



HELSINGIN YLIOPISTO

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISPALVELUT

ENNAKOIVA TYÖHYVINVOINTITYÖ

Nykyistä organisaatioelämää kuvaavat epävarmuus, tilapäisyys ja nopealiikkeisyys. Globaali talous vaatii toiminnan tehokkuutta, kannattavuutta sekä jatkuvia uusia ideoita erottuvuuden ja kilpailukyvyyn turvaamiseksi. Työnantajat, jotka aidosti ymmärtävät hyvinvoivan henkilöstön merkityksen paitsi itseisarvona myös liiketoimintaa edistävänä ja kasvattavana tekijänä, keskittyvät hyvinvointia edistävien rakenteiden ja toimintatapojen luomiseen.

Edelläkävijät ovat jatkuvasti mukana henkilöstönsä hyvinvointityössä sekä tavoitteiden asettamisessa ja toteuttamisessa. On selvää, että henkilöstöön panostavat työnantajat saavat parhaimmat osaajat, jotka varmistavat organisaation menestyksen myös tulevaisuudessa. Koulutuksen tavoitteena on kehittää organisaatiolle strategiaa tukeva työhyvinvoinnin toiminta- ja viestintämalli, joka takaa henkilöstön motivaation, työn hallinnan tunteen, hyvän työilmapiirin ja tuloksellisen toiminnan.

Strateginen työhyvinvointi

Strateginen työhyvinvointi on kytköksissä organisaation perustehtävään sekä organisaation sisäiseen ja ulkoi- seen vuorovaikutukseen. Organisaation profiloinnin avulla pyritään kuvaamaan kaikki tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin toimenpiteiden kohdentamiseen mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Tavoitteena on laatia organisaation liiketoiminta- ja henkilöstöstrategiaan keskeisesti liittyvä työhyvinvoinnin toimitasuunnitelma tavoitteineen, mittareineen, aikatauluneen ja vastuineen. Lisäksi laaditaan työhyvinvoinnin viestintäsuunnitelma.

Työhyvinvoinnin organisointi ja keskeiset sidosryhmät

Työhyvinvoinnin osa-alueet – fyysinen, psyykinen, henkinen ja sosiaalinen – sekä näiden osa-alueiden kanssa toimivat tahot yleensä tunnistetaan jollakin tasolla. Työhyvinvointityössä on mukana laaja joukko eri sidosryhmiä, joilla on omat vastuualueensa. Vastuualueet ovat osin sirpaleisia ja päällekkäisiä, ja niiden välinen keskinäinen yhteys usein puuttuu. Koulutuksen aikana tunnistetaan oman organisaation kannalta keskeisimmät sidosryhmät ja niiden vastuualueet sekä annetaan eväitä organisoida toimintaa valittujen sidosryhmien kesken kokonaisvaltaisesti.

Esimies ja työyhteisö työhyvinvoinnin edistäjinä

Työhyvinvointityön normatiivinen tausta on alkujaan fyysisessä työsuojelutyössä. Yleensä asiat, jotka ovat lailla määrättyjä ja säädettyjä, ovat organisaatioissa jokseenkin huolella hoidettuja ja ainakin näennäisesti kunnossa. Niin työhyvinvointityön kuin työsuojelutyönkin juridinen vastuu on aina ja ensisijaisesti työnantajalla. Koulutuksessa pohditaan työyhteisön erityistilanteita ja käytäntöjä, jotka ovat jo olemassa. Samalla mietitään, mitä esimies ja työyhteisön jäsen voivat ideoida, kehittää ja viedä eteenpäin omassa organisaatiossaan edistääkseen ennakoivaa työhyvinvointityötä ja hyvää työilmapiiriä.

Ota yhteyttä:

Kimmo Kärpijoki, p. 050 311 6611
kimmo.karpijoki@helsinki.fi