



7.1

Työpaikan vaikutus työhyvinvointiin

Paula Naumanen

Tässä osuudessa tarkastellaan työpaikkaa ja siihen liittyviä tekijöitä, niiden vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja keinoja selviytyä muutoksissa.

Pitkään vallinnut käsitys on ollut, että työpaikkojen tulee pitää omistajat ja asiakkaat tyytyväisinä. Henkilöstöä ei ole pidetty niinkään tärkeänä. Vähitellen on havaittu, että työpaikka mahdollistaa hyvän tuottavuuden nostamalla henkilöstön tärkeimmäksi voimavaraksi ja pitämällä siitä hyvää huolta. Tällöin kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. Kun henkilöstö voi hyvin, se heijastuu tuotteiden ja palvelujen laatuun ja hintaan myönteisesti ja edistää myyntiä. Henkilöstöstä huolehtimalla varmistetaan työntekijöiden pysyminen ja uusien työntekijöiden houkutteleminen. Työhyvinvoinnista on tullut kilpailuvaltti ja vetovoimatekijä työpaikoille ja työhyvinvointia korostava kulttuuri on vähitellen leviämässä työpaikoille.

Työpaikka mahdollistaa työn tekemisen ja siitä saatavan toimeentulon, jolla kustannetaan eläminen ja siihen tarvittavat hankinnat. Työpaikan tehtävänä on mahdollistaa sen taloudellinen perusta ja toiminnan jatkuvuus. Siitä lähtien, kun globalisoituminen alkoi 1990-luvulla, työpaikat ovat joutuneet hakemaan paikkaansa toimintaympäristössään ja kehittämään jatkuvasti toimintaansa pärjätäkseen markkinoilla kilpailijoiden kanssa. Tämä on merkinnyt muutosten vyöryä toinen toisensa perään työpaikkojen hakiessa uutta suuntaa ja mukauttaessa toimintaansa asiakkaiden muuttuvien tarpeiden ja markkinoiden mukaisesti. Monet palvelut ja tuotteet ovatkin saatavissa milloin ja mistä tahansa ympäri vuorokauden.

Työpaikan toimien sopeuttaminen muuttuviin markkinoihin heijastuu työntekijöihin ja heidän työhyvinvointiinsa. Uudistuksiin liittyy usein henkilöstön vähentämistä, työn, tuotteiden ja palvelujen uudelleen muotoilua, uusien asiakasryhmien hakemista sekä organisaation rakenteen muokkaamista. Uudet haasteet tuovat työhön monia hyviä asioita, mutta myös henkisiä paineita lisääntyneistä tulostavoitteista sekä epävarmuutta työsuhteiden jatkumis-

ta. Työpaikalla irtisanomisuhka vaikuttaa usein työhyvinvoinnin muihinkin osa-alueisiin. Työntekijä on huolissaan omasta tulevaisuudestaan, työyhteisön ilmapiiri saattaa kiristyä, työn tuottavuus voi laskea ja johtaminenkin muuttuu.

Yhteisöllisyyteen, vuorovaikutukseen ja yhteiseen tekemiseen panostamalla vähennetään uudistuksiin liittyviä henkisiä paineita. Esimiestyöllä on tässä keskeinen tehtävä. Jokaisen on myös tärkeä pitää hyvää huolta itsestään, noudattaa terveitä elämäntapoja ja tehdä varasuunnitelma irtisanomisen varalle. Organisaatiouudistusten seurauksia ei kannata miettiä liikaa. On kuitenkin hyvä erottaa asiat, joihin voi vaikuttaa ja kohdistaa energiaansa niihin, ja asiat, joihin ei voi vaikuttaa eikä käyttää niihin voimavarojaan. On helpompaa hyväksyä uudistukset, pitää yllä myönteisyyttä, mennä eteenpäin ja luottaa asioiden järjestymiseen kuin murehtia ja vaipua synkkyteen.

*”Työpaikka mahdollistaa
hyvän tuottavuuden
nostamalla henkilöstön
tärkeimmäksi voimavaraksi.”*