

**milestone**

# Vakavasti ottaminen työhyvinvoinnin perustana

Sirkka Mertala  
11.6.2010

# Työ ja tekijät eivät kohtaa

- Maailmanlaajuisesta lamasta huolimatta yritykset joutuvat lähivuosien aikana uuteen tilanteeseen suurien ikäluokkien poistuessa eläkkeelle ja aito kilpailu osaajista käynnistyy talouden kääntyessä kasvuun.
- Työvoiman saatavuudessa ja erityisesti hyvien työntekijöiden löytämisessä on monilla aloilla suuria haasteita.
- Työvoimapula ja työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen tulevat aiheuttamaan yrityksille kasvun esteiden lisäksi myös toiminnallisia haasteita.
  - Eläkeikää lähestyvien pitäminen työelämässä
  - Nuorten saaminen aikaisemmin työelämään
  - Työn tuottavuuden lisääminen
  - Työperäinen maahanmuutto

# Hyvinvointi, sitouttaminen ja työyhteisön toimivuus avainasemassa

- Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään keskimäärin 52 vuoden iässä, kun suoraan työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on 63 vuotta. Vuonna 2008 vanhuuseläkkeelle siirtyi 30 800 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 25 600 henkilöä. Myös sairauspoissaolojen vähentämi-sellä voidaan vaikuttaa työurien pituuteen.
- Yllämainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi työelämäryhmät esittivät toimenpidekokonaisuutta, joka koostuu työkyvyn edistämisestä, työhyvinvoinnin parantamisesta sekä työuran pidentämisestä alkupäästä ja työllistämisedellytysten parantamisesta koko työuran aikana.
- Näiden faktojen valossa on selvä, että yritykset tulevat lähivuosina panostamaan erityisesti henkilöstön hyvinvointiin, sitouttamiseen ja työyhteisön toimivuuteen tuottavuuden varmistamiseksi.

# Työelämän "kauhun tasapaino" Suomessa

- Vaatii systemaattista toimintaa. Ennakointi ja varhainen puuttuminen tärkeää – esimiehen rooli korostuu.

**Panostukset:**  
1,9 mrd € / v

- Koulutus
- Työterveyshuolto
- Työkyvyn edistäminen
- Virkistys ja kulttuuri
- Liikunta
- Tiedotus

**Kustannukset**  
:  
25 mrd € / v

- Ennenaikaiset eläkkeet
- Sairauspoissaolot
- Työtapaturmat

\*Luvussa ei ole mukana yksilötuottavuus

# Tulevaisuuden tekijät - töitä elämää varten, ei elämää työtä varten

- Tietoinen etuuksista ja osaa myös niitä vaatia
- Arvostaa positiivista ilmapiiriä ja kansainvälisiä kehittymismahdollisuuksia
- Esimies palaute on erittäin tärkeää – kollegoilta vielä tärkeämpää
- Esimiehen tulee olla hyvä kuuntelija ja tukija
- Riskinottajia, mutta kaikki eivät halua esimiestehtäviin ja esimiesohjelmiin.”
- Ryhmäkeskeinen ja sen itsetunto hyvä
- Jatkuva kyseenlaistaminen
- Esimiehen tulee olla kiinnostunut työntekijän työstä ja arjesta eikä ottaa johtamista itsestään selvyytenä
- Esimiehen tulee olla hyvä kuuntelija ja tukija.
- Esimiehiltä odotetaan kykyä ymmärtää ja luoda rikastavaa vuorovaikutusta

# Työhyvinvointi = kantokyky

JOHTAMINEN

## Henkinen hyvinvointi

Elämäntilanteen  
huomioiminen  
Työn- ja vapaa-ajan  
tasapaino

**Rakkaus**  
Sosiaaliset suhteet

**Jäljen jättäminen**  
Merkityksellisyys

## Yhteistyö

Vastuullisuus  
Vuorovaikutus  
Vaikuttaminen  
Luottamus

**Halu elää**  
Elämäntavat, terveys

**Halu oppia**  
Kehittyminen

## Fyysinen hyvinvointi

Työergonomia  
Terveysten  
edistäminen  
Työturvallisuus

**Osaaminen**  
Työn hallinta  
Työn kehittäminen  
Muutosten helpottaminen  
Avoimuus

VASTUU

# Millainen on ihminen?

Ensin on mietittävä, millainen on se ihminen, joka on toteuttamassa strategiaa. Kun ihminen on ymmärretty mahdollisimman oikein, joudutaan ratkaisemaan, mitä on välttämättä valmennettava, jotta ihmistä tultaisiin johtamaan oikein.

Yrityksessä ihmiset rakentavat taloudellisen ja henkisen menestyksen.

Siksi menestyksen rakentamisen ydin on ymmärtää, millainen ihminen on:

- Ihminen on suunnattoman arvokas
- Ihminen on yksilönä ainutlaatuinen
- Ihminen on vastuullinen
- Ihminen on tunteva
- Ihminen on tulkitseva

# Työhyvinvoinnin johtaminen

## Työhyvinvoinnin tasot

### Strateginen taso

Liiketoiminnan suunnitelmallinen kehittäminen  
Työhyvinvoinnin ymmärrys ja sitoutuneisuus

### Management

Suunnitelmien käytäntöön johtamista = suorituksen johtaminen  
Työhyvinvoinnin johtaminen: esimiestyö

### Yksilö

Itsensä johtaminen  
Vastuu itsensä huolehtimisesta ja mahdollisuuksien hyödyntämisestä

JOHTAMINEN

VASTUU

# Vakavasti ottaminen - avain työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on organisaation suorituskyvyn suunnitelmallista kehittämistä ja johtamista.

Hyvinvointiin tähtäävä suorituksen johtaminen on yksilön kapasiteetin ja asetettujen odotusten yhteensovittamista.



# Vakavasti ottaen

## Milestone Coaching & Consulting Oy

Keilaranta 1, FIN-02150 Espoo

Puh. 050-357 4696

Fax 020 7739 631

[sirkka.mertala@milestone.fi](mailto:sirkka.mertala@milestone.fi)

[www.milestone.fi](http://www.milestone.fi)