

Työhyvinvoinnista uutta virtaa

Työhyvinvointi tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että ”on mukava tulla töihin ja lähteä sieltä saatuaan hyvää aikaan”. Näin lukee Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän Myö ja työ-työhyvinvointisopimuskirjasessa.

Henkilöstön työhyvinvointi on kuitenkin uhattuna, mikäli on uskominen viimeisintä työministeriön työolo-barometria. Työn henkinen ja yllättävästi fyysinenkin kuormittavuus ovat lisääntyneet voimakkaasti erityisesti kunta-alan työpaikoilla. Myös henkistä väkivaltaa on havaittu runsaasti, ei vain esimiehen ja työkave- reiden, vaan myös asiakkaiden taholta. Sil- lä tarkoitetaan eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Epävarmuus synnyttää helposti kielteistä ilmapiiriä.

Kenenkään etu ei ole, että vajoamme toivottomuuden ja valittamisen kierteeseen. Huolimatta yleisestä epävarmuudesta Suomi oli kolmantena strategiselta kilpailukyvyiltään, Sveitsin ja Singaporen jälkeen Maailman talousfoorumin (WEF) mukaan. Kansalaisten hyvinvointia lapsuudesta vanhuuteen tarkastelevassa inhi- millisen pääoman indeksissä sijoituimme toiseksi Sveitsin jälkeen. Meillä ei siis ole mitään hätää kansainvälisissä vertailuissa.

Työtaakkansa alle nääntymässä olevat ja kiusatut eivät kuitenkaan yllä parhaimpaansa. Siksi on tärkeää huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista. Inhimillinen pääoma onkin menestymisen tae, koska jopa 50–90 % tulevaisuuden arvosta syn- tyy henkilöstöstä. Erityisesti työvoimaval- taisilla aloilla kuten terveydenhuollossa tällä on suuri merkitys. Resursseja on tus- kin lisää saatavissa, joten työtä on tehtävä

uudella tavalla. Ahkeruus ja älykkyys eivät siis enää riitä, vaan uuden ideointiin tarvi- taan luovuutta, innostusta ja uuden oppi- mista.

Mikä lääkkeeksi? Luovuus ja innos- tuminen mahdollistuvat positiivisessa ilmapiirissä. Hyvä mieli hyödyttää kaik- kia osapuolia, koska se avartaa havainto- kykyämme ja mahdollistaa uudet oivalluk- set. Hyvinvointi näkyy arjessa: esimerkiksi henkilöstön hyvinvoinnin ja MRSA-infek- tion esiintymisen välillä oli yhteys erään tutkimuksen mukaan. Se ei johtunut siitä, että huonommin voivat kantaisivat toden- näköisemmin bakteeria – vaikka sekin on mahdollista – vaan pikemminkin siitä, että hyvinvoivat työntekijät käyttäytyvät eri ta- voin.

Ilo tarttuu asiakkaisiinkin ja parantaa palvelun laatua. Eräs verotoimiston palve- lupuhelimen työntekijä ihmetteli yhtenä aamuna, miksi kaikki soittajat olivat niin ”kiukkuusia”. Hän oivalsi olevansa itse pa- halla päällä, rauhoittui ja niin tekivät asiak- kaatkin. Myönteisyys kartuttaa myös hen- kilökohtaisia voimavaroja, jopa terveyttä ja elämäntyytyväisyyttä.

Hyvän hengen rakentamiseksi jokaisen työtä on arvostettava. Yhdellä ihmisel- lä, johtajallakaan, ei voi olla tänä päivänä ylivertaista osaamista luotsata laivaa tule- vaisuuteen. Hyvä johtajuus syntyy vasta- vuoroisuudesta ja siitä, että jokainen kan- taa vastuun omasta osuudestaan. Kaikissa tehtävissä tarvitaan myös aivoja. Haastet- takoon siis jokainen kehittämään omaa työtään ja työyhteisötaitojaan.

Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin ensihoi- to- ja päivystysyksikössä Acutassa tartut- tiin yhdessä johdon ja henkilöstön kanssa



työhyvinvoinnin kehittämiseen pari vuotta sitten. Työpajoissa asetettiin tavoitteiksi kiireen taltuttaminen, johtaminen positiivisen kautta, tasapuolinen ja hyvä ilmapiiri sekä perehdyttämisen kehittäminen. Keinoksi henkilöstö keksi Lataamon, joksi kellarikäytävän kokoushuone nimettiin. Lataamosta tuli uudenlainen ideoinnin ja yhteisöllisen toiminnan paikka. Kukin tavoite oli vuorollaan kuukauden teemanä, jonka toimenpiteiden keksimiseen ja toteuttamiseen koko henkilöstö osallistui. Työhyvinvointikin kasvoi.

Toimivat työnteon tavat ja aikaansaaminen luovat hyvän mielen perustan, mutta myös työkavereista riippuu, onko työhön aamulla kiva tulla. Yhteinen aaltopituus syntyy hymystä, nyökyttelystä ja katsekontaktista, mutta toki ääntäkin tarvitaan. Tervehtiminen, palautteenanto, kiittäminen ja tarvittaessa myös anteeksipyyttäminen ovat yksinkertaisia tapoja hyvän hengen rakentamisessa. Eräässä päiväkodissa korvattiin murinalaatikko hyvän mielen bok-silla, johon alettiin valitusten sijaan kerätä kiitollisuuden aiheita, työnteon tähtihetkiä ja kehuja. Se avataan viikoittain palaverin aluksi.

Lopetetaan siis valittaminen ja ryhdytään vaikuttamaan! ■

MARJA-LIISA MANKA, tutkimusjohtaja, professori
Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulu



Kuva: Merja Ojala