

Tiedote/uutinen TAMKin kotisivuille: (Johanna Mäki ja Tuula Viitala)

## **"Isovanhempainvapaalla lisää työhyvinvointia"**

Osana valtakunnallista "Iällä ei ole väliä" -työhyvinvointihanketta kartoitettiin työelämästä löytyviä hyviä työhyvinvointikäytäntöjä kyselytutkimuksella sekä internettiin suuntautuvalla katsauksella. Hyviä työhyvinvointikäytäntöjä työpaikoilta löytyi tutkimuksen avulla runsaasti ja hyvinkin erilaisia. Mukaan mahtui aina arkipäiväisempiä ja helposti toteutettavissa olevia työhyvinvointikäytäntöjä sekä laajempia ja enemmän resursseja vaativia työhyvinvointihankkeita. Tutkimustulosten mukaan työelämän hyvät työhyvinvointikäytännöt liittyvät kuuteen pääluokkaan: Viestinnän sujuvuuteen, työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin, yhteisöllisyyttä tukevaan toimintaan, työn organisointiin, fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen sekä yhteiskuntavastuullisuuteen.

Viestinnän sujuvuuteen liittyvät hyvät työhyvinvointikäytännöt liittyvät tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen kuten esimerkiksi

- erilaiset kokouskäytännöt, kuten tiimi- ja viikkopalaverit,
- toimivat kokouskäytännöt ja tiimipalaverit työpaikan ulkopuolella, kuten metsässä tai mökillä sekä teknologian hyödyntäminen.
- johdon avoin viestintä. Asioista tulisi puhua työyhteisössä avoimesti, mutta kuitenkin ystävällisesti ja jokaista kunnioittaen.

Työntekijän vaikutusmahdollisuuksien parantaminen, esimerkiksi

- työntekijöiden kuuleminen,
- osallistamisella, esimerkkinä aloitelaatikat, kehityskeskustelut sekä työhyvinvoinnin kehittämistoiminta.
- työntekijöiden työajan ja työtavan joustavuus, esimerkiksi etätöiden mahdollisuus, työaikapankki, liukuva työaika sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, kuten mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan, perheystävällisyyden huomiointi sekä isovanhempainvapaa, joka tarkoittaa viikon palkallista vapaata, kun lapsenlapsi syntyy.
- mahdollisuus itsensä kehittämiseen, esimerkiksi koulutuksen ja työnkierron mahdollisuudet.
- työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen.

Yhteisöllisyyttä tukeva toiminta kuten mm.

- yhteiset kahvitauot,
- yhteistoiminta vapaa-ajalla,
- tyhy-toiminta
- kannustava ilmapiiri työyhteisössä, esimerkiksi työkaverin auttaminen kiire- ja ongelmatilanteissa, hyvä tukeva työporukka, moniammatillinen yhteistyö, työntekijöihin luottaminen ja heille vastuunanto sekä motivoiva yksilöllisyyttä korostava palkitsemisjärjestelmä.
- innovatiivisuus ja mahdollisuus luovuuteen, esimerkiksi aivan uudenlaiset työtavat kokeiluun.
- positiivisuuden huomiointi työyhteisössä kuten, esimerkiksi positiivisen palautteen antaminen työkaverille, ilo, ystävällisyys, hassuttelu ja että onnistumiset nostetaan esiin työyhteisössä.
- työympäristön viihtyvyyden huomiointi

## Työn organisointi kuten esimerkiksi

- yhteiset pelisäännöt
- työnkuvan selkeys
- prosessien sujuvuus
- tasa-arvoisuus
- ongelmien ratkaisu
- kaikkien sitoutumiseen
- hyvä johtaminen eri tilanteissa, mutta varsinkin ikäjohtaminen ja muutosjohtaminen
- esimiesten koulutukset ja vertaistuki
- yhteistyön yli organisaatorajojen ja johdon sitoutuminen ja johdon toiminta esimerkkinä ilmapiirille

## Fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen

- liikkumattomuuden ehkäisyyn työpaikalla kuten liikunta työajalla, esimerkkinä taukojumppa sekä vaihtoehtoja istumatyöskentelylle
- liikunta- ja kulttuurisetelit
- työterveyshuolto ja erilaiset teemoitetut terveystapahtumat
- työntekijöiden kannustaminen terveyden edistämiseen erilaisin kilpailuin, haastein sekä mobiilisovelluksin
- työturvallisuuden huomiointi mm. työpisteiden tarkistuskäynnit, työturvallisuusperehdytykset ja -koulutukset ja lisäksi turvallisuushavaintojen kerääminen.
- työhyvinvointikäytännöt, jotka tukevat työkykyä, kuten työtehtävien yksilölliset muutokset työkyvyn mukaan ja työkuormituksen seuranta sekä töihin paluun tukeminen ja työkokeilut.

## Yhteiskunnallinen ulottuvuus, joka käytännössä liittyy yhteiskuntavastuullisuuteen, esimerkiksi

- vapaaehtoistyön tekeminen työajalla,
- työllistymisen tukeminen irtisanotuille
- korvaavan työn tekeminen sairauden tai tapaturman vuoksi.

Lisätietoja [www.tyoika.fi](http://www.tyoika.fi)