

TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA
PIENRYHMÄKOTI HUVIKUMMULLE

Sari Muli

Opinnäytetyö, syksy 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Itä, Pieksämäki

Sosiaalian koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Muli, Sari. Työhyvinvointisuunnitelma Pienryhmäkoti Huvikummulle. Pieksämäki, syksy 2010, 46 s .3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä, Pieksämäki. Sosiaalian koulutusohjelma, sosionomi(AMK)

Opinnäytetyön tavoite oli tehdä Pienryhmäkoti Huvikummulle työhyvinvointisuunnitelma. Pienryhmäkoti Huvikumpu on yksityinen hoitokoti, joka tarjoaa lyhyt- ja pitkäaikaista hoitoa kehitysvammaisille lapsille ja nuorille. Vakituksia työntekijöitä on 10 sekä kaksi yrittäjää. Työhyvinvointisuunnitelman avulla voidaan kyseisessä työyhteisössä ylläpitää ja edistää työhyvinvointia työntekijälähtöisesti.

Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvoinnin osatekijöitä, siihen vaikuttavia tahoja ja henkilökohtaista työhyvinvointia. Työhyvinvointisuunnitelman tekemisen teoreettinen pohja sekä työhyvinvointisuunnitelman osa-alueiden teoria käsitellään myös. Aikaisempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia tarkastellaan.

Opinnäytetyön tarkoitus oli saada aikaan pitkäkestoinen kehittämishanke työhyvinvoinnin edistämiseksi Pienryhmäkoti Huvikummussa. Swot-analyysin, työntekijöille tehdyn kyselyn ja käytyjen keskustelujen pohjalta luotiin työhyvinvointisuunnitelma, jota on tarkoitus toteuttaa seuraavan kolmen vuoden aikana. Sitä voidaan muokata ja työstää tarpeen mukaan.

Työhyvinvointisuunnitelman teko koettiin työyhteisössä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Huvikumpuun perustettu työhyvinvointiryhmä, esimiesten johdolla, on vastuussa suunnitelman toteuttamisesta jatkossa.

Työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota hyvissä ajoin ja koko työuran ajan, jotta ihmiset jaksaisivat ja viihtyisivät työssään mahdollisimman hyvin ja pitkään. Jokainen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa oman työyhteisönsä työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työssäjaksaminen, työhyvinvointisuunnitelma, työnimu, kehittämishanke

ABSTRACT

Muli, Sari

Work welfare plan for Pienryhmäkoti Huvikumpu,
46 p ,3 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services.
Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this study was to produce a work welfare plan to Pienryhmäkoti Huvikumpu, which is a 10-places nursinghome for disabled children and youth. Ten permanent workers and two businesswomen are working there. With the help of this plan it is possible to devolope and uphold workers' work welfare in Huvikumpu.

The theory part of this study consisted of the components of work welfare and the theory of work welfare plan. Backgrounds of some earlier research was also handled.

The purpose of this study was to start a long-lasting devolopment project in Pienryhmäkoti Huvikumpu. The material for work welfare plan was collected help of swot-analysis, questionnaire and common discussion between workers in Pienryhmäkoti Huvikumpu. The work welfare plan was made for three years. It can be modified, if it is necessary.

The workers thought that it is important and usefull to make the work welfare plan in Pienryhmäkoti Huvikumpu. The work welfare team, which was established in Huvikumpu during the proses, makes sure that the plan will come true.

It is important to take care of workers' welfare all the time during their work career. Work welfare plan will make it easier that workers' ability to work is good as long as possible and they can enjoy their work. Every employee can do something for good work atmosphere and for work welfare at their own workplace.

Keywords: work welfare, work welfare plan, devolopment project

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tahot	8
2.2 Henkilökohtainen työhyvinvointi.....	10
2.3 Työntekijän vastuu työilmapiiristä.....	12
2.4 Fyysinen toimintakyky työhyvinvoinnin osatekijänä.....	13
2.5 Tunteiden merkitys työhyvinvoinnissa	15
2.5.1. Tunneälytaidot ihmissuhdeammattissa.....	15
2.5.2 Tunteiden merkitys kehitysvamma-alan työssä.....	16
3 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA.....	18
4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	20
4.1 Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta	20
4.2 Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla	21
4.3 Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus	22
5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN.....	23
5.1 Hankkeen tarkoitus, tavoitteet ja rajaukset.....	23
5.2 Kohdeorganisaation esittely	24
5.3 Työyhteisön orientointi työhyvinvointihankkeeseen	24
5.4 Swot-analyysi työyhteisön hyvinvoinnista.....	25
5.5 Työhyvinvointikysely ja sen keskeiset tulokset.....	26
6 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA PIENRYHMÄKOTI HUVIKUMMULLE V.2011-2013	28
6.1 Työhyvinvointiryhmän perustaminen	28
6.2 Malli työhyvinvointisuunitelmasta	28
6.3 Työhyvinvointisuunnitelman toteutus.....	30
6.4 Työhyvinvoinnin seuranta ja arviointi	32
7 POHDINTA	35
7.1 Kehittämishankkeen pohdintaa	35
7.2 Oman opinnäytetyöprosessin pohdintaa.....	38

LÄHTEET.....	40
LIITE 1:Swot-analyysi:Pienryhmäkoti Huvikummun työhyvinvointi; yhteenveto.....	43
LIITE 2: Pienryhmäkoti Huvikummun työhyvinvointikysely ja tulokset	44
LIITE 3: Marja-Liisa Manka: Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus	45

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on muodikas ja ajankohtainen aihe työelämässä. Pitenevien työurien ja nousevan eläkeiän myötä on jokaisen työyhteisön ja työntekijän syytä kiinnittää työhyvinvointiin erityistä huomiota koko työuran ajan.

Opinnäytetyöni aihe on työhyvinvointisuunnitelma Pienryhmäkoti Huvikummulle. Kyseessä on kehittämishanke, jonka tarkoituksena on luoda toimiva työntekijälähtöinen malli työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kyseisessä työyhteisössä. Mallia hyödyntämällä ja tarvittaessa muokkaamalla on mahdollisuus saada aikaan pitkäkestoinen projekti, jolle on mahdollista hakea myös ulkopuolista rahoitusta.

Työskentelen itse vastaavana hoitajana Pienryhmäkoti Huvikummussa ja mielestäni työhyvinvointiasioihin ei ollut tarpeeksi kiinnitetty huomiota työyhteisössäni. Opiskeluni ja tämän opinnäytetyön myötä minulla tarjoutui oiva tilaisuus vaikuttaa asiaan. Haluan olla omalta osaltani kehittämässä omaa työyhteisöäni. Esimieheni kanssa keskusteltuani aihe todettiin tarpeelliseksi ja hyväksi, joten opinnäytetyöni aihe alkoi pikkuhiljaa hahmottua. Varsinkin se, että aiemmin työyhteisössäni olla toteutettu mitään vastaavaa hanketta, motivoi ja kannusti. Koen, että opinnäytetyöni on erittäin työelämälähtöinen ja sillä tavoin erityisen hyödyllinen niin oman ammatillisen kasvun kuin työyhteisön kehittämisen kannalta.

Työhyvinvointia on tutkittu jo 1920-luvulta lähtien. Silloin uskottiin, että stressi syntyy yksilön fysiologisenä reaktiona työn vaatimuksiin. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5.) 1980-luvulla alkoivat painottua sosiaaliset ja organisatoriset tekijät. Siitä alkaen tietämys myös lisääntyi työn ja henkisen hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä sekä työyhteisöjen kehittämisestä. (Lindström & Leppänen 2002, 27-28.)

Näkökulma laajeni käsittämään myös työn yksilölle aiheuttamat psykologiset reaktiot sekä työn kuormittavuuden vaikutukset. Myös sosiaalinen tuki todettiin olevan merkittävä työhyvinvoinnin kannalta. Modernein työhyvinvoinnin käsite on laaja-alainen työhyvinvointimalli, mihin sisältyy työmotivaatio ja työn imu ja toiminnan ja teoria ja transformatiivinen oppiminen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 56.) Nykyään puhu-

taan enenevässä määrin kokonaisvaltaisesti tyhy- eli työhyvinvointitoiminnasta tyky- eli työkykyä edistävän toiminnan sijaan. (Vesterinen 2006, 24).

Opinnäytetyönäni toteutetusta kehittämishankkeesta hyötyy koko työyhteisö; niin esimiehet kuin työntekijätkin. Tietysti toivon ja uskon, että tämä hanke elää ja kehittyy työyhteisön tarpeista käsin tulevaisuudessa. Mahdollisesti tästä opinnäytetyöstä voi olla hyötyä muille samantyyppisille hoiva-alan yrityksille, jotka haluavat lähteä kehittämään ja suunnittelemaan omaa työhyvinvointiaan omassa työyhteisössään.

2 TYÖHYVINVOINTI

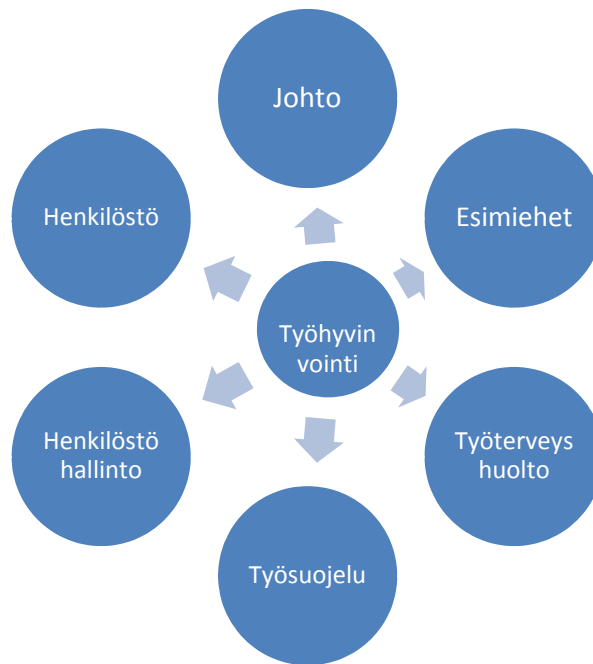
Tärkein määriteltävä käsite omassa opinnäytetyössäni on työhyvinvointi. Eri määritelmät rajaavat ja täsmentävät käsitteitä. Ne luovat normin käsitteen käytölle ja antavat sille merkityksen. Määrittely sitoo yhteen käsitteen ja sen merkityksen eli termin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 152.)

Työhyvinvoinnista ei ole olemassa yhtä yksiselitteistä määritelmää tai lähestymistapaa. Hyvinvointi on yksilöllinen kokemus; ikä sukupuoli, koulutus, perhetilanne, kulttuuri-tausta, työntekijän oma persoonallisuus tai organisaation tavat toimia vaikuttavat kaikki osaltaan työhyvinvoinnin kokemiseen. (Manka 2007b, 15.)

Työssä jaksamisen termiä käytetään rinnan työhyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvointi kuvaa kokonaisvaltaisemmin mistä kaikesta koostuu mielekäs työn tekeminen ja työssä viihtyminen. Se on myös modernimpi ilmaus kuin työssä jaksaminen.

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tahot

Työhyvinvointia edistetään työpaikalla erityisesti organisaation johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä. Tukea tähän tehtävään antavat henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto sekä mahdolliset muut työelämän asiantuntijat. Lisäksi voidaan työyhteisöön perustaa erillinen työhyvinvointiryhmä. Vastuu työyhteisöjen toimivuudesta ja työntekijöiden hyvinvoinnin edellytyksistä on kuitenkin aina työnantajalla, johdolla ja esimiehillä. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 91.) Seuraavassa kuviossa näkyy hyvin, mitkä kaikki tahot vaikuttavat työhyvinvointiin.



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tahot (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 91).

Opinnäytetyöni näkökulma on työntekijälähtöinen. Henkilöstön eli työntekijöiden rooli ja tehtävä työhyvinvoinnin edistäjänä on olla kiinnostunut omasta hyvinvoinnista ja työkyvystään. Heidän velvollisuutensa on tuoda esille liiallinen työkuormitus, epäasiallinen kohtelu tai muut havaitsemansa työsuojelulliset puutteet. Lisäksi jokaisella työntekijällä on velvoitteita myös muiden työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämisessä: esimerkiksi kukaan ei saa häiritä tai muuten epäasiallisesti kohdella toisia työntekijöitä vaaraa tai haittaa aiheuttaen (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 93).

Työhyvinvointiyhteistyötä on tärkeää toteuttaa osallistavalla työtavalla, jossa otetaan mukaan kaikki osapuolet. Osallistava työtapa tukee mukanaolijoiden sitoutumista ja muutoksen onnistumista. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 92.)

Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoat tahot, jotka voivat tuottaa työhyvinvointia. "Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista." Mikään ulkopuolinen taho ei voi sitä työyhteisölle tuottaa eikä sitä voi ostaa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan positiivista työelämänlaatua. Hyvinvointi koostuu työntekijän, työn, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta. (Kaivola & Launila 2007, 128.)

Työyhteisö voi kokonaisuudessaan vaikuttaa siihen, millä tavoin työhyvinvointia ylläpidetään ja luodaan ja minkälaiseksi työkuulttuuri muodostuu. Työyhteisön ilmapiiri on osa jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen me-henkinen yhteistyö ja vuorovaikutus tuottavat itsestään työhyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 132.)

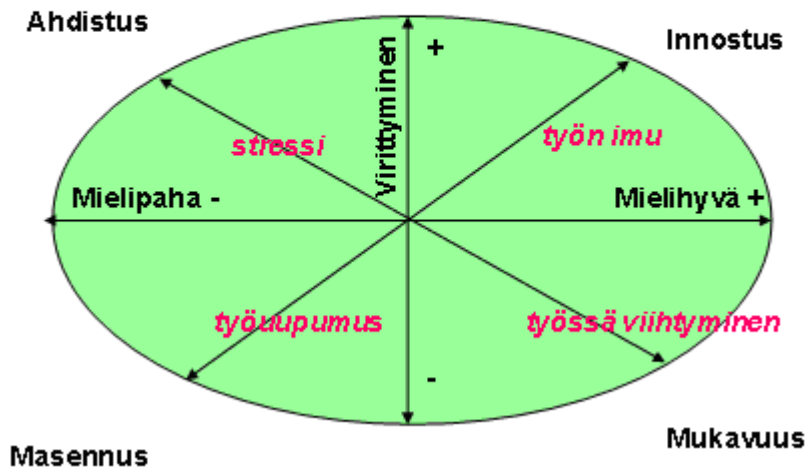
Myös työhyvinvointi ja tuloksellisuus ovat olleet viimeaikaisen tutkimuksen kohteena. Hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää työtä; tulosta. On huomattu, että työhyvinvoinnin kehittämiseen käytetyt resurssit tulevat moninkertaisena takaisin. (Tampereen yliopisto, i.a.a)

2.2 Henkilökohtainen työhyvinvointi

Seuraavassa kuviossa on henkilökohtainen hyvinvointi jaettu siihen liittyvän virittyneisyyden ja mielihyvän tunnekokemuksiin. Kuvio on ellipsin muotoinen, koska mielihyvääkselillä on suurempi paino kuin virittyneisyydellä. Mielihyvä-mielipaha-akselia onkin eniten tutkittu työtyytyväisyytenä. Vähäinen mielihyvä, mutta korkea virittyneisyys kuvaavat stressiä sekä työholismia. Rentoutuneisuus ja työssä viihtyminen sisältävät mielihyvää, mutta aktivaatio on vähäinen. Työtyytyväisyyden voi ajatella kuuluvan kuvassa oikealle x-akselin tuntumaan ja työn ilon hieman sen yläpuolelle. (Hakanen, 2004, 28.)

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli

(Warr P. 1990, Hakanen 2004)



KUVIO 2. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli (Tampereen yliopisto i.a.b)

Työnimu kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. . Hollantilaiset työhyvinvointitutkijat Schaufeli ja Bakker ovat alkujaan määritelleet työnimun(work engagement) pysyväisluonteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. (Kaivola & Launila 2007, 130.)

Suomessa työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen on lanseerannut työnimu-käsitteen Suomeen ja on tutkinut sitä sekä useissa tutkimushankkeissa että väitöskirjassaan. Hänen mielestään Suomessa painotetaan liikkaa työelämän negatiivisia puolia. Hakanen haluaa nostaa rinnalle myös ne tekijät, jotka kannattelevat työssä. Hän korostaa, että työn imu ei tarkoita kaiken imevää ominaisuutta, jossa ihminen kadottaa tuntuman muuhun elämään." Työn imua kokeva ihminen on työssään tarmokas, omistautunut ja siihen uppoutunut. Kun työssä on imua, ihminen voi hyvin, on todennäköisesti myös tyytyväinen parisuhteeseensa ja nauttii vanhemmuudesta" (Launonen 2007, 15:)

Henkilökohtaisesta näkökulmasta katsottuna työhyvinvoinnin mahdollistaviin tekijöihin kuuluvat ennen kaikkea Mankan (2007b) mukaan

- terveys ja fyysinen kunto; hyvä terveys ja riittävästi energiaa ja säännöllistä liikuntaa
- työn hallinta; vaikutusmahdollisuus työn pelisääntöihin ja tavoitteisiin

- osaaminen ja kehittymishalu; ammatillinen pätevyys ja itsensä kehittämishalu
- itsetuntemus ja itseluottamus; omien asenteiden, arvojen ja vuorovaikutustyylin tunteminen ja motivaatiolähteet
- elämän tasapaino; elämässä on muutakin kuin työ, hyviä harrastuksia
- hyvät työkaverit; ovat mukavia ja auttamishaluisia
- keskusteleva esimies; esimies kuuntelee ja antaa palautetta

Näistä osa-alueista syntyy elämänhallinnan tunne; hyvinvoinnin perusta. Se on persoonallisuutemme kuuluva sisäinen voimavara, jonka avulla voimme kohdata vaikeita tilanteita ja ehkäistä niihin liittyviä ahdistuksen ja turvattomuuden tunteita. (Manka, 2007b, 97)

2.3 Työntekijän vastuu työilmapiiristä

Henkilökohtaisesti voimme myös valita kuljemmeko me työnilon ja innostuksen voimaannuttavalla polulla vai uupumisen ja energian kulumisen polulla. (Manka 2007b, 96).

TAULUKKO 1. Asennoituminen työhön Mankan (2007b) mukaan

Työnilon ja innostuksen polku	Uupumisen ja energiankulumisen polku
Olen positiivinen	Olen negatiivinen
Uskon vaikutusmahdollisuuksiini	Valitan
Olen innostunut ja motivoitunut	Olen kyyninen
Annan ja pyydän palautetta	Olen tuppisuuna tai annan palautetta syyllistämällä
Otan toiset huomioon	Ajattelen vain itseäni
Pidän lupaukseni	En pidä lupauksiani

Työhyvinvoinnin kehittäjät ovat alkaneet puhua alaitaidoista, viime vuosina esille nostetun esimiehen vastuun rinnalla. Hyvillä alaitaidoilla varustettu työntekijä on työpaikan tsemppi-tyyppi; me-hengen luoja. (Pasanen, 2010, 2)

Yksilön rooli on siis työhyvinvoinnin- ja ilmapiirin rakentamisessa tärkeä. Jos työntekijä ei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan, työnantajan toimenpiteet ovat turhia. Henkilö, jolla on hyvät alaitaidot, toimii työyhteisössään rakentavalla tavalla. Tällainen työntekijä luo hyvää työilmapiiriä mihin liittyy toisten huomiointi, ystävällisyys, kohteliaisuus, reiluus ja halu auttaa. Nämä ovat yksinkertaisia asioita, mutta usein hukassa nykypäivän työyhteisöissä. (Kaivola, Launila, 2007, 66, 67.)

Kaivolan ja Launilan mukaan monet tutkijat, erityisesti Soile Keskinen, ovat Suomessa tutkineet alaitaitoja. On osoitettu, että työtyytyväisyys, sitoutuminen ja hyvät alaitaidot ovat yhteydessä toisiinsa. Alaitaitoja voi kukin kehittää kiinnittämällä huomiota omin vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoihin. Osaammeko antaa tilaa kaikille tuoda esiin omia ajatuksia ja mielipiteitä ja myös kuunnella niitä itse ja asettua toisen asemaan? (Kaivola & Launila 2007, 68.)

2.4 Fyysinen toimintakyky työhyvinvoinnin osatekijänä

Fyysinen toimintakyky on laaja kokonaisuus. Siihen liittyvät esim. aistitoiminnot. Fyysisellä kunnolla tarkoitetaan kapea-alaisempaa ominaisuutta. Silloin puhutaan kestävyyskunnosta, lihasvoimasta ja liikehallinnasta. Tavallisen ihmisen kohdalla hyvä kunto tarkoittaa usein sitä, että hän pystyy elämään normaalia elämää ilman kohtuutonta väsymistä ja ylikuormittumista sekä vähentämään liikkumattomuuden terveydelle aiheuttamia riskejä. (Terveyskirjasto i.a.)

Fyysisellä kunnolla on selvä yhteys työssä jaksamiseen, luovuuteen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. Älykäs liikunta on hauskaa, monipuolista, tehokasta, säännöllistä ja kokonaisvaltaista. Liikunnan tulisi olla mukavaa, muuten sen harrastus lopahtaa pian. Liikunnan tulisi olla myös monipuolista. Sen pitäisi kohdistua kehon eri lihaksiin tasapuolisesti. Tehokkuus tarkoittaa, että liikkuminen on oikeaoppista, riittävän usein tapahtuvaa ja että sitä harjoitetaan riittävän pitkään ja oikealla teholla, jotta kunto nousisi. Liik-

kunnan olisi oltava säännöllistä elämäntapa. Sen tulisi olla myös kokonaisvaltaista ja rentouttavaa. Samalla kun fyysinen keho saa harjoitusta niin mieli ja tunteet virkistyvät ja lepäävät. (Sydänmaalakka 2006, 104.)

Hyvä fyysinen kunto koostuu viidestä osa-alueesta:

- hyvä kestävyys(aerobinen kunto)
- liikkeiden hallinta ja tasapaino(motorinen kunto)
- lihasvoima, lihaskestävyys ja nivelten liikkuvuus
- tuki- ja liikuntaelimestön kunto
- sopiva paino ja vyötärön ympärys (Sydänmaalakka 2006, 104.)

Toisilla fyysinen toimintakyky ja terveys alkavat heiketä voimakkaasti 40. ikävuoden jälkeen, toisilla taas muutokset ovat hitaita ja tuskin havaittavia. Ihminen itse voi vaikuttaa omaan vanhenemiseensa välittämällä ja huolehtimalla itsestään parhaansa mukaan. Liikunnan tarjoamat taloudelliset ja muut hyödyt työkyvyn edistämiseksi voidaan saavuttaa ns. "turvaliikunnan" avulla. Kohtuullisella, säännöllisellä, ja monipuolisella liikunnalla voidaan välttää vammautumisen tai muut terveyteen liittyvät riskit. Tutkimuksissa on todettu, että liikunnalla voidaan parantaa lihasten voimakestävyyttä ja yleistä, aerobista kestävyttä. Liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia myös kehon ja painon hallintaan, vuorotyöhön sopeutumiseen, koettuun työkuormitukseen, liikuntaelinten vaivoihin ja verenkiertoelinten kuormittumiseen työssä. Myönteisiä vaikutuksia liikunnalla on myös uneen, joka on välttämätöntä työstä palautumisen ja työkyvyn säilyttämisen kannalta. Sopiva ja kohtuullinen liikunta parantaa vireystilaa ja toisaalta kykyä rentoutua ja unen laatua. "Terveellisten elintapojen ydin on kohtuullinen, säännöllinen ja monipuolinen liikunta. Liikunta vähentää stressiä, vahvistaa henkisten paineiden sietokykyä, lisää vastuunottamista itsestään ja lähimmäisistään sekä lisää toimeliaisuutta." (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 233-234.)

2.5 Tunteiden merkitys työhyvinvoinnissa

Ihmisenä olemiseen ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvät olennaisesti aina tunteet. Monilla työpaikoilla on kuitenkin edelleen tapana kieltää tunteiden olemassaolo kuittaamalla, että töihin on tultu tekemään töitä. Tunteista ei saisi puhua, saati näyttää niitä. Tukahdutetut tunteet voivat kuitenkin aiheuttaa työyhteisössä monenlaista pahaa.

Jokainen työntekijä suhtautuu asioihin omalla tavallaan, omien tunteiden värittämien elämäkokemusten ohjaamalla tavalla. Työyhteisöjen toimivuuden kannalta on tärkeää, että tunteet eivät saa ylivaltaa. Tärkeää on oppia tunnistamaan ja nimeämään omia tunteitaan. (Kaivola 2003, 22.)

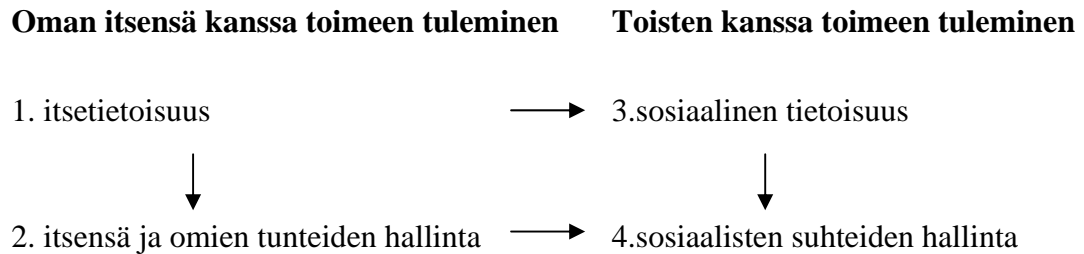
Tunteiden tutkiminen tarkoittaa sitä miten tunteet syntyvät ja muotoutuvat; minkälainen on oma tunnerakenne ja tunteiden merkitys itselle. Usein ajatellaan, että tunteet aiheutuvat ulkoisista olosuhteista, mutta tunnereaktiot aiheutuvatkin ihmisen sisäisessä maailmassa. Oman tunnerakenteen selvittäminen ja tunneälytaitojen oppiminen ovat avaimia ihmisen henkiseen kasvuun ja kehitykseen. (Isokorpi 2004, 16-17.)

Toisten tunteita ei ole aina helppoa arvata. Sen vuoksi olisi hyvä osata sanoa ääneen miltä tuntuu ja samalla kysyä myös työkaverilta, miltä hänestä tuntuu. Yhteistyön kannalta on tärkeää, että pystymme eläytymään toisten tunne- ja ajatusmaailmaan. Tunteiden jakaminen keskustelemalla voi helpottaa stressiä ja auttaa hahmottamaan tunteille realistisemmat mittasuhteet. (Kaivola 2003, 22,23.)

2.5.1 Tunneälytaidot ihmissuhdeammateissa

Ihmissuhdetyöhön liittyy usein henkisiä voimavaroja kuluttavia tilanteita, joiden purkamatta jättäminen voi aiheuttaa työuupumusta tai muita terveysongelmia. Tunneälytaitoinen työntekijä osaa tarkastella omaa minäkäsitystään, omia tarpeitaan, omia puolustusmekanismejaan, tapojaan ja muita ominaisuuksiaan. Tällaisen työntekijän kanssa on helppo olla, koska hän hyväksyy sekä itsensä, että toisen ihmisen keskeneräisyyden. Tunneäly on kykyä havaita ja hallita sekä omia, että muiden tunteita ja ottaa oppia tunteista ajatteluun. Tunneälytaitoja kehitettäessä pyritään yhdistämään tunnekokemukset

ja ajattelu. Puhutaan kyvystä tunnistaa tunteiden merkitystä ja kykyä soveltaa tätä tietoa ongelmanratkaisussa. (Isokorpi 2004, 19.)



KUVIO 3. Tunneälyn nelijako (Isokorpi 2004)

Osa-alueet ovat toisiinsa dynaamisessa suhteessa. Esimerkiksi sosiaalialan ammattilainen ei voi hallita tunteitaan, jollei hän tiedosta niitä. Itsetietoisuus mahdollistaa sekä empatian, että itsehallinnan kehittymisen, mitkä puolestaan mahdollistavat sosiaalisten suhteiden toimivuuden. (Isokorpi 2004, 21.)

Omien tunneälytaitojen kehittäminen ei aina ole hauskaa. Omiin puutteisiin ja tiedostamattomiin toimintatapoihin tutustuminen voi aiheuttaa hämmennystä. Mutta tunneälytaitojen kehittyminen voi johtaa moniin oivalluksiin ja hankalista tunteista vapautumiseen; mikä puolestaan on positiivinen asia. (Isokorpi 2004, 27.)

2.5.2 Tunteiden merkitys kehitysvamma-alan työssä

Työ, työyhteisö ja asiakkaat herättävät monenlaisia tunteita. Varsinkin kehitysvammaisten kanssa työskennellessä asiakkaat herättävät usein voimakkaita tunteita; sääliä, pelkoa, inhoa, suojelunhalua, voimattomuutta, turhautumista, epäoikeudenmukaisuuden tunnetta jne. Työntekijältä vaaditaan erityisen hyvää omien tunteiden hallintaa, jottei hän ala käyttää puolustuskyvytöntä asiakasta omien tunteidensa purkukohteena. Asiakkaana voi olla esimerkiksi haastavasti käyttäytyvä kehitysvammaainen, jonka ongelmallista käytöstä ei olla saatu korjattua pitkäjänteisestä ohjaamisesta ja opetuksesta huolimatta. Myös häntä on kohdeltava inhimillisesti ja ystävällisesti. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 413.)

Seksuaalisuuteen liittyvät asiat herättävät aina voimakkaita tunteita. Kehitysvammaisten kanssa tämä elämän osa-alue korostuu, koska kehitysvammaiset ovat monasti estottomia ja näyttävät omat tunteensa ja tarpeensa ilman kontrollia. Vammaisen, varsinkin kehitysvammaisen, seksuaalisuus aiheuttaa toisinaan hämmennystä ja välttelevää käyttäytymistä muissa ihmisissä. (Malm ym. 2004, 398).

Jos tunteiden käsittelyä ei olla työpaikalla pystytty järjestämään ,helpoin tapa päästä alkuun on aloittaa työnohjaus. Tarkoituksena on työnohjauksen avulla löytää keinoja, joiden avulla syntyvien tunteiden käsittely tulee osaksi työyhteisön jokapäiväistä toimintaa. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2009, 24.)

3 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Työhyvinvointisuunnitelma ohjaa yrityksen työhyvinvoinnin arviointia ja tukee kehitystoiminnan suunnittelua ja seuranta. Työhyvinvoinnille tulee asettaa tavoitteet ja mittarit. Sovitut kehitystoimenpiteet tulee vastuuttaa ja aikatauluttaa. Hyvä tavoite

- kytkeytyy yrityksen toimintatapoihin, arvoihin ja strategiaan
- on käytännönläheinen ja realistinen
- yhdistää yrityksen ja työntekijän edut.

Henkilöstön hyvinvointia ja yrityksen tuloksenteekokykyä edistävät kehittämistoimet ja tavoitteet on helppo perustella työntekijöille ja esimiehille. Jotta työhyvinvointitoiminta siirtyy suunnitelmista arkeen, työhyvinvointitoiminnan tavoitteille tulee asettaa selkeät mittarit.

- Jokaisen tavoitteen tulee olla mitattavissa.
- Jokaista mittaria tulee seurata säännöllisesti esimerkiksi vuosittain
- Muutoksia tulee tulkita: mitä tämä kertoo kehityksestä

(Sirpa Arffman, henkilökohtainen tiedonanto 14.4.2010.)

Työhyvinvointisuunnitelman tavoitteena on koota yhteen työyhteisössä keskeiseksi kootut hyvinvointia edistävät tekijät. (Suonsivu 2008, 6.) Ennen kirjallisen suunnitelman tekemistä tarkistetaan työyhteisön olemassaolon tarkoitus, organisaation ja yksikön päämäärät ja strategia sekä se miten päämäärät saavutetaan. Lisäksi selvitetään työyhteisön ja työntekijöiden arvot ja miten ne saadaan kohtaamaan. Sen jälkeen jatketaan nykytilan arvioinnilla ja analysoinnilla, jotta saadaan selvitettyä muutostarpeet. Tarpeiden perusteella asetetaan kehittämiselle tavoitteet. (Rapatti 2007, 28.)

Tutkimuksen pohjalta räätälöity työhyvinvointisuunnitelma ohjaa työhyvinvoinnin arvioinnissa sekä tukee kehitystoimien suunnittelua ja seuranta. Suunnitelmassa on koottuna työhyvinvointiin liittyvät suunnitelmat ja toimintamallit. Sen vaikuttavuutta voidaan myöhemmin arvioida seurantatutkimuksella. (Sirpa Arffman, henkilökohtainen tiedonanto 14.4.2010.)

Tässä opinäytetyössäni työhyvinvointisuunnitelma on työntekijälähtöinen. Työhyvinvointisuunnitelma on tehty siten, että työntekijät ovat voineet vaikuttaa suunnitelman tekemiseen alusta alkaen. Työhyvinvointisuunnitelmaan mietittiin yhdessä kehittämisskohteita, jotka koskettavat jokaista työntekijää; ei pelkästään esim. esimiestä. Suunnitelma kytkeytyy työyhteisön arvoihin ja on käytännönläheinen sekä realistinen.

Työhyvinvointisuunnitelman arviointi- ja seurantamenetelmät ovat selkeästi määriteltä ja ne voidaan käytännössä toteuttaa

4.. AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

4.1 Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta

Työhyvinvointitutkimuksella on Suomessa pitkä perinne. Suomalainen tutkimus on myös saavuttanut korkean tason sekä kansainvälistä arvostusta. Haasteita tutkimukselle tuovat työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset. Viime aikoina haasteita ovat tuoneet mm. kansainvälisen toiminnan laajentuminen, työssä käyvän väestön ikääntyminen sekä kansantaloudelliset muutokset. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.)

Resurssit työhyvinvointitutkimukselle ovat melko hyvät Suomessa. Tavoitteena on suunnata resurssit työelämän kehittämisen kannalta keskeisille alueille. Lisääntymässä olevat uudet työmuodot esim. joustotyö ja etätö ovat uusia käsitteitä työpaikasta ja työympäristöstä puhuttaessa ja tuovat haasteita työhyvinvointitutkimukselle. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Muutokset sekä uudet vaatimukset ja haasteet työelämässä aiheuttavat psykososiaalisia paineita työpaikoilla. Mm. terveydenhoito -ja sosiaalialalla työn fyysinen ja henkinen kuormitus on pysynyt korkeana, usein jopa lisääntynyt. Uusien terveydenedistämismenetelmien ja työkykyä ylläpitävien toimintamallien kehittäminen ja toimeenpano tutkimuksellisella työotteella on tulevaisuuden haaste. Työpaikoilla työhyvinvointia kehittävien työsuojelu- ja työterveyshuollon ammattilaisten yhteistyö vaatii jatkuvaa kehittämistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö; i.a.)

4.2 Työuupumuksesta työnimunaan; työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla

Jari Hakanen on tehnyt väitöskirjatutkimuksen suomalaisten työhyvinvoinnista; työuupumuksesta ja työn imusta. Työnimua käsitteelin tarkemmin jo aiemmassa luvussa. Lähtöajatuksena tutkimuksessa oli että on myös voitava edistää työhyvinvointia eikä vain ehkäistä työssä jaksamisen ongelmia, sairauspoissaoloja tai muita pahoinvoinnin ilmentymiä. Tutkimuskohteena olivat Terve lapsi tutkimuksen 35-vuotis seurantaryhmä

ja suuri opetusalan organisaatio.(Hakanen, 2004, 32). Seuraavassa tutkimuksen päätuloksia:

- Heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa olivat vaikuttamassa siten, että koulutustaso jäi heikoksi ja työtehtävät siitä johtuen yksitoikkoisiksi. Heikoissa työoloissa työuupumusoireita oli todennäköisemmin kuin muilla.
- Mitä epävakaampi työ, sitä heikompi hyvinvointi. Työn epävarmuus ja heikko taloudellinen toimeentulo olivat selvästi yhteydessä työuupumukseen.
- Yksityiselämän kuormitukset olivat selvemmin yhteydessä yleisen elämän tyytyväisyyteen kuin työuupumukseen. Työuupumus oli ensisijaisesti työperäistä.
- Velvollisuudentunto osoittautui työuupumuksen riskitekijäksi lähinnä, jos työn vaatimukset olivat suuret. Työolot osoittautuivat persoonallisuustekijöitä merkittävämmäksi työuupumuksen selittäjäksi.
- Työuupumuksen välttämiseksi on tärkeä kokea onnistumisia, tuntea työnsä tulevan tunnustetuksi sekä saada riittävästi arvostusta työlle suhteessa siihen laitettuihin voimavaroihin.
- Työnimu koostuu kolmesta erillisestä, keskenään yhteydessä olevasta osa-alueesta; tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imua voidaan kokea kaikissa ammateissa. (Hakanen 2004, 13, 14.)

4.3 Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus

Maija-Liisa Nakari on tutkinut Jyväskylän yliopistolle tekemässään väitöstutkimuksessa työilmapiiria, työntekijöiden hyvinvointia ja muutoksen mahdollisuutta. Väitöskirja valmistui vuonna 2003. Nakari teki tutkimuksen julkisia sosiaali -ja terveyspalveluja tuottavassa organisaatiossa, jonka työilmapiiriä ja hyvinvointia seurattiin kuuden vuoden ajan. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset olivat seuraavat.

Työyhteisön hyvä ilmapiiri vähensi ja huono lisäsi stressiä ja sairauspoissaoloja. Ilmapiiri ja hyvinvointi vaihtelivat taustatekijöiden mukaan. Työntekijöistä nuorimmat kokivat ilmapiirin parempana kuin muut. (Nakari 2003, 188.)

Kertyneillä työvuosilla nykyisessä tehtävässä oli merkitystä suhteessa työntekijöiden hyvinvointiin. Stressi lisääntyi työvuosien mukaan. Myös stressiä ennustavien tekijöiden määrä ja laatu olivat erilaisia uusilla ja vanhoilla työntekijöillä. Riippumatta työkokemuksesta raskaaksi koettu työ ja palkitsemisen toimimattomuus lisäsivät stressiä. Työn merkitykselliseksi kokeminen ja tieto työn tuloksista ovat yhteydessä työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja hyvinvointiin. (Nakari 2004, 188)

Tutkimuksessa osoitettiin, että kuormittava mutta kehittävä työ haittaa vähemmän työhyvinvointia kuin yhtä rasittava mutta heikosti kehittävä työ. Esimiestoiminta ja tasa-puolisuus olivat poikkeuksetta yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Saadut tutkimustulokset vahvistivat käsitystä, että työyhteisön omalla kehittämistoiminnalla on merkitystä työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvoinnin muovaajana. (Nakari 2004, 188.)

5 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS

5.1 Hankkeen tavoitteet ,tarkoitus ja rajaukset

Opinnäytetyöni päätavoite on tehdä työhyvinvointisuunnitelma Pienryhmäkotihuvikummulle. Ajatuksena on yhdessä työntekijöiden ja esimiesten kanssa luoda suunnitelma työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kyseisessä työyhteisössä. Tavoitteena on saada aikaan toimiva malli, jota hyödyntämällä ja tarvittaessa kehittämällä on mahdollisuus toteuttaa pitkäkestoinen työhyvinvointia edistävä projekti. Työhyvinvointisuunnitelmaa työstettäisiin jatkossa joko alkuperäisen mallin mukaisesti tai tarpeen mukaan muokattuna.

Jotta voidaan tehdä työhyvinvointisuunnitelma, täytyy ensin selvittää työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä Pienryhmäkotihuvikummussa. Työhyvinvoinnin tilan kartoitin swot-analyysin avulla. Tästä saatujen tulosten ja työhyvinvointikyselyn pohjalta työstän työhyvinvointisuunnitelman kolmen vuoden ajalle.

Tarkoituksena on työhyvinvointisuunnitelman avulla edistää työhyvinvointia ja työssä viihtymistä Pienryhmäkotihuvikummussa. Tälle projektille on tarkoitus hakea jatkossa ulkopuolista rahoitusta työsuojelurahastolta. Tällöin työhyvinvoinnin edistämiseen ja suunnitelman toteuttamiseen olisi mahdollisuus satsata enemmän rahaa.

Rajaan opinnäytetyöni käsittelemään työntekijälähtöisiä työhyvinvoinnin osatekijöitä. Vaikka toimiva ja riittävän selvä johtajuus on perustana jotta työhyvinvointia voidaan kehittää työyhteisössä, esimiehet eivät kuitenkaan ole vastuussa yksinään työhyvinvoinnin tilasta. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus huolehtia omalta osaltaan niin henkilökohtaisesta kuin yhteisestä työhyvinvoinnista. Perustelen rajaustani myös sillä, että työyhteisössäni esimiehet tekevät samaa työtä kuin muut työntekijät. Jokainen siis tietää juuri työntekijään kohdistuvat haasteet ja kehittämiskohteet työhyvinvoinnin osalta. Työntekijän vastuuta omasta hyvinvoinnista on tarpeen korostaa myös siinä mielessä, että koko ajan eläkeikä nousee ja yhä vanhempana pitäisi jaksaa vastata työelämän haasteisiin. On hyvä miettiä omaa työhyvinvointia edistäviä asioita jokaisessa työuran vaiheessa.

Työsuojelupuolen asiat ovat työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä asioita. Pienryhmäkoti Huvikummussa valittiin ensimmäinen työsuojeluvaltuutettu v. 2010 alussa. Uskon, että työsuojeluasiat, mitkä liittyvät esim. turvallisuuteen ja työympäristöön, tulevat hyvin huomioiduksi jatkossa sitä kautta, joten rajasin myös ne pois omasta opinnäytetyöstäni.

5.2 Kohdeorganisaation esittely

Pienryhmäkoti Huvikumpu on yksityinen, pitkä- ja lyhytaikaista hoiva- ja asumispalvelua tarjoava kehitysvammaisten lasten ja nuorten hoivakoti Äänekoskella, Suolahden taajamassa. Pienryhmäkoti on aloittanut toimintansa tammikuussa 2005. Perustajina olivat kaksi yrittäjää, jotka edelleen toimivat esimiehinä sekä myös normaalissa vuoro-työssä Huvikummussa.

Pienryhmäkoti Huvikummussa on kaksi osastoa 6-paikkainen Peppilä, joka tarjoaa pitkäaikaista asumispalvelua ja 4-paikkainen Hopsula, mikä puolestaan tarjoaa lyhytaikaista hoivapalvelua kotona asuville kehitysvammaisille lapsille ja nuorille. Hopsula on avattu lokakuussa 2008.

Työntekijöitä Huvikummussa on kahden yrittäjän lisäksi kymmenen vakituista, kaksi oppisopimusopiskelijaa sekä muutamia määräaikaista sijaisia. Työ on pääsääntöisesti kolmivuorotyötä ja sisältää lasten hoidon ja kasvatuksen lisäksi kodinhoidollisia tehtäviä sekä yhteistyötä vanhempien ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Lapset ja nuoret ovat kaikki eriasteisesti kehitysvammaisia. (Pienryhmäkoti Huvikumpu i.a)

5.3 Työyhteisön orientointi työhyvinvointihankkeeseen

Orientoituminen työyhteisön tilaan aloitettiin pohtimalla mitkä ovat työyhteisön yhteiset arvot, perustehtävä ja minkälainen on hyvä alainen ja hyvä johtaja. Perehdytyskansioon kirjattiin ensimmäiseksi työyhteisön perustehtävä ja arvot. Hyvän alaisen ja johtajan ominaisuudet kirjattiin seinätauluiksi.

Vaikka kehittämisen ajatellaan alkavan nykytilan arvioinnista, sitä edeltää yhteisön sitoutuminen tai sitouttaminen kehittämishankkeeseen. Tämä on tärkeää, jotta työntekijöissä syntyy kehittämismotivaatio ja että se myös säilyisi hankkeen edetessä. (Lindström 1995, 373.)

Opinnäytetyöprosessin aikana keskustelua jatkettiin työyhteisöpalavereissa joka kerta, kun työhyvinvointisuunnitelmaan liittyvää uutta aineistoa oli esiteltävänä. Tällä tavoin pyrin pitämään työntekijät ajan tasalla ja myös takaamaan heille mahdollisuuden vaikuttaa hankkeen toteuttamiseen koko ajan. Esimiesten kanssa käytiin keskusteluja ja sovitettiin tietyistä linjoista, ennen kuin asioista keskusteltiin koko työyhteisön kanssa.

5.4. Swot-analyysi työyhteisön hyvinvoinnista

Kyselyn tai muun selvityksen ja sen palautteen perusteella kehittämisen edellytyksiä työyhteisössä on mahdollista arvioida ja sen perusteella laatia kehittämissuunnitelma. (Lindström 1995, 373).

Työyhteisön tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi teetin työyhteisölle swot-analyysin. Se tehtiin työyhteisöpalaverin yhteydessä valmiiksi tehdylle lomakkeelle. Analyysin teki 14 työntekijää. Lomake palautettiin nimettömänä minun postilokerooni.

Ennen vastaamista selvitin swot-analyysin tarkoituksen. Varmistin myös, että kaikki ymmärtävät käsitteet oikein ja kuinka analyysiin vastataan. Swot-analyysin tulokset on esitetty liitteessä 1.

Seuraavassa työyhteisöpalaverissa esitin swot-analyysin tulokset työyhteisölle. Keskustelimme tuloksista ja pohdimme varsinkin niitä osa-alueita työyhteisön hyvinvoinnissa, mitkä olivat useassa vastauksessa mainittu.

Analyysistä kävi ilmi, että työyhteisön työhyvinvoinnissa on paljon vahvuuksia. Työntekijöiden ammattitaito koetaan hyväksi. Työntekijöiden erilaiset persoonat ja heiltä saatu tuki koetaan myös työhyvinvointia tukevana asiana. Samat asiat ja niiden kehittä-

minen edelleen koettiin myös mahdollisuudeksi, avoimuuden ja yhteistyön kautta. Heikkouksien kohdalla oli enemmän hajontaa vastauksissa. Epäolennaisiin asioihin tärkeyden ja erilainen asioiden hoitamattomuus ja nousivat esille ja heikentävät työhyvinvointia. Suurimpana uhkana tulevaisuudessa nähtiin pelko töiden vähenemisestä ja mahdollisesta loppumisesta. Työntekijöiden jakaantuminen kuppikuntiin oli koettu uhaksi useassa vastauksessa. Myös työssä jaksaminen koettiin uhatuksi haasteellisten lasten takia, varsinkin jos työntekijöiden työhyvinvointiin ei satsata.

5.5 Työhyvinvointikysely ja sen keskeiset tulokset

Swot-analyysin tarkastelun pohjalta tein työyhteisölle kyselyn siitä, mitä he haluaisivat kehittää työhyvinvoinnin osalta Pienryhmäkoti Huvikummussa ja kuinka he itse huolehtivat omasta työhyvinvoinnistaan työssä ja vapaa-ajalla. Tämän kyselyn suoritin siten, että kyselykaavake oli tallennettuna tietokoneelle ja työntekijät vastasivat siihen ja palauttivat kyselyn minulle nimettömänä. Kyselyn palautti 11 työntekijää.

Kyselyn perusteella tärkeimmiksi kehitettäviksi kohteiksi nousivat työilmapiiri, mihin selkeästi liittyvät avoimuus ja asioiden jakaminen työtovereiden kanssa Koulutusta ja työnohjausta toivottiin. Fyysisen kunnon ja jaksamisen tukeminen koettiin myös tärkeäksi.

Keinot millä työntekijät pitävät yllä työhyvinvointia työpaikalla olivat seuraavia; työtovereiden tasapuolinen kohtelu, puhuminen ja puuttuminen epäkohtiin. Vapaa-ajalla merkittävimmäksi voimavaraksi koettiin kunnossa olevat ihmissuhteet ja kotiasiat. Liikunta ja sen merkitys työhyvinvoinnille nousi myös esiin. Kysely ja tulokset on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 2.

Näiden tulosten pohjalta keskustelimme työyhteisössä mitkä kolme asiaa otamme kehitettäväksi kohteiksi Huvikummun työhyvinvointisuunnitelmaan. Huomioitavia reunaehdotuksia kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ovat käytettävissä oleva aika ja tekniikka, taloudelliset ja henkilöstön voimavarat ja kehittämishalukkuus sekä ongelman ratkaisun ja kehittämisen kiireellisyys. (Lindström 1995, 373).

Kyselyn ja käytyjen keskustelujen perusteella työhyvinvointisuunnitelmaan päätettiin ottaa seuraavat kehitettävät osa-alueet; työilmapiirin parantaminen, fyysisen toimintakyvyn huomioiminen ja tunteiden merkitys ja käsitteleminen työssä. Näiden osa-alueiden kehittäminen koettiin tärkeäksi, jotta työhyvinvointia voitaisiin ylläpitää ja edistää Pienryhmäkoti Huvikummussa.

6 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA PIENRYHMÄKOTI HUVIKUMMULLE V.2011-2013

6.1 Työhyvinvointiryhmän perustaminen

Työhyvinvointikyselyn purkamisen ja yhteisten tavoitteiden määrittelemisen jälkeen työyhteisössä perustettiin työhyvinvointiryhmä. Sen tarkoituksena on antaa palautetta työhyvinvointisuunnitelman suunnittelusta ja etenemisestä. Jatkossa työhyvinvointiryhmä huolehtii suunnitelman käytännön toteutuksesta yhdessä esimiesten kanssa. Ryhmään valittiin toinen esimiehistä eli Huvikummun yrittäjästä, työsuojeluvaltuutettu, yksi vapaaehtoinen työntekijä ja tässä vaiheessa myös allekirjoittanut. Tehtäväkseni jäi kutsua työhyvinvointiryhmä tarvittaessa kokoon pohtimaan työhyvinvointisuunnitelmaan liittyviä asioita. Tähän työhyvinvointiryhmään löytyi vapaaehtoiset jäsenet ja he ovat varmasti motivoituneita viemään asioita eteenpäin. Työhyvinvointiryhmä oli mukana jo mallin suunnitteluvaiheessa. Pyysin ryhmältä palautetta, minkä mukaan jatkoin suunnitelman työstämistä.

6.2 Malli työhyvinvointisuunnitelmasta

Seuraavalla sivulla kolmiosaisessa taulukossa on esitetty Huvikummun työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2011-2013.

Kyseinen työhyvinvointisuunnitelman olen laatinut työyhteisöstä nousseiden tarpeiden ja teorian pohjalta kolmeksi vuodeksi eteenpäin. On mahdollista, että vuosittain valitaan jokin kolmesta kehittämiskohteesta työn alle tai kaikkia kolmea kehittämiskohdetta työstetään rinta rinnan tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan. Vuosittain suunnitelmaa tarkistetaan ja päätetään kunkin vuoden tarkempi suunnitelma.

Suunnitteluvaiheessa pyysin palautetta työyhteisöltä siitä, vaikuttaako suunnitelma hyvältä. Siinä vaiheessa en saanut kritiikkiä mallista. Työyhteisön mielestä malli on toteuttamiskelpoinen ja perustuu asetettuihin tavoitteisiin.

TAULUKKO 2. Työhyvinvointisuunnitelma Pienryhmäkoti Huvikummulle

Kehittämiskohde	Mikä voisi olla paremmin?	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu	Seuranta
1. Työilmapiiri ja oma vastuuni siitä	<p>Toimiva vuorovaikutus</p> <p>Otetaan mieltä painavat asiat heti puheeksi Arvostetaan toisen työtä ja annetaan positiivista palautetta</p>	<p>Avoin, rehellinen, suora ja ystävällinen kommunikointitavaksi</p> <p>Luodaan ja otetaan käyttöön varhaisen puuttumisen malli</p> <p>Joka päivä muistetaan sanoa jotain positiivista työkaverille</p>	<p>Työhyvinvointiryhmä/ esimiehet jokainen työntekijä omalta kohdaltaan</p>	v.2011-2013	<p>Työhyvinvoinnin kuntokartoitus/kerran vuodessa</p> <p>Henk.koht keskustelukehityskeskustelun yhteydessä</p> <p>Työyhteisöpalaverit /kuukausittain</p> <p>Työhyvinvointiryhmän palaverit/2-3 krt/vuosi</p>
2. Tunteiden merkitys ja huomioonottaminen työssä	<p>Osataan ottaa huomioon tunteiden merkitysraskaassa ihmishuone-työssä</p> <p>Tunnistetaan omat tunteet ja niiden vaikutus omaan käyttäytymiseen</p>	<p>Koulutusta/ Työnohjausta</p> <p>Elämyspedagogisia teemapäiviä itsetuntemuksen lisäämiseen</p>	<p>Esimiehet</p> <p>Esimiehet/ Työhyvinvointiryhmä</p>	v.2011-2013	<p>Työhyvinvoinnin kuntokartoitus/kerran vuodessa</p> <p>Henk.koht keskustelu kehityskeskustelun yhteydessä</p> <p>Työyhteisöpalaverit/Kuukausittain</p> <p>Työhyvinvointiryhmän palaverit/2-3 krt/vuosi</p>
3. Fyysinen toimintakyky	<p>Parempi fyysinen kunto ja sitä kautta jaksaminen paremmin</p> <p>Työasennot ja ergonomia huomioon paremmin</p> <p>Ylipaino hallitaan Tupakoinnin vähentäminen ja lopettaminen</p>	<p>Liikunnallisia teemapäiviä eri lajeihin tutustuen</p> <p>Ohjausta, koulutusta,</p> <p>Henkilökohtainen suunnitelma, palkkio saavutetusta tavoitteesta</p>	<p>Esimiehet/ työhyvinvointiryhmä/ työterveyshuolto</p> <p>Työterveyshuolto/</p> <p>Esimiehet/ jokainen työtä tehdessään</p> <p>Työterveyshuolto/ Jokainen työntekijä jota asia koskee/ Esimiehet</p>	v.2011-2013	<p>Työhyvinvoinnin kuntokartoitus /kerranvuodessa</p> <p>Henk.koht. keskustelu kehityskeskustelun yhteydessä</p>

6.3 Työhyvinvointisuunnitelman toteutus

Ensimmäisenä jokainen Huvikummun työntekijä tekee oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen. Sen perusteella pystytään seuraamaan muutoksia työhyvinvoinnissa yksilötasolla sekä työyhteisön tasolla.

Joitakin suunnitelman toimenpiteitä voidaan ottaa suoraan käyttöön kuten esim 1 kehittämiskohteessa; joka päivä positiivisen palautteen antaminen työkaverille on mahdollista ilman sen kummempaa organisointia tai valmistelua. Se on varmasti myös välittömästi työilmapiiriin positiivisesti vaikuttava asia. Loppujen lopuksi työhyvinvointi koostuu pienistä työyhteisön sisällä olevista asioista, eikä mistään ulkoa tulevista ihmetemuista.

Vuorovaikutuksen toimivuus on toimivan työyhteisön varsinainen mittari. Ihmisten välinen kanssakäyminen on silloin avointa, rehellistä ja luontevaa. Avoimuus on klikkien ja kuppikuntien vastakohta, rehellisyys mahdollisimman kaukana salailusta, tiedon pihtaamisesta ja takanapäin puhumisesta. Kommunikaatiossa kannattaa olla suora ja ystävällinen, epämääräisen vihjailun ja töksäyttelyn sijaan. Myöskään tekopirteys, vieraskoreus ja ongelmien kieltäminen eivät ole luontevaa käyttäytymistä. Toisen työn arvostaminen ja työtovereiden kunnioittaminen persoonina ovat hyvän vuorovaikutuksen tärkeitä osa-alueita. Työntekijöillä on erilaisia vastuita osaamisen ja tietotaitonsa mukaan, mutta persoonin kaikki ovat samalla viivalla ja yhtä arvokkaita. (Hämäläinen 2005, 9394.)

Keskustelu on viime kädessä tärkein työyhteisön kehittämisen väline. Hyvien keskustelutaitojen oppiminen on vaativa ja aikaa vievä prosessi, koska kysymys ei ole vain puhumisesta ja kuuntelemisesta, vaan uudenlaisen ajattelutavan oppimisesta. Avoimen kommunikaation kehittämiseksi ja ristiriitojen käsittelemiseksi olisi hyvä tukea näiden taitojen oppimista koulutuksella ja työnohjauksella. (Seppänen- Järvelä & Vataja 2009, 79-80.)

Jotkin osa-alueet taas, esim. työnohjuksen järjestäminen, vaatii esimiesten sitoutumista ja asian hoitamista. Lisäksi se vaatii taloudellisia satsauksia, mikä voi olla varsinkin yksityisyrittäjässä useasti kynnyskysymys. Tämän työhyvinvointisuunnitelman kohdal-

la on ollut puhetta myös ulkopuolisen rahoituksen hakemisesta. Se parantaisi oleellisesti taloudellisen satsauksen mahdollisuutta. Esimiesten tehtävä on jatkossa viedä eteenpäin rahoituksen hakemista. Nyt on olemassa valmis suunnitelma mihin pohjautuen voidaan hakea rahoitusta työsuojelurahastolta.

Vaikka esimies on työyhteisön" ensimmäinen" kehittäjä, voi kehittämisprosessin kordinoija olla myös joku muu henkilö kuin johtaja. On kuitenkin niin, että työyhteisö voi keskustella työn kehittämiseen liittyvistä aiheista, mutta konkreettisten kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen usein miten edellyttää päätöksentekovaltaa. Ilman esimiesaseman tuomaa auktoriteettia työyhteisön sitouttaminen ja motivointi voi myös olla haasteellista. (Seppänen- Järvelä & Vataja, 2009, 7475.)

Työhyvinvointiryhmän aktiivisuus on tärkeää, jotta hanke toteutuu suunnitellusti. Yksi tärkeä työhyvinvointiryhmän tehtävä on luoda työyhteisölle varhaisen puuttumisen malli. Mallin avulla jokainen voisi ja uskaltaisi turvallisesti puuttua ongelmiin riittävän ajoissa, ennen kuin ne jo suurenevät ja vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi.

Varhainen puuttuminen ja puheeksi ottaminen kuvaavat tilannetta, joka on tarpeen silloin, kun jokin asia työpaikalla uhkaa muuttua huonommaksi joko työyhteisötasolla tai yksittäisellä työntekijällä. Aktiivinen ja aikainen puuttuminen on selkeä osoitus aidon huolenpidon ja välittämisen kulttuurista työyhteisössä. Työyhteisöissä puheeksi ottaminen on jokaisen työntekijän ja esimiehen vastuulla. Asiat tuodaan rakentavassa hengessä esille. Ei etsitä syyllistä vaan ratkaisuja ja toimintamenetelmiä, joiden avulla päästään parempaan olotilaan. Lopuksi sovitaan, mitä asian ratkaisemiseksi tehdään ja koska asiaan palataan. Tällaisesta toimintatavasta tulee työyhteisöön malli, joka lisää rohkeutta ottaa asioita puheeksi ja kasvattaa ongelmatilanteiden käsittelytaitoja.(Tampereen yliopisto i.a.c). Ensisijaisesti esimies tai työntekijä ottaa mieltä painavan asian esille sen henkilön kanssa ketä ongelma koskee. Mikäli se ei ole mahdollista, keskustelua jatketaan oman esimiehen, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa. Yhteyttä voidaan ottaa myös työterveyshuoltoon. (Nummelin 2008, 128.)

Varhainen reagointi on työkykyä ylläpitävän toiminnan perusta. Se on ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa työntekijöiden työkykyä uhkaavat tekijät selvitetään ja pyritään palauttamaan tasapaino mahdollisimman pian. Jos työyhteisössä ei ole sovittu toiminta-

käytäntöjä tällaisia tilanteita varten, voi seurauksena olla työkykyongelmasta kärsivän työntekijän suojeleminen tai ongelman kieltäminen.

Myös fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen kehittäminen vaatii niin esimiesten kuin työhyvinvointiryhmän panosta jatkossa. Jos halutaan käyttää jonkinlaista palkkana/palkkiosysteemiä, se vaatii suunnittelua ja ohjeistusta. Työterveyshuollon rooli ja sen hyödyntäminen ovat tärkeitä tällä kehittämisalueella. Työterveyshuollon toiminta on laaja-alaista työtä, jonka painopistealueena on ennaltaehkäisevä työ ja terveyden edistäminen. Työterveyshuollolla on tietoa työntekijän terveydentilasta ja siihen mahdollisesti liittyvistä rajoitteista. Työterveyshuolto seuraa terveydentilaa ja esimies työssä suoriutumista. (Numminen 2008, 135136)

Työyhteisö voi edistää työntekijöiden liikuntaharrastusta monin eri tavoin, Toimivalla liikuntaohjelmalla on tiettyjä perusedellytyksiä. Hyväksyttävyyys tarkoittaa, että ohjelma on suunniteltu ja toteutettu työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyönä. Liikuntaohjelman tulee olla kaikille vapaaehtoinen. Ohjelma ei saa syyllistää ketään. Myös luottamuksellisuus on tärkeää. Henkilöistä kerättävä tieto on pidettävä luottamuksellisena. Onnistuneen liikuntaohjelman edellytyksiä ovat myös seuraavat; esimiesten tuki ja sitoutuminen, toteutus työaikana tai osittain työaikana, työyhteisön sitoutuminen, monipuolinen ohjelma; mielekkäitä ja erilaisia kokemuksia ja onnistumisen elämyksiä, työntekijöiden motivaation herättäminen, pätevä ohjaus ja opastus, ja välitön yksilöllinen palaute. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 237238.)

6.4 Työhyvinvoinnin seuranta ja arviointi

Oheisesta suunnitelmasta selviää seurannan ja arvioinnin menetelmät. Tärkein mittari on oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus. Liite 3. Kaikkea työyhteisön kehittämis- ja korjaustoimintaa kannattaa jälkeinpäin arvioida, jotta onnistumisista ja virheistä olisi mahdollisuus oppia. Usein arviointi jää kuitenkin valitettavasti tekemättä, koska tilanne työpaikalla on jo lähtökohdista suuresti muuttunut tai uusia kehittämistoimia on jo viireillä. (Lindström 1995, 379).

Työhyvinvoinnin tutkija Marja-Liisa Manka (2007a); Tampereen yliopiston työhyvinvoinninlaitokselta, on suunnitellut oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen.(Liite 3). Se on hyvin ymmärrettävä ja helposti täytettävä kysely, mistä selviää pisteytyksen avulla henkilökohtaisen työhyvinvoinnin tila ja eri osa-alueet selkeästi. Tämä kuntokartoitus otetaan käyttöön Huvikummissa ja jokainen työntekijä tekee sen vuosittain. Siitä pystytään seuraamaan työhyvinvoinnin tilaa yksilötasolla sekä myös koko työyhteisön tilaa. Täytetyn kyselyn pohjalta vuosittaisessa kehityskeskustelussa käydään esimiehen kanssa läpi kunkin henkilökohtainen suunnitelma työhyvinvoinnin edistämiseksi. On tärkeää, että työhyvinvointia seuratessa jää jotain konkreettista materiaalia ja tuloksia, joita voidaan vuosien päästä vertailla. Nyt käyttöön otettava työhyvinvoinnin kuntokartoitus on tässä suhteessa hyvä mittari. Tulokset jäävät kirjallisina talteen ja ne ovat helposti pisteytettävissä ja siten myös verrattavissa.

Arviointi on yksi osa kehittämisprosessia ja se mahdollistaa kehittämisen kohteen näkyväksi tekemisen. Monilla työpaikoilla työhyvinvoinnin arviointi on jo osa toimintakulttuuria. Kehityskeskusteluissa ja laadun arvioinnin yhteydessä ne tulevat esille. Systemaattisena työyhteisön hyvinvointia kehittävänä välineenä ja normaalina käytäntönä, arviointi ei kuitenkaan aina toteudu. Arvioivan toimintakulttuurin onnistuminen vaatii sitä, että arviointia ei nähdä muusta toiminnasta irrallisena lisätyönä vaan luonnollisena osana jokapäiväistä toimintaa. Arvioiva toimintatapa on hyvä sisällyttää osaksi jo olemassa olevia palaveri- ja suunnittelukäytäntöjä."Arvioiva toimintakulttuuri on voimavara itsessään. Toimiessaan siihen sisältyy työhyvinvointia ylläpitäviä ominaisuuksia ja taitoja." (Aalto-Kallio 2007, 28.) Työhyvinvointisuunnitelmaan kirjatut työyhteisöpalaverissa käytävät keskustelut ovat osa jatkuvaa työhyvinvointisuunnitelman seurantaa ja arviointia.

Erillisen arviointitiimin perustaminen ja arvioinnin vastuuhenkilön nimeäminen voi olla tarpeellista. Arvioinnin toteuttamiseksi on tärkeää luoda periaatteet ja säännöt, ja sille on hyvä järjestää oma aikansa. Muutoin arviointi jää tekemättä, arjen kiireen keskellä. (Aalto-Kallio 2007, 28.)

Työhyvinvointiryhmän vastuulle jää tuoda yleiseen keskusteluun ajankohtaisia työhyvinvointiin liittyviä teemoja ja sitä kuinka hanke edistyy. Työhyvinvointiryhmä voi tarvittaessa kokoontua etukäteen valmistelemaan yhteiseen keskusteluun tuotavia aiheita ja

suunnittelemaan esim. teemapäiviä. Tämä on mahdollista etukäteen sopimalla tietty ajankohta esim. työyhteisöpalaverin alussa tai lopussa.

7 POHDINTA

7.1. Kehittämishankkeen pohdintaa

Tulosten arvioiminen ja peilaaminen aikaisempiin vastaaviin tutkimuksiin /hankkeisiin on mielestäni tässä tapauksessa erityisen vaikeaa. Tämä hanke on niin työyhteisösidonnainen ja juuri tämän työyhteisön tarpeista nouseva, että on mahdotonta verrata tuloksia mihinkään muuhun suoranaisesti. Arviointi perustuu lähinnä siihen olivatko kyselyt asianmukaisia ja tarkoitukseen sopivia ja osattiinko niihin vastata.

Swot-analyysia tehtäessä käsitteet menevät helposti sekaisin. Heikkoudet ja uhkat, sekä mahdollisuudet ja vahvuudet saattavat olla vaikeita käsitteitä. Myös swot-analyysia tulkittaessa on muistettava koko ajan mitkä asiat ovat tätä päivää ja mitkä tulevaisuuden näkymiä. Tämän hankkeen toteutuksessa kyseenalainen kohta oli se, että swot-analyysissa vastattiin omin sanoin ja silloin olen voinut tulkita jonkin ilmauksen väärin tai tulkinnut vastausta oman käsitykseni suuntaisesti. Koska olen itsekin työssä samassa työyhteisössä, minulla on tahtomattankin tietty käsitys asioista ja objektiivisuus on voinut kärsiä siitä. Merkittävästi se ei ole kuitenkaan voinut vaikuttaa. Lisäksi swot-analyysin tulokset käytiin koko työyhteisön kanssa läpi ja niistä keskusteltiin. Samoin esimiehen kanssa niitä tutkittiin ennen yleistä keskustelua. Tyytymättömyys vallitsevaan tilanteeseen on käsiteltävä yhdessä ja on oltava yhteiset foorumit, joilla voidaan jakaa näkemyksiä vallitsevasta tilanteesta ja keskustella muutokseen tai muutoksentarpeeseen liittyvistä tunteista. Kiire ja riittämätön kritiikin vastaanottaminen ja kuuntelu voivat aiheuttaa muutosvastarinnan voimistumista. (Seppänen- Järvelä & Vataja, 2009, 80)

Huomioitavaa on myös se, että vastaamiseen on voinut vaikuttaa, että kyselyt teki tuttu ihminen. Olisi mielenkiintoista verrata tuloksia, jos samat kyselyt olisi tehnyt työyhteisön ulkopuolinen ihminen. Mittarit antavat aina pelkistetyn kuvan todellisuudesta. Pitäisi aina muistaa miten mittauksen tuloksia tulkitaan ja kuka niitä tulkitsee. Tähän liittyy myös eettiset, kysymykset, siitä mitä mitataan, miten tuloksia käytetään ja kuka omistaa mittaustulokset. (Liukkonen 2006, 256.)

Swot-analyysin pohjalta pyrin nostamaan esille positiivisiakin asioita ja niiden kautta työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Pelkästään negatiivisiin asioihin tuijottaminen ei ole hyväksi.

Työyhteisöjen kehittämisessä tavoitteena on saada aikaan muutos, jolla halutaan esim tehostaa yhteisön toimintaa, laskea kustannuksia, tai parantaa työilmapiiriä, yhteistyötä sekä henkilöstön työhyvinvointia. Kehittämisen tavoitteet ja kohteet nousevat yleensä työyhteisön johdon tai henkilöstön havaitsemista puutteista ja ongelmista, joita pyritään tunnistamaan esim organisaatiokartoituksia toteuttamalla. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 79) Vaarana tällaisissa työhyvinvointiin liittyvissä, esim henkilöstö- ja työtyytyväisyyskyselyissä on se, että ne voivat nostaa esiin ongelmia, joita ei sitten pystytäkään hallitsemaan. Tällaisilla mittauksilla ongelmat vain lisääntyvät, kritisoi Ben Fuhrman. (Liukkonen 2006, 258.)

Työhyvinvointikyselyssä kysymykset olivat yksinkertaisia ja vastaukset olivat selkeitä. Niiden pohjalta oli helppo koota tulokset yhteen ja tulkita niitä. Mielestäni sain näillä kyselyillä tarvitsemäni ja haluamani tiedot kyseisen työyhteisön työhyvinvoinnista ja sen kehittämistarpeista. Tulosten ja yhteisen keskustelun pohjalta oli mahdollista lähteä luomaan työhyvinvointisuunnitelmaa.

Pienryhmäkoti Huvikumpu on toiminut kohta kuusi vuotta. Aikaisemmin vastaavalaista kehittämishanketta ei ole toteutettu työyhteisössä. Työhyvinvointia on seurattu työtyytyväisyyskyselyillä ja kehityskeskusteluissa, mutta konkreettisia, pitkäjänteisiä toimenpiteitä tai kehittämissuunnitelmaa ei ole tehty. On enemmän luotettu mututietoon ja eletty sen mukaan.

Työyhteisön ja työntekijämäärän kasvaessa on varmasti tarpeellista tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin miettiä, mitä olisi tehtävissä työhyvinvoinnin eteen. Kuten swot-analyysissa tuli esille, organisaation muutokset; toiminnan jakaantuminen kahteen eri yksikköön ovat tuoneet selkeästi uutta haastetta työyhteisön toimivuuteen. Kuppikuntaisuus ja pelko voimakkaammasta jakaantumisesta ovat selviä esimerkkejä tulevaisuuden uhkista mitkä ovat todellisia, jos asioihin ei puututa.

Avoim vuorovaikutus ja mieltä painaviin asioihin puuttuminen välittömästi sekä oman itsetuntemuksen lisääminen ovat varmasti avaimia kokonaisvaltaiseen työyhteisön hyvinvointiin sekä jokaisen henkilökohtaiseen hyvinvoinnin paranemiseen. Keskustelu on viime kädessä tärkein työyhteisön kehittämisen väline. Hyvien keskustelutaitojen oppiminen on vaativa ja aikaa vievä prosessi, koska kysymys ei ole vain puhumisesta ja kuuntelemisesta, vaan uudenlaisen ajattelutavan oppimisesta. Avoimen kommunikaation kehittämiseksi ja ristiriitojen käsittelemiseksi olisi hyvä tukea näiden taitojen oppimista koulutuksella ja työnohjauksella. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 79-80.)

Fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on ensisijaisesti jokaisen työntekijän henkilökohtainen asia. Hyvä fyysinen kunto, painonhallinta ja tupakoimattomuus ovat kuitenkin asioita jotka auttavat jaksamaan työssä ja sitä kautta lisäävät työhyvinvointia. Työpaikan myönteinen ja kannustava palaute ja mahdollinen ajan ja paikan antaminen liikuntaharrastukselle edesauttavat liikuntaharrastuksen ja fyysisen toimintakyvyn edistämistä. Pohjois-Amerikassa on käytetty paljon erilaisia palkitsemiskeinoja. Suomessa niistä on vähemmän kokemusta (Louhevaara ym. 1995, 242.) Uskon, että järkevä palkitsemissysteemi motivoisi .Ongelmaksi tässä voi nousta tasapuolisen ja käyttökelpoisen systeemin luominen. Samalla sen pitäisi olla mahdollisimman vähän kustannuksia aiheuttava.

Tehtyä työhyvinvointisuunnitelmaa toteuttamalla ja työstämällä tarpeen mukaan on hyvät edellytykset saada hyviä tuloksia aikaan. Ne ovat tietysti nähtävissä vasta kun suunnitelma on otettu käyttöön. Jotta suunnitelma toteutuisi vaatii vielä paljon työtä ja suunnittelua, mutta pohja mistä voi ponnistaa on luotu.

Selkeä jatkotutkimuksen aihe olisi kartoittaa minkälaisia vaikutuksia kyseisellä työhyvinvointisuunnitelman toteuttamisella on ollut työhyvinvointiin Pienryhmäkoti Huvi-kummussa. Myös työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteistä asian suhteen voisi tutkia.

7.2 Oman opinnäytetyöprosessin pohdintaa

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana päässäni on myllännyt valtava määrä ajatuksia, tietoa ja tunteita. Prosessi on ollut todella vaativa ja stressaava, mutta tässä vaiheessa siitä pystyy jo muodostamaan jonkinlaista kokonaiskuvaa.

Alunperin tarkoitukseni oli tehdä elämyspedagogiikkaa käsittelevä opinnäytetyö. Tämä aihe alkoi tuntua liian vaikealta rajata, joten jouduin miettimään selkeämpää aihetta. Alusta alkaen ajatuksena kuitenkin oli, että työ liittyisi jotenkin työhyvinvointiin. Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan ja esimiehen kanssa käydyn keskustelun perusteella aiheeksi muodostui työhyvinvointisuunnitelman tekeminen. Myös työyhteisöltä saamani tuki ja kannustus auttoivat aiheen valinnassa. Koin, että työ on tarpeellinen ja siitä olisi oikeasti hyötyä.

Aihe on hyvin työelämälähtöinen ja käytäntöön helposti kytkettävissä. Aihe oli myös kiinnostava. Myös se motivoi työn tekemiseen, että käytännössä on mahdollisuus oikeasti nähdä toteutuko hanke ja miten. Samanaikaisesti opinnäytetyöprosessin aikana suoritin TTJ-opintojakson harjoittelua työyhteisössäni. Siihen liittyvä kehittämistehtävä liittyi suoraan myös aiheeseen. Tehtävässä kartoitin johtajuuteen liittyviä työhyvinvoinnin osatekijöitä. Tämän perusteella oli helppo rajata opinnäytetyö tarkastelemaan työntekijälähtöisiä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Samoin se, että myös esimiehet tekevät perustyötä, helpotti rajaamisessa vain työntekijälähtöisiin osatekijöihin. Jos kehittämistehtävää ei olisi ollut harjoittelun kautta, olisi ollut perusteltua laajentaa näkökulmaa opinnäytetyössä myös johtajuuteen.

Jo ennen aloittamista tiesin, että omalla kohdallani tulee olemaan haasteellista irrottautua työntekijän roolista; opiskelijan ja ulkopuolisen tutkijan rooliin. Koen, että onnistuin siinä melko hyvin. Toki nyt tuntuu, että olen ollut "naimisissa" työyhteisöön liittyvien asioiden kanssa liikakin ja jonkinlainen irrottautuminen asian ympäriltä on tarpeen. Koen kuitenkin, että työn tekeminen on vaivan arvoinen ja olen oppinut käytännössä paljon asioita, mitkä olisivat hyödynnettävissä missä tahansa työyhteisössä.

Tekninen osaaminen oli toinen osa-alue, minkä tiesin aiheuttavan vaikeuksia niin tiedonhankinnassa kuin tekstinkäsittelyssä. Aikaisemmin en ole tehnyt vastaavanlaista

työtä, joten todella paljon meni aikaa ja energiaa, jotta hahmotti kaikki ulkoasuun, lähteisiin yms liittyvät vaatimukset. Tekstinkäsittely koneella ei ollut helppoa, koska olen sitä niin vähän joutunut käyttämään. Taulukoiden ja kuvioiden tekemiseen meni paljon aikaa ja niitä oli vaikea tehdä.

Tiedonhankinnassa sain ohjeita ja neuvoja, mutta käytännössä esim artikkelitietokatojen käyttäminen osoittautui vaikeaksi, eikä siihen sitten ollut tarpeeksi aikaa paneutua. Lähteitä löytyi kyllä ja varsinkin internet avasi valtavan tietotulvan, mistä oli ajoittain vaikeakin valita hyviä lähteitä. Helpommaksi koin kuitenkin edelleen ihan perinteiset kirjallähteet ja niitä löytyikin melko hyvin ja riittävän uusia.

Se, että koko opinnäytetyöprosessiin oli käytettävissä vain vajaa vuosi tässä muunto-koulutuksessa asetti myös oman haasteensa. Tosi nopeasti oli päätettävä aihe ja ryhdyttävä työhön. Asioiden sulattelulle ja pohtimiselle ei oikein tahtonut jäädä aikaa. Koin, että työstä olisi voinut saada paremman, jos orientoitumiseen ja suunnitteluun olisi ollut käytettävissä enemmän aikaa.

Selkeä kyselytutkimus opinnäytetyönä vaikuttaisi helpommalta toteuttaa ja raportoida kuin tällainen kehittämishanke. Jouduin aika paljon kysymään neuvoa opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta. Sain kyllä ihan hyvin ohjausta, mutta toki nyt tämän työn tehneenä olisi jo monessa kohtaa paljon viisaampi. Jos jatkossa teen opinnäytetyötä, luulen että valitsisin selkeän tutkimuksen aiheekseni.

Ammatillista kasvua tapahtui prosessin aikana paljon. Koska työskentelen itse samassa työyhteisössä, asioita tuli automaattisesti mietittyä myös omasta näkökulmasta hyvinkin kriittisesti; kuinka minä itse voin toimia ja kehittyä, jotta voisin edesauttaa työhyvinvointia omalta osaltani.

LÄHTEET

- Aalto-Kallio, Mervi 2007. Arvioiva toimintakulttuuri edistää työhyvinvointia. Promo; terveyden edistämisen lehti (46) ,28
- Ahola, Kirsi; Koivisto, Sirkku & Vartia, Maarit 2006. Työterveys psykologia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Arffman, Sirpa 2010 Työhyvinvoinnin asiantuntija, Etera. Sähköpostiviesti 14.4.2010: Yrityskuntokansio. Vastaanottaja Sari Muli. Tuloste vastaanottajan hallussa.
- Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimeissä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi ,Sirkka, Remes, Pirkko& Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Hämeenlinna: Tammi.
- Isokorpi, Tiia 2004. Tunne-oppia: parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2009. Kehitysvamma-alan opas. Helsinki: Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Jhl:n keskustoimisto.
- Kaivola ,Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet .Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.
- Launonen, Paula 2007. Kannustavasta johtamisesta työyhteisön voimavara. Promo; Terveyden edistämisen lehti (1), 15
- Lindström, Kari 1995. Työyhteisön kehittäminen. Teoksessa Esko Matikainen, Timo Aro, Raija Kalimo, Juhani Ilmarinen, Ilkka Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 379
- Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum.
- Louhevaara, Veikko, Kukkonen Ritva & Smolander Juhani 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa Esko Matikainen, Timo Aro, Raija Kalimo, Juhani Ilmarinen, Ilkka Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 237238

- Malm, Marita, Matero Maija, Repo Marjo & Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.
- Manka, Marja-Liisa 2007a. Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus. Viitattu 20.4.2010. www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/kuntokartoitus_yksilo.pdf
- Manka, Marja-Liisa 2007b. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki. Kirjapaja.Nakari ,Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylä University
- Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Pasanen, Inkeri 2010. Työhyvinvointia pienillä teoilla. Sanomalehti Keski-suomalainen 3.5.2010,2
- Pienryhmäkoti Huvikumpu i.a. Pienryhmäkoti Huvikummun Pehdytyskansio. Viitattu 25.10.2010.
- Rapatti, Hannele 2007. "Mites ihmees me sitten päästään alkuun?" Opas pk-yrityksen työhyvinvointisuunnitelman laatimiseksi. Piramk. Hynä-hanke. Viitattu 10.5.2010
[http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/miten_ihmees_julkaisu_c.pdf/\\$file/miten_ihmees_julkaisu_c.pdf](http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/miten_ihmees_julkaisu_c.pdf/$file/miten_ihmees_julkaisu_c.pdf)
- Seppänen- Järvelä Riitta & Vataja Katri; 2009. Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö i.a. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön viitattu 17.5.2010 <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvoini>
- Suonsivu, Kaija 2008 .Katsaus henkilöstön työhyvinvointiin ja sen johtamiseen. Tampere: Tampereen kaupunki.
- Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen : näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.
- Tampereen yliopisto i.a.a. Työhyvinvoinnin opas .Viitattu 26.3.2010.
<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/lait1.php>. Tuloste tekijän hallussa
- Tampereen yliopisto i.a.b. Työhyvinvoinnin opas .Viitattu 26.3.2010
<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/kasite1.php>. Tuloste tekijän hallussa

Tampereen yliopisto i.a.c. Työhyvinvoinnin opas. Viitattu 9.9. 2010

<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/puheeksiottaminen1.php>. Tuloste tekijän hallussa

Terveyskirjasto i.a. Fyysisen toimintakyvyn ja kunnon arvioinnin lähtökohdat

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=reu00297.

Viitattu 8.7.2010. Tuloste tekijän hallussa.

Vesterinen, Pirkko (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY. pro

LIITE 1: Swot-analyysi; Pienryhmäkoti Huvikummun työhyvinvointi; yhteenveto

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • ammattitaito 9 • työyhteisön tuki 6 • työntekijät persoonia 5 • yhteishenki 4 • huumori 4 • avoimuus 4 • vapaus suunnitella/ vaikuttaa 3 • rentous 3 • yhteisöllisyys 2 • asioita pyritään muuttamaan parempaan 2 • kuuntelevat työtoverit/esimiehet • tasa-arvoisuus • joustavuus • positiivisuus • toverillisuus • lapset • vastuunjako • työvuorolistat • mahd. saada koulutusta 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • epäolennaisiin asioihin takertuminen 4 • Peppilä/ Hopsula jakaantuminen 3 • asiat jää roikkumaan, ei päätöksiä 3 • esimiehet eivät ole tehtäviensä tasalla 2 • johtamistaidot puutteellisia 2 • kuppikunnat 2 • sisä-ilmaongelmat 2 • turvallisuusasiat 2 • ei riittävästi lisäkoulutusta 2 • apuvälineiden puute 2 • takanapäin puhuminen • negatiivisuus • avoimuus suhteessa luottamus • jaksamisen tukeminen • yksityisasioiden pohtiminen työssä • työvuoromuutokset • kiire • ystävyys/kaveruus/sukulaisuussuhteet • asioista ei puhuta suoraan • resurssien puute • kateellisuus • hygienia-taso
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • kiinteämpi työyhteisö avoimuiden kautta 5 • ammattitaidon ja erilaisuuden hyödyntäminen 4 • Hopsulan/Peppilän jakaantuminen 2 • psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tukeminen 3 • työn jatkuvuus 2 • suunnittelu/visiot 2 • työyhteisön hyvä maine • yhteistyö; vanhemmat, kunnat • ammattimainen ilmapiiri • palveluiden laajentaminen • koulutukset • työympäristön parantaminen • uudet toimintatavat • paremmat resurssit 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • lapsimäärä vähenee; työt loppuu 6 • kuppikuntien muodostuminen ja selvempi jako 3 • taloudellinen ahdinko 3 • jos ei satsata työntekijöiden jaksamiseen seuraa burnout 3 • väkivallan uhka kasvavien lasten takia 3 • haasteelliset lapset 3 • terveyteen vaikuttavat tekijät; home-ongelmat 2 • Hopsulan vajaakäyttö • negatiivisuus laajenee koko työyhteisöön • kateus • huonot henkilökemiat • työpaikkakiusaaminen • turvallisuus • kahtiajako Peppilä/Hopsula • hygienia-taso • jos tapahtuu jotain peruuttamatonta lasten hoidossa • resurssien puute • toimipaikan tilojen rapautuminen

LIITE 2: Pienryhmäkoti Huvikummun työhyvinvointikysely ja tulokset

KYSYMYKSET:

1. Mitä haluaisit ensisijaisesti ottaa huomioon Huvikummun työhyvinvoinnin kehittämässä? Luettele 3-5 asiaa tärkeysjärjestyksessä.
2. Luettele asioita millä itse pidät yllä omaa työhyvinvointiasi (työpaikalla, vapaa-ajalla).

TULOKSET (suluissa vastausten määrä):

1.Huvikummun työhyvinvoinnin tärkeimmät kehitettävät asiat

- Hyvä työilmapiiri 4
- Avoimuus 4
- Koulutus, työnohjaus 3
- Keskustelut/tunteiden jakaminen työtovereiden kanssa 3
- Fyysisen kunnon/jaksamisen tukeminen 3
- Henkilöstöresurssit oikein mitoitettu/työn organisointi 3
- Työssä jaksaminen ;tauot ,vapaapäivät 2
- Viihtyvyys, puhtaus 3
- Turvallisuus 2
- Sisäilma 2

2.Asioita millä itse pidät yllä työhyvinvointia

Työpaikalla

- Työkavereiden tasapuolinen kohtelu, huomioiminen, hyvät välit 4
- Puhuminen, pohtiminen 4
- Puuttuminen ristiriitoihin, epäkohtiin 3
- Työn hoitaminen mahd. hyvin 3
- Työn organisointi-kuormittavuuden vähentäminen 2

Vapaa-ajalla

- Ihmissuhteet/koti-asiat kunnossa 8
- Liikunta, ulkoilu 7
- Lepo, rentoutuminen 6
- Harrastukset 5
- Työasiat "jätetään" työpaikalle 5

OMAN TYÖHYVINVOINNIN KUNTOKARTOITUS

Täyttöohje: Anna pisteet jokaiseen kuntokartoituksen väittämään.
Laske kunkin aihealueen väittämien pisteet yhteen ja merkitse ne yhteensä ruutuun.
Merkitse pisteet myös tikkatauluun.
Laske lopuksi kaikkien aihealueiden pisteet yhteen.

Pisteytys: 0 pistettä = tilanne on huono
1 piste = tilanne ei ole vielä kunnossa
2 pistettä = tilanne on jokseenkin kunnossa
3 pistettä = tilanne on täysin kunnossa

	0p	1p	2p	3p		
Kysymykset/väittämät ja pisteytys						
I TERVEYS JA TYÖKYKY						
1					Terveys ja työkyky yht.	/ 15 p
2						
3						
4						
5						
II TYÖN HALLINTA						
1					Työn hallinta yht.	/ 15 p
2						
3						
4						
5						
III TYÖKAVERIT						
1					Työkaverit yht.	/ 15 p
2						
3						
4						
5						
IV KEHITYMISHALU JA OSAAMINEN						
1					Osaaminen yht.	/ 15 p
2						
3						
4						
5						
V ITSELUOTTAMUS						
1					Itseluottamus yht.	/ 15 p
2						
3						
4						
5						
VI ELÄMÄN TASAPAINO						
1					Elämän tasapaino yht.	/ 15 p
2						
3						
4						
5						

VII ESIMIEHEN TUKI

- 1 Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni.
- 2 Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani.
- 3 Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.
- 4 Saan esimieheltäni riittävästi myönteistä palautetta.
- 5 Esimieheni antaa minulle sopivasti valtaa ja vastuuta.

0p	1p	2p	3p
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

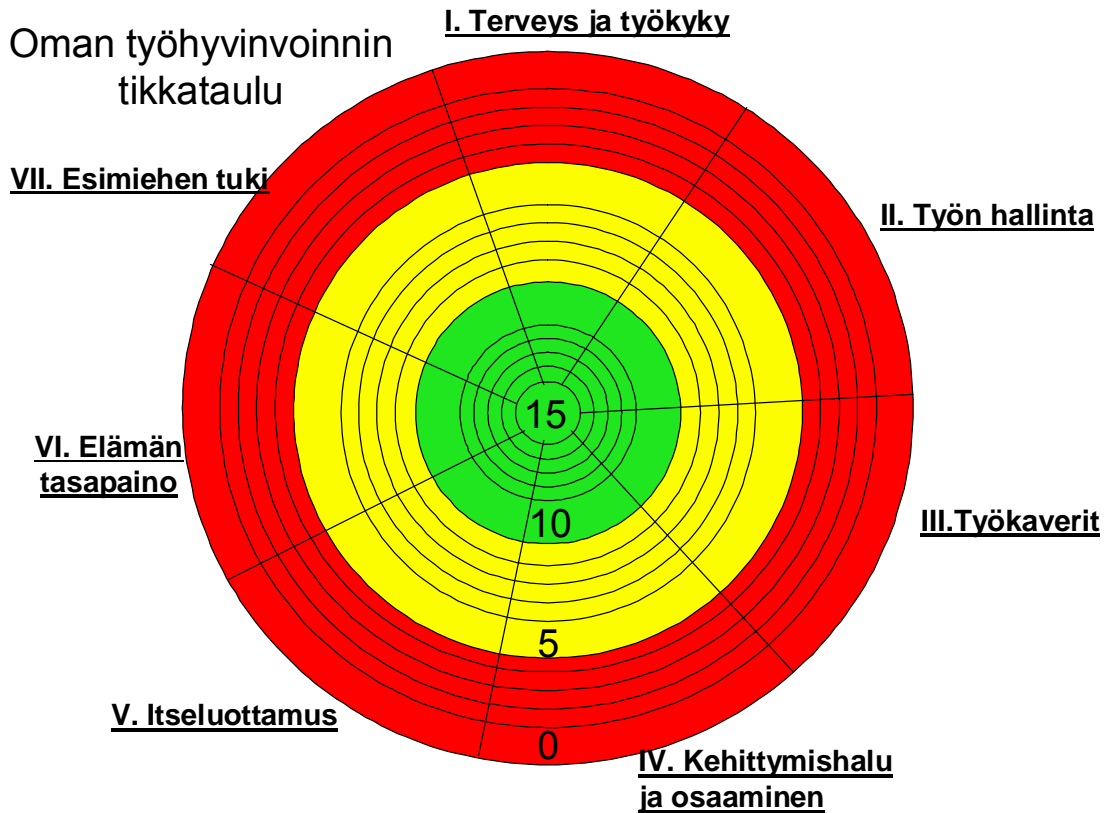
Esimiehen
tuki
yht.

/ 15 p

PISTEET YHTEENSÄ (max 105)

/ 105 p

Siirrä pisteet oheiseen tikkatauluun.



Tulkinta:

Aihealueiden pistemäärä

- | | |
|-------|---|
| 0-5 | tilanne on hälyttävä |
| 6-10 | tehtävää riittää |
| 11-15 | tilanne on jokseenkin (11) tai täysin (15) kunnossa |

Kokonaispisteet

- | | |
|--------|--|
| 0-35 | työhyvinvointisi tilanne on hälyttävä |
| 36-70 | vielä on tekemistä työhyvinvointisi parantamiseksi |
| 71-90 | olet jo panostanut työhyvinvointiisi jonkin verran |
| 91-105 | tilanne on hyvä |