

TYÖILMAPIIRI JA SEN KEHITTÄMINEN VANTAAN SOSIAALI- JA KRIISIPÄIVYSTYKSESSÄ

Johdanto

” Työhyvinvointi on yksilöllinen ja yhteisöllinen kokemus sujuvasta työn tekemisestä. Se koostuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, jolloin työ on osa merkityksellistä elämää.”

(Kirsi-Marja Lievonen, henkilöstöjohtaja, Vantaan kaupunki, Työhyvinvoinnin opas)

Työhyvinvointi on nykyisin liitetty voimakkaasti toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen – kykyyn tuottaa palvelut tuloksellisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti. Tuloksellisuutta on peilattu myös vaikuttavuuteen, laatuun sekä toimintaprosessien etenemiseen ja henkilöstön määrään. Edellytys kehitykselle on, että henkilöstön tulee olla hyvinvoivaa, motivoitunutta ja sitoutunutta työhönsä. (Lievonen)

Työn kehittämisessä ei pitäisi lähteä liikkeelle ongelmista, haasteista ja esteistä vaan ajatella työtä voimaannuttavana ja elämään sisältöä, merkityksellisyyttä positiivisuutta tuovana elementtinä. Työn ilo, imu ja positiivisuus mahdollistaa parhaan työilmapiirin – positiivisuus luo positiivisuutta, josta seuraa työskentelyyn tehokkuutta. Positiivinen vuorovaikutus työyhteisössä parantaa työilmapiiriä ja vaikuttaa työn tuloksellisuuteen korkealla kertoimella.

Hyvinvoinnilla on pitkä historia käsitteenä, mutta työhyvinvoinnin historia on käsitteenä hyvin lyhyt. Työelämän laatu ja tuottavuus -ajatukset ovat syntyneet nykyisen taloudellisen ja tuottavan kehityksen ajattelemisen kautta. Laadun ja tuottavuuden ajatteluun liitetään mm. oppiminen ja sosiaalinen elämä

Johtopäätökset

Työhyvinvoinnista on paljon tietoa ja sen kehittämiseksi on keksitty hienoja teorioita. On myös tehty upeita opuksia ja kirjoja. Hyvin tärkeä ja vaikuttava osa-alue työhyvinvoinnista on työilmapiiri. Jos työntekijät kokevat työilmapiirin huonoksi, ei ole mukavaa tehdä työtä tai jopa jo työhön tuleminen koetaan hankalana tai vastenmielisenä – työilo on kadoksissa. Työtehtävien suorittaminen tuntuu raskaalta ja työteho on laskenut pohjalukemiin. Työilmapiirin positiivisena tai negatiivisena kokeminen on yksilön subjektiivinen kokemus, mutta se vaikuttaa monin tavoin ympäröivään työyhteisöön. Hyvä ruokkii hyvää.

Työilmapiirin kehittäminen on kuitenkin hyvin haasteellista – hyvistä teorioista huolimatta. Tärkeää on ensin tajuta vastuusuhde asiaan. Työilmapiirin kehittäminen ja siitä huolehtiminen on koko työyhteisön vastuulla. Jokaisen henkilökohtainen panos siihen on elintärkeä. Henkilöstön johto toimii tämän yhteisen päämäärän mahdollistajana.

Suurin ongelmakohta kehittämistyössä löytyy kuitenkin siitä, kuinka hienot ajatukset ja teo-riat saadaan käytäntöön. Haasteena on, kuinka työyhteisön toimijat sisäistävät kehittämisen tavoitteet ja löytävät halun toimia niiden suuntaisesti. Tavoitteiden tulisi olla riittävän yksinkertaisia ja riittävän helposti käytäntöön sovellettavissa.

Työpaikallamme on jo olemassa yhteisiä perinteitä, jotka tukevat yhteisöllisyyttä ja me -henkeä, esimerkkinä mainitsen vuoronvaihtojen raporteilla vuorovastaava toivottaa henkilökohtaisesti seuraavaan työvuoroon tulevat työntekijät nimeltä mainiten tervetulleeksi töihin.

Näistä lähtökohdista lähdin suunnittelemaan työilmapiirin kehittämiseen ”työkaluksi” **kuukausiteemoja**, jotka kulkisivat työyhteisömme arjen mukana. Ne muistuttaisivat aina kuukausi kerrallaan yhteisestä tavoitteestamme mahdollisimman hyvän työilmapiirin luomisessa.