



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PETRA HYÖTY

Hyvinvoinnin teemaviikot, työhyvinvointitapahtuma

Työhyvinvoinnista huolehtiminen osaksi sosiaalityön työn arkea



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

**SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2021**

Tekijä Hyöty, Petra Johanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2021
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Hyvinvoinnin teemaviikot, työhyvinvointitapahtuma		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma		
<p>Opinnäytetyö on ideointiprosessi, jonka lopputulos on Hyvinvoinnin teemaviikot työhyvinvointitapahtuma. Ideointiprosessilla luotiin konsepti, jonka voi tuoda osaksi arkea työpaikalla. Työhyvinvointitapahtuman on tarkoitus näyttää, miten monilla tasoilla työntekijän on mahdollista itse huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Prosessi suunnattiin sosiaalialan työkentälle, erityisesti sijaishuoltoon ottaen huomioon kyseisen alan erityispiirteitä</p> <p>Hyvinvoinnin teemaviikot työhyvinvointitapahtuma on kolmen viikon jakso, joka sisältää eri työhyvinvoinnin teeman jokaiselle viikolle. Nämä viikot sisältävät teeman mukaisia tehtäviä, joita voi toteuttaa työryhmässä yksin ja yhdessä. Viikkojen teemat ovat työn ilo positiivisen psykologian näkökulmasta ja yhteisöllisyys, stressinsäätely ja tunnesäätelyn taidot. Opinnäytetyössä kuvailtiin Hyvinvoinnin teemaviikkojen teoriapohjaa ja pohdintaprosessia</p> <p>Opinnäytetyön teoriapohjana käytettiin eri työhyvinvointiteorioita ja positiivista psykologiaa. Tavoitteena oli konsepti, joka sekä lisää työntekijän työhyvinvointia, että tuo työntekijälle hallinnan tunnetta oman työhyvinvointinsa ja palautumisensa säätelyyn. Opinnäytetyön ideointiprosessissa eritellään teoriapohjaa. Lopuksi opinnäytetyössä esiteltiin valmis tuote, jonka jälkeen se esiteltiin kohderyhmän ammattilaiselle, joka kommentoi Hyvinvoinnin teemaviikkoja.</p>		
<p><u>Asiasanat</u> Työhyvinvointi, positiivinen psykologia, yhteisöllisyys, stressinsäätely, palautuminen, tunnesäätely</p>		

<p>Author Hyöty, Petra Johanna</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date May 2021</p>
	<p>Number of pages 36</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication Weeks of wellbeing, well-being event at the workplace</p>		
<p>Degree program Degree program of social services</p>		
<p>The thesis is an idea process that results in a well-being event at the workplace called Weeks of wellbeing. With the idea process a concept was created, that can be brought to the everyday routines of a workplace. The well-being event is meant to show, on how many ways and levels the employee can take care of their own well-being. The process was targeted to the field of social work, especially to foster care, taking in account the special characteristics of the field.</p> <p>The well-being event Weeks of wellbeing is a three week course, that has a different theme of well-being at the workplace for every week. These weeks include assignments according to the themes, which can be carried out alone or together with peers. The three themes for the weeks are the joy of work from the point of view of positive psychology & communality, controlling of stress and the skills of emotion regulation.</p> <p>Different theories of well-being at the workplace and positive psychology was used as a foundation of theory in the thesis. The aim was to create a concept that adds to the well-being of the employee and increases the feeling of control about their own regulation of well-being at work and recovery. The idea process of the thesis analyses the foundation theories. As a conclusion of the thesis a finished product of Weeks of Wellbeing was introduced and that was presented to a professional of the targeted field, and they gave their comments about it.</p>		
<p><u>Key words</u> Wellbeing at workplace, positive psychology, communality, stress control, stress recovery, emotion regulation</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
1.1 Opinnäytetyön tausta ja ydinajatus	7
1.2 Opinnäytetyön suuntaus sosiaalialalle	8
2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELY	9
2.1 Työhyvinvoinnin historia ja sen kokonaisvaltaisuus	9
2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Mankan mukaan	9
2.3 Yhteisöllisyys ja työhyvinvointi	11
3 STRESSI JA TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT	12
3.1 Työn kuormittavuus ja stressin merkitys työhyvinvoinnille	12
3.2 Työn imu ja stressinhallinnan tärkeys	15
3.3 Palautuminen ja hyvinvointi	17
3.4 Unen merkitys palautumiselle	18
3.5 Vuorotyön haasteet työhyvinvoinnissa	19
4 POSITIIVINEN PSYKOLOGIA TYÖHYVINVOINNIN NÄKÖKULMANA	20
4.1 Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi	20
4.2 Hyveet ja luontevahvuudet työhyvinvoinnin lisääjänä	22
4.3 Miten lisätä positiivisuutta työssä	23
5 TUNNESÄÄTELY JA HYVINVOINTI	26
5.1 Tunteiden osuus työhyvinvoinnissa	26
5.2 Tunneäly ja tunteiden säätely	26
5.3 Tietoinen läsnäolo apuna tunteiden hallinnassa	27
6 TYÖHYVINVOINTIVIIKOT, KONSEPTI TOTEUTETTAVAKSI TYÖPAIKOILLE	28
6.1 Suunnittelu ja sovellettavuus	28
6.2 Ohjeita käytännön toteutukseen	29
6.3 Viikko 1: Yhteisöllisyys ja työn ilo positiivisen psykologian näkökulmasta ..	30
6.4 Viikko 2: Stressi ja palautuminen	31
6.5 Viikko 3: Tunnetaidot	32
6.6 Hyvinvointiviikkojen purku ja palautteen kerääminen	34
7 POHDINTAA JA SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÄN MIELIPIDE	35
7.1 Oma pohdinta	35
7.2 Työntekijän mielipide	36

LÄHTEET

LIITTEET

1 Hyvinvointiviikkojen tehtävät

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tausta ja ydinajatus

Opinnäytetyöni on projektisuunnitelma työhyvinvointiviikot-konseptista, jonka voisi toteuttaa eri sosiaalialan työpaikoilla. Projektina toimii toiminnallisen osion suunnittelu ja sen teoriapohjan perustelu. Ydinajatuksena on tuoda työhyvinvointi osaksi arkea työpaikalle pienten päivittäisten tehtävien avulla, jotka noudattavat tiettyä teemaa kolmen viikon ajan. Nämä päivittäiset pienet tehtävät tähtäävät siihen, että työntekijälle tulisi näkyväksi se, miten omaan työhyvinvointiin voi itse vaikuttaa päivittäisillä ja arkisilla toiminnoilla ja tuoda tietoisuuteen työhyvinvoinnin vaikuttavia eri osa-alueita. Aion lähestyä työhyvinvointia stressinhallinnan ja positiivisen psykologian näkökulmasta, ja tuoda esiin oman itsesäätelyn ja tunne-elämän hallinnan taitojen tärkeyttä.

Perinteisesti työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla tapahtuu esimerkiksi vuosittaisten työkyvynedistämispäivien kautta. Työnantajan näkökulmasta on tärkeää tuoda koko työyhteisö samaan aikaan yhteen pohtimaan oman työn edistämisen mahdollisuuksia. Tällä on työnantajalle tärkeä tavoite lisätä työn sujuvuutta ja tarjota mahdollisuuksia työntekijöille saada mahdolliset ideansa työn kehittämisestä kuuluviin. Hyvin toimiva työyhteisö on tuottavampi, kun työiihtyvyyys lisääntyy ja työn prosessit on muotoiltu mahdollisimman toimiviksi ja tehokkaiksi. (Manka 2016, s.8)

Työhyvinvointia edistää siis se, että työtä on mahdollista tehdä työhyvinvointia ylläpitävällä tavalla, mutta kokemus työhyvinvoinnista on jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen ja kokemuksena hyvin yksilöllinen. Jokaisen työntekijän on hyvä omaksumaa työhyvinvoinnin ylläpito jatkuvana työelämän mittaisena henkilökohtaisena prosessina, eikä nähdä sitä vain työnantajan vastuuna järjestää työkyvynedistämispäiviä ja työnohjausta. Tämä mielestäni vaatii työhyvinvoinnin eri osa-alueiden tuomisen näkyvämmäksi työpaikoilla ja tietoisuuden lisäämistä työntekijöille siitä, millä keinoilla voi työhyvinvointia lisätä monella eri ulottuvuudella.

1.2 Opinnäytetyön suuntaus sosiaalialalle

Työelämä ja sen vaatimukset ovat muuttuneet paljon viimeisen muutaman vuosikymmenen aikana. Uusien sukupolvien vaatimukset ja odotukset työelämältä ja se mitä työ merkitsee elämän kokonaisuudessa ovat hyvin erilaisia nyt kuin aikaisemmillä sukupolvilla. Työn hektisyys, moniulotteisuus, työsuhteiden lyhytkestoisuus, kansainvälistyminen, työn tehostuminen ja teknologian jatkuvan kehityksen haasteet luovat suurempaa painetta työssä jaksamiselle. (Manka 2016, s.13) Tämän takia on tarpeen kehittää myös uudenlaisia keinoja ja konsepteja työssä jaksamisen tueksi.

Sosiaalialalla on usein käytössä vuorotyö ja haasteena on, ettei työyhteisö usein ole samaan aikaan samassa paikassa. Työyhteisön tuki koetaan usein sosiaalialalla tärkeänä työssä viihtymisen osa-alueena, mutta toisinaan esimerkiksi esimiestä ei tapaa moneen vuoroon ja työkavereiden ajatuksia ja tukea on toisinaan hankala saada. Myös opinnäytetyötä kirjoittaessani yhteiskuntaa koetteleva covid19-pandemia on siirtänyt työkuultuuria etäaikaan, ja haasteena on se, ettei isompia kokoontumisia ole mahdollista järjestää. Tulevaa ei ole mahdollista ennustaa, mutta tämänhetkisen pandemian vuoksi ollaan siirrytty paljolti etätyöhön ja etäpalavereihin, ja pohdinnoissa väläytelään suurta mahdollisuutta siihen, että etätyöskentely tulee jäämään isoksi osaksi työelämää. Sosiaalialalla ihmisten kanssa työskennellessä ei työtä voi siirtää etätyöksi, mutta työnantajat ovat vähentäneet kontakteja muista toiminnoista ja monet työyhteisön yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia tukevat tapahtumat, esimerkiksi pikkujoulut, työkyvyn edistämisen päivät ja muut kokoontumiset ovat saattaneet jäädä väliin tai siirtyä verkkoon. Koen että on aiheellista luoda konsepteja, joita voisi toteuttaa työn lomassa.

Työhyvinvointikuukausi on suunnattu sosiaalialan työkentälle mutta tarkoitukseni on opinnäytetyönäni luoda yleinen konsepti, jota voisi jatkossa jalostaa räätälöitävämmäksi tarpeen mukaan erilaisille työpaikoille eri tarpeita vastaavaksi. Aion nyt keskittyä sijaishuoltoon järjestävien työpaikkojen haasteisiin tarkoituksena parantaa yksilön hyvinvointia ja lisätä yhteisöllisyyden kokemusta, joiden on todettu parantavat työssä jaksamista. (Virolainen 2012, s.24)

2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELY

2.1 Työhyvinvoinnin historia ja sen kokonaisvaltaisuus

Työhyvinvointi koostuu monenlaisista eri tekijöistä ja eri tekijät vaikuttavat jokaiseen yksilöllisesti. Työhyvinvoinnin voidaan nähdä koostuvan sosiaalisesta, fyysisestä, psyykkisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. (Virolainen 2012, s.12). Tässä kappaleessa pohdin fyysisen hyvinvoinnin merkitykseen työelämässä. Työhyvinvointiviikko sisältää yhden teemaviikon, jossa on tehtäviä liittyen stressiin, uneen, palautumiseen ja miten niistä huolta pitämällä voidaan luoda hyvä pohja työssä jaksamiseen.

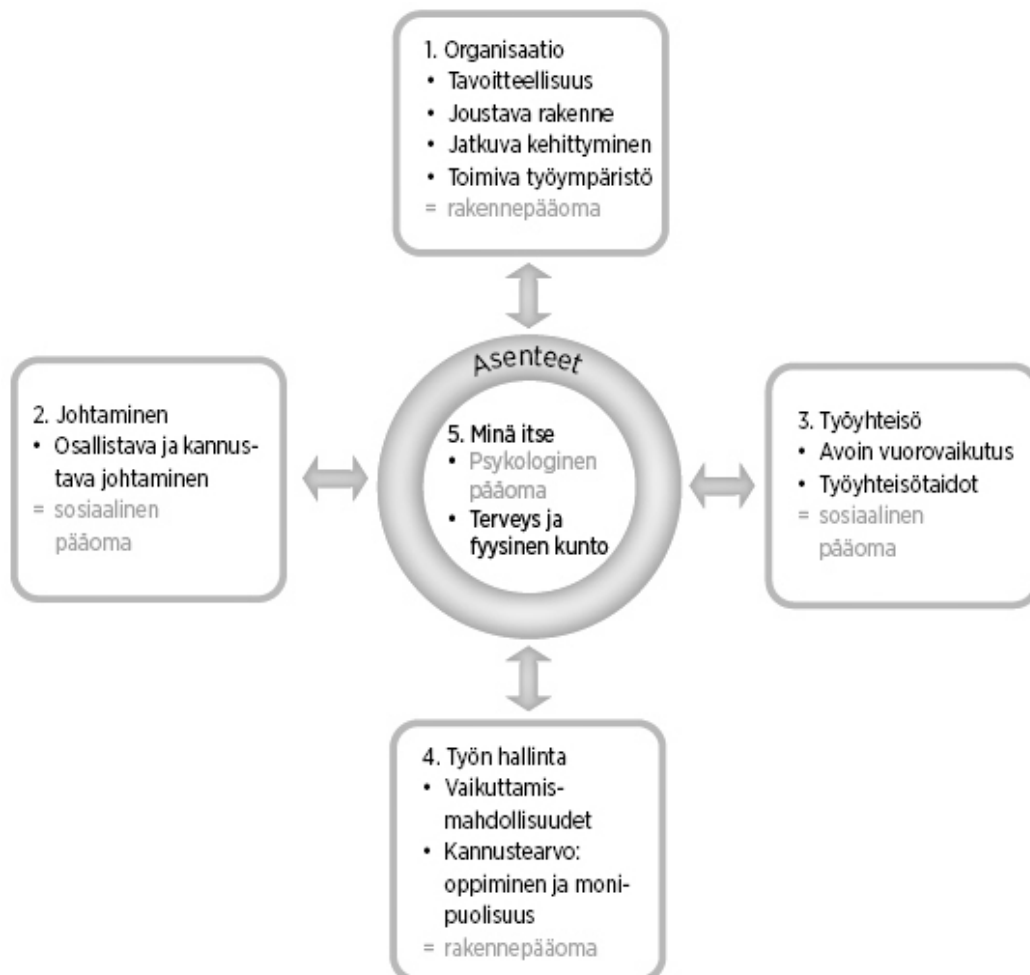
Työhyvinvoinnin käsitteellä on pitkä historia ja työhyvinvointia on tutkittu jo noin sadan vuoden ajan. Sen syntyyn vaikutti halu säilyttää ja suojella työntekijän työkykyä. Tutkimus lähti liikkeelle stressaavien asioiden vaikutuksia tutkimalla yksilön fysiologisesta näkökulmasta. Tällöin syntyi ymmärrys siitä, miten erilaiset kuormittavat tekijät saavat aikaan reaktioita, joista saattaa myöhemmin syntyä erilaisia seurauksia yksilölle. Myöhemmin tiedon lisääntyessä fysiologisen ymmärryksen lisäksi tuli psykologista näkemystä ja syntyi erilaisia teorioita työhyvinvoinnin tarkkailuun. (Manka 2016, s.64)

Fyysisen hyvinvoinnin merkitys on suuri yksilön hyvinvoinnille, joten opinnäytetyönäni suunnittelemani hyvinvoinnin teemaviikot-konsepti sisältää tehtäviä, jotka tuovat hyvinvoinnin keskiöön fyysistä näkökulmaa. Tasapaino on tärkeää ja fyysinen hyvinvointi ei vielä yksin takaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi tulisi nähdä kokonaisvaltaisesti systeeminä, jossa kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa eikä tutkailla osa-alueita irrallaan toisistaan. (Virolainen 2012. s.11). Projektia luodessa yritän tuoda tehtävissä esiin sitä, miten eri näkökulmat tukevat toisiaan.

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Mankan mukaan

Manka esittelee teoksessaan työhyvinvointimallin, joka on kuvattu kuviolla 1. Mankan työhyvinvointimalli kuvailee työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta. Pohjan työhyvinvoinnille luo toimiva organisaatio, sen kulttuuri, hyvät rakenteet ja toimintatavat.

Näistä puhutaan teoksessa rakennepääomana. Lisäksi hyvinvointiin vaikuttaa sosiaalinen pääoma, eli työyhteisön ilmapiiri ja esimiestyön laatu. (Manka 2016. s.75)



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Manka 2016, s.76)

Näiden työpaikan sisäisten tekijöiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän oma psykologinen pääoma. Tällä tarkoitetaan sitä, miten työntekijä näkee työpaikansa yhteisön ja olot omien kokemuksiansa kautta. Tähän vaikuttaa työntekijän omat asenteet, henkinen terveys ja fyysinen kunto. (Manka 2016, s.76-77). Opinnäytetyöissäni keskityn hyvinvointiviikkojen tehtävien sisältöä koskemaan näitä työntekijän psykologisen pääomaa, asenteita, henkistä terveyttä ja fyysistä kuntoa, ja näiden vaikutusta työhyvinvointiin.

Manka kuvailee työntekijän keinoja työhyvinvointipääoman lisäämiseksi teoksessaan Työhyvinvointi. (Manka 2016, s.56) Näitä keinoja ovat Mankan mukaan:

- yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista: itsensä ja oman työhyvinvointinsa johtaminen
- osaamisen ajantasaisuus ja jatkuva kehittäminen
- myönteinen asenne, muutoksiin sopeutuminen
- elämäntapatekijät: työ / vapaa-aika, mihin voidaan vaikuttaa?
- työyhteisötaitoisuus ja muiden tukeminen.

2.3 Yhteisöllisyys ja työhyvinvointi

Virolaisen jaottelun mukaan kokemus yhteisöllisyydestä työpaikalla jakautuu sosiaalisen hyvinvoinnin alle. (Virolainen 2012, s.12) Sosiaalinen hyvinvointi pitää sisällään sosiaalisen hyvän vuorovaikutuksen työpaikalla. Hyvä ilmapiiri koostuu mahdollisuudesta lähestyä työkavereita helposti ja käydä avoimia keskusteluja työpaikalla, työntekijöiden välit ovat hyvät ja kaikki tulevat toimeen työn puitteissa. (Virolainen 2012 s.24

Yhteisöllisyys ja työyhteisötaidot ovat Mankan työhyvinvoinnin määrittelyn mukaan osa sosiaalista pääomaa ja tärkeä osa. (Manka 2016, s.76) (Kuvio 1 yllä) Yhteisöllisyyden kokemus on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta monien tutkimusten mukaan. Se tuottaa yksilölle työn iloa ja tarjoaa suojaa stressin negatiivisia vaikutuksia vastaan. Hyvät organisaation rakenteet ja johtaminen vaikuttavat tutkimusten mukaan eniten työilmapiiriin, mutta yksilön oman käytöksen merkitystä ei voi sivuuttaa. Yhteisöllisyys ja sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat osaltaan työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinttiin ja sillä on tutkimusten mukaan suora yhteys työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. (Manka 2015, s.144-145)

Sosiaaliseen pääomaan lukeutuu eri tekijöitä, joita on kuvattu kuviossa 2. Nämä tekijät syntyvät yhteisöllisyydestä ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Kun nämä sosiaalisen pääoman tekijät ovat kunnossa, yhteisöllisyys tukee työhyvinvointia (Manka 2016, s.132.) Sosiaalialan työssä yhteisöllisyys on tärkeä voimavara, sillä yhteistyö ja samalla sivulla oleminen on tärkeää työn sujuvuuden kannalta.

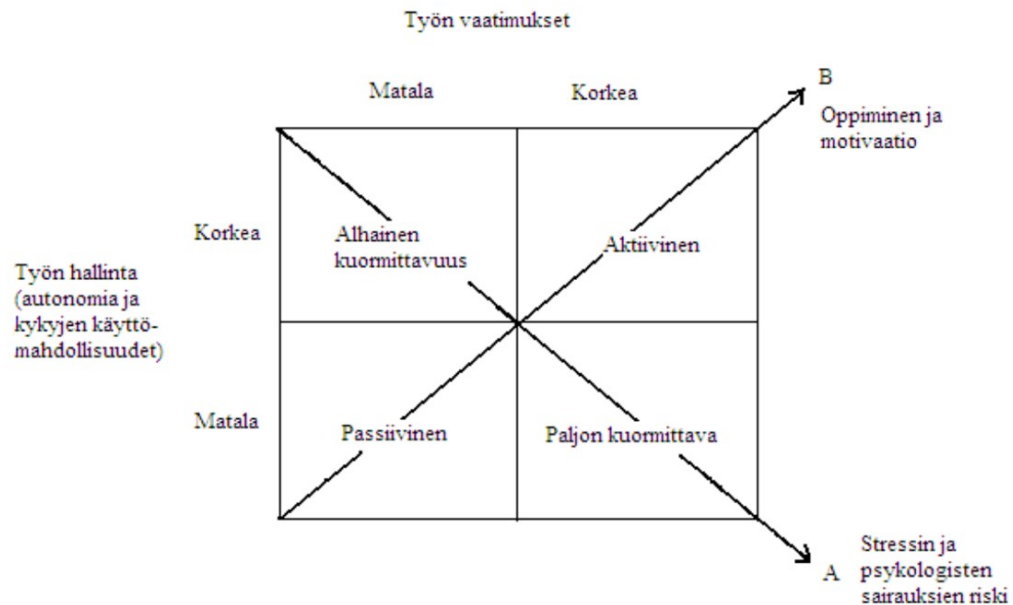


Kuvio 2. Sosiaalisen pääoman tekijät (Manka 2016 s.134. alkup. viittaus Oksanen 2009)

3 STRESSI JA TYÖHYVINVOINTIA KUORMITTAVAT TEKIJÄT

3.1 Työn kuormittavuus ja stressin merkitys työhyvinvoinnille

Kuten edellä mainitsin, työhyvinvoinnin tutkiminen alkoi, kun havainnoitiin miten erilaiset stressitekijät vaikuttavat yksilöön. Yksi perinteisimpiä työhyvinvoinnin tutkimisen malleja on Robert Karasekin luoma malli (Kuvio 3), jossa tarkastellaan työn hallinnan tunteen ja työn vaatimusten suhdetta. Esimerkiksi tätä mallia pohtimalla voi tarkastella työn kuormittavuutta, eli sitä miten stressaavalta se työntekijästä tuntuu. Korkea työntekijän oma hallinnan tunne työtehtävänsä suhteen suojelee kuormittavien tekijöiden vaikutusta työntekijään. (Karasek, 1979)



Kuvio 3. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli (Karasek 1979)

Stressin on todettu laukaisevan monenlaisia fysiologisia reaktioita ihmisen kehossa. Stressi on ihmiskehon automaattinen puolustava reaktio painostavassa ja uhkaavassa tilanteessa, jossa ihmisen tahdosta riippumattoman hermosto virittää ihmisen fyysiseen toimintaan mahdollista tulevaa uhkatilannetta varten. Yleiskielellä tätä tilaa kutsutaan toisinaan kehon pakene tai taistele reaktioksi. Sydämen syke nousee ja keho nostaa verenpainetta, vapauttaa erilaisia hormoneja, kuten adrenaliinia ja kortisonia nostaakseen valppaustasoa ja antamaan energiaa. Kun uhkaava tilanne on poistunut ja ihmisen hermosto pääsee rentoutumaan, keho rentoutuu ja erilaiset hormonitasot laskevat takaisin normaaleiksi. Lyhytkestoinen stressi usein parantaakin suoritusta ja mahdollistaa toisinaan yli-inhimillisiäkin suorituksia. (Manka 2015, s.54)

Pitkittyessään stressi on keholle erittäin haitallinen tila. Stressihormonit eivät salli kunollista lepoa ja hermosto on jatkuvasti ylikierroksilla. Palautumisprosessi häiriintyy ja stressitila saattaa jäädä päälle, vaikka kuormitus tai uhkaava tilanne päättyykin. Stressi vaikuttaa monien hormonien säätelyyn ja tämä järjestelmä häiriintyy ja tämä voi näkyä monenlaisina oireina ihmiskehossa. (Manka 2015, s.57) Lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä työskennellessä oman kokemukseni mukaan on osana työtä usein monenlaisia kuormittavia tekijöitä. Henkistä kuormitusta tulee työn luonteen puolesta, kun työntekijänä on vastuussa lähtökohtaisesti psyykkisesti huonosti voivista

asiakkaista ja yritetään ylläpitää tai rakentaa suhteita heidän vanhempiensa kanssa tähden lapsen elämän tasapainottumiseen. Samalla pitää ottaa huomioon monenlaisia organisaation omia toimintatapoja ja sääntöjä, ja yhteiskunnan asettamia lakeja. Toisinaan yksikön luonteesta riippuen jopa fyysisen väkivallan uhka on arkipäivää toisissa lastensuojeluyksiköissä.

Stressin nostattaman fysiologisen reaktion seurauksena ihminen reagoi tilanteissa eritavalla kuin ilman stressiä, tilanteet voivat nostaa tunnereaktioita, joita stressitila todennäköisesti voimistaa. Yksilön kyvyt ja keinot hallita ja tunnistaa stressiään ja miten työyhteisö tilanteeseen reagoi vaikuttaa puolestaan siihen, miten hyvin stressiä kykenee käsittelemään. Stressinkäsittely on siis yhteydessä ihmisen psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmaan. Näin sitoutuu yhteen työntekijän oma fysiologia, omat ajatukset ja työpaikan sosiaaliset suhteet. (Manka 2015, s.57)

Stressi aiheuttaa fyysisiä reaktioita kehossa ja myös psyykkisiä reaktioita ja oireita, jotka vaikuttavat mielialaan ja käytökseen. Fyysinen uupumus tuntuu esimerkiksi väsymyksenä, korkeana sykkeenä ja johtaa lopulta ylikuntotilaan. Psyykkinen stressi pitkittyessään johtaa työuupumukseen ja henkiseen burn out tilaan. (Peltomaa 2015, s.66-67) Tästä syystä onkin tärkeää tarkkailla psyykkisen stressin aiheuttamia reaktioita työelämässä ja huolehtia ettei stressitila kestä liian pitkään.

Yllä mainitsemistani syistä mielestäni onkin tärkeää keskittyä työhyvinvoinnin fyysiseen näkökulmaan, ja erityisesti stressiin ja sen hallintakeinoihin, kun pohdin työhyvinvoinnin teemaviikkoja lastensuojelulaitokseen. Jos pohditaan sijaishuollon työntekijän roolia Karasekin mallin mukaan, on työntekijällä oman kokemukseni mukaan verraten vähän hallinnan tunnetta työssään johtuen siitä, että työn luonne muuttuu jokaisen asiakkaan kohdalla, tilanteet saattavat muuttua nopeasti ja ennakointi on usein mahdotonta, resurssit miehityksen suhteen ovat toisinaan alimitoitettuja ja työntekijän fyysinen koskemattomuus saattaa olla jatkuvasti uhattuna. Työn vaatimukset ovat korkealla; toimia vastuullisena huoltajana ja pitää huolta yksilöistä, jotka usein vastentahoisesti tilanteessa. Lastensuojelulaitoksen työntekijään vaikuttaa lapsen, vanhemman, sosiaalityöntekijän, päättäjien ja organisaation päätökset, ja sinun tehtäväsi on toimia lapsen ja muiden tahojen välissä ilman juurikaan päätävävastuuta olosuhteisiin.

3.2 Työn imu ja stressinhallinnan tärkeys

Työn imu on termi, jonka työterveyslaitos määrittelee myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, joka on työhön liittyvää iloa ja innostusta. Työssä viihtymisen kannalta työn imu on tärkeä tila, ja ehkäisee työuupumusta tehokkaasti. Työn imu voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imua kokeva työntekijä yleensä nauttii työstään, kokee sen mielekkääksi, sitoutuu työhönsä, vaikuttaa työympäristöönsä positiivisesti ja ovat yleisesti onnellisempia kuin muut työntekijät. Työn imusta on hyötyä sekä työntekijälle että organisaatiolle, jossa tämä työskentelee. (Työterveyslaitoksen www-sivut, 2020)

Omat yksilöllisesti toimivat stressinhallintakeinot ovat tärkeä työkalu työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Työn luonne itsessään ja työn imu vaikuttavat työssä jaksamiseen. Kokemus omasta työhyvinvoinnista on yksilöllinen ja on sidoksissa henkilön käsitykseen onnellisuudesta. Tämä käsitys on jokaisella erilainen ja eri asiat tuottavat ihmisille onnellisuutta. Toiset sietävät negatiivisia tunteita paremmin kuin toiset ja käsitys onnellisuudesta ja hyvinvoinnista on osittain perittyä ja osittain opittua. (Manka, 2015, s.87)

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli (Kuvio 4) on teoreettinen malli, jossa työhyvinvointi on jaettu kahdelle akselille, jotka jakavat sen mielihyvän ja työhön virittymisen mukaan. Tämä jakaa työhyvinvoinnin neljään alueeseen, jotka ovat työn imu, työssä viihtyminen, stressi/alkava työuupumus ja vakava työuupumus. Tämä jakaa työhyvinvoinnin näkemyksen sen mukaan, miltä työ työntekijästä tuntuu. Mitä enemmän mielihyvää ja positiivisia haasteita työntekijä kokee työpaikalla, on hän työn imun alueella. Ilman positiivisia haasteita mutta paljon mielihyvää työstään saava ihminen todennäköisesti myös viihtyy työssään. Kun työstä aiheutuu negatiivisia tunteita ja työntekijä kokee paljon vaatimuksia ja haasteita työstään, ollaan stressaavalla ja uuvuttavalla alueella ja työuupumuksen uhka kasvaa. Tätä mallia pohtimalla tuodaan keskiöön yksilön oma kokemus työstä. Samat haasteet voivat tuntua toiselle innostavilta ja positiivisilta ja toiselle liiallisilta ja kuormittavilta. (Manka, 2016, s.109)



Kuvio 4. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli. (Manka 2015. s.33)

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli korostaa miten työhyvinvoinnin eri ulottuvuuden vaikuttavat toisiinsa. Työ ja siinä suoriutuminen herättävät ihmisessä tunteita, jotka ovat joko positiivisia tai negatiivisia. Negatiiviset tunteet herättävät stressireaktioita, jotka aiheuttavat fyysisiä reaktioita kehossa, jotka pahentavat työhyvinvointia ja jaksamista entisestään, jos stressin aiheita ei hoida ja tilanteeseen puutu, ja tämä pahimmillaan johtaa masennukseen ja vakavaan työuupumukseen. (Manka 2016, s.111)

Omaa stressinhallintaa pohtiessa onkin tärkeä miettiä omaa kokemustaan ja tunnemaailmaansa, eikä verrata muiden työntekijöiden kokemuksiin samassa tilanteessa. Tullee negatiiviset tunteet esimerkiksi työpaikan käytännöistä, tunteesta ettei oma osaa riitä, puutteellisesta fyysisestä palautumisesta kuten unesta ja ravinnosta. Kun tunnistaa mikä omassa työssä herättää stressaavia ja kuormittavia tunteita ja reaktioita, on mahdollisuus pohtia konkreettisia keinoja, miten negatiivisen virittyneisyyden tunteet saa laskettua ja työn iloa ja imua lisättyä. Keinot ovat jokaiselle yksilöllisiä, joten suunnitellessani hyvinvoinnin temaviikkoja halusin nostaa esille stressin fyysisten merkkien tunnistamista tehtävien kautta, ja sitä miten itseä ja kehonsa reaktioita kuuntelemalla pystyy vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa.

3.3 Palautuminen ja hyvinvointi

Hyvinvoinnin ja stressin hallinnan kannalta tärkeä teema on palautuminen, jota voi myös kutsua stressin vastavoimaksi. Palautuminen stressin yhteydessä tarkoittaa sitä, kun kehon vireystila laskee tasolle ennen kuormittavaa tilannetta. Palautumista vaativa kuormitus voi olla fyysistä tai psyykkistä ja molemmat saavat aikaan stressitilan, joka on fysiologinen reaktio elimistössä. Palautuminen on yhtä tärkeää sekä psyykkisestä että fyysisestä kuormituksesta ja palautumisen onnistumisella on tutkitusti vaikutus hyvinvointiin. Henkinen paineen ja rasittuneisuuden tunne ovat merkkejä psyykkisestä stressistä ja palautuminen on tapahtunut, kun ihminen tuntee olonsa virkistyneeksi ja kykeneväksi jälleen toimimaan. (Peltomaa 2015, s.81-82) Sosiaalialan työssä kuormitus on pääsääntöisesti psyykkistä, joten sosiaalialan työhyvinvoinnin yhteydessä kyse on lähinnä psyykkisestä palautumisesta.

Palautumisen tarve on yksilöllistä ja jokaisen tulisi opetella tunnistamaan oma palautumistarpeensa ja kehittämään siihen toimivat palautumiskeinot. Työstressistä palautumisessa on avainasemassa vapaa-aika. Nykyään työn ja vapaa-ajan rajojen määrittely on toisinaan haastavaa, kun työ saattaa yhä enenemissä määrin olla etätöitä joustavilla työajoilla ja työtä tehdään liikkuvasti tai projektiluonteisesti muualla kuin kotipaikkakunnalla. Työtä tehdään yhä enemmän niin, että se on riippumatonta ajasta ja paikasta. Teknologia mahdollistaa sen, että työ on aina mukana esimerkiksi sähköpostin muodossa ja jatkuvana tavoitettavissa olemisena. (Manka 2015 s.189-190)

Palautuminen on siis kuormituksen jälkeistä energiavarastojen täyttymistä, ja työelämän kuormituksesta palautuminen vaatii riittävää lepoa ja palauttavaa toimintaa vapaa-ajalla. Jos vapaa-aika sisältää samoja voimavaroja kuluttavaa kuormitusta, kuin mitä työssä tarvitaan, palautuminen hankaloituu. Tämä kannattaa ottaa huomioon vapaa-ajan ajanvieteitä suunniteltaessa. Fyysisestä työstä palautuu lepäämällä ja fyysistä lisäkuormitusta välttämällä, ja psyykkisestä kuormituksesta palautuessa voi paras keino olla liikunta. Harrastuksista saa elämään positiivista sisältöä, joka lisää voimavaroja ja nostaa mielialaa. (Peltomaa 2015, s.83)

Voimavarojen palautuminen mahdollistuu, kun työntekijänä huolehtii kuormittavan ja palauttavan ajan sopivasta jaksotuksesta. (Peltomaa 2015, s.83) Työaikalait säätävät

työpäivän aikaisista tauoista, vapaapäivistä ja vuosilomista ja näiden tarkoitus on mahdollistaa työntekijän jaksaminen ja hyvinvointi. Vapaa-ajalla työvuoron jälkeen työntekijän tulee itse huolehtia palautumisen mahdollisuudesta, joten työntekijänä tulee olla tietoinen palautumisen tarpeesta ja omista palautumiskeinoista, jotka ovat jokaiselle yksilölliset. Tästä syystä minusta onkin tärkeää tuoda myös Hyvinvoinnin teema- viikoilla esiin palautumisen strategioita ja herättää pohtimaan omaa palautumistaan.

Erilaisia palautumisstrategioita voi olla kaikenlainen toiminta, mikä tuottaa yksilölle hyvän olon tunteita ja rentouttaa. Tällaisia toimintoja voi olla liikunta, muut harrastukset, jotka antavat onnistumisen elämyksiä, tietoiset rentoutumisharjoitukset, sosiaalinen vuorovaikutus, uni (Peltomaa 2015 s.86-98) Manka mainitsee teoksessaan Stressikirja palautumisteorioista ja tärkeää psykologisesta stressistä palautumisessa on psykologisen irrottautumisen kyky, eli kyky sulkea työasiat pois mielestä. Työstä on tärkeä pystyä irrottautumaan myös positiivisessa työn imun kokemuksessakin, jotta se pysyy positiivisena ja ilo työhön säilyy. (Manka 2015, s.47)

3.4 Unen merkitys palautumiselle

Uni on tärkeää palautumisen kannalta, ja on ratkaisevassa roolissa ihmisen fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Uni voi olla puutteellista sekä laadultaan että pituudeltaan, ja väsyneenä ihminen kokee kuormittavat tilanteet voimakkaammin kuin virkeänä ja hyvin levänneenä, ja näin aiheuttaa stressiä. Toisaalta stressi vaikuttaa tutkitusti unen laatuun, ja näin olleen pahentaa kehon stressireaktioita ja altistaa uupumukselle, ja unen merkitys palautumiselle korostuu. Jokaisen unen tarve on yksilöllinen ja toimiva mittari unen laadulle ja pituudelle on lähinnä se, miten virkeäksi itsensä tuntee unen jälkeen. (Peltomaa 2015, s.99-101).

Unella on monia tehtäviä fyysisten ja psyykkisten voimien palauttamisen lisäksi. Unella on tärkeä tehtävä tunteiden käsittelyssä, muistiin painamisessa ja oppimisessa. Hyvälaatuinen uni torjuu tulehdussairauksia ja on tärkeää hyvän vastustuskyvyn kannalta. Uni palauttaa stressitilasta ja auttaa painonhallinnassa ylläpitämällä tervettä metaboliaa. Väsymys on kehon viesti unen tarpeesta ja näitä viestejä kuuntelemalla keho pääsee hyvään tasapainotilaan sisäisen kellon kanssa. (Pihl & Aronen,2015, s.19-20)

Ihmiset sietävät univajetta hyvin yksilöllisesti. Univaje vaikuttaa muuan muassa henkilön toimintakykyyn, ajatteluun, sympaattiseen hermostoon ja keskittymiskykyyn. Toiset sietävät monen yön univajetta ilman kokemusta sen vaikutuksista, ja toiset tuntevat univajeen kuormituksen yhden huonosti nukutun yön jälkeen. (Peltomaa 2015, s.100) Unen määrän tarve on myös yksilöllistä, joka vaihtelee muun muassa perimän, iän ja aktiivisuustason mukaan. Aikuiselle riittävä unen määrä vaihtelee pääsääntöisesti 5-9 tunnin välillä. (Pihl & Aronen 2015, s.20)

3.5 Vuorotyön haasteet työhyvinvoinnissa

Lastensuojelun sijaishuollon työ on lähtökohtaisesti ja pääsääntöisesti useimmiten kolmivuorotyötä. Kolmivuorotyö tarkoittaa, että työtä tehdään kaikkina vuorokaudenaikoina, yleensä aamu-, ilta- ja yövuoroina. Fyysisesti ihmisellä on luontainen vuorokausirytmistö ja sisäinen kello, joka rytmittää unessa- ja valveillaoloaika. Olennaista jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta on uni, ravinto, liikunta ja terveelliset elämäntavat, ja näiden säännöllisyys. Vuorotyössä työntekijä joutuu vastustamaan luontaista rytmistöä ja säännöllisyyttä esimerkiksi yövuorojen muodoissa ja tämä luonnollisesti kuormittaa jo pelkästään fysiologisella tavalla. Vuorotyössä havaitaan enemmän väsymystä kuin säännöllisessä päivätyössä. Uni häiriintyy, kun unta ei saa itselle luonnolliseen aikaan ja hereillä oloaika venyy liian pitkäksi (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020)

Vuorotyö saattaa sairastuttaa pelkällä fysiologisen stressin lisääntymisellä. Kun keho on univajeessa, se nostaa stressitasoja ja tämä vaikuttaa yleiseen mielialaan ja stressihormonit pysyvät elimistössä ja niistä on haasteellisempaa päästä eroon. Ruoansulatuselimistö saattaa oireilla epäsäännöllisestä ruokailusta. Väsymys vaikuttaa tarkkaavaisuuteen, riskinottokynnyksen laskemiseen, oman toiminnan arviointikykyyn ja tapaturmariskiin. Vuorotyöstä johtuvan kuormituksen on todettu myös vaikuttavan esimerkiksi sydänsairauksien, syövän ja diabeteksen kohonneeseen sairastumisriskiin. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020)

Toisten henkilökohtaiset ominaisuudet soveltuvat paremmin vuorotyöhön, mutta silti yllä mainittu vuorotyön kuormitus lisää siis haastetta työhyvinvoinnin ylläpitoon. Suurin tekijä, joka suojelee vuorotyöstä kuormittumista, on työvuorojen hyvä suunnittelu. Työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet tähän ovat rajalliset, mutta tietoisuus omista oikeuksista ja työaikaista auttavat tunnistamaan, jos organisaation työaikasuunnittelussa on puutteita. Hyvinvointia lisää se, että vuorot ovat riittävän ennakoitavissa ja riittävän ajoissa tiedossa. Parasta olisi, jos käytössä olisi kiertävä ja säännöllinen järjestelmä. Työhyvinvointia on todettu lisäävän, jos vuorosuunnittelussa on riittävästi joustavuutta ja vapaatoiveet otetaan huomioon, työvuorot ovat 8-10h mittaisia ja työvuorojen välillä on vähintään 11 tunnin palautumisaika. Vapaapäiviä tulisi olla riittävästi myös peräkkäisinä, eikä liian pitkiä putkia työpäivissä. (Talentia www-sivu 2016)

Mahdollisista puutteista, laiminlyönneistä ja omista toiveista tulisi viestiä omalle työorganisaatiolle. Työaikalaki määrittelee muun muassa puitteet työajan maksimiviikkotunneille, yötyön ja lepoajan pituudelle. Työaikaissa on poikkeuksia useissa tilanteissa ja tietoisuus näistä on tärkeää työntekijälle, jotta omat oikeudet ja edellytykset työssä jaksamiseen ovat mahdollisia työaikojen puitteissa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020) Hyvinvoinnin teemaviikoilla haluan tuoda myös vuorotyön vaikutuksia tietoisuuteen ja herättää pohdintaa siitä, miten vuorotyö vaikuttaa omaan jaksamiseen.

4 POSITIIVINEN PSYKOLOGIA TYÖHYVINVOINNIN NÄKÖKULMANA

4.1 Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin ulottuvuuksien mukaan työhyvinvointi koostuu edellä pohditun fyysisen lisäksi psyykkisestä hyvinvoinnista. (Virolainen 2012, s.12) Psykologisia suuntauksia on paljon, ja valitsin psyykkisen ja henkisen hyvinvoinnin tarkkailuun ja edistämiseen positiivisen psykologian näkökulman. Positiivinen psykologia on psykologian suuntaus, joka pyrkii suuntaamaan psykologisen ajattelun pois

vauriokeskeisyydestä. Yksilön oma sekä yhteisön hyvinvointi paranee, kun keskitytään voimavaroihin, löytämään vahvuuksia ja diagnosoimaan hyvää. Positiivinen psykologia keskittyy vahvistamaan mieltä, jonka kautta voimme keskittyä vähemmän negatiiviseen ja tämä lisää inhimillistä kukoistusta. (Uusitalo-Malmivaara 2014 s.19). Positiivisen psykologian kautta voimme tarkastella työn imua ja tämän vaikutusta työhyvinvointiin. Kun ihminen kokee työnsä mielekkääksi, hän todennäköisemmin kokee työn positiivisena lisänä elämäänsä ja kokee työn iloa. (Uusitalo-Malmivaara 2014 s.343) Aion koostaa projektissani työhyvinvointiviikon yhden viikon teemaksi positiivisen psykologian periaatteiden mukaan tehtäviä.

”Positiivinen psykologia ei ole sama kuin positiivinen elämänasenne” (Uusitalo-Malmivaara 2014 s.21). Hyvinvointi on monen eri ulottuvuuden kokonaisuus ja tutkimuksissa on todettu positiivisten tunteilla olevan yhteys ihmisen fysiologiseen kokonaisuuteen. Avarra ja rakenna-teoria pohtii miten positiivisen ja myönteisen ajattelun avulla voi vahvistaa niin fyysisiä, tiedollisia kuin henkisiä voimavaroja. Myönteisessä mielentilassa ihminen kykenee laajempaan havainnointiin ja pohdintaan, ja tämä luo paremman pohjan kehitykselle ja muiden kanssa toimimiselle. (Fredrickson, 2004). Suomeksi kyseessä on myönteisten tunteiden laajentumisteoriasta ja teoria luo mallin myönteisten tunteiden hyvinvoinnin yhteydelle. Positiivinen ja myönteinen mielentila avartaa ajattelua ja mahdollistaa ajan kanssa henkilökohtaisten voimavarojen kehityksen vaikuttamalla suoritusten tasoon, onnellisuuteen, ihmissuhteisiin ja terveyteen. (Manka 2015, s.43)

Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta positiivisen psykologian ajatukset omaavatkin paljon potentiaalia vaikuttamalla ihmisen hyvinvointiin monella osa-alueella ja siksi päädyin sisällyttämään positiivisen psykologian näkemyksiä opinnäytetyön hyvinvoinnin teemaviikkoihin. Aiemmin mainitussa henkilökohtaisen työhyvinvoinnin mallissa positiivinen emotio vaikuttaa työn imun syntyyn ja työssä flow-tilaan pääsemiseen, joten positiivisen psykologian näkökulmat mahdollistavat työhyvinvoinnin lisääntymisen.

4.2 Hyveet ja luontevahvuudet työhyvinvoinnin lisääjänä

Työssä viihtymiseen vaikuttaa omalta osaltaan, miten persoonan luonteenpiirteet soveltuvat työympäristön vaatimuksiin, eli ovatko luonteenpiirteet vahvuuksia vai mahdollisia haasteita työn kannalta. Perinteisessä psykologiassa on useita teorioita persoonallisuuden piirteiden kehittymiseen, ja useissa teorioissa piirteet nähdään verraten pysyvinä ja syntymässä saatuja ominaisuuksina. Positiivinen psykologia tarkastelee persoonan ominaisuuksia porttina hyvinvointiin ja puhuu hyveistä ja luontevahvuuksista. (Uusitalo-Malmivaara 2014 s.63)

Ajatus hyveistä on ollut filosofisessa ajattelussa mukana jo antiikin kreikan filosofien ajoista asti, jolloin pohdittiin ihmisen hyveellistä käytöstä kokonaisvaltaisesti. Positiivinen psykologia näkee antiikin kreikan ajan pohdintojen mukaan, että hyveisiin keskittymällä voi kehittää hyvää luonnetta ja hyvän luonteen kehittäminen vahvistaa henkilön positiivista kuvaa itsestään. ” Ihminen voi henkisesti hyvin tehdessään itsessään arvokkaita asioita”. Positiivisessa psykologiassa on syntynyt oma hyveiden ja luontevahvuuksien tutkimushaara pohjautuen tarpeeseen tutkia hyvää. Vaikka elintaso, lääketiede, ihmisoikeudet, teknologia ovat edistyneet tavalla, joka lisää yksilön hyvinvointia, on pahoinvointi tutkimusten mukaan silti lisääntynyt. (Uusitalo-Malmivaara 2014 s.64-65)

”Hyvinvoinnin saavuttaminen vaatii muutakin kuin pahoinvoinnin poistamisen”
-Marie Jahoda 1958

Positiivisen psykologian tutkijat Peterson ja Seligman loivat VIA-vahvuushankkeen. VIA on lyhenne sanoista Values in action ja toimii työkaluna ihmisen hyvän luonteen ja hyveiden määrittelyssä. Hankkeen päämääränä oli määrittellä universaaleja ihmisen luonteen piirteitä, jotka voidaan lukea luontevahvuuksiksi. Via luokittelu sisältää 6 hyvealuetta ja niiden alle on lueteltu yhteensä 24 vahvuutta. (Kuvio 5) Tästä kehittyi Via-mittari, joka perustuu yksilön ydinvahvuuksien havaitsemiseen. (Uusitalo-Malmivaara 2014, s.64) Tätä positiivisen psykologian luontevahvuuksien näkökulmaa voisi mielestäni hyödyntää työhyvinvoinnin lisäämisen työkaluna tarkastelemalla työn kannalta oleellisia työntekijän hyveitä ja luontevahvuuksia. Itsetuntemus on tärkeä työkalu hyvinvointiin ja tämä VIA-luontevahvuusmittarin kautta itsetuntemuksen

lisääminen positiivisen psykologian keinoin auttaa valjastamaan oman persoonan voimavaraksi työelämässä.

Hyve	Luontevahvuus
I Viisaus: tiedon hankkimiseen ja käyttöön liittyvät kognitiiviset vahvuudet	1. Luovuus 2. Uteliaisuus 3. Arviointikyky 4. Oppimisen ilo 5. Näkökulmanottokyky
II Rohkeus: emotionaaliset vahvuudet, joita tarvitaan päämäärien saavuttamiseen sisäistä tai ulkoista vastarintaa kohdattaessa	6. Urheus 7. Sinnikkyys 8. Rehellisyys 9. Innokkuus
III Inhimillisuus: sosiaaliset kyvyt, joita tarvitaan toisista huolehtimiseen ja ystävystymiseen	10. Rakkaus 11. Ystävällisyys 12. Sosiaalinen älykkyyys
IV Oikeudenmukaisuus: taidot, joita tarvitaan yhteisössä elämisessä	13. Ryhmätyötaidot 14. Reiluus 15. Johtajuus
V Kohtuullisuus: kyky vastustaa liioittelua ja ylenpalttisuutta	16. Anteeksiantavuus 17. Vaatimattomuus 18. Harkitsevaisuus 19. Itsesäätely
VI Henkisyys: kyky antaa ilmiöille laajempaa merkitystä, transsendenssi	20. Kauneuden ja erinomaisuuden arvostus 21. Kiitollisuus 22. Toiveikkuus 23. Huumorintaju 24. Hengellisyys

Kuvio 5. VIA-luokittelun hyvealueet ja vahvuudet Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan (Uusitalo-Malmivaara 2014, s.70)

4.3 Miten lisätä positiivisuutta työssä

Työelämän hyvinvoinnin tutkimusta on 2000-luvulla suunnattu myös positiivisen psykologian näkemysten mukaisesti voimavarojen ja positiivisen näkökulmasta. Työn mielekkäisyys on tärkeä tekijä työssä viihtymiseen, ja työnantajat ovat ymmärtäneet tulosten kasvavan, kun työntekijä on motivoitunut ja kokee työnsä tärkeäksi. (Uusitalo-Malmivaara 2014, s.340)

Nyky-yhteiskunnassa työ nähdään merkityksellisenä osana elämää ja mahdollisuutena itsensä toteuttamiseen. Seligmanin luoma Perma-teoria on viiden elementin malli, jonka sisältämät elementit on valittu sen perusteella, että ne motivoivat ja vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Nämä ovat konsepteja, jotka yleisesti koetaan sellaiseksi sisältöksi, mikä tekee elämästä elämisen arvoisen, hyvää elämää ja auttaa meitä kukoistamaan. Perma-mallin viisi tekijää ovat positiiviset tunteet, sitoutuneisuus omaan elämään ja sen kokemiseen, ihmissuhteet, merkityksellisyys ja päämäärien saavuttaminen (Madeson 2021)

Perma-mallin tekijöiden pohtiminen ja tuominen työympäristöön on mahdollista, ja työhyvinvoinnin lisäämisen keinoksi voisi ottaa oman työn pohtiminen Perma-tekijöiden näkökulmasta. Miten näitä tekijöitä saisi lisättyä työssän ja miten voin niihin itse vaikuttaa? Joylla on mukaillut Perma-teoriasta oman Kukoistuksen kehysten (Kuvio 6), joka sisältää hyvän elämän elementtejä. (Joylla 2021) Tutkailemalla omaa työnte-koa ja työn sisältöä näiden elementtien kautta, voi tunnistaa omasta työstään jo onnellisuutta ja positiivisuutta antavia tekijöitä, ja herättää kehitysajatuksia, miten näitä tekijöitä saisi työhön lisää. Perma-teoria ja Kukoistuksen kehys ovat molemmat mielestäni hyviä työkaluja, joilla ohjata niin oman elämän kuin työhyvinvoinnin tarkastelua positiivisen kautta, eikä niinkään negatiivisuuden, ongelmien ja puutteiden kautta.



Kuvio 6. Kukoistuksen kehys. (Joylla 2021)

Työhyvinvoinnissa on siirrytty positiivisten voimavarojen korostamiseen. Pelkkiä stressitekijöitä tutkimalla keskitytään lähinnä tutkimaan työn rasittavuutta ja pahoinvointia. Työn iloa ja positiivisia voimavaroja tutkimalla voidaan myös tutkia työn tuottavuuden lisääntymistä. Voimavaroja löytyy yksilölliseltä, yhteisölliseltä ja rakenteellisilta tasoilta, ja niihin voi vaikuttaa. (Manka 2016, s.68-69)

Seligman, joka on positiivisen psykologian suurimpia vaikuttajia, kuvailee, miten työn merkitys on muuttunut ihmisille. Työ ei merkitse enää yhtä vahvasti vain keinoa ansaita rahaa, vaan suuntaus on ollut enemmän henkilökohtaiseen tyytyväisyyteen. (Seligman 2008, s.199). Tärkeäksi on noussut työn kokeminen mielekkääksi. On havaittu, että työhön voi suhtautua kolmella eri tavalla: Työpaikka, ura ja kutsumus. Nämä määrittelyt kuvailevat ihmisen sitoutumista työhön eli työn merkityksellisyyttä ihmiselle. Työpaikka on väline toisen päämäärän saavuttamiseksi, eli yleensä rahan, jotta vapaaajan vietto ja perheen elättäminen on mahdollista. Uraan ollaan sitoutuneempia henkilökohtaisella tasolla, ja saavutuksia tarkastellaan etenemisen kautta. Kutsumus tai toisin sanoen elämäntehtävä kuvailee tilaa, jossa työhön ollaan intohimoisesti sitoutuneita työn itsensä vuoksi. Työ koetaan merkityksellisesti suuremmassa mittakaavassa ja edistävän jotain itseään suurempaa. (Seligman 2008, s.202)

Hoitotyö ja ihmisten auttamistyö koetaan usein kutsumustyönä ja oman kokemukseni mukaan monet kuvailevat haluavansa tehdä työtä epäitsekäistä lähtökohdista ja auttaakseen muita. Sosiaalialan sijaishuollon työssä ollaan usein tekemisissä negatiivisen ja asiakkaiden suurien haasteiden kanssa. Asiakkaat ja heidän vanhempansa ovat hankalissa elämäntilanteissa, elämänhallinta on puutteellista ja ongelmat ovat kärjistyneet pisteeseen, että lastensuojelun toimenpiteille on tarve. Positiivista on usein hankala nähdä. Jotta työhön säilyisi positiivinen ote ja sitä kykenee ylläpitämään asiakastyössä, mielestäni on positiivisten näkökulmien ja voimavarojen pohtimisen taito erittäin tarpeellinen työssä viihtymisen ja työn tuloksellisuuden kokemisen kannalta.

5 TUNNESÄÄTELY JA HYVINVOINTI

5.1 Tunteiden osuus työhyvinvoinnissa

Olen yllä pohtinut työhyvinvointia fyysisestä ja psyykkisestä näkökulmasta. Sekä stressireaktioissa että positiivisen psykologian keskiöissä on opinnäytetyön pohdinnassa noussut esiin yksilön tunnereaktiot. Tästä johtuen koen, että opinnäytetyöni Hyvinvoinnin teemaviikkojen yksi tärkeä teema tulee olla tunnetaidot. Tunnetaidot ja tunneosaaminen ovat nousseet keskusteluun vahvasti viimeisen muutaman vuoden aikana ja tunnetaidot on sisällytetty perusopetussuunnitelmaankin. Suomalaiseen työkuulttuuriin, kuten myös yleiseen suomalaiseen käytöskulttuuriin on kuulunut se, että kulttuurissamme on korostunut rationaalisuus ja tunteista puhumista ei ole pidetty yleisesti sopivana. Tästä syystä tunteet ja tunteista puhuminen työympäristössä ovat olleet tabuja. (Juuti & Salmi, 2014 s.24).

Kun työpaikalla on kannustava ilmapiiri tunneilmaisulle, kykenee työntekijä ilmaisemaan mielipiteitään ja tunteitaan niin työkavereille kuin esimiehellekin. Tämä ehkäisee ahdistuneisuutta ja pahan olon patoutumista työpaikalla, kun työntekijä ei patoa tunteita sisälleen. (Virolainen 2012, s.19)

Sosiaalialalla työuupumus lisääntyy ja työ koetaan yleisesti oman kokemukseni mukaan usein kuormittavana ja stressaavana. Koko inhimillisten tunteiden kirjo näyttyy yhtä lailla työpaikalla kuin kotona, mutta perinteisesti ajatellaan, etteivät tunteet ja niiden näyttäminen kuulu työpaikoille. Erityisesti sijaishuoltotyössä työn luonteeseen kuuluu negatiivisten tunteiden kohtaaminen asiakkaiden kanssa ja niiden käsittely lähes päivittäin, ja aiheet voivat olla suuria ja raskaita. Onkin tärkeää olla tietoinen omista tunteistaan ja pystyä työstämään niitä, jotta työ ei muuttuisi liian kuormittavaksi.

5.2 Tunneäly ja tunteiden säätely

Tunteiden hallinta tarkoittaa prosessia, joilla yksilö säätelee omia tunteitaan. Tämä on tärkeä taito vaikuttaa ja ylläpitää positiivista tunneympäristöä työpaikalla, joka

puolestaan vaikuttaa työntekijöiden suorituskykyyn ja viihtymiseen työpaikalla. Tunteiden hallinta toimii pohjana tunneälykkyydelle, joka on taito, jota voi kehittää. Työntekijöiden ja esimiesten tunneälykkyys on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin suhteen. Ensin opitaan tunteiden havaitseminen, jonka kautta niitä oppii ymmärtämään ja lopulta säätelemään. (Manka 2015, s. 132)

Mayer ja Salovey loivat teorian tunneälyn kykymallista (Mayer & Salovey 1997, s.3-34) jota Manka kertoo teoksessaan Työhyvinvointi luettelemalla tunneälyn neljä taitoa.

Nämä neljä taitoa ovat:

1. Tunteiden havaitseminen, omien ja muiden
2. Tunteiden käyttäminen (esimerkiksi ajattelun tukena)
3. Tunteiden ymmärtäminen (muun muassa eri tunteiden erottaminen, tunteiden kehittyminen ajan myötä, minkälaiset tunteet soveltuvat tiettyyn tilanteeseen) ja
4. Tunteiden hallinta, omien ja muiden. (Manka 2015, s.132)

Työpaikan tunneilmapiiri on yhteinen, mutta jokainen vaikuttaa siihen omilla tunteidoillaan. Tunnemaailmaltaan vakaa työntekijä kestää työn henkistä ja fyysistä kuormitusta paremmin kuin epävakaa. (Manka 2015, s.133) Kokemus tunteista on subjektiivista ja tunteet voidaan jakaa yleisesti miellyttäviin tai epämiellyttäviin. Miten henkilö tunnistaa tunteet ja tietoisesti valitsee niihin reagoida, sisältyy tunteiden säätelyyn. Tunteiden ilmaisu on ihmisten välisen vuorovaikutuksen ohjaava tekijä, joten jos työntekijä kokee epämiellyttäviä tunteita työpaikalla, eikä osaa hallita niitä tai reaktioitaan niihin, vaikuttaa se vahvasti työpaikan ilmapiiriin. Tunneälykkyyden ja tunteiden tunnistamisen kehittyessä henkilö voi kehittää itselleen erilaisia tietoisia selviytymisstrategioita erilaisiin tilanteisiin. (Myllyviita 2016, s.24-26)

5.3 Tietoinen läsnäolo apuna tunteiden hallinnassa

Ihminen on kehollinen kokonaisuus, joten tunteet aiheuttavat kehossa usein myös fyysisiä reaktioita. Tunnereaktiothan ovat stressireaktioiden alku kuten aikaisemmissa kappaleissa on opinnäytetyössä kuvattu. Tunteiden äärelle on hyvä osata pysähtyä niitä tarkastelemaan ja tähän on todettu erilaisten meditaatioharjoitusten auttavan.

Tunteiden äärelle pysähtymistä meditaation avulla kehitti tohtori Jon Kabat-Zinn vuonna 1979. Hän kehitti tietoisien läsnäolon ohjelman, englanniksi mindfulness-based stress reduction. Meditaatio on ikivanha tapa pysähtyä ja syventyä pohtimaan ja alun perin lähtöisin eri uskonnollisista yhteisöistä. Tohtori Kabat-Zinn muokkasi meditaatiosta oman lääketieteelliseen käyttöön soveltuvan Mindfulness-ajatuksen stressinhallintaklinikan ohjelmaksi stressin, kivun ja sairauksien hoidon tueksi. (Juuti & Salmi 2018, s.221)

Läsnäolon taito ja sen kautta kyky pysähtyä ajatusten äärelle ovat pohja tunteiden säätelylle. Voimakkaat tunteet aiheuttavat reaktioita, joten rauhoittumisen ja pysähtymisen taito on tärkeä opetella. Ajatusprosessin pysäyttäminen ja ajatusten tarkoituksellinen siirto muualle rentouttaviin ja kehon stressitilaan laskeviin ajatuksiin auttavat hyvinvoinnin lisäämisessä. Kehollisella tasolla tietoisuusharjoittelu vaikuttaa stressioireisiin laskemalla stressihormonipitoisuuksia, se auttaa myös paremman unen ja keskittymiskyvyn saavuttamiseen. (Myllyviita 2016 s.30-31)

Kun työ on henkisesti kuormittavaa ja stressitasoja nostavaa, kuten sijaishuollon yksikön työ usein on, voi tietoisien läsnäolon harjoitukset olla mielestäni juuri sopiva keino työn lomassa laskea hektisen tilanteen jälkeen stressitasoja ja palauttaa toimintakykyä. Siirtyminen seuraavaan työtehtävään ilman edellisen tilanteen vaikutuksia ja ammatillisena pysyminen vaatii rautaisia hermoja ja keinoja irtautua edellisestä tapahtumasta.

6 TYÖHYVINVOINTIVIIKOT, KONSEPTI TOTEUTETTAVAKSI TYÖPAIKOILLE

6.1 Suunnittelu ja sovellettavuus

Useammassa käyttämässäni lähteessä oli koottuna tehtäviä työhyvinvoinnin parantamiseen eri näkökulmista. Käytin osittain valmiita tehtäviä, joita löysin lähdemateriaaleista. Erityisesti Mankan teos Työhyvinvointi sisältää paljon Mankan luomia tehtäviä ja harjoituksia sekä työyhteisölle että yksilöille eri teemoista, jotka sopivat teemoihin,

jotka olin valinnut. Osittain ideoin itse pienempiä lisätehtäviä. Tehtävien perään on merkitty lähde, jos ne ovat muita kuin itse kehittämiäni.

Ajatuksena olisi, että Työhyvinvointiviikot räätälöitäisiin työpaikan tarpeiden mukaiseksi. Prosessiin kuuluu siis alkukartoitus ja sopiminen, kuka toteuttaa tehtävänannot päivittäin työntekijöiden saataville. Tehtävänannot voisi järjestää päivittäin sähköpostiin, josta ne olisi helppo tulostaa esille. Tehtäviä olisi siis mahdollista vaihdella ja niiden sisältöä ja laajuutta pohtia. Loin tähän opinnäytetyöhön kokonaisuuden kuvitteellista sosiaalialan sijaishuollon työnantajaa ajatellen, jossa on verraten vähän vakituista työvoimaa, ja tehtävien toteutus onnistuu pienellä mittakaavalla ja oletettavasti kaikki työntekijät ovat jo tuttuja toistensa kanssa ja tietynlainen ryhmähengen syvyys on jo olemassa.

Vuorotyössä haasteena on, että työyhteisöä on haastavaa saada samaan aikaan samaan paikkaan. Ajatukseni oli luoda tehtäviä, joiden ääreen jokainen työntekijä voisi pysähtyä saapuessaan työvuoroon ja ottamaan osaa tehtävään silloin kun se itselle työn lomassa sopii.

6.2 Ohjeita käytännön toteutukseen

Ennen Hyvinvointiviikkojen alkamista tiedotettaisiin työntekijöitä yleisellä tasolla tulevasta kolmeviikkoisesta jaksosta esimerkiksi sähköpostilla, tai esimiehen valitsemalla tavalla. Tiedotteessa olisi yleisesti kerrottu tempauksen toivotut tavoitteet ja toteutustapa positiivisella ja innostavalla sävyllä painottaen, että tehtävät tulevat olemaan pieniä ja työn lomassa tehtäviä. Alkuohjeisuksessa kehoitetaan heittäytymään tehtäviin avoimin mielin ja vastaamaan tehtäviin matalalla kynnyksellä ja vaikka kirjaamaan itselleen ylös havaintoja ja tehtävien herättämiä tunteita ja ajatuksia. Viikkojen lopuksi viikonlopun ajaksi julkaistaan lähdemateriaalia ja linkkejä, joihin työntekijät voivat halutessaan syventyä aiheeseen lisää.

Tehtäviä tulee 5 viikossa, maanantaista perjantaihin. Osa tehtävistä on koko viikon kestoisia, jotta koko työyhteisö pääsee antamaan panoksensa omalta osaltaan yhteiseen tehtävään ja tarkoituksena on tuottaa työyhteisölle yhteistä tietoa ja antaa

työnantajalle ideoita omalta osaltaan työhyvinvoinnin kehittämiseen. Osa on henkilökohtaisia tehtäviä, jotka suoritetaan itsekseen tai toisille.

Olisi hyvä, jos kahvihuoneesta tai toimistosta saataisiin omistettua oma alue, esimerkiksi seinä, ovi tai muistitaulu hyvinvointiviikon tehtäville. Tehtävät olisi hyvä jättää näkyville viikon ajaksi, jotta muutkin työntekijät pääsisivät ottamaan niihin osaa tai tarkastelemaan niitä saapuessaan töihin. Tehtävänannot voisi jakaa myös esimerkiksi työnpaikan Whatsapp-ryhmässä tai muussa vastaavassa, jos yhteisössä on tällainen ryhmäviestintäsovellus käytössä.

Luettelen alle tehtävien nimikkeet ja lyhyen kuvauksen ja suoritusohjeen. Liitteeksi liitän tehtävien mahdollisesti tarkemmat sisällöt.

6.3 Viikko 1: Yhteisöllisyys ja työn ilo positiivisen psykologian näkökulmasta

Ensimmäisen viikon tehtävät tuovat esille positiivisuutta ja yhteyttä muihin. Hyvä palaute jää usein antamatta, ja negatiiviseen keskitytään liikaa. Kun työyhteisössä nostetaan esille yksilön ajattelussa omia ja toisten voimavaroja ja jos tätä tehtäisiin jatkuvasti, voisi siitä syntyä positiivisuuden kehä joka lopulta nostaisi yhteisöllisyyden tunnetta ja loisi positiivista ilmapiiriä.

Maanantai: Työn voimavarat ja niiden kuluttajat (Manka 2016, s.78-79)

Tehtävä tulostetaan aamulla vain työntekijöille näkyvälle paikalle, esimerkiksi taukokuoneeseen tai toimistoon. Tarkoitus on pitää tehtävä esillä koko viikon ja kaikki saavat lisätä vastauksiaan tehtävään. Tarkoitus olisi, että kun joku keksii voimavaran, niin muut keksisivät miten sitä voisi pitää yllä ja niin edelleen. Eli toiset voisivat ottaa kantaa muiden antamiin vastauksiin.

Tehtävä liitteenä.

Tiistai: Kehu mahdollisesti muiden kuullen työkaveria.

Anna vähintään yksi positiivinen palaute päivän aikana jokaiselle työkaaverillesi, jotka kohtaat työpäivän aikana, mieluiten vähintään yhden toisen työtoverin kuullen.

Keskiviikko: Pohdi itseksesi omia vahvuuksiasi työssä ja elämässä pärjäämisessä.

Aamulla toimistoon tulostetaan paperi, joka asetetaan näkyvälle paikalle, päivän aikana vuorossa olleet saavat pohtia omia vahvuuksiaan ja kirjoittaa siihen liittyen yhden sanan paperille. Tämän voi jättää myös useammaksi päiväksi näkyville, jotta muutkin työntekijät voivat ottaa osaa ja tarkastella muiden vastauksia.

Torstai: Myönteisyyden lisääminen (Manka 2016, s.194)

Tehtävä tulostetaan aamulle kaikkien nähtäville ja työntekijät saavat yksin tai vuorossa muiden kanssa pohtia vastauksia kysymyksiin. Jälleen riittää, jos yhteen kohtaan saa jotain, ja muut voivat täydentää vastauksia. Tehtävä liitteenä.

Perjantai: Kehu yhtä työkaveria vuoron aikana ”selän takana”

Työvuoron aikana kerro jollekin työkaverille yksi hyvä asia jostain kolmannesta työkaverista.

6.4 Viikko 2: Stressi ja palautuminen

Toisen viikon tehtävät koskevat työhyvinvoinnin fysiologisempaa puolta, eli stressiä ja palautumista. Tehtävät tähtäävät tunnistamaan omia stressireaktioita, ja miten niistä palautua ja miten siihen voi itse vaikuttaa.

Maanantai: Stressianalyysi (Manka 2016, s.50)

Tulostetaan tehtävä taululle, ja se saa olla näkyvillä ja työstettävänä koko viikon, jotta kaikki vuoroissa olevat saavat ottaa osaa. Tehtävä liitteenä.

Tiistai: Läsnäolotaitojen harjoittaminen (Manka 2016, s.213)

Tulostetaan ohjeistuksia nippu pöydälle, jotta jokainen työntekijä voi ottaa oman ohjeistuksen taskuun ja toteuttaa sen vaiheita omaan tahtiin työpäivän aikana

Ohjeistus liitteenä.

Keskiviikko: Mindfulness-harjoitus

Ohjeistus on työvuoron aikana ottaa kolme tarkoituksellista ja tietoista 1-3minuutin hetkeä, jolloin pysähtyy omassa rauhassaan, esimerkiksi taukotilassa, toimistossa tai vaikka autossa yksin miettimään kysymyksiä: Mitä tunnen, miltä se tuntuu kehossa ja missä se tuntuu kehossa. Tämän jälkeen keskittyy hetken vain hengittämään rauhassa ja tunnustelemaan miten syvä, rauhallinen hengittäminen vaikuttaa kehoon. Harjoituksen jälkeen mieti, oliko harjoituksella jokin vaikutus.

Torstai: Palautumisen tarve ja mekanismit (Manka 2016, s.210-211)

Tulostetaan tarpeeksi lomakkeita kaikille henkilökohtaisesti täytettäväksi. Tuloksista voi keskustella työkavereiden kanssa, mutta tarkoitus on lähinnä herättää pohtimaan oman palautumisen tilaa, onko se riittävää vai pitäisikö siihen panostaa enemmän?

Tehtävät liitteenä.

Perjantai: Huomio uneen

Tulostetaan ohjeistus kaikille mukaan:

Seuraavaksi nukkumaan mennessäsi kiinnitä huomiota iltarutiineihin ja unesi laatuun. Pohdi mitä voisit parantaa tai muuttaa. Kokeile illalla yhtä konkreettista muutosta, esimerkiksi ei ruutuaikaa tuntiin ennen nukkumaanmenoa tai menen tuntia aiemmin nukkumaan.

6.5 Viikko 3: Tunnetaidot

Viikon tarkoituksena on tuoda tunnekeskustelu työpaikalle keskiöön ja normalisoida tunteiden ilmaisua työpaikalla. Tehtävien on tarkoitus herätellä tunteiden tunnistamisen ja tunneällyn pohdinnan pariin.

Tunnetaidot-teemaviikon ajaksi otetaan käyttöön esimerkiksi ilmaisena netistä löytyvät Mahti-tunnekortit (https://storage.googleapis.com/tukiliitto-production/2017/09/mahti_tunnekortit_tulostusversio.pdf) joilla ohjeistetaan joka päivä työvuoron aluksi kiinnittämään seinälle oman tunteensa mukainen kortti. Työvuoron päättyessä voi palata oman kortin pariin ja pohtia onko tunne muuttunut johonkin suuntaan, ja alle voi laittaa uuden tunteen mukaisen kortin.

Maanantai: Tunnetilasto

Kiinnitetään seinälle riittävän suuri paperi, joka jaetaan janalle, jonka määritelmänä toisessa päässä on negatiivinen ja toisessa päässä positiivinen tunne. Ohjeistus on kerätä janalle oman kokemuksen mukaan tunteita, joita päivän aikana herää. Viikon aikana ja varsinkin lopulla on hyvä pysähtyä tarkastelemaan, millaisessa tunneympäristössä teette töitä, korostuuko negatiivinen vai positiivinen, onko vaihtelua? Tunteiden pohtimisessa voi apuna käyttää Mahti-tunnekortteja tai vastaavia jo työpaikalta löytyviä.

Tiistai: Peruskysymyksiä itselle (Manka 2016, s.154)

Lomakkeita tulostetaan jokaiselle työntekijälle, ja jokainen saa tahollaan pohtia vastauksia tehtävänannon mukaan. Tämä on tarkoituksella viimeisen viikon tehtävä, sillä aiemmat viikot ovat orientoineet pohtimaan aiheita jo aiemmin.

Tehtävä liitteenä.

Keskiviikko: Tunteenpurku

Valitkaa vuorossa olevista työkavereista yksi ja hakeutukaa rauhalliseen paikkaan. Ottakaa kellosta aikaa ja kahden minuutin ajan saatte purkaa ajatuksenne ja erityisesti tunteenne juuri kyseisellä hetkellä liittyen mihin tahansa elämän osa-alueeseen oman mukavuuden mukaan. Toinen ei saa reagoida eikä kommentoida tunteenpurkausta mitenkään, vain ainoastaan kuunnella. Kun aika on kulunut, voi puheenvuorossa ollut kertoa haluaako keskustella asiasta enemmän vai ei, ja toisen on tätä kunnioitettava. Tehtävän edellytyksenä on, että molemmat ymmärtävät tehtävän

luottamuksellisuuden ja kunnioittavat toisen tilaa ja antavat rauhan toiselle tulla kuulluksi. Tällä harjoituksella on tarkoitus harjoitella omien tunteiden sanottamista ja kuulluksi tulemistä, ja kuuntelun, empatian ja toisen kunnioittamisen taitoja.

Torstai: Tunneälytesti

Tietokoneen työpöydälle tallennetaan linkki esimerkiksi Evermind-sivuston tunneälytestiin, tai vastaavaan, jonka voi itseksensä suorittaa koneella.

<https://www.evermind.fi/tunnealy-testi/>

Seinälle ohjeisuuden yhteyteen voi lisätä mahdollisuuden kirjoittaa muiden nähtäville ilman nimeä oman tuloksensa, jotta työyhteisö näkisi minäkälaisia taitoja ryhmästä löytyy.

Perjantai: Tunnetaitojen tietoisien läsnäolon harjoitus.

Tee työvuoron aluksi ja lopuksi tietoisien läsnäolon harjoitus. Hakeudu rauhalliseen paikkaan ja rauhoitu paikallasi silmät kiinni. Laita ajastimesta 3 minuuttia ja anna ajatusten virrata. Mieti mahdollisesti kolmen viikon aikana kohtaamiasi teemoja ja keskity juuri sen hetken tunnetilaasi ja tarkastele sitä. Miltä minusta tuntuu nyt, onko se positiivista vai negatiivista, tuntuuko se jossain puolella kehoa? Kun löydät tunteen anna tunteen tulla ja yritä rauhoittua sen ääreen ja vain tuntea se tunne ja keskittyä hengitykseen.

6.6 Hyvinvointiviikkojen purku ja palautteen kerääminen

Viikon lopuksi olisi hyvä jättää seinälle tyhjä paperi ja tusseja palautteen lopputunnelmien kertaamista varten. Työntekijöitä pyydetään kirjaamaan sanalla tai kahdella paras tehtävä, hyvä hetki tai oivallus Hyvinvointiviikkojen ajalta. Yhteisöllisyyden näkökulmasta on hyvä nähdä muiden ajatuksia ja oivalluksia, vaikka ne tulevatkin taululle nimettömästi. Lopuksi olisi hyvä julkaista materiaalia ja linkkejä, joista saisi lisätietoa aiheisiin liittyen, mutta nämä voitaisiin räätälöidä yhteisön toiveiden mukaan.

Työnantaja voi kerätä kirjallisten tehtävien materiaalit itselle ja käyttää tietoa ja työyhteisön ajatuksia hyväksi esimerkiksi seuraavassa palaverissa, työnohjauksessa tai työ-päivillä. Olisi hyvä, että palaveri ja purku tapahtuisi kohtuullisen lähellä tapahtuman päättymistä, jotta se olisi vielä tuoreessa muistissa. Toki aiheeseen palatessa tehtäviä voi käydä läpi ja näin palata aiheisiin ja herätellä ajatuksia uudelleen.

7 POHDINTAA JA SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÄN MIELIPIDE

7.1 Oma pohdinta

Henkinen hyvinvointi, tunteiden hallinta ja itsetuntemus ovat nousseet hyvinvoinnin keskusteluun 2020-luvulla suuremmissa mittakaavassa kuin koskaan ennen ja näistä aiheista tietoisuus ja tutkimus lisääntyy jatkuvasti. Samalla pahoinvointi vaikuttaa tutkimusten mukaan lisääntyvän ja ihmiset ovat fyysisesti huonommassa kunnossa kuin koskaan, jos tarkastellaan väestön keskipainoa ja varusmiesten suoriutumista. Yhteiskunta muuttuu koko ajan tietoteknisempään suuntaan ja sosiaalinen vuorovaikutus verkon välityksellä lisääntyy.

Keväällä 2020 alkanut Covid-19 pandemia on muuttanut työelämää huomattavasti lyhyessä ajassa. Moni toimistotyötä tekevä on siirtynyt lähes täysin etätöihin ja kuluvan vuoden aikana on ennustettu, että etätö tulisi jäämään osaksi työelämää jossain muodossa. Työelämän luonteen muuttuessa tulisi mielestäni kehittää myös työhyvinvoinnin näkökulmaa ajankohtaiseen suuntaan, ja siksi koin opinnäytetyöni aiheen hyvin ajankohtaisena. Voimme vain arvailla miten tämänhetkinen etätö ja sen mahdollinen jatkuminen tulee vaikuttamaan työhyvinvointiin, varsinkin aloilla, joissa etätöitä on mahdollista tehdä.

Yhteisöllisyyden tunne tulee olemaan haasteellisempi saavuttaa etätöiden puitteissa, ja on mielenkiintoista seurata tulevaisuudessa, miten tämä tulee vaikuttamaan työssä jaksamiseen, viihtymiseen ja siihen sitoutumiseen. Sosiaalialalla työtä tehdään ihmisten kanssa, ja työtä tehdään läsnä työpaikoilla. Etätöaika vaikutti silti opinnäytetyöni

rakenteeseen, mutta tutkimustyötä oli mielenkiintoista tehdä tuotteen luomisen prosessia varten.

Työhyvinvointi on todella laaja kokonaisuus, josta olisi voinut poimia valtavasti eri näkökulmia pohdittavaksi ja opinnäytetyötä luodessa aiheen rajaus oli haastava tehdä. Opin prosessia tehdessä suunnitelmallisuuden tärkeyden ja oman työn aikatauluttamisesta isomman projektin suhteen. Taustatutkimus oli antoisaa ja työhyvinvoinnin aihe tuntui myös itselle tärkeältä ja ajankohtaiselta. Erityisesti tunnetaitojen ja teorioiden pohtiminen ja tutkiminen oli mielenkiintoista. Tunnetaidot ovat nousseet keskusteluun viimeisen kymmenen vuoden aikana ja se on mielestäni tärkeä kehitysaskel suomalaisen hyvinvoinnin lisäämiseen.

Tunnetaitojen tärkeyden tunnustaminen ja sisällyttäminen perusopetukseen toivottavasti korjaa myös työelämän tunneilmaston vajetta, mutta mielestäni tämä tulee tapahtumaan luonnollisesti vasta kun nyt peruskoulua käyvät sukupolvet siirtyvät työelämään. Tunnetaitoja on korostettava työpaikoilla jo aikaisemmin ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseksi on tietoisuuteen ja keskusteluun tuotava tunteiden merkitys hyvinvoinnissa, joten niitä tulisi mielestäni sisällyttää myös työhyvinvoinnin kehittämiseen.

7.2 Työntekijän mielipide

Esittelin opinnäytetyöni ja Hyvinvointiviikkojen ohjelman sosionomille, joka työskentelee sijaishuoltoa järjestävässä lastensuojelulaitoksessa. Hän koki valitsemani työhyvinvoinnin aiheet mielenkiintoisiksi ja ajankohtaisiksi. Heidän työpaikallaan on ollut jaksamisen kanssa haasteita, ja hän kertoi, ettei kuukausittaiset työnohjaukset tunnu olevan tarpeeksi huolehtimaan työntekijöiden jaksamisesta. Yhteisöllisyyden tunne on ollut kadoksissa hänen mielestään, ja perinteiset työyhteisön yhteiset tapahtumat ovat olleet peruttuja kuluneen pandemia-ajan aikana.

Hänestä vaikutti erittäin hyvältä ajatukselta, että päivittäiseen arkeen saataisiin mukaan tehtäviä, jotka toisivat arkeen positiivista tunnelmaa työntekijöiden keskuuteen, joka ei liity arjen rutiineihin.

LÄHTEET

Manka, M-L & Manka, M (2016). Työhyvinvointi. Liettua: Balto Print

Virolainen, H (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand

Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. Vol. 24, 285-308.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www.sivut. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyonimu/>. Työn imu. viitattu 10.5.2021

Manka, M-L (2015). Stressikirja: Mistä virtaa?. Helsinki: Talentum

Peltomaa, H (2015). Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan. Kerava: Opintoverkko

Pihl, S & Aronen, A-M (2015). Unentaidot: löydä uni ilman lääkkeitä (3. uud. p.). Helsinki: Duodecim

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2020. Viitattu 27.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>

Ollikainen, T. 'Terveenä vuorotyössä'. 29.8.2016. Viitattu 27.4.2021. <https://www.talentia-lehti.fi/terveena-vuorotyossa/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2020. Viitattu 27.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>

Uusitalo-Malmivaara, L (toim.) (2014). Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus

Fredrickson, B (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. The Royal Society: Published online 17.8.2004

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1693418/pdf/15347528.pdf>

Madeson, M. 'Seligman's PERMA+ Model Explained: A Theory of wellbeing'
15.3.2021. Viitattu 27.4.2021

<https://positivepsychology.com/perma-model/>

Joylla 2021 <https://www.joylla.com/#kukoistuksen-kehys>. Viitattu 27.4.2021

Seligman, M. E. P. & Lång, M. (2008). Aito onnellisuus: Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään. Helsinki: Art House.

Juuti, P & Salmi, P (2018). Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon. Juva: Bookwell Oy
PS-Kustannus

Hämäläinen, A. & Sciences|, f. a. a. F. U. o. A. (2019). *Time2grow. Työhyvinvointi kasvaa vuorovaikutuksessa*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Mayer, J.D. & Salovey, D.A. (1997) What is emotional intelligence? Teoksessa Salovey, P. & Sluyter, D (toim.) Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. New York: Basic Books.

Myllyviita, K. (2016). Tunne tunteesi (1. painos.). Helsinki: Duodecim.

Pietikäinen, A. (2009). Joustava mieli: Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta. Helsinki: Duodecim.

TYÖHYVINVOINTIVIIKOT – TEHTÄVÄT

VIIKKO 1

TYÖKALU: TYÖN VOIMAVARAT JA NIIDEN KULUTTAJAT

Kirjoittakaa tähän työn voimavaroja lisäävät ja vähentävät tekijät

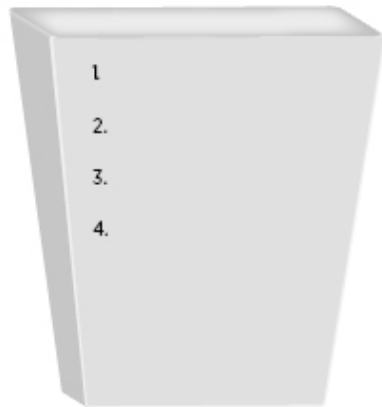
Mikä kuluttaa voimla omassa työssäsi?	Mikä lisää voimla omassa työssäsi?
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.

Miettikää, miten pidätte yllä tai vaalitte työn voimavaroja, joita kirjasitte edelliseen taulukkoon? Hyviäkin asioita pitää vaalia, jotteivat ne unohdu.

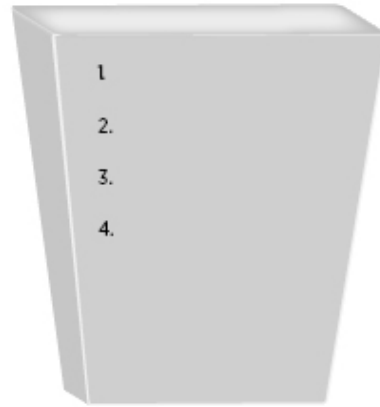
Työn voimavaratekijä	Miten pidämme yllä tätä asiaa?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

Katsokaa työn voimavaroja kuluttavia tekijöitä. Miettikää, mihin niistä voitte vaikuttaa ja mihin ette. Siirtäkää ne näihin kahteen korin.

Näihin voimiamme kuluttaviin tekijöihin voimme itse vaikuttaa:



Näihin tekijöihin emme voi itse vaikuttaa:



Miten voitte käsitellä niitä asioita, jotka helpentävät työhyvinvointia ja joihin itse voitte vaikuttaa?

Työn voimavaroja kuluttavia tekijöitä	Mitä voimme tehdä tälle asialle?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

TYÖKALU: MYÖNTEISYYDEN LISÄÄMINEN

Luettele tähän niin monta myönteistä tunnetta kuin keksit.

--

Poimi listasta sellaiset tunteet, joita koet

Päivittäin	Erittäin harvoin

Miten voisit lisätä itsellesi harvinaisten myönteisten tunteiden kokemista? Ota listasta muutama harvinainen tunne, ja mieti, millä konkreettisella teolla se voisi lisääntyä?

Harvoin kokemani myönteinen tunne	Miten voisit lisätä juuri tätä tunnetta?

Minkälaisia positiivisia poikkeamia keksisit tavalliseen työpäivääsi? Kehut, kiitokset, huomaamiset, positiivinen juoruilu selän takana yms.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Kiitollisuusharjoitus

Henkilökohtainen onnellisuus lisääntyy, kun aletaan viikon ajan laskea hetkiä, jolloin olet kiitollinen jostakin. Tämä tekee meidät myös ystävällisemmiksi ja kiitollisemmiksi.

Kirjoita tähän hetkiä/tilanteita, jolloin olet tuntenut kiitollisuutta jostakin asiasta, teosta tai muusta seikasta.



Miten voit lisätä myönteisiä tunteita?

Esimerkiksi luontokuvat, lapsien katselu, lemmikkieläimet ja miellyttävät tilanteet laukaisevat ihmisessä piileviä myönteisiä voimia ja luovuutta ja niillä on tervehdyttäväkin vaikutus. Tee itsellesi kuvapankki, jossa on sinua miellyttäviä kuvia.

VIKKO 2

TYÖKALU: STRESSIANALYYSI

Kuinka paljon stressiä omassa organisaatiossasi koetaan (tai kuinka paljon itse koet stressiä)?

Arvot alla olevien tekijöiden merkitystä stressin aiheuttajina.

Stressiä aiheuttava tekijät	Ei lainkaan	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
Työn uudelleenorganisointi tai epävarmuus				
Työtuntien määrä tai kuormittavuus				
Epäsopiva käytös tai kiusaaminen				
Työkaverien tai esimiehen tuen puute				
Oman roolin tai vastuiden epäselvyys				
Työn vaikutusmahdollisuuksien puute				
Jokin muu, mikä?				

Miten voit/voitte vähentää kyseisen tekijän kuormittavuutta?

Vallitse kolme kuormittavinta tekijää edellisestä taulukosta ja pohdi, mitä asialle voisi tehdä.

Stressin aiheuttaja	Mitä asialle voisi tehdä kuormituksen vähentämiseksi?
1.	
2.	
3.	

Stressiä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilön tarpeiden, tavoitteiden ja kykyjen välillä vallitsee pitkäaikainen tai voimakas lyhytaikainen ristiriita tai epäsuhta.

TYÖKALU: LÄSNÄOLOTAITOJEN HARJOITTAMINEN

1. Aloita työpäiväsi keskittymällä hetkeksi hengitykseesi kaikessa rauhassa.
2. Tee työtäsi asia kerrallaan, jos vain suinkin voit.
3. Nauti pienistä hetkistä. Pidä silmäsi avoinna: kiinnitä huomio epätavalliseen, kauneuteen, onnistumisiin, nauruun ja kohtaamiseen työkaverisi kanssa.
4. Kun kohtaat työkaverisi tai asiakkaan, pysähdy kuuntelemaan häntä.
5. Kuuntele kehoasi. Venyttele välillä, tee pieni kävely ja vedä syvään henkeä.
6. Nauti työkavereidesi kanssa kahvihetkestä tai lounaasta.
7. Lopeta työpäivä hengittämällä syvään hetken ajan ja keskity hengitykseesi.

(Manka 2016 s.213)

TYÖKALU: PALAUTUMISEN TARVE

Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia?

	1 = En koskaan, 2 = joskus, 3 = usein, 4 = aina			
1. Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen.	1	2	3	4
2. Työpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi.	1	2	3	4
3. Työni takia tunnen itseni melko uupuneeksi työpäivän jälkeen.	1	2	3	4
4. Syötyäni työpäivän jälkeen tunnen itseni yleensä yhä pirteäksi.	1	2	3	4
5. Yleisesti ottaen kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänäni.	1	2	3	4
6. Minulla on keskittymisvaikeuksia vapaa-ajallani työpäivän jälkeen.	1	2	3	4
7. Minun on vaikeaa osoittaa kiinnostusta muita ihmisiä kohtaan, kun olen juuri tullut töistä kotiin.	1	2	3	4
8. Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen.	1	2	3	4
9. Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini.	1	2	3	4
10. Työpäivän jälkeen olen usein liian väsynyt ryhtymään muuhun toimintaan.	1	2	3	4
11. Toisinaan työpäivän loppupuolella en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla.	1	2	3	4

Arvioi oma palautumisen tarpeesi. Laske pisteet yhteen, mitä pienempi pistemäärä, sitä paremmin palaudut. Pisteiden vaihteluväli on 11-44. Jos et palaudu hyvin, mieti mitä voisit tehdä voimavarojesi palauttamiseksi.

Lähde: Van Veldhoven, M. & Broersen, S. 2003. Measurement quality and validity of the "need for recovery scale". Occupational and Environmental Medicine. 60. 13-19.

(Manka 2016, s.210)

TYÖKALU: PALAUTUMISEN MEKANISMIT

Alla on kuvattu joitakin mahdollisia työpäivän / työvuorosi jälkeisiä ajatuksia ja toimintoja. Ole hyvä ja arvioi, missä määrin ne kuvaavat omaa vapaa-aikaasi.

1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä					
1. Unohdan työn.	1	2	3	4	5
2. Unohdan muut asiat ja rentoudun.	1	2	3	4	5
3. Pysin oppimaan uusia asioita.	1	2	3	4	5
4. Koen voivani päättää itse tekemisistäni.	1	2	3	4	5
5. En ajattele työtä lainkaan.	1	2	3	4	5
6. Teen rentouttavia asioita.	1	2	3	4	5
7. Etsin älyllisiä haasteita.	1	2	3	4	5
8. Säätelen itse omaa aikatauluani.	1	2	3	4	5
9. Siirrän työasiat pois mielestäni.	1	2	3	4	5
10. Käytän ajan rentoutumiseen.	1	2	3	4	5
11. Teen asioita, jotka koen haasteellisiksi.	1	2	3	4	5
12. Päätän itse, kuinka käytän aikani.	1	2	3	4	5
13. Irron työstä hetkeksi työn vaatimuksista.	1	2	3	4	5
14. Varaan itselleni vapaa-aikaa.	1	2	3	4	5
15. Pysin hankkimaan uusia näkemyksiä.	1	2	3	4	5
16. Hoidan asiat sillä tavoin kuin haluan ne tehtävän.	1	2	3	4	5

Laske yhteen pisteet alla olevan luokittelun mukaisesti. Pisteiden vaihteluväli osiolta on 4–20, matalat pisteet kertovat huonosta tilanteesta osion suhteen.

Psykologinen irrottautuminen: osiot 1, 5, 9, 13 = yhteensä _____

Rentoutuminen: osiot 2, 6, 10, 14 = yhteensä _____

Taidon hallintakokemukset: osiot 3, 7, 11, 15 = yhteensä _____

Kontrolli/ ikinoma vapaa-aika: osiot 4, 8, 12, 16 = yhteensä _____

Lähde: Sonnentag S. & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health and Psychology*. 12. 201–221.

VIKKO 3

TYÖKALU: PERUSKYSYMYKSIÄ ITSELLE

Joskus on hyvä pohtia, kuka olen ja minkälaiseksi haluaisin tulla. Näillä kysymyksillä pääset tutkimusretkelle omaan itseesi, oletpa esimies tai työntekijä.

Kysymyksiä Itselle?	Vastauksia Itselle
Mistä minut tunnetaan?	
Identiteetti eli mitkä piirteeni ovat mielestäni tärkeitä, missä olen hyvä?	
Minne olen matkalla?	
Tarkoitus ja motivaatio, mitä haluan edistää ja mikä minua innostaa?	
Kenen kanssa matkustan? Ihmissuhteet ja tiimit, kenen kanssa teen työtä?	
Miten rakennan myönteisen työympäristön?	
Millä tavalla haluan tehtävän työtä?	
Minkälaiset haasteet kiinnostavat minua?	
Mitkä ovat henkilökohtaiset intressini?	
Miten varaudun muutokseen?	
Miten haluaisin kehittyä ja minkälaisia uusia asioita toivoisin oppivani?	
Mikä minua ilahduttaa?	
Mitä haluaisin kehittää tai muuttaa yksityiselämässäni? Mitä voisin tehdä tullakseni onnellisemmaksi?	

(Manka 2016, s.154)