

# Lapin Kanssa

## Kuvat ja tarinat työhyvinvoinnin tulkkeina

Työhyvinvointi ja työyhteisöjen kehittäminen viihtyisämmiksi ja toimivammiksi on yksi tämän päivän keskeisimpiä puheenaiheita.

Aihe on tärkeä, sillä työhyvinvoinnin kustannusvaikutukset ovat usein merkittäviä yrityksen ja organisaation tuottavuuden kannalta. Näitä kustannusvaikutuksia ovat muun muassa sairauspoissaolot, laatuvirheet, sijaisten käyttäminen sekä viime kädessä asiakastyytyväisyys. Useissa tutkimuksissa onkin osoitettu, että työhyvinvoinnilla on selvä yhteys yrityksen menestykseen.

Työyhteisön kehittäjät, kuten tutkijat, konsultit sekä työterveyshuollon edustajat ovat tutkineet ja kehittäneet erilaisia menetelmiä vaikuttaa työyhteisöjen hyvinvointiin. Tämä on hyvä, sillä työyhteisöjen hyvinvointi koostuu niin monista tekijöistä, että monialainen ja -tieteinen yhteistyö on välttämätöntä onnistuneen lopputuloksen aikaansaamiseksi.

Lyhyesti arvioituna työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta kiinnostavaa tietoa ovat ainakin seuraavat asiat: työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset voimavarat sekä heidän ajatuksensa ja kokemuksensa työstään ja työympäristöstään. Työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveydentilan ja jaksamisen arvioinnissa on työterveyshuollolla merkittävä rooli. Useissa organisaatioissa onkin toteutettu erilaisia fyysiseen työkykyyn ja terveyteen liittyviä hankkeita yhdessä työterveyshuollon ammattilaisten kanssa.

Yhtä lailla kiinnostavaa ja hyödyllistä on tietää, mitä henkilöstö ajattelee työstään ja työympäristöstään. Tyypillinen työkalu kerätä tämäntyyppistä tietoa on kyselylomake, esimerkiksi työtyytyväisyyskysely tai ilmapiiritutkimus. Kyselylomakkeessa työntekijät ottavat kantaa erilaisiin ennalta määriteltäviin mielipiteisiin ja väittämiin. Tavallisesti nämä

sia ja joihin vastaaja voi ottaa kantaa myös omin sanoin. Ajatellaan edellä kuvattua ilmapiiritutkimusta. Sen sijaan, että asteikko on 1-5, asteikko voisi olla kuvasarja auringonpaisteesta ukkosmyrskyyn. Vastaaja valitsisi kuvasarjasta mieleisensä kuvan ja perustelisi valintaansa kuvan vieressä olevaan selityskenttään. Näin kertyisi visuaalinen näkemys työyhteisön viireestä ja perusteltua tietoa siitä, miten kysytyt asiat painottuvat työyhteisössä (auringonpaiste 35 %, pilvipouta 55 %, sade 10 %). Voi olettaa, että näin kertynyt visuaalinen arviointi yhdessä sanallisten perustelujen ja mahdollisten kehitysehdotusten kanssa antaisi johdolle hyvät lähtötiedot jatkotoimenpiteiden valintaan.

Vastajien kannalta kuvallisen kartoituksen aktivoisi vasemman aivopuoliskon lisäksi oikeaa aivopuoliskoa. (vasen: sanallinen, kieli, puhe, nimeäminen, lukeminen, kirjoittaminen / oikea: ei-sanallinen, kuvat, mielikuvat, musiikki, rytmi, avaruudellinen ajattelu). Web-pohjaisesti toteutettuna se olisi myös nopea ja helppo vastata ja tuoda esiin omia ajatuksia ja kokemuksia.

Myös tulosten läpikäyntiin tulee uusia mahdollisuuksia. Kuvat auttavat asioiden käsittelyssä ja kertomisessa. Niiden avulla ydinasiat voidaan kiteyttää helposti ymmärrettävään ja näkyvään muotoon. Kuvat auttavat myös tuomaan esiin erilaisia näkökulmia ja visualisoimaan eri vaihtoehtoja. Näin ne toimivat mielikuvituksen ja luovuuden innoittajina, mistä todennäköisesti on hyötyä esimerkiksi kehittämistoimenpiteitä pohdittaessa.

### Tarinoiden voimasta

Kuvat ja niihin liittyvät sanalliset koosteet mahdollistavat siis mielenkiintoisella tavalla tarinankerronnan hyödyntämisen työyhteisöissä. Aihe, joka on viime aikoina kiinnosta-

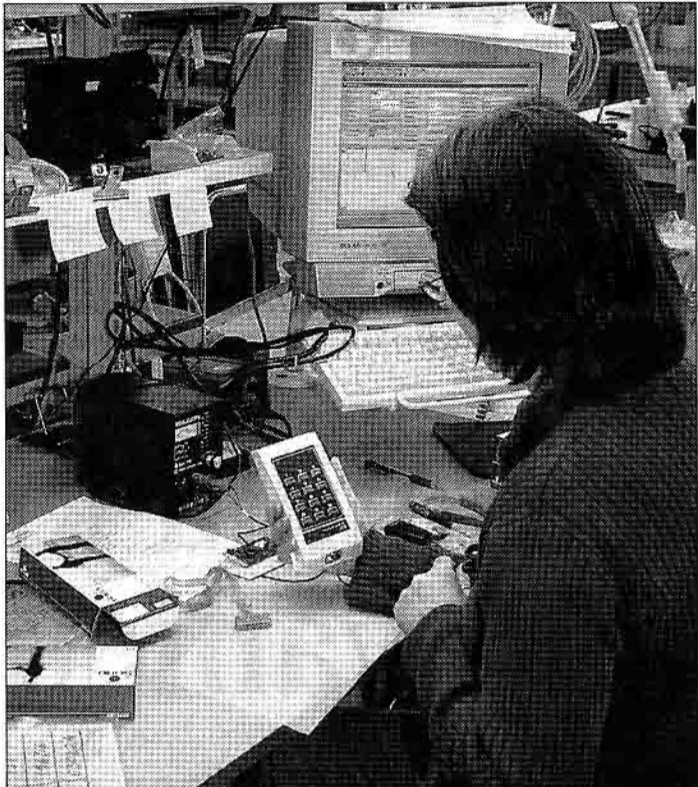
### Alakerta

Anne Lahtinen

Kirjoittaja on kasvatustieteiden maisteri ja toimii Ahaa Vision Oy:ssä projektijohtajana.



PÄIVI HARALA-TOIVANEN



■ Työhyvinvoinnilla on kirjoittajan mukaan yhteys yrityksen menestymiseen.

väittämät ovat muotoa "Tiimmimme toiminta on tehokasta" tai "Tiimissämme on hyvä ilmapiiri". Arviointi näihin väittämiin tapahtuu yleensä lineaarisella asteikolla esimerkiksi 1-5, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

### Työtyytyväisyys, paistetta vai pilvipoutaa?

Todellisuudessa asia on usein kuitenkin moniulotteisempi kuin mitä yksin numeroilla

pystytään ilmaisemaan ja moni vastaaja haluaisi ehkä perustella valintojaan. Miten voisimme yhdistää ytimekkään arvioinnin ja kokemuksellisen tiedon keräämisen henkilöstöltä? Entä ovatko numeeriset asteikot ainoa vaihtoehto?

Näiden kysymysten kautta on syntynyt ajatus uudentyyppisestä tavasta arvioida työtyytyväisyyttä. Mitä jos arviointi ei tapahtuisi numeroiden vaan kuvien avulla? Kuvien, jotka herättävät ajatuk-

nut yhä enemmän työhyvinvoinnin asiantuntijoita.

Vaikka tutkimustyö tarinoiden hyödyistä työhyvinvoinnin edistäjänä on vielä melko alussa, uskovat monet käytännön työssä tarinoita käyttäneet niiden voimaan työyhteisöjen kehittämisessä. Hyviä esimerkkejä tarinoiden käytämisestä löytyy mm. osaamisen johtamisesta, muutostilanteiden käsittelystä, arvojen ja visioiden välittämisestä sekä yhteistyön ja prosessien kehittämisestä.

Tarinoista puhuttaessa kyse ei toki ole mistään uudesta asiasta. Tarinointi on ikivanha ja luonnollinen tapa ihmisille kertoa merkityksellisistä asioista toisilleen. Se on kestävä ja monipuolinen työkalu, joka tavoittaa järjen ja tunteen. Toisin kuin tosiasiat ne eivät sulje mitään pois, vaan auttavat meitä ymmärtämään ja oivaltamaan asioita, joita järkisyillä ei aina voida selittää.

Tarinat sitovat mielekkäällä tavalla yhteen menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden ja auttavat meitä tulkitsemaan ja selittämään ilmiöiden ja tapahtumien eri puolia. Käytännössä tarina antaa ihmisille tilaa ajatella ja luoda uusia tarinoita – ennakoita tulevaisuutta. Hyvällä syyllä löidaankin olettaa, että työllä väpikäynti kuvina ja tarinoina lisää innovatiivisuutta ja aktiivisuutta työyhteisössä keskustella niistä asioista, joita työyhteisön tarinassa pitää muuttaa, jotta toivottu tulevaisuus saavutetaan.

On todennäköistä, että tulevaisuudessa tällaiset ihmisten omia kokemuksia käyttävät ja tarinankerrontaa tulosten käsittelyssä hyödyntävät tutkimukset ovat yhä yleisempiä. Edellä kuvattu visuaalinen kyselykään ei ole enää pelkkää oletusta, vaan käytännössä kehiteltä, mielenkiintoa herättänyt uusi tapa kerätä organisaation menestymisen kannalta tärkeää tietoa nopeasti ja vaivattomasti.