



Työnilo – työhyvinvoinnin pää(n)asia?

Miksi katse työniloon?
Työnilon aineksia itse kullekin

Iloa työhön?

Suomen budjetti 2012

52,2 miljardia

Ennenaikaisen eläköitymisen
hinta

24 miljardia

Miksi katse työniloon?

- työn mielekkyys vähentynyt, kiire ja aikapaineet kasvaneet
- psyykinen jaksaminen koetuksella erityisesti opetus-, terveys- ja sosiaalitoimessa
- mielenterveysongelmat iso syy työkyvyttömyyteen, työkyvyttömäksi jäädään keskimäärin 52 -vuotiaana
- työn arvostuksen alamäki erityisesti nuorilla?
- työhyvinvoinnin laiminlyönnit maksavat BKT:sta 3-6 % - jopa miljardeja

Huomiota vahvuuksiin

”Psykologia ei ole vain heikkouksien ja vaurioiden tutkimista; se on myös vahvuuksien ja hyvien puolien tutkimista. Ei pidä vain hoitaa kuntoon rikkimennyttä, vaan huolehtia pikemminkin sen ravitsemisesta, mikä meissä on parasta.”



**Opitusta avuttomuudesta opittuun
avuliaisuuteen.**

- Martin E. P. Seligman

Myönteiset tunteet

- myönteiset tunteet laajentavat tarkkaavaisuutta ja huomiokykyä ilman, että voisimme itse vaikuttaa tarkkaavaisuutemme kiinnittymiseen. Niiden syntyä auttavat seuraavat tekijät:



- tiedolliset kuten kyky tarttua hetkeen
- psykologiset kuten hallinnan tunteen säilyttäminen
- sosiaaliset kuten kyky antaa ja vastaanottaa sosiaalista tukea ja
- päivittäinen huomion kiinnittäminen hyviin arjen asioihin

Fredrickson, B., Cohn M. A., Coffey, K. A., Pek, J. & Finkel S. M. 2008.

Millä menestymme huomenna?

- niukkenevat aineelliset – fyysiset, taloudelliset tai teknologiset – resurssit eivät enää takaa tulevaisuuden menestymistä, vaan kivijalka löytyy henkilöstöstä ja sen osaamisesta

Sosiaalinen pääoma

= yhteisön kunto

+

Psykologinen pääoma

= henkinen kunto

Rakennepääoma

= organisaation toimivuus
ja osaaminen

Sosiaalinen pääoma

- työyhteisön **vähäiseen sosiaaliseen pääomaan** liittyi 1,3-kertainen sairastumisen riski, myös 20- 50% korkeampi masennuksen ilmenemisen riski
- vähäiseen **yksilön** sosiaaliseen pääomaan liittyi 1,8 -kertainen sairastumisriski

■ vastavuoroisuus, luottamus, yhteisölliset arvot ja normit, aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi

Mistä se syntyy?

- Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa
- Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita
- Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen
- Asenteemme on 'toimimme yhdessä'
- Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty
- **Esimieheeni voi luottaa**
- **Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti**
- **Esimies kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia**

Psykologinen pääoma

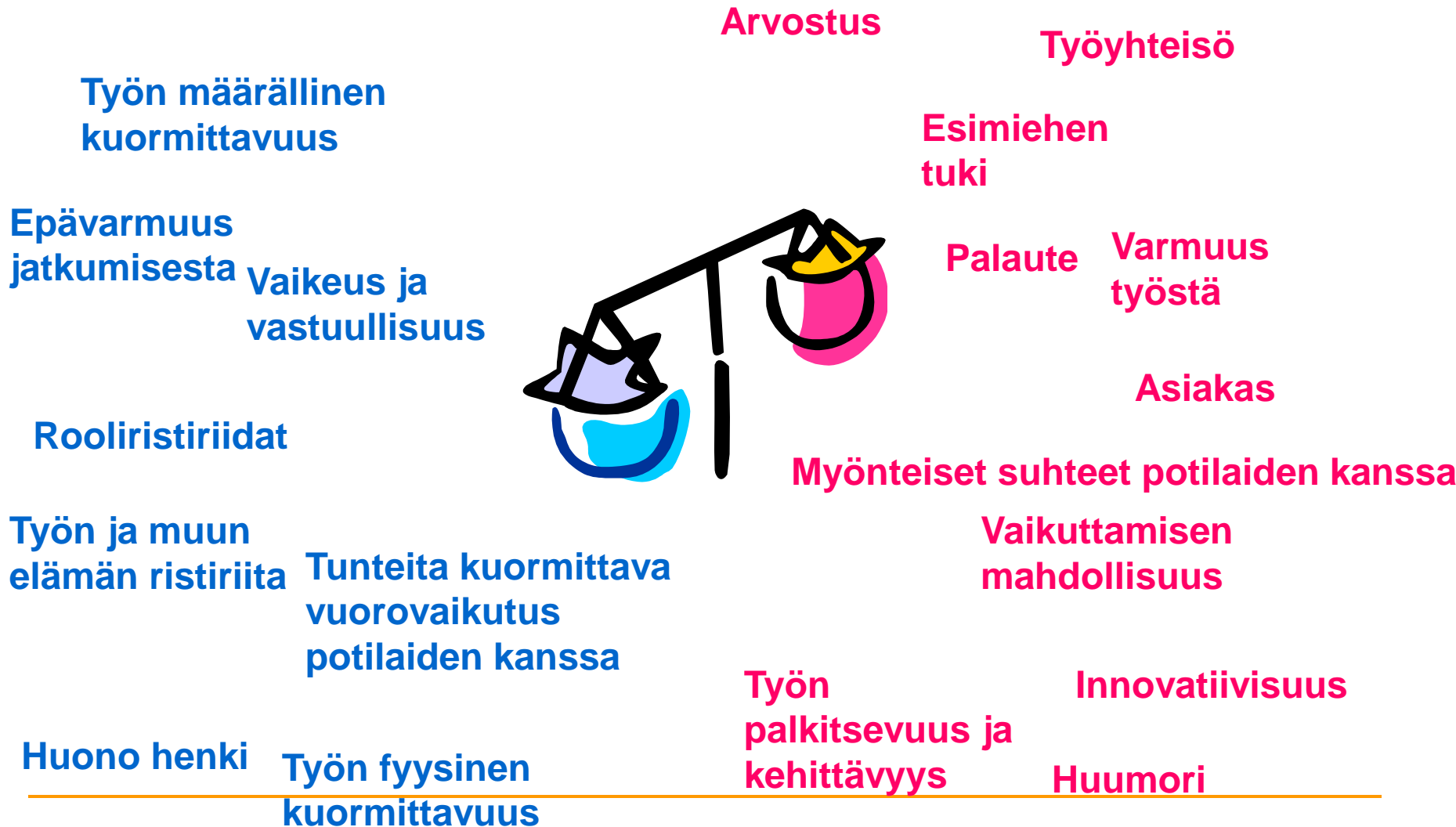
- oli yhteydessä parempaan suoriutumiseen työssä, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen.
- vaikutti siihenkin, miten työyhteisön tukea pystyttiin hyödyntämään työssä
- on opittavissa

■ itsetuottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys

Psykologinen pääoman ulottuvuudet

- **Itseluottamus:** ihmisellä on tarvittava itseluottamus ja tehokkuususkomukset omista kyvyistä onnistua haasteellisten tehtävien suorittamisesta= hallinnan tunne
- **Toivo:** on halua kulkea tavoitteita kohti ("tahtovoima") ja tarvittaessa löytää vaihtoehtoisia polkuja niiden saavuttamiseen ("keinovoima")
- **Realistinen optimismi:** ihminen ajattelee menestyvänsä nyt ja tulevaisuudessa.
- **Sitkeys:** kohdattaessa ongelmia ja esteitä, ne eivät lannista, vaan ihminen kestää ne ja aloittaa alusta.

Työn voimavarat ja vaatimukset

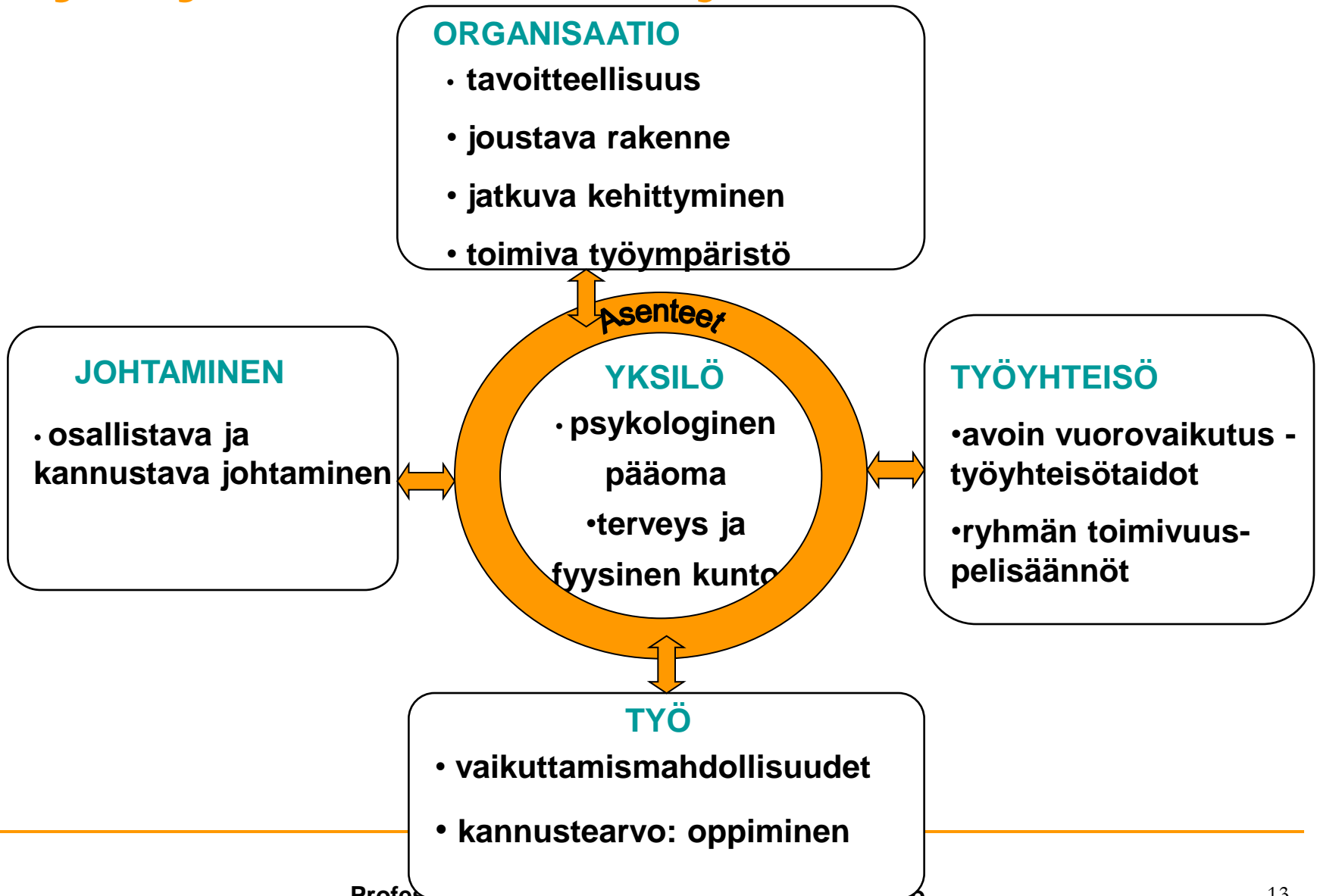


Työnilon resepti - mahdollinenko?

**Mikä meidän työpaikalla
lisäisi työniloa?**

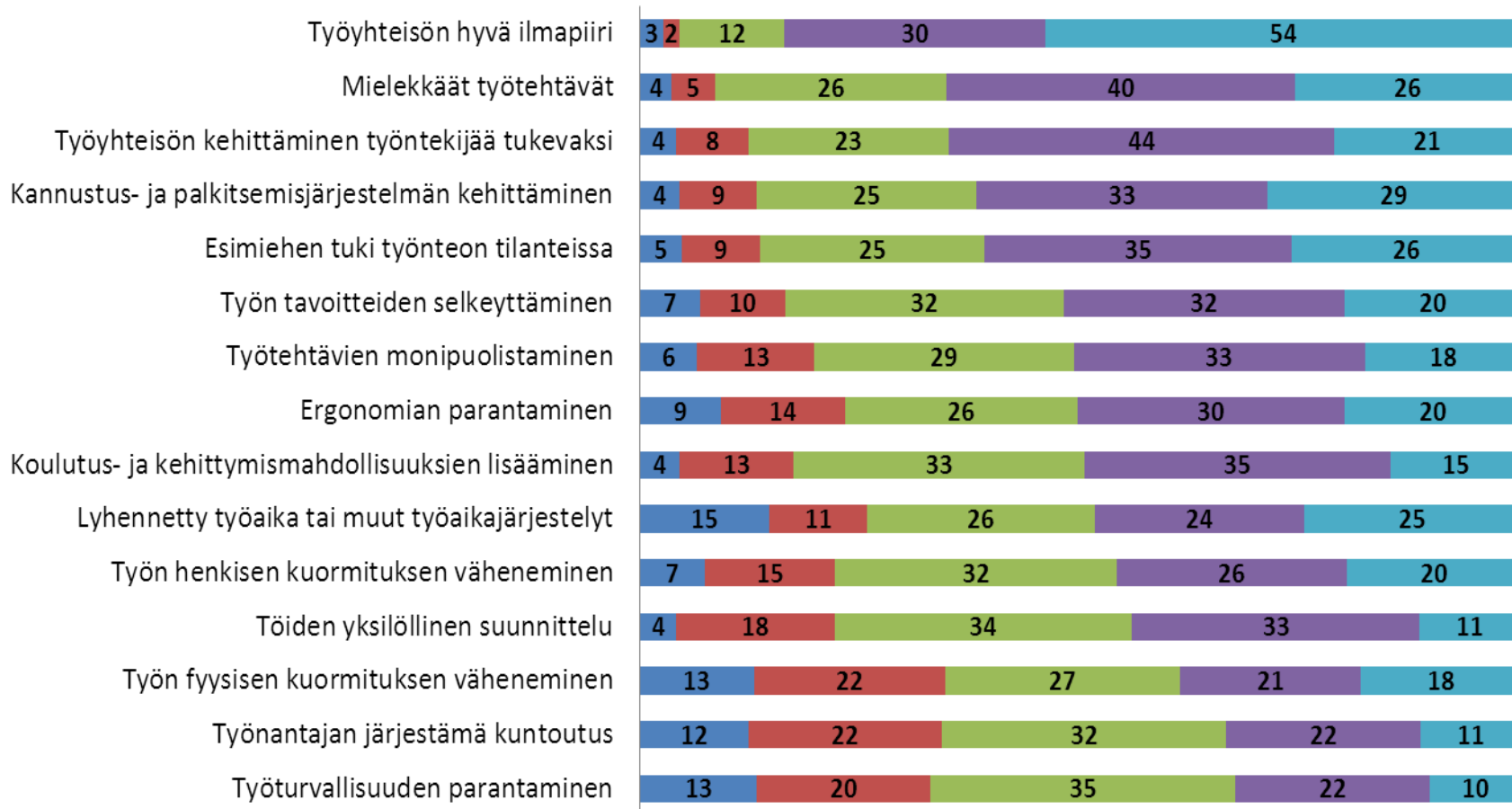


Työhyvinvoinnin tekijät



Nykyisessä työpaikassa jatkamaan kannustavat tekijät

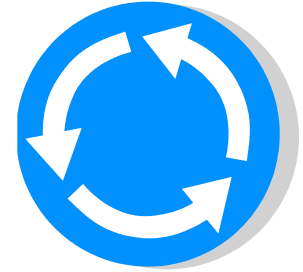
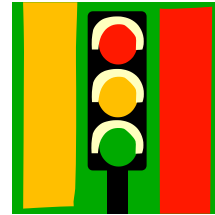
■ erittäin vähän ■ melko vähän ■ jonkin verran ■ melko paljon ■ erittäin paljon



Vuorovaikutteinen johtajuus eri sukupolvien työssä jatkamisen keinona, alustavia tuloksia

Professori Marja-Liisa Manka Tampereen yliopisto

Organisaation keinoja hyvinvointiin



■ yhteinen tavoite

- ✓ jokaisella työyhteisön jäsenellä on yhteinen käsitys tavoitteista ja he toimivat yhdessä niiden toteuttamiseksi
- ✓ palasiin pilkkominen, toteutumisen seuraaminen ja itsearviointi - työhyvinvointisuunnitelma

■ joustava rakenne

- ✓ itseohjautuvuuden kasvattaminen - tiimimäinen organisaatio mahdollistaa vaikuttamisen ja helpottaa viestintää

■ osaamisen kehittäminen ja sosiaalistuminen

- ✓ itseluottamuksen vahvistaminen, onnistumisen kokemusten mahdollistaminen ja oppimisen kulttuuri

Riskipyramidi

Valtiokonttorin varhaisen välittämisen mallia mukailten



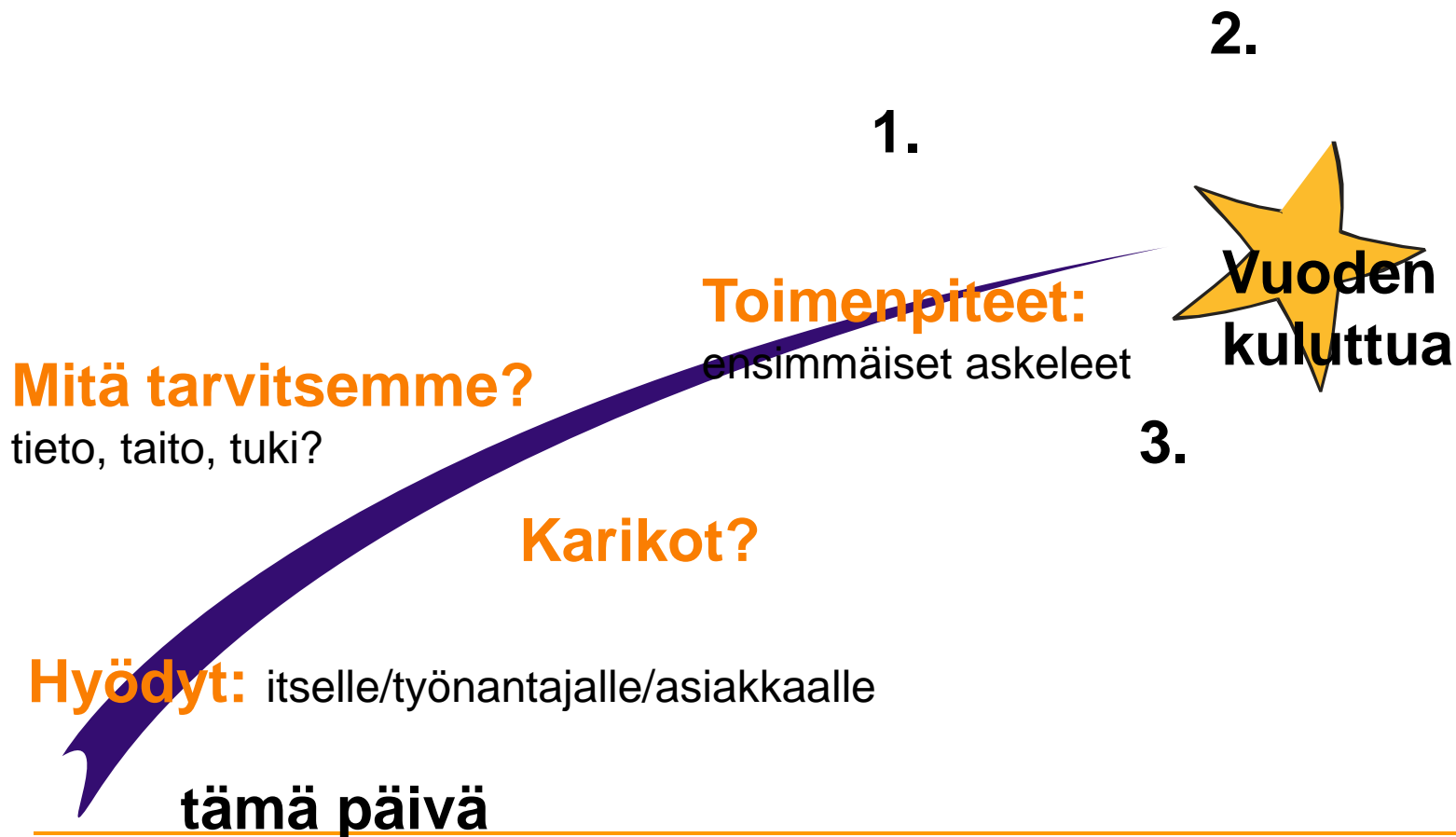
Korjaavat
toimenpiteet,
kuntoutus

Varhainen
puheeksiottaminen,
huolenpitokeskustelut,
sovittelu, työhön
paluun tukeminen

Työyhteisön
toimivuudesta ja
työntekijöiden
voimavaroista
huolehtiminen

Painopiste
ennaltaehkäisyssä

Mikä meillä lisääisi työhyvinvointia?



Työhyvinvointisuunnitelma

Kehittämiskohde	Hyödyt	Esteet	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu Seuranta
<i>Hyvä ilmapiiri</i>	<p>Itselle: stressi vähenee, motivaatio kasvaa</p> <p>Työnantajalle tuloksellisuus</p> <p>Asiakkaalle mukava asioida</p>	Kiire, oma kireys, epätasainen työnjako, väärä tulkinta, arvostuksen puute työuupumus	<p>Yksi viikonavauspalaveri kaikille</p> <p>Tulohuhlat uudelle työntekijälle</p> <p>Huoneentaulu hyvistä tavoista</p> <p>Peiliin katsominen, ei haudota, opitaan mokista</p> <p>Iloinen aamunavaus: kerromme onnistumisista</p>	<p>Johtaja</p> <p>Tiimit vuorotellen</p> <p>Seuraava palaveri</p> <p>Kaikki</p> <p>Kaikki</p>	<p>Heti</p> <p>Kun uusi tulee</p> <p>Työhyvinvointi-Kyselystä ao. Luvut</p>
<i>Vastuualueiden selkeys</i>	<p>Itselle: tietää, mitä odotetaan, työtyytyväisyys</p> <p>Työnantajalle ei tarvitse katsoa perään, parempi asiantuntemus</p> <p>Asiakkaalle tietää, kenen puoleen kääntyä</p>	Yllätykset esim. sairauslomat jatkuva muutos, ruuhkapäivät, turha päivittely ja murehtiminen	<p>Tiiminvetäjien 2 min. palaveri</p> <p>Oma toimenkuva esille</p> <p>Tiimin vastuualueet esille</p> <p>Kukin miettii omat toiveensa toisille tiimeille</p> <p>Tilannekatsaukset myyntipäällikön kanssa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - miten menee - mitä saatu aikaan - koulutukset 	<p>Tiiminvetäjät</p> <p>Kaikki</p> <p>Tiimit</p> <p>Tiimit</p> <p>Myyntipäällikkö</p>	<p>Heti</p> <p>Heti valmistuttua</p> <p>Heti valmistuttua</p> <p>Seuraavaan Palaveriin</p> <p>Neljä kertaa/v</p>

Työhyvinvointia edistävä johtajuus

- ✓ reilu ja oikeudenmukainen työn organisointi ja perustehtävän hoitamisen mahdollistaminen
- ✓ esimerkillisyys ja luotettavuus
- ✓ vastavuoroisuus:
 - palaute -niin myönteistä kuin rakentavaakin.
- ✓ työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen, heidän psyykkisen ja fyysisen kuormittuneisuutensa seuraaminen ja tarvittaessa siihen tarttuminen (työturvallisuuslaki)
- ✓ valtuuttaminen sekä innostaminen tavoitteiden saavuttamiseen, luovaan ajatteluun ja omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen.
- ✓ optimismin johtaminen

Johtamisen toiveet eri sukupolvilla

- Sukupolvi X (1980-1961) arvostaa enemmän vuorovaikutteista johtajuutta kuin nuoremmat ja vanhemmat sukupolvet
- Suuret ikäluokat (ennen 1960 syntyneet) arvostavat sitä, että esimiehet antavat vastuuta ja ongelmanratkaisumahdollisuuksia
- Jokainen sukupolvi arvostaa reiluutta, oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta – nämä ovat työhyvinvoinnin tukipilareita

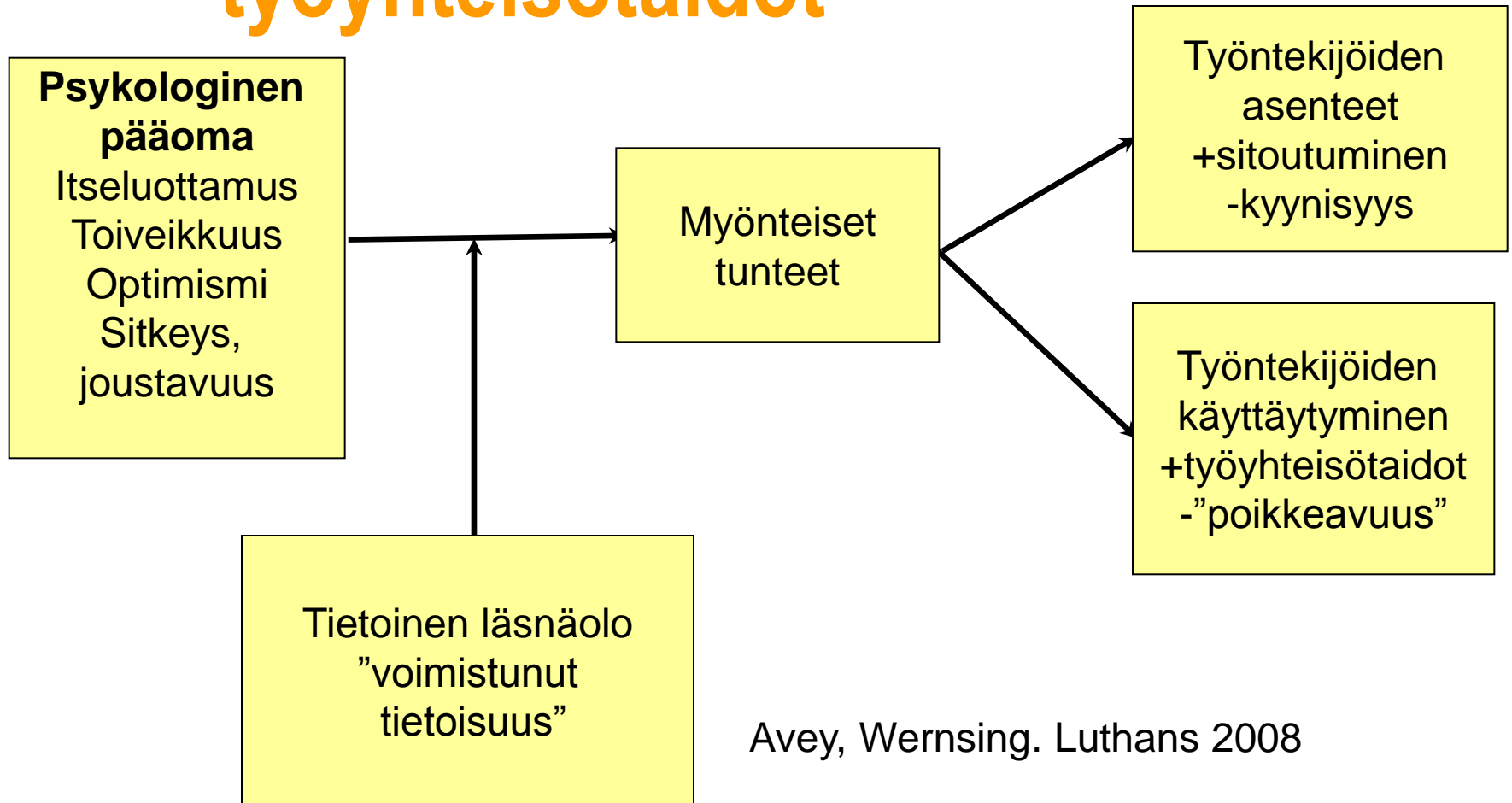
**Temput eivät tueksi tulleet
tavalliseen päivään
riittävät tavallisen ihmisen
taidot:**

**kuuntelee, kun puhutaan
vastaa, kun kysytään
kertoo, jos tietää
auttaa, jos pystyy**



Irja Askola Ajatuksia työstä

Psykologinen pääoma ja työyhteisötaidot



Avey, Wernsing. Luthans 2008

Työyhteisön keinoja - vastavuoroisuus

- positiivinen vuorovaikutus
 - ✓ ystävällisyys, kiitollisuus, hyvien uutisten jakaminen, ”tähtihetket”
- työyhteisötaitojen opetteleminen
 - ✓ avoimuus, reiluus, auttaminen ja aktiivisuus
- älylliset lähestymistavat
 - ✓ reflektointi porukalla: mikä meillä on hyvin ja missä on kehittämisen varaa?

Omia keinoja

- itsetuntemuksen lisääminen, itsearviointi, ”peiliin katsominen”, harjoittelemine
- stressin tunnistaminen
- terveellinen elämäntapa (liikunta ja ruokavalio)
- palautuminen ja rentoutuminen (riittävä uni, huvittelu, rentoutuminen esim. meditaatio)
- keho vaikuttaa tulkintaan – rentous ja positiivisuus

Henkilökohtainen työhyvinvointi

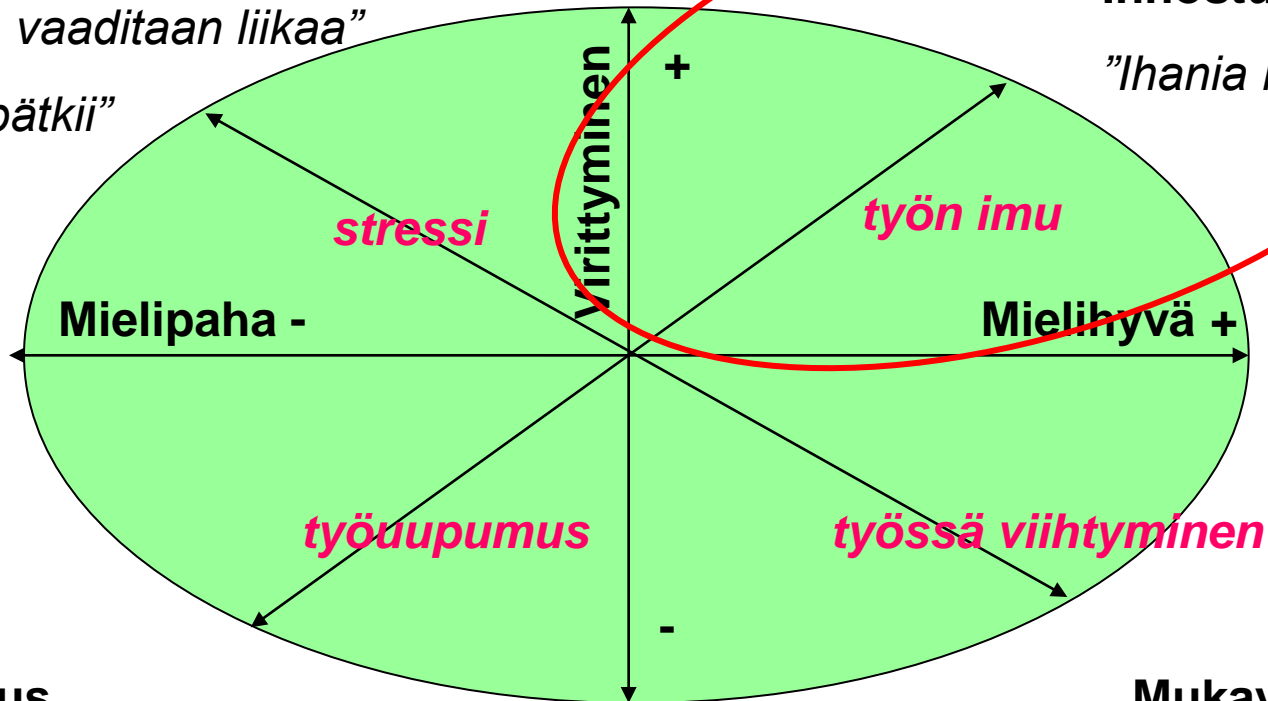
Ahdistus

"Minulta vaaditaan liikaa"

"Yöuni pätkee"

Innostus

"Ihania haasteita"



Masennus

"Minusta ei ole mihinkään"

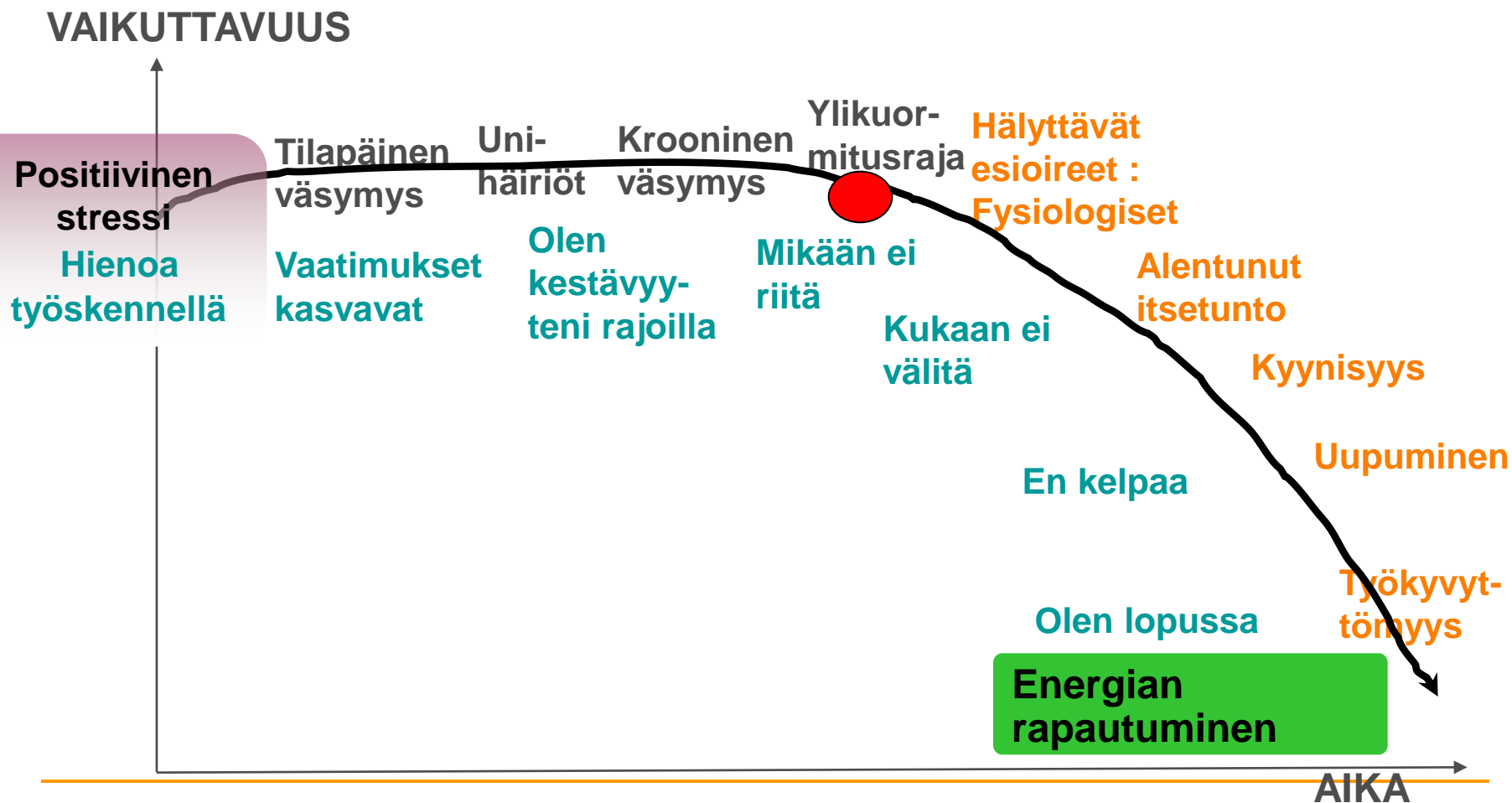
"En jaksa lähteä työhön."

Mukavuus

"Ihan kivaa!"

"Olisiko jo aika saada uutta?"

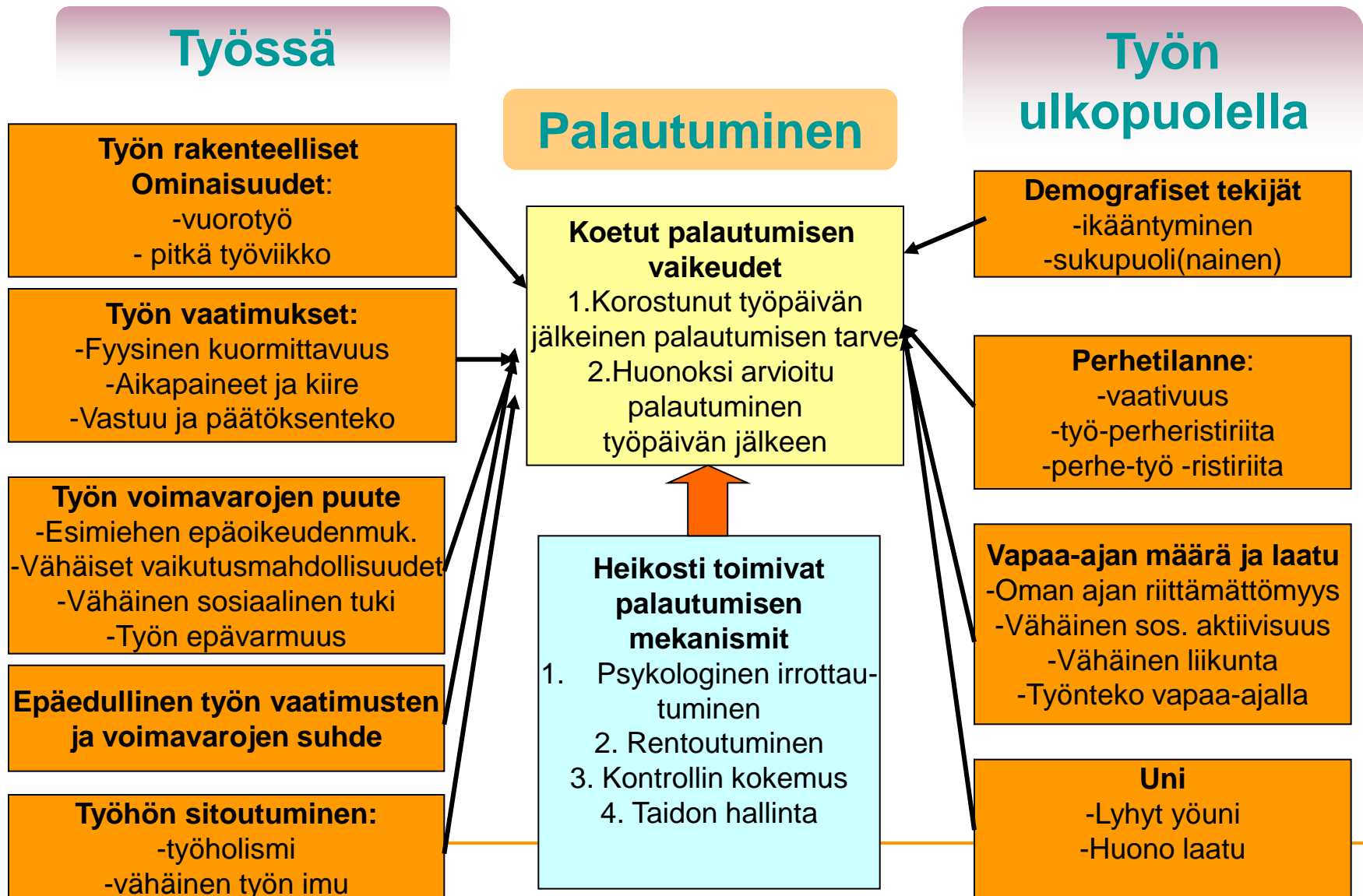
Stressin kehittyminen





**Jätettäköön
aikaa
palautumi-
selle.**

Palautumisen vaikeuksia ennakoivat tekijät



Meissä ei ole akkua – päivittäinen palautuminen

- palautumisen tavoitteena on elvyttää elimistö stressitilasta lepotilaan, jolloin stressin aikana kulutetut voimat palaavat
- energiavarastojen ja hormonitasapainon palautuminen edellyttävät riittävän pitkää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina; erityisesti uni on tärkeä
- on tärkeää, että vapaa-ajalla kykenee **psykologisesti irrottautumaan** työstä eli unohtamaan työn henkisesti, sillä se edistää tehokkaasti palautumista.

Rauhoittumisjärjestelmä

- elimistöllä on myös aktiivinen palautumisjärjestelmä, joka toimii stressireaktiolle käänteisesti
- se aktivoituu kosketuksessa (mm. hieronta) ja tilanteissa, jotka koetaan rauhallisina, miellyttävinä ja rentouttavina
- tällöin erittyy oksitosiinia, mikä laskee sykettä, verenpainetta ja veren stressihormonipitoisuutta

Luonto rauhoittaa

- luonnon katselu tai siellä oleilu rentouttaa noin 4-7 minuutin kuluttua
- mikroelpymishetket työssä virkistävät
- jo viisi minuuttia liikuntaa vihreässä ympäristössä voi edistää mielenterveyttä, väittävät brittitutkijat. Vaikutus tehostuu, jos alueella on myös järvi, joki tai muu vesistö. Erityisen suotuisasti luonnon-ympäristö vaikuttaa nuoriin.



Korpela 2009, (toim.) Kinnunen & Mauno; Barton J. & Pretty j. 2010

Professori Marja-Liisa Manka Tampereen yliopisto

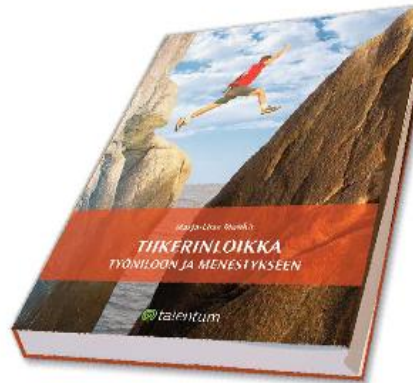
Työnilonjulistus 2011

- Miettikäämme yhdessä työnilon reseptiä työpaikallemme.
- Vahvistakaamme työn tekemisen voimia kiinnittämällä huomiota siihen, mikä on hyvin.
- Johtakaamme työntekijöitä taitavasti.
- Hyvä henki, työpaikan sosiaalinen pääoma, kasvaa vastavuoroisuudesta
- Ottakaamme ongelmat heti puheeksi asianosaisen kanssa, ei selän takana.
- Työstä nauttiminen on sallittua ja jopa toivottavaa.
- Katsokaamme myös peiliin, mitä itse voimme tehdä.
- Elämässä on hyvä olla muutakin kuin työtä.
- Ottakaamme työnilon mittariksi onnistumiset, ei sairauspäivät.
- Pitäkäämme työnantajina työniloa strategisena menestystekijänä.

Lisätietoa

TYÖN ILO

MARIA-LIISA MANKA



-20 % alennus
WsoyPro puh.
020391000

Manka M-L., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampereen yliopisto, STM, Esr & Kuntoutussäätiö.

Manka M-L., Keskinen A., Siekkinen P. & Nuutinen S. 2009. Työyhteisötarinoita – ongelmista ratkaisukeskeiseen kehittämiseen.

Manka M-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen Talentum

Manka M-L. 2007. Työrauhan julistus – miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Kirjapaja

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos & Esr.

www.docendum.fi

www.uta.fi/jkk/synergos

Manka M-L 2011 Työnilo. WsoyPro
Manka M-L & Mäenpää M. 2010. Tulevaisuuden osaajaksi. Tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella. Tampereen yliopisto, STM, Esr & Kuntoutussäätiö.