LIIKKEELLÄ HYVINVOINTIIN -HANKKEEN TULOKSET TYÖKYKYJOHTAMISEN TUEKSI

KOOSTETTU KEHITTÄMISHANKKEEN (2024-2025) AIKANA TUOTETUN TIEDON JA KOKEMUSTEN POHJALTA

Katariina Jauhiainen ja Piia Korpi

Suomen Paralympiakomitea ry

#LiikkeelläHyvinvointiin

Tuloskooste sisältää

1. Liikkeellä hyvinvointiin –hanke lyhyesti
2. Keskeiset tulokset kootusti
3. Yhteisöllinen kehittämismalli
4. Työkalupakki
5. Johtajaprofiilit

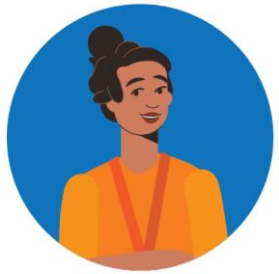
Liikkeellä hyvinvointiin

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Aspan henkilöstön työhyvinvoinnin sekä työkykyjohtamisen kehittämishanke (2024-2025), jonka keskeisimpiä asioita ovat:

HYVINVOINTI

TYÖKYKY



JOHTAMINEN

Aspa

Hankekuvaus lyhyesti

- Liikkeellä hyvinvointiin -hankkeessa tuettiin Aspa-konsernin henkilöstön työhyvinvointia ja kehitettiin työkykyjohtamista tuomalla liikkuminen osaksi arkea ja johtamista.
- Kymmenen pilottikohteen ja koko johdon yhteinen kehittämistyö toteutettiin palvelumuotoilun keinoin.
- Tuloksena liikkuminen lisääntyi ja työkyky parani ja samalla syntyi konkreettisia työkaluja ja käytäntöjä työhyvinvoinnin tueksi.
- Hankkeessa syntyneet tulokset ovat yleistettävissä erityisesti palvelualoille, joissa työ on usein kuormittavaa ja resursseja kehittämiseen on rajallisesti.
- Hankkeen asiantuntijana toimi Suomen Paralympiakomitea, joka vastasi yhteiskehittämisen etenemisestä.
- Hanketta rahoitti Työsuojelurahasto.

Hanke käytännössä

Mukana Aspa-kodit
RAKUUNA, MISTELI, VALTTI, KARJARANTA, LILJALAAKSO, AURINKOPIHA, MANTELI ja SUVIKUMPU&SOPULIRINNE

Ja **Aspa-säätiöstä** 1 eri tiimeistä koostuva ryhmä

Työn sisältö, luonne ja merkitys, hyvinvointi ja liikkuminen, yhteisöt

Kehittämispäivät toteutettiin paikanpäällä lähitapaamisena, välitapaamiset etänä.

Keskeisiä kysymyksiä:
Miten työssäjaksamista tuetaan liikunnan keinoin?
Millainen on vaikuttava ja vetovoimainen työyhteisö?
Miten työhyvinvointia johdetaan?

MITÄ HALUTAAN SAADA?

Tavoitteena:
Työhyvinvointi ja liikkuminen lisääntyvät
Henkilöstön työkyky paranee
Aspan työkykyjohtamisen osaaminen vahvistuu

Pilotit 4-5 kk

1. kehittämis-päivä

1. väli-tapaaminen

2. väli-tapaaminen

3. väli-tapaaminen

4. väli-tapaaminen

2. kehittämis-päivä

Syksy 2024

Kevät 2025

1.8.2024 – 31.7.2025

#LiikkeelläHyvinvointiin

Aspa

LIIKKEELLÄ HYVINVOINTIIN
KESKEISET TULOKSET

Liikkeellä hyvinvointiin –hankkeen (2024-2025) aikana tuotettu työkykyjohtamista ja –kulttuuria tukeva tietopaketti.

SUOMEN PARALYMPIAKOMITEA

#LiikkeelläHyvinvointiin

Keskeiset tulokset kootusti

TYÖKYKYÄ LIIKKUMALLA	OSALLISUUS	OSAAMINEN	JOHTAMINEN
YKSILÖ	KUULLUKSI TULEMINEN	MUUTOKSEN TEKEMINEN	TYÖN LUONNE
YHTEISÖ	YHTEISÖLLISYYS	LÄHIJOHTAMINEN	TYÖYHTEISÖJEN ERILAISUUS
ORGANISAATIO	MIELIKUVA	TALOUS	PELISÄÄNNÖT

Työkykyä liikkumalla -kooste

- Tämä kooste kokoaa yhteen hankkeen keskeiset tulokset ja toimii samalla suuntaa antavana mallina Aspa-konsernin työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittämisessä. Näin se tarjoaa rakenteen, jonka avulla työkykyä voidaan vahvistaa liikkumista tukemalla ja työhyvinvointia edistämällä arjen eri tasoilla.
- Yksilötaso – Työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen vahvistavat sitoutumista ja toimijuutta. Liikkumista tulee edistää konkreettisilla mahdollisuuksilla ja kokeilukulttuurin tuella. Työn luonne ja arjen erityispiirteet on huomioitava liikkumisen tapoja kehitettäessä.
- Yhteisötaso – Yhteisöllisyys tukee hyvinvointia ja työilmapiiriä. Lähijohtajat ovat avainasemassa arjen liikkumisen mahdollistajina ja tarvitsevat siihen tukea. Toimintamallit tulee sovittaa työyhteisöjen erilaisiin tarpeisiin ja resursseihin.
- Organisaatiotaso – Työhyvinvointi on strateginen investointi ja se vahvistaa työnantajakuvaa. Hyödyt näkyvät esimerkiksi poissaolojen vähenemisenä ja henkilöstön pysyvyydessä. Tulokset vaativat selkeitä rakenteita ja yhteisiä pelisääntöjä.

Keskeiset yhteenvedot

TYÖKYKYÄ LIIKKUMALLA	OSALLISUUS	OSAAMINEN	JOHTAMINEN
YKSILÖ	**Työntekijät valitsevat liikkumisen** TIEDOSTETTU – Omat kokemukset ja liikkumisen merkitys		
YHTEISÖ	**Työyhteisöt tukevat ja mahdollistavat liikkumista** NÄKYVÄ – Vahvin tuki on yhteisöllisyys		
ORGANISAATIO	**Rakenteet luovat edellytykset liikkumiselle** ARVO – Liikkumisen edistäminen on strateginen valinta		

Työkykyä liikkumalla - yhteenvedot

- **Työkykyä liikkumalla –kokonaisuus voidaan nähdä myös eri tasojen tehtävien ja vastuiden kautta.**
- **Yksilötasolla työntekijä tekee tietoisia valintoja liikkumisen suhteen omien kokemustensa ja hyvinvoinnin tarpeidensa pohjalta. Liikkuminen vahvistuu, kun sen merkitys ymmärretään osana omaa jaksamista ja arjen sujuvuutta.**
- **Työyhteisöjen tehtävänä on tukea ja mahdollistaa liikkumista osana arkea luomalla näkyvää, jaettua kulttuuria. Vahvin tuki syntyy yhteisöllisyydestä, jossa liikkuminen koetaan yhdessä hyväksytyksi ja osaksi työhyvinvointia.**
- **Organisaatiotason tehtävänä on varmistaa rakenteet, jotka mahdollistavat liikkumisen osana työarkea. Liikkumisen edistäminen on arvolähtöinen ja strateginen valinta, joka kytkeytyy suoraan hyvinvoinnin johtamiseen ja organisaation toimintakulttuuriin.**

Keskeiset suunnitteluajurit

TYÖKYKYÄ LIIKKUMALLA

	OSALLISUUS	OSAAMINEN	JOHTAMINEN
YKSILÖ ”Tunne työsi”	TIEDOSTA OMA TAPASI LIIKKUA TUNNISTA MAHDOLLISUUTESI LIIKKUA TEE TIETOINEN VALINTA LIIKKUA		
YHTEISÖ ”Tunne työyhteisösi”	TEE TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESTÄ KOKO TYÖYHTEISÖN YHTEINEN TAVOITE HUOMIOI ERILAISET TYÖN LUONTEET JA TYÖYHTEISÖT PANOSTA VUOROVAIKUTUKSEEN, AVOIMUUTEEN JA YHTEISÖLLISYYTEEN TOTEUTA LIIKKUMISTOIMINNAN JOHTAMISTA SUUNNITELMALLISESTI		
ORGANISAATIO ”Tunne työkulttuurisi”	LUO EDELLYTYKSET LIIKKUMISELLE YMMÄRRÄ LÄHIJOHTAMISEN MERKITYS PANOSTA JOHTAMISOSAAMISEN TUKEMISEEN PERUSTELE TEHDYT PÄÄTÖKSET		

Työkykyä liikkumalla - suunnitteluajurit

- Hankkeen aikana tunnistettiin ja konseptointiin keskeiset suunnitteluajurit, jotka tukevat työkykyä edistävän liikkumisen jatkokehittämistä.
- Ajurit jäsentävät huomioitavat näkökulmat yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla, ja niiden avulla voidaan suunnata kehittämistyötä konkreettisesti arjen tasolle.
- Jokaisella tasolla korostuvat osallisuus, osaaminen ja johtaminen, ja yhdessä ne muodostavat perustan kestävälle muutokselle.
- Suunnitteluajurit tarjoavat kehittämistyön tueksi selkeän viitekehyksen, jonka avulla työkykyä ja hyvinvointia edistävää liikkumista voidaan suunnitella, toteuttaa ja johtaa entistä tavoitteellisemmin.

LIIKKEELLÄ HYVINVOINTIIN
YHTEISÖLLINEN KEHITTÄMISMALLI

Liikkeellä hyvinvointiin –hankkeen (2024-2025) aikana luotu työyhteisöjen aktiivisuutta ja liikkumista lisäävä prosessi jatkokehittämisen tueksi.

SUOMEN PARALYMPIAKOMITEA

#LiikkeelläHyvinvointiin

Liikkeellä hyvinvointiin – yhteisöllinen kehittämismalli

VALMISTAUTUMINEN

SITOUTUMINEN

OSALLISTAMINEN

ASPA-KODIT HAKEVAT MUKAAN

HR OTTAA YHTEYTTÄ VALITTUIHIN

SOVITAAN YHTEISET AJAT

Mukaan saman palvelualan Aspa-koteja samanaikaisesti

TESTATAAN JA DOKUMENTOIDAAN SUUNNITELMAAN KIRJATTUJA TOIMENPITEITÄ

TOTEUTETAAN 1-3 LYHYTTÄ TUKITAPAAMISTA (HR fasilitoi)

PIDETÄÄN ASIA AKTIIVISESTI ESILLÄ ARJESSA, TUETAAN SALLIVAA ILMAPIIRIÄ

Tukitapaamiset osana viikkopalavereita

PROSESSIN JATKUVA KEHITTÄMINEN

KERÄTTY TIETO (DATA), TILASTOT

PALAUTTEET

MITTARIT

Osana vuosittaista henkilöstö-tutkimusta

SEURANTA

KEHITYS

TYÖYHTEISÖ KÄY YHDESSÄ LÄPI TULEVAA PROSESSIA, KESKUSTELUA LIIKKUMISESTA

ENSIMMÄINEN, ALOITUSTA TUKEVA TYÖPAJA (HR fasilitoi)

LIIKKUMISSUUNNITELMAN TEKEMINEN

SUUNNITTELU

YHTEINEN YMMÄRRYS

KESKEISET ASIAT

1. työpaja esim. osana syksyn kehittämispäivää

TOIMEENPANO

KOKEILEMINEN OSANA TYÖTÄ

2. työpaja osana kevään kehittämispäivää

TOINEN, YHTEENVETÄVÄ TYÖPAJA (HR fasilitoi)

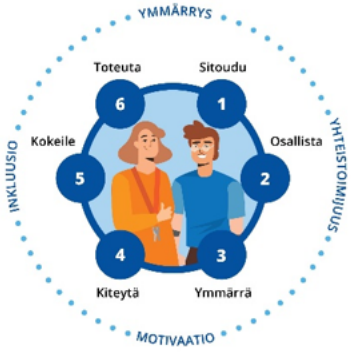
KOKEMUSTEN JAKAMINEN

SYNTYNEIDEN TOIMINTATAPOJEN KERÄÄMINEN

Liikkumis-toiminnan Työkalupakki

TULOKSET

TOTEUTUU ARJESSA



Jauhiainen, K. 2025

Yhteisöllinen kehittämismalli

- **Liikkeellä hyvinvointiin -hankkeessa syntyi yhteisöllinen kehittämismalli pilottikokeilujen ja -prosessien pohjalta.**
- **Yhteisöllinen kehittämismalli siis mukailee hankkeen aikana toteutettuja pilotteja ja rakentuu vaiheittain etenevästä prosessista, jonka ytimessä on osallistaminen, sitoutuminen ja yhteinen tekeminen.**
- **Mallin tavoitteena on tukea aktiivisuuden ja liikkumisen integroimista osaksi Aspan arkea, johtamista ja työyhteisöjen toimintakulttuuria jatkossa.**
- **Mallin taustoittamisessa hyödynnettiin Helmi-mallia (Jauhiainen 2022).**

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen ja edistäminen:

Keskeisiä kysymyksiä:
Mikä tukee työhyvinvointia?
Mistä rakentuu yhteisöllisyys työyhteisössä?
Millaista on työssäjaksamista tukeva aktiivisuus ja liikkuminen?

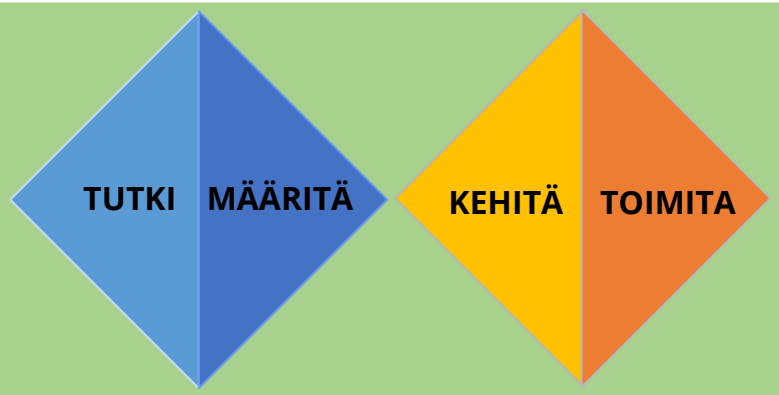
Vastuuhenkilöt:
Henkilöstöpäällikkö
Johtoryhmät (Aspa Palvelut, Aspa-säätiö ja konserni)

Kehittämiskumppanit:
Aspa Palvelut Oy ja sen asumispalveluyksiköt
Aspa-säätiö ja sen kaikki tiimit

Kohderyhmä / hyötyjät:
Koko Aspa-konsernin henkilöstö ja johtajat
Aspan asiakkaat

Brändäys:
Työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkykykulttuuri

VIESTINTÄ-SUUNNITELMA



Mittarit

SEURANTA

Kehittämistoiminnan tuloksena:
Uusia työhyvinvointia ja liikkumista tukevia toimintamalleja.
Laajaa tiedon ja ymmärryksen lisääntymistä työhyvinvoinnin osa-alueista.
Lisää tietoa työkykykulttuurin kehittämisen tueksi.

Riskit:
Kehittämistoiminta koetaan kuormittavana tai se ajoittuu haastavaan ajankohtaan.
Liian vähäinen viestintä.
Tavoitteiden ei koeta täyttyvän annettuun panokseen verrattuna.

Rajaukset:
Kiinnostuneet mukaan ilmoittautumalla – kuinka monta samaan aikaan?
Saman palvelualan toimijat mukana samanaikaisesti.
Kehittämisen aikajakso?

Tavoitteet:
Luodaan työhyvinvointia tukevia toimintatapoja Aspa-kotien arkeen.
Jalkautetaan Liikkeellä hyvinvointiin –hankkeen tuloksia ja liikkumisen lisäämisen keinoja.
Kehitetään Aspa Palveluita aktiivisena työpaikkana.

Aspa

Ehdotus tueksi kehittämis-mallin jalkauttamiseen

- **Tämä yhteenveto kokoaa kehittämistyön keskeiset elementit työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseksi Aspa-konsernissa, ja on ehdotus jalkauttamistyöhön.**
- **Suunnitelmassa kuvataan toiminnan tavoitteet, vastuutahot, kehittämiskumppanit ja kohderyhmät sekä tarkennetaan toiminnan rakenteet, mittarit ja seuranta. Malli tukee suunnitelmallista ja vaikuttavaa kehittämistä tunnistamalla riskit ja rajaukset sekä ohjaamalla toimintaa vaiheittain palvelumuotoilun toimintaperiaatteiden mukaisesti.**
- **Suunnitelmassa korostetaan myös viestinnän, brändäyksen ja tiedon lisäämisen merkitystä työkykykulttuurin rakentamisessa.**

LIIKKEELLÄ HYVINVOINTIIN
TYÖKALUPAKKI

Liikkeellä hyvinvointiin –hankkeen (2024-2025) aikana kehitettyjä työhyvinvointia tukevia ja liikkumista lisääviä käytänteitä ja toimintamalleja.

SUOMEN PARALYMPIAKOMITEA

#LiikkeelläHyvinvointiin

Liikkeellä hyvinvointiin antia

- **Liikkeellä hyvinvointiin -hanke vahvisti työhyvinvointia monitasoisesti: se lisäsi liikkumista arjessa, kehitti työtapoja ja toi liikkumisen osaksi työyhteisön toimintakulttuuria.**
- **Aktiivisuutta edistettiin sekä rakenteiden että asenteiden tasolla, muun muassa työn tauottamisen, yhteisten liikuntahetkien, ympäristön hyödyntämisen ja sallivan ilmapiirin kautta.**
- **Hanke lisäsi paljon myös keskustelua työhyvinvoinnista ja teki aktiivisuuden merkityksestä näkyvämpää osana päivittäistä työtä.**

KOKOUSKÄYTÄNTEET

Aktiivinen viikkopalaveri

- **Aspa-koti Rakuunassa käytössä oleva toimintamalli**
- **Viikkopalaveripäivänä aamuvuoroon tuleva on vastuussa palaverin suunnittelusta**
  - → Sisältää jonkin, suunnittelijan ideoiman, aktiivisuuden
  - → Koko palaveri voidaan toteuttaa aktiivisesti tai siinä voi olla jokin aktiivinen osuus
- **Työntekijöiden palaute:**
  - → Ollut todella hyvä, arkeen virtaa tuova ja yhteisöllisyyttä tukeva konsepti
  - → Kaikki saavat suunnitella ja osallistua omana itsenään
- **Johtamisen näkökulma:**
  - → Tuo arkeen lisää liikettä huomaamatta, koska päällimmäisenä on ilo ja hyvä mieli

Kannustava, positiivinen ja iloa päivään tuova

Aspa-koti Rakuuna

Aktiivinen viikkopalaverin aloitus

- **Aspa-koti Suvikummussa ja Mantelissa käytössä oleva toimintamalli**
- **Viikkopalaverin aluksi kaikki tekevät joko johtajan tai kunkin työntekijän vuorollaan keksimiä aktiivisia liikkeitä yhdessä**
  → Lisää liikettä, orientoi alkavaan palaveriin, tuo ymmärrystä erilaisista tavoista liikkua
- **Työntekijöiden palaute:**
  → Kiva, aktiivisuutta lisännyt toiminta
  → Kaikki saavat osallistua omana itsenään
  → Vähitellen tekemiseen tottuu, vaatii aikaa
- **Johtamisen näkökulma:**
  → Vaati johtajan päätöksen toiminnan aloittamisesta ja johtajavetoisen esimerkin – vähitellen vetovastuuta ovat ottaneet myös muut työyhteisössä, tai on jatkettu johtajavetoisesti
  → Suunniteltuna vuoronvaihdon yhteyteen, lisää mahdollisuutta yhteisöllisyyden tukemiseen, kun työkavereilla tilaisuus tavata toisiaan

Aspa-kodit Suvikumpu ja Manteli

Aktiivisuuteen kannustava, positiivinen ja yhteisöllisyyttä tukeva

Kävelypalaverit

- **Aspa-säätiössä ja Aspa-koti Liljalaaksossa, Suvikummussa ja Mantelissa käytössä oleva toimintamalli**
- **Voi osallistua sellaisiin etä- tai hybridi-palavereihin liikkuen, joissa ei ole itse esitysvastuussa**
- **Työntekijöiden palaute:**
  - →Vaihtelua ja helppo tapa lisätä liikettä
  - →Tarvitaan selkeä linjaus, jottei tule sorapuheita
- **Johtamisen näkökulma:**
  - →Hyvä tapa mahdollistaa sekä työntekijöiden että itsensä liikkeen lisäämistä

Helppo ja joustava tapa lisästä liikettä työpäivään

Aspa-säätiö ja Aspa-kodit Liljalaakso, Suvikumpu, Manteli

FASILITEETIT

Liikkumistilat ja välineet

- **Aspa-koti Suvikummussa, Liljalaaksossa, Mantelissa ja Rakuunassa käytössä oleva toimintamalli**
- **On hankittu välineitä tukemaan esim. aktiivisia taukoja ja järjestetty liikkumiseen soveltuvia tiloja**
  - Kuminauhat, jumppapallot, soutulaite, liikuntapelikortit jne.
  - Asennettu puolapuut yhteiseen tilaan, tuotu soutulaite helposti kaikkien (työntekijät ja asukkaat) saataville
  - "tuunattu toimistolle taukojumppanurkkaus, kartoitettu taloyhtiön kuntosalin käyttömahdollisuutta
- **Työntekijöiden palaute:**
  - → Tukee lupaa liikkua, kannustaa taukoihin
  - → Aktivoi myös asukkaita/asiakkaita
- **Johtamisen näkökulma:**
  - → Tukee työntekijöiden aktiivista työn tauottamista ja näin hyvinvointia ja työssäjaksamista
  - → Hyvä tuki myös omaan työhyvinvointiin, koska muuten istuu paljon

LUPA LIIKKUA

Tilat ja välineet mahdollistavat liikkumista työpäivän aikana

Aspa-kodit Suvikumpu, Liljalaakso, Manteli, Rakuuna

LIIKUNNALLA TUUNATUT TOIMINTATAVAT

Työnohjauksen toiminnallinen osuus

- **Aspa-koti Karjarannassa pilotoitu toimintamalli**
- **HVA vaatii työnohjauksen**
- **Pilotissa toteutettiin joka 3. kerta ohjattuna ja väliin jäävät kaksi kertaa työntekijöiden kesken toiminnallisena**
  - Esim. Yhteiset kävelypalaverit, joissa käsiteltiin työnohjauksellisia teemoja

  → Saatiin myös selkeitä kustannussäästöjä
- **Työntekijöiden palaute:**
  - Ovat saaneet monia hyötyjä → yhteisöllisyyttä, työnpurkua, omaa aikaa ja liikuntaa → koettu rennoksi ja aidosti vuorovaikutusta lisääväksi
- **Johtamisen näkökulma:**

  → Aloitus vaatii hieman tukea ja toteutukseen on hyvä budjetoida pieni tuki, esim. kahvien tarjoaminen (silti rahallinen säästö huomattava)

Lisää liikettä ja yhteisöllisyyttä, samalla säästäen

Aspa-koti Karjaranta

Yhteiset liikuntakokeilut

Aspa-koti Liljalaakso

- **Aspa-koti Liljalaaksossa käytössä oleva toimintamalli**
- **Aspa-kodeille on varattu tyhy-aikaa ja –rahaa**
  - → Liljalaakson kokeilussa tämä aika pilkotaan pienempiin osiin ja käytetään yhteisiin liikuntakokeiluihin (ei aiheuta lisäkustannuksia).
  - → Liikuntakokeiluja on tehty myös niin, että työnantaja hyödyntää tyhy-toimintaan kohdennettua rahaa, mutta työntekijät osallistuvat toimintaan omalla ajallaan työajanlyhennyksiä hyödyntäen (käytössä oleva aktiivinen aika ”tuplaantuu” = liikettä enemmän).
- **Työntekijöiden palaute:**
  - → Työntekijät ovat kokeneet tämän positiivisena, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävänä. Malli myös osallistaa ja sitouttaa heitä ja he saavat jakaa omia mielenkiinnon kohteitaan (esittelevät muille ”omia lajejaan”)
- **Johtamisen näkökulma:**
  - → Vaatii työvuorosuunnittelua, tyhy-ajan allokointia ja tyhy-budjetin jakamista sekä yhteistä suunnittelua työyhteisön kanssa.
  - → Voidaan toteuttaa myös jakamalla työyhteisö pienempiin ryhmiin, jolloin sijaisten tarve on pienempi / voidaan välttää (=ei lisäkustannuksia).

Hyvä käytännön esimerkki hankkeen aikana modifioidusta toimintatavasta

Saa aikaan lisää liikettä, mutta ei synnytä lisäkustannuksia.

Liikunnallinen kehittämispäivä

- **Aspa-säätiössä ja Aspa-koti Suvikummussa käytössä oleva toimintamalli**
- **Kehittämispäivä toteutetaan 2 x vuodessa**
- **Pilottien kehittämispäivät sisältävät liikunnallisia elementtejä**
  - → Mennään toteuttamaan koko päivä luontoon
  - → Sisällytetään päivän ohjelmaan liikunnallinen osuus
  - → Myös "pikatreffit", jotka tukevat tuttuuden lisäämisen kautta sallivampaa ilmapiiriä liikkumiselle
- **Työntekijöiden palaute:**
  - → Hyvä idea ja toteutusta kannatetaan → toivotaan riittävän helppoa ja kaikille sopivaa
- **Johtamisen näkökulma:**
  - → Helppo tapa lisätä aktiivisuutta työyhteisössä → liikkumisen ja kehittämisen yhteisvaikutus

Kehittämispäivän luonne liikkumismyönteinen

Aspa-koti Suvikumpu, Aspa-säätiö

Aktiiviset tavoitekeskustelut

- **Aspa-koti Mantelissa käytössä oleva toimintamalli**
- **Tavoitekeskustelut toteutetaan ulkona kävellen**
- **Työntekijöiden palaute:**
  - →Vaihtelua ja helppo tapa lisätä liikettä, mutta toisaalta vaatii motivaatiota esim. huonolla säällä
- **Johtamisen näkökulma:**
  - →Tietoinen valinta työntekijöiden ja itsensä liikkeen lisäämiseksi
  - →Voi vaatia yksilöstä riippuen paljonkin motivointia ja perusteluja

Aktiviisiuuteen kannustava käytäntö, joka tuo vaihtelua

Aspa-koti Manteli, Helsinki

Työhyvinvointi esillä kuukausipalavereissa

- **Aspa-säätiössä käytössä oleva toimintamalli**
- **Työhyvinvointi teemana esillä aina kuukausipalaverien yhteydessä**
- **Työntekijöiden palaute:**
  - →Työhyvinvointi on muutakin kuin liikkumista ja on tärkeää tukea hyvinvointia monipuolisesti
- **Johtamisen näkökulma:**
  - →Sisällyttämällä aihe säännöllisiin, kaikille yhteisiin palavereihin, voidaan mahdollistaa aiheesta keskustelua ja tukea koko säätiön työhyvinvointikulttuuria

Pidetään tärkeää aihetta aktiivisesti esillä ja luodaan yhteistä ymmärrystä

Aspa-säätiö

Työhyvinvointi-perjantai

- **Aspa-säätiössä käytössä oleva toimintamalli**
- **Kerran kuussa perjantaisin on tarjolla säätiön työntekijöille vaihtelevia teemoja, kuten kevyt liikuntahetki, rentoutusharjoitus tai yhteinen ulkoilu – jotakin mukavaa ja hyvinvointia tukevaa.**
- **Kehittämistiimi otti vastuun hyvinvointi-perjantain aloittamisesta**
- **Työntekijöiden palaute:**
  → Tärkeintä ei ole suoritus, vaan osallistumisen mahdollisuus ja yhdessä pysähtyminen oman jaksamisen äärelle.
- **Johtamisen näkökulma:**
  → Pystytään tukemaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja tarjoamaan kaikille sopivaa toimintaa

Helppoa ja kivaa ja kokonaisvaltaista hyvinvointia

Aspa-säätiö

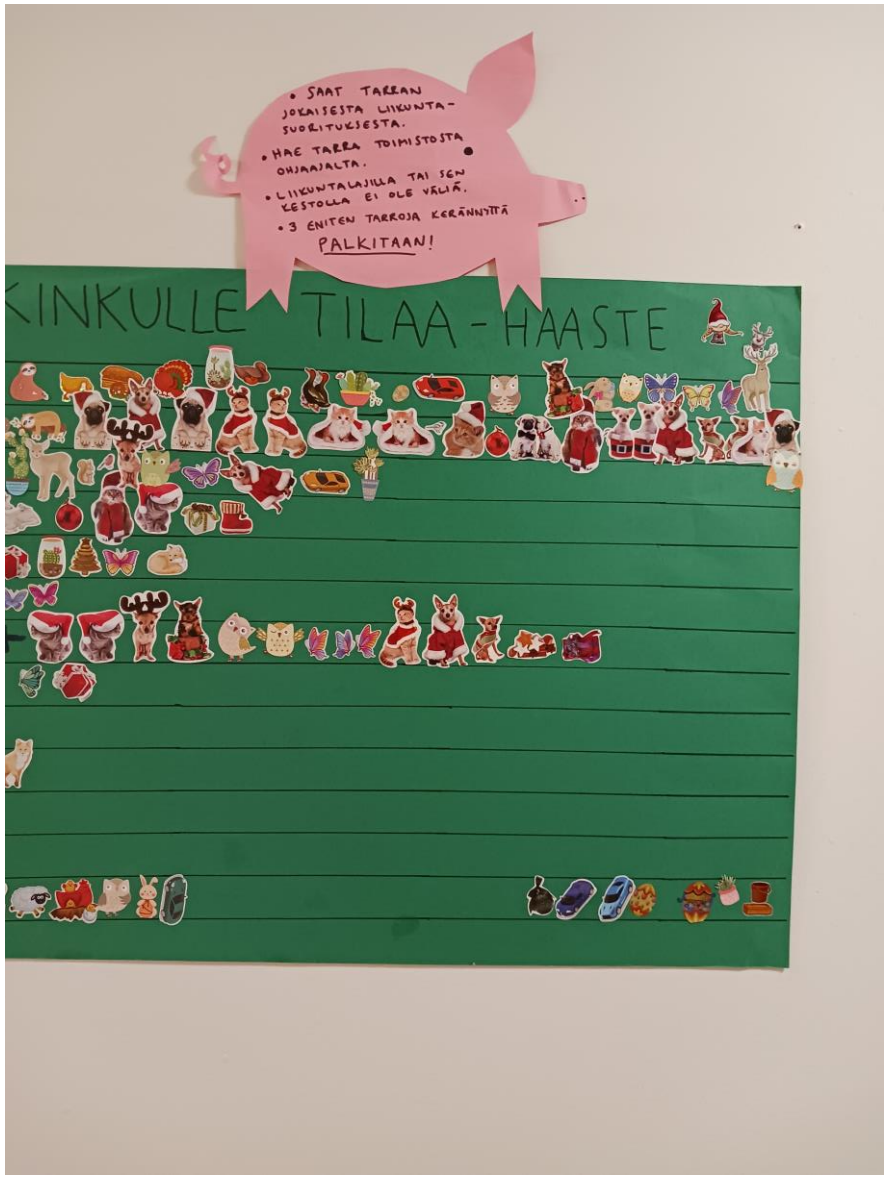
ASIAKKAIDEN KANSSA LIIKKUMINEN

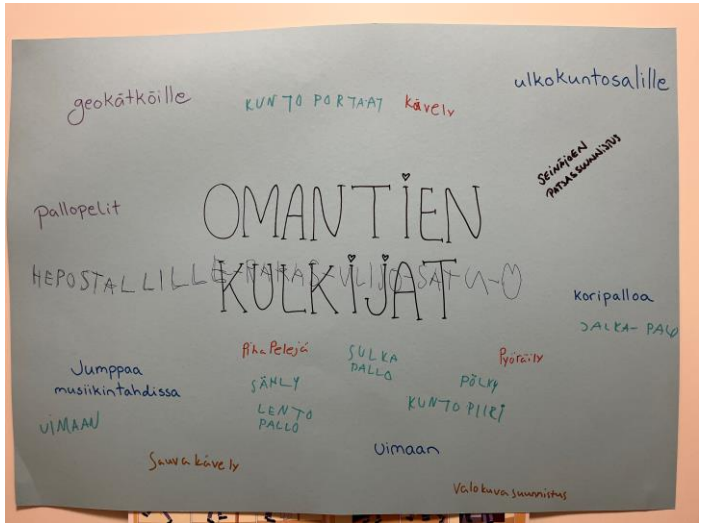
Asiakkaiden aktivointi ja liikkumaan tukeminen

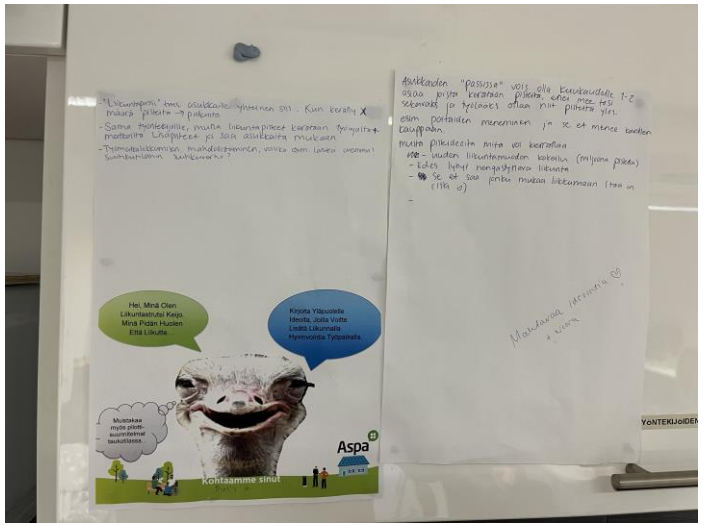
- **Hankkeen aikana asiakkaiden liikkumisen tukeminen ja liikkumisesta keskusteleminen yleistyivät merkittävästi, kun työntekijät alkoivat tarkastella liikettä myös omasta näkökulmastaan. Tämä heijastui myös asiakastyöhön.**
  - Asioinnit kävellen tai pyöräillen lisääntyivät, kävelylenkkejä vaihdettiin kuntosaliin tai sulkapalloon, aloitettiin säännöllisiä yhteispelejä tai jumppaa asukkaiden kanssa
  - Aktivoitiin uudestaan sunnuntaikävelyt
  - Erilaisia liikkumishaasteita, kuten "kinkulle tilaa"
- **Työntekijöiden palaute:**
  - → Vaihtelua päiväohjelmaan esim. ilmapallopelin muodossa
  - → Liikunta on hyvä työkalu vuorovaikutuksen, asiakkaiden terveyden ja arjen tukemisessa
  - → Aktiivisten asiakkaiden liikkumisen monipuolistaminen
- **Johtamisen näkökulma:**
  - → Lisää palvelun laatua → monesti keskeistä esim. mielenterveyskuntoutujien kokonaisvaltaisessa tukemisessa
  - → Lisää työkykyä tukevaa liikkumista myös työntekijöillä

Aspa-kodit Liljalaakso, Manteli, Suvikumpu, Misteli, Rakuuna, Aurinkopiha, Valtti

Aktiivisuus ja liikuntakokeilut lisääntyneet


• SAAT TARRAN JOKAISESTA LIIKUNTA-SUORITUKSESTA.
• HAE TARRA TOIMISTOSTA OHJAAJALTA.
• LIIKUNTALAJILLA TAI SEN KESTOLLA EI OLE VÄLIÄ.
• 3 ENITEN TARROJA KERÄNNYTTÄ PALKITAAN!
KINKULLE TILAA-HAASTE


geokätköille
KUNTO PORTAAT
kävely
ulkokuntosalille
pallopelit
OMANTIEN
KULKIJAT
Koripalloa
Jumppaa musiikintahdissa
SÄHLY
SULKA PALLO
Pyöräily
PÖLKY
KUNTO PIIRI
LENTO PALLO
UIMAAN
Uimaan
Sauvakävely
Valokuva suunnistus


Hei, Minä Olen Liikuntastrutsi Keijo. Minä Pidän Huolen Että Liikutte.
Kirjoita Yläpuolelle Ideoita, Jotka Voitte Lisätä Liikunnalle Hyvinvointia Työpaikalla
Muistakaa myös pitäkäämmä taukoilissa.
Aspa
Kohtaamme sinut

LIIKKUMIS-MYÖNTEINEN ILMAPIIRI

Salliva ilmapiiri, lupa liikkua

- **Keskustelulla luodaan yhteistä ymmärrystä siitä, mitä liikkuminen kenellekin yksilölle tarkoittaa ja mitä se tarkoittaa työyhteisössä.**
- **Kunkin omat vahvuudet ja voimavarat käyttöön**
  - Kaikkien ei tarvitse olla liikunnallisia
- **Työntekijöiden palaute:**
  → Hyvin tärkeää turvallisen ilmapiirin luomisessa ja siinä, ettei tarvitse miettiä ”Voinko tehdä näin? Onko tämä sallittua?”
- **Johtamisen näkökulma:**
  → Tarvitaan yhteistä aikaa keskustelulle
  → Työyhteisön yhteinen, ääneen sanoitettu päätös liikkumiskulttuurista
  → Johtaja tulee puuttua epätietoisuuteen ja epätasa-arvokeskusteluun tarvittaessa → jokaisen työntekijän omia vahvuuksia tukien

LUPA LIIKKUA keskeinen aihe keskusteluissa hankkeen aikana

Liikkumisasenne ja ymmärrys

Esillä aiheena ja arjessa

- **Aiheena mukana esim. viikkopalavereissa ja tavoitekeskusteluissa sekä näkyvillä erilaisin kuvin, vinkein, maskotein jne.**
- **Liikuntavälineiden esillä olo ja helppo saatavuus kannustaa käyttämään niitä**
- **Työntekijöiden palaute:**
  - → Tukee liikkumista ja helpottaa sen ylläpitämistä niin omassa työssä ja kuin asiakkaiden kanssa
- **Johtamisen näkökulma:**
  - → Osana olemassa olevia käytänteitä, liikkuminen on helppo tapa sisällyttää liikkuminen arjen työhön
  - → On keino myös osallistaa työyhteisöä, esim. vastuunotto viikon liikuntavinkistä

Kuvassa Aspa-koti Suvikummun maskotti Liikuntastrutsi Keijo sekä idean keksinyt Juho

Liikkumisen näkyväksi tekeminen

AKTIIVISUUS ARJESSANI: Kirjaa alla oleviin taulukkoihin **KAIKKI** keskimääräisen työ- ja vapaapäivän aikaiset tekemisesi. Kauanko niihin kuluu aikaa? Minkälainen on aktiivisuutesi taso niiden aikana: toteutatko askareet **maaten, istuen, seisten, kävellen, juosten, muulla tavalla (miten?)?**

KESKIMÄÄRÄINEN TYÖPÄIVÄ	KESTO	AKTIIVISUUDEN TAPA
HERÄÄMINEN kello: _____ Miten nukuit? Millainen olosi on heräämisen jälkeen?	Yöunen kesto:	-
AAMU:		
TYÖMATKA:		
TÖISSÄ:		
KOTIMATKA:		
ILTA:		
NUKKUMAAN kello: _____ Miten nukahtaminen sujui?	-	-

KESKIMÄÄRÄINEN VAPAAPÄIVÄ	KESTO	AKTIIVISUUDEN TAPA
HERÄÄMINEN kello: _____ Miten nukuit? Millainen olosi on heräämisen jälkeen?	Yöunen kesto:	-
AAMU:		
PÄIVÄ:		
ILTA:		
NUKKUMAAN kello: _____ Miten nukahtaminen sujui?	-	-

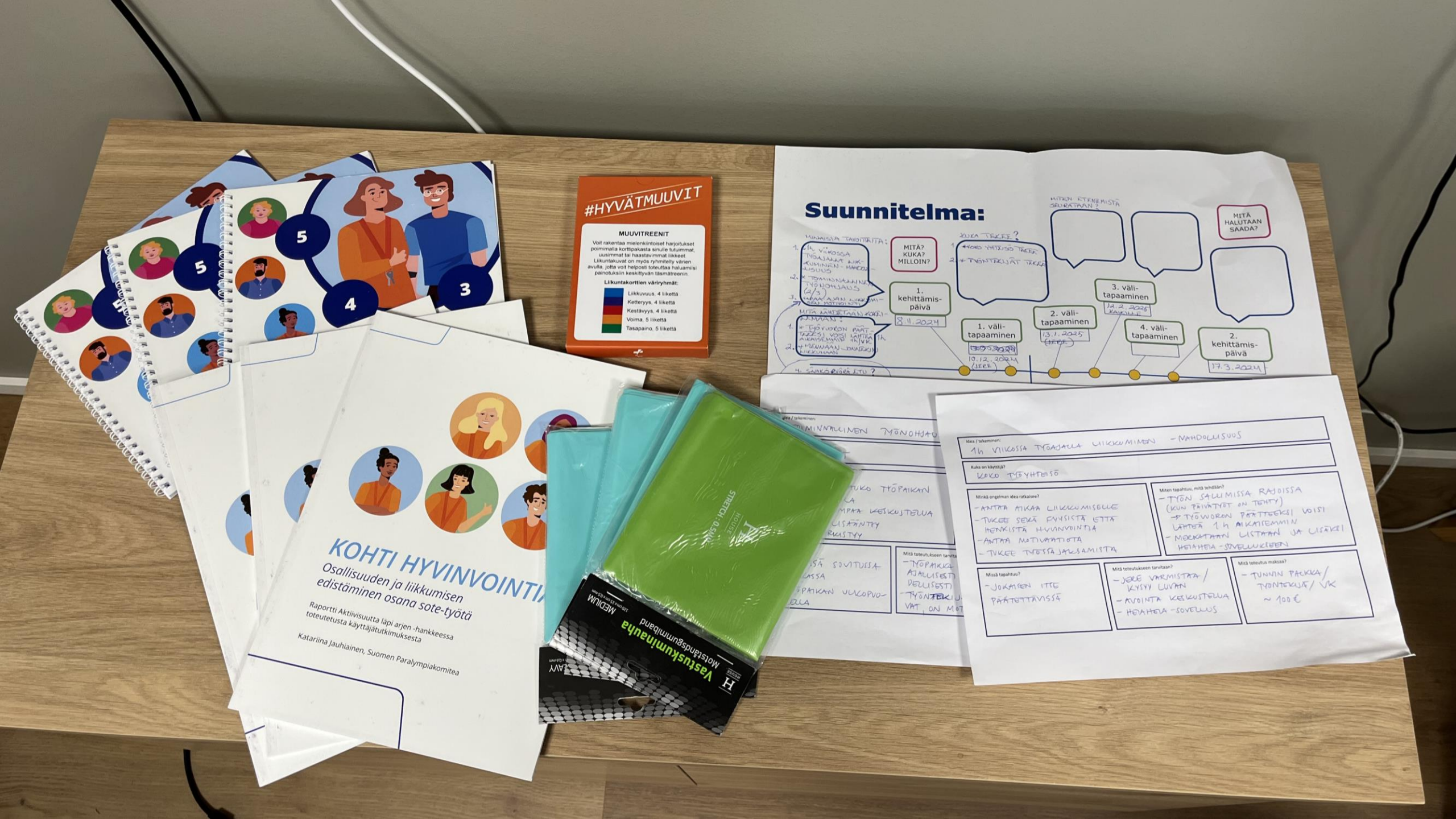
Laske aktiivinen aikasi (=**aktiivisuuden tapa muuta kuin istuminen tai makaaminen**) yhteen: TYÖPÄIVÄ: _____ VAPAAPÄIVÄ: _____

Mitä ajattelet aktiivisuudesta arjessasi tällä hetkellä? _____

Mitä opit omasta aktiivisuudestasi tehtävän avulla? _____

Lisää tietoa liikunnasta työkyvyn tukena

- **Tutkittu tieto aktiivisuuden ja liikkumisen vaikutuksista hyvinvointiin ja työkykyyn antaa perusteluita ja tukee liikkumista osana työtä.**
- **Työntekijöiden palaute:**
  → Tiedon lisääntymisen myötä ymmärtää liikunnan merkitystä ja vaikutusta omaan jaksamisen paremmin. Myös vertailu muihin on vähentynyt.
- **Johtamisen näkökulma:**
  →On tärkeää tiedostaa, että työkyky tarkoittaa omien voimavarojen ja työn vaatimusten välistä suhdetta, ja että siihen voi vaikuttaa positiivisesti liikunnalla.


#HYVÄTMUUVIT
MUUVITREENIT
Voit rakentaa mielenkiintoiset harjoitukset poimimalla korttipakasta sinulle tutuimmat, uusimmat tai haastavimmat liikkeet. Liikuntakuvat on myös ryhmitelty värien avulla, jotta voit helposti toteuttaa haluamiisi painotuksiin keskittyvän täsmätreenin.
Liikuntakorttien väriryhmät:
Liikkuvuus, 4 liikettä
Ketteryys, 4 liikettä
Kestävyys, 4 liikettä
Voima, 5 liikettä
Tasapaino, 5 liikettä
Suunnitelma:
MITÄ? KUKA? MILLOIN?
1. kehittämis-päivä
8.11.2024
1. väli-tapaaminen
10.12.2024
2. väli-tapaaminen
13.1.2025
3. väli-tapaaminen
4. väli-tapaaminen
2. kehittämis-päivä
17.3.2024
MITÄ HALUTAAN SAADA?
KOHTI HYVINVOINTIA
Osallisuuden ja liikkumisen edistäminen osana sote-työtä
Raportti Aktiivisuutta läpi arjen -hankkeessa toteutetusta käyttäjätutkimuksesta
Katariina Jauhiainen, Suomen Paralympiakomitea
Vastuskuminauha
Motstånds gummiband
MEDIUM
STRETCH-O-SAUNA
Idea / tekeminen:
1h VIIKOSSA TYÖAJALLA LIIKKUMINEN – MAHDOLLISUUS
Kuka on käyttäjä?
KOKO TYÖYHTEISÖ
Minkä ongelman idea ratkaisee?
– ANTAA AIKAA LIIKKUMISELLE
– TUKEE SEKÄ FYYSISTÄ ETTÄ HENKISTÄ HYVINVOINTIA
– ANTAA MOTIVAATIOTA
– TUKEE TYÖSSÄ JAKSAMISTA
Miten tapahtuu, mitä tehdään?
– TYÖN SALLIMISSA RAJOISSA (KUN PÄIVÄTYÖT ON TEHTY)
→ TYÖVUORON PÄÄTTYEKSI VOISI LAITTAA 1 h AIKAISEMMIN
– MERKATAAN LISTAAN JA LISÄKSI HEIAHEIA-SOVELLUKSEEN
Missä tapahtuu?
– JOKAISEN ITSE PÄÄTETTÄVISSÄ
Mitä toteutukseen tarvitaan?
– JOKU VARMISTAA / KYSYY LUVAN
– AVOINTA KESKUSTELUA
– HEIAHEIA-SOVELLUS
Mitä toteutus maksaa?
– TUNNIN PALKKA / TYÖNTEKIJÄ / VK
~ 100 €

PEREHDYTYS

Liikkuminen osaksi Aspalainen-koulutusta

- Aspa Palveluilla uusien työntekijöiden perehdytykseen kuuluu Aspalainen-koulutus, jonka tavoitteena on tukea työyhteisöön kiinnittymistä, perehdyttää yhteisiin käytänteisiin ja vahvistaa yhteistä arvopohjaa.
- Liikkeellä hyvinvointiin -hankkeen myötä koulutukseen liitettiin uutena sisältönä työhyvinvoinnin ja arjen liikkumisen teemat, jolloin hankkeen tuottamat näkökulmat ja oivallukset saatiin osaksi olemassa olevia rakenteita.
- Koulutus on hyvä esimerkki siitä, miten kehittämishankkeen kautta syntyneet sisällöt voidaan integroida pysyviin rakenteisiin ja näin tukea koko organisaation työkykyjohtamista ja hyvinvointikulttuuria pitkäjänteisesti.

LIIKKEELLÄ HYVINVOINTIIN
JOHTAJAPROFIILIT

Liikkeellä hyvinvointiin –hankkeen (2024-2025) aikana luodut johtajaprofiilit johtamisosaamisen kehittämisen tueksi.

SUOMEN PARALYMPIAKOMITEA

#LiikkeelläHyvinvointiin

Aspan Johtajaprofiilit

- **Osana Liikkeellä hyvinvointiin -hanketta muodostettiin myös Aspan johtajaprofiilit erityisesti johtamisosaamisen kehittämisen näkökulmasta.**
- **Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä johtamisen monimuotoisuudesta, arjen todellisuudesta ja siitä, miten eri johtamistyylit voivat tukea työkykyä ja liikkumista edistävää kulttuuria.**
- **Aspassa esiintyy neljä erilaista johtajaprofiilia: valmentava johtaja, tavoitteellinen johtaja, osallistava johtaja ja huolehtiva johtaja. Jokaisella näistä on oma tapansa ohjata tiimiä ja vaikuttaa työyhteisöön. Profiilit heijastavat erilaisia johtajuuden painotuksia ja kehityspolkuja.**

Luotiin hankkeen tuottaman tiedon pohjalta

Tunteet

- Luottamus
- Ymmärrys
- Realistisuus

Arvot

- Tuki ja tiedon välittäminen
- Vuorovaikutus tärkeää
- Tuloksia yhdessä

PROFIILIN KUVAUS

Johtajana olen..

valmentaja ja sparraaja, joka hakee ratkaisuja yhdessä tiimin kanssa. Tuen, kuuntelen ja johdan vuorovaikutuksen kautta – kohti yhteisiä tuloksia. Kehitän myös omaa osaamistani johtajana jatkuvasti.

Liikkumismahdollisuuksiin voin vaikuttaa..

innostamalla työyhteisöäni liikkumaan toimimalla esimerkkinä ja tukemalla organisaatiomme hyvinvointilinjauksia. Kunnioitan liikunnan henkilökohtaista merkitystä ja kannustan jokaista hyötyliikuntaan. Näen arjen pienet aktiivisuusmahdollisuudet osana hyvinvointia.

TÄRKEINTÄ ASIAKASKOKEMUKSESSA

Kokemus johtamisesta

Kokee johtajuutensa vaikuttavana ja merkityksellisenä, erityisesti muutostilanteissa ja ihmisten johtamisessa. On avoin muutoksille ja kehitykselle sekä tiedostaa omat haasteensa ja keskeneräisyytensä. Näkee johtamisen jatkuvana oppimisena.

Haasteet / kehityskohteet

Tasapaino tuen ja vaatimusten välillä. Voi ajoittain keskittyä liikaa tiimin hyvinvointiin ja unohtaa omat rajat tai tulospaineet. Realistisuuden ja innostavuuden säilyttäminen tilanteesta riippuen.

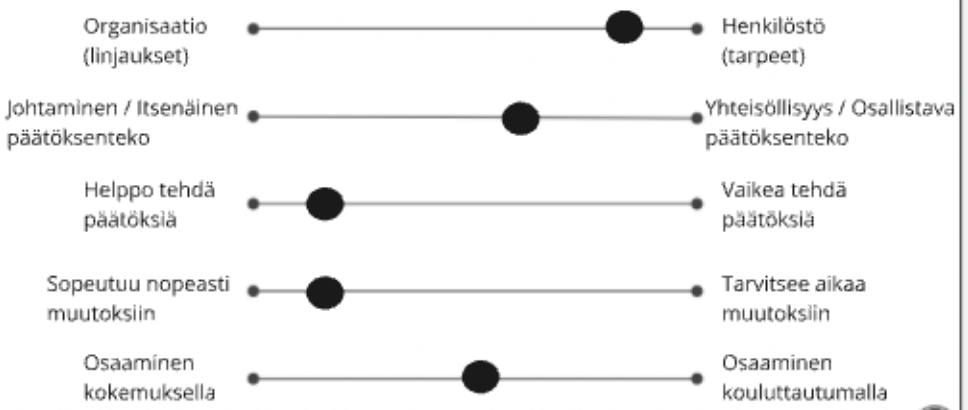
Vahvuudet

Luottamusta rakentava, ihmisläheinen ja osallistava. Hyvä muutosjohtamisessa ja henkilöstön tukemisessa. Osaa yhdistää tunteet ja tiedon käytännön johtamistyöhön.

Asiakasprofiili

Luo asiakastarpeiden pohjalta eri asiakasryhmille omat profiilit.

PROFIILIN PAINOTUKSET

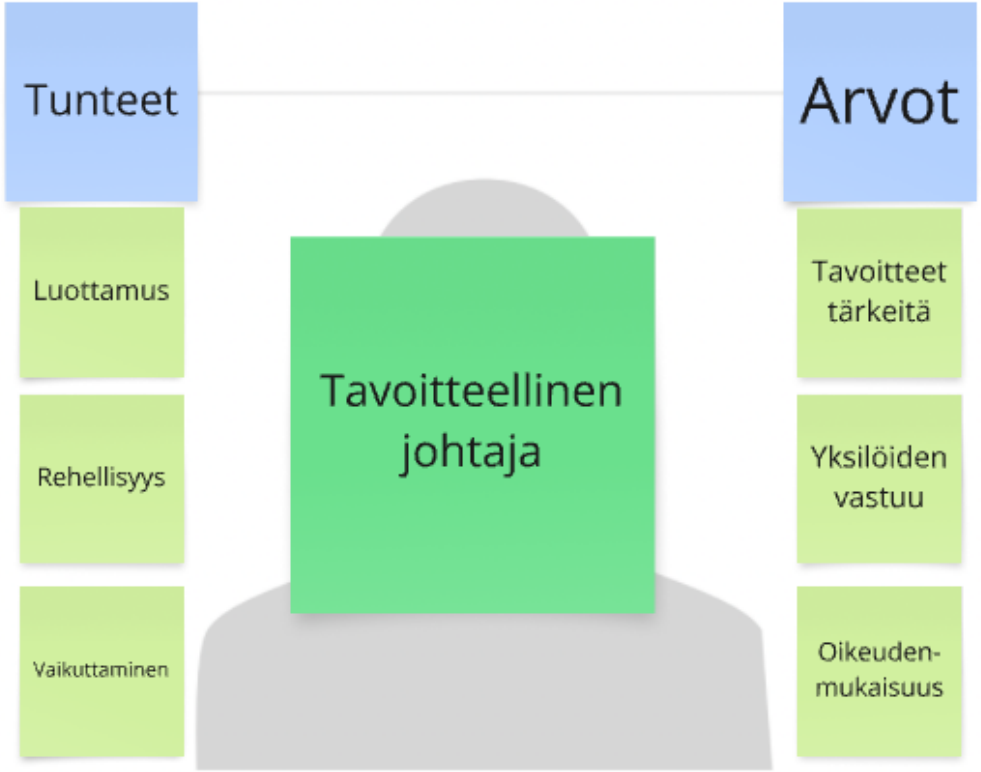


Aspa

Valmentava johtaja

- **Valmentava johtaja on kuunteleva ja osallistava esihenkilö, joka etsii ratkaisuja yhdessä tiimin kanssa. Hän arvostaa vuorovaikutusta, rakentaa luottamusta ja tukee työyhteisöään aktiivisesti – erityisesti muutostilanteissa. Hän pitää tärkeänä työntekijöiden hyvinvointia ja tukee osaamisen kehittämistä.**
- **Liikkumisen mahdollisuuksiin valmentava johtaja vaikuttaa toimimalla esimerkkinä, tuomalla liikkumisen osaksi arjen keskusteluja ja edistämällä aktiivisuutta organisaation linjausten mukaisesti. Hän kunnioittaa yksilöllisiä lähtökohtia ja innostaa yhteisiin tekoihin.**
- **Valmentava johtaja on ratkaisukeskeinen ja kannustava. Hän yhdistää tavoitteellisuuden inhimilliseen lähestymistapaan, on oppimishaluinen ja sopeutuu hyvin muutoksiin. Hänen vahvuuksiaan ovat myös vuorovaikutustaidot, tilannetaju ja kyky tukea tiimiä toimimaan yhdessä yhteisten päämäärien eteen.**

Eniten kaikista profiileista



PROFIILIN KUVAUS

Johtajana olen..

tavoitteellinen suunnannäyttäjä, joka johdonmukaisesti ohjaa tiimiä kohti asetettuja päämääriä – reilusti ja vastuuta jakaen. Arvostan työelämäosaamista ja sitä, että teemme mitä lupaamme.

Liikkumismahdollisuuksiin voin vaikuttaa..

edistämällä työyhteisön liikkumista tarjoamalla siihen mahdollisuuksia. Ymmärrän työn haasteet, mutta luotan vaikutusvaltaani tiedon lisääjänä, esimerkin näyttäjänä ja annan jokaiselle tilaa kantaa vastuunsa omasta aktiivisuudestaan.

TÄRKEINTÄ ASIAKASKOKEMUKSESSA

Kokemus johtamisesta

Kokee johtajuutensa tavoitteellisena ja määrätietoisena. Suuntaa toimintaa organisaation linjausten mukaisesti ja korostaa jokaisen vastuuta omasta työstään. Pitää tärkeänä rehellisyyttä ja sitoutumista sekä tavoitteiden selkeyttä. On kehitysmyönteinen ja luottaa omaan osaamiseensa.

Haasteet / kehityskohteet

Voi keskittyä liiaksi tavoitteiden saavuttamiseen ja unohtaa arjen pienet vuorovaikutustilanteet. Vahva suunta voi joskus tuntua tiimistä etäiseltä tai vaativalta. Tasapainottelu tavoitteellisuuden ja inhimillisen kohtaamisen välillä.

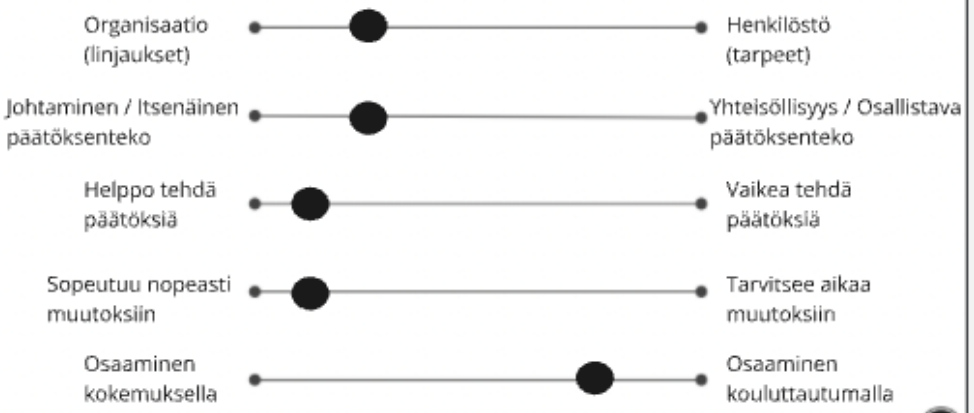
Vahvuudet

Määrätietoinen ja selkeä johtaja, joka ymmärtää strategiaa. Rakentaa luottamusta ja turvallisuutta selkeillä rakenteilla. Korostaa yksilöiden vastuuta ja oikeudenmukaisuutta.

Asiakasprofiili

Luo asiakastarpeiden pohjalta eri asiakasryhmille omat profiilit.

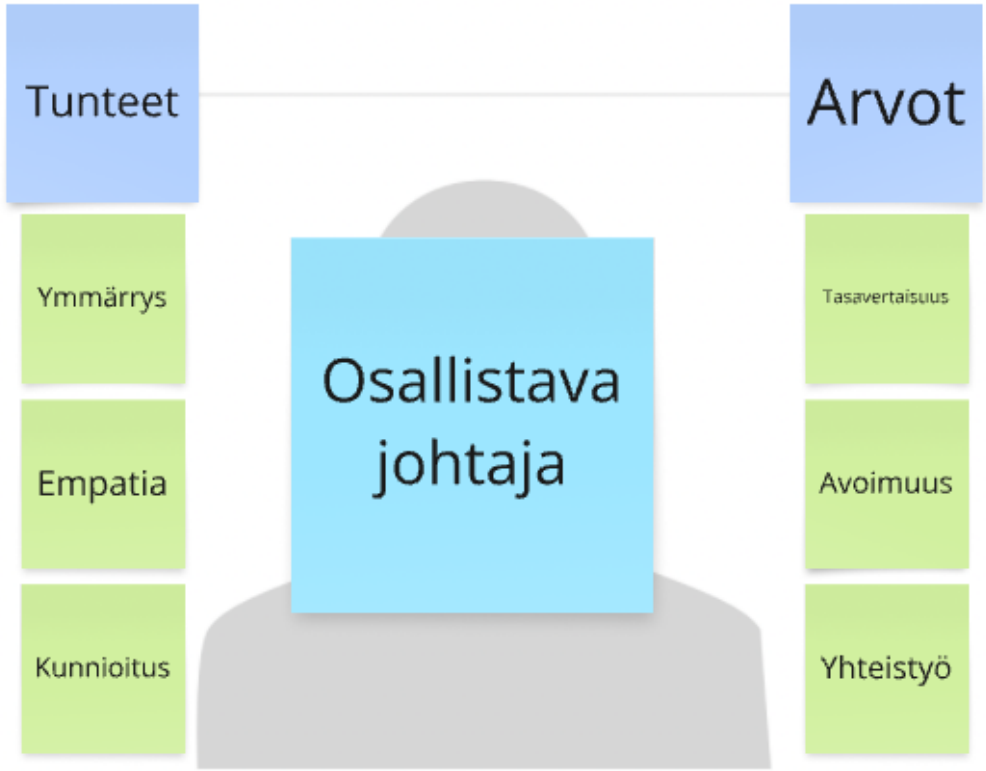
PROFIILIN PAINOTUKSET



Aspa

Tavoitteellinen johtaja

- Tavoitteellinen johtaja toimii suunnannäyttäjänä, joka ohjaa tiimiä selkeästi kohti asetettuja päämääriä. Hän arvostaa reiluutta, yksilön vastuuta ja oikeudenmukaisuutta. Johtamisessaan hän korostaa selkeyttä, strategialähtöisyyttä ja lupauksista kiinni pitämistä. Hän rakentaa luottamusta rehellisyydellä ja vaikutusvallallaan.
- Liikkumisen mahdollisuuksiin tavoitteellinen johtaja vaikuttaa tarjoamalla tilaa ja esimerkkiä: hän edistää liikkumista lisäämällä tietoa ja tukemalla työyhteisöä vastuunkantoon omasta aktiivisuudestaan. Hän uskoo siihen, että jokainen voi vaikuttaa – kunhan suunta on selkeä ja tavoitteet yhteiset.
- Johtamistyylin vahvuuksia ovat määrätietoisuus, strateginen ajattelu ja turvallisuuden tunne. Kehityskohteena voi olla liiallinen keskittyminen tavoitteisiin vuorovaikutuksen kustannuksella, mutta tasapaino löytyy reiluuden ja luottamuksen kautta.



PROFIILIN KUVAUS

Johtajana olen..

osallistava ja ihmisläheinen vaikuttaja, joka rakentaa yhteisöllisyyttä ja vie asioita eteenpäin yhdessä muiden kanssa – kuunnellen ja arvostaen jokaista tiimiläistä.

Liikkumismahdollisuuksiin voin vaikuttaa..

toimien esimerkkinä työyhteisössä ja pitäen liikkumisen aiheen säännöllisesti pinnalla. Ymmärrän työn haasteet ja korostan pienten tekojen merkitystä uskoen omien valintojen ja tekojen vaikuttavan koko työyhteisön aktiivisuuteen.

TÄRKEINTÄ ASIAKASKOKEMUKSESSA

Kokemus johtamisesta

Kokee johtajuutensa yhteisöllisyyttä rakentavana ja osallistavana. Tekee päätöksiä yhdessä tiimin kanssa ja toimii aktiivisesti verkostoissa. Näkee itsensä työyhteisön puolestapuhujana ja uskoo avoimuuteen sekä tasavertaisuuteen. On avoin uuden oppimiselle.

Haasteet / kehityskohteet

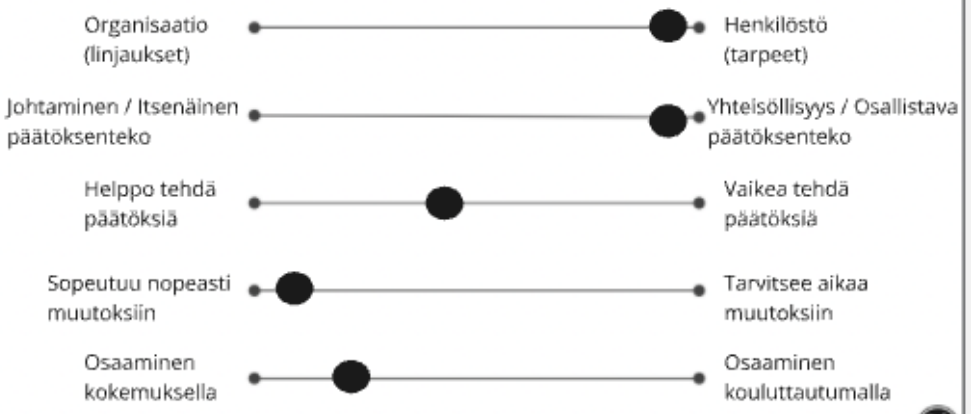
Voi ajoittain viivästyttää päätöksentekoa liiallisella yhteisöllisyyden tavoittelulla. Kaikkien osallisuuden varmistaminen voi viedä fokusta asioiden tiukasta johtamisesta.

Vahvuudet

Empaattinen, kunnioittava ja avoin vuorovaikuttaja. Edistää yhteistyötä ja tasavertaisuutta. Hyvä tiimien osallistamisessa ja asiakaslähtöisen ajattelun edistämisessä

Asiakasprofiili
Luo asiakastarpeiden pohjalta eri asiakasryhmille omat profiilit.

PROFIILIN PAINOTUKSET



Aspa

Osallistava johtaja

- Osallistava johtaja on ihmisläheinen vaikuttaja, joka rakentaa työyhteisöön yhteisöllisyyttä, tasavertaisuutta ja avointa vuorovaikutusta. Hän johtaa kuunnellen ja arvostaen jokaista tiimiläistä, tekee päätöksiä yhdessä ja toimii aktiivisesti verkostoissa. Hän uskoo oppimiseen yhdessä ja jakaa vastuuta tasapainoisesti.
- Liikkumiseen osallistava johtaja vaikuttaa pitämällä aiheen säännöllisesti esillä, toimimalla esimerkkinä ja muistuttamalla pienienkin tekojen merkityksestä. Hän ymmärtää työn haasteet ja uskoo, että jokaisen valinnoilla voi olla vaikutusta koko työyhteisön aktiivisuuteen.
- Hänen vahvuuksiaan ovat empaattisuus, kunnioitus ja yhteistyön edistäminen. Kehityskohteena voi olla päätöksenteon viivästyminen, jos yhteisöllisyyden tavoittelu ohittaa selkeyden ja fokuksen. Kokonaisuutena osallistava johtaja luo tilaa osallisuudelle ja vahvistaa hyvinvointia arjen tasolla.

Tunteet

- Turhautuminen
- Yksinäisyys
- Keinottomuus

Huolehtiva johtaja

Arvot

- Halu tehdä hyvää
- Tasa-puolisuus
- Oikeuden-mukaisuus

PROFIILIN KUVAUS

Johtajana olen..

auttava ja inhimillinen johtaja, joka pyrkii tukemaan muita ja rakentamaan turvallista työilmapiiriä parhaansa mukaan – ja joka kehittyy vahvemmaksi, kun saa tukea rakenteista ja johtamistyökaluista.

Liikkumismahdollisuuksiin voin vaikuttaa..

keskittymällä luomaan positiivista ilmapiiriä ja innostamaan työyhteisöä liikkumaan, vaikka koen siitä keinottomuutta. Kannustan ja pidän aiheen esillä kunnioittaen jokaisen henkilökohtaista suhdetta liikuntaan.

TÄRKEINTÄ ASIAKASKOKEMUKSESSA

Kokemus johtamisesta

Kokee johtajuutensa empaattisena ja ihmisläheisenä. Haluaa aidosti tukea henkilöstöä ja samaistuu työntekijöiden tarpeisiin. Näkee ihmisten hyvinvoinnin ja tasapuolisuuden johtamisen ytimessä. Tiedostaa kaipaavansa lisää varmuutta erityisesti haastavien tilanteiden ja vaatimusten asettamisessa.

Haasteet / kehityskohteet

Tarvitsee konkreettisia ohjeita ja selkeitä linjauksia päätöksentekoon. Oman työn rajaaminen ja selkeiden odotusten asettaminen tiimille voivat olla haasteita. Voi ajoittain kokea keinottomuutta tai turhautumista vaativissa johtamistilanteissa sekä yksinäisyyttä johtajana.

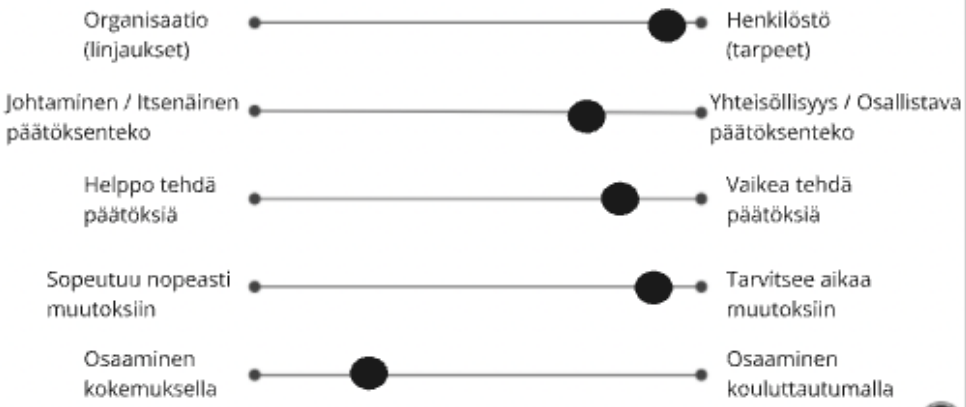
Vahvuudet

Empaattinen, oikeudenmukainen ja kuunteleva johtaja. Haluaa vilpittömästi tukea muita ja asettaa ihmiset etusijalle. Korostaa tasapuolisuutta, asiakaslähtöisyyttä ja inhimillistä johtamista.

Asiakasprofiili

Luo asiakastarpeiden pohjalta eri asiakasryhmille omat profiilit.

PROFIILIN PAINOTUKSET



Aspa

Huolehtiva johtaja

- **Huolehtiva johtaja on empaattinen ja inhimillinen esihenkilö, joka pyrkii aidosti tukemaan henkilöstöä ja rakentamaan turvallista, tasapainoista työilmapiiriä. Hän haluaa tehdä hyvää, kuuntelee herkällä korvalla ja asettaa ihmisten hyvinvoinnin johtamisensa keskiöön. Johtamisessaan hän kaipaa selkeyttä ja konkreettista tukea päätöksentekoon sekä rakentuu vahvasti arvoilleen: tasapuolisuudelle, oikeudenmukaisuudelle ja auttamisen halulle.**
- **Liikkumismahdollisuuksiin huolehtiva johtaja vaikuttaa luomalla positiivista ilmapiiriä ja kannustamalla työyhteisöä liikkumaan, vaikka kokisikin aiheen välillä haastavaksi tai etäiseksi. Hän kunnioittaa jokaisen henkilökohtaista suhdetta liikuntaan ja pitää aiheen esillä hienotunteisesti.**
- **Vahvuutena on lämmin ja kuunteleva lähestymistapa, mutta kehittymisalueita ovat selkeä rajojen asettaminen ja tavoitteellinen suunnan näyttäminen. Huolehtiva johtaja tarvitsee tuekseen rakenteita ja selkeitä toimintamalleja, jotka vahvistavat hänen rooliaan osana yhteistä työkyvyn edistämistä.**

Esiintyy
Aspa
Palveluissa

Rohkeasti kokeilemaan!

Liikkeellä hyvinvointiin –hankkeeseen osallistui kaikkinensa noin 140 Aspa-konsernin työntekijää eri ammateista kaikilta eri organisaation tasoilta.

Iso kiitos teille kaikille aktiivisesta panoksesta yhteiseen kehittämiseen! Te mahdollistitte Aspan kehittymisen aktiivisemmaksi organisaatioksi ja autoitte tämänkin työkykyjohtamiskokonaisuuden syntymisessä.

Nyt liikkumismatkanne on alkanut, ja lämpimästi rohkaisemme teitä jatkamaan aktiivisen ja yhteisöllisen arjen sekä liikkumismyönteisen ilmapiirin luomista.

Liikkuminen arjessa on pieniä tekoja ja tavat vaihtelevat jokaisesta yksilöstä riippuen. Muistakaa, että jokaisella on lupa liikkua omalla tavallaan!

SUOMEN PARALYMPIAKOMITEA