

Työhyvinvointi osana omaa työtä

20.9.2022

Wikipedian mukaan työhyvinvoinnista puhutaan kokonaisuutena, joka muodostuu ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällaisessa organisaatiossa työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi. (Wikipedia 2022.) Työterveyslaitos lisää tähän työhyvinvoinnin tekijöiksi myös mm. omat valinnat, teot ja puheet. Alati kehittyvä työelämä ja markkinatilanne Suomessa ja globaalisti vaatii niin työntekijältä kuin työyhteisöltäkin jatkuvaa resilienssiä sekä muutosten virtaa: työn voimavara- ja kuormitustekijät muuttuvat ja tähän tulee jatkuvasti panostaa. (TTL 2022.) Mitä se tarkoittaa siis omalla kohdalla sekä työntekijänä että työyhteisöön kuuluvana? Tämän artikkelin ei ole tarkoitus olla lainkaan kattava, mutta toivottavasti ajatuksia herättävä. Puhumme kuitenkin tärkeästä työkalusta työssämme: rakkaudesta omaan työhyvinvointiin.

Sanotaan, että ”työ tekijänsä palkitsee”. Koen tämän olevan totta, kun työhyvinvoinnin palikat osuvat työntekijän elämässä kohdilleen. Tässä on paljon suunnattu paineita työnantajaa kohti jo vuosia, mutta nyt viime vuosina on alettu puhua myös työntekijän vastuusta osana hyvinvoivaa työyhteisöä. Jos mietimme työntekijän työhyvinvointia työssä, niin työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon palvelujen tarjoaminen vähintään lakisääteisin osin. Tämä tarkoittaa siis työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden kohdistamisen jokaiseen työntekijään, työhön liittyvien työperäisten sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakyvyn tukemista työuran kaikissa vaiheissa sekä työyhteisön toiminnan tukemista. (Työterveyshuoltolaki 1883/2001.) Tunnistamme useasti työnantajan tarjoamia tukimuotoja koskien työhyvinvointia, kuten esimerkiksi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointisetelein.
Lisäksi useilla työpaikoilla toimii erilaisia TYHY-toimikuntia, joiden yhtenä tehtävänä on yhdessä työntekijöiden kanssa edistää työhyvinvointia esimerkiksi erilaisten virkistystuokioiden puitteissa.

Miten sitten itse voin vaikuttaa omaan työhyvinvointiini muutoin kuin syömällä terveellisesti ja monipuolisesti että liikkumalla riittävästi? UKK-instituutti lanseerasi eri-ikäisille liikuntapiirakan jo vuosia sitten, mutta sen tunnettavuus on jäänyt valitettavan heikohkoksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisee viiden vuoden välein

tutkimuskatsauksen koskien suomalaisten fyysistä kuntoa ja aktiivisuutta, joista viimeisin oli vuonna 2018. Tulokset osoittivat, että suomalaiset aikuiset viettävät valtaosan valveillaoloajastaan paikallaan, istuen tai makuulla, ja että reippaampaan liikkumiseen käytetään alle tunti päivässä. Viidesosa tutkituista harrasti kestävyystyyppistä liikuntaa suositusten mukaisesti 2,5 tuntia viikossa, mutta neljä viidesosa siis ei. (Husu, P, Sievänen, H, Tokola, K, Suni, J, Vähä-Ypyä, H, Mänttäri, A & Vasankari, T 2018.) Kaikkien ei tarvitse pystyä kaikkeen liikuntasuoritukseen, mutta toivottavaa olisi, että jokainen löytäisi sen oman tavan pysyä liikkeessä. Liikunnanhan ei tarvitse olla ”suorittavaa liikuntaa” (esim. kuntosali) vaan hyötyliikunnan on havaittu tuoneen samantyylisiä positiivisia vaikutuksia kehoon – psyykkisistä vaikutuksista puhumattakaan. Luonnon fyysiset terveysvaikutukset näkyvät mm. sykkeen ja verenpaineen laskuna, vastustuskyvyn parantumisena ja matalampana riskinä sairastua sydän- ja muistisairauksiin. Olenko siis tyytyväinen omaan liikunnalliseen panostukseeni omaa kehoani kohtaan vai pitäisikö sitä kenties hieman muuttaa?



Lähde: UKK-instituutti 2022.

Mielen hyvinvoinnista ei voi puhua liikaa, osana hyvinvointia ja työhyvinvointia. Tarkastelutulokulmia on monia, itse voi päättää mistä näkökulmasta sitä tarkastelee. Oma asenne omassa työssä ratkaisee usein monta asiaa: olenko tyytyväinen omaan työhöni, esimieheeni, muihin työtovereihin, työpaikkaani, työmäärääni jne. Ja/tai voinko ja haluanko siihen vaikuttaa – ja miten vaikuttaa? Onko ohjeet epäselvät tai liian tiukat, voinko tuoda omaa osaamistani tarpeeksi esille ja kehittää sitä, entä resurssit tai työkaverit? Tai mikä on työn ja vapaa-ajan suhde?

Mielenterveystalo tukee mielen hyvinvointia erilaisilla omahoidon osioilla, joita voi tehdä itsenäisesti tai ammattilaisen kanssa. Yksi tärkeimpiä mielen hyvinvointia tukevia asioita on perusarjen toistuvat rytmit ja mielekäs tekeminen. Perustarpeiden tyydyttäminen, kuten riittävä lepo, ravinto ja turvallisuus ovat ensisijaisia tasapainoisen elämän tavoittelemisessa. Unen merkitystä ei turhaan korosteta osana mielen hyvinvointia: unen palauttavalla voimavaralla jaksamme seuraavaan päivään ja myöskin tuemme mm. elimistön omaa immuniteettia sairauksien ennaltaehkäisevästä vaikutuksesta puhumattakaan. Mielihyvää tuottavien asioiden tekeminen on tärkeää, koska ne tukevat mielialaa ja auttavat meitä jaksamaan huonoina hetkinä. Näitä voi esimerkiksi itselle listata tai vaikka kuvata omaan kännykkään, kun tuntee näkevänsä tai kuulevansa ympärillään liikaa voimavaroja kuluttavia asioita. Jokaisen ihmisen elämään kuuluu kuitenkin näitä molempia asioita, mutta se miten niihin suhtaudumme – auttaa meitä jaksamaan arjessa. (Mielenterveystalo 2022.)

Netissä on olemassa erilaisia testejä, joilla voi kartoittaa itse omaa työhyvinvointiaan. Monet sektorit, kuten työterveyshuolto ja Työterveyslaitos kartoittavat työntekijöiden työhyvinvointia erilaisin testein ja toimintamallein. Uusimpana projektinaan Työterveyslaitos ja MIELI Suomen Mielenterveys ry ovat rakentaneet toimintamallin henkistä työkykyä ja mielenterveyttä tukevaan työterveysyhteistyöhön vuosina 2021-2022. Tämä malli julkaistaan 15.11.2022. Toimintamalli perustuu tutkittuun tietoon ja ohjeistaa työntekijää oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja edistämiseen. Linkkiin pääsee tästä: Miten voit? - työhyvinvointitesti (ttl.fi)



Lähde: Työelämän mielenterveysohjelma 2022.

Miten voin edistää omaa työhyvinvointiani omassa ja myös muiden työkavereiden työssä? Mielenkiintoinen ja omia voimavaroja tukeva työ vie usein mennessään. Työn imu tarkoittaa työntekijän innostunutta otetta työhönsä niin, että se parantaa omaa elämänlaatua. Työn mielekkyyden lisäksi kokemus siitä lisää työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä. Työn imu tartuttaa usein myös muita yrityksen työntekijöitä hyvään työsuoritukseen ja siten yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Mielenterveystalo 2022.) Tämän hyvän

kokemisen myötä työntekijä usein huomaa työyhteisössä positiivisen vuorovaikutuksen lisääntymisen myös muissa. Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja Mielenterveystalo nimeääkin ”esihenkilön ja työyhteisön tuen, oikeudenmukaisuuden ja johtamisen selkeinä käytäntöinä, arkisen huomaavaisuuden, ystävällisyyden, palautteen ja arvostuksen sekä muiden kokeman työn imun”. Omaan työhyvinvointiin kuuluu myös muiden työyhteisössä olevien työkavereiden työhyvinvoinnin tukeminen. Tämä tarkoittaa vastuuta omasta käyttäytymisestä ja työkavereiden kunnioittamisesta.

Psykologista turvallisuutta on viime aikoina tutkittu enemmän kuin koskaan. Käsitteenä se tarkoittaa ilmapiiriä, jossa voidaan turvallisesti ottaa sosiaalisia riskejä eli miten työntekijään suhtaudutaan, jos epäonnistutaan, ehdotetaan uutta ideaa, pyydetään apua tai annetaan palautetta. Työntekijä siis voi olla oma itsensä ilman, että joutuu naurunalaiseksi. Tärkeää on se, miten yksilö kokee työyhteisön ja sen normit. Jokainen työntekijä on siis vastuussa omasta käyttäytymisestään muita kohtaan luottamuksen synnyttämiseksi: eleet, ilmeet ja sanat kertovat hyväksynnästä tai voivat luoda päinvastoin pelon ilmapiiriä. Psykologisesti turvallisessa työssä on helppo hengittää ja tehdä töitä. (TTL 2019.) Pidetään siis yhdessä huolta itsestämme ja toisistamme omassa työssämme!

Carita Sandell-Kaukonen
Hoitotyön lehtori
SeAMK

Lähteet:

Husu, P, Sievänen, H, Tokola, K, Suni, J, Vähä-Ypyä, H, Mänttäri, A & Vasankari, T. (2018). Suomen objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:30. Helsinki.

Mielenterveystalo. (2022). Työkaluja mielen hyvinvointiin. Viitattu 7.9.2022: Työkaluja mielen hyvinvointiin (mielenterveystalo.fi)

Työhyvinvointi. (2022). Viitattu 5.9.2022: Työhyvinvointi – Wikipedia

Työterveyshuoltolaki. (2022). Viitattu 5.9.2022: Työterveyshuoltolaki 1383/2001 – Ajantasainen lainsäädäntö – FINLEX ®

Työterveyslaitos. (2019). Mitä on psykologinen turvallisuus? Viitattu 7.9.2022: Psykologinen turvallisuus kannustaa ideoiden jakamiseen | Työterveyslaitos (ttl.fi)

Työterveyslaitos. (2022). Työhyvinvoinnin osaajaksi. Viitattu 7.9.2022: Työhyvinvoinnin osaajaksi | Työterveyslaitos (ttl.fi)