

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Laava, Tuula; Henner, Anja & Kiviniemi, Liisa

Julkaisun nimi: Työhyvinvointikoordinaattori työyhteisön voimavaraksi

Julkaisuvuosi: 2016

Versio: Julkaistu versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Laava, T., Henner, A. & Kiviniemi, L. (2016). Työhyvinvointikoordinaattori työyhteisön voimavaraksi. *Ratkes*, 22 (2), 7-9.

Työhyvinvointikoordinaattori työyhteisön voimavaraksi

TEKSTI TUULA LAAVA, ANJA HENNER JA LIISA KIVINIEMI

Työelämän jatkuva muutos ja haasteet vaikuttavat työhyvinvointiin (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005; Manka 2006, 24–41; Manka 2010, 16). Hankalissakin olosuhteissa voi kuitenkin innostua ja kokea työn nautintoa, mikä auttaa selviytymään ja saamaan aikaan tulosta. Tunteet jotka heräävät ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen, nämä ovat merkkejä työn imusta. Henkilö kokee, että hän voi käyttää vahvuuksiaan, ja tällöin myös työolosuhteet mahdollistavat innostuksen ja kehittymisen. Työn imua kokeva työntekijä on myönteisesti työhönsä suhtautuva, sitoutunut, tuloksia aikaan saava, kehittyvä, myös muiden hyväksi toimiva ja terveempi kuin muut. Työssä nousee esille monipuoliset ja haastavat työtehtävät, arvostus, saatu tuki, vaikutusmahdollisuudet ja hyvä johtaminen. Tärkeitä ovat yksityiselämän antamat voimavarat. Tämä työntekijä muodostaa yhdessä muiden samaa kokevien kanssa taloudellisesti tuottavan työyhteisön. (Manka 2007 5–7, Hakanen 2009 31–36, Viitala 2013.212–216.)

Artikkelissa kuvattavan opinnäytetyön (Laava 2016) tulokset liittyvät ESR:n (Euroopan unionin sosiaalirahasto) rahoittamaan Tuottava työ -hankkeeseen, joka alkoi vuoden 2014 lopussa. Laavan opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointikoordinaattorin tehtäväalueita ja niiden kehittämistä. Tavoitteena Tuottava työ hankkeessa on lisätä työn tuottavuutta panostamalla yrityksissä työhyvinvointiin. Hankkeessa työhyvinvoinnista vastaavana työntekijänä työskentelee henkilö, joka on saanut ratkaisukeskeisen työnohjaajan ja muu-

tos- ja kehittämisvalmentajan koulutuksen. Hanke kestää vuoden 2017 loppuun. Työhyvinvointikoordinaattorin tehtävänä oli tarkastella yhdessä johdon kanssa heidän yrityksensä tilannetta ja sen mahdollisia haasteita sekä voimavaroja. Yhteistyössä laadittiin työhyvinvointia edistävä suunnitelma yritykselle.

Työhyvinvoinnin toteuttajat työyhteisössä

Johtajan ja esimiehen tärkeänä tehtävänä on ylläpitää motivaatiota ja aktivoi työntekijää käyttämään omaa osaamistaan. Hänellä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. (Valtionkonttori 2006, 31–34; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2011, 29–30; Salomäki 2013, 47–54; Krum 2014, 14–19.)

Kirjassaan *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista* Kaija Suonsivu (2014, 8) kysyy, kehitetäänkö työhyvinvointia vai ainoastaan seurantoja ja keinoja pahoinvoinnin taltuttamiseksi. Lisäksi hän pohtii, onko työhyvinvoinnin kehittäminen jäänyt pahoinvoinnin minimoimiseksi. Organisaatiossa seurataan sairauslomien ja poissaolojen määrää sekä työyhteisöongelmien ratkaisuja. Työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi tärkeää seurata työyhteisön tehtävien organisointia ja esimiestyön kehittämisen kokonaisuutta. Sairausloma- ja tapaturmaseurannat tilastoidaan sekä strategiat ja toimintasuunnitelmat laaditaan eri organisaatioissa. Kohtaavatko edellä mainitut asiat suunnittelussa ja miten työhyvinvointi sisältyy niihin? Työhyvinvointia ei tulisi tarkastella erillisenä ilmiönä vaan osana strategiaa ja jokapäiväistä toimintaa. (Sydänmaalak-

ka 2002, 47–57, 122–127; Manka 2007, 159–164; Suonsivu 2014, 58–60.)

Terveessä työyhteisössä ponnistellaan työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden maksimoimiseksi. Tämä perustuu hyvin suunniteltuihin ja merkityksellisiin töihin, tukevaan ja kannustavaan työympäristöön ja saavutettaviin sekä tasavertaisiin mahdollisuuksiin edetä uralla sekä työn ja muun elämän tasapainoon. (Hakanen 2009, 22–25; Rauramo 2012, 10–21.) Työpaikoilla kehitetään tulevaisuudessa aktiivisesti työn mielekkyyttä, innostavuutta ja terveellisten rajojen asettamista. Tulevaisuuden työpaikoilla puututaan kuoritusongelmiin ja etsitään ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä, 2011.)

Mielellämme näemme, että henkilöstö on elävä ja että sillä on kyky uudistua, ennakoida muutoksia, kehittyä ja oppia uusia toimintamalleja. Työyhteisöt pyrkivät kohti hyvinvointia, tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta ja eri kulttuureista tulleiden huomioimista. Vallalla on kokonaisvaltainen ihmiskäsitys. (Peltonen 2007, 196–205; Suonsivu 2014, 58–65.) Työntekijöiden kokemus hyvinvoinnista lisää motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamusta, terveyden ja stressin hallintaa, työtyytyväisyyden kasvua. Tällöin työsuoritukset paranevat, työntuottavuus lisääntyy sekä työssä jaksetaan pidempään. (Sydänmaalakka 2002, 81–94; Ojala & Ahonen 2005, 69–77.)

Keinot työhyvinvoinnin edistämiseen ovat useimmiten kaikkien ulottuvilla. Tarvitaan selkeitä johtamiskäytäntöjä, yhteistyötä muutoksissa, oikeudenmukaisuutta palkitsemisessa, arvostusta,

oppimiseen ja kehittymiseen kannustamista sekä turvallisten ja terveellisten rajojen asettamista. Tulevaisuuden työpaikoilla puututaan kuormitusongelmiin ja etsitään ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä, 2011.) Työhyvinvoinnin toteutuminen ei vaikuta pelkästään työntekijöihin vaan myös johtoon ja sieltä jälleen työntekijöihin.

Työhyvinvointikoordinaattorin tehtäväalueita

Laavan opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselyn ja haastattelun avulla sekä kirjallisuuteen perehtymällä. Kyselyyn vastasi kuusi Tuottava työ -hankkeessa mukana

olevaa yrittäjää. Aineistoa täydennettiin työhyvinvointiasiantuntijan haastattelulla ja kirjallisuuskatsauksella. Työhyvinvointikoordinaattorin keskeiset tehtäväalueet on kuvattu taulukossa 1.

Tuloksissa korostuivat työhyvinvointikoordinaattorin henkilöstöstrategiaan liittyvät tehtäväalueet. Ne liittyivät esimerkiksi henkilöstön ja esimiesten tukena toimimiseen, muutosagenttina ja työhyvinvoinnin asiantuntijana toimimiseen ja henkilöstökyselyjen koordinointiin. Yhteistoiminnan koordinoiti oli tulosten mukaan toinen keskeinen tehtäväalue. Siihen liittyy yhteistoiminta eri työntekijä- ja asiakasryhmien kanssa. Tätä tehtäväaluetta hoitaessaan työhyvinvointikoordinaattori edesauttaa myös yrityksen imago ulospäin.

Henkilöltä vaaditaan vuorovaikutustaitoja ja hänellä tulee olla ideointikykyä.

Kolmantena keskeisenä tehtäväalueena on turvallisuuskulttuurin koordinointi. Se sisältää tulosten mukaan työterveyshuollon järjestelyä, työsuojelua, erilaisten vaadittavien lupakorttien suoritusten huolehtimista ym. Tämän alueen hoitaminen edellyttää tietoa laeista, jotka määrittävät esimerkiksi työsuojelua, työturvallisuutta, työterveyshuoltoa ja yhteistoimintaa. Kaikkia tehtäväalueita hoitaessaan työhyvinvointikoordinaattorin on hyvä tietää, ettei hänen suinkaan ole yksin hoidettava tätä kaikkea. Hänellä voi olla mukanaan kokonainen työntekijätiimi, jolloin myös eri näkökulmat työhyvinvointiin tulevat laajemmin huomioiduksi.

Taulukko 1. Työhyvinvointikoordinaattorin toimintamalli,

Aihe	Kirjallisuus	Kysely (konsultti voisi mahdollisesti hoitaa *)	Haastattelu
Henkilöstöstrategia	x	x	x
Tuki työntekijöille ja esimiehille	x		x
Työkyvyn tuki	x		x
Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	x	x	x
Muutosagentti ja asiantuntija	x	*	
Visionääri	x		x
Henkilöstörakenteen kehittäminen	x	x *	
Kehityskeskustelut	x	x	
Henkilöstöseurannan toteuttaminen	x	x	
Kuntoutustoiminnan koordinointi	x	x	x
Henkilöstökyselyjen koordinointi		x	x
Yhteistoiminnan koordinointi	x	x *	x
Turvallisuuskulttuurin koordinointi		x	x
Huolehtii työnohjauksesta			x

Kaikki työhyvinvointikoordinaattorin tehtäväalueet edellyttävät tiivistä yhteistyötä esimiesten, henkilöstön ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Hyvät yhteistyötaidot, kehittämisosaaminen sekä tieto ja ymmärrys työhyvinvoinnin moninaisuudesta vaikuttavat olevan edellytyksiä työhyvinvointikoordinaattorin tehtävän onnistuneelle hoitamiseksi. Lisäksi tarvitaan tietoa työyhteisön ja organisaation toiminnasta ja johtamisesta. Ongelmiin keskittymisen sijaan työhyvinvoinnin edistämisen tuloksellisuus toteutuu paremmin keskittymällä ratkaisujen hakemiseen. Suonsivu (2014,8) esittää kirjassaan ajatuksen, että työyhteisöissä positiivisten seikkojen esillä pitämisellä voisi olla sairauspoissaoloja vähentävä vaikutus.

Työhyvinvointikoordinaattorin tehtäväalueiden vaativuus edellyttää koulutuksen tai aiemman ammatillisen taustan tuomaa osaamista. Useat koulutusorganisaatiot ja muut koulutusta tarjoavat tahot järjestävät täydennys- tai lisäkoulutusta työhyvinvointiosaamiseen. Esimerkkejä näistä ovat työhyvin-

vointivalmentaja-, hyvinvointikortti-, työkykykoordinaattori- ja työhyvinvointikoordinaattorikoulutukset. Työhyvinvoinnin teema on myös perusopintoina esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon opintojen yhteydessä. Lisäkoulutuksena työhyvinvointiosaamista voi täydentää päivän mittaisista koulutuksista aina useamman kuukauden mittaisiin opintoihin. Ratkaisukeskeisen työnohjaajan opinnot ovat yksi esimerkki laajoista työhyvinvointikoordinaattorin osaamista vahvistavista opinnoista.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. (2010). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Helsinki: Kauppakamari.
- Alpola, M. (2011). Työnohjaus työyhteisön ja organisaation kehittämisen välineenä. Tilan ja arvostuksen luominen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Julkaisematon lähde. Oulun yliopisto: Ratkaisukeskeinen työnohjaaja-kehittäjä-coach-koulutus 2011–2013.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadullista työelämää*. Helsinki: Työsuojelurahasto. & Työterveyslaitos.

- Helsilä, M. & Salojärvi, S. (toim.) (2013). *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. Helsinki: Talentum.
- Krum, H. & McMurray, J. J. V. (2014). *Journal of the American College of Cardiology*. Artikkel.
- Uitti, Jukka (toim.) (2014). *Hyvä työterveyshuoltokäytäntö*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Juvonen-Posti, P., Joensuu, M., Reiman, A., Heusala, T., Takala, E.-P. & Ahonen, G. (2014). *Työkykyjohtaminen – johdettua yhdessä tekemistä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laava, T. (2016). Työhyvinvointikoordinaattori työhyvinvoinnin edistäjänä Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201603213413>. (Viitattu 9.4.2016.)
- Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. (2011). *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tampereen yliopisto: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Peltonen, T. (2007). *Johtaminen ja organisointi, teemoja, näkökulmia ja haasteita*. [Helsinki]: KY-palvelu.
- Punkanen, T. (2009). *Työnohjaus muutoksen moottorina*. Hämeenlinna: Tammi.
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.
- Salomäki, J. (2013). Johtaja työhyvinvoinnin rakentajana – suomalaisten yritysten ja organisaatioiden ylimpien johtajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Oulu: Oulun Yliopisto, Pro gradu tutkielma.
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Toinen painos. painettu EU:ssa
- Sydänmaanlakka, P. 2(002). *An intelligent organization. Integrating performance, competence and knowledge management*. London: Capstone.
- Valtionkonttori. 2006. Julkaisuja,
- Viitala, R. (2013). *Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.
- Österberg, M. (2015). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 5. painos. Helsinki: Helsingin kauppakamari.

Tuula Laava
työnohjaaja, TRO, fysioterapeutti, työhyvinvointikoordinaattori

Anja Henner
Tt, yliopettaja Oulun ammattikorkeakoulu

Liisa Kiviniemi
Tt, yliopettaja Oulun ammattikorkeakoulu, työnohjaaja