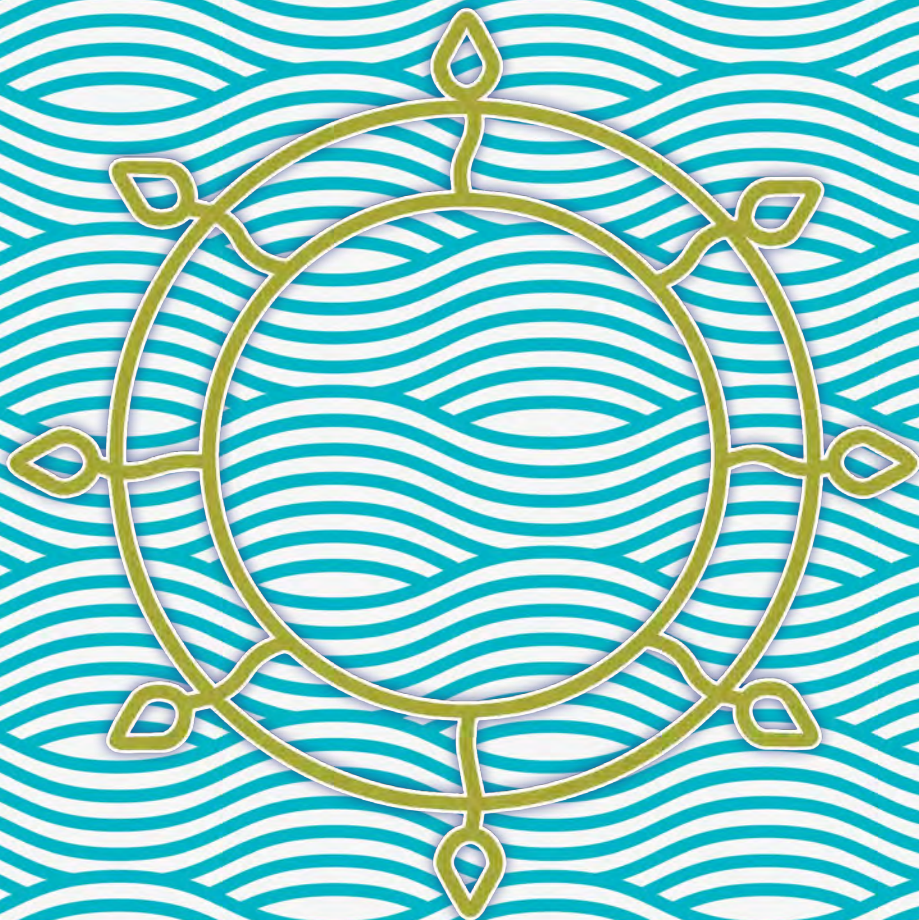


# DOBRE



**Pala palalta kohti työhyvinvointia**

## DOBRE - Pala palalta kohti työhyvinvointia

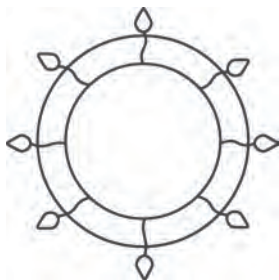
Sana Dobre on puolan kieltä ja tarkoittaa hyvää. Se on hyvä alku työhyvinvoinnin tarkastelulle.

Dobre-palapeli on syntynyt työnohjauskoulutuksen lopputyönä. Valitsin aiheeksi työhyvinvoinnin tarkastelun ja innostuin pilkkomaan sitä pienempiin osiin. Syntyi idea palapelistä, jossa jokaista osaa tarvitaan, jotta kokonaiskuva muodostuu ehyeksi.

Dobren avulla työhyvinvointia voidaan hahmottaa konkreettisesti ja pohtia eri osa-alueiden vaikutusta toinen toisiinsa sekä kokonaisuuteen. Kokonaan uuden maailman tarjoaa Dobren toinen puoli, eli täysin tyhjät palat. Niiden avulla voidaan valita aihealueeksi mikä tahansa aihe, joka halutaan pilkkoa osiin ja tarkastella osien suhdetta toisiinsa. Näin käytössäsi on monipuolinen työväline mitä erilaisimpiin tilanteisiin.

Työhyvinvointi ei ole synkistelyä, vaan se on mitä suuremmissa määrin iloa omasta osaamisesta, tavoitteiden saavuttamisesta, eteenpäin menemisestä, vaikeuksien selättämisestä yhdessä

Dobre voi löytää paikkansa työyhteisön kahvihuoneen pöydälle, johtajan kehityskeskusteluihin, työnohjaajan menetelmäpakkiin tai kouluttajan työvälineeksi. Ota Dobre monipuolisesti käyttöösi ja anna luovuudelle tilaa keksiä palapelille uusia käyttötapoja.



-Susanna Sillanpää, työnohjaaja STOrY,  
sosionomi YAMK, pelinikkari

## Muutamia DOBREN käyttöideoita

- Asettakaa palat tärkeysjärjestykseen. Mikä määrittää järjestyksen?
- Ottakaa yksi pala pois. Miten sen puuttuminen vaikuttaa kokonaisuuteen?
- Asettakaa palat eri puolille huonetta ja tehkää työhyvinvointikävely palalta palalle. Mitä ajatuksia eri palojen kohdalla herää? Kerätkää lopuksi ajatukset yhteen.
- Tulostakaa Dobren palaatelappuja tästä ohjevihkosta tai PeliNikkareiden kotisivuilta. Pitäkää hyvän palautteen talkoot.
- Kuukauden teema; yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Mikä tässä osa-alueessa on a) minulle b) työyhteisölle tärkeää. Mitä voimme tehdä vahvistaaksemme tätä?
- Kopioikaa palaatelappuja kahvipöydälle. Vahvistakaa myönteisen palautteen antamista. Seuratkaa miten se vaikuttaa työilmapiiriin.
- DOBREN tyhjä puoli. Jätä näkyviin keskipalan työhyvinvointi ja käännä sivupalat tyhjä puoli ylöspäin. Jokainen kirjoittaa post-it-lapuille, mistä osa-alueista työhyvinvointi rakentuu.
- Keskipalassa on kahdeksan lehteä. Pohtikaa mitä hyvää versoo työhyvinvoinnista.

## Työhallinta

Työhallintaan liittyy mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työroolin selkeys, kehittymisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet sekä sosiaalinen tuki. Työhallinta on suorassa suhteessa työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen.

*Mihin asioihin voin itse vaikuttaa työssäni?  
Keneltä saan tukea työssäni?*

## Motivaatio

Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat keskeisiä käsitteitä työmotivaatiossa. Työ ei aina ole kivaa, mutta motivaatio vie yli vaikeidenkin aikojen. Motivoitunut työntekijä on arvokas timantti.

*Minkälaiset tavoitteet innostavat minua työssäni?  
Milloin työssäni  
näyttäytyvät tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen? Mistä saan näihin lisää virtaa?*

## Ilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri on työntekijöiden yhteisvaikutuksen tulos. Ilmapiiri on yhteisvastuullinen asia, johon jokainen vaikuttaa. Päätämme itse, kuinka suhtaudumme työkavereihin ja miten ristiriidat ratkotaan. Toista arvostava toiminta ja puhe ovat hyvän ilmapiirin perusta.

*Miten voin itse vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin?  
Miten voimme yhdessä kehittää työyhteisöämme ilmapiiriä?*

## Palaute

Palaute on tehokas tapa vaikuttaa työhyvinvointiin. Palaute vahvistaa työntekijän motivaatiota ja auttaa saavuttamaan tavoitteita. Hyvä palaute kannustaa ja luo myönteistä työilmapiiriä.

*Minkälainen palautteenantokulttuuri työyhteisössämme on?  
Palaute, joka on kannustanut minua työssäni entistä parempaan suoritukseen.*

## Oma hyvinvointi

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja innostunut työstään. Hyvinvointia kasvattaa mahdollisuus käyttää työssä omia vahvuuksia ja vaikuttaa omaan työhön. Parhaimmillaan ollaan positiivisessa oravanpyörässä, jossa työ vahvistaa omaa hyvinvointia ja tuo lisää intoa työhön.

*Mistä saat itsellesi voimavaroja? Millaisia joustoja työpaikalla on käytössä työn ja perheen yhteensovittamiseksi?*

## Johtaminen

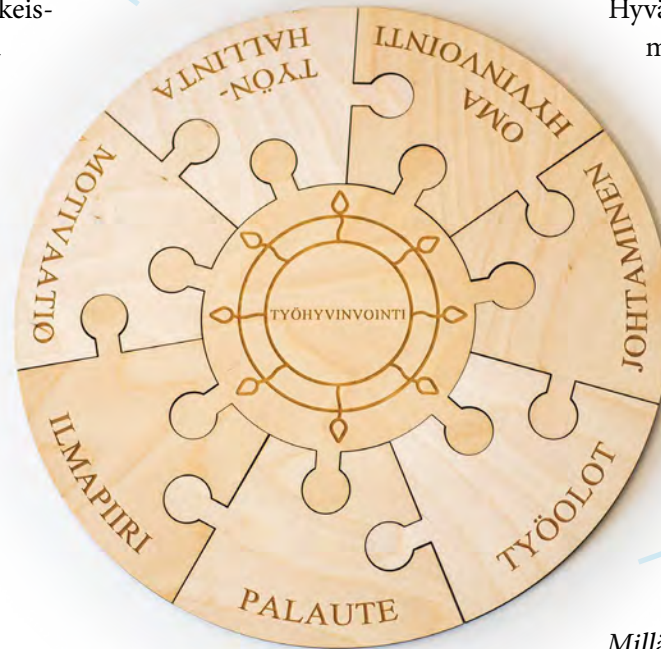
Hyvä johtaja kysyy, kuuntelee ja kannustaa sekä on oikeudenmukainen alaisiaan kohtaan. Johtaminen on sekä asioiden että ihmisten johtamista ja keskeisiä elementtejä johtajuudessa ovat tavoitteet ja vuorovaikutus. Johtaminen on vastuullista toimintaa, jolla on vahva linkki työn tuottavuuteen.

*Mitä odotan johtajuudelta omalla työpaikallani?  
Miten voin vahvistaa johtajuutta omalta paikaltani joko johtajana tai alaisena?*

## Työolot

Työolojen käsite vaihtelee työalan mukaan. Perusta on kuitenkin aina hyvät ja turvalliset työolot, niin psyykkiset, fyysiset, kuin sosiaalisetkin. Työn tuottavuus paranee, kun työolot ovat kunnossa.

*Millä tavoin työyhteisössämme huolehditaan psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta turvallisuudesta? Mihin asioihin kaipaaisin muutosta työoloissani? Mitä voin tehdä muutostoiveen eteenpäin viemiseksi?*



## DOBRE-KARTOITUS

*Kuvaa mitä Sinulle tässä työssä tarkoittaa*

\_\_\_\_\_?

*valitse yhden palan nimi*

*Mitkä asiat tässä osassa ovat meillä hyvin?*

*Mitä asioita haluaisin kehittää tässä osa-alueessa?*

*Mihin voin vaikuttaa tässä osassa itse?*

*Konkreettinen toive tästä osa-alueesta ja miten sen  
voin/voimme saavuttaa?*

Laajemman kartoituslomakkeen voit ladata osoitteesta: [pelinikkarit.fi](http://pelinikkarit.fi)

## POSITIIVINEN PALAUTE VOIMAVARANA

\_\_\_\_\_

Kenelle

\_\_\_\_\_

palautteen antoi

## POSITIIVINEN PALAUTE VOIMAVARANA

\_\_\_\_\_

Kenelle

\_\_\_\_\_

palautteen antoi

Liity Dobre-yhteisöön myös  
facebookissa! Siellä voit jakaa  
Dobre-ideoitasi, sekä keskustella  
työhyvinvoinnista



Lisää Dobre-materiaalia, kuten uusia  
käyttövinkkejä ja laajempi kartoituslomake  
saatavilla myös PeliNikkareiden kotisivuilta:

[Pelinikkarit.fi](http://Pelinikkarit.fi)

**PELINIKKARIT**