

Tuula Komulainen Työsuojelukonsulttikurssi 12/2013 - 2015

TYÖHYVINVOINNIN TYÖKALUPAKKI: ohjeita ja menetelmiä työhyvinvoinnin kehittämiseen Lappeenrannan varhaiskasvatuksessa

Johdanto

Tulevina vuosina työelämässä ollaan suurten muutoksien edessä. Väestö ikääntyy ja nuoria työkäisiä on tulossa entistä vähemmän työmarkkinoille. Työurien pidentäminen ja eläkeiän nostaminen ovat keinoja, joilla työvoimapulaa pyritään helpottamaan. Mutta jaksetaanko tehdä pitempiä työuria?

Henkilöstö on voimavara, johon kannattaa panostaa, sillä vain hyvinvoiva työntekijä pystyy tuottamaan työhön, kykenee oppimaan ja kehittymään sekä innovoimaan uutta. Myös työn laadukkuuden ja tuloksellisuuden kannalta on välttämätöntä huolehtia työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. Jos ihmiset pysyvät työikänsä hyväkuntoisina ja siirtyvät vanhuuseläkkeelle terveempinä eivätkä tarvitse välittömästi terveystalveta, on työhyvinvointiin panostamisella myös jatkossa kansantaloudellista merkitystä.

Lappeenrannassa on vähitellen herätty työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen. Omalla toimialallani kasvat- ja opetustoimessa kirjattiin viimeisimmän strategian yhdeksi tavoitteeksi hyvinvointijohtaminen. Varhaiskasvatukseen perustetuista strategiatyöryhmistä yksi oli hyvinvointiryhmä, jonka tehtäväksi annettiin hyvinvointisuunnitelman tekeminen. Tulin työsuojeluvaltuutettuna valituksi työryhmään ja sain luvan tehdä aiheesta ryhmän tuella kehittämistehtävän työsuojelukonsulttikoulutukseen.

Kerron aluksi tehtävän toteutuksesta ja seuraavaksi työhyvinvointikäsitteen historiallisesta kehittymisestä. Neljännessä kappaleessa esittelen lyhyesti mitä työhyvinvointikäsitteellä tänä päivänä tarkoitetaan. Toinen puoli kehittämistehtävästäni on työntekijöiden perehdyttäminen asiakirjan käyttöön. Kuvailen viidennessä luvussa perehdytystilaisuuden kulkua ja sisältöä. Lopuksi pohdin työni hyötyjä ja mahdollista kehittämistä. Olen liittänyt itse kehittämistehtäväni loppuun siinä muodossa, se on työpaikoilla käytettävissä.

Pohdintaa

Työtä tehdessäni konkretisoitui työhyvinvointikäsitteen laajuus. Materiaalia olisi ollut tarjolla vaikka kuinka paljon, joten vaikeutena oli löytää siitä keskeisin ja parhaiten tätä tarkoitusta palveleva tieto. Koska halusimme tehdä työhyvinvointipakista helposti käytettävän, niin siitä ei voinut tehdä kovin laajaa, vaikka houkutuksena olisi ollut lisätä enemmän teoretietoa.

Sisältöä poimiessa tuli samalla arvioitua, mitä ja millaista materiaalia organisaatiossamme on olemassa. Joidenkin asiakirjojen kohdalla huomasin, että ne olisi syytä päivittää ja esimerkiksi varhaisen avun mallista on jo saatu uusi versio ja kehityskeskustelussa käytettävää lomaketta kehitetään parhaillaan.

Olen aloittanut kierroksen työhyvinvointipakin kanssa ja saanut siitä paljon myönteistä palautetta. Odotan jatkossa, kun ”pakki” toivottavasti tulee aktiiviseen käyttöön, saavani myös kehittämisehdotuksia. Työntekijät ovat kiitelleet, että keskeiset asiakirjat ja toimintamallit löytyvät nyt yhdestä paikasta. Heiltä on tullut kommentteja, ettei päiväkotityössä ole aikaa istua tietokoneen äärellä etsimässä dokumentteja. Organisaatiomme intranet on kehittelyvaiheessa, joten tiedon löytäminen sieltä on todella aikaa vievää. Tämän totesin itsekin kerätessäni tiedostoja työhyvinvointipakkiin. Tietoisuus toimintamallien ja asiakirjojen olemassa olosta on myös melko heikkoa, joten perehdytystilaisuudet ovat tässäkin mielessä hyödyksi.

Olen myös havainnut, että yhteistoimintaorganisaation kokoonpano ja toiminta on hyvin tuntemattomia. Kun puhuin yhteistoiminnasta, niin eräs työntekijä sanoi, ettei hän ollut koskaan ajatellut tai kuullut, että yt tarkoittaa yhteistoimintaa. Tästä johtuen olenkin aloittanut infotilaisuuden esittelemällä lyhyesti työsuojelu- ja luottamusmiesjärjestelmät ja yhteistyöryhmien toimintaa.

Kun työsuojeluvaltuutettuna käyn työpaikoilla, tapaan työntekijöitä yksitellen, koska varhaiskasvatustyössä joudutaan tekemään paljon järjestelyjä, jotta työntekijät voivat osallistua suuremmalla joukolla. Näihin infotilaisuuksiin on yritetty järjestää mahdollisimman monelle mahdollisuus osallistumiseen ja olenkin saanut arvokasta tietoa työyhteisöistä. Esimiehet ovat olleet mukana tilaisuuksissa ja on ollut hämmästyttävää havaita, kuinka eri tavoin työyhteisöt käyttäytyvät. Joissakin paikoissa keskustelu on ollut niin vilkasta, ettei varattu aika ole tahtonut riittää, kun taas toisissa työyhteisöissä kukaan ei kommentoi mistään asiasta, en edes tahdo saada vastauksia esittämiini kysymyksiin. Itse pidän tätä yhtenä mittarina siitä, millainen luottamus ja avoimuus työyhteisössä esimiehen ja työntekijöiden välillä vallitsee.

Työhyvinvointipakin on tarkoitus olla ”kehkeytyvä” eli sitä kehitetään jatkuvasti. Olen luvannut säännöllisesti päivittää sitä tarkistamalla linkkien toimivuuden ja asiasisällön ajantasaisuuden. Samalla tulee myös täydennettyä omaa osaamista. Kehittämistehtävän tekemisestä on siis ollut minulle monenlaista hyötyä, sen lisäksi uskon ja toivon, että sen avulla saadaan piirun verran lisättyä hyvinvointia työpaikoilla.

