



Yhteisöllisyys ja työelämän ilo

- Maailman onnellisin maa, Suomi
- Katse voimavaroihin
- Yhteisöllisyyden tärkeys ja edistäminen
- Yksi toive työpaikallasi?

Työhyvinvoinnin dosentti Marja-Liisa Manka



Kovalla työllä...

Tällä motolla
rakennettiin
maailman
onnellisin maa ja
hyvinvointivaltio:
Suomi!

- Henkilökohtainen hyvinvointi
- **Vahva yhteisöllisyys**, perustana luottamus ihmisten hyväntahtoisuuteen ja viranomaisiin



Mustia pilviä taivaalla

Työ **rasittaa henkisesti, 64 %** melko tai erittäin paljon samaa mieltä

Työni on **fyysisesti raskasta, 38 %**

Työntekijöitä **ei ole riittävästi, 56 %**

[Työolobarometri 2021, ennakko](#)

”En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.”

[SAK:n haastattelututkimus 2021](#)

- **48 % suomalaisista naispalkansaajista** kokee työskennelleensä kiireessä **aina tai usein** mm. terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä koulutuksessa

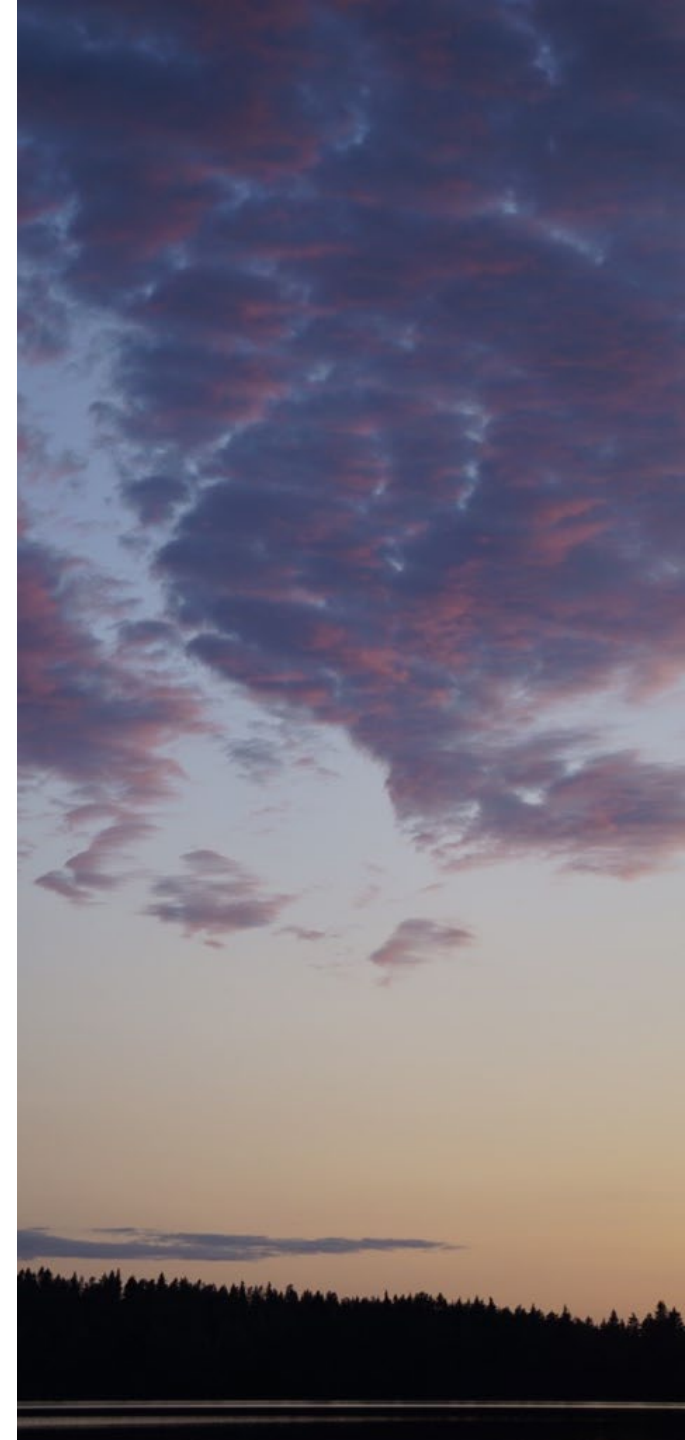
[Tilastokeskus 2020](#)

Korona-aikana

- työssä **tylsistymisen** ja **kyynistymisen** yleistyivät, nuorilla eniten.

- **vuorovaikutus kapeni**

<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>



Ylisukupolvisesti siirtyvät taakat hiostavat

Kovan työnteon ihanne
Vahvuus – läpi harmaan kiven
Yksin pärjääminen
Kykenemättömyys käsitellä tunteita
Puhumattomuus
Armottomuus ja täydellisyyden
pyrkimys
Myrkyllinen positiivisuus, pessimismi



Näkökulma merkitsee

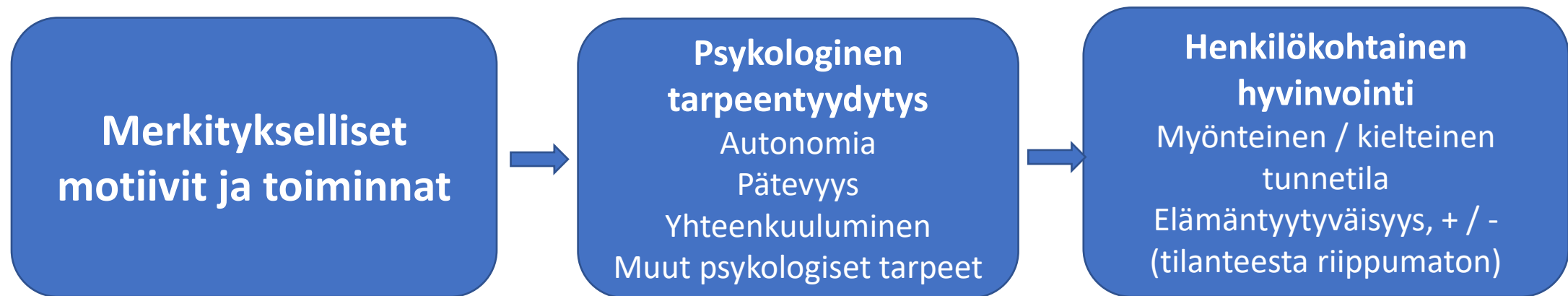
- Ongelmana eivät ole poikkeukselliset olot, vaan se, että yritämme selvittää niistä aikansa eläneillä ajattelu- ja toimintatavoilla.
- **Etsitään valoa, jaksamme sen avulla paremmin pimeyttäkin!**



Vahojärvi
23.8.2022

Paluu perusasioihin: hyvinvointi löytyy arjesta, ei huvipuistoista

Hyvän tekeminen tuottaa hyvän mielen



Martela, F. & Sheldon, K.M. 2019.. <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/42900>

Työn imu ja työpaikan sosiaaliset voimavarat ennustavat vähäisempiä eroaikomuksia ja onnellisuutta

- **Työpaikan voimavarat:** luottamus, tuki työtovereilta ja esihenkilöltä sekä työstä saatu tunnustus vaikuttivat korona-aikana myönteisesti työnimuun
- **Työnimussa** ihminen pystyi hyödyntämään ulottuvilla olevia voimavaroja ja etsimään tukea kuten tuunaamaan työtään
- Työpaikan voimavarat ja työnimu vaikuttivat myönteisesti **onnellisuuteen ja negatiivisesti eroaikkeisiin työstä**

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työn imu

Myönteinen työn tunne- ja motivaatiotila, jota kuvaavat innostus, energisyys ja uppoutuminen.



Hyvinvoinnin lisäämiseksi katse työn voimavaroihin

- Yhteisöllisyyttä ja työniloa tukeva **organisaatiokulttuuri**, rakenteet ja **johtamiskäytännöt**
- työn **kehittäminen yhdessä** kollegojen kanssa
- **yhteisöllisyyden** edistäminen arjen teoin
- **katse myös peiliin**, omiin ajattelutapoihin



Tove Jansson Kuinkas sitten kävikään

Työpaikan ja omat ajattelutottumukset tarkasteluun

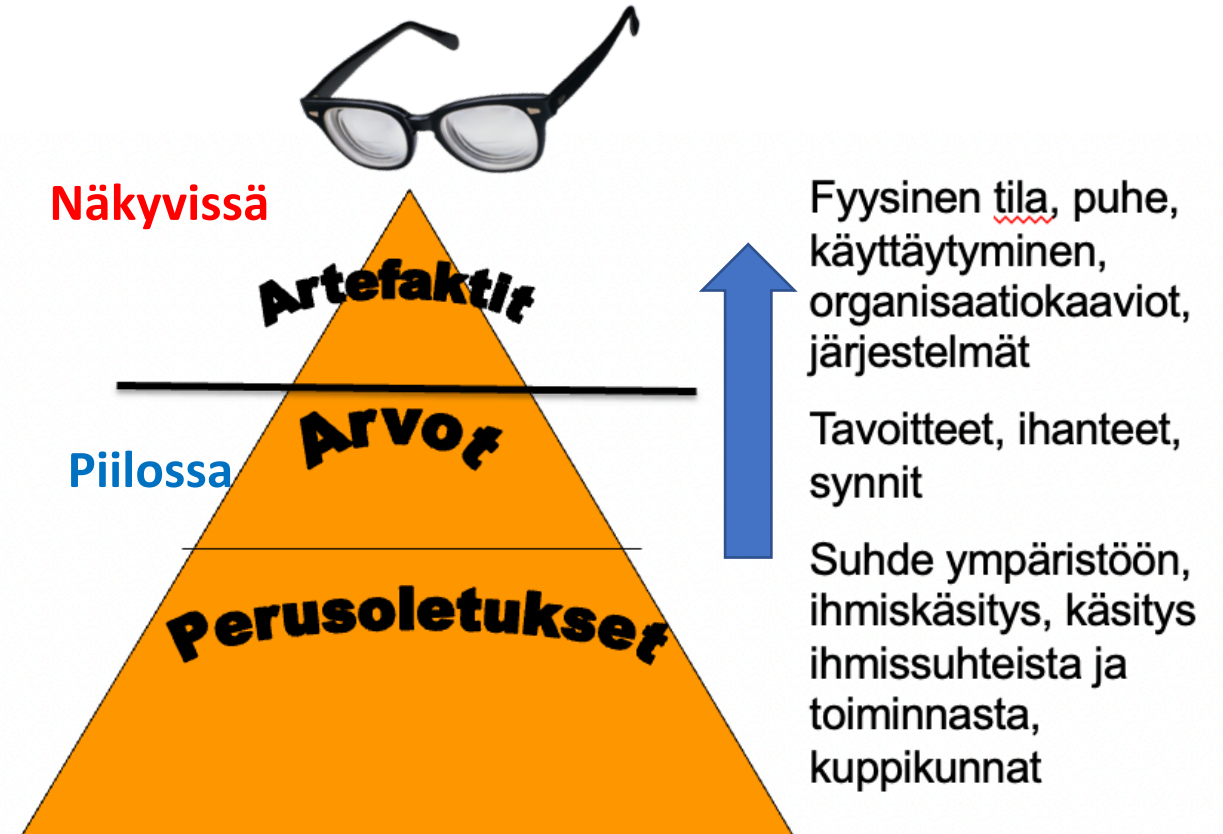


”Miksei hattivateilla
ole suuta, mummu?”
kysyi pikkumies 2,5 v.

Dosentti Marja-Liisa Manka, Tampereen yliopisto

Organisaatiokulttuuri – työpaikan ”silmälasit”

- Työpaikalla on **alakulttuureita** esimerkiksi toiminta-alueiden, ammattiryhmien ja koulutustaustojen mukaan
- kulttuurimuutoksen **välttämätön edellytys** on yksilön, ryhmän ja yhteisön ajattelun muutos. Pelkkä päätös ei riitä, vaan se edellyttää **oppimista**.
- oppimisen ytimenä on työpaikkaa koskevien **oletusten tekeminen näkyväksi** sekä näiden avoin arviointi ja uudistaminen



Tunteet tarttuvat automaattisesti - ”tunnepöly”



- **Peilisolut** reagoivat sekä tietyn toiminnan tekemisen että sen näkemisen yhteydessä. Liikkeiden lisäksi myös tunteita »peilataan».
- Peilautumisjärjestelmien avulla **asetutaan automaattisesti toisen asemaan**, jolloin voidaan ymmärtää toisten ihmisten aikeita ja tuntemuksia.
- **”Tunnen samaa, mitä sinäkin tunnet.”**

Myötätunto – toisen pahassa paikassa mukana oleminen ja tuen tarjoaminen

Myötäinto – toisen onnistumisessa mukana oleminen kiitoksin ja kehuin

Hari, R. ym. 2015. Ihmisen mieli. Helsinki: Gaudeamus.

Dosentti Marja-Liisa Manka, Tampereen yliopisto

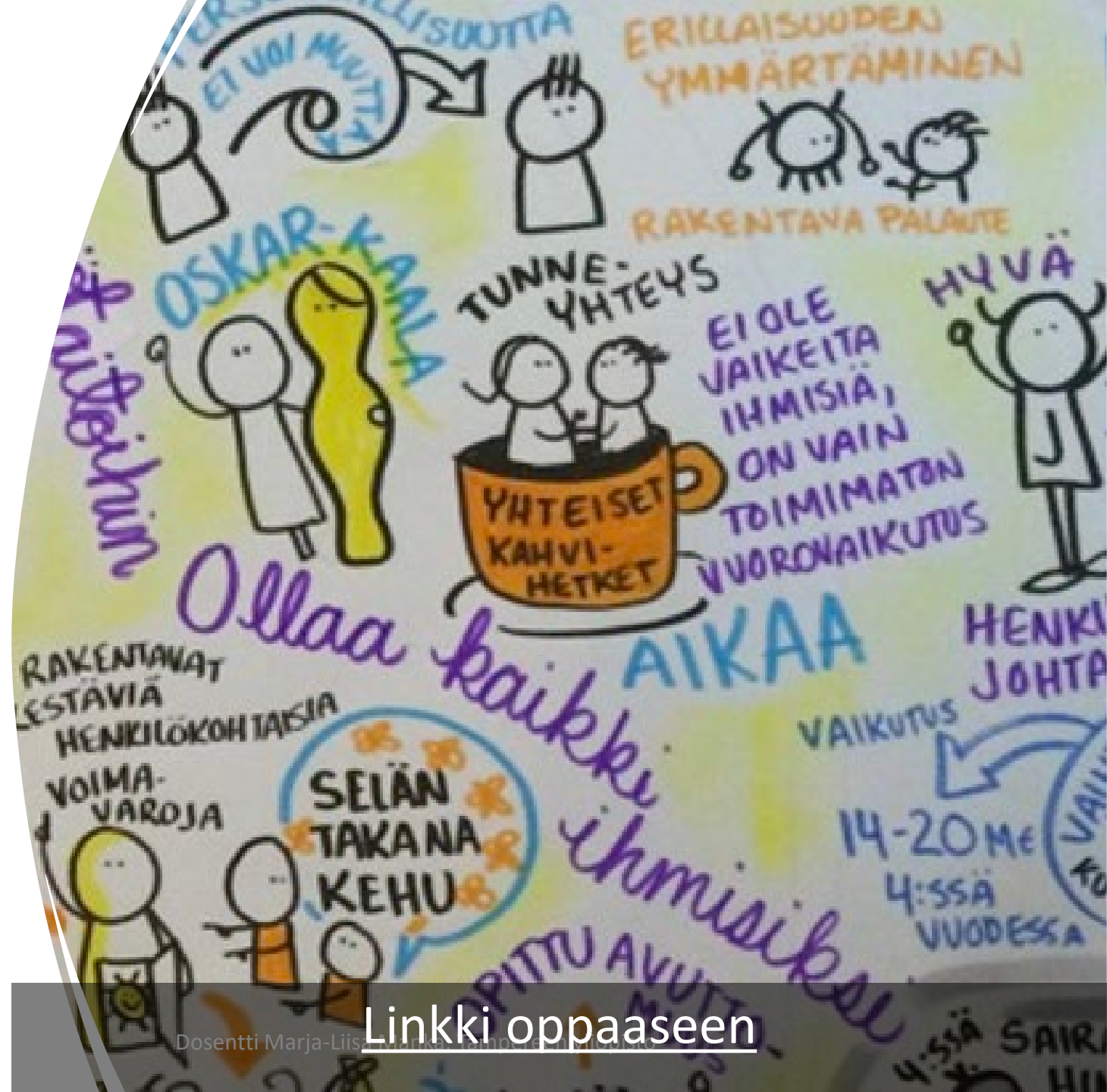
Yhteisöllisyyden vahvistaminen – moderni johtajuus

- reilu työn organisointi
- esimerkillisyys ja luotettavuus
- psykologinen ja emotionaalinen läsnäolo ja jaksamisesta huolehtiminen, myös psyykkisestä (**Työturvallisuuslaki**)
- valtuuttaminen sekä innostaminen
- optimismin johtaminen

Johtamisessa oltava enempi aikaa kuunnella, kohdata, ymmärtää ja jakaa myötätuntoa. Jokaisella oltava oikeus sellaiseen johtamiseen, jota hän voi arvostaa. (= ilmaisia!)

Yhteisöllisyyden edistämiskeinoja

- **myönteinen vuorovaikutus:** tähtihetket, ystävällisyys, kiitollisuus, hyvien uutisten jakaminen, aktiivinen auttaminen, tervehtiminen, kuulumisten kyseleminen
- **vastavuoroisuus:** palautteen antaminen ja toisilta oppiminen, jokaisen vastuu
- **otan puheeksi:** jos huomaan toisen väsymyksen, pahan mielen tai häirinnän
- **verkostoituminen** eri tahojen kanssa
- **myös ongelmat esiin:** hernetunti, tuskapurkki, turhautumatunti



[Linkki oppaaseen](#)

Epäviralliset sukimishetketkin tarpeen

- mitä **enempi kontakteja ja kohtaamista**, sitä paksumpi aivokuori, ”harmaa massa”, (esim. apinoiden sukimisryhmät)
- **katsekontakti** (ja hymy) käynnistää lähestymisreaktion, ohi katsominen välttämisreaktion
- ryhmän **ulkopuolelle jääminen** alentaa mielialaa, **aiheuttaa** fyysiseen kipuun verrattavissa olevaa **sosiaalista kipua** ja voi johtaa masennukseen, vieraantumisen tunteeseen ja väkivaltaiseen käyttäytymiseen – **hyökkää tai pakene!**
- **etätyössä kamerat auki ja epävirallistakin**





”Että saisi olla oma itsensä!”

”Olemme kaikki tähtiä!”

”Mikä saa poskesi hehkumaan?”

Älä valita – vaikuta!

- **geenit** ovat kuin **silmuja**, jotka voivat puhjeta tai olla puhkeamatta elämäntavoista ja –olosuhteista riippuen.
- **luonteenpiirteiden** perusteella on vaikea ennustaa elämäntyytyväisyyttä, varovaisia päätelmiä on tehty ulospäin suuntautuneiden, sovinnollisten ja tunnollisten onnellisuustaipumuksesta
- **onnellisuusgeenejäkin** löydetty, liittyvät välittäjäaineiden toimintaan
- **tulotaso, aviollinen status, sukupuoli ja koulutus** vaikuttavat erityisesti läntisissä kulttuureissa
- **epigenetiikka** eli hankinnaisten ominaisuuksien periytyminen nopeuttaa sopeutumista muutoksiin
- **sattumallakin** voi olla sanottavansa



Huolehdi palautumisestasi

- **Muutakin kuin työtä**, psykologinen irrottautuminen - rentoutuminen
- **Harrastukset**, jokin erityistaito, jossa voit kokea itsesi päteväksi
- **Hikoilu** – fyysinen kunto
- **Hu(r)vittelu** - tavoitteita
- **Ikääntyessä** tarvitset enemmän lepoa, erityisesti naisena
- **Riittävä uni**
- **Luonto** elvyttää automaattisesti

Nähdäkseen on pysähdyttävä.

Lupakirja:

*Jokaisella on oltava omaa aikaa,
jolloin voi tehdä, mitä haluaa. Se
auttaa palautumaan paineista!*



Yhteisöllisyyden ja työnilon edistämiseksi

- *Meillä on hyvä perusta: hyvinvointivaltio.*
- *Etsi ratkaisuja, älä ongelmia.*
- *Kasvata yhteishenkeä – tervehti, kysy kuulumisia, osoita myötätuntoa ja –intoa, ota ongelmatkin puheeksi*
- *Ole aktiivinen ja toimi, vaikuta - älä valita*
- *Pohdi ajattelutottumuksiasi ja tunnista voimia vievät hiostajasi, uupuneena on vaikea tehdä yhteistyötä*

Pohdittavaksi

Yksi toive, jonka avulla edistät yhteisöllisyyttä ja työniloa työpaikallasi?



Lisätietoa työhyvinvoinnista

20 % alennus perushinnasta osallistujille koodilla
BKT1630B



Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi, TalentumPro

Sisältää runsaasti harjoituksia. Tarjolla vain e-kirja, uusi painos ilmestyy keväällä 2023

<https://shop.almatalent.fi/sivu/tuote/tyohyvinvointi/1273732>



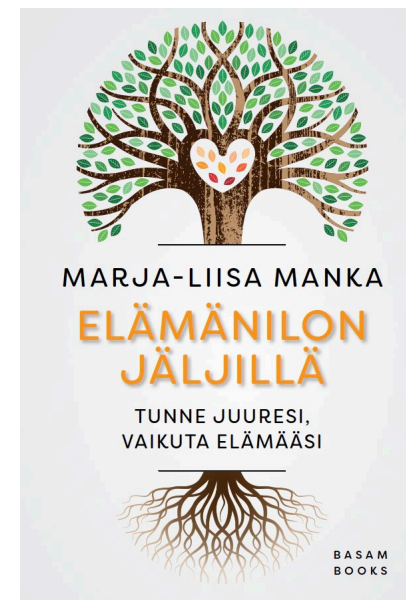
Manka, M-L. Työnilo. Perusteos työhyvinvoinnista, mistä se syntyy. Esimerkein ja tarinoin.

<https://shop.almatalent.fi/tyonilo>



Manka, M-L. 2015. Stressikirja – mistä virtaa? Talentum. Hyvä ja huono stressi, miten ne erottaa ja mitä tehdä, jotta stressi vähenisi.

<https://shop.almatalent.fi/stressikirja>



Manka, M-L. 2022. Mistä nykypäivän elämänilo syntyy? Olemmeko menneisyytemme vankeja, kiitos geeniperimän ja elinympäristön, vai voimmeko itsekkin päättää jostakin? Entä sattuman osuus? [tilaa kirja](#)

Yhteystiedot: Marja-Liisa Manka
www.docendum.fi