

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi (AMK)

2022

Sari Ahomäki & Mika Kantonen

Työhyvinvoinnin tukeminen mielenterveys- ja päihdepalvelussa

– Koherenssin tunne -kysely ja Yhdessäluomisen
harjoittamisohjelma

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2022 | 62 sivua

Sari Ahosmäki ja Mika Kantonen

Työhyvinvoinnin tukeminen mielenterveys- ja päihdepalvelussa

- Koherenssin tunne -kysely ja Yhdessäluomisen harjoittamisohjelma

Kehitystyö keskittyy työhyvinvointiin sosiaali- ja terveysalalla, tavoitteena kehittää uudenlainen työhyvinvoinnin mittaustapa, sekä kehittämiskeino työhyvinvoinnin tukemiseksi. Työhyvinvointia mitattiin koherenssin tunne -teoriasta johdetulla anonyymillä kyselyllä. Työhyvinvoinnin tukemiseen kehitettiin yhdessäluomisen otteeseen perustuva harjoittamisohjelman.

Koherenssin tunne -kysely osoittautui toimivaksi, joskaan ei työhyvinvointikyselyjä radikaalisti uudistavaksi, tavaksi mitata työhyvinvointia. Yksilön elämäntilanteen holistisempi tarkastelu, kuoromitustekijöiden erottelu ja voimavaratekijöiden tutkiminen koettiin hyvänä itsepohdiskeluna.

Yhdessäluomisen harjoittamisohjelmalla pyrittiin luomaan uusi tapa tukea työhyvinvointia monesta eri lähtökohdasta. Henkilökohtainen ja ammatillinen kehittyminen, työelämässä tulevaisuudessa tarvittavien taitojen yksilölläinen määrittely pohjautuen omiin arvoihin ja vahvuuksiin, tietoisuustaitojen, kuten keho-, tunne- ja intuitiotaitojen vahvistamiseen, vuorovaikutuksen, kuuntelun ja läsnäolon tukemiseen, omien toimintamallien tunnistamiseen ja vanhoista vapautumiseen. Harjoittamisohjelma tuo uuden näkökulman keskusteluun työntekijöiden jaksamisesta, työurien pidentämisestä, merkityskadosta, johtamisen roolista ja yksilön sekä yhteisön vastuusta työhyvinvointiin.

Asiasanat:

Koherenssin tunne, yhdessäluomisen ote, työhyvinvointi, sosiaali- ja terveysala, mielenterveyspalvelut

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

2022 | 62 pages

Sari AhoSmäki and Mika Kantonen

Work wellbeing in mental health and substance abuse service

- Sense of coherency questionnaire and Cocreative practicing program

The development work focuses on well-being at work in the social and health sector, with the aim of developing a new way of measuring well-being and to create a development method to support well-being at work. Work well-being was measured with an anonymous questionnaire derived from the sense of coherence theory. To support well-being at work, a training program based on cocreative process inquiry was developed.

The Sense of Coherence questionnaire proved to be a functional, although not radically reforming, method of measuring occupational well-being. A more holistic view of individual's life, examination of burden factors and individual strengths was perceived as a good self-reflection.

Cocreative training program aimed to create a new way of supporting well-being at work from many different points of view. Personal and professional development, individual-oriented definition of future skills needed derived from one's own values and strengths, strengthening awareness skills such as body, emotional and intuition skills, supporting interaction, listening and presence, recognizing one's own behavioral patterns and getting rid of old ones. The training program brings a new perspective to the discussion about employee coping, extending working careers, loss of meaning, the role of leadership and individual and community responsibility for well-being at work.

Keywords:

Sense of coherency, cocreative process inquiry, work wellbeing, social and health care sector, mental health services

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Kehittämistyön lähtökohdat	10
2.1 Työhyvinvointia haastavat stressitekijät sosiaaalialalla ja niiden vaikutus yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen	10
2.2 Toimintaympäristö ja toimijat	13
2.3 Kehittämistehtävä ja tavoite	14
3 Tietoperusta	16
3.1 Koherenssin tunne	16
3.2 Työhyvinvoinnin määritelmiä ja tukemuotoja	19
3.3 Yhdessäluomisen ote	23
4 Kehittämistyön toteuttaminen	30
4.1 Kehittämistyön prosessimalli ja kehittämismenetelmä	30
4.2 Koherenssin tunne -kysely	32
4.3 Yhdessäluomisen harjoittamisohjelma	34
5 Kehittämistyön tuotos	46
5.1 Koherenssin tunne -kysely työhyvinvoinnin mittarina	46
5.2 Yhdessäluomisen harjoittamisohjelman tuotokset	50
6 Kehittämistyön arviointi	53
6.1 Tuotosten tarkastelu	53
6.2 Prosessin ja toiminnan arviointi	56
6.3 Ammatillinen kasvu	60
Lähteet	63

Kuvat

Kuva 1. Yksilön psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi (Terveysnetti 2022).	10
Kuva 2. Salutogeeninen malli (EU komissio 2021).	16
Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat TTK:n mukaan (Rauramo 2009, 4).	20
Kuva 4. Osaamisalueet (Keva 2021).	22
Kuva 5. Yhdessäluomisen prosessi (Takanen 2022, 136).	27
Kuva 6. Kehitystyössämme käytetty prosessi (mukaillen Saaranen-Kauppinen & Puusniekka).	30
Kuva 7. Työskentelyssä syntyneitä tulevaisuuden taitoja arvokompassina.	38
Kuva 8. Lisää tulevaisuuden taitoja arvokompassina.	40

Kaaviot

Kaavio 1. Kaikkien kysymysten keskiarvot ja -hajonnat (n = 20).	47
Kaavio 2. Suurimmat ja pienimmät keskihajonnat (n = 20).	48
Kaavio 3. Vastaukset koherenssin kokemuksen mukaan (n = 20).	49

Taulukot

Taulukko 1. Kehitystyön aikataulu.	31
Taulukko 2. Koherenssin tunne -kyselyn kysymykset.	33

1 Johdanto

Työterveyslaitos julkaisi Hyvinvointia työstä 2030-luvulla - Skenaarioita suomalaisesta työelämän kehityksestä -raporttinsa vuonna 2020. Se vahvisti yleisen julkisessa keskustelussakin vallitsevan vaikutelman siitä, että työn kuormittavuus on lisääntynyt. Työelämän muutossuunniksi tutkijat nostivat ylitsepuursuavuuden, ennakoimattomuuden, sidoksisuuden, vaihtelevuuden ja osaamisen päivittämisen tarpeen. Raportti kuvaa yksilön elämän ylikuumentumista kokonaisuutena, jossa elämään on haalittu liikaa sisältöjä. Työ vaikuttaa osaltaan tähän yksilön kokemukseen. Työn muutosta kuvaa myös työurien moninaistuminen ja sen uudet muodot. Työelämän vaihtuvat tarpeet edellyttävät yksilöltä joustavaa osaamista ja työllistymiskykyä. Uuden oppimiseen tarvitaan joustavia tukirakenteita ja toimintamalleja, jotta päivittämisen tarve ei johtaisi työttömyyteen tai synnyttäisi psyykkisiä kuormia työntekijöille. Näiden lisäksi yksilöiden ja yhteisöjen muutosvalmiutta haastavat ennakoimattomat, globaalit uhat tai uhkakuvat. Tasapainottaakseen tilannetta yksilön ja yhteisön elämässä edellytetään ylikuumentumista ennaltaehkäisevää synkronointia ja priorisointia. (Väänänen ym. 2020, 11.)

Työtä ja muuta elämää raamittavat erilaiset verkostot, joissa muodostuu sidoksisuutta, joka puolestaan vaikuttaa siihen, millaisia työhyvinvoinnin ja työkyvyn toimintamalleja yhteisöllä ja yksilöllä on käytettävissään ja mihin niillä voidaan oikeastaan vaikuttaa. (Väänänen ym. 2020, 11.) Idea kehittämistyöhömme ja oma mielenkiintomme tutkijoina aiheeseen kiinnittykin siihen, miten yksilö voi kehittää omia valmiuksiaan rajata, raamittaa ja priorisoida omaa elämäänsä ja lisätä näin omaa hyvinvointiaan yksilönä ja työyhteisön jäsenenä. Koemme, että yksilön hyvinvointi rakentaa myös työyhteisön hyvinvointia.

Työhyvinvointiin on kokemuksemme mukaan kiinnitetty työyhteisöissä alati kasvavassa määrin huomiota. Kysymys lieneekin enemmän siinä, onko olevien keinojen ja menetelmien vaikuttavuus riittävä, sillä tilastojen mukaan psyykinen pahoinvointi on yksi merkittävimmistä työkyvyttömyyttä aiheuttavista tekijöistä.

KELA:n tilastojen mukaan sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden taustalla on entistä useammin mielenterveyteen ja jaksamiseen liittyvät syyt, kuten masennus ja uupumus. Mielenterveyden häiriöistä aiheutuu selvästi enemmän sairauspäivärahopäiviä ja etuuskustannuksia kuin tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Mielenkiintoisena havaintona mielenterveyden häiriöiden suhteellinen osuus kaikista päivärahopäivistä kasvoi entisestään ja määrä pysyi vakaana, vaikka yleisesti ottaen maksettujen päivärahojen määrä väheni vuonna 2021. Kestävän ja elämäikäisen hyvinvoinnin kannalta huolestuttavinta on 16–34-vuotiaiden mielenterveysperusteisten sairauspäiväraha-kausien yleistyminen lähes yhtäjaksoisesti yli 15 vuoden ajan. Kuvaavaa on, että nuorten työuria haastaa mielenterveysongelmat, kun taas ikääntyneitä, yli 50 vuotta täyttäneitä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. (KELA 2022)

Työkyvyttömyysparadoksi on aikamme työkyvyn kuvaaja: Sen mukaan työikäisen väestön terveys on parempi kuin ennen, mutta jossa silti näyttää syntyvän yhä enemmän työkyvyttömyyttä kuin koskaan. Yhteiskunnan näkökulmasta päättäjillä on tarvetta tukea työurien pidentämistä ja lisätä työssä jaksamista ja työhyvinvointia väestön ikääntymisen ja niin sanotun kestävyysvajeen hillitsemiseksi. Merkityksellisenä koetun ja omaa arvomaailmaa vastaavan työn rooli voi olla tässä tilanteessa keskeistä. Ne korostuvat myös kohteenamme olleessa sosiaali- ja terveysalan palvelussa.

Työterveyslaitoksen raportti esittelee työyhteistason korostuvia toimenpiteitä: epäterveeseen suorittavaan työkuultuuriin sekä unirytmit jatkuvasti rikkovaan työskentelytapaan puuttumista, työn ennakoitavuuden, jaksottamisen sekä yhteensovittamisen lisäämistä ja yhteisöllisten ajanhallinnan muotojen kehittämistä. Raportin mukaan kansallisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden kehittämisen kannalta on tärkeää, että työikäisen väestön elämään syntyy tasapainottavia elementtejä. (Väänänen ym. 2020, 16.)

Näistä näkökulmista selvitämme, mikä on työhyvinvoinnin tilanne sosiaali- ja terveysalalla. Toteutimme kehittämistyömme uudessa, lokakuussa 2021 perustetussa Turun Kaupungin päihde- ja mielenterveyspalveluissa. Palvelussa tarjotaan matalan kynnyksen tukea kaupungin asukkaille. Hallinnollisesti palvelu

kuuluu terveystalouteen, vaikka työ on pitkälti ihmisen sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä. Palvelun toimintaa kuvaa moniammatillisuus, asiakkaiden kohtaaminen yhdessä ja samassa paikassa sekä nopea tuen piiriin pääsy. Työyhteisön henkilöstö koostui kehittämistyömme tekoajaksi 40:stä työntekijästä, jotka edustivat useaa ammattikuntaa, kuten lähi- ja sairaanhoitajaa, sosionomia, lääkäriä, psykologia ja psykiatria.

Käymme läpi joitain vakiintuneita tapoja kuvata työhyvinvointia ja annamme esimerkkejä työhyvinvoinnin tukemiseksi käytetyistä menetelmistä.

Tarkastelemme työhyvinvointia mahdollisimman laajasta, kokonaisvaltaisesti ihmisen elämään ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä menetelmiä etenkin yksilön hyvinvoinnin lisäämisen näkökulmasta. Tämä johtuu valitsemistamme menetelmistä, joissa yksilöä ja yhteisöä tarkastellaan yhtä lailla laajasta näkökulmasta holistisena ja relationaalisena kokonaisuutena, ei irrallisina subjekteina.

Työssämme pyrimme kehittämään koherenssin tunne -kyselystä työhyvinvoinnin mittaria. Koherenssin tunne kuvaa yksilön elämän hallittavuutta, ymmärrettävyyttä ja merkityksellisyyttä (Antonovsky 1985, 71–73). Tutkimme koherenssin tunteen voimakkuutta kohdeorganisaatiossa kyselyllä, jonka tarkoitus on mitata työyhteisön hyvinvointia kiireen, muutoksen, epäselvien roolien ja maailman myllerrysten keskellä. Haluamme myös selvittää soveltuuko koherenssin tunne työyhteisö kontekstiin ja mitä lisäarvoa se voi tuoda työhyvinvoinnin arviointiin.

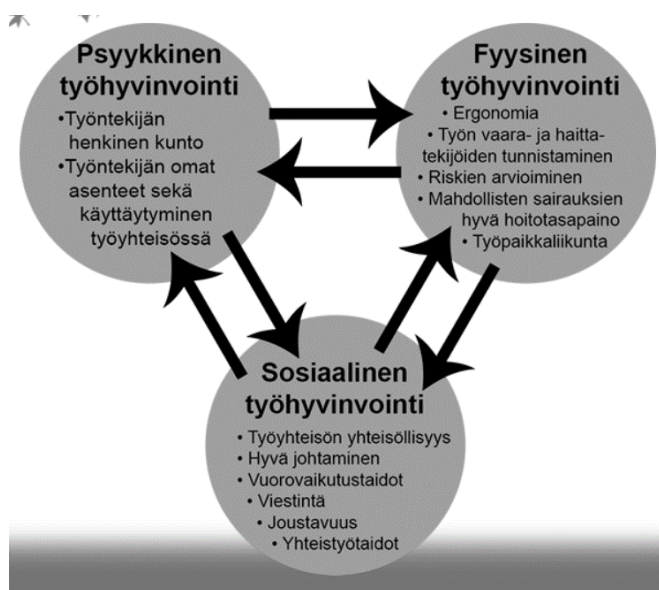
Toisena vaiheena haluamme kehittää uudenlaisen tavan työhyvinvoinnin tukemiseen arkisen tekemisen yhteydessä työpaikalla. Tähän sovellamme kevään 2022 aikana toteutettua 10 viikon harjoittamisohjelmaa, joka perustuu yhdessäluomisen otteeseen. Tämän harjoittamisohjelman vaikutus perustuu syvään yhteyteen itseän, toisiin ihmisiin, maailmaan ja tulevaisuuteen. Läsnäolo omille ajatuksille, tunteille, tarpeille ja kehon tuntemuksille tuo esiin uudenlaisia tulevaisuuden taitoja ja mahdollistaa uudistumisen oman itsen, työn ja työyhteisön suhteen.

Seuraavissa kappaleissa kuvaamme koherenssin tunne -kyselyn toteuttamisen ja yhdessäluomisen harjoittamisohjelman vaiheet ja kulun. Osallistuvaa havainnointia käytettiin kokemusten ja kommenttien saamiseksi sekä kyselystä että harjoittamisohjelmasta siihen osallistuneilta. Kehittämistyön päätteeksi analysoimme kyselyn tuloksia sekä palautetilaisuudessa kerättyjä kokemuksia kyselyn soveltuvuudesta työhyvinvoinnin arviointiin sekä kokemuksia harjoittamisohjelmaan osallistumisesta. Lopuksi pohdimme työmme tuloksien vastaavuutta tavoitteeseemme, sen yhteiskunnallista vaikutusta, sekä omaa ammatillista kasvuamme.

2 Kehittämistyön lähtökohdat

2.1 Työhyvinvointia haastavat stressitekijät sosiaalialalla ja niiden vaikutus yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (STM 2022). Koettuun työhyvinvointiin liittyy läheisesti työntekijän oma psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky. Yksilön hyvinvoinnin kokemusta rakentaa ja vahvistaa työntekijän osaaminen, työn mielekkyys, sekä työntekijän omat arvot, asenteet ja motivaatio. Siihen vaikuttavat myös työyhteisö ja työolot. Ihmisen voimavarat ja työn on oltava tasapainossa ja yhteensopivia. (Työterveyslaitos 2021.)



Kuva 1. Yksilön psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi (Terveysnetti 2022).

Työn merkitys elämän kokonaisuudessa ja merkityksenä on kasvanut. Naisille työ on vielä merkityksellisempää kuin miehille. Tutkimuksissa naisista 71 % ja miehistä 61 % koki työn erittäin merkitykselliseksi itselleen. Samaan aikaan vapaa-ajan harrastukset ovat kasvattaneet tärkeyttä elämässä. Tästä

näkökulmasta katsoen tärkeys on kasvanut erityisesti naisten keskuudessa. Muiden tekijöiden tärkeyden kasvaessa Koti- ja perhe-elämä eivät ole menettäneet rooliaan merkittävimpana elämänalueena. Tämä tarkoittaa sitä, että useammat asiat ovat merkityksellisiä ja tärkeitä ja ne edellyttävät meiltä huomiota. Samalla yhteiskunnassa on tapahtunut digitaalisiin tietovirtoihin, globaaleihin tietoverkkoihin ja sosiaalisen median erilaisiin muotoihin liittyviä muutoksia. Työterveyslaitos esittääkin, että kyvystä rajata ja priorisoida tulee mielekkään elämän edellytys. (Väänänen ym. 2020, 14–15.)

Työn luonne sosiaali- ja terveysalalla, kuten laajasti muillakin aloilla, on muuttunut fyysisesti raskaasta muita henkilökohtaisia resursseja vaativaksi ja kuormittavaksi. Tällöin työn merkityksen sisältö korostuu motivaattorina pelkän palkan sijaan. Yksilölle työn merkityksen kokemus muodostuu laajoista kytköksistä, joita työllä on suhteessa toisiin ihmisiin ja ympäröivään maailmaan. (Joutsenvirta & Salonen 2020, 16.) Sosiaali- ja terveysalalla nämä kytkökset on helpompi nähdä kuin monilla muilla aloilla, mutta sosiaali- ja terveysalan kuormittavuus tuntuu olevan monesti vielä suurempi vähäisten resurssien, kustannusleikkausten ja suuren asiakasmäärän johdosta.

Kehittämistyömme lähtökohdista on tärkeä tunnistaa, millaisia stressitekijöitä sosiaali- ja terveysalan työntekijät kokevat. Yleisesti ottaen kunta-alan työntekijöiden työhyvinvoinnissa on tapahtunut positiivisia muutoksia vuosien 2016 ja 2020 välillä. Kehityksestä huolimatta alalla työskentelevistä työntekijöistä vain noin 67 % prosenttia uskoi jatkavansa työssä eläkeikään asti. Luvussa on tapahtunut melkein 10 prosentin lasku vuodesta 2016. (Työterveyslaitos Työelämä tieto 2020.)

Työterveyslaitoksen sosiaali- ja terveysalalla teettämän Mitä kuuluu? - työhyvinvointikyselyn tuloksia on julkaistu vuoden 2022 aikana. Työn kuormittavuus ja stressitekijät liittyvät työntekijän näkökulmasta työn vaatimukseen ja siihen, miten työntekijä voi niihin itse vaikuttaa. Toiseksi työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa tämän oma kokemus sitoutumisestaan ja panostuksestaan työhön ilman, että hän saa siitä vastinetta kiitoksena, palautteena, palkkana tai onnistumisen kokemuksena. Kolmas työhyvinvointia

vähentävä tekijä liittyy työntekijän kokemukseen epäoikeudenmukaisesta päätöksenteosta työyhteisössä. Edellisten lisäksi kyselyn tuloksissa eettinen kuormitus näkyy nyt uutena, työhyvinvointia vähentävänä stressitekijänä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden keskuudessa. Se liittyy työntekijän työssä kohtaamiin tilanteisiin, jossa hän joutuu toimimaan omien arvojen vastaisesti. (Selander ym. 2022. Laitinen & Korkiakangas 2022.)

Hyvinvointimittarien pohjalta voimme todeta, että alan työhyvinvointia selitetään kolmella keskeisellä tekijällä: vaatimuksien ja vaikutusmahdollisuuksien, työntekijän ponnistusten ja palkitsemisen epätasapainolla ja organisaatiossa koetun epäoikeudenmukaisuuden kautta. Työntekijän hyvinvointiin kasvavassa määrin vaikuttava eettinen stressi syntyy asioista, jotka estävät työntekijää toimimasta omien eettisten periaatteidensa mukaan. Kiireen kokemus työssä voi saada työntekijän kokemaan työlleen asetetut tavoitteet sellaisiksi, joita hän ei pysty olemassa olevilla prosesseilla tai resursseilla tekemään. Työntekijä voi kokea riittämättömyyttä tai tekevänsä työtä, joka ei täytä laadullisesti asiakaspalvelun tavoitteita. (Selander ym. 2022. Laitinen & korkiakangas 2022.)

Viimeisimpien tutkimusten mukaan yksittäisten stressitekijöiden olemassaolo työpaikalla ei ole niin merkittävää kuin niiden kumuloituminen. Useampien stressitekijöiden esiintyminen ennustaa työhyvinvoinnin puutteita työntekijöissä. Psykososiaalisten stressitekijöiden keskinäistä vaikutusta hyvinvointiin on kuitenkin tutkittu vähän. Työnvaatimukset yhdistettynä vähäiseen vaikutuksen mahdollisuuteen, panosten ja palkitsemisen epäsuhtaan sekä organisatoriseen epäoikeudenmukaisuuteen näyttää olevan tuhoisin työntekijän terveydentilalle ja työkyvylle. Korkeat vaatimukset ja vähäinen palkitseminen näyttävät esimerkiksi lisääntyneenä riskinä sydänsairauksiin, kun taas kaikkien edellä mainittujen tekijöiden esiintyminen samaan aikaan johti masennuksesta johtuvaan työkyvyttömyyteen todennäköisemmin kuin kaikki tekijät erikseen tai pareittain. (Selander ym. 2022.)

2.2 Toimintaympäristö ja toimijat

Kohdeorganisaationamme on uusi, syksyllä 2021 käynnistetty Turun kaupungin mielenterveys- ja päihdepalvelu. Se kuuluu organisatorisesti Turun hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden alla toimiviin terveystalouteen (Turun kaupunki, 2021). Palveluyksikkö työllistää noin 50 työntekijää, joista vain 10 on työskennellyt aiemmin kaupungin mielenterveys- ja päihdetyössä.

Mielenterveys- ja päihdepalvelun toimintaa tuotetaan matalankynnyksen palveluna, johon asiakas voi tulla ilman lähetettä tai ajanvarausta. Palvelun asiakkaita ovat kaikki yli 18-vuotiaat turkulaiset. Asiakkaan palveluprosessi käynnistyy yhteydenotolla Varissuolla sijaitsevaan palvelupisteeseen Palmikkoon joko puhelimitse tai käynnillä palvelupisteessä. Asiakkaat ohjautuvat palmikkoon myös terveyskeskuksista lääkärin konsultaatiopyyntöjen perusteella. (Salmi, 2021)

Palvelupisteessä työskentelee sairaanhoitaja, joka arvioi asiakkaan tilannetta ja palveluntarvetta. Palmikosta asiakas voidaan ohjata mielenterveys- ja päihdepalvelujen muihin tiimeihin, kuten moniammatillista apua tarjoaviin lähitiimeihin keskustassa, Varissuolla ja Pansio-Pernossa sekä isoimmilla terveysasemilla. Palvelu laajenee jatkossa Runosmäkeen ja Kirkkotien terveysasemalle sopivien toimitilojen löytyessä. Moniammatilliset erikoistiimit tukevat lähitiimien työtä tarjoamalla osaamistaan neuropsykiatrisista ongelmista tai pitkälle edenneistä päihdehäiriöistä kärsiville ihmisille. (Salmi, 2021.)

Kohdeorganisaatiomme työntekijöistä merkittävä osa työskentelee kunta-alan asiantuntija- ja toimistotyötehtävissä. Näihin tehtäviin lukeutuvat mm. fysio- ja toimintaterapeuttien, sairaan/terveydenhoitajien, sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien ja niitä tukevien tehtävien tekemä työ. Työtehtävien mukaan raportoituina työterveyslaitoksen mittareista nousee muutamia huomion arvoisia havaintoja esiin: Työaikoihinsa oman kokemuksensa mukaan voivat vähiten vaikuttaa sairaanhoitajat. Muiden ammattiryhmien tilanne on parantunut jonkin verran vuodesta 2016. Sairaanhoitajat kokevat myös eniten työpaineita työssään. Heidän työpaineensa ovat hieman nousseet samalla kun muut ammattiryhmät

ovat pysyneet samalla tasolla vastaavalla ajanjaksolla. Hallinnan tunne työssä on hieman laskenut fysio- ja toimintaterapeuttien sekä sairaanhoitajien ammattiryhmissä vuodesta 2016. Sairaanhoitajien kokema stressi on myös lisääntynyt. Heistä 38 prosenttia kokee stressiä työssään. Sosiaali- ja nuorisohjaajien stressitasoissa on lisäystä vuoteen 2020. Samat ammattiryhmät kokevat myös eniten väkivallan uhkaa asiakkaiden taholta. Työn jatkuvuuteen uskotaan kaikissa ammattiryhmissä, minkä lisäksi epävarmuutta koetaan merkittävästi vähemmän vuoteen 2016 verrattuna. (Työterveyslaitos Työelämätiето 2020)

Sosiaali- ja nuorisohjaajien mukaan heidän työyhteisöihinsä liittyy tavoitteellisuutta. Ne ovat ilmapiiriltään ja yhteistyökyvyltään melko hyvin toimivia. Tekniset asiantuntijat, sairaanhoitajat ja fysio- ja toimintaterapeutit arvioivat työyhteisöjensä olevan vähemmän innovatiivisia, kehittämismyönteisiä kuin muiden ammattiryhmien. Yleisesti ottaen kehitys on ollut kuitenkin positiivista. Syrjinnän osalta työpaikkakiusaamista esiintyy eniten sairaanhoitajan työssä. Ammattiryhmän vastaajista noin 10 % on kokenut kiusaamista. (Työterveyslaitos Työelämätiето 2020.)

Työntekijöiden kokema stressi sitoo Aaron Antonovskyn koherenssin tunteen -teorian työhömmе. Sen taustalla on yksilöä kuormittavat stressitekijät ja miten ne vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa.

2.3 Kehittämistehtävä ja tavoite

Aloitteen kehittämistyöllemme saimme kohdeorganisaatiolta. Menetelmän valikoituminen tuli myös osittain kohdeorganisaation toiveesta. Uuden päihde- ja mielenterveyspalvelun perustamiseen, sen asiakasprosesseihin, palveluun kuuluvien yksiköiden ja asiantuntijatiimien yhteistyöhön ja työntekijöiden vuorovaikutukseen liittyi paljon avoimia kysymyksiä ja epävarmuuksia. Työntekijöiden tilannetta haluttiin kartoittaa, sekä miettiä minkälaisia tukitoimia ja kehittämismenetelmiä voitaisiin kehittää työntekijöiden ja organisaation tueksi.

Työhyvinvoinnin tilaa mittasimme anonymisti koherenssin tunne -kyselyllä ja työhyvinvoinnin tukemiseksi järjestimme yhdessäluomisen otteeseen perustuvan 10 viikon harjoittamisohjelman. Taustateorioina olevista koherenssin tunteesta ja yhdessäluomisen otteesta kerromme tarkemmin myöhemmissä luvuissa. Kehittämistyön eri vaiheista keräsimme sekä määrällisen että laadullisen aineisto analyysiämme varten.

Kehittämistehtävämme on luoda uudenlainen kysely työhyvinvoinnin mittaamiseen koherenssin tunteen avulla sekä soveltaa yhdessäluomisen otetta harjoittamisohjelman muodossa yksilöllisen työhyvinvoinnin tukemiseen.

Kehittämistyömme tavoitteena on selvittää, miten koherenssin tunteen mittaaminen soveltuu työkontekstiin ja millaista lisäarvoa se tuo työhyvinvointiin liittyvien stressitekijöiden tunnistamisessa. Koherenssin tunnetta on aiemmin hyödynnetty esimerkiksi vanhustyössä ja opiskelijoiden tukemisessa.

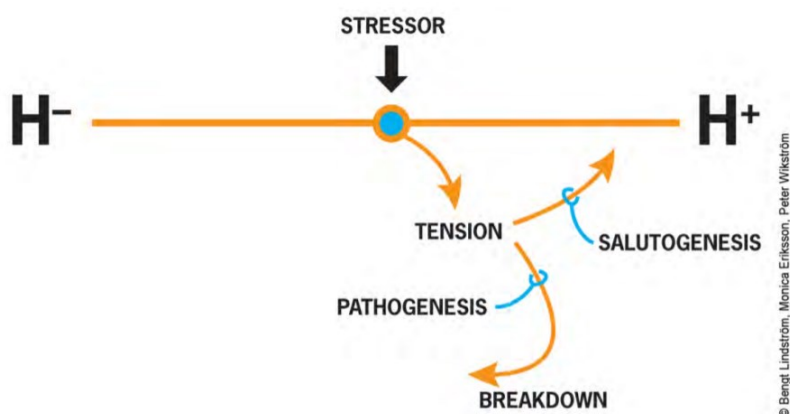
Yhdessäluomisen harjoittamisohjelman tavoitteena on tukea työntekijää löytämään omat henkiset voimavaransa, ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan ja säilyttämään luova työote uuden palvelun toimintatapoja ja vuorovaikutusta vakiinnuttaessa ajoittain kaoottiseltakin vaikuttavan tilanteen keskellä sekä yksilön oman ammatillisuuden uudistuminen.

Harjoittamisohjelman avulla osallistuja voi määritellä työelämässä tarvittavia tulevaisuuden taitoja yksilölähtöisesti ja harjoittaa niitä arjessa, vahvistaa tietoisuus- kuten keho-, tunne- ja intuitiotaitoja, sekä uudistaa vuorovaikutusta asiakastyössä ja työyhteisön sisällä. Harjoittamisohjelman avulla yksilö voi tunnistaa ja tukea omia toimintamoodejaan, joita voivat olla reaktiivinen, proaktiivinen ja koaktiivinen. Se voi myös olla omista vanhoista toimintamalleista vapautumista.

3 Tietoperusta

3.1 Koherenssin tunne

Koherenssi tunne on määritelty jo 70- ja 80-luvun taitteessa. Sen oppi-isänä pidetään Aaron Antonovskya. Koherenssista puhuttaessa käytetään myös termiä elämänhallinta. Teorian ydin kuvaa yksilön varmuutta siitä, että hänen sisäinen ja ulkoinen ympäristönsä on riittävän ennustettavissa ja asiat sujuvat niin hyvin kuin voidaan järkevästi olettaa. Koherenssi jakautuu kolmeen osaluueeseen: hallittavuus, ymmärrettävyys ja merkityksellisyys. Mallin mukaan jokainen kohtaa elämässään stressitekijöitä (stressors), jotka rikkovat yksilön sisäistä tasapainoa ja aiheuttavat jännitystä (tension) niin yksilön psyykkiselle, fyysiselle kuin sosiaaliselle hyvinvoinnille. Ratkaisevaksi muodostuvat ne tekijät (salutogenesis), jotka edesauttavat yksilöä palaamaan takaisin tasapainoon ja välttämään ajautumista romahdukseen (breakdown). Antonovsky oli erityisen kiinnostunut näistä tekijöistä ja niiden vaikutusmekanismeista. Hänen mallinsa selittääkin edellytyksiä, jotka ennustavat yksilön hyvinvointia epäsuotuisissa olosuhteissa. (Antonovsky 1985, 71–73. Feldt 2005, 47.)



Kuva 2. Salutogeeninen malli (EU komissio 2021).

Antonovsky määritteli yleiset, stressitekijöitä vastustavat resurssit (generalized resistance resources), joita yksilöllä on käytössään (Antonovsky 1985, 103.):

”Yksilön, ensisijaisen ryhmän, alakulttuurin tai yhteisön psyykkiseksi biokemiallisiksi, materiaalisiksi, kognitiivisiksi, emotionaaliseksi, arvoasenteelliseksi, ihmisten väliseksi tai suhteelliseksi tai sosiokulttuuriseksi ominaisuuksiksi, jotka vaikuttavat laaja-alaisten stressitekijöiden ymmärtämisessä, niitä vastaan taistellessa tai niiden välttelyssä”.

Koherenssi, kokemus elämänhallinnasta on ihmisen perustarve. Koherenssin tunteen häiriintyessä, yksilön psykologiset ja sosiaaliset resurssit otetaan käyttöön palauttamaan henkinen tasapaino. Yhteiskunnassa monimutkaisuuden ja epävarmuuden kustannukset ovat luonteeltaan psykologisia ja sosiaalisia. Yksilön henkistä koherenssia voi kehittää parantamalla tämän arjen hallintakykyä tai vähentämällä arkielämän monimutkaisuutta. Tähän voidaan päästä tukemalla uudenlaisia arjen organisoimistapoja, jotka ovat riittävän joustavia, osallistavia, yhteisöllisiä, keskustelevia, hajautettuja ja voimaannuttavia arjen haasteista selviämiseen (esim. palveluiden tuotanto yhdessä kansalaisten kanssa). Työyhteisöissä monimutkaisuutta voidaan hillitä laajentamalla ihmisten osaamis- ja tietopohjaa sekä tukemalla osallistavia dialogisia oppimisprosesseja, joissa monimutkaisuuteen saadaan riittävän monipuolisia näkökulmia. (Hämäläinen 2014, 5. O'hara & Lyon 2014, 107–109.)

Talouden ja yhteiskunnan nopea rakennemuutos, päätöksenteon kasvaneet ongelmat sekä useita vaihtoehtoja tarjoava, yksilökeskeinen ja materialistinen kulttuuri haastavat elämän hallittavuutta, ymmärrettävyyttä ja merkityksellisyyttä. Yhdistettynä tietotyön henkiseen vaativuuteen tämä henkisten paineiden kasvu saattaa selittää myös sen miksi mielenterveysongelmat ovat nousseet Suomessa merkittävimäksi työkyvyttömyyseläkkeiden syyksi. Tutkijat kokevat Antonovskyn teorian olevan edelleen hyödyllinen uusien hyvinvointiongelmienkin analysoinnissa. Käytännönläheiset tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiset, joidenka elämä on ymmärrettävää, hallinnassa ja merkityksellistä, ovat henkisesti ja fyysisesti terveempiä, kestävät paremmin elämän suuria stressitapahtumia, nauttivat

korkeammasta elämänlaadusta ja elävät pidempään. Tämä tieto voi ohjata päätöksentekijöitä hyvinvointiongelmien korjaamisesta kohti terveyden edistämistä ja ongelmien ennaltaehkäisyä. (Hämäläinen 2014, 2.)

Aikuisuutta lähestyessään yksilö kehittänyt omaa koherenssin tunnettaan ratkaisemalla keskeisiä elämäntehtäviä. Koherenssin tunteen on ajateltu olevan melko vakaa 30 ikävuoden jälkeen. Antonovsky tutki koherenssia pitkään yksidimensioisena, missä stressitekijöillä oli toisessa ääripäässä terveyttä edistävä (health ease) ja toisessa sairautta-aiheuttava (disease) vaikutus. (Antonovsky 1985, 13.) Myöhemmin esimerkiksi Feldt laajensi mittarin lähestymiskulmaa kolmedimensioiseksi tutkimalla koherenssiin liitettävää kolmea osa-aluetta: Työpaikalla työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa asioihin, työn optimaalista kuormitusta ja kokemusten yhdenmukaisuutta. Ne ovat keskeisiä, työntekijää stressiltä suojaavia ja koherenssin vahvistumista edesauttavia tekijöitä. Mahdollisuuden vaikuttaa katsotaan linkittyvän merkityksellisyyden kokemukseen, kuormitus hallinnantunteeseen ja kokemusten yhdenmukaisuus työn ymmärrettävyyteen. (Feldt 2000, 47.)

Feldt on tutkinut työntekijän koherenssin tunteen pysyvyyttä työyhteisössä. Hän on tutkinut myös, toimiiko koherenssi välittäjänä (mediator) psykososiaalisten työnominaisuuksien ja työhyvinvoinnin välillä. Työnominaisuuksia ovat esimerkiksi organisaatioilmasto, johtajuus, mahdollisuudet vaikuttaa, työn vaatimukset, aikapaine, palkkiot, epäsuotuisat olosuhteet tms. Hän havaitsi, että hyvä organisaatioilmasto oli yksi eniten työntekijän koherenssin tunteeseen ja hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Feldtin seurantatutkimuksessaan havaittiin, että voimakkaan koherenssin tunteen omaavat työntekijät raportoivat vähemmän psykosomaattista oireilua tai henkistä uupumusta kuin heikomman koherenssin tunteen omaavat. Työn vaativuus sai aikaan suotuisia vaikutuksia yksilöihin, joilla oli korkea koherenssin kokemus, kun taas sillä oli sairautta-aiheuttava vaikutus heikon koherenssin omaaviin työntekijöihin. Tutkija havaitsi myös, että vahva koherenssin tunne suojasi työntekijää työpaikalla valitsevilta epäsuotuisilta olosuhteilta ja tekijöiltä, kun taas hyvät sosiaaliset suhteet

työpaikalla suojasivat heikomman koherenssin tunteen omaavia työntekijöitä. (Feldt 2005, 50.)

3.2 Työhyvinvoinnin määritelmiä ja tukemismuotoja

Työhyvinvointia voidaan tarkastella ja tukea monilla tavoilla, joista esittelemme tässä muutaman yleisen ja tunnetun esimerkin. Työturvallisuuskeskus on Päivi Rauramon (2009) johdolla luonut työhyvinvoinnin portaat nimisen työkirjan yritysten, yhteisöjen ja organisaatioiden tueksi. Työkirja etenee systemaattisesti nykytilan arvioinnista, esteiden ja vahvuuksien tunnistamiseen ja lopuksi tavoitteiden asettamiseen sekä toimenpidesuunnitelman tekemiseen.

Työhyvinvoinnin portaat nojaavat Maslowin tarvehierarkiaan luomalla arviokriteerit ja toimenpide ehdotukset tarpeiden eri tasoille: Psyko-fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näitä arvioidaan oman ja organisaation toiminnan näkökulmista. (Rauramo 2009, 4.)

Työhyvinvoinnin portaat	Oma toiminta 1–5	Organisaation toiminta 1–5
Psykofysiologiset perustarpeet <ul style="list-style-type: none"> Tavoite: Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito 	<ul style="list-style-type: none"> Terveelliset elintavat: kohtuullisuus alkoholin käytössä, tupakoimattomuus, liikunta, ravinto, painon hallinta, lepo ja uni 	<ul style="list-style-type: none"> Työkuormituksen sääätely Työpaikkaruokailu Työterveyshuolto
Turvallisuuden tarve <ul style="list-style-type: none"> Tavoite: Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö 	<ul style="list-style-type: none"> Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat Uskallus tarttua epäkohtiin Hyvät käytöstavat Vastuiden ja oikeuksien tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen Taloudellinen tilanne 	<ul style="list-style-type: none"> Työsuhteen pysyvyys Turvallinen työympäristö (tekninen, toiminnallinen ja psykososiaalinen) Työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen
Liittymisen tarve <ul style="list-style-type: none"> Tavoite: Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> Joustavuus Erilaisuuden arvostaminen Kehitysmyönteisyys Ihmissuhteet kunnossa (työ ja yksityiselämä) Mieluisat harrastukset 	<ul style="list-style-type: none"> Työyhteisön hyvä ilmapiiri Hyvät kokouskäytännöt Yhteistyön sujuminen Konfliktien käsittely Johtaminen Työpaikan sisäiset ja ulkoisten tukiverkostojen hyödyntäminen
Arvostuksen tarve <ul style="list-style-type: none"> Tavoite: Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa Itsearvostus, myönteinen minäkuva Oman työn arvostus Hyvät käytöstavat 	<ul style="list-style-type: none"> Hyvinvointia ja tuottavuutta tukevat arvot, kehitystoiminta sekä palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmät Henkilöstön osallistuminen Avoin ja sujuva tiedon kulku
Itsensä toteuttamisen tarve <ul style="list-style-type: none"> Tavoite: Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset 	<ul style="list-style-type: none"> Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito Oppimisen ja oivaltamisen ilo Luova toiminta 	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen hallinta, yksilön ja työyhteisön oppimisen tukeminen Mielekkään työn mahdollistaminen Luovuus ja vapaus

Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat TTK:n mukaan (Rauramo 2009, 4).

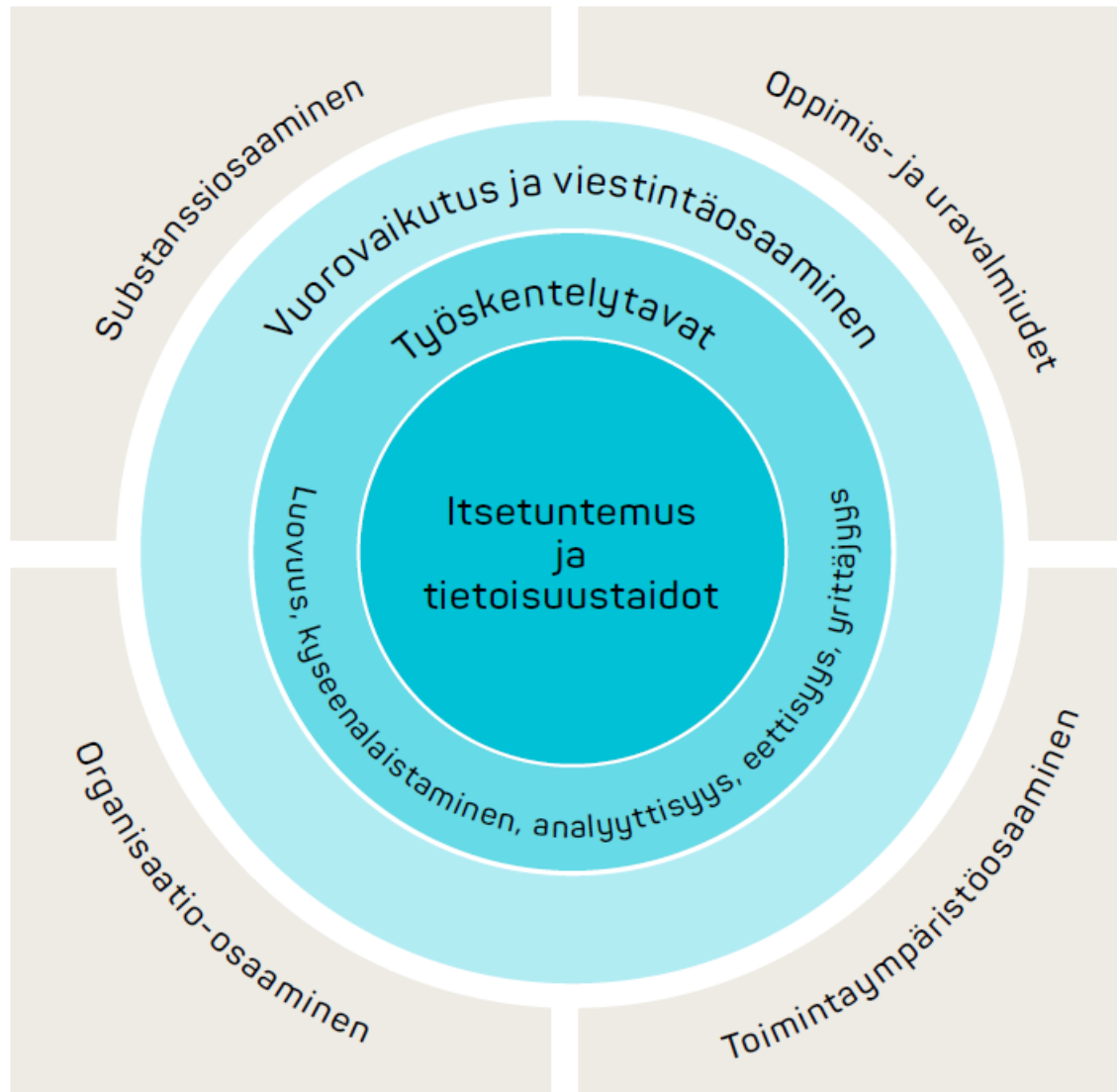
Työkalu on systemaattisuudessaan kuitenkin tehtävälisäntekijälistänsä esimerkkiksi työntekijälle useita käyttäytymiseen liittyviä asioita. Näin annettuina ne kuitenkin tulevat yksilön ulkopuolelta ja kytkeytyvät tämän ulkoiseen motivaatioon, mikä ei muutoksen kannalta ole pitkäkestoinen tai vaikuttavin heräte.

Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen (2004, 27) on perehtynyt työhyvinvointiin työn imu -käsitteen avulla keskittymällä niin sanottuun positiiviseen työhyvinvoinnin lisäämiseen, eikä vain työpahoinvoinnin oireiden tai työuupumustekijöiden poistamiseen. Työn imua kuvataan melko pysyväksi ja hyvin myönteiseksi olotilaksi, jota kuvaa tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Nämä vahvistuvat voimavaratekijöistä, kuten työnkehittävyyden, esihenkilön tuen, arvostuksen ja myönteisten asiakaskontaktien vaikutuksesta.

Hakasen (2004, 77, 105, 138) tutkimus luo laajemman kuvan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Yksilön taustalla olevien sosio-ekonomisten tekijöiden huomiointi, työuran epävakaustekijöiden vaikutus, yksityiselämän kuormittavuus ja persoonallisuustekijöiden yhteys kokonaisuuteen tuovat kokonaisvaltaisemman kuvan työhyvinvoinnista. Yksilöllisen työn imun - kokemus ei kuitenkaan anna ohjeita, työkaluja tai menetelmiä siihen, miten työhyvinvointia voi lähteä konkreettisesti parantamaan.

Kolmas, konkreettisempi työhyvinvoinnin kehittämisen esimerkki on kuntien eläkevakuutusyhtiöltä Keva:lta. Se on ollut aktiivisesti edistämässä asiakkaidensa eli kuntien työntekijöiden työhyvinvointia työurien pidentämiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi. Työnantajien suuntaan palvelu on muotoiltu työkykyjohtamiseksi, jolla pyritään tuomaan strategista mallia työkyvyn parantamiseen ja niiden henkilöasiakkaille on tarjolla kompassi - työkirja oman osaamisen, oppimistavoitteiden ja muutoskyvykkyyden kehittämiseksi. Työkirjan tarkoitus on tuoda käyttäjälle selkeämmin näkyväksi omat vahvuudet ja tavoitteet työelämässä. Tarkoitus on tukea myös työntekijän työelämän muutoksiin sopeutumista. (Keva 2021.) Työkirjan terminologia on saman suuntaista kuin opinnäytetyössämme käyttämä. Siinä puhutaan muun muassa kompassista ja tietoisuustaidoista, joilla pyritään saman suuntaiseen lopputulokseen kuin käyttämällämme yhdessäluomisen otteella ja siihen liittyvällä harjoittamisohjelmalla.

Keva (2021) määrittelee osaamisen laajemmin kuin vain oman tehtävän sisältöosaamisena. Osaamisen ytimessä on itsetuntemus ja tietoisuustaidot, jota ympäröi työskentelytavat, kuten luovuus, analyyttisyys, yrittäjäyys ja kyseenalaistaminen, sekä vuorovaikutus ja viestintäosaaminen. Näiden ympäriltä löytyy vasta substanssi-, organisaatio- ja toimintaympäristöosaaminen, sekä oppimis- ja uravalmiudet.



Kuva 4. Osaamisalueet (Keva 2021).

Kompassi-työkirjan (Keva 2021) kolmeosainen rakenne haastaa käyttäjänsä pohtimaan omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan, tavoitteitaan työelämässä ja omaa muutoskyvykkyyttään. Työskentelyn aikana vastataan kysymyksiin, käytetään prosessikirjoittamisen menetelmää ja testataan luonteenvahvuuksia. Tehtävissä saatetaan pyytää myös kollegoiden näkemyksiä ja lopuksi kiteytetään löydöksiä avainsanoiksi.

Työkirjan hyvänä puolena voidaan pitää sen avointa rakennetta, jossa käyttäjä saa itse määritellä miten itseään kuvaa, eikä häntä ohjata valitsemaan osaamisiaan valmiista listasta. Työkirjan täyttäminen on kuitenkin hyvin

lineaarista, loogisrationaalista päättelyä vaativaa, joka helposti tuottaa tuloksia jo aiemmin tiedetystä eikä välttämättä luo mitään uutta näkökulmaa tai ymmärrystä. Tehtävien ja pohdintojen työstäminen yksin hukkaa mahdollisuuden tärkeiksi nostettujen vuorovaikutus- ja viestintätaitojen kehittämiseltä, yhteisön kehittämiselle, eikä rikasta työskentelyn lopputulemaa ulkopuolisilla näkökulmilla.

Yhdessäluomisen otteen ytimessä oleva relationaalinen näkemys tuo kohtaamisen, vuorovaikutuksen ja empatian työskentelyyn mukaan, tunne-, tarve-, keho- ja intuitiotaitojen lisäksi. Tämä luo mielestämme kattavamman läpileikkauksen itsetutkiskeluun, kehittymiseen ja tietoisuustaitojen kehittämiseen.

Laininen (2022) tiivistää yhdessäluomisen otetta seuraavasti: Yhdessäluomisen ote on uudistumisen tapa, jonka avulla voimme luoda yhdessä toisten kanssa uusia tulevaisuuden taitoja. Tapoja, joilla suhtautua ja suuntautua todellisuuteen. Yhdessäluomisen otteen ytimessä on se, miten todellisuus ja tulevaisuus syntyy vuorovaikutuksessa ihmisten omiin kokemuksiin pohjautuen.

3.3 Yhdessäluomisen ote

Pennonen (2020) kuvaa itsetuntemuksen merkitystä työhyvinvoinnin osatekijänä. Itsetuntemus on ihmisen oma ymmärrys itsestä. Sen avulla ihminen tietää, kuka tai millainen hän on. Siihen liittyy ihmisen kyky tunnistaa omia persoonallisuuden piirteitään, hyviä ja huonoja puoliaan sekä käyttäytymistottumuksiaan. Havainnoidessaan itseään tunteiden, ajattelun ja kehon tuntemusten kautta ihminen saa käsitystä omista voimavaroistaan ja vahvuuksistaan sekä tiedostaa ja ymmärtää omia heikkouksiaan, tarpeitaan, motiivejaan ja tavoitteitaan. Reflektointi on ihmisen taitoa tarkastella aktiivisesti kokemuksiaan, mikä kehittää itsetuntemusta. (Pennonen 2020, Itsetuntemuksen rooli työhyvinvoinnissa.)

Itsetuntemuksen avulla ihminen tunnistaa oman tapansa reagoida stressiin ja miten se ilmenee hänessä. Stressaaminen voi aiheuttaa toisella

psykosomaattista oireilua kuten päänsärkyä, toisella tunnereaktioita kuten levottomuutta ja pelkoa, kolmannella tiedonkäsittelyn haasteita kuten keskittymisvaikeuksia tai huoliajatuksia. Stressiä ylläpitäviin tekijöihin voi vaikuttaa kiinnittämällä huomiota omiin valintoihinsa erilaisissa arkipäivän tilanteissa. Kiireen luominen, kielteisyyttä lisäävät ajattelumallit, monien tehtävien haaliminen. lihasjännitys, jämähäköyden puute, murehtiminen, välttämiskäyttäytyminen, kaikki voivat lisätä stressin kokemusta. (Pennonen 2020, Itsetuntemuksen rooli työhyvinvoinnissa.)

Pennonen selittää itsetuntemuksen vaikutusta työhyvinvointiin tiedostamisen avulla: mitä paremmin työntekijä tuntee itsensä sitä paremmin hän ymmärtää myös omaa työhyvinvointiaan ja tunnistaa siihen vaikuttavia asioita elämästään. Tiedostamisen avulla hän ymmärtää, kuinka omaan työhyvinvointiin voi omilla toimillaan ja valinnoillaan vaikuttaa. (Pennonen 2020, Itsetuntemuksen rooli työhyvinvoinnissa.) Ihmisen omat pinttyneet käsitykset omasta itsestään ja vahvuuksista usein ylläpitävät stressiä. Ihminen havahtuu työhyvinvoinnin puuttumiseen vasta silloin, kun oma hyvinvointi on vaarassa. Omien rajojen kunnioittaminen on omasta hyvinvoinnistaan välittämistä. Jämähäköyys tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että työntekijä kuuntelee toisia, tuo omat näkemyksensä esille rakentavalla tavalla ja puolustaa oikeuksiaan. Hoitoalan verkkolehdeissä tuodaan esille, että jämähäköyys ei ole sama asia kuin joustamattomuus, eikä suoriutumattomuus merkki laiskuudesta ja huonommuudesta vaan organisaatioon juurtuneista epärealististen tavoitteiden tavoittelusta. (Superlehti 2021.)

Murros ja toimintaympäristön haasteet voidaan kuitenkin nähdä hyödyllisenä oppimisympäristönä haastaen meitä tutkimaan uutta suuntaa, uudelleenorientoitumaan, sekä kehittämään uudenlaisia taitoja ja toimintatapoja. (Takanen 2022, 11.) Epävarmuus ja jatkuvat muutokset nostavat erityiseen tarpeeseen työn tarkoituksen tunnistamisen, itsesäätelyn ja sisäisen motivaation. Jotkut kokevat työn murroksen innostavana ja mahdollisuuksia luovana, useille se on kuitenkin stressaavaa ja kuormittavaa. Työssä jaksamisen haasteet ja mielenterveysongelmat ovat kasvaneet vuosi vuodelta.

Vuonna 2018 Suomessa masennus vei työkyvyttömyyseläkkeelle 9 ihmistä joka päivä, ja se on suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Työkeskeisessä yhteiskunnassa työn tekeminen ja ammattirooli ovat hyvin keskeisiä yksilöille. (Joutsenvirta & Salonen 2020, 18.)

Kehittämistyömme kohdeorganisaatiossa on tunnistettu uuteen tilanteeseen liittyvät riskit, jotka vastaavat myös yhdessäluomisen otteen taustaoletuksiin: Ulkoa tulevat muutostarpeet saatavat turhauttaa ja tuovat tunteen kyvyttömyydestä vaikuttaa, minkä johdosta yhteisö voi ajautua selviytymistaisteluun, reaktiiviseen toimintatapaan, mikä osaltaan voi lisätä työntekijöiden voimattomuutta, kyynisyyttä ja pessimismää. (Takanen 2005, 33.)

Yhdessäluomisen ote on kehittävää työntutkimusta, joka tukee läsnäoloa arjessa. Tyypillisesti työyhteisössä toimiminen korostaa loogisrationaalista ajattelua ja esimerkiksi ongelman ratkaisua. Yhdessäluomisen ote tuo tähän rinnalle myös muut tietämisen tasot, kuten intuitio, keho- ja tunnetietoisuus. (Takanen & Petrow 2013, 118.)

Yhdessäluomisen otteen syntymiseen on vaikuttanut suorasti tai epäsuorasti monet teoriat. Kompleksisuus- ja voimaantumisteoria, arvostava haastattelu, Scharmerin U- teoria ja konstruktionismi. Erityisesti relationaalinen konstruktionismi on hyvin keskeinen osa ja sen kautta määritellään myös yhdessäluominen. Tässä yhteydessä sillä tarkoitetaan todellisuuden luomista vuorovaikutuksessa muiden kanssa omien ajatusten, tunteiden ja toiminnan kautta. Yhdessäluominen on jatkuvaa avautumista ja luomista relationaalisessa tilassa. Tämä tila tarkoittaa sitä, miten olemme yhteydessä itseemme, toisiin ihmisiin ja ympäristöön. Asiat elämässämme tapahtuvat tässä relationaalisessa tilassa. Yhdessäluomisen ote auttaa tulemaan tietoiseksi tästä tilasta, auttaa meistä kehittymään tietoisia ja vastuullisia yhdessäluojia. (Takanen & Petrow 2013, 116–117.)

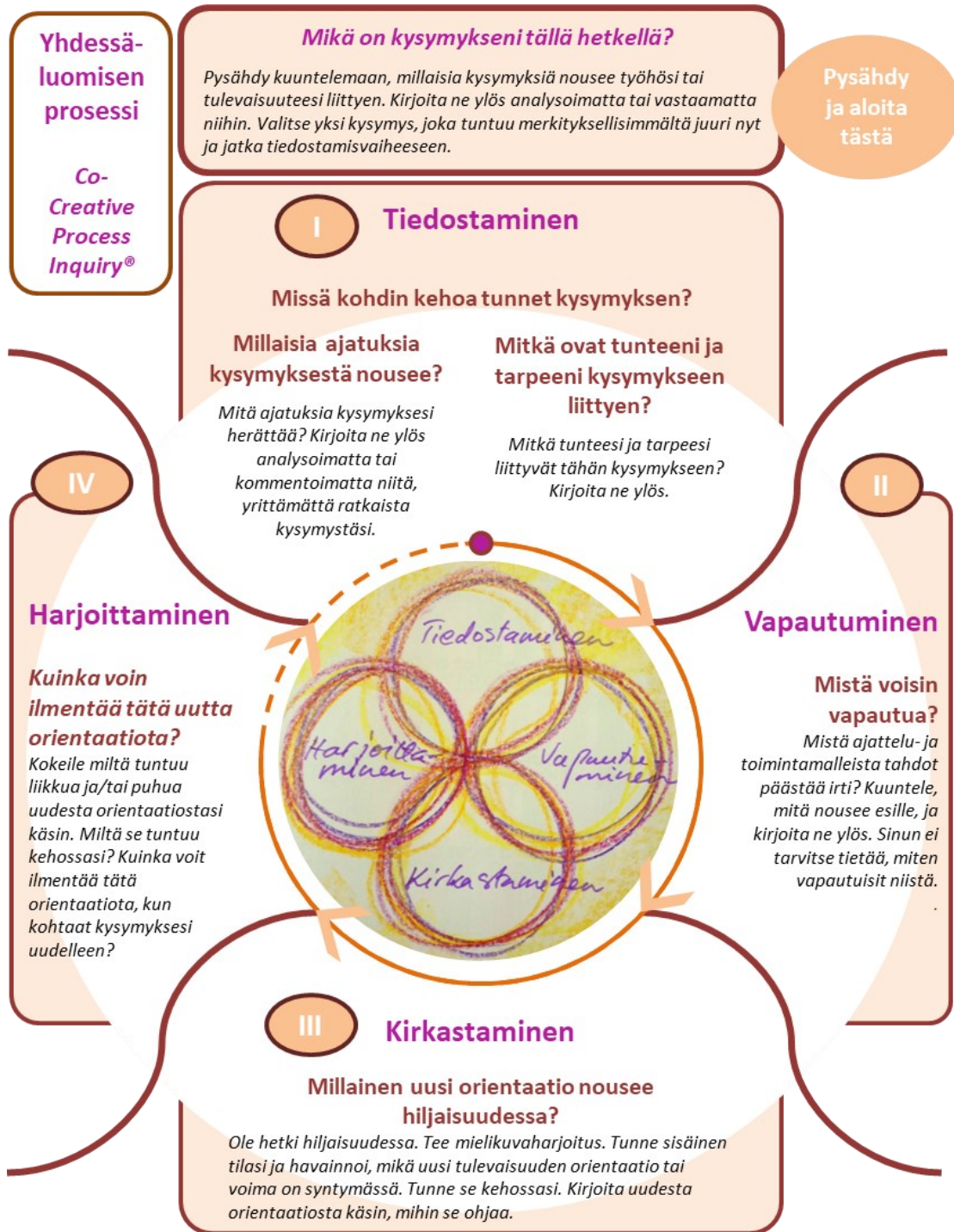
Työyhteisössä voidaan esittää esimerkiksi toive, että yhteisömme olisi täynnä luottamusta ja hyvinvointia, mutta se ei ole mahdollista, ellei itse osallistu luomaan luottamuksen ja hyvinvoinnin tilaa juuri tässä hetkessä. Emme enää

odota jonkin asian tapahtuvan vaan olemme aktiivisia toimijoita luomassa tätä uutta todellisuutta. Relationaalinen konstruktioismi avaa uudenlaisen näkökulman muutoksen luomiseen työyhteisöissä. Miten olemme relaatiossa muiden kanssa yhdessä, emmekä heitä kohtaan (relating with/relating to). Tämä tukee itsemääräämisoikeutta, sisäistä motivaatiota ja omaa toimijuutta luoden syvemmän ja henkilökohtaisemman yhteyden muutokseen tai uuteen toimintatapaan. (Takanen & Petrow 2013, 120.)

Dian-Marie Hosking kuvaa viittä näkökulmaa miksi relationaalinen lähestyminen yhdessäluomisen otteella uudistaa muutostyötä. Ensinnäkin kaikki toiminta ja teot ovat potentiaalisia vaikuttajia ja toiseksi malli hyväksyy useita tapoja nähdä ja luoda realiteetteja eri vuorovaikutussuhteissa, jotka ovat kaikki yhtä tärkeitä. Kolmas näkökulma tulee, kun työ tehdään nykyhetkessä eikä tulevaisuutta varten. Neljäntenä, ote orientoi transformaatioon ja viimeiseksi, otteella liikutaan kaikilla todellisuudenluomisen tasoilla kuten esimerkiksi puhe ja aistit (Takanen & Petrow 2013, 120–121.)

Yhdessäluomisen otteelle liittyviä avainsanoja ovat optimismi, dialogi, luovuus, hyvinvointi, henkinen kasvu sekä yhteinen vastuu kehityksestä. Jokainen työntekijä on itse vastuussa siitä, millaista toimintakulttuuria luo ajatuksillaan ja toiminnallaan. Yhdessäluomisen ote voi parhaimmillaan auttaa työyhteisöä kiirekulttuurista läsnäolon kulttuuriin, joka antaa tilaa työn ilolle, innostukselle ja luovuudelle. Sen avulla yksilö ja yhteisö säilyttää kyvyn nähdä olennainen ja suunnata oma/yhteinen energia sen suuntaisesti. Olennaista on se, että äärimmäisissäkin tilanteissa voidaan nähdä vaikutusmahdollisuuksia ja tarttua niihin. (Takanen 2005, 30, 59.)

”Voimaantuvassa yhteisössä työn ajatellaan olevan oman energian keskittämistä ryhmän perustehtävään, henkilökohtaista kasvua ja itsensä kehittämistä. Siinä korostuvat dialogitaidot, luovan ongelmanratkaisun taidot, reflektointitaidot, mielenhallinnan taidot, kokonaisuuden hahmottaminen ja ryhmätietoisuus.” (Takanen 2005, 32.)



© Terhi Takanen 2005, 2013 CoCreators Oy www.cocreators.fi

Kuva 5. Yhdessäluomisen prosessi (Takanen 2022, 136).

Yhdessäluomisen otteessa on neljä vaihetta. Uudistuminen alkaa yksilöiden ja yhteisöjen kysymyksistä: minkälaisen kysymysten kautta halutaan lähteä tarkastelemaan ja uudistamaan toimintakulttuuria. Yksilön ja yhteisön uudistuminen kietoutuu toisiinsa toimintaa uudistettaessa. Organisaation ja yksilön identiteetit muuttuvat ja kehittyvät vuorovaikutuksessa toisiinsa. Syvimmillään se ulottuu identiteetin ja läsnäolon laatuihin. Syvä kehittyminen tarkoittaa syvimpien uskomusten ja toimintatapojemme tutkimista ja uudelle avautumista.

Ensimmäisen vaiheen tiedostamisessa tutkimme kysymystämme eri tietämisen tavoilla, normaalista ajattelusta poiketen. Tutkien intuitiota, tunne ja tarve rakenteita, sekä kehon tuntemuksia. Asioita ei olla ratkaisemassa vaan kuuntelemassa mitä minussa herää tämän kysymyksen äärellä. Vapautumisvaiheessa tutkitaan mistä tunteista, tarpeista, ajatus- ja toimintamalleista voisin olla valmis luopumaan. Niistä ei tarvitse tietää miten se tapahtuu tai arvottaa onko jokin asia hyvä tai huono tai josta haluaisin vapautua. Kehittyminen ei tarkoita aina uuden oppimista, vaan se voi tarkoittaa myös irtipäästämistä niistä ajatus- ja toimintamalleista, jotka eivät enää palvele itseä tai muita. Tämä mahdollistuu pysähtymisen kautta, jossa kuuntelemme itseämme ja ympäröivää todellisuuttamme.

Kirkastamisen vaihe tuo näkyviin uuden sisäisen tilan, laadun, jolla haluamme toimia ja tarkastella arkea jatkossa. Mistä tilasta käsin haluan toimia, joka on minulle merkityksellinen? Usein tarkastellussa nousee esiin elämän perusasioita, kuten rauhan ja läsnäolon merkitys omassa toiminnassa. Läsnäoloa voidaan kutsua eri tavoin ja eri nimillä, mutta usein siihen liittyy tunne vapaudesta ja vastuusta. Kyse ei ole siis siitä mitä teemme, vaan mistä tilasta käsin toimimme, ja sillä on suuri vaikutus sekä itseen että ympäristöön. (Takanen 2010, 121–122). Harjoittamisen tarkoitus on tuoda tämä uusi laatu ja toimintatapa osaksi arkea harjoittamalla sitä käytännössä ja refleктоimalla sen vaikutusta.

Yhdessäluomisen otteessa voimaantumista mahdollistavia tekijöitä ovat riittävä toiminnan vapaus ja autonomia, luottamus, jokaisen yksilön arvostaminen sellaisena kuin on, avoin vuorovaikutus, keskinäinen tuki ja kehittymishalua.

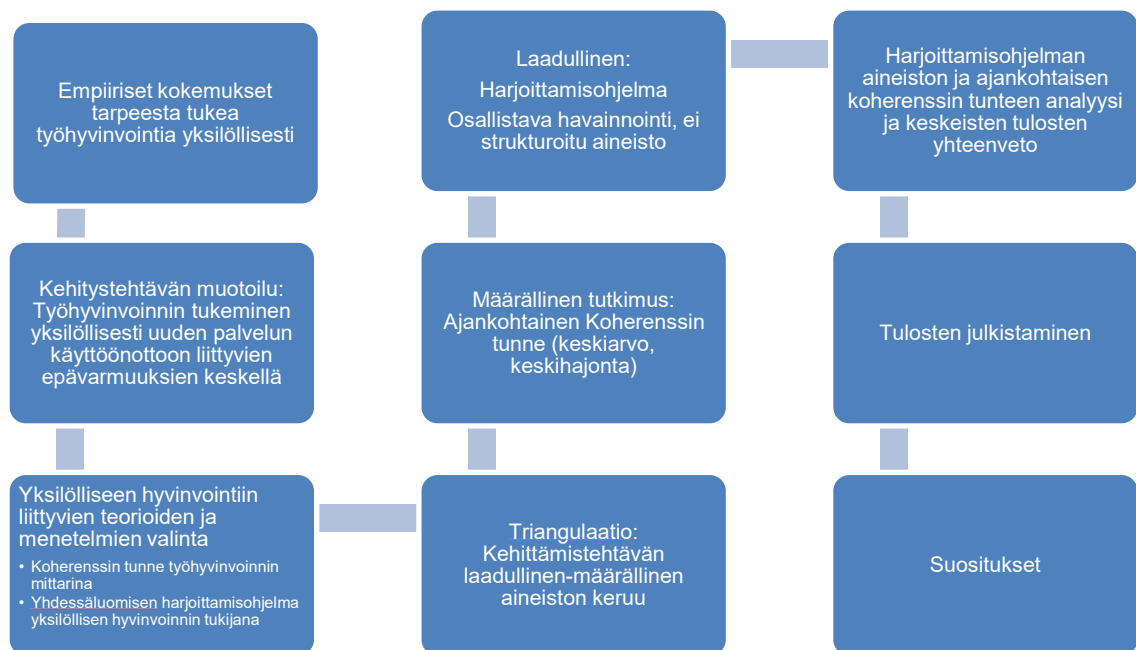
Yhdessäluomisen menetelmä asettaa ydinkysymykset: Miten työyhteisö saa käyttöönsä henkiset voimavaransa ja saa suunnattua ne yhteiseen visioon? Mitä työyhteisöt jäsenet haluavat olla luomassa? Miksi mielenterveys- ja päihdepalvelu on olemassa? Mistä me työyhteisössämme unelmoimme? Mitä haluamme olla luomassa toiminnallamme?

Yhdessäluomisen ote ja harjoittaminen antaa jokaiselle työyhteisön jäsenelle lisää vaikutusmahdollisuuksia ja suuremman osan toimintakulttuurin uudistamisessa, sekä ottaa huomioon sen, miten kulttuuri syntyy yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa. Ote perustuu yksilön ja yhteisön henkiseen kasvuprosessille sekä toiminnan uudistamiselle ja antaa mahdollisuuden tasapainottaa erilaisia tietämisen tapoja; tuo vahvemmin käyttöön kokemuksellisen, kehollisen, intuitiivisen ja tunteiden kautta syntyvän tietämisen. Se korostaa sekä yksilön että yhteisön vastuuta siitä, millaista kulttuuria he luovat perusorientaatiollaan, uskomuksillaan, tunteillaan ja toiminnallaan rakentuu sellaiselle dialogille, joka antaa tilaa kohdata oma minä ja toiset merkityksellisellä tavalla ja auttaa vapautumaan toimimattomista käytänteistä sekä niihin kytkeytyvistä uskomuksista, kokemistavoista ja identiteeteistä. Yhdessäluomisen voi määritellä tietoisesti vastuunottamiseksi siitä, mitä olemme luomassa orientaatiollamme, läsnäolon laadullamme, ajatuksillamme, tunteillamme ja toiminnallamme. (Takanen & Petrow 2013, 117.)

4 Kehittämistyön toteuttaminen

4.1 Kehittämistyön prosessimalli ja kehittämismenetelmä

Kehittämistyömme noudatti seuraavanlaista prosessia ja laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä vaiheita. Aineiston keruussa yhdistimme määrällisiä ja laadullisia menetelmiä.



Kuva 6. Kehitystyössämme käytetty prosessi (mukaillen Saaranen-Kauppinen & Puusniekka).

Kehittämistyömme kohdeorganisaatiossa alkoi päihde- ja mielenterveyspalvelun työntekijöille tarkoitetulla aloitustilaisuudella, jonka aikana esittelimme työmme taustateoriat ja kehittämismenetelmät koherenssin tunteen ja yhdessäluomisen harjoittamisohjelman. Muuten prosessi noudatti seuraavaa aikataulua:

Taulukko 1. Kehitystyön aikataulu.

	Tapahtuma	Tavoite
Esittely 01/22	Tekijöiden ja työn esittely kohdeorganisaatiolle	Sitouttaa henkilöstö osallistumaan kyselyyn ja harjoittamisohjelmaan
Kysely 02/22	Koherenssin tunne -kyselyn lähettäminen henkilöstölle	Riittävän suuren vastausprosentin saavuttaminen
Aloitus 03/22	Yhdessäluomisen otteen työpaja	Harjoittamisohjelman käynnistäminen, arvokompassit
Viikko 1	Tapaamiset pareittain, reflektio	Ensimmäisen uuden taidon harjoittaminen
Viikko 2	Tapaamiset pareittain, yhdessäluomisen sykli	Toisen uuden taidon nimeäminen ja harjoittaminen
Viikko 3	Tapaamiset pareittain, reflektio	Molempien uusien taitojen harjoittaminen ja yhdistäminen
Viikko 4	Yhteistapaaminen koko ryhmälle	Omien reaktiivisten toimintatapojen havainnointi
Viikko 5	Tapaamiset pareittain, päiväkirja merkinnät	Uusi taito reakoijan tukena
Viikko 6	Tapaamiset pareittain, reflektio	Omien proaktiivisten toimintatapojen havainnointi
Viikko 7	Tapaamiset pareittain, proaktiivisuus	Uusi taito aikaansaajan tukena
Viikko 8	Tapaamiset pareittain, reflektio	Omien koaktiivisten toimintatapojen havainnointi
Viikko 9	Tapaamiset pareittain, koaktiivisuus	Uusi taito yhdessäluojan tukena
Päätös 06/22	Harjoittamisohjelman päätös	Ohjelman kertaus, kokemusten ja palautteen keruu

Koherenssin tunne -kyselyyn ja itse harjoittamisohjelmaan liittyvät työvaiheet esitellään seuraavissa kappaleissa yksityiskohtaisesti.

4.2 Koherenssin tunne -kysely

Kehittämistyön suunnitelma ohjaa kyselylomakkeen tekemistä (Vilka 2015, 94). Meidän kehitystyömme keskiössä oli ymmärtää päihde- ja mielenterveysyksikössä työskentelevien työntekijöiden ajankohtainen koherenssin tunteen tila. Valitsimme kehittämistyöhömmä kvantitatiivisen aineiston keräysmenetelmäksi Koherenssin tunne -kyselyn (Sense of Coherence, SoC), jonka taustalla vaikuttaa Antonovskyn alkuperäisesti kehittämä The orientation to life questionnaire (OLQ).

Työssämme koherenssin tunnetta mitataan vakioidulla kyselyllä, joka on johdettu pienillä muutoksilla (SoC-29) kyselyn kysymyksistä. Oma kyselymme koostui mukautetusti, kolmen taustamuuttujan lisäksi 19 koherenssin tunteeseen liittyvästä kysymyksestä kuitenkin niin, että alkuperäisen kyselyn henkeä on kunnioitettu. Vastatessaan vastaajat arvioivat väittämiä viisiportaisella asteikolla, jossa numero 1 kuvasi vastaajan kokevan elämässään suuria haasteita esitetyn väitteen osalta ja numero 5 puolestaan vastaajan kokevan asian olevan elämässään hyvin tai järjestyksessä.

Kyselyissä käytetyt, vastaajan mielipidettä kuvaavat asteikot ovat tyypillisimmin 5- tai 7-portaisia. Ne muodostavat nousevan tai laskevan skaalan, jolla vastaaja heijastaa omaa saman- tai erimielisyyttään esitetyn väitteen kanssa. (Hirsjärvi ym. 2009, 200.) Koimme, että pienestä populaatiosta johtuen, oli parempi käyttää 5-portaista kyselyä, jotta vastukset tiivistyisivät enemmän kuvaamaan jompaa kumpaa ääripäätä.

Seuraavassa on Koherenssin tunne -kyselymme kysymykset vastausskaaloineen:

Taulukko 2. Koherenssin tunne -kyselyn kysymykset.

Todellisuus tuntuu minusta	Kaoottiselta (1) / Ymmärrettävältä (5)
Globaalit ongelmat tuntuvat minusta	Ratkaisemattomilta (1) / Ratkaistavissa olevilta (5)
Koen tulevaisuuden epävarmuuden ja käynnissä olevat muutokset	Raskaana (1) / Hallittavana (5)
Tunnen muita ihmisiä kohtaan	Erillisyyttä (1) / Yhteisöllisyyttä (5)
Uskon, että tulevassa elämässäni	Epäonnistun (1) / Onnistun (5)
Päivittäistä ajanhallintaani kuvastaa jatkuva	Kiire (1) / Sopiva tasapaino (5)
Elämässäni olevat haasteet tuntuvat	Ahdistavilta (1) / Innostavilta (5)
Olotilani on yleensä	Stressaantunut (1) / Levollinen (5)
Koen, että minua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti	Hyvin usein (1) / Harvoin tai ei koskaan (5)
Voin vaikuttaa omaan elämäntilanteeseeni	Vähän (1) / Paljon (5)
Lähipiirini antaa minulle tukea	Harvoin / Jatkuvasti
Tunnen että minulla on asiat hallinnassa	Harvoin tai ei koskaan (1) / Hyvin usein (5)
Koen elämäni	Merkityksettömäksi (1) / Merkitykselliseksi (5)
Yhteys luontoon on minulle	Yhdentekevää (1) / Voiman lähde (5)
Elämässäni on rikastavia ihmissuhteita	Hyvin harvoja (1) / Useita (5)
Työ, opiskelu tai harrastukset tuovat minulle merkityksellisyyden kokemuksia	Satunnaisesti (1) / Jatkuvasti (5)
Koen voivani parantaa muiden elämää	Harvoin (1) / Päivittäin (5)
Koen, että päivittäisten työtehtävien hoitaminen on raskasta	Ponnistelua vaativaa (1) / Voimia ja mielihyvää antavaa (5)
Tunnen, että en oikeastaan välitä siitä, mitä ympärilläni tapahtuu	Hyvin usein (1) / En koskaan tai hyvin harvoin (5)

4.3 Yhdessäluomisen harjoittamisohjelma

Yhdessäluomisen otteesta muokkasimme harjoittamisohjelman kohdeorganisaatioon sopivaksi. Harjoittamisohjelman tavoitteena oli tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Harjoittamisohjelmalla halusimme tukea erityisesti osallistujien henkilökohtaista ja ammatillista uudistumista. Tulevaisuuden taitojen määrittelemistä yksilölähtöisesti ja niiden harjoittamista arjessa. Tietoisuustaitojen kuten keho-, tunne- ja intuitiotaidot, vahvistamista. Vuorovaikutuksen uudistamista asiakastyössä ja työyhteisön sisällä. Ja lisäksi omien toimintamoodien tunnistamista ja tukemista (reaktiivinen, proaktiivinen, koaktiivinen), sekä vanhoista toimintamalleista vapautumista.

Työelämässä tarvittavia uusia tulevaisuuden taitoja on pohdittu ja listattu monilla eri tahoilla. Yhdessäluomisen harjoittamisohjelman avulla selvitämme empiirisesti, voivatko yksilöt itse keksiä ja luoda näitä taitoja nojaten itsensä syvällisempään ymmärtämiseen ja omaan sisäiseen motivaatioonsa.

Yhdessäluomisen otteesta johdettu 10 viikkoa kestävä harjoitusohjelma antoi osallistujille mahdollisuuden omien toimintatapojen tunnistamiseen, uusien luomiseen, niiden vahvistamiseen omassa työssä ja vanhoista vapautumiseen. Yhdessäluomisen otetta sovelletaan pieneen joukkoon harjoittamisohjelmaan vapaaehtoisesti ilmoittautuneita työntekijöitä, jotka osallistuvat työmme aikana valmentaviin työpajoihin.

Osallistujien ajatuksia ja kokemuksia keräämme aineistoksi siitä, miten valittu menetelmä on vaikuttanut työntekijän työhyvinvointiin. Kerättyjen ajatusten ja kokemusten perusteella voidaan arvioida, hyötyisikö Mielenterveys- ja päihdepalvelut yhdessäluomisen otteen periaatteiden soveltamisesta sen kaikkiin työntekijöihin.

Harjoittamisohjelman herättämiä kokemuksia, havaintoja ja oivalluksia keräsimme osallistujilta osallistuvalla havainnoilla. Sen käyttöä tiedonkeruumenetelmänä puolsi subjektin eli osallistujan mahdollisuus luoda merkityksiä kehittämistemme kohteena oleviin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2009,

216). Sitä puolsi myös työhyvinvointi aiheen moniulotteisuus ja yhdessäluomisen otteen voimakas kokemuksellisuus menetelmänä.

Valintaa puolsi tämän lisäksi myös havainnoinnin mahdollistama välitön palaute organisaation toiminnasta ja käyttäytymisestä. Osallistuvalla havainnoinnille tyypillistä on se, että havainnoija osallistuu ryhmän toimintaan ja tekee osallistumisen aikana tutkittavilleen kysymyksiä. Osallistuvassa havainnoinnille on tärkeää, että tutkijalla on hyvät suhteet tutkittaviinsa, minkä kääntöpuolena on se, että tutkijan täytyy osata pitää erillään asiasta tekemänsä havainnot ja oman tulkintansa niistä. (Hirsjärvi ym. 2009, 194, 213.)

Osallistamalla tutkittavia, yhdessäluomisen harjoittamisohjelma tuotti kokemuksellisia reflektioita, jotka ovat luonteeltaan laadullisia, subjektiivisia havaintoja tutkittavasta aiheesta. Kehittämistyömme aikana keräsimme niitä sekä viikoittaisista tapaamisista, joissa valitut työparit refleктоivat harjoittamisohjelman vaikutusta arkeensa, että ryhmämuotoisesta päätöstapaamisesta. Paritapaamiset dokumentoimme kenttäpäiväkirja muotoisesti. Päätöstapaamisen videoimme ja litteroimme.

Yhdessäluomisen harjoittamisohjelmaan sertifioitu opiskelija fasilitoi työpajat. Fasilitoidessaan hän pystyi käyttämään omia kokemuksiaan aikaisemmista työpajoista ja rikastuttamaan työparien keskinäistä diskurssia niin työpajoissa kuin päätöskerran ryhmämuotoisessa palautekeskustelussa.

Seuraavissa kappaleissa esittelemme harjoittamisohjelman vaiheet yksityiskohtaisesti. Kehittämistyömme tapahtui tavallisen arjen ja työnteon yhteydessä, ei irrallaan tai ulkopuolella siitä. Myös työmme löydökset ja tulokset syntyvät kehittämistyömme tekemisen eli harjoittamisohjelman aikana tapahtuvissa kohtaamisissa. Harjoittamisohjelma perustuu mukailen Takasen kirjaan Tulevaisuuden taidot tässä ja nyt (2022).

Harjoittamisohjelman aloitus yhdessäluomisen otteella

Harjoittamisohjelman aloitimme yhdessäluomisen otteella. Fasilitoija toiminut tutkija esitteli yhdessäluomisen syklin (kuva 5) lyhyesti ennen aloitusta. Tälle tapaamiselle olimme varanneet työskentelyaikaa noin 4 tuntia ja siihen osallistui tutkijoiden lisäksi kaikki viisi harjoitusohjelmaan osallistuvaa henkilöä. Tapaamisen toteutimme verkkosovellus Teamsissa. Osallistujille oli annettu ohjeet varata rauhallinen tila työskentelyä varten, jotta kuuntelu ja keskustelu sujuu hyvin ja häiriöttä. Keskeyttömän yksilö- ja parityön sekä harjoittamisohjelman prosessin kannalta oli tärkeää, ja että osallistujat saattoivat olla paikalla koko ajan loppuun asti.

Harjoittamisohjelman ensimmäisen aiheen tarkoituksena on oman työhön liittyvän haasteen tai ongelman fokuointi ja harjoittamiselle aloituspisteen luominen muodostamalla oma kysymys, jota tutkitaan harjoitusohjelman edistyessä. Kysymyksen muodostamiseen ei liity muita ohjeita kuin se, että sen tulee liittyä omaan työhön ja tuntua itselle merkitykselliseltä juuri siinä hetkessä. Osallistujan kysymyksen ei tarvitse olla ratkaistavissa tai hänen ei tarvitse tietää, onko kysymys oikeanlainen. Kysymystä ei myöskään pidä arvottaa hyväksi tai huonoksi. Prosessin kannalta riittää, että se tuntuu itselle tärkeältä ja prosessin myötä kysymys alkaa kuitenkin muuttua. Osallistujat nostivat kysymyksikseen esimerkiksi ”Millä tavalla etenen parhaiten työssäni?” tai ”Miten saan jaettua työajan oikein?”.

Toisessa, eli tiedostamisvaiheessa harjoitukset tukevat omien tunteiden, tarpeiden ja kehon tuntemusten tiedostamista, sekä empaattista ja intuitiivista kuuntelua, joka on mielenterveysasiakastyössä hyvin keskeinen taito. Sen aikana työskentelimme sekä itsenäisesti että parin kanssa. Ensin pysähdyimme kuuntelemaan kehon tuntemuksia ja ajatusten virtaa. Miltä kehossa tuntuu, kun keskittyy omaan kysymykseen. Mitä ajatuksia nousee mieleen ensimmäisenä. Nämä kirjasimme itselle muistiin. Seuraavassa parityöskentelyvaiheessa oma kysymys, kehon tuntemukset ja ajatukset jaoin parille yksityisessä

keskustelussa. Pari kuuntelee ja kertoo sitten omin sanoin takaisin eli peilaa kuulemaansa. Tämän jälkeen vuoro vaihtuu.

Tiedostamisvaiheessa oman kysymyksen tutkiminen jatkuu tunteiden ja tarpeiden tarkastelulla. Ensin itsenäisesti kirjasimme, mitä tunteita ja niihin liittyviä tarpeita osallistuja tunnistaa, kun hän keskittyy omaan kysymykseensä. Parityö alkoi intuitiivisella arvailulla, jossa toinen kuulemaansa perustuen pyrki arvaamaan, mitä tunteita ja tarpeita parilla liittyy omaan kysymykseensä. Tämän tarkoitus on tuoda näkyviin asioita, joita henkilö itse ei ole tullut havainneeksi, sekä luoda kokemuksen kuulluksi tulemisesta ja omien tunteiden hyväksymisestä. Vaiheen lopuksi kävimme kokemuksellisen reflektion ja palasimme tarkastelemaan, onko oma alkuperäinen kysymys muuttunut näiden vaiheeseen liittyvien pohdintojen jälkeen. Havaintoja nousi intuitiivisesta arvailusta ja yllättyminen siitä, miten pari voi tietää toisen tunteet ja tarpeet, ja miten hämmästyttävän oikeaan arvaukset osuivat. Yhdistäviä tekijöitä on paljon huolimatta ihmisten erilaisista taustoista ja rooleista työssä.

Seuraavassa, vapautumisvaiheessa tarkoitus on vapautua joistain aiemmista toiminta- ja ajatusmalleista, jolloin syntyy tilaa uusille. Tässä vaiheessa ei tarvitse tietää, miten se tapahtuu tai onko jokin mahdollista vaan esittää intentio irti päästämiseksi. Vaiheen aloitimme nousemalla seisomaan ja liikkumaan. Liikkumisen viesti aivoille on kytkeytyä johonkin uuteen ja irti vanhasta. Liikkuessa pohdimme vapautumisenpaikkoja, kirjasimme ja jaoimme jälleen parille. Ennen sitä, annoimme parille liikelahjan eli jonkin eleen, jonka pari intuitiivisesti tuntee auttavan omaa pariaan tämän oman kysymyksen kanssa. Tämä voi olla esimerkiksi käsien kietominen itsensä ympärille. Liikelahjan jälkeen, kerroimme omat vapautumisen aiheet parille, joita hän voi haastaa, tukea tai myös kannustaa vielä rohkeammin päästämään irti tietyistä ajatus- tai tunnemalleista, joista pari on aiemmassa vaiheessa kuullut. Vaiheen kokemuksellisessa reflektiossa nousi esiin ajatuksia liikelahjan vapauttavasta voimasta, liikkeen tärkeydestä itselle ja miten sitä pitäisi useammin tehdä, sekä parin kohtaamisen merkityksestä. Ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä

palasimme vielä pohtimaan, onko oma kysymys muuttunut vai pysynyt ennallaan.

Kirkastamisvaihe seurasi kysymyksen tutkimisen ja vapautumisen paikkojen etsimisen jälkeen. Sen tarkoitus on avautua johonkin uuteen, itsestä nousevaan orientaatioon, joka liittyy omaan kysymykseen. Teimme mielikuvaharjoituksena, jossa laskeuduimme intuitiiviseen, luovaan tilaan. Mielikuvaharjoituksessa tunnustelimme uutta tapaa havainnoida omaa kysymystä, ja mikä siinä on itselle olennaista. Harjoituksen päätteeksi syntyvä uusi tunne tai kokemus puetaan kuvaksi taidekortteja käyttämällä. Ohjaaja esittää kaksitoista kuvaa, joista tunnustelemalla saa valita, mikä niistä kuvaisi uutta syntyvää sisäistä tilaa. Valinnan jälkeen tunnetta voi sanoittaa ja käsitteellistää antamalla sille nimi tai sitä kuvaava lause.



Kuva 7. Työskentelyssä syntyneitä tulevaisuuden taitoja arvokompassina.

Syntyneitä lauseita tai sanoja voidaan kutsua tulevaisuuden taidoiksi ja ne toimivat pohjana omalle arvokompassille, joka on keskeinen osa

harjoitusohjelmaa. Oma arkea tarkastellaan jatkossa niiden kautta ja niiden vahvistamaa toimintaa pyritään lisäämään omassa työssä. Vaiheen lopuksi kokemus mielikuvaharjoituksesta sekä itselle nousseet tuntemukset ja löydökset jaoin parin kanssa. Aivan viimeiseksi tarkastelimme vielä, onko oma kysymys muuttunut, ja monella näin oli tapahtunut.

Loppurefleksion aikana tarkastelimme koko työpajan aikana tähän mennessä tapahtunutta, minkä jälkeen tapaaminen päättyi ja osallistujat siirtyivät harjoittamisen pariin arjessa. Harjoittaminen tapahtuu viikoittaisina tehtävinä ja jokaisen viikon päätteeksi parit kokoontuvat, ohjaajan tukemana, refleктоimaan niitä yhdessä. Tapaamisissa tarkastellaan muun muassa arjen sujumista, muutoksia omissa työtavoissa ja tuntemuksissa sekä kuunnellaan oivalluksia oman arvokompassin harjoittamisesta.

Kulkemalla harjoittamisohjelmaa yhdessä oman parin kanssa ihminen oppii rakentamaan itselleen tulevaisuuden taidoista koostuvan kompassin, jonka avulla hän voi kasvaa ihmisenä, kehittää työtään ja laittaa alulle työyhteisössään uudistumista.

Harjoittamisohjelman tueksi valittu uusi taito ja siihen liittyvä kuvaa kannustimme laittamaan sellaiseen paikkaan, kuten tietokoneen tai matkapuhelimen taustakuvaksi, toimiston seinälle tai jääkaapin oveen, jossa se muistuttaa uudesta sisäisestä orientaatiosta. Osallistujien harjoittamisesta nousi osallistujien kesken myös uusia käytäntöjä, kuten oman kysymyksen laittaminen tietokoneen näytön reunaan liimalapulla, missä se muistuttaa itselle tärkeästä uudesta taidosta.

Harjoittamisohjelman viikoittainen kulku ja päätöstapaaminen

Ensimmäisen viikon paritapaamisessa parit pohtivat, miten omaan kysymykseen liittyvät asiat ovat näyttäneet arjessa. Onko uusi taito tuonut siihen uuden näkökulman, onko jostain pystynyt jo vapautumaan tai onko oma kysymys jäsentynyt uuteen muotoon. Kysymyksen jäsentyminen tarkoittaa, kun on aluksi pohtinut, että miten voin kehittyä työssäni, niin harjoittamisen jälkeen pohtiikin, että miten antaisin itselleni aikaa kehittyä työssäni. Luottamus asioiden etenemiseen ja kärsivällisyys ovat tukeneet uskoa omalle kehitykselle.



Kuva 8. Lisää tulevaisuuden taitoja arvokompassina.

Toisella viikolla tutkimme jälleen omaa kysymystä, refleктоimme harjoittamisen sujumista, uusia oivalluksia, vapautumisen paikkoja, sekä havaintoja arjesta. Yksi oivallus oli armollisuuden lisääminen itselle omissa tavoitteissa ja odotuksissa tai rajojen poistaminen omasta ajattelusta. Armollisuus on hyvä huomioida kun kaikkien osallistujien osalta harjoittaminen ei aina suju tai siihen

ei ole keskitytty kuluneen viikon aikana. Tämäkin tulee hyväksyä ja siihen suhtautua sallivasti ja luottaa että asiat etenevät omalla painollaan ja yleensä osallistuja pääsee taas harjoittamisen rutiiniin mukaan. Ryhmäpaine vaikuttaa tähän osaltaan.

Kolmantena viikkona olimme harjoittaneet molempia uusia taitoja, joko samaan aikaan tai peräkkäisinä päivinä. Tämä oli jo hieman vaativampaa, mutta tuotti hienoja havaintoja. Reflektoimme muun muassa seuraavia asioita: Onko jommankumman taidon harjoittaminen helpompaa tai vaikeampaa? Vaihteleeko tämä eri tilanteissa? Millaisia käytänteitä voi luoda vahvistaakseen jompaakumpaa tai molempia taitoa? Mikä on sinulle tärkein kysymys juuri nyt? Miltä harjoittaminen on tuntunut kahdella taidolla? Miten taidot ovat ilmenneet työssäsi? Miten niiden harjoittaminen on vaikuttanut suhtautumiseesi, vuorovaikutukseen, kohtaamisiin? Mitä olet oppinut näistä taidoista?

Tärkeä havainto oli taitojen polarisoituminen eli ne muodostavat akselin, jonka välillä liikkua ja tunnustella sopivaa tasapainoa. Milloin tarvitaan vahvemmin toista ääripäätä ja milloin toista? Milloin tarvitaan tyyneyttä ja rauhaa, milloin voimaa ja varmuutta?

Seuraavalla viikolla siirrymme toimintatavoista reaktiivisuuteen, jonka takia valmistauduimme jo teemaan. Ensin kertosimme miltä reaktiivisuus näyttää ja mitkä asiat sen ilmenemistä edesauttaa. Ilmiönä tämä tuntui olevan tuttu mielenterveys ja päihdetyössä oleville asiakkaiden toimintaa havainnoidessa, mutta harvemmin sitä havainnoidaan itsessä. Viikon reaktiivisista tilanteista pidämme myös päiväkirjaa toistuvien tilanteiden ja tuntemusten tunnistamiseksi. Mitkä tunteet, tarpeet, ajatukset ja kehon tuntemukset toistuvat näissä tilanteissa. Tämä harjoitus aloitti oman toiminnan havainnoimisen jakson, jossa tutkitaan omia reaktiivisia, proaktiivisia ja koaktiivisia toimintamoodeja.

Tehtävän tekeminen oli melko sensitiivistä, sillä omien reaktiivisten tilanteiden ja tuntemusten seuraaminen voi olla kuluttavaa, sillä ne liittyvät usein konfliktiin, pettymyksen, surun, vihan ja muihin vaikeisiin tunteisiin. Myös niistä keskustellessa korostimme armollisuutta itseään kohtaan ja muistaa että tämä

toimintamoodi on meillä hyvästä syystä, puolustamassa meitä, eikä siitä tarvitse tuntea huonommuutta.

Osallistujat olivat rohkeasti havainnoineet omaa toimintaa ja osa jopa innostui aiheesta, kun huomasivat että se selkiyttää omaa toimintaa ja omia reaktioita. Tekee niistä ymmärrettävämpiä ja ennakoitavampia. Keskustelusta löytyi myös keinoja reaktiivisen tilan muuttamiseksi ja purkamiseksi, sekä viivästämiseksi kun alkaa huomata sen nousevan. Asiakastyössä hyödyllistä on myös tunnistaa reaktiivinen tila toisissa. Näillä on suuri vaikutus työnkuormituksesta palautumiseen ja oman jaksamisen tukemiseen.

Viidentenä viikkona olimme edelleen reaktiivisuuden parissa, mutta nyt toimme mukaan jonkin uusista taidoistamme, joka voi tukea omaa reagoijaa tulemaan tietoisemmaksi tai auttaa siirtymään pois reaktiivisesta tilasta. Tämä voi tapahtua keskittymällä tähän uuteen taitoon, kuten rauhallisuuteen tai kysymällä itseltään reflektiivisen kysymyksen, kuten miksi olen tässä tilassa tai miltä minusta nyt tuntuu. Tämä luo uuden näkökulman tai suhteen omaan reagoijaan ja auttaa siirtymään toiseen toimintamoodiin.

Seuraava toimintamoodi oli proaktiivinen toimintamalli, jolle on tyypillistä aktiivinen suorittaminen ja tavoitteellinen toiminta. Ryhmälle tämä oli hyvin tuttu tapa toimia ja tehdä töitä, sillä se on työelämässä hyvin arvostettu toimintamoodi. Asiat tulevat valmiiksi ja hommat etenevät. Proaktiiviselle toimintamoodille löytyi kuitenkin myös haittapuolia, kun sitä oli viikko tarkasteltu. Tekemiseen voimakas uppoutuminen saattaa laittaa omat perustarpeet syrjään tai sulkea itsensä ulkopuolisilta virikkeiltä, jolloin ei vaikka kuule mitä itselle puhutaan. Lisäksi asiakastyössä liiallinen proaktiivisuus voi näkyä asiakkaan heikompana kuunteluna, kun jo mielessään miettii ratkaisuja ja seuraavia askeleita, eikä asiakkaan tarina pääse kokonaisuutena ulos.

Seitsemännellä viikolla proaktiiviselle toimintamoodille toimmekin uuden taidon tueksi, jonka tarkoitus on auttaa havaitsemaan omia taipumuksia ja mahdollisesti muuttaa omaa toimintaa. Hyviä reflektioivia kysymyksiä, joita osallistujat itselleen keksivät ovat esimerkiksi, voisiko vauhtia hidastaa tai omaa

tekemistä ja ajattelua kiteyttää. Lisäksi osallistujat tunnistivat tilanteita, joissa uppoutuvat tekemiseen, flow:n kaltaiseen tilaan. Haittapuolena oli että, ei välttämättä kuule mitä ympärillä tapahtuu tai ajankäsitys katoaa ja omat tarpeet unohtuvat.

Viimeisenä teemana oli koaktiivisuus. Koaktiivisuus voi olla vaikeampi tunnistaa omassa toiminnassa, mutta siitä kertoo esimerkiksi tietoinen havainnointi itsestä ja ympäristöstä, sekä dynaaminen tilannetaju, tietoisuus, läsnäolo ja virtaavuus tekemisessä (Takanen 2022). Keskustelimme tästä toimintamoodista huomattavasti enemmän, jotta viikon harjoittaminen menisi sujuvasti ja koaktiivinen toimintamoodi olisi mahdollista tunnistaa. Osallistujia puhutteli erityisesti pysähtyminen arjessa, vuorovaikutuksen muuttuminen läsnäolevaksi ja kohtaavaksi, ei-tietämisen tila omassa työssä ja reflektiivinen tarkkailu mitä tehdään ja miksi.

Viikon havainnointi oli tuonut esiin uusia näkökulmia omaan arkeen. Osallistujat kertoivat saaneensa voimaa työstään koaktiivisessa tilassa. Työtä tehdessä ei pohdi ja järkeile liikaa, vaan on vain läsnä sille mitä tapahtuu. Toisaalta tuli näkyväksi kuinka vaikeaa välillä on antaa itselle aikaa pysähtyä ja sallia hidastaminen. Yksi osallistuja oli keksinyt turhulta tuntuvien palaverien tueksi kysymyksen, että mikä on tämän tapaamisen ydin. Tämä auttoi mahdolliseen turhautumiseen ja mielenkiinnon menettämiseen.

Toinen viikko harjoittelimme koaktiivisuutta jonkin kysymyksen tai tulevaisuuden taidon tukemana. Sen tuli auttaa siirtymään reaktiivisesta tai proaktiivisesta tilasta koaktiiviseen, auttaa pysähtymään, vahvistaa kiitollisuutta tai hyväksyvyyttä. Ei-tietämisen tila tuntui monesta osallistujasta hyvältä omassa työkontekstissa. Tällöin voi sallia itselle ihmettelemisen, eikä ole pakko tietää vastauksia kaikkeen. Tärkeä havainto oli myös, että proaktiivisessa moodissa uusia asioita tehdään vanhoilla kaavoilla ja menetetään tilaisuus uudistua ja uudistaa.

Yhdeksän viikon tultua täyteen, kokoonnuimme vielä yhteen keräämään palautetta koko harjoittamisohjelmasta. Tämän päätöstapaamisen tarkoitus oli

kerrata tapahtunutta ja vetää yhteen keskeisimpiä havaintoja osallistujien omista kokemuksista. Kertasimme koko ohjelman kulun ja pyysimme osallistujia refleктоimaan vielä seuraavia asioita:

- Miten suhde itseesi ja työhösi on uudistunut?
- Mitä olet oppinut erilaisten taitojen kanssa työskentelystä?
- Mitä olet oppinut reagoijasta, aikaansaajasta ja yhdessäluojasta?
- Mistä olet vapautunut/vapautumassa matkan varrella?
- Mitä uusia taitoja on syntynyt/syntymässä? Millainen on tulevaisuuden itsesi?
- Onko vuorovaikutuksesi ja kuuntelusi tapa muuttunut?
- Miten asiakastyösi ja kohtaamiset ovat uudistuneet?
- Oletko saanut uuden näkökulman tai toimintatavan johtamiseen?

Osallistujien havaintoja:

- ”Yhteen asiaan voi reagoida monella tasolla. Olen vapautumassa suorittamisesta. Voin pysähtyä ja kuunnella sitä mitä ei vielä ole, mutta se saa siten mahdollisuuden tulla elämäni. Jaan saamaani oppia muille työntekijöille. Uskon että tämä minun kokemukseni voi tuoda uutta myös muille.”
- ”Minulle kirkastui miten suorittaminen puskee päälle, varsinkin työkontekstissa, vaatii pysähtymistä ja sallimista, kaiken ei tarvitse mennä eteenpäin”
- ”Olen itse oppinut ja harjoitellut pysähtymistä ja varsinkin jos vastaan tulee vaikea asia, nostan jalat pöydälle, mietin ja sitten vasta toimin.”
- ”Keskeneräisyys pohdituttaa ja miten siihen voisi suhtautua lempeästi. Muuttuvaan ja keskeneräiseen ympäristöön voi suhtautua itse helpommin ja hyväksyä sitä, kuin omaan keskeneräisyyteen. Osaamisen paine tuntuu. Tähän keskityn vielä jatkossa lisää.”
- ”Pysähtyminen keskeistä mihin tahansa haasteeseen ja tarkastella läsnäolevasti. Tämä unohtuu herkästi. Tehtävänannot ohjasivat miettimään omaa tilannetta, aina ei tarvitse olla valmis, asioiden voi antaa olla.”

- ”En olisi pohtinut näitä asioita, jos en olisi tähän osallistunut. Vaikka itse näistä puhuu asiakkaille, niin itselle ei tule tehtyä ja työstettyä. Tässä sai ikään kuin oman personal trainerin. Periaatteessa tuttuja asioita mutta jos ei kenenkään kanssa tee yhdessä niin ei tule käytyä. Ammattikirjallisuuden lukeminen ei tuo samanlaista vaikuttavuutta ja niissä keskitytään asiakastyöhön eikä itseen, tässä on saanut keskittyä itseen. Manuaalia tai kirjaa lukemalla vaikutus jäisi vähäiseksi, jos ei olisi säännöllistä kohtaamista ja asioiden läpikäymistä ja tehtävän antoa. Kirjaa katselemalla ei synny samaa ajatusprosessia.”
- ”Olisin toivonut, että isompi porukka olisi lähtenyt tähän ohjelmoituun mietintään, varmasti olisi muitakin, jotka hyötyisivät osallistumisesta. Osalla flow päällä eikä pystytäkään pysähtymään, joka kumuloituu ja seinä voi tulla vastaan. Jokaisen tehtävään kuuluu miettiä omaa työtä ja omaa työntekoa, vaikka sitä ei aina ymmärretä.”
- ”Hyötyä työyhteisölle yksilön ja yhteisön näkökulmasta.”

Lisäksi palaute toteutuksen toimivuudesta nosti rakenteen, säännöllisyyden ja parityöskentelyn sujuvaksi. Harjoitukset koettiin kiinnostaviksi ja aiheet mielenkiintoiseksi. Välillä oli jopa kivaa. Puoli tuntia viikossa koettiin sopivana ajankäyttönä, jotta asia ei unohdu, mutta ei toisaalta myöskään vie liikaa työajasta. Toteutus koettiin myös rohkeana uutena lähestymistapana, jossa ei seurata perinteisiä kaavoja vaan haastetaan uudella tavalla.

5 Kehittämistyön tuotos

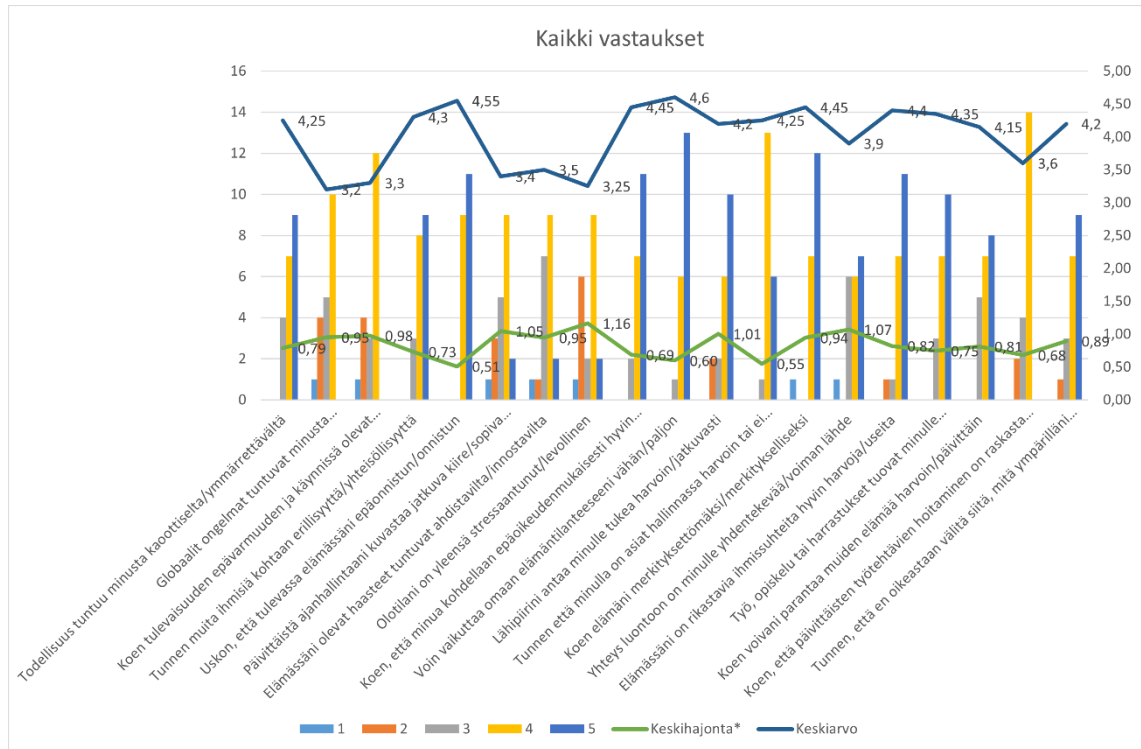
5.1 Koherenssin tunne -kysely työhyvinvoinnin mittarina

Toteutimme Koherenssin tunne -kyselyn koko kohdeorganisaation henkilöstölle helmikuussa verkkopohjaisena ja täysin anonyyminä. Palvelun esihenkilö lähetti kyselyn 40 vastaajalle. Hänen avustuksellaan kyselystä lähetettiin vielä kolme muistutusta, minkä ansioista siihen vastasi lopulta puolet palvelussa työskentelevistä työntekijöistä (n=20).

Antonovskyn katsoi The orientation to life questionnaire -kyselyn muodostavan mittarin, joka kuvaa yksilön koherenssin tunteen vahvuutta. Kyselyn tulosten tarkoitus on ennustaa ja selittää yksilön itseluottamuksen pysyvyyttä, kestävyyttä ja dynaamisuutta kolmesta näkökulmasta: Miten ennustettavana yksilö pitää sisäisen ja ulkoisen ympäristöstä aiheutuvia vaikutteita, miten hän arvioi omaavansa voimavaroja vastata näihin vaikutteisiin ja miten tärkeiksi hän kokee sijoittaa ja sitoutua niistä nousevien mahdollisten haasteiden ratkaisuun. (Feldt & Rasku 1997, 506.)

Alkuperäisessä Koherenssin tunne -lomakkeessa oli 29 kohtaa, joista 11 mittasi ymmärrettävyyttä, 10 hallittavuutta, ja 8 merkityksellisyyttä. Kyselyä on testattu monissa kulttuureissa ja erilaisilla populaatioilla yleisistä erilaisiin ammatteihin, ikäryhmiin, perheisiin ja organisaatioihin soveltaen. Sitä on testattu 33 eri kielellä ja 32 maassa. Tulokset ovat olleet yhdensuuntaisia. Ne ovat vahvistaneet myös korrelaation koherenssintunteen, korkean elämänlaadun ja hyvinvoinnin välillä; Korkea koherenssin tunne ennustaa myös korkeaa elämänlaatua. (Eriksson & Countu 2022,79-81.)

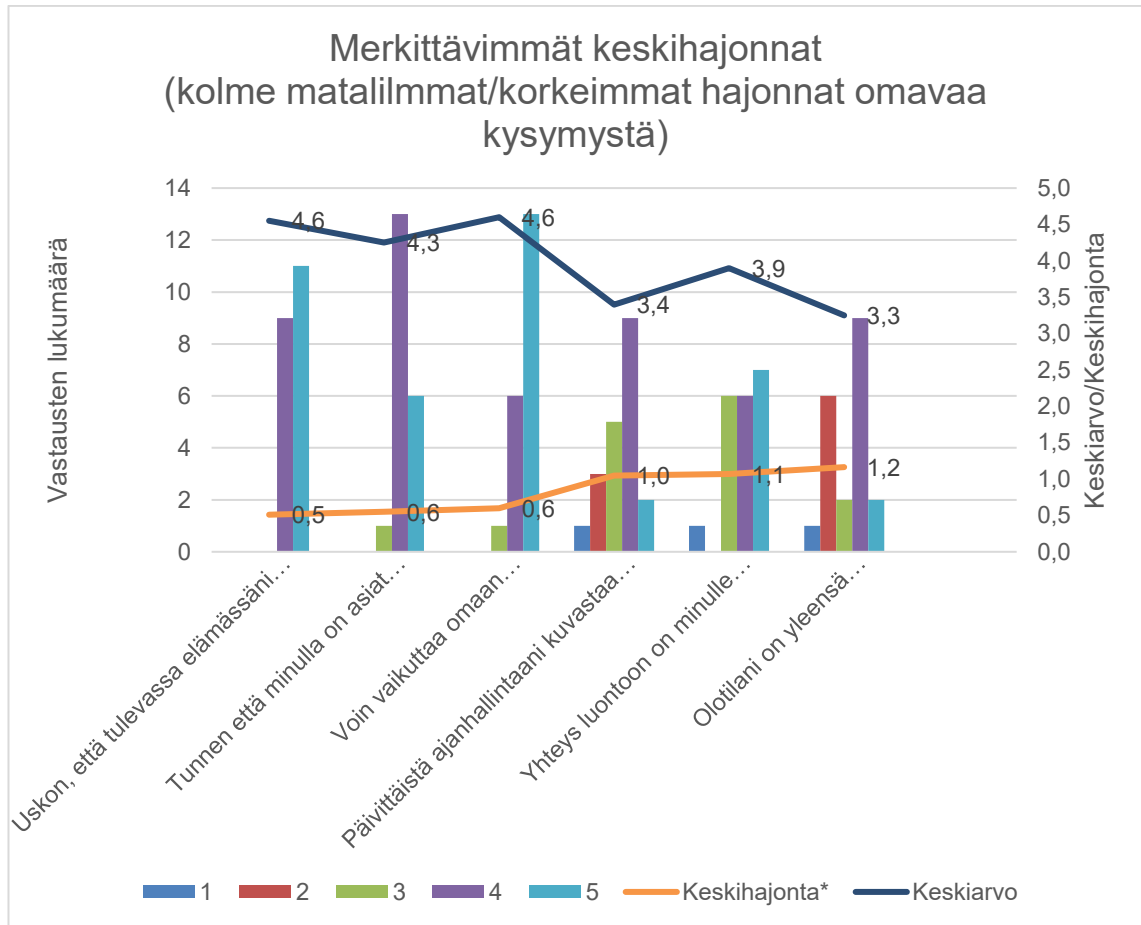
Seuraavat kaaviot esittelevät koherenssi tunne -kyselyn tulokset kohdeorganisaatiossa vastauksien keskiarvon ja keskihajonnan avulla.



Kaavio 1. Kaikkien kysymysten keskiarvot ja -hajonnat (n = 20).

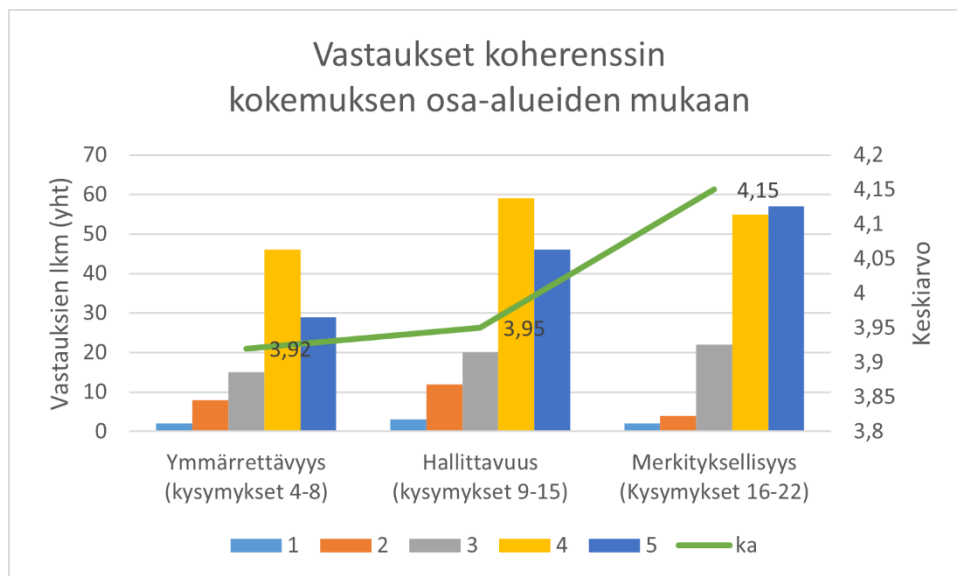
Vastauksissa nousivat omaan elämäntilanteeseen vaikuttaminen (4,6) ja usko onnistumiseen elämässä (4,55) sekä oman elämänsä merkitykselliseksi kokeminen (4,45). Keskiarvoina tarkasteltaessa kyselyyn vastanneet kokivat, että maailman tilanne ja globaalit ongelmat (3,2), tulevaisuuden ja käynnissä olevat muutokset (3,3), stressaantuneisuus (3,25) sekä ihmisten yleinen kiire (3,4) rasittavat työntekijöitä eniten.

Vastaajat kokivat myös resilienssiä eli psyykkistä joustavuutta tutkivat kysymykset vahvuksikseen. Vastauksissa työn merkityksellisyyden kokemus on vastanneiden kesken vahvalla tasolla (4,35) samoin kuin työn perustehtävän toteuttaminen eli muiden elämän parantaminen (4,15).



Kaavio 2. Suurimmat ja pienimmät keskihajonnat (n = 20).

Organisaation kehittämisen kannalta tarkempaa analyysia on mielenkiintoista kohdistaa kysymyksiin, joissa vastaajien vastaukset hajoavat eniten. Ensimmäinen on kysymys ”Olotilani on yleensä – stressaantunut/levollinen” (1,2), jossa vastaukset ovat jakaantuneet lähes puoliiksi myönteisiin ja negatiivisiin tuntemuksiin. Toinen organisaation kannalta merkittävä hajonta tulee esille kysymyksessä ”Päivittäistä ajanhallintaan kuvastaa jatkuva kiire/sopiva tasapaino” (1,0), jossa vastaukset jakautuvat myös puoliiksi myönteisiin ja negatiivisiin tuntemuksiin vaikkakin vähän tasaisemmin kuin stressaantuneisuuden kokemusta kuvaavassa kysymyksessä. Kysymys ”Yhteys luontoon on minulle yhdentekevää/tärkeä voimavara” hajonta on toiseksi suurinta, mikä kuvaa ehkä enemmän yksilön omia mieltymyksiä palautua esimerkiksi stressistä.



Kaavio 3. Vastaukset koherenssin kokemuksen mukaan (n = 20).

Kyselymme toi esille, että vastaajien koherenssin kokemus jää matalimmaksi elämän ja työn ymmärrettävyyden osalta. Sitra on ollut rahoittamassa tutkimusta, jossa on keskitytty selvittämään hyvinvoinnin lähteä niukkojen resurssien ja budjettileikkauksien maailmassa. Alustuksena selitys tuo esille, että monimutkainen, pitkälle kehittynyt yhteiskunta ja sen nopea rakennemuutos vaikeuttavat ympäröivän yhteiskunnan ja sen prosessien ymmärtämistä. Hämäläinen on tiivistänyt, että elämän ymmärrettävyyteen liittyy ihmisen kyky jäsentää ja tulkita arjen kokemuksia ja ennustaa riittävästi tulevaa. Yksilölle ympäröivän todellisuuden ymmärrettävyys on keskeistä, koska se luo edellytyksiä tämän omaehtoiselle toiminnalle, arjen hallinnalle ja omiin elinoloihinsa vaikuttamiselle. Se toteutuu yleensä silloin, kun ihmisillä on ajattelun ja mielipiteen vapaus, positiivinen tulevaisuudennäkymä sekä merkityksellistä tekemistä, jossa hän voi hyödyntää vahvuuksiaan. Turhautuminen, jopa radikalisoituminen, ovat vastailmiöitä niiden puutteelle. (Hämäläinen 2014, 4.)

Kehittämistehtävään viitaten tavoitteenamme oli ymmärtää, hyötyykö työyhteisö koherenssin tunteen mittaamisesta ja antaako siitä saatavat tulokset työkaluja työhyvinvoinnin tarkasteluun holistisesti. Toiseksi halusimme selvittää, antaako hallittavuuden, ymmärrettävyyden ja mielekkyyteen liittyvät kysymykset

uudenlaisia keskustelun aloituksia työyhteisössä ja voidaanko sen avulla uudistaa työpaikalla käytössä olevia työhyvinvointikyselyjä.

Osallistuvan havainnoin aikana kysyimme osallistujilta heidän mielipiteitään toteutetusta kyselystä, ja vastaukset eivät yksiselitteisesti tukeneet ajatustamme. Osallistujat kokivat, että kysymykset ovat hyviä ja he käyttävät näitä myös asiakastyössä. He kokivat kuitenkin, että kyselyn kontekstia tulisi rajata tarkemmin työyhteisöön liittyväksi. Kyselyyn osallistujat pohtivat myös sitä, onko kyselyyn yleensä vastaavilla keskimääräistä parempi koherenssin tunne lähtökohtaisesti. Kolmanneksi osallistujat pohtivat, onko kysymysten kesken riippuvuussuhteita, jotka selittäisivät tuloksia. Positiivisena asiana osallistujat mainitsivat, että heidän organisaationsa sisäisissä työhyvinvointikyselyissä on samansisältöisiä kysymyksiä, ja että niiden tulokset ovat antaneet samankaltaisia tuloksia koherenssin tunne -kyselyymme nähden.

5.2 Yhdessäluomisen harjoittamisohjelman tuotokset

Harjoittamisohjelma perustuu yhdessäluomisen otteeseen ja tulevaisuuden taidot tässä ja nyt -kirjassa esitettyyn eteläisen reitin vaelluspolkuun (Takanen 2022). Harjoittamisohjelman alun toteutimme kirjan esittämällä tavalla, mutta melko pian huomasimme, että tälle ryhmälle voi antaa myös haastavampia tehtäviä. Osaamisen, kuten omien kehon tuntemusten tunnistaminen, omien tunteiden sanoittaminen ja niiden erottaminen muiden tunteista, olivat harjoittamisohjelmaan osallistuvalla ryhmällä selkeitä vahvuuksia. Tästä syystä päädyimme mukauttamaan harjoittamisohjelmaan sen ollessa vielä käynnissä. Lopullisessa muodossaan harjoittamisohjelma oli tarkoitukseensa oikein sopiva.

Kehittämistyössämme pyrimme kehittämään työhyvinvointia tukevan yhdessäluomisen harjoittamisohjelman. Aineistoa keräsimme osallistuvan havainnoinnin avulla, mikä korostaa tutkittavan subjektiivutta, mikä sopii yhdessäluomisen harjoittamisohjelmaan, koska se on osallistujilleen hyvin kokemuksellinen menetelmä. Osallistuva havainnointi antaa myös välitöntä palautetta organisaation toiminnasta ja yksilöiden käyttäytymisestä.

Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoija osallistuu ryhmän toimintaan, kuten tässä tapauksessa ohjaaja oli mukana kaikissa tapaamisissa, ja auttaa refleктоimaan omaa arkeaan. Näitä havaintoja ja kokemuksellisia refleктоinteja kirjassimme kenttäpäiväkirjaan.

Työhyvinvoinnin tukemista yhdessäluomisen harjoittamisohjelmalla tarkastelimme yksityiskohtaisemmin tavoitteena työn ja oman ammatillisuuden uudistuminen. Keskityimme myös tulevaisuuden taitojen määrittelemiseen yksilölähtöisesti ja niiden harjoittamiseen arjessa, kuten tietoisuustaitojen eli keho-, tunne- ja intuitiotaidot, vahvistamiseen. Tavoittelimme myös vuorovaikutuksen uudistamista asiakastyössä ja työyhteisön sisällä, omien toimintamoodien tunnistamista ja tukemista (reaktiivinen, proaktiivinen, koaktiivinen), sekä vanhoista toimintamalleista vapautumista.

Tavoitteisiimme liittyviä reflektionia tuli jo heti aloitustapaamisesta: Osallistujien itselleen asettamat kysymykset olivat henkilökohtaisia ja hyvin relevantteja heidän omalle tilanteenteelleen, joka tukee harjoittamiseen omistautumista. Aloitustyöpajan harjoitukset tukivat uudenlaisia tietämisen tapoja ja tietoisuustaitoja, kuten intuitiivinen arvailu, joka osallistujat kokivat yllättävän toimivaksi ja suoraan omaan työhön sovellettavaksi. Kommenttien mukaan myös yhteenkuuluvuuden tunne vahvistui, vaikka ihmiset tulevat eri taustoista, työ- ja koulutushistoriasta. Syvällisen kohtaamisen merkitys vahvistui ja ajattelu alkoi muutenkin uudistua, minkä pystyi havaitsemaan osallistujien kysymysten muutoksesta ja aloitustyöpajan aikana. Uudet tietämisen tavat jäsensivät ajattelua uusiksi.

Harjoittamisviikkojen aikana huomasimme, minkälainen vaikutus omalla kysymyksellä tai valitulla tulevaisuuden taidolla on omaan arkeen. Osallistujille muodostui omat henkilökohtaiset tavat pitää niitä mielessä ja muistuttamassa arjessa. Esimerkiksi kysymykseen palaaminen muistutti osallistujaa itselle tärkeästä asiasta, ja omaan tulevaisuuden taitoon tai siihen liittyvään kuvaan palaaminen, taas siitä sisäisestä tilasta, jonka oli tavoittanut aloitustyöpajassa. Nämä vahvistivat harjoittamisohjelman vaikuttavuutta. Omaa suhdetta tulevaisuuden taitoihin tutkittaessa huomasimme, että osa niistä on helpompia

ja osa vaikeampia. Välillä tuntuu hyvältä haastaa itseään ja tutkia tätä vaikeampaa ja välillä taas levätä ja nojata helpompaan. Tämä tukee omaa jaksamista ja auttaa muistuttamaan mitkä asiat ovat itselle kuormittavia ja mitkä palauttavia.

Toimintamoodien tarkkailu omassa arjessa oli hyvin hedelmällistä. Varsinkin reaktiivisuuden seuraaminen selkiytti omaa toimintaa ja opetti vaikeiden tunteiden käsittelyä. Omien reaktioiden ennakoitavuus ja ymmärrys kasvoi, kuten myös keinot tilanteen ja olotilan purkamiseksi. Harjoitus auttoi myös reaktiivisuuden havainnointia toisissa, kuten asiakkaissa ja miten se vaikuttaa itseensä. Suorittamiskeskeisen toimintamoodin tarkkailu toi näkyviin aikaansaamisen kääntöpuolen eli vaikutuksen omaan jaksamiseen ja asiakastyön laatuun. Uusia keinoja tämän toimintamoodin käsittelyyn oli vauhdin hidastaminen ja oman tekemisen ja ajattelun kiteyttäminen. Viimeinen koaktiivinen toimintamoodi resonoi hyvin mielenterveystyössä työskenteleviin ammattilaisiin ja he kutsuivatkin sitä terapeutiksi työotteeksi. Läsnaolon asiakkaan kohtaamisessa, ei-tietämisen tilan ja reflektiivisyyden koimme hyviksi tekijöiksi omalle työlle. Hidastamisen ja läsnä olevan vuorovaikutuksen huomasimme jopa antavan voimia itselle.

Päätöstapaamisessa kertosimme koko harjoittamisohjelman ja teimme yhteenvedon kaikesta aikaisemmin tapahtuneesta. Vanhoista toimintamalleista vapautuminen liittyi suorittamisesta ja eteenpäin menemisestä vapautumiseen. Ammatillista kehittymistä tuki uusiin asioihin avautuminen ja opitun jakaminen. Koimme pysähtymisen ja hidastamisen asioiden äärelle hyvin tärkeäksi, minkä lisäksi omaa jaksamista tukee harjoittamisohjelman aikana syntynyt lempeämpi suhde omaan keskeneräisyyteen; aina ei tarvitse olla valmis tai tietää vastauksia asiakkaan kysymyksiin. Osallistujat kokivat, että ohjelmaan osallistumista voi lämpimästi suositella laajemmin muillekin työntekijöille. He kokivat, että osallistumisesta oli ollut hyötyä itselle, jolloin siitä olisi hyötyä myös muille sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Kaiken kaikkiaan harjoittamisohjelma saavutti hyvin sille asetettuja tavoitteita.

6 Kehittämistyön arviointi

6.1 Tuotosten tarkastelu

Kehittämistyömme perustui päihde- ja mielenterveyspalvelun toimeksiantoon ja tarpeeseen tukea uutta käynnistyvää organisaatiota, työyhteisöä ja työntekijöiden hyvinvointia. Käynnistymisvaiheessa olevaan organisaatioon haluttiin tietoa henkilöstön hyvinvoinnista ja työkaluja sen tukemiseen. Organisaatiossa tiedostettiin, että työntekijät kohtaavat paljon uusia asioita toimintamallien muuttuessa, uudentyyppisen palvelun lanseerauksessa, moniammatillisen työyhteisön rakentamisessa ja työntekijöiden tehtävien muotoilussa.

Selvitimme ensin koherenssin tunne -kyselyllä, miten Turun mielenterveys- ja päihdepalvelussa työskentelevien koherenssin tunne kuvautuu ajankohtaisesti. Toiseksi selvitimme, voidaanko yhdessäluomisen harjoitusohjelman avulla vahvistaa yksilön voimavaroja ja antaa työkaluja selkeyttää työn olennaisia tehtäviä, vastustaa kuormituksen kasautumista, ja luoda rakentavalle vuorovaikutukselle tilaa.

Työhyvinvointia on totuttu tarkastelemaan organisaation johtamiskysymyksenä tai esihenkilöiden osaamisen kehittämisen kohteena. Koherenssin tunne on kuitenkin enemmän yksilön kokemus maailman hallittavuudesta, ymmärrettävyydestä ja merkityksellisyydestä. Kehittämistyömme avulla tarkastelimme, miten yksilö voi valmentautua työelämän haasteisiin ja ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan työyhteisössä. Se ei vähennä johtajuuden merkitystä työhyvinvoinnin kontekstissa vaan antaa myös työntekijälle työkaluja kehittää itsetuntemuksen kautta omia taitojaan ja hyvinvointiaan.

Vastauksena ensimmäiseen kehittämistehtävämme osaan, koherenssin tunteen mittaaminen työkontekstissa osoittautui toimivaksi, joskaan ei välttämättä mitenkään radikaalin uudistavaksi tavaksi mitata työhyvinvointia. Koimme kuitenkin hyväksi, että ihmistä ja yksilöä katsotaan kokonaisuutena, ei vain työntekijänä työkontekstissa. Kuormitustekijät, jotka johtavat pahimmillaan

uupumukseen, syntyvät yleensä yleiselämän uupumuksena, useiden tekijöiden seurauksena, joista usein vain osa tulee työstä. Hyvää tekemässämme kyselyssä oli myös se, että se voi ohjata vastaajaa miettimään asioita, joita hän ei normaalisti tulisi miettineeksi. Kyselyllä voidaan suunnata huomiota ja tekemistä, mistä esimerkkinä on luontoyhteys. Luontoyhteyteen liittyvä kysymys voi toimia herättelevänä impulssina oman hyvinvoinnin lisäämiseen luonnon avulla, etenkin jos se on aikaisemmin ollut läsnä voimaannuttava tekijänä yksilön elämässä, mutta kadonnut siitä esimerkiksi työkuormituksen takia.

Kuten aiemmin koherenssin tunnetta käsittelevässä kappaleessa todettiin, tutkijat kokevat Antonovskyn teorian olevan edelleen hyödyllinen uusien hyvinvointiongelmien analysoinnissa. Monimutkaisessa maailmassa organisaatioiden kannattaa sijoittaa menetelmiin, jotka lisäävät yksilön elämän ymmärrettävyyttä, hallintaa ja merkityksellisyyttä, sillä niiden on todettu edistävän ihmisten henkistä ja fyysistä terveyttä, stressinsietokykyä, korkeampaa elämänlaatua ja pidentävän eliniän odotetta. Mikäli tämä tieto ohjaa päätöksentekijöitä hyvinvointiongelmien korjaamisesta kohti terveyden edistämistä ja ongelmien ennaltaehkäisyä, yhteiskunnallinen vaikutus voi olla suuri. (Hämäläinen 2014, 2.)

Harjoittamisohjelmaan osallistuneet kokivat, että esihenkilöllä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin mahdollistajana. Hän voi olla toiminnallaan esimerkki ja mahdollistaa työhyvinvointiin liittyvää keskustelua ja toimenpiteitä. Kohdeorganisaatiossakin on tehty työhyvinvointikyselyitä, joiden sisällöstä osallistujat löysivät yhtymäkohtia myös Antonovskyn Orientation to Life questionnaire -kysymyksiin, joihin kyselymme tukeutui. Vastaajat kokivat myös, että Antonovskyn tukeutuvan kyselymme tulokset olivat myös linjassa organisaatiossa toteutettujen aikaisempien kyselyjen tulosten kanssa.

Yhdessäluomisen harjoittamisohjelma tuotti sen sijaan yllättävämpiä ja mielenkiintoisia tuloksia. Sen yhtenä tavoitteena on korostaa sekä yksilön että yhteisön vastuuta siitä, millaista kulttuuria he luovat perusorientaatiollaan, uskomuksillaan, tunteillaan ja toiminnallaan. Harjoittamisohjelma rakentuu dialogille, joka antaa tilaa kohdata oma minä ja toiset merkityksellisellä tavalla.

Yhdessäluomisen ote ja siitä johdettu harjoittamisohjelma on poikkeuksellinen lähestymistapa hyvinvoinnin tukemiseen ja henkilökohtaiseen kasvuun.

Palautteena saimmekin kiitosta rohkeudesta tuoda uutta ajattelua ja kokeilla toisenlaista työskentelytapaa. Perinteiset kehittämisohjelmat ovat olleet laajasti käytössä, mutta vaikuttavuus on ollut vaihtelevaa. Omien tunteiden ja tarpeiden kohtaaminen koettiin voimaannuttavana, länsäoleva vuorovaikutus antoisana ja itselleen määriteltävät tulevaisuuden taidot merkityksellisinä.

Harjoittamisohjelmaan osallistuneet olivat mielenterveystyön ammattilaisia. Ammattilaisena he kokivat tietävänsä, miten työhyvinvointia voi edistää. He käyttivät sujuvasti erilaisia menetelmiä omassa asiakastyössään, mutta tieto ei useinkaan muutu omaksi toiminnaksi, koska työpäivästä omalle hyvinvoinnin edistämiseksi tarvittava aika tulee helpommin priorisotua työtehtävien ja asioiden hoitamiseen etenkin silloin, kun tekemistä on paljon. Palautteessaan he arvostivat erityisesti mahdollisuutta päästä pohtimaan omaan työhönsä, työntekemiseensä ja työyhteisöönsä liittyviä asioita ohjatusti ja siihen varattuna aikana. Osallistujat kokivat, että kaikki työyhteisönsä jäsenet olisivat hyötäneet osallistumisesta ohjelmaan.

Palautekeskustelusta nousseissa kommentteissa huomiomme kiinnittyi osallistujien kokemukseen siitä, mitä yksilön voimavaroja ja itsetuntemusta kehittämällä voidaan saavuttaa ja miten yksilöä voidaan valmentaa toimimaan työyhteisössä ja omissa työtehtävissään tietoisemmin. Harjoittamisohjelman tarkoituksena on kehittää yksilöllisiä tapoja kiinnittää huomiota ja vastustaa työssä kuormittumista aiheuttavia tekijöitä, joiden lähteet voivat olla jokaisella erilaiset. Harjoittamisohjelman aikana ja palautekeskustelussa esiin tulleet kommentit tukevat kuitenkin käsitystämme siitä, että yksilön työhyvinvointi on holistinen kokemus, johon vaikuttaa ihmisen ajankohtainen psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen tilanne. Työhyvinvoinnista keskusteltaessa nousi esiin, että toiset rajaavat esimerkiksi työ- ja yksityiselämän hyvinkin tarkasti, toisille ne voivat sulautua tiiviimmin yhteen. Keskusteluista tuli esiin se, että työuupumus voi olla niin kutsuttua yleistä elämän uupumusta, jossa työ ei yksistään ole se,

mikä ylittää yksilön voimavarat vaan tämän ajankohtainen elämäntila kokonaisuudessaan.

Harjoittamisohjelmaan osallistuneet näkivät kuitenkin, että harjoittamisohjelman avulla he saivat uusia oivalluksia omista ajattelu- ja toimintamalleistaan työkontekstissa. Harjoittamisohjelman avulla heille avautui mahdollisuus pysähtyä ajankohtaisten asioiden äärelle ja pohtia, mihin niistä he voivat itse vaikuttaa ja miten suhtautua niihin asioihin, joihin heillä ei ole välitöntä vaikuttamisen mahdollisuutta. Palautekeskustelussa osallistujat antoivat hyvää palautetta kehittämistyöhömme valitsemastamme rohkeasta näkökulmasta, jonka mukaan työyhteisöä voi kehittää ja rakentaa myös yksilökeskeisesti, kehittämällä työntekijöiden itsetuntemusta. Tämä palaute tukee myös tutkijoiden työelämässä tekemiä empiirisiä havaintoja: työyhteisöissä käytetään paljon resursseja liiketoiminnan kehittämiseen, mutta huomattavasti vähemmän työnteon tapojen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen.

Itsetuntemus, läsnäolevampi tapa tehdä työtä ja pysähtyminen voivat parhaimmillaan antaa työntekijälle kokemuksen asioiden ja omien tunteiden hallittavuudesta, lisätä ymmärrystä kriittisten tai kuormittavien tilanteiden edessä ja auttaa priorisointia sekä tukea mielekkyyden kokemusta, kun paineistetussa ympäristössä näkee selkeämmin työhön liittyvät ja itselle tärkeitä, olennaiset asiat, sekä tunnistaa oman sisäisen tilan. Havainnot viittaavat vaikuttaneen koherenssin tunteen kolmeen komponenttiin yksilötasolla.

6.2 Prosessin ja toiminnan arviointi

Kehitystyömme aihe on äärimmäisen mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Työelämän murros on paljon puhuttu aihe työssäjaksamisen, suuren irtisanoutumisaallon, työn merkityksellisyyden, arvojen mukaisen toiminnan, tulevaisuudessa tarvittavien osaamisten ja monien muiden teemojen myötä. Erilaiset julkiset ja yksityiset tahot ovat ottaneet osaa tähän diskurssiin lausunnoilla ja visioilla, kirjoilla ja listauksilla. Me halusimme tuoda tähän keskusteluun uusia näkökulmia ennen kaikkea yksilön näkökulmasta, sekä

konkreettisia menetelmiä arjen tueksi. Tästä syystä valitsemamme taustateoriat ja menetelmät olivat mahdollisimman yksilölähtöisiä ja tukevat holistista näkökulmaa.

Yksilölähtöisessä työhyvinvoinnissa korostuvat kuitenkin myös yksilön valmiudet osallistua siihen. Harjoittamisohjelmaan osallistuneet työntekijät miettivät, osallistuuko vapaaehtoisuuteen perustavaan itsensä kehittämiseen useimmiten vain ne, joiden koherenssin tunne on jo muutenkin korkea. Hyötyvätkö tällaisesta kehittämisestä vain ne, jotka ovat lähtökohtaisesti jo hyvinvoinnin hyväosaisia. Jäävätkö ne työntekijät ulkopuolelle, jotka voisivat hyötyä eniten yksilöllisten ajattelu- ja toimintamallien työstämisestä, maailman jäsentämisestä hallittavaksi, ymmärrettäväksi ja merkitykselliseksi enemmän heidän koherenssin tunnettaan tukevaksi?

Määrällistä tutkimusta arvioidaan pätevyyden (validius) ja luotettavuuden (reliabiliteetti) näkökulmista. Pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Luotettavuus puolestaan tarkoittaa, että tutkimus antaa samat tulokset tutkijasta riippumatta. Luotettavuutta arvioidessa on kuitenkin tärkeää ymmärtää, että tutkimus ”on luotettava aina ajassa ja paikassa” eikä tuloksia voi yleistää pätevyysalueen ulkopuolelle. (Vilka 2015, 193–194.)

Koherenssin tunne –kyselyn analysoimiseksi meille riitti yksinkertaiset keskiarvo- ja keskihajonta-arvot, koska kehittämistyössämme määrällisen aineiston keruu ja analysointi pääsääntöisesti tukee oman käsityksemme muodostamista kohdeorganisaation työhyvinvoinnin ajankohtaisesta tilasta. Samalla siitä nousevia havaintoja voidaan käyttää keskustelun avauksina tilanteissa, joissa reflektioimme yhdessäluomisen harjoittamisohjelman hyvinvointivaikutuksia. Kysely on toistettavissa tarvittaessa.

Kehitystehtävämme osalta on tärkeää vielä analysoida, miten kyselyyn perustuva määrällinen aineisto kuvaa työntekijän koherenssin tunnetta. Tutkimuksemme oli kestoltaan liian lyhytaikainen, minkä johdosta emme voineet tehdä johtopäätöksiä edistykö yhdessäluomisen harjoittamisohjelman

osallistujien koherenssin tunnetta. Toinen merkittävä syy liittyy siihen, että emme voi luotettavasti poissulkea tutkittavien yksilöiden kohtaamien muiden, koherenssin tunnetta mahdollisesti edistäviä tekijöiden vaikutusta. Näin olleen kiinnostuksemme kohdistuu tutkimusongelmammekin mukaan siihen, miten Koherenssin tunne -kysely soveltuu työhyvinvoinnin kuvaamiseen työkontekstissa ja miten se tuo esille organisaatiolle tärkeitä toiminnan kehityskohteita.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on elämismaailman tutkimista. Omaa kehittämistehtäväämme suunnitellessamme pohdimme pitkään, onko aineiston keruussa kysymys enemmän haastattelusta vai havainnoinnista. Erityisesti Hirjärveä tulkiten, päädyimme osallistavaan havainnointiin, koska meille oli kehittäjinä tärkeä päästä tutkittavien näkökulmien huolelliseen huomioimiseen. Kehittämistyön aikana yhdessäluomisen harjoittamisohjelma vaati tutkijan osallistumista aktiivisesti tutkittavien kokemuksia mahdollistavaa työpajatyöskentelyyn. Kehittämistyöhömme osallistui laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti vain pieni ryhmä päihde- ja mielenterveystyötä tekevästä työntekijöistä. Kehitystyömme kohdistui vain yhteen palveluun ja sen työntekijöihin eli se täytti tapaustutkimuksen kriteerit. Koemme kuitenkin, että sen suositukset tulevat olemaan yleistettävissä myös muihin sosiaalialan työyksiköihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, Hirsjärvi ym. 2009, 205.)

Tutkimusetiikan näkökulmasta arvioinnin kohteena ovat kestävät tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät. Ne edellyttävät, että tutkimuksessa käytetään oman alan tieteellistä kirjallisuutta, muita asianmukaisia tietolähteitä sekä riittäviä kokeisiin, havaintoihin ja omiin analyyseihin perustuvia tietoja. Luotettavuus edellyttää, että tutkija on ymmärtänyt käsitteet oikein, määrällistä aineistoa on käsitelty tilastollisilla menetelmillä oikein, ja että tutkimuksen vaiheet ovat ja toistettavia. Ymmärrettävyys ja teoreettinen toistettavuus edellyttävät, että "lukijan on pystyttävä seuraamaan tutkimussuunnitelmassa ja tutkimuksessa olevaa kuvausta ja ymmärrettävä sen sisältö ja mieli." Laadullinen aineisto tulee olla uskottavaa ja kuvata täsmällisesti tutkittavaa ilmiötä. (Vilkka 2015, 41–47.)

Havainnointi on subjektiivista ja hyvinkin valikoivaa toimintaa. Joku saattaa kiinnittää huomion johonkin asiaan, jota toinen ei edes huomaa. Ennakkoletukset suuntaavat huomiota hyvin paljon ja havainnoijan aikaisemmat kokemukset, mieliala ja aktiivitaso vaikuttavat myös havaintojen tekemiseen. (Eskola & Suoranta 1998, 102–103.) Toisaalta havaintojen valikointi on tutkimuksen kannalta ehdotontakin. Muuten havaintomäärä on rajaton ja siten tarkoituksenmukaisen aineiston kerääminen mahdotonta.

Havainnointimenetelmiä on arvosteltu siitä, että havainnoija saattaa häiritä tutkittavaa tilannetta läsnäolollaan tai jopa muuttaa sitä (puhutaan ns. kontrolliefektistä). Tätä ongelmaa voidaan lieventää sillä, että tutkija vieraillee tutkittavassa tilanteessa useamman kerran etukäteen ennen kuin alkaa kerätä varsinaista tutkimustietoa. Vaikeutena havainnoinnissa voi olla myös se, että tutkija sitoutuu emotionaalisesti tutkittavaan ryhmään tai tilanteeseen ja heikentää näin tutkimuksen objektiivisuutta. Joissakin havainnoinnin tilanteissa on lisäksi vaikea tallentaa havaintoja välittömästi, jolloin tutkijan on vain luotettava muistiinsa ja kirjattava havainnot tilanteen päätyttyä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2022)

Yhdessä luomisen harjoittamisohjelman on vakiintunut valmennusohjelma, joka vaatii sekä menetelmän osaamista että sertifioitua fasilitointiosaamista ohjaajaltaan. Harjoittamisohjelman työpajat vetäneellä kehittäjällä oli jo aikaisempaa kokemusta ohjelman tuottamista kokemuksista yksilötasolla. Toisin sanoen, kehittäjinä meillä oli työhypoteeseja siitä, mitä kokemuksia harjoittamisohjelma voi osallistujilleen tuottaa ja olimme kiinnostuneita siitä, toimiiko ohjelma sosiaalialan työyhteisössä ennakoidulla tavalla.

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole kausaalisuhteiden muotoileminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka), minkä takia ja etenkin näin lyhyen tutkimuksen aikana, emme lähteneet analysoimaan vaikuttiko ohjelma osallistujien koherenssin tunteeseen positiivisesti. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että hallittavuuteen, ymmärrettävyyteen tai merkityksellisyyteen kohdistuneet interventiot ovat tuottaneet positiivisia muutoksia yksilön koherenssin tunteessa.

Tutkimuseettiset ongelmat jaetaan yleensä kahteen luokkaan. tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät kysymykset tai tutkijan vastuuseen tutkimustulosten sovelluksista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka). Kehitystehtävän prosessiin kuului avoimuus alusta alkaen. Alustimme kehitystehtävän tavoitteen ja tarkoituksen kaikille palvelun työntekijöille. Laadullisen ja määrällisen aineiston eettisyydestä huolehdimme muun muassa yksityisyyden suojaa kunnioittamalla: Koherenssin tunne -kysely ja litteroidut tekstit ovat kaikissa työn vaiheissa olleet anonyymejä ja tuloksia käsitelimme vain kokonaisuuksien osalta riittävän suurissa ryhmissä, jolloin yksittäisiä vastauksia ei voida erotella.

Käyttämämme vapaamuotoisempi tiedonhankintatapa tekee tutkijan ja tutkittavan suhteesta epämuodollisemman. Näin toimittaessa meille tutkijoina jäi suurempi moraalinen vastuu tutkimuksen eettisten kysymysten käytännön ratkaisemissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka.) Koimme, että käsitelimme yksilön vastauksia enemmän yhteisön näkökulmasta, jolloin yksittäinen mielipide ei henkilöitynyt mitenkään yksittäiseen henkilöön.

6.3 Ammatillinen kasvu

Tutkimuksen tulee tuottaa tietoa, jota ei ole vielä sanottu, siitä on oltava hyötyä muille ja sen on annettavat perusteita julkiselle keskustelulle (Vilkkä 2015, 31). Lähtökohdaksi kehittämistyöllemme meillä oli molemmilla takana toistakymmentä vuotta työkokemusta erilaisista, vaativistakin työtehtävistä. Kokemus toi luottamusta työn edistämiseen, ymmärrystä työelämän vaativuudesta, sekä kiinnostusta työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin omista kokemuksista lähtien. Kehittäjinä sosiaali- ja terveysala oli meille uusi toimiala samoin kuin kohdeyksikössä tehtävä mielenterveystyö ja siihen liittyvät roolit, tehtävät, osaaminen, asiakkaat ja organisaatio. Haastoimme itseämme soveltamalla hyvin uuden tyyppistä menetelmää ja ajattelua, jotka ei ole vielä juurtuneet yleiseen työhyvinvointia edistävien menetelmien valtavirtaan.

Kehittämistyön tekemisen aikana julkiseen organisaatioon ja sen työntekijöihin tutuessa saimme paljon uusia näkökulmia työympäristöstä ja sen vaikutuksesta työtehtäviin. Aikaisempiin organisaatioihin ja työkokemukseemme verrattuna työ on hyvin erilaista; työtehtävät ovat tarkasti määriteltyjä ja ne on kytketty taustakoulutukseen. Tietyllä koulutuksella voi sijoittua vain tiettyyn työtehtävään ja tehdä tiettyjä asioita. Tämä tuntui vieraalta meille liike-elämästä saatujen kokemusten jälkeen, missä tehtävät määräytyvät myös henkilön kiinnostuksen, asenteen, kasvun ja motivaation ohjaamina. Toisaalta tämä voi olla hyvä alusta työn rajaamisella ja raamittamisella, mutta voi näyttäytyä myös turhauttavana, oman parhaan mahdollisen suorituksen rajaamisena.

Toinen merkittävä oivalluksemme liittyi organisaation työntekijöiden valmiuteen osallistua uudenaikaiseen työskentelyyn, johon liittyy omien tunteiden, tarpeiden ja kehon tuntemusten tutkiminen. Tämän tyyppinen työskentely on yleensä hyvin vierasta työkontekstissa ja sitä saatetaan pitää työympäristöön sopimattomana, missä työskentelylle on usein tyypillisempää ja totutumpaa rationaalinen päättely ja ajattelu. Mielenterveystyössä työskenteleville tämä oli kuitenkin hyvin tuttua, luontevaa ja jopa antoisaa. Heidän koherenssin tunne oli ennako-oletuksista ja uuteen yksikköön liittyvistä stressitekijöistä huolimatta korkealla tasolla, minkä arvioimme mahdollisesti liittyvän juuri ammatin kautta opittuihin taitoihin, joilla voi olla suuri vaikutus työnkuormittavuuden vaikutusten hillitsemisessä.

Keskeinen oivalluksemme siitä, missä yhdessäluomisen harjoittamisohjelmalla on yhteys työhyvinvointiin, on yhteys yksilön ja yhteisön välillä ja vastuun jakautuminen. Aivan kuten sosiaalialan asiakastyössä yleensä, työyhteisössäkään ketään ei voi pakottaa ottamaan apua vastaan. Työntekijän elämän ylikuumenemista voi ehkäistä vain työntekijä itse. Esihenkilö voi puuttua, auttaa työntekijää havahtumaan ja luoda tiedostavampaa työkuultuuria, mutta muutos tulee lähteä työntekijän sisäisestä motivaatiosta ja halusta pysähtyä ja tiedostaa tarkemmin asioiden syy- ja seuraussuhteita.

Yhdessäluomisen harjoittamisohjelma antaa hyvät mahdollisuudet omien ajatusten, tunteiden, toiminnan ja käyttäytymisen arviointiin. Päihde ja

mielenterveyspalveluista saamamme kokemuksen mukaan, ohjelma antaa työntekijälle mahdollisuuden pysähtyä omien asioiden äärelle, pohtia niitä oman elämänsä kokonaiskontekstissa ja päättää, mikä on hänelle tärkeää ja mihin ajatuksiin tunteisiin ja toimintamalleihin vaikuttamalla hän voi saada hallittavuutta, ymmärrettävyyttä ja merkityksellisyyttä elämäänsä.

Koherenssin tunnetta tutkitaan edelleen aktiivisesti myös Suomessa.

Suosituksia kirjoittaessamme löysimme melko mullistavan tiedon siitä, että lyhyillä, yhdessäluomisen harjoittamisohjelman kaltaisilla interventioilla voidaan vaikuttaa yksilön koherenssin tunteeseen myönteisesti. Interventiot 1) vaikuttivat yksilön kokemien stressitekijöihin hallintaan tai niitä vastustavien yksilön ominaisuuksien vahvistamiseen, 2) keskittyivät yksilöllisen elämän tarinaan ja -tilanteeseen sopivan intervention valitsemiseen, 3) edistivät yksilön sopeutumista sisäisen ja ulkoisen ympäristön kanssa muutoksiin vaikuttamalla tämän mm. motivaatioon tai kykyihin. 4) näkemällä yksilön kohtaamien stressitekijöiden ratkaisemisen mahdollisuutena mukautua ja sopeutua uuteen ja muuttuneeseen tilanteeseen, ja 5) tukemalla yksilöä etsimään ja löytämään stressiä vastustavia voimavaroja itsestään. (Langeland ym. 2022, 202–206.)

Kaikki edellä mainitut tavat edistivät koherenssin tunteen vahvistumista.

Työikäisillä 6 kuukauden interventio masennuksen hoidossa nosti kohderyhmän koherenssin tunteen voimakkuutta. Interventio lisäsi ymmärrystä mielen ja kehon yhdestä masennuksessa sekä itseymmärrystä masennuksen oireista, opetti stressitekijöiden parempaa hallintaa ja antoi muun muassa vertaistukea. (Langeland ym. 2022, 202-206.)

Edellisestä johtaen koherenssin tunteen mittaus ja yhdessäluomisen harjoittamisohjelma voisivat jatkossa yhdessä toimia työhyvinvoinnin yksilöllisten ratkaisujen tukemisessa ja yksilön omien voimavarojen valjastamisessa hallittavammaksi, ymmärrettävämmäksi ja mielekkäämmäksi työyhteisön ja arjen saavuttamiseksi.

Lähteet

Antonovsky, A. 1985. Health, Stress and Coping. London: Jossey-Bass Publishers

Eriksson, M. & Countu, P. 2022. Sence of Coherence: Measurement issues. Langeland, E., Vaandrager, L., Nilsen, A, Schraner M., & Magistretti, G. Effectiveness of Interventions to Enhance the Sense of Coherence in the Life Course. 2022. Teoksessa The Handbook of Salutogenesis. Second edition. SpringerOPEN. Saatavilla osoitteessa <https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3>

Feldt, T. 2000. Sence of Coherence. Structure and stability and health promoting role in working life. University of Jyväskylä. Viitattu 3.11.2021. Julkaisu saatavilla osoitteessa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/74227>

Feldt, T. & Rasku, A. 1997. The structure of Antonovsky's Orientation to Life Questionnaire. Personality and Individual Differences 25 (1998). Pergamon.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaaram P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Julkaisu saatavilla osoitteessa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136585>

Hämäläinen Timo. 2014. Hyvinvoinnin lähteet niukan talouskasvun ja budjettileikkausten maailmassa. Kirjan Well-being and Beyond: Broadening the public and policy discourse keskeiset johtopäätökset. Sitra. Viitattu 3.11.2021. Julkaisu saatavilla osoitteessa: https://media.sitra.fi/2017/02/27174522/Hyvinvoinnin_lahteet_niukan_taloukasvun_ja_budjettileikkausten_maailmassa-2.pdf

Joutsenvirta, M. & Salonen, A. 2020. Sivistys vaurautena – Radikaalisti, mutta lempeästi kohti kestävää yhteiskuntaa. Keuruu: Basam Books Oy

Kela. 2022. Pitkien sairauspoissaolojen määrä kääntyi laskuun vuonna 2020. Kansan eläkelaitos. Viitattu 12.8.2022. Julkaisu saatavilla osoitteessa: <https://www.kela.fi/sairauspoissaolojen-tutkimus>

- Keva 2021. Kompassi -työkirja. Kuntien eläkevakuutus. Viitattu 10.5.2022. Julkaisu saatavilla osoitteessa: https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/keva_kompassi_tyokirja_2021.pdf
- Laininen, E. 2022. Sivistys on itsemme arvostamista. Verkko artikkeli. Viitattu 10.5.2022. Julkaisu saatavilla osoitteessa: <https://globaalikasvatus.fi/blogit-ja-artikkelit/blogit/sivistys-on-itsemme-arvostamista/>
- Langeland, E., Vaandrager, L., Nilsen, A, Schraner M., & Magistretti, G. Effectiveness of Interventions to Enhance the Sense of Coherence in the Life Course. 2022. Teoksessa The Handbook of Salutogenesis. Second edition. SpringerOPEN. Saatavilla osoitteessa <https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3>
- O'Hara, M. & Lyon, A. 2014. Wellbeing and Beyond. (Toim.) Hämäläinen, T & Michelson, J. Teoksessa Wellbeing and Beyond. Broadening the public and Policy Discourse. UK: Edgar Elgar Publishing Limited.
- Penonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim
- EU komissio 2021. Resilience project. Viitattu 3.11.2021. Julkaisu saatavilla osoitteessa: http://www.resilience-project.eu/uploads/media/Resilience_definition_in_our_project_02.pdf
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 9.5.2022. Julkaisu saatavilla osoitteessa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2022. Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. Archives of Public Health, 80(1), p. 83. Viitattu 28.4.2022. Artikkelit saatavilla osoitteessa: <https://archpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13690-022-00841-2>
- Superlehti. 2021. Itsensä tunteminen parantaa työhyvinvointia – Näiden kysymysten avulla voit kehittää itsetuntemustasi. Hoitoalan ammattilaisten verkkolehti. Viitattu 26.5.2021 <https://www.superlehti.fi/hyvinvointi/itsensa-tunteminen-parantaa-tyohyvinvointia-naiden-kysymysten-avulla-voit-kehittaa-itsetuntemustasi/>

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta?
Keuruu: Sun innovations

Takanen, T. & Petrow, S. 2010. Kohtaamisten voima – Tarina yhdessäluovasta uudistumisesta. Edita Publishing Oy: Helsinki. Julkaisu saatavilla osoitteessa:
<https://www.sitra.fi/julkaisut/kohtaamisten-voima/>

Takanen, T. & Petrow, S. 2013. The Power of Encountering – A Story of Co-Creative Process Inquiry. Porvoo: Bookwell Oy. Julkaisu saatavilla osoitteessa:
<https://www.sitra.fi/en/publications/power-encountering/>

Takanen, T. 2022. Tulevaisuuden taitoja tässä ja nyt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Terveysnetti. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 18.5.2022. Julkaisu saatavilla osoitteessa: <http://terveysnetti.turkuamk.fi/tyohyvinvointi.html>

Työterveyslaitos 2021. Työkykytalo. Viitattu 3.11.2021. Julkaisu saatavilla osoitteessa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työterveyslaitos. 2021. Työelämätieto - Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Viitattu 12.8.2022. Julkaisu saatavilla osoitteessa:
<https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10>

Turun kaupunki 2021. Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus. Viitattu 3.11.2021. Julkaisu saatavilla osoitteessa:
https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/hyvinvoinnin_palvelukokonaisuus_organisaatio_0.pdf

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. KvaliMOTV. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 11.9.2022. Saatavilla osoitteessa
<https://www.fsd.tuni.fi/metodologia/metodologia/kvali/L2.html>

Salmi, R. 2021. Turkulaisten mielenterveys- ja päihdepalvelut vahvistuvat – apua tarjoaa Varissuolle avautunut palvelupiste Palmikko. Turun Sanomat. Viitattu 3.11.2021. Julkaisu saatavilla osoitteessa:
<https://www.ts.fi/uutiset/paikalliset/5464615/Turkulaisten+mielenterveys+ja+paihdepalvelut+vahvistuvat++apua+tarjoaa+Varissuolle+avautunut+palvelupiste+Palmikko>

STM. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 11.9.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Vilksa, H. 2015. Tutki ja Kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS Kustannus

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. (2020). Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Julkaisussa Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. (Toim) Kokkinen, L. Työterveyslaitos. Tampere: PunaMusta Oy.