



1.3

Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Paula Naumanen

Työhyvinvointi voidaan liittää yksittäiseen ihmiseen, työyhteisöön, työpaikkaan ja jopa alueeseen. Työhyvinvointi on kaikkien työssä käyvien ja kaikkien, kaikenkokoisten ja eri toimialojen työpaikkojen yhteinen asia.

Yksittäisen työntekijän tai työyhteisön näkökulmasta työhyvinvointi on tunne tai kokemus siitä, että asiat ovat hyvin ja hallinnassa: yksilö ja henkilöstö on työkykyistä ja ammattitaitoista, työ sujuu hyvin ja sitä tehdään hyvissä puitteissa, työyhteisössä vallitsee hyvä henki, ja työpaikan ihmisiä johdetaan asiallisesti, ihmisläheisesti ja arvostaen. Asiat ovat hyvin silloin, kun johto pitää henkilöstöään työpaikan tärkeimpänä voimavarana ja huolehtii sen työhyvinvoinnista kaikin tavoin. Nämä tekijät mahdollistavat työpaikan tuottavuuden ja menestymisen.

Työhyvinvointia voi tarkastella myös työpaikan ja alueen näkökulmista. Silloin työhyvinvointi on tila, jota voidaan arvioida kohteelle sopivien tunnuslukujen avulla.

Tässä työhyvinvointia tarkastellaan työpaikan tasolla seuraavien osa-alueiden näkökulmasta (Kuva 1):

- työntekijä
- työyhteisö
- työympäristö
- työ
- esimiestyö ja johtaminen sekä
- työpaikka.



Paula Naumanen©

Kuva 1. Työhyvinvoinnin kokonaisuus ja osa-alueet (Naumanen 2008, 2014)

Jokainen osa-alue koostuu useista eri tekijöistä, joita kutakin käsitellään osa-aluekohtaisissa luvuissa. Yksi tekijä voi vaikuttaa muihin osa-alueisiin ja horjuttaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Tällainen on esimerkiksi työpaikalla toteutettavat irtisanomiset, jotka horjuttavat niin yksittäistä työntekijää kuin työyhteisöäkin, vaikuttavat työn tekemiseen ja esimiestyöhön ja antavat leiman koko työpaikalle. Työhyvinvointi palautuu vähitellen, kun tilanne saadaan ratkaistua ja hallintaan. Myös jokin positiivinen asia, esimerkiksi hyvä tulos, voi saada nostetta aikaan ja vaikuttaa kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin myönteisesti. Työhyvinvoinnissa onkin kyse kokonaisuuden hallinnasta.

Työhyvinvointi on kulttuurisidonnainen. Jokaisella työpaikalla on oma työpaikkakulttuurinsa, näkökulma, joka painottuu muita enemmän. Esimerkiksi teollisuuden alalla voi korostua työympäristön turvallisuus, kun taas hallinnon alalla painotus voi olla esimiestyössä ja johtamisessa ja asiantuntijatyössä osaamisessa ja työyhteisön ilmapiirissä.

Työhyvinvointi kuuluu jokaisen työtehtäviin ja ammattitaitoon. Jokaisella on vastuu omasta työnilostaan ja siitä, mitä hän tuo mukanaan työpaikalleen.

Lähteitä

Hyppänen R 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt 10 vuoden ajalta. Talentum Media Oy, Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Rossi A 2012. Kulttuuristrategia. Helsingin Kamari Oy, Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

”Työhyvinvointi kuuluu jokaisen työtehtäviin ja ammattitaitoon.”