

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

**To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:** Mäki, J. & Viitala, T. (2018). Ihmisten kertomaa. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 107, 56-72.

URL:

<http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/107-Tyohyvinvoinnin-hyvia-kaytantoja.pdf>

# 8 Ihmisten kertomaa

*Johanna Mäki ja Tuula Viitala*

## 8.1 Johdanto

**T**ässä artikkelissa keskitytään ihmisten kuvauksiin työelämässä kokemiinsa hyviin työhyvinvointikäytänteisiin. Ajatuksena oli, että termi hyvät työhyvinvointikäytänteet määritellään ihmisten kuvusten perusteella, ei suhteessa johonkin etukäteen määriteltyyn termiin tai malliin. Joten kaikki sanottu hyväksyttiin tarkastellun termin alle, vaikka niiden kohdallisuudesta voitaisiin kiistellä eri näkökulmista.

Työelämästä löytyviä hyviä työhyvinvointikäytäntöjä kartoitettiin kahdesta lähteestä; kyselytutkimuksen sekä lähinnä internettiin suuntautuvan katsauksen muodossa. Kyselyssä 117 vastaajaa kertoi omalta työpaikaltaan yhden tai useamman hyvän työhyvinvointikäytännön. Katsauksella taas kartoitettiin työhyvinvointikäytäntöjä viidestä eri lähteestä internetistä, joihin oli koottu erilaisia käytäntöjä; Työeläkevakuutusyhtiö Ilmarisen 100 tekoa paremman työelämän puolesta -hanke, Henkilöstöjohdon Henkilöstöteko -kilpailu, Työturvallisuuskeskuksen Sykettä työhön -verkkopalvelu, Työterveyslaitoksen Tepsivät teot työelämään -tietopankki sekä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Terveellinen työ -Hyvän käytännön kilpailu. Tuloksina esille nousi paljon tuttuja, mutta myös yksittäisiä uusia ja kiintoisia käytäntöjä.

Tässä raportoinnissa on haluttu korostaa työhyvinvoinnin monipuolista kokemusta. Raportoinnissa tuodaan esille kaikki kyselyssä ja katsauksessa sanottu. Kaiken löydetyn esillepano ei helpota lukemista, siksi lukemisen helpottamiseksi aineisto on järjestetty tunnistettaviin luokkiin, jotka on puolestaan muokattu 20 taulukoksi. Oletuksena on, että lukijan kiinnostus ohjaa tarkastelemaan joko vain taulukoiden nimiä tai menemään konkreettiselle, alkuperäisten ilmaisujen tasolle. Sieltä löytyy tuttuja ja ehkä myös omalla työpaikalla kehittämisen arvoisia ideoita.

Taulukoista 14 ensimmäistä liittyy kyselyssä kolmeen kysymykseen vastattuun: 1) Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia työpaikalla (5 tau-



lukkoa), 2) Kokemuksia hyvistä työhyvinvointikäytännöistä (5 taulukkoa) ja 3) Mitkä tekijät edistävät hyviä työhyvinvointikäytännöitä (4 taulukkoa). Kuusi viimeistä taulukkoa kertovat katsauksessa löydetyistä hyviin työhyvinvointikäytäntöihin liittyvistä seikoista.

Taulukot ovat tyhjentäviä suhteessa alkuperäiseen aineistoon, mutta artikkelin lopussa tehdään vielä yhteenvetoa havaituista yksityiskohdista. Tulokset perustuvat opinnäytetyöhön, joka on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017112918721>

## 8.2 Kyselyn tulokset

### 8.2.1 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työpaikoilla

Kyselyn ensimmäisen kysymyksen tulosten mukaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työpaikoilla voitiin luokitella viiteen eri luokkaan, joita olivat hyvä viestintä (Taulukko 1), organisaation toiminta (Taulukko 2), työntekijän vaikutusmahdollisuudet (taulukko 3), yhteisöllisyyttä tukeva toiminta (Taulukko 4) sekä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen (Taulukko 5). Tulokset on esitelty alla olevissa taulukoissa.

**Taulukko 1. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä viestintään liittyen**

<p>Avoin vuorovaikutus, asiat puhutaan auki, hyvä vuorovaikutus, kommunikointi, keskustelu työhyvinvointiin liittyvistä asioista, keskustelu työkollegoiden kanssa, puhuva työyhteisö, avoin dialogi, hyvät vuorovaikutustaidot, hyvät keskusteluyhteydet, avoimuus, avoin ilmapiiri jonka luomiseen tarvitaan kaikki, avoin kulttuuri, läpinäkyvyys</p>	<p>Hyvä vuorovaikutus, avoimuus</p>	<p>Vuorovaikutus</p>
<p>Helppo tiedonsiirto, hyvä tiedotus, asioista puhuminen/tiedottaminen ajoissa ja joskus ennakolta, tieto asioista, tiimipalaverit, yhteiset palaverit</p>	<p>Hyvä tiedottaminen, yhteiset palaverit</p>	<p>Tiedonkulku</p>



**Taulukko 2. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä organisaation toimintaan liittyen**

<p>Hyvä esimiestyö, hyvä johtajuus, hyvä johtaminen, hyvin johdettu työ, hyvä ja toimiva johtoporras, osaavat esimiehet, johtamisen prosessit, johtajan palvelut, johdon sitoutuminen, se että työhyvinvointi on tärkeä osa yritystä johdosta suorittavaan portaaseen, huomioiminen vaaratilanteista, keskustellaan ongelmista, ongelmiin puuttuminen, epäkohtien esille tuominen</p>	<p>Hyvä johtaminen, johdon sitoutuminen, työhyvinvointi tärkeä osa yritystä, vaaratilanteiden huomioiminen, ongelmien käsitteleminen</p>	<p>Hyvä johtaminen</p>
<p>Selkeät pelisäännöt, yhteiset pelisäännöt, työn selkeys, selkeät roolit, selkeä työnjako, selkeä kehys, työohjeet, selkeät tehtäväkuvaukset, hyvin järjestelty työ, selkeät vastuut, työn kuormittavuus sopiva, työn oikea mitoitus, riittävä miehitys, riittävästi työvoimaa (sijaisia), tasapuolisuus, yhdenmukaisuus, tasapuolinen kohtelu, yhteiset tavoitteet, vuoronvaihdon joustavuus, hyvä työvuorosuunnittelu, kiinnostava työympäristö, viihtyvyys, ruoka</p>	<p>Yhteiset pelisäännöt, työnkuvan selkeys, sopiva työn kuormittavuus, tasapuolisuus, yhteiset tavoitteet, kiinnostava työympäristö, viihtyvyys, ruoka</p>	<p>Työn organisointi</p>
<p>"Erilaiset joustomahdollisuudet niin työajoissa, vapaissa, työn sisällössä", joustavuus työntekijöiden kesken, joustavuus, liukumat työajoissa, liukuva työaika, työajan joustavuus, ikäohjelma</p>	<p>Joustavuus, liukuva työaika, ikäohjelma</p>	<p>Työn joustavuus</p>



**Taulukko 3. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin liittyen**

<p>Henkilöstön kuuleminen, tunne että välitetään, toiveiden ja huolien kuuleminen -&gt; mitä asioille voi tehdä, aito kohtaaminen, mielipiteiden kuunteleminen, esimiehen ja johdon aito kiinnostus työntekijöiden työstä ja hyvinvoinnista, henkilöstön osallistaminen, työntekijöiden osallistaminen, osallistuminen, osallistaminen, työntekijät itse saisi vaikuttaa työhönsä, mahdollisuus vaikuttaa, vaikuttaminen, vaikuttaminen omaan työhönsä, kehittävä työote, kehittäminen, kehittämismyönteisyys, mahdollisuus kehittää, vahvuudet käyttöön</p>	<p>Henkilöstön kuunteleminen, henkilökunnan osallistaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, kehittämismyönteisyys, vahvuuksien hyödyntäminen</p>	<p>Työntekijöiden kuuleminen</p>
<p>Osaaminen, tieto, mahdollisuudet kehittää osaamista, koulutus</p>	<p>Osaaminen, koulutus</p>	<p>Mahdollisuus itsensä kehittämiseen</p>



**Taulukko 4. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä yhteisöllisyyttä tukevaan toimintaan liittyen**

<p>Hyvät käytöstavat, hyvä kanssakäyminen, ystävällisyys, hyvät käytännöt tervehdittää yms., avunanto, kollegoiden tuki, johdon hyvä tuki, kannustaminen, vastuun ottaminen omista tekemisistä, luottamus, luottamus työnantajaan, kaikkien tasavertainen arvostaminen, toisen työn arvostaminen, hyvä henki, hyvä yhteishenki, yhteishenki, hyvä henki työntekijöiden välillä, hyvä tiimihenki, ryhmähenki, hyvä ryhmähenki työntekijöiden kesken, "me-henki", hyvän hengen ylläpitäminen, yhteisöllisyys, hyvä työilmapiiri, ilmapiiri, iloinen ilmapiiri, työilmapiiri, rauhallinen ilmapiiri, hyvä ilmapiiri, hyvät työkaverit, työkaverit, työtoverit, mukavat työkaverit, hyvä työporukka, hyvä työyhteisö, yhteistyö, saumaton yhteistyö, yhdessä tekemisen meininki, tekemisen meininki, stressitön tiimityöskentely, hyvä esimies yhteistyö, yhdessä tekeminen</p>	<p>Hyvät käytöstavat, avun antaminen ja saaminen, kannustaminen, vastuunottaminen, luottamus, arvostaminen, hyvä yhteishenki, yhteisöllisyys, hyvä työilmapiiri, hyvät työkaverit, hyvä yhteistyö</p>	<p>Hyvä työilmapiiri</p>
<p>Ilo, myönteisyys, tapa suhtautua asioihin, hyvän tuuliset työkaverit, esimiehen positiivinen suhtautuminen, positiivinen asenne, myönteinen asenne työhön, töihin on mukava tulla, iloisuus, kiva olla töissä, huumori</p>	<p>Positiivisuus, huumori</p>	<p>Positiivinen asenne</p>
<p>Tyky-virkistystoiminta, tyky-toiminta, tykypäivät 2 x vuosi, tyhy-toiminta, tyhy-päivät, hyvä organisaatio-tyhy-päivät, työhyvinvointi-lähettiläs toiminta, työhyvinvointiryhmä, virikepäivät, yhteinen toiminta, hyvä yhteistoiminta, yhteiset tapahtumat, työyhteisötoiminta</p>	<p>Tyhy-toiminta, yhteinen toiminta</p>	<p>Yhteinen toiminta työajan ulkopuolella</p>



**Taulukko 5. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen liittyen**

<p>Taukojumpat, liikunta työajalla, liikunta, liikkumismahdollisuudet, erilaiset firman tukemat liikuntakokeilut koko työyhteisölle, yhteistempaus liikuntaan, liikuntasetelit, työhyvinvointipalvelut (esim setelit, tapahtumat) työhyvinvoinnin edistäjät, jotka kuuluvat kaikille työntekijöille vapaaehtoisina etuina</p>	<p>Työnantajan tarjoamat kulttuuri- ja liikuntamahdollisuudet</p>	<p>Työnantajan tuki harrastusmahdollisuuksiin</p>
<p>Työterveyspalvelut, työterveyshuolto, erinomainen työterveyshuolto, yhteistyö työterveyshuollon kanssa mm. ergonomia asioissa, psykologit, fysioterapeutit, työtilojen säännöllinen tarkistus, ergonomiset työskentelyolot, hyvät työolosuhteet, hyvät työskentelyolosuhteet, työergonomiaan "puuttuminen", työympäristön ergonomia panostukset, turvalliset työolot, työvälineiden säännöllinen tarkistus, toimivat työvälineet, sähköpöydät, työsuojeluasiamies tuo ja vie tähän liittyviä asioita tuo välittämistä esiin, työsuojeluvaltuutettu käy tiimeissä tarpeen mukaan, minä itse, työnohjaus</p>	<p>Työterveyshuolto, toimivat työvälineet ja työtilat, työhyvinvointia tukevat henkilöt, työnohjaus</p>	<p>Työntekijän terveyden edistäminen</p>



## 8.2.2 Toimivia työhyvinvointikäytäntöjä työpaikoilla

Kyselyn toisen kysymyksen tulosten mukaan toimivat työhyvinvointikäytännöt työpaikoilla liittyvät viiteen eri luokkaan, joita ovat viestinnän sujuvuus (Taulukko 6), työntekijän vaikutusmahdollisuudet (Taulukko 7), yhteisöllisyyttä tukeva toiminta (Taulukko 8), työn organisointi (Taulukko 9) sekä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen (Taulukko 10). Tulokset on esitelty alla olevissa taulukoissa.

**Taulukko 6. Toimivia työhyvinvointikäytäntöjä viestinnän sujuvuuteen liittyen**

<p>Tiimipalaverit, yhteiset palaverit, viikkopalaverit, pikkupalaverit, toimivat kokouskäytännöt, säännölliset palaverit, taulupalaverit, säännölliset palaverit eri osastojen välillä, viikko- ja kuukausipalaverit, palaverit, viikkopalaverit joissa ei jäykistellä, tiimipalaverit säännöllisesti 1 krt/vko, viikkopalaverit -esimies alais kk vartti, kokouksissa sekä asiasisältöä että aikaa vapaamuotoiseen yhdessäoloon</p>	<p>Erilaiset kokouskäytännöt</p>	<p>Tiedonkulku</p>
<p>Keskustelut, puhutaan, keskustelu, asioista puhutaan, palaverit joissa saa puhua avoimesti, ryhmäkeskustelut, puhutaan asiat asioina ja suoraan, puhumme avoimesti toisillemme ystävällisesti jokaista kunnioittaen, vuorovaikutus joka toimii, avoin keskustelu, avoimuus, totuus</p>	<p>Hyvä vuorovaikutus, avoimuus</p>	<p>Vuorovaikutus</p>





**Taulukko 7. Toimivia työhyvinvointikäytäntöjä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin liittyen**

<p>Työntekijöiden osallistaminen esim. aloitteista palkitseminen, työntekijöiden aktiivinen kuuleminen, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, aloitelaatikat joihin kaikki voivat laittaa ”parannus” ym ehdotuksia, kutsutaan kaikki kiinnostuneet suunnittelemaan uusia hankkeita, itse suunnitellaan työvuorot, kehityskeskustelut, kehityskeskustelut yksi väline, s-henkilöstöstä muodostettu kehittämisryhmä joka yhdessä esimiesten kanssa pohtii konkreettisia kehittämiskohteita, kehitysryhmätoiminta jossa käsitellään kunta 10-tuloksia, työtyytyväisyyskysely, työhyvinvointiohjelma, kokouksissa työsuojelu- ja työhyvinvointiasioista yhdessä puhuminen ja läpikäyminen, viikoittaiset työhyvinvointivartit</p>	<p>Työntekijöiden kuuleminen, kehityskeskustelut, työhyvinvoinnin kehittämistoiminta</p>	<p>Työntekijöiden kuuleminen</p>
<p>Mahdollisuus pitää etäpäiviä, etäpäivät, liukuva työaika, ”liukuva työaika: lisää arjen + työn sovittamisen helppoutta”, omalla ilmoituksella poissaolot, sairauspoissaolot (5pv) omalla ilmoituksella</p>	<p>Etätyö, liukuva työaika, sairauspoissaolojen oma ilmoituskäytäntö</p>	<p>Työajan ja työtavan joustavuus</p>
<p>Työnkierto, messupäivät</p>	<p>Työnkierto, messupäivät</p>	<p>Mahdollisuus itsensä kehittämiseen</p>



**Taulukko 8. Toimivia työhyvinvointikäytäntöjä yhteisöllisyyttä tukevaan toimintaan liittyen**

<p>Yhteiset kahvitaumat, istahtaminen kahvikupin kanssa saman pöydän ääreen, yhteiset kahvihetket, kahvitunnit, muistetaan pyytää kaikki mukaan kahvitauelle (mennään porukalla), aamukahvi päivän startti, virkistysjaoston toiminta, työyhteisötoiminta, työporukalla esim geokätköily tms., puulaakipelejä vapaa-aikana, vapaa-ajan toiminta, tyky-päivä, työyhteisöpäivät, työhyvinvointitapahtumat, tyky, tyhy-päivät, firman tarjoama aamupala kerran kuukaudessa</p>	<p>Yhteiset kahvitaumat, yhteistoiminta vapaa-ajalla, tyhy-toiminta</p>	<p>Työtovereiden yhteistoiminta työajan ulkopuolella</p>
<p>Auttaminen, aina saa kysyä, kollegoiden tuki ongelmassa, jos tulee kriisitilanne esim asiakastyössä voi mennä kenen tahansa "vapaana" olevan kollegan luokse (esimies ei aina tavoitettavissa), hyvä työporukka, hyvä tukeva työyhteisö, kaikki voi tehdä työtä "omana itsenään", hyvä yhteishenki, positiivisen palautteen antaminen työntekijöiden kesken, luottamus, työntekijöihin luottaminen, aktiiviset ja innostavat esimiehet, tehdään yhteistyötä, yhteen hiileen puhaltaminen, yhdessä tekeminen, moniammatillinen yhteistyö, matala kynnys esimiehen ja työntekijöiden välillä, hyvät yhteistyökäytännöt työntekijöiden ja työnantajan välillä</p>	<p>Työkaverin auttaminen, hyvä työporukka, positiivinen palaute, luottamus, innostava esimies, sujuva yhteistyö</p>	<p>Kannustava ilmapiiri</p>

**Taulukko 9. Toimivia työhyvinvointikäytäntöjä työn organisointiin liittyen**

<p>Yhteiset pelisäännöt joita noudatetaan, ollaan tehty yhdessä työpaikan säännöt, meillä on uusi työyhteisö johon laadimme yhteisiä pelisääntöjä, selkeät työnkuvat, turvallisuus esittely aloittaville työntekijöille, kaikki ovat tasa-arvoisia, flexim-työajanseuranta, puututaan välittömästi ongelmiin, asiat puidaan kun ongelmia tulee, asetetaan tavoite poistaa ongelmia, ongelmatilanteiden käsittely, läheltä piti -järjestelmä, opettajatiimit, parityöskentely, tiimityöskentely, case-työskentely "myyttinen tarina" metodilla</p>	<p>Yhteiset pelisäännöt, selkeä työnkuva, perehdytys, tasa-arvoisuus, ongelmien käsittely, erilaiset tiimityöskentelymuodot</p>	<p>Työtä selkeyttävät tekijät</p>
---	---	-----------------------------------



**Taulukko 10. Toimivia työhyvinvointikäytäntöjä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen liittyen**

<p>Toimiston kävelykokoukset (tavallisten istumispalaverien tilalla aina välillä), tehdään töitä seisten ja liikkeessä, puoli tuntia viikossa saa merkitä liikuntaa työajaksi, 1h/vko liikuntaa työajalla, vko liikunta</p>	<p>Vaihtoehtoja istumatyöskentelylle, liikunta työajalla</p>	<p>Liikkumattomuuden ehkäisy työajalla</p>
<p>Henkilökunnan mahdollisuus hakea tukea valitsemiinsa liikunta-aktiviteetteihin esim. syksyllä 16 kävimme firman rahoituksella melontakurssilla, liikuntasetelit, uusi upea liikuntahalli ja edullinen vuosimaksu niin henkilöstölle kuin opiskelijoille paljon mahdollisuuksia, liikuntasetelit henkilöstölle, ryhmäohjaus kuntosalissa keppijumppa jne., ohjattua liikuntaa, lajitutustumisia yhdessä, liikunnalliset päivät, uimahallin ja kuntosalin käyttö, uimahallin ja kuntosalin käyttö</p>	<p>Työnantajan tuki liikunta- ja kulttuuriaktiviteetteihin</p>	<p>Työnantajan tuki harrastusmahdollisuuksiin</p>
<p>Työterveys, työterveyshuolto, toimiva työterveyshuolto, työpaikkaselvitykset, varhaisen välittämisen malli yhteistyössä työterveyden kanssa, varhaisen tuen keskustelu, varhainen välittäminen, plussatunnit pidettävä vapaana, terveyteen liittyen kaikille toimihenkilöille otettiin käyttöön moottorisäätöiset pöydät ja kunnan tuolit, sähköpöydät, säädettävät pöydät, työfysioterapeutti säätää jokaisen työpisteen yksityisesti, ergonomiset kalusteet, hyvät toimitilat, työhyvinvointia edistävä ympäristö</p>	<p>Työterveyshuollon toiminta, varhainen välittäminen, ergonomiset työvälineet ja työtilat</p>	<p>Työntekijän terveyden edistäminen</p>



## 8.2.2 Työhyvinvointikäytäntöjen toimivuutta edistäviä tekijöitä

Kyselyn kolmannen kysymyksen tulosten mukaan työhyvinvointikäytäntöjen toimivuutta edistävät tekijät liittyvät neljään eri luokkaan, joita ovat hyvä viestintä (Taulukko 11), hyvä asenne Taulukko 12), hyvä yhteistyö (Taulukko 13) ja käyttökelpoisuus (Taulukko 14). Tulokset on esitelty alla olevissa taulukoissa.

**Taulukko 11. Työhyvinvointikäytäntöjen toimivuutta edistäviä tekijöitä viestintään liittyen**

<p>Viestintä kuntoon, puhuminen, keskusteleva työyhteisö, tiedonkulku, esimiehen alaisien keskustelut pitkin päivää, avoimuutta, avointa ilmapiiriä, avointa keskustelua, avoin vuorovaikutuksellinen kanssakäyminen, avointa suhtautumista uusiin ehdotuksiin, ymmärrystä, esimiehet ymmärtävät, suvaitsevaisuutta, välittämistä, esimies joka on kiinnostunut mitä ”kentällä” tapahtuu ja antaa työntekijöiden ideoita käytännön asioita, jotta työ olisi sujuvaa, esimies joka kuuntelee</p>	<p>Toimiva vuorovaikutus, avoimuus, ymmärtäminen, kuulluksi tuleminen</p>	<p>Toimiva vuorovaikutus ja avoimuus</p>
---	---	--

**Taulukko 12. Työhyvinvointikäytäntöjen toimivuutta edistäviä tekijöitä asenteeseen liittyen**

<p>Porukalle vetäjä joka innostaa, porukan tsemppaajia, aktiivisia henkilöitä, jonkun pitää olla alulle-paneva voima, yhden henkilön joka muistaa työhyvinvointiasioita ja tuo niitä säännöllisesti esiin, aktiivinen vetäjä, puheenjohtajan jäämäkkyys, innostusta, kiinnostuneita ihmisiä, innostumista, järjestelyinnokkuutta + osallistumis, esimiesten innostunutta asennetta, reipasta mieltä, positiivista asennetta, reilu meininki, oikeaa asennetta, asennoitumista, asennetta, omalla esimerkillä luo hyvää ilmapiiriä, oma motivaatio, halua pitää itsestään huolta, tahtoa, tahtotilaa, yhteistä tahtoa, yhteinen tahtotila</p>	<p>Aktiivisia henkilöitä, innostuminen, hyvä asenne, oma motivaatio, tahto</p>	<p>Aktiivisuus ja hyvä asenne</p>
<p>Kaikkien sitoutumista, sitoutuminen, aitoa sitoutumista, sitoutumista, kaikki ovat sitoutuneita, sekä esimiesten että työntekijöiden sitoutuminen, kaikki sitoutuvat yhteiseen käytäntöön, sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin, kaikkien sitoutuminen yhteisiin pelisääntöihin, sitoutumista johdolta, esimiehet sitoutuvat, kaikki on mukana, koko työyhteisön panos, kaikki mukaan, yhteispeliä, kaikkien osallistumista, kaikkien mukana olo, kaikki haluavat osallistua, kaikkien panostusta, kaikki kokevat asian tärkeäksi, työntekijöiden osallistumista, pitkäjänteisyys, sitkeyttä</p>	<p>Kaikkien sitoutuminen, kaikkien osallistuminen, sitkeys</p>	<p>Sitoutuminen</p>



**Taulukko 13. Työhyvinvointikäytäntöjen toimivuutta edistäviä tekijöitä yhteistyöhön liittyen**

<p>Yhteistyötä, jutteleva yhteistyö, yhteistyö, älä jää yksin, hyvää yhteistyötä, muistetaan ottaa muut mukaan, tiimityöskentelyä, hyvä porukka, hyvä yhteishenki, yhteistyöhalua, yhteistyökykyä, hyvää yhteishenkeä, työkaverista huolehtiminen, ”yksin emme ole mitään mutta yhdessä olemme paljon”, molempien tahojen yhteistyötä ja halua, hyvät ja asialliset suhteet työntekijöiden ja esimiesten välillä, yhteisöllisyys, yhdessä tekemistä esim. ruokapäivä maanantaisin, motivointia, kannustusta, johdon kannustus, kaikkien joustamista, joustavuutta, pomon pitää olla tasapuolinen, luottamusta, luottamusta tiimikavereiden välillä, molemmin puolinen luottamus, valtuudet toimia, luottamus esimieheltä</p>	<p>Hyvä yhteistyö, yhteisöllisyys, kannustaminen, joustaminen, tasapuolisuus, luottamus, arvostaminen</p>	<p>Hyvät yhteistyökäytännöt</p>
<p>Kykyä katsoa tulevaisuuteen, selkeät visiot, yhteisten päämäärien pohdinta, selkeitä pelisääntöjä, sovitut pelisäännöt, päätöksiä, yhteinen päätöksenteko, työhyvinvoinnin suunnitelma</p>	<p>Yhteiset päämäärät, yhteiset pelisäännöt, päätöksenteko, työhyvinvoinnin suunnitelma</p>	<p>Yhteiset päämäärät ja säännöt</p>
<p>Hyvät esimiehet, hyvää esimiestyötä, osaava esimies, johtaminen, asiantunteva esimiehistö, johdon tuki</p>	<p>Hyvä esimiestyö</p>	<p>Hyvä johtaminen</p>



**Taulukko 14. Työhyvinvointikäytäntöjen toimivuutta edistäviä tekijöitä käyttökelpoisuuteen liittyen**

Käyttökelpoinen ratkaisu, ihmiset sisäistävät asian, seurataan, jatkuvaa seurantaa ja palautteiden käsittelyä, seurantaa, vahvaa taustatyötä, tietoa, kokenut esittäjä asioista	Toimivuus ja ymmärrettävyys, seuranta, tieto ja kokemus	Toimivuus
Rahaa, riittävät taloudelliset resurssit, laman aikana täytyy olla maksuton harrastus	Taloudelliset resurssit	Taloudelliset resurssit

### 8.3 Katsauksen tulokset

Internetiin suuntautuvan katsauksen tulosten mukaan hyvät työhyvinvointikäytännöt työpaikoilla voitiin luokitella kuuteen eri luokkaan, joita olivat viestinnän sujuvuus (Taulukko 15), työntekijän vaikutusmahdollisuudet (Taulukko 16), yhteisöllisyyttä tukeva toiminta (Taulukko 17), työn organisointi (Taulukko 18), fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen (Taulukko 19) ja yhteiskunnallinen ulottuvuus (Taulukko 20). Tulokset on esitelty alla olevissa taulukoissa.

**Taulukko 15. Viestinnän sujuvuus**

Erilaiset kokous- ja palaverikäytännöt, tiimipalaverit työpaikan ulkopuolella, kuten metsässä tai mökillä, whatsApp-ryhmä, työyhteisön digi-infot skypen avulla, kanava anonyymisti esitetyille kysymyksille joihin johto vastaa yleisenä tiedotuksena kaikille, johdon avoin viestintä, tiedonkulun kehittäminen, laaditaan kokouskäytännöt, osaston infotaulu, yhteistyön lisääminen yli osasto- ja organisaatorajojen	Tiedonkulku
Asioista puhutaan, ilmapiiri on avoin ja keskusteluyhteys toimii, sukupolvien välisen yhteistyön etujen korostaminen ja sen vahvistaminen esim. valmennuksen ja mentoroinnin avulla, jotta esim. hiljaisen tiedon siirtyminen ja tietotaidon jakaminen vahvistuisi, asiakasyhteistyön kehittäminen hyvän vuorovaikutuksen avulla	Vuorovaikutus



**Taulukko 16. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet**

<p>Kehityskeskustelut, eräässä paikassa oli lisätty kehityskeskusteluihin yli 55 vuotiaalle kartoitus työssä jatkamisesta ja yli 60 vuotiaalle tarkempi kartoitus tuen tarpeesta, jotta työskentely eläkeikään asti olisi mahdollista, työhyvinvoinnin kehittämistoiminta ja työhyvinvointiohjelma, tärkeää nykytilan kartoitus ennen kehittämistä</p>	<p>Työntekijöiden kuuleminen</p>
<p>Etätönn mahdollisuus, liukuva työaika, työaikapankki, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan ja palkattomaan vapaaseen, perheystävällisyys, isovanhempainvapaa (viikon palkallinen vapaa, kun lapsenlapsi syntyy), jolla edistetään perheystävällisyyttä työuran myöhemmässä vaiheessa, ikäaktiivivapaa-käytäntö (ikäntyneemmän työntekijän ylimääräinen vapaa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen)</p>	<p>Työajan ja työtavan joustavuus</p>
<p>Mahdollisuus koulutuksiin, kursseille sekä työnkiertoon, erilaiset valmennukset, mentorointi, tutor-toiminta, verkostoitumalla oppiminen, työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen, eräässä paikassa oli mahdollisuus käyttää 1 h/vk:ssa ohjeiden lukemiseen ja opiskeluun eli kykytunti</p>	<p>Mahdollisuus itsensä kehittämiseen</p>



**Taulukko 17. Yhteisöllisyyttä tukeva toiminta**

<p>Työhyvinvointi eli tyhy-toiminta, aamukahvi juodaan työpaikalla porukassa, porukassa on kiva harrastaakin</p>	<p>Työtovereiden yhteistoiminta työajan ulkopuolella</p>
<p>Työkaverin auttaminen esim. kiiretilanteessa, aina saa tukea ja neuvoa työkavereilta, toisiaan tukeva työporukka, luottamus, moniammatillinen yhteistyö, vastuunanto ja vastuunkanto, myönteisesti asioihin suhtautuva johto ja työntekijät, joustavuus, mahdollisuus luovuuteen, innovatiivisuus esim. aivan uudenlaiset työtavat, osan työajastaan saa panostaa johonkin mistä kiinnostunut, motivoiva yksilöllisyyttä korostava palkitsemisjärjestelmä)</p>	<p>Kannustava ilmapiiri</p>
<p>Positiivisuus, onnistumiset nostetaan esiin, annetaan positiivista palautetta, hyvä asiakaspalaute, hyvien kuulumisten kierros viikkokokouksen aluksi, jossa viikon tapahtumista nostetaan positiivisia asioita esiin, ystävällinen käytös, ilo, hassuttelu, juoruilun välttäminen</p>	<p>Positiivisuus</p>
<p>Inspiroiva sisustus, akustiikan huomiointi työtiloissa, sermeillä yksityisyyttä avokonttoreihin, rauhalliset työtilat työpuheluille, päivän aloitus kuuntelemalla yhdessä biisi, joka valitaan vuorotellen -&gt; luo yhteishenkeä ja hyvän startin päivään, koira mukaan töihin, positiivinen vaikutus työviihtyvyyteen, kollega kokkaa aina välillä lounasta työkavereille töissä</p>	<p>Työympäristön viihtyvyyden huomiointi</p>

**Taulukko 18. Työn organisointi**

<p>Yhteiset pelisäännöt, työnkuvan selkeys, tasa-arvoisuus, ongelmien käsittely, kaikkien sitoutuminen, hyvät varahenkilöjärjestelyt, prosessien sujuvuus</p>	<p>Työtä selkeyttävät tekijät</p>
<p>Hyvä johtaminen eri tilanteissa (ikäjohtaminen, muutosjohtaminen), esimieskoulutukset, johdon sitoutuminen, yhteistyö yli organisaatorajojen työhyvinvointiasioissa (esim. kahden kilpailevan rakennusalan yrityksen yhteinen treenihanke), esimiesten vertaistuki, työnjohdon roolin ja vastuun selkeytys, erilaiset työkalut, johto toimii esimerkkinä ilmapiirille</p>	<p>Hyvä johtaminen</p>





## Taulukko 19. Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen

<p>Vaihtoehtoja istumatyöskentelylle (Esim. kävelypalaveri metsässä, seisomatyön mahdollistava säädettävä työpöytä)</p> <p>Liikunta työajalla (Esim. joka aamu aloitetaan 7 min keppijumpalla tai kiky-sopimuksen myötä lisääntyneen työajan saa käyttää liikuntaan eli 30 min/vko), taukojumppa</p>	<p>Liikkumattomuuden ehkäisy työajalla</p>
<p>Työnantajan tuki liikunta- ja kulttuuriaktiviteetteihin (Liikunta -ja kulttuurisetelit)</p>	<p>Työnantajan tuki harrastusmahdollisuuksiin</p>
<p>Työterveyshuollon toiminta, varhainen välittäminen, ergonomiset työvälineet ja tilat, fysioterapeutti palkattu työyhteisöön, erilaiset teemoitetut terveystapahtumat, kilpailut ja haasteet (esim. yritysten välinen työmatkapyöräily kilpailu, leuanvetohaaste ja lankutushaaste),</p> <p>Mobiilisovellukset (Esim. porrasten käyttöön motivoiva sovellus, joka näyttää maisemia siitä korkeudesta, mihin olet kiivennyt, kuten pilvenpiirtäjän katolta tai Everestiltä!)</p>	<p>Työntekijän terveyden edistäminen</p>
<p>Työpisteiden tarkistuskäynnit säännöllisesti, työturvallisuusperehdytys uusille työntekijöille, työturvallisuuskoulutukset, työturvallisuuskomitea, puhelinsovellus turvallisuushavaintojen keräämiseen, positiivisten turvallisuushavaintojen kirjaus</p>	<p>Työturvallisuus</p>
<p>Työtehtävien muutokset yksilöllisyys huomioiden (=työn tuunaaminen), töihinpaluun tukeminen esim. osasairauspäiväraha ja työkokeilut, työkuormituksen seuranta, toimivat yhteistyömenetelmät eläkevakuutusyhtiön ja työterveyshuollon kanssa</p>	<p>Työkyvyn tukeminen</p>

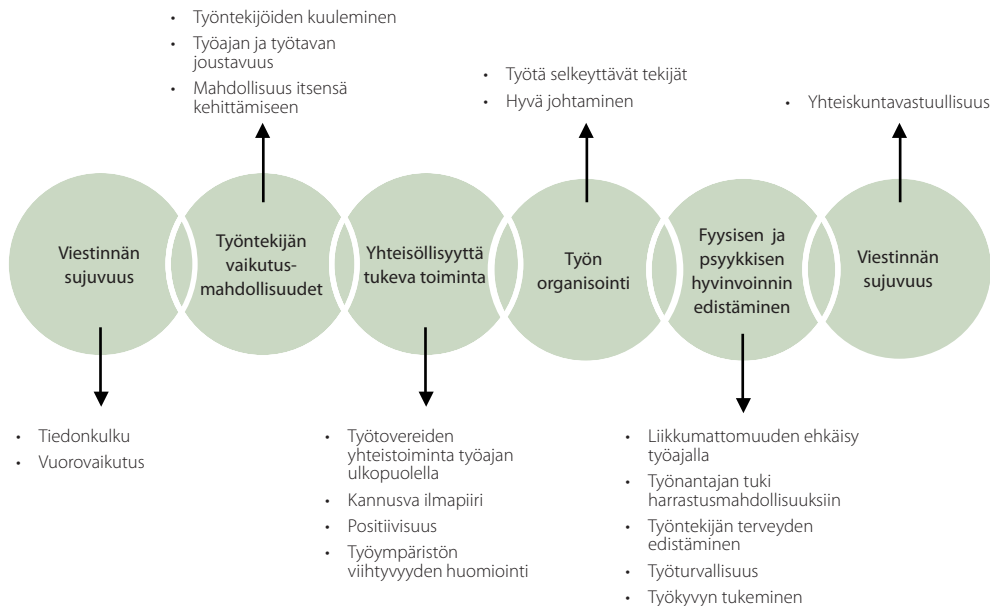


**Taulukko 20. Yhteiskunnallinen ulottuvuus**

<p>Lakialoite, Korvaavan työn teko sairauden tai tapaturman vuoksi, työllistymisen tukeminen organisaation sisällä tai irtisanotulle talon ulkopuolella (ns. osaajakeskus -hanke eräässä organisaatiossa), vapaaehtoistyöhön kannustaminen ja sen mahdollistaminen työajalla (Esim. vuodessa sai käyttää yhden päivän vapaaehtoistyöhön, toisessa yrityksessä kiky-sopimuksen myötä lisääntyneen työajan sai käyttää vapaaehtoistyöhön)</p>	<p>Yhteiskuntavastuullisuus</p>
---	---------------------------------

### 8.4 Yhteenvedo koetuista hyvistä työhyvinvointikäytännöistä

Kyselyn ja kartoituksentulokset olivat paljolti samankaltaisia, mutta selkeitä eroavaisuuksiakin löytyi, eritoten mitä konkreettisemmalle tasolle tarkastelu ulotetaan. Tulosten perusteella pystyttiin kaikki kerrottu tiivistämään kuuteen keskeiseen hyviä työhyvinvointikäytännöitä edistävään tekijään (Kuvio 1). Jokaista tekijää on eritelty muutamalla konkreettisemmalla toiminnalla, joita aiemmassa tekstissä konkretisoitiin hyvinkin monimuotoisesti.



**Kuvio 1. Yhteenvedo tuloksista**

