Lehdistötiedotteen liite 12.5.2016

**Työntekijät uskovat työhyvinvointitoimien tuloksellisuuteen työnantajia enemmän**

Kilpailukykyä työhyvinvoinnista –tutkimus:

10 + 1 teesiä työnantajille

1. **TYÖHYVINVOINTI KUULUU YLIMMÄN JOHDON ASIALISTALLE**

Vaikka työhyvinvointi lähteekin arkijohtamisesta ja lähiesimiesten rooli on ensiarvoisen tärkeä, pitää tiedostaa, että arkijohtaminen noudattaa yrityskulttuuria. Linjaukset ja toimintatavat arkipäivän tilanteisiin tulevat ylimmältä johdolta.

1. **TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN EI OLE TYÖN ARJESTA ERILLISTÄ TOIMINTAA**

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Keskiössä ovat tehokas viestintä, työn hyvä organisointi, johtamistaidot sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuudet. Työhyvinvointia ei voi parantaa yksittäisillä virkistyspäivillä tai kulttuuriseteleillä.

1. **TYÖHYVINVOINTI EI OLE AINOASTAAN KUSTANNUSSÄÄSTÖ VAAN TUOTANTOPANOS**

Työhyvinvoinnilla ei ole vaikutusta vain sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläkkeiden määrään vaan myös työn tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, innovaatioiden syntymiseen ja lopulta yrityksen tulokseen.

1. **HENKILÖSTÖ MUKAAN**

Kyllä, työhyvinvoinnin kehittäminen on ylimmän johdon tehtävä, mutta tehokkaimpia toimenpiteitä on mahdoton keksiä ilman, että henkilöstö otetaan kehittämistyöhön vahvasti mukaan. Otetaan diskuteeraukseen mallia Tanskasta ja Ruotsista.

1. **LÄHIESIMIEHILLE TAIDOT JA MAHDOLLISUUDET PUUTTUA ONGELMIIN**

Lähiesimiehen työ ei ole herkkua: kiistat ja erimielisyydet kun usein ratkotaan heidän avullaan. Varmista, että yrityksessäsi esimiehet tietävät vastuunsa ja valtansa puuttua työyhteisön ongelmatilanteisiin ja että heillä on tarvittava aika kuunnella ja ratkoa ongelmia.

1. **YLLÄPIDETÄÄN JA KEHITETÄÄN JOUSTAVIEN TYÖAIKOJEN KULTTUURIA**

Suomi on maailman huippua joustavien työaikojen hyödyntämisessä. Joustoilla on valtava vaikutus työhyvinvointiin. Tässä kohtaa voidaan vain todeta, että jatketaan samaan malliin.

1. **TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN, TULOSTEN SEURANTA JA PALAUTE**

Kaikkihan sen tietävät, päämäärätön haahuilu ei johta mihinkään. Aseta työhyvinvoinnin kehitykselle selkeät tavoitteet, seuraa kehitystä

ja viesti koko organisaatiolle onnistumisista ja kehityskohdista.

1. **MAAILMA MUUTTUU JA TARVITAAN UUTTA KEHITTÄMISEN KULTTUURIA; NE SELVIÄVÄT, JOTKA PANOSTAVAT**

Osa yritysjohtajista elää pää pensaassa ja uskoo, että yritys voi jatkaa kuten aina ennenkin. Globalisaatio ja digitalisaatio tulevat vaikuttamaan kaikkiin työyhteisöihin. Miettikää yhdessä, millä tavalla siitä saadaan paras hyöty irti.

1. **KUUNTELEMINEN, MUILTA OPPIMINEN JA BENCHMARKKAUS**

Työhyvinvoinnista puhutaan viimeinkin. Tällä hetkellä siitä puhutaan itse asiassa todella paljon. Hyödynnä tilanne ja opi muista yrityksistä! Pyörää ei todellakaan tarvitse keksiä itse uudelleen.

1. **KOKEILEMINEN KANNATTAA**

Kaikki työhyvinvointitoimenpiteet eivät sovi kaikille työpaikoille. Rohkea kokeileminen ja järkevä vaikuttavuuden mittaaminen kertovat, mihin teillä kannattaa panostaa.

**+1 TUKEA JA UUSIA PALVELUJA LÖYTYY**!

Pk-yrityksen johtaja, johdatko yritystä, jossa ei ole omaa HR-toimintoa? Asiantuntija-apua työhyvinvoinnin kehittämiseen voi saada esimerkiksi vakuutus- ja työeläkeyhtiöistä.