

Miten psykologista turvallisuutta voidaan edistää työpaikalla?

Sitra Heräämö 3.5.2023
Krista Kauppi, Adalyon Oy





Krista Kauppi

COO, Adalyon

- Expertise in digital business and health & wellness tech
- Past five years in workplace & digital health at Aava Medical
- Wellness researcher & PhD candidate at the Helsinki University School of Medicine & population health



Nightingale
Health

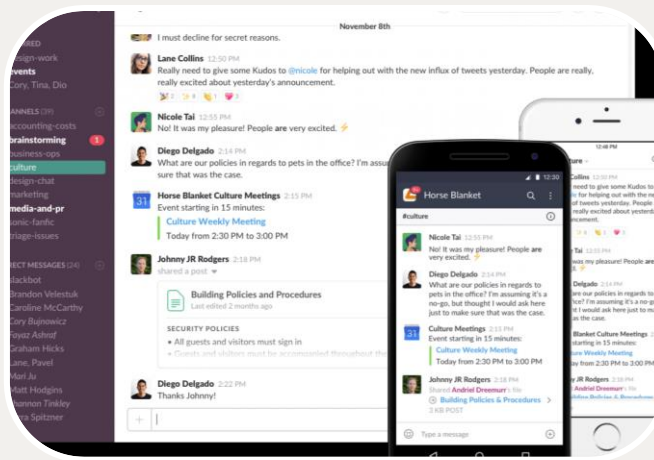
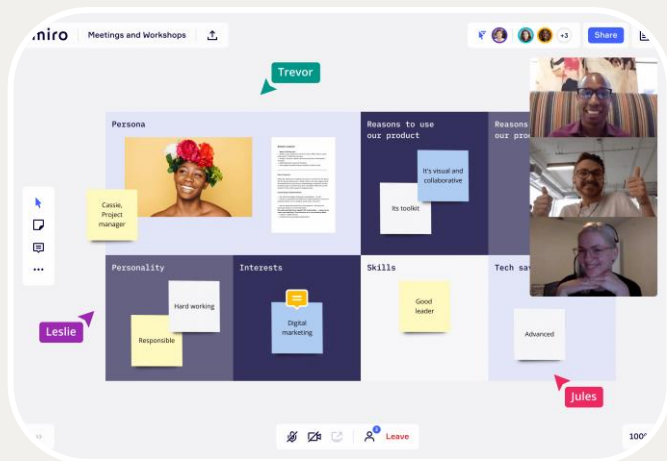


UNIVERSITY
OF OULU

Muuttuneet työkäytännöt haastavat ihmisten luonnollisen tavan vuorovaikuttaa

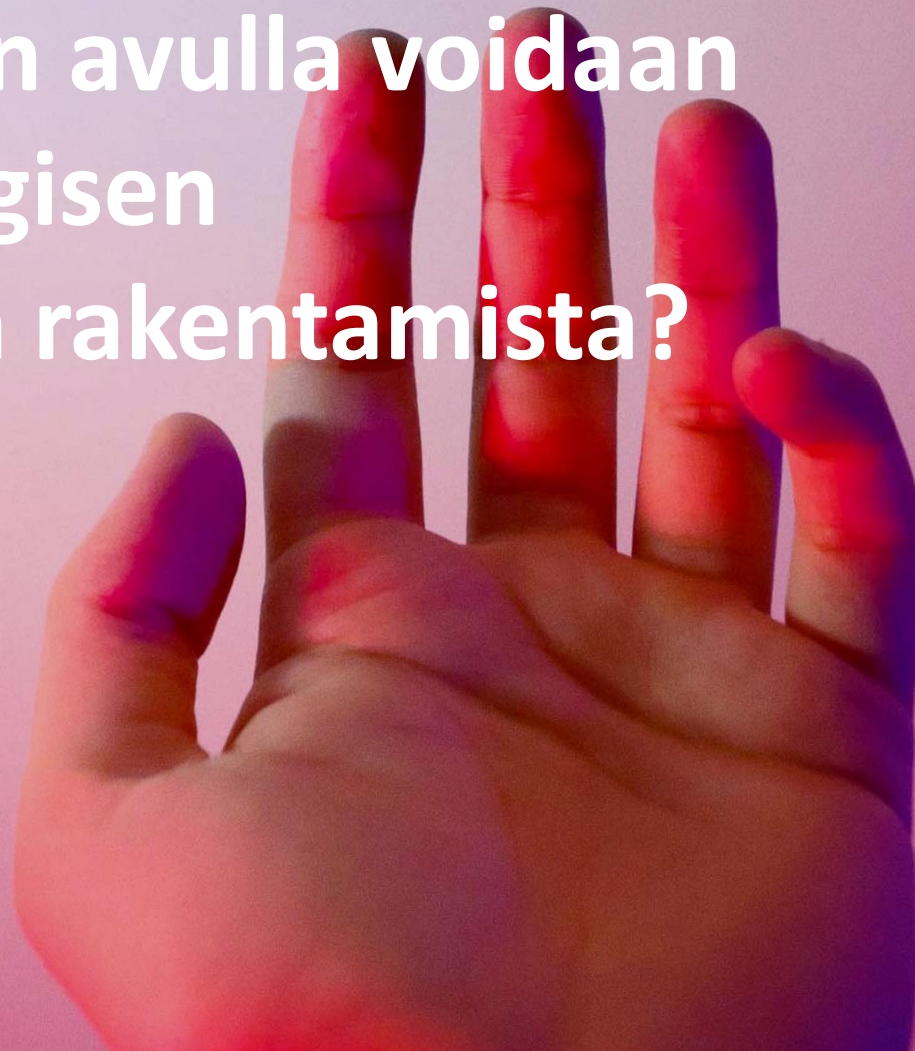
- ▶ 58% työntekijöistä voi työskennellä etänä koko- tai osa-aikaisesti.
- ▶ Kun mahdollisuus etätyöhön annetaan, 87% tarttuu siihen
- ▶ Teams kokouksissa käytetty aika on kasvanut 252%
- ▶ 40% työntekijöistä kokee videokokoukset henkisesti kuormittavina etätyön aikana
- ▶ Etäajan kommunikaatiosta jää usein puuttumaan kehonkieli

Uudenlainen työ vaatii digitaalisia johtamis- ja vuorovaikutustaitoja ja muutosta online-käyttäytymisessä



adalyon

Miten tekoälyn avulla voidaan
tukea psykologisen
turvallisuuden rakentamista?



Tekoälyllä suuri potentiaali psykologisen turvallisuuden kehittämisessä

- ▶ 97% koki psykologisen turvallisuuden kriittiseksi tai erittäin tärkeäksi yrityksen menestymisen kannalta.
- ▶ Työkalut tutkia psykologista turvallisuutta kuitenkin hyvin perinteisiä
- ▶ 74% koki, ettei heillä ollut hyvää kyvykkyyttä mitata tiedostamattomia kulttuuriin vaikuttavia tekijöitä
- ▶ Vuorovaikutus ja psykologinen turvallisuus avainasemassa yrityksen innovoinnin, menestyksen, suorituskyvyn ja tuottavuuden sekä työntekijöiden sitoutumisen ja oppimisen kannalta.

“Building thriving and psychologically healthy cultures”

**Kohti psykologisesti
terveempiä organisaatioita**

Mitä psykologinen turvallisuus on?

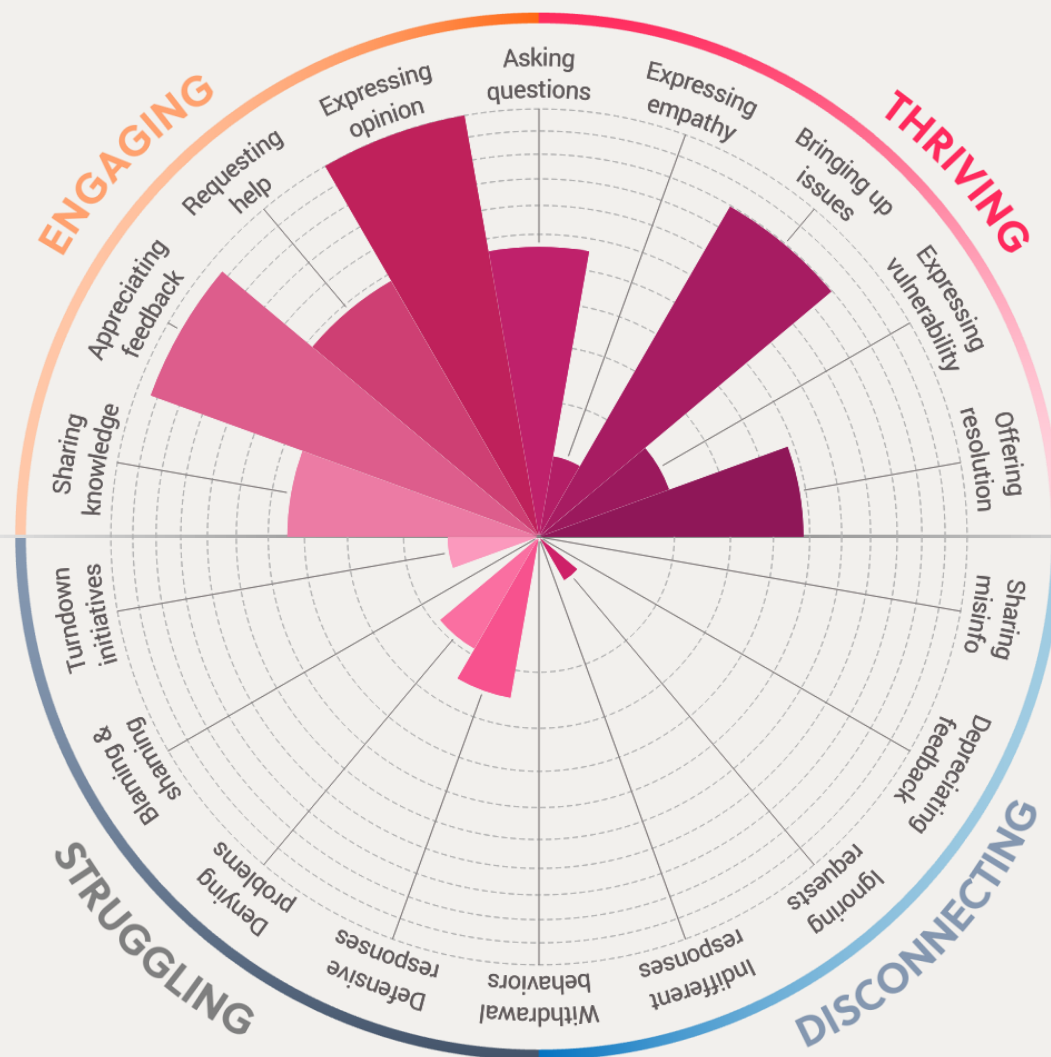
8



“Ilmapiiri, jossa ihmisten on helppo ilmaista ja olla oma itsensä”

Amy Edmondson, 2019

Käyttäytymismallit päivittäisessä vuorovaikutuksessa



Yhteenkuuluvuutta ja sitoutumista vahvistavat käyttäytymismallit

Luottamusta, suorituskkyä ja innovaatiota tukevat käyttäytymismallit

Luottamusta ja psykologista turvallisuutta haastavat mallit

Uupumusta ja irtautumista ennakoivat käyttäytymismallit

“From bossware to teamware”

**Vastuuta, läpinäkyvyyttä ja tietoisuutta
tiimeille**



Jussi Luhtasela, CEO at Recright

“We all have blind spots in our behaviors – Ayda makes them visible”



Frida Johansson, Chief People Officer, Supercell

“Getting insights on our own behaviours in our team was very interesting, and made the whole topic of psychological safety feel more real and relevant.”



Salla Ibrahim, Co-Founder & Lead Performance Psychologist at Laavu

“With the help of Ayda, we were able to bring one of our most valuable cultural elements, expressing vulnerability, also to our online collaboration environment. ”

“From good to excellent”

Huipputiimien rakentaminen positiivisen kierteen kautta

Psykologisen turvallisuuden etätyökalupakki



Muotoile etäkuultuuri

Miettikää yhdessä, minkälaisista kohtaamisista, yhteisistä tavoista ja kommunikaatiosta tiimisi hyötyisi etäkanavissa.



Aloita itsestäsi

Tuo esille ongelmia, kysy kysymyksiä ja tunnusta omat haavoittuvuutesi ja virheesi. Esimerkillä luot kulttuuria.



Varmista ja selvennä

Varmista, että kaikki ymmärtävät mitä ja mistä puhutaan ja mitä tarkoitetaan. Kysy ja tuo myös esille jos jokin on epäselvää.



Arvosta ja kiitä

Arvostuksen osoittaminen ja sanoittaminen on tärkeää. Ilmaise arvostusta ja kiitosta yhteisissä kommunikointikanavissa.



Oleta muilta parasta

Kun luet viestin ilman hymiöitä tai kuvittelet toisen äänensävyä, oleta, että viesti on kirjoitettu hyvin aikein ja ystävällisesti.



Kommunikoi avoimemmin

Tuo yksityiset keskustelut jaetuille kanaville, jotta myös tiimisi oppii ja läpinäkyvyys ongelmanratkaisuun kasvaa.



Miten voisin itse rakentaa psykologista turvallisuutta etänä jo tänään?

Krista.Kauppi@adalyon.com

+358 41 436 4666