

SOSIAALISEN PÄÄOMAN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN

Henkilöstöön panostaminen kannattaa, sillä ihmiset tekevät työn, eivät organisaatiot.

Työpaikoilla seurataan ja mitataan paljon näkyvää toimintaan eli aineellista pääomaa. Julkisessa keskustelussa esillä ovat tulokset eli tuotteet, palvelut, asiakashyödyt ja taloudelliset tuotot. Onko toteutunut budjetti yli- vai alijäämäinen. On kuitenkin todettu, että jopa 80 % organisaatioiden tulosta on seurausta aineettoman pääoman vaikutuksista, kuten työntekijöiden älykkyydestä, ahkeruudesta, innostuneisuudesta, aloitekykyisyydestä ja sitoutuneisuudesta. Tässä vinkissä nostetaan esiin näkymätöntä toimintaa eli aineetonta pääomaa.

Inhimillinen pääoma

Inhimillinen pääoma liittyy yksittäisiin ihmisiin, heidän osaamiseensa ja kokemukseensa. Inhimillistä pääomaa ovat esimerkiksi työntekijän asenne, hiljainen tieto, koulutustausta ja henkilökohtaiset verkostot. Rakennepääoma tarkoittaa organisaation arvoja ja toimintakulttuuria, prosesseja ja järjestelmiä sekä dokumentoitua tietoa. Suhdepääoman katsotaan olevan organisaation maine ja brändi, suhde asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Lisäämällä sosiaalinen pääoma suhdepääoman rinnalle, tulee myös ulottuvuus työyhteisön välisiin suhteisiin, sekä suhde omaan esihenkilöön.

Inhimillinen eli henkilöihin sitoutunut pääoma on tutkimuksissa arvioitu organisaation tulevaisuuden menestykselle keskeisimmäksi piirteeksi, sillä henkilöstökulut muodostavat julkisissa organisaatioissa merkittävimmän kuluerän. Yksittäinen työntekijä investoi oman inhimillisen pääomansa kehittämiseen esimerkiksi kouluttautumalla, verkostoitumalla ja huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan, sillä työn hallinnan ja osaamisen merkitys yksilön työhyvinvoinnille on suuri ja osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osatekijä. Työn hyvä hallinta on yhteydessä kompetenssin tunteeseen ja työtyytyväisyyteen. Hyvä ammatillinen pätevyys estää hyvinvoinnin haasteita esimerkiksi auttamalla toimimaan yllättävissä ja haastavissa tilanteissa tarkoituksenmukaisella tavalla. Osaamisen kehittäminen on myös yhteydessä työmotivaatioon ja organisaatioon sitoutumiseen.

Sosiaalinen pääoma

Yksilön psyykkisten resurssien lisäksi myös sosiaaliset resurssit, kuten työyhteisön tuki ja tiivis tukiverkosto ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta. Työyhteisön sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan työyhteisön yhteisöllisyyttä ja henkilöiden välistä vuorovaikutusta, jotka tehostavat sekä yksilön että yhteisön tavoitteiden saavuttamista. Sosiaalisen pääoman piirteitä ovat esimerkiksi luottamus yhteisön jäsenten kesken, kaikkien tasavertainen osallistuminen yhteisön toimintaan sekä vastavuoroisuus. Sosiaalinen pääoma on siis ”me-henkeä” työyhteisössä.

Tutkimuksen mukaan niissä työyhteisöissä, joissa ilmapiiri koetaan heikoksi, on enemmän tyytymättömyyttä ja stressin tunnetta, kuin niissä, joissa ilmapiiri koetaan hyväksi. Erityisesti työyhteisön ilmapiirin ja esimies-alaisuusuhdeiden laadun yhteyksistä työkykyhaasteisiin sekä työssä pysymiseen ja työhön palaamiseen on runsaasti tutkimusnäyttöä. Alhaisella sosiaalisella pääomalla on havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Puutteet sosiaalisessa pääomassa, esimerkiksi huono ilmapiiri tai toisilta saatavan tuen puute, lisäävät mielenterveysongelmien kuten masennuksen riskiä. Korkean sosiaalisen pääoman, kuten työyhteisön hyvän ilmapiirin ja keskinäisen arvostuksen, on puolestaan havaittu lisäävän työntekijöiden hyvinvointia ja vähentävän sairauspoissaoloja.

Työhyvinvointia on siis mahdollista kehittää suunnitelmallisesti vahvistamalla työn voimaannuttavia piirteitä kuten yhteisöllisyyttä eli sosiaalista pääomaa ja työntekijä inhimillistä pääomaa. Näiden on todettu olevan yhteydessä sitoutumiseen, työhyvinvointiin, suorituskykyyn ja jopa sairauspoissaolojen

riskeihin. Hyvinvoiva työpaikka on myös kilpailutekijä houkuteltaessa uusia työntekijöitä. Tai pitovoimatekijä, kun ihminen ei kohtuuttomasti kuormitu. Henkilöstön hyvinvoinnin laaja-alainen kehittäminen vaikuttaa myös organisaation tulokseen - investoinneilla on havaittu olevan jopa moninkertainen tuottokerroin. Siksi työhyvinvointi on meidän kaikkien yhteinen asia.

Artikkelin on kirjoittanut

Juuso Kautonen, joka toimii projektipäällikkönä Sosterin ja XAMK:n toteuttamassa Mintissä - työhyvinvointihankkeessa.