

# TYÖKYKYJOHTAMISEN OHJEKIRJA

---

ENERSENSEN  
PALVELUMUOTOILU-  
HANKE

TSR 25.8.21

Yliopettaja TkT, Kaisa Airo  
Laurea AMK



# Miksi?



Työkykyjohtamiseen liittyvä tieto on ollut hajallaan.

Esimiehillä vaihteleva käsitys työkykyjohtamisesta sekä eri toimijoiden vastuista.

Työkykyjohtamisen käytänteet vaihdelleet esimiesten välillä.

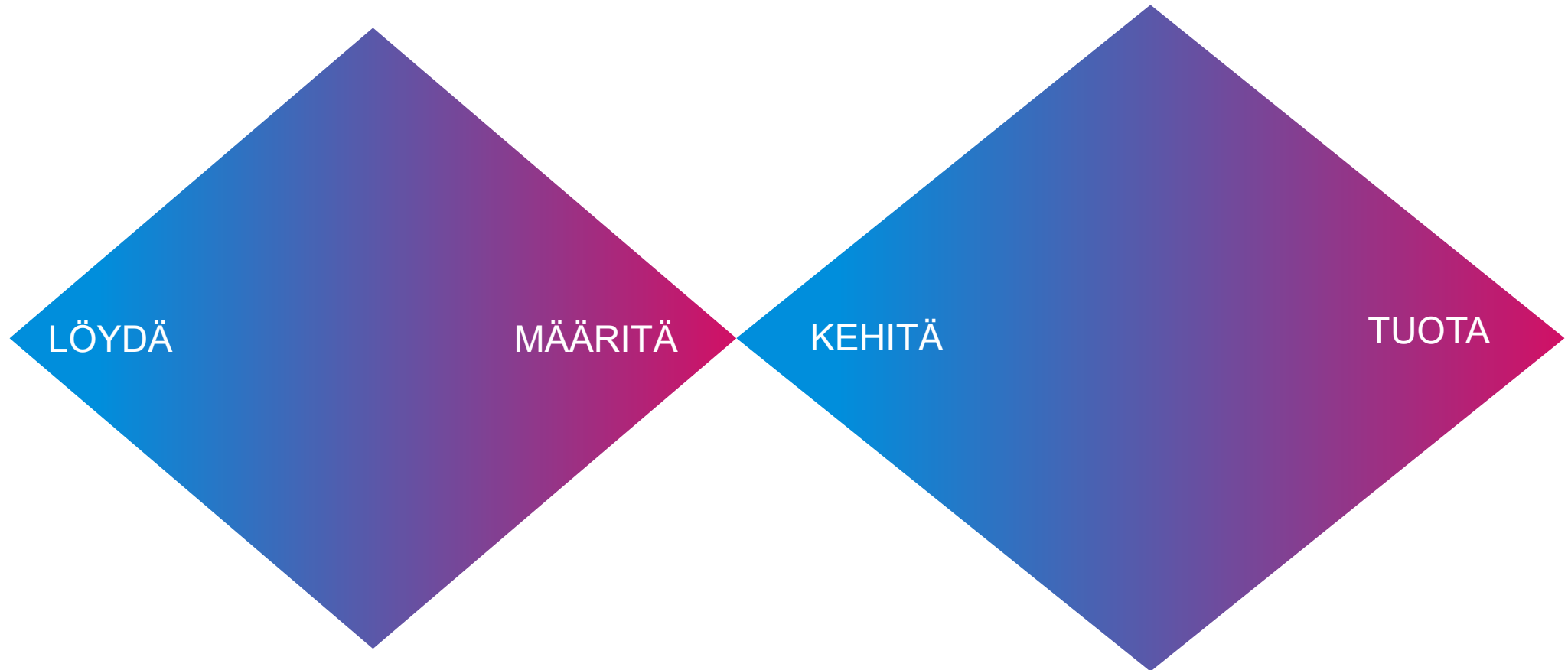
Työkykyjohtamisen ohjekirja kokoaa tiedon samaan paikkaan.

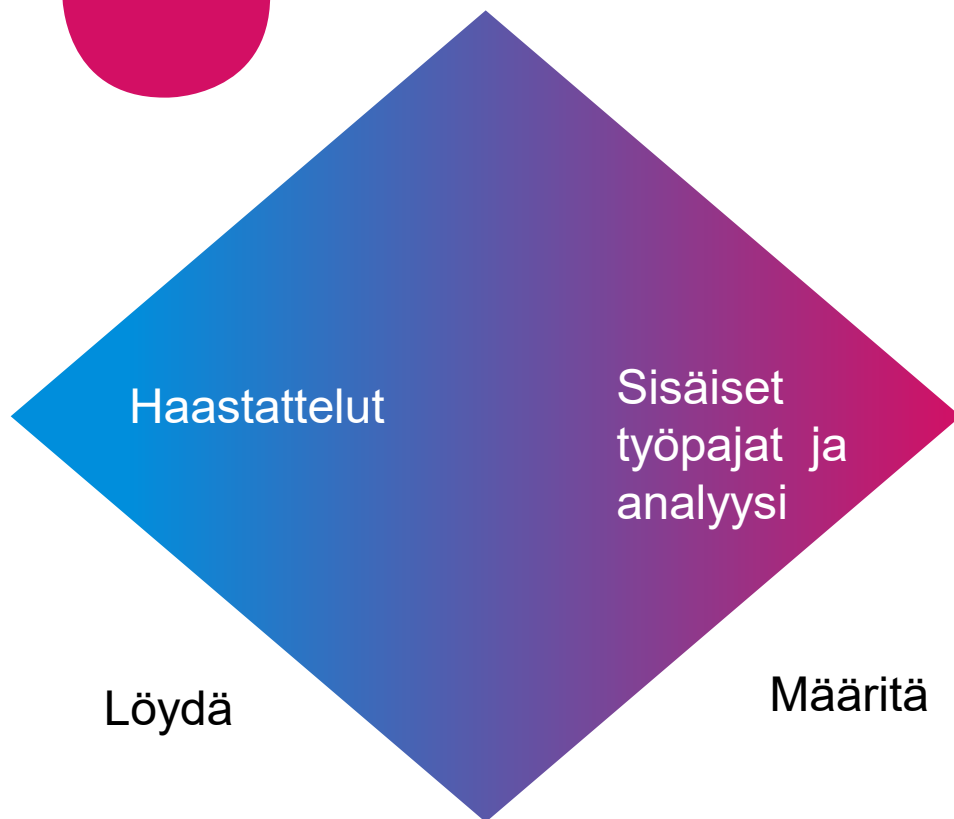
Ohjekirja helpottaa tiedon etsintää, mutta myös ehkäisee väärin toimintamallien syntymistä



# Miten?

## Palvelumuotoilun tuplatimantti-malli





# Miten?

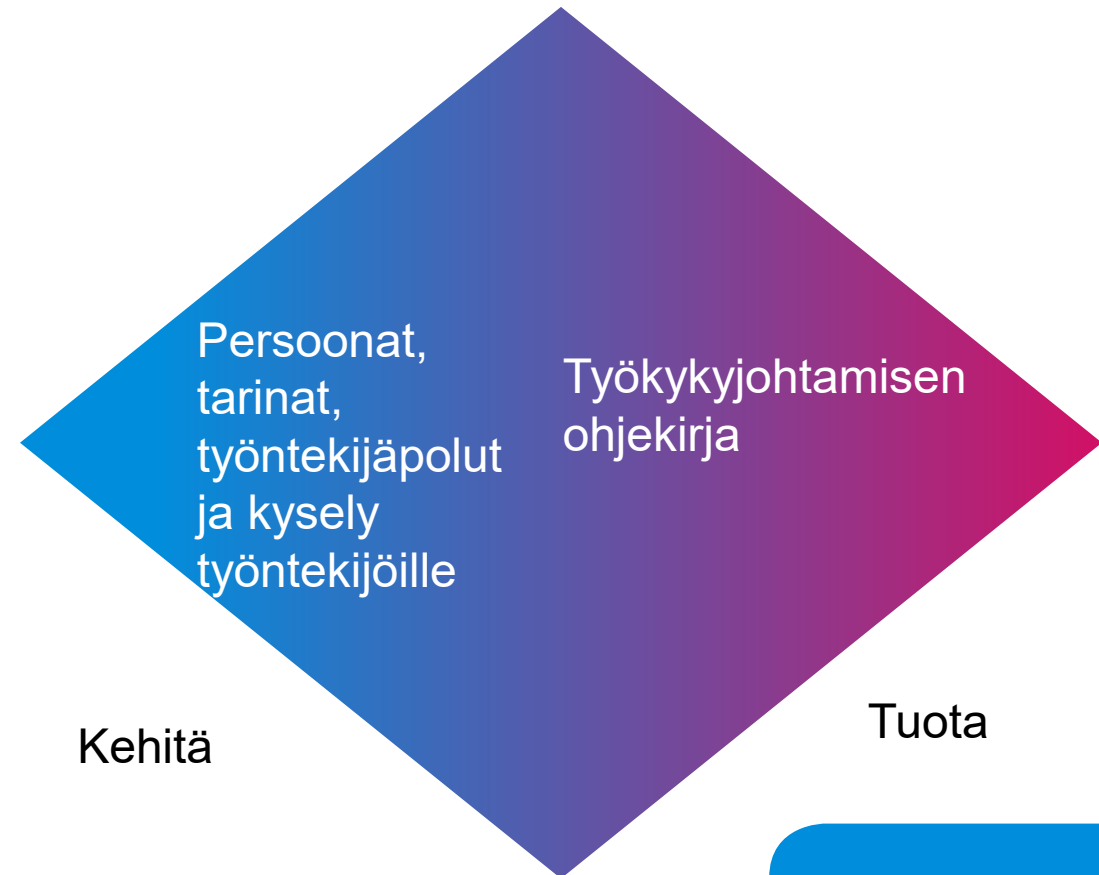
## Löydä ja määritä

- Työhyvinvointimuotoilu-projekti aloitettiin tunnistamalla työkykyjohtamisen keskeiset haasteet esimiesten näkökulmasta.
- Esimiehiä haastateltiin tunnistamalla ensin, mikä on heidän osaamisentasonsa sekä tarpeensa työkykyjohtamisen suhteen.
- Haastattelujen jälkeen materiaali analysoitiin yhdessä Laurean palvelumuotoilijoiden kanssa.
- Haastatteluissa nousi ennen kaikkea esille, tiedon sirpaleisuus sekä epätietoisuus toimintamalleista haastavista tilanteista.
- Haastattelujen pohjalta luotiin rakenne työkykyjohtamisen ohjekirjaan.

# Miten?

## Kehitä ja tuota

- Kehitä-vaiheessa kutsuttiin koolle esimiehistä ja työntekijöistä koostuva työpaja, jonka tarkoituksena oli paitsi testata ohjekirjan teemoja myös kehittää persoonat, työntekijäpolut sekä tarina-esimerkkejä tyypillisistä työkykyjohtamiseen liittyvistä tilanteista.
- Työpajan jälkeen lähetettiin henkilöstölle myös kysely, jonka anti täydensi ohjekirjan lopullista muotoa.



työntekijä 2



Työpaikaa on se paikka, johon tullaan tekemään töitä ja siitä vastaan saa palkkaa.

Samaa se on mitä tältä alaperustalta huudellaan, kun ei yllä johlla kuitenkaan kiinnosta. Esimiehen on vaan puola ja kaaren välissä, minkä se voi ilmaan resurssia. Kunhan esimies vaan hoitaisi omat hommansa, ettei jättä muita muille! Sen kyllä sanon, että esimiehillä pitäisi olla vahva käytännön osaaminen, että siitä mitään hyötyä olisi. Ei se auta että johtaa ihmisiä, jos ei ymmärrä käytännön asioita mitään!

TOIVEET

- Suorasekäistä johtamista, eli jokaisella on selvillä mitkä on omat vastuut ja jokainen hoitaa oman tonttinsa kunnialla
- Esimies ymmärtää myös käytännönhommat
- Lisää työresursseja, siitä on kiinni
- Saunailtoja & hierontaa

MIKÄ MOTIVOI?

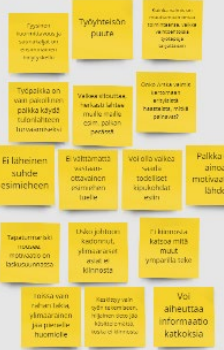
- Palkka
- Kun jokainen hoitaa hommansa eikä puutuuta lillukanvarsiin

HUOLENAIHEET

- Johtoa ei tavallinen työntekijä kiinnosta
- Väillä liikaa työtä yhdelle kaverille, kiirettä pitää
- Fyysinen kuormitus tuntuu tässä iässä, saunakaljat auttavat
- Koruuhetta pidetään, mutta konkreettisia toimia asioiden parantamiseksi ei ole näköynyt

IDEAT

TUNNISTETUT RISKIT



ENNALTAEHKÄISEVÄT TOIMET

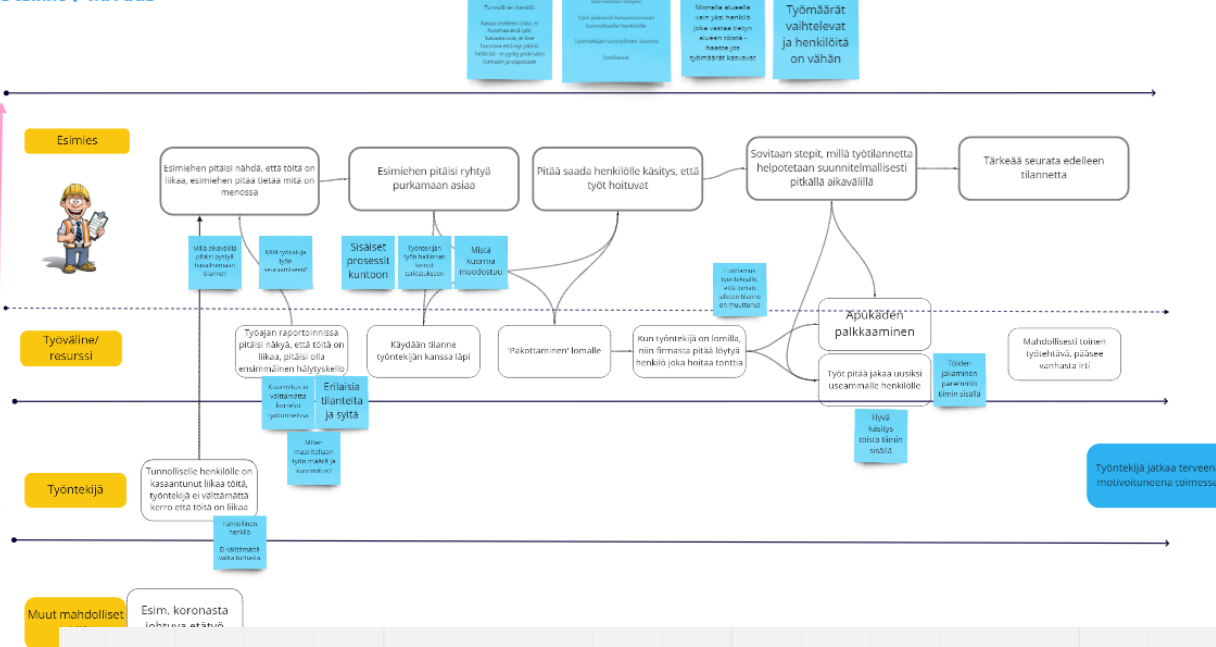


TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN ARJESSA

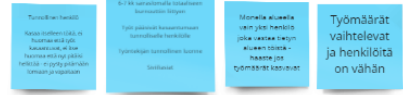


SERVICE BLUEPRINT: TYÖKYKYJOHTAMINEN

Otsikko / kuvaus

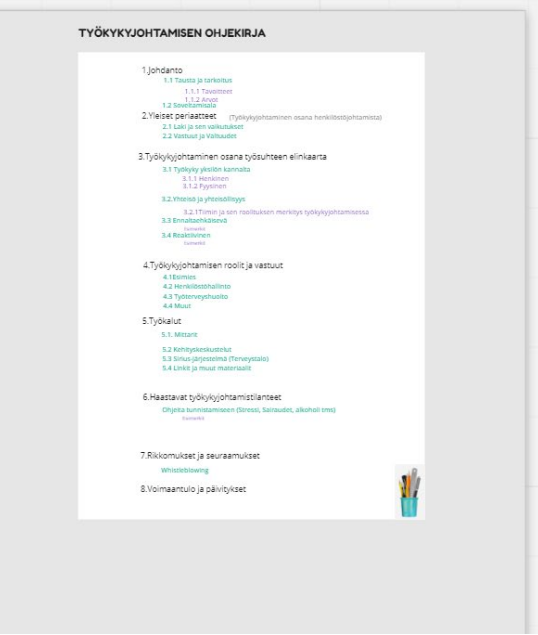


Miltä kokemus olisi näyttänyt 'ideallimaailmassa': mitä resursseja olisi ollut käytettävissä, miten esimies olisi toiminut, miten tilanne olisi saatu käännettyä parhain päin?

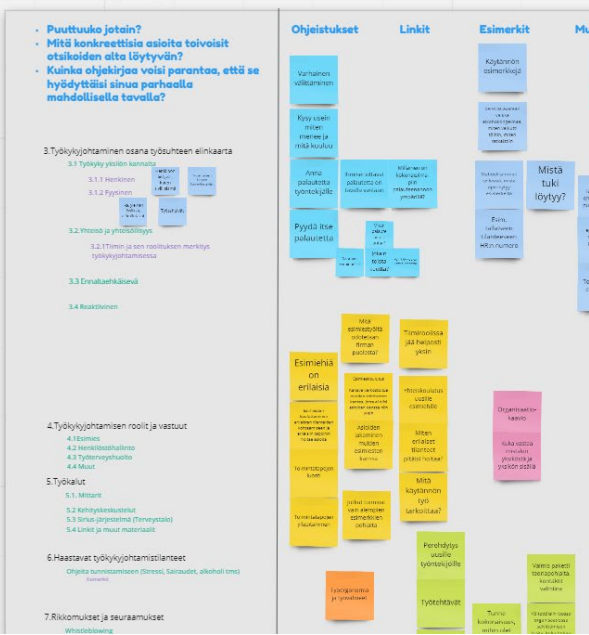


Esimerkkejä työpajan persoonista, työntekijämatkasta ja ideoista ohjekirjaan

JUSTAVA SISÄLLYSLUETTELO



IDEOITA OHJEKIRJAN SISÄLTÖÖN



# Ohjekirja

Työkykyjohtamisen ohjekirjan sisältö muotoiltiin koostuvan seuraavista pääteemoista

- Yleiset periaatteet
- Yhteisö ja yhteisöllisyys
- Ennaltaehkäisevä työkykyjohtaminen
- Reaktiivinen työkykyjohtaminen
- Työkykyjohtamisen roolit ja vastuut
- Työkalut
- Haastavat työkykyjohtamistilanteet

**Kiitos!**

