

# Työhyvinvointia logistiikkaketjujen yrityksille

Elina Elo

Kati Levola

Minna M. Keinänen-Toivola

FT, dosentti, tutkimuspäällikkö

SeAMK/ SAMK Tutkimusfoorumi 30.11. - 1.12.2022



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

Merilogistiikan tutkimuskeskus



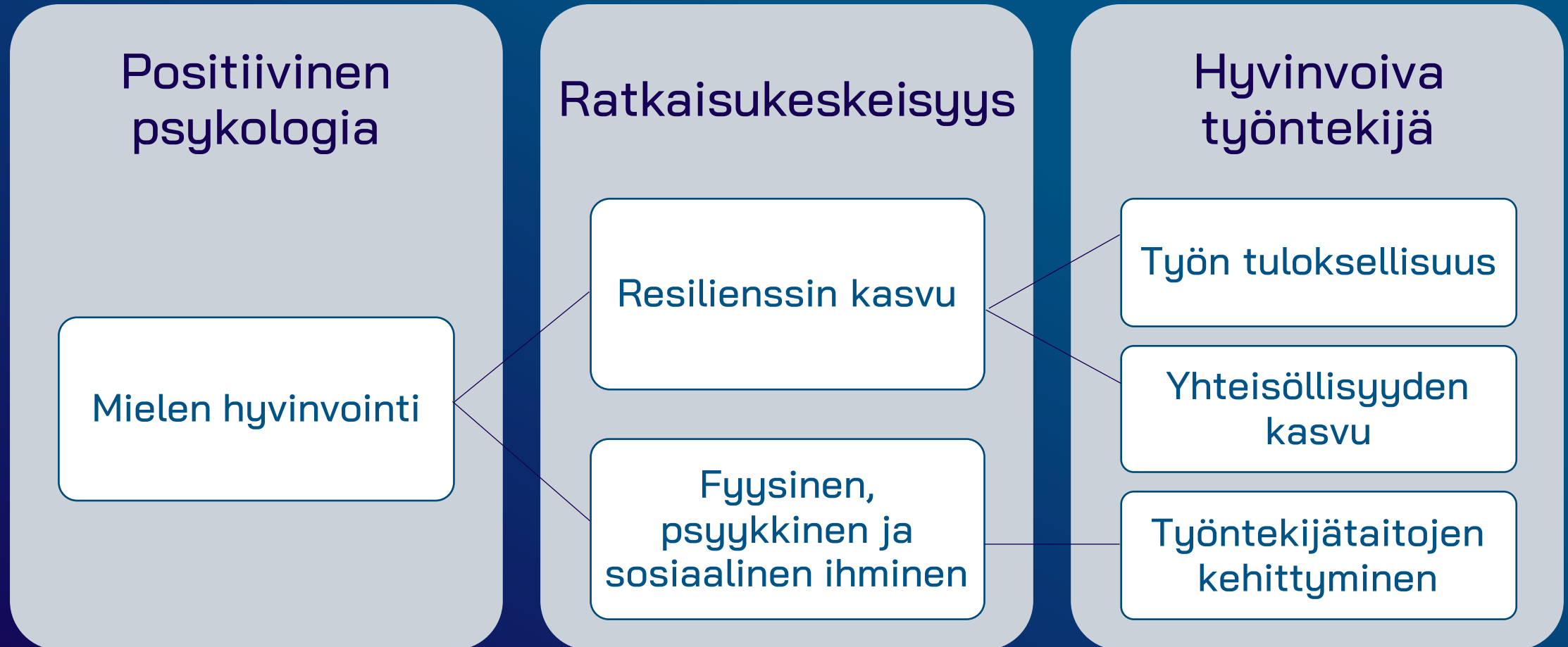
# SataMieLo-hanke

- Satakunnan logistiikkaketjun yrittäjien ja pk-toimijoiden tuottavuuden ja työhyvinvoinnin varmistaminen muuttuvassa maailmassa -hankkeessa luodaan konsepti satakuntalaisille yrittäjille ja pk-yrityksille toimijoiden tuottavuuden ja työhyvinvoinnin varmistamiseksi.

# Taustaa

- Mielen terveyden häiriöt on suurin Kelan sairauspäivärahojen maksuperuste Suomessa vuodesta 2018, trendi nouseva kaikissa ikäryhmissä.
  - Logistiikka-ala on miehinen, koulutustaso usein alhainen.
  - Alan koulutuksessa mielen terveyttä osana työhyvinvointia ei huomioida järjestelmällisesti.
  - Turvallisuus on toiminnan ytimessä, sen peruspilarina henkinen hyvinvointi ja palautuminen.
- Mielen hyvinvointiin huomio jo ennen mielen terveyden häiriöitä!
- 8 satakuntalaista logistiikka-alan yritystä ovat kukin valinneet 4-5 henkilöä osallistumaan: yrittäjiä, johtajia, esimiehiä, työntekijöitä

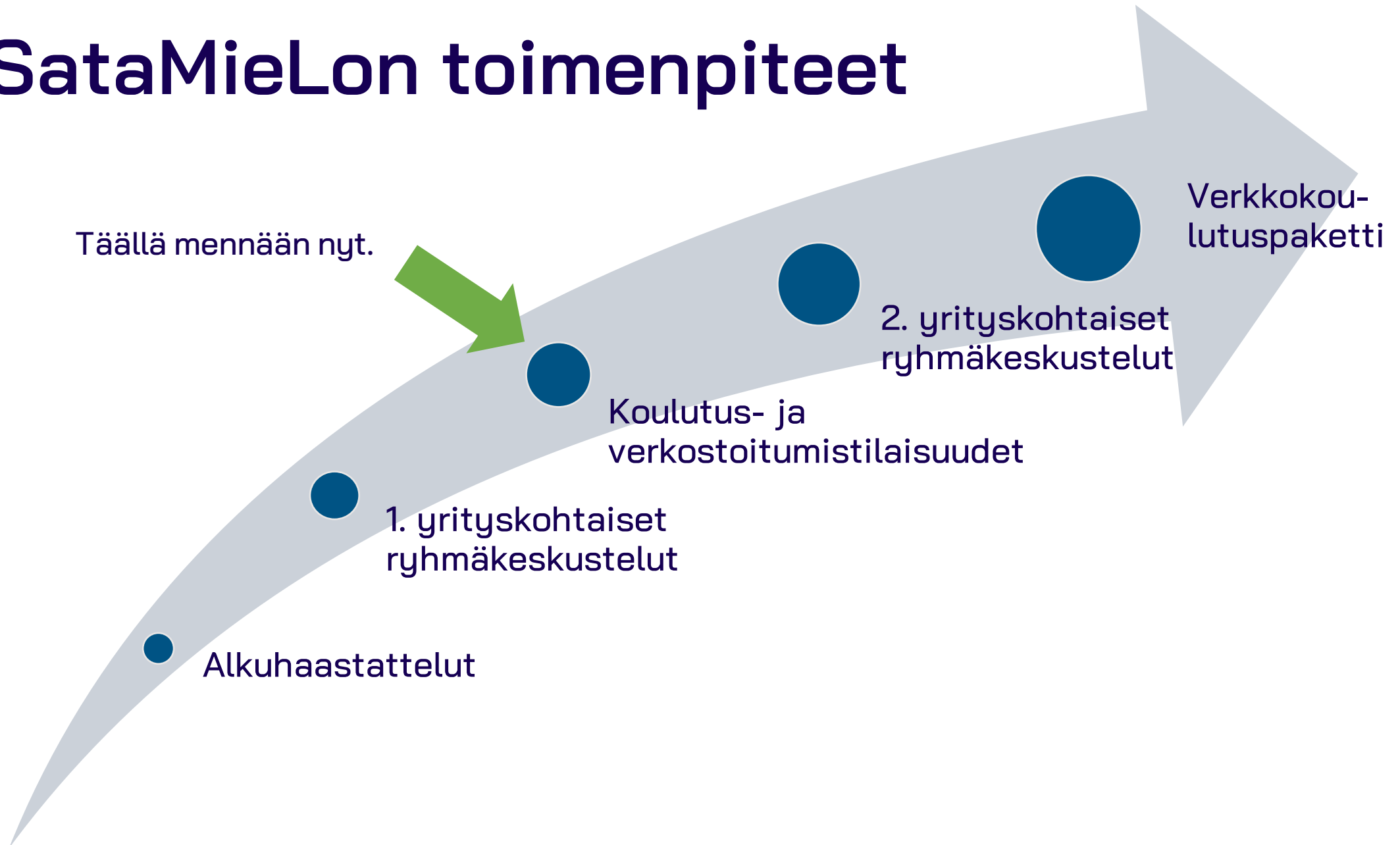
# SataMieLo-hankkeen toimintamalli ja tavoitteet



# Hankkeen toimintamalli ja tavoitteet

- Ihminen on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus.
- **Positiivinen hyvinvointi** on tärkeää, ei pelkkä sairauden puuttuminen.
  - Hyvinvoiva mieli!
  - Kehitetään positiivisesti suuntautuneita vahvuuksia ja psykologisia kykyjä työhyvinvoinnin näkökulmasta.
- **Ratkaisukeskeisyyden avulla**
  - löydetään hyviä malleja
  - kasvatetaan toiveikkuutta ja merkityksellisyyttä
  - koetaan myönteisiä emootioita
- Yksilön ja organisaation **resilienssi** (kestävyys ja sopeutumiskyky stressaavissa olosuhteissa ja tapahtumissa) kasvaa.
- Tavoitteena työhyvinvoinnin, työn tuloksellisuuden, työntekijätaitojen ja yhteisöllisyyden kasvu.

# SataMieLon toimenpiteet



# Keskusteluja ohjaavat periaatteet

- Turvallinen ilmapiiri, luottamuksellisuus, avoimuus, tasa-arvo
- Yksilöiden omat havainnot ja oivallukset keskeisiä; huomiot puretaan yhdessä ja niistä keskustellaan.
- Kuunteleminen ja vuorovaikutus
  - Yhteisöllisyyden kasvu
- Osallisuus, toimijuus ja dialogisuus

# Alkuhaastattelut

- Yksilöhaastattelut johtajille
- SWOT työhyvinvoinnin näkökulmasta
- Foorumix-hankkeen Kymppikortit
  - <https://www.foorumix.fi/kymppikortit/>





# Yrityskohtaiset ryhmäkeskustelut



- Alussa: työhyvinvointiin liittyvät tarpeet ja motivaation herättäminen
- Työnohjauksellinen ote
- Oman työn 1) innostavia, kannattelevia ja nostavia asioita, sekä 2) työssä latistavia, masentavia ja jarruttavia asioita
- Mittarina Työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka & Manka 2018):
  - 1) terveys ja työkyky
  - 2) työn hallinta
  - 3) työyhteisö
  - 4) osaaminen
  - 5) itsetuottamus ja motivaatio
  - 6) elämän tasapaino
  - 7) esimiehen tuki
- Loppukeskustelut: oivallettujen asioiden pohdinta ja työhyvinvoinnin muutos

# Koulutus- ja verkostoitumistilaisuudet

- Kaikille avoimet tilaisuudet (2 kpl)
- Logistiikkaketjukohtaiset koulutukset (2 kpl/ yritys)

# Tilaisuuksien teemat

TIETOA, TAITOA JA MIELEN HYVINVOINTIA:

KOMENTOSILTA



Johtajuus

SIGNAALILIPUT



Viestintä ja  
vuorovaikutus

MERISÄÄ



Stressin tunnistaminen  
ja ymmärtäminen

ANKKURI



Stressin hallinta  
ja hoitaminen

# Verkkokoulutuspaketti

- Yhteistyö Moodle -alustalle + videoita verkkoon
- Esteettömyys, selkeys, erilaisten käyttäjien/oppijoiden ja mahdollisten oppimisvaikeuksien huomioiminen, kuunneltavuus, ...

