

Tämä on rinnakkaistallennettu versio alkuperäisestä julkaisusta.

Tämä on julkaisun kustantajan pdf.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tiikkainen, A. & Salakari, M. 2019. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille. Talk-verkkolehti, HYVE 5.11.2019.

URL: <https://talk.turkuamk.fi/hyve/vastuu-tyohyvinvoinnista-kuuluu-kaikille/>

Kaikki julkaisut Turun AMK:n rinnakkaistallennettujen julkaisujen kokoelmassa Theseuksessa ovat tekijänoikeussäännösten alaisia. Kokoelman tai sen osien käyttö on sallittu sähköisessä muodossa tai tulosteena vain henkilökohtaiseen, ei-kaupalliseen tutkimus- ja opetuskäyttöön. Muuhun käyttöön on hankittava tekijänoikeuden haltijan lupa.

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:

Tiikkainen, A. & Salakari, M. 2019. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille. Online Magazine Talk, Health and Well-Being 5.11.2019.

URL: <https://talk.turkuamk.fi/hyve/vastuu-tyohyvinvoinnista-kuuluu-kaikille/>

All material supplied via TUAS 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.

Anu Tiikkainen

Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-tutkinto-opiskelija, sairaanhoitaja/kätilö, Turun ammattikorkeakoulu

Minna Salakari

Pt. tuntiopettaja, projektipäällikkö, tohtorikoulutettava, Turun ammattikorkeakoulu

Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille

Avainsanat: **työhyvinvointi, työtyytyväisyys, YAMK**

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottelias ja sitoutunut työhön. Hyvinvoivassa työyhteisössä sairauspoissaolojen määrä vähenee. Työhyvinvoinnin tekijät -kehittämiprojektissa selvitettiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä terveydenhuoltoalan asiakaspalvelukeskuksessa. Tutkimustietoa koottiin työntekijöiltä sähköisen työhyvinvointikyselyn avulla.

Työhyvinvointi on ympäristön ja voimavarojen yhteisyyttä, joka heijastuu työn tuloksellisuuteen, tuottavuuteen, laadukkuuteen ja yhteistyötaitoon.

Työhyvinvointia lisäävät motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijän ammattitaito. Työnantaja vastaa hyvästä johtamisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.

Johtaminen on tärkein yksittäinen tekijä työhyvinvoinnin toteutumisessa

Vaikka olosuhdetekijät työpaikalla olisivat samat, voi onnistunut ja epäonnistunut johtaminen tuottaa täysin erilaisen lopputuloksen. Tästä huolimatta työntekijät eivät voi siirtää omaa vastuutaan työhyvinvoinnin ylläpidosta pelkästään esimiehille. Vastuu kuuluu kaikille.

Kehittämiprojektissa teetetystä tutkimuksesta suurimpana työhyvinvointiin vaikuttavana seikkana – sekä työhyvinvointia lisäävänä että sitä heikentävänä tekijänä – mainittiin esimies. Esimieheltä toivottiin läsnäoloa, avointa ja tasapuolista kohtelua, positiivista palautteenantoa sekä selkeää ja näkyvää panostusta yhteisen työhyvinvoinnin hyväksi.

Positiivisina työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä korostuivat työntekijöiden kollegiaalisuus, arvostus työkaveria kohtaan ja vastavuoroisesti avun saanti työkaverilta sitä pyytäessä. Myös tiimityö, yhteisöllisyys, "me-henki", ja toisten huomiointi mainittiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Vapaa-aika ja kollegat tukevat työhyvinvointia

Työntekijä on vastuussa oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpidosta. Toteutetun kyselyn mukaan työntekijän työkykyä tukee erityisesti kokonaisvaltainen sosiaalinen elämä. Se sisältää muun muassa perheen, vapaa-ajan, harrastukset, lähimmät kollegat, esimiehen ja itse työn.

Vastuun kuuluessa kaikille työntekijät ymmärtävät oman fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidon sekä sosiaalisten suhteiden ja riittävän levon tärkeyden vaikuttavan osaltaan työssä jaksamiseen.

Ikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen

Kehittämiprojektin tutkimustulokset olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Nuoremmat ja vähemmän aikaa työssä olleet kokivat olevansa kokonaisvaltaisesti tyytyväisempiä työssään kuin vanhemmat ja jo pidemmän aikaa työskennelleet. Tämä koski niin työtyytyväisyyttä, koettua työilmapiiriä, esimiestyöhön kohdistuvia toiveita, kuin omaa jaksamista.

Vanhemmat ja kauimmin työskennelleet työntekijät olivat avoimempia puhumaan asioista ongelmatilanteissa kuin nuoremmat ja vähemmän aikaa työskennelleet.

"Avoin keskustelu vähensi negatiivista kahvipöytäsupattelua."

Työhyvinvointikyselyssä esitettiin avoimiin kysymyksiin tuli runsaasti pitkiä ja moniulotteisia vastauksia. Se osoittaa työntekijöiden tarpeen päästä ilmaisemaan ajatuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta kohdeorganisaatiossa.

Kehittämiprojekti ja siihen liittyvät tutkimukset saivat aikaan avointa keskustelua työtyytyväisyydestä ja näin kahvipöytien negatiiviset supattelut jäivät vähemmälle.

Työnantaja sai listan työhyvinvoinnin kehittämiskeinoista

Kehittämiprojektin tuotoksena toimeksiantajalle luovutettiin lista konkreettisista työhyvinvoinnin kehittämiskeinoista kohdeorganisaatiossa sekä tehdyn kyselyn pohjalta koottu, jatkossa toistettava työhyvinvointikysely.

Työhyvinvointikyselyä esitettiin toistettavana kaksi kertaa vuodessa. Säännöllinen mittaaminen toimii ennaltaehkäisevänä välineenä ja sen avulla on mahdollista toteuttaa tarvittavia kehitystoimenpiteitä.

Työntekijöiden yhteisiä kehittämispäiviä tulisi järjestää säännöllisesti, mikä ylläpitäisi avointa keskustelua työhyvinvoinnin toteutumisesta jatkossakin.

Lue lisää [Työhyvinvoinnin kehittämisprojektista](#)

Tutustu [Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen koulutukseen](#).

05.11.2019

