



Työnantajan osuus työntekijän terveydessä ja hyvinvoinnissa

Yhtenä merkittävimmistä osapuolista työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttamassa ovat johtaminen, esimiestoiminta sekä työn organisointi. Työorganisaation menestymistä ja hyvinvointia tukevat lisäksi myös työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri. Sisäiset ongelmat ja ristiriidat vähentävät yksittäisten toimijoiden voimavaroja ja motivaatiota. Työyhteisön huonovointisuus näkyy väistämättä myös ulkoisessa tehokkuudessa. Ongelmat työilmapiirissä ja -kulttuurissa ovat usein merkki työpaikan johtamisen puutteista sekä sisäisten toimintatapojen kehittymättömyydestä.

Työnantajan vastuu

Lain mukaan työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta tai virkaehtosopimusta. Yleisvelvoitteen mukaan työnantajan tulee edistää omaa suhdettaan työntekijöihin kuin myös edistää työntekijöittensä keskinäisiä suhteita. Työnantajan tulee työyhteisössä kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, ketään syrjimättä. Työsopimuslain mukaan ketään ei saisi syrjiä syntyperän, sukupuolen, uskonnon, vammaisuuden yms. vuoksi. Työntekijöidensä erilaiselle kohtelulle on työnantajan esitettävä peruste. Tasavertaista kohtelua työnantajan on noudatettava myös tehdessään päätöksiä työtehtävien jakamisesta, uralla etenemisestä tai työsuhteen päättämisestä.

Esimiehen merkitys työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin kehittämisessä vastuussa ovat erityisesti esimiehet, joiden tulee vastata aineellisten toimintaedellytysten lisäksi myös henkisistä toimintaedellytyksistä. Esimiesten olisi tärkeää ohjata alaisiaan oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen sekä poistamaan avuttomuutta ja vääränlaista riippuvuutta. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta merkittävässä asemassa esimiehen ja alaisten välisessä yhteistyössä on vuorovaikutuksen toimivuus, palautteen antaminen, kuunteleminen, hyväksyminen sekä erilaisuuden arvostaminen.

Työtehtäviä määriteltäessä olisi esimiehen osalta tärkeää huomioida se miten olennaista työntekijän hyvinvoinnin kannalta on, että hän pystyy vaikuttamaan omaan työmääräänsä sekä työskentelytapoihin. Tärkeää olisi myös saada sopivassa määrin niin päätösvaltaa kuin myös vastuuta omaa työtä koskevissa asioissa. Työn tulisi vastata työntekijän tavoitteita sekä ammatillisia kykyjä. Myös työnantajan ja esimiehen puolelta tavoitteiden ja odotusten tulisi olla selkeitä.

Esimiehen olisi hyvä muistaa myös se, että työntekijän henkinen hyvinvointi näkyy haluna tehdä työtä, haluna kehittää itseä ja omaa osaamista. Tällöin työntekijä on innostunut ja motivoitunut työhönsä. Hyvän työyhteisön, myönteisen ilmapiirin



tunnusmerkkejä ovat muun muassa varmuus tulevaisuudesta, yhteiset tavoitteet, selvyys työtehtävissä ja vastuualueissa, kunnossa olevat säännöt ja tavat, oppiva ja kehittyvä työyhteisö sekä mahdollisuus sosiaaliselle kanssakäymiselle. Kielteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä puolestaan ovat huonosti kulkeva tieto, klikkiytynyt työyhteisö, epäselvät sisäiset pelisäännöt, avoimet riidat ja syyttelyt, valitus, henkilöstön suuri vaihtuvuus ja lukuisat poissaolot, toivottomuus ja vastuuta välttelevä hämärtyneet johtajuus.

Yhtenä työilmapiirin ja hyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä on 80-luvun lopussa noussut tyky –toiminta, jossa työnantaja, työntekijä sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan työelämässä mukana olevan henkilön työ- ja toimintakykyä. 1990-luvun alkupuolella tyky -toiminta sisällytettiin myös työterveyshuoltosäännöksiin ja siitä tulikin osa työterveyshuollon lakisääteistä sisältöä.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työterveyshuoltoa kaikille työntekijöilleen. Työpaikan olosuhteet, henkilöstörakenne sekä työperäiset terveysongelmat tulee huomioida määriteltäessä, suunniteltaessa ja toteutettaessa työterveyshuollon toiminnan sisältö, palveluiden määrä sekä laatu. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti hankkia tarvitsemansa palvelut joko kunnalliselta terveyskeskukselta, työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä tai järjestää työterveyshuoltopalvelut omalla tai useamman työnantajan yhteisellä työterveysasemalla.

Työterveyshuollon työntekijään kohdistuvia toimia ovat erilaiset terveystarkastukset, työperäisten sekä mahdollisesti muidenkin sairauksien tutkimus ja hoito, työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi sekä ohjaus ja neuvonta. Erilaisilla työpaikkaselvityksillä pyritään sen sijaan arvioimaan työympäristöön sekä työhön kohdistuvia toimenpiteitä. Osaselvitysten kohteena ovat esimerkiksi työolot ja ympäristö, työn organisointi, työtehtävät ja työmenetelmät, työn fyysisen kuormittavuuden arviointi sekä fyysiset elementit, kuten kalusteet ja koneet.

Lähteet:

Työterveyslaitos (ttl.fi)

Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi)