

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

**Salakari, M. 2020. Kenellä on vastuu työhyvinvoinnista? Talk-verkkolehti, Puheenvuoroja / Comments
11.9.2020.**

Link to the original publication: [URL](#)

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Kenellä on vastuu työhyvinvoinnista?

11.09.2020

Kirjoittajat

Minna Salakari FT, pt. tuntiopettaja, projektipäällikkö, Turun ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi on viime vuosina noussut merkittäväksi tekijäksi muun muassa työyhteisöjen tilaa arvioitaessa. Työssä koetulla hyvinvoinnilla on parhaimmillaan vaikutusta koko organisaatioon, erityisesti sen toimivuuteen, tuottavuuteen ja maineeseen.

Olen joskus aiemmin kirjoituksissani todennut, että selviytyäkseen työelämässä on tärkeää olla sinut sekä itsensä että työnsä kanssa: työntekijän on tiedettävä rajansa, mutta myös uskallettava kokeilla niitä. Olennaista on saavuttaa tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä.

Työhyvinvoinnin vastuu lähteekin aina yksilöistä – hyvinvoivat työntekijät kokevat tekemänsä työn mielekkääksi ja palkitsevaksi. Tällöin työ tukee työntekijän kokonaisvaltaista elämäntilannetta.

Tiedetään, että yksittäisen työntekijän työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat muun muassa sosiaalinen ilmapiiri, ulkoiset motiivit ja työn haasteellisuus. Työntekijän usko omaan kykyihinsä lisää oppimisen halua ja motivaatiota. Tätä kautta syntyy työntekijä, joka taas johtaa työyhteisön positiiviseen vuorovaikutukseen.

Tiedetään myös, että osaaminen ja työssä onnistumisen tunne ovat yksilön työhyvinvoinnin perusta riittävän yleisen, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäksi.

Työyhteisön yhteiset tilaisuudet lisäävät koettua työn imua.

Lisäksi esimiestyöllä, työn organisoinnilla ja työympäristöllä on merkitystä työn sujumiseen, työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Me-henki ja säännölliset työyhteisön yhteiset tilaisuudet lisäävät koettua työn imua.

Usein kuulee mainittavan, että vastuu työhyvinvoinnista on organisaatiolla, lähinnä esimiehellä. Tässäkin piilee osatotuus: työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä.

Esimiehen tehtävänä on vastata siitä, että työympäristö on turvallinen, työvälineet ovat kunnossa, työntekijälle suunnattu resurssi riittävä ja resursoitu työ tulee tehtyä. Esimies raamittaa ja jakaa mittavaa tehtäväkenttää sekä varmistaa työntekijöiden työkykyisyyden. Organisaatio vastaa muun muassa työterveyshuollon järjestämisestä.

Etäajan myötä vastuu työhyvinvoinnista on siirtynyt yhä enemmän yksilötasolle.

Puoli vuotta kestänyt etäaika on tuonut työhyvinvointiin uuden ulottuvuuden, ja vastuu työhyvinvoinnista on siirtynyt yhä enemmän yksilötasolle. Kollegojen kanssa keskusteltuani voin todeta, että haastavimmiksi työhyvinvointia uhkaaviksi tekijöiksi on koettu työn tauottaminen ja työraameissa pysyminen. Tietokone vie mennessään, eikä etätöä aina ole tuntunut oikealta työltä; ”Yhtäkkiä on taas ilta!”

Unelmien työpäivä -tilaisuudessa perehdyn tarkemmin työhyvinvointiin ja kysyn, mitä tapahtuu, jos kukin työntekijä kaataa oman roskiksensa työpaikan aulaan. Paljastan työhyvinvoinnin keskeisimmän yksittäisen tekijän, kerron konkreettisia esimerkkejä ja pohdin työhyvinvoinnin vastuuta. Sillä se kuuluu meille kaikille.

Työssä pysymisen merkittävimmät tekijät ovat toimiva työyhteisö ja työntekijöiden keskinäiset suhteet – kaikki lähtee ihmisistä!

Minna Salakari luennoi 2.10. [unelmien työpäivän päätapahtumassa](#) Turun ammattikorkeakoulun EduCity-oppimisympäristössä 2.10 klo 10.45 – 11.05.

Päivän ohjelmaa voi seurata maksuttomassa webinaarissa. Ohjelma ja ilmoittautuminen [Work goes happy -sivuilla](#).