeeseen osallistuvan työyhteisön, työn johtamisen ja yksilön piirteiden työhyvinvointia edistävien tekijöiden kasvattaminen siten, että tuloksena on mahdollisimman hyvin ja menestyksellisesti toimiva työpaikka, jossa työn ilo ja työn imu toteutuvat ja osaaminen vastata työelämän haasteisiin lisääntyy.
- Tavoitteisiin päästään organisaatiokohtaisesti suunnitelluilla kehittämistoimenpiteillä, jotka luodaan yhdessä asiakkaan kanssa.
- Pääpainona kehittämistoimenpiteissä on luoda toimintatapoja, joissa koko henkilöstö osallistuu kehittämiseen.
- Hankeaika 1.1.2020- 30.6.2022

Kestävää kasvua ja työtä-ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Yhteiset tavoitteet

- Tunnistaa, vahvistaa ja lisätä työyhteisöjen voimavaroja ja valmiuksia kohdata uudistumis- ja muutostilanteita
- Ennaltaehkäistä työntekijöiden kuormittuneisuutta
- Lisätä ketteriä kokeiluja ja koota organisaatioita yhdessä oppimaan myös toisiltaan
- Tunnistaa asiakkaan kanssa organisaation merkittävimmät kehittämistarpeet – dialogi työelämän kanssa
- Osoittaa työhyvinvoinnin merkitys organisaation menestystekijänä osana strategiaa, jonka yritys itse määrittelee

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



# Tarkoituksena

- Edistää työyhteisössä toivottuja työhön ja työelämään liittyviä mahdollisuuksia
- Poistaa työn sujumista haittaavia esteitä
- Välttää ulkopuolisen valmiiksi määrittelemät kehittämisen teemat



# Uutuus- ja lisäarvo

- Asiakasorganisaation tarpeet ovat alku ja lähtökohta
- Valmennusprosessi näkyy asiakkaalle kaksitasoisena: osallistujatahojen yhteiset verkostotyöpajat ja yritysten sisällä etenevä kehittämisprosessi
- Organisaatio saa tarpeeseensa kohdennettuja toimenpiteitä: ohjaus, valmennus, sparraus, valmennus, osallistaminen ja fasilitointi sekä samanaikaisesti verkostotyöpajoissa vertaistuki
- Valmiita pakettiratkaisuja ei tarjota – keinoina osallistaminen, kuuntelu, havainnointi, keskustelu

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



# Toiminnan painotuksia toteuttajilla

## Hyria

Osaaminen johtamisen valmentamisessa sekä henkilöstön osallistamisessa kehittämiseen

## Tavastia

Kokonaisvaltainen hyvinvointi, voimavaralähtöinen tarkastelu ja Mental Management Tavastia

## LHKK

Henkilöstön osallistuminen kehittämiseen: työhyvinvoinnin ja tuottavuuden prosessikeskeiset kehittämismallit

*Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma*

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Tavastia

---

Tunnistaa ja vahvistaa hankkeeseen osallistuvan organisaation voimavaratekijöitä ja ehkäistä kuormitustekijöitä

---

Aikaansaada henkilöstölähtöinen osallistava kehittäminen, joka on kunkin organisaation arjen tarpeista nouseva

*Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma*





# Toimenpiteiden ja vastuiden suunnittelu ja toteutus

- Tehdään konkreettinen suunnitelma ja aikataulu toteutuksesta sekä vastuista.
- Työyhteisön toimintaa kehittävät toimenpiteet voivat kohdistua kaikkiin tai joihinkin työn kehittämisen osa-alueisiin.
- Toteutukset voivat olla kestoaltaan erimittaisia.
- Sisällöt vaihtelevat työyhteisön tarpeiden mukaan.
- Henkilöstö osallistuu kehittämistyöhön.
- Toteutuksissa huomioidaan, edistetään ja kokeillaan rohkeasti uudenlaisen työntekemisen tapoja.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

# Toimenpiteet

- Yhteiset työpajatyypiset seminaarit, joissa osallistujien mahdollisuus verkostoitua yhdessä oppimaan ja jakamaan osaamistaan
- Asiantuntijavetoiset työpajat ja asiantuntijatapaamiset
- Asiakasorganisaatiolle tarjottavat kulloiseenkin kehittämistarpeeseen kohdentuvat kehittämisprosessit



# Työhyvinvoinnin kehittäminen voimavaralähtöisesti

- Työn voimavaralähtöisen kehittämisen ajatuksena on työn vaatimustekijöiden ja voimavaratekijöiden tunnistaminen
- Työntekijä ottaa itse vastuuta oman työnsä kehittämisestä
- Työn tuunaamisella tavoitellaan yksilön kiinnostuksen ja vahvuuksien huomioimista koko työyhteisön yhteisten tulosten saavuttamiseksi.
- Tarkoituksena on pyrkiä löytämään työlle merkityksellisyyttä muokkaamalla työtä.
- Työn tuunaamista voidaan toteuttaa asiantuntijavetoisessa työpajatyöskentelyssä

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



# Mental Management Tavastia

Hyödynnämme työhyvinvoinnin kehittämiseksi hyviä tuloksia saavuttanutta Mental Management Tavastia-mallia.

*Työelämän muutoksessa ja haasteissa tarvitsemme ajattelutavan muutosta - mallia, jonka valossa tilannetta tarkastellaan ja mallin pohjalta nousevaa menetelmää, jolla uusia käytäntöjä (työntekijöiden itse valitsemia) saadaan työntekijöiden arkirutiineihin.*

Organisaatioin työn merkitys, tavoitteet, resurssit muunnellaan mentaalisella manageroinnilla siten, että omat voimavarat ylittävät työn vaatimukset sen verran, että työntekijälle jää tietty pelivara. Mallissa opitaan, että muutos on pysyvää ja kuuluu työhön. Tämä on tärkeä havainto, jotta organisaatioissa jaksetaan uudistua ja kehittyä koko ajan ja pysyä kilpailukykyisinä.

Mallilla saa apua nykytilan arviointiin, kuormitustekijöiden ja epäkohtien kartoittamiseen, voimavarojen tunnistamiseen ja työyhteisön kehittämiseen.

Mental Management Tavastia -malliin liittyvä valmennus on väitöskirjaan perustuva (Ahvenniemi, 2013).

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Tulokset

- Pysyvä osallistava ja innostava työkuultuuri, joka tukee myös onnistumista muutos- ja kriisitilanteissa
- Työntekijöiden sitoutuminen ja ymmärrys yrityksen kokonaisuudesta kasvaa, työn voimavaratekijät nousevat esiin ja vahvistuvat, henkilökunnalla on voimavaroja toimia muuttuvassa työelämässä ja vastata digitalisaation tuomiin haasteisiin
- Työ muuttuu sujuvammaksi
- Syntyy työn imua ja osallisuutta
- Hankkeen tuloksena erilaiset yksilöt ja organisaatiot verkostoituvat ja luovat tapoja toisiltaan oppimiseen
- Hankkeen tuloksena organisaatiossa ymmärretään työhyvinvoinnin merkitys osana strategiaa.

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma



# Tervetuloa mukaan!

Ollaan yhteydessä:  
Päivi Lauronen  
p. 050 4400929



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto