



Työpajamalli yksin- ja mikroyrittäjien muutoskyvykkyyden edistämiseksi ”Tulevaisuuspolku”

Katja Huomo



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työpajamalli yksin- ja mikroyrittäjien
muutoskyvykkyyden edistämiseksi
”Tulevaisuuspolku”**

Katja Huomo
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Maaliskuu 2024

Katja Huumo

Työpajamalli yksin- ja mikroyrittäjien muutoskyvykkyyden edistämiseksi ”Tulevaisuuspolku”

Vuosi

2024

Sivumäärä

52

Tämän kehittämistyö käynnistyi osana kehittämishankkeessa toteutettua työtä. Työ toteutettiin yhteistyössä Sotek-säätiön kanssa. Kehittämistyön tarkoituksena oli tuottaa yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvointia edistävän työpajan malli. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää tulevaisuusajattelua, luonnon hyvinvointivaikutuksia ja digitaalista pelillistä työvälinettä hyödyntävä ryhmätyömuotoinen malli, jota voidaan hyödyntää yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvoinnin ja samalla yritystoiminnan kehittämisen työvälineenä. Tavoitteena oli suunnitella työpajamalli siten, että se olisi jatkossa helposti muokattavissa ja hyödynnettävissä myös muille toimeksiantajan kohderyhmille. Opinnäytetyön tavoitteena oli mahdollistaa työpajamallissa käytettyjen elementtien hyödyntäminen ohjaustyövälineenä yhä useammalle valmennustyötä organisaatiossa tekeväälle. Teoreettisena lähtökohtana opinnäytetyössä oli kohderyhmän työhyvinvoinnin tukeminen. Tietoperustassa perehdyttiin työhyvinvointiin voimavarojen näkökulmasta, psykologisen pääoman ulottuvuuksiin, muutoskyvykkyyteen sekä tulevaisuusajatteluun. Tietoperustassa käsitellään myös työpajamalliin liittyviä elementtejä eli luontoympäristön hyvinvointivaikutuksia, ryhmämuotoista ohjausta sekä pelillisyyttä välineenä.

Kehittämistyön prosessi pohjautui yhteisöllisyyteen, jossa pyrittiin hyödyntämään erilaisia luovia innovaatioiden kehittämisen menetelmiä tietopohjaan soveltaen. Menetelminä käytettiin osallistuvaa havainnointia, erilaisia luovia ideoinnin menetelmiä kuten aivoriihiä ja pieniä kokeiluja sekä dokumentointia. Kehittämistyön tuotoksena valmistui opas Tulevaisuuspolku -työpajan ohjaajalle. Työpajamalli on kuvattu oppaassa, joka on tarkoitettu tulevaisuuspolku -työpajaa ohjaaville. Oppaalla pyritään mahdollistamaan organisaatiossa työskenteleville sosiaalialan ammattilaisille perehtyminen kehitetyn työpajan järjestämiseen, siinä käytettäviin välineeseen ja sen kehittämisen taustalla oleviin tavoitteisiin ja menetelmiin. Kehittämistyön aikana suunniteltiin ja rakennettiin digitaaliselle pelillistämisalustalle pelikierros, joka pelataan luontoympäristössä toteutettavan työpajan yhtenä osana. Jatkokehittämiselle syntyi suunnitelma, jonka tavoitteena on tehdä työpajamallista jatkossa vakiintunut työmenetelmä asiakastyöhön ja työn kehittämiseen. Erilaiset kokeilut tämän jatkokehittämisen tueksi aloitetaan keväällä 2024.

Asiasanat: psykologinen pääoma, muutoskyvykkyys, tulevaisuusajattelu, pelillisuus, kehittäminen

Katja Huumo

Workshop Model for Enhancing the Adaptability of Solo and Micro-entrepreneurs: "Future Path"

Year

2024

Pages

52

This Bachelor's thesis was carried out as development work. This thesis was implemented in collaboration with the Sotek Foundation. The purpose of the development work was to produce a workshop model that promotes the well-being of solo entrepreneurs and micro-entrepreneurs. The aim of the thesis was to develop a team-based model that utilizes future thinking, the well-being effects of nature, and a digital gamification tool, which can be used as a tool to enhance the well-being of solo entrepreneurs and micro-entrepreneurs, as well as a tool for developing their businesses. The goal was to design the workshop model in such a way that it could be easily adapted and utilized for other target groups of the client in the future. The objective of the thesis was to enable the utilization of the workshop model's elements as guidance tools by an increasing number of professionals involved in coaching work within the organization. The theoretical starting point of the thesis was to support the well-being of the target group. The theoretical background explored well-being from the perspective of resources, dimensions of psychological capital, adaptability to change, and future thinking. The theoretical background also addressed elements related to the workshop model, such as the well-being effects of the natural environment, group-based guidance, and gamification as a tool.

The development process was based on community involvement, aiming to utilize various creative methods of innovation development, adapted to the theoretical background of this thesis. Participatory observation, various creative ideation methods such as brainstorming and small experiments, as well as documentation, were used as methods. As a result of the development work, a guide for the leader of the "Future Path" workshop was produced. The workshop model is described in the guide for the "Future Path" workshop. The guide enables social work professionals to familiarize themselves with the organization of the developed workshop, the tools used in it, and the goals and methods behind its development. During the development work, a game round was designed and built on a digital gamification platform. The game is played as part of the workshop conducted in a natural environment. A plan for further development was created, with the goal of making the workshop model an established method for client work and professional development in the future. Various experiments to support this further development will commence in the spring of 2024.

Keywords: psychological capital, adaptability to change, future thinking, gamification, developing

Sisällys

1	Johdanto	8
2	Työelämäkumppani ja toimintaympäristö	9
2.1	Kehittämisympäristönä hanke	9
2.2	Kohderyhmänä yksin- ja mikroyrittäjät	9
3	Teoreettisena viitekehyksenä työhyvinvoinnin ja yksilöllisten voimavarojen tukeminen .	10
3.1	Psykologisen pääoman ulottuvuudet ja muutoskyvykyys	11
3.1.1	Tulevaisuususkko	12
3.1.2	Realistinen optimismi	12
3.1.3	Sinnikkyys	13
3.1.4	Itseluottamus	14
3.2	Muutoskyvykyys ja resilienssi	15
3.3	Tulevaisuusajattelu	16
3.4	Ryhmämuotoinen ohjaus ja dialogi	17
3.5	Luontoympäristö hyvinvoinnin mahdollistajana	18
3.6	Välineenä pelillisuus ja leikillisuus	19
4	Kehittämistyön prosessi ja toteutus	21
4.1	Kehittämistyössä käytetyt menetelmät	24
4.1.1	Osallistuva havainnointi	26
4.1.2	Luovat ideoinnin menetelmät	27
4.1.3	Dokumentointi	27
4.2	Kehittämistyön tuotos	28
5	Kehittämistyön arviointi	30
5.1	Toimeksiantajan palautteet	32
5.2	Eettisyys ja luotettavuus	32
5.3	Jatkokehittäminen	33
6	Pohdinta	34
	Lähteet	38
	Kuvat	42
	Taulukot	42

1 Johdanto

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on tuottaa yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvointia edistävän työpajan malli käytettäväksi osana toimeksiantajan asiakastyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää tulevaisuusajattelua, luonnon hyvinvointivaikutuksia ja digitaalista pelillistä työvälinettä hyödyntävä ryhmätyömuotoinen malli, jota voidaan käyttää yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvoinnin ja samalla yritystoiminnan kehittämisen työvälineenä. Tavoitteena on suunnitella työpajamalli siten, että se on jatkossa helposti muokattavissa ja hyödynnettävissä myös muille toimeksiantajan kohderyhmille. Opinnäytetyön tavoitteena on mahdollistaa työpajamallissa käytettyjen elementtien hyödyntäminen ohjaustyövälineenä yhä useammalle valmennustyötä organisaatiossa tekeväälle.

Parastamo-hankkeessa saadun kokemuksen mukaan moni yrittäjä toivoo mahdollisuuksia panostaa enemmän hyvinvointiinsa samoin kuin yritystoimintansa kehittämiseen. Samalla hankkeessa saadun kokemuksen mukaan ajan löytäminen erityisesti hyvinvointia tukeville asioille voi olla haastavaa ja yritystoiminnan kehittäminenkin jää helposti kiireessä ja väsyneenä arjen jalkoihin. (Parastamo-hanke 2023.) Ajattelua rajoittaa mm. erilaiset vinoumat, uskomukset ja tabut ja kykyymme ajatella ja tehdä päätöksiä on väsymyksellä suuri merkitys. Tarvitsemme tilaa ja aikaa, jotta voimme avartaa ajatteluamme. Jotta näkisimme eteemme, tulisi uskaltaa ottaa askel taaksepäin ja erityisesti silloin kun olemme kiireisiä ja stressaantuneita. (Koskelo 2021, 132.)

Kehittämistyön aihepiiri kokonaisuutena on laaja ja tietopohjan määrittelyssä mahdollisia valittavia lähestymistapoja oli useita. Teoreettisena lähtökohtana opinnäytetyössä oli yksin- ja mikroyrittäjistä koostuvan kohderyhmän tarpeisiin soveltuva työhyvinvointia ja muutoksenkykyä tukeva viitekehys. Tietoperustassa perehdyttiin työhyvinvointiin voimavarojen näkökulmasta, psykologisen pääoman ulottuvuuksiin ja muutoksenkykyyn sekä tulevaisuusajattelun hyötyihin. Lisäksi käsittelyyn nousevat työpajan muut oleelliset elementit eli luontoympäristön hyvinvointivaikutukset, ryhmämuotoinen ohjaus ja pelillisuus välineenä.

Kehittämistyön prosessi pohjautui yhteisöllisyyteen, jossa pyrittiin hyödyntämään erilaisia luovia innovaatioiden kehittämisen menetelmiä tietopohjaan soveltaen. Menetelminä käytettiin osallistuvaa havainnointia, erilaisia luovia ideoinnin menetelmiä kuten aivoriihiä ja pieniä kokeiluja sekä dokumentointia.

2 Työelämäkumppani ja toimintaympäristö

Sotek-säätiö on vuonna 2004 perustettu voittoa tavoittelematon hyvinvointialan toimija. Säätiön palveluiden kohderyhmänä ovat mm. pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, maahanmuuttajat, ammatillista koulutusta vailla olevat nuoret sekä erilaiset organisaatiot. Sotek-säätiön perustoiminta koostuu erilaisista työ- ja toimintakykyä, hyvinvointia ja osallisuutta ylläpitävistä ja parantavista sekä työllistymistä edistävistä palveluista, kuten valmennus-, kuntoutus, koulutus- ja ohjauspalveluista. Säätiön toiminta sijoittuu pääasiallisesti Kymenlaakson ja Itä-Uudenmaan alueille. (Sotek-säätiö 2023a.)

”Vahva perusta, ketterä kehittäminen ja osaamisen kohdistaminen ovat ajan hermolla pysymisen avaimia” Sotek-säätiöllä kehitetään systemaattisesti laatutyön avulla asiakas- ja työntekijäkokemusta sekä johtamista. Tavoitteena on mitata ja seurata tulevaisuudessa entistä johdonmukaisemmin strategisten toimenpiteiden vaikutusta ja onnistumista. Säätiöllä uskotaan kestäväan osallisuuteen ja tasa-arvoiseen työelämään sekä työskennellään niiden eteen. Työtä tehdään myös projektiluonteisesti erilaisissa hankkeissa. Vuonna 2022 Sotek-säätiöllä työskenteli keskimäärin 132 henkilöä ja asiakkaita erilaisissa palveluissa oli yhteensä 952. (Sotek-säätiö 2023b)

2.1 Kehittämisympäristönä hanke

Tämän opinnäytetyön kohteena oleva kehittämistyö on saanut alkunsa havaitun asiakastarpeen pohjalta opinnäytetyön tekijän työskennellessä yrityskoordinaattorina yksin- ja mikroyrittäjille suunnatussa Parastamo -hankkeessa.

Parastamo-hanke oli Euroopan sosiaalirahaston, ESR:n rahoittama ja Sotek-säätiö toimi hankkeen päätoteuttajana. Hanke palveli kohderyhmää ylimaakunnallisesti Kymenlaakson, Etelä-Karjalan ja Itä-Uudenmaan alueilla. Hankkeen tavoitteena oli mm. kohderyhmän jaksamisen, hyvinvoinnin ja muutосkyvykkyyden tukeminen. Työvälineinä olivat henkilökohtainen yksilö- ja yrityskohtainen sparraus, tarvelähtöiset asiantuntijapalvelut sekä käytännönläheiset koulutukset ja työhyvinvointitoiminta. (Huomo, Paajanen & Suikkanen 2023.)

Parastamo -hankkeessa kohderyhmälle hyödyllisimmäksi toteutustavaksi koettiin tarvelähtöinen, yksilöllisesti räätälöity ja käytännönläheinen tuki.

2.2 Kohderymänä yksin- ja mikroyrittäjät

Tilastokeskus määrittelee mikroyritykseksi alle kymmenen henkilöä työllistävät yritykset. Lisäksi luokiteltavien yritysten tulee täyttää riippumattomuuden vaatimus sekä olla liikevaihdoltaan ja taseen loppusummaltaan alle kahden miljoonan euron kokoluokassa. (Tilastokeskus 2023a.) Suomessa oli vuonna 2021 liki 345 000 yritystä, joista 93 % oli yksin- ja mikroyrityksiä (Kerttu Saalasti Instituutti, 2023). Tilastokeskuksen yritysrekisteriin viitaten MYRY kertoo

suomessa olleen 198 000 yksinyrittäjää vuonna 2021 ja heidän muodostaneen yhteensä 13.4 % osuuden kokonaistyöllisyydestä (Suomen Mikro- ja yksinyrittäjät ry 2022).

SY:n yksinyrittäjäkyselyn (2022) mukaan kyselyyn vastanneista yrittäjistä lähes viidennes tekee yli 50 tuntista työviikkoa ja yhtä suuri osuus ilmoittaa pitävänsä vuodessa enintään viikon lomaa. Tuloksissa todetaan lisäksi, että sekä pisin työaika että lyhin lomamäärä koskevat usein samoja yrittäjiä. Yli 60 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoittaa työskentelevänsä myös sairaana, ja tuloksissa sairastuminen mainitaan yhtenä itsensä työllistäjän suurimmista riskeistä. Kyselyssä jaksamisen haasteita oli kokenut yli 50 % vastanneista ja heistä liki 30 % ei ollut hakenut apua, jonka syyksi mainittiin esimerkiksi se, ettei tiennyt mistä ja miten apua saisi. (Suomen Yrittäjät 2022.)

Ilmarinen ja MYRY ovat selvittäneet kesällä 2023 yksin- ja mikroyrittäjien työkykyä heidän asiakkailleen ja jäsenilleen suunnatulla kyselyllä. Vastanneista yli kolmannes koki työkykynsä huonoksi tai kohtalaiseksi. Yhtä suuri osa vastanneista kertoi kokeneensa työkykyä alentavaa väsymystä sekä uupumusta usein/viikoittain viimeisen vuoden aikana. Joka neljäs on epävarma siitä, kykeneekö jatkamaan kahden vuoden kuluttua nykyisessä yrittäjän tehtävässään. Tässä kyselyssä yli 50 tuntia viikossa työskentelevien osuus on 28 prosenttia ja kolmasosa kertoo työskentelevänsä myös sairaana. Kyselyyn vastanneista 38 % luonnehtii taloudellista näkymää lyhyellä jäniteellä epävarmaksi. (Ilmarinen & MYRY 2023.)

Vuosina 2021-2023 toimineessa yksin- ja mikroyrittäjille suunnatussa Parastamo -hankkeessa Sotekilla saadut kokemukset ja asiakkailta saatu palaute tukevat tätä samaa tietoa. Yleistettynä on ollut nähtävissä, että erityisesti yksin työskentelevillä yrittäjillä toimeentulon edellytykset voivat olla helposti haavoittuvia ja moni yksinyrittäjä kertoo kokevansa yrittäjyydessään syvää yksinäisyyttä sekä hyötyvänsä heille suunnatuista tarvelähtöisistä ja ratkaisukeisistä ohjatusta palveluista. (Parastamo-hanke 2023.)

3 Teoreettisena viitekehyksenä työhyvinvoinnin ja yksilöllisten voimavarojen tukeminen

Työhyvinvointi on tutkimusalana jo yli satavuotias ja sen juuret ovat fysiologisessa stressitutkimuksessa. Myöhemmin osaksi teoriaa liitettiin mm. psykologiset ulottuvuudet sekä työympäristön aiheuttamat stressitekijät. Teorian kehittyessä stressin syntymekanismiin nähtiin liittyvän myös henkilökohtaisia yksilöllisiä tekijöitä vuorovaikutuksessa ympäristövaikutuksiin. Tätä mallia on ryhdytty kutsumaan kognitiiviseksi stressimalliksi. Siinä yksilöllisiin tapoihin kohdata uhat ja mahdollisuudet nähdään yhtenä selittävänä tekijänä henkilön kokemaa hallinnan tunne, kokemus siitä, että voi vaikuttaa omaan työhönsä. Selviytymiskeinot suhteessa työssä koettuihin sisäisiin ja ulkoihin vaatimuksiin ovat yksilöllisiä ja siten stressin kokemiseen voivat vaikuttaa persoonalliset tekijät. (Manka & Manka 2023, 91-93.)

Hyvinvointi työssä voidaan nähdä työn sujuvuutena ja mielekkyytenä ympäristössä, joka edistää terveyttä ja työuraa. Sekä työterveyteen että työhyvinvointiin vaikuttavat niin henkilökohtaiset kuin työhön liittyvät tekijät sekä niiden yhteen sopiminen. Siten työhyvinvointi ei ole pysyvää vaan siihen vaikuttavat kuormitus- ja voimavaratekijät, niiden tasapaino sekä tasapainoon vaikuttavat muutokset. Tällaisia muutoksia voivat olla esimerkiksi työyhteisöön ja työn sisältöön liittyvät muutokset. Työhyvinvointiin on siten mahdollista vaikuttaa myönteisesti ja näillä keinoilla on usein vaikutuksia myös työn tuloksiin ja tuottavuuteen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työ, työorganisaatio, teknologia sekä työntekijä ja työyhteisö voidaan nähdä aktiivisina toimijoina suhteessa työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan kehittää ja myönteisiä voimavaroja vahvistaa. Martin Seligmania pidetään positiivisen psykologian teorian kehittäjänä ja hän on siirtänyt tutkimuksensa painopistettä voimavaroihin 1990-luvulta lähtien. Suuntaamalla huomiota ihmisissä oleviin tunnusomaisiin vahvuuksiin voidaan rakentaa puskuria mm. negatiivisia tunteita kohtaan. Tällaisina luontaisina vahvuuksina mainitaan optimismi, anteliaisuus, ystävällisyys, itsenäisyys, jne. Yksilöllisten voimavarojen lisäksi voimavarat ovat yhteisöllisiä ja organisatorisia. Positiivisen psykologian näkökulmasta hyvinvointia voidaan edistää työn voimavaroja kehittämällä ja ehkäisemällä pahoinvointia työn vaatimusten kohtuullisuuden varmistuen. (Manka & Manka 2023, 96-97.) Rauhala, Leppänen & Heikkilä summaavat positiivisen psykologian etsivän tietoa, jonka avulla hyvinvointia voidaan lisätä (2013, luku 1).

Manka & Manka viittaavat teoksessaan pohjoismaiseen ministerineuvoston rahoittamassa projektissa luotuun voimavaramalliin, jossa työn voimavaroiksi listataan mm. sosiaalinen tuki esihenkilöltä, aktiivinen ja hallittava työ, mahdollisuus kehittyä ja vaikuttaa sekä innovatiivinen ilmapiiri. Yksilöllisinä voimavaroina listataan itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. (Manka & Manka 2023, 96-97.) Viimeksi mainitut laadut vastaavat psykologisen pääoman neljää ulottuvuutta, vaikkakin toivo/toiveikkuus käännetään usein tulevaisuuskoksi.

3.1 Psykologisen pääoman ulottuvuudet ja muutoskyvykyys

Psykologinen pääoma voi ilmetä oma-aloitteisena, yritteliäänä, toimeliaana ja vastuuta ottavana asenteena yksilö- ja yhteisötasolla. Sen kehittämällä voidaan vahvistaa yrittäjämäistä asennetta ja motivaatiota. Psykologisen pääoman teorian kehittäjänä nähdään professori Fred Luthans. Hän kirjoitti tutkimusryhmineen ensimmäiset tieteelliset artikkelit psykologisesta pääomasta vuonna 2002. Psykologisen pääoman ulottuvuuksiksi valituilla laaduilla tulee olla vahva teoria- ja tutkimustausta, niiden tulee olla mitattavia ja harjoituksella sekä valmennuksella kehitettäviä. Lisäksi niiden tulee olla merkityksellisiä myös työssä menestymisen kanssa. Psykologisen pääoman muodostavat osa-alueet ovat toivo, optimismi, sinnikkyys ja itseluottamus (hope, optimism, reciliency ja efficacy). (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luvut 1-3.)

Psykologisen pääoman nähdään mahdollistavan oman elämän ohjaksissa oloa ja kokemusta mielenrauhasta. Sillä on vaikutusta mm. työssä suoriutumiseemme, työtyytyväisyyteemme, organisaatioon sitoutumiseemme sekä vähäisempiin poissaoloihin. Psykologinen pääoma on mahdollisuus, johon voidaan vaikuttaa ja jota voidaan kasvattaa, myös ryhmän, kuten työyhteisön tasolla yksilötason lisäksi. (Manka & Manka 2023, 204-206.)

Korkealla psykologisen pääoman eri osa-alueilla, kuten itseluottamuksella sekä vahvalla resilienssillä on todettu olevan vaikutusta yksilön kiinnostukseen yrittäjyyttä kohtaan. Lisäksi optimismin ja toivon on todettu ennakoivan yrittäjän tyytyväisyyttä yrittäjyyteen. Resilientti henkilö ottaa helpommin riskejä ja palautuu epäonnistumisista. Hyvä psykologinen pääoma mahdollistaa positiivisen ja innovatiivisen asennoitumisen työhön ja näiden taitojen vahvistaminen tulevaisuutta ajatellen on hyödyllistä. (Brandt 2022, 86-89).

3.1.1 Tulevaisuususkko

Kirjallisuudessa psykologisen pääoman laatuja hope -sana kääntyy vaihtelevasti tulevaisuususkoksi tai toivoksi. Rauhala ja Leppänen keskustelevat tästä teemasta Ilona Rauhala Podcastin jaksossa Psykologinen pääoma (2021).

Rauhala ym. mukaan toivo rakentuu tahdonvoiman ja keinovoiman elementeistä ja että se on psykologisen pääoman elementtinä tahtoa ja keinoja toteuttaa omat suunnitelmat. Toiveikkaus saa rakentamaan vaihtoehtoisia polkuja kohti tavoitetta ja siihen liittyy proaktiivista ajattelua ja toimintaa. Toiveikkaus tai sen puute määrittelee toimintamme pettymyksiä kohdatessamme. Toiveikkaus korreloi positiivisesti mm. yrityksen tuloksellisuuden, suoriutumisen, työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen kanssa. Toiveikkaus lisää esimerkiksi itsenäistä ajattelua, autonomian tarvetta, yrittäjähenkisyyttä ja luovuutta. Riskejä toiveikkaudelle ovat mm. tiukan säännöt ja turhautuminen. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.1.)

Toiveikkaalla on tarve asettaa tavoitteita silloinkin, kun niitä ei ole ja hän saavuttaa sekä etsii vaihtoehtoisia reittejä tuloksiin pääsemiseksi. Hän on sisältä ohjautuva ja itsenäinen. Työssä toiveikkautta lisäävät mm. realistiset mitattavat tavoitteet, tavoitteen asetantaan vaikuttamisen mahdollisuus, tavoitteiden pilkkominen tarvittaessa, palkitseminen sekä mahdollisuus omaehtoiseen harjoitteluun ja kouluttautumiseen. (Manka & Manka 2023, 209.)

Tulevaisuususkko on tahdonvoiman lisäksi tavoitteiden esteisiin ja elämän haasteisiin ratkaisuja löytävää keinovoimaa, joka lisää luottamusta omaan tekemiseen (Leppänen, Partanen & Leppänen, 228).

3.1.2 Realistinen optimismi

Psykologisessa pääomassa käytetään optimismista käsitettä realistinen optimismi. Käsitteellä pyritään viittaamaan siihen, ettei kyse ole katteettomasta realismin puutteesta vaan se

kokemusten positiivisiin puoliin katseen keskittämistä, niiden arvostamista ja esim. mahdollisuuksien näkemistä. Realistinen optimismi on vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Myönteiset tunnetilat mahdollistavat aivojen suuremman plastisuuden, joka puolestaan auttaa näkemään mahdollisuuksia ja suoriutumaan annetuista tehtävistä paremmin ja nopeammin. Optimistisen ajattelun loppuessa luovuus loppuu ja ajattelu jämähtää, mikä voi olla esimerkiksi organisaation toiminnalle halvaannuttavaa. Sen sijaan optimistisesti ajattelevan selviytymiskeinojen valikoima on laaja ja joustavuus hallitsemattomien tilanteiden hyväksymisessä suurempi. Optimismi myös lisää uskoa tuen saamiseen, optimisti jakaa kokemuksiaan muiden kanssa helposti ja sopeutuu nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Optimismi auttaa näkemään mahdolliset epäonnistumiset tilaisuuksina kasvuun ja oppimiseen. Optimismi myös lisää kykyä tarttua nopeasti mahdollisuuksiin. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.2.)

Mankan ym. mukaan optimismin vahvuutena on realismisuus ja joustavuus. Myös he painottavat, ettei realistinen optimismi ole katteetonta riehaantumista mahdollisuuksiin uskomisessa vaan itsekuria, menneisyyden analysointia, tulevaisuuden suunnittelua sekä ennakoivaa toimintaa. Yksilötasolla meillä jokaisella on omanlaisemme selitysmallit, ne ovat erilaiset optimistilla ja pessimistillä ja niiden pohjalta voidaan ennustaa käyttäytymistämme ongelma- ja onnistumistilanteissa. Selitysmallit vaikuttavat siihen, kuinka ajattelemme ja toimimme valmistautuessamme tehtävään, jonka lopputuloksesta ei ole tietoa ja toisaalta siihen, kuinka tulkitsemme tapahtumia. Optimistisuutta voi lisätä esimerkiksi kiinnittämällä huomion myönteisiin tunteisiin, kiitollisuutta harjoittamalla sekä rentoutumalla ja rauhoittumalla. (Manka & Manka 2023, 210-212.)

Realistinen optimismi laajentaa potentiaalia. ”Realistinen optimismi on ajattelua, motivoitua ja tunteita.” (Leppänen, Partanen & Leppänen, 228.)

3.1.3 Sinnikkyys

Psykologisen pääoman osana sinnikkyys voidaan nähdä joukkona arkisia taitoja ja psykologisia vahvuuksia, joita voidaan kehittää, ylläpitää, määritellä ja mitata niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. Sinnikkyys on kesken jättämisen vastavoima, se on kapasiteettia kohdata muutoksia ja kykyä palautua niistä. Sinnikkyys lisää kykyä selvitä vastoinkäymisistä ja kestää vaikeitakin omia tunteita. Sinnikkyuden perustana on omien tavoitteiden merkitykselliseksi kokeminen. Merkityksellisten tavoitteiden eteen työskentely lisää sinnikkyyttä ja onnellisuutta. Sinnikkyys voidaan nähdä myös syvällisenä elämänasenteena, joka vastuullisesti huomioi myös oman toiminnan vaikutukset ympäristölle. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.3.)

Manka ym. kääntää termin *reciliency* sitkeydeksi todeten kimmoisuuden ja resilienssin synonyymeiksi viitaten *resilienssi* -sanankäytön alkuperäiseksi käyttöalueeksi fysiikan ja siellä materiaalin kapasiteetin palautua alkuperäiseen muotoonsa pakotetun muodon jälkeen. Heidän mukaansa sitkeyttä voi kehittää mm. voimavarakeskeisyydellä, osaamisen ja asenteiden kehittämisellä.

Työyhteisössä kimmoisuutta voidaan vahvistaa avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja luottamusta kehittämällä.

Leppänen ym., Coutuun (2002) viitaten, summaavat sinnikkyuden kyvyksi kohdata ja hyväksyä erilaiset muutokset niihin sopeutuen ja samalla säilyttäen usko elämän merkityksellisyyteen. Heidän mukaansa sinnikkäällä yksilöllä on kyky palautua muutostilanteista ja he ovat vastoin käymisissä emotionaalisesti tasapainoisempia. Sinnikkyys on sitä, ettei lannistu vaan yrittää uudelleen. (Leppänen, Partanen & Leppänen, 229.)

3.1.4 Itseluottamus

Tutkimusten mukaan ihmisten onnistumista ja menestymistä parhaiten selittävä psykologinen tekijä on itseluottamus. Käsite pohjautuu Albert Banduran sosiaalikognitiiviseen motivaatio-teoriaan ja siitä on käytetty myös käsitettä minäpystyvyys. Sillä tarkoitetaan ihmisen omia käsityksiä ja uskomuksia kyvykyydestään. Tutkimusten mukaan onnistumiseensa uskovat myös onnistuvat. Itseluottamuksen voidaan nähdä motivaation näkökulmasta olevan yksi keskeisimmistä toimintaa energisoivista tekijöistä, se on kykyä suunnata omaa motivaatiota, resursseja ja toimintaa suoriutumisen ja onnistumisen suuntaan. Osana psykologista pääomaa itseluottamus on kontekstisidonnainen ja sen määrä voi olla erilainen eri tilanteissa ja eri ympäristöissä. Itseluottamus lisää vastoin käymisen sietoa, itseohjautuvuutta, toiminnan joustavuutta, mahdollistaa korkeiden tavoitteiden asettamisen ja vaikeiden tehtävien valikoimisen sekä auttaa saamaan haasteista virtaa. Tutkimuksen mukaan esimiehen luottamus työntekijän kykyihin korreloi hänen oman itseluottamuksensa ja tehtävissä suoriutumisen kanssa. Työelämän itseluottamukseen vaikuttaa merkittävästi myös organisaatiokulttuuri. Itseluottamus vaihtelee eri elämäntilanteissa, muilla ihmisillä on vaikutusta siihen ja sitä voi aina kehittää. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, luku 3.4.)

Sillä kuinka arvioimme omat kykymme, on vaikutusta ajattelumallemme ja emotionaalisiin reaktioihimme. Tunne vähäisestä minäpystyvyydestä lisää stressiä ja toisaalta kokea odotus omasta minäpystyvyydestä vaikuttaa mm. terveyteen ja epäonnistumisen sietoon. Itseluottamus mahdollistaa hallinnan tunteen kokemuksen. Itseluottamusta voi kehittää ja se voi yleistyä eri osa-alueille ja toisaalta muiden luottamus itseen kasvattaa omaa itseluottamusta (Pygmalion-efekti). Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi voivat vaikuttaa itseluottamuksen määrään. Itseluottamusta voi kehittää mm. saadun palautteen avulla, hallinnan kokemuksia hankkimalla ja pieniä riskejä ottamalla. (Manka & Manka 2023, 207-208.)

Esa Saarisen mukaan me voimme vaikuttaa toisiin ihmisiin vahvistavasti pelkällä läsnäololla ja kiinnostuneella katseella, josta hän käyttää termiä kukoistuskatse. Itseluottamus lisääntyy myös yhdessä muiden kanssa omia ajatuksia kirkastaessa. (Leppänen, Partanen & Leppänen, 230.)

3.2 Muutoskyvykyys ja resilienssi

Äkillisissä muutostilanteissa esiin tulevaa muutoskyvykyyttä kutsutaan resilienssiksi (Vanharanta, Polvinen & Vartiainen 2021, 4). Tutustumme meissä olevaan resilienssiin kohdatesamme muutosta ja se tulee ilmi systeemeissä onnistuneena sopeutumisena stressaaviin tekijöihin. Resilienssiä voidaan vahvistaa sitä tukevia ominaisuuksia kehittämällä ja vastoinikäymistä oppimalla. (Poijula 2018, 11-23.) Se kumpuaa ihmisen luontaisesta sopeutumiskyvystä (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 242).

Käsitettä resilienssi käytetään niin yksilö- kuin ryhmätasollakin ja esimerkiksi organisaatiotasolla se liitetään erityisesti muutostilanteisiin. Erilaiset globaalit kriisit haastavat systeemiin muutokseen ja yhteistyöhön sopeutumiskyvyn vahvistamiseksi. Resilienssi -sanalla on useita suomenoksia, kuten kimmoisuus, sitkeys, muutoskykyisyys. Alkuperäinen termi on fyysikassa tarkoittanut puristuskimmoisuutta, kappaleen kykyä palautua muotoonsa puristavan paineen tuottaman rasituksen jälkeen. Käsitettä käytetään eri tieteissä omanlaisin määritelmien. Terveiden näkökulmasta se voidaan jaotella terveyden suojaamiseen, toipumiseen ja terveyden edistämiseen. Se voidaan nähdä monipuolisena käsitteenä, jolla kuvataan niin yksilöiden kuin erilaisten yhteisöjen ja systeemien kykyä uudelleen suuntautua. (Poijula 2018, 11-23.) Yrityskontekstissa resilientti yritys mielletään selviytymis-, sopeutumis- ja kasvukykyiseksi ja sitä enemmän systeemin nähdään kestäväksi häiriötä mitä vahvempi resilienssi sillä on. Jatkuviin prosessimaisiin muutoksiin liittyvää ketteryyttä voidaan kutsua strategiseksi resilienssiksi. (Nieminen, Talja, Airola, Viitanen, Tuovinen & Heikkilä 2017, 13-17). Yksilötasolla resilienssin määrässä on vaihtelua läpi elämän (Poijula 2018, 36).

Voimavaroina resilienteillä yksilöillä tai yhteisöillä voidaan nähdä esimerkiksi päättäväisyys, kyky merkitysten luomiselle tai näkemiselle uusin tavoin, aktiivinen osallistuminen ja omistautuminen elämän tapahtumiin, merkityksen löytämisen taito sekä kyky ylläpitää toimintakykyisyyttä. Toivo ja kyky säilyttää toiveikkuus voidaan nähdä resilienssin perustana. (Poijula 2018, 11-28.)

Resilienssi ei ole vain resistenttisuutta, haavoittumattomuutta, selviytymismekanismeja tai sinnikkyyttä vaan se sisältää selviytymisen lisäksi mm. palautumisen ja kasvun näkökulmat. Se on käyttäytymistä, ajattelua ja toimintaa, jota voi oppia ja kehittää. (Poijula 2018, 11-23.) Suomen kielen termillä sisu tarkoitetaan periksiantamattomuutta ja sitkeys voidaan nähdä niin sisun kuin resilienssin osatekijänä. Resilienssi kuitenkin poikkeaa sisusta mm. siten, että sitä vahvistaa vaihtoehtojen etsiminen ja ympäristön voimavarojen hyödyntäminen, kuten esimerkiksi avun pyytäminen. (Lipponen ym. 2016, 242-245.) Nieminen ym. mukaan resilienteillä järjestelmillä on mm. runsaasti sosiaalista pääomaa ja laajat verkostot ja lisäksi ne ovat oppimis-, innovointi-, kokeilu- ja muutosorientoituneita. Organisaation kyky tuottaa erilaisia reagoititapoja muuttuvassa toimintaympäristössä korreloi sen kykyyn selvittää yllättävistäkin

tilanteista ja jopa mahdollistaa uudistumisen ja innovaatioiden kautta organisaation vahvistumisen muutoksessa. (2017, 18, 35-54). Työterveyslaitoksen mukaan organisaation resilienssiä edistetään ihmistä arvostavalla johtamisella ja kulttuurilla, aktiivisella yhteistyön rakentamisella, ennakkoinnilla, riskienhallinnalla, kehittämällä ja kokonaisuutta ymmärtämällä (2023).

Korkeila jakaa resilienssin keskeiset piirteet itsetietoisuuteen, itsesääteelyyn, tulkintatyyliin, energianhallintaan, optimismiin, joustavuuteen, luonteenvahvuuksien tunnistamiseen itsessä ja muissa sekä vuorovaikutuksellisiin laatuihin. Näiden piirteiden kehittämiseen hän kuvaa erilaisia keinoja kuten itsereflektion kehittämisen, ongelmanratkaisutaitojen ja tunneilmaisun harjoittamisen, tulkintatavan ja näkökulman vaihtamisen sekä optimistisen orientaation kehittämisen, mindfulness ja hengitysharjoitukset, vahvuuksien tunnistamisen kehittäminen sekä aktiivisen ja rakentavan vuorovaikutustyylin harjoittelun. (Korkeila 2017, 212.) Resilienssin osatekijöinä voidaan nähdä niin fyysinen-, emotionaalinen- kuin henkinen joustavuus, optimismi, luottamus tulevaisuuteen, intuition hyödyntäminen, myönteiset ihmissuhteet, kokemus merkityksellisyydestä ja uudelleenorganisoitumisen taito (Lipponen ym. 2016, 246-250).

3.3 Tulevaisuusajattelu

Nykyhetkessä tapahtuvaa toimintaa ja tehtäviä päätöksiä ohjaavat oletukset, ajatukset ja mielikuvat tulevaisuudesta. Toisaalta nämä päätökset ja toiminta vaikuttavat oleellisesti siihen, mihin tulevaisuus lähtee muotoutumaan. Nykyisyyden ja tulevaisuuden suhde on siis kaksisuuntainen. (Ahvenharju & Pouru-Mikkola 2022, 389.) Tulevaisuusajattelu on ihmiselle luontevaa sikäli, että arjessa suunnittelemme toimintaamme ja valmistaudumme monin eri tavoin tulevaan. Haaste kuitenkin on, että tällainen arjessa tapahtuva ajattelu jää helposti kapeaksi. Tästä rajoitteesta vapautumista tavoitellaan tulevaisuusoppimisella ja tulevaisuustaitoja jäsentämällä ja kehittämällä. (Ollila & Hujala 2022, 400.)

Tulevaisuus ja sen vaikutukset tulevat, ajattelimmepa niitä tai emme (Ollila, Miettinen & Jokinen 2022, 416). Jotta voidaan luoda mahdollisimman avoimia, laajoja, rohkeita ja yllättäviäkin tulevaisuuden näkymiä, tarvitaan tulevaisuusajattelussa mielikuvitusta ja luovuutta. Luovuuden maaperällä tulevaisuutta ennakoimassa voi syntyä innovaatioita. Luovuus ja kehittäminen tarvitsevat aikaa ja tilaa, kun taas jatkuva kiire vaarantaa työssä jaksamisen ja henkisen uusiutumisen. (Heinonen & Kurki 2022, 339.)

Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuuslukutaito ovat ihmisten tulevaisuuden käsittelyä mahdollistavia taitoja ja taipumuksia. Tulevaisuuslukutaito on taito, jota voi oppia, ja joka mahdollistaa tulevaisuustiedon luomista, analysointia ja kyseenalaistamista. Tulevaisuustietoisuuden valmiudet puolestaan mahdollistavat tulevaisuuskuvien luomista, käsittelemistä ja valmiutta oman toiminnan ohjaamiseen. Tulevaisuustietoisuus -termillä, engl. futures consciousness, viitataan usein ihmisen kykyyn ajatella ja ymmärtää tulevaisuutta. Se on valmius eli jokaisella

oleva kehittymisen potentiaali. Tulevaisuustietoisuuden prosessit mahdollistavat itsen ja ympäristön tulevaisuusheijastuksen ja sen kautta ennusteiden laatimisen ja oman käyttäytymisen mukauttamisen niiden perusteella. Se mahdollistaa omien toimien systeemisten, kauaskantoisten toimien seurausten hahmottamisen. Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuuslukutaito ovat avaintaitoja, joiden avulla yksilö voi tunnistaa omaa täyttä potentiaaliaan sekä mahdollistaa niiden myötä teoillaan parempaa yhteistä tulevaisuutta. (Ahvenharju & Pouru-Mikkola 2022, 389-396.)

Tulevaisuutta voidaan hahmottaa monilla erilaisilla tasoilla kuten esimerkiksi henkilökohtaisella tai globaalilla tasolla, lähitulevaisuuteen tai kaukaiseen tulevaisuuteen katsoen, mahdollisia tai todennäköisiä tulevaisuuksia ajatellen tai toivottavaan ja ei-toivottavaan tulevaisuuskuvia jakaen. Nämä tasot ovat erilaisia yksilöistä ja organisaatioista riippuen.

Yksilön tasolla erilaisina näkökulmina tulevaisuusajatteluun voidaan nähdä oma suhde tulevaisuuteen, suhde itseen sekä suhde muutoksiin ja valintoihin. Yksilön uskomuksilla, toiveilla ja peloilla on yhteys nykyhetkessä tehtyihin valintoihin ja siten tulevaisuus voidaan nähdä osaksi nykyhetkeä ja siihen vaikuttaen. (Bounce Forward -hanke, 2023.) Voimme suhtautua tulevaisuuteen passiivisesti, reaktiivisesti, preaktiivisesti tai proaktiivisesti. Tulevaisuusohjaus pyrkii mahdollistamaan proaktiivista otetta tulevaisuusajatteluun, joka tukee mahdollisuuksien näkemistä tulevaisuudessa sekä aktiivista pyrkimystä vaikuttaa omaan tulevaisuuteemme. (Turun yliopisto, 2024.)

3.4 Ryhmämuotoinen ohjaus ja dialogi

Ryhmäohjauksen keskeisinä hyötyinä voidaan nähdä vertaistuki ja omien kokemusten jakaminen. Ryhmämuotoisessa ohjauksessa ohjauksen voimavarana toimii vertaisryhmä itse. Ohjauksella on tärkeä rooli tämän mahdollistumisessa ja toiminnan tulee olla huolellisesti suunniteltua ja toteutettua. Ohjauksen näkökulmasta ryhmä muodostuu samanlaisista ohjauksellisista tarpeista koostuvasta ihmisjoukosta. Optimaalisimmillaan hyötyjen näkökulmasta ryhmässä on neljästä kymmeneen osallistujaa vaikkakin tämä on hyvin ryhmäkohtaista ja siihen vaikuttavat tavoitteet, työtavat sekä ohjaajien ja vuorovaikutuksen määrä. Tärkeää on mahdollistaa kaikille aikaa, tilaa ja aktiivinen osallistuminen ja ryhmähengen muodostumiselle ryhmän koolla on oleellinen vaikutus. (Ståhlberg 2019, osa 1 & 2.) Ryhmä muodostuu, kun joukolla on samansuuntainen tavoite, mahdollisuus keskinäiseen vuorovaikutukseen ja käsitys muista ryhmään kuuluvista. Vuorovaikutuksen kautta ryhmässä alkaa nopeasti muodostua rooleja, ryhmäilmiöitä ja ryhmädynamiikkaa. (Kopakkala 2005, 36-37.)

Ryhmämuotoinen kohtaaminen perustuu dialogiin, jossa osallistuja on aktiivinen vaikuttaja. Tämä mahdollistaa itsetiedostamista sekä ymmärrystä muiden kokemille merkityksille. Tällä on mm. itseluottamusta, aktiivisuutta ja toimijuutta vahvistavia vaikutuksia. Myös uusien näkökulmien löytäminen mahdollistuu. Ryhmässä kuulluksi tulemisen kokemus voi olla

merkityksellistä ja voimauttavaa ja vahvistaa osallisuuden kokemusta. (Ståhlberg 2019, osa 1 & 2.) Dialogi on pyrkimystä ymmärrykseen ja tasa-arvoiseen kohtaamiseen sekä vertaisuuteen vaikkakaan se ei lähtökohtaisesti tavoittele yhteisymmärrystä (Holm, Poutanen & Ståhle 2018). Ryhmä hyötyy samoista laaduista kuin henkilökohtainen ohjaus ja ylipäättään kaikki hyvä vuorovaikutus. Tällaisia laatuja ovat esimerkiksi kunnioittava kohtaaminen, aito kiinnostus, läsnäolevuus, kuuntelemisen taito, suvaitsevaisuus ja vuorovaikutuksen dialogisuus. (Ståhlberg 2019, osa 1 & 2.) Dialogin edellytyksinä ovat osallistujien tasa-arvoisuus, aktiivinen ja myötäelävä kuuntelu, omien taustaoletusten tarkastelu ja kyseenalaistaminen sekä keskinäinen luottamus. Näiden kautta mahdollistuu ymmärryksen kasvattaminen, muilta oppiminen, kehittyminen, omien taustaoletusten tutkiminen ja systeemisten ongelmien ratkominen. (Holm ym. 2018.)

Toiminnallisten menetelmien hyödyntäminen mahdollistaa ryhmään osallistuvien virittäytymisen tilanteeseen. Se mahdollistaa myös spontaanisuuden syntymisen, jolla on puolestaan turvallisuuden kokemukseen, avoimuuteen, luovuuteen ja läsnäoloon myönteisiä vaikutuksia. Kokemuksen intensiteetti voi vahvistua ryhmässä niin hyvien kuin huonojenkin kokemusten osalta ja meillä on kyky aistia ryhmän tunnelmaa (Kopakkala 2005, 43-56, 178-179).

Hyvin toimiva ryhmä edellyttää ohjaajalta huolellista valmistelua ja oman ohjauskapasiteetin tuntemusta ja toiminnan kriittistä reflektointia (Näkki & Sayed 2015, 106-111; Ståhlberg 2019, osat 1 & 2). Ohjaajan virittäytymisellä tilanteeseen on ratkaiseva merkitys toiminnalle (Kopakkala 2005, 179). Suunnitelmallisuuden lisäksi ryhmäohjaus edellyttää tilanneherkkyyttä ja taitoa reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Keskeisiä hyvän ryhmätoiminnan piirteitä ovat avoimuus, yhteenkuuluvuus, luottamus ja turvallisuus ja niiden ylläpitäminen on osa ohjaajan jatkuvasti kehittyvää taitoa. Toiminnallisten taitojen näkökulmasta ryhmädynamiikkaa ja sen vuorovaikutusta tukevat muun muassa ohjaajan kysymisen taito, kehittynyt empatiakyky, välittömyys, tunneäly, aktiivisen kuuntelemisen osaaminen sekä taito sitouttaa tavoitteisiin. Ryhmän ohjauksessa hyödyllisiä luonteenpiirteitä ovat mm. avoimuus, suvaitsevaisuus, joustavuus ja itsetietoisuus. Ohjaaminen on persoonallisella tyyllillä tapahtuvaa ryhmärinnalla kulkemista. (Ståhlberg 2019, osat 1 & 2.)

3.5 Luontoympäristö hyvinvoinnin mahdollistajana

Luontointerventioilla on todettu olevan erilaisiin tekijöihin perustuvaa vaikuttavuutta. Avainelementteinä voidaan nähdä itse luontoympäristön hyvinvointia hyödyttävät tekijät, luontoympäristössä tapahtuvan mielekkään toiminnan tuomat hyödyt sekä vuorovaikutukselliset tekijät niin ihmisten kuin ihmisen ja ympäristön välillä. (Lipponen, Vehmasto, Simkin, Keränen, Rätty & Pursiainen 2023.) Luontoympäristöön sijoittuvalla oleskelulla on myönteisiä vaikutuksia niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Luonnossa olemisella on fysiologisia vaikutuksia esimerkiksi sydämen sykkeeseen, verenpaineen alenemiseen, lihasjännitykseen sekä

elimistössä olevan stressihormonin määrään. Havaittuja vaikutuksia on myös mielialaan, tehtävistä suoriutumiseen, stressistä elpymiseen, tarkkaavaisuuden paranemiseen sekä kokonaismielialaan myönteisiä tuntemuksia lisäämällä. (Tyrväinen 2014, 18.)

Luontoympäristö edistää sosiaalista kanssakäymistä ja se vaikuttaa hyvinvointiimme suoraan näkö-, kuulo- ja hajuaistin kautta. Luonnossa liikkuminen lisää rentoutumista, kokemusta elämäntyytyväisyydestä sekä tukee työkuormituksesta palautumista. (Korpela 2014, 32.) Luonnossa oleskelu saa mielikuvituksen liikkumaan ja saa ajatukset vaeltamaan tavanomaista positiivisemmin, arjen asioista irrottautuminen ja läsnä oleminen helpottuu. Luonnossa oleskellulla on myös positiivisia vaikutuksia minäkuvaamme. (Kukkonen 2023.) Itsetunnon kasvamisella sekä kokemuksella omasta kyvykkyydestä ja saavutusmahdollisuuksista on niin ikään psyykkistä hyvinvointia lisääviä vaikutuksia (Lipponen, ym. 2023). Luonnossa tapahtuva toiminnallisuus auttaa myös poistamaan vuorovaikutustilanteiden jännitteitä ja voi myös nopeuttaa luottamussuhteiden syntyä (Kukkonen 2023).

Luonnolla on elvyttäviä ominaisuuksia, jotka ovat moniaistittavia. Luontoelementit mahdollistavat lisääntyntä toimintaa ja kokemista, millä on aktiivisuutta lisääviä vaikutuksia ja joka samalla mahdollistaa parempaa elämän ja ympäristön hallintaa. Toiminnallisuuden lisääntymisen kautta myös lisääntynyt osallisuus ja yhteisöllisyys mahdollistuvat. Myönteisten vaikutusten edellytykset ovat myönteisesti tulkitut aistihavainnot sekä turvallisuuden kokemus. (Rappe 2014, 34.) Samalla kun luonnon aistinvaraisesti havaittavilla ominaisuuksilla, kuten tuoksuilla ja äänillä, on vaikutusta hyvinvoinnin kokemukseemme, voi mahdollisia vaikutuksia olla myös aisteilla havaitsemattomilla tekijöillä. Tällaisia immuunipuolustusta vahvistavia tekijöitä ovat esimerkiksi erilaiset maaperän mikrobit sekä erilaiset luonnosta haihtuvat yhdisteet. (Lipponen, ym. 2023).

3.6 Välineenä pelillisuus ja leikillisuus

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalan asiantuntijuus edellyttää uusien työtapojen ja -menetelmien käyttöönottoa ja digitaalisuuden kasvavaa jalkauttamista alan palveluihin. Yhtenä osa-alueena digitalisaation jalkauttamisessa voidaan nähdä mobiilien menetelmien ja pelillisyyden kasvava käyttö. Tämä haastaa ammattilaisia osaamisen kehittämisen lisäksi avoimeen suhtautumiseen uusien työmenetelmien käyttöönotossa sekä uteliaaseen asenteeseen uusia mahdollisuuksia kohtaan. (Punna & Raitio 2016.)

Pelillisyydellä tarkoitetaan tavoitteellista ja suunniteltua pelien käyttöä erilaisissa sellaisissa tilanteissa, joissa leikillisuus ja voimavarakeskeisyys tukevat tavoitteisiin pääsyä (Hytti & Kähkönen 2019). Pelien avulla voidaan opettaa, selventää ja tukea erilaisia pyrkimyksiä ja niiden

avulla pyritään edistämään hyötyjä pelin ulkopuolella (Ängeslevä 2014, Järvensivu 2017). Hyötyyn pyrkiviä työelämäpelejä kutsutaan hyötypeleiksi, vaikka niissäkin viihdyttävyyden ja innostavuus voidaan nähdä keskeisenä piirteenä esimerkiksi työhyvinvointia edistävässä kontekstissa. Hyötypelien ominaisuutena kuitenkin nähdään sen olevan kokonainen pelattava peli pelkästään pelillisten elementtien käytön sijaan. (Järvensivu 2017.) Pelilliset lähestymistavat ja menetelmät suunnitellaan tarvelähtöisesti ja niitä voidaan hyödyntää esimerkiksi yhteiskehittämisen tukena, sosiaalisesti vahvistavassa ryhmätoiminnassa tai vuorovaikutuksen apuvälineenä. Pelillisyydellä on monenlaisia muotoja ja ne voivat olla joko digitaalisia tai ei-digitaalisia, viihde- ja hyötypelejä tai esimerkiksi oman pelitarinan hyödyntämistä. (Hytti & Kähkönen 2019.) Pelit ovat vuorovaikutteisia visuaalisessa muodossa olevia oppimisen välineitä, jotka mahdollista tekemällä ja kokeilemalla oppimisen (Ängeslevä 2014). Menetelmällisenä lähestymistapana pelillistetyn välineen vaikuttavuus rakentuu sen käyttöä ohjaavista arvoista ja ideoista eikä välineestä itsestään, ja sen merkitykset muodostuvat suhteessa ympäristöön, jossa ne koetaan (Järvensivu 2017).

Leikilliset välineet voivat auttaa luottamuksen luomisessa ja hyötypelit voivat olla hyödyllisiä niin yksilöiden kuin ryhmien kanssa tehtävässä muutostyössä (Talentia-lehti 2017). Leikillisyyden ja pelillisyyden mahdollistavat voimavarakeskeisyyden, auttavat esimerkiksi vahvuuksien ja kiinnostuksenkohteiden tunnistamisessa, unelmien hahmottamisessa sekä palveluihin sitoutumisessa. Leikilliset ja pelilliset menetelmät mahdollistavat tasa-arvoista kohtaamista ja luottamuksen ja turvallisemman ilmapiirin rakentumista sekä toimijuuden vahvistumista. (Hytti & Kähkönen 2019.) Digitaalisella pelillistämällä on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia motivaatioon, oppimiseen, mielialaan, aktiivisuuteen sekä flow-tilan tavoittamiseen (Järvensivu 2017). Flow- eli virtaamisen tilaan pääseminen hämärtää ajantajuun, lisää kokijansa energisyyttä sekä läsnäolon kokemusta. Sen kokemisen edellytykset on riittävät tiedot ja taidot tekemisestä suoriutumiseen, keskittyminen, toiminnan riittävä haastavuus sekä sitoutuminen siihen. (Kopakkala 2005, 120-121.) Peleillä voidaan tukea ja mahdollistaa itseohjautuvuutta. Ne mahdollistavat erilaisten tilanteiden ja ratkaisujen sekä näkökulmien ja roolien kokeilua turvallisesti ilman virheiden tekemisen pelkoa. (Punna & Raitio 2016.)

Pelirakenteiden kautta mahdollistuu yllättävien ja ennalta arvaamattomien ratkaisujen löytäminen sekä olemassa olevien näkökulmien ja niiden perusteluiden tietoinen haastaminen. Pelatessa tunnereaktiot synnyttävät elämyksellistä kokemusta ja pelaaminen yhdistää luovuuden ja mielikuvituksen käyttöä. Pelaaminen sisältää aktiivista vuorovaikutusta ja vaatii jakamattoman keskittymisen ainakin hetkellisesti. Siten peli tarjoaa samalla kertaa sekä rentoututtavan että arjesta irrottavan hetken. (Ängeslevä 2014.) Pelaamisen etuna nähdään myös oman tekemisen kautta syntyvä muistijälki. Toisaalta pelaamisen potentiaalisten hyvinvointivaikutusten saavuttaminen edellyttää autonomian ja vapaaehtoisuuden kokemusta. (Vahlo, Ollila & Koponen 2015, 52, 72). Myös digitaaliseen pelillistämiseen sisältyy haasteita ja välineitä kehittäessä on pyrittävä ehkäisemään näitä ei-toivottavia vaikutuksia. Tällaisina pohdittavina

tekijöinä voidaan nähdä mm. kilpailulliset elementit, tehokkuuspyrkimykset, pakko-osallistaminen sekä digitaalisten pelien kerryttämä data ja kehittäessä onkin tärkeää käydä arvo ja etiikkakeskustelua kuten muunkin kehittämistoiminnan yhteydessä (Järvensivu 2017).

Tulevaisuudentutkimuksen näkökulmasta pelaaminen tuottaa emotionaalisesti ja kognitiivisesti voimakkaan ja mukaansa tempaavan kokemuksen. Sitä voidaan hyödyntää tulevaisuusajattelua kehittäessä ja mahdollisia tulevaisuuskuvia simuloimalla. Pelaamiseen uppoutumisen kautta mahdollistuu itsemme kuvittelu muuhun aikaan ja paikkaan. Mielikuvituksen rajoituksia voidaan purkaa hyödyntämällä tulevaisuutta luovuuden mahdollistajana. Pelit voivat tuottaa arvoa useilla eri tasoilla. Tällaisia tasoja voivat olla esimerkiksi sitoutumisen kasvattaminen, erilaisten näkemysten löytäminen ja uuden oppiminen. Siten toivotun arvon luomista voidaan tukea leikkisyyden ja pelien soveltamisella haluttuihin omiin prosesseihin. Tämä luovuus ja mielikuvitus mahdollistaa pelillisyyden avulla leikkisän tulevaisuuden tutkiskelun. Bounce Forward -hankkeessa yrittäjiä on kannustettu ottamaan työtapoihinsa mukaan tulevaisuuden tutkiskelun pelillisyyden avulla. Sen avulla voidaan yhdistää systeemistä ajattelua ja luovan mielikuvituksen kehittämistä kokeellisen tulevaisuusajattelun edistämiseksi. (Isomäki & Richards 2023.)

Pelien kehittämisen itsessään voidaan nähdä tukevan oppimista monella tasolla. Se on usein syklistä ja voi tuottaa useita erilaisia kehitettyjä versioita. Tämän iteratiivisen prosessin vaiheita ovat suunnittelu, toteuttaminen, palautteen saaminen, uudelleen suunnittelemine ja niin edelleen. Mitä useammin tämä sykli toistuu, sitä kehittyneempi pelistä tulee ja sitä enemmän oppimista on mahdollistunut. (Isomäki & Richards 2023.)

4 Kehittämistyön prosessi ja toteutus

Kehittämistyön prosessi on noudattanut pitkälti innovaatioiden tuottamisen mallia. Innovaatioiden nähdään syntyvän aidosta tarpeesta keskellä elämää. Innovaatioiden syntyminen voi tapahtua hyvin arkisesti ajatusten kohdatessa keskusteluiden yhteydessä tai moniammatillisissa kohtaamisissa erilaisten osaamisten äärellä. Yhtenä innovaatioiden kehittämisen pääluokkana voidaan nähdä sellaiset kehittämistyöt, joissa uusi rakentuu olemassa olevien elementtien pohjalta. Esimerkiksi kehitettävän palvelutuotteen osia on voinut syntyä kehittävän organisaation eri yksiköissä ja tuota yhteistä tietoa ja taitoa yhdistämällä synnytetään uutta. Innovaatioiden tuottamisen malli soveltuu hyvin esimerkiksi liiketoiminnan asiakaslähtöiseen kehittämiseen tai erilaisiin toiminnan uudistamisen prosesseihin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 71-75.) Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ”Yrityksen innovaatio on uusi tai parannettu tuote tai liiketoimintaprosessi (tai niiden yhdistelmä), joka eroaa merkittävästi yrityksen aiemmista tuotteista tai prosesseista, ja jonka yritys on tuonut markkinoille tai ottanut käyttöönsä.” (Tilastokeskus 2023b). Innovaatioprosessi tuottaa uudenlaisia yhdistelmiä eikä

sen lopputulos ole ennalta tiedossa vaan kehittyä toiminnan osana, toiminnan ja prosessin aikana (Koivisto 2011, 23).

Innovaatioiden tuottamisen prosessi on aina ainutlaatuinen eikä sille ole selkeää valmistumis-pistettä. Innovaatioprosessissa vaiheina voidaan nähdä esimerkiksi tiedon keruu ja analysointi, ideoiden tuottaminen ja etsiminen, ideoiden ja aihoiden arviointi ja ratkaisut jatkojalostami-sen osalta, konseptointi ja edelleen kehittäminen sekä toteuttaminen ja/tai kaupallistami-nen. (Ojasalo ym. 2009, 73-77.)

Salonen kuvaa kehittämistyön spiraalimallia, jossa kehittäminen kuvataan jatkuvana vaiheita toistava spiraalin muotoisena syklinä. Se on lähellä sosiokulttuurista mallia ottaessaan huomi-on inhimilliset, kulttuuriset ja sosiaaliset piirteet osana kehittämistoimintaa. Mallissa kehit-tämisprosessin vaiheina voidaan nähdä tehtävä eli prosessin perustelu, kehittämisen organi-sointi, toteutus sekä arviointi. Vaiheita seuraa arviointi ja taas uusi kehittämisen vaiheiden sykli. Mallissa oleellista on vuorovaikutus, reflektiivisyys sekä arviointi. (2013, 13-16.) Myös spiraalimalli voidaan nähdä monimutkaista todellisuutta yksinkertaistavana simulaationa. Käy-tännössä erillisten vaiheiden erottaminen voi olla haastavaa ja prosessin puristaminen malliin voi estää dialogisuutta ja reflektiivisyyttä prosessin osana. Kehittämistoiminta voidaan nähdä prosessien joukkona, jossa on erilaisia samanaikaisia sivuprosesseja. Kehittämisprosessit ovat herkkiä ulkopuolelta tuleville ärsykkeille ja toimintaympäristön ennakoimattomuudelle. Ne voidaankin nähdä myös spagettimaisena prosessina, joka on reagoiden etenevä, epäloogi-senkin näköinen ja eri vaiheiden välillä osin katkollisesti liikkuva kokonaisuus. ”Spagettimai-seen prosessiin sisältyvien tehtävien (perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen, arvi-ointi) väliset suhteet paljastuvat usein vasta jälkikäteen.” (Toikko & Rantanen 2009, 69-72.)

Pohjolan ja Koiviston kuvaaman innovaatiomallin mukaan kehittämisprosesseissa voidaan ha-vaita kolme erilaista iteratiivista tehtäväkokonaisuutta, joista muodostuu systeeminen inno-vaatiomalli. Nämä kokonaisuudet muodostuvat heidän mukaansa ideoinnista, kehittämisestä ja toteutuksesta, joiden järjestys ja edistyminen ei ole ennalta määriteltävissä ja joilla on keskinäisvaikutuksia toisiinsa nähden. Tämän kehittämismallin tavoitteena esitetään jo kehi-tettyjen ratkaisujen hyödyntäminen ja edelleen jalostaminen tai täysin uusien ratkaisujen ke-hittäminen. Mallissa keskeistä on avoimuus, monitoimijuus ja yhteiskehittäminen sekä kehit-tämisen tarvelähtöisyys. (2013, 94.)

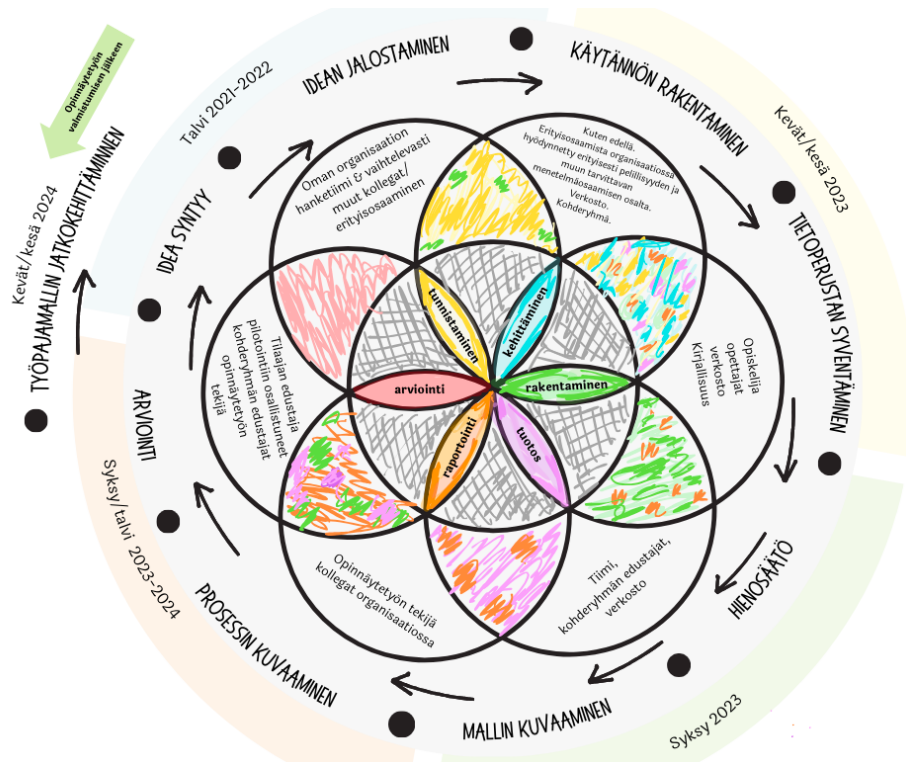
Tässä kehittämistyössä toistuvat vaiheina tunnistaminen, kehittäminen, tuottaminen, testaus, arviointi ja raportointi.

Innovaatioiden tuottamisen prosessit eivät ole suoraviivaisia. Ne voivat olla aaltoilevia, kier-täviä ja epätasaisesti eteneviä prosesseja. Hiljaista vaihetta voi seurata äkillinen eteneminen, uusien ideoiden ja ajatusten syntyminen on syklistä. Luovuus, avoin ja positiivinen ilmapiiri,

vuorovaikutteisuus, ryhmätyöskentely ja verkostoituminen ovat oleellisia yhteisöllisen kehittämisen elementtejä. Nämä piirteet uuden kehittämisessä edellyttävät uskallusta uusiin näkökulmiin sekä turhautumisen hyväksymistä. Ideointia tulee turvata liian varhaiselta arvioinnilta. (Ojasalo ym. 2009, 143.)

Salonen toteaa kokonaisvaltaisen kehittämistoiminnan metodologisen ymmärtämisen ja hallinnan syntyvän huolellisesta suunnittelusta ja vaiheistuksesta, menetelmien osaamisesta, osallisuudesta, tutkimuksellisesta kehittämisotteesta sekä toiminnan aikana oppimisesta. (2013, 13-16.)

Kokonaisuutena tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin aikataulu, vaiheet, vaiheiden sekoittuminen ja toistuvuus sekä toimijat voidaan nähdä seuraavassa prosessikaaviossa, kuvio 1.



Kuvio 1 Tulevaisuuspolku -kehittämistyön kehittämisprosessi kuvana.

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessissa voidaan nähdä myös palvelumuotoilun prosessin piirteitä. Muotoiluajattelulla pyritään vastaamaan tavoitteeseen innovoida asiakkaille tarkoituksenmukaista arvoa tuovia palveluja. Kiteytettynä muotoiluajattelulla tarkoitetaan innovaatioprosessia, joka on ihmislähtöinen ja pyrkii yhdistämään teknologisesti mahdollisia ja taloudellisesti kannattavia asiakaslähtöisesti haluttavia tuotteita ja palveluja. Palvelumuotoilu on yksi osaamisala, joka hyödyntää muotoiluajattelua tuottaessaan palveluita ja aineettomia kokemuksia. (Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2019, 35-36.) Kälviäinen kuvaa, että ”tutkimisen, etsimisen ja kokeilemisen prosessi on samanaikaisesti sekä ajatuksellista työskentelyä että sen ulkoistamista eri tavoin, ideointia ja arviointia iteratiivisella, jatkuvaa palautetta ja korjaamista hyödyntävällä tavalla. Pikemmin kuin lineaarinen, suora prosessi, kyseessä on rikas vuorovaikutuksen kenttä, jossa ongelmia tarkastellaan monipuolisesti, luodaan vaihtoehtoisia ratkaisunpalasia sekä ratkaisukonsepteja.” (Kälviäinen 2014, 39.)

4.1 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät

Kehittämistyötä tukevat menetelmät jaetaan määrällisiin ja laadullisiin menetelmiin. Kehittämistyö hyötyy monipuolisesta erilaisten menetelmien käytöstä. Menetelmien valinnassa keskeistä on ymmärrys tarvittavan tiedon laadusta ja sen käyttötavoista. Siten voidaan valita juuri kyseisiä tarpeita tukeva menetelmäjoukko. Laadullisten menetelmien tavoitteena voi olla ymmärtää ilmiöitä paremmin ja usein toiminta tapahtuu osallistumalla toimintaan, johon liittyvää ymmärrystä pyritään syventämään. (Ojasalo ym. 2014, 40-41, 104-105.)

Tämä kehittäminen on ollut yhteistoiminnallinen ja sille on ollut keskeistä dialogisuus. Käytetyt menetelmät on valittu tämä lähtökohta huomioiden. Tulevaisuuspolku -työpajamallin kehittämisessä keskeisinä menetelminä ovat osallistuva havainnointi, luovien ideoinnin välineiden hyödyntäminen, erilaiset kokeilut sekä dokumentointi. Kehittämisessä käytetyt menetelmät esitetään kuvassa 2 toimijakohtaisesti eriteltynä. Lisäksi kuvan 2 taulukossa esitetään menetelmiin liittyvä dokumentointi.

Taulukko 1 Tulevaisuuspolku -kehittämistyössä käytetyt menetelmät suhteessa toimijoihin ja syntyneisiin dokumentteihin.

	Kohderyhmän edustajat	Tiimi 1 & 2	Verkosto/toimintaympäristö	Toimeksiantaja-organisaatio	Dokumentit
Kyselyt	Kohderyhmälle tehty useita digitaalisia kyselyjä osana hankkeen toimintaa.	Kyselyt eivät ole osaa tätä kehittämistyötä, mutta niiden kokonaistuloksia on hyödynnetty tarpeen määrittelyssä.			Syntyneet dokumentit hankkeen dokumentteja
Pienet kokeilut		Pelin yksittäisten osien kokeiluja tehty hankkeissa / palaute ja ideointi	Pelin yksittäisten osien kokeiluja tehty verkostossa / palaute ja ideointi	Jatkokehitys- vaiheessa tiimi 2 & palvelumuotoilija Pelin yksittäisten osien kokeiluja tehty verkostossa / palaute ja ideointi Kevät 2024: kehittämisvälin kokemuksen kartoitus & jatkosuunnitelman laatiminen (opintiyhteydessä ulkopuolella/jälkeen)	Kalenterimerkinnät kokouksista Tulevan kehittämisvaiheen suunnitelma Sähköposti-keskustelut
Benchmarking			Alalla käytettävien menetelmien kartoitus Muiden hankkeiden kehitystyö Bounce Forward - hankkeeseen osallistuminen Tulevaisuus-ohjauksen opinnot	Jo kehitettyjen työtapojen benchmarkkaus Erityisosaamisen benchmarkkaus	Muistiinpanot Jamboard - seinä
Kehittämispalaverit				Luovat menetelmät - kehittämishetki Sparraus/kehittämispalaveri digitiimin kanssa Hankkeisiin ideointi-tuokit	Kalenterimerkinnät kokouksista Jamboard - seinä Muistiinpanot
Osallistuva havainnointi	Hanketyö kohderyhmän parissa: Valmennukset koulutukset ryhmätapaamiset	Tiimpalaverit tiimi 1 (hanke) Kehittämispäivät tiimi 1 (hanke)	Ohjausryhmän kokoukset Tapaamiset verkostossa, kehitysyhtiöt ym.	Toimijan erilaiset kehittämistilaisuudet Organisaation sisäinen viestintä (havainnointi)	Muistiinpanot Sähköposti-viestintä Sisäisen tiimin Teams - keskustelu
Haastattelu	Ei -dokumentoituja nopeita sparrauksia ideoiden herättämistä ajatuksista		Tulevaisuudentutkimuksen opettaja	Digitimi Toimeksiantajan edustaja Palveluesimies	Äänitallenne Muistiinpanot Kalenterimerkinnät kokouksista

Kehittäminen on vuorovaikutteista. Dialogi ja dialoginen lähestymistapa ovat ydintekijöitä vaipaasti muodostuvassa kehittämisprosessissa. (Toikko & Rantanen 2009, 72.) Dialogisuutta käsitteenä on avattu myös ryhmämuotoista ohjausta ja dialogia käsittelevässä luvussa 3.4. Oppivalle organisaatiolle dialogi voidaan nähdä ydinprosessina, jossa yhdessä rakennetaan moniulotteista kokonaiskuvaa ja laajentunutta ymmärrystä sekä uusia ratkaisuja (Holm ym. 2018). Dialogiselle kehittämiselle on tyypillistä organisaation eri tasojen monipuolinen osallistuminen kehittämiseen, asiantuntijuuden suuri merkitys sekä eri sidosryhmien osallistaminen kehittämiseen. Tällä on työyhteisöissä keskustelua, vastavuoroisuutta ja työn mielekkyyttä aktivoiva vaikutus. Asiakkaiden kutsuminen dialogiin mahdollistaa yhteisön perustehtävän suuntaan tapahtuvan kehittämisen. Dialoginen tila on luottamuksellinen ja avoin ja toisaalta dialogin avulla myös rakennetaan luottamusta ja turvallisuutta. Dialogi on yhdessä ääneen ajattelemista ilman, että sen lopputulosta voisi tietää etukäteen. (Syvänen, Tikkamäki & Piippo 2022, 7 - 12.)

4.1.1 Osallistuva havainnointi

Havainnointi on monipuolisesti hyödynnettävä kehittämismenetelmä, jota voidaan toteuttaa erilaisiin tavoitteisiin sopivilla tavoilla. Havainnointi voi olla järjestelmällistä ja toimia kehittämistyön keskeisenä menetelmänä. Suunnitelmallisesti toteutettuna havainnointi voi kohdistua esimerkiksi tarkoin määriteltyihin tilanteisiin. Havainnointi voi tapahtua tilanteiden ulkopuolelta tai havainnoitsija voi osallistua tilanteisiin, joissa havainnoitava toiminta tapahtuu. Havainnoinnin dokumentointi voidaan tehdä esimerkiksi päiväkirjan muotoon, videoiden tai äänitteinä. Havainnointi voidaan toteuttaa moniaistisesti kaikkia havainnoijan aisteja hyödyntäen. (Ojasalo ym. 2014, 42, 114 - 115.) Kun pyritään tuottamaan uutta tietoa, joka on sidonnaista käytäntöyhteyksiinsä. Tällaisessa tuotettavassa tiedossa keskeistä on sen käyttökelpoisuus. (Toikko & Rantanen 2009, 54.) Havainnointi mahdollistaa tiedon muodostuksen luonnollisessa ympäristössä ja samalla toimintakulttuurin huomioimisen havaintojen muodostuksen osana (Ojasalo ym. 2014, 114-115).

Kehittämistyö on intressisidonnaista ja näkökulman valinta on keskeisessä roolissa osana kehittämistyötä (Toikko & Rantanen 2009, 49). Kehittämisprosessin perustelu voi pohjautua tarveanalyysiin, erilaisiin haastatteluihin ja kysymyksiin, moniin erilaisiin lähteaineistoihin, olemassa olevaan ongelmaan tai esimerkiksi toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin (Toikko & Rantanen 2009, 73-75).

Tämän kehittämistyön intressinä ja tavoitteenasetannan näkökulmana on ollut kohderyhmän erilaisissa hankkeen toiminnan konteksteissa esille nostama tarve sekä haasteet. Moni yrittäjä toivoi voivansa kehittää omaa hyvinvointiaan osallistumalla työhyvinvointia tukeviin tilaisuuksiin. Toisaalta he kokivat resurssinsa, erityisesti ajankäytön osalta, puutteelliseksi hyvinvointia kuin myös yrityksen kehittämistä tukeviin tilaisuuksiin osallistumiseksi. Aihetta käsiteltiin hanketiimissä toistuvasti ja yhteisessä dialogissa pyrittiin löytämään erilaisia vaihtoehtoja ratkaisuksi nähtyyn tarpeeseen. Tarpeen tunnistamisen välineinä on käytetty havainnointia erityisesti kohderyhmän kanssa yksilöllisesti ja valmennuksellisesti työskennellessä, erilaisista kyselyistä ja haastatteluista tunnistettuja signaaleja reflektoiden ja muistiin merkiten sekä hanketiimin sisäisiin tapaamisiin asialistalle nostaen ja yhteisesti käsitellen ja ideoiden. Aihetta on nostettu esille myös hankkeen ohjausryhmän kokousten asialistalla. (Parastamohanke 2023b.)

Havainnointi ei siten ole ollut osa tämän kehittämistyön prosessia vaan toimintaympäristössä tapahtuvaa työskentelyä, joka on nostanut näkyville ja tunnistettavaksi kehittämistyön tarpeen. Kehittämisoitteessa on siten nähtävissä myös etnografisia tunnusmerkkejä. Etnografiassa tutkimuksessa käytetään erilaisia menetelmiä, jotka vaihtelevat tapauskohtaisesti. Keskeisimpiä menetelmiä ovat osallistuva havainnointi sekä haastattelut. (Kallinen & Kinnunen

2023). Etnografiset tavat mahdollistavat toimintaympäristön kokonaisvaltaisempaa ymmärtämistä (Haanpää, Hakkarainen & Garcia-Rosell 2014, 290.)

Havainnointia käytetään tulevaisuudessa välineenä myös työpajamallin jatkokehityksessä ja siihen liittyvissä oppimistyöpajoissa Learning cafe -menetelmän rinnalla.

4.1.2 Luovat ideoinnin menetelmät

Koko kehittämistyön prosessi on pohjautunut yhteisöllisyyteen ja sen tukena on pyritty hyödyntämään luovia menetelmiä ja luovan ongelmanratkaisun malleja. Luovuus on keskeistä uutta kehittäessä ja innovaatioita tuottaessa eikä luovan ongelmanratkaisun prosesseissa tule tyrehtyttää ideointia liian aikaisella arvioinnilla. Edellytys luovalle ongelmanratkaisulle on avoimuus ja positiivisuus, samoin tärkeässä roolissa työtä edistämässä ovat ryhmätyöskentely ja verkostoituminen. (Ojasalo ym. 2014, 158-159.)

Tämän kehittämistyön prosessissa ideointia on tehty erilaisilla kokoonpanoilla esimerkiksi aivorihi -tyyppisissä tilaisuuksissa, Google Jamboard -alustalle avatussa ideointitilassa sekä yksittäisiä osa-alueita työstäneissä asiantuntijuuden pohjalta koolle kutsutuissa kahdenkeskisissä tai pienemmällä ryhmällä toteutetuissa tapaamisissa. Ryhmässä tapahtuva ideointi, kuten aivorihi, edellyttää ryhmän vetäjältä fasilitointitaitoja ja koko ryhmältä luovan toiminnan kykyä ja asenteita. Ryhmätilanteet muodostuvat erilaisista vaiheista, joissa virittäytymisen, tavoitteiden asetannan, ideoinnin ja valintaprosessin kautta tuotetaan erilaisia ratkaisumahdollisuuksia. Kehittämistyön aikana tulosten syntyminen on aaltoileva ja kiertävä prosessi. Siihen liittyy erilaisia vaiheita, joissa edistyminen tapahtuu sykäyksittäin ja johon kuuluu myös pysähtyneitä ja turhauttaviakin vaiheita. (Ojasalo ym. 2014, 158 - 162.)

4.1.3 Dokumentointi

Dokumentointi on käytännön kehittämistoiminnan väline. Dokumentoinnin aineistoa voidaan jäsentää esimerkiksi määrällisiin tunnuslukuihin, erilaisiin muistioihin, toiminnan kuvauksiin esimerkiksi kalenterin avulla ja arviointi liittyviin aineistoihin. Epävirallisempaa seurannan välineenä voivat toimia esimerkiksi päiväkirjat. Dokumentointi voi tukea kehittämistoiminnan toteutusta, mahdollistaa toiminnan kuvaamista sekä prosessin itse seuranta ja sen reflektointia. (Toikko & Rantanen 2009, 80-82.) Dokumentointi mahdollistaa kehittämistoimintaan liittyvän toimijoiden välisen keskustelun tallentamisen ja sen hyödyntämisen seuraavien vaiheiden pohjana (Ojasalo ym. 2014, 61-62).

Materiaalia niin tarpeen tunnistamisen ja määrittelyn kuin kehittämistyön eri vaiheiden osalta on dokumentoitu hankkeen sisäisiin muistioihin, raportointeihin sekä ohjausryhmälle luotuihin

materiaaleihin. Lisäksi kehittämistyön toteutuksen, kehittämisen suuntaamista mahdollistavan reflektion ja toiminnan raportoinnin tueksi käytössä on ollut mm. Jamboard -alusta ja päiväkirja, kalenterikutsut ja -merkinnät sekä taltioidut sähköpostikeskustelut. Osa erityisesti pelillisyyteen ja digitaaliseen pelialustaan liittyvistä tapaamisista on nauhoitettu sanelimen avulla. Tässä kehittämistyössä dokumentointi on toiminut monipuolisesti kehittämisen välineenä.

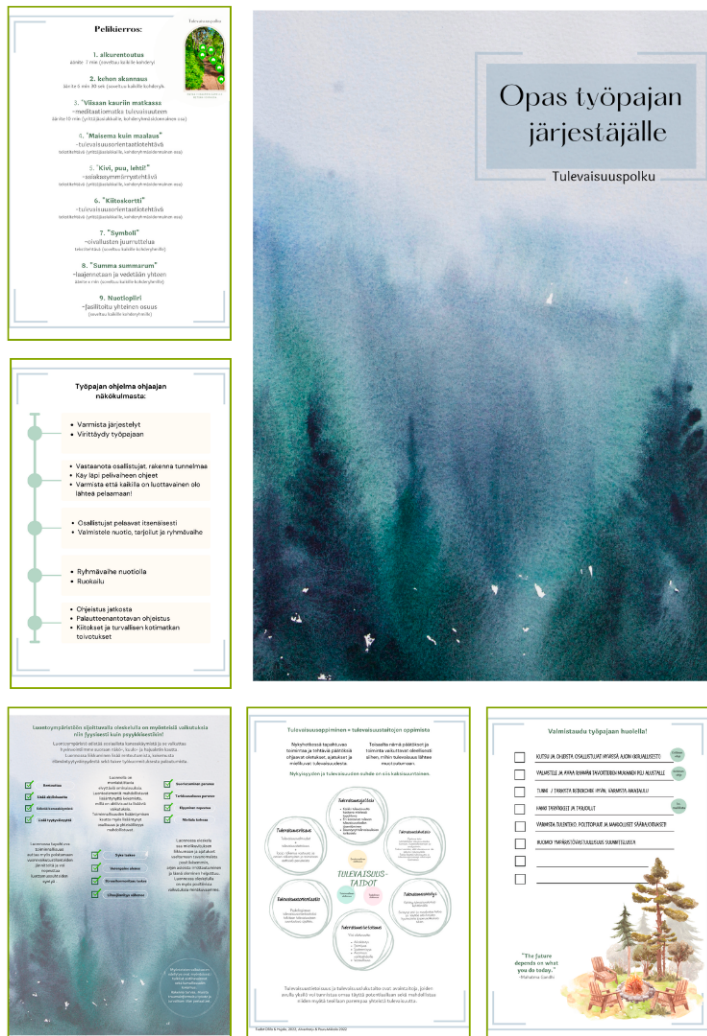
4.2 Kehittämistyön tuotos

Kehittämistyön tuotoksena valmistui 12 sivuinen opas Tulevaisuuspolku -työpajan ohjaajalle. Oppaan tavoite on mahdollistaa organisaatiossa työskenteleville sosiaalialan ammattilaisille perehtyminen kehitetyn työpajan järjestämiseen, siinä käytettäviin välineiseen ja sen kehittämisen taustalla oleviin tavoitteisiin ja menetelmiin. Tämän toivotaan madaltavan kynnystä työpajan järjestämiseen ja testaamiseen.

Tiedollisesti opas perustuu tietoperustassa käsiteltyyn teoriapohjaan. Oppaassa pyritään myös avaamaan kehittämistyön taustalla olevaa tietoperustaa ja herättämään kiinnostusta sen aihepiireihin kuten tulevaisuusajatteluun ja tulevaisuustietoisuuteen, luontoympäristössä oleskelun hyvinvointivaikutuksiin sekä pelillisyyteen. Opas esittelee myös kehitetyn työpajamallin pelikierrokselle toteutetut kahdeksan tehtäväkokonaisuutta, joista neljä on laadittu pelaamisen aikana kuunneltavan äänitteen muotoon.

Opasta kirjoitettaessa on pyritty huomioimaan ja mahdollistamaan työpajamallin räätälöinti erilaisille kohderyhmille kohderyhmän yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti. Tällä tavoitteellaan työpajamallin testaamista mahdollisimman monipuolisiin tarkoituksiin. Siten voitaisiin tulevaisuudessa saada laajempi ymmärrys mallin käytettävyydestä ja mahdollisista hyödyistä ja vaikuttavuudesta osana organisaatiossa tehtävän työn menetelmiä. Oppaassa on viittauksia organisaation muihin materiaaleihin, jotka täydentävät tämän oppaan tietoja ja päivittyvät itsenäisesti tämän oppaan ulkopuolella. Tämän toivotaan omalta osaltaan edistävän käytettävyyttä osana organisaation kokonaisuutta. Tällaisina muina materiaaleina mainittakoon esimerkiksi pelillistämisalustan käyttöön liittyvä ohjeistus.

Kuvan 1 kuvakollaasissa esitetty osa oppaan sivuista. Oppaan sivuja täysikokoisena liitteissä 1 - 4, joissa sisällöllisesti pelikierroksen tehtävät, tietoperustan tiivistelmät tulevaisuustaidoista, tulevaisuustietoisuudesta sekä luonnon hyvinvointivaikutuksista.



Kuva 1 Kuvakollaasi Tulevaisuuspolku -kehittämistyön tuotoksen sisällöistä.

Opasta on visuaalisesta näkökulmasta rakennettu Canva -nimisellä verkkosovelluksella. Opastaan tekemisessä on keskitytty sisällön suunnitteluun. Ulkoasultaan opas tulee muuttumaan toimeksiantajan visuaalisen ohjeen mukaiseksi työpajamallin jatkokehittämisen yhteydessä.

Kehittämistyön osatuotoksena voidaan nähdä myös suunnitelma tämän työpajamallin jatkokehittämiselle. Jatkokehittämisen seuraavassa vaiheessa työpajamalli esitellään toimeksiantajan aluekohtaiselle työryhmälle. Tämä tapahtuu kokemuksellisesti työpajamallia testaten. Tämän seuraavan vaiheen tavoitteena on tutustuttaa työryhmä kehitetyn välineen käyttöön sekä samalla selvittää mahdollisuutta laajentaa työpajamallin käyttöä valmennustyön prosessien kehittämisen välineeksi.

5 Kehittämistyön arviointi

Arviointia tehdään kehittämistyön eri vaiheissa. Kehittämistyön aikana sitä voidaan hyödyntää kehittämistyön etenemisen seuraamiseksi sekä kehittämisen edelleen suuntaamiseksi (Ojasalo ym. 2014, 47). Tavoitteena on prosessia ohjaava tieto, jossa perustelua, organisointia ja toteutusta voidaan arvioida. Prosessin arvioinnin myötä tavoitteita ja toimintatapoja voidaan tarvittaessa muuttaa. (Toikko & Rantanen 2009, 61.)

Varsinainen loppuarviointi mahdollistaa ymmärryksen ja palautteen kehittämistyön onnistumisesta, tuloksista ja mahdollisista vaikutuksista. Arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia ulottuvuuksia ja kriteereitä. Arviointia voidaan suorittaa esimerkiksi yksilö- tai organisaatiotasolla, panoksiin, prosessiin tai lopputuloksiin tai niiden suhteisiin kohdennettuna tai eri ominaisuuslaatuja painottaen. (Ojasalo ym. 2014, 47-48.) Arviointi tuottaa myös tietoa kehitettävästä asiasta. Osallistavalla otteella se voi luoda yhteisiä merkityksiä. (Toikko & Rantanen 2009, 61.)

Erilaisia menetelmiä hyödyntäen pyritään löytämään vastauksia valittuihin asetettuihin kysymyksiin kuten saavutettiin tavoitteet, oliko kehittämistyöllä vaikutuksia tai esimerkiksi voidaanko tuloksia levittää ja hyödyntää. Arvioinnin tukena voidaan hyödyntää esimerkiksi kehittämistyön dokumentaatiota, havainnointia sekä haastatteluja. (Ojasalo ym. 2014, 47-48.)

Tämän kehittämistyön arviointia voidaan tehdä etsimällä vastausta esimerkiksi alla olevassa taulukossa esitettyihin kysymyksiin.

Taulukko 2. Arviointisuunnitelma ja -taulukko kehittämistyön arvioinnin tueksi.

Arvioiva taso

Arviointitaulukko

Toteuttaja

Toimeksiantaja

Kohderyhmä

Arviointikohde	Tavoite 1 Tavoitteena on kehittää ryhmätyömuotoinen malli, jota voidaan käyttää yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvoinnin ja samalla yrittäjän yrittämisominaisuuden kehittämisen työvälineenä.			
	Tavoite 2 Edelleen opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella edellä mainittu malli siten, että se on tulevaisuudessa helposti muokattavissa ja hyödynnettävissä myös muille toimeksiantajan kohderyhmille.			
	Tavoite 3 Mahdollistaa tulevaisuusajattelun, luonnon hyvinvointivaikutusten ja digitaalisen peilisen työvälineen hyödyntäminen ohjaustyövälineenä yhä useammalle valmistustyötä organisaatiossa tekeville.			
	Kehittämistyön hyödyllisyys			
	Tuotoksen hyödynnettävyys			

Kehittämistyötä voidaan arvioida niin kehittämistyön sisällä kuin sen ulkopuoleltakin. Ulkopuolisen arvioinnin avulla voidaan mahdollistaa puolueetonta tarkastelunäkökulmaa. Sisäisessä arvioinnissa esimerkiksi havaintojen reflektointia voidaan hyödyntää toiminnan tai sen tavoitteiden suuntaamisessa. (Toikko & Rantanen 2009, 62, 115.) Arenen mukaan opinnäytetyöprosessia voidaan tarkastella opiskelijan asiantuntijuutta, työelämätaitoja ja ammatillista kehittymistä edistävänä oppimisprosessina (Arene 2020, 17).

Pelillisessä työelämän kehittämisprosessissa voidaan nähdä vaiheina pelillisen kehittämismenetelmän kehittäminen, kehitetyn työelämäpelin käyttö kontekstissaan käytännön tasolla sekä sen tuottamat seuraukset työhön/työpaikkaan. Kehittämisprosessi hyötyy osallistumisen mahdollistamisesta, vuorovaikutuksesta ja arvioinnista eri vaiheissaan. (Järvensivu 2017).

Tässä kehittämisprosessissa erilaiset aikataululliset tekijät ovat aiheuttaneet haasteita ja siten pakottaneet suuntaamaan suunnitelmaa toistuvasti uudelleen. Tämä on hidastanut opinnäytetyön valmistumista, mutta samalla pakottanut laajentamaan näkökulmaa kehitettävän mallin suunnittelussa sen tulevat käyttömahdollisuudet huomioiden. Tämä on mahdollistanut lisää ymmärrystä ja syvempää oppimista aiheesta. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kehittämisprosessin kohteena ollut työpajamalli oli tarkoitus pilotoida ja arvioida yhteistyössä Parastamo -hankkeen asiakkaiden kanssa. Koska hanke päättyi ennen kuin pilotointi oli mahdollista, jouduttiin kokeiluvaihe erottamaan opinnäytetyön sisällöstä ja samalla laadittiin suunnitelma työpajamallin myöhemmälle jatkokehittämiseksi. Opinnäytetyön raportointia laajemmassa kontekstissa, kehittämistyön näkökulmasta, tämä on mahdollistanut uudenlaisia vaihtoehtoja tämän kehittämistyön jatkamiselle tulevaisuudessa. Arvioinnin näkökulmasta tämä kehittämisprosessi on valmistunut vasta ensimmäisen vaiheensa osalta. Siten arviointitaulukossa (taulukko 2) esitettyihin kysymyksiin ei saada kattavasti vastauksia. Kohderyhmää ei ole vielä voitu hyödyntää arvioivana tasona. Samoin tuotoksen hyödynnettävyys toimeksiantajan näkökulmasta voidaan arvioida vasta jatkokehitysvaiheessa. Tulevaisuudessa työpajamallin osalta päästään käytännön pilotoinnin, jatkokehittämisen sekä sen hyödyllisyyden ja hyödynnettävyyden arviointiin eri toimijoiden näkökulmista.

Toteuttajan eli opiskelijan näkökulmasta kehittämistyö on ollut hyödyllinen ja siitä saatua oppia voidaan hyödyntää monin tavoin myös tulevaisuudessa. Vaikka pilotointia ei voitu toteuttaa opinnäytetyövaiheen aikana, on kehittämistyö tuottanut työpajamallin, jonka hyödyntäminen ja jatkokehittäminen voidaan aloittaa. Ymmärrys työpajamalliin ja sen tavoitteisiin liittyvästä tietoperustasta on vahvistunut. Samoin kehittämistyöhön yleisesti sekä niissä hyödynnettäviin menetelmiin liittyvä ymmärrys on kasvanut. Opinnäytetyöprosessi on ohjannut tekemään asioita, joita käytännönläheisessä arjen kehittämisessä olisi ohittanut. Tällä on

myös nähtävissä osaamista kehittäviäkin vaikutuksia.

5.1 Toimeksiantajan palautteet

Toimeksiantajalta on pyydetty ja saatu palautetta sekä tukea kehittämistyön kaikissa vaiheissa. Raportointivaiheessa annetussa palautteessa todettiin, että peli/menetelmä soveltuu hyvin käytettäväksi työyhteisön kanssa työn kehittämiseen, työvalmentajat saavat tästä uuden välineen asiakastyöhön, kehittämistyö palvelee organisaation kehittämistä ja erityisesti sen strategista tavoitetta työntekijä- ja asiakaskokemuksen kehittämisestä, kehitetty malli toimii myös työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja että luonto välineenä tukee innovatiivista ajattelua/asioiden näkemistä uudesta näkökulmasta. Lisäksi saadussa palautteessa todettiin, että koska menetelmän hyödyntäminen aikataulullisista syistä ei ollut mahdollista syksyllä, aloitetaan menetelmän hyödyntäminen Itä-Uudenmaan palvelualueen kehittämisspäivässä keväällä 2024 ja että pelistä saadaan jatkossa vakiintunut työmenetelmä asiakastyöhön ja työn kehittämiseen laajentaen sen käyttöä kokeilujen myötä koko säätiön käyttöön. (Heiskanen 2024.)

Loppuarvioinnissa toimeksiantaja arvioi, että kehittämistyötä voidaan hyödyntää jatkokehittäessä vaihtoehtoisia työvalmennusmenetelmiä ja pelillisiä arjen työkaluja. Lisäksi kehittämistyö on lisännyt työyhteisön kiinnostusta pelillisyyden teemaan. Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää myös syksyllä 2023 alkaneessa hankkeessa.

5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Työelämälähtöisen kehittämistyön tavoitteena tulee olla pyrkimys tuottaa käytäntöä hyödyttäviä tuloksia. Tähän tavoitteeseen tulee pyrkiä noudattaen huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Kehittämistyössä on huomioitava niin tutkimukselliset kuin yritysmaailmaankin liittyvät eettiset säännöt ja käytännöt. (Ojasalo ym. 2014, 48-49.) Kehittämistyöhön kohdistuu erilaisia sitoumuksia, tavoitteita ja odotuksia. Samalla kun kehittämistyössä pyritään tuloksiin, tulee työtä tehdä rehellisesti ja kriittisesti sekä asiakasnäkökulma huomioiden. Reflektio valitun näkökulman lähtökohdista ja luotettavuudesta on keskeistä. (Toikko & Rantanen 2009, 129.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on julkaissut suosituksia opinnäyteprosessien eettisyyteen ja hyviin käytäntöihin liittyen. Tällä lainsäädäntöön ja erilaisiin suosituksiin ja linjauksiin perustuvalla kokonaisuudella pyritään muun muassa opinnäytetöiden laadun kehittämiseen. Ohjeessa otetaan kantaa muun muassa toimeksiantajan kanssa laadittavan opinnäytetyösopimuksen sisältöön, opinnäytetyöprosessin ohjaukseen, mahdolliseen henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan, hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen sekä opinnäytetyöprosessissa noudatettavaan eettiseen normistoon. Viittauskäytänteissä on noudatettava

hyvää tieteellistä käytäntöä. (Arene 2020, 3-23.)

Tämän kehittämistyön osana ei ole käsitelty tai kerätty henkilötietoja eikä henkilötason tutkimusta tai muistiinpanoja ole tehty. Kaikki kehittämistyön aikana tuotetut muistiinpanot ovat anonyymejä ja ne hävitetään asianmukaisesti työn valmistuttua. Tiedonantajia on informoitu kehittämistyöstä, sen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä heidän antamiensa tietojen käytöstä osana kehittämistyötä. Kaikki kehittämistyöhön osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja tämä on viestitty osallistujille. Edellä mainittu informointi on tehty saatekirjeen muodossa sähköpostitse kehittämistyöhön liittyvän viestinnän ja kalenterikutsujen yhteydessä (liite 1). Toimeksiantajan kanssa on laadittu opinnäytetyösopimus, jossa on sovittu opinnäytetyön aiheesta, kuvattu alustavasti työn toteutus, tavoite ja aikataulu, määritelty opinnäytetyön ohjaus, valmiin työn julkisuus sekä opinnäytetyön ja sen tulosten oikeudet. Tätä kehittämistyötä tehdessä on pyritty koko prosessin ajan arvioimaan kriittisesti työskentelyn eri tasoja ja tehtyjä valintoja niin käytännön kuin valittujen näkökulmienkin osalta. Koko prosessia on läpäissyt aito pyrkimys asiakasnäkökulman ymmärtämiseen ja todettua tarvetta hyödyttävän työpajamallin rakentamiseen. Tietoperustan rajaamisen tueksi on tutustuttu laajasti monipuoliseen lähdeaineistoon ja kriittisesti arvioiden on pyritty valitsemaan kehittämistyön raporttiin luotettavat lähteet. Valittujen lähteiden merkitsemisessä on pyritty huolellisuuteen Laurean ajantasaista viittausohjetta noudattaen. Kehittämistyön aikana sekä opinnäytetyön raporttia laadittaessa on pyritty vastuulliseen työskentelyyn ja kaikkien osapuolien kunnioittamiseen.

Toikko ja Rantanen toteavat, että kehittämistyössä aikaresurssi ja tieteellisyyden vaatimukset tasapainottelevat eikä kehittämistoiminta aina täytä tutkimukselle asetettuja luotettavuuden kriteerejä (Toikko & Rantanen 2009, 128). Tämä on relevanttia myös tämän kehittämistyön prosessin osalta. Kehittämistyö on rajattu ja toteutettu käytännön kehittämistyötä priorisoiden. Tutkimuksellinen osuus osana tätä opinnäytetyöprosessia on varsin suppea.

5.3 Jatkokehittäminen

Toiminta voidaan nähdä nelivaiheisena rakenteena, joka muodostuu toimintaan virittäytymisestä, itse toiminnasta, toiminnan jälkeisestä tunneilmaisusta sekä älyllisestä käsittelystä jatkoa ajatellen. Tätä samaa rakennetta käytetään myös toiminnallisessa ryhmätyöskentelyssä. (Kopakkala 2005, 184-185) Työpajamallin jatkokehittämisen seuraava vaihe on hyödyntää ja kokeilla Tulevaisuuspolkua kehittämisen välineenä alueellisen työryhmän työn ja valmennuksen menetelmien kehittämisessä. Suunnitellun tilaisuuden runko ja aikataulu näkyy kuvassa 2.



Kuva 2: Kehittämispäivän ohjelma

Virittäytymisen vaihe (työpajan alkuohjeistusta lukuun ottamatta) sisältyy itse pelissä suoritettaviin ensimmäisiin rasteihin samoin kuin työpajan toiminnallinen vaihe. Itsenäisen peliosuuden jälkeen tapahtuva kokoontuminen nuotiotulen ääreen mahdollistaa toiminnan jälkeisen tunneilmaisun ja osin myös älyllisen käsittelyn. Lopuksi tapahtuva Learning cafe -työskentely mahdollistaa opitun ja oivalletun käytäntöön viemistä sekä jatkokehittämistä niin itse työpajamallin kuin valmennuksen menetelmien ja käytäntöjen osalta. Learning Cafe on ideoinnin ja oppimisen mahdollistava yhteistoimintamenetelmä, joka mahdollistaa keskustelua, tiedon luomista ja siirtämistä (Innokylä 2023). Jatkokehityksessä oppimistyöpajan yhteydessä menetelmää hyödynnetään välineenä käyttäjäkokemuksen ymmärtämiseen ja työpajaan osallistuneiden kehittämisideoiden tuottamiseen sekä tallentamiseen.

6 Pohdinta

Tämän kehittämistyön prosessi on ollut kumpuileva ja opettava kokonaisuus. Kehittämistyön aikana siihen tuli useita muutoksia, jotka vaikuttivat työn suunnitelmaan ja aikatauluihin. Alkuperäisen suunnitelman mukaan työpajamalli oli tarkoitus pilotoida osana opinnäytetyötä suunniteltua kohderyhmää osallistaen. Tämä ei kuitenkaan ollut lopulta mahdollista hanketyön päätyttyä ennen kehittämistyön valmistumista. Tästä johtuen

kehittämistyön loppuvaiheessa keskityttiin kuvaamaan työpajamalli oppaan muotoon sekä suunnittelemaan kehitetyn mallin kokeilua hieman toisessa kontekstissa opinnäytetyön valmistuksen jälkeen. Toiveena on, että myös alkuperäinen työpajakokonaisuus päästään myöhemmin tulevaisuudessa testaamaan yhdessä yksin- ja mikroyrittäjistä koostuvan ryhmän kanssa. Raportointivaiheessa tarkasteltuna nämä tapahtuneet muutokset ohjasivat huomioimaan tulevaisuuden muita vaihtoehtoisia käyttömahdollisuuksia jo tässä suunnittelun vaiheessa. Tämä todennäköisesti rakentaa uudenlaisia mahdollisuuksia työpajamallin jatkokehittämiseksi ja sen erilaisien versioiden suunnittelulle tulevaisuudessa.

Toikko ja Rantanen kuvaavat reflektiivisyyden merkitystä osana prosessorientoitunutta kehittämistä. Heidän mukaansa toiminnan aikana syntyy uutta tietoa, toimintaympäristö muuntuu ja saadut kokemukset kehittävät toimintaa. Ennakoimattomuus ja jatkuvat muutokset edellyttävät omaehtoista tiedon jäsentämistä, joka mahdollistaa uuden syntyneen tiedon hyödyntämistä toiminnan ohjaukseen. Seppänen-Järvelään viitaten he kirjoittavat reflektiivisestä prosessikehittämisestä, jota ei rajata tai ohjata suunnittelulla. Tämä mahdollistaa yhteistoiminnallisen dialogisuuden ja kokonaisvaltaisen näkökulman prosessiin. Tällainen prosessi on usein ennakoimaton, muuntuva ja rönsyilevä. (Toikko & Rantanen 2009, 49-52.) Tämä resonoi hyvin tämän työpajamallin kehittämistyön eri vaiheisiin. Mikäli opinnäytetyön laatiminen olisi ollut alusta asti osa tämän kehittämistyön tavoitteita, olisi prosessi todennäköisesti ollut hyvin erilainen ja etukäteen tarkemmin suunniteltu. Nyt ikään kuin kaksi rinnakkaista prosessia, itse kehittämistyö ja sen hyödyntäminen opinnäytetyöprosessissa, ovat pakottaneet erilaisiin kompromisseihin. Varsinainen työpajamallin kehittämistyö jatkuu edelleen ja on todennäköisesti vasta alkuvaiheissaan. Saatu oppi ohjaa kehittämistyötä eteenpäin.

Tietopohjan rajausta oli haastavaa. Kehittämistyön aihepiiri kokonaisuutena on laaja ja tietopohjan määrittelyssä mahdollisia näkökulmia oli useita. Teoriaosuutta raportoidessa oli mielenkiintoista havaita erilaisten valittujen viitekehysten linkittyminen toisiinsa. Psykologisen pääoman eri osa-alueiden teoriassa on paljon yhtymäkohtia resilienssiä käsittelevään teoriaan. Samoin tulevaisuusajattelun ja tulevaisuustietoisuuden harjoittamisen kirjallisuudessa kuvatut hyödyt vaikuttavat tukevan niin psykologisen pääoman kuin resilienssin vahvistumista ja edelleen sitä kautta myös työssä koettua hyvinvointia. Kehittämistyöhön valittu teoreettinen viitekehys näyttäisi siis tukevan asetettuja tavoitteita yhtenevällä tavalla.

Muutoskyvykkyyttä ja resilienssiä käsitellään tietopohjassa toistensa synonyymeina. Tämä on tietoinen valinta kehittämistyön kokonaisuuden näkökulmasta. Muutoskyvykkyyttä käsittelevässä kirjallisuudessa se liitetään usein yritysten toiminnan tapoihin ja kyvykkyyksiin suhteessa toimintaympäristöön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Muutoskyvykkyys voidaan jakaa esimerkiksi ennakointikyvykkyyteen, tilannekohtaisiin ketterän kehittämisen kykyihin sekä kykyyn oppia tehdystä näistä opit osaksi omaa konseptia juurruttaen (Jalonen 2022). Kehittämistyön tarkoituksen näkökulmasta näen resilienssiä käsittelevän kirjallisuuden tarkastelun

perusteltuna. Yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan kiinteästi yhteydessä yrityksen hyvinvointiin. Edelleen yrittäjän resilienssin ja työhyvinvoinnin vahvistumisella voidaan ajatella olevan yrityksen hyvinvointia ja muutuskäpykyä tukevia vaikutuksia. Nykyhetken ja tulevaisuuden keskinäisen suhteen todettiin olevan kahdensuuntainen. Samoin voisi ajatella olevan resilienssin ja muutuskäpykyä välisessä suhteessa. Käsitteenä niitä vaikutetaan käytettävän kirjallisuudessa vaihtelevasti samaa tai eri asiaa tarkoittavina.

Tietoperustaan nousivat myös työpajamallin toteutukseen kiinteästi liittyvät luontolähtöisyys ja pelillisuus. Ne nousevat mukaan työpajamallin suunnitteluun kiinnostavina mahdollisuuksina. Luontolähtöisten menetelmien vaikuttavuus ja kiinnostus niiden kokeilemiseen on pantu merkille niin omien kokemusten kuin opintojen aikana suoritettujen opintokokonaisuuksien kautta ja teoretietoa syventäessä tämä käsitys vahvistui edelleen. Pelillisuus ja pelilliset menetelmät ovat nousseet kiinnostuksen kohteiksi toimeksiantajan organisaatiossa työskennellessä. Organisaatiossa on osaamista ja erilaisia kokeiluja tähän aiheeseen liittyen. Tätä osaamista ja tietoa oli mahdollista hyödyntää monistamalla olemassa olevia prosesseja ja välineitä käyttöön sekä haastatellen tietoa saavuttamalla. Lisäksi työpajamallissa pystytään osin hyödyntämään muissa toimeksiantajan pelillisissä välineissä äänitteiden muotoon tuotettuja pelitehtäviä. Näiltä osin voitaisiin ajatella myös benchmarkingin toimineen tämän kehittämistyön menetelmänä, mutta pohdinnan jälkeen se jätettiin kuitenkin tietoperustassa varsinaisten käytettyjen kehittämistyön menetelmien ulkopuolelle menetelmän käytön kapeudesta ja satunnaisuudesta johtuen.

Tässä kehittämistyössä suunniteltu työpajamalli hyödyntää pelillisiä välineitä, mutta pelillisten menetelmien näkökulmasta niiden käyttö ei ole monipuolista. Digitaalisen pelialustan käyttäminen ja pelillisten elementtien mukaan tuominen hyödyntävät vain pientä osaa pelillisyyden mahdollisuuksista eikä itse pelaaminen ole ryhmän välistä yhteistoimintaa vaan itsenäisesti digitaalisella alustalla toteutettava osuus. Pelillisten menetelmien tärkeä osa, pelaessa saatava palaute (Talvitie 2023), jää toteutetussa välineessä hyvin vajaaksi ja se on yksi tulevan jatkokehittämisen osa-alueita. Tämä sai ajoittain pohtimaan pelillisyyden jättämistä tietoperustan ulkopuolelle, mutta nyt lopullisessa opinnäytetyön raportissa se nousee kuitenkin käsitteenä tarkasteltavaksi. Kehittämistyön aikana on vahvistunut uteliaisuus pelillisyyden hyödyntämisen monipuolisiin mahdollisuuksiin osana asiakastyötä.

Ryhmämuotoisen ohjaamisen ja dialogin käyttäminen työpajan välineenä aiheutti samalla tavoin tietoperustan rajaamisen haastetta. Työpajamallissa ryhmässä toteutettava yhteinen osuus, hetki yhdessä nuotiotulilla, mahdollistaa yksilöllisellä pelikierroksella koetun reflektoinnin ja vertaisuuden hyödyntämisen ryhmässä. Työpajamallin liittyvän kirjallisen tuotoksen eli oppaan osalta tietoperustan on hyvä tuoda näkökulmia työpajan ohjaajan ja ohjauksen tueksi. Siten tietoperustan rajauksessa vertaisuus ja reflektointi katsottiin yleisesti riittävän perustelluiksi, vaikuttaviksi ja käytetyiksi välineiksi ilman näiden käsitteiden avaamista.

Ryhmänohjauksen tietoperusta ja oppaaseen nostettu osuus käsittelee aihetta ohjaajan näkökulmasta. Siinä nostetaan esille ryhmän ja ryhmässä tapahtuvan dialogin mahdollisuuksia, onnistuneen ryhmätyöskentelyn edellytyksiä sekä ohjaajan ohjauskapasiteettiin liittyviä näkökulmia. Oppaassa tuodaan lisäksi käytännönläheistä tietoa työpajan fasilitoinnin tueksi esimerkiksi suunnittelulistan ja työpajan aikataulurungon muodossa.

Kehittämistyön raportointivaiheessa tehdyn kehittämistyön reflektointi on ollut aktiivista ja ymmärrys niin itse prosessista kuin kehittämistyön viitekehyksestä ja tuloksista on syventynyt. Yhteistoiminnallisuus ja dialogisuus nousevat raportissa esille toistuvasti. Erityisesti dialogisuutta käsittelevään tietoperustaan tutustuminen avaa silmät sille, kuinka hienossa yhteisössä työtä on saanut tehdä. Oma hanketiimi ja organisaatiosta asiantuntijoina työhön osallistuneet näyttäytyvät selkeästi dialogisen ja kehittämisorientoituneen työotteen vahvoina ammattilaisina. Osallistuminen kehittämistyöhön on ollut avointa, innostunutta ja innovatiivista. Tämä on valtava voimavara myös työpajamallin jatkokehittämiselle.

Lähteet

- Ahvenharju, S., Lalot, F., Minkkinen, M. & Quiamzade, A. 2021. Individual Futures consciousness: Psychology behind the five-dimensional Futures Consciousness scale. Viitattu 22.9.2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016328721000173>
- Ahvenharju, S. & Pouru-Mikkola, L. 2022. Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuuslukutaito - Kuinka kohtaamme, kuvittelemme ja käytämme tulevaisuutta? Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) 2022. Tulevaisuuden tutkimus tutuksi - perusteita ja menetelmiä. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto.
- Arene, 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 13.2.2024. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382
- Bounce Forward Resilienssiä työelämään -hanke. 2023. Miten kehittää tulevaisuusajattelua yksilötasolla? -työkirja. Viitattu 17.1.2024. https://resilienssiatyolamaan.fi/wp-content/uploads/2023/09/Bounce-Forward-Miten_kehittaa_yksilon_tulevaisuusajattelua.pdf
- Brandt, T. 2022. Psychological Capital and Entrepreneurial Tendencies. Teoksessa Sklias, P. & Apostolopoulos, N. (toim.). Proceedings of the 17th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, s. 85-91. Viitattu 24.1.2024. <https://doi.org/10.34190/ecie.17.1.496>.
- Haanpää, M., Hakkarainen, M. & Garcia-Rosell J-C. 2014. Etnografia kehittämisen välineenä. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E. 2014. Moniulotteinen Etnografia. Helsinki: Ethnos.
- Heinonen, S. & Kurki, S. 2022. Luova tulevaisuustila ja transmediaalinen tulevaisuudentutkimus. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) 2022. Tulevaisuuden tutkimus tutuksi - perusteita ja menetelmiä. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto.
- Holm, R., Poutanen, P. & Ståhle, P. 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Viitattu 18.12.2023. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>
- Huumo, K., Paaanen, A. & Suikkanen, M. 2023. Parastamo oli ihan parasta. Sotek-säätiö sr Viitattu 28.9.2023. <https://sotek.fi/blog/post?s=2023-09-11-parastamo-oli-ihan-parasta>
- Hytti, T. & Kähkönen, P. 2019. Pelillisyyden ja leikillisyyden aikuissosiaalityössä. Socca - Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 17.1.2024. <https://www.prosos.fi/wp-content/uploads/2021/01/Pelillisyyden-ja-leikillisyyden-aikuissosiaalityossa-opas.pdf>
- Ilmarinen & Suomen Mikro- ja yksinyrittäjät ry. 2023. Kolmasosa yksin- ja mikroyrittäjistä tekee töitä vaikka olisi sairaana. Viitattu 18.9.2023. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmari-sesta/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/kolmasosa-pienyrittajista-tekee-toita-sairaana>
- Innokylä. 2023. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 6.10.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Isomäki, K. & Richards, M. 2023. Future studies approach on gamification. Bounce forward Resilienssiä työelämään -hanke Viitattu 17.1.2024. <https://resilienssiatyolamaan.fi/materiaa-leja-pk-yrityksille/>

Jalonen, H. 2022. Muutoskyvykyys on notkeutta yrityksen arjessa. Turun yliopisto. Viitattu 26.2.2024. <https://blogit.utu.fi/maalta-ja-merelta/2022/09/21/muutoskyvykyys-on-notkeutta-yrityksen-arjessa/>

Järvensivu, A. 2017. Pelillistäminen ja digitaaliset pelit työelämän kehittämismenetelminä. Aikuiskasvatus, 37(4), 256-269. Viitattu 18.12.2023. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/88440/47619>;

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2023. Etnografia. Teoksessa: Vuori, J. (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 6.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viite-kehykset/etnografia/>

Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. 2019. Palvelumuotoilun bisneskirja. Helsinki: Alma Talent.

Koivisto, T. 2011. Tito, tietäminen, innovaatio ja innovointikyky. Teoksessa: Koivisto, T., Mikkonen, T., Vadén, T., Valkokari, K., Ahonen, M. & Vainio, N. (toim.) 2011. Rajoja ylittävä innovointi. Tampere: Tampere University Press.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Korkeila, J. 2017. Terve mieli terveissä aivoissa. Duodecim. Viitattu 24.1.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo13528.pdf>

Korpela, K. 2014. Luonto ja koettu elvyttävyyys. Teoksessa: Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A. (toim.) 2014. Luonto lähelle ja terveydeksi. Helsinki: Suomen ympäristökeskus.

Koskelo, M. 2021. Tehtävänä tulevaisuus. Helsinki: Alma Talent.

Kukkonen, M. 2023. Luonto ja osallisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/luonto-ja-osallisuus>

Kälviäinen, M. 2014. Muotoiluajattelua vai muotoilutoimintaa? Teoksessa: Miettinen, S. (toim.) 2014. Muotoiluajattelu. Helsinki: Teknoliigateollisuus.

Leppänen, M., Partanen, P. & Leppänen, O. 2013. Pafos-pääoma. Esa Saarisen Pafos-pedagogiikka psykologisen pääoman kehittämisen näkökulmasta. Teoksessa Martela, F., Järvillehto, L., Kenttä, P. & Korhonen, J. (toim.) Elämän filosofia. Helsinki: Aalto-yliopisto.

Lipponen, K., Litovaara, A. & Katajainen, A. 2016. Voimaa hyvän elämän polku. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Lipponen, M., Vehmasto, E., Simkin, J., Keränen, K., Rätty, A. & Pursiainen, P. 2023. Terveysmetsätoiminta hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 94/2023. Luonnonvarakeskus. Viitattu 20.12.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-797-6>

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3.uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Nieminen, M., Talja, H., Heikkilä, J-P., Airola, M., Viitanen, K. & Tuovinen, J. 2017. Muutosjoustavuus Organisaation resilienssin tukeminen. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. Viitattu 17.1.2024. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2017/T318.pdf>

Näkki, P. & Sayed, T.(toim.). 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Ollila, J. & Hujala, T. 2022. Tulevaisuustaidot ja tulevaisuusoppiminen. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) 2022. Tulevaisuuden tutkimus tutuksi - perusteita ja menetelmiä. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto.

Ollila, J., Miettinen, S. & Jokinen, L. 2022. Tulevaisuusohjaus: Välineitä tulevaisuusajattelun ja -taitojen kehittämiseen. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) 2022. Tulevaisuuden tutkimus tutuksi - perusteita ja menetelmiä. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto.

Oulun yliopisto Kerttu Saalasti Instituutti. 2023. MY tilastot. Viitattu 18.9.2023.

https://www.oulu.fi/my_tilastot/index.html

Pohjola, P. & Koivisto, J. 2013. Innovaatiot käytäntöinä. Systeeminen innovaatiomalli sosiaali- ja terveysalan kehittämistoiminnan perustaksi. Yhteiskuntapolitiikka 78 (2013):1. Viitattu 11.1.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104500/pohjola.pdf?sequence>

Pojula, S. 2018. Resilienssi Muutosten kohtaamisen taito. 4. korjattu painos. Helsinki: Kirjapaja.

Punna, M. & Raitio, K. 2016. Mobiilimenetelmät ja pelillisuus työmenetelminä sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä. Finnish Journal of eHealth and eWelfare 2016;8(4).

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 19.9.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rappe, E. 2014. Viherympäristön psykososiaaliset palvelut. Teoksessa: Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A. (toim.) 2014. Luonto lähelle ja terveydeksi. Helsinki: Suomen ympäristökeskus.

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Alma Talent.

Rauhala, I. & Leppänen, M. 2021. Psykologinen pääoma. Ilona Rauhala Podcast.

<https://www.youtube.com/watch?v=4DzahqKVYv4>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.9.2023. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Sotek-säätiö 2023a. Perustiedot. Viitattu 6.10.2023. www.sotek.fi/perustiedot

Sotek-säätiö 2023b. Vuosikertomus osa 2/2022. Viitattu 6.10.2023.

<https://www.canva.com/design/DAFnRxZneQc/31ro637tZJj5-TA3lpzfEQ/view#1>

Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-Kustannus. <https://www.el-library.com/reader/9789524519229>

Suomen Mikro- ja yksinyrittäjät ry. 2022. Suuri YEL-adressi johti uuden yrittäjäjärjestön perustamiseen. Viitattu 18.8.2023. <https://www.mikrojayksinyrittajat.fi/ajankohtaista/>

Suomen Yrittäjät. 2022. Yksinyrittäjäkysely 2022. Viitattu 18.9.2023. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2022/06/yksinyrittajakysely2022.pdf>

Syvänen, S., Tikkamäki, K. & Piippo, S. 2022. Yhteistoiminnallisesti ja dialogisesti kehittämässä. Teoksessa Dialoginen toimintatapa SoteDialogit -hankkeen kehittämisopas työyhteisöille. Tampereen yliopisto & Työelämän tutkimuskeskus. Viitattu 26.2.2024. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/143821/978-952-03-2637-1.pdf?sequence=2>

Talentia-lehti. 2017. Pelit - aikuissosiaalityön käyttämätön mahdollisuus. Viitattu 17.1.2024. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/pelit-aikuissosiaalityon-kayttamaton-mahdollisuus/>

Tilastokeskus 2023a. Tietoa tilastoista. Viitattu 18.9.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>

Tilastokeskus 2023b. Tietoa tilastoista. Viitattu 6.10.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/in-novaatio.html>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Viitattu 6.10.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos. 2023. Resilientti organisaatio. Viitattu 12.12.2023. <https://www.ttl.fi/tee-mat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>

Tyrväinen, L. 2014. Luontoalueilta terveyttä: Onko ympäristön laadulla väliä? Teoksessa: Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A. (toim.) 2014. Luonto lähelle ja terveydeksi. Helsinki: Suomen ympäristökeskus.

Vahlo, J., Ollila, J. & Koponen, A. 2015. Digitaalinen pelaaminen työhyvinvoinnin edistämässä. Sarja A tutkimusraportteja A1/2015. Turun Yliopisto. Viitattu 10.12.2023. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/116164/Digitaalinen%20pelaaminen%20työhyvinvoinnin%20edistämisessä_CCR.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vanharanta, O., Polvinen, K. & Vartiainen, M. 2021. Autonomian rajat ja mahdollisuudet mikro- ja PK-yrityksissä. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede & Teknologia 1/2021. Viitattu 3.3.2024. <https://aaltodoc.aalto.fi/server/api/core/bitstreams/284f52dd-47f2-4ba9-878a-da9edfc9798d/content>

Ängeslevä, S. 2014. Level_up.Työrutiinit peliksi. Helsinki: Talentum.

Julkaisemattomat lähteet

Heiskanen, M. 2024. Välipalaute. Kokousmuistiinpanot ja sähköposti 8.1.2024.

Parastamo-hanke 2023a. Loppuraportti. EURA2014-järjestelmä.

Parastamo-hanke 2023b. Kokousmuistiot ja -esitykset.

Talvitie Piia, haastattelu 15.6.2023.

Turun Yliopisto. 2024. Tulevaisuusohjauksen opintokokonaisuus. Luentomateriaali 10.1.2024.

Kuviot

Kuvio 1 Tulevaisuuspolku -kehittämistyön kehittämisprosessi kuvana.....	23
-------------------------------------------------------------------------	----

Kuvat

Kuva 1 Kuvakollaasi Tulevaisuuspolku -kehittämistyön tuotoksen sisällöistä.....	29
Kuva 2: Kehittämispäivän ohjelma	34

Taulukot

Taulukko 1 Tulevaisuuspolku -kehittämistyössä käytetyt menetelmät suhteessa toimijoihin ja syntyneisiin dokumentteihin	25
Taulukko 2. Arviointisuunnitelma ja -taulukko kehittämistyön arvioinnin tueksi.....	30

Liitteet

Liite 1 Oppaan sivu Tulevaisuuspolku pelikierroksen tehtävät.....	44
Liite 2 Oppaan sivu tulevaisuustaidot.....	45
Liite 3 Oppaan sivu tulevaisuustietoisuus	46
Liite 4 Oppaan sivu luonnon hyvinvointivaikutukset.....	47
Liite 5 Toimeksiantajan välipalaute.....	48
Liite 6 Toimeksiantajan palaute	49
Liite 7 Tiedonantajien informointi	50

Liite 1 Oppaan sivu Tulevaisuuspolku pelikierroksen tehtävät

Tulevaisuuspolku 

Pelikierros:

- 1. alkurentoutus**

äänite 7 min (soveltuu kaikille kohderyhmille)
- 2. kehon skannaus**

äänite 6 min 30 sek (soveltuu kaikille kohderyhmille)
- 3. "Viisaan kauriin matkassa"**

-meditaatiomatka tulevaisuuteen

äänite 10 min (yrittäjäasiakkaille, kohderyhmäsidonnainen osa)
- 4. "Maisema kuin maalaus"**

-tulevaisuusorientaatiotehtävä

tekstitehtävä (yrittäjäasiakkaille, kohderyhmäsidonnainen osa)
- 5. "Kivi, puu, lehti!"**

-asiakasymmärrystehtävä

tekstitehtävä (yrittäjäasiakkaille, kohderyhmäsidonnainen osa)
- 6. "Kiitoskortti"**

-tulevaisuusorientaatiotehtävä

tekstitehtävä (yrittäjäasiakkaille, kohderyhmäsidonnainen osa)
- 7. "Symboli"**

-oivallusten juurruttelua

tekstitehtävä (soveltuu kaikille kohderyhmille)
- 8. "Summa summarum"**

-laajennetaan ja vedetään yhteen

äänite x min (soveltuu kaikille kohderyhmille)
- 9. Nuotiopiiri**

-fasilitoitu yhteinen osuus

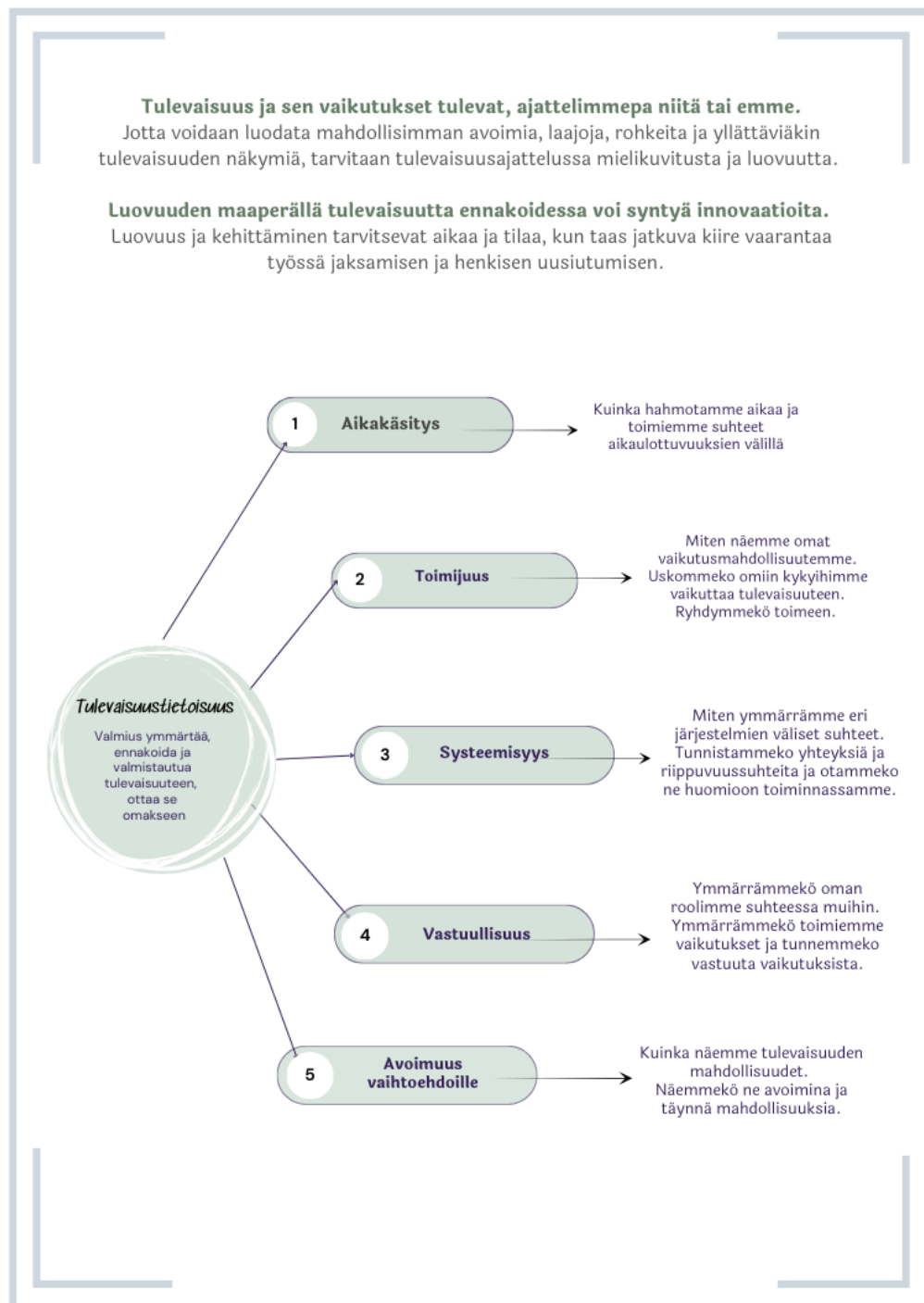
(soveltuu kaikille kohderyhmille)



Liite 2 Oppaan sivu tulevaisuustaidot



Liite 3 Oppaan sivu tulevaisuustietoisuus



Tiedot: Ahvenharju, ym. 2021; Ahvenharju & Pouru-Mikkola 2022, Ollila, Miettinen & Jokinen 2022, Heinonen & Kurki 2022.

Liite 4 Oppaan sivu luonnon hyvinvointivaikutukset

Luontoympäristöön sijoittuvalla oleskelulla on myönteisiä vaikutuksia niin fyysisesti kuin psyykkisestikin!

Luontoympäristö edistää sosiaalista kanssakäymistä ja se vaikuttaa hyvinvointiimme suoraan näkö-, kuulo- ja hajuaistin kautta. Luonnossa liikkuminen lisää rentoutumista, kokemusta elämäntyytyväisyydestä sekä tukee työkuormituksesta palautumista.

☒ **Rentouttaa**

☒ **Lisää aktiivisuutta**

☒ **Edistää kanssakäymistä**

☒ **Lisää tyytyväisyyttä**

Luonnolla on moniaistittavia elvyttäviä ominaisuuksia. Luontoelementit mahdollistavat lisääntyneitä kokemuksia, millä on aktiivisuutta lisääviä vaikutuksia. Toiminnallisuuden lisääntymisen kautta myös lisääntynyt osallisuus ja yhteisöllisyys mahdollistuvat.

☒ **Suoriutuminen paranee**

☒ **Tarkkaavaisuus paranee**

☒ **Elpyminen nopeutuu**

☒ **Mieliala kohoaa**

Luonnossa tapahtuva toiminnallisuus auttaa myös poistamaan vuorovaikutustilanteiden jännitteitä ja voi nopeuttaa luottamussuhteiden syntyä.

☒ **Syke laskee**

☒ **Verenpaine alenee**

☒ **Stressihormonitaso laskee**

☒ **Lihasjännitys vähenee**

Luonnossa oleskelu saa mielikuvituksen liikkumaan ja ajatukset vaeltamaan tavanomaista positiivisemmin, arjen asioista irrottautuminen ja läsnä oleminen helpottuu. Luonnossa oleskelulla on myös positiivisia vaikutuksia minäkuvaamme.

Myönteisten vaikutusten edellytykset ovat myönteisesti tulkitut aistihavainnot sekä turvallisuuden kokemus. Rakenna turvaa. Muista traumainformoitu työote ja turvallisen tilan periaatteet.

Tiedot: Korpela 2014; Kukkonen 2023; Rappe 2014; Tyrväinen 2014.

Liite 5 Toimeksiantajan välipalaute

Toimeksiantajan välipalaute 28.12.2023

- peli/menetelmä soveltuu hyvin käytettäväksi työyhteisön kanssa työn kehittämiseen
- työvalmentajat saavat tästä uuden välineen asiakastyöhön
- palvelee organisaation kehittämistä, organisaatiolla strategisena tavoitteena työntekijä- ja asiakaskokemuksen kehittäminen
- toimii myös työhyvinvointia edistävänä tekijänä
- sovittu kehittämispäivä keväälle, jossa menetelmää hyödynnetään, tämä ei aikataulusyistä ollut syksyllä mahdollista
- luonto välineenä tukee innovaativista ajattelua/asioiden näkemistä uudesta näkökulmasta
- pelistä saadaan jatkossa vakiintunut työmenetelmä asiakastyöhön ja työn kehittämiseen, kokeillaan ensin Itä-Uudenmaan palvelualueella ja sen jälkeen voidaan laajentaa koko säätiön käyttöön

Ystävällisin terveisin,

Marja Heiskanen
Palveluesihenkilö, Itä-Uusimaa

Liite 6 Toimeksiantajan palaute



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Työelämän palaute

15.2.2024

Hyvä työelämän edustaja

Kiitos, että tarjositte Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijalle/opiskelijoille mahdollisuuden tehdä opinnäytetyö yritykseenne/organisaatioonne. Työelämän kehittäminen on tärkeä osa opinnäytetöidemme arvioinnissa. Pyydämmekin näkemystänne.

Yrityksen/organisaation nimi	Sotek-säätiö sr
Työelämän edustajan/Arvioijan nimi ja tehtävänimike	Marja Heiskanen, palveluesihenkilö Itä-Uusimaa
Opinnäytetyön ohjaaja yrityksessä/organisaatiossa	Marja Heiskanen
Opinnäytetyön tekijä/t	Katja Huomo
Miten yrityksenne/organisaatioonne hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä?	
Opinnäytetyön pohjalta suunnitellaan kehittämisspäivä Itä-Uudenmaan tiimille keväällä 2024. Pelillisyyttä ja vaihtoehtoisia työvalmennusmenetelmiä kehitetään arjen työkaluksi, kehittämisspäivä alustuksena tälle kehitykselle.	
Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?	
Aikataulullisista syistä kehittämisyöpäjä ei voitu pitää opinnäytetyöprosessin aikana. Työyhteisö oli yllättävän kiinnostunut pelillisyyden teemasta ja sitä saadaan hyödynnettyä myös syksyllä alkaneessa hankkeessa.	
Miten kuvailisitte yhteistyötä opinnäytetyöntekijän/-tekijöiden kanssa?	
Tiedonkulku on ollut hyvää ja olemme saaneet yhdessä jalostettua opinnäytteen punaista lankaa työn näkökulmasta.	

Haluaisitteko jatkossakin tarjota opiskelijoillemme opinnäytetyön aiheita tai harjoittelupaikkoja? Miten haluaisitte kehittää yrityksenne/organisaatioonne ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyötä?

Kyllä, otamme mielellään vastaan opiskelijoita ja opinnäytetöitä. Sotekilla on työtoimintayksiköitä ja työllisyyteen sekä osallisuuteen liittyviä hankkeita ja palveluita. Itä-Uudenmaan palveluesihenkilö on pohjakoulutukselta sosionomi sekä Ammatillinen Opettaja. Oppilaitosyhteistyö on tervetullutta. Asiakkaat ovat toivoneet etenkin opiskelijoiden vetämiä ryhmiä.

Pakka ja päivämäärä	15.2.2024
Työelämän edustajan/arvioijan allekirjoitus	
Nimenselvennys	Marja Heiskanen
Voitte palauttaa lomakkeen myös ilman allekirjoitusta sähköpostilla joko suoraan koulun ohjaajalle tai opinnäytetyöntekijälle, joka välittää viestin ohjaajalleen siten, että viestiketjusta näkyy allekirjoittajan sähköpostiosoite.	

Liite 7 Tiedonantajien informointi

Saatekirje kehittämistyöhön liittyneille kollegoille
toimeksiantajaorganisaatiossa.

Päivämäärä

Moi,

Suoritan sosionomi (amk) -tutkintoa Laurea ammattikorkeakoulussa.

Osana opintojani teen kehittämismuotoisen opinnäytetyön, jonka tavoitteena on suunnitella, toteuttaa ja kuvata oppaan muotoon kehitettävä työpajamalli. Alustavan suunnitelman mukaan kehitettävä työpajamalli hyödyntää luonnon hyvinvointivaikutuksia, tulevaisuusajattelua ja pelillisyyttä.

Kehittämistyön aikana tehdään ideointia eri tavoin, erilaisia pieniä kokeiluja sekä yhteistä suunnittelua ja keskustelua aiheiden tiimoilta. Sinut on kutsuttu mukaan kehittämään! Kaikki osallistuminen on vapaaehtoista. Kehittämistyön aikana ei kerätä tunnistettavia henkilötietoja, osallistujia ei yksilöidä eikä valmistuneesta työstä ole tunnistettavissa osallistujia. Mikä haastattelen sinua työpajamallin elementtejä tuntevan asiantuntijan roolissa, tehdään haastattelusta asianmukaiset lähdeviittaukset ja pyydän lupasi haastattelusi osien käyttämiseen sekä niihin viittaamiseen. Tällöinkin sinulla on missä tahansa vaiheessa lupa muuttaa mieltäsi ilmoittamalla siitä minulle suullisesti tai kirjallisesti sähköpostin välityksellä.

Toivon, että opinnäytetyöni valmistuu syksyllä 2023. Valmistuttuaan se julkaistaan Theseus - tietokannassa, joka on julkinen.

Olethan minuun yhteydessä, mikäli kaipaat lisätietoa asiasta!

Katja Huomo
työsähköposti
työpuhelinnumero

