

# Paremmen työelämän manifesti – tutkijoiden kannanotto

Olemme työelämän tutkimisesta ja kehittämisestä kiinnostuneita eri alojen tutkijoita ja asiantuntijoita. Meillä on vuosien ja vuosikymmenten kokemus osallistumisesta keskusteluihin ja projekteihin, joilla nykyistä työelämää kehitetään tukemaan paremmin ihmisten jaksamista työssä.

Olemme nyt yhdessä laatineet Paremmen työelämän manifestin, joka auttaa kehittämään työelämästä sekä tuottavampaa että inhimillisempää. Tavoitteena on tukea mielenterveyspoissaolojen vähentämistä ja tehdä suomalaisesta työelämästä maailman parasta. Manifesti tarjoaa joukon tavoitteita ja toimenpiteitä, joiden avulla työelämää voi parantaa merkittävästi.

Työryhmämme ajattelee, että siinä missä maailman onnellisin kansa, Suomessa voi todellakin olla maailman paras työelämä. Työelämän kehittämiseen on olemassa välineitä, joita voidaan ottaa yhdessä käyttöön ja niiden saatavuutta parantaa. Työhyvinvointi voidaan ottaa huomioon kaikessa strategiatyössä, ja toisaalta sitä voidaan tukea hyvän esihenkilötyön kautta ja muokkaamalla yhteistä työelämäpuhettamme myönteisemmäksi. Työelämän muuttuminen monin tavoin tarjoaa mahdollisuuden nähdä osallistujien roolit perinteistä työnantaja–työntekijäasetelmaa monipuolisemmin.

## **Sami Pirkola**

sosiaalipsykiatrian professori  
Tampereen yliopisto,  
Työelämän tutkimuskeskus WRC

## **Jari Hakanen**

tutkimusprofessori  
Työterveyslaitos

## **Minna Huotilainen**

kasvatustieteen professori  
Helsingin yliopisto

## **Pauliina Mattila-Holappa**

johtava asiantuntija  
Työterveyslaitos

## **Frank Martela**

organisaatiosuunnittelun apulaisprofessori  
Aalto-yliopisto, Heltti

## **Ari Väänänen**

tutkimusprofessori  
Työterveyslaitos

## **Peter Kenttä**

tutkijatohtori  
Aalto-yliopisto, Heltti

## **Pekka Tölli**

johtava organisaatiopsykologi  
Mehiläinen

## **Laura Sokka**

neuropsykologian erikoispsykologi



Työterveyslaitos



# Paremmen työelämän manifesti

Maailman parhaan työelämän rakentaminen on meidän kaikkien käsissä. Vaikka suomalaisen työelämän lähtötaso on hyvä, me pystymme vielä parempaan. Tarvitaan rohkeitakin toimenpiteitä, jotta meillä on oikeudenmukainen ja tuottava työelämä, jossa voidaan paremmin. Me työelämän tutkijat haluamme asettaa suomalaiselle työelämälle neljä kunnianhimoista päämäärää:

1. Tehdään yhdessä maailman hyvinvoivin työelämä
2. Työ parantaa eikä huononna terveyttä
3. Oikeudenmukaisuus toteutuu työelämässä
4. Työyhteisöt osaavat edistää hyvinvointia

Tutustu neljän kohdan manifestiin ja niihin kytkeytyviin suosituksiin!

## 1) Tehdään yhdessä maailman hyvinvoivin työelämä

Suomi pärjää monilla mittareilla hyvin, kun katsotaan työntekijöiden hyvinvointia, työelämän oikeudenmukaisuutta sekä työn ja muun elämän tasapainoa. Tätä vertailua voisi tehdä myös systemaattisemmin – ja luoda maailman parhaasta työelämästä kilpailutekijä, jolla houkutellaan tänne ulkomaista työvoimaa. Tälle on jo luotu hyvä pohja Suomen menestyksellä *World Happiness Reportin* vertailussa: meidät tunnetaan maailman onnellisimpana maana. Työhyvinvoinnin mittareihin perustuvalla datalla voisimme myös osoittaa, että olemme löytäneet toimivat keinot työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen.

Miten pääsemme perille?

- **Työelämän hyvinvoinnin ja laadun arviointiin tarvitaan yhtenäiset kriteerit**, joiden täyttymistä voidaan seurata työpaikoilla toteutettavissa henkilöstökyselyissä ja rutiinimaisissa arvioinneissa. Näin saadaan vertailukelpoista tietoa eri työpaikkojen, ammattiryhmien ja demografisten ryhmien työhyvinvoinnista.
- **Tuetaan tutkimustietoon perustuvien hyvinvointi-interventioiden leviämistä** työelämän käyttöön hyödyntäen esimerkiksi olemassa olevia menetelmäpankkeja.
- **Huomataan työhyvinvointikeskustelussa hyvä.** Nostetaan esille onnistumistarinat, myönteiset kehityskulut ja parhaat käytännöt. Luodaan hyvää yhteistyötä ja palkitaan edistymisestä. Tehdään se kääntämättä selkää ongelmille ja pahoinvoinnille.

## 2) Työ parantaa eikä huononna terveyttä

Oikein mitoitettu työ vahvistaa ihmisen henkistä ja fyysistä terveyttä. Se tarjoaa mielekkäitä haasteita, tärkeän yhteisön ja liikuttaa kehoa ja mieltä. Pahimmillaan työ kuitenkin heikentää terveyttä: merkittäviä kuormitustekijöitä ovat jatkuva paikallaan istuminen, huonot työasennot, liiallinen työkuorma, tietotyön kuormitus ja tuen puute. On varmistettava, että Suomessa työ ei ole terveystuho. Jokaisen työntekijän on voitava luottaa siihen, että oma työ ei lisää terveystuhoja vaan vähentää niitä.

Miten pääsemme perille?

- **Siirretään työhyvinvoinnin kehittämisen painopiste yksilötasolta yhteisöjen ja kulttuurin tasolle.** Tämä tapahtuu yhteistyössä työyhteisöjen, tutkimuslaitosten, työterveystoimijoiden ja työeläkevakuutusyhtiöiden välillä. Hyödynnetään myös joustavia työaikoja, etätyömahdollisuuksia ja perheystävällisiä käytäntöjä, jotka tukevat työn ja muun elämän tasapainoa. Tehdään näkyväksi työn jaksamista tukevat piirteet ja huolehditaan työn sopivuudesta työntekijälle.
- **Huomioidaan eri ammattien, työpaikkojen ja alojen erityispiirteet ja olosuhteet työhyvinvoinnin kehittämisessä.** Esimerkiksi sote-alalla laadukkaalla johtamisella voidaan vaikuttaa merkittävästi työmotivaatioon ja hyvinvointiin. Tarvitaan lisää keinoja tukea pieniä työpaikkoja ja itsensä-työllistäjiä, joilla ei ole riittäviä voimavaroja ja resursseja työn kehittämiseen. Työelämän kehittämisessä ja sosiaaliturvan uudistamisessa on huomioitava, että monet tekevät työtä yksinyrittäjinä ja freelancereina tai yhdistelemällä opintoja, palkkatyötä ja yrittäjyyttä.

### 3) Oikeudenmukaisuus toteutuu työelämässä

Työelämän tulee olla reilua. Arvostava työyhteisö ja kokemus oikeudenmukaisuudesta edistävät hyvinvointia ja toimintakykyä sekä ennustavat innovatiivisuutta ja tuottavuutta. Ketään ei saa töissä syrjiä oman sukupuolen, seksuaalisuuden, ihonvärin tai jonkin stereotypian vuoksi. Kaikille on annettava samat mahdollisuudet ja jokainen palkittava samoin perustein. Tällä hetkellä ennakkoluulot estävät monen ulkomaalaistaisen osaajan työllistymistä, ja siihen tarvitaan muutos.

Miten pääsemme perille?

- **Työelämän oikeudenmukaisuuden kehitystä tulee seurata** useilla mittareilla ja tarkastelemalla työntekijöiden kokemaa oikeudenmukaisuutta.
- **Pidetään työelämä kaikkien ulottuvilla oikeudenmukaisuuden ja arvostavan vuorovaikutuksen avulla.** Kehitetään työyhteisöjen henkeä niin, että jokainen voi tuntea itsensä kuulluksi ja arvostetuksi. Vahvistetaan työpaikan eri tahojen osaamista ja mahdollisuuksia toimia yhteistyössä.

## 4) Työyhteisöt osaavat edistää hyvinvointia

Hyvinvoiva työelämä luodaan arjen vuorovaikutuksessa ja johtamisessa. Työyhteisöjen olosuhteilla on suuri vaikutus ihmisen mahdollisuuteen voida hyvin. Tällä hetkellä hyvinvoinnin tukemisessa on vielä suuria eroja työpaikkojen käytännöissä ja osaamisessa: niin työnantaja-, esihenkilö- kuin yksilötasolla. Työelämä tarvitsee lisää osaamista ja välineitä, joilla meistä tulee maailman osaavin maa työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Miten pääsemme perille?

- **Kohotetaan johtamisen ja esihenkilötyön arvostusta ja tuodaan esille sen vaativuus.** Varmistetaan, että esihenkilöiden velvoitteet ja toimintamahdollisuudet ovat tasapainossa. "Esihenkilökortti" tai vastaava koulutus voisi varmistaa, että esihenkilöillä on osaamista edistää omaa ja työntekijöiden hyvinvointia.
- **Tuetaan työelämätaitojen vahvistamista työpaikoilla kaikissa työuran vaiheissa,** niin nuorilla työntekijöillä kuin työuran loppupäässä.
- **Tiivistetään työelämän ja oppilaitosten yhteistyötä työelämätaitojen tukemisessa.** Monia työelämän perustaitoja, kuten vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja, opitaan jo ennen astumista työelämään. Avainasemassa tässä ovat varhaiskasvatus, peruskoulu, oppilaitokset, opettajat sekä vanhemmat.