

JHL

Ammattina hyvinvointi

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL



AMMATTILIITTO ON TUKENASI MUUTOSTILANTEISSA



Muutoksilta ei voi välttyä

YHTEISKUNNASSA JA ORGANISAATIOISSA TEHDÄÄN päätöksiä, joiden tavoitteena on järjestää palvelut järkevästi ja kustannustehokkaasti. Tavoitellaan muun muassa isompia kokonaisuuksia, joissa asiantuntemus ja palvelut paranevat. On mm. arvioitu, että sote- ja maakuntauudistuksessa noin 220 000 työntekijää siirtyy maakuntien palvelukseen. Muutos koskettaa myös niitä, jotka eivät siirry. Yksittäisen työntekijän tai asiakkaan näkökulmasta muutos voi näyttäytyä hyvin monin eri tavoin, jollakin ei juuri millään lailla, toisella taas suuresti.

Jotta muutoksessa onnistutaan, rakenteita ja työtapoja uudistetaan. Tehokkuutta parannetaan myös ottamalla uutta tekniikkaa avuksi. Esimerkiksi asiakkaiden käyttämät digitaaliset palvelut kuten sähköinen ajanvarauskalenteri muuttavat työntekijöiden tehtävänkuvia. Iso osa muuttuvista tehtävistä on vielä keksimättä, eikä kukaan tiedä varmasti, miltä tulevaisuus näyttää.

Muutos saa aikaan monenlaisia tunteita

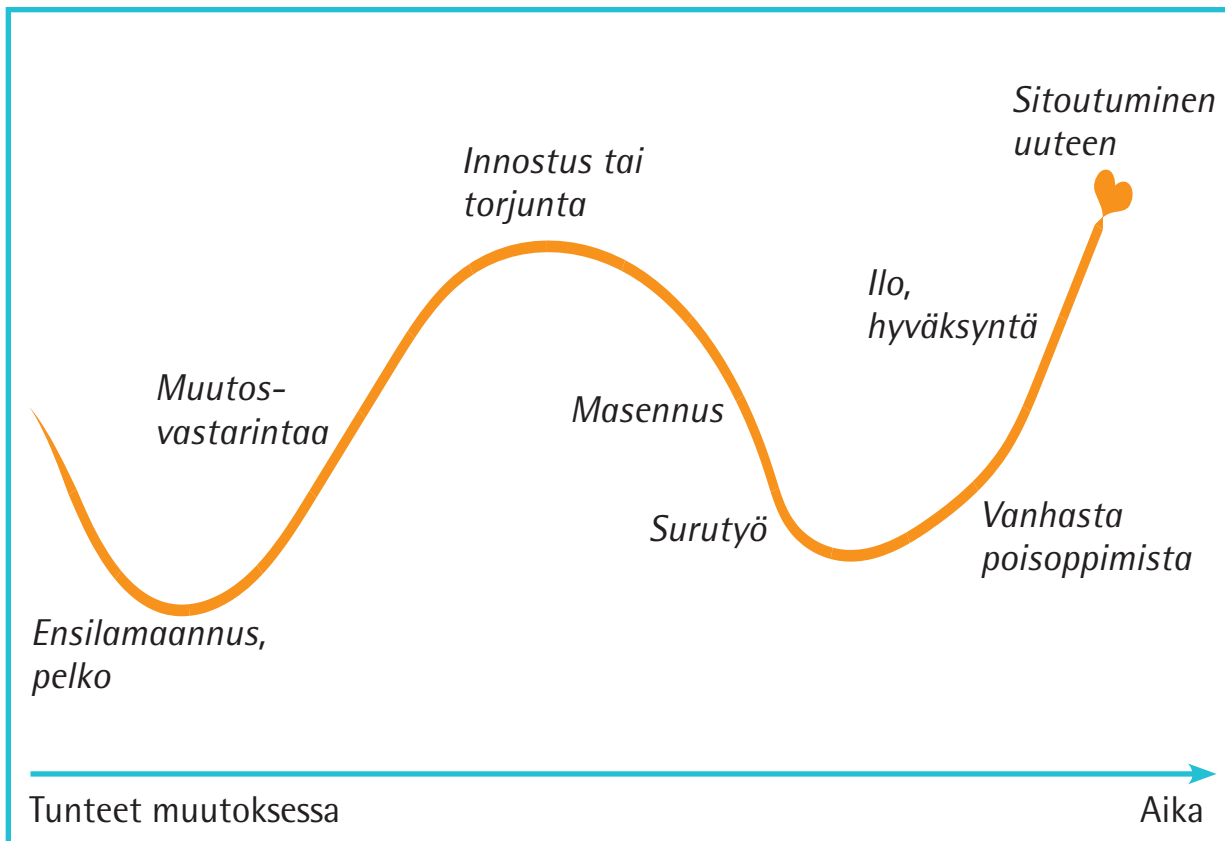
Muutoksessa jokaisen mielessä on kysymys *"Miten minun käy?"*. Epävarmuus ja huoli näkyvät työpaikalla ja työn

tekemisessä. Oikean tiedon saaminen oikea-aikaisesti ja säännöllisesti on tärkeää. On mietittävä työn tekemiseen liittyviä moninaisia seikkoja.

"Nyt se uudistus sitten tulee. Uutisissa kerrotaan kissankokoisin kirjaimin, kuinka vanhat rakenteet puretaan ja uutta rakennetaan. Ja kohta leikitään tuolileikkiä, kuka tekee töitä missäkin".

Myös tunteet astuvat peliin. Jokainen käsittelee asioita omalla tavallaan ja omassa rytmissään. Muutosprosessista on tunnistettavissa yleisiä tuntemuksia, jotka vaihtelevat esimerkiksi järkytyksestä, kiukusta ja surusta lopulta sopeutumiseen ja työn ilon ja mielekkyyden löytymiseen uudessa tilanteessa. Viereisellä sivulla oleva yleisesti käytetty *"tunnekkäyrä"* kuvaa hyvin ihmisen tunneprosessia, mitä tapahtuu kun joutuu luopumaan vanhasta ja sopeutumaan uuteen.

Se miten vahvasti tuntee ja kuinka nopeasti tunteet vaihtelevat ja sopeutuminen uuteen tapahtuu, on hyvin yksilöllistä. Voi olla, että ajan kuluessa samoja tunteita joutuu käsittelemään useamman kerran, mutta aina vähän eri tasolla.



Muutoksesta on puhuttava

Muutoksesta selviämässä oleellinen asia on yhteinen keskustelu. Yksisuuntaiset informaatiotilaisuudet eivät voi niitä korvata. Muuttuvista asioista, odotuksista sekä huolista ja peloista pitää puhua yhdessä. Perusteluita kysymyksiin miksi muutos on tehtävä ja mihin olemme organisaationa menossa pitää käydä läpi uudelleen ja uudelleen. Ymmärrys ja hyväksyminen eivät tapahdu kertasanomisella.

"Mitä tässä nyt oikein tapahtuu? Miten minulle käy?"

Johdon ja esimiesten vastuulla on kertoa säännöllisesti ja riittävän usein. Jos

ei ole uutta tiedotettavaa, on silti kerrottava milloin ja missä muutoksesta neuvotellaan ja päätetään.

Johdon ja esimiesten rooliin kuuluu tukea työntekijöitä tilanteessa, vaikka muutos olisi heille itselleen yhtä vaikea. Tämän ymmärtäminen voi olla yksittäinen työyhteisön voimatekijä, jos muutokseen voidaan osallistua yhtenäisenä joukkona.

Keiden puoleen voit kääntyä

Lähiesimies ja työpaikkakokouksissa käytävät keskustelut ovat keskeisessä roolissa. Yhteiset keskustelut ovat niin sanottua välitöntä yhteistoimintaa, joissa jokaisen kannattaa olla aktiivinen – kysyä ja nostaa asioita keskusteluun.

Tarpeen mukaan voit kääntyä sinua edustavan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun puoleen. Työpaikaksi työsuojeluvaltuutetut ovat tukenasi työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvissä asioissa.

Henkilöstön edustajilla on omat roolinsa huomioida työntekijöiden tilanteita ja olla mukana muutoksen valmistelussa ja toteutuksessa henkilöstön näkökulmaa esille tuoden. Tavoitteena olisi toimia hyvässä ja aktiivisessa vuoropuhelussa eli yhteistoiminnassa työnantajan kanssa.

Työterveyshuollon tehtävä on seurata työolojen vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn, tehdä työnantajalle esityksiä fyysisten sekä psyykkisten työolojen parantamiseksi, seurata ja tukea työntekijöiden työkykyä. Jos koet, että työkykysi on koetuksella ja sinulla on terveydellisiä ongelmia, voit olla yhteydessä työterveyshuoltoon.

Omasta jaksamisesta on pidettävä huolta

Muutostilanteet syövät energiaa ja jaksaminen saattaa olla koetuksella. Omasa terveydestä huolehtiminen, ulkoilu

"Jos haluat matkata nopeasti, kulje yksin, jos haluat päästä pitkälle, kulje yhdessä muiden kanssa".

- Afrikkalainen sananlasku -

ja muu kuntoilu, rentoutuminen, riittävä uni ja monipuolinen ravinto auttavat osaltaan jaksamaan. Vaikka epävarmuuden painaessa haluaisi helposti jäädä yksin murehtimaan, kannattaa kuitenkin lähteä liikkeelle. Sosiaalisten suhteiden ylläpito ja osallistuminen yhteiseen harrastamiseen antaa voimia. JHL tarjoaa mahdollisuuksia yhdistyksen ja jäsentilaisuuksien kautta. Tule mukaan!

Ammattiliitto JHL on tukenasi

JHL on mukana muutoksessa. JHL näkyy jäsenille yhdistyksen kautta. Yhdistyksen voima nousee jäsenistä; osallistumi-

"Minuakin huolestuttaa. Illalla on JHL:n yhdistyksen kokous, jossa keskustellaan siitä, mitä muutos meillä tarkoittaa ja miten voimme vaikuttaa siihen. Mennään mukaan".

sesta ja yhteisestä tahdosta. Yhdistyksen kokouksissa pääset käymään asioita läpi yhdessä muiden jäsenten kanssa.

Yhdistyksessä tarvitaan aktiivisia jäseniä, jotka haluavat vaikuttaa sekä toimia yhteisten tavoitteiden ja paremman työelämän puolesta. Yhdistyksen hallituksen ja luottamusmiesten tärkeys näkyy erityisesti huonoina aikoina. Hyvinä aikoina asiat rullaavat helpommin

omalla painollaan, mutta vaikeina aikoina kukaan ei pärjää yksin. Tarvitaan ammatti-liiton yhteistä voimaa.

JHL:n yhdistykset eivät ole jäsentensä tukena yksin, vaan JHL tarjoaa yhdistyksille eväitä ja keinoja toimia paikallisina edunvalvojina. JHL-opisto kouluttaa yhdistysaktiiveja ja henkilöstön edustajia tehtäviinsä, sekä opistolla Helsingissä että aluetoimistojen alueilla. Tullessasi mukaan yhdistyksen toimintaan tarvitset vain halua olla mukana liikkeessä. JHL tarjoaa koulutusta, neuvottelutaitoa ja verkostoja asioiden hoitamiseen. JHL:n aluetoimistot ovat myös yhdistysten ja jäsenten tukena ja neuvotteluapuna.

JHL:n keskustoimiston edunvalvonta on vaikuttamista työehtosopimuksiin, lainsäädäntöön ja päätöksentekijöihin. Yhteiskuntavaikuttamista tehdään monen kanavan kautta ja kaikissa valmisteluvaiheissa ministereistä virkamiehiin ja kuntien päättäjiin. Suuri työ tehdään sitkeissä neuvotteluissa ja työryhmissä vaikuttamisena ilman salamavalojen loistetta. Keskustoimisto toimii aluetoimistojen, yhdistysten ja henkilöstön edustajien tukena.

"Mitäs tykkäsit yhdistyksen tilaisuudesta? Saatiin paljon tietoa tulevista koitoksista".

"Joo, vähän valoa näkyi tunnelin päässä. Vielä ei tosin tiedetä, onko se aurinko vai vastaantuleva juna".

"Joo, ei tämä helpolta näytä. Pyydetään kuitenkin, että luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu saadaan mukaan työpaikkakokoukseen juttelemaan tästä".

Kun tarvitset apua tai neuvoja:

JÄSEN

LUOTTAMUSMIES/
TYÖSUOJELUASIAMIES

PÄÄLUOTTAMUSMIES/
TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

ALUETOIMISTO

KESKUSTOIMISTO

Ammattiliitto JHL kulkee rinnallasi

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Työelämän laadun toimialue 12/2016
Tuula Haavasoja, työympäristötoimitsija
Anne Mironen, neuvottelupäällikkö
Ulkoasu: JHL markkinointi/Leena Nätti

