



Marita Nummelin
Paula Rantti

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Terveys- ja sosiaalialan koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö, 2020

YHDESSÄ PAPERITTOMIA AUTTAMASSA

UUDENLAISEN TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ





Diak

TIIVISTELMÄ

Marita Nummelin, Paula Rantti
Yhdessä paperittomia auttamassa
Sivut 59 ja liitteet 4
Kevät, 2020
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK

Opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu työntekijälle itselleen, esimiehelle, työyhteisölle ja koko organisaatiolle. Opinnäytetyön työelämäkumppanina on paperittomien siirtolaisten parissa auttamistyötä tekevä uudenlainen, kolmen eri organisaation työntekijöistä muodostunut monimuotoinen työyhteisö. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää työyhteisölle sen ensimmäinen työhyvinvointipäivä. Tavoitteena on yhteisen työn kehittäminen työntekijöiden terveyden edistämisen, työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Työhyvinvointipäivä toteutettiin opiskelijoiden valitsemissa merellisessä ympäristössä, jossa oli mahdollisuus nauttia terveellistä ruokaa, osallistua liikuntatuokioon sekä työskennellä työpajoissa käsitellen työyhteisön yhteisiä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Osallistujien ehdottamista aiheista valittiin tärkeimmät yhteisesti työstettäviksi. Työhyvinvointipäivän aikana osallistujat nimesivät useita työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä ja tekivät yhteistä työtään koskevia päätöksiä terveyden edistämisen näkökulmasta. Työskentelyjen alussa ja lopussa osallistujille oli varattu erityiset hetket tunteiden ilmaisemiseen kuvakorttityöskentelyn avulla.

Opiskelijat toimivat päivän järjestäjinä, fasilitaattoreina ja kirjureina sekä materiaalin kokoojina. Opiskelijat käyttivät osallistavia, ratkaisu- ja voimavaraistavia työmenetelmiä. Työhyvinvointipäivästä kerätyn palauteen ja työpajoissa työskentelyn aineiston perusteella voidaan päätellä, että yhteisen työn kehittämistä edistään tämän kaltaisessa työhyvinvointipäivässä. Työhyvinvointipäivä on osa työyhteisön ja työn kehittämistä. Työyhteisö juurruttaa sovitut käytännöt ja pelisäännöt arkityöhön, yhdessä sovituin keinoin.

Avainsanat: Terveyden edistäminen, työyhteisö, työhyvinvointipäivä

ABSTRACT

Marita Nummelin, Paula Rantti
Working together to help the undocumented migrants
59 p., 4 appendices
Spring, 2020
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Health Care
Registered Nurse (UAS)

This study focused on the employee and the work community perspective of occupational health. The responsibility for health and well-being at work lies on the employees themselves, the employer, the work community and the organisation. For this thesis, as a collaborative partnership was a new and diverse work community composed of employees from three different organisations, which helps undocumented migrants. The purpose of this practical thesis was to arrange an occupational health day in a work community for the first time. The aim was to develop communal work from the perspective of promoting health and well-being at work.

The occupational health day was arranged in seaside surroundings, in a place chosen by the students where the team had an opportunity to enjoy healthy food, participate in physical exercise, and to attend workshops in order to discuss topics relating to occupational health in the work community. The most central themes suggested by the participants were selected to be worked at together. During the day, the participants named several factors affecting well-being at work and made decisions regarding their shared work from the perspective of promoting occupational health and well-being. At the beginning and end of the workshops, a set amount of time was reserved for the participants to express their feelings using picture cards.

The occupational health day was arranged by the students, who acted as facilitators, took notes and compiled the material. The students used participatory, solution-oriented and empowering working methods. The conclusion that can be drawn from feedback collected during the day and the material worked at in the workshops was that an occupational health day promotes the development of shared work. An occupational health day was an integral part of developing work and work communities.

Keywords: Health promotion, well-being, work community, occupational health day



SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI – TERVEYDEN EDISTÄMISTÄ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ	5
2.1 Terveys ja terveyden edistäminen	5
2.2 Salutogeneesiteoriasta voimavarakeskeisyyteen.....	7
2.3 Työhyvinvointi ja sen osatekijät	8
2.4 Laki työhyvinvoinnista ja työterveyshuollon järjestäminen.....	11
3 MONIMUOTOISET TYÖYHTEISÖT PAPERITTOMINEN TUKENA	13
3.1 Monimuotoinen työyhteisö	13
3.2 Paperittomat siirtolaiset Suomessa.....	16
3.3 Paperittomia auttavat tahot ja työntekijöiden kokemuksia työstään	19
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	21
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	22
5.1 Opinnäytetyön prosessi.....	22
5.2 Työhyvinvointipäivän suunnitteluprosessi	23
5.3 Työhyvinvointipäivän toteutus ja käytetyt menetelmät	27
5.4 Työhyvinvointipäivän tuotos	32
6 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN ARVIOINTI	33
6.1 Itsearviointi.....	33
6.2 Toimijoiden palaute	36
7 EETTISET KYSYMYKSET	38
8 POHDINTA	40
8.1 Opinnäytetyön prosessin yhteenveto.....	40
8.2 Työhyvinvointipäivän yhteenveto	41
8.3 Ammatillinen kasvu.....	43
8.4 Opiskelijana ja esimiehenä	45
8.5 Oppimiskokemuksia opiskelijana	46
LÄHTEET	48

LIITE 1 Kutsu työhyvinvointipäivään	55
LIITE 2 Työhyvinvointipäivän 9.9.2019 ohjelma	57
LIITE 3 Palaute työhyvinvointipäivästä.....	58
LIITE 4 Lupapyyntö työhyvinvointipäivään osallistujille.....	59

1 JOHDANTO

Työelämä on murroksessa. Muuttuvassa työelämässä kehittämisen tavoitteena on yhä nopeatempoinen innovointi, toimintakonseptien jatkuva uudistaminen ja organisaatorajoja ylittävä asiantuntijuus.

Muutoksien keskellä oleellista on huomioida, että työn tekeminen säilyy mielekkäänä, turvallisena, hallittavana sekä terveellisenä. Roolit ja toimenkuvat poikkeavat tavanomaisesta ja usein kehittämisen tavoitteena onkin toimintakonseptin jatkuva uudistaminen sekä verkostomainen asiantuntijuus- ja organisaatorajoja ylittävä työyhteisöllisyys. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeää on edistää työyhteisön vaikutusmahdollisuuksia, sekä lisätä aktiivista toimijuutta oman työn hallinnassa ja kehittämisessä. (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työn kehittäminen.)

Toimintaympäristömme muuttuu. Sosiaali-, terveys- ja kirkonalalla työskentelevät ovat kohdanneet suhteellisen uuden asiakasryhmän, paperittomat siirtolaiset, joiden auttamisessa ja hoitamisessa on tavallista suuremmat ja monimutkaisemmat haasteet Suomen kansalaisiin verrattuna. Paperittomalla siirtolaisella ei ole laillisen oleskeluoikeuden suoma suojaa eikä oikeuksia. Paperittoman siirtolaisen parissa auttamistyötä tekevät työntekijät kohtaavat asiakastyöstä nousevien tarpeiden ja auttamistyön mahdollisuuksien sekä keinojen suuren ristiriidan. Auttamistyötä ei välttämättä ymmärretä ja työn oikeutusta epäillään. Ymmärtääkö muu työyhteisö tai esimies työntekijän tekemää työtä ja sen erityisyyttä?

Opinnäytetyön työelämäkumppanina on paperittomien siirtolaisten parissa auttamistyötä tekevä uudenlainen, kolmen eri organisaation työntekijöistä muodostunut monimuotoinen työyhteisö. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää työyhteisölle sen ensimmäinen työhyvinvointipäivä. Tavoitteena on yhteisen työn kehittäminen työntekijöiden terveyden edistämisen, työhyvinvoinnin näkökulmasta.

2 TYÖHYVINVOINTI – TERVEYDEN EDISTÄMISTÄ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

2.1 Terveys ja terveyden edistäminen

Työllä on tärkeä merkitys yksilölle. Parhaimmillaan työ tuottaa iloa tekijälleen, työyhteisölle ja koko organisaatio hyötyy. Työelämän vaatimukset, ongelmat johtamisessa, työyhteisössä ja työntekijän erilaiset elämäntilanteet saattavat yhdessä muuttua työntekijän kokemaksi työpahoinvoinniksi ja sairastumiseksi. Työntekijä voi olla myös liian sitoutunut ja omistautunut työllensä, jolloin työ alkaa täyttää vapaa-aikaa ja riskinä on uupuminen työtaakan alle (Lehto & Sutela 2004). Muuttuvassa työympäristössä työntekijöiden työhyvinvoinnista on huolehdittava. Vastuu työhyvinvoinnista on koko organisaatiolla, työyhteisöllä sekä työntekijällä itsellään ja esimiehillä. Lisäksi työhyvinvoinnin piirissä työskentelevät mm. työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi.)

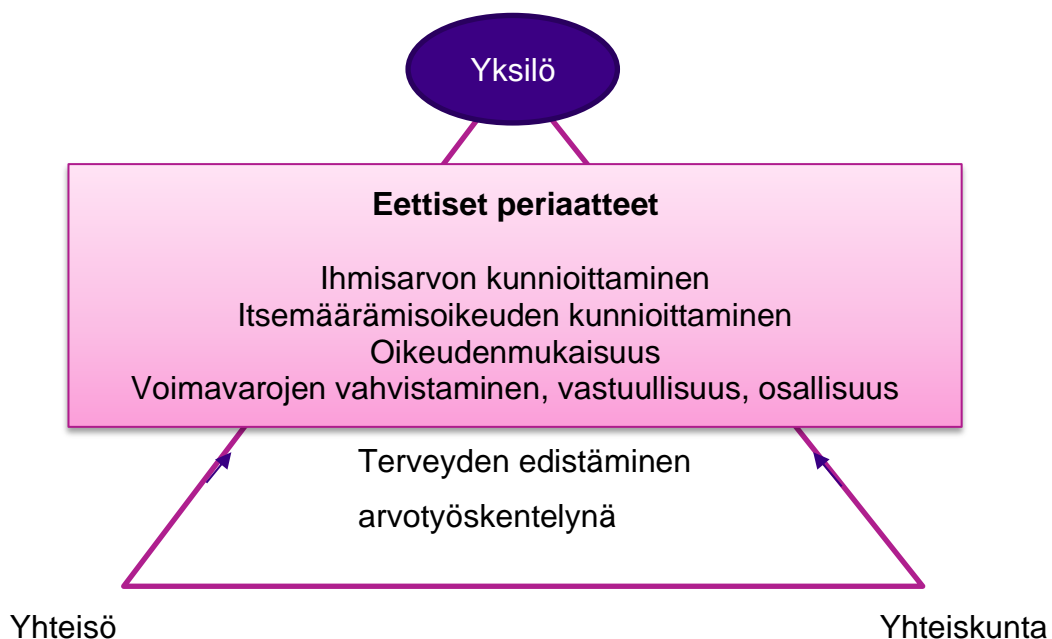
Käsitteenä terveys ei ole yksiselitteinen (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 10). Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmä terveydestä vuodelta 1948 on kuitenkin yleisesti käytetty: terveys ei ole vain sairauden tai raihnaisuuden poissaoloa, vaan kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia (Nikula 2011, 8). Myöhemmin WHO on täydentänyt määritelmää Ottawan asiakirjassa 1986. Terveiden edistäminen on arvoihin perustuvaa tavoitteellista toimintaa ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin aikaansaamiseksi ja sairauksien ehkäisemiseksi. Se sisältää sairauksien ennaltaehkäisyn ja terveyden suojelun. Tavoitteena on lisätä ihmisten mahdollisuuksia ja edellytyksiä huolehtia omasta ja ympäristönsä terveydestä. (WHO, Ottawa Chartter 1986.)

Terveiden edistäminen koskettaa laaja-alaisesti eri tieteenaloja ja toimintakenttiä ja siksi sen määrittely on haastavaa (Pietilä 2010, 10; Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005, 46). Ottawan asiakirjan määritelmä terveydestä sopii kuitenkin terveyden edistämisen määritelmäksi, koska siihen sisältyy ajatus terveyden edistämisestä ennakoidusti, promotiivisesti ennen ongelmien syntymistä. Promotiivisen

vastakohta, preventiivinen on puolestaan ongelmalähtöistä sairauksien ehkäisyä. Promotiivisessa terveyden edistämisessä yksilön ja yhteisön suojaavia tekijöitä, voimavaroja vahvistetaan ja tuetaan. (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005.) Keskeistä on tunnistaa terveyttä määrittävät tekijät ja vaikuttaa niihin. Terveyttä vahvistavat tekijät voivat olla joko sisäisiä tai ulkoisia. (Hiilamo & Saari 2010.)

Laajaa terveyden edistämisen kenttää voidaan hahmottaa neljän ulottuvuuden kautta: 1) yksilö- ja yhteisötasoinen terveyden edistäminen, 2) yhteiskunnallinen terveyden edistäminen, mikä toteutuu terveystalvelujen linjauksissa ja järjestämisessä sekä yhteiskuntapolitiikassa, 3) ympäristöllinen terveyden edistäminen terveyttä tukevan ympäristön rakentamiseksi ja 4) globaali ulottuvuus, jossa luodaan laajempaa terveyden edistämisen kulttuuria ja etiikkaa. (Pietilä 2010, 10,11.) Opinnäytetyössä aihetta lähestytään yksilön ja työyhteisön kysymyksenä.

Terveyden edistäminen on arvotyöskentelyä, jossa tavoitteena on inhimillisen elämän toteutuminen. Arvot ovat kulttuuri- ja aikasidonnaisia ja siksi muuttuvia. Suomessa eettisiksi periaatteiksi luetaan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, voimavarojen vahvistaminen, vastuullisuus ja osallisuus. (kuvio 1). (Pietilä, Länsimies-Antikainen, Vähäkangas, Pirttilä 2010, 18-21.)



Kuvio 1 Eettiset periaatteet terveyden edistämisessä. (Pietilä, Länsimies-Antikainen, Vähäkangas, Pirttilä 2010, 19).

Käytännössä terveyden edistämistä voidaan lähestyä monesta suunnasta: sisälön, kohderyhmien, toimintaympäristön ja toimintatapojen kautta. (Sairaanhoitajat.fi). Terveyden edistäminen työympäristössä toteutuu yksittäisten työntekijöiden toimintatavoissa, työnantajan tarjoamissa mahdollisuuksissa ja toiminnassa sekä yhteiskunnan säätämien lakien puitteissa. Työnantajan velvollisuus on järjestää henkilöstölleen työterveyspalvelut työsopimuslain mukaisesti. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnan avulla ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä ja työyhteisön toimintaa. (L 1383/2001.)

2.2 Salutogeneesiteoriasta voimavarakeskeisyyteen

Voimavarakeskeinen toimintatapa liittyy läheisesti terveyden edistämisen tavoitteelliseen toimintaan. Voimavarakeskeinen lähestymistapa pohjaa salutogeneesiteoriaan eli terveyden syntyteoriaan. Stressitutkija, lääketieteen sosiologi Aaron Antonovsky tutki 1970-luvulla kysymystä, mitkä tekijät auttavat ihmistä ja ihmisryhmiä elämään hämmästyttävän normaalisti vaikeista kokemuksistaan huolimatta. Yhteisenä nimittäjänä löytyi ryhmän jäsenten optimistinen elämänsä asenne, kokemus elämän haasteellisuudesta ja merkityksellisyydestä sekä kyky tunnistaa ja käyttää hyväkseen omia ja yhteisön voimavaroja. Ihmisen kykyä voimavarojensa tunnistamiseen ja hyväksikäyttämiseen, Antonovsky alkoi nimittää yhtenäisyyden eli koherenssin tunteeksi. (Lindström & Eriksson 2010, 33). Koherenssin tunne vaimentaa stressin kokemusta ja on erityisen merkittävä yksilön mielenterveyden edistäjä.

Terveyslähtöiset tutkimukset keskittyvät terveysprosesseja edistävien ja hyvinvointia ja elämänlaatua parantavien voimavarojen tutkimiseen. Salutogeeniseen ajatteluun pohjautuvia käsitteitä ovat mm. elämänhallinta, koherenssin tunne,

pystyvyyden tunne, opittu toiveikkuus, opittu optimismi, omavoimaisuus, toiminnan toimivalta, elämänlaatu, kulttuurinen pääoma, resilienssi, kukoistaminen, hyvinvointi ja voimaantuminen. (Lindström & Eriksson 2010, 47.)

2.3 Työhyvinvointi ja sen osatekijät

Työhyvinvointi on ilmiönä moniulotteinen ja tasoinen. Se sisältää objektiivisen ja subjektiivisen tason.

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

Hyvinvointia voidaan lähestyä sekä pahoinvointia ja jaksamisongelmia että positiivista työhyvinvointia tutkimalla. Työhyvinvoinnista huolehdittaessa edistetään yksilön ja työyhteisön terveyttä. Kyse on siis terveyden edistämisestä työympäristössä kattaen kaiken, millä on vaikutusta työntekijän terveyteen ja toiminta- ja työkykyyn. (Rautio & Husman 2010, 167.) Työnantaja ja työntekijät vastaavat yhdessä työpaikan työhyvinvoinnista, sen toteutumisesta ja edistämisestä.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet arkityössä läsnäolevat osatekijät. Organisaatiossa yksittäiset tapahtumat eivät toimi ratkaisuna parantaa työhyvinvointia vaan työhyvinvoinnin parantamista tulee tehdä suunnitelmallisesti ja laaja-alaisesti. Työhyvinvointia kohentavissa toimenpiteissä keskiössä ovat henkilöstö, työympäristö, työprosessit ja johtaminen. (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi.)

Marja-Liisa Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja työntekijä itse (Manka 2012).



Kuvio 2 Työhyvinvoinnin tekijät (Manka 2012)

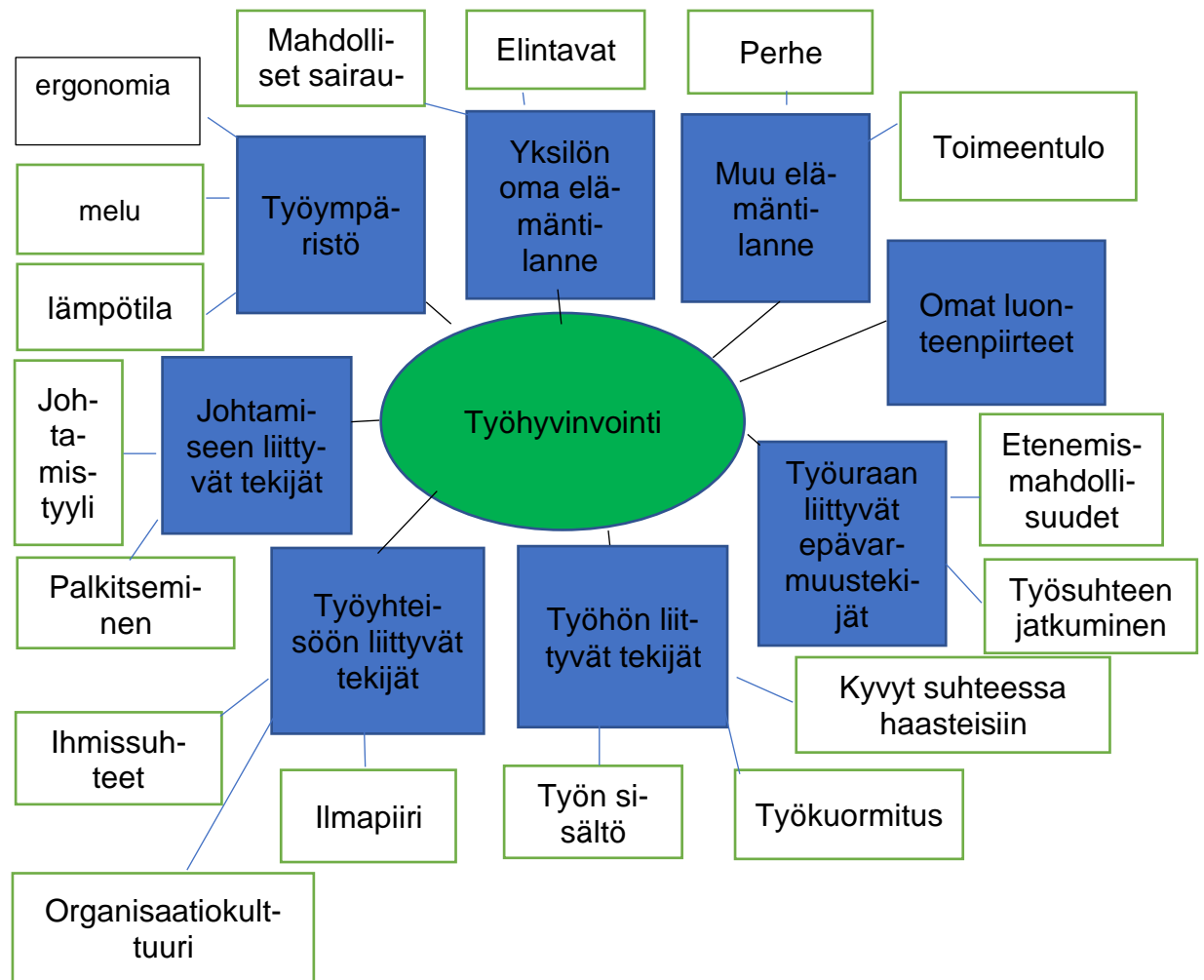
Ihmisen asenteet vaikuttavat siihen, miten hän kokee työympäristönsä ja millaisia tulkintoja hän antaa tapahtumille. Kokemus työstä ja työhyvinvoinnista on yksilöllinen. Millaisena kukin työpaikkansa näkee, vaikuttaa myös ihmisen psykologinen pääoma, persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto. (Manka 2012.)

Työhyvinvointia edistävä organisaatio on tavoitteiltaan, strategioiltaan ja visioltaan selkeä ja se osaa viestiä henkilöstöään niistä. Organisaatio on myös rakenteeltaan joustava kyeten mukauttamaan työprosessit asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Liikkeessä oleva organisaatio luottaa työntekijöihinsä kontrolloimisen sijaan ja näkee työntekijöiden potentiaalin. Työhyvinvointia tukevassa organisaatiossa panostetaan turvallisiin työolosuhteisiin ja työntekijöiden jatkuvaan kehittämiseen. (Manka 2012.)

Esimiehen tehtävänä on viedä organisaation strategiat ja visiot käytäntöön johtamalla joukkojaan. Esimiehen tärkeitä ominaisuuksia ovat hyvät vuorovaikutustaidot. Esimiehen tulee kuunnella, kannustaa ja rakentaa luottamusta. Tunnetaitojen lisäksi hänen tulee kyetä näkemään tulevaisuuteen ja rakentamaan sitä ennakkoiden. Voimaannuttava ja jaettu johtaminen antaa tilaa ideoimiselle ja työntekijöiden erilaisuudelle. Positiivinen johtaja luo positiivisen työilmapiirin. (Manka 2012.)

Hyvinvointia tukeva työ on sellaista, johon työntekijällä on vaikutusvaltaa. Työntekijä kokee työn mielekkääksi ja monipuoliseksi sekä siinä on mahdollisuus uuden oppimiseen. Tehdystä työstä työntekijä saa vastaavan korvauksen, palkkion. Hyvä työyhteisön ilmapiiri syntyy toisen työn arvostamisesta, luottamuksesta, avoimuudesta, toisten auttamisista ja onnistumisista. (Manka 2012.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi tarkoittaa fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia, missä kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi mikäli henkilön perhe-elämä on tasapainossa ja hän kokee sen myönteisenä, se toimii hänen voimavaranaan myös työssä. Monet eri osatekijät yhdessä vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja siihen millaisena henkilö työhyvinvointinsa kokee. (Virolainen 2012, 13,100.) Seuraavassa kuviossa (kuvio 3) työhyvinvoinnin osatekijöitä on kuvattu työhyvinvoinnin näkökulmasta ja otettu huomioon mm. perheen, talouden ja työympäristön vaikutukset työhyvinvointiin.



Kuvio 3. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (mukaellen Virolainen 2012, mukaellen Naumanen ym. 2012; Laine 2009; Hakanen 2005; Lindström & Leppänen 2002)

2.4 Laki työhyvinvoinnista ja työterveyshuollon järjestäminen

Työturvallisuuslaki (L 738/2002) määrittää työnantajan velvollisuudet työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiselle. Laissa on säädetty työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, tällöin työnantajan on huomioitava seikat, joilla on vaikutusta itse työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin. Huolehtimisvelvoitteen laajuutta rajatessa huomioidaan tekijät, kuten ennalta arvaamattomat ja epätavalliset olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Tähän sisältyy myös poikkeukselliset tapahtumat joiden seurauksia ei olisi voinut välttää kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta.

Työnantajan velvollisuus on suunnitella, valittava, mitoitettava ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi. Työtä suunnitellessa ja mitoittaessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Tämä huomioidaan koko työnantajan organisaation kaikessa toiminnassa. (L 738/2002.)

Laki asettaa työsuojausohjelman toimintaohjeen.

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojausohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

(L 738/2002 9§)

Työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta työhyvinvoinnin kannalta määrittelee työturvallisuuslain lisäksi myös työterveyshuoltolaki (L 1383/2001), joka velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon omalla kustannuksellaan. Työnantajan ja työterveyshuollon tehtävä yhdessä on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaaroja- ja haittoja, sekä toimia työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin työterveyshuoltolaissa, säädetään. Työnantajan ja työterveyshuollon tulee tehdä kirjallinen sopimus. (L 1383/2001.)

Käytännön tasolla työpaikan tarpeet huomioiden työnantaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja suunnittelevat yhdessä työterveyspalveluiden sisällön ja toiminnot. Tästä tehdään kirjallinen sopimus, joka on työntekijöiden nähtävällä. Lisäksi työnantajan sekä työterveyden on laadittava toimintasuunnitelma, jonka tavoitteiden ja tarpeiden toteutumista on seurattava ja arvioitava säännöllisesti. (Työsuojausohjelma. Työterveyshuollon järjestäminen.)

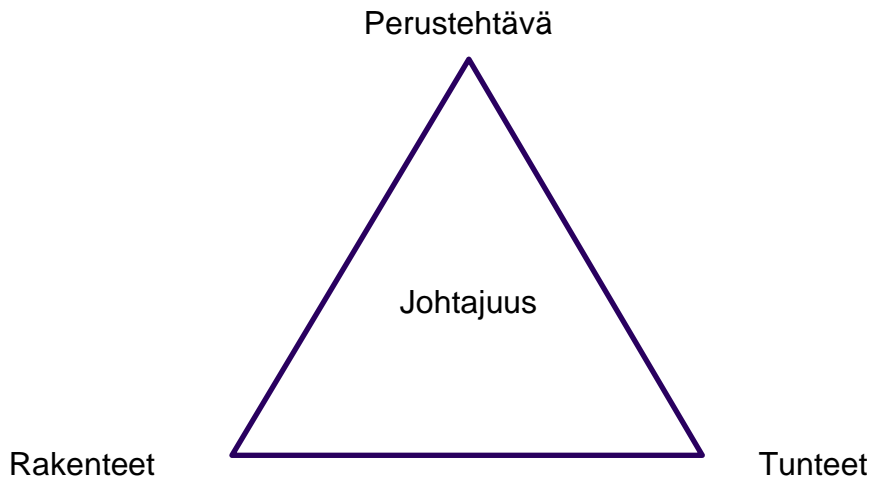
Työterveyshuollon järjestämisen ja toimintasuunnitelman tavoitteena on mahdollistaa terveellinen ja turvallinen työympäristö, sekä ehkäistä sairauksia ja tapaturmia, jotka liittyvät kyseiseen työhön. Työterveydenhuollon asiantuntija voi ehdottaa parannuksia esimerkiksi työympäristön ja työmenetelmien kohentamiseksi, sekä työterveyden ja työkyvyn edistämiseksi ja tukemiseksi koko työuran ajan. Yhteistoimintaa työnantajan ja työterveyshuollon välillä suunniteltaessa sekä arvioidessa on työntekijöitä tai heidän edustajaansa kuultava myös. Työntekijöillä on oikeus tehdä ehdotuksia yhteistoiminnan kehittämiseksi. Työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien täyttymistä ja työterveyshuollon järjestämistä valvoo työsuojeluviranomainen. (Työturvallisuuskeskus. Työterveys. Tavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö.)

3 MONIMUOTOISET TYÖYHTEISÖT PAPERITTOMINEN TUKENA

3.1 Monimuotoinen työyhteisö

Työyhteisöllä tarkoitetaan ihmisisten muodostamaa sosiaalista yhteisöä, jolla on yhteinen perustehtävä. Perustehtävä kertoo, miksi työyhteisö on olemassa ja mitä se tekee. (Kyrönseppä 2012, 33.) Organisaatio antaa työyhteisölle puitteet. Se pitää sisällään hallinnon ja johtamisjärjestelmät. Organisaatio määrittelee toiminnan tarkoituksen ja rajat muihin organisaatioihin. Organisaatiossa voi olla useita työyhteisöjä, jotka toteuttavat osaltaan organisaation asettamia tavoitteita. Organisaatio ja sen työyhteisöt vaikuttavat toinen toisiinsa. (Kallasvuo 2012, 78.) Tavoitteellisessa ja tarkoituksenmukaisessa työssä tarvitaan johtajuutta, siksi organisaatiossa on nimetyt esimiehet. Työyhteisössä johtajuus käsittää myös kunkin työntekijän itsensä johtamisen ja tilannejohtamisen. Työyhteisön toimivuuteen vaikuttavat johtajuus, rakenteet, perustehtävä ja tunteet. (Kyrönseppä 2012, 33, 37.) Rakenteet kuvaavat millaisia johtamisrakenteita, ammatillisuutta, koulutusta, vuorovaikutusta, yhteistyötä ja viestintää sekä työhyvinvointia tukevia rakenteita työyhteisössä ja laajemmin organisaatiossa on. Muutosvaiheissa rakenteiden

merkitys korostuu toimintaa mahdollistavina. Rakenteiden toimivuutta tulee arvioida kulloisenkin työyhteisön tarpeiden pohjalta. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä, Kärkkäinen 2012, 93-95.)



Kuvio 4 Työyhteisön toimintaa määrittävät tekijät (mukaellen Kyrönseppä 2012, 38)

Työyhteisöt ovat kehityksen ja muutoksen keskellä. Tämän päivän avainsanoja ovat muun muassa verkostomaisuus, projektimuotoisuus, organisaatorajoja ylittävä moniammatillisuus sekä monikulttuurisuus. Nopeatempoinen innovointi näkyy toimintakonseptien jatkuvana uudistamisena. Muutoksen aikana on tärkeää tarkastella uudenlaisen työyhteisön toimintaa ja johtaako kehitys haluttuun tulokseen. Tilanteiden ennakkointia on tehtävä koko prosessin ajan ja pikaratkaisujen sijasta työyhteisö pyrkii oppimaan ja kehittämään toimintaansa pitkäkestoisesti. Tämän kaltaista työyhteisöä kutsutaan resilientiksi työyhteisöksi. Resilientti työyhteisö joustaa ja ennakoi yhdessä tulevaa. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on, että työntekijällä on vaikutusmahdollisuudet oman työn tekemiseen. (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työn kehittäminen.)

Yhteisöllisyys työelämässä tukee terveyttä ja hyvinvointia, uuden oppimista sekä tuloksellisuutta. Työyhteisöstä työntekijä löytää turvaa sekä se lisää yhteenkuuluvaisuutta. Yhteisöllisyyden perusta on erilaisuuden hyväksyminen. Työyhteisön

voimavara, vuorovaikutus tuottaa sosiaalista pääomaa, joka vahvistaa yhteisön toimintaa ja edistää työntekijöiden välistä luottamusta, vastavuorovaikutteisuutta ja verkostoitumista. Vuorovaikutus tuo työyhteisöön myös mahdollisen haasteen, mikäli työryhmä ei siedä erilaisuutta, tällöin saattaa ilmetä myös negatiivisia tilanteita. Tavoitetietoisessa työyhteisössä voimavarana on kyky avoimeen kommunikointiin ja kyky tarkastellaan ihmissuhteita ryhmän edun näkökulmasta. Tavoitteena on, että ryhmän ongelmia käsitellään avoimesti ja että ammatillista, positiivista ja negatiivista palautetta voidaan antaa. Yhteisön muodostuminen on jatkuvaa aaltoilevaa prosessia. (Himberg, 1996,17-20.)

Projektityö luo mahdollisuuden oppivaan organisaatioon/työryhmään. Tämän edellytys on kuitenkin positiivinen yhteisöllisyys. Oppiva työryhmä osaa hyödyntää kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista ja oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Avoin vuorovaikutus sekä työyhteisön jäsenen kuunteleminen ovat pohja onnistuneelle työyhteisölle, siksi myös kielellä on suuri merkitys. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 16-17.) Opinnäytetyön keskiöissä on työyhteisö, jonka työskentelyä määrittää projektimuotoisuus. Kymäläinen ym. (2016) määrittelee projektityön kokonaisuudeksi, jonka päämäärä on ennalta määritetty, useiden toisiinsa liittyvien tehtävien muodostama ajallisesti, kustannuksiltaan ja laajuudeltaan rajattu kokonaisuus. Projekti muotoisuus sopii erinomaisesti tilanteisiin ja tehtäviin, joiden suorittaminen normaalissa toteutus- ja ohjausjärjestelmässä ei onnistuisi sujuvasti. Projektista vastaa yleensä yksi päävastuu henkilö, mutta projektimuotoisessa työryhmässä päämäärä on yhteinen, josta he ovat vastuussa yhdessä. Tämän kaltaisessa työskentelyssä korostuvat tiimityötaidot, joustavuus ja rohkeus työskennellä ennakkoluulottomasti. (Kymäläinen, Lakkala Carver & Kamppari 2016, 4.)

Isoherrasen mukaan moniammatillisen työryhmän muodostavat henkilöt, joilla on toisiaan täydentävää tietotaitoa, he ovat myös sitoutuneet yhteiseen päämäärään sekä tavoitteisiin, joihin pyritään yhteisesti sovitulla lähestymistavalla. Päämäärän suhteen heillä on yhteisvastuu. (Isoherranen 2012). Mitä vaativampaa yhteistyötä tehdään, sitä kehittyneempää sosiaalista osaamista tarvitaan. Asiakasläh-

töistä yhteistyötä, jossa on mukana useita asiantuntijoita ja mahdollisesti eri organisaatiota, kutsutaan moniammatilliseksi yhteistyöksi. Moniammatillinen yhteistyö- käsite perustuu systeemiseen ajattelutapaan. (Isoherranen 2008, 29).

On arvoitu, että Suomessa työskentelee noin 140 000 maahanmuuttajataustaista henkilöä. Heistä jopa neljännes arvioi olevansa korkeammin koulutettu kuin työtehtävä vaatisi. Monikulttuurisuus lisääntyy työelämässä ja tärkeää onkin saada kaikkien osaaminen hyödynnettyä, mikä motivoi työntekijää sekä edistää työyhteisön toimivuutta. Työterveyslaitos toteutti yhteistyössä Tilastokeskuksen kanssa hankkeen - Osaamisen ja työn yhteensopivuus monikulttuuristuvilla työpaikoilla (2015-2017). Hankeen tuotoksena syntyi opas mm. terveys- ja sosiaalialan työpaikkojen esimiehelle; Moniosaa! Työpaikkaosaamisen kehittämisen malli monikulttuurisille työpaikoille. Tavoitteena hankkeessa oli mm. tarkastella maahanmuuttajien osaamista sekä työnkuvaa useista erinäkökulmista. Hankkeessa tutkittiin myös ammatillisen osaamisen lisäksi tarvittavia osaamisen ulottuvuuksia sekä työntekijöihin kohdistettuja toiveita. Esiin nousevia asioita työyhteisön kannalta ovat yhteinen ymmärrys ja kieli, kulttuurinen ja sosiaalinen osaaminen sekä ymmärrys työprosessista ja työn kokonaiskuvasta. (Kurki & Toivainen 2017; Työterveyslaitos. Tutkimus ja kehittäminen. Osaamisen ja työn yhteensopivuusmonikulttuuristuvilla työpaikoilla (2015-2017.)

3.2 Paperittomat siirtolaiset Suomessa

Suomeen saapui vuonna 2015 noin 32 500 turvapaikanhakijaa. Turvapaikanhakijoista suurin osa tuli Irakista, Somaliasta ja Afganistanista. (Maahanmuuttovirasto. Tilastot.) Osasta turvapaikanhakijoista on tullut ns. uuspaperittomia saatuaan kielteisen turvapaikkapäätöksen ja jäätyään Suomeen vailla laillista maasäolo-oikeutta (Gadd & Jauhiainen 2018).

Moneen muuhun maahan verrattuna paperittomuus on Suomessa suhteellinen uusi, joskin pysyvä ilmiö. Kuntakyselyn mukaan Suomen 42 kunnassa oli 2000-4000 paperitonta vuonna 2017, kun taas Euroopan unionissa heitä on miljoonia. Suomessa eniten paperittomia on Helsingissä. Pääkaupunkiseudun muissa kunnissa ja Turussa paperittomia on muita kuntia enemmän. (Gadd & Jauhiainen

2018.) Paperittomien määrän kasvuun on vaikuttanut vuoden 2015 suuri turvapaikanhakijoiden määrä ja poliittiset linjaukset (Helsingin diakonissalaitos 2019).

Paperittoman määritelmää ei löydy laista eikä asetuksista, koska paperittomia koskevaa erillistä lainsäädäntöä ei ole (Pakolaisneuvonta. Paperittomat). Eri tahot määrittelevät paperittomuuden eri tavoin. Pakolaisneuvonnan määritelmän mukaan paperiton on maassa ilman oleskelulupaa oleskelevat, EU:n, Eta-valtioiden ulkopuolelta tai Sveitsistä kotoisin olevat ihmiset, joilta puuttuu sairausvakuutusturva sairastumisen tai sairaalahoidon varalta. Paperittomaksi luetaan myös Suomeen muualta kuin EU:n, Eta-maiden tai Sveitsin kautta tulleet, joiden viisumin ja oleskelun ehtona oleva yksityinen sairausvakuutusturva on päättynyt tai se ei ole ollut kattava. Myös EU-kansalaiset, joilla ei ole sairausvakuutusta luetaan paperittomiksi. (Pakolaisneuvonta. Paperittomat.)

Sisäministeriö käyttää nimitystä laittomasti maassa oleskeleva, koska lainsäädäntö ei tunne termiä paperiton (Sisäministeriö. Maahanmuutto. Laittoman maahanmuuton torjunta). Paperittomien asiaa ajava eurooppalainen kattojärjestö Picum käyttää termiä undocumented migrant tai irregular migrant. Sen näkemyksen mukaan paperittomasta ei pidä käyttää nimeä laitton maahanmuuttaja, koska se leimaa turvaa hakevan ihmisen rikolliseksi. Turvan hakeminen on ihmisen perusoikeus eikä rangaistava teko. (Platform for international cooperation on undocumented migrants. Words matter.) Opinnäytetyössä käytämme termejä paperiton siirtolainen ja paperiton.

Paperittomat ovat haavoittuva ihmisryhmä vailla oleskeluoikeuden tuomaa suojaa ja oikeuksia. Terveys- ja sosiaalihuollon näkökulmasta paperittomuus tarkoittaa, että paperiton jää suomalaisen sosiaali- ja terveystalouden ulkopuolelle. Paperittomat siirtolaiset voivat saada julkisessa terveydenhuollossa kiireellistä hoitoa omakustanteisesti. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuutto- ja kulttuurien moninaisuus. Maahanmuutto- ja hyvinvointi. Paperittomat. Paperittomien terveyspalvelut Suomessa.)

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus on kirjattu Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) peruskirjaan ja sen noudattamiseen jäsenvaltiot ovat sitoutuneet. Jokaisella ihmisellä on yhtäläinen oikeus elämään, vapauteen ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen. Ihmisoikeuksiin kuuluu vapaus valita asuinpaikka ja lähteä maasta sekä riittävä elintaso perusturvan takaamiseksi. Erityisesti on turvattava naisten ja lasten tarvitsema hoiva ja apu. (United Nations Human Rights 1948.) Suomen lainsäädäntö ja julkinen valta nojaa Suomen perustuslakiin. Sen mukaan, jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmiselämän arvoista turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Julkisen vallan on turvattava ihmisten perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen sekä ihmisten yhdenvertainen kohtelu lain edessä. (L 731/1999.)

Paperittomalla on oikeus saada kiireellistä sairaanhoitoa, mukaan lukien suun terveydenhoito, mielenterveys- ja päihdehoito sekä psykologinen tuki. Kiireellisellä sairaanhoidolla tarkoitetaan äkillisen sairastumisen, vamman, pitkäaikais-sairauden pahenemista tai toimintakyvyn alenemisen edellyttämää välitöntä arviota tai hoitoa, jota ei voida siirtää ilman sairauden pahenemista tai vamman vaikeutumista. Kiireellisen hoidon kustannuksista vastaa paperiton. (L 1062/1989; L 1326/2010; Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Sosiaali- ja terveystalvet. Turvapaikanhakijoiden palvelut. Laittomasti maassa oleskelevien sosiaali- ja terveydenhuolto.) Kunnat voivat itsenäisesti päättää hoidon kustannuksista ja voivat myös jättää kustannukset asiakkaalta perimättä. Terveyden- ja hyvinvointilaitoksen selvityksen mukaan paperittomien henkilöiden terveystalvet on puutteita. Paperittomien tunnistaminen terveystalvet on vaikeata puutteellisen ohjeistuksen vuoksi. Terveystalvetjen kustannusten korvauskäytännöt ovat epäselviä. Lisäksi paperittomat tulisi huomioida tarttuvien tautien ehkäisyssä ja rokottamisessa. (Keskimäki, Nykänen & Kuusio 2014.)

Laittomaan maahan tuloon tai maassa oleskeluun liittyy paljon riskejä ja ongelmia mm. ihmisten salakuljetus, ihmiskauppa, paritus ja kiskonnantapainen työsyryntä. Näitä liitetään myös järjestytyneeseen rikollisuuteen. (Koistinen & Jauhiainen 2017.) Paperittomien siirtolaisten tilanne on tukala, koska heillä on olemattomat mahdollisuudet kohentaa omaa elämäntilannettaan ilman että he saavat oleskeluluvan ja mm. laillisen oikeuden työlistyä.

3.3 Paperittomia auttavat tahot ja työntekijöiden kokemuksia työstään

Paperittomia siirtolaisten hätä ei ole jäänyt tunnistamatta. Monet auttamistyötä tekevät tahot ovat käynnistäneet uusia toimintamuotoja paperittomien siirtolaisten auttamiseksi. Julkinen sektori on joutunut miettimään erityisesti sosiaali- ja terveystalvaeluja myös paperittomien siirtolaisten näkökulmasta.

Gaddin ja Jauhialaisen tekemän selvityksen mukaan paperittomille tarjotuissa sosiaali- ja terveystalvaeluissa on kuntakohtaisia eroja. Laki velvoittaa kuntia järjestämään paperittomille ainakin kiireelliset sosiaali- ja terveystalvaelut. Monet kunnat tarjoavat paperittomille myös ei kiireellistä sairaanhoitoa, vaikkei laki siihen velvoitakaan. (Gadd & Jauhialainen 2018.)

Helsingissä paperittomien sosiaali- ja terveystalvaelut on keskitetty. Paperittomat saavat välttämättömät terveystalvaelut. Alaikäiset ja raskaana olevat saavat samat terveystalvaelut kuten helsinkiläiset. Hoitajan ja lääkärin vastaanottokäynnit ja neuvolatalvaelut ovat paperittomille maksuttomia. (Helsingin kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimi. Talvaelut. Talvaelukuvaus. Paperittomien sosiaali- ja terveystalvaelut Helsingissä.) Helsingissä paperittomille on tarjolla neuvontaa- ja ohjausta, ruokaa, hätämajoitusta, yökahvila- ja päiväkeskustoimintaa sekä viriketoimintaa kirkon, säätiöiden, järjestöjen, verkostojen ja vapaaehtoisten toimesta (Diakonissalaitos; Helsingin seurakuntayhtymä; Punainen Risti; Sininauhasäätiö; Vailla Vakinaista Asuntoa ry.). Pakolaisneuvonta ry antaa oikeudellista neuvontaa paperittomille (Pakolaisneuvonta. Paperittomat). Global Clinicit tarjoavat paperittomille terveystalvaeluneuvontaa ja apua terveystalvaelongelmiin moniammatillisin vapaaehtoisresurssein. Toimintaa on Helsingin lisäksi Turussa, Lahdessa, Tampereella ja Joensuussa. (Global Clinic.)

Kunta-analyysin mukaan 78 % niistä kunnista, joissa on paperittomia, auttaa paperittomia. Lähes kaikki näistä kunnista tarjoaa paperittomille terveystalvaeluja. Kunnista, joissa paperittomia on, 57 % tarjosi heille asumistalvaeluja ja muita sosiaalihuollon talvaeluja 66 %. Myös yksityiset henkilöt ja seurakunnat tarjoavat asumistalvaeluja paperittomille. Muita tukitalvaeluja järjestetään erityisesti isoissa kaupungeissa. Joissakin kunnissa paperittomia ohjataan Vapaaehtoisen paluun

ohjelmaan, Suomesta poistamisen järjestelmään. Jossain kunnissa paperiton saa palveluja anonyymisti. (Gadd & Jauhiainen 2018.)

Kirkon, sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kohdatessaan paperittomia työsäännön joutuvat he väistämättä kohtaamaan myös rajalliset auttamismahdollisuutensa. Opinnäytetyössään Elo toi esille julkisen sektorin sosiaalialan työntekijöiden kokemukset eettisistä ristiriidoista asiakassuhteen kaikilla tasoilla sekä kokemuksen sosiaalityön tekemisen mahdollittomuuden työn tyypillisistä lähtökohdista käsin (Elo 2017). Alangon ja Okon haastattelututkimukseen osallistuneet seitsemän diakoniatyöntekijää pääkaupunkiseudulta toivat esille paperittomien asiakkaiden auttamisen tärkeyden, mutta samalla työhön liittyvät haasteet: yhteisen kielen puute, asiakkaiden vaikeus luottaa viranomaisiin, yhteiskunnan riittämätön tuki, diakonisen avun väliaikainen ja toissijainen luonne sekä ohjeistuksen puute. (Alanko & Okko 2016). Hällstenin haastattelututkimuksessa paperittomia naisia kohdanneet työntekijät kokivat riittämättömyyden, säälin, turhautumisen ja voimattomuuden tunteita. Voimaa työhön he saivat pienistä ilon aiheista ja onnistumisista, asiakkaiden osoittamasta kiitollisuudesta, hyvästä työilmapiiristä ja kokemuksesta yhteisen työn merkityksellisyydestä. (Hällsten 2014.) Sekä julkisella että kolmannella sektorilla toimivilla sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on ollut epäselvyyttä paperittomien auttamisesta ja sen laillisuudesta. Paperittomien auttamista ei ole kriminalisoitu. Suomalainen terveydenhuolto linjaa paperittomien hoitamisen terveydenhoitohenkilöstön ammattieettisenä velvollisuutena eikä laittomana tekona (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuutto- ja kulttuurien moninaisuus. Maahanmuutto- ja hyvinvointi. Paperittomat. Paperittomien terveyspalvelut Suomessa).

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

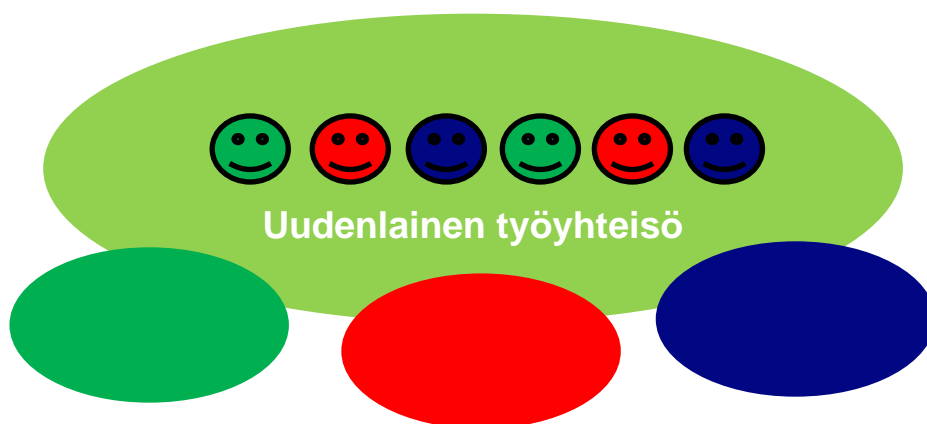
Opinnäytetyö työelämän yhteistyökumppanina on paperittomien siirtolaisten parissa auttamistyötä tekevä uudenlainen, kolmen eri organisaation työntekijöistä muodostunut monimuotoinen työyhteisö. Asiakastyön tarpeista käsin muodostunut työyhteisö on monikielinen, monikulttuurinen ja siinä toimivilla on erilaisia koulutustaustoja mm. sosiaali- ja terveydenhuollon eriasteisia koulutuksia.

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää työyhteisölle sen ensimmäinen työhyvinvointipäivä. Tavoitteena on yhteisen työn kehittäminen työntekijöiden terveyden edistämisen, työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Työhyvinvointi on nostettu yhdeksi painopistealueeksi myös yhdessä opinnäytetyön yhteistyöorganisaatiossa. Kirjeessään henkilöstölle organisaation johtaja kirjoitti:

Henkilöstön jaksamiseen kiinnitetään ... erityistä huomiota johdon taholta. Haastankin rohkeasti meitä kaikkia kehittämään ja ideoimaan työssä jaksamista ja laatua parantavia ratkaisuja.

Perustehtävänä paperittomien tukeminen



Kuvio 5. Monimuotoinen työyhteisö paperittomien tukena

Työhyvinvointipäivä pohjautuu näyttöön perustuvaan viitekehykseen ja toimintaan. Teimme suunnitelmallista ja perusteltua päätöksentekoa koko prosessin ajan. Asiakaslähtöisyyden olemme huomioineet aiheen valinnassa ja tavassa, jolla suunnittelimme ja toteutimme työhyvinvointipäivän. Teimme työhyvinvointipäivää koskevia päätöksiä asiakasta eli osallistujaa hyödyttävästä näkökulmasta. Hoitotyön eettisyyden ja ammatillisuuden olemme pyrkineet huomioimaan prosessin eri vaiheissa. Päivän suunnittelun ja toteuttamisen johtaminen on yksi osa-alue sairaanhoitajan ammatillista osaamista, yhdessä ohjaus- ja opetusosaamisen kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö, laatu ja turvallisuus ovat osana toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelua sekä toteutumista.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

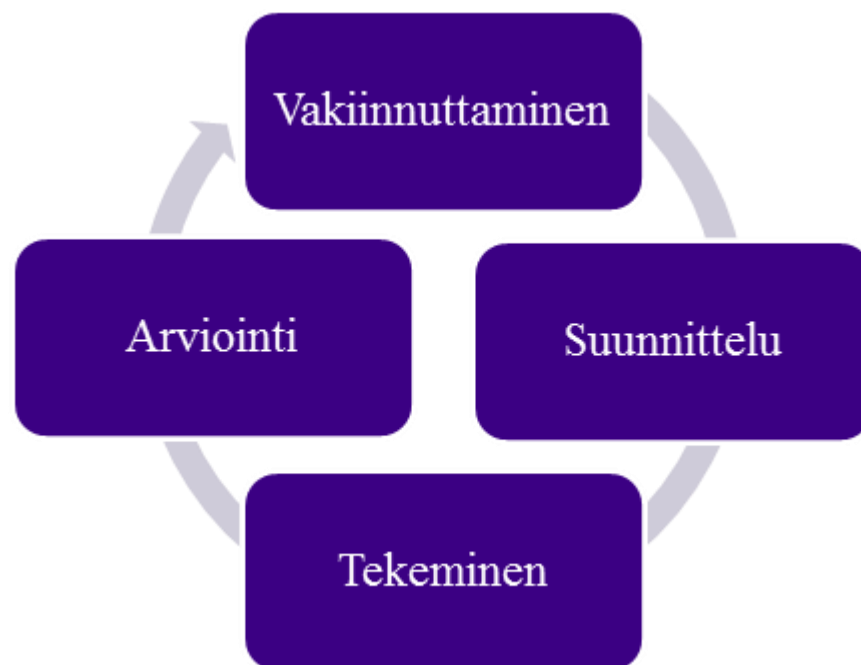
5.1 Opinnäytetyön prosessi

Saimme idean työhyvinvointipäivän toteuttamisesta, kun päätimme toteuttaa työhyvinvointia käsittelevän opinnäytetyömme toiminnallisena. Aloitusvaiheessa syntyi ideapaperi, joka nopeasti muuttuikin toiminnallisen opinnäytetyön suunnitelmaksi. Suunnitelmaa hiottiin suunnitteluvaiheen ajan sekä itsenäisesti, että yhteisissä tapaamisissa. Suunnitelma alkoi työhyvinvointipäivän suunnittelusta toimijalähtöiseksi sekä paikan varauksella että tarvittavien palveluiden ja tarvikkeiden listaamisella. Omaa osaamistamme sekä roolejamme arvioimme yhdessä ja päätimme onnistua kehittämishankkeessa parhaan osaamisemme mukaisesti. Toimimme siis työhyvinvointipäivän suunnittelijoina, toteuttajina, arvioijina yhdessä osallistujien kanssa. Päivän tarkoituksena on hyödyntää moniammatillisen työryhmän omia voimavaroja sekä ideoita. Päivän ohjelma rakentuu valmiiksi suunnitellusta ohjelmasta, sekä työyhteisön toiveista.

Koska toinen meistä tunsu työyhteisön ja oli kahden työntekijän esimies, oli luontevaa suunnitella työhyvinvointipäivä osaksi jo olemassa olevaa yhteistä työtä. Jokaisessa kolmessa organisaatiossa oli sen työntekijöille järjestetty omia

työhyvinvointitapahtumia, mutta tälle verkostomaiselle, organisaatorajat ylittävälle työyhteisölle työhyvinvointipäivän tarjoaminen olisi uutta.

Toiminnallisen opinnäytetyön prosessi koostuu suunnittelu-, toteuttamis-, arviointi ja vakiinnuttamisvaiheista muodostuvasta kehästä (kuvio 6). Toiminnallisessa opinnäytetyössä työn tarkoituksena on työhyvinvointipäivän järjestäminen ja tavoitteena työyhteisön yhteisen työn kehittäminen. Kuvio 6 kuvaa samalla myös toiminnan jatkuvaa kehittämistä, jossa kehän eri vaiheet toistuvat kehä kehältä muodostaen spiraalin. Vakiinnuttamisvaihe toteutuu työssä, kun yhdessä työstetyt päätökset juurtuvat arkityöhön.



Kuvio 6 Jatkuvan kehittämisen kehä (mukaellen Laatuakatemia. Laatusyökaluja. PDCA- ongelmaratkaisumenetelmä)

5.2 Työhyvinvointipäivän suunnitteluprosessi

Aiempien tutkimuksien (Hällsten 2014; Alanko & Okko 2016; Elo 2017) ja kokemuksen perusteella oletimme, että tämä haastavaa paperittomien auttamistyötä

tekevä verkostomainen työyhteisö hyötyisi juuri sille suunnatusta työhyvinvointipäivästä. Työtä on vasta reilun kahden vuoden ajan tehty yhdessä, osa työntekijöistä oli vaihtunut ja viimeisimmät kaksi ovat liittyneet joukkoon viimeisen vuoden aikana. Työ on pioneerityötä asiakastyön, yhteistyön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Työyhteisö on tehnyt työtään asiakkaiden tarpeet ensin- periaatteella. Yhteisten asioiden käsittelyyn oli olemassa sovitut kokousajat, mutta työntekijöiden mukaan yhteistä aikaa ei ole ollut tarpeeksi ja työntekijöillä oli ajoittain haastavaa päästä osallistumaan muiden kiireidensä vuoksi. Kokonaiselle työhyvinvointipäivälle oli tarve.

Mankan mukaan työntekijän kokemus työympäristöstään ja työhyvinvoinnistaan on yksilöllinen. Työhyvinvointiin voi kuitenkin vaikuttaa mm. osallistuvalla ja kannustavalla johtamistavalla, työryhmän avointa vuorovaikutusta, ryhmän toimivuutta ja pelisääntöjä rakentamalla, vaikuttamismahdollisuuksia lisäämällä ja työympäristöä parantamalla. (Manka 2012.)

Vuorovaikutus on sanallisen kommunikaation lisäksi sanatonta, ilmeitä, eleitä sekä asenteita. Vuorovaikutustilanteessa ihmiset tuottavat ja jakavat merkityksiä keskenään. Usein työyhteisön tulkintaan vaikuttavat asiayhteys, kulttuuri ja osapuolten tavoitteet. Hyvässä työyhteisössä vuorovaikutus on avointa ja rehellistä, ja hyväksytään erilaisuus ja erilaiset tavat toimia tehdä työtä. Samaan lopputulokseen voi kuitenkin päästä monin eri tavoin. (Työturvallisuuskeskus. Työkäyttäytyminen. Vuorovaikutus.)

Lindström ja Eriksson kirjoittavat terveyden syntyteoriasta eli salutogeneesiteoriasta (Lindström & Eriksson 2010, 33). Keskeistä on, että haastavaa työtä tekevät työntekijät tunnistavat ja hyödyntävät voimavarojaan, niin syntyisi yhtenäisyyden tunne, eli koherenssi. Tavoitteenamme oli ohjata työhyvinvointipäivä, jossa työyhteisöllä olisi tilaa vaikuttaa, löytää ja käyttää voimavarojaan työhyvinvointinsa edistämiseksi. Ohjaustyössä suunnittelimme käyttävämme voimavarakeskeistä työtettä. Voimavarakeskeistä ohjausmenetelmää vahvistaaksemme perehdyimme Ruudun & Salmimiehen (2016) kirjoittamaan työnohjaajan oppaaseen.

Muita johtavia periaatteitamme päivän toteuttamisessa olisi terveyden edistämisen yleisiin eettisiin periaatteisiin pohjautuvat arvot (kuvio 1) kuten joustavuus, vapaaehtoisuus, osallisuus, luottamuksellisuus ja turvallisuus. Kupiaksen ja Peltolan mukaan turvallinen ilmapiiri edistää työyhteisön yhdessä oppimista (Kupias & Peltola 2019, 140).

Työskentelystä saatavia kokemuksia, havaintoja ja materiaalia voidaan mahdollisuuksien mukaan hyödyntää työn kehittämisessä ja mahdollisessa jatkoprojektissa. Löysimme työhyvinvointipäivän toteutukseen sopivan, merellisen ympäristön ja yhteisen ajankohdan. Meistä toinen varmisti, että suunnitelma olisi hankkeen budjetin rajoissa. Tämän jälkeen toinen meistä osallistui työnsä puitteissa työyhteisön kokoukseen, esitteli työyhteisölle idean työhyvinvointipäivästä, ehdotuksen ajankohdasta ja yhteyden tekemäämme opinnäytetyöhön. Yhdessä päätimme liikuntatunnista ja päivän kehyksestä. Työhyvinvointipäivän tarkempi sisältö muodostuisi osallistujien yhteisen työskentelyn pohjalta. Tämän pohjalta suunnittelimme kutsun (liite1), jonka lähetimme työntekijöille ja liitimme mukaan kuvion työhyvinvoinnin osatekijöistä (kuvio 3). Vaikka olimme aiemmin eri organisaatioiden edustajien kanssa sopineet opinnäytetyöhön liittyvästä yhteistyöstä, pyysimme jokaista työntekijää vielä osaltaan kertomaan työyhteisöpäivästä omille esimiehilleen.

Työhyvinvointipäivän vastuuhenkilöinä viimeistelimme suunnitelmat varaamalla auton, vahvistamalla osallistujien määrän, ruokavaliot ja aikataulut tiloihin sekä hankkimalla tarvittavan materiaalin: luontoaiheiset kuvakortit, ohjelmaesitteen, kuvat työhyvinvoinnin osatekijöistä, muistiinpanovälineet ja liikuntaan sopivat vaatteet. Sovimme keskinäisestä työnjaosta, kumpi meistä milloinkin toimii ohjaajana ja kumman roolina on tehdä muistiinpanoja ja ottaa kuvia mahdollisista tuotoksista. Painotimme toisillemme, että roolit eivät saa olla liian sitovia vaan tarvittaessa autamme joustavasti toisiamme. Jaoimme roolit työpajojen sisällä siten, että meistä työyhteisön tunteva ohjaa työskentelyissä, joissa työtä todennäköisemmin konkreettisesti käsitellään. Toisen rooli ohjaajana painottuu kuvakortti- ja palautetyöskentelyihin.

Työhyvinvointipäivään halusimme sisällyttää terveyttä edistäviä teemoja, jotka tukevat palautumista sekä terveellisiä elämäntapoja. Työterveyslaitoksen opas Kroppa ja nuppi kuntoon motivoi työntekijää pohtimaan ja arvioimaan omia elintapojaan ja niiden vaikutusta arjessa jaksamiseen. Työntekijä tarvitsee suotuisaa kuormitusta mutta myös palautumista, tasapaino näiden välillä on tärkeä. Työpäivään sisältyvät tauot edistävät palautumista jo työpäivän aikana. Työstään palautunut työntekijä jaksaa tarttua aktiivisesti asioihin ja oppia uutta, näin ollen on myös aikaan saavampi. Istumatyötä tekevän on hyvä huomioida mahdollisuudet tauko- ja hyötyliikuntaan jo työpäivän aikana, usein myös työyhteisön mukaan ottaminen lisää motivaatiota ja tavan jatkuvuutta. (Työterveyslaitos. Nyt laitetaan kroppa ja nuppi kuntoon! Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. 2018).

Väliin jäänyt tauko, kiire ja stressi lisäävät ruokahalua ja usein myös annoskoko kasvaa. Terveellisellä ruokavaliolla on yhteys painonhallintaan, terveyden edistämiseen sekä toimintakyvyn ylläpitämiseen. Terveellinen ruokavalio on keskeisessä roolissa tiettyjen sairauksien hoidossa, mm. verenpainetaudissa ja diabeteksessa, yhdessä oikean lääkehoidon kanssa. (Työterveyslaitos. Nyt laitetaan kroppa ja nuppi kuntoon! Näin ruoka ja juoma auttavat palautumaan. 2018.) Ruokailut työhyvinvointipäivän aikana oli suunniteltu rauhallisiksi ja stressittömiksi, vuorovaikutukselliseksi tilanteiksi.

Työhyvinvointipäivän työpajaan sisällytimme taukoliikuntatuokion, jonka toteutumisesta vastaisi koko ryhmä. Jokainen vuorollaan ehdotti ja opetti ryhmälle toiminnallisen taukojumppaliikkeen. Iltapäiväksi olimme tilanneet ostopalveluna ohjatun kehonhuolto ja rentoutustunnin.

Uusissa liikuntasuosituksissa kevyt liikuskelu ja liikehallinta on huomioitu aiempaa paremmin. Terveyden edistämisen näkökannalta kevytkin liikkuminen ja kehonhuolto vilkastuttaa verenkiertoa ja vetreyttää lihaksia ja niveliä. (UKK-instituutti. Aikuisten liikkumisen suositus. 2019.)

5.3 Työhyvinvointipäivän toteutus ja käytetyt menetelmät

Työhyvinvointipäivä toteutui 9.9.2019. Kuuden hengen työyhteisöstä kaksi oli pakottavan syyn vuoksi poissa. Sovitusti matkustimme yhdessä hotelliin. Aloitimme päivän aamiaisella merimaisemissa.

Meille varatussa kokoustilassa pidimme lyhyen esittelykierroksen. Kerroimme päivän ohjelmasta ja aikataulusta sekä rooleistamme opiskelijoina. Sovimme myös toimintatavoista, joilla tuetaan muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien työntekijöiden osallistumista. Sovimme, että tarvittaessa käytetään englantia yhteisenä kielenä. Tämän jälkeen kerroimme opinnäytetyöstämme ja opinnäytetyön suunnitelman annoimme osallistujille tutkittavaksi. Kävimme läpi opinnäytetyön tavoitteet ja miten työhyvinvointipäivä liittyy opinnäytetyöhön. Kerroimme päivän perustuvan vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen. Vapaaehtoisuudella tarkoitimme osallistujien vapautta puhua niistä asioista, joista he ovat valmiita puhumaan. Osallistujilta pyysimme kirjallisesti ja allekirjoituksella vahvistetun suostumuksen siitä, että yhdessä tuotettua materiaalia voimme käyttää tässä opinnäytetyössä (liite 4).

Työhyvinvointipäivän työskentelyosioissa ohjaustoiminta perustui ratkaisu- ja voimavaralähtöiseen työotteeseen, jossa keskeistä on osallistujien toimijuuden vahvistaminen, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja osallistujien ja heidän mielipiteidensä arvostaminen. Työskentelytavan prosessiin sisältyy seuraavat vaiheet: liittyminen, tavoitteiden kirkastaminen, pysyvyysuskon ja motivaation kasvattaminen, oivalluttaminen ja muutoksen konkretisointi ja prosessin yhteen-veto ja opitun soveltaminen käytäntöön (Ruutu & Salmimies 2016, 19).

Ensimmäisessä vaiheessa keskeistä on luottamuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen, missä oleellista on ohjaajien kuunteleva ja ymmärtävä asenne osallistujia kohtaan (Ruutu & Salmimies 2016, 19-21). Aamuvirityksenä turvallisen ilmapiirin luomiseksi käytimme apuvälineenä kuvakortteja osallistujien tunteiden ja tarpeiden/odotusten ilmentämisessä. Kaikki osallistujat valitsivat itselleen siihen hetkeen parhaiten omia tunteitaan ja päivään liittyviä odotuksiaan kuvaavan

kuvakortin tai kuvakortit. Moni osallistuja kuvasi valitsemansa kortit ja kukin vuorollaan kertoi valinnoistaan ja tuntemuksistaan. Keskeisiä teemoja olivat työn jatkuvuus, perhe ja vapaa-aika sekä ajanhallinta ja priorisointi.

Työhyvinvointipäivä jakautui sekä aamu- että iltapäivän työpajoiksi, vuorovaikutteisiksi työkokouksiksi. Keskeinen fasilitaattorin esittämä kysymys oli ”Mistä tänään tulee keskustella, että tämän työyhteisön työhyvinvointi kohentuisi?” Työpajojen sisällöt rakentuivat osallistujien esille nostamista, heille merkityksellisistä aiheista. Työpajoissa työskentelimme osallistujien tavoitteiden mukaisesti soveltaen MeWeUs- ja tiekartta- menetelmiä.

MeWeUs -menetelmässä osallistujille annetaan aihe, jonka parissa aloittaa työskentelyä. Menetelmässä osallistuja aloittaa työskentelyn yksin, sen jälkeen aiheita työstetään parin kanssa ja lopuksi koko ryhmässä. (Grape People. Mikä fasilitointimenetelmä käy mihinkin tilanteeseen?) Tiekartta menetelmänä johdattelee osallistajat visualisoimaan työpajoissa syntyneet ideat konkreettiseksi kartaksi, jolla on päämäärä (Grape People. Kaiken takana on David. Mitkä ryhmätyömenetelmät sopivat parhaiten sinulle ja tiimillesi). Fasilitoinnin tarkoituksena on auttaa ryhmän toimintaa, yhdistämään osallistujien osaamisen ja saavuttamaan yhteiset tavoitteet. Tähän tarvitaan osallistavaa ryhmätyömenetelmää. Fasilitaattorin tehtävänä on ohjata työskentelyä, jonka sisällöllisiin asioihin hän ei ota kantaa. (Kulmia. Fasilitointi tuo tehoja ryhmätyöskentelyyn.)

Ratkaisukeskeisessä työskentelyprosessissa tavoitteiden kirkastamisvaihe on osallistujien aktiivista kokemusten, toiveiden ja tavoitteiden etsimistä ja löytämistä. Osallistuja itse määrittelee tavoitteensa, mikä sitouttaa hänet myös tavoitteelliseen työskentelyyn. (Ruutu & Salmimies 2016, 20-21.) Viritimme osallistajat päivän teemaan pitämällä lyhyen alustuksen kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osatekijöistä (kuvio 3). Jaoimme osallistujille kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kuvion, jolla jokainen oli saanut ennakolta kutsun yhteydessä. Ytimekkään läpikäymisen jälkeen jatkoimme työskentelyä soveltamalla MeWeUs -menetelmää. Pyysimme osallistujia itsekseen miettimään ja nimeämään kolme tärkeintä asiaa, jotka vaikuttivat heidän omaan työhyvinvointiinsa. Osallistajat saivat valita, mitä he niistä jakavat yhteisesti. Osallistajat kertoivat vuorollaan itselleen

tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja toivat liimalapulle kirjoittamansa asiat taululle nähtäväksi. Esille nousseista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä osallistajat äänestivät kolme tärkeintä, tälle työyhteisölle tärkeää asiaa. Keskeisiksi aiheiksi nousivat työyhteisöön, työympäristöön sekä työhön liittyvät tekijät. Työyhteisöön ja työhön liittyviä käsitteitä olivat yhtenäiset työtavat, viestintä ja rakenteet. Sovittiin että näiden asioiden pohjalta jatketaan aamupäivän työskentelyä.

Työympäristön puutteellisuuksien toteamisen jälkeen fasilitaattori pyysi työryhmää miettimään mitä ja millaisia muutoksia työolosuhteisiin tarvitaan, jotta työhyvinvointi lisääntyisi tässä työyhteisössä. Fasilitaattorin tuella työryhmä eteni täydellisen työtilan suunnitteluun tiekartta- menetelmää hyödyntäen. Fasilitaattori kysyi myös, kuka tai ketkä asiasta voivat päättää ja mitä työyhteisö voi asioille tehdä. Samantyyllisesti kysyttiin myöhemmin koskien työyhteisön toimintatapoja. Työryhmä määritteli yhdessä pelisääntöjä ja tavoitteita, joiden ajateltiin edistävän työhyvinvointia.

Työskentelyn tauko käytettiin osallistavaan taukoliikuntaan. Jokainen sai vuorollaan ideoida ja näyttää voimisteluliikkeen, jonka muut toistivat. Tunnelma oli iloinen ja eräs osallistuja totesikin ”kylläpä teki hyvää, miksei tätä tule tehtyä useammin”. Raittiissa ulkoilmassa, kokoustilan parvekkeella osallistajat kuvasivat maisemaa sekä toisiaan muistoksi päivästä.

Kolmannessa vaiheessa osallistujien kyvykkyyttä vahvistetaan, motivoidaan muutostyöskentelyssä. Ohjaajan uskolla osallistujien onnistumiseen on merkitystä, usko osallistujien menestykseen, pärjäävyyteen ennustaa osallistujien positiivista etenemistä. Prosessin neljännessä vaiheessa ratkaisuvaihtoehtojen määrää kasvatetaan ja varaudutaan tunnistamaan myös mahdollisia esteitä. (Ruutu & Salmimies 2016, 20-21.)

Ilmapäivän työpajassa jatkoimme työyhteisön työhyvinvointia parantavien asioiden äärellä. Työntekijät tekivät päätöksiä paremmista toimintatavoista ja vahvistivat rakenteita. Työskentelyssä nousseet asiat ja päätökset fasilitaattori kirjasi

fläppitaululle. Fasilitaattori kysyi, ”Mikä teitä auttaa pitämään kiinni tehdyistä päätöksistä?” Työntekijät nimesivät liimalapuille monia keinoja, joilla tulevat varmistamaan tehtyjen päätösten toteutumisen. Työntekijät toivat keksimänsä keinot fläppitaululle näkyväksi. Muodostui kuva tehdyistä päätöksistä ja niiden toteutumisesta edistävistä keinoista. Tehtiin yhdessä tiekarttaa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Fasilitaattori visualisoi fläppitaululle osallistujien kehittämistyötä, ja tuki heitä suunnittelemaan keinot, joilla kehittämistyö jalkautetaan työympäristöön ja arkityöhön. Ongelmia ja haasteita työntekijät olivat miettineet etukäteen, työtä selkeästi haluttiin kehittää yhteistyössä. Hiljaisia hetkiä ei ollut.

Viidennessä vaiheessa luodaan suunnitelma siitä, miten tavoitteet konkretisoidaan sekä annetaan palautetta ohjaustoiminnasta. (Ruutu & Salmimies 2016, 20-21). Keskustelun jälkeisessä kuvakorttityöskentelyssä pyysimme osallistujia valitsemaan omaa, sen hetkistä tunnetta parhaiten kuvaavan kortin. Ajatuksina ja aiheina olivat ääriviivat, ”pimeydestä valoon”, tulevaisuuden haaveet sekä turvallisuuden kehä. Työskentelyn jälkeen osallistuimme ulkopuolisen tahon meille järjestämään kehonhuolto- ja rentoutustuntiin. Työhyvinvointipäivän päätteeksi ja oimme osallistujille palautelomakkeet, joissa osallistujaa pyydettiin arvioimaan hyvinvointipäivän kokonaisuutta, tarpeellisuutta ja antamaan kehittämisideoita. Palautetyöskentelyn kukin teki yksilötyönä ja nimettömänä. (liite 3)

Taulukko 1. Työhyvinvointipäivän toteutus

Aika	Aihe	Työskentely
8.30	Aamiainen	
9.00	Yhteisen työskentelyn aloitus	Aiheet: Esittäytyminen, yleisinfo, periaatteet: vapaaehtoisuus ja luottamuksellisuus Allekirjoitetut sitoumukset Menetelmät: Keskustelu Ohjaajat: Marita ja Paula
9.25	Virttäytyminen	Aiheet: Tunteet ja odotukset Menetelmät: Kuvakortit, keskustelu Ohjaaja: Paula
9.42	Keitä olemme	Aihe: Osallistujien työ Menetelmä: keskustelu Ohjaaja: Marita ja Paula
9.55	Työhyvinvoinnin osatekijät	Aiheena: meille tärkeimmät työhyvinvoinnin osatekijät: työtila... Menetelmä: alustus, MeWeUs, keskustelu, kirjaaminen Fasilitaattori: Marita
10.45	Taukoliikunta	Yhdessä ohjattu liikuntatuokio Ohjaajina jokainen osallistuja vuorollaan
11.00	Työhyvinvoinnin osatekijät	Aiheena: työyhteisön toimintatavat Menetelmä: keskustelu, kirjaaminen Fasilitaattori: Marita
12.00	Lounas	
13.00	Katse tulevaisuuteen	Aiheena: päätöksiä työhyvinvoinnin parantamiseksi Menetelmä: Tiekartta, keskustelu, päätökset Ohjaaja: Marita
13.45		Aiheena: Tunteet Menetelmä: kuvakortit, keskustelu Ohjaaja: Paula
14.00	Kehon huolto	Ostettu palvelu
15.00	Palaute, päätöskahvi	Aihe: osallistujien kirjalliset palautteet (liite 3) Menetelmä: yksilötyöskentely Ohjaaja: Paula ja Marita
15.30	Paluukuljetus	

5.4 Työhyvinvointipäivän tuotos

Yhden päivän aikana työyhteisö pääsi prosessissa tehokkaasti liikkeelle. Oman työn hallintaan vaikuttavista asioista keskusteltiin ja uusia, yhteisiä toimintatapoja suunniteltiin sekä tehtiin monia yhteistä työtä koskevia päätöksiä ja sovittiin niiden käyttöönotosta. Työyhteisö jämäköitti asiakastyötä ja päätti, mitä tehtäviä tehdään varsinaisen asiakastyön päättymisen jälkeen. Työntekijät tekivät työyhteisön yhteistä työkokousta koskevia päätöksiä työn sujuvoittamiseksi ja tiedonkulun parantamiseksi.

Työntekijät kokivat nykyiset työtilat asiakastyöhön huonosti sopiviksi. Keskusteluissa esimies toi esille vaihtoehtoisen tilan mahdollisuuden, jota koko työyhteisö työstää yhdessä esimiesten kanssa työhyvinvointipäivän jälkeen.

Työntekijät kokivat tärkeänä, että asiakastyötä tehdään tarpeen mukaan työparina. He päättivät jatkossa ottaa vastaan uudet asiakkaat aina työparin kanssa. Asiakastapaamisten kestoa työntekijät päättivät rajata 45 minuuttiin ja pitää jokaisen asiakkaan jälkeen 15 minuutin siirtymätauon. Kirjaamiselle ja raportoinnille varattiin aikaa siirtymätauoihin ja asiakastyön päättymisen jälkeiseen aikaan. Työvuorojen suunnittelua kehitettiin, jotta jokainen voi suunnitella työtään tässä työyhteisössä, mutta sen lisäksi myös omassa organisaatioissaan työskennellessä, aiempaa selkeämmin. Tämän toivotaan lisäävän työhyvinvointia, viestintää ja työn hallinnan tunnetta.

Työyhteisöllä oli jo aiemmin rakentunut käytännöksi pitää työkokouksia joka toinen viikko, mutta niihin sitoutumista haittasi työntekijöiden muut, työyhteisön ulkopuoliset tehtävät. Työntekijät päättivät, että työkokouksiin sitoutumista parannetaan siten, että kokous on kunkin työntekijän tärkeimpänä prioriteettina. Työntekijät päättivät, että jokaisessa kokouksessa on puheenjohtaja ja sihteeri. Yhden työntekijän tehtäväksi tuli laittaa esityslista seinälle, johon kukin esittää kokouksessa käsiteltäviä asioita. Päättiin myös kokousmuistion jakamisesta omille esimiehilleen tiedonkulun ja viestinnän parantamiseksi. Työyhteisö sopi käytettävistä viestinnän kanavista ja niiden käyttötavoista. Todettiin myös, että viestintä tapahtuu työaikana.

Kun kehityksaiheista oli sovittu, oli fasilitaattorin tärkeää kysyä, mikä työntekijöitä auttaa pitämään kiinni tehdyistä päätöksistä. Työryhmä koki, että yhteinen palautteen antaminen, työyhteisön keskinäinen sosiaalinen paine ja yhteinen halu sitoutua asioihin auttaa pitämään kiinni sovitusta. Todettiin myös, että yhdessä päätetty tiukka linja ja rajat lisäävät työskentelyn toimivuutta. Työn kehittämistä jatketaan työhyvinpäivän jälkeen työkokouksissa ja työyhteisön yhteisessä työohjauksessa. Työhyvinvointipäivässä työntekijöiden tekemät päätökset vakiinutetaan arkityössä. Päätösten toimivuutta arvioidaan yhdessä työtä jatkuvasti kehittäen.

Päivästä saatu palaute: ”Olisi ollut hienoa, jos olisimme kaikki tiimin jäsenet läsnä. Olisi ollut mukava käsitellä vielä enemmän kehittämissaiheita, mutta yhden päivän aika ei riitä”

6 TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄN ARVIOINTI

6.1 Itsearviointi

Toiminallisen opinnäytetyön teoriaosan työstäminen auttoi aiheeseen perehtymisessä, käytännön toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Pyrimme perehtymään opinnäytetyön prosessiin, valittuihin menetelmiin sekä hyvien tieteellisten toimintatapojen noudattamiseen, jotta tuottaisimme luotettavan ja eettisesti tehdyn opinnäytetyön. Osallistujien tutkiminen ei ollut opinnäytetyön tavoite tai tarkoitus, vaan tutkimme sopivatko valitut menetelmät ja toimintaympäristö työhyvinvointipäivän toteuttamiseen sekä miten opiskelijoina pystyimme soveltamaan oppimaamme työhyvinpäivän toteuttamisessa.

Kokemuksemme on, että päivä oli onnistunut aikataulultaan, toiminnoiltaan ja sisällöltään. Toimiessamme ensimmäistä kertaa yhdessä työhyvinvointipäivän suunnittelijoina ja toteuttajina, arvioimme että valmistautuminen ja varsinaiset

valmistelut olivat riittävät. Yhteistyö sujui onnistuneesti, toki opiskelijoiden yhteisen ohjauksen kokemuksen puute saattoi näkyä osallistuneille jossain tilanteissa. Suunnitelman kannalta päivä oli onnistunut ja noudatti aikatauluaan. Huolehdimme ennalta sovituista rooleistamme ja vastuistamme. Hotellista varatut palvelut ja tilat täyttivät odotukset, ja osaltaan mahdollistivat onnistuneen työhyvinvointipäivän. Ympäristön ja puitteiden merkitys välittyi osallistujien innostuksella kuvata itselleen muistoksi mm. aamiaista sekä kokoustilaan avautuvaa maisemaa.

Työhyvinvointipäivän keskeinen anti työyhteisölle oli vuorovaikutukselle järjestetty aika, jonka työyhteisö hyödynsi tehokkaasti. Työntekijät työskentelevät hyvin itsenäisesti eikä tämän kaltaiselle vuorovaikutukselliselle, yhteiselle ajalle ole ollut riittävästi tilaa. Valinnallamme ja toiminnallamme mahdollistimme työhyvinvointipäivän toteutumisen työyhteisölle.

Luontevan vuorovaikutuksen takaamiseksi päätimme toimia vuorotellen fasilitaattorin rooleissa. Fasilitaattorin tehtävässä toimimme yhdessä ensikertalaisina. Opintojen aikana esiintymistä ja esitysten ohjaamista olimme harjoitelleet, mutta fasilitointi vaatii erilaista osaamista. Fasilitaattorina toimiessamme tehtävänäme oli auttaa työryhmää omassa prosessissaan eteenpäin eikä ottaa kantaa, antaa ohjeita tai osallistua päätöksentekoon.

Työhyvinvointipäivän ohjaamisessa keskeistä oli työntekijöiden keskustelun, ideoinnin ja päätöksenteon mahdollistaminen, aikatauluista huolehtiminen sekä joustaminen päivän ohjelmasta tarpeen mukaan. Arvioimme, että onnistuimme fasilitoinnissa ohjaamaan työntekijöiden omaa prosessia ja tuomaan esille selkeästi heidän työstämänsä asiat ja päätökset sekä tekemään ne näkyviksi. Fasilitaattorina emme osallistuneet työntekijöiden ideointiin tai päätöksentekoon vaan toimimme prosessin ohjaajina.

Toimimme toistemme tukena päivässä. Olimme sopineet etukäteen toisen toimiessa aktiivisesti ryhmän kanssa, toimii toinen meistä kirjaajana. Oppinnäytetyön käsikirjoitusvaiheessa huomasimme kuitenkin, että olisi ollut hyvä myös nauhoit-

taa tiettyjä osuuksia päivästä. Muistiinpanot ovat rajalliset ja nopeasti kirjattu, tämän suhteen annamme itsellemme kehitysehdotuksen tuleviin vastaaviin tilanteisiin.

Työhyvinvoinnin alustuksen pidimme lyhyenä, koska aiheen teoreettinen käsittely olisi vienyt liikaa aikaa työyhteisön omalta työskentelyltä.

Työpajatyypinen tapa kehittää toimijoiden arkista työtä hyödytti työyhteisöä. Arjessa ei ole ollut riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia tämän kaltaiseen työskentelyyn. Työhyvinvointipäivässä käytetyt menetelmät sopivat erinomaisesti pienen ryhmän ohjaamiseen.

MeWeUs- menetelmä toimi hyvin työhyvinvointialustuksen jälkeen, henkilökoh-
taisen työstämisen vaiheessa. Jokainen sai rauhassa miettiä ja kirjoittaa omalta kannaltaan merkityksellisistä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Huolehdimme siitä, että työntekijöillä säilyi vapaus tuoda yhteiseen prosessiin vain sellaiset asiat, jotka he halusivat. Vapaaehtoisuuden periaate toteutui erityisesti tässä vaiheessa. Tämän jälkeen toinen opiskelijoista ohjasi keskustelua toimijoiden esille nostamien aiheiden pohjalta. Menetelmän arvoimme sopivan myös isommalle ryhmälle. Näin jokainen tulee kuulluksi.

Tiekartta-menetelmää sovelsimme tavoitteellisen työskentelyn vahvistamiseksi. Ajatusleikki ”päämääränä täydellinen työtila”, antoi kaikille mahdollisuuden tuoda esille isot ja pienet ongelmat, jotka vaikeuttivat työn tekemistä sekä heikensivät työhyvinvointia. Työntekijät tunnistivat työn ongelmakohtia ja pääsivät myös siirtymään ratkaisuvaiheeseen hyödyntäen omia voimavarojaan. Meistä fasilitaattorina toimiva ohjasi keskustelua ratkaisukeskeisin ja voimavaralähtöisin kysymyksin eteenpäin. Sekä tiekartta- että MeWeUs-menetelmät sopivat hyvin yhteen ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen ohjaustyyliin. Havaitsimme, että työntekijät olivat jo aiemmin miettineet ratkaisuja ongelmiin. Onnistuimme työntekijöiden osallistamisessa ja voimaannuttamisessa – he tekivät omista ja työn lähtökohdista lähtevää työkehittämistä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työskentelyn onnistumiseen vaikutti työyhteisön vahva motivaatio työstää yhteisiä asioitaan.

6.2 Toimijoiden palaute

Kaksi osallistujaa joutui perumaan osallistumisensa, joten toimijoita työhyvinvointipäivässä oli kuuden hengen sijaan neljä. Tämä harmitti osallistujia. Kaikkien työryhmänjäsenten läsnäolo olisi koettu tärkeäksi, jotta päivän hyödyllisyys olisi maksimoitu.

Työhyvinvointipäivästä pyysimme suullista palautetta yhteisesti ennen siirtymistä kehonhuolto tunnille, osallistujat vaikuttivat tyytyväisiltä päivään. Päivän päätteeksi osallistujat antoivat yksintyöstetyn, nimettömän kirjallisen palautteen vastaten palautelomakkeen avoimiin kysymyksiin.

Ensimmäinen kysymys koski päivän puitteita, ajankohtaa sekä kestoja. Paikka ja puitteet todettiin hyväksi ja yhdessä palautteessa erinomaiseksi. Kolme osallistujaa kehui ruokaakin. Päivän pituutta pidettiin hyvänä ja sopivana. Yksi osallistujista mainitsi myös kehonhuoltotunnin.

Tosi hyvä paikka, ajankohta, ruokaa ja joga.

Seuraavaksi kysyttiin mikä päivässä oli tärkeää kullekin osallistujalle. Tärkeänä päivässä koettiin työn kehittäminen työntekijöiden lähtökohdista, työn rakenteiden kehittäminen sekä työympäristöön liittyvät seikat. Eräs palaute nosti tärkeäksi asioiden puimisen yhdessä, ajan kanssa.

Käydä läpi omista lähtökohdistamme kehittämistarpeita. Asiat nousivat omasta tarpeestamme ja niihin suhtauduttiin avoimesta, kunnioituksella ja kannustaen. On hyvä lähestyä kehittämiskohteita positiivisuuden ja toiveiden kautta.

Kolmas kysymys koski päivän sisältöä, mikä koettiin tarpeettomaksi? Kysymykseen vastasi kolme osallistujaa, joista yksi kertoi, ettei päivässä ollut mitään tarpeetonta, yksi totesi, että kaikki asiat olivat hyvä ja ok. Kolmas palautteen antaja ehdotti kehonhuoltotunnin sijasta jonkinlaista muuta yhteistä toimintaa.

Liikuntatuokio oli hyvä lisä, mutta se olisi voinut olla myös jotain muuta mukavaa ja rentouttavaa yhteistoimintaa.

Palautetta pyydettiin myös siitä mitä työhyvinvointipäivässä olisi pitänyt olla. Tähän saimme kolme vastausta. Toivottiin, että aikaa olisi ollut enemmän, esimerkiksi rentoutustunti olisi saanut olla pidempi. Kahdessa palautteessa mainittiin, että olisi ollut hienoa ja antoisampaa jos kaikki olisivat päässeet osallistumaan. Palautteessa todettiin myös, että olisi ollut mukava käsitellä vielä enemmän kehittämisasihteja, mutta yhden päivän aika ei siihen riittänyt.

En keksi mitään mitä vielä olisi pitänyt olla. Tietysti olisi ollut vielä antoisampaa, jos koko tiimi olisi ollut koolla.

Kysyimme, mitkä ovat kolme tärkeintä työhyvinvointia edistävää asiaa, joista jatkossa on huolehdittava. Vastauksissa mainittiin useita eri asioita, mutta aihepiirit olivat yhteisiä kaikissa palautteissa. Työpäivien rakenteet, yhteiset linjaukset ja pelisäännöt suunniteltiin työhyvinvointipäivän aikana ja selkeästi palautteen perusteella sovitusta haluttiin pitää kiinni. Kokoukset ja viestintä nousivat esiin kahdessa palautteessa. Lisäksi mainittiin myös yhteinen keskustelu-aika, työtilat, asiakastyö ja työn rajaaminen.

Asiakastyöt, viestintä ja työkokous.

Lopuksi kysyimme, mitä työntekijät ottavat mukaan päivästä? Päivä koettiin rentouttaneen mieltä ja kehoa, innostaneen työn kehittämiseen ja innostavan uusien käytäntöjen jalkauttamisesta arkityöhön. Yksi palautteen antaja kertoi oppineensa paljon, tunteiden jakamistakin. Yksi osallistujista toivoi uutta mahdollisuutta olla yhdessä toisenkin kerran niin että kaikki pääsisivät osallistumaan. Päivästä kerrottiin myös jääneen ihana yhteistyön henki.

Ihnan yhteistyön hengen. Olen todella iloinen ja kiitollinen siitä, että työhyvinvointiimme ja jaksamiseen kiinnitetään huomiota. Kiitos.

Saadun palautteen perusteella voimme todeta päivän onnistuneen. Mahdollisessa jatkoprojektissa osallistujien toiveet toiminnallisen osuuden suhteen selvitetäisiin tarkemmin etukäteen, ja vastaavan yhteisen kokoontumisen ajankohta

kerrottaisi päivän aikana, jotta työn kehittämislle olisi jatkuvuutta. Työn kehittäminen ja työhyvinvointi on kokonaisuus, jota ei yhden päivän aikana saada valmiiksi.

7 EETTISET KYSYMYKSET

Opinnäytetyössä ja sen prosessissa pyrimme noudattamaan eettisiä periaatteita, joita on rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Muina työhyvinvointipäivän periaatteitamme oli joustavuus, vapaaehtoisuus, osallisuus, luottamuksellisuus ja turvallisuus. Teoreettisen viitekehyksen kokoamisessa käytimme luotettavia lähteitä. Kunnioitimme työelämäyhteistyökumppaneiden pyyntöä käyttää organisaatioista yleisilmaisuja työntekijöiden suojaamiseksi. Päädyimme käyttämään kustakin kolmesta organisaatiosta yleisnimeä ”kolmannen sektorin organisaatio” ja työntekijöiden yksityisyyden kunnioittamiseksi ja suojaamiseksi käytimme asia yhteyden mukaan nimiä ”osallistuja, toimija ja työntekijä”. Avoimuuden periaatteen toteutumista tärkeämpää oli varmistaa osallistujien tunnistamattomuus. Toisaalta olisi ollut tärkeää, että avoimemminkin olisimme voineet esitellä organisaatorajoja ylittävän työryhmän ja heidän taustallaan olevien organisaatioiden merkittävää ja ajankohtaista paperittomien parissa tehtävää työtä.

Toinen meistä tunsi ennestään työhyvinvointipäivän osallistajat, kyseisen työyhteisön vaiheet ja ollen yhden osallistujan lähiesimies. Opinnäytetyön aiheen ja työyhteisön valintaan vaikuttikin halu kehittää työtä. Pidimme tärkeänä, että meidän erilaisista rooleistamme ja niiden merkityksistä keskustellaan avoimesti sekä opinnäytetyön koko prosessin aikana että työhyvinvointipäivässä. Työyhteisölle ennestään tuttu henkilö, jolla on esimies asema, saattaa muodostua joillekin osallistujalle työskentelyn esteeksi, hidasteeksi tai työskentelyn mahdollistajaksi. Meistä toisen rooli työyhteisön ulkopuolisena, objektiivisena havainnoitsijana korostui. Meidän erilaiset tausta-asetelmamme suhteessa työyhteisöön ja heidän tekemään työhön auttoivat tarkastelemaan opinnäytetyön prosessia mo-

nipuolisemmin. Mikäli olisimme molemmat olleet työyhteisölle ennestään tuntemattomia, työhyvinvointipäivä tuotoksineen olisi oletettavasti ollut hyvin erilainen ja työntekijöiden tekemien päätösten jalkauttaminen arkityöhön olisi oletettavasti ollut vaikeampaa.

Työhyvinvointipäivässä toinen meistä kirjasi ja kuvasi syntyneitä materiaaleja toisen toimiessa fasilitaattorina. Raportin kirjoittamisvaiheessa havaitsimme, että olisi ollut hyödyllistä käyttää nauhuria tarkemman dokumentoinnin takaamiseksi. Tutkimustyyppisessä opinnäytetyössä nauhurin käyttäminen olisi välttämätöntä.

Työyhteisön työkokouksessa selvitimme etukäteen työhyvinvointipäivän rahoittajan sekä syyn miksi valitsimme toteuttaa työhyvinvointipäivän juuri tälle työyhteisölle osana opinnäytetyön prosessia. Työhyvinvointipäivän kutsuun liitimme yhteystiedot tarjoten osallistujille mahdollisuutta saada ennakkotietoa työhyvinvointipäivästä ja opinnäytetyön sisällöstä.

Yhtenä periaatteenamme työhyvinvointipäivässä oli osallisuus, joka toteutui läpileikkaavasti päivän eri työskentelyvaiheissa. Osallistajat määrittelivät käsiteltävät työhyvinvointipäivän teemat, jotka he kokivat keskeisiksi yhteisen työnsä kehittämiseksi. Työyhteisö teki myös yhteiseen työhönsä liittyviä, terveyttään edistäviä päätöksiä. Koko kuuden hengen työyhteisö ei ollut paikalla, joten kaikki työhyvinvointipäivän tuotokset ja päätökset viedään seuraaviin yhteisiin työkokouksiin kehittämisen materiaaliksi.

Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus on tutkimuseettisesti hyvin vahva normi (Kuula, 2011). Vaikka opinnäytetyömme ei ole tutkimus, pidimme vapaaehtoisuutta yhtenä työhyvinvointipäivän periaatteena. Työhyvinvointipäivän ollessa osallistujille palkallinen työpäivä, ei vapaaehtoisuus tältä osin toteutunut. Kuitenkin työhyvinvointipäivän opinnäytetyöhön liittyvässä aiheistonkeruussa sekä julkaisemisessa huomioitiin osallistujien vapaaehtoisuus. Osallistajat itse määrittelivät asiat, joista halusivat keskustella ja kuinka syvällisesti asioista puhua. Osallistujilla oli myös lupa olla hiljaa. Me ohjaajan rooleissa rajasimme keskustelun koskemaan yhteistä työtä. Pyrkimyksenämme oli luoda turvallinen tila

yhteiselle työskentelylle. Työskentelyt aloitimme ja päätimme kuvakorttityöskentelyillä, joissa erityisesti tarjosimme osallistujille mahdollisuuden yhteisesti ilmaista tunteitaan ja ajatuksiaan. Työhyvinvointipäivän lopussa, muusta työskentelystä erillisenä keräsimme osallistujilta yksilötyöskentelynä toteutetun kirjallisen palautteen.

Hyvien tieteellisten käytäntöjen sekä tietosuojalainasäädännön (Kuula, 2011) mukaisesti työhyvinvointipäivään osallistuville työntekijöille kerroimme etukäteen työhyvinvointipäivän toteutuvan osana toiminnallista opinnäytetyötä. Työhyvinvointipäivän aluksi esittelimme avoimesti opinnäytetyön tarkoituksen ja toteuttamisen tavoitteet. Pyysimme osallistujilta allekirjoitetun kirjallisen suostumuksen saadun materiaalin hyödyntämiseen opinnäytetyössä ja työyhteisön kehittämisessä. Opinnäytetyötä emme julkaisisi ennen kuin työhyvinvointipäivään osallistuneille olemme tarjonneet mahdollisuuden lukea opinnäytetyön käsikirjoituksen, ja he ovat antaneet osaltaan luvan opinnäytetyön julkaisemiseen. Mikäli osallistujat havaitsevat opinnäytetyön käsikirjoituksessa seikkoja, joista osallistuja tunnustetaan, olimme sitoutuneet korjaamaan maan virheet.

Lähetimme opinnäytetyön käsikirjoituksen osallistujille ja kolmelle taustaorganisaation esimiehelle luettavaksi ja kommentoitavaksi ennen opinnäytetyön lähettämistä esitarkastukseen. Korjaustoiveita emme saaneet ja työntekijöiden allekirjoittamat suostumusdokumentit hävitimme. Työyhteisön työstämän materiaalin olimme luovuttaneet työyhteisölle.

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön prosessin yhteenveto

Opinnäytetyön aihe nousi työelämästä, toinen meistä on työyhteisön kahden työntekijän esimies. Paperittomien parissa tehtävä työ on organisaatioissa uutta. Uutta on myös tehdä tiivistä yhteistyötä kolmen organisaation kesken siten, että

niiden tietyistä työntekijöistä muodostuu oma työyhteisö. Paperittomien parissa yhteistä työtä tekevän, verkostomaisen työyhteisön huomioiminen työhyvinvoinnin näkökulmasta tuntui erityisen tarpeelliselta ja ajankohtaiselta. Opinnäytetyön tekeminen työyhteisön työhyvinvointipäivästä palveli meistä toisen työtä esimiehenä, verkostojen kanssa toimijana sekä työn kehittäjänä.

Työhyvinvointi kiinnostaa meitä molempia. Miten ja missä kontekstissa asiaa tutkisimme, selkiytyi opinnäytetyön prosessin aikana. Suunnitteluvaiheessa huomasimme aiheen motivoivan meitä opiskelijoina huomioimaan myös omia työhyvinvointiimme vaikuttavia tekijöitä sairaanhoitajan ammatissa. Punnitsimme erilaisia vaihtoehtoja opinnäytetyön toteuttamiseksi ja päädyimme toiminnallisen prosessin toteuttamiseen. Toiminnallinen prosessi mahdollisti osallistumisemme työhyvinvointipäivän toteuttajina, toimimista sopivissa rooleissa prosessin eri vaiheissa osana kehittämistyötä tekevää työyhteisöä. Toiminnallisen opinnäytetyön tekemisen myötä meille avautui mahdollisuus kehittää omia vuorovaikutustaitojamme, suunnitella, toteuttaa, arvioida järjestämäämme tapahtumaa sekä dokumentoida tehtyä työtä. Ohjattu oppimis- ja kehittämisprosessi loi turvalliset puitteet ammatilliselle kasvulle.

Opinnäytetyön toteuttamiselle näimme haasteena käytettävissä olevan vähäisen yhteisen ajan, aikataulujen yhteensovittamisen sekä yhteisen ohjauskokemuksen puuttumisen. Avoimella keskustelulla, riittävällä suunnittelulla ja toinen toisiamme kannustavalla asenteella, pitäydyimme suunnitelmassa ja toteutimme työprosessin alusta loppuun tasavertaisena työparina. Yhdessä toteutetun päivän ohjaus sujui luontevasti ja joustavasti. Olimme suunnitteluvaiheessa sopineet rooleistamme prosessin eri vaiheissa. Olimme sopineet myös, että tilanteen mukaan rooleista joustetaan. Autamme toisiamme.

8.2 Työhyvinvointipäivän yhteenveto

Pidimme tärkeänä, että työhyvinvointipäivä vastaa työryhmän tarpeisiin, joten jo päivää suunnitellessa työryhmän jäsenet tulivat kuulluksi. Päivän aikataululliset raamit suunnittelimme joustaviksi, jotta tilaa tärkeiksi koetuille aiheille oli riittävästi.

Työhyvinvointipäivän onnistuminen pohjautuu osallistujien aktiiviseen toimintaan, haluun ja kykyyn kehittää yhteistä työtä. Työyhteisön kaikki jäsenet eivät olleet paikalla, mikä harmitti työntekijöitä. On ymmärrettävää, että työyhteisölle tärkeistä asioista puhuttaessa koko työyhteisön olisi tärkeätä olla läsnä. Ideaaliin tilaan harvoin (työ)elämässä kuitenkaan päästään. Työhyvinvointipäivässä rohkaisimme osallistujia työskentelemään ja tekemään päätöksiä vaikkei työyhteisö ollut kokonaisuudessaan koolla. Työhyvinvointipäivän ajankohdasta oli päätetty työkokouksessa kaksi kuukautta aiemmin ja päivämäärä oli kaikkien tiedossa, siksi meistä oli tärkeää, ettei osallistujien toimijuutta kavennettu poissaolijoiden vuoksi.

Työhyvinvoinnin keskeiset osatekijät esitimme kuviona, johon osallistujat voivat halutessaan myöhemminkin palata. Joustava aikataulu sopi tämän kaltaiselle työskentelylle erinomaisesti, sillä se mahdollisti etenemään työryhmän tahdissa heidän haluamaansa suuntaan ja kuulemaan heitä herkemmin. Koimme, että työryhmä sai tilaa omalle työskentelylleen. Totesimme, että asioita ja ongelmia oli mietitty työryhmän kesken ja ratkaisut moneen asiaan löytyivät ryhmän jäsenten välisessä avoimessa keskustelussa, jota toinen meistä fasilitoi. Työhyvinvointipäivästä muodostui työyhteisön kehittämispäivä.

Työhyvinvointipäivässä työryhmä teki konkreettisia, työhyvinvointiaan parantavia päätöksiä ja nimesivät aiheita jatkotyöskentelyille. Työhyvinvointipäivä antoi puitteet työryhmän omalle kehittämistyölle eikä se jäänyt irralliseksi tapahtumaksi. Työhyvinvointipäivässä työstetyt aiheet ja tehdyt päätökset on jo viety arkityöhön, vakiinnuttamisvaihe on meneillään. Työyhteisön toimintatavat ja yhteisen työn pelisäännöt muotoutuvat vähitellen. Työn kehittäminen on jatkuva prosessi.

Saamamme kokemuksen mukaan työhyvinvointipäivän ei tarvitse olla yksinomaan virkistystä, joista työn arkitodellisuus on leikattu pois. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Työnantajan järjestämä ja kustantama työntekijöiden yhteinen työhyvinvointipäivä voi varsin hyvin palvella myös yhteisen työn kehittämistä. Kaikessa kehittämistyössä työntekijän työhyvinvointi tulee ottaa huomioon.

8.3 Ammatillinen kasvu

Tätä opinnäytetyötä tehdessämme perehdyimme terveyden edistämiseen, työhyvinvointiin, paperittomien siirtolaisten kanssa työskentelevien työntekijöiden erityiskysymyksiin, sekä toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamiseen. Aiheen rajaaminen prosessin aikana tuntui toisinaan haastavalta, onko keskiössä työhyvinvointipäivä vai siihen osallistuneet työntekijät? Totesimme että sekä että, ja työn nimi vaihtuikin prosessin edetessä.

Ammatillista kasvua on tapahtunut prosessin aikana niin terveyden edistämisen teoreettisen tiedon lisääntymisen, tiedonhaun kriittisyyden ja myös käytännön tietotekniikan taitojen suhteen. Toiminnallisen opinnäytetyön tekemiseen löytyi kattavasti tietoa ja ohjeita. Olemme tyytyväisiä, että valitsimme juuri työhyvinvointipäivän toteutuksen. Opinnäytetyön prosessista olemme oppineet arvokkaita työelämätaitoja ja valitsemamme aiheen vuoksi osaamme huomioida oman työssä jaksamisemme, ja tukea omia työyhteisöjämme.

Sairaanhoitaja opiskelijoina ammatillisen kasvun tavoitteet huomioidaan opinnäytetyössä sairaanhoitajan ammatillisien osaamisvaatimusten, eli kompetenssien mukaisesti.

Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus- hanke määritteli yhdeksän kompetenssia, jotka kuuluvat yleissairaanhoitajan (180 op) EU-direktiivin edellyttämiin vähimmäisosaamisvaatimuksiin.

Näitä ovat;

- Asiakaslähtöisyys
- Hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus
- Johtaminen ja yrittäjäyys
- Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö
- Kliininen hoitotyö
- Näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko
- Ohjaus- ja opetusosaaminen
- Terveyden ja toimintakyvyn edistäminen

- Sosiaali- ja terveystalvelujen laatu ja turvallisuus.

(Eriksson E., Korhonen T., Merasto M., Moisio E-L.)

Osaamiskompetenssit toteutuivat työssämme laajasti. Sairaanhoidajan ammatilisten osaamisvaatimusten mukainen kehittäminen opinnäytetyön parissa oli luonteva osa opintojamme. Useat sosiaali- ja terveysalan hankkeet ja muuttuva työyhteisö suovat mahdollisuuden - ja veloitteen, hoitoalan ammattilaiselle hyödyntää kaikkia osaamiskompetenssejaan. Itsensä kehittäminen ja kehittämistoinnin osaaminen ovat korostuneet opinnäytetyön prosessin aikana. Tutkimus- ja kehittämisosaamisemme on vahvistunut työn edetessä, samalla kriittisen tiedonhaun ja tietoteknistentaitojen arvioimisen ja käyttämisen osaamisemme on kehittynyt, tämän koemme tärkeäksi, sillä tänä päivänä erilaiset työnkehittämismuutokset ovat tosiaan usein työntekijän arkea.

Työskentelymme aikana olemme kehittäneet ja hyödyntäneet viestintä- ja vuorovaikutusosaamistamme. Yhteistyö- ja tiimityöskentelyn periaatteita noudatimme työskennellessämme tasavertaisena työparina, sekä ohjatesamme työhyvinvointipäivään osallistuneita monialaisia toimijoita. Tieto- ja viestintätekniikkaa hyödynsimme omassa työskentelyssämme sekä osallistujien tiedottamisessa työhyvinvointipäivän toteutumisesta, aihetta käsiteltiin myös osallistujien kesken työpajoissa.

Ohjaus- ja opetusosaamisen kehittämisen kannalta tärkeää oli ymmärtää oma vastuumme, toimintamme oli perustuttava näyttöön perustuvaan tietoon. Prosessin aikana saimme ohjausta päivän suunnitteluun ja toteuttamiseen, omalla vastuullamme oli selvittää osallistujien tarpeet ja toiveet, lähtökohtanamme oli toteuttaa asiakaslähtöinen työhyvinvointipäivä. Yhteistyössä toistemme, ohjaajiemme ja osallistujien kanssa saimme luotua luontevan ohjaus- ja vuorovaikutuksellisen työhyvinvointipäivän. Prosessin kirjaaminen ja arvioiminen olivat osa ohjaamistamme.

Johtamisosaaminen on tarkoittanut opinnäytetyössämme itsemme johtamisen kyvyn vahvistumista. Erityisesti silloin, kun olemme kokeneet väsymystä työn eri

vaiheissa, itsemme johtaminen ja toinen toisemme kannustava johtaminen on edistänyt yhteistä työtämme. Johtamisosaamistamme olemme toteuttaneet koko työhyvinvointipäivän prosessissa.

Hoitotyön eettiset valinnat ovat osa päivittäistä työelämää ja pienetkin ratkaisut tehdään näyttöön perustuvan tietopohjan tuella sekä työyhteisön avulla. Suunnitelmallisuus ja jatkuvuus ovat laadun ja turvallisuuden takaavia tekijöitä sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristössä. Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen ovat sivunneet työtämme työhyvinvointipäivään osallistuneiden työntekijöiden tekemän työn kautta. Opinnäytetyö prosessin myötä koemme olevamme valmiimpia tulevaisuuden työhömmme sairaanhoitajina.

8.4 Opiskelijana ja esimiehenä

Opinnäytetyön prosessissa molemmat esimies- ja opiskelija roolit ovat olleet olmassa. Opinnäytetyön aihe kumpusi työstäni. Opinnäytetyön prosessi tarjosi minulle mahdollisuuden keskittyä yhteen työhöni osa-alueeseen. Halusin kuulla keskittyneemmin tätä työyhteisöä ja auttaa heitä löytämään ratkaisuja työhyvinvointinsa edistämiseksi. Esimiesasema mahdollisti työhyvinvointipäivän kokonaisuuden suunnittelun ja toteuttamisen. Tiesin, että toimin perustehtävänä ja budjetin sallimissa rajoissa, oman esimieheni ja yhteistyö organisaatioiden edustajien valtuutuksella. Esimiehen rooliin sisältyi vahvasti opiskelijan roolini. Olin oppimassa paitsi opinnäytetyön käytännön toteuttamista, mutta samalla itsellenikin uudenlaisen, monimuotoisen työyhteisön työhyvinvoinnin kysymyksiin perehtymistä ja työn kehittämistä. Minulle oli tärkeätä saada sanoittaa molempia roolejani työyhteisölle ja selventää osallistujille, milloin toimin missäkin roolissa. Mielestäni osasin hyödyntää fasilitaattorina esimiesroolia esimerkiksi työyhteisön keskustellessa pelisäännöistä ja päätöksenteosta. Osallistavassa kehittämissä käytin voimavarakeskeistä työotetta, jossa fasilitaattorina roolini oli mahdollistaa työyhteisön oma työskentely.

Oppimiskokemuksena työhyvinvointipäivän toteutustapa oli myös itselleni voimauttava. Esimiehen ei tarvitse tietää kaikkea eikä tehdä päätöksiä yksin. Työ-

yhteisölle annettu mahdollisuus määrittää itselleen tärkeät työhyvinvointia parantavat asiat, keskustella niistä ja tehdä päätöksiä perustehtävänsä rajoissa vapauttaa esimiehen työtaakkaa ja vahvistaa yhteisöllisyyden kokemusta.

Paperittomien parissa aloitettu työ ja organisaatorajat ylittävän työyhteisön syntyminen ja muotoutuminen on ollut minulle jatkuvaa kasvua ja uuden oppimista. Yhteinen työ ei ole kaatunut yhteisten tietojärjestelmien puutteeseen, työkuultuurien erilaisuuteen tai moniin muihin seikkoihin, joita luonnollisesti kolmella eri organisaatiolla on. Yhteistyöllä tavoittelimme aikanaan tehokkaampaa ja vaikuttavampaa työtä paperittomien hyväksi. Toimitiloja, ammatillista osaamista ja henkilöresursseja olemme pystyneet tehokkaammin hyödyntämään. Toiminnan suunnitteluvaiheessa työntekijöiden työhyvinvointi kysymysten pohdinnat jäivät kuitenkin olemattomaksi. Opiskelijan roolini antoi minulle tarpeellisen välimatkan, pysähdyspaikan, tehdä työssäni korjausliikkeitä työhyvinvointi kärki edellä. Työn kehittämistä jatketaan yhdessä! Jatkossa olisi mielenkiintoista paneutua verkostomaisen työyhteisön johtamisen kysymyksiin.

8.5 Oppimiskokemuksia opiskelijana

Opinnäytetyön prosessi ajoittui sopivasti opintojeni keskivaiheille. Työhyvinvointi on kiinnostunut minua aina, joten työhyvinvoinnin kehittäminen ohjatussa prosessissa tuntui sopivalta menetelmältä. Toiminnallinen opinnäytetyö oli aiheena uusi, mutta mielenkiintoisin tapa toteuttaa työ. Aiheeseen perehtyessä tunne vahvistui, suunta on oikea. Työn lopullinen muoto hahmottui muutamien ideoiden jälkeen ja suunnitelma pysyikin samana koko prosessin ajan, toki teoriataustaa ja kirjallista työtä hiottiin loppumetreille asti. Aiheen rajaamisen kanssa kohtasimme haasteita, jotka kuitenkin selätettiin ohjauksen avulla seminaariryhmissä.

Parityöskentely on ollut mieluisa tapa tehdä kehittämistyötä, roolimme ovat olleet erilaiset, samoin kuin tapamme työskennellä. Yhteinen päämäärä ja samalaiset kiinnostuksen kohteet ovat luoneet tasavertaisen projektin, joka eteni suunnitelman mukaisesti. Alusta asti suunnitelluista ajoituksista pidettiin kiinni, joka on minulle tärkeää ja motivoivaa.

Tavoitteemme työhyvinvointipäivän järjestämisestä toteutui suunnitelman mukaisesti. Koin että osallistujat ottivat minut hyvin vastaan ja mukaan työhyvinvointipäivään, ulkopuolisen opiskelijan ja opinnäytetyön tekijän roolissa. Päivän aikana havainnoin monialaisen työyhteisön toimintaa, heidän erinomainen valmistautumisensa päivän sisältöön, työyhteisön kehittämisen kannalta, inspiroi minua sekä sairaanhoitaja opiskelijana, että hoitoalan työntekijänä. Työyhteisön varsinainen arkityö oli minulle vierasta, toki opinnäytetyön prosessissa olin perehtynyt aiheeseen, mutta vasta työhyvinvointipäivässä ymmärsin, kuinka tarpeellinen tämä päivä heille oli. Koen että opinnäytetyö sai merkityksensä sen perusteella, kuinka paljon se osallistujien työyhteisöä hyödytti konkreettisesti.

Tämä opinnäytetyö prosessi oli motivoiva ja positiivinen kokemus. Pääsin yhdessä monialaisen työyhteisön kanssa tekemään kehittämistyötä, jolla oli merkitystä useamman ihmisen työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön prosessin aikana alkuun saadut asiakaslähtöiset muutokset ja päätökset siirtyvät käytännön arkityöhön. Koen, että aihe on ajankohtainen yhteiskunnallisesti, ja tämän kaltaisten työyhteisöjen työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota.

LÄHTEET

- Alanko, M. & Okko, E. (2016). *Ensimmäinen luukku. Diakoniatyö paperittomien ensimmäisenä kohtajana*. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/107711/Alanko_Milla_HELSINKI.pdf?sequence=1
- Diakonissalaitos. Tukea ja toimintaa. Maahanmuuttajille. Liikkuvan väestön päiväkeskus Hirundo. Hätmajoitus. Saatavilla 20.10.2019 https://www.hdl.fi/tukea-ja-toimintaa/maahanmuuttajille/liikkuva_vaesto/
- Elo, M. (2017). *Päämäärien valtakunnan kansalaiset. Paperittomuuden ammatteettinen haaste sosiaalialan työntekijöille* (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126105/elo_milla_HELSINKI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eriksson E., Korhonen T., Merasto M., Moisio E-L. Ammattikorkeakoulujen terveysalan verkosto ja Suomen sairaanhoitajaliitto ry. *Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen –Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus – Hanke*. Saatavilla 22.1.2020 <https://www.epressi.com/media/userfiles/15014/1442254031/loppuraportti-sairaanhoitajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>
- Gadd, K. & Jauhiainen, J. *Paperittomien tilanne Suomessa 2018*. Urmi kaupunkianalyysi III. Saatavilla 21.12.2019 http://urmi.fi/wp-content/uploads/2018/02/URMI_kaupunkianalyysi_3.pdf
- Global Clinic. Saatavilla 17.11.2019 <http://www.globalclinic.fi/mika-on-global-clinic/>
- Grape People. Kaiken takana on David. Mitkä ryhmätyömenetelmät sopivat parhaiten sinulle ja tiimillesi? Saatavilla 22.1.2020 <https://grape-people.fi/blogikirjoitus/kaiken-takana-on-david-mitka-ryhmatyomenetelmät-sopivat-parhaiten-sinulle-ja-tiimillesi/>

- Grape People. Mikä fasilitointi menetelmä käy mihinkäkin tilanteeseen. Saatavilla 22.1.2020 <https://grapepeople.fi/blogikirjoitus/mika-fasilitointi-menetelma-kay-mihinkakin-tilanteeseen/>
- Helsingin diakonissalaitos. (29.3.2019). Blogi. Saatavilla 7.1.2020 <https://www.hdl.fi/blog/2019/03/29/paperittomia-on-suomessa-entista-enemman-ja-uutena-ilmiona-on-kasvanut-lapsiperheiden-maara/>
- Helsingin kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimi. Palvelut. Palvelukuvaus. Paperittomien sosiaali- ja terveystoimen palvelut Helsingissä. Saatavilla 20.10.2019 <https://www.hel.fi/sote/fi/palvelut/palvelukuvaus?id=3677>
- Helsingin seurakuntayhtymä. Hermannin diakoniatalo. Hätmajoitus. Saatavilla 20.10.2019 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/artikkelit/hatamajoitus>
- Helsingin seurakuntayhtymä. Mosaiikki. Saatavilla 20.10.2019 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/uutiset/mosaiikkitarjoaamonimuotoistatukeapitkaanodotukseen>.
- Hiilamo, H. & Saari, J. (2010). *Hyvinvoinnin uusi politiikka. johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin*. Helsinki: Diakonia- ammattikorkeakoulu.
- Hällsten, H. (2014). *Nainen ilman papereita – työntekijöiden kokemuksia paperittomista ja paperittoman kaltaisista naisista asiakkaina*. (Opinnäytetyö, Laurea - ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85746/Nainen%20ilman%20papereita%2016.11.pdf?sequence=1>
- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18. Helsinki: Unigrafia. Saatavilla 26.5.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>
- Isoherranen, K. (2008). Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksesta Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. *Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö*. Helsinki: WSOY.

- Kallasvuo, A. (2012). Yhteisöllinen johtajuus. Teoksesta Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. ja Kärkkäinen, M-L., *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. ja Kärkkäinen, M-L. (2012). Työtä tukevat rakenteet työyhteisössä. Teoksesta Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. ja Kärkkäinen, M-L., *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Keskimäki, I., Nykänen, E. & Kuusio, H. (2014). *Paperittomien terveystalvet Suomessa*. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos (THL). Raportti 11/2014. Saatavilla 20.11.2019. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114941/THL_RAP2014_011web.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Koistinen, L. ja Jauhiainen, J.S. (2017). Turvapaikanhakijoiden hallinta. Teoksessa Jauhiainen, J.S. (toim.), *Turvapaikka Suomessa? Vuoden 2015 turvapaikanhakijat ja turvapaikkaprosessit Suomessa*. Turku 2017. Turun yliopisto. Saatavilla 21.12.2019 <http://urmi.fi/wp-content/uploads/2017/04/URMI-1.pdf>
- Kulmia. Fasilitointi tuo tehoja ryhmätyöskentelyyn. Saatavilla 2.2.2020 <https://kulmia.fi/fasilitointi-tuo-tehoja-ryhmatyoskentelyyn/>
- Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Tallinna: Gaudeamus Oy
- Kurki, A-L., Toivainen, M. (2017). *Moniosaa!* Työterveyslaitos. Saatavilla 29.7.2019 <https://www.ttl.fi/moniosaa-tyopaikkaosaamisen-kehittamisen-malli-monikulttuurisille-tyopaikoille/>
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Verkkojulkaisu saatavilla 18.11.2019 <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685139>
- Kymäläinen, H-R., Lakkala M., Carver, E. ja Kamppari, K. (2016). *Opas projektityöskentelyyn*. Tieteestä toimintaan- verkosto. Helsingin yliopisto. Saatavilla 1.7.2019 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kyrönseppä, U. (2012). Työyhteisön työnohjaus. Teoksesta Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. ja Kärkkäinen, M-L., *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- L 1062/1989. Erikoissairaanhoitolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1989/19891062>
- L 731/1999. Suomen perustuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1999/19990731>
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/201/20011383>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738>
- L 1326/2010. Terveystenhuoltolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2010/20101326>
- Laatuakatemia. Laatutyökaluja. PDCA-ongelmaratkaisumenetelmä. Saatavilla 22.12.2019 <http://www.kotiposti.net/tuurala/PDCA.htm>
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2010). Salutogeeninen lähestymistapa terveyteen – teoria terveyden resursseista. Teoksessa A-M. Pietilä *Terveysten edistäminen, teorioista toimintaan*. 32-48. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Maahanmuuttovirasto. Tilastot. Saatavilla 21.12.2019 <https://tilastot.migri.fi/#applications?start=540&end=551>
- Manka, M-L. (2012). Työhyvinvoinnin tekijät. Saatavilla 3.8.2019 <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. (2007). *Työhyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi*. s. 16-17. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos & ESR.
- Nikula, T. (toim.). (2011). *Arvio ja kehittä. Kokoelma terveyden edistämisen malleja, mittaristoja ja menetelmiä*. Terveysten edistämisen keskuksen julkaisuja 10/2011. Helsinki: Trio-Offset.
- Pakolaisneuvonta. Paperittomat. Saatavilla 7.1.2020 <https://www.pakolaisneuvonta.fi/asiantuntijajarjesto/tietoa-pakolais-ja-ulkomaalaisoikeudesta/paperittomat/>
- Pietilä, A-M. (2010). Terveystenedistämisen lähtökohtia – katsaus kirjan ydin sisältöihin. Teoksessa A-M. Pietilä (Toim.) *Terveysten edistäminen teorioista toimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pietilä, A-M., Länsimies-Antikainen, H., Vähäkangas, K. & Pirttilä, T. (2010). Terveysten edistämisen eettinen perusta. Teoksessa A-M. Pietilä

(toim.) *Terveiden edistäminen teorioista toimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Platform for international cooperation on undocumented migrants. Words matter. Saatavilla 14.10.2019 <https://picum.org/words-matter/>

Punainen Risti. Päiväkeskuksessa paperiton voi unohtaa hetkeksi ikävät asiat. Saatavilla 20.10.2019 <https://www.punainenristi.fi/uutiset/20180109/paivakeskuksessa-paperiton-voi-hetkeksi-unohtaa-ikavat-asiat>

Rautio, M. & Husman, P. (2010). Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa A-M. Pietilä (Toim.) *Terveiden edistäminen teorioista toimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy. *Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen. Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus- hanke*. (2015) Bookwell, Porvoo.

Ruutu, S. & Salmimies, R. (2016). *Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote*. Helsinki: Alma Talent.

Sairaanhoitajat.fi: Terveiden edistäminen käsitteenä ja käytännössä. Sairaanhoitaja-lehti 4/2006 ja 27.8.2014. Saatavilla 3.8.2019 <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/terveyden-edistaminen-kasitteena-ja-kaytan-nossa/>

Savola, E. & Koskinen-Ollonqvist, P. (2005). *Terveiden edistäminen esimerkein. Käsitteitä ja selityksiä*. Helsinki: Terveiden edistämisen keskus ry.

Sininauhasäätiö. Päiväkeskus Illusia. Saatavilla 20.10.2019 <https://www.sininauhasaatio.fi/paivakeskustoiminta/paivakeskus-illusia/>

Sisäministeriö. Maahanmuutto. Laittoman maahanmuuton torjunta. Saatavilla 21.12.2019 <https://intermin.fi/maahanmuutto/laittoman-maahanmuuton-torjunta>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Sosiaali- ja terveystalvet. Turvapaikanhakijoiden talvet. Laittomasti maassa oleskelevien sosiaali- ja terveydenhuolto. Saatavilla 14.10.2019 <https://stm.fi/laittomasti-maassa-oleskelevien-sosiaali-ja-terveydenhuolto>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Maahanmuutto ja hyvinvointi. Paperittomat. Paperittomien terveys-

- palvelut Suomessa. Saatavilla 14.10.2019 <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/paperittomat/paperittomien-terveyspalvelut-suomessa>
- Työsuojelu. Työterveyshuollon järjestäminen. Saatavalla 27.1.2019 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveys-huolto/jarjestaminen>
- Työterveyslaitos. Nyt laitetaan kroppa ja nuppi kuntoon! Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Kroppa ja nuppi kuntoon. (2015-2018). Saatavilla <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon> <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/04/Nyt-laitetaan-Kroppa-ja-nuppi-kuntoon-sivuston-tulostusversio.pdf>
- Työterveyslaitos. Nyt laitetaan kroppa ja nuppi kuntoon! Näin ruoka ja juoma auttavat palautumaan. Kroppa ja nuppi kuntoon. (2015-2018). Saatavilla <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/nain-ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan/>
- Työterveyslaitos. Tutkimus ja kehittäminen. Osaamisen ja työn yhteensopivuus-monikulttuuristuvilla työpaikoilla (2015-2017). Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A.-L., Bergbom, B. & Airila, A. (toim.) 2017. Saatavilla 29.7.2019 <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/osaamisen-tyon-yhteensopivuus-monikulttuuristuvilla-tyopaikoilla/>
- Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavilla 23.1.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työn kehittäminen. Saatavilla 31.8.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>
- Työturvallisuuskeskus. Työkäyttäytyminen. Vuorovaikutus. Saatavilla 22.12.2019 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot
- Työturvallisuuskeskus. Koivikko, A. Mäkinen, P. Pratsch, H. Työhyvinvointi. Taavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö. Saatavilla 30.1.2020 https://ttk.fi/files/4198/Tyoterveyshuolto_tietolehti_2018.pdf
- UKK-instituutti. Aikuisten liikkumisen suositus. Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>

United Nations Human Rights. (1948). Saatavilla 17.11.2019

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>

Vailla vakinaista asuntoa ry. Yökeskus Kalkkers. Saatavilla 20.10.2019

<https://vvary.fi/yokeskus-kalkkers/>

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD - Books on Demand.

World Health Organization (1986): The Ottawa Charter for Health Promotion.

WHO. Geneva. Saatavilla 3.8.2019 <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index1.html>

LIITE 1 Kutsu työhyvinvointipäivään



Tervetuloa [redacted] työtiimin ensimmäiseen työhyvinvointipäivään!

Aika: 9.9.2019 klo 8-16 Paikka: Hotelli Rantapuisto (Vuosaari)

Lähtö: klo 8 Hermannin diakoniatalolta, Hämeentie 73 erityisdiakonian pikkubussilla. Päivä vietetään kauniin luonnon ympäröimänä. Tarjolla on hyvää ruokaa, rentouttavaa liikuntaa ja työyhteisön voimavaroja vahvistavia elementtejä.

Liikuntaan sopiva vaatetus!

Päivän kulusta vastaavat Diakin sairaanhoitaja opiskelijat Marita Nummelin ja Paula Rantti. Työhyvinvointipäivä on osa opintoihimme liittyvää opinnäytetyötämme.

Terveisin

Marita ja Paula

PÄIVÄN OHJELMA

klo 8.30 Aamiaisbuffet

Klo 9.00 Aloitus, esittelyt

Työskentelyä omien ja muiden voimavarojen vahvistamiseksi

Taukojumppa, ulkoilua

11.30 Lounasbuffet

12.30 Tulevaisuuden näkymät

13.30 kehonhuolto, ohjattu liikunta

14.45 Palaute ja päiväkahvit

15.30 Paluu kyyti

Hotelli [redacted]

[redacted]

[redacted]

Puh. [redacted]

LIITE 2 Työhyvinvointipäivän 9.9.2019 ohjelma

8.00 Lähtö

8.30 Aamiaisbuffet

9.00 Aloitus, päivän kulku ja tarkoitus

9.10 Virittäytyminen

9.40 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työpajat: Työhyvinvoinnin voimavarojen vahvistaminen

10.40 Taukojumppa

ulkoilua

11.30 Lounasbuffet

12.30 Työpaja: Tulevaisuuden näkymät ja kehittäminen

14.00 Kehonhuolto ja rentoutus

15.00 Kahvi, tee ja makea kahvileipä

Palaute, Päätös

15.30 Paluukuljetus

LIITE 3 Palaute työhyvinvointipäivästä
PALAUTTEESI

1. Työhyvinvoinpäivän puitteet, ajankohta ja kesto?

2. Minulle tärkeää oli...

3. Minusta tarpeetonta oli...

4. Päivässä olisi pitänyt olla...

5. Kolme tärkeintä työhyvinvointia edistävää asiaa, joista [REDACTED] on huolehdittava:

6. Mitä viet päivästä mukanas?

Kiitos palautteesta!

