



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖELÄMÄN TYÖHYVINVOINTI

Jannina Veikkola

Opinnäytetyö
Marraskuu 2016
Liiketalouden koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Uudistuva yritystoiminta, markkinointi ja talousjohtaminen

VEIKKOLA, JANNINA:
Työelämän työhyvinvointi

Opinnäytetyö 30 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Marraskuu 2016

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa keskeisimpiä asioita työhyvinvoinnista ja sen eri osa-alueista. Teoreettisen viitekehyksen aineistona käytettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Opinnäytetyön aihe käsittelee työhyvinvointia henkilöstön, esimiehen ja työympäristön näkökulmista. Tavoitteena oli tarkastella opinnäytetyössä keskeisimpiä asioita työhyvinvoinnista, sen edistämisestä, kehittämisestä ja yhteiskunnallisesta tärkeydestä.

Työhyvinvointiin panostetaan Suomessa melko merkittävästi nykypäivänä. Työntekijät ja työnantajat ovat yhä useammin sitoutuneet hyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla. Opinnäytetyön laatijan kehitysehdotus olisi, että työpaikoilla järjestettäisiin työyhteisön työhyvinvointipalaveri kuukausittain. Palaverissa seurattaisiin, missä asioissa on onnistuttu yhdessä ja missä olisi kehittämisen varaa. Näin ollen muun muassa kehityskeskustelut ja työyhteisön työhyvinvointikyselyjen tulokset voisivat olla positiivisempia ja säästettäisiin aikaa kehityskeskusteluissa. Työyhteisössä keskustelut voisivat kehittää työilmapiiriä, jolloin myös työn tuottavuus ja tuloksellisuus paranisivat.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Innovative Business, Marketing and Financial Management

VEIKKOLA, JANNINA:
Wellbeing at Work

Bachelor's thesis 30 pages, appendices 2 pages
November 2016

The purpose of this bachelor's thesis was to study the key issues of wellbeing at work and its different aspects. As material for the theoretical framework the relevant literature was used. The thesis deals with the wellbeing at work from the viewpoints of the staff, the manager and the working environment. The aim was to study the most important issues of wellbeing at work, of promoting and developing it and of the social significance.

Today, in Finland a lot is invested in job wellbeing. The employees and employers are more and more committed in promoting the wellbeing of the workplace. The development suggestion of the writer is that workplaces organize a wellbeing meeting on a monthly basis. In every meeting, topics would be where we have succeeded and where there is room for an improvement. This way the development discussions and the results of wellbeing surveys of a work community can be both positive and more time saving. Development discussions within the work community could strengthen the working atmosphere and this way the work productivity and effectiveness would improve.

Key words: wellbeing at work, work community

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINNIN TAUSTAA	6
	2.1 Hyvä työ ja elämä	7
	2.2 Työhyvinvoinnin portaat	7
	2.3 Terveys.....	9
3	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	12
	3.1 Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö	12
	3.2 Osaaminen ja työhyvinvointi	13
	3.3 Työyhteisön työhyvinvointi	15
	3.4 Työhyvinvoinnin välineet	15
	3.5 Työhyvinvointisuunnitelma	16
	3.6 Työhyvinvoinnin mittarit	17
4	TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS	21
	4.1 Työsuojelu	21
	4.2 Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi	25
5	TYÖTERVEYSHUOLTO	27
6	POHDINTA	28
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	30

1 JOHDANTO

Työ on ihmisille tärkeää. Se antaa merkityksiä ja mahdollisuuksia. Työ ei kuitenkaan ole yksiselitteinen käsite, koska sen muodot ja roolit ihmisten elämässä vaihtelevat. Työssä jaksaminen ja työstä saatava hyvinvointi eivät ole itsestäänselvyksiä. (Virtanen & Sinokki 2014, 9.)

Työssäkäyvien terveyden edistäminen ja työhyvinvointi ovat yhteiskunnan keskiössä olevia kysymyksiä, joista käydään lähes päivittäin keskustelua. Yleisesti tuodaan esille huoli siitä, miten väestömuutokset, teknologian nopea kehitys, kansanterveyden kehitys, Euroopan integraatio, globalisaatio ja työllisyyteen liittyvät tekijät vaikuttavat kansalaisiimme ja kansantalouteemme. (Suonsivu 2014, 9.)

Työyhteisön toimivuus ja hyvyys eivät ole vain esimiesasia tai johtamiskysymys, vaan jokainen organisaation jäsen vaikuttaa omalla työpanoksellaan ja käytöksellään työilmapiiriin, ongelmien ratkaisuun, uudistusten toteutumiseen ja muihin työpaikan menestystekijöihin (Järvinen 2008).

2 TYÖHYVINVOINNIN TAUSTAA

Perinteinen maatalous- ja tehdastyö oli fyysisesti raskasta ja vaarallista. Ennen automaation tarjoamaa vapautusta ihmiset raatoivat selkää vääränä terveytensä kustannuksella. Yleinen käsitys on, että sittemmin työ on muuttunut fyysisesti kevyeksi mutta henkisesti raskaaksi. Stressi ja suorituspaineeet ovat korvanneet fyysiset kivut, vaivat ja taudit. Vai onko todella näin? Onko ruumiillisesti raskas työ kadonnut? Suomessa on pitkä työn ja työterveyden tutkimuksen perinne. 1900-luvun alussa G.R. Snellman, Vera Hjelt ja Tekla Hultin kartoittivat työoloja. Selvitys nimettiin vaatimattomasti *Työtilastoiksi*. Ammattirakenne ja työolot ovat muuttuneet paljon puolessa vuosisadassa. Vielä 1950-luvun alussa enemmistö suomalaisista työskenteli fyysisesti raskaissa maatalous- ja tehdastöissä. Vain pieni osa oli toimistotöissä ja palveluammateissa. (Pietikäinen 2011, 22.)

Työelämän muutoksista on puhuttu jo pitkään, ja viime aikoina on keskusteltu siitä, miten työ on muuttunut henkisesti yhä rasittavammaksi. Vallalla on puhetapa, jossa painotetaan psykososiaalisen ympäristön merkitystä ja varoitellaan työstressistä, työuupumuksesta ja psyykkisestä loppuun palamisesta. Tämän painopisteen siirtyminen fyysisestä työstä henkisesti rasittavaan työhön näkyy myös työn ja työterveyden tutkimuksessa.. (Pietikäinen 2011, 23.)

Työolojen vaikutuksista terveyteen syntyy puutteellinen kuva, jos tarkastellaan vain henkisen työn ammatteja ja psykososiaalisia tekijöitä. Työterveystutkimuksessa tulisi selvittää työolojen kokonaisuutta. On syytä palata työterveyden perusasioihin. Työn ruumiillista kuormittavuutta, fysikaalis-kemiallisia haittatekijöitä ja työtapaturmia on edelleen tutkittava. Tämä ei tarkoita sitä, että psykososiaaliset työolot unohdettaisiin. Niillä on oma paikkansa, ja tutkimuksissa niitä tulisi tarkastella yhdessä fyysisten työolojen kanssa. On tärkeää ymmärtää työolojen laaja-alaisuus ja moninaisuus. (Pietikäinen 2011, 29.)

2.1 Hyvä työ ja elämä

Rauramo toteaa, että työ on oleellinen osa ihmisten elämää ja keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ mahdollistaa toimeentulon, rytmittää ja ryhdittää elämää, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta päivittäisine valintoineen. Työssä käyvien ihmisten hyvinvointi muodostuu myös työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Oleellista on, miten hyvin tarpeet tyydyttyvät ja miten hyvin kukin onnistuu oman ajattelunsa jäsentämisessä ja sen myötä elämään arvojensa mukaista elämää.

Rauramo mukaan hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisella on oikeus määritellä omalla tavallaan. Hyvinvoinnin saavuttaminen edellyttää käsitteen pohtimista ja konkretisointia toimenpiteiksi, joilla hyvä työ ja elämä rakentuvat. (Rauramo 2012, 10.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Perustarpeiden tyydyttäminen on elämän ja terveyden perusedellytys. Maslowin tarvehierarkiassa ensimmäisen portaan muodostavat fysiologiaan painottuvat perustarpeet, jotka ovat motivaatioteorian lähtöpiste. Perustarpeita ovat tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä elintoimintoja, syödä, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla ja tarve toteuttaa seksuaalisuuttaan. Perustarpeiden tyydyttyminen vapauttaa voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2012, 25.)

Toinen porras Maslowin tarvehierarkiassa on turvallisuuden tarve, johon sisältyvät fyysinen, työhön ja toimeentulon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen ja omaisuuteen ja rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat luonteeltaan pääosin psykologisia ja koskettavat meitä yksilöinä yhteiskunnassa,

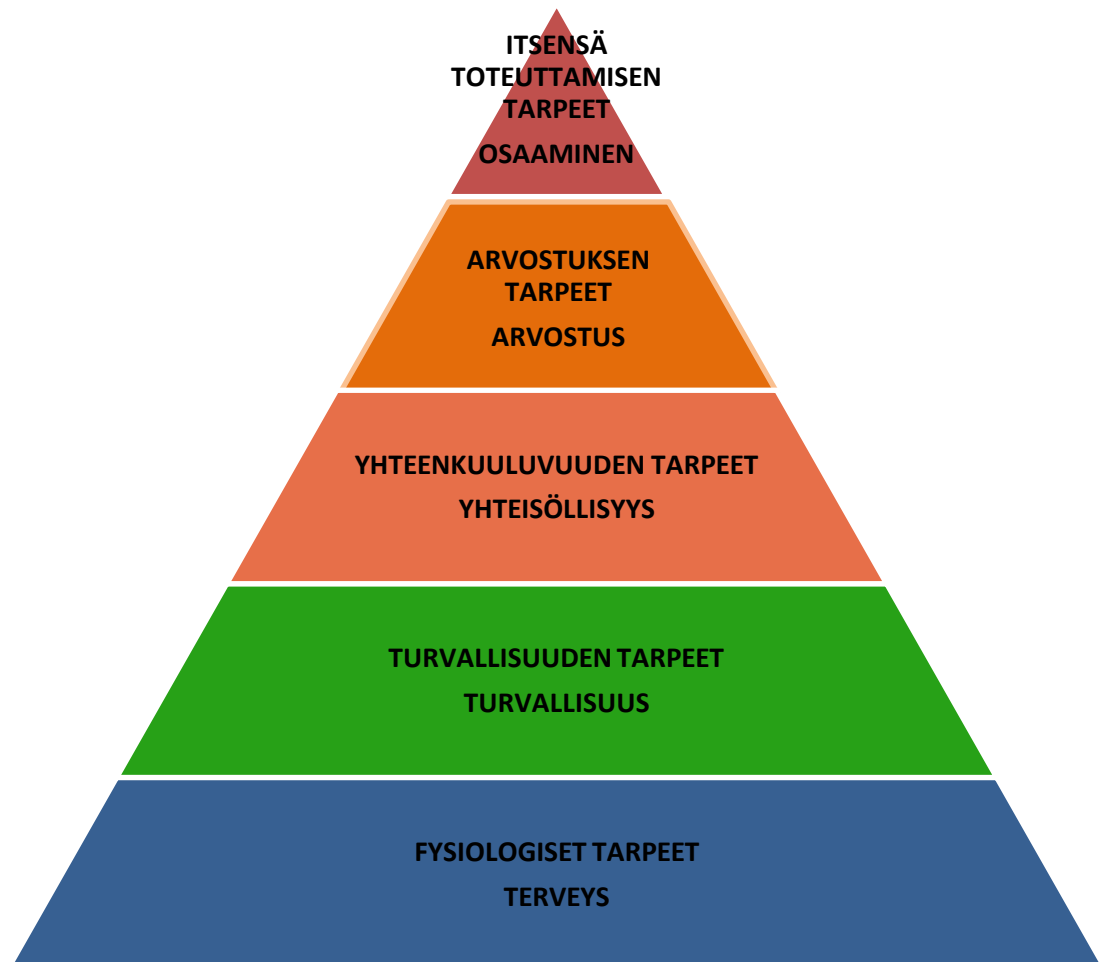
työelämässä sekä perheessä, pari- ja muissa sosiaalisissa suhteissa. Ihmiset tarvitsevat turvakseen myös lakia ja järjestystä. Monet ihmiset elävät jatkuvassa pelossa aiheellisesti tai aiheetta. Jokaisella yksilöllä on oma subjektiivinen käsityksensä turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Pelko on merkittävä kehityksen ja hyvinvoinnin este. Turvattomuus voidaan jakaa taloudelliseen, poliittiseen, orientaatioon liittyvään sekä henkilökohtaiseen turvattomuuden tunteeseen. (Rauramo 2012, 69.)

Kolmas tarvehierarkian taso liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet kuten ystävyys ja pari- ja perhesuhteet. Jos fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve ovat melko hyvin tyydytetyt, ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Rakkauden tarve käsittää sekä rakkauden osoittamista että vastaanottamista. (Rauramo 2012, 103.)

Neljäs porras tarvehierarkiassa on arvostuksen tarpeen porras. Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja jälkimmäisellä tarkoitetaan itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät oleellisesti status, kuulumisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja jopa dominoiva käytös. Korkeampi arvostuksen tarve taas käsittää sellaisia asioita ja tunteita kuin itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Tämä korkeampi aste perustuu siihen, että itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua. Itsearvostuksen osa-alueita ovat luonteen lujuus, tavoitteiden saavuttaminen, riittävyys, kunnioituksen, riippumattomuuden ja vapauden tunne tai kokemus. (Rauramo 2012, 123.)

Viides porras, itsensä toteuttaminen on oman potentiaalinsa ääri rajojen tavoittelua. Maslowin mukaan ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Kognitiiviset tarpeet liittyvät ihmisen tahtoon oppia, tutkia, keksiä, löytää, luoda ja ymmärtää ympäröivää maailmaa. Maslowin tarvehierarkiaan kuuluu myös kaipuu esteettisiin elämyksiin ja itsensä toteuttamiseen. Itsensä toteuttamisen tarve on tarvehierarkian viimeinen, ylin porras, joka jakautuu edelleen älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Itsensä toteuttamisen tarve rakentuu edellisten tarpeitten päälle. Tähän tarpeeseen liittyvät ilmenemisen muodot vaihtelevat yksilöiden välillä huomattavasti. Vaikka Maslowin tarvehierarkian mukaiset tarpeet on pääosin tyydytetty, ihminen kokee olonsa usein levottomaksi. Ihmisellä on halu ”täyttymykseen” eli pyrkimys päästä

hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan, tulla paremmaksi, saavuttaa äärimmäiset unelmansa. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla enemmän ja parempi, intohimon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia sekä nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta, kehittymisestä ihmisenäkin. Kun tarpeet on tyydytetty, ihminen voi maksimoida kykynsä, etsiä rauhaa, tasapainoa, esteettisiä kokemuksia ja täyttymystä. Ihmisen oletetaan olevan hyvinvoiva ja luova. (Rauramo 2012, 145.)



KUVIO 1. Maslowin pyramidi (Rauramo 2012)

2.3 Terveys

Terveyttä pidetään tärkeänä arvona kaikkialla maailmassa. Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmän mukaan terveys on *täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä vain sairauden puutetta*. Terveiden edistäminen on terveyteen

sijoittamista sekä tietoista voimavarojen kohdentamista ja terveyden taustatekijöihin vaikuttamista. Työpaikoilla se tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, jonka tavoitteena on henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisääminen, kansantautien, työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentäminen sekä ennen aikaisten eläkkeiden vähentäminen. (Rauramo 2012, 26.)

Liikunta

Kohtuullisella, säännöllisellä, monipuolisella ja omia mieltymyksiä vastaavalla liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja nauttimaan vapaa-ajastakin. Liikunnan avulla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä, fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Liikuntaa tulisi harrastaa 2-5 kertaa viikossa noin 20–60 minuuttia kerrallaan. (Rauramo 2012, 27.)

Terveellinen ravinto

Hyvä ravinto edistää terveyttä. Terveyttä ja työkykyä edistävä ruokavalio on monipuolinen ja värikäs. Säännöllisyys syömisessä on tärkeää hyvinvoinnin työtehon ja vireyden kannalta. (Rauramo 2012, 29.)

Lepo ja uni

Unettomuus ja päiväaikainen väsymys ovat hyvin yleisiä nyky-yhteiskunnassa ja vaikuttavat työ- ja toimintakykyyn vireystilan heikkenemisen myötä. Usein unihäiriöt ovat työperäisiä. Liian vähäinen yöuni johtuu usein ylitöistä tai poikkeavista työajoista. Täysin tai osittain työperäisiä unihäiriöitä ovat esimerkiksi kolmivuorotyöhön liittyvä unettomuus, pitkistä työrupeamista johtuva univaje, psykofysiologinen unettomuus (elämänmuutokset, työperäinen stressi, ylikuormitus). (Rauramo 2012, 32.)

Perustietoa levon ja unen merkityksestä:

- Unen tarve vaihtelee yksilöiden välillä ja eri elämäntilanteissa.
- Suositeltava vuorokausirytmisi olisi pääsääntöisesti 8 tuntia työtä, 8 tuntia vapaa-aikaa ja 8 tuntia unta.
- Ruumiillinen ja henkinen rasitus vaikuttavat unen tarpeeseen.
- Aivojen fysiologia ei siedä 10–12 -tuntisia työpäiviä.
- Yksi valvottu yö vastaa yhden promillen humalatilaa.
- Jatkuva yötyö on terveydelle haitallista.
- Elimistön vastustuskyky laskee ja paino alkaa nousta, jos nukkuu liian vähän.

- Unta ei voi varastoida.
- Unen aikana aivot latautuvat.
- Työn rasittamat aivot nauttivat harrastuksista, yksinkertaisesta puuhailusta ja levosta.
- Unen puute aiheuttaa ärtyneisyyttä, keskittymisvaikeuksia, muistihäiriöitä, virhearviointeja ja virheitä työssä, tapaturma-alttiutta ja ongelmia ihmissuhteissa.
(Rauramo 2012, 32.)

3 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Suonsivun mukaan työhyvinvointiosaaminen on yksi tärkeimmistä johtamisen ja erityisesti työhyvinvoinnin johtamisen pätevyyksistä. Siihen sisältyvät johtajan arvomaailma, ihmiskäsitys ja maailmankäsitys, luottamus itseensä ja alaisiinsa, itsensä ja muiden kunnioittaminen, vahva tunneäly ja viisaus, itsensä johtaminen ja oivallus siitä, että myös johto tarvitsee toiminnan ohjausta ja kehittämisen apua. Työhyvinvointiosaamisen ydin on siinä, että johto omaa aitoa kiinnostusta työhyvinvoinnin edistämiseen. (Suonsivu 2014, 167.)

3.1 Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö

Virtanen ja Sinokki toteavat johtamisen ja esimiestyön aiheuttavan nykyisinkin paljon päänvaivaa johtamistyöstä vastuussa oleville, erityisesti jatkuvan muutoksen takia. Johtajalla ja esimiehellä on työssään paljon ”kesyjä” ongelmia, joihin syntyy ratkaisu helposti vanhoilla toimintatavoilla. Työhön sisältyy myös monimutkaisia ongelmia, joihin taas löytyy ratkaisu asiantuntijoiden ja osajien yhteistyöllä. (Virtanen & Sinokki 2014, 146.)

Virtasen ja Sinokin mukaan esimiehen ja johtajan merkitys työyhteisön hyvinvoinnille on keskeinen. Esimiehen taidot ja erityisesti vuorovaikutustaidot ratkaisevat viime kädessä, päästäänkö tavoitteisiin. Hyvällä johtamisella esimies ylläpitää ja edistää henkilöstön onnistumista ja innostumista työstään. Johtajan ja esimiehen ammattitaidossa kyky ja halu arvostuksen osoittamiseen ja luottamuksen ylläpitämiseen luovat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, joka taas on tärkeä hyvinvoinnin lähtökohta. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista

Työpaikan hyvinvointiin vaikuttavat myös monet työn ulkopuoliset tekijät. Pystyykö esimies huomioimaan työntekijän elämäntilanteen? Esimerkiksi pienet lapset, iäkkäät vanhemmat, läheisen kuolema, päihde- tai mielenterveysongelmista kärsivä läheinen,

aviokriisi tai velkasaneeraus edellyttävät huomattavia voimavaroja työn lisäksi myös työn ulkopuolella. (Virtanen & Sinokki 2014, 154.)

Vuonna 2012 voimaan tulleet lakimuutokset ohjaavat esimiesten toimintaa. Esimiehen pitää ilmoittaa työterveyshuoltoon työntekijästä, jonka sairauspoissaolo on kestänyt 30 päivää. Kun sairauspoissaoloja on kertynyt 90 päivää joko yhtäjaksoisesti tai kahden vuoden aikana, arvioi työterveyslääkäri tilanteen ja kirjoittaa Kelalle lausunnon työntekijän työkyvystä ja mahdollisuuksista jatkaa työssä neuvoteltuaan asiasta myös työntekijän esimiehen kanssa. Työhyvinvoinnin johtamiseen työnantajia kannustaa myös Kelan työterveyshuoltokustannusten korvauskäytäntö. (Virtanen & Sinokki 2014, 155.)

Palaute johtamisen apuvälineenä

Yhtenä esimiehen apuvälineenä työhyvinvoinnin saralla on kehityskeskustelu. Kehitystai tavoitekeskustelussa asetetaan työntekijälle tavoitteet työtehtävissä sekä seurataan ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Aiemmin on todettu onnistuneen kehityskeskustelun parantavan työhyvinvointia, mutta huomionarvoista on, että työntekijän hyödyttömäksi kokema kehityskeskustelu voi jopa heikentää työhyvinvointia. Siksi molempien tulisi valmistautua tuohon tilaisuuteen huolella. Se on luonnollinen osa palautejärjestelmää, jossa pohditaan työn tuloksellisuutta, hyvinvointia ja osaamista.

Esimiehet tarvitsevat koulutusta ja ohjeistusta kehityskeskustelujen toteuttamiseen, jotta keskustelut lisääisivät motivaatiota, sitoutumista ja arvostuksen tunnetta, selventäisivät tavoitteita ja päämääriä, auttaisivat kehittymään, luomaan positiivista ilmapiiriä ja suunnittelemaan toimintaa sekä selkeyttäisivät rooleja ja vähentäisivät stressiä. (Virtanen & Sinokki 2014, 158.)

3.2 Osaaminen ja työhyvinvointi

Oman työn osaaminen on edellytys hyvinvoinnille. Omien tietojen ja taitojen täysipainoinen hyödyntäminen tai peräti uuden tiedon tuottaminen motivoivat yleensä tekijäänsä jopa siinä määrin, ettei ulkopuolisia kannusteita tarvita. Jatkuva oppiminen auttaa elämään alati muuttuvassa maailmassa ja hallitsemaan työelämään muutoksia.

Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ vastaa työntekijän osaamista ja on riittävän haastavaa. Työntekijä oppii työssä jatkuvasti pääosin työtä tekemällä, mutta myös työnantajan järjestämässä koulutuksessa ja omaehtoisesti osaamistaan kehittämällä. Osaaminen koostuu työntekijän luontaisista kyvyistä, ominaisuuksista, motiiveista, itseä koskevasta käsityksestä sekä hankituista tiedoista ja taidoista. (Virtanen & Sinokki 2014, 201.)

Työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kannalta on myös tärkeää, että työntekijä oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan sekä hallitsee työssä tarvittavien koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden käytön. (Rauramo 2012, 156.)

Osaaminen ja esimiestyö

Päävastuu oppimisesta ja osaamisen kehittamisestä lankeaa käytännössä yksiköiden esimiehille, jotka organisoivat ja ohjaavat toimintaa, päättävät resursseista ja ovat itse esimerkkeinä koko persoonallisuudellaan jokapäiväisessä arjessa. Esimiehillä on vastuu henkilöstön kehittämisestä ja oppimisen johtamisesta, mutta ihmiset itse ovat vastuussa omasta oppimisestaan. (Rauramo 2012, 149.)

Osaaminen ja kilpailukyky

Rauramo huomauttaa, että osaaminen on niin yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden kuin yhteiskunnankin kilpailukyvyn perusta. Tämä edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista ja asettaa kaikille organisaatioissa toimiville haasteita. Työpaikan osaamisen kehittämisessä on ennakoitava tulevaisuutta. Oman osaamisen ylläpitäminen on myös ihmisen itsensä kannalta merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, ja se edistää työn hallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia. (Rauramo 2012, 146.)

Asenne ratkaisee

Oma asenne vaikuttaa huomattavasti omaan työhyvinvointiin. Työn ja työyhteisön näkeminen myönteisessä valossa ja tulevaisuuden tarkasteleminen optimisesti lisäävät hyvää oloa. Työn näkeminen merkityksettömänä tai ikävänä asiana tai työtoverien näkeminen hankalina lisää uupumisen ja kynnistymisen vaaraa. Vaikka työstä tai työtovereista ei tarvitse pitää, täytyy työ kuitenkin tehdä ja jokaisen kanssa tulla toimeen. (Virtanen & Sinokki 2014, 205.)

3.3 Työyhteisön työhyvinvointi

Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa kukoistavat. Yhteisö voidaan määritellä alueellisesti rajatuksi vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaksi. Toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla. (Rauramo 2012, 104.)

Rauramo huomauttaa, että työyhteisön rooli yhteisöllisyyden tuottajana voi olla joskus liiankin korostunut. Työyhteisöjen tai harrastusryhmien hyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä, mutta ne eivät usein pysty korvaamaan perinteisten läheisten ihmissuhteiden merkitystä. (Rauramo 2012, 105.)

Rauramo mainitsee että ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Jokaisella työyhteisössä on tärkeä rooli ihmisenä, omana itsenään ja jokaisella on oikeus hyvään kohteluun. Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit, kykenee myös tuloksekkaampaan työhön. Sosiaalisen tuen saaminen on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Tähän tukeen vaikuttavat yksilölliset, inhimilliset ominaisuudet ja vastuullisuus toimia yhteisön jäsenenä. Myös yhteisön kulttuuri ja toimintatavat sekä työ ja sen organisointi vaikuttavat tuen määrään ja laatuun. Hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu pitkälti luottamuksen varaan. (Rauramo 2012, 105.)

3.4 Työhyvinvoinnin välineet

Suonsivun mukaan työhyvinvointia edistäviä välineitä on kehitetty ja työhyvinvoinnin jatkuvaan ylläpitoon on kehitelty runsaasti menetelmiä, kuten mentorointi ja työnohjaustoiminta, jotka edistävät henkilöstön työssä jaksamista ja siten mahdollistavat sen pysymisen pitempään työssä.

Alle on koottu hyviä työhyvinvointia edistäviä suunnitelmia ja toimintamalleja:

- Työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteet kirjataan kunta/palvelu/henkilöstöstrategiaan

- henkilöstösuunnitelma (sisältäen eläkkeelle siirtymisen ennakoinnin)
- työhyvinvointisuunnitelma
- perehdyttämissuunnitelma
- hyvän käytännön mukainen rekrytointi
- henkilöstön osaamiskartoitus ja kehityssuunnitelma
- kehityskeskustelut
- palkitseminen
- kehittämissuunnitelma
- yhteistoiminnallinen valmistelu ja toteutus
- varhaisen puuttumisen ja tukemisen toimintamalli
- turvallisuussuunnitelmat
- työterveys- ja turvallisuusriskien arviointi
- työkuormituksen arviointi
- verkostoituminen ja yhteistyö työhyvinvoinnin eri toimijoiden kesken
- työn hallintaa edistävät toimenpiteet, kuten henkilöstökoulutus, työnohjaus, uudelleen sijoitus, työkierto ja työn mukauttaminen.

Henkilöstön työhyvinvointia voidaan tukea myös erilaisten organisaation palveluiden avulla (Suonsivu 2012, 67):

- työpaikkaruokailu
- mahdolliset fyysisen kunnon kohentamisen tukitoimet
- päihtetön ja savuton työpaikka
- tapaturmien torjunta
- avokuntoremonttitoiminta
- kuntoutus
- työperäisten sairauksien ja ammattitautien torjunta

3.5 Työhyvinvointisuunnitelma

Suonsivun mukaan työhyvinvoinnin tulee sisältyä oleellisena osana organisaation strategiaan, sen yhtenä menestystekijänä. Tällöin hyvinvointia tarkastellaan osana strategista toimintaa, suunnitelmallisena ja pitkäjänteisenä työnä. Työhyvinvointityö nähdään tulevaisuutta ennakoivana ja laaja-alaisena toimintana. Siihen voivat sisältyä

muun muassa henkilöstön jaksaminen, osaaminen, resurssit, johtaminen, työolo- ja ympäristöasiat. Työturvallisuus ja riskienhallinta sekä työsuojelu yhdistetään työhyvinvointityössä yhdeksi kokonaisuudeksi. Lisäksi tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa on avainasioita henkilöstön hyvinvointia edistettäessä. Työhyvinvointisuunnitelma voidaan rakentaa useammalle vuodelle. Päivitys tapahtuu vuosittain. Työhyvinvointisuunnitelman perustana voivat olla siis organisaation strategia, siinä esitetyt arvot, menestystekijät, painopistealueet ja visio. Työhyvinvointisuunnitelman aluksi on hyvä määritellä organisaation käsitys ja ymmärrys työhyvinvoinnista. (Suonsivu 2014, 68.)

3.6 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvoinnin mittarit toimivat toiminnan ohjauksen ja arvioinnin apuna. Organisaatiot mittaavat ja tallentavat tunnuslukuja monista eri prosesseista ja työyksiköiden toiminnoista. Mittaukset ovat tärkeitä ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin kannalta, jotta työoloista, työntekijöistä ja työpaikan ilmapiiristä saadaan tietoa ja mahdollisia kehitystoimenpiteitä voidaan toteuttaa. Mittauksilla voidaan myös havaita mahdollisia muutoksia esimerkiksi työilmapiirissä ja mahdollistaa kehittämisen ennakoitua. Mittaukset ja seuranta ovat tärkeitä, jotta voitaisiin puuttua epäkohtiin ja poistaa niitä, ennen kuin ne muodostuvat ongelmiksi. Työhyvinvoinnin kehittämisen tuloksia ja vaikutuksia voidaan mitata sekä laadullisin että määrällisin mittarein. (Suonsivu 2014, 97.)

Työhyvinvoinnin mittaamisen tarkoituksena on olla strategisen suunnittelun ja toteutuksen seurannan apuväline. Samalla tarkastellaan sitä, mihin suuntaan organisaatiossa ja työyhteisössä ollaan menossa, kartoitetaan nykytilan kokonaisuus sekä viestinnän ja oppimisen tilat. Mittaamisen tavoitteena on myös tarkastella sitä, onko asetetut tavoitteet saavutettu sekä, onko tehty oikeaa työtä ja toimittiinko oikein. Toimenpiteiden vaikuttavuuden mittaaminen, toiminnan ohjaus ja jatkuva parantaminen ovat kohdennettuja mittaamisalueita.

Organisaation tuloksellisuuden tarkastelemiseksi on tärkeää myöskin

- Käytössä olevien kannustamisen ja palkitsemisen apuvälineiden tulosten mittaaminen
- Henkilöstön hyvinvoinnin, kuormittumisen ja motivaation seuranta
- organisaation voimavarojen arviointi ja seuraaminen

Suonsivu toteaa, että työhyvinvoinnin mittareiden tulisi pääosin olla ennakoivia, jolloin mahdollisiin vahvuuksiin tai ongelmiin voitaisiin puuttua (palkita, kehittää, kouluttaa, ratkaista ongelma) hyvissä ajoin. Mittareiden suunnittelu tulisi toteuttaa työntekijöiden kanssa, jotta mitattavat asiat olisivat oikeita ja samalla mielenkiinto ja sitoutuminen mittaamiseen sekä työn ja sen olosuhteiden parantamiseen kasvavat.

Esimerkkejä ennakoivista mittareista (Suonsivu 2014, 98):

- Vaara ja läheltä piti -ilmoitukset
- Kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut
- Työjärjestelmää ja kuormitusta kuvaavat mittarit
- Järjestys- ja viihtyvyysindeksit
- Erilaiset auditoinnit ja turvallisuuskävelyt
- Toimintavarmuus
- Nettohyötysuhde
- Riskien arviointien perusteella toteutetut korjaustoimenpiteet
- Koulutusseuranta
- Kunnossapidon suunnittelu
- Työntekijöiden turvallisuusaloitteet
- Alihankkijoiden toiminnan seuranta

Esimerkkejä käytössä olevista (reagoivista) työhyvinvointimittareista:

- Tuotantohäiriöt ja materiaalivahingot
- Reklamaatiot
- Tulipalot
- Viranomaisten huomautukset ja puuttumiset toimintaan
- Henkilöstön määrä
 - ikärakenne
 - sukupuolijakauma

- työsuhdejakauma
- Henkilöstövaihtuvuus (millaisella vaihtuvuudella organisaatio pysyy työkykyisenä)
 - absoluuttiset henkilömäärät
 - %- vaihtuneita kokonaishenkilömäärästä
- Henkilöstön osaaminen
 - osaamiskartoitukset
 - palveluksessa oloaika
- Sairauspoissaolot
 - absoluuttiset päivät ja eurot
- Pitkien poissaolojen määrä
- Lyhyet yhden päivän poissaolot
 - sairauspoissaolot suhteessa tehokkaaseen työaikaan (päivät ja eurot)
- Ylitöiden määrä
- Absoluuttinen ajankäytön toteuma
 - tavoitteiden asettaminen sairauspoissaoloihin
- Määrälliset tavoitteet: rahamääräiset
- Tavoitteet ja sairauspoissaolojen seurantamallit
- Toimenpiteet: esimiesten velvollisuuksien selvittäminen ja pelisääntöjen luominen poissaoloja varten
- Sairauspoissaolojen syyt kyselyjen yhteydessä
- Muut terveyteen liittyvät mittarit
 - Käytetyt liikuntaedut: kerrat ja eurot, liikuntapisteet, kuntotestikerrat suhteessa henkilöstön määrään
 - erilaiset työkykyindeksit työterveyshuollossa
 - ilmapiirimittaukset, työtyytyväisyysmittaukset, hyvinvointikyselyt
- Tapaturmat ja ammattitaudit
 - tapaturmien määrä ja niiden kustannukset
 - riskianalyysit ja tapaturmatilastot
- Eläkkeelle jäänti
 - eläkkeiden lukumäärä eläkelajeittain
 - kumulatiivinen eläkkeelle jäänti osaamisalueittain
 - eläkkeelle jäännin suorat kustannukset eläkelajeittain
- Esimiestoiminta ja tiedonkulku
 - esimieskoulutukseen käytetyt päivät ja eurot

- toteutuneiden kehityskeskusteluissa/sovittujen asioiden toteutuminen
- henkilöstöasioiden/talousasioiden perusteiden hallitsevien esimiesten lukumäärä ja prosenttiosuudet.

(Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)

Mittaamisen ei kuitenkaan tulisi muodostua itsetarkoitukseksi, vaan sen tulisi toimia apuvälineenä toiminnan kehittämisessä. Mittarit tulisi laatia niin, että ne edesauttaisivat oikeiden asioiden kehittymistä ja selkeyttäisivät niitä asioita, jotka ovat yrityksen strategian kannalta tärkeitä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010.)

4 TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS

Työyhteisöjen on kyettävä ennakoimaan toimintaympäristön muutoksia. Työyhteisöön sitoutuneet, työkykyiset ja työhönsä tyytyväiset työntekijät takaavat työpaikan toimintakyvyn muutosten pyörteissä. Monissa organisaatioissa ymmärretään henkilöstön kehittämisen ja työyhteisön hyvän yhteistoiminnan merkitys. Jyrkkärajaisista, tehtäväkuvien mukaisista rakenteista siirrytään yhä enemmän joustavaan voimavara-ajatteluun. (Työturvallisuuskeskus 2006, 9.)

4.1 Työsuojaelu

Tavoitteelliseen työsuojaelutoimintaan kuuluvat suunnitelmallisuus ja jatkuva kehittäminen. Työ alkaa vaarojen kartoittamisella ja riskin asiantuntevalla arvioinnilla. Jokainen työpaikalla osallistuu toimintaan osaltaan. Toiminnan onnistumista on jatkuvasti seurattava ja arvioitava. (Työturvallisuuskeskus 2006, 23.)

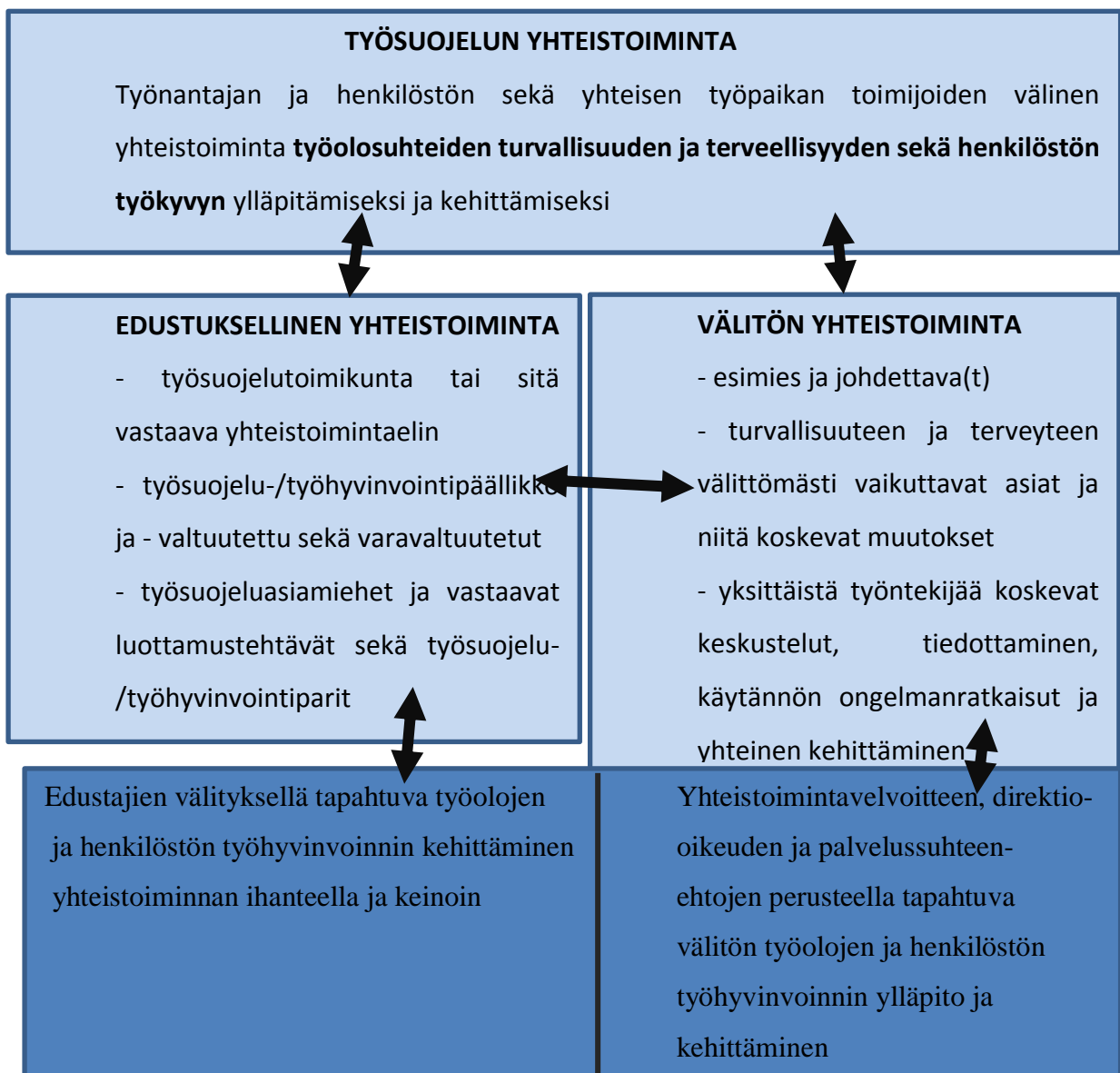
Työsuojaelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Olennaista on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuskeskus 2006, 9.)

Hyvä työympäristö ja siitä seuraava työhyvinvointi auttavat pitämään työtapaturma-, sairaus- ja työkyvyttömyyskustannukset alhaisina. Kunnossa olevat työolot ovat yrityksille ja yhteisöille kilpailuetu. (Työturvallisuuskeskus 2006, 10.)

Työoloja ja työympäristöä kohentamalla voidaan merkittävästi lisätä työntekijöiden hyvinvointia sekä parantaa yritysten taloudellista tuottavuutta ja kannattavuutta. (Työturvallisuuskeskus. 2006, 11.)

Työsuojaelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin on osa *edustuksellista työsuojaelun yhteistoimintaa*. *Välittömässä työsuojaelun yhteistoiminnassa* kukin johtaja tai

esimies tekee tiedottamisen, tietojen vaihdon ja työolojen kehittämisen muodossa suoraa yhteistyötä johdettaviensa kanssa turvallisuuden, terveyden, työ- ja aikaansaannoskyvyn, jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Työsuojelukuntien kaltaisissa yhteistoimintaelimissä työnantaja ja henkilöstö toimivat ja kohtaavat edustajiensa välityksellä. Tarkoituksena on yhteisen ymmärryksen ja yhteisten linjausten etsiminen työolojen kehittämiseen. Tämän jälkeen toimeenpanoratkaisut ja ylläpitotehtävät tapahtuvat tosiasiallisen toimenkuvan ja siihen kuuluvan asemavallan sekä työnantajan lakisääteisen huolenpitovelvollisuuden perusteella. (Tarkkonen 2014, 8.)



KUVIO 2. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin yhteistoiminnan yhteistyön muodot (Tarkkonen 2014)

Turvallisuus

Rauramo korostaa, että jokaisella on oltava oikeus ja mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin, kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Turvallisuus liittyy myös toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen. Pelko ja jatkuva epävarmuus heikentävät työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Rauramo huomauttaa, että jotta turvallisuus voidaan varmistaa, jokaisen on työpaikalla noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita sekä lisäksi oltava aktiivinen työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen torjunnassa. (Rauramo 2012, 70.)

Turvallisuusjohtaminen on turvallisuuteen, terveyteen ja usein myös ympäristöasioihin liittyvää suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä ja johtamista organisaatioissa. Tavoitteena on johtamisen keinoin hallita organisaation riskejä ennaltaehkäisemällä tapaturmia, vaaroja ja vahinkoja. Turvallisuuden hallinnan avulla organisaatio pyrkii varmistamaan toimintansa häiriöttömyyden suojaamalla henkilöstöä, asiakkaita ja muita sidosryhmiä sekä tietoa, omaisuutta ja toimintaympäristöä vahingoilta ja vaaroilta. (Rauramo 2012, 71.)

Toimintajärjestelmät ja turvallisuuden osa-alueet

- toimitilaturvallisuus
- henkilöturvallisuus
- tietoturvallisuus
- poikkeusoloihin varautuminen
- paloturvallisuus ja pelastustoimi
- ulkomaantoimintojen turvallisuus
- matkustusturvallisuus
- rikosturvallisuus
- työsuojelun yhteistoiminta
- tuotannon ja toiminnan turvallisuus

Turvallisuusjärjestelmän peruselementit

- turvallisuuspolitiikka, turvallisuudelle asetetut tavoitteet
- toimintavastuiden ja tehtävien kuvaus
- vaarojen tunnistus ja riskien arviointi
- parannustoimien toteuttaminen
- toiminnan tarkkailu ja seuranta

- johdon katselmukset ja tarkastukset
 - muutostilanteiden hallinta
- (Rauramo 2012, 72)

Työyhteisön toimivuus

Hyvä työkuultuuri luo pohjan hyvälle työilmapiirille. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti työyhteisön ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota ja – hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2006, 106.)

Myönteisen ja kielteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä

Myönteinen ilmapiiri

- varmuus tulevaisuudesta
- yhteiset tavoitteet
- työtehtävien ja vastualueiden selvyys
- kunnossa olevat pelisäännöt ja toimintatavat
- oppiva ja kehittyvä työyhteisö
- henkilöstön kyvyt, taidot ja luovuus
- sujuva yhteistyö
- aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle
- usko ongelmien ratkaisumahdollisuuksiin

Kielteinen ilmapiiri

- tieto ei kulje - paljon huhuja
- työyhteisö klikkiytynyt
- ”ei kuulu meille”- asenne yleinen
- sääntöjä noudatetaan jäykästi, sisäiset pelisäännöt epäselvät
- syyttelyä, avoimia riitoja, yleistä valitusta
- paljon poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuus suuri
- kielteisyyttä, toivottomuutta (”ei kannata...”)
- puhutaan paljon, ymmärtäminen vaikeaa

- johtajuus hämärtynyt

Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Sitä kehitetään osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Hyvän työilmapiirin luomiseen kuuluu myös tasa-arvon edistäminen työyhteisössä. Erityisen suuri merkitys sillä on työpaikoilla, joiden työt ovat eriytyneet sukupuolen mukaan. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun osalta ilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus 2006, 107.)

4.2 Työnvaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Työympäristössä esiintyy usein ihmisen fyysistä tai psyykkistä terveyttä vaarantavia tekijöitä. Työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisen ja niiden aiheuttamien riskien arviointi on työturvallisuuslain velvoittamaa toimintaa työpaikalla. Tarkoituksena on ehkäistä työstä aiheutuvia tapaturmia ja kehittää toimintatapoja turvallisen työympäristön ja terveellisten työolojen ylläpitämiseksi. Riskien arviointia on järkevää toteuttaa kaikessa työympäristöön ja työhön liittyvässä suunnittelussa kuten työtila- ja työväline- sekä työvuorosuunnittelussa.

Riskien arvioinnin lähtökohtana on työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvien ihmisen terveydelle haittaa aiheuttavien vaarojen tunnistaminen. Tunnistamisen jälkeen selvitetään vaarojen toteutumisen todennäköisyys sekä niiden seuraamusten vakavuus ja laajuus. Vaarojen arviointi, priorisointi sekä niihin liittyvä toimenpidesuunnitelma edellyttävät kokonaisvaltaista näkemystä organisaation toiminnasta. Turvallisuuden edistymistä on seurattava ja mitattava tapaturmatilastojen ohella myös ennakoivin menetelmin. (Työturvallisuuskeskus 2006, 28.)



KUVIO 3. Riskien arviointi (Työturvallisuuskeskus 2016)

5 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon toiminnalla vastataan henkilöstön työterveyden ja turvallisuuden kannalta olennaisiin tarpeisiin. Työterveyshuollon tehtävä on laajentunut terveysvaarojen ja työperäisten sairauksien ehkäisystä terveyden edistämiseen ja työterveyshuollon sairaanhoidosta työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen. Toimintavastuu jakautuu työpaikan johdon, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken.

Työterveyshuolto vastaa Suomessa pääsääntöisesti työikäisen väestön ehkäisevästä terveydenhuollosta ja suurelta osin myös sairaanhoidosta. Esimerkillisesti toimiva työterveyshuolto edistää työyhteisön hyvinvoinnin lisäksi koko suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointia huolehtimalla työkykyisten ja työhaluisten veronmaksajien hyvinvoinnista.

Tulevaisuudessa työn organisoinnissa, esimiestyössä ja johtajuudessa tapahtuu todennäköisesti merkittäviäkin muutoksia. Tämä tulee entisestään lisäämään työterveyshuollon merkitystä työstä kumpuavan hyvinvoinnin turvaajana. (Virtanen & Sinokki 2014, 227.)

Virtanen ja Sinokki korostavat, että työterveyshuollon toiminnan perusta on työpaikkaselvitys, jolla selvitetään muun muassa työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta. (Virtanen & Sinokki 2014, 227.)

Virtanen ja Sinokki huomauttavat, että työterveyshuolto tukee monin tavoin työntekijän työkykyä ja työhyvinvointia. Työterveyslääkärin ja –hoitajan asiantuntemuksen lisäksi työterveyshuollossa on yleensä mahdollisuus hyödyntää työfysioterapeutin asiantuntemusta tuki- ja liikuntaelinongelmissa sekä työterveyspsykologin ammattitaitoa esimerkiksi mielenterveyteen tai stressin liittyvissä ongelmissa. Työterveyshuollossa työkyvyn ylläpitoa ja työhyvinvointia lähestytään usein moniammatillisena yhteistyönä, jossa mukana saattaa olla vielä muitakin toimijoita, esimerkiksi kuntoutussihteeri tai elintapaneuvoja. (Virtanen & Sinokki 2014, 228.)

6 POHDINTA

Työhyvinvointia arvostetaan tänä päivänä enemmän kuin koskaan ennen. Hyvinvointiasioiden kehittäminen ja seuraaminen ovat tulleet jäädäkseen ja sen huomaa melkein jokaisen työpaikan ilmoitustauluilla olevista ilmoituksista koskien työhyvinvointituloksia, työturvallisuutta, koulutusmahdollisuuksia, harrastus- ja liikuntapaikkoja, virkistystoimia, työpaikkaruokailupaikkoja, etuja ja alennuksia yrityksen asiakasryhmiltä, työterveyshuoltoa ym. Luettelo on loputon.

Vaikka keinoja on monia, silti hyvinvointi ei ehkä ole sitä luokkaa, mitä se voisi olla. Osasyynä olla Suomen työllisyystilanne, ja saamme seurata uutisista, kuinka joka vuosi tulee irtisanomisia ja konkurssseja. Toinen syy on kiristynvä kilpailu, joka kiristää työtahtia, jolloin henkilöstökin yleensä alkaa oirehtia. Työilmapiiri kärsii miltei ensimmäisenä ja toisekseen sairauspoissaolojen määrä kasvaa. Jokainen on vastuussa oman työpaikkansa työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Kuten Rauramo (2012) toteaa työhyvinvoinnin portaat -mallissaan ”hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisella on oikeus määritellä omalla tavallaan”.

LÄHTEET

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 1.painos. Juva, WS Bookwell Oy.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L., Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksa työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. 1.painos. Helsinki: Oy Yliopistokustannus University Press.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2.painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Painettu EU:ssa: UNIPress.

Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. 1.painos. Painettu EU:ssa: UNIPress.

Työturvallisuuskeskus. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. 3.painos. Salpausselän Kirjapaino Oy

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus- ja työterveysriskien tunnistaminen ja arviointi. Luettu 23.11.2016.
http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyon_vaarojen_selvittaminen_ja_arviointi

Virtanen, P., Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. 1.painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LITTEET