



Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa - se syntyy joka päivä työn arjessa ja sitä edistetään pitkäjänteisesti. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Henkilöstön hyvinvointia kannattaa tukea, sillä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle kilpailuvaltti. Pysyvää ja pitkäkestoista vaikuttavuutta ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Terveiden edistäminen on kokonaisvaltaista ja laaja-alaista. Toiminta kohdistuu esim. henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin, johtamiseen tai palveluihin, esim. työterveyshuolto tai liikuntapalvelut.

Työhyvinvointi on yhteinen asia

Työhyvinvoinnin ja hyvän työilmapiirin edistäminen, kehittäminen ja ylläpitäminen ovat aina työntekijän ja työntekijöiden yhteistyötä. Eri ammattialoilla ja töissä terveyttä edistävät toimet ovat erilaisia, koska töiden vaatimukset ja vaikutukset terveydelle vaihtelevat. Kaikkien työpaikan toimijoiden onkin tärkeää yhdessä edistää terveyttä työpaikalla. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojelehenkilöstö ja luottamusmiehet sekä työterveyshuolto.

Työhyvinvointia voidaan seurata erilaisilla mittareilla, kuten työilmapiirikyselyillä, kehityskeskusteluilla ja sairauspoissaolojen seurannalla. Hyvällä työilmapiirillä on myönteinen vaikutus työpaikan moniin toimintoihin. Se lisää työpaikan tuottavuutta, voittoa, mainetta ja asiakastyytyväisyyttä.

10 teesiä työhyvinvoinnista – noudatetaanko työpaikallasi näitä?

Alla lueteltujen teesien avulla voit poimia vinkkejä oman työyhteisösi työhyvinvoinnin edistämiseksi.

1. Työhyvinvoinnin edistäminen on osa arkea

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Keskiössä ovat tehokas viestintä, työn hyvä organisointi, johtamistaidot sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuudet. Työhyvinvointia ei voi parantaa yksittäisillä virkistyspäivillä tai kulttuuriseteleillä.

2. Työhyvinvointi vaikuttaa kaikkeen

Työhyvinvoinnilla on vaikutusta paitsi sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläkkeiden määrään, myös työn tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, innovaatioiden syntymiseen ja lopulta yrityksen tulokseen.

3. Työntekijät mukaan kehitykseen

Tehokkaimpia toimenpiteitä on mahdoton keksiä ilman, että henkilöstö otetaan kehittämistyöhön vahvasti mukaan.

4. Lähiesimiehille taidot puuttua ongelmiin

Varmista, että yrityksessäsi esimiehet tietävät vastuunsa ja valtansa puuttua työyhteisön ongelmatilanteisiin ja että heillä on tarvittava aika kuunnella ja ratkoa ongelmia.



5. Työhyvinvointi kuuluu myös johdon asialistalle

Vaikka työhyvinvointi lähtee arkijohtamisesta ja lähiesimiesten rooli on ensiarvoisen tärkeä, pitää tiedostaa, että arkijohtaminen noudattaa yrityskulttuuria. Linjaukset ja toimintatavat arkipäivän tilanteisiin tulevat ylimmältä johdolta.

6. Tavoitteita pitää asettaa ja tuloksia seurata

Kaikkihan sen tietävät, että päämäärätön haahuilu ei johda mihinkään. Aseta työhyvinvoinnin kehitykselle selkeät tavoitteet, seuraa kehitystä ja viesti koko organisaatiolle onnistumisista ja kehityskohdista.

7. Kehitetään joustavien työaikojen kulttuuria

Suomi on maailman huippua joustavien työaikojen hyödyntämisessä. Joustoilla on valtava vaikutus työhyvinvointiin. Tässä kohtaa voidaan vain todeta, että jatketaan samaan malliin.

8. Maailma muuttuu – ne selviävät, jotka panostavat

Osa yritysjohtajista elää pää pensaassa ja uskoo, että yritys voi jatkaa kuten aina ennenkin. Globalisaatio ja digitalisaatio vaikuttavat kaikkiin työyhteisöihin. Miettikää yhdessä, millä tavalla siitä saadaan paras hyöty irti.

9. Kuunteleminen ja muilta oppiminen on kultaa

Työhyvinvoinnista puhutaan viimeinkin. Tällä hetkellä siitä puhutaan itse asiassa todella paljon. Hyödynnä tilanne ja opi muista yrityksistä! Pyörää ei todellakaan tarvitse keksiä itse uudelleen.

10. Kokeileminen kannattaa

Kaikki työhyvinvointitoimenpiteet eivät sovi kaikille työpaikoille. Rohkea kokeileminen ja järkevä vaikuttavuuden mittaaminen kertovat, mihin teillä kannattaa panostaa.

Lähteet ja lisätiedot

[Työterveyslaitos](#)