

Työelämä on suurten muutosten edessä ja myllerrys jatkuu.

Hyvinvoiva henkilöstö on strateginen menestystekijä

SCIFI on jo täällä: mahdottomasta tehdään mahdollista laboratorioissa, joiden teemoina voivat olla mielenhallinta ja tekoäly, muotoaan muuttavat viisaat materiaalit, robotiikka ja automaatio, avaruuden valloitus sekä nopeaja älykäs kuljetus.

Noin puolet USA:n teollisuustyöpaikoista on jo tällä hetkellä vaarassa korvautua tekoälyn vuoksi. Pienen mittakaavan teollisuustuotantoakin voi harjoittaa kotitilustimilla. Kaupan ala on niin ikään murroksessa; erityisesti uusi sukupolvi haastaa perinteisen kaupankäynnin, koska se haluaa asioida verkossa. Tulevaisuuden kaupassa on tarjolla myös henkilökohtaisia palveluita.

Vakaiden aikojen ja suurten, kaikki ongelmat ratkaisevien johtajien odotuksesta onkin siirryttävä epävarmuuden ja moninaisuuden syleilyyn. Vain sellainen organisaatio menestyy, joka kykenee työskentelemään tavanomaisen yläpuolella ja joka kykenee rakentamaan työyhteisön, jossa luovuus kukoistaa ja

jokainen voi laittaa itsensä likoon.

Julkisuudessa on paljon keskusteltu siitä, että epävarmuuden vuoksi työn mielekkyyden laskussa, työ kuormittaa entistä enemmän henkisesti ja kiire kasvaa. Negatiivinen ilmapiiri kaventaa tarkkaavaisuuden ja estää uudet oivallukset. Jotta keksisimme entistä tuloksellisempia työnteon tapoja, katse on käännettävä valittamisesta vaikuttamiseen ja myönteisyyden lisäämiseen. Tunteilla on taipumus tarttua, erityisesti kielteiset ovat myönteisiä vahvempia.

Meillähän ei Suomessa ole mitään hätää, mikäli on uskominen Maailman talousfoorumia. Sen mukaan maamme oli syksyllä 2013 kolmantena strategiselta kilpailukyvyltään maailmanlaajuisesti. Myös onnellisuudessa ja inhimillisen pääoman indeksissä, jossa seurataan kansalaisten hyvinvointia kehdestä hautaan, olemme maailman kärkeä. Hyvinvoiva henkilöstö on siis jokaisen organisaation mahdollisuus menestyä tulevaisuudessakin.

TYÖHYVINVOINNILLE SELKEÄT TAVOITTEET

Tutkimuksesta tiedämme, että luovuuden tärkein rakennusaine on henkinen pääoma: itsetuottamus, tulevaisuususkon, myönteisyys ja sitkeys. Tämä kukoistaa työpaikassa, jossa on hyvä ilmapiiri ja työt sujuvat. Siksi henkilöstöstä on siis aidosti välitettävä ja nostettava työhyvinvointi strategiseksi tavoitteeksi. Jokainen työhyvinvoinnin – siis työn – kehittämiseen laitettua euroa tulee moninkertaisena takaisin.

Koska työhyvinvointi on strateginen menestystekijä, sitä pitää myös suunnitella. Sillä on siis hyvä

olla selkeät tavoitteet, vastuut ja resurssit. Myös työhyvinvoinnin kehittämistoimien onnistumista on arvioitava säännöllisesti erilaisin tunnusluvuin. Tärkeää olisi myös löytää tapoja havaita ennakkoon työhyvinvoinnin vajeet; sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrät kertovat jo olemassa olevista ongelmista.

Jokainen työntekijä – niin yrittäjä, esimies kuin työntekijäkin – rakentaa oman hyvinvointinsa kuitenkin itse. Siksi itse kunkin on tarpeen huolehtia omien voimavarojensa kunnosta: liika stressi kuormittaa, mutta samalla tarvina palasina se saa aikaan huipputuloksen. Kuormitustakin

kestää, kun välillä palautuu eli tankkaa takaisin työpäivän aikana kulutetut voimat. Varsin tuoreena palautumisen keinona ovat tietoisuustaidot: tässä hetkessä elämisen kyvyt.

TYÖYHTEISÖTAITOJA TARVITSEE JOKAINEN

Työorganisaatioista tulee vähemmän hierarkkisia sekä verkostoituneita ja virtuaalisia. Tämä mahdollistaa yhteistyön, suhteiden rakentamisen ja luottamuksen. Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä, mutta samalla tärkeä on myös asiakas, joka voi asua toisella puolella maapalloa.

Muutokset edellyttävät jokaiselta työyhteisön jäseneltä, niin esimieheltä kuin työntekijältäkin, uudenlaisia osaamisia ammatillisten osaamisten rinnalle. Jokaisen pitää osata ymmärtää moninaisuutta, ratkoa ristiriitaisuuksia, keksiä uutta ja innostaa pitkäntäkin matkan päähän.

Jokaiselta edellytettävistä vuorovaikutustaitoista on alettu kutsua työyhteisötaitoiksi. Toimivat työnteon tavat ja aikaansaaminen luovat toki hyvän mielen perustan, mutta myös työkavereista riippuu, onko työhön aamulla jäsen on tärkeä, mutta samalla syntyy hymystä, nyökyttelystä ja katsekontaktista, mutta toki ään-

täkin tarvitaan. Tervehtiminen, palautteenanto, kiittäminen ja tarvittaessa myös anteeksipyyttäminen ovat yksinkertaisia tapoja hyvän hengen rakentamisessa.

TOIVEIKKAINA UUTEEN

Muutos on aina mahdollisuus. Ihminen ei kuitenkaan ole vielä valmis, siksi muutosvistarinta on luontaista. Tuttu tuntuu turvalliselta. Aikaisemmat elämäkokemukset ja persoonallisuus vaikuttavat siihen, kuinka helposti ihminen lähtee uuteen mukaan. Tähänkin voidaan vaikuttaa työpaikalla: uhkien kääntämien mahdollisuuksiksi edellyttää pelkojen

esille tuomista ja puhumista. Mitä uutta muutos tuo mukanaan? Se virkistää, auttaa selviytymään muuttuvissa oloissa, lisää osaamista ja saattaa jopa turvata työpaikkaa. Mutta ennen kaikkea, viimeaikainen tutkimus on osoittanut, että aivoillamme on kyky muuttua koko ajan. Uuden oppiminen lisää aivojen joustavuutta ja pystymme silloin entistä helpommin nauttimaan elämästämme.

Marja-Liisa Manka
professori,
Tutkimus- ja koulutuskeskus
Synergos

Marja-Liisa Manka työskentelee työhyvinvoinnin ja johtamisen professorina Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergosissa. Hän on kirjoittanut myös lukuisia työhyvinvointia käsitteleviä kirjoja.