

# Työhyvinvoinnin johtamisen pilottitulos 11/2022

## Työhyvinvoinnin johtamisen arviointi

Vastaajien kokonaismäärä: 32

### Ryhmän ehdot:

#### Alle 10 hlöä:

Ehdot:

Vastausvaihtoehdot: Mikroyritys (alle 10 henkilöä)  
(Kysymys: Yrityksen henkilömäärä)

#### 10-49 hlöä:

Ehdot:

Vastausvaihtoehdot: Pienyritys (10–49 henkilöä)  
(Kysymys: Yrityksen henkilömäärä)

#### 50-249 hlöä:

Ehdot:

Vastausvaihtoehdot: Keskisuuri yritys (50–249 henkilöä)  
(Kysymys: Yrityksen henkilömäärä)

#### 250 tai yli hlöä:

Ehdot:

Vastausvaihtoehdot: Suuryritys (250 tai enemmän henkilöitä)  
(Kysymys: Yrityksen henkilömäärä)

### 1. Tavoite:

Työhyvinvointi ja sen johtaminen ovat osa yrityskulttuuria. Yrityksen johto on tietoinen yrityskulttuuria ilmentävien asioiden, kuten työhyvinvoinnin johtamisen ja yrityksen toimintakäytänteiden vaikutuksista siihen. Yrityskulttuuri ja työhyvinvointi näkyvät johtamistavassa, työkyvyn varhaisessa tukemisessa sekä osaamisen, työn ja työolojen kehittämisessä sekä keskinäisessä vuorovaikutuksessa, käyttäytymisessä, asenteissa ja tasapuolisuudessa. Työhyvinvointitoiminta on suunniteltu, organisoitu, ja sen johtaminen toteutuu arjessa ja työhyvinvoinnin kehitystä arvioidaan. Tämä luo edellytykset henkilöstön hyvälle suorituksille ja yrityksen menestykselle.

Vastaajien määrä: 32



Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä

Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä

Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä

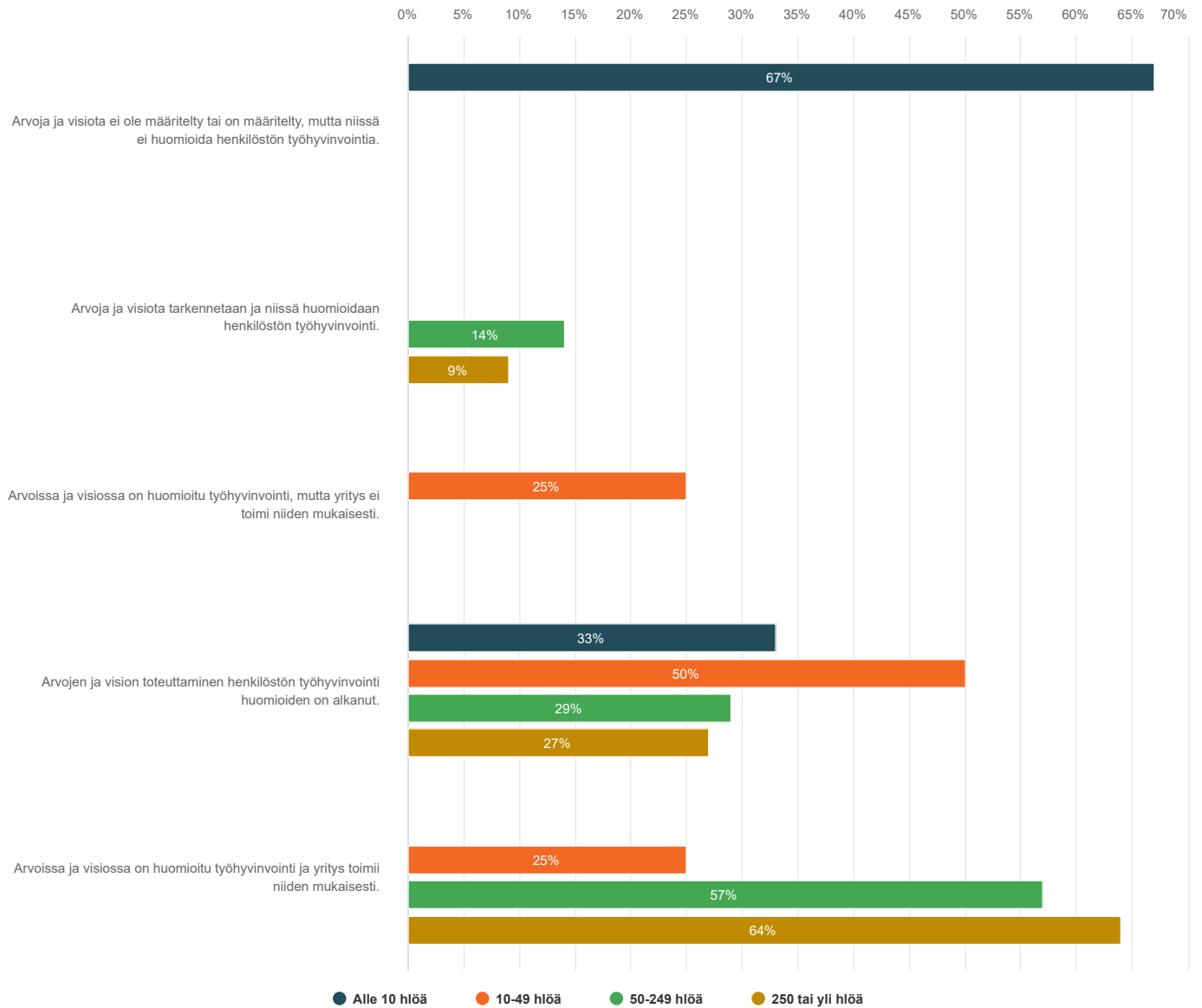
Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä

	Yhteenvetotilasto Alle 10 hiöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hiöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hiöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hiöä
Keskiarvo	1,3	3,5	3,9	4,5

**2. Tavoite:**

Yrityksessä määriteltyihin ja toteutettuihin arvoihin ja visioon sisältyy henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä asioita (esim. osaaminen, työturvallisuus, yhteisöllisyys, inhimillinen kohtelu, luottamus, avoimuus...), jotka ohjaavat yrityksen toimintaa.

Vastaajien määrä: 32



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,0	4,0	4,3	4,5

### 3. Tavoite:

Yrityksessä tunnustetaan ja arvioidaan säännöllisin väliajoin työhyvinvointiin vaikuttavia ulkoisia uhkia ja sisäisiä riskejä sekä tehdään niiden pohjalta varautumissuunnitelmia ja ennakoivia kehittämistoimia yhdessä henkilöstön kanssa. Yrityksessä kehitetään lisäksi valmiuksia reagoida äkillisiin työhyvinvointia uhkaaviin tilanteisiin.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,0	3,1	3,4	4,2

**4. Tavoite:**

Selkeä strategia, periaatteet ja painoalueet edistävät yrityksen työhyvinvointia ja menestystä. Painoalueita voivat olla esimerkiksi työterveyden ennakoiva toiminta, poissaolojen vähentäminen, ergonomian parantaminen tai jokin muu yrityksen tärkeänä pitämä työhyvinvointiin vaikuttava asia.

Vastaajien määrä: 32



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,0	3,9	3,6	4,2

## 5. Tavoite:

Työhyvinvoinnin johtamiselle on asetettu tavoitteet ja niille on määritetty tavoitetasot (esim. nykyinen sairauspoissaoloprosentti ja taso, jolle sairauspoissaolojen halutaan vähenevän), jotka ohjaavat käytännön toteutusta ja ne ovat kaikkien tiedossa. Tavoitteiden seuraamista varten on määritetty tunnusluvut (määrällinen luku tai laadullinen arvio), joista saatu tieto välitetään johtoryhmälle päätöksenteon tueksi.

Vastaajien määrä: 32



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,3	2,9	3,6	4,3

## 6. Tavoite:

Yritys on määritellyt työhyvinvoinnin johtamisen keinot ja arvioinut niiden käyttökelpoisuuden päästäkseen asettamiinsa tavoitteisiin.

Vastaajien määrä: 32



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,3	3,0	3,6	4,4

## 7. Tavoite:

Yrityksessä on työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämistä tukeva viestinnän suunnitelma, jossa kerrotaan esim. viestinnän vastuuhenkilöt, toteutustavat ja varautumisen erilaisiin viestintätilanteisiin ja jota toteutetaan systemaattisesti. Viestintä tavoittaa koko henkilöstön ja siinä on valmistauduttu myös erilaisia poikkeustilanteita varten.

Vastaajien määrä: 32



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,0	2,6	3,9	3,7



## 8. Tavoite:

Yrityksen toimitusjohtaja, johtoryhmä ja hallitus näkevät työhyvinvoinnin yrityksen menestykselle tärkeänä ja ovat aktiivisia työhyvinvoinnin johtamisessa. Johto toimii yhtenäisenä ja samansuuntaisesti ja on sitoutunut suunnitelmalliseen työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Vastaajien määrä: 31

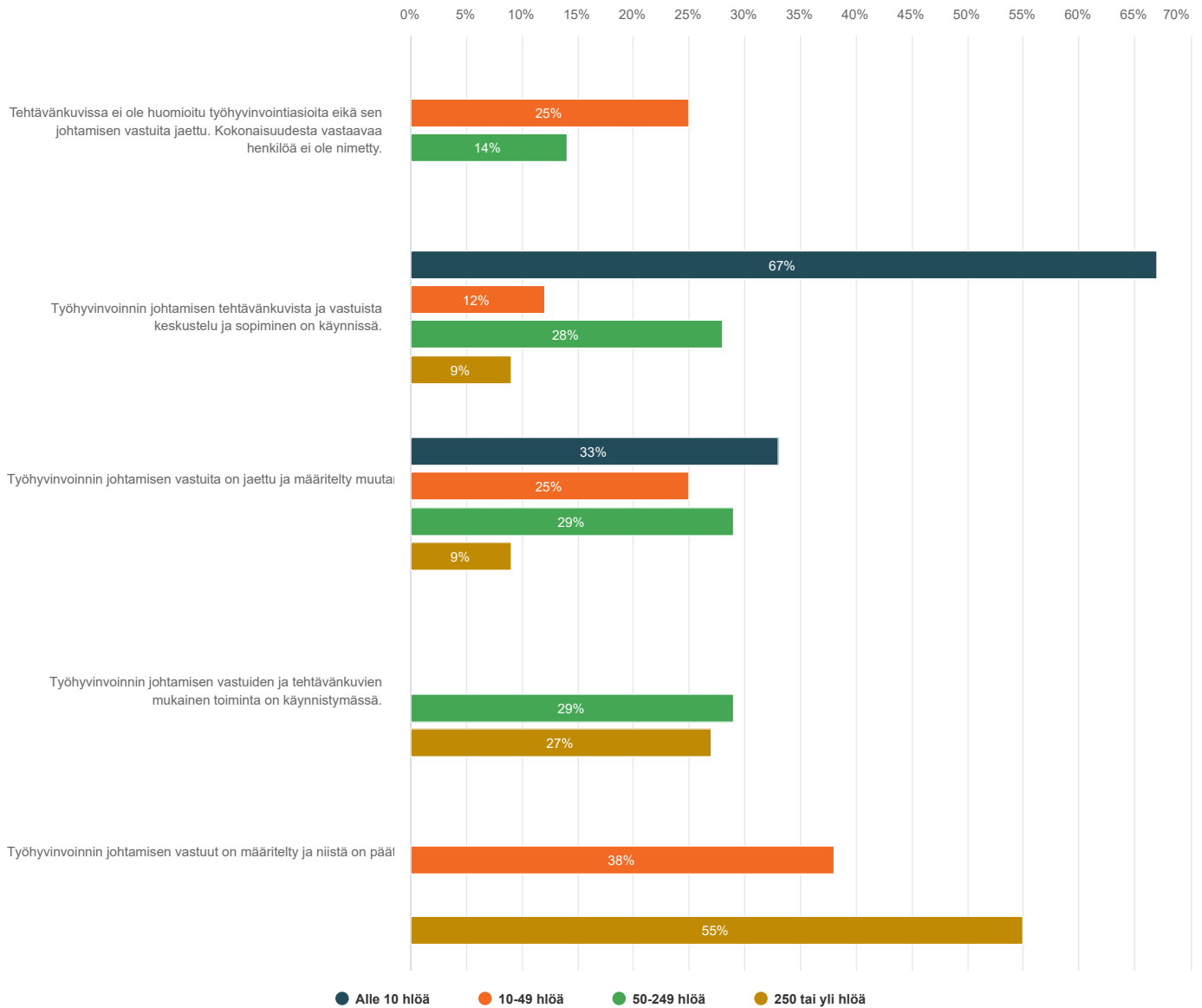


	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,3	3,4	3,9	4,1

**9. Tavoite:**

Työhyvinvoinnin johtamisen vastuut on keskusteltu, päätetty yhdessä ja kirjattu johdon tehtäväkuviiin. Yrityksessä jokainen vastaa työhyvinvoinnin toteuttamisesta toiminnassaan oman tehtävänsä ja tehtäväkuvansa mukaisesti.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,3	3,1	2,7	4,3

**10. Tavoite:**

Yrityksessä määritellään, paljonko työhyvinvointia tukevaan toimintaan käytetään työpanosta ja rahoitusta erilaisiin hankintoihin ja osaamisen vahvistamiseen. Resurssipanostus nähdään investointina, sille laaditaan vuosittain budjetti ja sen toteutumista seurataan ja arvioidaan.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,0	3,3	3,4	4,6

**11. Tavoite:**

**Yrityksessä työhyvinvoinnin johtamisen tehtävät ja toiminnot on aikataulutettu vuosisuunnitelmaan (esim. vuosikelloon) ja sen mukaan toimitaan.**

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,7	2,4	3,3	4,5

## 12. Tavoite:

Yrityksessä on määritelty, mitä työhyvinvointipalveluja ostetaan ja keitä ovat ulkopuoliset yhteistyökumppanit. Niiden kanssa on laadittu selkeät kirjalliset toimintasuunnitelmat ja sopimukset. Yhteistyösuhteita kehitetään palvelujen laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin pohjalta.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,7	4,0	4,6	4,9

### 13. Tavoite:

Lähijohtajien tarvitsemat tiedot työhyvinvoinnista on määritelty (esim. työkyvyn tukemiseen, yhteisöllisyyden ja työturvallisuuden edistämiseen, työprosessien sujumiseen liittyen) ja heidät on perehdytetty ja valmennettu työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvoinnin johtamisen osaamistarpeita arvioidaan vuosittain (esim. osaamiskartoituksen avulla) ja niitä koskeva koulutussuunnitelma toteutetaan suunnitellusti. Lähijohtajat tiedostavat vastuunsa työhyvinvoinnin edistäjinä.

Vastaajien määrä: 31

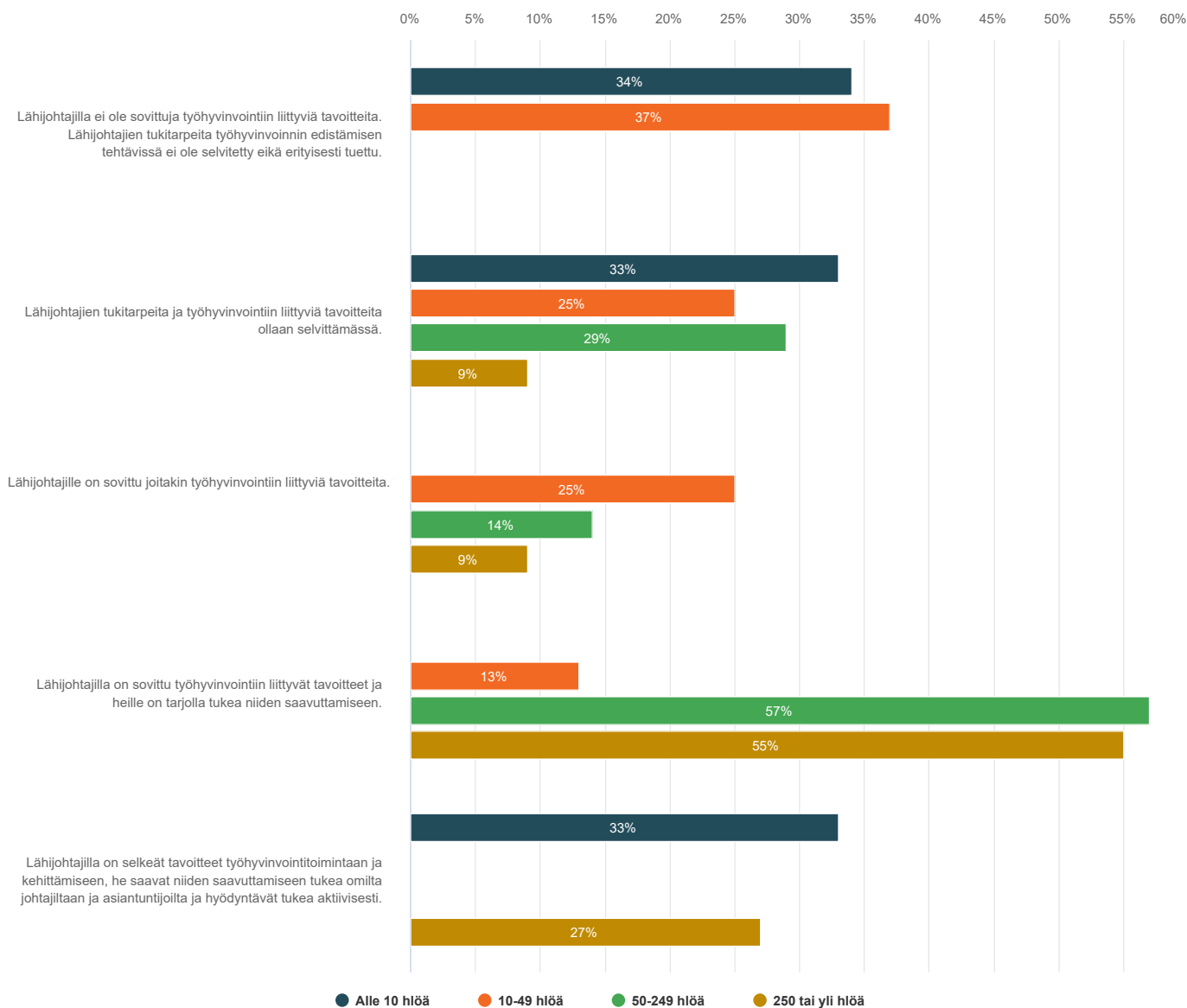


	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,3	2,9	3,3	3,5

**14. Tavoite:**

**Lähijohtajille on sovittu työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita, ja he saavat ohjausta ja tukea niiden saavuttamiseksi (esim. neuvoja, ohjeita, tietoa, kannustusta) ylimmäältä johdolta, omalta lähijohtajalta, kollegalta, henkilöstöltä, työhyvinvoinnin ammattilaiselta, työnohjaajalta tai työpsykologilta.**

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,7	2,1	3,3	4,0

**15. Tavoite:**

Lähijohtajilla on keinoja tukea yksittäisen työntekijän ja työyhteisön työhyvinvointia ennalta ehkäisevästi, tunnistaa työhyvinvointiin liittyviä ongelmatilanteita varhaisessa vaiheessa, keinoja puuttua ja ratkaista ne nopeasti sekä erilaisia työhyvinvoinnin johtamista helpottavia välineitä käytössään. Työssään hän hyödyntää henkilöstön asiantuntijuutta ja osallistaa heitä toimimaan yhteisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Omalla toiminnallaan lähijohtaja edistää työyhteisön hyvinvointikulttuuria (yhteistoimintaa, ilmapiiriä, luottamusta ja myönteisyyttä) ja vastuunjakoa, myös etätyössä.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,0	2,6	3,0	3,8



**16. Tavoite:**

Lähijohtajilla on keinot edistää työn sujuvuutta ja mielekkyyttä sekä työympäristön turvallisuutta ja viihtyvyyttä, tunnistaa näihin liittyviä ongelmatilanteita varhaisessa vaiheessa ja ratkaista niitä suunnitelmallisesti (esim. altisteet, tapaturmavaarat, riskinarviointi, työjärjestelyt, työprosessit, etätyö...) yhteistyössä henkilöstön kanssa arvostaen sen asiantuntijuutta.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	3,0	3,6	3,4	4,1

**17. Tavoite:**

**Yritys ja lähijohtajat ovat valmentautuneet ja varautuneet muutos- ja kriisitilanteiden hallintaan henkilöstön työhyvinvointia, hyvää yhteishenkeä ja turvallisuuden tunnetta vaalien.**

Vastaajien määrä: 31

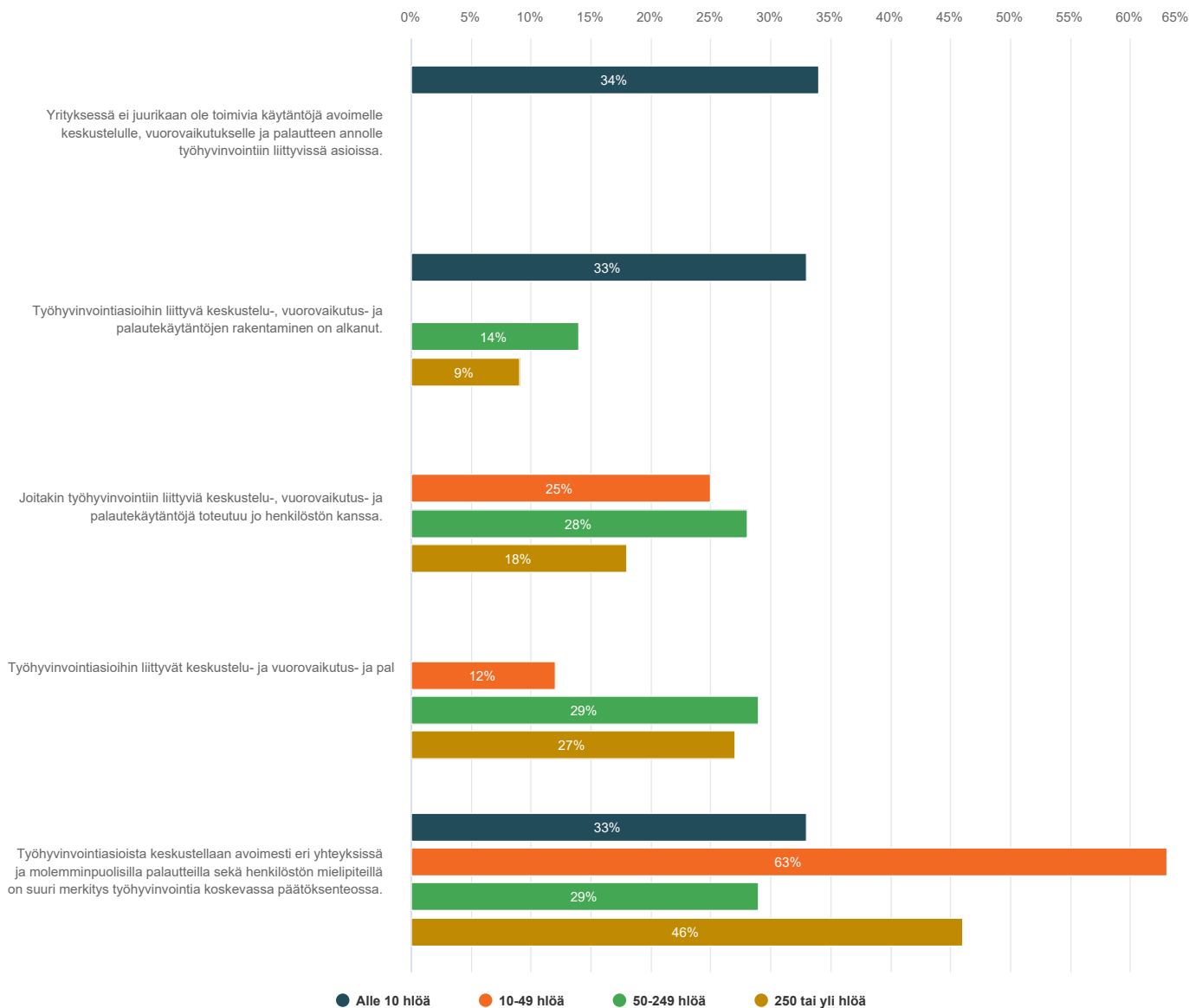


	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,7	3,4	3,4	3,5

**18. Tavoite:**

Työhyvinvointia rakennetaan yhteistyössä hyviä käytöstapoja toteuttaen, mikä sisältää avointa keskustelua työhyvinvointia rakentavista asioista. Keskinäinen vuorovaikutus on jatkuvaa, kaikkien näkemyksiä kunnioittavaa ja se otetaan huomioon päätöksenteossa. Välitöntä palautetta annetaan rakentavasti molemmin puolin.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,7	4,4	3,7	4,1

### 19. Tavoite:

Johto ja lähijohtajat hyödyntävät arvioinnista saatuja tietoja työhyvinvoinnin kehityksen ja käytettyjen toimien vaikuttavuuden arvioinnissa ja päätöksenteossa säännöllisin väliajoin (esim. neljännesvuosittain).

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	2,0	3,0	3,4	4,3

**20. Tavoite:**

Työhyvinvoinnin tilan ja kehityksen aktiivinen arviointi tuottaa tietoa, jonka perusteella tunnistetaan kehittämiskohteita ja käynnistetään kehittämistoimia tai -projekteja tai pienimuotoista kehittämistä. Niiden avulla korjataan työhyvinvoinnin ongelmia ja ennakoidaan tulevia kehittämistarpeita. Myös kehittämistoimien onnistumista ja hyödyntämistä arvioidaan.

Vastaajien määrä: 31



	Yhteenvetotilasto Alle 10 hlöä	Yhteenvetotilasto 10-49 hlöä	Yhteenvetotilasto 50-249 hlöä	Yhteenvetotilasto 250 tai yli hlöä
Keskiarvo	1,3	3,4	3,9	4,3