

Ensimmäinen PPK Loki ruotii työhyvinvointia investointina parempaan tuottavuuteen. Se nimittäin kannattaa.

Lapin matkailu- ja palveluala on muutostilassa, joka vaikuttaa väistämättä yrittäjien ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Henkilöstöltä edellytetään yhä enemmän monitaitoisuutta ja oma-aloitteista kehittämisotetta oman osaamisen ylläpitämiseen. Yrittäjiltä taas edellytetään liiketoiminnan jatkuvaa päivittämistä ja kehittämistä.

Näihin teemoihin myös meidän hankkeemme pureutuu. Polut pohjoisen kasvuun, Lapin yrityksiä ja työhyvinvointia kehittämässä -hankkeen tarkoituksena on auttaa lappilaisia matkailu- ja palvelualan mikro- ja pk-yrityksiä kasvuun panostamalla nimenomaan työhyvinvointiin ja sitä kautta työn tuottavuuteen.

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula kirjoittaa työhyvinvoinnin myyteistä osuvasti: ”Työhyvinvointi nähdään helposti hyvin pehmeänä asiana. Minun mielestäni se on kuitenkin aina investointipäätös, joka johtaa positiiviseen lopputulokseen niin taloudellisesti kuin yksilönkin kannalta. Työhyvinvointi ei ole mikään pehmoasia muiden asioiden sivussa vaan taloudellinen satsaus.”(Koivula 2016)

Mitä nämä investoinnit sitten käytännössä ovat ja mikä vaikutus niillä on? Arctic SnowHotellin Ville Haavikolla on tapana sanoa: ”Investoitu euro on aina tuottoisampi kuin säästetty euro.” Säästätkö siis työhyvinvoinnista vai investoitko siihen?

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisvaltaisesti työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kykyä ja edellytyksiä tehdä työtä. Se on tietoa, taitoa, halua ja edellytyksiä tehdä työtä. Hyvä johtaminen, riittävä osaaminen, hyvä työkyky, eheä työilmapiiri ja mielekäs työ edesauttavat työhyvinvointia, josta syntyy työn imua. Työhyvinvointi ei siis ole vain tyky-seteleitä, pikkujouluja ja sattumanvaraisia kehityskeskusteluita. Se on suunnitelmallista, tasapuolista, kokonaisvaltaista työyhteisön ja sen jäsenten toimintaa, jota ylläpidetään päivittäin.

Investointina tämä tarkoittaa yritykselle lähtökohtaisesti ihan perusjuttuihin panostamista. Suunnitelmallinen rekrytointi, hyvä perehdytys, työn edellytykset välineiden, varusteiden ja johtamisen kautta, avoin työyhteisö, palautteen antaminen ja kiittäminen sekä työehtosopimuksista kiinni pitäminen. Näiden työelämän perusasioiden ympärille rakentuu työhyvinvointi, ja sen parantaminen voi edetä esimerkiksi seuraaviin asioihin investoimalla.

Lyhytkoulutukset ja kattavammat yhteishankintakoulutukset mahdollistavat yrittäjien ja henkilöstön osaamisen päivittämisen. Esimerkiksi sähköinen viestintä ja liiketoiminta haastavat yrittäjät kanavoimaan myyntiä uudella tavalla ja henkilöstöä tuottamaan sisältöä sosiaaliseen mediaan. Kasvatavat kiinalaismatkailijamäärät puolestaan muistuttavat kulttuurituntemuksen merkityksestä, yrityksen palveluiden ja kysynnän kohtaamisesta sekä hyvän asiakaspalvelun merkityksestä.

Kun työntekijällä on korkea osaamisen taso ja työn edellytykset kunnossa, hänellä on paremmat mahdollisuudet nauttia työstään ja kehittää sitä edelleen sitoutuen yritykseen tuottavana työntekijänä.

ROI (return on investment) on yrittäjällä luonnollisesti mielessä miettiessään työhyvinvoinnin investointeja. Kannattaako maksaa digi-valmennuksesta, sähköpöydästä ja työtyytyväisyyskyselystä? Lapin yliopistossa on kehitetty henkilöstötuottavuuden laskentakaava, joka osoittaa investointien kannattavuuden. Automaatio se ei ole, se vaatii suunnittelua, toteutusta ja arviointia mittareita apuna käyttäen. Faktaa on kuitenkin se, että korkea työhyvinvointi muun muassa vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeiden riskiä,

parantaa työn laatua, sitouttaa henkilöstöä ja vähentää rekryointitarvetta. Investoinnit tuovat siis aluksi kustannus säästöjä ja pitkällä tähtäimellä lisää tuloja.

Siispä: tunnista osaamisen ja työhyvinvoinnin taso, toimi niiden parantamiseksi sekä arvioi tehdyt toimet. Tässä työssä juuri meidän hankkeemme on yritysten tukena ja mahdollistajana.

Hyvää vointia ja parempaa osaamista,

Kai Komulainen, Eeva Maijala, Outi Määttä

Lähteet

Koivula, Antti 2016: Työhyvinvointi ei ole mitään pehmoilua.

http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyohyvinvointi_ei_ole_mitaan_pehmoilua.aspx. Viitattu 1.11.2016.