



Verna Miettunen

Rohtoja työelämään

Työyhteisön hyvinvointia edistämässä toimintaterapian näkökulmasta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapia, SXI18S2SA

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

29.10.2021

Tekijä	Verna Miettunen
Otsikko	Rohtoja työelämään – Työyhteisön hyvinvointia edistämässä toimintaterapian näkökulmasta
Sivumäärä	29 sivua + 3 liitettä
Aika	29.10.2021
Tutkinto	Toimintaterapeutti AMK
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapia
Ohjaajat	Lehtori Jari Pihlava Lehtori Jasu Forss
<p>Vaikka työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä merkityksellisemmäksi osaksi organisaatioiden strategiaa, ei pienyrittäjien ja pientyöpaikkojen työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen välttämättä ole aikaa, tietotaitoa eikä taloudellisia resursseja. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli edistää yksityisen päiväkodin varhaiskasvattajien työhyvinvointia lisäämällä ymmärrystä työhyvinvoinnin edellytyksistä ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää räätälöity työhyvinvointisuunnitelma toimintaterapian näkökulmasta työyhteisölle. Työhyvinvointi nähdään systeemisenä ja laaja-alaisena ilmiönä, johon vaikuttavat paitsi yksilölliset tekijät ja voimavarat, työ ja työympäristö sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Kun työhyvinvointia määrittävien tekijöiden parissa tapahtuu muutoksia, heijastuu se herkästi työhyvinvoinnin kokemukseen. Se rakentuu myös yhteydessä muuhun elämään ja kokonaishyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta koostui työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta ja tutkimuksesta, toimintaterapian näkökulmista hyvinvointiin sekä kehittämistyön teoreettisena mallina toimivasta The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -mallista. Malli soveltuu käytettäväksi organisaatioiden ja yhteisöjen kanssa sekä hyvinvoinnin edistämiseen, koska se tarjoaa teoriaan pohjautuvan viitekehyksen ohjaamaan toimintaterapiaprosessia ja interventiota työyhteisössä. Kehittämistyön arviointimenetelmäksi valikoitui yhteiskehittely. Menetelmän avulla kerättiin tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta, kasvattajien ja työyhteisön voimavaroista ja esteistä sekä nostettiin esiin kehittämiskohteet.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena kehitettiin työyhteisölle työhyvinvoinnin tarkistuslista ja räätälöity työhyvinvointisuunnitelma, joka sisältää lyhyitä alustuksia yhdessä valituista teemoista sekä niihin liittyviä harjoituksia työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteiskehittelypajan työskentelyn tuloksena nostettiin esiin työyhteisön yhdessä hyväksymät neljä teemaa: 1) arjen työhön ankkuroitunut kehittäminen, 2) sisäinen viestintä, 3) yhteiset arvot ja periaatteet ja 4) palautuminen.</p> <p>Opinnäytetyössä löydettiin toimintaterapian ja työhyvinvoinnin uuden 2000-luvun paradigman väliltä keskeisiä yhteneväisyyksiä. Molempien paradigmojen mukaan kestävä hyvinvointi työssä mahdollistuu, kun ihminen huomioidaan kokonaisena myös työssä ja työhyvinvointi ymmärretään osana kokonaishyvinvointia. Inhimilliset perustarpeet ja niiden tyydyttyminen sekä ihmisen ja työyhteisön voimavarat ja niiden vahvistaminen ovat keskeisessä roolissa ja yhteydessä hyvinvointiin työelämässä. Myötätunnon, mindfulness- hyväksyntä ja arvopohjaisten menetelmien avulla voidaan edistää työhyvinvointia ja vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemusta. Toimintaterapia ja PEOP-malli soveltuivat myös työhyvinvoinnin edistämiseen. Opinnäytetyö kannusti työelämäkumppania työhyvinvoinnin pitkäjänteisessä edistämisessä.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, Person-Environment-Occupation-Performance (PEOP)-malli, yhteiskehittely, toimintaterapia

Author	Verna Miettunen
Title	Medicine for Work – Promoting Working Community Well-Being from Occupational Therapy Perspective
Number of Pages	29 pages + 3 appendices
Date	October 2021
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Instructors	Jari Pihlava, Senior Lecturer Jasu Forss, Senior Lecturer
<p>Even though during the last decade well-being at work has become a relevant part of organizations strategy, there is not necessarily enough time, know-how neither financial resource for promoting well-being of small-scale entrepreneur. The main objective of this thesis was to promote well-being among the personnel of a private kindergarten. This was to be done by increasing understanding of the conditions and tools of promoting well-being at work. The purpose of this thesis was to develop a tailored intervention plan for promoting well-being at work for the working community from the occupational therapy perspective. Well-being at work is seen as a systemic and comprehensive phenomenon. It is influenced by individual factors and resources, work and working environment, interpersonal relations as well as personnel management and employer policy. Experientially, this phenomenon is sensitive for changes in the factors determining it. It is also based on other elements of life and overall well-being.</p> <p>Literature considering well-being at work, occupational therapy perspectives of promotion of health and The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -model formed the knowledge base of this thesis. PEOP- model is well suited for use with communities, as well as in health promotion because it provides a framework, built upon theory, to guide the occupational therapy process and intervention. Co-creation was selected as a tool for evaluation and gathering information of the present state of well-being as well as the resources and barriers in the working community. Development areas of the working community were also highlighted as a result of the co-creation process.</p> <p>A tailored checklist and intervention plan for promoting well-being at work was developed as an output of this thesis. The intervention plan contains short introductions and exercises on themes selected together in the co-creation workshop: 1) development anchored in everyday work, 2) internal communication, 3) common values and principles and 4) recovery from work.</p> <p>Key similarities were found in this thesis between the paradigm of occupational therapy and the new paradigm of well-being at work. According to both paradigms, sustainable well-being at work is enabled when an individual is acknowledged as a whole human being, and well-being at work is seen as an integral part of overall well-being. Satisfying basic human needs and strengthening human and communal resources are central part of the promotion of well-being at work. With the help of compassion, mindfulness-, acceptance- and value-based methods it is possible to promote well-being at work and strengthen the experience of meaningfulness at work. Occupational therapy and PEOP-model were well suited for promoting well-being at work. Thesis encouraged associate to continue promoting well-being at work on a long-term basis.</p>	
Keywords	well-being at work, Person-Environment-Occupation-Performance (PEOP)-model, co-creation, occupational therapy

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Näkökulmia työhyvinvointiin	3
2.1	Työhyvinvoinnin tutkimuskentältä	3
2.2	Toimintaterapian näkemys hyvinvoinnista työssä	9
2.2.1	Toimintaterapian keinot työhyvinvoinnin edistämisessä	10
2.2.2	PEOP-malli ja työhyvinvointi	13
3	Kehittämistyön menetelmä ja toteutus	16
3.1	Prosessikuvaus	16
3.2	Narratiivi jäsentää taustatietoa	16
3.3	Yhteiskehittely	17
3.4	Tiedon kerääminen yhteiskehittelypajassa	18
4	Kehittämistyön tulokset	20
4.1	Kehittämistarpeet	20
4.2	Teorioista tehtäviin	21
5	Työhyvinvointisuunnitelma tuotoksena	25
6	Pohdinta	26
6.1	Kohti kokonaisvaltaista ja myötätuntoista työelämää	26
6.2	Eettisyys	28
	Lähteet	29
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote	
	Liite 2. Suostumus	
	Liite 3: Työhyvinvoinnin tarkistuslista	

1 Johdanto

Työ on yhä keskeinen toiminta-alue suurimmalle osalle ihmisiä ja siksi keskeinen pahoin- ja/tai hyvinvoinnin lähde. Työn vaikutuksia voidaan tarkastella monesta erilaisesta näkökulmasta. Tässä työssä tarkastellaan työn vaikutuksia työhyvinvoinnin kautta. Työhyvinvointi on monisäikeinen ilmiö, johon vaikuttavat monet eri asiat yksilössä, ympäristössä ja toiminnassa laajasti ymmärrettynä. Työhyvinvointi rakentuu myös osana kokonaishyvinvointia. Vaikka työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä merkityksellisemmäksi osaksi organisaatioiden strategiaa, ei pienyrittäjien ja pientyöpaikkojen (alle kymmenen työntekijää) työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen välttämättä ole aikaa, tietotaitoa eikä taloudellisia resursseja. Monilla mikro- ja pientyöpaikoilla työsuojelutoiminta, työterveyshuoltoyhteistyö sekä hyvinvointiohjelma on toteutettu vain lain vaatimusten täyttämiseksi eikä niin, että nähtäisiin niiden merkitys (Heikkilä & Juntunen & Mäkelä-Pusa 2014: 4).

Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppanina on yksityinen mikroyritys-vaihtoehtopedagogiikkaa toteuttava päiväkotitoiminta. Lähtökohtana opinnäytetyölle on yhteistyöyrityksen halu löytää haastavan työtilanteen keskellä voimavaroja työssä jaksamiseen, menetelmiä kehittää yhteistyötä ja työilmapiiriä sekä saada työhyvinvoinnin edistäminen osaksi arkea. Suomessa ennaltaehkäisevä ja hyvinvointia edistävä toimintaterapia työyhteisöissä on vielä hyvin vähän tunnettu asia, kun muissa Pohjoismaissa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa toimintaterapia on jo osana työterveyshuoltoa.

Tutkimuksia työhyvinvoinnin edistämisestä toimintaterapian keinoin ei löydy. Hyvinvointi työssä (well being at work) on liitetty yleensä moninlaisiin terveydellisiin haasteisiin, kuten esimerkiksi mielenterveysongelmiin, vammaisuuteen, aivoverenkiertohäiriöstä kuntoutumiseen ja työhön paluuseen tai siirtymään työelämästä eläkkeelle. Työn teoreettinen malli The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -malli on myös vähän tutkittu. Sen sijaan malli kuvaa työyhteisölähtöisen toimintaterapiaprosessin sekä pohtii työyhteisöjen kanssa toimivan toimintaterapeutin roolia (Christiansen & Baum & Bass 2015: 185). PEOP-mallin kehittäjät arvioivat, että yhteisökeskeinen toimintaterapia on vielä kehityksensä alkumetreillä (Christiansen ym. 2015: 196). Työhyvinvointiin liittyviä opinnäytetöitä on aiemmin tehty ainakin yksi kappale. Hyvärinen ja Marttila (2018) ovat suunnitelleet työhyvinvointia ylläpitävän toimintaterapiaryhmän yritykselle.

Koska tutkittua tietoa on kovin vähän saatavilla, seurataan tässä kehittämistehtävässä PEOP-mallin viitoittamaa yhteisökeskeistä toimintaterapiaprosessia. Opinnäytetyön tavoitteena on yksityisen päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen toimintaterapian näkökulmasta. Tarkoituksena on kehittää yksityisen päiväkodin varhaiskasvattajille räätälöity työhyvinvointisuunnitelma, joka antaa kimmokkeen pitkäjänteiseen hyvinvoinnin edistämiseen.

Tämän opinnäytetyön taustalla on myös ajatus siitä, että se tarjoaa esimerkin toimintaterapian soveltuvuudesta ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin edistämiseen. Aihe on ajankohtainen sillä Toimintaterapeuttien maailmanjärjestö, World Federation of Occupational Therapy (WFOT), kehottaa kannanotossaan (position statement) toimintaterapeuteja laajentamaan toimialaansa ennaltaehkäisyn ja hyvinvoinnin edistämisen pariin ja hyödyntämään yhteisölähtöisiä työkäytäntöjä (WFOT 2019). Kun yhteiskunnassa panostetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, ennaltaehkäiseviin palveluihin ja varhaiseen tukeen, sitä vähemmän joudutaan sijoittamaan kalliisiin hoitomuotoihin (Antila & Vainikainen 2010: 9).

Tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta, työyhteisön voimavaroista ja esteistä sekä työhyvinvointisuunnitelmaan nostettavista teemoista hankitaan yhteiskehittelyn avulla. Työhyvinvointisuunnitelmaa kehitetään yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa järjestämällä yhteiskehittelytilaisuus sekä tarvittaessa neuvotteluja. Opinnäytetyön teoreettisena taustana käytetään työhyvinvointitutkimusta, toimintaterapian teoreettista näkökulmaa hyvinvointiin ja työn toimintakokonaisuuteen sekä The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -mallia, jonka ohjaamana myös työhyvinvointisuunnitelmaa kehitetään.

2 Näkökulmia työhyvinvointiin

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan mitä työhyvinvointi on, työhyvinvoinnin edellytyksiä sekä miten työhyvinvointia kannattaa edistää. Työhyvinvointia tarkastellaan työhyvinvointitutkimuksen, toimintaterapian paradigman ja kehittämistyötä ohjaavan The Person -Environment-Occupation-Performance (PEOP)-mallin kautta.

2.1 Työhyvinvoinnin tutkimuskentältä

Työhyvinvoinnin käsite ja tutkimuskenttä on monimuotoinen. Tämä käy selväksi, kun tutustuu työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen ja tutkimukseen. Työhyvinvointi on ajallisesti, paikallisesti ja yksilöllisesti vaihteleva, vuosikymmenten saatossa kehittynyt ilmiö (Virtanen & Sinokki 2014: 28–33). Työhyvinvointi on terminä otettu Suomessa käyttöön v. 2005 ja on sen jälkeen yleistynyt merkitsemään työhön liittyvää hyvinvointia (Sinisammal 2011: 42). Työhyvinvoinnin tutkimuksen monipuolistuessa, käsitekin on laajentunut ja syventynyt. Työhyvinvointi nähdään systeemisenä ja laaja-alaisena ilmiönä, johon vaikuttavat paitsi yksilölliset tekijät ja voimavarat, työ ja työympäristö sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Kun työhyvinvointia määrittävien tekijöiden parissa tapahtuu muutoksia, heijastuu se herkästi työhyvinvoinnin kokemukseen. Se rakentuu myös yhteydessä muuhun elämään ja kokonaisyhyvinvointiin. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017: 13.)

Tutkimusta työhyvinvoinnista on tehty runsaan sadan vuoden ajan, erityisesti 1990-luvulta lähtien (Virtanen & Sinokki 2014: 41). Tänä aikana sen painopiste on siirtynyt työturvallisuudesta, työntekijän sairaudesta ja työpahoinvoinnin eri ilmiöiden tutkimisesta varsinaiseen työhyvinvointiin (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011:10). Vuosituhannen alussa käynnistyi myönteisen ja voimavaralähtöisen työelämän tutkimus ja kehittäminen (Hakanen & Kaltiainen 2020: 41). Kiinnostus työhyvinvoinnin positiivisiin ilmiöihin kuten työn imuun, työn iloon, työn merkityksellisyyteen ja työssä voimaantumiseen lisääntyi (Hakanen 2014: 340–342). Tänä päivänä myös myötätunto koskettaa työ- ja elinkeinoelämää (Pessi & Martela & Paakkanen 2017: 8). Ihmisyys, vuorovaikutus, tunteet ja ns. pehmeät taidot ovat nykytyöelämän kovinta osaamista (Kokko 2021). Toisaalta viimeaikainen tutkimus kertoo, että negatiivista ja positiivista työhyvinvointia tulee tutkia omilla kuvaajillaan, jotta saadaan kokonaisvaltainen kuva työntekijöiden hyvinvoinnista työpaikoilla (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017: 103).

Työhyvinvoinnin määritelmiä ja edistämisen malleja on kehitetty vuosien saatossa useita. Työhyvinvoinnin portaattomallia (Rauramo 2012) on kehitetty yhdistämällä tunnettuja työhyvinvoinnin teorioita ja mallien sisältöjä Maslowin (1943) tarvehierarkiateoriaan. Mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Hyvinvointiin vaikuttavia tarpeita ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Porrasmalli huomioi sekä yksilötason että yhteisötason hyvinvoinnin. Rauramon mukaan tärkeää on, miten ihmisen tarpeet tyydyttyvät ja miten hyvin hän tiedostaa elämän kokonaisuutensa ja onnistuu jäsentämään ajatteluaan ja toimintaansa arvojaan vastaaviksi. (Rauramo 2012: 8–13.) Työterveyslaitoksen vetämässä kuuden EU-maan yhteisessä hankkeessa kehitettiin seuraava määritelmä, joka huomio myös työnantajan tarpeet. Määritelmässä mainitaan siis tuottavuus yhtenä tekijänä, joka liittyy työhyvinvointiin. (Sinisammal 2011; Rauramo 2012.)

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntapaansa (Työterveyslaitos n.d.)

Virolainen (2012) kuvaa työhyvinvointia kokonaisvaltaisena ilmiönä, joka syntyy paitsi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen, niin myös henkisen osa-alueen kokonaisuudesta, jossa kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Puute työhyvinvoinnin jollain alueella heijastuu helposti toisille alueille. (Virolainen 2012: 11–12.) Työelämän vaatimukset, kiire ja kuormittavuus sekä epävarmat tulevaisuusnäkymät voivat heikentää työssä jaksamista. Tällaiset olosuhteet pitkään jatkuessaan vähentävät myös työkykyä ja työhalua esim. työuupumisen ja sairastumisen muodossa. (Järvikoski ym. 2011: 13.)

Hakasen (2011) mukaan työolot koostuvat työn vaatimuksista ja työn voimavaroista ja sisältävät Virolaisen (2012) mainitseman työn fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen. Työn voimavarojen avulla kohdataan työn vaatimukset ja saavutetaan työn tavoitteet. Työn voimavarat myös synnyttävät aitoa hyvinvointia ja innostusta. Kokonaishyvinvointi työssä määrittyy työn voimavarojen ja vaatimusten suhteesta. Innostuksen tulisi säilyä eikä työhön tulisi ilmaantua liikaa kuormittavia asioita. Työpaikan työhyvinvoinnin edistämiseksi on nämä molemmat tekijät huomioitava yksilö- ja työyhteisötasolla. (Hakanen 2011: 103–109.)

Virolaisen (2012) määritelmässä henkinen työhyvinvointi on nostettu omaksi osa-alueekseen, sillä henkisydestä työyhteisöissä on alettu keskustella ja kirjoittaa viime vuosien

aikana. Henkisyys työpaikoilla on melko uusi ilmiö, mutta ihmiskokemuksena se on ollut vahvasti läsnä läpi ihmiskunnan historian rohkaisemassa yksilöitä etsimään merkitystä ja tarkoitusta elämäänsä sekä elämään harmoniassa kaiken elollisen kanssa. Henkisyys-teen työpaikalla liittyy esimerkiksi se, että koetaan työ merkitykselliseksi, siitä nautitaan ja se tuo iloa. Työllä on tällöin suuri merkitys itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun myötä. Henkisyys-teen liittyy myös yhteisöllisyyden kokemus sekä tunne oman ja työyhteisön arvomaailman kohtaamisesta. Korkea arvomaailma ja organisaation selkeä missio luovat perustaa henkiselälle työhyvinvoinnille. (Virolainen 2012: 26–27.)

Hakanen ja Kaltiainen (2020) puhuvat työhyvinvoinnin eri tiloista ja kuvaavat työn imua (work engagement) eli innostusta ja aitoa hyvinvointia parhaana mahdollisena työhyvinvoinnin tilana. Työn imussa on kysymys työn mielekkyydestä, halusta ponnistella sekä riittävästä energisyydestä tulosten aikaansaamiseksi työssä. Paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila ilmentää toisaalta sekä hyvinvointia että motivaatiota ja mielekkyyttä työssä. (Hakanen & Kaltiainen 2020: 41–42.) Kokiessaan tällaista hyvinvointia ihminen työssään toimii ja ilmaisee itseään kokonaisvaltaisesti niin fyysisesti, tiedollisesti ja tunteiden tasolla. Tällaisen työhyvinvoinnin tilan edellytyksenä ovat kolme keskeisen tärkeää tekijää työssä ja työpaikassa: mielekkyys, turvallisuus ja saatavuus. Mielekkyyteen liittyvät onnistumisen kokemukset ja tunne siitä, että on hyödyllinen ja arvostettu. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa sitä, että voi olla oma itsensä ja työskennellä omana itsenään pelkäämättä minäkuvansa ja asemansa suhteen. Turvalliset työolosuhteet ovat luotettavia, ennustettavia ja selkeitä. Saatavuus tarkoittaa tietoisuutta erilaisista olemassa olevista työn voimavaroista, jotta työn imua voi kokea. (Hakanen & Kaltiainen 2020: 42.)

Työn imua on mahdollista edistää työpaikoilla voimavaralähtöisesti. Työn voimavarat ovat niitä työssä olevia fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, joiden avulla kohdataan ja vähennetään työssä koettujen vaatimusten kielteisiä seurauksia. Lisäksi ne auttavat saavuttamaan työn tavoitteita sekä auttavat työntekijän henkilökohtaisessa kasvussa, oppimisessa ja psykologisten perustarpeiden tyydyttymisessä. Siten erityisesti työn voimavarat synnyttävät työn imua. Tästä voi seurata muun muassa parempaa toimintaa ja hyvinvointia työssä. (Hakanen & Kaltiainen 2020: 44.)

Motivaatiotutkijat Edvard Decin ja Richard Ryanin (2000) itsemääräytymisteorian mukaan työ, joka tukee ihmisen psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä, mahdollistaa sisäisen motivoitumisen työhön ja sitä kautta kasvun, eheyden ja hyvinvoinnin kokemuksen (Deci & Ryan 2017: 558). Martela ja Jarenko (2014) nojaavat omassa ajattelussaan

vahvasti Deci ja Ryan'in (2000) tutkimustyöhön inhimillisistä tarpeista ja itsemääräämisoikeudesta (self-determination). Ihmisellä on kolme ratkaisevan tärkeää psykologista perustarvetta: omaehtoisuus (autonomy), kyvykkyys (competence) ja yhteisöllisyys (relatedness). Kun nämä psykologiset tarpeet ovat vahvasti läsnä työssä ja elämässä, niin ihminen voi hyvin, on motivoitunut ja toimintakykyinen. (Martela & Jarenko 2014: 28–31.) Kun nämä perustarpeet tyydyttyvät voidaan myös puhua työn mielekkyydestä. Työn mielekkyys perustuu lisäksi myös siihen, mitä työ tekijälleen merkitsee ja millaisia odotuksia on työn suhteen. (Hakanen 2011:26–31.)

Työpsykologiassa nostetaan esiin kolme erilaista tapaa suhtautua työhön. Työn voi nähdä urakkana, urana tai kutsumuksena. Kun työn merkitys syntyy toisten ihmisten ja jonkin itseään suuremman palvelemisesta, työ muuttuu kutsumukseksi ja silloin se myös ennustaa merkittävästi hyvinvointia. Kutsumukselliset työntekijät ovat muita terveempiä, heillä on vähemmän kognitiivisia sairauksia ja sairauspoissaoloja ylipäänsä. He ovat sitoutuneempia, tuottavampia ja onnellisempia. (Ojanen 2014: 177–179.)

Lauri Järvilehdon (2014) mukaan kestävä hyvinvointi työssä on mahdollista, kun yksilö, toiminta ja yhteisö huomioidaan. Myös Järvilehto liittyy tähän inhimillisen perushyvinvoinnin kolmikannan, joka rakentuu Järvilehdon termein vapaudesta, virtauksesta ja vastuusta. Vapaus on mm. itsetuntemusta, itsensä toteuttamista ja palkitsevuutta eli vapaus liittyy ihmisen toimintakykyyn, sisäiseen motivaatioon ja autonomiaan. Virtaus puolestaan liittyy tekemiseen, osaamiseen ja työssä kehittymiseen, mistä seuraa flow-kokemuksia, jossa tekijä ja toiminta ikään kuin sulautuvat yhteen. Vastuu puolestaan liittyy autenttisiin ihmissuhteisiin ja yhteisöllisyyden perustarpeiden tyydyttymiseen. Lisäksi tähän liittyy itseään suuremman kokonaisuuden ja toisten palveleminen, hyvän tekeminen. (Järvilehto 2014: 372–375.) Myös Richard Ryan ja Frank Martela ovat tutkimuksissaan osoittaneet sen, kuinka ihmisessä on syvään rakennettu auttamisen ja hyväntahtoisuuden tarve (Martela & Ryan 2016b: 761). Tästä kaikesta seuraa työn merkityksellisyyden kokemus (Järvilehto 2014: 367–375).

Auttamisen ja hyväntahtoisuuden tarve, jonka Ryan ja Martela (2016b) ovat nostaneet esiin, viittaa myötätunnon mullistavaan voimaan. CoPassion on Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan tutkimushanke (2015–2017), joka tutki ja kehitti myötätunnon suurta voimaa organisaatioiden arjessa työelämässä. Monitieteinen tutkijaryhmä tutki myös myötätunnon vaikutuksia työyhteisöjen hyvinvoinnille. Hankkeessa kehitettiin ja tutkittiin tapoja, joilla myötätunto organisaatioissa vahvistuu. Tutkimustietoon tukeutuen luodaan konkreettisia työkaluja ja mittareita suomalaisen työelämän käyttöön. (CoPassion n.d.)

Kansainvälinen tutkimus osoittaa, että työelämässä myötätunto ja hyvän tekeminen voivat saada aikaan esimerkiksi iloa, luovuutta, kyvykkyyttä, merkityksellisyyden kokemusta, hyviä asiakassuhteita, parantaa työyhteisön työilmapiiriä ja työhyvinvointia (Pessi ym. 2017: 22–23.) Laaja tutkimus suomalaisista työntekijöistä on myös osoittanut, että työkavereiden auttaminen työpäivän aikana on erityisen vahva energiaa säilyttävä ja palauttava keino (De Bloom & Kinnunen & Korpela 2015: 732).

Marja-Liisa Mankan (2016) mukaan kestävä perusta työhyvinvoinnille syntyy, kun siihen kytketään laajempi inhimillinen pääoma. Näin syntyy työhyvinvointipääoma. Perustan työhyvinvoinnille muodostaa työyhteisön toimintakulttuuri ja tavat, joista muodostuu rakennepääoma. Sosiaaliseen pääomaan vaikuttavat työilmapiiri, vuorovaikutuksen ja johtamisen laatu. Psykologinen pääoma muodostuu yksilön omista asenteista, henkisestä ja fyysisestä kunnosta. Kokonaisvaltaista työhyvinvointia tuetaan voimavaroja vahvistamalla. Voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä sekä rakenteellisia. (Manka & Manka, 2016: 74–77.) Manka kannustaa myös proaktiivisuuteen, sillä on havaittu, että kun työhyvinvoinnin kehittämiseen ryhdytään varhain, löytyy tähän myös enemmän keinoja. Työyhteisön ongelmat ja niistä syntyvät kustannukset jäävät näin myös pienemmiksi. Työhyvinvointisuunnitelma kannattaakin laatia vähintään kalenterivuodeksi kerrallaan, jotta työhyvinvointipääoma kasvaisi. Suunnitelman pohjaksi olisi hyvä selvittää jollain tapaa työhyvinvoinnin senhetkinen laatu, jonka jälkeen mietitään kehittämiselle tavoitteet, toimenpiteet, seuranta ja arviointi. (Manka 2016: 91–96.)

Perinteinen työtyytyväisyyskysely tarjoaa kuitenkin varsin kapean näkökulman työhyvinvointiin, eikä sillä tavoiteta olennaista. Tutkimusnäyttö työssä koetun energisyyden ja innostuksen eli työn imun sekä tuottavuuden tai työssä onnistumisen välillä taas on mitattava. Työn imu ennusti suurempaa aikaansaamista, tuottavuutta, elinvoimaisuutta ja kokemusta työssä onnistumisesta. (Martela & Jarenko 2017: 37–41.) Työn imu/ draivi/ innostus vaikuttaa moniulotteisesti paitsi työn tuloksellisuuteen niin myös työntekijän työhyvinvointiin, aktiivisuuteen ja kukoistukseen työssä (Martela & Jarenko 2017: 52).

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin toimintamallit

TOIMINTAMALLI	SISÄLTÖ
Työhyvinvoinnin portaat: Rauramo, Päivi	Perustuu Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Viisi askelta: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.
Kokonaisvaltainen työhyvinvointi: Virolainen Harri	Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi.
Työn imu: Hakanen Jari	Voimavaralähtöinen, psykologiset perustarpeet huomioiva, ratkaisusuuntautunut työn kollektiivisen tuunaamisen malli.
Sisäisen motivaation ja johtamisen malli: Järvilehto, Lauri (Filosofian Akatemia)	Yksilö, toiminta ja yhteisö huomioidaan sekä itsetuntemus, osaaminen ja ihmissuhteet eli psykologiset perustarpeet. Lisäksi hyväntekemisen tarve.
CoPassion: CoPassion.fi	Myötätunto ja empatia sekä kokonainen ihminen työelämässä. Aitous on normi. Tunnetaidot.
Työhyvinvointi: Manka, Marja-Liisa ja Marjut	Työhyvinvointipääoman kasvattaminen voimavaralähtöisesti työhyvinvointisuunnitelman avulla.

Työhyvinvointitutkimus eri toimintamallien kautta tarkasteltuna nostaa esiin työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden, inhimillisten tarpeiden ja voimavarojen merkityksen työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksen syntyisessä. Tunteet, tarpeet, arvot ja tietoisuus näistä auttavat työskentelemään työyhteisön mission mukaisesti ja suuntaamaan kohti tavoitteita ja visiota. Työn omaehtoinen ja/tai yhteisöllinen tuunaaminen eli arjessa tapahtuva kehittäminen, työn voimavarojen ja vaatimusten tasapaino tuo hyvinvointia työelämään.

2.2 Toimintaterapian näkemys hyvinvoinnista työssä

Työn vaikutuksia voidaan tarkastella monesta erilaisesta näkökulmasta. Työhyvinvointi on ajankohtainen tarkastelukulma (Taylor & Ekbladh & Sandqvist 2017: 378). Toimintaterapian lähtökohtana on se, että kulttuurisesti ja henkilökohtaisesti merkityksellinen toiminta tukee terveyttä ja hyvinvointia (Kielhofner 1997; Wilcock 2006; Townsend & Polatajko 2007; Braveman & Page 2012). Townsend ja Polatajko (2007) esittävät, että kokonaisterveys ja -hyvinvointi lisääntyvät, kun ihminen kokee toiminnallista hyvinvointia. Työ on toimintakokonaisuus, joka käsittää valtavan määrän erilaista inhimillistä toimintaa. Työ voi olla palkkatyötä, yrittäjyyttä, tuettua työtä tai vapaaehtoistyötä. Työn luonne voi vaihdella valtavasti siinä, mihin se kohdistuu ja mitä se vaatii ja antaa työntekijälle. (Braveman & Page 2012: 3–10.)

Tänä päivänä työ ja tuottavuus on useimmille ihmisille keskeisin toiminnan tarkoitus. Työ on siis nyky-yhteiskunnassa se toimintakokonaisuus, johon suurin osa ajasta ja energiasta kohdistuu. Näkemykseni mukaan työ on myös se toimintakokonaisuus, jossa toiminnallisen hyvinvoinnin kokemuksesta olisi hyvä edistää jokaisella työpaikalla eikä työssä toimimista tulisi rajoittaa yhteiskunnan taholta. Wilcock (2006) sanoo painavasti ihmisen olevan toiminnallinen olento, jolle toiminta on perustarve ja hyvinvoinnin edellytys. Kaikki mikä potentiaalisesti heikentää ihmisen mahdollisuutta toimintaan, voi heikentää hyvinvointia ja jopa aiheuttaa patologisia seurauksia (Townsend & Polatajko 2007: 20).

Hyvinvointia työssä edistää se, että on mahdollista toimia arvojensa mukaisesti, omaehtoisesti, kokea yhteisöllisyyttä ja psykologista turvallisuutta, työskennellä tehokkaasti ja voimavarojensa mukaisesti (Townsend & Polatajko 2007: 69–70). Toiminnallinen hyvinvointi lisääntyy, kun toiminta vastaa yksilön tarpeita. Tarpeet ovat yleismaailmallisia ja niihin sisältyvät aikaansaamisen ja kyvykkyyden tarve, hyväntekemisen tarve, kuuluminen ja yhteisöllisyyden tarve, mielihyvän ja ilon kokemisen tarve sekä rentoutumisen ja palautumisen tarve. (Pierce 2001; Wilcock 2006; Townsend & Polatajko 2007; Hammel

2017.) Christiansen, Baum ja Bass (2015) korostavat että, hyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon biologisia toimintoja ja ulkoisia olosuhteita merkittävämmiin vaikuttavat omanarvontunto, kuuluminen yhteisöön, tyytyväisyyden ja elämänhallinnan tunne. Nämä seikat myötävaikuttavat merkityksellisyyden kokemiseen elämässä ja sitä kautta hyvinvointiin, myös työssä (Christiansen & Baum & Bass 2015: 76).

2.2.1 Toimintaterapian keinot työhyvinvoinnin edistämässä

Toimintaterapian suhde työn ja tuottavuuden toimintakokonaisuuteen on traditionaalisesti ollut kuntouttava. Tämä käy selväksi, kun etsii kirjallisuutta ja tutkimustietoa työhyvinvoinnista toimintaterapian yhteydessä. Hyvinvointi työssä (well-being at work) on liitetty yleensä moninlaisiin terveydellisiin haasteisiin, kuten esimerkiksi mielenterveysongelmiin, vammaisuuteen, aivoverenkiertohäiriöstä kuntoutumiseen, työhön paluuseen tai siirtymään työelämästä eläkkeelle. De Bloom & Kinnunen & Korpela (2015) ovat tutkineet palautumisprosesseja työssä ja työn jälkeen sekä yhtymäkohtia terveyteen, työhön sitoutumiseen (work engagement) ja työssä suoriutumiseen (job performance).

Suomessa ennaltaehkäisevä toimintaterapia työhyvinvoinnissa on vielä suhteellisen vieras käsite, eikä toimintaterapeuttien osaamista työterveyshuollossa ole vielä hyödynnetty. Yleinen tietoisuus toimintaterapian ammattialasta ja toimintaterapian mahdollisuuksista on vielä vähäistä. Tarvitaan paljon työtä, että ammattialan tunnettavuus lisääntyy ja kiinnostus hyödyntää toimintaterapian palveluja herää laajemmin. Toimintaterapia-palveluja on kuitenkin mahdollista jo ostaa ilman Kelan päätöksiä. Tämä voi avata mahdollisuuksia toimia yrittäjänä hyvinvointialalla.

Toimintaterapian keinoja työhyvinvoinnin edistämässä ovat esimerkiksi työpaikkakäynnit, ryhmämuotoinen toiminta, asiantuntijaluennot, työn, levon ja vapaa-ajan tasapainottaminen sekä työkyvyn arviointi (Leino 2017: 116). Toimintaterapeutti toimii yhteistyössä asiakkaan kanssa pyrkien tunnistamaan esteitä ja voimavaroja yksilössä, toiminnassa ja ympäristössä sekä sitä kautta mahdollistamaan itsenäisen toiminnan ja positiivisen muutoksen (Braveman & Page 2012: 80). Pyrkimyksenä on edistää asiakkaan toiminnallista suoriutumista työssä ja työn tekemisessä (Braveman & Page 2012: 10). Toimintaterapiassa keskitytään työntekijän mielenkiinnon kohteisiin, odotuksiin ja toiveisiin, voimavaroihin, hallintakeinoihin ja oppimistyyliin ongelmien ja puutteiden sijasta (Taylor ym. 2017: 378–379). Royeen, Stein, Murtha ja Stambaugh (2017) korostavat, että toimintaterapia on muutakin kuin ainoastaan toimintaa; se on pyrkimystä tukea ihmisen kehitystä

kohti terveyttä, hyvinvointia ja eheyttä sekä parasta mahdollista elämänlaatua (Royeen & Murtha & Stambaugh 2017: 7).

Karen Hammel (2017) tarkastelee kriittisesti toiminnan jakamista eri toimintakokonaisuuksiin, kuten itsestä huolehtimiseen, työhön ja leikkiin (Kielhofner 2008). Hammelia vaivaa toimintaterapian vallitsevien mallien luoma lähtökohta, että nämä toimintakokonaisuudet olisivat jotenkin kattavat ja ainoat toiminnan muodot ja tarkoitukset, jotka olisivat ihmisille ja heidän hyvinvoinnilleen arvokkaita ja tärkeitä. Jakaminen näihin kategorioihin ei ensinnäkään ilmaise mitään toiminnan ja inhimillisen hyvinvoinnin välisestä suhteesta. (Hammel 2017: 210.) Sitoutuminen asiakkaalle merkitykselliseen toimintaan minkä tahansa toimintakokonaisuuden sisällä, tarjoaa kylläkin keinon persoonalliseen eheytymiseen, terveyteen ja hyvinvointiin sekä elämänlaadun paranemiseen (Royeen & Stein & Murtha & Stambaugh 2017: 1). Tärkeä kysymys onkin, mikä synnyttää sitoutumista ja nimenomaan työssä. Motivaatiotutkijat Edvard Decin ja Richard Ryanin (2000) itsemääräytymisteorian mukaan toiminta tai työ, joka tukee ihmisen psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä, mahdollistaa sisäisen motivoitumisen toimintaan ja työhön ja sitä kautta kasvun, eheyden ja hyvinvoinnin kokemuksen (Deci & Ryan 2017: 558). Hammel on tunnistanut useita hyvinvointiin vaikuttavia tarpeita, jotka tutkitusti myötävaikuttavat inhimilliseen hyvinvointiin olipa kyseessä sitten työn toimintakokonaisuus tai jokin muu (Hammel 2017: 211).

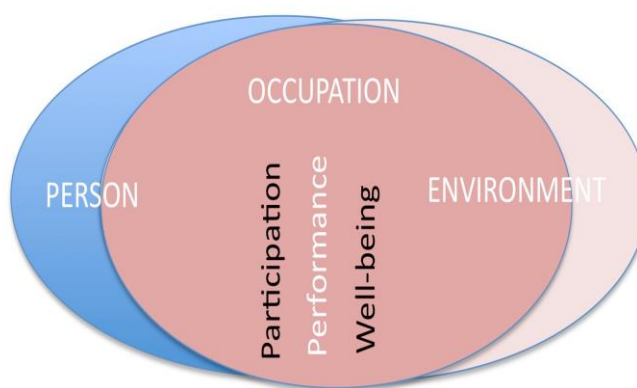
Taulukko 2. Hyvinvointiin vaikuttavat tarpeet

1. Itsestä huolehtimisen tarve
2. Yhteisöllisyyden tarve
3. Arvostuksen tarve
4. Merkityksellisyyden tarve
5. Autonomian tarve
6. Toivon ja koherenssin tarve
7. Hyväntekemisen tarve

Hammelin esittämät hyvinvointiin myötävaikuttavat tarpeet ovat samoja tarpeita, jotka nousevat esiin työhyvinvoinnin edistämisen malleista ja taustatutkimuksista. Esimerkiksi Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat-mallissa kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevat keskeiset tekijät ja malli perustuukin pitkälti Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Vastaavia tarpeita löytyy lähes jokaisen työhyvinvointia edistävän toimintamallin tausta-ajattelusta, erityisesti esiin nousevat kolme perustavaa psykologista tarvetta itsenäisyyteen, yhteisöllisyyteen ja kyvykkyyteen. Myös seuraavassa alaluvussa kuvatussa PEOP-mallissa inhimilliset perustarpeet, kuten autonomian, kyvykkyyden, yhteisöllisyyden ja elämänhallinnan tarpeet on huomioitu. Näiden tarpeiden tyydyttyminen toiminnan avulla on vahvasti yhteydessä hyvinvointiin myös työelämässä. (Christiansen ym. 2015: 317–318.)

2.2.2 PEOP-malli ja työhyvinvointi

PEOP-malli on kehitetty auttamaan käytännön työtä tekeviä toimintaterapeutteja hahmottamaan asiakkaan toimintakontekstia, tunnistamaan sekä yksilössä/organisaatiossa että ympäristössä olevia voimavaroja ja esteitä sekä asettamaan tavoitteita toimintaterapiaprosessille (Christiansen ym. 2015: 49–51). Malli toimii tässä työssä linssinä, jonka kautta voi tehdä ja tulkita havaintoja, koota olennaista tietoa sekä jäsentää kehittämistyötä.



Kuva 1. PEOP-mallia mukaillen (Christiansen & Baum & Bass 2015: 185)

Keskeisiä käsitteitä PEOP-mallissa ovat henkilö/ organisaatio, toiminta ja ympäristö. Toiminnallinen suoriutuminen (performance), osallistuminen (participation) ja hyvinvointi (well-being) syntyvät ihmisen, toiminnan ja ympäristön jatkuvasta keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Kun asiakkaan ja hänen ympäristönsä välillä on yhteensopivuus, mahdollistaa se hyvinvoinnin lisääntymisen elämässä sekä yksilölle merkityksellisen osallistumisen. Malli perustuu systeemiseen näkemykseen, jossa keskeistä on asiakkaan ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen ymmärtäminen. PEOP-malli huomioi myös organisaatiot toimintaterapiapalveluiden asiakkaina. Tällöin asiakaslähtöisyyden sijaan puhutaan yhteisölähtöisyydestä. Malli on erityisesti suunniteltu tukemaan yhteistyötä ja kumppanuutta, sillä vain asiakas voi määrittää, minkälainen tuotos on tarpeellinen ja edistää esimerkiksi hänen hyvinvointiaan työssä. (Christiansen ym. 2015: 49–53.)

Toimintaterapiaprosessi alkaa PEOP-mallin mukaisesti organisaatioasiakkaan alaan perehtymisellä ja narratiivin kokoamisella. Narratiivin rakentamiseen voidaan käyttää esim. keskusteluja, havainnointia ja dokumentteja, jotta saadaan muodostettua selkeä kuva asiakkaan haasteista, tarpeista ja siitä, mitä halutaan saavuttaa. Organisaatioasiakkaan

narratiiviin sisältyvät mm. organisaation rakenne ja rahoitus, missio ja visio, organisaation historia, sen toimintakulttuuri, prioriteetit, sidosryhmät sekä organisaation arvot, tarpeet ja päämäärät. Narratiivin avulla voidaan ymmärtää asiakkaan haasteet ja niiden merkitys laajemmassa kontekstissa. (Christiansen ym. 2015: 53–61.)

PEOP-mallin ensimmäinen kirjain P viittaa henkilöön (person). Vaikka toiminnallinen suoriutuminen onkin mallin fokuksessa, tehdään toimintaterapiassa aina ensisijaisesti työtä ihmisten auttamiseksi, joten ihmiseen liittyvät tekijät tulee huomioida, sillä ne vaikuttavat toiminnalliseen suoriutumiseen. Asiakaslähtöiseen narratiiviin (personal narrative) liittyviä seikkoja ovat asiakkaan havainnot ja merkitykset, valinnat ja vastuut, asenteet ja motivaatio sekä tarpeet ja tavoitteet. (Christiansen 2015: 39.) Myös nämä seikat ohjaavat työhyvinvointisuunnitelman sisältöjen valintaa. Narratiivilla on arvioinnin tuottaman tiedon lisäksi merkittävä ohjaava rooli työhyvinvointisuunnitelman kehittämisessä, sillä ne antavat ymmärrystä siitä, mitä yrityksessä tarvitaan ja halutaan (Christiansen ym. 2015: 61).

Taulukko 3. Henkilö ja yhteisöasiakkaan narratiivit Peop-mallia mukaillen (Christiansen & Baum & Bass 2015: 39)

Asiakaslähtöinen narratiivi	Yhteisölähtöinen narratiivi
Havainnot ja merkitykset	Missio, visio ja historia
Valinnat ja vastuut	Fokus ja prioriteetit
Asenteet ja motivaatio	Sidosryhmät ja arvot
Tarpeet ja tavoitteet	Tarpeet ja päämäärät

PEOP-malli on omaksunut itsemääräytymisteorian ((Self-Determination Theory) periaatteita. PEOP-mallin tarpeisiin perustuva näkökulma tarjoaa tavan ymmärtää, kuinka sisäisestä motivaatiosta kumpuava toiminta voi luoda hyvinvointia. Ihmisen psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen nähdään sisäisenä edellytyksenä ja ravintona hyvinvoinnille. Pystyvyyden tarve viittaa sosiaalisessa ympäristössä koettuun aikaansaamisen ja taita-

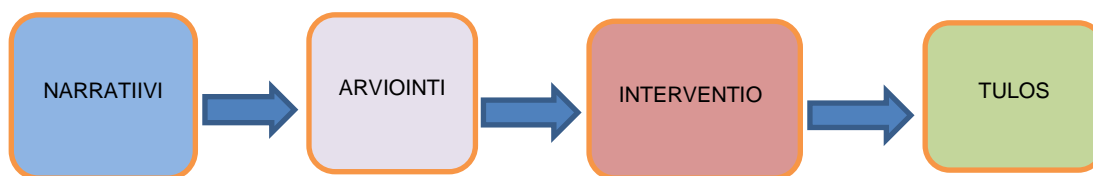
vuuden tunteeseen. Yhteisöllisyyden tarve viittaa kuulumisen, välittämisen ja omana itsenään hyväksytyksi tulemisen tunteeseen. Omaehtoisuus viittaa yksilön havaintoon siitä, että toiminnalliset pyrkimykset kumpuavat ihmisen sisimmästä. Näiden tarpeiden tyydyttymisestä syntyy sisäinen motivaatio, joka näkyy tahtona, innostuksena sekä merkityksellisyyden kokemuksena toiminnassa. (Christiansen ym. 2015: 317–318.)

Toiminnallinen suoriutuminen (performance) muodostuu PEOP-mallin mukaan ihmiselle merkityksellisten aktiviteettien, tehtävien ja roolien kokonaisuudesta. Toiminta tapahtuu aina ihmisen ja ympäristön monimuotoisessa vuorovaikutuksessa, jossa mikä tahansa muutos henkilö-, ympäristö- tai toimintatekijöissä voi vaikuttaa lopputulokseen. Toiminnallinen suoriutuminen tukee aktiivista osallistumista ja osallisuutta, joka omalta osaltaan myötävaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointiin myös työssä. (Christiansen ym. 2015:52–54.)

3 Kehittämistyön menetelmä ja toteutus

3.1 Prosessikuvaus

Kehittämistyöhön liittyvä suunnitteluprosessi etenee PEOP-mallin toimintaterapiaprosessin osa-alueita mukaillen. Prosessi alkaa perehtymällä yhteistyökumppanin alaan, johon opinnäytetyön tekijällä on koulutuksen ja työkokemuksen kautta pitkäaikainen kokemus. Prosessi jatkuu työyhteisön narratiivin kokoamisella, joka on periaatteessa organisaation toiminnallisen profiilin luomista. Narratiivin rakentamisen jälkeen seuraa arviointi- eli tiedonkeruuvaihe, joka on toteutettu yhteiskehittelypajan muodossa. Saadun tiedon pohjalta on lähdetty rakentamaan työyhteisölle räätälöityä työhyvinvointisuunnitelmaa, joka vastaa toimintaterapiaprosessin interventiota. Prosessilla tuloksena tavoitellaan työhyvinvoinnin edistämistä työyhteisössä.



Kuva 2. PEOP-toimintaterapiaprosessia mukaillen (Christiansen ym. 2015: 66)

3.2 Narratiivi jäsentää taustatietoa

Organisaation narratiivin kokoaminen alkoi yksilötasolla päiväkodin johtajan kanssa käydyillä keskusteluilla syyskuussa 2020. Ensimmäisessä palaverissa tarkasteltiin toimintaterapian ja opinnäytetyön mahdollisuuksia sekä keinoja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kuultiin myös yrityksen tarpeista ja toiveista kehittämisprojektiin liittyen. Keskustelut antoivat yleiskuvaa työyhteisön nykytilanteesta; haasteista ja tarpeista johtajan näkökulmasta.

Johtaja ehdotti työhyvinvointisuunnitelman kehittämistä työyhteisölle. Johtajan niemiä ajankohtaisia haasteita työyhteisössä olivat toimiva ryhmätyö, voimavarojen löytäminen työssä jaksamiseen sekä tarve saada työhyvinvoinnin edistäminen osaksi arjen työtä. Tämän jälkeen käytiin puhelinkeskusteluita johtajan/yhteyshenkilön kanssa, joissa keskusteltiin ajankohtaisista tuotokseen liittyvistä asioista. Organisaation historia on kuvattu päiväkodin perehdytyskansioon. Myös päiväkodin nettisivut antoivat lisätietoa narratiiviin.

Seuraava tapaaminen järjestyi jälleen tammikuussa 2021. Keskusteltiin työyhteisössä tapahtuneista muutoksista ja työhyvinvoinnin kehittämisen ajankohtaisesta tarpeellisuudesta ja haasteista. Tällöin työyhteisö oli yksimielisesti mukana lähdössä yhteiskehittelypajaan, joka päätettiin toteuttaa maaliskuussa.

Lisää tarkennusta työyhteisön toiminnallisesta profiilista tuli esiin tarkentavissa keskusteluissa yhteyshenkilön kanssa sekä yhteiskehittelypajassa, jossa oli myös mahdollista havainnoida työyhteisöä. Toukokuussa 2021 keskusteltiin mm. työyhteisön missiosta ja visiosta, joita työyhteisössä sitten ryhdyttiin pohtimaan ja kirjaamaan ylös alustavasti. Narratiivin kokoamiseen käytettiin siis keskusteluja, dokumentteja, internetlähteitä ja havainnointia. Tässä ei avata toiminnallista profiilia tarkemmin yksityisyydensuojan takia.

3.3 Yhteiskehittely

PEOP-toimintaterapiaprosessissa arviointimenetelmänä organisaatioasiakkaan kanssa voidaan käyttää esimerkiksi SWOT-analyysiä (Christiansen ym. 2015: 194). Tässä työssä arviointiin käytetään yhteiskehittelyä, joka soveltuu mm. työhyvinvoinnin edistämiseen, työyhteisön toiminnan kehittämiseen sekä yhteisen ymmärryksen ja tiedon tuottamiseen. Hyvinvointia vahvistavat mm. vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen ja yhteistyön vahvistuminen. Tähän työhön valittiin Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla, Hyvinvointi ja toimintakyky -yksikössä (Hyto) luotu yhteiskehittelyn konsepti. (Harra & Mäkinen & Sipari 2012: 7–8.) Yhteiskehittely tarkoittaa ytimekkäästi sitä, että työntekijät kehittävät itse omaa työtään.

Työyhteisön monimutkaisten haasteiden, tarpeiden ja mahdollisuuksien kartoittaminen ja ratkominen vaatii onnistuakseen koko työyhteisön luomaa näkökulmaa ja kokonaisuuden rakentamista. Suuntautuminen yhteiseen päämäärään aktivoi tarkastelemaan työhyvinvoinnin nykytilaa ja tulevaisuutta sekä etsimään aiempaa toimivampia ratkaisuja. Yhteiskehittelyssä muutosta tehdään koko työyhteisön voimin tasa-arvoisina, toisia kunnioittaen ja dialogia rakentaen. asiat kiteytyvät tutkivan ja pohdiskelevan keskustelun kautta. Oivaltaminen, oppiminen ja uuden luominen on yhteisöllistä, tapahtuu käyttäympäristössään ja hyötyjä saadaan heti käyttöön. Yhteiskehittely on päämääräsuuntautunut yhteistoimintaa ja itsessään merkityksellistä ja arvokasta. Se vaatii fasilitaattorin, joka tekee tarvittavat valmistelut ja huolehtii, että prosessi etenee loogisesti. (Harra & Mäkinen & Sipari 2012: 5–14.)

Yhteiskehittelyn tarkoituksena on vastata yhteistyökumppanin konkreettisiin muutostarpeisiin. Muutostarve, kehittämisen päämäärä ja tavoitteet on määritelty yhdessä, ja ne myös ohjaavat yhteiskehittelyn menetelmävalintaa. Yhteiskehittelytapaaminen voidaan toteuttaa osallistavilla ja toiminnallisilla menetelmillä, jonka valintaan ei ole oikeaa tai väärää ratkaisua. (Harra & Mäkinen & Sipari 2012: 12.) Menetelmän avulla on tarkoitus nostaa työhyvinvointiin vaikuttavat olennaiset asiat näkyviin ja tunnistaa kehittämisen paikat. Tällaisen toiminnallisen menetelmän käyttö voidaan rinnastaa mahdollistamiseen, joka on toimintaterapian ydinedellytys. Toimintaterapeutin työn päämääränä on mahdollistaa, tukea ja fasilitoida asiakasta tekemään merkityksellisiä toiminnallisia muutoksia elämässään (Christiansen ym. 2015: 89).

Fasilitoinnilla tarkoitetaan yhteistoiminnan ja ryhmäprosessien suunnittelua ja toteuttamista. Siinä keskitytään rikastavan ja rakentavan yhteistyön edellytysten luomiseen pyrkimyksenä auttaa ihmisiä tekemään sen itse. (Fasilitointi Areena n.d.)

3.4 Tiedon kerääminen yhteiskehittelypajassa

Yhteiskehittelypaja toteutui maaliskuussa 2021. Tilaisuus järjestettiin työelämäkumppanin tiloissa työpäivän jälkeen klo 16.30–18.45. Tilaisuuden alussa talon väki sekä opinnäytetyön tekijä eli yhteiskehittelypajan fasilitaattori järjestivät yhdessä pientä purtavaa ja juotavaa henkilökunnalle ja näin mahdollisuuden virkistäytyä ja tehdä siirtymää työstä yhteiskehittelyyn sekä myös luoda yhteyttä tilaisuuden ohjaajaan.

Tilaisuuden aluksi opinnäytetyön tekijä toivotti läsnäolijat tervetulleeksi. Jokainen esittäytyi vuorollaan ja kertoi, mikä oli tänään tuonut hyvinvointia työssä. Esittäytymisen ja alkuorientaation jälkeen seurasi lyhyt alustus työhyvinvointiin. Kirjattiin myös ylös osallistujien odotuksia. Illan pelisäännöksi sovittiin työhyvinvoinnin tuottaminen kaikille osallistujille.

Varsinaisen toiminnallisen osuuden aluksi esiteltiin työkalu nimeltä kumuloituva ryhmä, jonka avulla oli tarkoitus kerätä tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta ja kehittämistarpeista työyhteisössä. Kyseessä on pienryhmätyöskentelymenetelmä, joka tukee keskustelua, ideointia, arviointia, vertailua ja yhteistyötä. (Taipale & Sirola-Korhonen 2017: 24.)

Yhteiskehittelypajassa osallistajat tekivät ensin kirjallisen yksilötehtävän, jonka kautta he orientoituivat aiheeseen oman kokemuksensa kautta. Tehtävänä oli kirjoittaa itsestään päiväkodin varhaiskasvattajana kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta: min-

kälaiset asiat tuovat hyvinvointia työssä, minkälaisia voimavaroja tai kuormittavia tekijöitä tunnistaa työssään. Seuraavaksi keskusteltiin aiheesta pareittain. Vertailtiin ajatuksia ja kokemuksia sekä haettiin jo yhteistä näkemystä kehittämiskohteista. Keskustelusta jalostettiin yhteinen tuotos.

Tämän jälkeen parit yhdistettiin neljän hengen ryhmiksi, joissa jälleen vertailtiin näkemyksiä, jalostettiin ajatuksia ja haettiin mahdollista yhteistä näkemystä voimavaroista, esteistä ja keskeisimmistä kehittämiskohteista. Nousiko esiin jo ideoita, mitä ja miten asioita voitaisiin kehittää. Lopuksi tehtiin yhdessä yhteenveto ryhmien tuotoksista, haettiin yhteistä näkemystä ja priorisoitiin kehittämishaasteet, johon työhyvinvointisuunnitelmassa keskitytään. Kuhunkin vaiheeseen oli aikaa noin 20 minuuttia.

Kumuloituva ryhmä-työkalua ja ”tue toisen työhyvinvointia”-pelisääntöä hyödyntämällä muotoiltiin ja tuettiin vuorovaikutusta niin, että osallistujat kokisivat turvallisuutta ja luotamusta. Lisäksi kahden eri lapsiryhmän kasvattajia laitettiin keskustelemaan keskenään pareittain ja pienryhmissä. Tarkoituksena oli hyödyntää kahden tiimin erilaisia näkökulmia sekä tukea yhdessä ajattelemista ja päätöksentekoa.

4 Kehittämistyön tulokset

Yhteiskehittelypajan osallistujapalautteen mukaan aihe koettiin tärkeäksi ja oltiin tyytyväisiä siihen, että ”kissa nostettiin pöydälle”. Pajan tunnelma oli osallistujien mukaan toiveikas, positiivinen, energisoiva ja rento. Kumuloituva ryhmä-menetelmää kiitettiin. Sen avulla löydettiin yhteisiä vahvuuksia ja kehittämiskohteita, pystyttiin keskustelemaan hankelistakin asioista ja hakemaan yhdessä niihin ratkaisuja. Osallistujat puhalsivat yhteen hiileen ja ilmassa oli näkemystä, että yhdessä mennään eteenpäin. Palautteen mukaan osallistujat kokivat olonsa työskentelyn jälkeen helpottuneeksi ja kiitolliseksi. Yhteiskehittelypajan kirjaamisen jälkeen alkoi varsinaisen työhyvinvointisuunnitelman kehittäminen ja aineiston haku suunnitelmaa varten.

4.1 Kehittämistarpeet

Työyhteisössä kaivattiin ensisijaisesti **arjen työhön ankkuroitunutta hyvinvoinnin edistämistä**. Silloin tarvitaan arjessa läsnäolevaa ja jatkuvaa kehittämistä, jonka avulla voidaan vaikuttaa sekä työhyvinvointiin että työyhteisön toimivuuteen. Koko työyhteisö on kehittämisen kohteena ja kehittäminen suuntautuu työn ja työyhteisön toiminnan tutkimiseen. Näin arjen kehittäminen sulautuu osaksi päivittäistä työtä. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009: 13.)

Työyhteisön **sisäisen viestinnän kehittäminen** nousi esiin monessa muodossa. Puhuttiin viestinnästä, kommunikaatiosta, vuorovaikutuksesta, kohtaamisesta ja niiden vaikutuksesta yleiseen työilmapiiriin. Sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan työyhteisön sisällä tapahtuvaa, sen jäseniin kohdistuvaa ja heidän välistään tiedon siirtoa, jakamista ja vuorovaikutusta. Sisäisen viestinnän kanavia ovat esimerkiksi kasvokkaiskeskustelut, kokoukset ja palaverit, ilmoitustaulut, tiedotteet ja sähköposti. Viestintään liittyvät myös organisaation mission, vision ja strategian kuvaaminen. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 90–91.) Sisäisen viestinnän tehtävistä informointi ja sosiaalinen vuorovaikutus nousivat voimakkaimmin esiin yhteiskehittelypajassa. Informoinnilla tarkoitetaan, että viestintää tarvitaan kertomaan työyhteisön tapahtumista omalle väelle. Sosiaalinen vuorovaikutus puolestaan tyydyttää sosiaalisia tarpeita. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 91.) Sisäinen viestintä ja työhyvinvointi liittyvät kiinteästi yhteen. Kun työyhteisössä ollaan tyytyväisiä sisäiseen viestintään, ennakoi se tyytyväisyyttä ja sitoutumista työyhteisöön. (Sinisammal 2011: 45.)

Yhteiseksi arvoksi ja periaatteeksi yhteiskehittelyssä nousi vahvasti arjen kiireettömyys ja tarve keskittyä olennaiseen. Työyhteisön narratiivin kokoamisen yhteydessä kävi ilmi, että työyhteisöltä puuttuivat yhdessä luotu missio, visio, arvot ja tavoitteet. Niinpä työhyvinvointisuunnitelmaan päätettiin ottaa ensimmäiseksi osioksi näiden kirkastaminen ja laatiminen. Arvojen tunnistaminen, esimerkiksi kiireettömyys, lisää mahdollisuutta niiden mukaiseen käyttäytymiseen (Pietikäinen 2019: 15). Arvojen toteuttamisesta seuraa myös sisäistä palkitsevuutta, joka tulee ensiksikin arvojen mukaisesta tekemisestä, toiseksi siitä, että tietää toimivansa arvojensa mukaisesti ja kolmanneksi tavoittelemiensa myönteisten seurauksien kokemisesta (Pietikäinen 2019: 44–45). Myös mission eli perustehtävän kirkastaminen auttaa arjen töiden priorisoinnissa ja keskittymisessä olennaiseen sekä luo perustaa henkiselle työhyvinvoinnille (Virolainen 2012: 27). Mission ja vision laatimisen sekä arvotyöskentelyn pohjalta työyhteisön yhteinen suunta ja toimintatapa kirkastuu.

Työhyvinvoinnin kannalta merkittäväksi seikaksi nousi vielä **palautuminen työstä**. Puhuttiin tasapainosta työn ja perheen/vapaa-ajan sekä antamisen ja vastaanottamisen välillä. Esiin nousi myös oman elämäntilanteen vaikutus työhön. Työn kuormitustekijänä ristiriidasta työn ja perheen/vapaa-ajan välillä voi seurata kielteisiä terveysvaikutuksia, esim. stressioireita ja väsymystä (Mäkikangas ym. 2017:94–95). Puolet suomalaisista työkäisistä kokee väsymystä päivittäin ja myös palautuu arjessaan liian vähän. Tämän korjaamiseksi tarvitaan tietoa, oman arvomaailman tutkimista ja tiedostamista sekä tavoitteellisia tekoja hyvinvoinnin eteen. (Jaakkola 2020: 8.)

Kehittämistyön loppuvaiheessa työhyvinvointisuunnitelman kommentointipalaverissa (lokakuu 2021) puhuttiin myös työhyvinvoinnin pitkäjänteisestä edistämisestä, sillä tämä haluttiin nostaa yrityksen toimintasuunnitelmaan. Tämän johdosta suunniteltiin vielä työhyvinvoinnin tarkistuslista (liite 3), jotta tähän tarpeeseen olisi yksinkertainen työkalu. Lista laadittiin huomioiden kokonaisvaltaisuus, tarpeet ja työyhteisön erityispiirteet PEOP-mallia apuna käyttäen. Myös Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016) kehittämä työyhteisön kuntokartoituksen työkalu toimi inspiraationa (Manka & Manka 2016: 120–121).

4.2 Teorioista tehtäviin

Kun tiedetään, mitä työhyvinvointi on, mitkä asiat siihen vaikuttavat sekä työelämäkumppanin työhyvinvoinnin kannalta keskeiset kehittämistarpeet, lähdetään etsimään keinoja ja menetelmiä vastata asiakkaan tarpeisiin ja edistää hänen työhyvinvointiaan. Tämä vaihe vastaa PEOP-toimintaterapiaprosessissa toimintaterapiaintervention suunnittelua.

Suunnitelman toteutukseen organisaatioasiakkaan kanssa yleisimmin käytetyt ja soveltuvat lähestymistavat ovat yhteistyössä toimiminen, tiedon antaminen, suunnitteleminen, neuvottelemine ja konsultointi sekä sitouttaminen (Christiansen ym. 2015:64). Seuraavaksi työssä avataan työhyvinvointisuunnitelmaan valittuja menetelmiä ja keinoja.

Arvotyöskentelyn tärkein päämäärä on auttaa asiakasta kokemaan ja elämään merkityksellistä ja elinvoimaista arkea työssä tavalla, joka luo työhyvinvointia. Tämän tavoitteen tukemiseksi työhyvinvointisuunnitelmaan tulee ensimmäiseksi työyhteisön suunnan kirkastaminen, johon sisältyvät missio, visio, arvot ja tavoitteet. Työyhteisö pohtii yhdessä mitä he haluavat työltään, mikä siinä on tärkeää ja mistä välitetään syvällä sydämessä. Tämän tiedon pohjalta suunnitellaan yhdessä tavoitteet ja teot, joita lähdetään toteuttamaan. Tarkoituksena on näin luoda muutoksia, jotka muuttavat työelämää enemmän yhteisten arvojen näköiseksi ja siten lisäävät merkityksellisyyttä, elinvoimaisuutta ja hyvinvointia työssä (Christiansen ym. 2015: 593).

Martela & Jarenkon (2017) mukaan sisäisesti motivoituneilla työyhteisöillä on vahva kulttuuri eli näillä yrityksillä on tietyt perusarvot, jotka kaikki työntekijät jakavat ja ne myös näkyvät päivittäisessä toiminnassa. Jos välittäminen ja kiireettömyys ovat arvoja, ne kuuluvat keskusteluissa ja näkyvät päivittäisessä toiminnassa. Puhutaan siitä, miten voitaisiin toimia eri tilanteissa kiireettömästi ja kuinka osoittaa välittämistä. Työyhteisön toimintakulttuurin arvopohjan jakaminen voimistaa yhteenkuuluvuutta ja luo vahvan sitteen ihmisten välille ja myös yritystä kohtaan. (Martela & Jarenko 2017: 131–133.)

Reteaming-prosessi (Ahola & Furman 2015) on ratkaisukeskeinen ja voimavaralähtöinen, vaiheittain etenevä ongelmanratkonnan ja työyhteisön toiminnan kehittämisen prosessi. Se auttaa rakentamaan motivaatiota ja hyvää yhteistyötä toiminnan kehittämiseen arjen työssä. Prosessi käynnistyy niin, että työyhteisö kartoittaa sen hetkiset haasteet/ ongelmat ja kääntää ne kaikki tavoitteiksi. Tämän jälkeen luodaan visio tai kuvaus siitä, miten toimitaan tulevaisuudessa. Kuvauksesta johdetaan tavoitteet. Tavoitteiden kirkastamisen jälkeen seuraavat askeleet ovat keinoja, joiden avulla tavoitteet saavutetaan.

Reteaming-prosessi on rakennettu niin, että usko ja luottamus omiin mahdollisuuksiin saavuttaa tavoite vahvistuu. Innostus ja motivaatio toimia tavoitteiden eteen kasvaa. Prosessi etenee yhteistyössä ja myönteisessä hengessä, mikä lisää yhteenkuuluvuutta ja pystyvyyttä. Menetelmä auttaa selkeyttämään, minkälaisia muutoksia arjen työssä halutaan saada aikaiseksi ja tarjoaa välineet näiden muutosten toteuttamiseksi.

Yhteiskehittelypajassa toivottiin nimenomaan ratkaisukeskeisen työtavan tuomista työyhteisöön. Reteaming-prosessissa toteutuvat myös merkittävät psykologiset perustarpeet omaehtoisuuteen, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen, kun valta ja mahdollisuus tuunata työnsä mieleisekseen on omissa käsissä. Menetelmä tukee näin myös osallistujien pystyvyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Useat tutkimukset ovat vahvistaneet työn tuunaamisen yhteyttä parempaan työssä suoriutumiseen ja kokonaishyvinvointiin (Hakanen & Kaltiainen 2020: 46).

Avaimia hyvään vuorovaikutukseen: Työyhteisön sisäisen viestinnän ja vuorovaikutusosaamisen kehittämiseen idea nousi Dunderfeltin (2012) Konttorikemiaa-kirjassa esittämistä avaimista hyvään yhteistyöhön. Oman versioni pohjana on käytetty paitsi Dunderfeltin menetelmää, myös Rosenbergin (2015) kehittämää rakentavaa ja myötäelävää vuorovaikutusmallia sekä myötätunnon ja -innon sekä itsemyötätunnon työkaluja.

Jo edesmennyt psykologian tohtori Marshall Rosenberg alkoi jo varhain perehtyä tekijöihin, jotka vaikuttavat ihmisten kykyyn pysyä myötätuntoisina. Hän yllättyi huomatesaan kielen ja kielenkäytön ratkaisevasta asemasta tässä. Hän kehitti lähestymistavan, joka kattaa sekä puhumisen että kuuntelemisen ja antoi sille nimen Nonviolent Communication, suomeksi rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus. NVC perustuu kieleen ja vuorovaikutustaitoihin, jotka ohjaavat meitä ilmaisemaan itseämme ja kuuntelemaan toisia tietoisesti, rehellisesti, selkeästi ja empaattisesti. Paasivaara & Nikkilän (2010) mukaan viestintä eli tiedonkulku on avainasemassa toimivassa työyhteisössä. Se mahdollistaa työyhteisön jatkuvuuden, yhteistyön ja tavoitteiden saavuttamisen sekä on yhteydessä yhteisöllisyyden rakentamiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 90.)

Työstä palautuminen on kehityskulku, jonka aikana yksilö vähitellen palautuu työpäivän aikana koetusta kuormituksesta ja stressistä sitä edeltävälle tasolle ja työntekijän voimavarat täydentyvät. Palautumisen tarve taas kuvaa väsymyksen kehittymistä ja toimii merkkinä riittämättömästä palautumisesta. (Kinnunen & Mauno 2009:139–140.) Tällöin työn vaatimukset ovat ylittäneet työn voimavarat (Hakanen 2011: 104). Päivittäinen energisyys syntyy kuormituksen ja palautumisen tasapainosta (Fäldt 2020:79).

Työkuormituksesta palautuminen on monimuotoinen ilmiö, joka on yhteydessä moniin tekijöihin eri elämän alueilla. Se on ihmisen hyvinvointia ylläpitävä prosessi, joka toisaalta harvoin tapahtuu vahingossa. (Kinnunen & Mauno 2009:149.) Parempi palautuminen edellyttää yhteyttä itseen: omiin ajatuksiin, tunteisiin, tarpeisiin ja fyysiseen ke-

hoon. Tämä taas tarkoittaa, että tunnistaa kehon viestit ja osaa havainnoida oman mielen liikkeitä. Hyvä palautuminen on sarja taitoja, joita voi kehittää. Avaintaitoja ovat esimerkiksi tietoisuustaidot, arjen rytmittäminen, terveelliset elämäntavat ja luontoyhteys. (Jaakkola 2020: 8–10.)

5 Työhyvinvointisuunnitelma tuotoksena

Tässä vaiheessa kehittämistyötä tarkastellaan yhdessä asiakkaan kanssa, vastaavtko työhyvinvointisuunnitelman sisällöt asiakkaan tarpeita ja tavoitteita (Christiansen ym. 2015: 61). Elokuussa 2021 työhyvinvointisuunnitelman ensimmäistä versiota arvioitiin yhdessä. Yhteyshenkilö kaipasi arvojen ja periaatteiden selventämistä ja muokkamista erillisiksi tehtäviksi. Niinpä suunnitelmaan tuli erilliset tehtävät arvojen ja periaatteiden työstämiseen: alaluvut 2.3 Arvot mekin ansaitsemme ja 2.4 Tavoitteilla suunta muutokselle. Yhteiskehittelypajan (maaliskuu 2021) jälkeen työyhteisö oli ryhtynyt kehittämään kokouskäytäntöjään sekä suunnitellut työn tauottamisen ja taukotilan työpäikälle, joten nämä kehittämistehtävät jäivät pois suunnitelmasta. Muutoin suunnitelmaan valitut kehittämistarpeet, kuten työyhteisön sisäinen viestintä, arjen työhön ankkuroitunut kehittäminen ja työstä palautuminen jätettiin suunnitelmaan ja niiden työstäminen jatkui. Työyhteisö oli myös nostanut keskeiseksi arvokseen välittämisen ja se huomioitiin jatkokehittämisessä.

Valmis työhyvinvointisuunnitelma lähetettiin työelämäkumppanille arvioitavaksi loka-kuun alussa ja sen jälkeen käytiin läpi työyhteisön yhteiset kommentit suunnitelmasta. Suunnitelmaa on jo käytetty työyhteisön viikkopalaverissa ja se palvelee sähköisessä muodossa word-tiedostona, jolloin suunnitelmaan on helppo myös kirjata ylös arjen kehittämistyön tavoitteita, toimenpiteitä, seurantaa ja arviointia kehittämisestä. Nämä seikat saattavat helposti unohtua arjen kiireessä. Työhyvinvointisuunnitelmassa olevia harjoituksia on myös mahdollista hyödyntää työnohjauksen yhteydessä, sillä jotkut harjoitukset vaativat ohjaamista. Työhyvinvointisuunnitelma osaltaan tukee työyhteisön aietta nostaa työhyvinvointi keskeiseksi osaksi arjen työtä sekä osaksi toimintasuunnitelmaa. Työhyvinvointia halutaan jatkossa edistää pitkäjänteisesti ja tuoda se esiin piirteenä, joka voisi tehdä yrityksestä arvokkaamman tulevillekin työnhakijoille. Suunnitelmaa haluttiin täydentää sellaiseksi, että se voisi toimia pohjana tulevien vuosien työhyvinvointitoimenpiteille. Niinpä suunnitelmaan lisättiin työhyvinvoinnin tarkistuslista (liite 3), jonka avulla voi vuosittain tarkastella sen hetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Lista laadittiin huomioiden kokonaisvaltaisuus, tarpeet, työyhteisön erityispiirteet ja PEOP-malli.

6 Pohdinta

6.1 Kohti kokonaisvaltaista ja myötätuntoista työelämää

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää räätälöity työhyvinvointisuunnitelma toimintaterapian näkökulmasta työyhteisölle. Kehittämistyön tavoitteena on ollut edistää päiväkodin varhaiskasvattajien kokonaisvaltaista työhyvinvointia lisäämällä ymmärrystä työhyvinvoinnin edellytyksistä ja työhyvinvoinnin edistämisen keinoista. Mikroyrityksellä ei ole välttämättä aikaa eikä resursseja panostaa työhyvinvointiin samalla tavoin kuin kunnallisilla päiväkodeilla tai isoilla yrityksillä. Tavoitteena on ollut myös todentaa toimintaterapian soveltuvuus työhyvinvoinnin edistämisen interventioon, jossa tavoitellaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä ja ennaltaehkäisyä kuntouttavan intervention sijasta. Terveyttä ja hyvinvointia edistävät ratkaisut ovat edullisimpia inhimillisestä ja taloudellisesta näkökulmasta katsottuna. Samoin ovat terveyden ja toimintakyvyn heikkenemistä ehkäisevät toimet. Näitä tulee suosia sosiaali- ja terveystalouden järjestelmäsämme. (Tuovinen 2019.)

Tässä opinnäytetyössä teoriaohjaavana mallina on käytetty The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -mallia, joka valittiin kehittämistyöhön paitsi, että se soveltuu yhteisöjen ja organisaatioiden kanssa työskentelyyn, myös sen tarpeisiin pohjautuvan näkökulman vuoksi. Tutkimustietoa työhyvinvoinnin edistämisestä toimintaterapiainterventiona ei suoranaisesti löydy, mutta yhteneväisyyksiä työhyvinvointitutkimuksen ja toimintaterapian paradigman sekä PEOP-mallin väliltä kyllä löytyy. Työhyvinvointitutkimus ja PEOP-malli puhuvat monessa mielessä samaa kieltä. Työhyvinvointitutkimus ja toimintaterapian paradigma kuvaavat, mitä kaikkea ihmisen ja ympäristön yhteensopivuus pitää sisällään. Esiin nousevat vahvasti inhimilliset tarpeet ja erityisesti neljä universaalia perustarvetta autonomiaan, pystyvyyteen, yhteisöllisyyteen ja hyväntekemiseen. Näiden tarpeiden tyydyttyminen toiminnan avulla on vahvasti yhteydessä hyvinvointiin työelämässä. (Christiansen ym. 2015; Royeen & Stein & Murtha & Stambaugh 2017.)

Kehittämistyö alkoi syksyllä 2020. Arviointimenetelmäksi eli keinoksi hankkia tietoa työelämäkumppanin työhyvinvoinnin tilasta, kehittämistarpeista ja työhyvinvointisuunnitelmaan nostettavista teemoista valikoitui yhteiskehittely, koska se soveltuu työhyvinvoinnin edistämiseen sekä yhteisen ymmärryksen ja tiedon tuottamiseen. Opinnäytetyössä mahdollinen riski oli yhteiskehittelypajan peruuntuminen covid-tilanteen vuoksi, mutta tältä onneksi vältyttiin.

Toinen haaste kehittämistyössä on ollut työyhteisön työntekijöiden vaihtuvuus sekä työyhteisön työhyvinvoinnin tilan muutokset kehittämisprosessin aikana. Tilanne nyt syksyllä 2021 on monessa suhteessa erilainen kuin kehittämisprojektia aloittaessa tai yhteiskehittelypajan aikoihin, jolloin teemat työhyvinvointisuunnitelmaan valittiin. Kuitenkin yhteistyö on sujunut hyvässä hengessä. Työhyvinvointisuunnitelman kehittämisessä on mahdollisuuksien mukaan huomioitu muuttuvat tilanteet ja tarpeet. Työhyvinvoinnin tarkistuslista päätettiin ottaa mukaan kehittämistyön loppuvaiheessa, jotta suunnitelma paremmin vastaisi työelämäkumppanin tarvetta kehittää työhyvinvointia pitkäjänteisesti. Onkin ollut ilo nähdä työhyvinvoinnin arvostuksen lisääntyminen työyhteisössä.

Työelämässä tulee aina vastaan tilanteita, joihin on suhtauduttava joustavasti. Niinpä tämäkin kehittämisprojekti kaikkine haasteineen on ollut erinomaisen opettavainen matka. Työhyvinvointi ja sen edistäminen PEOP-mallin ja toimintaterapian näkökulmasta on avautunut matkan varrella. Toimintaterapian soveltuminen ennalta ehkäisevään ja hyvinvointia edistävään interventioon työelämässä on tullut todeksi. Luottamus toimintaterapiaan ja erityisesti PEOP-malliin on kasvanut opinnäytetyötä tehdessä. Tulevaisuudessa toivottavasti yhä useammat opiskelijat ja käytännön työtä tekevät toimintaterapeutit kiinnostuvat ennaltaehkäisevän toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnissa.

Hyödynsaajina ovat työelämäkumppani, työhyvinvoinnista ja työterveydestä kiinnostuneet opiskelijat ja toimintaterapeutit. Työelämässä toimivat toimintaterapeutit sekä opiskelijat saavat opinnäytetyöstä tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä toimintaterapian näkökulmasta. Työ antaa tietoa myös PEOP-mallin mahdollisuuksista yhteisöjen ja organisaatioiden parissa. Kehittämistyö voi lisätä myös toimintaterapian tunnettavuutta työhyvinvoinnin alalla sekä mahdollisesti työterveyshuollossa.

Perinteisesti toimintaterapia on kuntoutusalan ammatti. Visionääriset toimintaterapian kehittäjät ovat jo 70-luvun alussa nähneet ammatin arvon kirkastuvan sen kautta, että se on herkkä tunnistamaan ajan laadun. Terveystieteiden ja toimintaterapiassa suuntaus on jo vuosikymmenet ollut kohti ennaltaehkäisyä ja terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä. Scaffa, Reitz ja Pizzi (2010) kannustavat toimintaterapeutteja astumaan mukavuusalueeltaan terapeutin roolista kohti hyvinvointivalmentajan saappaita. (Scaffa & Reitz & Pizzi 2010: 9–11.)

Työhyvinvoinnin avaimena on kokonainen ihminen, ihmisen tietoisuus omista tunteistaan, tarpeistaan ja arvoistaan sekä mahdollisuus toimia ja kehittyä niiden suuntaisesti. Enenevässä määrin myös myötätunto ja myötäinto ovat tulossa työelämään. Me kaikki

olemme kokonaisia, inhimillisiä ihmisiä, joilla on tunteva mieli–myös työpaikalla. Tämän muistaminen ja huomioiminen voi kääntyä työyhteisön vahvuudeksi. Avoimuutta inhimillisyyden, tunteiden ja keskeneräisyyden äärellä ja näihin liittyvää myötätuntoa, ei perinteisesti ole työelämässä pidetty kovin suurella arvossa. Kuitenkin tänä päivänä ihminen tulee työpaikalleen yhä kokonaisvaltaisemmin. Ja näin on erityisesti varhaiskasvattajien kohdalla, jotka työskentelevät pienten lasten kanssa. Ihminen syntyy osaksi yhteisöä ja kaipaa toisten luomaa turvaa, läheisyyttä ja vahvaa tunnetta yhteisöön kuulumisesta. Tämän huomioiminen ja todeksi eläminen onkin yksi työhyvinvoinnin tärkeimpiä edellytyksiä.

6.2 Eettisyys

Opinnäytetyössä on noudatettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisemia eettisiä periaatteita ja suosituksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Yhteiskehittelyyn osallistujien itsemääräämisoikeutta ja vapaaehtoisuutta kunnioitettiin niin, että vapaaehtoisuus mainittiin tiedotteessa (liite 1), suostumuslomakkeessa (liite 2) ja yhteiskehittelypajassa. Yhteiskehittelypajan tiedote ja suostumuslomake lähetettiin sähköpostitse työelämäkumppanille ennakoon tutustuttavaksi kirjallisessa muodossa. Tiedote ja suostumuslomake käytiin myös suullisesti läpi yhteiskehittelypajan alussa ennen allekirjoittamista. Yhteiskehittelyyn osallistuminen oli mahdollista keskeyttää missä vaiheessa tahansa ilman seurauksia. Yhteiskehittelytilaisuudessa yhteiseksi pelisäännöksi nostettiin yhdessä työhyvinvoinnin tuottaminen toisille, toisten kunnioittaminen ja tilan luonti erilaisille näkemyksille.

Lähteet

Aaltola, Elisa & Keto, Sami 2017. Empatia. Myötäelämisen tiede. Helsinki: Into.

Ahola, Tapani & Furman, Ben 2015. Reteaming-valmennus. Yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Antila, Elina & Vainikainen, Tuula 2010. Tulevaisuuden terveydenhuolto 2022. Helsinki: Sitra. Saatavana osoitteessa:< Tulevaisuuden20terveydenhuolto2022-2.pdf (metropolia.fi)>. Viitattu 26.10.2021.

Arene ry. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulu-jen%20opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden%20eettiset%20suositukset.pdf>>. Viitattu 18.10.2021.

Braveman, Brent & Page, Jill J. 2012. Work. Promoting Participation and Productivity through Occupational Therapy. Philadelphia: F.A. Davis Company.

Christiansen, C. & Bass, J. & Baum, C. 2015. Occupational Therapy: Performance, Participation and Well-being. Thorofare: SLACK Incorporated.

CoPassion-Myötätunto työelämässä. Saatavana osoitteessa<: CoPassion - Myötätunto työelämässä>. Viitattu 12.10.2021.

De Bloom, Jessica & Kinnunen, Ulla & Korpela, Kalevi 2015. Recovery Processes During and After Work: Associations with Health, Work Engagement, and Job Performance. Journal of Occupational and Environmental Medicine 57(7). 732–742.

Dunderfelt, Tony 2012. Konttorikemiaa. Seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön. Helsinki: Kauppakamari.

Fasilitointi Areena n.d. Jan-Erik Tarpila. Mitä fasilitointi on? Saatavana osoitteessa:< <https://fasilitointiareena.com/fasilitointipankki/mitafasilitointion/>>. Viitattu 29.7.2021.

Fäldt, Sanna 2020. Nauti työstäsi. Naisen voimakirja työelämään. Bazar Kustannus Oy.

Kokeilemalla kehittäminen & Yhteiskehittely 2021. Filosofian Akatemia. Saatavana osoitteessa:< Kokeilemalla kehittäminen & yhteiskehittely - Filosofian Akatemia Oy>. Viitattu 14.10.2021.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari 2014. Onnellisena työssä? 8 ja ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 340–365.

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne 2020. Työn imu- parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020. 41–56. Saatavana sähköisesti osoitteessa:< *31418768__TEM_tyopoliittinen_2_20.pdf (valtioneuvosto.fi)>. Viitattu 30.8.2021.

Hammel, Karen Whalley 2017. Opportunities for Well-being: The right to occupational engagement. Canadian Journal of Occupational Therapy 2017, Vol 84(4-5) 209-222. Saatavana sähköisesti osoitteessa:< *Opportunities for well-being: The right to occupational engagement (sagepub.com)>. Viitattu 31.8.2021.

Heikkilä, Marja & Juntunen, Pauliina & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2014. Pientyöpaikat työkyvyn tukijoiksi. Kokemuksia ja havaintoja kehittämistyöstä. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Jaakkola, Kaisa 2020. Palaudu ja vahvistu. Tehtäväkirja. Helsinki: Tammi.

Järvi Koski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYpro.

Järvilehto, Lauri 2014. Kohti kutsumustyötä ja joukkokokoistavaa yhteiskuntaa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara (toim.): Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 366–381.

Kabat-Zinn Jon 2004. Olet jo perillä. Tietoisien läsnäolon taito. Helsinki: Basam Books.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Kokko, Tytti 2021. Ihmisyys työn ytimessä. Filosofian Akatemia. Saatavana osoitteessa:< Podcast - Filosofian Akatemia Oy>. Viitattu 14.10.2021.

Leino, I. 2017. Toimintaterapeutit työterveyshuollon asiantuntijoina. TOImintaterapeutti 2017 (2). 16–17. Helsinki: Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry.

Manka, Marja-Liisa & Manka Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta. Saatavana sähköisesti osoitteessa:< tuvj_3+2014.pdf (eduskunta.fi)>. Viitattu 16.10.2021.

Martela, F. & Ryan, R. 2016b. The benefits of benevolence: Basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being. Journal of Personality. 84(6), 750–764.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2017. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent.

Mattila, Antti & Aarninsalo, Pekka 2009. Onnen taidot. Helsinki: Duodecim.

- Mäkelä-Pusa, Pirkko & Terävä, Kimmo & Manka, Marja-Liisa 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.
- Neff, Kristin 2021. Itsemyötätunto. Opi suhtautumaan itseesi hyväksyvästi. Helsinki: Viisas Elämä.
- Ojanen, Markku 2014. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pessi, Anne Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.) 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pietikäinen, Arto 2019. Kohti arvoistasi. Suuntaa mielekkäisiin muutoksiin. Helsinki: Duodecim.
- Rantanen, Jarkko 2013. Tunteella! Voimaa tekemiseen. Uudenlainen näkökulma ihmisten suorituskykyyn. Helsinki: Talentum.
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.
- Rosenberg, Marshall 2015. Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus. Nonviolent communication (NVC). Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Royeen, Charlotte I. & Stein, Franklin & Murtha, Alivia & Stambaugh, Alivia 2017. Eudemonic Care: A Future Path for Occupational Therapy. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 5(2). Saatavana sähköisesti osoitteessa: <https://doi.org/10.15453/2168-6408.1301>. Viitattu 7.10.2021.
- Russel, J. & Barret, L. 1999. Core affect, prototypical emotional episodes, and other things called emotion.: Dissecting the elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5). 805–819.
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. 2017. Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. E-kirja. New York: The Guilford press.
- Scaffa, Marjorie E. & Reitz, Maggie S. & Pizzi Michael A. 2010. Occupational Therapy in the Promotion of Health and Wellness. Philadelphia: F.A. Davis Company.

Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sinisammal, Janne 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntija-haastatteluista. Oulun Yliopisto.

Taipale & Sirola-Korhonen 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle. Helsinki: KSL ry. Saatavana osoitteessa: < <https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf>>. Viitattu 29.7.2021.

Taylor, R. & Ekbladh, E. & Sandqvist, J. 2017. Kielhofner's Model of Human Occupation, Theory and Application. England: Lippincott Williams and Wilkins.

Townsend, Elizabeth A. & Polatajko, Helene J. 2007. Enabling Occupation II: Advancing an Occupational Therapy Vision for Health, Well-being, & Justice through Occupation. Ottawa, Ontario: CAOT Publications ACE.

Tuovinen, Anu 2019. Terveyspoliittinen ohjelma. Julkaistu 22.2.2019. Akava. Saatavana osoitteessa: < <https://akava.fi/tavoitteet/yhteiskuntapolitiikka/terveyspoliittinen-ohjelma/>>. Viitattu 5.10.2021.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavana osoitteessa: < https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf>. Viitattu 18.10.2021.

Työterveyslaitos n.d. Työhyvinvointi. Saatavana osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyoyhyvinvointi/>. Viitattu 14.10.2021.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, Harri & Virolainen, Ilkka 2015. Anteeksianto. Tie rauhaan ja vapauteen. Helsinki: Tammi.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

World Federation of Occupational Therapy 2019. Occupational Therapy and Community Centred Practice. Kannanotto (position statement). Saatavana osoitteessa: < Occupational Therapy and Community-Centred Practice | WFOT>. Viitattu 5.10.2021.

Yrttiaho, Reetta & Posio, Susanna 2021. Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tiedote yhteiskehittelystä, jonka aiheena on yrityksenne työhyvinvointisuunnitelman kehittäminen.

Hyvä yrityksen työntekijä. Kutsun teidät mukaan pohtimaan oman ja työyhteisönne työhyvinvoinnin edistämistä. Olen toimintaterapeuttiopiskelija Metropolia Ammattikorkeakoulusta ja teen aiheesta opinnäytetyötä. Toimin yhteiskehittelypajan ohjaajana. Tapoamisen tarkoituksena on koota yhteen työyhteisönne kasvatustyöntekijät tarkastelemaan yhdessä työyhteisönne työhyvinvoinnin nykytilaa. Tarkastelemme työnne voimavaroja ja kuormittavia tekijöitä sekä nostamme yhdessä esiin työyhteisön priorisoimat työhyvinvoinnin edistämisen kehittämisalueet, teemat ja kehittämisideat. Tuotoksena on tarkoitus kehittää työyhteisöllenne räätälöity työhyvinvointisuunnitelma. Yhteiskehittelyssä hyödynnämme toiminnallista pienryhmätyöskentelyä ja keskustelua illan aiheeseen liittyen. Halutessanne voitte valmistautua yhteiskehittelyyn tarkastelemalla omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiinne vaikuttavia tekijöitä omasta näkökulmastanne.

Tuotokseen kerätty aineisto ja suostumuslomakkeet kerätään, tallennetaan ja käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Yhteiskehittelypajassa kerätty aineisto ja suostumuslomakkeet säilytetään suljetussa kuoressa, lukollisessa kaapissa. Tekijällä on vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus. Kaikki yhteiskehittelyssä tuotettu materiaali säilytetään luottamuksellisesti ja huolellisesti ja hävitetään opinnäytetyön raportin kirjoittamisen jälkeen. Opinnäytetyötä kirjoittaessani ja yhteiskehittelypajan kulkua raportoidessani suojaan osallistujien henkilöllisyyden ja yksityistiedot. Kerätty aineisto hävitetään opinnäytetyön raportin kirjoittamisen jälkeen marraskuussa 2021.

Yhteiskehittelypajaan osallistuminen on teille täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää siihen osallistumisen syytä ilmoittamatta, milloin tahansa ilman että siitä koituu teille mitään haittaa.

Yhteiskehittelypaja järjestetään: kevät (maaliskuu) 2021.

Lisätietoja voi vapaasti kysyä opinnäytetyön tekijältä: Verna Miettunen / xxxxxxxx@xxxx.fi

Suostumus

Tämä on suostumus yhteiskehittelyssä kerätyn tiedon hyödyntämisestä työhyvinvointisuunnitelman toteuttamisessa, opinnäytetyön raportoinnissa ja esittämisessä. Opinnäytetyö tehdään Metropolia ammattikorkeakoulun toimintaterapian koulutusohjelmassa. Opinnäytetyön työnimi on: Yksityisen päiväkodin työhyvinvointia edistämässä toimintaterapian näkökulmasta.

Olen saanut sekä suullisesti, että kirjallisesti tietoa opinnäytetyöhön liittyvästä kehittämistyöstä, sen tavoitteesta ja tarkoituksesta. Kehittämistyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointisuunnitelma työyhteisönne käyttöön. Kehittämistyön menetelmänä käytetään yhteiskehittelyä. Yhteiskehittelypajaan kutsutaan vain työyhteisönne kasvatushenkilöstö. Olen tietoinen, että minusta ei kerätä tämän suostumuslomakkeen lisäksi mitään henkilötietoja. Tuon kehittämistyöhön oman näkökulmani työyhteisöni työhyvinvoinnin edistämiseen ja olen saanut riittävästi tietoa yhteiskehittelyyn osallistumiseen vaikuttavista tekijöistä.

Minulla on ollut tilaisuus esittää työhyvinvoinnin kehittämistoimintaan liittyen tarkentavia kysymyksiä. Olen ymmärtänyt, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta ilman, että siitä koituu minulle mitään haittaa. Tietojani käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolakia ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tiedän että tietojani käsitellään huolellisesti, eikä luovuteta ulkopuolisille tai käytetä muuhun kuin tämän opinnäytetyön kehittämistyöhön. Tiedot hävitetään opinnäytetyön raportin valmistuttua. Opinnäytetyöraportissa tai työhyvinvointisuunnitelmassa olevat tiedot eivät sisällä yhteiskehittelyyn osallistuneiden henkilötietoja.

Allekirjoituksellani ilmaisen suostumukseni ja vapaaehtoisen osallistumiseni tähän yhteiskehittelypajaan.

Yhteiskehittelypajaan osallistuvan nimi

Työhyvinvoinnin tarkistuslista

1. Terveys ja elämäntilanne:
 - työterveyshuollon palvelut
 - työn fyysinen kuormitus ja ergonomiset ratkaisut
 - tauotukset työn lomassa
 - elämäntilanne, jaksaminen ja palautuminen
 - kiireettömyys ja kohtuullisuus
 - esimiehen ja johtokunnan kiinnostus henkilöstön hyvinvoinnista
 -
2. Työ
 - työyhteisön perustehtävä eli missio on selkeä ja ymmärrettävä
 - työtä koskevat tavoitteet ovat yhdessä laadittuja ja ymmärrettäviä
 - mahdollisuus vaikuttaa työn rytmitykseen
 - työtehtävien tasapuolisuus
 - työyhteisöllä on toimivat pelisäännöt
 - työhön liittyvät vastualueet ovat selvät
3. Työyhteisö
 - yhteistyön sujuvuus ja työilmapiiiri
 - jokainen kokee olevansa arvokas ja hyväksytty omana itsenään
 - avointa keskustelua myös epäonnistumisista, virheistä ja ristiriidoista
 - palaverikäytännöt tukevat työtä ja tiedon kulkua
 - kaikki ovat ajan tasalla työasioista ja tiedon kulku on avointa
 - työyhteisössä vallitsee me-henki
4. Osaaminen
 - mahdollisuus oppia ja kehittää osaamista
 - hyödynnetään ja jaetaan työyhteisössä olevaa osaamista
 - mahdollisuus kehittää ja tuunata työtään
 - kannustava työyhteisö
5. Johtaminen
 - palveleva johtaminen
 - tavoitettavuus
 - ystävällisyys ja huomaavaisuus
 - kunnioitus
 - rakentava ja dialoginen palautteen antaminen
 - päätöksenteko
6. Yhteistyön toimivuus
 - kaikki ovat selvillä, mitä heiltä odotetaan työssä
 - vapaus, itsenäisyys ja luottamus toisia kohtaan ja työn tekemisessä
 - kannustus onnistumisissa ja vaikeina hetkinä
 - innostuneisuus
 - kaikkien työtehtävien tasapuolinen arvostus

7. Tuloksellisuus ja toiminnan jatkuvuus

- sujuva ja jatkuva yhteistyö sidosryhmien kanssa
- taloudellisesta tilanteesta ja tulevista muutoksista tiedotetaan säännöllisesti
- arjessa läsnä oleva kehittämistyö johtaa parempiin tuloksiin
- pyydetään ja hyödynnetään asiakaspalautetta säännöllisesti
- työyhteisö vastaa uusiin haasteisiin nopeasti
- työyhteisö työskentelee työn imussa ja kokee työnsä merkitykselliseksi