



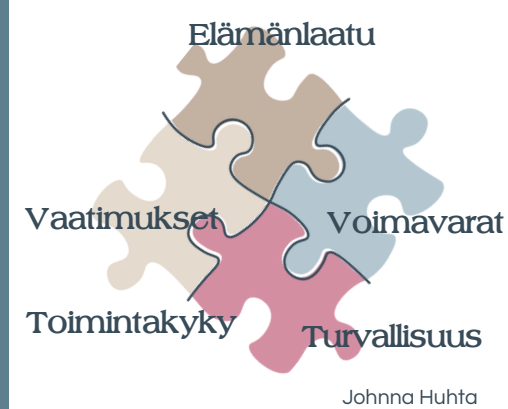
Työhyvinvoinnin kehittämisen viitekehys

Elämänlaadun tasapainomalli

Oman elämänlaadun parantaminen on mahdollista, kun hallitsemme itseämme ja teemme tietoisia päätöksiä.

Tasapaino vaatimusten ja voimavarojen välillä on keskeistä. Kaiken pohjalla on kuitenkin meidän toimintakyky ja turvallisuuden tunne. Kaiken ytimessä on oma toimintakykymme ja turvallisuuden tunne.

Näiden elementtien syvälinen ymmärtäminen ja johtamistaitojen vahvistaminen muodostavat vankan perustan elämänlaadun ylläpitämiselle ja kehittämiselle. Tällä vahvistetulla pohjalla voimme rakentaa hyvinvoivaa elämää ja tuottavaa työuraa.



Organisaatiokulttuurin malli

Edgar Scheinin mallin käyttäminen kehittämisessä tukee organisaatiota hahmottamaan, ymmärtämään ja muokkaamaan kulttuuriaan edistääkseen parempaa työhyvinvointia, tuottavuutta ja työssä viihtymistä.

Tämä mahdollistaa arvojen, normien ja perusoletusten tunnistamisen, mikä puolestaan kehittää johtamista. Kulttuurin syvälinen ymmärtäminen vahvistaa vahvuuksia ja antaa raamit sille mitä halutaan kehittää ja miten.

Tiedolla johtaminen

Tiedolla johtaminen muodostaa perustan muutokselle, joka rakentuu avoimuuden, tiedon jakamisen ja faktoihin perustuvan päätöksenteon ympärille. Sen päämääränä on edistää työntekijöiden sitoutumista, hyvinvointia ja jatkuvaa organisaation parantamista.

Ilman asianmukaisia mittareita työhyvinvoinnin kehittäminen saattaa rajoittua mielipiteisiin perustuvaan johtamiseen ilman pitkäaikaisseurantaa, mikä vaikeuttaa arviointia siitä, ollaanko oikealla tiellä.



Kilpailevien arvojen viitekehys

Viitekehyksessä korostetaan inhimillisten jännitteiden tunnistamista ja hyödyntämistä organisaatiossa. On olennaista ottaa huomioon kaikki nämä osa-alueet tasapainon säilyttämiseksi.

Erityinen painoarvo inhimillisen ja tehokkuuden välisille jännitteille, joita tunnistamalla ja hyödyntämällä organisaatio voi menestyä ottamalla huomioon sekä taloudelliset että inhimilliset näkökulmat.

Vaihtoehtoiskustannus

Pidän tärkeänä, että käytössä olevilla resursseilla tuotan mahdollisimman ison työhyvinvointihyödyn.

Vaihtoehtoiskustannus on taloustieteen keskeinen käsite, joka kuvastaa voimavarojen parasta mahdollista vaihtoehtoista käyttöä. Jos organisaatiossa ei tehdä mitään työhyvinvoinnin kehittämiseksi, se voi kohdata useita mahdollisia vaihtoehtoiskustannuksia.

- Sairauspoissaolot
- Maine
- Vaihtuvuus
- Ilmapiiri
- Tuottavuus
- Pitovoima



Sitoutumisen tasot

Malli kuvaa sitä, mitä työntekijä antaa työnantajalleen.

Kolmea kilpailuetua tuovaa ylintä tasoa saavuteta rahalla, eikä pakolla. Ne työntekijä päättää antaa työnantajalle, joka ansaitsee ne.

Miten pääsemme auttamaan henkilöitä kipuamaan seiraaville tasoille?

Vahvuudet

Vahvuuksien hyödyntäminen johtamisessa on supervoima!

Esimerkiksi 20 000 henkilön tutkimuksen mukaan kun esihenkilökeskusteluissa keskityttiin vahvuuksiin, niin suorituskyky parani 36 %, kun keskityttiin heikkouksiin, niin laski 24 %.

