

Iällä ei ole väliä -hankeessa koko työkykytalo käytössä

Työhyvinvointiin ja työkykyyn on olemassa monenlaisia lähestymistapoja. Juhani Ilmarinen on kehitellyt Työterveyslaitokselle ns. Työkykytalo-mallin kuvaamaan näitä asioita. Talossa on neljä kerrosta: terveys (jaksanko?), osaaminen (osaanko?), arvot (haluanko?) sekä johtaminen (saanko?). Talo sijaitsee jossain yhteisössä. "Iällä ei ole väliä" -hankeessa on kuusi toimijaorganisaatiota, joiden toiminta vaikuttaa työkykytalon kaikkiin kerroksiin ja talon ympäristöön. Voidaan kuitenkin sanoa, että eri toimijoilla on eräänlainen "peruskerros", jolla kyseisen toimijan vaikutuspiiri on vahvinta.

UKK-instituutin liikkuminen ja ruokavalio ym. ja Metropolia ammattikorkeakoulun Uni- ja stressitutkimuksen vaikutuspiiri alkaa terveys ja toimintakykykerroksesta ja ulottuu koko taloon. Toisaalta Prizztech Oy:n koulutukset painottuvat johtamiseen ja esimiestyöhön, ja sen vaikutukset ovat havaittavissa myös muissa talon kerroksissa. DIAK ammattikorkeakoulun, TAKKin ja TAMKin koulutusten vaikutuspiiri on alkaa talon keskikerroksista osaaminen ja arvot kerroksista heijastuen sekä terveys että johtaminen kerroksiin. Kaikkien koulutusten vaikutuspiiri laajenee myös työkykytaloa ympäröivään yhteisöön kuten perheeseen jne.

Vaikka hankkeen eri toimijoiden koulutusten ja tutkimusten lähtökohtia voidaan karkeasti kuvata työkykytalon eri kerrosten avulla, kaikissa koulutuksissa pääpaino on työhyvinvoinnin osaamisen vahvistamisessa hieman eri painotuksin. Työkykytalon näkökulmasta yritykset ja organisaatiot, jotka lähtevät hankkeeseen mukaan, saavat parhaan edun osallistumalla useampiin hankkeen tarjomiin erilaisiin koulutuksiin.

Syksyllä on tulossa hankkeen järjestämä työhyvinvointiseminaari 4.10.2017.
Lisätietoja www.tyoika.fi.

Jouni Tuomi
Iällä ei ole väliä -projektipäällikkö
jouni.tuomi@tamk.fi
+358 50 324 0173

Piia Tarnanen
Iällä ei ole väliä -projektikoordinaattori
piia.tarnanen@tamk.fi
+358 40 664 6640



Kuva: TAMK

Voimavaralähtöinen työhyvinvointi vanhuspalveluissa - erään kunnan voimavaravalmennus

Vanhusten parissa työskentely edellyttää työntekijältä monenlaisia valmiuksia. Työ on vastuullista ja haastavaa, ja ihmisläheisessä työssä tunteet ovat aina vahvasti mukana. Nykyinen työkuultuuri vaatii jaksamista, sitoutumista ja sopeutumista nopeastikin muuttuviin työtilanteisiin sekä työn organisointimuotoihin. Erään kunnan vanhuspalveluissa pulmana oli, että henkilökuntaa oli uusissa palveluasumisen yksiköissä vähemmän, vaikka asukkaiden kunto ei ole sairaalasta siirryttyä juuri muuttunut. Heidän kanssa pohdittiin, miten luoda kodinomaista hoivaa monesti hyvinkin huonokuntoisille ikäihmisille heidän pysyvässä asumisessaan. Lisäksi kahden asumisyksikön hoitokulttuuri ja työntekemisen tavat poikkesivat paljon toisistaan.

Diakonia-ammattikorkeakoulun tehtävänä on luoda iällä ei ole väliä -hankkeessa voimavaroja ja ratkaisukeskeisyyttä hyödyntävä työhyvinvointimalli, jossa työntekijöiden kokemukset työstä otetaan kehittämisen lähtökohdaksi. Työntekijöitä ja lähiesimiehiä kannustetaan ja motivoidaan löytämään voimavaroja muun muassa avoimesta vuorovaikutuksesta, kannustavasta ja positiivisesta ilmapiiristä, erilaisista yhteistyön muodoista ja yhteissuunnittelusta. Lähtökohtana on, että työntekijät ja esimiehet rakentavat ratkaisujen polut pienin askelin dialogisessa prosessissa, jossa edetään kohti yhteistä visiota ja konkreettisia tavoitteita.



Kuva: Kuvituskuva

Yhteistyön kehittäminen tarkoitti erään hankkeeseen osallistuneen kunnan vanhuspalveluissa, että he sitoutuivat ratkaisukeskeisyyteen ja yhdessä tekemiseen. Ajattelemme myös, että työn parhaat kehittäjät ja asiantuntijat ovat työntekijät itse. He tietävät mitä työssä tulee muuttaa ja parantaa. Tärkeää on yhdessä löytää asioita ratkaistavaksi ja edetä hitaasti kiihuhaen. Valmennuksessa ei lähdetty liikkeelle ongelmista. Lähtökohtana olivat toimivat asiat, niiden lisääminen, työn näkyväsi tekeminen ja yhteisen ymmärryksen luominen. Valmennus päätettiin toteuttaa vaiheittaisena prosessina. Valmennuksia toteutetaan neljä kertaa noin puolen vuoden ajan.

Diakonia-ammattikorkeakoulun voimavaravalmennukset toteutetaan räätälöidysti yhdessä työorganisaation toimijoiden kanssa. Tärkeää on, että sekä johto, esimiehet että työntekijät ovat mukana alusta lähtien suunnittelemassa ja toteuttamassa valmennusprosessia.

Susanna Hyväri
p. 0400 979 928
susanna.hyvari@diak.fi

Päivi Vuokila-Oikkinen
p. 0408297670
paivi.vuokila-oikkinen@diak.fi

Metropolian osaprojekti - pilotti käynnistyy syksyllä 2017

Pilottiin valitun yrityksen 45 työntekijää pääsee syksyllä testaamaan unianalyysianturia (kuvassa) yhteensä kaksi viikon jaksoa, osana Unen laatu ja stressin ennakointi - tutkimusta. Lisäksi he saavat yksilötapaamisen toimintaterapeutin kanssa - tapaamisessa pohditaan yhdessä, miten voisi vähentää tai ennaltaehkäistä stressiä omassa arjessa ja asetetaan siihen liittyvä konkreettinen tavoite. Ryhmätapaamisessa mietitään yhdessä muiden työntekijöiden ja esimiehen kanssa, miten työtä, rutiineja ja/tai prosesseja voisi muokata niin, että työstressi vähenisi.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla jos ja kuinka itseraportoitu stressi ja unen laatu yhdistyvät objektiivisesti mitatun unen laadun kanssa, ja tunnistaa työstressiä ennaltaehkäisevän toimintaterapiaintervention osatekijöitä. Metropolian osatoteutuksen tavoitteena on tunnistaa uusia teknologisia mahdollisuuksia hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi ja konkretisoida näitä havaintoja hyödyntäen jo olemassa olevaa teknologiaa.

Lisätietoja: [suvi.kuparinen @metropolia.fi](mailto:suvi.kuparinen@metropolia.fi)



Kuva: Metropolia

Työn tuunaaminen nousi keskusteluun työhyvinvoinnin campeilla



Kuva: Prizztech

Aika kiinnostavia asioita tapahtuu, kun eri organisaatioiden esimiehet yhdessä pohtivat työhyvinvointia ja sen johtamista. Mihin pitäisi keskittyä, mihin aktiivisesti puuttua?

Campeilla keskustellaan erilaisten herätteiden innoittamana erilaisista teemoista. Viime kerralla mm. lueskeltiin Kiti Mullerin ohjeita tuoreesta Talouselämä-lehdestä ja niiden kautta lähti avautumaan työn tuunauksen mahdollisuus. Miten jokainen voi ja oikeastaan on velvollinenkin ottamaan osin vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan? Silloin kannattaa miettiä, mitkä asiat omassa työssä ovat oikeastaan ne, joista itse innostuu ja pitää. Mitä voisi vahvistaa tai mitä asioita omassa työn tekemisen tavassa voisi tuunata mieleisekseen?

Ainakin porukalla totesimme, että hyviä vinkkejä ovat mm. asioiden tekeminen niin, että hankalin homma hoidetaan alta pois. Aivot eivät myöskään tykkää

multitaskauksesta, joten on hyvä pyrkiä keskittymään, mieluummin yhteen asiaan kerrallaan. Ja muutama muukin hyvä vinkki tuli jaettua porukan kesken.

Työhyvinvoinnin johtamisen Learning Campit ovat esimiesten ja avainhenkilöiden rooleissa toimivien ammattilaisten paikkoja, joissa kolmen puolentoistapäivän tapaamisen aikana saadaan näkemystä ja vinkkejä kollegoilta. Campien käsikirjoitus on laadittu vetäjien puolesta, mutta osallistujat tuottavat vuorosanat.

Seuraavaa Camp-ohjelmaa käynnistellään parhaillaan. Hyvä vinkki on ottaa samasta organisaatiosta kollega tai pari mukaan, jolloin vaikutukset näkyvät omalla työpaikalla selvimmin.

Jos kiinnostuit, ota yhteyttä: Minna Nore, Prizztech Oy, 044 710 5364, minna.nore@prizz.fi.



Kokemustoimija on rinnallakulkija

Kokemustoimija on vertainen, joka on itse selviytynyt haastavasta elämäntilanteesta ja haluaa toimia omalla työpaikallaan muiden tukena. Kokemustoimijakoulutuksessa omat kokemukset käännetään vahvuudeksi ja voimavaraksi ja saadaan työkaluja kohdata ja tukea työelämässä olevia, samankaltaisia ongelmia kohdanneita henkilöitä.

Kokemustoimijakoulutukset käynnistyivät TAKKissa syksyllä 2016.

Pilottikoulutuksen osallistujat tulivat Tampereen kaupungin eri yksiköistä. Koulutuksessa oli mukana myös äitiysultran kätilö Nina Wiklund, jolle työhyvinvointi on sydämenasia. Työhyvinvointi edellä hän lähti myös kokemustoimijakoulutukseen.

- Oma henkilökohtainen kokemus äänen ongelmista ja läheisen vakava syöpä sai hakeutumaan koulutukseen, kertoo Wiklund.

- Omalla kohdallani jaksamisen hyvänä tukena olisi ollut, että olisin päässyt luottamuksellisesti juttelemaan samoja asioita kokeneen eli vertaistukihenkilön kanssa, Wiklund miettii.

Luotettava kuuntelija

Kaikilla tulee elämän varrella vastaan haastavia tilanteita, jotka vaikuttavat työkykyyn ja työssäjaksamiseen, esim. oman tai läheisten sairastamisen myötä. Kokemustoimija toimii työpaikalla työyhteisön tukena ja luotettavana keskustelukumppanina haastavissa elämäntilanteissa.

Vertaisuus täydentää työhyvinvoinnin tukitoimia. Kokemustoimija on lisäpalikka luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen sekä työterveyshuollon ja muiden ammattilaisten rinnalla työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisessa.

- Vertainen voi olla tärkeä kuuntelija, kokee Wiklund. Ei tarvitse hakea saikkua ja itkeä kahta viikkoa kotona ja tulla entistä ahdistuneempana töihin. Kun olisi mahdollisuus vertaistukeen työpaikalla.

Kokemustoimija voi tarjota matalan kynnyksen kanavan keskusteluun. Kokemustoimijan on kuitenkin tärkeä tunnistaa omat rajansa ja ohjata tarpeen mukaan ammattiavun piiriin.



Nina Wiklund

Kuva: TAKK



- Pilottikoulutuksesta saadun palautteen perusteella olemme lisänneet koulutukseen tähän liittyviä sisältöjä, mm. sosiaali- ja terveyspalvelujen tuntemusta ja palveluohjausta, kertoo kouluttaja Petri Karoskoski.

Toimintaedellytykset

Tampereen kaupungin kotihoidon kehittämispäällikkö Marjut Lindell otti omalla alueellaan asiakseen kokemustoimijoihin käyttöön nojaavan toimintamallin. Marjut on lähettänyt asiaa selittävän kyselyn hankkeessa koulutetuille kokemustoimijoille. Yhdessä on lähdetty miettimään kokemustoiminnan käyttöä työpaikoilla. Tämän kotihoidossa kehitteillä olevan toimintatavan voi ajatella toimivan mallina kokemustoiminnalle Tampereen kaupungin henkilöstön parissa.

Nina Wiklundin oma ylihoitaja ymmärsi kokemustoiminnan merkityksen ja otti asiasta koppia. Toimintaedellytykset tulevat toimintaan esimiehen kautta. Kokemustoimijan tarjoaman avun koordinoiminen tapahtuisi aluksi esimiesportaan kautta. Jatkossa olisi hienoa, jos kaupungin organisaatioon saataisiin kokemustoimintaa koordinoiva henkilö. Asiallisesti hoidettu koordinointi tekisi sen, että kokemustoimija ei kuormittuisi liikaa.

Kokemustoiminta ja työhyvinvointi on vienyt Wiklundin mukanaan. Hän aloittaa jatko-opinnot aiheesta Tampereen Ammattikorkeakoulussa.

- Kokemustoimijakoulutus tuki myös omaa työssäjaksamistani, kertoo Nina Wiklund. Uskon, että kokemustoimijuus tekee saman: työhön saa uutta sisältöä.

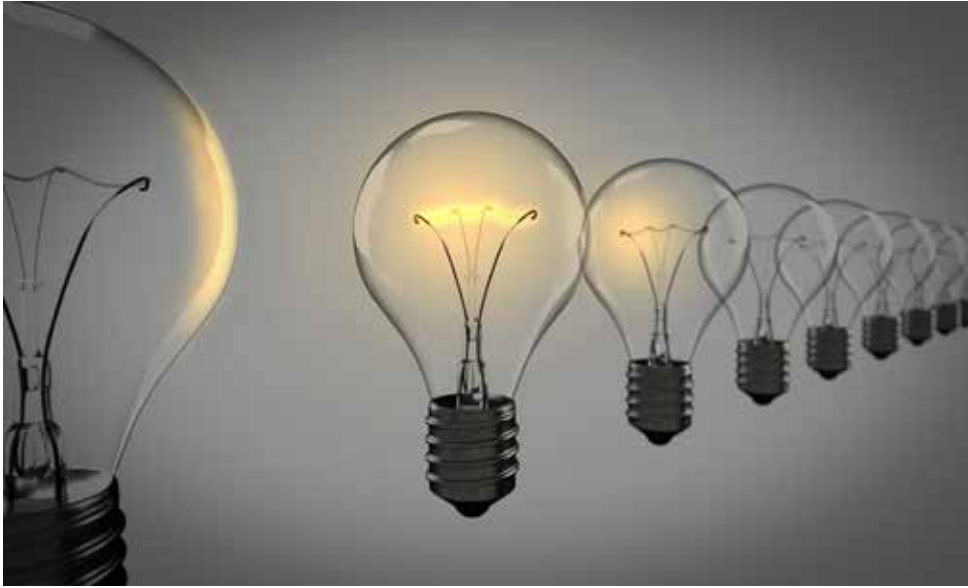


Kuva: Kuvituskuva

TAKKin Kokemustoimijakoulutukseen voi ilmoittautua 2.6.2017 mennessä. <https://urly.fi/KRJ>

Koulutuspäivät ovat klo 12.30 - 16.00 vuonna 2017 7.9., 28.9., 19.10., 9.11., 29.11. ja 19.12. Vuonna 2018 10.1. ja 31.1. Koulutuspaikkana on TAKK, Tampereen Valtatie 15, 33100 Tampere. Lisätietoja www.takk.fi/kokemustoimija.

Kuulumisia Tamkin työhyvinvointivalmennuksesta



Kuva: Kuvituskuva

Tampereen ammattikorkeakoulun työhyvinvointivalmennukset ovat kokonaisuutena edenneet noin puoleen väliinsä. Kuudesta koulutuspäivästä koostuvan valmennuskokonaisuuden on käynyt kaksi ryhmällistä eri alojen ammattilaisia. Kolme valmennuskokonaisuutta on käynnissä tällä hetkellä ja seuraava valmennuskokonaisuus alkaa elokuussa. Koulutusryhmien osallistujat ovat edustaneet monipuolisesti niin kaupunkien kuin pk-yritystenkin henkilöstöä. Osallistujien edustamien yritysten ja organisaatioiden sekä heidän edustamiensa alojen erilaisuus on tuonut koulutusryhmiin moninaisuutta. Erilaisia kokemuksia sekä näkökulmia työhyvinvoinnista ja sen edistämisen keinoista on jaettu ja kokeiltu aktiivisesti.

Valmennuksen yhtenä tarkoituksena onkin, että sen tukemana osallistujat voivat rakentaa yrityksiinsä tai organisaatioihinsa myös käytännön toimintamalleja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Osallistujien palaute valmennuksesta on ollut positiivista ja sen on koettu

avaavan ajattelemaan työhyvinvointia aiempaa monipuolisemmin. Koulutuspäivien aikana teoria on pyritty kytkemään käytäntöön ja ymmärrystä työhyvinvointiin liittyen on vahvistettu myös erilaisten testien avustuksella. Esimerkiksi oman käyttäytymistapaumuksensa tutkaileminen konflikti- ja ristiriitatilanteissa on auttanut ymmärtämään myös työyhteisön muiden jäsenten reagoitintapoja.

Erityisen antoisaksi osallistujat ovat kokeneet koulutuspäivien aikana käydyt keskustelut ja osallistujien välisten näkemysten jakamisen. Työhyvinvoinnin koetaan olevan yhteinen asia, alasta riippumatta, ja sen edistämisen keinojen moninaisia. Jossain toisaalla hyväksi koetutuista keinoista ja käytänteistä keskusteleminen ja yhteinen pohdinta voivat saada aikaan ideoita ja kokeiluja, jotka osoittautuvat toimiviksi myös omassa työyhteisössä. Työhyvinvoinnin suhteen ei todellakaan kannata pitää kynttiläänsä vakan alla!

Työhyvinvointivalmennuksessa käsitellään työhyvinvointia ja sen kehittämistä niin yksilön kuin työryhmän sekä organisaationkin tasolla. Se koostuu kuuden erillisen koulutuspäivän kokonaisuudesta, ja koulutusryhmien osallistujamäärä on rajattu 20 henkeen. Osallistujamäärän rajoituksella pyritään mahdollistamaan osallistujien ja kouluttajien välistä vuoropuhelua, kokemusten ja ajatustenvaihtoa sekä ryhmäytymistä.

Koulutuspäivät ovat teemoitettuja ja niiden aiheet ovat: Osaamisen kehittäminen, Yhteistyön kehittäminen, Erilaiset työorientaatiot työyhteisössä, Elämän ja työn yhteensovittaminen, Työkyky ja yksilön hyvinvointi sekä Esimiesviestintä. Koulutuspäivistä muodostuu laajeneva ja prosessinomaisesti etenevä kokonaisuus, jonka aikana osallistujat saavat tiedon lisäksi mahdollisuuden tunnistaa, kehittää ja arvioida sekä itseään työntekijöinä, että työyhteisöään ja työnantajaansa työhyvinvoinnin

näkökulmasta. Yksi koulutuskokonaisuus on kestoltaan noin kuusi kuukautta ja osallistujat saavat työhyvinvointivalmennuksesta todistuksen.

Osallistujat saavat halutessaan tukea edustamiensa yritysten tai organisaatioiden työhyvinvointia edistävien toimintamallien eteenpäin viemiseksi koulutuksen jälkeenkin konsultoinnin avulla. Kuhunkin koulutuskokonaisuuteen liittyy mahdollisuus puolen vuoden konsultaatioapuun. Tätä konsultaatioapua onkin jo joidenkin yritysten toimesta hyödynnetty.

Seuraava koulutusryhmä aloittaa 23.8 jatkuen vuoden 2018 alkupuolelle. Siihen on vielä muutamia vapaita paikkoja.

Lisätietoja TAMKin koulutuksesta antaa koulutusvastaava Jussi Savolainen (jussi.savolainen@tamk.fi).



Kuva: Kuvituskuva

Työpaikkavalmentajat tositoimissa

Yhteensä 37 UKK-instituutin ensimmäisessä työpaikkavalmentajakoulutuksessa mukana ollutta osallistujaa aloittivat työhyvinvointia edistävät hankkeensa tammikuussa 2017 kukin omalla työpaikallaan. Monet valmentajat innostuivat miettimään mahdollisuuksia työpäivän aikaisen liikkumisen lisäämiseksi, ja joillakin jopa vapaa-ajalla tapahtuvan liikkumisen kannustaminen nousi vahvaksi teemaksi.

Työpaikkavalmentajien koulutuksen tavoitteena oli antaa osallistujille valmiuksia toimia kannustajina työpaikoilla päivittäisen liikkumisen lisäämiseksi sekä vapaa-ajan liikuntaan aktivoijana. Lisäksi koulutuksessa perehdyttiin ravitsemussuosituksiin, joiden perusteella työpaikkaohjaajat rohkenisivat ottamaan työpaikoillaan puheeksi esimerkiksi työpaikkaruokailuun ja ruokailutottumuksiin liittyviä asioita.

Työssä jaksaminen on monen tekijän summa. Nykyisin onkin havaittu, että ihmisten vuorokauden aikainen unen määrä on vähentynyt ja monet tekevät myös myöhään iltaisin töitä. Työhyvinvointiin liittyen valmentajien kanssa pohdittiin myös riittävän yöunen määrän tarvetta sekä fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta ja/tai haitallisesta rasituksesta palauttavan levon merkityksestä.

Koulutuksen aikana työpaikkavalmentajien tekemät hankesuunnitelmat olivat monipuolisia. Jokainen osallistuja sai esitellä suunnitelmansa myös muille koulutuksessa mukana oleville. Näistä virisi mielenkiintoisia keskusteluja, ja koulutuksessa käsiteltyjen asioiden lisäksi osallistujat saivat hyviä vinkkejä omiin toteutuksiinsa.



Kuva: UKK-Instituutti

UKK-instituutin kouluttajat jatkavat edelleen yhteistyötä työpaikkavalmentajien kanssa konsultoiden heitä tarpeen mukaan. Työpaikkavalmentajilla on paikallisena agenttina tärkeä rooli ideoida ja viedä hyviä käytänteitä eteenpäin. Yhteydenpito työpaikkavalmentajien ja UKK-instituutin kouluttajien välillä onkin ollut vilkasta hankkeiden toteutusvaiheen aikana. Kuitenkin joillekin työntekijöille yksilöllisempi neuvonta ja ohjaus ovat olleet tarpeen, ja tätä varten UKK-instituutti on tarjonnut henkilökohtaisen verkkovalmennuksen sitä tarvitseville.

Kokemukset opettavat niin kouluttajia kuin myös työpaikoilla edistämistoimenpiteitä tekeviä valmentajia. Näitä tietoja keräämällä pystytään tuottamaan myös hyviä käytäntöjä muillekin työhyvinvoinnin parissa toimiville.

Marjo Rinne
p. 03-2829236
marjo.rinne@uta.fi