

Sirpa Peltomäki

TYÖHYVINVOINNIN
VAHVISTAMINEN NEUVOLAN
PERHETYÖSSÄ

Opinnäytetyö
Sosionomi (AMK)

Marraskuu 2012



MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU


Mikkeli University of Applied Sciences

SISÄLTÖ


1	JOHDANTO	4
2	NEUVOLAN PERHETYÖ JYVÄSKYLÄSSÄ.....	6
2.1	Vuorovaikutuksellinen tukeminen.....	7
2.2	Tunteet vuorovaikutustyössä	8
2.3	Muutokset työelämässä.....	9
2.4	Vertaisuus työyhteisössä.....	11
3	TYÖHYVINVOINTI.....	12
3.1	Työn kuormittavuus.....	13
3.2	Työhyvinvoinnin portaat	14
3.3	Terveydestä huolehtiminen.....	14
3.4	Työssä jaksamisen ohjelma	16
3.5	TEDI-hanke	18
4	TYÖN IMU	21
4.1	Positiivinen psykologia työn imun lähtökohtana.....	23
4.2	Itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen.....	24
4.3	Työn ja työyhteisön voimavarat	26
5	ITSEARVIOINTILOMAKKEEN KEHITTÄMINEN	27
5.1	Kehittämistyön tavoitteet.....	27
5.2	Toteutus	29
5.3	SWOT-analyysi	30
5.4	Itsearviointilomake	31
5.5	Itsearviointilomakkeen käsittely työyhteisössä	32
5.6	Palautteen huomioiminen ja jatkokehittely	33
6	POHDINTA	34
7	LÄHTEET.....	38

LIITE Itsearviointilomake työhyvinvoinnin ylläpitoon

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 26.11.2012
Tekijä Sirpa Peltomäki	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalialan koulutusohjelma Sosionomi (AMK)	
Nimeke Työhyvinvoinnin vahvistaminen neuvolan perhetyössä		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua työhyvinvointiin neuvolan perhetyön näkökulmasta ja kehittää työhyvinvoinnin vahvistamiseen tähtäävä itsearviointilomake, jota voidaan hyödyntää työyhteisössä.</p> <p>Neuvolan perhetyö on suurelta osin asiakkaan vuorovaikutuksellista tukemista. Työ on lyhytkestoista ja ennaltaehkäisyyn pyrkivää ja asiakkaat ovat lasta odottavia tai alle kouluikäisten lasten perheitä. Jyväskylässä siirrytään vuoden 2013 alussa Uuden sukupolven organisaatioon ja se tuo muutoksia myös neuvolan perhetyölle.</p> <p>Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työn vaatimuksia voidaan nimittää kuormitustekijöiksi ja niiden vaikutusta ihmiseen kuormittuneisuudeksi. Liiallinen kuormitus voi vähentää työhyvinvointia ja heikentää työn laatua ja liian vähäinen kuormitus taas voi vähentää työmotivaatiota ja lisää syrjäytymisen riskiä.</p> <p>Työn imu on työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaava käsite. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Moni työntekijä kuvailee parhaiksi ja palkitsevimmiksi hetkikseen työssä jonkin haastavan ja vaikean tilanteen, jossa on lopulta onnistuttu pääsemään eteenpäin. Kun työntekijä kokee työn imua, hän lähtee yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imua voi lisätä vahvistamalla työn ja työyhteisön voimavaroja.</p> <p>Kehittämistyö eteni siten, että tutustuin teoriaan työhyvinvoinnista ja sen jälkeen teetin työryhmälle SWOT-analyysin heidän työstään ja työhyvinvoinnistaan. SWOT-analyysissa esiin nousseiden vahvuuksien ja mahdollisuuksien sekä työhyvinvoinnin ja työn imun teorioiden pohjalta kehitin ensimmäisen itsearviointilomakkeen, jonka työyhteisö sitten täytti ja arvioi. Arvioinnin jälkeen kehitin lomaketta palautteen mukaisesti ja esitin kehitetyn version, jonka neuvolan perhetyön lähiesimies hyväksyi. Itsearviointilomaketta on tarkoitus käyttää vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.</p> <p>Valmis itsearviointilomake sisältää osiot: Terveelliset elämäntavat, Minä työssä ja työyhteisössä, Minä asiakastyössä ja Työstressin kokeminen. Itsearviointilomake on opinnäytetyön liitteenä.</p>		
Asiasanat (avainsanat) neuvolan perhetyö, työhyvinvointi, työn imu		
Sivumäärä 37+2	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liitteenä itsearviointilomake työhyvinvoinnin ylläpitoon		
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Niiranen-Linkama	Opinnäytetyön toimeksiantaja Jyväskylän kaupunki/Sote/Neuvolan perhetyö	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 26.11.2012
Author Sirpa Peltomäki	Degree programme and option Degree Programme in Social Work Bachelor of Social Services	
Name of the bachelor's thesis Strengthening of the Health and Well-being at Work at Family Work in Mother and Child Welfare Clinic		
Abstract <p>The aim of thesis was to get information of health and well-being at work and to develop a self-assessment form to maintain the well-being at work for family workers at family work in mother and child welfare clinic.</p> <p>During this thesis process the theory of well-being at work was the main focus. The point of view was the family work, which is mostly interaction support for families who have or are expecting a baby. Families may also have children under school age.</p> <p>According to the Finnish Institute of Occupational and Health, people like to work when the work environment and team is safe, promotes well-being and supports ones career.</p> <p>The work engagement describes enthusiasm and joy at work. It means positive emotion and motivation state at work. Many employees describe as one's best moments at work some hard situation that was solved in the end. The engaged employees normally love to go to work, are enthusiastic about their work and enjoy it. By strengthening the personal and work resources the work engagement can get higher.</p> <p>Family workers made a SWOT-analysis about their work and well-being at work. After that the first self-assessment form was made based on the theory of well-being at work and work engagement and the strengths and the opportunities of the family work. Then Family workers gave feedback and developing examples and after that the last version was made.</p> <p>The self-assessment form consists of four parts: Healthy lifestyle, Me at work and part of the team, Me at client work and Stress symptoms. The self-assessment form to maintain the well-being at work can be found in the appendices.</p>		
Subject headings, (keywords) family work in mother and child welfare clinic, well-being at work, work engagement		
Pages 37+2	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices Appendice: The self-assessment form to maintain the well-being at work		
Tutor Päivi Niiranen-Linkama	Bachelor's thesis assigned by City of Jyväskylä / Social and Health Services / Family Work in Mother and Child Welfare Clinic	

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt lastensuojelun perhetyössä useamman vuoden. Lastensuojelun perhetyö on varsin usein ennaltaehkäisyn sijaan korjaavaa työtä, sillä usein asiakasperheen ongelmat ovat jo ehtineet melko suuriksi. Kiinnostukseni on herättänyt pitkäkestoisen perhetyön rinnalle kehitetty neuvolan perhetyö, joka on luonteeltaan lyhytkestoista ja sillä on mahdollisuus lapsiperheiden ongelmien ennaltaehkäisyyn jo varhaisessa vaiheessa.

Keskustellessani Jyväskylän kaupungin neuvolan perhetyöntekijöiden esimiehen kanssa mahdollisesta opinnäytetyön tekemisestä, hän nosti esiin ajatuksen löytää elementit, joista täytyy pitää työyhteisössä kiinni, että kaikilla on hyvä tehdä töitä. Tavatessani koko neuvolan perhetyön tiimin kanssa keskustelimme siitä, mikä heille olisi mieluisa aihe, josta voisin tehdä opinnäytetyön. Tällöin nousi työn kuormittavuuden mittaaminen heitä eniten kiinnostavaksi aiheeksi.

Eläkeikää ollaan koko ajan nostamassa, vaikka tällä hetkellä yhteiskunnassamme on ongelmana saada nykyinen työväestö pysymään töissä ja työkuutoisena edes nykyiseen eläkeikään saakka. Hyvinvointiyhteiskuntamme ylläpitämiseksi jokainen työntekijä on tärkeä. Kirjakaupoissa on saatavilla suuret määrät erilaisia työhyvinvoinnin ja terveen elämän kehittämisoppaita, mutta harvassa työyhteisössä on aikaa kuitenkaan perehtyä asioihin syvemmin. Tavoitteenani on yhdistää tämän päivän tutkimustietoa työyhteisön ja yksittäisten työntekijöiden hyvinvoinnista ja nostaa esiin asiat, jotka ylläpitävät ja monesti myös vahvistavat työn imua. Työn imussa oleva ihminen nauttii työstään ja haluaa jatkossakin tehdä työnsä hyvin. Työn imun kokeminen ei ensisijaisesti tarkoita, että töissä on aina kivaa, vaan kivan ja hauskan tunne syntyy ponnistelun ja onnistumisen seurauksena (Hakanen 2011, 19). Mielekkäältä tuntuvassa työssä tyydyttyvät riittävästi kolme perustarvetta: itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen (Hakanen 2011, 30).

Työni etenee siten, että toisessa luvussa esittelen neuvolan perhetyötä, joka on hyvin pitkälle asiakkaiden vuorovaikutuksellista tukemista. Se vaatii tunnetyöskentelyä, joka kuluttaa paljon niin psyykkisiä kuin fyysisiäkin voimavaroja. Ihminen käsittelee tunteita sekä fyysisesti että psyykkisesti ja tästä syystä työntekijän on kiinnitettävä

huomiota omaan jaksamiseensa kokonaisvaltaisesti. (Vilén ym. 2008, 95.) Käyn samassa luvussa läpi myös muutosta työelämässä, sillä siitä on tullut pysyvä ilmiö. Organisaatiot, kuten myös Jyväskylän kaupungin organisaatio, kehittyvät ja uudistuvat tasaisella tahdilla. Uusia työvälaineitä, -tapoja ja yhteistyökumppaneita tulee koko ajan lisää ja asiakkaat ovat aina erilaisia. Muutoksessa selviytyminen on tavoitteellisen ja tuloksellisen työn elinehto. Sitoutuminen muutokseen edellyttää keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa, osallistamista (Hyppänen 2007, 232).

Päivi Rauramo (2008, 16) toteaa, että työhyvinvointiin liittyvä tutkimus ja julkinen keskustelu ovat usein painottuneet erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Monenlaiset stressitekijät, esimerkiksi töiden ulkoistaminen, työn epävarmuuden lisääntyminen, massiiviset irtisanomiset, työuupumus ja stressioireet ovat olleet yleisesti toistuvia termejä ja tutkimuksen kohteita. Ongelmiin keskittyvä lähestymistapa antaa kuitenkin hänen mielestään yksipuolisen kuvan hyvinvoinnista työssä, eikä se kuvaa työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Rauramon mielestä julkisessa keskustelussa sekä työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä on tärkeää keskittyä jatkossa myös työn myönteisiin vaikutuksiin. Luvussa 4 käsittelen työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta sekä niiden tutkimista ja Luku 5 on omistettu työn imulle, jota Jari Hakanen (2009) Työterveyslaitokselta on paljon tutkinut.

Luvussa 6 esittelen tarkemmin työhyvinvointia ylläpitävän itsearviointilomakkeen kehittelyprosessia. Neuvolan perhetyön henkilökunnan kokemuksia työstä ja työhyvinvoinnista selvitin SWOT-analyysillä. Pienen työyhteisön SWOT-analyysin tuloksia en tule käsittelemään raportissani salassapitovelvollisuuden vuoksi.

Pentti Sydänmaanlakka (2006,16), henkilöstöjohtamisen ammattilainen, kirjoittaa, että työntekijän omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ei ole arjen kiireen keskellä itsestään selvää. Työhyvinvoinnin ja työn imun teoriataustaan sekä neuvolan perhetyön vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin pohjautuvan, neuvolan perhetyöntekijöiden kanssa yhteistyössä kehittämämme itsearviointilomakkeen tavoitteena on kannustaa työntekijää ottamaan vastuuta omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. Lomakkeessa korostetaan työyhteisön vahvuuksia ja mahdollisuuksia ja työhyvinvointia heikentävät kuormitustekijät on muunnettu ratkaisukeskeisen tavoitetilan muotoon. Itsearviointin jälkeen lomake on tarkoitettu purettavaksi

työryhmän kanssa yhdessä, sillä asioiden nostaminen keskusteluun ja yhdessä käsiteltäväksi vahvistaa työyhteisön avoimuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä yhteisöllistä identiteettiä. ”Arviointiin pohjautuvan ajattelun tarkoituksena on parantaa normaalia tapaamme tulkita, havaita ja ymmärtää toimintaamme ja ympäristöämme” (Vataja 2009, 53). Vertaisryhmä, joka tässä tapauksessa on työryhmä, tarjoaa parhaimmillaan sosiaalista tukea ja antaa yksilölle mahdollisuuden oppia (Seppänen-Järvelä 2009, 49). Itsearviointilomaketta on tarkoitus myös hyödyntää kehityskeskusteluissa.

2 NEUVOLAN PERHETYÖ JYVÄSKYLÄSSÄ

Neuvolan perhetyö on melko uusi eriytynyt työmuoto ja sitä on tutkittu jonkin verran. Tutkimukset ovat kohdistuneet lähinnä asiakastyöhön (vrt. esim. Huisko & Kempainen 2009). Työ on pitkälti yksin tehtävää työtä asiakkaiden kotona ja asiakkaiden tilanteet vaihtelevat paljon. Neuvolan perhetyöntekijät järjestävät myös vertaisryhmätoimintaa (esim. yksinodottavien äitien ryhmä). Työntekijältä vaaditaan vahvaa ammattitaitoa ja joustavuutta erilaisista tilanteista selviytymiseen. Työntekijät kohtaavat asiakkaita erilaisissa elämäntilanteissa ja tunnetiloissa ja vaikka vuorovaikutuksellinen asiakastyö useimmiten on palkitsevaa, omalla persoonalla tehtävä työ voi olla myös raskasta ja kuormittavaa, joten työyhteisön tukimuodot täytyy olla kunnossa.

Jyväskylässä neuvolan perhetyötä on tehty vuodesta 2005. Työskentely alkoi hankkeena, joka oli osa Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämää Perhepalvelujen kumppanuusohjelmaa, PERHE-hanketta. Tavoitteena oli kehittää neuvolan kontekstiin varhaisen tuen työmuoto lastenneuvolaoppaan mukaisesti. Lisäksi tavoitteena oli siirtää perhepalvelujen painopistettä korjaavasta työstä ennaltaehkäisevään, varhaiseen työhön. (Huisko & Kempainen 2009.) Asiakkaat neuvolan perhetyölle ohjautuvat sekä äitiys- tai lastenneuvolan että lasten päivähoidon kautta. Myös monet muut sosiaali- ja terveystoimen työntekijät ohjaavat asiakkaita neuvolan perhetyöhön. Lapsiperheiden kanssa työskentelevillä aikuisilla on tärkeä rooli motivoidessaan perhettä neuvolan perhetyön asiakkaaksi. Perheet voivat myös itse hakeutua neuvolan perhetyön asiakkaaksi.

Jyväskylässä neuvolan perhetyö on nykyisin osa kaupunkilaisten peruspalveluita, mutta työyhteisö elää edelleen muutoksessa. Jyväskylän kaupungissa ollaan vuoden 2013 alussa siirtymässä uuden sukupolven organisaatioon (USO), neuvolan perhetyön henkilökuntamäärästä ei ole vielä varmuutta ja toiminta jatkuu kokonaan uudessa organisaatiossa, kun toimintansa aloittaa varhaisen tuen yksikkö.

2.1 Vuorovaikutuksellinen tukeminen

Vuorovaikutuksellinen tukeminen terminä kuvaa työtä, jossa työntekijä pyrkii asiakkaan ymmärtämiseen ja tämän tukemiseen. Neuvolan perhetyöntekijöiden työ on hyvin pitkälle juuri vuorovaikutuksellista tukemista, johon kuuluu mm. kuuntelua, kysymistä, selvittämistä, eleillä ja ilmeillä viestimistä, yhdessä toimimista ja tiedon jakamista eli kaikkea sitä, mikä auttaa asiakasta löytämään omia voimavarojaan. Vuorovaikutuksellisessa tukemisessa on tilaa kysymyksille ja hiljaisuudelle, tekemiselle ja toimimiselle sekä asiakkaan tunteille ja ajatuksille. (Vilén ym. 2008, 11.)

Asiakkaan oman elämän asiantuntijuus ja työntekijän asiantuntijuus kohtaavat vuorovaikutustilanteessa. Asiakastilanteissa työntekijällä on ammatillinen vastuu, koska hänellä on asiantuntijuudessaan se osaaminen, joka mahdollistaa ammatillisen kohtaamisen. Sosiaali- ja terveysalalla työskentely vaatii usein laajaa osaamista. Asiantuntijuuteen kuuluu kyky yhdistää erilaista osaamista esimerkiksi palveluista, vuorovaikutuksesta ja erilaisista diagnooseista. (Vilén ym. 2008, 78.)

Tiia Isokorpi (2004, 11) toteaa, että ihmissuhdetyö on suurelta osin vuorovaikutusta ja toisen ihmisen lähellä olemista. Lähellä oleminen, sekä henkinen että fyysinen, aiheuttaa sen, että tunteet tiivistyvät ja siirtyvät helposti ihmisestä toiseen. Siirtyminen asiakassuhteesta toiseen voi kuluttaa työntekijän voimia, sillä virittäytyminen aina uudelleen eri asiakkaan tunteille ja kuormittavien tilanteiden rakentava käsittely on raskasta.

Vuorovaikutustyössä ihmisen on tärkeätä pystyä ottamaan vastuuta omista teoistaan ja ajatuksistaan. Persoonaa on ammattiauttajan työväline ja oman persoonan tunteminen,

hallitseminen ja hoitaminen on tärkeää. Asiantuntijuudessa on persoonan lisäksi mukana työrooli. Ihmisen yrittäessä sovittautua ulkoapäin annettuun työrooliin, hän voi kokea olevansa roolinsa vanki. Ulkoapäin annettua työroolia ei voi sisäistää kokemuksellisesti, jolloin asiantuntijuus alkaa kehittyä rutiineista ja ulkoisesta osaamisesta. Oleellista sosiaali- ja terveysalan ammattilaiselle on itsetuntemus ja kyky hyödyntää persoonallisuutta vuorovaikutuksessa siten, että se johtaa asiakkaan kokemukseen voimaantumisen. Työntekijän työskennellessä objektiivisesti ei tarvitse luopua persoonasta ja omasta kokemusmaailmasta vaan huomioida ne vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutustyössä tarvitaan niin rauhallisia, räväköitä, hiljaisia kuin puheliaitakin työntekijöitä. (Isokorpi 2004, 16 – 17; Vilén ym. 2008, 79.)

Sosiaali- ja terveysalalla vuorovaikutus on tavoitteellista ja pyrkii asiakkaan parempaan hyvinvointiin ja elämänhallintaan. Työntekijän ja asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa työntekijän on huomioitava, että vuorovaikutusta määrittelevät aina ensisijaisesti asiakkaan tarpeet eivätkä työntekijän tarpeet. (Vilén ym. 2008, 87.)

2.2 Tunteet vuorovaikutustyössä

Ihmisen herkkyyttä havainnoida toista ja vastata tämän tarpeisiin kutsutaan sensitiivisyydeksi. Vuorovaikutustyössä on tärkeätä, että työntekijä pystyy virittäytymään asiakkaan tunnetilaan ja jakamaan sen hänen kanssaan. Työntekijä ei kuitenkaan voi ottaa asiakkaan tunnetta itselleen niin, että se estää häntä näkemästä asiakasta syvällisesti. (Vilén ym. 2008, 81.) Isokorpi (2004, 19) puhuu tunneälystä ihmissuhdeammateissa, kyvystä havaita ja hallita sekä omia että muiden tunteita ja ottaa tunteista oppia ajatteluun.

Empaattinen työntekijä kykenee huomioimaan asiakkaan tunteet, jolloin asiakas kokee tulevansa kuulluksi ja ymmärretyksi. Empaattisuus edellyttää, että työntekijä pystyy käsittelemään sekä omia tunteitaan että asiakkaan tunteita mahdollisimman syvällisesti. Empatia lievittää asiakkaan stressiä ja luo turvallisuutta. Työntekijällä ei saa kuitenkaan olla asennetta ”Kyllä minä tiedän, miltä sinusta tuntuu”, sillä jos työntekijä ei pysty hyödyntämään empatian todellista tavoitetta eli pyrkimystä asiakkaan tilanteen ymmärtämiseen voi empatia kääntyä asiakkaan kokemusmaailmassa alistamiseksi. Ellen K. Baker (2005,121) toteaa teoksessaan

Työvälineenä oma persoona, että ”on melkoinen taidonnäyte olla samanaikaisesti emotionaalisesti virittäytynyt potilaan tilanteeseen ja ylläpitää yhteyttä itseen, olla tietoinen sisäisestä reaktiostaan ja ymmärtää sitä”. (Baker 2005, 121; Isokorpi 2004,16; Vilén ym. 2008, 81 – 82.)

Vuorovaikutustyössä tunteiden hallinta on sitä, että työntekijä osaa käyttää tunteita omia tavoitteita ja päämääriä palvelevalla tavalla; Jos työntekijällä on esimerkiksi tavoitteena ymmärtää asiakasta ja auttaa tätä ymmärtämään hänen omaa tilannettaan ja tekemään sen johdosta ratkaisuja elämässään, työntekijä osaa keskittyä asiakkaan tiedon ja ymmärryksen etsimiseen, vaikka epävarmuudentunne tuntuisikin työntekijästä itsestään siinä tilanteessa hankalalta. Tunteitaan hallitseva työntekijä pystyy sietämään epävarmuudentunnetta, koska asiakkaan tilanteen helpottaminen ja oma oppiminen tuottavat ponnistelujen jälkeen sisäisen mielihyvän tunteen. (Isokorpi 2004, 21.)

Ihmisten erilaisuus tuo vuorovaikutukseen sekä rajoituksia että mahdollisuuksia. Toisen ihmisen ymmärtäminen täydellisesti on mahdotonta, mutta kun hyväksyy tämän mahdottomuuden, voi alkaa nähdä asioita uusista näkökulmista ja avartaa omaakin ajattelutapaansa. (Isokorpi 2004, 64.)

Tunnetilaa, jossa ihminen ei pysty olemaan empaattinen, kutsutaan kyynisyydeksi. Kyynisyys ilmenee mm. toisen ihmisen yläpuolelle asettumisena, toisen tarpeiden ja tunteiden ohittamisena. Kyynisyys voi olla seurausta uupumuksesta tai liiallisesta kuormittumisesta joko työ- tai yksityiselämässä. (Vilén ym. 2008, 83; Isokorpi 2004, 25.)

2.3 Muutokset työelämässä

Tämän päivän työelämässä eletään lähes jatkuvassa muutoksessa. Myös Jyväskylän kaupungissa ollaan ensi vuoden alusta siirtymässä Uuden sukupolven organisaatioon. Muutos edellyttää kaikilta organisaatiossa työskenteleviltä yksilöiltä ja yhteisöiltä sopeutumista ja uudistumista. Jos muutoksia alkaa tapahtua liikaa, ihminen kokee turvattomuutta ja varsinkin ylhäältä ohjatussa muutoksessa muutosvastarinta on

todennäköistä. ”Muutosvastarinta on luonnollinen osa ihmisen käyttäytymistä”, toteaa Rauramokin (2008, 87).

Yksi yleisimpiä muutostilanteita on organisaatorakenteen muutos, jolloin muutoksia tapahtuu esimerkiksi henkilöiden vastuualueissa, työtehtävissä, esimies-alaisuhteissa ja fyysisessä ympäristössä (Hyppänen 2007, 221). Muutos on samanaikaisesti sekä myönteinen että kielteinen kokemus; Se on uuden luomista ja monista tutuista asioista, suhteista ja järjestelmistä luopumista. Muutokseen kuuluu kolme vaihetta, jotka ovat luopuminen, kaaos/välivaihe ja uuden alku. Erityisen tärkeää muutostilanteessa on hyvin suunniteltu ja toteutettu viestintä. Työyhteisössä on tärkeää yhdessä esimiehen kanssa myös miettiä, mitä muutos merkitsee ja ”vanhasta luopumiseen” on hyvä antaa aikaa. Muutos tuo mukanaan monenlaisia tunteita ja näiden tunteiden työstäminen on tärkeää tutussa työryhmässä. (Rauramo 2008, 89.)

Muutoksen keskellä esimiehen läsnäololla ja viestinnällä on suuri merkitys ihmisten jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Usein todellinen muutos koskee vain joitakin asioita, mutta se saa valtaosan huomiosta. Muutos aiheuttaa henkilöstölle monenlaisia kysymyksiä, joihin he kaipaavat vastauksia ja perusteluja. Kaikista muutoksista on parasta tiedottaa henkilöstöä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehen pystyessä kuvaamaan, mihin laajempaan kokonaisuuteen muutokset kytkeytyvät, yksittäisen työntekijän on helpompi hyväksyä myös omaan työhönsä liittyvät muutokset. Muutoksessa esimieheltä odotetaan kärsivällisyyttä, tukea ja ohjausta. Aina pelkkä esimiehen tuki ei riitä ja tällöin on tärkeää olla yhteydessä henkilöstöammattilaisiin tai työterveyshuoltoon. (Hyppänen 2007, 231 - 232.) Neuvolan perhetyö on tulevassa Uuden sukupolven organisaatiomuutoksessa hyvässä asemassa siltä osin, että lähiesimiehen alaisten määrä tulee vähenemään. Tällöin esimiehelle mahdollistuu entistä parempi neuvolan perhetyön asioihin paneutuminen ja kehittäminen ja työntekijöillä on parempi mahdollisuus saada tukea esimieheltään.

Henkilöstöä voi motivoida muutokseen antamalla heille sekä tietoa, että tunteisiin pohjaavia argumentteja esimerkiksi siitä, miksi uusi on parempi, kustannustehokkaampi tai laadukkaampi. Motivaatiota voidaan parantaa käymällä läpi nykytilanteen puutteita ja ristiriitoja sekä luomalla osallistumismahdollisuuksia muutoksen suunnitteluun ja toimeenpanoon. (Hyppänen 2007, 232.)

Sitoutuminen muutokseen edellyttää keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa, osallistamista. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus esittää kysymyksiä ja vastaväitteitä. Silloin tieto alkaa muuttua ymmärrykseksi; Perustelujen ja uusien näkökulmien avulla tieto muovautuu omaksi käsitykseksi. (Hyppänen 2007, 232.)

Jokainen ihminen kokee ja ymmärtää muutoksen eri tavoin. Työntekijän asema organisaatiossa vaikuttaa suhtautumistapoihin. Olennaisinta yksilölle on se, kokeeko hän muutoksen uhkana itselleen. Luopuminen ja irtautuminen vanhasta tekee muutoksen vaikeaksi ja tunteet ovat vahvasti läsnä. Lähiesimies joutuu sietämään epävarmuutta ja ottamaan vastaan luonnollista muutosvastarintaa eri suunnista. Riitta Seppänen-Järvelä (2009) toteaa, että ”epävarmuudensieto ja puolustusmekanismit ovat yksilöllisiä ominaisuuksia ja kyvykkyyksiä, mutta myös työyhteisön on mahdollista rakentaa itselleen kykyä käsitellä muutoksia. Työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen olennainen lähtökohta on juuri se, että moniääninen omaa toimintaa tutkiva ja arvioiva kehittämiskulttuuri luo perustan, jonka avulla muutokset voidaan ottaa haltuun.” (Seppänen-Järvelä 2009, 37.)

2.4 Vertaisuus työyhteisössä

Yhteenliittyminen on yksi psykologisista perustarpeista (Hakanen 2011, 30). Työyhteisö voi vahvistaa yksilöiden kuulumista ryhmään vertaistyöskentelyllä ja samalla luoda omaa yhteisöllistä identiteettiä. Vertaisryhmä tarjoaa parhaimmillaan sosiaalista tukea ja antaa yksilölle mahdollisuuden oppia. Tällöin voidaan puhua reflektiivisestä työotteesta tai tutkivasta ja kehittävästä ammattilaisuudesta, jolloin on tärkeätä pystyä tarkastelemaan omaa toimintaansa kriittisesti ja puntaroimaan sen taustalla olevia periaatteita, oletuksia ja uskomuksia. (Seppänen-Järvelä 2009, 49.)

Vuorovaikutuksella on kehittämisessä tärkeä merkitys: kommunikointi mahdollistaa jakamisen ja palautteen saamisen ajatuksista, tunteista ja kokemuksista. ”Arkipäiväisten kokemusten ääneen lausuminen tekee ne merkityksellisiksi. Kun yksityinen kokemus jaetaan, tulee kokemuksesta pätevä niin kuulijoille kuin henkilölle itselleenkin. Kollektiivisen itsereflektion avulla yksityisiä kokemuksia voidaan tarkastella osana laajaa viitekehystä. Parhaimmillaan on kysymys prosessista,

jossa yksilö tai työyhteisö voi peilata itseään muita vasten, muokata näkemyksiään ja lisätä omaa itseymmärrystään.” (Seppänen-Järvelä 2009, 49.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Tjäder 2011). Työntekijän työhyvinvointia edistää hänen kokemansa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkimuksien mukaan työnhallinnan puute on yksilön terveydelle yhtä suuri haitta kuin suomalaiset kansantaudit tai huonot elintavat. Työnhallinta pitää sisällään mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa työyhteisössä työtä koskevaan päätöksentekoon, kuten esimerkiksi työn sisältöihin ja työmenetelmiin. (Suhonen 2004, 50.)

Työhyvinvoinnilla on kauaskantoiset vaikutukset moniin työelämän alueisiin ja työhyvinvoinnista huolehtimiselle on monta syytä:

- tuottavuus, tuloksellisuus, laatu
- kustannussäästöt
- lain velvoitteet
- yhteiskuntavastuu, etiikka
- työnantajakuva
- inhimillisyys. (Rauramo 2008, 18.)

Työhyvinvoinnin johtaminen työyhteisössä on tärkeä osa johtamisen kokonaisuutta ja päivittäistä toimintaa. Voidakseen johtaa työhyvinvointia, pitää sitä myös voida arvioida, mikä taas edellyttää henkilöstön tilan seurantaan sopivaa monipuolista mittaristoa ja pitkäjänteistä työtä. Taloudellisten mittareiden lisäksi täytyy olla myös henkilöstöä kuvaavia mittareita, jotka voivat kuvata esimerkiksi ajankäytön, työsuhteen, terveyden, yhteisöllisyyden ja tuloksellisuuden mukaan. Kun henkilöstön tilasta ja kehityksestä kootaan tilastotiedot, on mahdollista kehittää henkilöstöpääomaa järjestelmällisesti. (Rauramo 2008, 19.)

3.1 Työn kuormittavuus

”Työn vaatimuksia nimitetään kuormitustekijöiksi ja niiden vaikutusta ihmiseen kuormittuneisuudeksi. Henkiseen kuormittumiseen vaikuttaa kaikki työhön sisältyvät vaatimukset ja erilliset kuormitustekijät yhdessä. Ihminen vaikuttaa myös itse kuormittumiseensa esimerkiksi työtapojen valinnalla.” (Työsuojeluhallinto 2010.)

Työn kuormittavuuden mittaamista tarvitaan, koska työelämän muutosten, tietoyhteiskunnan uusien haasteiden ja kasvavan kilpailun vuoksi saattaa työyhteisöjen - työntekijöiden, työnantajien, suunnittelijoiden, esimiesten tai henkilöstöhallinnon - käsitys kohtuullisesta ja työhyvinvointia sekä synnyttävästä että turvaavasta kuormituksesta hämärtyä. (Parvikko 2002, 5.)

Kuormittuneisuus liittyy

- työn sisältöön
- työn määrään ja laatuun
- työyhteisön toimintatapoihin
- yksilön ja ympäristön yhteisvaikutukseen
- yksilön ominaisuuksiin sekä
- yhteiskunnallisiin tekijöihin.

Liiallinen kuormitus vähentää työhyvinvointia ja heikentää työn laatua ja liian vähäinen kuormitus taas vähentää työmotivaatiota ja lisää syrjäytymisen riskiä. (Parvikko 2002, 5.)

Psykososiaalinen kuormitus on lisääntynyt yhteiskunnassamme monien muutosten myötä viime vuosikymmeninä. Työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen ovat Päivi Rauramon (2008, 55) mukaan keskeisiä toimenpiteitä psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Omaa työroolia voi kehittää jaksamista tukevaksi kyseenalaistamalla, mikä työroolissa ei luonnistu, mikä vie voimia ja mikä auttaa kohtaamaan haasteita (Vilén ym. 2008, 79).

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta, on Päivi Rauramon (2008) työhyvinvoinnin kestävään kehittämiseen soveltuva toimintamalli, jonka taustalla on Abraham Maslowin motivaatioteoria. Maslowin vuonna 1943 julkaistu motivaatioteoria perustuu ajatukseen, että ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi, aidoin inhimillisen toiminnan voimanlähde. Ihmisen motivaatio ei riitä tyydyttämään seuraavan portaatan tarpeita ennen kuin edellisen portaatan tarpeet on tyydytetty. Toisin sanoen vallitseva tarve, kuten esimerkiksi nälkä hallitsee ihmisen käyttäytymistä. Kun nälkä on tyydytetty, herää seuraavan tason tarve dominoimaan tietoista elämää. (Rauramo 2008, 29.)

Työhyvinvoinnin portaat jakautuvat viidelle tarpeelle. Näitä tarpeita ovat työntekijän näkökulmasta

1. **Psyko-fysiologiset perustarpeet:** terveelliset elintavat
 2. **Turvallisuuden tarve:** turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat
 3. **Liittymisen tarve:** joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen ja kehitysmuutokset
 4. **Arvostuksen tarve:** aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä
 5. **Itsensä toteuttamisen tarve:** oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito
- (Rauramo 2008, 27.)

Silloin kun halutaan saada organisaatiossa aikaan pitkäaikaisia muutoksia, työhyvinvoinnin portaat ovat hyvä apuväline. Mallin kehittämisen tavoitteena oli löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Rauramo (2008) kuvaa kirjassaan ihmisen elämää ja tarpeita hyvin perusteellisesti. (Rauramo 2008, 34.)

3.3 Terveystä huolehtiminen

Pysyäkseen terveenä ihmisen elimistöä tulee haastaa ja kuormittaa. Aivot, hermosto, luut, lihakset sekä verenkierto- että hengityselimistö tarvitsevat terveyttä edistävää

kuormitusta. ”Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, muttei liian kevyttä tai helppoakaan.” (Rauramo 2008, 37.)

Vuorovaikutuksellinen tukeminen vaatii tunnetyöskentelyä, joka kuluttaa paljon niin psyykkisiä kuin fyysisiäkin voimavaroja. Ihminen käsittelee tunteita sekä fyysisesti että psyykkisesti. Tästä syystä työntekijän on kiinnitettävä huomiota omaan jaksamiseensa kokonaisvaltaisesti. (Vilén ym. 2008, 95.)

Vuorovaikutustyössä työvälteenä on oma persoona ja työ voi antaa paljon, mutta silti työntekijän ensisijainen voiman lähde on hän itse ja hänen oma elämänsä. Työntekijän uusiutuminen ja voimien kerääminen vapaa-ajalla on tärkeitä; Omaan elämään on panostettava ja annettava aikaa itselle ja läheisille. Riittävän laaja sosiaalinen verkosto ja toimivat ihmissuhteet ilman ammattiroolin tuomia odotuksia auttavat työntekijää unohtamaan työn ja siihen liittyvät paineet. Onnistumisen kokemukset myös vapaa-ajalla ovat voimia lisääviä. (Baker 2005, 91 – 92; Vilén ym. 2008, 97.)

Palautumisen tärkeydestä puhuu myös Esa Pohjanheimo (2012, 276 - 277); Palautuminen sekä työtä jaksottamalla työajan puitteissa, että työn ulkopuolella, vapaa-ajalla on tärkeitä. Hän mainitsee neljä tekijää, jotka ovat avainasemassa työn aiheuttamasta kuormituksesta palautuessa: 1. Irtautuminen työhön liittyvistä negatiivisista ajatuksista. Jos tämä ei onnistu, vaikka työpäivä on jo päättynyt, esimerkiksi liikunta, perhe ja harrastukset usein auttavat viemään ajatukset muihin asioihin. 2. Mielekäs ja onnistunut toiminta työn ulkopuolella. Tämä tarkoittaa toimintaa, joka tuottaa onnistumisen ja tyydytyksen kokemuksia vapaa-ajalla, kuten esimerkiksi vapaaehtoistyö tai kuorolaulu. 3. Matalan aktiivisuuden aika. Palautumisen kannalta on tärkeitä välillä vain olla, rentoutua ja laiskotella. 4. Tunne vapaa-ajan hallinnasta. Oman vapaa-ajan saattaa täyttää elämäntilanteestaan riippuen läheisistään huolehtimalla tai erilaisilla luottamustehtävillä, jolloin todellinen oma vapaa-aika jää vähäiseksi. Tästä syystä on tärkeitä muistaa, että lapsille voi joskus hankkia hoitajan ja sairaan läheisen hoidonkin voi antaa riittävän usein sijaiselle hyvällä omalla tunnolla.

Työterveyslaitoksen (2011) mukaan työikäisten suomalaisten työkykyä ja terveyttä heikentävät liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, tupakointi ja liiallinen

alkoholin käyttö sekä mielenterveysongelmat; Jokaisen ihmisen henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat omaan, työtovereiden ja läheisten hyvinvointiin. (Vrt. Baker 2005, 107.)

Rauramo (2008, 61) on listannut kirjassaan Maslowin terveyden kulmakivet seuraavasti:

1. Nuku n. 7-8 tuntia.
2. Huolehdi puhtaudestasi ja siisteydestäsi.
3. Venyttele, harrasta joogaa.
4. Kävele tai harrasta muuta liikuntaa vähintään 20 minuuttia joka päivä.
5. Nosta painoja.
6. Syö kunnolla, vältä tupakointia, lääkkeitä ja alkoholia.
7. Pitäydy yhteen seksikumppaniin.
8. Nauti luonnosta.
9. Rukoile.
10. Löydä sisältöä elämään ja pidä hauskaa!

Itsestään huolehtimista on mielestäni hyvä lähteä miettimään näistä hyvin 2000-luvullekin sopivista terveyden kulmakivistä. Ne huomioivat ihmisen hyvinvoinnin monipuolisesti, niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin.

Työuupumukseksi nimitetään uupumusoireyhtymää, joka kehittyy usein hiljalleen ja joka liittyy voimavaroja kuluttavaan työhön tai elämäntilanteeseen. Pitkään jatkunut stressi voi johtaa uupumukseen joka ilmenee sekä fyysisenä että psyykkisenä väsymisenä ja ne voivat johtaa vakaviin fyysisiin ja psyykkisiin sairauksiin. (Vilén ym. 2008, 99.)

3.4 Työssä jaksamisen ohjelma

Tässä ja seuraavassa (3.5) kappaleessa esittelen kahta hanketta, jotka ovat tutkineet ja edistäneet suomalaisen työelämän hyvinvointia. Ensimmäinen hanke on 2000-luvun alusta ja toinen hanke on uusi, vuonna 2011 päättynyt TEDI-hanke. Molemmissa hankkeissa oli tavoitteena kokonaisvaltainen hyvinvoinnin sekä työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Työssä jaksamisen ohjelma oli hallituksen hanke, joka alkoi vuonna 2000 ja kesti vuoden 2003 loppuun. Sen tarkoituksena oli edistää ja ylläpitää työkykyä ja hyvinvointia työpaikoilla. Ohjelman tavoitteena oli parantaa työssä selviytymisen edellytyksiä yksilön elinkaaren ja työuran kaikissa vaiheissa siten, että työn tekeminen olisi osa hyvinvointia. Ohjelman avulla pyrittiin lisäämään yksilöiden mahdollisuuksia jaksaa työelämässä ja jatkaa työuraansa pidempään. (Notkola 2002, 5.)

Jaksaminen on Työssä jaksamisen ohjelmassa nähty laaja-alaisesti. Työhyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen kannalta olennaisiksi tekijöiksi on nimetty työyhteisön toiminta ja kehittäminen, työympäristö ja työolot, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaikajärjestelyt sekä oma fyysinen ja psyykinen terveys. Esiin on nostettu myös työn ja perheen yhteensovittaminen ja arvojen merkitys jaksamiselle. (Notkola 2002, 5.)

Useamman eri ministeriön alaisuudessa toteutettu Hyvien käytäntöjen vaikuttavuus – tutkimus, oli osa Työssä jaksamisen ohjelmaa. Hyvien käytäntöjen vaikuttavuus – tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää jo toteutettujen ja raportoitujen hyvien käytäntöjen vaikuttavuutta työssä jaksamisen kannalta. Tässä tutkimuksessa hyvillä käytännöillä tarkoitettiin sellaisia organisaation toimintatapoja, jotka edesauttoivat työssä selviytymistä ja helpottivat yhteistyön sujumista. Hyvien käytäntöjen vaikuttavuutta työssä jaksamiseen kartoitettiin kokonaisvaltaisesti. Arvioinnissa kuvattiin myös käytettyjä menetelmiä ja kehittämisvälineitä, arvioitiin menetelmien innovatiivisuutta ja selvitettiin ohjelmien pysyvyyttä ja siirrettävyyttä toisille työpaikoille. Tehdyssä selvityksessä kiinnitettiin huomiota siihen, miten hyvien käytäntöjen kokemuksia voidaan soveltaa muissa työyhteisöissä ja mitä valmiuksia työyhteisöiltä edellytetään kehittämishankkeita käynnistettäessä. (Notkola 2002, 5 – 6.)

Hankkeen yhtenä osapuolena oli Johtamistaidon opisto, jonka kehittämiä mittareita työtyytyväisyydestä, työryhmän ilmapiiristä, organisaatioilmapiiristä ja esimiehen johtamistyylistä käytettiin työhyvinvoinnin mittaamiseen. Näille mittareille on yhteistä, että niissä korostuvat *luottamuksen, avoimuuden ja yhteistyöhakuisuuden*

arvot. Nämä arvot ovat toistuvasti kyenneet erottelemaan toisistaan yhteistyön tasoltaan hyviä ja huonoja työyhteisöjä. (Notkola 2002, 15.)

Hyvien käytäntöjen vaikuttavuus -tutkimuksessa työssä uupumista ja kuormittuneisuutta mitattiin työhön liittyvien häiritsevien tekijöiden kokemisen ja stressioireiden avulla. Nämä ulottuvuudet on Johtamistaidon opiston mittareihin otettu Työterveyslaitoksen kehittämistä mittareista. (Notkola 2002, 15.)

Työstressin kokemista hyvien käytäntöjen työpaikoilla tutkittiin seuraaviin oireisiin liittyvillä kysymyksillä: vaikeudet päästä uneen, väsymys ja haluttomuus, vatsavaivat, päänsärky ja sydämentykytykset yms. Tutkimuksen mukaan hyvien käytäntöjen työpaikoilla viihdytään paremmin ja siellä on vastaajilla selvästi vähemmän stressioireita kuin suomalaisilla työssä käyvillä yleensä. (Notkola 2002, 17.)

”Myönteisistä tuloksista huolimatta myös hyvien käytäntöjen työpaikoilla esiintyy vastaajien keskuudessa silloin tällöin stressioireita. Noin puolet vastaajista (49 %) arvioi ajattelevansa työtään usein myös vapaa-aikana. Varsinaisista stressioireista yleisin oli väsymys ja haluttomuus, josta kärsi ainakin muutaman kerran viikossa noin kolmasosa (31 %). Myös unettomuudesta kärsi noin kolmasosa vastaajista (31 %) muutaman kerran viikossa tai sitä useammin. Päänsäryistä kärsi muutaman kerran viikossa tai useammin noin viidesosa (17 %). Vatsakivuista kärsi noin 15 % ainakin muutaman kerran viikossa. Rytmihäiriöistä tai sydämen vajaatoiminnoista kärsi noin 8 % ainakin muutaman kerran viikossa.” (Notkola 2002,18.)

3.5 TEDI-hanke

Työterveyslaitos toteutti Euroopan sosiaalirahaston ESR rahoittaman TEDI-hankkeen (Terveyttä edistävän työpaikan kriteeristö) vuosina 2008 - 2011. Hanke oli osa laajempaa hankekokonaisuutta ”Terveysten edistämistä työpaikoille”, jonka tavoitteena oli edistää terveyttä suomalaisilla työpaikoilla sekä levittää hyviä käytäntöjä. Hankkeessa pyrittiin saamaan aikaan terveyden edistämisen ja kehittämistoiminnan juurtumisen neljän erilaisen organisaation toimintaan. TEDI-hankkeen lähtökohtana oli, että työpaikka voi toimia työkyvyn ja terveyden edistämiseksi hyvänä areenana. Jotta tämä olisi mahdollista, terveyden ja hyvinvoinnin

edistämisen tulisi olla pysyvä osa organisaation strategioita ja prosesseja. (TEDI-työryhmä 2011, 6 & 20.)

Tavoitteena TEDI-hankkeella oli, että organisaatiot vakiinnuttavat laaja-alaisen työkyvyn ja terveyden edistämisen yhteiskehittämisen avulla osaksi omaa toimintaansa. Yhteiskehittäminen tukee parhaimmillaan myös työpaikan muuta kehittämistä ja arvotyöskentelyä. Yhteiskehittäminen vaatii hyviä resursseja ja se on suhteutettava työpaikan muihin toiminta- ja kehittämisprosesseihin. (TEDI-työryhmä 2011, 6 – 7.)

Terveyttä edistävä työpaikka nähtiin TEDI-hankkeessa kokonaisuutena, jossa kaikilla yhteisön jäsenillä on vastuu työpaikan terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä mahdollisuus vaikuttaa itse näihin tekijöihin. Keskeiset käsitteet hankkeessa olivat terveyden edistäminen, laaja-alainen työkyky, työhyvinvointi ja yhteiskehittäminen. Hankkeessa terveyden edistäminen työpaikoilla nähtiin työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan yhteistyönä työssäkäyvien terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Laaja-alaisessa työkyvyn käsitteessä työkyvyksi määriteltiin ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välinen tasapaino. Työhyvinvointi nähtiin TEDI-hankkeessa työntekijän ja työn sekä työympäristön ja organisaation välisenä myönteisenä vuorovaikutussuhteena. Työhyvinvoinnin lähtökohdaksi otettiin voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma, jossa korostetaan työyhteisön vahvuuksia ja mahdollisuuksia löytää ratkaisuja yhteisiin ongelmiin. Taustalla vaikutti positiivisen psykologian näkökulma, jossa keskeisiä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat yksilöiden työsitoutuneisuus, työtyytyväisyys ja työn imu (vrt. Hakanen 2011). Työhyvinvoinnilla viitattiin TEDI-hankkeessa ennen muuta koko työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin. Yhteiskehittämisellä taas viitattiin toimintatapaan, jossa kehittämiseen osallistuvat johto, henkilöstö, työsuojeluhenkilöstö, ulkopuoliset asiantuntijat sekä työterveyshuolto. (TEDI-työryhmä 2011, 12 - 13.)

TEDI-hankkeessa kehitettiin jokaiselle työpaikalle oma laaja-alainen, organisaatioiden kulttuurit huomioiva terveyttä edistävä kriteeristö johtamisen ja henkilöstöhallinnon välineeksi. Tavoitteena oli, että kriteeristö jäisi työvälineeksi terveys- ja hyvinvointitekijöiden pysyvään huomioimiseen ja kehittämiseen. Arvioinnin

perusteella kehittämisprosessissa toteutui voimavara- ja ratkaisukeskeinen työtapa; Kehittämisprosessissa työstetty oman työpaikan kriteeristö tuki voimavara- ja ratkaisukeskeisyyden toteutumista, koska siinä korostettiin työpaikan voimavaroja ja kuormitustekijät muunnettiin ratkaisukeskeisen tavoitetilan muotoon. (TEDI-työryhmä 2011, 19, 21, 95.)

Työpaikan terveyttä ja hyvinvointia edistävän yhteiskehittelymenetelmän pilotointia tutkittiin osana Terveyttä edistävän kriteeristön kehittäminen sosiaali- ja terveystalalle –osaprojektia vuosina 2010 - 2012. Tutkimuksessa haettiin vastauksia kysymyksiin kuten mistä tekijöistä terveyttä ja hyvinvointia edistävät työpaikat rakentuivat, mikä oli työterveyshuollon rooli yhteiskehittelyn aikana ja soveltuuko yhteiskehittelymenetelmä työterveyshuollon toimintamalliksi. (Husman ym. 2012, tiivistelmä.)

Terveyttä ja hyvinvointia edistävän työpaikan kriteeristön ajatellaan rakentuvan kuudesta eri ulottuvuudesta, joita ovat työympäristö, työn organisointi, työyhteisö, työkykyä ylläpitävä toiminta, osaamisen kehittämismahdollisuudet ja työterveyspalvelut. Nämä kyseisen hankkeen rakenteeksi valitut ulottuvuudet perustuvat ja ne on muokattu aikaisemman tutkimustiedon pohjalle. (Husman ym. 2012, 9.)

Tutkimuksessa työpaikkojen terveyttä ja hyvinvointia edistävät kriteerit luokiteltiin sisällönanalyysin avulla. Työympäristö –ulottuvuuteen liittyviä kriteereitä olivat mm. valaistus, tulostimien riittävyys, pihatilojen turvallisuus ja työympäristön siisteys. Työn organisointiin liittyvät kriteerit käsittelivät mm. riittävää aikaa työtehtävien hoitamiseen, vaikutusmahdollisuuksia oman työn organisointiin ja ATK-tuen saatavuuteen. Työyhteisöön liittyvät kriteerit käsittelivät mm. luottamuksellista ilmapiiriä, keskustelun ja vuorovaikutuksen avoimuutta, toisten auttamista töissä ja yhteiseen työyhteisöön kuulumista. Osaamisen kehittämismahdollisuudet – ulottuvuuteen liittyvät kriteerit koskivat mm. työntekijän osaamisen kehittämistä ja yksilökohtaista koulutus suunnitelmaa. Tyky-toimintaan liittyvät kriteerit koskivat esimerkiksi riittäviä taloudellisia edellytyksiä työntekijän terveyden edistämiseen ja päihteidenkäytön ennaltaehkäisyyn toimivuutta käytännössä. Työterveyshuollon palvelut –ulottuvuus piti sisällään mm. ennaltaehkäisevien palvelujen kattavuutta,

terveystarkastusta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. (Husman ym. 2012, 27 – 28.)

4 TYÖN IMU

Työhyvinvointia on 2000-luvulla pyritty vahvistamaan ratkaisukeskeisistä lähtökohdista, kuten edellä esitelty TEDI-hankekin osoittaa (Vrt. esim. Furman & Ahola 2002; Furman ym. 2004). Suomalaistutkijoista varsinkin Jari Hakanen (2011, 2009) Työterveyslaitokselta on tutkinut työn imua suomalaisilla työntekijöillä; Hän toteaa, että työn imussa oleva työntekijä on tarmokas, omistautunut, uppoutunut, sinnikäs työssään sekä ylpeä työstään. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Työhönsä uppoutuneella työntekijällä aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen työstä voi tuntua vaikealta. (Hakanen 2011, 6, 39; Työn imu 2012.)

Työn imu on työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaava käsite. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Päinvastoin kuin vakavat työpahoinvoinnin oireet, työn imu on yleinen ilmiö työpaikoilla. Se koskettaa useimpia meistä - ainakin aika ajoin. Työn imussa oleva työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi. (Hakanen 2011, 6.)

Työn imun kokeminen ei ensisijaisesti tarkoita, että töissä on aina kivaa, vaan kivan ja hauskan tunne syntyy ponnistelun ja onnistumisen seurauksena. Hakasen (2011, 19) mukaan moni työntekijä kuvailee parhaiksi ja palkitsevimiksi hetkikseen työssä jonkin haastavan ja vaikean tilanteen, jossa on lopulta onnistuttu pääsemään eteenpäin. Kun työntekijä kokee työn imua, hän lähtee yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä (Hakanen 2011, 38).

Työn imua kokeva työntekijä

- saa aikaan, on aloitteellinen ja uudistushaluinen työssä

- auttaa työkavereitaan vapaaehtoisesti
- on tuottava ja herättää asiakastyytyväisyyttä ja –uskollisuutta
- sitoutuu nykyiseen työhönsä ja työpaikkaansa
- haluaa ja aikoo jatkaa pidempään työelämässä
- tartuttaa työn imua myös työtovereihin ja puolisoonsa
- on terveempi
- kokee työn rikastuttavan muun elämän laatua
- on tyytyväisempi rooliinsa puolisona ja vanhempana ja
- on kaiken kaikkiaan muita työntekijöitä onnellisempi (Hakanen 2011, 41).

Useimmiten ihmiset haluavat olla elämässään tavoitteellisia ja aloitteellisia. Ihmiset haluavat saada aikaan hyvää ja laadukasta jälkeä ryhtyessään toimeen. Ihmiset haluavat kokea ja jakaa onnistumisia sekä hyödyntää kertynyttä osaamista ja kokemuksia uuden ideoinnissa. (Hakanen 2011, 21.)

Suomalaisessa työelämässä työn imua ovat kokeneet naiset hieman miehiä enemmän. Vanhemmat työntekijät taas ovat kokeneet työn imua hieman nuorempia enemmän. Kun työn imua on tarkasteltu sosioekonomisen aseman mukaan, ylemmät ja alemmat toimihenkilöt ovat kokeneet työn imua hieman enemmän kuin työntekijät. Hakasen (2009, 26) mukaan työn imun esiintyminen ei välttämättä lisäännä suoraviivaisesti koulutuksen tai sosioekonomisen aseman mukaan vaan eroja selittää lähinnä se, että enemmän koulutetuilla on yleensä myös enemmän työn imua ylläpitäviä ja edistäviä työn voimavaroja. (Hakanen 2009, 25 – 26.)

Tutkimuksen mukaan siviilisäätty on merkitsevässä yhteydessä työn imuun ja sen ulottuvuuksiin (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen), mutta erot ovat pieniä. Avio- tai avoliitossa elävät, eronneet ja lesket kokevat työn imua hieman enemmän kuin naimattomat. Tämä ero selittyy vain osittain sillä, että naimattomat ovat muita nuorempia ja työn imu on yleisempää vanhemmissa ikäryhmissä. Kotona asuvien lasten lukumäärä korreloi lievän myönteisesti ja merkitsevästi kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin ja työn imun summamuuttujaan, mikä tarkoittaa sitä, että työn imulle näyttää olevan vain hyväksi, mitä useampia lapsia kotona on ja sekin voi olla hyväksi, että lapset ovat alle kouluikäisiä. Työsuhteen luonne, vakinainen vai määräaikainen, näyttää myös vaikuttavan työn imuun; Määräaikaiset työntekijät

kokevat hieman enemmän työn imua kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. (Hakanen 2009, 26; Hakanen 2011, 40.)

4.1 Positiivinen psykologia työn imun lähtökohtana

Työn imun lähtökohtana on positiivisen psykologian tutkimussuuntaus. Positiivisessa psykologiassa huomio suunnataan siihen, mikä ihmisessä ja esimerkiksi työpaikoissa on toimivaa, vahvaa ja mahdollista. Positiivisessa psykologiassa tutkitaan inhimillisiä olosuhteita, jotka johtavat onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen sekä sitä mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Hakanen (2011,11) pohtii kirjassaan, ”miten on mahdollista, että useimmat ihmiset, kaikkien vaikeuksienkin keskellä, pystyvät elämään arvokasta ja tarkoituksellista elämää?” Hänen mukaansa työelämässä tämä tarkoittaa esimerkiksi sen pohtimista, että mikä mahdollistaa työn vaatimuksista selviämisen ja mikä tekee työstä innostavaa kaikkien ”mullistustenkin” keskellä. (Hakanen 2011, 11 - 12.)

Hakasen (2011, 14) mukaan jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tuoda hyvää omaan työhönsä ja työpaikalleen. Hänen mielestään tämä ei tarkoita sitä, että työpaikoilla tulisi sivuuttaa epäkohdat, vaan sitä, että vahvistamalla työyhteisön voimavaroja epäkohdatkin on mahdollista kohdata ratkaisulähtöisesti vastuuttaen mutta ei takertuen menneeseen ja ”syyllisiin”. Hakanen uskoo, että ajan kuluessa itseensä luottavassa ja itseään arvostavassa työyhteisössä moni ongelma jää myös syntymättä.

Halutessaan lisätä tai palauttaa mielekkyyttä omaan työhönsä, on tärkeitä itse tiedostaa, miksi juuri kyseinen työ on olemassa ja miksi itse on kyseiseen työhön päätenyt. Suhtautumisen työhön voi karkeasti jakaa kolmeen ryhmään, jotka ovat työ työnä, työ urana tai työ kutsumuksena. Huomioitavaa edellisessä jaottelussa on, että ”henkilö, joka kokee työnsä välttämättömänä pahana vaikkapa epäselvien tavoitteiden, kireän työilmapiirin ja huonosti johdettujen muutosten takia, voisi suotuisissa olosuhteissa samassa tehtävässä kokeakin olevansa kutsumustyössään”. (Hakanen 2011, 26 - 27.)

4.2 Itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen

Motivaatio saa aikaan tavoitteisiin suuntautuvaa käyttäytymistä ja motivaation määrä vaikuttaa henkilön innokkuuteen käyttäen omia voimavarojaan tavoitteiden saavuttamiseen (Hyppänen 2007, 128). Työhön voi motivoitua sekä sisäisesti että ulkoisesti. Kun ihminen on ulkoisesti motivoitunut, hän toimii usein saavuttaakseen jonkin välineellisen päämäärän, kuten esimerkiksi jonkin palkkion tai määräaikaisen työsuhteen jatkumisen. Sisäisesti motivoitunut ihminen sen sijaan toimii vapaaehtoisesti ja tekemisen ilosta, sillä hän on vihkiytynyt asiaan ja koska toiminta tuottaa hänelle riittävästi onnistumisen kokemuksia. (Hakanen 2011, 30.)

Sisäinen motivaatio mahdollistuu motivaatiopsykologian tutkijoiden Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin (2009) itsemääräytymisen teorian (self-determination theory) mukaan silloin, kun ihminen voi toiminnallaan tyydyttää itsenäisyyden (autonomy), yhteenkuulumisen (relatedness) ja pärjäämisen (competence) universaaleja psykologisia perustarpeita. Näiden tarpeiden tyydyttyminen mahdollistaa inhimillisen kukoistuksen, kasvun, eheyden sekä terveyden ja päinvastainen tilanne taas johtaa henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin heikkenemiseen (Hakanen 2011, 30).

Työ ei voi yksin täyttää kaikkia tarpeita, mutta hyvässä, mielekkäältä tuntuvassa työssä tyydyttyvät riittävästi kolme perustarvetta: *itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen*. Eri töissä ja työyhteisöissä voi olla eriasteisesti mahdollisuuksia tyydyttää näitä perustarpeita. Kannustava johtaminen ja suotuisa työilmapiiri edesauttavat perustarpeiden tyydyttymistä. (Hakanen 2011, 31 - 32.)

Itsenäisyys tarkoittaa kokemusta oman elämän ja toiminnan säätelyn mahdollisuudesta. Kun ihminen kokee toimivansa vapaaehtoisesti omasta halustaan, on hän luultavimmin sisäisesti motivoitunut. Mahdollisuus tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja työssä vahvistaa vapaaehtoisuuden kokemusta. Kun työntekijän tunteet ja kokemukset tunnustetaan, myös ulkoa päin tullut hyvin perusteltu tehtävä voi tyydyttää itsenäisyyden tarvetta, kuten myös mahdollisuus työssään hyödyntää omia vahvuuksiaan ja käyttää omaa harkintaansa parhaan tuloksen saavuttamiseksi. Mahdollisuus itsesäätelyyn työssä on voimavara, joka mahdollistaa innostuksen ja uudistushakuisen toiminnan. (Hakanen 2011, 31, 53.)

”Yhteenliittymisen tarve tarkoittaa inhimillistä kaipuuta läheisiin ihmissuhteisiin ja toivetta yhteenkuulumisesta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa.” Todennäköisemmin yhteenkuuluvuutta kokevat työntekijät, jotka tuntevat kuuluvansa työyhteisöön ja jotka luottavat toisiinsa ja voivat jakaa onnistumisiaan ja joiden ponnistelut huomataan ja tunnustetaan. Tällainen arvostuksen kulttuuri työelämässä myös vahvistaa yhteisöllisyyttä. (Hakanen 2011, 31, 59.)

”Pärjäämisen tarve koskee ihmisen halua tuntea pystyvänsä hallitsemaan omaa toimintaympäristöään.” Hallitsemassaan toimintaympäristössä ihminen pystyy kohtaamaan erilaisia haasteita sekä saamaan aikaan haluamiaan vaikutuksia toiminnallaan. Työ, jossa voi nähdä toimintansa myönteiset tulokset ja jossa voi tuntea onnistuvansa ja sitä kautta voi uskoa selviytyvänsä uusista haasteista, tyydyttää pärjäämisen tarvetta. (Hakanen 2011, 32.)

Pohjanheimo (2012, 275) listaa työn hallinnan tunteeseen vaikuttavia tekijöitä seuraavasti: Tavoitteiden, tehtävien ja työroolien selkeys, käytettävissä olevat resurssit ja työprosessit, töiden suunnittelu ja aikataulutus, luottamus omaan osaamiseen ja voimavaroihin sekä työyhteisön tarjoama apu ja tuki. Hän puhuu Havaitusta Työn Hallinnasta (HTH) ja näkee, että olennaisia ovat henkilön omat havainnot ja tulkinnat työstä, sen vaatimuksista, työympäristöstä ja omasta kompetenssista. Havaittua Työn Hallintaa tukevat työn itsenäisyys, työhön sisältyvä vaihtelu ja sosiaalisuus sekä johtamisen oikeudenmukaisuus. (Pohjanheimo 2012, 275 – 276.)

Hakanen (2011, 34) toteaa, että jokaisessa työssä on mahdollisuuksia vahvistaa työn palkitsevuutta ja arvostusta. Hän uskoo, että on mahdollista parantaa työntekijän omien vahvuuksien hyödyntämistä juuri siinä työssä sekä lisätä mahdollisuuksia kokea itsensä hyväksi työntekijäksi ja arvostetuksi työyhteisönsä jäseneksi.

Ben Furman ja Tapani Ahola (2002, 22 - 23) ovat lähestyneet palautteen antamista ja työntekijän arvostusta siitä näkökulmasta, että suora kehuminen ei välttämättä ole tehokkain tapa antaa palautetta. Esimerkiksi uteliaisuus toisen tekemää työtä kohtaan tai avun ja neuvon pyytäminen viestittävät arvostuksesta. Myös mielipiteen kysyminen työkaverilta koetaan usein myönteisenä palautteena ja arvostuksena.

4.3 Työn ja työyhteisön voimavarat

Työn imu ei ole hetkellinen ja erityiseen tilanteeseen sidottu huippukokemus, vaan se on pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila. Näyttäisi siltä, että se ei kuitenkaan ole niin pysyvä tila, että sitä ei pystyisi entisestään vahvistamaan laadukkailla ja energisoivilla työoloilla. Työn imu voi tarttua ja työn imua kokevat pystyvät paremmin lisäämään työnsä voimavaroja, mikä taas osaltaan ylläpitää ja lisää työn imua. (Hakanen 2011, 49.)

”Työn voimavarat ovat niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa.” Kun ne tyydyttävät myös työntekijän psykologisia perustarpeita, itsenäisyyttä, yhteenliittymistä ja pärjäämistä, ne motivoivat sisäisesti. Hakanen (2011, 50) uskoo, että ”työn voimavarojen vahvistamiseen sisältyy useimmilla suomalaisilla työpaikoilla merkittävän ulottuvilla oleva, mutta vajaasti hyödynnetty potentiaali”. Hänen mielestään myös ”huomaamatta ja hyödyntämättä voi jäädä se, mikä ei varsinaisesti ole huonosti, mutta voisi keskeisellä tavalla energisoida työn tekemistä”. Hän lisää vielä, että ”mikä jo on vahvuus, tulisi ehdottomasti tunnistaa vahvuudeksi ja pyrkiä tekemään siitä sellainen vahvuus, joka kestää huonojenkin aikojen läpi ja kannattelee työyhteisöä”. Hakanen uskoo, että työn voimavaroihin on aina mahdollista panostaa ja panostuksen vastineeksi saa henkilöstön korkean työn imun tason ja vastuullisen toiminnan työn arjessa. (Hakanen 2011, 49 - 51.)

Hakanen (2011, 52 – 69) on jaotellut työn voimavarat neljään ryhmään: 1. Tehtävää koskevat työn voimavarat (Esimerkiksi tehtävien monipuolisuus ja kehittyvyys sekä itsenäisyys ja tehtävän merkityksellisyys) 2. Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat (Esim. työroolien ja tavoitteiden selkeys ja joustavuus työajoissa) 3. Työn sosiaaliset voimavarat (Esim. työyhteisön ja esimiehen tuki, oikeudenmukaisuus ja luottamus) 4. Organisatoriset työn voimavarat (Esim. havaittu organisaation tuki, työpaikan myönteinen ilmapiiri ja kehityskeskustelut).

5 ITSEARVIOINTILOMAKKEEN KEHITTÄMINEN

Ihmisten sanotaan olevan kunnallisten työpaikkojen tehokkuustekijöitä. Tästä syystä heistä tulee pitää huolta samoin kuin koneista ja laitteistakin, sillä hyvinvoiva ja työkykyinen ihminen on tehokkaampi kuin huonosti voiva. Esimiehen rohkaistessa työntekijää osallistumaan työpaikan yhteisiin asioihin, hän myös rohkaisee heitä luovuuteen ja innovatiivisuuteen omassa työssään. (Syvänen 2004, 25, 31.)

Kuten Rauramo (2008, 16) on todennut, työhyvinvointiin liittyvä tutkimus ja julkinen keskustelu ovat painottuneet erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Esimerkiksi töiden ulkoistaminen, työn epävarmuuden lisääntyminen, massiiviset irtisanomiset, työuupumus ja stressioireet ovat olleet yleisesti toistuvia termejä ja tutkimuksen kohteita. Ongelmiin keskittyvä lähestymistapa antaa kuitenkin hänen mielestään yksipuolisen kuvan hyvinvoinnista työssä, eikä se kuvaa työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Samasta asiasta ovat maininneet myös Furman ja Ahola (2002, 8) nostamalla esiin erilaiset työilmapiirimittaukset, joiden seurauksena työyhteisössä on saatettu päätyä arvostelemaan ja syyttelemään toisia ja työilmapiiri on heikentynyt entisestään. Rauramon (2008, 16) mielestä työelämän kehittämisessä on tärkeää keskittyä jatkossa työn myönteisiin vaikutuksiin.

5.1 Kehittämistyön tavoitteet

Työhyvinvointi ja työn kuormittavuus kulkevat mielestäni monelta osin käsi kädessä. Kehitän yhteistyössä neuvolan perhetyöntekijöiden kanssa itsearviointilomakkeen, joka kertoo työn kuormittavuudesta työstressin kokemisen näkökulmasta ja kannustaa keskustelemaan työilmapiiriin sekä työn imuun ja samalla antaa neuvolan perhetyöntekijöille hyvän pohjan lähteä kehittämään omaa toimintaansa myönteisempään suuntaan ja nostamaan keskusteluun juuri heille tärkeitä asioita. Työntekijöiden huolehtiminen omasta terveydestään on myös tärkeätä ja sen aion nostaa itsearviointilomakkeessa esiin.

Itsearviointilomakkeen tulee olla mahdollisimman helppokäyttöinen. Jokainen työntekijä itse täyttää lomakkeen ja esimies voi tehdä siitä yhteenvedon, jota sitten yhdessä keskustellen käydään läpi. Vaihtoehtoisesti se täytetään itsenäisesti ja sitten

käsitellään avoimesti yhdessä keskustellen ilman erillistä esimiehen tekemää yhteenvetoa koko työyhteisön kanssa ja sitä kautta nostetaan työntekijöiden ja työyhteisön asioita keskusteluun ja lähdetään kehittämään toimintakulttuuria hyvinvointia edistäväksi. Tarkoituksena on, että kysely uusitaan säännöllisin väliajoin, ainakin kerran vuodessa, jolloin nähdään mihin suuntaan asiat ovat edenneet ja toisaalta nostetaan tärkeitä asioita keskusteluun uudestaan.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys on nykyisin sosiaalialalla pyrkimyksenä monissa työyhteisöissä, kuten myös neuvolan perhetyössä. Ajatuksenani on, että jos työhyvinvointia lähdetään kehittämään myönteisempään suuntaan, pääpaino lienee syytä asettaa myönteisemmin hyvinvointiin kuin kuormittavuuteen Rauramoakin (2008, 16) mukaillen. Tällöin jo lähtökohtainen tavoite on myönteinen ja luo pohjaa myönteisemmälle kehitykselle. Hakanen (2011, 14) toteaa myös, että epäkohtia ei tule sivuuttaa, mutta vahvistamalla työyhteisön voimavaroja epäkohdatkin on mahdollista kohdata ratkaisulähtöisesti vastuuttaen mutta ei takertuen menneeseen ja ”syyllistäen”.

Sosiaali- ja terveysalan työssä luodaan asiakkaan kanssa tavoitteet hänen hyvinvoinnilleen ja pohditaan keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Niin ikään työntekijän on hyvä pohtia omia tavoitteitaan ja haaveitaan niin työ- kuin yksityiselämässä. Tavoitteilla saa sisältöä ja päämääriä elämään ja niiden saavuttaminen kasvattaa itsetuntoa. (Vilén ym. 2008, 102.)

”Arvioiva ajattelu on työyhteisö- ja työntekijälähtöisen kehittämistyön lähtökohta. Se on perustehtävän ehdoilla tapahtuvaa, sitä tukevaa ja kehittäväää toimintaa, joka ammentaa arvioinnin periaatteista ja metodeista. Arviointiin pohjautuvan ajattelun tarkoituksena on parantaa normaalia tapaamme tulkita, havaita ja ymmärtää toimintaamme ja ympäristöämme. Toimintaympäristön muutosten luodessa tarpeen työn jatkuvalla kehittymiselle on arvioivasta työotteesta tullut ammatillisen kehittymisen edellytys, niin myös palvelujen laadun ja vaikuttavuuden kehittämisen näkökulmasta.” (Vataja 2009, 53.)

Uskon, että arvioimalla omaa toimintaa ja ajattelua ja keskustelemalla havainnoistaan yhdessä samaa työtä tekevien työkavereiden kanssa, työntekijä voi löytää omasta työstään uusia näkökulmia ja muodostaa omia tavoitteita itsensä kehittämiseksi. Kun

työntekijä havaitsee itsearviointin perusteella työstään hyvin toimivia asioita, se vahvistaa omaa osaamisen ja pärjäämisen tunnetta.

5.2 Toteutus

Keskustellessani Jyväskylän kaupungin neuvolan perhetyöntekijöiden esimiehen kanssa syksyllä 2011 mahdollisesta opinnäytetyön tekemisestä, hän toi esiin ajatuksen löytää elementit, joista täytyy pitää työyhteisössä kiinni, että kaikilla on hyvä tehdä töitä. Sovimme tapaamisesta koko työyhteisön kanssa ja tavatessani koko neuvolan perhetyön tiimin keskustelimme siitä, mikä heille olisi mieluisa aihe, josta voisin tehdä opinnäytetyön. Tällöin nousi työn kuormittavuuden mittaaminen heitä eniten kiinnostavaksi aiheeksi.

Toteutus alkoi teoria-aineistoon tutustumalla ja teoriaosuutta kirjoittamalla. Teoriaan syventyessäni vahvistui näkemys siitä, että työn kuormittavuutta on mitattu paljon, mutta olisi tärkeätä kohdentaa työskentelyä myös työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Työn kuormittavuuden mittaaminen on tärkeätä, mutta valitettavan usein mittauksen tulokset todetaan, mutta kuormittavuuden vähentämiseksi ei välttämättä tehdä toimenpiteitä. Työni tavoitteeksi muodostui kehittää sellainen työhyvinvoinnin vahvistamiseen tähtäävä itsearviointilomake, joka nostaisi ajattelun ja työyhteisön keskustelun kohteeksi työhyvinvointia ja työn imua vahvistavia asioita.

Tutustuin useisiin tarjolla oleviin työn hyvinvointimittareihin, mutta en löytänyt juuri omaan tarkoitukseeni sopivaa mittaria. Joitakin ideoita olen hyödyntänyt, kuten Työterveyslaitoksen (Notkola 2002, 15) kehittämää työstressin oireisiin liittyviä kysymyksiä.

Neuvolan perhetyöntekijät lupautuivat yhteistyöhön ja osallistumaan testikyselyyn ja yhteisiin keskusteluihin aiheesta. Yksi perhetyöntekijöistä on ollut yhteyshenkilöni, jonka kanssa olemme olleet pääosin sähköpostin välityksellä yhteydessä. Sekä yhteyshenkilöni että vastaava perhetyöntekijä ovat antaneet palautetta ja kehittämisehdotuksia työn edetessä.

5.3 SWOT-analyysi

Pohtiessani arviointilomakkeen kehittelyä ja sitä tapaa, miten juuri kyseisen työyhteisön kehittäminen onnistuisi, opinnäytetyötäni ohjaavan opettajan vihjeestä päädyin teettämään SWOT-analyysin. Mielestäni se sopi juuri minun tarkoitukseeni hyvin. Kun tavoitteena on lähteä kehittämään työhyvinvointia kuormittavuudesta työn imun suuntaan, on hyvä nähdä taustaa; vahvuuksia ja heikkouksia sekä tulevaisuutta; mahdollisuuksia ja uhkia.

SWOT-analyysi on analysoinnin apuväline. Analyysin nimi tulee englannin kielen sanoista Strengths – vahvuudet, Weaknesses – heikkoudet, Opportunities – mahdollisuudet sekä Threats – uhat. SWOT-analyysia käytetään mm. strategian laatimisessa, oppimisen ja ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Se on hyvä ja yksinkertainen työkalu toiminnan ja hankkeiden suunnittelussa. Nelikenttäanalyysikaaviossa on neljä kenttää: Vasemmalla puolella ovat myönteiset asiat ja oikealla puolella negatiiviset asiat. Kaavion ylempään puoliskoon kuvataan sisäiset asiat ja alempaan puoliskoon ulkoiset asiat. SWOT-mallia käytetään ideointiin ja jatkokehittelyyn. (Liiketoiminnan nelikenttäanalyysi 2012.)

Tiia Isokorpi (2004, 45) käytti SWOT-analyysia tutkiessaan erään päiväkodin henkilökunnan työpaikan henkistä ilmapiiriä ja sisäistä toimivuutta. Nelikenttäanalyysillä oli saatu hyvin esille tutkittavia asioita.

Neuvolan perhetyön työryhmän kaikki sovittuna aikana (toukokuussa 2012) paikalle päässeet työntekijät (6) tekivät SWOT-analyysin yhtä aikaa. Analyysin lähtökohtana oli työ ja työhyvinvointi. Kaikki täyttivät oman kaavakkeen ja sen jälkeen yhdessä keskustellen jokainen sai nostaa esille haluamiaan asioita. Keskustelu oli vilkasta ja avointa. Lopuksi keräsin kaikkien paperit nimettöminä itselleni ja myöhemmin kokosin niistä yhteenvedon. Pienen työyhteisön SWOT-analyysin tuloksia en esittele opinnäytetyössäni salassapitovelvollisuudesta johtuen.

Työhyvinvoinnin vahvistamisen työkalun kehittäminen vaatii monenlaista taustateoriaa. Olen tutustunut myös mahdollisimman monipuolisesti ilmaiseksi saataviin kyselylomakkeisiin sekä kirjallisuudessa että internetissä. Internetissä on

tarjolla mm. Työterveyslaitoksella erilaisia testejä, kuten myös vakuutusyhtiöillä ja Aluehallintovirastolla. Saatuaani kokonaiskuvan saatavilla olevista kyselyistä, työhyvinvoinnista ja työn kuormittavuudesta, tein itsearviointilomakkeen. Yhtään valmista mallia en löytänyt neuvolan perhetyön tarpeisiin.

Tavoitteenani oli tehdä ratkaisulähtöinen, työntekijää ja koko työyhteisöä aktivoiva kysely, työkalu työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tästä syystä lähdin kehittämään itsearviointilomaketta SWOT-analyysissä nousseiden vahvuuksien ja mahdollisuuksien pohjalta nojaten työn imun kokemisen teorioihin. Tarkoitus on myös kartoittaa itsearvioinnilla henkilökunnan stressioireita, jotka kertovat myös työn kuormittavuudesta. Nostan lomakkeessa myös esiin terveellisen elämän perustarpeet. Tarpeet, jotka ovat myös Maslowin tarvehierarkioihin perustuvien Rauramon kehittämien työhyvinvoinnin portaiden alimmalla portaalla. (Rauramo 2008, 27).

5.4 Itsearviointilomake

Teoriataustaan tutustumisen ja SWOT-analyysin yhteenvedon jälkeen kehitelin ensimmäisen varsinaisen arviointilomakkeen teoriataustaan ja SWOT-analyysin tuloksiin nojaten. Lomakkeessa oli kolme osiota. Terveelliset elämäntavat -osio, jossa kuusi väittämää (esim. Nukun riittävästi. ja Syön terveellisesti.) ja Minä työssä ja työyhteisössä -osio, jossa oli 16 väittämää (esim. Tiedän, miksi teen tätä työtä. ja Onnistumiseni huomataan ja tunnustetaan.). Näihin kaikkiin väittämiin oli kaksi vastausvaihtoehtoa, ”kyllä ja ei”. Näiden kahden ensimmäisen osion ohjeistus oli seuraavanlainen: Vastaa seuraaviin väittämiin ”Kyllä” tai ”Ei”. Vastatessasi ”Ei” mieti, miten pääsisit tilanteeseen, jolloin voisit vastata väittämään ”Kyllä”. Kolmas osio oli Työstressin kokeminen, jossa oli viisi väittämää (Esim. Minulla on vaikeuksia päästä uneen. ja Minulla on vatsavaivoja.), joiden vastausvaihtoehdot olivat ”ei koskaan”, ”harvoin”, ”viikottain” ja ”2-3 krt / vko”.

Tavatessani työryhmän kanssa (lokakuussa 2012) orientoiduimme työhyvinvointiin käymällä ensin läpi SWOT-analyysissa esiin nousseet vahvuudet. Sen jälkeen työntekijät (5) täyttivät itsearviointilomakkeen ja vastasivat kirjalliseen palautekyselyyn lomakkeesta. Palautekyselyssä oli kysymykset koskien ulkoasua, kysymyksiä Terveelliset elämäntavat -osiosta, Minä työssä ja työyhteisössä -osiosta

sekä kysymyksiä Työstressin kokeminen -osiosta. Lisäksi oli kohta: Lisäisin / poistaisin / kommentteja.

Palautekyselystä kävi ilmi, että itsearviointilomakkeen ulkoasu oli selkeä ja että se on helposti täytettävä, mihin olin pyrkinytkin ryhmittelemällä väittämiä pienemmiksi ryhmiksi. Ryhmittelyä pidettiin onnistuneena ja täyttöohjeita ymmärrettävinä. Väittämät terveellisistä elämäntavoista olivat työryhmän mielestä tärkeitä, yksinkertaisia ja helppoja vastata. Väittämiä pidettiin myös henkilökohtaisina ja monipuolisina. Esiin tuli myös ehdotus, että päihteidenkäytöstä voisi olla kysymys ja että voisiko muitakin kysymyksiä syventää. ”Huolehdiin terveydestäni” –väite oli koettu epämääräiseksi; ”Mitä kukin sillä ymmärtää?”

Minä työssä ja työyhteisössä –osion väittämiä pidettiin hyvinä, helppoina ja selkeinä. Niiden kerrottiin herättävän pohtimaan ja pysähtymään ko. asioiden äärelle. Väittämiä pidettiin perustehtävään, arvostukseen ja palautteeseen liittyvinä ja monipuolisina. Esiin nousi myös kysymys, voisiko kyselyyn lisätä vielä tiimin toimivuutta kartoittavia kysymyksiä?

Osiot työstressin kokemisesta kaipaisi palautteen mukaan syventämistä, mutta toisaalta sitä pidettiin hyvänä ja selkeänä omaa jaksamista kuvaavana. Huomio kiinnitettiin myös siihen, että esiin nostetut oireet voivat johtua myös jostakin muusta kuin työstressistä. Osiota pidettiin myös henkilökohtaisena, eikä yhteisesti käsiteltävänä aiheena. Työn luonteeseen liittyviä stressitekijöitä toivottiin myös esiin nostettavaksi.

Lisäisin / poistaisin / kommentteja –kohdassa vastaajat miettivät mm. sitä, että terveellisiin elämäntapoihin ja työstressiin liittyvät väittämät voisivat olla osana kehityskeskustelua ja että löytyisikö lisää väittämiä työyhteisön yhdessä purettavaksi. Ehdotukseksi nousi myös osio ”Minä asiakkaan kohtaamisessa”. Kyllä ja Ei vastauksien lisäksi ehdotettiin vaihtoehdoksi välimuotoa ”toisinaan”.

5.5 Itsearviointilomakkeen käsittely työyhteisössä

Saatuani kirjallisen palautteen lomakkeesta, keskustelimme yhdessä työryhmän kanssa kyselylomakkeen käsittelystä. Keskustelimme siitä, olisiko yksityisyyden suojan

säilyttävän yhteenvedon tekeminen välttämätöntä vai voitaisiinko keskustelu käydä avoimesti työyhteisön kesken ilman yhteenvedoa. Työryhmässä nousi keskustelua myös siitä, että terveyteen liittyvät kysymykset olisivat joidenkin mielestä liian henkilökohtaisia koko työryhmän kanssa keskusteltavaksi. Minä työssä ja työyhteisössä osio olisi kaikkien mielestä hyvä purkaa yhdessä keskustellen.

Keskustelussa nousi myös esiin seuranta. Onko tarpeen, että seuraavalla kerralla kyselyä täytettäessä verrattaisiin vastauksia edelliseen vastaukseen, jolloin muutos olisi nähtävissä? Täytetyssä kyselyssä oli työstressiä koskevia väittämiä lukuun ottamatta vain vastausvaihtoehdot Kyllä ja Ei ja keskustelussa nousi esiin vastausvaihtoehtojen lisääminen esimerkiksi numeroasteikolla Kyllä=5 ja Ei=1 ja vastauksen voisi valita myös niiden välistä 4, 3 tai 2. En osaa sanoa –vaihtoehtoa ehdotettiin myös Kyllä ja Ei vastauksien lisäksi.

Työn erityispiirteiden huomioimista kyselyssä toivottiin. Työn tekemistä tukevat rakenteet nousivat myös esiin keskustelussa ja huonosti toimivat rakenteet saivat aikaan keskustelua. Mietimme yhdessä, että jos on asioita joille ei itse eikä työryhmänä voi mitään, kannattaako niitä pitää esillä tarkoituksella. Onko esillä pitämisestä hyötyä vai mahdollisesti haittaa?

5.6 Palautteen huomioiminen ja jatkokehittely

Saatuani palautteen kyselystä, tein jonkin verran lisäyksiä ja tarkennuksia pohjaten työyhteisön tekemisiin ehdotuksiin ja teoriataustaan. Terveelliset elämäntavat –osion väittämää Huolehdiin terveydestäni tarkensin lisäämällä sulkuihin terveystarkastukset, perussairaudet ym. Lisäsin myös väittämät Nautin työpäivän aikana terveellisen aterian, Työni henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla, Annan aikaa itselleni ja läheisilleni ja Päihteidenkäyttöni on kohtuullista.

Minä työssä ja työyhteisössä –osioon lisäsin väittämät Sisäinen viestintä on toimivaa, Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti työntekijöiden kesken, Työntekijöiden tarpeet huomioidaan muutosten yhteydessä, Annan tilaa toisille työyhteisössä, Lähden mielelläni töihin, Minulla on hyvä työmotivaatio, Osaan suunnitella työpäivät sopivan kuormittaviksi, Työn rakenteet (työvälineet ja -ympäristö) tukevat työskentelyäni,

Osallistun koulutuksiin ja kehitän itseäni, Voin pyytää apua sitä tarvitessani sekä Yhteistyömme on sujuvaa.

Lisäsin lomakkeeseen ehdotuksen mukaisesti kokonaan uuden osion, Minä asiakastyössä. Se perustuu neuvolan perhetyön luonteeseen sekä työn imun ja vuorovaikutustyön teorioihin. Väittämät osiossa ovat: Työni on innostavaa, Työssäni on sopivasti haasteita, Näen asiakastyössä toimintani myönteiset tulokset, Tunnen onnistuvani asiakastyössä, Asiakkaan koti toimintaympäristönä sopii minulle, Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa on toimivaa, Annan tilaa asiakkaan kysymyksille ja ajatuksille, Annan tilaa asiakkaan tunteille, Voin hyödyntää omaa persoonallisuuttani vuorovaikutuksessa, Erotan asiakastilanteesta omasta elämästäni nousevat tunteet, Erotan asiakkaan tunteet omista tunteistani, Saan onnistuneesta asiakastilanteesta sisäistä mielihyvää.

Työstressin kokeminen –osioon lisäsin yhden täydentävän väittämän: Mietin työasioita vapaa-ajalla. Lomakkeen vastausvaihtoehtoihin päätin olla tekemättä muutoksia. Työstressin kuvaaminen oireiden esiintyvyyden määrällä on mielestäni selkeä ja se on otettu Työterveyslaitoksen kehittämistä mittareista. Ajatukseni on, että muissa osioissa ”kyllä” ja ”ei” ovat riittävät vastaukset ja tarvittaessa voi vastata sekä ”kyllä” että ”ei”. Tärkeintä on, että vastaaja itse tietää, mitä vastauksellaan tarkoittaa. Ratkaisulähtöisen myönteiseen tavoitteeseen tähtäävän näkökulman johdosta ”kyllä”-vastaus on tavoiteltava tila mihin pyritään.

Kehitellyn itsearviointilomakkeen lähetin sähköpostitse tutustuttavaksi ja neuvolan perhetyön esimies hyväksyi sen. Valmis itsearviointilomake on opinnäytetyön liitteenä.

6 POHDINTA

Tavoitteenani oli tehdä ratkaisulähtöinen, työntekijää ja koko työyhteisöä aktivoiva kysely, työkalu työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämiseen. SWOT-analyysi oli hyvä lähtökohta lähteä kehittelemään itsearviointilomaketta esiin nousseiden vahvuuksien ja mahdollisuuksien pohjalta samalla nojaten työn imun kokemisen teorioihin.

Tarkoituksena oli myös saada itsearviointilla esiin henkilökunnan stressioireita, jotka kertovat myös työn kuormittavuudesta. Lomake nostaa esiin myös terveellisen elämän perustarpeet, kuten unen, ravinnon ja liikunnan merkityksen laadukasta vapaa-aikaa unohtamatta. Perustarpeet ovat myös Maslowin tarvehierarkioihin perustuvien Rauramon kehittämien työhyvinvoinnin portaiden alimmalla portaalla (Rauramo 2008, 27).

Uskon, että yhteistyössä kehittämistämme itsearviointilomakkeesta, työhyvinvoinnin vahvistamisen työkalusta, tulee olemaan hyötyä Jyväskylän kaupungin neuvolan perhetyölle, yksittäisille työntekijöille, koko työyhteisölle sekä esimiehelle. Täyden hyödyn saamiseksi kysely täytyy ottaa säännölliseen käyttöön ja vastuu käytöstä jää työyhteisön esimiehelle. Mielestäni kysely nostaa esiin hyvinvoivan työyhteisön peruskysymyksiä ja varaamalla aikaa ja pysähtymällä asian ääreen, voi saada oman työyhteisön työn imua ylläpidettyä ja jopa vahvistettua. Kysely sellaisenaan antaa selkeän kuvan työyhteisön työhyvinvoinnin tilasta, mutta työryhmänä käyty jatkokeskustelu esimerkiksi työn merkityksistä, työkalujen onnistumisen huomioimisesta ja jokaisen omasta terveydestä huolehtimisesta voi käynnistää prosesseja hyvinvoinnin ja työn imun lisäämiseksi. Kun työyhteisö voi hyvin myös asiakkaat saavat varmemmin tarvitsemansa avun ja voivat myös paremmin.

Yhteistyö neuvolan perhetyön työyhteisön kanssa on ollut toimivaa. Yhteisissä tapaamisissamme ja sähköpostikeskusteluissa olen saanut tukea ajatuksilleni, palautetta ja kehitysehdotuksia. SWOT-analyysi auttoi näkemään työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa monipuolisesti ja se myös nosti työyhteisön miettimään työhyvinvointia. Analyysin jälkeen oli hyvä lähteä kehittämään itsearviointilomaketta juuri tälle työyhteisölle.

Uskon, että itsearviointilomakkeesta löytyvät ne perhetyön esimiehen toivomat elementit, joista täytyy pitää työyhteisössä kiinni, että kaikilla on hyvä tehdä töitä. Työryhmän ja esimiehen vastuulle jää ratkaisukeskeisen näkökulman ylläpitäminen ja tavoitteellisuuden säilyttäminen, sillä syiden ja syyllisten etsimisen tielle jouduttaessa lopputulos voi olla päinvastainen: työhyvinvoinnin ylläpitämisestä tulee työhyvinvoinnin heikentämistä (Vrt. Furman & Ahola 2002) .

Tavoitteena oli pyrkiä huomioimaan itsearviointilomakkeessa neuvolan perhetyön ominaiset piirteet. Vuorovaikutustyö näkyy lomakkeessa ja tärkeä työyhteisön tuki samoin. Yksintyöskentely on asia, johon en ole löytänyt mielestäni sopivaa teoriaa ja mittaria yksintyöskentelyn kuormittavuuden huomioimiseen työyhteisön toiveista huolimatta, sillä varsinaisesti työsuojelun näkökulmasta perheiden kotona tehtävä asiakastyö ei ole yksintyöskentelyä, sillä työskentely tapahtuu vuorovaikutuksessa asiakkaan tai asiakkaiden kanssa. Työntekijällä on myös mahdollisuus puhelimitse olla yhteydessä työkaveriin kotikäynnin aikana. Toisaalta kuitenkin voidaan puhua psyykkisestä yksintyöskentelystä silloin, kun henkilö joutuu työskentelemään ainakin ajoittain väkivallan uhan alaisena tai uhkailun kohteena ja kun häneltä puuttuu mahdollisuus saada välitöntä apua työtovereilta. (Yksintyöskentely 2009.) Tärkeätä mielestäni yksin tehtävässä neuvolan perhetyössä on, että työntekijällä on mahdollisuus jakaa kokemukset asiakastapaamisesta työkaverin tai esimiehen kanssa. Tämän näkökulman nostin kyselyssä esiin. Perheiden kotiin mentäessä on mahdolliset uhka- ja riskitekijät huomioitava ja poissuljettava jo ennalta mahdollisimman hyvin. Hankalat asiakastilanteet voivat olla työntekijälle kuormittavia ja parityöskentelyn lisääminen neuvolan perhetyössä toisi työntekijälle varmuutta ja turvallisuuden tunnetta työskentelyyn. Työyhteisössä olisi varmasti hyvä miettiä, olisiko kalenteriin varattava yhteinen ”porinahetki” normaalien palaverien lisäksi, jolloin kaikki työntekijät saisivat purkaa omia tuntejaan asiakastilanteista. Kun haastavassa ja vaikeassa asiakastilanteessa saadaan onnistunut loppuratkaisu, kokemus on parhaimmillaan erittäin palkitseva ja työn imua vahvistava, kuten Hakanenkin (2011) on todennut.

Ajatukseni oli, että itsearviointilomake ei saisi olla liian pitkä ja vaikeasti täytettävä. Kaksi sivua on mielestäni sopiva. Itsearviointilomakkeen on tarkoitus toimia ajatusten herättäjänä, keskustelun avaajana sekä yhteisien asioiden esiin nostajana. Neuvolan perhetyössä on tarkoitus toteuttaa itsearviointi kerran vuodessa kehityskeskustelujen yhteydessä. Ennen itsearviointilomakkeen käyttöä on hyvä tutustua sen teoriataustoihin.

Valmista itsearviointilomaketta voi mielestäni hyödyntää työhyvinvoinnin vahvistamisessa myös muissa vastaavissa työyhteisöissä. Uskon, että lomakkeessa

esiin nousevien asioiden säännöllinen käsittely yhdessä työyhteisön kanssa lisää osallisuutta sekä avoimuutta ja vahvistaa yhteishenkeä. Osallisuus vahvistaa myös tunnetta mahdollisuudesta vaikuttaa työyhteisön asioihin, olla täysivaltainen jäsen. Itsearviointilomakkeessa esiin nousevien psykologisten perustarpeiden *itsenäisyyden*, *yhteenliittymisen* ja *pärjäämisen* riittävä tyydyttyminen mahdollistavat sisäisen motivaation, joka mahdollistaa työntekijän inhimillisen kukoistuksen, kasvun ja eheyden sekä terveyden (Deci & Ryan 2009; Hakanen 2011).

Matka työn imun äärelle on ollut mielenkiintoinen. Olen innokkaasti tutustunut työhyvinvoinnin ja vuorovaikutustyön teorioihin ja käynyt aiheesta mielenkiintoisia keskusteluja työelämän yhteistyökumppaneiden, opponenttini ja lähipiirini kanssa. Olen päässyt peilaamaan työhyvinvointia edellisiin työpaikkoihini ja työyhteisöihin ja saanut monenlaisia rakennusaineita omalle tulevaisuudelleni ja työhyvinvoinnilleni. Monesti tunteja tietokoneen ääressä istuessani olen ajatellut, että nyt olisi lähdettävä liikkeelle ja huolehdittava itsestä, omasta terveydestä ja työhyvinvoinnista. Riittävä palautuminen työtä jaksottamalla ja laadukkaasta vapaa-ajasta huolehtimalla antaa aivoille muuta ajateltavaa, minkä jälkeen työn tekeminenkin sujuu taas paremmin.

Johtajuuden merkitys on työhyvinvoinnissa suuri, mutta olen tietoisesti jättänyt johtajuuden käsittelyn melko vähäiseksi ja keskittänyt jokaisen työntekijän omaan hyvinvointiin ja siitä huolehtimiseen. Päällimmäisenä ajatuksenani pitkin prosessia on ollut kysymys: Mitä minä voin tehdä sille, että töissä on hyvä olla sekä minulla että työkavereillani?

Kehittämistyö vuorovaikutuksessa työelämän yhteistyökumppanin kanssa on ollut mielenkiintoinen ja opettava kokemus. Olen kiitollinen siitä, että sain tehdä yhteistyötä ammattitaitoisen ja työhyvinvoinnista kiinnostuneen työryhmän kanssa. Seuraavaksi olisi mielestäni mielenkiintoista tutkia, miten lomake toimii käytännössä. Lomakkeen jatkokäsittelyyn työyhteisössä voisi myös kehittää käyttöohjeet. Käsittelyssä on tärkeitä pitää yllä myönteisyyden ja tavoitteellisuuden ilmapiiriä ja huomioida kaikki työyhteisön jäsenet.

7 LÄHTEET

Baker, Ellen K. 2005. Työvälineenä oma persoona. Helsinki; Edita Prima Oy.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. 2009. Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. WWW-julkaisu. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104> 01 Päivitetty 2012. Luettu 12.9.2012.

Furman, Ben, Ahola, Tapani & Hirvihuhta, Harri 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-paino Oy.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä –käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Pdf-dokumentti. www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Tyon_imu_arvmen.pdf Päivitetty 22.4.2010. Luettu 14.5.2012.

Huisko, Marja-Leena & Kemppainen, Jaana 2009. Neuvolan perhetyö. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Html-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/hyvakaytanto/kuvaus/?PracticeId=e1eb963b-7d9a-47c6-bc02-5f388d523f4b#anchor3>. Päivitetty 25.3.2009. Luettu 22.10.2012.

Husman, Päivi, Rautio, Maria & Siljanen, Eeva-Maria 2012. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Vantaa: Multiprint.

Hyppänen, Riitta 2007. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Isokorpi, Tiia 2004. Tunneoppia – parempaan vuorovaikutukseen. Juva: Bookwell Oy.

Liiketoiminnan nelikenttäanalyysi 2012. PK-yritysten riskienhallinta. Html-dokumentti. <http://www.pk-rh.fi/riskilajit/liikeriskit/liiketoiminnan-nelikenttaanalyysi-swt/>. Päivitetty 16.2.2012. Luettu 24.10.2012.

Maslow, Abraham 1943. A Theory of Human Motivation. Classics in the History of Psychology. www-dokumentti. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Päivitetty elokuussa 2000. Luettu 31.1.2012.

Notkola, Veijo (toim.) 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa –tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Työssä jaksamisen ohjelma 2002. Helsinki: Kirjapaino Snellman Oy.

Parvikko, Olavi 2002. Opas työn kuormittavuuden arviointiin. html-dokumentti. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm>. ISBN 951-735-729-X . Päivitetty 18.12.2002. Luettu 30.1.2012.

Pohjanheimo, Esa 2012. Johda ihmistä – Sosiaalipsykologiaa johtajille. Liettua: BALTO print.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat –viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Seppänen-Järvelä, Riitta 2009. Työpaikka – yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta ja Vataja, Katri (toim.) Työyhteisö uusille urille – Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy, 31 - 50.

Seretin, Leena (toim.) 2004. Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suhonen, Heikki 2004. Yhteistoiminta työpaikalla. Teoksessa Seretin, Leena (toim.) 2004. Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 48 - 55.

Syvänen, Sirpa 2004. Yhteistoiminnallisuus sosiaalitoimen työyhteisöjen kehittämisessä. Teoksessa Seretin, Leena (toim.) 2004. Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 14 – 26.

TEDI-työryhmä (toim.) 2011. Terveyttä edistäväksi työpaikaksi (TEDI) – yhteiskehittämisen prosessi ja juurtuminen työpaikan arkeen. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Tjäder, Johanna 2011. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. www-dokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 12.08.2011. Luettu 30.1.2012.

Työn imu 2012. Työterveyslaitos. html-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx. Päivitetty 2.10.2012. Luettu 22.10.2012.

Työsuojeluhallinto 2010. Henkinen kuormitus. www-dokumentti. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus>. Päivitetty 8.12.2010. Luettu 7.9.2012.

Työterveyslaitos 2011. Elintavat ja hyvinvointi. www-dokumentti. Päivitetty 11.04.2011. Luettu 9.11.2012. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/sivut/default.aspx

Vataja, Katri 2009. Arvioiva työote – kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta ja Vataja, Katri (toim.) Työyhteisö uusille urille – Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy, 51 – 68.

Vilén, Marika, Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Yksintyöskentely 2009. Työsuojeluhallinto. html-dokumentti. Päivitetty 15.10.2009.
Luettu 25.1.2012.

LIITE



ITSEARVIOINTILOMAKE TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITOON

Vastaa seuraaviin väittämiin ”Kyllä” tai ”Ei”.

Vastatessasi ”Ei”, mieti, miten pääsisit tilanteeseen, jolloin voisit vastata väittämään ”Kyllä”.

Terveelliset elämäntavat

Kyllä

Ei

Nukun riittävästi (vähintään 7 tuntia yössä).		
Syön terveellisesti (kasvispainotteisesti, hyviä rasvoja ja kuituja).		
Syön säännöllisesti.		
Nautin työpäivän aikana terveellisen aterian.		
Huolehdin terveydestäni (terveystarkastukset, perussairaudet ym.).		
Työni henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.		

Liikun riittävästi useamman kerran viikossa.		
Teen itselleni tärkeitä asioita (harrastukset ym.).		
Annan aikaa itselleni ja läheisilleni.		
Päihteidenkäyttöni on kohtuullista.		

Minä työssä ja työyhteisössä

Kyllä

Ei

Tiedän, miksi teen tätä työtä.		
Tiedän, miksi tämä työ on olemassa.		
Olen miettinyt, mitä arvostan työssäni.		
Työni on itsenäistä.		
Voin työssäni hyödyntää omia vahvuuksiani.		
Tunnen kuuluvani työporukkaan.		

Onnistumiseni huomataan ja tunnustetaan.		
Työyhteisön tavoitteet ovat yhteiset.		
Yhteistyömme on sujuvaa.		
Näen työni myönteiset vaikutukset.		
Tunnen onnistuvani työssä.		
Voin jakaa huolet työtovereiden kanssa.		
Voin jakaa huolet esimiehen kanssa.		

Kyllä

Ei

Voin pyytää apua sitä tarvitessani.		
Asetan työlleni tavoitteita.		
Löydän kaikista työkavereistani hyviä puolia.		
Muistan kehua ja antaa hyvää palautetta työkavereilleni.		
Tiedän työyhteisön tiedonjakokanavat ja käytän niitä.		

Sisäinen viestintä on toimivaa.		
Työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti työntekijöiden kesken.		
Työntekijöiden tarpeet huomioidaan muutosten yhteydessä.		
Annan tilaa toisille työyhteisössä.		

Saan tilaa itselleni työyhteisössä.		
Lähden töihin mielelläni.		
Minulla on hyvä työmotivaatio.		
Osaan suunnitella työpäivät sopivan kuormittaviksi.		
Työn rakenteet (työvälineet ja ympäristö) tukevat työskentelyäni.		
Osallistun koulutuksiin ja kehitän itseäni.		

Minä asiakastyössä

Työni on innostavaa.		
Työssäni on sopivasti haasteita.		
Näen asiakastyössä toimintani myönteiset tulokset.		
Tunnen onnistuvani asiakastyössä.		
Asiakkaan koti toimintaympäristönä sopii minulle.		
Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa on toimivaa.		

Annan tilaa asiakkaan kysymyksille ja ajatuksille.		
Annan tilaa asiakkaan tunteille.		
Voin hyödyntää omaa persoonallisuuttani vuorovaikutuksessa.		
Erotan asiakastilanteessa omasta elämästäni nousevat tunteet.		
Erotan asiakkaan tunteet omista tunteistani.		
Saan onnistuneesta asiakastilanteesta sisäistä mielihyvää.		

Työstressin kokeminen

ei koskaan harvoin viikottain 2-3 krt vko

Mietin työasioita vapaa-ajalla.				
Minulla on vaikeuksia päästä uneen.				
Tunnen väsymystä ja haluttomuutta.				
Minulla on vatsavaivoja.				
Minulla on päänsärkyä.				
Minulla on sydämentykytyksiä tai muita oireita.				

