

Arviointityökalu työkykyjohtamisen kehittämisen tueksi: Mitkä asiat työpaikallanne ovat kunnossa ja mitkä vaativat kehittämistä?

1. Työpaikallamme edistetään työntekijän työhyvinvointia ja yksilöllistä työkykyä.

Aloittava: Työpaikalla työkyvyn alenemiseen puututaan tapauskohtaisesti. Työolojen puutteita ja työhyvinvoinnin ongelmia korjataan ja selvitetään niiden tullessa ilmi.

Kehittyvä: Esille tulevia yksilöllisiä työkyvyn kuormitustilanteita ja uhkia selvitetään ja pyritään seuraamaan tasaisin väliajoin. Toimintaohjeita on olemassa ja esihenkilöitä/johtoa on koulutettu toimimaan tarvittaessa.

Taitava: Yksilöllisen työkyvyn havainnot ovat säännöllisiä ja työoloja seurataan jatkuvasti. Niin yksilöllisen työkyvyn kuin työolojen/hyvinvoinnin edistäminen ja ennakointi on osa työnarjen kehittämistä. Johdolla on ymmärrys mistä yksilön työkyky muodostuu ja mikä siihen vaikuttaa.

2. Työkyvyn ja terveyden edistämistä tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Aloittava: Työkyvystä huolehtiminen painottuu yksittäisiin tapahtumiin. Sopimusta työterveyshuollon kanssa ei ole.

Kehittyvä: Työterveyshuolto on tarvittaessa mukana ja pääasiassa työterveydessä hoidetaan vain sairastapaukset. Työpaikalla on keskusteltu työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön mahdollisuuksia. Joitakin ohjeita on olemassa.

Taitava: Työterveyshuolto on aktiivisesti ja suunnitellusti mukana työkyvyn ja terveyden hallinnassa. Työkykyjohtamista edistetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

3. Työpaikan johtaminen, vuorovaikutus ja käyttäytyminen on myönteistä, työn tekemistä tukevaa ja työhyvinvointia edistävää.

Aloittava: Hyvästä työkäyttäytymisestä ja vuorovaikutuksesta ei ole yhteistä käsitystä. Joitain pelisääntöjä on joskus mainittu. Yhteishengen edistäminen on satunnaista.

Kehittyvä: Vuorovaikutusta ja keskustelua on. Hyvästä työkäyttäytymisestä keskustellaan tarpeen mukaan. Yhteishenkeä edistetään tarvittaessa. Väärinkäsityksiä käsitellään. Johtamisessa pyritään oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen, joskin tästä on erilaisia näkemyksiä.

Taitava: Vuorovaikutus ja käytös on avointa, myönteistä, kannustavaa ja työn tekemistä tukevaa. Yhteistyö toimii ja sitä edistetään aktiivisesti. Esihenkilötyö/johtaminen on

arvostavaa, oikeudenmukaista ja tasapuolista. Yhdessä luodut pelisäännöt ja toimintamallit tukevat arkityötä. Työpaikallamme vallitsee keskinäinen luottamus.

4. Työpaikallamme työhyvinvointia ja työkykyä edistetään ja kehitetään yhdessä työntekijöiden kanssa.

Aloittava: Työhyvinvointi nähdään yksilön asiana. Työsuojeluvaltuutettua ei ole valittu, mutta työsuojelupäällikkö on nimetty. Työsuojeluyhteistyötä ja yhteistoiminnallisuutta ei työpaikalla juuri ole.

Kehittyvä: Työhyvinvoinnista ja työsuojelusta keskustellaan, mikä edistää koko työyhteisön toimintaa. Työsuojeluvaltuutetut on valittu. Satunnaisia kyselyjä ja arviointeja on käytössä. Aloitteita on satunnaisesti, mutta ne harvoin johtavat toimenpiteisiin. Työhyvinvoinnista viestitään tarpeen mukaan.

Taitava: Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen on monisisältöistä, tavoitteet on asetettu ja suunnitelma tehty yhteistoiminnassa. Työpaikallamme suunnitellaan toimenpiteitä työntekijöiden kanssa ja niihin panostetaan. Osallistuminen ja aloitteiden tekeminen on aktiivista. Aloitteista syntyneet parannukset toteutetaan. Kehittämisen vaikutusta arvioidaan säännöllisesti yhteistoiminnassa. Viestintä työhyvinvoinnista on aktiivista.

5. Työpaikallamme edistetään sujuvaa, tuloksellista ja hyvinvointia tukevaa etätyötä.

Aloittava: Etätyö on yksilön työnteen tapojen asia ja siihen puututaan tapauskohtaisesti. Työolojen ongelmiin, työvälineisiin ja tekniikan toimivuuteen puututaan tapauskohtaisesti.

Kehittyvä: Yksilöllisen etätyön arkea, yhteisöllisyyttä ja tavoitteellisuutta tuetaan ja keskustellaan yhteisesti mm. työvälineistä sekä yhteydenpito- ja toimintakäytännöistä. Tämä edistää koko työyhteisön toimintaa. Tyytyväisyyttä omaan ja yhteiseen etätyöhön seurataan ja tarvittaessa edistetään. Etätyön toimintaohjeita on olemassa tai luodaan parasta aikaa ja esihenkilöitä/johtoa koulutetaan toimimaan kuten esihenkilön ja työyhteisön tuki ja tavoitettavuus etätyössä.

Taitava: Itsensä johtamisen merkitys on tunnistettu ja sitä tuetaan (etäesihenkilö, työyhteisö). Yhteiset käytännöt etätyössä toimivat ja rakentavat luottamusta. Etätyön pelisäännöt suhteessa muihin pelisääntöihin on olemassa ja päivitetty. Työpaikallamme suunnitellaan ajantasaisia toimenpiteitä ja etätyökäytäntöjen kehittämistä yhdessä työntekijöiden kanssa työhyvinvoinnin tukemiseksi ja niihin panostetaan kuten etätyövälineet, ergonomia, tauot. Johdolla on ajantasainen ymmärrys mistä sujuva, tuloksekas ja hyvinvointia tukeva etätyö muodostuu.

6. Työpaikallamme edistetään mielen hyvinvointia osana työkyvyn tukea ja työpaikan hyvinvointia.

Aloittava: Mielen hyvinvointi nähdään yksilön asiana ja siihen puututaan tapauskohtaisesti. Tähän liittyviä mahdollisia työolojen puutteita ja yhteisiä työhyvinvoinnin ongelmia korjataan ja selvitetään niiden tullessa ilmi.

Kehittyvä: Mielen hyvinvointi nähdään pääasiassa yksilön, mutta myös yhteisön asiana. Tätä tukevaan kommunikointiin ja toimintatapoihin työyhteisössä kiinnitetään huomiota. Esille tulevia mielen hyvinvoinnin kuormitustilanteita ja uhkia selvitetään ja pyritään seuraamaan tasaisin väliajoin. Toimintaohjeita on olemassa ja esihenkilöitä/johtoa on koulutettu toimimaan tarvittaessa (työkyvyn tuki).

Taitava: Mielen hyvinvointi nähdään sekä yhteisön että yksilön asiana. Tätä tukeva dialogisuus työyhteisössä toimii. Johdolla on ajantasainen ymmärrys mistä mielen hyvinvointi muodostuu ja mikä siihen vaikuttaa. Niin yksilöllisen mielen hyvinvoinnin (osana työkykyä) kuin työolojen sekä yhteisen hyvinvoinnin edistäminen ja ennakointi on osa työnarjen kehittämistä. Työpaikallamme tarjotaan tukea mielen hyvinvointiin ennaltaehkäisevästi.

Tämä materiaali on rakennettu yhdessä koulutuskuntayhtymä Gradian, Keski-Suomen Yrittäjien ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu Jamkin toteuttaman Hyvinvointikartta-hankkeen aikana 2020–2022. Hanketta on ollut rahoittamassa Euroopan sosiaalirahasto. Hankeen tavoitteena oli vahvistaa Keski-Suomen mikro- ja pk-yritysten hyvinvointia, hyvinvoinnin osaamista ja johtamista sekä työkykyjohtamista.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020