

Positiivinen
**TYÖNTEKIJÄ-
KOKEMUS**

Pohdintapakka esimiehille

ALUKSI

Korttien käyttöohje

Matkailualan esimies, tervetuloa matkalle kohti positiivista työntekijäkokemusta!

Työyhteisössä on monia toimintatapoja, joilla on vaikutusta työntekijöiden kokemuksiin työstään. Nämä pohdintakortit tukevat työtäsi esimiehenä mahdollistaessasi positiivisia työntekijäkokemuksia työntekijäpolun varrella: ennen työsuhdetta, työsuhteen aikana sekä työsuhteen jälkeen.

**Pohdintakortit sisältävät erilaisia tehtäviä, jotka tukevat sinua
positiivisen työntekijäkokemuksen tuottamisessa.**

**Voit hyödyntää kortteja myös esimiehille suunnatun
Positiivinen työntekijäkokemus -oppaan ohessa.**

Positiivinen työntekijäkokemus -kortit on laadittu *Tarkastelussa matkailualan työntekijäkokemus* -hankkeessa. Hankkeessa on selvitetty, mitä työntekijäymmärrys ja positiivinen työntekijäkokemus tarkoittavat Lapin matkailuelinkeinon näkökulmasta. Korttien sisällön koonnissa on hyödynnetty alan kirjallisuutta, matkailualan työntekijöille tehtyä *Positiivinen työntekijäkokemus* -kyselyä, teemahaastattelua sekä esimiehille pidettyjen työpajojen antia.

ALUKSI

Työntekijä- ymmärrys



Työntekijäkokemuksen kokonaisvaltainen johtaminen vaatii
työntekijöiden tuntemista ja ymmärtämistä yksilöinä.

Pohdi omien työntekijöidesi vahvuuksia: mitä osaat nimetä heti?
Miten saisit selville lisää?

ALUKSI

Työntekijäkokemuksen elementtejä



Johtamalla työntekijäkokemusta kokonaisvaltaisesti voidaan vaikuttaa siihen, että kokemus muotoutuu positiiviseksi.

Tuleeko sinulla mieleen lisää muita työntekijäkokemukseen vaikuttavia tekijöitä?

ENNEN TYÖSUHDETTA

Mielikuvat työnantajasta



Miltä yrityksesi toiminta vaikuttaa?

Positiivisia mielikuvia työnhakijalle herättää työnantaja,
jonka toiminta tuntuu:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Vakaalta | <input type="checkbox"/> Reilulta |
| <input type="checkbox"/> Systemaattiselta | <input type="checkbox"/> Luotettavalta |
| <input type="checkbox"/> Toimintaansa kehittävältä | <input type="checkbox"/> Todenmukaiselta |
| <input type="checkbox"/> Joustavalta | <input type="checkbox"/> Aidolta |

Miten yrityksesi toimintaa voisi kehittää näiden mielikuvien
saavuttamiseksi?

ENNEN TYÖSUHDETTA

Odotukset työnantajasta



**Työntekijöiden odotuksia,
joiden olisi hyvä täyttyä:**

- On mukava mennä töihin
- Työ on mielekästä ja luovaa
- Avoin ja mukava työyhteisö
- Tarkka työnkuvaus
- Vaativuus ja palkka kohtaavat

**Työntekijöiden odotukset
voidaan ylittää esimerkiksi:**

- Toiminnan sujuvuudella
- Tarjoamalla haasteita
- Luottamalla työntekijään
- Perehdyttämällä
monipuolisesti ja hyvin

Pohdi, millä keinoin voit esimiehenä edistää odotusten täyttymistä.

ENNEN TYÖSUHDETTA

Rekrytointi- prosessi



Pohdi, millä kysymyksillä keräisit tietoa uusilta työntekijöiltä yrityksesi rekrytointiprosessista.

TYÖSUHTEEN AIKANA

Perehdytys



Onko yrityksessäsi jo käytössä seuraavat positiivista työntekijäkokemuksta vahvistavat perehdytyskäytännöt:

- Tulokas perehdytetään yritykseen
- Uusi työntekijä ei jää yksin
- Mahdollisuus kysymyksiin
- Tulokas otetaan mukaan tekemiseen
- Uudelta työntekijältä kysellään kuulumisia
- Perehdytys sisältää myös työyhteisöön tutustumisen
- Perehdytys toteutetaan henkilökohtaisesti
- Perehdytys toteutetaan käytännössä
- Käytössä on perehdytyspäivät ja perehdytysvuorot
- Käytössä on perehdytyskansio
- Koulutuksia järjestetään säännöllisesti kaikille
- Mahdollisuus järjestelmien opetteluun
- Perehdytys on perusteellista, selkeää ja jatkuvaa

TYÖSUHTEEN AIKANA

Työyhteisö ja välittäminen



Toteutuvatko nämä työyhteisön yhteishengen muodostumiseen liittyvät asiat yrityksessäsi?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Työyhteisössä on yhteiset selkeät pelisäännöt | <input type="checkbox"/> Työpaikalla on avoin ja välitön ilmapiiri |
| <input type="checkbox"/> Yhteiset tavoitteet saavutetaan yhdessä | <input type="checkbox"/> Kaikkien on mukava olla ja tulla töihin |
| <input type="checkbox"/> Onnistumisista iloitaan yhdessä | <input type="checkbox"/> Yleinen ystävällisyys ja huomaavaisuus toisia kohtaan työpaikalla |
| <input type="checkbox"/> Työkavereita arvostetaan | |
| <input type="checkbox"/> Työyhteisö on mukava ja lämminhenkinen | |

Miten esimiehenä voit edistää positiivisen yhteishengen muodostumista?

TYÖSUHTEEN AIKANA

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen



Pohdi, mitkä asiat ovat tärkeitä erilaisille työntekijäpersoonille.

Sesonkityöntekijä: _____

Perheellinen: _____

Opiskelija: _____

TYÖSUHTEEN AIKANA

Esimiestyö ja luottamus



Ovatko nämä positiivisia kokemuksia tuottavat käytännöt toteutuneet yrityksessäsi?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Avoin vuorovaikutus | <input type="checkbox"/> Kokemuskeskustelut |
| <input type="checkbox"/> Luottamus | <input type="checkbox"/> Esimerkillä johtaminen |
| <input type="checkbox"/> Positiivisen työilmapiirin rakentaminen | <input type="checkbox"/> Esimiehen kiinnostus työntekijöitä ja työntekoa kohtaan |
| <input type="checkbox"/> Hyvin suunniteltu työnkuva | <input type="checkbox"/> Luovuuden tukeminen |
| <input type="checkbox"/> Ammattitaidon kehittäminen | |

Mitä muita positiivisia kokemuksia tuottavia käytänteitä yrityksessäsi on käytössä?

TYÖSUHTEEN AIKANA

Palaute



Työntekijän näkökulmasta on lähes mahdotonta saada liikaa palautetta.
Mistä, miten ja milloin sinä esimiehenä annat palautetta?

Mistä _____

Miten _____

Milloin _____

TYÖSUHTEEN AIKANA

Viestintä

Positiivisten työntekijäkokemusten tuottamiseksi työntekijän ja yrityksen välisen viestinnän tulee olla selkeää ja sujuvaa.

Hyviä käytäntöjä viestimiseen ovat:

Säännölliset
palaverit

Yhteinen
viestintäkanava

Lyhyet briiffaukset
aamuin illoin

Mitkä käytännöt viestimiseen sopivat juuri
sinun yrityksellesi?

TYÖSUHTEEN AIKANA

Työhyvinvointi



Toteutuvatko nämä työhyvinvoinnin asiat yrityksessäsi?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Esimies kohtelee tasavertaisesti, arvostaa ja luottaa | <input type="checkbox"/> Esimies on selvillä työvuoroissa tapahtuvista asioista |
| <input type="checkbox"/> Esimies pyrkii luomaan positiivisen ilmapiirin | <input type="checkbox"/> Riittävät resurssit onnistuneen asiakaskokemuksen tuottamiseksi |
| <input type="checkbox"/> Järkevät työvuorot | |
| <input type="checkbox"/> Kaikille yhteiset pelisäännöt | |

Pohdi, millaisia muita työhyvinvointia edistäviä asioita yrityksessäsi voisi olla käytössä?

TYÖSUHTEEN AIKANA

Työympäristö ja turvallisuus



Työympäristössä pitäisi kiinnittää huomiota mm.

- Siisteyteen ja järjestykseen
- Työvälineiden säännölliseen huoltoon
- Suojavarusteiden pakolliseen käyttöön
- Työergonomiaan
- Työasuihin

Työturvallisuutta voisi edistää esimerkiksi

- Kouluttamalla henkilökuntaa
- Turvallisuusohjeistuksin
- Turvallisuuskävelyillä
- Turvallisuusasiakirjojen yhteisellä läpikäynnillä

TYÖSUHTEEN AIKANA

Osaamisen kehittäminen



Pohdi, miten voisit esimiehenä kehittää seuraavia asioita:

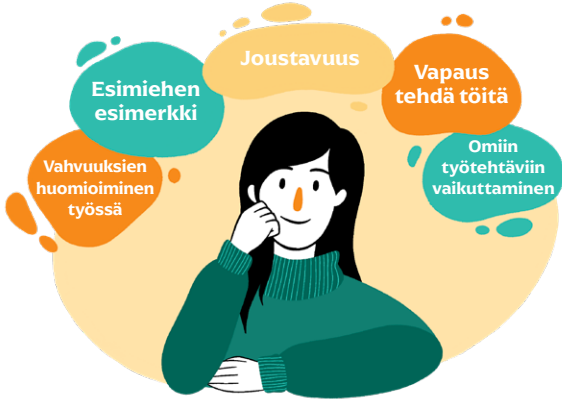
Työnteon lomassa tapahtuva, jokapäiväinen oppiminen:

Työssä tarvittava ammattitaito:

Työuralla kehittymiseen tarvittava oppiminen:

TYÖSUHTEEN AIKANA

Oman työn muotoilu



Mahdollistetaanko yrityksessäsi seuraavia oman työn muotoiluun vaikuttavia tekijöitä?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin | <input type="checkbox"/> Mahdollisuus vaikuttaa hyvän työelämän muodostumiseen |
| <input type="checkbox"/> Kehitysideoiden esittäminen ja niiden huomioiminen | <input type="checkbox"/> Mahdollisuus joustavaan työntekoon |
| <input type="checkbox"/> Uusiin ideoihin ja tapoihin kannustaminen | <input type="checkbox"/> Kokeneet työntekijät mukana tulokkaiden perehdyttämisessä |
| <input type="checkbox"/> Työntekijän vahvuuksien huomioiminen työnteossa | <input type="checkbox"/> Oma asenne ja esimiehen esimerkki tärkeää |
| <input type="checkbox"/> Oma vapaus tehdä töitä | |

TYÖSUHTEEN AIKANA

Motivaatio



**Pohdi, mitkä tekijät motivoivat työntekijöitäsi.
Miten esimiehenä voit edistää kyseisiä motivaatiotekijöitä?**

Sitoutuminen ja merkityksellisyys



Onko yrityksessäsi huomioitu seuraavia asioita?

- Organisaation ja työyhteisön arvot on tuotu esiin
- Yhteistä arvomaailmaa, asenteita ja tavoitteita pystyy vahvistamaan ja viestimään
- Työnantajan asettamat tavoitteet on käyty läpi työyhteisössä
- Organisaation tulevaisuudensuunnitelmista on keskusteltu yhdessä
- Työyhteisössä saa säännöllisesti palautetta, joka vahvistaa työn merkityksellisyyttä

TYÖSUHTEEN JÄLKEEN

Työsuhteen päättyminen



Miten voit mahdollistaa positiivisen
työntekijäkokemuksen myös työsuhteen jälkeen?
