



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

OSUVA Open
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

Työhyvinvointi työelämässä - voi paremmin työssäsi ja auta toisia jaksamaan : arvio kirjasta: Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, 2017.

Authors: Ollila, Seija

Title: Työhyvinvointi työelämässä - voi paremmin työssäsi ja auta toisia jaksamaan : arvio kirjasta: Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, 2017.

Year: 2019

Version: Accepted manuscript

Copyright Suomen työnohjaajat ry

Please cite the original version:

Ollila, Seija. (2019). Työhyvinvointi työelämässä - voi paremmin työssäsi ja auta toisia jaksamaan : arvio kirjasta: Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, 2017. *Osviitta* 2, 40.

Työhyvinvointi työelämässä – voi paremmin työssäsi ja auta toisia jaksamaan

Seija Ollila

Arvio kirjasta Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, 2017

Työssä käynti ja työn tekeminen tulee olla mielekästä. Vaikka joka päivä ei töissä olisikaan kivaa, on tärkeää, että ihminen tykkää työstään. Siksi työn vaatimusten ja ihmisten voimavarojen välisen suhteen tulee olla tasapainossa. Tässä kirjassa lähestytään lukijaa erilaisten työhyvinvointia valaisevien teoreettisten näkökulmien kautta. Näkökulmien suunta on pääasiassa positiivisessa psykologiassa, ja mielenkiintoa työnohjaajan näkökulmasta katsoen antaa työssä koetun stressin ja kuormittavuuden kytkeminen työhyvinvointia tukeviin voimavaroihin, työstä palautumiseen ja työn tuunaamiseen sekä persoonallisuuden merkitykseen työssä.

Työelämä tutkimuksen historiallinen kehitys perustuu useiden teoreettisten johtamisoppien varaan lähinnä 1900-luvun alusta tähän päivään. Varhaisimmat tutkimukset keskittyivät teollisten ja lähinnä fyysisten työolojen parantamiseen, kun vähitellen huomioitiin ihmissuhteiden ja organisaatiokulttuurin merkitys työssä. Varsinainen työelämän kehittämisen aika Suomessa alkoi 1980-luvulla ja sen myötä ollaan päästy innovaatioajatteluun, jossa korostetaan työntekijöiden tarvetta oppia, kehittyä, saada vaikuttaa ja osoittaa luovuuttaan. Puhutaankin työhyvinvointitutkimuksesta, jossa henkilöstö nähdään strategisena voimavarana. Toiminnan sujuvuuden, aikaansaavuuden ja työn imun edellytyksiä ovat tekijät, jotka varmistavat työn vaativuuden ja voimavarojen yhteen sovitettavuuden yksilökohtaisesti. Näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa johtamisella, työn muotoilulla ja työn tuunauksella.

Työn tuunaamisella tavoitellaan työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainoa, mutta sitä mahdollistavat ja motivoivat työssä olevat voimavarat ja työn haasteet. Henkilökohtaiset voimavarat muodostuvat myönteisistä itsearvioinneista ja tunteesta, että voi onnistuneesti vaikuttaa omaan työhön ja työympäristöön. Myös sosiaalisesta ympäristöstä saatu tuki, palaute, arvostus ja mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan ovat keskeisiä yksilön voimavaratekijöitä. Työntekijöiden oman työn tuunaaminen on aktiivista silloin, kun esimies on palveleva johtaja, haluaa panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja tukee aloitteellisuutta. Työuupumuksen syntymistä tuleekin pyrkiä ennaltaehkäisemään tehokkaasti huomioimalla työssä olevia ja yksilön omia voimavaroja. Persoonallisten ominaisuuksien merkitys, erityisesti yksilöllisten kokemusten ja tarinamuotoisen identiteetin ymmärtäminen työhyvinvoinnissa on nousemassa tärkeäksi lisävalaistusta tuovaksi työelämän tutkimuskohteeksi. Työntekijöiden identiteettityötä tulee tukea työyhteisössä ja työnohjauksessa.

Mielenkiintoinen ja innostavakin työ voi altistaa stressille ja olla kuormittavaa. Stressitekijöistä ehkä keskeisimpiä ovat fyysiset työolot, työtehtävien vaatimukset, rooliepäselvyydet ja –ristiriidat, ihmissuhteet sekä erilaiset organisaatiomuutokset. Näiden tekijöiden ohella yksilö voi altistaa kuormittavuudelle tunnetyössä, joka edellyttää hyvää tunteiden hallintaa ja positiivisten tunteiden pakonomaistakin näyttämistä vuorovaikutustilanteissa. Stressi voi toki olla positiivistakin, jolloin ihminen kokee vahvaa työn imua ja innokkuutta kehittää omaa osaamistaan sekä työyhteisön toimintaa. Työpaikoilla on myös työholisteja sekä työuupumuksesta ja työssä tylsistymisestä kärsiviä, joille työstä

palautumista edistävät interventiot ovat tarpeellisia. Tällaisia interventioita ovat erilaiset verkkopohjaiset stressinhallinta- ja mindfulnessharjoitukset sekä hyväksyntä- ja arvopohjaiset menetelmät. Näiden lisäksi on kehitelty ns. uuden aallon työhyvinvointi-interventioita, jotka hyödyntävät ja soveltavat edellisiä sekä painottavat kokemuksellisuutta ja toiminnallisuutta pelkän tiedon jakamisen sijaan. Työhyvinvoinnin tukemisessa on alettu hyödyntää yhä enemmän verkko- ja mobiilisovelluksia, jolloin interventiomenetelmien käyttö on mahdollista ajasta ja paikasta riippumatta, jopa kiireisen työn ohella. Näiden interventiomahdollisuuksien hyödyntäminen ja niihin liittyvä koulutus voisi tuoda myös työnohjaukseen uutta näkökulmaa.