

## **Yhteenveto työhyvinvoinnin johtamisen painopisteistä**

### *Työilmapiiri*

Tavoitteena on hyvän työilmapiirin edellytysten luominen.

Tavoitteeseen päästään tiimityöskentelymalleja kehittämällä, toimintakulttuuriin ja asenteisiin vaikuttamalla, kiusaamiseen puuttamalla, avoimuutta lisäämällä, vastuuta selkeyttämällä, aktiivisuutta ja kasvua korostamalla. Tärkeässä roolissa ovat myös osaamisvajeiden tunnistaminen sekä ongelmaratkaisukyvyyn kehittäminen. Osaamisvajeet voidaan tunnistaa osana aiemmin esitettyä tulevaisuuskeskustelua. Selkeät toimenkuvat mahdollistavat osaamisen systemaattisemman kehittämisen.

Toimintakulttuuriin ja asenteisiin vaikuttaminen ovat äärimmäisen vaikeita tehtäviä. Näidenkin muuttaminen on kuitenkin mahdollista pieni pala kerrallaan. Lääkkeitä näihin voivat olla valmentavan johtajuuden koulutusohjelma ja työyhteisövalmennus. Kiusaamisen ehkäisyyn tarvitaan toimintaohjetta epäasiallisen kohtelun varalta. Avoimuuden lisäämisessä on pyrittävä vuorovaikutuksellisen ilmapiirin luomiseen sekä faktojen aktiiviseen esiintuontiin.

### *Henkilökohtaisen elämän tasapaino*

Tavoitteena on työntekijän henkilökohtaisen elämän ja työn tasapainon aikaansaaminen

Ihminen on kokonaisuus. Työssäkäyvän ihmisen taustalla on monenlaisia arkeen vaikuttavia tekijöitä. Voi olla perhettä, opintoja, terveyshuolia tai muita vastaavia aiheita, jotka vievät energiaa. Jotta tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä mahdollistuu, tarvitaan työyhteisössä joustavuutta. On luonnollista, että mitä pienempi yksikkö on, sitä hankalampi joustavuutta on saada aikaiseksi. Eri elämänvaiheissa olevien ihmisten huomioimisessa voi piillä yksi joustavuuden mahdollisuus.

Tasapainon hahmottamisessa vältettäviä karikoita ovat kirjaamattomat periaatteet erilaisten vapaiden käytölle, esimiesten tiedostamattomuus ohjeista, organisaation kova kulttuuri, työyhteisöön kohdistuvat liian suuret vaatimukset, yllätysohjelmanumerot, henkilöiden unohtaminen ja empatiakyvyttömyys. Tasapainon löytämisessä tarvitaan tehtäviin liittyvien joustojen ja käytänteiden kuvaamista, esimiesten hallinnollisten taitojen koulutusta, alaitaitokoulutusta, työvuorosunnittelun säädöspohjaisuutta, varhaisen välittämisen mallia ja työelämän erilaisten joustojen kehittämistä.

## *Työn merkityksellisuuden luominen ja vaikutusmahdollisuudet*

Tavoitteena on työn merkityksen kokeminen ja vaikutusmahdollisuuksien hyödyntäminen

Mitä merkityksellisemmäksi oma työ koetaan, sitä mielekkäämpää tekeminen on ja sitä suuremmalla motivaatiolla niitä tehdään. Pelastuslaitoksissa työ on hyvin moninaista. Työntekijät valitsevat helposti sellaisia töitä, jotka kokevat itselle mielekkäimmiksi. Aina ei tunnisteta erilaisten tehtävien merkityksellisyyttä. Merkityksellisyyttä on syytä ajoittain avata työntekijöille. Työntekijöiden on hyvä tuntea pelastuslaitoksen palveluiden kokonaisuus.

Jokaisella työntekijällä on oma roolinsa työyhteisössä. Oman merkityksellisuuden kokemista on syytä ajoittain vahvistaa. Tämä toteutuu sillä, että lisätään vuorovaikutusta yksilötasolla. Vuorovaikutuksessa tärkeää on kuunnella ja ymmärtää. Lisäksi on syytä tuottaa arvoa tehdyille työlle ja henkilökohtaiselle asiantuntijuudelle. Arvon tuottaminen on syytä näkyä päivittäisessä tekemisessä.

Merkityksellisessä työssä tunnistetaan asiantuntijuus ja laaditaan strategia yhdessä henkilöstön kanssa. Sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin auttaa merkityksellisuuden kokemisen syventymisessä. Asiantuntijuuden perusta on mielenkiinnon osa-alueiden kartoituksessa ja vahvuuksien tunnistamisessa. Arvon tuottaminen työntekijöiden keskuudessa auttaa strategioiden laadinnassa. Pelastuslaitosten toiminta kerrotaan monesti olevan asiakaslähtöistä. Strategian laadinnassa tämä kannattaa huomioida niin, että ne henkilöt pääsevät ääneen, jotka tekevät aidosti töitä asiakkaiden keskuudessa. Tällä tavalla tunnistetaan paremmin asiakkaiden tarpeet.

Vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä hyvä keino on pohjata kehittämistoiminta tiimi- ja työryhmätoimintaan. Tiimien ja työryhmien kautta syntyy luontainen side yhteisiin asioihin. Ryhmässä luotu rohkaiseva ilmapiiri kannustaa työntekijöitä tuomaan ajatuksiaan esille työn ja työyhteisön kehittämiseen.

## *Asennoituminen omiin työtehtäviin*

Tavoitteena on, että jokaisella työntekijällä pitää olla oikeanlainen asenne omaan tehtäväänsä organisaatiotasosta riippumatta

Tavoitteen kompastuksina on tunnistettu muun muassa kyynistyminen ja väärällä asenteella liikkeellä olevien tunnistamattomuus. Tavoitteeseen pääsemistä edesauttavat itsetutkiskelu, yhteistyön tahtotilan löytäminen, avoimuuden lisääminen, rekrytointiohjeistus, vuorovaikutustaitojen vahvistaminen, yhteistoiminnan pelisääntöjen luominen ja välittämisen mallin kehittäminen. Terveen työyhteisön merkinä voidaan pitää sitä, että hankalistakin asioista voidaan puhua. Niiden käsittelyyn on syytä saada tutkiskeleva ote ja ennakkoluulottomampi erilaisten näkökulmien huomioiminen. Rekrytointiohjeistuksen myötä luodaan pohjaa sille, että työyhteisöön valikoituu työtä asenteellisesti oikealla tavalla lähestyviä henkilöitä. Lisäksi tarvitaan rakentavaa asennetta asioiden käsittelyyn ja johtamistyöhön, hyvää porukkahenkeä, palveluasenteen vahvistamista sekä yhdessä luotua asennekulttuuria.