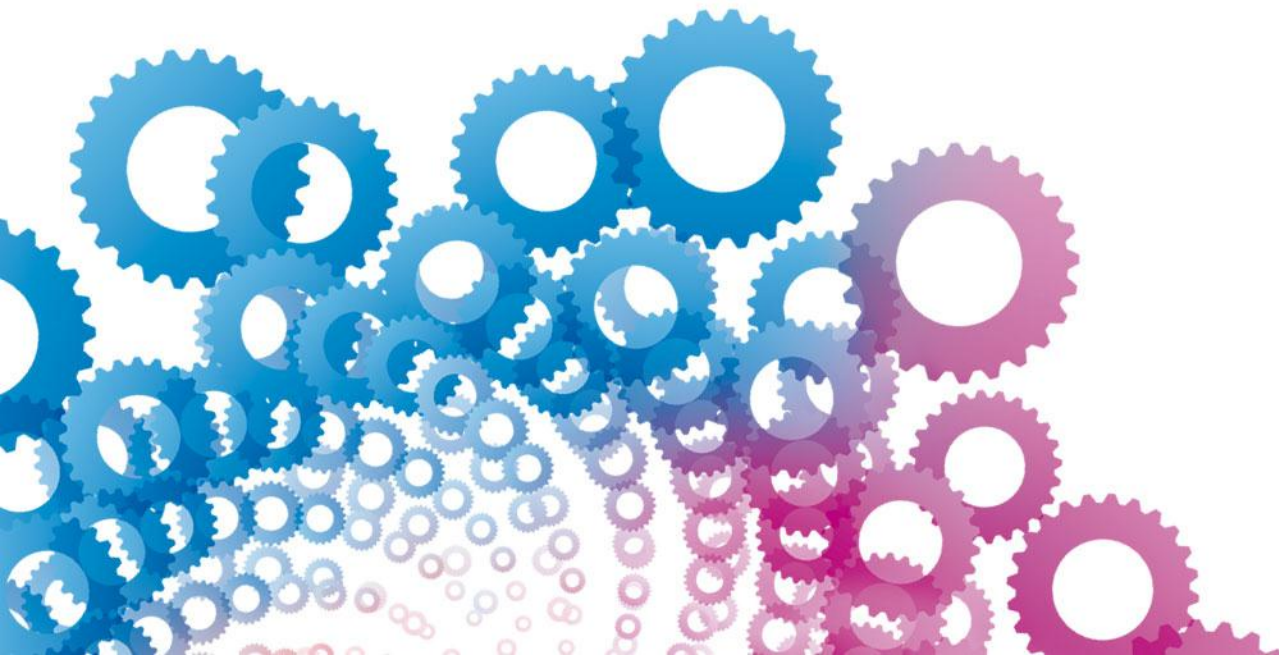


# Case Moventas: Avainhenkilöiden hyvinvoinnin hallinta

## Maarit Herranen



# Avainhenkilöiden hyvinvoinnin hallinta

- Taustaa
- Hyvinvointi- ja kuntokartoitukset
- Seurantamittaus ja kuormituksen sekä palautumisen ymmärtäminen
- Hyvinvointianalyysin laajentaminen avainhenkilöihin
- Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen
- Työn hallinta ja muutokset

# Hyvinvointi- ja kuntokartoitukset

- Yritys otti hyvinvoinnin parantamisen yhdeksi tavoitteeksi organisaatiomuutoksen yhteydessä, kun johtamista sekä esimiestyötä lähdettiin kehittämään. Toiminta käynnistyi eläkeyhtiön kanssa hyvinvointisuunnitelman teolla.
- Johto osallistui hyvinvointivalmennukseen, jonka osana henkilöt tekivät Firstbeatin Hyvinvointikartoituksen ja heidän fyysinen kuntosensa testattiin.
- Hyvinvointikartoituksen tulokset purettiin ryhmänä yhdessä. Tuloksia opeteltiin tulkitsemaan oman elämäntilanteen sekä päivittäisten tapahtumien kautta.
- Jokaiselle tehtiin oma toimintasuunnitelma Firstbeatin asiantuntijan kanssa. Suunnitelmassa käytiin läpi kunkin henkilön vahvuudet sekä kehitettävät osa-alueet . Jokainen asetti itselleen tavoitteet. Muutoksen tukena olivat ryhmä ja Firstbeatin asiantuntija.

# Seurantamittaus ja kuormituksen sekä palautumisen ymmärtäminen

- Seurantamittaus tehtiin 3 kk päästä ja jokainen kokeili laajemmin mitä vaikutusta eri toimenpiteillä on päivittäiseen kuormitukseen ja palautumiseen. Myös terveystiikunnan määrää ja palautumisen suhdetta seurattiin.
- Vertaamalla aikaisempia tuloksia ja tehtyjä muutoksia jokainen onnistui näkemään miten toimenpiteet olivat vaikuttaneet omaan hyvinvointiin.
- Ryhmätasolla ymmärrettiin paremmin miten erilaiset kuormitustilanteet vaikuttavat yksilöihin ja miten työtehtävät näkyvät jaksamisena. Ryhmänä sovittiin toimintatapamuutoksista. Samalla mietittiin palautumista ja jaksamisesta huolehtimista haastavissa johtamistilanteissa ja muutosten läpiviennissä.

# Hyvinvointianalyysin laajentaminen avainhenkilöihin

- Tulokset ja palaute johtoryhmän Hyvinvointianalyysistä olivat hyvät ja osallistuneet henkilöt tyytyväisiä.
- Tämän jälkeen analyysi laajennettiin avainhenkilöille, joiden jaksamista haluttiin seurata muutoksen läpiviennin jälkeen. Tulosten purku ja toimenpiteiden laadinta tehtiin samalla prosessilla kuin aiemmin oli hyväksi todettu.
- Yritys on saanut positiivista palautetta henkilöiltä, kun heidän hyvinvointiinsa on kiinnitetty huomiota ja he ovat saaneet tukea. Moni henkilö on ensimmäisen kerran pysähtynyt miettimään omaa elämäntilannettaan ja työn osuutta kuormituksessa.

# Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen

- Esimiesten ja avainhenkilöiden valmennuksessa kiinnitetään huomiota henkilöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Hyvinvointikartoitus on yksi väline herättää henkilöt huomaamaan mikä on oma kuormitustilanne ja miten palautuu työstä.
- Johtamista arvioidaan 360-arvioinnilla. Saadun palautteen sekä hyvinvointianalyysin perusteella tehdään henkilökohtaisesta kehitymisestä toimintasuunnitelma.
- Elämäntapamuutokset, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen, kuormitus- ja palautusjaksojen tarpeen ymmärtäminen työuran elinkaareissa ovat asioita, joita on valittu hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

# Työn hallinta ja muutokset

- Moni avainhenkilö ei välttämättä huomaa miten työ on muuttunut ja miten voi saada työn hallintaansa.
- Muutokset yrityksen toimintaympäristössä, globaalisuus, matkustaminen ja yhteydenpito eri aikavyöhykkeille näkyvät kuormituksessa.
- On tärkeää tunnistaa omat mahdollisuudet palautua työstä sekä muusta päivittäisestä kuormituksesta.
- Miten omia voimavaroja voi täydentää?
- Mikä auttaa jaksamaan?
- Miten nukun ja lepäänkö riittävästi?
- Miten matkustan ja ajanko autolla paljon?
- Miten suunnittelen työpäivää, kun on yhteydenpitoa eri aikavyöhykkeille?
- Miten esimiehenä asetan rajat ja tuen avainhenkilöiden hyvinvointia?

KIITOKSET !