

Työpahoinvoivasta työpaikasta työhyvinvoivaan työpaikkaan

tri Harri Virolainen



Työhyvinvoiva työpaikka

- Kaikista työpaikoista voi tulla hyvinvoiva työpaikka
- Ei ole resurssi, raha tms. kysymys
- Ei myöskään organisaation koosta, toimialasta, historiasta tms. riippuvainen seikka
- Vaan
- asenne, arvo ja johtamiskysymys



Työhyvinvoinnin johtaminen

- Työhyvinvointi osana organisaation arvomaailmaa
- Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen
- Työhyvinvoinnin mittaaminen
- Arkipäivän esimiestyö

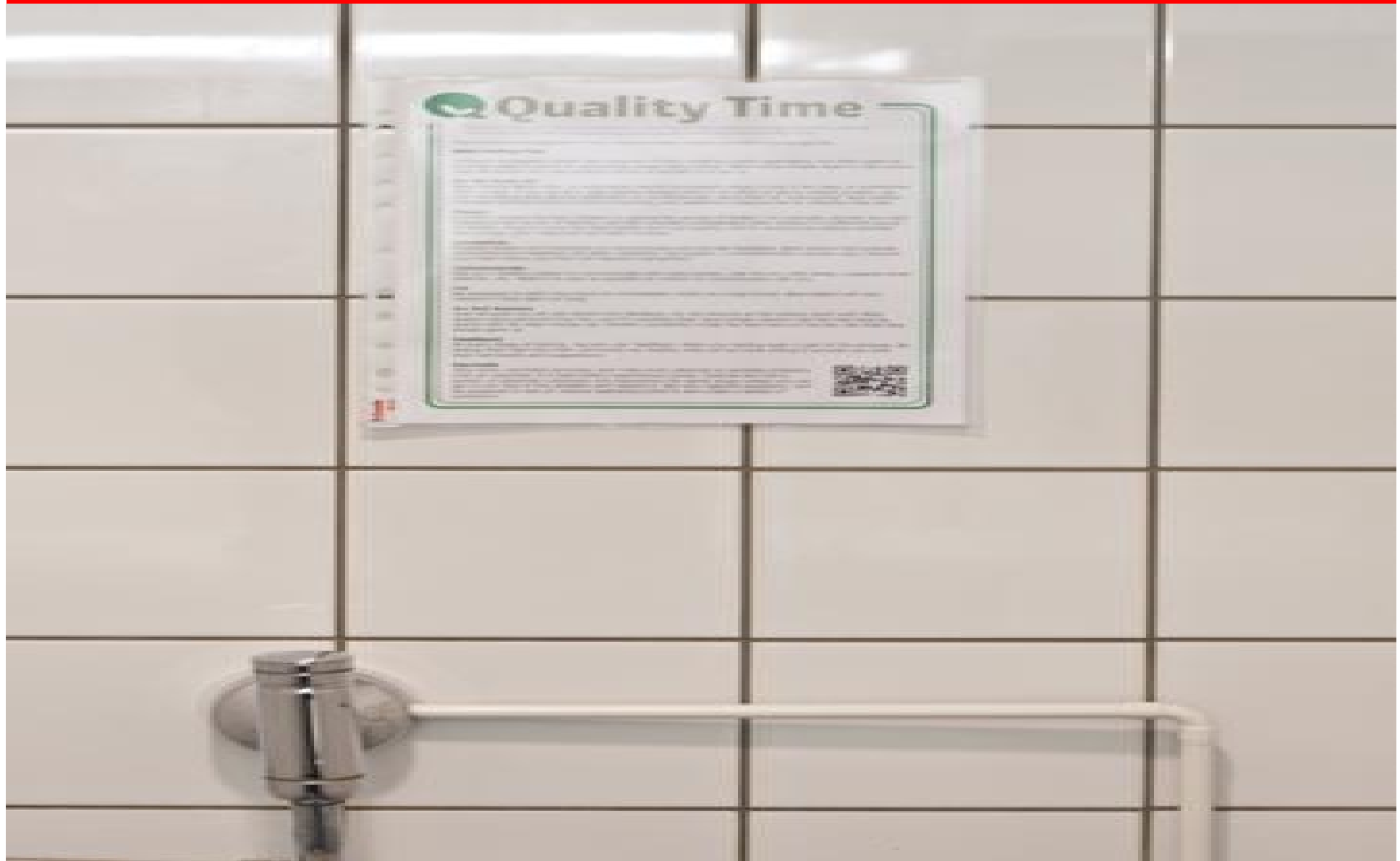


Case Futurice

- Tyytyväisyys viestintään yli 90 %
- Innovatiivisia tapoja viestiä
- Mm. viikottainen yhteinen aamiainen
- Kerran kk perjantaina ihmiset esittelevät projektejaan, vapaata keskustelua projekteista pizzerian merkeissä
- Tj ihmisten tavoitettavissa, hengaailee käytävillä sohvilla, vastailee kysymyksiin kyselytunnin aikana,



Innovatiivisia viestintätapoja case Futurice



Organisaation työhyvinvoinnin taso

Organisaation työhyvinvoinnin taso	Heikko	Kohtuullinen	Hyvä	Erinomainen
työhyvinvointiin panostuksen taso	ei täytä lain ja asetusten minimitasoa	täyttää lain ja asetusten minimitason	työhyvinvointiin panostettu	työhyvinvointi osa organisaation arkea
motiivi työhyvinvointiin panostamiseen	ei motiivia panostaa	lain noudattaminen	saadaan säästöjä työhyvinvoinnin ansiosta	näin kuuluu tehdä arvot
kohderyhmä	ei mietitty	koko henkilökunta yhtenä massana	kohdennettu kohderyhmä	kohdennettu jopa yksittäisen työntekijän tasolle
ristiriitojen käsittely	useita ristiriitoja	ristiriitoja selvitetään lakiteitse	asioista keskustellaan niiden ilmaannuttua	ennaltaehkäisevää toimintaa

organisaation työhyvinvoinnin taso	heikko	kohtuullinen	hyvä	erinomainen
vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä	ei vastuuhenkilöä nimetty	tj / henkilöstöpäällikkö oman työn ohella	johto, hr, esimiehet, aktiiviset henkilöstön jäsenet	koko henkilöstö
työhyvinvoin. mittaus	ei mitata	yksittäisiä mittareita, mitataan harvoin	useita mittareita, mitataan usein	henkilöstömittaus ja vuoropuhelu jatkuvaa
yhteistyö työhyvinvoinnin kehittämisessä	työterveyshuolto yksittäisenä yhteistyökumppanina, ei vuoropuhelua	yksittäisiä yhteistyökumppaneita, vuoropuhelu vähäistä	useita yhteistyökumppaneita, paljon vuoropuhelua	useita yhteistyökumppaneita, jatkuva vuoropuhelu
seuraukset	paljon sairauspoissaoloja, suuri vaihtuvuus, heikko ilmapiiri	melko paljon sairauspoissaoloja, kohtalainen ilmapiiri	vähän sairauspoissaoloja, hyvä tuottavuus, hyvä ilmapiiri	vähän sairauspoissaoloja, erinomainen tuottavuus, erinomainen

Kohderyhmä-ajattelu

- **Vihreät** – n. 48 %, hyväkuntoiset, aktiiviset
- **Keltaiset** – 28 %, jonkin verran sairauspoissaoloja
- **Punaiset** – n. 24 %, paljon sairauspoissaoloja
 - toimenpiteet
- **Vihreät** - positiivista palautetta, jatka samaa rataa
- **Keltaiset** - kuntoutusta, työtehtävien uudelleen miettimistä
- **Punaiset** – kuntoutusta, leikkauksia, työn uudelleen organisointia

- Personal training palveluita tietyille kohderyhmälle
- Painonhallinta-valmennusta
- Tupakoinnin lopettamis-ryhmä
- Jne.

- Ei kaikkea kaikille, vaan kohdennettuja toimenpiteitä

Työhyvinvoinnin innovatiivisia mittareita

- Pääovien vieressä punaisia ja vihreitä palloja
- Työntekijä laittaa töistä lähtiessään:
- Punaisen pallon koriin jos oli huono fiilis
- Vihreän pallon koriin jos oli hyvä fiilis

- Futurice
- Kerran kuussa sähköinen ilmapiiri-kysely
- Seuraavana päivänä tulokset koko henkilöstölle

sairauspoissaolot

- Suomessa keskimäärin n. 11 vrk sairauslomaa/työntekijä / vuosi
- Organisaatioissa joissa huono ilmapiiri, huono työviihtyvyys -> paljon sairauspoissaoloja
- Organisaatiot joissa hyvä ilmapiiri ja työviihtyvyys -> todella vähän sairauspoissaoloja, jopa kymmenesosa verrattuna toimialan keskiarvoihin

LudoCraft

- Ludocraft työtilat

