



Organisaatiokulttuuri tukee työhyvinvointia

Tavoite: Työpaikan kulttuuri on avoin, arvostava ja tukee yhteisöllisyyttä, monimuotoisuutta sekä osallisuutta

Työelämässä tarvitaan kaikkien työpanosta. Luottamus ja kaikkia arvostava toimintakulttuuri ovat työhyvinvointia tukevan organisaatiokulttuurin perusta. Työpaikalla henkilöstön monimuotoisuus on rikkaus.

Miksi?

Luottamus työpaikalla lisää työhyvinvointia, vahvistaa yhteisöllisyyttä ja mahdollistaa yhteistyön. Työyhteisön avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri auttaa ennakoinnissa ja ongelmien ratkaisemisessa.

Mahdollisuudet osallistua työpaikalla tehtäviin päätöksiin ja vaikuttaa omaan työhön parantavat työntekijöiden sitoutumista ja työssä viihtymistä.

Kulttuuritaustoiltaan, työkyvyltään ja iältään erilaisten sekä eri elämän ja työuran vaiheissa olevien työntekijöiden vahvuuksien tunnistaminen, vahvistaminen ja hyödyntäminen työpaikalla on tärkeää.

Keinoja organisaatiokulttuurin kehittämiseen

Huomioi yhdenvertaisuus organisaation arvoissa ja strategiassa

Ylin johto luo edellytykset yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Vaikuttava yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että sille asetetaan tavoitteet ja käytännöt, joista keskustellaan yhdessä koko organisaation kesken ja viestitään selkeästi.

Syrjintään, epäasialliseen käytökseen ja rasismiin tulee olla nollatoleranssi. Niihin puuttumiseksi sovitaan käytännöt yhteistyössä.

Rakenna luottamusta ja yhteisöllisyyttä

- Tue perehdytyksessä työntekijän kiinnittymistä työyhteisöön esimerkiksi nimeämällä hänelle tukihenkilö.
- Luo psykologisesti turvallinen ilmapiiri: kunnioita erilaisia mielipiteitä, pyydä ja tarjoa apua, kuuntele, ole läsnä sekä luo mahdollisuuksia keskusteluille.
- Rakenna yhdessä sovitut pelisäännöt ja varmista, että ne ovat kaikkien tiedossa.
- Mahdollista työyhteisön jäsenten tutustuminen toisiinsa: mahdollista yhteisten taukojen pitäminen työpäivän aikana, tapahtumien järjestäminen ja verkostojen kokoaminen.

Osallista henkilöstöä hyödyntäen yhteisiä keskusteluja ja digitaalisia välineitä

Henkilöstön osallistuminen toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen tarkoittaa, että henkilöstö tulee kuulluksi ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon.

Henkilöstön kuuleminen voi tapahtua esihenkilön, työntekijöiden edustajan tai henkilöstöhallinnon edustajan kautta tai järjestämällä osallistavia työpajoja. Yksi mahdollisuus on hyödyntää erilaisia digitaalisia sovelluksia, kuten verkkokyselyjä ja sisäisiä keskustelupalstoja.

Huomioi työuran ja elämän eri vaiheissa olevat työntekijät

Eri vaiheissa elämää ja työuraa olevien työssä jaksamista voidaan parantaa työ- ja työaikajärjestelyillä tai yksilöllisillä joustoilla. Tällaisia voivat olla lyhennetty työaika, yövuorojen vähentäminen ja etätyöskentely.

Edistä monimuotoisuutta ja tasa-arvoa työpaikalla

- Noudata yhdenvertaisia ja syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä.
- Huomioi perehdytyksessä kunkin työntekijän lähtökohdat ja edellytykset. Jos työntekijä on esimerkiksi juuri muuttanut maahan, on hyödyllistä perehdyttää hänet yleisellä tasolla suomalaiseen työkuulttuuriin.
- Keskustele, miten kukin suhtautuu eri kulttuureista ja uskonnoista tuleviin tapoihin.

Työkaluja

- Vinkkejä työyhteisön osallistamiseen, digityökalujen valintaan ja vaikuttavaan viestintään sote-esihenkilölle
<https://www.ttl.fi/file-download/download/public/6968>
- Työuran uurtaja -ryhmävalmennus uranhallintaan, henkilökohtaisten voimavarojen ylläpitoon, osaamisen kehittämiseen ja stressinhallintaan muuttuvassa työelämässä
[Työuran uurtaja -materiaali \(ttl.fi\)](#)

Lisälukemista

- Monimuotoisuuden, osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden edistäminen työpaikalla
[Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työrajohtamisen lähestymistapa huomioi työuran eri vaiheet johtamisessa ja työkyvyn tukemisessa. Oppimateriaalissa kuvataan työuran eri vaiheita sekä niihin liittyviä haasteita, voimavaroja ja työpaikan ratkaisuja
[Johdatus työrajohtamiseen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

