

SÄKYLÄSSÄ POHDITIIN TYÖHYVINVOINTIA

PVVAATKMO:n Säskylän tuotantolaitoksen henkilöstö keskittyi 13. toukokuuta järjestetyissä luennoissa ja ryhmätöissä työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin.

LSHR:n toimintakykypäällikkö, kapteeni **Antti Kymäläinen** kertoi puolustusvoimien laaja-alaista työhyvinvointitoiminnasta, jossa pyritään ylläpitämään ja edistämään työntekijöiden toimintakykyä sekä kehittämään heidän osaamistaan, työtä ja työympäristöä sekä koko työyhteisöä ja organisaatiota.

Työhyvinvointia ei siis edistetä pelkästään yksittäisillä tyhy-tapahtumilla - joilla niilläkin toki on oma roolinsa työpaikan yhteishengen ja ilmapiirin vahvistajana.

Hyvä esimiestyö ja johtaminen ovat avaimia työhyvinvointiin - työhyvinvointiahan luodaan jokapäiväisessä työssä työtä tekemällä. Työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio, henkilöstö- ja koulutusalat, liikuntavastaavat sekä työhyvinvointitoimikunta tukevat omalla osa-alueellaan työhyvinvointia.

Arvostava kohtaaminen luo työilmapiiriä

Pia Vilanen Luotain Consulting Oy:sta painotti luennoissaan arvostavaa kohtaamista hyvän työilmapiirin varmistajana. Vilasen mukaan arvostus syntyy ihmisen omien kokemusten perusteella - siitä, arvostetaanko minua ja minun työtäni sekä toisaalta siitä, arvostanko itse itseäni.

Työntekijöiden kunnioitus ja kuuntelu ovat tärkeitä periaatteita työpaikan arjessa. Myös keskittyminen ja kärsivällisyys tukevat aitoa läsnäolon taitoa. Työpaikan arvostavasta ja kunnioittavasta vuorovaikutuksesta hyötyvät kaikki osapuolet: työnantaja, työntekijä ja asiakkaat.

Työn imua, innostusta ja iloa työpaikalle luovat ihmisläheinen organisaatiokulttuuri, hyvä työilmapiiri ja tiedonkulku, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja esimiehiltä saatava tuki. Hyvässä organisaatiossa on matala kynnys kysyä asioista ja ilmaista omia mielipiteitä.

Työelämän muuttuminen tuo haasteita työpaikalle. Mutta aina jokaisen työssä on asioita, johon voi itse vaikuttaa. Jotkut asiat ovat sellaisia, joihin on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisönä. Jotkut taas sellaisia, joihin organisaation johto voi vaikuttaa.

Vilanen kehottaa keskittymään niihin asioihin, joihin itse tai työntekijät yhdessä työpaikalla voivat vaikuttaa. Ainakin siihen, miten asioihin suhtaudutaan, voidaan yhdessä vaikuttaa.

