

Välittäminen sanasta teoksi

Hyvinvointi työpaikoilla puhuttaa ja keinoja haetaan monellakin tapaa. Puhutaan paljon välittämisestä ja työpaikoilla on erilaisia varhaisenvälittämisen tuen malleja. Kuitenkin useimmiten mennään eteenpäin ajatellen ensin pelkästään rahaa, ei ihmistä työntekijänä.

Korvaavan työn teettäminen on lisääntynyt työpaikoilla. Monille työpaikoille on tehty erilaisia toimintamalleja, joilla pyritään ohjamaan henkilöstöä töihin osatyökykyisyyden perusteella. Herää kysymys, ovatko toimintamallit terveellä pohjalla vai pyritäänkö kaunistelemaan vain tilastoja sairastavuuden vähentämiseksi?

Useimmilla työpaikoilla onkin näissä tilanteissa tahtotila uuden oppimiseen ja työntekijän oman työkykyisyyden ylläpitämiseen. Osalla työpaikoista käytetään tilanteita väärin omien työnantajan etujen puolustamiseen. Marssitaan jopa lääkärin määräämän sairauslomatuksen yli ilman, että työterveyshuolto antaa vaihtoehdoiselle työlle hyväksynnän. Työnjohdon asettuminen lääkärin asemaan on vastuutonta, eikä toiminta ole edes työturvallisuuden näkökulmastaakaan hyväksyttävää. Onko kenelläkään oikeutta asettua näissä tilanteissa ammattitaitoisen lääkärin yläpuolelle? Kuka ottaa vastuun, jos henkilölle jotain sattuu?

Hyväksyttävää ovat toimet työn keventämisen ja muiden työhön liittyvien toimenpiteitten kohdalla, joilla oikeasti annetaan mahdollisuus henkilölle jatkaa työn tekemistä, omasta jaksamisen tilanteesta huolimatta. Halutaan oikeasti näyttää, että me välitämme oman henkilöstömme hyvinvoinnista.

Valitettavaa on kuitenkin, että pitkien työhistorian omaavia työntekijöitä palkitaan irtisanomisilla, kun heidän työkykynsä on jo huomattavasti alentunut. Eikö näissä tapauksissa tulisi juurikin etsiä vaihtoehtoja ja välittää? Työttömyys jää useimmiten pitkäksi jaksoksi, ennen eläkkeelle jäämistä. Tällä aiheutetaan henkilölle itselleen eläkekertymään iso lovi. Irtisanomisista aiheutuu myös yhteiskunnallisesti huomattavia kustannuksia, koska henkilö joutuu monesti vielä huonompaan terveydentilanteeseen ja muihin ongelmiin elämässään.

Pienten- ja keskisuurten yritysten henkilöstössä on koettu hyvinvointiin panostamisen olevan etusijalla. Hyvinvointi työpaikolla on koettu vaikuttavan huomattavasti näiden yritysten kilpailukykyyn ja tuottavuuteen. Ilmeistä on, että näillä työpaikoilla ongelmat kohdataan yhdessä, niihin puututaan syllistämättä ja painostamatta ketään.

Eija Stenberg

Punkaharju