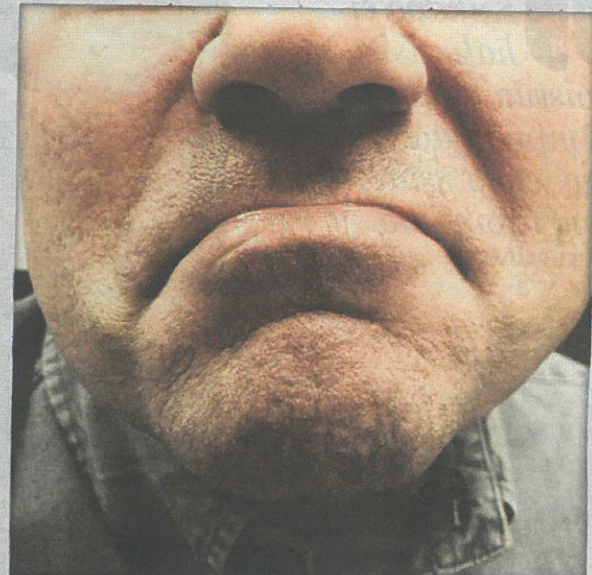




Näin viihdyt töissä

Professori Marja-Liisa Manka esittää neljän kohdan korjaussarjan työhyvinvoinnin parantamiseksi.

1 Minä itse

Psykologisen pääoman kasvattaminen eli itseluottamus, toiveikkuus, myönteisyys ja sitkeys ovat avainsanat.

Myönteisyys avaa mielen uusille ratkaisuille. Myönteisyyttä voi opetella ja kasvat-
taa kiinnittämällä päivittäin huomiota, mikä on hyvin. Myönteisyys kasvaa esimerkiksi katselemalla miellyttäviä kuvia vaikkapa lapsista, luonnosta tai lemmikeistä, eli asioista, jotka suoraan vaikuttavat negatiivisuutta vähentäen ja verenpainetta laskien.

Itselleen voi tehdä mielipai-
kareseptin, johon voi siirtyä

pahimpina hetkinä. Kannattaa miettiä, mistä kaikesta on selvinnyt matkan varrella ja millä voimavaroilla?

Toiveikkuus on unelmointia: mitä toivoisi elämältä, mitä tukea siihen tarvitsee.

Sitkeyttä voi pohtia esteitä miettimällä ja keskustelemalla, miten joku toinen on selvinnyt. Lisäksi on hyvä huolehtia voimien tankkaamisesta eli palautumisesta, koska psyykinen kuormittuneisuus lisää negatiivisuutta.

2 Työyhteisö

Työpaikan yhteisöllisyyttä voi lisätä pieninkin keinoin. Tervehtiminen ja muut vastaavat yksinkertaiset konstit kannattaa ottaa käyttöön. Oppimalla tuntemaan työka-
verit työyhteisön yhteisöllisyyss

kasvaa.

Huomioidaan pienetkin asiat ja työkaverit. Jos esimerkiksi kahvi loppuu keittimestä, niin kuka tahansa voi keittää uudet kahvit.

Työhyvinvoinnin kehittämisen suunnitelma saattaa auttaa tukalasta tilanteesta: voidaan pohtia, mikä lisäisi työniloa ja miten tavoitteisiin päästäisiin? Suunnitelmasta voi ottaa esille hankaliakin asioita, jotka painavat mieltä ja vievät yöunet.

3 Johtaminen

Perinteisestä tilitytsjohtamisesta kannattaa siirtyä moderniin, innostavaan ja luottavaan johtamiseen. Esimies pitää yllä hyvää mieltä, vaikka joskus onkin hankalia tilanteita. Esimiehen pitäisi pystyä

luotsaamaan asioita eteenpäin. Esimiehen tehtävä on lietsoa toiveikkuutta ja hakea tulevaisuuden mahdollisuuksia. Työntekijöillä on oltava tunne, että on mukana eikä ketään jätetä ulkopuoliseksi. Tulevaisuudessa pärjää vain sellainen työpaikka, jossa arvostetaan jokaista. Tulevaisuudessa pärjää vain sellainen työpaikka, jossa arvostetaan jokaista.

4 Koko organisaatio

Jos oman esimiehen kanssa ei pysty puhumaan, on mentävä esimiehen esimiehen luokse. Tämä vaatii aktiivisuutta. Asioista ei kannata selän takana ruikuttaa ja valittaa ja koota itselle pahaa mieltä.

Työkaverit ovat tärkein työssä jatkamisen peruste.

MARJA-LIISA MANKA
Professori

Hyvää vain työkaverit

Työssäni ei sinänsä ole mitään vikaa, en vihaa sitä vaan osia mitä siihen kuuluu.

Kohtaan päivittäin satoja ihmisiä ja pidän asiakaspalvelutyöstä. Olen vastuussa paljosta ja koetan hoitaa hommat aina parhaani mukaan. Mutta viimeisen kahden vuoden aikana firmassa on tapahtunut paljon ja äkkiä.

Työvuoroja on kiristetty. Taukoja ei ole juuri lainkaan, yksikin ongelma ja pakka on sekaisin. Johtaminen on vajonnut lapselliselle tasolle. Työntekijöitä kytätään koko ajan, ja pienistä inhimillisistä virheistä on alettu rankaisemaan kohtuuttomilla mittasuhteilla.

Työyhteisön ilmapiiri on laske-
nut merkittävästi.

Mitä hyvää tässä sitten on? No työkaverit on ihan parhaita, meillä on todella tiivis työyhteisö.

Motivaattorina töihin menoon on vain ja ainoastaan pankkilaina ja perheen elättäminen.

Ehkäpä asiat olisivat toisin, jos muistettaisiin tasa-arvoinen kohtelu, yhdenmukainen johtaminen, työntekijöiden arvostaminen, avoin kommunikointi ja inhimillisuus.

KONNARI

Professori Marja-Liisa Mankan kommentit:

"Kyttämisellä ei paljoa kannusteta, vaan sillä, että päätöksenteko siirretään mahdollisimman lähelle työtä. Mutta mistä tuo kulttuuri on tullut ja voiko siihen vaikuttaa? Fiksu työnantaja tietää, ettei enää riitä pelkkä ahkeruus, vaan tarvitaan innostusta ja sitoutumista. Se edellyttäisi siis modernimpaa johtamistakin. Tuo kuulostaa varsin perinteiseltä tavalta. Mutta hienoa, että työkaverit ovat kuitenkin jaksamisen lähteenä, sitä hyvää kannattaa ruokkia kiitoksella ja kehulla.

Miehet jyräävät

Työ itsessään on ihanaa, juuri sitä mihin olen itseäni kouluttanut viiden vuoden ajan. Ongelmana on miesvaltainen ala. 25 vuoden aikana minulla on ollut kaksi naiskollegaa, jotka ovat molemmat nyt vaihtaneet alaa samasta syystä kuin varmaan itsekin kohta vaihdan. Miesvaltaisella alalla ainut nainen on aina paikan sihtööri, assistentti ja siivooja sekä sisar hento valkoinen.

Kumma kyllä vaikka itsellä olisi kuinka paljon omia oikeita töitä, ainoana naisena pitää vielä leikkiä muiden assistenttia. "Tissilisä" alkaa jo tympiä, eivätkä miesten keventävät vitsit enää auta asiaa, kun työmäärä kasvaa muiden avustajana juostessa. Asiasta huomauttaminen lisäsi vain vettä myllyyn myös johdon keskuudessa, ja nyt väännetään lisää vitsejä ja teetetään lisää muiden töiden avustusta huumorimeiningillä. Jos

haluavat meikäläisen tästä työpai-
kasta pois, niin hyvin onnistuvat tehtävässään.

TYMPIINTYNYT TISSIKKÖ

Professori Marja-Liisa Mankan kommentit:

"Työpaikan kulttuurin muuttaminen on kova juttu ja vaatii sitkeyttä. Jos joku keino ei tepsii, tee jotain muuta. Huomion kiinnittäminen negatiiviseen kasvattaa sen määrää entisestään. Voisitko opetella sanomaan ei jollain uudella tavalla? "Kiitos, että toit minulle tuon avustavan työn, olen kuitenkin nyt ihan omanikin kanssa liemessä, mitä tehdään?" Ihanaa, että olen teille näin tärkeä tai muita vastavia kommentteja. Ja onhan siinä sekin mahdollisuus, että tissikkö päättyy siihen, että hankkii uuden työpaikan. Kukas sitten nuo hommat hoitaa?

