



FEELIT

Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013

LOPPURAPORTTI TYÖSUOJELURAHASTOLLE

*F*örebyggande
*E*ngagemang
*E*nergia
*L*eadership
*I*nspiration
*T*yökyky

Johan Nylund & Ove Näsman 2014



Henkilökuntaan panostaminen on tärkeää, olivatpa olosuhteet mitkä hyvänsä.

Taloudellisesti vaikeina aikoina on panostus henkilökunnan työhyvinvointiin hyvä sijoitus. FEELIT-hankkeen laaja panostus henkilökunnan hyväksi on onnistunut luomaan goodwill:iä ja myönteisyyttä samalla kun Raaseporin kaupunki on tehostanut toimintaansa, vähentänyt henkilökuntaa, järjestänyt uudelleen ja yhdistänyt.

Työnantaja, Raaseporin kaupunki, on FEELIT-hankkeella luonut työntekijöille mahdollisuuden kehittyä työssään. Hanke oli pitkäkestoinen (kolme vuotta), siihen osallistui moni henkilö (933 henkilöä = puolet henkilökunnasta) ja ryhmien osallistumistaso oli korkea.

FEELIT-hankkeen toimintatapa oli kiinnostusta herättävää ja ratkaisukeskeistä. Ratkaisujen lähtökohtana on ryhmä itse, ei valmiit ratkaisut. Työtavan rakenne on kuitenkin selkeä. Ryhmä itse tunnistaa, asettaa tärkeysjärjestykseen ja tekee päätöksen toimenpiteistä, joihin ryhdytään. Prosessissa käytetään lyhyttä kyselykaavaketta, jonka vastausprosentit ovat hyvin korkeat.

Hanke toteutettiin yhteistyönä Raaseporin kaupungin ja Saariston työhyvinvointiakatemian kanssa. Työsuojelurahasto osallistuu projektin kokonaisrahoitukseen runsaan 91 700 euron nk. kehitysavustuksella.

Hankkeella on ollut hyvä imago ja sitä jatketaan normaalina toimintana hankkeen päätyttyä. Tuloksesta tehdään taloudellinen analyysi sitten, kun kaikki tilastotiedot ovat käytettävissä.



Sisällysluettelo	Sivu
1. Hankkeen tausta ja tavoitteet	4
2. Hankkeen ohjaus	6
2.1. Ohjausryhmä	6
2.2. Työryhmä	7
2.3. Rahoitus ja raportointi	7
3. Hankkeen suunnittelu	8
4. Työtavat	9
4.1. Kiva-kysely	9
4.1.1 Kiva-kyselyn tausta ja rakenne	9
4.1.2 Jakelu ja palaute	10
4.2. Kyselytuloksen esittäminen kohderyhmälle	11
4.3. Metal Age -menetelmä	12
5. Hankkeen edistyminen 2011	14
5.1. Ryhmät	14
5.2. Erityisiä näkökulmia	14
6. Hankkeen edistyminen 2012	15
6.1. Ryhmät	15
6.2. Erityisiä näkökulmia	15
7. Hankkeen edistyminen 2013	16
7.1. Ryhmät	16
7.2. Erityisiä näkökulmia	16
8. Tulos	17
8.1. Yleistä	17
8.1.1 Aineisto	17
8.1.2 Viiteaineisto	17
8.2. Kiva-kysely	18
8.2.1 Vastausprosentit	18
8.2.2 KivaQ työhyvinvointi-indeksi	18
8.2.3 FEELIT-ryhmien Kiva-kyselyn tulos	19
8.2.4 Kiva-kysely FEELIT-hankkeen lopussa	23
8.3. Metal Age suunnitteluseminaari ja seurantatilaisuudet	23
8.3.1 Oleellisia kohtia FEELIT-hankkeen toteutuksessa	23
8.3.2 Seminaaripalaute	24
8.3.3 Kehittämisaalueet ja priorisointi	25
8.3.4 Konkreettiset toimenpiteet	27
8.4. Sairauspoissaolo ja eläköitymiset	28
8.5. Taloudellinen arviointi	28
9. Hanke mediassa	29
10. Hankkeen jatko	30
10.1. Yleistä	30
10.2. Lähijohtajuuden osallistuva kehitys	30
11. Keskustelu	31
12. Suositukset	34
Viitteet	35
Liitteet	36



1. Hankkeen tausta ja tavoitteet

Raaseporin kaupunki muodostettiin Tammisaaren ja Karjaan kaupungeista sekä Pohjan kunnasta 1.1.2009. Uudessa kaupungissa oli silloin noin 1 800 vakinaista työntekijää. Kuntaliitoksen suunnittelu pääsi vauhtiin keväällä 2007 ja vuoden 2010 loppuun saakka työtahti oli monelle hyvin kiivas. Yhden uuden organisaation luominen kolmesta vanhasta ei ollut helppo tehtävä. Raasepori on kaksikielinen organisaatio ja sen yli 140 yksikköä ovat maantieteellisesti hajallaan laajalla alueella. Sekä poliittinen että operatiivinen johto oli suurimmaksi osin uutta. Myös organisaatiomalli oli uusi vuoden 2009 alussa.

Matalasuhdanne alkoi näkyä kaupungin taloudessa vuoden 2009 aikana ja neuvottelut lomautuksista aloitettiin syksyllä. Kaikki yksiköt säästivät vuoden 2010 aikana 4 % henkilöstökuluista, joko lomautuksilla tai vapaaehtoisilla säästötoimenpiteillä kuten palkattomalla virkavapaalla, vähennetyllä työajalla, jättämällä virkoja täyttämättä, yms.

Sekä uuden kaupungin perustaminen että säästötoimenpiteiden toteuttaminen oli henkilökunnalle raskasta. Eri osissa organisaatiota esiintyi väsymystä ja motivaation puutetta. Huono työilmapiiri näkyi useilla työpaikoilla sairauspoissaoloina.

Tutustuimme mm. DRUVAN-projektiin, joka toteutettiin Dragsfjärdin kunnassa hyvin tuloksin. Olimme myös yhteydessä työterveyslääkäri Ove Näsmaniin, joka äskettäin oli perustanut Saariston Työterveysakatemia. Syntyi ajatus työterveyshankkeesta ja yhteistyöstä.

Ajatuksena oli, että kaupunki mm. lomautuksien muodossa tehtyjen säästöjen jälkeen lähestyy ongelmia positiivisella tavalla, eli panostamalla tuntuvasti henkilökunnan työhyvinvointiin rakentavalla tavalla ja käyttämällä tieteellisesti todistettua Metal Age -metodia.

Hankkeen ensisijaisena tavoitteena oli siis parantaa työhyvinvointia. Tähän tavoitteeseen yhtyivät varmasti yksimielisesti koko kaupungin henkilökunta ja odotimme henkilökunnan osallistuvan aktiivisesti, mitä pidimme ratkaisevana tuloksen suhteen. Hankkeen toissijainen tavoite oli tietenkin parempi kokonaistuottavuus vähentyneiden sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymisten ansiosta, kuten Druvan-projektetissa.

Druvan-projektin erinomaiset tulokset olivat seurausta monitahoisesta toiminnasta, jossa yksittäisiä panostuksia ei tieteellisesti voitu punnita suhteessa toisiinsa, vaan Druvan-projekti analysoitiin kokonaisuutena. Druvan-projektista vastaavat ovat kuitenkin sitä mieltä, että Metal Age -menetelmän käyttö oli ratkaiseva. Tässä hankkeessa on mahdollista arvioida ainoastaan Metal Age -interventio.



Nimi FEELIT muodostuu seuraavista sanoista:

Förebyggande / ehkäisevä

Engagemang / osallistuminen

Energia

Leadership / johtajuus

Inspiration / inspiraatio

Työkyky / arbetsförmåga

Hanke toteutettiin yhteistyönä Raaseporin kaupungin ja Saariston työhyvinvointiakatemian kanssa. Työsuojelurahasto osallistuu projektin kokonaisrahoitukseen runsaan 91 700 euron nk. kehitysavustuksella. Projektin alkuperäinen budjetti oli noin 300 000 euroa, jakautuen kolmelle vuodelle.

Tavoitteena oli, että projektiin osallistuisi 20 ryhmää/työyhteisöä per vuosi. Ryhmien koko voisi vaihdella 10 ja 30 osanottajan välillä. Suunnittelu voitiin järjestää lyhyempinä osina niille työyhteisöille/ryhmille, jotka työn luonteen takia eivät voineet viettää kahta päivää Kasnäsissä.

Kaupungin lähtökohtana hankkeelle oli, että työterveyteen ja hyvinvointiin panostus näkyy lisääntyneenä läsnäolona työpaikalla sekä motivaation ja työnilon lisääntymisenä. Koska Metal Age -menetelmä on ehkäisevää eikä korjaavaa toimintaa, ei kohderyhmänä ollut akuutti kriisiryhmä vaan "tavallinen" työpaikka, joka halusi kehittyä.



2. Hankkeen ohjaus

2.1. Ohjausryhmä

Ohjausryhmän asettamisesta päätettiin jo hankkeen suunnitteluvaiheessa. Tavoitteena oli, että ohjausryhmä edustaisi laajaa osaamista niin viranhaltijoiden, poliitikkojen, henkilöstön edustajien kuin ulkopuolisen asiantuntemuksen puolelta.

Ohjausryhmä on mm. seurannut hankkeen toteutumista, miettinyt tulosten tutkimis- ja raportointitapoja, suunnitellut hankkeen tiedottamisen ja näkyvyyden eri medioissa sekä antanut arvokkaita näkemyksiä hankkeen toteuttamisesta.

Ohjausryhmän kokoonpano:

Ulla Lindström-Dahl (puh.joht.)	Henkilöstöjaoston luottamushenkilö, Raaseporin kaupunki. Sijalle tuli tammikuusta 2013- Linnea Henriksson
Johan Nylund (siht.)	Henkilöstöpäällikkö, Raaseporin kaupunki
Siv Wirtanen	Henkilöstösihteeri, Raaseporin kaupunki
Tina Hultgren	Työsuojelupäällikkö, Raaseporin kaupunki. Sijalla vuodesta 2012 Anneli Sandell-Ekman
Jan-Mikael Wikström	Pääluottamusmies, AKAVA Raaseporin kaupunki. Sijalla vuodesta 2012 Jari Salminen
Mona Böhme	Pääluottamusmies, SUPER Raaseporin kaupunki
Ove Näsman	Rehtori, Saariston Työterveysakatemia
Guy Ahonen	Professori, Työterveyslaitos
Riitta-Liisa Lappeteläinen	Johtaja, Työsuojelurahasto. Sijalla 2013 Mikael Saarinen, tutkimusasiantuntija.
Ulf Lindholm	Kehityspäällikkö, Suomen Kuntaliitto
Lisbeth Forsman-Grönholm	Yli lääkäri, KEVA

Ohjausryhmä on kokoontunut kolme kertaa ja neljäs tapaaminen on suunniteltu pidettäväksi toukokuussa 2014.

- 9.6.2011 Tammisaarella
- 10.5.2012 KEVAN tiloissa Helsingissä
- 6.6.2013 Työterveyslaitoksella Helsingissä
- 15-16.5.2014 Kasnäsin saaristokylpylässä

2.2. Työryhmä

Hankkeen "työryhmään" on kuulunut Saariston Työterveysakatemian rehtori Ove Näsman, Raaseporin kaupungin henkilöstöpäällikkö Johan Nylund, Raaseporin kaupungin henkilöstösihteeri Siv Wirtanen sekä Raaseporin kaupungin työsuojelupäällikkö Tina Hultgren, jonka sijalle tuli Anneli Sandell-Ekman 2012.

Työryhmä on kokoontunut vähintään kahdesti vuodessa ja pitänyt lisäksi joka viikko yhteyttä sähköpostitse.

Työryhmän tehtävänä on mm. ollut päättää seminaariohjelman muodosta, seurata hankkeen edistymistä, pitää yhteyttä ryhmien esimiehiin, antaa ryhmille tarpeeksi tietoa, tuottaa tietoa hankkeesta, ehdottaa käytettävää fasilitaattoria vastaamaan eri ryhmistä, sekä ryhmien osallistumiseen liittyvät eri käytännön asiat.

2.3 Rahoitus ja raportointi

Työsuojelurahasto myönsi 8.2.2011 hankkeelle 91 700 € kehitysavustusta. Muusta rahoituksesta huolehtii Raaseporin kaupunki. Projektikustannukset ajalla 1.1.2011–31.12.2013 olivat kaikkiaan 292 820,70 €.

Hankkeen edistymisestä ja kustannuksista on annettu raportti puolivuositain Työsuojelurahastolle. Raaseporin kaupungin sisällä on hankkeen etenemisestä raportoitu mm. henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä sekä tietona kaupungin intranetissä.



FEELIT -ryhmä Kasnäsissä keväällä 2013



3. Hankkeen suunnittelu

Raaseporin kaupungin yhteistyötoimikunta käsitteli hanketta 12.5.2010 ja 19.8.2010, kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto 25.8.2010, kaupunginhallitus 15.11.2010 talousarviokäsittelyn yhteydessä ja kaupunginvaltuusto käsitteli sitä 29.11.2010 talousarviokäsittelyn yhteydessä.

Yhteistyötoimikunta on työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan lakisääteinen toimielin kaupungissa. Hanke ankkuroitiin erittäin hyvin tähän toimielimeen. Valmisteluvaiheessa tutkittiin mm. Druvan-projektia, sen toteutusta ja tulosta. Yhteistyötoimikunnan kokouksen 19.8.2010 yhteydessä Ove Näsman selvitti työhyvinvointiin panostuksen tuottamaa hyötyä, esimerkkinä mm. Druvan-projekti.

Ohjausryhmän asettamisesta päätettiin hankkeen suunnitteluvaiheessa. Tavoitteena oli, että ohjausryhmä edustaisi laajaa osaamista niin viranhaltijoiden, poliitikkojen, henkilöstön edustajien kuin ulkopuolisen asiantuntemuksen parissa. Lisäksi asetettiin työryhmä, jonka tehtävänä oli hankkeen operatiivinen koordinointi.

Laadittiin excel-asiakirja, johon kirjattiin kaikki oleellinen tieto helpottamaan eri ryhmien suunniteltua osallistumista ja hankkeen toteutusta ja seuranta. Hankeaikana tekivät sekä tilaaja, Raaseporin kaupunki, että tuottaja, Saariston Työterveysakatemia, muutoksia asiakirjaan.

Yleistä tietoa hankkeesta ja työtavoista julkaistiin kaupungin intranetissä helmikuussa 2011. Tiedot on sen jälkeen päivitetty ja niitä on täydennetty. Esimiehet saivat vuoden 2011 alussa suullista tietoa hankkeesta muutamissa esimiestapaamisissa.

Osallistumisesta kiinnostuneet ryhmät ovat saaneet Ove Näsmanin kirjan "Metal Age ja Kiva-kysely auttaa navigoinnissa työhyvinvointiin" sekä tietopaketin seminaarin sisällöstä, kuljetuksista, yhteystiedot sekä malliohjelman. Ryhmän esimies on sen jälkeen ollut suorassa yhteydessä fasilitaattoriin ja hotelliin käytännön tiedon suhteen.

Henkilökunnan edustajat olivat ennen hankkeen alkua huolissaan siitä, että kaikki työpaikat eivät ehkä voisi osallistua, koska työajat ja työn luonne eivät salli kahden päivän poissaoloa työpaikalta. Etenkin koulut ja päiväkodit olivat esimerkkejä työpaikoista, joita ei voida sulkea ja lopettaa toiminta kahdeksi päiväksi. Tämä johti siihen, että laadittiin erilaisia malliohjelmiä, joissa oli vaihteleva saapumisaika Kasnäsiin. Koulujen ja päiväkotien ym. mahdollisuus saapua Kasnäsiin perjantai-iltapäivällä mahdollisti monien ryhmien osallistumisen.

Raaseporin kaupunki ostaa työterveydenhuoltopalveluja kolmelta eri palvelutuottajalta, joiden kanssa on tehty yhteistyötä hankkeen parissa. Työterveydenhuollolla ei siksi ole ollut aktiivista roolia hankkeessa.



4. Menetelmät

Interventionmetodina/työkaluna on ollut Kiva-kysely (1,2,3,5) ja Metal Age -menetelmä (1,2,4,5).

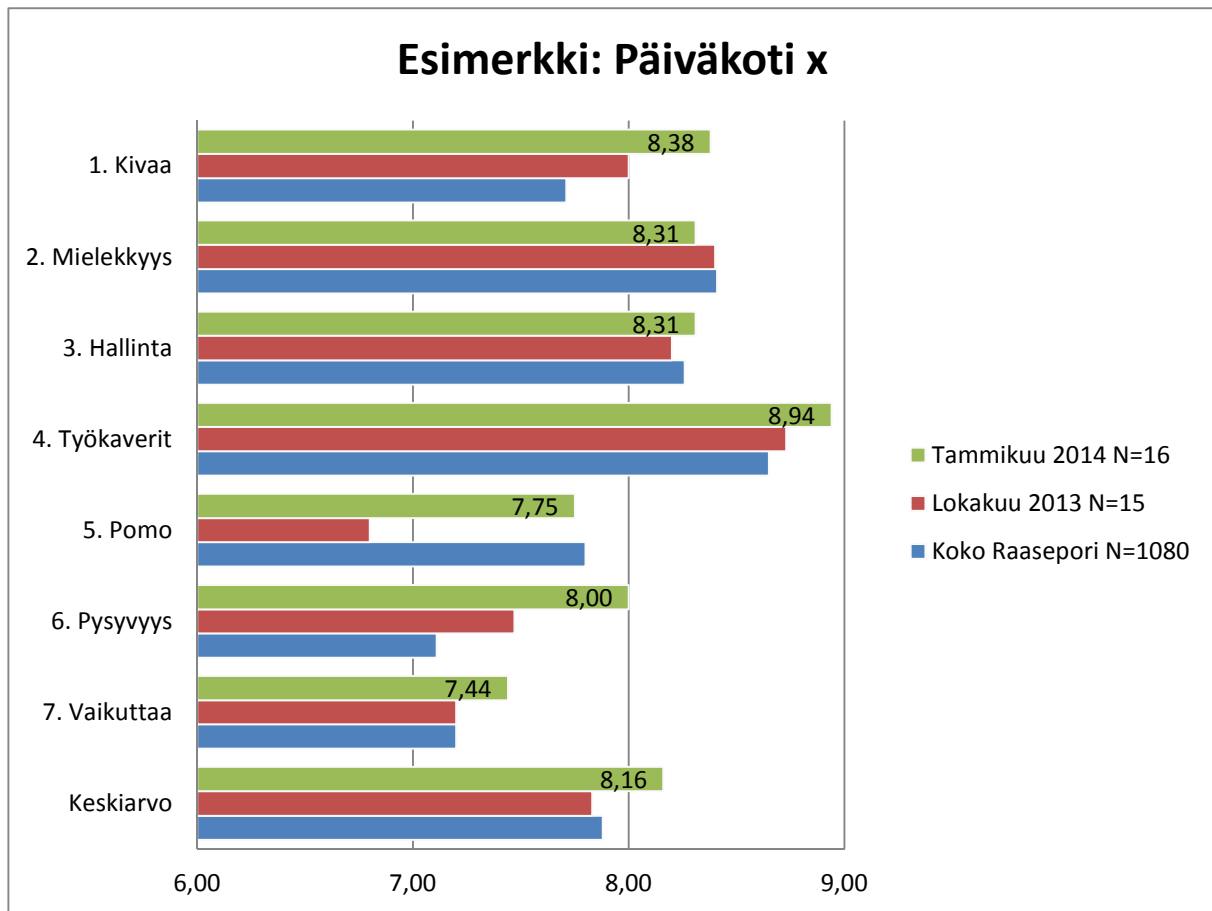
4.1 Kiva-kysely

4.1.1 Kiva-kyselyn tausta ja rakenne

Kiva-kysely on kehitetty käytännön kokemusten perusteella täyttämään tarpeen yksinkertaisesta mutta samalla kattavasta lomakkeesta työkaluksi kehitettäessä työhyvinvointia ryhmä- ja organisaatiotasolla. Useimmat aikaisemmista ja nykyisistä työhyvinvointikyselyistä ovat pitkiä ja perustuvat usein tietyille kysymyksille, mikä tekee kirjallisen raportoinnin ja tutkimuksen mahdolliseksi. Vastausprosentti näissä pitkissä kyselyissä on usein alhainen, jopa < 50 %, mikä tekee johtopäätöksien vetämisestä epävarmaa. Kiva-kyselyssä on vain seitsemän kysymystä (liite 1). Vastausprosentti on yleensä korkea, noin 90 %, joten tuloksista saadaan luotettava kuva kohderyhmän todellisesta tilanteesta. Kysymykset ovat enemmän yleisluontoisia ja arvioivia. Yleensä mitään kirjallista lausuntoa ei jaeta, paitsi ryhmän omat kommentit läpikäynnistä. Numerotulokset viiteaineistoinen jaetaan kohderyhmän jäsenille excel-taulukkona, johon kuuluu sopiva viiteaineisto.

Päiväkoti	N	Kivaa 1	Miele- kästä 2	Hallitsen 3	Toverit 4	Esimies 5	Varma 6	Vaikuttaa 7	Keskiarvo
2014 tammikuu	16	8,38	8,31	8,31	8,94	7,75	8,00	7,44	8,16
2013 lokakuu	15	8,00	8,40	8,20	8,73	6,80	7,47	7,20	7,83
Raasepori	1080	7,71	8,41	8,26	8,65	7,80	7,11	7,20	7,88

Taulukko 1 Esimerkki Kiva-kyselystä sellaisena kuin se voidaan esittää ryhmälle



Kuva 1 Esimerkki Kiva-kyselystä sellaisena kuin se voidaan esittää ryhmälle grafiikkana.

Kiva-kysely on nyt saatavilla yksinkertaisena, nopeana ja halpana KivaQ - nettikyselynä, johon liittyy myös viiteaineistoa ja mahdollisuus online ristiintaulukointiin (6).

4.1.2 Jakelu ja palaute

Kiva-kyselyyn vastataan nimettömänä. Useimmat vastaavat sähköisesti, mutta myös paperivastauksia voidaan käyttää. Katso liitettä 2 koskien tietoa Kiva-kyselystä ryhmien esimiehille. Käytännössä kysely tehdään kuten FEELIT-hankkeessa. Ryhmien päälliköt ovat saaneet FEELIT-hankkeen koordinaattorilta sähköpostitse linkin sähköiseen vastaamiseen ja päälliköt ovat lähettäneet linkit eteenpäin kaikille alaisilleen. Jos työntekijöillä ei ole sähköpostia käytössään, he ovat vastanneet kyselyyn paperilla ja vastaus on lähetetty suljetussa kuoressa koordinaattorille, joka on tallentanut vastaukset Kiva-ohjelmaan. Koordinaattori on myös laatinut excell-taulukon yhteenvedoksi, jonka ryhmien fasilitaattorit esittelevät ryhmälle.



4.2. Kyselytuloksen esittäminen kohderyhmälle

Kiva-kyselyn tulos esitellään kohderyhmälle aina suullisesti seminaarin aloituksena ja tuloksesta keskustellaan, jotta saadaan yhteinen kuva tulkinnasta. Tämä menettelytapa saa vastaajat osallistumaan ja takaa suuren kiinnostuksen kun oman ryhmän tulosta verrataan vertausaineistoon (FEELIT-hankkeessa vertausaineistoa ovat kaikki vastaukset, jotka on kerätty baseline-lähtöarvoksi ennen Metal Age -suunnitteluseminaareja). Lisää osallistumista saadaan online, vuorovaikutuksisessa ristiintaulukoinnissa, jossa voidaan esim. analysoida miten vahvasti tulokset kysymykseen 1 (Kivaa tulla töihin) korreloituvat kysymyksen 4 (Viihdyn työtovereiden kanssa) tuloksiin. Taulukossa 2 on esimerkki koko Raaseporin baseline Kiva-kyselystä, jossa vastauksia oli runsaat 1000.

Kysymys 4: Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereittesi kanssa? (skaala 1-10)	Vastaajien lukumäärä	Kysymyksen 1 keskiarvo: Kivaa tulla töihin. (skaala 1-10)
Vastannut 1-4	19	2,84
Vastannut 10	352	8,62

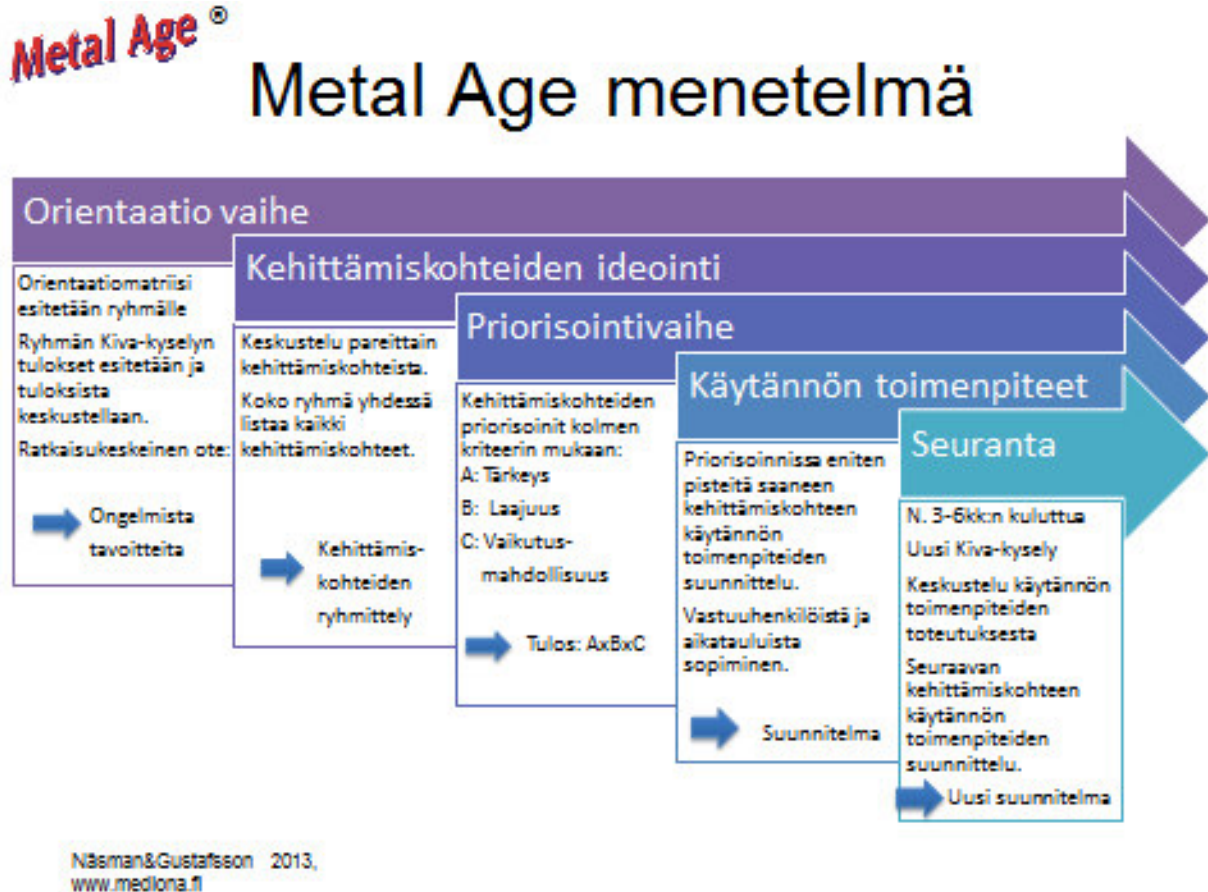
Taulukko 2 Vertailu työkavereiden kanssa huonosti vastaavasti hyvin viihtyvistä vastanneista. Ero näiden välillä on suuri kysymyksessä, miten kivaa on tulla töihin.

Nähtyään taulukon 2 luvut on helppoa jatkaa kohderyhmän kanssa keskustelua siitä, mikä merkitys viihtymisellä työkavereiden kanssa on ja jokaisen yksilön mahdollisuuksista ja jopa velvollisuudesta edesauttaa viihtymisen kehittymistä työyhteisössä. Samalla tavoin voidaan kaikki muutkin Kiva-kyselyn kysymykset taulukoittaa ristiin online ja vuorovaikutuksellisesti.

Kohderyhmälle on tärkeää keskiarvon lisäksi esittää myös vastausten jakautuminen. Se voi johtaa ahaa-elämykseen yksilöissä, jotka ovat vastanneet johonkin kysymykseen huomattavasti huonommalla arvosanalla kuin enemmistö. Se saattaa saada jonkun "katsomaan itseään peilistä" ja antaa impulssin muuttaa käytöstään. Jos ryhmässä kaikki yhtä yksilöä lukuun ottamatta ovat vastanneet korkealla arvosanalla johonkin kysymykseen, ei vastausjakautumaa tule esittää ryhmälle, koska silloin alhaisen arvosanan antanut yksilö on vaarassa tulla huomion kohteeksi. Fasilitaattori voi kuitenkin yleisesti sanoa, että alhaisia vastauksiakin on.

4.3. Metal Age -menetelmä

Metal Age -menetelmä (5) on laadittu käytännön kokemuksen pohjalta ja tähtää paremman työhyvinvoinnin kautta kokonaistuottavuuden nostamiseen ja kannattavuuden paranemiseen. Alla olevassa kuvassa on Metal Age -prosessin kaava



Kuva 2 Metal Age -menetelmän eri vaiheet.

Liitteessä 3 on PowerPoint-kuvia, joita käytetään suunnittelussa, mm. osallistujien työlomakkeina.

Metal Age -menetelmä saa työntekijät osallistumaan työhyvinvoinnin kehittämisen aktiiviseen suunnitteluun 1 kautta. Kehitysalueen 2 innovointi Kehitysalueiden priorisointi, jotta saavutetaan konsensus siitä, millä kehitysalueella ensin ryhdytään toimenpiteisiin ja 3. Vahvistetaan konkreettiset, räätälöidyt toimenpiteet ja niiden aikataulut ja vastuuhenkilö, jonka tulee olla osallistunut kyseiseen Metal Age -suunnitteluun. Tällaisen prosessin onnistuminen edellyttää, että henkilökunnan ja päällikön yhteishenki ja luottamus on tyydyttävällä tasolla. Metal Age -menetelmää ei ole rakennettu ratkaisemaan vaikeita kriisejä työpaikalla. Kriisityöpaikoilla tulee käyttää muita menetelmiä.



Työyhteisö (ryhmä) aloittaa kaksipäiväisellä suunnitteluseminaarilla, joka mielellään järjestetään sopivan etäisyyden päässä työpaikasta ja jossa jonkinasteinen liikunta voi sisältyä ohjelmaan. (malliohjelma liitteessä 4) Yhteinen illanvietto vahvistaa ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kehittää työssä tärkeää kollegialisuutta. Metal Age -seminaari voidaan pitää yksipäiväisenä tai kahtena puolena päivänä jos kaksipäiväinen seminaari yöpymisellä ei ole mahdollinen.

Noin 3–6 kuukautta seminaarin jälkeen tehdään noin 4 tuntia kestävä seuranta, jossa ryhmä ensin tarkastaa sovittujen toimenpiteiden toteuttamisen ja suunnittelee sitten toimenpiteet, aikataulut ja vastuuhenkilöt toimenpiteille kehitysalueella, joka sai toiseksi eniten pisteitä priorisoinnissa. FEELIT-hankkeessa jokaisella ryhmällä on kaksi seurantatilaisuutta ulkopuolisen fasilitaattorin kanssa, joiden jälkeen ryhmä jatkaa omin voimin.

Metal Age -suunnittelu tapahtuu täysin työryhmän ehdoilla ja konkretisoituvia toimenpiteitä ei tiedetä etukäteen. Yleisimpiä kehitysalueita ovat esim. kommunikaatio, yhteistyö ja pätevyys sekä eri johtamista koskevat alueet. Ryhmät ja vastuuhenkilöt vastaavat toimenpiteiden toteuttamisesta. Työnantaja tukee tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan enemmän resursseja vaativien toimenpiteiden toteuttamista. Esim. johtajuudessa toimenpiteet merkitsevät usein kehityskeskustelujen, johtajuuskoulutuksen, palautteen antamisen, työnkuvausten laatimisen aloittamista.



"Janet Zweigberg on Karjaan päiväkotien Labyrinten ja Sandbon johtaja. Hän ja hänen työntekijänsä Sandbo-päiväkodisyy osallistuivat 5-6.10.2012 pidettyyn FEELIT-seminariin Kasnäsissä Kemiönsaareissa. Janetin mielestä FEELIT on erinomainen. Hänellä on vain positiivista kerrottavaa koko järjestelystä."

Raaseporin intranetti 25.10.2012



5. Hankkeen edistyminen 2011

5.1. Ryhmät

Nämä ryhmät osallistuivat hankkeen ensimmäisenä vuonna

Aika	Työpaikka	Osanottajia
27-28.1.2011	Sivistystoimialan hallinto	18
30-31.3.2011	Perusturvan tilaajayksikkö	14
11-12.4.2011	Sosiaalitoimisto	40
3-4.5.2011	Dementia- ja mielenterveysyksikkö	28
22.9, 30.9.2011	Puistoyksikkö (järjestetty Raaseporissa)	20
30.9-1.10.2011	Mäntykoto päiväkot	12
4-5.10.2011	Tammisaaren Energia	30
7-8.10.2011	Mustio-Kiila päivähoitoalue	34
14-15.10.2011	Seminarieskolan	35
18-19.10.2011	Billnäs, Pohja, Snappertuna ja Västerby koulut	20
21-22.10.2011	Rasebo päiväkot	17
28-29.10.2011	Ekenäs högstadium	32
2-3.11.2011	Mielenterveysyksikkö	18
4-5.11.2011	Kirkonkylän koulu	12
8-9.11.2011	Kirjasto	22
11-12.11.2011	Hammashoito	17
		369

Taulukko 3

Näistä ryhmistä 9 kuului sivistystoimeen, 5 perusturvaan ja 2 yhteiskuntatekniseen toimialaan ja liikelaitoksiin.

5.2. Erityisiä näkökulmia

Hankkeen käynnistysvaiheessa keväällä 2011 toimi kaksi ryhmää pilottiryhminä. Nämä kaksi ryhmää osoittivat suurta kiinnostusta toimia hankkeen pilottiryhminä. Näiden kahden ryhmän osallistumisen jälkeen hanke markkioi itse itsensä, eikä yksiköt tarvinneet erillistä mainostamista. Työpaikat saivat ilmoittaa omasta kiinnostuksestaan osallistua ja ryhmät saivat osallistua hankkeeseen mahdollisuuksien mukaan.

Hankkeen ensimmäisen vuoden aikana osallistuvista ryhmistä muutama oli epätavallisen suuri (30–40 osallistujaa). Ryhmäkoko oli haaste fasilitaattoreille, mutta ryhmien jakamista ei pidetty tarkoituksen mukaisena. Suunnitteluvaiheessa oletettiin, että ryhmän äärikoko olisi 10–30 henkilöä. Yksi ryhmistä (puistoyksikkö) piti FEELIT-seminaarinsa Raaseporissa, muut ryhmät ajoivat Kasnäsiin.



6. Hankkeen edistyminen 2012

6.1. Ryhmät

Nämä ryhmät osallistuivat hankkeen toisena vuonna

Aika	Työpaikka	Osanottajia
10-11.1.2012	Tunahemmet ja Snappertunan kotihoiva	15
26-27.1.2012	Ehkäisevä terveydenhuolto	14
24-25.1.2012	Musiikkiopisto	29
3-4.2.2012	Päiväkoti Labyrinten	17
9-10.3.2012	Karis svenska högstadium	35
16-17.3.2012	Höjdens skola	20
30-31.3.2012	Björkebo päiväkoti	23
13-14.4.2012	Bromarnhemmet ja Bromarvin kotihoiva	14
16-17.4.2012	Hagahemmet	22
5.-6.10.2012.	Kansalaisopisto	6
5-6.10.2012	Sandbo päiväkoti	10
5-6.10.2012	Hakarinteen koulu	19
19-20.10.2012	Tenhola-Bromarvin päivähoitoalue	17
24-25.10.2012	Tenholan palvelutalo ja Tenholan kotihoiva	25
24-25.10.2012	Kehitysosasto, kulttuuritoimisto ja museo	8
26-27.10.2012	Solbacka päiväkoti	12
8-9.11.2012	Katarinaskolan	30
21-22.11.2012	Ympäristösosasto, laboratorio ja rakennusvalvonta	17
29.-30.11.2012	Mittausosasto	11

344

Taulukko 4

Näistä ryhmistä 12 kuului sivistystoimeen, 5 perusturvaan ja 2 yhteiskuntatekniseen toimialaan.

6.2. Erityisiä näkökulmia

Koulujen ja päiväkotien mahdollisuuksia osallistua hankkeeseen koskeva pelko osoittautui täysin turhaksi. Vuonna 2012 sivistystoimesta osallistui 12 ryhmää. Hankkeeseen osallistui sivistystoimesta yhteensä 28 ryhmää, joista 11 oli kouluja, 12 päiväkotia ja 5 muuta. Koko aikana hankkeeseen osallistui myös 18 ryhmää perusturvasta, 3 ryhmää yleis- ja konsernihallinnosta, 3 ryhmää yhdyskuntatekniseltä toimialalta, 1 liikelaitos ja johtoryhmä.

Vuonna 2012 osallistuneet tekivät varauksensa jo 2011 ja organisaatio oli hyvin kiinnostunut hankkeesta. Odotusaika oli yli vuosi siitä kun ryhmä ilmoittautui siihen että he voivat osallistua.



7. Hankkeen edistyminen 2013

7.1. Ryhmät

Nämä ryhmät osallistuivat hankkeen kolmantena vuonna

Aika	Työpaikka	Osanottajia
24.-25.1.2013	Johtoryhmä	11
25-26.1.2013	Pohjan päivähoitoalue	16
1-2.2.2013	Fiskarin koulu	6
28.2-1.3.2013	Onnela	14
1.-2.3.2013	Pinjaisten päiväkotii	12
4-5.4.2013	Hemmet, Lyan, Hagen, Gläntan ja päivätoiminta	30
11-12.4.2013	Meltola osasto 4A	14
18-19.4.2013	Meltola osasto 4B	13
23-24.4.2013	Mariankoti	15
19-20.9.2013	Henkilöstöosasto	10
27-28.9.2013	Sisäiset palvelut Karjaan keskuskeittiö	16
4-5.10.2013	Sisäiset palvelut Pohjan keskuskeittiö	13
4-5.10.2013	Karjaan yhteiskoulu	11
11-12.10.2013	Österbo ja Vesterby päiväkodit	16
17-18.10.2013	Meltola osasto 3B	9
25-26.10.2013	Langansböle daghem	15
21-22.11.2013	Meltola osasto 3A ja Björnidet	22
21-22.11.2013	TK vastaanotto	19
21-22.11.2013	Kiilan koulu	18

280

Taulukko 5

Näistä ryhmistä 7 kuului sivistystoimialaan, 8 perusturvaan ja 3 yleis- ja konsernihallintoon ja 1 oli johtoryhmä, jossa kaikki toimialat ovat edustettuina.

7.2. Erityisiä näkökulmia

Kaupungin toukokuussa 2013 päättämässä toimintaohjelmassa sanottiin ryhdyttävän toimenpiteisiin vähentää henkilökuntaa 50 henkilötyövuodella 2014 ja 50 työvuodella lisää vuonna 2015. Syksyllä 2013 toteutettiin yhteistoimintamenettely, jonka tuloksena kaupungin henkilökunta pieneni 61,5 henkilötyövuodella 2014 ilman, että ketään sanottiin irti. Näiden toimenpiteiden takia ainakin osa työpaikoista kokee työpaikkansa hyvin epävarmaksi, mikä heijastuu myös Kiva-kyselyn tuloksissa.



8. Hankkeet tulos

8.1 Yleistä

8.1.1 Aineisto

FEELIT-hanke 2011–2013 on suuri ja aineistoa on kerätty järjestelmällisesti ja sitä tulee lisää seurannoista koko kevään 2014 ajan ja osittain vielä syksyllä 2014. Aineisto on nyt niin laaja, että tutkimusta tullaan jatkamaan tämän raportin julkaisemisen jälkeen. Tutkimusyhteistyöstä on sovittu sekä Työterveyslaitoksen että Hankenin (Svenska Handelshögskolan) kanssa, jossa Institutionen för Företagsledning och Organisation -laitos on määrittänyt kymmenkunta aiheotsikkaa pro graduille ja väitöksille. (Liite 5) Yksi pro gradu on julkaistu 2013 ja seuraava on aloitettu helmikuussa 2014

54:ssä Metal Age -suunnitteluryhmässä (60 suunniteltu) oli yhteensä 993 osanottajaa (900 suunniteltu), joka merkitsee keskimäärin 18,4 henkilöä ryhmässä eli ryhmät olivat hieman arvioitua 15 henkilöä/ryhmä suurempia. Ryhmämäärä oli hieman pienempi johtuen suunniteltua myöhäisemmästä aloituksesta. Yksi ryhmä koostui vastaperustetusta osastosta eikä ryhmä ollut työskennellyt yhdessä ennen FEELIT-seminaaria. Tällä ryhmällä oli muista hieman poikkeava ohjelma, eikä ryhmä täyttänyt Kiva-kyselyä baseline-lähtöarvoksi ja ryhmä on siksi jätetty tämän raportin ulkopuolelle.

Yhdellä ryhmällä piti olla FEELIT-seminaari syksyllä 2013 ja ryhmä vastasi baseline Kiva-kyselyyn. Ryhmän seminaaria siirrettiin myöhemmäksi, mutta Kiva-kyselytulos on mukana niissä analyyseissä, jotka käsittelevät ainoastaan baselinea.

FEELIT-prosessin itsensä aikana kerätty aineisto:

- noin 3 x 1000 Kiva-kyselyä ja yhteensä 21 000 vastausta
- noin 53 x 30 = 1590 alustavaa kehittämisaluetta
- noin 7 x 53 = 371 ryhmitettyä kehittämisaluetta
- noin 3 x 53 x 8 = 1272 konkreettista kehittämistoimenpidettä
- noin 950 seminaaripalautetta

Tämä raportti perustuu 39–40 ryhmään ja yhteensä 787 henkilöön eikä koko aineistoon, koska useiden ryhmien (13) seuranta tapahtuu vasta helmikuun 2014 jälkeen.

8.1.2 Viiteaineisto

Viiteaineisto ei ole saatavilla tätä raporttia kirjoitettaessa. Viiteryhminä suunnitellaan toimivan kaksi muuta rannikkokuntaa, joissa on ruotsinkielinen enemmistö ja jotka kummatkin ovat käyneet läpi fuusion yhtäikaa Raaseporin kanssa.



8.2 Kiva-kysely

8.2.1 Vastausprosentti

Kiva-kyselyn keskimääräinen vastausprosentti on kauttaaltaan korkea. Taulukossa 6 on yhteenveto helmikuussa 2014, jolloin tämä raportti laadittiin, käytettävissä olleiden ryhmien vastausprosentteista.

	Ryhmien määrä	Keskiarvo (%)	Intervalli (%)
Baseline	53	91,3	61,5 - 100
Seuranta 1	47	88,4	65,4 - 100
Seuranta 2	39	86,3	53,3 - 100

Taulukon 6 Kiva-kyselyn vastausprosenttien keskiarvot ja intervallit ennen FEELIT-seminaaria (= baseline) ja ennen molempia seurantoja.

Viiden ryhmän keskiarvo oli aluksi korkea (94,1 %), mutta se aleni seurannassa 1 (79,7 %) ja lisää seurannassa 2 (62,2 %). Suunta oli sama kaikissa viidessä ryhmässä. Näitä työpisteitä voidaan luonnehtia kriisityöpisteiksi ja monessa näistä FEELIT-hanke Kiva-kyselyineen ja Metal Age suunnitteluineen antoi sysäyksen lisätä toimenpiteitä. Kuten luvussa 4.2 painotetaan, ei Metal Age ole soveliaain menetelmä kriisissä oleville työpaikoille, mutta se voi olla se tekijä, joka antaa sysäyksen tarvittaviin toimenpiteisiin.

8.2.2 KivaQ työhyvinvointi-indeksi

FEELIT-hankkeessa ja myös muiden ryhmien kanssa on Kiva-kyselyjen analyysin ja esittelyn yhteydessä ilmennyt, että kysymykseen 3 (Kuinka hyvin hallitset työsi) ja kysymykseen 6 (Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys) voidaan vastata alhaisin numeroin huolimatta siitä, että työhyvinvointi on hyvä. Esimerkiksi kysymyksessä 3 (Kuinka hyvin hallitset työsi) voi henkilö, joka pitää uusista haasteista, katsoa alhaisen numeron olevan parempi kuin korkean. Jos vastaus kysymykseen 3 on 10, vastaajan mielestä se todennäköisesti on huonompi kuin vastaus 7. Kysymyksessä 6 (Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys) voi henkilö voida työssään erittäin hyvin sen ansiosta, että hän on onnistunut saamaan sijaisuuden ja työhyvinvointi on hyvä huolimatta siitä, että vastaus pysyvyyteen on 1.

Luotettavuusanalyysijä on tehty aikaisemmin sekä koko Kiva-kyselyn ja tämän (3) osien suhteen, jotta voitiin tarkistaa muuttujien sisäinen yhteneväisyys. Cronbachin alfa koko Kiva-kyselylle, mukaan lukien kaikki seitsemän muuttujaa, oli 0,77 (N = 1595). Luotettavuustesti viittasi siihen, että Hallinta ja Pysyvyys mittaavat mahdollisesti jotain muuta kuin toiset muuttujat ja että näiden kahden muuttujan poissulkeminen voisi parantaa skaalaan sisäistä yhtenäisyyttä. Jätettäessä pois Hallinta ja Pysyvyys saatiin kohonnut Cronbachin alfaluku 0,81.



Yllä esitetyn johdosta on FEELIT-hankkeen kuluessa laadittu KivaQ-työhyvinvointi-indeksi. KivaQ tulee englanninkielisestä nimityksestä Kiva questionnaire ja viittaa myös verkko-ohjelmaan KivaQ (6). KivaQ-indeksi on kysymysten 1,2,4,5 ja 7 keskiarvo yhden desimaalin tarkkuudella. Kun Kiva-kysely laadittiin 1990-luvun alussa harkittiin, riittäisikö työhyvinvoinnin monitorointiin pelkkä globaali kysymys 1 (Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?). Yksilötasolla olivat kuitenkin KivaQ-indeksin ja kysymyksen 1 variaatiot +3,6 ja -6,2 välillä. Ryhmätasolla variaatio oli +0,6 ja -2,3 välillä. Suurten variaatioiden välttämiseksi valittiin käyttää KivaQ-indeksiä useimmissa tulosten esittelyissä ja niiden analyysissä.

8.2.3 FEELIT-ryhmien Kiva-kyselyn tulokset

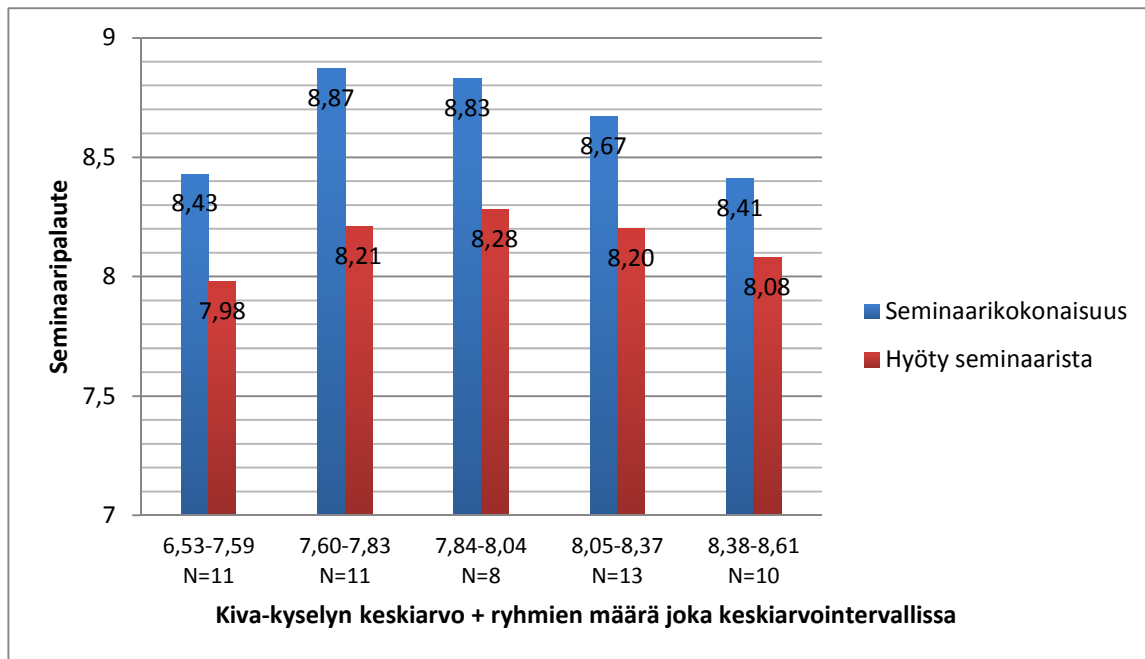
Kaikkien ryhmien baseline tulokset ovat liitteessä 6. Kaikkien ryhmien keskiarvot: KivaQ-indeksi 8,0, 7 kysymyksen keskiarvo 7,9 ja ainoastaan 1 kysymyksen (Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?) keskiarvo oli 7,7.

Kaikkien ryhmien tulokset sekä seurannat ja kehityssuuntaus ovat liitteessä 7. Raporttia kirjoitettaessa oli 39 ryhmälle 53 ryhmästä pidetty molemmat seurannat. Taulukossa 7 esitellään KivaQ-indeksin keskiarvot kaikille 39 ryhmälle yhdessä ja erikseen niille 9 ryhmälle, joiden kehitys on ollut positiivinen ja niille 8 ryhmälle, joiden kehitys oli negatiivinen. Negatiivinen ja positiivinen kehitys tarkoittaa 0,3 tai suurempaa muutosta. Suurin muutos oli 0,8 molempiin suuntiin, eli muutokset olivat kaiken kaikkiaan pieniä.

KivaQ-indeksi	Baseline	Seuranta 1	Seuranta 2
39 ryhmää	8	7,9	8
9 joilla pos. kehitys	8	8,3	8,5
8 joilla neg. kehitys	8,1	7,6	7,6

Taulukko 7 Ryhmien baseline KivaQ-indeksit ja seurannat.

FEELIT-hanketta aloitettaessa hypoteesina oli, että ryhmillä, joiden lähtökohdat olivat paremmat (= parempi tulos Kiva-kyselyssä), pystyisivät paremmin hyödyntämään Metal Age -suunnittelua ja antaa parempaa palautetta (palautteesta katso kohta 8.3.2.) Tulokset eivät osoita sellaista suuntausta (taulukko 7).



Kuva 3 Korrelaatio baseline Kiva-kyselyn ja seminaaripalautteen välillä

Taulukossa 8 verrataan kaikkien 7 kysymyksen keskiarvoa, KivaQ-indeksiä ja kysymystä 1 (Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?) sekä korkeimpia ja alhaisimpia arvoja.

	7 kysymystä	KivaQ-indeksi	Kysymys 1
Ryhmien keskiarvo	7,9	8	7,7
Yksilöiden keskiarvo	7,9	8	7,7
Korkein arvo yksilötasolla	10	10	10
Alhaisin arvo yksilötasolla	2,7	2,4	1

Taulukko 8 Kiva-kyselyn eri arvojen vertailu

Yllä olevasta taulukosta 8 ilmenee, että ryhmien suuruuseroista huolimatta on keskiarvo sama laskettuna 53 ryhmän keskiarvosta, joka laskettiin kaikkien 1073 yksilön arvoista. Haarukka on suurin, jos valitaan tarkastella ainoastaan globaalista kysymystä 1. Tässä raportissa analysissa käytetään lähinnä KivaQ-indeksiä FEELIT-hankkeen osalta. Koska samassa ryhmässä voi esiintyä suuria tuloseroja yksilöiden kesken, on päätetty esittää vastausten jakautuminen FEELIT-hankkeen ryhmissä, paitsi silloin kun tämä voi johtaa yksittäisen yksilön esiintuomiseen.

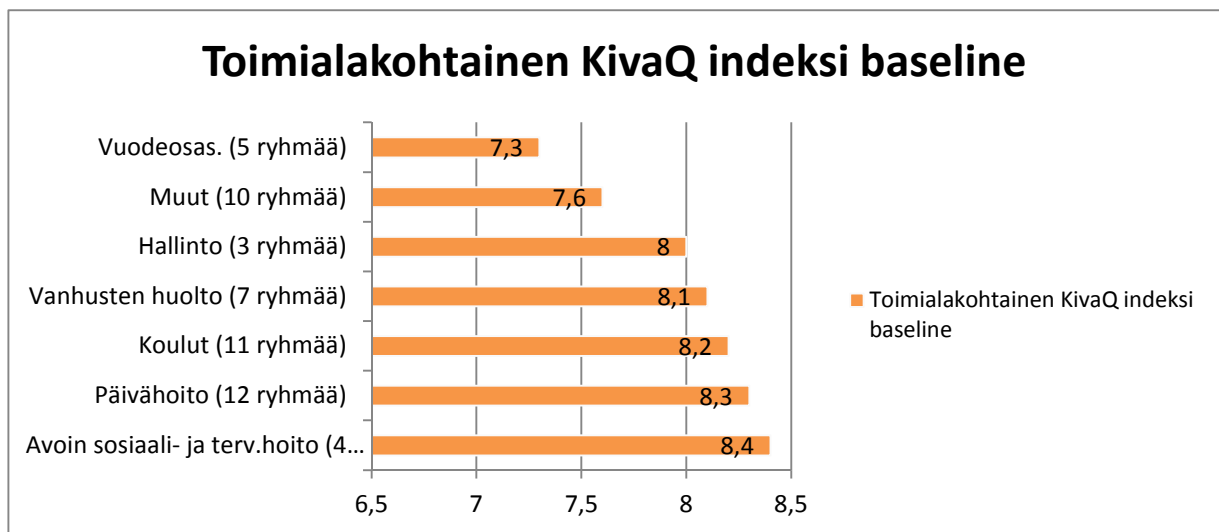
Taulukossa 9 analysoidaan eroja keskiarvoissa kaikissa 7 kysymyksessä, KivaQ-indeksissä ja kysymyksen 1 ryhmätasossa ja yksilötasossa.

	Kaikki 7 kysymystä ja KivaQ-indeksi	Kaikki 7 kysymystä ja kysymys 1	Kysymys 1 ja KivaQ-indeksi
1073 yksilöä	+1,8 ; -1,6	+2,1 ; -6,9	+3,6 ; -6,2
53 ryhmää	+0,3 ; -0,5	+0,4 ; -1,8	+0,6 ; -2,3

Taulukko 9 Erot keskiarvoissa kaikissa 7 kysymyksessä, KivaQ-indeksissä ja kysymyksen 1 ryhmätasossa ja yksilötasossa.

Ryhmätasolla erot olivat odotetusti pienemmät. Vaikka kysymys 6 (Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys) on joissakin ryhmissä saanut alhaisen arvon johtuen epävarmuudesta toiminnan tulevaisuuden suhteen, on tämä kysymys vain yksi seitsemästä kysymyksestä ja siten ero kaikkien 7 kysymyksen keskiarvon ja KivaQ-indeksin välillä ei ole kovin suuri.

Baselinen toimialakohtainen analyysi antaa KivaQ-indeksi seuraavan tuloksen, kuva 4.

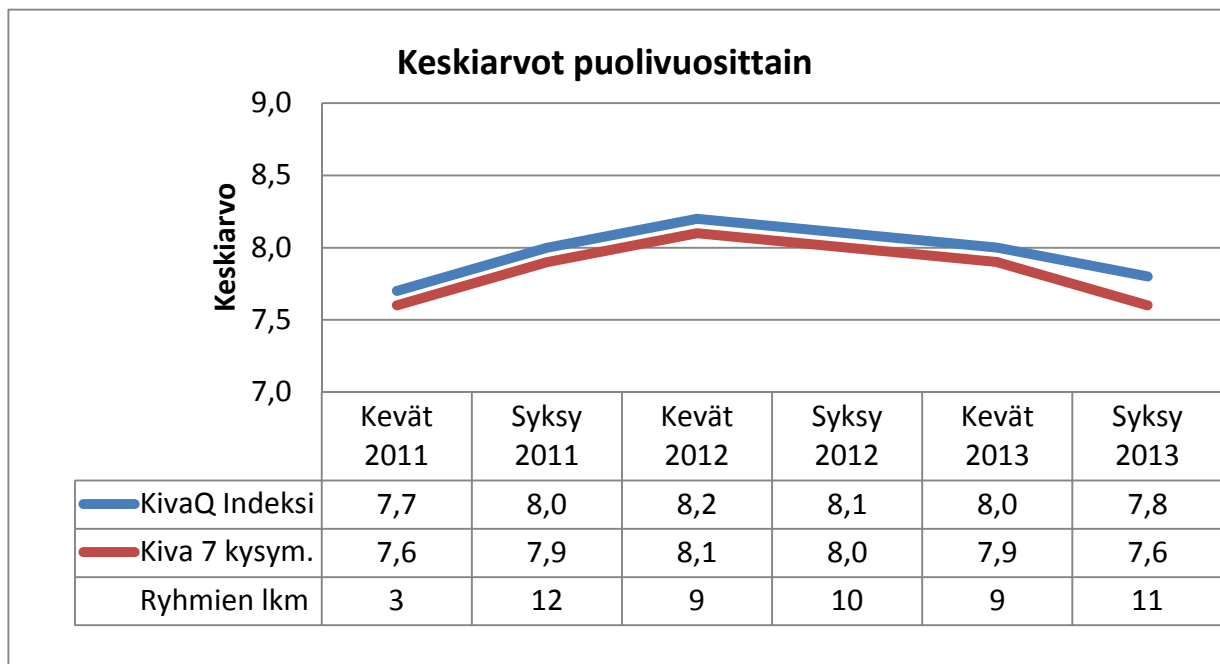


Kuva 4 Toimialakohtainen tulos KivaQ-indeksi baselinen kohdalla.

Erot tuloksissa ovat suhteellisen pieniä. Ryhmän Muut huonompi tulos johtuu siitä, että tässä sektorissa on useita ryhmiä, jotka voidaan luonnehtia kriisiryhmiksi. Vuodeosastojen tulos riippuu toimialan suurista uudelleenjärjestelyistä ja supistuksista. Muiden toimialojen ryhmien väliset erot toimialan sisällä ovat suuremmat kuin toimialojen väliset erot.

Raporttia kirjoitettaessa oli 9 ryhmän trendi ollut positiivinen (baseline-->seuranta 1--> seuranta 2) kysymyksessä 5 (Kuinka hyvin toimii mielestäsi lähin esimiehesi esimiehenä?). Trendi kysymyksessä 5 oli negatiivinen 4 ryhmässä. On olemassa vahva korrelaatio sen välillä, miten KivaQ-indeksi kehittyy ja miten esimiehen toiminta koetaan. Kaikki ryhmät, joiden trendi esimiehen suhteen oli positiivinen, ovat parantaneet KivaQ-indeksiään baseline-tasosta 2. seurantaan ja kaikki ryhmät, joiden trendi esimiehen suhteen oli negatiivinen, osoittavat heikompaa KivaQ-indeksiä 2. seurannassa kuin baseline-tasolla.

Taulukko 10 esittää baseline kyselytulokset kronologisessa järjestyksessä puolivuositain, jotta nähdään, onko jokin rakenteellinen syy organisaatiotasolla vaikuttanut tulokseen.



Taulukko 10 Ryhmien baseline kyselytulosten keskiarvo puolivuositain

Taulukosta 10 ilmenee, että ensimmäisen ja viimeisen puolivuotiskauden keskiarvot ovat alemmat. Ensimmäinen puolivuotiskausi johtuu siitä, että ryhmiä oli vain 3, ja yhden niistä Kiva-kyselyn tulos oli huomattavasti heikompi kuin kahden muun ryhmän. Viimeisen puolivuotiskauden tulosta vetää alas vuodeosastojen rakennemuutokset, mitkä alensivat kolmen ryhmän tulosta.



8.2.4 Kiva-kysely FEELIT-hankkeen lopussa

Kiva-kyselyä suunnitellaan syksyksi 2014, jolloin kaikki hankkeen ryhmät ovat läpikäyneet molemmat seurannat. Kysely suunnataan silloin kaupungin koko henkilökunnalle, ja silloin saadaan vertailu työntekijöiden ja hankkeeseen osallistuneiden yksiköiden ja osallistumattomien yksiköiden välillä.

8.3 Metal Age -suunnitteluseminaari ja seurantatilaisuudet

8.3.1 Oleellisia kohtia FEELIT-hankkeen toteutuksessa

Kaksipäiväisen Metal Age -suunnitteluseminaarin pitäminen Kasnäsissä oli luonnollista, koska Saariston Työterveysakatemia toimipaikka on Kasnäsissä. Suunnitteluvaiheessa arvioitiin, että 25 % ryhmistä haluaisi eri syistä pitää seminaarinsa Raaseporissa. Kasnäsissä pidetyt seminaaritalaisuudet yöpymisineen kahden hengen huoneissa, illallisineen ja sitä seurannut seurustelu rantasaunan seurustelutiloissa osoittautuivat niin suosituiksi, että 53 ryhmää 54:stä piti seminaarinsa Kasnäsissä. Tämä kohotti varmasti FEELIT-hankkeen hyvää mainetta työntekijöiden keskuudessa. Kasnäs on sopivalla etäisyydellä Raaseporista työpaikasta irrottautumiseen, mikä voi olla hyödyllistä kun halutaan ajatella uusilla tavoilla. Kasnäsissä ei iltaisin ole muita houkutuksia, joten ryhmät pysyvät yhdessä ja oppivat tuntemaan toisensa myös työn ulkopuolella, mikä vahvistaa työtoveritukea työssä.

FEELIT-seminaareja johtivat Saariston Työhyvinvointiakatemian kokeneet Metal Age fasilitaattorit. Ulkopuolinen fasilitaattori on hyväksi useimmissa tapauksissa (4) mm. siksi, että ryhmä käsittää ulkopuolisen fasilitaattorin objektiiviseksi ja fasilitaattori voi tietyissä tapauksissa auttaa asiantuntemuksellaan. Fasilitaattori ei osallistunut illalliseen eikä iltaseurusteluun. Näin pyrittiin siihen, että iltakeskustelu saattoi virrata vapaasti myös työhön liittymättömillä alueilla.

Osallistujien palautteen ja fasilitaattorien kokemusten pohjalta Kasnäsin kaksipäiväisen seminaarin ohjelmaa hiottiin hankkeen edistyessä. Muutokset olivat kuitenkin pieniä ja rakenne säilyi samana läpi koko hankkeen.

Ryhmille, jotka pääsivät tulemaan vasta myöhemmin ensimmäisenä päivänä, räätälöitiin malliohjelma alkaen esim. klo 15.00 (liite 8). Kyseessä oli yleensä koulut, päiväkodit ja keittiöt, ja näiden ryhmät pitivät useimmiten seminaarinsa perjantaista lauantaihin ja saivat sitten yhden vapaapäivän sopivana ajankohtana.

Niissä ryhmissä, joissa oli selvästi yli 20 osallistujaa, pidettiin parittaisten ryhmätöiden sijaan pöytäkohtaisia ryhmätöitä, 4–6 osallistujaa pöytää kohti. Tämä on parempi ratkaisu kuin jakaa ryhmä kahteen erilliseen seminaariin, koska se voisi johtaa siihen, että ryhmät päätyvät eri tuloksiin joista voi seurata konflikteja.



Useimmat ryhmät pidettiin joko ruotsiksi tai suomeksi, mutta osa kahdella kielellä, mikä oli haastavaa sekä fasilitaattorille että ryhmälle. Nämäkin ryhmät sujuivat mainiosti ja palaute oli hyvää myös näistä kaksikielisistä seminaareista.

Metal Age -periaatteen mukaan ryhmän johtaja osallistui aina. Joihinkin ryhmiin osallistui myös johtajan johtaja.

Kaikki seurannat pidettiin suunnitelman mukaisesti Raaseporissa, poikkeuksena yksi ryhmä, joka yhdisti yhden FEELIT-seurannan toiseen suunnittelukokoukseen ja vietti kaksi päivää Kasnäsissä, mistä ajasta puolet käytettiin FEELIT-seurantaan. Toisen fasilitaattorin kanssa pidetyn seurannan jälkeen tarkoituksena oli, että ryhmät jatkaisivat prosessia omin avuin koskien jäljellä olevia kehittämisalueita.

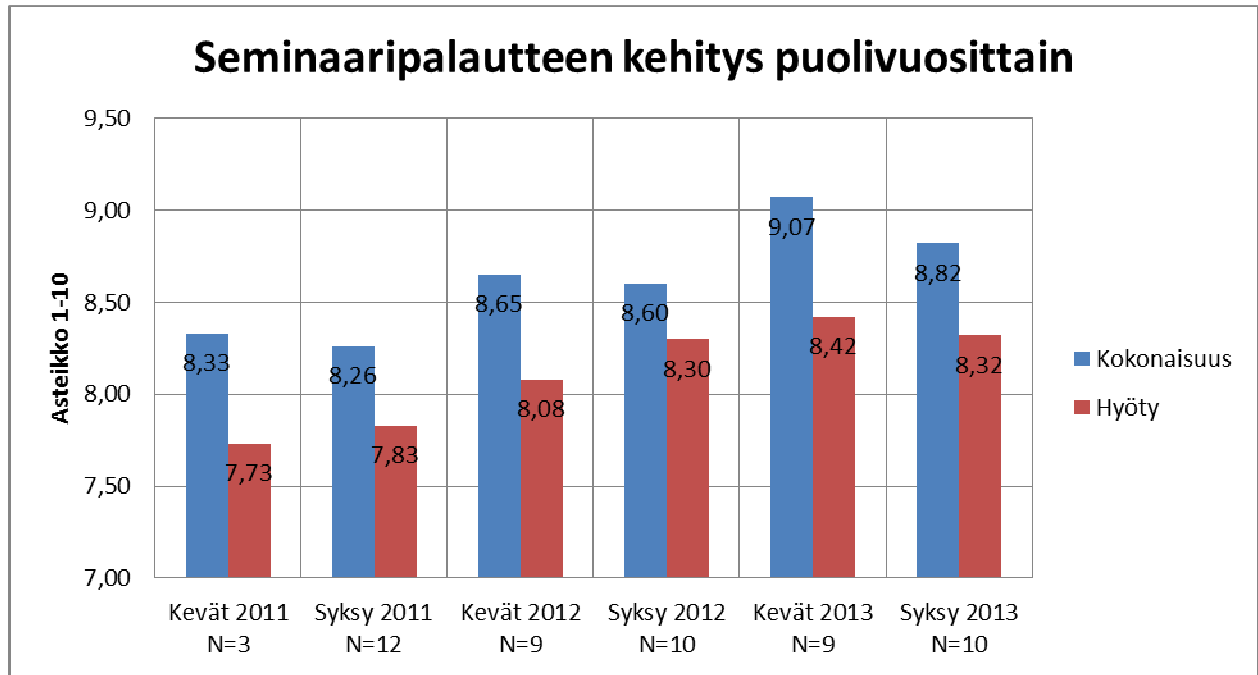
8.3.2 Palautetta seminaarista

Heti jokaisen FEELIT-seminaarin toisen päivän jälkeen osanottajat täyttivät lyhyen, anonymin, kirjallisen palautteen, jossa oli kaksi kysymystä siitä, mitä osanottajat pitivät seminaarista kokonaisuutena ja mitä hyötyä he arvioivat saaneensa seminaarista. Lisäksi heidän tuli vastata yhteen avoimeen kysymyksen (Liite 9). Kaikille osanottajille jaettiin yhteenveto palautteista. Palaute oli hyvä, sillä vain yhden ryhmän keskiarvo oli < 7. Taulukko 11

53 ryhmää	Keskiarvo (asteikko 1–10)	Intervalli (asteikko 1–10)
Seminaari kokonaisuutena	8,6	6,4–9,8
Hyötyä seminaarista	8,1	6,3–9,7

Taulukko 11 Keskiarvo FEELIT-ryhmien kirjallisesta, anonymistä palauteyhteenvedosta

Kuviossa 5 tarkastellaan seminaaripalautteiden kehitystä kronologisesti puolivuositain.



Figur 5 Seminarieresponsens utveckling halvårsvis.

FEELIT-hankkeen lopussa palautelomakkeeseen lisättiin yksi lisäkysymys: Voin suositella Metal Age -suunnittelua myös muille. Vastausvaihtoehdot: Kyllä/Ei. Kuusi (6) ryhmää, joissa oli 98 osanottajaa, vastasi kysymykseen. Kaikki vastasivat kysymykseen Kyllä.

Avoimeen kysymykseen vastattiin usein. Myönteistä palautetta saivat mm. seminaarin paikka, fasilitaattori ja erityisesti ohjelman rakenne. Myönteisesti suhtauduttiin myös siihen, että koko työtiimi suunnittelee yhdessä konkreettisia toimenpiteitä. Seurantoja pidettiin tärkeinä, kuten myös sitä, että toimenpiteillä oli vastuhenkilö ja aikataulu. Jotkut osanottajat olisivat halunneet enemmän vapaa-aikaa ja mahdollisuutta käyttää kylpylää. Joidenkin mielestä ohjelma olisi voitu käydä läpi nopeammin, kun taas jotkut olivat sitä mieltä, että keskusteluille olisi pitänyt järjestää vielä enemmän aikaa. Avoimia vastausesimerkkejä on liitteessä 9.

8.3.3 Kehittämisaalueet ja priorisointi

Parittaisissa ryhmätöissä, joissa määriteltiin kehittämisaalueet, ryhmillä oli yleensä 25–40 kehittämisaaluetta. Koko ryhmä vähensi alueet enintään 10 kehittämisaalueeseen. Ryhmillä oli keskimäärin 7 lopullista kehittämisaaluetta, vaihteluväli 5–10.



Vaikka kaikki ryhmät rupesivat määrittelemään kehittämisalueet tyhjältä pöydältä, monilla ryhmillä oli samantapaiset ja joskus jopa täysin samanlaiset kehittämisalueet. Jokainen luettelo on kuitenkin ainutlaatuinen kyseiselle ryhmälle.

Alla olevassa kuvassa on esimerkki melko tyypillisestä priorisointimatriisista, jossa on 6 kehittämisaluetta.

Metal Age®

Priorisointimatriisi

Kehittämiskohteet	A: Tärkeys (1-10)	B: Laajuus (1-10)	C: Vaikutusmah- dollisuus (1-10)	D: Tulos AxBxC (1-1000)
Informaatio ja kommunikaatio	9	10	10	900
Pätevyys	8	9	8	576
Yhteisyys	7	7	8	392
Työympäristö	8	8	6	384
Työn organisaatio	9	9	9	729
Asenteet	7	7	8	392

Kuvio 6 Yhden ryhmän priorisointimatriisi, jossa on myös monelle muulle ryhmälle tyypillisiä kehittämisalueita. Priorisoinnin järjestys on myös melko tyypillinen.

Tiedotus ja/tai informaatio on melkein jokaisen ryhmän luettelossa. Hyvin tavallisia kehittämisalueita ovat myös Pätevyys, Yhteisyys, Työympäristö ja Työn organisaatio. Jokaisella ryhmällä voi olla oma muotoilunsa, mutta sisältö on yleensä samantapainen sisältäen kuitenkin jokaiselle ryhmälle selvät erityispiirteet. Johtajuus kehittämisalueena on harvoin sinänsä luettelossa, mutta useimmat kehittämisalueet koskevat jollakin tavalla johtamista.



8.3.4. Konkreetitset toimenpiteet

Kuten kohdasta 8.3.3 näkyy, ryhmillä on usein samantapaiset kehittämisaalueet, mutta konkreetitset toimenpiteet ovat aina erityisiä ja kyseiselle ryhmälle räätälöityjä. Kuviossa 7 on muutama esimerkki toimenpiteistä.

Metal Age®

Konkreetitset toimenpide	Vastuuhenkilö	Aikataulu
Info- ja keskustelukokous joka kuudes maanantai klo 14–15.30 esim. "Peruskoulussa" – Esityslista, jossa yleiset asiat ovat ensimmäisenä – Ei pöytäkirjaa – Eva järjestää kahvit	Arne N.	Ensimmäinen kokous 2.5.2011
Suurkokouksia, kaikille, 2 krt/v. Mielellään eri aiheita = antakaa ehdotuksia Tinalle. 31.1.= 8.3 = ensimmäinen	Tina/Sanna	31.3.2014
Terveydenhoitajan kanssa keskustellaan info-järjestelmästä, jos oppilas lähetetään kotiin sairauden vuoksi, luokat 1–6	Terveyskeskuksen edustaja kutsutaan kokoukseen. Jonna	30.4.2012
Harkitkaa tarkkaan huumorin, ironian, sarkasmin jne. käyttöä. On sallittua sanoa, jos joku ylittää rajan	Kaikki	Heti
Mentoroinnin järjestelmällistämistä ja kehittämistä	Johtotiimi	31.5.2012
Henkilöstölle järjestetään yhteinen urheilutilaisuus per lukukausi. Yksi ryhmä järjestää vuorollaan tilaisuuden.	Ensin Valkovuokot	Huhtikuu 2013

Kuvio 7 Esimerkkejä ryhmien eri kehittämisaalueita koskevista konkreettisista toimenpiteistä

Ryhmillä on keskimäärin 10–11 konkreettista toimenpidettä FEELIT-seminaarissa käsiteltävää ja korkeimmaksi priorisoitua kehittämisaaluetta varten. Toiselle sijalle ja ensimmäisessä seurannassa käsiteltävää kehittämisaaluetta varten ryhmillä on keskimäärin 7–8 toimenpidettä. Kolmannelle kehittämisaaluellet on noin 6–7 toimenpidettä.

Helmikuussa 2014 on ruvettu tekemään Pro gradu -tutkimusta FEELIT-hankkeen materiaalista. Tutkimus on kvalitatiivinen tutkielma organisatorisen tuen merkityksestä työhyvinvoinnille. Tutkimuksen laatii Hankenin Institution för Företagsledning och Organisation.



8.4 Sairauspoissaolot ja eläköitymiset

Alla olevassa taulukossa on tilastotietoa kahdelta FEELIT-hanketta edeltävältä vuodelta (2009–2010) sekä hankkeen aikaisilta vuosilta (2011–2013)

	2009	2010	2011	2012	2013
Sairauspoissaolopäivät/työntekijä	11,8	11,5	13,7	12,4	13
Sairauspoissaolopäivät prosentteina (%) työpäivistä	5,48	5,34	6,35	5,74	6,02
Työkyvyttömyyseläke	9	8	4	1	4
Osatyökyvyttömyyseläke	2	4	3	0	8
Kuntoutustuki	0	4	1	3	5
Vanhuseläke	28	41	33	31	32
Osa-aikaeläke	6	9	7	10	7

Taulukko 12 Sairauspoissaolot ja eläkkeet 2009–2013

Hankkeen aikana sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, mutta työkyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet. Tilastoa voidaan analysoida tarkemmin sen jälkeen, kun viitekunnilta on saatu vastaavat luvut. Kevalta saadaan eläkkeistä tarkempaa tilastoa vasta myöhemmin.

8.3 Taloudellinen arviointi

Potentialen-ohjelmalla ja Työterveyslaitoksen kanssa tehtävä taloudellinen arviointi tehdään myöhemmin, kun on saatu kaikki tarvittavat luvut.



9. Hanke mediassa

FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013 jatkuu

Stadens anställda ska börja må bättre – Västra Nyland 17.2.2011

Raseborg satsar på personalen – Yle Västnyland 17.2.2011
<http://svenska.yle.fi/artikel/2011/02/17/raseborg-satsar-pa-personalen>

Potkua Raaseporin työyhteisöjen arkeen – Etelä-Uusimaa 20.2.2011

Older Workers & Work Ability Conference Melbourne 12–13.12.2011. The FEELIT-project 2011–2013 Systematic use of the Metal Age method and Kiva-questionnaire in a municipality in Finland to develop wellbeing at work, productivity and profitability

Trivsel på jobbet en god affär – Åbo Underrättelser 13.1 2012

FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013 jatkuu. Janet Zweigbergin haastattelu – Raaseporin kaupungin intraverkko 25.10.2012

Arbetstrivsel för några tior – Åbo Underrättelser 8.3.2013

Unelmien opettajanhuone – TELMA 2/2013

Work Goes Happy -messut Helsingissä 25.4.2013. Hankkeen esittely

Kiva-kyselyssä hyvät arvosanat viihtymisestä – Raaseporin kaupungin intraverkko 23.8.2013

Työterveyspäivät 22.10.2013. Hankkeen esittely

Vastausprosentit FEELIT-hankkeen Kiva-kyselyssä – Raaseporin kaupungin intraverkko 30.10.2013



10. Hankkeen jatkuminen

10.1 Yleistä

Koska työmenetelmään sisältyy kaksi seurantakokousta noin kuuden kuukauden välein, tullaan v. 2014 pitämään vielä useita hankkeeseen liittyviä seurantakokouksia.

Jo ennen hankkeen viimeistä vuotta oli selvää, että kaikki asiasta kiinnostuneet ryhmät eivät mahdu mukaan määräaikaan mennessä eivätkä annettujen talousarviokehysten puitteissa. Kun hanke päättyi joulukuussa 2013, varauslistalla oli mukana kymmenkunta asiasta kiinnostunutta ryhmää. Ennen kaupungin vuoden 2014 talousarvion käsittelyä päätettiin, että FEELIT-konsepti jatkuu viidellä ryhmällä vuodessa, koska asiasta ollaan kiinnostuneita.

FEELIT-hankkeen aikana on todettu, että kriisiryhmiksi luokitelluille ryhmille tarvitaan myös muita toimenpiteitä kuin työhyvinvoinnin kehittäminen Metal Age -menetelmällä. Tämän vuoksi joidenkin ryhmien kehitystä on tuettu erilaisin ylimääräisin tavoin. Uutena menetelmänä on lähijohtamisen kehittämistä koskeva uusi rakenne, jota kuvataan kohdassa 10.1.

10.2 Lähijohtamisen osallistuva kehittäminen

Metal Age -suunnittelun peruseriaatteena on, että koko työtiimille on tarjottava mahdollisuus osallistua ja että tiimin esimiehen tulee osallistua. Vain yhdessä suunnitteleamalla päästään parhaimpiin tuloksiin. Tämä suunnittelurakenne johtaa kuitenkin todennäköisesti siihen, että työntekijät ovat usein varovaisia ja hienotunteisia, kun on kyse johtamisen määrittämisestä kehittämisalueena ja kun esimies on läsnä. FEELIT-hankkeen loppuvaiheessa ryhmille kehitettiinkin tämän vuoksi johtamisen kehittämiseksi uusi rakenne.

Tämä kehittämisrakenne on rakennettu siten, että työntekijät määrittelevät pareittain johtamisen ja itsensä johtamisen kehittämisalueet. Esimies määrittelee erikseen johtamisen kehittämistä koskevat ehdotukset fasilitaattorin kanssa. Ryhmätyön jälkeen esimies on vapaa sinä aikana, kun työntekijät laativat fasilitaattorin kanssa yhteenvedon työntekijöiden ehdotuksista johtamisen kehittämisalueiksi. Tämän jälkeen koko ryhmä jatkaa yhdessä fasilitaattorin kanssa sekä vahvistaa konkreettiset toimet johtamisen kehittämiseksi. Tällainen kehittämisrakenne vaatii esimiehiltä sekä rohkeutta että tervettä itsetuntoa ja halua kehittyä johtajana. Prosessista saadut ensimmäiset kokemukset ovat myönteisiä.



11. Keskustelua

Kiva-kysely antaa yleensä hyvin korkean vastausprosentin, mikä helpottaa huomattavasti mahdollisuuksia tehdä tuloksesta johtopäätöksiä. Joskus voi huomata, että Kiva-kysely ja Metal Age -suunnittelu saavat henkilöstön niin osallistumaan, että kyselyn jo korkea vastausprosentti voi nousta vielä myöhemmissä kyselyissä. Kuten kohdassa 8.2.1 huomautetaan alhainen vastausprosentti voi olla merkki kriisityöpaikasta ja siitä, että henkilöstöstä on tullut apaattinen eikä se enää usko työhyvinvoinnin myönteisen kehityksen mahdollisuuksiin. Tällöin on otettava käyttöön muut menetelmät.

Seurannassa saatu vertailukohtaa huonompi kyselytulos voi todennäköisesti johtua siitä, että henkilöstön odotukset ovat olleet hyvin korkeat mutta että ne ovat myös osittain olleet epärealistisia. Jos muutokset eivät suunnitteluseminaarin jälkeen vastaa korkeita odotuksia, tulos näkyy seurantakyselyssä.

Kyselyn tulos osoittaa, että ryhmän työhyvinvoinnin kehitys korreloi selvästi ryhmän käsitystä siitä, kuinka esimies toimii esimiehenä. Lähijohtamisen suuri merkitys vahvistuu siis myös tässä hankkeessa.

Koko materiaalin osalta Kiva-kyselyssä ei hankkeen aikana tapahtunut muutoksia ryhmien keskiarvossa verrattaessa hankkeen alkua toiseen seurantaan. On verrattava viitekuntien tuloksiin, jotta voidaan ratkaista, onko muuttumaton Kiva-kyselyn tulos liitoskunnille hyvä tulos vai ei näinä taloudellisesti haasteellisina aikoina. Syksyksi 2014 suunniteltu Kiva-kysely osoittaa myös hankkeen tehokkuuden. Tuloksesta puolivuositain tehty kronologinen analyysi osoittaa, että rakenteelliset muutokset voivat varjostaa Metal Age -suunnittelun myönteistä tehoa. Vaikka niissä ryhmissä, joissa oli suuria rakenteellisia muutoksia, oli huonompi tulos Kiva-kyselyssä, ryhmiltä kahden päivän seminaarin jälkeen saatu palaute oli oikein hyvä.

KivaQ-indeksin ja kaikkien 7 kysymyksen keskiarvon välinen ero on useimmissa ryhmissä pieni, mutta tästä huolimatta on syytä harkita, mitä käyttää. Pienemmissä hankkeissa on varmaankin hyvä käyttää molempia menetelmiä rinnakkain. On myös erittäin olennaista analysoida jokainen kysymys erikseen yhdessä tavoiteryhmän kanssa. Kiva-kysely on hyvin lyhyt, mutta se on kattava ja se antaa mahdollisuuden ja materiaalia perinpohjaiseen analyysiin ja syvempään keskusteluun.

FEELIT-hankkeessa käytettiin sellaista menetelmää (5), johon kaikki osallistuvat, mikä on keskeistä me-hengen ja osallisuuden tunteen luomiseksi – hankkeesta tulee "meidän hanke" eikä "heidän hanke". Työtapaan sisältyy myös parittaisia ryhmätöitä, joiden vuoksi ei voi olla täysin passiivinen. On myös helpompi viedä eteenpäin arkaluonteisempia asioita parikeskustelun tuloksena kuin omana henkilökohtaisena mielipiteenä.



Esimies on aina avainasemassa, mutta työpaikan kehittäminen on myös suuresti riippuvainen jokaisen työntekijän osallisuudesta. Sitaatti erään ryhmän keskustelusta, kun esimies on saanut parempaa palautetta, vaikka hän ei ole muuttanut johtamistaan: "Kaikille on käynyt selväksi, että jokaisen on osallistuttava, koska esimies ei voi yksin hoitaa kaikkea".

FEELIT-hankkeen aikana fasilitaattorit ovat huomanneet monissa ryhmissä, että organisaation rakenteelliset muutokset (esim. henkilöstön vähennys, sijaisten käytön kieltäminen ja yksikön lakkauttaminen) voivat vaikuttaa hyvin voimakkaasti ja että ne voivat selvästi varjostaa Metal Age -suunnittelun aikana sovittujen toimenpiteiden tehoa. On kuitenkin todennäköistä, että työtiimillä, joka on oppinut ratkaisukeskeisen työskentelytavan ja joka keskittyy yhteistyössä sovittuihin toimiin, on vastaisuudessa hyötyä tästä menettelytavasta. Jos ryhmä on omaksunut uuden ratkaisukeskeisen tavan kehittää työtään, tämä voi pitkällä aikavälillä olla arvokkaampaa kuin FEELIT-hankkeen aikana saavutettu tulos.

Mitään järjestelmällistä seuranta ei ole, jolla analysoidaan, kuinka ryhmät ovat onnistuneet jatkamaan omin päin ulkopuolisen fasilitaattorin kanssa järjestettävän toisen seurannan jälkeen. Yleisenä käsityksenä on kuitenkin, että seuranta ilman fasilitaattoria on harvoin tehokasta. Tämän vuoksi Metal Age -ohjelmaa tullaan uusien ryhmien kanssa muuttamaan siten, että fasilitaattorin kanssa pyritään järjestämään kolmas seurantatilaisuus, jossa käsitellään kaikki jäljelle jääneet kehittämisalueet. Tällöin saadaan prosessi, jossa on selvä loppu ja joka kestää 1–1½ vuotta.

Ryhmien sopimat konkreettiset toimenpiteet ovat lukumäärältään suurimmat korkeimmaksi priorisoidun kehittämisalueen osalta, alemmat seuraavan osalta ja vielä tätäkin alemmat kolmannen osalta. Tämä osoittaa, että priorisointitapa toimii sekä teoriassa että käytännössä, ts. korkeimmaksi priorisoitu saa aikaan eniten konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Osanottajilta saatu palaute on ollut hyvä alusta lähtien. Suuntaus osoittaa, että tulos on vielä parempi hankkeen loppupuolella. Tämä voi osaksi johtua siitä, että ohjelmaa on hiottu jonkin verran hankkeen aikana, priorisointitapaa on hiukan nopeutettu ja että fasilitaattorit ovat luultavasti myös saaneet enemmän kokemusta.

FEELIT-hanke on saanut oikein hyvän maineen kaupungissa. Myös kaupungin johtoryhmä on osallistunut hankkeeseen. Oli yllättävää, että myös kaupunginhallitus päätti pitää virallisen FEELIT-ohjelman ulkopuolella oman kaksipäiväisen seminaarin Kasnäsissä hiukan modifioiduin kyselyin ja ohjelmin. Ei ole tavallista, että johtavat poliitikot tekevät tällä tavalla ennakkoluulottomasti yhteistyötä puoluepoliittisten rajalinjojen ulkopuolella kaupungin/kunnan parhaaksi. Kaupunginhallituksen seminaariin osallistuivat myös kaupunginjohtaja ja kaupunginsihteeri.

On erittäin positiivista, että kaupunki on päättänyt jatkaa FEELIT-ohjelmaa normaalina toimintana, vaikka Työsuojelurahastolta saatu ulkoinen rahoitus on päätynyt. Hankkeesta saatu arvosana lienee hyvä, koska kaikki kaupungin organisaation osapuolet suhtautuvat myönteisesti tällaiseen toimintaan myös vastaisuudessa.



Jos työnantaja panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin, pitäisi sitä teoriassa pitää myönteisenä asiana. Tämän vuoksi on ollut yllättävää, että Raaseporin kaupungin panostus FEELIT-hankkeeseen on myös herättänyt joitakin negatiivisia reaktioita sekä sisäisesti kaupungissa että ulkoisesti internetissä anonyymeissä keskustelufoorumeissa. Kommentit ovat kuitenkin luonteeltaan olleet hyvin yksinkertaistettuja ja niiden lähtökohtana on ollut, että on ollut kyse vain rahojen tuhlaamisesta "hotelleihin ja hienoihin päivällisiin". Hankkeesta aiheutuvia kustannuksia on joissakin tapauksissa käytetty argumentteina, kun on keskusteltu kaupungin tarpeesta säästää rahaa ja tehostaa toimintaansa.

Noin 15 % ryhmistä tarvitsi lisäävustusta työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kyseisillä ryhmillä oli erityinen tarve kehittää johtamista. Tätä varten kehitettiin uusi rakenne, lähijohtamisen osallistuva kehittäminen, jolla on paljon yhteistä Metal Age -ohjelmalla mutta joka keskittyy vain johtamiseen ja itsensä ohjaamiseen.

Vaikka haastava taloudellinen tilanne edelleen jatkuu Suomessa raporttia kirjoitettaessa (helmikuu 2014), monet kunnat/kaupungit ovat osoittaneet olevansa kiinnostuneita FEELIT-hankkeesta. Todennäköisesti sekä päättävät viranhaltijat että luottamusmiehet ovat tutustuneet tutkimustulokseen ja huomanneet, että henkilöstön työhyvinvointiin kannattaa panostaa.

KivaQ-indeksi vaikuttaa yksinkertaiselta ja edulliselta tavalla mitata ja seurata työpaikan työhyvinvointia. Aika näyttää, kuinka laajalle KivaQ-indeksin käyttö laajenee Suomessa.



12. Suositukset

- Työnantajan pitää luoda työntekijöille ja koko työtiimille mahdollisuus kehittää yhdessä työpaikan työhyvinvointia sekä saada tällä tavalla aikaan parempi kokonaistuottavuus ja kannattavuus.
- Kaikkien työntekijöiden pitää osallistua työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseen.
- On tärkeätä, että työnantaja luo kaikille eri työpaikoille ja ryhmille mahdollisuuden osallistua työajoista ja työn luonteesta huolimatta. Tasa-arvoinen kohtelu ja työnantajan joustavuus luovat myönteisen suhtautumisen itse asiaan.
- Käyttäkää lyhyitä kyselyitä, jotka antavat korkean vastausprosentin. Kyselyt pitää aina esitellä tavoiteryhmälle ja tuloksen pitää tarvittaessa johtaa toimiin. Jos käytetään KivaQ-kyselyä, suositellaan ensisijaisesti käytettävän KivaQ-indeksiä työhyvinvoinnin seuraamisessa, mutta kaikki kysymykset on myös analysoitava erikseen.
- Käyttäkää työhyvinvoinnin kehittämisessä nopeita, ratkaisukeskeisiä menetelmiä, jotka kiinnostavat työtiimin esimiestä ja kaikkia työntekijöitä.
- Suuremmassa organisaatiossa on hyvä, jos ryhmät osallistuvat vapaaehtoisesti hankkeeseen. Tällöin on todennäköistä, että hankkeeseen osallistuu enemmän myönteisiä ryhmiä ja että hanke saa heti alussa organisaatiossa hyvän maineen.
- Informoikaa aktiivisesti prosessista sisäisesti ja mahdollisesti paikallisessa mediassa.
- Jos työhyvinvointia mittaavan kyselyn tulos huononee, vaikka työtiimi on työskennellyt työhyvinvoinnin kehittämisen puolesta, tätä ei automaattisesti pidä pitää epäonnistumisena, koska rakenteelliset muutokset voivat kokonaan varjostaa muita muutoksia.



Referenssit

1. Rissa K. Arbetshälsa ger resultat. Työturvallisuuskeskus. 2007
2. Ahonen G., Näsman O. DRUVAN – Den personalekonomiska nyttan av mångdimensionell företagshälsovårds- och personalutvecklingsverksamhet. Forskningsrapporter. Hanken, Svenska Handelshögskolan. 2008.
3. Nylund M. Pro gradu. Arbetsklimat, arbetstillfredsställelse eller stress? – en validering av Kiva-enkäten med data från FEELIT-projektet. Hanken, Svenska Handelshögskolan. Institutionen för Företagsledning och Organisation. 2013
4. Gustafsson E. Pro gradu. Utvecklande av välbefinnandet i arbetet: en deltagande intervention. Beteendevetenskapliga institutionen. Helsingfors Universitet. 2012
5. Näsman O. Metal Age ja Kiva-kysely. Mediona/Saariston Työhyvinvointiakatemia. 2011
6. Verkkokysely KivaQ www.kivaq.fi



Liitteet

1. Kiva-kysely
2. Tietoa Kiva-kyselystä ryhmien esimiehille
3. Suunnittelussa käytettävät PowerPoint-kuvat
4. Malliohjelma
5. Pro gradujen ja tohtorinväitöskirjojen otsikot
6. Kaikkien ryhmien tulos base linessa
7. Kaikkien ryhmien tulokset sekä seurannat ja kehittämissuunnat
8. Räättälöity malliohjelma alkaen klo 15.00
9. Avoimia vastausesimerkkejä
10. FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013 – Raaseporin kaupungin intraverkko 17.2.2011
11. Stadens anställda ska börja må bättre – Västra Nyland 17.2.2011
12. Raseborg satsar på personalen – Yle Västnyland 17.2.2011
<http://svenska.yle.fi/artikel/2011/02/17/raseborg-satsar-pa-personalen>
13. Potkua Raaseporin työyhteisöjen arkeen – Etelä-Uusimaa 20.2.2011
14. Trivsel på jobbet en god affär – Åbo Underrättelser 13.1 2012
15. FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013 jatkuu. Janet Zweigbergin haastattelu – Raaseporin kaupungin intraverkko 25.10.2012
16. Arbetstrivsel för några tiar – Åbo Underrättelser 8.3.2013
17. Unelmien opettajanhuone - TELMA 2/2013
18. Kiva-kyselyssä hyvät arvosanat viihtymisestä – Raaseporin kaupungin intraverkko 23.8.2013
19. Vastausprosentit FEELIT-hankkeen Kiva-kyselyissä – Raaseporin kaupungin intraverkko 30.10.2013



Liite 2. Tietoa Kiva-kyselystä ryhmien esimiehille

Information om Kiva-enkäten

Kiva-enkäten är en kort enkät med endast 7 standardfrågor som besvaras med en siffra på skalan 1-10. Det tar endast ett par minuter att svara på enkäten. Enkäten ifylls anonymt och resultaten presenteras så att enskilda svar inte kan spåras. Det är viktigt att alla svarar så att resultatet är representativt för arbetsplatsen. Alla, som inbjuds till FEELIT-seminariet, skall svara på enkäten alltså även den, som eventuellt är förhindrad att delta i själva seminariet. Svaren kan analyseras endast av FEELIT-seminariets ledare och resultatet presenteras som inledning på FEELIT-seminariet.

Då man svarar elektroniskt klickar man på länken, som skickas till respondenterna per e-post. Då enkäten öppnats kan man byta språk upp till höger. För att programmet skall godkänna enkäten bör man svara på alla frågor annars meddelar enkäten "data is missing". Efter att man svarat på alla frågor klickar man på Ok längst nere på enkäten. Då tackar programmet för svaret och man vet att svaret registrerats. Om enkäten inte öppnar sig då man klickar på länken kan det bero på att brandmuren är hög. Då bör ICT-ansvariga kontaktas för att godkänna adressen för Kiva-enkäten.

Om alla inte har e-post kan man svara på en pappersblankett. **OBS: Fyll i ARBETSENHETEN INNAN DU KOPIERAR FORMULÄRET!!** Även vid användning av pappersblanketter bör påpekas att man bör svara på alla frågor för att svaret skall kunna sparas i dataprogrammet. Blanketten delas ut till respondenterna tillsammans med ett färdigt adresserat kuvert till: Mediona OyAb, Ove Näsman, Doktorsvägen 1, Bst 1, 25900 Dalsbruk. Varje respondent sätter själv den ifyllda enkätblanketten i kuvertet och sluter det för att garantera anonymiteten.

Tietoa Kiva-kyselystä

Kiva-kysely on hyvin lyhyt sisältäen ainoastaan 7 vakiokysymystä joihin vastataan asteikolla 1-10. Vastaaminen vie ainoastaan pari minuuttia. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Tuloksia esitetään ryhmätasolla niin, että yksittäisiä vastauksia ei pystytä tunnistamaan. On tärkeää että jokainen vastaa kyselyyn. Myös henkilö, joka on saanut kutsun FEELIT-seminaarin mutta jostakin syystä ei voi osallistua itse seminaariin, tulee vastata Kiva-kyselyyn. Näin kysely edustaa hyvin tilannetta työpaikalla. Ainoastaan FEELIT-seminaarien vetäjät voivat analysoida tuloksia. Tulokset esitetään FEELIT-seminaarin alussa.

Kyselyn linkki lähetetään s-postin välityksellä vastaajille. Kysely avataan klikkaamalla linkkiä. Kieli vaihdetaan ylhäällä oikealla. Jotta ohjelma hyväksyisi vastauksen pitää vastata jokaiseen kysymykseen muuten ohjelma ilmoittaa "data is missing". Vastaamisen jälkeen klikataan kyselyn lopussa olevaa OK-painiketta. Silloin ohjelma kiittää ja vastaaja tietää että vastaus on rekisteröity. Mikäli linkki ei aukea voi syynä olla korkea palomuri. Silloin pitää olla yhteydessä ICT-vastaaviin ja pyytää että hyväksyvät Kiva-kyselyn osoitteen.

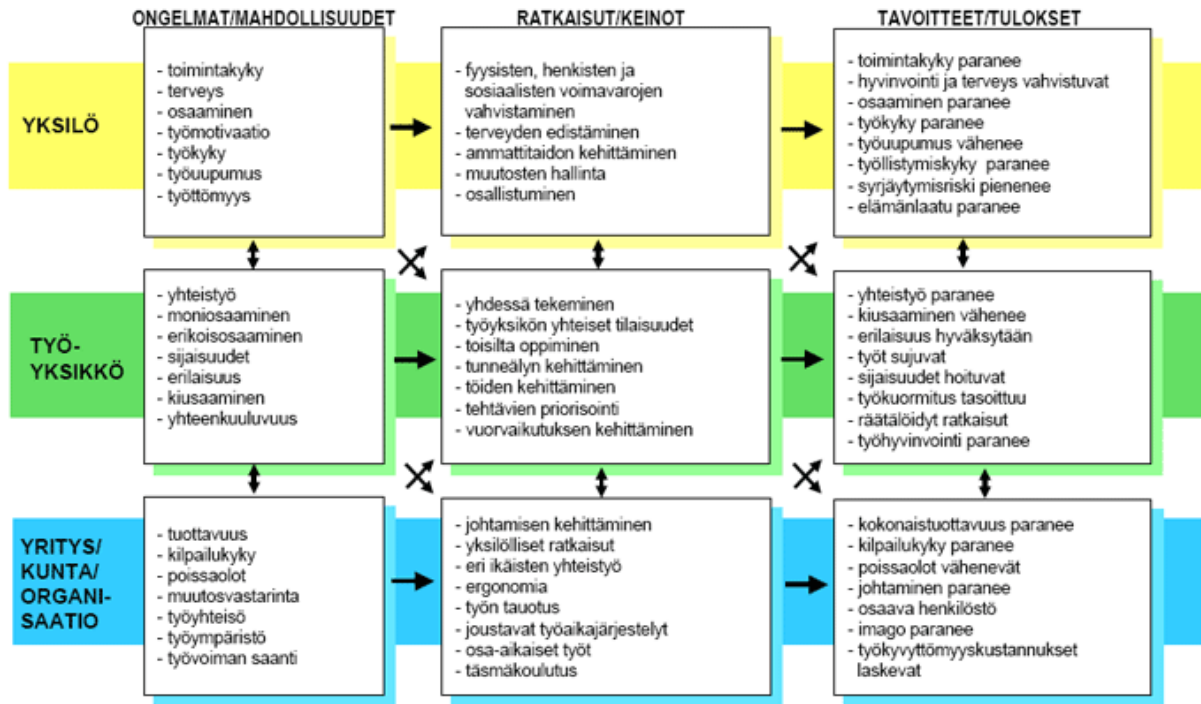
Henkilöt, joilla ei ole s-postiosoitetta, voivat vastata paperilomakkeelle. **HUOM: KIRJOITA TYÖYKSIKÖN NIMI LOMAKKEESEEN ENNEN MONISTAMISTA!!** Myös paperilomakkeita käytettäessä on tärkeää huomioida että täytyy vastata jokaiseen kysymykseen jotta vastaus voidaan tallentaa atk-ohjelmaan. Lomakkeet jaetaan vastaajille yhdessä kirjekuoren kanssa johon on valmiiksi kirjoitettu osoite: Mediona OyAb, Ove Näsman, Tohtoritie 1, As. 1, 25900 Taalintehdas. Jokainen vastaaja laittaa itse vastauksensa kirjekuoreen ja sulkee kuoren. Tällä tavalla nimettömyys säilyy.

Liite 3. Suunnittelussa käytettävät PowerPoint-kuvat

Metal Age

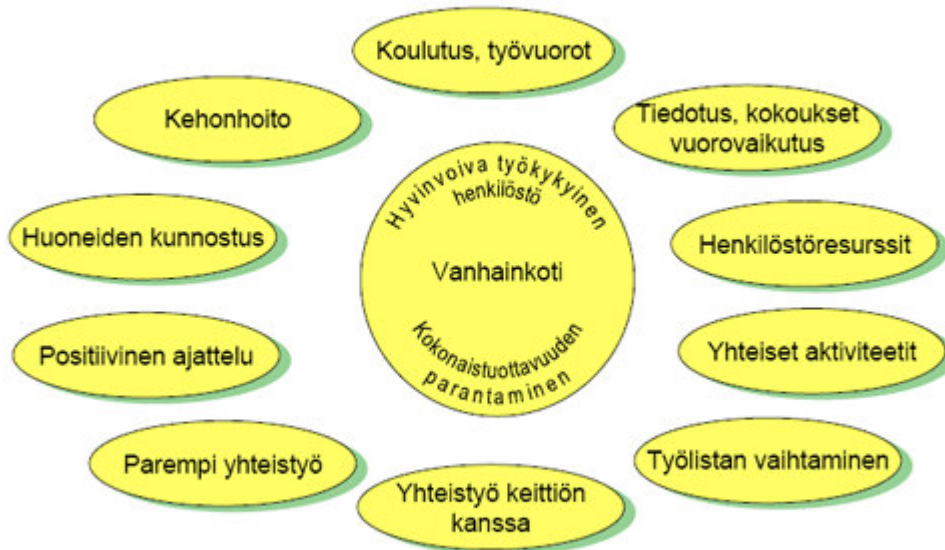
ORIENTAATIOMATRIISI

1.



Metal Age

Kehittämiskohteiden ideointi
(Tavoitteet - Kehittämiskohteet)





Metal Age®

3

Priorisointimatriisi

Kehittämiskohteet	A: Tärkeys (1-10)	B: Laajuus (1-10)	C: Vaikutusmah- dollisuus (1-10)	D: Tulos AxBxC (1-1000)

Metal Age®

4

Toimenpide	Vastuuhenkilö	Aikataulu



Liite 4. Malliohjelma



Skärgårdens Arbetshälsoakademi
Kasnäsvägen 1294
25930 Kasnäs

Raseborgs stads FEELIT-seminarium i Kasnäs,
Modellprogram 2012, Start 10.00

Dag 1

- Kl 10.00 Ankomst till Kasnäs
Konferensutrymmet i Badhusets övre våning
Kaffe/te, macka
- 10.20 Seminariet öppnas.
- 10.30 Kiva-enkäten. Resultat och diskussion
- 11.15 Må bra på jobbet. Föreläsning och diskussion. Exempel.
- 12.00 Introduktion till Metal Age
- 12.30 Lunch
- 13.15 Definiering av utvecklingsområden för att må bra på jobbet.
Grupparbete parvis
- 14.00 Sammandrag av grupparbetet
- 15.00 Kaffe/te, fruktfat, inkvartering
- 15.45 Prioritering av utvecklingsområdena
- 16.30 Paus. Snack.
- 16.45 Prioritering av utvecklingsområdena. Forts.
- 17.30 Vattengymnastik, simning, bastu. Alternativt gym eller promenad/stavgång
- 19.30 Middag

Dag 2

- Kl 07.30 Morgonbastu, simning, frukost, utcheckning
- 09.15 Planering av konkreta åtgärder för högst prioriterade utvecklingsområdet. Grupparbete parvis.
- 10.15 Kaffe/te, kex
- 10.30 Sammandrag av grupparbetet
- 11.15 Promenad
- 12.00 Lunch
- 12.45 Sammandrag av grupparbetet. Forts
- 14.15 Kaffe/te. Fukt
- 14.30 Diskussion och beslut om uppföljning samt målsättning för Kiva-enkäten
- 15.00 Seminariet avslutas



Liite 5. Pro gradujen ja tohtorinväitöskirjojen otsikot

Lönar sig ett bra arbetsklimat?

En studie av FEELIT-projektet i Raseborgs kommun

Forskningsprojekt (obs. detta är en förkortad beskrivning av de identifierade projekten)

Vi har från Hankens sida identifierat sju möjliga delprojekt.

1. Vad vet vi om arbetsklimat? Tidigare forskning och KIVA-enkäten

Jämförelse av Kiva-enkäten och dess resultat med tidigare forskning.

Kommentar: Gjort av Minna Nylund. Gradu 2013.

2. Vad lönar sig för personalen?

Vilka belöningar säger litteraturen att är viktiga för att skapa balans mellan personalens insatser och den ersättning de får för dessa? Effort-Reward modellen av Siegrist.

Empiri: Vad säger Metal Age gruppernas svar är viktigt? Hurdana utvecklingsområden har de grupper som från början fått ett högt vs lågt medeltal på KIVA-enkäten tagit upp?

3. Vad lönar sig för organisationen?

4. Vilken betydelse har organisatoriskt stöd för trivseln på arbetsplatsen? (Pro Gradu arbetet påbörjats i februari 2014 av Lotta Willför)

5. Arbetsrelaterad stress

6. Etnografisk studie

7. Arbetshälsa, arbetsklimat och stress.

En longitudinell studie med hjälp av data från Raseborgs personalregister, sjukfrånvarodata och KIVA-enkäten. Genomförs åren 2015-2017.

Karl-Erik Sveiby, Professor emeritus

Tillägg av Ove Näsman, Rektor för Skärgårdens Arbetshälsokademi

8. Vad karaktäriserar de grupper, som haft en positiv utveckling och vad grupper, som haft negativ utveckling

9. Hur påverkar strukturella förändringar FEELIT resultatet. (Vikarieförbud, personalminskning osv)

10. Ekonomisk evaluering av FEELIT-projektet med Potentialen-modellen



Liite 6. Kaikien ryhmien tulos base linessa

Arbetsgrupp	Baseline KivaQ index	Baseline alla 7 frågor	Baseline Fråga 1 (Trevligt)
1	7,9	7,8	7,9
2	8,0	7,9	7,9
3	7,1	7,1	6,3
4	8,5	8,4	9,0
5	7,3	7,4	6,6
6	8,0	7,9	8,1
7	7,5	7,7	6,9
8	8,5	8,2	8,3
9	8,2	8,1	7,9
10	7,3	7,5	7,2
11	8,0	8,1	7,8
12	8,8	8,5	8,2
13	7,6	7,4	7,0
14	8,5	8,6	8,2
15	7,9	7,6	7,6
16	8,1	8,2	7,9
17	7,6	7,5	7,3
18	8,3	8,1	7,6
19	7,7	7,8	7,4
20	8,4	8,4	8,9
21	8,6	8,4	8,4
22	7,7	7,6	7,7
23	8,7	8,6	8,9
24	8,6	8,4	8,7
25	8,1	7,9	8,0
26	7,8	8,1	7,7
27	8,2	8,0	8,1
28	8,4	8,2	8,1
29	8,5	8,4	8,3
30	8,1	8,1	8,4
31	8,6	8,5	8,7
32	8,2	8,1	7,5
33	6,8	6,9	6,8
34	7,9	7,7	7,7
35	7,9	7,8	7,2
36	7,7	7,6	8,3
37	7,9	7,7	8,3
38	8,3	7,8	7,4
39	7,8	7,9	8,1
40	8,5	8,2	8,3
41	8,0	8,0	8,5
42	7,5	7,8	7,2
43	8,0	8,1	7,7
44	8,0	7,7	7,9
45	7,6	7,6	7,4
46	7,3	7,2	6,8
47	8,6	8,6	8,3
48	8,7	8,3	8,9
49	7,5	7,3	6,4
50	7,8	7,8	8,0
51	6,9	6,4	4,6
52	6,7	6,5	6,2
53	7,7	7,6	6,8
54	8,6	8,3	8,5
Medelvärde	8,0	7,9	7,7



Liite 7. Kaikkien ryhmien tulokset sekä seurannat ja kehittämissuunnat

Arbetsgrupp	Baseline KivaQ index	Uppföljning 1 KivaQ index	Uppföljning 2 KivaQ index	Trend
1	7,9	8,1	8,2	
2	8,0	7,8	7,8	
3	7,1	7,0	7,3	
4	8,5	8,3	7,8	
5	7,3	7,1	6,5	
6	8,0	7,7	8,0	
7	7,5	7,9	8,1	
8	8,5	8,2	9,0	
9	8,2	8,3	8,4	
10	7,3	7,6	7,2	
11	8,0	8,5	8,3	
12	8,8	8,9	8,9	
13	7,6	7,8	7,7	
14	8,5	8,2	8,7	
15	7,9	7,3	7,8	
16	8,1	7,5		
17	7,6	7,3	7,5	
18	8,3	7,9	8,2	
19	7,7	7,9	7,9	
20	8,4	8,7	8,9	
21	8,6	8,1	8,1	
22	7,7	8,2	8,2	
23	8,7	8,6	8,9	
24	8,6	8,0	7,8	
25	8,1	8,3	8,0	
26	7,8	7,6	7,5	
27	8,2	7,7	8,4	
28	8,4	7,5	7,9	
29	8,5	8,7	8,7	
30	8,1	8,5	8,0	
31	8,6	8,7	8,9	
32	8,2	8,2	7,2	
33	6,8	7,3	6,7	
34	7,9	7,7	7,3	
35	7,9	7,8	7,8	
36	7,7	8,3	8,4	
37	7,9	6,7	7,6	
38	8,3	8,2	8,4	
39	7,8	7,7	8,6	
40	8,5	8,6		
41	8,0	8,0		
42	7,5	7,9		
43	8,0	7,6	8,1	
44	8,0	7,6		
45	7,6	7,9		
46	7,3	6,3		
47	8,6	8,0		
48	8,7	8,9		
49	7,5			
50	7,8	8,2		
51	6,9			
52	6,7	7,6		
53	7,7			
54	8,6	8,3		



Liite 8. Räättälöity malliohjelma alkaen klo 15.00



Skärgårdens Arbetshälsoakademi
Kasnäsvägen 1294
25930 Kasnäs

Raseborgs stads FEELIT-seminarium i Kasnäs,
Modellprogram, start 15.00

Dag 1

Kl 1500	Ankomst till Kasnäs Konferensutrymmet i Badhusets övre våning Kaffe/te, macka
15.20	Seminariet öppnas.
15.30	Kiva-enkäten. Resultat och diskussion
16.15	Må bra på jobbet. Föreläsning och diskussion. Exempel.
17.00	Introduktion till Metal Age
17.15	Kaffe/te, snack, inkvartering
17.45	Definiering av utvecklingsområden för att må bra på jobbet. Grupparbete.
18.15	Sammandrag av grupparbetet.
19.30	Middag

Dag 2

Kl 07.30	Morgonbastu/simning, (alternativt stavgång/promenad), frukost, utcheckning
09.00	Sammandrag av grupparbetet. Forts.
09.30	Prioritering av utvecklingsområdena
10.15	Kaffe/te, kex
10.30	Prioritering av utvecklingsområdena, forts
11.15	Paus
11.30	Planering av konkreta åtgärder för högst prioriterade utvecklingsområdet. Grupparbete.
12.15	Lunch
13.15	Sammandrag av grupparbetet
14.30	Kaffe/te, fruktfat
14.45	Sammandrag av grupparbetet. Forts.
15.30	Diskussion och beslut om uppföljning samt målsättning för Kiva-enkäten
16.00	Seminariet avslutas



Liite 9. Avoimia vastausesimerkkejä

Bilaga xx. Exempel på öppna svar från seminarieresponsblanketterna

- Nya tankar. Personalen kommer närmare varandra (lärt känna nya i gruppen). Föreläsaren trevlig (får diskussionerna igång)
- Det är alltid bra att tänka till hur man har det på arbetsplatsen, även om det fungerar bra. Innehållet är konkret. Fått fin feedback av tidigare arbetsgrupper som varit på feelit. Kurser av detta slag behövs!!! För att stärka arbetsgemenskapen-
- Ett bra upplagd "seminarium" o bra med en uppföljning. Kasnäs ett fint ställe o bra service och mat
- Platsen trevlig – fin miljö – fina övernattningsrum – god mat.
- Intressant och lärorikt. Bra med uppföljningstillfällen som ordnas. Rekommenderas högt för alla arbetsplatser
- Mycket givande seminarium. Ger "bränsle" att få jobbet att löpa smidigare utan gnissel. Tack!
- Hade fördomar förrän vi kom till Kasnäs, "vad är det för nytta". Men men, får dra tillbaka mig och tänka om. Har varit en givande fredag, lördag mycket roligt.
- Däremot tycker jag inte fredag – lördag är lämpliga dagar. Det började med negativ inställning kring att helgen började med kurs, efter en stressig vecka på jobbet.
- Bra ledare som kan sin sak! Trevligt sätt att tillsammans i personalen fundera kring sitt "arbetssätt". Nyttigt och behövligt!
- Våldigt givande seminarie
- Det har varit bättre än förväntat . Smile!
- Föreläsaren glad och humoristisk. Man kände sig inte trött en enda sekund. Fin service med mat o frukt.
- Mycket hälsosamt att i grupp få stanna upp, reflektera över sin arbetsgemenskap utanför den egentliga arbetsplatsen. Gett mycket till gruppen, finns för en gångs skull chanser till märkbara förändringar. Det man satsar på personalen får arbetsgivaren alltid igen!
- De saker vi diskuterat här skulle vi aldrig ha givit oss tid att diskutera annars. Bra att vi fått ventilera ordentligt. Mycket bra att Ove sätter gränser och vågar hålla i trådarna!
- Stället Ok. Innehållet delvis lite banalt. Ok diskussioner.
- Mycket bra koncept, med en bra och ledig dragare. Kunde ha varit några fler timmar, för vissa diskussioner kunde ha varit bra att få slutförda.
- Bra för samarbetet och att lära känna sina andra medarbetare. Ökar förståelsen och arbetsmotivationen.
- Programmet verkade stressande på papper, men var bra i verkligheten! Fint!
- Utmärkt plats för detta!!!
- Ser fram emot uppföljningen och den tid som kommer till dess. Den berättar mycket om förändringar, som redan borde ses efter vår weekend i Kasnäs.
- Andra dagen lite "trög". Kunde kanske komprimeras?
- Mycket bra att få träffa hela gänget utanför arbetets väggar! Tyvärr blev en hel del osagt, eventuellt och hoppas att dessa ärenden bearbetas vid nästa träff.



Liite 10. FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveysshanke 2011–2013 – Raaseporin kaupungin intraverkko 17.2.2011

Henkilöstö



FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveysprojekti 2011–2013

Luotu 17.2.2011

Kaupunki panostaa henkilöstön työterveyteen ja hyvinvointiin. FEELIT-projekti käynnistyy keväällä 2011. Kaupunki käynnistää yhdessä Kasnäsin Saariston työhyvinvointiakatemian kanssa kolmivuotisen projektin, jonka tarkoituksena on parantaa hyvinvointia, vahvistaa työterveyttä ja luoda hyvä työilmapiiri.

Projektin nimi on FEELIT ja nimi koostuu seuraavista sanoista:
Förebyggande
Engagemang
Energia
Leadership
Inspiration
Työkyky

Projekti on yhteistyöhanke Saariston työhyvinvointiakatemian ja työterveyshuoltolääkäriin Ove Näsmanin kanssa. Työsuojelurahasto osallistuu projektiin rahoitukseen runsaan 90 000 euron nk. kehitysavustuksella.

Työtapa perustuu Metal Age -metodiin, jota on aiemmin käytetty esimerkiksi Dragsfjärdin kunnan projektissa DRUVAN. Metodiin sisältyy hyvinvoinnin lisäämisen, työterveyden vahvistamisen ja työilmapiirin parantamisen lisäksi mies-roolin tukeminen ja konkreettista työtä määrittää työpaikan kehittämisalueet.

Työyhteisö aloittaa kaksipäiväisellä suunnittelulla, joka järjestetään Kasnäsin Saaristokylpylässä (ohjelmamalli alla). Päivien aikana tunnistetaan työpaikan kehitysalueet ja niiden parissa työskentelyyn tarvittavat metodit. Noin 6 kuukauden päästä pidetään seurantakokoukset työpaikalla ja arvioidaan toimenpiteiden tulokset. Tarvittaessa järjestetään useampia seurantakokouksia.

Suunnittelu voidaan järjestää lyhyempinä pätkinä niille ryhmille, jotka työn luonteen takia eivät voi viettää kahta päivää Kasnäsin. Jokainen esimies on vastuussa työpaikan toiminnan suunnittelusta FEELIT-päiviin osallistumisen aikana Kasnäsin. Projektiin osallistuminen on vapaaehtoista, mutta ei ole tarkoituksenmukaista eikä tehokasta, että vain osa työyhteisöstä osallistuu. Osallistujille ei makseta päivärahaa.

Tavoitteena on, että projektiin osallistuu 20 ryhmää/työyhteisöä per vuosi. Ryhmien koko voi vaihdella 10 ja 30 osanottajan välillä.

Seuraavat tilaisuudet on varattu keväällä 2011:

2.–3.3.
15.–16.3.
22.–23.3.
24.–25.3.
30.–31.3.
11.–12.4.

Esimiehet ilmoittavat henkilöstöpäällikölle kiinnostuksesta osallistua. Osallistuminen ja osallistujien määrä on ilmoitettava Kasnäsin Saaristokylpylään viimeistään kaksi viikkoa ennen tilaisuutta. Kiinnostuksesta tulee tämän takia ilmoittaa mahdollisimman pian. Kaupunki järjestää linja-autokuljetuksen Kasnäsiin.

Henkilöstöpäällikkö vastaa FEELIT-projektia koskeviin kysymyksiin, puh. 019 289 2030.

Uusia linkkejä:

Lue Saariston työhyvinvointiakatemiasta täältä: <http://www.saaristontyohyvinvointiakatemia.fi>

Lue lisää Metal Age -menetelmästä täältä: <http://www.mediona.fi>

Lue lisää DRUVAN-hankkeesta täältä: <http://www.lontagaren.fi/lt2004/lt0403/lt020404-a1.html>

Lue lisää Kasnäsin Saaristokylpylästä täältä: <http://www.kasnas.com>



Liite 11. Stadens anställda ska börja må bättre – Västra Nyland 17.2.2011

Raseborg inleder sitt Feelit-projekt i mars

UN 17.2.2011

Stadens anställda ska börja må bättre

RASEBORG Personalförvaltningen vid Raseborgs stad vill förbättra välmåendet hos de anställda. Feelit är ett treårigt projekt som fungerar i samarbete med Skärgårdens Arbetshälsokademi i Kasnäs.

För tillfället är arbetsplatsvälmående ett hett samtalsämne i Finland enligt Raseborgs stads personalchef **Johan Nylund**. Det är aktuellt med forskning om hur arbetsförhållanden påverkar de anställdas välmående.

– Vi vill hitta ett sätt att förebygga utbrändhet och stress hos våra anställda. Därför startar vi Feelit-projektet, säger Nylund.

Förbättra läget

Diskussioner om att försöka förbättra personalens välbefinnande inleddes redan våren 2010. Konkreta planer för Feelit-projektet tog form under hösten då budgeten ramades in.

– Arbetskyddsfonden finansierar projektet med 90 000 euro. Det är en betydlig summa, förklarar Ny-



Ove Näsman och Johan Nylund vill att personalen vid Raseborgs stad ska delta i projektet och på så sätt förbättra stämningen på sin arbetsplats. FOTO: LINNEA NORDSTRÖM

blem upplevs och konkreta



Liite 11 jatkuu

geten ramades in.

– Arbetskyddsfonden finansierar projektet med 90 000 euro. Det är en betydlig summa, förklarar Nylund.

Raseborgs stad står för resten av finansieringen och slutsumman är hela 300 000 euro. Budgeten gäller för hela projektet som pågår i tre år.

– Under den perioden vill vi avsevärt förbättra läget för vår personal.

Druvan föregångare

Dålig stämning på arbetsplatsen kan orsaka flera fall av sjukfrånvaro eller till och med sjukpensionering. Ett liknande tre års projekt med namnet Druvan gjordes i Dragsfjärd år 2002–2005. Företagsläkaren **Ove Näsman** från Skärgårdens Arbetshälsoakademi i Kasnäs var involverad i projektet Druvan och han samarbetar också med Raseborg un-

Ove Näsman och Johan Nylund vill att personalen vid Raseborgs stad ska delta i projektet och på så sätt förbättra stämningen på sin arbetsplats. FOTO: LINNEA NORDSTRÖM

Feelit-projektet

Budgeten är 300 000 euro för en tre års period.

Målet är att förbättra välmåendet hos de anställda vid Raseborgs stad.

Personalens produktivitet ökar då välmående förbättras.

Planeringstillfällen ordnas på Kasnäs Skärgårdsbad då det

är möjligt.

Kiva-enkäten består av sju frågor som visar vilka områden som behöver förbättras

Områden som bedöms är till exempel kommunikation, arbetsmotivation och samhörighet. VN

der Feelit.

– Under projektet Druvan minskade sjukpensioneringarna till en tredjedel av det ursprungliga. Folk orkar och vill arbeta längre när de mår bra.

Näsman har arbetat med företagshälsovård i trettio år. Han har medverkat i forskningsprojekt och har också utvecklat system som används för att bedöma vilka delar av arbetsmiljön som behöver utvecklas.

– Under Feelit använder vi Kiva, en enkel enkät som görs både i början och som uppföljning efter sex månader.

Enkäter och planering

En viktig del av projektet är att via enkäter skräddarsy praktiska åtgärder för de olika arbetsplatserna. Under ett två dagars planeringstillfälle diskuterar de anställda sin arbetsmiljö. Sedan prioriteras områden var pro-

blem upplevs och konkreta åtgärder bestäms.

Den första pilotgruppen från Raseborg skickades i januari till Kasnäs Skärgårdsbad på planeringstillfälle. Bildningskansliet fick äran att stå första i tur. Bildningsdirektör **Bob Karlsson** var med på planeringstillfället och tycker att träffen var lyckad.

– Det var en uppbyggande upplevelse. Vi arbetar alla väl ihop i nuläget men nu kommer vi att arbeta mera för att utveckla öppenheten och frispråkigheten.

Enkätundersökningen för bildningskansliet visade att personalen där behöver arbeta på att förbättra den internakommunikationen. Efter planeringsdagarna i Kasnäs var utvärderingen positiv enligt Näsman.

”Folk orkar och vill arbeta längre när de mår bra.”

Ove Näsman, företagsläkare

– Det är ett tufft program på planeringsdagarna, inget vilohem. Men det är en förnuftig satsning som ger resultat.

Feelit-projektet är inte obligatoriskt och de anställda får anmäla sig om de vill delta. Information kommer att ges först till alla enhetsförmän och chefer vid Raseborgs stad.

– Vi hoppas sedan att det goda ryktet kommer att sprida sig, konstaterar Näsman.

LINNEA NORDSTRÖM

linnea.nordstrom@vastranyland.fi



Liite 12. Raseborg satsar på personalen – Yle Västnyland 17.2.2011 <http://svenska.yle.fi/artikel/2011/02/17/raseborg-satsar-pa-personalena>

Raseborg satsar på personalen

Publicerad 17.02.2011 - 15:50.

Raseborgs stad vill att personalen ska trivas på jobbet. Staden satsar 300 000 euro på att få personalen att må bättre och arbetet att löpa smidigare.

Projektet kallas FEELIT och bland personalen är man glad över stadens satsning. Fackförbundet AKAVAS huvudförtroendeman Jan-Mikael Wikström i Raseborg är nöjd och säger att det i synnerhet när det gäller kommunikation finns saker att förbättra.

Wikström får medhåll av företagsläkaren Ove Näsman från Skärgårdens arbetshälsoakademi i Kasnäs, som leder projektet. Näsman säger att många av de frågor man inom projektet tar itu med på arbetsplatsen just handlar om kommunikation.

Arbetstagarna löser problemen själva

Ove Näsman från Skärgårdens arbetshälsoakademi har lång erfarenhet av företagshälsovård och har också jobbat med välmående på arbetsplatsen i bland annat Dragsfjärd.

Han kallar sin metod för metal age (metallåldern). Metoden går ut på att arbetsgemenskapen tillsammans diskuterar fram vilka frågor man tycker kunde utvecklas för att arbetet ska löpa bättre.

Målet är att få fram konkreta lösningar.

Gruppen prioriterar också frågorna och tar man itu med den viktigaste frågan först och när man har löst den frågan arbetar man sig vidare genom listan.

Fusioner kan leda till konflikter

Raseborgs stad har undersökt hur personalen mår, men resultatet av enkätundersökningen har inte ännu offentliggjorts.

Ove Näsman säger att det ofta förekommer en del problem vid kommunfusioner. Han poängterar att det är viktigt att jobba tillsammans och skapa en vi-anda och att sluta blicka bakåt.

Projektet är treårigt och kostar 300 000 euro. Raseborg får 90 000 euro i utvecklingsbidrag av Arbetskyddsfonden och betalar resten själv.

Staden har omkring 1800 anställda och det är meningen att minst 900 anställda ska få ta del av projektet.

(Av Petra Thilman)



Liite 13. Potkua Raaseporin työyhteisöjen arkeen – Etelä-Uusimaa 20.2.2011



Raaseporin kaupunki käynnistää yhdessä Kasnäsin Saariston työhyvinvointiakatemian ja työterveyshuoltolääkäri Ove Näsmanin (vas.) kanssa kolmivuotisen FEELIT-työterveysprojektin tänä keväänä. Projektissa käytetään Näsmanin kehittämää työkaluja, Kiva-kyselyä ja Metal Age -menetelmää. Toivottavasti projektissa mukana olleet työryhmät saavat siitä käytännön hyötyä, Raaseporin henkilöstöpäällikkö Johan Nylund sanoo.

FEELIT-työterveysprojektin avulla Potkua Raaseporin työyhteisöjen arkeen

(Raasepori) Raaseporin kaupunki käynnistää yhdessä Kasnäsin Saariston työhyvinvointiakatemian ja työterveyshuoltolääkäri Ove Näsmanin kanssa kolmivuotisen FEELIT-työterveysprojektin tänä keväänä. Työterveysprojektissa käytetään Metal Age -menetelmää, joka antaa eväät parempaan työyhteisön hyvinvointiin ja Kiva-kyselyä, jonka avulla kartoitetaan työhyvinvoinnin tilannetta.

Näsman on kehittänyt Kiva-henkilöstökyselyn itse, Metal Agen yhteistyössä työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarisen kanssa.

Menetelmää ja kyselyä on aiemmin käytetty Dragsfjärden kunnan Druvan-hankeessa, joka onnistui vähentämään sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle jäämistä sekä kohtaamaan yleisiä työ-

hyvinvointia. Kunta sai 48 prosentin vuotuisen tuoton sijoittamalleen pääomalle.

-Menetelmän työtapana on ratkaisukeskeinen, ei juuri analysoida vaan etsitään ratkaisut ongelmiin. Yleensä päätökset tehdään hallintoelämässä ja matkalla työhenkilöstön tasolle linkki ihmisten välillä katkeaa. Metal Agressä "alin taso" nousee ylös, eli henkilökunta on alusta asti itse mukana suunnittelemassa. Helppoa. Työporukka sopii keskenään miten he tekevät töitä. Tämä ei vaadi mitään, työryhmän ei tarvitse tehdä investointeja. Menetelmä vaatii sen, että istutaan yhdessä alas ja pohditaan tilannetta, Ove Näsman tiivistää.

-Kun ihminen näkee mihin ryhdytään ja että tuloksia syntyy, hänelle tulee halukkuus muutokseen, hän lisää.

Kiva Metal Age

Raaseporin henkilöstöpäällikkö Johan Nylundin mukaan Raaseporin kaupunki on laatinut FEELIT-projektille 300.000 euron budjetin. Työsuojelurahasto on myöntänyt hankkeelle runsaat 90.000 euron kehitysavustusta. Tavoitteena on, että projektiin osallistuu kaksikymmentä työryhmää vuodessa, joiden koot vaihtelevat kymmenestä kolmeen kymmeneen henkilöön. Muutamia viikkoja sitten Raaseporin sivustoyhtiö osallistui projektin kaksipäiväiseen työhyvinvointiseminaariin Raaseporin alueen ensimmäisenä ryhmänä.

-Ketään ei pakoteta mukaan. Toivon mukaan projekti on mielenkiintoinen ja toivotavasti siinä mukana olleet työryhmät saavat käytännön hyötyä, Johan Nylund sanoo. -Kaikkissa ammateissa ei

pysty lähtemään kahdeksi päiväksi pois, esimerkiksi opettajat eivät voi jättää oppilaita yksin opiskelemaan, mutta siinä tapauksessa kurssin voi käydä vaikkapa puolen päivän mittaisissa jaksoissa, Nylund täsmentää.

Metal Age -menetelmä syntyi nimensä mukaisesti alunperin ikääntyvien metallityöntekijöiden tarpeita ajatellen, mutta sopii kaikille ammatti- ja ikäryhmille.

-Vaikka Metal Age sopiikin kaikille, jokainen työpaikka on kuitenkin uniikki. Menetelmän toteutustavasta tulee räätälöity, Näsman huomauttaa.

-Projektin kohderyhmä ei ole suoranaista kriisitalanteita omaavat työpaikat, heille työpaikkapsykologi on toimivampi ratkaisu, Nylund sanoo Näsmanin nyökkäillessä vieressä.

Jatkuu sivulla 4.

4 - Nro 15 Sunnuntaina helmikuun 20. pnä 2011

Potkua Raaseporin...

Jatkuu sivulta 3.

-Metal Age vaikuttaa kyllä ensisijaisesti henkiseen työhyvinvointiin, muttei ole ratkaisu kriiseistä kärsiville työyhteisöille. Jokin muu menetelmä sopii sellaiseen tilanteeseen tehokkaammin, Näsman jatkaa.

Kiva-kysely on lyhyt, seitsemän kysymyksen mittainen lomake, joka tukee työterveyden laadun selvittämistä ja ylläpitämistä. Arviointi tapahtuu merkitsemällä ykkösestä kymmeneen, kuinka hyvin väittämä sopii omaan työpaikkaan "erittäin vähän" ja "erittäin paljon" -vaihtoehtojen väliltä. Kyselyssä arvioidaan muun muassa sitä, kuinka kiva on ollut tulla viime viikkojen aikana töihin ja kuinka mielekkääksi työnsä kokee, sekä miten hyvin tulee työkaareidensa tai lähimmän esimiehen kanssa toimeen. Lomakkeeseen voi tarpeen

mukaan liittää lisäkysymyksiä.

Menetelmään kuuluu yhden, kahden tai kolmen päivän kestoisen seminaari. Perehtyminen käytettävään menetelmään, luennot sekä yhteiset keskustelut, kehitysalueiden priorisointi sekä ryhmä- ja parityöt ovat yhteisöllisyyttä lisäävien retkien ja liikkunnan kanssa käytettävä seminaarikokonaisuus.

-Parikeskustelua on sen vuoksi, että se pakottaa osallistumaan. Pareittain töitä tehdessä kumpikaan ei voi olla täysin hiljaa. On erittäin tärkeää, että jokainen tuntee olevansa osallisena projektissa, hän painottaa.

-Viimeksi työryhmässä keskusteltiin ja sovittiin siitä miten ristiriitatilanteissa toimitaan. Se että huutaa ja kiroaa päin näköä toiselle "miksi sinä noin teit, olet aivan mäntti tyyppe" ei toimi. Juttelimme, että pitäisi keskustella minämuodossa ja jos mahdollista, kysymyksen muodossa, tyylisiin "kun sanoit noin, minusta tuntui tältä, mitä mahdollit sillä tarkoittaa", Näsman antaa esimerkin. -as-

Liite 14. Trivsel på jobbet en god affär – Åbo Underrättelser 13.1.2012

ÅU 13.1.2012

ÅBO UNDERRÄTTELSE: TEL: (02) 274 9900. E-POST: NYHETER@PAREX.FI

Trivsel på jobbet en god affär

Specialisten på företagshälsovård, Ove Näsman i Dalsbruk, har gett ut sina rön i bokform.

Monica Sandberg |
421535/monica.sandberg@fatsy.fi

För att Finland ska klara sig i konkurrensen med läglöneländer måste vi vara smartare. Ett sätt är att höja välmåendet på arbetsplatsen.

– Medvetandet om att det är en lönsam investering har sakta ökat. För 20 år sedan då jag började med det här var det rätt okänt, nu är läget ett helt annat, sade **Ove Näsman**.

Efter att nu ha samlat erfarenheter tyckte han det var lämpligt att ge ut dem i form av en bok, eller manual. Den handlar om metoderna Metal Age och Kiva-enkäten. Båda har med framgång använts i bland annat Dragsfjärds kommun och nu i Raseborgs stad.

– Hos oss går det hela under namnet "Feelit". Vi hade flera sätt att stöda de anställdas fysiska hälsa men ville ha en metod till för att motverka trötthet, utbrändhet och stress efter kommundagsbeslut, sade personalchef **Johan Nylund** från Raseborg, då Näsman bok presenterades i Kasnäs i går.

"Feelit" är treårigt så än kan man inte summera några resultat, men går det lika bra som i Dragsfjärd – där Druvan-projektet verkligen uppskattades – så torde alla vara nöjda.

Fortfarande används metoderna också i Dalsbruk.

– Den korta Kiva-enkäten med bara 7 frågor brukar få en hög svarsprocent och visar vad vi borde jobba vidare med. Metal age-metoden är bra till exempel om någon avdelning vill ha ett utvecklingsprojekt, sade FN-steels personalchef **Stefan Långström**.

I Kasnäs är arbetshälsa ett ofta återkommande tema. Näsman har grundat "Skär-



På tre språk. Ove Näsman ger ut sin bok på svenska, finska och engelska och har redan sålt 400 ex. till sju olika länder. Foto: Monica Sandberg

gårdens Arbetshälsokademi" som har många grupper per år, där just de här metoderna lärs ut. Bland annat har kvinnliga företagare varit en grupp.

Metal Age fick sitt namn tack vare Näsman anknäring till stålindustrin. Metoden och namnet blev så kända att man inte har velat byta namnet, även om den här metoden att engagera varje person i ett arbetsteam lämpar sig lika bra för andra branscher.



God respons. Raseborgs arbetshälsoprojekt har redan gett resultat. Det är roligt att arbeta med utveckling och inte sanering, säger personalchef Johan Nylund. Foto: Monica Sandberg



Liite 15. FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013 jatkuu. Janet Zweigbergin haastattelu – Raaseporin kaupungin intraverkko 25.10.2012

Koulutus

FEELIT – Raaseporin kaupungin työterveyshanke 2011–2013 jatkuu

Luotu 25.10.2012

FEELIT -hanke on puolivälissä, mutta vielä on kolme lukukautta jäljellä. Janet Zweigbergin ja hänen ryhmänsä mielestä FEELIT on upea juttu.

Hankkeen avulla pyritään lisäämään ja vahvistamaan henkilökunnan hyvinvointia ja työterveyttä sekä luomaan hyvän työilmapiiri. Hanke toteutetaan Kasnäsissä yhdessä Saariston työterveysakatemian, työterveyslääkäri Ove Näsmanin kanssa. Työsuojelurahasto osallistuu rahoitukseen runsaan 90 000 euron kehittämisavustuksella.

Tähän mennessä on 25 ryhmää suorittanut kaksipäiväisen suunnitteluosuuden, joka pidetään Kasnäsissä tai työpaikan lähellä niille ryhmille, jotka työn luonteen vuoksi eivät voi jättää työpaikkaa pidemmäksi ajaksi.

FEELIT on monien mielestä myönteinen hanke. Tästä voit lukea erään ryhmän FEELIT -kokemukset:

Ihanaa, että kaikki pääsivät mukaan!

Janet Zweigberg on kahden päiväkodin, Labyrintin ja Hietikon, johtaja Karjaalla. Janet ja Hietikon työntekijät osallistuivat 5.-6.10.2012 Kemiönsaaren Kasnäsissä pidettyyn FEELIT-seminaariin. FEELIT on Janetin mielestä todella upea juttu. Hänellä on pelkästään myönteistä kerrottavaa.

"Luin FEELIT-hankkeesta Intrasta ja tajusin heti, että meidän oli 'pakko' osallistua. Halusimme entisestään parantaa yhteenkuuluvuutta." Janet myöntää, että hänen ryhmänsä työskentelee erittäin kiinteässä vuorovaikutuksessa, mutta huomauttaa samaan hengenvetoon, että monet muutkin ryhmät voivat parantaa yhteistyötä ja hyvinvointiaan osallistumalla FEELIT-koulutukseen. Tämä koskee myös yksiköitä, joiden tehtäväkuvauksissa on enemmän vaihtelua. Tavoite on tällöin asetettava siten, että se palvelee juuri kyseisen ryhmän tarpeita.

Janet kertoo, että koulutukseen Kasnäsissä osallistui kymmenen henkilöä, jotka kaikki työskentelevät Hietikossa. Hän kokee tärkeäksi sen, että kaikki pääsivät irtautumaan jokapäiväisistä ympäristöistään - niin töissä kuin kotona. Kasnäsissä kaikki saattoivat puhua vapaasti työstä.

"Meille ei tarjottu valmiita konsepteja. Kaikki lähti meistä eli osallistujista. Me laadimme itse ohjelmamme. Jakauduimme kahden henkilön ryhmiin ja kaikki saivat käsiteltäväkseen teeman. Ryhmät raportoivat omista tuloksistaan, ja yhteisen käsittelyn jälkeen jokaiselle osallistujalle annettiin vähintään yksi 'kotitehtävä' seuraavaan tapaamiseen, joka pidetään Karjaalla tammikuussa 2013." Janet Zweigberg kertoo, että ryhmän suunnitelmissa on päättää koulutus Kasnäsissä keväällä 2013 pidettävään koulutusjaksoon.

Kirjoittanut Kalle Eriksson





Liite 16. Arbetstrivsel för några tior – Åbo Underrättelser 8.3.2013

10 LOKALT

FREDAG 8 MARS 2013
ÅBO UNDERRÄTTELSE: TEL.: (02) 274 9900. E-POST: NYHETER@FABSY.FI



Arbetshälsa. Det är nyckelordet för fr.v. Essi Gustafsson, Ove Näsman och Tiina Hartikainen. Foto: Monica Sandberg

Arbetstrivsel för några tior

Ny webbenkät kan vara en början. Rättvisa på jobbet viktigt.

Monica Sandberg | 421535/monica.sandberg@fabsy.fi

För några tior kan små företag ladda ner en enkät om välbefinnande på arbetsplatsen och den vägen komma i gång med diskussioner och olika sätt att förbättra trivseln.

da i olika företag har svarat på Kiva-enkäten, men siffran för webbversionen kan bli många gånger större, den ska småningom finnas på 10-12 språk. Vi börjar i Finland och ser hur vi går vidare, säger



Liite 16 jatkuu

Arbetsstrivsel för några tior

Ny webbenkät kan vara en början. Rättvisa på jobbet viktigt.

Monica Sandberg | 421535/monica.sandberg@fabssy.fi

För några tior kan små företag ladda ner en enkät om välbefinnande på arbetsplatsen och den vägen komma i gång med diskussioner och olika sätt att förbättra trivseln.

Den nya webbenkäten heter Kivaq där q står för questions eller frågor på engelska.

Till enkäten hör sju standardfrågor så den är kort och användarvänlig, säger **Ove Näsman**.

Han är pensionerad företagsläkare, bosatt i Dalsbruk och sedan länge sysselsatt med att utveckla metoder för bättre trivsel på jobbet.

Medan FN-steel var i gång - fast då hette valsverket något annat - utvecklade han en metod som på grund av sambandet med stålindustrin fick namnet Metal age. Efter det kom Kiva-enkäten och nu alltså en webbversion.

- Omkring 10 000 anställda

i olika företag har svarat på Kiva-enkäten, men siffran för webbversionen kan bli många gånger större, den ska smånågon finnas på 10-12 språk. Vi börjar i Finland och ser hur vi går vidare, säger han.

Det finns efterfrågan på metoder för att förbättra stämningen på arbetsplatserna.

Raseborgs stad kommer att under tre år ha ungefär 1000 anställda i Kasnäs där Näsman har grundat Skärgårdens arbetshälsoakademi.

- Vi hade tunga år före och efter vår stora kommunfusion så vi tyckte att vi måste göra något för personalen. De grupper av anställda som redan har varit i Kasnäs har till 95 procent varit mycket nöjda. Olika grupper kommer till olika lösningar, det kan vara allt från arbetssätt till informationsgång, säger **Johan Nylund**, personalchef i Raseborg.



Lönar sig. Enligt Raseborgs personalchef Johan Nylund blir det dyrare att låta bli att satsa på personalens välbefinnande.

Om Näsmans metoder också har påverkat sjukfrånvaron analyseras först då Raseborgs treåriga satsning är slut. Nylund är redan nu övertygad om att satsningen lönar sig.

- För varje arbetsgivare lönar det sig att satsa på personalens hälsa. Det är dyrare att låta bli.

I går samlades många som har jobbat med Näsman's metoder till seminarium i Kasnäs. Bland dem fanns **Anne Linna**, Arbetshälsoinstitutets

nya regiondirektör i Åbo.

Hon talade bland annat om anställdas behov av rättvisa på jobbet.

- Rättvist ledarskap skyddar de anställdas hälsa. Orättvisa orsakar stress som ger ångest, sjukskrivningar, depression, ändrat hälso-beteende så som mera sprit och tobak, sömnsvårigheter, hjärtsjukdomar. Vi har i flera undersökningar sett ett direkt samband mellan orättvisa och hälsa.

Metal age- och Kiva-meto-



Anne Linna.

derna har ökat välbefinnandet på jobbet särskilt för dem under 35 år, sade **Tiina Hartikainen**.

Vid teknologiindustriföreningen leder hon ett projekt för bättre arbetshälsa, och sade att bland de 55 företag som är med så har åtgärderna varit väldigt varierande.

- Man kanske beslutar sig för en storsatsning men då kan någon få sagt "ok, men först vill vi ha det här lilla fixat som har väntat i två år". Ofta är det små och billiga förbättringar men det

kan förstås också handla om bättre inneluft, som ju kan bli dyrt.

Satsningen i arbetshälsa kan handla om flera länder samtidigt. **Essi Gustafsson** - fem före färdig pedagogie magister - undersöker hur lärare och forskare vid yrkeshögskolan Arcada samt universitetet i Riga och Tallinn kan påverka sin arbetsstrivsel.

■ Föreningen Privatföretagare i Kimito var medarrangör för seminariet.



Liite 17. Unelmien opettajanhuone – TELMA 2/2013

ME TEIMME SEN!

Unelmien opettajanhuone

Raaseporin kaupungin 900 työntekijää pohtivat keinoja työyhteisön hyvinvoinnin ja työilmapiirin parantamiseksi. Kolmivuotisessa FEELIT-prosessissa on pureuduttu työyhteisöjen ongelmiin käyttämällä työterveyshuoltolääkäri Ove Näsmanin ja professori Juhani Ilmarisen kehittämää ratkaisukeskeistä metodiikkaa.

Yksi osallistuvista 60 työyhteisöstä on Pohjassa sijaitseva 80 oppilaan Kirkonkylän koulu. Sen yhdeksän opettajaa ja kolme kouluavustajaa vastasivat 2011 työyhteisön nykytilaa kartoittavaan kyselyyn ja sopivat työilmapiiriä parantavista toimenpiteistä. Keväällä 2012 seurantakyselyn jälkeen asetettiin uusia tavoitteita. Prosessi jatkuu vuosittaisilla kehittämistapaamisilla.

Teksti Jussi-Pekka Aukia • Kuva Anne Vatén

Lisätietoa: www.tsr.fi > Hae numerolla 111034

34 TELMA 2 • 2013



Jari Salminen
pääluottamusmies

”Raasepori on neljän vuoden ikäinen liitoskunta, ja on ilahduttavaa nähdä, että se investoi pitkäjänteisellä tavalla henkilöstöönsä. Tämä on kuitenkin vain pieni – toki erittäin positiivinen – hanke, jonka tulokset kattavat hienosti lähes kaikki henkilöstöstrategiassamme listatut tavoitteet. Näitä tarvittaisiin enemmänkin, sillä henkilöstön hyvinvointiin suunnattu investointi osoittaa, että heitä arvostetaan, ja se sitouttaa ihmisiä työhönsä. Kaiken lisäksi työhyvinvoinnin hankkeet maksavat yleensä itsensä takaisin parantuneena toimintakykyinä ja vähentyneinä sairauspoissaoloina.”

Liite 17 jatkuu



**Pirjo Paloheimo
luokanopettaja**

”Sovimme esimerkiksi yhteisistä aktiviteeteista työpäivän ulkopuolella, kuten retkistä ja teatterikäynneistä. Kaikki ovat tulleet niihin mukaan, koska ymmärrämme aikaisempaa paremmin niiden merkityksen yhteishengelle. Muutenkin näemme aikaisempaa selvemmin, miten tärkeä asia hyvä työyhteisö on. Tuemme toisiamme ja keskustelemme ongelmista aikaisempaa avoimemmin. Opettajanhuoneen hyvä henki heijastuu myös oppilaisiin ja heidän kauttaan perheisiin ja koko kylään. Itse olen jo 63-vuotias, eikä minulla ole aikomustakaan lähteä eläkkeelle.”

**Sanna Portman
rehtori**

”Opettajakyselyn tulokset olivat rohkaisevia, ja ne antoivat viestin sekä meille itsellemme että kuntaan päin, että koulumme oli jo entuudestaan terve työyhteisö. Yhteisessä seminaarissa löysimme silti tärkeitä kehittämiskohteita, joiden toteuttaminen näkyi hyvinä tuloksina myös seurantatutkimuksessa – siitä huolimatta, että kunnassa harkittiin samanaikaisesti kouluverkkoon kohdistuvia leikkauksia. Opettajat tekevät suuren osan työstään oppilaitten parissa ilman työyhteisönsä tukea. Prosessissa oli parasta miettiä yhdessä suunta, jonka kaikki pystyvät allekirjoittamaan – vaikka olemme erilaisia ja eri elämäntilanteissa.”



Liite 18. Kiva-kyselyssä hyvät arvosanat viihtymisestä – Raaseporin kaupungin intraverkko 23.8.2013

Henkilöstöuutiset

Kiva-kyselyssä hyvät arvosanat viihtymisestä

Luotu 23.8.2013

Yhteensä 867 Raaseporin kaupungin työntekijää on tähän mennessä vastannut Kiva-kyselyyn ennen eri henkilöstöryhmille järjestettyjä FEELIT-seminaareja. Luvut ovat monin tavoin mielenkiintoisia ja osia kyselystä tullaan tasaisin väliajoin esittelemään intranetissä.

Työhyvinvointimme kannalta on tärkeää, että viihdyimme lähimpien työkavereidemme kanssa. Alla oleva taulukko osoittaa keskiarvon joillekin kyselyn kysymyksille, jotka koskevat työpaikalla viihtymistä.



	Keskiarvo
Kaikki 867 työntekijää, jotka tähän mennessä ovat vastanneet:	
1. Kuinka mukavaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?	7,8
4. Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereidesi kanssa?	8,7
5. Kuinka hyvin lähin esimiesesi mielestäsi toimii esimiehenä?	7,8
Ne 280 työntekijää, jotka antoivat täyden 10 kysymykseen 4, joka koski viihtymistä työkavereiden kanssa	
1. Kuinka mukavaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?	8,7
4. Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereidesi kanssa?	10
5. Kuinka hyvin lähin esimiesesi mielestäsi toimii esimiehenä?	8,4
Ne 13 työntekijää, jotka viihtyvät huonosti lähimpien työkavereidensa kanssa ja ovat vastanneet 1,2,3 tai 4 kysymykseen työkaverista	
1. Kuinka mukavaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?	3,0
4. Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereidesi kanssa?	2,6
5. Kuinka hyvin lähin esimiesesi mielestäsi toimii esimiehenä?	3,9

Ove Näsman, Saariston työterveysakatemian työterveyslääkäri, on tarkastanut tähänastiset tulokset ja tässä seuraa hänen analyysinsä.

- Taulukosta käy erittäin selvästi ilmi kuinka suuri ero on kysymyksessä 1. "Kiva tulla töihin". Työkavereidensa kanssa parhaiten viihtyvien keskiarvo on 8,7, kun taas työkavereidensa kanssa huonosti viihtyvien vastaava keskiarvo on 3,0.

Mitä kukin meistä voi tehdä ollakseen entistä parempi työkaveri?

- Kannattaa noteerata, että työkavereidensa kanssa viihtyvillä on keskiarvona 8,4 mitä tulee esimiesten toimintaan esimiehenä, keskiarvon ollessa erittäin alhainen, 3,9, niillä jotka viihtyvät huonosti työkavereidensa kanssa.

Luvuista voi Näsmanin mukaan vetää johtopäätöksen, että kaikkien tulisi miettiä käytöstään ja mitä kukin voi tehdä työympäristön parantamiseksi. Tuloksia on seurattava erityisesti niissä yksiköissä, joissa esimiesten ja työkavereiden keskiarvot ovat alhaiset, hän katsoo.

Keväällä 2011 käynnistyneen FEELIT-hankkeen avulla kaupunki panostaa henkilöstön työterveyteen ja hyvinvointiin. Tavoitteena on parantaa hyvinvointia, vahvistaa työterveyttä ja luoda hyvä työilmapiiri. Kolmivuotinen hanke toteutetaan yhteistyössä Kasnäisissä toimivan Saariston työhyvinvointiakatemian kanssa.

Kirjoittanut Marie Sandberg



Liite 19. Vastausprosentit FEELIT-hankkeen Kiva-kyselyissä – Raaseporin kaupungin intraverkko 30.10.2013

Artikkelit

Vastausprosentit FEELIT-hankkeen Kiva-kyselyissä

Luotu 30.10.2013

Kyselyissä yleensä saatu alhainen vastausprosentti on kehittäjille ja tutkijoille suuri ongelma. Vastausprosentti jää usein alle 50, jolloin kyselystä on vaikeata tehdä johtopäätöksiä.

Tämä ei päde Raaseporin kaupungin työntekijöihin. Kaksipäiväisen perehdyttävän Metal Age-suunnitteluseminaarin kynnyksellä 91 % työntekijöistä on vastannut kyselyyn.

Ennen ensimmäistä seurantaa vastasi 89 % ja ennen toista seurantaa 87 %.

Tulee olemaan miellyttävä tehtävä viedä tämä viesti muihin organisaatioihin, jotka taatusti pitävät teitä kadehdittavina! Me FEELIT-ryhmien ohjaajat haluamme jo tässä vaiheessa esittää suuren kiitoksemme kaikille teille, jotka olette vastanneet kyselyyn.



Ove Näsman Thua-Lill Eliasson Peter Jensén

Kirjoittanut Kalle Eriksson