tutkimusjohtaja Kirsi Heikkilä-Tammi, Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, työhyvinvointi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 14.3.2017

Lausunto Valtioneuvoston selontekoon kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda 2030:sta.

Lausunto liittyen työhyvinvointiin kohtaan Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osaava Suomi (painopiste 2)

Ehdotus 1: Uusi teknologia tulee ottaa haltuun kestävällä tavalla työpaikoilla: Tarvitaan tutkimustoimintaa ja tietoa muuttuvasta työelämästä. Laaja-alainen ymmärrys työhyvinvoinnin kokonaisuudesta on tarpeen. Olemme suuren murroksen edessä, jonka sanotaan olevan merkittävämpi kuin teollistuminen aikanaan. Työ muuttuu ja myös työhyvinvointi täytyy ”keksiä uudelleen”. Miten hyödynnetään big dataa? Miten tukea itsensä työllistäjien työhyvinvointia? (Korkeakoulut, yliopistot, työorganisaatiot)

Ehdotus 2: Tulokselliset ja kestävät työorganisaatiot tarvitsevat uudenlaista johtamis- ja kehittämisosaamista: Tarvitaan mm. osaamista siihen, kuinka johtaa uudessa tilanteessa, kuinka kehittää toimintaa yhdessä asiakkaiden ja henkilöstön kanssa osallistavalla tavalla. On tuettava sellaista työ- ja toimintakulttuuria, joka tukee organisaatioiden uudistumista. (Korkeakoulut ja yliopistot, työorganisaatiot)

Ehdotus 3: Yksilön voimavaroja tulee vahvistaa kaikilla koulutustasoilla ja työpaikoilla: Tarvitaan ns. ”metataitoja” omaan hyvinvointiin ja voimavarojen vahvistamiseen. Erityisesti osatyökykyiset ja nuoret, jotka ovat vaarassa jäädä työelämän ulkopuolelle tarvitsevat tukea. Tarvitaan myös yksilön uudistumista ja voimavarojen vahvistamista. Keinoina voivat olla esimerkiksi oppimaan oppimisen taidot ja psykologinen pääoma (optimismi, toiveikkuus, itseluottamus, joustavuus). (Kaikki koulutustasot)

Kestävässä työsysteemissä ekologiset, inhimilliset ja sosiaaliset resurssit huomioidaan työprosesseissa. Kestävä työsysteemi saavuttaa tavoitteensa ja on tuottava. Työntekijät kykenevät vastaamaan haasteisiin työssä oppimisen, kehittymisen ja hyvinvoinnin kautta.

Inhimillinen pääoma ja työhyvinvointi on tarpeen nähdä strategisena kysymyksenä yritysten ja organisaatioiden kestävän kehityksen agendalla niin, että henkilöstön osaaminen vahvistuu ja organisaatioiden uudistuminen mahdollistuu. Inhimillisen pääoman ja kilpailukyvyn yhteyksiä voidaan hahmottaa esimerkiksi seuraavasti:

- Henkilöstön koulutus ja osaaminen määrittelevät organisaation käytössä olevat kyvyt ja taidot.
- Henkilöstön hyvinvointi määrittelee organisaation pitkän tähtäyksen tuloksellisuuden ja toimintavarmuuden.
- Henkilöstön motivoituneisuus ja innostuneisuus määrittelevät organisaation uudistumiskyvyn ja innovatiivisuuden sekä kyvyn tuottaa lisäarvoa asiakkaalle.
- Henkilöstön mukautumiskyky ja joustavuus määrittelevät organisaation ketteryyden ja muuntumiskyvyn.

Työhyvinvointiin liittyvä tutkimustietoa ja osaamista tarvitaan inhimillisen pääoman näkökulmasta entistä enemmän tulevaisuudessa. Edelleen on tarpeen kiinnittää huomiota johtamiseen (vuorovaikutteisuus), työyhteisöjen toimintaan (sosiaalinen pääoma), työtoiminnan organisointiin, organisaatiotasoon ja myös yksilön voimavaroihin (psykologinen pääoma). Työhyvinvoinnin opetus on jo aloitettu muutamissa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Työelämän muutokset edellyttävät jatkuvaa työhyvinvoinnin tutkimusta- ja kehittämistä. Uudet työn tekemisen muodot sekä teknologian kehitys vaativat uudenlaisia lähestymistapoja työhyvinvointitoimintaan. Mikroyrittäjien ja itsensä työllistäjien osuus on kasvussa, ja näiden ryhmien työhyvinvoinnin vahvistamisen mahdollisuuksia ja tukijärjestelmiä (esim. työterveyshuolto) tulee kehittää. Teknologian kehitys tulee asettamaan aivan uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnille niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Tarvitaan esimerkiksi informaatioergonomiaa, jolla ennaltaehkäistään ja hallitaan teknostressiä ja sen haittavaikutuksia.