

Nina:

Työhyvinvoinnin tukeminen ei tarkoita työpaikoilla pelkästään yksittäisiä tyky-päiviä, jolloin tiimin viedään keilaamaan ja pizzalle, leffaan ja niin edespäin. Työhyvinvointi rakentuu monista eri asioista ja esihenkilön osaaminen sen johtamisessa on tärkeässä roolissa.

Tämä on itselleni rakas aihe ja olen saanut vieraakseni LAB Talkiin asiantuntija Jaana Ahlin. Mukavaa nähdä sinua ja lämpimästi tervetuloa.

Jaana:

Kiitos, kiva, että sain tulla paikalle.

Nina:

Sinullahan löytyy monenlaista asiantuntemusta työhyvinvoinnin tutkimisesta ja opettamisesta.

Olet sanonut, että työhyvinvointi syntyy työstä, niin mitä se tarkoitat sillä?

Jaana:

Joo, siis lähinnä se tarkoittaa sitä, että työhyvinvointi arjen työssä syntyy hyvin tämmöisistä arkisista asioista. Eli ihan pelkästään jo se, että henkilöstöllä on toimivat työvälineet. Meillä on mahdollisuus toteuttaa työergonomia riittävällä tasolla. Työ tehdään semmoisissa turvallisissa olosuhteissa, eli työturvallisuuden mittarit täyttyvät niin sanotusti.

Sitten on tietysti henkilöstön osallistaminen yksi asia. Toimiva tiimi, selkeät työnjaot ja semmoiset roolit työyhteisössä. Sitä työhyvinvointia pitää muistaa aina pitää yllä siellä arjessakin. Eli niin kuin totesit, niin se ei synny yksittäisistä tyky-päivistä, vaan se syntyy sieltä arjen työstä. Mutta sitä arjen työntekijä pitää riittävästi yllä. Ja sitä ei yksinään pysty esiin henkilö toteuttamaan, ei pysty pitämään ja antamaan kenellekään tarjottimella sitä työhyvinvointia. Eikä toisaalta henkilöstö itse pysty toteuttamaan sitä työhyvinvointia, jos ei heillä ole riittäviä edellytyksiä. Eli jokainen voi osaltaan itse siihen vaikuttaa.

Myös siihen työyhteisöilmapiiriin, mikä synnyttää paljon sitä työhyvinvointia, niin voi itse vaikuttaa. Eli on semmoinen valinta siitä, että mitä itse tuo tullessaan siihen työyhteisöön. Eli puhutaan tämmöisistä työyhteisötaitoista.

Nina:

Pitää pysyä positiivisena ja iloisena, jos on sen luonteinen.

Jaana:

Kyllä, kyllä.

Nina:

Tartutaan tuohon aitoon osallistamiseen. Mitä on aito-osallistaminen ja mikä taas ei ole aitoa osallistamista?

Jaana:

No jos lähdetään siitä epäaidosta osallistamisesta liikenteeseen, niin epäaidossa osallistamisessa esimerkiksi kysytään työntekijöiltä kommentteja johonkin asiaan, vaikka niille ei ole enää merkitystä. Eli käytännössä, että on jo tehty päätökset ja sitten kysytään kommentteja, mutta ne ei koskaan

saavuta niillä kommentteilla mitään. Mutta sitten aidossa osallistamisessa taas tunnustetaan henkilöstön kanssa yhdessä ne tekijät ja ne kohdat, mihin esimerkiksi muutoksessa voidaan vaikuttaa. Ja sitten se tärkein, että kun on tunnustettu ne kohdat, niin annetaan sitten myös sen henkilöstön vaikuttaa ja otetaan se osaksi sinne esimerkiksi nyt läpi vietävää muutosta.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudethan ovat tänä päivänä työelämässä. En tiedä yksittäisestä työyhteisöstä, mutta jos tarkastellaan työelämään kokonaisuutena, niin vaikutusmahdollisuudet on kasvaneet.

Eli työelämän joustot on lisääntynyt esimerkiksi. Työnantajat joustavat huomattavasti enemmän kuin menneenä vuosikymmeninä, vaikka perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Ja sitten myös vaikutusmahdollisuudet sinne työn sisältöihin on kasvaneet. Eli työntekijöillä on mahdollisuus enemmän vaikuttaa siihen, että mitä sisältöjä he siellä työssään toteuttavat esimerkiksi nyt vaikka osaamisensa perusteella. Ja se on lisännyt itseohjautuvuutta.

Mutta toisaalta itseohjautuvuus tuo myös mukana vastuuta ja tiettyjä edellytyksiä työntekijöiltä. Mutta ollakseen itseohjautuvaa vaaditaan myös päätöksentekokykyä ja sellaisia taitoja priorisoida asioita muun muassa enemmän kuin ehkä sitten menneiden vuosikymmenien työelämässä.

Nina:

Joo, ja minulle tulee mieleen tuosta sellainen asia, että totta kai esihenkilöllä on tärkeä rooli myös siinä osallistamisessa. Se esihenkilö löytää niistä omista tiimiläisistään työntekijöistä, kollegoistaan ne vahvuudet, joissa nämä työntekijät oikeasti haluavat kehittyä. Ja se, että he pääsevät aidosti sitten tuomaan ilmi myös sen, että heillä olisi muuten osaamista tältä alueelta. Sen huomioiminen.

Jaana:

Joo, kyllä. Silloin puhutaan sitten taas jo osaamisen johtamisesta ja se on myös semmoinen, mikä on tämän päivän johtamisessa noussut aika tärkeäksi ja keskeiseksi asiaksi.

Nina:

Mennäänkö me tämän haastattelun aikana syvemmälle siihen vai onko se sitten joku seuraavan kerran juttu?

Jaana:

No ei ehkä ihan kauhean syvälle päästä osaamisen johtamiseen et sovita, että se on vaikka seuraava kerran juttu.

Nina:

Seuraava kerran juttu, selvä juttu. No paljon on puhuttu siitä, että uusi työntekijäsukupolvi odottaa työelämältä merkityksellisyyttä. Ja vaikka en ole uutta työntekijäsukupolvea omasta mielestäni, mutta minäkin odotan merkityksellisyyttä. Miten tämä sinun mielestäsi näkyy työyhteisössä ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin?

Jaana:

No merkityksellisyyttähän voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Eli jos ajatellaan niin kuin työelämää niin sitä voidaan tarkastella yksilön näkökulmasta tai tiimin näkökulmasta tai sitten kokonaisen organisaation näkökulmasta ja miksei vieläkin laajemmin, vaikka yhteiskunnan

näkökulmasta. Mutta semmoiset työn merkityksellisyyden tekijät ja elementit on hyvinkin sellaiset yksikertaiset ja aika keskeiset siihen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Eli ensimmäisenä jos ajatellaan yhteenkuuluvuutta eli merkityksellisyyttä työhön tuo se, että sitä työtä tehdään yhdessä muiden kanssa. Eli se ei ole niin kuin vain minä itse teen sitä vaan se suurempi yhteisö tekee. Ja sitten siihen liittyy ehkä aika vahvasti semmoinen myötävaikutus eli työ, jota tehdään muita ihmisiä tai jotain itseä suurempaa päämäärää varten.

Ja tässä päästään sitten taas siihen johtamiseen ja niin kuin organisaatiotason johtamiseen, että ne tavoitteet täytyy olla selkeät. Jotta henkilöstöllä on merkityksellisyyden kokemus työstään niin heidän täytyy tietää ja tunnistaa ne organisaation suuret päämäärät ja ne tavoitteet, mitä kohti he sitä työtään tekee.

No sitten myös muuntuvuus eli työ, jossa on mahdollisuus kasvaa ihmisenä ja ammattilaisena ja lisätä oppimista ja kehittymistä. Eli tämäkin on oikeastaan semmoinen tämän päivän työelämän ehkä vahvemmin merkityksellisyyttä lisäävä tekijä kuin menneiden vuosikymmeniin. No sitten myös nämä merkityksellisen työ elementit kuten ajan käyttö ja itsenäisyys työssä niin ne antavat sitten puolestaan suojaa sellaiselta työn merkityksettömyydeltä. Ja en malta olla viittaamatta tässä työn merkityksellisyyden tutkijaa Jaakko Sahimaahan, joka on paljon luennoinut ja tutkinut tätä työn merkityksellisyyttä, niin hän on kertonut tällaisen esimerkin muun muassa niin kuin röntgenlääkäreiden työstä, että kun röntgenlääkäri tutkii esimerkiksi nyt vaikka ihmisten selkärankojen kuvia.

Jos siihen rinnalle, sen röntgenkuvan rinnalle laitetaan sen henkilön kasvokuva, kenen sitä selkärankaröntgeniä hän tutkii, niin röntgenlääkäriin työ muuttuu huomattavasti merkityksellisemmäksi, koska hän tiedostaa sen, että minulla on nyt tässä Ninan selkärankakuva, että tämä ei ole jonkun randomin juuri tämä. Myös tämä on ihan mielettömän hyvä esimerkki enkä malta olla lainaamatta ikinä sitä silloin kun puhutaan työn merkityksellisyydestä.

Nina:

Tämä oli itselleni ihan täysin uusi tieto mutta kyllähän sen ihan järjellä pystyy ajattelemaan, että näinhän siinä varmasti on, että jos tehdään työtä liukuhihnalta niin kyllä aina ihmisille täytyy kasvot saada.

Jaana:

Kyllä.

Nina:

Minua rupesi kiinnostamaan nyt Jaana tässä, että onko palkkatyön merkityksellisyyttä lisäävä tekijä?

Jaana:

No tutkimusten mukaan palkka lisää motivaatiota, palkan korotustyössä lisää motivaatiota joitakin kuukausia eteenpäin mutta sitten se motivaation merkitys sen palkan korotuksen näkökulmasta alkaa hiipumaan.

Eli minulle ei ole tuohon sinulle sellaista yksiselitteistä vastausta mikä nyt sulkisi pois jotain tai antaisi jotain mutta sanotaan että merkityksellisyyden näkökulmasta se varmasti ei ole ihan sellainen keskeisin asia. Sitten jos mietitään työhön sitoutumisen näkökulmasta, vaikka niin luulen, että siinä kohtaa palkkaus ehkä vaikuttaa jo enemmän koska sitten jos meillä on kaksi yhtä hyvää työpaikkaa ja toinen työntekijä maksaa siitä parempaa palkkaa niin kyllähän me sitoudutaan siihen paremmin

maksavaan organisaatioon mutta tällainen merkityksellisyyden näkökulmasta niin se ei ole sellainen keskeisin tekijä.

Nina:

No totta on tuokin. Esihenkilöillä on aikamoinen rooli siinä, että työyhteisössä voidaan hyvin. Miten valveutuneita esihenkilöt nykyään ovat työn hyvinvointiasioissa ja johtamistaidossa?

Jaana:

Nykyään esihenkilöitä koulutetaan paljon ja esihenkilöt osallistuvat paljon koulutuksiin ja heillä on tietoa varmasti siitä työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta ja erilaisista menetelmistä mitä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin johtamisessa.

Mutta sitten ehkä seuraava kysymys siihen voisi olla, että miten saadaan ne koulutuksissa saadut opit eläväksi eli sinne käytäntöön ja arjen teoiksi ja se on varmaan semmoinen seuraava steppi mitä myös tällaisissa erilaisissa valmennuksissa pitää ruveta miettimään nykyistä vahvemmin vielä. Eli myös siihen kiinnittää huomiota, että jos esihenkilö koulutautuu, vaikka nyt työhyvinvoinnin johtamisessa niin miten jo siinä koulutusvaiheessa voitaisiin miettiä, että ehkä laatia jonkinlaista suunnitelmaakin siitä, että miten vien tämän koulutuksen opit ja tämän annin sinne osaksi käytäntöä.

Eli haetaan sen oppimisen ja niiden oppien lisäksi myös sitä, että se valmennus antaisi jonkinlaista vaikuttavuutta eli se pitäisi näkyä siellä työssä arjen tekoina. Koska jos ajatellaan oppimista niin eihän millään oppimisella ole niin kuin organisaation näkökulmasta mitään merkitystä, jos ei se näy siellä arjen työssä oikeina tekoina ja sillä että asiat menevät eteenpäin ja paranee.

Nina:

Kyllä. No organisaatiot ovat jatkuvassa muutoksessa ja siinäkin tarvitaan esihenkilöiden erityistä osaamista, niin millainen tämä tarve tälle osaamiselle nyt sitten on?

Jaana:

Muutosjohtamisen näkökulmasta. No on muistettava tietysti se, että kun lähdetään jotain muutosta työyhteisössä viemään eteenpäin, niin esihenkilöt ovat aina eri kohdassa sitä muutosprosessia kuin henkilöstö. Eli esihenkilö hän on kuullut siitä muutoksesta ja tietää siitä muutoksesta jo ainakin vähän ennen sitä henkilöstöä eli hän on niin sanotusti askeleen edellä.

Kun esihenkilö tulee, vaikka kokoustilaan kertomaan siitä muutoksesta henkilöstölle niin hänen täytyy muistaa se, että se henkilöstö on nyt siinä samassa hetkessä, kun se esihenkilö on ollut silloin kun hän on saanut ensi kertaa tietää siitä muutoksesta. Ja ne henkilöstössä aiheutuneet reaktiot ovat sitten myös sellaisia eli sieltä voi nousta sellaisia kriisintunnusmerkkejä ja sellaista kritiikkiä ja muutosvastarintaakin, mikä aina kuuluu myös siihen muutosprosessiin ja sille pitää antaa myös tilaa.

No sitten tietysti muutoksen ymmärtäminen itse esihenkilölle ja sen muutoksen perusteluvalmiudet eli siihen kannattaa kiinnittää aika paljon huomiota ja aikaa ennen kuin sitä lähtee henkilöstölle sitä muutosta viemään läpi. Eli jotta henkilöstö pystyy sitoutumaan siihen muutokseen niin heillä täytyy olla se osallisuuden kokemus mistä puhuttiin tänään aikaisemmin ja sitten tietysti myös riittävät perusteet sille muutokselle. Eli huonoin mahdollinen tapa lähteä johtamaan muutosta on sanoa, että meillä tehdään organisaatiossa tällainen muutos, mutta tätä ei oikeastaan teidän työssänne muuta mitään.

Mikä motivaatio siinä on? Siis tällaisiakin valitettavasti kyllä kuulee, että nyt muutetaan johtamisjärjestelmää mutta mikään ei muutu. No miksi muutetaan, että ne perusteet täytyy olla olemassa ja ne täytyy pystyä selittämään niin että ne konkretisoituvat myös henkilöstön arjen työssä.

Nina:

Ja kyllähän se on henkilöstön aliarvioimista, jos mietitään että tehdään muutos ja tiedotetaan muutoksesta, jossa ei mikään muutu niin kyllähän henkilöstö on sen verran valveutunut, että nykypäivänä että ajattelee että mikä kettu täällä on nyt haudattuna jonnekin.

Jaana:

Kyllä.

Nina:

Jotenkin se on myös henkilöstön kunnioittamista siinä vaiheessa.

Jaana:

Kyllä. Ja sitten henkilöstöstä pitäisi niin kuin valveutuneen esihenkilön pystyä tunnistamaan ne sellaiset henkilöt ketkä ovat enemmän yleensä innoissaan näistä muutoksista, koska meillä on paljon erilaisia persoonia ja toisten persoonia on sellainen, että he ovat niin kuin heti mukana ja antaa tavallaan sitä vastuuta ehkä siinä osana sitä muutosta ja vaikka sitten mahdollisuusurakehitykseenkin osana muutosta koska sekin on tosiasia, että kaikki työyhteisössä ei ole sellaisia ura ohjuksia ja sellaisia ketkä haluavat jatkuvasti kehittää itseä ja mennä eteenpäin ja sellaisiakin tyyppejä tarvitaan. He ovat yleensä niitä ketkä vastaa siitä arjen perustuksen pyörimisestä, ja he ehkä vähän liiankin harvoin saa sitten semmoista kiitosta ja krediittiä esihenkilöltä, vaikka se on myös ihan valtavan suuri vahvuustyöyhteisössä, että sellaisiakin tyyppejä on.

Nina:

Kyllä ja tässä itselle tulee mieleen se myös, että tuon positiivisen palautteen saaminen ja antaminen mutta myös rakentavan palautteen saaminen ja antaminen ja sitten oikeasti niitten kollegoiden arvostaminen ihan siellä työyhteisössä niin ne ovat aika tärkeitä asioita siinä työhyvinvoinnissa myös.

Jaana:

Joo ihan erittäinkin tärkeitä asioita ja tavallaan sellaiset aidot ja oikeat palautteet ja faktoihin perustuvat palautteet olivatpa se sitten rakentavaa palautetta tai positiivista palautetta, niin ne ovat hyvin tärkeitä asioita.

Nina:

Ja sen huomaa meillä on omassa tiimissä missä työskentelee, niin meillä on seitsemän henkilöä ja siellä meitä on seitsemän täysin erilaista henkilöä työskentelemässä. Meillä on kaikilla omat vahvuudet ja omat osaamisalueet niin se on makeata huomata miten jokainen tiimin jäsen tuo sen oman panouksensa omalla tavallaan ja kun tiimi yhdessä arvostaa sitä tekemistä niin meillä on hirveän hyvä olla.

Jaana:

Hyvä, se on mahtavaa kuulla! Toivottavasti työn muistatte sanoa sen myös ääneen.

Nina:

Kyllä me aina muistamme, mutta sitten mennään esihenkilöihin tai heiltähän vaaditaan paljon, niin mitäs olet mieltä siitä, että voisiko jokaisesta tulla esihenkilö vai pitääkö olla jotain tiettyjä ominaisuuksia ja tarvitseeko koulutusta? Mitäs sinun mielipiteesi on tässä?

Jaana:

No tavallaan jokainen voi olla esihenkilö mutta se että tietyillä persoonallisuuden piirteillä niin esihenkilöllä voi olla paremmat valmiudet siihen esihenkilötyöhön eli esimerkiksi hyvät viestintä taidot tai tietää julkisuudesta jotain hyvin karismaattisia johtajia esimerkiksi vaikka Barack Obama on tällainen hyvin karismaattinen johtaja ja hyvä viestiä niin sellaiset luonteen piirteet auttaa siinä esihenkilötyössä sekä sitten myöskin tällainen tunneälytyössä niin auttaa paljon menestymään siinä esihenkilötyössä.

Johtamistahan voi toteuttaa hyvin erilaisilla tavoilla johtamiseen voi kouluttautua vuorovaikutustaitoja ja viestintätaitojakin voi toki oppia ja jokainen niitä varmasti sitä esihenkilötyötä tehdessään oppii eli siihen kysymykseen se syntyy monista tekijöistä hyvä johtajuus, mutta toisilla on siihen ehkä lähtökohtaisesti paremmat edellytykset jo kuin toisilla.

Jos me ajatellaan tätä johtajuutta kielellisestä näkökulmasta niin Suomessahan me puhutaan yleensä johtamisesta tai esihenkilötyöstä, mutta johtaminen on se meidän kieleemme perussana. Sitten englannin kielessä meillä on erilaisia sanoja kuten leadership tai coaching tai management, ja ne taas sitten suomennettuna tarkoittaa hiukan erilaisia asioita eli, jos puhutaan coachingista. Silloin ollaan jos sitten taas valmentavan johtamisen äärellä mikä myös on nykypäivän johtamisessa semmoinen trendi mitä voi opetella esihenkilö, mutta siihen myös saattaa, jolla esimerkiksi jo juniori vuosien jostain joukkojen urheilusta sellaisia hyviä, että on esimerkiksi ollut joku super- hyvä valmentaja itsellään jossain joukkojen urheilussa, niin se on voinut jo antaa itselleen sellaisen mallin, että millä tavoilla pärjää siinä johtamistyössä.

Nina:

Kyllä ja tuollahan välillä huomaan, että haetaan johtajia, niin on siellä paljon myös tällaisia valmentavia johtajia, haetaan yrityksiin isoihin suomalaisiin yrityksiin töihin, että varmaan niin kuin sanoit siitä, että trendi on vähän muuttumassa, että ei ole ehkä enää semmoista 80-luvun tyyppistä minä määrään. Nyt varmaan joku hyökkää minun kimppuuni tämän takia, kun sanon näin mutta että ennen vanhaan joskus oli niin että johtaja määräsi ja kertoi, miten tehdään ja kellä ei saanut olla muita mitään.

Niin nykyään sitten, kun puhut tuossa tunneälystä, niin on tärkeitä, että sitä tunneälyä on, että osataan katsoa työntekijän vahvuuksia ja henkilöstön vahvuuksia ja ohjata niitä oikeaan suuntaan ja päästä sillä tavalla sitä laivaa viemään oikeaan suuntaan.

Jaana:

Kyllä, tulen itse tuolta sote-toimintaympäristöstä mikä on erittäin hyvä esimerkki tällaisesta hierarkkisesta johtamisesta menneillä vuosikymmenillä. Siellä se on aika suuri muutos, jos ajatellaan, että meillä on edelleen työelämässä sellaisia henkilöitä, jotka on ollut siellä työelämässä joko 80-luvulla. Niin sitten se, että mitä muutosta se on vaatinut heiltä siihen, että nyt ollaankin tällaisen

valmentavan johtamisen äärellä, niin se vaatii oppimista sen esihenkilötyön lisäksi niin myös siellä työyhteisöstä niille työyhteisöjäsenille.

Nina:

Kyllä. Tarjotaanko läpillä esimerkiksi yrityksille tämmöistä koulutusta täältä alalta?

Jaana:

Joo tarjotaan valmentavan johtamisen koulutusta sekä sitten monet meidän muutosjohtamiseemme linkittyvät koulutukset niin sisältävät myös valmentavan johtamisen elementtejä.

Nina:

On hyvä tietää koska varmasti monilla suomalaisilla yrityksillä on sellainen tilanne, että tarvetta on mutta ei ehkä välttämättä ole vielä allokoitu aikaa tai budjetoitu sitä mutta että tärkeiden asioiden äärellä olla.

Jaana:

Kyllä ehdottomasti.

Nina:

Me on puhuttu tässä keskustelussa paljon työntekijöiden hyvinvoinnista mutta entäpä kukaan huolehtisi esihenkilöiden hyvinvoinnista? Miten siitä huolehditaan?

Jaana:

Tavallaan se esihenkilöiden työhyvinvointi ja hyvinvointi syntyy ihan niistä samoista tekijöistä kuin henkilöstönkin hyvinvointi eli näitä merkityksellisyyden tekijät ovat ihan samanlaiset, kun ne ovat siellä työntekijöillä ja se tiimin ja työyhteisön toimivuus vaikuttaa ihan samalla tavalla sen esihenkilön työhyvinvointiin.

Organisaation vastuulla on tietysti se, että se esihenkilö saa siihen työn tekemiseen sellaiset edellytykset, että hän voi voida työssään hyvin mutta sitten esihenkilö tarvitsee myös tiimilaisten apua, että hän voi hyvin ja ei ole väärin kysyä myös tiimin jäsenenä esihenkilöltä välillä, että hei että miten menee ja mitä kuuluu ja mitä sinun työpöydälläsi on tänään.

Tavalla voi ajatella myös sitä, että esihenkilö huolehtiessaan omasta työhyvinvoinnista niin on myös esimerkkinä sille työyhteisölle eli jos esihenkilö esimerkiksi itse rajaa työpäivänsä niin että kun hänen työpäivänsä päättyy, niin sitten hän siirtyy vapaa-ajalle eikä tee niitä työtehtäviä sitten esimerkiksi viikonloppuisin niin sehän toimii hyvänä esimerkkinä ja semmoisena sallivana esimerkkinä myös sinne henkilöstön suuntaan.

Nina:

Sitten kun meitä ihmisiä on erilaisia jotkut ovat todella työorientoituneita ja tekee ahkerasti töitä ja ei tarkoita sitä, että joku ei tekisi ahkerasti töitä, mutta osa tykkää tehdä pidempää päivää ja vähän eri aikoihin töitä. Jotkut esimerkiksi olen huomannut, että minun 100 prosenttia, niin se voikin olla jollekin 200 prosenttia eli me ihmiset ollaan erilaisia ja totuttu erilaiseen työtahtiin olen nopea ajattelija, mutta sitten huomaan korjailevani välillä niitä mokia.

Sitten on taas niitä, jotka miettivät rauhallisesti ja tekee kaiken suunnittelun huolella niin ottaa huomioon myöskin tämmöinen puoli siinä, että näitä esihenkilöitäkin on hyvin erilaisia eli osa on

semmoisia ahkeria puurtajia, jotka puurtavat mielellään, tekee pitkää päivää, mutta sitten on kiva kyllä työntekijänä on kiva saada se esimerkki että ”hei nyt se kone meni kiinni ja Teams on nyt suljettu”

Jaana:

Kyllä just näin ja pitää muistaa, jos puhutaan työhyvinvoinnista, olipa se sitten esihenkilöiden työhyvinvointi tai henkilön hyvinvointi, että mehän ollaan aina kokonaisuuksia eli se meidän hyvinvointimmehan syntyy tästä meidän koko elämän kokonaisuudesta. Meillä on vapaa-ajalla jotain elämän suuria mullistuksia tai kriisejä niin se väistämättä voi heijastua sinne työhön ja toisin perin, että jos meillä työssä on joku pitkäaikainen kriisi ja voidaan työpaikalla huonosti niin se voi heijastua sinne vapaa-ajalle, että nämäkin asiat ovat hyvin tärkeitä tunnistaa, että mistä ne tekijät johtuvatkin.

Nina:

Esihenkilön tila tuossakin tilanteessa, että osaa lukea vähän niitä omia kollegoita, omia työntekijöitä, että millä fiiliksillä on ja aina tärkeää kysyä se, että mitä sinulle kuuluu ei ole iso asia kysyä ja monesti osoittaa sen olipa se kollega tai esihenkilö tai kuka hyvänsä, niin ystävä osoittaa sen vaan että sinua kiinnostaa.

Hirveän tärkeä oli minun mielestäni, että otit nyt esille tässä lopussa vielä tuon vapaa-ajan ja se henkilökohtaisen elämän yhteyden siihen työhyvinvointiin. Miten paljon yrityksissä yleensä kiinnitetään huomiota siihen, että työntekijöillä on tarpeeksi sitä vapaa-aikaa, että ei tehdä liikaa ylitöitä? Tuliko paha kysymys tähän loppuun onko mitään tietoa?

Jaana:

Vaikea tietysti vastata yksiselitteisesti, koska yrityksiä on niin valtava määrä yritykset ovat eri kokoisia ja keskenään hyvin erilaisia. Mutta tälle mututuntumalla voisin vastata, että luullisin että siihen nykypäivänä kiinnitetään kyllä paljon jo huomiota koska työhyvinvointi ja ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi on kuitenkin niin paljon julkisessa keskustelussa

Nina:

on ja toki laki ihan määrää myös tietyllä tavalla niitä rajoja sinne työhyvinvoinninkin puolelta.

Onko jotain mitä minä olen nyt muistanut tässä kysyä tai jotain mitä sinä haluaisit vielä kertoa aiheesta paljonhan tämä ajatuksia herättää ja voisi mennä, vaikka kuinka syvälle myös siinä osaamisen johtamisessa ja muussa, mutta ehkä ne ovat sitten seuraavia aiheita mutta tuleeko sinulle mieleen mitään sellaista mitä voisi vielä nostaa tässä?

Jaana:

Varmaan se keskeisenä asiana, että älkää unohtako sitä keskustelua siitä hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista, että se on semmoinen tärkeä asia, mitä pitää jatkuvasti pitää yllä. Pitää niin kuin keskustelussa pinnalla, että sitä ei saa hyvinäkään aikoina unohtaa sitä keskustelua ja on niin kuin tärkeitä, että ei tunnisteta vaan niitä työpahoinvoinnin hetkiä, vaan tunnistetaan niitä työhyvinvoinnin hetkiä niin se myös edistää sitä, että ne yllä pysyvät ne hetket.

Nina:

Bingo olen samaa mieltä. Mulla on yksi väite vielä sinulle. Katsotaan, miten se suhtaudu tähän näin ja me on siis päästy todella hyvin käsittelemään tätä tärkeää aihetta ja se on itsellenikin kovin rakas ja minun mielestäni hyvässä tiimissä on kiva tehdä töitä, kun kaikki voidaan hyvin.

Minä olen sitä mieltä, että hyvinvoivat työntekijä ja työyhteisö on edellytysorganisaation tai yrityksen menestymiselle. Mitäs mieltäisit tästä minun väitteestäni?

Jaana:

Kyllä minä voin allekirjoittaa tuon sinun väitteesi eli olen ihan samaa mieltä, että hyvinvoiva työyhteisö on organisaation ja yrityksen arvokkaan pääomaa ja semmoinen menestystekijä.

Nina:

Kiitos eli onnellinen vaikka jos kaupallista alaa ajattelee, niin onnellinen asiakas on yhtä kuin onnellinen yritys.

Jaana:

Kyllä just näin.

Nina:

Kiitos aina sinun positiivista persoonastasi ja asiantuntemuksestasi ja vierailustasi ja me uskomme, että meillä löytyy jutunjuurta tästä aiheesta ja monista muista aiheista, kun kohdataan niin yritetäänpä järjestää jotkut tärskyt kahvin teen tai lounaan merkeissä.

Jaana:

Hyvä kiitos myös sinulle tehdään näin.

Nina:

Hyvä, olet huippu.

Jaana:

Samoin.