

”Mielekkyyks ruokkii työntekijöitä” – 8 työhyvinvoinnin trendiä

Työsuhde-etujen tarjoaja Edenred kysyi viideltä HR-asiantuntijalta, millaiset asiat korostuvat nykyisin työhyvinvoinnissa ja mikä saa ihmiset voimaan hyvin työpaikoilla. Työn merkityksellisyydellä, arvolla sekä autonomialla on työntekijöille nykyisin ratkaiseva merkitys. Toisaalta ravinnon, liikunnan ja unen vaikutus ihmisten kokonaishyvinvointiin on kiistämätön. Edenred tiivistä haastatteluiden pohjalta kahdeksan tämän hetken työhyvinvoinnin trendiä.

Teemahaastatteluihin osallistuivat Finnkinon HR-johtaja **Pia Rautio**, Fazer-konsernin HR-johtaja **Mika Videman**, Solitan HR-johtaja **Jonne Seppä**, Nokian lääketieteellinen asiantuntija **Kiti Müller** sekä Unityn HR-asioista vastaava **Leena Kuitunen**.

Osa HR-asiantuntijoista ajattelee, että työhyvinvointiin panostaminen on itsessään trendi: Henkistä tai fyysistä uupumusta on tärkeä ennalta ehkäistä erilaisin keinoin. Viime kädessä työhyvinvoinnista ovat vastuussa työntekijät itse.

– On harha, että jatkuva työpaikalla roikkuminen olisi työtehon kannalta hyvä asia. Suomalaisessa yrityskulttuurissa vallitsee ajatusmaailma, että työntekijä tarvitsee vapaa-aikaa ja lomaa. Silti tutkimustulosten mukaan olemme todella aikaansaavia, työtehossamme ei ole mitään hävettävää, sanoo Nokian lääketieteellinen asiantuntija **Kiti Müller**.

Osa asiantuntijoista taas pitää työhyvinvointi-käsitettä vanhanaikaisena ja he puhuisivat ennemmin työn imusta. Pelikoneet, virkistyspäivät ja kahviautomaatit ovat edelleen tärkeitä asioita työntekijöille, mutta perimmäisenä ajatuksena työhyvinvoinnissa on, että myös itse työn pitää olla motivoivaa ja mielekästä, jotta työntekijä voi hyvin.

– Ihmiset voivat hyvin, kun kokevat, että tehdyllä työllä on selkeä vaikutus ympäröivään maailmaan ja yhteiskuntaan. Ihmiset haluavat olla osa suurempaa tarinaa. Merkityksellisyyden kokemus on asia, joka todella resonoi työyhteisössä, toteaa Solitan HR-johtaja **Jonne Seppä**.

8 työhyvinvoinnin trendiä:

- 1.) **Työntekijän oma aktiivisuus.** Nykyaikainen HR-asiantuntija korostaa ihmisten vastuuta ja aktiivisuutta omassa hyvinvoinnissa. Työnantajan tehtävä on motivoida työntekijöitä ja tarjota heille mahdollisimman hyvät puitteet viihtyä, saavuttaa tavoitteensa ja ottaa vastuuta omasta työstään.
- 2.) **Työhyvinvointi on kokonaisuus.** Työ ei ole irrallinen osa ihmisten elämää, vaan merkittävä osa kokonaisuutta, johon kuuluvat työn lisäksi arki harrastuksineen sekä uniaika. Ei ole olemassa erikseen työhyvinvointia vaan hyvinvointia, josta jokainen työntekijä on lopulta itse vastuussa.
- 3.) **Työn merkityksellisyys ja arvokkuus.** Ihmiset haluavat kokea oman työnsä merkityksellisenä ja yhteiskunnallisesti arvokkaana. Työntekijöiden tarve kokea olevansa osa suurempaa tarinaa voimistuu työelämässä. Esimiesten ja johtajien yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin löytää ja pukea sanoiksi henkilöstölle yrityksen toiminnan merkityksellisyys ja arvo ympäröivälle maailmalle.
- 4.) **Itseohjautuvuus.** Luottamus ja autonomian tunne ovat ratkaisevia työssä viihtymisen tekijöitä. Monet startup- ja pelialan yritykset viitoittavat tietä kulttuurille, jossa tiimit korvaavat esimiehet.

Työntekijöille annetaan päämäärä ja työkalut sen saavuttamiseksi. Ihminen saa itse päättää milloin ja millä tavalla hän päämäärän tavoittaa. Ihmisten kontrollointi on mennyttä maailmaa.

5.) **Liikunta, uni, terveellinen ruoka.** Aivot tarvitsevat ravintoa noin kolmen tunnin välein. Lounas- ja kahvitauot ovat hyvä keino edistää työhyvinvointia. Niiden vaikutus ei ole vanhentunut. Tautokannattaa myös viettää hyvässä seurassa keskustellen. On järkevämpää tehdä pieniä päätöksiä, jotka ovat myös pitkäaikaisia. Viidentoista minuutin päivittäinen jumppa- tai venyttelytauko lisää sekä henkistä että fyysistä jaksamista.

6.) **Jatkuva kehittyminen.** Mahdollisuus oppia uutta motivoi ihmisiä ja lisää hyvinvointia työssä. Nykyaikaiselta johtajalta edellytetään hyvin laaja-alaista tietämystä. Esimiehen pitää ymmärtää ihmisten käyttäytymispsykologiaa, lakipykälää, liiketoimintaa, teknologiaa. Oppimisprosessi on myös monensuuntainen. Työntekijät eivät pelkästään opi johtajilta vaan työntekijät opettavat myös esimiehiään.

7.) **Datan analysointi.** Data ja sen hyödyntäminen vyyryvät myös HR-yksiköihin. HR-yksiköt palkkaavat tulevaisuudessa omia data-analyytikoita ja data avaa tulevaisuudessa monia kiinnostavia korrelaatio- ja syyseuraussuhteita henkilöstön hyvinvoinnista. Data-analytiikan kehittyminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tuloksiin reagoitaisiin tietokoneen äärellä. Kasvokkaisuus ja ihmisten kohtaaminen on HR- työn tulevaisuutta yhä enenevässä määrin.

8.) **Kokonaisvaltainen HR-työ.** Työhyvinvointia ei ajatella yrityksissä irrallisena saarekkeena, vaan se on osa organisaation kokonaisuutta ja vahvasti liiketoimintaa tukevaa toimintaa. Työhyvinvointi syntyy hyvästä johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, hyvästä viestinnästä, työyhteisön kuuntelemisesta sekä terveys- ja hyvinvointipalveluista. Nykyaikainen HR-johtaja on organisaatiokulttuurin kehittäjä. Kehitystyöhön osallistuvat myös työntekijät.

– Kuten HR-asiantuntijoiden haastatteluissakin korostuu, työhyvinvointi ei ole mikään irrallinen palanen, vaan osa ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Suomalaisissa yrityksissä on oivallettu hyvin, että työntekijöiden hyvinvointia kannattaa tukea, ja henkilöstön jaksamiseen, luovuuteen ja terveyteen panostetaankin paljon. Seuraamme Edenredissä työhyvinvoinnin trendejä kansainvälisesti ja suomalaisyritykset korostuvat niiden suhteen kyllä edelläkävijöinä, toteaa Edenredin toimitusjohtaja **Leena Hellfors**.

Lisätietoja:

”Työhyvinvointi Suomessa – ammattilaiset kertovat” -julkaisu, Edenred Finland 2017

<http://tauonpaikka.edenred.fi/lataa-opas>

Leena Hellfors
Toimitusjohtaja
Edenred Finland Oy
p. 0400 323 434
leena.hellfors@edenred.com

Edenred Finland on Suomen johtava työsuhte-etujen tarjoaja ja suomalaisten yritysten kumppani työhyvinvoinnin edistämässä. Ratkaisumme sitouttavat ja virkistävät työntekijöitä, mikä puolestaan vaikuttaa merkittävästi koko yrityksen suorituskykyyn. Valikoimaamme kuuluu lounas-, liikunta- ja kulttuuri- sekä työmatkaeturatkaisu. Edenredin ratkaisut käyvät yli 20 000 käyttöpaikassa ympäri Suomea. Palvelemme yli 15 000 yritysasiakasta ja tuotteitamme käyttää noin 300 000 suomalaista työntekijää. Yrittäjähenkisyys ja innovointikyky ovat Edenredin tärkeimpiä arvoja ja ne näkyvätkin yrityksemme jokapäiväisessä toiminnassa ja tuotekehityksessä. Edenred on Pariisin pörssiin listattu maailman johtava

prepaid-maksuvälineratkaisujen tarjoaja. Se toimii 42 maassa noin 8 000 työntekijän voimin. Edenredillä on lähes 750 000 yritys- ja julkishallinnon asiakasta, 1,4 miljoonaa kumppania ja 43 miljoonaa edunsaajaa.