



Diakin työhyvinvoinnin voimavaravalmennuksen alkutaival

Diakin työhyvinvoinnin voimavaravalmennusten suunnittelu ja markkinointi aloitettiin keväällä 2016. Lähtökohtana oli rakentaa työyhteisöille heidän tarpeisiinsa räätälöityjä työhyvinvoinnin valmennusprosesseja. Valmennuksen viitekehukseksi valittiin voimavaralähtöinen työn kehittämisen malli, joka yhdistettiin ratkaisukeskeiseen ajatteluun. Tavoitteeksi asetettiin työyhteisön 'sparraaminen' tunnistamaan työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä muutos- ja kehittämistarpeita. Tarkoitus oli havaita ja tiedostaa muun muassa työn tekemisen, vuorovaikutuksen ja johtamisen pulmia ja kehityskohteita sekä kääntää niitä uusien muutosmahdollisuuksien suuntaan. Valmennuksessa luodun toivottavan ja tavoiteltavan vision toteutuksessa tuli luoda punainen lanka yhteiselle työskentelylle. Visio ajateltiin rakentuvan osatavoitteiksi, joita kohti edetään askel kerrallaan. Yhteisen mallin rakentamisessa tarkoitus oli huomioida esteet ja mahdollisuudet eri toteuttamistavoille.



Voimavaralähtöisestä valmennuksesta kiinnostui keväällä 2016 kaksi kuntaa: Vaalan ja Muhoksen kunnat ja kaksi seurakuntaa: Kemin seurakunta ja Tuiran seurakunta Oulussa. Näiden työyhteisöjen johdon, esimiesten ja työntekijöiden edustajien kanssa kehittyi suunnittelukäytäntö, joka vakiintui pian toimintaa suuntaavaksi malliksi. Suunnittelussa lähdettiin liikkeelle työyhteisöissä toteutettujen työhyvinvointikäytäntöjen ja selvitysten kartoituksesta sekä niiden tuloksista. Yhteinen pohdinta työyhteisön työhyvinvoinnin keskeisistä kysymyksistä loi pohjaa voimavaravalmennuksen keskeisille tavoitteille ja sisällöille. Tarkennettujen tavoitteiden ja sisällöllisten jäsenysten jälkeen ja hahmotettiin voimavaravalmennuksen prosessi ja laadittiin ohjelmarunko sekä aikataulu valmennuksen toteutukselle.



Diakin työhyvinvoinnin voimavaravalmennuksen alkutaival

Syksyn 2016 aikana käynnistyi kaksi työhyvinvointivalmennusta. Ensimmäisessä toteutuksessa valmennuskerrat rakennettiin koskemaan vuorotellen koko työyhteisöä ja johtoa sekä esimiehiä. Näin kaikki työntekijät olivat mukana työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tunnistamisessa ja tulevaisuuden vision luomisessa. Esimiehet ja johto keskittyivät omassa valmennuksessa kartoittamaan miten johtaminen tukee parhaalla mahdollisella tavalla yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Toisen valmennuksen toteutuksessa valittiin kaksi samaa työtä tekevää työntekijäryhmää, johon työskentely keskitettiin.

Yhteenvedona tässä vaiheessa voidaan todeta, että voimavaravalmennusta edistää yhteissuunnittelu. Lähtökohtana ovat työyhteisön tarpeet, jotka nousevat työelämän tunnistetuista muutoksista, henkilöstökyselyjen pohjalta ja havaitusta työhyvinvoinnin lisäämisen tarpeesta. Työhyvinvointi on muotoutumassa yhteiseksi kehittämiseksi, jossa edetään prosessina. Prosessissa tärkeää on voimavarat ja ratkaisuun pyrkimys. Työntekijöiden ja johtajien kokemus osallisuudesta näyttää muodostuvan voimavaraksi työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Susanna Hyväri ja Päivi Vuokila-Oikkonen
Lisätietoja: susanna.hyvari@diak.fi,
p. 0400 979 9928

