

Työkykyjohtamisen kulttuuri

Korkeat sairauspoissaolomäärät, korkea vaihtuvuus

Tuottavuus, laatu, sitoutuminen

Reaktiivinen
"ei kuulu mulle"

Yhteisöllinen, yhteiskehittävä, välittävä
"meidän yhteinen juttu"

Reaktiivinen vaihe

Johtaminen:

- Johdon/johtamisketjun sitoutuminen ohut
- Työkykyjohtaminen ulkoistettu
- Ei yhteisiä toimintatapoja ja ohjeita tai niitä ei noudateta

Muutoksissa:

- vaarana on, että työkykyjohtaminen levähtää – hallitsemattomuus?
- Alttius kärjistyviin / kriisiytyviin tilanteisiin

"Seurataan, mitä muutokset tuovat tullessaan"

Sääntöihin perustuva vaihe = työkykyjohtamisen "perälauta"

Johtaminen:

- Johto sitoutunut
- Organisaatiolla säännöt ja ohjeet, joita noudatetaan.

Muutoksissa:

- Yhteiset käytännöt auttavat työkykyhaasteiden tunnistamisessa ja niihin tarttumisessa.
- Edistävän ja ennakoivan toiminnan vahvistamisen haaste, soveltamisen vaikeus.

"Kestäähän perälauta työkykyhaasteiden paineessa?"

Toiminta sisäistyy = henkilökohtainen vastuullisuus

Johtaminen:

- Koko johtamisketju on sisäistänyt työkykyjohtamisen roolit ja vastuu sekä mallit, mistä muodostuu muutoksen tuen perusta.
- Esim. esihenkilö ei jää yksin, vaan saa tukea keskijohdolta.

Muutoksissa:

- Kaksisuuntainen vuorovaikutus johtamistasojen välillä varmistaa sujuvan tiedonkulun
- Sisäistettyjä työkyvyn tuen malleja ja ohjeita sovelletaan joustavasti.

"Hyvät eväät edistää muutoksiin sopeutumista ja arkityön sujuvuutta"

Yhteisöllinen vaihe

Johtaminen:

- Johto ja työntekijät toimivat yhdessä
- Johtaminen perustuu aidosti luottamukseen ja dialogiin, vahva psykologinen turvallisuus

Muutoksissa:

- Muutoksien työstöön ollaan harjaannuttu yhteistoimin.
- Työyhteisöt ovat ketteriä muokkaamaan toimintaansa muutoshaasteiden mukaisesti.

"Muutoksessa nähdään myös mahdollisuuksia, joita aktiivisesti hyödynnetään."