

SISÄLLYS

ALKUSANAT	13
MILLAISEN POHJAN PERSOONALLISUUS MUODOSTAA TYÖSSÄ JAKSAMISELLE?	18
Työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työkyky	18
Persoonallisuus arkikielessä ja psykologisessa tutkimuksessa	22
Kolme ikkunaa työminään: Persoonallisuuden monet tasot	24
Persoonallisuuteen liittyvät ominaisuudet ovat jatkumolta, eivät joko–tai-tyyppisiä ilmiöitä	25
ITSETUNTEMUS JA YMMÄRRYS OMASTA PERSOONALLISUUDESTA	28
Kokemustarinat peilinä itsetutkiskelulle	29
Työtä tuunaamalla kohti parempaa yksilöllistä jaksamista	31
Työn ja työntekijän yhteensopivuuden vahvistaminen	34
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Saara Närä</i>	36

ENSIMMÄINEN IKKUNA TYÖMINÄÄN: TEMPERAMENTTI JA PERSOONALLISUUDEN PIIRTEET TYÖMINÄN PERUSTANA

TEMPERAMENTTI – PERSOONALLISUUDEN SELKÄRANKA	42
Temperamenttipiirteet työelämässä	46
Temperamentin ja työympäristön yhteensopivuus	49
Harjoitus: Tunnista temperamenttisi	52
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Terhi Mäkinieni</i>	53
HERKKYYS	55
Mitä tutkimustieto kertoo herkkyydestä?	56
Miten herkkyyks näkyy työelämässä?	59
Tilanteen ja ympäristön vaikutus	62
Mitä työyhteisössä olisi hyvä ymmärtää erityisherkkyydestä?	67
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Hanna Markuksela</i> ..	70
PERSOONALLISUUDEN PIIRTEET JA PERSOONALLISUUSTYYPIT	72
Persoonallisuuden viisi suurta piirrettä	73
Persoonallisuuden piirteet eivät määritä työhyvinvointia	76
Yksittäisistä piirteistä kohti persoonallisuustyppejä	76
Voiko persoonallisuus muuttua?	79
Persoonallisuuserot työyhteisössä	81
Mitä työyhteisössä olisi hyvä ymmärtää työhyvinvoinnin yksilöllisyydestä?	84
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Tytti Kerttula</i>	88

PERSOONALLISUUDEN ARVIOINTI	91
Testien tarkoitus	91
Testien luotettavuus ja niiden käyttäjien pätevyys	93
Itsetuntemus käyttöön uravalinnoissa	95
Esimerkkejä työelämän persoonallisuustesteistä, joihin kannattaa suhtautua kriittisesti	96
Idiootit ympärilläsi – perustuuko ihmisten jaottelu väreihin mihinkään?	96
Myersin ja Briggsin tyyppi-indikaattorin 16 persoonallisuustyyppiä – persoonallisuuden syväanalyysi vai pelkkää hupia?	97
Big Five -teoriaan pohjautuvat testit	98
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Sanna Hakala</i>	99
YLIKONTROLLITAIPUMUS	101
Taustalla temperamentti, kasvuympäristö ja opitut selviytymiskeinot ...	102
Itseohjautuvuuden ihanne	104
Voiko ylikontrollitaipumuksesta opetella eroon?	105
Miten työyhteisössä voidaan tukea ylisuorittamiseen taipuvaisen työssä jaksamista?	108
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Stina Akola</i>	110
PERFEKTIONISMI	114
Taipumus oman toiminnan liian kriittiseen arviointiin	115
Voiko haitallista perfektionismia kehittää joustavampaan suuntaan? ..	118
Miten työyhteisössä voidaan tukea perfektionismiin taipuvaisen työssä jaksamista?	119
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä:</i> <i>Sami-Petteri Asikainen</i>	121

TOINEN IKKUNA TYÖMINÄÄN: MILLAISTEN LINSSIEN LÄPI KATSELEN MAAILMAA?

OMIEN ARVOJEN MUKAAN ELÄMINEN	128
Arvojen merkitys	129
Tunnistammeko, mikä meille on aidosti tärkeää?	131
Arvojen ristiriidat	133
Arvojen kirkastaminen	134
Harjoitus: Omiin työhön liittyvien arvojen tunnistaminen	135
Harjoitus: Läksiäispuhe eläkkeelle jäädessä	136
Mitä eroa on arvoilla ja tavoitteilla?	136
Harjoitus: Tuunaa työstäsi vahvemmin arvojesi mukaista	138
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Risto Korhonen</i>	<i>138</i>
RESILIENSSI ELI MUUTOSJOUSTAVUUS	141
Mitä resilienssi on?	142
Resilienssi työhyvinvoinnin tukena	143
Voiko itseään kehittää resilentimmäksi?	145
Vahvistaako se, mikä ei tapa?	146
Voiko resilienssiä olla liikaa?	148
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Anne Haikola</i>	<i>149</i>
Miten työyhteisössä voidaan tukea yksilöiden resilienssiä?	152
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Elina Aikivuori</i>	<i>154</i>

HENKILÖKOHTAISET TYÖELÄMÄTAVOITTEET	157
Tavoitteiden joustava sopeuttaminen	159
Tämänhetkiset tai läpi elämän vaikuttavat tavoitteet	161
Kahdensuuntainen vaikutus	163
Tavoitteiden asettaminen	164
Harjoitus: Henkilökohtaiset työelämätaavoitteet	166
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Julia Sangervo</i>	167
Tavoitteellisuus on eri asia kuin suorittaminen	171
Millaiset tavoitteet tukevat työhyvinvointia?	173
Harjoitus: Tuunaa työtavoitteitasi	175
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Laura Sandström</i> ...	176
 STRESSINSÄÄTELYKEINOT	
JA MIELEN SUOJAUTUMISKEINOT	180
Stressinsäätelykeinojen toimivuus	181
Kohti joustavampaa ja toimivampaa stressinsäätelyä	185
Mielen tiedostamattomat suojautumiskeinot	187
Harjoitus: Tunnista tyypilliset stressinsäätelykeinosi	191
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Anne Martin</i>	192

KOLMAS IKKUNA TYÖMINÄÄN: KUKA AJATTELEN OLEVANI JA MITEN SUHTAUDUN SIIHEN?

NARRATIIVINEN IDENTITEETTI	
PERSOONALLISUUDEN KOKOAVANA TASONA	198
Kulttuurin tarjoamat mallitarinat	200
Millainen narratiivinen identiteetti tukee hyvinvointia?	202
Toimijuuden kokemuksen vahvistaminen	202
Ääripäät eivät ole yksin koko totuus	204
Miten narratiivista identiteettiä voi muuttaa hyvinvointia tukevaan suuntaan?	206
Kohti rajoittavien, kriittisten minätarinoiden haastamista	208
Tavoitteeksi itsensä hyväksyminen eikä itsetunnon vahvistaminen ..	209
Itsekriittisten ajatusten kohtaaminen myötätuntoisesti	211
Harjoitus: Miten kohtelisit hyvää ystävääsi?	214
Kolme näkökulmaa minuuteen	215
Harjoitus: Kuinka joustava minäkäsityksesi on?	216
Konkreettisia työkaluja kohti joustavampaa minäkäsitystä	217
Itsehavainnointi	217
Harjoitus: ABC-analyysi	218
Käyttäytymiskokeilut	219
Harjoitus: Kokeile roolihahmollesi päivävastaista käyttäytymistä	221

LOPUKSI	223
KIITOKSET	227
VIITTEET	229
LÄHTEET	233

ALKUSANAT

Kun kirjoitin edellistä kirjaani *Psykologinen palautuminen*, ajauduin usein pohtimaan stressistä ja työkuormituksesta palautumisen yksilöllisyyttä. Tutustuin kymmeniin tutkimuksiin palautumisen edistämisestä, mutta vaikka niillä oli muuten paljon annettavaa, yllättävän harva niistä pureutui kysymykseen, jonka usein saan esimerkiksi sosiaalisen median seuraajiltani tai kouluttaessani työyhteisöjä palautumiseen liittyvistä aiheista: Miten yksilölliset erot vaikuttavat jaksamiseen ja palautumiseen? Miksi juuri minun on niin vaikeaa jaksaa työssä, pysyä motivoituneena ja palautua, vaikka työkaveri vaikuttaisi porskuttavan eteenpäin ilman huolen häivää? Työhyvinvoinnista puhutaan paljon myös sosiaalisessa ja perinteisessä mediassa, ja aika usein keskustelu painottuu vinkkilistoihin ja muihin yksinkertaistuksiin. Vaikka vinkit pohjautuisivatkin luotettavaan tutkimustietoon ja asiantuntijoiden haastatteluihin, fakta on, että samat niksit eivät toimi joka ikisellä – ja vaikka toimisivatkin, joidenkin meistä on huomattavasti helpompi toteuttaa niitä kuin toisten.

Tässä kirjassa tutustumme työminään – työhyvinvoinnin ja jaksamisen yksilöllisyyteen ja siihen, mitä itse tuomme mukaanamme työelämään. Syvennymme persoonallisuuteen erityisesti siitä näkökulmasta, miten se vaikuttaa siihen, mistä ja miten helposti kuormitumme työelämässä ja mistä saamme työssä voimaa ja iloa. Yhtenä työhyvinvoinnin osana tarkastelemme myös työstä ja siihen liittyvästä stressistä palautumista, johon yksilölliset ominaisuudet ja elämäkokemukset myös vaikuttavat merkittävästi. Jos syvällisempi

kurkistus palautumiseen houkuttelee, suosittelen kuitenkin tutustumaan aiempaan kirjaani Psykologinen palautuminen. Tässä kirjassa keskeisenä näkökulmana on työn ja ihmisen yhteensopivuus: jotta pystymme kehittämään työhyvinvointiamme, meidän on syytä tuntea paitsi työminämme myös työemme ja se, miten nämä sopivat yhteen. Työn ja sen tekijän yhteensopivuutta on myös mahdollista tukea esimerkiksi työn tuunaamisen keinoin, joihin tutustumme tässä kirjassa.

Työminällä tarkoitan tässä kirjassa ennen kaikkea sitä, miten persoonallisuus ilmenee ja vaikuttaa työssä. Kyse ei ole siitä, että työminä ja todellinen minä olisivat toisistaan irrallisia palikoita: oma persoonallisuus kulkee mukamme kaikkialla, minne menemme, mutta ympäristö vaikuttaa siihen, miten persoonallisuus vaikuttaa käyttäytymiseemme ja kokemuksiimme. Persoonallisuus ei nimittäin määritä käyttäytymistämme, vaan tilannetekijät vaikuttavat yhtä lailla toimintaamme varsinkin työelämässä, joka sisältää monenlaisia yhteisesti sovittuja sääntöjä, käytäntöjä ja ääneen lausumattomia oletuksia. Tässä kirjassa en viittaa työminällä ensisijaisesti harkittuun ja hallittuun työrooliin vaan yksinkertaisesti *minään töissä* – siihen, miten persoonallisuutemme ilmenee ja vaikuttaa tällä elämäalueella.

Työssä jaksamiseen, siinä kukoistamiseen ja siitä palautumiseen vaikuttavat työolot, kuten työn vaatimukset ja voimavarat, johtaminen sekä tietysti laajemmat yhteiskuntamme rakenteet. Tässä kirjassa keskitytään siihen, miksi samatkin työolot voivat vaikuttaa eri ihmisiin eri tavoin eivätkä samat, sinänsä hyvää tarkoittavat keinot välttämättä edistä kaikkien työyhteisön jäsenten hyvinvointia. Työhyvinvointi rakentuu työn ja ihmisen kohtaamisessa. Se, miten ihminen ja työ sopivat yhteen, on merkityksellistä sekä työssä jaksamisen että motivaation kannalta. Tässä kirjassa keskityn siihen, mitä yksittäinen ihminen tuo tähän yhtälöön. Tunnistan, että nämä ajatukset voivat herättää joissakin vastalauseita: Miksi keskittyä yksilöön, kun työelämän ongelmat ovat suurelta osin yksittäisestä ihmisestä riippumattomia? Miksi fokusoida yksittäiseen työminään, jos ongelma on rakenteissa? Olen täysin samaa mieltä siitä, että työelämässä ja ylipäätään sitä ympäröivässä kulttuurissa asenneilmastoineen on paljon rakenteellisia ongelmakohtia, joita on ehdottoman tärkeää pyrkiä kehittämään.

Rakenteelliset ongelmat eivät kuitenkaan sulje pois sitä, että myös yksilön itseymmärryksellä ja omalla toiminnalla on merkitystä. Millaisilla keinoilla voimme omista lähtökohdistamme tukea hyvinvointiamme silloinkin, kun ympäristö vaatii meiltä välillä kohtuuttoman paljon? Emme voi yksin muuttaa työelämän toimintatapoja, mutta samalla kun toivottavasti otamme osaa laajempaan muutokseen, on hyvä tukea omaa hyvinvointia pienin mutta johdonmukaisin teoin – muuten ei jaksamista riitä suurten asioidenkaan muuttamiseen. Omien vaikutusmahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen myös vahvistaa toimijuuden kokemusta ja hallinnan tunnetta, jotka ovat tärkeitä hyvän elämän osatekijöitä.

Vaikka työhyvinvoinnista puhutaan usein riskejä korostaen ja keskittyen esimerkiksi työuupumukseen, työ kuitenkin tuo parhaimmillaan paljon hyvää elämään taloudellisen toimeentulon lisäksi. Tutkimustieto osoittaa, että vaikka työ voi pahimmillaan uuvuttaa ja romuttaa terveyden ja elämän mielekkyyden, parhaimmillaan se voi olla tärkeä merkityksellisyyden lähde – tapa toteuttaa itseään, luoda mielekkäitä kohtaamisia ihmisten kanssa ja jopa tehdä maailmasta hieman parempi paikka. Itse asiassa myönteinen työhyvinvointi, kuten työn imu, ei tutkimusten mukaan suinkaan ole vain harvojen etuoikeus vaan varsin yleistä¹. Siksi en tässä kirjassakaan keskity vain työhyvinvoinnin riskitekijöiden torjumiseen vaan myös yksilöllisten vahvuuksien tunnistamiseen ja siihen, miten voimme ottaa jo toimivat, myönteiset ominaisuutemme entistä tehokkaammin käyttöön työhyvinvoinnin ja työmotivaation tukemisessa. Toiveeni ei ole yrittää muovata lukijasta suorituskeskeistä tehopakkausta, joka valjastaa koko persoonallisuutensa vaativan työelämän käyttövoimaksi. Pyrin auttamaan lukijaa tutustumaan syvemmin omaan työminäänsä ja laajemmin persoonallisuuteensa sekä löytämään itselle sopivia polkuja jaksamisen tueksi – itselle mielekkäällä ja omien arvojen mukaisella tavalla.

Tämä kirja on sinulle, joka haluat oppia ymmärtämään paremmin, mikä juuri sinua kuormittaa ja toisaalta innostaa työelämässä. Tutustumme siihen, miten jokainen työtä tekevä – työntekijä, yrittäjä tai esihenkilö – voi itsetuntemuksensa pohjalta suojella jaksamistaan itselleen sopivalla tavalla ja vahvistaa sitä, mikä jo toimii. Jos työskentelet työhyvinvoinnin, henkilöstöhallinnon,

johtamisen tai esimerkiksi työsuojelun parissa, tämä kirja voi auttaa sinua ymmärtämään paremmin, miksi samoissa olosuhteissakin toiset työntekijöistä kukoistavat ja toiset kärsivät, ja tukemaan työntekijöiden hyvinvointia yksilölliset erot riittävällä tavalla huomioiden. Kirja ei ole opas työhyvinvoinnin johtamiseen, mutta ymmärrys työhyvinvoinnin yksilöllisyydestä voi auttaa myös johtavassa asemassa olevia huomioimaan työntekijöiden erilaiset tarpeet ja vahvuudet. Kirjan näkökulma painottuu muttei rajoitu täysin tietotyön ja toimistotyön maailmaan – kaikkia mahdollisia työn piirteitä ja erilaisia työnkuvia ei luonnollisestikaan ole mahdollista yhdessä kirjassa huomioida.

Kirja on suunnattu myös sinulle, jota ärsyttävät geneeriset vinkkilistat työhyvinvoinnin tukemiseen. Jokainen meistä on varmasti joskus törmännyt mediassa suosittuun juttutyyppiin, jossa kerrotaan 5 tai 10 vinkkiä parempaan palautumiseen, parempaan työssä jaksamiseen tai vaikkapa työn imun kehittämiseen. Tästä kirjasta et löydä pikavinkkejä siihen, miten tulla tehokkaammaksi ja enemmän aikaansaavaksi työkoneeksi. Sen sijaan saat aineksia itsetuntemuksesi kehittämiseen ja oman työhyvinvointisi tukemiseen.

Harva tulee ajatelleeksi, että työhyvinvointia koskeva tutkimustieto perustuu suurelta osin ryhmätason todennäköisyyksiin eli siihen, miten asiat keskimäärin ovat. Tällaiselle tiedolle on ilman muuta tarvetta, mutta tärkeää on myös muistaa, että yksilölliset työhyvinvoinnin prosessit voivat poiketa ryhmätason yleistyksistä. Toivon, että tästä kirjasta saat aineksia sen tunnistamiseen, millaisiin jaksamisvinkkeihin juuri sinun kannattaa tarttua ja mitkä puolestaan eivät välttämättä ole sinua varten juuri nyt. Ehkä oletkin jo yrittänyt tukea työssä jaksamistasi lukuisin eri tavoin, mutta olet kokenut usein olevasi erilainen, jopa vääränlainen, kun toimivia keinoja ei olekaan löytynyt tai jaksamisvinkkeihin tarttuminen on tuntunut itselle vaikealta tai jopa mahdottomalta, vaikka teoriassa tietäisitkin, miten kannattaisi toimia.

Tutkimustiedon ja asiantuntijahaastattelujen lisäksi kirja sisältää haastatteluja, joissa terveyden ja hyvinvoinnin parissa työskentelevät eri alojen ammattilaiset kertovat kokemuksistaan omannäköisen työelämän rakentamisessa. He kertovat, miten persoonallisuus on vaikuttanut heidän työssä jaksamiseensa ja valintoihinsa ja miten he ovat onnistuneet tekemään työstään ja työurastaan itsensä näköisen ja omaan persoonaansa sopivan. Toivon, että

voit tätä kirjaa lukiessasi käyttää haastateltavien kokemuksia peilinä itsetutkiskelullesi. Kenties saat heidän tarinoistaan innostavia esimerkkejä itselle sopivan työn löytämiseen, työn tuunaamiseen ja oman jaksamisen tukemiseen.

Kirja sisältää myös harjoituksia, joiden avulla pääset kehittämään itsetuntemustasi ja pohtimaan käytännön keinoja edistää jaksamistasi ja työssä kukoistustasi sinulle sopivalla tavalla. Läpi kirjan tutustumme työn tuunaamiseen, joka tarjoaa jokaiselle työtä tekeväälle väyliä muotoilla nykyisestä työstään mahdollisimman omannäköistä. Toivon, että kirja tarjoaa ajatuksia herättäviä näkökulmia yksilölliseen työhyvinvointiin riippumatta siitä, onko työ sinulle vain työtä vai jotain enemmän. Hyvinvointi työssä kuuluu jokaiselle, vaikka meillä onkin siihen erilaisia lähestymistapoja.

MILLAISEN POHJAN PERSONALLISUUS MUODOSTAA TYÖSSÄ JAKSAMISELLE?

Tutustumme monipuolisesti siihen, millaisen pohjan persoonallisuus muodostaa jaksamiselle ja miten oman persoonallisuuden ymmärtämisen pohjalta voi tukea omaa jaksamistaan paremmin. Ensin on kuitenkin syytä paneutua hetkeksi keskeisten käsitteiden määrittelyyn: mitä työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja persoonallisuus oikeastaan pitävät sisällään?

Työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi – josta arkikielessä usein puhutaan myös työssä jaksamisena – on kokonaisvaltainen ilmiö, joka linkittyy sekä mielen että kehon hyvinvointiin. Moni kenties muistaa kouluajoilta faktan, että ihminen on psykofyysis-sosiaalinen kokonaisuus – se pätee myös työhyvinvointiin. Tässä kirjassa tarkastelen työhyvinvointia ennen kaikkea tunneperäisenä psykologisena kokemuksena, johon fyysinen hyvinvointi ja työn sosiaaliset elementit luonnollisesti myös vaikuttavat.

Työhyvinvointia voidaan jäsentää yleisellä tunneulottuvuuksien mallilla, jossa eri tunnetiloja ja kokemuksia kuvataan sen perusteella, millainen virittäytyneisyys ja mielihyvän tai -pahan kokemus niihin liittyy². Yksi monelle tutuimmista työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista, stressi, on esimerkiksi kielteiseksi koettu tila, jota kuvastaa korkea vireystila: jännittyneisyyden, hermostuneisuuden tai ahdistuneisuuden tunteet sekä kehollinen ylivirittyneisyys. Vastaavasti työuupumus on niin ikään kielteinen tila, jossa syvä väsymys ei helpota tavanomaisella levolla ja jolle ovat tyypillisiä työhön liittyvät asennemuutokset sekä kognitiivisten toimintojen ja tunteiden hallinnan haasteet. Esimerkkejä myönteisistä työhyvinvoinnin tiloista puolestaan ovat työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen – myönteinen ja rauhallinen tila – sekä työn imu, jota kuvastavat energisyys ja korkea vireystila yhdistettynä myönteisiin tunteisiin.

Työhyvinvoinnissa on pelkistettynä kyse sekä virittyneisyyden erilaisista muodoista että siitä, koemmeko työhön liittyvän voittopuolisesti kielteisiä vai myönteisiä tunteita. Arkisessa kielenkäytössä puhutaan usein työssä jaksamisesta, jolla yleensä viitataan suurin piirtein samaan asiaan kuin tutkimuskielessä työhyvinvoinnilla. Toisaalta työssä jaksaminen vie huomion ennen kaikkea siihen, miten jaksamme suorittaa työtehtävät. Kuvastaako käsite lopulta lainkaan sitä, millaisten tunnetilojen vallassa teemme työtämme ja miten suhtaudumme siihen? Tai sitä, miten palaudumme työstä ja miten jaksamme elää mielekästä, antoisaa elämää myös työn ulkopuolella? On täysin mahdollista jaksaa hoitaa sinänsä työtehtävät moitteettomasti siitä huolimatta, että työ ei tunnu mielekkäältä tai kaikki energia meneekin työhön eikä iltaisin jaksa tehdä mitään itselleen tärkeää ja mielekästä. Tyydymmekö työssä jaksamiseen vai haluammeko tavoitella työn iloa ja työssä kukoistamista? Kukoistuksella tarkoitan myönteistä työn imua ja iloa, merkityksellisyyden kokemuksia sekä tunnetta, että kehittyä itselle mielekkääseen suuntaan.

Vaikka nykyään puhutaan paljon työn merkityksellisyydestä ja intohimosta, työ ei merkitse kaikille samoja asioita. Toisille meistä – minullekin – on tärkeää, että työ on sisällöltään mielekästä ja siinä pystyy edistämään itselleen tärkeitä asioita. Työskentelin useita vuosia tutkijana, mikä kyllä oli mielekästä työtä mutta melko yksinäistä ja hitaasti etenevää. Kun aloin saada

tutkimustyön rinnalle koulutus- ja luennointipyyntöjä tutkimukseeni liittyvistä teemoista, huomasinkin nauttivani enemmän tutkimuksen viemisestä käytäntöön ja yleistajuiseen muotoon kuin itse tutkimuksesta. Molemmat työt ovat tärkeitä ja arvojeni mukaisia, mutta koulutustyössä pääsen käyttämään vahvuuksiani monipuolisemmin ja kohtaamaan muitakin ihmisiä kuin työkavereita, mikä tuo minulle työn iloa. Niinpä aloin vähitellen tietoisesti suunnata työtäni vahvemmin tähän suuntaan, ja toistaiseksi se on tuntunut hyvältä ratkaisulta.

Työhön kuluu arjessa niin paljon aikaa, että elämä tuntuu kokonaisuudessaan mielekkäämmältä, jos työ ei ole aivan ankeaa pakkopullaa. Joillekin työ on suorastaan kutsumus ja erottamaton osa identiteettiä. Toisaalta on niitäkin ihmisiä, joille työ on vain työtä, keino varmistaa oma ja perheen toimeentulo, ja mahdollinen työssä viihtyminen kumpuaa enemmänkin vaikkapa mukavasta työyhteisöstä kuin työtehtävien sisällöstä. Merkityksellisyys- ja intohimopuhe voi luoda myös paineita ja suunnata huomion pois siitä faktasta, että monelle elämän merkityksellisyys syntyy ennen kaikkea yksityiselämään liittyvistä asioista.

Oma suhtautuminen työhön voi vaikuttaa myös siihen, miten suhtaudumme työhyvinvointiin. Joillekin tasainen tyytyväisyys sopii, ja he kokevat jaksavansa riittävän hyvin silloin, kun työ ei imaise itsestä kaikkia mehuja ja vapaa-ajalla jaksaa harrastaa ja viettää aikaa läheisten kanssa. Toisille taas on tärkeää myös päästä toteuttamaan itseään työssään, kehittää osaamistaan ja tunnustella sen äärirajoja, mikä voi vaatia hieman enemmän työhyvinvoinnin optimointia. Mitä sinä kaipaat työelämältä? Millaisia asioita haluaisit kokea työssäsi ja työurallasi?

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisäksi tärkeä aiheeseen liittyvä käsite on myös työkyky. Työkykyä voidaan havainnollistaa esimerkiksi Työkykytalo-mallin mukaan³. Laajaan tutkimukseen pohjautuvan mallin mukaan työkyvyn perustan – talon ensimmäisen kerroksen – muodostavat yksilön terveys ja toimintakyky, joka sisältää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin toimintakyvyn. Työkykytalon toisen kerroksen muodostaa osaaminen: sekä ammattiin liittyvä aiempi koulutus että elinikäinen oppiminen eli tietojen ja taitojen päivittäminen. Talon kolmannessa kerroksessa ovat työhön

liittyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Jos työ esimerkiksi koetaan riittävän mielekkääksi ja siihen suhtaudutaan myönteisesti, on työkyky parempi kuin silloin, jos työtä pidetään välttämättömänä pahana eikä se vastaa lainkaan omia toiveita. Työkykytalon neljännessä kerroksessa asuvat työhön liittyvät asiat: johtaminen, työyhteisö ja työolot.

Työkyky ei ole pelkästään yksilön ominaisuus tai synonyymi terveydelle, vaan se muodostuu yksilön ja työn vuorovaikutuksessa. Työkyvyssä on kyse ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta: absoluuttista työkykyä ei ole olemassakaan, vaan ihmisen työkyky suhteutuu aina siihen, missä työssä hän toimii. Ihminen voi olla täysin työkykyinen yhteen tehtävään mutta työkyvytön toiseen: esimerkiksi tietokoneella työskentely voi sujua jalka paketissa, vaikka fyysisesti kuormittava työ olisi samassa tilanteessa mahdotonta. Lisäksi varsinaista työkykytaloa ympäröivät yksilön sosiaaliset suhteet ja verkostot työn ulkopuolella sekä laajempi yhteiskunta ja kulttuuri, jotka voivat vaikuttaa yksilön työkykyyn.

Tässä kirjassa en keskity työkykytalon kaikkiin kerroksiin vaan siihen, mitä yksilö itsestään ja elämästään tuo taloon – oman työkykynsä ja työhyvinvointinsa kokonaisuuteen. Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kokonaisuuden ymmärtäminen kuitenkin auttaa oivaltamaan, että niin paljon kuin persoonallisuudella ja yksilöllisillä tekijöillä onkin merkitystä työhyvinvoinnille, työkyvyssä kokonaisuudessaan on kyse laajemmasta ilmiöstä. Toisaalta yksilöllinen jaksaminen ja työkykytalon muut kerrokset, kuten johtaminen ja työolot, linkittyvät vahvasti toisiinsa: yksilölliset ominaisuudet voivat esimerkiksi vaikuttaa siihen, millaisia tulkintoja teemme työoloista ja miten reagoimme ja osallistumme työyhteisössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Myös työkykytaloa ympäröivä yhteiskunta ja sen vaatimukset, odotukset ja normit vaikuttavat aina osaltaan yksilön työelämäkokemuksiin.