

hoido

TYÖYHTEISÖVALMENNUS

HoiDO työyhteisö- valmennuksen konseptikäsikirja

Sisällysluettelo

1. Kohderyhmät	3
1.1. Asiakasprofiilit.....	3
2. Konseptin sisältö	3
2.1. Konseptin kuvaus.....	3
2.2. Konseptin kiteytys.....	3
2.3. Konseptin palvelupolku.....	4
2.4. Konseptituotteet.....	4
2.5. Konseptin laatukriteeristö.....	5
3. Konseptin muotoilu	6
3.1. Brändi-hierarkia.....	6
3.2. Konseptin asiakaslupaukset.....	6
3.3. Brändi-ilme.....	6
4. Konseptin sisäinen markkinointi	7
4.1. Henkilöstön sisäinen perehdyttäminen.....	7

1. KOHDERYHMÄT

HoiDO työyhteisövalmennuksen pääasiallisia asiakasorganisaatioita ovat sosiaali- ja terveydenhuollon eri palveluiden tuottajat. Työyhteisövalmennukset ovat rakennettu vastaamaan juuri sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeisiin työhyvinvointi näkökulmasta.

1.1 ASIAKASPROFIILIT

HoiDO työyhteisövalmennuksen asiakaskunta koostuu eri kokoisista ja eri palveluita tuottavista sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioista kuten kotihoito, palvelutalot, lastensuojelu, mielen-terveyspalvelut, sairaalapalvelut ja avoterveydenhuollon eri yksiköt jne.

Asiakasyritysten organisaatorakenne on useimmiten hierarkkinen. Asiakasyritysten toimintaa toteutetaan useissa eri sektoreissa. Näitä ovat julkinen sektori, yksityinen sektori ja eri yhdistykset sekä säätiöt.

Asiakasyritysten pääasiallinen perustehtävä on ihmisten terveyden- ja sairaudenhoito sekä perushoidosta huolehtiminen.

2. KONSEPTIN SISÄLTÖ

HoiDO työyhteisövalmennus on kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin kehittämistä ja tuottamista eri asiakasorganisaatioille. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi nähdään HoiDO konseptissa siten, että työhyvinvointi koostuu useasta eri tekijästä. Näitä tekijöitä ovat mm. henkilöstömitoitus, perustehtävien prosessit, johtamistaidot, työyhteisötaidot, vuorovaikutus, viestintä, työtilat, työturvallisuus, työyhteisön resilienssi, yksilön voimavarat ja yhteistoiminta sekä yleinen viihtyvyys. HoiDO työyhteisövalmennus voi pureutua joko yhteen tai useampaan työhyvinvointiin vaikuttavaan tekijään.

2.1 KONSEPTIN KUVAUS

HoiDO työyhteisövalmennus on oivaltamis- ja oppimisprosessi. HoiDO työyhteisövalmennus antaa myös tukea ja auttaa ratkaisemaan haastavia tilanteita työyhteisöissä kuten työpaikkakiusaamis-, konflikti- ja riitatilanteita.

2.2 KONSEPTIN KITEYTYS

Hoido työyhteisövalmennuksen tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö, joka toimii tehokkaasti ja tuottavasti. Hyvinvoiva henkilöstö kykenee työskentelemään asiakaslähtöisesti ja johtamaan itseään työssään. Täten asiakasorganisaation palvelut muodostuvat laadukkaammiksi ja ovat tehokkaammin tuotettuja. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy myös työyhteisönä ja yksilöinä vastaamaan paremmin työelämän muuttuviin haasteisiin sekä löytämään itsestään voimia ratkaista haastavia tilanteita. Henkilöstö joka voi hyvin, osaa tunnistaa omia voimavarojaan ja pystyy vahvistamaan niitä. Työyhteisöjen ja yksilöiden voimavarat koostuvat useista eri tekijöistä kuten mm. yksilön jaksamisesta, ryhmän resilienssistä, kriisinsietokyvystä, tiimityöskentelytaidoista ja psykologisesta turvallisuudesta.

HoiDO Työyhteisövalmennuksen tavoitteet:

- **Vahvistetaan** työyhteisön omia voimavaroja.
- **Oivalletaan** työyhteisössä vaikuttavia tekijöitä ja ilmiöitä.
- **Opitaan** vuorovaikuttamaan ja viestimään rakentavasti ja toimintaa edistävasti.
- **Autetaan** voimaantumaa haastavista tilanteista.
- **Pureudutaan** työyhteisöjen organisaatiokulttuuriin ja tutkitaan pintaa syvempiä tekijöitä.
- **Kehitetään** toimintatapoja ja prosesseja asiakasorganisaatiolähtöisesti.
- **Parannetaan** valmiuksia tunnistaa oman työpersoonanpiirteitä sekä omia luontaisia taipumuksia.
- **Käsitellään** työyhteisötaitoja useasta eri tulokulmasta.
- **Osallistavalla** otteella etsitään ratkaisuja syyllistämisen sijasta.
- **Löydetään** konkreettisia keinoja ja toimintamalleja, joilla vahvistetaan yhdessä tekemisen iloa ja saavutetaan työhyvinvointia.

2.3 KONSEPTIN PALVELUPOLKU

HoiDO työyhteisövalmennukset räätälöidään jokaisen organisaation yksilöllisiin tarpeisiin. Hyödynnämme valmennuksissa Hoido asiantuntijaverkostoa, jotta asiakasorganisaatiot saavat valmennuksista parhaan mahdollisemman hyödyn. Konsultoimme ja käytämme valmennuksissa mm. työnohjaajia, johdon työnohjaajia, työvalmentajia, työpsykologeja, vertaisasiantuntijoita jne.

HoiDO työyhteisövalmennuksen polku:

- Toimeksianto: sopimus valmennuksen aloittamisesta ja valmennuksen laajuudesta
- Esitietopuhelu: esimerkiksi yksikön johtajan kanssa muodostetaan esiyymmärrys työyhteisön tilasta, sovitaan alkukartoitustapaamisen aika, valitaan henkilöt jotka osallistuvat alkukartoitustapaamiseen, sovitaan suoritetaanko alkukartoitustapaaminen etä- vai lähitapaamisena, kirkastetaan valmennuksen laajuus ja sovitaan mahdollinen yhteistyö asiakkaan aikaisempien valmennuskumppanien kanssa
- Alkukartoitustapaaminen (etä- tai lähitapaaminen): asetetaan valmennukselle tavoitteet, muodostetaan valmennuspolku ja sovitaan aikataulu sekä valitaan käytettävät asiantuntijapalvelut

Valmennuksissa hyödynnetään mm. seuraavia osallistavia valmennusmenetelmiä ja työkaluja: yksilö- ja ryhmätapaamiset, videovalmennukset, osallistavat tehtävät, valkotaulutyökalu, SHL/OPQ henkilöarvioinnit, luontaiset taipumukset analyysit, asiantuntijatapaamiset (yksilö/ryhmä), asiantuntijakonsultaatiot, HoiDO valmentajan/valmentajien jalkautuminen työyhteisöön, rekrytoinnin tuki, prosessivalmennus ja esimiesvalmennus. Valmennuksissa pidetään yllä humoristista otetta mm. hauskojen työelämäsketsien avulla.

2.4 KONSEPTITUOTTEET

Hoido ValmennusStartti
Hinta alk. 1500€, ALV 0%

Esimerkkisisältö: määritetään tavoite, kartoitetaan päätavoitteet, joihin pureudutaan, osallistavat valmennukset (video/ kasvotusten), ryhmätapaamiset, asiantuntijakonsultaatio esim. ryhmätyönohjaus, raportti valmennuksesta sekä jatkokehittämissuhteet.

Osa työyhteisöistä pystyy jatkamaan itsenäistä prosessointia jo valmennustarttin jälkeen.

Hoido ProValmennus
Hinta alk. 4000€, ALV 0%

Sisältö: määritetään tavoite, kartoitetaan päätavoitteet, joihin valmennuksissa pureudutaan, räätälöidyt henkilöarvioinnit/kyselyt, asiantuntijakonsultaatiot, osallistavat valmennukset (video/ kasvotusten), laaja kehitysryhmätyöskentely, kehitystehtävien toimeenpanon tuki, yksilövalmennukset ja ryhmätapaamiset, raportti ja jatkokehittämissuhteet sekä kehittämissuhteen jatkumun suunnittelu.

Lisäksi: täsmävalmennukset, henkilöstöarvioinnit ja rekrytointiin liittyvät arvioinnit (testit), rekrytointivalmennukset, räätälöidyt valmennukset ja työhyvinvointipäivät (myös avaimet käteen periaatteella).

2.5 KONSEPTIN LAATUKRITEERISTÖ (arvot, laatu)

HoiDO työyhteisövalmennus on tavoitteellista toimintaa konkreettisten työkalujen avulla. Valmennukset toteutetaan ratkaisukeskeisellä ja osallistavalla työotteella. HoiDO työyhteisövalmennuksen onnistuminen vaatii asiakasorganisaation sitoutumista valmennukseen ja kehitettäviin toimenpiteisiin. Valmennuksen tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi luodaan yhteisymmärryksessä asiakasorganisaation kanssa siten, että ne ovat realistisesti toteutettavissa.

HoiDO työyhteisövalmennus tukee henkilöstön työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Täten asiakasorganisaatiot pystyvät tuottamaan palvelunsa laadukkaammin ja kilpailukykyisemmin. HoiDO työyhteisövalmennus nostattaa positiivista työnantajakuvaa, sillä henkilöstön hyvinvointi parantaa huomattavasti henkilöstön työntekijäkokemusta. Näin ollen asiakasorganisaatiot saavuttavat myös kilpailuetua työvoimakilpailussa.

Yhtenäistämällä ja järkeistämällä prosessimalleja pystytään tuottamaan palvelut tehokkaammin. Yhtenäiset prosessimallit ja pelisäännöt lisäävät myös työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja siten myös työn mielekkyyttä. Valmennukset ohjaavat monimuotoisuuden tulokselliseen johtamiseen, joten asiakasorganisaatiot saavat mahdollisuuden hyödyntää kaikki työntekijäpotentiaalit omaan käyttöönsä. Valmennuksen nykyaikaiset ja trendikkäät työkalut sekä työtavat tuovat asiakasorganisaatiolle positiivista ilmettä.

Arvosanoja:

- **Ratkaisukeskeisyys**
- **Tavoitteellisuus**
- **Realistisuus**
- **Yhteistyö/ Me-henki**
- **Konkreettiset työkalut/ toimenpiteet**
- **Osallistava työote**

3. KONSEPTIN MUOTOILU

HoiDO työyhteisövalmennuksen nimi viittaa sanoihin hoito/ hoiva ja dynaamiseen osaamiseen sekä osallistavaan tekemiseen.

3.1 BRÄNDIHIERARKIA

HoiDO brändi on Progrupper Oy:n ja Henkilöstöratkaisut Rami Rätty Oy:n omistama konsepti. Konsepti sisältää työyhteisövalmennus- sekä rekrytointipalveluita sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille. HoiDO konsepti ostaa yksittäisiä asiantuntija- ja konsultointipalveluita eri asiantuntijapalveluita tuottavilta tahoilta. Näitä kyseisiä asiantuntijapalveluita ovat esim. työnohjaus, työvalmennus, työyhteisösovittelu, yrityskonsultointi yms.

Toiminnan kasvaessa HoiDO konsepti kouluttaa myös HoiDO valmentajia ja ostaa heiltä palveluita.

3.2 KONSEPTIN ASIAKASLUPAUKSET

HoiDO konsepti lupaa asiakkailleen henkilöstön hyvinvointia ja siten henkilöstön parempaa sitoutumista työtehtäviin ja asiakasorganisaatioon. Täten henkilöstön vaihtuvuus vähenee ja henkilöstömitoituksen hallinta helpottuu. Työyhteisövalmennuksien avulla saavutetaan myös kilpailuetua markkinoilla, kun laatu ja työntekijöiden saatavuus paranevat.

HoiDO työyhteisövalmennus tarjoaa asiakasorganisaatioilleen ajantasaista asiantuntijuutta. Toiminta on tavoitteellista ja pohjautuu ratkaisukeskeiseen tekemiseen. HoiDO konseptin alla työskentelevät valmentajat ovat koulutettu HoiDO konseptin toimintamalliin. HoiDO konsepti luotsaa asiakasorganisaatioita tekemisen meininkiin trendikkäällä ja positiivisella sykkeellä. Tämä tuo myös asiakasorganisaatioille uutta julkailmettä.

3.3 BRÄNDI- ILME

HoiDO konseptilla on oma virallinen logo, jota käytetään kaikessa markkinoinnissa ja materiaaleissa. HoiDO konseptilla on myös viralliset brändikuvat. Markkinoinnissa voidaan käyttää brändikuvien lisäksi muita Progrupper Oy:n ja Henkilöstöratkaisut Rami Rätty Oy:n kanssa yhdessä sovittuja kuvia. Myös asiantuntijat käyttävät materiaaleissaan ainoastaan HoiDO:n brändikuvia ja logoa.

(liitteenä brändikuvat ja logot)

HoiDO konseptin virallinen slogan on:
HOIDO HOITAA HENKILÖSTÖN

4. KONSEPTIN SISÄINEN MARKKINOINTI

HoiDO konseptin sisäisessä markkinoinnissa noudatetaan liike-elämän hyviä tapoja. Kilpailu markkinoilla on avointa eikä HoiDO pyri tätä rajoittamaan. Toisin sanoen HoiDO ei rajoita asiantuntijoiden asiakkuuksia, jotka ovat syntyneet HoiDO konseptin myötä. Toivomme myös, että asiantuntijat verkostossamme kilpailevat hyvän maun mukaisesti.

4.1 HENKILÖSTÖN PEREHDYTTÄMINEN

HoiDO asiantuntijat ja valmentajat valitaan verkostoon haastattelujen kautta.

Verkostoon valitut HoiDO asiantuntijat ja valmentajat perehdytetään HoiDO konseptin toimintamalleihin mm. konseptikäsikirjan avulla ja yhteisillä valmennustilaisuuksilla.

HoiDO asiantuntijat- ja valmentajat kohtaavat asiakasorganisaation jäsenet tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti. HoiDO konseptin alla työskentelevät vievät asiakasorganisaatioon positiivista energiaa ja töihin tartutaan heti hihat käärien. HoiDO työyhteisövalmennuksissa tehdään töitä me-hengellä yhdessä asiakasorganisaation kanssa. asiat nostetaan rehdisti pöydälle ketään syylistämättä. HoiDO etsii ratkaisuja eikä syyllisiä. Asiakasorganisaatiolle tulee jäädä HoiDO työyhteisövalmennuksen jälkeen hyvä pohinä kehittämisen- ja kehittymistyöhön.

Toimeksiannot määrittävät, mitä osaamista ja kenen asiantuntijapalveluita HoiDO ostaa valmennuksiin. HoiDO valmentaja antaa esitiedot jokaisen toimeksiannon yhteydessä sille asiantuntijalle, jonka asiantuntijuutta valmennukseen ostetaan. Ennen esitietojen antamista, teemme salassapitosopimuksen. Salassapitosopimus ja tämä konseptikäsikirja määrittävät ehdot yhteistyöstä.

Asiakasorganisaatioon liittyvässä viestinnässä suosimme puhelinkeskusteluja tai tapaamisia. Whatsapp ryhmissä tai muissa tämän kaltaisissa viestintäkanavissa ei keskustella asiakasorganisaatioon liittyviä asioita. Jokainen asiantuntija sitoutuu myös pitämään omat muistiinpanonsa ja materiaalit tietosuojattuina hyvien käytänteiden mukaisesti.