

# Salon ideointi- ja ryhmätehtävät

25.3.2010

# Ideointi- ja ryhmätehtäväkysymykset

- **Työntekoa tukeva johtaminen työntekijän kannalta, millaista se on parhaimmillaan?**
- **Miten esimiehiä tuetaan työntekoa tukevassa johtamisessa?**
- **Miten henkilöstön perehdyttämistä voi/tulee kehittää?**

# Työntekoa tukeva johtaminen työntekijän kannalta, millaista se on parhaimmillaan?

- Oikeudenmukaisuus
- Palautteen antaminen (myönteinen, kielteinen)
- Tasa-arvoinen, yhdenvertainen kohtelu
- Motivoiva, innostava, sparraava ote
- Esimies tavattavissa ja helposti lähestyttävissä
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Tilaa antava johtaminen, esimies ”ei hengitä niskaan”
- Me-henki, yhteen hiileen puhaltaminen
- Avoimuus, johtamisen läpinäkyvyys
- Keskusteleva, kuunteleva
- Palkkauksen vastattava tehtävien vaativuutta
- Luotettavuus
- Rehellisyys
- Työhyvinvointitoiminnalle resursseja
- Selkeä rooli ja työkuva työyhteisössä
- Kehityskeskustelut toimivia
- Esimies tuntee työntekijän työnkuvan ja tukee perustehtävän suorittamista

# Miten esimiehiä tuetaan työntekoa tukevassa johtamisessa?

- Aikaa ja luottamusta omalta ja ylemmiltä esimiehiltä
- Yhteiset tavoitteet ja niihin sitoutuminen
- Riittävät resurssit, rahaa, tietoa, henkilöstöä, aikaa
- Selkeät vastuut ja velvollisuudet, päätösvalta, toimivaltasuhteet
- Rohkeutta puuttua ongelmiin kun ne ovat ajankohtaisia, tukea myös työsuojelusta
- Tieto toimintaympäristöstä, myös keskeneräisistä asioista
- Työntekijät tekevät työnsä vastuullisesti, ennakkoluulottomasti
- Vertaistuki
- Esimiehiä koulutettava henkilöstöjohtamisessa
- Tiedon ja ammattitaidon jakaminen työterveyshuollosta
- Esimies on oman tiimin ”puskuri”, puolustaa omia työntekijöitä
- Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa talousarvion valmisteluun
- Työn ulkopuolinen tuki
- Yhteistyökumppaneiden koulutus ja materiaalit käyttöön
- KT:n koulutettava työsuojelupäälliköitä
- Esimiehen oma kehityskeskustelu
- Toimivat työvälineet, tukipalvelut ja tiedottaminen