



Työhyvinvointi ja opettajan jaksaminen

Petri Karoskoski

Akol ry

Alkuharjoitus: Nykyistä työtäni kuvaava metafora

- Miettikää ja keksikää joko yksin tai saman talon/työyhteisön väki yhdessä
- Mikä kielikuva sopii kuvaamaan työtäni tällä hetkellä?

Esim. :

- ”Työn tekeminen tuntuu tällä hetkellä kuin ajelehtivalta tukilta joessa.”
- ”Sujuu kuin tanssi”
- Millä fiiliksellä syyskautta aloitellaan?



AktiiviOPET 2019

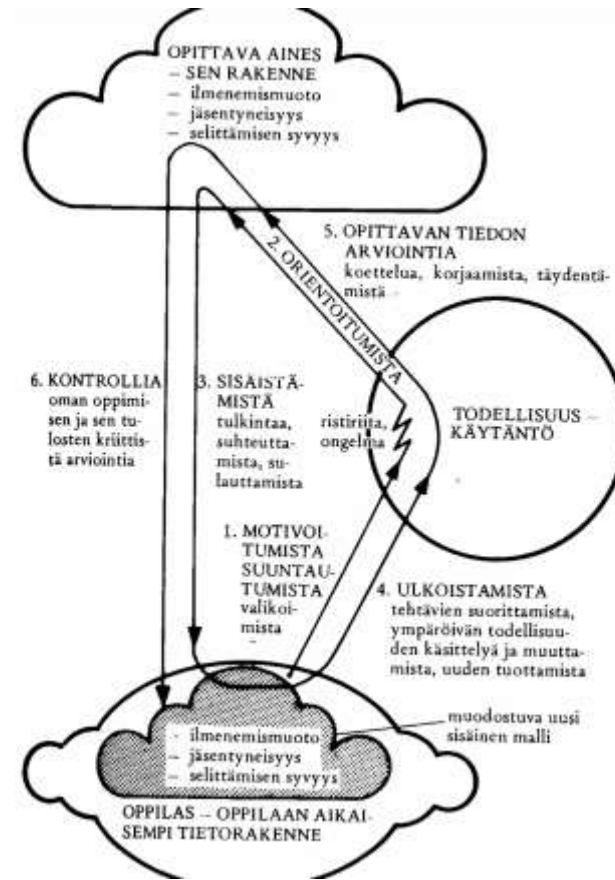
1. Kehittävä työntutkimus ja työn sisäiset ristiriidat (Yrjö Engeström)
2. Työkykytalo työhyvinvoinnin laajana kehityksenä (Juhani Ilmarinen)
3. Työhyvinvoinnin malleja ja hyviä käytäntöjä (lällä ei ole väliä –hanke)



Kognitiivinen pedagogiikka ("mosuak")

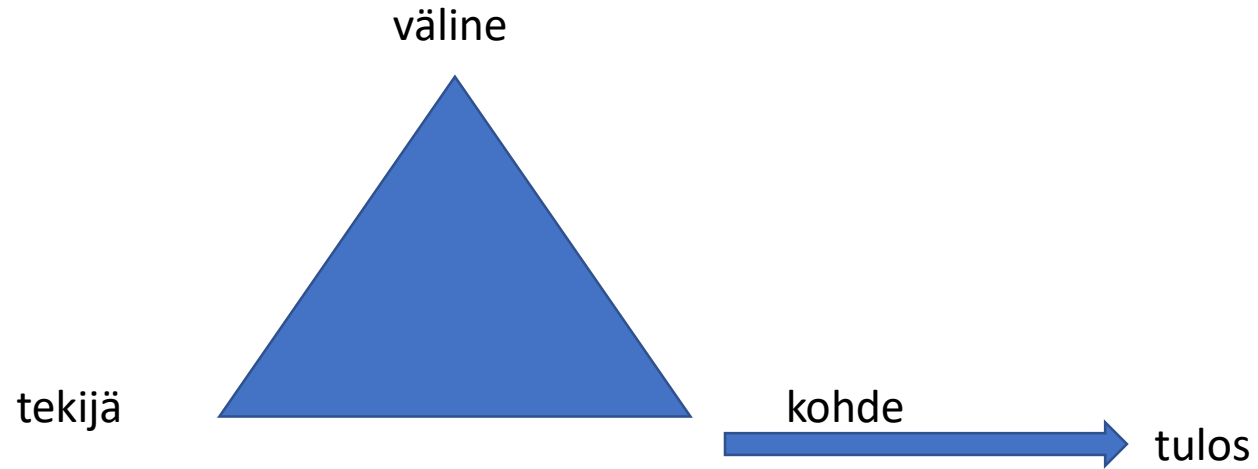


"Täydellinen oppimisprosessi"

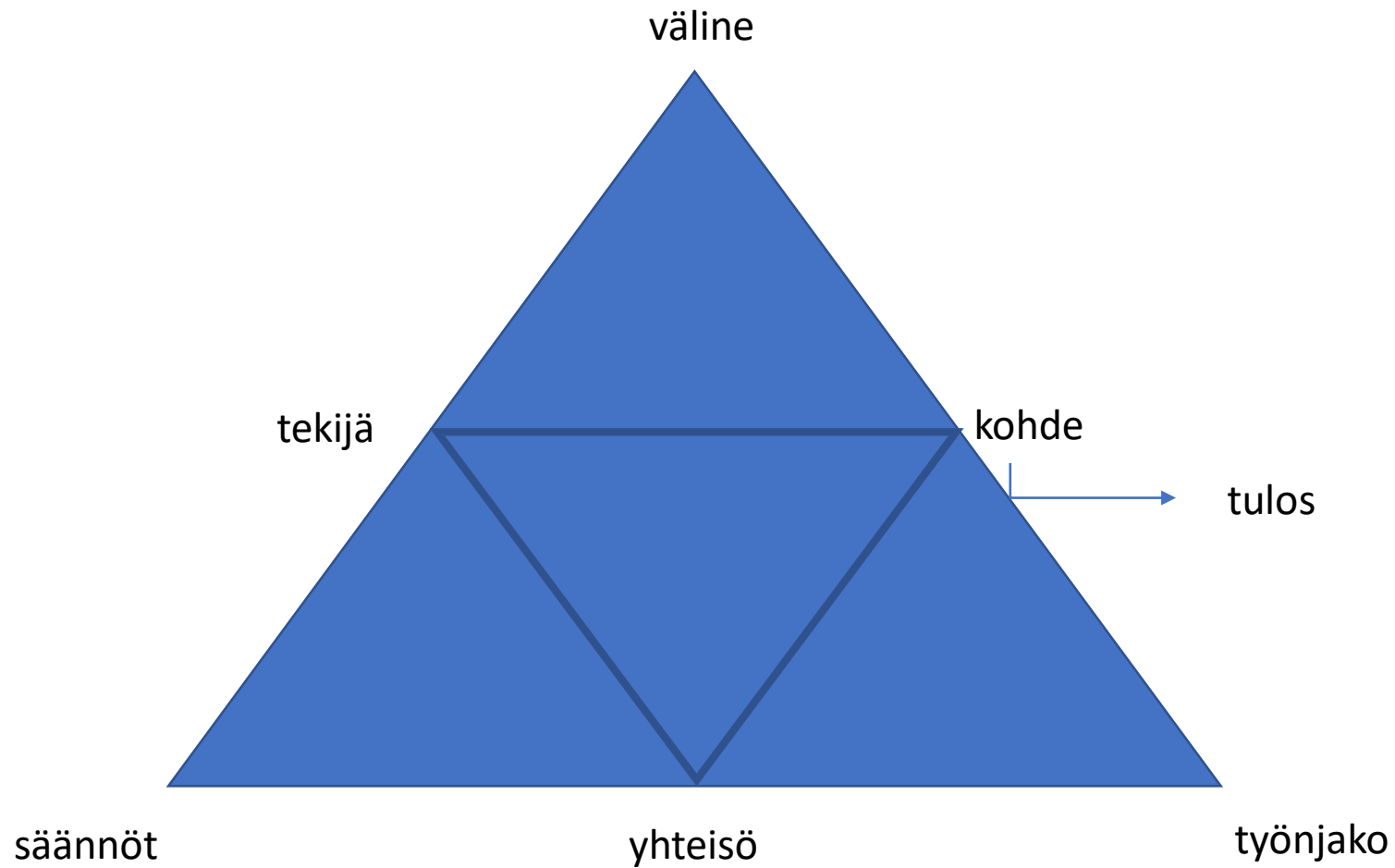


1. Kehittävä työntutkimus

- Työn rakennemalli, ”suo, kuokka ja Jussi”



Työtoiminnan rakennemalli



Kehityssyklin vaiheet



lähde: <http://www.muutoslaboratorio.fi>

1. Häiriöt muodostavat tarvetilan kehittämislle

2. Ristiriidat ratkaisemalla uudistetaan koko toimintaperiaate

3. Uuden kokeilu ja vakiinnuttaminen



1. Häiriöt muodostavat tarvetilan kehittämiseksi

Syklin alkuvaiheessa vallitsee tietty vakiintunut toimintatapa. Poikkeavat ajatukset, välineet ja työtavat esiintyvät yksittäisinä häiriöinä tai innovaatioina, jotka jäävät paljolti huomaamatta. Muutos alkaa epämääräisestä tarvetilasta, jossa häiriöiden lisääntymisen takia nykyinen toimintamalli ei enää tunnu toimivan tyydyttävästi.

Toiminnan muutoksen edetessä nykyisen toimintamallin kriisi syvenee ja toimintaan osallistuvat kohtaavat ns. ”mahdottomia” tehtäviä. Työtä ei saa enää tehokkaasti hoidettua vanhalla mallilla, mutta myöskään tarjolla olevista vaihtoehdoista mikään ei tunnut sopivalta.



2. Ristiriidat ratkaisemalla uudistetaan koko toimintaperiaate

Uutta toimintamallia etsittäessä keskustelua käydään monista ideoista ja esikuvista, joiden pohjalta ratkaisuja voitaisiin kehittää.

Kun tietty ratkaisuehdotus osoittautuu lupaavaksi ja saa kannatusta, alkaa uuden toimintamallin, eli uuden toimintakonseptin hahmottelu. Se tapahtuu ottamalla kokeillen ja kehitellen käyttöön uusia käsitteitä, välineitä, yhteistyömuotoja ja sääntöjä.

Uusi toimintamalli ei ole vain kokoelma korjauksia ja paranteluja, vaan se on niin työvälineitään, säännöiltään kuin työnjakoratkaisuiltaankin uusi kokonaisuus.

Kaikki ratkaisut pohjaavat uudenlaiseen käsitykseen työn kohteesta ja motiivista, eli siitä, mitä tuotetaan ja miksi.



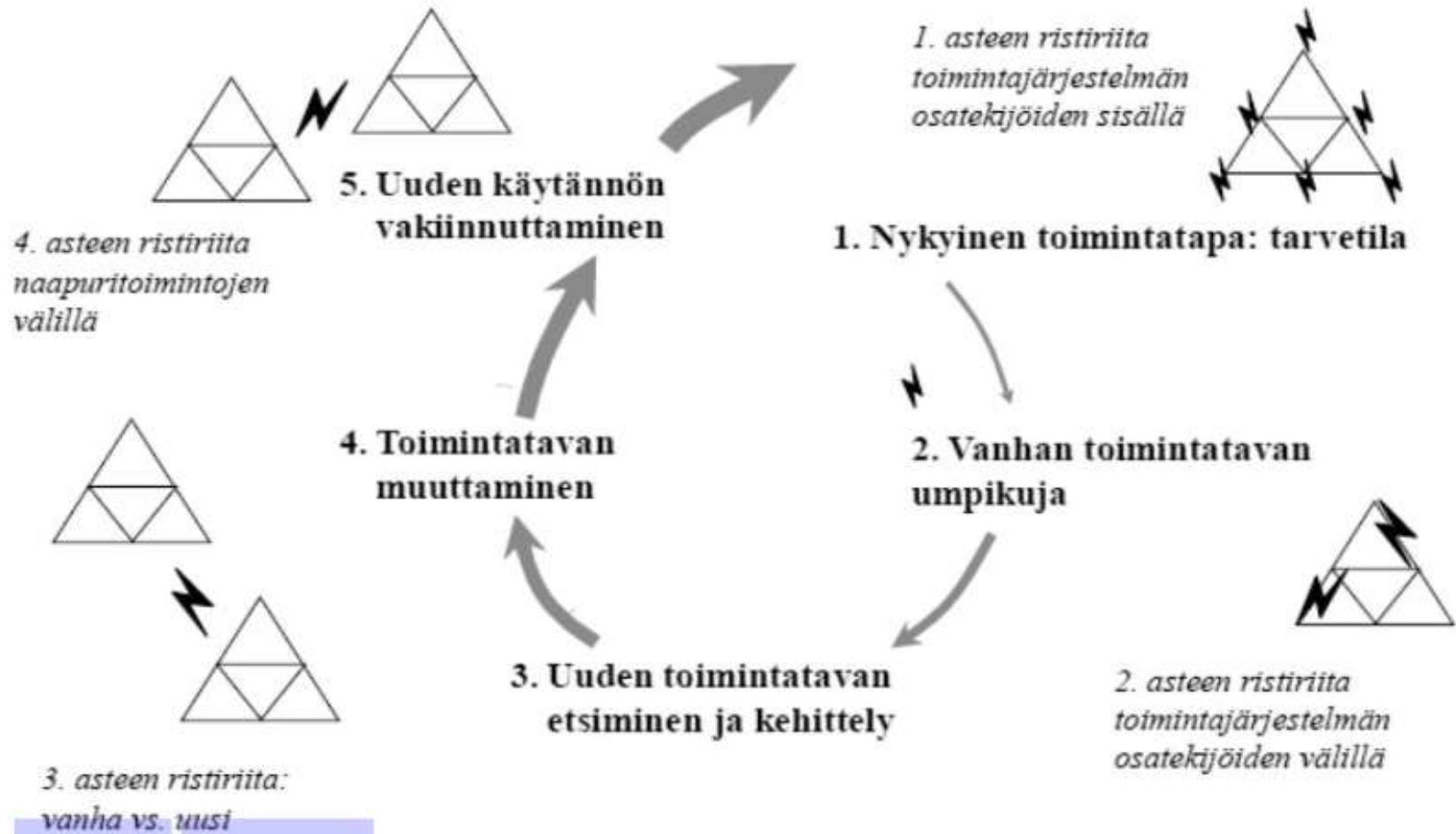
3. Uuden kokeilu ja vakiinnuttaminen

Syklin viimeisessä vaiheessa uutta toimintamallia kokeillaan käytännössä, useimmiten joidenkin osaratkaisujen kautta. Uuden, aikaisemmasta poikkeavaan logiikkaan perustuvan toimintakonseptin kehittämisessä törmätään jatkuvasti vanhan periaatteen mukaisiin toimintamalleihin ja toisaalta myös uuden konseptin keskeneräisyyteen.

Uusi toimintakäytäntö saa vähitellen muotonsa ja vakiintuu kun työyhteisön jäsenet ratkovat uuden ja vanhan logiikan välisistä ristiriidoista syntyviä epäselvyyksiä ja pulmatilanteita.



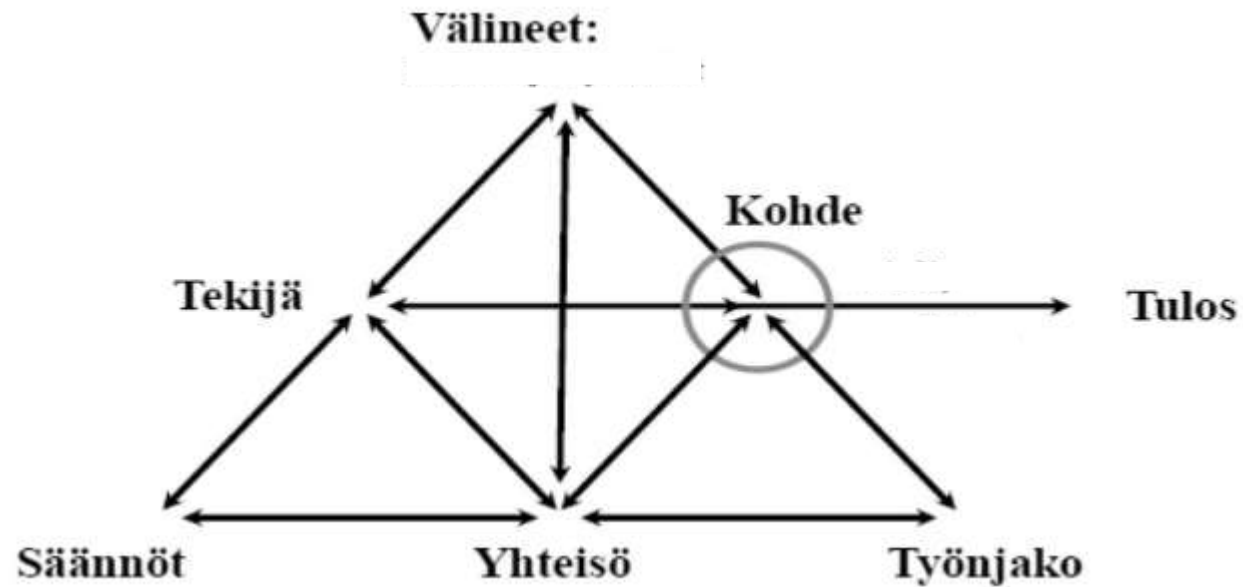
Kaavio: Kehittämisen syklimalli



Pienryhmätehtävä 1.

Työn sisäisten ristiriitojen ja kuormitustekijöiden analyysi

- Tarkastelkaa työtänne käyttäen kehittävän työntutkimuksen käsitteitä.
- **Mitkä tekijät tuottavat kuormitusta?**



2. Työkykytalo

Juhani Ilmarinen

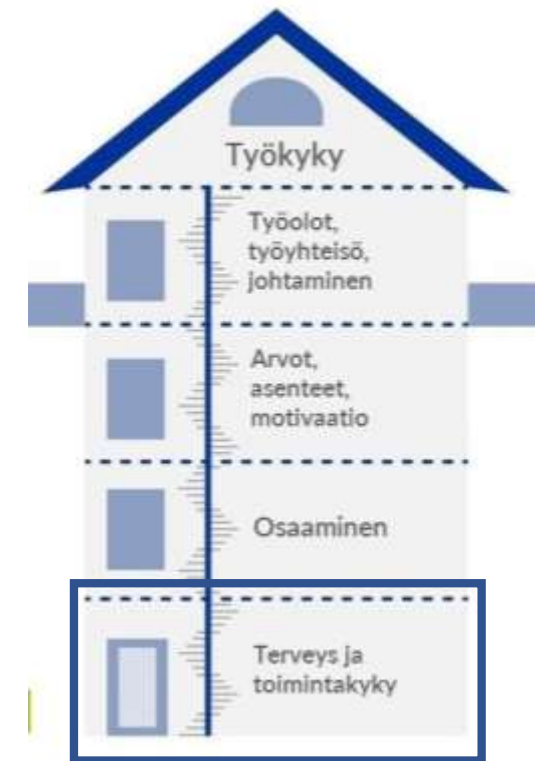
- Työkykytalo kokoaa yhteen kaikki keskeiset tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat sekä työkykyyn että työhyvinvointiin.
- Kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän voimavaroja ja neljäs kerros kokoaa yhteen työhön liittyvät asiat.
- Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen suhde, tavoitteena mahdollisimman hyvä vastaavuus ja tasapaino. Työn liian kovat tai matalat vaatimukset suhteessa ihmisen voimavaroihin merkitsevät epätasapainoa ja työhyvinvoinnin sekä työkyvyn heikkenemistä.



Terveys ja toimintakyky

Fyysinen toimintakyky

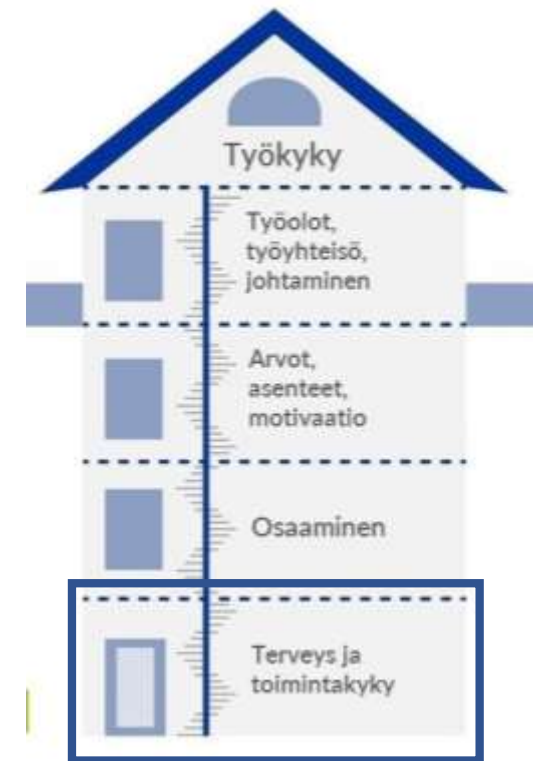
- Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä niistä tehtävistä, jotka hänen arjessaan ovat tärkeitä. Fyysinen toimintakyky ilmenee esimerkiksi kykynä liikkua ja liikuttaa itseään.
- Myös aistitoiminnot, näkö ja kuulo, usein luetaan kuuluvaksi fyysisen toimintakyvyn alueelle. Fyysiseen toimintakykyyn liittyvät läheisesti myös käsitteet fyysinen kunto, fyysinen suorituskyky ja terveyskunto.



Terveys ja toimintakyky

Psyykkinen toimintakyky

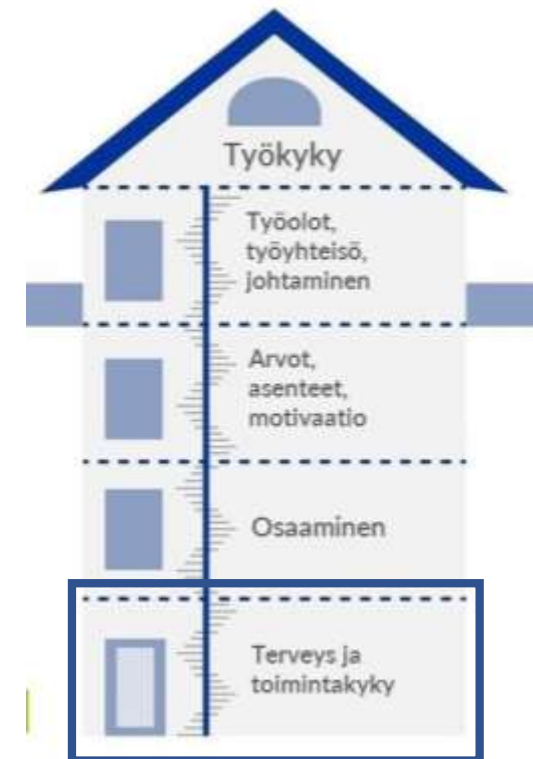
- Psyykkisessä toimintakyvyssä kyse on ihmisen voimavaroista, joiden avulla hän kykenee selviytymään arjen haasteista ja kriisitilanteista.
- Psyykkinen toimintakyky liittyy elämänhallintaan, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja se kattaa tuntemiseen ja ajatteluun liittyviä toimintoja:



Terveys ja toimintakyky

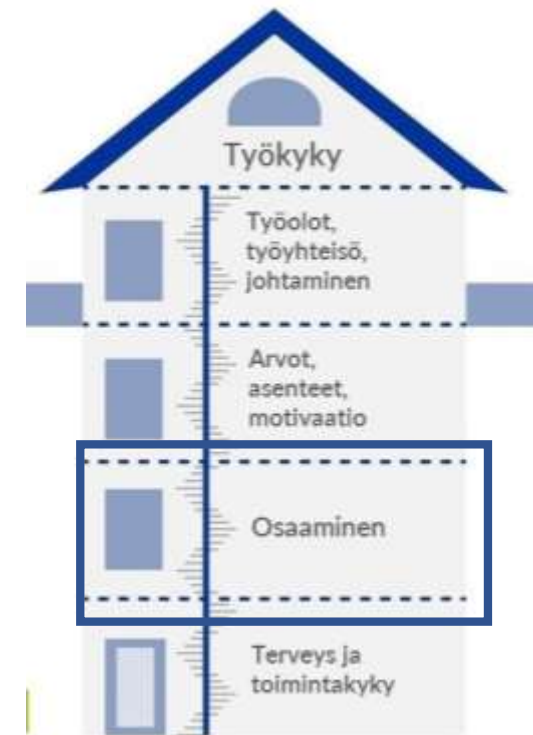
Sosiaalinen toimintakyky sisältää kaksi ulottuvuutta:

- ihminen vuorovaikutussuhteissaan
- ihminen aktiivisena toimijana, osallistujana yhteisöissä ja yhteiskunnassa



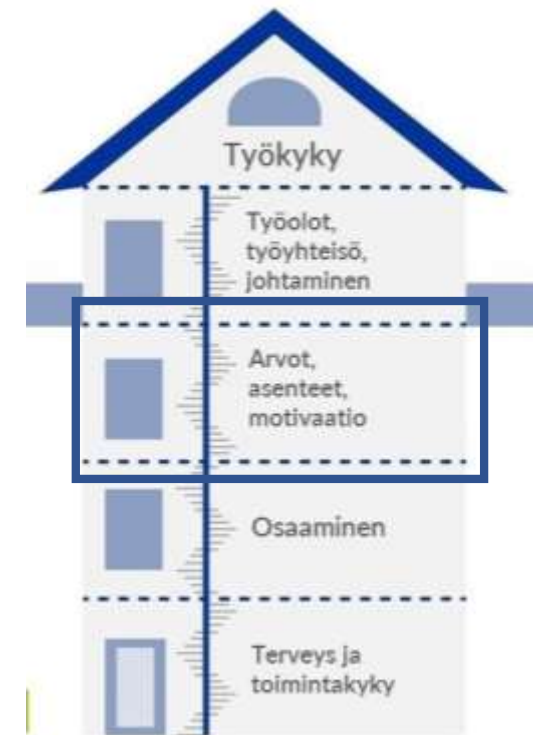
Osaaminen

- Osaaminen on toisessa kerroksessa. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää.
- Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.



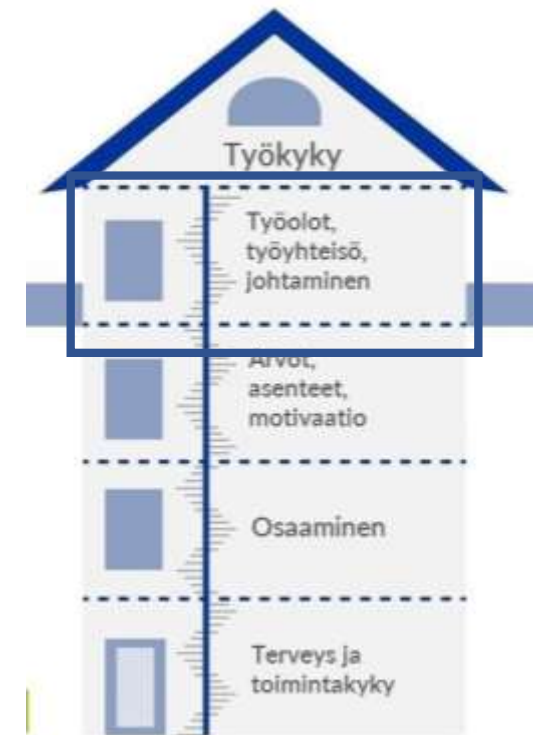
Arvot, asenteet, motivaatio

- Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat.
- Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä.
- Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen.



Työolot, työyhteisö, johtaminen:

- Johtaminen, työyhteisö ja työolot on talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin tähän kerrokseen.
- Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan tykytoimintaa.



Talon kerrokset tukevat toisiaan



- Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan.
- Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa.
- Neljäs kerros, työ, muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutokseen. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin.



Kehitä eri kerroksia



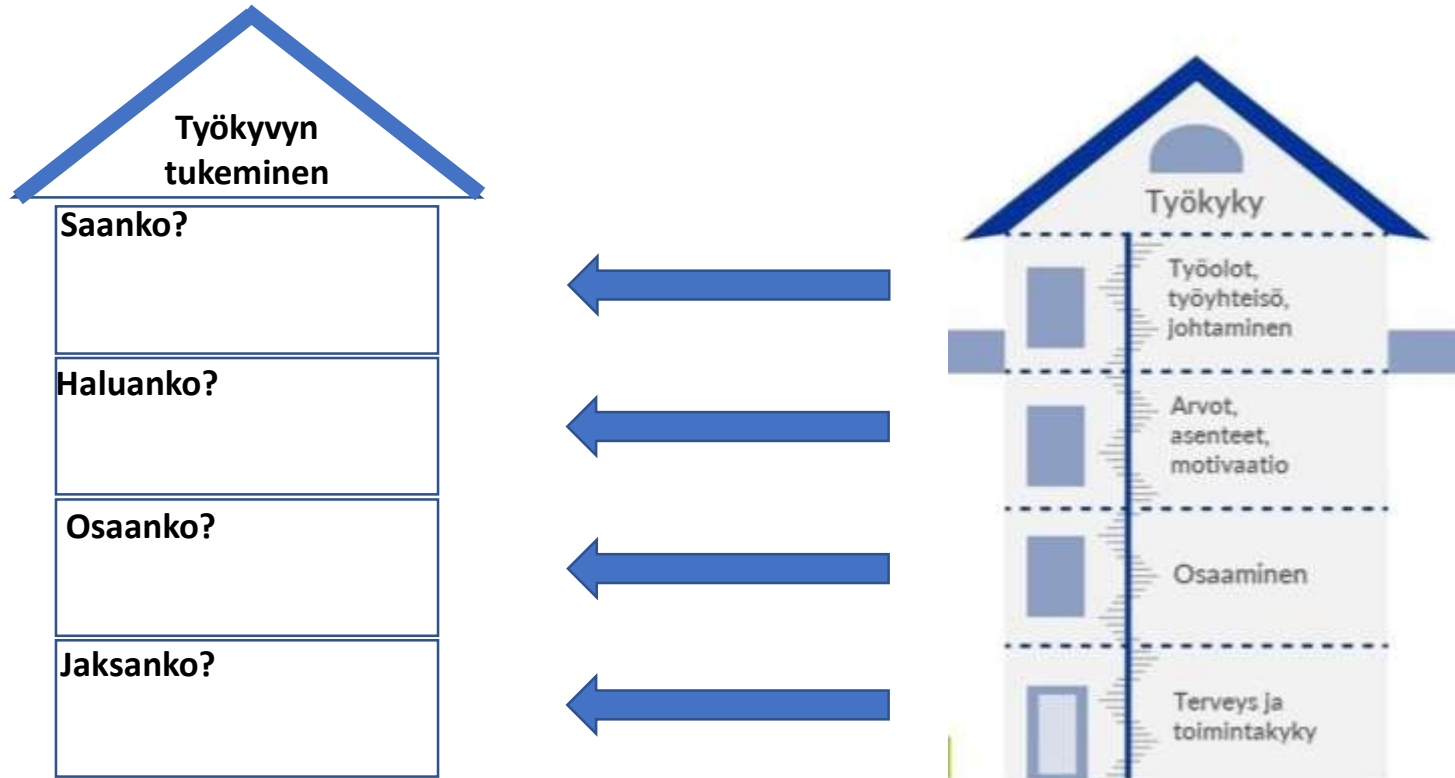
- Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännestä kerroksesta: työstä ja työoloista.
- Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, työtoiminnassa, eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto, työsuojelutoimikunta) yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantaja voi tukea monella tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen.



Työhyvinvointi Ilmarisen Työkykytalon kerrosten mukaisesti jäseneltynä



Malliin kuuluvat myös työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työn yhteiskunnalliset yhteydet ja ulottuvuudet.
Esim. taloustilanteen vaikutus



Pienryhmätehtävä 2.

Työkykytalo ja työhyvinvoinnin tukeminen



- Tarkastele työkykyäsi ja työhyvinvointiasi Työkykytaloa apuna käyttäen
- Miltä oman työhyvinvointinne kokonaisuus näyttää?
- Miten eri kerrosten vaikutus painottuu kohdallanne?
- **Millaisia työhyvinvointia tukevia toimia työssäjaksamisesenne tueksi tarvitsisitte?**
(Näkökulmia: oma toiminta, työterveyshuolto, työsuojelu, työnantaja, AKOL, OAJ, yhteiskuntapolitiikka)



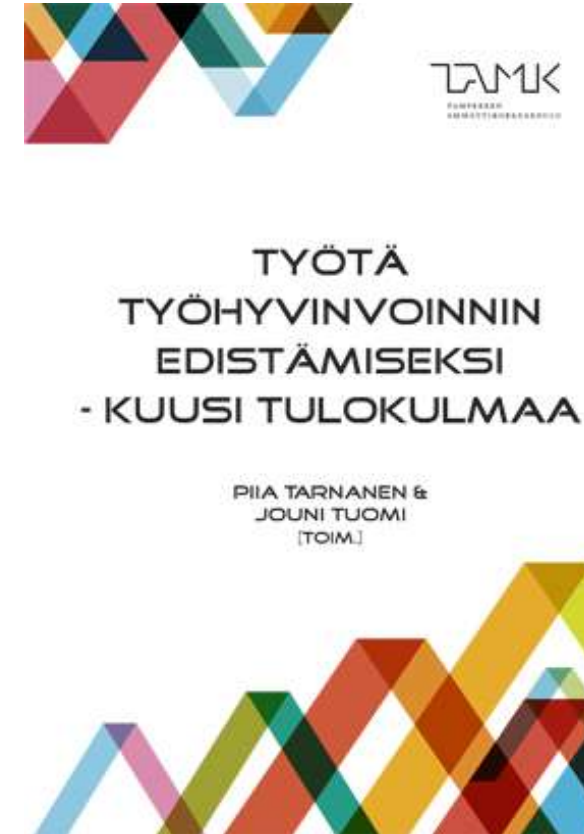


-Kris 13.11.2014



3. Työhyvinvoinnin malleja ja hyviä käytäntöjä

(lällä ei ole väliä –hanke)



Karasek & Theorell:

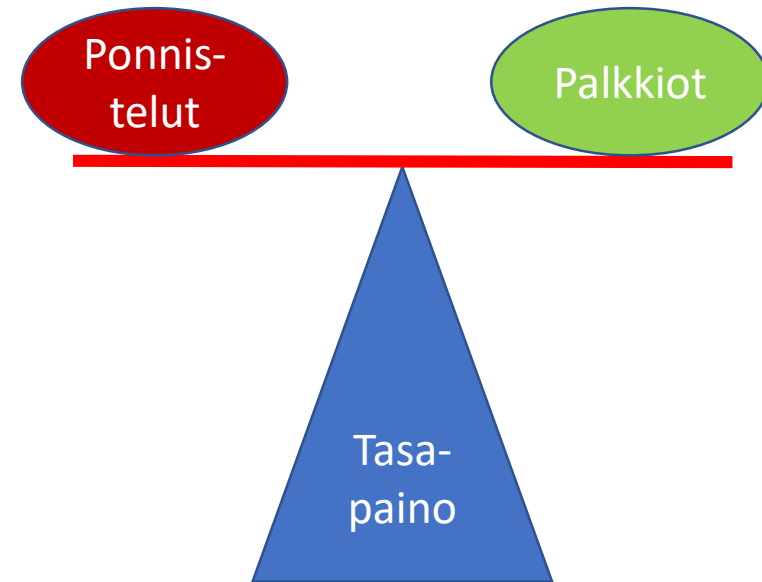
Työn vaativuus-hallinta-sosiaalinen tuki

- Näiden muuttujien avulla on luotu neljä työtyyppiä:
- Vähän kuormittava työ ->
- Kuormittava työ ->
- Passiivinen työ ->
- Aktiivinen työ ->
- Työn asettamat vaatimukset ja työn hallinta:
- Paljon hallintaa, vähän vaatimuksia
- Vähän hallintaa, paljon vaatimuksia
- Vähän hallintaa, vähän vaatimuksia
- Paljon hallintaa, paljon vaatimuksia



Siegrist: Ponnistukset ja palkkiot

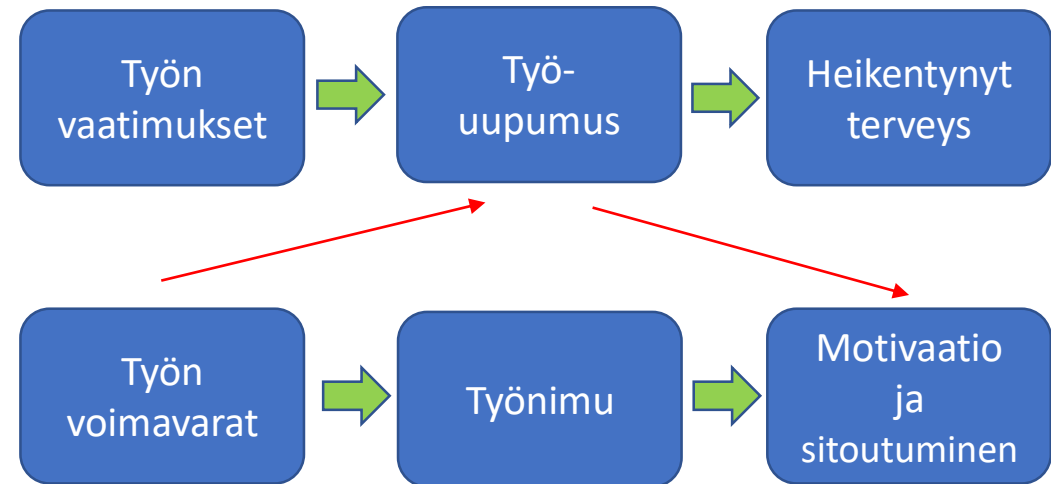
- Effort-Reward Imbalance (ERI) -mallia kutsutaan Suomessa ponnistelujen ja palkkioiden -malliksi, mutta alkuperäinen nimike viittaa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan.
- ERI -mallin pääajatus liittyy siihen, että jos työn eteen tehtävien ponnistelujen ja työstä saatavien palkkioiden välillä vallitsee epäsuhta, epätasapaino, ihmisen hyvinvointi kärsii.
- Yksilö kokee tällöin työssään hallinnan tunteen puutetta.



Demerouti ym: Työn vaatimukset - työn voimavarat



- TV - TV -malli sisältää kaksi prosessia; toisaalta terveyttä heikentävän prosessin ja toisaalta motivaatioprosessin.
- Mallin mukaan terveyttä heikentävässä prosessissa työn rasitustekijät, kuten korkeat vaatimukset, aiheuttavat työuupumusta, joka puolestaan saattaa johtaa heikentyneeseen työkykyyn.
- Toisaalta riittävät työn voimavara tekijät lisäävät osana motivaatioprosessia työn imua, kuten myönteisiä kokemuksia työstä, ja siten edistävät motivaatiota ja sitoutumista työhön.



Pekka Järvinen: Toimivan työyhteisön tukipilarit



- Perustukset, selkeä perustehtävä



- Kuusi tukipilaria
 1. organisaatio
 2. johtaminen
 3. palkitseminen
 4. pelisäännöt
 5. vuorovaikutus
 6. toiminnan arviointi



- Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö



Päivi Rauramo: Työhyvinvoinnin portaat

- Maslowin tarvehierarkian pohjalta laadittu työhyvinvoinnin malli



Marja-Liisa Mankan Malli

- Mankan mallissa korostuvat voimavarakeskeisyys ja yksilön psykologinen pääoma (itseluottamus, toiveikkuus, optimismi, sitkeys)



Kehitetäänkö vai tuetaanko?

Työyhteisön
kehittäminen



Yksilön tukeminen



Työyhteisön kehittäminen, käytäntöjä

- Jaetut kehityskeskustelut
- Esimiesten viikkopalaverit
- Tasapuolisuuden taulukko
- Työnjaon tasaaminen
- Työkirjausten kehittäminen
- Esimiesvastaanotto
- Työyhteisön pelisäännöt
- Työyhteisön omavalvontasuunnitelma
- Osaamispankki
- Koulutukset kiertoon
- Hyvinvointivartit
- Riittävän hyvän määrittäminen
- Seinätaulut
- Meidän hyvinvointi
- Työkortit
- Vastuunjako ja vastuuryhmät
- Some-ryhmät
- Viikon vilkaisut
- Lyhyt työnkierto
- Mestariyhmät
- Työntekijän tähtihetket
- Mindfulness-hetket



Pienryhmätehtävä 3.

Hyvät opettajan jaksamista tukevat käytännöt

- Hyvä kierto. Työtä tuunataan ja paineen alla syntyy luovia ratkaisuja.
- Millaisia keinoja ja konsteja olet/olette työpaikallanne ottaneet käyttöön jaksamisenne tueksi?



Kiitos!

