



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

Työhyvinvointia vahvistamassa

Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhe-
palveluissa

Sanni Winter

Opinnäytetyö, toukokuu 2023

www.karelia.fi



Karelia
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2023
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Sanni Winter

Nimeke
Työhyvinvointia vahvistamassa Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalveluissa

Toimeksiantaja Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalvelut
Toimeksiantajayhteisön nimi

Tiivistelmä

Opinnäytetyöni tarkoituksena on perehtyä sosiaalialan työhyvinvointiin niin teoriassa kuin käytännön tasolla yhteisöllisyyden näkökulmasta. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, koska koronapandemiaan liittyvät rajoitustoimenpiteet ovat osaltaan heikentäneet työyhteisöjen yhteisöllisyyttä. Tämän lisäksi sosiaalialan työntekijät ovat kuormittuneita lisääntyneestä työmäärästä. Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalvelut, minkä henkilöstölle minulla oli tavoitteena järjestää ja ohjata toiminnallinen työhyvinvointipäivä toukokuussa 2022. Opinnäytetyöni tuotoksena syntyy esimerkki työhyvinvointipäivästä.

Työhyvinvointipäivästä saamani palautteen perusteella voin todeta, että ohjaamani työhyvinvointipäivä oli onnistunut kokonaisuus ja osallistujat tutustuivat toisiinsa päivän aikana paremmin. Lisäksi he pääsivät suunnittelemaan jatkoa oman työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi koottuaan työhyvinvointitiimin päivän aikana. Toivon, että opinnäytetyöstäni hyötyisivät kohderyhmän lisäksi myös muut työhyvinvoinnista yhteisöllisyyden näkökulmasta kiinnostuneet henkilöt.

Kieli
suomi

Sivuja 37
Liitteet
Liitesivumäärä

Asiasanat
Työhyvinvointi, sosiaaliala, yhteisöllisyys



THESIS
April 2023
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Sanni Winter

Title
Supporting the well-being of workers – In the Basic Health Care District of Kallio's child welfare unit

Commissioned by the Basic Health Care District of Kallio

Abstract

The purpose of my thesis is to strengthen the well-being of the child welfare workforce. My thesis is commissioned by the Basic Health Care District of Kallio's child welfare unit. It aims to provide an example of how to organise and implement a well-being day for employees.

The well-being of employees is a current topic due to the COVID-19 pandemic whose restrictions have weakened the social interactions in a workplace. Furthermore, the increased workload has put a strain on social workers.

Based on the received feedback the implemented well-being day can be perceived as a success. During the day, the participants got to know each other better and together they formed a work team to continue supporting the well-being of the workforce. I hope that my thesis is not only useful for the participants but also for people who are interested in the well-being of employees from a social point of view.

Language
Finnish

Pages 37
Appendices
Pages of Appendices

Keywords
Well-being of employees, social services, community spirit

Sisältö

| | | |
|------|---|----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 2 | Työhyvinvointi | 5 |
| 2.1 | Työhyvinvoinnin määrittelyä..... | 5 |
| 2.2 | Mielekäs työ..... | 7 |
| 2.3 | Terveys ja hyvinvointi | 8 |
| 2.4 | Motivoiva johtaminen | 8 |
| 2.5 | Työilmapiiri..... | 9 |
| 3 | Työhyvinvointi sosiaalialalla | 9 |
| 4 | Näkökulmana yhteisöllisyys | 11 |
| 5 | Aiempiä tutkimuksia ja opinnäytetöitä aiheesta | 13 |
| 6 | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos | 15 |
| 7 | Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat..... | 16 |
| 7.1 | Toiminnallinen opinnäytetyö | 16 |
| 7.2 | Tiedontuotannon menetelmät | 17 |
| 7.3 | Osallistavat menetelmät | 18 |
| 7.4 | Arviointi menetelmät | 20 |
| 8 | Opinnäytetyön prosessi | 21 |
| 8.1 | Aloituskvaihe | 21 |
| 8.2 | Suunnitteluvaihe | 22 |
| 8.3 | Esivaihe | 23 |
| 8.4 | Työstövaihe | 23 |
| 8.5 | Tarkistusvaihe..... | 24 |
| 8.6 | Viimeistelyvaihe ja valmis tuotos | 24 |
| 9 | Malli yhteisöllisen työhyvinvointipäivän ohjaamiseen..... | 29 |
| 10 | Pohdinta..... | 31 |
| 10.1 | Tarkoituksen ja tavoitteen arviointia..... | 31 |
| 10.2 | Eettisyys ja luotettavuus | 34 |
| 10.3 | Hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen | 36 |
| 10.4 | Ammatillinen kasvu..... | 36 |
| | Lähteet..... | 38 |

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi. Tarkempina näkökulmina ovat sosiaaliala ja yhteisöllisyys. Työhyvinvointi on mielestäni aina ajankohtainen aihe, koska hyvinvoivat työntekijät ovat jokaisessa työpaikassa avaintekijöinä tuottavuuden ja tehokkuuden takana. Lisäksi aiheen ajankohtaisuus korostuu näin koronapandemian jälkeen, kun sosiaalialan työn kuormittavuus on kasvanut.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia nosti maaliskuussa 2021 esille sosiaalialan työntekijöiden kuormittumisen. Järjestö kantaa huolta jäsentensä jaksamisesta ja työkyvystä. Talentian ja Lastensuojelun keskusliiton selvityksen mukaan 95 prosenttia lastensuojelun laitoshoidon työntekijöistä kokee henkistä kuormitusta ja vain kolmasosa henkilöstöstä kertoo heidän työpaikallaan panostettavan riittävästi työhyvinvointiin. Talentialle kantautuu samantyyppistä viestiä myös muilta jäseniltään enenevässä määrin. Koronapandemia on lisännyt työn kuormittavuutta entisestään ja huolta herättää pandemian jälkeinen aika, koska odotettavissa on sosiaalialan asiakasmäärien kasvu ja kiireen lisääntyminen. (Talentia 2021a.)

Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on perehtyä työhyvinvointiin yhteisöllisyyden näkökulmasta sekä vahvistaa lapsiperhepalveluiden henkilöstön työhyvinvointia Kallio peruspalvelukuntayhtymän alueella. Tavoitteenani on kehittää Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalveluissa työskentelevien ihmisten työhyvinvointia toiminnallisen työhyvinvointipäivän merkeissä. Työhyvinvointipäivän järjestäminen on opinnäytetyöni tehtävä. Tuotoksena syntyy esimerkki työhyvinvointipäivästä.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi näyttäytyy muun muassa työssä jaksamisena. Työhyvinvoinnin kasvaessa tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolot vähenevät. Sosiaali- ja terveysministeriön lausuman mukaan työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Kauppätieteiden tohtori Riitta Viitala Vaasan yliopistosta kirjoittaa työhyvinvoinnista teoksessaan Henkilöstöjohtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Hänen mukaansa vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan uutta, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. Hyvään suoriutumiseen ei riitä osaaminen ja motivaatio, jos työntekijä voi huonosti tai ei jaksaa. Viitala tuo keskusteluun työhyvinvoinnin vahvistamisesta henkilöstöjohtamisen näkökulman. Henkilöstöjohtamisella on hänen mukaansa moninainen tehtäväkenttä, johon kuuluu työpahoinvoinnin torjuminen ennakoimalla ja kiinnittämällä huomiota erilaisiin riskitekijöihin, poissaoloihin sekä stressin ja uupumisen oireisiin. Pitkällä aikajänteellä tärkeintä olisi huolehtia työhyvinvoinnista vahvistamalla tekijöitä, jotka edesauttavat työn mielekkääksi kokemista ja työn imun saavuttamista. (Viitala 2021, 43–44.)

Työterveyspsykologi Marjo Pennonen kokoaa yhteen sosiaali- ja terveysministeriön sekä Viitalan näkemykset työhyvinvoinnin määrittelyyn teoksessa Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Hänen mukaansa työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisuutta, jonka muodostavat turvallinen, terveellinen ja tuottava työ, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa ja jossa työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja jossa työntekijöiden mielestä työ tukee heidän elämänhallintaansa. Pennosen mukaan työhyvinvoinnissa on pitkälti kyse työntekijän omasta kokemuksesta. Kokemuksessa työhyvinvoinnista korostuu paljolti työkyky ja työn kuormittavuus. Pennosen mukaan työhyvinvoinnista ovat vastuussa sekä työnantaja että työntekijä itse. Työhyvinvointi ei synny itsestään organisaatioissa, vaan se vaatii yhtä lailla systemaattista johtamista kuin jokaisen työyhteisön jäsenen vastuuta omalta osaltaan huolehtia työhyvinvoinnista. (Pennonen 2021, 16.)

2.2 Mielekäs työ

Ihmiset pyrkivät luontaisesti etsimään kaikelle tekemiselleen merkityksiä ja selityksiä. Kun ihminen kokee tekemänsä asiat merkityksellisiksi, motivaatio tekemiseen kasvaa. Tutkimukset osoittavat, että yleensä ihmiset kokevat työn mielekkääksi, kun se vastaa työntekijän kykyjä ja on riittävän haastavaa. Lisäksi työntekijällä on saavutettavissa olevat ja hänen itsensä hyväksymät tavoitteet ja palkkiot koetaan oikeudenmukaisiksi ja houkutteleviksi sekä työympäristö mahdollistaa työssä onnistumisen. (Viitala 2021, 41–42.)

Mielekkyys työssä ei koostu pelkistä merkityksellisistä päämääristä, vaan se tarvitsee rinnalleen mielekästä tekemistä. Tutkijat Frank Martela ja Anne Birgitta Pessi ovat tiivistäneet mielekkään työn päätekijät kolmeen edellytykseen, jotka ovat tekijälleen merkityksellinen työ, työn liittyminen laajempaan tarkoitukseen ja työntekijän itsensä toteuttamiseen työssä. Työn merkityksellisyyden kannalta on olennaista, että sillä mitä tekee, on merkitystä myös muille. Mielekkäällä työllä on poliittinen, yhteiskunnallinen merkitys sen vahvistaessa kansalaisten yhteiskunnallista toimijuutta antamalla kanavan vaikuttamiselle. Jos mielekkään työn merkitystä haluttaisiin painottaa yhteiskunnassa, työtä ei silloin nähtäisi pelkästään markkinoihin liittyvänä toimintana, vaan se olisi demokratiaan kuuluva oikeus. (Launonen 2022, 18, 20.)

Ympäröivät olosuhteet vaikuttavat ratkaisevalla tavalla siihen, miten ihmiset pystyvät motivoitumaan työssään. Toimiva tapa vahvistaa motivaatiota, on antaa työntekijöille enemmän valtaa määritellä oman työnsä sisältöjä ja tekemisen tapoja. Motivaation toteutumiseksi työelämässä keskeisintä on, että ihmisillä olisi mielekkäitä tehtäviä työnsä arjessa. Lisäksi mahdollisuus kokeilla ja epäonnistua ovat oleellisia motivaation kannalta, koska oppiminen ja kehittyminen tukevat motivoitumista. Tarvittavat resurssit ja kunnon työkalut lisäävät myös motivaatiota työn tekemistä kohtaan. Myöskään ympärillä olevien ihmisten tukea ja luottamusta ei pidä unohtaa, kun puhutaan motivaatiosta työssä. (Launonen 2021, 19–20.)

2.3 Terveys ja hyvinvointi

Työpaikoilla on tärkeää edistää terveyttä ja työhyvinvointia, koska vietämme työtä tehden vuodessa noin 1600 tuntia. Terveysten ja työhyvinvoinnin edistämisestä ovat vastuussa niin työnantajat kuin työntekijätkin, jonka lisäksi yhteiskunnan on tuettava tätä päämäärää. Terveysten ja työhyvinvoinnin edistäminen on moniammatillista toimintaa, minkä menestyksellisen onnistumisen taustalla on kaikkien keskeisten toimijoiden motivoitunut ja osallistuva toiminta. Näin ollen ratkaisut ovat kulloisellekin työpaikalle parhaita ja niihin voidaan yhdessä sitoutua. (Työterveyslaitos 2022.)

Terveen ihmisen hyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja näistä on syytä huolehtia myös työhyvinvointia ja työkykyä ajatellen. Työnantajan tehtäviin kuuluvat huolehtiminen työntekijän mahdollisuudesta työskennellä ergonomisesti oikein, turvallisessa työympäristössä, jossa on asianmukaiset työvälineet sekä huolehtiminen työn järjestelyistä ja työajoista työntekijän voimavaroja tukien. Työntekijän päävastuulla ovat terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen ja niiden ylläpito. (Pennonen 2021, 21.)

Terveysten edistäminen on kokonaisvaltaista ja laaja-alaista toimintaa, jonka pysyviä ja pitkäaikaisia vaikutuksia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Oleellista on terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen vakiinnuttaminen pysyväksi toiminnaksi organisaatiossa. (Työterveyslaitos 2022.)

2.4 Motivoiva johtaminen

Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja työhön sitoutumiseen, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä työn tuloksellisuuteen. Oman haasteensa tuo eri sukupolvia edustavien työntekijöiden johtaminen, koska eri sukupolvilla on erilainen käsitys työhön sitoutumisesta ja työn merkityksestä. Lisäksi monikulttuurisuuden kasvu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä edellyttää uudenlaista henkilöstövoimavarojen johtamista. (Lammintakanen 2017, 238–239.)

Motivointi syntyy innostavan vision, merkityksellisen työn sekä positiivisen ja luottamuksellisen ilmapiirin kautta. Motivointi perustuu siis tehtävän mielekkyyteen ja sisäisiin työmotivaatiotekijöihin. Onnistunut motivointi tuottaa sekä mieluisan päämäärän että uskon henkilökohtaisiin ja koko organisaation onnistumismahdollisuuksiin. (Pohjanheimo 2012, 263.)

2.5 Työilmapiiri

Työpaikan ilmapiirillä on merkitystä työntekijän työhyvinvointiin. Hyvä ilmapiiri töissä on yhteydessä koettuun työn imuun, luovaan ongelmanratkaisuun ja myönteisiin arvioihin työtehtävästä suoriutumisessa. Toimivien sosiaalisten suhteiden ja ilmapiirin laatua työyhteisössä kuvastavat yhteenkuuluvuus, sitoutuneisuus, ilmaisen avoimuus ja ristiriitojen vähyyt. Myönteiseen ilmapiiriin liittyy monia myönteisiksi koettuja tunteita, mikä edistää hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Mitä useampi työyhteisön jäsen kokee hyvinvointia työssään, sitä vahvemmin se vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisötaitojen perustan luovat oikeudenmukainen, avoin ja toista kunnioittava käytös. Erilainen yhteistoiminta auttaa usein työyhteisön tiivistymisessä. Työyhteisössä olisi tärkeää pyrkiä luomaan me-henki, joka syntyy aktiivisen toiminnan ja yhdessä tekemisen ja vastavuoroisuuden kautta. Kun työntekijöiden selkeät työnkuvat ja vastuut sekä muut työtekoon liittyvät perustehtävät on hyvin hoidettu, todennäköisesti ilmapiiriongelmiakin on vähemmän. (Pennonen 2021, 119–121.)

Työpaikan ilmapiiri ilmaisee yhtä lailla organisaatiokulttuuria kyseisessä organisaatiossa kuin on seurausta siitä. Ilmapiiri työpaikalla muodostuu ihmisten kokemuksista ja tunteista siitä, minkälaista on työskennellä kyseisessä organisaatiossa. Ilmapiiriä kuvataankin vahvasti tunteiden kautta. Ilmapiiri koetaan joko hyvänä tai huonona, vapauttavana ja innostavana tai ahdistavana. Ilmapiiri vaikuttaa monin tavoin työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, yhteistyön sujumiseen, tiedon siirtämiseen sekä niiden kautta työn tuloksiin. (Viitala 2021, 47.)

3 Työhyvinvointi sosiaalialalla

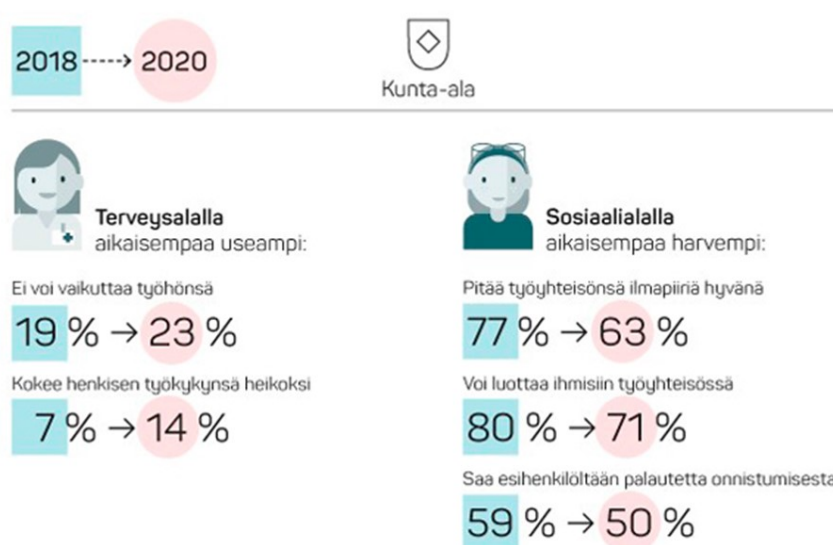
Sosiaalialan työtä leimaa erityisesti se, että työtä riittää. Työ tulee sekä fyysisesti että psyykkisesti raskaammaksi, sillä erilaiset ongelmat ja sairaudet lisääntyvät ja pahenevat. Sosiaalialan työhön vaikuttavat monet globaalit ja paikalliset tekijät, jotka muuttavat toimintaympäristöä, jossa työskennellään. Samalla muuttuu sosiaalialan ammattilaisten työ. Henkilöstön on kyettävä mukautumaan muutoksiin, jotta pystytään vastaamaan niihin tarpeisiin, joita uudenlainen yhteiskunta luo. Tämän lisäksi sosiaalialan työtä leimaavat psykososiaalinen, eettinen ja emotionaalinen kuormitus. Psykososiaalinen kuormitus näkyy muun muassa haastavina asiakastilanteina, väkivallan uhkana ja aikapaineena. Eettisesti kuormittavia tilanteita sosiaalialan työtä tehdessä ovat esimerkiksi sellaiset tilanteet, joissa ei voida toimia mielestään eettisesti oikein, tai havaitsee muiden toimivan epäeettisesti. Ristiriita julkilausuttujen työn tavoitteiden ja toteutuneen käytännön välillä, on esimerkki kuormittavasta tilanteesta, millaisiin työssä törmää aika-ajoin. Eettistä kuormitusta koetaan myös tilanteissa, joissa työntekijä kokee, ettei voi ajanpuutteen vuoksi työskennellä niin hyvin kuin haluaisi. Sosiaalialan työssä emotionaalinen eli tunnekuormittuminen on hyvin yleistä arjen työssä. Asiakastilanteet ovat vaativia ja työssä kohdattavien yksilöiden sekä perheiden tilanteet ovat usein hankalia. Ihmiskohtalot ja heidän kärsimyksensä vaikuttavat myös väistämättä heitä auttaviin henkilöihin. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä 2016, 5–6 & 60–63.)

Turvallinen ja terveellinen työympäristö on kaikkien etu, koska työ sujuu paremmin, kun henkilöstö voi hyvin. Kun työpaikoilla tehdään jatkuvaa kehittämistyötä, saavutetaan onnistumisia ja löydetään uusia kehittämisen paikkoja. Kehittämismyönteinen ja yhteisöllinen työpaikka mahdollistaa innovatiivisten käytäntöjen muodostumisen. On tärkeää, että henkilöstö osallistuu kuormitustekijöiden tunnistamiseen, koska he ovat oman työnsä asiantuntijoita. Hyvin järjestetty ja tekijälleen oikein mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta, mikä auttaa työntekijää uuden oppimisessa ja työssä kehittämisessä. Psykyinen ja sosiaalinen hyvinvointi työpaikalla ilmenee monin tavoin. Hyvinvointi näkyy ja tuntuu hyvänä, turvallisena ilmapiirinä, yhteishenkenä sekä toiminnan ja yhteistyön sujumisena. Keskeisiä toimenpiteitä psykososiaalista hyvinvointia edistäessä, ovat työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen. Eettistä kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja vähentää koulutuksella, työnohjauksella ja

keskustelemalla sekä sopimalla yhteisistä toimintatavoista työyhteisössä ja organisaatiossa. Eettisesti ja moraalisesti kestävä työ tekeminen ylläpitää ja vahvistaa sitoutumista ammattiin, työhön ja organisaatioon, jolloin työ on laadukasta ja edistää työntekijän jaksamista. Keskeisin keino emotionaalista kuormittumista ehkäistäessä työpaikalla on toimiva, avoin ja rehellinen vuorovaikutuskulttuuri, jossa on luottamusta, avoimuutta ja keskinäistä kunnioitusta. (Fagerström, Koivikko, Rauramo & työryhmä 2016, 3 & 62–63.)

Kevan tekemän Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan korona-aikana sosiaali- ja terveysala tiukoilla. Työkuormitus säilyi korkealla tasolla ja samalla henkilöstön tyytyväisyys työyhteisöihin ja esihenkilön tukeen laski selvästi. Kuten alla olevasta kuviosta huomataan, että entistä harvempi työntekijä koki työyhteisön ilmapiirin nyt hyväksi ja vain joka toinen koki saavansa palautetta esihenkilöltään. Myös aiempaan ajankohtaan (2018) verrattuna, varsin vahva luottamus toisiin ihmisiin työyhteisössä on heikentynyt. (Pekkarinen 2021, 20.)

KUNNAN SOSIAALI- JA TERVEYSALA TIUKOILLA



Kuvio 1. Kunnan sosiaali- ja terveysala tiukoilla (Pekkarinen 2021).

4 Näkökulmana yhteisöllisyys

Yhtenä sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirteenä on yhteisöllisyys. Työssä tärkeä väline ja tavoite on luoda ihmisten välille suhteita ja auttaa heitä liittymään, sekä tarvittaessa palaamaan niihin yhteisöihin, joita heidän ympärillään on. Lisäksi tavoitteena on tukea uusien yhteisöjen muodostumista. Tavoitteita kohti pyritään yhteistoiminnan mahdollistamisella ja toimintaan mukaan lähtemisen tukemisella. Käytännössä yhteisöllisyys sosiaalipedagogisen työtteen osana, voi tarkoittaa muun muassa työyhteisöjen kehittämistä. Sosiaalipedagogiikan työtettä voidaan kutsua myös yhteisökasvatukselliseksi. Tämä on kasvatusta, joka tapahtuu yhteisöissä, ammentaa yhteisöllisyydestä ja pyrkii vahvistamaan yhteisöllisyyttä. Tämän lisäksi yhteisöllistä ja yhteisökasvatuksellista työskentelytapaa voidaan lähestyä sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta. Sosiokulttuurinen innostaminen on yhteisöllinen ja kasvatuksellinen työote, joka pyrkii vahvistamaan hyvinvoinnin edellytyksiä yhteisöissä tukemalla ihmisten osallistumista, aloitteellisuutta, organisoitumista sekä persoonallisen ja sosiaalisen kasvun prosesseja. Sosiokulttuurinen innostaminen on yhteisöjen kehittämistä, jossa luodaan ja vahvistetaan ihmisten ja ihmisryhmien välisiä suhteita toimintatutkimuksellisessa prosessissa, jossa mahdollistetaan vuoropuhelua ihmisten ja ihmisryhmien välillä. (Nivala & Ryyänen 2019, 204–205.)

Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila, joka kuvaa työyhteisön sosiaalista puolta. Yhteisöllisyyden lähtökohtina ovat luottamus ja oikeudenmukaisuus. Luottamus työyhteisössä lisää työn tehokkuutta ja sujuvuutta sekä vahvistaa työhyvinvointia. Luottamus parantaa vuorovaikutusta ja tiivistää yhteistyötä. Yhteisöllisyys muodostuu henkilöstön välille jokaisessa pidempään toimineessa työyhteisössä. Se näkyy työyhteisön jäsenten tapana kohdella toisiaan; äänenkäyttönä, hiljaisuutena, liikkeinä, eleinä ja välittämisenä tai välinpitämättömyytenä. Yhteisöllisyys pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen ja se edellyttää, että myönnämme tarvitsevamme työyhteisössä toisiamme. Yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää, että työyhteisö kokee puhaltavansa yhteen hiileen. Positiiviset tunnekokemukset ja hyvä työilmapiiri ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Koko työyhteisö on vastuussa yhteisöllisyydestä, mutta viimekäden vastuu on työyhteisön johdolla. On tärkeää huomata, ettei yhteisöllisyys ole pysyvä tila, vaan alati muuttuva ja jatkuvassa muutoksessa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12–87.)

5 Aiempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä aiheesta

Työhyvinvoinnista laajana käsitteenä löytyy paljon erilaisia eri aikoina tehtyjä opinnäytetöitä ja muita tutkielmia. Sosiaalialan työhyvinvoinnista löysin joitakin opinnäytetöitä, mutta nimenomaan yhteisöllisyyden näkökulmasta tarkasteltuna sosiaalialan työhyvinvointia, löysin erittäin vähän aiemmin tehtyjä opinnäytetöitä.

Pauliina Marjalan (2009) väitöskirjan Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisin prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus päätavoitteena oli ymmärryksen ja tiedon kasvattaminen työhyvinvoinnista yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä. Hän lähestyi aihetta narratiivisella arviointitutkimuksella, jonka avulla hän haki vastauksia kysymyksiin, mitä työhyvinvointi ilmiönä on tähän tutkimukseen osallistuvien yli 55-vuotiaiden ihmisten kertomana sekä mitkä ovat Työhyvinvointiprofiili-prosessin työhyvinvointia edistävät prosessit. Tutkimuksen tulosten mukaan työhyvinvointia ei voi rajata koskemaan vain työtä, vaan ilmiöön liittyy myös yhteiskunta, kulttuuri, työkonteksti, ihmisen elämänhistoria ja elämäntilanne. Marjalan mukaan yksilö määrittää työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiset merkitykset yhä uudelleen, jolloin työhyvinvointi ei ole staattinen tila. Hänen mukaansa olennaista on se, että työntekijöitä kuullaan niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Yksilöllinen ja arvostava esimiestyö työhyvinvoinnin osatekijänä tarkoittaa esimiehen halua ja kykyä tuntea ja kuunnella työntekijää. Marjalan mukaan henkisesti turvallinen ilmapiiri työyhteisössä on tärkeää työsitoutuneisuuden näkökulmasta. Palautteen saaminen ja sen antaminen tarkoittavat dialogista yhteisöllisyyttä. Nämä kertomisen ja kuulemisen paikat tulisi sijoittaa työhön ja työn tavoitteisiin. Työhyvinvoinnin mahdollistamisen tavoitteina ovat ilon, osaamisen, onnistumisen, haasteellisuuden ja arvostettavan työn kokeminen. (Marjala 2009, 6 & 226–227.)

Tiia Maliniemi tutki pro gradussaan yksilöiden käsityksiä siitä, mistä työhyvinvointi heidän mielestään koostuu, mitä se heille merkitsee ja mitkä tekijät vaikuttavat eniten heidän omaan työhyvinvointiinsa. Hän haastatteli puolistrukturoidulla teemahaastattelulla neljäätoista eri toimialojen työntekijää. Maliniemi kartoitti työssä jaksamista ja käsityksiä siitä, mikä yksilöiden mielestä

mahdollisesti voisi lisätä sairauspoissaoloja työpaikoilla. Lisäksi hän kartoitti, miten työkyvyn tukeminen ja työhyvinvointi pitäisi yksilöiden mielestä huomioida johtamisessa ja millainen johtaja, ja johtajan toimintatavat motivoivat yksilöä työssään. (Maliniemi 2017, 63, 98.)

Maliniemi löysi keskeisimmiksi tutkimustuloksiksi, että työhyvinvoinnin miellettiin koostuvan yksilöiden omasta terveydestä, jaksamisesta, turvallisuudesta ja hyvästä työilmapiiristä työyhteisössä. Lisäksi työhyvinvointiin nähtiin vaikuttavan innostavan ja motivoivan työympäristön. Keskeinen havainto oli myös yksilöiden omien itselleen tärkeiksi kokemien asioiden vaikuttaminen työhyvinvoinnin kokemukseen, koska jokainen yksilö arvostaa eri tavalla eri asioita riippuen omasta elämäntilanteestaan. Yksilöllisyyden huomioiminen on täten tärkeää työhyvinvoinnin huomioimisessa. Maliniemi toteaa tutkimukseensa ja työhyvinvoinnin teoriaan nojaten, että esimiehen tuki ja apu, esimiehen kannustaminen uralla etenemiseen, esimiehen ja alaisen välinen suhde ja luottamus sekä avoin ja rehellinen keskustelu epäkohdista työpaikalla, arvostus, oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu johtamiskäytännöissä edistävät yksilön työhyvinvointia. (Maliniemi 2017, 99, 105.)

Jukka Pylkkäsen opinnäytetyön (2018) aiheena on ollut sosiaalialan työhyvinvointi. Hänen kirjallisuuskatsauksenaan toteuttamansa opinnäytetyön löydöksinä vahvistuu kuva sosiaalialan työhyvinvoinnin huolestuttavasta tilasta. Pylkkäsen mukaan negatiivista kehitystä työhyvinvoinnissa on havaittavissa eritoten lisääntyneenä aikapaineena, liian tiukoille joutuneina työntekijöinä ja näiden seurauksena kohonneena riskinä sairauspoissaoloihin. Onneksi kuitenkin tilanne ei ole mennyt vain huonompaan suuntaan, vaan kehitystäkin on tapahtunut sosiaalialan työntekijöiden parantuneina mahdollisuuksina vaikuttaa omaan työhönsä ja moniammatillisen työn kehittyminen. (Pylkkänen 2018, 27.)

Selena Kehusmaa tutki omassa opinnäytetyössään (2020) lastensuojelun perhetyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen kehittämiskohteista. Kehusmaa toteutti laadullisen tutkimuksensa puolistrukturoiduin teemahaastatteluin Helsingissä toimiville perhetyöntekijöille. Hänen haastattelemansa perhetyöntekijät nostivat esille oman fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin huolehtimisen tärkeyden osana työhyvinvointia. Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että vastuu työhyvinvoinnista kuuluu monelle eri taholle. Perhetyöntekijät nostivat

työnilon tärkeäksi osaksi työhyvinvointia ja he kertoivat asiakaskohtaamisten tuottavan suurta iloa työssään. Lisäksi vastaajat nostivat työhyvinvointitoiminnan ja yhteisöllisyyden tärkeiksi osa-alueiksi työhyvinvointinsa kannalta ja he toivoivatkin työyhteisön yhteistä tekemistä enemmän. (Kehusmaa 2020, 31–32 & 34.) Kehusmaa oli löytänyt muitakin tekijöitä perhetyöntekijöiden työhyvinvoinnin taustalta, mutta rajasin löydökset edellä mainittuihin, koska ne liittyivät vahvimmin oman opinnäyttyöni aiheen rajaukseen.

Lehdon & Soinisen opinnäytetyössä (2018) oli tarkoituksena työhyvinvoinnin edistäminen Siun soten sosiaalipalveluissa. Heidän tavoitteenaan oli löytää työhyvinvointia tukevia keinoja sekä yksilö- että yhteisötasolla. (Lehto & Soininen 2018, 61, 63.) Keskityn yhteisötason keinoihin, koska olen käsitellyt jo yksilön näkökulmaa toisten tutkimusten kautta.

Lehdon ja Soinisen mukaan työyhteisön keskinäinen kunnioitus lisäsi työyhteisön keinoja työhyvinvoinnin kokemisessa. Heidän opinnäytetyönsä osallistettavat henkilöt toivat esille sosiaalisten suhteiden merkityksen osana työhyvinvointiansa. Osallistettavat kokivat tärkeiksi tilanteet, joissa he pystyivät keskustelemaan työkavereidensa kanssa myös työnulkopuolisista asioista ja tekemään yhdessä muitakin asioita. He nostivat esille myös avoimen työyhteisön tärkeyden, jossa jokainen työntekijä saa olla oma itsensä ja missä häneen luotetaan. Toimiva, kannustava ja joustava työyhteisö nähtiin olevan tärkeä osa työhyvinvointia. (Lehto & Soininen 2018, 62–63.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on perehtyä työhyvinvointiin yhteisöllisyyden näkökulmasta sekä vahvistaa lapsiperhepalveluiden henkilöstön työhyvinvointia Kallio peruspalvelukuntayhtymän alueella. Tavoitteenani oli kehittää Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalveluissa työskentelevien ihmisten työhyvinvointia toiminnallisen työhyvinvointipäivän merkeissä. Tämä työhyvinvointipäivä on opinnäytetyöni tehtävä. Tuotoksena syntyi esimerkki työhyvinvointipäivästä. Järjestin työhyvinvointipäivän toukokuussa 2022. Ohjasin kyseiselle ryhmälle erilaisia tutustumista tukevia

tehtäviä ja järjestin yhteisen kahvittelu- ja evästuokion kodalla. Tämän lisäksi ohjasin heidät suunnittelemaan loppuvuodeksi 2022 työhyvinvointia tukevaa toimintaa omassa työyhteisössä.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalvelut. Esihenkilönä palveluissa toimii Kaija Jokela. Kallio peruspalvelukuntayhtymän toimialaan kuuluvat valtion kunnille lailla säätämät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut Ylivieskassa, Alavieskassa, Nivalassa ja Sievissä (Peruspalvelukuntayhtymä Kallio 2012). Järjestämäni työhyvinvointipäivään kutsuin lapsiperhepalveluiden noin kaksikymmentä henkilöä kattavan työyhteisön Ylivieskasta, Sievistä ja Nivalasta. Alavieskassa ei tällä hetkellä ole erillistä tiimiä lapsiperhepalveluissa. Lopulta heitä osallistui ohjauspäivään neljätoista henkilöä. Kohderyhmään kuuluu monen ikäisiä työntekijöitä, joista osa on työskennellyt lapsiperhepalveluissa jo vuosia, kun taas osa henkilöstöstä on aloittanut työnsä vasta aivan lähiaikoina. Tämän takia kaikki osallistujat eivät tunteet toisiaan juuri nimeä enempää, jolloin työhyvinvointipäivä oli oiva tilaisuus toisiin tutustumiselle.

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on tutkimusperustaista ammattikäytännöstä lähtevää kehittämistoimintaa, joka voidaan toteuttaa joko laadullisen tutkimuksen tai iteratiivisen prosessin avulla. Toiminnallisen aineiston kokoamisessa ja jäsentämisessä voidaan käyttää aineiston mukaan määrällisen tai laadullisen tutkimuksen keinoja. Kehittämisen toiminnallinen kohde valitaan koulutusohjelman ammatillisten sisältöjen mukaisesti ja työelämän kanssa yhteistyössä. Lisäksi on tärkeää pohtia, miten tavoiteltava tuotos ja siihen liittyvä prosessi palvelee asiantuntijaksi kehittämisessä. Toisinaan toiminnallisen opinnäytetyön tekijä toivoo, että tuotoksella olisi käytännön merkitystä ihmisille, keitä se koskee. Näin ollen olisi hyvä osallistaa kohderyhmää mukaan eri tavoin toiminnallisen osuuden kehittämiseen, koska se edistää tuotoksen jalkauttamista kohderyhmään. (Vilkkä 2021, 32, 34.)

Valitsin toiminnallisen tavan toteuttaa opinnäytetyöni, koska työhyvinvointi aiheena kaipaa mielestäni käytännön kytköksen toteutuakseen. Teoriatiedolla on paikkansa, jotta tiedämme, millaisista osista työhyvinvointi koostuu, millaisiin asioihin olisi hyvä kiinnittää huomiota ja millaisia tarpeita juuri sosiaalialan työhyvinvoinnissa on otettava huomioon. Tiedon lisäksi kuitenkin vain käytännön ratkaisuille on todellista hyötyä työyhteisöjen hyvinvoinnille. Tämän takia olen päättänyt toiminnalliseen tapaan tehdä opinnäytetyöni, koska haluaisin siitä olevan konkreettista hyötyä osallistujille sekä mahdollisesti myös organisaatiossa laajemminkin.

7.2 Tiedontuotannon menetelmät

Käytin tiedontuotannon menetelminä lähdekirjallisuutta, kohderyhmän havainnointia ja dialogista keskustelua. Pyrin käyttämään monipuolista ja mahdollisimman uutta lähdekirjallisuutta, jotta se olisi mahdollisimman luotettavaa. Tietoperustaa tarvitsin, jotta ymmärsin, mitä työhyvinvointi on ja millaisiin osa-alueisiin ja asioihin minun täytyi kiinnittää huomioni, jotta työhyvinvointipäivästä tuli mahdollisimman antoisa osallistujille.

Havainnoin kohderyhmää monenlaisissa tilanteissa, joissa nousi esille heidän kokemuksiaan työhyvinvointiinsa liittyen. Koska kohderyhmäni koostui omista työkavereistani, pääsin toteuttamaan havainnointia niin erilaisissa palaverissa, työnohjauksessa kuin vapaamuotoisemmassakin keskustelussa työpaikalla. Havainnointitapa on ollut osallistuvaa, koska olen tutkijana osallistunut tutkimani yhteisön toimintaan (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2006/2012, 2–3). Havainnointi on systemaattista ihmisten toiminnan ja käyttäytymisen kartoitusta, jota voidaan käyttää tutkittaessa asenteita ja mielipiteitä, joiden ilmaiseminen suoraan sanallisesti on haastavaa (THL 2006/2012, 3). Havainnoinnin etuna on välittömän ja suoran informaation saaminen yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2023). Sosiaalisten tilanteiden havainnoinnissa on huomioitava, että havainnot ovat ainutkertaisia ja niiden yleistettävyys on haastavaa (Vilkkä 2021, 83). Tämän huomioon ottaen olen käyttänyt lisäksi muita menetelmiä, jotta keräämäni ja käyttämäni tieto olisi mahdollisimman monipuolista ja totuudenmukaista. Valitsin

havainnoinnin tiedontuotannon menetelmäksi, koska huomasin töissä ollessani, että työyhteisö tuottaa paljon puhetta työhyvinvoinnistaan ja sen pulmista. Ajattelin, että olisi hedelmällistä havainnoida heitä erilaisissa konteksteissa ja seurata, millaisia seikkoja niissä nousee esiin.

Nivalan ja Rynänen (2019) mukaan dialoginen keskustelu sosiaalipedagogiikan teoreettisena käsitteenä viittaa erityislaatuiseen suhteeseen ja vuorovaikutukseen. Keskustelu on toisiinsa tasa-arvoisina suhtautuvien ihmisten kommunikaatiota, jossa etsitään ja koetellaan näkemyksiä ja merkityksiä sekä opitaan maailmasta ja toisista ihmisistä. Dialogi edellyttää keskustelukumppanin kunnioittamista ja kohtaamista arvokkaana, mutta samanmielisyyttä se ei vaadi. (Nivala & Rynänen 2019, 112.) Havainnoinnin lisäksi olen keskustellut työkavereideni ja esimiehen kanssa heidän kokemuksistaan työhyvinvoinnista. Olen kerännyt heidän ajatuksiaan, millaisien teemojen kautta minun kannattaisi lähestyä työhyvinvointia juuri heidän työyhteisöään silmällä pitäen, jotta suunnittelemani työhyvinvointipäivän sisältö vastaisi heidän tarpeisiinsa mahdollisimman hyvin. Keskusteluissa on noussut esiin tarve yhteisöllisyyttä tukevalle toiminnalle, koska työyhteisössä on ollut paljon henkilöstö muutoksia viime kuukausien aikana. Siksi valitsin työhyvinvointipäivään tutustumista tukevia tehtäviä. Valitsin dialogisen keskustelun tiedontuotannon menetelmäksi, koska se tuki mielestäni hyvin havainnointia. Aiheesta nousi erilaisia asioita ilmi, kun kyselin tarkentavia kysymyksiä havainnoinnin lisänä.

7.3 Osallistavat menetelmät

Osallisuus sosiaalipedagogisena käsitteenä ymmärretään suhteena, joka kuvaa ihmisen ja yhteisön välisen suhteen tavoiteltavaa luonnetta, jossa ihminen toimii ja kokee olevansa osa yhteisöä. Osallisuuden kehittymisen kannalta on tärkeää, että yhteisön jäsenellä on mahdollisuuksia vaikuttaa yhteisön asioihin eli tulla kuulluksi. Osallistumisprosessissa vahvistuu vuorovaikutuksen dialogisuus ja avoimet sekä tasavertaiset suhteet. Tavoiteltavaa on vahvistaa jokaisen yhteisön jäsenen rohkeutta, halua ja valmiuksia vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan. Yhteiset tavoitteet ja toiminta edistää yhteenkuuluvuutta. Kun osallistuminen on nimenomaan vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa etsitään ja toteutetaan yhteisiä tavoitteita, syntyy yhteisön jäsenten välille positiivisia suhteita.

Tämä luo perustaa yhteenkuuluvuuden ja oman merkityksellisyyden tunteille. (Nivala & Ryyänen 2019, 138–140.)

Esittelen seuraavaksi osallistavat tutustumisleikit ja Työyhteisön vuosikellon, jotka ohjasin työyhteisölle työhyvinvointipäivässä. Leikkien tarkoituksena oli edelläkin mainittu yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen, joka toivottavasti edesauttaa jatkossa yhteistyötä työpaikalla. Työyhteisön vuosikello toimi apuna, kun osallistujat suunnittelivat pienryhmissä työhyvinvointia vahvistavaa toimintaa loppuvuodelle 2022.

Käsi olkapäälle: harjoitus herättelee myönteisen palautteen antamiseen. Osallistujat valitsevat väitteiden perusteella yhden henkilön, kenen olkapäälle he laittavat kätensä sen mukaan, keneen väittämä tuntuu osuvan parhaiten. Väitteet voivat olla esimerkiksi, kenen kanssa lähtisit suunnistamaan tai vaikkapa, kuka on mielestäsi lempein jne. (Leikkipankki 2022a.)

Millainen sinä olet: pyydä osallistujat piiriin ja valitse kysymys, johon kukin vuorollaan vastaa. Esimerkkeinä voisivat olla, jos olisit eläin, mikä olisit tai mikä on mielestäsi maailman kaunein asia ja miksi? (Leikkipankki 2022b.)

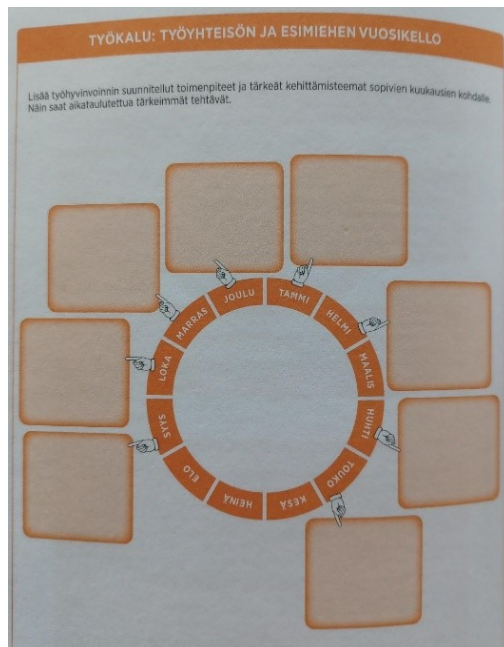
Mitä te tekisitte: osallistujat jaetaan pienempiin samankokoisiin ryhmiin, joista yksi poistuu hetkeksi tilasta. Muut ryhmät keksivät sillä aikaa pulmallisen tilanteen. Poissaollut ryhmä tulee paikalle ja yrittää arvata pulmatilanteen, mutta he saavat kysyä vain ”mitä te tekisitte”. Toiset ryhmät vastaavat kertomalla mahdollisia ratkaisuja pulmatilanteeseen. (Leikkipankki 2022c.) Olen suunnitellut, että pulmatilanteet voisivat liittyä niin perhepalveluiden työntekijöiden työnkuviin kuin työhyvinvointiinkin.

Samanlainen/erilainen: osallistujat jaetaan pienryhmiin ja heidän on tarkoitus löytää mahdollisimman paljon samankaltaisuuksia ryhmänjäsenten kesken. Tämän jälkeen jokainen pienryhmä valitsee yhden yhtäläisyyden ja esittävät sen muille ryhmille pantomiimin keinoin. (Leikkipankki 2022d.)

Totuusleikki: osallistujat kirjoittavat paperille itsestään yhden totuuden, jota muut eivät mielellään hänestä tiedä. Esimerkiksi ”olen tavannut presidentin”.

Luen vuorollaan yhden vastauksista ja osallistujat yrittävät arvata kenestä on kyse. (Leikkipankki 2022e.)

Työyhteisön vuosikello: henkilöstön kanssa olisi hyvä tehdä työhyvinvointisuunnitelma vähintään kerran vuodessa ja suunnitelman pohjana olisi hyvä selvittää työhyvinvoinnin senhetkinen tila jotakin menetelmää käyttäen. On havaittu, että mitä aiemmin tartutaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on keinoja käytettävissä tilanteen ratkaisemiseksi. Työntekijöiden mahdollisuudella osallistua päätöksentekoon joko suoraan tai oman tiiminsä kautta, on suuri merkitys työn mielekkyyden kokemuksen kannalta. (Manka & Manka 2016, 87, 91, 95.) Valitsin Työyhteisön vuosikellon menetelmäksi, koska halusin kohderyhmän sitoutuvan oman työhyvinvointinsa kehittämiseen ohjaamani päivän jälkeenkin ja tätä menetelmää käyttäen pääsi jokainen osallistuja tuomaan esille omia ajatuksiaan työhyvinvoinnin kehittämisestä.



Kuva 2. Työkalu: työyhteisön ja esimiehen vuosikello (Manka & Manka 2016, 122).

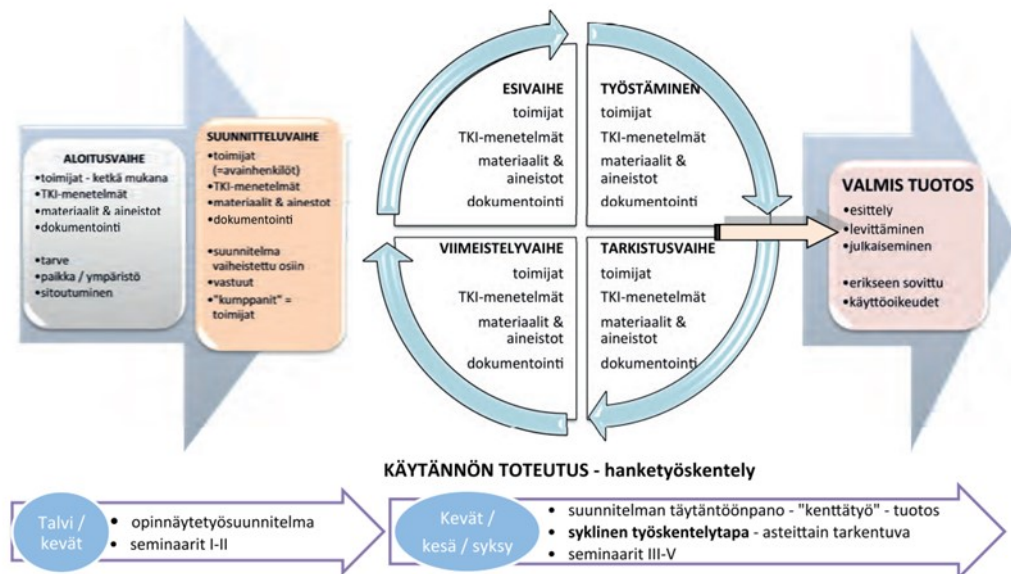
7.4 Arviointi menetelmät

Asiakaspalautetta voi kerätä monenlaisilla menetelmillä ja onkin tärkeää pohtia, minkälaisilla menetelmillä saadaan parhaiten vastauksia suunniteltuihin kysymyksiin (Pieviläinen, Pyykkönen & Saukkonen 2014, 9). Arvioinnin menetelmäni vaihtui ohjauspäivänä, koska aikataulullisista syistä emme ehtineet toteuttaa

arviointijanaa, jonka olin suunnitellut menetelmäksi. Olin varautunut onneksi paperiin ja kyniin, joten pyysin osallistujilta vapaamuotoista kirjallista palautetta. Lisäksi sain suullista palautetta ohjauspäivästä useilta osallistujilta. Paras palaute saajalleen on hyödyllistä, onpa kyse kiittävästä tai korjaavasta palautteesta, koska hyödyllinen palaute vie tekemistä eteenpäin (Sarkkinen 2017).

8 Opinnäytetyön prosessi

Valitsin Kari Salosen konstruktivistisen kehittämistoiminnan mallin ohjaamaan tätä toiminnallista opinnäytetyöprosessiani, koska malli on mielestäni kokonaisvaltainen ja selkeä. Kuvio 2 mukaan prosessin jaottelu eri vaiheisiin auttaa minua pysähtymään tärkeimpien asioiden äärelle kussakin vaiheessa. Mallissa korostuvat lisäksi yhteisöllinen ja osallistava näkökulma ja (sosio)pedagoginen työote (Salonen 2013, 16). Koska on kyse sosionomin opinnäytetyöstä, ovat edellä mainitut näkökulmat tärkeitä kehittämistoiminnassa.



Kuvio 2. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli (Salonen 2012, 20).

8.1 Aloitussvaihe

Opinnäytetyö prosessini lähti liikkeelle aloitusvaiheesta, mikä Salosen (2013) mukaan sisältää kehittämistarpeen, alustavan kehittämistehtävän, toimintaympäristön sekä ajatuksen mukana olevista toimijoista ja heidän osallistumisestaan ja sitoutumisestaan työskentelyyn. (Salonen 2013, 17.) Nämä edellä mainitut asiat linjasivat tulevan opinnäytetyöni suunnan.

Omassa prosessissani aloitusvaiheessa pyörittelin erilaisia opinnäytetyön aiheita ja toteuttamistapoja mielessäni. Pohdin, millaisia tarpeita sosiaalialan työssä tällä hetkellä mahdollisesti on, koska halusin valita aiheen, joka on ajankohtainen. Päädyin työhyvinvointiin aiheena, koska aihe on itselleni mieluinen ja kiinnostava sekä aina ajankohtainen. Aloitusvaiheessa pohdin, kuka voisi olla toimeksiantaja, koska päädyin nopeasti ajatukseen toiminnallisesta opinnäytetyöstä, koska mielestäni aihe kaipaa käytännön kytköksen teorian rinnalle. Päädyin Kallio peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalveluihin, koska työskentelin kyseisessä organisaatiossa muutaman kuukauden 2021–2022 ja havaitsin, että työyhteisössä on tarvetta keskittyä työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Keskusteluissa työyhteisössä nousi esille erityisesti yhteisöllisyyteen liittyvät kysymykset, koska henkilökunnan vaihtuvuus on ollut suurta ja tämän takia eri tiimeissä työskentelevät työkaverit eivät tunteneet toisiaan. Tämä vaikeutti yhteistyön tekemisistä ja näkyi haitallisena työilmapiirinä lapsiperhepalveluiden yhteisessä työyhteisössä. Lisäksi lapsiperhepalveluiden työntekijöitä työskentelee kolmella eri paikkakunnalla, mikä itsessään luo haasteita yhteisöllisyyteen työhyvinvoinnin osana.

8.2 Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheessa luodaan kirjallinen kehittämissuunnitelma esimerkiksi opinnäytetyösuunnitelma. Tässä vaiheessa on syytä selvittää mukana olevien toimijoiden tehtävät ja vastuut. (Salonen 2013, 17.)

Tässä vaiheessa kirjoitin opinnäytetyösuunnitelman, johon kirjoitin auki työhyvinvoinnin teoriaa niin yleisellä tasolla kuin sosiaalialalla. Suunnitelman teko auttoi hahmottamaan, millaista prosessia olen lähdössä toteuttamaan ja teoria-tieto auttoi hahmottamaan aihetta kokonaisvaltaisemmin. Suunnitteluvaiheessa

otin yhteyttä toimeksiantajaan ja sovimme alustavasti yhteistyöstä. Sovimme, että minulla on päävastuu työhyvinvointipäivän suunnittelusta ja ohjaamisesta.

8.3 Esivaihe

Tässä vaiheessa opinnäytetyön tekijä siirtyy kentälle eli siihen ympäristöön, missä varsinainen työskentely toteutuu. Käytännössä tässä vaiheessa kentällä olo voi olla lyhytaikainen ja toimenpiteiltään lähinnä nopeahkoa suunnitelman läpikäyntiä ja tulevan työskentelyn organisoimista yhdessä. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen siirtyminen kehittämissympäristöön tapahtuu usein nopeasti. Jos näin ei tapahdu, on esivaiheeseen syytä panostaa, jotta tekijät välttyvät turhalta työltä. (Salonen 2013, 17.)

Esivaiheessa olin yhteydessä toimeksiantajan edustajan eli esihenkilöni kanssa. Keskustelimme lapsiperhepalveluiden työhyvinvoinnin tilasta ja millaista toimintaa aiemmin työyhteisössä on järjestetty. Esihenkilöni kertoi, että aiemmin työyhteisössä on järjestetty työhyvinvointitapahtumia isommalla porukalla ja ne ovat olleet liikuntapainotteisia. Pohdimme, millaisia asioita minun olisi hyvä nostaa ohjauspäivässäni esille ja esihenkilö oli kanssani samoilla linjoilla, että yhteisöllisyyden lisäämiseen olisi tarvetta, koska työntekijöiden vaihtuvuus on ollut viime aikoina suurta. Kävimme tässä vaiheessa läpi, millainen aikataulu ja budjetti ohjauspäivälle olisi käytössä. Päätimme toimeksiantajan kanssa tässä vaiheessa, että työhyvinvointipäivä järjestetään toukokuussa ja rahaa olisi käytössä välipalan tarjoamiseen.

8.4 Työstövaihe

Salosen (2013) mukaan tämä vaihe on toiseksi tärkein vaihe suunnitteluvaiheen jälkeen. Toimijat työskentelevät mahdollisesti jopa päivittäin kohti yhdessä sovitua tavoitetta ja tuotosta. Tämän vaiheen voidaan ajatella olevan kaikkein pisin ja vaativin, mutta ammatillisen oppimisen kannalta tämä on tärkeä vaihe. Työstövaiheessa realisoituvat kaikki kehittämishankkeen osatekijät: ketkä ovat mukana, mitä he tekevät ja mikä on heidän roolinsa, vastuunsa ja sitoutumisensa, mitä tehdään ja mitä tietoa tarvitaan kehittämisen tukemiseksi ja kuvaamiseksi

sekä miten tuotetut materiaalit ja aineistot kirjoitetaan, kuvataan, äänitetään ja tallennetaan. Työstämisessä aktivoituvat monet ammatilliset osa-alueet, kuten suunnitelmallisuus, vastuullisuus, itsenäisyys, vuorovaikutteisuus, epävarmuuden sietäminen, sitkeys ja itsensä kehittäminen. Kehittämishankkeen onnistumisen ja ammatillisen kehittymisen näkökulmista on tässä vaiheessa oleellista saada ohjausta, vertaistukea ja palautetta.

Sovimme esihenkilön kanssa viimeiset konkreettiset asiat ennen työhyvinvointipäivän ohjaamista. Sovimme tarkan päivämäärän, jonka jälkeen tein sähköisen mainoksen ohjauspäivästä, minkä esimies lähetti työyhteisölle. Kävin hankkimassa eväät päivää varten ja otin selvää kodan käytöstä ja laskutuksesta. Suunnittelin ohjauspäivän tarkan rungon ja päätin leikit, jotka ohjaisin. Valitsin kyseiset leikit, koska ne tukevat yhteisöllisyyttä ja ovat helposti lähestyttäviä. Halusin valita leikkejä, joissa ei tarvitse juosta tai näytellä kovin paljon, koska tiedän, etteivät ne ole kaikille mieluista tekemistä.

8.5 Tarkistusvaihe

Tarkistusvaiheen voidaan ajatella sisältyvän kaikkiin vaiheisiin, mutta erotteleminen se omaksi vaiheekseen tunnustaa sen tärkeän roolin osana kehittämishanketta. Toimijat arvioivat yhdessä syntynyttä tuotosta ja palauttavat sen mahdollisesti takasin työstövaiheeseen tai siirtävät sen viimeistelyvaiheeseen. (Salonen 2013, 18.)

Tarkistusvaihe eli arviointi on läsnä koko prosessin ajan. Sain palautetta opettajilta, vertaisarvioijilta, toimeksiantajalta ja opiskelukavereilta. Otin palautteen vastaan ja muokkasin suunnitelmaani tarkentaen kohtia, joihin opettaja pyysi tarkennusta. Tässä vaiheessa pohdimme suunnitelman sisältöä myös yhdessä opiskelutovereiden kanssa. Lisäksi arvioin itse omaa työskentelyäni jokaisessa vaiheessa ja pohdin, mitä kannattaisi tehdä jatkossa toisin, missä olen onnistunut ja mitä olisi tärkeintä lähteä tekemään seuraavassa vaiheessa, jotta prosessi eteni.

8.6 Viimeistelyvaihe ja valmis tuotos

Tähän vaiheeseen on syytä varata aikaa, koska se voi kestää yllättävän kauan. Vaihe on yleensä työläs, koska siinä on viimeisteltävä sekä tuotos että kehittämishankeraportti. Kehittämishankkeen tuotoksena syntyy yleensä jokin konkreettinen tuotos, kuten toimintapäivä. Tuotoksesta ja raportista yhdessä syntyy toiminnallinen opinnäytetyö. (Salonen 2013, 18–19.)

Viimeistelyvaiheessa ohjasin suunnittelemani työhyvinvointipäivän 20.5.2022 Ylivieskan kaupungin kodalla. Päivän aikana ohjasin Kallion peruspalvelukuntayhtymän lapsiperhepalveluiden työyhteisölle yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa tutustumisleikkejä hyödyntäen, jonka lisäksi he suunnittelivat tulevaa työhyvinvointitoimintaa omalle työyhteisölleen vuosikelloa apuna käyttäen. Koska työhyvinvointipäivän tavoitteena oli osallistujien tutustuminen toisiinsa, en ohjaajana osallistunut leikkeihin. Aloitin työhyvinvointipäivän ohjaamisen muistuttamalla osallistujia, että kaikki päivän aikana toteutettavat tehtävät ovat vapaaehtoisia. Lisäksi kysyin heiltä kuvauslupaa suullisesti, johon kaikki antoivat myöntävän vastauksen. Ensimmäisenä tehtävänä otimme Totuusleikin, jossa jokainen osallistuja keksi itsestään yhden asian, jota muut eivät vielä kyseisestä työkaverista tiennyt. Pyysin heitä kirjoittamaan asiat lapuille, jotka laitettiin vielä odottamaan myöhempää hetkeä. Valitsin tämän tehtävän, koska ajattelin sen virittävän osallistujia toisiinsa tutustumisen pariin matalalla kynnyksellä.

Kun kaikki olivat saaneet kirjoitettua yhden faktan lapulle ja olin kerännyt ne talteen, jatkoimme tutustumista Käsi olkapäälle-leikin parissa. Tässä leikissä minä heittelin erilaisia väittämiä esimerkiksi ”Keneltä työkaverilta kysyisit matkailuvinkkejä? tai ”Kuka tekee parhaat pullat?”. Osallistujat laittoivat käden henkilön olkapäälle, kuka vastasi väitettä parhaiten omasta mielestä. Leikin aikana syntyi mukavaa keskustelua siitä, kuinka jokainen toisensa kokevat. Valitsin kyseisen leikin, koska yhteinen päivämme oli vielä alkutaipaleella ja arvelin osallistujien kaipaavan vielä jotain helppoa ja toiminnallista tekemistä, jotta tunnelma pääsisi pikkuhiljaa vapautumaan.

Käsi olkapäälle leikin jälkeen otimme ensimmäiset Totuusleikin väittämät. Havaintojeni mukaan nämä ensimmäiset väittämät olivat osallistujista hauskoja ja synnyttivät heissä pientä keskustelua. Tämän jälkeen vuorossa oli Samanlainen/erilainen-leikki, jossa jaoin osallistujat pienryhmiin. (Kuva 1). He pääsivät

pohtimaan 3–4 hengen ryhmissä tekijöitä, jotka yhdistävät pienryhmän jäseniä. Yhdellä ryhmällä oli haastavaa löytää näitä tekijöitä, joten heittelin heille mahdollisia ideoita, minkälaisia asioita he voisivat käydä läpi. Loppujen lopuksi kaikki pienryhmät olivat löytäneet useita heitä yhdistäviä tekijöitä. Valitsin kyseisen leikin, jotta osallistujat mahdollisesti huomaisivat, että heitä yhdistää moni asia ja jatkossa näistä yhdistävistä asioista voisi muun muassa aloittaa keskustelun, jos haluaisi tutustua työkavereihin lisää.



Kuva 1. Samanlaisuuksien pohdintaa.

Kun ryhmä oli selvästi rentoutunut ja päässyt tutustumisessa vauhtiin, otimme loput Totuusleikin väittämistä. Tässä vaiheessa huomasin, että tämä leikki ei ollut osasta osallistujien mieleen, koska he alkoivat vaikuttaa hieman kyllästyneiltä. Emme kuitenkaan voineet jättää osaa faktoista käsittelemättä, koska se olisi ollut epäreilua ja eriarvoistavaa. Jatkoa ajatellen, en enää käyttäisi tätä leikkiä, jos ryhmässä on yli kymmenen osallistujaa, koska leikki alkaa helposti käymään yksitoikkoiseksi. Onneksi meillä oli vielä yksi leikki jäljellä, joka saikin tunnelman taas kohoamaan. Ohjasin heille Mitä te tekisitte-leikin, jossa jaoin osallistujat pienryhmiin, joissa he suunnittelivat vuorollaan yhden tilanteen, jonka muut ryhmäläiset yrittivät ratkaista kysymällä, mitä te tekisitte. (Kuva 2). Tämän leikin aikana huumori pääsi vallilleen ja rentoutti ilmapiiriä entisestään yhdessä nauramisen avulla. Valitsin tämän leikin viimeiseksi, koska tässä tarvittiin

ongelmanratkaisukykyä, johon tarvitaan avointa ilmapiiriä, jotta jokainen ryhmäläinen pääsee leikkiin mukaan.

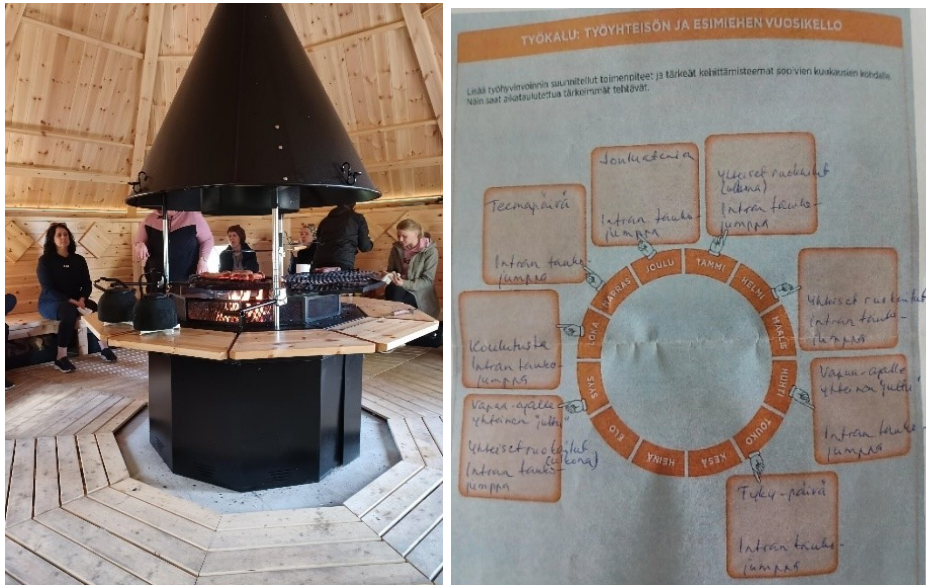


Kuva 2. Mitä te tekisitte-leikki.

Leikkien jälkeen olikin makkaran paiston ja kahvittelun aika. Kodassa kävi mukava puheensorina. Samalla kun osallistujat nauttivat välipalasta, jaoin heidät pienryhmiin, joissa he pääsivät keskustelemaan työhyvinvoinnista ja suunnittelemaan loppuvuodelle työhyvinvointia tukevaa toimintaa Työyhteisön vuosikelloa apunaan käyttäen. (Kuva 3). Kaikilta ryhmiltä tulikin paljon hienoja ideoita. Useassa vuosikellossa oli yhteisiä kahvitteluja teemojen ympärillä, kuten vappukahvit. Pikujoulut ja kevättapahtuma löytyi myös useammasta vuosikellosta. Lisäksi oli toivottu aikaa keskustella työkavereiden kanssa.

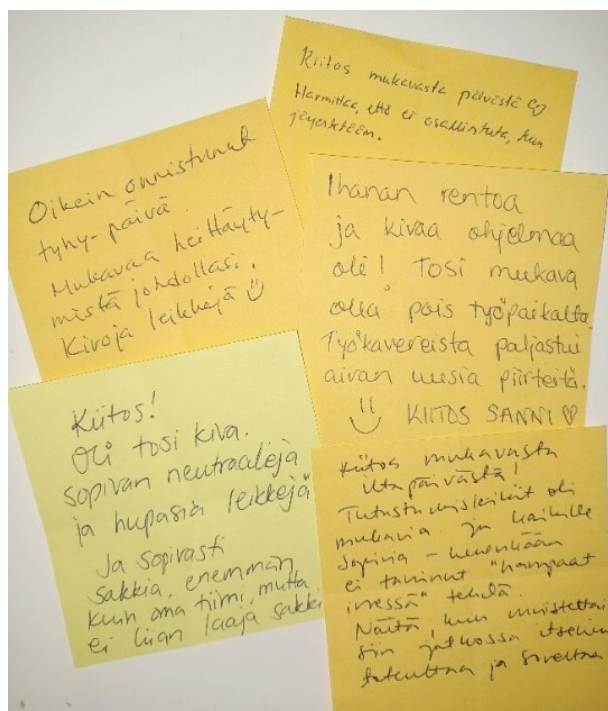
Ryhmä oli niin omatoiminen, että he alkoivat itse koota työhyvinvointi toimikuntaa ennen kuin ehdin sitä edes ehdottaa. He kokosivat toimikunnan niin, että jokaisesta yksiköstä olisi yksi henkilö mukana, jotta jokaisen yksikön ääni pääsee kuuluviin. He sopivat ensimmäisen tapaamisen syksyn alkuun, jossa he käyvät läpi Vuosikelloihin kirjatut ideat ja lähtisivät siitä suunnittelemaan toimintaa loppuvuodelle. Valitsin Työyhteisön vuosikellon, koska se on mielestäni yksinkertainen ja havainnollistava väline, kun suunnitellaan toimintaa pitkälle aikavälille. Lisäksi Vuosikelloa käyttäessä pienryhmän jäsenet voivat helposti jakaa

vastuita esimerkiksi kuukausi kerrallaan, jolloin yhdelle henkilölle ei kasaannu kaikki päätöksenteko.



Kuva 3. Välipalaa ja Työyhteisön vuosikellon täyttämistä.

Ohjauspäivän päätteeksi pyysin osallistujilta vapaamuotoista kirjallista palautetta, jonka lisäksi sain useita suullisia palautteita. Useat osallistujat kiittivät, että toimintapäivä tapahtui työpaikan ulkopuolella, koska se jo itsessään on mukavaa vaihtelua ja rentouttaa ihmisiä. Lisäksi he kiittivät siitä, että ohjasin sellaisia leikkejä, joihin kaikki pystyivät osallistumaan kunnosta riippumatta eikä kenenkään tarvinnut nolata itseään. En saanut rakentavaa palautetta ollenkaan, vaikka kysyin joiltakuilta osallistujilta, mitä olisin voinut tehdä toisin. Yhdeksän osallistujaa neljästätoista antoi kirjallista palautetta, joista kaikki olivat ohjauspäivään tyytyväisiä. (Kuva 4).



Kuva 4. Palautetta työhyvinvointipäivän ohjaamisesta.

Opinnäytetyön viimeistelyvaihe jatkui raportin kirjoittamisella ja opinnäytetyötyöpajaan osallistumisella. Raportin kirjoittamisvaiheessa oli jatkuva arviointi läsnä, kun palautin työn väliarviointeihin ohjaavalle opettajalle.

9 Malli yhteisöllisen työhyvinvointipäivän ohjaamiseen

Tämä malli soveltuu ryhmille, joissa on 10–30 henkilöä. Ryhmäläiset voivat olla toisilleen tuttuja tai vasta tutustumassa toisiinsa. Tarvitset tilan leikkejä varten ja budjetin mahdollisen kahvituksen tai välipalan tarjoamiseen. Työhyvinvointipäivän voi ohjata joko sisä- tai ulkotiloissa. Leikkeihin tarvitset vai paperia ja kyniä. Leikit ovat esteettömiä, joten niihin voivat osallistua kaikki. Lisäksi vuosikelloon tarvitset tyhjät pohjat joko yksittäisille henkilöille tai pienryhmille jaettavaksi. Vuosikello löytyy Manka & Manka (2016) Työhyvinvointi teoksesta.

Esimerkkileikit työhyvinvointipäivän sisällöksi:

Käsi olkapäälle: harjoitus herättelee myönteisen palautteen antamiseen. Osallistujat valitsevat väitteiden perusteella yhden henkilön, kenen olkapäälle he laittavat kätensä sen mukaan, keneen väittämä tuntuu osuvan parhaiten. Väitteet

voivat olla esimerkiksi, kenen kanssa lähtisit suunnistamaan tai vaikkapa, kuka on mielestäsi lempein jne. (Leikkipankki 2022a.)

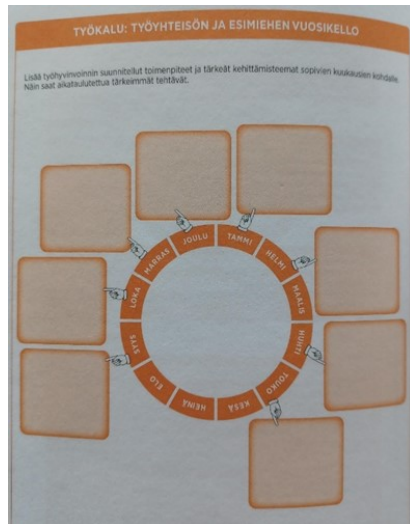
Millainen sinä olet: pyydä osallistujat piiriin ja valitse kysymys, johon kukin vuorollaan vastaa. Esimerkkeinä voisivat olla, jos olisit eläin, mikä olisit tai mikä on mielestäsi maailman kaunein asia ja miksi? (Leikkipankki 2022b.)

Mitä te tekisitte: osallistujat jaetaan pienempiin samankokoisiin ryhmiin, joista yksi poistuu hetkeksi tilasta. Muut ryhmät keksivät sillä aikaa pulmallisen tilanteen. Poissaollut ryhmä tulee paikalle ja yrittää arvata pulmatilanteen, mutta he saavat kysyä vain ”mitä te tekisitte”. Toiset ryhmät vastaavat kertomalla mahdollisia ratkaisuja pulmatilanteeseen. (Leikkipankki 2022c.) Olen suunnitellut, että pulmatilanteet voisivat liittyä niin perhepalveluiden työntekijöiden työnkuviin kuin työhyvinvointiinkin.

Samanlainen/erilainen: osallistujat jaetaan pienryhmiin ja heidän on tarkoitus löytää mahdollisimman paljon samankaltaisuuksia ryhmänjäsenten kesken. Tämän jälkeen jokainen pienryhmä valitsee yhden yhtäläisyyden ja esittävät sen muille ryhmille pantomiimin keinoin. (Leikkipankki 2022d.)

Totuusleikki: osallistujat kirjoittavat paperille itsestään yhden totuuden, jota muut eivät mielellään hänestä tiedä. Esimerkiksi ”olen tavannut presidentin”. Luen vuorollaan yhden vastauksista ja osallistujat yrittävät arvata kenestä on kyse. (Leikkipankki 2022e.)

Esihenkilön ja työyhteisön vuosikello, jota voi käyttää pohjana, kun suunnitellaan tulevaa työhyvinvointitoimintaa työyhteisölle:



Kuva 2. Työkalu: työyhteisön ja esimiehen vuosikello (Manka & Manka 2016, 122).

10 Pohdinta

10.1 Tarkoituksen ja tavoitteen arviointia

Työhyvinvointi on laaja käsite. Tutustuin aiheeseen yhteisöllisyyden näkökulmasta, joten rajasin työhyvinvoinnin tämän opinnäytetyön osalta koskemaan mielekästä työtä, työilmapiiriä, motivoivaa johtamista sekä terveyttä ja hyvinvointia käsitteleviksi. Nämä aihealueet kytkeytyivät luontaisimmin yhteisöllisyyteen. Paasivaara ja Nikkilä kirjoittavat teoksessaan Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia (2010), että yhteisöllisyys näkyy työyhteisössä terveenä yhteenkuuluvuutena, innostumisena ja työnilona, tällöin työpaikalla vallitsee me-henki (Paasivaara & Nikkilä 2010, 152). Ohjaamani toiminnallisen työhyvinvointipäivän aikana ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa paremmin ja tätä kautta he syvensivät työyhteisönsä me-henkeä, joka näkyy positiivisena työilmapiirinä.

Työhyvinvoinnin vahvistaminen on erittäin ajankohtainen ja tärkeä aihe, jotta Suomessa sosiaalialalla on jatkossakin ammattitaitoista ja työssään paremmin viihtyvää henkilöstöä. Kevan tekemän Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan korona-aikana sosiaaliala on ollut tiukoilla työnkuormittavuuden säilyttä korkealla tasolla ja saman aikaisesti henkilöstön tyytyväisyys työyhteisöihin

sekä esihenkilöihin on selvästi ollut laskussa (Pekkarinen 2021, 20). Tulos tukee valintaani opinnäytetyön näkökulman valintaan, koska yhteisöllisyyden lisäämisellä voimme tukea työyhteisöjä sekä tuoda esimiehiä enemmän yhteisöjensä pariin. Näin ollen luottamus yhteisöjen sisällä sekä luottamus esimieheen kasvavat, mikä toivottavasti vahvistaa kaikkien osapuolien työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia nosti jälleen esille elokuussa 2022 huolensa sosiaalialan työntekijöiden yhä heikkenevästä työhyvinvoinnista ja suuresta vaihtuvuudesta työpaikoilla. Talentia vaati, että valtion tulee osoittaa riittävät resurssit sosiaalialan työhyvinvointiohjelmalle osana sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelmaa, koska sosiaalialan työskentelyolosuhteet ovat erityiset. Tiedossa on sosiaalityön kova psykososiaalinen kuormitus sekä työhyvinvoinnin selkeä yhteys sosiaalialan veto- ja pitovoimaan. Kevan julkisen sektorin työhyvinvointitutkimukset ovat osoittaneet jo kymmenen vuoden ajan, että erityisesti sosiaalityöntekijöillä mielenterveysdiagnoosit ovat suurin syy työkyvyttömyyseläkkeisiin. Joten jos jatkossakin halutaan, että Suomessa on riittävästi koulutettua sosiaalialan henkilöstöä, toimeen on tartuttava nyt. (Talentia 2022b.)

Kuten Talentian ulostuloista voimme huomata, on sosiaalialan työhyvinvointi, tai näkökulman mukaan työpahoinvointi erittäin ajankohtainen teema yhteiskunnassamme. Valitsin tähän opinnäytetyöhöni näkökulmaksi yhteisöllisyyden tukemisen ja edistämisen, koska mielestäni kyseisestä näkökulmasta puhutaan mediassa olemattoman vähän, kun keskustellaan työhyvinvoinnista. Usein keskusteluissa nousee esille työntekijöiden elämäntapojen edistäminen, minkä koen loppuen lopuksi hyvin pieneksi osaseksi, kun puhutaan työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisena teemana. Tämä näkökulma tyypistää teeman yksilön vastuuksi, vaikka todellisuudessa koko työyhteisö on vastuussa henkilöstön hyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä.

Saamani palaute ohjaamani työhyvinvointipäivän päätteeksi vahvistaa käsitystäni siitä, että toisensa tunteva työyhteisö pystyy avoimempaan vuorovaikutukseen keskenään. Avoimuus työpaikalla auttaa jokaista sen jäsentä osallistumaan keskusteluihin työpaikalla ja näin ollen luomaan jokaiselle työntekijälle

tunteen osallisuudesta ja kuulluksi tulemisesta. Onko tärkeämpää asiaa, jolla luodaan työhyvinvointia?

Yhtenä sosiaalipedagogisen työtteen ominaispiirteenä on yhteisöllisyys. Työssä tärkeä väline ja tavoite on luoda ihmisten välille suhteita ja auttaa heitä liittymään sekä tarvittaessa palaamaan niihin yhteisöihin, joita heidän ympärillään on. Lisäksi tavoitteena on tukea uusien yhteisöjen muodostumista. Tavoitteita kohti pyritään yhteistoiminnan mahdollistamisella ja toimintaan mukaan lähtemisen tukemisella. (Nivala & Ryyänen 2019, 204.)

Opinnäytetyöni tarkoitus oli vahvistaa lapsiperhepalveluiden henkilöstön työhyvinvointia Kallio peruspalvelukuntayhtymän alueella ja tavoitteenani oli järjestää heille toiminnallinen työhyvinvointipäivä. Olen mielestäni saavuttanut asettamani tarkoituksen ja tavoitteen hyvin. Ohjauspäiväni oli kaikin puolin onnistunut ja palaute päivästä oli positiivista. Osa osallistujista kertoi, että he tutustuivat päivän aikana paremmin työkavereihin, mikä madaltaa kynnystä tehdä jatkossa yhteistyötä. Ohjauspäivä lisäsi näin ollen työyhteisön yhteisöllisyyttä. Työyhteisössä olisi tärkeää pyrkiä luomaan me-henki, joka syntyy aktiivisen toiminnan ja yhdessä tekemisen ja vastavuoroisuuden kautta (Pennonen 2021, 120). Olen tyytyväinen varsinkin siihen, ettei päivän sisältö ja tarkoitus ei jäänyt vain yhden päivän huviksi, vaan osallistajat kokosivat työhyvinvointitiimin päivän aikana. Näin ollen he ovat sitoutuneita pitämään työhyvinvointikeskustelua jatkossakin yllä omalla työpaikallaan. Työhyvinvointi ei synny itsestään organisaatioissa, vaan se vaatii yhtä lailla systemaattista johtamista kuin jokaisen työyhteisön jäsenen vastuuta omalta osaltaan huolehtia työhyvinvoinnista (Pennonen 2021, 16).

Nyt jälkeen päin pohdittuani valitsemiani tiedontuotannon menetelmiä, lisäksiin käyttämieni menetelmien joukkoon kyselyn työyhteisölle. Kyselyssä he olisivat päässeet tuomaan tarkemmin esille omia ajatuksiaan ja tunteitaan työhyvinvointiin. Kyselyn tulokset olisivat olleet lisäksi konkreettinen väline, mikä olisi jäänyt työyhteisön käyttöön jatkotyöskentelyn tueksi. Valitsemani osallistavat leikit olivat mielestäni onnistuneita. Kaikki lähtivät mukaan hyvällä mielellä ja päivään mahtui niin toisiin tutustumista kuin yhteistä naurua, mikä vapauttaa tunnelmaa ja tuo ihmisiä lähemmäs toisiaan. Arviointimenetelmät jouduin muuttamaan ohjauspäivänä lennosta, koska aikataulumme ei mahtunut alkuperäistä Jana-

arviointia, minkä olin suunnitellut. Sain kuitenkin paljon suullista ja kirjallista palautetta. Jana-arvioinnissa olisi tullut enemmän palautetta myös käyttämistäni menetelmistä, koska olisin kysynyt niistä tarkemmin.

10.2 Eettisyys ja luotettavuus

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa (2019) julkaisun mukaan Suomessa tutkimuksella tarkoitetaan järjestelmällisen tutkimisen ja ajattelun, tarkkailun ja kokeilun kautta saadun tiedon tuottamista. Kaikkia tieteenaloja Suomessa ohjaavat samat yleiset eettiset periaatteet, joiden lisäksi ihmisiin kohdistuvalla tutkimuksella on omia erityispiirteitä. Yleisiin eettisiin periaatteisiin kuuluu, että tutkija kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta perustuslain mukaisesti. Lisäksi tutkija kunnioittaa aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja luonnon monimuotoisuutta. Tutkimus toteutetaan niin, ettei tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille ja muille tutkimuskohteille aiheudu merkittäviä riskejä, haittoja tai vahinkoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Näiden periaatteiden lisäksi ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on lähtökohdana tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin ja tieteeseen sekä tietoon perustuva suostumus osallistua tutkimukseen. Tutkimuksen tekijän on huomioitava, että samat tutkimustilanteet ja -aiheet voivat herättää eri ihmisissä erilaisia reaktioita. Tutkimustilanteisiin voi sisältyä samankaltaista henkistä räsitystä ja tunteiden kokemista kuin arkipäivän tilanteisiin. Tutkijan on tärkeää tutustua ennakoon tutkittavaan yhteisöön, kulttuuriin sekä näiden historiaan, jotta vältytään aiheuttamasta tarpeetonta haittaa tutkittaville ja heidän edustamilleen yhteisöille. Osallistuessaan tutkimukseen tutkittavalla henkilöllä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti, mutta myös kieltäytyä osallistumisesta. Tutkittavalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ilman kielteisiä seurauksia hänelle sekä peruuttaa suostumuksensa osallistua tutkimukseen milloin tahansa. Tutkittavan on saatava tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta. Lisäksi tutkittavan on saatava ymmärrettävä ja totuudenmukainen kuva tutkimuksen tavoitteista sekä osallistumisesta mahdollisesti koituvista haitoista ja riskeistä, kuten myös vaikutuksista ja mahdollisista hyödyistä. (Korhonen, Kuula-Luumi & Spoof 2019, 7–9.)

Koska opinnäytetyöni toteutettiin ihmisten parissa, oli tärkeää ottaa edellä mainitut asiat työskentelyssä huomioon. Pyysin tutkimusluvan toimeksiantajalta. Tiedonkeruuvaiheessa muistutin, että vastaaminen kysymyksiini heidän kokemuksistaan työhyvinvoinnista on vapaaehtoista, niin kuin osallistuminen työhyvinvointipäiväänkin oli ja päivässä järjestettyihin tehtäviin osallistuminen. Koska otin ohjauspäivänä toiminnasta valokuvia, joissa osallistujat näkyivät, kysyin heiltä yhteisesti kuvauslupaa päivän aluksi. Kerroin, että käytän kuvia opinnäytetyöni kuvituksena, jolloin ne päätyvät myös verkkoon kaikkien nähtäville. Sainoin, että ymmärrän, jos joku ei halua omia kuviaan käytettäväksi. Koska ohjauspäivä järjestettiin ulkotiloissa, otimme työskentelyssä huomioon myös ympäristön kunnioittamisen niin, että emme heittäneet luontoon roskaa emmekä katkoneet tai tallanneet turhaan kasvillisuutta.

Toteutin opinnäytetyön samassa työyhteisössä, missä itse työskentelin, joten eettisyyttä täytyi tarkastella lisäksi tästä näkökulmasta. Varsinkin tiedonkeruuvaiheessa minun oli otettava huomioon, että kerään tietoa omilta työkavereiltani ja muistettava, että kerään tietoa koko kohderyhmältä, enkä vain itselleni lähimmiltä työkavereilta. Myös työhyvinvointipäivää ohjatessani kiinnitin huomiota, että kohtasin koko kohderyhmän tasavertaisesti.

Opinnäytetyön luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset vastaavat tutkittavaa ilmiötä eli ovat totuudenmukaisia. Laadullisessa opinnäytetyössä pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa opinnäytetyössä tutkimustulokset on johdettu oikein aineistosta. Tämä tarkoittaa sitä, että ulkopuolinen taho tekee samanlaisen tulkinnan ja yhdessä päästään samaan lopputulokseen. Yksinkertaisin tapa varmistaa opinnäytetyön luotettavuus olisi luettaa aineisto ja tulkinta taholla, jota se koskee. (Kananen 2015, 353–354.) Mielestäni tämä opinnäytetyöni läpäisee riittävässä määrin edellä mainitut luotettavuuden kriteerit. Olen tarkastellut työhyvinvointia lähdemateriaalien kautta, jonka lisäksi olen kerännyt kohderyhmältäni tietoa juuri heidän näkemyksistään aiheesta. Olen pyrkinyt käyttämään ajankohtaista lähdemateriaalia, jotta taustatietoni olisivat mahdollisimman paikkansapitäviä. Näin olen kerännyt riittävästä taustatietoa aiheesta ennen kuin lähdin toteuttamaan toiminnallista ohjauspäivääni. Valitettavasti aikataulullisista syistä en ehtinyt lähettää opinnäytetyötäni

toimeksiantajalle lukuun ennen viimeisiä vaiheita, mutta lähetän valmiin työn heille. Tältä osin luotettavuus jäi prosessissa hieman vajaaksi.

10.3 Hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen

Toivon, että opinnäytetyöstäni hyötyy kohderyhmä, jolle pidin työhyvinvointipäivän. Toivoisin, että osallistujat tutustuvat jatkossakin toisiinsa paremmin ja sitä kautta työskentely yhdessä helpottuisi. Osallistujat loivat loppuvuodelle 2022 oman työhyvinvointia koordinoivan ryhmän, jonka tarkoituksena on koota yhteen ohjaamani työhyvinvointipäivän aikana kirjatut toiveet, millä tavalla työyhteisö haluaisi jatkossa ylläpitää ja edistää hyvinvointia. Toivon, että he innostuvat jatkossakin pitämään esillä aihetta ja suunnittelevat juuri heidän työyhteisönsä sopivaa toimintaa ja löytävät juuri heille tarpeelliset palaset, joilla ylläpidetään ja edistetään työhyvinvointia.

Toivon, että luomaani työhyvinvointipäivän ohjaamismallia hyödyntävät ihmiset, jotka ovat kiinnostuneita ohjaamaan tämänkaltaista toimintaa joko omalla työpaikallaan tai ulkopuolisille ryhmille. Mallia voi käyttää joko suoraan sellaisena kuin sen kokosin tai muokata siitä omaan käyttöön sopiva esimerkiksi leikkejä vaihtamalla.

10.4 Ammatillinen kasvu

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni olen saanut oppia, että työhyvinvointi on laaja ja monipuolinen käsite, joka sisältää työntekijän ja -yhteisöjen hyvinvointiin, ja sitä kautta tuottavuuteen, liittyviä tärkeitä palasia. Tähän opinnäytetyöprosessiin halusin nostaa erityisesti työhyvinvoinnin neljä osa-aluetta mielekäs työ, motivoiva johtaminen, terveys ja hyvinvointi sekä työilmapiiri, koska olen havainnoinut työpaikallani Kallion lapsiperhepalveluissa, että juuri näiden osa-alueiden haasteita on noussut esiin keskusteluissa. Tämän lisäksi edellä mainitut osa-alueet kytkeytyvät vahvasti yhteisöllisyyteen työpaikalla, mikä on tämän opinnäytetyön näkökulma työhyvinvointiin. Näiden osa-alueiden lisäksi työhyvinvointiin kytkeytyvät turvallisuuteen ja työntekijöiden ammattitaitoon liittyvät seikat. Työhyvinvoinnista ovat vastuussa niin esimiehet, yksittäiset työntekijät kuin kokonaiset

työyhteisöt ja organisaatiot. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen omasta asemastaan ja tehtävästään käsin huolehtii työhyvinvoinnin sisällyttämisestä ja toteutumisesta työpaikalla. Työhyvinvointi ei ole irrallinen hyvinvointitempous tai erillinen osanen työtä, vaan se on läsnä jokaisessa työpäivässä monin tavoin.

Opinnäytetyöprosessi on ollut opettavainen kokemus. Olen ollut tyytyväinen aihevalintaani, koska se on kiinnostanut minua aidosti. Prosessin aikana olen innostunut siinä määrin työhyvinvoinnista aiheena ja tällaisen työhyvinvointipäivän ohjaamisesta, että voisin vaikka tehdä työkseni jotain tämänkaltaista tulevaisuudessa. Haastavinta prosessissa on ollut prosessin pitkäjänteisyys. Minulle on ollut haastavaa työskennellä prosessiluonteisesti. Prosessini venyikin pidempään kuin olin alun perin kaavaillut.

Minulle oli luontainen valinta tehdä toiminnallinen opinnäytetyö ja ohjata ryhmää. Minulla on paljon kokemusta erilaisten ryhmien ohjaamisesta, joten itse ohjauspäivä sujui mukavasti, koska sain hyödyntää omia vahvuuksiani. Prosessin aikana opin entistä paremmin kirjoittamaan tieteellistä tekstiä, josta on jatkossa minulle varmasti hyötyä, kun suunnitelmani on hakeutua myöhemmin jatko-opiskelemaan.

Lähteet

- Fagerström V., Koivikko A., Rauramo P. & työryhmä. 2016. Sosiaalialan työsuojelu- ja hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä ja palveluryhmä. https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf 7.4.2022.
- Jelli. 2020. Osallistavat arviointimenetelmät. <https://www.jelli.fi/jarjestotointa/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/osallistavat-arviointimenetelmät/> 9.4.2022.
- Kananen J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas - Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kehusmaa S. 2020. Lastensuojelun perhetyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen kehittämiskohteista. Laurea ammattikorkeakoulu. Sosionomi YAMK. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343142/YAMKopinnäytetyöSelenaKehusmaa.pdf?sequence=2&isAllowed=y> 25.3.2023.
- Korhonen I., Kuula-Luumi A. & Spoof S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2. painos. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf 21.3.2022.
- Launonen R. 2021. Taistelu työstä – kohti inhimillistä työelämää. Helsinki: Tammi.
- Lehto A. & Soininen S. 2018. Osaajayhteisö työhyvinvoinnin tukena – Sosiaali- ja terveysalalla luotu työhyvinvointia edistävä yhteisöllinen malli. Karelialan ammattikorkeakoulu. Sosionomi YAMK. Opinnäytetyö. <https://core.ac.uk/download/pdf/161422683.pdf> 9.4.2022.
- Leikkipankki. 2022a. Käsi olkapäälle. <https://www.leikkipankki.fi/Leikit/Tiedot/366> 10.4.2022.
- Leikkipankki. 2022b. Millainen sinä olet? <https://www.leikkipankki.fi/Leikit/Tiedot/444> 10.4.2022.
- Leikkipankki. 2022c. Mitä te tekisitte? <https://www.leikkipankki.fi/Leikit/Tiedot/383> 10.4.2022.
- Leikkipankki. 2022d. Samanlainen/erilainen. <https://www.leikkipankki.fi/Leikit/Tiedot/794> 10.4.2022.
- Leikkipankki. 2022e. Totuusleikki. <https://www.leikkipankki.fi/Leikit/Tiedot/812> 10.4.2022.
- Maliniemi T. 2017. Työhyvinvointi johtamisessa – yksilölähtöinen työkykyjohtaminen työuupumuksen torjumisessa ja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäjänä. Lappeenranta University of Technology. LUT kauppakorkeakoulu. Pro gradututkielma. https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/135014/progradu_maliniemi_tiina.pdf?sequence=2 21.3.2022.
- Manka M-L & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Marjala P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Väitöskirja. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290244.pdf> 6.4.2022.
- Nivala E. & Ryytänen S. 2019. Sosiaalipedagogiikka – kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus Oy.

- Paasivaara L. & Nikkilä J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Pekkarinen L. 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020 – Kevan tutkimuksia 1/2021. Keva. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tatiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf> 22.3.2022.
- Pennonnen M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Peruspalvelukuntayhtymä Kallio. 2012. Perussopimus. <https://kalliopp.fi/sites/default/files/tiedostot/Liitetiedostot/Perussopimus%201.1.2012.pdf> 6.4.2022.
- Pieviläinen H., Pyykkönen A. & Saukkonen T. 2014. Asiakkaan äänellä – Menetelmäopas asiakaspalautteen keräämiseen sosiaalityössä. Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys ry. <https://www.yhdistysyhteistyö.fi/assets/files/sites/6/2017/07/Asiakkaan-%C3%A4%C3%A4nell%C3%A4-menetelm%C3%A4opas.compressed.pdf> 18.5.2023.
- Pohjanheimo E. 2012. Johda ihmistä – sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.
- Pylkkänen J. 2018. Sosiaalialan työhyvinvointi. Laurea ammattikorkeakoulu. Sosiaaliala. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151471/Pylkkanen_Jukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y 9.4.2022.
- Rissanen S. & Lammintakanen J. 2017. Henkilöstö voimavarana – osaaminen johtamisen haasteena. Johanna Lammintakanen (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 237–258.
- Salonen K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf> 21.3.2022.
- Sarkkinen M. 2017. Verkkolehti Työpiste. Palaute on työelämän pienin suuri asia. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia> 18.5.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> 23.2.2022.
- Talentia. 2022a. Sosiaalialan työntekijöiden työkuormitukseen on puututtava – vaarana joukkopako alalta. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/sosiaalialan-tyontekijoiden-tyokuormitukseen-on-puututtava-vaarana-joukkopako-alalta?publisherId=69817898&releasId=69903279> 7.4.2022.
- Talentia. 2022b. Valtion budjetissa varattava rahat sosiaalialan työhyvinvoinnin parannuksiin ja tutkimukseen. <https://www.talentia.fi/uutiset/valtion-budjetissa-varattava-rahatsosiaalialan-tyohyvinvoinnin-parannuksiin-ja-tutkimukseen/> 21.11.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2006/2012. Kehittämistyön menetelmiä. https://thl.fi/documents/966696/1449811/tiedonhankinnan_menetelmia.pdf/9ae697f0-8473-40ee-af00-8e4493ee2129 10.4.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf 18.5.2023.
- Työterveyslaitos. 2022. Elintavat. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokiky/elintavat> 22.3.2022.

- Viitala R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit.
Helsinki: Edita.
- Vilka H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä – ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2023. Havainnointi.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4.html 6.3.2023