

Onko työhyvinvoinnin kokeminen automaattisesti kollektiivista?

Organisaation eettinen toiminta tuottaa paljon positiivisia asioita suoraan ja välillisesti organisaatiolle itselleen, mutta vaikuttaa positiivisesti myös eettisen toimintakulttuurin vaikutuksen alaisina olevien henkilöiden hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan yrityksen eettinen toiminta ja etenkin esimiesten ja ylimmän johdon sisäistämät ja käytäntöön viedyt eettiset arvot parantavat työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Työelämäkokemuksen parantumisen lisäksi organisaation eettinen toimintaympäristö vaikuttaa myös työntekijöiden elämäntyytyväisyyteen kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksissa on lisäksi todettu, että nämä hyvinvoivat työntekijät kokevat vähemmän stressiä, ovat terveempiä ja heillä on myös vähemmän työpoissaoloja.

On totta, että eettinen toiminta yrityksessä luo hyvinvointia, mutta luoko se sitä automaattisesti kaikille yrityksessä työskenteleville ja kaikissa tilanteissa? Voiko organisaatiossa työskennellä ”kahden kerroksen väkeä” hyvinvoinnin jakautumisen suhteen? Onko eettinen toiminta organisaatiossa sisäistetty ja otettu käyttöön oikealla tavalla, jos esimerkiksi joku henkilöstöryhmä ei pääse osalliseksi työhyvinvoinnin kokemisesta? Mitä tapahtuu organisaation eettiselle toiminnalle, arvoille ja työhyvinvoinnille kriisiaikana?

Toisinaan organisaatio voi olla jakautunut kahtia, jolloin siellä työskentelee hyvinvoivia ihmisiä ja toisaalta ihmisiä, joilla asiat eivät välttämättä ole niin hyvin. On organisaatioita, joissa johto- ja esimiestasolla henkilöstö voi hyvin ja he nauttivat työn haasteellisuudesta ja keskinäisestä arvostuksesta. Hyvinvoinnin keskellä harvoin huomataan, että työyhteisössä työskentelee henkilöitä tai henkilöstöryhmiä, joilla työhyvinvointi ja koettu arvostus eivät ole samalla tasolla kuin näillä hyväosaisilla, jotka usein ovat organisaation avainhenkilöitä. Kun hyvinvoiva osa henkilöstöä muodostaa tiiviin yhteisön, hyvinvointi on tietyn ryhmän kollektiivista hyvinvointia. Tällaisessa tilanteessa hyvinvoiva ryhmä voi helposti ajatella saman hyvinvoinnin vallitsevan koko työyhteisössä eikä osaa tai halua nähdä ja tulkita oikein työpahoinvoinnin merkkejä ja oireita, kuten esimerkiksi irtisanoutuneiden määrän kasvua, työtyytyväisyysmittareiden lukemien heikentymistä tai lyhyiden sairauspoissaolojen lisääntymistä.

Kriisiaikoina, kuten nyt tässä hetkessä, jolloin koronavirus valtaa maailmaa ja organisaatioiden normaali toiminta on vaikeutunut tai jopa täysin pysähtynyt, ei ehkä aivan ensimmäisenä tule mieleen miettiä organisaatiokulttuuria, arvoja tai henkilöstön kokemaa työtyytyväisyyttä. Toisaalta, kun arvot ja kulttuuri näkyvät johdon päätöksissä ja toiminnassa, organisaation todelliset arvot ja kulttuuri tulevat miettimättäkin näkyviin erityisesti kriisiajan teoissa ja ihmisten kohtelussa. Kriisitilanteessa hyvin todennäköisesti joudutaan tekemään rankkojakin henkilöstöön kohdistuvia päätöksiä, jolloin organisaation todelliset arvot tulevat näkyviin siinä, kuinka päätökset laitetaan täytäntöön. Työyhteisön hyvinvointi syntyy yhteistyössä ja vuorovaikutteisessa kanssakäymisessä, jossa arvostetaan ja kunnioitetaan jokaista ihmistä ja jokaisen työpanosta yhdessä ja erikseen. Onnistuneesti rakennetussa työyhteisössä kriisitilanteetkin osataan kohdata yhdessä toinen toistaan tukien ja näin kaikki organisaation jäsenet ovat valmiita joustamaan yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Organisaation panostus eettiseen toimintaan ja henkilöstön hyvinvointiin tulee esiin erityisesti vaikeina aikoina ja voi jopa pelastaa organisaation vaikeiden aikojen läpi.

Jotta koko organisaatio pääsee osalliseksi työhyvinvoinnista ja sen mukana tulevasta elämäntyytyväisyydestä, tulee eettisen toiminnan ja työtyytyväisyyden kehittämisen olla osa organisaation strategiaa ja näin ollen koko organisaation yhteinen asia. Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden saavuttamiseen tarvitaan johdolta päätöksiä, sitoutumista ja asian päättävistä edistämistä sekä ihmisten sitouttamista. Sitouttaminen edellyttää johdolta muun muassa esimerkin ja toimintamallin antamista käytännön toiminnassa, avointa keskustelua ja molemminpuolista luottamusta. Erinomainen lähtökohta koko työyhteisöä koskevaan työtyytyväisyyteen voisi olla hyväntahtoinen kannustaminen ja yhdessä tekemisen ilmapiiri, jossa positiivinen kilpailu saa jokaisen tekemään parhaansa ja tuntemaan itsensä tärkeäksi ja arvokkaaksi osaksi organisaatiota ja yhdessä saavutettavia tavoitteita.

Johdon tulee valvoa ja seurata eettisen toiminnan ja työtyytyväisyyden toteutumista säännöllisesti koko organisaatiossa ja näin varmistaa hyvinvoinnin tasapuolinen toteutuminen koko henkilöstön keskuudessa niin kriisissä, kuin kriisittömässäkin tilanteessa. Keinoja seurantaan ja varmistamiseen ovat esimerkiksi (anonyymit) kyselyt, haastattelut, avoimet keskustelutilaisuudet, palautteen pyytäminen ja havaintojen tekeminen organisaation sisäisillä resursseilla ja/tai käyttämällä riippumatonta ja objektiivista ulkopuolista palvelua.

Liiketoiminnan hiljaiset ajat voi hyvin käyttää hyödyksi pysähtymällä hetkeksi miettimään oman organisaation arvoja ja kulttuuria sekä omaa toimintaa niiden toteuttamisessa.



Kirsi Sukuvaara
Viestintätoimikunta
KTM, yrittäjä Yrityspeili Oy:ssä