

KEHITTÄMISPÄIVÄT TYÖHYVINVOINNIN TUkena

Jenna Idström

KEHITTÄMISPÄIVÄT TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Jenna Idström

Opinnäytetyö, syksy 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Idström Jenna. Kehittämispäivät työhyvinvoinnin tukena. Helsinki, syksy 2014,45 sivua, 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalian koulutusohjelma, sosionomi(AMK).

Kehittämispäivät työhyvinvoinnin tukena on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka aiheena on työorganisaation toimivan vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Kehittämispäivien toiminnallinen osuus toteutettiin yhteistyössä Espoon kaupungin vammaispalveluiden asumisyksikön kanssa. Opinnäytetyössä tavoitteena oli työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen kehittämispäivien avulla. Kehittämispäivien tarkoituksena oli antaa asumisyksikön työntekijöille mahdollisuus yhteiseen keskusteluun ja toiminnan kehittämiseen.

Kehittämispäiviä järjestettiin yhteensä kolme: toukokuussa, elokuussa ja syyskuussa 2013. Päivien sisältö suunniteltiin työyhteisön kanssa yhteistyössä. Kehittämispäivien toteutuksessa käytettiin yhteisöllisiä pari- ja ryhmätyömenetelmiä. Toiminnallisten menetelmien avulla pyrittiin vahvistamaan työyhteisön toimivuutta ja luottamuksellista ilmapiiriä.

Kehittämispäivien avulla työyhteisö sai mahdollisuuden kehittää toimintaa ja työtä yhdessä. Työyhteisössä koettiin, että toimintaan oli tullut myönteisiä muutoksia. Yhteisöllisyys ja oman toiminnan reflektointi oli lisääntynyt. Lisäksi kehittämispäivät edistivät tiedonkulkua ja apuvälineiden käyttöä työyhteisössä.

Asiasanat: työhyvinvointi, vuorovaikutus, kehittämispäivä, toiminnallinen opinnäytetyö.

ABSTRACT

Idström Jenna. Development days supporting welfare at work. 45 p., 3 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2014.

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

The subject of the functional thesis was strengthening the interaction and sense of community in a housing unit. The functional part of the thesis was conducted together with Espoo city disability services housing unit. The aim of thesis was to support welfare at work by organizing development days. The purpose of the days was to give an opportunity to discuss and develop.

Development days were held three times in May, August and September 2013. Contents were planned together with the work community. Community teamwork methods were used in conducting the development days. With these methods I tried to strengthen functionality and trust in the work community.

Development days gave an opportunity to development work together. The work community experienced that there were positive changes. There was more sense of community and self monitoring of work. Development days also improved communication and using assistive equipment in the work community.

Key words: work welfare, interaction, development day, functional thesis

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet ja vaikutukset työyhteisössä.....	7
2.2 Työyhteisön hyvinvoinnin ja työilmapiirin tutkimus	8
2.3 Työssä koettu kuormitus.....	9
2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen	12
3 TOIMIVA VUOROVAIKUTUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA.....	14
3.1 Työyhteisön ilmapiirin vaikutus hyvinvointiin	14
3.2 Vuorovaikutus työorganisaation kehittämisen välineenä	15
3.3 Yhteisöllisyys ja motivaatio työssä	16
4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ.....	18
4.1 Opinnäytetyön toteuttaminen.....	18
4.2 Aiheen rajaus ja aineiston kerääminen.....	19
5 KEHITTÄMISPÄIVIEN SUUNNITTELU	20
5.1 Työyhteisön kehittämispäivien tarve.....	20
5.2 Työorganisaation kuvaus.....	22
5.3 Kehittämispäivien sisällön suunnittelu ja toiminnan järjestäminen.....	23
6 KEHITTÄMISPÄIVIEN TOTEUTUS	26
6.1 Kehittämispäivissä käytetyt menetelmät.....	26
6.2 Toteutuneet kehittämispäivät.....	27
7 KEHITTÄMISPÄIVIEN ARVIOINTI	32
7.1 Toteutuneiden kehittämispäivien arviointi.....	32
7.2 Ehdotus kehittämispäivien toteutukseen	34
8 POHDINTA	37
LÄHTEET.....	39

LIITE 1: Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus	42
LIITE 2: Palautekysely	44
LIITE 3: Kehittämissuunnitelma	45

1 JOHDANTO

Työyhteisön myönteinen ilmapiiri, hyvä vuorovaikutus ja toimiva yhteistyö sekä osaava johtajuus lisäävät työhyvinvointia (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009,18). Sosiaali-alan työ on haasteellista ja vaatii työntekijöiltä hyviä vuorovaikutustaitoja sekä yhteistyötaitoja. Työ on henkisesti kuormittavaa ja henkilöstöresurssit ovat usein riittämättömät verrattuna työmäärään. Työorganisaatiossa on tärkeää tukea henkilöstön työssä jaksamista sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti.

Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvoinnin tukeminen vuorovaikutusta vahvistamalla. Toteutin toiminnallisen opinnäytetyön yhteistyössä Espoon kaupungin vammaispalveluiden asumisyksikön henkilökunnan kanssa. Järjestin kehittämispäiviä, joiden tarkoituksena oli edistää työyhteisön vuorovaikutusta ja tukea luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä.

Toteutin opinnäytetyön työelämälähtöisesti kehittämistehtävänä. Kehittämispäivien sisältö rakentui työhyvinvoinnin ympärille keskittyen toimivan vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden kehittämiseen. Työyhteisön toimiva vuorovaikutus ja yhteiset kehittämispäivät edistävät yhteisöllisyyden rakentumista. Tavoitteena oli sitouttaa työyhteisöä oman toiminnan kehittämiseen.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsittelem työyhteisön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Opinnäytetyössä kerron työhyvinvoinnin käsitteestä hyvinvoinnin näkökulmasta. Käsittelem työyhteisön vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvointiin sekä esittelen millaisilla menetelmillä myönteistä yhteisöllisyyttä voitaisiin vahvistaa työyhteisössä.

Opinnäytetyössäni käsittelem aluksi keskeisiä käsitteitä, muutamia aiempia tutkimuksia, toiminnallisen opinnäytetyön toteutusta sekä aiheen rajausta. Opinnäytetyössä kuvaan lisäksi kehittämispäivien suunnittelua, toteutusta ja arviointia.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet ja vaikutukset työyhteisössä

Nykyisin työhyvinvoinnin käsite ymmärretään laajana kokonaisuutena. Työhyvinvointi muodostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueista, jotka liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat työyhteisössä koettuun hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 9,11.) Työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, koska osa-alueet ovat sidoksissa toisiinsa. Jos joku osa-alueista heikentyy, vaikuttaa se myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Esimerkiksi liian kauan jatkunut kiire työssä voi aiheuttaa stressiä, joka voi heijastua psyykkisen jaksamisen lisäksi myös henkilön fyysiseen jaksamiseen. Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön toiminta, työympäristön osa-alueet ja työntekijän itsensä kokema hyvinvointi. (Paasivara & Nikkilä 2010,8; Virolainen 2012, 11–12.) Kuviossa 1 esitetään miten työyhteisön hyvinvointiin liittyvät niin työntekijän oma kokemus hyvinvoinnista kuin työympäristön osa-alueiden vaikutukset.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät

(Manka 2013.)

Yksittäisen työntekijän kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat koko työyhteisön toiminta, työympäristö ja ilmapiiri. (Ks. KUVIO 1). Sosiaalinen pääoma ja työorganisaation toimivuus lisäävät työyhteisön voimavaroja. Työorganisaation sosiaalinen pääoma muodostuu työryhmän yhteisöllisyydestä. Psykologinen pääoma muodostuu puolestaan työntekijän henkilökohtaisista voimavaroista, kuten itseluottamuksesta, osaamisesta ja terveydentilasta. (Manka ym. 2013, 15–16.) Työntekijöiden omat voimavarat ja asenteet liittyvät yksilön kokemaan hyvinvointiin. Hyvä terveydentila ja psyykkiset voimavarat sekä positiivinen elämänasenne edistävät yksilön kokemaan hyvinvointia. Jos työntekijän henkilökohtaiset psyykkiset ja fyysiset voimavarat ovat hyvät, hän ei koe työssään niin paljon kuormitusta vaikka työn kuormitus lisääntyisi ajoittain. Työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä innostava työ ja terveelliset elämäntavat tukevat työntekijän hyvinvointia. (Paasivara & Nikkilä 2010,8; Manka, Bordi & Heikkilä- Tammi 2013,14; Virolainen 2012,12.)

Työn vaikutus ihmisten kokemaan hyvinvointiin on merkittävä. Nykyisin työelämään kohdistuu paljon muutoksia ja kehitystä tapahtuu jatkuvasti. Työn arvostus on tilanne- ja kulttuurisidonnaista. Tämä näkyy muutoksena erityisesti työntekijöiden suhteessa työn tekemiseen. Työntekijät arvostavat nykyisin sosiaalista hyvinvointia. Palkkaus ja vakituinen työpaikka eivät enää ole niin merkittäviä tekijöitä yksittäisen työntekijän työhön sitoutumisessa, vaan enemmän arvostetaan työpaikan hyvää ilmapiiriä ja työn mielekkyyttä. Työn luonne on myös muuttunut. Nykyisin on enemmän lyhyitä työsuhteita ja irtisanomisten uhkaa, jotka voivat aiheuttaa myös epävarmuutta työntekijöissä. (Viitala 2009, 223; Virtanen & Sinokki 2014, 22–23.)

2.2 Työyhteisön hyvinvoinnin ja työilmapiirin tutkimus

Suomessa työhyvinvointia on tutkittu paljon. Työhyvinvoinnin tutkimus on aikaisemmin painottunut työpahoinvoinnin ilmiöiden tutkimiseen, kuten työuupumuksen ja työstressin tutkimuksiin. Nykyisin työhyvinvoinnin tutkimuksissa on kiinnostuttu työhyvinvointia tukevista ilmiöistä, työn imusta ja voimaantumisesta. (Virolainen 2012,9.) Esittelen seuraavaksi muutamia opinnäytetyöni aiheeseen

liittyviä tutkimuksia, joista osaa käytän myös lähdemateriaalina. Maija-Liisa Nakari on väitöstutkimuksessaan tutkinut Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelukeskuksen työilmapiiriä ja henkilökunnan hyvinvointia. Tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että hyvä työilmapiiri vähensi stressiä työssä ja työntekijöiden sairaspöissaoloja. (Nakari 2003,189.)

Espoon kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen Kunta-10- tutkimuksessa. Muut tutkimukseen osallistuvat kaupungit ovat Helsinki, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Nokia, Valkeakoski, Naantali ja Virrat. Kunta-10 tutkimuksessa tutkitaan työelämän muutoksia ja niiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksen aihealueita ovat työ, työyhteisö, johtaminen, muutokset työssä ja kunta10 tulokset. Laajan selvityksen avulla pyritään kehittämään työtä ja parantamaan henkilöstön työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2014.) Työ ja terveys Suomessa tutkimus selvittää suomalaisen työelämän nykytilaa ja kehitystä. Julkaisu on työterveyslaitoksen asiantuntijoiden toimittama tutkimus työoloista ja työhyvinvoinnista. (Työterveyslaitos 2013a.)Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu Työolobarometri tutkii palkansaajien työelämän laatua. Tutkimusta on tehty 90-luvun alusta saakka. Myös erilaisten hankkeiden avulla on pyritty kehittämään työoloja ja työhyvinvointia. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2013 alkanut Työelämä 2020 hankeen tavoitteena on edistää työelämän hyvinvointia, osaamista, tuottavuutta ja yhteistyötä. Tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa työelämän kehittämistyön avuksi.(Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

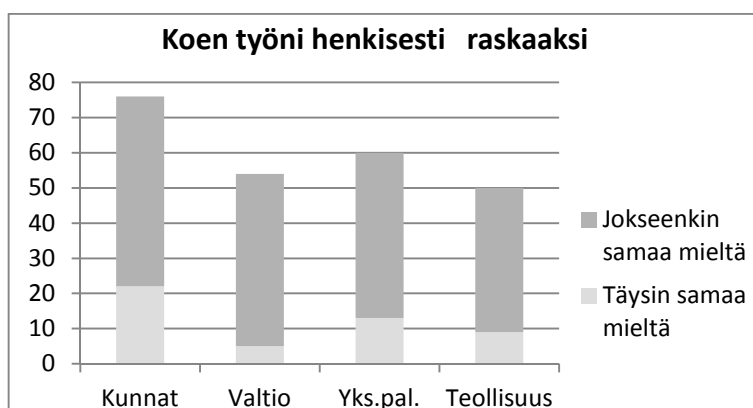
2.3 Työssä koettu kuormitus

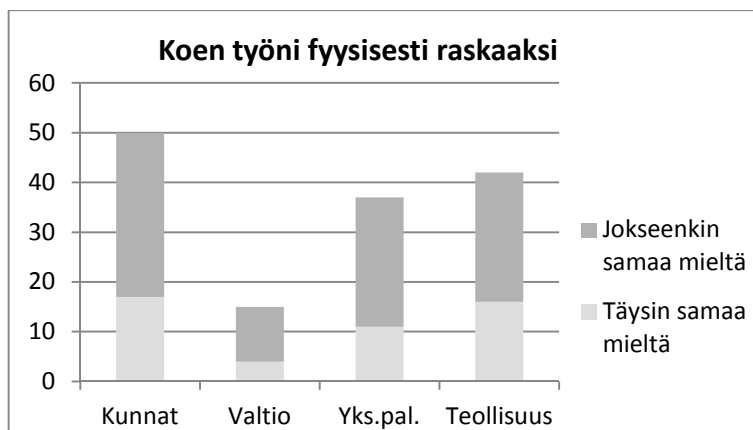
Työn kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Työssä koettu kuormitus voi olla myönteistä tai haitallista työntekijälle. Työ voi olla sekä psyykkisesti että fyysisesti kuormittavaa. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, nostaminen ja työvuorosunnittelu. Psyykkinen kuormitus näkyy työntekijän toiminnassa sisäisten ja ulkoisten vaatimusten ristiriitaisuutena. Työssä koettuun kuormitukseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten työntekijän ikä, sukupuoli ja psyykkiset voimavarat. Työn tekeminen voidaan kokea liian helpoksi tai haasteelliseksi. Sopiva kuormitus koetaan yleensä myönteisenä työn tekemisen ja

kehittämisen kannalta. Pitkään jatkunut ylikuormitus puolestaan heikentää työsuoritusta ja voi aiheuttaa unettomuutta, stressiä ja uupumista. (Viitala 2009, 216–218.)

Työhyvinvointiin sisältyy myös tasa-arvo työpaikalla. Tasa-arvoisuus työssä tarkoittaa arvostusta kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. Toiminnassa varmistetaan, että sovitut säännöt sekä toimintaohjeet koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä. Epätasa-arvoisen kohtelun kokeminen työyhteisössä heikentää yhteisöllisyyden kokemusta ja työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 39.) Muutokset työelämässä kuten työllistymisen epävarmuus, pätkätyöt ja työttömyyden uhka aiheuttavat epävarmuutta työyhteisöissä. Työssä koettu epävarmuus voi aiheuttaa psyykkisiä ja fyysisiä oireita sekä heikentää työsuoritusta. Lisäksi epävarmuuden kokeminen työssä vähentää työntekijöiden sitoutumista työyhteisöön. (Viitala 2009, 223–224.)

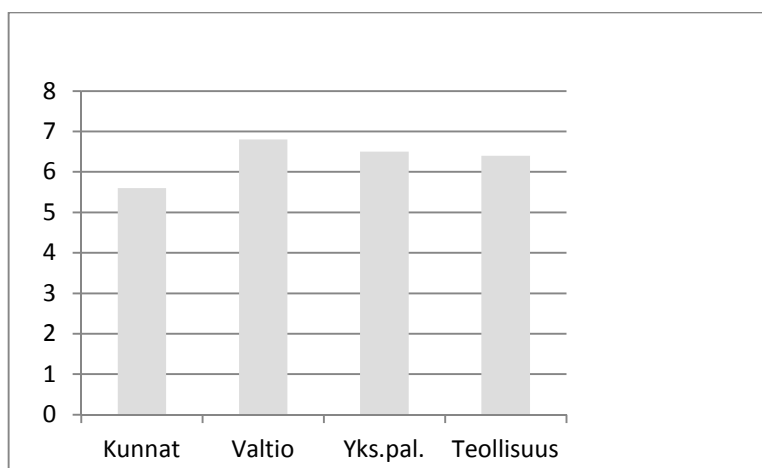
Kunta-alan työolobarometrin (2012) mukaan kuntatyöntekijät kokevat työssään kuormittavuutta enemmän kuin muilla sektoreilla. Kuviossa 2 kuvataan työn kuormitusta. Henkisesti raskaaksi työnsä kokivat 78 prosenttia ja fyysisesti kuormittavaksi 49 prosenttia kuntatyöntekijöistä. (Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2012.)





KUVIO 2. Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus eri sektoreilla 2012 (Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2012.)

Työolobarometri (2012) tutkimus osoittaa kuntatyöntekijöiden voimavarojen olevan pienemmät kuin muilla sektoreilla (ks. KUVIO 3). Tutkimuksessa todetaan, että työ koetaan yhtä kuormittavaksi kuin 2000-luvun alussa. Luottamus, tasa-arvo, innovatiivisuus ja kannustavuus ovat lisääntyneet työorganisaatioissa. Kuitenkaan voimavarat suhteessa vaatimustasoon eivät ole kasvaneet, tämä todetaan erityisesti kuntasektorilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)



KUVIO 3. Henkilöstön voimavarat työssä suhteessa vaatimustasoon eri sektoreilla 2012. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen

Työhyvinvointia voidaan edistää monilla tavoilla, kuten kehittämällä työn tekemisen tapoja ja työympäristöä. Työnkierto, osaamisen kehittäminen ja itseohjautuvat tiimit tukevat työhyvinvointia. (Viitala 2009, 231.) Työhyvinvoinnin edistäminen tulisi olla suunnitelmallista ja ennaltaehkäisevää toimintaa. Pitkäjänteisen toiminnan avulla saadaan positiivisia muutoksia työyhteisön elin- ja työskentelytapoihin. (Virolainen 2012, 149–150.)

Nakarin tutkimuksessa ilmeni, että hyvinvointia työssä voidaan tukea antamalla työntekijöille mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja työtään (Nakari 2003, 125). Työhyvinvointia tulisi kehittää yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Toiminnan tulisi kehittää työn tekemisen tapoja, työoloja, osaamista ja työyhteisön ilmapiiriä kokonaisvaltaisesti. Työyhteisössä tulisi pohtia mikä lisää työhyvinvointia eikä aina etsiä ongelmakohtia. Hyvinvoinnin vahvistaminen ei tarkoita ongelmien kieltämistä. Työssä koettua hyvinvointia voidaan edistää voimavaroja vahvistamalla ja kuormittavuutta vähentämällä. (Manka, Bordi & Heikkilä-Tammi 2013,15; Virolainen 2012, 149–150.).

Työhyvinvointia voidaan tukea työkykyä ylläpitävän tyky-toiminnan avulla, jota järjestetään työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Työyhteisön kaikkien jäsenten tulee sitoutua tyky-toimintaan, jotta toiminnalla voidaan saavuttaa myönteisiä tuloksia. Toiminnan avulla voidaan edistää työpaikan toimivaa ilmapiiriä, ehkäistä syrjäytymistä, työkyvyttömyyttä ja tukea työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. (Työterveyslaitos 2013b.) Työyhteisöissä voidaan järjestää erilaisia hyvinvointiohjelmia esimerkiksi kannustamalla tupakoinnin vähentämiseen ja liikkumisen lisäämiseen. Liikuntasetelit, yhteiset liikuntapäivät ja terveysneuvonta ovat osa työhyvinvoinnin edistämistä. (Viitala 2009, 231.)

Työyhteisön vuorovaikutustaitojen ja hyvinvoinnin kehittämisen välineenä voidaan käyttää työnohjausta. Työnohjaus on pitkäkestoinen, säännöllinen ja keskusteluun perustuva työn kehittämisen menetelmä. Tavoitteena on osaamisen ja hiljaisen tiedon jakaminen sekä yhteistyön lisääminen. Työnohjauksessa voidaan keskustelun avulla tarkastella työyhteisön toimintatapoja, arvoja ja asen-

teita. (Innanen & Rovio 2010, 105.) Työnohjaus voidaan järjestää yksilö tai ryhmäohjauksena. Dialogisuus ja reflektointi ovat työnohjauksen perusta. Toiminnan selkeyttäminen esimerkiksi ryhmän perustehtävän tarkastelun avulla ja työyhteisön toimivan vuorovaikutuksen tukeminen ovat usein työnohjauksen tavoitteena. Työnohjaus tilanteessa tarkoituksena on pohtia ja arvioida omaa ja toisten toimintaa yhdessä keskustellen. (Rovio & Tunkkari-Eskelinen 2010, 125–126.)

3 TOIMIVA VUOROVAIKUTUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

3.1 Työyhteisön ilmapiirin vaikutus hyvinvointiin

Työyhteisön ilmapiiri rakentuu yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa ihmisten välillä. Toimivan vuorovaikutuksen syntyminen vaatii aikaa ja avoimuutta. (Paasivara & Nikkilä 2010, 75.) Hyvä työilmapiiri muodostuu monista asioista, kuten henkilöstön hyvät työelämätaidot, toimiva tiedonkulku, tasa-arvo, selkeä työnjako, yhteiset arvot ja tavoitteet sekä yhteisöllisyys (Rauramo 2008,126.) Työyhteisön toimivuuden perustana ovat erilaisuuden hyväksyminen ja avoin vuorovaikutus. Jokaisen näkemyksiä tulisi arvostaa ja pyrkiä yhdessä muodostamaan yhteinen ymmärrys toiminnan perustaksi. (Masalin 2010, 87.) Toimivassa työyhteisössä pystytään hyödyntämään ja arvostamaan työntekijöiden erilaisia kykyjä. Työyhteisö pyrkii edistämään ryhmän toimivuutta löytämällä yksilön vahvuudet. (Rauramo 2008,128.)

Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti koko työorganisaation toiminnan vaikutuksesta. Toimiva vuorovaikutus työorganisaatiossa ei synny itsestään vaan yhteisen toiminnan tuloksena. Vuorovaikutusta tulee vahvistaa ja kehittää suunnitelmallisesti. Toimivan vuorovaikutuksen avulla voidaan ennaltaehkäistä työorganisaatiossa esiintyviä ongelmia. Hyvän työilmapiirin tukemana ongelmatilanteet uskalletaan nostaa esiin ja ne pystytään ratkaisemaan nopeammin.(Nummelin 2007, 73–74.) Hyvinvoiva työyhteisö pystyy toimimaan tuloksellisesti ja myönteinen ilmapiiri houkuttelee uusia työntekijöitä. Toimiva työyhteisö kestää myös epävarmuutta ja osaa toimia ratkaisukeskeisesti. (Manka ym. 2013,16.)

Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus jakaa kokemuksiaan yhdessä keskustellen. Yhteiset keskustelut työorganisaatioissa tukevat yhteenkuuluvuuden kokemusta ja vähentävät työssä koettua kuormitusta. (Nummelin 2007, 66.) Nakari on myös todennut tutkimuksessaan, että toimiva vuorovaikutus vähentää työssä koettua kuormitusta ja sairaspoissaoloja (Nakari 2003, 122.) Työyhteisössä esiintyvät kielteiset tunteet vaikuttavat työhyvinvointiin työntekijöiden voimavaroja ja työssä jaksamista heikentäen. Uupuminen ja kielteinen kilpailu sekä kateus

voivat aiheuttaa työyhteisössä toisten työn mitätöimistä ja työpaikkakiusaamista. (Juuti 2010, 21–22.)

3.2 Vuorovaikutus työorganisaation kehittämisen välineenä

Työorganisaation kehittämisen perustana on työyhteisön sisäinen vuorovaikutus, jonka avulla pyritään muodostamaan toimivampia työtapoja. Työn kehittämiseen ja oppimiseen vaikuttavat työyhteisön jokaisen jäsenen toiminta, kyvyt muutostyöhön, vuorovaikutustaidot ja aktiivisuus. (Seppänen-Järvelä 2009, 44–45.) Vuorovaikutus on keskeistä työorganisaation kehittämisessä. Työorganisaatiossa vuorovaikutus tulee olla kannustavaa ja ryhmätoimintaa vahvistavaa. Toimivan vuorovaikutuksen avulla työyhteisössä on mahdollisuus kehittää toimintaa yhteisten tavoitteiden suuntaisesti. (Tuomi & Sumkin 2012, 52.).

Kehittämistyössä tarvitaan ryhmän vuorovaikutuksen tuomaa sosiaalista oppimista, jotta toimintaa pystytään muuttamaan ja kehittämään. Työyhteisölähtöisessä kehittämisessä osallisuus ja vastuu ovat jokaisella työyhteisön jäsenellä. Toimijoina ja tekijöinä ovat työyhteisön kaikki jäsenet. Arjen työssä jokainen voi omalta osaltaan osallistua aktiivisesti kehittämistyöhön. Työyhteisön kehittämisessä voidaan yhdessä jakaa tietoa ja kokemuksia, sekä peilata omia näkemyksiään muiden kanssa. (Seppänen-Järvelä 2009,35,44,49.)Ryhmän kyky pohtia omaa toimintaansa kriittisesti tukee itseohjautuvuutta työssä. Itseohjautuvuutta edistää reflektointi, dialogisuus, oman toiminnan tiedostamisen kehittyminen ja asioiden kyseenalaistaminen. Yhteinen keskustelu ja pohdinta luovat pohjan ryhmän toimivuudelle ja työn sujuvuudelle (Salmi, Rovio & Nikkola 2010, 77,84.)

Työorganisaatiossa tulee olla mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista sekä suunnitella ja arvioida omaa toimintaa säännöllisesti. Yhteisiä keskustelutilaisuuksia tulee järjestää tarpeeksi usein. Näin tuetaan työorganisaation toimivaa vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. (Nummelin 2007, 67.) Vuorovaikutuksesta syntyvä yhteinen innostuminen työssä tukee toiminnan kehittämistä. Työssä innostumiseen vaikuttavat kannustamisen ja motivoinnin lisäksi yksilön omat

vaikutusmahdollisuudet työn kehittämiseen. (Paasivara & Nikkilä 2010, 145.) Työn kehittämisessä tärkeää on tiedostaa omat työtavat ja reflektoida omaa osaamistaan. Osaamisen kehittämisessä tavoitteena on selkeyttää ja uudistaa työmenetelmiä. Tarvittaessa tulee poissoppia ja luopua toimimattomista käytännöistä. Jakamalla yksilön osaaminen koko työyhteisön hyödyksi vahvistetaan toimintaa kokonaisvaltaisesti. Yhteisen osaamisen vahvistamiseen tarvitaan osaamisen nykytilanteen tunnistamista ja kehittämistarpeiden tiedostamista tulevaisuuden vision suuntaisesti. (Tuomi & Sumkin 2012, 48,50,58.)

3.3 Yhteisöllisyys ja motivaatio työssä

Työorganisaation yhteisöllisyyden perustana ovat luottamus ja oikeudenmukaisuus. Luottamus työyhteisössä vahvistaa yhteistyötä, vastavuoroisuutta ja mahdollistaa toiminnan muutoksen. Yhteisöllinen työorganisaatio on sitoutunut työskentelemään sovittujen tavoitteiden suuntaisesti ja noudattamaan yhteisiä periaatteita. Työssä koettu yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila vaan se muuttuu jatkuvasti. (Paasivara & Nikkilä 2010, 86–87, 30.)

Yhteisöllisen toiminnan lähtökohtana on työntekijöiden sitoutuneisuus. Työhön sitoutumista voidaan edistää osallisuutta lisäämällä. Työntekijöiden ammattitaitoa tulisi hyödyntää työn kehittämisessä. Jokaisen työntekijän tulisi tulla kuulukseksi toiminnan kehittämisessä. Työhön sitoutuminen innostaa ja motivoi työntekijää. (Paasivara & Nikkilä 2010, 99–102.) Työn imu on työssä koettu myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Työn imun avulla työntekijä toimii työssään innokkaasti ja omistautuneesti. Työntekijä tekee työnsä tunnollisesti ja ei lannistu vastoinkäymisistä vaan on sinnikäs työssään. Työn tekeminen koetaan merkitykselliseksi ja mielenkiintoiseksi. Mielekäs työ ja työntekijän arvostaminen vähentää työssä koettua kuormitusta. (Rauramo 2008, 17.)

Myönteinen yhteisöllisyys työorganisaatiossa muodostuu kannustamisesta ja oman sekä toisten osaamisen arvostamisesta. Motivaatio ja innostus työhön lähtevät jokaisesta työntekijästä itsestään. Työntekijöillä on myös vastuu luottamuksen luomiseen ja ylläpitämiseen. Jokaisen työntekijän velvollisuus on toi-

mia yhteisten sopimusten mukaisesti ja arvostaa toisten työntekijöiden sekä johtajan työtä. Vastuu myönteisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luomisessa on johtajalla. Oman toimintansa avulla johtaja voi innostaa ja vahvistaa työorganisaation yhteisöllisyyttä. (Paasivara & Nikkilä 2010, 88,148.) Esimiehen vastuulla on myös ylläpitää kehittämistoimintaa. Tukemalla työntekijöiden motivaatiota ja mahdollistamalla käytännössä sovittujen muutosten toteuttaminen työssä esimies voi edistää kehittämistyötä. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011,89.)

Yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa luovuutta ja vuorovaikutusta vahvistamalla. Osallistamalla toiminnan suunnitteluun työorganisaation jäsenet sitoutuvat yhteisöllisten toimintatapojen noudattamiseen.(Masalin 2010, 85.) Työyhteisössä yksilöiden tulisi ottaa enemmän vastuuta toiminnasta. Yhteisöllisyyden toteutuessa työyhteisössä kunnioitetaan yksilöllisyyttä ja annetaan tukea tarvittaessa. (Salmi ym. 2010, 84.) Voimaantuminen työssä mahdollistuu silloin kun työntekijän sisäinen motivaatio työn tekemiseen on hyvä. Työn tekeminen koetaan mielekkääksi ja työyhteisössä jokainen yhteisön jäsen voi kokea arvostusta ja pystyy käyttämään omaa osaamistaan. (Manka ym. 2013,25.) Työntekijän tulee olla sitoutunut työn tekemiseen ja osattava hyödyntää osaamistaan uusien haasteiden ratkaisussa. Voimaantumisen avulla työntekijä pystyy ratkaisemaan itsenäisesti ongelmatilanteita ja ottamaan vastuun omasta työstään. (Rovio & Tunkkari-Eskelinen 2010,125.)

4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

4.1 Opinnäytetyön toteuttaminen

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö, jossa yhdistyvät käytännön toteutus ja toiminnan raportointi. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on vaikuttaa ammatillisen toiminnan kehittämiseen esimerkiksi ohjeistamalla työtä tai järjestämällä toimintaa. Toteuttamistapa voi olla esimerkiksi opas, projekti tai tapahtuman järjestäminen. Opinnäytetyön tulee olla käytännönläheinen, työelämälähtöinen ja tutkimuksellisella otteella toteutettu. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10.) Toteutin opinnäytetyön yhteistyössä asumisyksikön henkilökunnan kanssa ja toiminnan tavoitteena oli työhyvinvoinnin tukeminen kehittämispäivien avulla.

Työelämälähtöisyys ja toimeksianto ovat hyvän toiminnallisen opinnäytetyön lähtökohtia. Työelämälähtöisen opinnäytetyön avulla opiskelija pystyy luomaan yhteyksiä työelämäänsä ja syventämään tietoja kiinnostavasta aiheesta. Opinnäytetyö tukee opiskelijan ammatillista kasvua ja antaa mahdollisuuden peilata omaa ammatillista osaamista työelämäänsä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16–17.) Työhyvinvointi on itseäni kiinnostava aihe ja haluaisin tulevaisuudessa työskennellä työhyvinvointia tukevissa tehtävissä. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen. Aihe muodostui asumisyksikön henkilökunnan ja esimiesten kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta.

Hyvä tutkimus perustuu eettiseen sitoutuneisuuteen. Eettisyys tarkoittaa eettistä tutkimusotetta, joka ohjaa koko opinnäytetyö prosessia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127, 129.) Opinnäytetyössä ei tule ilmi työyhteisön yksittäisten jäsenten tietoja. Opinnäytetyöhön liittyvät kyselyt täytettiin nimettömänä sähköisessä muodossa. Asumisyksikön henkilökuntaa informoitiin opinnäytetyöstä koko prosessin ajan. Kehittämispäivien aluksi kerroin opinnäytetyö prosessista. Kävin asumisyksikössä kehittämispäivien jälkeen kertomassa opinnäytetyöstä ja esittelin käsikirjoitusvaiheessa olevaa työtä. Samalla keskustelin henkilökunnan kanssa toteutuneista kehittämispäivistä.

4.2 Aiheen rajaaminen ja aineiston kerääminen

Toiminnallisessa opinnäytetyössä teoreettinen tieto yhdistetään ammatilliseen käytäntöön. Teoria voidaan rajata keskeisten käsitteiden käyttöön. Teoreettiseksi näkökulmaksi riittää jokin alan käsite ja sen määrittely. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisäksi pohtia teorian avulla toimintaa ja kehittää ammatillista osaamista. (Vilkkä & Airaksinen 2003,42–43.) Käsittelen opinnäytetyössäni työhyvinvointia hyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta, koska työhyvinvoinnin käsite kokonaisuudessaan on laaja. Rajaan työtäni niin, etten käsittele työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä, työsuojelua ja työpahoinvoinnin osa-alueita, kuten työstressiä, uupumusta ja työpaikkakiusaamista. Vuorovaikutus teemaa käsittelemän työyhteisössä esiintyvän vuorovaikutuksen osalta.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullista menetelmää voidaan käyttää aineiston hankintaan. Aineiston kerääminen laadullisella menetelmällä voidaan tehdä lomake- tai teemahaastatteluna sekä asiantuntija haastatteluna. Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullisella menetelmällä kerättyä aineistoa ei tarvitse välttämättä analysoida yhtä tarkasti kuin tutkimuksellisissa opinnäytetyöissä. Aineistoa voidaan analysoida teemoittelun tai tyypittelyn avulla, riippuen mitä tietoa etsitään. Haastatteluja voidaan käyttää lähdeaineistona. (Vilkkä & Airaksinen 2003,57–58,64.) Opinnäytetyössäni käytin laadullista menetelmää. Haastattelin asumisyksikön vastaavaa ohjaajaa ja käytin haastattelua lähdeaineistona. Muu lähdeaineisto muodostuu alan kirjallisuudesta, tutkimuksista ja julkaisuista. Kehittämispäivien toteutuksen jälkeen tein osallistujille palautekyselyn. Palautekyselyssä käytin avoimia kysymyksiä. Kyselyn vastauksia hyödynsin opinnäytetyön arvioinnissa.

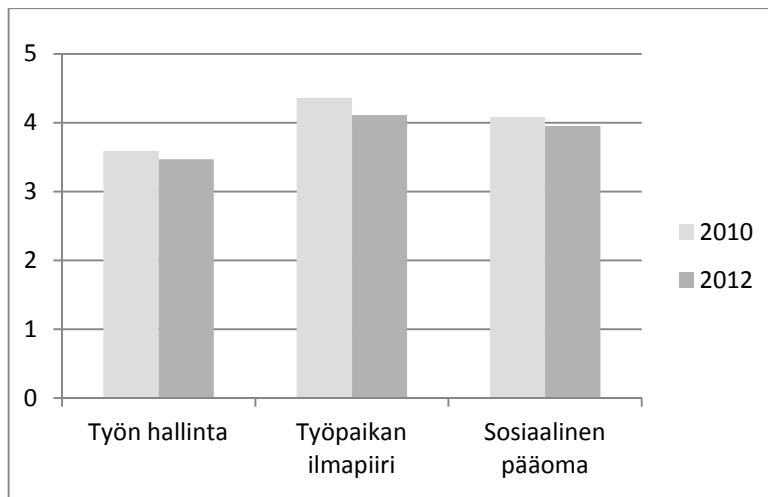
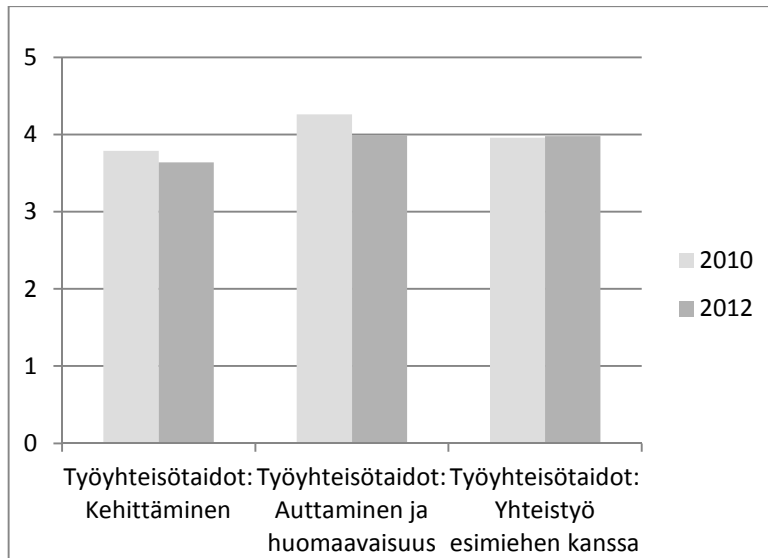
5 KEHITTÄMISPÄIVIEN SUUNNITTELU

5.1 Työyhteisön kehittämispäivien tarve

Kehittämispäivien tavoitteena oli tukea työyhteisön luottamuksellista vuorovai-
kutusta. Asumisyksikön henkilökunta tekee kolmivuorotyötä, joten mahdollisuu-
det järjestää koko työyhteisön yhteisiä kehittämispäiviä on ollut hajanaista.
Olen toiminut asumisyksikön vastaavan ohjaajan sijaisena maaliskuuhun 2013
saakka. Kehityskeskusteluissa tarve yhteisille kehittämispäiville nousi esiin. Ke-
hittämispäiviä on pystytty järjestämään kaksi kertaa vuodessa. Työyhteisön toi-
veena on ollut saada lisää yhteistä aikaa toiminnan kehittämisen. Keskustelin
kehittämispäivien järjestämisestä myös asumispalveluiden johtavan ohjaajan ja
asumisyksikön vastaavan ohjaajan kanssa, jotka pitivät päivien järjestämistä
tärkeänä. Kehittämispäivien keskustelujen ja toiminnallisten menetelmien avulla
voidaan tukea työyhteisön toimintaa.

Työhyvinvoinnin edistämisen mahdollistaa työn positiiviseksi koettujen asioiden
lisääntyminen ja kuormittavien tekijöiden heikentyminen. Työyhteisön voimava-
roja edistää ryhmän toimivuus ja yhteisöllisyys. (Manka ym. 2013, 15–16.)
Asumisyksikkö on aloittanut toimintansa elokuussa 2010. Asumisyksikön henki-
lökunnassa on ollut vaihtuvuutta. Sijaisten käyttö ja muut lyhyet työsuhteet ovat
lisänneet vakituisen henkilökunnan kokemusta työn kuormittavuudesta. Työnte-
kijöiltä kysyttiin ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kaikki ehdottivat
säännöllisten kehittämispäivien järjestämistä.

Kehittämispäivien tarvetta työyhteisön hyvinvoinnin ja ilmapiirin edistämiseksi
voidaan todeta myös Kunta10 tutkimuksen perusteella. Kuviossa 4 esitän osan
tutkimuksen aihealueiden tuloksista. Olen valinnut kuvioon tutkimuksen tuloksista
aiheet, jotka esiintyvät myös kyselyssä, johon asumisyksikön henkilökunta
vastasi. Kunta10 tutkimukseen vastasi 73 prosenttia kehitysvammaisten asu-
mispalveluiden henkilökunnasta Espoossa 2012. Vastaajien kokemusten ja vas-
tausten perusteella osiot ovat lähinnä joko pysyneet samalla tasolla tai heiken-
tyneet.



KUVIO 4. Kunta10 tuloksia Espoo 2012: Kehitysvammaisten asumispalvelut (Kunta10 2012.)

Työyhteisön hyvinvointia lisäävät yhteiset pelisäännöt, hyvä johtajuus ja vaikutus mahdollisuus oman työnsä kehittämiseen. Työyhteisössä, jonka ilmapiiri on avoin ja toimiva, työn tekeminen koetaan mielekkääksi. Edistämällä työyhteisön toimivuutta ja työmotivaatiota tuetaan työntekijöiden työssä jaksamista ja hyvinvointia. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 17–18.) Kehittämispäivien perustana on ratkaisukeskeisyys. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa keskitytään jo olemassa olevien voimavarojen kartoittamiseen ja myönteisen kehityksen vahvistamiseen (Furman & Ahola 2007, 10.) Toiminnan suunnittelun paino-

piste on työyhteisön voimavarojen vahvistamisessa. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen toimii kehittämispäivien suunnittelun lähtökohtana. Säännöllisesti toteutuvien kehittämispäivien avulla tuetaan yhteisöllisyyttä ja työyhteisön hyvinvointia.

5.2 Työorganisaation kuvaus

Seuraavaksi kuvaan asumisyksiön toimintaa asumisyksikön vastaavan ohjaajan haastattelun pohjalta. Asumisyksikkö tarjoaa autettua asumista aikuisille kehitysvammaisille henkilöille. Aukkaat tarvitsevat ympärivuorokautista apua ja ohjausta lähes kaikissa päivittäisissä toiminnoissa. Asumisyksikössä järjestetään vakituista asumista sekä lyhytaikaista asumista.

Asumisyksikössä työskentelee vastaava ohjaaja, kuusi hoitajaa, kolme ohjaajaa ja oppisopimusopiskelija. Työ on kolmivuorotyötä. Asumisyksikön työntekijöiden tehtäväkuva on laaja. Työntekijöiden tehtäviin kuuluu asukkaiden kokonaisvaltainen tukeminen. Työhön sisältyy myös asukkaiden hoito ja ohjaus päivittäisissä toiminnoissa, kuten peseytymisessä ja ruokailussa avustaminen. Työntekijän vastuulla on lisäksi lääkehoito, raha-asioista vastaaminen sekä kodinhoidolliset työt. Työntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä erilaisten tahojen kanssa muun muassa omaisten, päivä- ja työtoiminnan, terapeuttien sekä muiden asumisyksikköjen kanssa.

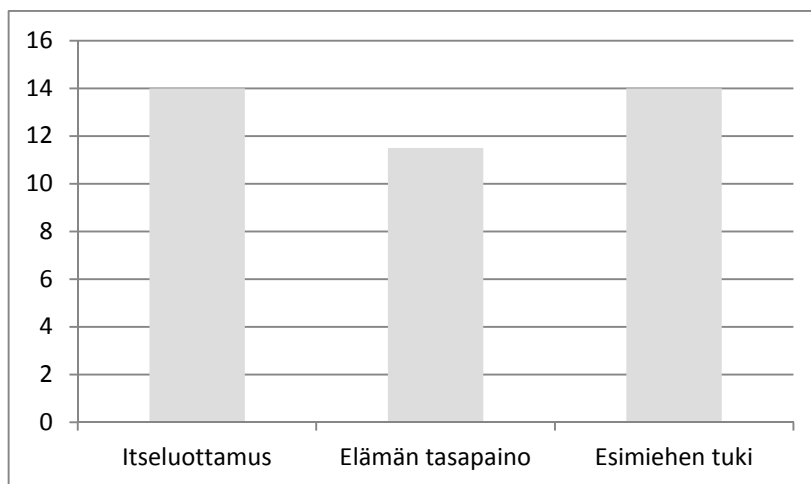
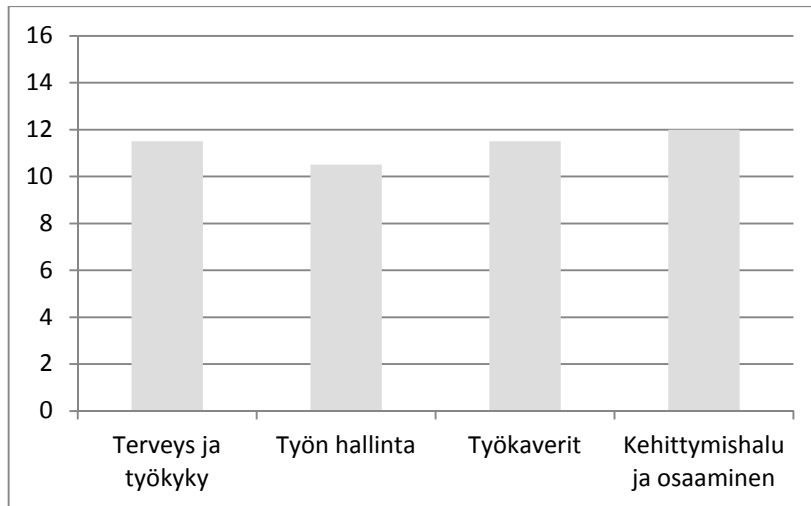
Espoon kaupungin työterveyspalvelut, Sportti- ja kulttuuripassit ja muut henkilöstön työhyvinvointia tukevat palvelut ovat henkilökunnan käytettävissä. Työyhteisöllä on työnohjausta viiden- kuuden viikon välein. Kehittämispäiviä on järjestetty yleensä kaksi kertaa vuodessa ja työhyvinvointipäivä kerran vuodessa. Työhyvinvointipäivä on joko vammaispalveluiden yhteinen tai yksiköiden järjestämä.

5.3 Kehittämispäivien sisällön suunnittelu ja toiminnan järjestäminen

Suunnittelin kehittämispäivien sisällön asumisyksikön henkilökunnan kanssa yhteistyössä. Opinnäytetyöstä ja kehittämispäivistä kerrottiin asumisyksikön henkilökunnalle keväällä 2013. Toiminnan tavoitteena oli saada kehittämispäivät vakiintuneeksi käytännöksi ja lisätä päiviä myös määrällisesti. Aikaisemmin kehittämispäiviä järjestettiin kahdesti vuodessa ja työyhteisön toi esiin, että tarve lisätä päiviä on olemassa.

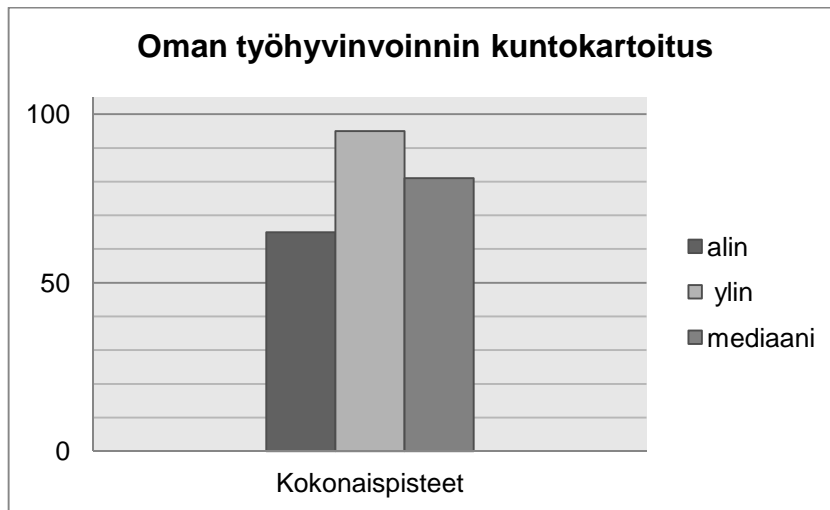
Keskustelin vastaavan ohjaajan kanssa kehittämispäivien aiheista ja aikaisemmin henkilökunnalta oli kysytty ideoita päivien sisältöön. Olin lähinnä yhteydessä asumisyksikön vastaavaan ohjaajan päivien sisältöjen ja aikataulujen soveltamisesta ja hän informoi henkilökuntaa tarvittaessa. Järjestin työyhteisössä huhtikuussa 2013 Työyhteisöt ja kehittäminen opintokokonaisuuteen liittyvän kehittämispäivän, joten oli luontevaa jatkaa opinnäytetyöhön liittyvien kehittämispäivien sisältöjen suunnittelua huhtikuun kehittämispäivän pohjalta. Elokuun ja syyskuun suunnittelussa hyödynsin lisäksi toukokuun kehittämispäivässä täytettyä työhyvinvointi kyselyä.

Asumisyksikön henkilökunta vastasi työhyvinvointi kyselyyn, jonka avulla kartoitin työyksikön työhyvinvoinnin tilaa. Kyselynä käytin Marja-Liisa Mankan oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus kyselyä (Ks. LIITE 1). Kyselyyn vastasi 8 osallistujaa. Seuraavissa kuviossa on esitetty kyselyn vastausten tuloksia. Kuvio 5 kuvaa eri aihealueiden kokonaispisteitä. Kuviossa on esitetty aihealueiden mediaani luku. Kuviossa 5 kuvataan aihealueita siten, että mitä suurempi luku on sitä parempi tulos. Maksimi pistemäärä on 15. (Ks. LIITE 1). Kyselyn kohdalla on myös huomioitava kuten aikaisemmin opinnäytetyössä on mainittu, että työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Yksilön työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat omat voimavarat, asenteet ja koko työyhteisön toiminta. Yksittäisen kyselyn perusteella ei voida saada kuin suuntaa antavaa tietoa työhyvinvoinnin tilanteesta.



KUVIO 5. Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus aihealueiden pistemäärät

Työhyvinvoinnin kuntokartoitus kyselyn perusteella kehittämiskohteiksi nousivat työn hallinta ja työkaverit aihealueet. Vähiten kyselyssä saivat pisteitä seuraavat osa-alueet: Voin vaikuttaa oman työni pelisääntöihin ja työryhmäni ratkaisee itsenäisesti esiin tulevia ongelmia. Kuviossa 6 on esitetty kyselyn kokonaispisteet. Kuviossa kuvataan aihealueita niin, että suuri luku merkitsee hyvää työhyvinvointia. Maksimi pistemäärä on 105. (ks. LIITE 1).



KUVIO 6. Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus kokonaispisteet

Suunnittelin kehittämispäivien sisällön kyselyn vastausten perusteella ja työyhteisön antamien aiheiden mukaan. Työhyvinvoinnin kysely tehtiin toukokuun kehittämispäivän aikana. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja täytetyt lomakkeet palautettiin kirjekuoreen. Toimintaa varten varattiin sopivat tilat Espoon kaupungilta. Kehittämispäiviä ennen työyhteisöllä oli työpaikkakokous ja opinnäytetyöhön liittyvä osuus alkoi tämän jälkeen. Kehittämispäivien jälkeen tein henkilökunnalle palautekysely (Ks. LIITE 2). Palautekyselyn vastauksia käytin opinnäytetyön ja kehittämispäivien arvioinnissa.

6 KEHITTÄMISPÄIVIEN TOTEUTUS

6.1 Kehittämispäivissä käytetyt menetelmät

Toteutin kehittämispäivät toukokuussa, elokuussa ja syyskuussa 2013. Liitän päivien toteutukseen lisäksi huhtikuussa järjestetyn kehittämispäivän sisällön, koska toukokuussa jatkoimme kehittämistavoitteiden työstämistä. Kuten aiemmin opinnäytetyössä on todettu, työhyvinvointia ja sitoutumista työhön tukevat työyhteisön toimiva vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Kehittämispäivien toteutuksessa käytin apuna yhteisöllisiä työskentely menetelmiä Learning cafe eli oppimiskahvila, Tulevaisuusverstas ja Tiikerinloikka- keskustelumallia. Seuraavaksi esittelen edellä mainitut menetelmät.

Learning cafe menetelmässä ryhmässä keskustellen etsitään ratkaisuja valittuihin teemoihin tai ongelmiin. Toiminnan aluksi ryhmä jaetaan pienryhmiin eri pöytiin. Jokaisessa keskustelupöydässä on puheenjohtaja, joka ohjaa keskustelua ja kirjaa ylös ryhmien ideat. Muut osallistujat siirtyvät pöydästä toiseen ja puheenjohtajat kertovat ryhmille ensin muiden keskusteluissa esiin nostamat ideat, jonka jälkeen ryhmä ideoi omat ehdotukset. Lopuksi kaikkien pöytien ehdotukset ja ratkaisut esitellään yhteisesti. Dialogisuus ja kaikkien äänen kuuleminen on tärkeää ryhmän toiminnassa. (Innokylä 2013.)

Tulevaisuusverstas menetelmässä ryhmässä pyritään löytämään uusia ratkaisuja ja toimintamalleja. Toiminta aloitetaan ongelmavaiheesta, jossa kirjataan ylös kaikki ryhmän esittämät ongelmat. Lopuksi jokainen valitsee itselleen kolme tärkeintä kehittämiskohdetta, jolloin saadaan ryhmän yhteiset aiheet selville. Seuraavana on ideointi vaihe, jossa mietitään ongelmien ratkaisuja. Viimeisessä vaiheessa ryhmä tekee yhteisen suunnitelman aiempien ideoiden pohjalta, jonka avulla toimintaa kehitetään. Tulevaisuusverstas työskentelyssä ryhmän kaikki jäsenet saavat äänensä kuuluviin. Ryhmä tekee päätökset yhteistyössä ja jokainen ryhmän jäsen sitoutuu suunnitelmaan. (Hassinen 2008.) Valitsin Oppimiskahvilan ja Tulevaisuusverstas menetelmät, koska ne ovat hyvin toimivia ja yleisesti käytettyjä yhteisöllisiä ryhmätyömenetelmiä. Menetelmät olivat mi-

nulle entuudestaan tuttuja Työyhteisöt ja kehittäminen opintokokonaisuudesta. Tiikerinloikka menetelmä puolestaan on kehitetty työyhteisöjen kehittämisen ja työhyvinvoinnin edistämisen välineeksi. Tutustuin menetelmään opinnäytetyö prosessin aikana.

Marja-Liisa Mankan kehittämä Tiikerinloikka keskustelumalli pohjautuu re-teaming- menetelmään. Ben Furmanin ja Tapani Aholan kehittämä reteaming- menetelmä on ratkaisukeskeinen valmennusmenetelmä. Reteaming- menetelmän avulla voidaan vahvistaa yhteisöjä ja kehittää työyhteisön toimintaa. (Furman & Ahola 2007, 10.) Tiikerinloikka keskustelumallissa pyritään lisäämään työntekijöiden ja työorganisaation tietoisuutta omasta toiminnastaan ja uudistamaan toimintaa sekä lisäämään hyvinvointia työssä. Toiminnan aluksi työyhteisö määrittelee tavoitteet, joiden saavuttaminen edistää työn kehittämistä ja työhyvinvointia. Työyhteisö kirjaa tavoitteet ja sitoutuu yhdessä toimimaan tavoitteiden mukaisesti. Tavoitteiden toteutumista seurataan väli- ja loppuarvioinneilla. (Manka 2006, 288; Manka, Nuutinen & Kaikkonen 2007, 28–29.)

Keskustelin vastaavan ohjaajan kanssa kehittämispäivien aiheista ja olimme aikaisemmin kysyneet henkilökunnalta aihe ehdotuksia. Näiden keskustelujen pohjalta suunnittelin päivien ohjelman. Suunnitelmassa pyrin huomioimaan tasapuolisesti työntekijöiden ehdottamia aiheita ja osa aiheista siirtyi seuraaviin tapaamisiin. Suunnitelman laatimisessa hyödynsin myös opinnäytetyössä käytettyä lähdemateriaalia. Kehittämispäivät piti järjestää alun perin päivän mittaisina, mutta toiminta toteutettiin vain iltapäivän pituisena. Käytän opinnäytetyössä kehittämisiltapäivien toiminnasta nimitystä kehittämisspäivä. Työyksikkö järjesti ennen kehittämisspäivää oman työpaikkakokouksen. Järjestely mahdollisti koko työyksikön osallistumisen iltapäivien toimintaa.

6.2 Toteutuneet kehittämisspäivät

Aloitin huhtikuun kehittämisspäivän toiminnan mukaillen Learning cafe ja Tulevaisuus verstaas menetelmää sekä Tiikerin loikka- keskustelumallia. Jokainen osallistuja sai miettiä ja kirjoittaa paperille asioita, joita halusi kehittää työyhteis-

sössä. Aikatauluksi kehittämiseen sovittiin joulukuu 2013. Paperit kerättiin seinälle ja jaettiin aiheittain ryhmiin. Jokainen työntekijä kävi lukemassa mitä oli kirjoitettu ja valitsi itselleen kolme tärkeintä kehittämiskohdetta. Kehittämiskohdeiden valinnan jälkeen keskusteltiin yhdessä miten tavoitteisiin voitaisiin päästä ja mitä toimenpiteitä tulisi tehdä. Kehittämissuunnitelmaan kirjattiin toimenpiteet, vastuut ja aikataulu sekä seuranta (Ks. LIITE 3). Suunnitelma oli kaikkien työntekijöiden saatavilla ja sovittiin, että toukokuun kehittämispäivässä jatketaan vielä asioiden pohtimista ja suunnitelmaan tehdään tarvittavat muutokset.

Toukokuun, elokuun ja syyskuun kehittämispäivien osallistujien määrä vaihteli 7-9 osallistujaan. Suunnitelman mukaan kaikkien työyhteisön jäsenten olisi pitänyt olla paikalla. Lomien, sairastumisten ja muiden syiden takia kaikki työntekijät eivät voineet osallistua toimintaan. Toukokuun kehittämispäivässä osallistujia oli kahdeksan. Aloitin toiminnan kertomalla työyhteisölle opinnäytetyöstä ja aikataulusta. Toiminnan tarkoituksena oli jatkaa huhtikuussa aloitettua kehittämistavoitteen työstämistä. Kuviossa 7 esitän kehittämispäivien yhteenvedon, johon merkitsin päivien ohjelmarungon, menetelmät, osallistujat ja havainnointia päivien kulusta.

KEHITTÄMIS- PÄIVÄT	Päivän aiheet	Osallis- tut ja kesto	Menetelmät	Omia huomioita ja arviointia
Toukokuu	Kehittämispäivien ja opinnäytetyön esittely Kehittämissuunnitel- man tekeminen	8 hlö 2 h	Yksilö- ja ryhmä- toimintaa Learning cafe- /Tiikerinloikka/ Tulevaisuus vertas pienryhmissä Yhteenveto kes- kustellen ryhmäs- sä	Kehittämistavoitteis- ta sovittu ja ryhmä sitoutui toimimaan suunnitelman mu- kaan. Ryhmässä syntyi aktiivista keskuste- lua. Aikataulu oli liian tiukka. Ryhmä toivoi yhteiselle keskustelulle enemmän aikaa.

Elokuu	Kertaus toukokuun asioista Työhyvinvointi kyselyn tulokset Yhteiset pelisäännöt Positiivisuuden vahvistaminen	9 hlö, uusia 2 2,5 h	Yksilö- ja ryhmätoimintaa Learning cafe-pienryhmissä Yhteenveto keskustellen ryhmässä	Työyhteisön pelisäännöt kirjattu ja osallistujat sitoutuivat toimimaan suunnitelman mukaan. Keskustelua jouduttiin rajaamaan niin, että kaikki sovitut asiat saatiin käsiteltyä. Suunnitelmassa oli liian paljon asioita yhdelle iltapäivälle. Aikatauluun joustavuutta.
Syyskuu	Kertaus kehittämispäivien asioista Kehittämistavoitteen väliarviointi Unelmien työpaikka	7 hlö 2,5h	Pienryhmä/ parityöskentely Yhteenveto keskustellen ryhmässä	Osallistujia vähän. Keskustelua syntyi hyvin. Väliarviointi tehtiin. Aikataulussa pysyttiin, koska suunnitelmassa sopivasti aiheita.

KUVIO 7: Yhteenveto kehittämispäivistä

Toiminnan ja vuorovaikutuksen avulla motivaatio työn kehittämiseen kasvaa. Toiminnallisten menetelmien avulla pyritään aktivoimaan ja vahvistamaan ryhmän toimintaa. Työntekijöiden motivaatio työn tekemiseen lisääntyy, kun he voivat yhdessä vaikuttaa työn kehittämiseen. Vaikutus mahdollisuuksien lisääntyessä työntekijät ottavat vastuuta enemmän ja sitoutuvat vahvemmin työhön. (Masalin 2010, 90,92.) Käytin toiminnan tukena Learning cafe, Tiikerinloikka ja Tulevaisuus verstaas menetelmiä. Ryhmätoiminnan tuloksena työyhteisö sai tarkennettua kehittämistavoitteitaan. Työyhteisö piti tärkeänä, että suunnitelma oli yhdessä tehty ja silloin jokainen myös sitoutuu toimimaan tavoitteiden suuntaisesti. Suunnitelma on työyhteisön kaikkien jäsenten saatavilla ja sovitettiin, että poissaolevia työntekijöitä informoidaan asiasta. Kehittämispäivä sujui aikataulun mukaisesti. Työyhteisö osallistui aktiivisesti iltapäivän toimintaan. Havainnoin ryhmäläisten toimintaa ja tein muistiinpanoja toiminnasta. Osallistu-

jat täyttivät oman kuntokartoituskyselyn iltapäivän aikana. Toiminta kesti kaksi tuntia.

Toimivassa työyhteisössä toimitaan yhteisten pelisääntöjen mukaan ja työn tekeminen koetaan mielekkääksi. Luottamuksellinen ilmapiiri sekä mahdollisuus kehittää työtä motivoivat työntekijöitä ja lisäävät työyhteisön hyvinvointia. (Sepänen-Järvelä & Vataja 2009,18.) Elokuun kehittämispäivässä aiheena olivat yhteiset pelisäännöt. Osallistujia oli yhdeksän, josta uusia työntekijöitä oli kaksi. (Ks. KUVIO 7). Toiminta alkoi niin, että jokainen sai kertoa vieressä istuvasta henkilöstä jotain positiivista. Tämän jälkeen kävin läpi oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus kyselyn tuloksia. Kyselyn tuloksista ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista keskusteltiin yhteisesti. Kävin läpi lyhyesti aiempien kehittämispäivien toimintaa, koska paikalla oli uusia työntekijöitä.

Yhteiset pelisäännöt teemaa käsiteltiin Learning cafe menetelmän avulla pienryhmissä. Lopuksi ryhmät kertoivat tuotoksensa muille. Työyhteisö keskusteli aiheesta ja muodosti yhteiset pelisäännöt. Pelisäännöt kirjattiin ylös ja työyhteisö sitoutui toimimaan niiden mukaisesti. Viitaten aikaisempaan teoriaan (Ks. luku 3.3) yhteiset pelisäännöt ja luottamuksellinen ilmapiiri edistävät työhyvinvointia. Iltapäivän lopuksi jokainen sai kehua itseään ja kertoa muille missä on hyvä. Kehittämispäivän toiminnan kesto oli 2,5 tuntia. Aikataulussa ei täysin pysytty. Keskustelua syntyi joistain aiheista odotettua enemmän, kuitenkin kaikki suunnitellut asiat saatiin tehtyä. Toiminnan aikana oli yksi kymmenen minuutin tauko. Aikaa oli varattu enemmän kuin toukokuun kehittämispäivässä. Toukokuussa osallistujat kokivat aikataulun osittain liian nopeatempoiseksi ja toivoivat enemmän aikaa syksyn kehittämispäiviin.

Järjestin viimeisen kehittämispäivän syyskuussa. Iltapäivän toiminnassa osallistujia oli seitsemän. Aluksi kertasin aikaisempien kehittämispäivien asioita. Päivän toiminta jatkui kehittämistavoitteen väliarviointina pienryhmissä. Kehittämissuunnitelman väliarvioinnissa työyhteisö huomaisi, että monet tavoitteet oli jo saavutettu, joko kokonaan tai osittain. Ryhmä toimi aktiivisesti keskustellen, vaikka osallistujia oli muita kehittämispäiviä vähemmän. (Ks. KUVIO 7).

Saavutetut tavoitteet luovat onnistumisen kokemuksia ja luottamusta tulevista haasteista selviytymiseen. Kehittämistoiminnassa tärkeää on iloita pienistä onnistumisista. Yhdessä suunniteltuun toimintaan sitoudutaan vahvasti ja jokainen kantaa vastuun tavoitteiden saavuttamisesta. (Masalin 2010, 92.) Kehittämissuunnitelman väliarvioinnin jälkeen työyhteisö sai pohtia pienryhmissä millainen olisi unelmien työpaikka. Tämän jälkeen tuli keskustella millaisia vahvuuksia ja voimavaroja omassa työpaikassa on, joiden avulla unelmien työpaikka saavuttaisiin. Kuten aiemmin on mainittu, toisten kannustaminen ja osaamisen arvostaminen lisäävät myönteistä yhteisöllisyyttä. Ryhmissä pohdittiin työyhteisön vahvuuksia, heikkouksia ja jokaisen työyhteisön jäsenen omia vahvuuksia. Ryhmät jakoivat ajatuksensa muiden ryhmien kanssa ja asiasta keskusteltiin yhteisesti. Toiminnan kesto oli 2,5 tuntia ja toiminta sujui aikataulun mukaisesti.

7 KEHITTÄMISPÄIVIEN ARVIOINTI

7.1 Toteutuneiden kehittämispäivien arviointi

Kehittämispäivien suunnittelu ja toteutus sujui hyvässä yhteistyössä työyhteisön kanssa. Huomioin toteutuneiden iltapäivien ohjelmissa henkilökunnan toiveet. Kuten aikaisemmin on todettu, työntekijän mahdollisuus vaikuttaa oman työn kehittämiseen motivoi työntekijää ja edistää työssä koettua hyvinvointia.

Käytin iltapäivien aikana erilaisia yksilö-, pari- ja ryhmätyömenetelmiä, jolloin menetelmät toivat vaihtelua asioiden käsittelyyn. Iltapäivien aikana käsitellyistä aiheista syntyi aktiivista keskustelua ja jouduin välillä rajaamaan keskusteluja aikataulullisista syistä. Päivien toteutuksessa toimin niin, että kerroin mitä asioita käsitellään ja huolehdin työskentelyn etenemisestä. Ohjeistin ryhmää eri menetelmien käyttöön, jonka jälkeen he toimivat oma-aloitteisesti ja käsitelivät asioita omassa ryhmässään. Olen toiminut aikaisemmin työyksikön esimiehenä, joten osa kehittämispäivien osallistujista oli minulle entuudestaan tuttuja. Iltapäivien aikana toimin kuitenkin toiminnan vetäjän roolissa ja annoin ryhmälle tilaa toimia itsenäisesti.

Työn kehittäminen vaatii jaettua osaamista työyhteisön jäsenten kesken. Ryhmätoiminnan avulla yksilön osaaminen muuttuu yhteiseksi osaamiseksi. Uusien toimintatapojen kokeileminen arjen työssä tukee työn oppimista ja kehittämistoimintaa. (Tuomi & Sumkin 2012, 31,50.) Palautekyselyn vastausten perusteella työyhteisössä oli havaittu positiivisia muutoksia tiedonkulussa ja apuvälineiden käytössä. Asioista keskusteltiin työyhteisössä avoimemmin. Työpaikkakokoukset ja raportit oli pidetty pääsääntöisesti sovitusti. Oman toiminnan reflektointi oli lisääntynyt. Omassa työskentelyssä oli havaittu asukkaiden osallisuuden tiedostamista ja edistämistä. Vastaajat kokivat kehittämispäivät myönteisenä asiana, koska niiden aikana oli mahdollisuus keskustella yhdessä asioista ja kehittää omaa toimintaa. Ryhmätyöskentelyssä koettiin hyväksi se, että ensin työskenneltiin pienryhmissä ja lopuksi koottiin asiat yhdessä.

Kehittämistoiminnan tulisi johtaa käytännön työn muutoksiin ja tavoitteena pitäisi olla arjen työn edistäminen. Kaikilla työyhteisön jäsenillä tulisi olla mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön. Työyhteisöllä tulee myös olla mahdollisuus kokeilla ja toteuttaa uusia käytäntöjä arjen työssä. Yhteiselle keskustelulle ja toiminnan reflektoinnille on varattava tarpeeksi aikaa. (Kauranen ym. 2011,89.) Elokuun ja syyskuun kehittämispäivät olivat ajallisesti toimivia, koska päivät järjestettiin lyhyellä aikavälillä. Toukokuun ja elokuun päivien välinen tauko koettiin liian pitkäksi. Toukokuun kehittämispäivä jäi syksyn päivistä irralliseksi. Elokuun kehittämispäivän aikataulu oli liian tiukka. Vastaajat kokivat tärkeäksi, että kaikki työyhteisöstä olisivat osallistuneet kehittämispäiviin. Päivien suunnitelmassa oli tarkoituksena, että kaikki osallistuisivat. Päivien ajankohdat sovittiin ennalta työvuorosuunnittelun takia. Kaikkiin poissaoloihin ei pystytty ennalta vaikuttamaan, kuten esimerkiksi sairastumiset. Lomien ajankohdat ja muut henkilökohtaiset vapaat vähensivät osallistujien määrää.

Kehittämispäivien suunnitelmassa olisi pitänyt olla enemmän joustoa. Päivien aikana jotkut osallistujat olivat kokeneet, että käsiteltäviä aiheita oli liikaa ja joistain asioista olisi haluttu keskustella laajemmin. Aikaa keskustelulle olisi toivottu enemmän. Joustot jouduttiin tekemään lyhentämällä taukoja ja joitain asioita käsiteltiin lyhyemmän aikaa kuin alun perin oli suunniteltu. Kehittämispäivien suunnittelussa aikataulu olisi pitänyt huomioida tarkemmin. Tämä olisi vähentänyt osallistujien kokemusta kiireestä asioiden käsittelyssä ensimmäisten iltapäivien aikana. Lisäksi osallistujat toivoivat yhteistä keskustelua esimerkiksi päivien lopuksi. Seuraavien kehittämispäivien suunnittelussa olisi tärkeää huomioida nämä kokemukset ja varata aikaa yhteiselle sekä vapaamuotoiselle keskustelulle.

Kehittämispäivien kesto lyheni iltapäiviksi, koska näin pyrittiin mahdollistamaan koko työyhteisön osallistuminen toimintaan. Kehittämispäivien aikataulu koettiin tiukaksi myös työyhteisön taholta. Toisaalta koin toiminnan vetäjänä, että ajan lyheneminen auttoi ryhmää toimimaan ja keskittymään asioihin aktiivisesti. Tiivis aikataulu tuki toiminnan tehokkuutta. Kehittämispäiviin toivottiin enemmän aikaa, mutta koko päivän kestävä toiminta voidaan kokea myös raskaaksi. Kehittämispäivien toteutuksessa tuleekin huomioida työyhteisön omat toiveet ja hy-

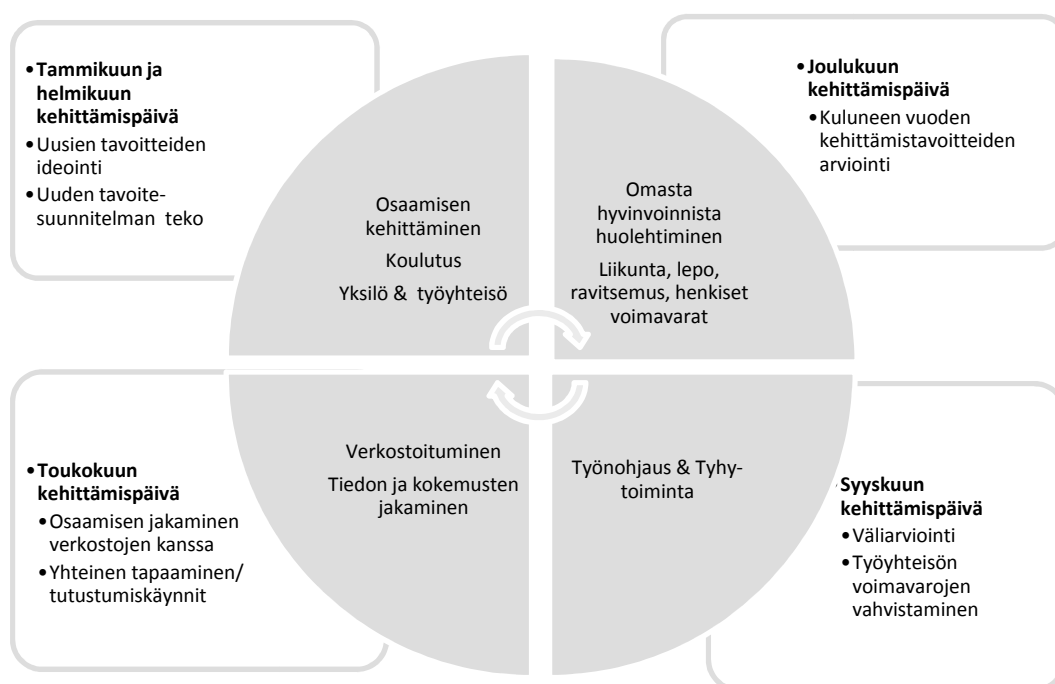
väksi havaitut aikaisemmat kokemukset. Kehittämispäiviä olisi voinut olla yksi enemmän, jolloin olisin voinut esitellä yhteenvedon päivien toiminnasta. Näin työyhteisö olisi saanut palautetta omasta toiminnastaan päivien aikana ja voinut yhdessä keskustella aiheesta. Samalla työyhteisö olisi voinut pohtia yhdessä miten he jatkossa järjestäisivät kehittämistoimintaa, mitkä olisivat sopivia menetelmiä ja miten toiminnan suunnittelu sekä käytännön toteutus voitaisiin järjestää.

Nakarin tutkimuksessa ilmeni, että työyhteisön kehittämistoiminnalla on merkitystä työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvointiin. Työn merkitykselliseksi kokeminen on yhteydessä työntekijöiden motivaatioon ja sitoutuneisuuteen.(Nakari 2003,91,189.) Kehittämispäivät olivat vastaajien mielestä tuoneet parannusta työyhteisön toimintaan ja vaikuttaneet ilmapiiriin positiivisesti. Palautteen ja omien havaintojeni perusteella voidaan todeta, että kehittämispäiville oli tarvetta ja niiden aikana työyhteisössä tapahtui positiivista muutosta. Vastaajat kokivat, että avoin keskustelu ja yhteisöllisyys lisääntyivät. Yhteisten pelisääntöjen tarkentaminen ja toimintaan sitoutuminen vahvisti myönteistä ilmapiiriä.

7.2 Ehdotus kehittämispäivien toteutukseen

Kehittämispäivien aikana ja niiden jälkeen pohdin millä tavoin kehittämispäiviä voisi toteuttaa vuoden mittaan suunnitelmallisesti. Opinnäytetyössä käytetyn lähdemateriaalin ja toteutuneiden kehittämisiltapäivien kokemusten avulla ideoin kehittämispäivien vuosisuunnitelman. Kehittämispäivien järjestämisessä ei välttämättä tarvita ulkopuolista vetäjää tai kouluttajaa. Kuten aikaisemmin on todettu mahdollisuus käyttää osaamistaan ja osallisuus toiminnan kehittämiseen motivoivat työntekijöitä työssään. Työyhteisö voi hyödyntää omien työntekijöidensä osaamista kehittämispäivien järjestämisessä. Kehittämispäivien toteuttamisessa koko työyhteisö yhdessä voi toimia aktiivisesti. Työyhteisö voi edetä päivien toteuttamisessa esimerkiksi niin, että työntekijät vuorotellen yhdessä esimiehen kanssa suunnittelevat päivien ohjelman ja toimivat vetäjinä. Kehittämistyön vaikuttavuuden kannalta olisi tärkeää, että koko työyhteisö osallistuisi päiviin. Kuten aiemmin on mainittu, kaikkien työyhteisön jäsenten osallistuminen

koettiin merkitykselliseksi kehittämispäivien onnistumisen kannalta. Kehittämispäivät voisi toteuttaa iltapäivisin, jolloin koko työyhteisön osallistuminen olisi mahdollista ilman suuria henkilöstökustannuksia. Tarvittaessa ohjelmaan voisi lisätä erillisen työpaikkakokouksen. Esittelen kuviossa 8 ehdotuksen kehittämispäivien järjestämiseen.



KUVIO 8. Kehittämispäivät vuosisuunnitelma

Vuosisuunnitelma toimii kehittämispäivien toteuttamisen tukena. Kehittämispäivien sisältö muodostuisi työyhteisön tarpeiden mukaan. Kuvion 8 nuolet tarkoittavat sitä, että osaamisen kehittäminen, verkostoituminen, työnohjaus ja tyhytoiminta sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluvat jatkuvaan työhyvinvointia tukevaan toimintaan. Toukokuun kehittämispäivä voisi olla kestoaltaan koko päivän mittainen, muut voisi toteuttaa iltapäivisin. Tammikuussa ja helmikuussa järjestettäisiin kehittämispäivät, joiden aikana ideoitaisiin ja tehtäisiin

kuluvan vuoden kehittämissuunnitelma. Päivät järjestettäisiin noin kuukauden välein, jolloin kehittämissuunnitelmaa voitaisiin toteuttaa työssä ja kokeilla uusia toimintatapoja. Suunnitelmaa voisi tarvittaessa muuttaa työyhteisön kokemuksen mukaan. Toiminnan kannalta olisi suotavaa, että koko henkilökunta osallistuisi kehittämissuunnitelman tekoon. Jos tämä ei ole mahdollista, niin työyhteisön tulisi huolehtia, että suunnitelma on kaikkien tiedossa. Tiedonkulkua voisi varmistaa järjestämällä työpaikkakokouksen aiheesta esimerkiksi työnohjauspäivänä, jolloin koko työyhteisö on paikalla.

Verkostoitumisen ja yhteistyön avulla voidaan tarkastella omaa toimintaa uudesta näkökulmasta. Verkostoitumisen kautta voidaan oppia uusia työtapoja ja kehittää toimintaa laajemmin. (Tuomi & Sumkin 2012,54–56.) Toukokuun kehittämispäivän tavoitteena olisi verkostoituminen muiden vammaispalvelu kentän toimijoiden kanssa, kuten yksityiset asumispalvelut ja järjestöt. Päivän aikana järjestettäisi esimerkiksi tutustumiskäyntejä erilaisiin asumispalveluihin. Toteutus voisi olla myös asumispalveluiden yhteistyöfoorumi, johon kutsuttaisi eri vammaisalan toimijoita niin henkilökuntaa kuin alan asiantuntijoita. Moniammatillisessa kohtaamisessa eri asumispalvelu sektoreiden esimiehet, työntekijät ja asiantuntijat voisivat yhdessä jakaa kokemuksiaan. Yhteistyöfoorumin tarkoituksena olisi jakaa ja tuottaa uutta tietoa ajankohtaisista uudistuksista, haasteista sekä kehittämiskohteista.

Syyskuun kehittämispäivänä työyhteisö voisi keskittyä omien voimavarojen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Kehittämissuunnitelman väliarviointi on tärkeää toteuttaa, jotta toimintaa voidaan tarpeen mukaan muuttaa tavoitteiden suuntaiseksi. Joulukuun kehittämispäivänä arvioitaisi koko vuoden toimintaa ja tavoitteiden toteutumista. Koulutukset, työnohjaus ja muu tyhy- toiminta toimitaisivat kehittämispäivien tukena koko vuoden aikana.

8 POHDINTA

Sosiaalialan ammattilaisella on eettinen vastuu kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Erityisosaamista ja eettistä vastuuta tarvitaan, koska työssä kohdataan usein heikoimmassa tai haavoittuvassa asemassa olevia asiakkaita. Ammatillinen kasvu ei synny itsestään, vaan jokaisen täytyy itse huolehtia osaamisensa vahvistamisesta. Vuorovaikutustaidot, empaattisuus, eettinen vastuullisuus ja ryhmien ohjaamistaidot ovat sosionomin osaamisen ydintä. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 43,74.) Haluan kehittää omaa osaamistani myös opiskeluiden jälkeen. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat sosionomin työssä tärkein työväline. Tulevaisuudessa haluaisin työskennellä organisaatiossa, jossa työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä arvostetaan. Jokainen työorganisaation jäsen on avainasemassa hyvinvoinnin edistämisessä työssä ja voi vaikuttaa toimintansa kautta ilmapiiriin toimivuuteen sekä työn kehittämiseen.

Opinnäytetyön prosessi kokonaisuudessaan oli minulle haasteellinen, koska tein opinnäytetyön yksin. Pari- ja ryhmämuotoisessa työskentelyssä voidaan asioita pohtia yhdessä ja jakaa työtä jokaiselle. Kehittämispäivien suunnitteluun ja toteutukseen käytin paljon aikaa ja ne toteutuivat hyvin. Opinnäytetyö prosessin aikana opin uusien menetelmien käyttöä, joita voin hyödyntää varmasti myöhemmin työelämässä. Uutena asiana opin myös taulukoiden tekemisen opinnäytetyötä tehdessä. Kehittämispäivien aikana pystyin vahvistamaan ryhmänohjauksen taitoja.

Opinnäytetyön aikana syvensin tietojani työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksista työyhteisöön. Tiedostan nyt kokonaisuutena yksilön ja yhteisön toiminnan merkityksen työhyvinvointiin. Ymmärrän, ettei työhyvinvoinnin edistämiseen tarvita aina suuria suunnitelmia, vaan jokainen voi arjen työssä omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen. Työntekijän on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan, jotta pystyy toimimaan työssään vastuullisesti ja on motivoitunut kehittämään asioita edelleen toimivampaan suuntaan. Tulevaisuudessa sosionomin työssä pyrin omalla toiminnallani tukemaan työyhteisön myönteisen ilmapiirin rakentumista

ja toimivuutta, työryhmän jäsenenä tai esimiehen asemassa. Pysin toimimaan oikeudenmukaisesti ja muita kunnioittaen. Eettinen vastuu kuuluu asiakastyön lisäksi työelämätaitoihin. Asioihin voi suhtautua monella tavalla ja omalla asenteella työssä voi vaikuttaa työyhteisön toimintaan merkittävästi. Myönteisen asenteen avulla voi innostaa myös muita työntekijöitä ja näin lisätä työyhteisön hyvinvointia.

Opinnäytetyön prosessin aikana olisin voinut tehdä monia asioita eri tavalla. Suurin haaste oli aikataulu opinnäytetyön raportin kirjoittamisen kohdalla. Olisin voinut aloittaa raportin käsikirjoituksen ja lopullisen version kirjoittamisen aikaisemmin. Aikatauluun tuli useita muutoksia henkilökohtaisista syistä. Suunnitellin kehittämispäivien ohjelman huolellisesti, mutta siitä huolimatta aikataulu koki tiukaksi. Pysin kuitenkin muuttamaan suunnitelmaa joustavammaksi. Tämä toteutui parhaiten viimeisen iltapäivän kohdalla, koska olin kiinnittänyt aikataulun suunnitteluun erityistä huomiota. Kokonaisuutena olen kuitenkin tyytyväinen kehittämispäivien toteutukseen ja opinnäytetyön lopputulokseen.

LÄHTEET

- Furman, Ben & Ahola, Tapani 2007. Onnistuminen on joukkuelaji. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Hassinen, 2008. Tulevaisuusverstaas menetelmä. Viitattu 20.11.2013.
<http://draivi.sykli.fi> Tulevaisuusverstaas menetelmä.
- Innanen, Mikko & Rovio, Esa 2010. Työnohjaus keskusteleavan organisaation kehittämisen välineenä. Teoksessa Pauli Juuti & Esa Rovio (toim.) Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava, 103–117.
- Innokylä 2013. Learning cafe eli oppimiskahvila menetelmä. Viitattu 20.11.2013
<https://www.innokyla.fi> Learning cafe.
- Juuti, Pauli 2010. Johdanto. Teoksessa Pauli Juuti & Esa Raivio (toim.) Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava, 11–24.
- Karvinen, Terja 2013. Asumisyksikön vastaava ohjaaja. Espoo. Henkilökohtainen tiedonanto 14.5.2013.
- Kauranen, Tiina; Koskensalmi Saija; Multanen Saija & Vanhala Anna 2011. Ilmapiirikysely tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kunta10- tutkimus 2012. Espoon tiedot. Smedberg Rauni. Kehitysvammaisten henkilöiden asumispalveluiden johtava ohjaaja. Espoo. Henkilökohtainen tiedonanto 11.4.2013.
- Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka. Työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Manka, Marja-Liisa; Bordi Laura & Heikkilä- Tammi Kirsi 2013. Perusasioista pieniin ihmeisiin – kuntajohtamisen kuva. Kunnallisalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 88. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen Maija-Leena & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Masalin, Leena 2010. Strategiaan sitoudutaan osallistumalla. Teoksessa Anneli Valpola; Hasse Kvist; Jussi Heimonen; Kenny Niutanen; Lea Lillkäll; Leena Masali & Riitta Kalin. Strategia toimeksi – muutosvoimana ihmiset. Espoo: Painotalo Redfina Oy, 83–104.

- Mäkinen Päivi; Raatikainen Eija; Rahikka Anne & Saarnio Tuula. 2009. Ammatina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Nummelin, Tarja 2007. Keskusteleva esimiestyö – opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki : Kirjapaja.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Rovio, Esa & Tunkkari-Eskelinen, Minna 2010. Työnohjaus ja mentorointi keskusteleavan organisaation toiminnan kehittämisessä. Teoksessa Pauli Juuti & Esa Rovio (toim.) Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava, 118–131.
- Salmi, Olli; Rovio, Esa & Nikkola Tiina 2010. Ryhmä ja yhteisöllisyys tämän päivän organisaatiossa. Teoksessa Pauli Juuti & Esa Rovio (toim.) Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava, 66–85.
- Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri 2009. Mitä työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen on? Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä :PS-kustannus, 13–30.
- Seppänen-Järvelä, Riitta 2009. Työpaikka – yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 31–50.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi Lauri & Sumkin, Tuula 2012. Osaamisen ja työn johtaminen - organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Työterveyslaitos 2013a. Terveys ja työkyky. Tyky-toiminta. Viitattu 19.5.2013.
http://www.ttl.fi/terveys_ja_tyokyky_tykytoiminta
- Työterveyslaitos 2013b. Työ ja terveys tutkimus. Viitattu 28.7.2014.
http://www.ttl.fi/tutkimus_hankkeet_tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2012.

Työterveyslaitos 2014. Kunta10 - tutkimus. Viitattu 20.8.2014.

http://www.ttl_tutkimus_hankkeet_kunta10_tutkimus

Työturvallisuuskeskus 2012. Kunta-alan työolobarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 12.8.2014. [http://www.ttk.fi_Kunta-alan](http://www.ttk.fi_Kunta-alan_tyoolobarometri_2012) työolobarometri 2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Työolobarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 20.8.2014.

[http://www.tem.fi_Tyoolobarometri](http://www.tem.fi_Tyoolobarometri_2012) 2012.

Viitala, Riitta 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Violainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books on Demand.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITE 1: Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus

Marja-Liisa Manka 2007: Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus

Pisteytys:

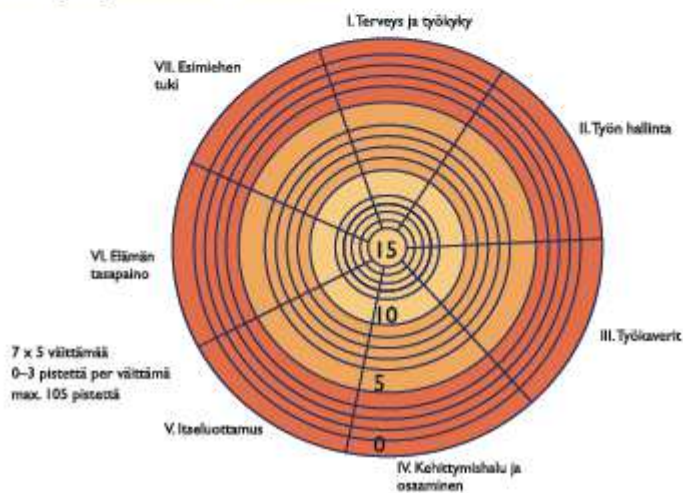
0 pistettä = tilanne on huono, 1 piste = tilanne ei ole vielä kunnossa, 2 pistettä = tilanne on jokseenkin kunnossa, 3 pistettä = tilanne on täysin kunnossa.

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

Kysymykset/väittämät ja pisteytys		0p	1p	2p	3p
I TERVEYS JA TYÖKYKY					
1	Minulla on hyvä terveys.				
2	Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani.				
3	Työn henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.				
4	Työn fyysinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.				
5	Syön terveellisesti.				
Terveys ja työkyky yht.					/15p
II TYÖN HALLINTA					
1	Voin työskennellä itsenäisesti ja vapaasti.				
2	Koen, että työmääräni on sopiva.				
3	Voin vaikuttaa oman työni pelisääntöihin.				
4	Työni tuntuu mielekkäältä.				
5	Koen, että työni arvostetaan.				
Työn hallinta yht.					/15p
III TYÖKAVERIT					
1	Työpaikallani on hyvä ilmapiiri.				
2	Saan työkavereiltani riittävästi myönteistä palautetta.				
3	Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista.				
4	Työryhmäni ratkaisee itsenäisesti esiin tulevia ongelmia.				
5	Autamme toinen toisiamme tarpeen tullen.				
Työkaverit yht.					/15p
IV KEHITTYYMISHALU JA OSAAMINEN					
1	Haluan jatkuvasti kehittää itseäni ja osaamistani.				
2	Pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja.				
3	Luotan siihen, että kykenen oppimaan uusia taitoja.				
4	Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita.				
5	Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni.				
Osaaminen yht.					/15p
V ITSELUOTTAMUS					
1	Tunnen omat vahvuuteni ja heikot kohtani.				
2	Olen sisukas enkä anna helposti periksi.				
3	Uskallan ilmaista oman mielipiteeni.				
4	Minulla on hyvä itseluottamus.				
5	Suhtaudun asioihin yleensä myönteisesti.				
Itseluottamus yht.					/15p

Kysymykset/väittämät ja pisteytys		0p	1p	2p	3p
VI ELÄMÄN TASAPAINO					
1	Olen onnistunut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.				
2	Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä.				
3	Minulla on kivoja harrastuksia.				
4	Nukun hyvin ja riittävästi.				
5	Uskon voivani vaikuttaa elämäni.				
Organisaatio yht.					/15p
VII ESIMIEHENTUKI					
1	Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni.				
2	Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani.				
3	Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.				
4	Saan esimieheltäni riittävästi myönteistä palautetta.				
5	Esimieheni antaa minulle sopivasti valtaa ja vastuuta.				
Taloudellinen tilanne yht.					/15p
Pisteet yht.					/105p
Muut huomiot/Muistiinpanot:					

Oman työhyvinvoinnin tikkataulu



Tulkinta:

Aihealueiden pistemäärä

0 – 5 tilanne on hälyttävä

6 – 10 tehtävää riittää

11 – 15 tilanne on jokseenkin (11) tai

täysin (15) kunnossa

Kokonaispisteet

0 – 35 työhyvinvointisi tilanne on hälyttävä

36 – 70 vielä on tekemistä työhyvinvointisi parantamiseksi

71 – 90 olet jo panostanut työhyvinvointiisi jonkin verran

91 – 105 tilanne on hyvä

LIITE 2: Palautekysely

Palautekysely kehittämispäivistä. Kyselyn vastauksia hyödynnän opinnäytetyössäni kehittämispäivien arvioinnissa. Vastaukset palautetaan nimettöminä kirje-kuoressa.

Merkitse rastilla osallistuminen kehittämispäiviin: toukokuu

elokuu

syyskuu

Millaisia muutoksia olet havainnut A) työyhteisössä B) omassa työskentelyssä kehittämispäivien jälkeen?

Mikä kehittämispäivissä oli hyvää ja mitä voisi kehittää?

Mahdollisuus vapaamuotoiselle palautteelle:

KIITOS PALAUTTEESTA!

LIITE 3: Kehittämissuunnitelma

KEHITTÄMISSUUNNITELMA

KEHITTÄMISTAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUT	AIKATAULU	SEURANTA
ASIAKASLÄHTÖISYYS Tehdään asioita asukkaiden yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden mukaan	Työnjako <ul style="list-style-type: none"> - tasapuolisuus - joustavuus - omat vaikutusmahdollisuudet 	Koko henkilökunta	Joulukuu 2013	Väliarviointi syyskuu 2013
Osallisuuden lisääminen	Kaikki asukkaat mukaan kotitöihin esim. pyykkihuolto ja roskien vientiä asukkaiden kanssa. Kyllä- ja ei lappujen käyttö Asukaskokous kerran kuu-kaudessa			
TIEDONKULKU				
Säännölliset tiimipäivät ja työpaikkakokoukset	Työpaikkakokoukset 1 krt/ viikko Esimies merkitsee päivän työvuorolistaan Muistio Info- vihkoon Raportti, kirjaaminen	Esimies tiimipäivät ja kokoukset Koko henkilökunta kirjaaminen ja muu tiedonkulku		Kokousmuistiot
TYÖSSÄ JAKSAMINEN				
Tasapuoliset työvuorot	Työvuorosuunnittelu	Esimies työvuorosuunnittelu		
Tarpeen mukaiset apuvälineet asiakkaalle	Asiakkaan motivointi nosturin käyttöön, kaikki käyttävät nosturia	Koko henkilökunta omalta osaltaan		