

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 please use the original publication:

Pentikäinen, E., Karppi, M., Naamanka, K. (2022). Johtaja, miten alaisesi jaksaa? Pro Terveys, 49(1), p14-15.

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.

Johtaja, miten alaisesi jaksaa?

Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen huomioi työntekijät yksilöllisesti ja auttaa koko työyhteisöä menestymään. Eteenpäin pääsee pienin teoin: yksi oivallus voi käynnistää kokonaisen elämänmuutoksen.

Resurssit tiukilla, työteho matalalla ja sairauslomat kasvussa? Jokainen johtaja tietää, kuinka tärkeää hyvinvointi on työyhteisön menestymisen kannalta. Työhyvinvointiin panostaminen ei yksin ratkaise työpaikan haasteita, mutta se tukee henkilöstön jaksamista haastavissa tilanteissa.

Virkistyspäivien lisäksi kannattaa miettiä, kuinka edistää alaisten yksilöllistä hyvinvointia päivittäisessä toiminnassa. Kun työntekijän voimavarat ovat hyvällä tasolla, hän pysyy terveenä, työskentelee tehokkaasti ja kehittää työtään toimivammaksi. Näin hyvinvointi lisää työyhteisön tuottavuutta, edistää asiakkaiden tyytyväisyyttä ja luo pitkällä tähtäimellä yritykselle säästöjä. (1,2)

Syke paljastaa, mikä kuormittaa

Yksi hyvä keino edistää työntekijöiden hyvinvointia on innostaa heitä pohtimaan omien elämäntapojensa vaikutusta jaksamiseen. Tämän voi toteut-

taa esimerkiksi järjestämällä työpaikalla sykevälivaihtelun mittauksen. Mittaus kertoo työntekijälle, mikä arjessa kuormittaa ja mikä rentouttaa, millainen hänen unenlaatunsa on ja miten liikunta vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa. (3)

Sykevälivaihtelua mittaamalla työntekijä pystyy miettimään, millaisia muutoksia hänen kannattaisi tehdä elämässään, ja mitkä asiat hänen arjessaan jo tukevat hyvinvointia. Konkreettinen tieto itsestä voi tuoda tärkeitä oivalluksia ja motivoida huolehtimaan omasta terveydestä entistä paremmin. (3)

Työyhteisössä tehty sykevälivaihtelun mittaus tarjoaa mahdollisuuden vertaistukeen, joka kannattaa hyödyntää keskustelemalla tuloksista. Näin voidaan huomata yhteisiä pulmatilanteita ja löytää ratkaisuja hyvinvoinnin edistämiseen. (3) Löytyisikö työkavereiden joukosta esimerkiksi lenkkiseuraa, tai pistättekö pystyyn oman Kilometrikisajoukkueen?

Psyykkisiä voimavaroja avoimesta keskustelusta

Työssä ja arjessa jaksamiseen tarvitaan myös psyykkisiä voimavaroja. Niitä ovat muun muassa optimistinen asenne ja ratkaisukeskeisyys, myönteinen ammatillisen pystyvyyden tunne sekä kyky sietää vastoinkäymisiä. (4) Työssä jaksamista puolestaan haastaa liiallinen velvollisuudentunto, vaikeus tunnistaa ja ilmaista omia tunteita sekä tunne siitä, että arki ei ole omassa hallinnassa. (5)

Johtaja voi edistää työntekijöiden psyykkisten voimavarojen vahvistumista ottamalla aiheen puheeksi arjen keskusteluissa tai erityisissä työpajoissa. Työpaikan ulkopuolisen valmentajan apu voi tuoda keskusteluun hyödyllisiä näkökulmia. Psyykkisten voimavarojen vahvistaminen voi olla esimerkiksi stressinhallintakeinojen harjoittelua ja kunnioittavan, avoimen vuorovaikutuskulttuurin rakentamista. (3)

Työpaikan käytännöt voi laittaa remontiin

Tehokkain tapa edistää työhyvinvointia on kehittää sekä yksilöön että työpaikkaan liittyviä tekijöitä (5). Työnjoustot ovat esimerkki käytännöstä, joka auttaa sovittamaan perhe-elämän ja työn yhteen ja näin vähentämään kuormitusta. Joustot voivat koskea vaikkapa työaikoja tai työn tekemisen paikkaa. (3)

Henkilöstö tuntee usein itse hyvin työnsä haasteet ja mahdollisuudet. Kun työntekijöille antaa mahdollisuuksia muotoilla työtään ja olla mukana organisaation toiminnan kehittämisessä, voi tuloksena olla tehokkaampi työskentelyprosessi ja hyvinvoiva henkilöstö. (3,4)

Henkilökohtaisten voimavarojen tarkastelu tarjoaa parhaimmillaan voimaannuttavan näkökulman työhyvinvointiin. Oma ja työyhteisön hyvinvointia voi edistää hyvinkin pienillä muutoksilla arjessa. Askelten ottaminen kohti muutosta on helpompaa, kun takana on johtajan tuki.



EEVA PENTIKÄINEN
fysioterapeutti



MARION KARPPI
TtM, ft, lehtori ja tutkimusvastaava,
Turun ammattikorkeakoulu



KATI NAAMANKA
TtT, ft, lehtori,
Turun ammattikorkeakoulu

LÄHTEET

- 1 Anttonen H, Räsänen T. (toim.) Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 2 Schulte P, Vainio H. Well-being at work – overview and perspective. Scand J Work Environ Health 2010;36(5):422-9.
- 3 Karppi M, Pentikäinen E, Anttila T, Gröbeck C, Haihu K, Konsell O, ym. Työhyvinvointia pienillä teoilla. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 138. 2021. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- 4 Hakanen J. Työn imu. 2011. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 5 Ahola K, Toppinen-Tanner S, Seppänen J. Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimenpiteitä. 2016. Helsinki: Työterveyslaitos.