



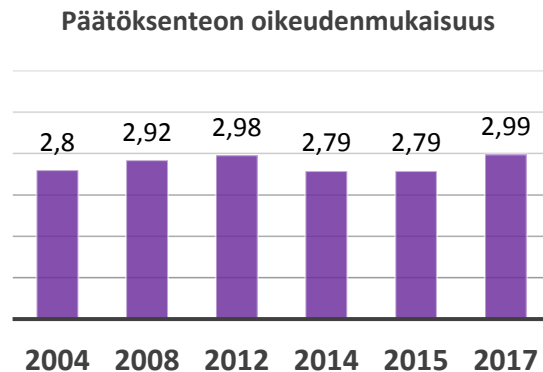
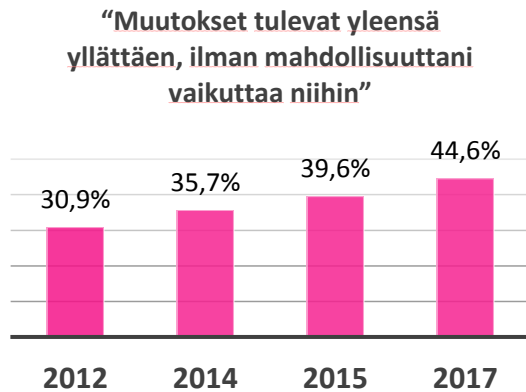
Työhyvinvoinnin strategiseen johtamiseen tarvitaan luotettavaa tietoa

Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää systemaattista työhyvinvoinnin johtamista. Onnistumisen edellytyksiä ovat riittävä tietopohja sekä johdon sitoutuminen ja halukkuus toiminnan kehittämiseen.

Maakunta- ja sote – uudistukset haastavat ja mahdollistavat henkilöstön hyvinvoinnin. Monimutkaisessa kokonaisuudessa henkilöstön työhyvinvoinnin huomioiminen on ratkaisevan tärkeää muutosten onnistumiseksi. Erityisesti johtamiseen ja työn organisointiin liittyviin tekijöihin tulee kiinnittää huomiota. Johtamisen oikeudenmukaisuus vähentää sairauspoissaoloja ja työyhteisön sosiaalinen pääoma suojaa masennukselta.

Henkilöstön kannalta uudistukset tarkoittavat ainakin:

- organisaatiomuutosta
- toimintatavan muutosta
- toimintakulttuurin muutosta
- johtamisen muutosta
- epävarmuuden kasvua



Kuva 1 Muutoksen kokemus ja johtamisen oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä arvioitavia tekijöitä myös henkilöstön hyvinvointia pohdittaessa. Lähde: Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimus 2017

Mitä kuuluu? -kokonaisuus

Työterveyslaitos valmistelee yhteistyössä STM:n kanssa maakunnille työkalua työhyvinvoinnin strategiseen johtamiseen, Mitä kuuluu? -kokonaisuutta. Siihen sisältyvät työhyvinvointikysely, digitaalinen työkalu tulosten hyödyntämiseen sekä muutoksen tueksi tarjottavat palvelut. Tämä tarjoaa maakunnille työhyvinvoinnin tilannekuvan ja mahdollistaa seurannan, tietoon perustuvan työhyvinvoinnin johtamisen sekä maakuntien välisen vertailun.

Lisätietoja:

Tuula Oksanen, johtava asiantuntija, tuula.oksanen@ttl.fi

Jouni Sipponen, erityisasiantuntija, jouni.sipponen@ttl.fi

Työterveyslaitoksella on seurattu kunta-alalla työskentelevän sote-henkilöstön työtä, työyhteisöjä, johtamista, työssä jatkamista sekä hyvinvointia ja terveyttä 20 vuoden ajan Kunta10- ja Sairaalahenkilöstön hyvinvointi -tutkimuksissa.