

Katja Pappinen

**TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ OSANA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISTÄ WII-
TAUNIONISSA**

Työyhteisöviestintä osana työhyvinvoinnin edistämistä Wiitaunionissa

Katja Pappinen
Opinnäytetyö
Kevät 2015
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, Terveystyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Katja Pappinen

Opinnäytetyön nimi: Työyhteisöviestintä osana työhyvinvoinnin edistämistä Wiitaunionissa

Työn ohjaajat: Liisa Kiviniemi & Leila Laitila-Özkoc

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2015

Sivumäärä: 33+2

Kunta-alalla on kiinnitetty yhä enemmän huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Yhdeksi osa-alueeksi on nostettu työyhteisöviestinnän merkitys. Työyhteisöviestintä on kunnan poikkiallinnollista viestintää, jonka tarkoituksena on luoda työskentelyn edellytyksiä sekä ylläpitää, vahvistaa ja kehittää työyhteisöä. Hyvä viestintä on yksi tärkeä tekijä työhyvinvoinnin ja aikaansaannosten kannalta. Palaute, viestinnän vastavuoroisuus, avoimuus ja nopeus sekä työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri vaikuttavat työhyvinvointiin. Työyhteisöviestinnällä on vaikutusta myös sairauspoissaoloihin ja henkilöstön pysyvyyteen organisaatiossa.

Työhyvinvointia edistetään kehittämällä työtä yhdessä työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon roolina on tukea esimiestyötä ja työyhteisön omia ponnistuksia, joilla tavoitellaan työhyvinvoinnin edistämistä oppimisen ja kehittämisen keinoin.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on työyhteisöviestintä osana työhyvinvoinnin edistämistä ja sen toimeksiantajana toimi Wiitaunioni, jonka muodostavat Viitasaaren kaupunki ja Pihtiputaan kunta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Wiitaunionin tiimien sisäistä työyhteisöviestintää laatimalla aiheesta tiimivastaaville suunnattu käsikirja työnsä tueksi.

Työn tavoitteena oli lisätä tiimivastaavien tietoa viestinnän merkityksestä työhyvinvoinnin osatekijänä ja herättää tiimeissä itsereflektiota oman työyhteisöviestinnän ja viestintäkäytäntöjen suhteen. Opinnäytetyön pitkän aikavälin tavoitteena oli edistää työhyvinvointia ja osaltaan parantaa kuntaorganisaation toiminnan tuloksellisuutta. Henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät tiedon syventämiseen sekä projektityötaitojen kartuttamiseen. Tavoitteena oli omaksua tutkiva ja kehittävä työtapa osaksi terveydenhoitajan arkityötä ja syventyä yhteen keskeiseen terveydenhoitajan osaamisalueeseen: työkyvyn edistämiseen edistämällä työyhteisöjen toimivuutta.

Opinnäytetyö pohjautuu voimavara- ja positiiviseen ajatteluun. Tiimiesimiehille laaditun käsikirjan sisältö suunniteltiin luovien ongelmaratkaisukeinoin ideariihessä, johon osallistuivat Wiitaunionin työhyvinvointiohjelman ohjausryhmä. Opinnäytetyön tuotteena laadittu käsikirja perustui ideariihessä nousseisiin aiheisiin yhdistettynä tutkittuun ja ajankohtaiseen tietoon työyhteisöviestinnästä.

Wiitaunionissa on hyödynnetty varsin heikosti työterveyshuollon asiantuntijuutta toimintatapojen kehittämiseksi organisaatio- tai työyhteisötasolla. Jatkotoimenpiteenä voisikin esittää työterveyshuollon ja työyksiköiden yhteistyön tiivistämisen mahdollisuuden selvittämistä. Viestinnän pitkäkestoinen ja tavoitteellinen toiminta vaatisi myös viestintäsuunnitelman laatimisen.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisöviestintä, kunta-ala, työterveyshuolto

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care, Option of Preventive Health Care

Author: Katja Pappinen

Title of thesis: Promoting well-being at work in Wiitaunioni by improving communication of work community

Supervisors: Liisa Kiviniemi & Leila Laitila-Özkoc

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2015 Number of pages: 33+2

More attention has been paid to well-being at work in a municipal sector recently. Communication in work community is one aspect of well-being at work. The purpose of the communication in work community is to create better work conditions as well as to maintain, strengthen and develop the work community. Good communication is an important factor in well-being at work. Feedback, reciprocity of communication, openness and swiftness, as well as a trustful atmosphere affect well-being in work community. There is also a connection between the work community's communication and the amount of sick leaves or constancy of the employees in the organization.

Well-being at work is promoted by developing the work, together with the employees. This idea also guides the occupational health care (OHC). OHC's role is to support managers and the work community's own efforts, with the aim to promote well-being by learning and developing.

The subject of this functional thesis is promoting well-being at work by improving communication of work community. Wiitaunioni, consisting of the town of Viitasaari and municipality of Pihtipudas, is the principal of the thesis. The purpose of this thesis is to develop Wiitaunioni's internal communication by creating a handbook to support team manager's work.

The aim is to increase awareness about the significance of communications in work community. The long-term aim is to promote well-being and to improve the municipality's profitability. Personally the aim is to adopt investigative and developmental working skills as a part of occupational health nurse's everyday work.

The thesis is based on empowerment and positive thinking. The contents of the handbook is created with a team of managers by 'brainstorming'. The result is the tailor-made handbook for managers of Wiitaunioni and their personnel.

A professional service of the occupational health care is still underutilized in Wiitaunioni. As a further measure the possibilities for closer cooperation of occupational health and work units could be explored.

Keywords: well-being at work, communication in work community, municipal sector, occupational health service

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTIA TYÖYHTEISÖVIESTINNÄLLÄ.....	8
2.1	Työhyvinvoinnin laaja-alainen käsite	8
2.2	Työyhteisöviestintä.....	9
2.3	Työyhteisöviestintä työhyvinvoinnin edistäjänä	11
2.4	Kuntasektori ja kunta-alan työhyvinvoinnin erityispiirteet.....	12
2.5	Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin tukijana ja edistäjänä.....	13
3	OPINNÄYTETYÖN ETENEMINEN JA VAIHEET	14
3.1	Lähtökohdat.....	14
3.1.1	Opinnäytetyön toimintaympäristönä Wiitaunioni	15
3.1.2	Työhyvinvointiohjelma Wiitaunionissa.....	17
3.2	Suunnittelu	18
3.3	Toteutus	18
3.3.1	Puintia Ideariihessä.....	19
3.3.2	Ideariihen jyviä ja akanoita.....	20
3.3.3	Jyvissä uuden alku.....	21
3.4	Arviointi	23
3.4.1	Ideariihen arviointi.....	24
3.4.2	Käsikirjan arviointi	25
3.4.3	Itsearviointi.....	26
3.5	Projektin päättäminen.....	27
4	POHDINTA.....	28
	LÄHTEET.....	29
	LIITTEET.....	32

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe, työyhteisöviestintä osana työhyvinvointia, kumpuaa pohjimmiltaan tunteista: ilosta ja uteliaisuudesta. Työnilonjulistus 2015 haastaa työpaikat työhyvinvoinnin kehittämiseen positiivisessa hengessä. Professori Manka (2015, viitattu 8.3.2015) kehottaa etsimään arjesta ”positiivisia poikkeamia kuten työn tähtihetkiä, hymyä ja kauneutta, sillä se, mihin huomio kiinnittyy, kasvaa.” Julistuksessa kiinnitetään huomiota kohtaamisiin, jotka saavutetaan lisäämällä rentoutta ja viestinnän vaivattomuutta. Tiedon saaminen on Mankan mukaan ”tunne, joka syntyy arvostuksen kokemuksesta, ei sähköposteista tai introista, vaan erityisesti läsnäolosta ja kiireettömyydestä.”

Kunta-alalla on kiinnitetty yhä enemmän huomiota työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Kuntatalsalla on painotettu erityisesti tuloksellisuuden näkökulmaa. Työhyvinvoinnilla on strateginen merkitys organisaation menestyksen kannalta, koska se vaikuttaa organisaation kustannuksiin, tuloksellisuuteen ja työnantajamaineeseen. Kunnallinen työmarkkinalaitos on muistuttanut kuntatyönantajia siitä, että suuri osa työhyvinvointiin panostetuissa investoinneissa on näkyvissä vasta pidemmän ajan kuluttua. Panostus näkyy tuloksellisena työajan käyttönä, työprosessien sujuvuutena tai kykyinä hyödyntää erilaisia verkostoja. Työhyvinvoinnin edistyminen voi näkyä myös mm. kuntamaineessa tai asiakastytyväisyydessä. Strategisen henkilöstöjohtamisen avulla kunta voi edistää hyvinvointia ja työssä jatkamista monin tavoin. (Kunnallinen työmarkkinalaitos, viitattu 10.1.2014.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla perustuu ensisijaisesti johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. Tässä yhteistyössä keskeisiä toimijoita ovat edellä mainittujen lisäksi henkilöstötoimi, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä mahdolliset ulkopuoliset organisaation kanssa yhteistyötä tekevät asiantuntijat. (Työterveyslaitos 2014, viitattu 29.3.2015.) Työhyvinvointi ja sen taustalla vaikuttavat käsitykset positiivisesta psykologiasta tai voimavaralähtöisestä ajattelusta ohjaavat terveydenhoitajan työtä jokaisessa kohtaamisessa työyhteisön tai yksilön kanssa.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on työyhteisöviestintä osana työhyvinvointia ja sen toimeksiantajana toimii Wiitaunioni, jonka muodostavat Viitasaaren kaupunki ja Pihtiputaan kunta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Wiitaunionin tiimien sisäistä työyhteisöviestintää laatimalla aiheesta tiimivastaaville suunnattu käsikirja työnsä tueksi. Käsikirjan sisältö on koottu yhdistämällä järjestetyn ideariihen aiheisto ja teorian tieto työyhteisöviestinnästä hyödynnettäväksi kokonaisuudeksi.

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin ja työyhteisöviestinnän käsitteet on pyritty kuvaamaan laajasti ja tuoreesta näkökulmasta. Opinnäytetyö perustuu professori Marja-Liisa Mankan määrittelyyn positiivisesta lähestymistavasta ja voimavaralähtöisestä työhyvinvointiajattelusta. Työyhteisöviestinnän käsitettä avaamalla saadaan näkemys viestinnän merkityksestä työhyvinvointiin. Työyhteisöviestinnän osalta työtä viitoittaa mm. Juholinin määrittelemä työyhteisöviestinnän agenda, jossa määritellään työyhteisön sisäisen keskustelun ja yhteisöllisyyden peruspilarit.

Työn tavoitteena on lisätä tiimivastaavien tietoutta viestinnän merkityksestä työhyvinvoinnin osatekijänä, ja herättää tiimeissä itsereflektiota oman työyhteisöviestinnän ja viestintäkäytäntöjen suhteen. Opinnäytetyön pitkän aikavälin tavoitteena on edistää työhyvinvointia Wiitaunionin organisaatiossa työhyvinvointiohjelmaan pohjautuen ja osaltaan parantaa kuntaorganisaation toiminnan tuoksellisuutta. Työlle henkilökohtaisesti asetetut tavoitteet liittyvät tiedon syventämiseen sekä projektityötaitojen kartuttamiseen. Opinnäytetyön myötä itselläni on mahdollisuus syventyä yhteen keskeiseen terveydenhoitajan osaamisalueeseen: työkyvyn edistämiseen edistämällä työyhteisöjen toimivuutta. Opinnäytetyön laatiminen lisää kokemusta projektiluontoisen työn suunnittelusta ja toteutuksesta. Tavoitteena on omaksua tutkiva ja kehittävä työtapa osaksi terveydenhoitajan arki-työtä.

2 TYÖHYVINVOINTIA TYÖYHTEISÖVIESTINNÄLLÄ

2.1 Työhyvinvoinnin laaja-alainen käsite

Työterveyslaitoksen määrittelemänä työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointikäsitettä on määritetty laajalti, jolloin se myös tarkoittaa, ettei siihen liittyvä käsitteen- ja teorian muodostus ole ollut minkään yksittäisen tieteenalan yksityisomaisuutta, vaan työhyvinvointia voidaan tarkastella lukuisten tieteenalojen, mm. lääketieteen ja terveystieteen, käyttäytymistieteiden ja yhteiskuntatieteiden, näkökulmista. (Laine 2013, 36.)

Työhyvinvoinnin ja johtamisen professori Mankan mukaan työhyvinvoinnin määrittelyssä korostuvat muun muassa työn mielekkyys, ilo, työyhteisö ja viimeisimpänä näkemys siitä, että työn tulisi tukea elämänhallintaa. Työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta, jossa työhyvinvoinnin johtaminen sujuu parhaiten voimaannuttavan tai jaetun johtamisen periaatteella. Työhyvinvointi näkyy yksilössä työnilona ja organisaatiossa voimavarana, koska hyvinvoivat työntekijät tekevät tuloksellista työtä. (Manka 2007, 7–8; 2012, 7.)

Voimavaralähtöisestä työhyvinvointiajattelusta puhuttaessa ajatellaan, että hyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. Työn voimavaroja ovat kannustava ja osallistava johtaminen, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja vaikuttamisen mahdollisuus ja kehittymisen mahdollisuus. Ryhmän voimavaroja lisäävät yhteisöllisyys ja ryhmän toimivuus. Lisäksi yksilöllisiä voimavaroja ovat psykologinen pääoma, mihin kuuluvat itseluottamus, toiveisuus, optimismi ja sitkeys, sekä osaaminen, terveys ja fyysinen kunto. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 12.)

Mankan määrittelyä tukevia käsityksiä työhyvinvoinnin positiivisesta lähestymistavasta ovat mm. Jari Hakasen työnimua käsittelevät tutkimukset, joissa työnimun todetaan vaikuttavan vastavuoroisesti työn voimavaroihin ja näin ylläpitävän sekä uusivan itse itseään. Työterveyslaitoksen Innostuksen Spiraali – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt (INSPI) -tutkimus- ja kehittämishankkeessa kartoitettiin positiivisen työ- ja organisaatiopsykologian hengessä suomalaisten työpaikkojen voimavaroja. Hankkeessa Hakanen todistaa, että kunnissa ja kuntayhtymissä monet työn voimavarat

sekä työn imu ja innovatiivisuus arvioitiin keskimääräistä hieman myönteisemmin. (Hakanen 2012, 10, 72.)

Työhyvinvointi ja sen kokeminen on monimuotoinen kokonaisuus, joka muodostuu työntekijän itsensä kokemasta hyvinvoinnista sekä työympäristön vaikutuksista. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työntekijöiden työyhteisössä kokemaa työturvallisuutta vaan kyse on myös arkisista asioista, kuten siitä, mikä saa työt sujumaan arjessa. Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön jäsenet ja siten työhyvinvointi ja hyvä työilmapiiri näkyvät työnilona, hyvänä mielenä ja innostuksena. Myönteinen vuorovaikutus johtaa työtyytyväisyyteen. (Paasivaara 2009, 16—17.)

2.2 Työyhteisöviestintä

Työyhteisöviestintä on kunnan poikkihallinnollista viestintää, jonka tarkoituksena on luoda työskentelyn edellytyksiä sekä ylläpitää, vahvistaa ja kehittää työyhteisöä (Lavento 2008, 55). Kuviossa 1 on esitetty Juholinin (2009, 7) yhteensä kymmenen tekijää hyvän, tehokkaan ja tuloksia tuottavan työyhteisöviestinnän tunnusmerkeiksi.

KUVIO 1. Työyhteisöviestinnän tunnusmerkit (Juholin 2009)

innovatiivisuus
tavoitteellisuus
osallistava
vuorovaikutteinen
avoin
vuoropuhelun ja palautteen salliva
motivoiva, kannustava
ennakoiva ja proaktiivinen

Työnantajan ja henkilöstön kannattaa yhdessä selvittää, millaisiin asioihin riittää yksipuolinen tiedottaminen ja mitkä asiat vaativat vuorovaikutteista ja osallistavaa viestintää. Tärkeissä kysymyksissä on hyvä laatia ajoissa viestintäsuunnitelma, jotta osapuolille syntyisi yhdenmukainen ymmärrys viestitettävästä asiasta. Suunnitelmalla varmistetaan myös viestinnän oikea-aikaisuus ja se, että osapuolet tietävät omat vastuunsa. Suunnitelmaa laadittaessa on syytä pohtia, mitä viestinnällä halutaan saada aikaan, eli mikä viestinnän tavoite on. (Manka ym. 2010, 42.)

Viestintää voidaan pitää avainasiana onnistuneessa työyhteisön toiminnassa. Työyhteisöviestinnässä viestintä voi olla virallista tai epävirallista. Virallisissa palaverissa tulee esille arvojärjestys eli työyhteisön jäsenten statuserot. Tilanteet ovat silloin hierarkkisia ja muodollisia ja ongelmaksi on monesti todettu se, että viestintä on silloin yksisuuntaista. Virallinen viestintä edustaa organisaation käytäntöjä, jotka ovat vakiintuneet esim. viikkopalaverit tai kehityskeskustelut. Epävirallista viestintää ovat taukokuoneissa, kahvipöytäkeskusteluissa tai käytävillä käydyt keskustelut eli joka-päiväisessä kanssakäymisessä työtovereiden kanssa. (Paasivaara 2009, 86– 88.) Onnistuneen viestinnän osuvuutta kuvaa toteamus siitä, että henkilöstö haluaa keskustella asioista kahvipöydässä, mutta ei halua kuulla niistä ensimmäistä kertaa kahvipöydässä.

Työyhteisöviestintä 2010-hankkeen tuloksena Juholin (2007, 6) on määritellyt uuden työyhteisöviestinnän agendan, jonka keskeiset osatekijät ovat isojen asioiden jakaminen ja keskustelu, ajantasatiedon saatavuus ja osallisuus sen vaihdannassa, tunnelma, osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä, yhdessä tekeminen ja oppiminen, viestintäfoorumien uudelleen määrittely ja hyödyntäminen. Työyhteisöviestinnän uusi agenda tarkoittaa 6+1 osatekijää, jotka ovat työyhteisön sisäisen keskustelun ja yhteisöllisyyden peruspilareina ja tarkoittavat seuraavaa:

1. Isoja ja tärkeitä asioita käsitellään vuorovaikutteisesti ja niistä keskustellaan ja varmistetaan ymmärrys. Se ei aina tarkoita sitä, että asioista ollaan samaa mieltä ja että ne hyväksytään mutta erilaisille mielipiteille annetaan arvoa.
2. Ajantasainen tieto on koko ajan sitä tarvitsevien ja hyödyntävien saatavilla. Jokainen ymmärtää roolinsa ja vastuunsa sen tuottamisessa, jalostamisessa ja vaihdannassa.
3. Tunnelma on rento ja vapaamuotoinen. Jokainen uskaltaa puhua ja esittää näkemyksiään ja kokemuksiään, kysyä ja kyseenalaistaa.
4. Osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä on mahdollista jokaiselle ja vaikuttaminen voi kohdistua lähipiiriin ja koko organisaation asioihin, sekä pieniin että isoihin.
5. Yhdessä oppiminen ja osaamisen jakaminen tukevat yksilöitä ja koko yhteisöä, se mahdollistuu mm. mutkattoman viestinnän kautta. Tähän sisältyy myös monisuuntainen ja jatkuva palaute.
6. Työnantajamaine on osa jokaisen työtä, joten jokainen tuottaa mainetta omalla toiminnallaan ja heijastaa sitä ympäristöönsä. Samoin myös organisaation maine heijastuu taikaisin yksilöiden identiteetteihin eli minäkuvaan.
+1 eli näitä edellisiä yhdistävä tekijä: Toiminta ja viestintä tapahtuu foorumeilla, jotka ovat avoimia tiedon vaihdannan ja vuoropuhelun paikkoja ja jotka myös yhdistävät organisaation verkostoihin ja toimintaympäristöön. (Juholin 2007, 92 –93.)

Työyhteisöviestintää tulee arvioida järjestelmällisesti ja sen tulisi olla jatkuvaa toimintaa. Näin keriytetään kumulatiivista tietoa, jonka pohjalta voidaan kehittää kunnan viestintää paremmin työyhteisön tarpeita palvelevaksi, kehittää yhteistyötä eri yksiköiden, tiimien tai toimialojen kanssa sekä

tarvittaessa tarkentaa käytettävissä olevia menetelmiä. Työyhteisöviestinnän arviointi auttaa viestinnän kehittämistä niin, että se palvelee paremmin työyhteisön viestintäodotuksia, vahvistaa työnantajamainetta, edistää työyhteisössä käytävään keskusteluun ja päätöksentekoon osallistumista sekä henkilöstödemokratiaa. (Lavento 2008, 55–56.)

2.3 Työyhteisöviestintä työhyvinvoinnin edistäjänä

Tiedolla ja viestinnällä on suuri merkitys koko organisaation toiminnan ja toiminnallisuuden näkökulmasta. Kuntalain lisäksi laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa antaa hyvät suuntaviivat kunnan henkilöstöviestinnälle. Sen perusteluosassa mainitaan seuraavaa: ”Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua ” (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 0449/2007).

Hyvä viestintä on yksi tärkeä tekijä työhyvinvoinnin ja aikaansaannosten kannalta. Palaute, viestinnän vastavuoroisuus, avoimuus ja nopeus sekä työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri vaikuttavat työhyvinvointiin. Työyhteisöviestinnällä on merkitystä myös sairauspoissaoloihin ja henkilöstön pysyvyyteen organisaatiossa. (Hagerlund & Kaukopuro-Klemetti 2013, 7.)

Kunnan henkilöstöllä tulee olla hyvät viestintä- ja vuorovaikutusvalmiudet, koska jokainen on oman alansa ja tehtävänsä asiantuntija ja paras tietolähde. Siksi jokainen on velvollinen välittämään tietoa ja viestimään omalle vastuualueelleen kuuluvista asioista muille työntekijöille. Jokaisen viestintää ja tiedonvälitystä tarvitaan tiimikokouksissa, osastokokouksissa, esimies-alaiskeskusteluissa, työryhmäkokouksissa ja erilaisissa verkostoissa. (Hagerlund & Kaukopuro-Klemetti 2013, 7–13.)

Esimiesten taito viestiä ja luoda suhteita työntekijöihinsä aidolla kiinnostuksella ja small talkin avulla vähentää lyhyitä sairauspoissaoloja verrattuna viestintään ja johtamiseen, joka on pelkästään tehtävälähtöistä (Törnblom 2012, 4). Johtajan vuorovaikutuksella on merkittävä vaikutus sekä työn imun vahvistumisessa että heikentymisessä. Työn imua rakentaa ja lisää tunne siitä, että alaisilla on

tarpeeksi tietoa työtehtävien suorittamiseksi. Lisäksi kokemus siitä, että johtaja välittää tietoa avoimesti sitä panttaamatta, vahvistaa tunnetta työn imusta. Johtaja voi lisätä työn imun tunnetta esimerkiksi jakamalla tietoa työyhteisön tapahtumista. Tiedon jakaminen on merkittävä tekijä työn imun kokemisen kannalta. Uudet virikkeet ja pohdittava uuden tiedon muodossa voi johtaa vahvaan kokemukseen työn imusta sekä inspiroida ja motivoida alaisia työntekoon. (Piirainen 2013, 57.)

2.4 Kuntasektori ja kunta-alan työhyvinvoinnin erityispiirteet

Kuntien eläkevakuutus (Keva) seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisilla aloilla. Julkisen alan työhyvinvointi 2014 -tutkimuksen tuloksissa myönteisiä signaaleja ovat kuntien henkilöstön tuntema innostus työssään ja työn ilo. Aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna positiivisia muutoksia nähdään myös tiedonkulun ja työilmapiirin kokemuksissa. Työyhteisöt ovat julkisen alan suuri jaksamista ja innostusta tukeva voimavara. Ammattialojen välillä voi olla suuriakin eroja työhyvinvoinnissa ja työolojen kokemuksissa. Kunta-alalle ominaisia haasteita ovat riittämättömät henkilöstöresurssit ja siihen liittyvä kiire työssä sekä työn jatkuvuuden kokemuksen heikentyminen. Työn henkinen kuormittavuus yhdistettynä huonoon palkitsevuuteen on julkisen alan ongelma, samoin fyysinen kuormitus on osa monen ammattiryhmän arkea. Yhteinen haaste kuntasektorilla on esimiestyön laatu sekä työyhteisöjen toiminnan kehittäminen. (Pekka & Perhoniemi 2014, 4—7, 11.)

Myös vuoden 2014 työolobarometrin ennakkotietojen mukaan tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. (Lyly-Yrjänäinen 2015, 2, 68.)

Edelleen Kuntatyö 2010 -projektissa tehdyn selvityksen mukaa kuntatyöpaikkojen vahvuuksia ovat työpaikkojen pysyvyys ja monet työhyvinvointiin liittyvät tekijät kuten hyvä työviihtyvyys ja työilmapiiri. Kuntatyönantajat irtisanovat tai lomauttavat työntekijöitään erittäin harvoin muihin työmarkkinasektoreihin verrattuna. Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvia irtisanomisia ei juurikaan ole. Työhyvinvointiin ja työssä jatkamisen tukemiseen kunta-alalla on kiinnitetty runsaasti huomiota viime vuosina. Tällä panostuksella on myös saatu aikaan positiivisia tuloksia. Työssä jatkaminen on kunnallisessa eläkejärjestelmässä yleistynyt. Kunnat ovat myös ottaneet enenevässä määrin käyttöön erilaisia työhyvinvointia tukevia käytäntöjä. Puitteita paremmalle työhyvinvoinnille ja

työssä jatkamiselle rakennetaan jatkuvasti. Kokonaisuudessaan tutkijoiden mukaan on havaittavissa merkkejä työntekijöiden työhyvinvoinnin paranemisesta. (Forma, Harkonmäki, Saari & Väänänen 2010, 4–7.)

2.5 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin tukijana ja edistäjänä

Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla perustuu ensisijaisesti johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. Tässä yhteistyössä keskeisiä toimijoita ovat edellä mainittujen lisäksi henkilöstötoimi, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä mahdolliset ulkopuoliset organisaation kanssa yhteistyötä tekevät asiantuntijat. (Työterveyslaitos 2014, Viitattu 29.3.2015.)

Työterveyshuollon perusta rakentuu työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämiseen, arviointiin ja seurantaan toistuvien työpaikkaselvityksin. Terveystarkastuksien avulla seurataan ja arvioidaan työntekijöiden työperäisten terveyshaittojen, terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn tilaa. Työterveyshuollon tulee tehdä toimenpide-ehdotuksia sekä työtä että terveyttä ja työ- ja toimintakykyä koskien ja seurata ehdotusten toteutumista ja vaikutuksia. Tärkeää tehtävää on myös työtä ja työntekijöiden terveyttä koskevien tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus. (Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013.) Työhyvinvointi on koko työyhteisöä koskettava aihealue ja vaatii suunnitelmallista seurantaa ja toteutusta myös työterveyshuollossa. Työterveyshuollon rooli on tukea esimiestyötä ja työyhteisön omia ponnistuksia, joilla tavoitellaan työhyvinvoinnin edistämistä oppimisen ja kehittämisen keinoin (Mäkitalo & Paso 2008, 4, 29).

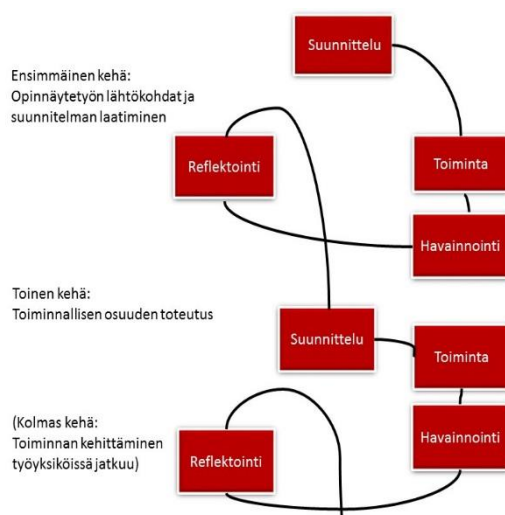
3 OPINNÄYTETYÖN ETENEMINEN JA VAIHEET

3.1 Lähtökohdat

Kehittämistoiminnan periaatteiden määrittelyä kutsutaan metodologiaksi. Määrittely on tärkeä osa kehittämistoiminnan kokonaisuudessa, koska sen avulla voidaan perustella käytännön kehittämismenetelmät ja niiden käyttötavat. Proessorientoituneen näkemyksen mukaan uutta kehittämistä koskevaa tietoa syntyy koko ajan toiminnan kuluessa. Kehittämistoiminta on uuden tiedontuotannon mukaista toimintaa, jonka on ajateltu syntyvän käytäntöyhteyksissään. (Toikko & Rantanen 2009, 35–36, 54.) Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistumista ja osallistamista toimintaan jo varhaisessa vaiheessa pidetään yhtenä tuloksellisuuden ehtona (Toikko & Rantanen 2009, 89).

Toiminnallinen opinnäytetyö pohjautuu toimintatutkimuksen periaatteisiin. Samoin kuin toimintatutkimuksessa, opinnäytetyön projektiosuudessa pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia tai parantamaan sosiaalisia käytäntöjä, jotka ovat alttiita muutokselle. Toiminta etenee suunnittelun, toiminnan havainnoinnin ja reflektoinnin spiraalisena kehänä, jossa jokaista vaihetta toteutetaan sekä suhteistetaan toisiinsa systemaattisesti ja kriittisesti. (Metsämuuronen 2006, 226- 228.)

Opinnäytetyö etenee sykleittäin, joissa vuorottelevat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja arviointi. Työn kehittämistoiminta täsmentyy prosessin aikana. Väitetään, että toiminnan tuloksellisuus on riippuvainen siitä, kuinka monta silmukkaa kehittämistoiminnan aikana ehditään tehdä. Mallin mukaisesti suunnittelu ottaa huomioon nykytilanteen ja on tulevaisuuden toimintaan tähtäävä vaihe. Toiminta on suunnitelman toteuttamista ja havainnointi toiminnan objektiivista tarkastelua, joka luo pohjan toiminnan reflektoinnille. Reflektointi on toiminnan itsearviointia toimintojen ja havaintojen pohjalta. (Toikko & Rantanen 2009, 66- 67.)



KUVIO 2 Opinnäytetyön kuvaus spiraalimalli (muk. Toikko & Rantanen 2009).

Toimintatutkimuksen periaatteet toteutuvat opinnäytetyössä vain osittain, lähinnä suuntaa antavina, työlle mahdollistettujen resurssien puitteissa (kuvio 2). Opinnäytetyön suunnittelu ja tutkimussuunnitelman laatiminen muodostavat spiraalin ensimmäisen kehän. Toinen kehä muotoutuu toiminnallisen osuuden suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Kolmanteen sykliin kierrettäessä työyhteisö jatkaa itsenäisesti työyhteisöviestinnän kehittämistä.

Toiminnallisessa vaiheessa käytetään menetelmänä luovaa ongelmanratkaisua, ideariihettä. Ideariihen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman paljon uusia ideoita ja oivalluksia ilman, että esille nousevia ajatuksia kritisoidaan lainkaan. Tekniikka itsessään luo ja vahvistaa myös osallistujien hyvän olon tunnetta. Aivoriihi (brainstorming), jota kutsutaan myös ideariiheksi, on yksi yleisimmistä käytetyistä ideointitekniikoista. Tekniikassa on seitsemän vaihetta, joita kaikkia ei aina käydä istunnon aikana läpi, vaikka se olisi lopputuloksen kannalta suotavaa. Klassisesta aivoriihestä on johdettu joukko erilaisia ideointitekniikoita, jotka on jaettu kahteen ryhmään, suoriin ja kirjallisiin sovelutuksiin. Jako on tehty sen mukaan, tuotetaanko ideoita vapaassa ja kriitikittömässä keskustelussa vai kirjallisesti. (Harisalo 2011, 75– 76, 81, 91.)

3.1.1 Opinnäytetyön toimintaympäristönä Wiitaunioni

Wiitaunionin muodostavat Viitasaaren kaupunki ja Pihtiputaan kunta. Järjestelyssä kunnat toimivat kuntatyönantajina kunnittain sovitulla toimialoilla ja kuntien yhteiset lautakunnat vastaavat palveluiden järjestämisestä. Viitasaaren kaupunki vastaa palvelutuotannosta perusturvan, teknisen toi-

men ja ympäristötoimen osalta. Pihtiputaan kunta puolestaan vastaa sivistystoimesta, maataloushallinnosta ja hallinnon tukipalveluista. Kuntaparin molemmat kunnat ovat itsenäisiä omine kaupungin- ja kunnanvaltuustoineen ja -hallituksineen. Työnjaon taustalla on tavoite kustannustehokkuudesta, työnjako perustuu kummankin kunnan vahvuuksiin sekä yhteisesti sovittuun kustannus- ja laatutasoon. (Viitasaaren kaupunki 2013, viitattu 8.1.2015.)

Palvelussuhteiden määrä oli Wiitaunionissa vuoden 2014 lopussa 1018, joista vakinaisia työntekijöitä oli 748 ja 270 määräaikaista, työllistettyjä tai sivutoimisia. Suurimpia toimialoja ovat perusturva, sivistystoimi ja tekninen toimi. Vuoden 2014 henkilöstöraportin mukaan sairauspoissaolojen kehitys on kääntynyt laskusuuntaan. Yhteensä Wiitaunionin sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisen vuoden 14,6 kalenteripäivästä 13,1 päivään per henkilö vuositasona. Vuositasona sairauspoissaolokustannukset ovat noin 4 milj. euroa. Sairauspoissaolot ovat erityisen korkeat perusturvassa ja teknisellä toimella. Osaltaan poissaoloja selittävät henkilöstön ikääntyminen ja siihen liittyvät erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, joiden osalta sairauslomat ovat pitkiä. Sisäilmaongelmat ovat myös yksi syy sairauspoissaoloihin. Molemmissa kunnissa on työntekijöitä, jotka eivät pysty työskentelemään entisissä kiinteistöissä, vaikka niitä olisi korjattukin. Yhtään työstä johtuvaa ammattitautia ei ole todettu kummassakaan kunnassa. (Piispanen, sähköposti 13.1.2015.)

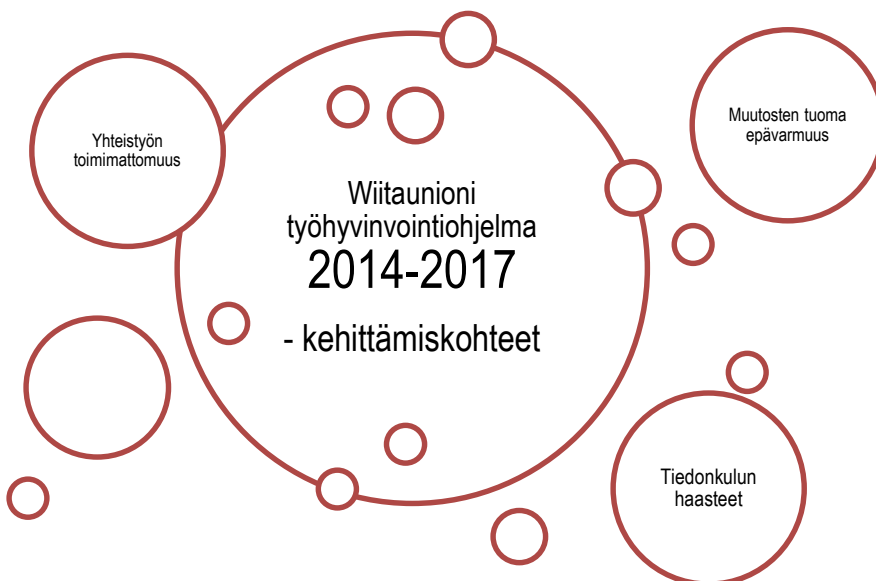
Wiitaunionin työterveyshuollon toimintasuunnitelma on voimassa 2012–2016. Toimintasuunnitelman keskeisiä tavoitteita työterveystoiminnan kannalta ovat varhaisen tuen mallin ja päihdeohjelman aktiivinen käyttö, sairauspoissaolojen seurantarjestelmän käyttö lähiesimiesten toimesta sekä keskitetty työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen laitoshuoltajien keskuudessa. Keinoiksi toimintasuunnitelmaan on kirjattu mm. johdon, esimiesten ja työntekijöiden kouluttaminen ja seuranta. Työterveystoimintaa arvioidaan asiakastytyväisyyskyselyillä sekä analysoimalla työkykytietoja vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä. (Pulkkinen, sähköposti 19.4.2015.)

Viitasaaren kaupungin toimintaa ohjaa kuntastrategia, joka on laadittu vuosille 2014- 2016. Kaupunkistrategian päämäärät ovat tasapainoinen talous, elinvoimaisuus ja hyvinvoiva kuntalainen. Wiitaunionin palvelustrategiassa henkilöstön työhyvinvointiin viitataan, kun etsitään keinoja työn tuottavuuden ja vaikuttavuuden nostamiseksi uusilla tuotantotavoilla. Näitä keinoja ovat mm. henkilöstön osaamisen kehittäminen, työkyvyttömyysjaksojen lyhentäminen, henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön palkitsemisjärjestelmien kehittäminen. (Viitasaaren kaupunki 2015, viitattu 12.1.2015.)

Wiitaunionissa on laadittu työhyvinvointiohjelma vuosille 2014- 2017. Työhyvinvointiohjelman tarkoituksena on antaa eri toimijoille yhdessä mahdollisuuden suunnitelmalliseen, pitkäjänteiseen työhyvinvoinnin tutkimiseen, arviointiin ja kehittämiseen. Kuntaparin toimintaa ohjaa ja valvoo myös työsuojelun toimintaohjelma, joka on uudistettu ja voimassa vuosille 2015- 2018. Työsuojelun toimintaohjelma on ohjaava työkalu, joka huomioi työhyvinvoinnin perustana terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt, oikeudenmukaisuuden, osallistumisen ja syrjimättömyyden. (Viitasaaren kaupunki, viitattu 12.1.2015.)

3.1.2 Työhyvinvointiohjelma Wiitaunionissa

Työyksiköiltä kartoitettiin vuonna 2014 työyhteisön toimintaa ja hyvinvointia haittaavia tekijöitä sekä työyhteisön vahvuuksia ja voimavaroja. Lisäksi pyydettiin nimeämään työyhteisön tavoiteltavat päämäärät. Vastausten perusteella henkilöstö oli pääsääntöisesti tyytyväisiä työyksikkönsä ammattitaitoon, koulutusmyönteisyyteen, itseohjautuvuuteen, työn mielekkyyteen ja joustavuuteen. Koko Wiitaunionia palveleviksi yhteisiksi kehittämiskohteiksi nousivat heikko tiedonkulku, muutosten tuoma epävarmuus sekä yhteistyön toimimattomuus (kuvio 3). Kyselyn perusteella tiedonkulku ja viestintä nousivat ensisijaisiksi haasteiksi mm. sairaalan ja hoivaosaston, sosiaalitoimen, hammashuollon, vammaispalvelujen sekä Pihtiputaan kotihoidon yksiköissä. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 45,5 %. (Piispanen, sähköposti 13.1.2015.)



KUVIO 3. Wiitaunionin työhyvinvointiohjelman kehittämiskohteet vuosille 2014–2017

Kehittämiskohteiden korjaaviksi toimenpiteiksi tiedonkulun ja yhteistyön toimimattomuuteen on työhyvinvointiohjelman ohjausryhmän ehdottamana suunniteltu mm. tiimivierailuja, kehittämistilaisuuksia, säännöllisiä tiimipalavereja, henkilöstöinfojen jalkauttamista sekä työkalua sisäiseen tiedottamiseen. Muutosten tuoman epävarmuuden johtamiseen on suunniteltu työhyvinvoinnin koulutusta sekä esimiehille että henkilöstölle. Menetelmiksi on ehdotettu mm. teemapäivää ja/ tai koulutustapahtumaa, seminaaria paneeleineen, työpajoineen tai vastaavaa toimintamuotoa. Tiimien ja osatiimien työhyvinvoinnin kehittämisen tukena toimivat tarpeen mukaan työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio, työnohjaus ja henkilöstöhallinto. Hankkeen aikataulu mukailee valtuustokautta ja kestää vuoden 2017 loppuun. Vuoden 2016 aikana toteutetaan uusi työhyvinvointikysely. (Piispanen, sähköposti 26.1.2015.)

3.2 Suunnittelu

Opinnäytetyön laatiminen käynnistyi loppuvuodesta 2014. Tuolloin työstin vielä terveydenhoitajaopintoihin kuuluvaa kehittämistehtävää, joka oli kirjallisuuskatsaus aiheesta työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla: työterveyshuollon rooli ja käytettävät menetelmät. Oli luonteva ajatus jatkaa työskentelyä aiheen parissa, mutta halusin työn linkittyvän kiinteästi käytännön työelämään. Olin sähköpostitse yhteydessä Wiitaunionin henkilöstö- ja taloussihteerin Sisko Piispaseen, koska tiesin Wiitaunionissa meneillään olevasta työhyvinvointiohjelmasta. Piispanen vastasi tarjoukseeni yhteistyöstä ilahtuneena. Työhyvinvoinnin ohjausryhmä kokoontui 9.1.2015, jossa toimialajohtajat kartoittivat työyksiköiden kehittämiskohteita ja osoittivat rajatun aiheen opinnäytetyölleni. Projektisuunnitelman valmistuttua ja ohjaavien opettajien hyväksytyä suunnitelma, solmittiin kirjallinen yhteistyösopimus työntilaaajan kanssa. Kirjoitin tietoisesti teoriaosuutta mahdollisimman pitkälle jo suunnitelmavaiheessa, jotta pystyin hyödyntämään mahdollisimman tehokkaasti ohjauksen ja keskustelut sekä opettajien että toimeksiantajan edustajan kanssa. Tapasin toimeksiantajan edustajan kanssa kaksi kertaa keväällä 2015. Osallistuin sovitusti opinnäytetyöpajoihin ja sain ohjaavilta opettajilta palautetta ja ohjausta sekä sähköpostitse että kahdessa eri tapaamisessa Oulussa.

3.3 Toteutus

Opinnäytetyön laatiminen eteni (kuvio 4) työn eri vaiheiden lomittuessa osittain toisiinsa. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen kutsu (Liite 1) ideariihen lähetettiin työhyvinvoinnin ohjausryh-

män jäsenille eikä tiimivastaaville. Ideariihä pidettiin 22.4.2015 Viitasaaren kaupungintalolla henkilöstösihteerin työhuoneessa. Ideariiheseen osallistui kolme henkilöä, jotka toimivat eri toimialojen esimiehinä tai toimialajohtajina. Ideariihen kesto oli 1h 45min.



KUVIO 4. Opinnäytetyön eteneminen vaiheittain sekä suunnitelma aikataulusta

Työyhteisöviestinnän aihetta oli rajattava vielä työn edetessä. Päätin olla toteuttamatta erillistä palaveriharjoitusta jo aikapulankin vuoksi. Olin suunnitellut opinnäytetyön aikataulun liian tiukalle ja jouduin venyttämään sitä muutamilla viikoilla.

3.3.1 Puintia Ideariihessä

Ideariihen alussa esittelin itseni ja taustoitin lyhyesti aihetta ja tavoitetta kokoontumiselle. Esittelin ideariihimenetelmän periaatteita ja kävin läpi kokoontumisen kulun. Myönteisen ilmapiirin luomiseksi pyysin osallistujia kertomaan aluksi jonkin itselle tapahtuneen onnistumisen kokemuksen aivan lähipäiviltä. Tämän jälkeen keskustelimme alustuksena ja ”verryttelynä” yleisesti työyhteisöjen haasteista tiedonkulussa ja pohdimme näiden syitä.

Olin valmistautunut ideariiheseen kokoamalla suuren A2-paperin, johon oli kirjattuna irrallisille lapuille Juholinin (2007) työyhteisöviestinnän agendassa esitetyt tavoitteet. Varasin myös erivärisiä Post-it-lappuja ja kyniä työskentelyä varten. Jos keskustelu uhkasi tyrehtyä, nostin agendaan pohjautuen esille uusia aiheita pohdittavaksi ja ideoiden kehittelyn tueksi.

Kokeilimme eri näkökulmia ja rohkaisin osallistujia ideoimaan eri rooleissa. Ideointikierrroksia työyhteisöviestinnän kehittämiseksi käytiin mm. taikureina, taiteilijoina ja pellepelottomina. Lopuksi

ajatukset ja ideat yhdisteltiin ja osallistujat valitsivat tärkeimmät tavoitteet ja kehittämisen kohteet (Liite 2). Osallistujat miettivät tuottamiensa ideoiden vahvuuksia ja myös heikkouksia. Idean jalostamista käyttökelpoisesti pyrittiin miettimään kysymyksen ”Miten?” kautta. Tämän kysymyksen johdattamana osallistujat pystyivät myös nimeämään vastuuhenkilöt kehittämiskohteille, vastaten osasta itsekin.

”Tuo mitä sanoit kehityskeskusteluista, joita ootte pitänyt luonnossa kävellen...pitääpä koittaa, kuulostaa ihanalta.”

”Virtuaaliesimies! (...kaikki nauravat..) Ajatelkaa, kun pöydän kulmalle ilmestys pomo sellassa sinisessä valossa niin kun scifi-elokuvissa!... Olis pomo läsnä...”

3.3.2 Ideariihen jyvää ja akanoita

Ideariihen perusteella tärkeimmiksi koetut tavoitteet viestinnän parantamiseksi olivat säännöllisten palaverien pitäminen ja esityslistojen laatiminen vuorovaikutteisesti esimiesten ja työntekijöiden kesken. Toisena asiana osallistujat halusivat purkaa palaverien ja foorumien päällekkäisyyksiä ja lopettaa sellaiset foorumit, jotka eivät ole tavoittaneet riittävästi työntekijöitä. Tällainen foorumi on ollut esimerkiksi henkilöstöinfot, joiden osallistujamäärät ovat jääneet hyvin vähäisiksi.

*”Nythän mä tajuan...kuunnelkaa nyt mikä kaiku sillä sanalla on...**info**...että ei oo ihme jos ei kiinnosta. Jos olis vaikka aamukahvit, niin johan porukkaa tulis.”*

Kolmantena huomiona toivottiin esimiehille lisää koulutusta osallistavasta johtamisesta ja menetelmien käytöstä. Tällekin suunnitelmalle löytyi jo nimetty vastuuhenkilö. Suuri ja haastava osuus viestinnän tehostamisessa katsottiin olevan puuttuvan intra-verkon rakentaminen. Intra-verkon olisi tarkoitus olla yhteinen kaikille kunnan työntekijöille ja sen kautta saataisiin myös esimerkiksi perehdytys toimivammaksi. Intra-verkon osalta osallistujat ideoivat jo mm. alustavaa vaatimusmäärittelyä. Viidentenä osa-alueena ideariihessä nostettiin esille sosiaalisen median käytön hyödyntäminen ja eri mobiilijärjestelmien ja yhteyksien toimivuus (kuvio 4).

Sekä intra-verkon että muun tietoteknisten järjestelmien rakentamisen ja ylläpitämisen katsottiin olevan talousjohtajan ja kaupunginsihteerin vastuunalaisuudessa. Ideariihi päätettiin vapaaseen keskusteluun ja suulliseen palautteeseen ideariihen annista.



KUVIO 4. Ideariihimenetelmällä kootut aiheet ja tavoitteet työyhteisöviestinnän kehittämiseksi

3.3.3 Jyvässä uuden alku

Käsikirjan laatiminen pohjautui vahvasti terveyden edistämisen näkökulmaan. Terveyttä edistävä aineisto pyrkii muutoksen tai muutoshalukkuuden synnyttämiseen, mahdollisuuksien luomiseen tai niistä kertomiseen (Rouvinen-Wilenius 2008, viitattu 13.5.2015). Käsikirjaan sisältyy terveyden edistämiseen liittyvä voimavaralähtöinen lähestymistapa, jossa lukijalla on mahdollisuus oivaltaa tai löytää erilaisia ratkaisumalleja omaan toimintatapaan.

Hyvän terveysaineiston standardina esitetään sen selkeä ja konkreettinen hyvinvointitavoite, aineisto välittää tietoa terveyden taustatekijöistä, antaa tietoa keinoista, joilla saadaan käyttäytymisessä muutoksia ja aineiston voimaannuttava vaikutus, joka motivoi yksilöä tai ryhmää terveyden kannalta myönteisiin päätöksiin. Standardeissa tarkastellaan myös aineiston sopivuutta kohderyhmälleen, että se palvelee käyttäjäryhmän tarpeita, herättää mielenkiinnon ja luottamusta sekä tuo

hyvän tunnelman. Aineistolta vaaditaan myös julkaisuformaatin, aineistomuodon sekä sisällön edellyttämät vaatimukset. (Rouvinen-Wilenius 2008, viitattu 13.5.2015.)

Käsikirja räätälöitiin Wiitaunionin tiimivastaaville ja sen sisällön lähtökohdat suunniteltiin yhdessä kohderyhmän edustajien kanssa. Sen tavoitteena oli lisätä tiimivastaavien tietoutta viestinnän merkityksestä työhyvinvoinnin osatekijänä, ja herättää tiimeissä itsereflektiota oman työyhteisöviestinnän ja viestintäkäytäntöjen suhteen. Käsikirjan aineistossa pyrittiin vuorovaikutteisuuden kysymyksillä ja väittämillä sekä tarjoamaan mahdollisuutta lisälähteille linkittämällä käsikirjaan nettisivustoja sosiaalisesta mediasta ja pikaviestimien käytöstä yhtenä vaihtoehtona viestinnässä. Käsikirja rakennettiin niin, että sen sisältö vahvistaisi halua ja mahdollisuuksia tehdä omaa tiimiä koskevia päätöksiä viestinnän ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tuotekehitysprosessissa on perinteisesti viisi vaihetta: kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja viimeistely. Tuotteen luonnostelua ohjaavat mm. asiakasprofiili, tuotteen asiasisältö, asiantuntijatieto sekä säädökset ja ohjeet. Tavoitteena on varmistaa tuotteen laatu. Informaation välittämisessä keskeisin sisältö muodostuu tosiasioista, jotka pyritään kertomaan mahdollisimman ymmärrettävästi. (Jämsä & Manninen 2000, 28, 43, 54.)

Käsikirjan ensisijaisena kohderyhmänä ovat tiimivastaavat ja sen asiasisältö nojautui ideariihessä pohdittuihin aiheisiin. Sisällöksi valikoituivat palaverikäytännöt, osallistavan johtajuuden periaatteet sekä sosiaalisen median tarjoamat mahdollisuudet. Johdantona toimii työyhteisöviestinnän agenda, jonka peruspilareiden rakentuminen ja vahvistuminen toimisi tavoitteena viestinnän kehittämiselle. Käsikirjaan haettiin sisällön mukaisesti ajankohtaista, tutkittua tietoa sekä aihetta havainnollistavaa kuvitusta. Kuvia valitessa huomioitiin niiden käyttöoikeus.

Tuotteen asiasisällön ja tyylin suunnittelussa on otettava huomioon tuotteen tilanteen organisaation ohjeet ja säädökset. Myös organisaation arvot ja periaatteet on tärkeä tiedostaa, sillä ne ohjaavat tuotteen tyyliä ja asiasisältöä. Tuotteen kehittämisessä kannattaa hyödyntää moniammatillista työryhmää, jolloin varmistetaan tuotteen laatu. Tuotteen asiasisällön ja tyylin valinnassa on otettava huomioon tuotteen tilaajan linjaukset. Toimintayksiköllä saattaa olla arvoja ja periaatteita, joiden tulee näkyä myös tuotteessa. (Jämsä & Manninen 2000, 47–49.)

Informatiivisuuden lisäksi käsikirjan toivottiin olevan innostava, selkeä ja raportinomainen. Tuotteessa sai näkyä myös positiivisuus ja huumori. Oheisviestinnän keinoin positiivisuudella ja huumorilla pyrittiin korostamaan aiheen arvotaustaa. Painoasu on myös tuotteen oheisviestintää (Jämsä & Manninen 2000, 57). Wiitaunionilla ei ole erillistä visuaalista ohjeistusta, joten valinnat ulkoasussa perustuivat luettavuuteen ja kiinnostavuuteen. Käsikirjan informatiivisuuden vuoksi tekstityyliksi valittiin asiatyylä. Tekstissä mainitaan myös lähteet luotettavuuden osoittamiseksi. Ulkoasussa huomioitiin luettavuus näytöltä, koska tekstiin oli sisällytetty myös nettilinkejä eri sivustoille. Teksti kirjoitettiin ja otsikoitiin siten, että lukijan olisi helppo ymmärtää se ensilukemalta. Käytettyihin kuviin on asianmukaiset käyttöoikeudet. Työstämisessä käytettiin Word 2013-tekstinkäsittelyohjelmaa ja lopullinen versio tallennettiin PDF-muotoon. Teknisissä kysymyksissä sain asiantuntija-apua painotalossa työskentelevältä ystävältäni, mutta työn toteutuksesta vastasin itse. Yhteistyösopimuksen mukaisesti Wiitaunioni saa tuotteeseen käyttö- ja muunteluoikeuden.

Viimeistelyvaiheessa käsikirja oli kommentoivana työhyvinvoinnin ohjausryhmässä, jonka jälkeen hioin vielä yksityiskohtia vuokaavion sanamuotoihin palautteen pohjalta. Jotta käsikirja otettaisiin työyksiköissä käyttöön ja sen informaatio muuttuisi aidon työn kehittämiseksi, pyrin saatesanoissa vielä markkinoimaan tuotetta. Valmis käsikirja lähetettiin sähköpostitse tiimivastaaville 15.5.2015.

3.4 Arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön prosessiin kuuluu dokumentoinnin lisäksi prosessin arviointi. Arviointitietoa voidaan hyödyntää myöhemmin, jos suunnitellaan samantyylistä projektia tai halutaan ylipäätään oppia projektityöstä. Loppuarviointi vastaa kysymykseen: mitä projekti sai aikaan, toteutuivatko työn tavoitteet. Pitkän aikavälin tavoitteiden arviointi on loppuarvioinnissa hankalaa, koska pysyviä muutoksia ei tietenkään voi arvioida heti tuotoksen luovuttamisen jälkeen. Tavoitteiden toteutumista voidaan kuitenkin ennakoida pyytämällä vastaajia arvioimaan, kuinka pitkäkestoisia hankkeen tuotokset, tulokset ja vaikutukset ovat ja jäävätkö ne pysyviksi. (Suopajarvi 2013, 10, 23-27.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Wiitaunionin tiimien sisäistä työyhteisöviestintää laatimalla aiheesta tiimivastaaville suunnattu käsikirja työnsä tueksi. Työn tavoitteena oli lisätä tiimivastaavien tietoutta viestinnän merkityksestä työhyvinvoinnin osatekijänä, ja herättää tiimeissä itsereflektiota

oman työyhteisöviestinnän sekä viestintäkäytäntöjen suhteen. Opinnäytetyön pitkän aikavälin tavoitteena oli edistää työhyvinvointia Wiitaunionin organisaatiossa työhyvinvointiohjelmaan pohjautuen ja osaltaan parantaa kuntaorganisaation toiminnan tuloksellisuutta.

Opinnäytetyön tavoitteiden toteutumista voi tässä vaiheessa vain ennakoida. Laadittu käsikirja on lähtöisin toimeksiantajan tarpeesta ja jo ennakkoon saadun palautteen perusteella tavoitteet tiedon lisäämisestä ja itsereflektion synnyttämisestä toteutunevat. Pitkän aikavälin tavoitteen toteutumiseen vaikuttaa, kuinka aktiivisesti työyksiköissä lähdetään kehittämään työyhteisöviestintää alkusäyksen innoittamana. Arviointia on mahdollista tehdä esimerkiksi vuoden 2016 työhyvinvointikyselyn yhteydessä.

3.4.1 Ideariihen arviointi

Ideariihen osalta arviointi tapahtui keräämällä avointa palautettua osallistujilta. Tämän lisäksi pyysin osallistujia kuvaamaan tärkeintä muutosta, jonka ideariihityöskentely sai aikaan omassa suhtautumisessa työyhteisöviestintään. Kyseessä on Most significant change-mallia mukaileva osallistava arviointimalli, joka tuottaa tietoa jonkin prosessin, projektin tai intervention aikana tapahtuneista muutoksista. Mallissa kerätään osallistujien kokemuksia, jotka kuvaavat merkittäviä muutoksia sovitusta aiheesta. Kokemuksen kuvaaminen on tarinanomaista kerrontaa, jossa kuvataan muutos, miksi ja milloin se tapahtui, ketä se kosketti ja miksi se on merkittävä. Tarinoista valitaan yhteisesti ne, joissa on kuvattu merkittävintä muutosta ja joiden perusteella muodostuu arviointi projektin toteutuksesta ja lopputuloksesta. (Väänänen-Tomppo 2014, Viitattu 29.3.2015.)

Osallistujat osallistuivat aktiivisesti ideariiheeseen ja keskustelu eteni polveilevasti ja reflektoiden. Palautteessa osallistujat kiittivät tuoreesta palaveritekniikasta, joka oli hyvin valmisteltu ja ”erilainen”. Merkittävimpänä muutoksena ideariihi sai heidät miettimään omia esimiesvetoisia palaverikäytäntöjä sekä pohtimaan kasvokkain viestinnän ja ihan tavallisen ”small talkin” merkitystä työyhteisön työhyvinvointiin.

”No kyllä oli vaikutusta. Todella. Mä ainakin aloin miettimään, että aina samalla kaavalla vedän palaverit. Että rutiinilla vaan... herätti ainakin minut.”

”Näin kun haastetaan...että asiaa kaivetaan monelta kantilta..ja tohon kun sen sai silmien alle, että paljon on kaikkea, mutta mikään ei oikein toimi. Mutta ei saa tyytyä siihen.”

Toteutukseltaan ideariihä oli onnistunut ajankäytön ja tunnelman myötä. Ideariihityöskentelyllä onnistuttiin kehittämään tietopakettien asiasisältöä ja keskustelu herätti osallistujia pohtimaan myös omaa viestintää.

Toimeksiantajan edustajan ehdotuksesta ideariihä järjestettiin työhyvinvoinnin ohjausryhmän jäsenille eikä vapaalla kutsulla kaikille tiimivastaaville, kuten suunnitelmassa oli. Perusteluina olivat aikataululliset haasteet sekä ohjausryhmän valmiudet viedä kehitysideoita eteenpäin jo tässä yhteydessä. Ideariihä toteutui tässä työssä varsin pienessä mittakaavassa, koska osallistujia oli vain kolme. On mahdollista, että suurempi osallistujamäärä tai tiimivastaavien osallistuminen olisi tuottanut toisenlaisen tuloksen.

3.4.2 Käsikirjan arviointi

Käsikirjan toivottiin olevan informatiivinen, innostava, raportinomainen ja selkeä tuote. Viimeistelyvaiheessa sekä työhyvinvointiohjelman ohjausryhmän että opettajien ohjauksen perusteella käsikirjan katsottiin olevan helppolukuinen ja sisällöltään asianmukainen.

”visuaalisesti miellyttävän näköinen ja sisällöltään lukemaan innostava-> syntyy halu myös kokeilla annettuja ehdotuksia”.

”myös jotenkin organisaation kynnys sähköisen viestinnän kehittämiseen ikäänkuin madaltuu, saat sen näyttämään tähän kuntaorganisaatioonkin hyvin istuvalta ja houkuttevalta tavalla tehdä tehokkaammin työtä.”

Sain spontaania palautetta myös yksittäisiltä tiimivastaavilta valmiista työstä. Palautteen perusteella tiimivastaavat olivat ilahtuneita heille räätälöidystä materiaalista ja tekstin kirjoitustyylistä. Asiasisällön katsottiin olevan innostavaa ja hyödyllistä, johon oli kiinnostavaa syventyä.

3.4.3 Itsearviointi

Itsearviointiin liittyy vahvasti oppimisen ja kehittämisen idea. Projektin toteuttaessa itsearviointia sen on noudatettava arvioinnin peruslähtökohtia. Itsearvio on todistusaineistoon ja näyttöön perustuva reflektiivinen, systemaattinen ja monipuolinen arvio omasta toiminnasta; sen mahdollisuuksista, uhista, vahvuuksista ja heikkouksista. Yksilötason arvioinnissa perinteinen päiväkirja on toimintatapana oiva itsearviointiin väline. (Suopajarvi 2013, 18- 21.) Opinnäytetyön rinnalla kuljettamani päiväkirja auttoi analysoimaan niitä kokemuksia ja ajatuksia, joita työn laatiminen minussa herätti. Päiväkirjatekstiä kertyi yli 20 sivua ja se kulki tiedostoissani mukana nimellä ”Ajatuksen virtaa — Let it flow”.

Työlle henkilökohtaisesti asetetut tavoitteet liittyivät tiedon syventämiseen sekä projektityötaitojen kartuttamiseen. Opinnäytetyön myötä itselläni oli mahdollisuus syventyä yhteen keskeiseen terveydenhoitajan osaamisalueeseen: työkyvyn edistämiseen edistämällä työyhteisöjen toimivuutta. Opinnäytetyön laatiminen lisäisi kokemusta projektiluontoisen työn suunnittelusta ja toteutuksesta. Tavoitteena oli omaksua tutkiva ja kehittävä työtapa osaksi terveydenhoitajan arkityötä.

Vahvuutena työskentelyssäni oli perusteellinen syventyminen aiheeseen, jolloin esimerkiksi ideariiheä vetäessä tunsin olevani ”asiantuntija” aiheesta. Pystyin toimimaan terveydenhoitajan roolissa motivaation nostattajana ja työyhteisön tukijana heidän omissa ponnisteluisaan. Heikkoutena toiminnallisen opinnäytetyön tekemisessä paljastuivat tutkimus- ja kehittämistyöhön vaadittavien työskentelytaitojen puute. Tämä johtui osin opintosuunnitelman rakenteesta. AMK -tutkintoon lisäopintoina vaadittu opinnäytetyö kulki yhtä aikaa ja jopa hieman edellä tutkimus- ja kehitystyön opintojaksoa. Itseopiskelua ja ylimääräistä työtä kertyi siis monin verroin. Tietynlainen epävarmuus tehdyissä valinnoissa on ollut koko ajan läsnä.

Opinnäytetyön edetessä kuitenkin huomasin, että tieteelliset perustaitoni olivat kehittyneet. Akateemisen luku- ja kirjoitustaidon harjaantumisen lisäksi koko kompleksisen kokonaisuuden hallitseminen ja tavoitteellinen työskentely auttoivat pääsemään henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

3.5 Projektin päättäminen

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus päättyi virallisesti tuotoksen valmistuttua jaettavaksi tiimivastaaville. Toimeksiantajan edustaja pyysi kuitenkin esitelmöimään aiheesta ja esittelemään valmistunutta käsikirjaa vielä kevään viimeisillä tiimitreffeillä 28.5.2015 Pihtiputaalla. Tarkoituksena on pohtia yhdessä ideariihessä nousseita tavoitteita ja miettiä oman työyksikön toimintatapoja työyhteisöviestinnän kehittämiseksi. Toivomuksena oli myös, että harjoittelisimme esimerkinomaisesti jotakin osallistavaa menetelmää, jotta tiimivastaavat saisivat kokemusta erilaisista palaveritekniikoista. Osallistun mielelläni tiimitreffeille, jossa viestinnän oppien mukaisesti toteutuisi aktiivista vuorovaikutusta, joka vahvistaisi sitoutumista toiminnan kehittämiseksi.

Opinnäytetyön lopullinen hyväksyminen vaatii vielä kypsyysnäytteen. Kypsyysnäytteenä kirjoitan artikkelirunon, joka pohjautuu opinnäytetyöhöni. Tarkoituksena on kirjoittaa varsinainen artikkeli yhdessä ohjaavien opettajien kanssa myöhemmin kesällä 2015. Artikkelin tarkoitus on julkaista Oulun ammattikorkeakoulun tki-toiminnan e-Pooki verkkojulkaisusarjassa.

4 POHDINTA

Työn tavoitteena oli lisätä tiimivastaavien tietoa viestinnän merkityksestä työhyvinvoinnin osatekijänä, ja herättää tiimeissä itsereflektiota oman työyhteisöviestinnän sekä viestintäkäytäntöjen suhteen. Opinnäytetyön pitkän aikavälin tavoitteena oli edistää työhyvinvointia Wiitaunionin organisaatiossa työhyvinvointiohjelmaan pohjautuen ja osaltaan parantaa kuntaorganisaation toiminnan tuoksellisuutta.

Opinnäytetyöni oli luonteeltaan toiminnallinen, jonka lopputuloksena oli käsikirja Wiitaunionin tiimivastaaville työyhteisöviestinnästä ja sen merkityksestä työhyvinvointiin. Toiminnallisessa osuudessa hyödynsin idearihi-menetelmää, jonka parasta antia olivat kehitetyt tavoitteet viestinnän parantamiseksi. Käsikirja on lähtöisin toimeksiantajan tarpeesta ja jo ennakkoon saadun palautteen perusteella tavoitteet tiedon lisäämisestä ja itsereflektion synnyttämisestä toteutunevat. Pitkän aikavälin tavoitteen toteutuminen riippuu siitä, kuinka aktiivisesti työyksiköissä lähdetään kehittämään työyhteisöviestintää alkusysäyksen innoittamana. Arviointia olisi mahdollista tehdä esimerkiksi vuoden 2016 työhyvinvointikyselyn yhteydessä.

Tutkimuksen laatu ja pätevyys on tutkijan tai tutkimusprojektin toimintaa, ei erillinen ilmiö. Opinnäytetyön luotettavuutta tai sen pätevyyttä voidaan tarkastella tarjolla olevan uuden näkemyksen mukaan sen mahdollisten seurausten tai käytettävyyden kautta. Pätevyyden arviointi riippuisi siitä keille ja minkälaiseen toimintaan se suuntautuu. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 134–135.) Opinnäytetyönä tuotettu käsikirja työyhteisöviestinnästä toimii luotettavana pohjana Wiitaunionin työyhteisöviestinnän kehittämisessä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöhön valittu tieto ja lähteet ovat ajankohtaista, tutkittua ja luotettavaa. Tietoperustaa koottiin niin viestinnän, sosiologian ja hoitotieteen aloilta aiheen moninaisuuden vuoksi. Tärkeimpänä kriteerinä pidin primäärilähteiden käyttöä. Valitsin työhöni mahdollisimman uusia lähteitä, koska työhyvinvointi sekä työyhteisöviestintä ovat ilmiöinä ajassa muuttuvia.

Opinnäytetyö on tehty hyvän tieteellisen käytännön ohjeita noudattaen eli rehellisesti ja noudattaen yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. (Ronkainen ym. 2011, 152.) Opinnäytetyön raportissa on

pyrityt antamaan tarpeeksi tietoa valinnoista sekä pyrityt kuvaamaan aineistoa ja tapahtumien kulua mahdollisimman tarkasti. Opinnäytetyön raporttiin on kirjattu myös aineistolainauksia luotettavuuden lisäämiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli omaksua tutkiva ja kehittävä työtapa osaksi terveydenhoitajan arki-työtä. Työ mahdollisti itselleni syventyä yhteen keskeiseen terveydenhoitajan osaamisalueeseen: työkyvyn edistämiseen edistämällä työyhteisöjen toimivuutta. Terveydenhoitaja käyttää työvälineenään voimavara-ajattelua ja tukee työyhteisöä heidän omissa tavoitteissaan. Tähän terveyttä ja työkykyä edistävään ajatteluun pohjautui myös laadittu käsikirja tiimivastaaville. Käsikirja on pyritty laatimaan niin, että se rohkaisee päätöksentekoon ja valintoihin omassa työympäristössä.

Työyhteisöviestinnällä edistetään työhyvinvointia. Työyhteisöviestinnällä voidaan vaikuttaa luottamukseen, jolloin henkilöstö luottaa saamiinsa tietoihin, lähiesimiehiinsä ja ylimpään johtoon. Kannustamisen tunne syntyy onnistuneesti sähköisesti tai kasvokkain tapahtuvalla viestinnällä. Tärkeintä on vuorovaikutus ja palautteen anto. Kasvokkain tapahtuva viestintä mahdollistaa myös yhteisöllisyyden tuntua ja ennen kaikkea antaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon ja tulla kuulluksi.

Työhyvinvointia edistetään kehittämällä työtä, yhdessä työntekijöiden kanssa. Tämä ajatus ohjaa myös työterveyshuoltoa, jonka tehtävänä on tukea esimiestyötä ja työyhteisön omia ponnistuksia, joilla tavoitellaan työhyvinvoinnin edistämistä oppimisen ja kehittämisen keinoin (Mäkitalo & Paso 2008, 4, 29). Wiitaunionissa on hyödynnetty varsin heikosti työterveyshuollon asiantuntijuutta toimintatapojen kehittämiseksi organisaatio- tai työyhteisötasolla. Jatkotoimenpiteenä olisi kiinnostavaa selvittää mahdollisuuksia tiivistää työterveyshuollon ja työyksiköiden yhteistyötä.

Työyhteisöviestintä on työhyvinvoinnin edistämisen kannalta palkitseva kehittämisen kohde. Jos työssä ja työyhteisössä onnistutaan saamaan aikaan pieniä myönteisiä liikahduksia työn voimavaroissa, voi siitä seurata laajempiakin työhyvinvoinnin ja voimavarojen saavuttamisen kehä.

Wiitaunionin alueella on kaikki mahdollisuudet ottaa käyttöön viestinnän työkaluja sekä kanavia, järjestää koulutusta ja osallistaa työntekijöitään työn kehittämiseen, jotta tiedonkulun haasteisiin päästään vastaamaan. Työyhteisöviestinnän kehittämisessä kannattaa hyödyntää myös jo ole-

massa olevia foorumeita: palavereita ja kehittämispäiviä. Toiminnan kehittäminen vaatii sitoutumista sekä johtaja- että työntekijätasolla. Luonteva askel viestinnän kehittämiseksi olisi viestintäsuunnitelman koko Wiitaunionin alueelle.

Silmiini osui myös uutisartikkeli kunta-alan työelämän kehittämishankkeesta Kunteko2020, jolla kehitetään kunta-alan työpaikkoja ja valmistaudutaan edessä oleviin kuntasektoria koskeviin muutoksiin. Ohjelman tarkoitus on edistää työelämän laatua ja tuloksellisuutta kunta-alalla ja tehdä näkyväksi kuntatyöpaikoilla tehtävä kehittämissuoritus. Kuntatyöpaikoille tarjotaan mahdollisuus osallistua ohjelman oppimis- ja kehittämisverkostoihin sekä sisäisten kehittäjien koulutuksiin. Työyhteisöt voivat myös saada asiantuntijan tukea ja sparrausta omaan kehittämissuoritukseensa. Kunteko2020 on tarkoitus käynnistyä elokuussa 2015. Mielestäni Wiitaunionin kannattaisi hyödyntää hankkeen tarjoama mahdollisuus.

Tämän opinnäytetyön kohdalla työ on todellakin tekijänsä opettanut. Opinnäytetyön työstäminen oli innostavaa ja mielenkiintoista tehdä. Matkanvarrella koin myös hetkiä jolloin vuorotyö, lapsiperheen arki, kodin remontointi ja muut ruuhkavuosia kuormittavat tekijät pitivät puristavassa otteessaan. Tuolloin työhyvinvoinnista kirjoittaminen tuntui melkein absurdilta. Itsenäisen työskentelyn kääntöpuolena on myös työn yksinäisyys. Huomasin kuitenkin, että samat periaatteet vuorovaikutuksesta ja viestinnästä toivat myös omaan työskentelyyni työniloa ja innostusta. Keskustelut ohjaajien, opiskelukavereiden sekä kollegoiden kanssa toimivat arvokkaana voimavarana.

LÄHTEET

Forma, P., Harkonmäki, K. Saari, P. & Väänänen, J. (toim.) Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 – PROJEKTI. Jyväskylä. Kuntien eläkevakuutus.

Hagerlund, T. & Kaukopuro-Klemetti, H. (toim.). 2013. Työyhteisö viestii jotta olisi olemassa -Kuntalan työyhteisöviestinnän opas. Suomen Kuntaliitto.

Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja, Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos. Helsinki.

Harisalo, R. 2011. Luovuuden teknologia: Ideointimenetelmät organisaatioiden luovuuden vahvistajina. Tampere.

Juholin, E. 2009. Työyhteisöviestinnällä työhyvinvointia. Työturvallisuuskeskus.

Juholin, E. 2007. Työyhteisöviestinnän uusi agenda. Haaga-Helian kehittämisraportteja 1/2007.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä- Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2015. Viitattu 10.1.2015. www.kuntatyönantajat.fi

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen — Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja c: 372.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. 2007/0449.

Lavento, H. 2008. KISA–kuntien viestinnän seuranta- ja arviointijärjestelmä. Suomen Kuntaliitto ja Viestinnän tutkimuskeskus. Helsinki

Lyly-Yrjänäinen, M. 2015. Työolobarometri-Syky 2014-Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja. 9/2015

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampereen yliopisto. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus.-Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Manka, M-L. Työnilojulistus 2015. 2015. Tampereen yliopisto. Viitattu 8.3.2015
<https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyonilo.html>

Mäkitalo, J. & Paso, E. 2008. Työ, työ ja työ. Sosiaali- ja terveysministeriö ym.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Pekka, T. & Perhoniemi, R. 2014. Julkisen alan työhyvinvointi 2014. Kevan tutkimuksia 1/2014. Helsinki.

Piirainen, J. 2013. Alaisten kokemuksia työn imua vahvistavasta ja heikentävästä johtamisviestinnästä. Pro Gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos.

Piispanen, S. 2015. Henkilöstöraportit ja kaupungin strategia. Henkilöstösihteeri, Pihtiputaan kunta. Sähköpostiviestit 8.1- 26.1.2015.

Pulkinen, A. 2015. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma/Wiitaunioni. Johtava työterveyshoitaja, Viitasaaren kaupunki. Sähköpostiviesti.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOY.

Rouvinen-Wilenius, P. 2008. Tavoitteena hyvä ja hyödyllinen terveysaineisto: Kriteeristö aineiston tuotannon ja arvioinnin tueksi. Helsinki: Terveysten edistämisen keskus.

Suopajarvi, L. 2013. Opas projektiarviointiin. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteen julkaisuja C- Työpapereita 55.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere.

Työterveyslaitos. 2014. Työyhteisön työhyvinvointi. Helsinki. Viitattu 29.3.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Törnblom, B. 2012. Förbättrad kommunikation kan ge bättre resultat på medarbetarenkäter. Mälardalens högskola. Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013/708

Viitasaaren kaupunki. 2013. Kaupunkistrategia ja toimialakohtaiset ohjelmat. Viitattu 8.1.2015 ja 12.1.2015. <http://www.viitasaari.fi/kaupunki-ja-hallinto/kaupunkistrategia-ja-toimialakohtaiset-ohjelmat>.

Viitasaaren kaupunki. 2015. Wiitaunionin työhyvinvointiohjelma 2014- 2017. Sisäinen lähde. Viitattu 26.1.2015

Viitasaaren kaupunki. 2015. Wiitaunionin työsuojelun toimintaohjelma 2015- 2018. Sisäinen lähde. Viitattu 20.1.2015

Väänänen-Tomppo, I. Onnistumista, oppimista ja oivallusta Kaiku-hankkeissa. Kaiku-hankkeiden teemapäivä 4.6.2014. Valtiokonttori. Viitattu 29.3.2015. <http://www.valtiokonttori.fi/download/no-name/%7B5B86C784-B2F5-4481-AE1F-A1706B15CA46%7D/89669>.



VIITASAAREN PIHTIPUOLAS

Wiitaunioni - parasta palvelua
Pihniputaan ja Viitasaaren yhteiset kuntapalvelut

OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Wiitaunionin työhyvinvoinnin ohjausryhmä on nostanut vuoden 2014 työhyvinvointikyselyn perusteella yhdeksi yhteiseksi kehittämiskohteeksi tiedonkulun ja työyhteisöviestinnän kehittämisen. Menetelmäksi valikoitui materiaalipaketin työstäminen tiimivastaaville työyhteisöviestinnän merkityksestä työhyvinvoinnin edistäjänä. Materiaalipaketti tehdään opinnäytetyönä Oulun ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijan tuottamana.

Järjestettävän ideariihen tarkoituksena on pohtia tiedonkulun ja työyhteisöviestinnän lähtökohtia ja tavoitteita sekä löytää yhteisiä käytäntöjä tai ”parastaa” jo toimivia käytäntöjä myös muiden työyksiköiden käyttöön. Samalla ideariihitoiminta itsessään on työyhteisön toiminnassa hyödynnettävä menetelmä. Ideariihi on tarkoitettu erityisesti tiimivastaaville ja esimiehille, joiden yksiköiden vastuissa tiedonkulkuun ja viestintään on toivottu kehittämistä.

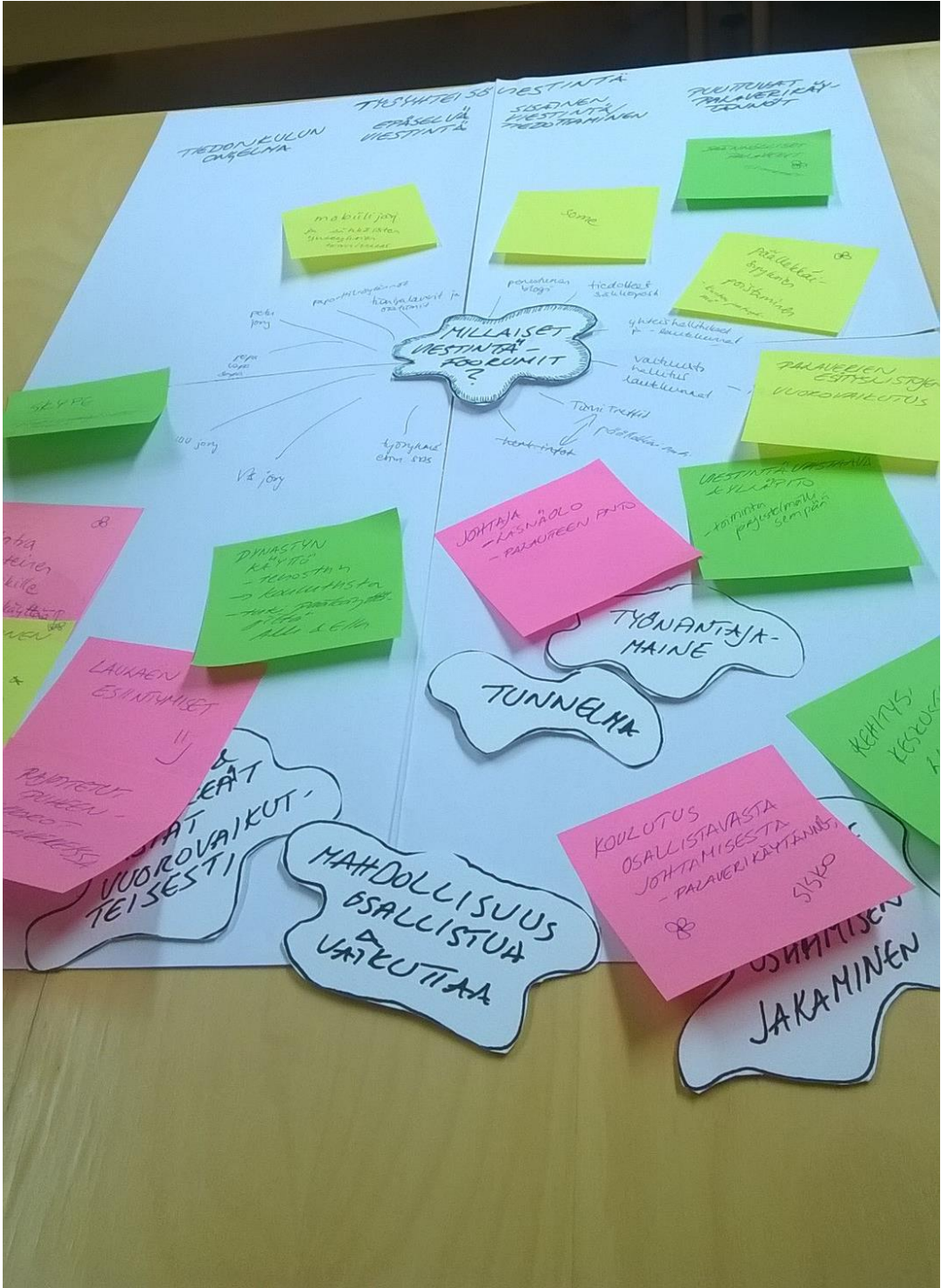
Ideariihi järjestetään 22.04.2015 klo 14–15.30 Viitasaaren kaupungintalolla, H.201, 2 krs.

TERVETULOA!

Katja Pappinen

terveydenhoitajaopiskelija

Oulun AMK



(kuva: Katja Pappinen)