

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:
Mäki, J., Viitala, T. & Tuomi, J. Hyvät työhyvinvointikäytännöt –
isovanhempain vapaasta vapaaehtoistyöhön. TAMK Journal.
Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

DOI / URL: <http://tamkjournal.tamk.fi/hyvat-tyohyvinvointikaytannot-isovanhempain-vapaasta-vapaaehtoistyohon/>

Hyvät työhyvinvointikäytännöt – isovanhempain vapaasta vapaaehtoistyöhön

Valtakunnallisen Iällä ei ole väliä -työhyvinvointihankkeen osana toteutettiin työelämän hyvien työhyvinvointikäytäntöjen kartoitus. Hyviä työhyvinvointikäytäntöjä kerättiin kahdella tavalla; kyselytutkimuksella sekä lähinnä internetissä julkaistuun materiaaliin kohdistuneella katsauksella. Tuloksina esille nousi paljon tuttuja, mutta myös yksittäisiä uusia ja kiintoisia käytäntöjä.

Kirjoittajat: Johanna Mäki, Tuula Viitala ja Jouni Tuomi

Työhyvinvoinnin merkitys ymmärretään nykyaikana entistä paremmin. Siihen panostaminen on organisaatiolle kannattavaa ja se voi maksaa itsensä takaisin esimerkiksi tuottavuuden kasvuna ja sairaspöissaolojen vähenemisenä (Työterveyslaitos n.d.). Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vaikuttaa esimerkiksi sairaspöissaolojen määrään, ennenaikaiseen eläköitymiseen, työtaturmiin sekä terveyden- ja sairaanhoitokuluista aiheutuviin kustannuksiin (Kauppinen ym. 2013).

Yhdeksi tehtäväkokonaisuudeksi Iällä ei ole väliä -hankkeessa määriteltiin hyvien työhyvinvointikäytäntöjen kartoittaminen ja niiden jakaminen eteenpäin. Osana Euroopan sosiaalirahaston sekä sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa hanketta tehtiin kartoitus, jonka tavoitteena oli edistää työhyvinvointia nostamalla esiin ja kokoamalla yhteen näitä työyhteisöissä hyviksi koettuja työhyvinvointikäytäntöjä. Kartoitus pohjautui sekä avoimiin kysymyksiin, jotka kerättiin Työhyvinvointimessuilla 2016 että viiden internetissä julkaistun hyviä työhyvinvointikäytäntöjä kokoavan sivuston aineistoihin.

Iällä ei ole väliä -hankkeen tavoitteena on pidentää työuria kaikissa ikäryhmissä. Hankkeessa pyritään työhyvinvointia kehittämällä vähentämään sairauspöissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkeläisten määrää. Kehittämistyössä on mukana kuusi suomalaista organisaatiota ja hankkeen koordinoijana toimii Tampereen ammattikorkeakoulu TAMK.

Kiitämme TAMKin tukisäätiötä stipendeistä, joilla tuettiin tämän kartoituksen tekemistä.

Hyvät käytännöt

Hyvillä käytännöillä voidaan tarkoittaa toimintatapoja, -malleja, interventioita tai työmenetelmiä. Ne tekevät työstä sujuvampaa, hyödyllisempää ja mielekkäämpää. (Korhonen ym. 2007; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Hyvällä käytännöllä voidaan tarkoittaa hyvin erilaisia asioita. Käytäntö voi olla todella laaja kokonaisuus tai pienempi, hyvin yksinkertainen asia. Oleellista olisi, että hyvä käytäntö voidaan tunnistaa, arvioida, tiivistää sekä siirtää. (Aro ym. 2004; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016).

Kartoituksen toteutus

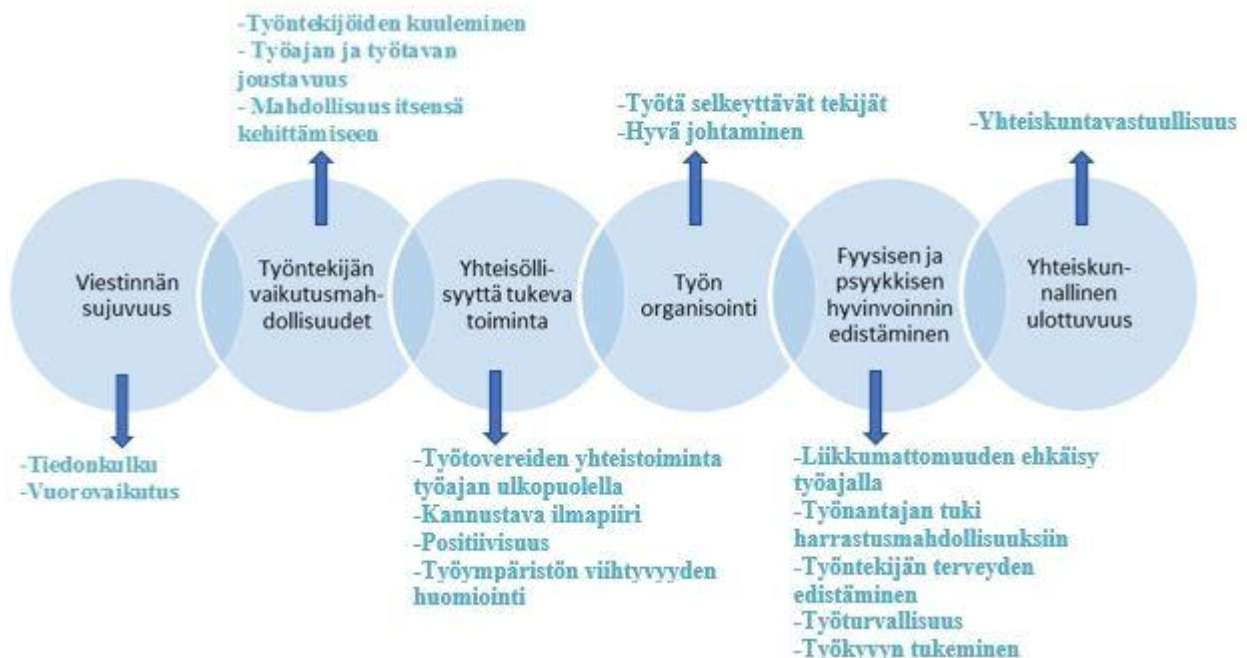
Kyselytutkimuksella ja katsauksella kartoitettujen hyvien työhyvinvointikäytäntöjen päätulokset muodostuivat näiden yhteenvedosta. Kyselyssä pyydettiin vastaajia kertomaan avoimella kysymyksellä hyvä ja toimiva työhyvinvointikäytäntö omalta työpaikaltaan. 117

vastaa vastasi kysymykseen kertoen yhden tai useamman hyvän käytännön. Kyselyn aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla.

Katsauksessa kartoitettiin internetissä julkaistuista lähteistä hyviä työhyvinvointikäytäntöjä. Katsaukseen otettiin mukaan viisi erilaista lähdettä: 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. Kerätty aineisto analysoitiin em. kyselytutkimukseen perustuvalla teorialähtöisellä sisällönanalyysilla

Tulokset

Kyselyaineiston tulokset muodostivat rungon kartoituksen päätuloksille, joita täydennettiin internet-katsauksen tuloksilla. Esille nousseet hyviin työhyvinvointikäytäntöihin liittyvät pääteemat on havainnollistettu kuvassa 1.



Kuva 1 Hyvät työhyvinvointikäytännöt

Erilaisia työhyvinvointikäytäntöjä löytyi valtavan paljon, mikä tekee niiden raportoinnista haastavaa. Vain muutamia pääteemoja (kuva 1) konkretisoivia esimerkkejä voidaan tässä yhteydessä nostaa esille:

A Viestinnän sujuvuuteen liittyivät tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen liittyvät hyvät käytännöt. Tällaisia olivat esimerkiksi erilaiset kokouskäytännöt sekä se, että asioista puhutaan avoimesti ja toisia kunnioittaen.

B Työntekijän vaikutusmahdollisuuksia koskien esille nousivat työntekijöiden kuuleminen, työajan ja työtavan joustavuus sekä mahdollisuus itsensä kehittämiseen. Näitä teemoja koskevat hyvät työhyvinvointikäytännöt liittyivät mm. työn ja vapaa-ajan

yhteensovittamiseen ja perheystävällisyyteen, josta esimerkkinä oli eräässä yrityksessä otettu käyttöön viikon mittainen palkallinen isovanhempainvapaa. Myös mahdollisuus etätöihin koettiin työhyvinvointia edistävänä käytäntönä sekä erilaiset koulutukset ja valmennukset niin työntekijöille kuin esimiehillekin.

C Yhtenä isona teemana nousi esille yhteisöllisyyttä tukeva toiminta, mikä käsitti työtovereiden yhteistoiminnan työajan ulkopuolella, kannustavan ilmapiirin, positiivisuuden sekä työympäristön viihtyvyyden huomioinnin. Tähän teemaan liittyviä hyviä käytäntöjä olivat esim. työporukan yhteiset kahvihetket työpäivän aikana sekä tyhy-toiminta. Koettiin myös hyvänä, että onnistumisia nostetaan työyhteisössä esille; eräässä työyhteisössä oli esimerkkinä tästä käytössä niin sanottu hyvien kuulumisten kierros, joka pidettiin viikkopalaverin yhteydessä. Hyvä työporukka oli myös tärkeässä asemassa yhteisöllisyyttä tukevassa toiminnassa sekä työtoverien auttaminen tarvittaessa esim. kiiretilanteissa.

D Työn organisointiin liittyvät asiat nousivat esille yhtenä pääteemana. Näitä olivat erilaiset työtä selkeyttävät tekijät ja hyvä johtaminen. Esille nousi mm. se, että työpaikalla on yhdessä sovittu pelisäännöt ja työnkuvien selkeys. Johtamiseen liittyen esim. ikäjohtamiseen ja muutosjohtamiseen liittyviä hyviä työhyvinvointikäytäntöjä nousi aineistossa esille.

E Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen käsittää liikkumattomuuden ehkäisyn työajalla, työnantajan tuen harrastusmahdollisuuksiin, työntekijän terveyden edistämisen, työturvallisuuden sekä työkyvyn tukemisen. Hyviä käytäntöjä olivat esimerkiksi istumatyön vähentäminen erilaisin keinoin, kuten pitämällä kävelypalaveri metsässä tai käyttämällä säädettävää seisomisen mahdollistavaa työtasoa. Työyhteisöissä pidettiin myös työhyvinvointia kohentavia tapahtumia ja esimerkiksi terveyttä tukevia iltapäiviä, jotka saattoivat koostua mm. luennosta, taukojumpasta ja verenpaineen mittauksista.

F Tuloksissa esille nousi myös yhteiskunnallisesti vastuullisia ja merkittäviä työhyvinvointikäytäntöjä, jotka ryhmiteltiin yhteiskunnallisen olottuvuuden pääteeman alle. Näistä esimerkkinä vapaaehtoistyön mahdollistaminen työajalla.

Kartoituksen tuloksena löydettiin runsaasti erilaisia hyviä työhyvinvointikäytäntöjä. Jokainen löydetty käytäntö on varmasti hyödyllinen, mutta eri työpaikoilla ja eri henkilöillä työhyvinvointia edistävät erilaiset asiat, joten kaikki käytännöt eivät voi toimia kaikilla ja kaikkialla. Tuloksissa ei ole myöskään pyritty erittelemään sitä, mitkä työhyvinvointikäytännöt toimivat milläkin alalla tai ammattiryhmässä. Tässä yhteydessä hyvistä työhyvinvointikäytännöistä on haluttu puhua yleisellä tasolla ja niin, että jokainen voisi löytää itselleen tai työyhteisölleen tuloksista jotakin hyödyllistä.

Yhteenveto

Organisaatioissa on viime aikoina ymmärretty entistä paremmin, että työhyvinvointi on yhteydessä myös parempaan taloudelliseen menestykseen. Työhyvinvointikäytäntöjä löytyy runsaasti erilaisiin aihealueisiin liittyen ja niitä on nostettu esiin mm. hankkeiden ja hyvien käytäntöjen kilpailujen avulla. Useissa työhyvinvointikäytännöissä tärkeässä roolissa on innovatiivisuus: asiaa on katsottu aivan uudella tavalla ja vanhojen rutiinien tilalle on otettu uusia toimintatapoja. Kartoituksen perusteella työhyvinvointikäytännöt voivat olla hyvin erilaisia; pieniä ja yksinkertaisia arkipäiväisiä asioita, kuten yhteinen kahvihetki työkavereiden kesken tai toisaalta hyvä käytäntö voi tarkoittaa laajaa hanketta, johon on

käytetty runsaasti resursseja. On hyvä muistaa, että työhyvinvoinnissa jokaisella on oma roolinsa ja siihen jokainen meistä voi vaikuttaa.

Kartoituksen tulokset esiteltiin Iällä ei ole väliä -hankkeen valtakunnallisessa työhyvinvointiseminaarissa lokakuussa 2017. Tuloksista tehty esitys on nähtävillä hankkeen internet-sivuilla: www.tyoika.fi

Lähteet

Aro, T., Kuoppala, M. & Mäntyneva, P. 2004. Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt -käsikirja. Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Korhonen, S., Julkunen, I., Karjalainen, P., Muuri, A. & Seppänen-Järvelä, R. 2007. Arviointi ja hyvät käytännöt sosiaalipalveluissa. Asiantuntijoiden pohdintoja tulevasta. Stakesin raportteja 16/2007. Helsinki: Stakes.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Hyvät käytännöt. Päivitetty 7.1.16. Luettu 17.7.17. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/sokra/ar-viointi/hyvat-kaytan-not>

Työterveyslaitos. N.d. Mitä työkyky on? Päivitetty 6.3.2014. Luettu 23.1.2017. http://partner.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Kirjoittajat

Johanna Mäki, sairaanhoitaja (YAMK), kliininen asiantuntija, Tays Hatanpää

Tuula Viitala, sairaanhoitaja (YAMK), kliininen asiantuntija, Kanta-Hämeen keskussairaala

Jouni Tuomi, FT, yliopettaja, terveyden edistäminen, TESO-yksikkö, TAMK