

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Vuokila-Oikkonen, P. (2022). Voimavaravalmennus henkilökunnan psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi tehostetuissa palveluasumisen yksiköissä. *Ratkes*, (1), artikkelinumero 7.

PLEASE NOTE: This is a self-archived version of the original article.

Please cite the original version:

Vuokila-Oikkonen, P. (2022). Voimavaravalmennus henkilökunnan psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi tehostetuissa palveluasumisen yksiköissä. *Ratkes*, (1), artikkelinumero 7.

Voimavaravalmennus henkilökunnan psyykkisen hyvinvoinnin edistämisessä tehostetuissa palveluasumisen yksiköissä

Teksti ja kuva: Päivi Vuokila-Oikkonen

Artikkelissa kuvattu voimavaravalmennus perustuu ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen.

Ratkaisukeskeisyyden juuret ovat sosiaalisessa konstruktionismissa, systeemiteoriassa ja perheterapiassa. Ratkaisukeskeisyyttä kehittivät systemaattisemmin Steve de Shazer ja Insoo Kim Berg 1970–1980-luvuilla.

Suomessa ratkaisukeskeisyyden kehittymiseen ovat eniten vaikuttaneet psykiatri Ben Furman ja sosiaalipsykologi Tapani Ahola. Ratkaisukeskeisyys kehittyi edelleen 1990-luvulla, kun alettiin korostaa ilmiöiden, sanojen ja puheen monimerkityksellisyyttä. Nykyisin ratkaisukeskeisyyttä käytetään terapiassa, työyhteisöjen kehittämisessä, henkilöstöhallinnossa, muutosprosesseissa ja työnohjauksessa.

Kehittämisessä korostui se, että tärkeää on keskittyä ratkaisuihin ja kohdistaa kiinnostus tapahtuneeseen edistykseen. (Furman & Ahola 2007, Vuokila-Oikkonen 2014, Vuokila-Oikkonen 2022.)

Voimavara- ja ratkaisulähtöisyys työhyvinvoinnin kehittämisessä tarkoittaa orientaatiota, jonka lähtökohtana on työntekijän kyky tehdä ja muuttaa asioita itse. Se tarkoittaa myös tavoitetietoisuutta ja työntekijän ja asiakkaan suhteen yhteistoiminnallista rakentumista. (Healy 2005, 157–158; Saleebey 2012). Voimavara- ja ratkaisulähtöisen työn periaate on, että kaikilla ihmisillä on vahvuuksia, kykyjä ja resursseja. Ihmiset yleensä osoittavat kestävyyttä, kun kohtaavat vastoinkäymisiä; ihmisillä on pyrkimys selviytyä ja olla muille avuksi. (Healy 2005, 157–165.)

Voimaannuttavan työtteen peruslähtökohtana on keskittyä siihen, mitä mahdollisuuksia itsellä käytössä ja ympäristössä on (Rapp & Goscha 2012). Voimavaravalmennuksessa keskityttiin työyhteisön onnistumisiin ja toimiviin asioihin. Kun havaittiin toimivaa käytäntöä, sitä vahvistettiin, ja kun jokin ei toiminut, sitä muutettiin

ja/tai tehtiin toisin. (Shreedevi ym. 2014, de Jong & Berg 2020).

Työhyvinvoinnin taustalla on myös työntekijän kokemus, että voi vaikuttaa omaan työhönsä. Voimavaravalmennus perustuu siihen, että työntekijät voivat tarkastella omaa työtään, tehdä kehittämisehdotuksia ja toteuttaa niitä. Valmennuksissa olemme painottaneet keskittymistä niihin kehittämisehdotuksiin, joita työntekijät itse voivat toteuttaa.

Voimavaravalmennuksen toteuttivat yhdessä Matti Ländén ja artikkelin kirjoittaja Ländén on fysioterapeutti, ammatillinen opettaja AmO, kouluttaja, työnohjaaja, kehittäjä, coach, työhyvinvointivalmentaja Oulun seudun ammattiopistossa (OSAO Kontinkankaan yksikkö).

Voimavaravalmennuksen toteutus

Tässä jaksossa kuvataan voimavaravalmennuksen prosessi, osallistujat ja työpajojen kulku tuloksineen.

Voimavaravalmennukseen osallistujat ja prosessi

Voimavaravalmennusta toteutettiin työhyvinvoinnin parantamiseksi yhtenä menetelmänä Laatuhoiva-hankkeessa. Laatuhoiva-hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR:n) rahoittama hanke, jossa tavoitteena on sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyn ja työssä jaksamisen tukeminen ja sitä kautta työn laadun ja tuloksellisuuden kehittäminen ikääntyvien hoivatyössä. Voimavaravalmennukseen osallistujat olivat työyhteisöjä, joiden koko oli 6–20 jäsentä. Esihenkilöt olivat ainakin ensimmäisessä työpajassa mukana. Voimavaravalmennukset toteutettiin työpajoina kolme kertaa jokaisessa työyhteisössä. Työyhteisö valitsi itse kehittämiskohteensa ja vastasi niiden kehittämisestä myös työpajojen välillä ja työpajaprosessin jälkeen. Työpajat kestivät puolitoista tuntia kerrallaan, ja prosessi toteutui yhden lukukauden aikana. Työpajojen välillä työyhteisön jäsenet edistivät tai kehittivät työpajassa sovittua asiaa.

Voimavaravalmennuksen prosessi

Seuraavaksi kuvataan voimavaravalmennuksesta kolmessa tehostetun palveluasumisen yksikössä. Periaatteena oli, että jokaisessa työpajassa syntyneet kehittämisideat olivat konkreettisia: mitä tehdään, kuka vastaa/tekee ja missä ajassa toiminta muuttuu.

Ensimmäinen työpaja

Ensimmäisessä työpajassa käytiin läpi voimavaravalmennuksen idea, siten kuin se on artikkelissa kuvattu. Voimavaravalmennuksessa korostuu työyhteisön toimivat käytännöt ja menestystekijät, joita painotettiin alkukeskustelussa. Lisäksi painotimme työntekijöiden omaa osaamista ratkaista asioita. Työpajojen ohjaajien

rooli oli huolehtia prosessin etenemisestä.

Ensimmäisessä työpajassa tehtiin näkyväksi tehostetun palvelukodin roolia osana yhteiskuntaa ja laajempaa systeemiä. Työntekijät piirsivät saaren, johon he nimesivät yhteistyökumppaninsa ja niiden merkityksen osana yhteisöään. Tässä tuli esiin kaikki yhteistyökumppanit, joiden kanssa työ oli merkityksellistä.

Seuraavaksi tarkasteltiin työyhteisön onnistumisia kuvittelun todellisuuden avulla: ”Työyhteisönne on voittanut jo kolmannen kerran Euroopan parhaan tittelin tehostetun palveluasumisen laatukilpailussa. Kuvatkaa asiat, joilla sen palkinnon saitte.” Osallistujia pyydettiin kirjoittamaan asiat post-it-lapulle. Euroopan parhaan tehostetun palveluasumisen voittamisen kriteereinä olivat esimerkiksi seuraavat: työyhteisön ilmapiiri on hyvä, työntekijöiden pysyvyys on todettu, työvuorojen suunnittelu toimii, toiminnalle on hyvät tilat, yhteisöllisyys toimii yksikössä, asukkailla ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan ja ammattitaitoa kehitetään.

Työpajassa pyydettiin työntekijöitä kuvittelemaan seuraavan instruktio avulla: ”Yksi työyhteisön jäsen on keksinyt, että osallistutaan kilpailuun maailman parhaan tehostetun palveluasumisen voitosta.” Tehtävänä oli nimetä toiminnot, joita kehittämällä palkinto saavutetaan. Työntekijät käyttivät post-it-lappuja hahmottamaan kehittämiskohteita. Työyhteisössä maailman paras palkinto oli työntekijöiden mukaan saavutettu, kun organisaatio on ketterä, siellä on lisätty työntekijöiden määrää sekä asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä ja heidät on hoidettu hyvin. Työntekijöillä ja asukkailla oli enemmän osallisuuden kokemuksia ja vaikutusmahdollisuuksia. Työyhteisöt valitsivat maailman paras -kilpailua varten seuraavaan työpajaan kehittämisen kohteet: työyhteisön tarpeista lähtevä koulutus, miten menestys tehdään näkyväksi ja virikkeellisyyden kehittäminen yksikössä. Taulukossa kuvataan yhden työyhteisön työpajan tulos kehittämiskohteista:

Taulukko: Yhden työyhteisön kehittämiskohteen ensimmäisen työpajan tuloksena.

Ryhmä 1	Ryhmä 2
Nimetään jokaiseen vuoroon käytännön sujumisesta vastaava esimies.	Tehostetaan sähköpostin käyttöä viestintävälineenä siten, että viestintä kohdistuu kaikkiin työntekijöihin kaikissa asioissa.
Sähköpostiviestintä: Turhat viestit pois. WhatsApp-viestintä kerrosten välillä on säilytettävä ja sitä voi kehittää. Sovitaan, mitä viestintäkanavia käytetään eri asioiden viestimiseen.	Toimivimmat sosiaalitulat mahdollistaisivat ilmoitustaulun käytön tehokkaammin.
Viestinnän oikea-aikaisuus ja tärkeiden viestien saaminen ajoissa (esim. koulutukset).	Puhelimen "hälytys" tärkeissä toimenpiteissä.
Sovitut palaverit, esim. kuukausipalaveri, toivotaan järjestettävän suunnitelmallisesti. Palaverikäytäntö <u>osallistavammaksi</u> . Mahdollistetaan osallistuminen työvuorosunnittelulla. Kerrosten välisissä palavereissa mahdollistuu useamman osallistuminen, kun ne toteutetaan <u>Teamsilla</u> .	Säännölliset ja sovitut palaverit. Palaverikäytäntö <u>osallistavammaksi</u> .
	Säännöllinen asukkaita koskevan tiedon kulku (esim. raportit).
	<u>Työvuorokansioon "infolista"</u> , koska kaikki katsovat kansion työvuoroon <u>tulleessaan</u> .

Toisessa työpajassa kerrattiin ensimmäisen työpajan tulokset. Edellisessä työpajassa syntyneet kehittämiskohteet palautettiin mieleen ja niitä edistettiin. Yksi työyhteisön nimeämä kehittämiskohde oli työyhteisön tarpeista lähtevä koulutus. Päädyimme tarkastelemaan, mitä osaamista yksikössä on jo olemassa ja miten se näkyy käytössä. Työntekijät määrittelivät, mitä osaamista he tarvitsevat lisää, ja kuvasivat osaamisen muutoksen seuraavissa osa-alueissa:

1. Muutos omassa osaamisessa.
2. Miten muutos näkyy hoivatyössä ja asiakkaalla.
3. Miten menestys näkyy ulospäin ja mitä tarinaa työyhteisöstä aletaan kertoa.

Kolmas työpaja

Voimavaravalmennuksen kolmannessa ja viimeisessä ohjatussa työpajassa palattiin osaamisen kehittämiseen. Työpajassa määriteltiin, mitä osaamista tarvitaan ja miten osaamisen kehittämisen vaateita viedään eteenpäin niistä päättävälle taholle. Työpajan lopuksi työntekijät kirjoittivat teemasta: kuviteltiin tilanne, jossa osaaminen oli lisääntynyt ja sen myötä muutokset olivat positiivisia. Työntekijät kirjoittivat kuvitellulle entiselle työkaverille kuvitellen vuotta 2025. Kirjoittamisen sisältö oli työyhteisön arki asiakkaan näkökulmasta.

Arvioinnin toteutuminen

Voimavaravalmennuksen työpajat arvioitiin kukin kerrallaan erilaisia toiminnallisia menetelmiä hyödyntäen esimerkiksi erilaisilla korteilla ja janaa hyväksikäyttäen. Arviointia myös sanallistettiin. Työntekijät olivat tyytyväisiä valmennuksiin. Palautteen mukaan valmennus oli ollut innostavaa. Tekeminen oli koettu tärkeäksi, se oli ollut mukaansa tempaavaa ja tehnyt näkyväksi työyhteisön osaamista ja hyviä asioita. Osallistujien mukaan puhuttiin tärkeistä asioista ja toivottiin, että käsitellyt asiat ja kehittämisideat siirtyvät eteenpäin. Työntekijöiden mielestä kehittämisprosessi oli edennyt.

Voimavaravalmennus työhyvinvoinnin edistämässä

Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työn arjessa. Työn tekemisen ja työyhteisöissä toimimisen arkea parantamalla on mahdollista lisätä työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavia työkäytäntöjä kehitettiin Laatuhoiva-hankkeen voimavaravalmennuksissa. Osallistujana oli koko työyhteisö. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on laajemminkin viime vuosina siirrytty ongelmalähtöisyydestä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen.

Voimavaravalmennuksen lähtökohta oli työyhteisön vahvuuksien, olemassa olevien hyvin käytäntöjen ja osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen. Työhyvinvointivalmennus perustui ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen, ja tavoitellun tuloksen hahmottaminen on avain tulevaisuuteen.

Voimavaravalmennuksessa rakennettiin yhdessä toivottava muutos ja siihen tavoitteet. Tulevaisuus ja tulevaisuuden osaaminen luodaan yhteisellä tekemisellä. Siten tarvitaan prosessi ja tietoista työskentelyä tavoitteen saavuttamiseksi. Prosessi, jossa työtä tarkastellaan työssä ja valmennuksessa, varmistaa muutosta ja työn kehittämistä (Vuokila-Oikkonen 2022a). Olennaista on luottaa siihen, että ihmisillä ja organisaatioilla on voimavaroja enemmän kuin he itse olettavat (Berg & de Jong 2005; Vuokila-Oikkonen & Keskitalo 2018; Keskitalo & Vuokila-Oikkonen 2018; Vuokila-Oikkonen 2014). Esihenkilön osallistuminen voimavaravalmennukseen on tärkeä valmennusten onnistumisen ja tulosten saavuttamisen kannalta.

Työyhteisön työntekijät toivoivat prosessin tulosten jakamista esihenkilöiden kanssa, ja kävimmekin kyseisen keskustelun heti voimavaravalmennuksen jälkeen. Keskustelu varmisti juurtumista, yhteistä ymmärrystä syntyneestä tuloksesta ja muutoksesta.

Yhdessä tekeminen ja yhteiskehittäminen koko työyhteisön kanssa lisäävät työhyvinvointia (Vuokila-Oikkonen 2015, 2022a ja b; Manka & Manka 2016). Voimavaravalmennukseen osallistuvat arvioivat työhyvinvoinnin näkökulmasta työn tarkastelun ja kehittämisen merkitykselliseksi. Lisäksi se, että työnantaja mahdollisti voimavaravalmennuksen toteuttamisen työaikana, lisäsi osallisuutta ja motivaatiota.

Lähteet:

Berg, I. K. & de Jong, P. (2005). Engagement Through Complimenting. *Journal of Family Psychotherapy*, 16:1–2, 51–56.

de Jong, P. & Berg, I. K. (2020). *Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja*. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.

Furman, B. & Ahola, T. (2007). *Onnistuminen on joukkuelaji. Reteaming-valmentajan käsikirja*. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.

Healy, K. (2005). *Social work in the context*. Houndmills; Basingstoke: Palgrave, Macmillan.

Keskitalo, E. & Vuokila-Oikkonen, P. (2018). Voimavaralähtöisyys sosiaalisen kuntoutuksen viitekehyksenä. Teoksessa H. Kostilainen & A. Nieminen 2018, *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*. Diak Työelämä 13. Juvenes Print, 164–176. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

Rapp, C. A. & Goschax, R. J. (2012). *The strenght model. A recovery-oriented approach to mental*

services. NY: Oxford University Press.

Saleebey, D. (2012). *The strengths perspective in social work practice*. Pearson Education.

Shreedevi, U. A. & Rosso, D. & Kalyanasundaram, S. (2014). Application of the strengths-based approach in the process of psychosocial rehabilitation.

Teoksessa A. P. Francis, V. Pulla, M. Clark, E. S. Mariscal, I. Ponnuswami (toim.), *Advancing social work in mental health through strengths-based practice*. Brisbane, Australia: Primrose Hall Publishing, 177–204.

Vuokila-Oikkinen, P. (2022a). Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa E. Keskitalo & P. Vuokila-Oikkinen, *Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen*. Diak ja työelämä. Hyväksytty julkaistavaksi.

Vuokila-Oikkinen, P. (2022b). Johtajuutta yhteiskehittämässä. Teoksessa E. Keskitalo & P. Vuokila-Oikkinen, *Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen*. Diak ja työelämä. Hyväksytty julkaistavaksi.

Vuokila-Oikkinen, P. & Keskitalo, E. (2018). Sosiaalisen kuntoutuksen voimavara- ja ratkaisukeskeiset menetelmät. Teoksessa H. Kostilainen & Ari Nieminen Ari (toim.), *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*. Diak Työelämä 13. Juvenes Print, 84–96.

Vuokila-Oikkinen, P. (2014). Ratkaisukeskeisyys, narratiivisuus ja dialogisuus työnohjauksessa kohtaavat toivon näyttämöllä. Teoksessa T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, P. Säntti & A. Wallin (toim.), *Parempaa työelämää tekemässä – tutkiva ote työnohjaukseen*. United Press Global, 93–108.

Vuokila-Oikkinen P. (2015). Työn ja työkäytäntöjen tutkiminen ja yhteiskehittäminen osaamisen kartuttamisen lähteenä. Teoksessa Jari Helminen (toim.), *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen rakentumiseen*. United Press Global, 207–218.



Päivi Vuokila-Oikkonen

asiantuntija TKI, terveystieteen tohtori, työnohjaaja, työelämän kehittäjä, muutosvalmentaja, Diakonia-
ammattikorkeakoulu
paivi.vuokila-oikkonen@diak.fi

EDELLINEN