

FINFAMIN TYÖHYVINVOINNIN ENSIAPUPAKETTI

Materiaaleja työhyvinvoinnin kehittämiseen osa 1



Johdanto

Kädessäsi on FinFamin työhyvinvoinnin ensiapupaketti. Työhyvinvoinnin ensiapupaketin tarkoitus on toimia esimiehen ja työntekijöiden apuvälineenä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä.

Materiaali antaa parhaimmillaan ideoita ja ajatuksia oman yhdistyksen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Sen toimii työhyvinvoinnin lisätiedon lähteenä. Työhyvinvoinnin ensiapupaketin pohjana ovat FinFamin henkilöstöstrategia teemat. Onko FinFamin henkilöstöstrategia sinulle tuttu? Oletteko tehneet strategiaan sisältyneen pika-arviointimallin?

Työhyvinvointi on järjestön jokaisen toimijan asia. Jokainen meistä, niin työntekijät, operatiivinen ja strateginen johto voivat vaikuttaa siihen, että työhyvinvointia ylläpidetään, kehitetään ja seurataan.

Työhyvinvoinnin ensiapupaketti sisältää kirjoituksia järjestömme upeilta toimijoilta ja myös faktatietoa järjestömme henkilöstöstrategiakyselyistä. Nämä toimivat innoittajina uuden kehittämisessä. Työhyvinvoinnin ensiapupakettiin on koottu ajatuksia järjestön hyvistä käytännöistä, joita kaikki voivat halutessaan soveltaa. Työhyvinvoinnin ensiapupaketti on jaettu kahteen kokonaisuuteen, joista tämä on ensimmäinen osa.

Ensiapupaketin lukemisen jälkeen olet perehtynyt ainakin näihin teemoihin:

1. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa?
2. Missä kaikilla alueilla työhyvinvointia kannattaa miettiä?
3. Mitä materiaaleja työhyvinvointiin liittyen FinFamissa on nyt kehitetty?
4. Olet saanut ideoita FinFamin kentän toimijoilta
5. Löydät työhyvinvoinnin materiaalien ja menetelmien äärelle

Antoisia hetkiä työhyvinvoinnin parissa!

”Työhyvinvointi on järjestön jokaisen toimijan asia. Jokainen meistä, niin työntekijät, operatiivinen ja strateginen johto voivat vaikuttaa siihen, että työhyvinvointia ylläpidetään, kehitetään ja seurataan.”



1. Mistä työhyvinvointi koostuu

Työhyvinvointi on monitahoinen ilmiö. Sitä kannattaa ja tulee tarkastella eri näkökulmista, jotta työhyvinvointi juurtuu aidosti yhdistyksen toimintaan. Työhyvinvointia kannattaa myös seurata säännöllisesti yhdistyksen arjessa, koska hyvinvoivat työntekijät vaikuttavat myös asiakastyytyväisyyteen.

Työhyvinvointi on työnantajan (operatiivinen ja strateginen johto), että työntekijän vastuulla. Yhdistyksen kannattaa määritellä, miten työhyvinvointia ylläpidetään ja tuetaan omassa yhdistyksessä. Mitä tahoja kannattaa ja voi osallistaa työhyvinvoinnin rakenteiden kehittämiseen? Työnantaja voi konsultoida esimerkiksi työterveyshuoltoa työhyvinvoinnin rakenteiden kehittämisessä.

Työhyvinvointi syntyy yhdistyksen arjen työssä. Työhyvinvointia kannattaa tarkastella esimerkiksi seuraavien alueiden kautta:

1. Työntekijöiden terveys
2. Työyhteisön työhyvinvointi
3. Työturvallisuus
4. Työympäristö
5. Työn prosessit
6. Hyvinvointi
7. Työ ja sen mielekkyys sekä työntekijöiden ammattitaito
8. Työntekijän yksilölliset kokemukset
9. Oikeudenmukainen ja motivoiva johtaminen
10. Työpaikan ilmapiiri

Millä konkreettisilla menetelmillä voi tukea työhyvinvointia?

Työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työyhteisön asia. Kehittämistyössä kannattaa hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta toimivien rakenteiden kehittämisessä.

1. Työpaikan rakenteet ja prosessit ovat kaikille selvät ja ennalta määritellyt. Huomioidaan työturvallisuus, työympäristön tehokkuus ja yhteistyö työterveyshuollon kysymyksissä.
2. Annetaan palautetta rakentavasti tehdystä työstä. Työpaikan työilmapiiri on avoin ja luottavainen.
3. Johto mahdollistaa työntekijöille ammattitaidon kehittämisen. Henkilöstön tekemää työtä arvostetaan. Henkilöstöllä ja johdolla säilyy avoin keskusteluyhteys.
4. Ammattitaitoon luotetaan. Samalla kun annetaan tehtäviä, luotetaan työntekijän ammattitaitoon ja itsenäiseen päätöksentekoon. Mahdollistetaan tuki sitä pyydettyäessä.
5. Tunnistetaan työntekijöiden vahvuuksia, kiinnostuksen kohteita ja kehittymiskohteita. Määritellään yhdessä työn tavoitteet ja velvollisuudet. Seurataan työtä säännöllisesti yhdessä työntekijän kanssa.
6. Mahdollistetaan työn tarkistaminen, työmenetelmien kehittäminen ja yhdistyksen kehittyminen.

2. Mitä työhyvinvoinnin kehittämistä ja siihen panostamisesta voi seurata?

Työhyvinvointiin panostaminen ei ole vain kustannus, vaan siitä saatava hyöty on merkittävä. Hyvinvoiva työyhteisö antaa parastaan. Työhyvinvointiin panostaminen lisää innostuneisuutta ja samalla työntekijöiden aloitekyky lisääntyy, kun töissä voidaan hyvin ja työntekijät ovat motivoituneita. Järjestön maine hyvänä työnantajana myös kasvaa työhyvinvointiin panostamalla. FinFamiin halutaan tulla töihin ja järjestössä halutaan pysyä töissä. Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan sairauspoissaolojen määrään sekä työhön liittyviin tapaturmiin.

Keskeinen kysymys onkin:

Miten meillä tuetaan työntekijöiden motivoituneisuutta ja innostusta? Mistä asioista se meidän yhdistyksessämme muodostuu?

Työhyvinvointiin panostaminen lisää innostuneisuutta ja motivoituneisuutta työntekijöiden keskuudessa. Työhyvinvointi lisää tuottavuutta ja työntekijän aloitekyky lisääntyy. Järjestön maine hyvänä työnantajaorganisaationa kasvaa ja tätä kautta järjestön kilpailukyky paranee.



3. Työhyvinvointi talousarviossa

Työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä tulee miettiä myös yhdistyksen talousarviossa. Etenkin näitä alueita kannattaa miettiä talousarviossa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Oikeudenmukainen talousarvio lisää oikeudenmukaista johtamista ja työhyvinvoinnista huolta pitävä ja oikeudenmukaista johtajuutta toteuttava työyhteisö houkuttelee osaavia työntekijöitä töihin. Työnantajalla on lisäksi lakisääteinen velvollisuus kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti myös työhyvinvointiasioissa kuten asiantuntijuuden kehittämisen mahdollistamisessa, virkistys- ja harrastustoiminnassa sekä työterveyshuollon palveluissa.

Työnantajalla on esimerkiksi lakisääteinen velvollisuus huolehtia työehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista. Palkan tulee myös kuvastaa osaavan työntekijän palkkaa sekä tehtyä työsuoritusta ja työn vaatavuutta. Lisäksi työnantaja noudattaa työehtosopimuksessa määriteltäviä tehtäväkohtaisia työn vaatavuusryhmittelyjä.

FinFamin hallitus toimii yhdistyksissä työnantajaroolissa, minkä vuoksi työsuhteasioita analysoidaan hyvän hallinnon lisäksi työnantajanäkökulmasta. Työntekijää koskevissa asioissa huomioidaan operatiivisen johtajan (toiminnanjohtaja) ja strategisen johdon (hallitus) vastuut ja velvollisuudet.

Nämä kysymykset toimivat apuvälineenä talousarvion oikeudenmukaisessa miettimisessä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kysymykset kannattaa käydä läpi joka vuosi talousarvion miettimisvaiheessa ja avustushakemusten talousarviota täyttäessä. Hallituksessa kannattaa linjata työhyvinvointiin panostamisen jatkuvuus hallituksen vaihtumisesta riippumatta.

1. Onko jokaisella työntekijällä samanlaiset työhyvinvoinnin budjetit talousarviossa hankkeiden suuruudesta riippumatta? Jokaiselle työntekijälle pitää taata yhdenvertainen kohtelu työsuhte-etujen osalta.
2. Onko jokaiselle työntekijälle budjetoitu sama summa työterveyshuoltoon, työkytoimintaan, työnohjaukseen ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen? Työntekijän ammattitaidon tukeminen ja säännöllinen kehittäminen on myös työnantajan etu. Työnantaja haluaa osaavia ja kehittyviä työntekijöitä töihin, jotka päivittävät osaamistaan.
3. Onko henkilöstöltä kartoitettu toiveita työhyvinvoinnin kehittämiseen? Toivotaanko ammatillista koulutusrahaa vai esimerkiksi mahdollisuutta liikkua tunti palkallisesti työaikana? Tehdäänkö yhdistyksessä työhyvinvointikyselyä, jonka pohjalta mietitään toimenpiteitä ja talousarviota?
4. Onko työterveyden kustannuksia verrattu edellisvuoden toteumaan? Tämä kannattaa tehdä vuosittain ja ottaa budjettiin kulujen keskiarvo, sillä niin budjetista saa realistisimman.
5. Onko jokaisella työntekijällä huomioitu työergonomia talousarviossa?
6. Onko talousarvioon budjetoitu mahdolliset palkankorotukset ja työehtosopimuksen mukaiset paikalliset korotukset?

“Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito on työnantajan ja työntekijöiden yhteisellä vastuulla.”



4. Kirjoituksia työhyvinvoinnista

Tähän osioon on koottu kirjoituksia työhyvinvoinnista eri tehtävänkuvien näkökulmasta. Kirjoittajiksi valikoituivat kolme FinFamin toimijaa eri tehtävänkuvista katsottuna. Tämän osion tarkoituksena on antaa konkreettisia ajatuksia työhyvinvoinnista ja näkökulmia työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

4.1 Työhyvinvointi strategisena menestystekijänä

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpito on työnantajan ja työntekijöiden yhteisellä vastuulla. Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja kaikkiin työasioihin liittyvää ajattelua, ja se ei toteudu arjen työstä irrallisilla erityistoimilla. Hyvinvointinäkökulma on välttämätön osa työn johtamista ja esimiestyötä, mutta työhyvinvointiin on sitouduttava myös strategisella tasolla.

Pauli Juuti on havainnut, että työhyvinvointia saatetaan eri organisaatioissa lähestyä hyvinkin erilaisista arvolähtökohdista. Toisissa tapauksissa saatetaan korostaa työntekijöiden hyvinvointia itseisarvona, kun taas toisissa organisaatioissa työhyvinvoinnin tarkoitus on ensisijaisesti edistää tuloksellista työntekoa. Nykyisessä työelämässä organisaatiot ovat kuitenkin yhä enemmän riippuvaisia niissä työskentelevien ihmisten osaamisesta, motivaatiosta ja yhteistyökyvystä. Näiden edellytyksenä taas on, että ihmiset ovat terveitä ja hyvinvoivia, joten kaikissa organisaatioissa on mietittävä, miten työhyvinvoinnista voidaan rakentaa strateginen menestystekijä.¹

Työhyvinvointi: Organisaation etu vai työntekijän oikeus?

Jos tarkastellaan Pauli Juutin ajatusta mukaillen tarkemmin erilaisia työhyvinvoinnin arvolähtökohtia, huomataan samalla, että erilaiset strategiset valinnat voivat tuottaa hyvin erilaisia painotuksia ja ratkaisuja työhyvinvoinnin käytännön toteutuksessa. Tarkastellaan seuraavaksi kahta eri tulokulmaa, organisaation tuloksia korostavaa ajattelua ja työntekijöiden hyvinvointia painottavaa näkemystä, sekä sitä, voitaisiinko nämä näkökulmat yhdistää.

Työntekijälähtöinen ja organisaatiolähtöinen näkökulma on mahdollista kuitenkin vielä yhdistää, jolloin työhyvinvointia katsotaan eräänlaisena strategisena menestystekijänä. Toisaalta työhyvinvointiin panostamalla voidaan houkutella parhaita osaajia, kun työ on tekijälleen mielekästä ja tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa omaa itseään, ja toisaalta ainoastaan terveet ja työkykyiset ihmiset voivat saavuttaa huipputuloksia organisaation kannalta. Työhyvinvointia tulee tarkastella yhtä aikaa niin yksilön omien tarpeiden, työkyvyn, työyhteisön ja työympäristön kuin myös organisaation tavoitteiden näkökulmasta.

Tällainen holistinen näkökulma on mahdollinen, jos työhyvinvoinnin nähdään liittyvän hyvin monenlaisiin tarpeisiin – sekä työntekijän että organisaation tarpeisiin. Kaikki tarpeet eivät ole samalla viivalla, vaan niiden välillä on hierarkiaa ja erilaisia painotuksia. Työntekijän kannalta se tarkoittaa sitä, että perusasioiden tulee olla ensin kunnossa: työn täytyy olla sekä psyykkisesti että fyysisesti terveellistä ja turvallista. Näiden lisäksi on toteutettava vielä erilaisia sosiaalisia tarpeita, joista ensimmäinen on työntekijöiden tarve kiinnittyä yhteisöönsä.

Jos työkyvystä halutaan ottaa se viimeinenkin harppaus kohti menestystä, on huomioitava vielä paremmin työntekijälähtöiset tarpeet, jotka liittyvät arvostuksen kokemiseen ja itsensä toteuttamiseen. Jos nämä tarpeet saavat tyydytystä työssä, on se melkoinen motivaatiotekijä pyrkii yhä parempiin suorituksiin ja jatkuvaan kehittymiseen. Tätä kautta hahmottuu selkeästi, miten työntekijän ja organisaation edut nivoutuvat hyvin yhteen työhyvinvoinnin kautta. Edellä mainitut kolme näkökulmaa työhyvinvoinnin strategiaan, on tiivistetty seuraavaan taulukkoon:

	Organisaatiolähtöinen työhyvinvointiajattelu	Työntekijälähtöinen työhyvinvointiajattelu	Holistinen työhyvinvointistrategia
Keskeinen näkökulma	Työkyky: työntekijät ovat resurssi, jota työhyvinvointi tukee	Työhyvinvointi: työntekijät ovat ihmisiä, joiden tarpeista työnantajan on huolehdittava	Organisaation ja työntekijöiden etujen yhteensovittaminen työhyvinvoinnin avulla
Edut	Tuloksellisuusnäkökulman korostuminen	Työsuojelunäkökulman ja henkisten tarpeiden korostuminen	Kokonaisvaltainen ajattelu
Haasteet	Yksilön tarpeita ei välttämättä osata kytkeä organisaation tarpeisiin	Yksilöllisten tarpeiden ylikorostuminen suhteessa organisaation tarpeisiin	Vaatii runsaasti panostuksia, edellyttää ymmärrystä ja sitoutumista koko organisaatiolta
Käytännön painotukset	Fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten perustarpeiden täyttäminen	Työntekijöiden itsensä toteuttamisen ja henkisten tarpeiden tukeminen, yksilöllinen arvostaminen	Toimenpiteiden rakentaminen kokonaisvaltaisesti ja tarvehierarkiaa noudattaen

4.2 Työhyvinvointi strategiasta toimeksi

Työhyvinvoinnin on oltava läpileikkaava teema koko johtamisjärjestelmässä, jos tavoitteena on katsoa työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja strategisena menestystekijänä. Esimerkiksi FinFamin omaisjärjestötyön laatujärjestelmässä se tarkoittaa sitä, että työhyvinvointi on osa kaikkia arviointialueita (johtaminen, prosessit ja rakenteet, strategiat ja toiminnan suunnittelu, henkilöstö, kumppanuudet ja resurssit sekä vapaaehtoistoiminta).

Työhyvinvointia tulee miettiä jokaisen näkökulman kautta ja rakentaa mahdollisimman toimivat käytännöt toteutukseen. Tällöin työhyvinvointi ei jää muusta toiminnasta ja johtamisesta irralliseksi kokonaisuudeksi, vaan se on toimintatapa, jolla rakennetaan innostunutta ja energistä työyhteisöä, jolla on kyky tehdä luovia ja eteenpäin katsovia ratkaisuja. Työhyvinvoinnin tilaa on myös osattava arvioida ja toteuttaa sen pohjalta tarvittavia kehittämistoimenpiteitä. Työhyvinvoinnin strategian onnistuminen mitataan vain siinä, miten hyvin sitä osataan toteuttaa.

Strategiatyö on silloin jatkuvaa vastaamista erilaisiin eteen tuleviin kysymyksiin ja haasteisiin. Näihin arjen työhön liittyviin kysymyksiin voi käyttää apuna esimerkiksi FinFamin kehittämiä henkilöstöhallinnon tukimateriaaleja.

Lähteet:

¹ Pauli Juuti 2010: Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Työhyvinvoinnin johtaminen (toim. Marjaana Suutarinen ja Pirkko-Liisa Vesterinen)

4.3 Kohtaamisia työssä - työhyvinvointia ja johtajuutta

Työterveyslaitoksen johtaja Krista Pahkinin mukaan hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat muun muassa kannustavuus ja luotettavuus, avoimuus ja yhteen hiilen puhaltaminen, myönteisen palautteen antaminen, työmäärän pitäminen aisoissa, uskallus puhua ongelmista ja toimintakyvyn säilyttäminen muutostilanteissa. Krista Pahkin toteaa myös, että työpaikan hyvinvointi syntyy työn arjessa ja on näin osa johtamista. Se on monen tekijän summa, joka ei synny irrallisilla terveystempauksilla. Hänen mukaansa hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä ja se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen.

Edellä mainittuihin kriteereihin voisi lisätä myös muita organisaatioiden yhdessä hyväksytyjä arvoja, jotka edistävät toteutuessaan työpaikan hyvinvointia: tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus, kunnioitus ja vastuullisuus. Arvot tulevat näkyviksi vain yhteisön toiminnassa ja siinä, miten ne ulospäin heijastuvat.

Hyvinvointi ja yhteisön jaksaminen on kaikkien osallisena olevien vastuulla. Tämä tarkoittaa ensiksikin sitä, että jokaisella tulee olla selkeä kuva perustehtävästä ja sen toteuttamis- tavasta. Toiseksi se tarkoittaa yhteiseksi sovittujen arvojen toiminnassa näkyväksi tekemistä sekä niihin sitoutumista. Kolmantena asiana tulee ihmisten välisten vuorovaikutussuhteiden tasapainon ylläpito; ymmärrys erilaisuudesta sekä henkilökohtaisten prosessien olemassa- olost. Näiden asioiden toteutumisesta ja hallinnasta suurimman vastuun kantaa johtaja. Johtaja tarvitseekin näköalaa, vahvaa substanssin sisällöllistä ymmärtämistä. Perustehtävän ja toiminnan tuntemus on ehdoton edellytys muun muassa kykenevyydelle antaa työn- tekijälle palautetta työn suorittamisesta.

Työyhteisön hyvinvointia edesauttaa se, että siellä vallitsee me-henki. Yhteishengen ja yhteisöllisyyden kokemukset motivoivat työntekijöitä suoriutumaan ja jaksamaan paremmin. Tässä tarvitaan yhteisön avoimuutta ja joskus hieman uskaltavaa heittäytymistä työroolin ulkopuolelle. Keskusteleva ja toisia kunnioittava työyhteisö pystyy kohtaamaan haasteelliset ja ristiriitatilanteet avoimesti, reaaliaikaisesti sekä asiakeskeisesti. Tässä korostuu jokaisen yhteisön jäsenen omakohtainen vastuullisuus ja sitoutuneisuus.

Tutkija Raul Soisalo on todennut, että johtaminen tapahtuu suhteissa. Työyhteisön ja sen johtajan hyvinvointiin vaikuttavat vahvasti toimivat vuorovaikutussuhteet. Humaanilla alueella työskentely vaatii jo asiakaskontaktienkin kautta vuorovaikutusta ja dialogisuutta sekä näiden osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Myös myötätuntoisuuden kulttuurin esiin nostaminen ja sen kehittäminen työpaikoilla edesauttaa vuorovaikutusta sekä luo mahdollisuuksia juuri avoimempaan, keskustelelevampaan ja kunnioittavampaan työilmapiiriin. Yhteisöt rakentuvat ihmisistä ja ihmiset luovat ne olosuhteet, joissa yhteisöt elävät ja toimivat.

Elämme muutoksessa; vain muutos on pysyvää. Työelämän muutoksissa joudumme sopeuttamaan kaiken oppimamme uuteen, ehkä hyvinkin toisenlaiseen viitekehykseen, jossa olemme ennen toimineet. Tulemme olemaan enemmän toistemme palvelijoina- myös johtajatasolla. Olemme menossa kohti myötäelävämpää, ymmärtävämpää ja kohtaavampaa työkuultuuria.

Lähteet:

Soisalo Raul 2014. Psykoa johtamista. AS Printon Trukikoda <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Krista Pahkin.

”Työyhteisön hyvinvointia edesauttaa se, että siellä vallitsee me-henki.

Yhteishengen ja yhteisöllisyyden kokemukset motivoivat työntekijöitä suoriutumaan ja jaksamaan paremmin.

Tässä tarvitaan yhteisön avoimuutta ja joskus hieman uskaltavaa heittäytymistä työroolin ulkopuolelle.”



4.4 Työhyvinvointi

Mitä on työhyvinvointi? Tämä laajaakin laajempi käsite kätkee alleen monia asioita riippuen mistä näkökulmasta sitä lähtee tarkastelemaan. Näin työntekijän näkökulmasta asiaa peilattessani ajattelen sen pitävän sisällään useita työorganisaatioon liittyviä asioita aina ergonomiasta, johtamisesta, työpaikan pelisäännöistä, työyhteisön yhteistyöstä, henkilökoh-taisiin työntekijän ominaisuuksiin, asenteisiin ja omaan työelämän ulkopuolisiin asioihin (perhesuhteet, sosiaaliset suhteet, harrastukset, koti, talous...). Työhyvinvointi on = kokonaisvaltainen yksilön, työorganisaation ja henkilön ympäristön liittymä. Yksiselitteisesti en koe, että työhyvinvointi olisi jonkun yksittäisen asian aikaansaama, vaikka toki työpahoinvointia voikin aiheutua yksittäisistä tekijöistä.

Työhyvinvoinnissa itse koen merkittävänä tekijänä sen, että saa tehdä itselleen mielekäästä työtä toimivassa paletissa, jossa rakenteet ovat kunnossa, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja avoimesti organisaatiossa, jossa huomioidaan elämän ja arjen muuttuvat tekijät ja inhimillisyys, ollaan läsnä ja vuoropuhelu on dialogista ja avointa. Jokaisen oma panos on myös tärkeää muistaa työhyvinvoinnissa, siinäkin yhdessä olemme enemmän. Työtä ei voida mielestäni kuvitteellisesti irrottaa erilliseksi työntekijöiden muusta elämästä.

Kuten psykoterapeutti Maaret Kallio on todennut, elämä ja ihmisyyys on aina paljon enemmän miltä arjessa, somessa ja mediassa päälle päin näyttää. On siis tärkeää, että työn ja työntekijän arjen ja perheen elämä on sujuvasti soljuvaa ja yhteensovitettavaa kaikissa hetkissä, joita ihmisyyteen kuuluu. Jos työhyvinvointi pitäisi tiivistää mahdollisimman lyhyeen kuvailisin sitä inhimillisyydellä, läsnäolevalla kohtaamisella, arvostavalla vuorovai-kutuksella, jossa keskeistä on toimivat pelisäännöt, esimiehen läsnäolo, dialogisuus, tasa-puolinen kohtelu, työyhteisön yhteistyö ja keskinäinen luottamus.

Mielestäni inhimillinen työhyvinvointi lähtee ajatuksesta, että työ on ihmisen paras-ta aikaa. Tämä sisältää mielestäni juurikin sen, että työ on osa henkilön muuta elämää, ei vähempi arvoinen muttei myöskään koko elämä. Työssä, jossa huomioidaan elämän muuttuvat, inhimilliset tekijät, voi myös työ mukautua muun elämän ja perheen elämän-tilanteiden mukaisesti. Ei niin, että muu elämä muuttuu yksipuolisesti työn mukaan. Par-haimmillaan työhyvinvoinnilla saadaan moninkertaista hyvää, lisätään luovuutta ja löy-detään uusia oivalluksia, jotka näkyvät myös työn tuloksellisuudessa mutta varmasti myös työntekijän muun elämän hyvinvointina.

