



Kehittykö työelämä – näkökulmana työssä selviytyminen

Taakse jäänyt vuosikymmen merkitsi suuria muutoksia työelämässä, keskusteltiinhan mm. julkisen sektorin työelämän tilasta, laadusta ja uudistamisen tarpeellisuudesta varsin vilkkaasti. Esillä olivat palvelutuotannon ongelmiksi koetut tehotomuus, byrokraattisuus ja vähäinen asiakasläheisyys. Apua haettiin erilaisista johtamisteorioista, vuorollaan toteutettiin tavoitejohtamista, tulosjohtamista, laatujohtamista jne.

Taloudellinen lama lisäsi myös haluja muuttaa työelämää. Ajaututtiin tiukkoihin säästökampanjoihin, leikkauksiin ja henkilöstön vähentämiseen. Samalla pyrittiin kustannustehokkuuteen ja asiakasnäkökulman huomioimiseen. Julkista palvelutuotantoa yksityistettiin. Todettiin, että korkea työelämän laatu tuottaa tuloksellisuutta ja työn kokeminen tulokselliseksi parantaa työelämän laatua. Työelämän laadun ja tuloksellisuuden samanaikaisella kehittämisellä arvioitiin saatavan aikaan työelämään suotuisia muutoksia, joilla olisi merkittävä ja pitkäaikainen vaikutus.

Edellä olevista viittekehyksistä voi tarkastella, mitä työelämässä selviytyminen yksilön ja työyhteisön kannalta voisi merkitä kun tavoitteena on kehittyvä työelämä.

Johtamisella on tutkimusten mukaan erittäin suuri merkitys myös henkilöstön työkyvyn säilymiselle. Esimiehille asetetaan työelämässä suuria vaatimuksia ja odotuksia, joihin tuottavuuden, laadun ja

kustannusvastaavuuden aikakautena on ollut joskus jopa vaikeata vastata. Johtamisessa ja esimiestyössä korostuu kokonaisvaltaisuus, jonka keskeinen ulottuvuus on yhteistyö, joka taas edellyttää vuorovaikutukseen perustuvaa johtamista.

Esimies-alaiskeskustelut ovat mainio tapa vaikuttaa myös työkyvyn ylläpitämiseen. Säännöllisesti toteutettuna ne sitouttavat ja motivoivat työyhteisöä kaksisuuntaisesti, toimien myös apuvälineenä työn kehittämisessä, urasuunnittelussa ja henkilöstökoulutuksessa.

Laadukkaat ja taloudellisesti tuotetut palvelut ovat keskeinen perusta työyhteisön menestymiselle. Laadun kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa henkilöstöllä on merkittävä rooli. Laatutyön on todettu olevan johdon ja henkilöstön yhteistyötä sekä työelämän, henkilöstön ammattitaidon että asiakaslähtöisen toiminnan kehittämistä. Hyvä laatu edellyttää myös, että henkilöstö voi hyvin työyhteisössä.

Elinikäisellä oppimisella, joka toteutetaan jatkuvan kouluttautumisen kautta, on suora vaikutus työkykyyn, koska tällöin ihmiset voivat kokea osaavansa työtehtävänsä, kykenevänsä selviytymään näistä ja haluavansa tehdä työtä. Oppimisprosessissa mukana oleminen antaa myös mahdollisuuden siirtyä uusiin työtehtäviin.

Työssä selviytymisen kulmakiviin kuuluu myös toimiva työterveydenhuolto, jolla on merkittävä asema ja vaikutusvalta

työkyvyn ylläpitoon liittyvissä asioissa. Hyvin järjestettynä se toteuttaa vuoropuhelua ja yhteistoimintaa työnantajan, henkilöstön ja työsuojelun kesken.

Vielä voitaisiin edellä mainittuihin työyhteisön selviytymistekijöihin lisätä hyvää ja tasa-arvoista työyhteisöä, jossa tasa-arvo tarkoittaa jokaisen työyhteisössä toimivan oikeudenmukaista kohtelua. Oikeudenmukaisuuden on todettu lisäävän turvallisuuden tunnetta ja sitoutumista ja edelleen motivoivan hyviin suorituksiin ja tuloksiin sekä parantavan työyhteisön kilpailukykyä.



JUHANI NURKKA
PUHEENJOHTAJA, MAKLI
SÄHKÖPOSTI
JUHANI.NURKKA@LAHTI.FI

VINKKELIT-PALSTAN PITÄJINÄ VUOROTTELEVAT SUOMEN MAANMITTAUSINSINÖRIEN LIITON PUHEENJOHTAJA MIKKO UIMONEN SEKÄ MAANMITTAUSALAN AMMATTIKORKEAKOULU- JA OPISTOTEKNISTEN LIITON MAKLIN PUHEENJOHTAJA JUHANI NURKKA.