

RestarT

**Matkailualan mikro ja pienten yritysten muutos- ja sopeutumiskyvyn sekä työhyvinvoinnin lisääminen
koronakriisissä**

Saila Valkeaniemi

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



RestarT

*Toteutusaika 1.9.2021-30.4.2023

*Hallinnoijana SAMK

*Rahoitus Euroopan unionin sosiaalirahasto
Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma

*Toimintalinja

3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

*Erityistavoite

7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen

*Kohderyhmä maaseudun pienet ja mikro
yritykset



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

MITÄ HANKKEESSA TAVOITELLAAN?

- Matkailuyrityksille ja niiden henkilöstölle suunnatun hankkeen tavoitteena on nopeuttaa ja vahvistaa alan yritysten koronapandemian aiheuttamasta kriisistä johtuvaa toipumista ja näin turvata liiketoiminnan tuottavuutta, työhyvinvointia ja työpaikkoja.
- Yritysten kanssa yhdessä tunnistetaan millaisia haasteita, riskejä ja liiketoiminta mahdollisuuksia yritys kohtaa pandemian myötä. Näihin tuotetaan yhdessä uusia ratkaisuja, reagointi- ja toimintatapoja sekä pohditaan tulevaisuuden vaihtoehtoisia kehittämisspolkuja.
- Yritykset saavat sosiaalista tukea koronakriisin heikentämän työhyvinvoinnin ja työn voimavarojen vahvistamiseksi. Yrittäjät saavat työkaluja mm. oman työn hallintaan, työssä jaksamiseen ja stressinhallintaan sekä omien vahvuuksien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen yrittäjyydessä. Yrityksen tulevaisuuden tavoitteet kirkastuvat ja tavat päästä tavoiteisiin selkenevät.
- Hankkeen myötä yrittäjä saa suuntaa omalle yritystoiminnalleen. Hän voimaantuu ja inspiroituu, rohkaistuu kokeilemaan erilaisia vaihtoehtoja ja tarttuu mahdollisuuksiin sekä muodostaa uusia näkökulmia omasta työstään ja yritystoiminnastaan

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



ITSENSÄ JOHTAMINEN

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



PÄIVÄN SISÄLTÖ 14.3. klo 9.30 - 16

- **Itsensä johtaminen osana (työ)hyvinvointia**
 - Työhyvinvointi ja työkykytalo
- **Mitä itsensä johtaminen on?**
- **Itsensä johtamisen taidot** positiivisen psykologian ja sen hyvän elämän kehyyksen osa-alueiden kautta:
 - Merkitys
 - Myönteisyys
 - Uppoutuminen
 - Aikaansaaminen
 - Ihmissuhteet
 - Elinvoimaisuus
- **Tauot:**
 - Lyhyt tauko aamupäivällä
 - Lounas klo 12 – 12.45
 - Iltapäiväkahvit klo 14.15

Työhyvinvointi ja työkykytalo

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa
turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä,
jota **ammattitaitoiset** työntekijät ja työyhteisöt
tekevät **hyvin johdetussa** organisaatiossa.
Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä
mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja
heidän mielestään työ tukee heidän
elämänhallintaansa.

(Työterveyslaitos, TTL)

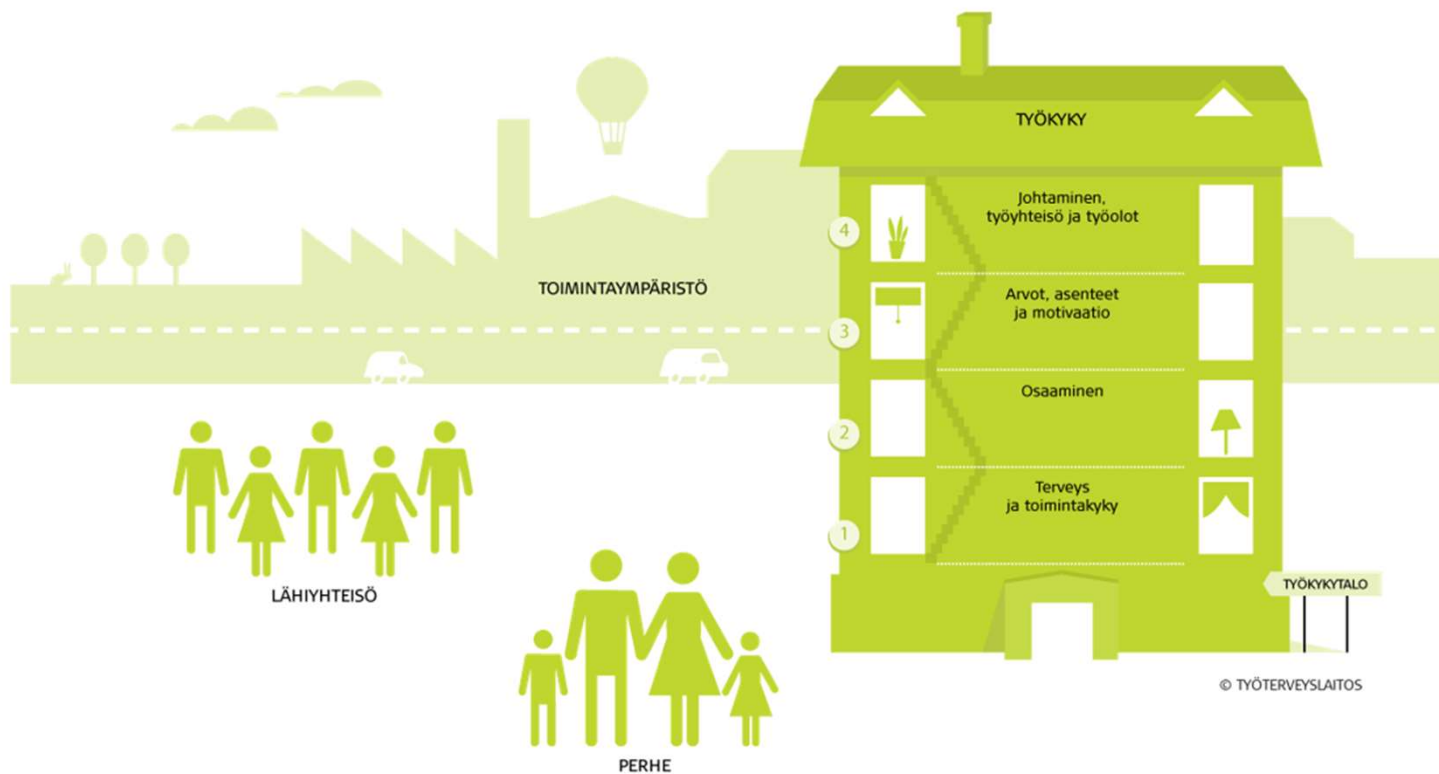
Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TYÖKYKYTALO

Työkykytalo



Työterveyslaitos

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

TYÖKYKY, 4-KERROKSIINEN TALO

(Juhani Ilmarinen)

- **TERVEYS JA TOIMINTAKYKY (1. KRS)**
Fyysinen toimintakyky, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan.
- **OSAAMINEN (2.KRS)**
Osaamisen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen, elinikäinen oppiminen on tärkeää.
- **ARVOT, ASENTEET JA MOTIVAATIO (3. KRS)**
Työn mielekkyys sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen vahvistavat työkykyä.
- **JOHTAMINEN, TYÖYHTEISÖ JA TYÖOLOJAT (4. KRS)**
Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti, ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvatkin tähän kerrokseen. Myös esihenkilötyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

KERROKSET TUKEVAT TOISIAAN

- Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan.
 - 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 esihenkilöt ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista.
 - Työnantaja voi tukea monella tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen.
 - Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat myös yksilön työkykyyn.
- Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuuakin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken.**

Mitä itsensä johtaminen on?

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



RYHMÄPOHDINTA

- Miten määrittelisitte itsensä johtamisen?
- Mitä taitoja, keinoja ja asioita itsensä johtaminen on?

ITSENSÄ JOHTAMISEN YKSINKERTAISTETTU MALLI

1. Tiedä, mitä haluat.
2. Tee suunnitelma.
3. Toteuta suunnitelma.

ITSENSÄ JOHTAMISEN MÄÄRITELMIÄ 1/2

- Itsensä johtamisen keskeisenä teoreetikkona voidaan pitää yhdysvaltalaisia professoreita Charles Manzia ja Christopher Neckiä. Heidän mukaan itsensä johtajuus (engl. self-leadership) on prosessi, jonka avulla **ihminen voi vaikuttaa itseensä ja suorituksissa tarvittavaan motivoitumiseen.**
- Lisäksi koko prosessiin kuuluu olennaisesti myös itsensä johtaminen (engl. self-management), jossa **yksilö kykenee näkemään, että epämukavan päätöksen tekeminen lyhyellä tähtäimellä voi vaikuttaa positiivisesti lopputulokseen.**

ITSENSÄ JOHTAMISEN MÄÄRITELMIÄ 2/2

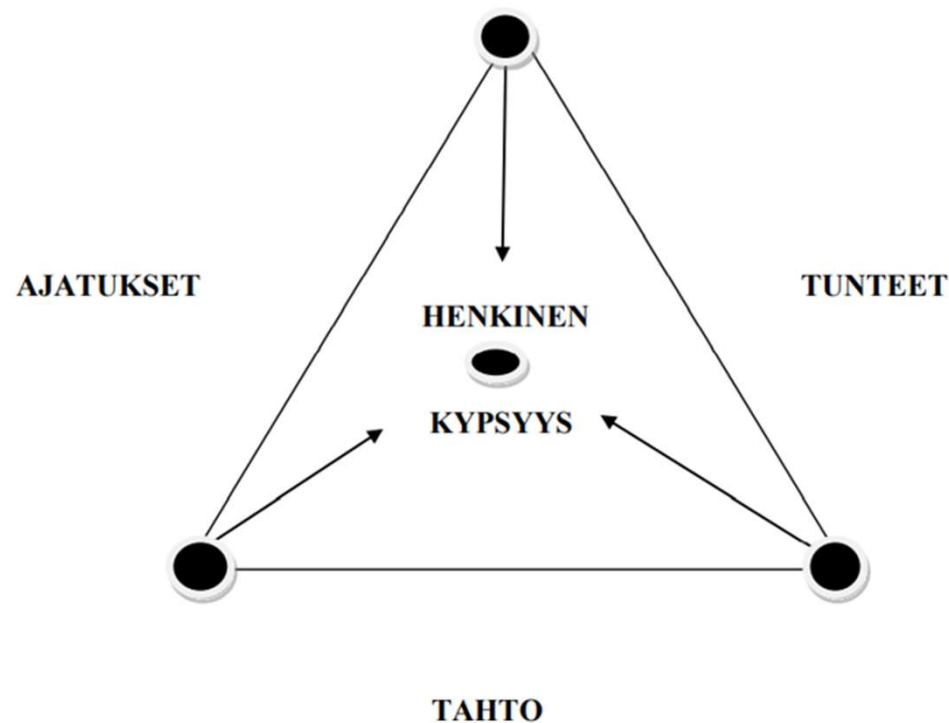
- **Omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista** siten, että yksilö voi ja haluaa käyttää koko potentiaaliaan, mahdollisuuksiaan ja vahvuuksiaan itselleen sopivalla tavalla. (Salmimies 2008)
- Itseen kohdistuvaa **vaikuttamista ja kurinalaisuutta**. Jatkuvaa muuttumista, uuden oppimista, vanhasta poisoppimista, juurtuneiden asenteiden ja uskomusten kyseenalaistamista. (Salmimies 2008)
- Itseensä kohdistuva **vaikuttamis- ja oppimisprosessi**, jossa kehoa, mieltä, tunteita ja arvoja ohjataan itsereflektion kautta. (Sydänmaa 2006)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TRIADINEN NÄKÖKULMA ITSENSÄ JOHTAMISEEN



Tietoisuus ja tasapaino ajatuksen, tunteen, tahdon kesken => henkinen kypsyys => itsensä johtaminen mahdollistuu



Itsensä johtamiseen
liittyvät kyvyt ja taidot
ovat opittavissa, ja
jokainen voi muuttaa
halutessaan omia
asenteitaan,
käyttäytymistään
sekä
ajattelutottumuksiaan.

Positiivinen psykologia ja hyvän elämän osa-alueet

10.5.2021



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



MITÄ POSITIIVINEN PSYKOLOGIA ON?

- Positiivinen psykologia on **hyvän elämän tiede**.
- Positiivinen psykologia on psykologian osa-alue, joka keskittyy **hyvinvoinnin, vahvuuksien, voimavarojen ja kukoistuksen** - hyvän elämän - edistämiseen ja tutkimiseen.
- Positiivinen psykologia tutkii sitä, mikä saa ihmiset ja yhteisöt voimaan hyvin ja kukoistamaan. Lisäksi se tutkii **elämän merkityksellisyyttä, myötätuntoa, innostusta, sisua, onnellisuutta sekä vaikeista tilanteista selviytymistä eli resilienssiä**.

MITÄ POSITIIVINEN PSYKOLOGIA EI OLE?

- Se EI ole hömppää.
- Se EI ole ongelmien kieltämistä.
- Se EI ole ainaista hyvää fiilistä.
- Se EI ole pakonomaista positiivista ajattelua.
- Se EI ole samaa kuin positiivinen elämän asenne, jota se kylläkin tutkii.
- Se EI ole pinkeää positiivisuutta. Positiivinen ajattelu EI riitä.



"Myönteisyys on valinta, joka
meidän tulee tehdä
uudelleen ja uudelleen
päivä toisensa jälkeen."

- Barbara Fredricson-

Kukoistuksen/Hyvän elämän kehys (PERMA)

(Lähde: Martin Seligman, Joylla)

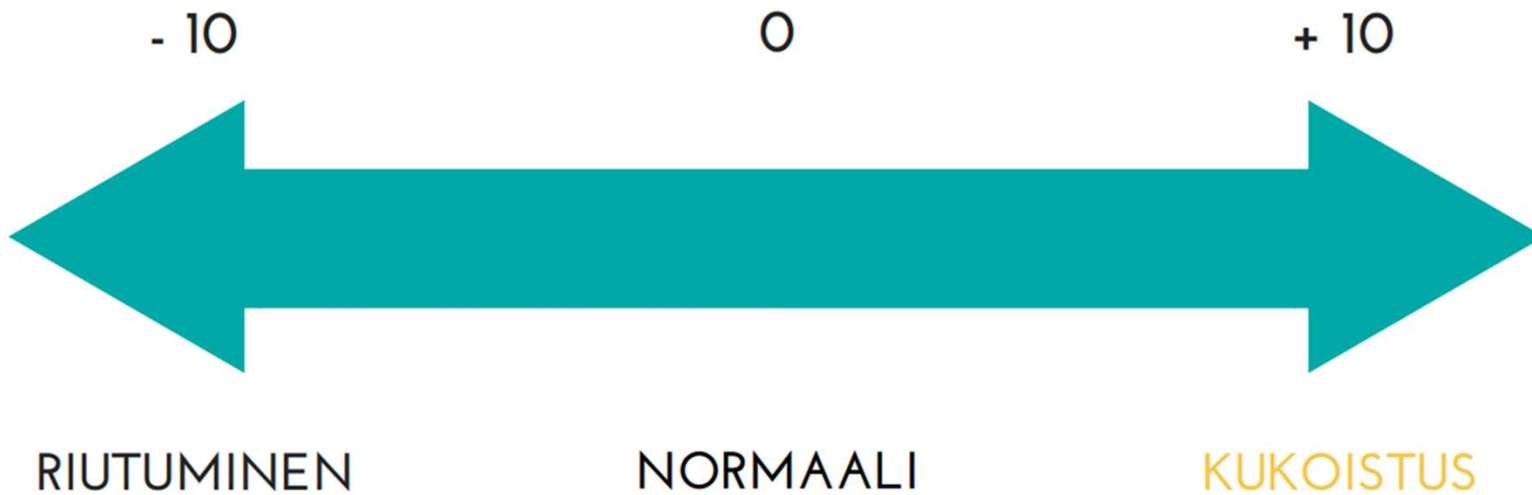
5 + 1 osa-aluetta:

- Myönteisyys (Positive emotions)
- Uppoutuminen (Engagement)
- Ihmissuhteet (Relationship)
- Merkitys (Meaning)
- Aikaansaaminen (Accomplishment)
- Elinvoimaisuus (Vitality)



YKSILÖ-/RYHMÄPOHDINTA:

Missä kohtaa janaa sinä olet?



Merkitys

**Merkityksellinen työ ja elämä
(Arvot, itseohjautuvuusteoria)**

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

ARVOT

- Arvot ovat **ihmisen elämää, tekoja ja valintoja ohjaavia periaatteita.**
- Ne ovat käsitteellisiä.
- Niillä tarkoitetaan toivottua asiaa, suotavaa käyttäytymistä tai päämäärää.
- Arvoihin kasvetaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa.
- Elämäntapahtumat ja erilaiset kriisit vaikuttavat arvoihin.

YKSILÖ-/RYHMÄPOHDINTA:

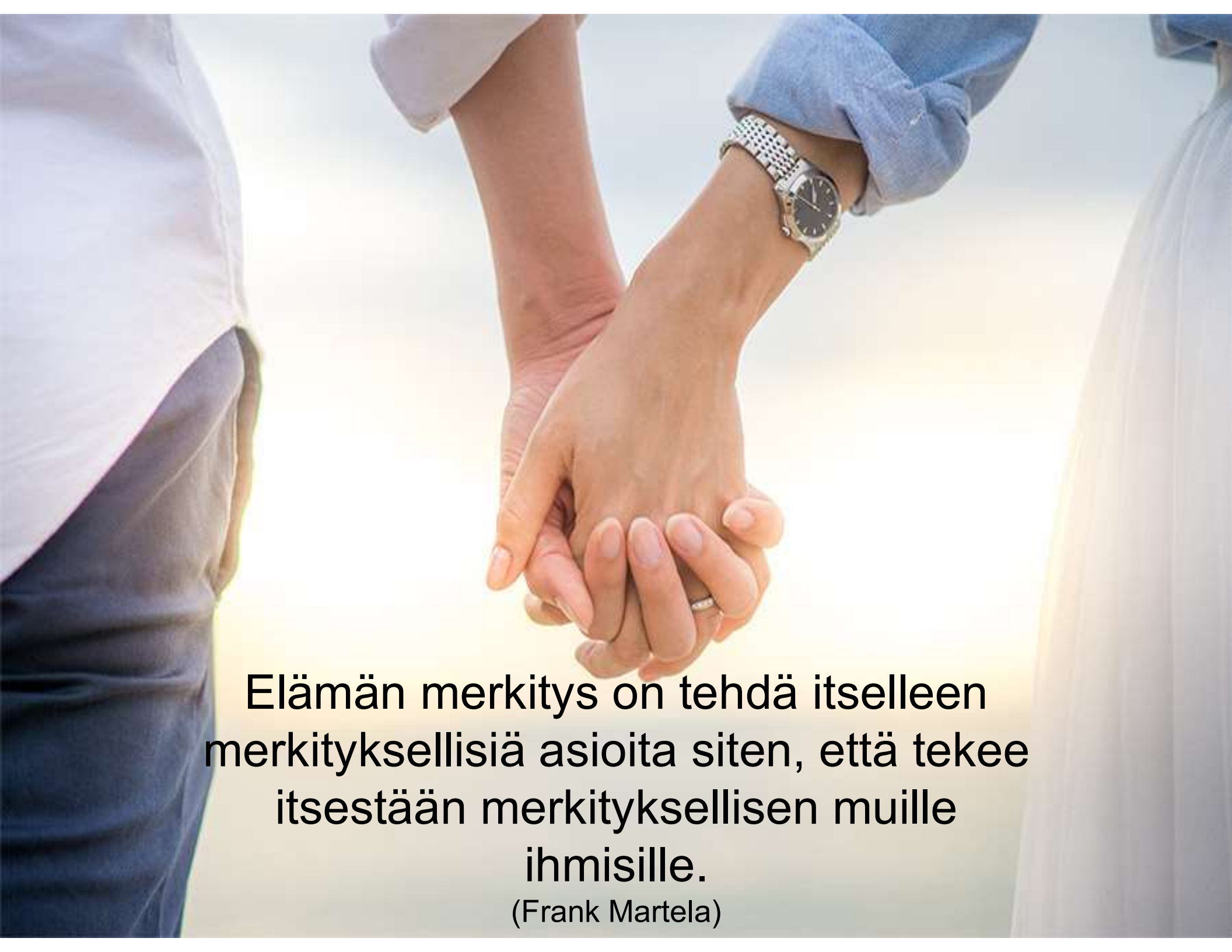
Valitse tästä arvolistauksesta 3 – 5 tärkeintä arvoasi.

Aika
Ainutlaatuisuus
Aitous
Aloitteellisuus
Antaa takaisin
Anteeksianto
Anteliaisuus
Armo
Arvokkuus
Avoimuus
Eettisyys
Eheys
Epäitsekkyys
Erinomaisuus
Haavoittuvaisuus
Harmonia
Hauskuus
Hengellisyys
Henkilökohtainen täytymys
Huolehtivuus
Huumori
Hyvinvointi
Hyväsydämyys
Hyödyllisyys
Ilo
Intuitio
Isänmaallisuus
Itsekunnioitus
Itsekuri

Itsensä ilmaiseminen
Itsenäisyys
Johto
Kasvu
Kauneus
Kekseliäisyys
Kiitollisuus
Koti
Kunnianhimo
Kunnioittaminen
Kärsivällisyys
Luonto
Luotettavuus
Luottamus
Luovuus
Matkustaminen
Menestys
Monimuotoisuus
Myötätunto
Näkemyksellisyys
Nöyryys
Oikeudenmukaisuus
Olla paras
Oppiminen
Palveluhenkisyys
Perhe

Perinteet
Perintö
Pätevyys
Rakkaus
Rauha
Rehellisyys
Rikkaus
Riskinotto
Rohkeus
Ryhmätyö
Saavutukset
Seikkailu
Sinnikkyys
Sitoutuminen
Sopeutumiskyky
Säästäväisyys
Taloudellinen vakaumus
Tasa-arvo
Tasapaino
Erottuvaisuus
Tehokkuus
Terveys
Järjestys
Toivo
Totuus
Tulevat sukupolvet

Turvallisuus
Tyyneys
Tyytyväisyys
Työsuhteturva
Ura
Urheilullisuus
Usko
Uskollisuus
Uteliaisuus
Vanhemmuus
Vapaus
Vastuu
Vastuullisuus
Viisaus
Yhteenkuuluvuus
Yhteistyö
Yhteisöllisyys
Yhteys
Yksinkertaisuus
Ylpeys
Ymmärtäminen
Ympäristö
Ystävyyys
Ystävällisyys



Elämän merkitys on tehdä itselleen
merkityksellisiä asioita siten, että tekee
itsestään merkityksellisen muille
ihmisille.

(Frank Martela)

MERKITYKSELLINEN TYÖ

- Mistä tahansa työstä voi löytää merkitystä.
- Merkitys hämärtyy usein sitä enemmän, mitä kauempana olemme loppukäyttäjästä.
- Esihenkilöiden/johtajien ensisijainen tehtävä on yhdistää ihmiset heidän työnsä merkitykseen.
- Merkityksellisestä työstä seuraa:
 - Parempi suoriutuminen
 - Sitoutuminen
 - Organisaatioon samaistuminen
 - Asiakastyytyväisyys(Michaelson, Pratt, Grant & Dunn 2013)

KOLME + 1 PSYKOLOGISTA PERUSTARVETTA (Ryan & Deci + Martela)

- **Vapaaehtoisuus eli autonomia**
 - Ihminen on vapaa päättämään omista tekemisistään ja tekemisen motivaatio kumpuaa ihmisen sisältä, ei ulkoisista syistä. Ihminen pääsee tekemisensä kautta ilmaisemaan itseään.
- **Kyvykkyys eli osaaminen**
 - Ihminen osaa hommansa, selviää haasteista ja saa asioita aikaan. Tärkeää on myös, että ihminen kokee oppivansa ja kehittyvänsä.
- **Yhteenkuuluvuus eli läheisyys**
 - Ihmisellä on perustava tarve olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Ihminen tarvitsee toisia ihmisiä, joista välittä ja jotka välittävät hänestä. Tämä on henkisen hyvinvoinnin, kehityksen ja hyvän elämän välttämätön ehto.
- **Hyvän tekeminen eli oman toiminnan myönteinen vaikutus**
 - Ihmisellä on tarve tuntea, että voi tehdä jotakin hyvää toiselle ihmiselle. Ihminen pystyy vaikuttamaan myönteisesti muiden ihmisten elämään .

Myönteisyys

**Tunteiden ja elämänhallinta
(Tunteet, onnellisuus, kiitollisuus)**

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

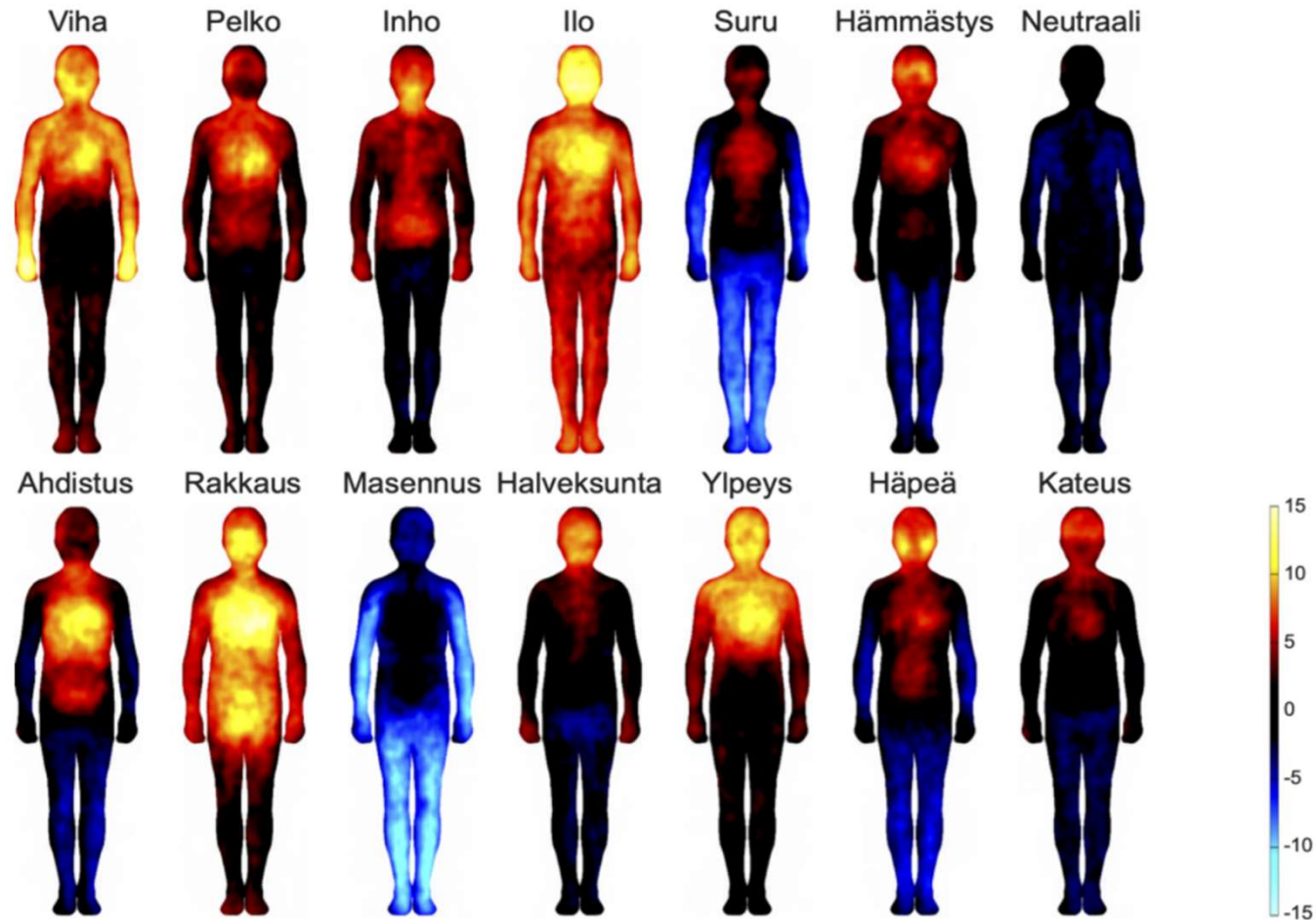


TUNTEET

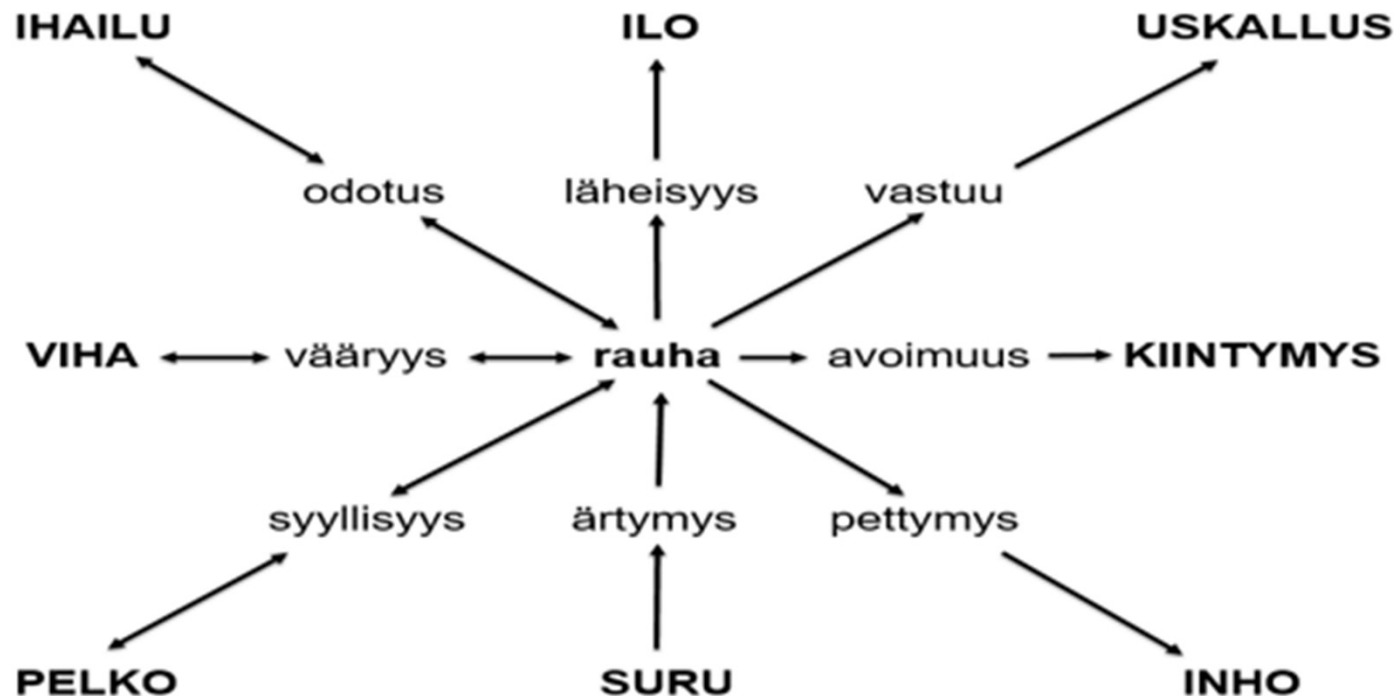
- **Tunneäly** on tietoisuutta omista tunteista, toisten tunteiden ja näkökulmien tunnistamista, niiden ymmärtämistä sekä huomioon ottamista.
- **Tunteiden nimeäminen luo perustan tunteiden hallinnalle.**
- Omien tunteiden tunnistaminen helpottaa asianmukaista käyttäytymistä.
- Paras vaihtoehto on kohdata omat tunteet, eikä kieltää, tukahduttaa tai turruttaa niitä.

TUNTEET JA KEHON TUNNEKARTAT

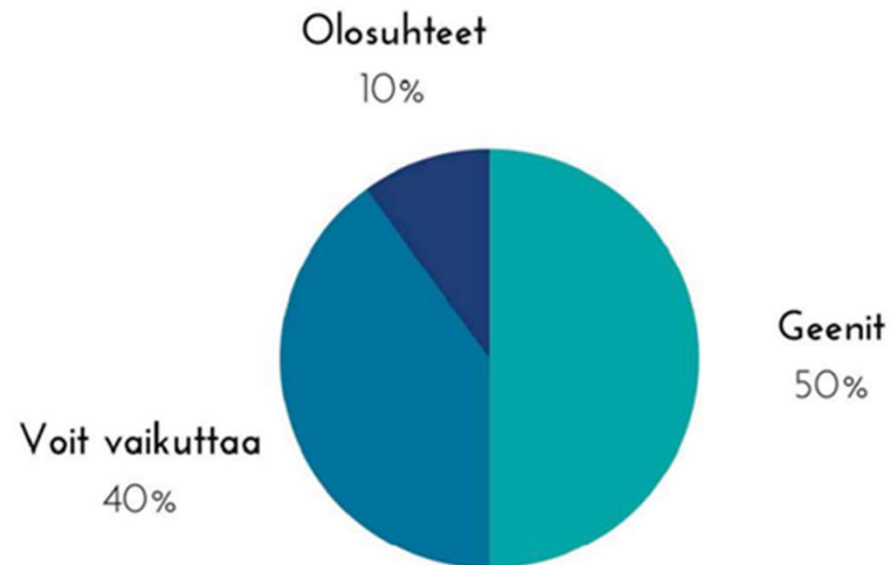
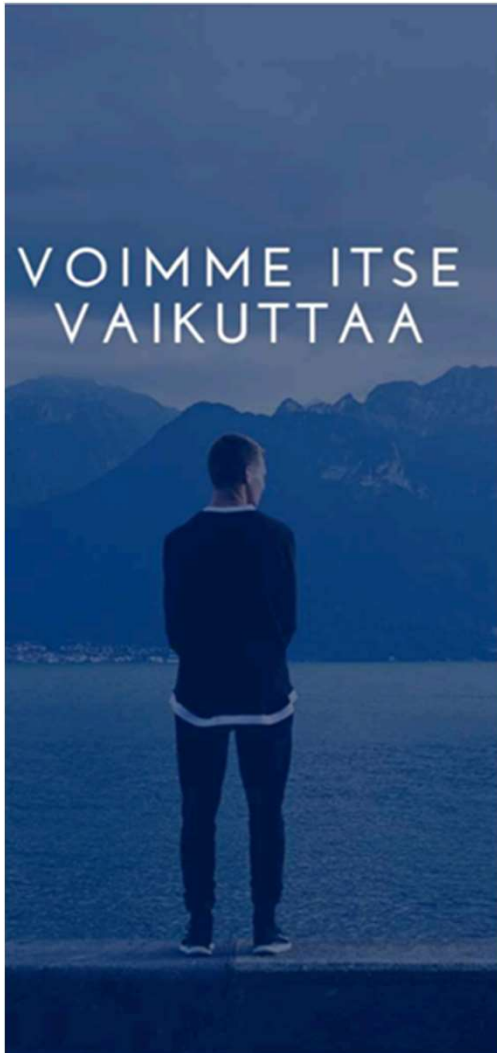
(Lauri Nummenmaa etc. 2018: [Kysely tuntemuksista kehossa ja mielessä \(aalto.fi\)](https://aalto.fi/publications/kysely-tuntemuksista-kehossa-ja-mielessa))



TUNNEKARTTA AUTTAA TUNTEIDEN TUNNISTAMISESSA



ONNELLISUUS



(Lyubomirsky, 2007)

MIKÄ ON ONNELLISTEN SALAISUUS?

(Antti S. Mattila 2021)

- He viettävät paljon aikaansa perheensä ja ystäviensä seurassa.
 - He osaavat ilmaista kiitollisuutta.
 - He ovat usein ensimmäisenä auttamassa työkavereitaan tai ohikulkijoita.
 - He ovat optimistisia tulevaisuutensa suhteen ja osaavat nauttia elämästä tässä ja nyt.
 - Liikunta on usein heidän päivittäinen tapansa.
 - Heillä on pitkän tähtäimen päämääriä.
 - Heillä on selviytymiskykyä stressin ja muutosten edessä
- => Näkökulman vaihtamisen taito

Kun elämä tarjoaa
sinulle sitruunoita,
tee sitruunamehua.

KIITOLLISUUS

- Kiitollisuuden harjoittaminen on **huomion kiinnittämistä hyvään ja huomion siirtoa ikävästä myönteiseen tietoisesti ja systemaattisesti.** (Emmons & Stern 2013)
- Kiitolliset ihmiset voivat paremmin kuin vähemmän kiitolliset.
- Voimme vaikuttaa onnellisuuteemme ja hyvinvointiimme omilla valinnoillamme.
- Kiitollisuusharjoitukset vaikuttavat myönteisesti hyvinvointiimme.

KIITOLLISUUDEN HYVINVOINTIVAIKUTUKSIA

MYÖNTEISTEN TUNTEIDEN
LISÄÄNTYMINEN (Froh ym.
2009; Kaplan ym. 2013)

MYÖNTEISET TUNTEET
TUOTTAVAT LISÄÄ
MYÖNTEISIÄ TUNTEITA
(Fredrickson 1998; 2001; 2004)

NÄKÖKULMANOTTOKYVYN
KEHITTYMINEN (Lambert ym.
2012)

MYÖNTEISIÄ VAIKUTUKSIA
IHMISSUHTEISSA (Emmons &
McCullough 2003)

STRESSIN JA DEPRESSIO-
OIREIDEN VÄHENEMINEN
(Seligman ym. 2005; Krejtz ym.
2014)

LISÄÄNTYNYT OPTIMISMI
(Emmons & McCullough 2003)

LISÄÄNTYNYT ITSETUNTO
(Sergeant & Mongrain 2011)

MYÖNTEISIÄ MUUTOKSIA
SYDÄNKÄYRÄSSÄ
(Rash ym. 2011)

Uppoutuminen

Vahvuudet, flow ja työnimu

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

VAHVUUDET VOIMAVARANA

- Vahvuus on **jotain, jossa olet hyvä ja jota tykkäät tehdä**. Ajatus-, tunne- tai käyttäytymismalli, jonka harjoittaminen **innostaa, sitouttaa, antaa energiaa ja mahdollista optimaalisen suorituksen**. (Linley, Willars & Biswas-Diener, 2010)
- Vahvuudet ovat ominaisuuksia, joiden kautta ihminen pystyy parhaaseensa. **Ihmisen tulee itse määritellä**, mitä hän pitää itse vahvuuksinaan. (Wood ym. 2011)
- **Tutkimusten mukaan vain 1/3 ihmisistä tunnistaa vahvuutensa.**

LAAJA VAHVUUSNÄKEMYS (VOIMAKEHÄ®)



Luonteenvahvuudet

- Ydinvahvuudet heijastavat identiteettiämme ja arvojamme
- Kehitettäviä (hyvän luonteen kehittäminen)



Kyvykkyydet (*talents*)

- Synnynnäisiä, vahvasti perinnöllisiä
- Melko pysyviä läpi elämänkaaren
- Tilannekohtaiset vahvuudet



Osaaminen ja taidot (*skills*)

- Opittavia ja kehitettäviä



Kiinnostukset

- Suuntaavat vahvuuksien käyttöä
- Motivoivat



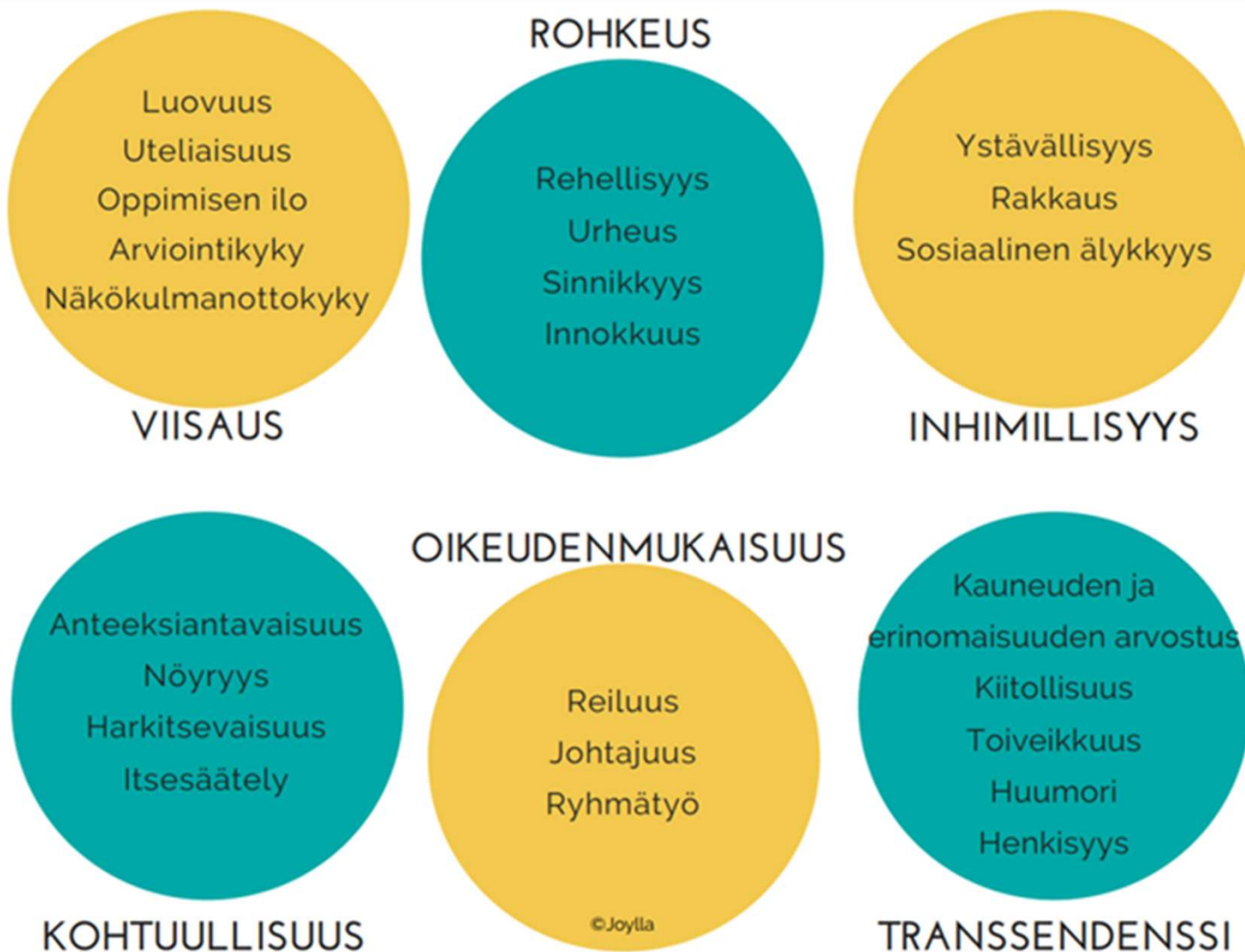
Resurssit

- Ainoa vahvuuksien laji, joka voi olla myös ulkoinen
- Mahdollistavat vahvuuksien käyttöä ja valintoja



Arvot

- Luovat merkityksellisyyttä
- Ohjaavat valintoja



[Personality Test, Personality Assessment: VIA Survey | VIA Institute \(viacharacter.org\)](#)

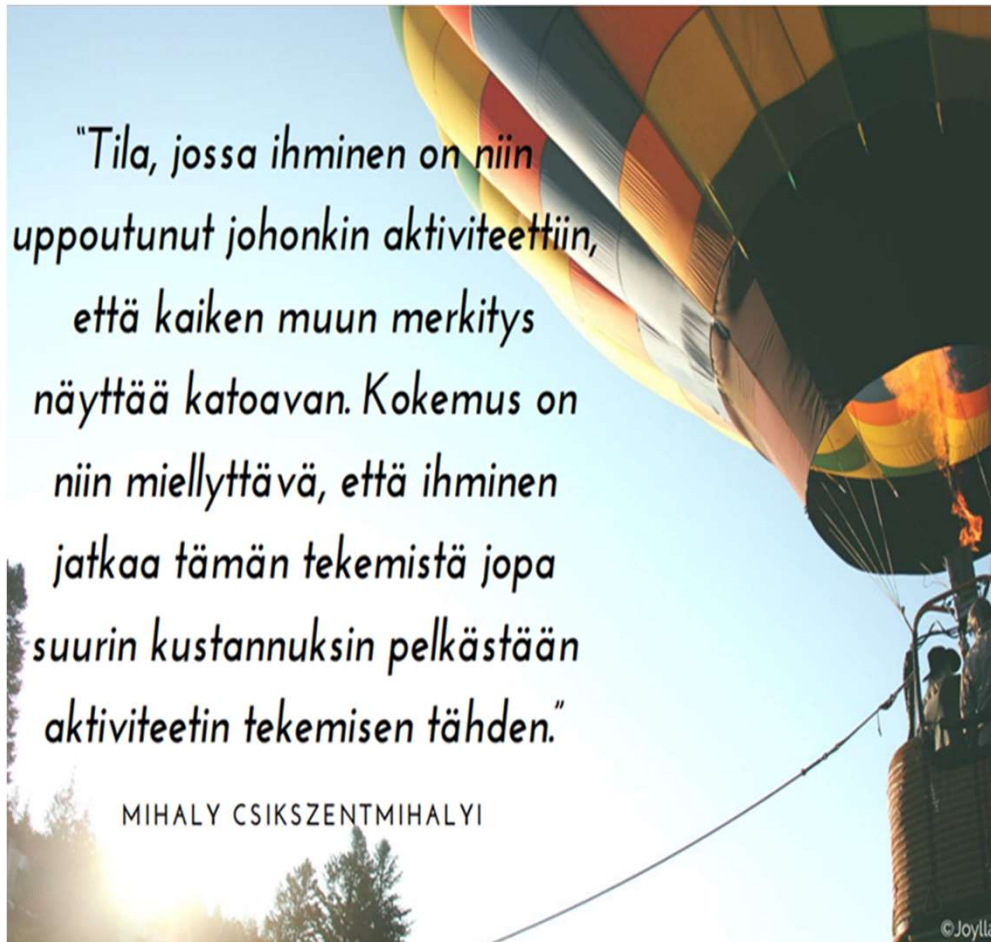
YKSILÖ-/RYHMÄPOHDINTA

- Nimeä 1 – 3 luonteenvahvuuttasi.
- Miten pääset hyödyntämään kyseisiä vahvuuksiasi tällä hetkellä työssäsi, vapaalla, elämässäsi yleensä?

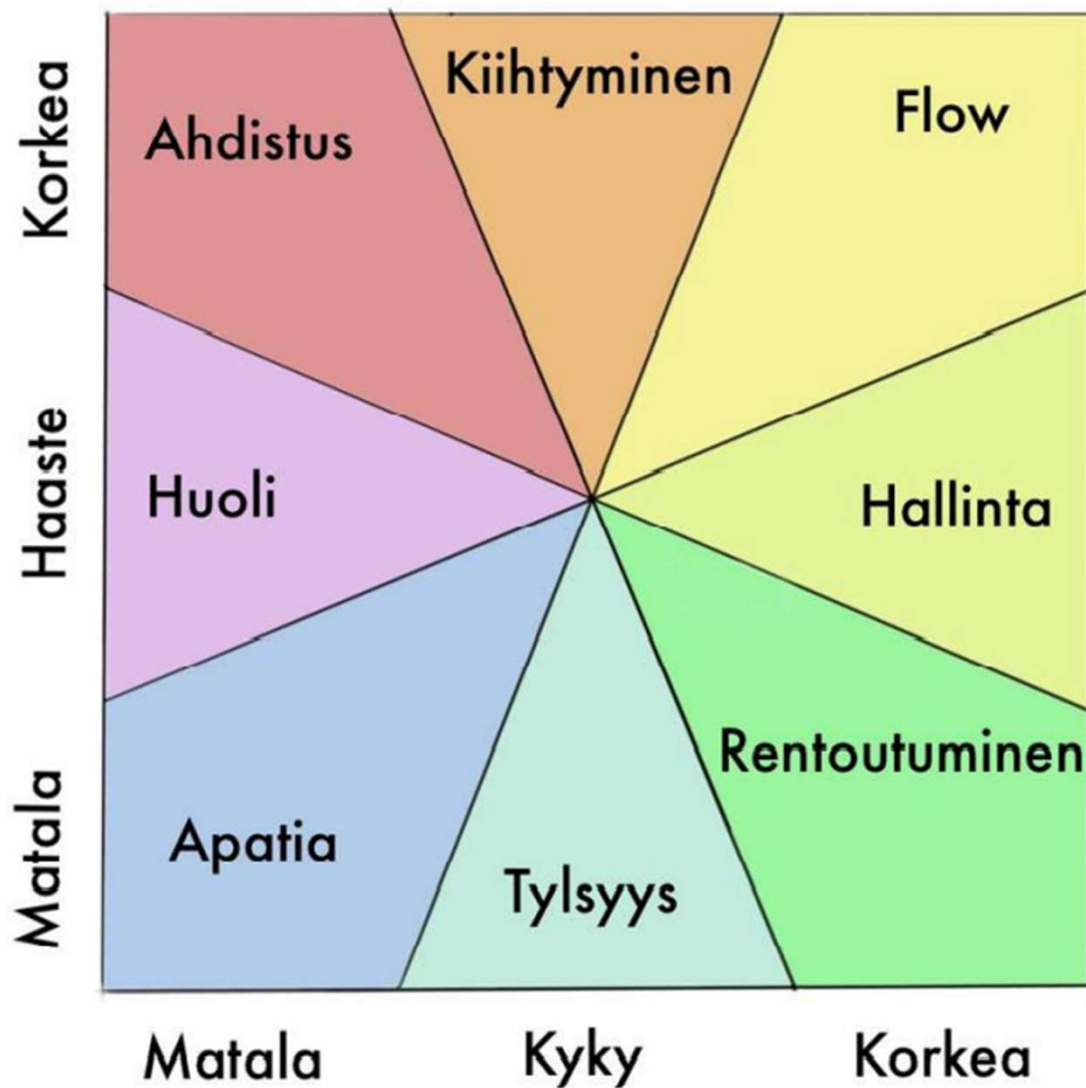
VAHVUUKSIEN HYÖDYT

- Itseluottamus: minäpystyvyys, itsetunto ja itsehyväksyntä
- Oppiminen ja menestys
- Luovuus ja sitoutuminen
- Suorituskyky > 36 %
- Optimismi ja rohkeus
- Resilienssi
- Elämäntyytyväisyys
- Merkitys
- (Govindji & Linley, 2007; Minhas, 2010; Linley, Willars & Biswas-Diener, 2010)
- Littman-Ovadia & Steger, 2010; Harzer & Ruch, 2012)

MITÄ FLOW ON?



- Flow-tilan elementit:
 - Haastava tehtävä, vaatii kykyä
 - Keskittyminen
 - Selkeät tavoitteet
 - Välitön palaute
 - Syvä ja vaivaton osallistuminen
 - Hallinnan tunne
 - Itstietoisuuden häviäminen
 - Ajan pysähtyminen



(Csikszentmihalyi 2007)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

MITÄ TYÖN IMU ON?

- Työn imu tarkoittaa **myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa** työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta:
 - **Tarmokkuus** on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisten hetkinä.
 - **Omistautuminen** on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä.
 - **Uppoutuminen** on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta.

(Jari Hakanen, Työterveyslaitos)

TYÖN VOIMAVARAT JA VAATIMUKSET

Työtehtävän voimavarat

- Itsenäisyys, omaan työhön vaikuttaminen
- Osallistuminen päätöksentekoon
- Tehtävien vaihtelevuus, monipuolisuus
- Kehittävyys, työssä onnistuminen

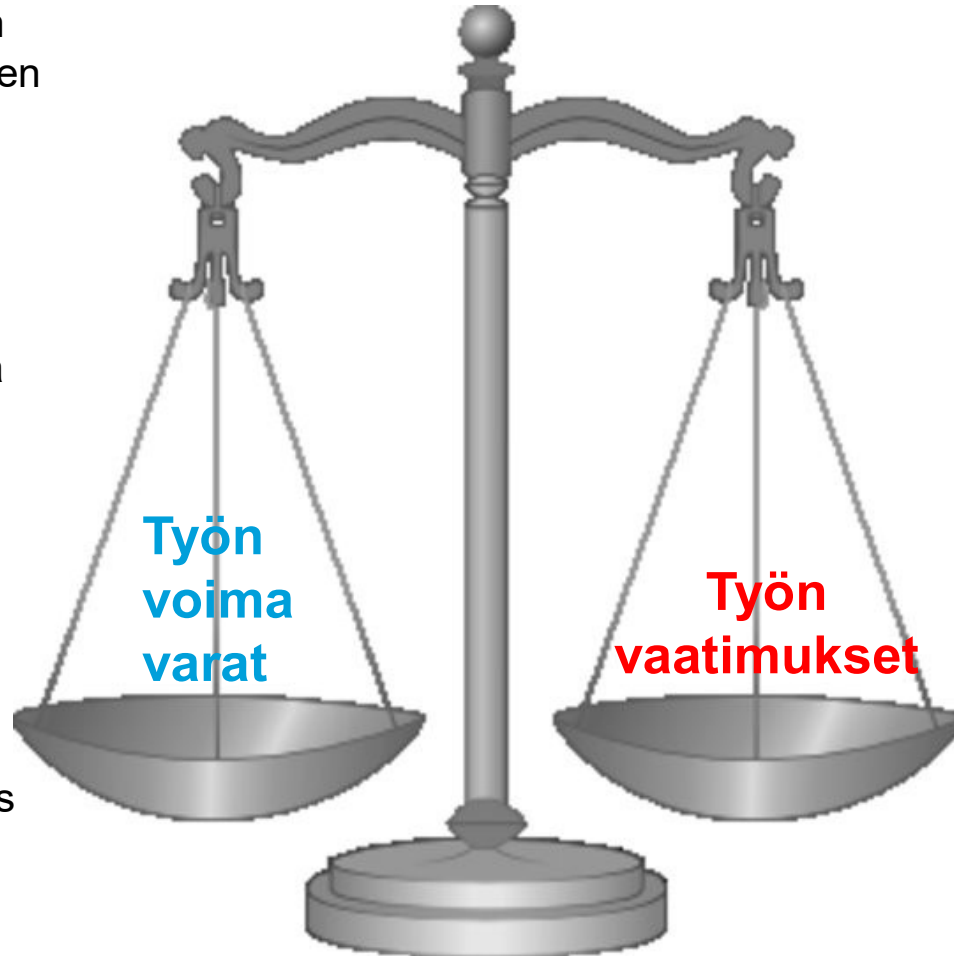
Sosiaaliset voimavarat

- Tuki kollegoilta, esimieheltä
- Yhteistyö
- Palaute ja arvostus

Organisatoriset voimavarat

- HR-käytännöt
- Ilmapiiri

Minna Kalliomäki



Lähde: Jari Hakanen

14.3.2022

Estevaatimukset

- Energiaa vievät, työntekoa haittaavat (mm. byrokratia, työroolien ristiriidat, epätarkoituksen mukaiset työvälineet)

Haastevaatimukset

- Innostavat, vaikkakin samalla voivat myös kuormittaa (mm. työmäärä, aikapaine, vaikeat tehtävät, suuri vastuu).

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

TÄRKEIMMÄT TYÖN VOIMAVARAT

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa 87 suomalaisessa työpaikassa 11 500 työntekijällä havaittiin, että ammatista riippumatta kolme tärkeintä työn voimavaraa työn imulle olivat

1. työn kehittävyys:

mahdollisuus käyttää monipuolisesti taitojaan ja oppia ja kehittyä työssä

2. välitön palaute omasta työstä:

nähdä “omien kättensä jäljet” ja kuinka hyvin suoriutuu työssään

3. voimaannuttava tiimissä työskentely:

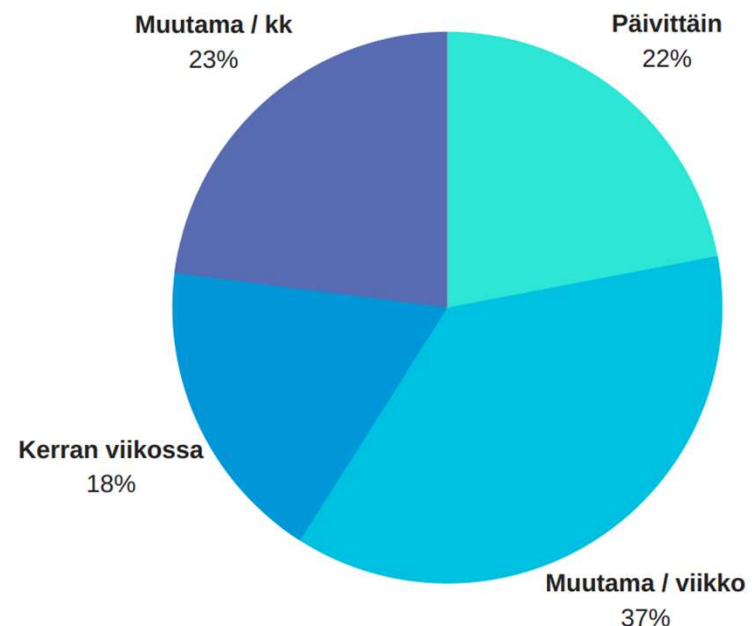
työskentely yhdessä ohjautuvassa tiimissä, jolla on autonomiaa ja kyvykkyyttä ja jonka kokee tekevän mielekästä ja vaikuttavaa työtä.

YKSILÖ-/RYHMÄPOHDINTA

- Milloin viimeksi ja missä tilanteessa olet kokenut flown tai työn imua?

[Työn imu -testi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työn imun kokemus



Lähde: Työterveyslaitos

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Aikaansaaminen

**Päämäärien saavuttaminen
(Tavoitteet, ajanhallinta, itsemyötätunto, resilienssi)**

Minna Kalliomäki

11.1.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





-ohjelma

Kestävä

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TAVOITTEET 1/2

- Joidenkin arvioiden mukaan **ainoastaan 20 % meistä** asettaa tavoitteita elämälleen.
- Tavoitteellisuus **ei ole sama asia** kuin suorittaminen.
- Tavoitteet ovat **yksinkertaisia**, mutta **tehokkaita** työkaluja, jotka auttavat ihmisiä kartoittamaan ja suunnittelemaan mielekästä tulevaisuutta. (Locke 2005)
- Tavoitteet kohottavat **motivaatiota**, parantavat tuloksia ja saavutustasoa sekä pitkäkestoista **hyvinvointia ja onnellisuutta**. (Sheldon & Elliot 1999)
- Lähestymis- vai välttämistavoitteet? Lähestymistavoitteet ovat positiivisessa yhteydessä hyvinvointiin.
- Tavoitteen voi asettaa **vain itselleen** => voin vaikuttaa sen toteutumiseen.

TAVOITTEET 2/2

S

SELKEÄSTI MÄÄRITELTY

M

MITATTAVISSA

A

AIKAAN SIDOTTU

R

REALISTINEN, OLEELLINEN &
MERKITYKSELLINEN

T

TAVOITE SAAVUTETTAVISSA



MITEN ONNISTUA TAVOITTEISSA?

- Selvitä ensin, **mitä oikeasti haluat**. Ei tarvitse tietää, miten.
 - Millainen haluat olla ja mitä asioita haluat saada tai tehdä?
 - Varmista, että tavoitteet ovat linjassa arvojesi kanssa.
- **Muotoile tavoite positiivisesti**. Tee siitä lähestymistavoite.
- Huomioi SMART.
- Pienet askeleet: tee tarvittaessa **välitavoitteet**.
- Tarvitset **sinnikkyyttä ja itsemyötätuntoa**. Ja **kannustajia**.
- Huomioi eteneminen. **Juhlista onnistumisia!** Tee itsellesi kaksi listaa: pienet palkkiot ja isot palkkiot.
- Huomaa myös se, **mitä olet jo tehnyt** tavoitteen suhteen (asteikkokysymys)

MITÄ ON ITSEMYÖTÄTUNTO?

(Grandell 2015)

- Itsemyötätunto tarkoittaa sitä, että **suhtautuu itseensä ystävällisesti ja sydämellisesti**. Toisin sanoen, kohtelee itseään kuin hyvää ystävää, **erityisesti vaikeina hetkinä**.
- Itsemyötätunto johtaa
 - Lisääntyneeseen mielenrauhaan, rentouteen, tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen.
 - Vahvempaan luottamukseen kohdata tulevaisuuden vastoinkäymisiä (resilienssi)
 - Lisääntyneeseen rohkeuteen tehdä sitä, mikä on omasta mielestä tärkeää elämässä
 - Vapautuneempaan tapaan elää
 - Lisääntyneeseen luovuuteen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



ITSEMYÖTÄTUNNON OSA-ALUEET

(Neff 2011)

1. **Ystävällisyyttä itseä kohtaan.** Se ilmenee aktiivisena ja ymmärtäväisenä itseen suhtautumisena ja itsestä huolen pitämisenä. Sen vastakohtana on itsekriittisyys. Kun asiat eivät elämässä suju niin kuin toivoisi, se synnyttää helposti halua vastustaa tai torjua tilannetta. Näin kasvatamme stressiä, turhautumista ja kriittisyyttä. Hyväksyntä ja lämmin ystävällisyys itseä kohtaan tuottaa tasapainoa kokemuksiin.
2. **Yhteistä ihmisyyttä ja yhteenkuuluvuutta.** Itsemyötätuntotaidot tuovat huomion siihen, miten meillä kaikilla on samankaltaisia kokemuksia ja tarpeita ihmisinä. Samaan aikaan arjessa voi olla läsnä onnistumisen ja ilon hetkiä sekä mieltä kuormittavia asioita. Epätäydellisyys, elämän säröt ja kaikenlaiset tunteet kuuluvat elämään.
3. **Mindfulness – tietoisien läsnäolon taitoa.** Huomaan, havainnoin vointiani – mitä itselleni kuuluu. Otan tunteen vastaan hyväksyen kokemuksen, oli se millainen tahansa. Tietoinen läsnäolo tuottaa selkeyttä ja kasvattaa taitoa olla myös ikävien tunteiden ja ajatusten kanssa. Silloin ei ole tarvetta sysätä niitä pois tai jäädä vatvomaan niitä. Läsnäolo on itsemyötätunnon “sisar”, molempia tarvitaan.

MITÄ ITSEMYÖTÄTUNTO EI OLE?

(Neff 2011)

- Itsemyötätunto **ei ole**
 - **Itsesääliä**: ihminen keskittyy vain omiin ongelmiin ja unohtaa, että muillakin on ongelmia.
 - **Mukavuudenhalua tai itsensä päästämistä helpolla**: itsemyötätuntoisena haluamme olla terveitä ja onnellisia pidemmällä tähtäimellä.
 - **Itsetuntoa**: matala itsetunto johtaa ongelmiin, mutta niin myös liian korkea itsetunto.

Itsemyötätuntotesti (Raes, Pommier, Neff & Van Gucht, 2011):

<https://www.itsemyotatunto.com/testaa-itsemyoumltaumluntosi.html>



**Annan sen, minkä voin
tällä osaamisella,
tässä hetkessä
ja
tälle tehtävälle varatussa ajassa.
Valmista on silloin, kun aika loppuu.**

YKSIÖ-/RYHMÄPOHDINTA

- Valitse jokin työssäsi toistuva rutiinityötehtävä.
- Mieti, mikä on tässä tehtävässä
 - täydellinen
 - huono
 - riittävän hyvä suoritus.



MITÄ ON RESILIENSSI?

(Lipponen 2020)

- Rakkaalla lapsella on monta nimeä:
 - Kyky ponnahtaa takaisin vaikeuksista
 - Vaikeista tilanteista selviytyminen, vaikeuksien kestäminen
 - Selviämiskyky
 - Kyky selvitä vaikeuksista, sopeutua muutoksiin ja kehittyä niiden seurauksena
 - Kimmoisuus
 - Ketteryys
 - ”Turpaan ottamisen taito”

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



RESILIENSSI

(Lipponen 2020, Joylla 2020)

- Itsemyötätunto ja resilienssi
 - Ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa.
 - Ehkä saman ilmiön eri puolia tai pitkälti päällekkäin meneviä ilmiöitä?
 - Tutkimusten mukaan näyttää siltä, että jos yksilöllä on resilienssiä, on hänellä myös itsemyötätunnon taitoja ja päinvastoin.
- Reaaliaikainen resilienssi
 - Étsi todisteita: ”Tämä ei ole totta, koska...”
 - Muotoile uudelleen: ”Parempi tapa katsoa tätä asiaa on...”
 - Suunnittele: ”Jos x tapahtuu, niin minä y...”
 - Totea hyväksyvästi: ”Nyt on näin.”

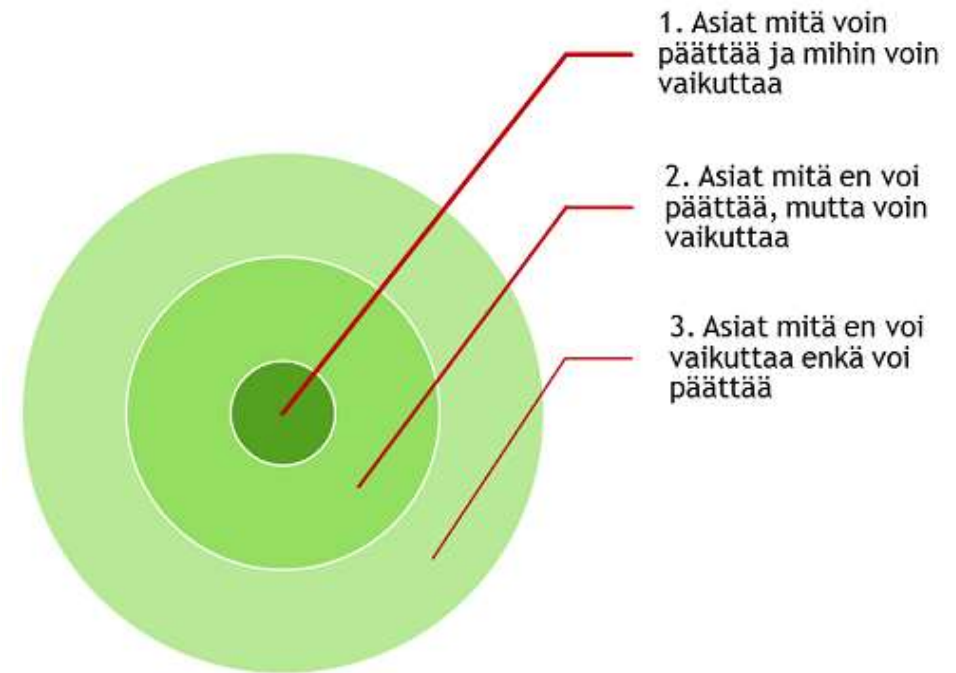
Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



AJANHALLINTA ON OSA ELÄMÄNHALLINTAA

- Vaikka ei kykene hallitsemaan kaikkea sitä, jota elämässä tapahtuu, voi kuitenkin muuttaa suhtautumistaan näihin tapahtumiin.
- Voi tutkia, mitkä ovat niitä asioita, joihin on mahdollista vaikuttaa ja mitkä niitä, joihin on turha tuhlaata energiaa.



AJANHALLINNAN PERUSTAA

- Ensimmäiseksi oman ajankäytön **tutkiminen**: mihin käytän rajallisen aikani?
- Ajankäytön **suunnittelu** ja sen **hallinta** seuraa vasta tämän jälkeen.
- Ajankäytön kulmakivi on siinä, **mihin keskittää tarkkaavaisuutensa** ja kuinka **päämäärätietoisesti** toimii **tärkeiden** asioiden eteen.
- Aina on myös luovuttava jostakin. Tuota pettymyksiä.
- Asioiden tärkeys vs. kiireellisyys

AJANHALLINNAN KEINOJA: EISENHOWERIN MATRIISI

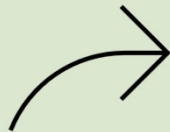
TÄRKEÄÄ, KIIREELLISTÄ
”Hoida heti”



TÄRKEÄÄ, EI KIIREELLISTÄ
”Suunnittele aika”



EI TÄRKEÄÄ, KIIREELLISTÄ
”Delegoi”



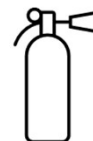
EI TÄRKEÄÄ, EI KIIREELLISTÄ
”Deletoi”



EISENHOWERIN MATRIISI

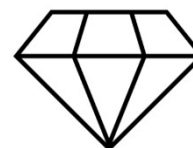
- **Tärkeää, kiireellistä "Tulipaloja"**

- Yllättäviä, lyhyt varoitusaika
- Ennakoon varaus näille joka päivään



- **Tärkeää, ei kiireellistä "Timantit"**

- Isoja kokonaisuuksia
- Selkeä aika kalenterista
- Käytä eniten aikaa



- **Ei tärkeää, kiireellistä "Ns. tulipalot; touhuilu"**

- Hukkuu aikaa, ei edistä tavoitteita
- Teet valtavasti, mutta et saa mitään aikaan.



- **Ei tärkeää, ei kiireellistä "Roska"**

- Tee nämä, kun löydät kalenterista aikaa tai poista kokonaan



AJANHALLINNAN KEINOJA: PRIORISOITAVIEN TEHTÄVIEN VALITSEMINEN

- **1-3-5-sääntö**
 - Hyvä päivittäiseen priorisointiin ja tehtävämäärän hallintaan.
 - Yhdelle päivälle varataan **yksi selkeä isompi tehtävä, kolme keskikokoista tehtävää ja viisi pienempää tehtävää**. Yhteensä päivälle valitaan siis yhdeksään tehtävää eikä yhtään enempää.
- **Kolmen listat/pitkä ja lyhyt lista**
 - Kirjoita listalle kaikki tekemättömät työt **tärkeysjärjestykseen**.
 - Yliviivaa kaikki kolmesta alaspäin.
 - Listalle jää kolme asiaa, jotka voit määritellä vielä listalle kokojärjestyksen mukaan.
 - Siirrä pitkältä listalta päivittäin kolme asiaa lyhyelle listalle.

AJANHALLINNAN KEINOJA: POHDITTAVAKSI

- **Menneisyys, nykyisyys, tulevaisuus**
 - Havainnoi, kuinka paljon annat aikaa menneisyydelle, nykyhetkelle ja tulevaisuudelle.
 - Menneisyyden märehtimistä? Tietoista läsnäoloa nykyhetkessä? Pakoa tulevaisuuteen?
- **Aikakehykset**
 - Päivä, viikko, kuukausi, puoli vuotta, vuosi, koko elämä?
 - Useimmille ihmisille sopiva aikakehys on viikon mittainen.
 - Liian pitkä aikakehys lisää murehtimista tulevasta.
 - Liian suppea aikakehys johtaa lyhytnäköiseen käyttäytymiseen ja estää saavuttamasta pitkän tähtäimen tavoitteita.
 - Sopivan mittaisessa aikakehyksessä saa riittävästi onnistumisen elämyksiä ja mielihyvää.

AJANHALLINNAN KEINOJA: POMODORE-TEKNIikka

- Pomodoro on helppo ja yksinkertainen tapa työskennellä tehokkaammin, keskittyä paremmin ja vähentää stressiä. Se auttaa pilkkomaan tehtäviä osiin ja keskittymään yhteen tehtävään kerrallaan.

1. Valitse tehtävä, josta aloitat.
2. Sääda ajastimeen 20-25 minuuttia.
3. Työskentele keskeytyksettä, kunnes ajastin soi.
4. Kirjaa ajastimen soitua lyhyesti ylös, mitä teit.
5. Pidä viiden minuutin tauko.
6. Neljän tomaatin jälkeen pidä pidempi tauko (15-30 minuuttia).



”NO, KUN EI VAA LÄHE...”

- Lykkäämme aloittamista, puuhastelemme muuta...
- **Keskity**
 - Aloita pienimmästä mahdollisesta palasta.
 - Yksi asia kerrallaan!
 - Kuka auttaisi alkuun? Pyydä apua.
 - Käytä pomodore-tekniikkaa: tee vaikka 15 min. kerrallaan.
 - Ota tunteet avuksi: muistele jotain aiempaa onnistumista samassa tilanteessa. Miltä tuntui, kun jokin hankala muuttui helpommaksi? Makustele myönteistä tunnetta.

MUITA AJANHALLINNAN KEINOJA

- **Kalenterin käyttö** (deadlinet, tapaamiset...)
- **Huolipäiväkirjan pito:** 15 minuutin ajan varaaminen päivässä huoliajastusten ja tekemättömien asioiden kirjaamiseen.
- **Yhteen asiaan keskittyminen:** sisäisten ja ulkoisten häiriötekijöiden havaitseminen ja poistaminen. Keskeytyksen jälkeen menee 15 – 23 min. samaan keskittymisen tilaan pääsemiseen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Ihmissuhteet

**Aito ja merkityksellinen yhteys muihin
(Ihmissuhteiden hyötyjä, aktiivinen kuuntelu,
rakkauden mikrohetket)**

Minna Kalliomäki



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





”Suhteemme muihin ihmisiin
merkitsevät,
ja ne merkitsevät jopa
enemmän kuin
mikään muu tässä
maailmassa.”

George Vaillant

IHMISSUHTEIDEN HYÖTYJÄ JA MERKITYKSELLISYYS

- Hyvien, toimivien ihmissuhteiden hyötyjä ovat
 - pitkäikäisyys
 - kokonaisvaltainen hyvinvointi
 - matalammat stressitasot ja
 - onnellisuuden leviäminen.
- Ihmissuhteista tekee merkityksellisiä
 - Koemme turvallisuutta toisen kanssa
 - Saamme sosiaalista tukea toisiltamme
 - Nautimme toistemme läsnäolosta
 - Teemme jotakin yhdessä. Sellaista, joka on kaikille yhdessä merkittävää.

AKTIIVINEN KUUNTELU

- Toista omin sanoin.
- Kysy kysymyksiä.
- Ilmaise empatiaa.
- Käytä kehonkieltä.
- Vältä tuomitsemista.
- Vältä ohjeiden antamista.
- Vuorotelkaa.

(Weger et al, 2014)

RAKKAUDEN MIKROHETKI (B. Fredrickson)

- Rakkaus on lämmön ja yhteyden mikrohetki, jonka me jaamme toisen elävän olennon kanssa.
- Voi olla kestoaltaan vain muutaman sekunnin kohtaamisia
- Kokonaisvaltainen kehollinen kokemus: lämmittää sydäntä ja mieltä.

Elinvoimaisuus

**Keho-mieli –yhteys, palautuminen
(Uni, liikkumissuoritus, vagushermo, telomeerit)**

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



UNEN MERKITYS

- Unen tarve vaihtelee. Useimmat aikuiset tarvitsevat 7 – 9 tuntia unta suoriutuakseen hyvin ja pysyäkseen terveinä.
 - **Syvä uni** on kaikkein palauttavin unen vaihe. Aikuiset saavat sitä keskimäärin 15 - 20 % (1 – 1,5 tuntia).
 - **REM-uni** on tärkeää kehon ja mielen latautumisessa. Näemme tällöin unia, ja silloin myös tietoa tallentuu pitkäaikaiseen muistiin. REM-unta olisi hyvä saada vähintään 1,5 tuntia (5 – 50 %).
 - Noin 50 % aikuisen yönestä on **kevyttä unta**.
 - Noin 5 % normaalista yönestä on **valveilla oloa**.
- Uni vaikuttaa mm. päätöksen tekoon, suorituskykyyn, stressitasoihin ja aineenvaihduntaan.

VIIKOITTAINEN LIIKKUMISEN SUOSITUS 18 – 64 –VUOTIAILLE



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

 UKK-instituutti

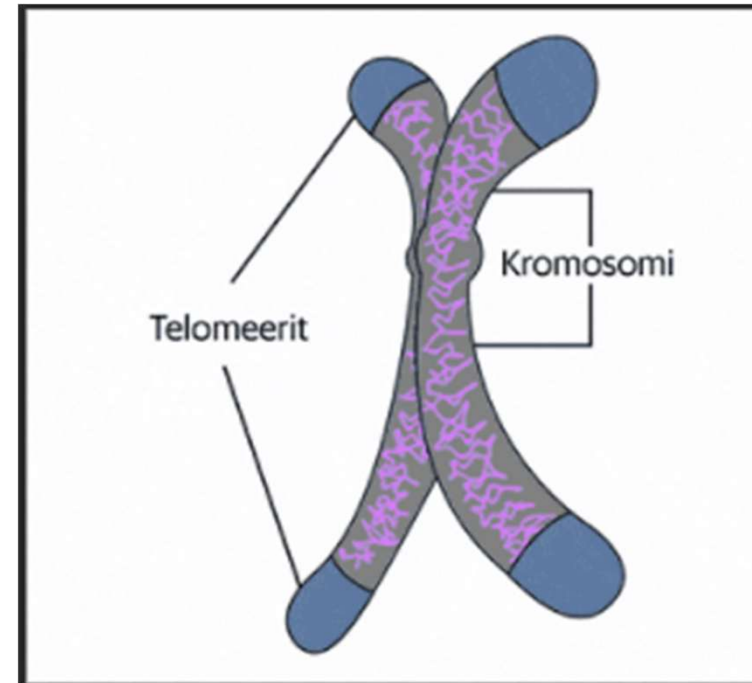
VAGUSHERMO – ASE STRESSIÄ VASTAAN

- **Vagus- eli kiertäjähermo** ulottuu aivorungosta kehon kaikkiin tärkeisiin elimiin, kuten sydämeen, keuhkoihin ja suolistoon.
- Viestinviejä aivoista sisäelimiin ja toisinpäin.
- Auttaa vähentämään stressiä, ahdistusta ja tulehduksia aktivoimalla parasympaattista hermostoa.
- Vagushermoon on mahdollisuus vaikuttaa hengityksellä. **Syvä ja rauhallinen palleahengitys** laskee sykettä ja verenpainetta.



TELOMEERIT KERTO VAT BIOLOGISEN IÄN

- Telomeerit suojaavat kromosomien kärkiä. Niiden DNA on erilainen, fyysinen suojus, joka estää kromosomeja purkautumasta.
- Aina, kun solu jakautuu, telomeerit lyhenevät. Ihmisen vanhetessa telomeerit lyhenevät. Ne määrittävät, kuinka pitkän elämän elämme.
- Telomeereja lyhentävät ennen aikojaan mm. tupakointi, ylipaino ja stressi.
- Telomeerit kuuntelevat ihmistä: ne reagoivat stressiin, rentoutumiseen, iloon ja suruun.



Telomeerien toiminnan selvittäminen palkittiin lääketieteen Nobelilla 2009 (Blackburn, Greider ja Szostak)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Lopuksi

Minna Kalliomäki

14.3.2022



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



VIISI ASIAA, JOITA KUOLEVAT ENITEN KATUVAT

(Bronnie Ware 2009)

1. Olisinpa elänyt niin kuin itse halusin, enkä kuten muut odottivat.
2. Kunpa en olisi tehnyt niin paljon töitä.
3. Kunpa olisin rohjennut ilmaista tunteitani.
4. Olisinpa pitänyt yhteyttä ystäviini.
5. Kunpa olisin antanut itselleni luvan olla onnellinen.

(The Top Five Regrets of the Dying.
A Life Transformed by the Dearly Departing)