

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Roivas, T. (2020) Yhdessä tehden koti merkityksellisempää työtä, ollaan oman onnemme keskushyökkääjiä. Tuottava ja tuloksellinen työelämä, Ely-keskuksen hankeblogi, 11.12.2020.

URL: <http://tuottavajatuloksellinentyoelama.blogspot.com/2020/12/yhdessa-tehden-kohti.html>

Yhdessä tehden kohti merkityksellisempää työtä, ollaan oman onnemme keskushyökkääjiä

päiväys: [11 joulukuuta](#)



Mikä meitä motivoi työssämme? Tutkijatohtori, filosofi Frank Martelan mukaan se, että tekee itselleen merkityksellistä työtä, ja että ihminen pääsee käyttämään omaa osaamistaan työssään, kohtaa haasteita, onnistuu voittamaan niitä ja tuntee kehittyvänsä. Tämän lisäksi ihmistä motivoi se, että pääsee tekemään työtä hyvän porukan kanssa, kohtaa ihmisiä työn kautta, pystyy saamaan aikaan jotain hyvää muille ihmisille ja kokee, että minun työlläni on jonkinlainen myönteinen vaikutus muiden elämään.

Martelan mukaan yksittäinen tutkittu tekijä, joka kaikkein eniten ennustaa tiimin menestystä, on psykologinen turvallisuus; kokemus siitä, että tässä porukassa uskallan tulla esiin, uskallan ottaa ihmisten välisiä riskejä, voin olla eri mieltä jonkun ihmisen kanssa ja uskallan sanoa sen ääneen. Uskallan sanoa uuden idean ääneen pelkäämättä tulevani naurunalaiseksi, tai pelkäämättä, että pari tiimin dominoivaa jäsentä mollaakaan saman tien ideani.

Työn murroksessa työ on muuttunut monella tavalla. Rutiinityö on enemmän automatisoitua. Ihmisten tekemäksi työksi jää itsenäinen, luova ajattelu, laajojen kokonaisuuksien hallinta ja inhimillinen vuorovaikutus. Edelleen tarvitaan myös sitä, että ihminen tulee kohdatuksi, pystyy vuorovaikuttamaan jonkun kanssa ja kokee, että joku arvostaa häntä ihmisenä.

Vuorovaikutus on keskeistä tulevaisuudessakin siinä työssä, mitä ihmiset tekevät: ongelmien ratkaiseminen, kriittinen ajattelu, tunneälykyys, neuvottelutaito ja ihmisten kanssa toimiminen. Näitä ei pystytä ylhäältä päin ohjaamaan hyvin, vaan toiminta tapahtuu kussakin tilanteessa. Luotetaan siihen, että kun ihmiset saavat valtaa päättää, niin he tekevät järkeviä ratkaisuja ja lopulta asiakaskokemus, asiakaspalvelu ja työn laatu paranevat. Mitä räätälöidympi tuote on, mitä enemmän jokainen tilanne on ainutlaatuinen, mitä enemmän toimintaa pitää mukauttaa jokaisen asiakkaan uniikkeihin tarpeisiin, sitä tärkeämpää on, että

henkilöille, jotka ovat asiakasrajapinnassa, annetaan tilaa tehdä itsenäisiä päätöksiä siitä, miten parhaiten näitä asiakkaita tässä tilanteessa palvellaan.

Martela korostaa, ettei nykyisin puhu niinkään itseohjautuvuudesta, vaan enemmänkin yhteisöohjautuvuudesta. Yhdessä tiiminä me ohjaamme omaa toimintaamme. Esimieheltä ei vaadita niin vahvaa roolia kuin perinteisessä organisaatiossa. Työ mietitään ja järjestetään yhdessä, miten tämä toiminta parhaiten organisoidaan. Tämä on enemmän tiimityöskentelyä kuin yksilötyöskentelyä.

Sisäinen motivaatio on keskeistä kuljettaessa kohti vahvempaa hyvinvointia työssä. Sisäisessä motivaatiossa työ itsessään vetää puoleensa, on ihmisen omien arvojen mukaista ja siitä koetaan tekemisen paloa, aktiivista hyvinvointia. Sisäiseen motivaatioon liittyy neljä psykologista perustearvetta.

- Ensimmäinen on vapaaehtoisuuden kokemus, että pääsen itse päättämään, mitä elämä, omaehtoisuus omassa elämässä on, on tilaa toteuttaa kiinnostavia asioita, päämäärä työssä koetaan savuttamisen arvoiseksi. On tilaa myös päättää itse, miten parhaiten edistää näitä päämääriä.
- Toinen perustarve on kokemus kyvykkyydestä. Ihminen on taitava siinä mitä tekee, kokee saavansa asioita aikaiseksi, oppii ja kehittyy, yhteys toisiin ihmisiin motivoi myös.
- Kolmantena perustarpeena on yhteisöllisyys, että ympärillä on yhteisö, joka välittää minusta ihmisenä, ja josta minä välitän, yhteisö, joka tukee ja kannustaa minua.
- Neljäntenä tekijänä on hyvän tekeminen. Ihminen kokee, että hänellä on myönteinen vaikutus toisten ihmisten elämään. Omaa hyvinvointia voi lisätä, kun tekee muille hyvää.

Martela pohtii myös mikä on elämän tarkoitus? Elämän merkitys on tehdä itselleen merkityksellisiä asioita siten, että tekee itsestään merkityksellisen muille ihmisille. Onni on sivutuote. Onnellisuus on se mitä sinulle tapahtuu, kun teet itsellesi merkityksellisiä asioita. Nykyisen ymmärryksensä valossa Frank Martela kääntäisi tutun lauseen: olkaa oman onnenne seppiä, lauseeksi olkaa oman onnenne keskushyökkääjiä. Siksi, että onnellisuuteen tarvitaan yhteispelejä, yhteisöllisyyttä.

Lisää Frank Martelan ajatuksia on katsottavissa Yhteisöllisyydellä ja osallisuudella tuottavuutta ja työhyvinvointia -hankkeen päätöswebinaaritallenteesta.

Tallenne katsottavissa vuoden loppuun YouTubesta, <https://youtu.be/AM3gKZFUTwg>

Terttu Roivas, YTY, Yhteisöllisyydellä ja osallisuudella tuottavuutta ja työhyvinvointia -hankkeen asiantuntija.

YTY, Yhteisöllisyydellä ja osallisuudella työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen tavoitteena on ollut uudistaa ja kehittää sote-alan yritysten toimintakulttuuria kohti osallistavuutta, yhteisöllisyyttä ja tiimitoimintaa. YTY-hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto ja se alkoi elokuussa 2018 ja päätösseminaari oli 21.10.2020. Mukana hankkeessa oli kuusi hoiva-alan

organisaatiota ja yksi lastensuojeluorganisaatio: Nurmi-koti, Viola-koti, Lahdensivun koti, Pirkanmaan Senioripalvelut Oy, Jyllin kodit ja PKS Perhehoitokumppanit Suomessa.