

Työhyvinvointi – murroksesta selviytymisen keino

Marja-Liisa Manka

Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto European opinion poll on occupational safety and health 2013. <http://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/>

Larjovuori, R.-L., Manka, M.-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma - Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? STM:n raportteja ja muis-tioita 5. Helsinki. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE-33803.pdf

Manka, M.-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menes-tykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: SanomaPro.

Manka M.-L. & Larjovuori R- & Heikkilä-Tammi K. 2014. Voimavarat käyttöön – miten kehittää psykologista pääomaa. Tampereen yliopisto, STM, Esr & Kuntou-tussäätiö. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/opaskirjat/PsykologPO_esite_241014_VAL-MIS.pdf

Manka, M.-L. 2015. Stressikirja – mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Mäkinieniemi, J.-P., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M.-L. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvoin-tia. <http://www.kaks.fi/node/8219>

Tähän liittyvät internetsivut kyselypohjineen: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/posetiivi/etusivu.html>

Ravaja, N., Salminen, M., Saarinen, M., Manka, M.-L., Bordi, L., Manka, M. & Heikkilä-Tammi, K. 2013. Leademo – edistynyt menetelmä esimiesten tun-neosaamisen kehittämiseksi. Aalto-Yliopisto & Tam-pereen yliopisto. Loppuraportti Tekesille. http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/julkaisut/LeadEmo-loppuraportti_web.pdf

Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Costs of labour input. Ministry of Social Affairs and Health, Department for Occupational Safety and Health.

WEF 2015-2016. http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

FT, YTM Marja-Liisa Manka on toiminut työhyvinvoinnin professorina Tampereen yliopiston johtamis-korkeakoulussa vuosina 2004-2015, helmikuusta alkaen työhyvinvoinnin dosenttina ja yrittäjänä Docendum Oy:ssä. Hän on saanut nimityksen Vuoden yhteiskuntatieteilijäksi. Marja-Liisa on kirjoittanut lukuisia työhyvinvointia käsitteleviä kirjoja, viimeisimpänä Stressikirja – mistä virtaa? (Talentum).

Positiivista rajojen vetämistä

Heljä Ora

Killingsworth MA, Gilbert DT. A Wandering Mind Is an Unhappy Mind. Science 12 November 2010: Vol. 330. no. 6006, p. 932 DOI: 10.1126/science.1192439

Edward M. Hallowell / Killingsworth MA, Gilbert DT. Overloaded Circuits: Why Smart People Underperform, Harvard Business Review, 2011

Tanja Vasama, Helsingin Sanomat, Ura <http://www.hs.fi/ura/>

Työnohjaus on vahvasti sukupuolittunutta

Heli Aaltonen

Tutkimuksen taustatietoa:

Postdoc-tutkimuksessa tutkimuskysymyksiäni olivat, 1) ovatko työnohjaajat ja coachit tietoisia sukupuolen merkityksistä ohjaustyössään? 2) Jos ovat, millaisia vaikutuksia sillä on ohjausprosessiin? 3) Jos eivät ole tietoisia, millaisia vaikutuksia sillä on ohjausprosessiin? Halusin myös tarkastella 4) millaisia mahdollisia yhtäläisyyksiä tai eroavaisuuksia työnohjaajien sukupuolen merkityksiin liittyvissä käsityksissä ja työnohjauksen käytännöissä olisi suomalaisten ja muiden eurooppalaisten ohjaajien välillä.

tekehyseni ja tulosten analyysin metodi oli intersektionaalinen (Lykke 2010, Buikema et al. 2011, Crenshaw 1989) eli halusin tarkastella, miten sukupuoli, ikä, luokka, etnisyyden, koulutus, asuinpaikka jne. vaikuttavat työnohjaajien käsityksiin sukupuolen merkityksistä työnohjauksessa. Luonteeltaan tutkimus oli interdisiplinääristä työelämän sekä sukupuolen tutkimusta. Sähköinen kyselyni sisälsi kysymyksiä perustiedoista, kuten sukupuoli, ikä, kansallisuus, asuinalue, koulutus, teoreettinen viitekehys työnohjauksessa sekä miten asiakkaat ovat ohjautuneet juuri tälle työnohjaajalle. Seuraavaksi kartoitin asenteita tasa-arvoon naisten ja miesten välillä. Työnohjauskäytäntöjen kysymykset liittyivät mm. keskustelujen aiheisiin, puhumisen määrään, oman käyttäytymisen havainnointiin vastakkaisen tai saman sukupuolen edustajien kanssa. Myös ihastuminen, sukupuoliroolit, kulttuurin ja uskonnon merkitys sisältyivät kysymysvalikkoon.

Lopuksi esitin erilaisia mahdollisia sukupuolen moninaisuuteen liittyviä tilanteita työnohjauksessa ja työnohjaajan todellista tai kuviteltua käyttäytymistä niissä. Kirkon työnohjaajilta kysyin lisäksi muutamia lisäkysymyksiä asenteista ja niiden mahdollisesta muutoksesta naisten pappuuteen sekä seksuaalivähemmistöihin liittyen. Sähköinen kysely on toteutettu Åbo Akademin E-lomakesysteemin avulla, jonka turvin mm. vastaajien anonymiteetti on ollut mahdollista säilyttää. E-lomakesysteemin avulla on ollut mahdollista ristiintaulukoida nominaaliskaalojen muuttujia Likert-skaalojen muuttujien kanssa sosiologian tutkimuksessa usein käytetyn SPSS- systeemin avulla. Lisäksi ohjelma on mahdollistanut tulosten tarkastelun myös Excel-taulukoiden sekä graafien muodossa.

