



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Veera Vilén

Työhyvinvointia yhdessä kehittämällä

Autismisäätiö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan perustutkinto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö

24.10.2018

Tekijä(t) Otsikko	Veera Vilén Työhyvinvointia yhdessä kehittämällä
Sivumäärä Aika	26 sivua + 2 liitettä 24.10.2018
Tutkinto	Sosiaalialan perustutkinto
Tutkinto-ohjelma	sosionomi (AMK)
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	lehtori Ulla Saukkonen lehtori Katja Ihamäki
<p>Järjestin syyskuussa 2018 Autismisäätiön ryhmäkodin työntekijöille yhteisen kehittämisen työpajan. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli työpajan kautta saada työntekijät innovoimaan menetelmiä, joiden avulla heidän työhyvinvointiaan voidaan edistää. Ennen työpajaa työntekijät täyttivät laatimani kyselylomakkeen, jonka pohjalta työpajan ympärille valikoituivat teemat väkivaltatilanteiden purku, tauot sekä työnjako ja yhteiset linjaukset. Näiden teemojen ympärille työntekijät lähtivät kehittämään heille sopivia menetelmiä.</p> <p>Kyselylomake oli koottu erilaisia työhyvinvointikyselyitä käyttäen ja yksilön kokonaisvaltainen työhyvinvointi huomioon ottaen. Kysely muodostui psyykkisen, fyysisen sekä sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueille. Työpajaa varten käytin jo olemassa olevia menetelmiä (minuuttikierrros ja benchmarking), joiden avulla työntekijät pyrkivät yhdessä innovoimaan heille sopivia tapoja ja menetelmiä.</p> <p>Aamupäivän mittaisen työpajan aikana työntekijät kehittivät konkreettisia välineitä työhyvinvointinsa edistämiseksi. Kehittämänsä tauotusrungon he ottivat käyttöön jo saman päivän aikana. Aikaresurssien lyhyiden vuoksi muita konkreettisia ja valmiita tuotoksia emme saaneet, mutta kaikki työpajassa kehitetty ja kirjattu materiaali on Autismisäätiön käytettävissä tämän opinnäytetyön myötä.</p> <p>Työyhteisön jäsenet olivat aktiivisesti mukana koko prosessin ajan, joka auttoi opinnäytetyöni etenemistä, tiukasta aikataulusta huolimatta. Mikäli aikaa olisi ollut enemmän, olisin mielelläni järjestänyt heille useamman työpajan, jolloin tuotokset ja tulokset olisivat olleet opinnäytetyöni päätösvaiheessa kattavammat. Vastuu innovoitujen menetelmien käyttäntöön tuomisesta ja valmiiksi kehittämisestä on nyt työyhteisöllä itsellään.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, yhdessä kehittäminen

Author(s) Title	Veera Vilén Co-developing Occupational Well-being
Number of Pages Date	26 pages + 2 appendices 24th of October 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	
Instructor(s)	Ulla Saukkonen, lecturer Katja Ihamäki, lecturer
<p>In September 2018, I organized a co-development workshop for the employees of the Autism Foundation group home. The aim of my thesis was through the workshop to encourage employees to innovate ways to promote their well-being at work. I created a questionnaire for the employees to fill in beforehand to help select themes for the workshop. The themes selected were as follows: how to process violent situations, breaks at work and the distribution of work tasks and common policies. The employees developed practices suitable for them around these themes.</p> <p>The questionnaire was formed using different occupational well-being surveys and taking into account the overall individual well-being. The questionnaire was formed around the psychological, physical and social aspects of well-being at work. For the workshop I used existing methods (one minute round and benchmarking) to help employees co-develop and innovate methods appropriate to them.</p> <p>During the morning workshop, the employees innovated concrete tools to promote well-being at work. They developed a framework for breaks and it was put into use the same day. Due to time limitations this was the only concrete and finished solution developed in the workshop, but this thesis provides all the material developed and recorded in the workshop and is available for the Autism Foundation to use in the future.</p> <p>The members of the work community were actively involved throughout the process, which contributed to the progress of my thesis, despite the tight schedule. Given more time, I would have organized more workshops, so the results and solutions could have been more comprehensive in this thesis. Responsibility for the introduction and completion of the innovative methods and practices is now in the hands of the work community itself.</p>	
Keywords	occupational wellbeing, co-creation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työelämän yhteistyökumppani	2
2.1	Autismisäätiö	2
2.2	Asumisyksikkö	2
2.3	Osaamista ja osallistamista	3
2.3.1	Henkilöstö	4
3	Opinnäytetyön tarkoitus	5
3.1	Työhyvinvoinnin edistäminen ja tiedon tuottaminen	5
4	Työhyvinvointi	7
4.1	Työhyvinvoinnin merkitys	7
4.2	Työkyky	8
4.3	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	9
4.3.1	Sosiaalinen työhyvinvointi	10
4.3.2	Fyysinen työhyvinvointi	11
4.3.3	Psyykkinen työhyvinvointi	12
5	Kyselylomake asumisyksikön työntekijöille	13
5.1	Kyselylomakkeen rakenne ja tarkoitus	13
5.2	Kyselylomakkeen kysymykset ja vastaukset	13
6	Yhdessä kehittäminen	18
6.1	Yhdessä kehittäminen vaatii yhteisoppimista	18
6.2	Miksi kehittää ylipäänsä, saati yhdessä?	19
6.3	Menetelmät työpajan järjestämiseen	20
6.3.1	Minuuttikierros	21
6.3.2	Benchmarking eli parastaminen	22
6.4	Työpajan toteutus ja tuotos	22
7	Pohdinta	25
	Lähteet	27
	Liitteet	
	Liite 1. Avoin tutkimuslupahakemus	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

Opinnäytetyöni keskittyy Autismisäätiön asumisyksikön työntekijöiden kokemuksiin omasta työhyvinvoinnistaan sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen työpajatoiminnan avulla. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, josta puhutaan ja kirjoitetaan paljon eri medioissa. On positiivista, että viime vuosina työhyvinvoinnista on alettu kiinnostua aiempaa enemmän. Työssään hyvinvoiva ja vahvuuksiaan käyttävä työntekijä on motivoitunut, innostunut ja vastuuntuntoinen. Tätä kautta tulokset kasvavat ja asiakastyytyväisyys lisääntyy, joten työntekijän hyvinvointi on myös työnantajan etu. (Työterveyslaitos 2018.)

Kerron opinnäytetyöni toisessa luvussa taustaa työelämän yhteistyökumppanistani, Autismisäätiöstä; alkuun säätiöstä itsestään, jonka jälkeen siirryn kertomaan asumisyksiköstä ja sen työntekijöistä, jotka ovat työni keskeisiä henkilöitä. Kerron heidän työnkuvasta ja työtehtävistä, ammattitaidosta sekä heidän asiakkaidensa eli ryhmäkodin asukkaiden ominaispiirteistä ja erityisvaatimuksista. Kolmannessa luvussa avaan opinnäytetyöni tarkoitusta. Työni ensimmäistä teoreettista viitekehystä, työhyvinvointia, käsittelen neljännessä luvussa, jossa avaan työhyvinvointia ensin kokonaisvaltaisesti ja sitten erikseen jokaisen kolmen osa-alueen, sosiaalisen, fyysisen ja psyykkisen kautta. Viidennessä luvussa kerron kokoamastani kyselylomakkeesta, joka oli opinnäytetyöni ensimmäinen vaihe. Luvussa käsitellään kyselylomakkeen tarkoitusta ja rakennetta sekä ristiiriitoja, jotka tulivat analyysivaiheessa esille. Kyselylomakkeen vastaukset on koottu yhteen ja niistä on nähtävissä koonnit luvussa viisi. Kuudennessa luvussa avaan työni toista teoreettista viitekehystä, yhdessä kehittämistä. Ensimmäisenä avaan yhteisen kehittämisen teoreettista taustaa, jonka jälkeen kerron opinnäytetyöni toiminnallisesta osuudesta, yhdessä kehittämisen työpajasta, jonka järjestin työntekijöille syyskuussa 2018. Kerron kappaleen lopussa työpajan tuloksista. Viimeisessä, seitsemännessä luvussa pohdin vielä opinnäytetyöni eri vaiheita ja prosessin kulkua asumisyksikön työntekijöiltä saamani palautteen kautta.

2 Työelämän yhteistyökumppani

2.1 Autismisäätiö

Autismisäätiö on vuonna 1998 perustettu yleishyödyllinen ja yhteiskunnallinen yritys, joka työllistää yli 300 ihmistä ja tuottaa monipuolisia palveluita autismin kirjon henkilöille. Perustettaessa säätiön tarkoituksiksi muodostui palveluiden hankkiminen ja ylläpitäminen sellaisille henkilöille, joilla on autismi tai muu laaja-alainen kehityshäiriö. (Juhola 2018: 15–16.) Nämä tarjottavat palvelut sisältävät koulutuksen, asumisen, työssäkäynnin, kuntoutuksen sekä vapaa-ajan vieton palveluita eri muodoissaan. Autismisäätiön säännöissä määritellään, että tarkoituksena on toimia yhteistyössä kuntien ja kaupunkien viranomaisten kanssa ja myydä niille autistien tai muiden vammaisryhmien tarvitsemia palveluita sekä palkata ja kouluttaa henkilökuntaa näiden palveluiden hoitamiseen. (Juhola 2018: 73.)

Vuonna 2005 säätiön palvelutoiminta jaettiin neljään osaan: asumis-, toimintakeskus-, avo- ja asiantuntijapalveluihin. Asiantuntijapalvelut sisältävät muun muassa luentoja, konsultaatioita, neuvontaa sekä arviointeja. (Juhola 2018: 118.) Konsultaatioita, työnohjausta ja koulutuksia voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisille työyhteisöille; kuntien työntekijöille, yhdistyksille sekä yhteistyöverkostoille (Autismisäätiö 2017). Avopalveluissa tarjotaan muun muassa yksilövalmennusta, joka muodostuu yksilöllisesti riippuen asiakkaan tilanteesta, jonka hän kokee ongelmalliseksi (Juhola 2018: 119). Kaikilla Autismisäätiön palveluilla on yhteinen päämäärä; tarkoituksena on yksilöllisen suunnittelun kautta parantaa asiakkaiden kokemaa elämänlaatua ja edistää heidän osallistumistaan oman elämänsä suunnitteluun (Autismisäätiö 2018).

Hain tutkimuslupaa (liite 1) työlleni avoimella hakemuksella Autismisäätiön kehityspäälliköltä. Olen keskustellut hänen kanssaan useasti työni edetessä ja hän on kertonut minulle kehitysehdotuksia ja antanut ideoita työni suunnalle.

2.2 Asumisyksikkö

Opinnäytetyöni toteutuspaikkana on Autismisäätiön pääkaupunkiseudulla toimiva asumisyksikkö, jonka jätin säätiön toiveesta nimeämättä. Asumisyksikössä asuu 12 täysikäistä autismin kirjon henkilöä. Arkipäivisin asukkaat käyvät töissä päivätoimintakeskuksissa sekä valmennus- ja ohjauspalvelukeskuksissa, joista jälkimmäinen on aiemmalta

nimeltään toimintakeskus. Iltaisin ja viikonloppuisin asukkaat viettävät aikaa ryhmäkodilla sekä vierailevat perheidensä ja ystäviensä luona. Osalla asukkaista on henkilökohtainen vapaa-ajan avustaja, jonka kanssa he käyvät muun muassa ravintoloissa, kävelyillä sekä harrastuksissa.

Asumisyksikössä tarjotaan kahdenlaista asumisen muotoa: ympärivuorokautista autettua asumista sekä erityisen voimakkaasti tuettua asumista. Näistä ensimmäisen tavoitteena on tarjota mahdollisuuksia harjoitella asumiseen liittyviä taitoja turvallisessa ja kodinomaisessa ympäristössä sekä mahdollistaa osallistuminen yhteiskuntaan ja sen toimintaan. Jälkimmäinen on tarkoitettu henkilöille, jotka käyttäytymisen tai erityispiirteidensä vuoksi tarvitsevat perushoidollista tukea sekä valvontaa alati, jotta heidän osallisuuttaan voidaan tukea ja heidän turvallisuutensa taata. Molempien asumismuotojen toiminta suunnitellaan ja strukturoidaan asiakkaan yksilöllisyys huomioon ottaen. Strukturoinnilla tarkoitetaan ajan ja paikan jakamista erilaisiin kokonaisuuksiin, jotka auttavat autismin kirjon henkilöä hahmottamaan päivän kulkua paremmin ja selkeämmin. (Autismisäätiö 2018.)

2.3 Osaamista ja osallistamista

Työnkuva asumisyksikössä on laaja. Työ pitää sisällään paljon hoidollista työtä; peseytyminen, siisteys, intiimihygienia sekä ruokailutilanteet vaativat usein työntekijän läsnäolon ja avun. Ohjauksen intensiivisyys sanallisen ja fyysisen välillä arvioidaan tilannekohtaisesti.

Jokaiselle asukkaalle on asetettu kausittaisia tavoitteita, joiden toteuttaminen mahdollistetaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Tavoite voi olla esimerkiksi osallistuminen yhteiskuntaan kävelyn tai kaupassa käynnin keinoin vähintään kaksi kertaa viikossa, osallistuminen liikunnallisiin harrastuksiin kerran viikossa tai kuvakommunikaatiokansion käyttö päivittäin niissä tilanteissa, joissa asukas haluaa tuoda oman mielipiteensä esille. Asukkaan kuntoutuksen edistymisen seurannan vuoksi tavoitteiden toteutuminen kirjataan aina ylös yhteiseen tietojärjestelmään. Jokaisesta asukkaasta kirjataan vuoron päätteeksi raportti, jossa kerrotaan vuoron aikana tapahtuneista asioista kyseisen asukkaan kohdalla sekä kirjataan muutokset ja mahdolliset lääkepoikkeamat. Dokumentointi on jokaisen vuorossa olevan työntekijän vastuulla.

Osa asukkaista on puhumattomia, joten asumisyksikön työntekijät ovat perehtyneet erilaisiin kommunikointimenetelmiin, kuten kuvakommunikaatiotauluihin sekä tukiviittomiin. Näiden puhetta korvaavien menetelmien avulla puhumattomat asukkaat saavat aitoja osallisuuden kokemuksia sekä pääsevät mukaan arkinsa suunnitteluun. (Autismisäätiö 2018.)

Edellä mainittujen asioiden lisäksi työntekijät hoitavat asukkaiden asioita, jotka tapahtuvat asumisyksikön ulkopuolella. Jokaisella asukkaalla on nimetty omaohjaaja, jonka kanssa pidetään yhteyttä omaisiin, sosiaalityöntekijöihin, edunvalvojiin sekä hoitajiin ja lääkäreihin.

2.3.1 Henkilöstö

Asumisyksikössä työskentelevät yksikön esimiehen lisäksi 14 työntekijää, joista 3 ohjaajana ja 11 valmentajana. Lisäksi yksikössä työskentelevät laitosapulainen sekä sijaisia, joiden määrä vaihtelee kausittain ja tarpeen mukaan. Koulutukseltaan henkilökunnasta löytyy sosionomeja, lähihoitajia, viittomakielen ohjaaja, seksuaaliterapeutti sekä toiminta- ja fysioterapeutti.

3 Opinnäytetyön tarkoitus

3.1 Työhyvinvoinnin edistäminen ja tiedon tuottaminen

Opinnäytetyöni tarkoitus oli löytää yhdessä työntekijöiden kanssa keino, jonka avulla työhyvinvoinnin kokemukset vahvistuvat ja työpahoinvoinnin kokemukset vastaavasti laskevat. Keinojen löytymistä varten valitsin kaksi jo olemassa olevaa toimintamallia, joiden avulla lähdimme työstämään työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Kehittämistä varten järjestin heille työpajan syyskuussa 2018. Työpaja oli yhden aamupäivän mittainen, joten tehokkaan ajankäytön saavuttamiseksi oli tärkeää, että tavoitteet ja työpajan rakenne olivat selkeät kaikille. Jotta työpajan tuotoksien käytäntöön paneminen onnistuvat, on tavoitteiden oltava ymmärrettäviä, realistisia sekä yhdessä sovittuja (Multanen & Bredenberg & Koskensalmi & Lauttia & Pahkin 2005: 35).

Kun työyhteisö itse kehittää omaa toimintaansa, tapahtuu monenlaista oppimista. Henkilöstö oppii ongelmanratkaisutaitoja, joiden avulla voidaan ennakoida haasteita ja suhtautua muutoksiin myönteisemmin. Hyvinvoivassa työyhteisössä jaetaan vastuuta, jolloin joustavuus ja monitaitoisuus lisääntyvät. Hyvinvointi, terveys ja kehittäminen ovat näin ollen vahvassa yhteydessä toisiinsa. (Multanen ym. 2005: 15.)

Työyhteisön toiminnan kehittäminen on ensimmäinen askel kohti työhyvinvointia, eikä kehittämisen tarvitse välttämättä olla suurin harppaus otettuja askeleita, vaan pienet, arkeen liittyvät asiat voivat tuottaa suuren muutoksen, jonka myötä työhyvinvointi kehittyy. Onnistumisen kannalta oleellisempaa suuruuden tavoittelun sijaan on, että kaikille työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön. Tavoite on, että työntekijät oppivat yhdessä sitoutumaan ja arvioimaan tekemiään parannuksia ja muutoksia. (Multanen ym. 2005: 12.)

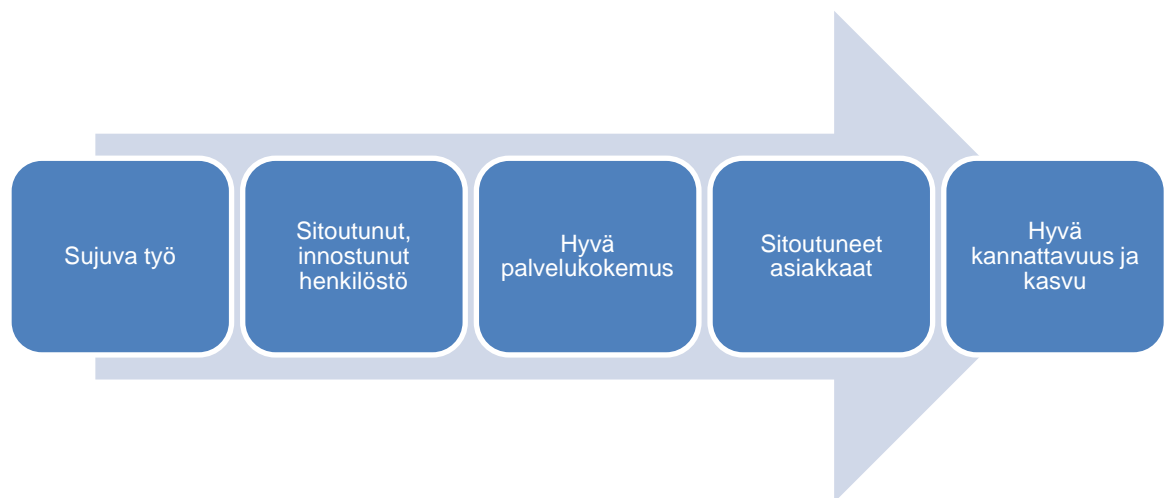
Ennen työpajaa työntekijät vastasivat laatimaani kyselyyn, jonka avulla suunnittelin työpajaa ja sen mahdollisia teemoja ja sisältöjä. Kyselyn tarkoitus oli herätellä heidän omia ajatuksiaan kokemastaan työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Kyselylomake kysymyksineen ja vastauksineen tuottaa myös arvokasta tietoa Autismsäätiölle. He voivat käyttää laatimaani kyselylomaketta myöhemmin tulevaisuudessa sekä käyttää kokoniani vastauksia oman toimintansa kehittämistyössä.

Opinnäytetyöni pohjautuu tarpeisiin, jotka kumpuavat työntekijöiden omista haluista ja toiveista. Ideoidessani opinnäytetyötä, kysyin työntekijöiltä heidän mielipidettään ja sain vastaukseksi, että opinnäytetyöni tulisi tarpeeseen ja työpaja olisi uudenlainen ja todennäköisesti hyvä keino saada jotain toimivaa ja konkreettista aikaiseksi.

4 Työhyvinvointi

4.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Työnantajat ovat alkaneet viime vuosina kiinnittää enenevässä määrin huomiota henkilöstönsä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työyhteisöissä. Yksinkertainen syy tähän on, että työhyvinvoinnin on huomattu olevan kaikkien etu; työnantajan, työntekijän sekä yhteiskunnan. (Virolainen 2012: 9.) Työilmapiirin ollessa hyvinvoiva, positiivinen sekä myönteinen, tapahtuu edistystä yksilön fyysisessä ja psyykkisessä terveydessä. Hyvällä työilmapiirillä on vaikutusta ihmisen hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvointi edistää työntekijöiden terveyttä, innovatiivisuutta, työn laadukkuutta ja tuloksellisuutta sekä tiedonkulkua työpaikalla. Hyvinvoiva työyhteisö säästää myös resursseja, sillä työhyvinvoinnilla on suora yhteys väheneviin sairauspoissaoloihin sekä pitkällä tähtäimellä myös työkyvyttömyyseläkkeen aiheuttamiin kustannuksiin. Työssään hyvin voiminen sosiaali- ja terveysalalla on tärkeä edellytys perustehtävän hyvin hoitamiselle, sillä työhyvinvoinnilla on suora yhteys hoidon laatuun ja asiakastyytyväisyyteen. Väsynyt ja uupunut auttaja ei voi auttaa ketään. (Mäkisalo-Ropponen 2016: 49–51.)



Kuvio 1. Yksinkertaistettu palvelu–tulos-ketju. (Aro 2018: 88.)

Työpaikka on yhteisö, jossa vietämme suuren osan elämästämme, joten ei ole samantekevää, millainen ilmapiiri yhteisössä vallitsee. Yhteisöön kuuluminen tuo yksilölle turvallisuuden tunteen. Turvallisessa ilmapiirissä yksilön on mahdollista jakaa huolet ja

murheet muiden kanssa sekä tuoda omia ajatuksiaan esille. Yksilölle annetaan mahdollisuus kehittyä, saada uutta tietoa ja jakaa omaa osaamistaan muille työyhteisön jäsenille. (Mäkisalo-Ropponen 2016: 51.)

Hyvä työilmapiiri on tärkeä menestystekijä organisaatiolle, joten siitä on kannattavaa pitää hyvää huolta. Organisaatiolle positiivinen puoli on, että työilmapiirin panostaminen ei vaadi suuria taloudellisia panostuksia. Siihen panostaminen ei maksa välttämättä juuri mitään, mutta se voi olla hyödyllinen sijoitus tulevaisuutta ajatellen. Hyvinvoiva ja arvostava työyhteisö saa aikaan parempia tuloksia, kuin huonovointinen, epäluottamuksen ja epävarmuuden kynnyksellä roikkuva työyhteisö. (Ojala & Jokivuori 2012: 39–40.) Huonosta työilmapiiristä johtuvat kustannukset voivat kasvaa mittaviksi tuottavuuden laskun sekä aloitteellisuuden ja ongelmanratkaisukyvyyn heikentymisen vuoksi. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat lisääntyvät ja työorganisaation talous ja maine halvaantuvat. (Aro 2018: 28.) Työntekijöiden hyvinvointi on kestävä kehitystä, jolla voidaan saada aikaan suuria liiketaloudellisia hyötyjä (Laine 2016: 117).

Hyvä työilmapiiri ei kuitenkaan synny itsestään, vaan se vaatii koko työyhteisön panosta. Jokaisen työntekijän panostuksella on merkitystä. Vaikka periaatteet työilmapiirin kehittämiseen ovat usein helpot ja yksinkertaiset, niiden käytäntöön paneminen vaatii usein ponnistelua ja sinnikkyyttä. (Aro 2018: 25–26.)

4.2 Työkyky

Työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta. Se muodostuu yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välillä vallitsevasta tasapainosta. Voimavarat muodostuvat muun muassa koulutuksesta sekä terveydestä ja työn vaatimukset liittyvät työhön itseensä; ympäristöön, yhteisöön, esimiestyöhön. (Kauhanen 2016: 23.) Työkyky elää koko yksilön elämän ajan ja siinä tapahtuu monia muutoksia. Esimerkiksi fyysinen toimintakyky yleensä heikkenee iän myötä. Vaikka jokin toimintakyky heikkeneekin, ei työkyky itsessään välttämättä heikkene, sillä yksilön muut taidot, kuten osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen vahvistavat sitä. Työkyvyn ylläpitämiseen vaikuttavat työn sopiva haastavuus ja mielekkyys. Mikäli työ ei vastaa yksilön odotuksia, se tuntuu pakonomaiselta tai yksilö ei koe saavansa sopivasti vastuuta, voi työkyky heikentyä. (Tela 2018.)

Työkyky on iso rakennelma, joka muodostuu erilaisista kerroksista. Rakennelman alimassa kerroksessa, johon koko muun rakennelman paino kohdistuu, sijaitsevat sosiaalinen, fyysinen sekä psyykkinen toimintakyky. Mikäli nämä osa-alueet horjuvat, horjuu koko muukin rakennelma. (Kauhanen 2016: 23.) Lähestyn näitä osa-alueita ensin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kautta, siirtyen siitä yksityiskohtaisemmin käsittelemään jokaista osa-aluetta erikseen.

4.3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointia lähestytään usein työpahoinvoinnin lähtökohdista, kuten stressin, työuupumuksen tai väsymyksen kautta. Tutkimukset keskittyvät usein näihin työpahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin, mutta eivät ilmiöihin, jotka käyttäisivät positiivisempaa lähestymistapaa ja käsittelevät työhyvinvointia muun muassa työn imun, työn ilon tai työssä voimaantumisen kautta. Vasta viimeisen vuosikymmenen aikana on alettu keskittymään myös näihin työhyvinvointia tuottaviin puoliin. (Laine 2017; Virolainen 2012.) On alettu puhua positiivisen psykologian näkökulmasta, jonka keskeisenä ajatuksena on tuoda esille työn voimavaratekijöitä. Tätä näkökulmaa voidaan ajatella vastaiskuna pitkään vallalla olleeseen tapaan suhtautua työhyvinvointiin vain ongelmanlähtöiseltä kantilta. Positiivisen psykologian näkökulma toivon ja tehokkuuksien resursseineen tukee ajatusta, että yksilön työhyvinvointia voidaan tukea ennalta ehkäisevästi vahvuuksien ja voimavarojen kautta. Nämä asiat ovat suorassa yhteydessä yksilön hyvinvointiin. (Laine 2017: 95–96.)

Positiivisen psykologian lähestymistapa tukee ajatusta siitä, että työhyvinvointi on muutakin kuin rikki menneen korjaamista. Se voi olla myös huolenpitoa siitä, mikä työyhteisössä on parasta. Nämä positiivisen kautta tunnistettavat parhaat voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä sekä rakenteellisia eli koskevat kaikkia osapuolia ja ryhmiä yhteiskunnassa. (Manka & Manka 2016: 68–69.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavalla tavalla:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2018.)

Työhyvinvointi ei ole siis pelkkiä työpahoinvoinnin osa-alueita vaan se on monimuotoisempi rakennelma, johon liittyy niin sosiaalinen, fyysinen kuin psyykinenkin työhyvinvointi. Työhyvinvointi pitää sisällään kaikki nämä kolme osa-aluetta, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa ja muodostavat siten kokonaisuuden. (Virolainen 2012: 9–11.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi rakentuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön tasolla. Yhteiskunta luo puitteet ja lainsäädännön sekä pitää huolen, että toiminnalla tuetaan kansalaisten terveyttä, työssä osaamista ja oppimista. Organisaatiot pitävät huolen työntekijöistään huolehtimalla turvallisuudesta, hyvinvoivasta työilmapiiristä ja siitä, että lakeja ja säädöksiä noudatetaan. On työnantajan vastuulla, että noudatetaan muun muassa työturvallisuuslakia (738/2002) ja työterveyshuoltolakia (1383/2001). Yksilötasolla työhyvinvoinnista huolehditaan pitämällä huolta itsestään sekä noudattamalla työpaikan yhteisiä sääntöjä. (Virolainen 2012: 12.) Kaikilla edellä mainituilla tahoilla on myös yhteisvastuu, jonka avulla kokonaisvaltainen työhyvinvointi rakennetaan kestäväksi ja toimivaksi. (Laine 2017: 120).

Laine (2017) määrittelee työhyvinvoinnin subjektiivisesti koetuksi, kokonaisvaltaiseksi tunnetilaksi, johon vaikuttavat niin osallisuus, osallistuminen, vaikuttaminen kuin autonomiaakin. Työn ulkopuolinen elämä vaikuttaa työhyvinvointiin ja Laine (2017) ehdottaakin, että työhyvinvoinnin käsitteestä luovuttaisiin ja tilalle otettaisiin käsite *henkilöstön hyvinvointi*. (Laine 2017: 90–91.)

Opinnäytetyöni käsittelee pääsääntöisesti työssä tapahtuvaa ja toteutuvaa hyvinvointia, joten päädyin käyttämään termiä kokonaisvaltainen työhyvinvointi sen sijaan, että puhuisin kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Tästä huolimatta on tärkeää, että ihmisen hyvinvointi nähdään yhtenäisenä kokonaisuutena, pitämään sisällään niin työn kuin vapaa-ajankin.

4.3.1 Sosiaalinen työhyvinvointi

Vietämme työyhteisöissämme ison osan elämästämme ja yhteisöön kuulumisen luo meille turvallisuuden tunnetta ja turvallisuus lisää koettua hyvinvointia. Sosiaalisen työhyvinvoinnin kautta yksilö tuntee kuuluvansa yhteisöön. Työntekijöiden sosiaalinen kanssakäyminen ja tutustuminen toinen toisiinsa helpottaa työn hyvin hoitamista ja tekee työskentelystä sujuvampaa. Satunnaiset ja suunnittelemattomat kohtaamiset kesken työpäivän ovat osanaan luomassa positiivista ilmapiiriä työyhteisöön. (Virolainen 2012:

24.) Hyvä työyhteisö on hyvinvointia lisäävä tekijä työpaikoilla, mutta sen rakenne on helposti ja nopeasti muuttuva. Mikäli henkilöstössä tapahtuu vaihdoksia, voi sosiaalinen ilmapiiri muuttua suuntaan tai toiseen, toivottuun tai vähemmän toivottuun. (Laine 2017: 110.)

Hyvä työkäytös on merkittävä tekijä sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Yksinkertaistettuna voidaan sanoa, että hyvä työkäytös määrää työntekijät kohtelevaan toisiaan hyvin ja kunnioittavasti. Esimerkiksi lounastunnin lähestyessä on kohteliasta kutsua kaikki mukaan syömään. Kuuluminen porukkaan on yksilölle tärkeää ja kaikkien mukaan ottaminen inklusiivisesti on hyvän työkäytön avaintekijä. Oletamme helposti, että kaikki ihmiset tietävät, kuinka työyhteisössä tulee käyttäytyä ja oletamme näiden taitojen tulleen jo kotikasvatuksesta. Näin ei kuitenkaan ole. Kaikki eivät tiedä, osaa tai edes halua osata. Hyvää työkäytöstä voidaan harjoitella työyhteisöissä tavoitteellisesti, jonka seurauksena työntekijöiden jaksamisongelmat ja työhalu voivat edistyä huomattavasti. (Aro 2018: 53–55.)

4.3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään monta pientä osa-aluetta, kuten fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut sekä fyysiset työolosuhteet. Ergonomisia ratkaisuja ovat esimerkiksi työpöytien- ja tuolien mukavuus sekä työasennot. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyvät muun muassa työpaikan melutaso, siisteys, lämpötila ja työvälineet. (Virolainen 2012: 17.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) säättää, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on puututtava terveyttä kuormittavien tekijöiden, niin fyysisten kuin psyykkisten, vähentämiseen ja selvittämiseen. Työntekijä puolestaan on velvollinen noudattamaan työturvallisuutta olemalla varovainen ja huolellinen. Omasta ja työkavereiden terveydestä huolehtiminen sekä työvälineiden oikeanlainen käyttö ovat työntekijöiden vastuulla. (Manka & Manka 2016: 90.)

Hyvin suunniteltu työergonomia lisää fyysisen työhyvinvoinnin säilyvyyttä ja kehittymistä. Hyvän työergonomian tarkoituksena on, että fyysiset vaatimukset ovat kohtuulliset sekä toistomäärien että voiman tarpeiltaan. Riittävä ja kannattava työtulos on saavutettava siten, että yksilön fyysiset voimavarat säilyvät eikä työn kuormittavuus aiheuta fyysisen

toimintakyvyn laskua. Apuna hyvän työergonomia toteutumiseen voidaan käyttää erilaisia apukeinoja, kuten koneita ja laitteita. Kohtuullisista työajoista sekä tauoista huolehtiminen kuuluu jokaiselle työnantajalle ja työntekijälle. (Työterveyslaitos 2018.) Mahdolliset työn ohessa tapahtuvat ”jumbppatauot” edistävät fyysistä työhyvinvointia ja auttavat jaksamaan tehokkaammin koko työpäivän ajan.

4.3.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi rakentuu muun muassa työn stressaavuuden, työpaineiden sekä työilmapiirin tarkastelun kautta. Yksilön psyykkistä työhyvinvointia voidaan pyrkiä edistämään jakamalla töitä tasaisesti sekä huolehtimalla riittävästä levosta ja vapaaajasta. Työntekijöiden kuormittaminen liian isolla vastuulla ja työtaakalla horjuttaa psyykkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012: 18.) Hetkellinen suurempi työmäärä ei yleensä uuvuta työntekijää ja kestämmme tilapäisen stressin, kun työyhteisössä on toimiva sosiaalinen tukiverkosto. Tämä tilapäinen stressi saattaa jopa antaa lisää voimavaroja kohdata uusia, haastavia tilanteita pystypäin. (Mäkisalo-Ropponen 2016: 51.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin lisäksi myös psyykkinen työhyvinvointi lisää yksilön turvallisuuden tunnetta. Mitä vahvemmin tunnemme olevamme hyväksytyjä työyhteisöissämme, sitä vahvempi on luottamus ja turvallisuuden tunne. Kun tunnemme olevamme turvassa, uskallamme helpommin paljastaa omat puutteemme ja keskeneräisyytemme. Tätä kautta riskinotot ja itsensä likoon laittamiset lisääntyvät ja mahdollistavat työn positiivista kehitystä. (Aro 2018: 127.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä osaa reflektoida itseään; kuinka minä itse suhtaudun kokemaani ympäristöön ja yhteiskuntaan ja sen vaatimuksiin. Yhteiskunnan määrittelevät normit, jotka muodostavat niin kutsutun ”kunnon kansalaisen” voivat kuormittaa yksilöä ja ajaa hänet toimimaan oman jaksamisen äärirajoilla. Jos työstä ei kykene irtautumaan vapaa-ajalla, ei tapahdu palautumista työn rasituksesta ja tämä voi aiheuttaa uupumusta. (Mieli 2018.)

Sosiaalinen, fyysinen ja psyykkinen työhyvinvointi yhdistävät monilta osin. Tauot ja riittävät uni auttavat jaksamaan paitsi fyysisesti, myös psyykkisesti ja hyvästä työilmapiiristä huolehtiminen on sekä sosiaalisen että psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alue.

5 Kyselylomake asumisyksikön työntekijöille

5.1 Kyselylomakkeen rakenne ja tarkoitus

Kokosin kyselylomakkeen (liite 2) etsimällä erilaisia, jo olemassa olevia työhyvinvointikyselyitä. Pääosin kysymykset on muokattu Työturvallisuuskeskuksen Sykettä työhöntyökalun avulla. Heidän laatimansa kysely on kokonaisvaltainen ja ottaa huomioon työhyvinvoinnin kokonaisuutena sosiaaliselta, fyysiseltä ja psyykkiseltä näkökannalta.

Kyselylomakkeen tarkoituksena oli saada informaatiota asumisyksikön työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti. Kysely edisti heidän ajatteluaan työhyvinvoinnin kokonaisuudesta ja auttoi heitä löytämään asioita, joita he haluaisivat omassa työyhteisössään kehittää ja viedä parempaan sekä toimivampaan suuntaan. Kysely antoi heille käsityksen siitä, millaisia osa-alueita työhyvinvointi pitää sisällään.

Kehittämisen tavoitteet ja päämäärät tulevat olla työyhteisön itsensä määrittelemiä. Näin ne vastaavat juuri siihen tarpeeseen, jonka he kokevat tärkeäksi. Kun kehittämisideat sovitaan yhdessä ja kaikilla on selkeä päämäärä, on eteneminen konkreettisesti parempaan työhyvinvointiin todennäköisempää. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009: 17–18.) Tämä ajatus vahvistaa sitä käsitystä, että yhdessä kehittämisen työpaja on oiva keino kehittää työyhteisön työhyvinvointia.

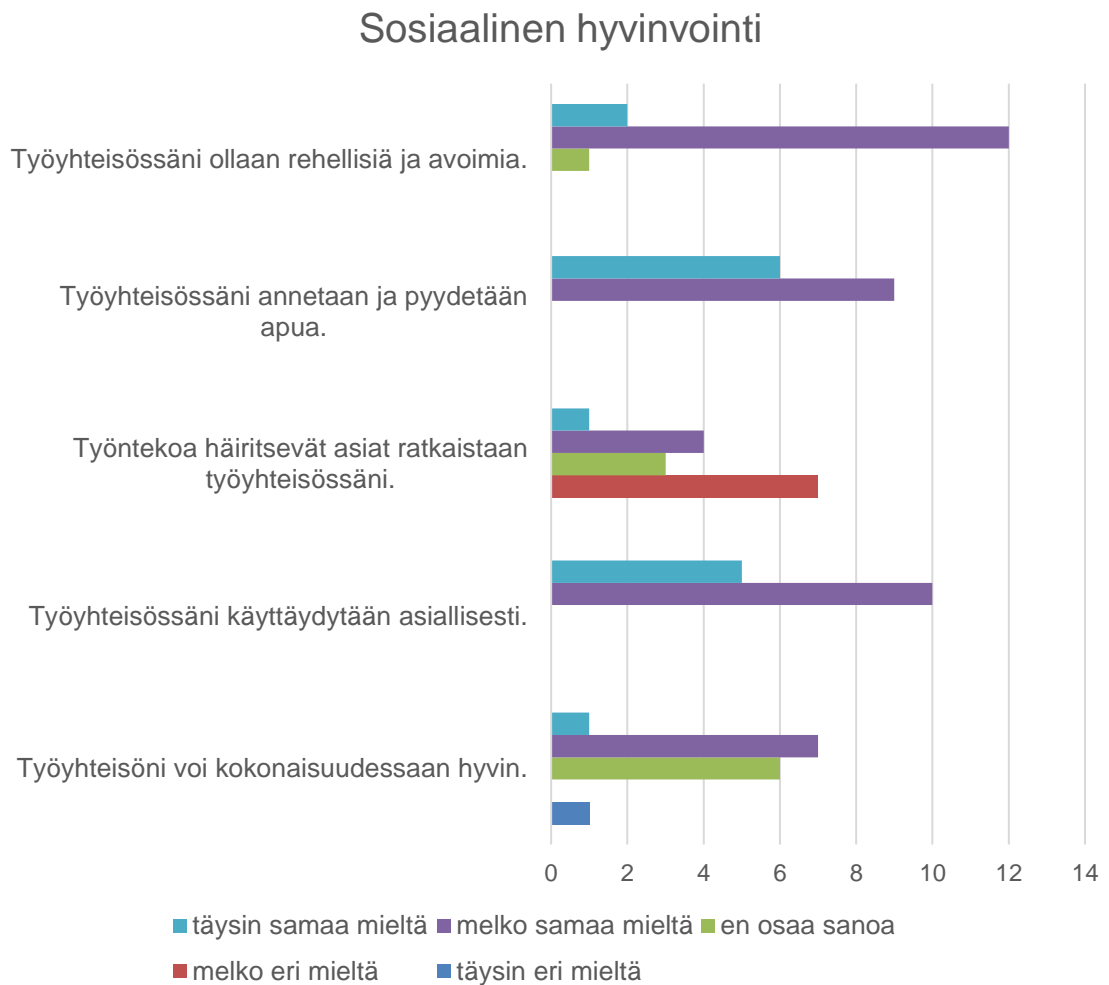
Halusin edellä mainittujen lisäksi saada materiaalia annettavaksi Autismisäätiölle. Kyselyn myötä heillä on kootut vastaukset työhyvinvointikyselyyn yhden asumisyksikön lähes kaikilta työntekijöiltä ja näin ollen heidän on helpompi kehittää toimintaansa toivottuun suuntaan. Olen antanut säätiölle luvan käyttää laatimaani kyselylomaketta valmiina pohjana tulevaisuutta ajatellen.

5.2 Kyselylomakkeen kysymykset ja vastaukset

Jaoin kyselylomakkeet kesäkuussa 2018 asumisyksikön valmentajille, ohjaajille sekä kesätyöntekijöille, joista viimeisimpänä mainitut työskentelivät yksikössä 1-3 kuukauden ajan, toukokuun alun ja elokuun lopun välillä. Sain täytettyjä kyselylomakkeita takaisin yhteensä 15. Halusin ottaa mukaan lyhyessäkin työsuhteessa olevat uudet työntekijät, sillä uskon, että he näkevät asioita eri tavoin kuin pidempään talossa olleet työntekijät.

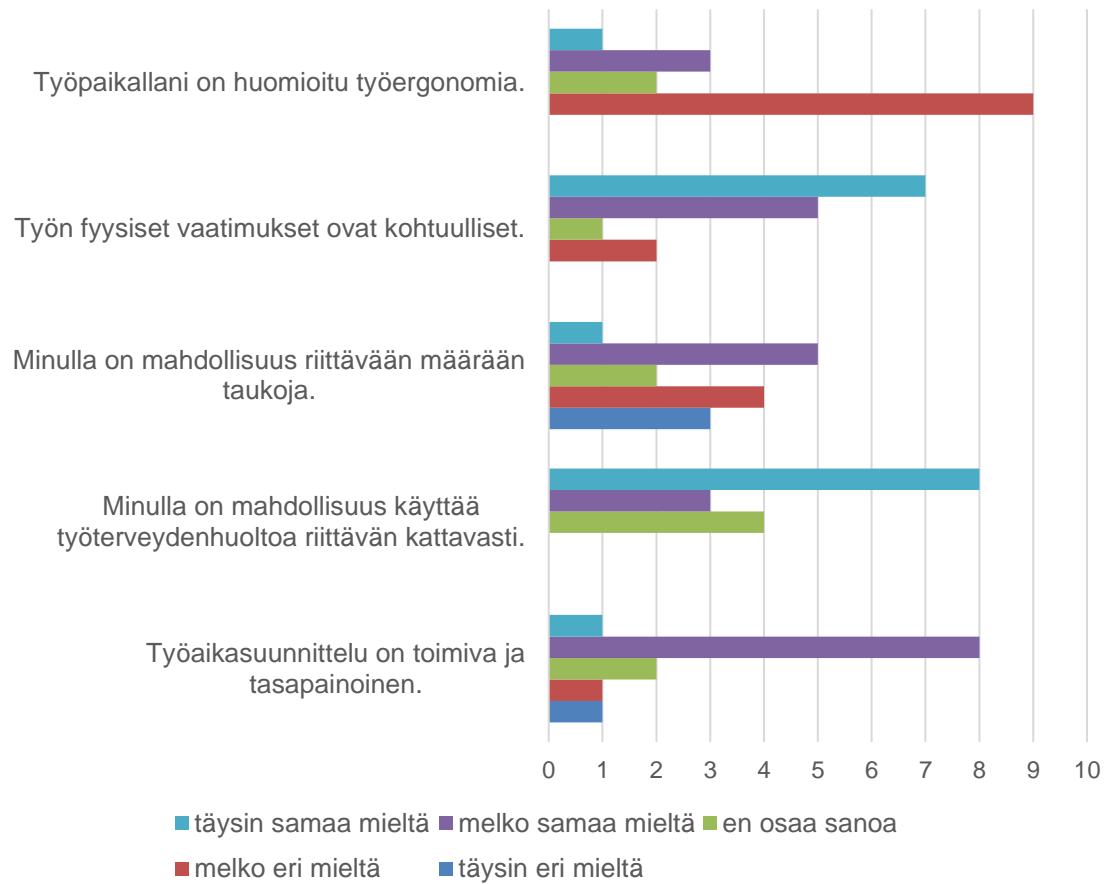
Seuraavassa olen koonnut kyselylomakkeen vastaukset kaavioiksi, jotta vastausten painopiste tulee selvästi esille. Kävimme kyselyn sekä kaaviot läpi kohta kohdalta työpajan alussa yhdessä työntekijöiden kanssa. Keskustelimme painopisteistä, joissa heidän mielestään on eniten työhyvinvointia sekä työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä.

Taulukko 1. Kyselylomake ryhmäkodin työntekijöille. Sosiaalinen hyvinvointi.

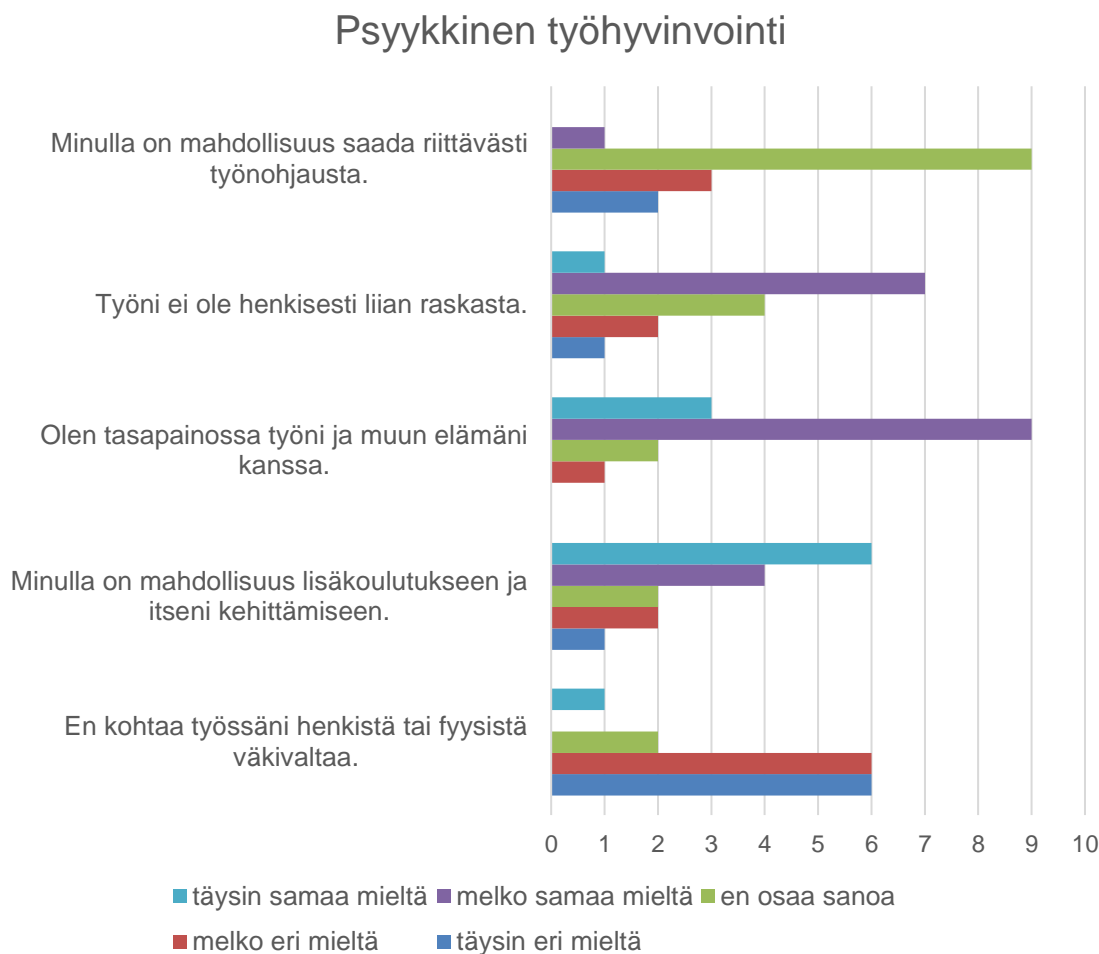


Taulukko 2. Kyselylomake ryhmäkodin työntekijöille. Fyysinen työhyvinvointi.

Fyysinen työhyvinvointi



Taulukko 3. Kyselylomake ryhmäkodin työntekijöille. Psyykkinen työhyvinvointi.



Kyselylomakkeen lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kävimme avointen kysymysten vastaukset läpi työpajan alussa. Kysymykset olivat:

- 1) Mitkä asiat ovat työyhteisössäsi omasta mielestäsi erityisen hyvin?
- 2) Mistä työhyvinvointiin liittyvästä asiasta toivoisit ensisijaisesti keskusteltavan yhteiskehittämisen työpajassa?

Ristiriitaista oli huomata, että kaavioiden mukaan vähiten työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä on työntekijöiden mielestä sosiaalisessa työhyvinvoinnissa, mutta avoimien kysymysten vastauksista on selkeästi huomattavissa toista. Useat työntekijöistä vastasivat, että työpajassa tulisi nimenomaan keskustella henkilöstön välisistä asioista, kuten vastuusta, kollegiaalisuudesta sekä yhteisen toimintalinjauksen löytämisestä:

"Tällä hetkellä puuttuu työnohjaus. Eräiden asukkaiden asiat vellovat paikoillaan, yhtenäinen toimintalinja puuttuu. Yhdessä sovittuja asioita ei noudateta siinä määrin kuin on sovittu."

"Jokaisen osuudesta ja vastuusta työympäristön toimivuuteen, esim. siisteys, tavaroiden huolto ym."

"Työn perusrakenteet ja käytännöt, vastuu."

"Palauteen antamisesta asiallisesti työkaverille."

"Huomioidaan jokaisen panos, ei nosteta yksilöitä"

"Mitä on kollegiaalinen kunnioitus? Mitä jokainen voi tehdä, jotta tämä toteutuu arjessa?"

"Ovatko kaikki työntekijät tasa-arvoisessa asemassa työn kuormittavuuden kannalta?"

"Kantaako jokainen yhtä ison vastuun työhyvinvoinnista ja työstä ylipääntänsä?"

"Yhteinen työote. Sovituista asioista pidetään kiinni."

"Ajoittain kun joissain tietyissä kerroksissa on asiakkaan terveyden tilan kannalta raskaampaa, kuinka toteuttaa työkierto, selkeät työnjaot välttääkseen uupumista ja työskentelyä samassa kerroksessa."

Toinen ristiriitaa herättävä huomio on, että vain yksi vastanneista nosti esille työpajassa käsiteltäväksi aiheeksi uhka- ja väkivaltatilanteet, vaikka kyselylomakkeista tehdyn käävion perusteella se on työyhteisön mielestä suurin riski psyykkiselle työhyvinvoinnille.

"Uhka- ja väkivaltatilanteiden menettely miten toimitaan, selkeä ohje tilanteisiin ja läheltä piti tilanteisiin."

6 Yhdessä kehittäminen

6.1 Yhdessä kehittäminen vaatii yhteisoppimista

Yhdessä kehittäminen voidaan nähdä yhdessä oppimisena. Jotta oppimista voi tapahtua, tulee työyhteisössä sitoutua noudattamaan muutamia tärkeitä toimintatapoja.



Kuvio 2. Yhdessä oppimisen edellytykset. (Mäkisalo-Ropponen 2016: 88.)

Yhdessä oppimiseen sisältyy kolme eri muotoa. Näistä ensimmäinen on *hyvien käytäntöjen tunnistaminen ja kehittäminen*. Kun tehdään kehitystyötä, ei ole tarkoitus korvata kaikkea vanhaa uudella, vaan pyrkimys on löytää isosta joukosta käytäntöjä ne hyvät ja toimivat, jotka halutaan säilyttää. Toinen oppimisen muoto on *vanhasta pois oppiminen*. Tutut käytännöt luovat turvaa ja ennustettavuutta, jolloin tämä oppimisen muoto on usein työyhteisöille vaikein omaksua. Muutosvastarinta on normaali reaktio, jonka käsittely on yhtä tärkeää kuin itse vanhasta pois oppiminen. Kolmas oppimisen muoto on *uuden testaaminen ja käyttöönotto*. Tätä muotoa voidaan toteuttaa joko kehittämishankkeiden ja projektien avulla tai arkipäivän toimintana, osana työtä. (Mäkisalo-Ropponen 2016:89.)

Työyhteisöt ovat oppivia ja muutoskykyisiä silloin kun niissä keskitytään jatkuvaan oppimiseen, inhimillisten voimavarojen käyttöön, ilmapiirin turvallisuuteen sekä yhteisiin päämääriin. Työyhteisön tulee olla myös kiinnostunut erilaisista ilmiöistä ja heillä tulee olla rohkeutta keskustella niistä avoimesti ja kriittisesti. (Juuti 2011: 74.)

6.2 Miksi kehittää ylipäänsä, saati yhdessä?

Voidaan ajatella, että kaikissa organisaatioissa on kehitettävää. Sitä voidaan tehdä inhimillisyydestä, halusta parantaa ihmisten toimintakykyä tai sitä voidaan tehdä puhtaasti taloudellisen edun vuoksi tai sitten syynä voivat olla nämä molemmat. Oli miten oli, työhyvinvointiin panostamalla on mahdollista vähentää henkilöstökuluja huomattavasti; sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähenevät sekä työviihtyvyys paranee, jolloin henkilöstön vaihtuvuus pienenee. (Kauhanen 2016: 63.)

Usein kuvitellaan, että kehittäminen kuuluu vain johtajille ja yksittäisiä projekteja varten kasatuille työryhmille. Eniten toimintaa kehittäviä ja muuttavia prosesseja ovat kuitenkin ne, joissa mukana on koko työyhteisö. Kun kaikki ovat yhdessä jakamassa omia kokemuksiaan, vahvuuksiaan ja ideoitaan, on toivottu lopputulos yhdessä päätetty ja tietoisuus on yhteistä. Tällä tavoin tyytyväisyys työn laatuun kasvaa. Yhdessä sovitut tavoitteet sekä työlle annettu yhteinen tila ja aika helpottavat uusien asioiden käsittelyä ja vähentävät riskiä muutostavastarinnalle ja kehittämistyön epäonnistumiselle. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009: 18.) Yhdessä kehittäminen onnistuu parhaiten silloin kun työyhteisö on sisäistänyt, että heillä on yhteinen vastuu työilmapiiristä ja toiminnasta. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen työyhteisö on vastaanottavampi kehittämistyölle, kuin puutteisiin ja heikkouksiin keskittynyt työyhteisö. (Mäkisalo-Ropponen 2016: 84.)

Pienikin on kaunista- ideologia tukee kehittämistyötä ja auttaa työyhteisöä ymmärtämään, että perustehtävien kehittäminen on tärkeää, eikä kehittämisen tarvitse olla koko maailmaa mullistavaa (Mäkisalo-Ropponen 2016: 88). Kehittäminen on usein käytännön asioiden muuttamista ja niiden toteuttaminen voidaan päättää ottaa käyttöön heti. Kaikki päätökset tulee muistaa tehdä koko työyhteisön kesken. (Multanen ym. 2005: 13.)

Sosiaalialalla on kehittyttävä, uudistuttava ja arvioitava jatkuvasti omaa työtään, jolloin työyhteisöissä tapahtuva kehittämistyö on keskeisessä osassa. Kun käytännön työmenetelmiä kehitetään, parantuu sitä kautta myös asiakaspalvelun laatu. Kertaluontoisten ja välittömien parannusten lisäksi työyhteisön tulee tehdä kehittämistyötä myös pysyvien

menetelmien vakiinnuttamiseksi. Kehittämistyön on tarkoitus vaikuttaa asiakaspalvelun laadun parantamisen lisäksi työyhteisön työhyvinvointiin ja jaksamiseen. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009:13;17.)

Kehittämistyö, jossa huomioidaan ja osallistetaan koko työyhteisö, tapahtuu usein prosessimaisesti. Ensimmäisenä otetaan esille ideat, joita työyhteisöllä on. Seuraavaksi selvitetään kehittämistarpeet ja sovitaan mitä tehdään. Sitten kehittäminen suoritetaan käytännössä. Lopuksi arvioidaan ja päätetään prosessi. Ideointivaiheessa avoin ilmapiiri työyhteisön kesken edistää keskustelua ja luo innovoivaa ilmapiiriä. Tässä kehittämisprosessin ensimmäisessä vaiheessa tehdään usein suunnitelma, joka ei kuitenkaan ole vielä liian tiukkaan määritelty, jotta sitä on mahdollista muuttaa vielä myöhemmin, mikäli tämän koetaan olevan tarpeellista. Kehittämistarpeiden selvittämisessä käytetään usein kyselyä, jonka avulla työyhteisön ajatuksista kehittämistyötä kohtaan saadaan selkeä koonti. Kehittämiselle tulee olla todellinen tarve, jotta työntekijöiden sitoutuminen on aitoa ja kestävä. Kehittämistyön käynnistyessä jaetaan vastuuhenkilöt ja otetaan huomioon eri työntekijöiden vahvuudet ja jaetaan tehtävät tasa-arvoisesti ja annetaan selkeä ohjeistus prosessin etenemisestä. Kehittämistyön päättäminen ja arvioiminen on yhtä tärkeää kuin sen aloittaminen ja suorittaminen. Lopussa käydään läpi sitä mikä on muuttunut ja kehittynyt ja mitä työyhteisö on kehittämistyöstä oppinut. Prosessin päättäminen esimerkiksi juhlien tai palaverin muodossa antaa konkreettisen päätöksen prosessille, jolloin yksilön voimavarat vapautuvat muuhun käyttöön. (Multanen ym. 2005: 19–61.)

Seuraavissa kappaleissa kerron kolme tuntia kestäneestä yhdessä kehittämisen työpajasta, jonka järjestin asumisyksikön työntekijöille syyskuussa 2018. Osallistujia työpajassa oli yhteensä yhdeksän sekä yksikön esimies, joka seurasi työpajaa, mutta ei osallistunut siihen. Ajankohdaksi valikoitui aamupäivä, jolloin asukkaat eivät olleet paikalla ryhmäkodilla. Teimme tämän tietoisien ratkaisun yhdessä työntekijöiden ja esimiehen kanssa, jotta työpajan toteuttaminen onnistuisi ytimekkäästi ja keskeytyksettä.

6.3 Menetelmät työpajan järjestämiseen

Työterveyslaitoksen julkaisemassa Parempi työyhteisö – avaimia kehittämiseen (2005) kirjassa työyhteisöjä kannustetaan opettelemaan, kuinka kehittämistyötä tehdään. Vaikka kehittämistyö ei koskaan tule päätökseen, on sitä mukavampi tehdä, kun sen osaa tarpeeksi hyvin. Kehittämisprosessit, olivat ne sitten lyhyitä toiminnan parannuksia tai pitkiä muutoshankkeita, ovat usein vaikeita aloittaa ja ne vaativat pitkäjänteisyyttä ja

sinnikkyyttä. On ensisijaisen merkittävää, että työyhteisöt opettelevat innostavat ja systemaattiset tavat ja menetelmät, joilla kehittämistyötä tehdään. (Multanen ym. 2004: 7.)

Halusin tuoda ryhmäkodin työntekijöiden tietoon menetelmiä, joita he voivat käyttää myös myöhemmin kehittämisiltapäivissään, joita he järjestävät pääsääntöisesti kerran kuukaudessa. Esittelen seuraavissa kappaleissa kaksi menetelmää, jotka valitsin syyskuista työpajaamme varten.

6.3.1 Minuuttikierros

Tämän menetelmän tarkoitus on yksinkertainen: jokaisella osallistujalla on tasavertainen mahdollisuus puhua ja esittää oma kantansa. Menetelmä on nopea ja helppo tapa saada osallistujat aktivoitua tilanteeseen. Jokaisella yhteisön jäsenellä on minuutin ajan aikaa kertoa omat näkemyksensä käsiteltävästä aiheesta, eikä tämän minuutin aikana puhujaa saa keskeyttää tai kommentoida. Kun kierros on käyty kokonaan läpi, on yhteisen keskustelun vuoro. (Innokylä 2012.) Työpajan vetäjän, eli tässä tapauksessa minun, vastuulla on puheenvuorojen kirjaaminen kierroksen edetessä.

Minuuttikierroksen avulla on mahdollista murtaa työyhteisössä olevia valtasuhteita ja antaa yhtäläinen mahdollisuus myös ryhmän passiivisemmille jäsenille osallistua tasavertaisesti kehittämistyöhön. Menetelmän avulla luodaan rutiineja ja lisätään erilaisuuden arvostamista sekä työyhteisön luottamusta toinen toisiinsa. Minuuttikierroksen käyttäminen säännöllisesti voi luoda tulevaisuudessa tilan, jossa jokaiselle työyhteisön jäsenelle annetaan automaattisesti ja luonnollisesti tasavertainen mahdollisuus osallistua ja kertoa oma mielipiteensä, eikä minuuttia tarvitse enää kellottaa. (Innokylä 2012.)

Minuuttikierroksen heikkoutena voi olla muun muassa kellotuksen aiheuttama ahdistus ja sosiaalinen paine. Kellotus voi tuntua osallistujasta stressaavalta, jos ei ole varma siitä, mitä haluaa sanoa ja muiden edessä puhuminen voi aiheuttaa ahdistusta. (Ideapakka 2017.) Kaikkien osallistujien ei ole pakko puhua, mikäli he eivät halua. Mikäli osallistuja ei halua käyttää omaa minuuttiaan puhumiseen, voidaan tämä minuutti viettää hiljaisuudessa. Tällä tavoin tulevat puhujat saavat aikaa pohtia omaa puheenvuoroaan hetken pidempään. (Ideapakka 2017; Innokylä 2012.)

6.3.2 Benchmarking eli parastaminen

Parastaminen on toiminnan kehittämismenetelmä, jossa omaa toimintaa verrataan toisaalla tapahtuvaan, sujuvampaan ja parempaan toimintaan. Ideana on varastaa parasta tietoa muilta ja soveltaa näitä taitoja ja tietoja oman toimintansa kehittämiseen. Parastaminen sopii käytettäväksi esimerkiksi silloin, kun työyhteisöön kaivataan uusia näkökulmia ja ratkaisumalleja. (Aalto-Kallio, Saikkonen, Koskinen-Ollonqvist 2009; Innokylä 2013.) Oikeaoppisessa parastamisessa omaa toimintaa analysoidaan ennen muihin vertaamista, sillä suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys takaavat paremmat lopputulokset (Aalto-Kallio, Saikkonen, Koskinen-Ollonqvist 2009: 100). Parastamisen ei ole tarkoitus olla kopiointia, vaan soveltamista. Jokaisella työyhteisöllä on omanlaisensa olosuhteet ja työkuultuuri, eikä kaikissa paikoissa toimi toisilleen identtiset toimintamuodot ja työmenetelmät. (Niva & Tuominen 2005: 28.)

Parastamista voidaan toteuttaa vierailukäynneillä toisissa yrityksissä tai toisissa oman yrityksen toimipisteissä, mutta myös etsimällä tietoa kirjoista, artikkeleista, lehdistä ja Internetistä. Yritysten ja järjestöjen kotisivut sekä erilaiset artikkelit ja kirjat antavat loistavaa materiaalia toteuttaa parastamista, jonka avulla oman työyhteisön työhyvinvointia on mahdollista edistää. (Innokylä 2013; Soste 2018.)

Valitsin tämän jälkimmäisenä mainitun työpajaamme varten, koska aikamme on rajallinen ja kyseessä on kertaluontoinen työpaja. Tiedon etsiminen erilaisista lähteistä on parastamisen yksinkertaisin ja edullisin muoto. Työpajaamme ajatellen tarvittavia välineitä ovat määritellyt kehittämiskohteet, pienryhmäjako sekä tietokoneet.

6.4 Työpajan toteutus ja tuotos

Käytimme menetelmistä ensimmäisenä minuuttikierrosta, jonka aiheena oli kehittämiskohde tai -kohteet, joita työntekijä pitää tärkeimpänä. Minuuttikierron onnistui kiitettävästi. Kun ensimmäinen työntekijä rohkaistui aloittamaan, uskalsivat muutkin toimia perässä. Emme päättäneet etukäteen järjestystä, vaan työntekijät saivat itse päättää missä järjestyksessä halusivat puhua. Osalle työntekijöistä minuutti oli liian lyhyt ja heillä jäi kirjaimellisesti lause kesken, kun minuutti oli kulunut loppuun. Osalle riitti 30 sekuntia ja sitten vietimme lopun minuutista hiljaisuudessa. Kirjasin jokaisen työntekijän minuutista tärkeimmät esiin nousseet kehittämiskohteet. Kun kaikkien minuuttivuoro oli toteutettu, kävimme läpi kirjoittamani koonnin. Koonnista nousi selkeästi esiin kolme asiaa, joihin

työntekijät halusivat kehittämistyönsä suunnata. Nämä kolme olivat *väkivaltatilanteiden purku, työnjako ja yhteiset linjaukset sekä tauot*.

Seuraavaksi jaoimme työntekijät kolmeen kolmen hengen ryhmään ja päätimme minkä kehittämiskohteen mikäkin ryhmä ottaa omakseen. Kerroin kaikille yhteisesti mitä on tarkoitus tehdä ja millä keinoin. Kukaan työyhteisöstä ei ollut aiemmin kuullut käsitteestä benchmarking tai parastaminen. Pohjustin käsitteen, jonka jälkeen työntekijät kokoontuivat ryhmiinsä suorittamaan parastamista. Tähän työpajan osuuteen oli aikaa noin 1,5 tuntia. Kiersin ryhmästä ryhmään kuuntelemassa, keskustelemassa ja antamassa vinkkejä heidän kehittämistyönsä edetessä.

Varasimme 30 minuuttia aikaa keskustelulle työpajan lopussa. Kävimme läpi ryhmä ryhmältä heidän aikaansaannoksiaan. Aloitimme ryhmästä, jonka aiheena olivat työnjako ja yhteiset linjaukset. Ryhmä oli löytänyt paljon asioita, joihin asumisyksikön kehittämistyössä tulisi puuttua ja he olivat listanneet paljon ideoita ja ajatuksia, joihin tarvitsisi saada yhteisiä, aiempaa toimivampia pelisääntöjä ja linjauksia. Ryhmä totesi, että informaation kulku on yksi suurimmista ongelmista työyhteisössä ja myös vastuualueiden sitoutuvuuteen tulisi kiinnittää huomiota enenevässä määrin. Monet työilmapiiriin negatiivisesti vaikuttavat asiat tulisi suunnata suoraan esimiehelle, eikä niitä saisi jättää pyörimään työntekijöiden tasolle. Parastamis -menetelmän käyttö oli tämän ryhmän kohdalla vaikeaa ja ryhmä kertoikin, ettei ideoiden löytäminen muilta onnistunut. He kuitenkin kehittivät omia ideoitaan siihen, kuinka näitä edellä mainittuja asioita voitaisiin viedä työyhteisössä eteenpäin. Informaation kulkuun ryhmä ehdotti huolellisempaa sähköpostin ja muistiinpanovälineiden (mm. OneNote) käyttöä. Työyhteisö keskusteli yhteisesti myös siitä, olisiko tarpeen muuttaa koko asumisyksikön työntekijöiden rakennetta: kolme erillistä kerrostiimiä muutettaisiin koko talon tiimiksi. Tämä keskustelu jäi ajatustasolle, koska toteutuessaan kyseessä olisi suuri muutos, joka vaatisi suunnittelua, keskustelua ja innovointia mahdollisesti koko säätiön toimesta.

Seuraavaksi oli vuorossa taukoryhmä. Ryhmä oli lähtenyt ensimmäisenä etsimään mitä työehtosopimus sanoo tauoista työaikana. Erittäin järkevä lähtökohta, koska ennen kuin voidaan tehdä minkäänlaista järjestelmää siihen, miten tauottaa, on tiedettävä minkä mittaisiin taukoihin työntekijällä on oikeus. Tämän pohjalta he tekivät ehdotuksen, kuinka tauot voitaisiin hoitaa työpäivän aikana; kellonajat, taukopaikka sekä tauotus päivinä, jolloin työntekijöiden määrä on pienempi kuin normaalisti. Koska asumisyksikössä ei ole erillisiä sosiaaliloja ryhmä ehdotti, että heille ostettaisiin kaapit, jossa voisivat säilyttää

henkilökohtaisia tavaroitaan työpäivän ajan. He etsivät valmiiksi kaapit nettikaupasta ja antoivat hankkimisehdotuksen esimiehelle. Toinen ehdotus oli, että jos oman taukonsa aikana ei pääse poistumaan työskentelykerroksesta, olisi hyvä, että toimiston ja asukkaiden yhteisten tilojen väliin saataisiin verho, jolla saadaan katkaistua näköyhteys. Tämän ryhmän kohdalla nähtiin selkeästi, kuinka kehittämistyön tuotoksen voi ottaa heti käyttöön: saman päivän iltavuorossa tauotussysteemi oli otettu käyttöön.

Viimeisenä kävimme läpi väkivaltatilanteiden purkuun keskittyneen ryhmän. Ryhmän mielestä purkutilanteiden varalle pitäisi ehdottomasti olla yhteinen toimintamalli ja niiden toteuttamisen valvonta tulee olla esimiehen vastuulla. Purkutilanteiden pitäminen on kuitenkin kaikkien työntekijöiden velvollisuus. Ihmiset reagoivat eri tavoin väkivaltaan, mutta tilanteen purun tulisi olla samanlainen joka kerta, jotta mahdollisilta jälkiseurauksilta, kuten ahdistukselta ja työuupumukselta välttyttäisiin. Ryhmä toi esille myös työn kuormittavuuden seurannan ja purkamisen muunkin kuin väkivallan suhteen ja samantyyppisen mallin avulla. He löysivät Internetistä muutamia jo olemassa olevia malleja, joiden avulla he voisivat kehittää omanlaisensa ja heille sopivan toimintamallin. Keskustelun aikana selvisi, että Autismisäätiöllä on kirjallinen ohjeistus, jota väkivaltatilanteissa suositellaan käyttämään, mutta työntekijät eivät olleet tästä tietoisia syystä tai toisesta. Vaikka mallia ei tässä työpajassa saatu valmiiksi, oli tärkeää, että työntekijät ja esimies heräsivät siihen tietoisuuteen, että väkivaltatilanteiden purkuun täytyy ehdottomasti olla jokin selkeä työmenetelmä, jota jokainen työntekijä sitoutuu noudattamaan.

Viimeisen ryhmän jälkeen päätimme työpajan loppusanoihin. Kiitin osallistujia ja sovin esimiehen kanssa palautteen antamisesta sähköisessä muodossa seuraavan viikon aikana. Pysyimme aikataulussa ja lopetimme työpajan hetkeä ennen kuin asukkaat saapuivat takaisin ryhmäkodille.

7 Pohdinta

On selvää, että opinnäytetyöni tulokset ja tuotokset olisivat olleet kattavampia, mikäli aikaa olisi ollut enemmän. Koska aika oli rajallinen, minun oli mahdollista järjestää kertaaluontoinen työpaja, joka oli vain pieni murto-osa siitä, mitä olisi vaadittu, mikäli kaikilta kolmelta ryhmältä olisi saatu valmiiksi suunniteltu ja käytäntöön tuotu menetelmä tai toimintatapa. Aikaresurssit olivat tiedossani jo työni alkuvaiheessa, joten tein suunnitelmani realistisesti ajan huomioon ottaen.

Työpajan aikataulutus meni paremmin kuin olin etukäteen ajatellut. Luulin, että aikamme olisi liian lyhyt, emmekä saisi tehtyä kaikkea mitä olin suunnitellut. Meille jäi lopulta kuitenkin enemmän aikaa itse kehittämistyölle eli parastamiselle ja innovoinnille, mikä oli vain ja ainoastaan positiivista. Ehdimme myös käydä kiirehtimättä läpi jokaisen ryhmän tuotokset ja löydökset ja jokainen sai kertoa mielipiteensä halutessaan.

Sain työpajan jälkeen kirjallisen palautteen sähköpostin muodossa asumisyksikön esimieheltä. Hän oli koonnut sähköpostiin työntekijöiden mielipiteitä järjestämästäni työpajasta. Palautteesta selvisi, että heidän mielestään työpaja oli kokonaisuudessaan hyvä. Aikataulutus toimi, aiheet olivat ajankohtaisia ja työpajan vetäminen sujui minulta luontevasti. Sain ihmiset innostumaan ja työskentelemään intensiivisesti. Työntekijät olivat samaa mieltä kanssani ajan lyhydestä. He toivoivat, että olisin pystynyt järjestämään vielä toisen työpajan, joka olisi niin kutsuttu valvonta- tai jälkitapaaminen, jotta sitoutuminen kehittämistyön eri osa-alueisiin olisi varmempaa. Jälkitapaamisessa olisi voitu keskustella siitä, onko nämä kehittämistavoitteet saatu toimimaan käytännön työssä.

Ajan vähyydestä huolimatta koen, että opinnäytetyöni ja työpaja olivat kokonaisuudessaan tärkeä startti työhyvinvoinnin kehittämistyölle, jota asumisyksikössä ja koko säätiössä tulisi jatkaa myös tulevaisuudessa. Laatamani kyselylomake on säätiön vapaassa käytössä, mikäli he haluavat hyödyntää sitä myös muihin yksiköihinsä. Kyselylomake on sähköisessä muodossa, joka on ekologisuuden kannalta parempi vaihtoehto, kuin paperinen versio. Itse päädyin kuitenkin perinteiseen vaihtoehtoon, koska ajattelin, että vastausprosentti on näin suurempi ja tietosuoja helpommin saavutettu.

Olen tyytyväinen yhteistyöhön asumisyksikön työntekijöiden ja Autismisäätiön kehityspäällikön kanssa. Yhteydenpito oli sujuvaa ja ripeää, joka oli työni onnistumisen ja etenemisen kannalta keskiössä. Sain kehityspäälliköltä vinkkejä ja ideoita opinnäytetyöni

etenemisen eri vaiheissa. Saamani tuki säätiöltä ja asumisyksikön työntekijöiltä ja esimieheltä oli kiitettävää läpi opinnäytetyöprosessin.

Lähteet

Aalto-Kallio, Mervi, Saikkonen, Paula, Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2009. Arvioinnin kartalla. Matka teoriasta käytäntöön. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 7/2009. Saatavana osoitteessa: <http://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/arvioinnin_kartalla.pdf>. Luettu 25.9.2018.

Aro, Antti 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Autismisäätiö 2017. Autismisäätiön vuosikirja 2017. Saatavana osoitteessa: <https://www.autismisaatio.fi/Portals/24/Autismisaation_vuosikirja_2017_lowres.pdf>. Luettu 27.8.2018.

Autismisäätiö 2018. Palvelut. Saatavana osoitteessa: <<https://www.autismisaatio.fi/fi/Palvelut.aspx>>. Luettu 27.8.2018.

Autismisäätiö 2018. Palvelut. Tukea asumiseen. Ympäri vuorokautinen autettu asuminen. Saatavana osoitteessa: <[https://www.autismisaatio.fi/fi/Palvelut/Tukeaasumiseen/Ympäri vuorokautinenautettuasuminen.aspx](https://www.autismisaatio.fi/fi/Palvelut/Tukeaasumiseen/Ymparivuorokautinenautettuasuminen.aspx)>. Luettu 27.8.2018.

Autismisäätiö 2018. Tietoa Autismisäätiöstä. Vaikuttamistoiminta. Saatavana osoitteessa: <<https://www.autismisaatio.fi/fi/TietoaAutismisaatiosta/Vaikuttamistoiminta.aspx>>. Luettu 27.8.2018.

Ideapakka 2017. Perjantai-idea. Minuuttikierron. Saatava osoitteessa: <<https://ideapakka.fi/blogi/perjantai-idea-minuuttikierron/>>. Luettu 25.9.2018.

Innokylä 2012. Toimintamalli. Minuuttikierron. Saatavana osoitteessa: <<https://www.innokyla.fi/web/malli116572/toimintamalli>>. Luettu 25.9.2018.

Innokylä 2013. Toimintamalli. Parastaminen (Benchmarking). Saatavana osoitteessa: <<https://www.innokyla.fi/web/malli257974>>. Luettu 25.9.2018.

Juhola, Esko 2018. Autismin muuttuvat kasvot. Autismisäätiö 20 vuotta. Helsinki: Into Kustannus.

Juuti, Pauli 2011. Työyhteisön kehittyminen on organisaation oppimista. Teoksessa Juuti, Pauli (toim.) Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. 68–82. Vantaa: Hansaprint.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä -kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Laine, Pertti 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:21. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Manka, Marja-Liisa, Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Multanen, Leena, Bredenberg, Kristiina, Koskensalmi, Saija, Lauttio, Leena-Maija, Pahkin, Krista 2005. Parempi työyhteisö. Työterveyslaitos. Helsinki: Otamedia Oy.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki: Tmi Raija Airaksinen.

Niva, Mikael, Tuominen, Kari 2005. Benchmarking käytännössä. Hyviä kysymyksiä ja benchmarking-tutkimuksia. Itsearviointin työkirja. Vantaa: Hansaprint.

Ojala, Satu, Jokivuori, Pertti 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 23–40.

Seppänen-Järvelä, Riitta, Vataja, Katri 2009. Mitä työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen on? Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta, Vataja, Katri (toim.) Työyhteisö uusille urille - kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus. 13–30.

Suomen mielenterveysseura 2018. Mieli. Työhyvinvointi – Miten voit edistää omaa hyvinvointiasi? Saatava osoitteessa: <<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/työhyvinvointi-miten-voit-edistaa-omaa-hyvinvointiasi>>. Luettu 5.10.2018.

Tela 2018. Työeläkejärjestelmä. Työkyvyn arviointi. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tela.fi/tyokyky>>. Luettu 1.9.2018.

Työterveyslaitos 2018. Työhyvinvointi. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 1.9.2018.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

Työterveyslaitos 2018. Työkykyinen työntekijä. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Ergonomia. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>>. Luettu 5.10.2018.

Työturvallisuuskeskus 2011. Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka. Työhyvinvointikysely. Työkykyvaltti, työhyvinvointia kehityskeskustelulla-hanke. Saatavana osoitteessa: <<https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyoehyvinvointikysely/Tyohyvinvointikysely-original.pdf>>. Luettu 5.10.2018.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

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

Avoin tutkimuslupahakemus

Hei,

olen viimeisen vuoden sosionomiopiskelija Metropolian ammattikorkeakoulusta ja suoritan viimeistä työharjoitteluani Autismisäätiön, X ryhmäkodissa. Olen kesäsijaisena työsuhteessa, mutta suoritan samalla harjoittelua.

Olen keskustellut esimieheni X, kanssa siitä, että minun olisi mahdollista tehdä opinnäytetyöni X ryhmäkodille. Ajatuksissa minulla on ollut muun muassa työn kuormittavuuteen työntekijöiden näkökulmasta liittyvän opinnäytetyön tekeminen tai esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvän oppaan tai kansion suunnittelu, jonka voisin luoda esimerkiksi työntekijöiden vastaaman kyse-
lyn perusteella. Voisin myös järjestää innovatiivisen työpajan, jossa yhdessä työntekijöiden kanssa suunnittelemme tapoja ja menetelmiä työhyvinvointiin liittyen. Minulle saa myös ehdottaa aiheita, mikäli sellaisia tulee mieleen.

Haluaisin siis tiedustella, onko minun mahdollista tehdä opinnäytetyö X ryhmäkodille? Mikäli saan luvan opinnäytetyön tekemiseen, haluaisin myös tietää, kuinka anonyyminä haluatte, että opinnäytetyön teen? Saanko puhua Autismisäätiöstä ja yksiköstä johon sen teen? Onko säätiöllä tutkimuslupaa vai tuleeko minun hakea sitä?

Kiitos paljon ja mukavaa kesää!

Terveisin, Veera Vilén

veera.aliisa@gmail.com

Tervehdys!

Opiskelen sosionomiksi Metropolian Ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyöni Autismisäätiölle. Opinnäytetyöni koskee **työhyvinvoinnin kehittämistä ja edistämistä yhteiskehittämisen kautta**. Järjestän syksyllä 2018 yhteiskehittämisen työpajan, jossa toimipisteen työntekijät yhdessä suunnittelevat ja innovoivat jotakin, joka edistää työhyvinvointia. Se "jokin" voi olla esimerkiksi uusi työmenetelmä tai käytäntö.

Ennen työpajan järjestämistä toivon, että työntekijät täyttäsivät kyselylomakkeen, jossa on kysymyksiä liittyen työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Tämän lomakkeen avulla ideointi lähtee paremmin käyntiin työntekijöiden omassa mielessä, sekä helpottaa minua ohjaamaan työpajaa tehokkaammin haluttuun ja tarvittavaan suuntaan. Lomakkeen avulla Autismisäätiö saa arvokasta tietoa tulevaisuuden kehittämistyötä varten.

Kyselylomake suoritetaan nimettömästi, eikä henkilö- ja yhteystietoja tarvitse luovuttaa missään vaiheessa. Käytän kyselylomakkeen vastauksia opinnäytetyöni kirjallisessa osuudessa. Mikäli sinulle tulee mieleen jotain kysyttävää, ota yhteyttä.

Toivoisin, että palauttaisit täytetyn kyselylomakkeen 20.8. mennessä.

Kiitos yhteistyöstä!

Terkuin,
Veera Vilén
Metropolia Ammattikorkeakoulu
veera.palonen2@metropolia.fi

Sosiaalinen työhyvinvointi

täysin eri
mieltämelko eri
mieltäen osaa
sanoamelko sa-
maa mieltätäysin sa-
maa mieltä

Työyhteisössäni ollaan
rehellisiä ja avoimia.

Työyhteisössäni annetaan
ja pyydetään apua.

Työntekoa häiritsevät asiat
ratkaistaan työyhteisös-
säni.

Työyhteisössäni käyttäydy-
tään asiallisesti.

Työyhteisöni voi kokonai-
suudessaan hyvin.

Fyysinen työhyvinvointi

täysin eri
mieltämelko eri
mieltäen osaa
sanoamelko sa-
maa mieltätäysin sa-
maa mieltä

Työpaikallani on huomi-
oitu työergonomia.

Työn fyysiset vaatimuk-
set ovat kohtuulliset.

Minulla on mahdollisuus
riittävään määrään
taukoja.

Minulla on mahdollisuus
käyttää työterveyden-
huoltoa riittävän katta-
vasti.

Työaikasuunnittelu on
toimiva ja tasapainoinen.

Psyykkinen työhyvinvointi

täysin eri
mieltämelko eri
mieltäen osaa
sanoamelko sa-
maa mieltätäysin sa-
maa mieltä

Minulla on mahdollisuus saada riittävästi työnohjausta.

Työni ei ole henkisesti liian raskasta.

Olen tasapainossa työni ja muun elämäni kanssa.

Minulla on mahdollisuus lisäkoulutukseen ja itseni kehittämiseen.

En kohtaa työssäni henkistä tai fyysistä väkivaltaa.

Mitkä asiat ovat työyhteisössäsi omasta mielestäsi erityisen hyvin?

Mistä työhyvinvointiin liittyvästä asiasta toivoisit ensisijaisesti keskusteltavan yhteiskehittämisen työpajassa?

Kiitos vastauksista!