

Työnilonjulistus 2011

”Meillä on olemassa suositus, miten pitäisi liikkua, jotta pysyisi terveenä. Meillä on olemassa suositus, miten pitäisi syödä, vaikka pieni epätietoisuus vallitseekin rasvojen ja hiilihydraattien osuudesta. Meiltä puuttuu kuitenkin suositus iloita ja nauttia työstä, vaikka hyvä mieli lisäisi tutkimusten mukaan työntekijöiden hyvinvointia ja kasvattaisi työpaikan tuloksellisuutta.

Kehotammekin niin työnantajia kuin työntekijöitä **miettimään yhdessä oman työpaikan työnilon reseptiä**, kirjaamaan tärkeimmät toimenpiteet sekä sitoutumaan toteuttamaan ne vuoden loppuun mennessä.

Vahvistakaamme työn tekemisen voimia – johtamista, porukkahenkeä ja työn mielekkyyttä – **kiinnittämällä huomiota siihen, mikä on hyvin** eikä vain siihen, mikä on vialla. Tämä ei tarkoita silmien sulkemista ongelmilta, mutta se, mihin huomiomme kiinnittyy, valtaa mielen. Myönteiset tunteet laajentavat näkökykyämme, lisäävät suorituskykyä ja vaikuttavat jopa terveyteemme. Nostakaamme siis viikon mittaan esille työn tähtihetkiä, onnistumisia asiakkaiden ja toistemme kanssa.

Johtakaamme työntekijöitä taitavasti. Esimiehen kuuluu huolehtia, että työntekijöiden on turvallista ja selkeää toteuttaa omaa perustehtäväänsä. Myös palaute, kannustaminen ja optimismin vahvistaminen löytyvät hyvän johtamisen toivomuslistalta.

Hyvä henki, työpaikan sosiaalinen pääoma, kasvaa vastavuoroisuudesta, ei siitä, että noukitaan omenoita hampailla ämpäristä kerran vuodessa virkistyspäivänä. Yhteisöllisyyden rakentamiseen riittävät arkiset taidot: tervehtiminen, kuunteleminen auttaminen ja lupauten pitäminen. Työyhteisötaitojaan voi harjoitella kiittämällä ja kehumalla työkaveriaan ja jopa esimiestäänkin.

Ottakaamme myös ongelmat heti puheeksi ja suoraan asianosaisten kanssa, ei selän takana. Ristiriidat kuuluvat normaaliin elämään, mutta kenenkään etu ei ole, että ne jäävät ratkaisematta. Puheeksi otettaessa on tarpeen etsiä toiveita ja ehdotuksia asian korjaamiseksi, ei syylistäen.

Työstä nauttiminen on sallittua ja jopa toivottavaa. Työn mielekkyys lisääntyy tarpeellisuuden ja onnistumisen tunteista, ei rahasta tai titteleistä. Sananvalta oman työn tekemisen tapoihin lisää hallinnan tunnetta. Liikenneohjauksessakin on siirrytty monin paikoin kiertoliittymään, joka on liikennevaloja tehokkaampi. Hyöty syntyy siitä, että jokainen ohjautuu liittymään itse ja kulkee samaan suuntaan. Kaikkien on kuitenkin tunnettava liikennesäännöt. Työpaikalla ei kuitenkaan riitä, että vilkutetaan, kun poistutaan työstä. Pelisäännöistä sopiminen helpottaa arjen sujumista.

Katsokaamme myös peiliin miettimällä, mitä itse voisin tehdä työnilon ja terveyteni edistämiseksi? Itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys ovat hyvän mielen rakennusaineita, joita voidaan oppia läpi elämän. Stressikin voi olla positiivista, koska se panee meidät liikkeelle. Liika stressi vaarantaa kuitenkin terveyttä, kiristää pinnaa ja tekee kyyniseksi.

Elämässä on syytä olla muutakin kuin työtä. Meissä ei ole akkua, jonka voisimme ladata kesälomalla seuraavaksi työvuodeksi. Siksi jokaisen on huolehdittava voimiensa päivittäisestä elvyttämisestä. Jo muutama minuutti luonnossa rauhoittaa. Fyysinen kuntokin on tärkeä, sillä sen hankkiminen mieluisalla liikunnalla parantaa mielialaa ja jopa kehittää muistia. Harrastuksiakaan ei ole syytä unohtaa.

Ottakaamme työnilon mittariksi onnistumiset, joita voidaan havainnoida tekemisen meiningistä, naurusta, rentoudesta ja läsnäolosta sairauspoissaolojen sijaan.

Pitäkäämme työnantajina työniloa strategisena menestystekijänä ja huolehtikaamme työnilon mahdollistavasta henkilöstöpolitiikasta, koska innostuneissa, aloitetykyisissä ja sitoutuneissa työntekijöissä piilee tulevaisuuden menestys.

Toivotamme kaikille työniloa!”

*Professori Marja-Liisa Manka
Tampereen yliopisto
Johtamiskorkeakoulu*