

**Voimavaralähtöisyys ja tarinallisuus
terveyden edistämisessä
– menetelmäkirja kouluttajille**

Harju Marjo, Lahtiluoma Emilia, Salakari Minna

TURKU AMK



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Tekijät: Harju Marjo, Lahtiluoma Emilia, Salakari Minna
Editointi ja oikoluku: Rajamäki Aleks
Taitto ja graafinen ulkonäkö: Niittymäki Noora
2023

Voimavaralähtöisyys ja tarinallisuus terveyden edistämisessä – menetelmäkirja kouluttajille



Sisällysluettelo

Vinkkejä kouluttajille..... 8

1. luku..... 11

Voimavarat - mitä ne ovat?..... 12

Tehtävä: Voimavaraympyrä..... 13

Salutogeneesi -terveys- ja voimavaralähtöinen terveyden edistäminen.....14

Hyvän elämän rakentaminen.....16

Tehtävä: Kiitollisuuspäiväkirja..... 18

2. luku..... 20

Voimavarat työssä oppimisen, työhyvinvoinnin sekä opetuksen perustana..... 21

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys työssäoppimisessa..... 22

Tehtävä:Itsetuntemusharjoitus..... 24

Voimavarat työhyvinvoinnin perustana..... 26

Tehtävä: Kerro työhyvinvointiasi lisääviä voimavaroja..... 28

Tehtävä: Pohdi omaa resilienssiäsi työelämässä..... 33

Voimavararakentelu..... 34

Voimavarat opetuksessa..... 35

Tehtävä: Keinoni vaikeisiin hetkiin..... 37

Motivaatio- ja vaatimuspolku..... 39

3. luku..... 40

Voimavaralähtöiset menetelmät terveyden edistämisessä..... 41

Ratkaisukeskeisyys..... 41

Motivoiva haastattelu..... 42

ID-menetelmät..... 43

Voimavaravalmennus..... 43

4.luku..... 44

Tarinallisuus opetuksessa..... 45

Prosessidraama ja sen mahdollisuudet..... 45

Tarinallisuus on vuorovaikutusta ja kohtaamista..... 46

Tehtävä: Foorumiteatteri..... 49

5. luku..... 50

Kulttuurihyvinvointi terveyden ja työhyvinvoinnin edistämisessä..... 51

Tarinallisuus ja palvelumuotoilu - kehitetään ja kehitetään yhdessä..... 52

6. luku..... 53

Roolit ja vastuut koulutuksessa: näin luomme tarinoita ja kohdennamme opetusta..... 54

Opetuksen uudet käytänteet edellyttävät vuorovaikutusta ja toiminnallisuutta..... 54

Tarinat syventävät oppimista..... 54

Tarinalliset menetelmät tukevat hyvinvointia..... 55

Tehtävä: Hyvinvoinnin tarina..... 56

Tehtävä: Uusi tarina ohjaa kohti hyvinvointia..... 58

Tehtävä: Elämänjana..... 60

Tehtävä: Kokoava työpajatoiminta pienryhmissä..... 63

Opettajan roolit tarinallisessa opetuksessa..... 64

7. luku..... 66

Jatkuva oppiminen osaamisen ja työhyvinvoinnin varmistajana..... 67

Osaaminen on organisaation menestystekijä..... 67

Jatkuvan oppimisen teesit..... 68

Jatkuva oppiminen ja työhyvinvointi..... 69

Työhyvinvointi..... 60

Työhyvinvointi rakentuu osaamisesta..... 72

Työhyvinvointiportaat..... 73

Työyhteisötaidot..... 74

8. luku..... 75

Vahvuudet, pystyvyys ja tulevaisuus..... 76

Vahvuuksien tunnistaminen tukee hyvinvointia..... 76

Pystyvyys ja minäpystyvyys..... 77

Minäpystyvyys on tulevaisuuden työelämän perusta..... 80

Tehtävä: Voimavarapuu minäpystyvyyden tukemiseen..... 81

Hyväksyvä vuorovaikutuskulttuuri..... 82

Tehtävä: Ryhmäytyminen..... 83

Tekijäesittely..... 88

1. luku lähteet..... 89

2. luku lähteet..... 90

3. luku lähteet..... 93

4. luku lähteet..... 94

5. luku lähteet..... 94

6. luku lähteet..... 95

7. luku lähteet..... 96

8. luku lähteet..... 97

Vinkkejä kouluttajille – Näin käytät Voimavaralähtöisyys ja tarinallisuus terveyden edistämisessä -menetelmäkirjaa työssäsi

Marjo Harju ja Minna Salakari

Onneksi olkoon, olet saanut käsiisi käsikirjan, joka voi antaa sinulle aivan uudenlaisia avauksia terveyteen ja työhyvinvointiin – myös opettamiseen ja ohjaamiseen. On ilo saada juuri Sinut lukijaksi!

Lähtökohdat ja pedagogiset ratkaisut

Tämän teoksen ja opetussuunnitelman arvoperusta rakentuu ennen kaikkea sekä perisuomalaiselle siivistysihanteelle että kulttuurihyvinvoinnin kontekstille, joiden mukaan opiskelu ja oppiminen uudistavat yhteiskuntaa, työelämää ja kulttuuria.

Koulutusmenetelmän perustana on narratiivinen pedagogiikka. Sen taustalla on vankka käsitys siitä, että kertomus on kanava inhimillisen ymmärryksen, oppimisen ja toiminnan järjestämiseen. Narratiivinen pedagogiikka voi johtaa aktiiviseen sosiaaliseen toimintaan ja aktiivisen kansalaisuuden harjoittamiseen.

Narratiivisessa pedagogiikassa yhdistyvät ympäristö ja ajankohta – toisin sanoen opettajan ja oppijan senhetkinen sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen tilanne. Yksilön narratiivin kautta on mahdollista ymmärtää olemassa olevia sosiaaliset prosessit, jotka vaikuttavat henkilön kertomukseen, ja ymmärtää heidän toimiaan. Narratiivi avaa mahdollisuuden ymmärtää, mitä opettajan ammatissa tapahtuu, millaisia haasteita kohdataan ja miten niiden kanssa menetellään.

Narratiivinen pedagogiikka voidaan ajatella opettajan systemaattisena toimintana, johon sisältyy:

- luovuutta,
- mielikuvitusta sekä
- jatkuvaa itsensä tarkastelemista.

Se antaa sijaa inhimillisyydelle ja torjuu siten mm. ammatillisen kilpailun synnyttämää pedagogista ylimielisyyttä. Se myös vapauttaa opettajien ja oppijoiden ainutlaatuisia voimavaroja ja avaa oppimiseen esteettisen, taiteellisen ulottuvuuden, joka voi syventää oppimiskokemusta ja siitä jääviä jälkiä. Tarinan kertominen voi toimia hyödyllisenä muutoksen, oppimisen ja omien kokemusten tulkinnan välineenä: se herättää mielikuvituksen, avaa uusia näkökulmia ja tehostaa ammatillista luovuutta.

Lisäksi narratiivinen pedagogiikka korostaa opettajien näkemysten tärkeyttä, heidän henkilökohtaista tietämystään ja päivittäistä elämäänsä, jossa he pyrkivät jatkuvasti kehittymään ammatillisesti – ja siten se myös lisää tyytyväisyyttä ylipäänsä.

Opetuksen ydin on vuorovaikutuksessa

Käsikirjan luomisen ja siten sen opetus käytön taustalla on lisäksi osallistava pedagogiikka: Opetuksessa osallisuuden näkökulmasta tärkeää on opettajan ja opiskelijoiden interaktio eli aktiivinen vuorovaikutus. Vuorovaikutuksista puhuttaessa kommunikaatiolla ja toiminnalla on merkittävä rooli opetustapahtumassa.

Oppiminen on siten seurausta opiskelijoiden aktiivisesta ja tavoitteellisesta toiminnasta. Ohjaus, vuorovaikutuksellisuus, draama ja rakentava palaute vahvistavat opiskelijan itseluottamusta ja auttavat heitä asettamaan tavoitteita, kehittämään ajatteluaan ja työskentelemään tarkoituksenmukaisella tavalla tavoitteiden suuntaisesti.

Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden opiskelijoiden, opettajien, asiantuntijoiden ja yhteisöjen kanssa erilaisissa ympäristöissä. Se on monimuotoista ja sidoksissa siihen toimintaan, tilanteeseen ja kulttuuriin, jossa se tapahtuu. Oppimiseen liittyvät onnistumisen kokemukset ja rohkaiseva ohjaus vahvistavat uskoa omiin mahdollisuuksiin ja innostavat opiskeluun ja myöhemmin työelämään.

Opiskelijat muodostavat jäsenyteen käsityksen keskeisistä hyvinvoinnin, terveyden edistämisen ja työssä jaksamisen menetelmistä sekä näitä edistävästä toimintatavoista. Koulutuksen keskiössä ovat oppijoiden voimavarojen, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin sekä työelämävalmiuksien kartoittaminen ja käsittely, myös uudenlaisten pedagogisten menetelmien hyödyntäminen monilaisessa, erityisesti toisen asteen, opetuksessa.

Tarinallisuus opetuksessa – hyvinvointia ja uudenlaisia yhteyksiä yhteiskuntaan

Osallisuus, toimijuus ja yhteisöllisyys korostuvat narratiivisessa pedagogiikassa. Hyvinvointia ja työelämävalmiuksia vahvistetaan mm. välittämällä, arvioimalla ja uudistamalla niihin liittyvää tietoa ja osaamista sekä tukemalla oppijan identiteetin rakentumista. Oppiessaan opiskelija rakentaa identiteettiään, ihmiskäsitystään, maailmankuvaansa ja -katsomustaan sekä paikkaansa esimerkiksi työelämässä. Hän luo suhdetta itseensä, toisiin ihmisiin, yhteiskuntaan, ympäristöön ja kulttuuriin.

Tarinallisuuden käyttö opetuksessa tukee kenen tahansa oppijan tarinallisia taitoja antaa merkityksiä, rakentaa tarinoita, opetella argumentaatiota sekä muodostaa käsitystä itsestä ja ympäröivästä maailmasta. Oppimisesta tulee eräänlainen eri vaiheita sisältävä matka johonkin aivan uuteen. Tällä mat-

kalla voi tapahtua yllätyksiä, joihin liittyy luovaa ennalta-arvaamattomuutta.

Opiskelijat kutsutaankin toimimaan ”kanssaluojina” ja osallisina oppimisprosessiin – vaikuttamismahdollisuudet omaan oppimiseen lisäävät usein motivaatiota. Tällainen prosessi tukee oppimisen flow’n eli keskittyneen ja intensiivisen oppimisen muodostumista.

Näin hyödynnät käsikirjaa työssäsi ohjaajana, opettajana tai kouluttajana

Työntekijän oman tarinan kuuleminen ja se, että työntekijä ottaa omat tuntemuksensa vakavasti ja kuuntelee niitä, ovat edellytyksiä sille, että pystyy kuulemaan aidosti ja läsnäolevasti opiskelijan tarinaa. Tämän menetelmäkirjan harjoitukset voivatkin toimia asiakkaan ja oppijan hyvinvoinnin tukemisessa sekä kouluttajan pedagogisen osaamisen kehittäjänä.

Tarinatyöskentely turvallisen aikuisen kanssa saattaa olla nuorille tärkeä tie kohti oman elämänhistorian tiedostamista ja elämäntarinan rakentamista. Tarinatyöskentely on perusteltua etenkin silloin, kun nuoren itseys ja identiteetti ovat hauraat tai jos hän esimerkiksi kokee itsensä arvottomaksi.

Hyödynnä, sovelta ja kokeile rohkeasti tämän kirjan sisältöä omiin – sekä henkilökohtaisiin että ammatillisiin – tarpeisiisi!



Ensimmäinen luku

Voimavarat - mitä ne ovat?

Tehtävä: Voimavaraympyrä

Salutogeneesi -terveys- ja voimavaralähtöinen terveyden edistäminen

Hyvän elämän rakentaminen

Tehtävä: Kiitollisuuspäiväkirja

Kirjoittaja Emilia Lahtiluoma



Voimavarat – mitä ne ovat?

Voimavarat auttavat selviytymään arjessa ja antavat tukea ja voimaa. Voimavara-ajattelun keskeisiä elementtejä ovat toiveikkuus ja tavoitteellisuus sekä myönteinen tapa suhtautua itseensä ja kohdata elämän kuormittavia tilanteita. Voimavarojen tunnistaminen on tärkeää, jotta niitä voi hyödyntää ja vahvistaa. Jokainen voi löytää vain itse omat voimavaransa. (Terveyskylä 2020; Volanen 2011.)

Voimavaraisuus riippuu siitä, miten voimavaroja antavat ja kuormittavat tekijät koetaan. Henkilökohtaisten voimavarojen lisäksi ympäristö vaikuttaa vahvuuden ja pärjäämisen kokemukseen. Voimavaroja ovat esimerkiksi hyvät ihmissuhteet, mielekäs työ, henkilökohtaiset ominaisuudet sekä unelmat. Osa voimavaroista voi olla helposti tunnistettavissa, osa taas heräteltävissä. Voimavarojen vahvistamisen edellytys on ihmisen ymmärrys arjen vaatimuksista ja erilaisista hallitsemisen keinoista.

Lähtökohtana on, että jokainen on oman elämänsä paras asiantuntija.



Tehtävä: Voimavaraympyrä

Kirjoita jokaiseen osa-alueeseen liittyvät voimavarasi.

Mielekäs tekeminen esim.
harrastukset

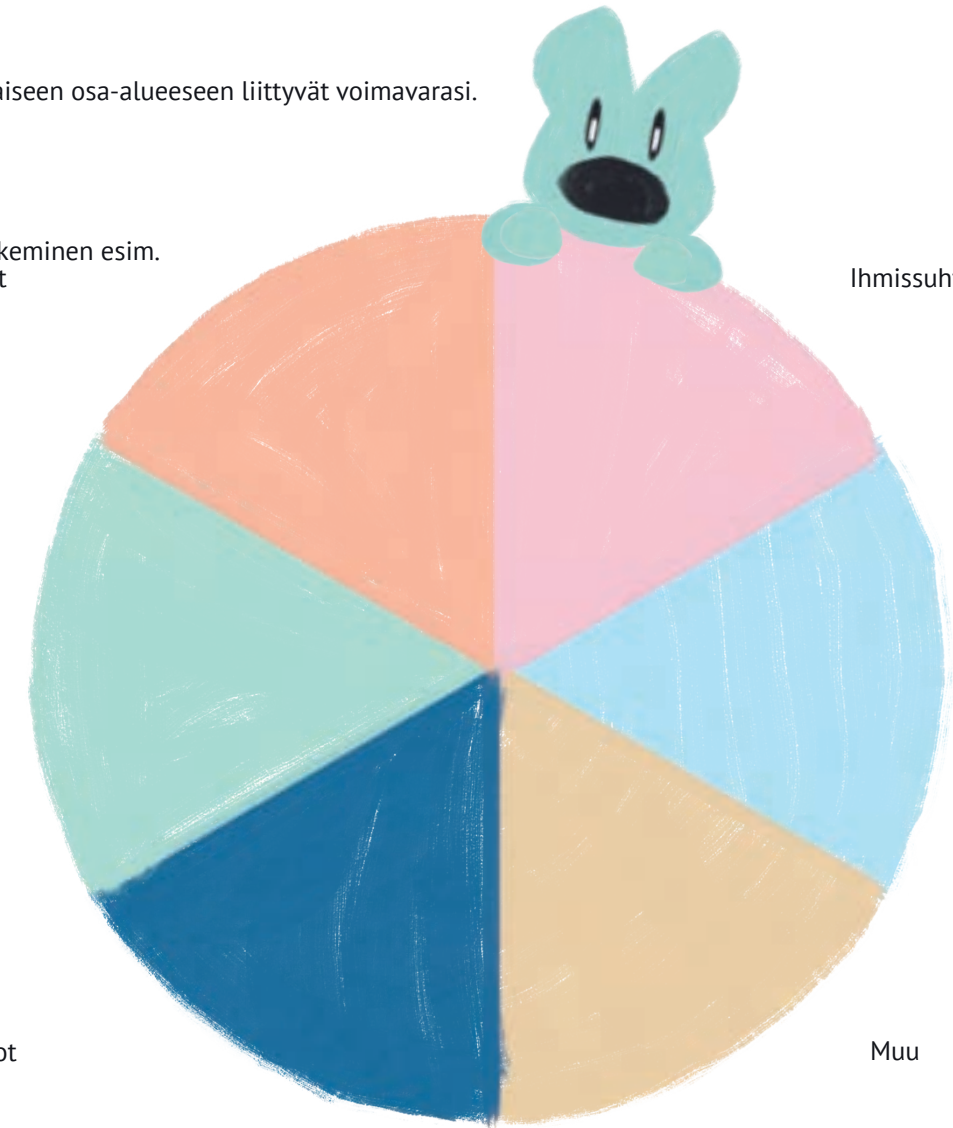
Lepo, uni,
ravinto,
liikkuminen

Arvot

Ihmissuhteet

Koti

Muu



Salutogeneesi -terveys- ja voimavaralähtöinen terveyden edistäminen

Israelilaisen terveyssosiologi **Aaron Antonovskyn** (1987) salutogeeninen lähestymistapa pyrkii ohjaamaan terveyttä edistävää toimintaa terveyttä tuottavien voimavarojen avulla. Antonovsky kehitti koherenssin tunteen (sense of coherence) osana salutogeenistä teoriaansa. Hän tutki henkilöitä, jotka monista stressitekijöistä huolimatta kokivat terveyttä elämässään.

Antonovskyn teoria koherenssin tunteesta edustaa tutkimusperinnettä ja -suuntausta, jossa otetaan huomioon persoonallisuuden ja psykososiaalisten tekijöiden vaikutus ihmisen somaattiseen terveyteen muun muassa stressimekanismien välityksellä. Koherenssin tunne on kasvuprosessissa kehittynyt yleinen elämänasenne, jonka avulla tilanteesta selviytyminen (coping) on mahdollista riippuen käytävissä olevista voimavaroista.

Antonovsky jakaa koherenssin tunnetta kehittävät voimavarat sisäisiin ja ulkoisiin voimavaroihin. Ensiksi mainittuja ovat muun muassa ihmisen omat fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, yksilölliset

selviytymisstrategiat sekä minäkuva. Jälkimmäisiin kuuluvat sosioekonomiset ja psykososiaaliset tekijät, kuten lapsuuden olosuhteet, sosioekonominen asema, koulutus ja sosiaaliset suhteet. Kyseiset voimavarat auttavat löytämään asioista mielekkyyttä.

Koherenssin tunne on psyykkinen, psykososiaalinen voimavara, jolloin ihminen näkee vaikeatkin elämäntilanteet ymmärrettävinä, hallittavina ja merkityksellisinä – luonnollisena osana elämän kulkua.

Heikon koherenssin tunteen ihminen kokee vastoinkäymiset hallitsemattomina, jolloin tapahtuma tuntuu ylivoimaisena rasitteena ja mahdollisuudet taistella stressin syntymistä, ja siitä aiheutuvia sairauksia vastaan vähenevät. Elintavat eivät tuota koherenssin tunnetta, vaan koherenssin tunne auttaa tekemään terveyteen liittyviä valintoja. Koherenssin tunne, arjen hallinta ja osallistuminen voivat olla myös oppimisen tulosta ja sen tuloksena syntyy tekijöitä, jotka voimaannuttavat terveyttä tuottaviin valintoihin. (Antonovsky 1987.)



Käsitteitä

Voimaantumisella (empowerment) tarkoitetaan ihmisestä itsestään lähtevää prosessia, joka on yhteydessä omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, itseluottamukseen sekä näkemyksiin itsestä ja omasta tehokkuudesta. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. (Lipponen ym. 2016; Siitonen 1999; Volanen 2011.)

Elämänhallinnan käsitteellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi tunnetta tai kokemusta, psyykkistä kykyä tai taitoa, resurssia, prosessia, jossa ihminen toimii. Elämänhallinnalla tarkoitetaan myös psyykkisten ja sosiaalisten taitojen hyödyntämistä elämäntapahtumien hallintaan tai toiminnan positiivista tulosta. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu elämänhallinnan tunne. (Röpelinen 2020.)

Optimismilla tarkoitetaan kykyä selviytyä parhaalla mahdollisella tavalla haastavistakin tilanteista sekä elämästä nauttimista kaikesta huolimatta. Positiivisen psykologian avulla tilanteista voi aina löytää jotain, johon voi itse vaikuttaa. Tätä taitoa voi ryhtyä käyttämään tietoisesti, kuitenkin sitä suorittamatta. Positiivisen psykologian ja optimismin tiedetään lisäävän elinajanodotetta, parantavan terveyttä, sosiaalisia suhteita, menestymistä työssä ja urheilussa sekä edistävän ihmissuhteita. (Ojanen 2018.)

Sosiaalisesta pääomasta on erilaisia näkemyksiä, mutta kaikille niille on yhteistä sen näkeminen voimavarana. Taloudellisen, kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman kokonaisuus on ihmisille voimavara. Yhteisön pääoma koostuu viidestä tekijästä: sosiaaliset suhteet, sosiaaliset verkostot, sosiaaliset normit, arvot ja luottamus, jotka edistävät ihmisten välistä vuorovaikutusta. Sosiaalista pääomaa syntyy myös arkipäivän vuorovaikutustilanteissa. (mm. Kostilainen & Nieminen 2018.)



Hyvän elämän rakentaminen

Viime vuosina on lähdetty tieteellisen tutkimuksen avulla selvittämään, olisiko löydettävissä sellaisia hyvän elämän rakennuspalikoita, joihin voisi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Tutkimustiedon mukaan hyvät ihmissuhteet, hyvän tekeminen, elämän merkityksellisyden löytäminen sekä hetkestä nauttiminen rakentavat hyvinvointia ja hyvää elämää. Länsimaissa onnellisuustutkimus on toisaalta osaltaan luonut kulttuuria, jossa onnellisuuden etsintä saat-
taa ylikorostua. Kaikkiin elämässä tapahtuviin asioihin ei voi vaikuttaa, mutta merkittäviin muutoksiin on mahdollista päästä esimerkiksi tarkkailemalla erilaisia näkökulmia ja yksityiskohtia. (Koskinen-Ol-
lonqvist ym. 2007; Kostilainen & Nieminen 2018.)

Hyvä elämä ja onnellisuus eivät tarkoita sitä, että kaiken aikaa tuntuu hyvältä, vaan ne ovat pikem-
minkin sivutuote itselle oikeaksi ja merkityksellisik-
si koettujen tekojen tekemisestä. On siis olennais-
ta, mitä kukin tavoittelee elämässään. Tutkimusten
mukaan onnellisuutta ennustavia asioita ovat hyvä
sosiaalinen verkosto ja sen tuki, sosiaalinen luotta-
mus, mahdollisuus oppia ja käyttää kykyjään sekä
elämänhallinnan tunne. (Koskinen-Ollonqvist ym.
2007; Kostilainen & Nieminen 2018.)

Positiivinen mielenterveys, kuten terveys, on monitahoinen ja kokonaisvaltainen ilmiö, joka kehittyy jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Ihmisellä on aina voimavaroja ja myönteisiä terveystekijöitä ongelmista ja sairauksista huolimatta. Tämän mukaisesti terveyden edistämisessä tulisi keskittyä entistä enemmän yksinäisyyden ehkäisyyn ja sosioekonomisiin tekijöihin, ei pelkästään riskikäyttäytymisen ehkäisyyn. Koherenssin tunne on jäänyt taka-alalle, kun on nähty ainoastaan elintavat terveysriskeinä. Heikko koherenssin tunne on myös terveysriski, ja terveyden edistämisen olennaisena tehtävänä on vaikuttaa koherenssin tunteen vahvistumiseen. (Ahola & Furman 2016; Lipponen ym. 2016; Röpelinen 2020.)

Käsitteitä

Kiitollisuuden tiedetään olevan yksi myönteisistä tunteista, joka vahvistaa hyvinvointia ja onnellisuutta. Kiitollisuutta voi ja kannattaa harjoitella kiinnittämällä tietoisesti huomio asioihin, joista voi iloa ja nauttia. Kiitollisuusharjoitukset lisäävät optimismeja ja positiivisia tunteita, toisten auttamista sekä parantavat unen laatua. Kyky tuntea kiitollisuutta suojaa stressaavien ja negatiivisten elämäntilanteiden ja kriisien keskellä sekä estää pitkäkestoisia huonoja asioita elämässä itsestään selvytensä. Se myös suuntaa huomion nykyhetkeen. (Mattila 2018.)

Valittaminen on tapa käyttää kieltä ja se voi olla rasakas niin kuulijalle kuin puhujallekin. Pohjimmillaan valituksessa on kysymys ihmisen muutostoiveista, jotka on usein kaivettava esiin lisäkysymyksillä. Valitus kertoo siitä, mikä on huonosti, mutta muutoksen kannalta on tärkeää saada tietoa siitä, mitä tavoitellaan. Omaan tai toisen valitukseen voi vastata pohtimalla tai tekemällä kysymyksiä siitä, millaista muutosta valittaja on haluamassa tai miten hän toivoisi asioiden olevan. Toimivan tulevaisuuden hahmottelu luo innostusta. (Lipponen ym. 2016.)



Tehtävä: Kiitollisuuspäiväkirja

Kirjoita kerran viikossa ylös asioita, joista olet elämässäsi kiitollinen. Mieti kuluneen viikon tapahtumia ja pysähdy jokaisen asian kohdalla miettimään, miksi olet kiitollinen juuri siitä.



Maanantai

Tiistai

Keskiviikko

Torstai



Perjantai

Lauantai

Sunnuntai

Muistiinpanoja

Toinen luku

Voimavarat työssä oppimisen, työhyvinvoinnin sekä opetuksen perustana

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys työssäoppimisessa

Tehtävä: Itsetuntemusharjoitus

Voimavarat työhyvinvoinnin perustana

Tehtävä: Kerro työhyvinvointiasi lisääviä voimavaroja

Tehtävä: Pohdi omaa resilienssiäsi työelämässä

Voimavarat opetuksessa

Tehtävä: Keinoni vaikeisiin hetkiin

Kirjoittaja Emilia Lahtiluoma



Voimavarat työssä oppimisen, työhyvinvoinnin sekä opetuksen perustana

Hyvinvoiva organisaatio koostuu työntekijöiden vahvoista yksilöllisistä voimavaroista, hyvästä työyhteisöstä ja johtamisesta sekä osallistumismahdollisuuksista omaa työtä koskevien muutosten suunnitteluun. Työpaikalla toteutettavissa olevia mielenterveyden edistämisen osa-alueita ovat

- johtajuus (esimiehen merkitys, erilaisten johtamistapojen vaikutus)
- viestintä (esimiesten ja alaisten välinen sekä työtovereiden välinen viestintä)
- stressin mielenterveysvaikutusten ja työntekijöiden jaksamisen tukeminen sekä
- työhön liittyvän stressin tunnistaminen, ehkäisy ja hoitaminen.

(Työturvallisuuskeskus 2010; Pahkin ym. 2015; Lerkkanen ym. 2020.)

Työstressin haitallisista vaikutuksista on valtava määrä tietoa. Toistaiseksi vähemmän on tutkittu sitä, miten myönteinen työhyvinvoinnin kokemus voi ennustaa, ettei ongelmia pääse syntymään. Vahvin tutkimusnäyttö on stressinhallintakeinojen omaksumisesta, jossa on hyödynnetty kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmiä. (Työturvallisuuskeskus 2010,)

Työssä on mahdollista voida hyvin, ja tärkeää olisi-kin vahvistaa sitä, mikä on mahdollista ja hyvää.

Työssä oppiminen on koettu alusta alkaen pääsääntöisesti myönteisenä ja motivoivana tapana oppia oman alan ammattitietoa ja -taitoja. Sen on todettu palvelevan hyvin opiskelijoiden ammatillista kehittymistä sekä itsenäisyyteen liittyviä taitoja, kuten aloitteellisuutta, itsenäisyyttä, itseluottamusta, sosiaalisia taitoja ja yhteistyötaitoja. Työssä oppimisen lähtökohtana on aktiivinen yksilöllinen toimijuus. Myös yhteisöllinen ja organisaatiotason toimijuus ja vaikuttaminen ovat keskeisiä. (mm. Koivukoski 2019.)



Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys työssäoppimisessa

Työssä tapahtuva oppiminen on sekä yksilöllinen että sosiaalinen prosessi, johon vaikuttavat sosiaaliset, organisatoriset ja kulttuuriset tekijät. Oppiminen on koulutusteoreetikko Etienne Wengerin ja sosiaaliantropologi Jean Laven teorian mukaan osallistumisen prosessi, jossa oppiminen on lisääntyvää vuorovaikutusta ja osallistumista kohti yhteisön jäsenyyttä. Tätä teoriaa on kritisoitu, koska se jättää huomioimatta oppimisen vastavuoroisuuden sekä oppijan kasvun jatkumisen. Myös ohjattu oppiminen on koettu tarpeelliseksi, koska oppimisympäristönä työpaikka ei mahdollista oppimista ainoastaan yrityksen ja erehdyksen kautta. (mm. Niemi-Pynttari 2013; Salmela-Aro 2018.)



Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen vaikuttavat myös oppijan henkilökohtainen kiinnostus, motivaatio sekä kyky kiinnittyä työyhteisöön. Tavoitteellinen ohjaustoiminta perustuu siihen, että ohjaaja havaitsee työssä oppijan tilanteen ja ohjauksella on tietoinen tavoite. Ohjaustyylit ovat erilaisiin tavoitteisiin ja vuorovaikutustilanteisiin soveltuvia vaikuttamisen tapoja. Ohjaus on aina yhteisötoimintaa, jonka tavoitteena on tukea ja edistää ongelmanratkaisuprosesseja siten, että ohjattavan toimijuus vahvistuu. (Rintala ym. 2015; Koivukoski 2019; Koskela ym. 2020.)

Ohjaamisen tavoitteena on kehittää työssä oppijan reflektointitaitoja, itsearviointia ja itseohjautuvuutta. Kokemusten, pohdintojen ja asioiden jäsentämisen kautta opitaan ja osataan soveltaa opittua erilaisissa tilanteissa.

Pedagogiset taidot näyttäytyvät kykynä saada työssä oppijat osallistumaan ohjausprosessiin. Ohjaajan on kyettävä ohjaamaan projektioppimista ja ongelmanratkaisuja sekä osattava käyttää erilaisia ohjaustyyliä ja -tapoja. Tutkimusten mukaan ohjaajat hyödyntävät erityisesti menetelmiä, jotka tuntuvat luontevilta heille itselleen. (Niemi-Pynttari 2013; Koskela ym. 2015.)

Ohjauksen onnistumiseksi myös ohjaajalta itseltään vaaditaan itsereflektiota sekä jatkuvaa ohjaussuhteen vuorovaikutuksen havainnointia. Haasteena oppimisympäristöjen välisessä vuorovaikutuksessa nähdään suuret kulttuurierot sekä epäjohtonmukaisuus, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti oppimiseen. Olennaisinta ovat ohjaussuhteiden vastavuoroisuus oppimisessa, tiedon jakamisessa sekä tasa-arvoisuus työyhteisön jäsenenä ja oppijan roolissa. (Niemi-Pynttari 2013; Koskela ym. 2015.)

Käsitteitä

Epäsuora ohjaus tarkoittaa työpaikan sosiaalisen ja fyysisen ympäristön vaikutusta työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Muiden työntekijöiden toiminnan havainnointi ja kuuntelu sekä työympäristö tarjoavat malleja, vihjeitä ja välineitä oppimisen avuksi.

Suora ohjaus tarkoittaa kokeneempien työntekijöiden ja oppijoiden läheistä ohjausta ja vuorovaikutusta.

(Koivukoski 2019.)



Kuunteleminen on ohjaustyön lähtökohta. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohjauksessa keskeisiä piirteitä ovat myös toisen kunnioittaminen, toiveisuus, ohjauksen monipuoliset menetelmät sekä tulevaisuussuuntautuneisuus ja tavoitteet. Aktiivinen kuuntelu on ohjausmenetelmä, joka vaatii tietoisuutta harjoittelua ja tiedostamista. Työn kiireissä kyky kuuntelemiseen saattaa hävitä. Kuuntelemisen esteet ovat kuitenkin usein ohjaajassa itsessään, minkä vuoksi ohjaajan itsereflektio on tärkeä osa hänen työtään. (mm. Niemi-Pynttari 2013; Koskela ym. 2015.)

Voimavarakeskeinen ohjaaja seuraa omaa kielen käyttöönsä. On tärkeää tarkkailla, mikä ohjauksessa keskittyy voimavaroihin ja mikä puolestaan käsittelee ongelmia. Ongelmapuhe on sallittua, mutta suurimman osan ohjauksesta tulisi rakentua mahdollisuuksiin, taitoihin, osaamiseen, myönteiseen tulevaisuuteen ja edistymiseen. (Niemi-Pynttari 2013; Hökkä ym. 2014; Korkeamäki ym. 2015; Koskela 2020.)

Usko työssä oppijan sisäiseen vahvuuteen sekä toiveisuus muodostavat ratkaisukeskeisyyden ytimen. Mahdottomaltakin tuntuvat haaveet pitävät elämää

yllä, ja niihin on tärkeä suhtautua arvostavasti. Ihminen hahmottaa elämänsä menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kautta. Voimavarakeskeiset näkökulmat tarkastelevat menneisyyttä, mutta lähinnä voimavarana. Tavoitteet ja tulevaisuus ovat menneisyyttä keskeisempiä. (Niemi-Pynttari 2013; Hökkä ym. 2014; Korkeamäki ym. 2015; Koivukoski 2019; Koskela 2020.)

Haasteiden kohtaaminen vaatii työssä oppijalta yksilöllistä ja yhteisöllistä voimaantumista sekä uskallusta muutokseen. Voimaantumisessa keskeistä on tietoisuuden kasvu ja aktiivisen toimijuuden harjoittelu.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma edistää ohjaajan ja työssä oppijan tasavertaista yhteistyötä, vaikka suhteessa onkin aina mukana valtarakenne. Tämän valtasuhteen lieventämiseksi on hyvä ajatella ohjaussuhdetta asiantuntijuuden vaihtona: työssä oppija tietää omasta elämästään, ohjaaja ohjausprosessista sekä erilaisista keinoista auttaa työssä oppijaa eteenpäin. (mm. Rintala ym. 2015.)

Tehtävä: Itsetuntemusharjoitus

Itsetuntemusharjoituksen kysymys:

Kuka oli roolimallisi lapsena?
Millaiset asiat/ominaisuudet/teot ihailuusi vaikuttivat?
Mitä tämä voisi kertoa sinusta itsestäsi ja sinulle merkityksellisistä asioista?
Mitä kertomasi voisi tarkoittaa koulutusalan valinnan tai työpaikan näkökulmasta?

Itsetuntemusharjoitusta käytetään usein uraohjauskeskustelun apuna. Ohjauskeskustelussa syntyvän dialogin avulla työssä oppijan minäkuva ja itsetuntemus laajenevat. Keskustelussa voidaan löytää merkityksellisiä asioita, kuten arvoja, kiinnostuksen kohteita ja elämäntähtämiä liittyviä asioita, jotka ovat vaikuttavina tekijöinä päätöksenteossa. Harjoituksen kysymysten läpikäymiseen on hyvä käyttää syventäviä apu- ja jatkokysymyksiä.

Työntekijöiltä edellytetään jatkuvan työssä oppimisen lisäksi ammatillista kehittymistä ja ammatillisen identiteettien muokkaamista. Erityisesti muutostilanteissa työntekijän on käsiteltävä kysymyksiä

itsestään ammatillisena toimijana: kuka olen ja mihin kuulun ammatissani sekä millaisiin tavoitteisiin ja eettisiin normeihin sitoudun työssäni. Muutosten onnistuminen edellyttää mahdollisuuksia työntekijöiden työidentiteettien työstämiseen. (Hökkä ym. 2014.)

Johtamisessa tulisi korostaa työntekijöiden ammatillisen toimijuuden vahvistamista. Työntekijöiden työssä oppimisen toimivuuden näkökulmasta tarvitaan aktiivista vaikuttamista sekä osallistumista päätöksentekoon. Tämä tarkoittaa työntekijöitä osallistavaa ja heidän työidentiteettinsä ymmärtämiseen perustuvaa johtamista. (Hökkä ym. 2014.)



Voimavarat työhyvinvoinnin perustana

Työn voimavarat ovat työn fyysisiä (esim. työtilat ja -välineet), psykologisia (esim. työn kehittävyys), sosiaalisia (esim. esihenkilön tuki) tai organisatorisia (esim. turvallinen ilmapiiri). Nämä voimavarat auttavat vähentämään työssä koettujen vaatimusten kielteisiä seurauksia. Voimavarat ovat myös apuna työn tavoitteiden saavuttamisessa sekä työntekijän henkilökohtaisessa kasvussa, oppimisessa ja psykologisten perustarpeiden, kuten itsenäisyys ja kyvykyys, tyydyttymisessä. (Hakanen ym. 2021; Työterveyslaitos 2021.)

Työn imu tarkoittaa työssä koettua, suhteellisen pysyvää aktiivista tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemukset. Työn imussa työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii työstään. Tuoreen tutkimustiedon mukaan työn imun kokeminen ennustaa pienempää todennäköisyyttä päätyä ennenaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle ja vähentää työttömäksi joutumisen riskiä. Lisäksi sen tiedetään vaikuttavan myönteisesti suomalaisten ammattiaseman kohenemiseen ja palkkatasoon sekä edistävän selviytymistä silloin, kun yksilö kohtaa urallaan vastoinkäymisiä. (Työterveyslaitos 2021; Mielenterveystalo n.d.)

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ylittyvät. Stressireaktion tarkoitus on ollut selviytyä erilaisista uhka- ja vaaratilanteista, ja kehon ikivanhat fysiologiset reaktiot stressiin ovatkin väärin suunnattuja suhteessa nykyihmisen kokemuksiin henkisiin ja pitkäkestoisiin tiloihin. Stressinaiheuttajat vaativat nykyään useimmiten päättelykykyä, kokonaisuuksien etsimistä, sosiaalista ongelmanratkaisua sekä kielellistä ja matemaattista hahmottamista. (Mattila 2018; Työterveyslaitos 2022b.)



Työn voimavarat edistävät erityisesti työn imua. Siitä seuraa muun muassa parempaa työtoimintaa ja hyvinvointia.

Stressin aiheuttajia työelämässä ovat muun muassa työn hallitsemattomuus, kohtuuttomat vaatimukset, työpaikkakiusaaminen sekä arvostuksen ja vastavuoroisuuden puute. Työntekijä voi selvitä hyvinvoivana kuormittavastakin työtilanteesta, jos vastapainona on riittävästi hyvinvointia lisääviä voimavaroja. Voimavarat voivat löytyä itse työtehtävistä eli esimerkiksi siitä, miten työt on järjestetty, työyhteisön sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, johtamisesta ja työpaikan käytännöistä. (Mattila 2018; Työterveyslaitos 2022b.)

Työuupumukselta suojaavia yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa optimismi, myönteinen pystyvyysusko ja aloitteellisuus. Työntekijän yksilöllistä hyvinvointia voidaan tukea lisäämällä tietoisesti työntekijän voimavaroja, kuten työn imua, osaamista, pystyvyyden tunnetta ja mahdollisuuksia palautumiseen. Esihenkilön on tärkeä huomioida työuran vaihe ja elämäntilanne. Keskeisenä työn voimavaratyöntekijänä on myös työyhteisön avoin, rehellinen ja arvostava ilmapiiri. Työilmapiirillä tiedetään olevan yhteys työntekijöiden koherenssin tunteeseen. Voimavarakeskeinen yhteistyö rakentuu sillä, että henkilöstö tuntee hyvin toisensa ja toistensa työtehtävät, roolit ja vastuut. (Työterveyslaitos 2022a ja 2022b; Työterveyslaitos 2021.)



Välittävästä työpaikkakulttuurista kertovat esimerkiksi aktiivinen puheeksi ottaminen ja työkykyä uhkaaviin asioihin puuttuminen. Puuttuminen ja puheeksi ottaminen voidaan kuitenkin kokea vaikeaksi, mikäli esihenkilöillä ei ole riittävästi koulutusta ja osaamista puheeksi ottamisen tilanteisiin. Varhaisella puuttumisella vaikutetaan merkittävästi työssä viihtymiseen, työyhteisöjen toimivuuteen ja työturvallisuuteen. Kun työyhteisön puheeksi ottaminen toimii, ja sitä noudatetaan, aluillaan olevat ongelmat saadaan korjattua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Työterveyslaitos 2021.)



Terveyden edistämisen näkökulmasta tulisi löytää keinoja, miten vahvistaa yksilön ja yhteisön olemassa olevaa terveyttä voimavarana. Työntekijän jakamisen ja motivaation huomioiminen on tärkeää, mikäli halutaan ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja pysyvyyttä työelämässä. Työelämä tutkimusta on suunnattava työntekijöiden hyviin ja vahvoihin ominaisuuksiin sekä siihen, miten luoda työpaikoille sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä voi kokea saavansa arvostusta työhön sijoittamiensa voimavarojen vastineeksi. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2007; Hökkä ym. 2014; Työterveyslaitos 2021.)

Tehtävä: Kerro työhyvinvointiasi lisääviä voimavaroja

Kerro lahjasi ja kykysi. Kirjoita mieleesi tulevia pieniäkin asioita suodattamatta tai arvostelematta itseäsi. Kirjaa ylös niitä asioita, joissa itse koet olevasi vahvoilla ja joista olet saanut positiivista palautetta. Käytä seuraavan viikon ajan päivittäin tietoisesti vahvuuksiasi luovalla tavalla.

Työelämän jatkuvassa muutosvirrassa kaikilla työntekijöillä ei ole välttämättä voimavaroja vaikuttaa omaan ammatilliseen identiteettiin ja työkäytäntöihin. Voimavaraistaminen on jäänyt vähälle huomiolle ja muutostilanteissa kävellään usein työntekijöiden yli ja muutokset käsitellään ilmoitusasiana. Tämän estämiseksi tarvitaan vuorovaikutuksellisia tiloja ja paikkoja, joissa työntekijät saavat kehykset työn reflektomiselle, voimavaroja työhön ja puitteet identiteetin uudistamiselle. Ne ovat merkityksellisiä työntekijöiden monipuoliselle oppimiselle ja voimavaraistumiselle sekä hyödyksi myös työorganisaatioille. Hyvinvoinnin ja voimavarojen karttuminen luo kestäväää työtä ja työkykyä. Yksilön voimaantumisen tuloksena syntyy parhaimmillaan parempaa toimijuutta työssä ja työyhteisöissä. (mm. Hökkä ym. 2014.)

Työelämän kiristynyt kilpailu ja niukkenevat resurssit tuovat haasteita johtamiskäytänteisiin sekä johtajien itsensä kehittämiseen. Suomalaisessa työelä-

mässä nähdään vahvana rationaalinen johtaminen, mutta ihmisten moninaisuuden ja innostuneisuuden johtamisessa on kehitettävää. Tunteiden merkitystä työssä ja erityisesti johtamisessa ei tunnusteta riittävästi. (Hökkä ym. 2014; Työterveyslaitos 2021.)

Työhön ja työyhteisöön liittyvien tunteiden huomioon ottaminen ovat oleellisia työn laatua, työhyvinvointia ja tuottavuutta määrittäviä tekijöitä.

Johtamisen näkökulmasta keskiössä ovat niin tunteiden kuin toimijuuden johtaminen työyhteisössä. Ammatillista toimijuutta, vaikuttamismahdollisuuksia ja luottamusta edistävä johtaja on työyhteisön voimavaraistavan ilmapiirin luoja ja parhaimmillaan dialogiin kannustavan ja erilaisia identiteettejä sallivan yhteisön rakentaja. Tämä edellyttää johtajaidentiteetin aktiivista työstämistä. (mm. Hökkä ym. 2014.)



Käsitteitä

Työn tuunaaminen on työntekijälähtöistä työn kehittämistä, jonka avulla työntekijä voi säädellä ja tasa-painottaa työolosuhteitaan ja siten edistää työhyvinvointiaan sekä työn imua. Työn tuunaaminen on yhteydessä myös työn mielekkyyteen, parempaan työkykyyn ja omiin henkilökohtaisiin voimavaroihin, kuten koherenssin tunne, pystyvyyden kokemukset, toivo ja optimismi. (Työterveyslaitos 2021.)

Palautumisella tarkoitetaan arkista toimintaa, jolla keho ja mieli elpyvät työn aiheuttamasta rasituksesta. Palautuessa kyvyt, joilla stressaavista tilanteista

selvitään, ovat paremmin käytössä. Palautumiskeinoja ovat muun muassa riittävä uni, työn tauottaminen, työn ilon kokeminen ja vapaa-ajan mielekäs tekeminen. Jokaisen on tunnistettava juuri itselleen sopivat tavat palautua. (Työterveyslaitos 2022b.)

Työstä irtautuminen tarkoittaa työn rajaamista työ-aikaan. Erityisesti psykologinen irrotautuminen edistää palautumista. Tutkimusten mukaan hyviä irtautumiskeinoja ovat esimerkiksi rentoutuminen tai harrastus, jossa ajatukset keskittyvät meneillään olevaan tekemiseen. (Työterveyslaitos 2022b.)

Salutogeeninen lähestymistapa on jäänyt työhyvinvoinnin edistämisessä taka-alalle. Työn voimavarakelijöiden merkitys on kuitenkin korostunut erityisesti 2000-luvulla positiivisen psykologian ollessa enemmän esillä. Tutkimuksissa on nostettu esille työn piirteitä ja ominaisuuksia, jotka tukevat yksilön työhyvinvointia ja työ on nähty osana ihmisen kokonaishyvinvoinnin rakentumista. (Laine ym. 2016.)

Stressi- ja ongelmalähtöisen lähestymisen sijaan kuormitusta voidaan ehkäistä työntekijöiden positiivisia voimavarakelijöitä ja vahvuuksia tukemalla. Työhyvinvoinnissa voidaan tunnistaa sekä työhyvinvointia lisääviä voimavarakelijöitä että voimavaroja kuluttavia rasitustekijöitä. Työhyvinvoinnin näkökulmaa on siirrytty tarkastelemaan työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Tämä näkökulman laajennus tuo esille työelämän ulkopuolisten tekijöiden työhyvinvointimerkityksen. Onnellisuustutkimus ja perinteinen hyvinvointitutkimus osoittavat, että työhön liittyvät tekijät, kuten tulot sekä työn ja muun elämän välinen tasapaino ovat tärkeitä tekijöitä arvioitaessa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin määrää. (Työterveyslaitos 2022b.)

Käsitteitä

Resilienssi (lat. resilire, kimmota, hypätä, ponnahtaa ylös, hypätä takaisin) on keskeinen hyvän elämän osatekijä. Sillä tarkoitetaan ihmisen kykyä hyväksyä vaikeudet osaksi elämää sekä sopeutua muuttuviin tilanteisiin ja oppia niistä. Resilienssi on proaktiivista, jatkuvasti tapahtuvaa, ennakoivaa toimintaa, joka suuntaa tulevaan. Resilientti henkilö tiedostaa, että vaihtuvat vastoinkäymiset kuuluvat elämään, ja niiden myötä ongelmanratkaisutaito kehittyy ja ajattelun ja toiminnan joustavuus lisääntyy. (mm. Lipponen 2020.)

Tasapaino tarkoittaa vastoinkäymisten hyväksymistä, jolloin mahdollistuu virheistä oppiminen. Tällainen näkemys elämästä on resilienssi. Resilienssin tunnistaminen, tukeminen ja kasvattaminen ovat keskiössä ihmisten kanssa toimittaessa, esimerkiksi opettajana, kasvattajana tai esihenkilönä. Ilmiö ei selity millään yksittäisellä ominaisuudella, perimällä tai osaamisella, vaan kyseessä on moniulotteinen, muuttuva prosessi. Se perustuu yksilön, läheisten ihmisten ja ympäristön voimavaroihin ja on näiden kolmen muuttujan vuorovaikutusta. (mm. Lipponen 2020.)



Käsitteitä

Kestävä työelämä tarkoittaa paitsi ekologisesti ja taloudellisesti myös inhimillisesti ja sosiaalisesti kestäviä käytäntöjä. Yksilötasolla merkityksellistä on fyysisen ja psyykkisen terveyden vaaliminen sekä tasapaino työntekijöiden vaatimusten ja voimavarojen välillä. Näihin voimavaroihin lukeutuu myös resilienssi, jonka avulla organisaatiot sekä työntekijät selviytyvät toiminnan ja työn haasteista.

Kestävällä johtamisella vahvistetaan työntekijöiden hyvinvointia. Sen kantavia ajatuksia ovat inhimillinen ote, elinikäinen oppiminen ja vastuu omasta kehittämisestä. Kestävässä johtamisessa vuorovaihtus on johtamisen tärkein työkalu.

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)



Resilienssi voidaan nähdä myös hyvin tavanomaisena sopeutumisprosessina, johon kuuluvat palautuminen, oppiminen ja kasvaminen.

Resilienssi ei ilmene vain kriisien kohtaamisen yhteydessä, vaan se on toimiva ilmiö myös työelämän haasteista selviämiseen. Työelämässä koetellaan mielen joustavuutta ja selviytymiskykyä sekä kohdataan haasteita, ja näissä organisaatio on ympäristönä mukana resilienssin mahdollistamisessa. Tilanteet ovat mahdollisuus ihmisen kasvulle ja kehittämiselle työssään. (Lipponen 2020; Työterveyslaitos 2021.)

Tutkimusten mukaan työntekijät ovat resilienttejä, kun organisaation johtamistyyli on voimauttava eli optimistinen, osaamista esiin nostava ja aktiivinen. Merkitystä on myös sillä, miten organisaatio tukee työntekijää työ- ja yksityiselämän haasteissa. Organisaatioissa tulisi myös huomioida, että kokenut työntekijä selviää usein haastavista tilanteista huomattavasti vähemmällä ponnisteluilla kuin kokematon, jolla ei ole vastaavia kokemuksia, joista ammentaa selviytymiskeinoja. (Lipponen 2020; Työterveyslaitos 2021.)

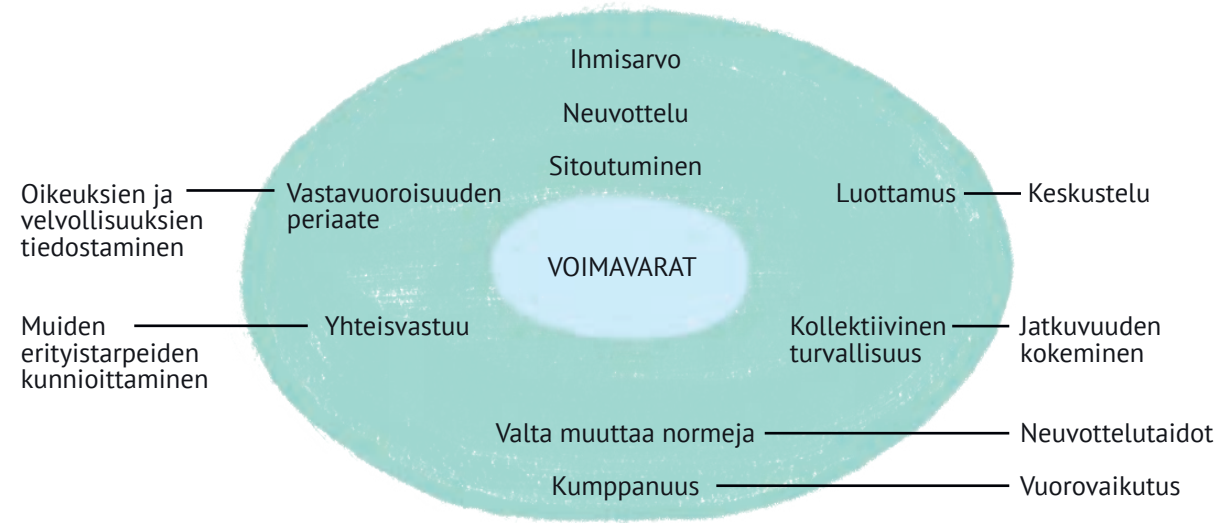
Resilienssi ilmenee kykynä nähdä aikapaineet normaalina osana työtä ja löytää kiireestä positiivisia puolia. Resilientti työntekijä luottaa ammattitaitoonsa ja kykynsä pärjätä aikapaineessa sekä on usein kehittänyt erilaisia tapoja selvitä työtehtävistä kiireessä. Resilienssiin vaikuttavat vahvuudet, kuten optimismi ja empatiakyky sekä erilaiset ongelmanratkaisutaidot. Resilienttien toimintatapojen tunnistaminen ja tukeminen ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta sekä rakennettaessa inhimillisesti kestävää työelämää. Resilientti toiminta on tutkimusten mukaan yhteydessä esimerkiksi työtyytyväisyyteen, organisaation sitoutumiseen ja työssä koettuun onnellisuuteen. (Lipponen 2020; Työterveyslaitos 2021.)

Tehtävä: Pohdi omaa resilienssiäsi työelämässä.

Millaisista haasteista olet selvinnyt urallasi?
Miten tuet omaa työssä jaksamistasi? Millainen tuki toisilta on sinulle merkityksellistä?
Minkälaisia taitoja olet käyttänyt haastavissa tilanteissa?
Miten muistat omat vahvuutesi ja selviytymisesi aiemmista hankalista tilanteista?

Voimavararakentelu

Kosketus ympäröivään maailmaan



Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli (TV-TV) (Bakker ym. 2004) on menetelmä, jossa tarkastellaan ja etsitään työn voimavaroja, jotka auttavat työntekijää motivoitumaan ja tuottamaan työn imua. Mallin avulla on mahdollista löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti sekä yksilöön että työyhteisöihin, ja huomioida myös työssä koetut kuormittavat tekijät.

TV-TV-mallin mukaisesti työn imun vahvimmat lähteet liittyvät erilaisiin työn voimavaroihin ja työuupumusta puolestaan aiheuttavat ennen kaikkea työn erilaiset vaatimukset. Näiden molempien on yhdessä havaittu vaikuttavan moniin sekä työtä että työntekijää, hänen hyvinvointiaan ja elämänlaatuun koskeviin seurauksiin.

Voimavararakentelulla tarkoitetaan voimavarojen rakentamista koherenssin tunteen, osallisuuden, vaikutusmahdollisuuksien ja sosiaalisen pääoman avulla. Taustalla ovat arvot ja ihmiskäsitys, jotka ovat aina yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2007.)

Voimavaroja voidaan tietoisesti rakentaa työyhteisöissä ja muissa yhteisöissä. Voimavararakentelussa huomio kiinnitetään ympäristöihin ja niiden voimavaroja tukeviin aineksiin. Perustana ovat neuvottelu ja kumppanuus, jotka ovat välttämättömiä sitoutumiselle, luottamukselle, yhteisvastuulle ja vastavuoroisuudelle. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2007.)

Voimavarat opetuksessa

Vanhempien sosioekonominen asema, koulutus, taloudellinen ja terveydellinen tilanne vaikuttavat lasten ja nuorten hyvinvointiin. Vanhempien voimavaroja voivat heikentää esimerkiksi mielenterveys- ja alkoholiongelmät, erilaiset sairaudet, kiireinen työelämä, taloudellinen ahdinko tai vaikeudet ihmissuhteissa. (mm. Janhunen 2013.)

Koulun rooli lasten ja nuorten elämässä on erityisen merkityksellinen silloin, kun kotielämässä olosuhteet ovat puutteelliset. Koulu on lapselle ja nuorelle tärkeä kehitysympäristö, joka parhaimmillaan antaa itseluottamusta, onnistumisen kokemuksia ja sosiaalista pääomaa sekä integroi yhteiskuntaan. Tutkimusten mukaan positiiviset kokemukset koulusta lisäävät kokonaisvaltaista hyvinvointia. (mm. Janhunen 2013.)

Perusopetuslain mukaan perusopetuksessa tulee vahvistaa oppilaiden ajattelun, oppimaan oppimisen, vuorovaikutuksen ja yhteistyön taitoja sekä motivaatiota. Opetuksen tulee edistää oppilaiden terveyttä, hyvinvointia, turvallisuutta ja arjenhallintaa sekä kehittää niihin liittyviä valmiuksia. Kaiken opettajan toiminnan pohjana on eettisyys. Opettajalla on vapaus omaan arvomaailmaansa, mutta opetustyössä opettajan vastuu on sidoksissa perustehtävään ja sen normistoon, kuten lainsäädäntöön ja opetussuunnitelmiin. (Perusopetuslaki 2012; OAI 2020.)



Käsitteitä

Ihmisarvolla tarkoitetaan ihmisyyden kunnioittamista. Opettajan tulee kunnioittaa jokaista ihmistä sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautuneisuudesta ja sukupuolen moninaisuudesta, ulkonäöstä, iästä, uskonnosta, yhteiskunnallisesta asemasta, alkupe-
räästä, mielipiteistä, kyvyistä ja saavutuksista riippumatta.

Totuudellisuus on arvo opettajan perustehtävässä, jossa hän ohjaa oppijaa elämän ja ympäristön kohtaamiseen. Rehellisyys itselle ja muille sekä keskinäinen kunnioitus kaikessa vuorovaikutuksessa kuuluu opettajan työn perustaan.

Oikeudenmukaisuus on tärkeää sekä yksittäisen oppijan ja ryhmän kohtaamisessa että työyhteisön toiminnassa. Oikeudenmukaisuuteen kuuluvat erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ja suosimisen välttäminen.



Opetustyölle tyypillisiä työn vaatimuksia ovat esimerkiksi fyysinen työympäristö, ongelmallinen käytäytyminen ja haastavat tilanteet. Työn voimavaroja puolestaan ovat esimerkiksi esihenkilön ja työkavereiden tuki, työroolin selkeys, innovatiivinen työympäristö sekä rakentava palaute oppilailta ja heidän vanhemmiltaan. (Lerkkanen ym. 2020; OAJ 2022.)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ teettää jäsenilleen työolobarometrikyselyn joka toinen vuosi. Kyselyn tarkoituksena on selvittää luotettavasti opettajien työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta. Vuoden 2021 työolobarometri kertoo opettajien työolojen heikentyneen entisestään. Työstressin määrä oli vastaajien keskuudessa selvästi korkeampi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin. Myös työn ilo oli vähentynyt huolestuttavasti jo edellisen opetusalan barometrin mittauskerroista. (OAJ 2022.)

Opettajien työhyvinvointi on tärkeää myös oppilaiden näkökulmasta. Tutkimusten mukaan opettajien kuormittuneisuus on kielteisesti yhteydessä oppilaiden akateemisiin ja sosiaalisiin taitoihin sekä opiskelumotivaatioon. Opettajien työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta tietoa ei ole riittävästi siitä, miten opettajan työhyvinvointi vaikuttaa pedagogisen työn laatuun ja jokapäiväiseen vuorovaikutukseen luokassa. (Lerkkanen ym. 2020; OAJ 2022.)

Vuorovaikutuksen laadulla tiedetään olevan vahva yhteys lasten koulutaitojen ja sosiaalisten valmiuksien kehitykseen. Opettajien vuorovaikutuksen laadussa ja ohjauskäytännöissä on huomattavia eroja, jotka voivat johtua sekä opettajan koulutustaustasta ja työkokemuksesta että opettajaan liittyvistä ominaisuuksista, kuten stressistä tai työhyvinvoinnista. Opettajan kuormittuneisuus näkyy opettajan antamaan heikompaan tunnetukeen luokassa. Lisäksi opettajien opettamiseen liittyvä stressi ja väsymys heikentävät toiminnan organisointia. (Lerkkanen ym. 2020.)

Työelämässä olevia opettajia ja opettajaopiskelijoita olisi tärkeää ohjata pitämään huolta työhyvinvoinnistaan, omasta jaksamisesta ja työstä palautumisesta sekä löytämään keinoja, jotka toimivat stressin lievittämiseen työpäivän aikana ja sen jälkeen. Tärkeää olisi myös auttaa niin opettajia kuin opettajaksi opiskeleviakin hyväksymään työhön liittyvät jatkuvat muutokset, epävarmuustekijät ja riittämättömyyden tunteet, joita työssä väistämättä kohtaa. Erityisesti opettajaksi opiskelevien ja vasta valmistuneiden opettajien tulisi antaa itselleen aikaa oppia ja kehittyä asiantuntijaksi omassa työssään ja tiedostaa, mistä voi saada tukea työssä jaksamiseen. (Lerkkanen ym. 2020.)



Tehtävä: Keinoni vaikeisiin hetkiin

Ensin sinun tulee tunnistaa kuormittuneisuus eli huomata, että nyt on vaikeaa. Sen jälkeen tarvitset aikomuksen eli halun tarjota lohtua ja ymmärrystä itsellesi. Lopuksi sinulla tulee olla erilaisia itsellesi sopivia keinoja, joiden avulla voit pitää huolta itsestäsi vaikeina hetkinä. Mitkä ovat sinulle toimivia ja mieluisia keinoja? Kirjoita keinosi. Keinojen olisi hyvä olla konkreettisia ja saatavilla helposti arjessasi.

Näillä keinoilla pidän itsestäni huolta vaikeina hetkinä:

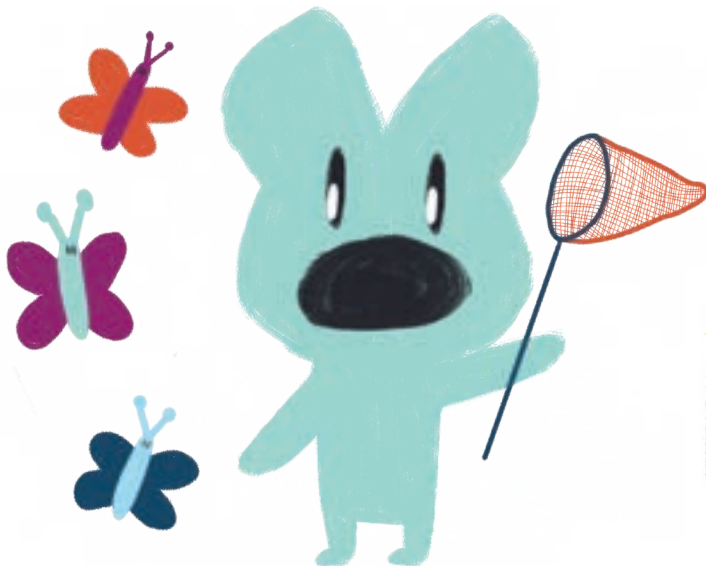




Koulutuksen tulisi vahvistaa oppijoiden motivaatiota, pystyvyyttä ja merkityksellisyyttä. Oppimismotivaatiossa on tärkeää asettaa merkityksellisiä tavoitteita, työskennellä muiden kanssa näkemyseroista huolimatta sekä löytää erilaisia ratkaisuja pieniin ja isoihin haasteisiin. Oppijat tarvitsevat oppimismotivaation taitoja, joita ovat kyky ottaa vastuuta, sietää haasteita ja varautua vastoinkäymisiin. (mm. Salmela-Aro 2018.)

Tasa-arvo, luovuus ja ongelmanratkaisu vaativat taitoa ajatella oman toiminnan seurauksia ja arvioida riskejä. Tunne opiskelun merkityksellisyydestä sekä yhdessä työskentely lisäävät oppimisen iloa ja motivaatiota. Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot ovat merkityksellisiä ongelmanratkaisukykyä kehittäessä. (mm. Salmela-Aro 2018.)

Opiskeluintoa ja -uupumusta voi tarkastella vaatimukset ja voimavarat -mallin avulla, joka sisältää kaksi polkua: motivaatio- ja vaatimuspolun.



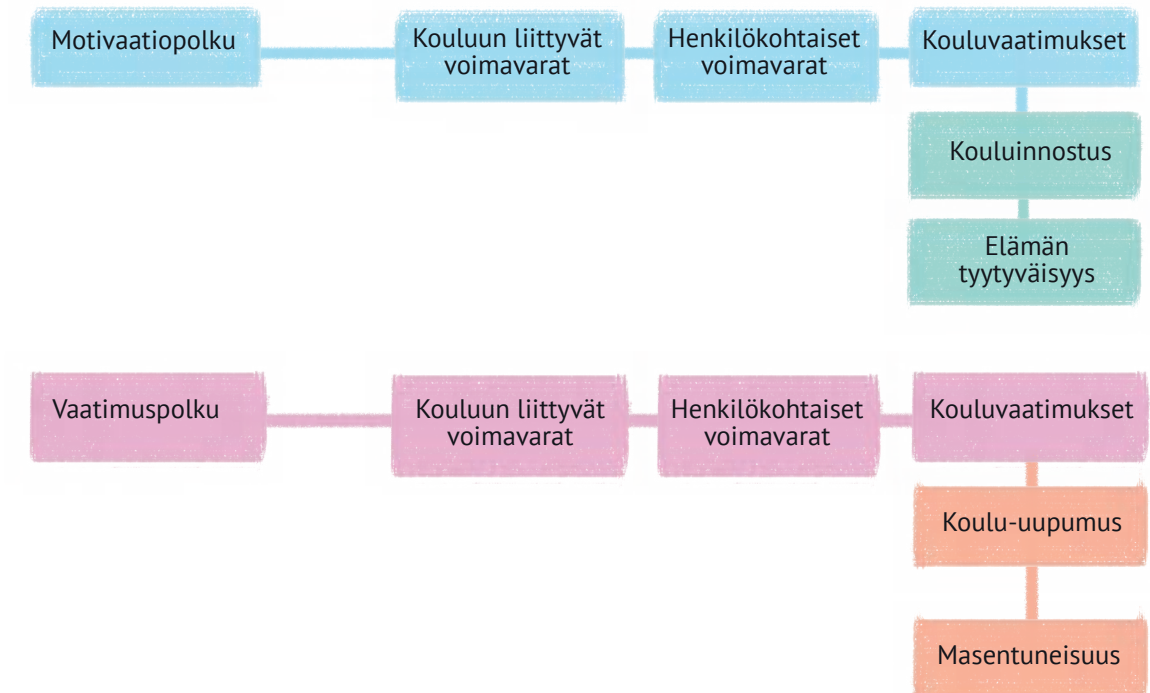
Motivaatiopolun mukaisesti sekä kouluun liittyvät voimavarat että opiskelijan omat henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat siihen, miten opiskelija suhtautuu koulunkäyntiin. Mitä enemmän opiskelija tuntee kouluun liittyviä voimavaroja, sitä enemmän kouluinnostusta hän myöhemmin kokee. Kouluun liittyviä voimavaroja voivat olla esimerkiksi sosiaalinen tuki koulussa, opettajien oikeudenmukaisuus ja opettajien antama rohkaisu. Henkilökohtaisia voimavaroja puolestaan ovat esimerkiksi sinnikkyys ja hyvä itsearvostus. (mm. Salmela-Aro 2018.)

Myös resurssit vaikuttavat myönteisesti opiskelijan kehitykseen koulussa. Ne voivat liittyä henkilökohtaisiin tekijöihin, kuten pystyvyyteen ja akateemiseen kimmoisuuteen, tai ympäristötekijöihin, kuten kouluun, ystäviin ja perheeseen. Opiskelijat, joilla on enemmän henkilökohtaisia resursseja, sopeutuvat kouluun ja yhteiskuntaan muita paremmin, voivat paremmin koulussa ja saavuttavat todennäköisemmin tavoitteensa. Henkilökohtaiset ja sosiaaliset resurssit myös suojaavat mahdollisissa vastoinkäymisissä. (mm. Salmela-Aro 2018.)

Opiskeluun liittyvät liian suuret vaatimukset johtavat vaatimuspolun mukaisesti koulu-uupumukseen, joka puolestaan lisää opiskelijoiden psyykkistä pahoinvointia ja ennustaa masentuneisuutta. Koulu-uupumus myös vähentää myöhäisempää kouluinnostusta. Uupumuksen ehkäisy on merkityksellistä, kun mietitään keinoja lisätä opiskelijoiden kouluinnostusta. Kouluinnostuksen tiedetään näytävän usein tyytyväisyytenä myös muilla elämän osa-alueilla. (mm. Salmela-Aro 2018.)

Motivaatio- ja vaatimuspolut eivät sulje toisiaan pois, vaan ne auttavat ymmärtämään samanaikaisesti eri näkökulmasta opiskelijan kokemaa hyvinvointia ja pahoinvointia.

Motivaatio- ja vaatimuspolku



Ihanteellisessa tilanteessa opiskelijan voimavarat auttavat selviytymään kohtuulliseksi asetetuista vaatimuksista. Huolestuttavin tilanne on silloin, kun vaatimukset ovat jatkuvasti liian suuret ja samalla opiskelijan voimavaroissa on puutteita. Toisaalta myös onnistumisen kokemukset voivat kasautua, mikä puolestaan johtaa hyvinvoinnin lisääntymiseen ja parhaimmillaan synnyttää innostuksen kierteen. Opiskelija, joka on kiinnostunut ja joka saa taitoihinsa nähden sopivia haasteita, kokee myös optimaalisia oppimiskokemuksia. (Salmela-Aro 2018.)

Koulussa olisi tärkeää tunnistaa ja huomioida eri tavalla opiskeluun suhtautuvat ja motivoituneet oppilaat. Opettajien tehtävä on auttaa opiskelijoita löytämään omat vahvuutensa, tunnistaa opiskelijoiden kyvyt ja rohkaista käyttämään niitä. Opiskelu ei saisi olla liian suorituskeskeistä ja keskinäistä vertailua painottavaa. Erityisesti stressiä kokevat opiskelijat hyötyvät opiskelutaitojen kehittämisestä. Jokaisen yksilöllistä kehitystä korostava oppimisympäristö on hyödyllinen kaikille opiskelijoille. (Salmela-Aro 2018.)

Kolmas luku

Voimavaralähtöiset menetelmät terveyden edistämässä

Ratkaisukeskeisyys
Motivoiva haastattelu
ID-menetelmät
Voimavaravalmennus

Kirjoittaja Emilia Lahtiluoma



Voimavaralähtöiset menetelmät terveyden edistämässä



Terveyden edistäminen on tietoista voimavarojen kohdentamista sekä vaikuttamista kansalaisten elintapoihin ja elämänhallintaan, elinoloihin ja elinympäristöön sekä palvelujen toimivuuteen ja saatavuuteen. Inhimillinen, hyvä ja ihmistä päämäärässään tukeva elinympäristö on osa terveyttä edistävää salutogeenistä ympäristöämme. Se alkaa varhaislapsuudesta ja laajentuu myöhemmin koskemaan kokonaisvaltaisempaa ympäristöä. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2007; Kiiskinen ym. 2008; Kuntaliitto 2017.)

Terveyttä edistävien interventioiden tavoitteena on muuttaa yksilön ja yhteisön käyttäytymistä terveyttä tuottavaksi. Intervention tulee rakentua tiedolle, voimavarojen käytölle ja elinolojen vuorovaikutukseen. Terveysteen vaikuttavat fysiologiset tekijät ja riskit sekä riskikäyttäytyminen tunnetaan hyvin, mutta pysyviä tuloksia on mahdollista saada vain, jos voidaan vaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen omaan osallistumiseen ja sitoutumiseen sekä koherenssin tunteen vahvistamiseen. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2007; Kiiskinen ym. 2008.)

Terveyden aikaansaaminen edellyttää tavoitteellista toimintaa. Lopputuloksen ei välttämättä tarvitse olla yksilön ja yhteisön parantunut terveys, vaan terveyskäyttäytymiseen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen ja niissä muutoksen aikaan saaminen. (Koskinen-Ollonqvist ym. 2007; Kiiskinen ym. 2008; Valkonen 2017.)

Voimavaralähtöiset menetelmät korostavat yksilön vahvuuksia, ja ne ovat joustavia ja sallivia. Ne pohjautuvat myönteiseen psykologiaan, ratkaisukeskeisyyteen sekä toipumislähtöisyyteen, jossa vastuunotto omista päätöksistä ja aktiivinen muutoksen tekeminen ovat keskiössä. Voimavaralähtöisessä työskentelyssä toimitaan asiakkaan ehdoilla, autetaan asiakasta tunnistamaan omat voimavarat

ja kuormittavat tekijät sekä motivoidaan tarvittaessa muutoksen. (Anglé 2010; Niemi-Pynttari 2013; Matilainen ym. 2019; THL 2021.)

Voimavarojen vahvistamisen edellytys on dialoginen vuorovaikutus asiakkaan kanssa. Yksilön ja yhteisön voimavarojen puheeksi ottamiseen ja tunnistamiseen on kehitetty erilaisia menetelmiä, jotka lisäävät ammattilaisten valmiuksia puheeksi ottoon sekä auttavat asiakasta tunnistamaan oman tilanteensa ja tiedostamaan voimavaroja antavia ja kuormittavia asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi alla esitellyt motivoiva haastattelu, ratkaisukeskeinen työtapo, työhyvinvoinnin vahvistamisessa käytetty ID-malli sekä erityisesti mielenterveystyössä hyödynnettävä voimavaravalmennus. (Anglé 2010; Niemi-Pynttari 2013; Matilainen ym. 2019; Pöllönen ym. 2019; THL 2021.)

Ratkaisukeskeisyys on toimintamalli, joka syntyi terapiamaailmassa 1970- ja 1980-luvuilla vaihtoehdoksi pitkille psykoanalyttisille terapioille. Ratkaisusuuntautuneelle asiakastyölle ominaista on voimavaroihin keskittyminen. Ratkaisukeskeisyys on ajattelu- ja työtapo, jossa ongelmia lähestytään tutkivasti ja myönteisesti. Ongelmien ajatellaan olevan väliaikaisia ja muutettavissa, ei ihmisen ominaisuuksina. (mm. Niemi-Pynttari 2013.)

Asioiden parantamisen lähtökohdan ei kuitenkaan aina tarvitse olla ongelma tai pulma, vaan myönteisiä näkökulmia on hyödyllistä löytää myös uusien päämäärien jalostamiseksi. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa auttaa etsimään tapoja päästä kohti hyvää elämää. Ongelmanratkaisussa on hyvä suunnata katse toivotun tulevaisuuden hahmottamiseen ja etsiä voimavaroja muun muassa aikaisemmista onnistumisista sekä pohtimalla, mikä menneisyydessä on ollut toimivaa. (mm. Niemi-Pynttari 2013.)





Pienet edistysaskeleet kuvaavat niiden takana olevia vahvoja voimavaroja ja osaamista sekä kertovat, että ihmisessä on voimaa ja viisautta tehdä itselle tärkeitä valintoja. Aikaisempien onnistumisten näkyväksi tekeminen luo lisää uskoa tulevaisuuteen. (Anglé 2020.)

Ratkaisukeskeinen ohjaus voi edetä esimerkiksi seuraavanlaisesti:

Aloitetaan selvittämällä, mitä asiakas itse toivoo yhteiseltä keskustelulta, tapaamiselta ja/tai koko ohjausprosessilta. Ammattilaisen kannattaa kysyä, mikä on se muutos, jota asiakas toivoo, ja mitä on se apu, jota hän kaipaa.

Seuraavaksi asiakasta autetaan muotoilemaan muutostoiveet toimintaa koskeviksi tavoitteiksi. Asiakas voi vaikuttaa vain omaan käyttäytymiseensä.

Tärkeää on jo olemassa olevan hyvän vahvistaminen. Asiakkaan kanssa kannattaa tarkastella, mikä hänen elämässään, käyttäytymisessään ja elintoivoissaan on jo hänen tavoitteidensa suuntaista.

Asiakasta kannustetaan jatkamaan ja lisäämään sitä, mikä on jo hyvin, toimii ja vie kohti tavoitetta. Tämä on usein helpoin ensiaskel kohti toivottua muutosta. Onnistumisen kautta liikkeelle lähteminen on motivoivaa. Jatkossa olennaista on kannustaa asiakasta ja auttaa häntä löytämään itse ratkaisuja muutoksen esteisiin.

(Anglé 2020.)

Motivoiva haastattelu

Motivoiva haastattelu on ohjaustekniikka tai keskustelemisen tapa, joka on kehitetty terveysriskkejä korostavan ja autoritäärisen valistuksen tilalle. Motivoivassa haastattelussa asiakasta kannustetaan

avoimilla kysymyksillä löytämään itsestään lähteviä päämääriä. Menetelmä kehitettiin päihderiippuvuuksien hoitoon, mutta sitä on käytetty laajasti myös pitkäaikaissairauksien hoitoon sitoutumisessa, painonhallinnassa ja liikuntainterventioissa. (Anglé 2020.)

Keskustelun aikana ammattilainen voi tarjota neutraalisti tietoa tutkittavasta sekä keskustelun kohteena olevista ilmiöstä ja hoitovaihtoehtoista, mutta autoritääristä asiantuntijaksi asettautumista tulee välttää. Motivoivassa haastattelussa asiakkaan oma oivallus ja kokemus valinnanvapaudesta edistävät muutosvalmiutta. Taitava ammattilainen ei neuvo eikä puske, vaan voimaannuttaa asiakkaan neuvoamaan itse itseään. Asiakaslähtöinen ohjaaja kysyy, kuuntelee ja kannustaa. Kysymysten kautta asiakas ymmärtää, että on itse oman elämänsä päähenkilö ja että valta ja päävastuu hyvinvoinnista ovat hänellä itsellään. (Anglé 2020.)

Motivoivan haastattelun keskeisiä menetelmiä ovat:

Avoimien kysymysten esittäminen, joiden tarkoituksena on saada asiakas ajattelemaan. Tavoite on, että asiakas puhuu enemmän kuin ammattilainen. Avoimet kysymykset alkavat yleensä sanoilla mitä, miten, miksi, kuinka ja kerro.

Muutospuheen huomaaminen, jossa kuunnellaan tarkkaan, mitä myönteistä asiakas kertoo toiminnasta tai itsestään. Vahvuuksien tunnistaminen ja nimeäminen on tärkeää.

Keskustelun edetessä pyritään aina löytämään asioista hyvät puolet ja pienetkin edistysaskeleet. Reflektioiva eli heijastava kuuntelu on haastava, mutta tehokas keino viestittää asiakkaalle, että häntä todella kuunnellaan. Yhteenvedot ovat osa heijastavaa kuuntelua, jossa tarkoitus on koota keskeisin siit, mitä ammattilainen on kuullut

ja ymmärtänyt. Motivoivaan haastatteluun kuuluu kärsivällisyys odottaa asiakkaan itseään motivoivia lauseita ja vahvistaa tätä puhetta.

Keskustelun päätyttyä asiakkaalla tulisi olla konkreettinen suunnitelma toiminnan muutoksesta. Itse tehty suunnitelma sopii potilaan arvoihin, tarpeisiin, tavoitteisiin ja resursseihin.

(Anglé 2020.)

ID-menetelmät

ID-menetelmät ovat yksilön ja yhteisön työidentiteettiä vahvistavia ryhmä- ja yksilötyöskentelyn menetelmiä, joissa sovelletaan voimaantumista ja toimijuutta koskevia teorioita sekä psyko- ja sosiokraaman tausta-ajattelua. Niiden taustalla on sosiaalipsykologi Jakob Levy Morenon rooliteoria ihmisen identiteetistä, jossa spontaanisuus ja luovuus nähdään elinvoiman synnyttäjinä ja ylläpitäjinä. (Hökkä 2014; THL 2021.)

ID-menetelmien avulla pyritään edistämään ihmisestä itsestään lähtevää voimaantumista. Tiedostamisen ja oppimisen kannalta keskeistä on tunteiden, kehollisen ilmaisun sekä mielikuvien kautta tapahtuva jäsentäminen. Subjektilähtöinen voimaantuminen on yksilöllinen prosessi, joka on riippuvainen elämänhistoriasta ja kokemuksista. Voimaantuminen ilmenee siinä, millaisena se näyttäytyy mielessä ja millaisia rajapintoja hänellä on suhteessa työhön, organisaatioihin ja ihmissuhteisiin. (mm. Hökkä 2014.)

Merkittäviä voimaantumisen tuloksia ovat tunteiden merkityksen ja niiden vaikutuksen tiedostaminen sekä tietoisuus omista rajoista ja rajallisuudesta. Psykodraaman työmenetelminä käytetään muun muassa roolinvaihtoa, sosiometriä, sisäistä puhetta, tarinoita ja draamaa. (mm. Hökkä 2014.)

Voimavaravalmennus

Voimavaravalmennuksessa hyödynnetään ryhmää ja vertaistukea. Menetelmä sopii työvälineeksi erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, jotka työskentelevät pitkäaikaissairaiden, osatyökykyisten, pitkäaikaistyöttömien tai mielenterveysongelmia kokevien kanssa. Voimavaravalmennuksen on osoitettu toimivan myös nuorten parissa, kun halutaan tukea heitä oman identiteetin löytämisessä, sosiaalisten taitojen vahvistamisessa sekä oman näköisen elämän toteutumisessa. (Matilainen ym. 2019.)

Voimavaravalmennuksen tavoitteena on auttaa osallistujaa herättelemään voimavaroja ja vahvuuksia, tehdä positiivisia muutoksia ja vahvistaa tunnetaitoja. Ryhmässä tapahtuvat yhteiset keskustelut tuottavat uusia oivalluksia ja näkökulmia kunkin tilanteeseen. Voimavaroja tarkastellaan monipuolisesti erilaisista näkökulmista käytännön harjoitusten avulla. Valmennuksen hyötyjä ovat vertaistuki, toivon herääminen sekä käytännön tiedon ja taidon saaminen. Voimavaravalmennusryhmät kokoontuvat yleensä kymmenen kertaa. (Matilainen tm. 2019; THL 2021.)



Neljäs luku

Tarinallisuus opetuksessa

Prosessidraama ja sen mahdollisuudet
Tarinallisuus on vuorovaikutusta ja kohtaamista
Tehtävä: Foorumiteatteri

Kirjoittaja Marjo Harju

04

Tarinallisuus opetuksessa

Tällainen on salaisuuteni.
Se on hyvin yksinkertainen: vain sydämellään näkee hyvin.
Silmät eivät näe sitä, mikä on kaikkein tärkeintä.

Antoine de Saint-Exupery, Pikku Prinssi

Pikku Prinssi -teoksen ajaton lainaus kertoo jotain tarinallisuudesta, siitä, että se on yhtä aikaa salaperäistä ja samalla tuo viisautta ihmisen ajatteluun. Lainaus osuu suoraan tarinallisuuden ytimeen: tarinat voidaan kuulla monin eri tavoin. Lainaus irrallleen erotettuna ei aukea lukijalleen, jos ei tunne koko tarinaa, mutta toisaalta, jollain tavalla myös irrallleen otettuna se sopii sosiaali- ja terveysalan työkenttään monellakin eri lailla.

Sekä tarinallisuuden että opetuksen määrittelyä tarvitaan, jotta eteen avautuu näkemys siitä, mistä oikeastaan on kysymys. Tarinallisuudessa on sisään rakennettuna tarinan käsite, joka voidaan yksinkertaisimmillaan määritellä siten, että tarinassa on henkilö tai henkilöitä sekä juoni, joka kulkee joko fiktion tai faktan maailmassa. (Owens ym. 2010) Tarinan henkilöt voivat olla myös hahmoja, joissa voidaan nähdä inhimillisiä piirteitä.

Prosessidraama ja sen mahdollisuudet

Tämän kirjan sivuilla seikkailee kaksi hahmoa, Nippe ja Tiipi, jotka ovat tarinallisen ja luovan prosessin avulla syntyneet vain ja ainoastaan tätä kirjaa varten. Nippen ja Tiipin luominen ja syntyminen voidaan kuvata prosessidraamaan kuukuvan roo-

li seinälle -menetelmän avulla. Prosessidraamassa tarkastellaan fiktiivistä tarinaa, jonka ihmiset voivat nähdä eri tavoin. Rooli seinälle -menetelmässä luodaan fiktiiviselle henkilöhahmolle luonne, piirteet ja muut keskeiset elämäntilanteeseen liittyvät asiat, ja tätä henkilöhahmoa tarkastellaan toiminnallisesti ja erilaisissa tilanteissa.

Englanninkielisessä ammattikirjallisuudessa storytelling on vakiintunut käsite ja metodi, jonka toteuttamisesta on kirjoitettu paljon. Tarinallisuus on teoreettinen viitekehys ja se sisältää metodeja ja välineitä, joiden avulla sitä voi toteuttaa opetuksessa.

Tarinankerronta on kielellisesti rikasta ja monimuotoista viestien ilmaisua ja välittämistä. Sen tavoitteena on luoda ja ymmärtää merkityksiä henkilön elämässä. Oman elämän ymmärtämisen ja jäsentämisen lisäksi tarinankerronta voi olla merkitysten kertomista ja välittämistä toisille. Tarinat voidaan määritellä opetuksen kontekstissa sarjaksi kielellisiä, symbolisia tai toiminnallisia tekoja, joiden tavoitteena on kertoa, että jotakin on tapahtunut jossakin. (Sava & Vesanen-Laukkanen 2004; Kallio 2016.)

Käsite

Tarinallisuudella eli narratiivisuudella tarkoitetaan kerrontaa, kerronnallisuutta ja yksinkertaisesti kielien käyttöä merkitysten ja tulkintojen muotoilussa. Se on arkipäiväistä toimintaa, kun olemme vuorovaikutuksessa itsemme, muiden sekä ympäristön ja omien kokemustemme kanssa. Myös oppiminen on osa samankaltaista prosessointia, siinäkin etsitään vastausta kysymykseen ”Kuka minä olen?”



Tarinallisuus pedagogiikassa on luova tapa lisätä oppimiseen sekä toiminnallisuutta että opetus voidaan määritellä tietojen ja taitojen välittämiseksi jollekin tai jossakin. Opetus muodostuu kahdesta osasta, opettamisesta ja oppimisesta, ja näiden kahden alueen vuorovaikutuksesta. Tässä vuorovaikutuksessa on tavoitteena, että opiskelija oppii opettamisen seurauksena.

Opettajan näkökulmasta tapahtuu jatkuvasti oppimista siinä, kuinka opetus olisi parhaiten toteutettavissa. Sosiaali- ja terveysalan koulutuksen tulee antaa keinot ja välineet siihen, että jokaisella on mahdollisuus kertoa oma tarinansa ja tulla kuulluksi. (Karkkulainen 2011.)

Tarinallisuus on vuorovaikutusta ja kohtaamista

Alan ammattilaiset kohtaavat ihmisiä haasteellisissa ja tunnepitoisissa tilanteissa. Tarinallisuuden avulla saadaan sosiaali- ja terveysalalla teoreettisen tiedon lisäksi ymmärrystä ja kokemuksia monialaisesti. Koulutus antaa työvälineitä ja taitoja hoitaa ihmisiä monissa eri tilanteissa. Tähän haasteeseen tarinallisuus ja sen soveltaminen opetuksessa antaa keinoja, jotka jokainen ammattilainen voi liittää omaan työtehtäväänsä sopivaksi katsomallaan tavalla.

Tarinallisuus opetuksessa antaa keinoja ja työvälineitä siihen, että ammattilainen pystyy kuulemaan asiakkaan tai potilaan tarinan. Tarinallisuuden toteuttaminen opetuksessa on dialogista ja yhteistoinnallista oppimista. Tarinoissa ihmiset ovat tasaveroisia. Kenenkään tarina ei ole toista parempi tai huonompi. Tarinallisuus tarkoittaa yksilöllistä kohtaamista ja sitä, että tarina muotoutuu niin kauan kuin on elämää. (Airaksinen & Karkkulainen 2012.)

Kun tarinoiden voimaa ja merkitystä tarkastelee ammattiin oppimisen ja työhyvinvoinnin kannalta, voi lähtökohdaksi todeta, että tarinallisuuden voima piilee nimenomaan niiden kyvyssä koskettaa tunteita, ajattelun ja mielen ohella. Tunteet ovat sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä keskeinen työväline, ja ne kertovat omasta työhyvinvoinnin tilasta. Tarinat toimivat siten, että ne jättävät tilaa omalle ajattelulle ja viisaudelle. Tarinasta kuulee ja ottaa juuri sen, joka on tärkeää juuri sillä hetkellä. (Bucay 2008.)

Tarinoiden voima on siinä, että ne muodostavat kokonaiskuvia tilanteista, asioista ja elämästä. Tarinallisuus liittyy vahvasti ihmissuhdetaitojen ja vuorovaikutuksen oppimiseen ja käyttämiseen. Tarinoiden voima piilee niiden kyvyssä houkutella esille ihmisen omat voimavarat, jotka joskus ovat enemmän näkyvillä ja joskus ehkä enemmän piilossa.

Pohdittavaa:

Useimmille laulujen sanat ovat arjen tarinallisuutta. Laulut ja niiden tarinat antavat voimavaroja ja vahvuutta. Jokainen tunnistaa ja muistaa omasta elämänsä historiastaan lauluja ja niiden sanoituksia, jotka vievät kiinni johonkin tunteeseen ja elämäkokemukseen. Kokemuksia ja tunteita voi tarkastella etäännyttäen laulujen ja sanojen avulla, ja prosessissa eheytyy ja pystyy ymmärtämään asioita jälkikäteen. Laulujen tarinat ja sanat voivat toimia tunteiden tulkkina silloin, kun ei itse pysty löytämään sanoja. Musiikki koskettaa aivoissa luovuuden aluetta, ja musiikki ja laulujen sanat edistävät terveyttä ja hyvinvointia.

- Mitä sinulle tulee mieleen sanasta ”tarina”?
- Muistuuko mieleen jokin lapsuuden tarina?
- Millaisessa tilanteessa sinua koskettanut tarina tuli esille?
- Mikä tuossa tarinassa oli tärkeää?
- Millainen on oman työtehtäväsi tai elämäsi kannalta keskeinen tarina juuri nyt?
- Kenelle haluat kertoa tänään jonkin tarinan?



Tehtävä: Foorumiteatteri

Foorumiteatteri on brasilialaisen **Augusto Boalin** kehittämä menetelmä, joka liittyy Freiren pedagogiseen ajatteluun. Menetelmän tavoitteena on ratkaista erilaisia sosiaalisia ongelmia draamallisen kokeilun avulla. Pää tavoitteena on tunnistaa vuorovaikutustilanteissa altavastajan rooliin jäävä henkilö ja etsiä tapoja, joilla hän voi voimaannuttaa itsensä vaikuttamaan kommunikointiin ja oman asian selkeään esittämiseen. (Boal 1993.)

Historiallisesti menetelmä sai alkunsa lukutaidottomien ihmisten opettamisesta diktatuurin ajan Brasiiliassa (Freire 2018). Ihmisiä haastettiin katuteatterin avulla havahtumaan sortotilanteiden tunnistajiksi, niissä toimijoiksi ja niihin puuttujiksi.

Menetelmä toimii siten, että ryhmä oppijoita esittää vuorovaikutustilanteen, jossa joku henkilö on selvästi hankalassa tilanteessa. Osa ryhmästä on katsojia. Esitys päättyy umpikujaan, minkä jälkeen vetäjänä oleva henkilö kysyy katsojilta, mitä tilanteessa konkreettisesti tapahtui ja kuka siinä oli altavastajana.

Alun jälkeen ryhmä esittää tilanteen uudelleen ja kuka tahansa katsojista voi huudahtaa ”stop” ja tulla esittämään jonkun vaihtoehdon tilanteessa toimimiseen. Esiintyjät reagoivat totuudenmukaisesti esitettyyn vaihtoehtoon, ja sen jälkeen etsitään välittömästi muita vaihtoehtoja. Vetäjän toimiva kiittää kaikista vaihtoehdoista.

Esitystä ikään kuin kelataan kuin nauhoitusta, jonka voi nähdä moneen kertaan. Esityksestä etsitään erilaisia kohtia, jossa voisi toimia uudella tavalla. Kunkin vaihtoehdon esittämisen jälkeen esiintyjät esittävät kohtauksen pääsääntöisesti alusta saakka uudelleen.

Lopuksi katsojat keskustelevat näkemästään ja pohivat esillä olleita vaihtoehtoja pareittain tai ryhmänä. Tavoitteena on havaita, että ei ole olemassa vain yhtä tapaa toimia, vaan haasteiden ja ongelmien kohtaamiseen on olemassa erilaisia mahdollisuuksia.



Viides luku

Kulttuurihyvinvointi terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi
Tarinallisuus ja palvelumuotoilu - kehitetään ja kehitetään yhdessä

Kirjoittaja Marjo Harju



Kulttuurihyvinvointi terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi

Taide ja kulttuuri ymmärretään osaksi hyvää elämänlaatua ja elinikäistä oppimista. Ihminen on kulttuurin kokija ja toimija, jolla on kulttuurisia tarpeita ja oikeuksia. Niiden toteutuminen tarkoittaa kulttuurihyvinvointia – jokainen on jollakin tavalla kulttuurinen, luova, itseään ilmaiseva ja kommunikoi olento riippumatta iästään, terveydentilastaan tai elinolosuhteistaan.

Vielä muutama vuosi sitten kulttuurihyvinvointia käsitteenä ei tunnettu, mutta tällä hetkellä alaa kehitetään vahvasti. Tähän on vaikuttanut kulttuurihyvinvoinnin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon syntyminen yhdeksi koulutusalaaksi. Alan toimijat verkostoituvat ja oppivat toisiltaan. Tätä tarkoitusta varten on syntynyt myös kulttuurihyvinvoinnin valtakunnallinen yhteyspiste ja yhteistyöverkosto Taikusydän. Taikusydän kehittää laajassa valtakunnallisessa verkostossa ratkaisuja, joilla taide- ja kulttuurialan sekä sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattilaisten yhteistyö saadaan pysyväksi osaksi hyvinvointia edistäviä palveluita. Taikusydämen toiminta käynnistyi vuoden 2015 lopulla. Turun ammattikorkeakoulu on Taikusydämen valtakunnallisen verkoston kannalta keskeinen toimija. (Taikusydän – kulttuurihyvinvoinnin valtakunnallinen yhteyspiste | Taikusydän (turkuamk.fi))

World Health Organization WHO on tehnyt ja julkaissut vuonna 2019 raportin What is the role of arts in improving health and wellbeing – a scoping review. Raportti pohjautuu sille, että voidaan yksiselitteisesti todeta, että kulttuuri ja taiteet vahvistavat ihmisten kokemaa terveyttä. WHO:n raportin ilmestymisen jälkeen on alettu yhä vahvemmin nostaa esille kulttuurihyvinvointia sekä kansainvälisesti että kansallisesti.

Taide ja kulttuuri on hyvin globaali ilmiö, ja näin ollen kulttuurihyvinvoinnin alaa voidaan pitää lähtökohtaisesti universaalina tapana olla yhteyksissä

toisten ihmisten kanssa. Tämän vuoksi kulttuurihyvinvoinnin vahvistaminen lisää monikulttuurisen työn osaamista ja antaa siihen välineitä.

Kulttuurihyvinvointi terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi odottaa menetelmiä ja toteuttamistapoja. Siihen tarpeeseen tämä käsikirja vastaa. Käsikirja antaa välineitä ja keinoja tuoda kulttuurihyvinvointia osaksi ihmisten arkea ja työelämää.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, ja siihen liittyvä käytännön työ, voi saada tarinallisuudesta keinoja välittää tietoa ja näkökulmia sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Tarinallisuuden avulla on mahdollista tukea alan eettisiä tavoitteita siitä, että jokainen ihminen saa tarvitsemaansa apua ja hoitoa yksilöllisesti ja juuri omista lähtökohdistaan.

Taiteella ja taiteellisella toiminnalla on tutkimuksissa todettu olevan myös moninaisia positiivisia vaikutuksia fyysiseen terveyteen, mielen hyvinvointiin sekä koettuun hyvinvointiin, elämänlaatuun ja onnellisuuteen.

Tutkimuksissa taiteen ja taiteellisen toiminnan on havaittu voivan muun muassa

- parantaa hoitotuloksia ja vähentää fyysisiä ja psykologisia oireita
- vähentää rauhoittavien lääkkeiden ja kipu- ja unilääkkeiden tarvetta ja käyttöä
- auttaa vähentämään yksinäisyyttä ja sosiaalista eristäytynytä
- ehkäistä ja vähentää negatiivisia tunteita, kuten ahdistuneisuutta, masentuneisuutta ja surullisuutta sekä
- tukea mielenterveyden haasteiden kanssa pärjäämistä.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta voidaan ajatella, että siinä avainasemassa on ennaltaehkäisevä työ. Mitä paremmin työhyvinvointi ja työssä jaksaminen huomioidaan ennaltaehkäisevästi, sitä paremmin voidaan välttää uupumiselta ja pahoinvoinnilta työssä. Tarinallisuus ja voimavaralähtöisyys työhyvinvoinnissa tarkoittavat sitä, että työntekijän oma tarina on tärkeä.

Sosiaali- ja terveysalan työssä huomio kohdistuu aina ja ensisijaisesti asiakkaan ja potilaan hyvinvointiin. Voimavarakeskeiseen työotteeseen kuuluu oleellisena osana se, että työntekijän omat voimavarat säilyvät. Tiivistetysti voidaan sanoa, että ensin tulee laittaa happinaamari omille kasvoille, ja vasta sitten voi auttaa muita. Tämä nyrkkisääntö on hyvin siirrettävissä sote-alan työhön. Työntekijän oman tarinan kuuleminen ja se, että työntekijä ottaa omat tunteuksensa vakavasti ja kuuntelee niitä, on edellytys sille, että pystyy kuulemaan asiakkaan ja potilaan tarinaa aidosti ja läsnä olevasti. (Launonen 2014.)

Kirjan harjoitukset voivatkin siis toimia sekä asiakkaan ja potilaan että työntekijän itsensä suuntaan. Hyödynnä ja kokeile rohkeasti kirjan sisältöä omiin henkilökohtaisiin tai ammatillisiin tarpeisiisi.

Tarinallisuus ja palvelumuotoilu – kehitetään ja kehitetään yhdessä

Tarinallistaminen antaa kokonaiskuvan, jonka huomioiminen on hyvä ja vahva lähtökohta yhteiskehittämiseksi, osana palveluiden kehittämistä.

Ilman asiakkaan tai potilaiden tarpeiden ymmärtämistä palvelut eivät ole hyödyllisiä eivätkä pääse niihin tavoitteisiin, joita niillä ajatellaan ja toivotaan olevan. Kun ammattilainen kuulee tarinan, joka asiakkaalla tai potilaalla on kerrottavana, se lähtökohtaisesti tukee auttamisprosessia. Kertoessaan omaa tarinaansa ihminen löytää omat voimavaransa ja vahvuutensa itsenäisesti oivaltaen.



Kuudes luku

Roolit ja vastuut koulutuksessa: näin luomme tarinoita ja kohdennamme opetusta

Opetuksen uudet käytänteet edellyttävät vuorovaikutusta ja toiminnallisuutta

Tarinat syventävät oppimista

Tarinalliset menetelmät tukevat hyvinvointia

Tehtävä: Hyvinvoinnin tarina

Tehtävä: Uusi tarina ohjaa kohti hyvinvointia

Tehtävä: Elämänjana

Tehtävä: Kokoava työpajatoiminta pienryhmissä

Kirjoittaja Minna Salakari



Roolit ja vastuut koulutuksessa: näin luomme tarinoita ja kohdennamme opetusta

Opetuksen uudet käytänteet edellyttävät vuorovaikutusta ja toiminnallisuutta

Koulun ja oppilaitosten toimintakulttuuria kehitetään usein opettajien täydennyskoulutuksia ja ammatillisia valmiuksia lisäämällä. Täydennyskoulutuksen haasteena on, että koulutukset keskittyvät enemmänkin teknisiin näkökulmiin ja pedagoginen näkökulma jää liian vähälle huomiolle. Tehokas ammatillinen kehittyminen sisältää opettajan tutkimuksellisen ja luovan otteen omaan opetukseensa sekä opettajaverkostoihin kuulumisen. Näin kehitetään rinnakkain ammattitaitoa, opetusta ja työyhteisöä. (Opetushallitus 2019.)

Myös esihenkilöiden ja kollegoiden tuki on tärkeää opettajien ja opetuksen kehittymisen kannalta. Laajamittainen ja tavoiteorientoitunut yhteistoiminta työyhteisössä auttaa koko organisaatiota kehittämään. (Opetushallitus 2019.)

Perinteisen täydennyskoulutuksen sijaan tarvitaan mahdollisuuksia tarjota tietoa todellisissa ja toiminnallisissa tilanteissa. Opettajilla on näin mahdollisuus jakaa heillä olevaa tietoa vuorovaikutuksellisesti. Tehokas ja oikea-aikainen täydennyskoulutus haastaa opettajat käytännöllisiin opetustehtäviin ja antaa mahdollisuuksia havainnoida, arvioida sekä reflektoida uusia, luovia käytänteitä.

Kaiken keskiössä on yhteistoiminta, vuorovaikutus ja tiedon jakaminen.

Tarinat syventävät oppimista

Elämme tarinoiden aikakautta, ja erilaisia tarinoita on tarjolla kaikkialla. Digitalisaatio on edesauttanut "tarinoiden globaalimarkkinoita": tarinat ovat keino erottautua muista ja internet helpottaa niiden nopeaa leviämistä. Ne ovat oiva keino vedota tunteisiin. Tarinat myyvät. (Kinossalo 2020; Rahmel 2019.)

Tarinan voima piilee sen universaaliudessa: kuka tahansa missä tahansa nauttii tarinoista. Tarinallisessa oppimisessa oppijat oppivat tarinoista, joita he kuulevat, kertovat tai luovat itse. Jotta oppiminen on mahdollista, pitää oppijan tunnistaa tarinat itselleen tärkeiksi ja koskettaviksi. Tarinat koetaan kognitiivista eli tiedollista tasoa syvemmällä. Parhaimmillaan ne sitouttavat oppilaan monelle tasolle yhtä aikaa, jolloin sitoutumisesta tulee kokonaisvaltaista ja monipuolista. (Kinossalo 2020.)

Tarinat herättävät eloon oppijoiden aikaisemmat kokemukset ja helpottavat aiemman tietoperustan yhdistämistä uuteen tietoon – ja juuri tässä tapahtuu oppimista. Siinä vaiheessa, kun oppija alkaa itse tuottaa opitusta asiasta tarinaa, hän ei ole enää vain tiedon ja tarinan vastaanottaja, vaan aktiivinen toimija, joka osaa linkittää luomansa tarinan omaan kokemukseensa. (Kinossalo 2020.)

Tarinallisuus sekä tiedon ymmärtäminen ja oppiminen kulkevat linkittyvät monin tavoin toisiinsa: tarinallistaminen, pohdinta ja erilaisten yhteyksien löytäminen ovat keskeistä oppimisessa ja opittujen asioiden pitkäaikaiseen muistiin liittämässä. Jos opetuksessa hyödynnetään tarinaa tai tarinallisuutta, syntyy merkityksiä ja emotionaalisia ammentaa vielä vuosien kuluttua. (Kinossalo 2020; Rahmel 2017.)

"Kerro minulle tieto, niin opettelen sen. Kerro minulle mikä on totta, niin uskon siihen. Mutta kerro minulle tarina, niin se elää sydämessäni ikuisesti." (Ed Sabol)

Tarinalliset menetelmät tukevat hyvinvointia

Taide ja kulttuuri ymmärretään osaksi hyvää elämänlaatua ja elinikäistä oppimista. Ihminen on kulttuurin kokija ja toimija, jolla on kulttuurisia tarpeita ja oikeuksia. Niiden toteutuminen tarkoittaa kulttuurihyvinvointia – jokainen on jollakin tavalla kulttuurinen, luova, itseään ilmaiseva ja kommunikoiva olento riippumatta iästään, terveydentilastaan tai elinolosuhteistaan. (Phillips 2017; Ropo 2019; Szurmak & Thuna 2013.)

Narratiivisuus ja narratiivinen pedagogiikka tuottavat hyvinvointia, koska oppiminen ankkuroituu arvostukseen, kohtaavaan vuorovaikutukseen, ryhmälähtöisyyteen ja tarinallisuuteen. Sujuva arki opetuskontakteissa on suurin yksittäinen hyvinvointia tuottava asia. Arjen hyvinvointia lisäävät muun muassa ympäristöstä huolehtiminen sekä sosiaalinen hyvinvointi. Esimerkiksi kiusaamiselle asetetaan nollatoleranssi, ja opettaja on avainasemassa monipuolisten kaverisuhteiden ja ryhmäytymisen syntymisessä. (Phillips 2017; Rahmel 2019; Ropo 2019; Szurmak & Thuna 2013.)

Toimintaperiaatteena on se, että tarinallinen viitekehys itsessään koetaan vahvistavana ja oivalluksia mahdollistavana. Keskeistä on antoisaksi koettu kohtaavan vuorovaikutuskulttuurin rakentuminen.

Tämän lisäksi hyvinvointia lisäävät tarinoiden yksilöllistä ja yhteisöllistä identiteettiä rakentava voima sekä erilaiset asioiden tutkimista ja ilmaisua mahdollistavat toiminnalliset työtavat. Tarinoiden avul-

la voidaan tavoitella elämään jatkuvuutta ja eheyttä. Tarinallisen lähestymistavan oletuksena on, että ihminen elää elämänsä ikään kuin se olisi tarina, jonka päähenkilö hän on itse. Se, että kertoo elämäntarinansa, voi auttaa jäsentämään elämänsä uudella tavalla ja löytämään avaimia muutokseen. (Phillips 2017; Rahmel 2019; Ropo 2019; Szurmak & Thuna 2013.)

Kertomus on vuorovaikutuksen väline: kertomalla teemme kokemuksemme ymmärrettäväksi sekä luomme luottamusta. Oman tarinansa kertominen ja jakaminen toisten kanssa lisää paitsi itsensä ymmärtämistä myös ryhmän yhteenkuuluvuutta, suvaitsevaisuutta ja empatiakykyä. Se vaikuttaa positiivisesti koko yhteisön hyvinvointiin. (mm. Szurmak & Thuna 2013; Phillips 2017.)

Elämäntarinan kokoaminen voi olla nuorelle selviytymisen elinehto. Mennyt, nykyhetki ja tuleva ovat syklisessä suhteessa toisiinsa, kun mennyt sulautuu nykyhetkeen, jossa on näkyvissä jo tuleva. Tarinallisessa työskentelyssä on kysymys vuorovaikutuksen rikastuttamisesta siten, että arkisessa elämästä kertomisessa tavoitettaisiin emotionaalinen eli tunneperäinen taso. (mm. Szurmak & Thuna 2013; Phillips 2017.)

Tiesitkö? Tarinatyöskentely turvallisen aikuisen kanssa saattaa olla nuorille tärkeä tie kohti oman elämänhistorian tiedostamista ja elämäntarinan rakentamista. Tarinatyöskentely on perusteltua varsinkin silloin, kun henkilön itseys ja identiteetti ovat turvattomien olosuhteiden takia kehittyneet hauraiksi tai jos hän esimerkiksi kokee itsensä arvottomaksi. (mm. Szurmak & Thuna 2013; Phillips 2017.)

Tehtävä: Hyvinvoinnin tarina

Oppijoiden hyvinvoinnin tarinaa voi rakentaa täydentämällä alla olevia lauseita. Harjoituksen keinoin voidaan muun muassa pohtia esteitä, jotka vaikuttavat hyvinvointiin ja jotka rajoittavat oppijoiden toimintaa, esimerkiksi elämäntapavalintoja.

Minä voin hyvin kun....
Minä en voi hyvin kun...
Uskon, että voisin paremmin jos...
Minusta tuntuu, että en...
Usein kun teen asioita, jotka eivät ole minulle hyväksi huomaa, että...
Silloin sanon itselleni, että olen...
Jos olisi itseni paras ystävä sanoisin, että minun olisi hyvä...
Lisäksi kehottaisin itseäni lopettamaan...
Jos kehoni osaisi puhua se sanoisi, että...
Annan itselleni anteeksi, että...
Tiedän, että olen toiminut näin, koska...
Nyt olen valmis muutokseen...



Tehtävä: Uusi tarina ohjaa kohti hyvinvointia

Päästän irti ajatuksista, jotka...
Oppijoilta kysytään, millainen käsikirjoitus ohjaisi heidän unelmaelämänsä.
Heitä ohjeistetaan kirjoittamaan tarina, joka kuvaa elämää sellaisena kuin he haluaisivat sen olevan.
Oheisten kysymysten avulla nuori voi koota unelmaelämänsä käsikirjoitusta:

Miltä päiväsi näyttäivät?
Mitä harrastat?
Mitä ajattelet itsestäsi?
Kuinka vietät aikaasi?
Mitä tekee sinut iloiseksi päivän aikana?
Mitkä pienet yksityiskohdat ja asiat saavat sinut voimaan hyvin?
Mitä syöt?
Miten liikut?
Miten leität ja rentoudut?
Kuinka käytät vapaa-aikaasi?
Mikä voimauttaa sinua?
Mikä saa sinut tekemään parempia valintoja itsesi hyväksi?



Tehtävä: Elämänjana

Jaakkola ym. (2022) elämänjana tarjoaa monenlaisen asiakastyöhön toiminnallisen työvälineen keskustelun tueksi. Elämänjana edistää opiskelijoiden osallisuutta työskentelyssä ja sen avulla voidaan vähentää ohjaajan tai opettajan omia tulkintoja opiskelijan kokemuksista, tunteista ja ajatuksista. (Jaakkola ym. 2022.)

Elämänjana on oppijan itsensä, ryhmän tai opettajan kanssa yhdessä jäsentämä kuva hänen/heidän elämäkokemuksistaan, elämäntapahtumistaan ja muistoistaan. Lähtökohtana on menneisyyden tapahtumien tarkastelu, mutta elämänjanaan voi sisältyä myös tulevaisuuden hahmottaminen. Elämänjana on tyypilliseltä muodoltaan ajallisesti etenevä jatkumo tai viiva. (Jaakkola ym. 2022.)

Elämänjanassa kuvataan yleensä elämän konkreettisia tapahtumia ja ihmissuhteita, kuten syntymä, lapsuus, nuoruus, kuolema, muutto, seurustelu, ero, työ- ja asuinpaikat sekä näihin liittyviä muistoja ja tunteita. Elämänjanatyöskentely on hyödyllistä, kun pyritään selittämään oppijoiden nykytilanteen taustaa ja olemassa olevia voimavaroja. Elämänjanan piirtäminen vie sen työstäjiä kosketukseen omaan elämänhistoriaansa sekä siihen sisältyviin tunne-
muistoihin ja niiden merkitykseen elämänkulussa.

Tarinoiden liittäminen oppimissuunnitelmiin ja opetukseen

Perusopetussuunnitelman perusteiden näkökulmasta tarinallinen ote opetuksessa toimii erinomaisesti missä tahansa oppiaineessa, myös yksittäisten tietojen opettamisessa sekä ilmiöpohjaisten ja monia-laisten opetusjaksojen suunnittelussa. Sitä voidaan hyödyntää hyvin myös ammatillisessa koulutuksessa ja ammattikorkeakoulukoulutuksessa, sillä luovuus korostuu kaikessa oppimisessa.

Tarinoiden käytöllä opetuksessa on pitkät perinteet. Niiden avulla abstrakteja ilmiöitä voidaan konkretisoida. Tarinallisuus antaa tiedolle kontekstin ja sitä kautta oppija saa emotionaalisen kokemuksen, joka helpottaa uuden tiedon muistamista. Oppiessa on tärkeää päästä kokeilemaan uusia ideoita ympäristössä, jossa on kannustusta ja leikillisyyttä sekä itsenäistä ajattelua vaativaa tekemistä. (Szurmak ja Thuna 2013.)

Toiminnallisessa ja tarinallisessa oppimisessa ei ole yhtä oikeaa tapaa edetä, vaan olennaista on uudenlainen ja persoonallinen ajattelu. Taiteeseen ja toiminnallisuuteen pohjautuvien menetelmien käyttö oppimisessa on hauskaa, ja sen tiedetään lisäävän

opiskeluviihtyvyyttä ja sosiaalisuutta. Toiminnallisuus lisää rohkeutta, rentoutta ja onnistumisen tunteita. Tarinallisuuteen pohjautuvien menetelmien avulla voidaan vahvistaa oppijoiden jo olemassa olevia vahvuuksia ja tuoda esille entuudestaan tunnistamattomia taitoja. (Kinossalo 2010; Rahmel 2019; Kinossalo 2010.)

Prosessimaisessa opetuksessa tarinat rakentavat merkityksellisyyttä ja vaikuttavat aivokemiaan tarjoamalla hienon mahdollisuuden tunneilmaisuun. Tarinasta ja ilmaisusta riippuen iloitsemme, nauramme, suremme tai jännitämme. (Rahmel 2017.)

Tiesitkö? Tarinallinen eli narratiivinen opetus ja kasvatus tukevat erityisesti oppijoiden identiteetin ja ammatti-identiteetin rakentumista, laaja-alaista osaamista sekä merkityksellisten suhteiden luomista opetuksen keskeisiin asiasisältöihin. Opettaja voikin kehittää omaa opetustaan yksinkertaisimmillaan pedagogisena tausta-ajatteluna: kun lisää omaa ymmärrystään siitä, mitä oppijan oman identiteetin ja ammatillisen identiteetin rakentuminen oppilaitoksessa tarkoittaa, löytää keinot siihen, miten opettajana voi näitä tietoisesti ja aktiivisesti tukea. (Kinossalo 2020.)



Tehtävä: Kokoava työpajatoiminta pienryhmissä

Työpajatoiminnassa on kyse tekemällä oppimisesta. Oppiminen tapahtuu aktiivisen tekemisen kautta, osallistumalla. Kokemus oppimisesta syntyy sosiaalisessa toiminnassa sekä reflektoiden omia ja ryhmän kokemuksia toiminnasta.

Työpajatoiminta-menetelmässä oppijat työskentelevät eri tehtävien tai eri tehtäväosioiden parissa pienryhmässä. Opettaja jakaa ryhmän pienryhmiin ja antaa kullekin pienryhmälle käsiteltävästä aiheesta yhden osion tai kokonaisuuden. Työpajalle asetetaan selkeät tavoitteet (mitä pitää saada aikaiseksi?) ja aikatauluraamitus (missä ajassa tuotoksen tulee olla valmis?). Pienryhmät saavat itse valita työskentelypaikkansa.

Työpajoissa edetään ratkaisukeskeisesti, tietyn sapluunan mukaan: oppijat kokoavat ajatuksensa yhteen ja vastaavat seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä jo tiedämme asiasta? (Kunkin oppijan historia huomioidaan ja eri tarinat ja tietoprustat yhdistetään)
- Mitä meidän tulisi tietää asiasta? (Mihin haetaan vastauksia, minkä näkökulman valitsemme?)
- Mistä saamme ja haemme tietoa? (yhteisen tiedonhaun ja tiedonsynteesin kautta tavoitteeseen)
- Miten yhdistämme aiemman ja uuden tiedon? Mikä on oleellista? (Yhteinen päämäärä ohjaa tiedonsynteesiä.)
- Miten vakuutamme yleisön ja esitämme tuotoksemme siten, että ryhmän muut jäsenet saavat riittävästi tietoa aiheesta? (Jaetaan tietoa oman pienryhmän luovan prosessin kautta.)

Pienryhmille jaetaan kartonkia ja muita työstövälineitä (kuten post-it-lappuja, kyniä, teippiä ja liimaa) tuotoksen luomiseksi. Opettaja ohjaa prosessinomaista ja kokoavaa työpajatyöskentelyä seuraavasti:

- koko ryhmän ohjeistus ja lyhyt alustus aiheeseen
- pienryhmien jako
- tehtävän ohjeistus (mitä tehdään, mitkä ovat tavoitteet ja mikä on aikataulu tehtävälle) pienryhmille, tehtävän apukysymysten anto ryhmille
- opettaja kiertelee pienryhmissä toiminnan aikana sekä ohjaa ja suuntaa työtä tarvittaessa

Pienryhmätyöskentelyn jälkeen oppijat esittelevät ryhmä kerrallaan tuotoksensa toisilleen. Opettaja toimii palautteen antajana, arvioijana ja kannustajana sekä lisätiedon antajana.



Opettajan roolit tarinallisessa opetuksessa

Opettaja on paitsi opetuksen suunnittelija ja toteuttaja myös opetuksen dramatisoija ja toiminnan tarinallistaja. Dramatisoijana opettajan tehtävänä on pohtia, minkälaisena tarinana opetettavan asian voi nähdä ja miten sen voi parhaiten kertoa. Hän voi tutkia, minkälaiden hahmojen kautta opittava asia tulee elävästi esille ja minkälaiset käänteet tukevat oppijoiden kiinnostuksen heräämistä ja motivaation kasvamista opetettavaan asiaan. (Rahmel 2017.)

Kun opettaja on oppinut hahmottamaan tarinallisuuden olemuksen, hän voi alkaa kiinnittää huomiota oman opettajuutensa lisäksi tarinan tärkeimpiin hahmoihin eli oppijoihin. Opettaja oppii kohtaamaan heidät yksilöllisinä, ikään kuin avautuvina salaisuuksina – tarinoina. (Rahmel 2017.)

Opettajan tärkeimpiä rooleja narratiivisessa pedagogiassa (Rahmel 2017.)

USKOLLINEN KANNUSTAJA

Opettaja on hyväksyjä, kuuntelija, vahvuuksien tunnistaja ja palautteen antaja. Opettaja kuuntelee ja ohjaa sekä arvioi oppijoiden tekemistä.

ETSIVÄ ASiantuntija

Opettaja on tarkentuvaan tietoon uskova, utelias oppija, antelias tiedon jakaja, uuden tiedon luoja ja kysymysten muotoilija. Opettaja on vahvasti mukana oppijoiden tekemisessä, hän etsii tietoa ja jakaa sitä eteenpäin. Opettaja esittää kysymyksiä ja esiintyy asiantuntijana.

OSALLISTAVA FASILITOIJ

Opettaja on ryhmädynamiikan tuntija, ryhmän ohjaaja, toiminnallisten menetelmien osaaja, kokonaisuuksien rakentaja. Hän toimii ryhmän vetäjänä ja kokoajana ja tarjoaa pedagogisen osaamisen tekemiseen.

ROHKEA HAASTAJA

Opettaja on itsensä tuntija, rohkea kohtaaja, konfliktien ratkaisija, kunnianhimoinen kehittäjä. Opettaja on perinteinen opettaja ja roolimalli. Hän kehittää ja auttaa sekä ratkaisee oppijoiden keskinäisiä hankaluuksia tai oppimiseen liittyviä haasteita. Rohkea haastaja uskalttaa asettaa vaikeitakin tehtäviä oppijoilleen.

PEDAGOGINEN TAITEILIIJA

Opettaja on elämänvoiman kantaja, dramaturgi, creaturgi, omaan taiteeseen kosketuksessa olia. Opettaja on vahva toiminnallisen ja tarinallisen pedagogiikan asiantuntija. Hän luo ja tuottaa oppijoille ja heidän kanssaan. Hän tuottaa itse taidetta.

Opettaja on ennen kaikkea ryhmän ohjaaja, joka saa mahdollisuuksien creaturgina uusiin näkökulmiin ja siten oman ammatti-identiteettinsä rakentamiseen. Taito tukea oppilaan tavoitteisiin pääsyä ja unelmien toteutumista sekä taito kohdata ja kannustaa ovat opettajalle ensisijaisen tärkeitä.

Tarinallisessa opetuksessa opetettava asia siirtyy välineeksi tai reitiksi opettajan ja oppijoiden itse-tuntemuksen sekä kunkin oppijan roolien laajentamiseen. Opettajasta tulee creaturgi, jonka toiminta rakentuu pedagogiseen ajatteluun, jonka pohjana ovat luovuus, kohtaaminen, ryhmä, toiminta ja tarinallinen maailma.

Tällöin opetus muuttuu irrallisista opetushetkistä ja ilmiöiden tutkimisesta laajemman kokonaisuuden luomiseen ja yhteisen tarinan muovaamiseen. Oppitunnista, koulupäivästä, kuukaudesta, lukukaudesta ja lukuvuodesta muodostuu oma tarinansa. Opettaja dramatisoi opittavat asiat toisiaan seuraavista ja toisistaan rakentuviksi kokonaisuuksiksi, joilla on alku, juonen kehittäminen, jännitteen rakentaminen, siitä selviytyminen ja kokonaisuuden päättäminen – tarinan loppu.



Seitsemäs luku

Jatkuva oppiminen osaamisen ja työhyvinvoinnin varmistajana

Osaaminen on organisaation menestystekijä

Jatkuvan oppimisen teesit

Jatkuva oppiminen ja työhyvinvointi

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi rakentuu osaamisesta

Työyhteisötaidot

Kirjoittaja Minna Salakari



Jatkuva oppiminen osaamisen ja työhyvinvoinnin varmistaja

Osaaminen on organisaation menestystekijä

Osaamisen päivittäminen on avain siihen, että osaaminen vastaa muuttuvan työn ja työelämän tarpeisiin. Työntekijän tunne siitä, että oma osaaminen ei riitä, vähentää työhyvinvointia ja työn merkityksellisyyskokemusta. Työyhteisöissä osaamisen jatkuva kehittäminen on sekä mielekkään työuran että kilpailukyvyyn ja tuottavuuden vahvistaja. Se on myös keino koko organisaation kehittämiseen. (Alanko ym. 2018; Opetushallitus 2019; Panzar 2019.)

Osaamisella ja hyvinvoinnilla on selkeä yhteys työelämässä: osaaminen on tärkeää niin yhteiskunnan, yritysten kuin yksilönkin kannalta, ja sen rooli kilpailutekijänä, tuottavuuden kasvattajana sekä työtyytyväisyyden lisääjänä on kiistaton. Työn ja työtapojen muutokset edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa oppimista. Oppimisesta – opiskelusta ja osaamisen kehittämisestä – onkin tullut merkittävä osa työtä. (Alanko ym. 2018; Opetushallitus 2019; Panzar 2019.)

Tiesitkö? Elinikäisestä ja jatkuvasta oppimisesta on keskusteltu jo viiden vuosikymmenen ajan. Elinikäisen oppimisen kehittämisen kannalta tärkeänä lähtökohtana pidetään Unescon vuonna 1972 julkaisemaa niin sanottua Fauren raporttia. Raportissa elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan ihmisen koko elämän kestäväää, eri yhteyksissä ja eri tavoilla tapahtuvaa oppimista.

Käsitteiden elinikäinen oppiminen ja jatkuva oppiminen sisällöt ovat hyvin samankaltaisia: elinikäiseen oppimiseen liitetyt ajatukset ovat myös jatkuvaan oppimiseen kiinnittyviä ideoita. Elinikäinen oppiminen käsittää ihmisen elinkaaren lapsuudesta vanhuuteen. Jatkuva oppiminen puolestaan keskittyy selkeämmin työikäisiin ja työhön sitoutuvaan oppimiseen. (mm. Alanko ym. 2018; Panzar 2019.)

Elinikäinen oppiminen on oikeastaan koko työuran ja elämän ajan tapahtuvaa osaamisen jatkuvaa kehittämistä niin koulutuksessa, työelämässä kuin vapaa-ajallakin.

Jatkuvan oppimisen keinoin työntekijät ja -yhteisöt voivat vastata muun muassa työn muutoksesta seuraaviin osaamisen kehittämistarpeisiin. Organisaatioissa henkilöstön jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä on ryhdytty pitämään menestyksen kulmakivinä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Työuran aikana tapahtuvan koulutuksen tulee olla oppijakeskeistä ja vastata oppijan ja hänen työnantajansa tarpeisiin. Tämä ei onnistu ilman työntekijän, työnantajan ja oppilaitosten jatkuvaa vuoropuhelua. Nykytyössä on tunnistettu runsaasti voimavaroja, jotka vaikuttavat yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin ja työkykyyn. Hyvinvointia lisäävät esimerkiksi työn kokeminen merkityksellisenä ja innostavana sekä sopivan haastavat tehtävät ja mahdollisuudet uuden oppimiseen. (Rauramo 2012; Työterveyslaitos 2021.)

Tulevaisuudessa työelämän ja oppilaitosten yhteistyön vahvistaminen on ensiarvoisen tärkeää. Oppilaitosten rooli henkilöstön jatkuvan oppimisen tukijana on vielä pitkälti käyttämättä oleva mahdollisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön ”Miten osaaminen näkyväksi?”-selvityksessä (2020) tunnistettiin osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa keskeisiksi elementeiksi

- opinnollistaminen,
- osaamisperusteisuus sekä
- digitaalisuus ja sähköiset järjestelmät.

(Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020; Työterveyslaitos 2021.)

Opinnollistamisella tarkoitetaan muualla kuin muodollisessa koulutuksessa, eli esimerkiksi omassa työssä tai tutkintoon johtavassa koulutuksessa, hankitun osaamisen rakentamista tutkinnon osiksi. Osaamisperustaisuus puolestaan edellyttää työelämässä toimivilta kykyä tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan. Tekoäly voidaan valjastaa osaamisen tunnistamisen avuksi. Lisäksi sitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi opiskelijoiden ohjauksessa. (Opetushallitus 2019.)

Jatkuvan oppimisen teesit Opetus- ja kulttuuriministeriön (2020) mukaan

1. Jatkuvan oppimisen kehittämisessä tulee huomioida erityisesti toisen asteen ammattiin opiskelevat, työelämään siirtyvät nuoret aikuiset sekä jo työssäkäyvät aikuiset. Oikea-aikainen koulutus ja osaamisen vahvistaminen ovat keskeisiä keinoja osaamistakuun vahvistamisessa. Erityisenä painopisteenä on otettava huomioon sote- ja hyvinvointialoilla opiskelevat ja työskentelevät sekä vähän koulutetut ja uudelleen koulutettavat nuoret aikuiset ja aikuiset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)
2. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen läpi elämän.
3. Oppiminen on nähtävä laaja-alaisena ja erilaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvana prosessina niin koulutuksessa, työpaikoilla kuin vapaa-ajallakin.
4. Aito mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen vaatii toimivia ohjauspalveluita elämän eri vaiheissa. Lisäksi tarvitaan työuraohjausta sekä ohjauspalveluita työelämässä mukana oleville aikuisille.
5. On huolehdittava siitä, että työnantajat mahdollistavat työuran aikaisen oppimisen säännöllisesti ja tasapuolisesti kaikille työntekijöille.



6. Työntekijöitä tulee kannustaa pitämään yllä ja kehittämään omaa osaamistaan.
7. Tutkintorakenteen on vastattava aitoja työelämän osaamistarpeita. Tarvittaessa on luotava pienempiä osaamiskokonaisuuksia esimerkiksi täydennyskoulutukseen.
8. Sote- ja hyvinvointialan ammattilaisille ja opiskelijoille on luotava riittävät pätevyitysmahdollisuudet.
9. Koulutusta tarjoavien oppilaitosten tulee kehittää työelämälle sopivia suppeita koulutuskokonaisuuksia, joita on mahdollista opiskella työn ohessa ja työnantajan tukemana, myös oppisopimuksena.
10. Tulevaisuuden nuorille työntekijöille on annettava jo opintojen aikana mahdollisuus kokeilla erilaisia ja uusia aloja, joista voi lopulta löytyä itselle sopiva työura.

Jatkuva oppiminen ja työhyvinvointi

Käsite

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Työntekijät ovat organisaatioiden menestystekijä. Jotta tämä resurssi olisi käytettävissä, työntekijöiden on voitava hyvin. (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa organisaation piirteet, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työ sekä viime kädessä työntekijän tulkinta omasta työyhteisöstään. Myös työntekijän oma persoona ja esimerkiksi kotiolot vaikuttavat hyvinvoinnin kokemukseen. (Manka & Manka 2016.)

Koska henkilöstön työhyvinvointi on organisaation strateginen menestystekijä, sitä kannattaa johtaa suunnitelmallisesti. Hyvinvointijohtaminen on muun muassa

- tavoitteiden asettamista,
- toimenpiteiden nimeämistä tavoitteiden saavuttamiseksi sekä
- toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointiin tarkoitettujen mittareiden valintaa.

(Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointi ja kokemus työhyvinvoinnista eivät ole muusta elämästä irrallaan olevia ilmiöitä. Tämän vuoksi onkin tärkeää tarkastella sitä, mistä osa-alueista ihmisen holistinen eli kokonaisvaltainen hyvinvointi muodostuu. Ihmisen holistista hyvinvointia on tarkasteltu erilaisten viitekehysten avulla.



Ryff (1989) on nimennyt kuusi keskeistä hyvinvointiin ja toimintakykyyn vaikuttavaa tekijää: itsensä hyväksyminen, autonomia, kyvykkyys, hyvät ihmissuhteet, elämän tarkoituksellisuus sekä henkilökohmainen kasvu. Myös Hetler on luonut 1970-luvulla kuuden dimension eli ulottuvuuden mallin, jossa hyvinvointi muodostuu kuudesta toisistaan riippuvaisesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta: emotionaalinen, ammatillinen, fyysinen, sosiaalinen, älyllinen sekä henkinen. Tämän hyvinvointimallin mukaan näiden ulottuvuuksien tasapainoinen toteutuminen elämässä luo kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja täyttymyksen kokemuksen.

Ryan & Deci (2001) taas määrittävät hyvinvoinnin psykologisena käsitteenä tarkoittavan ”optimaalista psykologista toimintakykyä ja kokemusta”, ja Mercer (2017) kuvaa yksilön hyvinvointia hyvinvointikolmion avulla, jossa jokaisen kolmion sivun (mentaali, fyysinen ja sosiaalinen terveys) tulee olla tasapainossa keskenään. Jos joku kolmion osa ottaa toista osaa suuremman roolin, syntyy epätasapaino, joka estää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kokemista.

Swarbrickin (2012) luoman mallin hyvinvoinnin ulottuvuuksiksi on määritelty emotionaalinen, taloudellinen, sosiaalinen, henkinen, ammatillinen, fyysinen, älyllinen ja ympäristön ulottuvuus. Swarbrick on määritellyt hyvinvoinnin tahalliseksi prosessiksi, joka vaatii tietoisten valintojen tekemistä tyydyttävämmän elämäntavan saavuttamiseksi.

Viime aikoina on alettu puhua voimavaralähtöisestä työhyvinvointiajattelusta. Sen mukaan hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. Pahoinvointia taas ehkäistään pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Tästä on käytetty myös nimeä tasapainomalli: työhyvinvointi mahdollistuu, jos työn myönteiset piirteet ovat hallitsevampia kuin sen kuormittavat tekijät. (Manka & Manka 2016.)

Työn voimavaroiksi on tunnistettu kannustava ja osallistava johtaminen, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta sekä vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuus. Yksilöllisiä voimavaroja työssä ovat psykologinen pääoma (johon kuuluvat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys), osaaminen, terveys ja fyysinen kunto.

Työhyvinvointi syntyy siis yksilön ja työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen tuloksena.

Työhyvinvointi on sitä, että mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut jotakin hyvää aikaan. Hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuuden ja houkuttelee osaavia työntekijöitä. Se auttaa kestäämään myös vastoinkäymisiä. Työhyvinvointi syntyy itse työstä ja

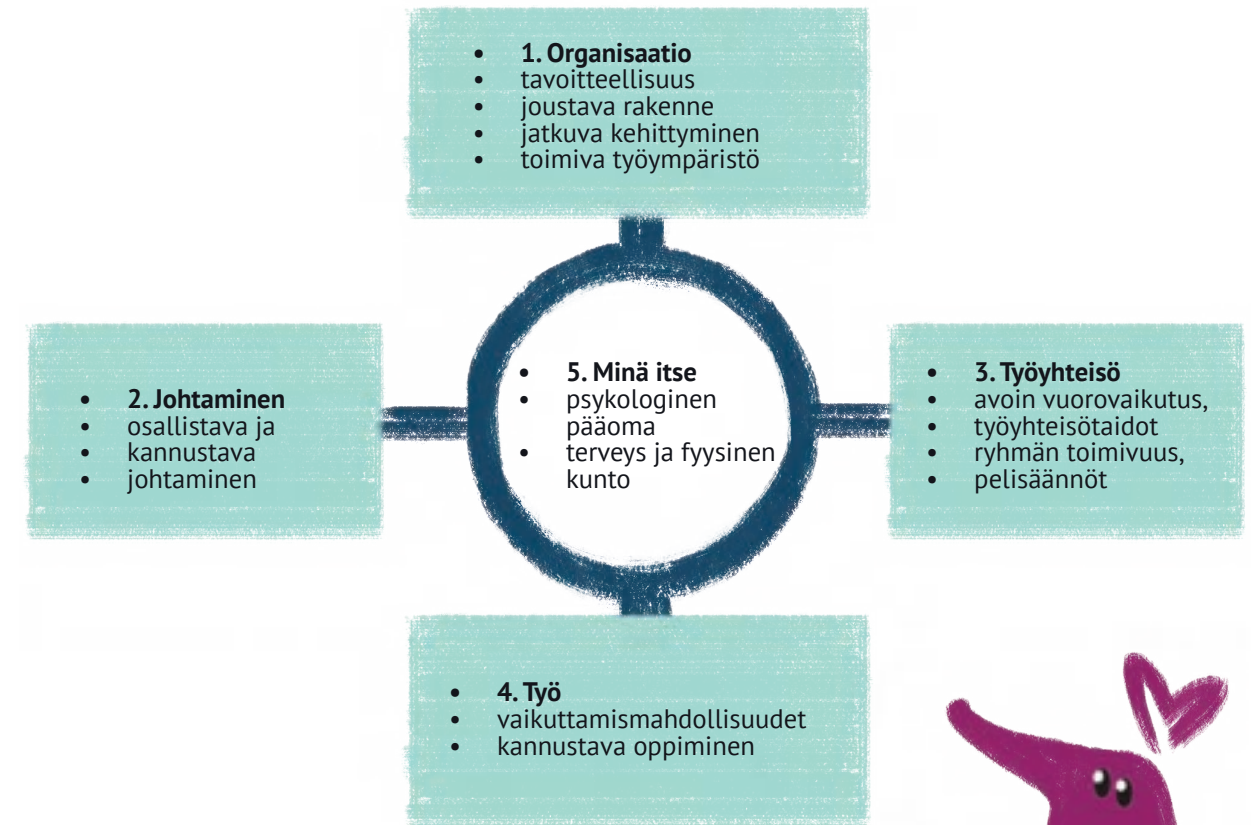
lähtee liikkeelle sisäisestä motivaatiosta, autonomiasta, merkityksellisyydestä, kyvykkyyden tunteesta, omien vahvuuksien hyödyntämisestä sekä työn imusta. (Manka & Manka 2016; Rauramo 2012.)

Työhyvinvointi näkyy yksilössä työnilona ja organisaatiossa voimavarana, koska hyvinvoivat työntekijät tekevät tuloksellista työtä.

Työn imua kokevia työntekijöitä on kuvattu seuraavasti:

- He ovat aikaansaavia, aloitteellisia, uudistushaluisia.
- He ovat asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta herättäviä ja tuottavia.
- He ovat auttavaisia – auttavat vapaaehtoisesti työkavereita.
- Heillä on halu jatkaa pidempään työelämässä.
- He ovat sitoutuneita työpaikkaansa ja työhönsä.
- He tartuttavat positiivista työn imua myös muihin.
- He ovat terveempiä ja tyytyväisempiä elämäänsä.
- He ovat muita työntekijöitä onnellisempia.

Työn imu on kuvattu olotilaksi, jonka syntymiseen kannattaa keskittyä systemaattisesti esimerkiksi johtamisen avulla. Työn imua kokevat työntekijät ovat tehokkaita toimijoita nykytönsä jatkuvassa muutoksessa. (Työterveyslaitos 2021.)



Käsite

Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua aktiivista motivaatio- ja tunnekäyttäytymistä, johon liittyvät omistautuminen, uppoutuminen sekä tarkokkuus. (Työterveyslaitos 2021.) Työn imusta voit lukea lisää tämän teoksen luvusta 2.



Työhyvinvointiportaavat

(Mukaillen Rauramo 2012)

Työhyvinvointi rakentuu osaamisesta

Osaaminen luo kilpailukyvyyn perustan niin yksilölle, ryhmälle kuin koko organisaatiollekin. Osaaminen ja ammatillinen tietotaito ovat kilpailutekijöitä sekä työmarkkinoilla että toimintaympäristössä. Osaamisen ylläpitäminen edistää työn hallintaa, hyvinvointia ja työssä jaksamista. Osaamisen ylläpitämisellä voidaan myös vastata toimintaympäristöjen tulevaisuuden haasteisiin. (mm. Rauramo 2012.)

Osaaminen työssä voidaan jakaa seuraavasti:

1. ammattiosaaminen tai ammatillinen osaaminen, jota työntekijä tarvitsee osatakseen tehdä perustyötään,
2. sosiaalinen osaaminen, johon lukeutuvat kyky viestiä ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja
3. henkilökohtainen osaaminen, joka luo pohjan työntekijän itsetuntemukseen perustuvan sosiaalisen osaamisen kehittymiselle.

Ihminen on luonnostaan utelias oppimaan uutta. Osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja kestää koko työelämän ajan. Osaamisella on merkittävä rooli ihmisen onnistumisissa, ja onnistuminen taas tuo mukanaan työssä jaksamista, halua kehittyä ja edistää siten työhyvinvointia. (Opetushallitus 2019; Rauramo 2012.)

Osaamisen vaikutukset ovat tutkitusti merkittäviä muun muassa työnsaannin, urakehityksen ja työn tulosten tai tuotosten kannalta. Osaaminen on motivaatiotekijä, jonka avulla työntekijä osaa vastata työn haasteisiin ja saa kokea onnistumisia. Se mahdollistaa oman toiminnan kehittämisen sekä urapolulla etenemisen. Osaamisen voidaan nähdä liittyvän suoraan hyvinvointiin – työ, joka on sopi-

van haastavaa, tarjoaa oppimismahdollisuuksia ja edistää työn tuloksellisuutta, vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja kokonaisvaltaiseen elämäänlaatuun. (mm. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Rauramo (2008) on rakentaessaan työhyvinvoinnin portaavat -mallia todennut, että työhyvinvoinnin voidaan nähdä ja ajatella rakentuvan eri tasoille sijoituvien tarpeiden ympärille. Mallissa analysoidaan kullakin portaalla olevien tarpeiden tyydyttämisen ilmenemistä sekä sitä, millaisia hyvinvointivaikutuksia niiden tyydyttämisen puutteista yksilölle syntyy.

Osaamisen hallinta ja ylläpito sijoittuvat portaiden ylimmälle askelmalle. Arvostuksen ja itsensä toteuttamisen portailla työntekijällä on aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Työntekijä hallitsee työnsä ja huolehtii osaamisensa ylläpidosta. On selvää, että osaaminen on työhyvinvoinnin keskiössä.

Nykyään työn voidaan katsoa olevan tärkeä osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, sillä se mahdollistaa hyvinvoinnin kokemisen monella osa-alueella. Manka & Manka (2016) määrittelevät työhyvinvointipääoman muodostuvan yksilön inhimillisestä pääomasta, johon lukeutuvat olennaisena osana muun muassa psykologinen pääoma, asenteet, tiedot, taidot ja osaaminen, yhteisön toimivuus sekä sosiaalinen ja rakennepääoma.

Rakennepääomaan sisältyy merkittävänä osa-alueina panostus henkilöstön koulutukseen ja organisaation kehittämiseen. Yksittäinen työntekijä sijaitsee näiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden keskiössä, jossa häneen itseensä vaikuttavat psykologisen pääoman lisäksi terveys ja fyysinen kunto. (Manka & Manka 2016.)

5. Itsensä toteuttamisen tarve

- Organisaatio: osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus
- Työntekijä: oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito
- Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset

Oppiva organisaatio, omien edellystysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.

4. Arvostuksen tarve

- Organisaatio: arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut
- Työntekijä: aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä
- Arviointi: tyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset

Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen paikka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen

3. Liittymisen tarve

- Organisaatio: työyhteisö, johtaminen, verkostot
- Työntekijä: joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmönteisyys
- Arviointi: tyytyväisyys-, työilmapiiri-, ja työyhteisön toimivuuskyselyt

Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.

2. Turvallisuuden tarve

- Organisaatio: työsuhte, työolot
- Työntekijä: turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat
- Arviointi: tilastot, riskit, työpaikkaselvitys

Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ, työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

1. Psyko-fysiologiset perustarveet

- Organisaatio: työkuormitus, työpaikka ruokailu, työterveyshuolto
- Työntekijä: terveelliset elintavat
- Arviointi: kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset

Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.

Työyhteisötaidot

Suomessa työyhteisötaidot pohjautuvat lainsäädäntöön sekä työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työntekijän tulee olla huolellinen, noudattaa ohjeita ja määräyksiä, huolehtia turvallisuudesta ja salassapitovelvollisuudesta sekä toimia oman asemansa mukaisesti. Työntekijä ei saa aiheuttaa häiriötä käytöksellään. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Työyhteisötaitoinen työntekijä on ryhmässä yhteistyökykyinen, kuuntelee, uskaltaa kertoa omat mielipiteet, antaa palautetta sekä osaa pyytää apua. Työyhteisötaitoisella työntekijällä on hyvät vuorovaikutustaidot, ja hän kykenee kehittämään itseään ja muita työyhteisön jäseniä. (Työterveyslaitos 2021; Työturvallisuuskeskus 2010.)

Työyhteisötaidot siis sisältävät ne taidot, jotka lisäävät yhteistyötä työpaikalla: vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot, ammatiosaaminen ja omasta jaksamisesta huolehtiminen. Jos jokin osa-alue ei ole kunnossa, se vaikuttaa no-

peasti koko työyhteisön työhyvinvointiin. Työyhteisötaitoinen henkilö sitoutuu omaan, yhteisön sekä koko organisaation luotsaamaan työhön. (Työterveyslaitos 2021; Työturvallisuuskeskus 2010.)

Työyhteisötaitoinen työntekijä tuntee tavoitteet ja menetelmät, joita työssä käytetään. Hän pyrkii tekemään mahdollisimman hyvin, kantaa vastuun teemisistään sekä esimerkiksi noudattaa työaikoja

Työyhteisötaitoja voidaan kehittää määrittelemällä ne taidot, joita työtehtävissä ja työyhteisössä tarvitaan. Hyvinvoivan ja yhteistyökykyisen työyhteisön tunnistaa muun muassa vuorovaikutteisesta, avoimesta ja toimivasta esimiestyöstä sekä työntekijöiden hyvinvointia kehittävästä toiminnasta. (Manka & Manka 2016; Työterveyslaitos 2021; Työturvallisuuskeskus 2010.)



Kahdeksas luku

Vahvuudet, pystyvyys ja tulevaisuus

Vahvuuksien tunnistaminen tukee hyvinvointia

Pystyvyys ja minäpystyvyys

Minäpystyvyys on tulevaisuuden työelämän perusta

Tehtävä: Voimavarapuu minäpystyvyyden tukemiseen

Hyväksyvä vuorovaikutuskulttuuri

Tehtävä: Ryhmäytyminen

Kirjoittaja Minna Salakari



Vahvuudet, pystyvyys ja tulevaisuus

Vahvuuksien tunnistaminen tukee hyvinvointia

Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen niin opiskeluissa kuin työpaikallakin tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia. Seuraavassa on esitetty vahvuuksien lajit:

1. Kyvykkyys luo pohjan tekemiselle

Kyvykkyys, samoin kuin lahjakkuus, viittaa perinnöllisiin ja melko pysyviin piirteisiin eli jokaisen henkilön omiin ”perusasetuksiin”. Temperamentti kertoo sen, onko persoona aktiivinen ja touhukas vai rauhallinen ja harkitsevainen. Ekstrovertti on hyvä sosiaalisissa tilanteissa, introvertti taas asioissa, jotka vaativat analyttisyyttä.

Omien kykyjen tunnistaminen on paras lähtökohta osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiselle ja kehittämiselle. Ympäristö ja tilanne määrittävät, onko jokin kyvykkyys vahvuus vai ei – suurpiirteisen ei kannata hankkiutua pikkutarkkuutta vaativaan työhön ja toisin päin.

Kyvykkyys ei kuitenkaan sellaisenaan tuo onnea. Esimerkiksi musikaalisuus ei välttämättä lainkaan tarkoita taitoa soittaa tiettyä instrumenttia, vaikka antaa soitotaidolle hyvän perustan.

2. Taitoja opetellaan ja osoitetaan

Taidoilla tarkoitetaan sellaisia vahvuuksia, joita hankitaan ja kartutetaan koko elämän ajan. Näitä ovat opittavissa olevat taidot, kuten digitaidot, kielitaito, projektiosaaminen, kirjanpitolaito tai taito tuottaa tekstiä. Osaamista kertyy paitsi työkokemuksen myötä myös opinnoissa ja vapaa-ajalla.

Tulevaisuudessa yhä tärkeämmät yleiset työelämätaidot ovat taitoja, jotka eivät ole ammatista riippuvaisia. Näitä ovat muun muassa asiakaspalvelu, ongelmanratkaisu- ja neuvottelutaidot.

Ammatillinen erityisosaaminen sen sijaan on usein alakohista ja saattaa vaatia esimerkiksi erilaisia sertifikaatteja ja todistuksilla osoitettavaa pätevyyttä, kuten sairaanhoitajan tai lääkärin työssä.

3. Kiinnostuksen kohteet motivoivat

Kun saa toimia itseään kiinnostavien asioiden parissa, voi kokea oppimisen iloa, luovuutta ja uteliaisuutta. Kiinnostukset voivat olla ammatillisia tai yleisiä, ja ne saattavat muuttua matkan varrella.

Omien kiinnostusten äärelle kannattaa pysähtyä aika ajoin ja miettiä, mitkä asiat työssä ja elämässä innostavat juuri nyt. Tärkeää on myös tunnistaa, mitkä kiinnostukset ovat alkaneet jo hiipua, ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan suuntaamaan tekemisiään enemmän linjaan senhetkisiin ja niin sanottuihin nouseviin kiinnostusten kohteisiin.

4. Arvopohja ohjaa tekemistä

Arvot vaikuttavat työstä innostumiseen ja sitoutumiseen. Arvot vastaavat kysymykseen ”Mikä on tärkeää?” Arvoja voivat olla tasa-arvo, rehellisyys ja vastuullisuus sekä esimerkiksi ilo, huumori, kunnianhimo ja varakkuus.

Omien arvojen puntarointi on keskeistä työssä jaksaminen kannalta: on kuormittavaa toimia omia arvojaan vastaan. Arvojen tunnistaminen auttaa tekemään päätöksiä ja valintoja, ja arvot tulevat näkyviksi omien resurssien käytössä eli siinä, mihin ihminen kuluttaa aikansa, energiansa ja rahansa.

5. Resurssit antavat voimaa

Resurssit ja voimavarat mahdollistavat vahvuuksien käytön. Resurssit ovat vahvuuden laji, joka voi olla myös ulkoinen, kuten säännöllinen palkkatulo tai itselle sopiva asunto. Ne ovat aineellisia tai aineettomia tekijöitä, joita ilman oma työn ja elämän sujuminen ei ole mahdollista.

Resursseja ja voimavaroja voi hahmottaa kolmella ulottuvuudella: Ensimmäisenä voi miettiä, minkälaisia voimavaroja tunnistaa itsessään. Voimavaroja voivat olla toiveikkuus, sinnikkyys, osaaminen, terveys tai esimerkiksi sosiaaliset suhteet. Toisena tulevat yleiset elämän resurssit, kuten puolison tuki, toimeentulo ja turvallinen yhteiskunta. Kolmanteen ulottuvuuteen kuuluvat työn voimavarat, itsenäisyys, esimiehen arvostus, säännöllinen palaute ja esimerkiksi kehittymismahdollisuudet.

Pystyvyys ja minäpystyvyys

Uskomus omasta pystyvyydestä vaikuttaa valintoihin, joita tehdään esimerkiksi tavoitteiden suhteen (miten haastavia tavoitteita on valmis valitsemaan), sinnikkyteen tavoitteisiin pyrkimisessä (onko valmis ponnistelemaan paljon), ajattelumalleihin (ovatko ne estäviä vai kannustavia) sekä stressin kokemiseen. Organisaatiossa tämä tarkoittaa sitä, että vaikka tavoitteet ovat selvät, henkilö saattaa käyttäytyä tuloksettomasti, jos häneltä puuttuu pystyvyyden tunne tehtävän edessä.

Alfred Bandura on todennut: ”If self-efficacy is lacking, people tend to behave ineffectually, even though they know what to do.” Bandura on esittänyt neljä eri informaatiolähdettä, jotka vaikuttavat ihmisten uskomukseen omasta pystyvyyden tunteesta: 1. aikaisemmat onnistumisen kokemukset, 2. mallioppiminen, 3. taivuttelu/vakuuttaminen ja 4. stressin kokeminen.

Menestymisen ja työssä onnistumisen perusta on usko omiin kykyihin. Epäonnistumiset syövät tätä uskoa erityisesti silloin, kun pystyvyyden tunnetta ei ole vielä syntynyt. (mm. Bandura 2012.)

Minäpystyvyys suuntautuu enemmän tulevaisuuteen kuin minäkäsitys, vaikka se muodostuu aikaisempien kokemusten tulkinnoista. Minäpystyvyys ei ole pysyvä käsitys, vaan yksilön arviot omasta selviytymisestään voivat muuttua esimerkiksi

myönteisten kokemusten ja taitojen kehittymisen tuloksena.

Minäpystyvyys vaikuttaa keskeisesti siihen, minkälaisia tehtäviä työntekijä tai opiskelija valitsee ja miten ahkerasti ja pitkään hän työskentelee niiden parissa. Henkilöt, joilla on matala minäpystyvyys saattavat vältellä haasteellisia tehtäviä, kun taas korkean minäpystyvyyden omaavat yrittävät todennäköisemmin ratkaista niitä vaikeuksista huolimatta. He asettavat itselleen korkeampia tavoitteita ja ovat sitoutuneempia niiden saavuttamiseen kuin henkilöt, joilla on alhainen minäpystyvyys. Lisäksi he sietävät epäonnistumisia paremmin. (Bandura 2012.)

Minäpystyvyyttä kohottavat onnistumisen kokemukset ja vastaavasti heikentävät toistuvat epäonnistumisen kokemukset. Yksittäiset epäonnistumiset eivät kuitenkaan horjuta opiskelijan tai työntekijän uskomuksia omasta suoriutumisestaan, jos minäpystyvyyttä vahvistavia onnistumisia on riittävästi. (Bandura 2012.)

Alhainen minäpystyvyys aiheuttaa motivaatio-ongelmia, jotka ovat yleisiä erityisesti niillä henkilöillä, joilla on vaikeuksia oppimisessa. Ajan mittaan alhainen minäpystyvyys heikentää opiskelumenestystä ja muodostaa itseään toteuttavan kehän, jossa huono koulumenestys heikentää minäpystyvyyttä edelleen. Samalla se lisää opittua avuttomuutta ja muita menestykseen negatiivisesti vaikuttavia haasteita. Tutkimuksissa on esitetty, että avainasemassa opiskelijan tai työntekijän osallistumisen lisäämisessä ja motivoimisessa on saada hänet uskomaan itseensä ja onnistuneeseen suoriutumiseen. (Bandura 2012.)

Banduran (2012) mukaan minäpystyvyyden on arvioitu olevan keskeinen tekijä myös terveyskäyttäytymisessä. Esimerkiksi lapsilla ja nuorilla se vaikuttaa päihteiden käyttöön, tupakointiin, ruokatottumuksiin, seksuaalikäyttäytymiseen, fyysiseen aktiivisuuteen ja mielenterveyteen.

Minäpystyvyys on tulevaisuuden työelämän perusta

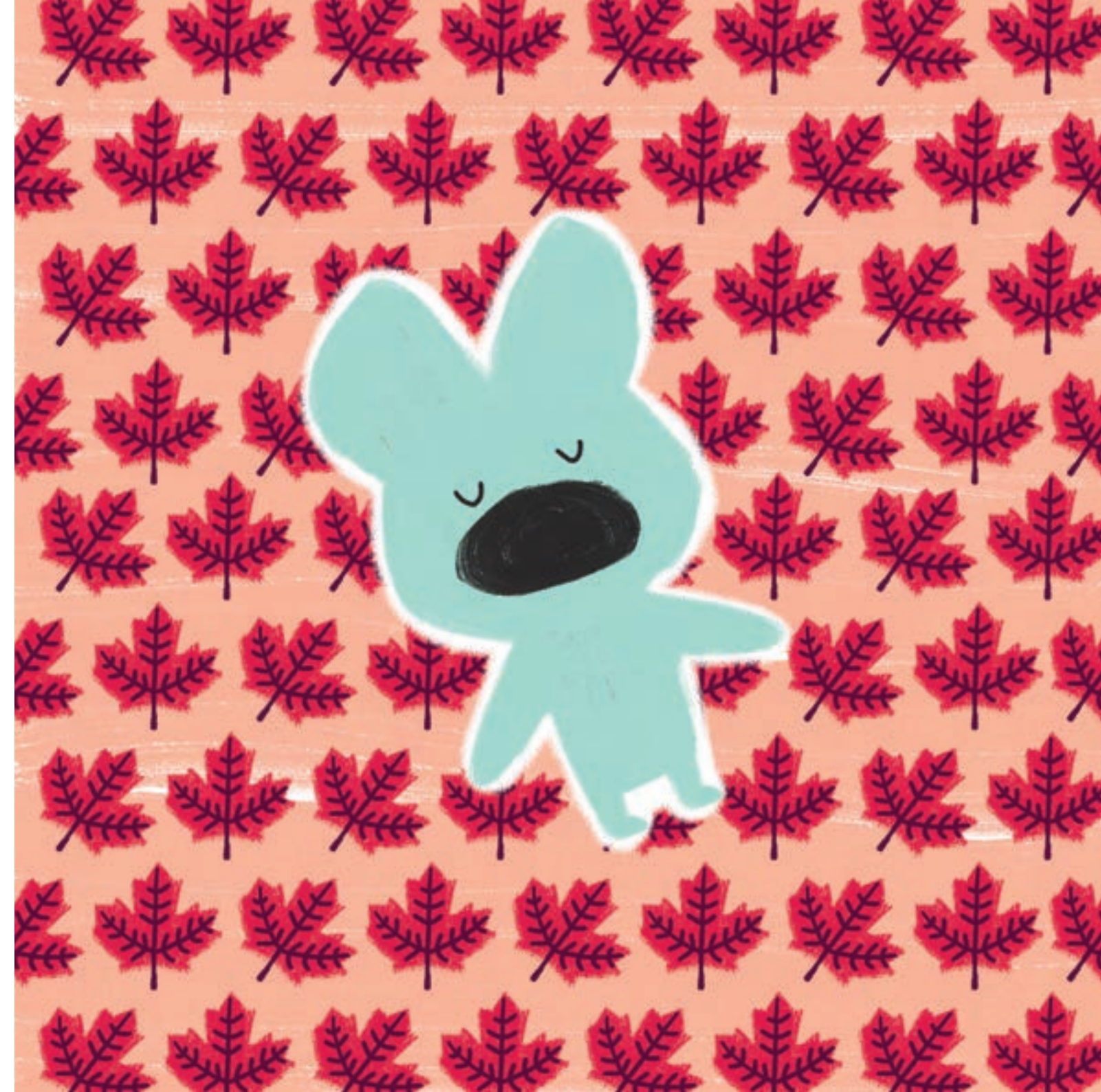
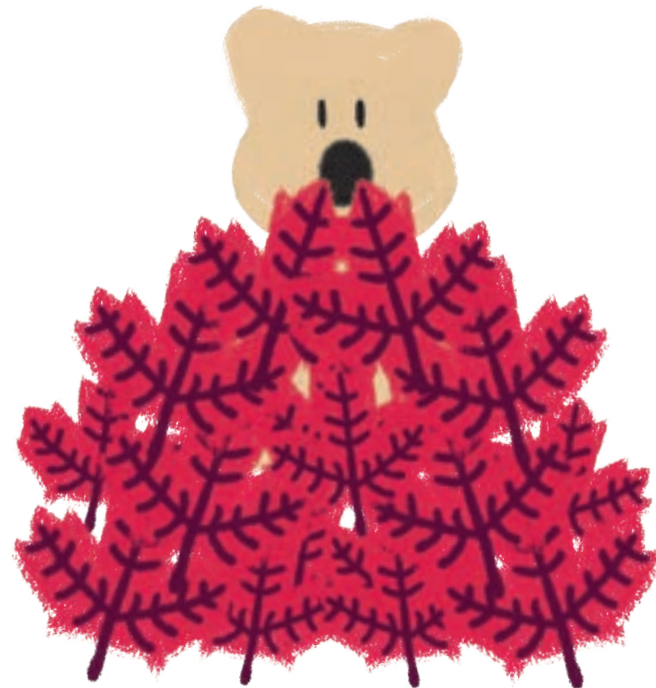
Minäpystyvyys on ominaisuutena läheistä sukua itsetuntemukselle, itseluottamukselle ja minäkäsitykselle. Erottavana tekijänä on se, että minäpystyvyys kohdentuu myös tulevaisuuden potentiaalin näkemiseen. Siinä, missä vahvan itsetuntemuksen ja -luottamuksen omaava henkilö nojaa kokemukseen kyvyistään tai kykyjen tuomasta arvostuksesta, vahvan minäpystyvyyden omaavalla on kokemus myös tulevien haasteiden vaatimien kykyjen saavuttamisesta. Siitä rakentuu usko tulevaisuuteen muuttuvassa toimintaympäristössä ja kokemus omien kykyjensä hallinnasta suhteessa tavoitteisiin. (Bandura 2012; Corneloup ym. 2019.)

Minäpystyvyyteen liittyy läheisesti hyvä stressinsietokyky, avoimuus ja epävarmuuden sietäminen. Kehittyminen ja mukautuvuus hidastuvat, jos minäpystyvyys ei vahvistu. Minäpystyvyyttä voidaan vahvistaa monella tapaa yksilön, ryhmän tai tiimin sekä yhteisön tasolla.

Käsitteitä

Pystyvyydellä tarkoitetaan kyvykkyyttä – sitä, että kykenee itselle osoitettuihin tehtäviin ja selviää ni-metyistä tavoitteista. Pystyvyyden tunne ei yksilöillä luonnollisesti voi ulottua kaikille elämän osa-alueil-le, vaan ihmiset eroavat siinä, millä osa-alueilla he keskittyvät pystyvyyteensä ja sen kehittämiseen.

Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön uskomuksia tai arvioita omista kyvyistään suoritua erilaisista tehtävistä. Minäpystyvyys muotoutuu elämän ai- kana onnistumisten ja epäonnistumisten kautta, mutta myös vertailemalla omaa suoritusta muiden suorituksiin. Tärkeiden ihmisten – kuten vanhem-pien, opettajien ja ystävien – arviolla on suuri mer-kitys. (Bandura 2012.)



Mitä toiveikkaammin katsomme kohti tulevaa, sitä enemmän lähdemme kirimään kohti parempaan suoritusta, ja näin innovatiivisen työotteen kierre on valmis. Innovatiivinen työote voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että pystytään käyttämään opittuja asioita uudella tavalla: kääntämään näkökulmaa tai ottamaan uusia kollegoita mukaan toimintaan, jotta osaamisen perusteella ei lokeroida ketään siiloihin. Työelämässä tarvitaan toimijoita, jotka ovat valmiita ylittämään rajoja ja olemaan edelläkävijöitä.

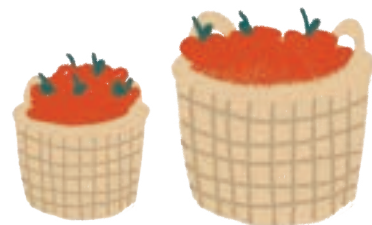
Minäpystyvyys näkyy vahvana toiminnantäyteisessä ja monipuolisessa työelämässä ja koulutuksessa. Oleellista on uuden oppiminen – se, että uskoo omaan oppimiskykyyn ja siihen, ettei oppimisella oikeastaan ole rajoja. (Bandura 2012; Corneloup ym. 2019.)



Minäpystyvyys muodostuu ja vahvistuu monesta tekijästä, joista kokemus oppimisesta on yksi tärkeimmistä. Vuorovaikutus, palaute ja kokemukset nivoutuvat tähän kokonaisuuteen.

Voimavarapuu-harjoitus aloitetaan yhteisellä lämmittelyharjoituksella, jossa jokainen osallistuja saa kertoa jonkin piirteen, jota hän arvostaa itsessään.

Tämän jälkeen siirrytään itsenäiseen työskentelyyn. Kullekin oppilaalle annetaan suuri paperi, jonka keskelle he piirtävät itsensä siten, että kuvan molemmille sivuille jää runsaasti puhdasta tilaa. Oppilaat kirjaavat oman kuvan toiselle puolelle voimavaroja ja toiselle puolelle kasvun paikkoja.



Tehtävä: Voimavarapuu minäpystyvyyden tukemiseen

Voimavarojen puolella vastataan seuraaviin kysymyksiin:

Mikä minussa on hyvää?
Mitä arvostan itsessäni?
Missä tilanteissa olen tyytyväinen itseeni?
Mihin ominaisuuksiini olen tyytyväinen?
Mikä auttaa, kun minun on paha olla?

Kasvunpaikat-puolella vastataan seuraaviin kysymyksiin:

Mihin ominaisuuksiini en ole tyytyväinen?
Mitä ominaisuuksia haluan kehittää itsessäni?
Missä tilanteissa haluaisin jatkossa toimia toisin?
Uskonko voivani kehittää näitä puolia itsessäni? Miten?
Mitä todellisia harjoituksia tai taitoja muutos vaatii?

Tehtävän suoritettuaan oppilaat menevät kahden tai kolmen hengen ryhmiin ja esittelevät kirjaamansa ominaisuudet toisilleen. Osallistujat voivat pohdita yhdessä oman muutossuunnitelmansa tekemistä kasvunpaikka-kohtiin.



Hyväksyvä vuorovaikutuskulttuuri

Hyväksyvän vuorovaikutuskulttuurin rakentaminen on olennainen osa opettajan työtä. Työelämässä vastuuhenkilönä ovat johtajat ja esihenkilöt. Oppivan ja kehittyvän ryhmän toiminnassa ihmiset kykenevät valitsemaan toisiaan vaihtelevasti. Paikalleen jumiutunut ryhmä lukkiutuu toiminnassaan toistamaan samoja valintoja tehtävästä ja kriteereistä huolimatta. (Gubrium 2009; Hale 1995; White & Mähönen 2008.)

Tiesitkö? Sosiometria on Morenon (1953) kehittämä tieteenala, joka tutkii ihmisten tekemiä keskinäisiä valintoja ryhmissä. Me kaikki valitsemme toisiamme erilaisiin tehtäviin eri kriteerien mukaisesti ja arvotamme valintojamme joko myönteisesti, torjuvasti tai neutraalisti.



Tehtävä: Ryhmäytyminen (mukailtu Rahmel 2017 mukaan)

Yksinkertainen tapa tukea monipuolista valintaa on tutustuttaa oppijoita toisiinsa eri tavoin. Silloin he saavat toisistaan monia kokemuksia eivätkä leimaa toisiaan "kivoiksi ja tyhmiksi" omien mielikuviansa pohjalta. Toinen arkinen ohjaustapa on teettää paritai ryhmätehtäviä niiden ryhmäläisten kanssa, joihin oppija ei ole vielä ehtinyt tutustua tai joiden kanssa hän ei ole tehnyt harjoitustöitä lähiaikoina.

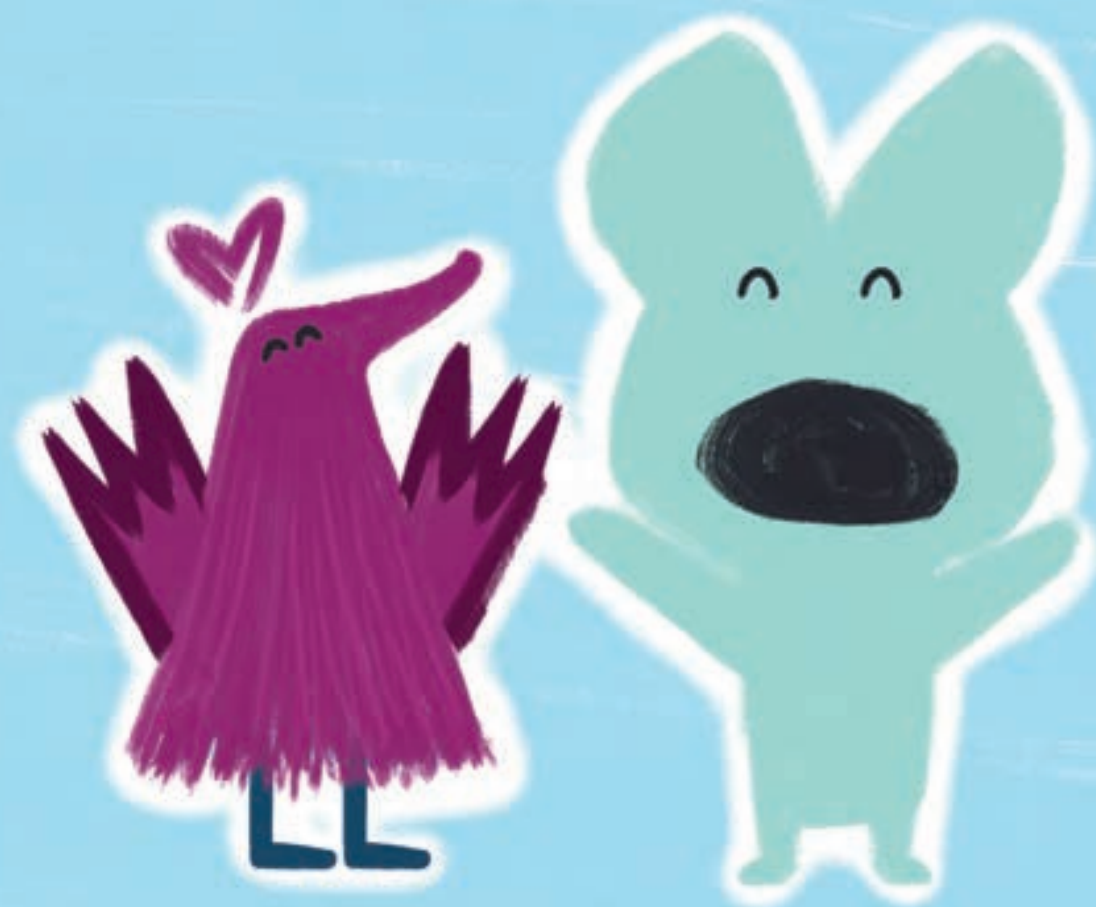
Kun valinnat on tehty, osallistujia pyydetään lyhyesti sanomaan jokin peruste valinnalle. Osallistujat saavat myös ilmaista, miltä tuntui tulla valituksi, tai jäädä vaille valintaa. Ohjaajan/opettajan on hyvä muistaa, että neutraaleilla valinnoilla valituksi tu-

leminen tai valitsematta jääminen on tunteita herättävää toimintaa. Ohjaajan tulee olla sensitiivinen sekä sanoittaa valintojen merkitystä ja valitsemisen tärkeyttä yhteisessä työskentelyssä.

Pidemmälle viety sosiometrinen työskentely vaatii erityistä ryhmänohjaamisen koulutusta, jotta oppii käsittelemään työskentelyn herättämiä tunteita ja prosesseja. Syvempi sosiometrinen osaaminen mahdollistaa syventävän itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaidot. Se edellyttää opettajalta oman itsetuntemuksen kasvattamista ja vuorovaikutuksen haastavienkin alueiden kohtaamista.

Uutta ryhmää voi tutustuttaa toisiinsa erilaisten harjoitteiden ja sosiometrisen työn kautta. Alkavan ryhmän positiivisen sosiometrian rakentumista voi tukea sosiometrisillä valinnoilla esimerkiksi pyytämällä ryhmäläisiä laittamaan kätensä sen henkilön olkapäälle,

- kenet näki ensimmäisenä kouluun tullessaan (sattuma),
- kenet on nähnyt aiemmin (aiempi satunnainen tuttavuus),
- kenen kanssa on toiminut/opiskellut/harrastanut jotain aiemmin (vakiintunut tuttavuus),
- kenen uuden tuttavuuden kanssa voisi kuvitella lähtevänsä Linnanmäelle (potentiaali leikkikaveri),
- kenen uuden tuttavuuden kanssa haluaisi tehdä jonkun oppimistehtävän (uusi opiskelukaveri),
- keneltä haluaisi pyytää apua, jos olisi pulassa (luottamus ja turvallisuus),
- keneltä voisi oppia jotain aivan uutta (vierauden kohtaaminen) tai
- ketä et ole vielä ehtinyt tavata ja keksi, mitä voisit mahdollisesti tehdä hänen kanssaan (vierauden kohtaaminen).



Tekijäesittely

Minna Salakari, Kapellimestari

Tadaa, tässä olen minä, Minna, joka loin tämän hankkeen ja sain nopeasti mukaani uskomattoman upean ja osaavan tekijätiimin. Olen elämänmyönteinen ja yltiöpositiivinen terveysalan asiantuntija ja todellinen ideanikkari – minulta eivät keinot lopu eikä hymy hydy.

Nuorten terveys ja hyvinvointi ovat lähellä sydäntäni. Tämä teos onkin mielestäni nykynuorten ja tulevaisuuden ammattilaisten työhyvinvoinnin ABC. Se antaa käytännönläheisen kosketuspinnan terveyden edistämiseen, opetukseen, uraohjaukseen ja työssä jaksamiseen.

Tämän teoksen merkitys perustuu voimavaroihin. Esitän työssäni säännöllisesti omille opiskelijoilleni kysymyksen: ”Mitkä ovat tärkeimmät voimavarasi?” Voimavaroja tukevat tekijät edistävät nuorten ja nuorten aikuisten työelämään linkittymistä, työssä pärjäämistä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tarinat, tarinallisuus ja voimavarat hyvinvoinnin tukipilareina viitoittavat jokapäiväisiä kohtaamisiani opiskelijoiden, tulevaisuuden ammattilaisten kanssa.

Parasta käsikirjassa on se, että se toimii vuorovaikutuksen ja tiedon jakamisen välineenä. Tärkeimpänä oivallukseni tässä projektissa pidän sitä, että tarinallisuuden – ja samalla teoksen samaistuttavien hahmojen – avulla syvennetään ymmärrystä terveyden edistämisestä ja omaan hyvinvointiin vaikuttamisesta.

Runsaasti tehtäväsvuja sisältävän käsikirjan merkittävin anti lienee narratiivisessa pedagogiikassa. Se vahvistaa oppijaa, joka tulee huomioiduksi teke-

misessään ja jonka on mahdollisuus löytää toiminnastaan henkilökohtaisia merkityksiä. Ajattelen, että teos nivoo meidät ja tarinamme yhteen – yksilölle on tärkeää kokea kuuluvansa johonkin, ryhmille on tärkeää kuulua osaksi laajempaa yksikköä, kuten organisaatiota.

Marjo Harju, Tarinankertoja

Olen sosiaalialan ja kulttuurihyvinvoinnin monitoiminainen. Hyppäsin mukaan luovien menetelmien maailmaan sosiaalialan ammattilaisena vuosia sitten. Ammennan tarinoiden ehtymättömästä lähteestä iloa ja voimavaroja työssä ja omassa elämässä joka päivä. Soveltava draama ja teatterityö sekä klovneria ovat limittyneet ja lomittuneet sosiaalityöhön monissa erilaisissa toimintaympäristöissä ja ryhmissä. Tarinat ja luovat menetelmät avasivat kohtaamista eri maista tulleiden ihmisten kanssa silloin, kun ei ollut yhteistä puhuttua kieltä. Siitä lähtien olen ollut vakuuttunut siitä, että ihmisillä eri puolilla maapalloa tai erilaisissa elämäntilanteissa on enemmän yhteistä kuin eroa. Meidän tehtävämme on hakea tuota avainta ja kohdata toisemme. Aidosti ja läsnäolevasti.

Tarinat, niiden kuuleminen ja kertominen, ovat avain auttamistyössä. Jo ikiaikaisesti ihmiset ovat kokoontuneet nuotion ääreen kertomaan tarinoita ja saamaan toisiltaan vahvuutta ja voimaa. Tämä käsikirja on tämän päivän väline siihen, että voimme kohdata tuon ikiaikaisen nuotion äärellä ja ottaa tulen, elämänvoiman, käyttöömmme.

Hyvää matkaa nuotiotulille, toivon ja uskon, että matkasta tulee kiinnostava. Kiitän työryhmäämme ja yhteistä matkaamme tämän käsikirjan äärellä. Olen saanut olla jonkin oleellisen ääressä.

Emilia Lahtiluoma, Ratkoja

Asiantuntemukseni ja kiinnostukseni voimavaraläh- töiseen terveyden edistämiseen heräsi työskennellessäni kymmenen vuoden ajan äitiys- ja lastenneu- volassa. Olen myös tehnyt pitkään perussairauksiin ja nikotiiniriippuvuuteen liittyvää elintapaohjausta, jossa olennaisinta on asiakkaan voimavarojen ja pystyvyyden tunteen vahvistaminen. Lisäksi koke- mukseni lähijohtamisesta on auttanut oivaltamaan, miten suuri merkitys työntekijälle on löytää yksilöl- liset tavat oppia ja tunnistaa omat vahvuutensa.

Pyrin omassa elämässäni keskittymään asioihin, joi- ta voi ja pystyy tekemään sen sijaan, että murehtisin tiellä olevia esteitä. Minulla on valtava kiinnostus resilienssin vahvistamiseen, ja näenkin tämän yh- deksi tärkeimmäksi asiaksi terveyttä ja työyhteisön hyvinvointia edistäessä.

Elämässä meille kaikille tulee eteen vastoinkäymi- siä, jotka koettelevat jaksamista. Uskon, että tämä käsikirja auttaa havaitsemaan omia vahvuuksia ja voimavaroja sekä lisäämään luottamusta selviytyä haastavistakin tilanteista. Toiveenani ja tavoitteena- ni on, että tämä käsikirja auttaa jatkossa katsomaan tulevaisuutta valoisemmin mielin.

Aleksi Rajamäki, Kynäniekka

Voimavarat. Mitä ne ovat? Teos tarjoaa asiantietoa, oi- valluksia ja visuaalisuutta. Toivon, että lähestyt jul- kaisua uteliaana ja saat siitä havahduttavia vinkkejä hyvinvointisi tueksi.

Minua on usein luonnehdittu tarkkailevaksi pöllöksi. Toisaalta untuvikoksi, joka kurkottaa mieluusti ulko- maailmaan ja kyselee, joko nyt saa hypätä. Teen ha- vaintoja, kiinnitän huomiota yksityiskohtiin, samalla hahmotan kokonaisuutta. Pyrin aina loogisuuteen; en ole erityisen hyvä sählääjä.

Tätä julkaisua oli ilo oikolukea. Olen filosofian mais- teri ja viestinnän asiantuntija, jota kiinnostavat kielen ja median konventiot. Kohderyhmä on aina kuningas, joka määrittää kielellisenkin ilmaisuta- van tarkoituksenmukaisuuden. Toivon, että olemme onnistuneet puhuttelevaan oikealla tavalla juuri sinua.

Hyvien tyyppien kanssa on helppo tehdä töitä, jos- kus ihan huomaamattaan. Motivoidun ajatuksia herättävistä, eteenpäin vievistä keskusteluista. Am- mennan voimaa avoimesta ja joustavasta ilmapiiris- tä, vastavuoroisesta tekemisestä. Suuri kiitos koko tiimille.

Voimavarat ja terveys ovat tärkeitä, aina ajankohtai- sia teemoja. En epäile sitä, etteikö julkaisu resonoisi laajaakin yleisöä. Kiitos kiinnostuksesta ja lempeää matkaa kohti parempaa hyvinvointia!



Laura Harikkala, Kirstunvartija

Työhyvinvointi, voimavarat ja oman osaamisen kehittäminen tähdittävät tämän projektin talousasian-tuntijan työuraa ja elämää.

Intialainen Anthony de Mello kertoo tarinaa kotkan-poikasesta, joka kuoriutuu tipuparveen ja kasvaa yhdessä niiden kanssa. Kotka kuopsutti maasta matoja ja hyönteisiä kanojen joukossa ja kotkotti. Kotkasta tuli vanha, ja se näki eräänä päivänä mahtavan kotkan kaartelevan sulavasti yläpuolellaan. ”Mikä se on?” kotka kysyi lumoutuneena kanoilta. ”Se on kotka, lintujen kuningas,” vastasi sen naapuri. ”Se kuuluu taivaalle. Me kuulumme maahan – me olemme kanoja.” Niin kotka eli ja kuoli kanana, koska se luuli olevansa kana.

Tarina kotkasta, joka luuli olevansa kana, tekee minut hieman surulliseksi. Tämä johtuu siitä, että kun itse olen nähnyt kotkan liitävän taivaalla, olen päättäväisesti rakentanut itselleni siivet ja hommannut lentolupakirjan. Voimavarojani ovat rohkeus ja tahdonvoima.

Työurani alkoi sairaanhoitajan ammatista, sen jälkeen sekoittelin juomia elintarvikealalla ja nyt lasken rahoja talousasiantuntijana. Olen opiskellut kolme tutkintoa työn ohella, olen elinikäinen oppija. Työ- ja opiskeluyhteisöissä sekä projektitiimeissä

minulle on tärkeää iloinen ilmapiiri, jossa jokainen voi olla oma itsensä.

Toivon, että tämä käsikirja ja kotkan tarina herättää Sinut oivaltamaan suuruutesi, mahdollisuutesi ja voimavarasi. Sinä voit myös olla se, joka auttaa jonkun toisen löytämään voimavaransa.

Noora Niittymäki, kuvittaja ja taittaja

Tämä kirja-projekti vastasi kaikkia odotuksiani. Mainonnan suunnittelun opiskelijana osaamiseni taittajana ja kuvittajana vahvistui ja sain hyvää kokemusta toimivasta tiimityöskentelystä. Näkemyksiäni kunnioitettiin, ja koin tulleen kuulluksi ryhmän jäsenenä.

Rohkeus, rehellisyys ja omaperäisyys ovat voimavarojani. Luovuuteni tulee parhaiten esille, kun saan olla oma itseni ympäristössä, jossa arvostetaan avoimuutta ja erilaisia näkemyksiä. Toivon, että persoonallinen tyylini on innostava ja tukee lukuelämyksenne.

Kannustan jokaista opiskelijaa tarttumaan tilaisuuteen, joka jalostaa sisukkuutta, ammattiosaamista ja luottamusta omaan osaamiseensa. Asenne ratkaisee. Kiitos tiimilleni sekä lukijoille, että sain olla osa tätä projektia!



Luku 1 lähteet

Ahola, T & Furman, B. 2016. Ongelmista ratkaisuihin – Lyhytterapian perusteet. Lyhytterapiainstituutti Oy. Bookwell Oy, Porvoo.

Huttunen, J. 2020. Mitä terveys on? Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903>

Koskinen-Ollonqvist, P., Aalto-Kallio, M., Mikkonen, N., Nykyri, P., Parviainen, H. Saikkonen, P & Tamminiemmi, K. 2007. Rajoilla ja ytimessä. Terveiden edistämisen näyttäytyminen väitöskirjatutkimuksissa. Terveiden edistämisen keskus. Helsinki. <http://phekaisevatyo.pbworks.com/w/file/etch/42013163/Rajoilla-ja-ytimess%C3%A4.pdf>

Kostilainen, H & Nieminen, A. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisua. DIAK Työelämä 13. Tampere. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lipponen, K., Litovaara, A & Katajainen, A. 2016. Voimaa. Hyvän elämän polku. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Mattila, A. 2018. Kiitollisuus. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00901>

Mielenterveystalo. Voimavarat. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/Harjoitusnro6Lahjasi.aspx

Ojanen M. 2018. Onnellisuuksien oivaltaja: mitä tiede kertoo onnesta? PS-kustannus. Helsinki.

Röpelinen, A-M. 2000. Elämänhallinta ja sen tukeminen sosiaalipedagogisesta näkökulmasta. Sosiaalipedagoginen aikakausikirja. 1(1), 22–44. <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/113792>

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>

Terveyskylä. 2020. Mistä on kyse, kun puhutaan voimavaroista? <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/mist%C3%A4-on-kyse-kun-puhutaan-voimavaroista>

THL. 2021. Voimavaralähtöiset menetelmät. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/ai-tiys-ja-lastenneuvola/neuvolatyon-sisallot-ja-menetelmat/voimavaralähtöiset-menetelmat>

Volanen, S-M. 2011. Voimavaroja kaikille. Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti 2011:48 243–246. <https://journal.fi/sla/article/view/4506/4248>

Luku 2 lähteet

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke. 2004. Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.

Golnick, T & Ilves, V. 2021. Opetusalan työolobarometri 2021. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

Hakanen JJ, Rouvinen P, Ylhäinen I. 2021. The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions—A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Työterveyslaitos*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/1626/htm>

Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, K., Manninen M & Eteläpelto, A. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Janhunen, K-M. 2013. Kouluyhyvinvointi nuorten tulkitsemana. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11943/urn_isbn_978-952-61-1021-9.pdf?sequence=1

Koivukoski, E. 2019. Työssä oppimisen ohjaaminen työelämän ammattilaisen näkökulmasta. Näkökulmia ohjaukseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://blogit.jamk.fi/nakokulmiaohjaukseen/2019/05/08/tyossa-oppimisen-ohjaaminen-tyoelaman-ammattilaisen-nakokulmasta/>

Korkeamäki, J., Korkiala, T & Terävä, K. 2015. Onnistuneesti työelämään! Tukea nuoren työkykyyn ja oppimiseen työuran alussa. Kuntoutussäätiö. Helsinki. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/onnistuneesti_tyoelamaan.pdf

Koskela, S., Leppänen, A & Mäkinen, S. 2020. Minun tulevaisuuteni -Ohjauksen virikekortit asiakkaan toimijuuden ja päätöksenteon tueksi. JAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu. https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2018/08/Ohjauksen_virikekortit.pdf

Koskinen-Ollonqvist, P., Aalto-Kallio, M., Mikkonen, N., Nykyri, P., Parviainen, H. Saikkonen, P & Tamminiemi, K. 2007. Rajoilla ja ytimessä. Terveiden edistämisen näyttäytymisen väitöskirjatutkimuksissa. Terveiden edistämisen keskus. Helsinki. <http://pnehkaisevatyo.pbworks.com/w/file/etch/42013163/Rajoilla-ja-ytimess%C3%A4.pdf>

Laine, P., Lindberg, M & Silvennoinen, H. 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa – Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon tutkimus. Vol 35 Nro 4 (2016). <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/98521/56287/>

Lerikkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogiseen laatuun. Työsuojelurahasto. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71977>

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. Kustannus Oy Duodecim.

Mattila, A. 2018. Stressi. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mielenterveystalo. Voimavarat. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/Harjoitusno6Lahjasi.aspx

Mäkelä, L. 2021. Opettajien kokemuksia työn tuunaamisesta koira-avusteisen pedagogiikan avulla: Tarkastelussa työn vaatimukset, työn voimavarat ja hyvinvointi työssä. *Aikuiskasvatus*, 41(3), 222–235. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/111578>

Niemi-Pynttäri, M. 2013. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa/>

OAJ. 2020. Opettajan arvot ja eettiset periaatteet. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/arjessa/opetustyon-eettiset-periaatteet/opettajan-arvot-ja-eettiset-periaatteet/#opettaja-ja-moniarvoisuus>

OAJ. 2022. Opetusalan työolobarometri. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/>

Pahkin, K. 2015. Hyvinvoivana läpi työuran ja organisaatiomuutosten. *Sosiaalipsykologi* 2015 2. https://issuu.com/sosiaalipsykologit/docs/sosiaalipsykologi_2015-2

Perusopetuslaki. 2012. 14 § (628/1988). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120422#Pi-dp446353648>

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P. & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 17/4. <https://journal.fi/akakk/issue/view/5793/671>

Rouhiainen, H., Tanskanen, K., Lindegren, E & Ahtola, S. 2021. Minä riitän. Opas itsemyötätuntoon. Helsinki-Missio. <https://www.helsinkimissio.fi/sites/default/files/custom/Mina-riitan-opas-itsemyotatuntoon.pdf>

Saari. T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon Tutkimus* 35 (3), 232–243, 2016. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98509/56283?accept-Cookies=1>

Salmela-Aro, K. 2018. Motivaatio ja oppiminen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työpoliittinen aikakauskirja. 2/2020 vsk. 63. vol. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Työterveyslaitos. 2021. Hyvän mielen työpaikka -materiaali. Miten lisää työntekijöiden voimavaroja? <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/hyvan-mielen-tyopaikka/2-miten-lisaan-tyontekijoiden-voimavaroja/>

Työterveyslaitos. 2022a. Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. 2022b. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elamantapamuutosta>

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työstä hyvinvointia. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Wahlbeck, K., Hannukkala, M., Parkkonen, J., Valkonen, J. & Solantaus, T. 2017. Mielenterveyden edistäminen kansanterveystyön ytimessä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2017;133(10):985–92. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13731>

Luku 3 lähteet

Anglé, S. 2020. Motivoiva haastattelu ja ratkaisukeskeinen työtap. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/nix02726>

Haravuori, H., Muinonen, E., Kanste, O & Marttunen, M. Mielenterveys- ja päihdetyön menetelmät opiskeluterveydenhuollossa. Opas arviointiin, hoitoon ja käytäntöihin. THL. Ohjaus 20/2016. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131873/URN_ISBN_978-952-302-722-0.pdf?sequence=1

Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, K., Manninen M & Eteläpelto, A. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvinen, M. 2020. Motivoiva haastattelu. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/nix02109>

Kiiskinen, U., Vehko, T., Matikainen, K., Natunen S & Aromaa, A. 2008. Terveiden edistämisen mahdollisuudet. Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:1. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70451/Terveiden_edistamisen_mahdollisuudet__vaikuttavuus_ja_kustannusvaikuttavuus_fi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koskinen-Ollonqvist, P., Aalto-Kallio, M., Mikkonen, N., Nykyri, P., Parviainen, H. Saikkonen, P & Tamminiemi, K. 2007. Rajoilla ja ytimessä. Terveiden edistämisen näyttäytyminen väitöskirjatutkimuksissa. Terveiden edistämisen keskus. Helsinki. <http://pnehkaisevatyo.pbworks.com/w/file/etch/42013163/Rajoilla-ja-ytimessa%C3%A4.pdf>

Kuntaliitto. 2017. Terveiden edistäminen. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/terveydenhuolto/terveyden-edistaminen>

Lipponen, K., Litovaara, A & Katajainen, A. 2016. Voimaa. Hyvän elämän polku. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Matilainen, M., Tikkanen, T., Laitinen, T., Rinta-Jouppi, J., Pasanen T & Härkönen, W. 2019. Voimavaravalmenuksen työkirja. Mielenterveyden keskusliitto ry. https://www.mtkl.fi/uploads/2019/04/a411f5f5-voimavaratk_fi_kevyt.pdf

Niemi-Pynttari, M. 2013. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa/>

THL. 2021. Voimavaralähtöiset menetelmät. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/aitiys-ja-lastenneuvola/neurolatyon-sisallot-ja-menetelmat/voimavaralahtoiset-menetelmat>

Pöllönen, A., Nissinen, T, Kainulainen, J & Kukkonen, A. 2019. HEVARI. Henkilökeskeinen voimavaravalmennus -ohjaajan opas. Mielenterveyden keskusliitto ry. <https://www.mtkl.fi/uploads/2019/08/4e847b9f-ryhmavalmennuksenopas.pdf>

Valkonen, J. 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen järjestölähtöisessä päihde- ja mielenterveystyössä. Tietopuu: Katsauksia ja näkökulmia 5/2017. A-klinikkasäätiö. Helsinki. https://tiedostot.a-klinikkasatio.fi/Tietopuu_Katsauksia_5_2017.pdf

Luku 4 ja 5 lähteet

Airaksinen, Raija & Karkkulainen, Marjatta, Draamakka - vakallinen toiminnallisia kokonaisuuksia. 2012.

Boal, Augusto, Theater of the oppressed. 1993.

Bucay Jorge, Kerro kanssani. Otava 2008.

Freire, Paulo, Sorrettujen pedagogiikka. Vastapaino 2018.

Kallio, Jenni, Opettamisen vallankumous. Opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi. 2016.

Karkkulainen, Marjatta, Siivet selkään, draamakengät jalkaan. Kohtaamisia draaman pedagogisilla näyttämöillä. Draamatyö 2011.

Launonen, Krista, Luovuus lähtee käsistä. Gummerus 2014.

Owens, A. & Barber, K. & Korhonen, P. & Airaksinen, R. Draamakompassi : prosessidraaman suunnittelu, käytännön työskentely, arviointi ja reflektointi. Helsinki 2010. Draamatyö.

Sava, Inkeri & Vesanen- Laukkanen, Virpi (toim.) Taiteeksi tarinoitu oma elämä. PS-kustannus 2004.

Taikusydän Taikusydän | Taikusydän – kulttuurihyvinvoinnin valtakunnallinen yhteyspiste (turkuamk.fi)

Luku 6, 7 ja 8 lähteet

Alanko, L., Hämäläinen, M., Jousilahti, J. & Smolander, R. 2018. Jatkuvasta oppimisesta totta - kolme ratkaisutavaa haastetta. Taustaselvitys 11/2018. Demos Helsinki, Google Suomi ja SAK.

Bandura, A. 2012. On the functional properties of self-efficacy revisited. Journal of Management. Luettavissa: <http://stanford.edu/dept/psychology/bandura/papers/papers-selfefficacy.html>. Viitattu 2.4.2022.

Black, K. & Russell, P. 2015. "It's never too late to learn". Journal of Workplace Learning, 27 (6), 457–470.

Corneloup, M., Milliot, N., Ponthier, N & Peteuil, A. 2019. Factors promoting health empowerment of young people: a qualitative pre-interventional study. European Journal of Public Health. Volume 29, Issue Supplement 4. November 2019. https://academic.oup.com/eurpub/article/29/Supplement_4/ckz186.471/5623658 Viitattu 23.3.2022.

Gubrium, A. 2009. Digital storytelling: An emergent method for health promotion research and practice. Health Promot Practice 2009 Apr;10(2):186–91. <https://doi.org/10.1177/1524839909332600> Viitattu 2.4.2022.

Haapaniemi, R. & Raina, L. 2014. Rakenna oppiva ryhmä. Pedagogisen viihtymisen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hale, A. 1995. Conducting sociometric explorations. Royanoke: Royal Publishing Company.

Jaakola, A-M., Kaittila, A.; Linnossuo, O.; Laitinen, M.; Valta, R.; Ylönen, O. 2022. Elämänjana lasten, nuorten ja perheiden kanssa tehtävässä sosiaalityössä. Sosiaalityöiden laitoksen julkaisuja. Turun yliopisto. Saatavana: <https://www.utupub.fi/handle/10024/152528> Viitattu 19.4.2022.

Katainen, U. 2004. Toiminnalliset menetelmät, tarinat ja oppiminen. Aikuiskasvatus, 24(2), 170–173. <https://doi.org/10.33336/aik.93557> Viitattu 2.4.2022.

Ketonen, P. 2008. Kokemuksia psykodraaman ja tarinateatterin pedagogisesta soveltamisesta kohti sosiodynaamista oppimista. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Kinossalo M. 2020. Tarinan voima opetuksessa. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Kinossalo, M. 2010. Etusivu, Kielitietoista narratiivisuutta. Tarinat opetuksessa ja kasvatuksessa. Identiteettiä tukevaa pedagogiikkaa. Viitattu: 15.9.2023. <http://www.narratiivinenopetus.com>.

Moreno, J. L. 1953. Who Shall Survive. Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama. New York: Beacon House.

Opetushallitus. Opetussuunnitelmien perusteet. 2019. Saatavana <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot>. Viitattu 23.3.2022.

Opetushallitus. 2019. Työelämässä oppiminen. Viitattu 26.11.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen> Viitattu 23.3.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset.

Owens, A. & Barber, K. 2010. Draamakompassi – Prosessidraaman suunnittelu, käytännön työskentely, arviointi ja reflektointi. Helsinki: Draamatyö.

Panzar E. 2019. Elinikäisen oppimisen ilmiö. Teoksessa ILMIÖLÄHTÖISEN JOHTAMISEN NÄKÖKULMA ELINIKÄISEEN OPPIMISEEN – Miten edistää systeemistä ajattelua? (toim. Sinimaaria Ranki), Sitra.

Pitkänen, J. & Gergov, V. 2016. Draaman keinoin koulukiusaamista vastaan - Menetelmiä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tutkimiseen ja käsittelyyn. Helsingin kaupungin Opetusvirasto.

Phillips, D. 2017. The Magical Science of Storytelling. TED-talk. Stockholm. Saatavana osoitteessa: <https://www.youtube.com/watch?v=Nj-hdQMa3uA&t=10s> Viitattu 19.4.2022.

Rahmel, P. 2021. Kerro, katsotaan! Opas tarinateatteriin ja narratiiviseen pedagogiikkaan. Met-ropolia ammattikorkeakoulun julkaisuja. OIVA-sarja 23. Helsinki.

Rahmel, P. 2021. TARINALLISUUS pedagogiikassa – TARU oppimateriaalipankki. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Helsinki. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504153/2021%20OIVA%2036%20TARU%20oppimateriaalipankki.pdf?sequence=2>

Rahmel, P. 2019. Narratiivisuutta pedagogiikkaan. Metropolia Ammattikorkeakoulun blogit. Verkkosivusto. Saatavilla osoitteessa: <https://blogit.metropolia.fi/hiilta-ja-timanttia/2019/06/03/narratiivisuutta-pedagogiikkaan/> Viitattu 19.4.2022.

Ropo, E. 2014. Oppiminen narratiivisena prosessina. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://www.avi.fi/documents/10191/988183/Liite+10/77f82b6f-bd77-49c5-a458-062aabb07a37> Viitattu 19.4.2022.

Szurmak, J. & Thuna, M. 2013. "Tell Me a Story: The Use of Narrative as Tool for Instruction." Mueller, Dawn M. (toim.) Imagine, Innovate, Inspire: The Proceedings of the ACRL 2013 Conference.

Työterveyslaitos. 2021. Hyvän mielen työpaikka -materiaali. Miten lisää työntekijöiden voimavaroja? <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/hyvan-mielen-tyopaikka/2-miten-li-saan-tyontekijoiden-voimavaroja/> Työturvallisuuskeskus. 2010. Työstä hyvinvointia. Viitattu 11.9.2021. https://ttk.fi/fi-les/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf Viitattu 23.3.2022.

White, M. & Mähönen, K. (kääntäjä) 2008. Kartoja narratiiviseen työskentelyyn. Kuva ja Mieli Oy.





Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Tekijät: Harju Marjo, Lahtiluoma Emilia, Salakari Minna
Editointi ja oikoluku: Rajamäki Aleksi
Taitto ja graafinen ulkonäkö: Niittymäki Noora
2023