

Sitku – mutku – voiku!

23.2.2023

Ensin on helppo ajatella, että tekee (työ)hyvinvoinnilleen jotakin sitten kun on paremmin aikaa = sitku. Jonkin ajan kuluttua tietoisuus hyvinvoinnista huolehtimisen tarpeesta on voimallisesti esillä, mutta se on mahdotonta, koska juuri sillä hetkellä on niin kiireinen tai kipeä sieltä tai täältä = mutku. Jos korjausliikkeitä ei vieläkään tee, ollaan valitettavan lähellä tilannetta ”voi kun olisin tehnyt jotakin silloin hyvissä ajoin” = voiku.

Tietoa on, henkilökohtainen motivaatio tulee löytää

Tämän tosielämän esimerkin kertoi terveyskasvatuksen asiantuntija (TtM) Mari Lehikoinen Härmän Kuntoutus Oy:stä. Hän luennoi Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamassa VOIMA – Voi hyvin matkailuyrittäjä -hankkeessa henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä. Lähtökohtaisesti tietoa hyvinvoinnin perusteista on tänä päivänä varmaankin jokaisella. Periaatetasolla on tiedossa unen, levon, ruokailun ja aktiivisuuden tasapainon tärkeys, kuten myös keinoja toteuttamiseen. Vaikeampaa on kuitenkin niiden asioiden eläminen todeksi arjessa.

Myös erilaisia mittalaitteita oman hyvinvoinnin arvioimiseksi ja tukemiseksi on kehitetty viime vuosina yhä kiihtyvään tahtiin. Toiset saavat niistä apua työstä ja muista arjen kiireistä palautumiseen ja itsestä huolehtimiseen. Toisia mittaustulokset saattavat kuitenkin jopa ahdistaa tai muuten vaan jatkuva mittaaminen voi muodostua lisästressiksi. Loppelan ja Hoffren-Mikkolan (2020) mukaan myös siitä on tietoa, että mittalaitteilla saatuja tuloksia olisi hyvä käydä läpi ja analysoida yhdessä asiantuntijan kanssa. Ylipäätään olisi hyvä tarkastella, mitä tulokset kertovat, mihin tilanteisiin kuormitus liittyy ja sitä kautta päästä pohtimaan sitä, mitä tulokset juuri minulle tässä elämäntilanteessa viestivät ja mitä voisin ja haluaisin tilanteelle tehdä.

Omaa motivaatiota ei voi toinen ihminen suoraan lisätä, mutta tukea voi saada oman tilanteen yhteisestä pohtimisesta toisen (mielellään asiantuntijan) kanssa ja se voi toimia motivaatiota tukevana tekijänä. (mt.) Pelkästään suorat ohjeet tai neuvot eivät useinkaan tuota elämäntapamuutosta kohti hyvinvointia. Pienin askelin, omia mieltymyksiään etsien, kokeillen ja testaten voi löytää sellaista toimintaa tai jopa uuden harrastuksen, mikä tukee hyvinvointia ja lisää motivaatiota jatkaa hyväksi havaittua toimintaa / elämäntapaa, jonka myötä työ- ja toimintakyky ja hyvinvointi lisääntyvät.



Hyvinvoinnin mittaamiseen on monia eri mahdollisuuksia (Tekoälyn luoma kuva: ”*henkilö, joka mittaa hyvinvointiaan*” DALL·E 2 / Loppela ja Kettunen).

Sopivasti suunnitellen

Työn suunnitteleminen on tuttua. Aikataulutukset, delegoinnit ja sovittujen asioiden hoitamiset. Suunnitelmallisuutta kannattaa laajentaa myös vapaa-ajalle sekä perheen ja lähiyhteisön osalle. Lehikoinen muistutti, että suunnittelun avulla voidaan varata työn lisäksi aikaa muille elämän tärkeille asioille. Kun näille

asioille on varattu oma aikansa, on epätodennäköisempää, että näistä nipistetään aikaa yrityksen hoitamiseen. Yrityksessä kun usein on jotakin kiireellistä hoidettavaa tai muuten vain olennaisia asioita, jotka pitäisi saada nopeasti tehtyä.

Suunnitelmallisuus tuo aidon vaikutusmahdollisuuden ajankäyttöön ja oikein hyödynnettynä myös joustavuutta ja väljyyttä. Matkailuala on hyvin kausiluontoista, joten ruuhkahuiput ovat toiminnan kannalta positiivinenkin asia. ”Ruuhkahuippuihin voi valmistautua kuin urheilija huippukunnon ajoittamiseen,” huomautti Lehikoinen. ”Ennen matkailukauden alkamista olisi hyvä tehdä asioita, joiden ansiosta on hyvässä vireessä. Silloin pääsee lähtökohtaisesti levänneenä aloittamaan urakan.”

Ahkera ja kova työskentely, asioiden ratkominen ja valmiiksi saaminen on usein sekä ulkoisesti että sisäisesti palkitsevaa. Se tuottaa mielihyvää. Aikaansaamiset voivat myös ikään kuin piiskata eteenpäin, kohti uusia tavoitteita. Huonossa tapauksessa asioita voidaan hoitaa levon kustannuksella, jolloin hyvinvoinnin näkökulmasta mennään huonoon suuntaan. Yrittäjä haluaa pitää huolta arvokkaista yritystoiminnan resursseistaan. Pienissä yrityksissä kannattaa huomioida, että hyvin usein yrityksen arvokkain resurssi on yrittäjä itse. Ilman hänen tietojaan ja taitojaan yritystä ei ehkä lainkaan olisi. Tämä näkökulma kannustanee yrittäjiä pitämään huolta itsestään. Työntekijöistä huolehtiminen on lakisääteistä ja usein heistä muistetaankin huolehtia paremmin.

Parhaimmillaan osan tästä huolenpidosta, työ- ja toimintakyvyn sekä hyvinvoinnin ylläpitämisestä voi tehdä yrityksessä yhdessä, kaikkien siellä työskentelevien yhteishenkeä ja toistensa tuntemista samalla lisäten. Erilaisia asioita hyvinvoinnin tukemiseksi voidaan tehdä yksilöllistä työkykyä tukevina mukavina kokeiluina, tempauksina, erilaisina virkistystoimintoina liittyen perinteisesti liikuntaan tai kulttuuriin, mutta myös aivan uusia kokemuksia voi yhdessä hankkia. Tällaiset toiminnot tukevat yrittäjän lisäksi koko yrityksen ja sen työntekijöiden hyvinvointia. Hyvinvoivat ja motivoituneet yksilöt muodostavat hyvinvoivan ja motivoituneen tiimin/työyhteisön/yrityksen.

Työhyvinvointi on myös työlähtöistä

Hyvinvoiva työntekijä ja yrittäjä tekevät tarkempaa työtä ja vähemmän virheitä kuin väsyneet. He jaksavat innostua uusista asioista ja kehittää toimintatapoja entistä paremmiksi. Näin ollen siis työn kehittäminen on hyvin vahvasti yhteydessä siihen, kuinka sitä tekevät voivat. Tästä loogisena askeleena on, että yrityksen toiminnan kehittäminen vaatii hyvinvoivan yrittäjän ja työyhteisön. Työhyvinvointi ei myöskään ole yksittäisiä tyhy-tapahtumia, vaan hyvinvoinnin huomioimista arkisissa asioissa. Fyysinen hyvinvointi on yksi ulottuvuus. Psyykkisen hyvinvoinnin tekijöitä ovat mm. se, ovatko julkilausutut arvot samat, jotka näkyvät arjen toiminnassa, pystyykö työntekijä vaikuttamaan työhönsä ja kuinka keskusteluyhteys yrittäjään tai johtajaan toimii. Sosiaalinen hyvinvointi ilmenee esimerkiksi siinä, että on kiva mennä töihin ja tavata työkavereita ja/tai asiakkaita ja muita sidosryhmiä.

Onkin tärkeää muistaa, että työkykyä ja työhyvinvointia voidaan kehittää myös työlähtöisesti unohtamatta aiemmin todettua, eli sitä, että myös työlähtöiseen kehittämiseen heijastuu osaltaan myönteisesti yksilöllinen työkyky ja työhyvinvointi sisältäen myös työmotivaation. Pääsisältö työlähtöisessä kehittämisessä on kuitenkin sillä, miten työtä tehdään, miten työ organisoidaan, miten työtä johdetaan ja miten sitä ja yritystä kehitetään.

Yrityksen toimintakulttuurilla, esimerkiksi arvostuksella, avoimuudella, vuorovaikutuksen laadulla ja muilla ns. inhimillisillä voimavaratekijöillä on suuri merkitys ihmisten työkykyyn ja työhyvinvointiin.

Tunnetaan useita työmotivaatiotekijöitä, joiden keskiössä on juuri edellä lueteltuja työhön liittyviä tekijöitä. Yksi keskeisimmistä tekijöistä on Decin ja Ryanin (2000) mukaan autonomiaan eli itsemääräämisoikeuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvä itseohjautuvuusteoria. Ihmisillä on tarve voida vaikuttaa itseä koskeviin asioihin kaikilla elämänalueilla, myös työelämässä. Siten dialogisella toimintakulttuurilla on iso merkitys. Dialoginen toimintatapa sisältää Isaacsin (1999) mukaan avoimen, suoran ja rehellisellä puheen, toisten syvällisellä kuuntelemisen, odottamisen, mahdollisen suunnan eli mielipiteen vaihtamisen sekä toisten arvostamisen ja kunnioittamisen, on iso merkitys. Se vaikuttaa yrityksen toimintaan, työntekijöiden työmotivaatioon ja sitä kautta heidän sitoutumiseensa myös työn kehittämiseen, oppimiseen ja uudistumiseen. Motivoituneet, osaavat työntekijät, joita arvostetaan ja joiden mielipiteistä ollaan kiinnostuneita ja jotka tuntevat työnsä merkitykselliseksi, ovat avain yrityksen laadukkaalle ja tulokselliselle työlle.

Sekä yksilölliset että työlähtöiset työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen vaikuttavat tekijät voidaan ottaa käyttöön nyt eikä vasta myöhemmin – sitku. Näin toimien voidaan jättää työelämän ja yrittäjien sekä kaikkien työntekijöiden sanavalikoimasta pois otsikon sanat: sitku, mutku, voiku.

Kaija Loppela
yliopettaja (työhyvinvointi), kasvatustieteen tohtori, fysioterapeutti
SeAMK

Salla Kettunen
asiantuntija, TKI, yhteiskuntatieteiden ja hallintotieteiden maisteri
SeAMK

Juttu on tuotettu osana VOIMA – Voi hyvin matkailuyrittäjä -hanketta. Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia. Lue lisää hankkeen verkkosivuilta.

Lähteet:

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. American Psychologist 55, 68-78.

Isaacs, W. (1999), Dialogue and the art of thinking. A pioneering approach to Communication in Business and in life. Currency.

Loppela, K. & Hoffren-Mikkola, M. (2020). Hyvinvointiteknologiset mittaukset hyvinvoinnin tukena–miksi ja miten?Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, D2

VOIMA

– Voi hyvin matkailuyrittäjä

TYÖHYVINVOINNILLA YTYÄ YRITYKSEEN!

SeAMK
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.