

## TAITOA TYÖELÄMÄOHJAUKSEEN -KOULUTUS 2012-2013 TOKI - Työelämän ohjauksosaamisen kehittämisprojekti

30.12.2013

### Koulutuksen opiskelijapalaute RAPORTTI

Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen hallinnoima ja toteuttama ESR-rahoitteinen projekti TOKI - Työelämän ohjauksosaamisen kehittämisprojekti on järjestänyt projektissa vuosina 2011 sekä 2012-2013 työyhteisöjen avainhenkilöille suunnatut **Taitoa työelämäohjaukseen -koulutukset**. Vuonna 2011 toteutetun koulutuksen opiskelijapalautteen raportti löytyy projektin nettisivuilta, <http://www.työelämäohjaus.fi>. Tässä raportissa kuvataan toisen toteutuksen, eli vuosina 2012-2013 toteutetun koulutuksen opiskelijapalautetta. Koulutus käynnistyi 14.11.2012 ja viimeinen koulutuspäivä järjestettiin 25.9.2013. Koulutuksen sisältö on kuvattu liitteessä 1. Tämän koulutuksen loppupalautteen lisäksi koulutuksen aikana kerättiin kirjallinen palaute jokaisesta koulutuspäivästä jokaiselta osallistujalta. Näistä on tehty yhteenveto, jonka löydät liitteestä 2.

Koulutukseen osallistui aktiivisesti noin 25 henkilöä (osallistumista vähintään 35 h = 5 opiskelijatyöpäivää). He edustivat noin 9 eri työyhteisöä tai Oulun kaupungin eri yksikköä / liikelaitosta ja työyhteisöissään johtajia (toimitusjohtaja, johtaja, työnjohtaja, päällikkö, henkilöstöjohtaja), esimiehiä (tiimiesimies, tiiminvetäjä, koulutuspäällikkö, palvelupäällikkö) ja muita henkilöstön kehittämisen asiantuntijoita (henkilöstöasiantuntija, asiantuntija, koordinaattori). Kyselyyn vastanneista 11 henkilöä ilmoitti osallistuneensa koulutukseen 5-8 päivää, kaksi opiskelijaa ei vastannut tähän kysymykseen.

Päättöpalaute kerättiin sähköisesti webropol -kyselynä viimeisen koulutuspäivän jälkeen. Vastausaika päätöspalautteeseen oli noin 2,5 kk. Päättöpalauteeseen vastasi yhteensä 13 opiskelijaa (13/25 = vastausprosentti 52 %). Tässä raportissa esitettyjen yhteenvetöjen lisäksi opiskelijoilta pyydettiin päätöspalautteessa myös erilaisia näkemyksiä ja käsitteenmäärittelyä mm. työelämäohjauksesta ja urasuunnittelusta. Näistä julkaistaan raportti myöhemmässä vaiheessa.

## 1. Koulutuksen yleisarviointi

Vastaajia 13

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
Kokonaisuudessa hyödyin osallistumisestani Taitoa työelämäohjaukseen - koulutukseen	0	0	3	5	5	4,15
Suosittelisin tätä koulutusta vastaavassa työssä toimivalle	0	0	2	5	6	4,31
Käymäni koulutuksen perusteella esimiehet ja asiantuntijat hyötyisivät työelämäohjauksen erikoistumiskoulutuksesta	0	0	2	5	6	4,31

2

Joitakin yleisiä kommentteja koulutukseen liittyen:

- ”Laadukas koulutuskokonaisuus!”
- ”Tunnelma koulutuspäivissä oli aina positiivinen. Hyviä luennoitsijoita, innostavia ja puhuivat ymmärrettävästi ja mielenkiintoisesti.”
- ”Koulutuspäivät ja luennoitsijat olivat erittäin onnistuneita.”
- ”Esimiehenä olen saanut laaja-alaista tietoa toimintamalleista joten vaarana aiheiden päällekkäisyys.”
- ”Kiitos - tällaista lisää!”

## 2. Koulutuksen vaikutukset omaan työhön osallistujan kokemana

Vastaajia 81

Koulutuksen myötä...

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
otan työssäni vahvemmin huomioon tulevaisuusnäkökulman	0	1	1	7	4	4,08
haluan ottaa työelämäohjauksen vahvemmin osaksi työn kuvaani	0	0	1	6	6	4,38
työyhteisössäni työntekijä saa laadukasta uraohjausta	0	2	5	5	1	3,38
kannatan mentorointia työntekijöille tarjottavana työelämäohjauksen muotona	0	0	2	6	5	4,23
kannatan työhönohjausta työntekijöille tarjottavana työelämäohjauksen muotona	0	1	1	7	4	4,08
olen monipuolistanut kokouskäytäntöjäni osallistujia osallistavampaan suuntaan	1	0	4	5	3	3,69
tiedän henkilöstön koulutusmahdollisuuksista enemmän	1	1	3	6	2	3,54
osaan ohjata henkilöstöä koulutuskysymyksissä	0	2	2	6	3	3,77
osaan hyödyntää yhteiskunnan tarjoamia työyhteisön tai yksittäisen työntekijän tarpeita kehittämiseen/koulutukseen tarkoitettuja rahoitusmahdollisuuksia	1	4	4	3	1	2,92
hyödynnän saamaani tietoa osaamiskartoituksista työssäni	0	1	2	6	4	4
hyödynnän saamaani tietoa kehityskeskusteluista työssäni	0	0	3	4	6	4,23
luotan paremmin itseeni vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa	1	0	2	5	5	4
havahduin huomioimaan omaa työhyvinvointiani entistä paremmin	0	0	3	4	6	4,23

3

### 3. Koulutuksen opiskelijan arviointia siitä, kuinka hänen ohjausosaamisensa on kehittynyt koulutusohjelman aikana

Kysymykseen *Miten ohjausosaamisesi on kehittynyt Taitoa työelämäohjaukseen -koulutusohjelman aikana?* vastasi 12 opiskelijaa. Vastauksissa eniten mainintoja sai osaamisen kehittyminen, ymmärryksen syventyminen ja asioiden sisäistäminen. Näitä mainintoja oli yhteensä 7 kpl.

*”Sanoisin, että jokainen päivä, minkä olen ollut mukana, on vienyt omaa ymmärrystäni ja osaamistani eteenpäin.”*

*”Ymmärrys on syventynyt, (...) Sisäistänyt.”*

*”Tietoisuus lisääntynyt, ohjausosaaminen kehittynee kokeilujen kautta pikkujoukko.”*

4

Toinen opiskelijoiden osaamisen kehittymisen näkökulma vastauksissa oli rohkeuden lisääntyminen ja varmuus omasta tekemisestä. Näitä mainintoja oli yhteensä 4 kpl.

*”Rohkeutta tullut lisää.”*

*”Varmuutta lisää.”*

*”Minulle tämä oli nappiajoiutus, sain vahvistusta ajatuksilleni ja rohkeutta lähteä niitä viemään työyhteisöön.”*

Muita yksittäisiä mainintoja saivat seuraavat asiat: koulutus on tukenut työtä ja vahvistanut ajatuksia, koulutus on saanut huomioimaan työntekijää paremmin, on saanut konkreettisia välineitä, joilla tehdä ohjaustyötä ja joita soveltaa käytäntöön sekä uusien näkökulmien saaminen.

*”Sain konkreettisia työvälineitä, millä voin tehdä työelämäohjausta työpaikallani.”*

*”Olen saanut paljon uusia ja erilaisia näkemyksiä asioihin. Asioiden ajatteleminen eri näkövinkkelistä kuin normaalisti.”*

*”Olen alkanut kiinnittää siihen tietoisesti huomiota. Olen saanut konkreettisia juttuja arkeen.”*

#### 4. Koulutuksen vaikutuksia käytännön toimintaan osallistujan kokemana

Kysymykseen *Miten olet ottanut käyttöön koulutuksen aikana saamiasi tietoja, taitoja ja/tai menetelmiä?* vastasi 10 opiskelijaa. Vastauksissa korostuivat jo olemassa olevien toimintamuotojen edelleen kehittäminen, esimerkiksi kokouskäytännöissä ja kehityskeskusteluissa. Nämä saivatkin yhteensä 11 mainintaa. Kokonaan uusia, ohjauksellisia toimintamuotoja oli ottanut käyttöön neljä opiskelijaa (mentorointi, työhyvinvointiin liittyvät työryhmät, mainio maanantai -käytäntö, esimiesten vertaiskeskustelut.) Myös uusien välineiden ja menetelmien ohjauksellinen käyttö työssä sai neljä mainintaa. Muita vaikutuksia koulutuksella on ollut mm. oman toiminnan muuttumiseen, tiedon jakamiseen työyhteisölle sekä vuorovaikutustaitoihin (kuuntelu, vaikeat tilanteet) liittyen. Lisäksi yksi opiskelija oli jo lähtenyt työelämäohjauksen aiheeseen liittyvään jatkokoulutukseen.

5

*”Kehityskeskusteluissa laajempaa näkökulmaa ja otetta.”*

*”Kokouskäytännöissä tiivistämistä. Kerään rohkeutta kokeilla esim. kävelykokouksia.”*

*”Teemme osaamiskarttaa laajemminkin hyödynnettäväksi.”*

*”Kriisitilanteiden ratkaisussa erilaisen näkökulman ottaminen ja sitä kautta asioiden ratkaiseminen. Kokouskäytäntöjen monipuolistaminen.”*

*”Olen juuri käymässä kehityskeskusteluja ja käytän siinä yhtenä osana ammatillisen osaamisen puuta. Olen saanut palautetta, että osaan hyvin kuunnella, siis turparullateippi käytössä vaikka ei näkyvästi.”*

*”Jatkokoulutuksena vertaismentorointikoulutukseen osallistuminen ja ryhmän vetäminen.”*

#### 5. Koulutusohjelman kehittäminen

Kysyimme opiskelijoilta, kuinka he kehittäisivät Taitoa työelämäohjaukseen -koulutusta, jos saisivat vapaat kädet. Kysymykseen vastasi 8 opiskelijaa. Vastaukset vaihtelivat paljon. Kaksi mainintaa sai kehityskeskusteluja käsitellyt koulutuspäivä, johon vastaajat toivoivat enemmän uusia malleja, vinkkejä ja sisältöjä kehityskeskusteluihin. Kaksi vastaajaa toivoi homogeenisempaa ryhmää, jossa ammattiala olisi paremmin huomioitu. Lisäksi yksittäisiä mainintoja saivat mm. uusien tuulien esittely, viimeisin tutkittu tieto asiantuntijoilta sekä erilaiset, uudet esimerkit ja kokemukset kentältä.

## 6. Osallistujien näkemyksiä uraohjauksesta työpaikoilla

Koulutuksen päättöpalautteessa kysyttiin osallistujilta, kuinka he suhtautuvat uraohjaukseen. Kysymykseen *Onko mielestäsi työssä olevan aikuisen uraohjaus esimiehen työtehtävä?* vastasi 13 opiskelijaa. Kysymyksessä piti valita joko vastaus 'ei' tai 'kyllä' sekä perustella sanallisesti vastaustaan.

85 % vastaajista (11 vastaajaa) oli sitä mieltä, että uraohjaus on esimiehen työtehtävä. Perusteissa todettiin, että esimies on vastuussa yksikön kehitystyöstä, uraohjaus kuuluu esimiehen ydintehtäviin ja jokapäiväiseen toimenkuvaan ja että esimies toimii ovien avaajana ja mahdollistajana.

6

*"Minusta uraohjaus on keskeisimpiä esimiehen tehtäviä, sillä hyvää työntekijää pitää tukea ja rohkaista urallaan ja tehtävissään. Kukapa oikeastaan se muukaan voisi olla kuin lähiesimies, jolle on varmasti muodostunut selkeä käsitys työntekijänsä kyvyistä ja haluista, parempi ohjaaja."*

*"Herätteleviä kysymyksiä voi antaa työntekijälle ja onpa joskus ura lähtenyt uuteen nousuun."*

*"Nostetaan osaaminen esille ja arvostetaan sitä!"*

2 vastaajaa (15 %) katsoi, että uraohjaus ei ole esimiehen työtehtävä. Sanallisessa osiossa kysyttiin: *Mikäli vastasit ei, kenen vastuulle / tehtäviin uraohjaus mielestäsi kuuluu?* Vastauksissa uraohjauksen katsottiin esimiehen sijaan kuuluvan kaikkien vastuulle, ammatinvalinnan ohjaajille ja jokaisen aikuisen omalle vastuulle.

## 7. Pohdintaa

- Joissakin vastauksissa toivottiin homogeenisempää ryhmää, jossa ammattiala olisi paremmin huomioitu ja työelämän toimivat case-esimerkit osallistujan omalta alalta valittuja. Homogeenisempien ryhmien osallistujat saavat hyvää vertaistukea toisiltaan samankaltaiseen työhönsä, joten toive on aivan perusteltu.
- Henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö on aina ihmisten kanssa tehtävää työtä, toimialarajat ylittäen. Osallistujat antoivat matkan varrella palautetta, että saavat erittäin tärkeää vertaistukea työhönsä muilta osallistujilta. Heistä oli ilahduttavaa ja voimaannuttavaa huomata, että samat haasteet toistuvat esimiestyössä toimialasta riippumatta.
- On tärkeää järjestää koulutusta myös pienten työyhteisöjen avainhenkilöille, joskin sitten sekaryhmissä. Jatkossa koulutuksen järjestäjien tuleekin miettiä, kuinka sekaryhmiä voitaisiin saada toimivammiksi ja kuinka näiden ryhmien osallistujat kokisivat ryhmän heterogeenisyyden rikkautena.
- Koulutuksessa käytettiin runsaasti toiminnallisia, luovia ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä koulutuspäivissä sekä välitehtävissä, ja tästä osallistujat antoivat paljon kiitosta. Jatkossa aiomme vahvistaa koulutuskokonaisuutta entistä toiminnallisemmalla ja osallistavammalla otteella.
- Pienryhmätyöskentelyä asiantuntijan johdolla kiiteltiin. Pienet ryhmät koettiin hyväksyttäväksi syventää osaamista luentojen jälkeen.
- Koulutusohjelman raameina toimivat tulevaisuuden työelämän osaamisvaatimukset ja haasteet. Tämä tulevaisuusnäkökulma pidettiin mielessä koko koulutuksen ajan ja koulutuspäivissä pyrittiin valmistautumaan tulevaisuuden haasteisiin.
- Projektihenkilöstöä jäi yhä mietityttämään, kuinka koulutuksen anti jo näkyy tai tulee näkymään osallistujien työyhteisöissä työntekijöille. Tähän aiheeseen keskitytään projektissa jatkossa ja laaditaan kattavampaa arviointia koulutuksen hyödystä osallistujaorganisaatioiden työntekijöille. Projektissa tullaan myös syventämään ymmärrystä ja kirjoittamaan raportti siitä, millaisia työelämäohjauksen käytänteitä työyhteisöissä on.
- Kaiken kaikkiaan osallistujat kokivat, että koulutus oli arvokas ja uutta tietoa, uusia ajatuksia ja välineitä antava kokonaisuus. Tällaiselle käytännönläheiselle työelämäohjauksen tietojen ja taitojen koulutukselle on kysyntää. Koulutus tullaan toteuttamaan jatkossa toivottavasti jollakin muulla rahoituksella, seuraavan kerran aikaisintaan vuonna 2015.
- Koulutus antaa paljon uusia kehittämisajatuksia projektihenkilöstölle. Yksi koulutuksen aikana esiin noussut huoli on esimiesten oma työhyvinvointi ja jaksaminen sekä siihen vaikuttaminen. Tähän teemaan tulemme myös keskittymään jatkossa ja miettimään työelämäohjauksellisia toimintamuotoja hyvinvoinnin vahvistamiseksi.

## LIITE 1, sivu 1/2

### 8. Taitoa työelämäohjaukseen –koulutus (7 op)

Taitoa työelämäohjaukseen –koulutusohjelma (7 op) on osa OAKK:n hallinnoimaa ja toteuttamaa TOKI – Työelämän ohjausosaamisen kehittämissuunnitelmaa. Projekti toimii vuosina 2010-2014 Pohjois-Pohjanmaan alueella. Projektia rahoittavat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus / Euroopan Sosiaalirahasto ESR ja projektissa mukana olevat työyhteisöt. Projektin tavoitteena on kehittää työelämäohjausta työyhteisöissä. Tavoitteena on, että koulutuksen avulla työyhteisöjen tiedot, taidot, välineet ja osaaminen työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseen, päivittämiseen ja kehittämiseen sekä koulutusneuvonta- ja uraohjaustoimintaan kehittyvät. Vuosina 2012-2013 koulutuskokonaisuuden suunnittelusta, järjestelystä ja joidenkin koulutuspäivien sisällöistä vastasivat:

- projektipäällikkö, KM, kasvatuspsykologi, uraohjaaja Teea Oja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy
- projektikoordinaattori, KM, LTO, NTM Marja Kevjäjärvi, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy

Lisätietoa valtakunnallisesta aikuisohjauksen kehittämissuunnitelmasta: [www.opinovi.fi](http://www.opinovi.fi)

Lisätietoa projektista: [www.oakk.fi](http://www.oakk.fi) > projektit

#### Taitoa työelämäohjaukseen –koulutusohjelma 2012-2013 Oulu

Sisältötiivistelmä:

##### 1. Työelämäohjaus – mitä, miksi, miten?

- Tulevaisuuden osaamistarpeet työelämässä ja esimiestyössä
- Mitä on työelämäohjaus, miksi työelämäohjausta tarvitaan ja miten sitä toteutetaan?

Asiantuntijoina: Tulevaisuudentutkija, yritysvalmentaja Ilkka Halava, Prime Frontier Oy; Teea Oja ja Marja Kevjäjärvi

##### 2. Luovat kokousmenetelmät; Urasuunnittelu työpaikalla

- Luovuuden herättely naurujoogalla; Luova ja osallistava kokous
- Ammatillinen kasvu ja uran suunnittelu työpaikoilla; Työyhteisön mahdollisuudet rahoittaa henkilöstökoulutusta ja kehittämistoimintaa
- Luovan ja hyvinvoivan työyhteisön esimerkkiä antoi LudoCraftin toimitusjohtaja Tony Manninen kertoessaan, kuinka tullaan yhdeksi Suomen parhaista työpaikoista

Asiantuntijoina: Toimitusjohtaja Tony Manninen, Ludocraft Oy; Teea Oja ja Marja Kevjäjärvi

##### 3. Osaamiskartoitukset kehittämisen lähtökohtana

- Osaamisen kehittämisen kokonaisuus ja osaamiskartoitukset kehittämisen lähtökohtana
- Case-esimerkit osaamisen johtamisesta kuntasektorilla ja osaamiskartoitusprosessista valtio-sektorilla
- Katsaus osaamiskartoitusjärjestelmiin

Asiantuntijoina: Toimitusjohtaja, asiantuntija Heljä Hätönen, Educa-Instituutti; Työnohjaaja Leena Kultalah-ti, Kultakehä; HR-asiantuntija Tiina Räisänen, OSEKK; Teea Oja ja Marja Kevjäjärvi

##### 4. Laadukkaat kehityskeskustelut luottamuksen rakentamisen ja suunnittelun apuvälineenä

- Työkaluja ja näkökulmia kehityskeskustelujen laadukkaaseen toteuttamiseen
- Kehityskeskustelu kolmesta näkökulmasta: tekniikka, vuorovaikutus ja yhteys toiminnan kehittämiseen
- Kehityskeskustelut osana johtamisjärjestelmää

Asiantuntijoina: Psykologi, KM, psykoterapeutti, PCC Sari Ilo, Iloco Oy; Yrittäjä, KTM, RCC Heini Salmu, Valmennuskumppani Oy



## LIITE 1, SIVU 2/2

### 5. Esimiehen keinoja kohtaamiseen ja vaikeista asioista puhumiseen

- Vaativissa esimiestilanteissa onnistuminen, ristiriitatilanteiden estäminen ja niissä selviäminen työpaikoilla
- Hankalat työntekijät ja loukkaantumisten käsittely työpaikalla
- Persoonallinen vaikuttaminen toisiin ihmisiin

Asiantuntijana: Johtamis- ja kehittämisasiantuntija Kari Pääskynen, Pääskyselä Oy

### 6. Työelämäohjauksen syventävät työpajat

Koulutuspäivän aamussa tutustuttiin kuntapuolen hyvään käytännön esimerkkiin siitä, kuinka työelämäohjaus on sovitettu organisaation esimiestyön vuosikelloon.

Työelämäohjauksen työpajoissa syvennettiin työelämäohjauksen osaamista. Jokainen osallistuja valitsi itseään kiinnostavimmat kaksi työpajaa. Työpajojen teemat ja asiantuntijat:

- Työtehtävien yksilöllinen räätälöinti työntekijän elämäntilanteen ja työkyvyn muuttuessa (KTM, HuK, uravalmentaja Iiris Verkasalo, HRM Associate)
- Osaamiskartoitusprosessi työyhteisössä (KM, työnohjaaja Leena Kultalahti, Kultakehä)
- Esimiehen henkilökohtaiset ohjaustaidot: konsultatiivinen työote esimiestyössä (MA in AOC, KM, työnohjaaja, yrittäjä, Taite Organisaatiokonsultointi)
- Työyhteisön monet roolit (KM Maria Mannermaa, OAKK)
- Mentoroinnilla ohjausta työelämään (KM, toimitusjohtaja Jarmo Okkonen, PractiCol Oy)
- Taitava viestintä joukkuepelissä (FM Jorma Rajaniemi, OAKK)
- Kiireen kesytys (DI, vanhempi konsultti Anna-Maria Heikkinen, PractiCol Oy)
- Ratkaisukeskeinen työnohjaukspaja (KM Marja Keväjärvä, OAKK)

### 7. Voi hyvin esimies! Kokemuksellinen työhyvinvointipäivä

- Mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu, välähdyksiä yksilöllisestä näkökulmasta. Toiminnallisen tarinapolun avulla kohdennettiin ja sovellettiin keskeiset yksilölliset työhyvinvoinnin tekijät omaan elämään ja työelämään.

Asiantuntijoina: FT, KM Pauliina Marjala (OAKK), Teea Oja ja Marja Keväjärvä

### 8. Työn ilo

- Työhyvinvointi on pää(n)asia! Marja-Liisa Mankan luennolla käsiteltiin mm. näkökulman vaihtamista valittamisesta vaikuttamiseen sekä sitä, kuinka työyhteisöissä pidetään tärkeintä pääomaa eli työntekijöitä hyvinvoivina.
- Case työn ilosta ja hyvinvoinnista teollisuudessa: Pölkky Oy

Asiantuntijoina FT, työhyvinvoinnin professori, toimitusjohtaja Marja-Liisa Manka, Docendum Oy; Kehityspäällikkö Petteri Virranniemi, Pölkky Oy; Teea Oja

Koulutuspäivien lisäksi koulutusohjelma sisälsi yhteensä 96 h laajuudelta etätyöskentelyä koulutuspäivien välissä. Jokaiseen koulutuspäivään liittyi käytännöllinen menetelmä tai väline työelämäohjauksen toteuttamiseksi työyhteisössä. Etätehtävien aiheet liittyivät menetelmien ja välineiden soveltamiseen omassa työssä.

Oulussa 25.9.2013

Teea Oja  
Projektipäällikkö

Marja Keväjärvä  
Projektikoordinaattori

## LIITE 2, SIVU 1/1

### Yksittäisten koulutuspäivien palautteet, kooste

koulutuspäivä	vastaajat (hlöä)	yleisarvosana koulutuspäivästä
1. Työelämäohjaus – mitä, miksi, miten?	15	4,4
2. Luovat kokousmenetelmät; Urasuunnittelu työpaikalla	15	4,4
3. Osaamiskartoitukset kehittämisen lähtökohtana	18	3,8
4. Laadukkaat kehityskeskustelut luottamuksen rakentamisen ja suunnittelun apuvälineenä	38	3,6
5. Esimiehen keinoja kohtaamiseen ja vaikeista asioista puhumiseen	35	4,0
6. Työelämäohjauksen syventävät työpajat	noin 3-8 hlöä/työpaja	paja 1, työtehtävien räätälöinti: 4 paja 2, osaamiskartoitukset: 4,2 paja 4, työyhteisön monet roolit: 4,1 paja 5, mentorointi: 4,4 paja 7, kiireen kesytys: 4,2 paja 8, työnohjaus: 4,7
7. Voi hyvin esimies! Kokemuksellinen työhyvinvointipäivä	27	4,3
8. Työn ilo	78	4,4