

Ninni Villgren

TYÖVOINNIN PUUHASTELUKIRJA

© 2022 Ninni Villgren

Kustantaja: BoD - Books on Demand, Helsinki, Suomi

Valmistaja: BoD - Books on Demand, Norderstedt, Saksa

ISBN: 978-952-80-6452-7

SISÄLLYSLUETTELO

1	PROLOGI	1
2	JOHDANTO.....	2
OSA 1		5
3	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	6
3.1	TERVEYS, RAVINTO, PALAUTUMINEN. PYHÄ KOLMIO RAKENTAA PERUSTAN KAIKELLE ARJESSA TOIMIMISELLE.....	9
3.2	TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ ON MUUTAKIN KUIN LAKEJA JA VELVOLLISUUKSIA	14
3.3	TYÖSSÄ VOIMINEN KOKONAISVALTAISEN HYVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ	18
3.3.1	Työvointi neutralisoi työn ja hyvinvoinnin yhteen asettelun	21
3.3.2	Työhyvinvointi syntyy muustakin kuin säkkituoleista	32
3.3.3	Stressi ja työpahoinvointi työvoinnin osatekijänä	36
3.3.4	Työn ilo positiivisen psykologian näkökulmasta.....	41
3.3.5	Flown eli uppoutumisen tila.....	46
3.3.6	Työn imu eroaa työn flowsta.....	46
3.4	YHTEISÖLLISYYDEN PORRAS	50
3.4.1	Kuunteleminen vai kuuleminen	50

3.4.2	Ristiriitatilanteet yhteisöllisyyttä edistävä vai estävä tekijä	55
3.4.3	Asenne ratkaisee myös työvoiminnan ja yhteisöllisyyden kontekstissa	61
3.4.4	Interpersoonallisuus, vuorovaikutus ja kommunikaation helppous	64
3.4.5	Työelämätaidot rakentavat yhteisöllisyyden kokemusta	67
3.4.6	Tietoisuustaidot ja tietoinen läsnäolo ohjaavat fokusta	74
3.4.7	Palautteen antamisen sekä saannin ihanuus ja inhottavuus.....	77
3.4.8	Tehdystä työstä kuuluu saada korvaus	84
3.5	ELINIKÄINEN OPPIMINEN	90
3.5.1	Perehdytystä vai opastusta	91
3.5.2	Ihanakamala muutos. Uhka vai mahdollisuus?.....	96
3.5.3	Kehityskeskustelu ja kuinka se voitaisiin toteuttaa laadukkaasti.....	99
OSA 2		102
4	ARVOT, JOTKA OHJAAVAT KAIKKEA TEKEMISTÄ.....	103
5	PERUSTARPEET JA ITSEMÄÄRÄÄMISTEORIA.....	112

5.1	ARVOSTUS LÄHTEE ITSESTÄ	116
5.1.1	Itsensä arvostaminen on kaiken keskiössä	117
5.1.2	Miten sitten osoittaa toiselle arvostusta	120
5.1.3	Mitkä vaikuttavat arvostuksen osoittamiseen	122
5.1.4	Miten harjoitella arvostuksen osoittamista?	127
5.2	KIINNOSTUS eli NÄHDYKSI TULEMINEN	137
5.3	YMMÄRRYS eli KUULLUKSI TULEMINEN	141
5.4	REILUUS TYÖELÄMÄSSÄ	145
5.4.1	Miten voi auttaa reiluuden kokemuksessa?	150
5.5	MERKITYKSELLISYYS	154
5.5.1	Merkityksellisuuden johtaminen:	164
5.5.2	Miten lisätä yksilön merkityksellisuuden kokemuksia 164	
5.6	HALLINNAN eli AUTONOMIAN TUNNE	172
5.6.1	Hallinnan tunne työelämäkontekstissa	172
5.6.2	Miten Maslowin tarvehierarkia liittyy työelämään...174	
5.7	EDISTYMINEN	178
6	VAHVUUDET	182
7	USKOMUKSET	189
8	ITSEMYÖTÄTUNTO.....	194

9	LUOTTAMUS	197
9.1	PSYKOLOGINEN SOPIMUS	197
9.2	SISÄINEN JA ULKOINEN MOTIVAATIO.....	201
10	TUNTEET TYÖELÄMÄSSÄ.....	205
10.1	TUNNEÄLY.....	217
10.1.1	Tunneäly työelämässä.....	221
10.1.2	Miten tunneälyä voi kehittää.....	224
	LÄHTEET.....	227
	VASTAUKSET TEHTÄVIIN	241

1 PROLOGI

Työ on muuttunut ja muuttumassa. Tämä on lause, johon törmää mediassa toistuvasti. Ajatukseni siitä, miten tavallinen duunari huomioidaan työn jaksamisen ja hyvinvoinnin kontekstissa, on lähtökohta miksi tunne paloa kirjan kirjoittamiseen.

Tämä kirja on kirjoitettu flowssa. Kirjassa on hyödynnetty useiden alojensa asiantuntijoiden tutkimuskirjallisuutta sekä julkaisuja. Helppolukuisuuden vuoksi teksteistä on jätetty lähdeviittaukset mainitsematta, ellei teksti ole lainattu lähdekirjailijalta tai kirjoittajilta kohdennetusti. Kaikki kirjassa käytetyt lähteet löytyvät kirjan lopusta. Kirjaa on koottu myös itse kirjoittamiani esseiden sekä podcast käsikirjoitusten pohjalta.

Tämä kirja on suunnattu kaikille meille, jotka teemme tavallista duunarityötä, ymmärtääksemme mistä työn tekemisessä on kyse ja miten voimme yksinkertaisilla asioilla vaikuttaa omaan jaksamiseen sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Toisaalta kirjaa voi hyödyntää esihenkilötyössä sekä esimerkiksi työnohjauksellisissa tilanteissa, joissa on turvallista tarkastella työtä ilmiönä, sekä pohdittaessa

voimavaroja ja omaa potentiaalia selviytyäkseen työstä ja sen vaatimuksista.

Kiitokset Otto ja Eetu. Puolisoni J-P. Hyvä ystäväni ja luovuuden sekä mielikuvituksen rajaton aarrearkku Päivi S. Sekä kiitokset Kirsi A, Tanja K-L, Anne L. Anne K. Ilman teidän mielipiteitänne, palautetta ja tukea tuskin koskaan olisin uskaltanut raakaversiosta päästää irti.

2 JOHDANTO

Tasapainoinen työyhteisö syntyy heterogeenisistä suhteista, joiden välillä toimii luottamus ja jotka uskaltavat esittää eriäviäkin mielipiteitä.

Jabe (2012) tuo esiin, kuinka työpahoinvointi tulee maksamaan 21miljardia vuodessa ja sairauspoissaolo kustannukset ovat 2 miljardia euroa. Mitä sitten ovatkaan ne kaikki välilliset kustannukset, joita ei voi mitata rahassa. Työssä hyvin voiminen on suorassa yhteydessä tuottavuuteen ja liiketoiminnan tulokseen. Tätä kirjoittaessani on työhyvinvoinnin merkitys noussut ja korostunut arjessa. Se, että psykososiaaliset kuormitustekijät ja yksilön kokemus arvostuksesta ovat nousseet keskiöön useissa puheissa. Huomion kiinnittäminen tunteisiin ja niiden hyväksyminen

työpaikoille ovat mediassa esillä ja on mielestäni ensisijaisen tärkeää ymmärtää tunteiden olevan osa ihmisyyden kokonaisuutta.

Menestyäkseen organisaatio tarvitsee työntekijöiden tietoa, jolla rakennetaan organisaatiota tukevaa toimintaa, mutta samalla työntekijä tarvitsee tavoitteet auttaakseen muutoksessa.

Ennen kunnon starttia kohti puuhatehtäviä ja sukellusta työhyvinvointiin syvällisemmin, on hyvä käydä läpi muutamia määritteitä, joista kyllä puhutaan työelämä kontekstissa, mutta joita harvemmin avataan, jotta varmistetaan kaikkien osapuolten tietävän mistä oikeasti puhutaan.

Organisaatiolla käsitetään yhteistoimintajärjestelmänä, jossa toimitaan yhteisen päämäärän tavoittamiseksi. Tavoitteena on ymmärtää ja parantaa organisaation tuottavuutta ja kehittää toimintaa. Yksittäisen ihmisen tavoitteet voivat olla eri linjassa organisaatio tavoitteiden kanssa. Terve organisaatio tarvitsee tehtävä suorituksen lisäksi ongelmaratkaisukykyä ja henkilöstön kehittymistä muutoksessa. Isoimmissa organisaatioissa muutos on helpompi toteuttaa ja työympäristö ei ole niin henkilöön sidonnaista. Toki muutos saattaa vaatia enemmän aikaa. Ison kuvan hahmottaminen on haasteellista ja koettu vaikutus omaan työhön saattaa olla pieni. Kun taas pienissä organisaatioissa muutosvastarinta voi olla suurempaa. Se millä alalla organisaatio toimii vaikuttaa muutoksen läpimenoa esim.

Teollisuusorganisaation ja terveydenhuollon organisaation keinot voivat olla toisistaan poikkeavat.

Työyhteisö käsitteenä on monipolvinen. Usein työyhteisö nähdään työpaikalla ja organisaatiossa työskentelevien ihmisten, heidän suhteidensa, vuorovaikutuksensa yhteistoiminnaksi, jossa toimitaan yhteistyössä saman perustehtävän toteutumiseksi. **Yhteistyö** on kontekstisidonnaista yhdessä tekemistä yhteiseen tavoitteeseen pääsemiseksi, kun taas **yhteistoiminta** voidaan määritellä työnjaoksi, jonka jälkeen jokainen hoitaa oman osuuden. Esimerkiksi teollisessa työssä voidaan nähdä, että jokaisella on oma työtehtävä tuotteen saamiseksi asiakkaalle. Lähtien suunnittelusta, markkinoinnista, tuotannon kautta tuotteen kulun jälleenmyyjille ja sitä kautta asiakkaalle. Kaikilla on sama tavoite sekä oma rooli tuotantoketjussa. Nykypäivän muuntuminen jatkuvasti ja murroksessa eläminen pirstaloivat työyhteisöjä sekä tuovat uusia näkökantoja yhteisö- käsitteeseen. Yhteisö voidaan muodostaa globaalisti digitalisaation avulla. Tämä tuo tulevaisuudessa uudenlaisia haasteita pohdittaessa työhyvinvointia.

Kirja rakentuu kahdesta osasta. Ensimmäisen osa noudattelee työhyvinvoinnin portaikkoa ja toisessa osassa pohdin psykologisten perustarpeiden ja tunteiden vaikuttavuutta työelämässä. Toivon, että viihdyt kirjan parissa.

OSA 1

Tämä osa rakentuu työhyvinvoinnin portaiden sisältöjen kautta tarkastelemaan tapaamme tehdä ja toteuttaa työtä sekä auttaa pohtimaan työn tekemiseen vaikuttavia seikkoja.

Samoin tämä osa pohtii työturvallisuuden näkökulmaa työelämässä ja miten yksilö, tiimi, yhteisö ja organisaatio voi vaikuttaa turvallisen työympäristön rakentamiseen.

3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Työhyvinvointia kuvataan usein työhyvinvoinnin portaiden avulla



Työhyvinvointi tuo työelämäkenttään ne elementit, joilla ammattitaitoinen työntekijä selviää tuottavasta työstään terveellisesti, turvallisesti sekä kykenee toimimaan tasapainossa työn että muun elämän kanssa. Työhyvinvoinnin portaat mukailevat Maslowin tarvehierarkiaa, jossa tarpeiden tyydyttämisen tason nähdään nostavan työntekijän tarpeita seuraavalle portaalle lähtien terveydestä tavoitellen osaamisen ja itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttämistä. Kuten jo varmaan huomasit sisällysluettelosta, noudattelee tämän kirjan alkuosa näiden portaiden järjestystä. Jokainen työhyvinvoinnin porras on samanarvoinen ja yhtä tärkeä pyrkiessä kohti oman näköistä ja hyvää elämää. Maslowin hierarkiaa on viime vuosina kritisoitu sen vertikaalisuuden johdosta. Nykypäivänä pyritään näkemään kehitys edestakaisena lineaarisena jatkuvana muutoksena.

- **tehtävä**

Mistä kaikesta työhyvinvointi voi koostua?

Etsi seuraavat sanat alla olevasta kirjainlaatikosta

Sanat voivat mennä mihin tahansa suuntaan.

Sanat voivat jakaa kirjaimia, kun ne ylittävät toistensa.

järki

johtaminen

motivaatio

myötätunto

palkitseminen

perustarpeet

tunteet

turvallisuus

yhteisöllisyys

Y H T E I S Ö L L I S Y Y S T
 O R V E H R A T N I K R Ä J E
 S U U S I L L A V R U T K E E
 O J O H T A M I N E N N U M P
 K T G G O N J I T P B M K X R
 S K N B W P L T Y A P N O M A
 Y Y H U C G P N N T I H I O T
 K N E Y T Q U I S P I B S T S
 Z D V V H Ä T O M A U N T I U
 S A O H R U T V N I P A U V R
 Y L L Z N E M Ö A O N P S A E
 O D R T U C T Y Y Y Z E L A P
 Y V E X Z B Q T J M G O N T F
 N E N I M E S T I K L A P I M
 T T B D E G B V K V R W M O B

3.1 TERVEYS, RAVINTO, PALAUTUMINEN. PYHÄ KOLMIO RAKENTAA PERUSTAN KAIKELLE ARJESSA TOIMIMISELLE

Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen askel on terveys.

Kysyttäessä ihmisiltä heidän arvojaan, nousee useimmiten ensimmäisenä yhdeksi tärkeimmäksi arvoksi oma tai toisten terveys. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden olevan täydellinen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvoinnin tila, eikä pelkästään sairauden poissaoleva tila,

Terveyden edistäminen on tietoisesti voimavarojen siirtämistä ja ennaltaehkäisevästi vaikuttamista terveyden voimavaratekijöihin.

Kohtuullinen liikunta ja monipuolinen liikkuminen on merkittävämpiä tekijöitä tutkittaessa työkyvyn ylläpitäviä seikkoja. Liikuntaa tulisi terveyssuositusten mukaan harrastaa 2-5 kertaa viikossa vähintään puolen tunnin ajan

- **tehtävä**

Lue qr-koodi ja ota arkeesi videolla nähdyt taukoliikuntavinkit



Jokainen on varmasti kuullut terveyssuositusten mukaisista lautasmaileista ja säännöllisen syömisen terveyttä edistävästä vaikutuksista. Ihminen tarvitsee ravintoa selviytyäkseen ja uskon, jokaisen tietävän kuinka hiilihydraattien muodostuminen tulisi olla tasapainossa proteiinien, täyshyvävalmisteiden ja rasvan lihan, kalan, tai kanana kaverina. Unohtamatta veden juomisen tärkeyttä aineenvaihdunnan kannalta

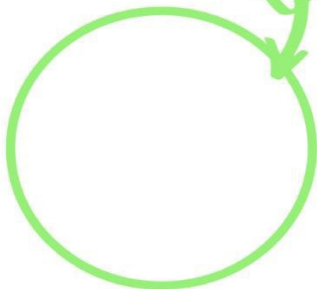
- tehtävä

Mitä sinun ostoskorissasi on matkassa?

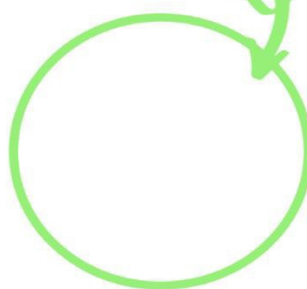
OSTOSKORI

Mistä kaikista sinun ruokakorisi täyttyy?

- leipä
- banaani
- greippi
- maito



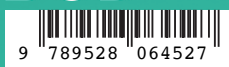
- pasta
- makkara
- suklaa
- mehu



Tämä kirja on suunnattu kaikille meille, jotka teemme tavallista duunarityötä, ymmärtääksemme mistä työn tekemisessä on kyse ja miten voimme yksinkertaisilla asioilla vaikuttaa omaan jaksamiseen sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Toisaalta kirjaa voi hyödyntää esihenkilötyössä sekä esimerkiksi työnohjauksellisissa tilanteissa, joissa on turvallista tarkastella työtä ilmiönä, sekä pohdittaessa voimavaroja ja omaa potentiaalia selviytyäkseen työstä ja sen vaatimuksista.

Kirja rakentuu kahdesta osasta, joista ensimmäinen noudattelee työhyvinvoinnin portaiden ilmiöiden tarkastelua lähemmin ja toinen osa pureutuu tunteiden merkitykseen työelämässä. Kirja sisältää myös erilaisia tehtäviä ja harjoituksia herättelemään ajattelua ilmiöihin liittyen ja oman työvoiminnan kehittämisen suhteen.

BoD



9 789528 064527