

Työhyvinvoinnin johtaminen - läsnäoloa ja uudistumista

Uudista ja uudistu

24.9.2009

Marjaana Suutarinen

Sisältö

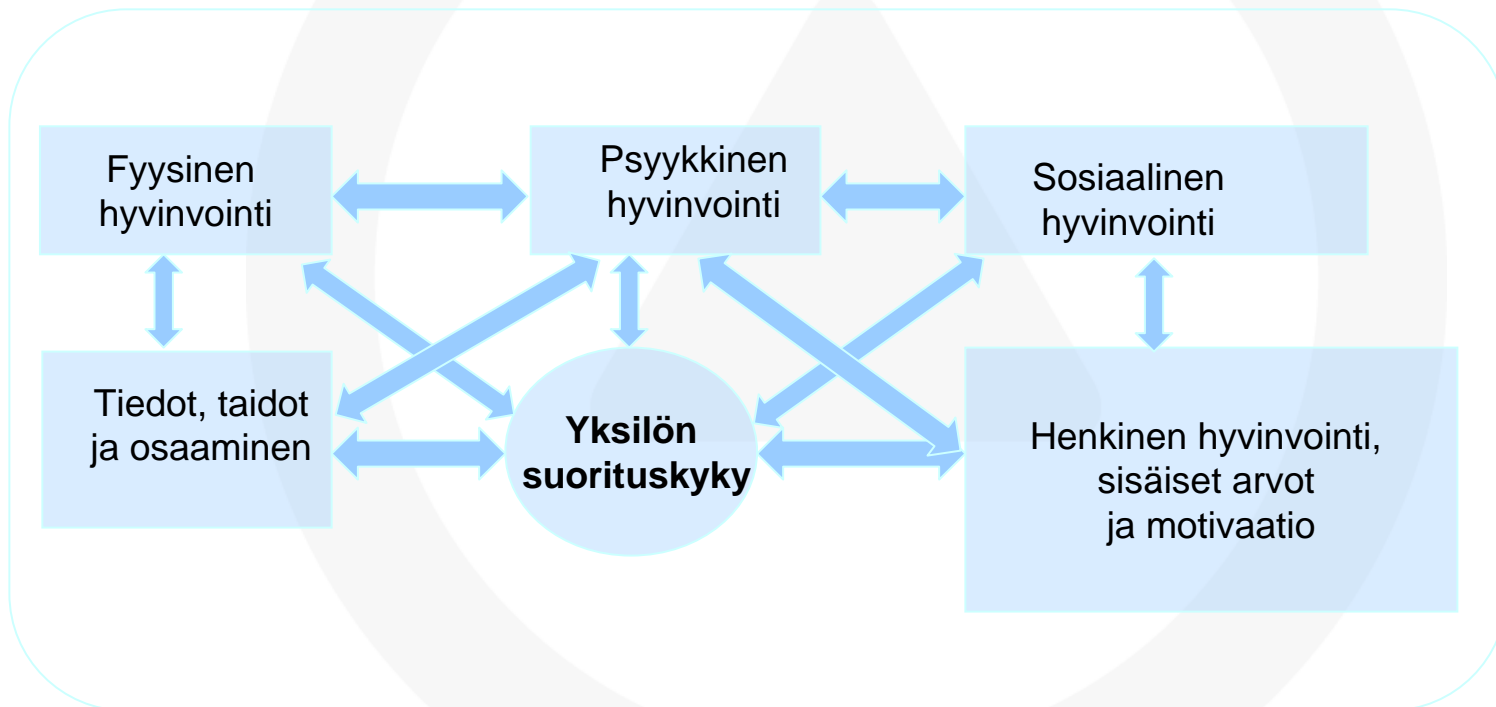
- ▲ Mitä työhyvinvointi on?
 - ▲ Työhyvinvoinnin
 - Mallit
 - Vastuutasot
 - Suunnitelma
 - ▲ Läsnäolo ja uudistuminen
 - Mitä?
 - Miksi?
-

Miksi työhyvinvoinnista puhutaan ?

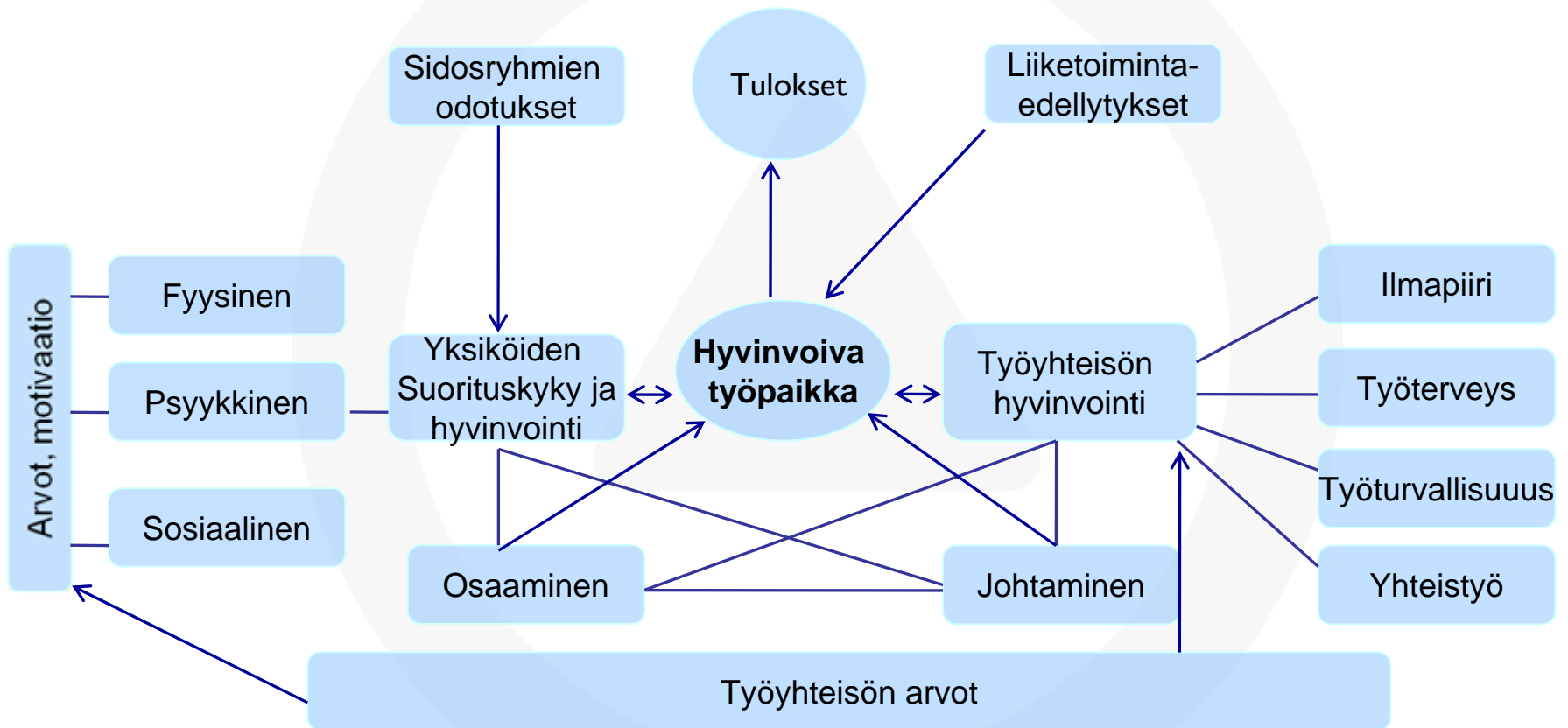
- ▲ Työelämä on muuttunut
 - Teollisuustyöstä globaaliin, tietointensiiviseen suuntaan
 - Dynaamisuus, hektisyys ja yllätyksellisyys lisääntyneet
- ▲ Työturvallisuuslaki (23.8.2002 / 738) velvoittaa
 - Henkinen työsuojelu (aikaisemmin tyky-toiminta)
 - Työsuojelun toimintaohjelma

”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan
työntekijän fyysistä, psyykkistä,
sosiaalista ja henkistä tasapainotilaa
työpaikalla”

- ▲ Yksilön subjektiivinen kokemus, joka syntyy töissä ja töitä tekemällä
 - ▲ Organisaation johto luo (mahdollistaa) puitteet hyvinvoinnille (rakenteet, toimintaperiaatteet)
 - ▲ Työhyvinvoinnin johtaminen lähellä arvojohtamista, osaamisen johtamista ja laatujohtamista
 - ▲ Työhyvinvointi on tavoitteellista henkilöstöjohtamiseen sisältyvää toimintaa
 - ▲ Päivittäisjohtamisella ja töiden organisoinnilla erityisen suuri painoarvo työhyvinvointityössä
 - ▲ Jokaisella työyhteisön jäsenellä vastuu hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä
-



JT Hyvinvoiva työpaikka

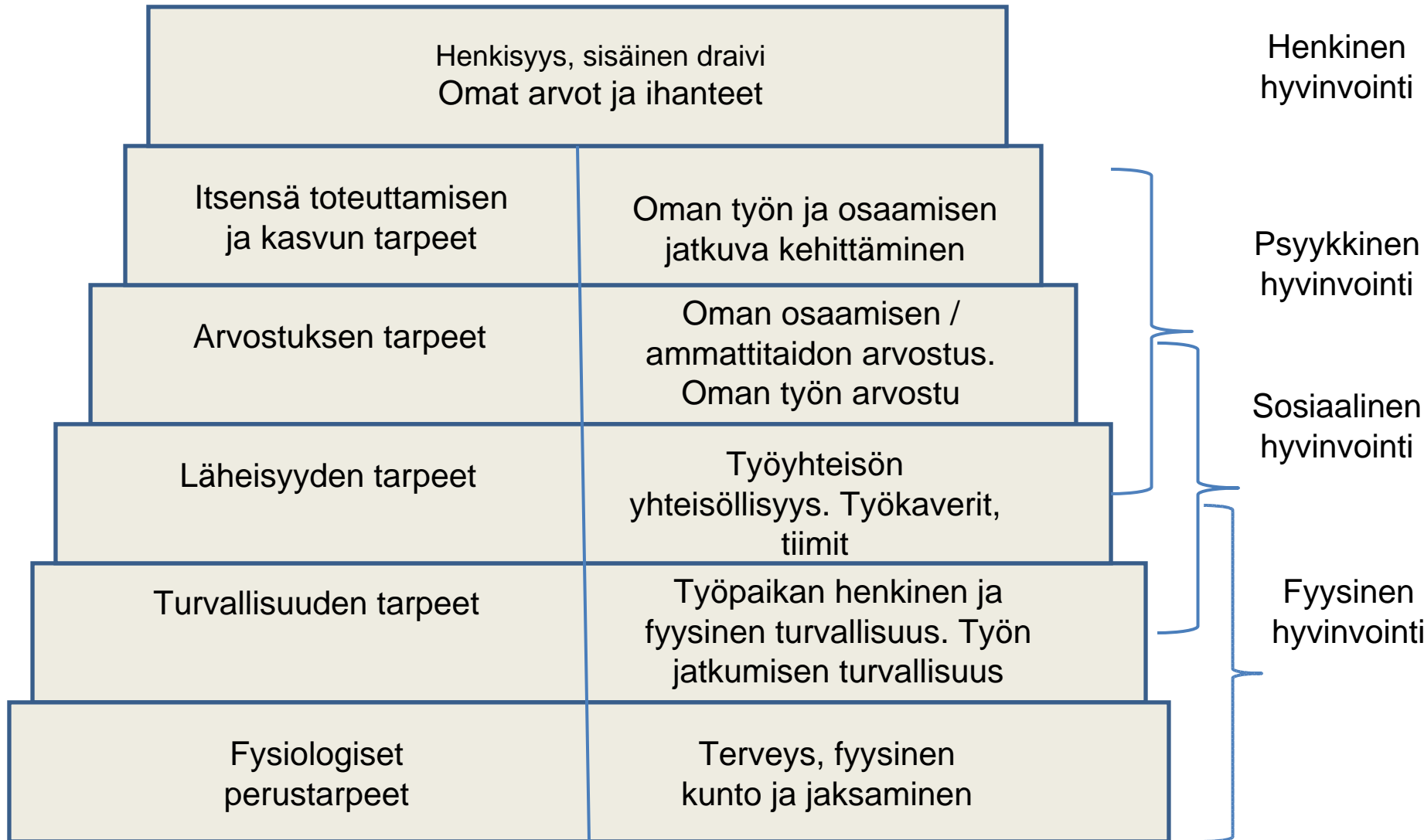


(Ojala & Ahonen, 2005)

- ▲ Abraham Maslowin tarvehierkiaan perustuvat mallit: työhyvinvoinnin portaat esim.
 - Ojala & Ahonen (2005)
 - Rauramo (2008)

 - ▲ Organisaation rakenteisiin ja toimintaan perustuvat mallit **Työkyky on yksilön, työn ja työyhteisön sekä työympäristön välinen systeemi esim.**
 - Työkyky-talo (TTL, 2009)
 - Kokonaisvaltaisen työkyvyn malli (Vesterinen, 2006)
-

TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

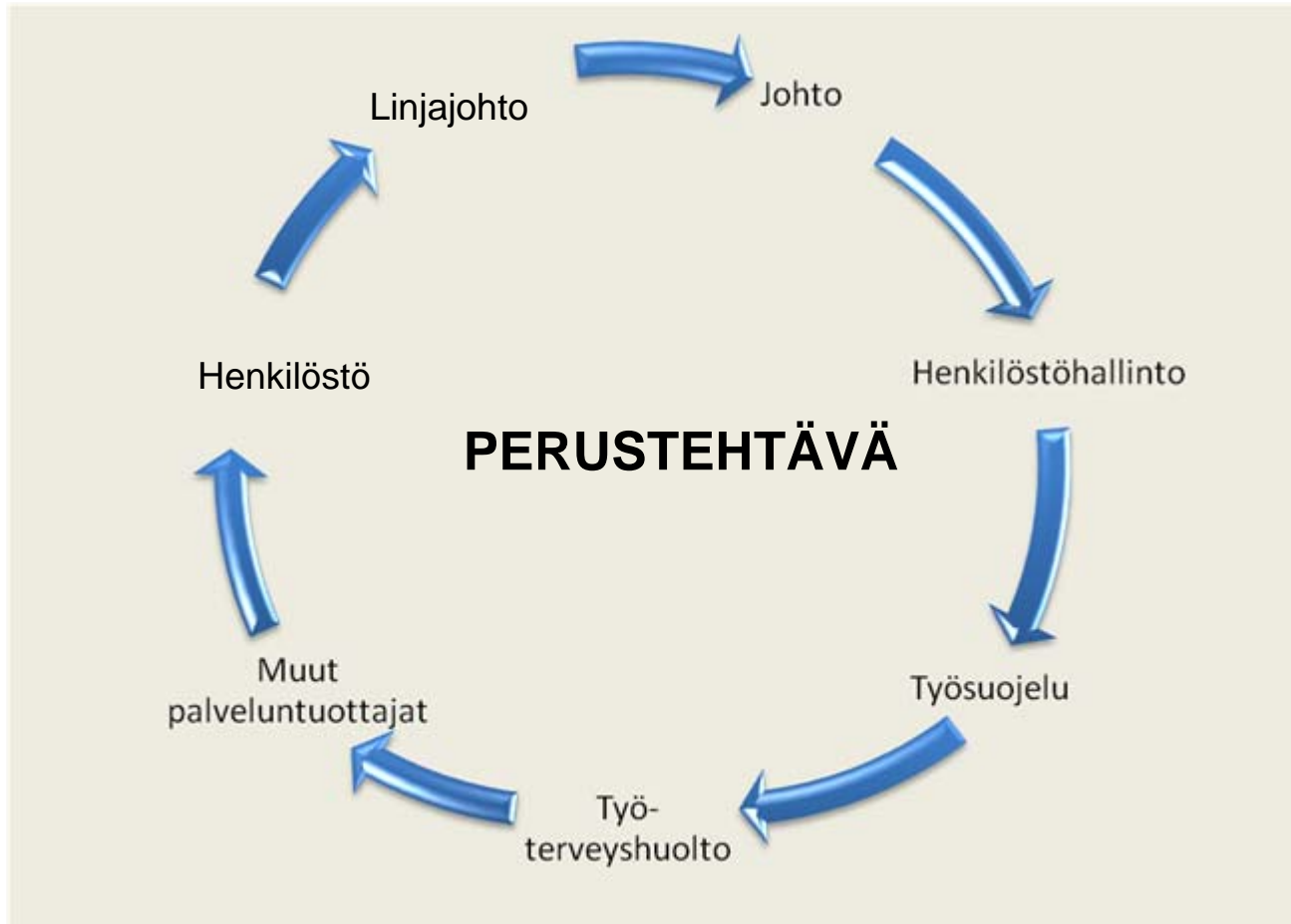




Työhyvinvoinnin vastuutasot

- ▲ Työpaikan taso (ylin johto, *hallitus, omistajat*)
- ▲ Työyhteisön taso (linjaesimiehet, hr-toiminto, työsuojelu, muut henkilöstöryhmät/ tiimit, yksiköt)
- ▲ Työntekijän taso (jokainen yksilö)

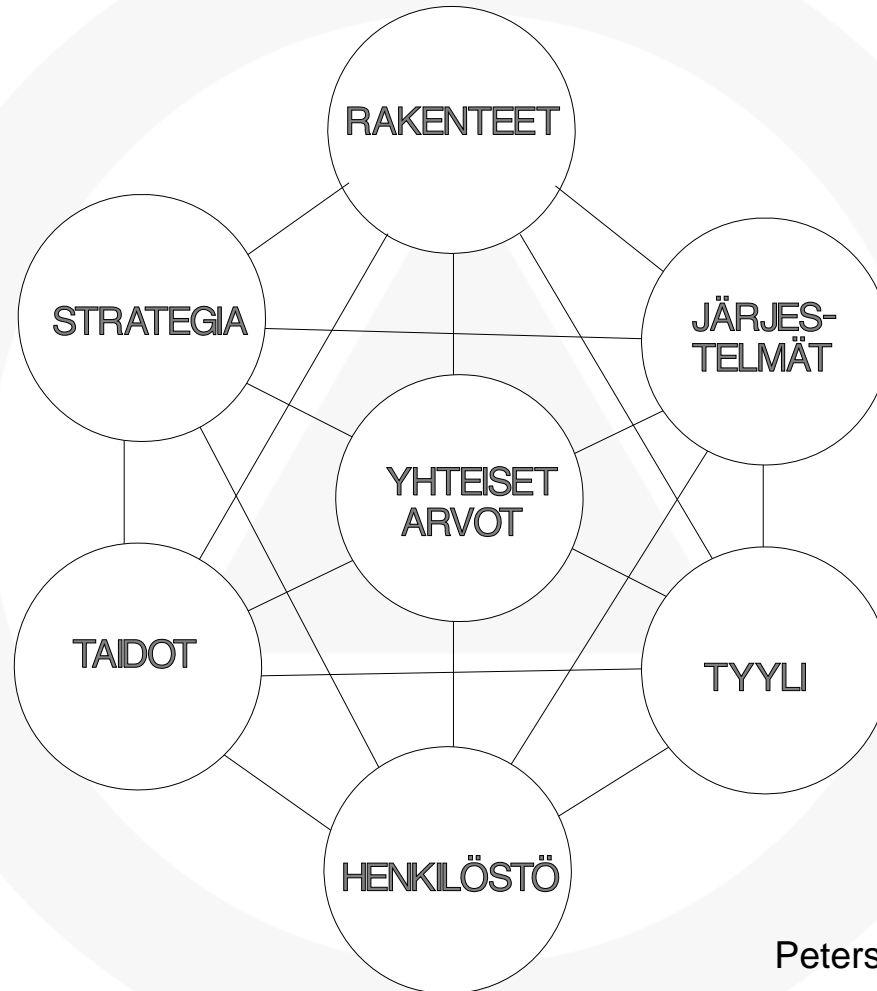
TYÖHYVINVOINNIN TOIMIJAT



Työpaikan taso

- ▲ Johtaminen
 - ▲ Organisaatiokulttuuri ja arvot
 - ▲ Toimintapolitiikat ml. henkilöstöpolitiikka, työsuojelu, yhteiskuntavastuu ja vastuullinen johtaminen, tasa-arvo, moniarvoisuus, ikäjohtaminen, palkitseminen, osaamisen johtaminen, strateginen viestintä
-

JT Arvojen ja yrityskulttuurin yhteys



Peters T & Waterman R, 1982

Työyhteisön taso

- ▲ Erilaisuuden hyödyntäminen
 - ▲ Työn hallinta
 - ▲ Osaamisen siirto
 - ▲ Moniarvoisuus
 - ▲ Keskinäiset suhteet
 - ▲ Yhteistoimintakäytännöt, foorumit
 - ▲ Yksilön tuki
 - ▲ Työpaikan ilmapiiri, dialogisuus
-

Yksilötaso

- ▲ Vastuu omasta terveydestä
 - ▲ Vastuu omasta henkisestä hyvinvoinnista myös työpaikan ulkopuolella
 - ▲ Omat arvot
 - ▲ Erilaisuuden arvostaminen
 - ▲ Kunnioittava kohtaaminen
 - ▲ Epäkohtiin puuttuminen, työyksikön foorumit, kehityskeskustelut
 - ▲ Pelisääntöjen kunnioittaminen
 - ▲ Toisten tukeminen
 - ▲ Klikkiytymisen välttäminen
 - ▲ Positiivisen palautteen antaminen
 - ▲ Rehellisyys ja reiluus
-

Työhyvinvointisuunnitelma esim. I / I

▲ Fyysinen hyvinvointi

- Liikunta, ravinto, lepo, uni
- Painonhallinta
- Työsuojelu, riskikartoitukset (fysik., tapaturman vaarat, ergonomia, kem., biolog. ja henkinen kuormittuminen)
- Työpaikkaselvitykset
- Pelastussuunnitelma
- Terveystarkastukset
- Kuntoutus
- Päihteiden käyttö ja hoitoonohjaus

Työhyvinvointisuunnitelma esim. I/II

▲ Psyykkinen hyvinvointi

- Rekrytointi
 - Perehdyttäminen
 - Työnopastus
 - Itsensä johtaminen
 - Ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen
 - Kannustinjärjestelmät
 - Kehityskeskustelu
 - Palautteen anto
 - Työkierto
 - Varhainen välittäminen
 - Merkkipäivät
-

Sosiaalinen hyvinvointi

- Työyhteisötaidot
- Sosiaaliset taidot (tiimi-, projektityöskentely- ja viestintätaidot)
- Työsuojelun toiminta-ohjelma
- Tasa-arvosuunnitelma
- Viestintä
- Esimiestaidot
- Ikäjohtaminen
- Senioriohjelmat
- Monimuotoinen työyhteisö-ohjelma
- Työpaikan yt-toiminta
- Työpaikan juhlat
- Mentorointi
- Työnohjaus

Johtajien ja linjaesimiesten

- ▲ Itsetuntemus
 - ▲ Uskomus ja odotukset esimiesroolista
 - ▲ Käsitukset johdettavista (ihmiskäsitys)
 - ▲ Käsitys oppimisprosessista
 - ▲ Käytettävissä olevat voimavarat
 - ▲ Olosuhteet
 - ▲ Viestintätaidot ml kuuntelu
 - ▲ Kyky analyyttiseen ajatteluun
-

Mitä on uudistuminen?

▲ Transaktionaalinen johtajuus

- Ylläpitävää
- Motivointi tavoiteasetannalla ja palkkioilla

▲ Transformatiivinen (=uudistava) johtajuus








- Ennakoivaa
- Haastaa nykytilaa
- Kannustaa ylittämään aikaisemmat suoritukset (vrt. Maslowin tarvehierarkian ylimmät tasot)

Oppivissa, hyvinvoivissa organisaatioissa johtajuus

- ▲ Valmentavaa
 - ▲ Palvelevaa
 - ▲ Tukea antavaa
 - ▲ Rajoja ylläpitävää
 - ▲ Voimaannuttavaa – johdettavien rohkaisua päästä parhaimpaansa – vastuun ja vallan delegointia
 - ▲ Mahdollistavaa – odotusten ja tavoitteiden kirkastamista, suotuisan oppimisympäristön luomista
-

JT Miksi työhyvinvoinnin johtamisessa tarvitaan läsnäoloa ja uudistumista?

Niillä varmistetaan

-  Työtyytyväisyys
 -  Luovuus
 -  Suoritustaso
 -  Tuottavuus
 -  Asikastyytyväisyys
 -  Jatkuvuus
- 
-