



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Asumisyksikön työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen kuvallisten menetelmien avulla

Heli Hirvonen & Vuokko Lehtola & Kati Teppinen

2011 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Asumisyksikön työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen kuvallisten menetelmien avulla

Hirvonen, Heli
Lehtola, Vuokko
Teppinen, Kati
Sosiaalialan ko
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2011

Heli Hirvonen & Vuokko Lehtola & Kati Teppinen

Asumisyksikön työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen kuvallisten menetelmien avulla

Vuosi 2011 Sivumäärä 100

Opinnäytetyömme aiheena on työhyvinvoinnin tukeminen kuvallisten menetelmien avulla. Toteutimme toiminnallisen opinnäytetyömme yhteistyössä Uudellamaalla sijaitsevan kehitysvammaisten asumisyksikön työntekijöiden kanssa. Järjestimme yksikön työntekijöille työhyvinvointipäivän sekä kaksi erillistä ohjauksetta, joista toinen edelsi työhyvinvointipäivää ja toinen oli työhyvinvointipäivän jälkeen. Kokonaisuus sisälsi kuvallisia menetelmiä hyödyntäviä, työhyvinvoinnin eri osa-alueita käsitteleviä tehtäviä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys perustuu työhyvinvointia käsittelevään, Päivi Rauramon kehittämään työhyvinvoinnin porrasmalliin, joka on käytännönläheinen Abraham Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuva teoria työhyvinvoinnista. Käsittelemme teoreettisessa viitekehyksessä myös taiteen tekemistä ja luovuutta, taiteen yhdistämistä työhyvinvoinnin edistämiseen sekä näiden osa-alueiden hyödyntämistä toiminnalliseen tarkoitukseen.

Toimintamme tavoitteena oli tukea työntekijöiden työhyvinvointia, työryhmän toimivuutta ja yhteisöllisyyttä. Kuvalliset menetelmät tarjosivat vuorovaikutuksellisia, yhdenvertaisia ja voimauttavia toimintamenetelmiä. Työyhteisöstä esiin nousseet tarpeet olivat toiminnallisen osuuden keskiössä yhdessä teorian kanssa. Kehittelimme työyhteisön tarpeiden, Maslowin tarvehierarkiaa ja Rauramon työhyvinvoinnin portaiden teoriaa mukailen symbolisen työhyvinvoinnin puun ilmentämään työyhteisön työhyvinvoinnin tämän hetkistä tilaa. Työhyvinvoinnin puu on taidelähtöinen työväline havainnollistamaan työhyvinvoinnin kehittymis- ja kasvuprosesseja työyhteisössä. Työhyvinvoinnin puun voi ottaa apuvälineeksi elävöittämään ja rikastuttamaan työntekijöiden arkea. Menetelmää voi käyttää työyhteisön työhyvinvoinnin tarkasteluun ja kehittämiseen.

Toimintaan osallistuneille työntekijöille suunnatun loppukyselyn tulokset osoittivat, että kokonaisuus oli työntekijöiden mielestä antoisa, mielenkiintoinen ja erilainen kokemus. Työyhteisö koki päivän tuovan uusia näkökulmia työhyvinvointiin ja käsillä tekemisen iloa. Jatkokehittämällä opinnäytetyöstämme saa toimivan työhyvinvointipaketin työyhteisöille. Ammatillinen kasvumme ja osaamisemme niin ohjauksen, toiminnan suunnittelu kuin tutkimuksen suhteen kehittyi monella tavalla opinnäytetyöprosessin aikana. Opimme paljon kuvallisten menetelmien hyödyntämisestä toiminnallisiin tarkoituksiin.

Asiasanat: työhyvinvointi, taide, kuvallinen ilmaisu, luovuus, toiminnallisuus, voimaantuminen, toiminnanohjaus

Heli Hirvonen & Vuokko Lehtola & Kati Teppinen

Supporting the group house workers' welfare at work by visual methods

Year	2011	Pages	100
------	------	-------	-----

The theme of our thesis deals with supporting welfare at work by using visual methods. This functional thesis was carried out in alliance with the workers of a group home for mentally disabled people. We organized a work welfare day with appropriate program and two shorter meetings, one before and one after it. Visual methods were utilized in the exercises which focused on various sections of welfare at work.

The theoretical framework is based on theories about welfare at work, making art, creativity, art related to work welfare and functional usage of them. The work welfare theory, containing the idea of stairs of work welfare – five forceful steps - has a major role in our thesis. The main points of the theoretical and functional parts are based on Päivi Rauramo's practical theory about work welfare which has been founded on Abraham Maslow's theory about human needs.

The purpose was to support workers' communality and welfare at the workplace as well as functionality and co-operation of the work community. Visual methods provided interactional, equalizing and empowering effects for functional approach. The needings which came up from the work community were in the center of the functional part. In the functional part we developed "a tree" of work welfare that is an art based method to illustrate the processes of development and growth in work community. We developed a tree of work welfare retelling Maslow's and Rauramo's theories and the needs of the work community to express the current state of welfare in the work community. "The tree" of work welfare can be used as a helping method to handle social processes in communities and to gain an animated and rich everyday life.

The answers of an enquiry for the workers showed that on the whole the process was considered fruitful, interesting and a new kind of experience. The work community felt they had received new perspectives to welfare at work and delight of making art by hands. Through some further development our thesis with the idea of a tree can be transformed into a workable welfare kit for work communities generally. The process proved fruitful to our professional growth as to planning activities, giving instructions and conducting a survey. We also learned much about utilizing visual methods for functional intentions.

Keywords: work welfare, art, visual expression, creativity, functionality, empowerment, functional guidance

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työhyvinvoinnin portaat	8
2.1	Psyko-fysiologiset perustarpeet	10
2.1.1	Fyysinen kuormitus.....	10
2.1.2	Psykososiaalinen kuormitus.....	11
2.1.3	Kognitiivinen kuormitus	12
2.1.4	Palautuminen	12
2.1.5	Stressi ja työuupumus	13
2.2	Turvallisuuden tarve.....	14
2.2.1	Työympäristön turvallisuus	15
2.2.2	Työyhteisön turvallisuus	16
2.3	Liittymisen tarve	18
2.3.1	Työyhteisön kehittäminen	19
2.4	Arvostuksen tarve	20
2.5	Itsensä toteuttamisen tarve	22
3	Työhyvinvoinnin edistäminen	23
3.1	Työkykyä ylläpitävä toiminta	24
3.2	Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta	26
4	Taide työhyvinvoinnin tukena.....	26
4.1	Taiteen käyttö ilmaisun ja luovuuden apuna.....	28
4.2	Kognitiivinen ja kokemuksellinen taide	29
4.3	Voimaantuminen ja luova työkuulttuuri	30
4.4	Sosio-kulttuurinen toiminta ja yhteisötaide.....	33
4.5	Taiteen soveltaminen työyhteisöön.....	34
4.6	Ohjaajan rooli ja toiminnan purku	35
5	Toteutuksen kuvaus.....	37
5.1	Toiminnan tavoitteet	38
5.2	Tutkimusmenetelmät ja toteutussuunnitelma	39
5.3	Eettisyys	41
5.4	Alkukartoituksen analyysi.....	43
5.5	Perustelut toiminnan sisällölle	46
5.6	Ohjaajien rooli.....	48
6	Ohjauksetojen sisältö, suunnittelu ja toteutus.....	49
6.1.1	Suunnitelma ensimmäisen ohjauksetojen sisällöstä	50
6.1.2	Suunnitelma toisen ohjauksetojen sisällöstä	51
6.1.3	Suunnitelma kolmannen ohjauksetojen sisällöstä	52
6.2	Ohjauksetojen suunnittelu	54

6.2.1	Ensimmäisen ohjaukerran toteutuksen suunnittelu	54
6.2.2	Toisen ohjaukerran toteutuksen suunnittelu.....	55
6.2.3	Kolmannen ohjaukerran toteutuksen suunnittelu	56
6.3	Ensimmäinen ohjaukerta	56
6.4	Toinen ohjaukerta	58
6.4.1	Ensimmäinen rasti - psykofysiologiset perustarpeet	59
6.4.2	Toinen rasti - turvallisuuden tarve.....	60
6.4.3	Kolmas rasti - liittymisen tarve	61
6.4.4	Neljäs rasti - arvostuksen tarve.....	63
6.4.5	Havaintoja ja arviointia ohjaukerrasta.....	64
6.5	Kolmas ohjaukerta	66
7	Tavoitteiden saavuttaminen ja arviointi	69
7.1	Loppukyselyn tulokset.....	69
7.2	Opinnäytetyön tekijöiden itsearviointi	76
7.2.1	Itsearviointi 1	76
7.2.2	Itsearviointi 2	77
7.2.3	Itsearviointi 3	78
7.2.4	Ryhmäarviointi.....	79
8	Pohdinta	79
	Liite 1	86
	Liite 2	90
	Liite 3	94
	Liite 4	95
	Liite 5	98
	Liite 6	100

1 Johdanto

Nykypäivän työkuultuuri, tiedon reaaliaikaistuminen sekä muutokset niin yhteiskunnassa kuin organisaatioissakin vaativat työntekijöiltä yhä suurempaa panosta ja osaamista oman työnsä kehittämiseen ja edistämiseen sekä sopeutumista muuttuviin työolosuhteisiin. Yhteiskunta asettaa taloudellisuus-, tuottavuus- ja tehokkuusvaatimuksia organisaatioille, joiden toteuttajina työntekijät ja työyhteisöt toimivat. Työyhteisöiltä vaaditaan vuorovaikutustaitoja, jatkuvaa kehittymistä työnsä monipuolisina osaajina, uuden oppimista, joustavuutta ja tasapuolista osallistumista työpaikan toimintaan sekä arjen tuomiin haasteisiin. Erityisesti sosiaali- ja terveysala käy läpi monia uudistuksia sekä yhteiskuntamme että globaalisten muutostekijöiden vuoksi. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset elävät jatkuvan työorganisaation muutospainosten alla, mikä saattaa aiheuttaa ongelmia työssä jaksamiseen ja ilmetä esimerkiksi työperäisenä stressinä ja ahdistuksena. Työyhteisön psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtiminen on avainasemassa muuttuvan työn kohtaamisessa. Yhteiskunnalla on velvollisuus luoda mahdollisuudet ja puitteet työhyvinvoinnin tukemiseen, edistämiseen ja kehittämiseen. (Liikanen 2010, 26, 38.)

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena on työhyvinvoinnin tukeminen kuvallisten menetelmien avulla. Opinnäytetyömme toteuttiin yhteistyössä Uudellamaalla sijaitsevan kehitysvammaisten asumispalveluyksikön työntekijöiden kanssa. Kipinän yhteistyölle antoi opettajamme, joka tiesi työyhteisön osallistuvan mielellään toiminnallisiin projekteihin. Kyseinen yksikkö on muutama vuosi sitten perustettu asumispalveluyksikkö. Henkilökuntaan kuuluu seitsemän työntekijää, joista kuusi osallistui suunnittelemaamme toimintaan, yksi oli vuoroteltuvapaalla. Selvitämme opinnäytetyössä, mitä on työhyvinvointi, mitkä ovat siihen liittyvät keskeiset käsitteet sekä millaisilla kuvallisilla keinoilla ja menetelmillä voisimme tukea sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työhyvinvointia. Hyödynnämme opinnäytetyössämme laadullista tutkimusmenetelmää.

Järjestimme mukana olevalle työyhteisölle kolme kuvallisia menetelmiä sisältävää, työhyvinvoinnin eri teemoja käsittelevää ohjauskertaa. Kiinnostuimme kuvallisten ja luovien menetelmien mahdollisuuksista sosionomien työkentällä kuvallisen ilmaisun opintojakson yhteydessä. Lähdimme toteuttamaan toiminnallista opinnäytetyötä, koska haluamme integroida oman luovuutemme osaksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvään työhön sekä antaa oman panoksemme luovien menetelmien kehittämiseen.

Opinnäytetyömme tietopohja ja toiminnallinen osuus on rakennettu pitkälti Päivi Rauramon luoman, työhyvinvoinnin portaat -teorian keskeisen ajatuksen mukaan. Teoria soveltui työyhteisön tarpeisiin ja sitä oli hyödynnettävissä prosessinomaiseen työskentelyyn. Nykyisin käy-

tännön työhön liittyy enemmän voimavarakeskeinen lähestymistapa, mitä taas Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuva työhyvinvoinnin portaatt ei tuo näkyvästi esille. Yhdistimme toiminnallisessa osuudessa voimavaraistavaa lähestymistapaa Rauramon työhyvinvoinnin portaattkoon. Tietopohjan kokoamisessa olemme hyödyntäneet työhyvinvointia ja taidetta käsittelevien teorioiden ja artikkeleiden lisäksi myös muutamia Suomessa ja ulkomailla tehtyjä tutkimuksia ja kokeiluja työn ja taiteen yhdistämisestä. Osallistuimme myös Työturvallisuuskeskuksen huhtikuussa 2011 järjestämään Päivä työhyvinvoinnille -seminaariin, josta haimme ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnista.

Toiminnallinen osuus koostuu alkukyselyn vastausten analysoinnista, tulevan toiminnan suunnittelusta ja menetelmien valitsemisesta, ohjausten toteuttamisesta sekä loppuarvioinnista. Alkukyselyn vastausten mukaan työntekijät kaipasivat piristystä arkeen sekä voimavaroja ja keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen. Suunnittelimme prosessiluontoisen ja puolistrukturoidun, kolmivaiheisen ohjauskokonaisuuden työyhteisön tarpeet, toiveet ja koon huomioon ottaen. Ensimmäinen ohjauksetta toimi aloituskertana, toinen ohjauksetta työhyvinvointipäivänä ja viimeinen kokoavana lopetuskertana. Arvioimme työhyvinvointia tukevien ohjauksettojen vaikutuksia ja tuloksia havainnoinnin sekä työyhteisön jäsenille tehtävien alku- ja loppukyselyjen avulla.

2 Työhyvinvoinnin portaatt

Päivi Rauramon kehittänyt työhyvinvoinnin portaatt on käytännönläheinen työhyvinvointia valottava teoria, joka perustuu Abraham Maslowin teoriaan ihmisen tarvehierarkiasta. Maslow luettelee viisi perustarvetta, jotka ovat toisistaan riippuvaisia hierarkisen olettamuksen mukaisesti. Näitä perustarpeita ovat fysiologiset sekä turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslow korosti yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä luovasta, henkiseen kasvuun pyrkivästä ihmisestä. Ihmisen toiminnan keskeisiksi tavoitteiksi Maslow esitti omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttamisen. Työhyvinvoinnin portaatt -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden vaikutuksesta ihmisen motivaatioon. Porrasmallin avulla on tarkoitus kehittää yksilön, työyhteisön- ja organisaation hyvinvointia huolehtimalla hyvinvoinnin edellytyksistä porras portaalta. (Rauramo 2008, 29, 34–36.)

Ihminen on psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti tunteva olento, jonka kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu näistä kolmesta eri osa-alueesta sekä niiden suhteesta toisiinsa. Jotta ihminen pysyisi terveenä ja toimintakykyisenä sekä viihtyisi työssään mahdollisimman pitkään, on tarpeellista huolehtia kaikista hyvinvoinnin osa-alueista ja kohdistaa niihin tasapuolisesti haasteita ja kuormitusta. Työpaikalla työkuormituksen tulee tukea ja edistää terveyttä ja työkykyä sopivassa suhteessa ihmisen ominaisuudet ja kyvyt huomioiden. (Rauramo 2008, 37.)

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitäminen mielekkäänä vaatii myös oman toiminnan ohjaamista sekä omien voimavarojen tunnistamista ja kehittämistä (Leskinen & Hult 2010, 13).

Fyysinen työhyvinvointi koostuu fyysisestä kunnosta ja terveydestä, johon henkilökohtaiset elämäntavat, terveys, työergonomia, työn kuormittavuus ja työympäristö vaikuttavat keskeisesti. Fyysisellä työn kuormittavuudella tarkoitetaan liikuntaelimistöön ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Mikäli työ on liian kuormittavaa, voi seurauksena olla vakavat, työkykyä heikentävät tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Terveet elämäntavat ja itselle mieluisat harrastukset antavat virikkeitä ja edistävät hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Rauramo 2008, 42.)

Psyykinen hyvinvointi koostuu erilaisista yksilön asettamista elämän tavoitteista, arvoista, asenteesta ja motivaatiosta, joihin yksilön itsetuntemus, minäkuva ja ajattelu osaltaan vaikuttavat. Mielen hyvinvointi on yksi keskeisimmistä psyykkisen hyvinvoinnin tekijöistä, koska mieli ohjaa toimintaamme ja reagoitiamme haasteisiin. Psyykkiseen hyvinvointiin työssä vaikuttavat sekä työhön, työyhteisöön että työntekijään itseensä liittyvät tekijät. Työn kokonaisuus, työnkuvan selkeys, tavoitteet ja työn haasteellisuus määrittelevät työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia. Näiden tulisikin olla työntekijälle sopivat, jotta työ sisältäisi sopivassa mittasuhteessa itsensä kehittämisen mahdollisuuksia sekä vapautta tehdä itsenäisiä päätöksiä, mikä on yksi merkittävistä tekijöistä työssä viihtymisen kannalta. Myös työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutus sekä palautteen saaminen omasta työstä on vaikuttavat työssä viihtymiseen. (Leskinen & Hult 2010, 31–33, 37; von Brandenburg 2/2009.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön ominaisuuksien lisäksi sosiaalinen työympäristö, kuten ihmissuhteet, vuorovaikutus- ja viestintä, ilmapiiri, joustavuus ja turvallisuus. Sosiaalista hyvinvointia vaarantavia tekijöitä ovat arvostuksen ja oikeudenmukaisuuden puute ja työturvallisuuden laiminlyöminen. Keskeisiä tekijöitä työpaikan sosiaalisissa suhteissa ovat työntekijöiden henkilökemiat, johtamistyyli, työn organisointi sekä se, miten työntekijöitä huomioidaan ja kuinka heistä huolehditaan. Hyvän sosiaalisen ilmapiirin luominen ja vaaliminen sekä työntekijöistä huolehtiminen kielii arvostuksesta ja välittämisestä. Työpaikalla vallitseva ilmapiiri vaikuttaa työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Kannustava ja positiivinen ympäristö tukee parempiin suoriin pyrkimistä ja lisää työhön sitoutumista. Sosiaalisesti hyvinvoivassa työyhteisössä yksilö tuntee yhteenkuuluvuutta, sitoutuneisuutta ja avoimuutta. Työpaikalta saatava sosiaalinen tuki auttaa selviytymään työn haasteista ja muutoksista ja sillä ehkäistään työuupumista ja stressiä. Tuki voi olla tietoa, arvostusta sekä henkistä ja aineellista tukea. (Paasivaara 2009, 25–27; Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2011.)

2.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet

Psykofysiologisista perustarpeista huolehtiminen tarkoittaa työn ja vapaa-ajan sovittamista niin, että vapaa-ajalla ehditään palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta. Kokonaisvaltainen kuormitus koostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksista. On tärkeää huolehtia näiden osa-alueiden välisestä suhteesta, sillä jos tasapaino työn ja vapaa-ajan suhteen horjuu, vaikutukset ulottuvat yksilön terveyteen. Työkuormitus tulee sovittaa työntekijän terveyttä ja työkykyä tukevaksi ja edistäväksi, työntekijän ominaisuudet ja kyvyt huomioiden. Mikäli työ on yksitoikkoista, tekijälleen epäsovivaa ja vähän haasteita sisältävää, mielenkiinto työtä kohtaan heikkenee helposti ja työssä jaksaminen käy raskaaksi. Työn monipuolisuutta voidaan lisätä esimerkiksi tauottamalla ja jaksottamalla työtä haasteellisista helpompisiin töihin sekä monipuolisella työnkuvalla. (Rauramo 2008, 37–38.)

Vapaa-ajan päätarkoitus on palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta, jotta kyky suoriutua tulevista työtehtävistä ja kokonaiskuormituksen tasapaino säilyisi sopivalla tasolla. Ihminen kestää kuormitusta yksilöllisesti: jollekin haasteet ja muutokset ovat elinehto kun taas joku kokee ne elämää kokonaisvaltaisesti rasittavana kuormana. Niin työn kuormittavuutta kuin palautumista edistäviä tekijöitä on hyvä pohtia ja analysoida yksin ja yhdessä työpaikalla, jotta mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua ja niitä voidaan edistää työyhteisön hyvinvoinnin turvaamiseksi. Työiihtyvyyttä estäviä häiriötekijöitä pyritään kartoittamaan tyytyväisyystutkimuksilla. (Rauramo 2008, 37–39, 57.)

2.1.1 Fyysinen kuormitus

Fyysinen hyvinvointi ja terveys tukevat ihmisen suorituskykyä ja jaksamista työssä. Terveys nähdään usein sairauksien puuttumisena, mutta terveyden kokemus on yksilöllistä. Fyysisellä työn kuormittavuudella tarkoitetaan tuki- ja liikuntaelimestöön sekä verenkiertoelimestöön vaikuttavaa kuormitusta. Kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa työliikkeet, työasennot ja fyysisen voiman käyttö sekä toistotyö, dynaaminen ja staattinen lihastyö, seisominen ja kävely. Fyysisen kuormittavuuden lisäksi on biologisia, kemiallisia, ja fysikaalisia sekä psyykkisiä ja sosiaalisia kuormittavuustekijöitä. (Leskinen & Hult 2010, 39; Rauramo 2008, 42.) Kuormittavuutta voidaan vähentää myös parantamalla fyysistä kuntoa, jolloin tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä elämäntapasairauksien aiheuttamat rajoitteet ja esteet vähentyvät. Työn terveyttä uhkaavia tekijöitä voidaan vähentää huolehtimalla työympäristön turvallisuudesta. (Leskinen & Hult 2010, 40.) Hyvä työn organisointi esimerkiksi työympäristön tiloihin, valaistukseen ja apuvälineisiin investointi ehkäisee työstä johtuvia fyysisiä vammoja ja haittoja. Työvälineiden ja kalusteiden säädettävyys mahdollistaa samalla työpisteellä työskentelyn erikokoisten työntekijöiden tarpeiden mukaan. Työnkierrolla saadaan vaihtelua työpäivään ja vähennettyä työn rasittavuutta. (Rauramo 2008, 42.)

Fyysisen kunnan tila vaihtelee elämän eri ajanjaksoilla. Työyhteisössä ihmisen elämänkaaren tuomat muutokset tulee huomioida, jotta työntekijä jaksaisi työssään paremmin ja pysyisi fyysisesti hyvässä kunnossa. Mikäli työ on fyysisesti yksipuolista, on fyysisen kunnan ylläpitämiseksi hyvä harrastaa monipuolista liikuntaa, joka sisältää sopivassa suhteessa aerobista ja anaerobista liikuntaa sekä koordinaatioharjoittelua. (Leskinen & Hult 2010, 40; Rauramo 2008, 61.) Terveyttä edistävään liikuntaan riittää noin 3–4 kertaa viikossa esimerkiksi reipasta kävelyä, pyöräilyä, kohtalaisen raskasta koti- ja puutarhatyötä tai kuntosaliharjoittelua. Vapaa-ajan liikunnan lisäksi työpaikan sisällä tapahtuva taukoliikunta parantaa työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia. (Aura & Sahi 2006, 15–16.) Työn ohessa suoritettava muutamia minuuttia mittainen taukoliikunta tasapainottaa työn aiheuttamaa kuormitusta. Taukoliikunta pari kertaa päivässä tehostaa työntekijän palautumista, vireystilaa ja tuottavuutta. (Rauramo 2008, 53.)

2.1.2 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalinen työympäristö koostuu seuraavista tekijöistä: työn johtaminen, työn organisointi, yhteistyö, viestintä ja vuorovaikutus sekä yksilöllinen käyttäytyminen (Rauramo 2008, 55). Työn psykososiaaliset tekijät vaikuttavat suoraan työntekijän terveyteen, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen (Suonsivu 2011, 20). Nykypäivän työ vaatii yhä enenevässä määrin ryhmätyöskentelytaitoja, jolloin huono ilmapiiri, kiire, epäselvä työnjako, puutteellinen vastuunjakko sekä huonot vaikutusmahdollisuudet lisäävät psyykkistä pahoinvointia. (Nummelin 2008, 29–31.)

Työelämän paineista johtuva psyykinen kuormittuminen lisää mielenterveysongelmia. Työikäisten mielenterveydestä huolehtiminen ja työhyvinvoinnin psykososiaalisten ilmiöiden ymmärtäminen ovat avainasemassa kehitettäessä keinoja ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen. Työyhteisön esimiestehtävissä ja ylemmässä johdossa toimivat henkilöt ovat usein avainasemassa havaitsemassa ongelmia ja pahoinvointia työyhteisössä. Ongelmien syyt täytyisi ratkaista ja poistaa mahdollisimman pian, jotta työvire ja hyvinvointi työpaikalla parantuisivat. Positiivinen kuormittuneisuus koostuu työn kohtuullisista, työntekijälle sopivista vaatimuksista, yksilön kyvystä toimia työssä ja työyhteisössä sekä työntekijän ja -antajan yhtenevistä odotuksista. Tekijät jotka kielteisinä aiheuttavat stressioireita, voivat myönteisinä olla ihmisen voimavaroja tukevia tekijöitä. (Suonsivu 2011, 22–23; Rauramo 2008, 55.)

Negatiivisesti vaikuttavia työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat työn suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, vähäinen sosiaalinen tuki, epäoikeuden mukaisen kohtelun kokemus, negatiivinen työilmapiiri, työpaikkakiusaaminen ja heikko sosiaalinen pääoma työyhteisössä (Suonsivu 2011, 28). Keskeisiä toimenpiteitä työpaikan psy-

kosiaalisesta hyvinvoinnin edistämisestä ovatkin kiireen hallinta, työn mielekkyyteen ja vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttaminen, sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen (Rauramo 2008, 55).

2.1.3 Kognitiivinen kuormitus

Kognitiivisella työn kuormituksella tarkoitetaan nykyaikana lisääntyneitä tietotyön määriä. Osaamisen vaatimusten sekä teknologian kehittymisen myötä työ sisältää laajempien tietomäärien käsittelyä ja vaatii erilaisten operatiivisten tietojen ja taitojen hallitsemista. Tietotyö sisältää vastuuta, haasteita, projekteja ja vaatii luovuutta, mikä asettaa monenlaisia vaatimuksia työntekijän henkilökohtaisille ominaisuuksille: on oltava itsenäinen ja hallittava vuorovaikutustaitoja, käsitteellistä ajattelua ja päättelykykyä, atk-taitoja, kielitaitoa, suurten kokonaisuuksien hahmottamista, monen asian samanaikaista seuraamista, kykyä kohdata ja ratkoa ongelmia, pitkäjänteisyyttä ja stressinsietokykyä. Työn luonteen muuttumisen myötä työ ja vapaa-aika sekoittuvat helpommin, mikä vaikuttaa työstä palautumiseen, työn ulkopuoliseen elämään ja tätä kautta yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Lindström 2002, 18; Rauramo 2008, 56.)

Työn hyväksi ponnisteluun saattavat vaikuttaa työn vaatimusten lisäksi työntekijän sisäiset paineet tai yksityiselämän velvoitteet. Ylikuormittumisen riski on suuri etenkin silloin, kun työn vuoksi tehdyt ponnistelut tuottavat vähäisen vastineen. Taloudellinen korvaus, arvostus ja vakaa asema työyhteisössä ovat terveyden kannalta tärkeitä vastineita, jotta työskentelyä ei koeta liian kuormittavana. (Ahola 2006, 44.)

2.1.4 Palautuminen

Työn kuormituksesta palautuminen kuuluu olennaisena osana hyvinvoinnin ylläpitoa. Puutteellinen palautuminen kuormittaa työntekijän kuntoa ja aiheuttaa pahimmillaan ongelmia hyvinvoinnin eri osa-alueilla. Työn kuormituksesta palautumiseen vaikuttaa muun muassa henkilökohtaisista elämäntavoista huolehtiminen: riittävä lepo, unen määrä ja laatu, oikeanlainen ruokavalio, sosiaaliset suhteet, liikunta ja harrastukset. Uni ja ruoka ovat ihmisen tärkeimmät energiavarat. Oikeanlainen ruoka, ruoan määrä ja ruokailuväli vaikuttavat kehoon sekä psyykkisesti että fyysisesti. Ravinnon merkitys hyvinvoinnille on tärkeää, koska sen tarkoitus on ylläpitää veren sokeritasoa mahdollisimman tasaisena koko päivän ajan. Tällä on suuri merkitys työssä jaksamiseen, terveyteen, hyvään oloon ja vireystilaan. Unen tarkoitus on täydentää päivän aikana kulutettuja energiavarastoja. Unen tärkeimpiä tehtäviä ovat fyysinen lepo ja voimien palautuminen, psyykinen lepo, vireystilan ja vastustuskyvyn ylläpitäminen, tartuntatautien torjuminen sekä normaalin painon ylläpitäminen. Aikuinen työssäkäyvä ihminen tarvit-

see yksilöllisistä tarpeista riippuen unta noin 7 - 9 tuntia vuorokaudessa. (Leskinen & Hult 2010, 47, 49, 59–60).

Myös liikunta luo hyvää perustaa terveelle elämälle ja elämäntavoille, sillä on huomattu, että fyysisestä kunnostaan huolehtiva ihminen parantaa samalla myös ravintokäyttäytymistään sekä muita terveydelle haitallisia käyttäytymistottumuksia kuten esimerkiksi liika alkoholin käyttö, tupakointi ja epäterveellinen ruoka. Liikunta vaikuttaa positiivisesti myös henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Sopivasti kuormittava liikunta tuottaa henkilölle mielihyvää, parantaa stressinsietokykyä ja itsetuntoa, mikä tukee esimerkiksi sosiaalista itseilmaisua ja vuorovaikutustaitoja työyhteisössä. (Aura & Sahi 2006, 15–16.)

2.1.5 Stressi ja työuupumus

Stressi kuuluu luonnollisena osana ihmisen elämää, mutta voi hallitsemattomana johtaa uupumukseen. Työuupumus johtuu stressinhallintakyvyn saavuttamattomuudesta tai sen menettämisestä. Rakenteelliset ja organisatoriset tekijät sekä työtehtäviin ja yksilöllisiin voimavaroihin liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, miten yksilö kokee stressin. Stressireaktion voimistumisen hallitsemattomaksi voi aiheuttaa pitkään jatkunut stressi, psyykinen, traumaattinen tai elämänkriisi tai muut paineet ja ongelmat yksityiselämän puolella. Työpaikalla tietoturva, kiire, työn sisältö, vaatimukset ja kuormitus yksityiselämälle, työn vastaamattomuus odotuksiin sekä työstä suoriutumiskyvyn puute ovat yleisiä tekijöitä, jotka altistavat työuupumukselle. Myös unettomuus on yksi merkittävä stressioire. (Suonsivu 2011, 13–14.)

Työuupumus voi merkitä organisaatio- ja työyhteisötasolla koko yhteisön väsymistä, työtehon laskua ja siirtymistä asiatasolta tunnetasolle. Sairauslomien oravanpyörä lähtee yleensä pyörimään ilmapiirin heikkenemisestä, tyytymättömyydestä työhön ja negatiivisen kierteen voimistumisesta. Työuupumus vaikuttaa usein myös sosiaaliseen ja fyysiseen terveyteen. (Suonsivu 2011, 13–14.) Kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työhön sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto ovat tyypillisimpiä työuupumuksen oireita. Myös yksilöllisillä tekijöillä, kuten keskushermostolla, hormoneilla, immunologisilla tekijöillä ja persoonallisuudella on vaikutusta stressinsietokykyyn, sillä nämä tekijät toimivat stressin välittäjinä. (Rauramo 2008, 57.)

Stressioireisiin on syytä hakea apua pikaisesti, jotta ongelmat eivät ehdi kasautua. Työuupumuksen ratkaisemiseen tarvitaan monitasoisia toimia: työpaikassa on puututtava stressiä ja painetta aiheuttaviin epäkohtiin, terveydenhuollossa on ehkäistävä ja hoidettava työstä aiheutuvia ongelmia ja julkisessa hallinnossa on huolehdittava terveellisen työn edellytyksistä. Ongelmia on syytä ehkäistä ja korjata etenkin yksilö- ja työpaikkatasoisin toimenpitein. Työpaikkatasolla tulisi tarkastella työtä ja työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota sekä työhön

vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä. Esimiehellä ja työyhteisön varhaisella puuttumisella ja sosiaalisella tuella voidaan välttää monta ongelmaa. Myös yhteistyöllä eri toimijoiden, esimerkiksi työterveyshuollon kanssa voidaan ennaltaehkäistä ja hoitaa työuupumusta. (Rauramo 2008, 57–60.)

2.2 Turvallisuuden tarve

Turvallinen ja tapaturmaton työ ja työympäristö ovat osa työhyvinvoinnin perusedellytyksiä. Turvallinen työpaikka ja työsuhte mahdollistavat ihmisille välttämättömän toimeentulon, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin sekä ammatillisen osaamisen ylläpidon ja kehittämisen. Yhteiskunnan muutokset ovat lisänneet työhön liittyvää epävarmuutta. Esimerkiksi huolet työllistymisestä, organisaatiomuutoksista, irtisanomisista, toimeentulosta ja taloudellisista ongelmista aiheuttavat ylimääräistä painetta ja turvattomuuden tunnetta. Työn turvallisuuteen tähtäävä työ on tärkeä osa toimivaa, tuottavaa ja vastuullista työyhteisön johtamista. Yksi työturvallisuuden edistämisen perusedellytyksistä on aito mielenkiinto kehittää työyhteisön turvallisuuteen kohdistuvaa toimintaa sekä oppia jo syntyneistä vahingoista ja ongelmista. (Aaltonen, Saari & Martimo 2010, 137; Rauramo 2008, 85.)

Työturvallisuustoiminnan lähtökohta on turvallisuuden arvo, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työhön. Työyhteisössä tulee olla yhteiskuntavastuuta, hallita työn turvallisuus ja laadullisuus, noudattaa työturvallisuuslainsäätöä ja työpaikan pelastus- ja turvallisuussuunnitelmaa, välttää turhia riskejä, jotka aiheuttavat ylimääräistä rasitusta esimerkiksi taloudellisesti. (Aaltonen, Saari & Martimo 2010, 137.) Työorganisaation turvallisuuskulttuuri, arvot, ideologia ja strategia tukevat turvallisuuden jatkuvaa kehittämistä ja edistämistä, jonka olennaisena osana on vastuiden määrittäminen työorganisaation sisällä (Rauramo 2008, 93).

Työorganisaation työturvallisuusjärjestelmän tehtävät jakaantuvat vastuullisuuden mukaan. Ylin johto hoitaa työnsuojelun toimintapolitiikkaa, järjestelmiä ja valtuuksia sekä antaa toimintaedellytykset ja huolehtii työnjohdon turvallisuusosaamisen päivityksestä. Keskijohto valvoo työturvallisuuden organisointia ja tiedottaa turvavallisuuteen liittyvistä asioista, valvoo ja hankkii koneita ja laitteita. Keskijohto laatii myös turvallisuusohjeita ja valvoo niiden käytäntöön panoa. Työnjohdon tehtäviin kuuluu opastaminen, valvonta ja ongelmatilanteiden selvittäminen. Työntekijöille kuuluu ongelmista ilmoittaminen ja työturvallisuusohjeiden noudattaminen. (Aaltonen, Saari & Martimo 2010, 144.)

Turvallisuuteen, terveyteen ja ympäristöasioihin vaikutetaan suunnitelmallisella ja järjestelmällisellä työorganisaation turvallisuuden johtamisella. Työturvallisuuden tehtävänä on minimoida vahingot muun muassa tunnistamalla ja arvioimalla mahdollisia riskitekijöitä. Turvalli-

nen työyhteisö pyrkii toiminnallaan nollatavoitteeseen, jolloin ajatusmallina työssä on jokaisen tapaturman ennaltaehkäisy. Kehittämiskohteina ovat työpaikan tapaturmien, vaaratilanteiden ja vahinkojen ennaltaehkäisevä työ. Vaara- ja riskitekijöiden tunnistamisen apuna voidaan käyttää havainnointia, haastattelua ja kyselyä sekä työympäristön tarkastuksia ja turvallisuusanalyysyjä. Organisaation lisäksi työntekijöiden on sitouduttava kehitystyöhön, jotta turvallisuuteen liittyviä asioita voidaan edistää. Työturvallisuutta tulee jatkuvasti kehittää ja huomio on kiinnitettävä riskien arviointiin, toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan. (Rauramo 2008, 90, 94, 97–98.)

2.2.1 Työympäristön turvallisuus

Työympäristöön kuuluu fyysinen ja tekninen, toiminnallinen sekä psyykinen ja sosiaalinen työympäristö. Työympäristön tulee olla tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä sekä tukea työtä ja työntekijää. Toimiva työympäristö mahdollistaa täysipainoisen ja laadukkaan työnteon. (Rauramo 2008, 101.)

Työympäristön turvallisuutta kuormittavat tekijät tulee tunnistaa ja suunnata toimenpiteet niin, että työympäristössä voidaan keskittyä vaaratekijöiden sijaan varsinaiseen työntekoon. Työympäristön turvallisuutta kuormittavia tekijöitä ovat psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten osa-alueiden lisäksi fysikaaliset, biologiset ja kemialliset altisteet. Fysikaalisia tekijöitä ovat melu, värinä, valaistus, säteily, lämpötila ja ilmastointi. Biologisia tekijöitä ovat kosteuden aiheuttamat haitat, esimerkiksi home ja muut biologisesti aktiiviset aineet. (Rauramo 2008, 102–107.) Kemiallisia tekijöitä ovat muun muassa hengitysteitse imeytyvät työympäristön pölyt ja kaasut sekä jotkin orgaaniset liuottimet (Uitti & Antti-Poika 2010, 104). Myös työpaikan siisteys ja järjestys edistävät turvallisuutta ja työn sujuvuutta (Rauramo 2008, 101).

Työsuojelu on ennakoivaa ja korjaavaa toimintaa työolojen kehittämisessä (Rauramo 2008, 118). Suomen työsuojelulainsäädännössä on säädetty, että työsuojelutoiminnasta vastaa työnantaja. Laissa säädetään myös työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelusta sekä työehdoista. Työpaikkojen työturvallisuustoimintaa tukevat työsuojeluhallinto, työterveyshuolto ja muut asiantuntijapalvelut. Työpaikalla tapahtuvaan työsuojelun tehtäviin kuuluu työntekijöiden terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn ylläpito ja edistäminen sekä työtapa-
turmien ja ammattitautien ehkäisy. Valtakunnallisella tasolla Sosiaali- ja terveysministeriö kehittää työsuojelulainsäädäntöä ja valvontaa edistäen työterveyttä ja turvallisuutta ja osallistuu työsuojelun kansainväliseen kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

Riittämättömästä työympäristön turvallisuudesta huolehtimisesta voi pahimmillaan aiheutua työkyvyn heikkenemistä, mikä on yksi työyhteisöön vaikuttavista riskitekijöistä. Lääketieteessä työkyvyn heikkeneminen nähdään sairauden, vamman tai vian aiheuttamana rasitteena.

Terveysten liittyvän työkyvyn alenemisen rinnalla ovat psyykkiset ja sosiaaliset ongelmat, joita ovat esimerkiksi uupuminen, stressi ja vuorovaikutustaitoihin liittyvät tekijät. Työhyvinvoinnin riskitekijöiden varhainen tunnistaminen ja puheeksi ottaminen ehkäisee ongelmia ja vahvistaa turvallisuuden kokemusta työssä. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa parantaa mahdollisuuksia ennaltaehkäisevään työhön ongelmien ilmaantuessa. (Nummelin 2008, 99–101.)

2.2.2 Työyhteisön turvallisuus

Hyvään psykosiaaliseen työympäristöön kuuluvat töiden jakaminen perustehtävien mukaisesti, työn sisällön ja tehtävien jakaminen ja määrittäminen sekä yhteistyökäytäntö ja kehittämisohjelmat (Nummelin 2008, 99). Turvallinen työyhteisö ja -ympäristö vaikuttavat työntekijöiden työniloon, innostukseen sekä tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Työympäristön hallinta kasvattaa ja vahvistaa koettua hyvinvointia ja kehittää ammattitaitoa ja työntekijän minäkuva. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa vaatimusten kohtuullisuus ja selviytymiskeinojen riittävyys. (Paasivaara 2009, 17.) Työn- ja työturvallisuuden kehittämisen olennaisia asiantuntijoita ovat työntekijät, koska he ovat jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa työnsä kanssa. Työympäristön kehittäminen toimivammaksi on kokemuksellista oppimista, jonka ydintekijöitä ovat toiminta ja korjaustoimenpiteet, jotka kehittävät sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointia. (Nummelin 2008, 138.)

Nykypäivän työelämässä tapahtuu erilaisia ja eriasteisia muutoksia tiuhaan tahtiin. Muutokset saattavat hämmentää ja aiheuttaa turvattomuuden tunnetta. Työntekijät ottavat muutokset vastaan yksilöllisesti ja on ymmärrettävää, jos työyhteisössä esiintyy muutosvastarintaa. Työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa uudistumista ja tehokkaampaa työpanosta sekä sopeutumista muutoksiin. Esimiehellä ja muutosjohtamisella on suuri vaikutus siihen miten muutos koetaan työyhteisössä. Työntekijän muutosvastarintaa saattaa helpottaa jos hän saa olla osallisena ja vaikuttamassa tuleviin uudistuksiin. Tärkeää on, että työntekijä saa tulevista muutoksista tietoa, tukea ja tarvittaessa ohjausta esimerkiksi muuttuneeseen työnkuvaan. (Rauramo 2008, 85–86, 88.)

Muutos voi olla samaan aikaan sekä positiivinen että negatiivinen kokemus. Se voi olla alku uudelle kehitykselle, innovatiivisuudelle, mutta samalla aiheuttaa kaaosta, epävarmuutta ja luopumista. Kun työpaikalla toteutetaan esimerkiksi organisaatiomuutoksia, tulee laatia suunnitelma sujuvan muutoksen läpiviemiseen. Suunnitelmassa tulee pohtia ja ennakoida muun muassa muutosten vaikuttavuutta työntekijöiden hyvinvointiin ja laatia tarvittavat tukitoimet. Muutos on oppimisprosessi, joka rakennetaan uuden tiedon varaan: kohdataan, koetaan ja käsitellään uutta tietoa. Muutoksen sisäistyessä osaksi työn arkea on hyvä pohtia ja arvioida sen kulkua muun muassa tarkastelemalla sopeutumista ja näkyviä hyötyjä. (Rauramo 2008, 88–90.)

Myös työväkivallan uhka on lisääntynyt yhteiskunnan muutosten myötä. Yhdeksi syyksi arvelaan ammattirakenteen muutosta: teollisuuden työntekijämäärät ovat vähentyneet, kun taas palvelualojen ammattilaisten määrä on lisääntynyt. Teollisuudessa työväkivalta on harvinaista, kun taas palveluammateissa on suurempi riski joutua tekemisiin väkivallan kanssa. Työväkivaltaa voi olla henkilöstön ja asiakkaan välillä tai henkilöstön kesken. Ilmenemismuotoja on fyysinen ja henkinen väkivalta. Henkiseksi väkivallaksi katsotaan käytös, joka halventaa, nolaa, nöyryyttää, pelottaa tai kiusaa. Tällaista voi olla uhkaava käytös, sanallinen tai kirjallinen uhkailu, ahdistelu tai häirintä. (Rauramo 2008, 111.) Henkisestä väkivallasta voi pahimmillaan seurata syrjäytyminen työyhteisöstä tai jopa työelämästä. Yhtenä henkisen väkivallan muotona on työpaikkakiusaaminen, jonka taustalla on usein jokin konflikti, jota ei ole ratkaistu asianmukaisella tavalla. Tämä saattaa olla osaltaan johtamassa epäasialliseen käyttäytymiseen. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2002, 234.)

Sekä henkisen että fyysisen työväkivallan tunnistamista ja uhkaavien tilanteiden ennakoimista ja ennaltaehkäisyä varten on hyvä laatia tunnistus- ja toimintaohjeet. Turvallisuuskoulutuksesta voi olla apua etenkin fyysisten väkivaltatilanteiden varalle, jotta toiminta vaaratilanteessa olisi mahdollisimman määrätietoista, sillä väkivaltatilanteet ovat vuorovaikutustilanteita, joissa kummankin osapuolen käyttäytymisellä on vaikutusta tilanteeseen. Myös henkisestä väkivallasta on hyvä keskustella työpaikalla, jotta kenenkään ei tarvitse sietää asiatonta käytöstä. Työväkivaltaa kohdanneelle on annettava mahdollisuus tilanteen jälkipuinnille. Tilanteesta on hyvä keskustella myös koko työyhteisön kanssa, jotta vastaavanlaisia tilanteita voidaan välttää jatkossa. Väkivalta- ja uhkatilanteiden raportointijärjestelmä tuottaa tärkeää tietoa turvallisuuden seurantaan ja ennaltaehkäisyä varten. (Rauramo 2008, 111–115.)

Turvallisen ja toimivan työyhteisön edistämiseksi on hyvä laatia yhteiset pelisäännöt, joissa analysoidaan ja kerrotaan konkreettisesti, mitkä tekijät kuormittavat työyhteisöä ja millaista on epäasiallinen käyttäytyminen työpaikassa. Pelisäännöissä on myös hyvä kertoa, miten toimia ongelmatilanteissa. Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa puuttumaan terveydelle haitallisiin häiriöihin sekä epäasialliseen kohteluun, jota voi olla esimerkiksi uhkailu, pelottelu, pilkkaaminen, vihjailu, vähättely, sukupuolinen ahdistelu tai syrjintä. Apua voi hakea myös työsuojelupiiristä, ellei työnantajan puuttuminen ja toimet auta. (Rauramo 2008, 116–117). Oleellista on, että tilanteeseen puututaan mahdollisimman nopeasti, ennen ongelmien etenemistä ja syvenemistä suuremmiksi. Joissakin tilanteissa voi olla tarpeellista pyytää ulkopuolinen asiantuntija selvittämään työyhteisön ongelmia. Selvittelyn pohjalta on hyvä tehdä päätökset tilanteen käsittelystä ja jatkotoimenpiteistä. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2002, 235–236.)

2.3 Liittymisen tarve

Ihmisellä on tarve tulla hyväksytyksi ja kuulua johonkin yhteisöön myös työssä (Vartia 2006, 57). Työyhteisöllä on eri merkitys eri yksilöille, sillä joillakin voi olla harrastusten ja laajan sosiaalisen verkoston myötä monia yhteisöjä kun taas toiselle työyhteisö voi olla ainoa yhteenkuuluvuuden tunnetta sisältävä yhteisö. Yhteisöllisyyden merkitys ylipäänsä on muuttunut pysyvistä sitoutumisesta hetkelliseen sitoutumiseen – työyhteisö voi vaihtua useastikin töiden vaihtumisen myötä. (Rauramo 2008, 123.)

Työpaikalla työntekijöiden kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen toistensa kanssa vaikuttaa työilmapiiri. Työilmapiiri on yksilöiden kokemuksista ja havainnoista muodostunut kokonaisuus, johon vaikuttavat organisaation ilmapiiri ylipäänsä, esimiehen johtamistyyli ja työyhteisö vuorovaikutussuhteineen. Työilmapiiri on kulttuurin ilmentymä ja yhdistää organisaatiota ja yksilöä. Jokainen organisaation työntekijä luo vuorovaikutuksessaan ja toiminnassaan ilmapiiriä. Hyvän ilmapiirin piirteitä ovat työpaikan me-henki sekä toiminnan ja yhteistyön sujuminen esimiesten ja alaisten kesken. Hyvää ilmapiiriä ja työyhteisön hyvinvointia ilmentävät myös sitoutuneisuus työolojen kehittämiseen, epäkohtiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa, lainsäädännön noudattaminen ja ylimmän johdon tuki ja sitoutuminen työsuojeluun. Virheet ja haasteet nähdään työyhteisön kehittämismahdollisuuksina ja ongelmatilanteisiin puututaan ja otetaan ajoissa esille. Selvitetyt ja huolella ratkaistut ongelmat tarjoavat mahdollisuuden uudelleenlaiselle kehittymiselle. (Rauramo 2008, 109–111, 122–123, 124–126.)

Ihmissuhteet ovat tärkeä osa työtä. Työtä tehdään yhä useammin ryhmässä, ja vuorovaikutussuhteet ovat työn väline. Ihmissuhteilla on myös suora vaikutus työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin, sillä tarve kuulua ja toimia yhteisön jäsenenä on olennaista myös työssä. (Rauramo 2008, 123.) Yksilön kokemuksella ympäröivästä yhteisöstä on tärkeä merkitys, sillä ihminen luo todellisuuttaan vuorovaikutuksen kautta. Todellisuus muodostuu käsitysten, uskomusten, mielikuvien ja tunteiden kautta, joita ihminen muodostaa ulkoisten tapahtumien yhteydessä. (Vartia 2006, 57.)

Yhteisö vaikuttaa jäsentensä itsetuntoon toiminnallaan ja vuorovaikutussuhteillaan. Oman roolin ja toiminnan vahvistumisen sekä positiivisen ja hyväksyvän kohtelun myötä muodostuu yhteistyökykyinen, toimiva ja tulokellinen työyhteisö, jossa jokainen voi kokea olevansa tarpeellinen, arvostettu ja hyväksytty. Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri on positiivinen ja kannustava, toiminta tasa-arvoista ja oikeudenmukaista ja tiedonkulku nopeaa ja selkeää. Erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen tuo uusia ulottuvuuksia työyhteisöön, lisää merkityksellisyttä ja parantaa ilmapiiriä. Ihmiset voivat kokea olonsa turvallisiksi tultuaan hyväksytyksi omina itsenään. Erilaisia työntekijöitä voidaan hyödyntää organisaation erilaisiin tarpeisiin.

Ymmärtämällä ja hyväksymällä erilaisuutta luodaan turvallista, luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä työyhteisöön. (Rauramo 2008, 110, 123, 127.)

Työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki on tärkeää erilaisten elämässä esiintyvien paineiden alla, sillä se lieventää paineita, edistää terveyttä ja tarjoaa voimavaroja työssä jaksamiseen, suoriutumiseen sekä työn mielekkääksi kokemiseen (Rauramo 2008, 124). Sosiaalisella tuella ja vuorovaikutuksen laadun parantamisella on myös tärkeä merkitys yrityksen kehittämistoiminnassa (Lindström 2002, 19). Yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella niin työtovereiden kuin esimiesten ja alaisten välillä edistetään työyhteisön yhteistyötä ja asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä. Vuorovaikutuksen luonteella ja sen myönteisyydellä tai kielteisyydellä on merkitystä jokaiselle yhteisön jäsenelle ja työhyvinvoinnille. (Vartia 2006, 56.)

Työyhteisön johtajalla on merkittävä rooli sosiaalisissa suhteissa esimerkin antajana ja suunnan näyttäjänä esimerkiksi yksilön kunnioittamisessa, arvostamisessa, puolueettomassa suhtautumisessa ja empatiassa. Vaikka vastuu sosiaalisesta työhyvinvoinnista on työn johdolla, myös työntekijällä on vastuu noudattaa yhteisiä työpaikan eettisiä ja moraalisia normeja ja sääntöjä sekä edistää omalla toiminnalla sosiaalista työhyvinvointia. Laatumalla yhteiset pelisäännöt annetaan mahdollisuus tulla kuulluksi ja ohjataan kohtaamaan monimuotoisuutta. Kuulluksi tuleminen lisää luottamusta ja sitoutumista pelisääntöihin ja luo monimuotoisuutta arvostavaa työkulttuuria. Myös työyhteisön kulttuurilla, toimintatavoilla, työllä ja työn organisoinnilla on merkitystä siihen, miten yksilöt kohtaavat toisensa työpaikalla. Hyvät kokouskäytännöt, viestintä ja yhteistyö ovat osaltaan edistämässä työyhteisön toimivuutta. (Paasi-vaara 2009, 26; Rauramo 2008, 123–124, 126–127, 137.)

2.3.1 Työyhteisön kehittäminen

Työelämässä tapahtuvat muutokset pakottavat työpaikat muuttumaan työelämän mukana: organisaation elinehtona on, että se vastaa muuttunutta kilpailutilannetta ja pystyy toimimaan perustehtävän mukaisesti mahdollisimman joustavasti ja tehokkaasti. Työyhteisön kehittämistoiminnan perusteena ovat työyhteisön sisäiset tarpeet ja toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset. Sisäiset kehittämistarpeet ovat yleensä luonteeltaan työn organisointiin, yhteistoimintaan ja johtamisen kehittämiseen liittyviä. Muutokset näissä osa-alueissa heijastuvat yksittäisten työntekijöiden ja työyhteisön tyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin. Tämä vaikuttaa työyhteisön sisäiseen ja ulkoiseen toimivuuteen. Kehittämistoiminnan tavoitteena onkin kehittää työyhteisön hyvinvointia ja osaamista, jotka ovat työn tuottavuuden ja toiminnan laadun kannalta keskeisiä elementtejä. Kehittämishankkeet tarjoavat hyviä mahdollisuuksia keskustelufoorumeille, jotka mahdollistavat avointa keskustelua, suunnittelua ja pohdintaa työyhteisön toiminnan parantamiseksi. (Lindström 2002, 14–15; Koskensalmi & Lauttio 2002, 86.) Esimiehen sitoutuneisuudella ja asennoitumisella kehittämistoimintaan on merkit-

tävä vaikutus koko työyhteisön kannalta, sillä johtamistyyllissä näkyy, miten esimies suhtautuu kehittämiseen. Kehittämismyönteinen ja muutokseen suuntautunut esimies luo työyhteisössä mahdollisuuden kehittämistyölle. (Lauttio & Vartia 2006, 136.)

Jotta kehittämistoiminnalla olisi pohja, eikä työ valuisi hukkaan, on työpaikalla vallittava hyvän johtamisilmapiirin lisäksi luottamus esimiesten ja työntekijöiden välillä. Luottamus rakentuu ja ilmenee jokapäiväisessä toiminnassa, työkuulttuurissa, toimintatavoissa, toimintaprosesseissa ja esimerkiksi siinä, miten ongelmatilanteet kohdataan. Luottamuksen puute näkyy asiakaspalvelussa ja työn laadussa: päätöksiin ei sitouduta, palkitseminen ei ole johdonmukaista eikä työ tuota tulosta. Luottamukselliseen ilmapiiriin liittyy myös avoimuus sekä työntekijän autonomia, mitkä ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kokemisen tekijöitä. Työntekijään luotetaan, hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn kuvaan, kehittämiseen ja työaikoihin ja työntekijällä on selkeä kuva siitä, mitä häneltä odotetaan. (Rauramo 2008, 131–132.)

Esimiehellä on merkittävä rooli luottamuksen ja avoimen työpaikkakulttuurin rakentamisessa. Johtamistyylin lisäksi myös omalla esimerkillä voi vaikuttaa. Esimiehen tehtävänä on puuttua työyhteisön ongelmiin, huomata saavutukset ja tehdä ne kaikkien nähtäviksi sekä palkita onnistuneesta työstä. Suurimpia ongelmia varten hyvässä työyhteisössä on laadittu ongelman selvittämissuunnitelma ja vastuuhenkilöt suunnitelman toteuttamiseen, mikä luo turvallisuutta ja luottamusta sekä parantaa työn sujuvuutta ja laatua. Työhön ja yhteisiin päämääriin on helpompi sitoutua, kun esimieheen voi luottaa, johtamistyyli ja tiedonkulku ovat avointa, työyhteisön toiminta sujuvaa ja työntekijä voi kokea vaikuttavansa omalta osaltaan työyhteisön toimintaan. (Rauramo 2008, 125, 131–133.)

Työyhteisön uudistamisessa muutosta rakennetaan yhdessä koko työyhteisön kesken ja siirrytään ongelmapainotteisesta kehittämistyöstä pois päin kohti yksilöiden ja yhteisöjen vahvuusalueita. Kun tavoitteena on hyvä työyhteisö sekä tehokas ja tuloksellinen työpaikka, johtamisessa tulisi huomioida yhteiset arvot ja keskinäinen luottamus, moninaisuus sekä oikeudenmukaisuus, positiivinen ja avoin ilmapiiri, mielekäs työnkuva sekä yhteisöllisyys ja me-henki. Hyvässä esimiestyössä on selkeää johtajuutta ja tavoitteellisuutta, oikeudenmukaista palkitsemispolitiikkaa sekä huomioidaan työn ja vapaa-ajan joustava yhteen sovittaminen. Esimies huomioi, että työympäristö on turvallinen ja puuttuu ongelmiin varhain. (Suonsivu 2011, 60.)

2.4 Arvostuksen tarve

Arvostetuksi tuleminen on jokaisen ihmisen inhimillinen perustarve. Toisen ihmisen arvostaminen tulee esille toiminnassa tekoina ja puheina. Arvostus näkyy työyhteisössä yhteisinä arvoina, työnantajan suhtautumisessa työntekijöihin ja heidän työskentelyynsä, sekä siinä,

kuinka itse suhtautuu työhönsä. Arvostetuksi tulemisen kokemuksen vaikutukset ovat laajat: työtyytyväisyys kohoaa, työn laatu ja itseluottamus kasvaa, mikä taas tukee itsearvostusta. Yksilön arvostuksen puute johtaa työyhteisössä useimmiten pahoinvointiin: ihminen jättää käyttämättä voimavarojaan eikä ole motivoitunut, jonka myötä hän omalta osaltaan alentaa työyhteisön toimintaa ja tuottavuutta. (Paasivaara 2009, 14–15).

Työpaikan kulttuuri kuvaa organisaation arvoja, jotka ilmentävät yhteisesti sovitun käsityksen siitä, mikä on sopivaa käyttäytymistä ja mikä on organisaation perustehtävä. Arvoilla uskotaan olevan merkitystä organisaation menestykseen: ne voidaan muuttaa kilpailueduksi. Tämä vaatii, että yrityksen arvojen täytyy olla sellaiset, joihin työntekijät voivat sitoutua. Arvoihin, jotka on laadittu yhteistyössä organisaation työntekijöiden kanssa, ei vain ylemmässä johdossa, on helpompi sitoutua. Sitoutumalla arvoihin ihminen ottaa ne osaksi omaan ja samalla yrityksen toimintaan. Tällöin arvot näkyvät työpaikalla työn johtamisessa, työn järjestelyissä, työn tekemisessä ja työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa. (Rauramo 2008, 150–152.)

Työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtiminen kertoo arvostuksesta. Arvot, henkilöstöstrategia ja johtamisen käytännöt ovat pohja, jolta lähteä rakentamaan työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin johtamisella lisätään organisaation osaamispääomaa, työyhteisön sosiaalista pääomaa sekä laaja-alaista yhteistyötä. (Rauramo 2008, 146.) Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstöjohtamiseen sisältyvää tavoitteellista toimintaa, jota toteutetaan yhteistoiminnallisesti työnantajan ja henkilöstön kanssa. Esimiehen tehtävänä on tarkkailla työoloja ja tehdä tarvittavia muutoksia, jotta työnteko olisi joustavaa. Johtamistoiminnan eettisyys on yksi työhyvinvoinnin tärkeä ulottuvuus. Tällöin korostuvat oikeudenmukaisuus ja laaja-alaisuus, jolloin johtaja vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin parantavasti. Perustana hyvälle johtamiselle pidetään hyvää itsetuntemusta sekä muiden ihmisten käyttäytymiseen ja siihen vaikuttavien tekijöiden tuntemista. (Suonsivu 2011, 163–166.) Johtamisella vaikutetaan organisaation viestintään ja tiedonkulkuun, työyhteisöön ja vuorovaikutussuhteisiin, työn kehittämiseen ja organisointiin sekä työmotivaatioon, joten johtamistoiminnassa on huomioitava johtamisen vaikutusten moniulotteisuus (Rauramo 2008, 146).

Toimiva esimies–alaissuhde ja oikeudenmukainen johtaminen ovat merkittäviä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustatekijöitä. Johdolla on tärkeä vastuu huolehtia, että esimiehet ovat päteviä ja ammattitaitoisia, mutta myös jokaisella yrityksessä työskentelevällä on vastuu edistää hyvinvointia omalta osaltaan. Esimies huolehtii työhyvinvoinnin mahdollistavista toimenpiteistä sekä tarkkailee koko työyksikön työhyvinvointia ja sitä uhkaavia tekijöitä. Rakentava palaute on myös osaltaan edistämässä työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Johtamiseen kuuluu työtä koskevan palautteen antaminen sekä tunnustukset hyvästä työstä. Rakentavalla palautteella, niin positiivisella kuin negatiivisellakin, viestitään arvostuksesta ja siitä, että toimintaa halutaan kehittää, virheitä korjata ja taata työn mielekkyys ja onnistumisen kokemuksia.

Kehityskeskustelut ovat osa palautejärjestelmää, osallistavaa johtamisjärjestelmää ja hyvinvoinnin sekä työn tuloksellisuuden seurantaan sekä osaamisen kehittämistä yrityksissä. (Rauramo 2008, 145–147, 152, 157.)

Myös esimiehen tulee arvioida ja muuttaa omaa toimintaansa, sillä esimiehellä on monenlaisia rooleja ja toiminta vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan. Ylemmän johdon ja työyhteisön tuki on esimiehelle tärkeää. Esimiestä voidaan tukea myös koulutuksella, luomalla yhteistyöverkostoja ja esimiesten työhjohtausryhmien avulla. (Lauttio & Vartia 2006, 139.)

2.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Työyhteisön osaaminen muodostuu yksilöiden osaamisesta, järjestelmistä, kulttuurista ja verkostoista (Ojala 2003, 29). Näitä kehittämällä voi työyhteisö saavuttaa asettamia tavoitteita ja säilyttää kilpailukykyä muuttuvassa ympäristössä. Yksilön tietojen ja taitojen kehittyminen mahdollistaa koko työyhteisön toimivuuden ja antaa työntekijöille mahdollisuuden sitoutua toimintaan sekä kokea onnistumista uuden oppimisesta ja työn tuloksellisuudesta. Organisaation toiminnalle on eduksi, kun työntekijä suunnittelee ja kehittää itse omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan oppimiensa asioiden mukaan. Tämä lisää työhyvinvointia, sillä omaan työhön vaikuttaminen on yksi työmotivaation vaikuttavista keskeisistä asioista. (Rauramo 2008, 160, 169.)

Työntekijän kokemus oman työnsä hallinnasta edistää ja tukee työsuoritusta ja ennaltaehkäisee uupumisen ja stressaantumisen syntymistä. Yksilön työkyky perustuu henkilön omaan arvioon sen hetkisestä työkyvystään, omista voimavaroista ja työn asettamien vaatimusten välisestä suhteesta. Yksilön työlleen asettamien odotusten täytyessä myös henkilökohtainen hallinnan tunne kasvaa. Yksilölliseen hallintaan vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän henkilökohtaiset kokemukset työmotivaatiosta, osaamisesta, voimavaroista ja psykososiaaliset taidot. Työhön ja työyhteisön hallintaan vaikuttavat tekijät ovat työn sisältöön ja organisointiin liittyviä asioita kuten vaikutus- ja oppimismahdollisuudet, sosiaalinen tuki ja hyvinvoinnin tukeminen työorganisaatiossa. (Nummelin 2008, 29.)

Työntekijän osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksista, verkostoista ja asenteista, joiden ylläpitäminen edistää hyvinvointia, jaksamista ja työn hallintaa (Ojala 2003, 27–28). Työntekijän tulee tuntee työyhteisön tavoitteet ja pohtia, miten itse voi toiminnallaan edesauttaa yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Yksi keino kehittää omaa osaamistaan on henkilökohtaisen oppimissuunnitelman laatiminen, esimerkiksi SWOT-analyysi tai portfolio, joka on apuna elinikäisen oppimisen toteutumisessa ja suunnittelussa. (Ojala 1999, 28–29.) Työhön liittyvä oppiminen on kiinni yksilön omasta halusta kehittyä sekä työyhteisön antamista resursseista ja mahdollisuuksista edistää työntekijöiden ammattitaitoa. Työyhteisössä

osaamisen kehittymiseen vaikuttavat työntekijöiden kykenevyys jakaa tietoa, taitoa ja kokemuksellista oppimista yhteiseen käyttöön. Jokainen työntekijä on omalla taidollaan ja ammattiosaamisellaan yhtä tärkeä tekijä koko työyhteisössä. Uudet työntekijät tuovat uutta innovatiivisuutta ja tuoretta tietoa ja harjaantuvat pitkällisen ammattiharjoittamisen kautta. Ikääntyvät työntekijät tuovat harjaantunutta ammattiosaamista, tietoa, taitoa ja kokemusta. Tärkeää onkin, että ylläpidetään, kehitetään ja yhdistetään uutta ja harjaantunutta osaamista. Työyhteisössä tulee etsiä ja kehittää välineitä joilla tieto, taidot, voimavarat ja kokemus-tieto saadaan yhteiseen käyttöön. Työntekijällä on vastuu omasta oppimisesta ja henkilökohtaisen osaamisen ylläpitämisestä, mutta usein päävastuu lankeaa esimiehelle. Esimiehellä on vastuu työntekijöiden kehittämisestä ja oppimisen johtamisesta. (Rauramo 2008, 162–164, 166.)

Osaamisen johtaminen pohjautuu oppivan työyhteisön toimintamalliin, jossa korostuu yksilöiden, tiimien ja koko organisaation oppimisen mahdollistava johtamistapa (Mäkisalo 2003, 201, 209). Työn ja oppimisen kehittämisen keinoja ovat työnohjaus, mentorointi, sosiaaliset ohjelmistot ja portfolio (Rauramo 2008, 171–176). Oppimisen kehittämisen keinojen tukena voivat toimia muun muassa oppimisopas, oppimismuistio tai henkilökohtainen kehityssuunnitelma (Ojala 2000, 254–255).

Keskeinen tekijä organisaation kilpailukykyyn ja menestymisen säilymiselle on muutosvalmius ja osaamisen kehitys. Oppiminen on tapa kehittyä ja toteuttaa muutos. Jatkuva työn kehittäminen ja uuden oppiminen vaatii koko henkilökunnalta oppimismotivaatiota ja positiivista asennetta, jonka vuoksi yhteisöllinen oppiminen on tärkeä tekijä kehityksen toteutumisessa. Yhteisöllinen oppiminen on koko työyhteisön kehittämiseen kohdistuvaa toimintaa ja vaatii monitahoisia yhteistyö ja yhteistoimintavalmiuksia. Oppimisen motivaation ylläpitämiseksi tulee työntekijöillä olla selkeä tieto siitä, miksi ja mitä pitää kehittää ja tavoitella. (Rauramo 2008, 162–163; Mäkisalo 2003, 90–91.)

3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Hyvä työpaikkakulttuuri mahdollistaa työntekijän hyvinvoinnin tukemisen, edistämisen ja kehittämisen. Esimiehillä ja työnjohtajilla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämisessä. Heillä on vastuu työn mielekkyydestä ja sujuvuudesta. Terveessä ja toimivassa työyhteisössä työntekijä tietää oman työnsä päämäärät ja työnkuvan ja työ on ammatillisesti ja eettisesti alalle soveltuvaa. Esimiestyö ja johtaminen motivoivat ja edistävät työyhteisön toimintaa ja voimavaroja. (Setälä & Ala-Tuuhonen 2010, 256.)

Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat selkeä päämäärä ja suunta, työntekijöiden riittävä osaaminen sekä toimintakykyä ylläpitävät ja sitä mahdollistavat toiminnat (Leskinen & Hult,

2010, 84). Työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä ehkäistään sairaspotilaisten määrää, työkyvyttömyyttä, tapaturmien syntymistä, henkilöstön vaihtuvuutta, työmotivaation laskua, mielenterveysongelmia esimerkiksi masennusta ja stressiä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymistä. Vastaavasti edistävillä toimenpiteillä tuetaan työtyytyväisyyttä, työilmapiiriä, työergonomiaa, työn kuormittavuuden vähentämistä, työyhteisön vuorovaikutustaitoja ja tiedonkulkua sekä motivaatiota. (Leskinen & Hult, 2010, 86.)

Työhyvinvointia edistävässä ja tukevassa työyhteisössä on selkeät roolit, tehtävät ja tavoitteet, palkitseva työpaikkakulttuuri ja arvot, jotka näkyvät toiminnassa. Työyhteisön toiminnan tulee tukea yksilön kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia, sisältää selkeää johtamis- ja esimiestyötä sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. (Leskinen & Hult, 2010, 87.)

3.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkyky muodostuu ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, jolloin siihen liittyy koko yksilön kokemus elämästä. Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa sekä työ että vapaa-aika, jolloin yksilön tulee rakentaa työhyvinvointia kokonaisuutena, ei ainoastaan työpaikan tarjoamalla toiminnalla. Ihmisen hyvinvointi on kokemuksellista, johon erilaiset ympäristötekijät, esimerkiksi lähipiiriin ihmiset, omat ja muiden arvot ja asenteet, vaikuttavat. (Jouttimäki & Purola 2002, 2.)

Työssä työkyky muodostuu yksilön, työn ja työyhteisön suhteesta toisiinsa. Työkyvyn kuvaamiseen on useita eri malleja. Työkykyä voidaan kuvata yksilön toimintakyvyn, psykofyysisen tilan ja ammatin asettamien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten välisenä suhteena. Työkyky voidaan nähdä myös työntekijän ammatillisen osaamisen, taitojen ja motivaation näkökulmasta. Moniulotteisessa mallissa työkykyä tarkastellaan ja arvioidaan yksilön ominaisuuksien työyhteisön ja työympäristön välisenä suhteena, jossa jaksaminen, hallinta ja osallisuus ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa. Työkyvyn tarkasteleminen laajemmasta perspektiivistä liittyy käsitteeseen yksilön lisäksi myös työyhteisön, jolloin työkyky on työntekijöiden ja työyhteisön muodostama kokonaisuus, joka vaihtelee ajan ja tilanteen mukaan. Työkyvyn keskeiset ulottuvuudet ovat työssä jaksaminen, työn hallinta ammattitaito ja toimintakyky, osallisuus työyhteisöön ja sosiaaliset taidot. (Järviskoski & Härkäpää, 2004, 112–114, 116–117.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan, työtoiminnan, tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työkykyä. Työtoiminta sisältää työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä, joilla pyritään kehittämään työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta ja laatua. (Rauramo 2008, 24.) Työtoiminnan keskeisiä osa-alueita ovat yhteiskunta, tukiverkostot ja palvelujärjestelmät, jotka tukevat toisiaan (Jouttimäki & Purola

2002, 6). Keskeisinä kohteina tyky-toiminnassa ovat työn ja työympäristön edistäminen ja kehittäminen, yhteistyön ja toimivuuden parantaminen työyhteisössä - ja organisaatiossa sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen tukeminen ja edistäminen (Työterveyslaitos 2011).

Toiminnan tärkein onnistumisen tae on yhteistyö sekä työyhteisön sisällä että ulkopuolella, jossa sekä työntekijällä että esimiehillä on omat roolinsa. Työyhteisön hyvä työkyky edistää ja tukee työn sujuvuutta, laatua ja vaikuttavuutta. Työkyvyn edistäminen on osa jokapäiväistä toimintaa, mutta sitä voidaan parantaa ja aktivoida muun muassa työyhteisön yhteisillä virkistyspäivillä tai muilla hankkeilla. Työorganisaatio tekee yhteistyötä muun muassa työterveyshuollon, työsuojeluhenkilöiden ynnä muiden ulkoisten asiantuntijoiden kanssa, kehittääkseen työyhteisön hyvinvointia niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Erityisesti ulkopuolisen konsultin apua tarvitaan kun työyhteisön omat voimavarat eivät riitä työpaikalla syntyvien ongelmien ratkaisemiseen. (Rauramo 2008, 24–26.)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa tulisi kehittää työyhteisön esiin nousseista tarpeista käsin. Apua voidaan kaivata henkisen, fyysisen, sosiaalisen työkyvyn ja työyhteisöjen toimivuuden ja ikääntyneiden osaamisen tuomiin muutoksiin. On myös huomioitava vajaakuntoiset ja työrajoitteiset henkilöt työyhteisössä ja kehittää heidän tarpeisiin vastaavia työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä. Huolehtimalla riittävästä työkyvyn tukemisesta varmistetaan tarpeellinen ammattitaidon säilyminen työyhteisössä. Ammattitaitoisesti toteutettu tyky-toiminta tukee työssä jaksamista, työkyvyn säilymistä, ehkäisee syrjäytymistä ja työkyvyttömyyttä tukien samalla työpaikan kannattavuutta ja toimintakykyisyyttä. (Työterveyslaitos, 2011.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee olla pitkäjänteistä, systemaattista ja tavoitteellista. Toiminnan tavoitteiden kirjaaminen on tärkeää, jotta toiminnan tuloksellisuutta voidaan seurata. (Jouttimäki & Purola 2002, 3.) Työkykyä ylläpitävää toimintaa tulee arvioida järjestelmällisellä mittaamisella, esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyllä muutaman kerran vuodessa. Systemaattinen arviointi ja seuranta antavat kuvan muun muassa työpaikan toimivuuden kokonaistilanteesta. Työorganisaation tarpeiden mukaan tulee räätälöidä arviointimittaristo ja välineet. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi on käytettävä sekä määrällisiä että laadullisia arviointimenetelmiä. (Rauramo 2008, 25.)

Työpaikan kehittäminen jaetaan yleensä neljään eri osa-alueeseen: analyysi, diagnoosi, toiminta ja arviointi. Analyysivaiheen tarkoitus on kartoittaa työpaikan tilanne esimerkiksi työilmapiirikysely. Diagnoosivaiheessa käsitellään analyysivaiheesta tulevia tuloksia ja kartoitetaan kehittämiskohteet. Toimintavaiheen tarkoitus on määrittää tulevat toimenpiteet konkreettisella tasolla, aikatauluttaa ja vastuuttaa sekä millaista tukea tarvitaan esimerkiksi työterveyshuollosta. Arviointia suoritetaan kaikkien vaiheiden aikana, sen tarkoitus on selvittää

onko muutoksia tapahtunut ja ovatko muutokset halutunlaisia. Kaikki arvioinnista saatu materiaali on tärkeää työkyvyn kehittämisen näkökulmasta. Kehittämisen tulisi olla osa työpaikan arkikäytäntöä, jatkuvaa ja prosessimaista. (Jouttimäki & Purola 2002, 10–11.) Olemme soveltaneet Jouttimäen ja Purolan teoriaa työpaikan kehittämisestä sivulla 41 olevassa kuviossa 1.

3.2 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta, tyhy -toiminta, kulkee rinnakkain tyky-toiminnan kanssa. Tyhy-toiminnalla kiinnitetään huomiota työorganisaation ilmiöihin kuten koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen. Hyvinvoivassa työpaikkakulttuurissa on luottamuksellinen ja oikeudenmukainen ilmapiiri. Työhyvinvoinnin johtamisessa huomio kiinnitetään työntekijän terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta edistäviin toimiin. Työhyvinvointia arvioidaan huomioiden yksilön voimavarat suhteessa työn vaatimuksiin. Työntekijän voimavarojen tarve riippuu työn fyysisestä, psyykkisestä, työympäristön ja työyhteisön kuormittavuudesta. Työntekijän voimavaroja ovat toimintakyky, terveys ja terveelliset elämäntavat, ammatillinen osaaminen ja soveltuvuus alalle, arvot ja asenne, tyytyväisyys työhön ja vapaa-aikaan sekä motivaatio. (Työterveyslaitos, 2011.)

4 Taide työhyvinvoinnin tukena

Nykypäivän työelämä ja tietoyhteiskunnan muutokset vaikuttavat työstä suoriutumiseen ja vaativat työntekijöiltä vuorovaikutustaitoja, osaamisen jatkuvaa kehittymistä ja sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin. Työperäiseen stressiin ja ahdistukseen kaivataan uusia selviytymiskeinoja ja ratkaisuja. Yhteiskunnan velvollisuus on luoda mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämistä tähtääviin toimenpiteisiin säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla kehitetään ja edistetään osaamista, oppimista, kannustavuutta ja terveyttä työyhteisössä. (Liikanen 2010, 26, 38.)

Suomessa taide ja kulttuuri ovat ensimmäistä kertaa virallisesti sisällytettynä hallituksen terveyden edistämisen politiikkaohjelmaan. Vuoden 2009 lopussa valmistunut Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ehdotus toimenpideohjelmaksi 2010–2014 on osa terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa, jonka tavoitteena on edistää hyvinvointia ja terveyttä kulttuurin ja taiteen voimin. Työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä fyysisen liikunnan ja terveellisten elämäntapojen rinnalle on tullut myös taide- ja kulttuuritoimintaa, jotka nähdään sekä fyysisen että psyykkisen terveyden ylläpitäjinä. (Liikanen 2010, 3; von Brandenburg 1/2009, 28.)

Taiteen käyttö työhyvinvoinnin edistämisessä vaatii työhön vaikuttavien tekijöiden kriittistä tarkastelua; mitä työ merkitsee yhteiskunnassamme, mistä työhyvinvointi koostuu ja millaisia yksilöllisiä perustarpeita ihmisillä on. Keskusteluun perustarpeista liittyy myös eettinen kysy-

mys yksilön henkilökohtaisten perustarpeiden kunnioittamisesta ja taiteen painoarvon ymmärtämisestä hyvinvoinnin tuottamisessa. Taide tarjoaa menetelmiä työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen ja antaa avaimia kokemukselliseen oppimiseen sekä vuorovaikutustaitojen ja dialogisuuden parantamiseen työyhteisössä, esimerkiksi toiminnallisten harjoitusten kautta. Taide voi myös olla osana työtä ja tukea työhyvinvointia innovatiivisella ja voimaannuttavalla otteella luoden esimerkiksi uusia ideoita ja näkemyksiä työyhteisöön sekä parantaen työyhteisön yhteisöllisyyttä sekä työpaikan imagoa ja kulttuuria. Liike-elämässä taiteen avulla keskitytään taideperustaiseen oppimiseen sekä taitoperusteisten koulutusohjelmien ja luovan ajattelun edistämiseen. (Liikanen 2010, 26, 38, 71–72, von Brandenburg 1/2009,25, 27.)

Taiteen soveltavilla menetelmillä voidaan elävöittää ja rikastuttaa työtä ja työyhteisöjä sekä koko työorganisaation arkea. (von Brandenburg 2008, 29.) Taidelähtöisillä menetelmillä voidaan saada yksilö ilmaisemaan itseään ja toteuttamaan luovuuttaan. Luovuus ja toiminnallisuus toimivatkin taideilmaisun keskiössä, jossa tieto, taito, tunne sekä tahto vaikuttavat yhdessä kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin. (Liikanen 2010, 36–37.)

Taidelähtöisten menetelmien kirjo on laaja ja mahdollisuudet moninaiset. Esimerkiksi yhteisötaidetoiminnasta voidaan saada apuväline ilmentämään työyhteisön hyvinvointia vahvistavia tai heikentäviä tekijöitä. Havaintojen ja ajatusten symbolisoimisen ja yhteisen pohtimisen avulla pyritään saamaan aikaan uudenlaisia ja vaihtoehtoisia näkökulmia esimerkiksi ongelmanratkaisuun ja hyvinvointia vahvistaviin tekijöihin. (Liikanen 2010, 36–37.)

Taiteen käytöstä työelämässä voisi esimerkkinä mainita Kanadassa Queensin yliopistossa taidealan tutkijoiden perustaman Keskiviikkoamun taideryhmän. Tutkijat kokivat tarvitsevansa taidetta myös itselleen. Keskiviikkoamun taideryhmästä tehty pitkäaikaistutkimuksen tulokset osoittivat, että taidetyöskentely on vaikuttanut sekä tutkijoiden omaan persoonalliseen että ammatilliseen elämään. Tätä tukevat tutkijoiden kokemukset taiteen tekemisestä: he kokivat taidetyöskentelyn henkisydestä ja ammatillisuudesta huolehtimisena sekä ajanvietteenä. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa nousi esiin myös terapeutin ulottuvuus: taide-työskentelyssä palattiin oma minän juurelle, naurettiin ja kerrottiin tarinoita. Myös stressin-sietokyvyn paraneminen ja levollisuus olivat merkittäviä tekijöitä, joita taidetyöskentely tuotti. Taiteen teko koettiin työhön liittyvistä vaatimuksista irtautumisena ja yhteisenä merkitysten jakamisena. (von Brandenburg 1/2009, 28.)

Ruotsissa taidetta on tuotu työyhteisöön AIRIS (Arts in Residence) -projektin yhteydessä. Siinä työpaikoilla käytettiin erilaisia taidelähtöisiä menetelmiä kymmenen kuukauden jaksoissa. Projektin osallistuneet taidealan työntekijät (muusikot, maalajaat, näyttelijät, ohjaajat, tanssijat ja koreografit) tekivät yhteistyötä tavallisissa yrityksissä ja työpaikoilla tarkoitukse-

naan auttaa työntekijöitä ajattelemaan uudella ja luovalla tavalla. Vaikka yritykset ja työpaikat ottivat projektin positiivisesti vastaan, olivat tulokset vuonna 2005 rajoittuneita. Vuosi 2006 osoitti jo positiivisempia vaikutuksia. (Styhre & Eriksson 2007, 1.)

AIRIS projekti osoitti, kuinka taiteen keinoin voidaan lisätä kestäväää kehitystä ja yhteisvastuullisuutta. Taide ja kulttuuri lisäävät myös sosiaalista osallisuutta ja pääomaa, joilla voi olla merkitystä yksilön elämänhallinnan kokemukseen. Tutkimuksen tulokset osoittivat taiteen voivan tuottaa sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä kokemuksia, jotka voivat tehdä elämän merkityksellisemmäksi, selvemmäksi ja arvokkaammaksi. Tuntiopettaja, tutkija, taidekasvattaja, kuvataiteilija ja taideterapeutti Cecilia von Brandenburgin mukaan tämä on jo niin tärkeä syy, että työtä taiteen ja työhyvinvoinnin eteen tulee jatkaa. (von Brandenburg 1/2009, 29.)

Taide on hidasta ja vaatii aikaa. Jotta taidemenetelmien soveltaminen hyvinvoinnin tuottamiseen olisi myös tulevaisuudessa mahdollista, on luotava taloudelliset puitteet tutkia ja toimia. Esimerkiksi Ruotsissa on luotu Kulttuuria työelämään - rahasto. Lisäksi taideprojektien toteutusten tulee perustua monialaiselle tutkimustyölle. Tulevaisuuden työ ja työhyvinvointi tulee perustua työntekijöiden perustarpeiden kunnioittamiseen. (von Brandenburg 1/2009, 29–30.)

4.1 Taiteen käyttö ilmaisun ja luovuuden apuna

Taide kehittää aisteja, koordinointi- ja motoriikkakykyä. Kun taide liitetään osaksi pedagogiikka, toimii se oppimisen välineenä. Taide voi toimia myös terapiana, työvälineenä luovuuden ja innovatiivisuuden kehittämiseen, ajattelun ja ryhmäyttämisen välineenä sekä ihmisarvon ylläpitäjänä. Taiteen merkitys yhteiskunnassa voi esimerkiksi olla avoimuuden luominen ja hyvän olon tuottaminen sekä eri ikäryhmien ja ammattikuntien yhteishengen saavuttaminen. Taidetta voidaan tehdä, nähdä, kuulla ja haistaa. Asioita voidaan käsitellä taiteen avulla konkreettisesti muun muassa laulun, liikkeen, sanan, draaman tai kuvan kautta. Taide luo tilaa luovuudelle, aisteille, tunteille, oivaltamiselle, herkkyydelle, mielelle ja leikkimielisyydelle. Taiteen lajit antavat mahdollisuuden kokea elämismailmaa erilaisin keinoin, esimerkiksi visuaalisesti. Taide muuttaa muotoaan ja ottaa vaikutteita ympäristöstään kuten ihmisen kokema elämä sekä voi toimia yhteisön ilmapiirin parantajana ja elävöittäjänä. (Karlsson-Sutisna 1995, 66.)

Erilaisten taidemuotojen avulla tapahtuvalla ilmaisulla ja vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys henkilön kokemiseen, tutkimiseen ja olemisen ymmärtämiseen. Tekemisen avulla pyritään saavuttamaan fyysinen ja henkinen tasapaino toimintojen integroitumisen toteutuksessa samanaikaisesti. Taidetoiminnan avulla voidaan vahvistaa ihmisen omia parantavia voimia ja käsitellään vaikeita tai mieltä askarruttavia asioita symbolien avulla moniulotteisesti. (Mantere 2007a, 11–12.) Taide luo mahdollisuuden avoimelle mielelle ja auttaa ymmärtä-

mään kehityksen mahdollisuuden. Taiteen käyttö työvälineenä vaatii jatkuvaa tutkimista, kehittämistä ja oppimista. Voimme löytää taidetta mistä vain ympäröivästä tilasta, kunhan opimme olemaan avoimia aisteille, havainnoille ja tutkimiselle. Karlsson-Sutisnan mukaan taidetta tehdessä peilaamme sisäistä ja ulkoista todellisuutta, mikä ei ole mahdollista ellei eläytymiselle, kokemukselle ja oppimiselle anneta tarpeeksi tilaa ja resursseja. (Karlsson-Sutisna 1995, 67.)

Luovuus ja luominen kuuluvat ihmisen perusominaisuuksiin. Ihminen pyrkii toiminnallaan parempaan ja kehittämään itseään esimerkiksi työssään. Taide voi tuottaa ja tuoda esiin ihmisissä inhimillisyyttä ja ymmärrystä. ”Taide on ihmisyyden tutkimista, ja se on tapa elää”. (Karlsson-Sutisna 1995, 68.) Taiteellisen ilmaisukyvyn keskiössä ovat mielikuvien luominen, sisäisen luovuuden hyödyntäminen ja mielihyvän kokeminen onnistumisen kautta. Ihminen pystyy halutessaan tuottamaan kuvaa maailmasta ja itsestään ja olla ”oman elämänsä muotoilija”. Taiteen tekemisellä voidaan rikkoa ennakkoluuloja ja saada yhteisö muuttamaan käsitystään omista rajoitteistaan. Mantere valaisee kuvan syntymiseen vaikuttavia tekijöitä: on luovuttava omasta minuuden kontrollista ja vapauduttava epäonnistumisen tunteesta sekä epävarmuuden ”kahleista”. Tärkeää on antautua taiteelliseen prosessiin. (Mantere 2007a, 13.)

Kuvallinen ilmaisu liittyy mielikuvien luomiseen ja niiden tuottamiin tunteisiin, ajatuksiin ja aistimuksiin. Mielikuvien symboloituessa kuviksi ne saavat uusia ulottuvuuksia ja tarkastelukulmia. Kuvat ovat henkilökohtaisia ja arvokkaita, joiden avulla ihminen pystyy kohtaamaan itsensä sellaisena kuin on. Mantereen mukaan taidetoiminta on onnistunut, mikäli henkilö kokee saaneensa uusia ulottuvuuksia ja kokemuksia luovan toiminnan myötä. Toiminta saattaa avata ihmiselle toisenlaisen näkemyksen omista kyvyistä sekä saada aikaan havaintoja, avoimuutta ja riskienottoa. (Mantere 2007a, 14–15, 19.)

4.2 Kognitiivinen ja kokemuksellinen taide

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen perustuu oppijan kokemukselle. Konstruktivistinen käsitys liittyy postmoderneihin taideteorioihin, joissa taide nähdään kulttuurisen tiedon välineenä. Tällöin taideoppiminen ymmärretään kyvyksi luoda ja välittää yksilöllistä ja sosiaalista tietoa. Oppiessa luodaan informaation käsittelyä helpottavia rakenteita ja kognitiivisia prosesseja. Ihminen työstää tiedon rakenteita jo aiemmin opitun pohjalta tai korvaa ne uusilla asioilla. Opetus ylipäänsä tulisivat suunnitella niin, että se auttaa luomaan yhteyksiä erilaisten tietojen ja kokemusten välille. (Räsänen 2008, 38–39.)

Rudolf Arnheim oli ensimmäisiä taideteoreetikkoja, joka lähestyi kuvallista ilmaisua kognitiivisen prosessin kautta. Arnheim näkee taiteen yhtenä tietämisen tapana ja kuvallisen kehityk-

sen kognitiivisen kasvun ilmaisijana. Näköhavainto on kuvallista ajattelua ja taiteen tekeminen eräänlaista ongelmaratkaisua. Aistihavainto itsessään on kognitiivinen, se vaatii ihmistä valitsemaan, yleistämään kohteen ominaisuuksia. Havaitsemisessa ei ole kyse ainoastaan passiivisesta vastaanottamisesta vaan myös mielen aktiivisesta toiminnasta tiedon rakentamisesta. Asioiden esittäminen vaatii kykyä ajatella luomista kulloinkin käytössä olevien materiaalien ehdoilla. Arnenheim näkee taiteen kyvyksi ilmaista jonkin asian luonnetta ja merkitystä sen aistittavien ominaisuuksien pohjalta. (Räsänen 2008, 45–46.)

Kognitiiviset ja sosiokulttuuriset kehitysmallit lähestyvät kuvallista ilmaisua symbolijärjestelmänä, jonka avulla kommunikoimme ja kiinnymme kulttuuriin. Monikanavainen malli perustuu vuorovaikutukseen sosiaalisen ympäristön kanssa. Kuvat ja teokset välittävät ajatuksia, tunteita, arvoja, ymmärrystä ja todellisuuskäsityksiä käyttämällä erilaisia merkkejä. Kuvallinen tulkinta ja taiteen tekeminen laajentavat ymmärrystämme ja auttavat meitä näkemään maailman uudella tavalla. Kuvataiteen tekemisessä toteutuu ainakin yksi tai kaikki seuraavista ilmiöistä: elämysten kokeminen, ympäristön havainnointi, omaan ja tai toisten elämän kulttuuriin liittyvien ilmiöiden ajattelu, jonkin ilmiön ymmärtäminen uudella tavalla tai uudesta näkökulmasta, ongelman ratkaiseminen ja tai havaintonsa, tunteensa tai mielipiteensä ilmaiseminen kuvallisesti. Kuvataiteen tehtävään ja tulkintaan ei ole olemassa yhtä oikeaa vastausta. (Räsänen 2008, 54, 70–71).

Taidetoiminta edistää yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä kokemuksellisuuden kautta. Se on keino rakentaa minäkuvaa ja löytää kokemuseräisiä taitoja. Taide on väline voittamaan elämäntaitojen oppimiseen liittyviä esteitä, tukemaan oppimista ja itsetuntemusta. (von Brandenburg 2008, 33.) Omien näkemysten ja toisten kuunteleminen sallivassa ohjauksessa vie meidät parhaimmillaan syvälliseen pohdintaan taiteen luonteesta ja merkityksestä ihmiselle. Kauneuden ja rumuuden kysymykset ovat keskeisiä kun ihminen näkee pinnan taakse. (Räsänen 2008, 21).

4.3 Voimaantuminen ja luova työkuulttuuri

Yhteiskuntarakenteen muutoksen myötä kilpailu hyvistä työntekijöistä tulee kovenemaan, jolloin on oletettavaa, että työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista pidetään entistä paremmin huolta. Työkuulttuurissa tullaan kiinnittämään huomiota työympäristön terveellisyyteen ja turvallisuuteen sekä ihmisen kokonaisvaltaiseen huomioimiseen. On iso ero siinä, nähdäänkö työntekijä työpaikalla työkaluna vai arvostetaanko häntä ihmisenä ja työnsä tekijänä. Taide tuo työpaikalle inhimillisen ja eettisen näkökulman. Taidelähtöiset menetelmät tarjoavat mahdollisuuden luovuudelle ja uusille kokeiluille ja työyhteisöön kuulumisen tunteen, mikä parantaa yksilöiden luottamusta ja kapasiteettia nähdä ja tehdä asioita uudella tavalla. Esimerkiksi Saksassa on yrityksiä, jotka ovat muuttaneet yrityskulttuuriaan taiteen avulla in-

himillisemmäksi. Tällainen muutosprosessi on syvä, eikä taide ole ainoastaan tehostamassa yrityksen imagoa. (von Brandenburg 1/2009, 29.)

Työyhteisöissä on käynnissä erilaisia arjen työn muutosprosesseja, jotka vaativat jokaisen työntekijän panosta ja koko työyhteisön voimavaraistumiseen tähtääviä toimenpiteitä. Voimaantumisen onnistuminen organisaatiossa vaatii inhimillistä välittämistä, rohkaisua ja tukea työympäristöstä. Voimaantumisen käsitteeseen liittyy olennaisena tekijänä elämän arvojen sekä työorganisaation kunnioittaminen. Jokaista kuunnellaan, jokainen saa tuoda esiin omat näkemyksensä ja ideansa, jokaisella on oikeus saada arvostusta ja rakentavaa palautetta tehdystä työstä. Tarkoituksena on, että madalletaan hierarkioita, jotta kaikilla on mahdollisuus käynnistää itsessään voimaantumista, jolla voidaan saada lisättyä työntekijän sitoutumista työhön, itsekontrollia, itsejohtajuutta ja työtyytyväisyyttä. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 3–5.)

Tärkeäksi on muodostunut organisaation kyky luovaan spontaanisuuteen kohdata työelämän muutoksia ja vastata uuteen tietoon (Heikkilä 2010, 127). Muutosprosessin vaikutus koko organisaatiossa näkyy parhaiten kun kaikki osallistuvat uuden kulttuurin kehittämiseen ja sisäistämiseen sekä kyseenalaistavat vanhaa kulttuuria. Muutosprosessi on pikkuhiljaa tapahtuvaa irrottautumista vanhasta kulttuurista ja vaatii käytännössä avointa dialogisuutta, oman toiminnan ja ympäristön reflektointia sekä uuden tiedon käsittelyä kokemuksellisen oppimisen kautta. Kulttuurin muutos on aluksi luopumista yksilön kokemasta pätevydestä, varmuudesta ja tiedoista, mutta vapauttaa työntekijän kyseenalaistamaan ja tuottamaan uusia ideoita sekä innovaatioita. Muutosprosessin synnyttämä voimaantuminen perustuu yhdessä ajatteluun, reflektointiin, avoimuuteen ja rehellisyyteen. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 69–67.)

Kokemuksellinen oppiminen taidetyöskentelyn avulla on tehokasta muun muassa silloin, kun työelämässä tapahtuu muutoksia. Työkyvyn kannalta kokemuksellinen oppiminen voi tukea työntekijän persoonallista työhyvinvointia uudessa tilanteessa. Taidetyöskentelyssä korostetaan prosessimaisuutta ja kuntouttavaa merkitystä, jolla pyritään ylläpitämään psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista työhyvinvointia sekä edistetään osaamista ja oppimista. (von Brandenburg 2008, 30.)

Luovassa organisaatiossa keskeistä on työntekijöiden kohtaaminen moniulotteisina persoonina väljässä ja sallivassa ilmapiirissä, jonka liikkeelle paneva voima on osallistuminen toimintaan ja eläminen organisaatiossa (Heikkilä & Heikkilä 2005, 55–56; Heikkilä 2010, 122). Voimaantuva työkulttuuri oppii jatkuvasti uutta ja sen sisäisinä arvoina toimivat avoimuus, vastuu, yhteistyö, itsensä kehittäminen ja rehellisyys. Kyseiset arvot ovat kuitenkin työntekijän henkilökohtaisia, ja niitä pyritään yhtenäistämään palautteen ja dialogien avulla. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 60.) Avoin yhdessä toimiminen ja ajattelemisen kasvattavat yhteisön keskinäistä luottamusta sekä mahdollistavat luovan organisaatiokulttuurin syntyminen (Heikkilä 2010,

124–126). Luova organisaatiokulttuuri mahdollistaa sitoutumisen toimintaan, joustavuuteen, sallivuuteen, turvaan sekä työyhteisön moninaisuuden avoimeen kohtaamiseen. Tämä näkyy muun muassa yksilöiden luovan identiteetin kehittymisenä ja vahvistumisena sekä työyhteisön yhdessä tekemisen sujuvuudessa. (Heikkilä 2010, 127.)

Luovuuden ottaminen osaksi työyhteisön arkea parantaa yksilöiden rohkeutta osallistua ja sitoutua intensiivisemmin työtehtäviin ja työyhteisöön (Heikkilä 2010, 127). Luovuutta tukeva organisaatiokulttuuri voi parhaimmillaan auttaa jaksamaan työssä, tuottaa mielihyvää ja kokemuksen onnistumisesta. Työtehtävissä onnistumisen tuottama tyydytys motivoi tarttumaan haasteellisempiin työtehtäviin. Työntekijän kokema arvostus tehdystä työstä luo uutta innostusta ja mahdollisuuksia työnsä tekemiseen. Usko itseen voimistaa muun muassa työntekijän itseluottamusta ja hallinnan kokemusta työstä sekä ammatillisuudesta. (Tuomivaara & Leppänen 2005, 63–64.) Luovuuden tuoma tuki työyhteisössä on kyky nähdä asiat monesta eri näkökulmasta ja kyky vaihtaa näkökulmia. Se on jatkuvaa ja prosessimaista sekä tavoittelee innovaation syntymistä. (Sydänmaanlakka 2009, 112.)

Toiminnan toteutuminen käytännössä vaatii yhteisiä käsityksiä ja toimintatapoja, arvoja, normeja ja uskomuksia. Työntekijöitä tulee rohkaista reflektointiin ja kokeilemaan uutta. Uusien asioiden haltuunotto vaatii kokemuksellista oppimisprosessia sekä monitasoista ja monisuuntaista vuorovaikutuksellista dialogisuutta kehittääkseen avointa ja esteetöntä kommunikointia työyhteisössä. Esteetön tiedonkulku toimii siltana työyhteisössä tuotetun uuden idean haltuunotossa osaksi toimivaa arkea ja sitä kautta muuttaa koko organisaation minäkuvaa tuomalla mahdollisuuden uudelleenlaiseen ajattelutapaan. Kommunikaatiolla on merkitystä organisaatiokulttuurin toimivuudessa, koska kommunikoinnin avulla työntekijä kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja rakentaa yhteyksiä muihin työntekijöihin. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 67, 179, 201–202.)

Työyhteisön jatkuvan kehityksen takaa yhteisön jäsenten voimavarojen tukeminen; mitä enemmän työntekijä kokee hallitsevansa itsensä, sitä paremmaksi työnsä osaajaksi hän pyrkii toiminnassaan kehittymään. Työorganisaation positiivisella suhtautumisella luovuuteen on suuri vaikutus voimaantumisen sisäistämiseen osaksi työyhteisön arkikulttuuria, koska sen avulla voidaan saavuttaa hyvinvoiva ja voimaantunut työyhteisö. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14–15.) Toiminnalla voidaan vahvistaa ongelmaratkaisukykyä ja elämänhallintaa sekä edistää kulttuurista ja sosiaalista muutosta. Voimaantumista työyhteisössä voidaan lisätä osallistumalla kulttuuritoimintaan esimerkiksi jakamalla kulttuuriseteleitä työntekijöille tai tuomalla taidetta työpaikan sosiaalitiloihin tai ruokalaan (Liikanen 2010, 38).

4.4 Sosiokulttuurinen toiminta ja yhteisötaide

Sosiokulttuurista innostamista sovelletaan moneen eri sosiaalialan työkenttään. Erilaisten projektien ja hankkeiden avulla pyritään tuomaan innostamista yhteisöjen kehittämistyöhön. Innostamisen periaatteisiin kuuluu, että eletään yhdessä arkea ja kaikki ihmiset ovat aktiivisia toimijoita toiminnan rakentamisessa. Osallistumisen tavoitteena on vaikuttaa ihmisen aloitteellisuuteen ja vastuullisuuteen sekä rakentamaan nykyisyyttään ja tulevaisuuttaan persoonallisesti ja yhteisöllisesti. Tarkoitus on saada ihmiset osallistumaan toimintaan ja ottamaan aktiivinen rooli elämässään. Sosiokulttuurisessa innostamisessa on kolme osa-alueetta: pedagoginen, sosiaalinen ja kulttuurinen. Näiden alueiden avulla tuetaan ihmisten yhteisöllisyyttä ja persoonallisia arvoja. Pedagogisen toiminnan avulla pyritään kehittämään ihmisen yksilöllistä kehittymistä, reflektointia ja kriittistä ajattelua, vastuullisuutta, asenteita, motivaatiota ja herkistymistä. Sosiaalisella alueella pyritään saavuttamaan yhteen kuuluvuutta, verkostojen syntymistä ja yhteisöllisyyttä. Kulttuurisella toiminnalla tavoitellaan ihmisen luovuuden ja ilmaisun kehittymistä. (Kurki 2008, 69–71, 75.)

Toiminnan lähtökohtana on ihmisen arkipäivän kulttuuri. Ollaan yhdessä yhteisössä, ihmisten lähellä, nautitaan kulttuurista avoimesti ja vapaaehtoisesti. Koetaan kulttuuria autonomisesti ja arvostetaan jokaisen henkilökohtaista kokemusta ja kulttuurista moniarvoisuutta. Innostamisella pyritään kasvattamaan kulttuurisen identiteetin vahvistumista. (Kurki 2008, 74.)

Yhteisötaide toimii yhtenä sosiokulttuurisena työskentelymallina. Tarkoituksena on saada ihmiset osallistumaan toimintaan ryhmänä, mikä on tärkeä elementti ryhmädynamiikan syntyprosessissa. Yhteisötaiteen tavoitteena on vahvistaa dialogisuutta yhteisön ja yksilön välisessä kommunikoinnissa. Sosiaalisessa merkityksessä yhteisötaiteessa osallistujat saavat kokemuksen kuulluksi tulemisesta, ryhmän jäsenenä olemisesta ja olla osana jotain yhteistä projektia, josta on syntynyt konkreettista jälkeä. (Hyyppä & Liikanen 2005, 132.)

Yhteisöllisessä taidetoiminnassa keskitytään muiden ihmisten kanssa taiteelliseen ilmaisuun ja jaetaan omia kokemuksia toisille. Toiminnassa olennaista on yhteisösuhteiden muodostaminen ja yhteinen toiminta sekä toiminnan toteuttaminen yhteisön ehdoilla, yhteisön kanssa ja yhteisöä varten. Taiteen keinoin työstetään suhteita itsen, toisiin ja paikkaan ympäristössä. Yhteisöllisessä taidetoiminnassa korostetaan paikallisuutta, jolloin käsiteltävänä olevat teemat syntyvät yhteisön arjesta. Toiminnan tarkoitus on pyrkiä luomaan muutosta tai kiinnittää huomio työyhteisön tarpeista nousseisiin ilmiöihin. Tarkoituksena on sosiokulttuurinen arjen elävöittäminen ja yhteisön ymmärryksen syventäminen omasta toiminnastaan. Yhteistyöstä ilmenee muun muassa työyhteisön kyky ja tapa osallistua yhteiseen taideprosessiin sekä halu muuttaa esimerkiksi työyhteisöön sopimattomia sääntöjä ja työhyvinvoinnin kehittymistä hidastuttavia tekijöitä. Tärkeää on, että suhtaudutaan kunnioittavasti toisiin, kuullaan toisia ja

harjoitetaan itseilmaisutaitoja ja luodaan vuorovaikutusta ja dialogisuutta. Taiteen tekemisen jälkeen tapahtuva reflektointi voi avata uusia perspektiivejä, mahdollisuuksia ja potentiaalia sekä toiminnasta saatuja havaintoja muokataan yksilölliseksi ja yhteisölliseksi voimavaraksi. (Bardy 2007, 24–26; Mantere 2007b, 178–179; Mäki 2007, 232–233; von Brandenburg 2008, 36.)

4.5 Taiteen soveltaminen työyhteisöön

Ihminen haluaa kokea niin vapaa-aikana kuin työaikana elämänsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työkyvyn ylläpitämiseksi on tärkeää, että työntekijät saavat kokea elämyksiä, luoda voimavaroja, olla vuorovaikutussuhteessa toistensa kanssa, osallistua ja olla osallisena jotakin, joka tuottaa yhteisöllisyyden tunnetta sekä yhteistä voimaantumista. Työyhteisön jatkuvan kehityksen takaa yhteisön jäsenten voimavarojen tukeminen; mitä paremmin työntekijä kokee hallitsevansa itsensä, sitä paremmaksi työnsä osaajaksi hän pyrkii kehittymään. Taiteellisella toiminnalla voidaan mahdollistaa edellä mainittuja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä antamalla työyhteisön käyttöön työhyvinvoinnin eri osa-alueita käsitteleviä taidevälineitä. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14–15; Liikanen 2010, 25.) Taidelähtöisiä menetelmiä voidaan käyttää esimerkiksi osana työnohjausta sekä työkykyä ylläpitävissä ja edistävissä toiminnoissa.

Toiminnalliset taidemenetelmät ovat tekemiseen ja toimintaan liittyviä harjoituksia, joilla pyritään saamaan aikaiseksi spontaania ja aktiivista toimintaa sekä oppimista niin yksilö- kuin ryhmätasolla. Pääpaino on yksilön tai ryhmän kyvykkyydessä avata itse kehityksen kulkusuuntaa ja tuottaa sitä kautta uusia näkökulmia käsiteltävään asiaan. Parhaimmillaan toiminnallinen lähestymistapa asioihin saa aikaiseksi työyhteisössä esimerkiksi prosessin, joka avaa uusia mahdollisuuksia ja näkökulmia ja saa yhteisön toimimaan ja kehittämään sekä työtä että työyhteisöä. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 30.) Konkreettinen toiminta usein vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta yhteisössä; ryhmän osallistuminen, tavoitteiden tärkeys ja jäsenten merkitys ryhmässä tiivistävät osallistujien keskinäisiä välejä. (Kopakkala 2008, 31.)

Toiminnallisilla taidemenetelmillä voidaan käsitellä asioita objektiivisesti. Irrottamalla käsiteltävä teema erilliseksi aiheeksi, työyhteisö käsittelee asiaa ”ulkopuolisen näkökulmasta”. Kuvallinen ilmaisu antaa mahdollisuuden tarkastella teemaa kuvitteellisesti kuitenkin niin, että taustalla on ajatus liittyvästä todellisesta aiheesta. Tarkoitus on saada aikaiseksi uusien toimintamallien löytymistä toisenlaisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Toiminnalla tähdätään ryhmän sisällä tapahtumaan kokemukselliseen oppimiseen, jossa kokemus tuottaa uuden oppimisoivalluksen ja sitä kautta edistää muun muassa ryhmässä olevien yksilöiden henkistä kasvua, minäkuvaa sekä roolituntemusta. Toiminnallisten harjoitusten valintaan vaikuttavat kohderyhmän ryhmädynamiikka ja siihen liittyvät ilmiöt. Toimintasuunnitelmaa laatiessa on poh-

dittava etukäteisoletus jokaiselle toiminta osiolla toivotusta lopputuloksesta, jotta voidaan odottaa tehtävien tuottavan ryhmään kehitystä. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 30–31, 34.)

Haasteena taidelähtöisissä menetelmissä on, miten ja millaisia menetelmiä voidaan käyttää työyhteisössä, jotta se palvelisi mahdollisimman monipuolisesti juuri niitä tarpeita joihin työyhteisö kaipaa apua. Toimintaa suunniteltaessa tulee rajata käsiteltävä alue ja valita, esimerkiksi teemallinen prosessiluontoinen työskentelytapa, jolla pureudutaan tiettyihin ongelmakohtiin joihin työyhteisö on eniten kaivannut apua sekä vaihtoehtoisia menetelmiä vaikeiden asioiden kohtaamiseen. Toimintaa suunniteltaessa olisi hyvä olla mukana esimerkiksi kohteen esimies, joka tuntee työpaikan käytännön: työvuorolistan, aikataulut ja muut vaatimukset, jotta saataisiin mahdollisimman moni työyhteisön jäsenistä osallistumaan toimintaan. (Rantala 2011, 21–22.)

Vaikka taidelähtöisillä menetelmillä pyritään vaikuttamaan työyhteisön työhyvinvointiin, toimenpiteet voivat aiheuttaa hetkellisesti myös työpahoinvointia. Työskentely nostaa positiivisten asioiden lisäksi usein esille myös työyhteisössä olevia negatiivisia asioita, jotka saatetaan kokea herkiksi ja vaikeasti käsiteltäviksi aiheiksi. (Rantala 2011, 26). Omien aikaisempien kokemusten ja havaintojen kautta olemme huomanneet, että taidelähtöisten menetelmien käytön onnistumisen ongelmaksi voidaan kokea myös se, jos työyhteisö kokee saavansa lisää työtä varsinaisen perustyön lisäksi. Ongelmaksi se muodostuu erityisesti silloin, jos samaan työyhteisöön on tehty useampia vastaavanlaisia projekteja ja hankkeita tai taidelähtöisiä menetelmiä on käytetty yhteisössä paljon, jolloin itse tarkoitus ja alkukyselyssä esiin nousseita toiveita ja tarpeita ei huomioida.

4.6 Ohjaajan rooli ja toiminnan purku

Ohjaus ei voi perustua teoriasta johdettuihin pelkistettyihin esimerkkeihin, vaan on toimittava kulloisenkin tilanteen ehdoilla (Räsänen 2008, 76–77). Ohjaamisen ydin on sen humaani luonne, jonka tavoitteena on tarkastella ihmistä kokonaisuutena. Se perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen vahvistaen yhteisön toimivuutta ja kulttuurisia arvoja. Luonteeltaan se on parhaimmillaan uudistava, kehittävä, tuloksellinen, jossa ihminen osallistuu toimintaan ja toiminta lähtee ihmisestä itsestään. (Kurki 2008, 80–81).

Toiminnallisen harjoituksen kulku ja ohjaajan rooli:

- alkuinfo,
- kerrotaan mitä tehdään ja miten tulee toimia,
- kerrotaan turvallisuuteen liittyvät asiat,
- kerrotaan ohjaajan roolista osallistujille,

- tehtävien suorituksen aikana ohjaaja antaa vinkkejä, mutta ei puutu tehtävien suorittamiseen,
- ohjaaja puuttuu toimintaan jos turvallisuus on vaarassa ja
- mikäli tekemiseen on varattu tietty aika, voi ohjaaja antaa vinkin käytettävissä olevasta ajasta.

(Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27.)

Ohjaajan tulee toimintaa toteuttaessaan käydä työyhteisön kanssa läpi mitä ollaan tekemässä ja mikä on toiminnan tavoite sekä keskustella tietosuojaan ja turvallisuuteen liittyvistä asioista. Toimintaa aloittaessa on hyvä kertoa työn luonteesta ja työyhteisön ja ohjaajan roolista tehtävä harjoituksissa: jokainen tekee työnsä itsensä näköisenä ja sillä tyylillä kuin parhaimmaksi näkee, tietyt pelisäännöt kuitenkin huomioiden. Katajan, Jaakkolan ja Liukkosen mukaan ohjaajan tärkein rooli on olla passiivisena tekijänä toiminnallisissa harjoituksissa, koska se mahdollistaa ohjaajan olemisen tarkkailijan roolissa. Se antaa osallistujille mahdollisuuden kokemukselliseen oppimiseen; ryhmä oppii itse suorittamaan annettuja tehtäviä. Etukäteen on myös hyvä keskustella prosessin purkamisesta ja siitä kenelle se kuuluu. Voidaan esimerkiksi sopia joku ajankohta ja paikka, jolloin käsitellään toiminnasta esiin nousseet asiat. Näin toimimalla saadaan luotua turvallinen ympäristö toiminnalle. (Rantala 2011, 23–25; Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 35.)

Jotta ohjaaja voisi vastata ryhmän tarpeisiin, on tärkeää havainnoida ja arvioida seuraavia asioita:

- innostumiseen liittyvät havainnot: mikä saa ryhmän innostumaan mikä ei,
- ryhmähenki: käyttäytyminen ja puheen sisältö,
- palautteen anto ja kannustus ryhmän sisällä: ryhmän toiminta yhdessä, palautteen sävy, yhteistyö kyky,
- kommunikointi: oppimiskokemusten jakaminen, ohjeiden kuuntelu ja keskittyminen,
- oppiminen: ratkaisuvaihtoehtojen löytäminen, oppimiskokemusten siirtäminen muille ryhmäläisille, mikä on tärkeä ryhmän voimavara,
- luovuus: ryhmän spontaanisuus, leikkimielisyys, ja joustavuus,
- ongelmaratkaisutaito: jäsenten roolit, miten ryhmä yhdessä ratkaisee> ketjureaktio, hyvin toimivissa ryhmissä onnistuu ketjumainen toiminta (yksi keksii alun, toinen keksii ja niin edelleen) ja
- turvallisuus: ryhmän välittäminen turvallisuudesta, esimerkiksi piittaamattomuus on merkki luottamuksen puutteesta.

(Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 39–40.)

Ohjaajan rooli kehittyy ammatillisen kasvun myötä. Katajan, Jaakkolan ja Liukkosen (2011, 27) mukaan ryhmän ohjaajalta vaaditaan kolmea perusroolia: ryhmän johtaja, kuuntelija ja

vaikuttaja. Toiminnallisessa ryhmätyöskentelyssä ohjaajan rooli on erittäin tärkeää: ohjaaja puuttuu tarpeen vaatiessa ryhmäläisten toimintaan tai vetäytyy tarkkailemaan ryhmää. Ohjaajan tulee tarkkailla omaa rooliaan toiminnan aikana ja pyrkiä olemaan mahdollisimman luonteva ja antaa ryhmäläisille tilaa, jotta ryhmä voi kehittyä toiminnassaan; pienillä kannustuksilla ja rohkaisuilla edeten. Ohjaajan välityksellä saadaan muodostettua turvallinen ja kannustava ilmapiiri. Erityisesti ryhmän muodostamisvaiheessa ohjaajan tulee tunnustella ilmapiiriä ja edetä sen mukaan. Kaikkea toimintaa ei välttämättä oteta innolla vastaan, vaan ryhmässä saattaa esiintyä myös vastarintaa. Vastarinta voi näkyä esimerkiksi tehtävien väheksymisessä, tehtävistä vetäytymisessä tai tehtävistä vitsailussa. Mikäli vastarintailmiö syntyy ryhmässä, on ohjaajan puututtava heti ja otettava asia puheeksi. On pohdittava, miten tehtävissä edetään, jotta voidaan tukea toiminnalle asetettuja tavoitteita, kuitenkin niin, ettei annettujen tehtävien sisältö muutu. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27.)

Toiminnallisten tehtävien purkamisen tarkoitus on opettaa ryhmää refleктоivaan toimintaan; oman ja toisten refleктоivaan tarkasteluotteeseen. Purkamisessa keskustellaan asioista ja ilmiöistä, joita toiminnasta on noussut esille. Tarkoitus on antaa ryhmälle merkityksiä yhteisesti koettuihin asioihin. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 42.) Oppiminen kuvallisen toiminnan kautta on jatkuva prosessi, jossa uudet kokemukset törmäävät ennakkokäsityksiin. Toiminnan kokemuksellinen ymmärtäminen edellyttää, että ihminen kykenee tarkastelemaan olemassa olevia tietojaan ja käsityksiään. Kokemuksellinen oppiminen kokonaisuudessaan tarjoaa ihmiselle mallin itsereflektion perustuvasta ymmärtämisestä. Ryhmäkeskustelut ovat yksi tapa yhdistää henkilökohtaiset näkemykset kulttuuriseen tietoon. Tarkastelussa tapahtuvaa oppimista tulee arvioida prosessin, ei niinkään syntyneiden tuotteiden kautta. Parhaimmillaan kokemuksellinen oppimisprosessi vaikuttaa koko persoonallisuuteen ja ihmisenä kasvamiseen. (Räsänen 2008, 203–205).

Toiminnallisten tehtävien purkutekniikoita on sanallisia ja sanattomia. Suullisessa tekniikassa keskustelun keskiössä ovat tuntemukset ja oppimiskokemukset, jossa esille nostetaan erityisesti harjoituksen keskeiset teemat ja korostetaan niiden merkitystä ryhmässä. Sanattomat purkutekniikat voivat olla esimerkiksi tehtyihin kuviin liittyviä jatkoharjoituksia. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 42.)

5 Toteutuksen kuvaus

Opinnäytetyömme toteutettiin yhteistyössä Uudellamaalla sijaitsevan kehitysvammaisten asumisyksikön työntekijöiden kanssa. Kyseinen yksikkö on muutama vuosi sitten perustettu asumispalveluyksikkö ja työyhteisö on melko pieni. Yksikössä työskentelee seitsemän työntekijää, joista kuusi osallistuu järjestämäämme toimintaan. Yksi on virkavapaalla. Yksikkö toimii asumispalvelutarkoitukseen tehdyssä omakotitalossa. Alkukyselystä saamiemme vastaus-

ten perusteella työyhteisössä huolehditaan työhyvinvoinnista työohjauksella, henkilökunnan palaverilla, yhteisellä tekemisellä, esimerkiksi virkistystoiminnalla ja joustavuudella työvuoroissa. Työntekijöiden kanssa käymiemme keskustelujen perusteella uusi yksikkö, asukkaat ja työ sekä toiminnan muotoutuminen ovat vaatineet veronsa työntekijöiltä. Keskustelujen lisäksi myös alkukyselystä kävi ilmi, että työntekijät kaipaavat piristystä arkeen sekä voimavaroja ja uudenlaisia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Sovelsimme opinnäytetyössämme kuvallisia menetelmiä työhyvinvoinnin tukemiseen. Välineinä käytimme osallistavaa ja soveltavaa taidetta. Kuvalliset menetelmät tarjosivat monipuolisia työvälineitä käsitellä työhyvinvointia. Osallistava ja soveltava taide tarjosivat vuorovaikutuksellisia, yhdenvertaisia ja voimauttavia toimintamenetelmiä. Järjestimme yksikön työntekijöille työhyvinvointipäivän sekä kaksi erillistä ohjauksetta, jotka sisälsivät kuvallisia menetelmiä hyödyntäviä, työhyvinvoinnin eri osa-alueita käsitteleviä tehtäviä.

Sovimme työyhteisön kanssa opinnäytetyöhön osallistuvien anonyymiydestä, jotta projekti voitaisiin tehdä mahdollisimman avoimesti ja huomioiden myös osa-alueet, jotka nimellisenä tehtynä jätettäisiin asian arkaluontoisuuden vuoksi vähemmälle huomiolle. Anonyymiyden mahdollisti meille laaja-alaista oppimista ja työyhteisölle turvallisen ja avoimen ympäristön asioiden käsittelyyn. Anonyymiyden tarkoittaa työssämme sitä, että henkilöt ja työpaikka ovat tunnistamattomissa opinnäytetyön tekstistä, ohjauskerroilta otetuissa kuvissa ja työntekijöiden puheista otetuissa lainauksissa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tukea työntekijöiden työhyvinvointia, työryhmän toimivuutta ja yhteisöllisyyttä sekä vahvistaa kuvallisten menetelmien keinoin työyhteisön voimavaroja. Teimme eron työhyvinvoinnin edistämisen ja tukemisen välille, meidän toimintamme oli työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Työhyvinvoinnin edistämällä tarkoitetaan osaa organisaation jatkuvasta toiminnasta, jonka yhtenä osa-alueena voidaan nähdä henkilöstön motivaatiota kohottavat hankkeet (Rauramo 2008, 25). Projektimme työyhteisön kanssa oli työhyvinvoinnin tukemiseen tähtäävää toimintaa, mikä on osa työhyvinvoinnin edistämistä. Jotta työtämme voitaisiin kutsua edistämiseksi, pitäisi toiminnan olla tavoitteellisempaa ja arvioinnin kestää pidempään. Näin voisimme seurata, onko toimintamme edistänyt työyhteisön työhyvinvointia.

5.1 Toiminnan tavoitteet

Toiminnan tavoitteena oli oppia ohjaamaan, soveltamaan ja hyödyntämään kuvallisia menetelmiä sekä käyttää niitä työvälineenä työhyvinvoinnin tukemisessa. Tavoitteenamme oli myös kehittää menetelmä, jota voi hyödyntää ja soveltaa myös muihin työyhteisöihin. Hallitaksemme työhyvinvoinnin käsitteen meidän täytyi selvittää, minkälaisista osa-alueista työhyvinvointi koostu sekä millaisia vaikutuksia näillä osa-alueilla on työhyvinvointiin. Työhyvinvoin-

nin tukeminen kuvallisten menetelmien avulla sisälsi kaksi selvitettävää osa-aluetta: millä keinoilla työhyvinvointia edistetään ja miten me voimme soveltaa kuvallisia menetelmiä työhyvinvoinnin tukemiseen. Alkukartoituksen avulla selvitimme työyksikön tarpeita ja loppukysely toimii toiminnan arvioinnin välineenä. Aihe jakaantui neljään keskeiseen näkökulmaan:

- Mitä työhyvinvointi on?
- Miten työhyvinvointia voidaan tukea kuvallisten menetelmien avulla?
- Mitkä ovat asumisyksikön työntekijöiden tarpeet?
- Miten pystyimme vastaamaan toiminnalla työntekijöiden tarpeisiin?

Kuvallisia menetelmiä hyödyntävälle, työhyvinvointia tukevalle opinnäytetyölle ilmeni tarvetta asumisyksikön työntekijöiden puolelta. He toivoivat saavansa virkistystä ja voimaa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Haluamme opinnäytetyömme avulla osoittaa vaihtoehtoisen, luovia ja toiminnallisia menetelmiä hyödyntävän ratkaisuvaihtoehdon työhyvinvoinnin tukemiseen. Kuvallisten menetelmien tarkoituksena oli voimavaraistaa ja tukea työyhteisön hyvinvointia. Voimauttamisen näkökannalta katsottuna halusimme tuoda esille ja vahvistaa työyhteisön positiivisia piirteitä ja nähdä ne voimavaroina ja ratkaisun välineinä. Tutkimusta voidaan soveltaa vastaavanlaisten työhyvinvointitapahtumien suunnitteluun ja organisointiin tai käyttää jatkokehittelyn pohjana kuvallisten menetelmien hyödyntämiseen työhyvinvoinnin tukemista varten.

5.2 Tutkimusmenetelmät ja toteutussuunnitelma

Opinnäytetyö suoritettiin toiminnallisena tutkimuksena. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tavallista, että tutkimuskäytäntöjä käytetään hieman väljemmässä merkityksessä, vaikka keinot tiedon keräämiseen ovatkin samat (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56). Laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntäen pystyimme tarkastelemaan ja kokoamaan tietopohjaa toiminnallista osuutta varten. Toiminnallinen opinnäytetyö mahdollisti meille työhyvinvointia tukevien ohjauskertojen valmistelun ja toteuttamisen sekä arvioinnin.

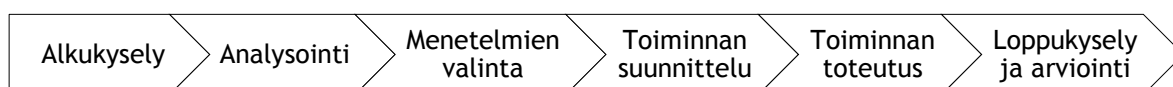
Olemme koonneet tietopohjamme kirjallisuuskatsauksen avulla. Perehtymällä primaariaineistoon kartoitimme tietoa tutkimuksen keskeisistä osa-alueista, jotta voimme soveltaa tietoa toiminnan suunnitteluun. Lähteinä käytimme muun muassa kirjallisuutta, hankkeita, tutkimuksia ja aiheelle hyödyllisten organisaatioiden julkaisuja. Jotta lähdemateriaalia olisi laajalaisesti, tutustuimme keskeisistä aihealueista tehtyihin tutkimuksiin ja opinnäytteisiin sekä hyödynsimme niistä löytyviä lähdeviitteitä.

Valitsimme työyhteisöstä tehtävän tiedonkeruun muodoksi lomakehaastattelun, koska halusimme vastaustilanteen olevan jokaisella vastaajalla samanlaisen: samat kysymykset ja ai-

kaa miettiä vastauksia omassa rauhassa. Kyselylomake sisälsi määrällisiä ja laadullisia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli täydentää toisiaan. Kysymyksiin vastattiin asteikolla yhdestä viiteen. Valitsimme kyseisen asteikon, jotta positiiviset ja negatiiviset vastaukset näkyisivät selkeästi, mahdollistaen kuitenkin myös neutraalin vastausvaihtoehdon. Kyselyjen teossa hyödynsimme työhyvinvoinnin portaita, joiden mukaan kysymykset jaoteltiin kolmeen työhyvinvointia käsittelevään osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Kartoitusten tuoma tieto analysoitiin käyttämällä teemoittelua: nostimme aineistosta esille tutkimusongelmia valaisevia teemoja.

Työhyvinvointia tukevien ohjauksetojen vaikuttavuutta ja tuloksia arvioimme monesta eri näkökulmasta: tavoitteidenasettelun, vaikutusten ja prosessin arvioinnilla. Arviointimenetelminä käytimme havainnointia, omia itsearvioita sekä työyhteisön jäsenille tehtyjä alku- ja loppukyselyjen avulla. Havainnointia ja itsearvioita tehtiin jokaisen ohjaukserän aikana ja päätteeksi. Havainnot ja ajatukset koottiin ja kirjattiin muistiin, jotta raporttiin saataisiin mahdollisimman totuudenmukainen ja monipuolinen kuvaus ohjaukseroista.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin ja on raportoitu seuraavan kaavion (kuvio 1) osoittamassa järjestyksessä:



Kuvio: 1 Toiminnan rakenne

Alkukyselyn tarkoituksena oli selvittää ja kohdentaa työyhteisön tarpeet. Analysointivaiheessa vastauksista nostettiin esiin työhyvinvoinnin tukemista tarvitsevia osa-alueita, joihin pureudumme toiminnallisessa osa-alueessa. Menetelmien valinnassa haimme kuvallisen ilmaisun menetelmistä välineitä, jotka olivat työyhteisön tarpeiden käsittelyyn ja työskentelyotteeltaan työyhteisöön sopivia. Suunnitteluvaiheessa muotoilimme tehtävät ja niiden sisällön toteutettavaan muotoon sekä hankimme tarvittavat tilat, materiaalit ja välineet. Toteutus tapahtui järjestämällä kolme työhyvinvointia tukevaa ohjauksetoa työyhteisölle. Toiminnallisen osuuden päätteeksi toteutimme loppuarvioinnin. Loppukyselyn tieto toimi peilinä valitsemillemme menetelmille ja toiminnallemme kartoittamalla ohjauksetojen vaikutuksia ja hyötyjä sekä antamalla palautetta ja osoittamalla kehitysmahdollisuuksia. Arvioinnin yhteydessä selvitimme myös omaan toimintaamme liittyviä asioita ja tekijöitä sekä pohdimme oman ammatillisuuden kasvua ja kehitystä. Ryhmä- ja itsearviointit ovat luvussa 7.2.

5.3 Eettisyys

Opinnäytteemme aihe on tärkeä, sillä nykypäivän työkuultuuri, tiedon reaaliaikaistuminen sekä muutokset niin yhteiskunnassa kuin organisaatioissakin vaativat työntekijöiltä yhä suurempaa panosta ja osaamista oman työnsä kehittämiseen ja edistämiseen sekä sopeutumista muuttuviin työolosuhteisiin. Sosiaali- ja terveysala käy läpi monia uudistuksia sekä yhteiskuntamme että globaalisten muutostekijöiden vuoksi. Alalla työskentelevät elävät jatkuvan työorganisaation muospaineiden alla, mikä saattaa aiheuttaa ongelmia työssä jaksamiseen ja ilmetä esimerkiksi työperäisenä stressinä ja ahdistuksena. Työyhteisön psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtiminen on avainasemassa muuttuvan työn kohtaamisessa. Yhteiskunnalla on velvollisuus luoda mahdollisuudet ja puitteet työhyvinvoinnin tukemiseen, edistämiseen ja kehittämiseen. (Liikanen 2010, 26, 38.)

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistämässä fyysisen liikunnan ja terveellisten elämäntapojen rinnalle on tullut myös taide- ja kulttuuritoimintaa, jotka nähdään sekä fyysisen että psyykkisen terveyden ylläpitäjinä. Taide tarjoaa menetelmiä työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen ja antaa avaimia kokemukselliseen oppimiseen sekä vuorovaikutustaitojen ja dialogisuuden parantamiseen työyhteisössä, esimerkiksi toiminnallisten harjoitusten kautta. Taiteen soveltavilla menetelmillä voidaan elävöittää ja rikastuttaa työtä ja saada yksilö ilmaisemaan itseään ja toteuttamaan luovuuttaan. (Liikanen 2010, 3, 26, 36–38; von Brandenburg 2008, 25, 28–29).

Tutkimuksen eettiset kysymykset voidaan jaotella karkeasti tiedon hankintaan ja tiedon käyttöä koskeviin kysymyksiin. Suoranta ja Eskola esittävät kirjassaan tutkimuksenteon eettisiä ongelmakohtia: tutkimuslupaun liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttö: esimerkiksi tutkijan uraa hyödyntävät tutkimukset vs. toimintatutkimus, osallistumiseen liittyvät ongelmat: tutkijan vaikutus tutkimusyhteisöön ja tutkimuksesta tiedottaminen: tieteellinen raportointi vs. tutkittavilla tiedottaminen. (Eskola & Suoranta 2003, 52.)

Teimme opinnäytetyöhön osallistuvan työyhteisön kanssa tutkimuslupaun liittyvän sopimuksen, jossa me opiskelijat ja työyhteisön edustaja sovimme tietyistä ehdoista opinnäytetyön toteuttamiseksi. Tutkimusluvassa käytiin pääpiirteittäin läpi opinnäytetyön sisältöä ja tuloksen hyödyntämistä sekä sovittiin opiskelijoiden vastuista ja työyhteisön yhteysenkilön roolista. Opiskelijat huolehtivat toiminnallisten osuuksien toteutuksesta ja sisällöstä sekä sitoutuivat toimimaan tutkimus- ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. Työelämätaho vastasi työhyvinvointipäivän kustannuksista sekä antoi toimitilat aloitus- ja lopetuskerroille. Kuvallisiin tehtäviin tarvittavat materiaalit saatiin koululta. Työelämän yhteysenkilö toimi tiedonantajana opiskelijoiden ja muun henkilökunnan välillä.

Työyhteisön jäseniä informoitiin ohjauskerroista ja niiden yleisestä luonteesta etukäteen, jotta jokaisella olisi käsitys siitä, mihin on ryhtymässä. Koimme erityisen tärkeäksi kertoa työntekijöille, että ohjauskertojen sisältö on pitkälti asia- ja tehtäväpainotteinen ja päätarkoituksena on antaa työyhteisölle välineitä käsitellä sisäisiä asioitaan. Etenkin työhyvinvointipäivä sisälsi odotuksia virkistäytymisestä ja perinteisenlaisesta työtoiminnasta, joten mielestämme oli sekä päivän onnistumisen kannalta että työntekijöiden asennoitumisen kannalta tärkeää kertoa totuudenmukaisesti ohjauskertojen sisällöstä.

Toimintamme tähtäsi työyhteisön voimaantumiseen, sillä puitteemme opiskelijoina käsitellä työyhteisön sisäisiä ja rakenteellisia asioista ovat rajalliset. Voimaantumisen tunne syntyy omien kokemusten kautta, oivaltamalla ja ymmärtämällä asia tai asiayhteyden ja siitä, että ihminen voi kokea onnistuvansa ja olevansa hyväksytty. (Kettunen 2002, 274.) Tutkimusta tehdessä ja arvioitaessa oli eettisesti huomioitava, ettemme pysty opiskelijoina tarjoamaan työyhteisölle terapeutista tai konsultoivaa apua, koska ammatillisiin opintoihimme ei sisälly näitä erityisalueita. Lisäksi toimintamme oli niin lyhytkestoista, ettei siitä voitaisi hakea kyseisiä ulottuvuuksia.

Ohjauskertojen tapahtumien tallentamisessa käytimme kameraa ja nauhuria, joihin olimme saaneet luvat henkilökunnalta. Pyysimme valokuvaamista varten kirjallisen luvan jokaiselta ohjauskerroille osallistuvalla työntekijältä. Nauhurin käyttöön kysyimme luvan kunkin ohjauskerran alussa suullisesti ja varmistimme, ettei kenelläkään ollut mitään sitä vastaan. Kerroimme, että äänitallenteita käytetään vain raportoinnin apuna, eikä niitä esitellä julkisesti. Äänitallenteet hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Valokuvia käytettiin havainnollistamisen välineenä, ja siten, etteivät kuvissa olevat henkilöt ole tunnistettavissa.

Aineiston hankinnassa lähdettiin liikkeelle työyhteisön tarpeista ja tietopohjamme täydentämisestä. Pääpaino oli työhyvinvoinnilla, joka oli keskeinen tutkittava ilmiö. Lisäksi tarvitsimme tietoa työhyvinvoinnin ja taiteen yhdistämisestä sekä tutkimuksista, joita on tehty kyseiseen aiheeseen liittyen, jotta pystyimme soveltamaan näitä tietoja oman toimintamme suunnitteluun.

Alku- ja loppukyselyiden kysymyslomakkeiden kysymykset laadittiin mahdollisimman selkeiksi ja ymmärrettäviksi, sekä tutkimuksen eri osa-alueita mittaaviksi kokonaisuuksiksi. Nimettömänä tehtävän lomakekyselyn valitseminen ohjauskertojen vaikuttavuuden arviointiin oli mielestämme paras keino varmistaa jokaisen työntekijän äänen esille tuleminen, avoimuus sekä samanlainen lähtötilanne vastausten antamiseen. Näin esimerkiksi henkilöseikat tai haastattelutilanteen vaikutus vastauksiin on minimoitu.

Kyselyiden vastauksia analysoitaessa on kuitenkin huomioitava muutamia kyselyyn liittyviä ongelmia:

- ei voida olla varmoja, miten vakavasti vastaaja on ottanut kyselytutkimuksen, toisin sanoen onko vastauksissa pyritty huolellisuuteen ja rehellisyyteen,
- onko annettu kyselylomake ymmärrettävä ja selkeä ja onko vastausvaihtoehdot sopivia vastaajien näkökulmasta – väärinymmärryksien mahdollisuus ja
- miten selvillä ja perehtyneitä vastaajat ovat kysymysten aihealueisiin.

(Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 195.)

Raportin kirjoittamisessa totuudenmukaisuuden vuoksi oli tärkeää erotella omien taustaolettamuksien vaikutus tiedon ja havaintojen tulkintaan. Taustaolettamuksilla tarkoitamme esimerkiksi kulttuurin, arvojen ja ylipäänsä omien lähtökohtien huomioimista. Koimme opinnäytetyötä tehdessämme aiheen tulleen melko henkilökohtaiseksi, mikä aiheutti sen, että keskustellessamme ja purkaessamme tapahtumia meidän täytyi tunteiden purkamisen jälkeen ottaa kiinni itse asiasta ja tarkastelemaan sitä objektiivisesti.

Sosiaali- ja kasvatustieteissä tutkija on osa tutkimusta, eikä voi täten eristäytyä tutkimuskohteesta. Kyseessä on tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus, jolloin ei riitä, ettei vahingoiteta tutkittavaa vaan on myös huomioitava, ettei muullakaan tavalla käsittele tutkittavaa väärin, esimerkiksi ihmisarvon loukkaukset. Tutkimuksen eettisten ongelmien tunnistaminen vaatii herkkyyttä, joka vaatii ammattitaitoa ja ammattietiikkaa. Pyrimme säilyttämään toimintamme eettisyyden huolellisella suunnittelulla ja valmistelulla sekä keskustelemalla avoimesti toiminnallisen tutkimuksen tekoon liittyvistä seikoista ja asiasisällöistä, jotta pystyimme huomioimaan erilaiset näkökannat ja olemaan myös toisillemme avoimet ja rehelliset. Kolmen tekijän yhteistyö vaati syvällistä keskustelua ja perehtymistä toiseen ihmiseen ja hänen ajatusmaailmaansa. Jokainen käsittelee asioita subjektiivisesta näkökulmasta, omaan aikaisempaan kokemusmaailmaan peilaten. Keskustelu on tärkeää, jotta tekijöillä on yhteisymmärrys tekemisestä ja tietoisuus erilaisista näkökulmista. (Eskola & Suoranta 2003, 57–59.)

5.4 Alkukartoituksen analyysi

Alkukartoituksen (liite 1) kyselylomakkeet vietiin opinnäytetyömme kohteena olevaan työyksikköön toukokuussa 2011, vastausaika oli noin kaksi viikkoa. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli selvittää, millainen on työhyvinvoinnin tila työyhteisössä, sekä millaisia tarpeita heillä on työhyvinvointia sisältävien ohjauskertojen suhteen.

Alkukyselyyn vastasi 83,3 prosenttia työntekijöistä. Kyselyyn vastattiin nimettömänä; halusimme antaa vastaajille mahdollisuuden vastata anonyyminä, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman avoimia ja totuudenmukaisia. Kysymykset jaoteltiin psyykkiseen fyysiseen ja so-

siaaliseen osa-alueeseen, jotta vastausten analysointi olisi kokonaisvaltaisempaa. Rakensimme työhyvinvointiin liittyvät ohjaukset näiden kolmen osa-alueen ympärille, koska kaikista edellä mainituista hyvinvoinnin osa-alueista on tarpeellista huolehtia, jotta ihminen pysyisi terveenä ja toimintakykyisenä sekä viihtyisi työssään mahdollisimman pitkään (Rauramo 2008, 37).

Kyselyn perusteella työntekijät kokivat henkilökohtaisen työtyytyväisyyden työhönsä melko hyväksi. Vastauksista ilmenee, että oman työtyytyväisyyden hyväksi kokemista vahvistaa työn haasteiden ja muutosten kokeminen mielekkäinä ja itselle sopivan kokoisina. Myös oman työn arvostus koettiin pääosin hyväksi. Työntekijöillä on positiivinen asenne kohdata muutoksia ja haasteita sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Kun yksilön työlle asettamat odotukset täyttyvät, myös henkilökohtainen hallinnan tunne kasvaa sekä luova spontaanisuus kohdata työelämän muutoksia ja vastata uuteen tietoon paranee (Nummelin 2008, 29; Heikkilä 2010, 127).

Voimavaroja muutoksien kohtaamiseen antaa muun muassa laadukas vapaa-aika. Suurin osa työntekijöistä koki saavansa riittävästi mahdollisuuksia kehittää itseään työssään, useat mainitsivat koulutukset kehittymismahdollisuutena. Seuraavassa on suoria sitaatteja alkukyselyn vastauksista:

”Haasteet otan vastaan innolla. Muutoksiin olen myös valmis. On voimavaroja.”

”Mielestäni hyvät, laadukas vapaa-aika auttaa jaksamaan.”

”Todella hyvät, aina mahdollisuus koulutuksiin jos itsellä on intoa.”

”Oppia lisää, kouluttautua lisää. Jos innostuu ja aika riittää.”

Työn psyykkistä puolta koskevassa kysymyksessä vastanneista 33,3 prosenttia koki työnsä psyykkisyyden melko rasittavaksi, 16,7 prosenttia rasittavaksi ja 33,3 prosenttia melko kevyeksi. Psyykkistä puolta tukeviksi voimavaroiksi koettiin työyhteisöstä ja työnohjauksesta saatava tuki, asiakkaat, oma hyvinvointi, vapaa-aika, läheiset, liikunta ja oma elämänsäsenne. Suonsivun mukaan työn psykososiaaliset tekijät vaikuttavat suoraan työntekijän terveyteen, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen (Suonsivu 2011, 20).

Vastauksista käy ilmi, että työyhteisöllä oli muutamia yhteisiksi koettuja ongelmia. Kyselyn vastausten mukaan apua kaivattiin esimerkiksi alan kehityksen mukana pysymiseen, työssä jaksamiseen ja sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla. Kannustava ja positiivinen ympäristö tukee parempiin suorituksiin pyrkimistä sekä lisää työhön sitoutumista. Sosiaalisesti hyvinvoivassa työyhteisössä yksilö tuntee yhteenkuuluvuutta, sitoutuneisuutta ja avoimuutta. Työpaikalta

saatava sosiaalinen tuki auttaa selviytymään työn haasteista. Tuki voi olla tietoa, arvotusta sekä henkistä ja aineellista tukea. (Paasivaara 2009, 25–27; Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2011.) Työyhteisön hyvinvointi koettiin seuraavanlaiseksi: 33,3 prosenttia piti työyhteisön hyvinvointia melko hyvänä, 16,7 prosenttia siltä väliltä, 16,7 prosenttia melko huonona ja 16,7 prosenttia erittäin huonona. Moni koki nykyhetken ja menneisyyden raskaaksi, tulevaisuuden suhteen ollaan kuitenkin toiveikkaita. Seuraavassa on suoria sitaatteja alkukyselyn vastauksista:

”Vaikeaa on nyt, mutta toivon parempaa”

”Näen positiivisen tulevaisuuden”

”Ajan kanssa uskon, että hyvä tulee. Lähiajan näkymät hämärän peitossa.”

Työntekijät kokivat saavansa voimavaroja työyhteisön hyvinvointiin työnohjauksesta, keskusteluista ja palavereista, virkistyshetkestä, asiakkaista ja muutamista asiakkaiden vanhemmisista. Joustavat työajat koettiin myös työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Tärkeimmiksi seikoiksi työhyvinvoinnin onnistumisen kannalta katsottiin työyhteisön joustavuus, luottamus ja avoimuus sekä positiivinen ilmapiiri työntekijöiden kesken.

Vastaukset olivat pääosin yhteneväisiä ja samanhenkisiä lukuun ottamatta muutamia eroavaisuuksia. Työyhteisön vuorovaikutus ja tiedonkulku koettiin kuitenkin melko hyväksi 83,3 prosenttisesti. Myöskään työnjaon suhteen ei ollut epäselvyyksiä. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että työyhteisön pelisääntöihin kaivattiin selkeyttä.

Vastaajista 33,3 prosenttia koki vaikuttavansa työyhteisön työhyvinvointiin melko paljon, 33,3 prosenttia ei osannut sanoa ja 16,7 prosenttia koki vaikuttavansa melko vähän. Suurin osa työyhteisön jäsenistä siis epäili oman toiminnan vaikuttavuutta työyhteisössä. Tätä vahvistavat vastaukset kysyttäessä uhkia ja epämieluisia seikkoja työhyvinvointipäivän suhteen: negatiivinen asenne ja ”porukan jakautuminen” koettiin suurimmiksi uhkiksi työhyvinvointipäivän toteutumisen kannalta.

Vastauksista ilmeni, että apua kaivattiin voimavaroihin, tasa-arvoiseen työyhteisöön, yksimielisten ratkaisujen keksimiseen ja työntekijöiden kokemuksiin epäkohtiin työssä. Valitsimme ohjauskertojen keskeisiksi teemoiksi työyhteisön voimaantumisen ja ryhmän keskinäisen yhteistyön parantamisen, sillä työyhteisöä yhdistävät tekijät tukevat kokonaishyvinvoinnin kokemusta, jolloin henkilökohtainen voimaantuminenkin voi olla mahdollista. Lisäksi valitsemamme teemat olivat sellaisia, joita voimme opiskelijan näkökulmasta käsitellä voimaannuttavissa mittasuhteissa, tietopohjamme ja kokemuksemme huomioiden. Voimaantumisessa keskeistä on

elämän arvojen sekä työorganisaation arvojen kunnioittaminen, toisten kuunteleminen, avoin keskustelu ja rakentava palaute sekä arvostus. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus itsevoimaantumiseen, joka on edellytys koko työyhteisön voimaantumiseen. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 3–5).

Vastausten mukaan työhyvinvointipäivä koettiin erittäin tarpeellisena 66,6 prosenttia ja melko tarpeellisena 16,7 prosenttia. Päivältä toivottiin yhdessä tekemistä ja olemista, uudella toimintaa ja hyvää ruokaa. Yhteisiksi tavoitteiksi työntekijät toivoivat tasa-arvoista työyhteisöä, yksimielistä ratkaisua ongelmiin, toimivampaa yhteistyötä asiakkaiden vanhempien kanssa sekä aidosti mukavaa päivää. Työhyvinvointia ylläpitävällä toiminnalla huomio kiinnitetään työorganisaation ilmiöihin kuten koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön keskinäiseen toimivuuteen. Hyvinvoivassa työpaikkakulttuurissa on luottamuksellinen, avoin ja oikeudenmukainen työilmapiiri (Työterveyslaitos, 2011).

5.5 Perustelut toiminnan sisällölle

Vastauksista nousseista tarpeista päädyimme ottamaan, opiskelijälähtökohdan ja tietopohjamme huomioiden, työssä jaksamisen ja sosiaaliset suhteet työpaikalla ohjauskertojen keskeisiksi teemoiksi. Toiminta kohdistui työyhteisön voimauttamiseen ja ryhmän keskinäisen yhteistyön parantamiseen. Työyhteisöä yhdistävät tekijät tukevat kokonaishyvinvoinnin kokemusta, jolloin henkilökohtainen voimaantuminenkin voi olla mahdollista (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14–15).

Taidelähtöisten menetelmien käytön onnistuminen työhyvinvoinnin edistämisessä perustuu huolelliseen suunnitteluun ja pohjatyön rakentamiseen. Tavoitteiden asettaminen voi pohjautua teoreettiseen tietoon ja toiminnan kohteena olevan työyhteisön tarpeista nouseviin teemoihin. Toiminnan suunnittelussa on hyvä olla pohjana esimerkiksi työyhteisössä toteutettava kysely. Vastausten perusteella analysoidaan mahdolliset tarpeet, ongelmakohdat ja positiiviset asiat, joiden pohjalta valitaan ryhmälle sopivia harjoituksia. (Liikanen 2010, 36–37.) Työyhteisön positiivisten ominaisuuksien vahvistaminen on erittäin tärkeää, mikäli toiminnalla halutaan saavuttaa voimaantumista yhteisössä.

Suunnitellessamme toimintaa ja pohtiessamme työyhteisön tarpeita, päädyimme rakentamaan toiminnan sisältöä Rauramon työhyvinvoinnin porrasmallin mukaisesti. HavaitSIMME monen työhyvinvoinnin portaan sisällön käsittelevän työyhteisön tarpeita: työssä jaksamiseen vaikuttaa työhyvinvoinnin kokonaisuus sekä etenkin portaista ensimmäinen (psykofysiologiset perustarpeet), toinen (turvallisuuden tarve) ja viides (itsensä toteuttamisen tarve). Sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla vaikuttaa kolmas portas (liittymisen tarve) sekä neljäs portas (arvostuk-

sen tarve). Porrasmalli antaa myös teoriatukea sekä konkreettisen havainnollistamisen väli-
neen työhyvinvoinnin kokonaisuuden hahmottamiseksi.

Toiminnan painopiste oli kuitenkin työntekijöiden esiin nostamissa tarpeissa: työpaikan sosi-
aalisisissa suhteissa ja työssä jaksamisella. Alkukartoitusten vastausten mukaan työntekijät toi-
voivat toiminnalta konkreettista tekemistä ja yhdessä olemista, luonnossa liikkumista ja hy-
vää ruokaa. Valitsimme näitä elementtejä työhyvinvointipäivään. Aloituskerta valmistelee
työhyvinvointipäivää ja lopetuskerta toimii kokonaisuutta kokoavana ohjauskertana. Ohjaus-
kertojen toiminta koostui rasteista, joiden teemoina olivat työhyvinvoinnin portaat. Ensim-
mäisen rastin teemana oli ensimmäinen porras ja niin edelleen (liite 4).

Kutakin teemaa käsiteltiin kuvallisten menetelmien avulla, ja lopputuotoksena koottiin ras-
teilla tehdyistä tehtävistä suunnitteleamme työhyvinvoinnin puu havainnollistamaan koko-
naisuutta. Työhyvinvoinnin puun tarkoituksena oli kuvata työhyvinvoinnin kokonaisuutta sym-
bolisella tavalla ja auttaa työntekijöitä ymmärtämään ja havaitsemaan työhyvinvoinnin kas-
vuun ja kehitykseen vaikuttavia tekijöitä. Tekemisen kautta syntyneiden mielikuvien symbo-
loituminen, avaa käsiteltäville asioille uusia ulottuvuuksia ja tarkastelukulmia (Mantere
2007a, 14–15, 19.) Työhyvinvoinnin puussa hyödynsimme opiskelemiamme teorioita ja toi-
minnallisia menetelmiä. Idea työhyvinvoinnin puusta on lähtöisin näkemästämme vastaavan
tyyppisestä menetelmästä. Kehittelimme puun Rauramon portaiden perusteella, kuvastamaan
työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden hierarkkisuutta.

Toiminnan tarkoitus oli tarjota osallistujille onnistumisen kokemuksia, madaltaa kynnystä ku-
valliselle toiminnalle ja auttaa huomaamaan, millaisen ympäristön kuvalliset menetelmät tar-
joavat asioiden käsittelyyn. Konkreettinen toiminta usein vahvistaa yhteenkuuluvuuden tun-
netta: ryhmän osallistuminen, tavoitteiden tärkeys ja jäsenten merkitys ryhmässä tiivistävät
osallistujien keskinäisiä välejä. (Kopakkala 2008, 31.) Erilaisilla kuvallisilla menetelmillä ha-
lusimme tuoda esille vaihtoehtoja, miten työyhteisön asioita voidaan työstää erilaisin mene-
telmin. Irrottamalla työyhteisön sisäisiä asioita erilliseksi aiheeksi, voidaan tilannetta tarkas-
tella ulkopuolisen näkökulmasta ja hienovaraisemmin. Käsittelemällä asioita luovasti voidaan
ne nähdä monista eri näkökulmista. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 30–31; Sydänmaan-
lakka 2009, 112.) Voimaantumisen näkökulmasta tehtävien oli tarkoitus tuoda esille ja vahvis-
taa työyhteisön positiivisia piirteitä ja nähdä ne voimavaroina ja ratkaisun välineinä. Ha-
lusimme myös antaa jokaiselle mahdollisuuden onnistumisen kokemukseen, esimerkiksi jos
maalaaminen ei tunnu omalta jutulta voi kipsi tai savi olla mieluisampi kokemus.

5.6 Ohjaajien rooli

Räsänen (2008, 76–77) mukaan ohjaajan toiminnan tulee perustua teorian lisäksi kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla. Toiminnan yhteydessä ohjaajan tulee käydä läpi, mitä ollaan tekemässä, kertoa työn luonteesta sekä käsitellä tietosuojaan ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Toiminnallisissa harjoituksissa ohjaajan on tärkeää antaa tilaa tekemiselle sekä mahdollistaa tarkkailun ja tilanteen ohjauksen. (Liikanen 2011, 23–25; Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 35.) Jotta asioiden käsittely pysyisi opiskelijalähtökohdat huomioiden sopivalla tasolla, ratkaisimme aiheeseen liittyvän problematiikan tarjoamalla työyhteisölle ongelmien ratkaisun sijaan kokonaisvaltaisen työvälineen asioiden käsittelyyn. Hahmottamalla työhyvinvointiin vaikuttavia eri osatekijöitä, työntekijät voivat tarkastella työyhteisön hyvinvointia kokonaisvaltaisemmasta näkökulmasta sekä havaita yksilön ja yhteisön toiminnan vaikutukset kokonaisuuteen. Katajan, Jaakkolan & Liukkonen (2011, 30) mukaan toiminnan pääpaino onkin yksilön tai ryhmän kyvykkyydessä avata itse kehityksen kulkusuuntaa ja tuottaa uusia näkökulmia käsiteltävään asioihin. Suunnittelimme tehtävät ja ohjauksen siten, että työntekijät määrittelivät itse toiminnassaan teemojen käsittelyn laajuuden ja syvyyden. Näin he nostivat tärkeiksi kokemiaan asioita esille.

Aloitus- ja lopetuskerroilla toimimme toiminnan ohjaajina, mutta työhyvinvointipäivän aikana ohjauksen rooli on erilainen. Päädyimme osallistumaan päivän kulkuun olemalla taustatukena ja antamalla tarpeen vaatiessa vinkkejä tehtäviin, mutta emme osallistuneet tai puuttuneet aktiivisina ohjaajina työntekijöiden tehtäväratkaisuihin tai keskusteluihin. Asetimme itsemme tarkkailijoiden rooliin, keräämään havaintoja ja dokumentoimaan päivää kameran ja nauhurin avulla. Samalla havainnoimme suunnittelemiemme tehtävien toimivuutta Katajan, Jaakkolan & Liukkonen (2011, 39–40) esittämän mallin mukaan: havainnoitavia osa-alueita ovat innostumiseen liittyvät havainnot, ryhmähenki, palautteen anto ja kannustus ryhmän sisällä, kommunikointi, oppiminen, luovuus, ongelmanratkaisutaito ja turvallisuus. Ohjaustoiminnan pääajatuksena oli antaa työyhteisön ratkaista tehtävät keskenään, toimia yhtenä ryhmänä, kuten he olivat toivoneet, ja tarkastella ryhmän sisäisiä piirteitä, joita myös tehtävät käsittelevät. Ryhmätoiminnan tarkoituksena oli tiivistää yhteistyötä ja ehkäistä ryhmän jakautuminen, mikä olikin alkukyselyssä esiin noussut asia, kysyttäessä ei toivottuja asioita työhyvinvointipäivässä. Ohjauksen taustalla olemisen ja ryhmän roolin korostamisella työhyvinvointipäivästä tuli työyhteisön näköinen kokonaisuus, ei valmiiksi ohjattu. Tarjosimme toiminnan raamit, työyhteisö päätti sisällön. Ohjaajan roolissa on kuitenkin oltava herkkänä toimintaan puuttumisen ja tilan annon suhteen, jotta toiminnan ympäristö on turvallinen ja tehtävien sisältö säilyttäisivät tarkoituksensa (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27).

6 Ohjauskertojen sisältö, suunnittelu ja toteutus

Toiminnallisen osuuden kolme ohjauskertaa muodostivat prosessinomaisen jatkumon, ja toiminnalla oli selkeä aloitus ja lopetus. Ennen toiminnallisten tehtävien suorittamista tuli valita paikat, joissa tehtävät tehtäisiin ja käytäisiin lävitse toimintapisteiden ohjeistukset. Muita huomioitavia asioita olivat ympäristön ja sään asettamat vaatimukset, joista tuli antaa ohjeistukset työyhteisölle ennen toiminnallisen harjoituksen toteuttamista. Ennen tehtävien aloittamista olisi hyvä käydä läpi harjoituksen perustarkoitusta ja luonnetta. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 34.)

Sovelsimme ohjauskertojen sisällössä, suunnittelussa ja toteutuksessa luvun 4.6 teorioita ohjauskerran kulusta, ohjaajan rooleista sekä Rauramon työhyvinvoinnin portaikon teemoja (liite 4). Ensimmäisen ohjauskerran tarkoituksena oli aloittaa toiminta ja tutustua toisiin, työhyvinvointipäivä oli varsinainen työskentelykerta ja viimeisellä, kokoavalla ohjauskerralla purettiin aikaisempien ohjauskertojen sisältö. Ohjauskertojen välissä oli noin viikko, minkä tarkoituksena oli antaa asioiden hautua. Näin myös meillä oli aikaa valmistella ja muuttaa ohjauskertojen sisältöä, mikäli tarve vaatisi.

Ensimmäinen ja viimeinen ohjauskerta toteutettiin työntekijöiden työpaikalla, työhyvinvointipäivää varten vuokrasimme tilavan takkahuoneen Järvenpään seurakunnan leirikeskuksen, Leiriniemen tiloista. Leiriniemi sijaitsee järven rannalla ja ympäristössä on polkuja, joiden varrelle sijoitimme suunnistusrastit. Kartta Leiriniemen alueesta liitteenä 6. Näin saimme yhdistettyä työntekijöiden toiveita työhyvinvointipäivän suhteen: luontoa, liikuntaa ja yhteistä toimintaa.

Ohjauskertojen ohjelma:

1. Tutustumiskerta
 - Tutustuminen kuvakorttien avulla
 - Ensimmäisen rastin valmistelua
2. Työhyvinvointipäivä
 - Aamukahvi ja alkuinfo
 - 1. rasti
 - 2. rasti
 - Lounas
 - 3. rasti
 - 4. rasti
 - Loppukahvit ja vapaata seurustelua
3. Lopetuskerta

- Puun kokoaminen ja 5.rasti
- Palautekeskustelu
- Kyselylomakkeiden antaminen

Olemme avanneet ohjaukertojen ohjelmaa tarkemmin luvussa 6.1.1.

6.1.1 Suunnitelma ensimmäisen ohjaukerran sisällöstä

Ohjaukerran tarkoituksena oli tutustua työyhteisöön sekä esitellä itsemme, opinnäytetyömme ja tulevien ohjaukertojen ohjelmaa. Selkeän aloituksen jälkeen olisi miellyttävämpi jatkaa yhteistyötä. Halusimme myös tunnustella työyhteisön yleistä ilmapiiriä ja tuntemuksia tulevaa toimintaa kohtaan, jotta voisimme tehdä mahdollisia muutoksia ja hienosäätöä muille ohjaukeroille, mikäli sille ilmeni tarvetta. Ensimmäinen ohjaukerta ja sen aikana syntynyt ilmapiiri olisi myös ratkaisevassa roolissa jatkon kanssa, sillä se määrittelee työntekijöiden asennoitumista ja suhtautumista muille ohjaukeroille. Yhteisen tekemisen kautta halusimme luoda turvallisen ja avoimen ympäristön toiminnalle ja asioiden käsittelyyn.

Ohjaukerran aluksi suunnittelimme kertovamme opinnäytetyöstä ja siihen liittyvistä keskeisistä asioista, etenkin ohjaukeroista työyhteisön kanssa: kerromme prosessinomaisesta työskentelystä ja käymme karkeasti läpi ohjaukertojen rungon, sillä haluamme työyhteisön tietävän toiminnan rakenteen, jotta kokonaiskuva olisi selkeämpi. Tässä yhteydessä halusimme vielä painottaa järjestämiemme ohjaukertojen poikkeavan tavanomaisesta työtoiminnasta, ja korostaa sisällön olevan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Työntekijöillä olisi myös mahdollisuus kysellä opinnäytetyöstä ja ohjaukeroista.

Toisiimme tutustumisen suunnittelimme tekevämme kuvakorttien avulla. Kortit levitetään pöydälle ja jokainen, myös ohjaajat, valitsevat kortin tai kortteja, joiden avulla kerrotaan muulle ryhmälle muutamalla sanalla itsestä. Ensimmäisen kierroksen jälkeen valitaan uudet kortit, joiden avulla kerrotaan työhyvinvointipäivään liittyvistä tuntemuksista ja ajatuksista. Kuvakortit ovat helppo apuväline vuorovaikutukseen, sillä niiden kautta on helpompi keskustella ja tuoda esille eri asioihin liittyviä tunteita ja ajatuksia. Käsiteltävää asiaa konkretisoidaan ja havainnollistetaan kuvan kautta, mikä helpottaa asioiden hahmottamista ja luo uusia mielleyhtymiä.

Suunnittelimme, että työntekijät pääsevät tekemään ohjaukerran lopuksi kipsistä kädet, joita hyödynnetään tulevassa työhyvinvointipäivässä. Kipsikäsien valmistaminen on myös konkreettisenä esimerkkinä kuvallisesta toiminnasta, jota työhyvinvointipäivä sisältää. Kipsikädet valmistetaan kipsinauhasta joko yksilö- tai parityönä, riippuen siitä, miten työntekijät haluavat tehdä ne. Kipsin paloista muotoillaan oman, rasvatun käden päälle kipsikäsi, joka irrotetaan ja laitetaan kuivumaan.

6.1.2 Suunnitelma toisen ohjauksen sisällöstä

Suunnittelimme toisen ohjauksen, työhyvinvointipäivän, alkavan aamukahvilla ja alkuinfolla, jossa tarkennamme päivän sisältöä ja jaamme kirjalliset toimintaohjeet. Suunnittelimme päivän tehtävät ulkona toteutettaviksi suunnistusrasteiksi. Päivän aikana on tarkoituksena kiertää suunnittelemaamme suunnistusreitti, joka sisältää neljä erilaista tehtävää. Sijoitimme suunnistusreitit varrelle aforismeja täydentämään työhyvinvoinnin teemaa. Suunnistus toimi ohjauksen liikuntamuotona, sillä työntekijät toivoivat työhyvinvointipäivältä myös liikuntaa.

Työntekijät ilmaisivat alkukyselyssä kaipaavansa voimavaroja työhyvinvointiin. Ensimmäisen rastin teemana ovat perustarpeet, jotka luovat pohjan työhyvinvoinnille. Perustarpeita ovat psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tarpeet, joiden on oltava tasapainossa työn ja vapaa-ajan kanssa sillä kokonaisvaltainen hyvinvointi perustuu perustarpeiden tyydyttämiseen. Perustarpeiden ylläpitäminen luo voimavaroja työssä jaksamiseen. (Rauramo 2008, 37–39.) Tavoitteena oli pohtia omia yksilöllisiä lähtökohtia, sillä ne ovat perusta työhyvinvoinnille. Rastin tehtävänä oli pohtia perustarpeita, niiden toteutumista omalla kohdalla sekä muodostaa ensimmäisellä kerralla tehdyistä kipsikäsistä juuret, jotka symboloivat työhyvinvoinnin kasvualustaa. Lisäksi suunnittelimme, että työntekijät kirjoittavat perustarpeista sanoja, iskulauseita tai toteamuksia juurten ympärille.

Toisen rastin teemana on turvallisuuden tarve työn, työympäristön ja työyhteisön suhteen. Työyhteisön tarpeiden ja asettamiemme tavoitteiden mukaisesti lähestyimme toisen rastin teemaa yhteisöllisestä näkökulmasta. Turvallinen työyhteisö- ja ympäristö vaikuttavat työntekijöiden työniloon, innostukseen sekä tuottavuuteen ja tehokkuuteen (Paasivaara 2009, 17.) Tehtävänä oli muotoilla symbolinen merkki/esine, joka ilmaisee työn turvallisuuden liittyviä arvoja. Muotoilun ohessa oli tavoitteena pohtia, miksi on tärkeää tuntea olonsa turvalliseksi työssä ja mitkä asiat tekevät olon turvalliseksi. Havaintojen ja ajatusten symboloimisen ja yhteisen pohtimisen avulla pyrittiin saamaan aikaan uudenlaisia ja vaihtoehtoisia näkökulmia turvallisuuden tarpeeseen työssä (Liikanen 2010, 36–37).

Kolmannella rastilla oli tehtävänä pohtia yhteisöllisyyteen liittyviä tekijöitä, joista käsitteimme sosiaalisia suhteita, vuorovaikutusta ja ryhmän sisäistä toimivuutta. Tehtävänä oli maalata yhteismaalaus unelmatyöyhteisöstä. Yhteisötaiteen keinoin vahvistettiin dialogisuutta yhteisön ja yksilön välillä. Osallistujat saivat kokemuksen kuulluksi tulemisesta, ryhmän jäsenenä olemisesta ja yhteiseen projektiin osallistumisesta. (Hyypä & Liikanen 2005, 132.) Tavoitteena oli, että jokainen saa oman äänensä kuuluviin lempeällä tavalla sekä nähdä toisten unelmat ja jakaa ne työyhteisön kesken.

Neljäs rasti käsitteli työpaikalla vallitsevia arvoja ja tuo esille näkökulmia uusiin ja jo olemassa oleviin arvoihin. Arvostus näkyy työyhteisössä yhteisinä arvoina ja toimintatapoina (Paasi-vaara 2009, 14–15). Alkukyselyn vastausten perusteella työyhteisö kaipasi yhteneväisiä sääntöjä toimintaan, ja rastilla muotoillaankin pelisääntöjä toimintaan. Tarkoituksena oli tarkastella olemassa olevia arvoja ja sääntöjä sekä tuoda esille puuttuvia tai toimimattomia arvoja ja työhyvinvoinnille haitallisia tekijöitä.

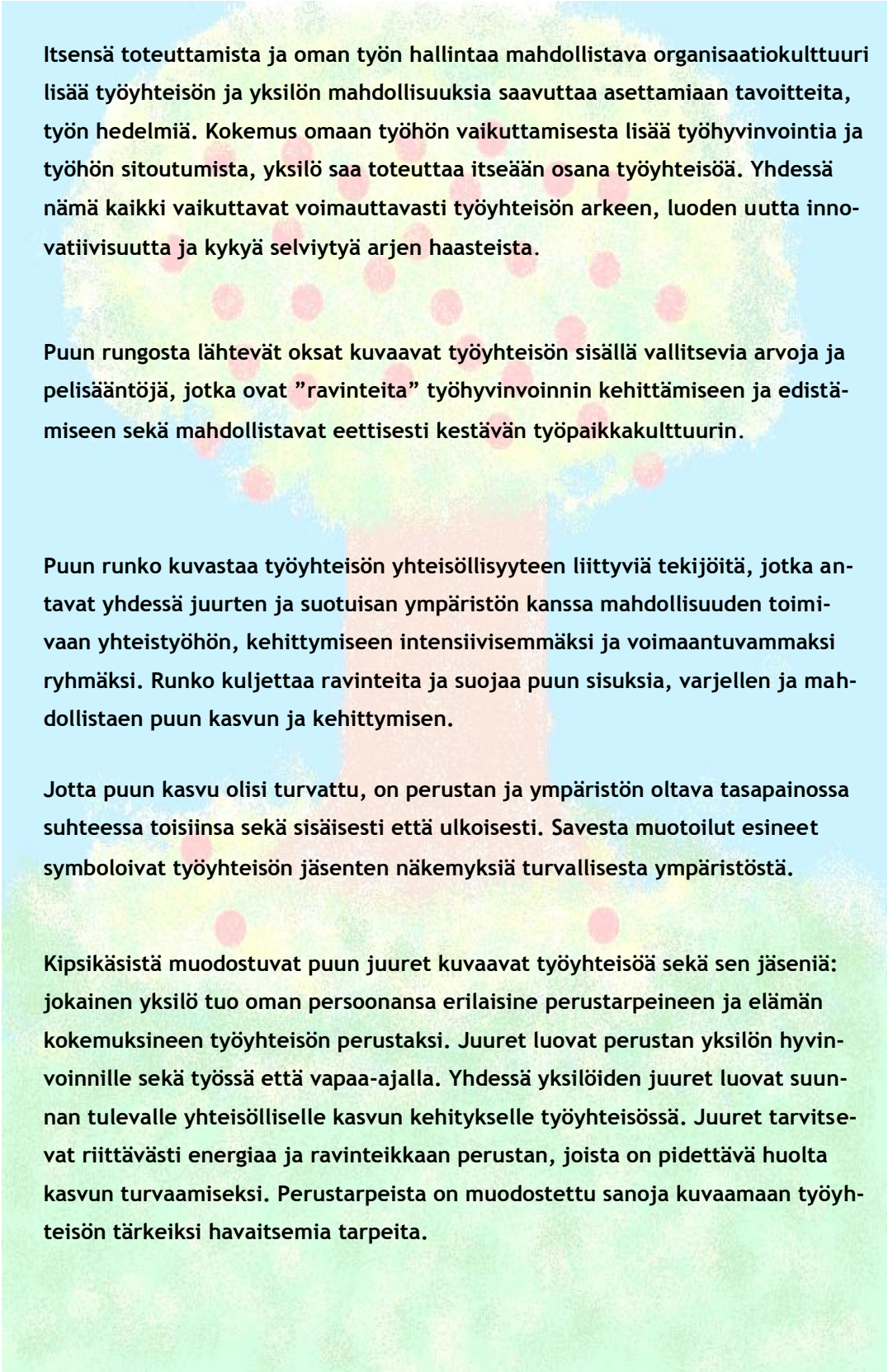
6.1.3 Suunnitelma kolmannen ohjauskerran sisällöstä

Kolmannella ohjauskerralla totutettiin viides rasti ja koottiin hyvinvoinnin puu sekä purettiin kaikki ohjauskerrat yhteiseksi paketiksi havainnollistamaan toiminnan tarkoitusta, syntyneitä oivalluksia ja asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Purkamisessa keskusteltiin asioista ja ilmiöistä, joita toiminnasta on noussut esille. Tarkoitus oli antaa ryhmälle merkityksiä yhteisesti koettuihin asioihin. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 42.)

Viidennellä rastilla teemana on itsensä toteuttamisen tarve, mikä käsittelee yksilön ja yhteisön tarvetta kehittyä ja toimia arjen työssä. Teemasta keskustelun jälkeen oli tehtävänä muotoilla ohjauskerroilla käymiemme asioiden tuottamia hedelmiä, eli tuoda konkreettiseen muotoon asioita, ideoita ja havaintoja sekä peilata ohjauskertojen antia. Hedelmät kuvasivat myös sitä, minkä laatuista ja millä tasolla hyvinvointi on ja mihin asioihin voisi vielä kiinnittää huomiota.

Suunnittelimme pitävämmme ohjauskerran päätteeksi lopetuspiirin kuvakorttien avulla, jossa käytäisiin vielä läpi mielen päällä olevia ajatuksia ja lopetustunnelmia. Tarkoituksena oli pyytää tämän tekniikan avulla työntekijöiltä suullista palautetta ohjauskerroista. Lopuksi annoimme loppukyselyt ja päätimme toiminnan.

Seuraavaksi esittelemme havainnekuvan viimeisellä ohjauskerralla koottavasta työhyvinvoinnin puusta, joka on tarkoitettu havainnollistamaan työhyvinvoinnin kehitymis- ja kasvuprosessia työyhteisössä. Taustamateriaalina ja tukena on käytetty Rauramon kehittämää työhyvinvoinnin porrasmallia (liite 4). Portaat, aivan kuten puunkin eri osat ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa ja jokainen porras kuvaa elementtejä, joista työhyvinvointi rakentuu.



Itsensä toteuttamista ja oman työn hallintaa mahdollistava organisaatiokulttuuri lisää työyhteisön ja yksilön mahdollisuuksia saavuttaa asettamia tavoitteita, työn hedelmiä. Kokemus omaan työhön vaikuttamisesta lisää työhyvinvointia ja työhön sitoutumista, yksilö saa toteuttaa itseään osana työyhteisöä. Yhdessä nämä kaikki vaikuttavat voimauttavasti työyhteisön arkeen, luoden uutta innovatiivisuutta ja kykyä selviytyä arjen haasteista.

Puun rungosta lähtevät oksat kuvaavat työyhteisön sisällä vallitsevia arvoja ja pelisääntöjä, jotka ovat ”ravinteita” työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen sekä mahdollistavat eettisesti kestävästä työpaikkakulttuurin.

Puun runko kuvastaa työyhteisön yhteisöllisyyteen liittyviä tekijöitä, jotka antavat yhdessä juurten ja suotuisan ympäristön kanssa mahdollisuuden toimivaan yhteistyöhön, kehittymiseen intensiivisemmäksi ja voimaantumammaksi ryhmäksi. Runko kuljettaa ravinteita ja suojaa puun sisuksia, varjellen ja mahdollistaen puun kasvun ja kehittymisen.

Jotta puun kasvu olisi turvattu, on perustan ja ympäristön oltava tasapainossa suhteessa toisiinsa sekä sisäisesti että ulkoisesti. Savesta muotoilut esineet symboloivat työyhteisön jäsenten näkemyksiä turvallisesta ympäristöstä.

Kipsikäsistä muodostuvat puun juuret kuvaavat työyhteisöä sekä sen jäseniä: jokainen yksilö tuo oman persoonansa erilaisine perustarpeineen ja elämän kokemuksineen työyhteisön perustaksi. Juuret luovat perustan yksilön hyvinvoinnille sekä työssä että vapaa-ajalla. Yhdessä yksilöiden juuret luovat suunnan tulevalle yhteisölliselle kasvun kehitykselle työyhteisössä. Juuret tarvitsevat riittävästi energiaa ja ravinteikkaan perustan, joista on pidettävä huolta kasvun turvaamiseksi. Perustarpeista on muodostettu sanoja kuvaamaan työyhteisön tärkeiksi havaitsemia tarpeita.

Kuvio 2 Työhyvinvoinnin puu

6.2 Ohjaukertojen suunnittelu

Toiminnan sisältöä suunniteltiin opinnäytetyön alusta asti. Teoriaosuutta valmistellessamme kävimme jo keskusteluja toiminnallisen osuuden sisällöstä ja tavoitteista. Tukena toiminnalliseen osuuteen oli kuvallisen ilmaisun opintojaksolta opitut menetelmät. Halusimme tuoda taidetta osaksi työntekijöiden arkea, elävöittämään ja rikastuttamaan sekä antamaan voimavaroja yhteisölle.

Suunnittelimme alkukyselyssä esiinnousseitten tarpeiden mukaan tehtävien sisältöä sekä toiminnan muotoa. Testasimme tehtävien sisältöä ensin itsellämme, jotta saisimme tuntuman tuleviin tehtäviin muun muassa ajallisiin asioihin. Toimintapaikaksi valitsimme luonnon joka toimisi inspiraation lähteenä sekä toisi turvallisuutta ja mahdollisuuden olla luonnossa ja poissa tutuista ympäristöistä, mitkä olivat myös työyhteisön toiveita. Tällä haimme muun muassa mahdollisuuden tarttua tekemiseen häiriöttömässä ja turvallisessa ympäristössä. Toiminnan suunnitteluvaiheessa kävimme katsomassa tilat, joissa tulemme ohjaukset pitämään: työpaikan- ja Leiriniemen tilat. Tutustuimme työyhteisöön tutustumiskäynnillä ja saimme tuntuman siihen kenen kanssa olemme toimintaa toteuttamassa. Tapasimme kaksi työyhteisön jäsentä työpaikalla ja tunnelma oli innostunut ja avoin. Meille jäi tunne, että kaikki osapuolet odottivat innolla tulevaa.

6.2.1 Ensimmäisen ohjaukerran toteutuksen suunnittelu

Valmistauduimme ensimmäiseen ohjaukertaan huolella, sillä koimme sen vähentävän jännitystä ja halusimme varmistua, että saamme asiamme ja toimintamme suoritettua mahdollisimman vähällä ylimääräisellä sekaannuksella. Valmistelimme ohjaukerran rungon ja jaoimme osa-alueet, joista kukin olisi vastuussa.

1. Ohjaukerta:

- Infoa opinnäytetyöstä
- Työhyvinvointipäivä Leiriniemessä: paikkatiedot, aikataulu ja varustus
- Tutustuminen kuvakorttien avulla
- Kipsikäsien valmistus

Osa-alueita jakaessamme keskustelimme vahvuuksista ja itselle mielekkäistä vastuista ja jaoimme ne niiden perusteella. Katsoimme myös, että jokainen pääsisi ääneen ja tulisi työntekijöille tutuksi myös sitä kautta. Sovimme myös tukevamme toisiamme vastuualueissa, jos tarve vaatii, esimerkiksi jos jotakin olennaista jää sanomatta.

Päätimme kokeilla kipsikäsiä tekemistä ennen ohjauksetta, jotta meillä olisi tuntuma tekemiseen ja osaisimme ohjata ja avustaa työntekijöitä oikealla tavalla. Valmistimme myös lisää kuvakortteja lehtileikkeistä, sillä valmiit postikortit eivät mielestämme riittäneet.

6.2.2 Toisen ohjauksen toteutuksen suunnittelu

Menimme työhyvinvointipäivää edeltävänä päivänä valmistelemaan toimintaa Leiriniemen ympäristöön, jossa on käytännöllisempää hahmottaa ja suunnitella tehtävien paikkoja, tarkempaa päiväntulkua ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Saimme leirikeskuksen alueesta valmiin kartan, jonka pohjalta aloitimme työhyvinvointipäivän valmistelun, suunnittelemalla tehtävärastien paikkoja leirikeskuksen ympäristöön. Tehtävärastien toteutuspaikkoja valitessa jouduimme huomioimaan muun muassa sääolosuhteet, koska toimintaan liittyy paljon tehtäviä, jotka kastuessaan menettävät arvokasta tietoa. Päädyimme sijoittamaan rastit leirikeskuksen ympäristössä olevien katosten suojaan lukuun ottamatta neljättä rastia, joka voitaisiin tarvittaessa siirtää katoksen suojiin. Näin voisimme toteuttaa koko päivän ulkona eikä sateen tullen tarvitsisi kokoontua sisätiloihin.

Suunnittelimme ensimmäisen rastin grillikatokseen, toisen rastin päärakennuksen takapihalla olevalle terassille ja kolmannen rastin leikkipaikan katoksen alle. Neljännen rastin paikan suunnittelimme alustavasti niemenkärkeen. Merkitsimme työntekijöille annettavaan suunnituskarttaan tehtävärastit, aforismien ja mietelauseiden paikat sekä liitimme karttaan lisäksi monisteen Rauramon työhyvinvoinnin portaikosta tueksi tuleviin tehtäviin. Sijoitimme suunnitustuseitin varrelle noin 20 aforismia, joiden tarkoituksena oli antaa suuntaa oikealla reitillä pysymiseen sekä täydentää tulevien rastien teemoja.

Suunnittelimme tulevan päivän tarkempaa kulkua, aikatauluja ja työnjakoa. Päätimme aloittaa päivän aamukahvin ja tervetuloa -puheen merkeissä saunatilan takahuoneessa. Siitä siirryimme kahdelle ensimmäiselle tehtävärastille ennen lounasta. Jokainen meistä tulisi kiertämään rataa yhdessä työntekijöiden kanssa ja tehtäviä jaotimme seuraavasti: yksi meistä tulisi olemaan koko ajan läsnä rasteilla, yksi huolehtii ruokapuolesta ja yksi tekee kaikkea siltä väliltä, jotta saisimme pidettyä päivän kasassa ja aikataulullisesti suunnitelman mukaisena.

Tutustuimme Leiriniemen paloturvallisuuteen, sillä suunnittelimme laittavamme ulkogrilliin tulet. Varasimme työhyvinvointipäiväksi ensiapulaukun mukaan mahdollisten onnettomuuksien varalle. Päivän päätteeksi hankimme ruokatarvikkeet ja valmistelimme ruoan mahdollisimman valmiiksi. Valmistimme päivän tarjoilut itse (jokaisella meistä on hygieniapassi) ja ostimme ruokatarvikkeet työpaikan antamalla rahoilla. Käytimme myös omia tarvikkeita. Tehtävärastien materiaalit saimme koululta ja omista tarvikkeistamme.

6.2.3 Kolmannen ohjauksen toteutuksen suunnittelu

Suunnittelimme viimeisen ohjauksen alkavan työhyvinvointipäivän läpikäymisellä. Rastit, joita tehtiin päivän aikana, käydään läpi keskustellen ja palautetaan mieliin kunkin rastin keskeinen asiasältö. Haluamme nostaa rasteista esiin etenkin niitä asioita, joita päivän aikana jäi mielestämme uupumaan. Jokaisen rastin kertaamisen jälkeen sillä rastilla tehdyt työt liitetään valmistamaamme työhyvinvoinnin puun pohjaan. Keskustelun ja työhyvinvoinnin puun kokoamisen avulla haluamme hahmottaa kokonaiskuvaa työhyvinvoinnista konkreettiseen muotoon ja antaa työntekijöille mahdollisuuden tarkastella töitään ja miettiä niiden tekemisen tarkoitusta kokonaisuuteen nähden.

Suunnitellessamme ohjaukselta, koimme, ettei tälle kerralle tarvitse jakaa vastuualueita samalla tavalla kuin ensimmäisellä kerralla. Ajattelimme työskentelyämme ja ohjaamisemme kyseisen ryhmän kanssa olevan jo tutumpaa, ja ohjauksen sekä vastuualueiden hahmottuvan ohjaustilanteessa. Olimme keskustelleet työhyvinvointipäivästä ja ensimmäisestä ohjaukselta niin paljon, että ajattelimme niiden keskusteluiden viitoittaneen viimeisen ohjauksen asiasältöä, ja koimme hallitsevamme ohjauksen sisällön riittävän hyvin.

6.3 Ensimmäinen ohjaukselta

Kokoonnuimme työntekijöiden työpaikalla. Aikaa tapaamiselle oli varattu noin kaksi tuntia. Ensimmäiseen ohjaukseltaan osallistui henkilökunnasta neljä työntekijää. Päätimme jo tulo-matkalla vaihtaa kuvakorttien avulla tutustumisen ennen opinnäytetyön infoa. Ajattelimme sen rentouttavan ilmapiiriä ja olevan hyvä kohta kertoa nimet ja tutustua toisiimme.

Aloitimme tutustumispiirin kahvittelun lomassa. Ilmapiiri oli rento ja jokainen uskaltanut heittäytyä mukaan toimintaan ja kertoa kuvan avulla itsestään. Ensimmäisellä kierroksella moni kertoi esimerkiksi senhetkisestä elämäntilanteestaan, tämän hetkisestä roolistaan työyhteisössä ja kesällä ylipäänsä tapahtuneista asioista. Osa osallistujista oli erittäin avoimia, mutta osa näytti miettivän hieman tarkemmin, mitä kertoa.

Toisella kierroksella kuvien käyttö oli tutumpaa ja työntekijät ottivat useampia kortteja kuvaamaan osallistumistaan tulevaan toimintaan. Työntekijät odottavat innolla työhyvinvointipäivää, erityisesti toimintaa jota siellä tullaan tekemään sekä mahdollisuuteen olla luonnossa ja poissa työpaikalta. Esille tuli myös toiminnan vapaus ja ettei asioita tehtäisi liian tosissaan, saisi olla vähän ”villiäkin”. Seuraavassa suorilla sitaateilla toiminnan aikana sanottuja kommentteista:

”Yhdessä lähetään pitämään hauskaa eikä olla liian tosissaan”

”Iloa ja yhdessä oloa, pois täältä työpaikalta”

”Voidaan olla pihalla ja nauttia luonnosta”

Tutustumispiirin jälkeen kerroimme opinnäytetyöstämme ja tulevasta työhyvinvointipäivästä. Työntekijät kaipasivat tietoa opinnäytetyöstä, sillä muutamalla ei ollut mitään tietoa tulevasta toiminnasta. Kävimme karkeasti läpi ohjauskertojen sisällön ja kerroimme kolmen ohjauskerran muodostavan yhteneväisen paketin, joka kootaan viimeisellä ohjauskerralla. Korostimme tulevan toiminnan olevan työhyvinvointia tukevaa ja painottuvan asioiden käsittelyyn käsillä tekemisen kautta.

Kipsikäsien valmistus aloitettiin kertomalla ohjeet, jonka jälkeen työntekijät tarttuivat tehtävään reippaasti. Kiersimme avustamassa työntekijöitä ja keskustelimme tekemisen lomassa muun muassa aikaisemmista vastaavanlaisista kipsitöistä, joita oli tullut tehtyä. Moni oli tehnyt kipsikäsiä ja -kasvoja aikaisemmin lapsuudessa. Työnteko sujui mutkattomasti ja rennossa ilmapiirissä, eikä tehtävän tekeminen näyttänyt kenestäkään vastenmieliseltä tai vaikealta.



Kuva 1 Kipsikädet

Päätimme ohjauskerran kipsikäsien teon jälkeen. Jätimme työpaikalle kipsiä ja ohjeet, jotta myös henkilöt jotka eivät päässeet mukaan ensimmäiselle ohjauskerralle, tekisivät kipsikädet työhyvinvointipäivää varten.

Kokonaisuudessaan ensimmäinen ohjauskerta sujui hyvin ja suunnitelmamme mukaan. Työntekijät ottivat avoimesti ja positiivisesti vastaan uudenlaiset menetelmät asioiden käsittelyyn, eikä tarvetta toiminnan muutoksille työhyvinvointipäivää varten ilmennyt. Yhdessä oleminen ja asioista keskustelu olivat myös työyhteisölle selvästi mieleistä. Keskustelu asiasta kuin asiasta kävi vilkkaana, ja jokainen toi mielipiteitään ja ajatuksiaan esille. Työyhteisön yhteinen huumorintaju värittä tunnelmaa omalla hausalla tavallaan: työntekijät tuntuivat rentoutuvan ja nauttivan toistensa seurasta ja yhdessä olemisesta. Ryhmän työskentelyyn emme ohjaajina juurikaan puuttuneet, sillä yhteinen keskustelu ja vuorovaikutuksen vastavuoroisuus oli tasapuolista; kullakin oli tilaa olla ja itselleen sopivalla tavalla.

Työyhteisö oli toiminnallisesti erittäin aktiivinen. Vaikka keskustelun lomassa muutama epäilikin omia kykyjä tehdä ja toimia, työntekijät tarttuivat ohjeet annettuumme heti toimeen, eivätkä epäröineet kysyä apua. Tekemisen mielekkyydestä kertoi myös se, että kipsikädet haluttiin toteuttaa yksilötyönä, eikä parityönä, kuten annoimme myös vaihtoehdon. Vaikka työskenneltiin yksin, toimittiin sosiaalisesti: keskusteltiin yleisistä asioista ja itse toimintaa jaettiin toisten kanssa sekä näyttämällä omaa työtä että kommentoimalla toisten töitä. Työnteko vaikutti mielekkäältä ja mukavalta yhdessä olemiselta ja tekemiseltä.

Koimme, että ohjauskerran aikana vallitsikin avoin ja turvallinen ilmapiiri. Ohjaajina pyrimme pitämään yllä rentoa ilmapiiriä jutustelemalla ja kohdentamalla ohjausta tilanteen vaatimalla tavalla. Työntekijöiden avoimuuden ja ohjauskerrasta jääneen tunnelman myötä koemme saavuttaneemme luottavaisen, arvostavan ja molemminpuolisen yhteyden työyhteisöön, jonka pohjalta on hyvä lähteä toteuttamaan työhyvinvointipäivää.

6.4 Toinen ohjauskerta

Saavuimme Leiriniemeen aamulla kahdeksan aikoihin valmistelemaan paikkaa toimintakuntoon. Paikan vuokra-ajaksi sovittiin 9:00-14.00. Työntekijöiden saavuttua yhdeksän aikoihin ohjasimme heidät parkkipaikalta saunarakennuksen takahuoneen tiloihin ja tarjoilimme aamupalan. Aamupalan ohessa keskustelimme aluksi kaikenlaista tunnelman ja ilmapiirin rentouttamiseksi ja toivotimme heidät tervetulleeksi työhyvinvointipäivään. Kerroimme tulevasta päivästä, ohjaajien roolista tehtävien aikana, tehtävien sisällöstä ja niiden luonteesta sekä annoimme työntekijöille kartan sekä monisteen Rauramon portaikosta (liite 4.) Alkukeskustelun jälkeen oli vuorossa ensimmäinen tehtävärasti. Matkalla rasteille reitin varrella oli aforismeja (liite 5). Työntekijät lukivat vuorollaan aforismin ääneen toisille osallistujille kommentoimalla niitä muutamilla sanoilla.

6.4.1 Ensimmäinen rasti - psykofysiologiset perustarpeet

Rastin ohjeistus:

”Ensimmäisen rastin teemana ovat perustarpeet, jotka luovat pohjan työhyvinvoinnille. Perustarpeita ovat psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tarpeet, joiden on oltava tasapainossa työn ja vapaa-ajan kanssa.

Tavoitteena on pohtia omia yksilöllisiä näkemyksiä työhyvinvoinnin perustarpeista sekä muodostaa ensimmäisellä kerralla tehdyistä kipsikäsistä juuret, jotka symboloivat työhyvinvoinnin perustaa. Maalaa ja halutessasi koristele juuret kuvaamaan omia perustarpeitasi.

Kirjoita värilliselle paperille perustarpeistasi sanoja/iskulauseita tai toteamuksia.”

Ensimmäisellä rastilla teemana olivat ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ja vapaa-aikaan. Työntekijät lukivat ohjeistuksen ääneen ja pohtivat minkälaista toimintaa heiltä odotetaan. Ohjeita ei heti ymmärretty ja käytiin keskustelua, mitä kaikkea tehtävään kuuluu. Ennen kipsikäsien maalausta pohdittiin myös, tekeekö kukin omanlaisensa vai noudatetaanko jotakin tiettyä yhteistä linjaa. Olimme tarkoittaneet tehtävän enemmän yksilötyöksi, mutta osallistujat sopivat pohdinnan jälkeen tekevänsä tehtävän osittain yhdessä ja yhteistä linjaa noudattaen. Keskustelun poukkoillessa muistutimme työntekijöitä Rauramon portaikot monisteesta (liite 4), josta löytyy rastin keskeiset teemat. Tämän jälkeen he oivalsivat, minkälaisia asioita perustarpeisiin kuuluu. Tarpeita mietittiin yhdessä yhteisön näkökulmasta.



Kuva 2 Kipsikädet maalattuna

Työntekijät päätyivät maalaamaan kukin omanlaisensa käden, mutta yhtenäisyys syntyi kirjaimista, jonka jokainen maalasi kipsikäteen. Kirjaimista muodostui sana, asenne, minkä he valitsivat perustarpeiden pääteemaksi, koska kokivat sen olevan keskeinen tekijä ”asiassa

kuin asiassa”. Kun kädet oli tehty, he kirjoittivat pääteeman paperille ja alkoivat keksiä kustakin kirjaimesta uusia, perustarpeita kuvaavia sanoja. Sanat, joita työntekijät kirjoittivat, eivät suurimmalta osalta vastanneet sisällöltään keskeistä ajatusta perustarpeista. Sanat kuvasivat enemmänkin työyhteisön senhetkisiä piirteitä, esimerkiksi ekologisuus. Ryhmän yhteinen tehtävänratkaisukyky näkyi muun muassa siinä, että jokainen keksi vuorotellen yhdestä kirjaimesta sanan tai lauseen, joka hyväksyttiin ryhmän kesken. Lopuksi he kävivät kaikki kohdat läpi ja katsoivat löytyykö tarpeeksi sisältöä.

Vaikka huomasimme heidän hiukan poikkeavan annetusta ohjeistuksesta, emme puuttuneet tilanteeseen vaan annoimme heidän tehdä tehtävän sopimallaan tavalla. Jäimme ohjaajina kaipaamaan enemmän keskustelua itse teemasta ja siitä, miten työntekijät kokevat omien perustarpeiden toteutumisen elämässään, ovatko ne tasapainossa työn ja vapaa-ajan kanssa ja mitkä ovat itselle erityisen tärkeitä tarpeita, joista haluaa ehdottomasti huolehtia. Näin he olisivat peilanneet työhyvinvoinnin perustaa omista lähtökohdista, millaisena yksilönä ja millaisin tarpein minä tulen työyhteisöön ja työpaikalle.

6.4.2 Toinen rasti - turvallisuuden tarve

Rastin ohjeistus:

”Toisen rastin teemana on turvallisuuden tarve työn, työympäristön ja työyhteisön suhteen.

Keskustelkaa miksi on tärkeää tuntee olonsa turvalliseksi työssä ja mitkä asiat tekevät olon turvalliseksi.

Muotoile savesta symbolinen merkki/esine, joka ilmaisee työn turvallisuuteen liittyviä asioita. Voit halutessasi hyödyntää myös luonnon materiaaleja.”

Toisen rastin teemana oli turvallisuuden tarve. Työntekijät lukivat ohjeistuksen ja alkoivat pohtia työyhteisön turvallisuutta lisääviä ja vähentäviä tekijöitä. Turvallisuutta heidän mukaansa tuovat muun muassa työkaverit ja yhteiset säännöt ja vähentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen työnteon valvominen ja kontrolloiminen. He alkoivat työstää savesta symboleja, jotka kuvastivat heidän näkemyksiään turvallisesta työyhteisöstä ja työpaikasta. Työntekijät miettivät omaa symboliaan ja keskustelivat intensiivisesti erityisesti toimenpiteistä työturvallisuuden takaamiseksi. Toinen keskustelun aihe oli työyhteisön säännöt ja niin sanottu kymmenen hyvän ohjeen laatiminen työpaikan yhteiseen käyttöön. Monet inspiroituiivat käyttämään myös luonnosta löytyviä materiaaleja.



Kuva 3 Turvallisuuden tunnetta symboloivia esineitä

Tehtävä puhutti työntekijöitä ja he olivat jo aikaisemmin laatineet yhteisiä pelisääntöjä parantaakseen työturvallisuutta. Kaikki muotoilivat työyhteisöä kuvaavan teoksen. Työntekijät pitävät työporukastaan ja tuntevat voimakasta yhteisöllisyyden tunnetta. Seuraavassa suosiasiaatteja rastilta:

”Vaikka kaikki ovat erilaisia, on meissä silti joku yhdistävä tekijä.”

”Huumori!”

Rastin lopussa kävimme yleistä keskustelua tasavertaisesta työyhteisöstä sekä siitä, että on tärkeää tuntea olonsa turvalliseksi, jotta voi olla vapaasti ja aidosti oma itsensä. Kyseinen tehtävä otettiin hyvin haltuun ja osallistujat ymmärsivät annetun tehtävän ohjeiden mukaisesti. He käyttivät omatoimisesti Rauramon portaikkoa tukena tehtävän käsittelemisessä.

6.4.3 Kolmas rasti - liittymisen tarve

Rastin ohjeistus:

”Kolmannen rastin teemana on pohtia työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä, joita ovat esimerkiksi sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus ja ryhmän sisäinen toimivuus.

Maalata yhteismaalaus unelmatyöyhteisöstä niin, että kaikki työstävät sitä samaan aikaan. Aloita tekeminen ottamalla oma alue paperista ja piirrä vahaliiduilla henkilökohtainen näkemyksesi unelmatyöyhteisöstä.

Kun olet saanut oman työsi valmiiksi, kulje paperin ympäri ja lisää jokaisen unelmaan jotakin. Lopuksi maalata paperi vesiväreillä kauttaaltaan.”

Kolmannen rastin teemana oli liittymisen tarve. Työntekijät alkoivat työstää omaa piirrostaan unelmatyöyhteisöstä annetun ohjeistuksen mukaan. Ohjeistuksen ymmärtäminen tuotti kuitenkin työntekijöille haasteita. He lukivat useaan otteeseen Rauramon portaikkoa tehtävän tueksi ja tulkitsivat sitä melko kirjaimellisesti. Työntekijät piirsivät konkreettisia asioita nykyisestä työpaikasta ja työyhteisöstä; näkemys unelmatyöyhteisöstä kuvasti heidän nykyistä työpaikkaansa ja siellä olevia asioita. Esille nousi työhyvinvointia haittaavia tekijöitä ja ilmiöitä. He pukivat kuviksi toiveitaan paremmasta työyhteisöstä lisäämällä ja poistamalla joitakin tekijöitä työyhteisön ympäriltä. He keskustelivat muun muassa huonoista ja hyvistä tekijöistä työpaikalla ja piirsivät samalla muiden piirroksiin oman näkemyksensä unelmasta, joka jatkoi samaa linjaa alkuperäisen piirtäjän kanssa. Ryhmässä ei syntynyt samanlaista innostumista tehtävästä kuin kahdessa edellisessä, kuitenkin he pohtivat ja näkivät asiat yhtenäisesti yhteisön näkökulmasta käsin.



Kuva 4 Yhteismaalaus unelmatyöyhteisöstä

Ohjeistus olisi kaivannut selvästi painokkaampaa tekstiä tai ohjaamista rastin suorittamisessa, koska työntekijät eivät oivaltaneet tehtävän tarkoitusta niin kuin olimme sen ohjeistaneet. Havaintojemme ja tulkintojemme perusteella työntekijät olisivat kaivanneet enemmän ohjaajan apua tehtävän suorittamiseen. Tehtävän tekninen suorittaminen kuitenkin onnistui hyvin. Olimme sopineet ohjauksen linjaksi voimaantumisen näkökulman, emmekä saaneet päivän aikana tilaisuutta keskustella muuttaaksemme ohjaustyyliä. Voimaantuminen on mahdollista kun ihminen saa itse oivaltaa ja ymmärtää omien kokemusten kautta asioita ja asiayhteyksiä (Kettunen 2002, 274). Yhteisöllisyyden tukemisen kannalta perusideana oli antaa työntekijöiden itse ratkaista tehtävät annettujen ohjeiden mukaisesti. Saimme itse tärkeää tietoa ohjeistusten selkeydestä ja onnistumisesta.

6.4.4 Neljäs rasti - arvostuksen tarve

Rastin ohjeistus:

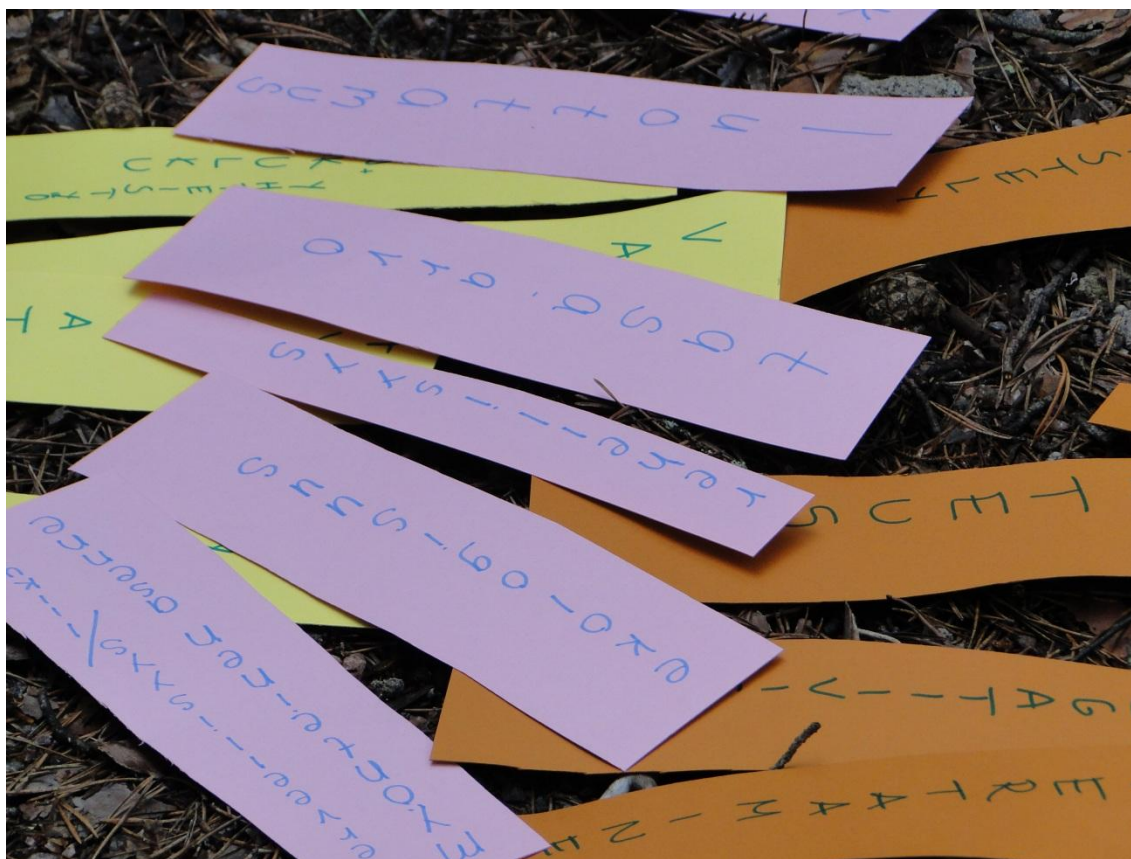
”Neljännen rastin teemana on työpaikalla vallitsevat arvot. Keskustelkaa millaisia arvoja teidän työyhteisössänne on.

Tarkastelkaa jo olemassa olevia arvoja/sääntöjä ja tuokaa esille puuttuvia/toimimattomia arvoja sekä työhyvinvoinnille haitallisia tekijöitä.

Muotoilkaa pahvinpaloista liuskoja ja kirjoittakaa työyhteisölle:

- säännöt (keltainen paperi)
- hyvät arvot (vaaleanpunainen paperi)
- huonot arvot(rusehtava paperi).”

Neljännen rastin teemana oli arvostuksen tarve. Rastilla kävi ilmi, että työyhteisö on pohtinut työhyvinvointia viimeisen viikon aikana muun muassa työnohjauksessa ja yhden hankkeen tiimoilta. Tämä näkyi tehtävän suorittamisessa muun muassa väsymisenä ja innottomuutena toimintaa kohtaan. Alun vastahakoisuuden jälkeen he kuitenkin innostuivat aiheesta ja keskustelussaan pohtivat, mitkä ovat hyviä ja mitkä huonoja arvoja. Keskustelun intensiivisyyden perusteella aihe on erittäin tärkeä ja paljon ajatuksia herättävä. He leikkasivat annettujen ohjeiden mukaisesti suikaleita värillisistä kartongeista ja kirjoittavat suikaleisiin hyviä arvoja ja sääntöjä sekä huonoja sääntöjä ja arvoja. Tekemisen ohessa käydystä keskustelusta kävi ilmi, että heidän on pitänyt tehdä työyhteisölle pelisäännöt, mutteivät ole saaneet aikaiseksi. Arvokeskustelua käytiin suurilta osin työporukan ja työympäristön välillä vallitsevista arvoista. Itse työyhteisön sisällä vallitsevista arvoista ei juurikaan puhuttu. Ehkä tähän vaikuttaa heidän aikaisemmin mainitsemansa epäkohdat työpaikalla, jotka liittyvät juuri työntekijöiden ja työympäristön tekijöiden suhteisiin.



Kuva 5 Arvoja ja sääntöjä

Lopetimme päivän kahittelun merkeissä noin klo 13.30, jossa muun muassa purimme päivän tehtäviä ja toimintaa yleisesti. Keskustelussa kävi ilmi, että työhyvinvointipäivää pidettiin virkistävästi erilaisena kuin heidän aikaisemmat kokemuksensa työhyvinvointipäivistä ovat. Osallistujat kommentoivat, että erilaiseksi sen tekivät muun muassa kuvalliset menetelmät sekä alkoholittomuus. Päätettyämme toiminnan, keskustelimme päivän tapahtumista keskenämme ja korjasimme materiaalit ja työntekijöiden tekemät tehtävät. Päätimme päivän noin klo15.00.

6.4.5 Havaintoja ja arviointia ohjauskerrasta

Työyhteisö osallistui työhyvinvointipäivään toiveikkain ja innostunein mielin saamaan uusia työvälineitä arjen työtään tukemaan. Erityisesti toiminnassa tapahtuva käsillä tekeminen herätti mielenkiintoa tarttumaan tehtäviin positiivisella otteella. Innostumista latistivat muun muassa tehtävät, joita työyhteisö on pohtinut paljon ja mielestään riittävästi, ajoittainen vaikeus irrottautua työasioista ja työpaikalla olevista ihmisistä sekä henkilökohtaiset syyt kuten väsymys.

Ryhmän toiminta oli erittäin me-henkistä, joka näkyi voimakkaana yhteenkuuluvuuden tarpeena: kaikki asiat tehtiin yhteisellä linjalla, me ja muut näkökulmasta katsottuna. Tehtävien aikana tuotiin harvoin esille yksilöllisiä, yleisestä näkökulmasta poikkeavia tai ristiriitaisia ajatuksia, esimerkiksi neljännellä rastilla arvoja ja sääntöjä mietittiin työntekijöiden ja työympäristön suhteen, vähemmän keskityttiin tutkimaan kyseisen tiimin sisällä vallitsevia arvoja ja asenteita. Kolmannella rastilla unelmatyöyhteisönä nähtiin heidän nykyinen työyhteisö ja sitä vahvistettiin aiheeseen liittyvillä piirustuksilla. Työyhteisön unelmaa häiritsivät lähinnä muutamat tekijät, joita myös kuvattiin ja joista keskusteltiin. Työstettäessä yhteismaalausta, työntekijät vahvistivat puheillaan liittymisen ja yhtenäisyyden tarvetta: toisen piirrokseen lisättiin jotain ja tämä tehtiin sekä koettiin yksimielisesti.

Ryhmän yhteistyökyky tehtävien aikana oli toimivaa, he tukivat toisiaan ja osasivat nauttia toistensa seurasta sekä antoivat toisilleen positiivista palautetta. Heidän toimintansa ryhmänä perustui huumoriin, me-henkeen ja hyvään vuorovaikutukseen. Ryhmä kuunteli annettuja ohjeita ja keskittyi ajoittain hyvin intensiivisesti tehtäviin. Toisinaan oli havaittavissa irtaantumista aiheesta ja tekemisestä, mikä häiritsi tehtäviin keskittymistä. Ryhmä kuitenkin sai kaikki tehtävät suoritettua yhteisöllisyyden vaikutuksesta ilman ohjaajan väliintuloa. Ryhmän voimavarana toimii erittäin intensiivinen yhteisöllisyys, jonka avulla he pystyivät suoriutumaan annetuista tehtävistä. He löysivät jokaiseen tehtävään ratkaisun, jonka mukaan toimivat tehtävien aikana.

Tehtävien ratkaiseminen tuotti välillä ongelmia muun muassa tehtävän annossa, he eivät kaikissa tehtävissä ymmärtäneet yksilöllistä merkitystä eikä työyhteisön merkitystä. Välillä toiminnasta oli havaittavissa etteivät he kokeneet tarpeelliseksi syventyä pohtimaan työyhteisöä ja omaa rooliaan osana sitä. Enemmän oli havaittavissa asetelma, jossa ulkoiset asiat vaikuttavat ainoana tekijänä työyhteisön kokemaan hyvinvointiin. Uusien asioiden haltuunotto vaatiikin kokemuksellista oppimisprosessia sekä monitasoista ja monisuuntaista vuorovaikutuksellista dialogisuutta (Heikkilä & Heikkilä 2005, 37, 179, 201–202).

Ryhmän tyyli käsitellä asioita oli avoin ja toisia kunnioittava. Ryhmän sisällä vallitsi luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri. Heillä on erityinen huumori, joka voi ulkopuoliselle viestittää ryhmän sisäisestä häikäilemättömyydestä tai arvostuksen puutteesta, mutta heidän toiminnassaan käy ilmi, että huumori on enemmänkin voimavara ja työyhteisöä yhdistävä tekijä kuin sitä erkaannuttava. Yhteinen kommunikoinnin tyyli yhdisti työntekijöitä työyhteisöksi, ja havaitsimme sen olevan keino rakentaa yhteyksiä työntekijöiden välillä (Heikkilä & Heikkilä 2005, 37, 179, 201–202).

6.5 Kolmas ohjauskerta

Viimeinen, kokoava ohjauskerta toteutettiin työntekijöiden työpaikalla ja kaikki kuusi työntekijää olivat paikalla. Tapaamisen alkuun kahvitelimme ja vaihdoimme kuulumisia. Kerroimme kokoavamme edelliset ohjauskerrat yhteen rakentamalla rasteilla tehdyistä tehtävistä työhyvinvoinnin puu. Tuotokset muodostavat puun eri osia, jotka kootaan ja kiinnitetään valmiiksi tekemäämme pohjaan. Kerroimme puun kuvaavan Rauramon työhyvinvoinnin portaita symbolisella tavalla, jotta heidän olisi helpompi hahmottaa kokonaisuus.

Aloitimme puun kokoamisen palauttamalla mieliin ensimmäisen rastin teemaa ja kiinnittämällä kipsikädet puun juuriksi. Pyrimme korostamaan keskustelussa asioita, joita työntekijät olivat jättäneet vähemmälle huomiolle työhyvinvointipäivän aikana. Keskustelimme siitä, kuinka jokainen työntekijä tulee työpaikalle yksilönä omine perustarpeineen ja miten se vaikuttaa työyhteisön muodostumiseen. Keskustelussa nousi muun muassa esille, kuinka jokainen työntekijä on vastuussa hyvinvoinnistaan, koska sillä on suora vaikutus työyhteisöön esimerkiksi siinä, miten annetut työt hoidetaan. Taidetoiminta edistää yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä kokemuksellisuuden kautta (von Brandenburg 2008, 33). Keskustelemalla yksilöllisestä kokemisesta luodaan yhteisöllistä dialogia, jossa jokainen voi kommunikoida avoimesti ja esteettömästi. Esteettömällä tiedonkululla ja tuomalla uudenlaisia näkökulmia keskusteluun voidaan muuttaa minäkuvaa ja sitä kautta vaikuttaa koko yhteisön ajattelutapaan. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 37, 179, 201–202).

Toisen rastin teemana oli turvallisuuden tarve. Kävimme läpi työntekijöiden muotoilemia saiviesineitä. Kukin kertoi, mitä oli muotoillut ja millaisia ajatuksia heille oli herännyt tehtävän myötä. Esineet sijoitettiin puun ympäristöön. Työntekijät kertoivat miksi sijoittivat esineet valitsemalleen paikalle. Yhteiseksi linjaksi muodostui kasvun ajatus; esineet sijoitettiin symbolisille paikoille tai kuvaamaan taustalla olevien asioiden tärkeyttä työhyvinvoinnin rakentamisessa. Esimerkiksi yhteisiä sääntöjä käsittelevä esine sijoitettiin juurten yläpuolelle, koska tekijä koki niiden olevan olennaisia työhyvinvoinnin rakentumisen kannalta. Keskustelun liikkuesssa työyhteisötasolla kysyimme kultakin työntekijältä vuorotellen yksilöllisiä näkemyksiä turvallisuutta tuottavista tekijöistä. Halusimme heidän mieltävän henkilökohtaisesti oman elämän turvallisuutta lisääviä tekijöitä. Vaikkei oma elämä sinänsä kuulunut tehtävän sisältöön, halusimme yksilöittää heidät ryhmästä ajattelemaan asioita henkilökohtaisista lähtökohdista.

Kolmas rasti, yhteismaalaus, muodosti puuhun rungon. Sisältöä käsiteltiin keskustelemalla unelmista, joita työntekijöillä oli. Palautimme mieliin tehtävän antoa, ja pyysimme heitä kertomaan unelmistaan työn suhteen. Moni kertoi pitävänsä nykyisestä työpaikasta, mutta unelman olevan jotain muuta. Unelmat keskittyivät enemmän työyhteisön sijaan työnkuvaan, mi-

kä vahvistaa työyhteisön jäsenten kertomusta tyytyväisyyden tunteesta nykyiseen työyhteisöön. Muotoillessamme rastin sisältöä ajattelimme tämän tehtävän antavan mahdollisuuden nostaa esiin työyhteisön epäkohtia positiivisessa, omien unelmien valossa. Tässä kuitenkin toteutui myös tarkoituksemme jättää tehtävät ja toteutus sen verran avoimiksi, jotta työntekijät voivat nostaa tärkeiksi kokemiaan asioita esiin.

Neljännän rastin tuotokset, sääntölaput sekä hyviä ja huonoja arvoja kuvaavat laput kiinnitettiin puuhun oksiksi. Alkuun lappujen sisällöt luettiin läpi ja mietittiin, olisiko jotakin lisättävää. Työntekijät kiinnittivät myös oksat kasvuajatuksen mukaisesti puuhun. Työhyvinvoinnille olennaisia asioita kiinnitettiin alaosaan ja huonot arvot yläosaan, kasvamaan pois päin, kuten he ajatusta muotoilivat. Joidenkin huonojen arvojen päälle niitattiin hyvät arvot korvaamaan ja kumoamaan negatiivisia vaikutuksia.

Rauramon hyvinvoinnin portaiden viides teema on itsensä toteuttamisen tarve, jonka käsittely jäi tehtävää tehdessä pieneksi verrattaessa muihin teemoihin. Ohjeistimme työntekijöitä muotoilemaan työhyvinvointia sisältävien ohjauskertojen ajatuksia, tunnelmia ja ideoita hedelmiksi puuhun. Työhyvinvoinnin puuhun leikattiin erivärisistä kartongeista hedelmiä, joiden sisään kirjoitettiin ajatuksia: ”Asiat jäävät hautumaan” ”Mukavaa yhdessä oloa, luonto, innostavaa”.



Kuva 6 Työhyvinvoinnin puu

Puun kokoamisen jälkeen päätimme jättää viimeiseksi suunnitellun lopetuspiirin välistä. Tunnelma vaikutti kiireiseltä ja puun kokoamiseen oli mennyt melkein koko ohjauskerralle varattu aika, vaikkemme tarkkaa aikaa sopineetkaan. Räsänen (2008, 76–77) mukaan ohjauksen

tuleekin perustua tilanteen vaatimalla tavalla. Kiitimme työntekijöitä osallistumisesta ja toutimme lopetuspiirin kyselemällä heiltä ohjauskerroista, sisällöstä ja ohjauksesta. Moni koki työhyvinvointipäivän erilaisena ja uudenaikaisena tapana pohtia työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Keskustelussa tuli esille seuraavanlaisia ajatuksia:

”erilainen ja hauska”

”on hyvä kun porukka tulee lomilta ja panostetaan yhteiseen tekemiseen”

”ajallisesti hyvä, ei ollut kiire”

”päivä meni nopeasti”

”paikka oli kiva”

”aforismit olivat osuvia”

”Kiintiö tuli täyteen, on ollut niin paljon.”

Viimeisen sitaatin viittaus muihin menossa oleviin projekteihin kuvaa hyvin tunnelmaa työhyvinvointipäivänä ja etenkin viimeisellä ohjauskerralla. Kuitenkin he olivat sitä mieltä, että viimeinen ohjauskerta oli tarpeellinen, koska siinä purettiin koko työhyvinvointipäivä kokonaisuudeksi: ”kiva nähdä koko päivä kasassa”. Annoimme lopuksi kootun työhyvinvoinnin puun työyhteisön käytettäväksi ja annoimme käyttövinkeiksi tulevat työnohjauspäivät ja muut työhyvinvointia käsittelevät projektit. Totesimme myös työyhteisön voivan tarkastella puuta myöhemmin, ja mieltävän, onko tämänhetkinen työhyvinvointi se tavoitetila, tai mitä asioita puusta puuttuu.

Ohjaus viimeisellä kerralla olisi kaivannut täsmällisempää suunnittelua. Esimerkiksi vastuualueiden jakaminen ja rastien sisältöjen mieliin palauttaminen olisi ollut tarpeellista. Unohdimme kaikki ohjauskerran tukipaperit kotiin, ja jouduimme itsekin miettimään rastien sisältöä tarkemmin. Paremmalla suunnittelulla olisi voitu ilmaista asiat selvemmin ja ytimekkäämmin. Ohjauksen suunnittelemattomuus näkyi esimerkiksi siinä, että työntekijöiden oli vaikea päästä jyvälle puun tarkoituksesta ja hakemistamme keskeisistä asioista. Keskustelu oli alkuun lyhytsanaista, kysymyksiin oli vaikea saada vastauksia ja ajatuksia tuntui olevan vaikea saada liikkeelle. Ensimmäisen rastin purku oli ohjauksen hakemista mutta muiden rastien purku sujui jo paremmin. Virittelimme työntekijöitä jokaisen rastin purkamisen yhteydessä takai-

sin teemoihin kyselemällä ja palauttamalla mieliin keskeisiä asioita, jonka myötä he näyttivät ymmärtävän paremmin käsittelemäämme kokonaisuutta.

Työhyvinvointipäivästä käymissämme keskusteluissa pohdimme, mikä työyhteisön tila oikeasti on. Useissa käymissämme keskusteluissa työyhteisön kanssa jäsenet ilmaisivat olevansa tyytyväisiä työyhteisön sisäiseen hyvinvointiin. Koska rastit käsitteivät paljolti työyhteisön sisäisiä asioita, saattoi se osaltaan aiheuttaa turhautumista järjestämäämme toimintaa kohtaan. Kuitenkin tuli kommenttia myös siitä, kuinka asioista on hyvä puhua ääneen työntekijöiden välisissä keskusteluissa ja tuoda työhyvinvointiin liittyviä asioita esille, ”ajatella omassakin työssä puhutuista asioista ja miettiä toimiiko itsekkin niin”, ”ääneen sanominen vaikuttaa omassakin työnteossa”.

Yleinen ilmapiiri tuntui rennommalta kuin aikaisemmillä kerroilla, olimmehan jo tavanneet ja työskennelleet yhdessä kahteen otteeseen. Keskustelu ja toiminnallisten osuuksien suorittaminen tuntui käyvän luontevammin kuin aikaisemmillä kerroilla, huolimatta alun puutteellisesta ohjauksesta. Tehtäviä tehdessä työntekijät vaikuttivat kuitenkin hieman väsyneiltä ja levottomilta keskittymään tehtäviin. Kysyessämme, oliko tämän ohjauksen sisältö jo liikaa, he kuitenkin vakuuttivat, että tämä kokosi selkeyttävällä tavalla aikaisemmin tehtyjä töitä: ”Nyt niissä on jotain järkeäkin” ja ”kiva nähdä tämä kokonaisuutena”.

7 Tavoitteiden saavuttaminen ja arviointi

Arvioimme tässä osiossa toimintaamme loppukyselyn perusteella sekä itse- ja ryhmäarvioinein. Loppukysely kertoo työntekijöiden näkökulman toiminnastamme ja itsearviot sekä ryhmäarviointi toiminnan toteutusta omalta näkökannalta.

7.1 Loppukyselyn tulokset

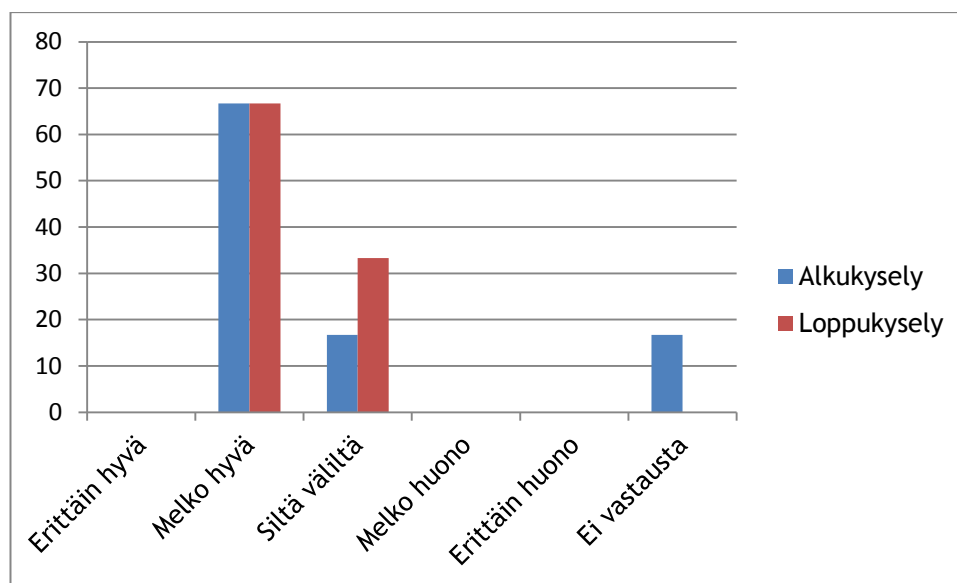
Loppukyselyyn (liite 2) vastattiin nimettömänä ja vastausaikaa oli noin 2 viikkoa. Työyksikkö palautti kyselykaavakkeet meille postitse. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli selvittää, onko työhyvinvoinnissa tapahtunut muutosta kyselyjen välillä:

- kokiko työyksikkö saavansa välineitä omaan työhyvinvointiinsa käyttämistämme kvaliteettisista menetelmistä ja
- millaisia vaikutuksia ohjauskerroilla on ollut työyhteisöön alku- ja loppukyselyjen välillä?

Loppukyselylomakkeet annettiin työntekijöille kolmannen ohjauksen lopussa. Kysymykset yhdestä seitsemään on suunnattu työyhteisön työtyytyväisyyteen, yhteistyöhön ja vuorovaikutuksellisiin asioihin. Vastauksia on verrattu alku- ja loppukyselyn kesken. Kyselyjen verratta-

vuuteen vaikuttaa vastanneiden määrän kasvu 16,66 prosentilla. Alkukyselyyn vastausprosentti on 83,33 prosenttia ja loppukyselyn 100 prosenttia.

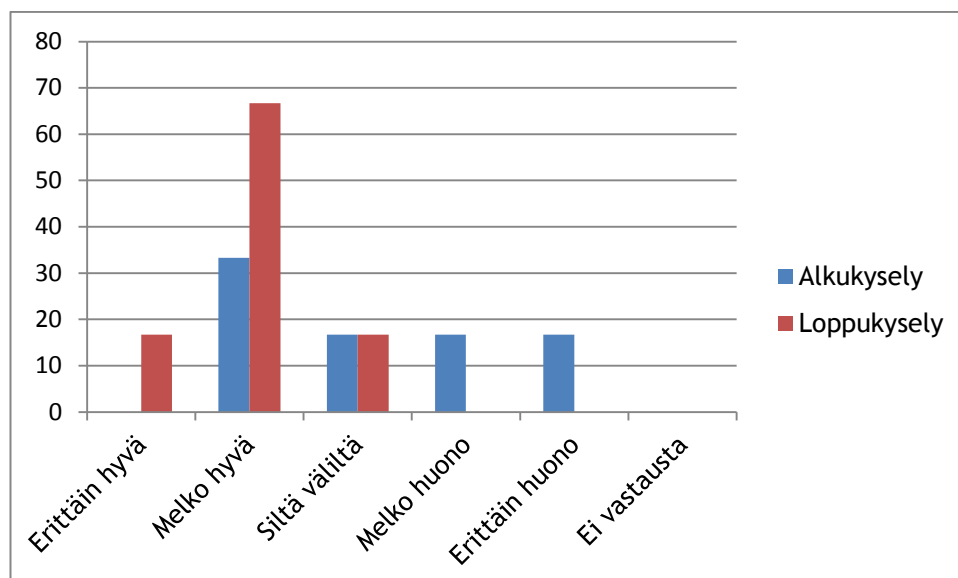
Kuvio yksi kuvaa työtyytyväisyyttä ennen ja jälkeen ohjaustoiminnan. Vertailtaessa kyselyjen tuloksia, huomaamme, että henkilökohtainen työtyytyväisyys oli pysynyt samalla tasolla kyselyjen välisenä aikana.



	Alkukysely	Loppukysely
Erittäin hyvä	0	0
Melko hyvä	66,7	66,7
Siltä väliltä	16,7	33,3
Melko huono	0	0
Erittäin huono	0	0
Ei vastausta	16,7	0

Kuvio 1: Millainen on työtyytyväisyytesi tällä hetkellä?

Kuviossa 2 on vertailtu työyhteisön työhyvinvoinnissa tapahtunutta muutosta kyselyjen välillä. Vastauksista voimme todeta, että työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tilan muuttuneen parempaan suuntaan työyhteisössä, vaikka myös sattumalla voi olla vaikutusta näin pienessä aineistossa.



	Alkukysely	Loppukysely
Erittäin hyvä	0	16,7
Melko hyvä	33,3	66,7
Siltä väliltä	16,7	16,7
Melko huono	16,7	0
Erittäin huono	16,7	0
Ei vastausta	0	0

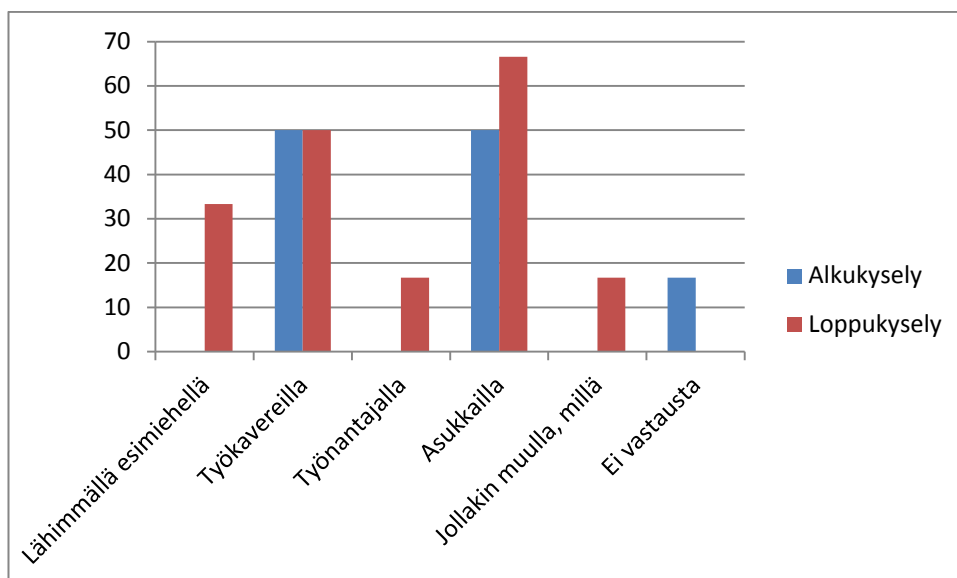
Kuvio 2: Millaisena koet työyhteisösi työhyvinvoinnin?

Ensimmäisen ja toisen kuvion perusteella emme voi tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, mikä on meidän toimintamme osuus työhyvinvoinnin paranemiseen, sillä työyhteisö on käsitellyt työhyvinvointiin liittyviä asioita myös työnohjauksessa ja ulkopuolisen konsultin kanssa kyselyjen välisenä aikana. Aivan tyhjäksi ohjauksetojen anti ei kuitenkaan jäänyt, sillä työhyvinvoinnin kokonaisuuden hahmottaminen ja kertaaminen avasi työyhteisölle asioita uudesta näkökulmasta. Seuraavassa suoria sitaatteja loppukyselystä:

”Mielestäni olimme aika hyvä tiimi rasteilla ja pystyimme aika avoimesti puhumaan vaikeista asioista.”

”Kertasimme työyhteisön arvoja, kertaus auttoi taas syvemmin pohdittuani muistamaan oman osani merkityksen.”

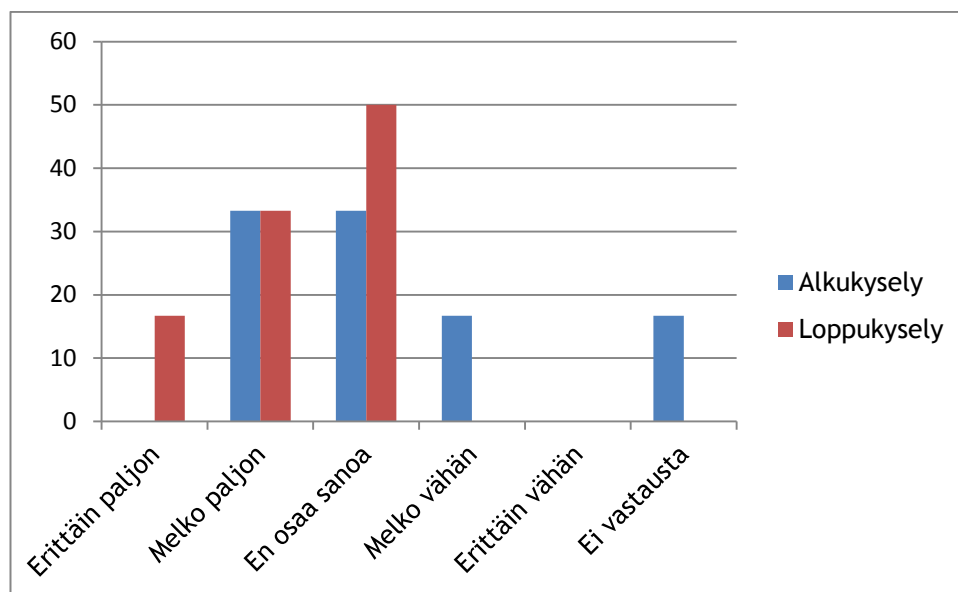
Kuviosta 3 voimme todeta kyselyjen välillä tapahtuneen muutosta siinä, kenen tai minkä koetaan vaikuttavan omaan työhyvinvointiin. Vastajat kokevat loppukyselyssä useamman tekijän vaikuttavan työhyvinvointiin.



	Alkukysely	Loppukysely
Lähimmällä esimiehellä	0	33,3
Työkavereilla	50	50
Työnantajalla	0	16,7
Asukkailla	50	66,6
Jollakin muulla, millä	0	16,7
Ei vastausta	16,7	0

Kuvio 3: Kenellä/millä seuraavista on mielestäsi eniten vaikutusta tähänhetkiseen työhyvinvointiisi?

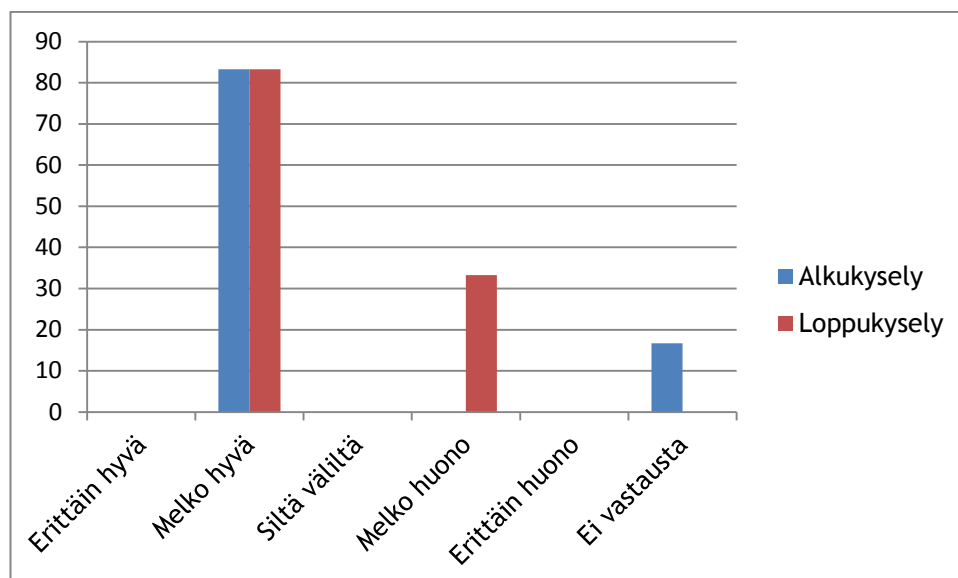
Alku- ja loppukyselyn välillä oli selkeä ero siinä, kuinka moneen kohtaan työntekijät olivat vastanneet. Loppukyselyssä vastaajat olivat vastanneet useampaan kohtaan. Tulkitsimme, että työhyvinvoinnin käsittely usean eri tahon kanssa on vaikuttanut työntekijöiden käsitykseen siitä, miten moni osatekijä työhyvinvointiin vaikuttaa. Suunnittelemiemme tehtävien tarkoitus olikin havainnollistaa eri osatekijöiden vaikutus työhyvinvointiin. Työntekijät kokevat myös vaikuttavansa omalla toiminnallaan työyhteisön työhyvinvointiin loppukyselyssä enemmän kuin alkukyselyssä (kuvio 4).



	Alkukysely	Loppukysely
Erittäin paljon	0	16,7
Melko paljon	33,3	33,3
En osaa sanoa	33,3	50
Melko vähän	16,7	0
Erittäin vähän	0	0
Ei vastausta	16,7	0

Kuvio 4: Miten koet vaikuttavasi oman työyhteisösi työhyvinvointiin?

Kuviosta 5 ilmenee, että työyhteisön tiedonkulku ja vuorovaikutus nähdään melko hyväksi. Vastauksien määrästä käy ilmi, että yksi vastaajista on laittanut kahteen kertaan merkinnän. Vastausten tulkinnassa on otettava huomioon jo aikaisemmin esiin tullut näkemys työyhteisö-käsitteen määrittelyssä. On mahdollista, että osa työntekijöistä liitti koko organisaation työyhteisön käsitteeseen, kun taas meidän näkökulmamme oli työntekijöiden muodostama työyhteisö. Käsitteen sisällön eroavaisuudet tulivat ilmi esimerkiksi työhyvinvointipäivän kolmannella rastilla, kun unelmatyöyhteisöön liitettiin myös ulkopuolisia tekijöitä. Työyhteisö-käsite olisi pitänyt määritellä tarkemmin työyhteisölle, jotta he olisivat ymmärtäneet ohjeistukset niin kuin olimme ne suunnitelleet.



	Alkukysely	Loppukysely
Erittäin hyvä	0	0
Melko hyvä	83,3	83,3
Siltä väliltä	0	0
Melko huono	0	33,3
Erittäin huono	0	0
Ei vastausta	16,7	0

Kuvio 5: Millaisena näet työyhteisösi vuorovaikutuksen ja tiedon kulun?

Kysymykset 8-28 olivat suunnattu työhyvinvointipäivän ja ohjauskertojen toiminnan palautteen antamiseen. Tämä osio kysymyksistä oli meille tärkeä, koska saimme toimintaan osallistuneiden vastauksia asettamiimme tavoitteisiin ja keskeisiin tutkimusongelmiin:

- Miten soveltamamme kuvalliset menetelmät toimivat työhyvinvoinnin tukemisessa?
- Miten työhyvinvoinnin puu toimii teemallisena kokonaisuutena työhyvinvoinnin tukemisessa? (liite 3)
- Miten pystyimme vastaamaan toiminnallamme työntekijöiden tarpeisiin ja toiveisiin?

Opinnäytetyömme kohdistui työyhteisön voimauttamiseen ja ryhmän keskinäisen yhteistyön vahvistamiseen. Loppukyselyn vastauksista ilmeni, että ryhmä oli tyytyväinen sisäiseen toimivuuteen ohjauskerroilla. Pyrimme toiminnalla korostamaan työyhteisöä yhdistäviä tekijöitä esimerkiksi ryhmätyön avulla, jotta työyhteisön jäsenten henkilökohtainen voimaantuminen on mahdollista. Työyhteisön työskentely oli tiivistä, innostavaa sekä toisia tukevaa. Voimaantumisen onnistuminen vaatii inhimillistä välittämistä, rohkaisua ja tukea työympäristöstä.

(Heikkilä & Heikkilä 2005, 3–5, 14–15.) ja nämä ilmentyvät seuraavista vastauksista:

”Ryhmä oli aktiivinen ja kiinnostunut tehtävistä.”

”Jokaista kuunneltiin”

”Puhutaan ”samaa kieltä”, ymmärretään.”

”Mielestäni olimme aika hyvä tiimi ”rasteilla” ja pystyimme aika avoimesti puhumaan vaikeistakin asioista.”

”Hyvin toimi, vaikka joskus kaipaen vähän syvällisempää pohdiskelua.”

Kysyimme työyhteisöltä, mille työhyvinvoinnin portaikolle (liite 4) asettaisit työyhteisösi. 33,3 prosenttia vastasi perustarpeet, 50 prosenttia arvostuksen tarve ja 16,7 prosenttia itsensä toteuttamisen tarve. Jatkokysymyksenä oli, miksi. Seuraavassa suoria sitaatteja loppukyselyn vastauksista:

”Kun arvostamme toisiamme, kaikki muut tarpeet täyttyvät”

”Riittää kun perusasiat ovat kunnossa silloin pitäisi kaikki/kaikilla olla hyvin.”

”Minulle tärkeitä arvoja niin työelämässä kuin kotonakin on elollisen elämän arvostaminen ja hyvät tavat.”

”Miten toteutan itseäni työyhteisössä? Ei ole oikein perustelua. Toivon vaan, että kaikkien voimavarat ja vahvuudet yksilötasolla tulevat työyhteisön yhteiseen hyvään.”

Kysyimme loppukyselyssä työyhteisöltä kuvallisten menetelmien toimivuudesta työvälineenä. Vastausten perusteella menetelmä ei tässä vaiheessa sovellu osaksi työpaikan arkikulttuuria ja käytäntöjä, mutta sitä voitaisiin käyttää esimerkiksi työnohjauksessa ja työarjen elävöittämisessä. Bardyn mukaan toiminnallisten työtapojen tarkoitus on yhteisöllisessä taidetoiminnassa keskittyä muiden ihmisten kanssa taiteelliseen ilmaisuun ja jakamaan omia kokemuksia toisille, esimerkiksi symbolisesti (Bardy 2007, 178–179). Mantere toteaa, että mielikuvien symboloituessa kuviksi, ne saavat uusia ulottuvuuksia ja tarkastelukulmia (Mantere 2007a, 14–15).

Yhteinen tekeminen koettiin osassa vastauksista voimavaraksi työssä jaksamiselle. Taidelähtöiset työskentelytavat vaativat pidempiaikaista prosessimaisuutta, jotta vaikuttavuus nähtäisiin. Uusia voimavaroja ja taidelähtöisiä työvälineitä koki saavansa 16,7 prosenttia melko paljon, 50 prosenttia ei osaa sanoa ja 16,7 prosenttia melko vähän sekä 16,7 prosenttia erittäin vähän. Pidempiaikaisen prosessimaisuuden puuttuminen toiminnassa vaikuttaa siihen miten työyhteisö kokee tavoitteen toteutumisen. Työyhteisö on saanut kokemuksen, miten työhyvinvointia tukevia asioita voidaan käsitellä taidelähtöisesti. Tästä eteenpäin taidetoimintaa voisi jatkaa työyhteisön voimin (Rantala 2011, 35). Seuraavassa suoria sitaatteja loppukyselyn vastauksista:

”Kertasimme työyhteisön arvoja, kertaus auttoi taas syvemmin pohdittuani muistamaan oman osani merkityksen.”

”Aika näyttää.”

Vastausten perusteella työntekijät kokivat ohjausta olleen tarpeeksi ja ohjausta luonnehdittiin tukevaksi ja aktiiviseksi. Omalle ohjaamiselle asetettu passiivinen ja tilan antava toimintamalli onnistui siis tavoitteidemme mukaisesti. Katajan, Jaakkolan ja Liukkosen mukaan ohjaajan tärkein rooli on olla passiivisena tekijänä toiminnallisissa harjoituksissa, koska se mahdollistaa ohjaajan olemisen tarkkailijan roolissa ja osallistujille mahdollisuuden kokeukselliseen oppimiseen. Ohjaajan tulee tarkkailla omaa rooliaan toiminnan aikana, pyrkiä olemaan mahdollisimman luonteva ja antaa ryhmäläisille tilaa, jotta ryhmä voi kehittyä toiminnassaan (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27, 35). Näin mahdollistimme myös työntekijöiden voimautumisen omien kokemusten kautta oppimalla (Kettunen 2002, 274).

Työyhteisö koki työhyvinvointipäivän onnistuneen tarpeet ja toiveet huomioiden. Ohjauskerroja pidettiin antoisina, mielenkiintoisina ja erilaisina, mihin työyhteisön jäsenet olivat tottuneet. Avoimessa palautteessa ehdotettiin, että pienellä kehittelyllä toiminnasta voisi saada toimivia työhyvinvointipaketteja työyhteisöille. Mantere 2007 on todennut, että taidetoiminta on onnistunut, mikäli henkilö kokee saaneensa uusia ulottuvuuksia ja kokemuksia luovan toiminnan myötä (Mantere 2007a, 14–15).

7.2 Opinnäytetyön tekijöiden itsearviointi

Itsearvioinneissa kuvaamme omia henkilökohtaisia kokemuksiamme opinnäytetyön prosessista sekä oppimiskokemuksia ammatillisesta kasvusta. Arvioinnit on tehty nimettöminä, koska mielestämme ei ole olennaista henkilöittää ryhmätyönä tehtyä prosessia.

7.2.1 Itsearviointi 1

Opinnäytetyöprosessin henkilökohtaisiksi tavoitteikseni asetin alussa oman toiminnan kehittämisen ja uuden oppimisen projekti- ja tutkimustyöskentelyssä, hiljaisen tiedon jakamisen yhteiseen käyttöön, luovien menetelmien hyödyntämisen ja soveltamisen osana työhyvinvointipalveluita, ohjaustaitojen kehittämisen sekä toimimisen ryhmässä. Tärkeimmät tavoitteet itselleni oli oppia työskentelemään ryhmänä ja oppia ryhmältä, olla vuorovaikutussuhteessa toisten kanssa, olla joustava ja innovatiivinen sekä kunnioittaa ja kuunnella ryhmäläisiä, työelämäihmisiä sekä opinnäytetyön ohjaajaa, luoda kontakteja työelämän ihmisten kanssa sekä reflektoida omaa toimintaa. Pyrin toiminnalla vahvistamaan projektityöskentelytaitojani ja kehittämään tutkimuksellista työtottani suunnitelmallisemmaksi ja johdonmukaisemmaksi. Ohjaustaitojen kehittymisen myötä oma ammatillinen kasvu ja oppimiskokemukset vahvis-

tuivat ja voimistivat itsetuntoani sekä käsitystäni siitä mitä tulevaisuuden työni voisi olla. Opinnäytetyön aikana havainnoin, että monet koulutuksen aikana hankitut tiedot ja taidot saivat uudenlaisen arvon omassa ammatillisessa kasvussani; monet oppimiskokemukset saivat sisällön ja tarkoituksenmukaisuuden.

Opinnäytetyön tekemisen myötä tietouteni lisääntyi monella eri osa-alueella. Teorian kokoaaminen ja tiedon soveltaminen sekä rajaaminen käytäntöön vaativat asioiden pitkäaikaista prosessointia, pohtimista eri näkökulmista ja keskustelua muiden opinnäytetyöntekijöiden kanssa. Kerätyn teorian ja aineiston soveltaminen toimintaan muuttavat tiedot konkreettisesti nähtäviksi. Oma taito hakea tietoa systemaattisesti, käsitellä ja soveltaa kerättyä aineistoa karttuivat toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Opinnäytetyö kehitti ryhmätyöskentely- ja vuorovaikutustaitojani sekä antoi objektiivisemmän näkökulman työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Opinnäytetyön tekijöitä on kolme, jolloin työlle tulee erilaisia näkökulmia, johtuen muun muassa erilaisista elämäntilanteista. Opinnäytetyössä yhdistyivät jo aikaisemmin kerätty ammatillinen osaaminen ja työntekijän näkökulma sekä uusi näkökulma teoriasta, joka mielestäni opinnäytetyöprosessin aikana on ollut merkittävä rikkaus. Oppimiskokemuksia koin saavani opinnäytetyön muilta tekijöiltä muun muassa heidän ajatuksistaan, toimintatavoistaan ja näkökulmistaan sekä elämän myötä tulleista käytännön kokemuksista.

Opinnäytetyömme aiheesta ja prosessin aikana tulleista asioista koin saavani uutta innovatiivisuutta tulevaisuuden työhön. Elämme muuttuvassa yhteiskunnassa joten uskon, että uusia voimavaroja ja keinoja tarvitaan yhä useammin työelämässä. Prosessin aikana tulleista asioista voin ammentaa käytäntöjä myös omaan työhyvinvointiini; miten suhtaudun työhöni ja työhyvinvointiini sekä miten omalla toiminnallani voin vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin.

Opinnäytetyöprosessin teko oli erittäin antoisaa ja rikasti omia näkökulmia sekä ajatuksia työhyvinvoinnista. Ryhmämme toiminta oli sujuvaa ja ongelmatilanteissa sain apua toisilta opinnäytetyöntekijöiltä ja ohjaavalta opettajalta sekä työhyvinvointityön parissa olevilta henkilöiltä. Prosessin myötä opin hakemaan teoriasta tukea ja perusteluita omille näkökantoineni, keräämään aineistoa erilaisin menetelmin, olla osana ryhmää, jakamaan töitä ja luottamaan muihin sekä toimimaan eettisesti ja ammatillisemmalla työotteella.

7.2.2 Itsearviointi 2

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava projekti, se vaati pitkäjänteisyyttä, tutkimuksellista otetta, suunnitelmallisuutta sekä johdonmukaisuutta. Opin myös tiimi- ja ryhmätyöskentely- sekä ammatillisia taitoja: toisten huomioonottamista, vuorovaikutustaitoja, tiedonkulkua sekä

työn jakamista sekä kuvallisten menetelmien käyttämistä työhyvinvoinnin tukemiseen ja voimauttavana tekijänä yksilö ja työyhteisötasolla työssä jaksamiseen. Ohjauskokemukset vahvistivat myös ammatillista osaamistani.

Työhyvinvoinnin määritelmä on opinnäytetyön aikana avautunut ja varsinkin se, kuinka monesta osatekijästä työhyvinvointi koostuu. Työelämään palatessani koen koko opinnäytetyön olevan minulle voimavarana tukea omaa ja työkavereiden työssäjaksamista.

Opinnäytetyön tekeminen ei kaikilta osin ole ollut helppoa ja yksinkertaista. Tekeminen on vienyt aikaa ja voimavaroja, mutta se on myös palkinnut, antanut iloa ja onnistumisen tunteita. Ryhmätyömme on sujunut erittäin hyvin avoimuuden ja huumorin avulla. Toistemme tuki ja kannustaminen on ollut voimanlähteenä ja innoittajana koko projektin aikana.

Valmistuvana sosionomina minulle projektilla on ollut merkitys uusien näkökulmien antajana sekä avartanut tietäni kohti ammatillisuutta. Projektin ohessa olen pohtinut omaa suuntautumista alalla sekä omia tavoitteita ja toiveita tulevalle ammatille.

7.2.3 Itsearviointi 3

Asetin omiksi päätavoitteiksi opinnäytetyön alussa projekti- ja tutkimustyöskentelyssä kehittymisen, oppia luovien menetelmien hyödyntämisestä sekä ohjauskokemuksen saamisen. Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen vaati pitkäjänteisyyttä ja tutkimuksellinen ote toiminnan suunnitelmallisuutta sekä johdonmukaisuutta, joita myös halusin vahvistaa itsessäni. Ohjauskokemuksen karttuminen vahvisti ammatillista itsetuntoa ja vahvisti käsitystäni siitä, voisiko tulevaisuuden työ liittyä jollakin tavalla opinnäytetyön aihealueisiin. Koen, että sain opinnäytetyössä uusia mahdollisuuksia kokeilla ja soveltaa koulutuksen aikana hankittuja tietoja ja taitoja turvallisessa ympäristössä.

Opinnäytetyön tekeminen lisäsi tietouttani monella eri osa-alueella. Teoriaosuuden kokoaminen ja tiedon soveltaminen käytäntöön vaati asian hauduttelua, eri näkökulmista pohtimista ja syvällistä keskustelua muiden opinnäytetyön tekijöiden kanssa. Tiedon soveltaminen käytäntöön, esimerkiksi ohjaukseen tai kuvallisiin menetelmiin, teki teorian konkreettisesti näkyväksi ja toimintaan hyödynnettäväksi. Taidot hakea, soveltaa ja käsitellä tietoa sekä hyödyntää sitä tutkimukselliseen tarkoitukseen karttuivat toiminnan suunnittelun ja toteutuksen lisäksi. Opinnäytetyön tekeminen kehitti myös ryhmätyöskentelytaitoja. Kolmen ihmisen eri näköalat olivat mielestäni rikkaus, ja koen oppineeni myös muilta opinnäytetyön tekijöiltä heidän ajattelustaan, toimintatavoistaan ja näkökannoistaan.

Opinnäytetyön aiheesta uskon ammentavani vielä tulevaisuudessa paljon, sillä muuttuva työelämä vaatii varmasti veronsa myös minulta. Koen vahvuudekseni sen, että olen tehnyt tarkempaa tutkimusta työhyvinvointiin liittyen. Näin osaan ehkä huomioida itse tulevaisuudessa paremmin omaa hyvinvointiani, ja miksei myös muun työyhteisön?

Ongelmallisissa tilanteissa sain apua ohjaajaltamme sekä muilta ryhmäläisiltä. Keskustelu muiden kanssa avasi omia näkemyksiä ja antoi mahdollisuuden testata omia näkökantoja. Opinnäytetyö kasvatti myös kärsivällisyyttä: asiat eivät mene aina niin kuin on suunniteltu, on irtauduttava täydellisyys tavoittelusta ja altistettava itsensä epävarmuuteen. Näitä taitoja luulen tarvitsevani etenkin työelämässä.

7.2.4 Ryhmäarviointi

Ammatillinen oppiminen oli erittäin tärkeä osa opinnäytetyössämme. Opimme projektityökentelyä työelämän kanssa. Saimme kehittää itseämme ohjaajina, vuorovaikuttajina, tiimityöntekijöinä ja palautteen antajina sekä oman ja muiden toiminnan reflektioijina. Ryhmämme toimi pääosin hyvin ja kaikki pystyivät kertomaan omista tavoitteista ja toiveista opinnäytetyön suhteen. Teimme yhdessä suunnittelemamme tehtävät sovitusti ja ajallaan.

Opinnäytetyömme teko oli pitkä prosessi ja vaati jokaisen panosta ja osaamista. Valitsimme jokaiselle roolin, joka tuntui omalta vahvuusalueelta, mutta työn edetessä roolit sekoittuivat keskenään ja kaikki tekivät kaikkea. Vastuualueet on jaettu kirjallisen tuotoksen vastuuseen, teoriasisällön vastuuseen sekä toiminnallisen osuuden vastuualueeseen. Keskustelemalla ja sopimalla rooleistamme opinnäytetyön suhteen mahdollistimme toisille joustavan työtteen opinnäytetyön tekemisen aikana. Joustavuutta tarvitaan kun lähdetään työstämään pitkää projektia. Ryhmämme voimavaroina toimivat yhteisöllisyys, joustavuus, elämän kokemukset, työ- ja kouluhistoria, huumori sekä yhteinen intressi kuvallisen ja luovan toiminnan yhdistämisestä työhyvinvointiin.

Yhteisiksi kehityskohteiksi koemme teorian ja käytännön yhdistämisen sekä koko prosessin arvioinnin. Saimme opinnäytetyöstä lisäkokemusta ohjaamisesta, mutta se kaipaa vielä harjaantumista ollakseen luontevaa.

8 Pohdinta

Lähdimme toiminnallisessa opinnäytetyössämme käsittelemään työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja ilmiöitä asettamalla kysymyksiä mitä työhyvinvointi on ja miten sitä voidaan tukea kuvallisten menetelmien avulla. Tämän päivän hektinen ja muuttuva yhteiskunta sekä pitenevät työurat asettavat haasteita työelämän mukana pysymiselle. Opinnäytetyössä haastoimme

itsemme sekä mukana olleet työntekijät tarkastelemaan työyhteisön hyvinvointia taidelähtöisten menetelmien avulla. (Liikanen 2010, 26, 38.)

Kokosimme teoriapohjamme psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnin osa-alueesta, voimaantumisen ja taiteen teorioista sekä niiden soveltamisesta työelämään. Teoriapohjan kokoamisen lähtökohtana oli systemaattisesti orientoitunut työskentelytapa, jossa haimme aineistoa aiheesta nousseiden avainsanojen ympärille. Keräsimme aineistoa ohjauskerroilta haastattelemalla, havainnoimalla ja dokumentoimalla työyhteisön toimintaa kameran ja nauhurin avulla. Koko opinnäytetyöprosessin keskiössä toimi oma mielenkiintomme kuvallisia, luovia ja toiminnallisia menetelmiä kohtaan ja niiden hyödyntämisen ja soveltamisen mahdollisuuksista sosiaalialan työkentällä.

Selvitimme kuvallisten menetelmien soveltuvuutta ja käytännöllisyyttä sekä työyhteisön tarpeita työhyvinvoinnin tukemisessa alkukyselyn, toiminnallistenharjoitusten ja loppukyselyn avulla. Alkukyselyllä kartoitimme pohjaa tulevan toiminnan suunnitteluun, menetelmien valintaan ja toteutukseen. Teoria-aineistosta ja alkukyselystä esiin nousseiden työyhteisön tarpeiden pohjalta suunnittelimme toimintaa asumispalveluyksikön työntekijöille. Työyhteisöstä esiin nousseet tarpeet, eli voimavarat–voimavaraistaminen ja työyhteisön toimivuus–yhteistyön parantaminen, olivat koko toiminnallisen osuuden keskiössä yhdessä teorian kanssa. Kehittelimme työyhteisön tarpeiden, Maslowin tarvehierarkiaa ja Rauramon työhyvinvoinnin portaiden teoriaa mukaillen symbolisen työhyvinvoinnin puun ilmentämään työyhteisön työhyvinvoinnin tämän hetkistä tilaa. Työhyvinvoinnin puussa on viisi keskeistä pääteemaa: perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Toiminnallinen osuus toimi testauksena työhyvinvoinnin puulle. Halusimme löytää ja kokeilla kehittelimme menetelmän myötä uusia mahdollisuuksia työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Toiminnallinen osuus koostui kolmesta ohjauskerrasta, joiden keskeisiä käsitteitä olivat yhteisöllisyys, voimaantuminen, työhyvinvoinnin tukeminen, kuvalliset menetelmät sekä ryhmän ohjaaminen voimauttamisen kontekstissa. Voimauttava ohjaaminen perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, voimistaen yhteisön toimivuutta ja kulttuurisia arvoja sekä antaen mahdollisuuden itseohjautuvuuteen ja ryhmän sisällä tapahtuvaan kokemukselliseen oppimiseen. (Kurki 2008, 80–81; Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 31.)

Työyhteisölle tehdyn loppukyselyn vastausten mukaan työyhteisö koki pääosin ohjauskerrat antoisiksi ja mielenkiintoisiksi, työhyvinvointia uudella tavalla käsitteleväksi kokonaisuudeksi. Osassa vastauksista käy kuitenkin ilmi, että vielä tässä vaiheessa ei osata sanoa, saatiinko ohjauskerroilta uusia työvälineitä. Aivan tyhjäksi ohjauskertojen anti ei kuitenkaan jäänyt, sillä

työhyvinvoinnin kokonaisuuden hahmottaminen ja kertaaminen avasi asioita uudesta näkökulmasta.

Ohjauksetojen pidemmän tähtäimen vaikutusten arviointi on opinnäytetyömme tässä vaiheessa vielä mahdotonta, koska kyseistä arviointia voidaan suorittaa vasta kun työyhteisö on ottanut käyttöönsä menetelmän ja hyödyntänyt sitä hyvinvoinnin edistämiseksi pidempään. Erään vastauksen mukaan ”aika näyttää”, mikä hyöty ohjaukserroilla konkreettisesti oli työyhteisölle. Vastauksissa painottui, kuinka tärkeänä ja mieluisana seikkana työyhteisö koki yhdessä tekemisen ja olemisen. Yhteinen tekeminen koettiin osassa vastauksia voimavarana työyhteisölle. Työyhteisön työskentely ohjauksetojen aikana olikin pääosin tiivistä, innostavaa ja toisiaan tukevaa. Huumori oli läsnä toimintakertojen aikana ja se oli yksi ryhmän voimavara kohdata annettuja tehtäviä.

Valitsimme toimintaympäristön työyhteisön toiveiden mukaan, ”pois työpaikalta”, jotta tuleva toiminta saataisiin keskittymään annettujen tehtävien tarkoitukseen, niin että tehtävät tukevat toinen toisiaan. Työpaikan työntekijät olivat käsitelleet ennen järjestämiämme ohjauksetoja työyhteisön asioita ulkopuolisen konsultin kanssa sekä työnohjauksessa. Asia tuli ilmi keskusteluissa työhyvinvointipäivänä, emmekä olleet tietoisia asiasta suunnitellessamme ohjelmaa. Oman toimintamme tarkoitus ei ollut työyhteisön ongelmien ratkaiseminen, vaan työyhteisön voimavarojen tukeminen. Työntekijät kertoivat käsitelleensä muiden kanssa pitkälti samoja asioita, mutta totesivat järjestämiemme tehtävien kautta käsittelyn erilaiseksi ja tarpeelliseksi. Asioiden käsittelyn kertaaminen saattoi vaikuttaa toimintaan keskittymisessä ja mielekkääksi kokemisessa, joitakin saattoi turhauttaa samojen asioiden kertaaminen. Ideoimme jällempäin, että jos olisimme tienneet ulkopuolisesta konsultista, olisimme voineet tehdä yhteistyötä hänen kanssaan. Ehdotimme työntekijöille, että työhyvinvoinnin puuta voi hyödyntää konsultin kanssa ja työnohjauksessa.

Työhyvinvointipäivän ohjaus perustui passiiviseen työotteeseen. Passiivisuuden tarkoituksena oli antaa työyhteisölle mahdollisimman paljon tilaa toteuttaa annetut tehtävät työyhteisön kesken ilman intensiivistä ulkopuolista ohjausta (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27). Ohjaus toimi tarkoituksensa mukaisesti, mutta joidenkin rastiin idean ja tavoitteiden ymmärtäminen jäi puutteelliseksi. Oman oppimisemme kannalta oli opettavaista, ettei tehtäviä tehty niin kuin olimme suunnitelleet ne tehtäviksi. Saimme paljon uusia näkökulmia ohjaajan rooleihimme sekä tehtävän sisältöjen suunnitteluun. Ohjaajana on ennakoitava ja osattava puuttua sekä ohjata herkemmin toimintaa, jotta työskentely etenisi tehtävän sisällön puitteissa. Tehtävien ohjeistukset on suunniteltava niin, että ne ovat ymmärrettävät ja mahdollisimman selkeät. Loppukyselyssä työntekijät vastasivat kuitenkin ohjauksen olleen riittävää. Pohdimme olisiko päivän sisältö ja ryhmän sekä ohjauksen roolit pitänyt käydä tarkemmin läpi päivän alussa, jotta puitteiden korostaminen olisi selkeyttänyt toimintaa.

Kehittelemästämme työhyvinvoinnin puusta voisi jatkokehittelyllä saada toimivan työskentelyvälineen työhyvinvoinnin käsittelyyn työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin puu voisi toimia voimavaroja havainnollistavana työvälineenä ja integroitua osaksi toimintakulttuuria. Kun koko työyhteisö otetaan mukaan työhyvinvoinnin rakentamiseen ja kehittämiseen, on voimaantumisenkin mahdollista (Heikkilä & Heikkilä 2005, 67).

Opinnäytetyömme toteutuksen alku oli nopea ja intensiivinen. Suunnittelimme alkukyselyn lyhyessä ajassa, ennen teoriaosuutta. Kyselyn sisällön laatiminen tuntui haastavalta, koska työhyvinvoinnin käsite oli meille vielä monelta osin vieras. Alku- ja loppukysely tulee suunnitella yhteneväisemmäksi, jotta arvioiminen ja tulosten vertaaminen olisi sujuvampaa. Teoriaosuus olla toiminnallisessa työssä suppeampi, jotta se vastaisi kaikilta osilta tuotosta. Ennen opinnäytetyön tekoa olisi ollut hyvä käydä toiminnallisen opinnäytetyön työpaja, jotta olisimme osanneet liittää opinnäytetyön eri osat paremmin toisiinsa. Koemme oppineemme virheistämme positiivisen rakentavassa merkityksessä.

Olemme myös itse kokeneet voimaantumista opinnäytetyöprosessin myötä. Olemme oivalta-
neet ja ymmärtäneet havainnoiden ja keskenään käymiemme keskustelujen, sekä työntekijöiden tekemisen ja palautteen kautta prosessin vahvuuksia ja heikkouksia. Käsittelemällä heikkoja kohtia olemme kääntäneet ne voimavaroiksi ja kehittämisideoiksi tukemaan ammatillista kasvuamme.

Lähteet

- Aaltonen, M. Saari, J. & Martimo, K-P. 2010. Työturvallisuus. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-poika, M & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. 1. painos. Helsinki: WSOY. 137, 144.
- Ahola, K. Julkiteoria ja käyttöteoria. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. Vartia, M. (toim.) 2006. Työterveyspsykologia. Sastamala: Vammalan Kirjapaino. 39, 44.
- Aura, O. Sahi, T (toim.) 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita.
- Bardy, M. Haapalainen, R. Isotalo, M. Korhonen, P (toim.) 2007. Nykyaiteen museo Kiasman julkaisuja 106/2007. Taide keskellä elämää. Helsinki: Otava.
- Eskola, J. Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Helsinki: Gummerus.
- Heikkilä, J. 2010. Luovasta ideasta innovaatioon. Luovuus ja innovatiivisuus selviytymiskeinoina. Jyväskylän: Yliopistopaino.
- Heikkilä, J. Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. 1.-2.painos. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.
- Hyypä, M.T. Liikanen, H-L. 2005. Kulttuuri ja Terveys. Helsinki: Edita.
- Jouttimäki, L. Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla - ydinkohdat. 1.-2.painos. Sastamala: Vammalan Kirjapaino.
- Järvikoski, A. Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. 1.-3.painos. Helsinki: WSOY.
- Karlsson-Sutisna, S. 1995. Taide ihmisyyden tutkimisessa - ja päivähoito. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Kaivolla - taide tiedon lähteenä. Helsinki: Gummerus. 65 - 68.
- Kataja, J. Jaakkola, T. Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle: toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kettunen, T. 2002. Draama. Toiminnalliset menetelmät vuorovaikutuksen välineenä. Teoksessa Vilen, M. Leppämäki, P. Ekström, L. (toim.) Vuorovaikutuksen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY. 274.
- Koppakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Koskensalmi, S. Lauttio, L-M. 2002. Kehittämishankkeet-muutos parempaan. Teoksessa Lindström, K. Leppänen, A (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Sastamala: Vammalan kirjapaino. 86.
- Kurki, L. 2008. Innostava vanhuus. Tampereen yliopistopaino.
- Lauttio, L-M. Vartia, M. 2006. Työyhteisön toimivuuden tukeminen. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. Vartia, M. (toim.) 2006. Työterveyspsykologia. Sastamala: Vammalan Kirjapaino. 136, 139.
- Leskinen, T. Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia, Riia: Livonia Print.

- Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, K. Leppänen, A (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Sastamala: Vammalan kirjapaino. 14–15, 18–19.
- Mantere, M-H. 2007a. Taiteen ja terapian yhteinen kuva. Teoksessa Rantanen, M., Hentinen, H. & Mantere M-H.(toim.) 2007. Taideterapian perusteet. 1. painos. Helsinki: Kustannus Duodecim. 11–15, 19.
- Mantere, M-H. 2007b. Taideterapia ja ryhmät. Teoksessa Rantanen, M. Hentinen, H. & Mantere M-H. (toim.) 2007. Taideterapian perusteet. 1. painos. Helsinki: Kustannus Duodecim. 178–179.
- Mäki, T. 2007. Yhteisötaide - tapausesimerkki Be Your Enemy. Teoksessa Bardy, M., Haapalainen, R., Isotalo, M., Korhonen, P. (toim.) 2007. Taide keskellä elämää. Helsinki: Otava. 232 - 241.
- Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY.
- Otala, L - M. 1999. Osaajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Helsinki: WSOY.
- Otala, L - M. 2000. Oppimisen etu - Kilpailukykyä muutoksessa. Helsinki: WSOY.
- Otala, L - M. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - Tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Räsänen, M. 2008. Kuvakulttuurit ja integroiva taideopetus. Helsinki: Gummerus.
- Setälä, M-L. Ala-Tuuhonen, K. 2010. Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa Martimo, K-P. Antti-Poika, M. Uitti, J (toim.) 2010. Työstä terveyttä. 1.painos. 2010. Helsinki: WSOY. 255-256.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.
- Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.
- Tuomivaara, S. Leppänen, A. 2005. Luova asiantuntijatyö ja työssä jaksaminen. Teoksessa Tuomivaara, S. Hynninen, K. Leppänen, A. Lundell, S. Tuominen, E. 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Sastamala: Vammalan Kirjapaino. 15, 63–64, 74.
- Uitti, J. & Antti-Poika, M. 2010. Työhön liittyvät kemialliset, fysikaaliset ja biologiset altisteet (toim.) 2010. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, U. Työstä terveyttä. 1.painos. Porvoo: Bookwell. 104 - 124.
- Vartia, M. 2006. Yhteisöllinen kanssakäyminen. Teoksessa Ahola, K. Kivistö, S. Vartia, M. Työ-terveyspsykologia. Sastamala: Vammalan Kirjapaino. 56–57.
- Vartia, M. Lahtinen, M. Joki, M. Soini, S. Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa Lindström, K. Leppänen, A (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Sastamala: Vammalan kirjapaino. 234-236.
- Vilkkä, H. Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Gummerus.

von Branderburg, C. 2008. Kulttuurin ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä. Näköaloja taiteen soveltavaan käyttöön. Opetusministeriön julkaisuja 2008:12. Helsinki: Opetusministeriö 2008. Viitattu 12.8.2011.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm12.pdf?lang=fi>

Liikanen, H-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -ehdotus toimintaohjelmaksi 2010 - 2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Viitattu 12.8.2011.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf?lang=fi>

Maatalousyrittäjien eläkelaitos. 2011. Sosiaalinen työympäristö. Viitattu 31.5.2011.

<http://www.mela.fi/Tyohyvinvointi/Voi-hyvin/Mista-tyohyvinvointi-tulee/Sosiaalinen-tyoymparisto>

Rantala, P. 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Ilkka Väänänen (toim.) 2011. Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä 2011. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohdattaiset julkaisut, osa 74. 21 - 23, 25–26, 35. Viitattu 12.8.2011.

<http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työsuojelu Suomessa - tavoitteena terveellinen ja turvallinen työympäristö. Viitattu 15.6.2011.

<http://www.stm.fi/tyosuojelu;jsessionid=73a5077e80fa01679cea40e28916>

Styhre, Alexander, Eriksson, Michael. 2007. Bring in the arts and get the creativity for free: A study of Artists in Residence project. Viitattu 18.11.2011.

http://www.imit.se/pdf/reports/2007_189.pdf

Synnyt/Origins. 2/2009. Cecilia von Brandenburg artikkelissa Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä. Viitattu 31.5.2011.

http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf

Synnyt/Origins. 1/2009. Cecilia von Brandenburg artikkelissa Art, health promotion and well-being at work. Viitattu 8.9.2011. http://arted.uiah.fi/synnyt/1_2009/brandenburg.pdf

Työterveyslaitos. 2011. Tykytoiminta. Viitattu 2.6.2011.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx.

Liite 1

Alkukysely

1. Millainen on työtyytyväisyytesi tällä hetkellä?

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. erittäin hyvä | 4. melko huono |
| 2. melko hyvä | 5. erittäin huono |
| 3. siltä väliltä | |

2. Tarvitsetko uusia työkaluja työhösi?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 4. melko vähän |
| 2. melko paljon | 5. erittäin vähän |
| 3. en osaa sanoa | |

3. Millaisia, mihin?

4. Millaiset voimavarat sinulla on kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäsi?

5. Millaiset kehittymismahdollisuudet sinulla on työsi suhteen?

6. Pystytkö vaikuttamaan työhösi? Miten?

7. Onko työsi psyykkisesti

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. hyvin kevyttä | 4. melko rasittavaa |
| 2. melko kevyttä | 5. rasittavaa |
| 3. siltä väliltä | |

8. Mistä saat voimavaroja omaan työhyvinvointiisi?

9. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössä?

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. erittäin paljon | 4. jonkin verran |
| 2. melko paljon | 5. ei yhtään |
| 3. siltä väliltä | |

10. Kenellä/millä seuraavista on mielestäsi eniten vaikutusta tämänhetkiseen työhyvinvointiisi?

1. lähimmällä esimiehellä
2. työkavereilla
3. työnantajalla
4. asukkailla
5. jollakin muulla, millä? _____

11. Millaisena näet työyhteisösi vuorovaikutuksen ja tiedon kulun?

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. erittäin hyvä | 4. melko huono |
| 2. melko hyvä | 5. erittäin huono |
| 3. en osaa sanoa | |

12. Onko työyhteisösi työnjako selkeää? Miksi, miksi ei?

13. Millaisena koet työyhteisösi työhyvinvoinnin?

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. erittäin hyvä | 4. melko huono |
| 2. melko hyvä | 5. erittäin huono |
| 3. siltä väliltä | |

14. Miten koet vaikuttavasi oman työyhteisösi työhyvinvointiin?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

15. Mistä saatte voimavaroja työyhteisöönne kohdata muutoksia ja uusia tilanteita?

16. Millaisena näet työyhteisösi kehittymismahdollisuudet?

17. Miten teillä huolehditaan työhyvinvoinnista?

18. Millaisena koet työhyvinvointipäivän tarpeellisuuden työyhteisössäsi?

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. erittäin tarpeellinen | 4. ei niin tarpeellinen |
| 2. melko tarpeellinen | 5. tarpeeton |
| 3. en osaa sanoa | |

19. Esitä kolme tärkeintä asiaa, jotka ovat mielestäsi olennaisia työhyvinvoinnin toteutumisessa.

20. Asia joka meidän olisi hyvä tietää sinusta suunnitellessamme työhyvinvointipäivän kulkua leirintäalueella (esim. liikunta rajoitteet, allergiat, sairaus)?

21. Mitä toivoisit työhyvinvointipäivältä?

22. Mitä et toivo työhyvinvointipäivältä?

23. Millä mielellä odotat työhyvinvointipäivää?

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. hyvällä | 4. melko huonolla |
| 2. melko hyvällä | 5. erittäin huonolla |
| 3. en osaa sanoa | |

24. Millaisia työyhteisön yhteisiä tavoitteita asettaisit työhyvinvointipäivälle?

25. Millaisessa ympäristössä toivot työhyvinvointipäivän toteutuvan (esim. maksimi matkustus-aika)?

26. Mikä viikonpäivä ja kellon aika sinulle sopisi elokuussa parhaiten?

27. Muuta erityistä huomioitavaa työhyvinvointipäivään liittyen?

Liite 2

Loppukysely

1. Millainen on työtyytyväisyytesi tällä hetkellä?

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. erittäin hyvä | 4. melko huono |
| 2. melko hyvä | 5. erittäin huono |
| 3. siltä väliltä | |

2. Millaisena koet työyhteisösi työhyvinvoinnin?

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. erittäin hyvä | 4. melko huono |
| 2. melko hyvä | 5. erittäin huono |
| 3. siltä väliltä | |

3. Kenellä/millä seuraavista on mielestäsi eniten vaikutusta tämänhetkiseen työhyvinvointiisi?

1. lähimmällä esimiehellä
2. työkavereilla
3. työnantajalla
4. asukkailla
5. jollakin muulla, millä? _____

4. Miten?

5. Millaisena näet työyhteisösi vuorovaikutuksen ja tiedon kulun?

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. erittäin hyvä | 4. melko huono |
| 2. melko hyvä | 5. erittäin huono |
| 3. en osaa sanoa | |

6. Miten koet vaikuttavasi oman työyhteisösi työhyvinvointiin?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

7. Millä tavalla?

Kysymyksiä työhyvinvointipäivästä ja ohjauskerroista

8. Saitko ohjauskerroista uusia voimavaroja omaan työhyvinvointiisi?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 4. melko vähän |
| 2. melko paljon | 5. erittäin vähän |
| 3. en osaa sanoa | |

9. Mitä, millaisia?

10. Saiko työyhteisö uusia voimavaroja työhyvinvointiin?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 4. melko vähän |
| 2. melko paljon | 5. erittäin vähän |
| 3. en osaa sanoa | |

11. Mitä, millaisia?

12. Saitko uusia työvälineitä tukemaan työhyvinvointiasi?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 4. melko vähän |
| 2. melko paljon | 5. erittäin vähän |
| 3. en osaa sanoa | |

13. Millaisia, mihin?

14. Miten itselle asettamasi tavoitteet toteutuivat ohjauskerroilla?

15. Miten työyhteisölle asettamasi yhteiset tavoitteet toteutuivat ohjauskerroilla?

16. Oletko tyytyväinen ryhmän sisäiseen toimivuuteen ohjauskerroilla?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

17. Miksi, mikä toimi/ei toiminut?

18. Jos sinun pitäisi asettaa työyhteisösi yhdelle Rauramon työhyvinvoinnin portaista, mille niistä asettaisit?

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. Perustarpeet | 4. Arvostuksen tarve |
| 2. Turvallisuuden tarve | 5. Itsensä toteuttamisen tarve |
| 3. Liittymisen tarve | |

19. Miksi?

20. Toimisivatko kuvalliset menetelmät hyvinvoinnin työvälineenä työyhteisössäsi? Miksi/miksi ei, miten?

21. Vastasiko työhyvinvointipäivä odotuksiasi?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

22. Miten/miten ei?

23. Miten koit ohjaajien toiminnan ohjauskertojen aikana?

24. Ohjaajien ohjaamista oli mielestäsi

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

25. Miten koit nauhurin ja valokuvaamisen ohjauskertojen aikana?

26. Oliko annetut tehtävät selkeitä/ymmärrettäviä?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

27. Mielipiteesi käyttämistämme aforismeista

28. Vastasiko ympäristö odotuksiasi?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. erittäin paljon | 3. melko vähän |
| 2. melko paljon | 4. erittäin vähän |
| 5. en osaa sanoa | |

29. Arvio kokonaisuudesta?

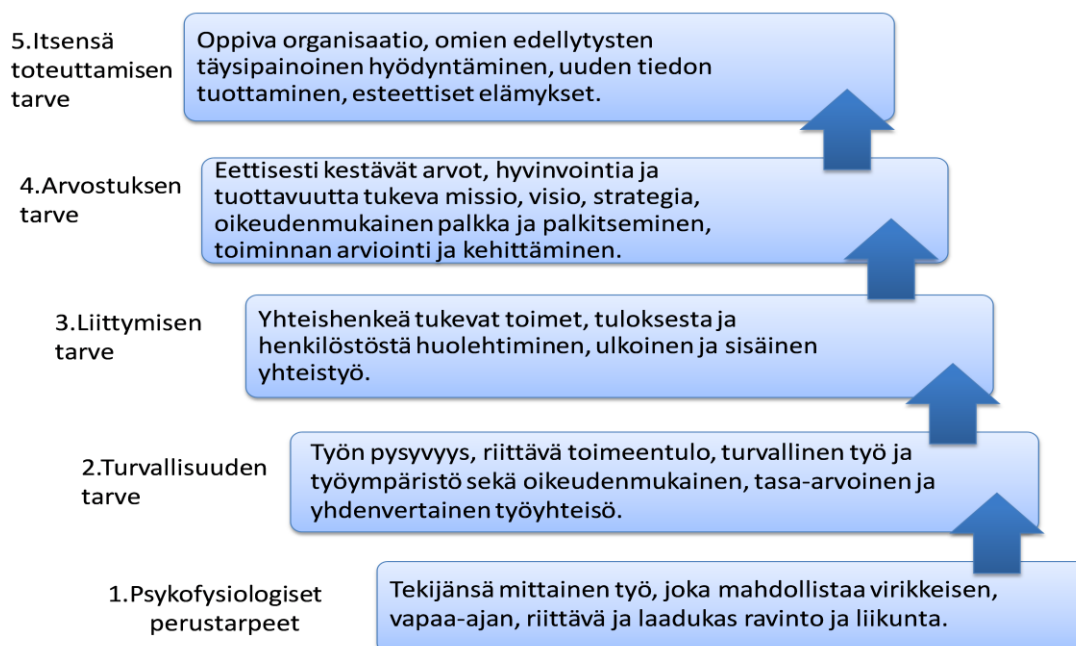
Liite 3

	Teema	Tarpeet	Tavoitteet	Keinot	Arviointi/toimivuus
1. Porras Psykofysiologiset perustarpeet	Tekijänsä mitainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen, vapaa-ajan sekä terveelliset elämäntavat, ravinto ja liikunta	Psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset perustarpeet, joiden on oltava tasapainossa työn ja vapaa-ajan kanssa	Pohtia omia yksilöllisiä lähtökohtia, jotta työhyvinvoinnin perusta olisi terve ja hyvällä pohjalla.	Muotoillaan kipsikäsistä juuret, jotka symboloivat työhyvinvoinnin perusjuuria.	Pohdittiin työyhteisön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Kädet muokattiin yhteisesti päätetyn teeman mukaan. Toimi osaksi hyvin, yksilöllinen näkemys jäi yhteisöllisyyden varjoon.
2. Porras Turvallisuuden tarve	Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö	Turvallisuuden tarve työn, työympäristön ja työyhteisön suhteen	Keskustella, miksi on tärkeää tuntea olonsa turvalliseksi työssä ja mitkä asiat tekevät olon turvalliseksi.	Muotoilla symbolinen merkki/esine, joka ilmaisee työn turvallisuuteen liittyviä arvoja ja tarpeita	Työntekijät muotoilivat työyhteisön turvallisuutta kuvaavia symboleita. Toimi hyvin, saatiin aikaiseksi keskustelua työturvallisuudesta ja työyhteisön turvallisuudesta.
3. Porras Liittymisen tarve	Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö	Sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus ja ryhmän sisäinen toimivuus	Jokainen saa oman äänensä kuuluviin, toisten unelmien näkeminen ja niiden jakaminen toisten kanssa. Tarkastella työyhteisöä kriittisesti unelmien kautta.	Tehdään yhteismaalaus unelmatyöyhteisöstä, keskustellaan aiheesta.	Ei käsitelty työntekijöiden henkilökohtaisiksi kokemiaan unelmia, pohdittiin ja kuvattiin yhteisesti millä tekijöillä muutetaan työ unelmatyöksi. Ei toiminut hyvin, työyhteisö kiinnitti liikaa huomiota työyhteisön ulkopuolisiin asioihin. Olisi kaivannut ohjaajan väliin tuloa.
4. Porras Arvostuksen tarve	Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen	Eettiset arvot, yhteiset pelisäännöt	Tarkastella olemassa olevia arvoja/sääntöjä ja tuoda esille puuttuvia tai toimimattomia arvoja, havaita työyhteisössä hyvinvoinnille haitallisia tekijöitä.	Tarkastellaan työyhteisön sääntöjä, hyviä ja huonoja arvoja ja kirjoitetaan ne paperiliuskoille. Näistä muodostuu työhyvinvoinnin puun oksat.	Pohdittiin yhteisiä sääntöjä ja arvoja sekä toimimattomia arvoja. Toimi erittäin hyvin, saatiin aikaan keskustelua ja pohdintaa. Työntekijät kokivat tarpeellisenä tehtävänä.
5. Porras Itsensä toteuttamisen tarve	Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset	Yksilön ja yhteisön tarve kehittyä	Käsitellä yksilön ja yhteisön tarvetta kehittyä ja toimia arjen työssä, tarkastella mitä apua ohjauskerat ja niillä tehdyt tehtävät ovat antaneet kehittymiseen ja asioiden tarkasteluun.	Kootaan työhyvinvoinnin puu ja muotoilla hedelmiä, jotka kuvaavat ohjauskerat, heränneitä ajatuksia, tunteita yms.	Työyhteisölle valkeni ohjauskertojen ja tehtävien tarkoitus. Pohdittiin tehtäviä, niiden teemoja ja keskusteltiin niistä. Puutuimme ohjaajina työhyvinvointipäivänä pois jääneisiin näkökohtiin. Toimi erittäin hyvin. Työyhteisö kertoi suullisesti mitä muuta heille tuli mieleen tehtävistä.

Liite 4

Ohjeistukset työhyvinvointipäivän rasteille

Työhyvinvoinnin portaat



(Työhyvinvoinnin portaat -työkirja, 3.)

http://www.tyoturva.fi/files/704/Työhyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

Ensimmäinen rasti: työhyvinvoinnin perusjuuret

Ensimmäisen rastian teemana ovat perustarpeet, jotka luovat pohjan työhyvinvoinnille. Perustarpeita ovat psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tarpeet, joiden on oltava tasapainossa työn ja vapaa-ajan kanssa.

Tavoitteena on pohtia omia yksiselitteisiä näkemyksiä työhyvinvoinnin perustarpeista sekä muodostaa ensimmäisellä kerralla tehdyistä käsitteistä juuret, jotka symbolisoivat työhyvinvoinnin perustaa. Maalaa ja halutessasi koristele juuret kuvaamaan omia perustarpeitasi. Kirjoita värilliselle paperille perustarpeistasi sanoja/iskusauseita tai toteamuksia.

Toinen rasti: turvallisuuden tarve

Toisen rastian teemana on turvallisuuden tarve työn, työympäristön ja työyhteisön suhteen.

Keskustelkaa miksi on tärkeää tuntea olonsa turvalliseksi työssä ja mitkä asiat tekevät olon turvalliseksi.

Muotoile savesta symbolinen merkki/esine, joka ilmaisee työn turvallisuuteen liittyviä asioita. Voit halutessasi hyödyntää myös luonnon materiaaleja.

Kolmas rasti: Liittymisen tarve

Kolmannen rastin teemana on pohtia työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä, joita ovat esimerkiksi sosiaaliset suhteet, vuorovaikutus ja ryhmän sisäinen toimivuus.

Maalatkaa yhteismaalaus unelmatyöyhteisöstä niin, että kaikki työstävät sitä samaan aikaan. Aloita tekeminen ottamalla oma alue paperista ja piirrä vahaliiduilla henkilökohtainen näkemyksesi unelmatyöyhteisöstä.

Kun olet saanut oman työsi valmiiksi, kulje paperin ympäri ja lisää jokaisen unelmaan jotakin. Lopuksi maalatkaa paperi vesiväreillä kauttaastaan.

Neljäs rasti: Arvostuksen tarve

Neljännän rastin teemana on työpaikalla vallitsevat arvot.

Keskustelkaa millaisia arvoja teidän työyhteisössänne on.

Tarkastelkaa jo olemassa olevia arvoja/sääntöjä ja tuokaa esille puuttuvia/toinimattomia arvoja sekä työhyvinvoinnille haitallisia tekijöitä.

Muotoilkaa pahvinpaloista liuskoja ja kirjoittakaa työyhteisölle:

- säännöt (kestainen paperi)*
- hyvät arvot (vaaleanpunainen paperi)*
- huonot arvot (rusehtava paperi)*

Liite 5

Aforismit suunnistuspolun varrelta

”Tervetuloa mukaan yhdessä ottamaan askeleita kohti työn iloa ja innostusta!”

”Onnellisimpia ihmisiä työelämässä ovat ne, jotka tekevät hyvin sen minkä kokevat tärkeäksi.”

”Piintyneet ajattelumallit ovat suurin este uudelle oppimiselle.”

”Luovuus on keksimistä, kokeilua, kasvua, riskien ottoa, sääntöjen rikkomista, virheiden tekemistä ja hauskanpitoa.”

”Ollaksesi luova, innovatiivinen, sinun on oltava hivenen villi, ajateltava mahdottomia ajatuksia. Se on yksi luovien ihmisten merkki.”

”Innovaatio syntyy vain siten, että olemme valmiita saumattomasti jakamaan informaatiota sen sijaan, että panttaisimme sitä.”

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy. 10-176.

”Tarvehierarkia edellyttää hyvinvoinnille tiettyjä lähtökohtia. Ensin tärkeimmät, säilymiseen tähtäävät tarpeet, sitten korkeammat elämykselliset ja sosiaaliset tarpeet.”

”Hyvä itsetunto on meidän ja läheistemme yhteistyön kaunis hedelmä.”

”Moni suostuisi kasvuun vaan ei kasvukipuihin”

”Henkisen kasvun päämäärä ei ole tulla paremmaksi kuin toiset, vaan elää heidän kanssaan antoisaa elämää.”

”Vaikeudet hiovat särmiämme - nostettuaan ne ensin esille.”

”Hyvää kuuntelijaa pidetään hyvänä keskustelijana.”

”Koko elämä on kokeilua. Mitä enemmän kokeilet, sitä parempi.” Ralph Waldo Emerson

”Muutos, elämän vahvin poika.” George Mererith

”Elämän on tarkoitus olla mielihyvän sävyistä, tasapainoista elämää yhdessä toisten ihmisten kanssa.” Vexom

”Vierivä kivi ei sammaloidu.” Erasmus Rotterdamilainen

”Oppiminen ei ole keino päästä tavoitteeseen vaan se on tavoite itsessään” Robert A. Henlein

”Ota unelmasi, tavoitteesi tosissaan.” Vexom

”Ilman innostusta ei ole syntynyt mitään suurta.” Ralph Waldo Emerson

VEXOM. <http://personal.inet.fi/koti/vexom/index.htm> Viitattu 14.8.2011

”Elämä on kompromissi kahden asian välillä; sen mitä itse tahtoo ja sen mitä toiset tahtovat.”

Vuodatus. net <http://katisa.vuodatus.net/blog/category/MIETELAUSEITA> Viitattu 14.8.2011

”Kiitos osallistumisestasi työhyvinvoinnin polulle” Heli, Kati ja Vuokko

Liite 6

Kartta toimintaympäristöstä työhyvinvointipäivänä

