

Julkaisija

Suomen
Anestesiologiyhdistys ry
(SAY) – The Finnish Society
of Anaesthesiologists

Painosmäärä

1400

Päätoimittaja

Ritva Jokela
ritva.jokela[a]fimnet.fi

Toimitussihteeri

Minna Tallgren
minna.tallgren[a]fimnet.fi

Toimitus

Hannele Heine
(Koulutusilmoitukset)
hannele.heine[a]tyks.fi

Nina Keinänen
nina.keinanen[a]ppshp.fi

Riikka Lehtisalo
riikka.lehtisalo[a]fimnet.fi

Leila Niemi-Murola
leila.niemi-murola[a]hus.fi

Ville Koskela
(Verkkotoimittaja)
ville.koskela[a]say.fi

Arvi Yli-Hankala
arvi.yli-hankala[a]juta.fi

Piirroket

Juha O. Lähde

Mainokset

Juhani Haasio
juhani.haasio[a]fimnet.fi

Osoitteenmuutokset

Timo Kaakinen
toimisto[a]say.fi
timo.kaakinen[a]fimnet.fi

Taitto

Oy Graaf Ab

Paino

Punamusta Oy



Ylävitosta!

OYS:n pehmytkirurgian vastuualuejohtaja Heikki Wiik kirjoittaa tässä lehdessä toisaalla esimiehen vastaavan siitä, että työyhteisö tekee perustehtävänsä mahdollisimman hyvin. Hyvinvoivassa työyhteisössä vältytään sähläilyltä ja asiantuntijan on mahdollisuus keskittyä erikoisosaamista vaativaan tehtäväänsä. Siispä esimiehen tärkein tehtävä on huolehtia alaistensa hyvinvoinnista.

Mitä on työhyvinvointi omassa yhteisössämme? Onko se sitä, että jokaiselle lääkärille löytyy syömään päästäjä, hän saa lomaa juuri niin paljon ja juuri silloin kuin haluaa ja pääsee aina haluamiinsa koulutuksiin? Vai onko se kenties sitä, että työyhteisö kestää sen, että sen jäsenet purkavat ahdistustaan turvallisimmaksi kokemassaan työpisteessä? Näissä tilanteissa esimiehen kuuluu olla teflonia, eikä hän missään tapauksessa saa moisista purkauksista provosoitua.

Työhyvinvointi on nähdäkseni ennen kaikkea sitä, että työskentelyolosuhteet mahdollistavat joustavan, suhteellisen häiriöttömän ja tehokkaan työskentelyn. Se on sitä, että kenelläkään työyhteisön jäsenistä ei ole työtä kohtuuttomasti, vaan sen määrää voidaan yksilöllisesti ja tasapuolisesti säätää ja tarvittaessa työaikaa lyhentää. Se on sitä, että kullekin työntekijälle löytyy omia vahvuuksia vastaava vastuualue, jolla voi itsenäisesti kehittää työtään ja itseään. Se on myös sitä, että työntekijä voi ja uskaltaa jakaa ajatuksensa, vaikka ne poikkeavat esimiehen mielipiteistä. Se on ennen kaikkea sitä, että työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ainakin jollakin tavalla tai ainakin johonkin osaan siitä. Edes joskus.

Voisiko olla niin, että suvaitsevainen työyhteisö voi hyvin? Se hyväksyy erilaisuutta ja mahdollistaa ikärakenteen, sukupuolen, seksuaalisen identiteetin ja etnisen taustan monimuotoisuuden. Se kestää myös erilaisia ajatuksia ja näkökulmia ja on valmis jakamaan yhden työntekijän epäonnistumisen ja tukemaan häntä sen sietämisessä. Parhaimmillaan se muodostaa turvaverkon jäsenelleen kriisin kohdatessa.

Työhyvinvointi on trendikästä, jopa niin trendikästä, että siitä on kehittynyt oma liiketoiminta-alansa. Sen nimissä myydään hohtokeilailua, värikuula-ammuntaa läheisessä tai vähän kauemmassa metsässä, kylpylä- ja muuta viihdykettä luksusympäristöissä ja sisäisen sankarin etsintää kallispalkkaisen tv:stä tutun luennoitsijan johdatuksella. Mutta koheneeko työhyvinvointi siitä, että työyhteisö viedään työpaikan ulkopuolelle sitä kohentamaan ja koheltamaan? Uskon, että kohenee silloin kun peruselementit hyvinvoinnille ovat olemassa. Hyvinvoivan työyhteisön jäsen voi ampua värikuulalla toista huutaen ”Mä tapan sut!” Huonosti voivassa työyhteisössä kannattaa tarkistaa ettei kukaan ammu kovilla. Sen työyhteisön hyvinvointia ei hohtokeilailukaan pelasta. ■