



Työn iloa!

- opas työhyvinvoinnin
kehittämiseen innostusta työhön
lisäten



Sisällysluettelo

Alkusanat.....	1
Työhyvinvointi.....	2
Työn voimavarat ja vaatimukset.....	4
Mielekäs työ.....	6
Innostus.....	7
Työnilo.....	9
Innostuksen lisääminen.....	11
Psykologinen pääoma ja personoitu työ.....	12
Yksilön potentiaali.....	13
Työn tuunaaminen.....	15
Sosiaalinen pääoma ja toimiva työyhteisö.....	17
Työyhteisön voima.....	18
Yhteiskehittäminen.....	20
Loppusanat.....	22
Tulostettavaa.....	23
Lähteitä ja lukuvinkkejä.....	34

Alkusanat

- Työn iloa! opas tarjoaa käytännön tietoja ja taitoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Oppaan on tarkoitus lisätä innostusta etenkin ikäihmisten palveluista, kuten heidän hoivastaan, huolenpidostaan ja kuntoutuksestaan, vastaavien työyhteisöjen työarjessa.
- Opas on luotu yhteistyössä palvelukodin hoivatyöntekijöiden kanssa ja on YAMK:n Sosiaali- ja terveysalan johtaminen koulutusohjelmassa opiskelevan opinnäytetyön tuotoksena luotu uusi toimintamalli työhyvinvoinnin jatkuvaan yhteiskehittämiseen. Tähän Työn iloa! - työhyvinvoinnin kehittäminen innostusta työhön lisäten opinnäytetyöhön voi halutessa tutustua myös.
- Työn iloa! opas edustaa voimavaralähtöistä näkemystä ja myönteistä otetta työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opas keskittyy osallistamaan, innostamaan ja voimaannuttamaan lukijaa kiinnostavalla ja helposti lähestyttävällä ulkoasulla, täsmällisellä tiedolla ja erityisesti käytännön harjoitteiden kautta.
- Työn iloa! opas kokoaa yhteen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia niin yksilön kuin yhteisönkin näkökulmasta ja esittelee merkittävän, innostavan ja iloa tuottavan työn piirteitä.
- Työn iloa! opas esittelee neljä laajempaa teemaa innostuksen lisäämiseen ja opastaa jopa 30 harjoitteella käytännön kehittämisen keinoja työn ilon kokemuksen saavuttamiseen. Harjoitteet ja tehtävät löytyvät teemoittain sinisistä laatikoista ja osa niistä suurempina kuvina Tulostettavaa osiosta. Opas soveltuu käytettäväksi niin sähköisessä muodossa kuin paperiversionakin.
- Työn iloa! oppaan harjoitteet ja tehtävät ovat helppoja ja hauskoja, eikä niiden tekeminen vaadi muuta kuin positiivisen asenteen ja hieman heittäytymistä.

Eiköhän aloiteta! 

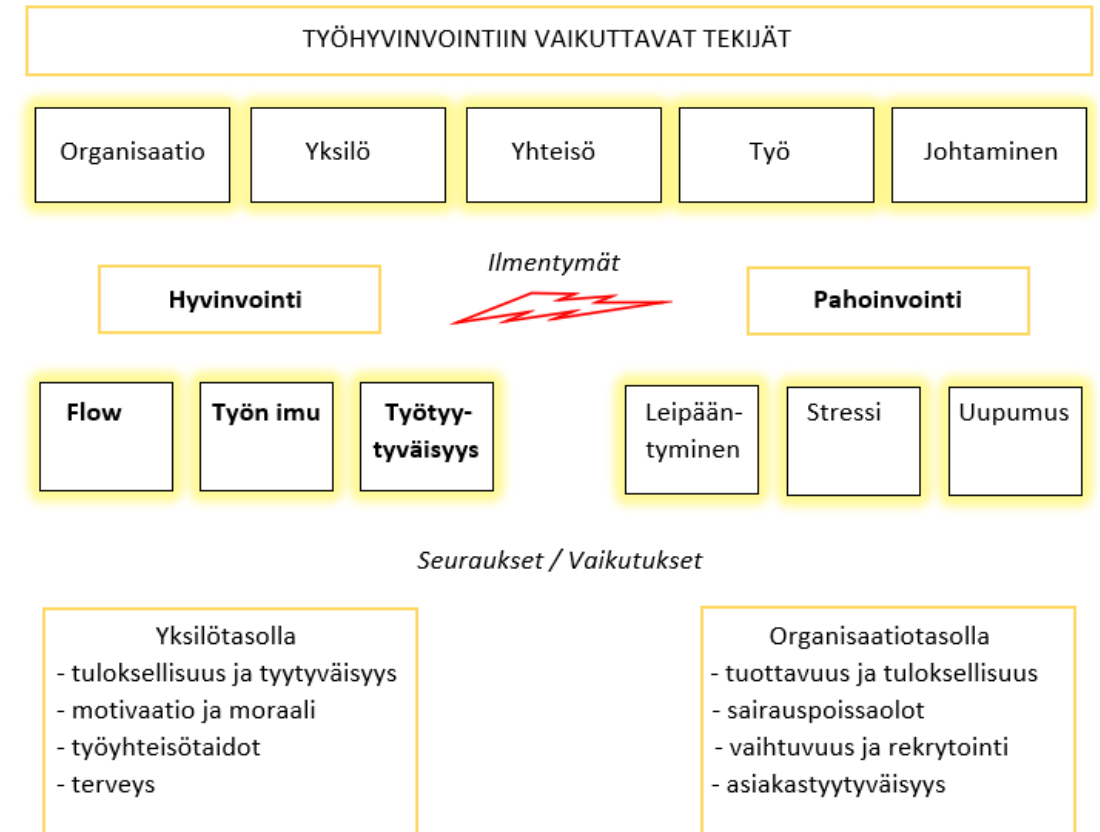
Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite on varsin monimuotoinen. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen malliin on koottu työhyvinvointiin eri tasoilla vaikuttavat tekijät sekä työhyvinvoinnin että pahoinvoinnin ilmentymät ja niiden seuraukset niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. (Robertson & Cooper 2011; Nielsen ym. 2017.) Työhyvinvoinnin ilmentymiä tässä mallissa ovat työtyytyväisyys, työn imu ja flow -kokemus.

Työhyvinvointi käsitteenä on lähtöisin työkyky termistä (Jääskeläinen 2013). Työkyvyn nähdään olevan subjektiivinen kokemus, johon vaikuttaa yksilön terveys, elämäntilanne ja -asenne, työkyky ja itse työ mukaan lukien siihen kuuluva laajasti ymmärretty työympäristö ja sen johtaminen. Myös työyhteisöllä ja työpaikan ihmissuhteilla on laajat vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. (Laine 2013; Mäkikangas ym. 2017; Virolainen 2012.)

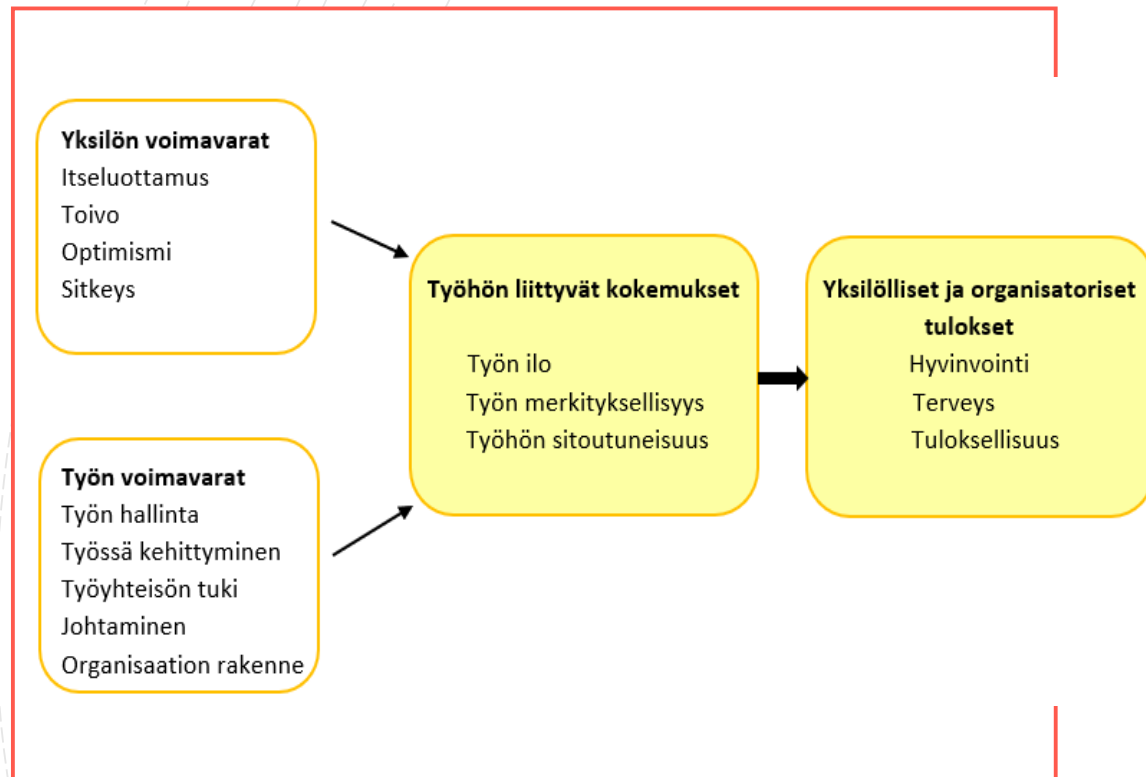
Työhyvinvoinnin nähdään myös rakentuvan vuorovaikutuksessa muun elämän ja yksilön kokonaishyvinvoinnin kanssa, joka pitää sisällään niin yksilön fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin, joihin se myös heijastuu. Työhyvinvointi ei siis ole mitenkään erillinen osa ihmisen elämää, vaan subjektiivisesti koettu kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat niin yksilön työkyky kuin terveys sekä jokaisen persoonallisuus ja yksilölliset tavat ja asenteet. Koettu työtyytyväisyys, kehittymisen ja onnistumisen kokemukset, työn imu ja ilon tunteet työssä liittyvät myös läheisesti henkilökohtaiseen kokemukseen työhyvinvoinnista. (Laine 2013; Virolainen 2012; Hakanen 2011.)

Näillä yksilön positiivisilla kokemuksilla on suuri merkitys työssä viihtymiseen ja siinä motivoitumiseen, joilla taas on merkittäviä muita myönteisiä vaikutuksia niin yksilö-, työyhteisö kuin organisaatiotasollakin. Henkilöstön sitoutuneisuus työhön, työyhteisötaidot sekä tuottavuus paranevat sen hyvinvoinnista huolehtimisen myötä. (Manka & Manka 2016; Bakkerin ym. 2014; Virolainen 2012.)



Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli (Robertson & Cooper 2011; Nielsen ym. 2017)

Työhyvinvoinnin kehittäminen voimavaralähtöisesti myönteisellä otteella



Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli (mukaillen Manka 2012)

Työelämää koskeva yleinen keskustelu on usein epäkohtiin suuntautunutta ja melko kyynistäkin. Työelämää ja työhyvinvointia koskeva tutkimus ja kehittäminen ovat olleet aiemmin ongelmalähtöistä, työhyvinvoinnin pulmiin, haasteisiin ja työn epäkohtiin suuntautunutta. Työelämä kaipaa myönteisyyttä. Nyt on aika edetä yhä vahvemmin työn ja yksilön voimavaroihin ja vahvuuksiin työhyvinvoinnin kehittämistyötä suunnaten. Kohdentamalla huomio siihen, mikä on jo hyvin ja mikä kannattelee työssä, ollaan tiellä, joka johtaa hyvän vahvistumiseen jatkossakin. (Hakanen 2011; Suonsivu 2014; Ruutu & Salmimies 2015.)

Työhyvinvointia tulee edistää niin työntekijä- kuin organisaatiotasollakin myönteisellä otteella voimavaralähtöisesti (Christensen ym. 2009; Hakanen 2004). Erityisesti sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia kehitettäessä tulisi korostaa voimavaralähtöisyyttä sekä korostaa positiivisuuden ja innostuksen roolia työssä (Jaakkola 2019).

Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli korostaa yksilön voimavaroja, mutta huomioi myös työn tarjoamat voimavarat. Malli osoittaa että, näiden voimavarojen ollessa hyvällä tasolla työhön liittyvät kokemukset ja tunnetilat, kuten työn ilo ja merkityksellisyys, saavat tilaa. Nämä tuovat tuloksia niin yksilö- kuin organisaatiotasolla muun muassa hyvinvointiin. (Manka 2012.)

Työn voimavarat ja vaatimukset

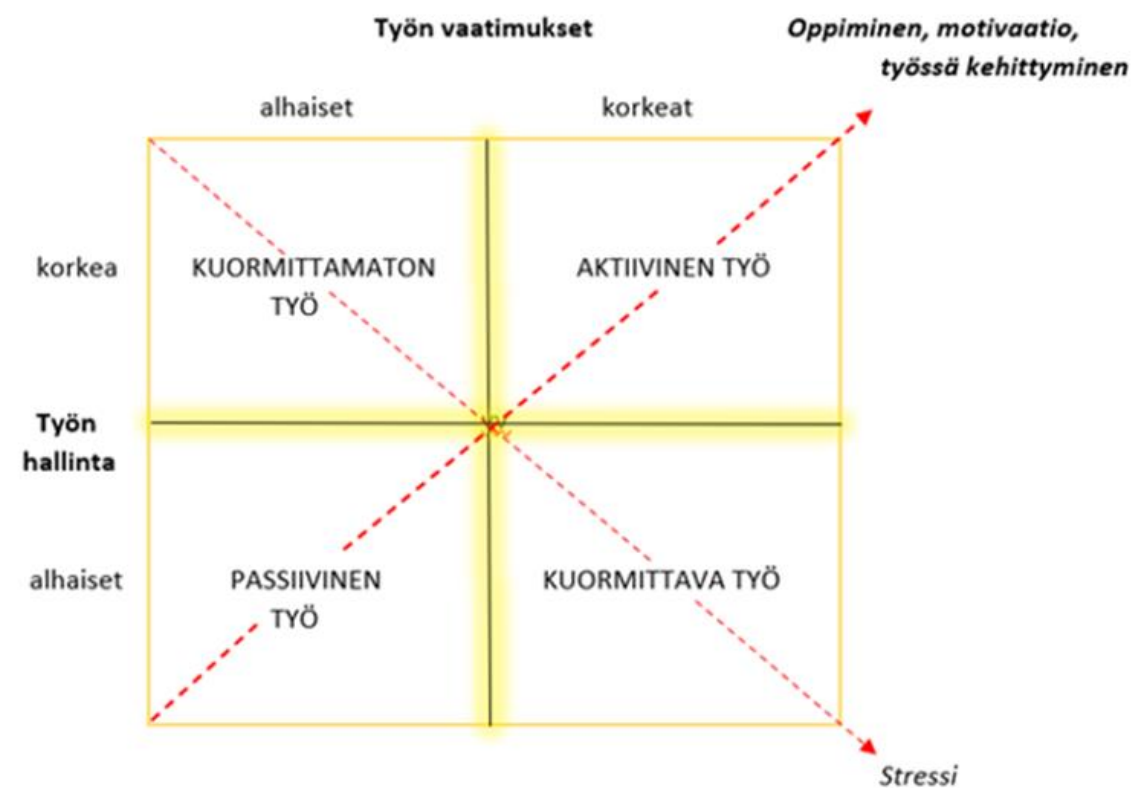


Mihin JDC -mallin luokkaan sinun työsi sen hallinnan ja vaatimusten suhteen tällä hetkellä kuuluu?

Työ koostuu voimavaroista ja vaatimuksista. Ne sisältävät niin fyysisiä kuin psyykkisiä sekä sosiaalisia että organisatorisia piirteitä työssä. Työn voimavarat auttavat kohtaamaan työn vaatimukset ja saavuttamaan paremmin työn tavoitteet. Erilaiset työn voimavarat myös tasapainottavat työssä olevia kuormitustekijöitä.

Työn voimavarat ja vaatimukset sopivassa suhteessa mahdollistavat yksilön työhyvinvoinnin kasvun. Sopivassa määrin yksilölle haasteita tarjoava työ sekä tunne työn hallittavuudesta kannustaa yksilöä pinnistelemaan tavoitteidensa saavuttamiseksi ja uuden oppimiseksi. Näin ollen motivaatio työtä kohtaan säilyy hyvänä ja voi kasvaa, jolloin innostuskin työssä mahdollistuu. (Harju ym. 2015; Virolainen 2012.)

Työn kuormitusta kuvaava työn hallinnan ja työn vaatimusten suhdetta käsittelevä JDC -malli jakaa työn karkeasti neljään eri luokkaan: passiiviseen ja aktiiviseen työhön sekä kuormittavaan ja kuormittamattomaan työhön. Malli on myös tilannesidonnainen, sillä yksilölliset kokemukset vaihtelevat ja esimerkiksi työkokemuksen kasvaminen kasvattaa osaamista, jolloin aiemmin yksilön kokemat samaiset työtehtävät ovat voineet tuntua paljon vaativimmilta ja kuormittavammilta. (Mäkikangas ym. 2017).



Työn kuormitusta kuvaava työn hallinnan ja työn vaatimusten suhdetta käsittelevä JDC -malli (mukaien mm. Mäkikangas ym. 2017)

Voimavarojen ja vahvuuksien hyödyntäminen työssä

Tiedätkö sinä vahvuutesi? 

Omien vahvuuksien kirkastaminen

Arvio omat ydinvahvuutesi työssä tekemällä niistä konkreettinen listaus täydentämällä seuraavat lauseet:

Olen hyvä.....
Minun vahvuuteni on.....
Osaan.....

Vahvuudet kertovat

Katso edellistä listaa ja vastaa seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä tiedät listauksen perusteella hyvistä piirteistäsi ja vahvuuksistasi? Mitä muuta?
- Jos käytät enemmän nimettyjä vahvuuksia työssäsi, mitä todennäköisimmin tapahtuu? Entä muuta?
- Mitä muita vahvuuksia haluaisit tavoitella? Entä vielä?
- Mitä vahvuuksia lupaat kokeilla harjoitella? Entä vielä?

Työn monipuolisten voimavarojen lisäksi myös työn kuormittavuuden voi nähdä positiivisena tekijänä työmotivaation ja innostuksen kasvamiselle. Voimavarojen täyttämä kuormittavakin työ voi olla virikkeellistä ja näin ollen myös yksi työhyvinvoinnin lähde. (Juuti & Salmi 2014.) Erityisesti aktiivisten työn piirteiden on havaittu vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden innostumiseen ja innovatiivisuuteen (Spiegelaeren ym. 2015). Jokaisella työntekijällä on voimavaroja, vahvuuksia ja osaamista. Niitä tulisi hyödyntää mielekkäällä tavalla, sillä niiden avulla saadaan esiin myönteisiä tunteita työssä ja nostetta työhön kuten iloa, innostusta ja hyvää vuorovaikutusenergiaa. (Ruutu & Salmimies 2015.) Omat vahvuudet työssä tunnistaa miettimällä, mistä tekemisestä nauttii ja mikä niissä nautintoa tuottaa (Fäldt 2019).

Tee tämän sivun vahvuus-harjoitteet. Ne löytyvät isompina kuvina myös Tulostettavaa osiosta.

Vahvuuksien käyttö kannattaa! 

Ihmiset jotka käyttävät voimavarojaan ja vahvuuksiaan:

- ovat onnellisia
- ovat itsevarmoja
- ovat itsetietoisia ja omaavat hyvän itsetunnon
- ovat energisiä, elinvoimaisia ja sinnikkäitä
- saavuttavat tavoitteensa
- ovat tuottavia ja sitoutuneita työhönsä
- kykenevät kehittämään itseään ja kasvamaan ihmisinä

(mukaillen Ruutu & Salmimies 2015)

Mielekäs työ



Mikä tekee sinun työstäsi mielekästä? Entä miksi?

Työllä on merkitystä monessakin suhteessa, sillä vietämme suurimman osan elämästämme työtä tehdessä. Se merkitsee toimeentulon lisäksi paljon muutakin kuten sosiaalisia suhteita sekä oman identiteetin rakentamista ja mahdollisuutta kehittyä ja kartuttaa omaa osaamista. Työtä pidetään itsearvostuksen lähteenä ja etuoikeutena toimia myös muiden hyväksi. Mielekkääseen työhön liitetään onnistumisen kokemuksia ja mieluisaa toimintaa, ja monille mielekäs työ onkin ilon aihe. (Pakka & Rätty 2010.)

Mielekäs työ on monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta muodostuva käsite ja olennainen osa työhyvinvoinnin muodostamisessa itse ydintyön, terveyden, turvallisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisäksi. Työssä keskeisintä on sen mielekkääksi kokeminen, joka lisää työtyytyväisyyden ja työstä nauttimisen tunnetta vähentäen erilaisten stressitekijöiden vaikutuksia. Henkilöstön työhyvinvoinnin tavoittelemisen lisäksi työn mielekkyys on myös edellytys työn optimaaliselle tuottavuudelle ja sen kehittämiseksi. Mielekkyys on siis monella tapaa menestystekijä työssä. (Järvinen 2014; Virolainen 2012.)

Tulevaisuuden työelämän keskeinen toteuttaja onkin osaava ja motivoitunut ihminen, jonka vuoksi on syytä suunnata tarkastelu ihmisiin, ja selvittää miten he työssään voivat ja mitä mielekäs työ heidän mielestään on. Jokaisen tulisi työskennellä niin, että oman työn jäljen pystyisi ylpeästi tunnustamaan ja tunnustamaan, sillä harva saa pitkällä tähtäimellä hyvän työn tuoman tyydytyksen mistään muusta. Mielekkään työn merkityksen itselleen kirkaaksi hionut työntekijä loistaa työssään. Osaamisellaan ja arvokkuudellaan hän heijastaa sitä myös muihin. (Järvinen 2014; Jarenko & Tukia 2017; Suonsivu 2014.) Omasta mielestään mielekästä työtä tekevä ihminen kokee työniloa (Jabe 2010). Tee mielekkään työn symbolit harjoite tältä sivulta. Löydät harjoitteen ja symbolit isompina kuvia Tulostettavaa osiosta.

Mielekkään työn symbolit

Valitse spontaanisti vähintään kolme symbolia, jotka ilmentävät sinulle työsi mielekkyyttä. Käytä mielikuvitusta ja luovuutta niitä valitessasi. Nimeä symbolit niiden merkityksen mukaan:

.....



Innostus

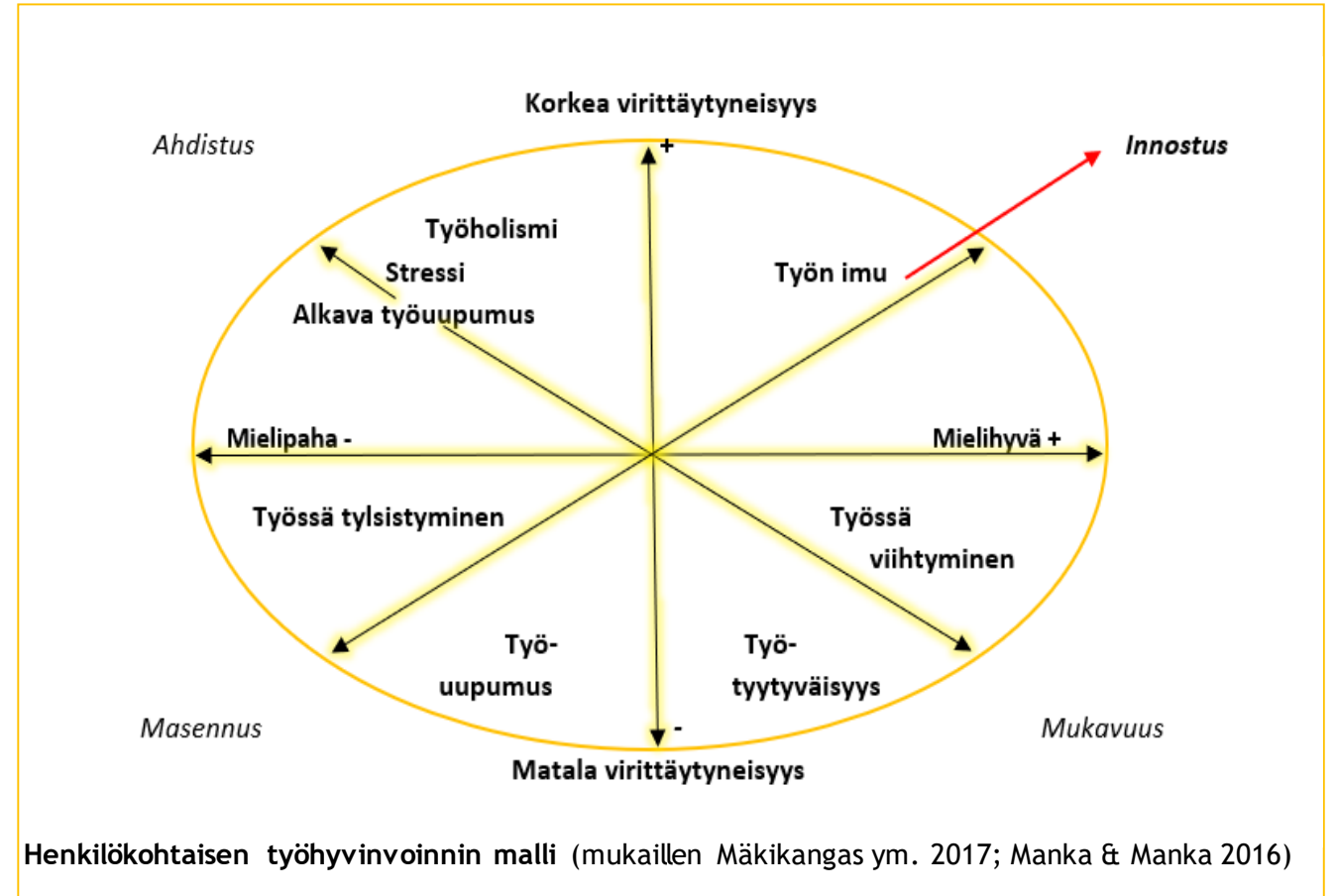
Innostus on aktiivista virittäytyneisyyttä ja samalla mielihyvän kokemista (Jabe 2010). Innostus on henkilökohtainen kokemus siinä missä työhyvinvointikin. Jokainen myös innostuu eri asioista. (Kostamo 2017; Jaakkola 2019.)

Innostuneille yhteisiä piirteitä ovat uteliaisuus, tiedonhaluisuus ja oivaltamiset, joista seuraa energinen olo, joka saa ihmisen toimimaan, kokeilemaan ja etsimään luoviakin ratkaisuja. Innostus myös ruokkii itse itseään. Se kuvataankin usein myönteisenä kehänä. Suuret ja pienemmätkin onnistumiset tuottavat iloa ja voimaantumisen tunnetta ja kannustavat jatkamaan ja tavoittelemaan innostusta työssä jatkossakin. (Jaakkola 2019.)

Innostus on optimaalinen tila sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta, sillä innostunut työntekijä voi hyvin ja on myös tuottava (Martela 2015). Innostunut työntekijä kokee oppivansa ja olevansa energinen, mikä huokuu hänestä myös ympäristöön. Innostuneet työntekijät ovat jopa 16-27 prosenttia tuottavampia yritykselleen ja 32 prosenttia sitoutuneempia työpaikkaansa kuin ei innostuneet työntekijät. (Porath ym. 2012.)

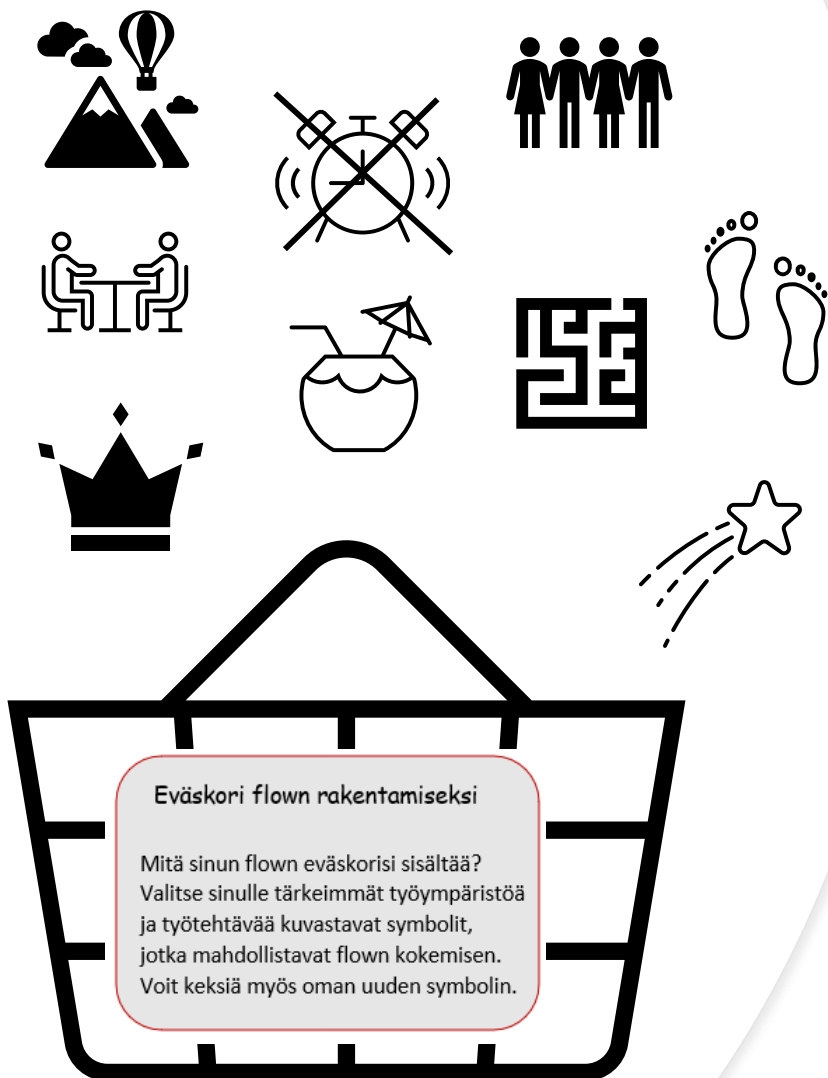
Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli ilmentää vahvasti työhyvinvoinnin yksilöllistä kokemuksellisuutta ja sen tunne peräisyyttä. Jokaisen työntekijän ihanteellinen ja tavoiteltava työhyvinvoinnin tila sijoittuu mallissa korkean virittäytyneisyyden ja mielihyvän neljännekseen, jossa työn imun kokemus mahdollistuu. Työn imu motivoi sitoutumiseen, haluun antaa parastaan työssään ja ylipäänsä aktiiviseen toimintaan. Työn imun kokeminen on yhteydessä myös työn ulkopuolella koettuun hyvinvointiin. Tämä on merkittävää koko työyhteisöjen toimivuuden ja ilmapiirin kannalta.

Työn imua kokevat ovat aloitteellisia, auttavat työtovereitaan, synnyttävät asiakasuskollisuutta ja sitoutuvat työpaikkaansa, koska heidän työnsä on energisoivaa ja innostavaa. Innostus ja innostuminen työssä lisääntyvät työn imun kautta. (Manka & Manka 2016.)



Oletko ollut kahden viime viikon aikana energinen, utelias ja aikaansaava töissä?
Entä oletko havainnut työkalereissasi innostusta?

Sisäinen motivaatio, työn imu ja intohimo

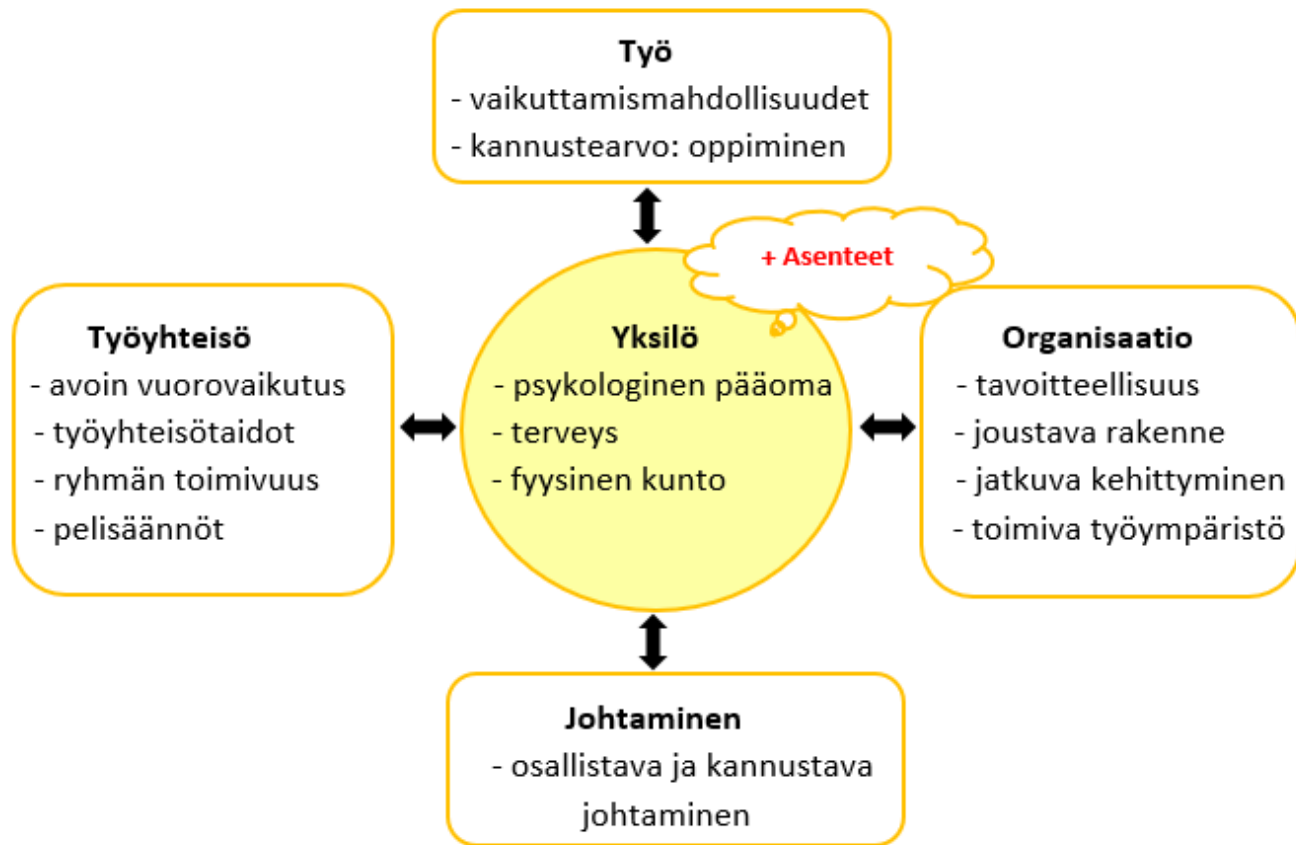


Psykologisista hyvinvointintarpeista, joita ovat koettu autonomia eli omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus kumpuava tekeminen on sisäisen motivaation ohjaamaa toimintaa. Tällöin ihmistä ohjaa sisältä päin tulevat syyt ja tekeminen koetaan itsessään kiinnostavana. Sisäisen motivaation ajama ihminen etsii luontaisesti uusia kokemuksia ja haasteita haluten hyödyntää osaamistaan ja taitojaan monipuolisesti.

Omaehtoisuuden, kyvykkyuden, ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahva kokeminen työympäristössä ovat keskeisiä tekijöitä ihmisen sisäisen motivaation kasvattamisessa. Työn tekemisen kannalta tämä tarkoittaa useita positiivisia vaikutuksia kuten tehokasta suorittamista, työtyytyväisyyttä, sinnikkyyttä ja työhön suuntautuvaa myönteistä asennetta. (Kostamo 2017.) Innostus syntyy sisäisestä motivaatiosta (Martela & Jarenko 2014).

Työn imulla tarkoitetaan pysyvää myönteistä tunne- ja motivaationtilaa. Se kuvastaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa. Työn imu koostuu kolmesta myönteisestä työssä koetusta hyvinvoinnin ulottuvuudesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuus tarkoittaa sitä, että yksilö kokee olevansa energinen, täynnä toimintatarmoa ja haluavansa panostaa työhön. Omistautuminen tarkoittaa vahvaa sitoutumista käsillä olevaan tehtävään, joka kumpuaa kokemuksesta ja tunteesta, että kyseinen tehtävä on merkittävä, inspiroiva ja arvokas. Työn imussa ollessa työntekijä kokee innostusta ja ylpeyttä tekemästään työstä. Se tuntuu merkitykselliseltä ja nautinnolliselta, jolloin siihen on helppo uppoutua. Työn imu tuottaa energistä jatkuvaa hyvinvointia työhön. (Hakanen 2011; Harju ym. 2015; Kostamo 2017; Vesterinen 2006.)

Intohimoa kuvaillaan innostumista syvempänä, tunteellisempänä ja pitkäkestoisempänä tilana, johon liittyy vahva tunnekokemus. Intohimo syntyy yksilön vapaasta tahdosta tavoitella jotakin, josta hän pitää todella paljon ja jonka näkee tärkeäksi. Intohimon kohde tuottaa positiivisia tunteita yksilössä ja on selvästi läsnä mielekkään toiminnan aiheuttamissa flow-tiloissa. (Kostamo 2017; Fäldt 2019.) Flow on tunne, joka liittyy tiettyyn tilanteeseen tai kohteeseen. Se voi olla niin sanottu hetkellinen huippukokemus (Hakanen 2011; Vesterinen 2006.) Flow saadaan aikaan työssäkin vasta silloin kun työn sisältö ja kohde ovat merkityksellisiä työntekijälle. Merkkejä flowsta ovat ajantajun katoaminen, täysi kontrollin tunne tilanteessa, itsetietoisuuden häviäminen ja täydellinen keskittyminen. (Fäldt 2019.) Tee tältä sivulta eväskori harjoite flow'n rakentamiseksi. Harjoite löytyy isompana kuvana osiosta Tulostettavaa.



Kun työ on mielekästä ja innostavaa ja työntekijä löytää vahvuksiensa avulla ilon lähteitä ja intohimon kohteita työstään syntyy työniloa (Jabe (2010).

Työnilon tekijät koostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä ja työntekijästä itsestään, jota havainnollistaa voimavarakeskeinen Työniloon vaikuttavat tekijät -malli. Mallin avulla haetaan vastauksia kysymyksiin siitä, mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja ennen kaikkea yksilön omat henkilökohtaiset piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin siten, että tuloksena on hyvinvoiva ja terve työntekijä, jonka on mahdollista kokea työn iloa. (Manka 2012.)

Työntekijä on oman hyvinvointinsa asiantuntija, joka tulkitsee työpaikkaansa ja työyhteisöään aina omien asenteidensa pohjalta. Tulkintaan vaikuttavat myös työntekijän psykologinen pääoma, mahdollisuus vaikuttaa työhön, työyhteisö, terveys ja jopa työntekijän fyysinen kunto. Työnilo syntyy työstä, jossa eri tekijät loksahtavat paikoilleen. Se on yksilön ja yhteisön kokemuksellinen tunne. (Manka 2012; Manka 2010.)

Positiivinen asennoituminen ja myönteiset tunteet työtä kohtaan lisäävät viihtyvyyttä, virkeyttä ja energisyyttä, jotka mahdollistavat työnilon. (Manka & Manka 2016.)

Työniloon vaikuttavat tekijät -malli (mukaillen Manka 2012; Manka 2010)

Koetko sinä työniloa?



Työnilonjulistus

Työnilo tulee itse työstä, johon liittyy työpaikalla vallitseva innostunut ja motivoitunut työskentely, johon heittäydytään tehokkaasti. Työpaikalla on lupa nauraa ja näyttää tunteita. Työn iloon liittyy positiivisten tunteiden ja ilon tarttuminen koko työyhteisöön, työyhteisön jäsenten välinen kannustus, tuki, huumori ja rohkaisu. (Virolainen 2012)

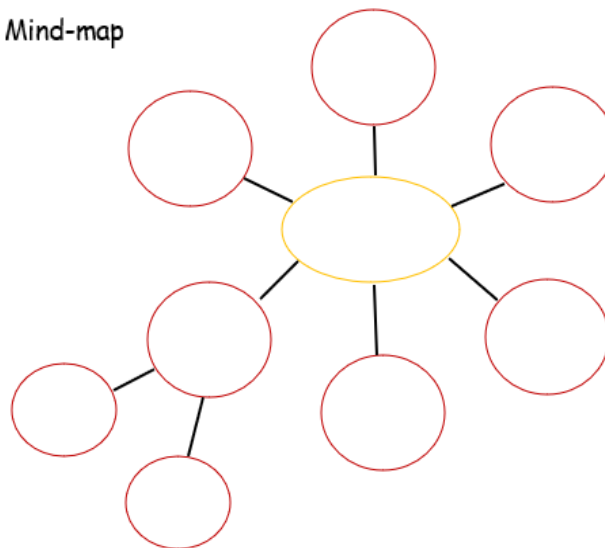
Jokaisen on syytä pyrkiä toteuttamaan omia unelmiaan, myös työssään. Tähän tarvitaan syvällistä pohdintaa työn omakohtaisesta merkityksestä ja sen suunnasta. Unelmia ohjaavat henkilökohtaiset asenteet, taidot, tunteet ja arvot. Niitä kannattaa tarvittaessa suunnata uudelleen, jotta sydämen viisaus ja tekemisen ilo vapautuvat. Omaa toimintaa voi pyrkiä muuttamaan avoimempaan ja fokuoituneempaan suuntaan. Oma mieltä, ajattelua ja asenteita voi kohdentaa positiivisempaan suuntaan. (Takanen 2005.)

On rohkaisevaa ymmärtää, että työpaikalla saa unelmoida ja iloita. Työstä saa nautti. Se on jopa suositeltavaa. (Manka 2012.) Rakenna oma työn ilon polku unelmoimalla ja tee siitä työnilonjulistus tämän sivun unelmia harjoitteella. Harjoite löytyy isompana kuvana Tulostettavaa kohdasta.

Unelmia

Tee ensin **mind-map** työtä koskevista unelmistasi. Keskellä olet sinä unelmoivana työntekijänä ja ympärillä ne asiat, joita haluat työssäsi tehdä ja kokea. Kirjoita seuraavaksi mind-mappiin kootuista minun työunelmaani koskevista asioista **työnilonjulistus**.

Mind-map



(mukailten Manka 2010; Manka & Manka 2016)

Työnilonjulistus

A graphic of a scroll with a title 'Työnilonjulistus' at the top. The scroll is unrolled, showing a large blank white space for writing the work joy declaration. The scroll has a dark border and a small shadow effect.

Innostuksen lisääminen

Muistele innostustasi

Muistele omia innostuksen tunteitasi opintojesi alkaessa ja työelämään siirtymisen jälkeen täydentämällä seuraavat lauseet:

Kun aloitin opinnot, ajattelin.....

Kun menin ensimmäiseen työpaikkaan, tunsin, että.....

Parasta työssäni on aina ollut.....

Kun olen innostunut, huomaan, että.....

Kun olen innostunut, se tuntuu kehossani.....

Kun kaipaan päivään piristystä ja työhön tsemppiä, teen.....

Olen työssäni onnellisimmillani, kun.....

Sinulla on lupa innostua työssäsi. Ole utelias ja rohkea!



Hoitotyötä tekevän tulee olla sinut itsensä ja omien arvojensa kanssa. Kun oman ammatillisen identiteetin punainen lanka on selvillä, työntekijä on tietoinen myös miten oma asenne ja käytös vaikuttavat muihin. Omalla läsnäololla ja arjen pienillä teoilla on merkitystä: tunteet tarttuvat ja aito innostus tuo energiaa koko työyhteisöön. (Jaakkola 2019.)

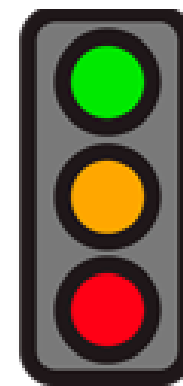
Innostuksen lisäämisen tavoitteena ei ole vain yksilön ja työyhteisön selviytyminen ja jaksaminen työssä, vaan kukoistaminen. Jotta tämä mahdollistuu, on työntekijöiden voitava tuntee ja olla omia persooniaan työpaikoilla. Työ on tunnepitoinen asia ja työ vaatii paljon tunteita sisältävien asioiden käsittelyä. Työn pitää tukea inhimillisyyttä. Mikäli nämä mahdollistuvat, syntyy työssä ja työhön toivoa, innostusta ja iloa, jotka saavat ihmiset kukoistamaan työssään. Kun työntekijä saa tuntee työssään, kokea onnistumisia ja toisaalta myös vastoinkäymisiä sekä oppia, on innostumiselle hyvät edellytykset. Ihminen, joka kokee työn imua ja innostusta ja olevansa työssään yleisesti ottaen hyvä, levittää työniloa myös ympäristöönsä. (Jabe 2010.)

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on avaimet innostusta ja iloa rakentavan työyhteisökulttuurin luomisessa ja niin sanotun hyvän kehän liikkeelle laittamisessa ja ylläpitämisessä (Jaakkola 2019).

Herättele, ylläpidä ja lisää innostustasi tällä sivulla olevien harjoitteiden avulla. Löydät innostuksen liikennevalot harjoitteen isompana kuvana Tulostettavaa osiosta.

Innostukset liikennevalot

Merkitse, missä kohtaa olet oman innostuksesi ja vireesi suhteen tällä hetkellä. Numero 10 on paras mahdollinen innostuksen taso, ja 0 ettei innostusta ole ollenkaan. Mieti sen jälkeen, mikä on päällimmäinen tunnetilasi? Ja miten voisit päästä, pykälää lähemmäs vihreätä?



Psykologinen pääoma ja personoitu työ



Kuka sinä olet nyt? Millaiseksi voit tulla?

Psykologisen pääoman arviointi väittämin

Arvioi numeroasteikolla, kuinka vahvasti olet kunkin väittämän kanssa samaa tai eri mieltä.

- 1= vahvasti eri mieltä
2= eri mieltä
3= jossain määrin eri mieltä
4= jossain määrin samaa mieltä
5= samaa mieltä
6= vahvasti samaa mieltä

A) Itseluottamus

- Luotan itseeni etsiessäni sopivaa ratkaisua ongelmaan.
- Olen luottavainen kertoessani omasta työstäni esihenkilöille.
- Luotan itseeni, kun asetan tavoitteita työlleni.
- Luotan itseeni esitellessäsi asioita työkavereille.

B) Toiveikkaus

- Jos koen ongelmia työssäni, keksin monia selvitystapoja.
- Juuri nyt koen pärjääväni varsin hyvin työssäni.
- Tällä hetkellä pyrin energisesti kohti työni tavoitteita.
- Tällä hetkellä pääsen asettamiini tavoitteisiin.

C) Sinnikkyys

- Yleensä selviydyn vaikeuksista työssäni.
- Pärjään työssäni tarpeen tullen hyvin itsenäisesti.
- Suhtaudun yleensä rauhallisesti stressaaviin asioihin työssäni.
- Minusta tuntuu, että pystyn hoitamaan monia asioita.

D) Optimismi

- Uskon voivani vaikuttaa työhöni.
- Yleensä uskon onnistumiseen työssäni.
- Näen asioiden valoisaa puolta työssäni.
- Olen optimistinen tulevaisuuden työtapahumiani kohtaan.

Yhteensä

Jaa yhteensä summa 16:sta, jolloin saat psykologisen pääoman pistemäärän.

Yhteensä : 16 =

Työntekijä on itse vastuussa vahvuuksistaan ja psykologisesta pääomastaan, omista kokemuksistaan, myös innostuksestaan ja sen lisäämisestä (Jaakkola 2019). Psykologista pääomaa on tunne oman elämänsä ohjaksissa olemisesta. Se kytkeytyy myös kykyyn tuntea mielenrauhaa. Psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Kuka olet?” ja siihen liittyy myös mahdollisuusnäkökulma. Jokaisella on mahdollisuus muuttua ja kasvattaa tätä henkistä pääomaa. (Manka & Manka 2016.) Siihen tarvitaan peiliin katsomista mutta myös palautetta työtovereilta ja esihenkilöltä. Yksilön potentiaalin syttymiseen vaikuttavat henkilökohtaisten voimavarojen vahvistaminen, joita ovat sisäisen äänen kuuntelemisen, omien arvojen pohjalta tehtyjen valintojen tiedostamisen ja itselle merkityksellisten asioiden tekeminen. (Takanen 2005.)

Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus työskennellä omalla persoonallaan yhä enemmän, sillä omalla persoonalla tehty työ lisää työmotivaatiota ja sitoutumista työhön (Laloux 2016). Työelämässä tarvitaan nyt ihminen ja persoona taitojen lisäksi. Yksilöiden omaan ajatteluun ja luonteenlaatuun investoimalla on merkittävä vaikutus etenkin tulevaisuuden työelämässä pärjäämisessä, menestymisessä ja viihtymisessä. (Pölönen 2020.)

Potentiaalin löytäminen

Lyödä potentiaalisi seuraavien kysymysten avulla:

- Mainitse asioita, joissa olet hyvä? Missä muussa?
- Mitä luulet työkavereidesi arvostavan sivussa eniten?
- Mitä sellaista olet tehnyt työssäsi, josta olet ylpeä?
- Mitä osaat parhaiten?
- Miten olet kehittänyt itseäsi työelämässä?
- Millä tavalla nämä vahvuudet tulisivat hyödynnettyä?

Arvioi tämän sivun harjoitteiden avulla omaa psykologista pääomaasi väittämiin vastamalla ja löydä oma potentiaalisi muistelemalla. Psykologisen pääoman arviointi väittämin - harjoitteen löydät myös Tulostettavaa osiosta.

Yksilön potentiaali

Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niiden aktiivinen käyttö on lähtökohta rikkaan työelämän rakentamisessa ja elämän onnellisuudessa ylipäänsä. Kun yksilö hyödyntää omia henkilökohtaisia ja luontaisia kykyjään, hän luo itselleen samalla toistuvia mahdollisuuksia voimaantua ja loistaa työssään. Tietyt inhimilliset vahvuudet toimivat myös suojakilpenä mielen kuormittumista ja sairauksia vastaan. Näitä ovat rohkeus, tulevaisuuskeskeisyys, optimismi, ihmissuhdetaidot, työetiikka, toivo, rehellisyys, sinnikkyyys ja kyky luoda flow -kokemuksia itselleen. (Fäldt 2019.)

Missä on potentiaalisi?



Tee harjoite vahvuuspäiväkirja ja vahvuuslauseet tältä sivulta. Löydät tehtävä-osiot isompina kuvina Tulostettavaa osiosta.

Työntekijä on itse vastuussa vahvuuksistaan ja psykologisesta pääomastaan, omista kokemuksistaan, myös innostuksestaan ja sen lisäämisestä (Jaakkola 2019). Psykologinen pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä (Manka & Manka 2016). Niitä voi opetella ja lisätä.

Opetellaanko?



Tee seuraavaksi harjoitteet seuraavalta sivulta. Löydät ne isompina kuvina Tulostettavaa osiosta.

Vahvuuspäiväkirja ja vahvuuslauseet

1. Valitse sinulle tyypillinen työviikko.
2. Kirjoita koko viikon ajan kaikki tehtävät ja tilanteet, joita "rakastit" seuraavan tunnelistauksen avulla. ➔
Kirjoita päiväkirjaa jatkuvasti.
3. Viikon jälkeen, katso "rakastan" -listaa ja valitse sieltä kolme asiaa, joista saat eniten voimaa. Kuuntele tarkasti itseäsi.
4. Yleistä voimaannuttaviksi valitsemasi asia tekemällä niistä voimalauseet seuraavan vahvuuslistan avulla. ➔
5. Tunnista tarkasti, mitkä tekijät nimeämästäsi toiminnasta ovat olleellisia vahvuuksiesi käytön kannalta jatkossakin, jotta saat tulevinakin viikkoina iloa työstäsi. Vastaa vielä 3 kysymykseen. ↓

"Rakastin" Oloni oli:

- hyvä, kun.....
- voimakas, kun.....
- itsevarma, kun.....
- luonteva, kun.....
- mahtava, kun.....
- innostunut, kun.....
- onnellinen, kun.....
- iloinen, kun.....

Voimalauseet

"Rakastin sitä, kun..." yleistetään "Tunnen oloni vahvaksi, kun..." voimalauseiksi:

1. Tunnen oloni vahvaksi, kun.....
2. Tunnen oloni vahvaksi, kun.....
3. Tunnen oloni vahvaksi, kun.....

Iloa työhösi tulevaisuudessakin -kysymykset

1. Liittyykö työssä kokemasi ilo siihen, miksi tai mihin asiaan liittyen teit tämän asian?
2. Liittyykö työssä kokemasi ilo siihen, kenen kanssa/ kenelle/ kenen hyväksi teit asiat?
3. Liittyykö työssä kokemasi ilo siihen, milloin teit tämän asian?

(mukaillen Fäldt 2019)

Itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sinnikkyys

Lisää psykologista pääomaasi ja koko potentiaalisi harjoitteiden A-D avulla, jotka ovat tällä sivulla sekä isompina kuvina Tulostettavaa osiossa.

A Itseluottamuksen kasvattaminen

Kirjoita itsellesi kirje asioista, joissa olet onnistunut.

Kiitä itseäsi onnistumisistasi.



C Optimismi

Työ on täynnä tunteita. Keskity etenkin myönteisten tunteiden tunnistamiseen ja anna niiden näkyä. Ympyröi seuraavasta myönteisten tunnetilojen taulukosta, ne joita tunnet. Milloin taululukosta on kaikki tunnetilat ympyröitynä?

Ilo	Innostus	Ihastus	Ylpeys	Tyytyväisyys
Hauskuus	Luottamus	Armollisuus	Arvostus	Uteliaisuus
Rentous	Yhteisöllisyys	Merkityksellisyys	Myötätuntoisuus	Toiveikkaus
Tyyneys	Kiitollisuus	Mielenrauha	Inspiroituminen	Voimallisuus
Into	Haltioituminen	Hyväksyntä	Jämäkkyys	Onnellisuus

B Toiveikkaus

Toiveikkautta voi listä opettelamalla tavoitteenasettelua.

- Kirjoita jokin työtä tai kehittymistä koskeva tavoite, jonka haluat saavuttaa.
- Mitä tietoja ja taitoja tarvitsen tavoitteen saavuttamiseksi?
- Mistä saat apuja osaamisen lisäämiseksi? Entä keneltä tukea?
- Mihin vaikeuksiin voit törmätä tavoitteisiini pyrkiessä?
- Miten voit varautua vaikeuksiin ja esteisiin?
- Voiko tavoitteen pilkkoa välietappeihin? Mistä näkee, että olet onnistunut?
- Miten palkitset itseäsi kun olet saavuttanut tavoitteen?
- Mitä muita asioita, sinun pitäisi ottaa vielä huomioon?
- Mitä teet, jotta tavoite saavutetaan?

D Sinnikkyys ja selvitysmiskysymykset

Vastoinkäymisten ja ongelmien tulkintaan voi vaikuttaa tarkastelemalla niitä uudesta näkökulmasta ja itsereflektion avulla.

Vastaa seuraaviin selviytymiskysymyksiin vaikean tilanteen kohdatessasi:

- Miten olet selvitynyt kaikesta huolimatta tähän asti?
- Miten olet suojellut itseäsi tässä vaikeassa tilanteessa?
- Mitä sellaista teit, joka esti tilanteen pahenemisen?
- Mitä tämä kertoo taidoistasi ja kyvyistäsi?
- Missä muussa yhteydessä käytät näitä taitoja?
- Mikä ylläpitää uskoasi selvitymisenn?
- Mistä olet saanut voimaa selvitymiseen?
- Kuka olisi vähiten yllättyneet, kun kuulisi sinun selviytyneen?



Työn tuunaaminen

Innostusta työhön voi hakea ja saada pienten askelten kautta. Pirstystä työarkeen tuo työn tuunaaminen. Se on työn kehittämistä ja rutiinien ennakkoluulotonta ja tarkoituksenmukaista rikkomista, jotta työstä tulisi mielekkäämpää ja sujuvampaa. Se on arjen innovatiivisuutta. Työn tuunaaminen on oman työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi. Työn tuunaamisen avainroolissa on työntekijä itse ja miksei myös koko työyhteisö. (Jaakkola 2019; Sarkkinen 2017.) Ennen kaikkea työn tuunaaminen on omaehtoista innostumisen mahdollistamista työn arjessa. Se on yksilöstä itsestä lähtevää oman työn muokkaamista paremmin omia tavoitteita vastaavaksi. (Harju ym. 2015.)

Oman työn tuunaamisessa työntekijä käyttää aktiivisesti hyväkseen mahdollisuuksiaan ymmärtäen, että voi kohdistaa tuunaamisen moneen eri asiaan: oman työn sisältöä tai työskentelytapaa voi muokata, työyhteisön vuorovaikutussuhteita voi parantaa tai omaa näkökulmaa ja suhtautumista voi pyrkiä muokkaamaan. (Hakanen 2011; Jaakkola 2019.)

Mistä sinun työsi koostuu?



Havainnollista tämän sivun innostus ja lannistus harjoitteen avulla mistä työsi koostuu ja pohdi silmälasit ja tähtihetki tehtävän parissa, työsi merkitystä, tavoitetta ja sen muokattavuutta eli tuunaamista. Innostus ja lannistus – harjoitteen täytettävän nelikentän löydät isompana Tulostettavaa osiosta.

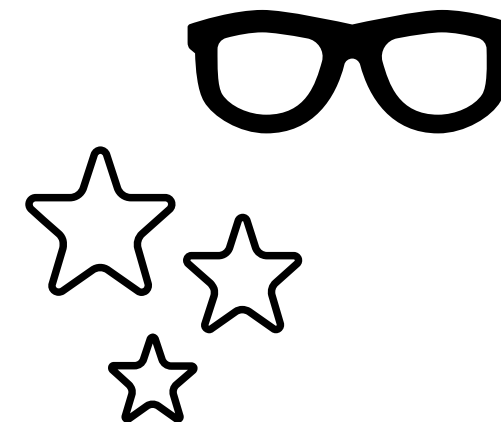
Innostus ja lannistus

Selvitä täyttämällä nelikentän ruudut, miten työaikasi jakautuu erilaisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Selvitä mikä tehtävä innostaa ja mikä lannistaa sinua, niin alat muokata ja tuunata työtäsi.

Tärkeät ja Motivoivat	Kuuluvat työhön, ei voi väistellä
Aikaa vievät ei niin motivoivat	Vaikeat ja haastavat

Silmälasit ja tähtihetki

Pohdi minkälaisin "silmlasein" näet työsi.
 Voiko näkökulmaa vaihtaa? Millaiseksi?
 Tunnetko työsi merkityksen?
 Voisiko myönteisyyttä lisätä?
 Voisiko työssäsi olla enemmän "tähtihetkiä" ja onnistumisen kokemuksia? Millaisia?



Työn tuunaaminen on mahdollista kaikissa töissä

Työn tuunaamisen eli työtapojen ja rutiinien muuttamisen ytimessä on aina kyky haluta ja tehdä muutos, ja laatia ja ymmärtää perustelut sille. Muutoksesta kannattaa tehdä mahdollisimman helppoa ja yksinkertaista. (Paju & Riekkö 2019.)

Työn tuunaus vaatii myös luovuutta, joka voi yksinkertaisimmillaan olla ennakkoluulotonta ja mielikuvituksen käyttökkyä vaativaa ajattelua, ongelmanratkaisukykyä ja taitoa ja uskallusta siirtyä tutusta tuntemattomaan.

Työtä voi tuunata sen sisällön ja työtapojen osalta. Työn sosiaalinenkin muokkaaminen on mahdollista esimerkiksi työhön liittyvän vuorovaikutuksen suhteen. Omaa näkökulmaa työhön voi myös tuunata. (Harju ym. 2015.)

Vaikka työn tuunaus vaatii tekijältään oman työn perusteellista ajattelua, luovaa ja ennakkoluulotonta suhtautumista muutoksiin ja rohkeuttakin, antaa se tekijälleen myös paljon.

Tuunauksen myönteisiä seurauksia ovat:

- vahvuuksien käyttö työssä lisääntyy
- työssä voi toimia joustavammin ja työtehtävät voi suorittaa tehokkaammin
- työssä voi olla luova, innovoiva ja kehittää työkäytäntöjä
- työ on mielekkäämpää ja innostavampaa niin itselle kuin muillekin
- työtä voi tehdä entistä suuremmalla ilolla ja energialla
- työn imua voi ylläpitää ja lisätä koko pitkän työuran ajan
- asiakkaiden ja työtoverien tyytyväisyys lisääntyy työssä
- työpaikan menestys, tuottavuus ja hyvää maine voi kasvaa

(Hakanen 2011).

Esimerkkejä työn tuunaamisesta

Työn sisältö ja työtavat

- Hae oppimisen elämyksiä: opettele uusi taito, osallistu projektiin tai lainaa työkaverisi toimintatapaa
- Hyödynnä kykyjäsi uusilla tavoilla: mentoroi uutta työntekijää tai yhdistä kiinnostuksesi kohteita työn arkeen
- Riko rutiineja: kokeile eri työympäristöä tai tee työt eri järjestyksessä kuin tavallisesti

Työhön liittyvän vuorovaikutus

- Paranna vuorovaikutusta: tutustu toisen yksikön tai ihan vaan työkaverisi työskentelyyn. Kerro muille, mitä omassa tiimissä tehdään. Sovi tapaaminen sähköpostien lähettämisen sijaan.
- Hae palautetta ja ideoita: käy rohkeasti kysymässä palautetta esihenkilöltä ja kysele ja pallottele ajatuksia työkavereiden kanssa
- Panosta läsnäoloon kiireenkin keskellä: keskity kuuntelemaan kohtaamisissa. Anna positiivista palautetta työkavereille ja rakenna työpaikan ilmapiiriä.

Oma näkökulma

- Ole armollinen itsellesi: kannusta itseäsi ja anna itsellesi tunnustusta, iloitse saavutuksista ja pienistäkin onnistumisista
- Valitse myönteisyys: pidä ja ruoki iloa, toivoa ja onnistumisia
- Hahmota työsi merkitys: tiedosta mitä, miten ja miksi työtäsi teet

(mukaillen Harju ym. 2015).

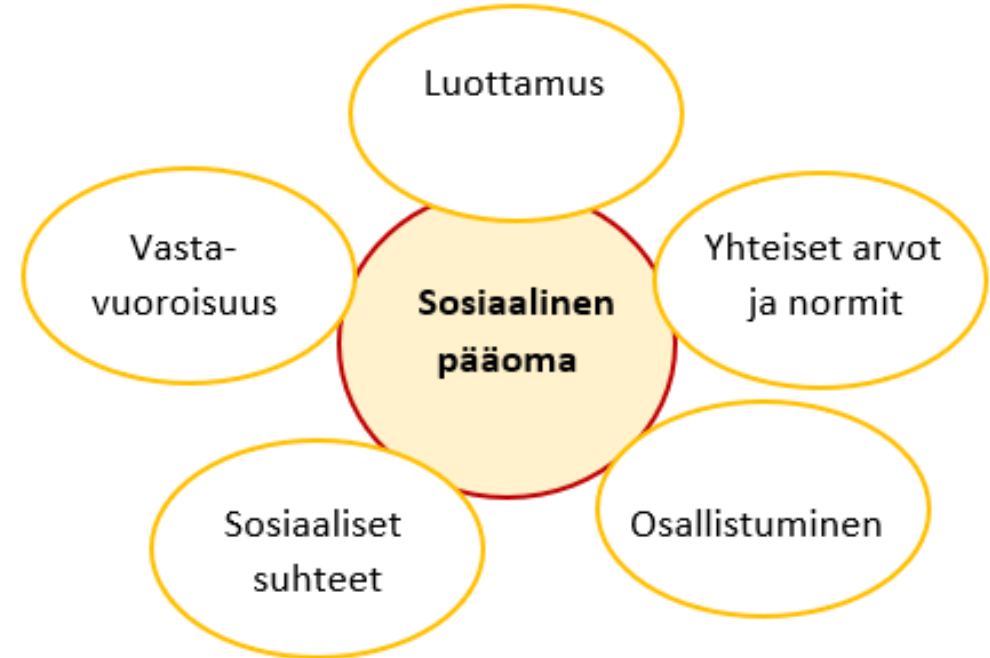
Sosiaalinen pääoma ja toimiva työyhteisö

Hyvin toimivalla työyhteisöllä on yhteistä sosiaalista pääomaa, joka koostuu vastavuoroisuudesta, luottamuksesta, yhteisistä arvoista ja normeista, osallistumisesta sekä työpaikan sosiaalisista suhteista. Hyvillä voimavaroilla varustettu työyhteisö rakentaa sosiaalista pääomaa ensinnäkin jokaisen jäsenensä aktiivisella työpanoksella ja toiseksi monipuolisilla työyhteisötaitoillaan.

Työyhteisötaitoihin kuuluvat seuraavat asiat:

- omasta perustehtävän tekemisestä ja osaamisesta huolehtinen
- kohteliaisuus, reiluus, kiittäminen ja anteeksipyyttäminen tarvittaessa
- aktiivinen auttaminen sekä kiinnostus ja arvostus muiden työtä kohtaan
- yhteistyökykyisyys muiden kanssa
- palautteen antaminen, pyytäminen ja vastaanottaminen
- aktiivinen osallistuminen ja mielipiteen ilmaiseminen
- työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen ja myönteisen ilmapiirin luominen

Työyhteisötaidot lisäävät toimijuuden tunnetta ja vaikuttavat positiivisesti niin yksittäisten työntekijöiden hyvinvointiin kuin koko työyhteisön sosiaaliseen pääomaan sekä koko työpaikan suorituskykyyn ja vetovoimaisuuteen. (Manka & Manka 2016.) Etenkin asiakastyötä tekevien keskuudessa, kuten hoiva-alalla, työyhteisötaitojen merkitys kasvaa, sillä hyvinvoiva ja innostunut työntekijä ja työyhteisö tuottavat parempaa asiakastytyväisyyttä. (Koskensalmi 2015; Bakker ym. 2014).



Sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016)



Kuulutko toimivaan työyhteisöön?

Työyhteisön voima

Työyhteisön voima on lähtöisin sen yhteisten voimavarojen tiedostamisesta ja niiden vahvistamisesta. Voimakkaalla, tehokkaalla ja hyvinvoivalla työyhteisöllä on yhteinen visio, arvot ja valinnat, joiden avulla se voi luoda hyviä tuloksia. (Takanen 2005.) Työn sosiaaliset voimavarat kuten työntekijöiden keskinäiset hyvät sosiaaliset suhteet toimivat myös positiivisena voimana työssä ja kasvattavat työn imun kokemusta lisäten työssä viihtyvyyttä, työtyytyväisyyttä sekä yhteenkuuluvuutta. Hyvä työilmapiiri työpaikalla lisää myös työhön sitoutumista sekä edistää työntekijöiden terveyttä, luottamuksen tunnetta, tukea ja resilienssiä. (Manka 2012.)

Jokainen työyhteisön tai tiimin jäsen vastaa omalta osaltaan työyhteisötaitoistaan, työyhteisön toimivuudesta ja innostuksesta. Testaa omat työyhteisötaitosi tämän sivun pikatestin taulukon väittämien vastaamalla. Mikäli jokin taulukon väittämä jäi vaille pistettä, ja haluat parantaa juuri sitä, voit käyttää apunasi voimaannuttava visiointi-harjoitetta, jonka tavoitteena on avata myönteinen ja mahdollisuuksien sävyttämä näkymä tulevaisuuteen. Voimaannuttava visiointi harjoite on seuraavalla sivulla sekä isompana kuvana Tulostettavaa osiossa, niin kuin työyhteisötaitojen pikatestikin.

Innostavassa työyhteisössä on:

- hyvä ilmapiiri
- aikaa ideoinnille
- kyky dialogiin
- haasteita ja konfliktejakin
- kykyä selvittää ristiriitatilanteista ja sietää virheitä
- riskien ottoa, myös epäonnistumisten hyväksymistä
- vapautta valita muun muassa siitä kuinka työ tehdään
- tasa-arvoisuutta niin tiimien sisällä kuin välilläkin ja suhteessa esihenkilöön
- tukea ideoille, myös uusille, jotka saattavat aluksi vaikuttaa arveluttavilta
- luottamusta, arvostusta ja avoimuutta
- leikkimielisyyttä ja huumoria
- iloa, hauskuutta ja naurua

(Jaakkola 2019; Mäkisalo 2004)

Eikö kuulostakin hyvältä?



Työyhteisötaitojen pikatesti

Jos väite sopii sinuun, saat pisteen. Merkkää pisteet alla olevaan taulukkoon. Mikäli saat 15 pistettä tai enemmän, työyhteisötaitosi ovat hyvällä mallilla.

Väitteet työyhteisötaitoistani	Pisteet
Olen työssäni tunnollinen.	
En valita pienistä.	
Autan muita, vaikka sitä erityisesti vaadittaisikaan.	
Olen ystävällinen työkavereita kohtaan.	
En poljen muiden oikeuksia oman menestykseni takaamiseksi.	
Haluan kuunnella esihenkilön viestejä ja ymmärtää häntä.	
Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi.	
Haluan perehdyttää uusia työntekijöitä heidän tehtäviinsä kenenkään sitä pyytämättä.	
Autan kaikkia tasapuolisesti henkilökemioista riippumatta.	
Selvitän asiat niiden kanssa, jotka voivat vaikuttaa asian ratkaisemiseen.	
Pidän jatkuvasti itseni ajan tasalla organisaationi asioista.	
Haluan omalta osaltani vaikuttaa organisaationi myönteiseen imagoon.	
Teen rohkeasti työhöni liittyviä kehittämissuhteita.	
En loukkaannu, jos minun ehdotukseni eivät toteudu.	
Pidän itseni ajan tasalla organisaationi uhkista.	
En loukkaa työkavereitani ja selvitän mahdolliset erimielisyydet heti.	
Otan mielelläni ja kenenkään pyytämättä tehtäviä vastaan.	
Kehun työpaikkaani ystäville ja tuttaville.	
Haluan kehittää itseäni jatkuvasti.	
Muutostilanteissa kysyn minulle epäselvistä asioista.	

Voimaantunut työyhteisö luo tilaa ilolle

Voimaannuttava visiointi

Valitse ensin aihe/ työyhteisötaito, jota haluat kehittää. Vastaa sitten seuraaviin kysymyksiin:

Aihe: _____

Kysymykset:

- Kuvaile mitä työpäiväsi näyttävät, kun olet saavuttanut tavoitteesi/kun aiheenasi ollut väite täyttyy kohdallasi ja olet saanut siitä pisteen.
- Mitä sinä silloin työntekijänä teet ja mitä muut työntekijät tekevät?
- Mitä aiheen/väittämän toteutuminen kohdallasi tuntuu? Entä mitä kuulet sen työkaverista tuntuvan?
- Kuvaile näkemysesä parhaasta mahdollisesta aiheesi tilasta?
- Jos olisit oikein rohkea, mitä tekisit aiheen/väittämän edelleen parantamiseksi?
- Mitä toiveita, suunnitelmia ja odotuksia sinulla on lähitulevaisuudessa aiheen varalle?
- Mitä asioita tästä unelmasta on jo toteutunut pienessä mittakaavassa?

Voimavarajuoruilu

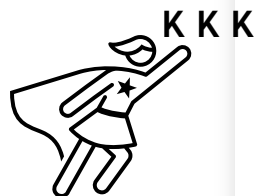
Jokainen harjoitteen tekemiseen osallistuja kertoo 5 minuutin ajan jostain työhön liittyvästä onnistumisestaan. Muut kuuntelevat ja kysyvät tarkentavia kysymyksiä siitä, mitä kertoja teki mahdollistaakseen onnistumisen. Kun jokainen on kertonut onnistumisensa, muut osallistujat kääntyvät selin kertojaan ja alkavat puhua hänestä selän takana hyvää noin minuutin ajan. Erityisesti onnistujan vahvuksista sopii juoruilla. Jokainen kertoja ”joutuu” vuorollaan juoruilun kohteeksi.

Kolme Koota

Kannusta työkaveria saamaan hänen asiantuntijuus työssään esille, näin autat työyhteisösi jäseniä innostumaan työssään.

Kehu hyvin tehdystä työstä ja anna aiheellista palautetta ja kiitosta.

Kehitä ja korosta jokaisen henkilökohtaista ja persoonallista potentiaalia.



Yhteisöllisellä tasolla ajateltuna työyhteisön avoin vuorovaikutus, ryhmän toimivuus ja yhteisesti sovitut ja noudatetut pelisäännöt vaikuttavat työn ilon syntyyn ja ylläpysymiseen. Työyhteisön jäsenien tulisi toimia ja ideoida yhdessä, ottaa huomioon muiden esittämiä parannusehdotuksia ja pitää toisensa ajan tasalla yhteisistä asioista. (Manka 2012.) Toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, välitön vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Vapautuneessa ja luottamusta herättävässä ilmapiirissä jokainen tuntee olevansa tervetullut työyhteisön jäsen. Hyvää ilmapiiriä luova työntekijä ottaa muut huomioon ja tuo tiimiläisistään parhaat puolet esille. Hyvä ilmapiiri ja toimiva arki työyhteisössä kasvattavat ”me-henkeä”, joka sitoo työyhteisöä yhä tiiviimmäksi yhteisiä tavoitteita kohti tähtääväksi ”perheeksi”, jonka työyhteisötaitot kehittyvät alati. (Työturvallisuuskeskus.)

Lisää työpaikan ilmapiiriä ja innostumista tämän sivun voimavarajuoruilu – harjoitteella. Lisäksi korosta omaa ja työkaverin merkitystä työpaikalla Kolmen Koon avulla, josta löytyy erillinen versio myös tulostettavaa osiosta.

Tiimityön kehittäminen, ryhädynamiikan tunteminen ja ylipäänsä työpaikan sisäisen yhteistyön hyödyntäminen kasvattavat yhteishengen lisäksi niin yksilöllistä kuin yhteisöllistäkin voimaantumista työpaikoilla, mikä tukee innostuksen ja innovaatioiden syntyä. Voimaantuneen työyhteisön taustalla on sen jäsentensä kyky uudelleen suunnata ajattelua, kohdata taidokkaasti muita ja avautua mahdollisuuksille. Voimaantuvan työyhteisön rakentamisen välineitä ovat yhdessä ajattelun taito, yhteinen dialogi, reflektointi ja aika-ajoin pysähtyminen merkityksellisyyden ja arvojen ääreen. Voimaantumisen kannalta olennaista on sopiva toiminnanvapaus, keskinäinen luottamus, arvostus ja tuki työyhteisössä, työn merkityksellisyyden oivaltaminen, tietoinen toiminta ja oppimisen mahdollisuus. (Takanen 2005.) Menestyvän työyhteisön yhteiseksi ominaisuudeksi voi lisätä myös luovuuden, joka on ainutkertaisten ja aitojen ideoiden, tunteiden ja välineiden tuottamista, jotka tekevät työyhteisön ja yhteistyön paremmaksi. (Mäkisalo 2004).

Yhteiskehittäminen



Haluatko sinä olla työelämän aktiivinen yhteiskehittäjä ja oppia jatkuvasti uutta?

Työelämässä on oltava aktiivinen tulevaisuuden työn kehittäjä, johon voi panostaa yhteiskehittämisen keinoilla (Jarenko & Tukia 2017). Omaan työhön liittyvä, jatkuva, yhteiskehittäminen on erilaisten asioiden rohkeaa kokeilemistä, josta kannattaa tehdä mahdollisimman nopeaa ja kevyttä vaikka kehittämisen kohde olisikin laaja kokonaisuus. Suurin osa kehittämistoimista ja aidosti valittua kohdetta kehittävästä työkaluista ovat varsin yksinkertaisia ja koostuvat pienistä palasista. Merkittävää hyötyä voidaan saavuttaa jo pienellä vaivalla, kun asiaa kehitetään yhdessä. Pienetkin kokeilut riittävät, kun kehittämisen kohteena on työntekijöitä itseään koskeva asia. Ensin pitää yhteisesti päättää kehittämisen kohde, johon kokeilut tähtäävät. Kokeiluja kannattanee aina myös reflektoida, jotta oppiminen havainnollistuu. (Paju & Rieki 2019.)

Mitä, miten ja milloin haluat kehittää työtäsi?



Yhteiskehittäminen vaatii siihen osallistuvilta toimijoilta luovuustaitoja, heittäytymistä, sitoutumista yhteisten tavoitteiden työskentelemisen eteen, epävarmuuden ja ei-tietämisen sietämistä. Se kuitenkin antaa eri näkökulmia ja yhteisiä kokemuksia, ja kehittää vastavuoroisen vuorovaikutuksen ja työskentelyn dialogisuuden taitoja edelleen. Yhteiskehittäminen osallistaa ja voimaannuttaa toimijoita. Sen lähtökohtaisena ideana on palvelujen tai konkreettisten tuotosten luominen siten, että käyttäjät ovat mukana suunnittelemassa itselleen suunnattua palvelua alusta pitäen. (Hakkarainen ym. 2011.) Koska työyhteisö on oman työnsä ja hyvinvointinsa asiantuntija, sopii yhteiskehittäminen hyvin yhdeksi yhteisölliseksi tavaksi työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tee tämän ja seuraavan sivun harjoitteet, niin omat taitosi jatkuvan oppimisen ja yhteiskehittämisen edistämiseksi kasvavat. Osa yhteiskehittämisen harjoitteista ja tehtävistä ja muun muassa viiden ällän tietoisuus löytyvät isompina kuvina Tulostettavaa osiosta. Nämä harjoitteet ja tehtävät ovat tarkoitettu tehtäviksi koko työyhteisön voimin.

Tiimityöskentelynä sanaselitys

Jokainen työyhteisöstä keksii hoivatyöhön liittyviä sanoja viisi kappaletta. Kirjoittakaa ne lapulle, mutta älkää näyttäkö työkaverille. Jokainen selittää vuorollaan keksimänsä sanat työkaverille. Eniten selityksestä sanoja arvannut työntekijä saa palkinnon, jonka tulee ilahduttaa koko työyhteisöä. Ideoikaa yhdessä, mitä tämä palkinto voisi olla.



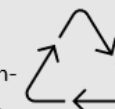
Vertaistyöskentelynä konsultit



Jokainen valitsee työyhteisöstä yhden työkaverin ja pyytää tätä seuraavan viikon ajan toimimaan konsulttiparina. Pyydä tätä työkaveria miettimään tietty yksittäinen ongelma liittyen sen hetkiseen hoivatyöhön ja ideoi itse ratkaisu siihen. Seuraavaksi nimeä itse ongelma/haaste ja pyydä konsulttipariltasi ratkaisu idea siihen. Seuraavalla viikolla voit vaihtaa konsulttiparia.

Tavoitteellinen työnkierto ääneen ihmetellen

Keskustelkaa eri työvuorojen työtehtävistä. Pohtikaa, mikä asia missäkin tehtävässä täytyy osata tehdä erityisen hyvin. Kommentoikaa toisen kertomaa.



Yhteiskehittäminen lisää työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin yhteiskehittämisen yhtenä näkökulmana voi pitää sen keskeistä vaikutusta ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, ja ylipäänsä hyvään elämään. Uudenlaiset abstraktia ajattelutyötä, vuorovaikutustaitoja ja tunnetyötä sisältävät työt, joissa lisäksi sosiaali- ja terveysalan palveluissa korostuu elämyksien tuottaminen, lisäävät työntekijöiden vaatimuksia, joihin työelämän kehitystapojen tulee vastata. (Juuti & Salmi 2014.) Yhteiskehittäminen voi hyvinkin olla yksi tapa pysyä mukana muuttuvan työelämän kehityksessä ja työntekijöiden hyvinvoinnin jatkuvassa kehittämisessä.

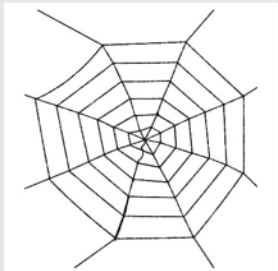
Työelämässä usein tarvittava luova ongelmaratkaisu korostuu entisestään, kun teknologian kehitys antaa koneille valtaa tehdä mekaanisemmat työsuoritukset ja ihmiselle jää vaativa ja luova ajattelutyö. Arvokkaammaksi taidoksi työelämässä nouseekin se mihin kone ei pysty eli sydämen taidot (Pölonen 2020.) Luovuus ei saa sijaa suorittamisen tilassa, joten luovalle ajattelulle täytyy luoda puitteet, jossa se mahdollistuu. Yhteiskehittäminen voi olla kokeilemisen arvoinen ratkaisu tähän. Luovuus on hyvin lähellä leikkisää lähestymistapaa asioihin. Se sisältää myös uteliaisuutta, huumoria ja rentoutunutta olotilaa. Luovuutta ei voi myöskään pakottaa. Luovuuden toteutumisen kannalta on oleellista pitää kiinni leikkisyydestä, luovuudesta, mielikuvitustaidoista ja erilaisien ideoiden ja ongelmien pallottelusta. (Paju & Rieki 2019.)

Eiköhän siis vielä vähän kehitetä yhdessä?



Meidän verkosto

Miettikää yhdessä millaisia verkostoja juuri teidän työyhteisöllänne on työn kehittämiseksi, uuden oppimiseksi ja asiakkaan laaja-alaiseen auttamiseen ja hoitamiseen. Voitte havainnollistaa verkostoanne kirjoittamalla yhteistyötahoja hämähäkin verkkoon.



Merkityksellisten ihmisten verkosto

Piirrä, maalaa tai askartele oma verkostokarttasi, johon sisällytät sinulle tärkeät henkilöt ja kollegat, jotka ovat olennaisesti vaikuttaneet siihen, kuka olet ammatillisesti tänä päivänä. Mieti mitä vahvuuksia olet kultakin henkilöltä oppinut ja mitä voisit vielä oppia. Kirjaa vielä ylös kunkin ihmisen keskeinen viesti sinulle, jonka hän voisi sinulle sanoa. Mikä olisi vahvuus tai voimavara, jonka tämä ihminen sinussa näkisi.

Viisi Ällää

Oppivan työntekijän ja organisaation viisi kovaa ällää:

Luovuus, Leikkimielisyys, Liike, Lepo ja Luottamus

Yhdessä tehty opiskelu, projektina Matka

Projektityöskentelyä voi verrata matkalla olemiseen. Matkan onnistumisen kannalta on tärkeää, että se suunnitellaan hyvin. Sopikaa yhdessä Matka-projektillenne aihe. Se voi olla Matka –iltavuoroon, Matka- omaisen kanssa keskusteluhetken tai Matka –asiakkaan vaatekaapin järjestämiseen. Kun Matkan aihe on päätetty, vastatkaa seuraavan listan Matka -kysymyksiin.

Matkan aihe:

- Mistä matkalle lähdetään eli projektin tausta ja tarkoitus sekä lähtöselvityksen tulokset?
- Mitä matkakohteesta on hyvä tietää jo ennen matkaa?
- Kuka lähtee matkalle eli ketkä ovat projektiin osallistujat?
- Minne matkustetaan eli mitkä ovat projektin tavoitteet?
- Miten päästään perille? Mitkä ovat projektin keinot?
- Kauanko matka kestää eli ajoitus suunnitelma projektille?
- Mitä matka maksaa eli mitä muita resursseja tarvitaan ja kuka matkan maksaa eli projektin resurssisuunnitelma?
- Mitkä ovat matkan riskit ja uhat?
- Miten matkan onnistumista arvioidaan eli millainen on projektin arviointi suunnitelma?



Loppusanat

- Työn iloa! opas rakentui YAMK opinnäytetyön Työn iloa – työhyvinvoinnin kehittäminen innostusta työhön lisäten tuotoksena. Tämä opinnäytetyö löytyy vuoden 2020 lopulla verkosta ammattikorkeakoulujen julkaisupalvelu Theseuksesta. Oppaassa käytetty tietoperusta esitellään laajemmin opinnäytetyössä. Tutustu siihen, niin saat kattavamman kuvan tästä tärkeästä aiheesta, joka koskettaa meistä jokaista, erityisesti meitä sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöitä.
- Työn iloa! oppaan kokoaminen on ollut tekijänsä näkökulmasta antoisaa. Opas pyrki konkretisoimaan ja tuomaan hyvin abstraktiseltakin tuntuvan työhyvinvoinnin käsitteen käsinkosketeltavaksi arkiseksi asiaksi, jotta sen kehittäminen pienin askelin ja ilon kautta mahdollistuisi. Toivottavasti opas on onnistunut tarkoituksessaan ja antanut lukijalle rohkeutta, uskallusta, vahvuutta, uteliaisuutta ja intoa kehittää jatkuvasti omaa ja koko työyhteisön arjen hyvinvointia nyt ja tulevaisuudessakin.
- Opasta tehdessä oma tekeminen on tuntunut merkitykselliseltä ja mielekkäältä, kun on kokenut, että voi auttaa ja antaa muille. Innostus, ilo ja usein myös Flow ovat olleet aidosti läsnä opasta laatiessa. Toivottavasti tämä myös välittyy oppaasta ja tarttuu lukijaan.
- Työhyvinvointi ja työnilo ovat kaikkien meidän oikeus ja mahdollisuus. Ne lähtevät meistä itsestämme, ja olemme jokainen niiden ainutlaatuinen kokemusasiantuntija. Työnilo on sydämen asia; tarttukaamme siihen!
- Lukijaa kiittäen, **Jenna Pennanen**
Fysioterapeutti (YAMK)
Projektityöntekijä (Hyvinvoiva hoiva -hanke)
Työhyvinvoinnin kokemusasiantuntija
Hoivamuotoilun opiskelija
Äiti, vaimo, tytär, lapsenlapsi ja ystävä

Tulostettavaa

Tästä osiosta löydät osan oppaan harjoitteista, tehtävistä ja iskulauseista isompina kuvia jaoteltuna teemoittain oppaan otsikoiden mukaisesti. Voit käyttää tämän osion kuvia esimerkiksi harjoitteiden ja tehtävien tulostukseen, jotta niiden tekeminen helpottuu.

Voimavarojen ja vahvuuksien hyödyntäminen työssä

Voit esimerkiksi tulostaa omien vahvuuksien kirkastaminen –harjoitteen ja täyttää sen, jotta vahvuudet on sanotettu ja näkyviä.

Omien vahvuuksien kirkastaminen

Arvio omat ydinvahvuutesi työssä tekemällä niistä konkreettinen listaus täydentämällä seuraavat lauseet:

Olen hyvä.....

Minun vahvuuteni on.....

Osaan.....

Vahvuudet kertovat

Katso edellistä listaa ja vastaa seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä tiedät listauksen perusteella hyvistä piirteistäsi ja vahvuuksistasi? Mitä muuta?
- Jos käytät enemmän nimettyjä vahvuuksia työssäsi, mitä todennäköisimmin tapahtuu? Entä muuta?
- Mitä muita vahvuuksia haluaisit tavoitella? Entä vielä?
- Mitä vahvuuksia lupaat kokeilla harjoitella? Entä vielä?

Voit esimerkiksi tulostaa valitsemasi symbolit muistutukseksi työn mielekkyyttä lisäävistä tekijöistä. Voit kiinnittää ne esimerkiksi pukukaappisi oveen.

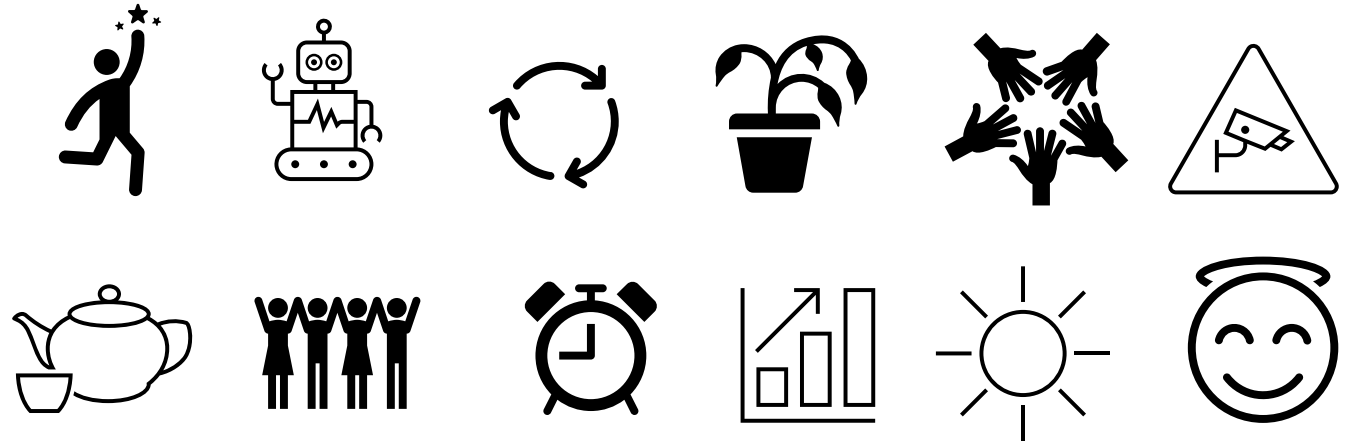
Mielekkään työn symbolit

Valitse spontaanisti vähintään kolme symbolia, jotka ilmentävät sinulle työsi mielekkyyttä.

Käytä mielikuvitusta ja luovuutta niitä valitessasi.

Nimeä symbolit niiden merkityksen mukaan:

.....



Innostus

Voit esimerkiksi tulostaa valitsemasi flowin symbolit muistutukseksi, minkä asioiden pariin kannattaa palata, mikäli työn innostus laantuu. Voit kiinnittää ne esimerkiksi pukukaappisi oveen.

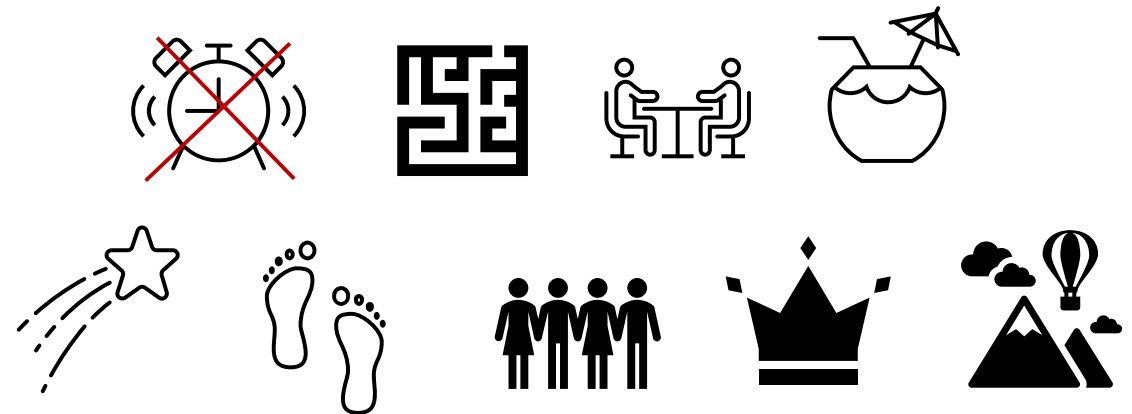
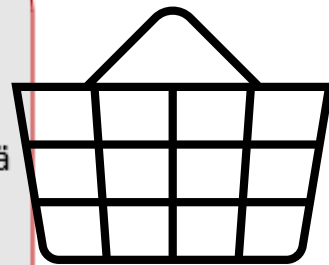
Eväskori flowin rakentamiseksi

Mitä sinun flowin eväskorisi sisältää?

Valitse sinulle tärkeimmät työympäristöä

ja työtehtävää kuvastavat symbolit, jotka mahdollistavat flowin kokemisen.

Voit keksiä myös oman uuden symbolin.

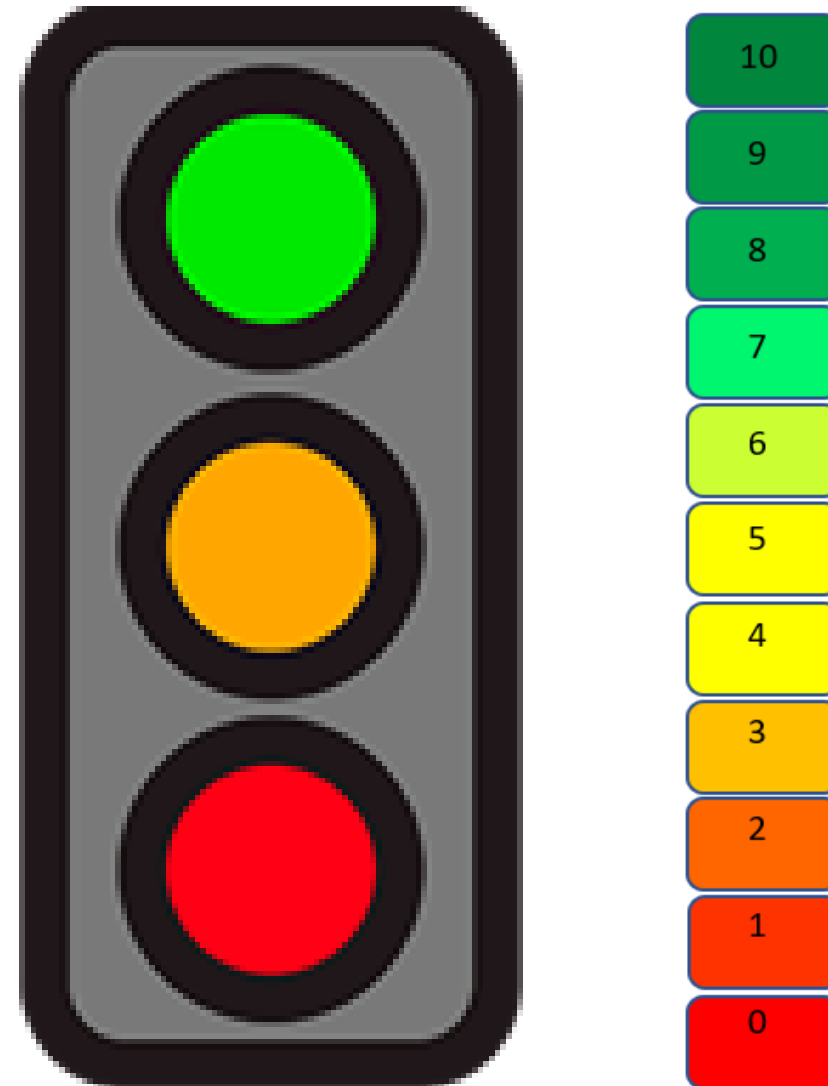


Innostuksen lisääminen

Tulosta liikennevalo kuva esimerkiksi työpaikkasi kahvihuoneen seinälle, ja rohkaise jokaista työyhteisön jäsentä aika-ajoin kommentoimaan, missä kunkin innostuksen taso milloinkin on.

Innostukset liikennevalot

Merkitse, missä kohtaa olet oman innostuksesi ja vireesi suhteen tällä hetkellä. Numero 10 on paras mahdollinen innostuksen taso, ja 0 ettei innostusta ole ollenkaan. Mieti sen jälkeen, mikä on päällimmäinen tunnetilasi? Ja miten voisit päästä, pykälää lähemmäs vihreätä?



Psykologinen pääoma ja personoitu työ

Voit tulostaa tämän sivun taulukon, niin se on helpompi täyttää.

Psykologisen pääoman arviointi väittämien

Arvioi numeroasteikolla, kuinka vahvasti olet kunkin väittämän kanssa samaa tai eri mieltä.

- 1= vahvasti eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= jossain määrin eri mieltä
- 4= jossain määrin samaa mieltä
- 5= samaa mieltä
- 6= vahvasti samaa mieltä

A) Itseluottamus

1. Luotan itseeni etsiessäni sopivaa ratkaisua ongemaan.
2. Olen luottavainen kertoessani omasta työstäni esihenkilöille.
3. Luotan itseeni, kun asetan tavoitteita työlleni.
4. Luotan itseeni esitellessäsi asioita työkavereille.

B) Toiveikkuus

1. Jos koen ongelmia työssäni, keksin monia selvitystapoja.
2. Juuri nyt koen pärjääväni varsin hyvin työssäni.
3. Tällä hetkellä pyrin energisesti kohti työni tavoitteita.
4. Tällä hetkellä pääsen asettamiini tavoitteisiin.

C) Sinnikkyys

1. Yleensä selviydyn vaikeuksista työssäni.
2. Pärjään työssäni tarpeen tullen hyvin itsenäisesti.
3. Suhtaudun yleensä rauhallisesti stressaaviin asioihin työssäni.
4. Minusta tuntuu, että pystyn hoitamaan monia asioita.

D) Optimismi

1. Uskon voivani vaikuttaa työhöni.
2. Yleensä uskon onnistumiseen työssäni.
3. Näen asioiden valoisan puolen työssäni.
4. Olen optimistinen tulevaisuuden työtapautumiani kohtaan.

Yhteensä

--

Jaa yhteensä summa 16:sta, jolloin saat psykologisen pääoman pistemäärän.

Yhteensä

--

 : 16 =

--

Yksilön potentiaali

Tämän teeman alla olevien harjoitteiden tekeminen on helpompaa, mikäli tulostat eri tehtäväosiot ja teet ne erillisille paperille ainakin kirjoitusosoiden suhteen.

Vahvuuspäiväkirja ja vahvuuslauseet

1. Valitse sinulle tyypillinen työviikko.
2. Kirjoita koko viikon ajan kaikki tehtävät ja tilanteet, joita "rakastit" seuraavan tunnelistauksen avulla. ➡
Kirjoita päiväkirjaa jatkuvasti.
3. Viikon jälkeen, katso "rakastan" -listaa ja valitse sieltä kolme asiaa, joista saat eniten voimaa. Kuuntele tarkasti itseäsi.
4. Yleistä voimaannuttaviksi valitsemasi asia tekemällä niistä voimalauseet seuraavan vahvuuslistan avulla. ➡
5. Tunnista tarkasti, mitkä tekijät nimeämästäsi toiminnasta ovat olleellisia vahvuuksiesi käytön kannalta jatkossakin, jotta saat tulevinakin viikkoina iloa työstäsi. Vastaa vielä 3 kysymykseen. ↓

"Rakastin" Oloni oli:

- hyvä, kun.....
- voimakas, kun.....
- itsevarma, kun.....
- luonteva, kun.....
- mahtava, kun.....
- innostunut, kun.....
- onnellinen, kun.....
- iloinen, kun.....

Voimalauseet

"Rakastin sitä, kun..." yleistetään "Tunnen oloni vahvaksi, kun..." voimalauseiksi:

1. Tunnen oloni vahvaksi, kun.....
2. Tunnen oloni vahvaksi, kun.....
3. Tunnen oloni vahvaksi, kun.....

Iloa työhösi tulevaisuudessakin -kysymykset

1. Liittykö työssä kokemasi ilo siihen, miksi tai mihin asiaan liittyen teit tämän asian?
2. Liittykö työssä kokemasi ilo siihen, kenen kanssa/ kenelle/ kenen hyväksi teit asiat?
3. Liittykö työssä kokemasi ilo siihen, milloin teit tämän asian?

Yksilön potentiaali

A Itseluottamuksen kasvattaminen

Kirjoita itsellesi kirje asioista,
joissa olet onnistunut.
Kiitä itseäsi onnistumisistasi.

**B Toiveikkuus**

Toiveikkuutta voi listä opettelamalla tavoitteenasettelua.

- Kirjoita jokin työtä tai kehittymistä koskeva tavoite, jonka haluat saavuttaa.
- Mitä tietoja ja taitoja tarvitsen tavoitteen saavuttamiseksi?
- Mistä saat apuja osaamisen lisäämiseksi? Entä keneltä tukea?
- Mihin vaikeuksiin voit törmätä tavoitteisiini pyrkiessä?
- Miten voit varautua vaikeuksiin ja esteisiin?
- Voiko tavoitteen pilkkoa välietappeihin? Mistä näkee, että olet onnistunut?
- Miten palkitset itseäsi kun olet saavuttanut tavoitteen?
- Mitä muita asioita, sinun pitäisi ottaa vielä huomioon?
- Mitä teet, jotta tavoite saavutetaan?

C Optimismi

Työ on täynnä tunteita. Keskity etenkin myönteisten tunteiden tunnistamiseen ja anna niiden näkyä. Ympyröi seuraavasta myönteisten tunnetilojen taulukosta, ne joita tunnet. Milloin taululukosta on kaikki tunnetilat ympyröitynä?

Ilo	Innostus	Ihastus	Ylpeys	Tyytyväisyys
Hauskuus	Luottamus	Armollisuus	Arvostus	Uteliaisuus
Rentous	Yhteisöllisyys	Merkityksellisyys	Myötätuntoisuus	Toiveikkuus
Tyyneys	Kiitollisuus	Mielenrauha	Inspiroituminen	Voimallisuus
Into	Haltioituminen	Hyväksyntä	Jämäkkyys	Onnellisuus

D Sinnikkyys ja selvitysmiskysymykset

Vastoinkäymisten ja ongelmien tulkintaan voi vaikuttaa tarkastelemalla niitä uudesta näkökulmasta ja itsereflektion avulla. Vastaa seuraaviin selviytymiskysymyksiin vaikean tilanteen kohdatessasi:

- Miten olet selvitynyt kaikesta huolimatta tähän asti?
- Miten olet suojellut itseäsi tässä vaikeassa tilanteessa?
- Mitä sellaista teit, joka esti tilanteen pahenemisen?
- Mitä tämä kertoo taidoistasi ja kyvyistäsi?
- Missä muussa yhteydessä käytät näitä taitoja?
- Mikä ylläpitää uskoasi selviytymiseen?
- Mistä olet saanut voimaa selviytymiseen?
- Kuka olisi vähiten yllättynyt, kun kuulisi sinun selviytyneen?



Työn tuunaaminen

Voit tulostaa nelikentän ja kirjoittaa eri osuuksiin, miten työaikasi todella jakautuu, jolloin selviää mikä työssäsi kaipaisi tuunausta.

Innostus ja lannistus

Selvitä täyttämällä nelikentän ruudut, miten työaikasi jakautuu erilaisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Selvitä mikä tehtävä innostaa ja mikä lannistaa sinua, niin alat muokata ja tuunata työtäsi.

	Tärkeitä ja Motivoi- vat	Kuuluvat työhön, ei voi väistellä
	Aikaa vievät ei niin motivoi- vat	Vaikeat ja haastavat

Tulosta tämä sivu ja täytä pikatesti ja laske pisteet. Tee sen jälkeen tarvittaessa voimaannuttava visiointi –harjoite. Voit vastata suoraan kysymysten alle, mikäli tulostat tämän sivun.

Työyhteisötaitojen pikatesti

Jos väite sopii sinuun, saat pisteen. Merkkaa pisteet alla olevaan taulukkoon. Mikäli saat 15 pistettä tai enemmän, työyhteisötaitosi ovat hyvällä mallilla.

Väitteet työyhteisötaitoistani	Pisteet
Olen työssäni tunnollinen.	
En valita pienistä.	
Autan muita, vaikkei sitä erityisesti vaadittaisikaan.	
Olen ystävällinen työkavereita kohtaan.	
En poljen muiden oikeuksia oman menestykseni takaamiseksi.	
Haluan kuunnella esihenkilön viestejä ja ymmärtää häntä.	
Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi.	
Haluan perehdyttää uusia työntekijöitä heidän tehtäviinsä kenenkään sitä pyytämättä.	
Autan kaikkia tasapuolisesti henkilökemioista riippumatta.	
Selvitän asiat niiden kanssa, jotka voivat vaikuttaa asian ratkaisemiseen.	
Pidän jatkuvasti itseni ajan tasalla organisaationi asioista.	
Haluan omalta osaltani vaikuttaa organisaationi myönteiseen imagoon.	
Teen rohkeasti työhöni liittyviä kehittämissuhteita.	
En loukkaannu, jos minun ehdotukseni eivät toteudu.	
Pidän itseni ajan tasalla organisaationi uhkista.	
En loukkaa työkavereitani ja selvitän mahdolliset erimielisyydet heti.	
Otan mielelläni ja kenenkään pyytämättä tehtäviä vastaan.	
Kehun työpaikkaani ystäville ja tuttaville.	
Haluan kehittää itseäni jatkuvasti.	
Muutostilanteissa kysyn minulle epäselvistä asioista.	

Voimaannuttava visiointi

Valitse ensin aihe/ työyhteisötaito, jota haluat kehittää. Vastaa sitten seuraaviin kysymyksiin:

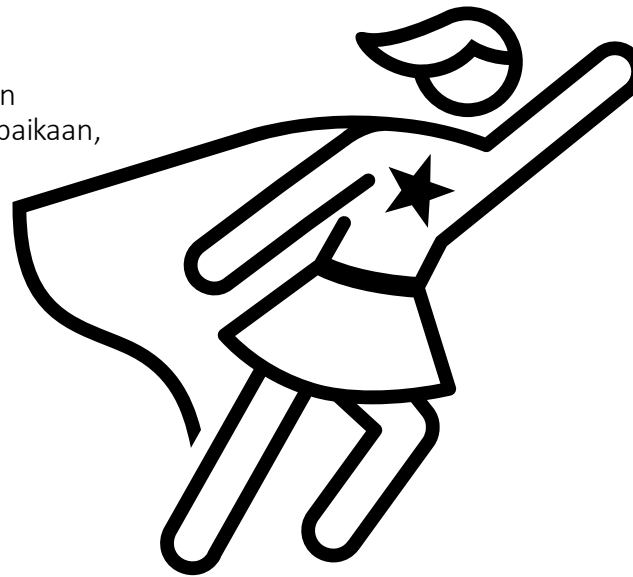
Aihe: _____

Kysymykset:

- Kuvaile miltä työpäiväsi näyttävät, kun olet saavuttanut tavoitteesi/kun aiheenasi ollut väite täyttyy kohdallasi ja olet saanut siitä pisteen.
- Mitä sinä silloin työntekijänä teet ja mitä muut työntekijät tekevät?
- Miltä aiheen/väittämän toteutuminen kohdallasi tuntuu? Entä miltä luulet sen työkavereista tuntuvan?
- Kuvaile näkemyksesi parhaasta mahdollisesta aiheesi tilasta?
- Jos olisit oikein rohkea, mitä tekisit aiheen/väittämän edelleen parantamiseksi?
- Mitä toiveita, suunnitelmia ja odotuksia sinulla on lähitulevaisuudessa aiheen varalle?
- Mitä asioita tästä unelmasta on jo toteutunut pienessä mittakaavassa?

Työyhteisön voima

Voit tulostaa Kolmen Koon taulun muistutukseksi työyhteisön Merkityksestä. Laita se koko työyhteisölle merkitykselliseen paikkaan, esimerkiksi taukotilan seinälle.



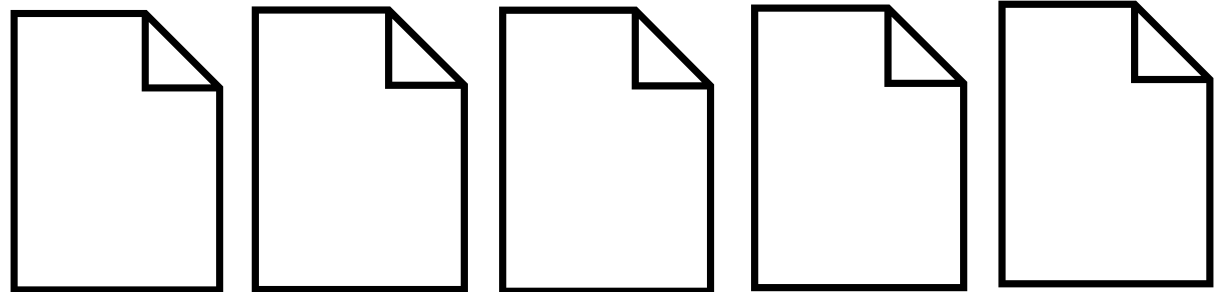
Kannusta
Kehu
Kehitä

Yhteiskehittäminen

Voit tulostaa tämän sivun viisi paperilappua hoivatyö sanojen kirjoittamiseen.

Tiimityöskentelynä sanaselitys

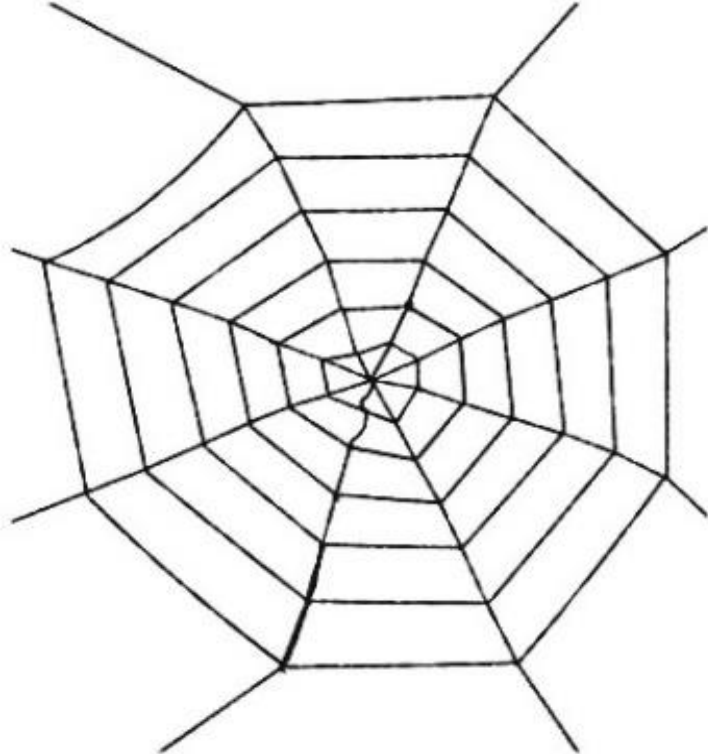
Jokainen työyhteisöstä keksii hoivatyöhön liittyviä sanoja viisi kappaletta. Kirjoittakaa ne lapulle, mutta älkää näyttäkö työkaverille. Jokainen selittää vuorollaan keksimänsä sanat työkaverille. Eniten selityksestä sanoja arvannut työntekijä saa palkinnon, jonka tulee ilahduttaa koko työyhteisöä. Ideoikaa yhdessä, mitä tämä palkinto voisi olla.



Seuraavalta sivulta kannattaa tulostaa tämän teemaosion harjoitteista ainakin yhdessä tehdyn opiskelun matkan aihe kysymykset, meidän verkoston täyttöä varten hämähäkin verkko sekä Viiden ällän taulu, jonka voi sijoittaa myös työyhteisölle merkitykselliseen paikkaan esimerkiksi tauko- tai pukutilaan.

Yhdessä tehty opiskelu, projektina Matka

Projektityöskentelyä voi verrata matkalla olemiseen. Matkan onnistumisen kannalta on tärkeää, että se suunnitellaan hyvin. Sopikaa yhdessä Matka-projektillenne aihe. Se voi olla Matka –iltavuoroon, Matka- omaisen kanssa keskusteluhetkeen tai Matka –asiakkaan vaatekaapin järjestämiseen. Kun Matkan aihe on päätetty, vastatkaa seuraavan listan Matka -kysymyksiin.



Matkan aihe:

- Mistä matkalle lähdetään eli projektin tausta ja tarkoitus sekä lähtöselvityksen tulokset?
- Mitä matkakohteesta on hyvä tietää jo ennen matkaa?
- Kuka lähtee matkalle eli ketkä ovat projektiin osallistujat?
- Minne matkustetaan eli mitkä ovat projektin tavoitteet?
- Miten päästään perille? Mitkä ovat projektin keinot?
- Kauanko matka kestää eli ajoitussuunnitelma projektille?
- Mitä matka maksaa eli mitä muita resursseja tarvitaan ja kuka matkan maksaa eli projektin resurssisuunnitelma?
- Mitkä ovat matkan riskit ja uhat?
- Miten matkan onnistumista arvioidaan eli millainen on projektin arviointi suunnitelma?



← Meidän verkosto

Miettikää yhdessä millaisia verkostoja juuri teidän työyhteisöllänne on työn kehittämiseksi, uuden oppimiseksi ja asiakkaan laaja-alaiseen auttamiseen ja hoitamiseen. Voitte havainnollistaa verkostoanne kirjoittamalla yhteistyötahoja hämähäkin verkkoon.

Viisi Ällää →

Oppivan työntekijän ja organisaation viisi ällää:

Luovuus
Lepo
Leikkimielinen
Luottamus
Liike

Lukuvinkkejä ja lähteitä

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. 2014. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1. Englanti. 389-411.
- Christensen, M., Straume, L. V., Borg, V., Clausen, T., Hakanen, J., Lindström, K., Aronsson, G. & Gustafsson, K. 2009. Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology. The second report from the Nordic project Positive factors at work. 564. Tanska: TemaNord.
- Fäldt, S. 2019. Nauti työstäsi! Naisen voimakirja työelämään. Helsinki: Bazar Kustannus.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointi tutkimuksen ytimessä ja reuna-alalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf
- Hakkarainen, K., Lallimo, J., Toikka, S. & White, H. 2011. Cultivating collective expertise within innovative knowledge-practice networks. Centre for Research on Networked Learning and Knowledge Creation. Helsinki: Department of Psychology, University of Helsinki.
- Harju, L., Aminoff, M., Pahkin, K. & Hakanen, J. 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatio-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus. Voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaisille ja esimiehille. Helsinki: Yrityskirjat.
- Jarenko, K. & Tukia, V. 2017. Paremmen työn opas. Työturvallisuuskeskus.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. Helsinki: Talentum.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunnan julkaisuja, 252.
- Koskensalmi, S., Seppälä, P., Hakanen, J. & Pahkin, K. 2015. Innostava esimies. Inspistä! Esimiehelle työkirja. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/innostava-esimies-tyokirja.pdf>
- Kostamo, T. 2017. Ihan Intona! Miten innostusta johdetaan. Helsinki: Haaga-Helia ammatti-korkeakoulu.
- Laloux, F. 2016. Reinventing organizations: an illustrated invitation to join the conversation on next-stage organizations. Belgia, Bryssel: Nelson Parker.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja, C 372.
- Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. 3.painos. Helsinki: Talentum.

Lukuvinkkejä ja lähteitä

Manka, M-L. 2012. Työnilo. 1.-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.

Martela, F. 2015. Tavallinen työnantaja mittaa tyytyväisyyttä, innovatiivinen mittaa innostusta. <https://frankmartela.fi/2015/03/23/tavallinen-tyonantaja-mittaa-tyytyvaisyytta-innovatiivinen-mittaa-innostusta/>

Mäkikangas, A., Mauno, S.& Feldt, T. 2017. Tykkää Työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PSkustannus.

Mäkisalo, M. 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. 2.painos. Helsinki: Tammi.

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., Isaksson, K. 2017. Work-place resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and metaanalysis. Yhdistynyt kuningaskunta: Taylor and Francis Group.

Paju, S. & Rieki, T. 2019. Järkeä töihin! Parempien työtapojen kehittämisopas. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. 2012. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33. U.S.A.: John Wiley & Sons, 250-275.

Pölonen, P. 2020. Tulevaisuuden lukujärjestys. Helsinki: Otava.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being. Productivity and Happiness at Work. Basing-stoke: Palgrave Macmillan.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Helsinki: Talentum.

Sarkkinen, M. 2017. Näin tuunat työtesi ja löydät siihen uutta innostusta. Työterveyslaitos. Työpisteverkkolehti. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nain-tuunat-tyotasi-ja-loydät-siihen-uutta-innostusta/>

Spiegelaere, M., Van Gyes, G., De Witte, H. & Van Hootegem, G. 2015. Job desing, work engagement and innovative work behavior. A multi-level study on Karasek's learning hypothesis. *Management Revue*, 26. Belgia: Rainer Hampp Verlag, 123-137.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2.painos. Helsinki: Unipress.

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö -miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.

Työturvallisuuskeskus. Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojdu

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Viirolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.