

## Voimaa vuorovaikutuksesta

Vuorovaikutustaitojen valmennuskurssin  
toteuttaminen kehitysvammaisille  
työntekijöille

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaaliala  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalipedagoginen aikuistyö  
Opinnäytetyö  
Kevät 2016  
Iida Salminen  
Iina Silvennoinen

Lahden ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

SALMINEN, IIDA  
SILVENNOINEN, IINA:

Voimaa vuorovaikutuksesta  
Vuorovaikutustaitojen  
valmennuskurssin toteuttaminen  
kehitysvammaisille työntekijöille

Sosiaalipedagogisen aikuistyön opinnäytetyö, 46 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

---

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin Lahden kaupungin vammaispalveluille. Tavoitteena oli järjestää Niemen toimintakeskuksessa työskenteleville kehitysvammaisille vuorovaikutustaitojen valmennuskurssi, jossa harjoiteltiin vuorovaikutustaitoja osallistavien menetelmien avulla. Kurssilla käsiteltiin vuorovaikutusta sanallisen vuorovaikutuksen, yhdessä toimimisen ja tunteiden näkökulmasta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin kehitysvammaisten asema työelämässä. Pyrkimyksenä on kiinnittää huomio kehitysvammaisten työhyvinvoinnin tukemiseen ja työyhteisötaitojen kehittämiseen. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työtoiminnan, työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen käsitteistä.

Kurssin aikana kävi ilmi, että osallistujien vuorovaikutustaidot olivat moninaisia. Joiltakin vuorovaikutuksen osa-alueilta osaamista löytyi paljon kun taas joitakin olisi tarpeellista harjoitella enemmän. Osallistujilta kerätyn palautteen perusteella kurssi oli positiivinen kokemus. Työpaikan ihmissuhteita pidettiin tärkeinä. Vuorovaikutustaitoja kehittämällä voidaan jatkossa tukea yhteisön työhyvinvointia.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, työtoiminta, työyhteisötaidot, vuorovaikutus

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

SALMINEN, IIDA

SILVENNOINEN, IINA:

Strength from interaction  
A training course in interaction skills  
for workers with intellectual  
disabilities

Bachelor's Thesis in social pedagogy for work with adult people

46 pages, 2 pages of appendices

Spring 2016

ABSTRACT

---

This functional thesis was organized for the services for the disabled unit of the City of Lahti. The objective was to arrange a training course in interaction skills to practice using different participatory methods. The course was arranged for workers with intellectual disabilities in Niemi day activity center. Interaction skills were viewed through the point of view of verbal interaction, functioning together and feelings.

The purpose of the thesis was to bring up the position of people with intellectual disabilities in working life. The aim was to pay attention to promoting their well-being at work and work community skills. The theoretical framework of the thesis consists of work activity, work community skills and interaction.

During the course it turned out that interaction skills of the participants were varied. Much knowledge was found in some parts of interaction, whereas some parts would be necessary to train and improve. Based on the feedback of the participants, the course was a positive experience. The relationships at the workplace were found important. In the future work community well-being can be developed by improving interaction skills.

Key words: intellectual disabilities, interaction, work activity, work community skills

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	3
2.1	Toimeksiantaja	3
2.2	Tarkoitus ja tavoite	3
2.3	Tiedonhaku	4
3	TYÖTOIMINTA	6
4	TYÖYHTEISÖTAIDOT	10
4.1	Työyhteisötaitojen käsite	10
4.2	Vuorovaikutus osana työyhteisötaitoja	11
5	TOTEUTUSSUUNNITELMA	17
5.1	Toiminnan kuvaus	17
5.2	Arviointi	19
5.3	Aikataulu	19
6	TOTEUTUS	21
6.1	Tutustuminen	21
6.2	Sanallinen vuorovaikutus	23
6.3	Yhdessä toimiminen	25
6.4	Tunteet	28
6.5	Yhteenveto ja lopetus	30
7	ARVIOINTI	31
7.1	Yhteenveto ryhmän palautteesta	31
7.2	Oman toiminnan arviointi	32
7.3	Tarkoituksen ja tavoitteen saavuttaminen	33
8	POHDINTA	35
8.1	Toiminnan eettisyys	35
8.2	Havainnot	35
8.3	Jatkokehitysehdotukset	38
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Työelämässä toimimista voidaan pitää yhtenä keskeisimmistä hyvinvoinnin ulottuvuuksista. Työn tekeminen tuo elämään mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. (Eriksson 2008, 73.) YK:n vammaissopimuksen 27. artiklan mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus työn tekemiseen yhdenvertaisesti muiden kanssa sekä mahdollisuus ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä. Vammaisella henkilöllä on sopimuksen mukaan oikeus työskennellä avoimessa ja osallistavassa työympäristössä. (Suomen YK-liitto 2012, 58.) Suomen vammaispoliittinen ohjelma määrittelee työn yhdeksi ihmisen perusoikeuksista (Vernerinen 2014).

Vammaisten henkilöiden kokemuksia työelämästä jäsentävät usein mielihyvän kokemukset. Mielihyvän kokemukset syntyvät ennen kaikkea työn osaamisesta ja siitä, että on ylpeä omasta osaamisestaan. Työtyytyväisyyden, työhyvinvoinnin ja työvireen kannalta mielihyvän kokemukset ovat keskeisiä. (Eriksson 2008, 57.) Työhyvinvointia ja työelämässä jaksamista voidaan tukea esimerkiksi kehittämällä työyhteisötaitoja. Hyvien työyhteisötaitojen avulla työn tekeminen on mukavampaa ja sujuvampaa. Työyhteisötaitojen kehittämisen avulla voidaan helpottaa myös työyhteisön vuorovaikutusta. (Mäkinen & Rätty 2014.)

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka aiheena on vuorovaikutustaitojen valmennuskurssin järjestäminen työtoiminnassa käyville kehitysvammaisille henkilöille. Kurssilla käsitellään vuorovaikutustaitoja sanallisen vuorovaikutuksen, yhdessä toimimisen ja tunteiden näkökulmasta osallistavia menetelmiä apuna käyttäen. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Lahden kaupungin vammaispalveluiden kanssa.

Päädyimme tekemään opinnäytetyön yhteistyössä Lahden kaupungin vammaispalveluiden kanssa oman kokemuksemme ja kiinnostuksen kautta. Meillä on jonkin verran kokemusta vammaistyöstä ja sosiaalialan

työkentältä vammaistyö on meitä molempia kiinnostava aihealue. Ajatus työhyvinvointiin ja työyhteisötaitoihin liittyvästä opinnäytetyöstä syntyi aiheita käsittelevien opintojen kautta. Toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen kautta tuli ilmi, että kehitysvammaisten työhyvinvointiin olisi tarpeellista panostaa enemmän. Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja, joten olemme rajanneet opinnäytetyömme keskittymään työyhteisötaitoihin ja vuorovaikutustaitoihin.

Tässä raportissa kuvataan tarkemmin vuorovaikutustaitojen valmennuskurssin suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työtoiminnan, työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen määrittelystä. Lopuksi pohdimme toiminnan eettisyyttä ja kurssilla tekemiämme havaintoja sekä tuomme esiin jatkokehitysehdotuksia.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

### 2.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Lahden kaupungin vammaispalveluiden kanssa. Vammaispalvelut luokitellaan osaksi hyvinvointipalveluja (Somera & Tainala 2015, 5). Vammaispalveluiden avulla edistetään vammaisten henkilöiden hyvinvointia erilaisten tukitoimien avulla, jotta he voisivat elää mahdollisimman yhdenvertaista ja itsenäistä elämää (Lahden kaupunki 2015).

Vuorovaikutustaitojen valmennuskurssi järjestettiin Niemen toimintakeskuksessa, joka on yksi Lahden kaupungin vammaispalveluiden päiväaikaisen toiminnan yksiköistä (Lahden kaupunki 2015). Niemen toimintakeskuksessa järjestetään päivä-, työ- ja avotyötoimintaa Lahden kaupungin vammaispalveluiden asiakkaille. Toimintakeskuksessa tehdään tekstiili- ja puutöitä, alihankinta- ja kokoonpanotyötä, siivous-, keittiö- ja ulkotöitä sekä muita kädentaitoja vaativia töitä ja tehtäviä. Asiakas saa toimintakeskuksessa tukea myös arkielämän- ja vapaa-ajan tarpeisiinsa sekä tulevaisuuden suunnitteluun. (Niemen toimintakeskus 2015.) Päivä- ja työtoiminnassa käy tällä hetkellä noin 90 asiakasta ja avotyötä tekee noin 40 asiakasta. Toiminta pohjautuu Lahden kaupungin arvoihin, joita ovat yhteisöllisyys, vastuullisuus, kehittämishalukkuus ja kestävä kehitys. (Lahden kaupunki 2011; Tainala 2015.)

### 2.2 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on nostaa esiin kehitysvammaisten asema työelämässä. Pyrimme kiinnittämään huomion kehitysvammaisten työhyvinvoinnin tukemiseen ja työyhteisötaitojen kehittämiseen.

Tavoitteena on järjestää Niemen toimintakeskuksessa työskenteleville kehitysvammaisille vuorovaikutustaitojen valmennuskurssi. Kurssilla harjoitellaan vuorovaikutustaitoja osallistavien menetelmien avulla.

### 2.3 Tiedonhaku

Tietoa opinnäytetyötä varten haimme koko opinnäytetyöprosessin ajan, mutta aktiivisin tiedonhaku painottui loka- ja marraskuulle. Tiedonhakuun saimme apua Lahden ammattikorkeakoulun tiedonhankintaklinikalta 20.10.2015, jossa opettelimme erilaisten tietokantojen ja hakukoneiden käyttöä. Haimme tietoa tieteellisten tietokantojen, kuten Melindan, Arton ja Aleksin kautta. Käytimme tiedonhaussa myös Masto-Finna – tiedonhakukonetta sekä Google Scholaria.

<b>Hyväksytty</b>	<b>Hylätty</b>
Käytetyt käsitteet ovat keskeisiä opinnäytetyömme kannalta	Käytetyt käsitteet eivät ole keskeisiä opinnäytetyömme kannalta
Aineisto on julkaistu aikaisintaan vuonna 2005	Aineisto on julkaistu ennen vuotta 2005
Aineisto on luotettava	Aineisto ei ole luotettava
Aineisto on suomen- tai englanninkielistä	Aineisto ei ole suomen- tai englanninkielistä

#### TAULUKKO 1. Lähdeaineiston keskeisimmät valintakriteerit

Taulukossa 1 on esitetty ne kriteerit, joiden perusteella olemme valinneet lähteitä opinnäytetyöhön. Lähteiden valinnassa yksi keskeisimmistä kriteereistä oli, että lähdeaineisto sisältää samoja käsitteitä, joita käytämme opinnäytetyössämme. Etsimme ensisijaisesti mahdollisimman tuoretta lähdeaineistoa, joka on enintään kymmenen vuotta vanhaa. Pyrimme työssämme käyttämään ensisijaisesti alkuperäislähteitä, joten päädyimme kuitenkin ottamaan mukaan myös hieman vanhempia lähteitä. Suhtauduimme kuitenkin jokaiseen lähdeaineistoon kriittisesti ja vanhemmista lähteistä käytimme vain sellaista tietoa, jota voidaan

edelleen pitää pätevänä. Arvioimme aineiston luotettavuutta myös sen julkaisijan perusteella. Käytimme opinnäytetyössämme vain englannin- ja suomenkielisiä lähteitä.

Opinnäytetyömme lähdeaineisto koostuu tieteellisistä julkaisuista, kuten väitöskirjoista sekä tutkimus- ja hankeraporteista, kirjallisuudesta sekä luotettavilta internetsivuilta löydetyistä aineistosta. Tiedonhaussa käytetyt hakutermit tarkistimme Yleisestä suomalaisesta asiasanastosta.

Hakutermeinä käytimme opinnäytetyön kannalta keskeisimpiä käsitteitä, joita yhdistelimme tarpeen mukaan tarkemman hakutuloksen saamiseksi.

Yleisimpiä käyttämiämme hakusanoja olivat *työtoiminta*,

*kehitysvammaisuus, työ, työelämätaidot, työyhteisötaidot ja vuorovaikutus.*

### 3 TYÖTOIMINTA

Työn tekeminen on ollut osa kehitysvammaisten arkea jo pitkään. 1800-luvun puolivälistä kehitysvammahuoltoon on jollain tapaa ollut olemassa ja sitä kautta myös työn tekemistä. (Misukka 2009, 31.) Nykyään kuntien vastuulla on järjestää kehitysvammaisille henkilöille työllistymistä tukevaa toimintaa sekä työ- ja päivätoimintaa (Paanetoja 2013, 12). Suomen 23 000 työikäisestä kehitysvammaisesta työtoimintaan osallistuu noin 10 000 henkilöä (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2015). Kehitysvammaisten lisäksi työtoimintaa järjestetään myös muille asiakasryhmille, esimerkiksi mielenterveyskuntoutujille (Paanetoja 2013, 19).

Kehitysvammaisille suunnattu työtoiminta on kunnan sosiaalitoimen järjestämää palvelua, johon osallistuminen perustuu sosiaalihuollon asiakkuuteen (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2015). Työtoiminta voidaan myös ulkoistaa, jolloin sen järjestäjänä toimivat joko kuntayhtymät, kolmannen sektorin toimijat tai kaupalliset toimijat (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 100). Työtoimintaa järjestetään pääasiassa sosiaalihuoltolain sekä lain kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) perusteella (Hassinen, Pikkusaari, Välimaa & Ylipaavalniemi 2012, 26). Kehitysvammaisten erityishuoltolaki määrittelee työtoiminnan yhteiskunnallista sopeutumista edistäväksi toiminnaksi (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977, 2 §). Lain 35 § mukaan henkilölle, joka on erityishuollon tarpeessa, on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa tai muuta virikkeitä antavaa toimintaa. Työtoiminnan tarkemmasta toteuttamisesta tai ehdoista ei kehitysvammalaissa ole säädöksiä, mutta työtoimintaa järjestetään toimintakeskuksissa suhteellisen yhtenäisen mallin mukaan (Paanetoja 2013, 114–115).

Työtoimintaa järjestetään toimintakeskuksissa tai tavallisilla työpaikoilla sellaisille henkilöille, joilla ei ole edellytyksiä osallistua työsuhteeseen työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin. Suurin osa työtoiminnassa käyvistä

kehitysvammaisista tekee työtä toimintakeskuksissa. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2015; Paanetoja 2013, 13.) Toimintakeskuksissa tehtävä työ on yrityksille tehtävää alihankintatyötä, jota tehdään esimerkiksi pakkaus- ja kokoonpanotyönä. Useissa toimintakeskuksissa valmistetaan myös omia tuotteita, kuten puu- ja tekstiilituotteita. Monissa toimintakeskuksissa on mahdollista tehdä myös siivous- ja keittiötöitä. (Misukka 2009, 32.) Työntekijöiden työaika sekä työpäivien määrä ja pituus määräytyvät yksilöllisesti (Kehitysvammaliitto 2015b).

Sellaisille henkilöille, jotka eivät suuren tuen tarpeen vuoksi voi osallistua työtoimintaan, järjestetään toimintakeskuksissa päivätoimintaa.

Päivätoimintaa järjestetään vammaispalvelulain sekä kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain mukaan. Päivätoiminnan avulla pyritään vahvistamaan arkielämässä tarvittavia taitoja sekä edistämään sosiaalista vuorovaikutusta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Työ- ja päivätoiminnan ero ei erityishuollon palveluissa ole aina kovin selkeä. Työtoimintaa voidaan käyttää työllistymisen tukemisen välineenä, mutta sitä voidaan toteuttaa myös osana päivätoimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 22.) Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan työtoimintaa toimintakeskuksissa pidetään hyvänä työtoiminnan muotona, kunhan siellä on tarjolla erilaisia ja yksilöllisiä työtehtäviä.

Toimintakeskuksissa tehtävän työn kehittämisessä pidetään tärkeänä erityisesti asiakaslähtöisyyden lisäämistä eli palveluiden järjestämistä vastaamaan paremmin yksilöllisiä tarpeita. (Kairi ym. 2010, 24–26.)

Tavallisissa työyhteisöissä järjestettävää työtoimintaa kutsutaan avotyötoiminnaksi (Hassinen ym. 2012, 27). Avotyöntekijä tekee työtä tavallisella työpaikalla, esimerkiksi hyllytys- ja varastotöitä kaupan alalla tai avustavia töitä kiinteistöhuollossa, päiväkodeissa ja vanhusten palvelukeskuksissa (Vuorenpää 2008, 6). Työtehtävät ovat kyseisen työpaikan tavallisia työtehtäviä, mutta niitä räätälöidään yksilöllisesti vastaamaan avotyöntekijän osaamista. Avotyö on useimmiten osa-aikaista ja työpäivien pituus noin 5-6 tuntia. (Saarinen & Varanka 2012, 12.) Vaikka

avotyöntekijä työskentelee tavallisella työpaikalla, perustuu hänen työntekonsa kuitenkin työsuhteen sijaan sosiaalihuollon asiakkuuteen. Tällä hetkellä avotyötoimintaan osallistuu Suomessa noin 2300 kehitysvammaista. (Kehitysvammaliitto 2015a.)

Avotyötoiminnan malli kehitettiin 1990-luvulla ja sen tavoitteena oli integroida vammaisia henkilöitä tavalliseen työhön kustannustehokkaasti. Varangan ja Saarisen (2013, 8-15) mukaan välivaiheeksi työllistymisessä tarkoitettu avotyötoiminta on kuitenkin useiden kohdalla muuttunut pysyväksi, eivätkä siirtymät avotyöstä työsuhteeseen ole tapahtuneet tavoitteiden mukaisesti. Lampisen ja Pikkusaaren (2012) mukaan keskeisimpiä ongelmia avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtymisessä ovat työtoimintaa järjestävien organisaatioiden osaamisen puute ja resurssien kohdentaminen (Somera & Tainala 2015, 17). Avotyötoiminta pitäisi kuitenkin nähdä erityisesti mahdollisuutena tutustua tavalliseen työelämään sekä työyhteisöön ja sitä kautta työllistyä työsuhteeseen palkkatyöhön (Varanka & Saarinen 2013, 13).

Suurin osa palkkatyössä olevista kehitysvammaisista on työllistynyt työhönvalmentajan tukemana, jolloin on kyse tuetusta työstä (Vuorenää 2008, 8). Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja ohjata asiakasta työsuhteeseen työhön sekä auttaa työpaikan ja sopivien työtehtävien löytymisessä avoimilta työmarkkinoilta (Klem 2013, 12). Suhteessa työkykyisten kehitysvammaisten määrään työsopimussuhteista työtä tekee melko pieni joukko ihmisiä, vain noin 400 henkilöä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).

Työtoimintaan osallistujille voidaan maksaa pientä verovapaata työosuusrahaa (Hassinen ym. 2012, 26; Vuorenää 2008, 8).

Työosuusrahaa maksetaan pääosin läsnäolopäiviltä, eli sairauden tai muun poissaolon ajalta työosuusrahaa ei saa. Työtoimintaa järjestävät kunnat voivat päättää siitä, millä perusteilla työosuusrahaa maksetaan ja kuinka paljon. Yleensä maksuperusteissa on huomioitu henkilön toimintakyky, tehtävien vaativuustaso sekä aikaansaatu tulos. (Paanetoja

2013, 105, 116.) Työosuusrahan määrä on enintään 12 euroa työpäivää kohden (Vuorenpää 2008, 8).

Työtoiminnan tarkoituksena on tarjota arkeen mielekästä sisältöä, sosiaalisia suhteita sekä vertaistukea. Työtoimintapaikkaa pidetään tärkeänä myös arjen rytmittämisen, turvallisuuden, elämänhallinnan sekä työnteon arvostuksen kannalta (Kairi ym. 2010, 3). Sosiaali- ja terveysministeriön kuntakartoituksen mukaan suurimmassa osassa kunnista työtoiminnan tärkeimpänä tavoitteena pidetään toimintakyvyn ylläpitoa sekä mielekkään tekemisen tarjoamista. Toiseksi tärkeimpänä tavoitteena pidetään joka kolmannessa kunnassa toimintakyvyn arviointia ja joka viidennessä kunnassa avoimille työmarkkinoille työllistymistä. (Klem 2013, 36.)

Misukan (2009, 134–136) mukaan työtoiminnalla voidaan mahdollistaa kehitysvammaiselle henkilölle kokemus osallisuudesta, ennaltaehkäistä syrjäytymistä sekä tukea integroitumista yhteiskuntaan. Hänen mukaansa työtoiminta voi parhaimmillaan antaa ilon ja onnen tunteita työyhteisöstä saatavien sosiaalisten kontaktien avulla sekä edistää rahallista itsenäisyyden tunnetta. Työtoiminnan tämänhetkisenä kehityssuuntana voidaan pitää siirtymistä työtoiminnan myötä avoimille työmarkkinoille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 22).

## 4 TYÖYHTEISÖTAIDOT

### 4.1 Työyhteisötaitojen käsite

Työyhteisötaidot ovat vuorovaikutus-, kehittämis- ja ongelmanratkaisutaitoja, joita voidaan hyödyntää työelämän muuttuvissa olosuhteissa. Ne ovat valmiuksia toimia uudenaikaisissa tilanteissa, tehdä yhteistyötä ja kehittää toimintaa uuteen suuntaan. (Mönkkönen & Roos 2009, 13–14.) Toimiva vuorovaikutus on työyhteisötaitojen perusta, sillä se mahdollistaa ammattitaidon hyödyntämisen (Lerssi-Uskelin, Vahala & Vähätiitto 2011, 21). Työyhteisötaitoja tarvitaan, jotta työntekijöiden ammattitaito olisi hyödynnettävissä mahdollisimman tehokkaasti (Salminen 2015, 68).

Työyhteisötaidoista on monia hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä. Luukkala määrittelee työyhteisötaidot haluiksi ja kyvyksi toimia työyhteisössä rakentavasti. Käytännössä työyhteisötaidot tarkoittavat hänen mukaansa sitä, että kaikki työyhteisön jäsenet asemasta riippumatta ottavat vastuun tekemisistään, tuntevat työnsä tavoitteet ja toimivat työyhteisössä asiallisesti ja tasapuolisesti, pitäen kiinni sovituista ja keskustellen ongelmista. (Luukkala 2011, 214.) Salminen (2015, 135) näkee työyhteisötaidot kykyinä toimia vastuullisesti, rakentavasti ja tuottavasti työyhteisössä. Hän jaottelee taidot oman ja muiden roolin ja merkityksen ymmärtämiseen, hyviin vuorovaikutus- ja palautteenantotaitoihin sekä yhteisten sääntöjen ymmärtämiseen ja noudattamiseen. Manka (2011) kertoo näiden taitojen vahvistavan yhteisön verkostoitumiskykyä, vastavuoroisuutta ja luottamusta. Hänen mukaansa niistä ei ole hyötyä pelkästään yksilöille, vaan koko organisaatiolle ja sen tehokkuudelle ja tuloksellisuudelle. (Saarinen 2013, 18.)

Toimivassa työyhteisössä työskennellään yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Työtä kehitetään yhdessä ja ristiriidat ratkaistaan etukäteen mietityin kaavoin. (Työterveyslaitos 2014.) Toimivassa työyhteisössä pitäisi olla mahdollisuus myös epäonnistua.

Työyhteisötaidot voidaan jakaa itseä ja työyhteisöä koskeviin taitoihin. Itseä koskevia taitoja ovat muun muassa vastuun ottaminen omasta toiminnasta ja oman osaamisen ylläpito. Koko yhteisöä koskevia taitoja taas ovat muun muassa taito kuunnella ja antaa palautetta, tasapuolisuus ja toisten pyyteetön auttaminen. (Saarinen 2013, 18–19.)

Työyhteisö koostuu moninaisesta joukosta ihmisiä, mikä saattaa helposti aiheuttaa monenlaisia ongelmia. Haasteita aiheuttavat muun muassa vaatimukset yhteistyöstä, kiire ja jatkuva muutos, joka saattaa olla elintärkeää organisaation toiminnan jatkumisen kannalta. Muutos on kriisi, joka voi pahimmillaan järkyttää työntekijöiden elämänhallintaa. (Aarnikoivu 2010, 140; Järvinen 2008, 131, 147–148.) Haasteita työyhteisössä voivat aiheuttaa myös esimerkiksi yksilöistä johtuvat ongelmat, organisaation rakenteelliset puutteet tai epäselvyydet (Järvinen 2008, 123, 126).

Tutkimusten mukaan työyhteisötaidot ja tuloksellisuus ovat riippuvaisia yksilön työhyvinvoinnista (Elo 2011, 2). Manka (2011) taas näkee työyhteisötaitojen tukevan organisaatiossa työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Saarinen 2013, 18). Työhyvinvointi voidaan käsittää ihmisen ja työn ominaisuuksien yhteen sopimisena. Tällöin työntekijän taidot ja kiinnostus vastaavat työn sisältöön ja vaatimuksiin. Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat vahvasti suomalaisten työhyvinvointiin.

Työyhteisötaitojen avulla tuetaan työpaikan hyvää ilmapiiriä ja ennaltaehkäistään konflikteja. (Luukkala 2011, 19, 205; Saarinen 2013, 10.) Työyhteisötadot eivät ole synnynnäisiä valmiuksia, vaan niitä voi kehittää tiedostamalla ja harjaannuttamalla (Salminen 2015, 69–70).

#### 4.2 Vuorovaikutus osana työyhteisötaitoja

Vuorovaikutus on ihmisten välistä havaittavaa toimintaa, kuten puhe, eleet ja ilmeet ja katseet. Vuorovaikutustaidot kehittyvät läpi elämän ja ne mahdollistavat sosiaalisen kanssakäymisen. Vaikka kielen omaksumiselle on biologinen perusta, ympäristöllä on olennainen rooli lapsen vuorovaikutustaitojen harjaannuttamisessa. (Klippi 2005, 35–36.)

Reaaliaikaisesti vuorovaikutus voi tapahtua kasvokkain tai esimerkiksi teknologian välityksellä. Vuorovaikutus jaotellaan sanalliseen ja sanattomaan vuorovaikutukseen. Sanallista vuorovaikutusta on puhe, kun taas sanattomaan luetaan keholliset ilmaisut. Kehollisia ilmaisuja ovat ilmeet ja eleet sekä ympäristön hyödyntäminen esimerkiksi esineiden tai liikkeen avulla. Sanallinen ja sanaton vuorovaikutus yhdessä muodostavat kontekstin, jossa välitettyä viestiä tulkitaan. (Haddington & Kääntä 2011, 11, 171; Kiiski 2008, 15; Laajalahti 2014, 19.)

Ehkä tärkein vuorovaikutuksen keino on puhe. Kieli on puhutun vuorovaikutuksen säännönmukainen keino, joka helpottaa tiedon välittämistä sanallisesti. Sen avulla ihmiset voivat olla vuorovaikutuksessa keskenään esimerkiksi esittämällä kysymyksiä, jakamalla tietoa ja tekemällä lupauksia. (Klippi 2005, 36; Haddington, Mondada & Nevile 2013, 11.) Sanallisen sisällön lisäksi puhutun viestin välittämisessä ovat tärkeitä niin sanotut prosodiset piirteet, kuten painotus, sävelkulku, tauot ja erilainen äänenkäyttö, kuten kuiskaus (Haddington & Kääntä 2011, 93).

Yksi vuorovaikutuksen varhaisimmista muodoista on katse, jonka avulla huomio suunnataan vuorovaikutuskumppaniin tai johonkin ulkoiseen asiaan (Klippi 2005, 38). Kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa ihmiset tarkkailevat toisiaan jatkuvasti. Se ilmaisee sen, että kuuntelijan huomio on puhujassa. Toisaalle katsominen taas saatetaan tulkita kuuntelijan kiinnostuksen puutteeksi. Katse mahdollistaa toisen ymmärtämisen ja huomioon ottamisen. Sen avulla myös tarkkailemme, miten toinen tulkitsee tilannetta. Katseen avulla voidaan jakaa puheenvuoroja tai antaa toiselle vihjeitä tulevasta toiminnasta. Katse rytmittääkin vuorovaikutusta jakaen puheenvuoroja osallisille. (Haddington & Kääntä 2011, 65–66.)

Eleet ovat puhetta tukeva vuorovaikutuksen keino. Niiden hyödyntäminen edellyttää näköyhteyttä keskustelukumppaniin. Eleillä, ilmeillä ja suun liikkeillä tehostetaan puhutun viestin ymmärrettävyyttä. Eleet, eli niin sanottu kehonkieli, on yksi alkukantaisimmista vuorovaikutuksen keinoista. Jo pieni lapsi viestittää vanhemmilleen tarpeistaan eleillä. Eleet kertovat

meistä suuremmin kuin puhe. Jos ne ovat ristiriidassa puheen kanssa, keskustelukumppani saattaa luottaa enemmän eleviesteihin. (Klippi 2005, 39; Rinta-Harri teoksessa Ranne, Rouhiainen-Valo, Ruusunen & Sankari 2005, 78.) Toisaalta eleillä tehostamme tai selitämme puhuttua viestiä (Goodwin, LeBaron & Streek 2011, 1-2).

Toimiva vuorovaikutus on työyhteisötaitojen keskeinen tekijä, sillä se mahdollistaa ammattitaidon hyödyntämisen (Lerssi-Uskelin ym. 2011, 21). Kauppila (2005) määrittelee vuorovaikutuksen ihmisten väliseksi toiminnaksi, joka Mönkkösen (2007) mukaan voi tapahtua yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja kulttuurien välillä (Kiiski 2008, 7). Ihmisten välistä vuorovaikutusta työyhteisössä voidaan pitää yhteisöllisyyden perustana. Työyhteisö koostuu ihmisistä, joilla on erilaisia vuorovaikutustapoja. (Mönkkönen & Roos 2009, 8, 146.) Työyhteisössä vuorovaikutuksen pitäisi olla avointa ja rehellistä. Jokaisella pitäisi olla mahdollisuus turvallisesti kertoa sekä hyvän- että pahanolontunteistaan. Työyhteisön hyvään vuorovaikutukseen kuuluu myös toisen työn arvostaminen ja muiden työyhteisön jäsenten kunnioittaminen. Kun työyhteisön vuorovaikutus on hyvää, on työskentelyilmapiiri kannustava ja myös mahdollisiin ongelmiin puututaan. (Hämäläinen 2005, 93–94.)

Ammattimainen vuorovaikutus on työyhteisötaito, joka kaikkien olisi hyvä muistaa. Se pitää sisällään taidon viestiä ja keskustella muiden kanssa eri foorumeilla ymmärrettävästi ja kohteliaasti kunnioittaen toisia ihmisiä. Vuorovaikutus edellyttää myös toisten kuuntelemista ja heidän sanallisten ja sanattomien viestiensä tulkitsemista. (Salminen 2015, 137.) Työyhteisön jäsenten pitäisi pystyä ilmaisemaan mielipiteensä asiallisesti ja rakentavasti (Vesterinen teoksessa Suutarinen & Vesterinen 2010, 113). Viestinnän määrä ja avoimuus vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin. Avoimessa vuorovaikutuskulttuurissa asiat käsitellään rehellisesti toisia kunnioittaen. Vaikeat asiat otetaan rakentavasti puheeksi, jotta niihin voidaan vaikuttaa. (Aarnikoivu 2010, 123-124.)

Palautteen antamisen ja vastaanottamisen taito vaikuttaa suoraan työyhteisön toimivuuteen, työhyvinvointiin ja tulokseen, sillä se auttaa työyhteisöä kehittymään täyteen mittaansa. Palautteen antaminen kertoo sitoutumisesta ja halusta kehittää toimintaa. Positiivinen palaute tuottaa mielihyvää ja edesauttaa toivottua käytöstä. Negatiivistakaan palautetta ei pitäisi ottaa negatiivisena, sillä sen tarkoitus on korjata toimintaa. Palautetta kannattaa antaa usein, jotta se vakiintuisi normaaliksi käytännöksi työyhteisössä, eikä aiheuttaisi liian voimakkaita tunnereaktioita. On kuitenkin tärkeää huomioida, että palaute on kannustavaa ja kohdistuu asiaan eikä persoonaan. (Aarnikoivu 2010, 125-127; Salminen 2015, 144-145.) On osattava huomioida oikea hetki palautteen antamiselle. Positiivisen palautteen voi hyvin antaa muiden kuullen, mutta niin sanottu negatiivinen palaute on hyvä antaa kahden kesken. (Luukkala 2011, 246.)

Koska työyhteisöön kuuluu monenlaisia ihmisiä, ristiriitoja ei voida välttää. Ristiriidat juontavat usein juurensa vähäisen vuorovaikutuksen takia syntyneeseen epätietoisuuteen tai väärinymmärryksiin. Ristiriitojen hallinta on toimivan työyhteisön kulmakivi. Ratkaisemattomana ne rasittavat työyhteisön toimintaa ja vievät energiaa sen kehittämiseltä. Ristiriidat kannattaa ratkaista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tällöin asia pitäisi käsitellä sen osapuolten kesken, muistaen kunnioittaa toista. Dialogin on oltava vastavuoroista niin, että molemmat saavat esittää näkemyksensä asiaan. Osapuolten olisi hyvä yhdessä löytää kompromissi ja varmistaa, että molemmat ovat ymmärtäneet, mitä sovittiin. (Aarnikoivu 2010, 78-79; Salminen 2015, 149-153.)

Ryhmätyötaidot tarkoittavat kykyä toimia muiden kanssa yhteistyössä tavoitteiden saavuttamiseksi. Salminen määrittelee ne osaksi työyhteisötaitoja. Yhdessä toimiessa monet erilaiset osaamiset yhdistyvät. Taitavat ryhmässä toimijat ymmärtävät muiden jäsenten merkityksen ja toimivat avoimesti ja aktiivisesti yhteisiä tavoitteita kohti. Tällöin korostuvat erityisesti jäsenten vuorovaikutustaidot. Yhteistyötä tehdessä ryhmän jäsenet kokevat olevansa osa yhteisöä. Yhteistyössä tärkeää on ottaa

kaikkien näkökulmat huomioon. Kaikkia tulee kohdella tasapuolisesti ja kaikilla tulee olla samat säännöt. (Salminen 2015, 153-155; Spinuzzi 2015, 77.)

Vesterinen näkee tunnetaidot osana työyhteisötaitoja. Tunnetaidot tarkoittavat omien tunteiden tiedostamista ja niiden hallintaa sekä muiden tunteiden tunnistamista. Reagoimme voimakkaisiin tunteisiin helposti ei-toivotulla tavalla. Työpaikalla on tärkeää hallita itsemme ja ilmaista tunteita asiallisesti ja rakentavasti. Tunteet liittyvät arvoihin ja odotuksiimme ja ne värittävät näkemyksiämme asioista. Tunteet syntyvät ja häviävät taas aikanaan, eikä meidän siksi pitäisi antaa niiden estää meitä hoitamasta työtehtäviämme. Tunnetaitoja voi harjoitella käyttäen apuna esimerkiksi erilaisia rentoutuksia tai meditaatioita. (Luukkala 2011, 75-79, 96-99; Suutarinen & Vesterinen 2010, 113.)

Nykyään työelämässä oman työn kehittäminen nähdään jokapäiväisenä osana perustyötä (Mönkkönen & Roos 2009, 71). Kehittäminen edellyttää vallitsevien työtapojen tarkastelua ja arviointia siitä, mitä voisi tehdä paremmin. Toiminnan tarkastelu edellyttää strukturoituja foorumeita ajatusten vaihtoon. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tiimipalaverit, arviointitilaisuudet, kokoukset ja kehityskeskustelut. (Järvinen 2008, 103-104.) Tilanteen tarkastelulle ja yhteen kokoontumiselle on tärkeää varata aikaa hektisessäkin tilanteessa. Tehokkuusajattelusta johtuva kiire voi kostautua, jos työn kehittämiseen ja toiminnan suuntaamiseen ei järjestetä aikaa. (Mönkkönen & Roos 2009, 78.) Kiirettä voi helpottaa ajankäytön suunnittelulla ja asioiden priorisoinnilla (Salminen 2015, 91-92).

Työelämässä tilanteiden vaihtuvuus ja ennalta-arvaamattomuus aiheuttavat haasteita toimivalle vuorovaikutukselle. Näiden tilanteiden kohtaaminen on kuitenkin välttämätöntä, jotta syntyisi uusia ideoita työyhteisön kehittämiseksi. Yhteisössä tarvitaan paljon luottamusta ja toisen arvostamista, jotta omat virheensä pystyy myöntämään. Vuorovaikutustaidot kuitenkin kehittyvät, kun yhdessä myönnetään

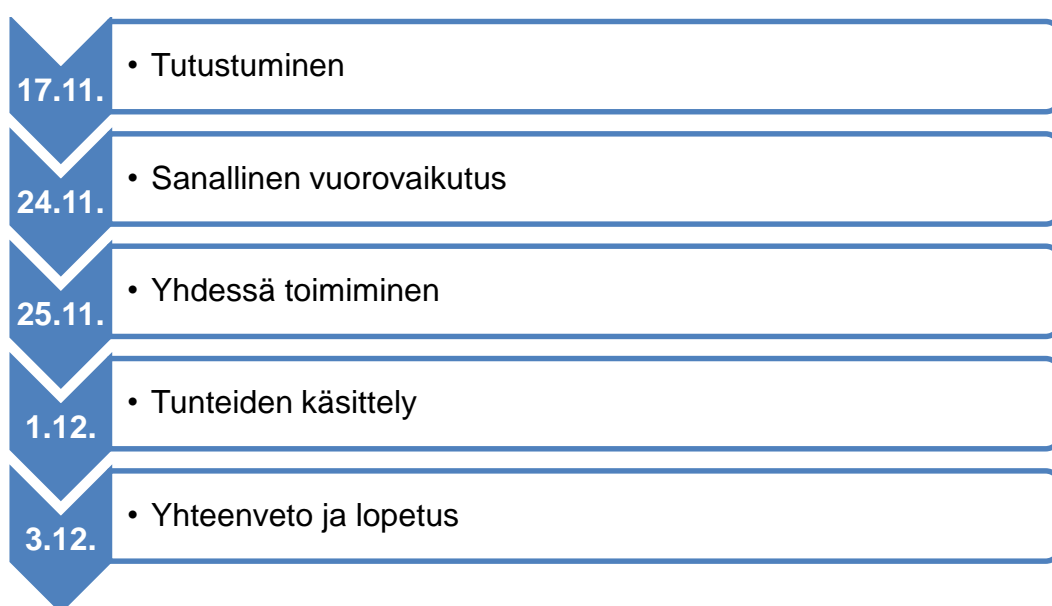
osaamattomuus ja lähdetään opettelemaan uutta. (Mönkkönen & Roos 2009, 204-205.)

## 5 TOTEUTUSSUUNNITELMA

### 5.1 Toiminnan kuvaus

Järjestämme Niemen toimintakeskuksen kehitysvammaisille työntekijöille vuorovaikutustaitojen valmennuskurssin. Kurssilla harjoitellaan osallistavien menetelmien avulla vuorovaikutustaitoja, jotka ovat työyhteisötaitojen perusta (Mönkkönen & Roos 2009, 8). Osallisuus on sosiaalipedagoginen käsite, joka kuvaa ihmisen ja yhteisön välistä suhdetta. Hyvinvointi edellyttää kokemusta merkityksellisyydestä ja johonkin kuulumisesta, osallisuudesta. (Nivala & Rynänen 2013, 10.)

Toteutamme kurssin kuuden hengen ryhmälle. Silloin ryhmä on kyllin iso, jotta saamme monenlaisia näkökulmia, vaikka kaikki eivät olisi joka kerta paikalla. Toisaalta ryhmä on sen kokoinen että meillä on resursseja ohjata sitä. Järjestämme tapaamiset Niemen toimintakeskuksessa, koska kurssi pidetään ryhmän jäsenten työpäivän aikana. Niemen toimintakeskuksen ohjaajat kokoavat meille ryhmän, koska he tuntevat työntekijät ja tietävät, millaisia valmiuksia heillä on. Sovimme kriteeriksi kurssille osallistumiseen sen, että osaa puhua, sillä meillä ei ole kokemusta vaihtoehtoisista kommunikointimenetelmistä.



## KUVIO 1. Toteutusaikataulu

Kurssi koostuu viidestä tapaamiskerrasta (kuvio 1). Jokainen kerta kestää 1,5 tuntia ja siihen sisältyy kahvitauko. Tahdomme pitää tapaamiset kiireettöminä, jotta kaikki pysyvät harjoituksissa mukana ja saavat mahdollisuuden osallistua tasapuolisesti. Aloitamme jokaisen tapaamiskerran kuulumiskierroksella (kuvio 2), jossa kaikki pääsevät kertomaan päällimmäiset ajatuksensa ja tunteuksensa. Tarkoitus on virittää ryhmää päivän harjoituksiin ja keventää tunnelmaa. Jokaisen kerran päätteeksi teemme rentoutuksen. Harjoituksiin ja keskusteluun osallistuminen saattaa väsyttää ryhmän jäseniä, ja haluamme että he voisivat jatkaa päiväänsä rentoutuneina ja tyytyväisinä. On tarkoitus, että kaikilla on mukavaa.



## KUVIO 2. Toimintakertojen rakenne

Omistamme ensimmäisen tapaamisen pelkästään tutustumiselle ja ryhmäytymiselle. Seuraavalla kerralla teemana on sanallinen vuorovaikutus, koska se on olennainen osa vuorovaikutusta ja aiheena se pohjustaa seuraavia kertoja. Kolmannen tapaamisen teema on yhdessä toimiminen. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet tuntevat toisiaan jo jonkun verran ja saattavat kokea jonkunlaista ryhmähenkeä, joten edellytykset aiheen käsittelylle ovat olemassa. Neljännen kerran teema on tunteet. Aiheen käsittely saattaa edellyttää turvallista ryhmää ja siksi jätimme tunteet viimeiseksi teemaksi. Vuorovaikutus on ryhmäläisille tuttu jo edellisistä tapaamiskerroista, joten tällä kerralla pohdimme tunteiden vaikutusta vuorovaikutukseen. Viimeisellä kerralla kertaamme ja kokoamme yhteen kurssilla käsitellyjä asioita, jotta ne jäisivät paremmin mieleen.

Käsitlemme teemoja osallistavien menetelmien avulla, koska niillä tuemme ryhmän jäsenten osallisuutta ja annamme heille mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa aiheen käsittelyyn (Halttunen-Sommardahl 2015, 3). Sovellamme löytämiämme harjoituksia ryhmän tarpeiden mukaan. Joka harjoituksen jälkeen puramme sen keskustellen ja jaamme syntyneet ajatukset ja oivallukset ryhmässä. Pyrimme keskustelussa liittämään ilmiöt työelämään ja käsittelemään aiheita siitä näkökulmasta.

## 5.2 Arviointi

Toiminnan arvioinnissa otamme huomioon sekä ryhmältä saatavan palautteen että oman toimintamme arvioinnin. Ryhmältä on tarkoitus kerätä palautetta viimeisellä toimintakerralla. Keräämme palautteen keskustelun avulla, koska koemme sen sopivan parhaiten kohderyhmälle. Palautteen keräämisessä käytämme apuna avoimia kysymyksiä, jotka eivät johdattele mihinkään tiettyyn vastaukseen. Kysymme palautetta kurssille osallistumisesta, tilasta, aikataulusta, harjoituksista, osallisuudesta sekä ohjaajien toiminnasta. Otamme huomioon arvioinnissa myös toimintakerroilta saatavan suoran palautteen.

Oman toiminnan arviointia teemme jokaisen toimintakerran jälkeen. Reflektoimme yhdessä esimerkiksi sitä, miten toimimme ohjaajina ja miten valitsemamme harjoitukset toimivat. Kirjoitamme molemmat myös omia toteutuspäiväkirjoja, joissa reflektomme omaa toimintaamme sekä muita toimintakerroilta mieleen jääneitä tärkeimpiä asioita.

## 5.3 Aikataulu

Aloitimme opinnäytetyön tekemisen syyskuussa 2015 yhteistyössä Lahden kaupungin vammaispalveluiden kanssa. Syys- ja lokakuun aikana suunnittelimme opinnäytetyömme sisältöä. Opinnäytetyön idea muuttui matkan varrella muutaman kerran, mutta lopulta päädyimme tekemään opinnäytetyöksemme vuorovaikutustaitojen valmennuskurssin kehitysvammaisille työntekijöille Niemen toimintakeskuksessa.

Opinnäytetyön viisi toimintakertaa pidetään kolmen viikon aikana marras- ja joulukuussa 2015. Toteutamme kurssin melko tiiviillä aikataululla, jotta kurssi ja siellä käsiteltävät aiheet pysyvät kurssille osallistujien mielessä. Tiivis toteutusaikataulu sopii hyvin myös meidän aikataulumme. Kurssi järjestetään osallistujien työpäivän aikana klo 12.30–14.00. Sovimme ajankohdaksi iltapäivän, koska se sopi parhaiten osallistujien päivärytmiin. Toimintakerrat pidetään aina joko tiistaina, keskiviikkona tai torstaina, koska silloin kaikilla osallistujilla on työpäivä.

## 6 TOTEUTUS

Kävimme Niemen toimintakeskuksessa ennen kurssin alkua tapaamassa ryhmäläisiä. Koimme sen hyödylliseksi, sillä oli helpompi suunnitella ohjelmaa kurssille, kun oli tavannut osallistujat itse. Ryhmämme muodostui kuudesta Niemen toimintakeskuksen työntekijästä. Kaksi heistä oli miehiä ja neljä naisia. Ryhmän jäsenten fyysisessä, psyykkisessä ja sosiaalisessa toimintakyvyssä oli eroja. Ryhmässä vallitsi tasapuolisuus, kukaan ei vaatinut eikä saanut kohtuuttomasti huomiota. Ryhmä oli innokas juttelemaan ja työntekijät osallistuivat iloisesti suurimpaan osaan harjoituksista. Toimintakerroilla oli paikalla päivästä riippuen neljästä kuuteen ryhmän jäsentä. Saimme kurssia varten Niemen toimintakeskuksesta käyttöön yhden huoneen, johon mahduimme istumaan piiriin ja pöydän ääreen. Joka toteutuskerran alussa keskustelimme teemasta ja varmistimme, että kaikki ymmärtävät, mitä se tarkoittaa. On tärkeää muistaa pohjustaa uutta aihetta ja kertailla käsiteltyjä asioita, kun työskennellään ihmisten kanssa joilla on haasteita vuorovaikutuksessa (Kartio 2009, 89).

Käytimme kurssilla ajoittain selkokieltä. Selkokieli tarkoittaa sitä, että vuorovaikutustaidoiltaan etevämpi keskustelija esittää asiansa selkiytetysti keskustelukumppanin taitojen mukaan yksinkertaistaen sanastoa tai puheen rakennetta, tai tukien sanomaansa elein ja ilmein. Selkokielellä pyritään tukemaan molemminpuolista ymmärtämistä ja osallisuutta vuorovaikutukseen. (Kartio 2009, 8, 61.)

### 6.1 Tutustuminen

Ensimmäisen toimintakerran teemana oli tutustuminen. Tavoitteena oli tutustua ja ryhmäyttää osallistujat. Halusimme omistaa tutustumiselle ensimmäisen kerran, koska emme tienneet, kuinka hyvin ryhmän jäsenet tuntevat toisensa. Emme itse tunteneet suurinta osaa ryhmän jäsenistä ennestään. Tutustuminen on tärkeää, jotta kaikki uskaltavat osallistua harjoitusten tekoon seuraavilla kerroilla. Ryhmäyttäminen on ryhmän

vuorovaikutuksen, luottamuksen ja viihtymisen tietoista tukemista (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2013, 8). Paikalle saapui kolme miestä ja kolme naista. Yksi heistä oli päivätoiminnasta ja muut eri työtoimintaosastoilta.

Ensimmäiseksi teimme esittelykierroksen, jossa jokainen sai vuorollaan esitellä itsensä. On hyvä aloittaa sellaisilla harjoituksilla, joissa jokainen saa kertoa itsestään sen verran ja niitä asioita kuin itse haluaa. Kun tietää jotain vierustoverista, on helpompaa kertoa myös itsestään jotain.

(Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2013, 8.) Esittelykierrokseen kannattaa liittää nimen lisäksi joku kysymys lisäämään kiinnostavuutta. Lisäkysymys tuo myös esittäytymiseen keskustelevuutta. (Kopakkala 2005,147.)

Esittelykierroksessa kysyimme nimen lisäksi, mitä työtä kukin tekee. Jotkut ryhmän jäsenet kertoivat esittelykierroksella itsestään enemmän, toiset taas olivat lyhytsanaisempia. Meille selvisi, etteivät kaikki ryhmäläiset tunteneet toisiaan ennestään. Osa heistä oli työskennellyt Niemessä vuosikymmeniä, jotkut taas vain pari kuukautta.

Seuraavaksi jatkoimme tutustumista Spectrokorttien avulla, koska ne edistävät ryhmän avointa ja luovaa vuorovaikutusta (Halkola 2013). Asetimme pöydälle kortteja, joista jokainen sai valita mieluisensa. Sitten jokainen kertoi vuorollaan, miksi valitsi juuri sen kortin ja miten se liittyy hänen elämäänsä. (Kopakkala 2005, 168.) Korttien avulla ryhmän jäsenten on helpompi sanoittaa ajatuksiaan ja kertoa itsestään (Halkola 2013). Kaikki ryhmän jäsenet löysivät itselleen mieluisan kortin. He osasivat liittää ne omaan elämäänsä ja kiinnostuksen kohteisiinsa. Korttien aiheet ja toisten kertomat tarinat aiheuttivat keskustelua ja ryhmän kesken jaettiin monenlaisia kokemuksia.

Viimeinen harjoituksemme oli peda.net-sivustolta löytämämme Lauseiden jatkaminen –leikin muunnos (Ryhmäytymisleikkejä 2015). Esitimme lauseen alun, jota jokainen ryhmän jäsen sai vuorollaan jatkaa mielensä mukaan. Harjoituksella pyrimme tutustuttamaan ryhmää ja luomaan vuorovaikutusta ja keskustelua. Lauseen jatkaminen sujui kaikilta hyvin,

vaikka pientä levottomuutta olikin jo ilmassa. Ohjelmamme taisi olla vähän liian keskustelupainotteinen tälle ryhmälle, koska kaikki eivät selvästikään enää jaksaneet kuunnella mitä toiset sanoivat. Ryhmäläiset kuitenkin suorittivat harjoituksen keksien lauseille monenlaisia jatkoja.

Päätettyämme toimintakerran kyselimme ryhmäläisiltä heidän ajatuksiaan toteutuskerrasta. Kaikki kertoivat, että pitivät ohjelmasta ja lupasivat tulla seuraavallakin kerralla. Tunnelma toteutuskerralla oli mukava ja rento. Ryhmän jäsenet olivat aika eri tasoisia, mikä asetti meille haasteen suunnitella kaikille mielekkäitä harjoituksia.

## 6.2 Sanallinen vuorovaikutus

Toisen toimintakerran teema oli sanallinen vuorovaikutus. Sanallinen vuorovaikutus on kielen käyttämistä ja ymmärtämistä. Puhe on keskeinen vuorovaikutuksen väline. Se on inhimillistä käytöstä ja siten oleellista myös työpaikalla toimiessa. (Ekström, Leppämäki & Vilen 2008, 20; Klippi 2005, 36.) Toimintakerran tavoitteena oli harjoitella sanallista itseilmaisua ja toisten kuuntelemista. Tällä kerralla ryhmän kokoonpano oli hieman muuttunut. Osallistujia oli tällä kertaa viisi, joista kaksi oli uusia jäseniä. Vaikka ryhmämme olikin suljettu, otimme uudet jäsenet mukaan, jotta mahdollisimman moni hyötyisi kurssista. Ajattelimme, että uudet jäsenet voivat vielä tulla ryhmään mukaan, sillä varsinaisen aiheen käsittelyä ei ollut vielä aloitettu.

Ensimmäinen harjoituksemme oli sovellus Toimintapaja-oppaan Väittämät-harjoituksesta (Garam & Sandström 2015, 8). Seisoimme piirissä ja me ohjaajina esitimme väittämiä. Ne, jotka olivat samaa mieltä väittämän kanssa, istuivat alas. Sen jälkeen jokainen sai vuorollaan perustella kantansa. Harjoituksen tarkoituksena oli opetella ilmaisemaan ja perustelemaan mielipiteitään sanallisesti. Keskustelussa, jossa osapuolilla on eritasoiset vuorovaikutustaidot, on vaarana, että toinen ei pysty vaikuttamaan puheenaiheeseen tai ei uskalla ilmaista eriäviä mielipiteitään (Kartio 2009, 52). Ihmisillä on taipumus tavoitella oman viiteryhmänsä

hyväksyntää, mikä saattaa aiheuttaa sen, etteivät he aina uskalla ilmaista todellisia mielipiteitään (Aalto 2000, 244). Lähes kaikki ryhmän jäsenet olivat samaa mieltä väittämien kanssa. Olisimme voineet valita hieman kärkevämpiä väitteitä. Kaikki vaikuttivat tyytyväisiltä työpaikan arkeen. Heidän mukaansa ohjaajat olivat kivoja, työpäivät sopivat pituisia ja kaikilla oli kavereita työpaikalla. Ryhmän jäsenet kertoivat mielipiteen ilmaisemisen olevan tärkeää, koska muuten muut eivät voi tietää, mitä mieltä kukin on. He kertoivat mielipiteen ilmaisemisen työpaikalla olevan helppoa. Meistä kuitenkin vaikutti siltä, että harjoituksessa jotkut olivat välillä väittämien kanssa eri mieltä, mutta empivät muista eriävän mielipiteen ilmaisussa.

Seuraava harjoituksemme oli sanaselityspeli, jonka ideoimme itse. Pelissä ryhmä jaettiin kahteen joukkueeseen. Käytössä oli pino kuvakortteja, joissa kaikissa oli kuva jostain esineestä tai asiasta. Vuorotellen jäsenet yrittivät selittää omille joukkueilleen kuvan esittämiä asioita mainitsematta niiden nimiä. Arvaamisessa oli aikaraja. Jos selittäjä mainitsi asian nimen, kortti hylättiin ja vuoro siirtyi seuraavalle joukkueelle. Voittaja oli se joukkue, joka sai eniten sanoja selitettyä. Pelin tarkoitus oli harjoitella sanallista itseilmaisua. Pelissä tuntui olevan haastetta kaikille. Monet tarvitsivat tukea ja apukysymyksiä sanojen selittämiseen. Arvaaminen vaikutti kuitenkin olevan helppoa. Jos aikaraja olisi ollut tiukempi, pelin lopputulos ei ehkä olisi ollut niin tasainen. Nyt kaikki sanat ehdittiin arvaamaan, koska aikaa oli niin runsaasti. Ryhmä tykkäsi pelistä ja toivoi, että sitä olisi pelattu seuraavallakin kerralla. Pelin jälkeisissä keskusteluissa nousi ilmi se, että ryhmän jäsenet kokivat, ettei heitä aina ymmärretä työpaikalla. Heidän mukaansa ohjaajat ymmärtävät heitä, mutta työkaverit eivät aina. Eräs ryhmän jäsen kertoi, että tuntuu oudolta kun ei tule ymmärretyksi. Ilmeni, että työkaverit eivät aina ymmärrä leikkiä. Eräs jäsen kertoi, että puhuu siksi joillekin työkavereilleen varoen sanojaan.

Viimeiseksi teimme Firmojen perustaminen -harjoituksen (Aalto 2000, 390). Me ohjaajina luettelimme positiivisia ominaisuuksia, ja ryhmä sai

valita joukostaan ne, keitä kyseiset ominaisuudet kuvaavat. Oli tärkeää varmistaa, että kaikki tulivat valituksi ainakin kerran. Kyseinen harjoitus harjaannuttaa positiivisen palautteen antamisessa (Aalto 2000, 389). Se haastaa ryhmän jäsenet sanoittamaan ominaisuuksia, mikä tukee sanallista ilmaisutaitoa. Lisäksi harjoitus tarjoaa positiivisia vuorovaikutuksen kokemuksia (Yläkouluikäiset nuoret. Tunne- ja vuorovaikutustaitoja seiskoille 2015). Harjoitus oli ryhmälle hieman haastava. Kaikki eivät ymmärtäneet adjektiivien merkitystä. Esimerkiksi adjektiivin ystävällinen ollessa kyseessä he puhuivat ystävistä. Osa ryhmäläisistä kertoi positiivisten ominaisuuksien kuvaavan heitä itseään. Keskustellessamme monet kertoivat olevansa hyviä kuuntelijoita. Jotkut kertoivat, etteivät aina jaksaa kuunnella muita, etenkin jos juttu on pitkä. Palautteen annosta juttellessamme ryhmän jäsenet kertoivat, että he muistavat kehua työkavereitaan aiheesta. He myös kokivat että ohjaajat kehuvat heitä töissä. Positiivisen palautteen kerrottiin tuntuvan hyvältä. Ryhmän jäsenet kokivat myös saavansa tarpeeksi apua ohjaajilta ja työtovereilta.

Tunnelma oli hyvä läpi toteutuskerran. Ryhmän jäsenet jaksoivat keskittyä paremmin kuin edellisellä kerralla, ehkä siksi, koska harjoituksemme olivat tällä kerralla toiminnallisempia. Kaikki osallistuivat harjoituksiin ja puheenvuorot jakautuivat varsin tasaisesti.

### 6.3 Yhdessä toimiminen

Kolmannella toimintakerralla teemana oli yhdessä toimiminen. Tavoitteena oli harjoitella muiden kanssa toimimista ja toisten huomioon ottamista. Työyhteisössä yhdessä oleminen ja muiden huomioon ottaminen ovat tärkeitä vuorovaikutustaitoja. Yhdessä tekeminen antaa mahdollisuuden kokea jaettua onnistumisen iloa sekä hyväksytyksi tulemistä. Yhdessä tekemisen avulla on mahdollisuus myös tutustua toiseen ihmiseen paremmin. (Aalto 2000, 24, 280.) Tälle toimintakerralle valitsimme toiminnallisia harjoituksia, koska niiden avulla on mahdollista lisätä ryhmän yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuutta (Hintsanen & Silvennoinen 2013, 35).

Halusimme valita tälle kerralle enemmän toiminnallisuutta myös siksi, että edellisten kertojen ohjelma painottui pitkälti keskusteluun. Tällä toimintakerralla ryhmän kokoonpano oli jo vakiintunut, eikä uusia jäseniä tullut enää mukaan.

Ensimmäisenä harjoituksena oli asettua janelle eri ominaisuuksien mukaan, esimerkiksi iän, pituuden tai sen, miten pitkään on työskennellyt Niemen toimintakeskuksessa. Tällaisen harjoituksen avulla on mahdollista tuoda esiin niitä ominaisuuksia, jotka eivät välttämättä näy työpaikan arjessa (Aalto 2000, 281). Harjoituksen tarkoituksena oli kiinnittää huomiota myös työyhteisön jäsenten erilaisuuteen. Janaan asettautuminen osoittautui yllättävän haastavaksi tehtäväksi ja vaati melko paljon ohjausta. Mietimme, että lattiaan valmiiksi merkattu jana olisi saattanut helpottaa tehtävää. Kaikki kuitenkin osallistuivat harjoituksen tekemiseen hyväntuulisina.

Toisena harjoituksena teimme väriharjoituksen, jota muokkasimme kohderyhmälle paremmin sopivaksi. Harjoituksessa jokaiselle osallistujalle laitetaan päähän panta niin, ettei hän näe pantansa väriä. Pantoja on yhteensä kolmea eri väriä, eli kahdella osallistujalla on samanvärinen panta. Harjoituksen tavoitteena on löytää pari, jolla on samanvärinen panta kuin itsellä. Värejä ei saa mainita nimeltä, vaan osallistujan on keskustelemalla ja kysymyksiä esittämällä selvitettävä, minkä värinen panta itsellä on päässä ja löytää sen avulla pari. Tämän ja seuraavan harjoituksen avulla pyrimme osallistamaan jokaista ryhmän jäsentä sekä harjoittelemaan muiden kanssa toimimista, neuvomista ja avun vastaanottamista. (Ihmisoikeudet.net 2015.) Tehtävä osoittautui melko haastavaksi. Mietimme toimintakerran jälkeen, oliko tehtävänanto ollut liian epäselvä. Ohjaajien avustuksella keskustelua ja kysymyksiä kuitenkin syntyi ja jokainen löysi itselleen parin. Haastavuudestaan huolimatta harjoitus oli pidetty, sillä seuraavalla kerralla kyseltiin, tehdäänkö tätä uudestaan.

Viimeisenä harjoituksena oli esineen piilottaminen ja sen etsiminen, jonka ideoimme itse. Harjoituksessa osallistujat piilottavat huoneeseen jonkin esineen, jonka yksi ryhmäläisistä etsii muiden neuvojen avulla. Ryhmän jäsenet neuvovat etsijää sanomalla joko kylmenee tai lämpenee sen mukaan, miten lähelle esinettä etsijä menee. Aluksi vapaaehtoista etsijää ei ollut, joten toinen ohjaajista toimi ensimmäisellä kierroksella etsijänä. Toisella kierroksella yksi ryhmän jäsenistä halusi toimia etsijänä. Muut ryhmäläiset osasivat hyvin neuvoa ja kannustaa etsijää. Meillä olisi ollut aikaa tälle harjoitukselle enemmänkin, mutta osallistujat sanoivat rehellisesti, etteivät he jaksa enää.

Ryhmäläiset vaikuttivat toimintakerran aikana melko levottomilta. Pohdimme, että ryhmän levottomuutta saattoi lisätä se, että heidän työpäivänsä loppui poikkeuksellisesti jo klo 14 ja he näkivät ikkunasta työkavereiden lähtevän kotiin. Vaikka tehtävät osoittautuivat melko haastaviksi, ryhmäläiset kuitenkin osallistuivat niiden tekemiseen. Tunnelma toimintakerralla oli mukava ja osallistujilla tuntui olevan hauskaa. Osa osallistujista oli selkeästi tällä kerralla vapautuneempia kuin edellisillä kerroilla ja ryhmän hiljaisinkin jäsen oli tavallista enemmän äänessä. Ryhmädynamiikka toimi hyvin, eikä kukaan ottanut itselleen kohtuuttomasti tilaa.

Suurin haaste ryhmän ohjaamisessa tällä kertaa oli innostaa osallistujia ja viedä harjoituksia eteenpäin. Selvisimme siitä kuitenkin melko hyvin. Kerta oli hyvin toiminnallinen ja keskustelu jäi suunniteltua vähemmälle. Tarkoitus oli keskustella yhdessä toimimisesta, avun vastaanottamisesta ja muiden neuvomisesta työpaikalla, mutta ne unohtuivat meiltä toiminnan tiimellyksessä. Olimme onneksi ehtineet keskustella näistä aiheista jonkin verran jo viime kerralla. Osalle toiminnalliset harjoitukset tuntuivat sopivan, mutta useimmille toimi selvästi paremmin keskustelupainotteiset harjoitukset. Tämän vuoksi päätimme ottaa ensi kerralle enemmän keskusteluun pohjautuvia harjoituksia.

## 6.4 Tunteet

Neljännän toimintakerran teemana oli tunteiden käsittely. Tavoitteena oli tunnistaa erilaisia tunteita ja pohtia niiden vaikutusta käytökseen. Tunteet ovat hyvin olennainen osa vuorovaikutusta ja onnistunut vuorovaikutus vaatii aina tunteiden ymmärtämistä (Paasivaara 2009, 31; Opetushallitus 2013). Työelämä synnyttää monia erilaisia tunteita, jotka ovat vahvasti mukana rakentamassa työyhteisön ilmapiiriä. Tunteet vaikuttavat myös siihen, miten ihminen kykenee oppimaan työssä uusia asioita. (Paasivaara 2009, 31.) Tunnetaidot vaikuttavat esimerkiksi sosiaaliseen kyvykkyyteen, erilaisissa yhteisöissä toimimiseen, hyvinvointiin sekä kykyyn pyytää apua ja auttaa toista tunne-elämän ongelmassa (Opetushallitus 2013). Hyvät tunnetaidot johtavat työyhteisössä välittämiseen, hyvinvoinnin lisääntymiseen sekä työviihtyvyyteen (Paasivaara 2009, 244).

Ensimmäinen harjoitus oli sovellus harjoituksesta Runsaasti tunnetta. Harjoituksessa luetellaan yhdessä tunteita ja mietitään, miten niitä ilmaistaan. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2008, 29.) Sen avulla oli tarkoitus tutustua tämän kerran teemaan ja luoda osallistujille käsitys siitä, mitä tunteet ovat. Pohjustuksen ja esimerkkien avulla he osasivat nimetä useampia erilaisia tunteita. Jokaisen tunteen kohdalla pohdittiin, miten kyseinen tunne voi näkyä ulospäin. Tämä oli ryhmäläisille selkeästi tunteiden nimeämistä helpompi tehtävä ja he osasivat monipuolisesti kuvailla, miten erilaiset tunteet ilmenevät esimerkiksi puhetavassa tai äänenvoimakkuudessa.

Seuraavana harjoituksena olivat tunnekysymykset. Kysyimme osallistujilta heihin itseensä liittyviä tunnekysymyksiä, kuten mistä osallistuja tulee vihaiseksi tai milloin viimeksi hän on tuntenut olonsa innostuneeksi. (Aalto 2000, 382–383.) Harjoitus auttaa osallistujia liittämään jonkin tunteen itseensä ja miettimään, mikä asia saa hänet tuntemaan jonkin tietyn tunteen. Keskustelusta kävi ilmi, että tunteita aiheuttavat monenlaiset arkielämään liittyvät asiat. Eräs ryhmän jäsenistä kertoi, ettei häntä saa suututettua tai hermostutettua mitenkään. Toinen taas sanoi, että hän

tulee vihaiseksi, jos hänet herätetään aamulla liian aikaisin. Ilon aiheita olivat työkaverit, reissut ja se, kun työpäivän jälkeen pääsee kotiin syömään. Keskustelussa tuli esiin, että lääkkeet tekevät rauhalliseksi ja väsymystä koetaan illalla kymmenen uutisten jälkeen.

Lopuksi käsittelimme tunteita kuvien avulla. Niiden avulla on mahdollista selkiyttää ja konkretisoida tunteita (Opetushallitus 2013). Ensin käsittelimme tunne – teemaa valokuvauksen keinoin. Toimeksiantajan toive oli, että ottaisimme osallistujista valokuvia toiminnan aikana ja ajattelimme sen sopivan parhaiten tälle kerralle. Jokainen osallistuja sai päättää, mitä tunnetta hän haluaa kuvassa ilmaista. Valokuvien ottaminen oli ryhmäläisille selkeästi hyvin mieleistä. Puolet osallistujista halusi näyttää kuvissa iloisilta ja puolet nauravaisilta.

Kerran päätteeksi teimme vielä yhden kuvaharjoituksen. Jaoimme jokaiselle osallistujalle kuvan, jossa oli yksi tai useampi ihminen. Jokainen sai vuorollaan kertoa, mitä kuvassa tapahtuu ja miltä kuvassa esiintyvistä henkilöstä voisi tuntua. Tehtävän jälkeen keskustelimme yhdessä tunteiden tunnistamisesta. Tunteiden käsittely kuvien avulla sujui hienosti. Ryhmän jäsenet osasivat eläytyä ja samaistua kuvien tilanteisiin. He löysivät kuvista tunteita helposti, mutta jotkut kuvat olivat hieman haastavampia. Myös eriäviä mielipiteitä joistakin kuvista syntyi. Keskustelimme niistä ja totesimme yhdessä, että kaikki tulkinnat ovat yhtä oikeita ja toisen ihmisen tunteita voi olla joskus vaikea tulkita.

Tunnelma toiminnan aikana oli hyvä ja osallistujat näyttivät pitävän ohjelmasta. Ryhmä jaksoi hyvin keskittyä keskustelupainotteiseen ohjelmaan. Toteutuskerran aikana syntyi hyviä keskusteluja, joihin kaikki ryhmäläiset osallistuivat tasapuolisesti. Tällä kertaa osallistujia oli paikalla vain neljä ja pienemmästä ryhmästä oli selkeästi hyötyä. Kaikki saivat osallistua enemmän ja he jaksoivat paremmin kuunnella toisiaan. Tunteet aiheena tuntui hyödylliseltä ja tärkeältä. Osallistujat eivät olleet kertomansa mukaan aikaisemmin käsitelleet aihetta tällä tavalla. Tämän kerran harjoitukset tuntuivat kohderyhmälle sopivilta.

## 6.5 Yhteenveto ja lopetus

Viimeisen toimintakerran teemana oli kurssin aiheiden yhteenveto ja lopetus. Tavoitteena oli kurssilla käsiteltyjen asioiden kertaaminen sekä palautteen kerääminen. Toimintakerran ensimmäisenä harjoituksena oli askarrella yhdessä kurssin aiheet kokoava tuotos, jonka nimesimme työpaikan vuorovaikutuksen apilaksi. Apilassa on kolme lehteä kurssilla käsiteltyjen kolmen aiheen mukaisesti. Siihen oli tarkoitus kirjoittaa sellaisia asioita, jotka ovat jokaisesta käsitellystä teemasta tärkeitä työpaikan vuorovaikutuksen kannalta. Apilan tekemisen avulla muisteltiin ja kerrattiin niitä asioita, joita kurssin aikana oli käsitelty.

Ennen apilan tekemistä koimme tarpeelliseksi kerrata, mitä vuorovaikutus on ja mitä aiheita kurssilla on käsitelty, sillä ne eivät olleet ryhmäläisillä enää niin hyvin mielessä. Apukysymysten avulla osallistujat keksivät monia tärkeitä asioita laitettavaksi apilaan. Apilaan päätyivät lopulta seuraavat asiat: *auraminen, kehuminen, nätisti puhuminen, toisten kuuntelu, auttaa ja neuvoa, mukava, iloinen, anteeksiantaminen ja asiallinen käytös*. Apilan tekemiseen osallistuivat kaikki ryhmän jäsenet kukin omien taitojensa mukaisesti. Jotkut ryhmäläisistä kirjoittivat, osa liimasi ja leikkasi. Kaikki ryhmäläiset sanoivat olevansa tyytyväisiä tuotokseen ja saimme laittaa sen seinälle toimintakeskuksen aulaan.

Lopuksi jaoin osallistujille diplomit ja edellisellä kerralla otetut valokuvat. Tämä oli osallistujille selvästi tärkeää, sillä moni kyseli kuvien perään jo heti toimintakerran alussa. Kaikki ryhmäläiset ottivat diplomien ja kuvat iloisesti vastaan. Toimintakerran loputtua monet heistä esittelivät niitä ohjaajille ja työkavereille. Viimeinen toimintakerta sujui kaiken kaikkiaan mukavasti. Osa ryhmäläisistä kyseli, voimmeko tulla pitämään kurssia taas ensi vuonna. Kurssille osallistujat tuntuivat nauttivan erilaisesta ohjelmasta sekä toistensa seurasta.

## 7 ARVIOINTI

### 7.1 Yhteenveto ryhmän palautteesta

Kurssille osallistujilta kysyttiin palautetta viimeisellä toimintakerralla keskustelun avulla. Keskustelussa käytettiin apuna avoimia kysymyksiä. Halusimme pitää keskustelun mahdollisimman vapaana, mutta pidimme kuitenkin huolen siitä, että jokainen tulee kuulluksi. Kysyimme palautetta kurssin harjoituksista, tilasta, aikataulusta, osallistumisesta ja osallisuudesta sekä ohjaajien toiminnasta. Jälkikäteen pohdimme, että olisimme voineet kysyä näiden lisäksi palautetta myös ryhmän turvallisuudesta. Turvallisessa ryhmässä kukaan ei koe uhkaa omaa minuuttaan kohtaan, vaan kaikki kokevat tulevansa hyväksytyiksi sellaisenaan (Aalto 2000, 15). Otimme arvioinnissa huomioon myös omat havainnot sekä toimintakerroilla saadun suoran palautteen.

Harjoituksista saamamme palaute oli myönteistä. Harjoitusten tekeminen tuntui osallistujista hyvältä ja vaikeustasoltaan ne koettiin sopiviksi. Heidän mielestään harjoitukset eivät olleet liian helppoja tai vaikeita. Pidetyimmät harjoitukset olivat tutustumiskerralla käytetyt Spectrokortit sekä sanallisen vuorovaikutuksen toimintakerralla pelattu sanaselityspeli. Ryhmän jäsenet kokivat saaneensa osallistua harjoituksiin ja keskusteluihin tasapuolisesti. Erään osallistujan mielestä ”ei kukaan oo puhunu liikaa”.

Kurssin aikatauluun ja tilaan oltiin tyytyväisiä. Osallistajat kokivat, että tila toimi hyvin kurssin järjestämispaikkana. Toimintakerrat olivat heidän mielestään sopivan pituisia. Iltapäivä toimintakertojen ajankohtana oli osallistujien mielestä ”hyvä” tai ”ihan hyvä”. Kurssin aikana kiinnitimme huomiota siihen, että osa ryhmän jäsenistä oli iltapäivällä jo melko väsyneitä, mutta useimmille ajankohta näytti toimivan hyvin.

Kurssille osallistuminen tuntui osallistujista hyvältä ja mukavalta. Yksi osallistujista kertoi, että ”oli kiva kun sai käydä tämän”. Painotimme kurssin aikana sitä, että kurssille ja harjoituksiin osallistuminen on vapaaehtoista. Harjoituksiin osallistuttiin hyvillä mielin, mikä kertoo osallistujien

viihtyvyydestä ja toiminnan mielekkyydestä. Toisaalta osallistujat kertoivat rehellisesti myös sen, jos jotakin harjoitusta ei jaksanut enää tehdä. Kurssin päätyttyä monet toivoivat, että kurssi jatkuisi myös ensi vuonna, mikä kertoo myös siitä, että toiminta on ollut pidettyä. Osallistujien mielestä onnistuimme kurssin ohjaamisessa hyvin. ”Hyvin ootte osannu”, kertoi eräs osallistujista ja toinen taas toi esiin sen, että toiminnan aikana ”ollaan tutustuttu”.

## 7.2 Oman toiminnan arviointi

Opinnäytetyön tekemisen aikana arvioimme myös omaa toimintaamme ja oppimistaamme. Jokaisen toimintakerran jälkeen refleктоimme, miten toimintakerta sujui ja mitä olisi voinut tehdä toisin. Reflektion avulla pystyimme tarvittaessa muokkaamaan seuraavia toimintakertoja ryhmälle paremmin sopiviksi ja kehittämään omia toimintatapojamme ryhmänohjaajina. Suullisen reflektion lisäksi pidimme toiminnasta toteutuspäiväkirjoja. Toteutuspäiväkirjat olivat tarpeellinen lisä reflektioniin, sillä niiden avulla opinnäytetyön toteutuksen kirjoittaminen oli helpompaa. Toteutuspäiväkirjojen avulla pidettiin huoli myös siitä, että jokaisessa toteutuskerran kuvauksessa tulevat esille molempien näkökulmat ja huomiot.

Omaan toimintaamme ryhmänohjaajina olemme melko tyytyväisiä. Kaksi ohjaajaa kuutta henkilöä kohden oli sopiva määrä. Molemmille riitti tekemistä ja toiminnan pitäminen hallinnassa sujui hyvin kahden ohjaajan avulla. Työnjako toimintakerroilla oli luontevaa ja yhteistyö sujuvaa. Mielestämme onnistuimme hyvin myös kaikkien ryhmän jäsenten tasapuolisessa osallistamisessa. Mielekkään tekemisen tarjoaminen kaikille tuntui välillä haastavalta, sillä kurssille osallistujat olivat keskenään hyvin erilaisia. Suunvuorojen jakaminen tuotti meille välillä haasteita, sillä jotkut osallistujista olivat selvästi puheliaampia kuin toiset. Myös keskustelun rajaaminen tuntui ajoittain hankalalta. Huolellinen toimintakertojen suunnittelu kuitenkin auttoi meitä merkittävästi kurssin vetämisessä. Jokaiselle toimintakerralle määriteltiin oma tavoite, mikä

auttoi meitä toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Ennen jokaista toimintakertaa kävimme yhdessä läpi toiminnan sisältöä ja teimme tarvittavat muutokset.

Opinnäytetyön tekemisen myötä ammatillisuutemme tulevana sosiaalialan ammattilaisina kehittyi. Opinnäytetyön toteutuksen myötä erityisesti ryhmänohjaustaitomme kehittyivät. Erityisesti selkokielineen ryhmänohjaus sekä asioiden kertaamisen ja apukysymysten merkitys tulivat tutuiksi. Toiminnallinen opinnäytetyömme oli hyvin projektimainen, joten myös projektityöskentelytaitomme kehittyivät opinnäytetyön tekemisen myötä. Yksi keskeisimmistä oppimistamme asioista oli toiminnan tavoitteellisuuden merkitys. Opinnäytetyötä tehdessä oli tärkeää pitää mielessä toiminnan tarkoituksenmukaisuus ja muistaa myös arvioida toimintaa.

Opinnäytetyön kirjoittamisesta opimme erityisesti tiedonhankintaan liittyviä asioita. Opimme käyttämään erilaisia tiedonhakukoneita ja tietokantoja, suhtautumaan lähdeaineistoihin kriittisesti sekä arvioimaan niiden luotettavuutta. Yhteistyö ja työnjako opinnäytetyön kirjoittamisessa sujuivat luontevasti. Kehityimme myös tieteellisessä kirjoittamisessa prosessin myötä.

### 7.3 Tarkoituksen ja tavoitteen saavuttaminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin kehitysvammaisten asema työelämässä. Pyrimme kiinnittämään huomion kehitysvammaisten työhyvinvoinnin tukemiseen ja työyhteisötaitojen kehittämiseen. Koemme, että ryhmäläisten tietoisuus vuorovaikutukseen liittyvistä asioista lisääntyi. Toimivan vuorovaikutuksen avulla jokainen voi itse tukea omaa ja työyhteisön hyvinvointia. Toivomme, että opinnäytetyö herättäisi ajatuksia kehitysvammaisten työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. Julkaisemisen jälkeen sitä on mahdollista käyttää kehitysvammaisen työhyvinvoinnin tukemisessa ja työyhteisötaitojen kehittämisessä.

Opinnäytetyölle asetettu tavoite saavutettiin. Tavoitteena oli järjestää Niemen toimintakeskuksessa työskenteleville kehitysvammaisille vuorovaikutustaitojen valmennuskurssi. Valmennuskurssin järjestäminen sujui tavoitteiden mukaisesti. Kurssilla harjoiteltiin vuorovaikutustaitoja erilaisten osallistavien menetelmien avulla. Osallistujilta saadun palautteen perusteella kurssi oli kaiken kaikkiaan onnistunut kokonaisuus.

Opinnäytetyössämme on määritelty tarkoituksen ja tavoitteen lisäksi omat tavoitteet myös jokaiselle toimintakerralle. Toimintakertakohtaiset tavoitteemme toteutuivat pääpiirteittäin. Tutustumiskerralla pääsimme tavoitteeseemme, sillä tutustuminen ja ryhmäytyminen lähtivät hyvin alulle. Seuraavan kerran tavoitteena oli harjoitella sanallista vuorovaikutusta ja toisten kuuntelemista, mikä toteutui hyvin. Valitut menetelmät tukivat tavoitteen saavuttamista. Yhdessä toimimisen toimintakerran tavoite toteutui osittain. Yhdessä toimimista ja muiden huomioimista kyllä harjoiteltiin, mutta käytetyt menetelmät eivät olleet täysin sopivia kohderyhmän tarpeisiin. Neljännellä toimintakerralla tavoitteena oli tunnistaa erilaisia tunteita ja pohtia niiden vaikutusta käytökseen, mikä onnistui hienosti. Osallistajat selvästi paneutuivat teemaan ja aiheen tiimoilta syntyi hyviä keskusteluja. Viimeisen kerran tavoite, eli kurssin aiheiden yhteenveto ja lopetus, toteutui myös. Pohdimme kuitenkin, olisiko meidän kannattanut valita toimintakerran alkuun vielä jokin menetelmä, jolla muistella edellisiä kertoja. Toisaalta emme välttämättä olisi ehtineet ottaa mukaan enempää menetelmiä aikataulun vuoksi.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Toiminnan eettisyys

Vuorovaikutustaitojen valmenuskurssimme on toteutettu eettisesti hyväksyttävästi. Kurssille osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista. Se ei sitonut ryhmän jäseniä millään tavalla ja osa ensimmäisellä toteutuskerralla olleista lopettikin kurssin kesken. Olimme tehneet kurssista esitteen, joten osallistujilla oli hieman ennakkotietoa siitä, mihin he olivat tulossa. Tämä kertoo ryhmän jäsenten itsemääräämisoikeudesta, mikä on yksi Talentian Sosiaalialan ammattilaisten arvoista (Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2013). Vaikka emme kurssilla käsitelleetkään kovin arkaluontoisia aiheita, muistutimme osallistujia siitä, että siellä puhuttuja asioita ei saa kertoa muille ihmisille. Ajattelimme tämän lisäävän ryhmän turvallisuuden tuntua. Emme ole julkistaneet ryhmän jäsenten tietoja, eikä osanottajia voi raportista tunnistaa. Näin ollen kaikilla ryhmän jäsenillä oli oikeus yksityisyyteen.

Pyrimme toiminnallamme tukemaan osallistujien vahvuuksia ja osallisuutta, jotta he voisivat nauttia entistä tyydyttävämmästä ja toimivammasta työyhteisöstä. Osallistujilla on oikeus osallisuuteen, joten pyrimme tukemaan ja kehittämään heidän vahvuuksiaan, jotta heidän vaikutusmahdollisuutensa työelämässä vahvistuisivat. Kiinnitimme huomiota heidän oikeuteensa tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti ja pyrimme kohtaamaan heidät sekä yksilöinä, että osana työyhteisöä ja yhteiskuntaa. (Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2013.)

### 8.2 Havainnot

Kurssin aikana pyrimme tekemään havaintoja osallistujien vuorovaikutustaidoista ja työhyvinvoinnista. Toimintakerroilla keskustelimme paljon kurssin aiheista ja siitä, miten ne liittyvät osallistujien arkeen. Havaitsimme, että ryhmän jäsenet tukeutuivat jonkin verran

toistensa mielipiteisiin. Meistä tuntui, etteivät ryhmän jäsenet aina olleet muiden kanssa samaa mieltä, mutta ehkä he eivät uskaltaneet tai halunneet ilmaista eriävää mielipidettään. Pohdimme, olimmeko huomioineet tarpeeksi ryhmän erityistarpeita mielipiteen ilmaisua käsittelevissä harjoituksissa. Ryhmä oli mielestämme kuitenkin turvallisen tuntuinen ja kaikkien mielipiteitä arvostettiin. Osallistujat ottivat taitavasti huomioon toistensa mielipiteet, mikä on olennaista toimivalle vuorovaikutukselle. Eriävän mielipiteen ilmaiseminen ryhmässä voi olla usein haastavaa. Persoonalliset piirteet ja oma kiinnostus aiheeseen vaikuttavat paljon tapaan, jolla ilmaisemme omia näkemyksiämme.

Ryhmän jäsenten sanallisen vuorovaikutuksen taidoissa oli suuria eroja. Vaikka itsensä sanallisessa ilmaisussa tarvittiin paljon tukea, ryhmän jäsenet ymmärsivät harjoituksia tehdessä nopeasti, mitä toiset tarkoittivat. Keskusteluissa nousi kuitenkin esille, että jotkut kokivat, etteivät työkaverit aina ymmärrä heitä. Työyhteisössä toimiminen tarjoaa mahdollisuuden vuorovaikutustaitojen harjoitteluun ja kehittämiseen. Työyhteisö koostuu monenlaisista ihmisistä ja erilaiset sosiaaliset tilanteet ovat hyviä mahdollisuuksia omien taitojen kehittämiseen (Salminen 2015, 136).

Huomasimme, että yhdessä toimimista olisi hyvä harjoitella enemmän. Harjoitusten tekeminen ryhmänä vaikutti osallistujille vieraalta. Yhdessä toimiminen ja sosiaaliset suhteet tukevat yhteisön hyvinvointia. Huomiota pitäisi kiinnittää yksilötason lisäksi koko työyhteisön hyvinvointiin. Toimiva työskentely edellyttää yhteisönä kehittymistä ja oppimista. (Mönkkönen & Roos 2009, 241, 243–244.) Toisaalta muiden harjoitusten lomassa ryhmäläiset spontaanisti huomioivat toisiaan muun muassa osallistamalla hiljaisempia jäseniä. Havaitimme, että heillä oli hyvät tunnetaidot. He ymmärsivät hyvin, miltä käsitellyt tunteet tuntuvat ja millaisia reaktioita ne aiheuttivat. Ryhmäläisten oli helpompi pohtia tunteita konkreettisten tapahtumien kautta. Tunnetilojen tulkitseminen kuvien avulla sujui erittäin hyvin ja ryhmäläiset osasivat samaistua kuvien tilanteisiin.

Yllätyimme siitä, kuinka paljon ryhmän jäsenet näyttivät nauttivan siitä, kun heistä otettiin valokuvia. Ajattelimme valokuvien ja diplomien auttavan ryhmän jäseniä rakentamaan omaa identiteettiään ja elämäntarinaansa. Monet ovat olleet Niemessä töissä vuosikausia, jopa vuosikymmeniä, eivätkä he kenties ole saaneet niin paljon todistuksia tai muistoja elämäntapahtumista, kuin ihmiset yleensä. Voimauttava valokuvaus saattaisi palvella kohderyhmän tarpeita ja auttaa esimerkiksi työidentiteetin ja elämäntarinan vahvistamisessa.

Oli hienoa huomata kurssia pitäessämme, kuinka tyytyväisiä ihmisiä ryhmän jäsenet olivat. He tuntuivat nauttivan ihmisten seurasta ja henkilökohtaisesta huomiosta. Työpaikan tavallisesta arjesta poikkeavaan ohjelmaan oltiin tyytyväisiä. Ryhmässä oli hyvä henki ja iloinen ilmapiiri. Ryhmässä vallitsi kunnioitus toisia kohtaan ja kaikkien puheenvuoroja kunnioitettiin, vaikka jäsenten toimintakyvyssä oli paljon eroja. Toisten kunnioitus on hyvä lähtökohta toimivalle vuorovaikutukselle.

Harjoitusten lomassa käymissämme keskusteluissa nousi esiin se, että ryhmän jäsenet olivat hyvin tyytyväisiä myös työhönsä. Kaikki kertoivat pitävänsä työtehtävistään. Työn merkitys välittyi ryhmän jäsenten kertomuksista. Osa ryhmästä kertoi nauttivansa itsenäisestä työnteosta, osa taas arvosti ihmisten kanssa tekemistä. Töissä yksi parhaista asioista ryhmäläisten mukaan oli työkaverit. Osa kertoi tapaavansa työkavereita vapaa-ajallaankin. Kaikilla ryhmän jäsenillä oli työpaikalla edes joitakin kavereita. Eräs jäsen kertoi, että muutama kaveri riittää, koska useammille ei hänellä olisi edes aikaa. Ryhmä koki työpaikan ihmissuhteet tärkeiksi, vaikka ne aiheuttivat välillä haastavia tilanteita. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä työssä viihtymisen ja hyvinvoinnin kannalta (Martikainen 2006, 36). Sen vuoksi niiden toimivuuteen kannattaa kiinnittää huomiota.

### 8.3 Jatkokehitysehdotukset

Järjestämämme kurssin perusteella koemme, että vuorovaikutustaitojen harjoittelulle olisi tarvetta. Vuorovaikutustaitojen kehittämisen avulla voidaan oppia uusia työkaluja haastavien tilanteiden kohtaamiseen. Jokapäiväinen vuorovaikutus lujittaa työyhteisön keskinäistä luottamusta, jolla on havaittu olevan jopa terveydellisiä vaikutuksia (Lundell 2013). Vuorovaikutustaitojen kehittäminen voisi mahdollisesti jopa nostaa elämänlaatua ja lisätä työssä viihtyvyyttä.

Jokaiseen vuorovaikutustaitojen valmennuskurssin teemaan voisi perehtyä syvällisemmin, mikä edistäisi tehokkaammin työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja. Jatkossa kursseja voisi järjestää yksittäisistä vuorovaikutuksen osa-alueista, jotta kokonaisuus ei olisi liian laaja. Kurssin avulla voisi käsitellä myös muita työhyvinvoinnin- tai työyhteisötaitojen aiheita, kuten muutostaitoja ja työssä jaksamista.

Työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja voisi tukea ja harjoitella erilaisin menetelmin. Työyhteisötaidoista tai vuorovaikutuksesta ei löytynyt juurikaan selkokielistä materiaalia, joten sellaisten kehittämiseksi esimerkiksi opinnäytetyönä olisi tarvetta. Työyhteisössä toimimisesta voisi tehdä esimerkiksi oppaan tai videon, joita voitaisiin hyödyntää kehitysvammaisten työntekijöiden ohjauksessa. Ne voitaisiin suunnitella ja toteuttaa yhdessä heidän kanssaan.

## LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot. Menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ahlstén, M., Mäenpää, M., Nikula, L., Pajunen, T., Seppälä, H., Vuorenpää, K. & Österlund, K. 2015. Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 –hankkeiden loppuraportti [viitattu 29.9.2015]. Saatavissa: [http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla\\_osallisuutta\\_loppuraportti\\_net.pdf](http://www.kvtl.fi/media/Tyo/tyolla_osallisuutta_loppuraportti_net.pdf)

Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2013. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Ry. Ammattieettinen lautakunta [viitattu 7.1.2016]. Saatavissa: [http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas\\_2013\\_net.pdf](http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf)

Ekström, L., Leppämäki, P. & Vilen, M. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3., uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Elo, A.-L. 2011. Hyvinvointi ja tuloksellisuus – mittaamisen haasteet esimiestyössä. Työterveyslaitos & Tampereen yliopisto [viitattu 18.12.2015]. Saatavissa: [http://www.uta.fi/projektit/haku/index/HAKUhanke120411kuntatalo%20Elo%20\[Yhteensopivuustila\].pdf](http://www.uta.fi/projektit/haku/index/HAKUhanke120411kuntatalo%20Elo%20[Yhteensopivuustila].pdf)

Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Helsinki: Kehitysvammaliitto Ry.

Garam, M. & Sandström, A. 2015. Toimintapaja. Toiminnallisia harjoitteita ryhmänohjaukseen. Järkipalaa [viitattu 22.10.2015]. Saatavissa: [http://www.jarkipalaa.fi/files/Jarkipalaa\\_manuaali\\_osa5.pdf](http://www.jarkipalaa.fi/files/Jarkipalaa_manuaali_osa5.pdf)

Goodwin, C., LeBaron, C. & Streek, J. 2011. Embodied Interaction. Language and Body in the Material World. Cambridge University Press [viitattu 6.1.2016]. Saatavissa:

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=g7vqkiguszYC&oi=fnd&pg=PR7&dq=body+language+interaction&ots=RBI9yt6XLn&sig=1phjmq\\_eUBRim2gDRrpLhR9hUJk&redir\\_esc=y#v=onepage&q=body%20language%20interaction&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=g7vqkiguszYC&oi=fnd&pg=PR7&dq=body+language+interaction&ots=RBI9yt6XLn&sig=1phjmq_eUBRim2gDRrpLhR9hUJk&redir_esc=y#v=onepage&q=body%20language%20interaction&f=false)

Haddington, P. & Kääntä, L. 2011. Kieli, keho ja vuorovaikutus. Multimodaalinen näkökulma sosiaaliseen toimintaan. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Vantaa: Hansaprint Oy.

Haddington, P., Mondada, L. & Nevile, M. 2013. Interaction and Mobility. Publications of the School of Language & Literature Freiburg Institute for Advanced Studies. Saatavissa:  
<http://site.ebrary.com.aineistot.lamk.fi/lib/lamk/reader.action?docID=10728902&ppg=13>

Halkola, U. 2013. Spectrokortit. Spectrovisio [viitattu 12.12.2015].  
 Saatavissa: <http://www.spectrovisio.net/etusivu/spektrokortit.html>

Halttunen-Sommardahl, R. 2015. Osallistavia menetelmiä ja rakenteita sosiaaliviraston työssä –Opas sosiaaliviraston työntekijöille [viitattu 7.12.2015]. Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Saatavissa:  
<http://hyrrat.metropolia.fi/wp-content/uploads/2014/10/Halttunen-Sommerdahl-R.-2008-Osallistavia-menetelmi%C3%A4-ja-rakenteita.pdf>

Hassinen, M., Pikkusaari S., Välimaa, A. & Ylipaavalniemi, P. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala – palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry ja VATES-säätiö [viitattu 18.12.2015].  
 Saatavissa: <http://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/775dfd67d4ba48c79064a1504d6322a8/1424352802/application/pdf/227677/Sosiaalisen%20ty%C3%B6llist%C3%A4misen%20toimiala.pdf>

Hintsanen, L. & Silvennoinen, A. 2013. TAIVAL-projekti – Askel mielekkääseen omaan elämään [viitattu 7.12.2015]. Saatavissa:  
<http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2014/01/TAIVAL.pdf>

Ihmisoikeudet.net. 2015. Toiminnallisissa harjoituksissa huomioitavaksi [viitattu 7.12.2015]. Saatavissa:

<http://www.ihmisoikeudet.net/uploads/materiaali/Toiminnallisissa%20harjoituksissa%20huomioitavaksi.pdf>

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Kariston Oy:n Kirjapaino.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Toiminnan ja käytännön kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6 [viitattu 22.12.2015]. Saatavissa:

[http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_6.pdf](http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf)

Kartio, J. 2009. Selkokieli ja vuorovaikutus. Kehitysvammaliitto ry. Tampere: Tammerprint Oy.

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2015. Työ- ja päivätoiminta [viitattu 18.12.2015]. Saatavissa: <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/>

Kehitysvammaliitto. 2015a. Avotyötoiminta [viitattu 30.11.2015]. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Kehitysvammaliitto. 2015b. Työtoiminta [viitattu 30.11.2015]. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Kiiski, R. 2008. Vuorovaikutusosaamisen kehittäminen kirjasto- ja informaatioalalla. Tampere: Tamereen yliopisto, Informaatiotutkimuksen laitos [viitattu 6.1.2015]. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79302/gradu03020.pdf?sequence=1>

Klem, H. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö [viitattu 21.12.2015]. Saatavissa:

[http://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/tutkimukset/rap\\_2013\\_23\\_kuntakartoitus\\_verkko.pdf](http://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/tutkimukset/rap_2013_23_kuntakartoitus_verkko.pdf)

Klippi, A. 2005. Vuorovaikutuksesta puheeseen – puheesta vuorovaikutukseen: Sanalliset ja ei-sanalliset kehittyvässä ja poikkeavassa vuorovaikutuksessa. Helsingin yliopisto, puhetieteiden laitos [viitattu 20.10.2015]. Saatavissa:

<file:///C:/Users/KYTTJ~1/AppData/Local/Temp/6682-15421-1-PB.pdf>

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Laajalahti, A. 2014. Vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen tutkijoiden työssä. Jyväskylän yliopisto [viitattu 6.1.2016]. Saatavissa:

[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43093/978-951-39-5618-9\\_vaitos29032014.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43093/978-951-39-5618-9_vaitos29032014.pdf?sequence=1)

Lahden kaupunki. 2011. Lahden kaupungin strategia 2025 [viitattu 2.1.2016]. Saatavissa:

[http://www.lahti.eu/www/images.nsf/files/64D261C1C96A7094C225789D002242D2/\\$file/strategia2025.pdf](http://www.lahti.eu/www/images.nsf/files/64D261C1C96A7094C225789D002242D2/$file/strategia2025.pdf)

Lahden kaupunki. 2015. Vammaispalvelut [viitattu 2.1.2016]. Saatavissa:

<http://www.lahti.fi/www/cms.nsf/pages/61CC9F630B425ECFC2257998003CBD61>

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Saatavissa:

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519?search\[type\]=pika&search\[pika\]=kehitysvammaisten](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519?search[type]=pika&search[pika]=kehitysvammaisten)

Lerssi-Uskelin, J., Vahala, A. & Vähätiitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Työterveyslaitos [viitattu 18.12.2015]. Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti\\_innostunutta\\_tyoyhteisoa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf)

Lundell, S. 2013. Työpaikan ihmissuhteilla on väliä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Saatavissa:

[http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p\\_p\\_id=Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet&p\\_p\\_action=1&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=1&viewType=viewArticle&tunnus=duo11235](http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_action=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&viewType=viewArticle&tunnus=duo11235)

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... – työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2013. Ryhmää rakentamassa. Opas tutortoimitaan [viitattu 11.11.2015]. Saatavissa: [http://mll-fi-](http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/1f57d75bec75d65be970169d94f34294/1449658703/application/pdf/17519514/MLL_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa_tutor_2013_www_3.pdf)

[bin.directo.fi/@Bin/1f57d75bec75d65be970169d94f34294/1449658703/application/pdf/17519514/MLL\\_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa\\_tutor\\_2013\\_www\\_3.pdf](http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/1f57d75bec75d65be970169d94f34294/1449658703/application/pdf/17519514/MLL_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa_tutor_2013_www_3.pdf)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2015. Tunteella. Tukioppilastoiminnan koulutusmateriaali tunteista ja niiden ilmaisemisesta [viitattu 25.11.2015].

Saatavissa: <http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/489379dc73226d034d8c8a861ece9822/1449659799/application/pdf/13118426/MLL%20tukioppilastoiminta%20Tunteella.pdf>

Martikainen, L. 2006. Suomalaisten nuorten aikuisten elämään

tyytyväisyyden monet kasvot. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto,

Kasvatustieteiden laitos [viitattu 13.1.2016]. Väitöskirja. Saatavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13390/9513925749.pdf?sequence=1>

Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Kuopio: Kuopion yliopisto,

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos [viitattu 29.9.2015].

Väitöskirja. Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-951-27-1311-0/urn\\_isbn\\_978-951-27-1311-0.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf)

Mäkinen, P. & Rätty, T. 2014. Työyhteisötaidot. Työturvallisuuskeskus [viitattu 11.1.2016]. Saatavissa:

<http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-tyoyhteisotaidot/Tyoyhteisotaidot.pdf>

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Suomi: Unipress.

Niemen toimintakeskus. 2015. Niemen toimintakeskus. Päivä-, työ- ja avotyötoimintaa Lahden kaupungin vammaispalvelujen asiakkaille. Esite.

Nivala, E. & Ryytänen, S. 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol. 14.

Saatavissa:

<http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyytänen%C3%A4nen2013.pdf>

Opetushallitus. 2013. Tunteesta tunteeseen [viitattu 9.12.2015].

Saatavissa:

[http://www.edu.fi/tunteesta\\_tunteeseen/tunnetaitoja\\_oppii\\_harjoittelemalla#2](http://www.edu.fi/tunteesta_tunteeseen/tunnetaitoja_oppii_harjoittelemalla#2)

Paasivaara, 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Tammi.

Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Väitöskirja. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Peda.net. 2015. Ryhmäytymisleikkejä. Jyväskylän lukiokoulutus [viitattu 20.10.2015]. Saatavissa:

[https://peda.net/jao/schildtin\\_lukio/rt/ryhm%C3%A4nohjaajalle/rlm/r/leikkej%C3%A4](https://peda.net/jao/schildtin_lukio/rt/ryhm%C3%A4nohjaajalle/rlm/r/leikkej%C3%A4)

Ranne, K., Rouhiainen-Valo, T., Ruusunen, T. & Sankari, A. 2005.

Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisuja [viitattu

30.12.2015]. Saatavissa:

[file:///C:/Users/KYTTJ~1/AppData/Local/Temp/Sosiaalipedagoginen\\_amm  
atillisuus.pdf](file:///C:/Users/KYTTJ~1/AppData/Local/Temp/Sosiaalipedagoginen_amm<br/>atillisuus.pdf)

Saarinen, H. 2013. Voi hyvin! Tapaustutkimus Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän Kehittämisen- ja aikuiskoulutusyksikön sekä Yleissivistävän yksikön työhyvinvoinnista. Tampere: Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden laitos [viitattu 18.12.2015]. Pro-Gradu –tutkielma.

Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94810/GRADU-1389185829.pdf?sequence=1>

Saarinen, J. & Varanka, M. 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Opas työnantajille ja työyhteisöille. VATES-säätiö [viitattu 22.12.2015].

Saatavissa: [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf)

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: Multiprint.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta. Tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti [viitattu 22.12.2015]. Saatavissa:

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116877/978-952-00-3524-2.pdf?sequence=1>

Somera, J.-P. & Tainala, P. 2015. Päiväaikaista toimintaa kehittämässä. Lahtiset-ryhmän perustaminen nuorten kehitysvammaisten toiveiden pohjalta. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala [viitattu 21.12.2015]. YAMK-opinnäytetyö. Saatavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97841/Somera\\_Jukka-Pekka.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97841/Somera_Jukka-Pekka.pdf?sequence=1)

Spinuzzi, C. 2015. All Edge. Inside the New Workplace Networks. Chicago: The University of Chicago Press.

Suomen YK-liitto. 2012. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja [viitattu 11.1.2016].

Saatavissa:

[http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn\\_vammaissopimus\\_uudistettu\\_painos\\_2012.pdf](http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf)

Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Tainala, P. 2015. Toimintayksikön esimies. Niemen toimintakeskus. Haastattelu 14.12.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Vammaispalvelujen käsikirja.

Päivätoiminta [viitattu 21.12.2015]. Saatavissa:

<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/paivatoiminta>

Työterveyslaitos. 2014. Töissä Suomessa – tietoa maahanmuuttajalle

[viitattu 18.12.2015]. Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/toissa\\_suomessa/Documents/suomi\\_toissa\\_suomessa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/toissa_suomessa/Documents/suomi_toissa_suomessa.pdf)

Vernerin. 2014. VAMPO -Vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010–2015

[viitattu 11.1.2016]. Saatavissa: <http://verneri.net/yleis/vampo->

[vammaispoliittinen-ohjelma-vuosille-2010-2015](http://verneri.net/yleis/vampo-vammaispoliittinen-ohjelma-vuosille-2010-2015)

Yläkouluikäiset nuoret. Tunne- ja vuorovaikutustaitoja seiskoille. 2015.

Tukeva 2 –Lapin osahanke [viitattu 25. 10.2015]. Saatavissa:

<http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/tukeva/luoteis-lapin-pilotti/tunne-ja-vuorovaikutustaitoja-seiskoille>

## LIITTEET

LIITE 1. Palautteen keräämisessä käytetyt kysymykset

LIITE 2. Työpaikan vuorovaikutuksen apila

LIITE 1. Palautteen keräämisessä käytetyt kysymykset

Miltä kurssille osallistuminen tuntui?

Mitä mieltä olette tästä tilasta, jossa kurssi järjestettiin?

Mitä mieltä olette siitä, että kurssi järjestettiin aina iltapäivällä?

Olivatko kerrat sopivan pituisia?

Miltä erilaisten harjoitusten tekeminen tuntui?

Olivatko harjoitukset liian helppoja, sopivia vai liian vaikeita?

Mistä harjoituksesta piditte eniten ja mistä vähiten?

Saivatko kaikki tasapuolisesti osallistua harjoituksiin ja keskusteluihin?

Miten teidän mielestänne ohjasimme kurssin?

LIITE 2. Työpaikan vuorovaikutuksen apila

