

24.10.2012

Työhyvinvoinnista voimaa yhteisöön

Valtakunnalliset
kuraattoripäivät
23. – 24.10.2012

Anne Backman

Miten jaksaa?

- Työyhteisön hyvinvoinnin **tietoinen** kehittäminen
 - yhteiset palaverit, koulutukset, virkistäytymiset...
 - oman alan arvostus
 - oman alan kehittäminen
 - turvallinen työyhteisö: avoimuus
 - huumori
 -

Miten jaksaa?

- Oman jaksamisen **tietoinen** ylläpito
 - työnohjaus
 - oman työn arvostus
 - työn ilo
 - kiitoksen saaminen
 - huumori
 - oman rajallisuuden hyväksyminen
 - omalle työlle realistiset tavoitteet
 - tehokas irrottautuminen vapaa-aikaan

Terve työyhteisö

(Mäkisalo, 13 – 14.)

- Avoin keskustelukulttuuri.
- Yhteisöllisyyden jatkuva rakentaminen ja vahvistaminen: esimerkiksi "yhteen hiileen puhaltaminen", yhteinen "fiilis ja yhdessä tekemisen tuntu.
- Toiminnan perustana ovat yhdessä sovitut ja keskustellut työtä ohjaavat arvot ja periaatteet.

Terve työyhteisö

- Myönteistä erilaisuutta arvostetaan ja jalostetaan.
- Toiminnan perustaksi on rakennettu yhteisiä päämääriä, tavoitteita ja pelisääntöjä.
- Yhteisiin päämääriin, tavoitteisiin ja/tai sopimukseen on sitouduttu.
- Työyhteisössä hankitaan säännöllistä palautetta toiminnasta ja palautteesta opitaan rakentavassa hengessä.

Terve työyhteisö

- Jokainen työyhteisön jäsen voi olla oma itsensä ja luottaa työtovereiden ja erityisesti johtajien tukeen.
- Työn kehittäminen ymmärretään osaksi oman työn tekemistä.
- Muutos koetaan mahdollisuudeksi ei uhkaksi.
- Työn ja ympäristön riskit hallitaan ja huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

(Mäkisalo, 13 – 14.)

Työnilo ja huumori

(Ojanen 2007, 232–234.)

- Tutkimustulokset osoittavat, että hyvinvoivat, ei-masentuneet ja itseensä luottavat ihmiset, käyttävät yhteisöissään liittymistä vahvistavaa huumoria.
- Huumorintajulla on vahva yhteys onnellisuuteen, elämänhallintaan, itseluottamukseen mielialaan ja ahdistuneisuuteen.
- Huumorintaju edistää hyvinvointia.
- Hyvinvoivat käyttävät enemmän huumoria.

Työnilo ja huumori

- Huumori on osa mielen teoriaa.
- Huumori kertoo, että tajuamme pieniä vivahteita ihmisten välisistä suhteista.
- Huumoria käyttävä on sosiaalisesti älykäs ja saa siitä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa etua itselleen.
- Huumoria käyttävät ovat muita sosiaalisempia ja suosittumpia.

(Ojanen 2007, 232–234.)

Anne Backman

Työn ilo ja huumori

(Saarinen 2001, 186.)

- Nauraminen on sosiaalinen tapahtuma ja kyky, jota kenellekään ei tarvitse opettaa.
- Ihmiset nauravat seurassa 30 kertaa enemmän kuin yksinään.
- Nauru kohottaa sydämen sykettä ja verenpainetta ja tuulettaa samalla keuhkoja.
- Se laskee myös tutkimusten mukaan elimistön stressihormonipitoisuuksia ja parantaa kykyä vastustaa sairauksia.

Anne Backman

Työn merkityksellisyys

(Sydänmaanlakka 2004, 132.)

- Kun ihminen kokee työnsä merkityksellisenä, hän kokee työn iloa ja saa energiaa, mitä ikinä tekeekin.
- On asennoitumiskysymys kokeeko ihminen itsensä muurariksi, joka on vain latomassa tiiliä päällekkäin päivästä toiseen, vai näkeekö hän itsensä rakentamassa maailman suurinta katedraalia?
- On hienoa, jos voi kokea työnsä kutsumuksena ja elämäntehtävänä.
- Hyvä johtaja osaa luoda työlle merkityksiä.

Tiibetin 14. Dalai Lama sanoo, että työhyvinvointi lähtee yksilön kyvystä huolehtia omasta itsestään.

"Olipa ihminen miten ammattitaitoinen tahansa, tekipä hän millaista työtä hyvänsä, syntymästä kuolemaan asti jokainen työskentelee pitääkseen huolta omasta itsestään. Se on ihmisen tärkein tehtävä."

(Dalai Lama XIV 2005, 22.)

Ihminen, jolla on lämmin sydän ja inhimillistä lämpöä, on myös työssä mieleltään tyyneempi ja rauhallisempi.

Hyvät, toimivat ihmissuhteet antavat ihmiselle voimaa ja luovat paremmat edellytykset ajattelutoiminnalle, arviointikyvyille, päätöksentekotaidolle ja niin edespäin.

(Dalai Lama XIV 2005, 45.)

Kun puhutaan onnellisuudesta ja tyytyväisyydestä työssä, tärkeintä on se, miten suhtaudumme ympärillämme oleviin ihmisiin, niin työtovereihin kuin asiakkaisiin ja esimiehiin.

Tärkeintä on inhimillinen tekijä, kuten kaikessa inhimillisessä toiminnassa.

Jos ihminen aivan erityisesti ponnistelee saadakseen aikaan hyvät välit samassa työssä olevien ihmisten kanssa ja siirtää omat perusinhimilliset hyvät ominaisuutensa työpaikalleen, tilanne voi muuttua ratkaisevasti hyvään suuntaan.

(Dalai Lama XIV 2005, 45–46.)

Tekipä silloin mitä työtä hyvänsä, se voi silloin olla tyytyväisyyden lähde.

Silloin odottaa iloisena työhön lähtöä ja on työpaikallaan onnellisempi.

Jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiirin kohenemiseen ja sitä kautta omaan kokemukseensa työstään.

Dalai Laman mukaan ei pidä odottaa, että joku toinen tekee ensimmäisen siirron vaan on tärkeää tehdä itse jonkinlainen aloite hyvään suuntaan.

(Dalai Lama XIV 2005, 45–46.)
Anne Backman

Työterveyslaitos 2010. Työyhteisön hyvinvointi.

Itsestä huolehtiminen

- Riittävä lepo ja virkistäytyminen ovat tärkeitä, samoin monipuolinen ravinto, ulkoilu ja kuntoilu.
- Kokonaiseen elämään mahtuu muutakin kuin työ, kuten esimerkiksi perhe, ystävät, harrastukset jne.

Vastuu omasta hyvinvoinnista

- Puhu tunteuksistasi ja kokemuksistasi muille.
- Muista, että esillä oleva ongelma ei ole päättepiste vaan välivaihe.
- Älä lyö päätäsi seinään tai luovuta, vaan kokeile toista tapaa.

Hyvinvoinnista huolehtimisen merkitys

korostuu tilanteissa, joissa

- työmäärä lisääntyy jatkuvasti ja työtehtävissä tapahtuu runsaasti muutoksia.
- työssä joudutaan reagoimaan nopeasti muutoksiin, mutta vaikutusmahdollisuudet työn suorittamistapaan ovat vähäiset.
- esimiehen tuki on heikkoa tai toiminta on lopettamisuhan alla.
- aikataulut ja budjetointi on tehty tiukoiksi eikä joustovaraa ole.

Hyvä itsetuntemus on tärkeää

- Kuuntele ja kunnioita omaa jaksamistasi ja omia rajojasi.
- Pohdi omia arvojasi: huolehdi, että pystyt työssäsi toteuttamaan myös sellaisia asioita, jotka ovat sinulle tärkeitä ja mielekkäitä.
- Ymmärrä ja tunnista omat vahvuutesi ja haasteesi.

Realistinen asennoituminen työhön

- Tunnista, mikä työssä tai opiskelussa on mahdollista, listaa kaikki työsi ja aseta töllesi tärkeysjärjestys: mikä on perustehtäväsi, mitä pitäisi miettiä ja mikä ei työssäsi suju, varaa viikoittain yksi tunti näiden asioiden pohtimiseen.
- Pohdi esimiehesi kanssa, onko työmääräsi mahdollinen, mitä sille voisi tehdä ja mihin toivoisit työsi kehittyvän.
- Tiedosta, mikä on riittävän hyvä suoritus; hyväksy se, että ajoittain tulee tilanteita, jolloin et ehdi, jaksa, osaa tai hallitse asioita.

Realistinen asennoituminen työhön

- Aseta selkeä raja työlle – takaraja, jolloin lähdet kotiin.
- Tarkista säännöllisin väliajoin, miten järjestelysi toimivat ja miten jaksat: niin kauan kuin asiat eivät suju tai jaksat huonosti, on tarvetta muutokseen.

Avoim kiinnostus oman työn kehittämistä kohtaan

- Jatkuva arviointi ja tavoitteiden uudelleen määrittely on osa työtä.
- Ota vastuuta ammattiasi kehittämistä läpi työuran.

Esimies hyvinvoinnin tukena

- Esimieheys on työtehtävä: miten asiat saadaan sujumaan?
- Muista ja hyväksy inhimilliset rajat.
- Harjoita pitkän aikavälin henkilöstöpolitiikkaa.
- Arvosta työntekijän panosta.
- Pidä mielesi avoimena ja ole valmis arvioimaan asioita uudelleen.

Esimies hyvinvoinnin tukena

- Muista, että vuorovaikutus kulkee kahteen suuntaan.
- Kohtaa alaiset myös yksilöinä.
- Tartu ongelmiin heti.

Työyhteisö hyvinvoinnin tukena

- Työtoverit voivat tukea toistensa voimavaroja.
- Tarjotkaa toisillenne apua ja ohjausta työtehtävissä.
- Tehkää aloitteita.
- Olkaa avoimina työtehtäviin liittyvissä asioissa.
- Pääpaino työviestinnässä on työn päämäärien edistämisessä ja sitä koskevien ongelmien ratkomisessa.

Työyhteisö hyvinvoinnin tukena

- Kunnioittakaa ja arvostakaa toisianne.
- Pyrkikää rakentavaan tapaan kohdata ristiriidat.
- Hyväksykää erilaisuus ja sopeutukaa yhteisiin pelisääntöihin.

Jokaisella on vastuu siitä, miten
käyttäytyy ja toimii työyhteisössä.

(Työterveyslaitos 2010.)

Mitä työnohjaus on ?

- Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla.
- Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.

(Suomen työnohjaajat ry)

Mitä työnohjaus on ?

- Työnohjauksessa ohjattava pohtii suhdettaan työhönsä.
- Ohjaaja ja mahdolliset muut osallistujat auttavat ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä entistä tarkemmin ja selvemmin.

(Suomen työnohjaajat ry)

Mitä työnohjaus on ?

- Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa sekä ohjaaja että ohjattavat oppivat toisiltaan.
- Työnohjaus auttaa jaksamaan työssä ja pysymään työkykyisenä.

(Suomen työnohjaajat ry)



Työnohjauksen

tavoitteena on

- parantaa ohjattavan ammattitaitoa
- edistää henkistä ja persoonallista kasvua sekä työn ongelmien hallintaa
- ehkäistä rutinoitumista
- parantaa stressin hallintaa
- työntekijän perustehtävän kirkastaminen
- muutos

(Punkanen 2009, 7.)

Dalai Lama XIV 2005. Työn ilo: Onnellisuuden taito työssä. Saarikoski Tuula, Cutler Howard C. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Mäkisalo, Merja. 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Tammer-Paino. Tampere.

Ojanen Markku 2007. Positiivinen psykologia. Edita. Helsinki: Edita Prima Oy.

Punkanen Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Hämeenlinna: Tammi.

Saarinen Mikael 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Opas oman ja työyhteisön tunneälyn kehittämiseen. Werner Söderström Osakeyhtiö/Helsinki. Juva: WS Bookwell Oy.

Suomen työnohjaajat ry. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

Sydänmaanlakka Pentti 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Talentum. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Työterveyslaitos 2010. Työyhteisön hyvinvointi.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi> Luettu 25.4.2010