



Työhyvinvointiopas vertaisohjaajille

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä

Pia Leskinen, Hanna Myyrä

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointiopas vertaisohjaajille Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä

Pia Leskinen, Hanna Myyrä

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö

Joulukuu, 2023

Pia Leskinen, Hanna Myyrä

Työhyvinvointiopas vertaisohjaajille Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä

Vuosi 2023 Sivumäärä 59

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työhyvinvointiopas vertaisohjaajille Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä palvelumuotoilun menetelmin. Opinnäytetyön tavoitteena on auttaa vertaisohjaajia tunnistamaan varhaisessa vaiheessa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, tukea työssä jaksamista sekä työhyvinvointia.

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on kiinnitetty huomiota vertaisohjaajien kuormitusherkyyteen. Kuormitusherkkyys näkyy heikentyneenä työhyvinvointina ja sen myötä työmotivaation puutteena. Kuormittavien tekijöiden tunnistaminen varhaisessa vaiheessa tukee työssä jaksamista sekä ehkäisee aikaisempaan haitalliseen elämäntapaan palaamista. Opinnäytetyön tuotoksena valmistunut opas liitetään osaksi Rikoksettoman elämän tukisäätiön vertaisohjaajien perehdytysohjelmaa. Vertaisohjaajien riittävä perehdyttäminen on tärkeä desistanssiprosessin onnistumisen tukielementti.

Opinnäytetyössä keskityttiin kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja tietoperustaa tarkasteltiin laajasti erilaisista näkökulmista. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin pohjaavia teoksia. Oppinäytetyötä tehdessä ja opasta suunnitellessa huomioitiin kohderyhmän erityisyys, jossa aiempi kokemus työelämästä ja työelämätaidoista voi olla vähäinen. Kohderyhmän henkilöillä on erityinen ja yksilöllinen tausta.

Työhyvinvointiopas syntyi palvelumuotoiluprosessin tuplatimanttimallin mukaan suunnitelluissa työpajoissa yhteistyössä Rikoksettoman elämän tukisäätiössä työskentelevien vertaisohjaajien kanssa. Työpajoja toteutettiin yhteensä neljä ja niiden sisältö muokkaantui tuplatimanttimalliprosessin mukaisesti. Yhteiskehittämisenä tuotetun oppaan tarkoituksena on nostaa esille vertaisohjaajien näkemyksiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä vertaisohjaajien näkökulmasta.

Valmiista oppaasta kerättiin palautetta vertaisohjaajilta sekä heidän kanssaan työskenteleviltä ammattilaisilta. Palaute oli pääasiassa positiivista, mutta oppaan ensimmäisen version luettavuudesta ja pituudesta saatiin kehitysehdotuksia. Tämän palautteen myötä opasta muokattiin helppolukuisemmaksi sekä lukijakohderyhmän tarpeita ja toiveita vastaavaksi.

Asiasanat: kokonaisvaltainen työhyvinvointi, työhyvinvointiopas, vertaisohjaajat, osallisuus, rikoserityisyys

Pia Leskinen, Hanna Myyrä

Occupational Well-being Guide for Peer Tutors

Year 2023

Pages

59

The purpose of this Bachelor's thesis was to produce a guide on occupational well-being for peer tutors at the Life without crime foundation (RETS) using service design methods. The aim of the thesis is to help peer tutors to identify factors that affect well-being at work at an early stage, to support coping and well-being at work.

Life without crime foundation (RETS) has paid attention to the workload sensitivity of peer tutors, which can be seen as reduced well-being and lack of motivation. Identifying burdensome factors at an early on stage supports being able to work and prevents drifting into an earlier harmful lifestyle. The finished guide will be included as part of the training program for the peer tutors of the Life without crime foundation (RETS). The orientation program for peer tutors is an important support element for the success of the desistance process.

The thesis' theoretical background focused on overall well-being at work and the knowledge base was examined extensively from a wide range of perspectives. The thesis used works based on holistic well-being at work. When planning the guide, the specificity of the target group was considered, where previous experience in working life and working life skills may be minimal. The people in the target group each have an individual background.

The occupational well-being guide was created in workshops designed according to the double diamond model of the service design process in co-operation with the peer tutors working at the Life without crime foundation (RETS). A total of four workshops were implemented and their content was modified according to the double diamond model process. The purpose of the guide, which was produced as a joint development, is to highlight the peer tutors' views on the factors affecting work well-being from the peer tutors' point of view.

Feedback on the finished guide was collected from peer tutors and professionals who work with them. The feedback was mainly positive, but the first version of the guide received development suggestions for readability and length. With this feedback, the guide was modified to make it easier to read and to meet the needs and wishes of the target group of readers.

Keywords: well-being at work, peer tutors, inclusion, experiential expertise

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työelämäkumppani Rikoksettoman elämän tukisäätiö sr.....	8
3	Vertaistoiminta ja kokemusasiantuntijatoiminta	11
3.1	Vertaistoiminta	11
3.2	Kokemusasiantuntijatoiminnan ja vertaistoiminnan ero	12
3.3	Vertaisohjaajien ja kokemusasiantuntijoiden koulutus.....	13
3.4	Vertaisohjaajat osana kohtaamispaikkatoimintaa.....	14
4	Vertaisohjaajan työskentely Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä	14
4.1	Työparimallityöskentely Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä	14
4.2	Vertaisohjaajaa tukevat toimet Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä	16
5	Rikostaustaisen integroituminen takaisin yhteiskuntaan	17
6	Työhyvinvointi	19
6.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	19
6.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	20
6.3	Työn aiheuttama kuormitus	21
6.4	Kuormittumiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät.....	22
6.5	Liiallisen kuormittumisen vaikutukset	23
6.6	Työhyvinvoinnin mittaaminen ja arviointi	24
7	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	24
7.1	Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä	25
7.2	Työnohjaus	27
7.3	Työn tuunaaminen	28
7.4	Palautuminen	28
7.5	Työelämätaitojen kehittäminen	29
8	Työhyvinvointioppaan kehittämistyöprosessi.....	30
8.1	Tarkoitus ja tavoite.....	30
8.2	Palvelumuotoilu työhyvinvointioppaan kehittämismenetelmänä.....	30
8.3	Työhyvinvointioppaan suunnittelu ja toteutus.....	31
8.3.1	Löydä-vaiheen työpaja.....	32
8.3.2	Määritä-vaiheen työpaja.....	33
8.3.3	Kehitä-vaiheen työpaja	34
8.3.4	Tuota-vaiheen työpaja.....	35
8.3.5	Oppaan kirjoittaminen.....	36
9	Työhyvinvointioppaan ja kehittämisprosessin arviointi	38
9.1	Palaute työhyvinvointioppaasta	38
9.2	Kehittämisprosessin arviointi.....	38

9.3	Opinnäytetyön eettisyyden arviointi	39
9.4	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi	40
10	Pohdinta ja kehittämissuhteet	42
	Lähteet	45
	Kuviot	51
	Liitteet	52

1 Johdanto

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä työskentelevät rikostaustaiset vertaisohjaajat kokevat työnsä merkitykselliseksi ja työ tuo heidän elämäänsä heidän tarvitsemaansa struktuuria ja taloudellista turvaa. Työn on tarkoitus tukea heidän kuntoutumistaan, jolloin työhyvinvoinnin merkitys korostuu. (Harsu 2023, 216-217.) Vertaisohjaajien työpareina työskentelevät ammatillaiset ovat huomanneet vertaisohjaajien kuormitusherkkyden, joka pahimmillaan on johtanut työsuhteen purkautumiseen. Se on luonut tarpeen kiinnittää huomiota vertaisohjaajien työhyvinvoinnin tukemiseen ja kuormittavien tekijöiden tunnistamiseen varhaisessa vaiheessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Rikoksettoman elämän tukisäätiön vertaisohjaajille työhyvinvointioppas palvelumuotoilun menetelmin. Opinnäytetyön tavoitteena oli auttaa vertaisohjaajia tunnistamaan varhaisessa vaiheessa heitä kuormittavia tekijöitä, tuoda esille työhyvinvointia parantavia keinoja sekä tukea työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työhyvinvointioppas liitetään Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä osaksi vertaisohjaajien perehdytysohjelmaa.

Opas kehitettiin yhteistyössä Rikoksettoman elämän tukisäätiön kohtaamispaikoissa työskentelevien vertaisohjaajien kanssa. Toinen opinnäytetyöntekijä työskentelee Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä esihenkilönä ja hänellä oli tieto työhyvinvointioppaan tarpeellisuudesta. Työpajatyöskentelyn avulla selvitettiin vertaisohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä heidän työhyvinvointiinsa liittyviä tekijöitä. Työpajojen tarkoituksena oli tuottaa opinnäytetyöntekijöille tietoa, mitä asioita työhyvinvointioppaassa tulisi huomioida vertaisohjaajien näkökulmasta.

Opinnäytetyössä käsitelty teoria ja tieto vertais- ja kokemusasiantuntijuudesta, työparityöskentelystä sekä työhyvinvoinnista yhdistettynä vertaisohjaajilta saatuun tietoon toimivat pohjana työhyvinvointioppaan luomiselle. Tässä opinnäytetyössä lähestymistapana käytettiin kokonaisvaltaista työhyvinvointimallia (Manka M-L. & Manka, M. 2023, 110).

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä työskentelevistä rikostaustaisista työntekijöistä, jotka eivät ole käyneet kokemusasiantuntijakoulutusta, käytetään ammattinimikettä vertaisohjaaja. Heidän asiantuntijuudestaan käytetään termiä kokemusasiantuntijuus. Rikoksettoman elämän tukisäätiössä kokemusasiantuntija ammattinimikettä käytetään vain kokemusasiantuntijakoulutuksen käyneestä henkilöstä. Tässä opinnäytetyössä käytämme käsitettä vertaisohjaaja.

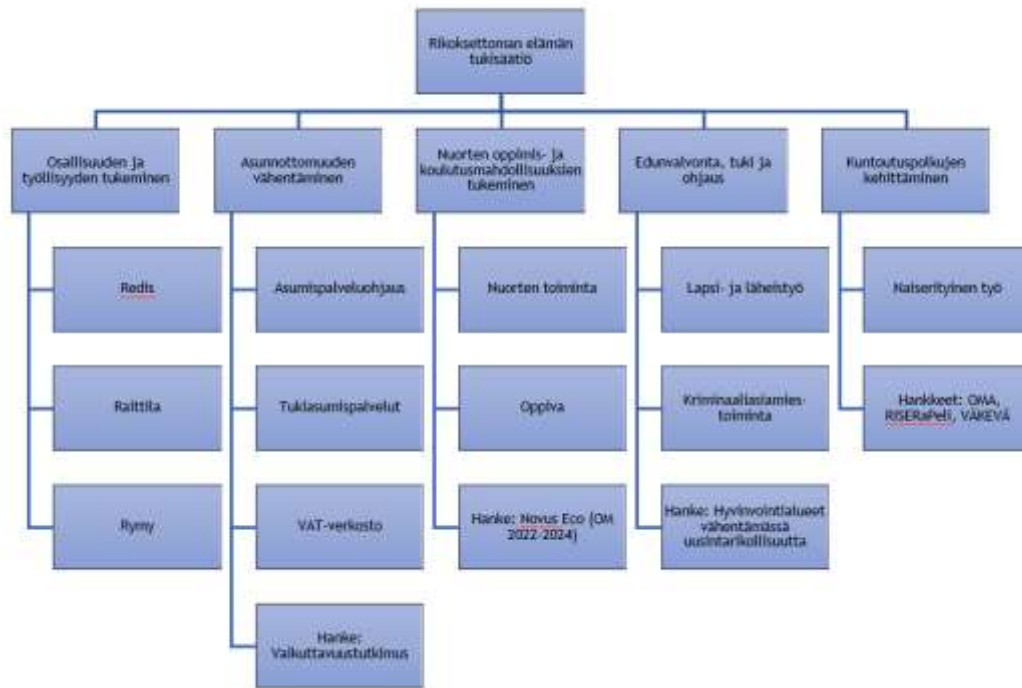
2 Työelämäkumppani Rikoksettoman elämän tukisäätiö sr

Rikoksettoman elämän tukisäätiö (kuvio 1) on kolmannen sektorin palvelukentällä toimiva järjestö, joka tuottaa erilaisia palveluita rikostaustaisille ja heidän läheisilleen. Rikoksettoman elämän tukisäätiön työntekijät työskentelevät rikoksista tuomittujen, rikoksilla oireilevien sekä heidän läheistensä kanssa. Rikostaustaisten sekä heidän läheistensä tukeminen ja oikeuksien toteutuminen toimii uusintarikollisuuden ehkäisijänä. Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on useita kehittämishankkeita. Hankkeiden avulla säätiö pyrkii edistämään valtakunnallisesti rikostaustaisten hyvinvointia, vähentämään uusintarikollisuutta, lisäämään tietoa ja pyrkii vaikuttamaan rikostaustaisten, rikoksilla oireilevien sekä heidän läheistensä hyvinvointiin. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023a.)



Kuvio 1: Organisaatiokaavio (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023a)

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on erilaisia kohdennettuja palveluita ja säätiö toimii valtakunnallisena vaikuttajana, rikostaustaisten kuntoutuksen asiantuntijana, rikostaustaisten ja heidän läheistensä edunvalvojana sekä erilaisten tukipalveluiden tuottajana ja kehittäjänä. Rikoksettoman elämän tukisäätiön tavoitteena on nykyistä kuntoutuspainotteisempi kriminaalipolitiikka, joka tukee vapautuvien vankien integroitumista ja sijoittumista takaisin yhteiskuntaan. Tavoitteena on vähentää uusintarikollisuutta ja rikosseuraamuksesta aiheutuvia haittoja. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)



Kuvio 2: Palvelut ja toiminnot (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023b)

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on useita vakiintuneita toimintoja (kuvio 2). Vertaistoi-
mintapaikkoja on kolme, joista Nuorten toiminta on kohdennettu 15–29-vuotiaille nuorille.
Kohtaamispaikka Rediksen asiakaskunta koostuu pääsääntöisesti yli 29-vuotiaista, mutta koh-
taamispaikka tavoittaa nuorempiakin asiakkaita. Nuorten toiminta ja Redis sijaitsevat keskei-
sellä paikalla Sörnäisten metroaseman vieressä. Herttoniemessä sijaitseva Raittita profiloituu
asiakaskunnalle, joiden identiteettiä eivät enää määrittele rikokset, vaan heillä on haasteita
mielenterveys- ja päihdepuolella. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiö tukee rikostaustaisia ja heidän läheisiään lapsi- ja läheistyön
muodossa. Se järjestää parisuhde ja perheleirejä, kriisityöskentelyä akuutissa vaiheessa, pari-
suhdetyöskentelyä, lapsityöskentelyä vertaisryhmässä. Lapsi- ja läheistyö antaa erilaisia vink-
kejä ja toimintamalleja materiaalin muodossa tukemaan rikosprosessissa olevien henkilöiden
läheisiä. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)

Kriminaaliasiamiestoiminta neuvoo ja tukee vapautuvia vankeja sekä heidän läheisiään, kun
he kohtaavat haasteita sosiaali- ja terveyspalveluiden tai etuuksien hakuprosesseissa. Krimi-
naaliasiamiestoiminta on valtakunnallista ja toiminnassa tehdään vahvaa vaikuttamistyötä
sekä edunvalvontaa rikostaustaisten tilanteiden parantamiseksi. (Kriminaalihuollon tukisäätiö
2023b.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on myös nais erityinen työ, joka tukee pääkaupunkiseudulle vapautuvia naisia ja mahdollistaa ja turvaa kuntoutusprosessin jatkumisen. Nais erityisen työn yksilötyöskentely mahdollistaa erilaisten sisältöjen käsittelyn, joista esimerkkeinä minäkuvan ja itsetunnon vahvistaminen, rikollisesta elämästä irtautuminen, päihteidenkäytön lopettaminen tai vähentäminen. Yksilötyötä toteutetaan lähitapaamisilla pääkaupunkiseudulla sekä valtakunnallisesti etäyhteyksien avulla. Nais erityinen työskentely tähtää myös sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tiedon ja osaamisen lisäämiseen. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiö tuottaa asumispalveluohjausta ja neuvontaa vapautuville vangeille sekä heidän läheisilleen, jotta vapautuva vanki voisi löytää sopivan asunnon. Asunnon etsinnässä auttaa asumisen asiantuntija, joka toimii yhteistyössä vankilan, vangin kotikunnan sekä eri tukijärjestöjen kanssa. Usein ensimmäinen asunto vapautumisen jälkeen on tukiasunto, jossa sitoudutaan päihteettömyyteen ja rikoksettomuuteen. Asumispalveluohjaus on tarkoitettu rikostaustaisille henkilöille, joita uhkaa vapautuminen vailla asuntoa ja jotka tarvitsevat tukea elämässä. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)

Säätiöllä on tarjolla asumisohjauksen lisäksi tukiasumispalvelua ja tukiasuntoja, jotka voivat toimia ensimmäisenä asuntona vapautumisen jälkeen. Tukiasunnot sijaitsevat pääkaupunkiseudulla ja asunnon lisäksi sopimukseen kuuluvat säännölliset tapaamiset tukihenkilön kanssa, jotka tukevat kokonaisvaltaista arjenhallintaa konkreettisesti. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)

Säätiö tarjoaa oppimisvalmennusta valtakunnallisesti asiakkaille ja ammattilaisille oppimisen haasteisiin liittyvissä asioissa. Oppimisvalmennuksen asiantuntija tukee ja kartoittaa oppimiseen liittyviä haasteita, tuottaa oppimishaasteisiin liittyviä materiaaleja sekä toimii moniammatillisen verkoston koordinoijana. Erilaisten koulutusten järjestäminen neuropsykiatrisista haasteista omaaville henkilöille sekä heidän kanssaan työskenteleville on osa oppimisen asiantuntijan työtä. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b.)

Säätiön eri toiminnoissa on mahdollista suorittaa valvottua koevapautta sekä yhdyskuntapalvelua. Valvotut koevapaudet sekä yhdyskuntapalvelu suunnitellaan yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Yhdyskuntapalvelua voi suorittaa myös ryhmämuotoisesti Lapinlahden vanhan sairaalan ympärillä puistotyönä. (Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023c.)

3 Vertaistoiminta ja kokemusasiantuntijatoiminta

3.1 Vertaistoiminta

Vertaistoiminnan juuret ovat AA-toiminnassa (Anonyymit Alkoholistit) ja Klubitalotoiminnassa, joissa tarjottiin vertaistukea vastaavassa tilanteessa oleville ihmisille. Molemmat saivat alkunsa Yhdysvalloissa, AA-toiminta 1930-luvulla ja Klubitalotoiminta 1940-luvulla. Suomeen AA-toiminta tuli 1940-luvun lopussa ja ensimmäinen mielenterveyskuntoutujille tarkoitettu Klubitalo perustettiin Suomeen vuonna 1995. Vertaistoiminta lisääntyi voimakkaasti 1990-luvulla. Monet sosiaali- ja terveysalan järjestöt ovat syntyneet vertaistoiminnan tarpeesta. Suomessa vertaistoiminta voi olla osa kuntien sosiaali- ja terveystalouksia tai kolmannen sektorin, esimerkiksi järjestön tai yhdistyksen, järjestämää palvelua. (Laimio & Karnell 2010, 9-11.)

Vertaistoimintaan liittyy paljon erilaisia käsitteitä eikä niiden käyttö ole yhtenäistä. Käsitteet vertaistoiminta, vertaistuki ja vertaisuus ovat usein epäselviä (Laimio ja Karnell 2010, 12). Mikkosen ja Saarisen (2018, 20) mukaan vertaistoiminta käsittää kaiken vertaistukeen sisältyvän toiminnan. Laimio & Karnell (2010, 13) mainitsevat, että vertaistoiminta voi sisältää esimerkiksi kahdenkeskisiä tapaamisia, ryhmätoimintaa ja yhteisöllistä toimintaa. Vertaistoiminta perustuu ihmisten väliseen kokemukselliseen vuorovaikutukseen, jonka molemmat osapuolet kokevat voimauttavana. Vertaistoiminnan tarkoituksena on parantaa ihmisten hyvinvointia, saada ihmisen omat voimavarat käyttöön ja mahdollistaa muutosprosessi. (Laimio & Karnell 2010, 9-13). Vertaistoiminnan eettisiä periaatteita ovat itsemääräämisoikeus, kunnioitus, luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus (Lehtinen 2010, 63.)

Kuntoutussäätiö (2023) määrittelee vertaistuen olevan sosiaalisessa kuntoutuksessa käytettävä työmenetelmä, johon voi sisältyä yksilöllistä, yhteisöllistä ja toiminnallista tukea. Sen mukaan vertaistuki vahvistaa sosiaalista toimintakykyä ja torjuu syrjäytymistä edistämällä osallisuutta. Vertaistuki voi olla ennalta ehkäisevää ja varhaista vertaistukea, korjaavaa vertaistukea tai kuntouttavaa vertaistukea (Mikkonen & Saarinen 2019). Vertaisuudessa on kyse ihmisten välisestä suhteesta (Mikkonen & Saarinen 2018, 20). Samankaltaisia asioita kokeneet tai samantyyppisessä tilanteessa olevat ihmiset kokevat olevansa tasavertaisia toisiinsa nähden. He ymmärtävät omien kokemustensa perusteella muiden ihmisten vastaavia kokemuksia. Omista kokemuksista muodostuu kokemukseen perustuva asiantuntemus. (Laimio & Karnell 2010, 13.)

Kokemusten vaihto, tunteiden ilmaisu sekä käsittely auttavat ihmistä sopeutumaan omaan tilanteeseensa ja lisää osallisuuden tunnetta (Mikkonen & Saarinen 2018, 21). Kokemusten vaihto tuo uusia näkökulmia ja auttaa löytämään uusia selviytymiskeinoja. Se antaa sosiaalista tukea ja toivoa, koska ihminen voi kokea, ettei ole yksin elämäntilanteensa kanssa. (THL

2023b.) Vertaistuen antajalle vertaistuen antaminen on merkityksellistä toimintaa ja se laajentaa vertaistuen antajan kokemusta sekä tietämystä (Terveyskylä 2023).

3.2 Kokemusasiantuntijatoiminnan ja vertaistoiminnan ero

Vertaistoimintakäsitteen rinnalle on viime vuosina noussut käsite kokemusasiantuntijatoiminta. THL:n (2023a) mukaan kokemusasiantuntijuus tarkoittaa omakohtaista elämäkokemusta esimerkiksi rikostuomiosta, päihdeongelmasta, mielenterveysongelmasta, asunnotto- muudesta, pakolaisuudesta tai sairastamisesta. Kokemusasiantuntijuuden lähtökohtana toimii ihmisen menneisyydessä ollut ongelma ja siitä selviytyminen. Kokemusasiantuntijuuteen kuuluu kokemus erilaisten palveluiden käytöstä. (THL 2023a.)

Vertaistoiminnan ja kokemusasiantuntijatoiminnan eroja voidaan selittää siitä saatavalla palkalla, toiminnan sisällöllä ja yksilön asemalla suhteessa työntekijöihin tai asiakkaisiin. Vertaistuki ja -toiminta on ollut perinteisesti vapaaehtoistyötä, josta ei saa palkkaa. Kokemusasiantuntijatoiminta on palkallista ja se sisältää ammattilaisten tehtäviä. Kokemusasiantuntijatoiminta suuntautuu usein palveluiden kehittämiseen yhteistyössä ammattilaisten ja verkostojen kanssa. Kokemusasiantuntijuuden ja vertaisuuden voidaan sanoa liittyvän toisiinsa jollain tavoin. (Rissanen 2013, 14.) Vertaisohjaaja Tii Judénin mukaan hän on samanlaisen kokemuksen omaavien asiakkaiden kanssa työskennellessään vertainen, kun taas asiantuntijoiden ja ammattilaisten kanssa työskennellessään hän on kokemusasiantuntija. (Uusi-Kerttula 2023.)

THL:n (2023a) määrittelyn mukaan kokemusasiantuntija ammattinimikettä käyttävä henkilö on suorittanut kokemusasiantuntijakoulutuksen. Uusi-Kerttulan (2023) tekemistä haastattelusta ilmenee, etteivät kaikki organisaatiot edellytä kokemusasiantuntijoilta kokemusasiantuntijakoulutusta. Hänen mukaansa eri yhdistyksillä on erilaiset osaamisvaatimukset, koska niillä on erilaiset asiakasryhmät ja ne toimivat eri periaatteilla. Kostiainen, Ahonen, Verho, Rissanen ja Rotko (2014, 10-11) pitävät koulutusta tärkeänä, koska kokemusasiantuntija tarvitsee työskennellessään kokemustensa lisäksi valmiuksia toimia erilaisissa tehtävissä. Näitä valmiuksia voi parantaa teorian tiedon avulla. He nostavat esille sen, että kokemusasiantuntija hyödyntää työssään omia, usein kipeitäkin kokemuksia. Koulutus antaa valmiudet suojata itseään näissä tilanteissa, he toteavat.

Kokemusasiantuntijuuteen liittyvien ammattinimikkeiden käyttö on vielä vakiintumatonta (Uusi-Kerttula 2023). Hietalan ja Rissanen (2015, 19) mukaan erilaiset kokemusasiantuntijan tehtävät, roolit sekä vertaistuen ja vertaistoiminnan muodot kootaan usein kattotermin kokemusasiantuntijuus alle. Käytettävä ammattinimike vaihtelee henkilön oman palvelukokemuksen, koulutuksen, taustajärjestön tai työnantajan ja tehtävän mukaan. Uusi-Kerttula (2023) mainitsee kokemusasiantuntijuuteen liitettävänä ammattinimikkeinä esimerkiksi kokemusmentorin, kokemustoimijan, vertaisasiantuntijan, vertaisohjaajan tai vertaistyöntekijän. Hietala ja Rissanen (2015, 19-29) nostavat esille ammattinimikkeistä esimerkiksi kokemuskouluttajan,

kokemusammattilaisen, kehittäjän, tiedottajan, kokemusrvioijan ja -auditoijan, ryhmänohjaajan, tukihenkilön, vertaispalveluohjaajan, vertaisneuvojan, vertaisliikuttajan ja vertaistalousneuvojan.

3.3 Vertaisohjaajien ja kokemusasiantuntijoiden koulutus

Hirschovits-Gerzin, Sihvon, Karjalaisen & Nurmelan (2019, 12-23) tutkimuksen mukaan kokemusasiantuntijuuteen liittyvien koulutusten sisällöt ja laajuudet ovat olleet hyvin vaihtelevia. Usein koulutukseen sisältyi tärkeänä osana oman kokemuksen työstäminen. Lisäksi koulutukseen kuului muun muassa tietoa käsillä olevasta kokemusasiantuntijan teemasta (päihteet, mielenterveys, sairaus), vuorovaikutuksesta, palvelujärjestelmästä ja lainsäädännöstä. Koulutus saattoi sisältää myös kokemusasiantuntijana toimimisen ja esiintymisen harjoittelua. Koulutuksia järjestivät muun muassa kunnat, oppilaitokset, järjestöt ja hyvinvointialueet. Tutkitut kokemusasiantuntijakoulutukset eivät olleet tutkintoon johtavia koulutuksia. (Hirschovits-Gerz, Sihvo, Karjalainen & Nurmela 2019, 12-23.)

Opetushallitus on vuonna 2019 liittänyt Kasvatus- ja ohjausalan tutkintoon 20 opintopisteen laajuisen Kokemusasiantuntijana ja vertaisohjaajana toimiminen tutkinnon osan, jota järjestävät useat oppilaitokset (THL 2023a). Rikos- ja päihdetaustaisille kohdistuvaa kokemusasiantuntijakoulutusta alettiin järjestää vuonna 2018. Koulutus sai alkunsa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamana KEIJO-hankkeena, joka toteutettiin ajalla 1.8.2018-31.12.2020. (Salmi 2020a, 6.) Hankkeen aikana järjestettiin kokemusasiantuntijakoulutusta Tampereella Valo-Valmennusyhdistyksen ja Silta-Valmennusyhdistyksen toimesta sekä Vantaalla Laurea-ammattikorkeakoulussa. Hankkeessa kehitettiin verkkokoulutus. Hankkeen tavoitteena oli edistää koulutuksen avulla rikos- ja päihdetaustaisten työllisyyttä. Hankkeen tuloksena syntyi Keijo-kokemusasiantuntijakoulutusmalli. (Salmi 2020b, 12.)

Laurea-ammattikorkeakoulu ja Valo-valmennusyhdistys toteuttivat Kokemusasiantuntijat verkossa -hankkeen rikos- ja päihdetaustaisille kokemusasiantuntijoille ajalla 1.9.2021-31.8.2023. Myös tämä hanke oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama. Hankkeen tavoitteena oli parantaa koulutukseen osallistuvien digitaalisia taitoja ja parantaa heidän kykyjään tuottaa erilaisia matalan kynnyksen verkkoauttamismuotoja. (Laurea 2023a.) Maaliskuussa 2022 käynnistyi STEA-rahoitteinen Veijo-hanke, jonka tarkoituksena on lisätä rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijoiden määrää. Hanke päättyy helmikuussa 2025. (Silta Valmennus 2023a.) Silta Valmennus järjestää Keijo-kokemusasiantuntijakoulutusta kaksi kertaa vuodessa (Silta Valmennus 2023b). Laureassa rikosseuraamusalan kokemusasiantuntijakoulutus toteutetaan kerran vuodessa. Koulutus on työvoimakoulutusta, joten sinne haetaan TE-palveluiden kautta. (Lindström 2023.)

3.4 Vertaisohjaajat osana kohtaamispaikkatoimintaa

Vertaisuudesta puhuessa yhdistää heitä yleensä samankaltainen kokemus. Usein ymmärrys toisen tilanteesta ei vaadi sanoja. Vertaisuudessa on kysymys ihmissuhteesta, jossa kunnioitus, ymmärrys, tasavertaisuus ja luottamus luo voimavaroja ja keskinäistä asiantuntijuutta (Mikkonen & Saarinen 2018, 20). Vertaistoiminnoilla ja vertaisohjaajilla on suuri merkitys elämäntapamuutoksessa ja vertaisuus on tärkein toipumista edistävä tekijä. Rikoksettomuutta ja päiheteettömyyttä sekä hyvinvointia tukeva vertaisilta saatu tuki auttaa luottamuksellisten suhteiden rakentamisessa. Vertaisuus luo tunteen, ettei kukaan ole yksin ongelmiansa kanssa. (Meh-tola 2013, 7.)

Kohtaamisen merkitys nousee vahvasti esille Laurean artikkelissa (Uusi-Kerttula, Salo & Nikula 2022), jossa kerrotaan kohtaamattomuuden tuoneen tunteen toisen luokan kansalaisuudesta ja yhteiskuntaan kuulumattomuudesta. Vanhaan haitalliseen elämäntyyliin palaaminen ja vanhoista tavoista poisoppiminen vaatii irrottautumista kaikesta tutusta ja turvallisesta. Tällöin keskiössä on, että ihminen tuntee itsensä arvostetuksi ja tärkeäksi. Kohtaamattomuuden myötä syntyvä epäluottamus esimerkiksi viranomaisia kohtaan voi olla traumatisoivaa. Uuden elämäntavan oppiminen ja sisäistäminen on prosessina pitkä ja jossa inhimillinen kohtaaminen - Ihminen ihmiselle tukee muutosta. Uudet ihmissuhteet, muiden toipumis- ja muutosprosessin näkeminen sekä säännölliset tapaamiset, jossa yhdistyy omataustaisten kokemus sekä ammattilaisten osaaminen luovat pohjaa muutosprosessissa. (Uusi-Kerttula ym. 2022.)

Tärkeässä roolissa ja merkityksellisenä tekijänä koetaan myös erilaisten aktiviteettien mahdollistuminen ja sitä kautta mielekäs toiminnallisuus yhdessä vertaisohjaajien kanssa. Mielekkään tekemisen kautta kynnyks haastavienkin aiheiden esille ottamiseen mahdollistuu. Usein rikostaustaisilla on ennakoasenteita viranomaisia ja ammattilaisia kohtaan, jolloin omataustaisen työntekijän mukana olo madaltaa kynnystä luottamuksellisen suhteen rakentamiselle. Omataustaiset vertaisohjaajat kohtaavat asiakkaat omalla uskottavalla persoonallaan kulkien asiakkaan rinnalla prosesseissa kuntoutumisen eri vaiheissa. (Harsu & Myyrä 2023.)

4 Vertaisohjaajan työskentely Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä

4.1 Työparimallityöskentely Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä

Asiakkaiden haasteellisten elämäntilanteiden ratkaiseminen edellyttää moniammatillista yhteistyötä, jota voidaan toteuttaa työparimallissa. Työparimallissa työskentelee yhdessä kaksi työntekijää, joilla on erilainen koulutus- tai kokemustausta. Onnistuneesta työparityöskentelystä hyötyvät asiakas, työparin molemmat osapuolet sekä palveluiden tuottaja. Työparityöskentely lisää työntekijöiden turvallisuutta. (Rahko 2011, 7, 106, 118-119). Työparityöskentely kehittää työntekijän ammattitaitoa ja osaamista. Se voi vahvistaa työntekijän työhyvinvointia

vähentämällä työntekijän kuormittumista ja parantamalla työssäjaksamista. Asiakas hyötyy työparityöstä palvelun laadun ja oikeusturvan paranemisen kautta (Liikanen 2011, 63-67).

Työparityöskentely edellyttää aitoa ja avointa vuorovaikutusta, työparin tuntemista ja luottamusta työparin kesken. Työparin osapuolien roolien, työnjaon, vastuunjaon ja yhteisten tavoitteiden pitää olla selkeät ja työskentelyn pitää olla suunnitelmallista. Työpari tarvitsee työnohjausta, hallinnon tuen ja riittävästi yhteistä aikaa työparityöskentelyä varten. Tiedonkulun on oltava toimivaa ja työilmapiirin hyvä. (Rahko 2011, 3.)

Työparityöskentely sopii hyvin kokemusasiantuntijatoimintaan ja kokemusasiantuntijuuttaan hyödyntävät työntekijät työskentelevät usein ammattilaisen kanssa työparina. Tällaista työparityötä on hyödynnetty esimerkiksi Aseman Lapset ry:ssä, Sininauhaliiton Pyöröovesta ulos -hankkeessa ja Nuorisoliiton KATU-hankkeessa. (Työparimalliopas 2023.) Työparityöskentely vahvistaa työparissa vertaisohjaajana toimivan omataustaisen henkilön työelämätaitoja ja ammattilainen voi pitää huolta, ettei vertaisohjaaja kuormitu liikaa. Vertaisohjaaja puolestaan voi luoda luottamuksellisempia asiakassuhteita ja syventää ammattilaisen ymmärrystä asiakkaiden ongelmista. (Kaartti, Laitinen, Norrback-Halmela & Kärkkäinen 2023.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiön useissa toiminnoissa työskentelee omataustaisia henkilöitä ammattilaisten rinnalla. Keskeisessä roolissa on vertaisohjaajan tai kokemusasiantuntijan oma halu rikoksista irrottautumiseen. Työparimallissa Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä toimitaan tasavertaisesti ja hyödynnetään yhteistyössä hankittua tietoa ja osaamista. Omataustainen henkilö pystyy samaistumaan asiakaskunnan tilanteeseen ja tuo ammattilaisille tärkeän näkökulman kokemuksen pohjalta. (Harsu 2023, 211.) Asiakasnäkökulmasta korostuu samaistumisen helppous sekä tämän kautta luottamuksellisen suhteen nopeampi rakentuminen. Rikoksettoman elämän tukisäätiön asiakaskunnan kohdalla viranomaisvastaisuus on usein suurta liittyen menneen elämän haitallisiin kokemuksiin ja avun saantia madaltavana ja luottamusta rakentavana tekijänä toimii usein omataustainen henkilö. (Kultalehmus 2023.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiössä omataustaisten työntekijöiden rinnalla työparimallissa työskentelee sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja, psykologeja ja lähihoitajia. Säätiön palveluksessa on myös nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajia sekä yhteiskunta- ja terveystieteiden maistereita. Lisäkoulutuksena säätiössä työparimallissa työskentelevillä on lyhytterapian opintoja, päihdetyön ammattitutkintoa, neuropsykiatrisen valmentajan osaamista sekä traumatyön koulutusta. Henkilökunnan kouluttamiseen panostetaan vuosittain ja koulutuksen lisäämisellä haetaan lisävahvuutta työssä jaksamiseen.

Työparimallissa jaksamista tuetaan työnohjauksen sekä päivittäin mahdollistuvien yhteisten päivänpurkujen myötä. Omatausteisten vertaisohjaajien työnohjauksen merkitys vaatii työnohjaajalta osaamista ja kokemusta kohderyhmän kanssa toimimisesta. Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on työnohjauksessa huomioitu yhteisen, mutta myös erikseen järjestetyn

työnohjauksen tarve. Kokemusasiantuntijat verkossa-hanke järjesti omataustaisille vuonna 2022 työnohjautsmahdollisuuden, jossa kerättiin tietoa omataustaisten tarvetta työnohjaukseen sekä käsiteltiin työhön liittyviä tekijöitä vertaisuuden näkökulmasta (Kurki & Kärkkäinen 2022).

4.2 Vertaisohjaajaa tukevat toimet Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä

Rikoksettoman elämän tukisäätiössä on omataustaisella työntekijällä mahdollisuus opiskeluun oppisopimuskoulutuksella. Usein oppisopimuksesta on haettu omataustaiselle työntekijälle puuttuvaa koulutusta ja polutettu tulevaisuuden mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Tutkimuksen mukaan rikos- ja päihdetaustaisilla henkilöillä on suuri riski syrjäytymiselle, rikosten uusimiselle sekä ajautua päihteiden käyttäjäksi uudelleen, jos tuki ei ole riittävä, (Kivivuori & Linderborg 2009, 9-11.)

Omataustaisten työntekijöiden työnkuva tulisi aina määritellä yksilöllisesti ja huomioida sen tukeva elementti osana muutosprosessia ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Omataustaisten työntekijöiden kokema stigma lisää kuormitusta, joten työparimallissa työskennellessä on tärkeää ymmärtää myös työpaikan ulkopuolelta syntyvää kuormitusta. Opintoja suunnitellessa on tärkeää kartoittaa opintoihin liittyviä haasteita. Yksilöllistetty opintopolku, erityisopettajan tuki, neuropsykiatrinen erityisyys ja oppimisvaikeuksiin liittyvien haasteiden varhainen kartoitus tukee opinnoissa onnistumista. (Harsu & Myyrä 2023.)

Omataustaisten, vertaisohjaajina työskentelevien työntekijöiden palkkaamiseen voi olla mahdollista saada palkkatukea. Usein rikoskierteeseen ajautuneilla henkilöillä on takana pitkäaikastyöttömyyttä ja puutteellisia työelämätaitoja johtuen menneestä haitallisesta elämäntavasta. Palkkatuella työllistäminen tukee työnantajaa ja samalla mahdollistaa työntekijän palkkauksesta aiheutuvien kulujen keventymisen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.) Resursseja suunnitellessa on huomioitava, että työparityöskentely vaatii enemmän aikaresursseja, sillä varsinaisen asiakastyön lisäksi aikaa kuluu työparimallin mukaiseen ohjaukseen ja tukeen. Myös esimieheltä vaaditaan aikaa työparimallityöskentelyn johtamiseen (Harsu 2023, 221.) Eri rahoittajien tuella toimiva säätiö tarvitsee rahoituksia hakiessa tarvittavat perusteet toiminnalleen, joten toimintakertomusten sekä raporttien on tuettava perusteltua työntekijämäärää. On tärkeää kyetä tekemään näkyväksi omataustaisen työntekijän tärkeys ja merkitys, riittävä ohjauksen ja tuen mahdollisuus. Tällä toiminnalla tuetaan integroitumista takaisin yhteiskuntaan sekä ennakoidaan liiallista kuormitusta. (STEA 2023.)

Omataustaisten työntekijöiden työhyvinvointia tuetaan erilaisin tukitoimin, jossa suuressa roolissa ovat selkeät, tavoitteelliset sekä yksilöä tukevat työtehtävät. Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä pyritään yksilöimään vertaisohjaajien työtehtäviä sekä joustavuudella tukemaan työssäjaksamista. Työtehtäviä suunnitellessa huomioidaan omataustaisen työntekijän yksilöllinen tausta ja suunnitellaan työnkuva vastaamaan vertaisohjaajan vahvuuksia. (Harsu 2023,

219- 222.) Pitkä rikos- tai päihdehistoria aiheuttaa puutteita osaamisessa alati kehittyvässä yhteiskunnassa (Laurea 2018). Vuosien vankilataustalla olevan henkilön kohdalla voi erilaisten työvälineiden käyttö olla haastavaa ja tämä on huomioitava yksilöllisiä työtehtäviä suunnitella. Haitallisen elämäntavan myötä voi työelämätaidoissa olla merkittäviä puutteita. (Kurki & Nikula.)

Omataustaisen henkilön integroimisessa takaisin yhteiskuntaan ja työelämään on tärkeä tarkastella tilannetta realistisesti suhteuttaen toiveet ja tarpeet yksilöllisesti. Muutosprosessi on pitkä ja tutkimuksen mukaan kokonaisvaltainen muutos vaatii miltei saman ajan, mitä haitallista elämää on takana (Oikeusministeriö 2006). Rikoksettoman elämän tukisäätiössä tärkeässä roolissa ovat työntekijöiden tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus erilaisista taustoista huolimatta. Työparityöskentelyssä hyödynnetään eettistä johtamista valmentavan työtteen kautta avointa vuoropuhelua käyden. (Harsu 2023, 220.)

Omataustaiset työntekijät hakeutuvat töihin Rikoksettoman elämän tukisäätiölle muiden edeltävien toimintojen kautta. Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on mahdollisuus toimia erilaisissa rooleissa ja säätiön kolmessa kohtaamispaikassa mahdollista suorittaa valvottua koevapautta jo rangaistusaikana. Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä voi suorittaa myös yhdyskuntapalvelua. Edellä mainittujen toimintojen kautta voi soveltuessaan siirtyä kuntouttavaan työtoimintaan tai työkokeiluun. Omataustaisia työntekijöitä on rekrytoitu myös avoimen työnhaun kautta sekä yhteistyössä Laurean Keijo-koulutuksen kanssa työssäoppimisen jatkoksi. Rikoksettoman elämän tukisäätiön vertaisohjaajilta ei vaadita kokemusasiantuntijakoulutuksen käymistä mutta oma desistanssiprosessi on oltava riittävän pitkällä, jotta omien kokemusten hyödyntäminen auttamistyössä on mahdollista (Linteri 2023.)

5 Rikostaustaisen integroituminen takaisin yhteiskuntaan

Uusintarikollisuuden vähentämisessä on merkittävässä roolissa jo rangaistuksen aikana huomioitu kuntouttaminen. On tärkeä tunnistaa riskitekijöitä ja panostaa asiakkaiden syrjäytymisen ehkäisy ja kuntouttavien elementtien tunnistamiseen. Nuoret rikos- ja päihdetaustaiset asiakkaat ovat suuressa riskissä syrjäytyä ja sen myötä ajautua uusintarikollisiksi tai päihteiden käyttäjiksi. Usein näillä henkilöillä ongelmat kasautuvat ja heidän palveluiden ja tuen tarpeensa ovat moninaisia. Rikostaustaisten sosiaalinen ja taloudellinen tilanne on usein heikko, jolloin kyky muuttaa haitallista elämäntapaa on vaikea. (Kivivuori & Linderborg 2009, 9-11.)

Rikosseuraamusalalla työskentelevät henkilöt puhuvat usein desistanssista. Desistanssi on termi, jota käytetään, kun puhutaan rikoksista irrottautumisesta. Desistanssia selitetään kahdella tavalla. Desistanssista voidaan puhua tarkkana tapahtumana, jolloin henkilön rikollinen elämä päättyy (Kivivuori, Aaltonen, Näsi, Suonpää & Danielsson 2018, 207-208). Toisaalta

desistanssi on prosessi, jossa henkilö lopettaa rikosten tekemisen ja pidättäytyy rikollisesta toiminnasta myös tulevaisuudessa. Desistanssi (desist) sana tarkoittaa jostakin paikasta poistumista sekä tietynlaisen tavan ja teon vastustamista. Desistanssista puhuttaessa voidaan käyttää kahta termistöä, primaaridesistanssi ja sekundaaridesistanssi. Primaaridesistanssissa henkilö liikkuu vielä kahden maailman välillä ja saattaa olla lähellä rikollista toimintaa, toisinaan alueen sisällä toisinaan ulkona. (Salovaara 2019, 63-65.) Prosessina desistanssi on aaltoileva, joka pitää sisällään erilaisia vaiheita. Kuntoutujan mielessä on kuitenkin jo ajatus, että haitallisesta toiminnasta on päästävä pois. Sekundaaridesistanssin vaiheessa aktiivisen toiminnan ansiosta haitallinen toimintamalli on jäänyt taakse eikä toiminta ole enää osa elämää. Luottamuksellinen suhde ammattilaiseen voi auttaa omataustaisia ymmärtämään omaa menynyttä toimintatapaansa. (Viikki-Ripatti 2011, 197-226).

Harsu (2023, 216-217) on tutkinut eettisten periaatteiden merkitystä rikostaustaisen vertaisohjaajan ja rikosseuraamusalan ammattilaisen parityöskentelyn toteutumisessa ja johtamisessa Rikoksettoman elämän tukisäätiössä. Vaikkei tutkimuksessa tutkittu suoraan työhyvinvointia, niin esille nousi työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Haastatteluissa vertaisohjaajat kertoivat, että puutteelliset työelämätaidot, puuttuva koulutus ja osaaminen aiheuttivat haasteita vertaisohjaajan työssä. Haastatellut työparimallin mukaan työskentelevät ammattilaiset ovat huomanneet vertaisohjaajien kuormitusherkkyuden. Haastavassa asiakaskentässä työskentely vaatii vahvaa kykyä työn ja vapaa-ajan erottamiselle, joka voi olla haastavaa vertaisohjaajalle. Vertaisohjaajan kyky erottaa työ- ja vapaa-aika vaatii harjoittelua. Vertaisohjaajana työntekijän roolissa toimiminen vaatii asiakkaan ja kuntoutujan roolista irrottautumista ja riittävän pitkällä olevaa kuntoutusprosessia. (Harsu 2023, 216-217.)

Mielekäs ympäristö, riittävä tuki, kohtaaminen, kuuleminen ja arvostaminen vähentää haitalliseen elämäntapaan ajautumista ja sen myötä uusintarikollisuuden syntyä. Vertaisohjaajien työhyvinvointi ja osallisuus luo asiakkaille esimerkillisen kuvan mahdollisuudesta irrottautua haitallisesta elämäntavasta. (Harsu 2023, 210.) Harsun (2023, 224) tekemässä tutkimuksessa nousi esille monia tekijöitä, jotka voivat kuormittaa ja vaarantaa vertaisohjaajan työhyvinvointia. Harsu mainitsee, ettei rikosseuraamusalan työparityöskentelystä ole juurikaan saatavilla tutkimustietoa saatavilla. Hänen mielestään vertaisohjaajan työhyvinvointiin vaikuttavia kuormittavia tekijöitä tulisi tutkia enemmän.

Toisinaan omataustaiset henkilöt kokevat, että heidän pitää olla jatkuvasti saatavilla, jottei yksikään työtarjous jäisi huomioimatta. Usein kokemusasiantuntijoiden työt ovat keikkaluontoisia, joihin valmistautuminen on tehtävä omalla ajalla. Jatkuva palaaminen menneeseen kuormittaa jo itsenään, mutta lisäksi tulojen ja toimeentulon epäsäännöllisyys heikentää elämänlaatua. Kokemusasiantuntijan työtä tarkastellessa mielletään työ usein hyväntekeväisydeksi ja tästä voi jäädä tunne, että ihmisen historiaa hyödyntämällä saadaan kentälle lisää resursseja. Kokemusasiantuntijoiden hyödyntämisessä ja palkkauksessa olisi tärkeä kiinnittää

huomiota riittävän suureen palkkioon tai palkkaan, jotta taloudelliseen ahdinkoon ei jouduttaisi ulosottojen takia. Vähäisten tulojen siirtyminen ulosottoon ei motivoi muutoksessa toipumisessa, eikä kannusta tekemään työtä. (Helenius ym. 2022.) Kokemusasiantuntija oppaassa (Hietala & Rissanen, 2015) nousee esiin myös uhkakuva, jossa valtion ja kuntien heikko taloudellinen tilanne ja resurssipula toisi eteen tilanteen, jossa kokemusasiantuntijuutta käytettäisiin hyväksi palkkion ollessa ainoastaan näennäinen tai minimaalinen.

Uudenlaiseen elämään sitoutuminen ja uuden toimintamallin omaksuminen voi olla kuormittavaa. Usein vertaisohjaajilla on taustalla negatiivisia kokemuksia ja positiivisen palautteen vastaanottaminen voi olla vaikeaa. Positiivisen palautteen myötä negatiivisten kokemusten ja palautteen tilalle syntyy korvaavia kokemuksia pärjäävyydestä ja osaamisesta. Positiivisesta palautteesta syntyvä kokemus onnistumisesta voi luoda kuvitteellisen tilanteen, jossa kaikkeen pyydettyyn on osallistuttava ja suostuttava. Omien rajojen tunnistamisessa tarvitaan työparin tukea, jotta hyvinvointi säilyy eikä haastavan työn kuormittavuus kasva liian suureksi. Toisinaan vertaisohjaajien kokemuksia halutaan hyödyntää paljon työpaikan ulkopuolella ja työparin tehtävä on tukea omataustaisia työntekijöitä rajaamaan työtehtäviä, jotta työmäärä pysyy kohtuullisena. (Kaartti ym. 2023.)

6 Työhyvinvointi

6.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Rauramo (2012, 12-13) kuvaa työhyvinvoinnin muodostumista ihmisen tarpeiden tyydyttymisellä työssä työhyvinvoinnin portaitten avulla. Ne kuvastavat ihmisen viittä perustarvetta: terveys, turvallisuuden tarve, liittymisen eli yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen eli osaamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaissa työntekijä tyydyttää tarpeitaan edeten ensimmäiseltä portaalta ylimmälle viidennelle portaalle. Seuraavalle portaalle siirtyminen edellyttää aina edellisen portaan tarpeiden tyydyttymistä riittävästi. (Rauramo 2012, 12-13.)

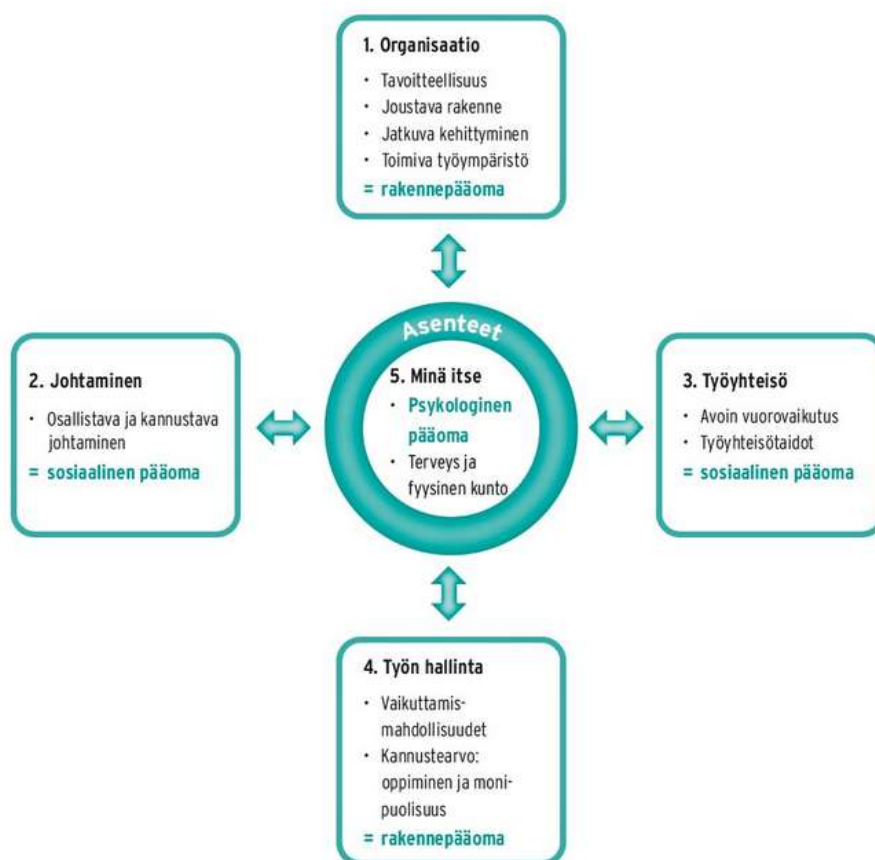
Hakanen (2011, 21-24) määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän mielentilana. Parhaimmillaan työntekijä on tilassa, jossa hän tuntee työn imua. Työn imu tarkoittaa, että työntekijä kokee työssään mielihyvää ja hänen vireystilansa on korkea ja myönteinen. Hän on innostunut työstään, haluaa kehittää toimintaansa, päästä tavoitteisiinsa ja hän tukee muuta työyhteisöä pääsemään tavoitteisiinsa. (Hakanen 2011, 21-23.)

Työterveyslaitos (2023) tarkastelee työhyvinvointia ihmisen työkyvyn näkökulmasta nelikerroksen työkykytalon avulla. Työkyvyn perustan muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisen kerroksen muodostaa osaaminen. Kolmannessa kerroksessa sovitetaan yhteen työelämä ja työntekijän muu elämä. Kolmannen kerroksen muodostavat

arvot, asenteet ja motivaatio. Neljännen kerroksen muodostavat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykyä ympäröivät yksilön omat verkostot kuten perhe, sukulaiset ja ystävät. Lisäksi taloon vaikuttavat yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Työterveyslaitos 2023.)

6.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Manka M-L. ja Manka M. (2023, 110) tarkastelevat työhyvinvointia kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaisesti työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kautta, joita ovat organisaatio, johtaminen, työn hallinta ja työntekijä itse. He näkevät työhyvinvoinnin yrityksen pääomana.



Kuvio 3: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 110)

Voimavaralähtöisessä työhyvinvointimallissa (kuvio 3) työhyvinvointipääoma muodostuu organisaation ja työn hallinnan muodostamasta rakennepääomasta, johtamisen ja työyhteisön muodostamasta sosiaalisesta pääomasta sekä työntekijän itsensä muodostamasta psykologisesta pääomasta. Organisaation hyvinvointi muodostuu yhteisestä näkemyksestä organisaation tulevaisuudesta, oppimisen tukemisesta, joustavasta rakenteesta, taitavasta muutoksen johtamisesta, jatkuvaa kehitystä tukevasta organisaatiokulttuurista, hyvästä epävarmuuden

sietokyvystä ja spontaanista toiminnasta. Yksittäisen työntekijän hyvinvointi muodostuu hyvästä työn hallinnasta ja elämänhallinnasta, motivaatiosta itsensä jatkuvaan kehittämiseen ja oppimiseen sekä toimivasta työyhteisöstä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 108-110.)

Rakennepääoma perustuu työhyvinvoinnin strategiseen johtamiseen. Siinä organisaatiolle on asetettu organisaation strategiasta muodostetut tavoitteet ja laadittu toimintasuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. Strategiseen johtamiseen sisältyvät resurssit, joilla tavoitteisiin pyritään, ja tavoitteiden toteutumisen arviointi. Organisaation joustava rakenne, osaamisen jatkuva kehittäminen, turvallinen toimintaympäristö ja ennalta ehkäisevä toiminta edistävät työhyvinvointia. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 114-131.) Rakennepääomaa voidaan kartuttaa parantamalla työntekijän työn hallinnan tunnetta ja työn imua. Työstä tulee kannustavaa ja mielekästä, kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja tuunata sitä. Työn tuunaaminen tarkoittaa työn muokkaamista työntekijälle sopivaksi. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 148-159.)

Sosiaalinen pääoma muodostuu työyhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta syntyvästä yhteisöllisyydestä. Johtamisella on suuri vaikutus esihenkilöiden ja työntekijöiden vuorovaikutussuhteiden laatuun. Jaettu johtajuus edistää esihenkilön ja työntekijän välistä vuorovaikutusta. Jaetussa johtajuudessa esimies tukee ja neuvoo työntekijää ja antaa hänelle riittävät valtuudet hoitaa itsenäisesti työtään. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 177-183.) Työyhteisöllä on tärkeä rooli organisaation sosiaalisen pääoman rakentamisessa. Yhteisöllisyys edellyttää työntekijöiltä työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitoihin kuuluvat muun muassa omien työntehtävien hoitaminen ja aktiivinen osallistuminen kuten mielipiteen ilmaisu, palautteen antaminen ja pyytäminen. Työyhteisötaitoja ovat myös hyvä käytös työyhteisön muita jäseniä kohtaan, heidän työnsä arvostaminen, yhteistyö ja työkavereiden auttaminen. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 192-193.)

Työntekijän psykologinen pääoma tarkoittaa työntekijän omaa hyvinvointia, joka muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. Itseluottamus tuo työntekijälle hallinnan tunteen. Optimismilla tarkoitetaan realistista myönteistä ajattelua. Sitkeys tarkoittaa työntekijän resilienssiä. Toiveikkuus tarkoittaa kykyä asettaa tavoitteita ja saavuttaa ne. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 204-207.)

6.3 Työn aiheuttama kuormitus

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuten organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse voivat toimia sekä voimavareteijöinä että kuormittavina tekijöinä (Manka 2015, 50). Kuormittuminen aiheutuu voimavarojen puutteesta tai työhön liittyvistä epäkohdista (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 223-224). Työ voi kuormittaa työntekijää sekä fyysisesti että psyykkisesti. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat työssä liikkuminen, työasennot ja -liikkeet sekä fyysinen voimankäyttö. Ihmisen toimintakyky ja työkyky vaikuttavat siihen, miten

hän selviytyy työn aiheuttamasta kuormituksesta. Psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa myös fyysistä kuormitusta. (Työsuojelu 2023.)

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa kahteen pääryhmään: työn luonteeseen liittyviin tekijöihin sekä työn sosiaaliseen ja organisatoriseen kontekstiin liittyviin tekijöihin. Työn luonteeseen liittyviä tekijöitä ovat työn sisältö, vaatimukset, työmäärä, työtahti, työn hallintamahdollisuudet, työaika ja työympäristö. Työ voi olla liian vaativaa ja vastuullista verrattuna työntekijän osaamiseen ja jaksamiseen, tai se voi olla liian helppoa ja yksitoikkoista. Jatkuva vuorovaikutus ihmisten kanssa voi olla kuormittavaa. Työ voi olla mitoitettu väärin, jolloin sitä voi olla liikaa, liian vähän tai se voi olla pakkotahtista. Työntekijä voi kuormittua, jos hänellä ei ole mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon ja vaikuttaa työhönsä. Työympäristön puutteet ja huonot työskentelyolosuhteet vaikuttavat kuormittavasti. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, luku 1.)

Työn sosiaaliseen ja organisatoriseen kontekstiin liittyviä kuormitustekijöitä ovat organisatiokulttuuri, organisaation toiminta ja sen toiminnan oikeudenmukaisuus, sosiaaliset suhteet, työntekijän rooli organisaatiossa, työuran kehitys sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Organisaatiossa voi olla ongelmia vuorovaikutuksessa ja häiriöitä tiedonkulussa. Tavoitteet voivat olla epäselviä, resurssit riittämättömiä, esimiesten ja työkavereitten tuki liian vähäistä ja organisaatiomuutoksia voi olla liikaa. Huonot sosiaaliset suhteet, puutteellinen johtaminen, syrjintä ja kiusaaminen aiheuttavat työntekijän kuormittumisen. Organisaatiossa voi esiintyä epäoikeudenmukaisuutta ja suosimista tehtävien ja palkkauksen suhteen. Työntekijällä voi olla epäselvyyttä omasta roolistaan organisaatiossa tai liian suuri vastuu muista ihmisistä. Työuran kehitys voi olla epävarmaa, koulutus- ja kehittymismahdollisuudet voivat puuttua, työtä ei arvosteta eikä työntekijä saa tarvitsemaansa palautetta. (Mäkinen ym. 2014, luku 1.)

6.4 Kuormittumiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät

Eri ihmiset voivat kokea saman tilanteen työssään eri tavoin. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä ovat hänen persoonallisuuden piirteensä. (Mäkinen yms. 2014, luku 2.) Ne vaikuttavat stressin syntymiseen ja kokemiseen (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 93.) Persoonallisuuden piirteitä on viisi: avoimuus uusille kokemuksille, ekstraversio eli ulospäin suuntautuneisuus, neuroottisuus eli tunne-elämän epätasapainoisuus, sovinnollisuus eli myönteisyys ja tunnollisuus (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2018, 198).

Törnroos ym. (2013) ovat tutkineet persoonallisuuden piirteiden vaikutusta havaittuun työstressiin. Tutkimustulosten mukaan korkeaan työstressiin yhdistyivät persoonallisuuden piirteistä vähäinen avoimuus uusille kokemuksille, vähäinen sovinnollisuus, vähäinen tunnollisuus, vähäinen ulospäinsuuntautuneisuus sekä korkea neuroottisuus. Kokemukseen työn vähäisestä

hallinnasta yhdistyivät korkea neuroottisuus, vähäinen ulospäinsuuntautuneisuus, vähäinen avoimuus uusille kokemuksille, vähäinen sovinnollisuus ja vähäinen tunnollisuus. (Törnroos ym. 2013.) Työn korkea kuormittavuus ennusti työntekijän asenteen työtä kohtaan muuttuvan kyyniseksi (Törnroos 2015, 54-55).

Työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat työntekijän oma elämäntilanne ja sen hallinta, omat voimavarat, arvot ja asenteet, työtehtävä, työyhteisö ja suhde työkavereihin, esimieheen sekä työorganisaatioon. Ihmisen työnhyvinvoinnin kokemuksiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa henkilökohtainen hyvinvointi kuten harrastukset, perhe, hyvä terveys ja verkostot, riittävät omat voimavarat, työn innostavuus, työyhteisön kannustavuus ja luottamus, tasapuolinen kohtelu ja työpaikan varmuus. Työ itsessään voi lisätä hyvinvointia ja työsäkävät henkilöt pääsääntöisesti voivat paremmin kuin työttömät. (Kallankari 2019, 245.)

6.5 Liiallisen kuormittumisen vaikutukset

Liiallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Ne kehittyvät pidemmän ajan kuluessa ja syntyvät monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. (Työsuojelu 2023.) Psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita. Fyysisiä stressioireita voivat olla flunssakierre, pahoinvointi tai vatsavaivat. Työntekijä voi hikoilla, kärsiä hui-mauksesta ja päänsärystä. Erilaiset sydänvaivat ja selkävaivat voivat olla stressin aiheuttamia. Psyykkisiä oireita ovat aggressiot, ahdistus, jännittyneisyys, levottomuus, unihäiriöt ja ärtymys. Pahimmillaan stressi voi aiheuttaa itsetuhoisia ajatuksia, sosiaalista eristäytymistä sekä perhe- ja parisuhdeongelmia. (Mattila 2022.)

Pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumukseen, joka voi vakavimmillaan aiheuttaa työkyvyttömyyden (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 222-223.) Uusitalo-Arolan, Tuiskun ja Rossin (2022) mukaan työuupumus ei ole sairaus, vaan häiriötila, johon liittyy erilaisia oireita kuten krooninen väsymys, häiriöt kognitiivisessa toiminnassa, ongelmat tunteiden hallinnassa ja henkinen etäännyminen työstä. Työuupunut työntekijä ei kykene toipumaan väsymyksestään vapaa-ajallaan. Työntekijän ammatillinen itsetunto voi olla heikentynyt, koska hän ei koe pystyvyyden tunnetta työssään. Hän ei pidä työtään mielekkäänä ja merkityksellisenä. Asenne työtä kohtaan voi muuttua kyyniseksi. Työuupuneella työntekijällä voi olla kognitiivisia vaikeuksia, jotka johtuvat stressin aiheuttamista muutoksista keskushermostossa. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Työuupuneella ihmisellä on kohonnut riski sairastua masennukseen, päihde- ja unihäiriöihin sekä stressin aiheuttamiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat työn lisäksi ihmisen henkilökohtaiset ominaisuudet. Ihminen voi asettaa itselleen ja työlleen liian suuria vaatimuksia. Hän voi olla liian omistautunut työlleen. Tunteiden tunnistamisen ja ilmaisemisen vaikeudet altistavat uupumukselle. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.) Työuupumuksen ehkäisemiseksi monella työpaikalla on käytössä varhaisen tuen-toimintamalli,

jossa työntekijän uupumuksesta kertoviin hälytysmerkkeihin kiinnitetään varhaisessa vaiheessa huomiota. Työntekijän työuupumuksesta voivat kertoa lisääntyneet sairauspoissaolot, pitkät työpäivät ja muuttunut käytös. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

6.6 Työhyvinvoinnin mittaaminen ja arviointi

Työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen ja seurantaan tarvitaan tietoa organisaation työhyvinvoinnin tilanteesta organisaation eri tasoilta. Se edellyttää, että organisaatiossa tutkitaan työhyvinvointia erilaisten määrällisten ja laadullisten tunnuslukujen avulla. Tietolähteinä voidaan käyttää työhyvinvointikyselyitä, fiiliskyselyitä, itsearviointeja ja osaamiskartoituksia. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 262-263.) Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä työhyvinvointia mitataan työhyvinvointikyselyiden avulla koko säätiötasoisesti sekä kohdenneusti eri tiimeissä vastaamaan pienemmän ryhmän tarpeita. Työhyvinvointikyselyjen tulokset käsitellään ensin laajennetussa johtotiimissä työhyvinvointilaitoksen edustajan kanssa, jonka tulokset sekä kehittämissuunnitelma jalkautetaan tiimeihin käsiteltäväksi tiimivetäjien johdolla. Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin sekä kyselyissä esiin nousseisiin havaintoihin on mahdollista saada tukea myös työterveyshuollosta. (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023c.)

Biosignaalien käyttöön perustuva hyvinvointi- ja terveysteknologia on avaamassa uudenlaisia mahdollisuuksia työntekijän kuormittumisen ja työhyvinvoinnin mittaamiseen. Tanskanen (2020) kertoo, että työhyvinvointia ja stressiä voidaan seurata työntekijän mukanaan kantaman laitteen avulla. Tällainen laite voi olla rannekello, sormus tai älypuhelin. Elimistön kokeaman stressin määrää voidaan päätellä sykevälivaihtelun tai ihon sähkön johtavuuden avulla. (Tanskanen 2020.)

7 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, josta vastuu on sekä työntekijällä että työnantajalla. Tämän kokonaisuuden muodostavat työn mielekkäisyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Merkittäviä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työryhmän ammattitaito. (Sosiaali -ja terveysministeriö 2023.)

Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta hyvinvoinnista säännöllisen elämäntavan, riittävän unen, ravinnon ja liikunnan avulla. Ennakoiva ja strukturoitu arki tukee rutiinien muodostumista, joka edesauttaa työelämätaitojen kehittymisessä. Työntekijällä voi olla puutteita elämänhallinnassa ja eletyssä elämässä kokemuksia, joiden vaikutukset voivat näkyä työelämätaidoissa. Uusien toimintamallien sisäistäminen ja prosessointi vaatii aikaa. Työntekijän vastuulla on huolehtia arjen haasteiden minimoimisesta siinä määrin kuin se on työntekijän toimilla mahdollista ja tätä kautta kantaa vastuu omasta työkyvystä. Ammatillisen osaamisen

varmistaminen sekä työilmapiiriin vaikuttavat tekijät ovat työntekijöiden vastuulla. (Manka, M-L. & Manka, M. 2016, 158-183.)

Työnantajan vastuulla on huolehtia riittävästä tuesta sekä kuormittavien tekijöiden tunnistamisesta työpaikalla. Työnantajan on pidettävä huolta työympäristön psykologisesta turvallisuudesta, johtamisesta sekä tasavertaisesta kohtelusta. Työnantajan on tärkeä mahdollistaa riittävä tuki työpaikalle sekä optimoida työtehtävät, jotta tehtävien määrä vastaa työntekijän osaamistasoa. Työnantajan tehtävänä on kartoittaa koulutuksia, jotka tukevat osaamista ja panostaa koulutuksiin työaikana mahdollisuuksien mukaan. Työilmapiirin luominen avoimeksi ja sallivaksi on osa työnantajan vastuulle kuuluvaa kokonaisuutta. Yhdenvertainen kohtelu työryhmän kesken lisää tasa-arvon ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työryhmässä. Edellä mainittujen asioiden merkitys turvallisen työyhteisön luomisessa korostuu ja hyvinvoiva työyhteisö on työssäjaksamisen kulmakivi, jossa esimerkillinen johtaminen on keskeisellä paikalla. (Manka, M-L. & Manka, M. 2016, 92-96, 148-149.)

Kallankari (2019, 244) kertoo, että hyvinvoiva henkilöstö on joustavampi, tuottavampi ja sitoutuneempi työhönsä. Hän lisää, että henkilöstön vaihtuvuus ja sairauslomat vähenevät ja se suhtautuu muutoksiin paremmin. Hänen mukaansa on tavallista, että organisaation muutostilanteissa työntekijöiden henkinen hyvinvointi heikkenee.

7.1 Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä

Työhyvinvointi vaatii organisaatiolta toimenpiteitä. Johtamisen järjestelmällisyys, strateginen suunnittelu ja henkilöstön voimavarojen lisääminen toimii tehtävien toimenpiteiden pohjana. Työhyvinvoinnille asetetaan tavoitteet, joiden toteutumista arvioidaan ja seurataan. Strategisella johtamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työhyvinvoinnin sisällön määrittämisen, asetetut tavoitteet sekä välttämättömät toimenpiteet riittäväillä resursseilla, jotta tavoitteet saavutetaan ja niitä pystytään seuraamaan. Aktiivisella ja aloitteellisella työhyvinvoinnin kehittämällä löydetään keinoja tilanteiden parantamiseksi, jolloin kustannukset jäävät vähäisemmäksi. (Manka 2015, 108-110.)

Työhyvinvoinnin pääomaan vaikuttavia tekijöitä ovat yksilöiden inhimillinen pääoma, yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma sekä organisaation rakennepääoma. Työhyvinvointipääomaa voidaan kasvattaa ja siitä voidaan pitää huolta ennaltaehkäisevästi edistämällä turvallista ja terveellistä työntekoa erilaisin toimenpitein. Työprosessien joustavuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön luovat pohjan työhyvinvoinnille. Työntekijöiden psykologinen hyvinvointi, hyvät työyhteisötaidot, motivaatio ja halu sitoutua työhön vahvistaa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Johtamis- ja organisaation tietojärjestelmät, organisaatiokulttuuri ja panostus kehitystyöhön ovat myös työhyvinvointipääoman lähtökohtia. Työhyvinvoinnin pääoma on tärkeä lähtökohta kilpailukyvyille, joka kertoo organisaation inhimillisistä resursseista, joita organisaatio kykenee hyödyntämään. (Manka 2015, 108-110.)

Esimiestyö ja johtamistyö on merkittävässä roolissa työhyvinvoinnissa. Laadukkaassa johtamisessa esihenkilö toimii vakuuttavien työolojen rakentajana, positiivisena ja työhyvinvointia tukevana vuorovaikuttajana, asiantuntijana ja kehittäjänä. (Tampereen yliopisto 2022.) Esihenkilö voi vaikuttaa esimerkiksi työntekijän toimenkuvaan, tiimiin tai työn itsenäisyyteen. Lisäksi esihenkilö voi vaikuttaa johtamistyyllillään ja vuorovaikutuksellaan työhyvinvointiin. Kannustava, osallistava ja valmentava johtaminen voivat olla tärkeä voimavaratekijä. Esihenkilö toimii myös roolimallina työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. (Lanne-Eriksson 2021, 255-257.)

Esihenkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien kuviin voimavaroja lisäämällä. Tärkeä elementti on avoin vuorovaikutus esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, jonka avulla opitaan työn mielekkyyteen vaikuttavista ja niitä vähentävistä tekijöistä yksilötasolla. (Tampereen yliopisto 2022.) Johtamiskäsitys on muuttumassa autoritäärisestä johtamistavasta palvelevaksi, valmentavaksi ja myötätuntoiseksi. Myötätuntoisella johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijän ja työyhteisön työhyvinvointiin. Myötätuntoinen, kuunteleva, myötä innostava ja oikeudenmukainen esihenkilö johtaa ja palvelee työntekijöitään. Hän vahvistaa työntekijöidensä voimavaroja, poistaa työn esteitä ja työn haittaavia vaikutuksia, toimii työntekijöidensä hyväksi sekä huomioi työntekijöidensä elämäntilanteet. (Hakanen, Kuusela & Pessi 2017, 303-306.)

Joustaviin työaikoihin panostaminen ja itsenäisyyden lisääminen työtehtävissä ovat toimivia tapoja työn mielekkyyden lisäämiseksi. Esihenkilön rooli työympäristössä on toimivien toimintatapojen rakentaminen ja oman suhtautumisen kautta esihenkilö luo työpaikalle ilmapiirin, josta selviää, miten tärkeässä asemassa työntekijöiden hyvinvointia työpaikalla pidetään. Näistä esimerkkinä esihenkilön oma toiminta sekä puheen tyyli, jolla työyhteisöön vaikuttavista tekijöistä puhutaan (Tampereen yliopisto 2022).

Yhteisöllisessä, palvelevassa organisaatiokulttuurissa vallitsee psykologisesti turvallinen ilmapiiri. Palveleva johtaminen edistää työn tuunaamista ja vähentää työssä tylsistymistä, jolloin työntekijän on mahdollista kokea työn imua. Muutostilanteissa palveleva johtaminen tukee ja edistää sopeutumista uusiin työskentelytapoihin ja vahvistaa paineensietokykyä. Se voi myös vahvistaa työmotivaatiota, terveyttä sekä lieventää työn haittavaikutuksia edistäen työhyvinvointia. (Hakanen, Kuusela & Pessi 2017, 309-310.)

Työnantajalla on mahdollisuus tukea työntekijöitä jo varhaisessa vaiheessa varhaisen välittämisen keinoin. Työkykyjohtaminen on kokonaisuus, johon kuuluu yhteistyö työnantajan, työntekijän, esihenkilöiden ja työterveyden kanssa. Varhaisen välittämisen ensimmäinen vaihe on työntekijän ja esihenkilön käymä keskustelu, jossa kartoitetaan työhyvinvointia parantavia sekä kuormittavia tekijöitä. Keskustelun pohjalta laaditaan suunnitelma tarvittavista muutoksista, jonka toteutusta seurataan sovittuna ajankohtana. Usein ratkaisuja parempaan vointiin

löytyy jo tässä kohtaa. Työnantajan edustaja voi ohjata työntekijän työterveyden piiriin, jossa työterveyshoitaja tarvittaessa monialaisen työryhmän kanssa kartoittaa työntekijän tilannetta ja arvioi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tukien työntekijän hyvinvointia työelämässä. Avoimuus varhaisen välittämisen prosessista työryhmässä lisää työryhmän mahdollisuuksia tukea yksittäisiä työntekijöitä lisäten oikeudenmukaisuuden sekä tasavertaisuuden tunnetta. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 133.)

Työterveyden kautta on mahdollisuus keskustella työterveyshoitajan sekä työterveyslääkärin kanssa. Tarpeen vaatiessa työterveyden kautta ohjautuminen työpsykologin palveluiden piiriin on mahdollinen. Tilanteen pitkittyessä kolmikantaneuvottelu, johon osallistuu työntekijän ja työnantajan lisäksi työterveys tukee työntekijän työhyvinvointia työtehtävien ja työaikasuunnittelun selvittelyssä. Päädyttäessä tilanteeseen, jossa työsuhde puretaan, se tapahtuu kunniokkaasti ja arvostavasti. Työnantajan eettinen vastuu ei pääty, vaikka työsuhde purettaisiin. Esihenkilöiden ja työnantajan on tärkeää ohjata omataustaisia työntekijöitä kohti uutta askelta ja tarvittaessa tukea työllisyyspalveluiden tai muun kuntouttavan toiminnan piiriin. (Harsu 2023, 220.)

7.2 Työnohjaus

Työnohjauksessa koulutettu työnohjaaja auttaa työntekijää havainnoimaan ja arvioimaan omaa työtään sekä kehittämään sitä. Työnohjauksessa käsitellään ja jäsennetään työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyviä asioita, kokemuksia ja tunteita. (Suomen työnohjaajat 2023.) Työnohjauksen tavoitteena on tukea ammatillista kasvua, parantaa työn laatua ja lisätä työhyvinvointia. Työnohjauksessa pyritään ymmärtämään ja selkeyttämään omaa työtä sekä sen tavoitteita paremmin. Työnohjauksen avulla etsitään ratkaisuja työhön, työyhteisöön ja työn kuormittavuuteen liittyviin haasteisiin. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 16.)

Työnohjaus perustuu omassa työssä oppimiseen, dialogiseen vuorovaikutukseen ja oman toiminnan reflektointiin. Dialogisessa vuorovaikutuksessa syntyy uusia oivalluksia ja omat näkökulmat monipuolistuvat. Reflektointi vahvistaa työntekijän kokemusta omasta toimijuudesta ja sen vaikutuksesta työyhteisössä. Työnohjaus auttaa muutosten hallinnassa. Työnohjausta voidaan tehdä yksilö-, yhteisö- ja ryhmätasolla. (Alhanen ym. 2011, 17-19.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiössä tiimit valitsevat itse työnohjaajansa. Työnohjaajilta odotetaan vahvaa osaamista sosiaali- ja terveysalalta sekä työskentelykokemusta sekä taitoja kohdata erityisen kohderyhmän kanssa työskenteleviä ammattilaisia sekä vertaisohjaajia. Työnohjaus tapahtuu tiimeittäin ryhmämuotoisesti kerran kuukaudessa, johon osallistuu koko tiimi. Esihenkilö osallistuu työnohjaukseen ja tarpeen vaatiessa yksilöohjaukseen tai työnohjaukseen ilman esihenkilöä on mahdollisuus. (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023d.)

7.3 Työn tuunaaminen

Työn tuunaaminen tarkoittaa, että työntekijä muokkaa työskentelytapansa ja omaa käsitystä työstään. Työn tuunaamisen tarkoituksena on tehdä työstä mielekkäämpää ja parantaa työn imua. Työtä voi tuunata kehittämällä omaa työtään ottamalla käyttöön parhaita käytäntöjä. Työntekijä voi vaikuttaa työhönsä sisältyvän vuorovaikutuksen määrään ja laatuun. Hän voi muuttaa käsitystään omasta työstään ymmärtämällä paremmin sen arvon ja merkityksen osana organisaatiossa tehtävää työtä. (Hakanen 2011, 84-88.)

Työtä voi tuunata lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja, työn voimaannuttavia vaikutuksia tai vähentämällä työn haitallisia vaatimuksia. Omia voimavaroja voi lisätä kouluttautumalla ja kehittämällä itseään. Työn voimaannuttavia vaatimuksia voi lisätä ilmoittautumalla mukaan uusiin hankkeisiin tai omaksumalla uusia työtehtäviä. Työn haitallisia vaikutuksia voi vähentää tauottamalla työtään tai välttämällä byrokratiaa. Työn tuunaamisessa täytyy ottaa huomioon sen vaikutukset työyhteisöön ja työn kuormittavuuteen. (Hakanen 2011, 84-88.)

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä on käytössä liukuva työaika, joka mahdollistaa työpäivien suunnittelun vapaammin vastaamaan yksilön tarpeita. Liukuman myötä on mahdollista muokata työn alkamis- sekä päättymisajankohtaa omiin tarpeisiin sopivaksi. Työnkuvaan liittyvien työtehtävien suorittamiseen kannustetaan hyödyntämään omaa persoonaa. Päämäärän ollessa sama on jokaisella oikeus toteuttaa työtehtävät oman persoonan kautta. Työpäivää on mahdollista tauottaa sekä työtehtävät ovat monipuolisia ja vaihtelevia työpäivän aikana. Työryhmä hyödyntää jokaisen jäsenen vahvuuksia ja tämän myötä työtehtävissä korostuu vahvasti osaaminen ja mielekkyys. (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023d.)

7.4 Palautuminen

Aktiivinen palautuminen vapaa-ajalla ja työssä on tärkeä keino parantaa ja ylläpitää työhyvinvointia. Aktiivinen palautuminen vapaa-ajalla tapahtuu uppoutumalla johonkin sellaiseen tekemiseen, jossa ei mieti työasioita. Itselle merkityksellinen tekeminen auttaa palautumaan, mutta kaiken palauttavan toiminnan ei tarvitse olla hyödyllistä tai kehittävää. Palautumisesta ei pidä tulla suorittavaa työtä, vaan palauttavan toiminnan pitää tuottaa iloa. Palautuminen voi tapahtua esimerkiksi tv:n suosikkisarjaa katselemalla. Palautumista tukee yhteenkuuluvuuden kokemus, joka syntyy ystävien ja perheen kanssa vietetystä ajasta. (Hahto 2023.)

Vapaa-ajan harrastukset tuovat onnistumisen tunteita ja lisäävät voimavaroja. Ihmisellä pitää olla mahdollisuus kontrolloida ja päättää omasta vapaa-ajastaan. Hänellä pitää olla omaa aikaa, jolloin hän voi tehdä mitä hän itse haluaa ilman muiden sanelemia vaatimuksia. Ihminen voi tehdä vapaa-ajastaan merkityksellistä hyvän tekemisellä esimerkiksi auttamalla muita ihmisiä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 230-231.)

7.5 Työelämätaitojen kehittäminen

Työelämässä edellytetään nyt ja tulevaisuudessa yhä enemmän jatkuvaa työntekijän työelämätaitojen kehittämistä työn muutoksen myötä. Työelämätaidot voidaan jakaa työntekijän oman toiminnan ohjaamiseen sekä itsensä johtamiseen, viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihin. Työelämätaitoihin voidaan lukea myös resilienssi, joka tukee työhyvinvointia. (Tulevaisuuden työelämätaidot 2019, 3.)

Oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen edellyttävät työntekijän kykyä tunnistaa oma motivaationsa ja ylläpitää sitä. Oman työn suunnittelun ja ajankäytön hallinnan osaaminen korostuu kiireen ja informaatiotulvan keskellä. Työntekijän on osattava arvioida realistisesti omia työskentelytapojaan ja tunnistaa työhönsä liittyvät haasteet. Stressinhallinta sekä oman jaksamisen ja hyvinvoinnin arviointi ovat osa oman toiminnan ohjaamista. (Tulevaisuuden työelämätaidot 2019, 4-6.) Martela, Hakanen, Hoang ja Vuori (2021, 4-5, 19) ovat tutkimuksessaan osoittaneet, että vahvalla itseohjautuvuuden kokemuksella on myönteinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja motivaatioon. Heidän mukaansa itseohjautuvuuden kokemus johtaa parempaan työn imuun ja työn kokemiseen merkityksellisemmäksi. He lisäävät, että työntekijän kyky palautua koettiin paremmaksi ja työuupumusta sekä stressiä koettiin vähemmän.

Työhön perehtymisen merkitys korostuu, kun kyse on monimutkaisesta työstä. Se vaatii työntekijältä kykyä tehdä yhteistyötä työyhteisön sisällä. Ryhmäytymistäidot ja kyky integroitua työyhteisöön lisäävät työhyvinvointia. Organisaatioissa työskennellään usein tiimeissä, joten työntekijältä edellytetään hyviä vuorovaikutus-, yhteistyö- ja neuvottelutaitoja. Työntekijältä vaaditaan kykyä toimia eettisesti omassa työssään ja oman eettisen ajattelun kehittämistä. (Tulevaisuuden työelämätaidot 2019, 7-9, 12.)

Oppimisen kannalta on tärkeää, että työntekijä tunnistaa omassa työssä tarvittavan osaamisen sekä omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Oppimisen kautta hankittua osaamista ja tietoa on osattava soveltaa. Oppiminen edellyttää oman oppimistavan tunnistamista. (Tulevaisuuden työelämätaidot 2019, 10-12.) Manka M-l. ja Manka M. (2023, 217-218) mainitsevat, että itsensä kehittäminen edellyttää oman toiminnan tutkimista ja arviointia eli itsereflektiota. Heidän mukaansa itsereflektiossa tarvitaan tietoisuustaitoja: läsnäoloa, tietoista rauhoittumista ja pysähtymistä tähän hetkeen.

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä vertaisohjaajan työparina toimiva ammattilainen toimii vertaisohjaajan tukena. Ammattilainen tukee vertaisohjaajan roolin sisäistämistä ja roolin vahvistumista tuetaan vaiheittain annettujen työtehtävien kautta. Vastuuta lisätään asteittain. Vertaisohjaajan voimavarojen ja työn tarjoamien haasteiden pitää olla tasapainossa, jotta osaamisen kehittäminen on mahdollista. (Harsu 2023, 217-218.)

8 Työhyvinvointioppaan kehittämistyöprosessi

8.1 Tarkoitus ja tavoite

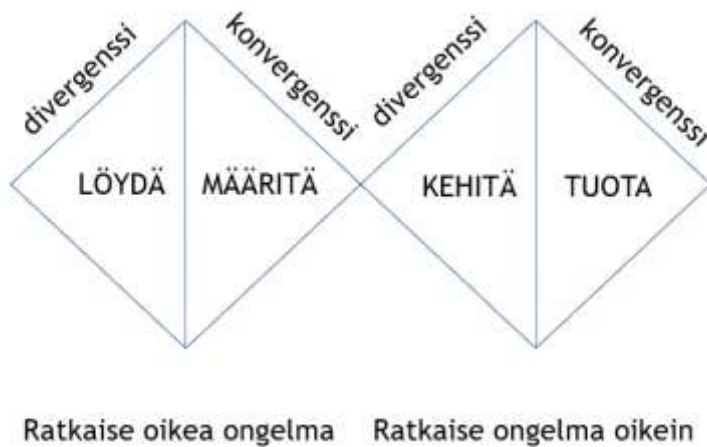
Opinnäytetyö on kehittämistyö, joka tuotti Rikoksettoman elämän tukisäätiön vertaisohjaajille työhyvinvoinnin oppaan palvelumuotoilun menetelmin. Opinnäytetyön tavoitteena oli auttaa vertaisohjaajia tunnistamaan varhaisessa vaiheessa heitä kuormittavia tekijöitä, tuoda esille työhyvinvointia parantavia keinoja sekä tukea jaksamista ja työhyvinvointia. Työhyvinvointiopas liitetään Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä osaksi vertaisohjaajien perehdytysohjelmaa.

8.2 Palvelumuotoilu työhyvinvointioppaan kehittämismenetelmänä

Tässä opinnäytetyössä lähestymistapana käytettiin palvelumuotoilua. Palvelumuotoilun prosessimalleista tähän opinnäytetyöhön valittiin tuplatimanttimalli. Palvelumuotoilu lähestymistapana menetelmiseen valittiin tähän opinnäytetyöhön, koska palvelumuotoilua sekä vertais-toimintaa ja kokemusasiantuntijuutta yhdistävänä tekijänä ja keskeisenä arvona voidaan pitää asiakasosallisuutta. Vertaisohjaajien osallistaminen työhyvinvointioppaan kehittämiseen oli tarkoituksenmukaista ja eettisesti suositeltavaa, koska opinnäytetyössä kehitettiin vertaisohjaajille tarkoitettu palvelu, joka on työhyvinvointiopas.

Palvelumuotoilussa kehitetään palvelua soveltaen muotoilun prosesseja ja menetelmiä. Palvelumuotoilussa korostuu käyttäjälähtöinen, heidän kokemuksiinsa perustuva ajattelu. Prosessissa pyritään erilaisia menetelmiä käyttäen ymmärtämään palvelujen käyttäjien tarpeet ja kehittämään heidän tarpeitaan vastaava palvelu. Palvelumuotoilu on iteratiivista yhteiskehittämistä, jossa eri sidosryhmät osallistetaan kehittämisprosessiin. Palvelumuotoilulle on tyypillistä ideoiden visualisointi ja prototypointi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 71-89.)

Tuplatimanttimalli (kuvio 4) on brittiläisen Design Councilin kehittämä palvelumuotoiluprosessi. Tuplatimanttimallissa palvelumuotoiluprosessi on jaettu neljään eri vaiheeseen. (Design methods for developing services 2023, 6-9.) Näiden vaiheiden nimitykset vaihtelevat alan kirjallisuudessa ja julkaisuissa. Tässä opinnäytetyössä vaiheista käytetään Koiviston (2019, 43) käyttämiä suomenkielisiä nimityksiä, jotka ovat: Löydä (discover), Määritä (define), Kehitä (develop) ja Tuota (deliver). Löydä- ja Määritä-vaiheet muodostavat ensimmäisen timantin, jonka tarkoituksena on tunnistaa ja ymmärtää ongelma. Kehitä- ja Tuota-vaiheet puolestaan tuottavat ratkaisun ongelmaan. Tuplatimanttimallissa vuorottelevat divergenssi ja konvergenssi ajattelutapa. Divergenssi ajattelu on luovaa tiedon tai ideoiden keräämistä, kun konvergenssi ajattelu on analysoivaa, arvioivaa, rajaavaa ja kiteyttävää suhtautumista edellisessä vaiheessa kerättyyn tietoon tai ideoihin. (Koivisto 2019, 43.)



Kuvio 4: Design Councilin tuplatimanttimalli (Koivisto 2019, 43)

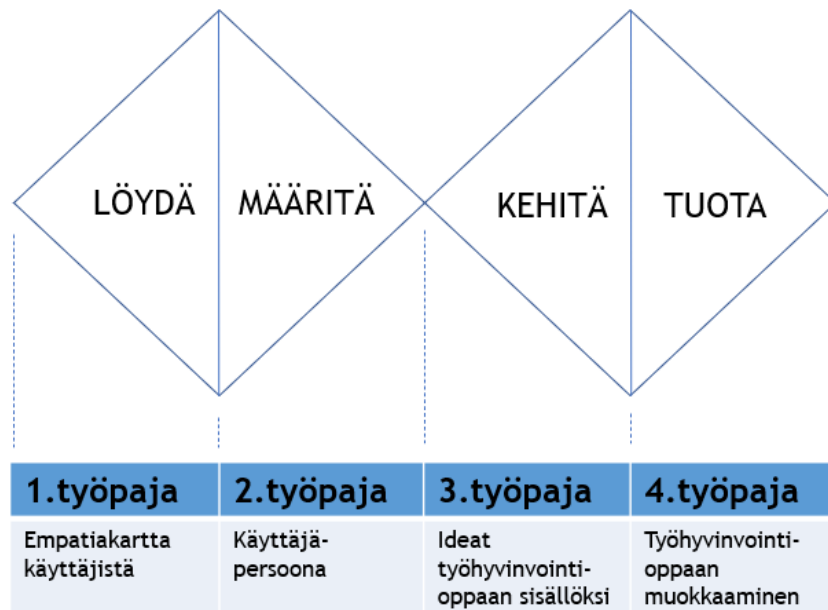
Tuplatimanttiprosessimallin eri vaiheissa menetelminä käytettiin työpajoja, joihin osallistui-
vat työhyvinvointioppaan käyttäjät, vertaisohjaajat. Työpajatoiminnan keskustelujen kautta
kerättiin tietoa työhyvinvointioppaan sisältämien työhyvinvointiin liittyvien aiheiden määrit-
telemiseen ja rajaamiseen. Työpajoissa vertaisohjaajat tulivat kuulluiksi ja kohdatuksi, jolloin
oppaan kehittämisessä tuli huomioiduksi vertaisohjaajien tarpeet ja näkökulma; mitä he op-
paalta halusivat ja miten he sen kokivat. Vertaisohjaajat ovat parhaita asiantuntijoita kerto-
maan omasta kokemusmaailmastaan, haasteistaan, toiveistaan, tarpeistaan ja näkemyksis-
tään työhyvinvoinnista sekä heille kehitettävästä työhyvinvointioppaasta.

Palvelumuotoiluprosessin aikana toteutettiin neljä opinnäytetyöntekijöiden ohjaamaa työpä-
jaa, joihin osallistui vertaisohjaajia. Työpajoissa käytettävät menetelmät olivat empa-
tiakartta, käyttäjäpersoona ja avoin keskustelu. Niiden sisältö on avattu kehittämistyön suun-
nittelu ja toteutusluvun alaluvuissa kunkin suunnittelun työpajan kohdalla. Työpajoihin valit-
tiin mukaan vertaisohjaajia, jotka työskentelevät kohtaamispaikoissa ammattilaisten rinnalla
työparimallin mukaisesti. Työpajoihin osallistuneet vertaisohjaajat työskentelevät Rikoksetto-
man elämän tukisäätiön Nuorten toiminnassa.

8.3 Työhyvinvointioppaan suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyöntekijät olivat ennen toteutusvaihetta perehtyneet opinnäytetyösuunnitelmaa
tehdessään kirjallisuuden, tutkimusten ja julkaisujen avulla työhyvinvointiin, vertaistoimin-
taan, kokemusasiantuntijuuteen, Rikoksettoman elämän tukisäätiön toimintaan sekä vertais-
ohjaajien työskentelyyn säätiössä. Kaikki edellä mainitut asiat toimivat pohjana työhyvinvoin-
tioppaan toteuttamiselle.

Tuplatimanttimallissa on neljä vaihetta, joista jokaisessa vaiheessa toteutettiin tässä opin- näytetyössä yksi työpaja (kuvio 5). Kuhunkin työpajaan osallistui vähintään kaksi vertaisohjaa- jaa. Yhden työpajan pituus oli 45 minuuttia, jotta osallistujien mielenkiinto säilyi työpajan ajan. Työpajat pidettiin Rikoksetoman elämän tukisäätiön tiloissa sekä etäyhteyksien kautta.



Kuvio 5: Työpajojen sijoittuminen tuplatimanttimalliin

Ensimmäisen timantin löydä- ja määritä-vaiheissa pyrittiin tunnistamaan vertaisohjaajien työ- hyvinvointiin liittyviä haasteita. Toisen timantin kehitä- ja tuota-vaiheissa haettiin ratkaisua ensimmäisen timantin haasteisiin työhyvinvointioppaan muodossa. Työpajojen perusteella luotiin ensin empatiakartta ja seuraavaksi käyttäjäpersoonaa empatiakartan pohjalta. Lisäksi työpajatyöskentelynä toteutettiin avoimet keskustelut, joissa ideoitiin työhyvinvointioppaan sisältöä vertaisohjaajien tarpeiden perusteella. Työpajoissa syntyneitä ideoita käytettiin poh- jana työhyvinvointioppaan suunnittelussa ja toteutuksessa.

8.3.1 Löydä-vaiheen työpaja

Löydä-vaiheessa perehdyttiin vertaisohjaajiin, heidän haasteisiinsa, toimintaympäristöönsä sekä heidän näkemyksiinsä ja kokemuksiinsa työhyvinvoinnista. Työpajassa käytyjen keskuste- lujen pohjalta luotiin empatiakartta. Empatiakartta on visuaalinen työkalu, jonka avulla selvi- tetään, millaisia käyttäjät ovat, ja mitkä ovat heidän tunteensa ja tarpeensa liittyen kehitet- tävään palveluun. Empatiakartta (liite 1) jakautuu kuuteen osioon, jotka ovat: 1) ajattelee ja tuntee, 2) sanoo ja tekee, 3) kuulee, 4) näkee, 5) kipupisteet, 6) onnistumiset. (Innokylä

2023a.) Empatiakartan luomisen tavoitteena oli asiakasymmärrys, jota tarvittiin työhyvinvointioppaan kehittämistä varten.

Ensimmäistä työpajaa jouduttiin sairastumisien takia siirtämään ja muokkaamaan. Lopulta työpaja pidettiin kahdessa eri osassa. Ensimmäisessä työpajassa selvitettiin kahdelta vertaisohjaajalta, millaisia ajatuksia heillä on työhyvinvointiin liittyvissä asioissa, ketkä heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavat, mitkä ovat heidän työhyvinvointiaan tukevia tekijöitä ja tunnistavatko he työhön liittyviä kuormittavia tekijöitä. Kolmas vertaisohjaaja haastateltiin etäyhteyden kautta samoilla teemoilla. Sovellatut työpajat toteutettiin vapaamuotoisena keskusteluna ja vertaisohjaajia tuettiin työpajan aikana avoimilla kysymyksillä (liite 2), jotta johdattelua vastauksiin vältettäisiin ja oppaaseen saataisiin kerättyä tietoa vertaisohjaajien näkökulmasta.

Vertaisohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä esiin nousi muiden vertaisohjaajien merkitys ja yhteisten kokemusten jakaminen. Työpaikan ilmapiiri ja työyhteisö, joka tukee, lisää merkittävästi työssäjaksamista ja työnimua sekä motivaatiota desistanssiprosessin eteenpäin viemisessä. Keskustelussa vertaisohjaajien kanssa korostui avoimuus ja luotettava, aidosti välittävä, ilmapiiri. Työkavereiden tunteminen ja kuulumisten kysely nähtiin tärkeänä. Avoin keskustelu ja työkavereiden kuulumisten kysely on aitoa välittämistä eikä tuo tunnetta vahtimisesta. Vertaisohjaajat kokivat, että työryhmän kaikkien jäsenten olisi hyvä ymmärtää desistanssiprosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

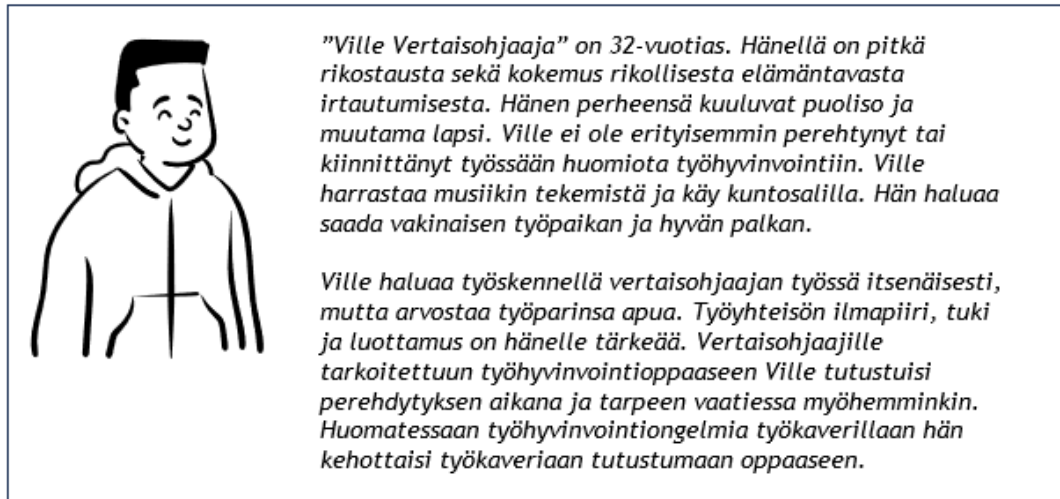
Työpajakeskustelussa pohdittiin, että muutosprosessi voi kokonaisuudessaan olla saman pituinen kuin haitallisessa elämäntavassa eletty aika. Muutosprosessin huomioiminen työtehtäviä suunnitellessa on tärkeää koko työryhmän näkökulmasta. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä koettiin työaikojen joustavuus, vapaus toimia oman persoonan kautta sekä esihenkilöltä saatu luottamus ja vastuu erilaisiin työtehtäviin liittyen. Tärkeänä tekijänä nähtiin yksilön voimavarat huomioiva työmäärä sekä tehtävien vaativuus. Oman persoonan kautta työskentely mahdollistaa erilaisia toimintatapoja yhteistä määränpäättä kohti pyrkiessä.

8.3.2 Määritä-vaiheen työpaja

Määritä-vaiheessa muodostettiin esimerkki työhyvinvointioppaan käyttäjästä eli vertaisohjaajasta käyttäjäpersoonan avulla. Käyttäjäpersoonaa (liite 3) on kuvaus palvelun käyttäjästä. Sen tavoitteena on ymmärtää palvelun käyttäjän maailmaa (Innokylä 2023b). Persoonakuvauksessa luodaan käyttäjälle nimi ja kuvaillaan hänen ammattiaan, perhesuhteitaan, asenteitaan, persoonallisuuttaan, käyttäytymistään, taitojaan, harrastuksiaan ja päämääriään. Lisäksi kerrotaan, miksi hän käyttää palvelua. (Innokylä 2023b.)

Käyttäjäpersoonaa ei luotu alkuperäisen suunnitelman mukaan työpajassa yhdessä vertaisohjaajien kanssa. Vertaisohjaajien kuormittumista haluttiin välttää ja siksi käyttäjäpersoonaa

luotiin Löydä-vaiheen työpajoissa käytyjen keskustelujen perusteella. Apuna käytettiin myös empatiakarttaa. Vertaisohjaajat lukivat kuvauksen luodusta käyttäjäpersoonasta (kuvio 6) ja hyväksyivät sen.



Kuvio 6: Kuvaus käyttäjäpersoonasta

8.3.3 Kehitä-vaiheen työpaja

Kehitä-vaiheen työpajassa ideoitiin oppaan sisältöä edellisissä työpajoissa kerättyjen tietojen pohjalta. Työpaja toteutettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen WhatsApp videoyhteydellä etätyöpajana. Työpaja ei toteutunut aivoriihenä vaan ryhmäkeskusteluna. Työpajaan osallistuivat opinnäytetyöntekijät ja kaksi vertaisohjaajaa. Toinen opinnäytetyöntekijä alusti työpajan kertomalla, mikä on sen tarkoitus. Toinen opinnäytetyöntekijä ohjasi työpajatyökentelyä, jolloin toinen siirtyi havainnoijan rooliin tehden muistiinpanoja.

Työpajassa vertaisohjaajat korostivat, että vertaisohjaajana toimivan henkilön oma muutosprosessi ei saa olla liian keskeneräinen. Vertaisohjaajan pitää ymmärtää, millainen on haitallinen elämäntapa ja mitä ovat vääristyneet arvot. Työssä voi kohdata ystäviä ja tuttavuuksia, mutta vertaisohjaajan pitää kohdata heidät työssään työroolissaan. Vertaisohjaajat kertoivat, että vertaisohjaajan on muistettava työn ulkopuolellakin, missä hän on työssä ja säilyttää oma uskottavuutensa vertaisohjaajana. Vertaisohjaajat pitivät tärkeänä työn ja vapaa-ajan erottamista. Työtehtävät on hoidettava työaikana.

Vertaisohjaajat kertoivat, että ihmisten kanssa työskennellessä oma persoona korostuu. Työssä pitää pystyä hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Heidän mukaansa organisaatio tarjoaa

tietyt kehukset, jonka puitteissa he työskentelevät. He voivat kuitenkin soveltaa työkaluja ja etsiä omat tapansa kohdata asiakkaat.

Vertaisohjaajat pitivät tärkeänä työyhteisön luotettavaa ilmapiiriä, jossa voi keskustella avoimesti eri asioista. He kokivat, että työryhmän tuki on tärkeää. Heidän mielestään heitä ei saa kuitenkaan ohjata liikaa, jotteivat he tule lannistetuiksi. Heille pitää mahdollistaa tunne siitä, että he osaavat itse hoitaa työasiat. Heidän mukaansa heille pitää antaa tarpeeksi vastuuta. He kertoivat, että heidän osaamisensa ei kehity eikä itseluottamus kasva, jos heistä tuntuu, että heitä tarkkaillaan koko ajan. Vertaisohjaajat pitivät työparityöskentelyn etuna sitä, ettei heidän tarvitse tietää kaikkiin kysymyksiin vastausta, koska heillä on apunaan työpari. He kokivat, että he voivat tukea työpariaan omaan kokemukseensa ja osaamiseensa perustuen.

Vertaisohjaajat kertoivat, että työnohjaus on parhaimmillaan osa työhyvinvointia. Heidän mielestään työterveyspalvelut ovat tärkeitä, varsinkin, jos on ongelmia jaksamisen kanssa. Esimerkkeinä stressin oireista vertaisohjaajat mainitsivat väsymyksen, ärtymyksen, univaikeudet, sopeutumishäiriön kriisitilanteessa, yleisen pahan olon, päänsäryn ja vaikeuden hyväksyä tilannetta. Vertaisohjaajat mainitsivat työhyvinvointia edistävänä asiana tunteen siitä, että tekee jotain merkityksellistä ja voi oikeasti vaikuttaa asioihin niin, että siitä on hyötyä kaikille.

8.3.4 Tuota-vaiheen työpaja

Tuota-vaiheessa opinnäytetyön tekijät kokosivat aikaisempien vaiheiden työpajatyöskentelyjen perusteella työhyvinvointioppaan vertaisohjaajille. Työhyvinvointioppaan ensimmäinen versio esiteltiin vertaisohjaajille työpajassa. Työpajaan osallistuivat opinnäytetyöntekijät ja kaksi vertaisohjaajaa. Toinen opinnäytetyön tekijöistä osallistui työpajaan Teamsin välityksellä. Vertaisohjaajille kerrottiin, että työpajan tarkoituksena oli käydä läpi koottu työhyvinvointiopas ja ottaa vastaan vertaisohjaajien korjausehdotukset. Toinen opinnäytetyöntekijä ohjasi työpajatyöskentelyä, jolloin toinen siirtyi havainnoijan rooliin tehden muistiinpanoja.

Työpajassa vertaisohjaajat kommentoivat ja esittivät muutosehdotuksia työhyvinvointioppaaseen. Vertaisohjaajien mielestä työhyvinvointioppaasta oli tulossa liian pitkä, ja he toivoivat sen olevan lyhyempi. Työhyvinvointiopasta kuvattiin ”yliopistotasoiseksi” ja he toivoivat siitä helppolukuisempaa ja diaesityksen tyylistä. Palautteesta syntyi käsitys, etteivät vertaisohjaajat kokeneet opasta mielekkääksi eivätkä he jaksaisi keskittyä lukemaan työhyvinvointiopasta nykyisessä muodossaan.

8.3.5 Oppaan kirjoittaminen

Työelämään tarkoitettua tekstiä kirjoittaessa on tiedettävä kohderyhmä, jolle teksti on tarkoitettu luettavaksi. Kohderyhmään perehtyminen auttaa arvioimaan, millaista ja minkä tasoista tekstiä he haluavat lukea. Yleiskielellä kirjoitettu teksti aukeaa lukijalle parhaiten. Työelämän tarpeisiin kirjoitetussa tekstissä on hyvä käyttää lyhyitä kappaleita ja lyhyitä virkeitä. (Torppa 2014.)

Oppaan kirjoittamisessa päädyttiin noudattamaan soveltaen ohjeiden kirjoittamiseen tarkoitettuja ohjeistuksia. Hyvärinen (2005) pitää tärkeänä oppaan johdonmukaista rakennetta. Oppaasta tulee selkeä, kun tietosisältö on jaoteltu aiheittain eri tasoisten otsikoitten alle. Sisällysluettelo ja otsikot helpottavat tiedon hakemista. Pitkät lauseet voi pilkkoa pienemmiksi luetelmien avulla ja niiden avulla voidaan nostaa esille tärkeitä asioita. Luetelmat eivät saa olla liian pitkiä ja pelkästään luetelmia sisältävän oppaan lukeminen on raskasta. (Hyvärinen 2005.)

Oppaan kirjoittamista varten opinnäytetyössä perehdyttiin laajasti työhyvinvointiin ja kerättyä tietoa hyödynnettiin oppaassa. Löydä-, Määritä- ja Kehitä-vaiheiden työpajojen jälkeen luotiin ensimmäinen versio työhyvinvointioppaasta vertaisohjaajille. Oppaan sisältö valikoitui työpajatyöskentelyn pohjalta vertaisohjaajilla todettujen tiedontarpeiden perusteella. Oppaan ensimmäisessä versiossa käsiteltiin työhyvinvointia käsitteenä, työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä tekijöitä sekä työn kuormittavien tekijöiden tunnistamista varhaisessa vaiheessa. Ensimmäinen versio oppaasta sisälsi pelkän tekstin eikä opas ollut vielä aseteltu Rikoksettoman elämän tukisäätiön dokumenttipohjalle eikä siinä ollut kuvituskuvia.

Oppaaseen tuotettu teksti todettiin vertaisohjaajien palautteen perusteella kirjoitusasultaan vertaisohjaajille haastavaksi. Se haluttiin yksinkertaisemmaksi ja selkeämmäksi. Kävi myös ilmi, että oppaan visuaalinen ilme on tärkeä osa kokonaisuuden mielekkyyttä sekä merkittävässä osassa oppaan sisältöä prosessoidessa. Vertaisohjaajien muutosehdotukset huomioitiin ja oppaan sisältöä rajattiin, muokattiin ja tiivistettiin. Oppaan sisältämiä tekstikappaleita muutettiin luetelmiksi soveltuvien osien. Oppaasta poistettiin lähdeviittaukset ja lähteet merkittiin vain lähdeluettelon. Oppaan tekemisen työvälineinä käytettiin Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmistoa ja Adobe Acrobat PDF-sovellusta. Oppaan ulkonäkö noudattaa Rikoksettoman elämän tukisäätiön ohjeistoa. Oppaan tietosisältö aseteltiin tukisäätiön dokumenttipohjalle ja siinä käytettiin tukisäätiön kuvituskuvia.

Opas on pituudeltaan 12 sivua. Se sisältää kansilehden, sisällysluettelon ja lähdeluettelon. Oppaan kansilehden kuvassa on kahden eri henkilön ojennetut kädet, jotka koskettavat toisiaan. Kansilehti kuvineen on väriltään violetti. Kansilehdellä kerrotaan kyseessä olevan työhyvinvointioppaan vertaisohjaajille. Kansilehden oikeassa yläkulmassa on Rikoksettoman elämän tukisäätiön logo, säätiön koko nimi, nimilyhenne ja kotisivun osoite www.rets.fi. Kansilehden

jälkeen oppaan sivujen oikeassa yläkulmassa toistuu oppaan nimi ”Työhyvinvointiopas vertaisohjaajille” ja sivujen alareunassa Rikoksettoman elämän tukisäätiön yhteystiedot ”RETS | Kinaporinkatu 2 E 39, 00500 Helsinki | 050 4307 004 | toimisto@rets.fi”. Kansilehteä seuraa sisällysluettelo (kuvio 7).

Sisällysluettelo	
Johdanto.....	3
Rikoksettoman elämän tukisäätiön arvot	3
Työhyvinvointi pähkinän kuoressa	4
Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	5
Yksilön merkitys työhyvinvoinnissa.....	5
Työryhmän merkitys työhyvinvoinnissa.....	6
Työn merkitys työhyvinvoinnissa	6
Oman työhyvinvoinnin ylläpito	7
Työhyvinvointia heikentävät, kuormittavat tekijät.....	8
Miten tunnistat stressin	9
Työnantajan tarjoamat keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi.....	10
Työelämätaidot tukevat työssä jaksamista.....	11
Lähteet.....	12

Kuvio 7: Työhyvinvointioppan sisällysluettelo

Oppaan johdannossa kerrotaan, että oppaan tarkoituksen on tukea Rikoksettoman elämän tukisäätiön vertaisohjaajia tunnistamaan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Johdantoa seuraavassa luvussa kerrotaan Rikoksettoman elämän tukisäätiön arvoista. Kolmannessa luvussa määritellään lyhyesti työhyvinvointi käsitteenä. Neljännessä luvussa käsitellään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön, työryhmän, työn ja oman työhyvinvoinnin ylläpidon näkökulmista.

Viidennessä luvussa kerrotaan esimerkkejä työhön sekä organisaation toimintatapoihin ja työpaikan sosiaaliseen ympäristöön liittyvistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Kuudennessa luvussa käsitellään fyysisten ja psyykkisten stressioireiden tunnistamista. Lisäksi kerrotaan tyypillisimmistä työuupumuksen oireista. Seitsemännessä luvussa käydään läpi työnantajan tarjoamia keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Niitä ovat esimerkiksi säännölliset keskustelut esihenkilöiden kanssa, työnohjaus, varhainen välittäminen ja siihen liittyvät keskustelut

sekä työterveyshuolto. Viimeisessä luvussa kerrotaan lyhyesti työelämätaidoista, jotka tukevat työssä jaksamista. Viimeisen luvun jälkeen seuraa luettelo oppaassa käytetyistä lähteistä. Lähdeluettelossa mainitaan, mitä lähteitä kussakin luvussa on käytetty.

9 Työhyvinvointioppaan ja kehittämisprosessin arviointi

9.1 Palaute työhyvinvointioppaasta

Vertaisohjaajille tarkoitetun työhyvinvointioppaan arviointiin osallistuiivät säätiössä työskentelevät vertaisohjaajat ja heidän työpareinaan työskentelevät ammattilaiset. Arvioinnissa kysyttiin, auttaako työhyvinvointioppas tunnistamaan vertaisohjaajia kuormittavia tekijöitä, tuoko se esille työhyvinvointia parantavia keinoja ja tukeeko työhyvinvointioppas heidän mielestään työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Arviointia pyydettiin myös oppaan selkeydestä ja helppolukuisuudesta.

Työhyvinvointioppas tulostettiin ja vertaisohjaajia pyydettiin antamaan palautetta. Työhyvinvointioppas jaettiin Rikoksettoman elämän tukisäätiön viikkotiedotteen yhteydessä ja palautetta pyydettiin koko henkilöstöltä. Työhyvinvointioppaan visuaalisesta ilmeestä, luettavuudesta ja ymmärrettävyydestä pyydettiin arviota viestintäpäälliköltä.

Vertaisohjaajien mielestä työhyvinvointioppaan ensimmäinen versio oli liian laaja ja siinä oli liikaa tekstiä. Vertaisohjaajien palautteen perusteella opasta muokattiin. Lopullinen versio oppaasta täytti vertaisohjaajien toiveet. Lopullinen versio oli riittävän helppolukuinen sekä visuaalisesti miellyttävä. Vertaisohjaajien mukaan oppaassa on edustettuina laajasti kaikki heille tärkeät työhyvinvointia heikentävät asiat, joiden tunnistaminen on avainasemassa työhyvinvoinnista keskusteltaessa. Heidän mukaansa oppaasta löytyvät kaikki oleelliset asiat. Opinnäytetyön valmistumiseen mennessä emme saaneet palautetta muulta henkilöstöltä, joka johtui viimeisen vuosineljänneksen työkiireistä, esimerkiksi hankehakemusten kiireellisistä aikatauluista. Tästä syystä palautteen antamiseen varattu aikataulu olisi vaatinut muutoksia eikä palautetta ehditty saada opinnäytetyön valmistumiseen mennessä.

9.2 Kehittämisprosessin arviointi

Työpajoihin osallistuneilta vertaisohjaajilta pyydettiin palautetta yhteiskehittämisestä suusanallisesti avointen kysymysten avulla (liite 6). Palautteen avulla selvitettiin, miten vertaisohjaajat kokivat osallistumisen oppaan kehittämiseen, toteutuiko osallisuus ja tulivatko he kuuliksi.

Palautetta kerättiin suusanallisesti ja yhteiskehittäminen koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Haasteita ja kehityskohteita nähtiin työpajojen suunnittelussa. Työpajoja suunnitellessa olisi

ollut tärkeä huomioida erilaisten digialustojen mahdollisuudet ja hyödyntää näitä työpajojen toteutuksessa. Työpajat suunniteltiin toteutettavaksi tiheällä aikataululla ja väljempi aika- taulu olisi mahdollistanut paremmin työpajojen onnistumisen.

9.3 Opinnäytetyön eettisyyden arviointi

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan etiikalla tarkoitetaan hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteiden ja menettelytapojen noudattamista. Tällaisia perusperiaatteita ovat arvostuksen osoittaminen, luotettavuuden varmistaminen, toiminnan rehellisyys ja vastuun kantaminen. (TENK 2023, 11-12). Tarkoituksena on tunnistaa ja torjua epärehellinen toiminta sekä hyvän tieteellisen käytännön loukkaukset (TENK 2023, 9.) Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksiksi on määritelty tieteellisessä toiminnassa tapahtuva vilppi ja piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Vilpiksi luetaan muuan muassa havaintojen ja tulosten sepittäminen tai vääristely, tai toisten ihmisten tuotosten esittäminen omana tuotoksena. Piittaamattomuus tarkoittaa esimerkiksi muiden tutkijoiden mainitsematta jättämistä, puutteellista viittaamista lähteisiin, huolimattonta tutkimustyötä, itsensä plagioimista tai tiedeyhteisön harhaanjohtamista jollain muulla tavoin. (TENK 2023, 16-18.)

Opinnäytetyö toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeiden (TENK 2023) mukaisesti. Opinnäytetyössä noudatettiin rehellisyyttä ja tarkkuutta kaikissa opinnäytetyöprosessin vaiheissa. Opinnäytetyössä käytetyt tiedonhankinta- ja kehittämis- sekä arviointimenetelmät olivat eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Opinnäytetyöprosessin aikana kerättyä tietoaineistoa käsiteltiin ja säilytettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Opinnäytetyöhön liittyvä viestintä oli avointa ja vastuullista. Opinnäytetyössä viitattiin kaikkiin käytettyihin lähteisiin asianmukaisesti. Vertaisohjaajat saivat lukea kustakin työpajasta puhtaaksi kirjoitetut muistiinpanot.

Opinnäytetyöhön osallistuvien osapuolten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet sekä tekijänoikeudet että käyttöoikeudet sovittiin opinnäytetyön aloitusvaiheessa opinnäytetyösopimuksessa. Rikoksettoman elämän tukisäätiön kohtaamispaikkoihin laadittiin opinnäytetyötä koskeva tiedote (liite 4), jossa kerrottiin opinnäytetyön valmisteluun liittyvistä työpajoista sekä tulevasta vertaisohjaajan työhyvinvointioppaasta. Työpajavaiheessa pajaan osallistuvilta henkilöiltä pyydettiin kirjalliset suostumukset (liite 5). Suostumukset säilytettiin lukitussa kaapissa ja tuhottiin tietoturvallisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyössä noudatettiin Sosiaalialan ammattihenkilön eettisiä ohjeita (Talentia 2023). Sen mukaan sosiaalialan arvoja ovat ihmisarvo ja ihmisoikeudet, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, osallisuuden edistäminen, ihmisen kokonaisvaltainen huomioiminen ja hänen voimavarojensa huomioiminen sekä sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Työpajoihin osallistuvien

henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin. He osallistuivat kehittämistyön työpajoihin vapaaehtoisesti ja heillä oli oikeus kieltäytyä osallistumasta kehitystyöhön. Heille kerrottiin, ettei kieltäytyminen vaikuta nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin tai työsuhteeseen. Osallistumista harkitsevat vertaisohjaajat saivat tiedon opinnäytetyön sisällöstä ja tavoitteista, heidän henkilötietojensa käsittelystä, kehittämistyön toteutuksesta ja sen julkisuudesta. Heille annettiin riittävästi aikaa harkita, halusivatko he osallistua kehittämistyöhön. Vielä suostumuksen antamisen jälkeenkin heillä oli oikeus keskeyttää osallistumisensa kehittämistyöhön. Työpajoihin osallistuneiden henkilöiden nimiä ei kirjattu ylös muistiinpanoihin eikä opinnäytetyöhön. Työpajojen alkaessa käytiin vertaisohjaajien kanssa avointa keskustelua ja tuotiin esille, että palautetta arvostetaan ja kunnioitetaan, oli se positiivista tai negatiivista.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2019, 8) mukaan tutkimustilanne ei saa kuormittaa tutkittavaa henkisestä normaalista arkipäivän tilanteesta poikkeavasti. Opinnäytetyöprosessissa huomioitiin vertaisohjaajien tausta, heidän kuntoutumisprosessinsa keskeneräisyys sekä heidän voimavaransa. Työpajat pidettiin mahdollisimman lyhyinä, yksinkertaisina, selkeinä ja strukturoituina. Työpajat tauotettiin osallistujien tarpeet huomioiden. Opinnäytetyön tekijät ottivat Rikoksettoman elämän tukisäätiössä puheeksi sen, ettei vertaisohjaajien työpanosta vaativia opinnäytetöitä olisi menossa useita samanaikaisesti, jottei vertaisohjaajia kuormiteta liikaa. Työssä huomioitiin sosiaalialan ammattietiikka, jossa asetetaan aina heikompien ryhmien puolelle sekä tuetaan vaikeissa elämäntilanteissa ja pyritään ehkäisemään syrjäytymistä.

9.4 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Vilkan (2023, Arviointi ilman reseptiä) mukaan opinnäytetyötä, jossa käytetään palvelumuotoilua, voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen arviointikriteereitä soveltaen tai yleisellä tasolla tarkastelemalla opinnäytetyötä hyvän tieteellisen käytännön ja luotettavuuden periaatteiden mukaisesti. Opinnäytetyön luotettavuus perustuu järjestelmälliseen ja johdonmukaiseen työskentelyyn koko opinnäytetyöprosessin ajan sekä reflektiiviseen työotteeseen. Opinnäytetyöprosessin aikana on arvioitava ja perusteltava tehtyjä valintoja, niiden johdonmukaisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta opinnäytetyön tavoitteeseen nähden. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttavat muun muassa valittu aineisto ja lähteet. (Vilkka 2021, Kokonaisluotettavuus.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuus perustuu kehittämistyössä käytettyihin lähteisiin, menetelmiin ja huolelliseen dokumentointiin kehittämistyön eri vaiheissa. Opinnäytetyössä on pyritty käyttämään uusimpia saatavilla olevia lähteitä, joita on täydennetty vanhemmilla teoksilla. Opinnäytetyössä tehdyt valinnat, ratkaisut ja toimenpiteet perusteltiin ja kirjattiin

opinnäytetyösuunnitelmaan ja ne sisällytettiin myös valmiiseen opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitiin koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kehittämistyön lähestymistapana palvelumuotoilua ja sen osallistavia työmenetelmiä. Luotettavuus perustuu siihen, että kehittämistyöhön osallistuivat opinnäytetyössä kehitettävän työhyvinvointioppaan käyttäjät, vertaisohjaajat. Kehittämistyötä tehtiin työpajoissa, joihin vertaisohjaajat osallistuivat. Kehittämistyö oli siten osallistavaa ja hyvin läpinäkyvää. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että vertaisohjaajat saivat lukea kustakin työpajasta puhtaaksi kirjoitetut muistiinpanot, jolla varmistettiin tietojen oikeellisuus. Myös vertaisohjaajilta pyydetty suostumus työpajoihin osallistumisesta lisäsi kehittämistyön luotettavuutta.

Palvelumuotoilu on iteratiivinen prosessi ja Vilkan (2021, Kokonaisluotettavuus) mukaan iteratiivinen prosessi sisältää neuvottelevia, dokumentoituja arviointeja osapuolten kesken. Opinnäytetyössä kehitetty työhyvinvointiopas perustuu vertaisohjaajien haasteisiin, tarpeisiin ja toiveisiin. He ideoivat työhyvinvointioppaan sisältöä ja he osallistuivat opinnäytetyöntekijöiden laatiman työhyvinvointioppaan muokkaamiseen ennen sen julkaisua.

Opinnäytetyöprosessia aloitettaessa pohdittiin, miten opinnäytetyöprosessin luotettavuuteen vaikuttaa toisen opiskelijan työrooli suhteessa vertaisohjaajiin Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä. Vaikka toinen opinnäytetyön tekijä toimii tiiminvetäjänä, koettiin tästä olevan etua, koska vertaisohjaajille on jo muodostunut häneen luottamuksellinen suhde.

Rikostaustaisten vertaisohjaajien kanssa työskentely edellyttää vankkaa luottamussuhdetta. Menneen haitallisen elämäntavan vuoksi vertaisohjaajilla voi olla ennakkoluuloja uusia ihmisiä kohtaan ja luottamuksellisen suhteen syntyminen vaatii pitkäjänteisyyttä työntekijän ja vertaisohjaajan välille. Luottamuksellisen suhteen syntymisen jälkeen on helpompi keskustella asioista suoraan ja miellyttämisen tarve vähenee. Kyky keskustella kasvaa luottamuksen myötä ja epäkohtien esille nostaminen helpottuu. Luottamus siihen, että kelpaa, kasvattaa itsetuntoa. Kunnioittava ja arvostava kohtaaminen lisää vertaisohjaajien kasvavaa itsetuntoa, integroitumista takaisin yhteiskuntaan sekä antaa varmuutta rehellisen palautteen antamisessa. Arvostavalla kohtaamisella ja läsnäololla nähdään ihminen menneisyyden takana sekä arvostetaan heitä sekä heiltä saatua mielipidettä ja palautetta. (Uusi-Kerttula, Salo & Nikula 2022.)

Kehittämispöytäkirjan luotettavuutta arvioivat jatkuvasti opinnäytetyön tekijät, opinnäytetyön ohjaaja sekä opinnäytetyön toimeksiantaja. Opinnäytetyö julkaistaan Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n tarjoamassa Theseus-palvelussa. Työpajoihin osallistuneet henkilöt saivat halutessaan lukea opinnäytetyön ennen sen julkaisua ja he olivat osallisena opinnäytetyön tuotoksena syntyvän oppaan muotoilussa. Opinnäytetyöstä tehtiin opinnäytetyösopimus yhteistyökumppanimme Rikoksettoman elämän tukisäätiön kanssa 6.7.2023.

10 Pohdinta ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyössä tuotettiin kehittämistyönä työhyvinvointiopus Rikoksettoman elämän tukisäätiössä työskenteleville vertaisohjaajille. Kehittämismenetelmänä käytettiin palvelumuotoilun tuplatimanttimalia ja yhteiskehittämisen välineenä työpajatyöskentelyä. Valmis opas tuo näkyväksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita kartoitettiin työpajoissa yhdessä säätiössä työskentelevien vertaisohjaajien kanssa. Tietoperustana toimivaa työhyvinvointia selvitettiin laaja-alaisesti. Aihetta rajattiin ja tiivistettiin opinnäytetyön aiheeseen sopivaksi kokonaisuudeksi. Työhyvinvoinnin lähestymistavaksi valittiin Manka, M-L. ja Manka, M. (2023) kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli. Tietoperustaan ei löytynyt väitöstutkimuksia rikostaustaisten vertaisohjaajien työhyvinvoinnista. Oppaan sisältö valittiin työpajoissa käytyjen keskustelujen perusteella. Oppaassa esitellään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joiden tunnistaminen varhaisessa vaiheessa vähentää kuormitusta.

Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä oli kiinnitetty huomiota vertaisohjaajien puutteellisiin työelämätaitoihin aikaisemman haitallisen elämäntavan takia, joten kehittämistyön aihe oli ja on edelleen toimeksiantajalle tarpeellinen ja ajankohtainen. Työpajakeskusteluissa nousi esille kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin merkitys osana vertaisohjaajien desistanssiprosessia. Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä ei ole aiemmin ollut työhyvinvointioppasta vertaisohjaajille, joka olisi koottu yhdessä vertaisohjaajien kanssa. Työhyvinvointiopus tullaan liittämään osaksi perehdyttämishjelmaa omana kokonaisuutena.

Työpajoissa käydyissä keskusteluissa tuli ilmi, että vertaisohjaajien lisäksi heidän työpariensa on hyvä tutustua työhyvinvointioppaan sisältöön. Tarkoituksena on, että ymmärrys vertaisohjaajien työnkuvaan liittyvistä haasteista tulee näkyväksi ja tieto vertaisohjaajien työtä kuormittavista tekijöistä lisääntyy työyhteisössä. Merkittävänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä nousi esiin vertaisohjaajien oma desistanssiprosessi. Desistanssiprosessi voi olla edelleen kesken, joten sen vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työssä ja sen ulkopuolella pitää huomioida. Työpaikka edistää desistanssia, mutta elämän täytyy olla kokonaisvaltaisesti mielekästä, jotta kuntoutuminen onnistuu (Villman 2022).

Lähestymistavaksi valittu palvelumuotoilu sopi hyvin työhyvinvointioppaan kehittämiseen, koska opas haluttiin kehittää yhdessä vertaisohjaajien kanssa. Yhteistyökumppanimme Rikoksettoman elämän tukisäätiö piti valittua lähestymistapaa hyvänä, koska työhyvinvointiopus oli suunnattu vertaisohjaajille. Sairaustapausten vuoksi työpajojen aikatauluja ja valittuja yhteiskehittämisen menetelmiä sekä toteuttamistapaa jouduttiin soveltamaan, jotta työpajat saatiin pidettyä aikataulujen puitteissa. Työpajat toteutuivat osaksi eri etäyhteyksien välityksellä ja näissä tapaamisissa käydyt keskustelut tuottivat tietoa opasta varten. Kaikkia työpajoihin osallistuvia vertaisohjaajia ei saatu paikalle samaan aikaan. Pohdimme, saatiinko mukailtuja yhteydenpitotapoja hyödyntäen kerättyä tarpeeksi tietoa, jotta työhyvinvointiopus

vastaa suunniteltua kokonaisuutta. Huomasimme, että olimme sopineet työpajojen aikataulun liian tiukaksi, emmekä osanneet varautua sairaustapauksiin. Alkukartoitus työpajojen toteuttamistavoista olisi voinut helpottaa työpajojen suunnittelua ja järjestämistä.

Sairaukset viivästyttivät ja hankaloittivat palautteen keräämistä. Pohdimme, että yhteen kokoontuneet ja oppaan tekoon osallistuneet henkilöt olisivat varmasti voineet tuottaa enemmän analysointia sisältävää palautetta. Usein ajatusten esilletuominen saa ideoita heräämään muissa kuulijoissa, jolloin palaute on monipuolisempaa. Valmiista työhyvinvointiopasta saatiin paljon positiivista palautetta ja nimenomaan kohdasta, jossa nostetaan esille kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyöntekijät mieltivät kuitenkin valmista opasta selatessaan, onko sen sisältö riittävän laaja. Vertaisohjaajat eivät kuitenkaan halunneet liian pitkää opasta.

Työpajojen aikana opinnäytetyöntekijöille vahvistui käsitys kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin merkityksestä ja eri osa-alueiden huomioimisen tärkeydestä. Vertaisohjaajat nostivat esille tasavertaisen kohtelun ja joustavuuden työtehtäviä suunnitellessa. Työn osa-alueiden huomioiminen ja kokonaisuuden hahmottaminen vaatii pitkälle edennyttä desistanssia vertaisohjaajilta ja sen huomioon ottaminen työnkuvaa suunnitellessa on keskeinen tekijä. Tunnetilojen ja haastavien tilanteiden sanoittaminen sekä purkaminen työtiimin kesken tukee näkökulmien laajenemista ja lisää ammatillisuutta. Ammatillisuuteen kasvaminen ja teoriapohjan lisääntyminen toimii suojaavana tekijänä kuormittavissa tilanteissa, jonka oppaan luomiseen osallistuneet vertaisohjaajat nostivat esille. Ammatillinen työote vaatii vahvaa ohjausta työparimallissa työskenteleviltä ammattilaisilta ja tämä tuli esille useammassa keskustelussa. Oikea-aikainen ja riittävä tuki lisää vahvasti vertaisohjaajien osallisuutta sekä tukee työhön liittyvissä haasteissa. Lisääntyvä työhyvinvointi tiimeissä palvelee koko säätiötä, jonka merkitys nousee esille myös Manka, M-L. ja Manka, M. (2023) kokonaisvaltaista työhyvinvointia käsittelevissä oppaissa.

Manka M-L. ja Manka M. (2023, 227, 230) mainitsevat työstä palautumisen olevan tärkeää. Heidän mukaansa työntekijän on pystyttävä irrottautumaan työstään psykologisesti sulkemalla työasiat mielestään. Työn ja vapaa-ajan erottaminen nousi esiin keskusteluissa vertaisohjaajien kanssa. Vertaisohjaajat korostivat, että heidän pitää muistaa vapaa-ajallakin, missä he ovat työssä ja säilyttää oma uskottavuutensa, mikäli he kohtaavat asiakkaitaan työajan ulkopuolella. Se tarkoittaa, että vertaisohjaajan irrottauduttava haitallisesta tuttavapiiristään ja etsittävä elämäänsä uusia sosiaalisia suhteita.

Vertaisohjaajat kertoivat, että työn merkityksellisyyden kokemus on merkittävä työhyvinvointia edistävä tekijä. Heidän mielestään on tärkeää, että he voivat vaikuttaa ja tehdä työssään sellaisia asioita, joista on hyötyä kaikille. Juntunen, Pessi, Aaltonen, Martela ja Syrjänen (2017, 108) mainitsevat, että merkityksellinen työ on itsessään arvokasta ja edistää jotain

laajempaa kokonaisuutta kuten toisten ihmisten hyvinvointia. He jatkavat, että merkitykselliseen työhön kuuluu aitous, mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn ja päätöksentekoon sekä itsensä ilmaisuun. Vertaisohjaajien mukaan heidän pitää saada työskennellä itsenäisesti eikä heitä saa ohjata liikaa. He haluavat päästä käyttämään omia vahvuuksiaan, käyttää parhaaksi katsomiaan työkaluja ja löytää omat tapansa kohdata asiakkaat. Merkityksellinen työ kasvat-
taa ihmistä (Juntunen 2017, 110) ja vertaisohjaajan työ on usein tärkeä osa desistanssiproses-
sia.

Vertaisohjaajat mainitsivat, ettei vertaisohjaajan oma desistanssiprosessi saa olla liian keskeneräinen. Keskeneräinen desistanssiprosessi voi vaikeuttaa työhön sopeutumista ja heikentää työhyvinvointia. Pohdimme, että työnhakijan desistanssiprosessin tilan arvioiminen työnhakutilanteessa on haastavaa, mutta epäonnistumisen välttämiseksi siihen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Pidämme tärkeänä, että tie vertaisohjaajaksi pitää poluttaa aloittamalla työskentely ensin kuntouttavana työtoimintana, jatkaa sen jälkeen työtä työko-
keiluna ja työkokeilun jälkeen voi olla mahdollisuus vertaisohjaajan työhön.

Viimeisessä työpajassa vertaisohjaajat esittivät jatkokehitysehdotuksen. He pitivät tärkeänä, että opas on luettavissa paperisena, mutta myös sähköisenä versiona sekä mahdollisesti Powerpoint-diaesityksenä. Keskustelun edetessä opinnäytetyöntekijöille esitettiin idea vertaisohjaajille järjestettävän koulutuskokonaisuuden rakentamisesta, jossa jo työssä olevat vertaisohjaajat voisivat olla osallisina kouluttajan roolissa. Ideaa pohdittiin eri näkökulmista ja vertaisohjaajilta saadun idean hyödyntäminen tulevaisuudessa voisi olla osa suurempaa koulutuskokonaisuutta.

Oma jatkokehitysehdotuksemme on, että Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä seurataan vertaisohjaajille tarkoitetun työhyvinvointioppaan käyttöä osana perehdytysohjelmaa ja työhyvinvointiopasta täydennetään tarpeen mukaan. Toivomme myös, että vertaisohjaajien työhyvinvoinnista toteutettaisiin väitöskirjatasoinen tutkimus.

Lähteet

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Auvinen, E., Sarvela, K. 2020. Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamisen. E-kirja. Helsinki: Basam books.

Design methods for developing services 2023. Technology Strategy board and Design Council. Viitattu 3.6.2023. https://www.designcouncil.org.uk/fileadmin/uploads/dc/Documents/DesignCouncil_Design%2520methods%2520for%2520developing%2520services.pdf

Hahto, K. 2023. Palautumista ei kannata laskea loman varaan: Asiantuntija kertoo 7 keinoa, joilla on enemmän vaikutusta kuin kesälomalla. Helsingin Sanomat 10.8.2023. Viitattu 8.10.2023. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009753265.html>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. E-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Kuusela, S. & Pessi, A. 2017. Myötätuntoinen johtaminen. Teoksessa Pessi, A., Martela, R. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 281-303.

Harsu, A. 2023. Eettisten periaatteiden merkitys rikostaustaisen vertaisohjaajan ja rikosseuraamusalan ammattilaisen työparityöskentelyn toteutumisessa ja johtamisessa. Teoksessa Kaarakka, O. & Nikula, K. (toim.) Rikosseuraamusalan etiikka – Käsitteistä käytäntöön. Acta Poenologica 1/2023. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, 209-228. Viitattu 12.8.2023. https://www.rskk.fi/material/collections/20230125123757/HphB3WjuJ/RISE_Rikosseuraamusalan_etiikka_WEB.pdf

Harsu, A. & Myyrä, H. 2023. Juntu-tukihenkilötoiminta väkivaltaisesti radikalisoituneille nuorille. Innokylä. Viitattu 15.8.2023. <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/juntu-tukihenkilötoiminta-vaikavaltaisesti-radikalisoituneille-nuorille/kehittamisen-polku>

Helenius, T., Hemmilä, J., Ihalainen, O., Laine, E., Pirttilahti, H., Seppä, J. & Nikula, K. 2022. Kokemusasiantuntijuus – vapaaehtoistyötä vai palkkatyötä? Laurea Journal 29.4.2022. Viitattu 9.6.2023. https://journal.laurea.fi/kokemusasiantuntijuus-vapaaehtoistoimintaa-vai-palkkatyota/?_ga=2.6556848.304714614.1686454343-1094465883.1649857597#d753ece2

Hietala, O. & Rissanen, P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Kuntoutussäätiö & Mielenterveyden keskusliitto. Viitattu 10.05.2023. <https://www.mtkl.fi/uploads/2020/09/f27fa53c-kokemusasiantuntijaopas.pdf>

Hlrschovits-Gertz, T., Sihvo, S., Karjalainen, J. & Nurmela, A. 2019. Kokemusasiantuntijuus Suomessa: Selvitys kokemusasiantuntijakoulutuksen ja -toiminnan käytännöistä. Työpäpaperi 17/2019. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 15.5.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138436/URN_ISBN_978-952-343-354-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hyvärinen, R. 2005. Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 121(16), 1769-73. Viitattu 29.10.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo95167>

Innokylä 2023a. Empatiakartta. Viitattu 4.6.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/empatiakartta>

Innokylä 2023b. Käyttäjäprofiilit ja persoonat. Viitattu 4.6.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/kayttajaprofiilit-ja-persoonat>

Juntunen, E., Pessi, A., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen, T. 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa Pessi, A, Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mulistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 104-122.

Kaartti, K., Laitinen, P., Norrback-Halmela, O. & Kärkkäinen, K. 2023. Rikostaustainen kokemusasiantuntija ja ammattilainen työparina. *Laurea Journal* 27.2.2023. Viitattu 31.5.2023. <https://journal.laurea.fi/rikostaustainen-kokemusasiantuntija-ja-ammattilainen-tyoparina/#b5d6b74b>

Kallankari, S. 2019. Muutoksen johtaminen arjessa. Opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Karkkunen, A. 2020. Kehon ja mielen vakauttamisen merkitys suhteessa. Teoksessa Sarvela, A. & Auvinen, E. Yhteinen kieli traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. E-kirja. Helsinki: Basam Books.

Kivivuori, J., Aaltonen, M., Näsi, M., Suonpää, K. & Danielsson, P. 2018. Kriminologia. Rikollisuus ja kontrolli muuttuvassa yhteiskunnassa. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Kivivuori, J. & Linderborg, H. 2009. Lyhytaikaisvanki. Tutkimus lyhytaikaisvankien elinoloista, elämäkulusta ja rikollisuudesta. Oikeuspoliittisen laitoksen tutkimuksia 248, Rikosseuraamusviraston julkaisuja 2/2009. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 13.8.2023. https://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqMErWM2/2_2009_Lyhytaikaisvanki.pdf

Koivisto, M. 2019. Palvelumuotoilun kehittämisote ratkaisuna. Teoksessa Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. Palvelumuotoilun bisneskirja. Helsinki: Alma Talent, 30-52.

Kostiainen, E., Ahonen, S., Verho, T., Rissanen, P. & Rotko, T. 2014. Kokemukset käyttöön – kokemusasiantuntijuuden kehittäminen. Työpaperi 36/2014. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 6.5.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125488/URN_ISBN_978-952-302-373-4.pdf?sequence=1

Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023a. Tutustu säätiöön. Viitattu 14.6.2023. <https://www.krit.fi/saatio/tutustu-saatioon/>

Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023b. Palvelumme. Viitattu 14.6.2023. <https://www.krit.fi/saatio/palvelumme/>

Kriminaalihuollon tukisäätiö 2023c. Neuvontaa asiakasasioissa. Viitattu 14.6.2023. <https://www.krit.fi/saatio/krits-yhteistyokumppanina/neuvontaa-asiakasasioissa/>

Kuntoutussäätiö 2023. Mitä sosiaalinen kuntoutus on. Viitattu 20.5.2023. <https://yhteisomedia.fi/sosiaalinen-kuntoutus/yleista/>

Kurki, J. & Kärkkäinen, K. 2022. Koulutuksellista etätyönohjausta päihdetaustaisille vertaistoimijoille ja kokemusasiantuntijoille. *Laurea Journal* 30.11.2022. Viitattu 3.7.2023. https://journal.laurea.fi/koulutuksellista-etatyonohjausta-paihmetaustaisille-vertaistoimijoille-ja-kokemusasiantuntijoille/?_ga=2.74685586.1039537020.1688790671-1094465883.1649857597#d753ece2

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA, 9-19. Viitattu 19.5.2023. https://a-kiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf

Lanne-Eriksson, M. 2021. Toimiva työyhteisö ja työyhteisötaidot. Teoksessa Rousu, S. & Lanne-Eriksson, M. (toim.) Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia ammattikorkeakoulun

julkaisuja, Oiva-sarja 39. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu, 239-263. Viitattu 17.02.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-308-4>

Laurea 2018. Keijo-hanke: Kokemusasiantuntija puhuu samaa kieltä. Uutinen 31.10.2018. Viitattu 3.7.2023. <https://www.laurea.fi/ajankohtaista/uutiset/keijo-hanke-kokemusasiantuntija-puhuu-samaa-kieltakeijo-hanke-kokemusasiantuntija-puhuu-samaa-kielta/>

Kurki, J. Nikula, K. Laurea journal 2022. Kokemusasiantuntijoiden digitaalisen osaamisen taso ja lisäkoulutuksen tarpeet -kokemusasiantuntijoiden näkökulmia kehittämistyön pohjaksi. Viitattu 24.11.2023. https://journal.laurea.fi/kokemusasiantuntijoiden-digitaalisen-osaamisen-taso-ja-lisakoulutuksen-tarpeet-kokemusasiantuntijoiden-nakokulmia-kehittamistyon-pohjaksi/?_ga=2.25023226.1174272663.1663309104-235499033.1648190948#2f7b8595

Laurea 2023a. Kokemusasiantuntijat verkossa. Viitattu 22.5.2023. <https://www.laurea.fi/hankkeet/k/kokemusasiantuntijat-verkossa/>

Lehtinen, I. 2010. Vertaisen työ – vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa Vertais-toiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA, 61-69. Viitattu 19.5.2023. https://a-kiltojen-liitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf

Liikanen, H. 2011. Suhdetyötä ja dialogia. Teoksessa Jouttimäki, P., Kangas, S. & Seurama, E. (toim.) 2011. Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Työpapereita 2011:1. Pääkau-punkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca, 52-73. Viitattu 28.5.2023. http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-_hankkeen_loppuraportti.pdf

Manka, M. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. 3.painos. Helsinki: Alma Talent.

Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Business + Economy 3/2021. Aalto Yliopisto. Viitattu 15.3.2023. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/107274/isbn9789526403595.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mattila, A. 2022. Stressi. Lääkärikirja Duodecim 1.4.2022. Duodecim terveyskirjasto. Viitattu 15.02.2023. <https://www terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mehtola, S. 2013. Vertaisuus ja osallisuus. Teoksessa Ojuri, A. (toim.) Vertaisryhmä. Väkivaltaa kokeneiden naisten osallisuuden ja voimaantumisen tukeminen. Helsinki: Ensi- ja turvako-tien liitto, 7.

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanoma.

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2019. Vertaistuki voimavarana. Artikkelit 23.10.2019. Ajatushau-tomo Kompassi. Viitattu 21.5.2023. <https://www.kompassi.org/vertaistuki-voimavarana/>

Mäkinen, J., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosi-aali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Viitattu 27.1.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7>

Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2018. Ihmisen psykologinen kehitys. 7.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nyberg, S. & Lindroos M. 2020. Traumainformoitu johtaminen ja ammatillinen itsetuntemus. Teoksessa Sarvela, A. & Auvinen, E. Yhteinen kieli traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. E-kirja. Helsinki: Basam Books.

- Oikeusministeriö 2006. Suositukset vapautuvien vankien tukemiseksi. Tiedote 15.3.2006. Viitattu 4.6.2023. <https://oikeusministerio.fi/-/rekommendation-for-att-stoda-frigivna-fangar>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. 3.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Valtakunnallinen yliopistoverkosto Sosnet. Viitattu 28.5.2023. <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=90906602-0672-484f-ac5e-e363e41c793a>
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa tekijää. Helsinki: Edita.
- Rissanen, P. 2013. Mitä on kokemusasiantuntijuus? Teoksessa Falk, H., Kurki, M., Rissanen, P., Kankaanpää S. & Sinkkonen, N. Kuntoutujasta toimijaksi - kokemus asiantuntijuudeksi. Työpaperi 39/2013. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 14-19. Viitattu 22.5.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110670/URN_ISBN_978-952-302-028-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmi, E. 2020a. Alkusanat. Teoksessa Salmi, E., Lindström, J. & Schellhammer-Tuominen, M. (toim.) Maailma tarvitsee Keijoja - Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta. Laurea-julkaisut 151. Laurea-ammattikorkeakoulu, 6. Viitattu 10.5.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352504/Laurea%20julkaisut%20151.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Salmi, E. 2020b. Keijo-toimintamalli edistämässä itsenäisyyttä ja osallisuutta. Teoksessa Salmi, E., Lindström, J. & Schellhammer-Tuominen, M. (toim.) Maailma tarvitsee Keijoja - Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta. Laurea-julkaisut 151. Laurea-ammattikorkeakoulu, 12-20. Viitattu 10.5.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352504/Laurea%20julkaisut%20151.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Salovaara, U. 2019. Rikoksista tuomitut naiset – Yhteisöstä erottaminen ja takaisinliittymisen mahdollisuudet. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Acta Poenologica 1/2019. Viitattu 20.8.2023. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/62777/978-951-39-7685-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silta Valmennus 2023a. Valtakunnallinen kokemusasiantuntijuus edistämässä itsenäisyyttä ja osallisuutta (VEIJO). Viitattu 22.5.2023. <https://www.siltavalmennus.fi/toiminta/valtakunnallinen-kokemusasiantuntijuus-edistamassa-itsenaisyytta-ja-osallisuutta-veijo>
- Silta Valmennus 2023b. Keijo-kokemusasiantuntijakoulutus. Viitattu 24.11.2023. <https://www.siltavalmennus.fi/toiminta/keijo-koulutus>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 24.1.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STAT 2022. Työllisiä hieman enemmän, työttömiä saman verran joulukuussa 2022 kuin vuotta aiemmin. Tilastokeskus. Viitattu 15.8.2023. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl89y0a01ti0w0bw0g9hcgzlh>
- Suomen työnohjaajat 2023. Työnohjaus. Viitattu 21.6.2023. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>
- Talentia 2023. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>
- Tampereen yliopisto 2022. Johtaminen ja työhyvinvointi. Viitattu 20.7.2023. <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>

Tanskanen, M. 2020. Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti XAMK NEXT 12.8.2020. Viitattu 10.6.2023. <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>

TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 21.1.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-Ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 14.8.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Terveyskylä 2023. Mitä on vertaistuki. Viitattu 21.5.2023. <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistuesta/mit%C3%A4-on-vertaistuki>

THL 2023a. Kokemusosaaminen. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 6.5.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/osallisuutta-edistava-hallintomalli-tukee-osallisuustyon-johtamista/kokemusosaaminen>

THL 2023b. Kokemusasiantuntijuus ja vertaistuki. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 21.5.2023. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/kokemusasiantuntijuus-ja-vertaistuki>

Torppa, T. 2014. Työssään kirjoittavan opas. E-kirja. Talentum.

Tulevaisuuden työelämätaidot 2019. HY+ koulutus- ja kehittämispalvelut. Helsingin yliopisto. Viitattu 15.7.2023. https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/Tulevaisuuden-tyoelamataidot.pdf?utm_campaign=tulevaisuuden-tyoelamataidot&utm_medium=email&utm_source=hyplus_uutiskirje&pe_data=DT_42415C4A7140435F437349425F46724043%7CT_684375068

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Viitattu 17.7.2023. <https://tem.fi/palkkatuki>

Työparimalliopas 2023. Kokemusasiantuntijan ja ammattilaisen yhteistyö. Nuorisotasuntoliiton KATU-hanke. Viitattu 15.8.2023. <https://ysaatio.fi/wp-content/uploads/2023/02/Tyoparimalliopas-katuhanke-2023.pdf>

Työsuojelu 2023. Fyysinen kuormitus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 14.7.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työterveyslaitos 2023. Työkyky. Viitattu 28.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Törnroos, M. 2015. Personality and Work Stress: The Role of Five-Factor Model Traits and Cynicism in Perceptions of Work Characteristics. University of Helsinki, Institute of Behavioral Sciences Studies in Psychology, 109, 2015. Viitattu 26.6.2023. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/153851>

Törnroos, M., Hintsanen, M., Hintsanen, T., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., Hutri-Kähönen, N. & Kelttikangas-Järvinen, L. 2013. Associations between Five-Factor Model Traits and perceived job strain: A population-based study. *Apa PsycNet*. Viitattu 26.6.2023. <https://psycnet.apa.org/record/2013-34630-011?doi=1>

Uusi-Kerttula, H. 2023. Kokemusasiantuntijaa ei palkata koulutustaustan perusteella – kyky muiden ihmisten kohtaamiseen ratkaisee. Laurea Showcase 6.2.2023. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.5.2023. <https://showcase.laurea.fi/yksittaiset-julkaisut/2023/kokemusasi-antuntijaa-ei-palkata-koulutustaustan-perusteella-kyky-muiden-ihmisten-kohtaamiseen-ratkaisee/>

Uusi-Kerttula, H., Salo, T. & Nikula, K. 2022. Kohtaamattomuus satuttaa – Kokemuksia ja ratkaisuehdotuksia. Laurea Journal 22.4.2022. Viitattu 10.8.2023. <https://journal.laurea.fi/koh- taamattomuus-satuttaa-kokemuksia-ja-ratkaisuehdotuksia/#de3b2b50>

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim 18.8.2022. Duodecim terveyskirjasto. Viitattu 15.02.2023. <https://www.terveyskir- jasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout>

Viikki-Ripatti, S. 2011. Rikollisuudesta irrottautuminen subjektiivisena kokemuksena. Teok- sessa Lavikkala, R. & Lindeborg, H. (toim.) Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Acta Poenologica 2/2011. Vantaa: Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, 197-226.

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jy- väskylä: PS-Kustannus.

Villman, E. 2022. Nykyiset teorit eivät pysty selittämään irtautumisprosessin moninaisuutta. Haaste 4/2022. Viitattu 26.10.2023. <https://rikosentorjunta.fi/-/haaste-4-22-nykyiset-teo- riat-eivat-pysty-selittamaan-irtautumisprosessin-moninaisuutta>

Julkaisemattomat lähteet

Kultalehmuus, R. Vertaisohjaajan haastattelu 11.8.2023. Rikoksettoman elämän tukisäätiö. Helsinki.

Lindström, J. 2023. Keijo koulutuskuvaus syksy 2023. Sähköposti 26.5.2023. Laurea-ammatti- korkeakoulu. Vantaa.

Linteri, L. Ohjaajan haastattelu 11.8.2023. Rikoksettoman elämän tukisäätiö. Helsinki.

Oppimateriaali Laurea 2022. Empatiakartta. Työkalupakki.pdf. Hyvinvointipalvelujen innova- tiivinen kehittäminen opintojakso R0208-2026. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa.

Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023a. Organisaatiokaavio. Intranet-julkaisu.

Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023b. Palvelut ja toiminnot. Intranet-julkaisu.

Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023c. Laajennettu johtoryhmä 30.10.2023. Intranet-jul- kaisu.

Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023d. Henkilöstöhallinto. Intranet-julkaisu.

STE A 2023. AK3 avustushakemus. Rikoksettoman elämän tukisäätiö. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Organisaatiokaavio (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023a)	8
Kuvio 2: Palvelut ja toiminnot (Rikoksettoman elämän tukisäätiö 2023b)	9
Kuvio 3: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 110).....	20
Kuvio 4: Design Councilin tuplatimanttimalli (Koivisto 2019, 43).....	31
Kuvio 5: Työpajojen sijoittuminen tuplatimanttimalliin	32
Kuvio 6: Kuvaus käyttäjäpersoonasta	34
Kuvio 7: Työhyvinvointioppaan sisällysluettelo	37

Liitteet

Liite 1: Empatiakarttapohja (Oppimateriaali Laurea 2022.)	53
Liite 2: Avoimet kysymykset työpajaan yksi	54
Liite 3: Käyttäjäpersoonapohja.....	55
Liite 4: Tiedote opinnäytetyöstä ja työpajoista.....	56
Liite 5: Suostumuslomake	57
Liite 6: Palaute kehittämistyöpajoista ja yhteiskehittämispöytäkirjoista.....	59

Liite 2: Avoimet kysymykset työpajaan yksi

AJATTELEE JA TUNTEE:

- Mitä ymmärrät työhyvinvoinnilla?
- Mistä asioista pidät ja et pidä työstäsi?
- Ketkä vaikuttavat työhyvinvointiisi?

SANOO JA TEKEE:

- Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?
- Miten vaikutat työhyvinvointiisi?
- Miten vapaa-aikasi vaikuttaa työhyvinvointiin?

KUULEE JA NÄKEE

- Millaisia tilanteita sinulla on työssäsi, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi positiivisesti/negatiivisesti?


HUOLENAIHEET & KIPUPISTEET:

- Millaisia työhyvinvointiin vaikuttavia haasteita sinulla on työssäsi?

TAVOITTEET JA ONNISTUMISET:

- Mitkä ovat tavoitteesi työsi ja tulevaisuutesi suhteen?

Liite 3: Käyttäjäpersoonapohja

	<p>Nimi: Ville Vertaisohjaaja</p> <p>Ikä:</p> <p>Perhe:</p>
<p>Persoonallisuus:</p> <p>Asenne:</p> <p>Taidot:</p> <p>Tavoitteet:</p> <p>Käyttäytyminen:</p> <p>Mistä pitää ja mistä ei pidä:</p> <p>Miksi käyttää työhyvinvointiopasta (tarve):</p>	

Liite 4: Tiedote opinnäytetyöstä ja työpajoista

Hei!

Olemme Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita ja tarkoituksenamme on luoda opinnäytetyönämme työhyvinvointioppas Rikoksettoman elämän tukisäätiöllä työskenteleville vertaisohjaajille. Tavoitteenamme on parantaa vertaisohjaajien työhyvinvointia ja jaksamista työelämässä sekä tuoda näkyväksi kuormittavia tekijöitä, joihin on hyvä kiinnittää huomiota jo työsuhteen alussa.

Kutsumme sinut, vertaisohjaaja tai työllistymistä edistäviin palveluihin osallistuva omataustainen, mukaan kehittämään työhyvinvointioppasta vertaisohjaajille. Koemme osallistumisesi tärkeäksi sekä arvostamme kokemustasi, sillä sinulla on arvokasta tietoa ja osaamista vertaisohjaajana toimimisesta ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Osallistuminen on kuitenkin vapaaehtoista ja sinulla on mahdollisuus luopua osallistumisesta missä tahansa kehittämistyön vaiheessa. Kieltäytyminen ei vaikuta nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin tai työsuhteeseen.

Hyvinvointioppaan kehittämiseksi ja luomiseksi järjestämme neljä työpajaa, johon toivomme sinun osallistuvan. Työpajat pyritään järjestämään syyskuun aikana. Työpajoihin osallistujien nimiä ei kirjata ylös eikä heidän nimiään julkaista opinnäytetyössä. Työpajoissa esille nouseviin ajatuksiin ja ideoihin ei liitetä kenenkään henkilön nimeä, vaan ne kirjataan ylös anonyymisti.

Työhyvinvointioppaan valmistuttua keräämme palautetta kaikilta kehittämistyön työpajoihin osallistuneilta henkilöiltä anonyymisti.

Valmis työhyvinvointioppas vertaisohjaajille julkaistaan sekä otetaan käyttöön Rikoksettoman elämän tukisäätiön vertaistoiminnoissa ja tätä voidaan hyödyntää myös muualla säätiön palveluissa, joissa työskentelee omataustaisia henkilöitä ammattilaisten työpareina.

Terveisin,

Hanna Myyrä ja Pia Leskinen

Liite 5: Suostumuslomake

Suostumus opinnäytetyöhön liittyvään kehittämistyöpajaan osallistumisesta.

Opinnäytetyö: Työhyvinvoinnin lisäämisen opas omataustaisille henkilöille ja heidän kanssaan työskenteleville. Opinnäytetyön ja työhyvinvointioppaan toteuttaa Laurea ammattikorkeakoulu.

Opinnäytetyön tekijät: Pia leskinen, pia.k.leskinen@student.laurea.fi puh. 040 5293 694, Hanna Myyrä, hanna.myyra@student.laurea.fi puh. 050 4307 951. Opinnäytetyön ohjaa Annemari Kantanen, annemari.kantanen@laurea.fi puh. 050 4728 619619.

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun työpajaan, jonka tarkoituksena on saada lisätietoa omataustaisten työhyvinvointia parantavaan oppaaseen.

Työpajat toteutetaan 4 kokonaisuuden sarjassa. Työpajoihin osallistuvat opiskelijat Pia Leskinen ja Hanna Myyrä. Työpajoihin osallistuneiden henkilöiden henkilötietoja ei kerätä eikä tallenneta. Työpajoihin osallistuneilta henkilöiltä saatuja mielipiteitä ja ideoita käsitellään anonyymisti.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Suostumuksen peruuttamisella ei ole vaikutusta nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin tai työsuhteeseen.

Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä anonymoituja mielipiteitä ja ideoita voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän kehittämiseen sekä kerättyjen mielipiteiden ja ideoiden tallentamiseen yllä mainitulla tavalla. Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Helsingissä __.__.2023

Allekirjoitus: _____ Nimenselvennys: _____

Liite 6: Palaute kehittämistyöpajoista ja yhteiskehittämisprosessista

Kiitos, kun osallistuit työhyvinvointioppaan kehittämistyöpajoihin.

Pyytäisimme sinua vastaamaan muutama kysymykseen koskien yhteiskehittämisprosessia ja työpajatyöskentelyä.

Tulitko kohdatuksi?

Tulitko kuulluksi?

Mitä pidit työpajatyöskentelystä?