

3.1

Työhyvinvointia koskeva mielipidemittari

Riitta Viitala

AIHE: Työhyvinvointia koskevien käsitysten saaminen näkyväksi ryhmässä

Työskentelymenetelmän avulla voidaan luoda keskustelu työhyvinvointiin liittyvistä näkökulmista pintaa syvemältä ja huomioiden myös mahdolliset ristiriitaiset näkemykset. Tehtävä etenee työhyvinvointia koskevien väittämien kautta, joihin osallistujat ottavat kantaa eri mieltä – samaa mieltä -janalla. Menetelmä osallistaa vähäeleisesti jokaisen jäsenen ilmaisemaan näkemyksiään työhyvinvoinnista.

Tehtävä auttaa jokaista mukana olijaa tarkentamaan omaa näkemystään työhyvinvoinnista. Se auttaa myös tekemään erilaiset näkemykset asiasta näkyviksi ja arvokkaiksi. Tehtävä avaa ymmärrystä erilaisille näkemyksille ja avaa niiden taustoja. Näin saadaan luotua yhteistä ymmärrystä asiasta.

Tehtävään on laadittu valmiiksi kymmenen työhyvinvointia koskevaa väittämää, joista voidaan valita esimerkiksi viisi otettavaksi esille. Tilaisuuden vetäjä / suunnittelijat voivat halutessaan lisätä tai muuttaa väittämiä vastaamaan paremmin ryhmän tarpeita.

Soveltamistilanteet

Menetelmä sopii mihin tahansa ryhmään, jossa käsitellään työhyvinvointia. Se soveltuu esimerkiksi koulutuksen tai työhyvinvointipäivän alkuun. Se voi olla myös työhyvinvointiin keskittyvän työpaikkakokouksen tai sen osan viritystehtäväksi, jonka jälkeen voidaan ryhtyä esimerkiksi käsittelemään työpaikan työhyvinvointiongelmia ja kehityssuunnitelmia.

Tehtävä sopii sekä työelämän että koulutusorganisaatioiden käyttöön. Se soveltuu eri alan ja eri ikäryhmien edustajien keskustelun virittämiseen.

Toteutus

Vaihe 1. Tehtävän esittely

Vetäjä kertoo ryhmälle, että hän tulee esittämään viisi (tai muu määrä) väittämää työhyvinvoinnista. Lisäksi hän kertoo, että huoneessa on kuvitteellinen jana, jonka toisessa päähän asettuvat ne, jotka ovat työhyvinvointiväittämistä täysin eri mieltä, ja toisessa päässä ne, jotka ovat niistä täysin samaa mieltä. Hän korostaa sitä, että seinien väliseltä janalta voi valita vapaasti sen kohdan, joka vastaa henkilön mielipidettä väittämästä.

Vaihe 2. Väittämien läpikäynti

Vetäjä klikkaa ensimmäisen väittämän valkokankaalle tai sanoo sen ääneen. Hän kehottaa ryhmäläisiä etsiytymään janalle paikkaan, joka vastaa hänen käsitystään. Kun kaikki ovat asettuneet paikoilleen, hän kysyy lähellä seiiniä olevilta henkilöiltä, miksi valitsivat juuri sen paikan. Sen jälkeen hän kysyy keskivaiheilla olevilta. Kysymisen kohteiksi valitaan ensin muutamia henkilöitä ja sen jälkeen kehoitetaan vapaaehtoisia kertomaan, millä perusteella valitsivat paikkansa janalla.

Tämä toistetaan jokaisen viiden väittämän kohdalla. Vetäjä pyrkii varmistamaan sen, että tulee kysyneeksi mahdollisimman monilta eri ihmiseltä perusteluja (tavoitteena on, että kaikki pääsisivät ääneen).

Vetäjä välttää omia kannanottojaan ja käy keskustelua sallivassa hengessä. Tavoitteena on oikeuttaa kaikenlaiset erilaiset mielipiteet ja avata niiden taustalla olevia perusteluja.

Vaihe 3. Keskustelun päätös

Lopuksi vetäjä tekee muutamia huomioita asiaa koskevien näkemysten erilaisuudesta / yksituumaisuudesta ja keskustelun kulusta.

Vetäjä kiittää osallistujia hyvästä keskustelusta.

Mitä tarvitaan?

Tehtävään tarvitaan riittävän iso tila, että ryhmän jäsenet pystyvät asettumaan kahden seinän väliin kuvitellulle janalle melko väljästi. Sopiva tila voi olla leveä luokkahuone tai aula. Lisäksi tarvitaan kuvitellun viivan kumpaankin päähän seinään kiinnitettävät laput (+ maalanteippiä ja mahdollisesti tussi). Lisäksi tarvitaan mahdollisuus joko näyttää ryhmälle työhyvinvointia koskevat väittämät tietokoneelta valkokankaalle yksi kerrallaan. Väittämät voidaan kertoa myös sanomalla ne.

Työkalut

LIITE 1. Työhyvinvointia koskevat väittämät

LIITE 2. Täysin eri mieltä / Täysin samaa mieltä - seinälaput

LIITE 1

TYÖHYVINVOINTIA KOSKEVAT VÄITTÄMÄT

Henkilöstön työhyvinvointi on yhteydessä asiakastyytyväisyyteen.

Fyysisen työhyvinvoinnin ongelmat ovat helpompia ratkaista kuin henkisen työhyvinvoinnin ongelmat.

Työhyvinvointi on jokaisen omalla vastuulla oleva asia.

Työhyvinvoinnin kokeminen on persoonallisuuskysymys.

Työhyvinvointi on kiinni eri asioista eri ikäisten työntekijöiden kohdalla.

Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on henkilöstöammattilaisten vastuulla.

Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on esimiesten vastuulla.

Työhyvinvointiin tehtyjen investointien tuottavuutta ei pysty osoittamaan.

Työpahoinvoinnista on tullut muotiasia, joka on osittain keksitty.

Työhyvinvoinnin ongelmat ovat lisääntyneet työpaikoilla verrattuna 20 vuotta sitten olleeseen aikaan.

Naisilla on enemmän työhyvinvointiongelmia kuin miehillä.

Ikääntyneillä työntekijöillä on enemmän työhyvinvointiongelmia kuin nuorilla.

LIITE 2

TÄYSIN ERI MIELTÄ

TÄYSIN SAMAA MIELTÄ