



Diak

Diakin työhyvinvoinnin voimavaravalmennus on tärkeä prosessi

Kohderyhminä ovat olleet sosiaali- ja terveystoimisessa työskentelevät, kunnan työntekijät, yritykset, järjestöt (ammattiliitot) ja seurakunnat.

Valmennus räätälöidään kuhunkin työyksikköön ja valmennus osallistaa työpajoihin koko työyhteisön sekä kutsuu esiin työyhteisön voimavarat, tavoitteenaan ratkaisukeskeisyys.

Voimavaravalmennus on prosessi, joka alkaa kartoituksesta. Kartoituksessa hyödynnetään työyhteisön asiakirjoja kuten hyvinvointikyselyitä sekä yhteistä keskustelua johdon ja osallistujien kanssa. Keskustelussa käydään läpi muutoksia, muutostarpeita ja toimintaympäristöä.

Syntyneen kokemuksemme mukaan prosessin on hyvä kestää 3-5 kertaa, työpajat on hyvä olla noin kuukauden välein ja neljä tuntia kerrallaan. Työpajojen väleillä työyhteisöt kokeilevat yhdessä sovittuja työhyvinvointia parantavia muutoksia osana työtään. Riippuen muutoksesta, voidaan sopia erikseen johdon valmennuksesta.

Valmennuksen jälkeen arvioidaan yhdessä muutosten vaikutuksia. Yhdessä työyhteisöissä järjestettiin omaisten ilta ja yhteisessä keskustelussa todettiin muutoksen vaikutuksia. Tärkeä palaute oli erään omaisen kirjoitus omassa paikallislehdessä (Tervareitti 2, 31.10.2017).

Yliopettaja Susanna Hyväri
susanna.hyvari(at)diak.fi

Alla tarinoita valmennuskokemuksista:

"Tehokkaasti menty asiaan, pidetty suunnasta ja prosessista kiinni, valmennus ollut tarpeeksi konkreettista!"

"Tiiminä oltu yhdessä ja keskusteltu, tasa-arvoisina keskustelijoina oltu", "Asenne: kun ei ole asiat kohdallaan, kysymys mitä olet itse tehnyt sen eteen? , on selkiintynyt"

"Valmennuksessa on henkilökuntaa haastettu itse ajattelemaan ja oivaltamaan. Henkilökunta kertonut, että avoimuus työyhteisössä on lisääntynyt."

"Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa"

Kuva: Kuvituskuva