

LIIKKEELLE
TYÖKYVYN
PUOLESTA

Kohti liikunnallista yrityskulttuuria

Perusteet ja kertaus



kesto 1,5h



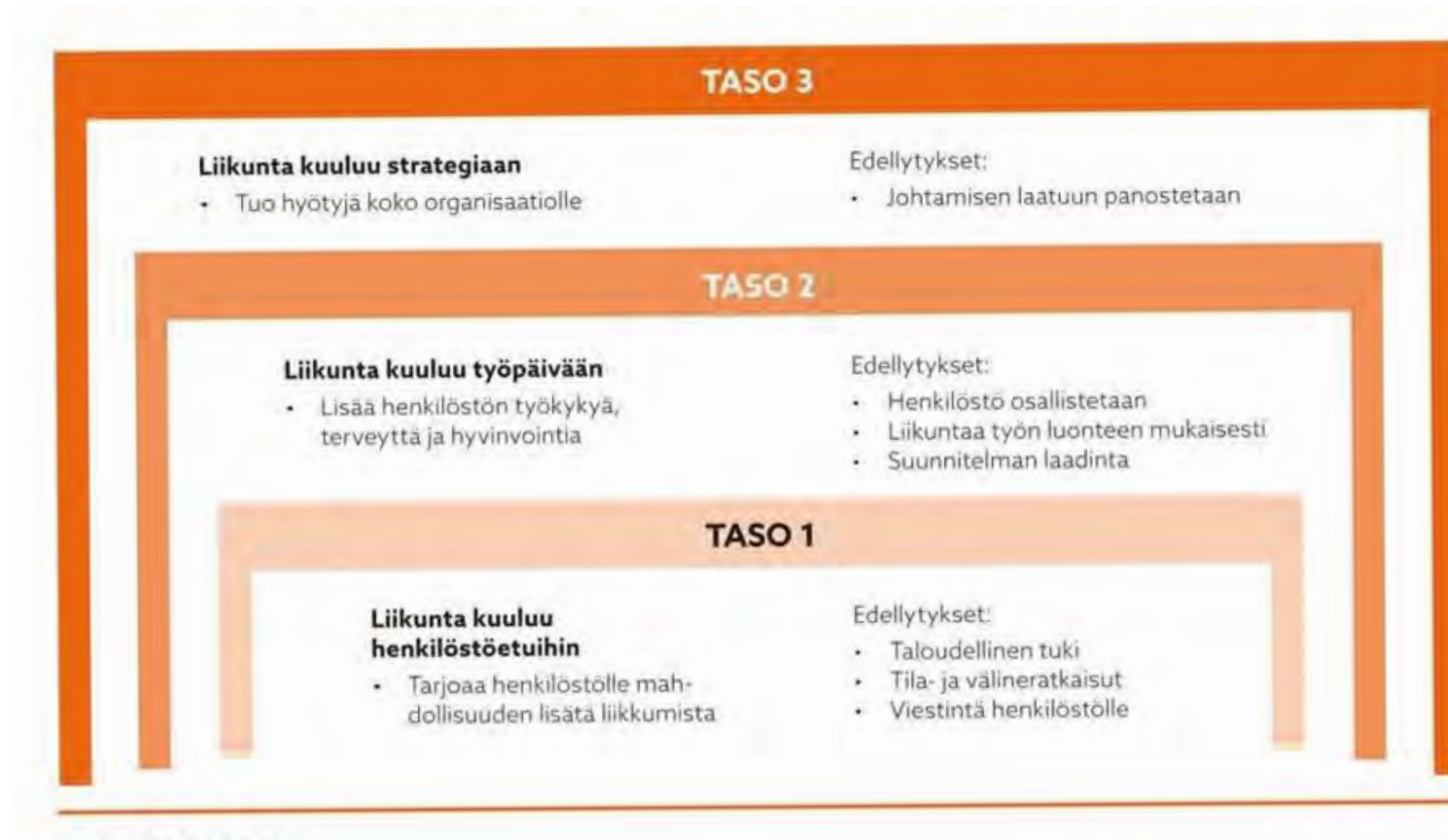
www.jamk.fi/fi/projekti/liikkeelle-tyokyvyn-puolesta



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Liikkuvan työelämän suositusten tasot yrityskulttuurin kehittämisen pohjana



**LIKKUVA
AIKUINEN**

**LIKKUVA
TYÖELÄMÄ**



Määrittely

Mitä yrityskulttuuri tarkoittaa?



Yrityskulttuurilla tarkoitetaan yrityksen tiedostettuja ja tiedostamattomia arvoja, rakenteita, toimintatapoja sekä niiden ilmentymiä, jotka ohjaavat sen jäsenten käyttäytymistä, yhdistävät heitä ja erottavat yrityksen muista yrityksistä.

-Panu Luukka

Yrityskulttuuri on tapa, jolla yrityksessä tehdään asioita.



Kulttuuri on mielen kollektiivista ohjelmointia, opittuja ajattelemisen, tuntemisen ja käyttäytymisen malleja, jotka erottavat tietyn ryhmän jäsenet toisista ryhmistä.

-Geert Hofstede



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Liikunnallinen yrityskulttuuri, MIKSI?

VIDEO



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Mitä ajatuksia video herätti sinussa?



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Pieni opas yrityskulttuurista

Panu Luukka

Kulttuuri on aina ryhmään liittyvä ominaisuus

Ryhmille, olivat ne millä perusteella tahansa syntyneet, kehittyy ajansaotossa aina, joko tietoisesti tai tiedostamatta, oma kulttuurinsa.

Kulttuuri luodaan yhdessä, ryhmän sisällä

Ulkomaailma saattaa asettaa monia organisaation sisäiseen maailmaan vaikuttavia reunaehtoja, mutta kulttuuri muotoutuu aina aktiivisten tekojen tai tekemättäjäyttämisten kautta.

Kulttuuri opitaan ja se on opetettavissa

Uusi työntekijä oppii yrityksen kulttuurin seuraamalla, havainnoimalla, matkimalla ja tekemällä annettujen ohjeiden mukaan.



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Pieni opas yrityskulttuurista

Panu Luukka

Kulttuuri on jaettu: se yhdistää ryhmän jäseniä ja erottaa heidät muista ryhmistä

Kulttuuri on kulttuuri, vasta kun se on jaettu. Yhdistävät tekijät voivat olla hyvinkin pieniä, mutta ne ovat yhteisiä, niitä "meidän juttuja".

Kulttuuri vaikuttaa ja yhdistää ryhmää oletusten, arvojen ja käyttäytymisen tasolla

Kilpailueduksi kulttuuri tulee vasta siinä vaiheessa, kun sen ytimessä on yhteinen jaettu maailmankuva ja arvomaailma, joiden päälle rakenteet ja ryhmän jäsenten luomat asiat rakentuvat.

Kulttuuri on aina yksilöä vahvempi

Vahva kulttuuri rakennetaan systemaattisesti ja se ohjaa jäsentensä tekemisiä. Tämän lisäksi se hylkii ja pureksii siihen sopimattomat henkilöt pois.



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Mistä liikkeelle?

konkreettiset stepit



Euroopan unionin
osarahoittama

1 Tunnista nykyinen kulttuuri

Millaiseksi tämänhetkinen liikuntakulttuuri koetaan?

- Henkilöstö kysely on tärkeää teettää, koska näkemyksen ja kokemukset vallitsevasta kulttuurista voi olla hyvinkin erilainen – riippuu keneltä kysytään.
- Kyselyn tuloksena kaikki osapuolet ja etenkin johto saa totuudenmukaisen, sekä realistisen kuva siitä, mistä lähdetään liikkeelle muutoksen aikaansaamiseksi.
- Ideoita kyselyn toteuttamiseen:
 - Kerro selkeästi syy kyselylle. Jos henkilöstöllä tulee tunne, että he pääsevät vaikuttamaan asioihin, vastaamismotivaatio kasvaa.
 - Laita kahvipöydälle tabletti tai paperilomaakkeet, sekä palautuslaatikko vastaamista varten. (Palkitse vastaamisesta)
 - Kutsu tiimi kerrallaan kahvioon ja anna lomake käteen – kohdataan ja jutellaan.
 - Avaa asiaa tiimipalaverissa, jonka jälkeen kukin täyttää kyselyn.
 - Kysy henkilöstötilaisuuksissa erilaisin keinoin, esim. toiminnallisella äänestämällä, post-it lappusulkeisilla jne.

Linkki kyselypohjaan



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Miten haluatte, että liikunnallinen yrityskulttuuri näkyy teillä?



Fyysisten asioiden näkökulmasta

Millainen on teidän työpaikan fyysinen **ympäristö, olosuhteet ja välineistö** silloin kun se ulkopuolisenkin silmin ilmentää liikunnallista yrityskulttuuria?



Psyykkisten asioiden näkökulmasta

Miten liikunnallinen yrityskulttuuri näyttyy teidän henkilöstön ja johdon **käyttäytymisessä, asenteissa ja toiminnassa?**



Sosiaalisten tekijöiden näkökulmasta

Minkälaista teidän työpaikalla on **vuorovaikutus ja tiimihenki** silloin kun se edistää liikunnallista yrityskulttuuria?

Onko tavoite linjassa yrityksen vision, strategian ja arvojen kanssa?

3 Teot ja toiminta

Valitse toimenpiteet liikunnallisen kulttuurin edistämiseksi



Jokainen Liikkeelle -hankkeen organisaatio on kirjannut tavoitteen ja toimenpiteitä, mitä he haluavat edistää (tavoite -dia).

Hyödynnä projektissa tuotettuja työkaluja ja toimintamalleja, Liikkuva työelämä sivustoa sekä henkilöstö- ja työmatkaliikkumisen suunnitelutyökalua Viksu (linkit logoissa):

**LIIKKEELLE
TYÖKYVYN
PUOLESTA**

**LIIKKUVA
TYÖELÄMÄ**

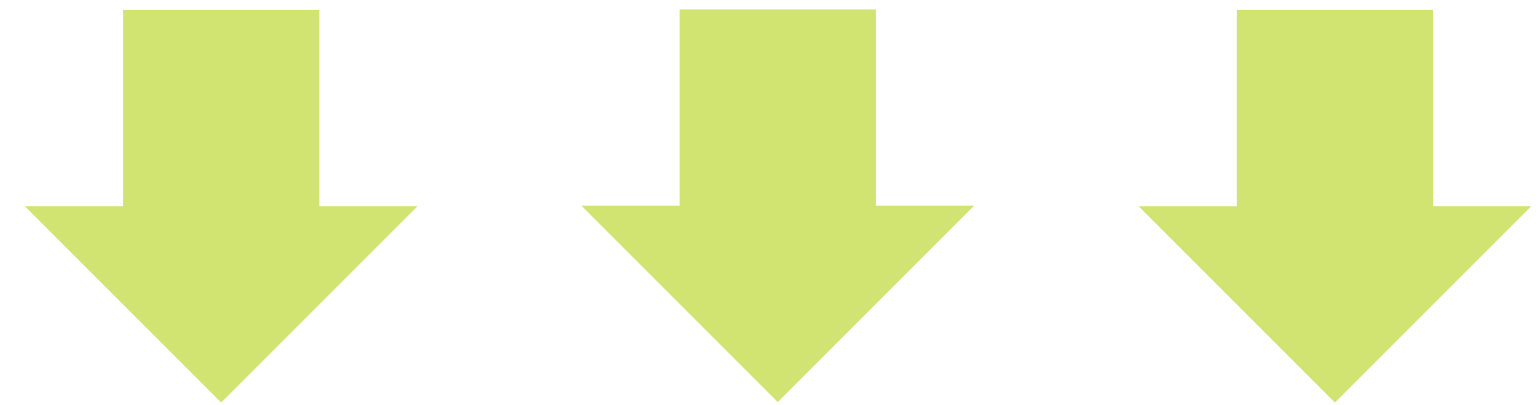


Osallistamisen merkitys



**Jos ihmiset eivät osallistu ja tee,
muutosta ei tapahdu!**

Mitä paremmin henkilöstö kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa ja heitä kuunnellaan, sitä aktiivisemmin he osallistuvat henkilöstölle tarjottuun ja mahdollistettuun toimintaan.



- Henkilöstö arvostaa sitä mitä tehdään.
- Tehdyt toimenpiteet koetaan merkityksellisiksi.
- Ihmiset kokevat, että heillä on lupa tehdä asioita, kuten pitää liikunnallisia ja palauttavia taukoja työssään.

Viesti & Kannusta



Vakuutetaan systemaattisesti arjen viestinnässä, puheissa ja teoissa, että asetetut tavoitteet ja valitut toimenpiteet halutaan oikeasti elää todeksi.

Sanotaan tavoitteet ääneen ja pidetään ne näkyvillä päivittäisessä toiminnassa ja palaverien asialistoilla.

Erytisesti johdon ja esihenkilöiden tulee kannustaa ja aktiivisesti edistää yrityskulttuuria muodostumista omilla teoillaan.

Tavoitedia kuvaa tavoitteet pitkällä ja lyhyellä aikavälillä

- Kirjatkaa yrityksenne liikunnallisen toimintakulttuurin pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteet.
- Kuvatkaa mitä on jo kokeiltu.
- Kuvatkaa mitä otatte kokeiluun jatkossa.

TOIMENPITEET

TAVOITE

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITE:

LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET:

MITÄ ON JO KOKEILTU ?

MITÄ KOKEILUISTA OPITTIIN? MIKÄ TOIMI, MIKÄ EI?

MITÄ KOKEILLAAN SEURAAVAKSI JA MILLOIN?



Liikunnallinen kulttuuri tehdään yhdessä

Kulttuuri syntyy ja muotoutuu ihmisten välisessä **vuorovaikutuksessa ja näkyvissä toimintatavoissa.**

Kulttuurin muutos vaatii

- pois oppimista ja uuden oppimista,
- johdon ja henkilöstön sitoutumista
- yhteistä sopimista, seuranta ja mittaamista, palautteen pyytämistä
- vastuuttamista, mitä kukin tekee

Luottamus, yhteisöllisyys ja yhteinen ymmärrys edellyttää kohtaamisia

- välittämistä, kannustamista, positiivista palautetta: hyvän huomaamista



Oppiminen ja muutos edellyttää kertausta ja toistoa.

Kulttuuria pitää johtaa

- vahvasta haluttua toimintatapaa ja käyttäytymistä kannustamalla.
- anna aikaa ja ole tavoitettavissa.
- johtamispuheen merkitys
- mitä johto seuraa se on tärkeää

Valmentava johtamisote tukee kulttuurin muutosta.

Puheista tekoihin



Kerro tärkein oppi, jonka otat mukaasi ja jonka pystyt viemään käytäntöön

Mitä siis teet ja milloin?

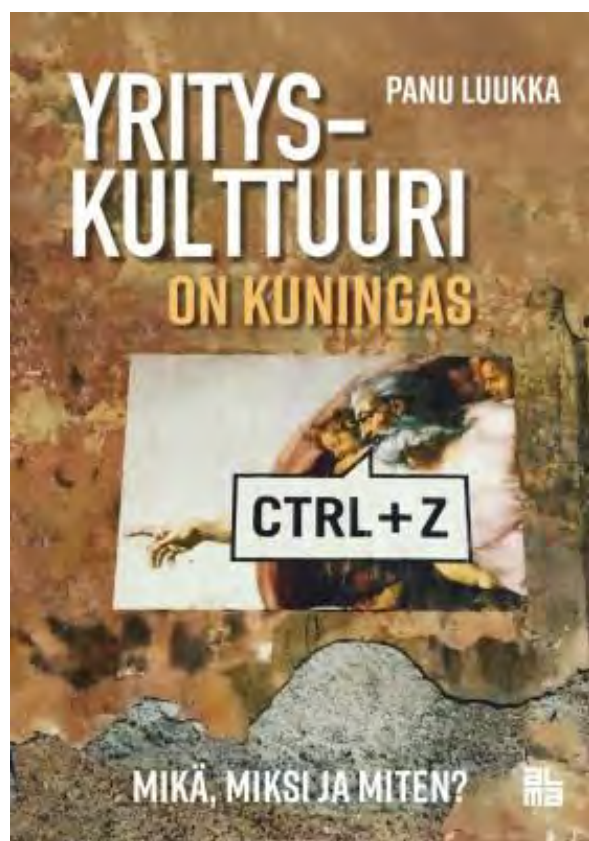
Kenelle kerrot terveisesi työpajasta?



10 min



LISÄTIETOA JA IDEOITA INSPIRAATION LÄHTEIKSI



<https://leidenschaft.fi/wp-content/uploads/2020/05/pieni-opas-yrityskulttuurista-2020-leidenschaft.pdf>



Katso Etukeno tallenne mitä työpaikalla konkreettisesti kannattaa tehdä, jotta sinne saataisiin rakennettua liikunnallista toimintakulttuuria?

VIDEO: [Miten työpaikalle rakennetaan liikunnallinen kulttuuri?](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

LISÄTIETOA JA IDEOITA INSPIRAATION LÄHTEIKSI

TTT-Lehti, [Henkilöstöliikunta
voimistaa organisaatiota](#)

ARVONA YTEISÖLLISYYS Rejlers

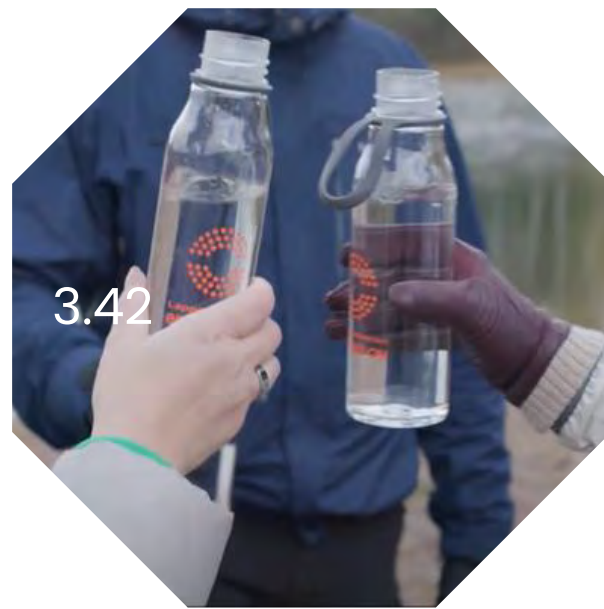


Video



Liikkuva työelämä, [Yhteisöllisyydestä energiaa](#)

LIIKKEELLÄ YHTEISÖLLISYYTTÄ Lappeenrannan Energia

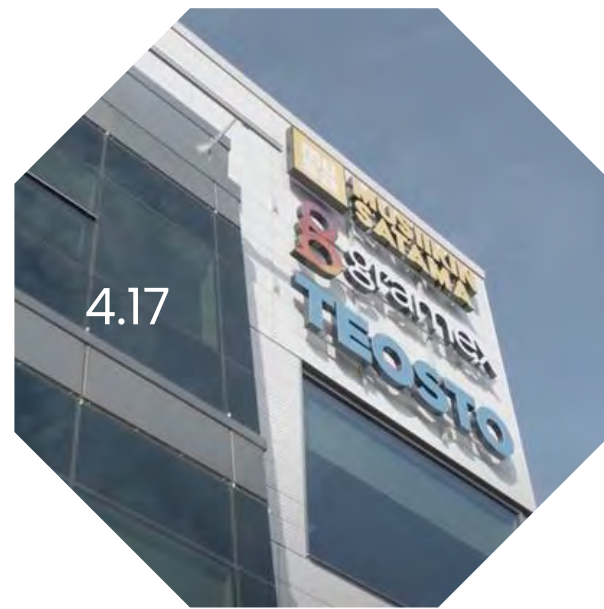


Video



Liikkuva työelämä, [Teostossa on
lupa liikkua](#)

LUPA LIKKUA Teosto

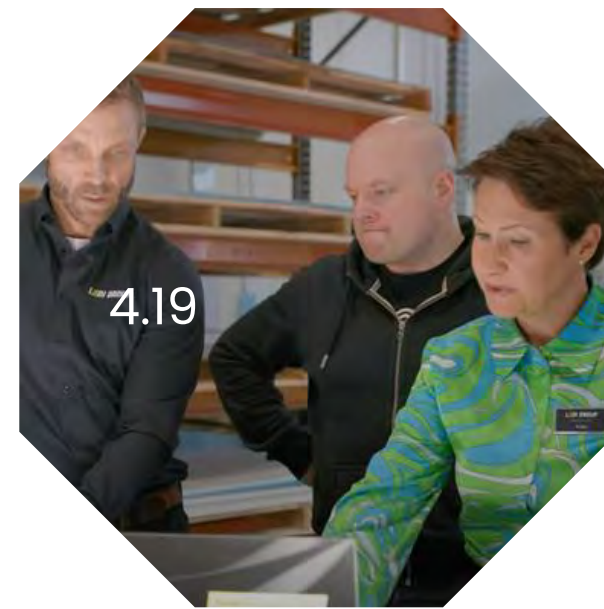


Video



Liikkuva työelämä, [Liikunnalla
lisää voimavaroja](#)

JOHTAJAN HYVINVOINTI Ledigroup



Video



Liikkuva työelämä, [Onnistumistarinat](#)

TYÖSUOJELUA LIKUNNAN AVULLA Pohde



Video



Euroopan unionin
osarahoittama

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

Osallistujan ohje

Tallenna osallistujatietosi seuraavasti:

Lue QR-koodi tai kirjaudu <https://eura2021.fi/osallistuja>

- Hankekoodi: S30117 (ensimmäinen merkki on S-kirjain)
- Syötä päivämäärä, jolloin aloitit hankkeessa.
- Täytä koulutustieto ja työmarkkina-asema
- Jätä tiedot hanketoteuttajalle

Lisätietoja:

Katja Järvelä projektipäällikkö

katja.jarvela@jamk.fi, 050 473 8593

[Liikkeelle työkyvyn puolesta](#) projektin tavoitteena on saada työpaikat käyttämään liikunnallisia keinoja työpäivän aikana työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.



* **Aloitustieto tallennetaan vain kerran.** Mikäli olet jo jättänyt aloitustietosi, sinun ei tarvitse tehdä sitä toista kertaa

