

Työpaperi 34/2023

Mind@Work -vastaanottotutkimus

Audiodokumenttien ja keskusteluformaatin vastaanotto osana Mind@Work -nuorten aikuisten työhyvinvointihaastetta

Tiia Metiäinen, Pia Houni ja Anna-Maria Isola

Työhyvinvoinnin tueksi tuotetaan jatkuvasti paljon materiaaleja, mutta mikä on niiden todellinen vaikutus? Tutkimuksessa selvitettiin miten nuorten aikuisten työhyvinvointihaasteeseen liittyvät, työssä jaksamista käsittelevät audiodokumentit ja keskusteluformaatti otetaan vastaan. Tutkimus on osa laajempaa Mind@Work -hanketta. Tutkimus havainnollistaa tarinallisten ja audiopohjaisten materiaalien hyödyntämisen potentiaalia työssä jaksamisen teeman käsittelyssä osallistavalla tavalla nuorten aikuisten työyhteisöissä.

Tutkimus toteutettiin 2022–2023 Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella Työsuojelurahaston tuella.

Mind@Work -hankekumppanit



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Taiteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland



© Kirjoittaja(t) ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos | Helsinki 2023

ISBN 978-952-408-210-5 (verkko), <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-210-5>

Esipuhe

Tämä julkaisu esittelee Mind@Work -hankkeen ensimmäisen vastaanottotutkimuksen tuloksia. Tutkimus toteutettiin 2022–2023 Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella Työsuojelurahaston tuella. Tavoitteena oli tutkia työssä jaksamista käsittelevien audiodokumenttien ja keskusteluformaatin vastaanottoa osana nuorten aikuisten työhyvinvointihaastetta. Tutkimus on osa laajempaa hanketta.

Haluamme kiittää tutkimukseen ja sen pilottivaiheisiin osallistuneita työyhteisöjä sekä niiden jäseniä luottamuksesta ja arvokkaasta panoksesta tähän tutkimukseen. Lisäksi haluamme kiittää jokaista hankkeeseen osallistunutta yli 50 vapaaehtoista, joista kukin on työryhmissä, ryhmäkeskusteluissa, esihaastatteluissa, demotestauksissa ja muilla tavoin vaikuttanut hankkeen muotoutumiseen yhteisöllisesti aina hankkeen nimeä koskevasta äänestyksestä lähtien. Kiitämme työelämätarinoitansa Suomesta ja Euroopasta lähettäneitä, katuhaastatteluissa ja podcast-haastatteluissa kokemuksiaan jakaneita nuoria aikuisia ja asiantuntijoita.

Kiitämme hankekumppaneita, joita ovat suomalaiset mielenterveysjärjestöt MIELI Suomen Mielenterveys ry ja Taiteen Sulattamo, ruotsalainen Balans, Euroopan mielenterveysjärjestö GAMIAN-Europe sekä Turun yliopisto. Kiitämme Suomen Nuorkauppakamarit ry:n sekä Nuorten yrittäjien verkoston jäseniä arvokkaasta panostuksesta etenkin keskusteluformaatin kehittämisessä. Kiitämme Mind@Work -hankkeen tieteen ja taiteen poikkialaisen työryhmän jäseniä, hankkeen advisor-tiimiä sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen osallisuuden tutkimuksen ja edistämisen tiimiä. Erityiskiitos äänituotantoyhtiö Artlab Productions Oy:lle ja Anttoni Palmille koko hankkeen alulle panemisesta sekä kiinnostuksesta toteuttaa uudenlainen mielenterveyshanke, jossa tuotetaan tarinallista audiomateriaalia nuorten aikuisten työssä jaksamisen tueksi. Lopuksi haluamme vielä kiittää kaikkia hanketta tukeneita tahoja: Niilo Helanderin säätiötä, Suomen Kulttuurirahaston Uudenmaan rahastoa, Taiteen edistämiskeskusta sekä Työsuojelurahastoa.

Tiia Metiäinen, Pia Houni ja Anna-Maria Isola,
Helsingissä 11.10.2023

Tiivistelmä

Tiia Metiäinen, Pia Houni, Anna-Maria Isola. Mind@Work -vastaanottotutkimus – Audiodokumenttien ja keskusteluformaatin vastaanotto osana Mind@Work -nuorten aikuisten työhyvinvointihaastetta. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 34/2023. 24 sivua. Helsinki 2023. ISBN 978-952-408-210-5 (verkkojulkaisu)

Työhyvinvoinnin tueksi tuotetaan jatkuvasti paljon materiaaleja, mutta mikä on niiden todellinen vaikutus? Tutkimuksessa selvitettiin miten nuorten aikuisten työhyvinvointihaasteeseen liittyvät, työssä jaksamista käsittelevät audiodokumentit ja keskusteluformaatti otetaan vastaan. Tutkimus on osa laajempaa Mind@Work -hanketta. Tutkimukseen osallistuneet työyhteisöt kuuntelivat kaksi Mind@Work -hankkeessa tuotettua audiodokumenttia ja keskustelivat ryhmässä niiden herättämistä ajatuksista sekä työssä jaksamisesta. Keskustelussa hyödynnettiin mielikuvaharjoitusta ja pyydettiin tutkimukseen osallistunutta ryhmää sopimaan konkreettinen tavoite työhyvinvoinnin tukemiseksi. Aineistonkeruu toteutettiin pääasiassa puolistrukturoiduin ryhmä- ja yksilöhaastatteluin sekä seurantakyselyin. Haastattelu- ja seurantakyselyaineisto analysoitiin temaattisesti. Nuoret esihenkilöt ja heidän työyhteisönsä kokivat osallistavan Mind@Work -keskusteluformaatin hyödylliseksi. Audiodokumenttien ja keskusteluformaatin raportointiin auttavan esimerkiksi keskustelun aloittamisessa, turvallisen ja avoimemman työilmapiirin luomisessa, työyhteisön ryhmäytymisessä sekä konkreettisten toimien toteuttamisessa työssä jaksamisen edistämiseksi. Seurantakysely osoitti, että osa työyhteisöistä toteutti lähes vuosi työyhteisökeskustelujen jälkeen niissä sovittuja asioita jopa viikoittaisella tasolla. Kehitysehdotuksia olivat esimerkiksi useamman työyhteisökeskustelun järjestäminen yhden sijaan aiheen syventämiseksi, lyhyen seurantatapaamisen järjestäminen muutaman viikon päähän keskustelusta sekä mahdollisuus kuunnella joitakin osia keskusteluohjeistuksesta suoraan audiomuodossa. Tutkimus havainnollistaa tarinallisten ja audiopohjaisten materiaalien hyödyntämisen potentiaalia työssä jaksamisen teeman käsittelyssä osallistavalla tavalla nuorten aikuisten työyhteisöissä.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, osallisuus, nuoret aikuiset

Abstract

Tiia Metiäinen, Pia Houni, Anna-Maria Isola. Mind@Work -vastaanottotutkimus – Audiodokumenttien ja keskusteluformaatin vastaanotto osana Mind@Work -nuorten aikuisten työhyvinvointihaastetta [Study on how audiodocumentaries and a discussion framework related to mental health at work were received as part of the Mind@Work mental health challenge campaign for young adults]. Finnish institute for health and welfare (THL). Discussion Paper 34/2023. 24 pages. Helsinki, Finland 2023. ISBN 978-952-408-210-5 (online publication)

There is a constant flow of materials being produced to support well-being at work, but what is their actual impact? The aim of this research was to study how audiodocumentaries and a discussion framework related to mental health at work were received as part of a mental health challenge campaign for young adults. This study is part of a larger initiative: the Mind@Work Project. Work communities that took part in the study listened to two audiodocumentaries produced as part of the Mind@Work Project, shared thoughts prompted by the audiodocumentaries and discussed mental health at work in their workplace. The participants took part in an exercise involving imagining the workplace of their dreams and were asked to set a concrete goal to improve their wellbeing at work collectively. Qualitative data collection took place mainly through group and individual interviews as well as a follow-up survey. Thematic analysis was the primary method of analysis employed in this study. Young managers and their work communities reported that they felt that the Mind@Work discussion framework was useful for them. The audiodocumentaries and discussion format were reported to help in starting the discussion on well-being at work, in creating a safer and more open atmosphere at work, in bringing the work community closer as a group and to help in taking concrete action to facilitate well-being at work. The follow-up survey showed that some of the work communities were making use of actions agreed upon during the Mind@Work discussion almost one year later, even on a weekly level. Proposals for improvements in the format included for example organising several Mind@Work discussions instead of one, in order to deepen the topic, to agree on a short follow-up meeting a few weeks after the initial discussion and to have an opportunity to listen to some of the instructions directly in audio format. This study demonstrates the potential of using narrative and audio-based materials as tools in addressing mental health and well-being at work in a participatory way at young adults' work communities.

Keywords: occupational health, mental health at work, inclusion, young adults

Sisällys

Esipuhe	2
Tiivistelmä.....	3
Abstract.....	4
Sisällys	5
1. Johdanto	6
2. Tutkimuksen tavoitteet ja lähtökohdat	7
2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
2.2 Tutkimus on osa laajempaa Mind@Work -hanketta	7
2.3 Tutkimuksen lähtökohdat	8
3. Toteutus, aineistot ja analyysit	9
3.1 Tutkimuksen alkukartoitus ja pilotit.....	9
3.2 Aineisto ja menetelmät.....	11
4. Tulokset.....	13
4.1 Audiodokumentit herättivät oivalluksia kuuntelijoissa	13
4.2 Tarinoista löydettiin samaistumispintoja ja silloinkin kun ei löydetty, ne herättivät ajatuksia	13
4.3 Työyhteisökeskustelujen vastaanotto	14
4.4 ”Mind@Work -keskusteluformaatti oli työyhteisölleni hyödyllinen”	15
4.5 ”Keskustelun formaatti (audiotarinat, keskustelu, mielikuvaharjoitus ja konkreettisen tavoitteen sopiminen) toimi mielestäni hyvin”	15
4.6 ”Suosittelisin Mind@Work -keskusteluformaattia ystävälleni / toiselle esihenkilölle hänen työyhteisönsä työkaluksi”	16
4.7 Ehdotuksia työyhteisökeskusteluihin	16
4.8 Kaikki nuoret esihenkilöt kokivat työyhteisökeskustelut erittäin hyödyllisiksi ja formaatin toimivaksi.....	17
4.9 Materiaalien muut mahdolliset hyödyntämismahdollisuudet	17
4.10 Hyvinvointia tukevan toiminnan koettuja esteitä	17
5. Pohdinta ja johtopäätökset	18
Lähteet.....	19
Liite 1. Keskusteluformaatti, jota pilotoitiin tutkimuksessa	20
Liite 2. Vastauslomake henkilökohtaisille reflektioille audiodokumenttien kuuntelemisen jälkeen	23
Liite 3. Seurantakysely työyhteisökeskusteluihin osallistujille	24

1. Johdanto

Kelan sairauspoissaolotilastojen mukaan mielenterveyden ongelmat aiheuttavat eniten sairauspoissaolopäiviä (Kela, 2021). Ne ovat lisääntyneet 16–34-vuotiaiden ikäryhmässä tasaisesti viimeisen 15 vuoden ajan (Kela, 2021, myös Blomgren & Perhoniemi, 2022; Kela, 2020). Mielenterveyden ongelmat ovat myös yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy (Eläketurvakeskus, 2020). Työterveyslaitoksen toteuttaman Miten Suomi voi? -tutkimuksen tulokset kertovat, että työelämässä olevien nuorten aikuisten työhyvinvointi on huonontunut vuosien 2019–2022 välillä (Kaltiainen & Hakanen, 2023). Nuorten aikuisten mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyys lisääntyi 30 prosentilla vuodesta 2005 vuoteen 2015. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä vain viidesosa palaa pysyvästi työmarkkinoille (Mattila-Holappa, 2018). Tilastot osoittavat että koronaviruspandemia on monin tavoin lisännyt työuupumuksen riskejä ja työssä käyvien psyykkistä oireilua (esimerkiksi Sutela & Pärnänen, 2021), eikä suomalaisten työhyvinvointi ole palannut pandemiaa edeltävälle tasolle (Hakanen & Kaltiainen, 2023). Huoli nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnista näkyy myös kansainvälisissä tutkimuksissa (esimerkiksi Shields ym., 2021, sekä van Veen ym., 2022). Yhteiskunnallisesti onkin erityisen tärkeä keskittyä nuorten aikuisten työkyvyn ja työelämässä pysymisen tukemiseen.

Monenlaisia materiaaleja ja kampanjoita on kehitetty työhyvinvoinnin tueksi, mutta niiden vaikuttavuudesta tarvitaan lisää tietoa. Lisäksi on tunnistettu että nuorilta esihenkilöiltä sekä pieniltä ja keskikokoisilta yrityksiltä puuttuu resursseja tukea tiimiensä työhyvinvointia. Esimerkiksi Englannin työsuojeluviranomainen (Health and Safety Executive, HSE) on identifioinut pienet ja keskikokoiset yritykset riskiryhmiksi, joissa resursseja ja osaamista työhyvinvoinnin tueksi ei välttämättä ole samalla tavalla tarjolla kuin isommissa yrityksissä. Erityisesti riskiryhmien tueksi kehitetyssä *Working Minds* -kampanjassa kannustetaan tunnistamaan, reagoimaan ja ennakoidaan työperäistä stressiä (Health and Safety Executive, 2021a).

Tutkimuksen alkukartoituksessa haastattelemistamme nuorista esihenkilöistä, etenkin esihenkilönä toimivista nuorista yrittäjistä, useampi kertoi vaikeuksista kouluttautua työhyvinvointiin liittyen ja saada tukea esihenkilötyöhön. Tämä voi johtaa sekä oman että tiimin hyvinvoinnin haasteisiin tai jopa heikentyneeseen työturvallisuuteen (Teperi ym., 2021). Saatavilla olevaa tietoa ei myöskään ole yleensä kirjoitettu nuoren aikuisen näkökulmasta, joten se saatetaan kokea neuvovana tai sen ei koeta olevan itselle houkuttelevassa muodossa.

2. Tutkimuksen tavoitteet ja lähtökohdat

2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksella oli kaksi tavoitetta:

- 1) Tutkia lyhyiden työssä jaksamista käsittelevien audiodokumenttien ja keskusteluformaatin vastaanottoa nuorilla esihenkilöillä ja heidän työyhteisöissään osana Mind@Work -työhyvinvointihaastetta

Tutkimuskysymykset:

- Millä tavoin työssä jaksamista käsittelevät materiaalit otetaan kohderyhmän työyhteisöissä vastaan?
 - Millaisista teemoista ja näkökulmista kuunnellut tarinat ja keskusteluformaatti ohjaavat keskustelemaan?
- 2) Selvittää miten audiodokumentteja voitaisiin hyödyntää nuorten aikuisten tarpeisiin parhaalla mahdollisella tavalla, mm. osana nuorten esihenkilöiden ja yrittäjien verkostojen toimintaa

Tutkimuskysymykset:

- Miten audiodokumentteja voitaisiin hyödyntää nuorten aikuisten tarpeisiin parhaalla mahdollisella tavalla?
- Mitkä ovat hyvinvointia tukevan toiminnan koettuja esteitä?

2.2 Tutkimus on osa laajempaa Mind@Work -hanketta

Mind@Work Project on tieteen ja taiteen rajapinnan ylittävä yhteisöllinen hanke terveemmän työelämän puolesta. Se keskittyy erityisesti uransa alkupäässä oleviin nuoriin aikuisiin, aloitteleviin esihenkilöihin ja yrittäjiin. Hankkeen toteuttamisessa on mukana mielenterveysjärjestöjä, tutkimus- ja asiantuntijalaitoksia sekä nuorten esihenkilöiden ja yrittäjien verkostoja. Hanke kohdentuu työssä jaksamisen kysymysten ympärille lähtökohtina mielenterveystaitojen ja työyhteisötaitojen vahvistaminen sekä ennaltaehkäisevä hyvinvoinnin ja osallisuuden kokemuksen lisääminen. Hankkeessa tuotetaan tietoa vertaisuuden periaatteella, nuorten aikuisten omasta asiantuntijuudesta käsin. Monet "yleiset" ohjeistukset eivät löydä tätä kohderyhmää tai puhu sen kielellä. Hankkeessa on kerätty yli 100 tarinaa nuorten aikuisten työelämäkokemuksista Suomessa ja Euroopassa ja niiden pohjalta on tuotettu tarinallisia audiodokumentteja (Mind@Work Stories).

Toinen Mind@Work -hankkeeseen liittyvä aktiviteetti on työhyvinvointiin liittyvien haasteiden esille nostaminen työyhteisöjen kautta. Tässä osuudessa työyhteisöjä haastetaan kuuntelemaan audiodokumentteja ja keskustelemaan niiden herättämistä ajatuksista sekä työssä jaksamisesta yhdessä. Halutessaan tiimit voivat myös hyödyntää valmiiksi annettuja kysymyksiä keskustelussa tai tarttua haasteeseen ja sopia konkreettinen tiimikohtainen tavoite työhyvinvoinnin parantamiseksi, jota lähteä kokeilemaan yhdessä.

Työhyvinvointia tukevan työn kehittämiseksi olisi tärkeä ymmärtää, miten sitä varten tuotettu materiaali vastaanotetaan ja miten se voisi tukea entistä paremmin nuoria aikuisia ja heidän tiimejään työssä jaksamisessa ja uupumuksen ennaltaehkäisyssä. Käsillä oleva tutkimusraportti on osa hankkeeseen liittyntä tutkimusta.

2.3 Tutkimuksen lähtökohdat

Englannin työsuojeluviranomaisen työhyvinvointikampanjassa yksi kampanjan päätyökaluista on *Talking Toolkit* -keskusteluopas, jota perustellaan oppaan sivuilla seuraavasti: “Starting the conversation is an important first step towards preventing work-related stress and developing the actions and stress risk assessment employers need to comply with the law” (Health and Safety Executive, 2021b).

Asioista puhuminen lisää ihmisten tietoisuutta niistä ja oivallusten ansiosta mahdollisesti myös todennäköisyyttä muuttaa toimintaansa (aikomuksen muodostaminen ja toteuttaminen) - terveyteen ja hyvinvointiin liittyvän käyttäytymisen ja sen muutosten kuvaamisen viitekehyksenä usein käytettyä Prochaskan ja DiClementen muutosvaihemallia mukaillen (Prochaska & DiClemente, 1983). Tähän nojaa myös haastekampanja ja sen tutkimus. Muutosvaihemalli kuvaa käyttäytymisen muutosta erilaisten vaiheiden kautta (esiharkinta, harkinta, valmistelu, toiminta, ylläpito ja päättyminen) ja valmiutta muutokseen näissä eri vaiheissa (Prochaska & DiClemente, 1983). Lisäksi hanke ja sen tutkimus nojaavat innovaatioiden diffuusioteoriaan, jonka mukaan “innovaation” (tässä tapauksessa haastekampanjan keskustelumallin) vastaanottoon ja omaksumiseen vaikuttaa esimerkiksi sen yhteensopivuus ihmisten aikaisempien kokemusten, arvojen ja tarpeiden kanssa (Rogers, 2003).

Lyhyet tarinalliset audiodokumentit toimivat virikkeinä keskustelulle. Ne kannustavat mentalisaatioon, eli pohtimaan toisten ihmisten näkökulmaa ja kokemusta (Larmo, 2010; Pajulo ym., 2015). Toisaalta ne myös luovat etäisyyttä keskusteluun osallistujiin (Green, 2021). On helpompi aloittaa keskustelu käsittelemällä työyhteisön ulkopuolisten ihmisten tarinoita ja siirtää niistä teemoja oman työyhteisön keskusteltavaksi.

Tässä tutkimuksessa vastaanottotutkimusta (reseptio) on sovellettu Stuart Hallin teorian mukaisesti audiodokumentin kuuntelemisen ja sen tulkinnan lähtökohtiin (Hall, 1973). Audiodokumentit voidaan ymmärtää mediateksteinä, ja niiden vastaanottoon voi liittyä erilaisia tulkintoja. Tämä kommunikaatiomallin ajatus on ollut lähtökohtana tutkimuksessa kuuntelukokemuksen vastaanotosta sen tulkintaan ja keskusteluun siirtymisessä.

3. Toteutus, aineistot ja analyysit

3.1 Tutkimuksen alkukartoitus ja pilotit

Hankkeen alussa järjestettiin kaksi keskustelutyöpajaa mm. Taiteen sulattamon ja GAMIAN-Europe:n vapaaehtoisten kanssa nuorten aikuisten tarpeiden ja toiveiden ymmärtämiseksi työssä jaksamisen teemaan liittyen. Keskusteluista nousi erityisesti esiin tarve samaistuttavalle materiaalille, joka olisi myös helposti lähestyttävissä muodossa. Osallistujat toivoivat kuulevansa sekä vertaisten että asiantuntijoiden ajatuksia ja kokemuksia työssä jaksamiseen liittyen.

Tämä johdatti työryhmän tarinallisuuden ja omakohtaisuuden äärelle. Hankkeessa on kerätty sekä hankkeen nettisivujen keruulomakkeella että katuhaastatteluilla yli 100 tarinaa nuorilta aikuisilta työssä jaksamiseen liittyen. Näiden pohjalta ryhdyttiin toteuttamaan pidempää audioesseeä sekä lyhyempiä audiodokumentteja / podcasteja, joista jokainen kertoo yhden ihmisen tarinan (mindatworkproject.org). Hankkeen vapaaehtoisten Facebook-ryhmän äänestyksessä audiodokumentit saivat nimen: Mind@Work Stories.

Mind@Work Stories – tarinalliset audiodokumentit

Hankkeessa tuotettiin aluksi kaksi lyhyttä audiodokumentin demoversiota ("Iida" ja "Christian"), joita kuuntelutettiin nuorilla aikuisilla Zoom-videopuheluiden välityksellä kohderyhmän tarpeiden ja toiveiden ymmärtämiseksi audiodokumenttien suhteen. Lisäksi kysyttiin minkälaisia ajatuksia tai oivalluksia demojaksot herättivät kuulijoissa ja minkälaisessa kontekstissa he voisivat kuvitella niitä hyödynnettävän omassa työyhteisössään. Pilotointiin osallistui 15 nuorta aikuista ja haastattelut kestivät noin tunnin. Audiodokumentit ovat kuunneltavissa Mind@Work -verkkosivuilta (mindatworkproject.org).

Tarinat herättivät kuulijoissa monenlaisia ajatuksia ja oivalluksia. Esimerkiksi Christian kertoo tarinassaan, kuinka hänen tiiminsä armeijassa halusi aina olla paras. Siksi he tekivät enemmän ja enemmän töitä, kunnes tuli hetki, jossa Christian ei enää muistanut kuinka solmia kengännauhojaan. Hän oli ajatellut, että tarvitsee vain viikonloppuloman, mutta työkaveri huomasi ettei hän voinut hyvin ja puuttui tilanteeseen. Osa kuulijoista samaistui ajatukseen, että tehdään paljon töitä koska halutaan olla hyviä siinä mitä tehdään. Osa taas puhutteli se, että Christian tarvitsi apua selvittääkseen. Toiset pohtivat, että voi olla vaikea tunnistaa itsestään, milloin on oman jaksamisen rajoilla. Aiheita, joista he olisivat voineet kuvitella keskustelewansa tämän tarinan kuultuaan olivat muun muassa: Miten tunnistaa jos työkaveri ei voi hyvin? Miten reagoida uupumukseen tai ennaltaehkäistä sitä? Haastateltavat pitivät lyhyistä omakohtaisista tarinoista, koska niitä ei koettu neuvoviksi, vaan kannustavan omaan reflektointiin.

Pilotoinnin jälkeen tuotettiin lisää audiodokumentteja, niitä on raportin kirjoitushetkellä tehty yhteensä kahdeksan kappaletta. Audiodokumenteissa kuullaan Christianin, Iidan, Noahin, Teemun, Sadun, Saaran, Janin ja Anttonin tarinat. Puolet tarinoista on suomeksi ja puolet englanniksi, koska hankkeeseen osallistuu nuoria aikuisia ja esihenkilöitä myös muualta Euroopasta ja koska halutaan tarjota vaihtoehtoja myös sellaisille suomalaisille työyhteisöille, joiden työkieli ei ole suomi. Kaikki audiodokumentit kuuntelutettiin kahdessa kohderyhmän vapaaehtoisten ryhmäkuuntelutilaisuudessa ja keskustelujen perusteella valittiin kaksi audiodokumenttia käytettäväksi työyhteisöhaasteen vastaanottotutkimukseen: Christianin tarina (pituus: n. 4 minuuttia) ja Teemun tarina (pituus: 6 minuuttia).

Alla molempien tarinoiden lyhyet kuvaukset:

Christian, 33, worked as a soldier, and suffered from accumulating stress. One morning, he could not remember how to put on his shoes.

Teemu, 44, työskentelee työnohjaajana ja on myös itse kokenut uupumuksen. Hän sai silloinkin erinomaista palautetta työstään, eikä siksi osannut sitä aluksi uupumukseksi tunnistaa. Teemu kertoo kaksi kysymystä joiden avulla voi tarkkaan määrittää milloin stressi on muuttunut uupumukseksi.

Työyhteisöhaasteen keskusteluformaanin (ks. Liite 1) ohjeistuksessa työyhteisöjä kannustetaan valitsemaan 1–2 kyseiselle yhteisölle sopivaa audiodokumenttia keskustelujen alustukseksi. Vastaanottotutkimuksessa haluttiin kuitenkin kuunteluttaa samat kaksi audiodokumenttia kaikissa työyhteisökeskusteluissa keskustelujen vertailukelpoisuuden parantamiseksi.

Audiodokumentit on tuottanut Artlab Productions Oy. Käsikirjoituksesta vastasi Suvi Sinervo, äänisuunnittelusta Ville-Matti Koskiniemi, musiikeista Pietu Arvola ja tarinoista Tiia Metiäinen. Audiodokumenttien kehitykseen ovat osallistuneet koko Mind@Work -tiimi, yhteistyökumppanit sekä lukuisat hankkeen vapaaehtoiset.

Mind@Work Challenge -työyhteisöhaaste

Hankkeessa kerätyistä yli sadasta tarinasta nousi kaikkein selkeimpänä teemana kohdatuksi tulemisen tarve työelämässä. Nuorille aikuisille, esihenkilöille ja asiantuntijoille suunnattujen avointen taustahaastattelujen (n = 12, haastattelujen kesto 1–3 tuntia) sekä hankkeessa kerätyn aineiston myötä kiteytyi kaksi tärkeää huomiota:

- 1) Työssä jaksamisen teemaa lähestytään osallistujien omien kokemusten mukaan pääasiassa yksilön näkökulmasta, vaikka työyhteisö ja yhteiskunta ovat myös olennaisia tekijöitä.
- 2) Nuoret aikuiset kokevat työssä jaksamisen teeman tärkeäksi, mutta kaipaavat matalan kynnyksen helposti lähestyttävää työkaluja ja lähteitä sen tueksi. Tämä korostuu etenkin nuorilla esihenkilöillä ja yrittäjillä, joilla halu edistää asiaa voi olla suuri, mutta henkilökohtaiset sekä työyhteisön resurssit työssä jaksamisen tukemiseksi pienet.

Tämän pohjalta yhteistyössä nuorten esihenkilöiden ja yrittäjien verkostojen jäsenten kanssa kehitettiin valmis työyhteisökeskusteluformaatti (Liite 1), jota mikä tahansa työyhteisö voi soveltaen hyödyntää omien tarpeidensa mukaisesti. Ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista työyhteisökeskustelukonseptia testattiin kahdessa työyhteisössä (osallistujia yhteensä 11) ja kerättiin palautetta konseptin hiomiseksi.

Työyhteisökeskustelun rakenne

Tässä tutkimuksessa pilotoitiin työssä jaksamisesta keskustelun mallia tiimeissä osana työyhteisöhaastetta (Mind@Work Challenge). Työyhteisökeskusteluissa nuoret esihenkilöt ja heidän tiimensä kuuntelivat kaksi työssä jaksamiseen liittyvää tarinallista audiodokumenttia (Christianin ja Teemun tarinat) ja keskustelivat niiden herättämistä ajatuksista sekä työssä jaksamisesta yhdessä. Keskustelussa hyödynnettiin mielikuvaharjoitusta ja pyydettiin tiimiläisiä kuvailemaan unelmiensa työyhteisö ratkaisukeskeisessä terapiassa käytettyä “miracle question” -tekniikkaa mukailien (De Jong & Berg, 2013). Keskustelussa hyödynnettiin valmiiksi annettuja kysymyksiä ja työyhteisöt saivat halutessaan tarttua haasteeseen ja sopia konkreettinen tavoite työhyvinvoinnin parantamiseksi, jota lähteä kokeilemaan yhdessä. Tehtävänä oli hahmottaa pieni mahdollinen muutos, joka veisi kohti unelmaa ja johon pystytään heti vaikuttamaan. Työyhteisökeskusteluformaatti löytyy kokonaisuudessaan tämän raportin liitteistä (Liite 1).

Työyhteisökeskusteluformaanin vastaanottoa haluttiin tutkia ja kerätä palautetta sen kehittämiseksi. Aineistoksi kerättiin työyhteisökeskustelut, niitä seuraavat puolistrukturoidut teemahaastattelut sekä seurantakyselyt ja -haastattelut. Tutkimuksessa kerätyn materiaalin avulla suunnitellaan kehitettävän myös koulutusmateriaalia nuorten esihenkilöiden ja yrittäjien verkostojen käyttöön hankkeen seuraavassa vaiheessa.

3.2 Aineisto ja menetelmät

Työyhteisökeskustelut

Mind@Work -työyhteisökeskustelut toteutettiin neljässä eri työyhteisössä. Tutkimukseen osallistui erilaisia työyhteisöjä: markkinointifirman digimarkkinoinnin tiimi, rakennusalan pienyrityksen koko henkilöstö, luovien alojen työntekijöiden kollektiivi sekä opettajien ohjausryhmä. Työyhteisön yhteyshenkilöt, nuoret esihenkilöt, kutsuivat työyhteisön jäseniä osallistumaan keskusteluun. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja perustui tutkimussuostumukseen. Kysely- ja haastatteluaineistoa kerättiin syksyllä 2022 ja seuranta-aineisto (kysely ja haastattelut) noin 10-11 kuukautta työyhteisökeskustelun jälkeen.

Tutkimukseen osallistuneiden työyhteisöjen kuvaukset

Työyhteisö 1

Työyhteisö 1 oli yrityksen digimarkkinointi-tiimi. Keskusteluun osallistui koko tiimi (6 henkilöä) ja kontaktihenkilönä toimi nuori esihenkilö.

Työyhteisö 2

Työyhteisö 2 oli kokonainen rakennusalan pienyritys. Keskusteluun osallistuivat kaikki yrityksen työntekijät (5 henkilöä) ja kontaktihenkilönä toimi nuori esihenkilö ja toimitusjohtaja.

Työyhteisö 3

Työyhteisö 3 oli luovien alojen työntekijöiden kollektiivi. Siihen kuului 3 henkilöä, jotka työskentelevät samoissa tiloissa, mutta tekevät eri töitä. Kontaktihenkilönä toimi nuori esihenkilö, jonka tiimi toimii erillisenä kollektiivista.

Työyhteisö 4

Työyhteisö 4 oli opettajien tiimi (9 henkilöä) ja kontaktihenkilönä toimi nuori vararehtori, jonka tehtäviin kuuluu myös esihenkilötyötä.

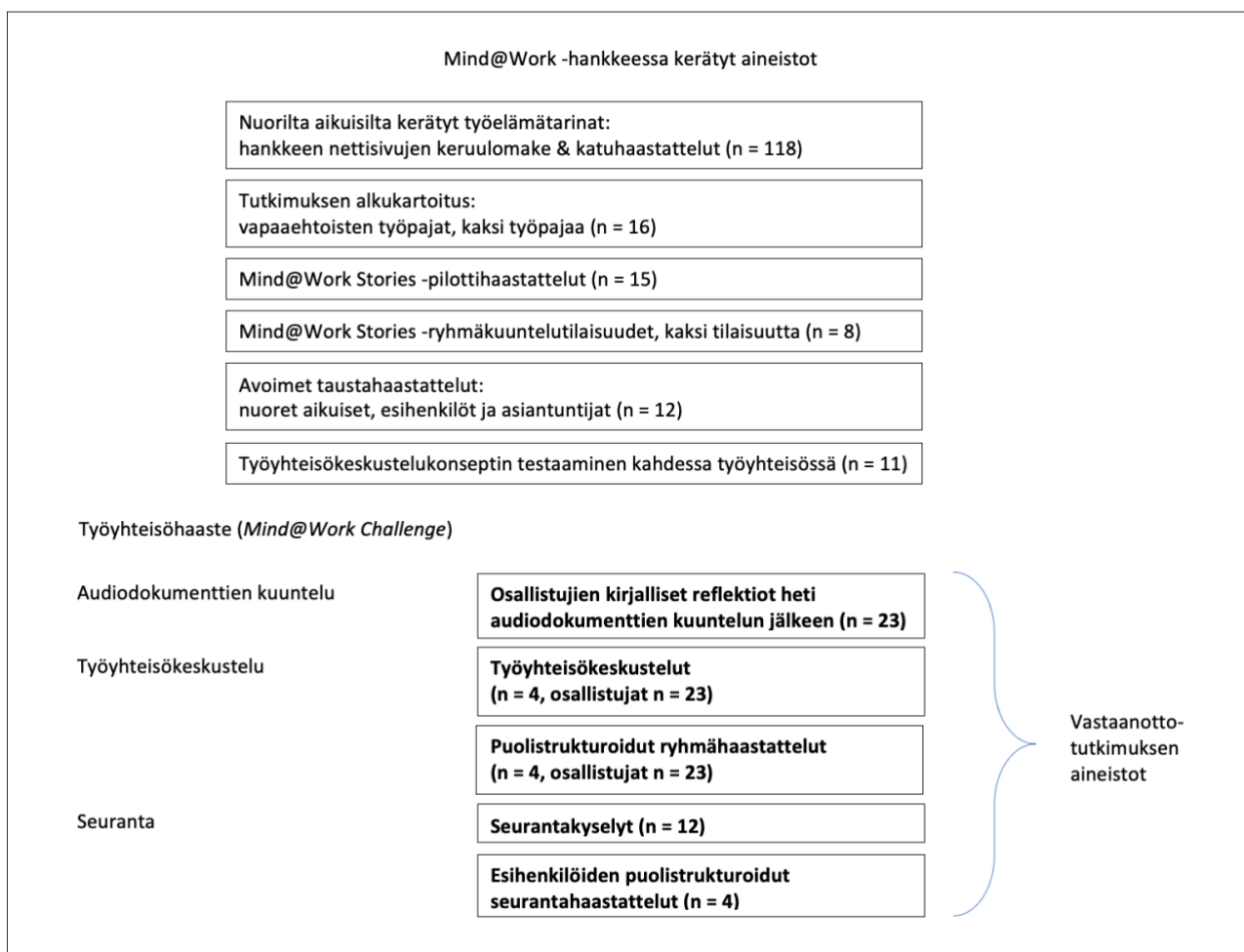
Työyhteisöistä kaksi sijaitsi Helsingissä, yksi Kauniaisissa ja yksi Turussa.

Aineistot ja analyysi

Tutkittavat kuuntelivat kaksi audiodokumenttia, kirjoittivat niiden herättämistä ajatuksista ja sen jälkeen keskustelivat niistä sekä työssä jaksamisesta yhdessä. Keskustelussa hyödynnettiin mielikuvaharjoitusta ja pyydettiin tiimiläisiä sopimaan konkreettinen tavoite työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Laadullinen tutkimusaineisto muodostui osallistujien kirjallisista reflektioista heti audiodokumenttien kuuntelun jälkeen (n = 23), työyhteisökeskusteluista (n = 4, osallistujia yhteensä 23, keskustelujen kesto n. 2-2,5 tuntia) ja niiden jälkeisistä ryhmähaastatteluista (n = 4, osallistujia yhteensä 23, kesto n. 0,5 tuntia), seurantakyselystä (n = 12) sekä esihenkilöiden seurantahaastatteluista (n = 4, kesto 0,5-1 tuntia). Vastaanottotutkimuksen aineistot suhteessa kaikkiin Mind@Work -hankkeessa kerättyihin aineistoihin on tiivistetty Kuvioon 1.

Haastatteluaineistojen ja kirjallisten aineistojen (omat reflektiot sekä seurantakyselyn avoimet kysymykset) analysointi rakentui temaattiselle sisällönanalyysille. Aineistojen analyysissä hyödynnettiin laadullisten aineistojen koodaamiseen ja analyysiin suunniteltua NVivo-ohjelmaa. Lisäksi pyysimme sisällönanalyysin tueksi kaikkia osallistujia arvioimaan keskustelukonseptia numeerisesti Likert-asteikolla. Temaattisen sisällönanalyysin tuloksista on tekeillä myös tutkimusartikkeli, jossa käsitellään tarkemmin työyhteisökeskusteluissa nousseita teemoja ja keskustelun rakentumista sekä sitä, miten työyhteisökeskusteluissa nousevat teemat vertautuvat hankkeessa aiemmin kerätyistä kokemustarinoista nouseviin teemoihin. Tässä raportissa keskitymme erityisesti audiodokumenttien ja työyhteisökeskustelujen vastaanottoon työyhteisöissä.



Kuvio 1. Mind@Work -hankkeessa kerätyt aineistot, vastaanottotutkimuksen aineistot lihavoidulla

4. Tulokset

4.1 Audiodokumentit herättivät oivalluksia kuuntelijoissa

Lyhyet audiodokumentit kuunneltuaan osallistujat saivat kymmenen minuuttia aikaa kirjoittaa ajatuksiaan vapaasti, vastaten avoimeen kysymykseen: ”Mitä sinä ajattelet?” (Liite 2). Vastaukset kirjoitettiin suoraan anonyymiin nettilomakkeeseen ja oman vastauksen lähettäminen oli vapaaehtoista. Kaikki vastaajat (n = 23) päättivät lähettää oman kirjoituksensa tutkimusta varten.

Vastausaineistosta koodattiin vastaajien sanoittamat oivallukset NVivo-analyysiohjelmalla. Lähes jokaisesta kerätystä tekstistä (20/23) on tunnistettavissa oivalluksia, joita kirjoittajat sanoittivat vastauksissaan. Ne voivat olla viittauksia audiotarinoihin ja niiden herättämiin ajatuksiin tai vastauksessa on tunnistettavissa oivaltamiseen tai uuden ajatuksen heräämiseen yhdistettävää tekstiä, kuten seuraavissa esimerkeissä:

Toivon ettei kenelläkään työporukassani ole uupumusta, **ja nyt kun miettii** niin se olisi kyllä vaikea huomata. Tiedän että se olisi omalla kohdallani hyvin vaikea huomata jos olisin uupunut.

Jäin pohtimaan Teemun tarinasta kohtaa, jossa hän mainitsi että uupumusoireita "karnevalisoidaan" työyhteisöissä; sanotaan, että tällaista se työ on. Markkinointitoimistoissa paljon töitä tehneet vanhemmat kollegat heittävät meillä usein tällaista juttua, että tällaista tää meidän ala on. Tällaista markkinointitoimistoissa työskentely on. Hektistä ja pirstaloitunutta. **Mietin**, onko asia todellakin niin mustavalkoinen? Tuntuu että moni heittää vähän vitsiä siitä, miten työt menee taas yövuoroksi tai viikonlopputöiksi. Lopetetaan näiden normalisointi.

Niistä teksteistä, joissa ei ole selkeästi tulkittavissa uusia oivalluksia, löytyy puolestaan esimerkiksi kysymyksiä, kuten:

Miksi työssä jaksaminen on nykypäivänä isompi keskustelun aihe kuin ennen? Miksi työssä jaksetaan huonommin? Eikö aikaisemmin ole ollut ongelmia vai onko niistä vaiettu? Lisääntykö jaksamiseen liittyvät ongelmat, kun niistä jatkuvasti puhutaan?

Niistä löytyy lisäksi pohdintoja omaan työssä jaksamiseen liittyen ja ajatuksia siitä, miten työyhteisössä voitaisiin ennaltaehkäistä uupumusta. Näidenkin tekstien kohdalla audiodokumenttien voidaan tulkita siis herättäneen ajatuksia.

Audiodokumenttien kuuntelun jälkeen kirjoitetut ajatukset sisältävät oivalluksia, pohdintoja, kysymyksiä ja ratkaisuja. Kokonaisuutena reflektiot käsittelevät sisällöiltään henkilökohtaisia kokemuksia uupumukseen liittyen, ajatuksia työssä jaksamiseen liittyen yleisemmin, työssä jaksamiseen liittyviä haasteita sekä ratkaisuja ja voimavaroja, jotka ovat auttaneet tai voisivat auttaa suojaamaan uupumukselta. Teksteissä nostetaan esiin kysymyksiä, sanoitetaan tuntemuksia ja esitetään huolia ja ratkaisuja. Tekstit ovat sävyltään pohdiskelevia ja moni myös tunneilmalsultaan rikkaita.

4.2 Tarinoista löydettiin samaistumispintoja ja silloinkin kun ei löydetty, ne herättivät ajatuksia

Aineistojen analyysin perusteella käy ilmi, että valtaosa kuuntelijoista samaistuu tarinoihin, peilaten niitä itseensä tai työyhteisöjensä jäseniin. Esimerkiksi kirjallisissa reflektioissa ”samaistuminen” on yleisin koodi,

joka ilmenee 13/18 tekstistä, joissa viitataan suoraan audiodokumentteihin. Jokaisessa työyhteisöissä yksi tai useampi työyhteisön jäsen kirjoitti omaan vastaukseensa, että tunnistaa itsensä ja/tai työkaverin/työkavereita tarinoista.

Esimerkiksi:

Kuulemiemme podcastien jälkeen minusta tuntuu, että aika moni asia kolahti työyhteisöämme ajatellen. Tunnistin monia kollegoita esim. suomalaisen psykologin Teemun tarinasta. Meillä tehdään paljon töitä ja useimmiten työt ovat meille mielekkäitä. Työnteon tahti ja rytmi vain on usein aivan liian kiivas eikä tähän itse pysty vaikuttamaan.

Tarinoista molemmat puhuttelivat. Rajuja tarinoita. Itsekin ollut uupunut ja itsekin tunnistin juuri olevani tässä ylivireystilassa. Hyvä muistutus himmata. Ihan tässä herkistyn kun peilaan tätä omaan jaksamiseen.

Osa vastaajista puolestaan ei suoraan samaistunut tarinoihin (3/18), mutta sekin herätti ajatuksia kaikilla näistä vastaajista. Vastaajat pohtivat esimerkiksi seuraavaa:

Usein tulee ajateltua stressiä/uupumusta vain psyykkisenä asiana, mutta se ettei muista kuinka kengät laitetaan jalkaan [viittaus Christianin tarinaan] kuulostaa vakavalta tilanteelta. Tästäkin tunnistin omassa ajattelussani epäkohdan, että jos ei ole fyysisiä oireita niin asia ei ole niin vakava. Ehkä ulospäin näkyvät oireet ovat vain selkeä indikaattori siitä, että uupumus on edennyt pitkälle.

Christianin tarina kuulosti osin tutulta, mutta kontekstia oli ehkä hankala käsittää – ammattisotilaan työ voi olla henkisesti hyvin eri tavoin kuluttavaa, kuin digimarkkinoijan. Kuitenkin työtehtävien itselleen haaliminen ja niiden kumuloituminen kuulostivat siinä mielessä tutulta, että olen itsekin etenkin opiskeluaikoina syyllistynyt samaan.

Tuntuu kaukaiselta ajatus, että tilanne voisi mennä siihen ettei osaisi laittaa kenkiä jalkaan. Olen ehkä itse sen verran tiedostava ja ennakoitukykyinen että pystyy tunnistamaan jo jostain enimmäistä signaaleista että kannattaisiko ottaa iisimmin, pitää tauko tai jopa spontaanisti luvallinen vapaapäivä tai puolikas.

4.3 Työyhteisökeskustelujen vastaanotto

Työyhteisökeskustelujen / työyhteisöhaasteen (sisältäen audiotarinat, niitä seuraavan keskustelun ja harjoitteet) vastaanottoa käsittelevää aineistoa ovat työyhteisökeskustelun aikana kerätyt kirjalliset tekstit, työyhteisökeskustelujen sisällöt, niiden jälkeiset puolistrukturoidut ryhmähaastattelut osallistujien kanssa, osallistujien seurantakyselyn vastaukset sekä esihenkilöiden puolistrukturoidut seurantahaastattelut.

Aineistoista käy ilmi, että kaikissa työyhteisöissä kyseessä oli ensimmäinen kerta, kun työssä jaksamisesta keskusteltiin koko ryhmän voimin. Eräässä työyhteisössä pohdittiin, että aiheesta on ehkä keskusteltu aikaisemmin esimerkiksi esihenkilön kanssa kahdenkeskisissä keskusteluissa, mutta ei yhteisesti.

Seurantahaastatteluissa (esihenkilöt) ja seurantakyselyssä (muut osallistujat) osallistujia pyydettiin kertomaan mitä he ajattelevat 10–11 kuukautta sitten käydystä Mind@Work -työyhteisökeskustelusta. Lisäksi heitä pyydettiin arvioimaan Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei

samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä), kuinka samaa tai eri mieltä he olivat kolmen eri väittämän kanssa ja kertomaan lisää vastauksestaan. Kaikki esihenkilöt (n = 4) osallistuivat seuranta haastatteluihin. Seurantakyselyyn puolestaan vastasi 12 osallistujaa 19:sta, eli seurantatietoja kerättiin yhteensä 16/23 tutkimukseen osallistuneelta.

Väittämät olivat seuraavat:

1. *Mind@Work -keskusteluformaatti oli työyhteisölleni hyödyllinen*
2. *Keskustelun formaatti (audiotarinat, keskustelu, mielikuvaharjoitus ja konkreettisen tavoitteen sopiminen) toimi mielestäni hyvin*
3. *Suosittelisin Mind@Work -keskusteluformaattia ystävälleni* hänen työyhteisönsä työkaluksi*

* Esihenkilöiden haastattelussa väittäjä kuului seuraavasti: ”Suosittelisin Mind@Work -keskusteluformaattia toiselle esihenkilölle hänen työyhteisönsä työkaluksi”

4.4 ”Mind@Work -keskusteluformaatti oli työyhteisölleni hyödyllinen”

Vastaajista suurin osa (10/16) vastasi tähän väittämään ”5 – täysin samaa mieltä”. Perusteluja olivat esimerkiksi:

Keskustelu lähensi meitä ja auttoi meitä kohtaamaan toisemme yksilöinä ja keskeneräisinä ihmisinä. Minulle tuli työyhteisössäni tästä turvallisempi olo.

Asetimme tavoitteen nähdä tiimin kesken useammin järjestetysti, ja tämä on toteutunut säännöllisesti vielä vuodenkin päästä.

Keskustelu oli hyödyllinen sillä nyt ymmärrän kollegoitani ja heidän tarpeitaan sekä työskentelytapojaan paremmin.

Neljä vastaajaa vastasi ”4 – jokseenkin samaa mieltä” ja kaksi vastaajaa ”3 – ei samaa eikä eri mieltä”. Kaksi vastaajaa, jotka vastasivat ”3 – ei samaa eikä eri mieltä”, perustelivat vastauksiaan seuraavasti:

Keskustelu oli muistaakseni ihan hedelmällistä, mutta siitä on jo kulunut niin kauan.

Vaikka keskustelu oli hyvää, en koe että siitä jäi paljoa konkretiaa meille.

Kaikki nuoret esihenkilöt vastasivat väittämään ”5 – täysin samaa mieltä”.

4.5 ”Keskustelun formaatti (audiotarinat, keskustelu, mielikuvaharjoitus ja konkreettisen tavoitteen sopiminen) toimi mielestäni hyvin”

Tähän väittämään kaikki vastaajat vastasivat ”5 – täysin samaa mieltä” (9/16) tai ”4 – jokseenkin samaa mieltä” (7/16). Vastauksia perusteltiin mm. seuraavasti:

Audiotarinoiden kuuntelu alkuun herätti hyvin tiimin ajatuksia, ja toimivat hyvänä pohjana laajemmalle keskustelulle. Konkreettinen tavoite on hyvä tapa lopettaa ja vetää yhteen keskustelun ydin.

Minusta varsinkin yhdessä keskusteleminen oli arvokasta.

En tällä hetkellä näe parannettavaa konseptissa.

4.6 ”Suositteisin Mind@Work -keskusteluformaattia ystävälleni / toiselle esihenkilölle hänen työyhteisönsä työkaluksi”

Vastaajista valtaosa (11/16) vastasi tähän väittämään ”5 – täysin samaa mieltä”. Kolme vastaajaa vastasi ”4 – jokseenkin samaa mieltä” ja kaksi vastaajaa ”3 – ei samaa eikä eri mieltä”. He, jotka eivät vastanneet ”5 – täysin samaa mieltä” ja jotka perustelivat vastauksiaan (3/5) pohtivat kaikki vastauksissaan sitä, sopisiko keskusteluformaatti kaikille työyhteisöille, kuten esimerkiksi alla:

Voin suositella formaattia sellaisille tiimeille, joiden tiedän arvostavan avointa kommunikaatiota, mutta ihan kaikille formaatti ei välttämättä sellaisenaan toimi – en osaa sanoa. Mutta pääasiassa näkisin työkalun hyödyllisenä kaikenlaisille tiimeille!

4.7 Ehdotuksia työyhteisökeskusteluihin

Ryhmähaastatteluaineistot ovat linjassa seurantakyselyn ja -haastattelujen kanssa. Kysyttäessä, mitä osallistujat kehittäisivät tai muuttaisivat konseptissa tai materiaaleissa, keskustelussa ja vastauksissa nousi esimerkiksi seuraavanlaisia ehdotuksia ja ajatuksia.

Ehdotuksia työyhteisökeskusteluihin

- Useamman työyhteisökeskustelun järjestäminen yhden sijaan aiheen syventämiseksi
- Olisiko parempi valita sellaisia audiotarinoita, jotka vastaavat mahdollisimman hyvin kuulijoiden omaa työtilannetta tai ympäristöä? [Muutama osallistuja nosti esiin, että ammattisotilas Christianin kokemukset tuntuivat kaukaisilta heille, koska hänen työnsä tuntui heille kaukaiselta tai koska Christianin tilanne kuulosti heidän mielestään vakavalta verrattuna omiin kokemuksiin]
- Toive saada keskustelun fasilitaattorilta tiivistelmä pääpointeista heti keskustelun jälkeen
- Toive, että tällainen keskustelu olisi mahdollista käydä palkallisella työajalla [kommentti työyhteisökollektiivin jäseneltä, muissa yhteisöissä työyhteisökeskustelut käytiin työajalla]
- Yhteisen alkumeditaation hyödyntäminen keskusteluun valmistelevana elementtinä
- Mahdollisuus kuunnella alkumeditaatio tai muu vastaava rauhoittumisharjoitus sekä ”miracle question” -harjoitus valmiina äänitiedostona
- Yhteistä tavoitetta sopiessa olisi hyvä huolehtia, että se on mahdollisimman konkreettinen, ja mahdollisesti fasilitoida tätä tarvittaessa
- Lyhyen seurantatapaamisen (0,5-1h) järjestäminen esimerkiksi muutaman viikon päähän keskustelusta (voisi olla myös verkossa), jossa palattaisiin myös yhteisesti sovittuun tavoitteeseen

4.8 Kaikki nuoret esihenkilöt kokivat työyhteisökeskustelut erittäin hyödyllisiksi ja formaatin toimivaksi

Esihenkilöistä jokainen oli täysin samaa mieltä siitä, että Mind@Work -keskusteluformaatti oli heidän työyhteisönsä hyödyllinen. He kokivat, että keskustelun avulla oli mahdollista luoda turvallisempaa ja avoimempaa ilmapiiriä, käydä sellaista keskustelua, jota ei ole aikaisemmin käyty yhdessä, tutustua oman työyhteisön jäseniin paremmin ja tehdä yhdessä jotakin ryhmäyttävää, joka ei liity suoraan kenenkään omiin työtehtäviin. Kaksi esihenkilöä mainitsi myös, että keskustelu oli heidän mielestään oikea-aikainen siksi, että heidän työyhteisöönsä oli juuri liittynyt uusi jäsen ennen työyhteisökeskustelua. He arvioivat tämän edesauttaneen uuden jäsenen mukaan ottamista yhteisöön ja uudet jäsenet olivat heidän mukaansa myös pitäneet työyhteisökeskustelua erityisen tärkeänä ja motivoivana asiana.

Kaikki esihenkilöt kokivat, että työyhteisössä tapahtui positiivista muutosta keskustelun jälkeen, esimerkiksi työyhteisön hengessä (”Me ryhmäydyttiin, meistä tuli niin kuin porukka”) tai konkreettisessa toiminnassa (esimerkiksi työyhteisön säännöllinen yhteinen maanantai-aamiainen, jossa jaetaan kuulumisia viikonlopulta). Eräs esihenkilö kertoi, että hänen työyhteisössään oli ollut asia, joka ”ärsytti kaikkia, mutta jota ei oltu pystytty käsittelemään”. Hänen mielestään työyhteisökeskustelu antoi mahdollisuuden puhua asiasta ja sen jälkeen asia ratkaistiin.

Moni toi esiin, että heidän mielestään oli parempi, että keskustelua fasilitoi työyhteisön ulkopuolinen ihminen. Jotkut myös pohtivat sopisiko formaatti sellaiseen työyhteisöön, jossa esihenkilö ei esimerkiksi olisi aidosti kiinnostunut tiimiläistensä hyvinvoinnista tai sellaiseen työyhteisöön, joka olisi kovin perinteinen tai hierarkkinen. Toisaalta he kokivat, että erityisesti tällaiset työyhteisöt tarvitsisivat tämäntyyppistä keskustelua.

4.9 Materiaalien muut mahdolliset hyödyntämismahdollisuudet

Kysyimme osallistujilta, millaisilla muilla tavoin työyhteisöhaastemateriaaleja voitaisiin hyödyntää. Osallistajat ehdottivat, että etenkin audiodokumentteja voisi käyttää lyhyinä ajatusten herättäjinä esimerkiksi koulutuksissa, esihenkilökoulutuksissa, tiimikokouksissa, työhyvinvointipäivissä ja kahdenkeskisissä tapaamisissa tiimiläisten kanssa. Niitä voisi hyödyntää joko sellaisenaan, kirjoitustehtävän kanssa tai osana pientä matalan kynnyksen harjoitusta.

Nuorten esihenkilöiden ja yrittäjien verkostojen jäsenet ehdottivat mahdollisuutta pitää aiheesta koulutuksia heidän jäsenilleen sekä jakaa tietoa työyhteisökeskustelumateriaaleista ja tutkimuksesta verkostojen tapahtumien ja sosiaalisen median kautta. He tunnistivat, että monet heidän jäsenistään saattavat olla ensimmäistä kertaa elämässään esihenkilöitä ja kaivata työhönsä tukea. Etenkin pienemmissä työyhteisöissä tai yrittäjinä työskentelevillä ei välttämättä ole resursseja etsiä työkaluja ja tietoa tai palkata HR-ammattilaista.

4.10 Hyvinvointia tukevan toiminnan koettuja esteitä

Kysyimme nuorilta esihenkilöiltä mitä he kokivat hyvinvointia tukevan toiminnan esteiksi työssään. Esihenkilöt listasivat mm. ajan ja resurssien puutteen (ei HR-henkilöstöä tai varaa palkata tällaista, ei aikaa ottaa selvää aiheesta tai järjestää siihen liittyvää ohjelmaa), luottamuksen puutteen (ylhäältä sekä alhaalta käsin omassa organisaatiossa), muutoksen vastustamisen organisaatiossa, epäterveen tai hierarkkisen työkuulttuurin organisaatiossa ja johtohenkilöstön taitojen puutteen liittyen ihmisjohtamiseen. He pohtivat myös sitä, että joskus ei välttämättä näe tai tiedä millaista omien tiimiläisten arki on ja että hektisessä työssä voi olla myös esihenkilönä vaikea tunnistaa työuupumuksen rajoja.

5. Pohdinta ja johtopäätökset

Nuoret esihenkilöt ja heidän työyhteisönsä kokivat osallistavan Mind@Work -keskusteluformaatin hyödylliseksi. Audiodokumenttien ja keskusteluformaatin koettiin auttavan esimerkiksi keskustelun aloittamisessa, turvallisen ja avoimemman työilmapiirin luomisessa, työyhteisön ryhmäytymisessä sekä konkreettisten toimien toteuttamisessa työssä jaksamisen edistämiseksi.

Seurannassa havaittiin, että osa työyhteisöistä toteutti lähes vuosi työyhteisökeskustelujen jälkeen niissä sovittuja asioita jopa viikoittaisella tasolla. Merkityksellisenä voidaan myös pitää, että vielä 10-11 kuukautta keskustelujen jälkeen lähes kaikki seurantaan osallistuneet arvioivat työyhteisökeskustelun olleen työyhteisölle hyödyllinen ja kaikki vastaajat kokivat formaatin toimineen hyvin (”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”).

Kaikki tutkimukseen osallistuneet eivät vastanneet seurantakyselyyn. Tutkimuksille on tyypillistä, että vastausprosentti tippuu seurantakyselyn kohdalla. Kuitenkin se, että valtaosa kaikista tutkimukseen osallistujista vastasi kyselyyn ja koki keskustelut hyödyllisinä ja merkityksellisinä on jo itsessään tärkeää tietoa. Lisäksi esihenkilöt pitivät tärkeänä, että keskustelua fasilitoi työyhteisön ulkopuolinen ihminen.

Tutkimuksessa kerätty laadullinen aineisto on rikas ja siitä on tunnistettavissa monta tärkeää teemaa ja havaintoa, jotka ohjaavat sekä työkalujen jatkokehitystä että niihin liittyvää jatkotutkimusta. Laadullisen aineiston perusteella ei voida tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä, mutta jaetut kokemukset voivat olla tunnistettavia myös laajemmin. Lisäksi on huomioitava, että tutkimukseen osallistuneet työyhteistöt ovat valikoituneet esihenkilön henkilökohtaisen kiinnostuksen pohjalta. Jatkotutkimukseen voisi kuulua jatkokehitetyn keskustelukonseptin ja audiodokumenttien vastaanoton tutkimus laajassa tutkimusjoukossa ($n > 100$), sisältäen hyvin moninaisia työyhteisöjä, esimerkiksi sellaisia, joihin kuuluu yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa tai syrjäytymisvaarassa olevia nuoria aikuisia.

Tutkimus havainnollistaa tarinallisten ja audiopohjaisten materiaalien hyödyntämisen potentiaalia työssä jaksamisen teeman käsittelyssä nuorten aikuisten työyhteisöissä. Kaikki audiomateriaalit sekä ohje osallistavaan työyhteisökeskusteluun ovat saatavilla Mind@Work -verkkosivuilla (mindatworkproject.org) vapaasti käytettäviksi kaikenlaisten työyhteisöjen hyödyksi.

Lähteet

- Blomgren J. (2020) Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Kelan tutkimusblogi 29.1.2020. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>
- Blomgren J. & Perhoniemi R. (2022) Increase in sickness absence due to mental disorders in Finland: trends by gender, age and diagnostic group in 2005-2019. *Scandinavian Journal of Public Health* 50 (3), 318-322.
- De Jong P. & Berg I. K. (2013) Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. 3. painos. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy
- Eläketurvakeskus (2020) Mielenterveyden sairaudet yleisin työvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyovytyttomyysela>
- Green M. (2021) Transportation into Narrative Worlds. Teoksessa Lauren B. Frank & Paul Falzone (toim.) *Entertainment-Education Behind the Scenes*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Kaltiaainen J. & Hakanen J. (2023) Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Miten Suomi voi -tutkimustulokset 9.3.2023. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kela (2020) Kelan sairausvakuutuslasku 2019. Helsinki: Kela.
- Kela (2021) Pitkien sairauspoissaolojen määrä kääntyi laskuun vuonna 2020. <https://www.kela.fi/sairauspoissaolojen-tutkimus>
- Hakaneen J. & Kaltiaainen J. (2023) Suomalaisten työhyvinvointi jäähähti koronan heikentämälle tasolle. Työterveyslaitoksen mediatiedote 13.9.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>
- Hall S. (1973) Encoding and decoding in the media discourse. Stencilled paper no. 7, Centre for Contemporary Cultural Studies, University of Birmingham.
- Health and Safety Executive (2021a) HSE Chair Sarah Newton on mental health and the Working Minds campaign. HSE press release 1.12.2021 <https://press.hse.gov.uk/2021/12/01/hse-chair-sarah-newton-on-mental-health-and-the-working-minds-campaign/>
- Health and Safety Executive (2021b) Talking Toolkit - Preventing work-related stress. www.hse.gov.uk/stress/talking-toolkit.htm
- Larmo A. (2010) Mentalisaatio – kyky pitää mielessä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 126 (6), 616–622.
- Mattila-Holappa P. (2018) Nuorten aikuisten mielenterveys ja työmarkkinoille osallistuminen. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 152.
- Pajulo M. & Salo S. & Pyykkönen N. (2015) Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 131 (11), 1050–1057.
- Prochaska J. & DiClemente C. (1983) Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 51 (3), 390–395.
- Rogers E. M. (2003) *Diffusion of Innovations*. New York: Simon & Schuster.
- Shields M. & Dimov S. & Kavanagh A. & Milner A. & Spittal M. J. & King T. L. (2021) How do employment conditions and psychosocial workplace exposures impact the mental health of young workers? A systematic review. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 56 (7), 1147-1160.
- Sutela H. & Pärnänen A. (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpäperi 1/2021. Helsinki: Tilastokeskus.
- Teperi A-M. & Halinen M. & Nykänen M. (2021) Nuorten karut työkokemukset kertovat puutteista työturvallisuudessa. Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden mielipidekirjoitus Helsingin Sanomissa 7.9.2021 <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000008239859.html>
- van Veen M. & Oude Hengel K. M. & Schelvis R. M. C. & Bongers P. M. & Ket J. C. F. & van der Beek A. J. & Boot C. R. L. (2022) Psychosocial work factors affecting mental health of young workers: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health* 96 (1), 57-75.

Liite 1. Keskusteluformaatti, jota pilotoitiin tutkimuksessa



MIND@WORK -TYÖYHTEISÖHAASTE | keskusteluja terveemmän työkuulttuurin puolesta

Mahtavaa, että lähдете mukaan!

Fasilitaattorin ohjeet Mind@Work -keskusteluun:

1. Valitse podcastin jakso(t)

- Valitse jakso(t), joka sopii mielestäsi parhaiten teille keskustelun avaukseksi.

2. Järjestä keskustelu

- Sovi tiimisi tai muun ryhmän kanssa aika ja paikka keskustelua varten. Kerro etukäteen, että keskustelu on osa Mind@Work -haastetta. Haastamme työyhteisöjä keskustelemaan työssä jaksamisesta, ja tavoitteenamme on tukea hyvinvointia työpaikoilla.
- Keskustelu voi mennä esimerkiksi näin:
 - Intro
 - Lyhyt aloituskierros
 - Podcast-jakson / jaksojen kuunteleminen yhteisesti
 - Keskustelu kuuntelun herättämistä ajatuksista, tuntemuksista tai oivalluksista — käytä apukysymyksiä tarvittaessa (tämän ohjeen lopussa)!
 - Mind@Work experiment –mielikuvaharjoitus nelmien työyhteisöstä. Mikä on pienin mahdollinen muutos kohti nelmien yhteisöä ja olisi tehtävissä jo nyt?
 - Loppupurku — millaiselta keskustelu tuntui?
- Katso **esimerkkikeskustelu** tämän ohjeen lopusta. Voit jättää keskustelusta pois elementtejä tai lisätä uusia — mieti minkälainen keskustelu sopisi parhaiten teidän yhteisöönne! Jos haluat, voit myös pyytää ulkopuolisen ammattilaisen fasilitoimaan keskustelua. Muista, että ketään ei saa painostaa jakamaan mitään sellaista, mitä hän ei halua.

3. Kerro, miten meni!

- Koitko keskustelun hyödylliseksi? Millaiselta keskustelu tuntui? Minkälaisia ajatuksia tai oivalluksia nousi? Millaisista muutoksista sovitte yhteisesti — ja jos mahdollista, kertokaa kolmen viikon kuluttua, mitä sitten tapahtui? **Kannusta muita osallistumaan Mind@Work -haasteeseen lähettämällä kuva, video ja/tai teksti keskustelustanne osoitteeseen info@mindatworkproject.org.** Julkaisemme palautteita somessa.

Esimerkkikeskustelu

Lue tämä, jos kaipaat tukea yhteisen keskusteluseSSION rakentamiseen!

1. Intro — Esittele keskustelun tarkoitus, tavoitteet ja kulku

- Ø ”Mahtavaa, että suostuitte kaikki lähtemään tähän kokeiluun mukaan! Mind@Work Project -kampanjassa haastetaan työyhteisöjä keskustelemaan työssä jaksamisesta. Tavoitteena on luoda terveempää työkuultuuria työpaikoilla ja purkaa työssä jaksamisesta ja mielenterveydestä puhumiseen liittyvää stigmaa.”
- Ø Kerro, miksi sinusta tähän kokeiluun osallistuminen on teille hyödyllistä ja selitä session kulku osallistujille. Kerro, minkä verran aikaa on varattu, ja kysy, onko suunnitelma kaikille ok.
- Ø Muistuta, että keskustelu on turvallinen tila. Kaikki tunteet ovat sallittuja ja kukin voi osallistua sellaisella tavalla, joka itselle tuntuu sopivalta. Kenenkään ei ole pakko sanoa mitään sellaista, mitä ei halua jakaa.
- Ø Toiveena on, että kaikki osallistujat olisivat paikalla koko keskustelun ajan ja että puhelimet, tietokoneet ja tabletit laitetaan sivuun ja äänettömälle hetkeksi — tämä on teidän yhteistä aikaa ja kunnioitatte toisianne olemalla läsnä toisillenne. Tarkista, onko tämä kaikille ok ja sopikaa muista mahdollisista pelisäännöistä turvallisen tilan luomiseksi.

2. Lyhyt aloituskierros — Olisi hyvä, että jokainen pääsisi sanomaan jotakin ennen varsinaiseen keskusteluun sukeltamista, jotta kynnys osallistumiseen madaltuu

- Ø Tämä voi olla esimerkiksi lyhyt kierros, jossa jokainen kertoo muutamalla sanalla odotuksensa sessiosta.
- Ø Tai kuulumisten jakoa pareittain: ”Käyttäkää molemmat kaksi minuuttia, ja kertokaa, mitä sinulla on mielessäsi tällä hetkellä? Mitä sinulle kuuluu?”
- Ø Tai tilanteeseen laskeutuminen lyhyen rentoutusharjoituksen avulla: ”Ehdotan, että suljet silmät hetkeksi... Keskity hengitykseesi... Miltä tuntuu, kun keuhkot täyttyvät ilmasta?.. Keskity hetkeksi jalkapohjiisi... Millaiselta maa tuntuu jalkojesi alla?.. Nyt voit hitaasti avata silmäsi, kun tuntuu sopivalta...ja katso ympärillesi...nämä ovat niitä ihmisiä, joiden kanssa teet töitä joka päivä [tai haluamasi muotoilu] ja joiden kanssa tänään puhutaan siitä, miten se voisi olla vieläkin mukavampaa. Keskity hetkeksi kehoosi... mitä tunnet? Jokainen voisi vuorollaan jakaa yhden tuntemuksen, jonka huomaa kehossaan. Kehon tuntemuksiin keskittyminen tuo meidät tähän hetkeen ja kontaktiin omien tunteidemme kanssa.”

3. Podcastin kuuntelu yhteisesti — Kuunnelkaa jakso(t) yhdessä

- Ø ”Kuunnellaan yhdessä Mind@Work Projektiin osallistuneen ihmisen tarina ja keskustellaan sen jälkeen siitä, minkälaisia ajatuksia ja tuntemuksia se meissä herättää. Suosittelen, että otat mukavan asennon. Voit myös sulkea silmät. Tämä tarina on [PODCASTJAKSON NIMI]:n tarina.”

4. Keskustelua — Kaikki yhdessä, pienissä ryhmissä tai pareittain

- Ø ”Minkälaisia ajatuksia, tuntemuksia tai oivalluksia heräsi tarinaa / tarinoita kuunnellessasi?”
- Ø Voit käyttää näitä kysymyksiä keskustelun tueksi tarvittaessa:
 - Miten meillä huomioidaan työuupumusriski?
 - Ollaanko me koskaan puhuttu työuupumuksen ennaltaehkäisystä yhteisenä asiana?
 - Puhutaanko meillä jaksamisesta / resursseista työasiana?
 - Minkälaista kiirepuhe / kuormituspuhe on meillä? Onko kiireisyys meriitti / hauskaa / kauheaa? Vitsaillaanko siitä? Onko kuormituksesta tai väsymyksestä puhuminen kaikille sallittua?
 - Mikä on yksilön vs. tiimin vs. organisaation vastuu työssä jaksamiseen liittyen?
 - Saako täällä ilmaista kaikkia tunteita? Tai puhua niistä?

5. Mind@Work experiment –mielikuvaharjoitus ja konkreettisen muutoksen kokeilu

”Tämä mielikuvaharjoitus pohjaa ratkaisukeskeiseen terapiaan. Sulje hetkeksi silmäsi ja kuvittele seuraavaa:

Keskellä yötä, nukkuessasi, on tapahtunut ihme ja kaikki unelmasi maailman parhaasta työyhteisöstä ovat toteutuneet.

[Anna kaikille hetki kuvitella tätä. Kysy muutaman minuutin päästä, onko kaikilla mielikuva mielessään, sekä pyydä vahvistamaan tämä nyökkäämällä].

Pohdi hetki mielessäsi seuraavia kysymyksiä [anna miettimisaikaa jokaisen kysymyksen jälkeen]:

Mitkä asiat olisivat eri lailla herätessäsi? Mikä olisi ensimmäinen pieni muutos työkavereiden käyttäytymisessä, jonka huomaisit? Entä omassasi? Mitä kanssasi asuvat ihmiset huomaisivat? Mitä huomaisivat ne ihmiset, jotka työskentelevät kanssasi? Mitä sinä huomaisit heistä?

Miltä sinusta tuntuisi tulla töihin? Entä töissä ollessasi? Tai kotiin tullessasi?

Kuvittele, että sinulla on meistä videonauha, joka alkoi pyöriä juuri sillä hetkellä, kun ihme tapahtui. Mitä huomaisit ihmisten tekevän, jos katsoisit videota ensimmäisenä päivänä ihmeen jälkeen? Mikä olisi ensimmäinen sellainen kuva tai kehys, mikä osoittaisi sinulle, että ihme oli tapahtunut? Mikä olisi seuraava?

Seuraavaksi mieti, mikä voisi olla yksi toteutettavissa oleva käyttäytymisen muutos meidän työyhteisössä. Muutos voi olla pienikin, mutta sellainen, joka edustaa askelta kohti ihmettäsi.”

Riippuen ryhmäsi koosta ja dynamiikasta, pyydä ihmisiä keskustelemaan joko pareittain, pienissä ryhmissä tai koko ryhmän kesken siitä, minkälaisia ajatuksia heillä heräsi ja minkälainen muutos heille tuli mieleen.

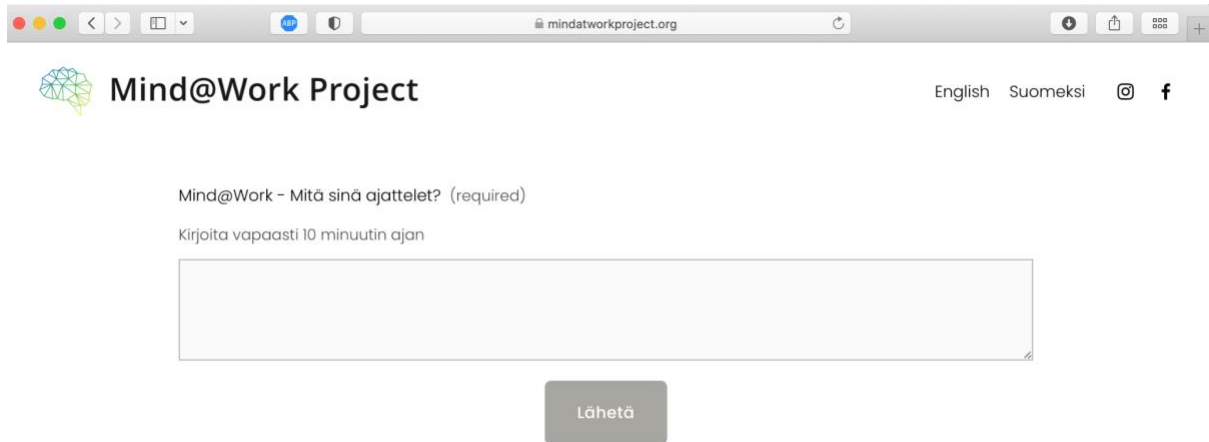
Keskustelkaa ryhmässä ehdotetuista muutoksista ja sopikaa yhdessä yksi, jota kaikki sitoutuvat kokeilemaan seuraavan kolmen viikon ajan. Sopikaa kolmen viikon päähän aika, jolloin palaatte arvioimaan, miten kokeilu sujui.

6. Loppupurku — päällimmäisten fiilisten ja kokemusten jakaminen

Käykää lopuksi vielä läpi, miltä koko keskustelusessio tuntui. Oliko vaikeaa? Tuntuiko hyödylliseltä? Miltä kehossa tuntui? Tämän voi toteuttaa esimerkiksi niin, että keskustellaan ensin pareittain ja sitten jaetaan muutamat pääpohdinnat yhteisesti. Fiiliskierros voidaan käydä myös yhdessä — tärkeää on, että jokainen pääsee sanoittamaan ja jäsentämään omaa kokemustaan. Sopikaa, miten kerrotte kokemuksestanne Mind@Work -haasteeseen (kuva/video/lyhyt teksti).

P.S. Keskustelulle kannattaa varata tarpeeksi aikaa (esimerkiksi 1,5-2h riippuen ryhmän koosta) ja tarvittaessa pilkkoa isompia tiimejä pienempiin ryhmiin, jolloin osallistujia on kerrallaan esimerkiksi max. 15. Miten te voisitte parhaiten hyödyntää Mind@Work -tarinoita?

Liite 2. Vastauslomake henkilökohtaisille reflektioille audiodokumenttien kuuntelemisen jälkeen



The screenshot shows a web browser window with the URL mindatworkproject.org. The page features the Mind@Work Project logo, which is a stylized brain icon, and navigation links for "English" and "Suomeksi" along with social media icons for Instagram and Facebook. The main content area contains the text "Mind@Work - Mitä sinä ajattelet? (required)" and "Kirjoita vapaasti 10 minuutin ajan". Below this is a large, empty text input field. At the bottom center of the form is a grey button labeled "Lähetä".

Liite 3. Seurantakysely työyhteisökeskusteluihin osallistujille



Mind@Work Project

English Suomeksi

Mind@Work Project –seurantakysely

Arvioitu kesto n. 5-10 min

Osallistuit työyhteisösi kanssa viime vuoden lopulla yhteisöllisesti kehitetyn Mind@Work -keskustelukonseptin testaamiseen. Keskustelua pohjustettiin kuuntelemalla kaksi lyhyttä podcast-muotoista audiodokumenttia: Teemun ja Christianin tarinat. Sen jälkeen jokainen sai hetken kirjoittaa omia ajatuksiaan ylös, jonka jälkeen keskusteltiin yhdessä tarinoiden herättämistä ajatuksista ja tukikysymysten avulla työssä jaksamisen teemasta omassa työyhteisössä. Tehtiin mielikuvaharjoitus kuvitellen unelmien työyhteisö - mitä siellä olisi eri tavalla nykyiseen verrattuna. Lopuksi sovittiin yksi konkreettinen asia, jonka työyhteisö toteuttaisi lähitulevaisuudessa työssä jaksamisen edesauttamiseksi.

Keskusteluyökalu tullaan julkaisemaan pian kaikille työyhteisöille vapaasti käytettäväksi hankkeen nettisivuilla, joten arvostaisimme kovasti jos ehtisit vastata lyhyeen seuranta- ja palautekyselyyn.

Mitä ajattelet keskustelusta nyt? (required)

Mind@Work -keskusteluformaatti oli työyhteisölleni hyödyllinen (required)

Kuinka samaa tai eri mieltä olet tämän väittämän kanssa asteikolla 1-5?

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

(required)

Kerro lisää vastauksestasi

Keskustelun formaatti (audiotarinat, keskustelu, mielikuvaharjoitus ja konkreettisen tavoitteen sopiminen) toimi mielestäni hyvin

(required)

Kuinka samaa tai eri mieltä olet tämän väittämän kanssa asteikolla 1-5?

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

(required)

Kerro lisää vastauksestasi

Suosittelisin Mind@Work -keskusteluformaattia ystävälleni hänen työyhteisönsä työkaluksi (required)

Kuinka samaa tai eri mieltä olet tämän väittämän kanssa asteikolla 1-5?

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Muita kommentteja tai palautetta?

Esimerkiksi miten parantaisit keskustelukonseptia?

Lähetä