

Liite 1 2(2) Alkukysely esihenkilöille

2. Koen työhyvinvointini tällä hetkellä (1=heikoksi ... 10=erinomaiseksi):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Työkypistemäärä:

Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä.

Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne asteikolla 1-10?

0 tarkoittaa sitä, ettei nykyisin pysty lainkaan työhön

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua? (1 = en usko pystyväni ... 10 = erittäin todennäköisesti uskon pystyväni)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liite 2 Työpajan rakenne

- 14.00 Esittely: fasilitaattori, opinnäytetyön ja työpajan tarkoitus ja tavoitteet sekä aikataulu.
- 14.05 Positiivinen johtaminen (luento): lyhyt yhteenveto PRIDE-mallista, tunteet ja negatiivinen vinouma.
- 14.15 Organisaation nykytilan määrittely:
jakaudutaan pienryhmiin (5 ryhmää työhyvinvointikyselyn teemoittain), käytettävissä organisaation esihenkilöjen työhyvinvointikyselyn tulokset, kirjoitetaan auki oman teeman tulokset me-muodossa "tarinaksi" positiivisia asioita korostaen.
- 14.30 Luetaan yhdessä ääneen nykytilan kuvaukset.
- 14.40 Tulevaisuusskenaariot aiemmissa pienryhmissä: kirjoitetaan samoista teemoista uusi toivottu tarina tilanteesta 2 v. kuluttua.
- 14.50 Tulevaisuuskuvan lukeminen ääneen.
- 14.55 Tauko.
- 15.00 Positiivinen johtaminen (luento): ajatuksen ja käytännön taso, luontevahvuudet ja myönteiset käytänteet.

Keskustelu: Myönteisten käytänteiden jakaminen kollegoille.
- 15.20 Jakautuminen uusiin pienryhmiin (6 ryhmää):
Transformaation tasot: henkilökohtainen (2 ryhmää), poliittinen (2 ryhmää) ja käytännöllinen (2 ryhmää). Konkreettisten muutosten ja toimien ideointi annetulla transformaation tasolla aiemmin määriteltyyn tulevaisuuskuvaan pääsemiseksi. Mitä muutoksia olisi tehtävä ko. tasolla, jotta organisaatio pääsisi tulevaisuuskuvaansa?
Tasoryhmien yhdistäminen.
Lopuksi ideoiden jakaminen toisille ryhmille.
- 15.50 Yhteenveto työpajasta.
- 16.00 Työpaja päättyy.

Liite 3 2(2) Väli kysely esihenkilöille

2. Avoin palaute työpajasta:

3. Koen työhyvinvointini tällä hetkellä (1=heikoksi ... 10=erinomaiseksi):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Työkypistemäärä:

Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä.

Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne asteikolla 1-10?

0 tarkoittaa sitä, ettei nykyisin pysty lainkaan työhön.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua? (1 = en usko pystyväni ... 10 = erittäin todennäköisesti uskon pystyväni)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liite 4 1(3) Loppukysely esihenkilöille

Positiivinen johtaminen, loppukysely

Kysely liittyy MIELI ry:lle tehtävään opinnäytetyöhön, jossa tarkoituksena on kartoittaa keinoja, joiden avulla MIELI ry voi aloittaa sisäisen kehitystyön positiiviseksi organisaatioksi vaikuttamalla esihenkilöiden positiivisen johtamisen teoriaosaamiseen ja lisäämällä positiivisen johtamisen soveltamista esihenkilötyössä. Kyselyn tulokset kerätään anonyymisti. Tämän loppukyselyn ja aiempien kyselyjen tuloksia verrataan opinnäytetyössä.

5.10.2023 järjestetyssä Päällikköfoorumissa pidettiin aiheeseen liittyvä työpaja.

Kiitos ajastasi!

Mirka Haapala ja Maria Juotasniemi

etunimi.sukunimi@edu.lapinamk.fi

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija YAMK-koulutusohjelma

Lapin ammattikorkeakoulu

Liite 4 3(3) Loppukysely esihenkilöille

2. Mainitse esimerkki omasta positiivisen johtamisen toiminnastasi.

3. Miten koet muutosneuvottelujen vaikuttaneen omaan toimintaasi työssäsi?

4. Oletko huomionnut positiivista johtamista viimeisten viikkojen aikana? Miten?

5. Oletko voinut hyödyntää positiivista johtamista omassa arjessa selviytymisessäsi? Miten?

6. Koen työhyvinvointini tällä hetkellä (1=heikoksi ... 10=erinomaiseksi):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Työkypistemäärä:

Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä.

Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne asteikolla 1-10?

0 tarkoittaa sitä, ettei nykyisin pysty lainkaan työhön.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua? (1 = en usko pystyväni ... 10 = erittäin todennäköisesti uskon pystyväni).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liite 5 Työhyvinvoinnin ja työkyypistemäärän tulokset

Taulukko 3: Työhyvinvointikyselyn tulokset

Koen työhyvinvointini tällä hetkellä (1=heikoksi ... 10=erinomaiseksi):						
	n	Keskiarvo	Moodi	Mediaani	Keskihajonta	Keskiarvon keskivirhe (95 % todennäk.)
Alkukysely	22	7,86	8	8	1,21	7,35–8,37
Välikysely	13	8,08	8	8	1,04	7,51–8,64
Loppukysely	10	7,40	7	7,5	1,78	6,30–8,50

Taulukko 4: Koettu työkyky nyt eli työkyypistemäärä

Työkyypistemäärä:						
	n	Keskiarvo	Moodi	Mediaani	Keskihajonta	Keskiarvon keskivirhe (95 % todennäk.)
Alkukysely	22	8,55	8,5	9	1,06	8,32–8,76
Välikysely	13	8,23	8	8	1,17	7,91–8,56
Loppukysely	10	8,00	8	8	1,05	7,67–8,33

Taulukko 5: Arvio omasta työkyvystä 2 v. kuluttua

Työkyypistemäärä 2 v. kuluttua:						
	n	Keskiarvo	Moodi	Mediaani	Keskihajonta	Keskiarvon keskivirhe (95 % todennäk.)
Alkukysely	22	9,41	10	10	0,91	9,22–9,60
Välikysely	13	9,23	10	9	0,83	9,00–9,46
Loppukysely	10	9,00	10	9	1,05	8,67–9,33