

# **STRATEGISEN HYVINVOINNIN JOHTAMINEN**

Ossi Aura & Guy Ahonen

Talentum Pro  
Helsinki 2016

Copyright © 2016 Talentum Media ja kirjoittajat

ISBN 978-952-14-2780-0

ISBN 978-952-14-2781-7 (sähkökirja)

ISBN 978-952-14-2782-4 (verkkokirja)

Kansi: Ea Söderberg

Taitto: Sirpa Puntti

BALTO print, Liettua 2016

*Anna palautetta kirjasta: [www.talentumshop.fi](http://www.talentumshop.fi)*

# Esipuhe

Kädessäsi on kirja, jonka me kaksi tekijää olemme kirjoittaneet yhdessä vuoden 2015 aikana. Kirjoittamisen teki mahdolliseksi molempien otollinen elämäntilanne: vähensimme radikaalisti jokapäiväistä työtä päätoimissamme ja siirryimme yrittäjiksi. Yrittäjinä olemme käyttäneet kaiken liikenevän ajan tämän kirjan työstämiseen.

Kirja perustuu toisaalta *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa* (SHJ) -aineistoon ja toisaalta siihen vuosikymmenien kokemukseen, joka meillä on työhyvinvoinnin alueelta. SHJ-tutkimukset aloitimme vuonna 2009 yhdessä *Juhani Ilmarisen* kanssa. Myöhemmin *Tomi Hussi* liittyi joukkoomme. Ossi on SHJ-tutkimussarjan alullepanija. Hän keräsi kolmikon yhteen syksyllä 2008, koska katsoi, että tieto työhyvinvoinnin johtamisesta Suomessa oli vähäistä ja hajallaan. Päätimme koostaa kyselytutkimuksen, jolla vuosittain selvittäisimme, miten työhyvinvointia johdetaan suomalaisilla työpaikoilla. Päätimme heti alussa, että käyttäisimme käsitettä ”strateginen hyvinvointi”, jolla tarkoitamme sitä osaa henkilöstön hyvinvoinnista, jolla on merkitystä organisaation tuloksen kannalta. Näin teimme pientä rajanvetoa työhyvinvoinnin suuntaan, jonka katsoimme painottavan voittopuolisesti henkilöstön hyvinvointinäkökohtia.

Käymme kirjassa läpi ensisijaisesti johtamisen tavoitteita, rakenteita, prosesseja ja vastuita. Johtamisen (*management*) lisäksi käsittelemme johtajuutta (*leadership*), jolloin kyse on motivaation, osaamisen ja työkyvyn kehittämisestä johtajuuden keinoin. Johtamisen, johtajuuden ja henkilöstötuottavuuden ketju päättyy strategisen hyvinvoinnin taloudellisiin vaikutuksiin: hyvään tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen.

Kirjaa kirjoitettaessa kahden käsitteen rooli kasvoi kasvamaan: *tuottavuuden* ja *terveen johtamisen*. Huomasimme, että tarkastelimme koko ajan tuloksellisuutta tuottavuus- ja kustannusnäkökohdista. Päätimme tutkimussarjasta poiketen ottaa tämän kaksijaon kirjan keskeiseksi lähtökohdaksi.

Terve johtaminen juontaa juurensa *Johtamisen kehittämisverkoston* loppuraporttina ilmestyneeseen kirjaan *Julkista johtamista jalostamassa* (2015). Siinä Guy määrittelee ja esittelee ensimmäistä kertaa tämän käsitteen. Terveellä johtamisella tarkoitetaan johtamista, jolla samanaikaisesti kehitetään sekä organisaation tuloksellisuutta ja että henkilöstön hyvinvointia.

Emme kirjallamme halua asettua siihen valittajien kuoroon, joka päivittelee suomalaisen työelämän kurjistumista. Päinvastoin, mielestämme Suomen työelämän laatu on kehittynyt pääosin myönteisesti kuluvaan vuosituhannen aikana. Tästä kouriintuntuvana esimerkkinä on alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden selvä vähentyminen. Tästä huolimatta katsomme, että työelämän laatua on edelleen kehitettävä, koska kehittämisessä piilee valtava tuottavuuspotentiaali. Ja juuri nyt kehittämistä olisi tehtävä johtamista parantamalla, niin kuin seuraavassa esitämme.

Olemme myös laskeneet, että henkilöstötuottavuuden kehittämisen kautta suomalaisen työn tuottavuutta voidaan nostaa merkittävästi. Päädyimme yhdeksän miljardin euron kasvupotentiaaliin. Toisaalta työhyvinvoinnin puutteiden korjaamisella voidaan säästää reilun miljardin verran. Nämä yhteensä edesauttaisivat kovasti Suomen kaipaamaa tuottavuusloikkaa.

Kirjan tekeminen on ollut mukavan leppoisa prosessi. Emme väitä, että se olisi vaatinut hikeä, verta ja kyyneliä. Niitä ei tarvittu, koska meillä oli hyvä aineisto ja riittävästi aikaa – ja Yammer, joka on yhteisöjen käyttöön soveltuva sosiaalisen median sovellus. Sen avulla käsikirjoitus ja kirjan tausta-aineistot pysyivät koko ajan kummankin hanskassa, vaikka tapasimme vain pari kertaa kuukaudessa kasvokkain.

Nykyisenä digitaalisena aikanakin uskomme vahvasti kirjan voimaan ja toivomme, että kirjamme toimii ideoitten, uuden oppimisen ja työn jäsentämisen välineenä. Työkirjamaisuutta tukeaksemme olemme tuottaneet tuloskoosteita ja kuvia omille kotisivuillemme vapaasti ladattavaksi ([www.ossiaura.com/SHJ](http://www.ossiaura.com/SHJ), [www.imafi.fi/SHJ](http://www.imafi.fi/SHJ)).

Kirjan saattamisessa julkaisukelpoiseen kuntoon *Juha Nurrola* ja *Liisa Poikolaisella* on ollut ratkaiseva rooli. Olemme kiitollisia

siitä, että *Talentum Pro* otti kirjamme kustannettavaksi. Pyrimme lisäämään kirjamme uskottavuutta käytännön esimerkein. Niistä saamme kiittää *Tapio Palolahtea* ja *Timo Kinnusta* Atria Oyj:sta, *Maarit Hildéniä* ja *Marianne Turjaa* Evirasta, *Heli Simulaa* Herman Andersson Oy:sta, *Jari Rättyää* Lemonsoft Oy:sta, *Niina Pietikäistä* ja *Sami Uusitaloa* Tampereen kaupungista. Kirjassa esittelemme SHJ-tutkimuksen lisäksi kahden tutkimuksen tuloksia. Näistä kiitämme *Tuula Kalliota*, *Tomi Hussia* ja koko Eteran työkykypalvelujen tiimiä sekä Etelä-Savon työhyvinvointiakatemian projektipäällikköä *Annemaija Summasta*. Kiitämme myös *Työsuojelurahastoa* saamastamme taloudellisesta tuesta sekä *Pentti Sydänmaanlakkaa*, *Pauli Formaa*, *Kirsti Materoa*, *Päivi Tyniä* ja *Jari Sarasvuota* rakentavista kommentteista oikolukuvaiheessa.

Olemme kiitollisia *Juhani Ilmariselle* ja *Tomi Hussille* heidän myötämielisestä suhtautumisestaan siihen, että SHJ-retkikunnasta kaksi sai kunnian kiivetä vuoren huipulle. Ossin nimi on kannessa ensimmäisenä, koska hän on ollut koko hankkeen primus motor ja hänen työtéhonsa on samaa luokkaa kuin koko muun retkikunnan yhteensä (Gyn huomautus).

Helsingissä ja Espoossa joulukuussa 2015

Ossi Aura

Guy Ahonen