

TYÖHYVINVOINTI: MYÖNTEISEN TYÖYMPÄRISTÖN LUOMINEN

JOHDANTO

Työhyvinvoinnin merkitys lisääntyy työntekijöiden ja työnantajien keskuudessa eri maissa. Vaikka työhyvinvoinnin käsitettä on määritelty monin tavoin, Euroopan unionissa (EU) käytössä olevan yhden käyttökelpoisen määritelmän mukaan hyvinvointi on ”summatiivinen käsite, joka kuvaa työelämän laatua, työterveys- ja työturvallisuuskäsitteitä mukaan lukien, ja joka voi olla ratkaisevassa asemassa tuottavuuden kannalta yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan tasolla”¹. Käsitteen merkitys lisääntyy entisestään, sillä työympäristö muuttuu jatkuvasti (etenkin vähemmän kehittyneistä kehittyneempiin maihin suuntautuvan) kasvavan muuttoliikkeen, globalisaation, uuden teknologian kehittämisen, teollisuusyhteiskunnasta palveluyhteiskuntaan siirtymisen, työvoiman ja väestön ikääntymisen, työssä käyvien naisten määrän lisääntymisen ja työaikajärjestelyjen muuttumisen johdosta. Näiden tekijöiden vuoksi psykososiaalisten riskien merkitys työntekijöiden keskuudessa on noussut. Työntekijät on siis saatava pysymään terveempinä, mikä voi puolestaan pidentää työelämässä vietettyä aikaa ja edesauttaa näin edellä mainittuihin tekijöihin, esimerkiksi työvoivoiman ikääntymiseen, liittyvien ongelmien ratkaisemista. Työsuojelutoimilla edistetään työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Vaikka terveyteen liittyvät näkökohdat ovat yhtä tärkeitä kuin turvallisuuteen liittyvät näkökohdatkin, kun työhyvinvointi pyritään varmistamaan työpaikalla, tämä ei aina näy organisaation toimissa.

TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE EU:SSA

Koska työhyvinvoinnin käsitettä tulkitaan eri tavoin, Euroopan maihin jaettiin avoimista kysymyksistä muodostuva kysely, jolla pyrittiin selvittämään, miten eri maissa tulkitaan työhyvinvoinnin käsitettä, sekä arvioimaan, oliko maiden välillä samankaltaisuuksia. Kyselystä kävi ilmi seuraavaa:

- Monissakaan maissa ei ollut olemassa virallista määritelmää.
 - Hieman yli kolmannes vastaajista ilmoitti, että maassa oli käytössä työhyvinvoinnin virallinen määritelmä.
- Tulkinnassa on eroja eri maiden välillä, ja työhyvinvointia kuvaamaan käytetään jopa 11:tä erilaista termiä.
 - Yksikään termeistä ei ollut käytössä pelkästään yhdessä tietyssä maassa, ja yleisimpiä termejä olivat
 - työtyytyväisyys
 - hyvät/reilut työehdot
 - työn laatu ja
 - työterveys.
- Yleensä työhyvinvointi kattoi fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin, psykososiaalisia kysymyksiä ja työympäristön.
 - Tietyn yksittäisen tekijän painottaminen vaihteli maittain, ja esimerkiksi Kreikassa keskityttiin enemmän fyysiseen hyvinvointiin ja Liettuassa sosiaaliseen hyvinvointiin.
- Työhyvinvoinnin käsitteen soveltamisalassa oli eroja maiden välillä.

¹ Schulte, P. & Vainio, H., "Well-being at work: Overview and perspective", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 36, nro 5, 2010, s. 422–429.

- Huomiota kiinnitettiin enemmän terveyden edistämiseen, psykososiaalisiin näkökohtiin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja terveyden seurantaan.
- Huomiota kiinnitettiin vähemmän työhön palaamiseen, koulutukseen ja tasa-arvoon.
- Kaikkiin maihin yhtäläillä sovellettavissa olevia työhyvinvoinnin haasteita ovat muiden muassa
 - finanssikriisistä johtuvat sosiaaliset ongelmat ja stressi
 - kehitysvauhdin ylläpitäminen taloudellisesti vaikeina aikoina
 - väestön yleisesti huono terveys
 - kaikkien sidosryhmien saaminen tekemään töitä yhdessä
 - pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritykset) saaminen tehokkaasti mukaan
 - terveydenhuollon ammattilaisiin vaikuttaminen, jotta nämä huomioisivat työn toipumista edistävät vaikutukset
 - opiksi otetun toteuttaminen käytännössä ja
 - ihmisten saaminen ymmärtämään työhyvinvointia paremmin.
- Kaikki vastaajat ilmoittivat, että niillä oli voimassa olevaa lainsäädäntöä, joka koski työhyvinvoinnin joitakin seikkoja.
- Kaikki vastaajat ilmoittivat, että niillä oli käytössä työsuojelustrategia.
- Kaikki vastaajat ilmoittivat maansa osallistuvan moniin erilaisiin toimiin työhyvinvoinnin edistämiseksi, muun muassa
 - antamalla ohjeita terveyden edistämisestä työpaikalla sekä terveellisistä elämäntavoista, terveellisestä ravinnosta, liikunnasta (esimerkiksi pyörällä töihin -kampanjat); järjestämällä tupakoinnin lopettamiskampanjoita; ehkäisemällä huumeiden ja alkoholin käyttöä; edistämällä mielenterveyttä ja tukemalla töihin paluuta sekä tekemällä terveystarkastuksia (esimerkiksi näöntarkastukset, glaukooman toteaminen varhaisessa vaiheessa ja syöpäseulonnat)
 - edistämällä työn ja muun elämän asianmukaisen tasapainon varmistamiseen tähtäävää ”perheystävällistä politiikkaa”, jossa kiinnitetään erityistä huomiota esimerkiksi työaikaan (joustavat työaikajärjestelyt, etätyö ja sellaisen kulttuurin edistäminen, ettei ylitöitä tehdä)
 - edistämällä valtakunnallisia, alueellisia, paikallisia ja/tai alakohtaisia toimia, joita työterveyshuolto usein tukee ja/tai toteuttaa
 - yritysten järjestämällä toimilla – etenkin sellaisten suurten ja monikansallisten yritysten järjestämällä toimilla, joilla on omat terveyden edistämiseen työssä, työhyvinvoinnin edistämiseen ja yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyvät strategiansa, käytäntönsä ja ohjelmansa.
- Tulokset viittaavat siihen, että Euroopassa hyvinvoinnin käsitteellä on työpaikan yhteydessä erilaisia merkityksiä eri organisaatioiden ja maiden sisällä. Tähän saattavat vaikuttaa kulttuuriset ja yhteiskunnalliset prosessit ja rajoitteet sekä se, miten käsite on kehittynyt ajan kuluessa. Kannattaa kuitenkin huomata, että osa tutkijoista ja sidosryhmistä pitää parempana yksinkertaista lähestymistapaa, kuten keskittymistä ainoastaan yöntekijöiden henkiseen hyvinvointiin, kun taas osa – myös kansainvälisen tason tutkijoista ja sidosryhmistä – myöntää, että käsite on monitahoinen ja sisältää sekä työhön liittyviä että henkilökohtaisia tekijöitä. Arviointitavasta riippumatta mistä tahansa arvioinnista on hyötyä käsitettä ymmärrettäessä ja hiottaessa.

JATKO

Tutkimuksesta käy ilmi, ettei käsite ole yhtenäinen kaikissa maissa. Alalla tehdyssä aiemmassa tutkimuksessa on tunnustettu, että työhyvinvoinnin käsitteen kehnon määrittelyn lisäksi yleensä myöskään monilla tekijöillä, joiden perusteella työhyvinvointia arvioidaan, ei ole johdonmukaista eikä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Jotta käsitteen määrittelyssä päästäisiin Euroopassa eteenpäin, kannattaisi

- tunnustaa, että käsite on dynaaminen ja muuttuu jatkuvasti

- tähdätä kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan, kun käsitettä viedään eteenpäin
- edistää johdonmukaista työhyvinvoinnin mittaamista
- ottaa huomioon pk-yritysten tarpeet ja rajoitukset missä tahansa lähestymistavassa
- tunnustaa kielelliset, kulttuuriset ja maakohtaiset erot.

ESIMERKKEJÄ

Euroopassa toimivat erilaiset organisaatiot pyrkivät edistämään työhyvinvointia. Seuraavaksi esitellään muutamia niiden aloitteita. Ensimmäinen esiteltävä aloite tulee Alankomaista, ja siitä käy ilmi Alankomaissa käytössä oleva ”elinvoimaisuuden” käsite. Muut aloitteet ovat peräisin työhyvinvointia koskevasta tapaustutkimuskokoelmasta, jonka Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) tilasi vuonna 2012.

▪ Elinvoimaisuuspaketti ja Terve yritys -toimintasuunnitelma (2012–2014)

Alankomaiden hallitus on ilmoittanut tavoitteekseen varmistaa, että ihmiset voivat jatkaa työntekoa eläkeikään asti terveellisellä, elinvoimaisella ja tuottavalla tavalla. Tätä kutsutaan elinkelpoisuuspaketiksi. Toinen aloite on Terve yritys -toimintasuunnitelma, jonka Alankomaiden sosiaali- ja työministeriö on kehittänyt yhdessä terveys-, hyvinvointi- ja urheiluministeriön kanssa ja jonka tavoitteena on edistää *elinvoimaisuutta ja terveyttä*. Painopiste on pk-yritysten tukemisessa siten, että ne voivat parantaa työoloja ja edistää terveellistä elämäntapaa.

▪ Kokonaisvaltainen lähestymistapa

Osram (Tšekki) laati työntekijöitä varten *kokonaisvaltaisen ja kattavan lähestymistavan hyvinvointiin* useiden toimenpiteiden pohjalta. Lähestymistavassa keskitytään taitojen kehittämiseen ja terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen, millä pyritään parantamaan työn laatua ja millä on todettu olevan myönteistä vaikutusta henkilöstön vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen. Osram ottaa huomioon myös *työn ja perhe-elämän välisen tasapainon* ja pyrkii tukemaan Osramilla työskenteleviä saman perheen jäseniä (esimerkiksi työvuorojen suunnittelu perheen tarpeiden mukaan ja tuki työmatkojen kulkemiseen). Yritys on myös pannut täytäntöön terveyden edistämistoimintaa työpaikoilla.

▪ Terveyden ja turvallisuuden edistäminen

VÍS Insurance (Islanti) edistää aktiivisesti *työterveys- ja työturvallisuusaloitteita* operatiivisen toimintansa yhteydessä. Tämä tapahtuu vahvistamalla *hyvää viestintää sekä turvaamalla työn ja muun elämän tasapainon sekä työn mielekkyyden*. Viestintä on keskeistä VÍS:n hyvinvointistrategiassa, ja siihen kuuluu henkilöstön keskinäinen, henkilöstön ja johdon välinen sekä asiakkaiden ja henkilöstön välinen viestintä. Vuosittaisen työntekijäkyselyn avulla osataan hyvinvoinnin kehittymistä edistäviin tilanteisiin reagoida täsmällisesti. Johtajat tekevät parannuksia kyselyn tulosten perusteella ja tapaavat työntekijöitään keskustellakseen havainnoista. Työntekijöille (ja heidän perheilleen) järjestettävät säännölliset sosiaaliset tapahtumat lisäävät myös tiedottamista ja ryhmähenkeä. Osa-aikaiset ja joustavat työjärjestelyt sekä ilmaiset psykologin palvelut ovat käytettävissä. Tarjotut koulutusmahdollisuudet korostavat elinikäistä oppimista ja ammatillista kehitystä. Yritys on pannut täytäntöön useita terveyden edistämiseen tähtäviä toimia, mukaan lukien ergonomiaa edistävät toimet sekä sisäilman laatua, toimistokalusteita ja työpaikkamelua koskevat kohdennetut toimet. Lisäksi hätätilanteisiin (tulipalot, väkivalta, tulivuorenpurkaus ja tartuntataudit) liittyviä käytäntöjä saatettu ajan tasalle ja jaettu työntekijöille tiedoksi.

▪ Painopiste psykososiaalisessa hyvinvoinnissa

Omnitel (Liettua) kiinnittää paljon huomiota työntekijöiden kanssa käytävään vuoropuheluun, yrityksen tavoitteista ja arvoista keskusteluun ja päätöksentekoon osallistumiseen. Omnitel on pannut täytäntöön monia erilaisia viestintämenetelmiä työntekijöiden kanssa. Se on pyrkinyt luomaan perheen kannalta suotuisan ympäristön ja kehittänyt aloitteita auttaakseen tasapainottamaan työhön ja perheeseen liittyvät sitoumukset. Omnitel on sitoutunut tarjoamaan työntekijöilleen *mahdollisuuden hyviin elinoloihin*. Yhtenä keskeisenä toimenpiteenä jokainen yrityksen työntekijä saa hyvinvointipaketin. Koska osaaminen ja ammattimaisuus ovat kaksi Omnitelin arvokasta voimavaraa, *yritys keskittyy henkilöstön*

jatkuvaan kouluttamiseen.

LISÄTIETOA

Raportti on saatavana kokonaisuudessaan englanniksi viraston verkkosivuilla osoitteessa

https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view.

Lisää EU-OSHAn jakamaa tietoa terveyden edistämisestä työpaikoilla on saatavana osoitteessa

<https://osha.europa.eu/fi/topics/whp>.