

VUOROVAIKUTUKSEN KEHITTÄMINEN TYÖLLISTÄVISSÄ
4H-YHDISTYKSISSÄ

Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirja

Heikkinen Seija
Opinnäytetyö, kevät 2018
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak, Pieksämäki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Heikkinen, Seija. Vuorovaikutuksen kehittäminen työllistävissä 4H-yhdistyksissä - Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirja. Kevät 2018. 52 s. 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK).

Opinnäytetyöni liittyy työllistävien 4H-yhdistysten työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittämiseen. Tarkastelun viiteympäristönä ovat vuorovaikutus ja sen kehittäminen sellaisten työntekijöiden kanssa, jotka tulevat töihin erilaisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kautta.

Esimieheltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja työllistymisjakson vaikuttavuuden parantamisessa. Opinnäytetyöprosessin tuotoksena on valmistunut Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirja. Työkirjassa tarkastelen työyhteisöjen vuorovaikutusta ja sen kehittämistä. Tavoitteena on tuoda esille erilaisia teemoja, jotka kehittävät työyhteisön vuorovaikutusta sekä esimiehen että työllistetyn näkökulmasta. Kun tavoitellaan pitkäaikaistyöttömien työ- ja toimintakyvyn sekä elämänhallintataitojen lisäämistä, on myös erilaisten vuorovaikutusta edistävien työ- ja toimintamuotojen kehittäminen tarpeellista.

Kehittämisteemoiksi valikoituivat työyhteisön vuorovaikutus, hyvän työyhteisön periaatteet, perehdyttämisen merkitys, vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen, kuuntelemisen taito, ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa, erilaisuus, asenteet, esimiehen vastuu, motivointi, työyhteisön ilmapiiri, hankalien asioiden käsittely, puheeksi ottaminen, varhainen tuki ja palautteen antaminen.

Työkirjassa lähestyn näitä teemoja faktoilla, kysymyksillä sekä tehtävillä, joiden avulla voi pysähtyä pohtimaan oman työyhteisön vuorovaikutusta ja sen tilaa sekä omaa osuutta vuorovaikutuksessa. Toteutin työkirjan perehtymällä alan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin sekä peilaamalla omaan kokemukseen työnohjaajana ja kolmannen sektorin työntekijänä.

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja valmistui Suomen 4H-liiton hallinnoiman Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -kehittämishankkeen aikana ja sen yhtenä tuloksena.

Asiasanat: esimiestyö, kolmas sektori, pitkäaikaistyötön, työllistäminen, vuorovaikutus

ABSTRACT

Heikkinen, Seija. The development of the interaction in the employing 4H associations – The workbook “Means of Assisting the Development Work of the Interaction”. Spring 2018. 52 p. 1 attachment.

Diaconia University of Applied Sciences, Pieksämäki, Social Services, Bachelor of Social Services (UAS).

The thesis is related to developing the interaction of the employing 4H associations' working communities. The subject environment of the examination consists of the interaction and its development with the employees that are employed via different labor political measures.

Good proficiencies in the interaction are required from a superior for improving the effectiveness of the employment period. The workbook “Means of Assisting the Development Work of the Interaction” was created as a result of the thesis process. The interaction and its development of the working communities were examined in the workbook. The objective of the thesis was to bring up different themes which develop the interaction of working communities from both the superior's and the employed person's perspective. When aiming at an increase of the long-term unemployed people's ability to work and to act, as well as the ability to control their lives, it is also necessary to develop different working and functional modes that advance the interaction.

The interaction of a working community, the principles of a good working community, the meaning of familiarization, the recognition of strengths and abilities, the ability to listen, the solution-oriented way of thinking and working, the dissimilarity, the attitudes, the responsibility of a superior, motivating, the climate of a working community, handling difficult matters, bringing up issues, the early support and giving feedback were selected as the development themes.

In the workbook, these themes were approached by the author through facts, questions and assignments giving assistance to consider the interaction of the author's working community and the status of the interaction, as well as the author's own part in the interaction. The workbook was produced by the author by learning about the literature and researches of the field. Additionally, a reflection of the author's experience as a working counselor and an employee of the third sector assisted the creation of the workbook.

The thesis is based on working life and it was finished up as a result of the development project “Support and Effectiveness to Employing Organizations” administrated by the 4H union of Finland.

Keywords: superior work, third sector, long-term unemployed, employment, interaction

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	6
2. OPINNÄYTETYÖN TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS, TAVOITE JA TARVE	7
2.1 Opinnäytetyön tarve ja tavoite	7
2.2 4H-järjestö työllistäjänä.....	8
2.3 Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen kehittämishanke	9
3. TYÖELÄMÄ JA TYÖTTÖMYYS	12
3.1 Työelämän muutokset.....	12
3.2 Pitkäaikaistyöttömyys	13
3.3 Osatyökyiisen työllistymisen tukeminen	14
3.4 Pitkäaikaistyöttömyydestä työelämään	16
3.5 Tuettu työllistäminen.....	19
4. TOIMIJAT TYÖLLISYYDENHOIDON PARISSA	21
4.1 Kolmas sektori työllistäjänä	22
4.2 Pitkäaikaistyöttömien työllistäminen kolmannella sektorilla	24
5. TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS.....	27
5.1 Vuorovaikutus	27
5.2 Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteet.....	28
5.3 Asenteet	30
5.4 Motivointi	30
5.5 Työyhteisön ilmapiiri	33
5.6 Puheeksi ottaminen	34
5.7 Palautteen antaminen.....	35
6. EVÄITÄ VUOROVAIKUTUKSEN KEHITTÄMISTYÖN AVUKSI -TYÖKIRJA ..	37
6.1 Työkirjan kehittämisprosessin kuvaus	37
6.2 Työkirjan käyttäminen työyhteisössä	40
6.3 Työkirjan arviointi, juurruttaminen ja jatkotoimenpiteet	41

7. POHDINTA.....	43
7.1 Opinnäytetyön prosessin arviointia	43
7.2 Ammatillinen kasvu.....	44
7.3 Loppusanat.....	45
LÄHTEET.....	46
LIITE 1. Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyöhön -työkirja	52

1. JOHDANTO

Opinnäytetyöni liittyy kolmannella sektorilla toimivien 4H-yhdistysten työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittämiseen. Tarkastelun viiteympäristönä ovat vuorovaikutus ja sen kehittäminen sellaisten työntekijöiden kanssa, jotka tulevat töihin erilaisten työvoimapoliittisten toimenpiteiden kautta. Opinnäytetyön tavoitteena ei ollut tehdä tutkimusta, vaan työ on kehittämispainotteinen.

Työllistettyjen ohjaus kolmannen sektorin työpaikoilla koetaan tehtävänä, joka vaatii ammattitaitoa. Työllistetyillä on usein monia haasteita elämässään, ei pelkästään työllistymisessä. Tämä vaatii esimieheltä ja työyhteisön muilta jäseniltä aikaa sekä osaamista kohdata esimerkiksi erilaisuutta, sosiaalisia ongelmia ja osatyökykyisyyttä. Esimieheltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja hyvän työilmapiiriin luomisessa, työllistettyjen elämänpolun vahvistumisessa ja työllistymisjakson vaikuttavuuden parantamisessa. Esimieheltä odotetaan myös kiinnostusta ja aikaa perehtyä työllistetyn tilanteeseen ja perehdyttämiseen.

Opinnäytetyöhön liittyvä Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirjan tavoitteena on tuoda esille näkökulmia ja erilaisia teemoja, jotka kehittävät työyhteisön vuorovaikutusta sekä esimiehen että työllistettyjen näkökulmasta. Kun tavoitellaan pitkäaikaistyöttömien työ- ja toimintakyvyn sekä elämönhallintataitojen lisäämistä, on myös erilaisten vuorovaikutusta edistävien ja tukevien työ- ja toimintamuotojen kehittäminen tarpeellista. Työkirja on tuomassa tähän työhön oman osuutensa.

Aihe kiinnostaa itseäni kolmannen sektorin työntekijänä, työnohjaajana ja siksi, koska olen ollut mukana erilaisissa työmarkkinatilanteissa olevien työntekijöiden ohjaus- ja vuorovaikutustilanteissa. Työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittämiseen löytyi paljon kirjallisuutta, tutkimuksia, oppaita, työkirjoja ja vihkosia, mutta

työllistävien 4H-yhdistysten vuorovaikutuksen kehittämisen näkökulmasta katsottuna aihetta ei ole lähestytty.

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja työkirjan vuorovaikutusteemoiksi valikoituivat lopulta Suomen 4H-liiton hallinnoiman Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hankkeessa saatujen kokemusten kautta työyhteisön vuorovaikutus, hyvän työyhteisön periaatteet, perehdyttämisen merkitys, vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen, kuuntelemisen taito, ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa, erilaisuus, asenteet, esimiehen vastuu, motivointi, työyhteisön ilmapiiri, hankalien asioiden käsittely, puheeksi ottaminen, varhainen tuki ja palautteen antaminen.

2. OPINNÄYTETYÖN TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS, TAVOITE JA TARVE

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja valmistui Suomen 4H-liiton hallinnoiman Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -kehittämishankkeen aikana ja sen yhtenä tuloksena. Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -kehittämishanketta on kuvattu tarkemmin kohdassa 2.3.

2.1 Opinnäytetyön tarve ja tavoite

Esimieheltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja työllistettyjen elämänpolun vahvistamisessa ja työllistymisjakson vaikuttavuuden parantamisessa. Opinnäytetyöhön liittyvä Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirja tuo esille erilaisia teemoja ja näkökulmia, joita 4H-yhdistyksen esimies voi ottaa huomioon työssään työyhteisön vuorovaikutuksen kehittämiseksi.

Vuorovaikutusteemaa olen työnohjauksellisesta näkökulmasta lähestynyt viimeisemmäksi Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hankkeessa. Hankkeen toimenpiteisiin kuuluneissa esimiesten vertaisryhmäkeskusteluissa ja työnohjauksissa työyhteisöjen erilaiset vuorovaikutustilanteet nousivat usein esille ja pohdimme niihin ohjauksen avulla ratkaisuehdotuksia. Keskusteluissa tuli ilmi, että työllistävien 4H-yhdistysten työyhteisöjen vuorovaikutukseen liittyvälle tukimateriaalille, esimiesten työvälineeksi, on olemassa selkeä tarve.

Hankkeen vertaisryhmä- ja työnohjauskeskusteluissa esiin tulleiden teemojen perusteella valitsin tuotettavaksi tukimateriaaliksi työkirjan. Työkirjan kehittämisteemoiksi valikoituivat näiden keskustelujen sekä jo olemassa olevan työnohjauskokemuksen perusteella työyhteisön vuorovaikutus, hyvän työyhteisön periaat-

teet, perehdyttämisen merkitys, vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen, kuuntelemisen taito, ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa, erilaisuus, asenteet, esimiehen vastuu, motivointi, työyhteisön ilmapiiri, hankalien asioiden käsittely, puheeksi ottaminen, varhainen tuki ja palautteen antaminen.

Työkirjan tavoitteena on, että 4H-yhdistykset saavat käyttöönsä tukimateriaalia työyhteisönsä vuorovaikutuksen kehittämiseen. Tavoitteena on, että työyhteisöissä toimitaan entistä vahvemmassa vuorovaikutuksessa hyvän työyhteisön periaatteilla, ratkaisukeskeisellä työotteella, motivoivasti, hyvin johdetusti, hyödynnetään työntekijöiden vahvuuksia sekä ymmärretään hyvän perehdytyksen merkitys. Työyhteisöissä halutaan ja uskalletaan antaa palautetta ja käsitellä hankaliakin asioita, toimitaan hyvällä asenteella ja erilaisuutta ymmärtäen. Kaikkea ei tarvitse aina kuitenkaan pohtia yksin tai siinä omassa työyhteisössä, sillä apua voi hakea esimerkiksi työterveyshuollosta tai työnohjauksesta.

2.2 4H-järjestö työllistäjänä

4H-toiminta alkoi USA:ssa 1900-luvun alussa ja Suomessa 1920-luvulla. Suomen maatalouskerholiitto perustettiin 1928, vuonna 1968 nimi muutettiin Suomen 4H-liitoksi. Alussa toiminnan tavoitteena oli edistää maaseudun nuorten yritteliäisyyttä ja arjentaitoja sekä opastaa nuoria maatalouden uusiin tuotantomenetelmiin. Nykyisin 4H on yksi Suomen suurimmista nuorisjärjestöistä, jolla on noin 60 000 jäsentä. 4H-harrastus tukee lapsen ja nuoren kasvua aktiiviseksi, suvaitseväiseksi, vastuulliseksi ja yritteliääksi. Lapsen ja nuoren kehitysvaiheet huomiioon ottavassa toiminnassa opitaan itse tekemällä. (Isolahti 2016, 3.)

4H-järjestö koostuu yli 200 yhden tai useamman kunnan alueella toimivasta 4H-yhdistyksestä sekä Suomen 4H-liitosta. Suomen 4H-liitossa työskentelee noin 40

toimihenkilöä eri puolilla maata sijaitsevista toimipisteistä. Suomen lisäksi 4H-toimintaa on yli 70 maassa kaikilla mantereilla. (Suomen 4H-liitto 2018.)

4H-yhdistykset työllistävät vakituisia toimihenkilöitä, kuten toiminnanjohtajia. Isommissa yhdistyksissä työskentelee usein myös toiminnanohjaaja. 4H-yhdistyksen hallitus valitsee toiminnanjohtajan, ja puheenjohtaja toimii tämän esimiehenä. Toiminnanjohtaja toimii muiden työntekijöiden esimiehenä. (Isolahti 2016, 3.)

4H-yhdistykset työllistävät toimihenkilöiden lisäksi esimerkiksi hanketyöntekijöitä, nuoriso-ohjaajia, lastenohjaajia, kierrätyskeskustyöntekijöitä, toimistotyöntekijöitä, siistijöitä, vanhusten hoitajia, myyjiä, eläintenhoitajia, kiinteistöhoitajia, ompelijoita. Nämä yhdistysten muut työsuhteet ovat usein määräaikaista ja ne voivat perustua erilaisiin työllistämistoimenpiteisiin. Suomen 4H-liiton kokoamien vuoden 2017 tilastotietojen mukaan 4H-yhdistykset työllistivät erilaisin toimenpitein aikuisia, yli 29-vuotiaita, 820 henkilöä.

4H-järjestö on profiloitunut erityisesti nuorten työllistäjänä ja työelämävalmiuksien edistäjänä (Suomen 4H-liitto, 2018). Suomen 4H-liiton Intranetistä saatujen tilastotietojen mukaan 4H-yhdistykset työllistävät vuosittain yli 7 000 nuorta eripituisiin työsuhteisiin. Vuoden 2017 aikana nuorille maksettiin palkkoja yli neljä miljoonaa euroa. 4H-yhdistysten asiakkaina ovat markkinalähtöisesti esim. yksityiset kotitaloudet, yritykset ja kunnat.

2.3 Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen kehittämishanke

Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hanke oli Suomen 4H-liiton hallinnoima työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuteen

liittyvä kehittämishanke. Hanketta toteutettiin 2.2.2015 – 31.12.2017. Hankkeessa tuettiin nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä tarjoamalla työllistymistä edistäviä yksilöllisiä palveluja, lisäämällä kolmannen sektorin toimijoiden osaamista ja vahvistamalla palveluverkoston yhteistyötä. Hanketta toteutettiin Kainuussa, Lapissa ja Pohjois-Pohjanmaalla. Osatoittajina toimivat 4H-yhdistykset Kuusamossa, Limingassa, Taivalkoskella, Pudasjärvellä, Kempeleessä, Tyrnävällä, Lumijoella, Ylivieskassa, Oulaisissa, Sodankylässä, Ylitorniossa, Sallassa, Ristijärvellä, Sotkamossa ja Sievissä. (Suomen 4H-liitto 2018.)

Hanke oli ESR-osarahoitteinen. Rahoitusohjelmana oli Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma. Hankkeessa toteutimme ohjelman toimintalinjaa 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus sekä toimintalinjan erityistavoitetta 6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen.

Hanke suunniteltiin yhdistysten työllistämistoiminnan ja osaamisen kehittämiseksi, työntekijöiden jatkotyöllistymisen parantamiseksi sekä työllisyystoiminnan vaikuttavuuden ja yhteistyön lisäämiseksi. Hankkeen kohderyhmänä olivat yhdistysten työntekijät (tukityöllistetyt ja vakituudessa työsuhteessa olevat) sekä yhdistysten luottamushenkilöt. (Suomen 4H-liitto 2018.)

Hankkeen alussa kokosimme kahdeksan alueellista tai paikkakuntaakohtaista asiantuntijatyöryhmää, joissa toimi noin 80 työllisyysneuvonantajan asiantuntijaa. Asiantuntijaryhmiä pidettiin hyvänä tapana tehdä yhteistyötä ja jakaa tietoa kuntien ja valtion viranhaltijoille järjestöjen työllistämistoiminnasta ja siihen liittyvästä osaamisesta sekä mahdollisuuksista. Asiantuntijatyöryhmissä ideoitiin mm. työtreffimalli sekä hanketoimintaa, jossa paikalliset yrittäjäyhdistykset ja muut yhdistykset tekevät yhdessä yrittäjyyskasvatusta ja etsivät työllistymismahdollisuuksia erityisesti nuorille. Hankkeen aikana kolmannen sektorin uskottavuus työllistäjänä lisääntyi. (Suomen 4H-liitto 2018.)

Hankkeen aikana järjestettiin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi erilaisia työyhteisöpäiviä, esimiesten vertaisryhmäkeskusteluja sekä työnohjausta, joilla vaikutettiin mm. vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden kehittymiseen. Työllistettyjä ohjattiin omien vahvuuksien tunnistamisessa ja rohkaistiin pohtimaan yrittäjyyttä osana tulevaisuuttaan. Yrityksiin suunnatuilla tutustumisjaksoilla työllistetyt saivat kokemusta työelämästä ja mahdollisuuden myös tuoda esille omaa osaamistaan. Yhdistyksen työllistämisyksikön aikana työntekijän kanssa tehtiin suunnitelma jatkosta joko koulutukseen ja uuteen työnhakuun. Hankkeella parannettiin myös yhdistysten luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden osaamista työnantajina ja esimiehinä. Lisäksi hankkeesta hyötyivät paikkakuntien yritykset saadessaan kontakteja potentiaalisten työntekijöiden kanssa. Hankkeen toimenpiteisiin osallistui yhteensä 355 henkilöä, joista alle 25-vuotiaita oli 220 ja yli 55-vuotiaita 27. (Suomen 4H-liitto 2018.)

3. TYÖELÄMÄ JA TYÖTTÖMYYS

Suomessa on perinteisesti vahva työkuultuuri. Työ on ihmisten elämässä keskeinen arvo ja siitä halutaan suoriutua hyvin. Ammatti ja työpaikka ovat ihmisen arvoa ja asemaa mittaavia tekijöitä. Työ mahdollistaa toimeentulon, mutta määrittää myös identiteettiämme. Lisäksi työn katsotaan olevan yksi iso kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Roponen 2010, 24.)

3.1 Työelämän muutokset

Tepsan (2012, 4-5) mukaan yhteiskuntaa ja sen muutoksia on tutkittu monella tavalla. Työllisyyden näkökulmasta yksi tärkeä teema on työmarkkinoiden muutos (Suikkanen & Lindh 2010, 53–54). Työ on muuttunut paljon historiallisessa ajassa, ja näiden muutosten vaikutus yksilöön on suuri. Edellisillä sukupolvilla on ollut lineaarinen elämäntarina, johon sosiaaliset ja taloudelliset tapahtumat ovat kasautuneet, mutta nykyään elämme jatkuvassa muutoksessa (Richard Sennett (2002, 27.). Parpon (2007, 13) mukaan työttömyyden syyt ovat useimmiten sidoksissa yleiseen kansantalouden kehitykseen. Pitkällä aikavälillä työttömyyden laajuuden voidaan katsoa seuraavan yleistä taloudellista kehitystä.

Tepsan (2012, 4–5) mukaan erityisesti pitkäaikaistyöttömillä, ikääntyvillä ja vajaakuntoisilla on ollut vaikeuksia päästä työelämään. Työmarkkina-asema voi vaihdella useasti elämän kulun aikana. Omia työelämävalmiuksiaan on kehitettävä jatkuvasti ja myös epävarmuuden sietäminen on tärkeää. (Lindh 2007, 48.) Tepsan (2012, 4–5) mukaan työelämän muutokset ovat tuoneet myös uusia haasteita työelämässä selviytymiselle. Kilpailu työmarkkinoilla on koventunut, koska palkkatyöpaikkojen kokonaismäärä ei enää kasva voimakkaasti, ja samaan aikaan työpaikkoja on vähennetty. Yksi koulutus ja oman alan ammattitaito eivät enää välttämättä riitä työpaikan saamiseen. Koulutus on mahdollisuus

päästä työmarkkinoille, mutta kilpailutilanteissa ja muutoksissa sosiaaliset taidot ja itsensä markkinointi korostuvat aikaisempaa enemmän. (Lindh 2007, 42–43.)

Roposen (2010, 9) mukaan työvoimapolitiikka jaetaan aktiiviseen ja passiiviseen politiikkaan. Aktiivisella työvoimapolitiikalla tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen edistämistä. Esimerkiksi työtön ei vain saa työttömyysturvaa vaan tekee jotain muuta passiivisuuden sijaan.

3.2 Pitkäaikaistyöttömyys

Parpon (2007,14) mukaan työttömyys on perinteisesti jaettu kitka-, kausi-, suhdanne-, ja rakennetyöttömyyteen (Aho 2004). Kitkатыöttömyys liittyy työpaikan etsintään ja on lyhytaikaista työttömyyttä. Kausityöttömyydestä on kyse silloin, kun työttömyys on tiettyyn ajanjaksoon, esimerkiksi vuodenaikaan liittyvää. Kausityöttömyyttä ilmenee muun muassa matkailualalla. Suhdannetyöttömyys liittyy taloudellisiin laskukausiin. Laskusuhdanteen aikana työttömyys kasvaa. Rakennetyöttömyyttä syntyy, kun työttömän osaaminen ei vastaa avoimia työpaikkoja. Rakennetyöttömyys on työttömyyden lajeista ehkä vaikeimmin poistettavissa.

Tepsan (2012) mukaan rakenteellisen työttömyyden purkamisessa hankalinta on saada kaikkein heikoimmassa asemassa olevat työttömät, kuten vammaiset, vammais- jaakuntoiset, pitkäaikaistyöttömät ja maahanmuuttajat, työmarkkinoille. Riski työttömyyden pitkittymiseen on suuri, jos työttömän osaamistaso on heikko ja työmarkkinoiden kysyntään sopimaton. Vaikka työllisyys paranee, kysyntää ei ole tarpeeksi heikoimmassa asemassa olevien ryhmään. (Ala-Kauhaluoman 2007, 8.)

Huotarin (2016, 9) mukaan ”pitkäaikaistyöttömyys tarkoittaa sitä, että työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään yhden vuoden. Vaikeasti työllistyvä tarkoittaa sitä, että henkilö on ollut pitkään työttömänä. Vaikeasti työllistyvien ryhmään luetaan pitkäaikaistyöttömät, toistuvaistyöttömät, työvoimapolitiittisista palveluista työttömäksi palanneet ja näissä palveluissa toistuvasti kiertävät henkilöt”.

Kunta maksaa nykylainsäädännön perustellaan osan yli 300 päivää työttömyyden perusteella työmarkkinatukea saaneiden henkilöiden työmarkkinatuesta. Työttömyyden pitkittymisestä johtuen kunnan maksuvastuulla olevia kutsutaan vaikeasti työllistyviksi. Mitä pidempään työttömyys on kestänyt (esim. yli 1000 päivää), sitä vaikeammin työllistyvistä on usein kyse. (Huotari 2016, 9.)

Pitkäaikaistyöttömyyden problematiikka on monisyistä ja kokonaisuus monesti vaikeasti hahmotettavissa. Työllistymisen esteet ovat moninaisia. Vaikeasti työllistyvien tilanne ei siis ole ratkaistavissa pelkästään avoimilla työpaikoilla. Heidän työllistymisedellytysten vahvistamiseksi tarvitaan monenlaisia tukitoimia ja -prosesseja. (Huotari 2016, 10.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2018 tammikuussa 238 000. Työttömyysaste oli 8,8 prosenttia, kun se edellisvuoden tammikuussa oli 9,2 prosenttia. Nuorten 15–24-vuotiaiden työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta, oli tammikuussa 17,7 prosenttia, mikä oli 5,8 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuotta aiemmin.

3.3 Osatyökyiisen työllistymisen tukeminen

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2018) mukaan ”osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on osittainen työkyky. Työkyky on yksilöllistä ja voi vaihdella

ollen tilapäistä. Työkyky voi olla alentunut esimerkiksi vamman tai pitkäaikaissairauden vuoksi. Työkyky on voinut alentua myös pitkän työttömyyden tai elämänkriisin aikana”.

Suomessa 1,9 miljoonalla työkäisellä on jokin sairaus tai vamma. Heistä noin 600 000 kokee, että sairaus tai vamma vaikuttaa heidän mahdollisuuksiinsa työllistyä tai jatkaa nykyisessä työssä. Osatyökykyisellä on kasvanut riski jäädä työttömäksi tai työllistyä lainkaan. Lisäksi töihin palaaminen voi olla vaikeaa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Terävän ja Vuorennon (2014) mukaan työllä on yhteys fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä taloudelliseen toimeentuloon. Osatyökykyisen työhön pääsemisellä ja työssä pysymisellä on suuri merkitys. Osallisuus työelämässä on etu yhteiskunnalle ja yksilölle itselleen. Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia voidaan pyrkiä parantamaan toisaalta ympäristöön ja työllistymismahdollisuuksiin vaikuttamalla. Toisaalta osatyökykyisille voidaan järjestää palveluja, jotka vaikuttavat tämän valmiuksiin ja taitoihin työllistyä. (Terävä & Vuorento 2014, 33.)

Osatyökykyisillä voi olla paljon huomioon otettavia tarpeita työssä. Osatyökykyisen palkkaaminen ei ole työnantajien näkökulmasta yksiselitteinen, koska osatyökykyisen työntekijän työn tuottavuuteen saattaa liittyä epävarmuutta. Työnantajat myös voivat välttää palkkaamasta henkilöitä, joiden sairaus tai vamma voi myöhemmin johtaa pitkiin sairauspoissaoloihin tai työkyvyttömyyteen ja tätä kautta kasvaviin kustannuksiin. Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia voidaan parantaa vaikuttamalla työnantajien halukkuuteen palkata osatyökykyinen työntekijä. Keinoina voivat olla esimerkiksi syrjintään puuttuva lainsäädäntö sekä työnantajalle maksettavat taloudelliset kannustimet. (Terävä & Vuorento 2014, 33.)

Kerättären (2016, 81–86) tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömistä jopa kolmanneksella on vakavia tunnistamattomia terveydellisiä ongelmia. Työttömissä on paljon mielenterveysongelmista, oppimishäiriöistä ja muista sairauksista kärsiviä. Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten lähtökohtia pitäisi selvittää nykyistä tarkemmin. Jos työttömyyden taustalla on vakava sairaus, pitäisi työttömän ihmisen kuulua terveydenhuoltoon, koska työllistämistoimenpiteitä ei sairaaseen ihmiseen ole järkevä kohdentaa.

Kerättären (2016) mukaan nuorten pitkäaikaistyöttömien oppimisvaikeuksia ei ollut havaittu missään vaiheessa peruskoulua. Kouluterveydenhuollossa pitäisi selvittää ja tunnistaa oppimishäiriöiden taustalla olevat sairaudet. Työttömyys ja syrjäytyminen ovat ihmisille kovia kokemuksia. On taloudellisesti parempi saada sairaat hoitoon ja terveet työttömät töihin.

Tepsan (2012, 14) mukaan kaikki aktivoitavat työnhakijat eivät kuitenkaan välttämättä ole työkykyisiä. Siirtyminen työstä työkyvyttömyyseläkkeelle ja toisinpäin olevan erittäin vaikeaa. Työkyky määritellään eläkevakuutuslaitoksissa lääketieteellisin, ei työelämän kriteereillä. Ihminen voi olla lääketieteen näkökulmasta työkykyinen, vaikka hän ei pysty työelämään. Työkykyä pitäisi arvioida suhteessa työelämään, ei lääketieteeseen. (Cronberg 2010, 21, 30.)

3.4 Pitkäaikaistyöttömyydestä työelämään

Kuvajan (2011) mukaan siirtyminen työelämään on yksi tärkeimpiä vaiheita elämässä. Ansiotyöllä on merkitystä sille, keitä olemme, kuinka elämme ja millaista hyvinvointimme on. Työ määrittää identiteettiämme, mahdollistaa toimeentulomme ja vaikuttaa muillekin elämänalueille, kuten perheeseen ja vapaa-aikaan. Työllä on vaikutusta myös terveyteen ja hyvinvointiin, (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 68–69.) Tepsan (2012) mukaan työllistymisen tärkeimpiä edellytyksiä on

työkyky. Työkyky on laaja käsite työhön osallistumisesta ja siinä suoriutumisessa. Siihen kuuluvat terveydentilaan liittyvät tekijät, elämäntilanne, voimavarat, osaaminen ja asenteet. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 155.)

Rassin (2014) mukaan työttömyys voi aiheuttaa itsetunto-ongelmia, ahdistusta ja sosiaalisista syrjäytymistä ja ihminen voi kokea omasta työttömyydestään myös hyödyttömyyttä ja syyllisyyttä. Työttömyyden pitkittyessä työelämästä etäännyttään yhä kauemmaksi ja paluu työllistymiseen vaikeutuu. Epäonnistumisen kokemukset lisäävät käsitystä itsestään epäonnistujana myös työelämän ulkopuolella. Työttömyyden pitkittyminen merkitsee usein päätymistä erilaisten viranomaispäätösten verkostoon, jossa tunne oman elämän hallinnasta saattaa heikentyä. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 55.)

Rassin (2014) mukaan työtön saa monesti leiman syrjäytyneestä. Syrjäytymisestä puhutaan silloin, kun ihmistä ja ympäröivää yhteisöä yhdistävät siteet heikenevät. Syrjäytyessään ihminen joutuu normaalien sosiaalisten suhteidensa ulkopuolelle ja menettää tunteen elämähallinnasta. Syrjäytymiselle on ominaista ongelmien kasautuminen. Syrjäytyminen johtuu usein voimavarojen ja resurssien puutteesta. Puuttuvat resurssit voivat olla aineellisia, psyykkisiä tai sosiaalisia. Ihminen saattaa olla kyvytön hyödyntämään erilaisia hyödyllisiä voimavaroja ja mahdollisuuksia. (Kettunen ym. 2009, 54.) Syrjäytyessään ihminen joutuu ulkopuolelle sosiaalisista suhteista, työstä ja yhteisöllisestä toiminnasta. Sanalla syrjäytyminen on ihmiseen negatiivinen vaikutus ja sitä sanaa tulisikin välttää huonon vaikutuksensa vuoksi. (Laine, Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2010, 11.)

Rassin (2014) mukaan syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet tuovat yhteiskunnan ulkopuolelle jääneitä takaisin työhön ja harrastuksiin. Syrjäytymistä ehkäisevänä toimintana tunnistetaan syrjäytymistä aiheuttavia tekijöitä, joilla puututaan juuri niiden ihmisten elämään, jotka ovat haavoittuvassa asemassa yhteiskunnassa. Syrjäytymisen ehkäisemisen työn ongelmat ovat haasteellisia, kun työn

tavoitteena ovat hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, huono-osaisuuden poistaminen ja osallisuuden lisääminen. (Laine ym. 2010, 17–19.) Tätä syrjäytymistä ehkäisevää työtä tulisi entistä enemmän kehittää esimerkiksi kuntouttavaa työtoimintaa lisäämällä. Kuntoutuksen mukanaan tuoma yhteisöllisyys vähentää jo syrjäytymistä. Yhteisöllisyys ei rakennu pelkästään vuorovaikutuksen varaan, vaan myös merkitysten ja identiteetin etsimiseen. Yhteisöllisyyteen kuuluvat myös osallisuuden, vaikuttamisen sekä voimaantumisen kokemukset yhteisön kautta. (Laine ym. 2010, 32–33.)

Rassin (2014) mukaan työelämään takaisin palatakseen, pitää itsellä olla motivaatio muutokseen. Meillä kaikilla on biologisia, psykologisia ja sosiaalisia tarpeita. Kun asetamme tavoitteita, siitä syntyy motiivi, joka virittää toiminnan. Toiminta realisoituu konkreettisiin tavoitteisiin suuntautuneiden tekojen avulla ja pitkäjänteisellä työllä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 189.)

Rassin (2014) mukaan omaksumme tiedon ja ohjauksen avulla erilaisia ajattelua, toiminta- ja tunnemalleja. Jotta ne voidaan tuntea omakseen, meidän täytyy kokea asiat ja tavoitteet merkityksellisiksi ja arvokkaiksi. Sen kokemuksen kautta tulee näkemys onnistumiseen ja motivaation syntymiseen. Tavoitteet eivät voi olla liian haastavia, jotta niihin on mahdollista päästä. (Kettunen ym. 2009, 32–33.) Päästyämme tietynlaiseen sosiaaliseen asemaan, on sillä vaikutus minäkäsittelemme ja identiteettimme kehitykselle (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 61).

Rassin (2014) mukaan suuntaamme tavoitteellisella toiminnalla elämäntietämme. Palaute ja kokemukset muokkaavat tulevia suunnitelmiamme sekä käsitystä itsestämme ja ympäristöstämme. Keskeistä ovat erilaisten tavoitteiden tai päämäärien asettaminen ja toteuttaminen. Suuntaudumme omien tavoitteidemme mukaisesti esimerkiksi työelämään tai koulutukseen, ja sieltä saadut kokemukset vaikuttavat motivaatioomme. Saatuaamme palautetta eri tilanteista, yrityksistä ja tapahtumista, alkaa motivaatio vakiintua. Esimerkiksi positiivisten

työelämäkokemusten myötä ihminen kiinnostuu enemmän työelämästä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 71.)

Kuvajan (2011) mukaan voimaantuminen ilmenee parantuneena itsetuntona sekä kyknä saavuttaa erilaisia päämääriä. Se näkyy oman elämän hallinnan tunteena sekä toiveikkuutena tulevaisuutta kohtaan. Työkyvyn kolme osa-aluetta jaksaminen, hallinta ja osallisuus ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Näiden tulee olla tasapainossa ja ne on otettava huomioon, kun pohdimme työkykyä. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 117.)

Kuvajan (2011) mukaan pitkäaikaistyöttömyys ja siihen kytkeytyvä sosiaalisen tuen puute aiheuttavat työkyvyn menetystä, joka voi liittyä fyysisiin sairauksiin, mutta on kuitenkin usein ensisijaisesti yhteydessä koettuun terveydentilaan, elämäntapaan ja mielenterveyden kysymyksiin. Lukuisissa tutkimuksissa työttömyyden kestolla on osoitettu olevan selkeä yhteys työttömien hyvinvointiin ja terveyteen. Pitkään työttömät voivat huonommin ja heillä on todettu olevan enemmän mielenterveydellisiä vaikeuksia, sairauksia ja stressiä ja jopa suurempi kuolleisuus kuin lyhyen aikaa työttöminä olleilla. (Saikku 2009, 105.) Esimerkiksi masentuneisuus, ahdistuneisuus ja kohonnut verenpaine heikentävät koettua yleistä terveydentilaa ja hyvinvointia (Vuori & Tervahartila 1995, 7).

3.5 Tuettu työllistäminen

Tuettu työ on yksi mahdollisuus pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työllisyyden lisäämiseksi. Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) tekevät yhteistyötä esimerkiksi kunnan, Kelan ja eri työllistämishankkeiden kanssa tarjoten erilaisia mahdollisuuksia työllistymiseen. Se voi sisältää erilaisia palvelujen yhdistelmiä. TE-toimiston kautta vaihtoehtoina on mm. työkokeilu, rekrytointikokeilu, palkkatuettu työ, työhönvalmentajan tuki, maahanmuuttajien kotoutumispalvelut

ja kuntouttava työtoiminta. TE-toimistot tukevat myös vamman tai sairauden vaikuttaessa työllistymiseen. (TE-palvelut 2018.)

Roposen (2010, 13-14) mukaan tuettu työ on sosiaalisesti ja taloudellisesti tuettua. Esimerkiksi palkkatukea hyödynnetään usein kolmannelle sektorille työllistettäessä, joissa työsuhteet ovat usein osa-aikaisia ja määräaikaisia. Työsuhteisiin ja työyhteisöön liittyy myös moninaisuus sekä sosiaalinen tuki.

Rassin (2014, 21) mukaan kuntien aikuissosiaalityö ja työvoimaviranomaiset tekevät yhteistyötä parantaakseen pitkäaikaistyöttömien asiakkaidensa työllistymistä. Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) tarkoituksena on löytää jatkopolkuja kohti työelämää. Asiakkaalle tehdään aktivointisuunnitelma, joka voi sisältää työllistymistä edistävien palvelujen ohella sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 60–61.) Tukityöllä on merkittäviä vaikutuksia ihmisen itsetuntoon ja aktiivisuuteen. Tukityöllistämisen katsotaan ehkäisevän muun muassa syrjäytymistä. (Roponen 2010, 31–32.)

Tepsan (2012, 13) mukaan erilaiset työllistämistoimenpiteet syyllistävät yksilöä, koska työttömyyden syynä pidetään usein työmotivaation puutetta. Työttömyyden ei katsota johtuvan aina työn puutteesta, vaan osa työttömistä täytyy pakottaa työhön. Muualla Euroopassa aktivointi kohdistuu myös työnantajiin. Esimerkiksi Hollannissa keskeisenä työllistymisen ongelmana pidetään työnantajien asenteita ja työllistämiskynnystä (Ala-Kauhaluoma 2007, 180).

4. TOIMIJIAT TYÖLLISYYDENHOIDON PARISSA

Työllisyyden hoidon parissa toimivat julkinen sektori, yksityinen sektori sekä kolmas sektori. Tilastokeskuksen mukaan ”julkiseen sektoriin kuuluvat valtio ja kunnat. Valtiosektoriin luetaan valtion hallinto, yliopistot, Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki ja valtion liikelaitokset. Kuntiin ja kuntayhtymiin luetaan kunnan hallinto, kunnallinen koululaitos, kuntien ja kuntayhtymien palvelulaitokset ja toimipaikat, jotka eivät ole yhtiömuotoisia, kuten terveyskeskukset, sairaalat, päiväkodit sekä kuntien ja kuntayhtymien liikelaitokset”. (Tilastokeskus 2018.)

Tilastokeskuksen (2018) määrittelyssä ”yksityiseen sektoriin luokitellaan ne, joilla työnantajana on yhtiö, myös valtioenemmistöinen tai kunnan omistama yhtiö, yksityinen henkilö, yritys, säätiö, osuuskunta tai yhdistys sekä itsenäiset yrittäjät ja ammatinharjoittajat. Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, kuten kirkko ja seurakunnat, luetaan myös yksityiseen sektoriin”.

Helanderin ja Laaksosen (1999) mukaan kolmas sektori koostuu järjestöistä ja säätiöistä mutta myös järjestöpohjaisista uusosuuskunnista. Keskustelun näkökulma on ollut voittopuolisesti taloudellinen. Yhtäältä sektori on mielletty paikkaamaan julkisen sektorin ehtyvää tarjontaa, joka työllistää työttömiä ja ehkäisee syrjäytymistä. Toisaalta käytyä keskustelua on leimannut vapaaehtoissektorin toiminnallisten mahdollisuuksien vähättely ja käsitys, että kolmas sektori elää julkisen sektorin tukien varassa.

Helanderin ja Laaksosen (1999) mukaan kolmannen sektorin toimijoiden on katsottu edistävän kansalaisyhteiskuntaa ja koulutusta yhteiskunnallisiin tehtäviin sekä valvovan kansalaisten etuja suhteessa viranomaisiin. Yleisesti ottaen kolmas sektori toimii yhteiskunnan sosiaalisen koheesion ylläpitäjänä. Vapaaehtoissektoria on pidetty tärkeänä myös yhteiskuntaeettisistä syistä. Sen on katsottu olevan valtiota ja markkinoita herkempi erilaisten vähemmistöjen tarpeille.

Helanderin ja Laaksosen (1999) mukaan kolmannella sektorilla on monissa asioissa omat toimintatapansa. Niissä korostuu voittoa tavoittelematon jakaminen, riippumattomuus valtiosta ja yrityssektorista sekä ennen muuta toiminnan vapaaehtoisuus. Omasta toimintalogiikastaan huolimatta kolmas sektori ei kuitenkaan ole yhtenäinen yhteiskuntapoliittinen voima siinä merkityksessä, että siihen kuuluvat toimijat ratkaisisivat eteen tulevat ongelmat yhdenmukaisten toimintaperiaatteiden mukaan. Päinvastoin, järjestösektorin yksikköjen välillä vallitsee suuria intressierimielisyyksiä päämääristä, esimerkkinä työmarkkinajärjestöjen ja hyvinvointipalveluja tuottavien järjestöjen väliset suhteet.

4.1 Kolmas sektori työllistäjänä

Kolmannella sektorilla tarkoitetaan markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin jäävää aluetta. Kolmannen sektorin toiminta on voittoa tavoittelematonta ja perustuu vapaaehtoisuuteen. Toiminta on itsenäistä ja tapahtuu erillään julkisesta sektorista. Kolmannen sektorin organisaatioita ovat rekisteröidyt yhdistykset ja säätiöt, joita usein kutsutaan yhteisellä nimityksellä järjestöt. Järjestöjä on Suomessa yhteensä lähes 136 000. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 9.)

Kolmannen sektorin toiminnallista ydintä on vapaaehtoistoimintaa, mutta myös omaehtoisuus, palkattomuus ja aatteellisuus. Kolmannella sektorilla tehtävä palkkatyön määrä on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana kasvanut nopeasti. (Ruuskanen ym. 2013, 10.) Kolmas sektori muodostaa nykyisin merkittävän työvoimasektorin. Kansantalouden kaikesta palkkatyöstä kolmannen sektorin osuus on noin 5 %. (Ruuskanen ym. 2013, 209.)

Kolmannen sektorin vakituisten työntekijöiden työ on usein hyvin itsenäistä organisaation tai organisaatiolohkon pienuudesta johtuen. Työtehtävät ovat tyypillisesti monipuolisia sisältäen vaihtelevasti organisaation johtamista, talous- ja henkilöstöhallintoa, projektihallintoa, verkostoitumistyötä, tiedotusta ja markkinointia, toimijoiden ohjaamista, toimintamallien ja uusien tuotteiden kehittämistä, toimialan asiantuntemuksen soveltamista, palvelutoimintaa, koulutusta ja vapaaehtoistoimijoiden koordinoimista. Aivan oman erityispiirteensä järjestöissä työskenteleeseen tuo työn sidon vapaaehtoistoimintaan. (Kaunismaa & Rajalin 2015, 8–9.)

Kolmannella sektorilla palkkatyön kasvuun on vaikuttanut erityisesti projektitoiminnan ja palvelutoiminnan kasvu. Järjestöt toteuttavat hyvinvointipalvelujen tuotantoa etenkin kuntien yhteistyökumppaneina. Lisäksi ne toteuttavat projekteja esimerkiksi Euroopan rakennerahastojen ja kansallisten rahapeliyhtiöiden, Raha-automaattiyhdistyksen (nykyinen STEA) ja Veikkaus Oy:n, rahoituksella. Palvelujen tuottajana toimiminen ja projektitoiminnan hallinnointi edellyttävät järjestöjen palvelutuotannon ammatillistumista. (Ruuskanen ym. 2013, 10.)

Kolmannen sektorin organisaatiot nähtiin 1990-luvun laman jälkeen pitkittyneen työttömyyden oloissa väylänä löytää uudenlaisia työllistymismahdollisuuksia. samalla työmarkkinoilta syrjäytyneitä voitaisiin integroida kolmannen sektorin kautta takaisin avoimille työmarkkinoille. (Ruuskanen ym. 2013, 19.)

Ruuskanen ym. (2013, 21) mukaan kolmannen sektorin palkkatyön kehitys on ollut vahvasti yhteydessä yleiseen yhteiskuntapolitiikkaan ja julkisen sektorin tukien kasvuun. Tuet ovat laajentaneet palkkatyön käytön mahdollisuuksia järjestötoiminnassa. Kolmannen sektorin palkkatyön kasvu on mahdollistanut uudenlaisten työmuotojen, toimintatapojen ja palvelujen syntymisen, joita tuskin muuten olisi voitu toteuttaa. Samalla ne ovat tuoneet hyvin pieniäkin yhdistyksiä mukaan työllistämistoimintaan.

Epätavalliset työsuhteet ovat kolmannella sektorilla muita työelämälohkoja tavanomaisempia. Noin joka viides (21%) kolmannen sektorin työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa. Suurin osa tästä on projektityössä, mutta joukossa on myös tukityöllistettyjä. (Ruuskanen ym. 2013, 42.) Kolmannen sektorin palvelultaistuminen edellyttää yhä ammattimaisempaa osaamista, mikä asettaa haasteita myös johtamiselle (Ruuskanen ym. 2013, 50.).

Säisäsen (2014) mukaan noin 8 % Suomen työvoimasta työllistää yhteisötaitos, johon kuuluvat yhdistysten lisäksi osuuskunnat ja säätiöt. Pitkäaikaistyöttömiä työllistävän kolmannen sektorin tärkeimpiä motiiveja ovat palvelun laatu ja toiminnan tuloksellisuus sekä osallisuuden ja hyvinvoinnin tukemiseen tähtäävät tavoitteet. (Mattila 2012, 17–18.)

Kolmannen sektorin avustustavat tehtävät ja palvelut ovat syntyneet jäsenistön tai oman viiteryhmän tarpeista ja siten luontevasti täydentävät yksityistä ja julkista järjestelmää. 1990-luvulla muodostuneen joukkotyöttömyyden vakiintumisen myötä aineellinen avustaminen ja sittemmin erilaiset työllisyys- ja osallisuustoimet ovat tulleet olennaiseksi osaksi kolmatta sektoria. (Blomgren, Karjalainen, Karjalainen, Kivipelto, Saikkonen & Saikku 2016, 4.)

4.2 Pitkäaikaistyöttömien työllistäminen kolmannella sektorilla

Mattilan (2012, 32) mukaan järjestöihin eri tavoin työllistettyjen henkilöiden lukumäärästä ei ole tarkkoja tietoja. Arviolta lähes puolet suomalaista järjestöistä työllistää tai sijoittaa työttömiä ainakin satunnaisesti. Järjestöjen osuus palkkatuella työllistettävistä on noin 35 % ja työmarkkinatuella noin 20 % vuosittain. Suurin osa järjestöihin työllistävistä on vaikeasti työllistyviä henkilöitä. Järjestöt ovat perinteisesti tarjonneet työllisyystoimintaa (päivä- ja työtoimintaa, kuntouttavaa työtoimintaa, työkokeilua, työhön valmennusta, työelämävalmennusta ja työharjoit-

telua) myös mielenterveyskuntoutujille, päihdeongelmallisille ja eri tavoin vammaisille henkilöille sekä niin kutsuttuja matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja ja toimintaa henkilöille, jotka ovat julkisten palvelujen ulkopuolella.

Pitkäaikaistyöttömät kuuluvat kolmannella sektorilla tuetun työllistämisen ryhmään. Heitä yhdistää alhainen tai vanhentunut koulutus sekä puutteellinen työ- tai toimintakyky. Vaikeasti työllistyville ei avoimilta työmarkkinoilta työpaikkoja juuri löydy. Kolmannen sektorin tarjoamalla palkkatukityöllä on iso merkitys parannaessa mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tämä haastaa kolmannen sektorin kehittämään tehtävien sisältöä suuntaan, joka tukee työvoimahallinnon ja sosiaalihuollon kautta tulevien työllistettyjen osaamisen kehittämistä. (Mattila 2012, 32.)

Pitkäaikaistyöttömien työllistämässä palkkatuella on kolmannelle sektorille niiden toiminnan kannalta suuri merkitys varsinkin niille, jotka ovat sopineet palvelutuotannon järjestämisestä esimerkiksi kunnan kanssa. Mikäli yhdistykset vähentävät pitkäaikaistyöttömien työllistämistä, lisää se kuntien ja kaupunkien toimeentulotuen sekä sosiaali- ja terveysmenojen määrää. Lisäksi kolmannella sektorilla tehtävän työn määrän väheneminen huonontaa alueellisesti kaikille kuntalaisille tarjolla olevia palveluja. (Mattila 2012, 18.)

Mattilan (2012, 18–19) mukaan ”palkkatukityöllistettyjen rekrytointimahdollisuuksiin vaikuttavat sekä työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin että sosiaaliturvaratkaisuihin sisältyvät kansallisesti ja alueellisesti määritellyt aktivointitavoitteet. Nämä prosessit voivat vaihdella hyvinkin nopeasti aiheuttaen epätietoisuutta ja sekaannusta kolmannen sektorin työllistämiseen”.

Kolmannen sektorin työntekijät palkataan usein palvelujen tuotteistamisen, toiminnan laajentamisen ja hanketoiminnan myötä. Kolmannen sektorin toimijat kilpailevat osaavasta ja koulutetusta henkilökunnasta kuten muutkin työnantajat.

Rekrytointia vaikeuttavat usein työsuhteiden määräaikaisuus sekä esimerkiksi hankkeen rahoittajan taholta määritelty palkkataso. (Mattila 2012, 17–18.)

Tutkimusten mukaan työntekijöiden mielestä kolmannen sektorin tarjoamat työtehtävät ovat usein tyypiltään passiivisia eivätkä useinkaan vastaa aiempaa työkokemusta. Työn ei myöskään riittävästi koeta kehittävän työmarkkinavalmiuksia kohti avoimia työmarkkinoita. Pahin ristiriita on työnantajan ja työllistetyn näkemuserot liittyen työpanokseen tai tarjolla oleviin työtehtäviin. (Mattila 2012, 32–34.)

Kolmannen sektorin tarjoamissa palkkatuetuissa tehtävissä työtehtävät voidaan usein suunnitella työntekijän toimintakyvyn mukaan. Työllistyjälle hyvin mennyt määräaikainen työ antaa paljon myönteisiä kokemuksia. Työntekijöiltä odotetaan sijoittumista työsuhteen jälkeen joko koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille. Kolmannen sektorin toimijoilla jatkotyöllistymisen mahdollisuus on vain kohtuullinen. Tutkimuksissa on todettu, että vain 6-7 % tukityöllistetyistä työllistyy työsuhteen jälkeen avoimille työmarkkinoille. Syynä tähän ei ole pelkästään heikkenevä yleinen työllisyystilanne, vaan myös kolmannelle sektorille alun perin työllistyneiden heikot työelämävalmiudet. Näitä ominaisuuksia olivat työntekijän työn tekemistä kohtaan oleva negatiivinen asenne, epärealistiset odotukset työstä tai palkkauksesta ja alhainen työ- ja toimintakyky. (Mattila 2012, 45–48.)

Kolmannella sektorilla toteutettu ohjaustyö vaikeasti työllistyvien avoimille työmarkkinoille saattamiseksi on yhteiskunnallisesti merkittävää, ja vaatisi suurempaa arvostusta ja riittävää rahoitusta. Olisi hyvä muistaa, että työllistäminen ei ole vain työllistämistä, vaan sillä saadaan mm. verotuloja, palveluja ja hyvinvointia.

5. TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS

Työllistetyillä on usein monia haasteita elämässään, ei pelkästään työllistymisessä. Työllistettyjen ohjaus koetaan tehtävänä, joka vaatii ammattitaitoa. Esi mieheltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja hyvän työilmapiirin luomisessa, työllistettyjen elämänpolun vahvistamisessa ja työllistymisjakson vaikuttavuuden parantamisessa.

5.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on monimuotoinen prosessi. ”Vuorovaikutusta tapahtuu kaiken aikaa kaikissa työyhteisöissä ja kaikkialla, missä olemme tekemissä toisten ihmisten kanssa. Se on jatkuvassa muutoksessa oleva tapahtumaketju, jolla ei välttämättä ole selkeää alkua ja loppua. Se on yhteistoiminnallista: puhuja ja kuuntelija vaikuttavat toisiinsa. He tuottavat ja tulkitsevat merkkejä samanaikaisesti. Vuorovaikutus on aina konteksti- ja lähes aina kulttuurisidonnaista”. (Kieljelppi 2018.)

”Vuorovaikutus on osa työyhteisön toimintaa. Vuorovaikutus lähtee liikkeelle erilaisista kohtaamisesta. Se, mitä sanomme toiselle ja miten toinen sen ymmärtää, on riippuvainen monesta tekijästä: teemme tulkintoja aiemmin sanotusta ja siinä hetkessä ilmentyvistä puhujan ja kuulijan hienovaraisista ilmaisun sävyistä, katseesta, kasvojen ilmeestä tai vartalon liikkeistä. Lisäksi vuorovaikutukseen vaikuttavat ainakin tilanne, viestijöiden välinen suhde ja puhekuulttuuri.” (Kieljelppi 2018.)

Kuvajan (2011, 118) mukaan dialogi on tärkeä osa vuorovaikutusta. Sosiaalialan työn kontekstissa vuorovaikutuksellisuus on toimintaa, jossa kunnioitetaan asiak-

kaan oikeuksia ja kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä. Dialogisessa vuorovaikutussuhteessa syntyy uuden oppimista ja löydetään yhdessä uusia merkityksiä ja uutta ymmärrystä. (Vierros 1998, 146; Väisänen & Hämäläinen 2008, 23.)

5.2 Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteet

Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakissa (Cantell 2011) tiivistää kaikille työpaikoille sopivia hyvän työyhteisön toimintaperiaatteita, joihin kuuluvat ammatillisuus, avoimuus, epätäydellisyyden hyväksyminen, erilaisuuden kunnioittaminen, luottamus, oikeudenmukainen johtaminen, ratkaisukeskeisyys, rohkeus, tasa-arvoisuus, tulevaisuushakuisuus, vuorovaikutustaidot sekä ystävällisyys ja hyvän tuulisuus.

”Hyvässä työyhteisössä työntekijät ovat myönteisellä tavalla tietoisia ja ylpeitä osaamisestaan. Ammatillisuuteen kuuluu myös työasioiden ja muiden asioiden ja voimakkaiden tunteiden erottaminen toisistaan. Avoimuudella luodaan keskustelulle mahdollisuuksia ja voidaan sanoa ääneen se mitä ajatellaan. Työyhteisön jäseniä kuunnellaan riippumatta siitä mitä työtä he tekevät. Tiedottaminen tapahtuu myös ajallaan ja tasapuolisesti.” (Cantell 2011.)

”Hyvässä työyhteisössä hyväksytään epätäydellisyys. Osataan olla armollisia ja annetaan itselle ja työkaverille lupa epäonnistua. Hyväksytään myös ajan, osaamisen ja oman jaksamisen rajallisuus. Työyhteisössä kunnioitetaan työkavereiden erilaisuutta ja ollaan kiinnostuneita heistä, luotetaan itseän, työkaveriin ja esimieheen. Ollaan luottamuksen arvoisia ja toimitaan annettujen lupauksen mukaan.” (Cantell 2011.)

”Hyvässä työyhteisössä toimitaan oikeudenmukaisella johtamisen periaatteella eli sovitaan ennalta säännöt ja jaetaan etuudet reilusti. Hyvä esimies keskustelee, kannustaa ja kiittää työntekijöitä sekä osaa etsiä ratkaisuja. Hän on tasapuolinen ja luottaa henkilökuntaansa ja jakaa heille vastuuta. Selvitettäessä työyhteisön asioita pyritään etsimään ratkaisuja ja entistä parempia toimintatapoja. Ei pelkästään etsitä syyllisiä tai puolusteta itseä. Ehdotetaan konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia parannuskeinoja asioihin.” (Cantell 2011.)

”Työyhteisössä uskalletaan olla oma itsensä ja sanoa mitä ajatellaan. Tehdään ehdotuksia, tartutaan epäkohtiin ja toimitaan hyvien asioiden puolesta. Puolustetaan epäoikeudenmukaisesti kohdeltuja kollegoita. Säilytetään innostus omaa työtä kohtaan. Suhtaudumme tasa-arvoisesti eri sukupuoliin ja vähemmistöihin. Kiitetään, tervehditään ja jutellaan työyhteisössä kaikille riippumatta ammattiaseamista. Ollaan tietoisia yhteisistä päämääristä ja huomataan myös muiden ammattiryhmien työn merkitys. Oman työn kehittämisessä katsotaan taaksepäin, nykypäivän ja tulevaisuuteen. Mietitään miten asiat ovat tai voisivat olla tulevaisuudessa. Säilytetään perinteitä, mutta hyväksytään myös muutokset.” (Cantell 2011.)

”Hyvässä työyhteisössä opetellaan keskustelutaitoja ja toisen kuuntelemista. Ei huudeta, keskeytetä tai nolata työkaveria. Kuunnellaan rauhassa kollegan ajatus, vaikka sitä ei kannatetakaan. Kysellään lisää, ei tyrmätä tai mitätöidä. Ollaan rakentavia ja ratkaisukeskeisiä. Työpaikalla hymyilläään ja iloitaan, myönteinen ajattelutapa antaa voimia ja vaikuttaa koko työyhteisöön. Ollaan muille sellaisia kuin toivotaan muiden olevan itselle.” (Cantell 2011.)

Juuti & Vuorelan (2016, 89) mukaan jokainen ihminen haluaa onnistua työssään. Jokaiselle on myös tärkeää tehdä jotain hyvää ja arvokasta sekä tuntea olevansa pystyvä ja hyväksyty. Esimiehen tehtävänä onkin palvella ihmistä tämän pyrkimyksissään onnistua työssään. Jokaisella on voimavaroja. Ne eivät välttämättä pääse organisaatiossa esille. Esimies on kuin salapoliisi, joka etsii sellaisia piilossa olevia mahdollisuuksia, joita ei vielä ole löydetty.

5.3 Asenteet

Asenne on tapa, jolla suhtaudumme kaikkeen. Se näkyy monin tavoin arjessamme, miten ajattelemme asioista ja ihmisistä, miten suhtaudumme toiveisiimme ja tekemisiimme. Voimme oppia tunnistamaan asenteita ilmeestä ja katseesta, mutta myös siitä, miten toinen henkilö ilmaisee asian. (Kollega.fi 2017.)

Erwinin (2001, 9) mukaan asenteet ovat mukana ihmisen kaikessa päivittäisessä toiminnassa. Niiden avulla tulkitaan ympäristöä, ohjataan käyttäytymistä sosiaalisissa tilanteissa ja jäsennetään kokemuksia itselle mielekkääksi kokonaisuudeksi. Ihmissuhteita koskevaan asenteeseen kuuluvat ajatukset muista ja ne piirteet, joita pitää tärkeinä ja joita arvostaa. Asenteet vaikuttavat myös siihen, kuinka henkilö toimii muihin ihmisiin liittyvien uskomustensa ja arvioidensa varassa.

Salmin (2015) mukaan asenteet työelämän ulkopuolella olevia työikäisiä kohtaan ovat Suomessa ankaria ja leimaavia. Työn etiikka siis jyllää edelleen: ainoa arvokas tapa elää on työtä tehden. Entä jos työtä ei ole. Onko se työttömän oma vika, vai aiheuttaako taloudellinen tilanne työttömyyden? Mitä mieltä sinä olet? Vastaus kertoo arvomaailmastasi ja siitä, asetatko vastuun yksilön harteille vai velvoitatko yhteiskunnan pitämään työllisyydestämme huolta. Oma ja ulkopuolisten asenne sekä käyttäytyminen ratkaisevat ainakin sen, kuinka avoimesti uskallamme kertoa työelämän ulkopuolella olemisesta. Asenne siis ratkaisee, mutta ei jonkun toisen asenne, vaan meidän kaikkien.

5.4 Motivointi

Työttömien hyvä motivointi on vuorovaikutuksellista ja dialogista toimintaa, jonka tärkeitä elementtejä ovat asiakkaan empaattinen, yksilöllinen ja kunnioittava koh-

taaminen sekä eettisyys ja luottamuksellisuus. Työntekijä tunnistaa ja ottaa huomioon työllistymiseen mahdollisesti liittyvät asiakkaan ristiriitaiset tunteet ja kokemukset sekä etenee asiakkaan ehdoilla. Motivointi on asiakkaan hyvän tulevaisuuden yhteistä suunnittelua ja toimintaan valmistautumista. Yhteistä työskentelyä sävyttää toivon näköala ja myönteisyys. (Kuvaja 2011, 117.)

Rassin (2014, 16) mukaan pyrimme tavoitteellisella toiminnallamme suuntaamaan elämäntietojamme. Vastaavasti toiminnastamme saatu palaute ja kokemukset muokkaavat tulevia suunnitelmiamme sekä käsitystä itsestämme ja ympäristöstämme. Keskeistä toiminnassamme ovat erilaisten tavoitteiden tai päämäärien asettaminen ja toteuttaminen. Tavoitteemme ovat kontekstuaalisia, koska ne heijastavat ympäristömme odotuksia ja mahdollisuuksia ja tavoitteet ovat motivoivia, koska ne aktivoivat ja suuntaavat toimintaamme. Keskeistä tavoitteellisen toiminnan malleissa on myös vuorovaikutuksellisuus kehityskontekstin välillä. Tarkoituksenamme on suuntautua omien tavoitteidemme mukaisesti esimerkiksi työelämään tai koulutukseen ja vastaavasti sieltä saadut kokemukset vaikuttavat jatkossa motivaatioomme. Saatuaamme palautetta useista eri tilanteista, yrityksistä ja tapahtumista, alkaa motivaatorakenne vakiintua. Voimme esimerkiksi toistuvien positiivisten työelämäkokemusten myötä enemmän kiinnostua työelämästä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 71.)

Kuvajan (2011, 119) mukaan tunteilla on olennainen merkitys motivaation syntyemisessä. Ihminen ei motivoitu vastoin tunteitaan, vaan tunteiden suuntaisesti toimiminen lisää innostuneisuutta. Järjen ja tunteiden yhteispeli mahdollistaa motivoitumisen ja onnistuneen toiminnan. (Niermeyer & Seyffert 2004, 20.) Tunteita ei tule nähdä toisarvoisiksi ja epäloogisiksi häiriötekijöiksi (Dunderfelt 2001, 33). Tunteet ohjaavat ihmisen tarkkaavaisuutta ja ovat yhteydessä muistiin, päätteeseen ja päätöksentekoon. Myönteiset tunteet, esimerkiksi innostuminen ja mielenkiinto, suuntaavat ihmisen tutkivaa toimintaa. Kielteisiksi virittyneet tunteet, kuten pelko ja viha, valmistavat selviytymään hankalissa ja uhkaavissa tilanteissa. Tunteet antavat ihmiselle itselleen tietoa hänen reaktioistaan eri tilanteissa ja välittä-

vät muille ihmisille informaatiota kyseisen henkilön aikomuksista ja toimintavalmiuksista. (Karila 2008, 528.) Tunteet ovat lähtökohtaisesti sosiaalisia reaktioita, ja niihin liittyy usein ulospäin havaittavia käyttäytymisen muutoksia, tunteiden ilmaisuja. Sen sijaan ajatteluprosessit eivät yleensä välity ulospäin juuri lainkaan. Ihmisen tunnereaktioiden ja niiden ulospäin näkyvien ilmausten välillä on suuri vastaavuus. (Nummenmaa 2010, 76–77.)

Räisäsen & Lestisen (2013, 111) mukaan ”jokainen työntekijä tarvitsee tunnustusta esimieheltään ja organisaatioltaan. Useimmiten työntekijä sitoutuu työhönsä. Emme tee työtä itsellemme vaan esimiehellemme, tiimillemme, työyksiköllemme tai organisaatiollemme. Vastavuoroisesti haluamme kuulla, että meitä arvostetaan. Arvostuksen osoittaminen ja positiivisen palautteen antaminen ovat monen esimiehen kompastuskivi. Arvostus on esimiestehtävä, jonka voi tehdä vain esimies itse. Esimiehen tehtäviin kuuluu osoittaa arvostusta ja antaa positiivista palautetta, vaikka se tuntuisi hänestä itsestään vaikealta.” Rauramon (2012, 12) mukaan työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa myös se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Eriytyisen merkittävää on sellaisten henkilöiden osoittama arvostus, joita hän pitää tärkeinä. Näitä ovat lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammatti- ja toimialan auktoriteetit.

Rassin (2014, 14) mukaan motivaatio on tavoitteellista toimintaa, jonka mukaan suuntaamme elämänkulkuamme. Kokemukset muokkaavat tulevia suunnitelmia sekä käsityksiä itsestämme ja ympäristöstämme. Keskeistä on erilaisten tavoitteiden tai päämäärien asettaminen ja toteuttaminen. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 71.) Motivaation kannalta on tärkeää, että hyödynnämme voimavarojamme tavoitteeseen pääsemiseksi. Aktiivisen toiminnan myötä voimavarat kasvavat ja tässä kohtaa ohjaajilta saatu palaute on merkittävä. Ohjaajien rooliin kuuluu rohkaista asia-kasta kuulluksi tulemisessa ja tukea heitä tavoitteeseen pääsemiseksi. (Kettunen ym. 2009, 32–33.)

Rassin (2014, 14) mukaan voimavarojensa ja rajojensa tunteminen auttaa erilaisista tilanteista selviytymisessä. Erilaiset ylä- ja alamäet kuuluvat elämään, kuten myös niistä selviytyminenkin. Realistinen käsitys itsestä ja voimavaroista syntyy toiminnasta saadun palautteen pohjalta. Ympäristön ymmärtäminen ja sen kanssa toimivassa vuorovaikutuksessa oleminen edellyttää kykyä tulkita ympäristöä ja ohjata omaa toimintaansa tulkinnan mukaan. Elämän mielekkyys on yhteydessä ihmisen arvomaailmaan ja rooleihin. Mielekästä on sellainen elämä, jossa ihminen kokee voivansa toteuttaa omia arvojaan. (Kettunen ym. 2009, 49.)

5.5 Työyhteisön ilmapiiri

Työturvallisuuskeskuksen (2018) mukaan ”työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Huono työilmapiiri ja työkuultuuri merkitsevät usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin.” (Työturvallisuuskeskus 2018.)

”Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Sitä kehitetään osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Tässä onnistuminen vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta. Samalla johto arvioi omaa toimintaansa ja johtamiskäytäntöjään. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan myös henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokainen työntekijä vaikuttaa osaltaan ilmapiiriin. Kehittämistyössä voidaan käyttää apuna työilmapiirin ja työyhteisön sisäisen toimivuuden kartoituksia. Kartoitus on mahdollista tehdä eri menetelmillä. Näitä ovat yksilöiden ja

ryhmien haastattelut, kyselymenetelmä sekä havainnointi. Kartoituksen toteuttamiseksi voi turvautua aluksi esim. omiin työterveyshuollon asiantuntijoihin.” (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Juuti & Vuorelan (2006, 71) mukaan hyvä ilmapiiri näkyy työyhteisön tuloksissa. Hyvä työpaikan ilmapiiri perustuu ihmisten väliseen luottamukseen ja avoimuuteen sekä avuliaisuuteen. Tätä itsestään selvyttä ei läheskään aina kyetä toteuttamaan käytännössä. Jotta työyhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa, on opittava puhumaan asioista avoimesti. Saman tapahtuman voi tulkita, vaikka kuinka monella eri tavalla. Tämä sekä antaa mahdollisuuksia hyvien ihmissuhteiden synnylle, että voi haitata sitä. Tapahtumia voi kuitenkin aina tulkita uudelleen.

5.6 Puheeksi ottaminen

Hyvässä, turvallisessa työyhteisössä autetaan ja tuetaan työtovereita tarpeen vaatiessa ja myös uskalletaan pyytää apua. Tärkeää on, että erilaisuutta arvostetaan, ihminen kokee tulevansa hyväksytyksi omana itsenään ja hänen ei tarvitse pelätä tekevänsä virheitä. Moni kuitenkin kokee turvattomuutta työyhteisössä tai asiakastilanteissa. Tiedon panttaus, ikävä juoruilu, epäasiallinen käytös, häirintä, kiusaaminen, väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ovat työelämään liittyviä mahdollisia ongelmia. Työpaikalla voidaan laatia yhteistoiminnassa huonon kohtelun vastaiset pelisäännöt. Pelisäännöt eivät poista ongelmaa, mutta kertovat, miten toimitaan, jos työpaikalla havaitaan huonoa kohtelua. (Rauramo 2012, 88.)

Ilmarisen (2018) mukaan ihmisillä on erilaisia sosiaalisia taitoja ja siksi asioiden puheeksi otto on toisille helpompaa ja toisille puolestaan hankalampaa. Sosiaalisia taitoja voi harjoitella ja niissä voi kehittyä. ”Oleellista on pitää lähtökohtana työn tavoitteet, työntekijän työkyvyn tukeminen sekä toimia pitkäjänteisesti ja

kunnioittavasti. Hankaluutensa vuoksi puheeksi otto saattaa jäädä tekemättä. Se on kuitenkin osa johtamista ja tuloksellisen työn mahdollistamista.” Puheeksi ottaminen liittyy niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseen. Asioihin kannattaa tarttua hyvissä ajoin, sillä pitkittyessään tilanne yleensä monimutkaistuu ja hankaloituu.

5.7 Palautteen antaminen

Työstä saatava palaute liittyy työhyvinvointiin. Jos voi kokea onnistuvansa ja nähdä, hoitiko työt hyvin, se lisää työn mielekkyyttä. Jos työstä ei tätä näe, se lisää päivittäistä kuormitusta. Asiakkaalta, työkaverilta tai esimieheltä saatu palaute on erityisen tärkeää. Palautteen antaminen on myös arvostamisen osoittamista. Se lisää vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä töissä. Palautteen ja arvostuksen puute laskee motivaatiota ja lisää pahoinvointia. Varsinkin myönteiselle palautteelle olisi suomalaisilla työpaikoilla tilaa. Palautteen on oltava suhteessa tehtyyn työhön ja oikeudenmukaista. Se on annettava tuoreeltaan ja konkreettisesti. (Tekniikan akateemiset TEK 2018.) Kaikessa palautteessa on hyvä muistaa konkreettisuus. Sen sijaan, että sanoo pelkästään yleisellä tasolla jotain positiivista, niin voi poimia esiin tietyn yksityiskohdan, johon erityisesti kiinnitti huomiota.

Juuti & Vuorelan (2006, 69) mukaan tutkimukset kertovat, ettei suomalainen esimies juuri jaa palautetta ihmisille heidän työsuorituksistaan. Kuitenkin osuvan palautteen saaminen auttaa korjaamaan omaa työskentelyä ja opettaa tarkastelemaan työtä uudella tavalla. Myönteisen palautteen saaminen työskentelystä antaa lisää voimavaroja, joiden avulla kyetään kohtaamaan vaikeatkin työt.

Jotta esimies voi antaa palautetta työstä, hänen tulee tuntea henkilön työ ja se, mitä hän työssään on saanut aikaan. Liian hätäiset tai väärät johtopäätökset henkilön työskentelystä lannistavat, koska ne eivät ole oikeutettuja. Oikeudenmukainen kohtelu on keskeinen toive työelämässä. (Juuti & Vuorela 2006, 69.)

Kolmannen sektorin työllistämistyössä työyhteisön vuorovaikutuksen merkitys on erittäin tärkeässä osassa. Työllistetyn kohtaamiseen kuuluvat empaattinen läsnäolo ja kuuntelu, jonka pohjalta hyvää vuorovaikutuksellista suhdetta voidaan lähteä rakentamaan tavoitteena elämänhallinta, motivointi sekä toivo ja myönteisyys tulevaisuutta kohtaan.

6. EVÄITÄ VUOROVAIKUTUKSEN KEHITTÄMISTYÖN AVUKSI -TYÖKIRJA

4H-järjestön työllistämistoiminnalla tavoitellaan nuorten työelämävalmiuksien parantamista sekä pitkäaikaistyöttömien elämänhallinnan lisääntymistä, työkunnan kohentamista ja työllistymistä. Työyhteisön esimiehiltä vaaditaan ohjaamisen ja vuorovaikutuksen merkityksen tiedostamista työllistettyjen elämänpolun vahvistamisessa ja työllistymisjakson vaikuttavuuden parantamisessa. Hyvällä vuorovaikutuksella tuetaan työllistyneitä esimerkiksi luottamaan omiin kykyihin ja selkiyttämään omia tulevaisuuden suunnitelmia.

Esimiehenä toiminen vaatii aikaa sekä osaamista kohdata esimerkiksi erilaisuutta, sosiaalisia ongelmia ja osatyökykyisyyttä. Esimieheltä odotetaan myös kiinnostusta ja aikaa perehtyä työllistetyn tilanteeseen ja perehdyttämiseen. Jotta nämä tavoitteet toteutuisivat mahdollisimman hyvin, on väillä hyvä pysähtyä myös työyhteisön vuorovaikutuksen äärelle. Työkirja voi toimia tukena tässä esimiehen tärkeässä tehtävässä.

6.1 Työkirjan kehittämisprosessin kuvaus

Työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittämiseen löytyi runsaasti materiaalia, mutta 4H-yhdistysten työllistämistoiminnan vuorovaikutuksen kehittämisen näkökulmasta katsottuna aihetta ei ole lähestytty. Opinnäytetyöhön liittyvä Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirja sai alkunsa suoraan työelämän tarpeista. Työkirjan valmistelu eteni työelämälähtöisesti yhdessä Suomen 4H-liiton hallinnoiman Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hankkeen muiden toimien kanssa.

Työkirjan teemavalinnat tein perustuen omaan kokemukseen työnohjaajana ja kolmannen sektorin työntekijänä. Teemavalintoihin vaikuttivat myös hankkeen vertaisryhmätapaamiset, työnohjauskeskustelut sekä erilaiset koulutukset ja tilaisuudet. Vuorovaikutus on käsitteenä niin laaja, että työkirjan olisi voinut tehdä pelkästään yhdestä teemasta, esimerkiksi motivoinnista. Useamman teeman valinnalla haluan kuitenkin tuoda esille vuorovaikutuksen laajuutta ja merkitystä.

Opinnäytetyön kohdassa 5.1 – 5.7 avaan enemmän vuorovaikutusta, hyvän työyhteisön toimintaperiaatteita, asenteita, motivointia, työyhteisön ilmapiiriä, puheeksi ottamista sekä palautteen antamista teoreettisesti. Nämä teemat toistuvat useimmin Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hankkeen työnohjauskeskusteluissa sekä vertaisryhmäkeskusteluissa.

Osan työkirjan pohdintatehtävistä olen muotoillut omaan kokemukseen perustuen, ja osaan olen käyttänyt erilaisia lähteitä. Lähteet valitsin oman työelämän ja opintojen kautta tulleiden kokemusten pohjalta. Erilaista lähdeaineistoa, esimerkiksi työnohjaajan ammattikirjallisuutta, on työvuosien ja erilaisten koulutusten ja kurssien myötä kertynyt omaan kirjahyllyyn varsin paljon. Tutustuessani toisiin työllisyyttä tai vuorovaikutusta käsitteleviin opinnäytetöihin ja tutkimuksiin, löysin myös niistä lähteitä sekä niiden teosten lähdeluetteloista aihetta käsitteleviä kirjavinkkejä. Myös internetistä löytyi paljon lähteeksi sopivia julkaisuja, kuten Anne Huotarinen Tolokusti - Kainuulainen työllisyydenhoidon käsikirja ja Antti Parpon Työllistymisen esteet -julkaisu.

Halusin oppaasta helppolukuisen ja helposti silmäiltävän kokonaisuuden. Sisällysluettelo kertoo työkirjaan valikoituneet teemat. Johdantotekstissä kerron lukijalle vuorovaikutuksen monimuotoisuudesta. Avaan myös, että työkirjaan valitut vuorovaikutusteemat ovat nousseet esille Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämisen -hankkeen toimenpiteistä, kuten toiminnanjohtajien vertaisryhmätapaamisista, työnohjauskeskusteluista sekä erilaisissa koulutuksissa ja tilaisuuksissa.

Teemat soveltuvat kuitenkin kaikille työpaikoille hoksauttamaan työyhteisön vuorovaikutuksen tärkeyttä. Työkirja sisältää valittuihin vuorovaikutusteemoihin liittyviä pohdintatehtäviä ja kysymyksiä. Tarkoituksena on herättää ajatuksia ja oivaluttaa vuorovaikutuksen moninaisuutta sekä meidän jokaisen omaa osuutta siinä.

Kerron johdannossa myös lyhyesti 4H-yhdistysten työllistämistä ja yhdistysten erilaisista työsuhteista. Kerron, että 4H-yhdistyksissä on usein työsuhteessa olevia toimihenkilöitä, kuten toiminnanjohtajia. Muut työsuhteet ovat usein puolestaan lyhytkestoisia ja ne voivat perustua erilaisiin työllistämistoimenpiteisiin. Yhdistysten työntekijät ovat hyvin monenlaisilla työ- ja koulutustaustoilla ja hyvin erilaisissa työtehtävissä. 4H-yhdistykset työllistävät toiminnanjohtajien lisäksi nuorisohjaajia, lastenohjaajia, kierrätyskeskustyöntekijöitä, toimistotyöntekijöitä, siistijöitä, vanhusten hoitajia, myyjiä, eläintenhoitajia, kiinteistöhoitajia, ompelijoita jne. 4H-yhdistykset työllistävät myös työpalvelun kautta, jolloin asiakaina ovat esim. yksityiset kotitaloudet, yritykset ja kunnat. Yhdistysten luottamushenkilöillä on myös oma roolinsa vuorovaikutuksessa, ja teemoja voi lähestyä myös tästä näkökulmasta.

Johdantotekstissä tuon myös esille, että 4H-yhdistykset tekevät paikkakunnillaan arvokasta ja merkityksellistä työllistämistoimintaa. Työllistämällä tavoitellaan nuorten työelämävalmiuksien parantamisen lisäksi mm. pitkäaikaistyöttömien elämänhallinnan lisääntymistä, työkunnon kohentumista ja työllistymistä sekä tuetaan luottamusta omiin kykyihin ja selkiytetään tulevaisuuden suunnitelmia. Jotta nämä tavoitteet toteutuisivat mahdollisimman hyvin, on väillä hyvä pysähtyä myös työyhteisön vuorovaikutuksen äärelle.

Työyhteisöjen vuorovaikutukseen liittyvää materiaalia löytyi paljon. Opinnäytetyön aiheen rajaaminen vei oman aikansa, mutta kun aihe lopulta täsmentyi vuorovaikutuksen kehittämiseksi työllistävissä 4H-yhdistyksissä ja siihen liittyväksi työkirjaksi, helpotti se merkittävästi käytettävien lähteiden valintaa. Työnantajani

antoi varsin vapaat kädet suunnitella ja toteuttaa sellainen työkirja, jonka kokemukseni perusteella koin vastaavan 4H-yhdistysten ja työntekijöiden tarpeita.

Työkirjassa tarkastelen erilaisten työllistämistoimenpiteiden kautta tulevien työntekijöiden kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja sen kehittämistä. Aiheiden ja pohdintatehtävien valinnassa punaisena lankana toimi ajatus siitä, että mitkä teemat ja toimenpiteet kehittävät vuorovaikutusta sekä esimiehen että työllistetyn näkökulmasta. Kehittämisteemoiksi valikoituivat työyhteisön vuorovaikutus, hyvän työyhteisön periaatteet, perehdyttämisen merkitys, vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen, kuuntelemisen taito, ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapo, erilaisuus, asenteet, esimiehen vastuu, motivointi, työyhteisön ilmapiiri, hankalien asioiden käsittely, puheeksi ottaminen, varhainen tuki ja palautteen antaminen.

Oppaan visuaaliseen ilmeeseen halusin tuoda silmällävyyttä sekä mielenkiintoa herättävää värimaailmaa. Teoriatekstin pyrin jättämään työkirjassa tarkoituksella hyvin lyhyeksi, jotta pääpaino tulee käytännön tekemiselle, kysymyksille ja pohdintatehtäville. Työkirjan pohdintatehtävissä esimerkiksi motivointia käsitellään kysymyksillä ”Kerro tavoitteistasi?”, ”Mitkä asiat motivoivat sinua?” sekä ”Arvioi asteikolla 1-10, miten motivoitunut tavoittelemaan tavoitettasi?”. Työkirjassa käytetyt kuvat löytyivät Bixabay -kuvapankista.

6.2 Työkirjan käyttäminen työyhteisössä

Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirjassa lähestyn vuorovaikutusteemoja faktoilla, kysymyksillä sekä tehtävillä, joiden avulla voi pysähtyä pohtimaan oman työyhteisön vuorovaikutusta ja sen tilaa, sekä pohtimaan ratkaisuja erilaisiin työelämän tilanteisiin. Pyrin lähestymään aihetta helppolukuisesti ja kansantajuisesti.

Työkirjan johdannossa tuon esille, että kysymyksiä ja tehtäviä voi pohtia itseksensä tai esimerkiksi osana erilaisten työyhteisöpäivien, koulutusten tai kokousten ohjelmaa. Työkirjasta voi tilanteen mukaan valita tarkasteluun yhden teeman tai pohdintatehtävän kerrallaan. Pohdintatehtävien vastauksia voi tarvittaessa kirjoittaa erilliselle paperille. Työkirjan käyttäminen ei vaadi erityisosaamista. Kiinnostus vuorovaikutuksen kehittämistä kohtaan riittää. Tärkeintä on, että vuorovaikutusteemoista keskustellaan, ja niistä pyritään saamaan yhteistä ymmärrystä työyhteisön sisällä.

Vaikka lähestyn teemaa työllisyystoimenpiteiden kautta tulevien työntekijöiden kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen ja sen kehittämisen näkökulmasta, sopii materiaali käytettäväksi kaikkiin työyhteisöihin niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannella sektorilla. Pitkäaikaistyöttömyyden viiteympäristöä ei ole työkirjassa tietoisesti nostettu esille, vaikka se teemojen valintoihin on vaikuttanutkin. Tällä valinnalla haluan nostaa esille pyrkimyksen työyhteisössä toimivien työntekijöiden keskinäiseen tasavertaisuuteen.

Vuorovaikutusta kannattaa pohtia useasta eri näkökulmasta ja miten siihen itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Matka onnistuneeseen vuorovaikutukseen on usein pitkä ja matkalle voi tulla eteen monia haasteita. Tämän työkirjan teemat ovat alkupalaksi tuleville vuorovaikutusmatkoille, lyhyemmille ja pitemmille.

6.3 Työkirjan arviointi, juurruttaminen ja jatkotoimenpiteet

Lähetin Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyön avuksi -työkirjan sähköpostin liitetiedostona arvioitavaksi esimiehelle sekä kahden 4H-yhdistyksen toiminnanjohtajalle. Pyysin sähköpostitse vapaamuotoiset kommentit vuorovaikutusteemojen valinnoista, työkirjan luettavuudesta, visuaalisesta ilmeestä sekä työkirjan käytettävyydestä esimiestyössä. Kommenteissa työkirjaa arvioitiin asiasisällöl-

tään tiiviiksi ja työkirjan yleisilmettä visuaalisesti hyvin silmäiltäväksi. Kommentteissa kysymysten kehystämistä ja värimaailmaa piettiin havainnollistavana. Toiminnanjohtajien kommentit eivät sisältäneet varsinaisia kehittämiskohteita. Työnantajan antaman palautteen perusteella työkirjaan lisättiin teema varhaisesta puuttumisesta ja maininta työterveyshuollosta. Työyhteisö ei muutoin osallistunut työkirjan kehittämistyöhön.

Työkirjaa juurrutetaan 4H-yhdistysten käyttöön Suomen 4H-liiton hallinnoimassa Polku osaavaksi ohjaajaksi -hankkeessa. Polku osaavaksi ohjaajaksi -hanke tarjoaa asiakkailleen palkkatukityötä ja työkokeilua, yksilö- ja ryhmäohjausta sekä työelämävalmius- ja yrittäjyyskoulutuksia, lyhytkoulutuksia ja yritysvierailuja. Hanketta toteutetaan Pohjois-Pohjanmaalla 21 4H-yhdistyksen alueella 1.1.–31.12.2018. Työkirjaa viedään käytännön työhön myös 4H-yhdistysten toiminnanjohtajille järjestettävissä toimihenkilötapaamisissa ja koulutuksissa.

Polku osaavaksi ohjaajaksi -hankkeen yhtenä toimenpiteenä kehitetään 4H-yhdistysten työllistämisosaaamista ja työllistämisen laatua ottamalla käyttöön laatu-järjestelmä. Hankkeessa mukana olevat 21 4H-yhdistystä koulutetaan vuoden 2018 aikana laatu-järjestelmän käyttöönottoon. Työkirja esitellään 4H-yhdistyksille näissä tilaisuuksissa. Työkirja on menetelmä, jonka 4H-yhdistys voi ottaa käyttöönsä, kun laadun kehittämistyön kohteena on työyhteisön vuorovaikutus. Tilaisuuksissa kerätään välitöntä palautetta, mutta 4H-yhdistyksiä pyydetään lähettämään palautetta myös myöhemmin varsinaiseen käyttökokemukseen liittyen.

Vuorovaikutus on aiheena laaja ja materiaalia löytyi paljon. Väistämättä itselle jäi sellainen tunne, että aiheita olisi voinut valita työkirjaan enemmän ja käsitellä laajemmin. Palasin kuitenkin ajatukseen helppolukuisesta ja kansantajuisesti kirjoitetusta työkirjasta. Uskon lopputuloksen olevan lähellä sitä tavoitetta, jonka itseleni olin alussa asettanut. Vuorovaikutuksen kehittämisen äärelle olisi mielenkiintoista palata myös mahdollisten uusien opintojen parissa.

7. POHDINTA

7.1 Opinnäytetyön prosessin arviointia

Opinnäytetyö sai alkunsa työelämän tarpeista, ja se myös eteni työelämälähtöisesti yhdessä Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hankkeen muiden toimenpiteiden kanssa. Hankkeen toimenpiteet, kuten vertaisryhmätapaamiset ja työnohjauskeskustelut tukivat hyvin opinnäytetyön aihetta ja työkirjan teemojen ja käytettyjenlähteiden valintaa. Hanke päättyi 31. joulukuuta 2017, ja tämän jälkeen olen loppuunsaattanut opinnäytetyön ja siihen liittyvän työkirjan yhdessä hankkeen loppuraportin kanssa.

Aiheen rajaaminen vei aluksi oman aikansa, mutta kun aihe lopulta täsmentyi vuorovaikutuksen kehittämiseksi työllistävissä 4H-yhdistyksissä ja siihen liittyväksi työkirjaksi, helpotti se merkittävästi niin tiedon hankkimista kuin työkirjan kokoamista. Työnantajani antoi vapaat kädet suunnitella ja toteuttaa sellainen työkirja, jonka kokemukseni perusteella koin vastaavan 4H-yhdistysten tarpeita.

Opinnäytetyön teoriaosuutta kirjoitin heti prosessin alkuun, mutta syksyllä 2017 päätin valita ensin työkirjan aiheet ja menetelmät. Lopuksi palasin kirjoittamaan teoriaosuuden loppuun. Tämä nopeutti prosessin loppuvaihetta keväällä 2018. Prosessin aikana tein muistiinpanoja erilaisista teemoista ja menetelmistä. Tämä helpotti aiheen rajaamista ja työn kokoamista. Ohjaavalta opettajalta sain myös palautetta ja kommentteja, kun sellaiselle tuntui olevan tarvetta.

Opinnäytetyöhön ja työkirjaan suhtaudun tässä vaiheessa prosessia vielä varsin odottavalla mielialalla. 4H-yhdistyksistä tuleva palaute ja käyttäjäkokemus näyttävät, mihin suuntaan työkirjaa täytyy vielä kehittää. Vuorovaikutus on niin monimuotoinen prosessi, että siihen liittyviä tärkeitä näkökulmia tulee varmasti esille.

7.2 Ammatillinen kasvu

Työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittäminen kiinnostaa itseäni kolmannen sektorin työntekijänä, mutta myös työnohjaajana. Opinnäytetyöprosessissa pääsin yhdistämään työni ja opiskeluni työelämälähtöisessä opinnäytetyössä. Tämä on mahdollistanut myös ammatillisen kasvuni niin järjestötyön ammattilaisena, työnohjaajana kuin tulevana sosionominakin. Vaikka olenkin jo aiemmin työskennellyt työohjauksen ja vuorovaikutuksen parissa, tarjosi tämä työ mahdollisuuden pohdita sopivia menetelmiä ja aiheita nimenomaan 4H-yhdistysten vuorovaikutuksen parantamisen näkökulmasta. Opinnäytetyöstä ja varsinkin työkirjasta uskon olevan hyötyä paitsi minun omaan ammatilliseen kasvuuni, myös niille sosionomeille, jotka ovat kiinnostuneita työllisyydestä, järjestötoiminnasta ja työyhteisöjen vuorovaikutuksesta.

Opinnäytetyöprosessin aikana vain vahvistui käsitykseni siitä, miten tärkeä rooli vuorovaikutuksella ja ohjaamisella on työntekijöiden vahvistumisessa ja jatkopolkujen löytymisessä. Työllistyneiden voimaantuminen kohti työelämää on pitkä prosessi ja myös kaikella työyhteisössä tapahtuvalla vuorovaikutuksella on tässä tärkeä rooli. Kolmannen sektorin onnistunut työllistämistoiminta näkyykin parhaimmillaan asiakkaiden elämänhallinnan ja osallisuuden parantumisena. Vuorovaikutusta kannattaa pohtia useasta eri näkökulmasta ja sitä, miten siihen itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Matka onnistuneeseen vuorovaikutukseen on usein pitkä ja matkalle voi tulla eteen monia haasteita.

Opinnäytetyön tekeminen oli henkilökohtaisesti opettavaista. Uusien aiheajusten myötä tuli aloitettua uudelleen monia tekstejä ja pohdintoja. Lopulta aihe kirjastui oman näköiseksi ja kokoiseksi. Opinnäytetyöprosessin aikana huomasin lukevani alan julkaisuja herkemällä otteella, ja eteen tulleista lähteistä on paljon hyötyä myös tulevaisuudessa.

Vaikka työhistoriaani on ehtinyt kuulua monenlaisia käänteitä ja erilaisia vuorovaikutustilanteita, niin huomasi oppivani paljon myös uutta. Vuorovaikutuksessa ei voi olla koskaan valmis. Ihmiset, tilanteet, historia, kulttuuri, tunteet, asenteet, opitut asiat ja merkitykset ovat aina jokaisessa vuorovaikutustilanteessa erilaiset. Tämä varmasti on se seikka, joka tekee vuorovaikutuksesta niin mielenkiintoista.

Oman opiskelumotivaation kannalta on ollut tärkeää se, että opinnäytetyö valmistuu työelämälähtöisesti ja työkirja tulee suoraan järjestön käyttöön. Matka sosionomiksi on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Nähtäväksi jää, mitä mielenkiintoista tulevaisuus tuo tullessaan.

7.3 Loppusanat

Opintojen ja opinnäytetyön valmistelu työn ohessa on vaatinut perheeltä ja työnantajalta täyden tuen. Kiitän siis perhettäni, kun olen voinut kadota työhuoneeseeni kirjojen ja tekstin äärelle. Kiitän myös työnantajaani, Suomen 4H-liittoa joustavuudesta sekä esimiestäni, Mariaa, työkirjan kommentoinnista, vinkeistä sekä kannustuksesta opintojen aikana.

LÄHTEET

- Aho, S. (2004). *Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta*. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö: Helsinki
- Ala-Kauhaluoma, M. (2007). *Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista*. Kuntoutussäätiö: Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. (2004). *Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus*. Saarijärvi. Stakesin tutkimuksia 141.
- Blomgren, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P. & Saikku, P. (2016). *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa*. Raportti 4/2016
- Cantell, H. (2011). *Vuorovaikutus*. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. Saatavilla 11.3.2018 <http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/p/kommunikatio-ja-vuorovaikutus.html>
- Cronberg, T. (2010). *Uuden työn politiikka*. Siltala: Helsinki.
- Dunderfelt, T. (2001). *Intuitio ja tunneviestintä – ihmisten välinen näkymätön yhteys*. Dialogia: Helsinki.
- Erwin, P. (2001). *Asenteet ja niihin vaikuttaminen*. Helsinki: WSOY.
- Helander, V., Laaksonen, H. (1999). *Suomalainen kolmas sektori, rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu*. Suomen sosiaali ja terveys ry: Helsinki. Artikkelit saatavilla 20.4.2018 https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/aiemmat_artikkelit/suomalainen_kolmas_sektori
- Huotari, A. (2016). *Tolokusti. Kainuulainen työllisyshoidon käsikirja*. Saatavilla 11.2.2018 <http://www.kajaani.fi/sites/default/files/tolokusti.pdf>

- Ilmarinen. *Pidä huolta - välitä varhain. Käytännönläheistä tietoa varhaisen välittämisen toimintamallin luomisesta ja jalkauttamisesta työpaikan arkeen*. Saatavilla 18.3.2018 <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-pida-huolta-valita-varhain.pdf>
- Isolahti, M. (2016). *Luottamushenkilön opas*. Suomen 4H-liitto. Saatavilla 25.2.2018 <https://www.4h.fi/wp-content/uploads/2014/06/4H-yhdistyksen-luottamushenkil%C3%B6n-opas.pdf>
- Juuti, P., Vuorela, A. (2006). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus. Aavaranta-sarja n:o 51. WS Bookwell Oy: Juva.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. (2005). *Kuntoutuksen perusteet*. Helsinki: WSOY
- Karila, I. (2008). *Tunnepainotteinen kognitiivinen psykoterapia*. Teoksessa Kähkönen, S., Karila, I. & Holmberg, N. (toim.) *Kognitiivinen psykoterapia*. Helsinki: Duodecim. 3. uudistettu painos
- Kaunismaa, P. & Rajalin, M. (2015). *Järjestöt eMessissä. Koulutusopas verkko-pohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki. Saatavilla 12.11.2017: <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/10/jarjestot-emessissa-kaunismaa-ja-rajalin-humak.pdf>
- Kerätär, R. (2016). *Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä*. Oulun yliopisto, Oulu. Saatavilla 18.3.2018 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. (2009). *Kuntoutumisen mahdollisuudet*. 4., uudistettu painos. Helsinki: WSOY
- Kielijelppi – jelppiä akateemiseen viestintään. Vuorovaikutus - puhumista ja kuuntelemista. Saatavilla 28.1.2018 <http://kielijelppi.virtamieli.fi/puheviestinta/vuorovaikutus-puhumista-ja-kuuntelemista>
- Kollega.fi (2017). *Asenteella on väliä*. Verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista. Saatavilla 5.11.2017 <https://kollega.fi/2014/01/asenteella-on-valia/>

- Kuvaja, A. (2011). *Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutkimus*. Hyvinvointipalvelujen erikoisala Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityöiden laitos. Saatavilla 10.7.2017 <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5ada991d-3107-40f3-916e-ab1799823a1f>
- Laine, T. Hyväri, S. & Vuokila-Oikonen, P. (toim.) (2010). *Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki. Tammi.
- Lindberg, E., Mäkinen, A. & Laakso, M., (2014). *Työllisyyden keittokirja. Miten työ ja tekijät saadaan kohtaamaan? 6 näkökulmaa ja 30 testattua ja hyväksi koettua reseptiä*. Suomen Kuntaliitto, Helsinki
- Lindh, J. (2007). *Työhön kuntoutuksen kehittäminen ja arviointi*. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi.
- Mattila, A. (2012). *Kansalaisjärjestöt työllistäjinä yhteisötaloudessa*. Saatavilla: 12.11.2017 <http://www.kaks.fi/sites/default/files/Kansalaisj%C3%A4rjest%C3%B6t%20ty%C3%B6llist%C3%A4j%C3%A4n%C3%A4%20yhteis%C3%B6taloudessa.pdf>
- Niermeyer, R., & Seyffert, M. (2004). *Motivaatio*. Suom. S. Hellsten. Helsinki: Oy Rastor Ab.
- Nummenmaa, Lauri (2010). *Tunteiden psykologia*. Helsinki: Tammi.
- Parpo, A. (2007). *Työllistymisen esteet*. Stakes. Raportteja 11/2007. Helsinki. Saatavilla 10.7.2017: <https://julkari.fi/handle/10024/77021>
- Rassi, M. (2014). *Teidän kaa oli nii helppo jutella. Pitkäaikaistyöttömän kokemuksia pito-hankkeesta (ESR)*. Opinnäytetyö, Diakonia – ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Saatavilla 22.4.2018 <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73347/OT%20Rassi%20Minna%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Porvoo: Bookwell Oy.

- Roponen, M. (2010). *Tuetun työn merkitykset yksilön hyvinvoinnille*. Pro gradu tutkielma. Sosiaalipoliitikka. Sosiaalitutkimuksen laitos. Tampereen yliopisto. Saatavilla 15.6.2017 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81556/gradu04281.pdf?sequence=1>
- Ruuskanen, P. & Selander, K. & Anttila, T., (2013). *Palkkatyössä kolmannella sektorilla*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 20/2013. Saatavilla: 11.11.2017 <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>
- Räisänen, K. Lestinen, J. (2013). *Kyllin hyvä*. Kustantaja: Työterveyslaitos
- Saikka, P., (2009). *Terveyspalvelu työllistymisen tukena. Pitkäaikaistyöttömien terveystarkastukset ja –palvelut siirtymätyömarkkinoilla*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 22 /2009.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. toim. (2002). *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet*. Helsinki: PS-Kustannus. Otava.
- Salmi, A. (2015). Työttömät: oman onnensa seppiä – vai kohtalon orjia? Saatavilla 11.11.2017: <http://www.ttlehti.fi/tyottomat-oman-onnensa-seppiä-vai-kohtalon-orjia-2/>
- Sennett, R., (2002). *Työn uusi järjestys*. Suom. Kivinen, E. & Kivinen, D. Vastapaino. Tampere
- Suikkanen, A., & Lindh, J. (2010). *Työmarkkinakansalaisuus ja ammatillisen kuntoutuksen luova tuho*. Kuntoutus 2. Kuntoutussäätiö.
- Suomen 4H-liitto (2018). 4H-järjestön tilastotiedot vuodelta 2017. Intranet.
- Suomen 4H-liitto (2018). Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -hanke, hankkeen loppuraportti. Intranet.
- Suomen 4H-liitto. Hanki töitä. Saatavilla 25.2.2018 <https://www.4h.fi/toita/hanki-toita/>
- Säisänen, E. (2015) *Asiakaslähtöinen työote pitkäaikaistyöttömän ohjauksessa*. Opinnäytetyö, Diakonia – ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Saatavilla 22.4.2018

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101318/ASIAKAS-LAHTOINEN%20TYOOTE%20PITKAAIKAISTYOTTO-MAN%20OHJAUKSESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tekniikan akateemiset TEK (2018). *Työstä on tärkeää saada palautetta*. Saatavilla 30.1.2018 <https://lehti.tek.fi/tyoelama/tyosta-on-tarkeaa-saada-palautetta>

TE-palvelut. Tukea työllistymiseen. Saatavilla 12.11.2017 http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/index.html

Tepsa, M. (2012). *Työ ja työttömyys työllistymishankkeen asiakkaiden kokemuksissa*. Pro gradu -tutkielma. Kuntoutustiede Lapin yliopisto. Saatavilla 11.11.2017: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61169/Tepsa.Mervi.pdf?sequence=1>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Osatyökykyisille yhdenvertaiset mahdollisuudet työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE). Saatavilla 4.5.2017 <https://www.thl.fi/en/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/osatyokykyisille-tie-tyoelamaan-ote->

Terävä, K., Vuorento, M. (2014). *Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen*. 17.4.2018 <https://kuntoutussaatio.fi/fi-les/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. Saatavilla 11.3.2018 <https://www.stat.fi/til/tyti/kas.html>

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus. Saatavilla 25.2.2018 http://www.stat.fi/til/tyti/2018/01/tyti_2018_01_2018-02-20_tie_001_fi.html

Työturvallisuuskeskus. Työilmapiiri. Saatavilla 28.1.2018 <https://ttk.fi/index.phtml?s=133>

Vierros, A. (1998). *Keskustelua terapiakeskustelusta*. Teoksessa Mattila, A. (toim.) Voimavarat, ratkaisut ja tarinat. Kuntoutussäätiö. Työselosteita 16/ 1998. Helsinki: Yliopistopaino

Vuori, J., & Tervahartiala, T. (1995). *Työttömien työnhakuaktiivisuus ja koettu terveys*. Työpoliittinen tutkimus, nro 91. Helsinki: Työministeriö.

Väisänen, R., & Hämäläinen, J. (2008). *Aikuissosiaalityön ajankohtaisuus ja yleinen luonne*. Teoksessa Väisänen, R. & Hämäläinen, J. (toim.) *Aikuissosiaalityö kunnan palvelujärjestelmässä. Tutkimus aikuissosiaalityön yleisestä luonteesta, tiedosta ja toiminnasta*. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja A.6:2008. Lappeenranta: Socom

LIITE 1. Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyöhön -työkirja



**Eväitä vuorovaikutuksen
kehittämistyöhön -työkirja**

Työllistävien 4H-yhdistysten avuksi

4H



Laatija: Seija Heikkinen
Kuvat: Pixabay

Kajaani 2018

Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyöhön -työkirja on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak, Pieksämäki) sosionomi AMK -tutkintoon johtavan koulutuksen opinnäytetyötä. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja valmistui Suomen 4H-liiton hallinnoiman Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen -kehittämishankkeen aikana.



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Sisällys

Johdanto	3
Työyhteisön vuorovaikutus	4
Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteet	5
Perehdyttämisen merkitys.....	7
Vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen.....	8
Kuuntelemisen taito	9
Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa.....	10
Erilaisuus	11
Asenne ratkaisee	12
Esimiehen vastuu.....	13
Motivointi.....	14
Työyhteisön ilmapiiri	15
Hankalien asioiden käsittely.....	17
Puheeksi ottaminen	18
Palautteen antaminen	19
Apua työnohjauksesta?.....	20
Varhainen tuki.....	21
Linkkivinkkejä.....	23
Lähteet.....	24
Vuorovaikutuksen huoneentaulu.....	26

Johdanto

Eväitä vuorovaikutuksen kehittämistyöhön

”Vuorovaikutus on monimuotoinen prosessi. Sitä tapahtuu kaiken aikaa kaikissa työyhteisöissä ja kaikkialla missä olemme tekemissä toisten ihmisten kanssa.” (Kieljelppi)

Tähän työkirjaan valitut vuorovaikutusteemat ovat nousseet esille muun muassa Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämisen -hankkeen toimenpiteistä, kuten toiminnanjohtajien vertaisryhmätapaamisista, työnohjauskeskusteluista sekä erilaisissa koulutuksissa ja tilaisuuksissa käydyistä keskusteluista.

Teemat soveltuvat kaikille työpaikoille hoksauttamaan työyhteisön vuorovaikutuksen tärkeyttä. Työkirja sisältää valittuihin vuorovaikutusteemoihin liittyviä pohdintatehtäviä ja kysymyksiä. Tarkoituksena on herättää ajatuksia ja oivalluttaa vuorovaikutuksen moninaisuutta sekä meidän jokaisen omaa osuutta siinä.

Paikallisissa 4H-yhdistyksissä toiminnanjohtajat ovat työsuhteessa olevia toimihenkilöitä. Muut työsuhteet ovat usein puolestaan lyhytkestoisia ja ne voivat perustua erilaisiin työllistämistoimenpiteisiin. Yhdistysten työntekijät ovat hyvin monenlaisilla työ- ja koulutustaustoilla ja hyvin erilaisissa työtehtävissä. 4H-yhdistykset työllistävät toiminnanjohtajien lisäksi nuoriso-ohjaajia, lastenohjaajia, kierrätyskeskustyöntekijöitä, toimistotyöntekijöitä, siistijöitä, vanhusten hoitajia, myyjiä, eläintenhoitajia, kiinteistönhoitajia, ompelijoita jne. 4H-yhdistykset työllistävät myös työpalvelun kautta, jolloin asiakkaina ovat esim. yksityiset kotitaloudet, yritykset ja kunnat. Yhdistysten luottamushenkilöillä on myös oma roolinsa vuorovaikutuksessa, ja teemoja voi lähestyä myös tästä näkökulmasta.

4H-yhdistykset tekevät paikkakunnillaan arvokasta ja merkityksellistä työllistämistoimintaa. Työllistämällä tavoitellaan nuorten työelämävalmiuksien parantamisen lisäksi mm. pitkäaikaistyöttömien elämänhallinnan lisääntymistä, työkunnan kohentumista ja työllistymistä sekä tuetaan luottamusta omiin kykyihin ja selkiytetään tulevaisuuden suunnitelmia. Jotta nämä tavoitteet toteutuisivat mahdollisimman hyvin, on väillä hyvä pysähtyä myös työyhteisön vuorovaikutuksen äärelle.

Vuorovaikutusta kannattaa pohtia useasta eri näkökulmasta ja miten siihen itse omalla toiminnallaan vaikuttaa. Matka onnistuneeseen vuorovaikutukseen on usein pitkä ja matkalle voi tulla eteen monia haasteita. Tämän työkirjan teemat ovat alkupalaksi tuleville vuorovaikutusmatkoille, lyhyemmille ja pitemmille.

Vinkki!

Työkirjan kysymyksiä ja tehtäviä voi pohtia itsekseen tai esimerkiksi osana erilaisten työyhteisöpäivien, koulutusten tai kokousten ohjelmaa.

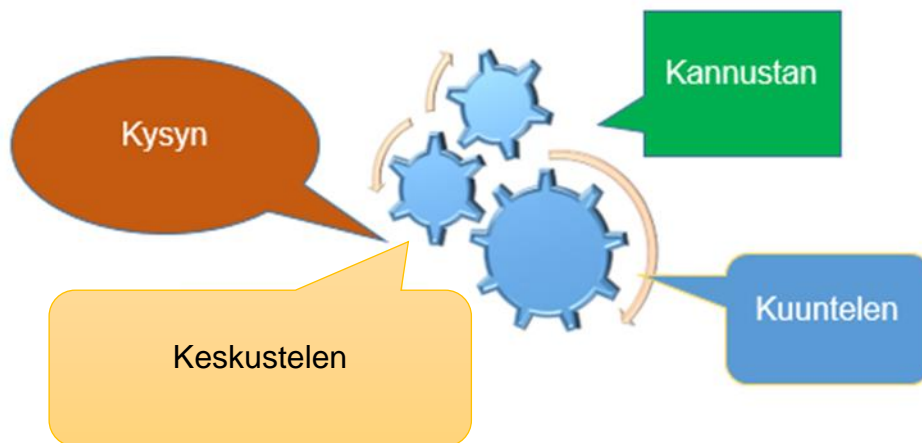
Työkirjasta voi tilanteen mukaan valita tarkasteluun yhden teeman tai pohdintatehtävän kerrallaan. Pohdintoja voi kirjoittaa erilliselle paperille. Työkirjan käyttäminen ei vaadi erityisosaamista. Kiinnostus vuorovaikutuksen kehittämistä kohtaan riittää. Tärkeintä on, että vuorovaikutusteemoista keskustellaan, ja niistä pyritään saamaan yhteistä ymmärrystä.

Työyhteisön vuorovaikutus

Vuorovaikutus on osa työyhteisön toimintaa. Vuorovaikutus lähtee liikkeelle erilaisista kohtaamisista.

”Se, mitä sanomme toiselle ja miten toinen sen ymmärtää, on riippuvainen monesta tekijästä: teemme tulkintoja aiemmin sanotusta ja siinä hetkessä ilmentyvistä puhujan ja kuulijan hienovaraisista ilmaisun sävyistä, katseesta, kasvojen ilmeestä tai vartalon liikkeistä. Lisäksi vuorovaikutukseen vaikuttavat ainakin tilanne, viestijöiden välinen suhde ja puhekuulttuuri.” (Kielijelppi.)

”Vuorovaikutus on luonteeltaan monimutkainen prosessi. Se on jatkuvassa muutoksessa oleva tapahtumaketju, jolla ei välttämättä ole selkeää alkua ja loppua. Se on yhteistoinnallista: Puhuja ja kuuntelija vaikuttavat toisiinsa. He tuottavat ja tulkitsevat merkkejä samanaikaisesti. Vuorovaikutus on aina konteksti- ja lähes aina kulttuurisidonnaista.” (Kielijelppi.)



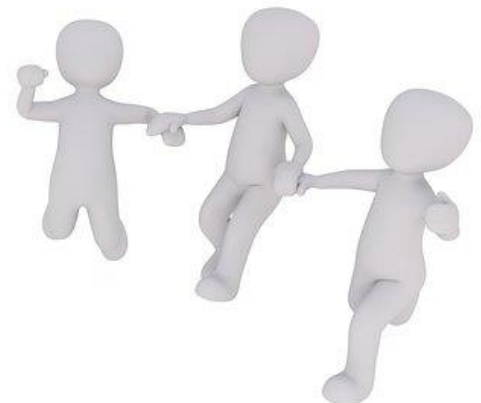
”Työyhteisön hyvä vuorovaikutus koostuu mm. keskustelutaidoista ja kuuntelemisen taidosta. Ne eivät ole itsestään selviä asioita vaan vaativat usein opettelua. Vuorovaikutustaitojen avulla kyetään hallitusti ratkaisemaan myös ristiriitoja.” (Cantell 2011.)

”Lähtekää ulos kävelylle ja keskustelkaa samalla työyhteisön asioista.

Kävely parantaa innovaatiokykyä ja ulkoilu vähentää stressiä.”

(Jamk)

Vinkki!



Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteet

Ammatillisuus

”Työntekijä on myönteisellä tavalla tietoinen ja ylpeä osaamisestaan. Työasioiden ja muiden asioiden ja voimakkaiden tunteiden erottaminen toisistaan.”

Avoimuus

”Luodaan keskustelulle mahdollisuuksia ja voidaan sanoa ääneen se mitä ajatellaan. Työyhteisön jäseniä kuunnellaan riippumatta siitä mitä työtä he tekevät. Tiedottaminen tapahtuu ajallaan ja tasapuolisesti.”

Epätäydellisyden hyväksyminen

”Osataan olla armollisia ja annetaan itselle ja työkaverille lupa epäonnistua. Hyväksytään myös ajan, osaamisen ja oman jaksamisen rajallisuus.”

Erilaisuuden kunnioittaminen

”Kunnioitetaan työkavereiden erilaisuutta ja ollaan kiinnostuneita heistä.”

Luottamus

”Luotetaan itseän, työkaveriin ja esimieheen. Ollaan luottamuksen arvoisia ja toimitaan annettujen lupasten mukaan.”

Oikeudenmukainen johtaminen

”Sovitaan ennalta säännöt ja jaetaan etuudet reilusti. Hyvä esimies keskustelee, kannustaa ja kiittää työntekijöitä sekä osaa etsiä ratkaisuja. Hän on tasapuolinen ja luottaa henkilökuntaansa ja jakaa heille vastuuta.”

Rohkeus

”Uskalletaan olla oma itsensä ja sanoa mitä ajatellaan. Tehdään ehdotuksia, tartutaan epäkohtiin ja toimitaan hyvien asioiden puolesta. Puolustetaan epäoikeudenmukaisesti kohdeltuja kollegoita. Säilytetään innostus omaa työtä kohtaan.”

Tasa-arvoisuus

”Suhtaudutaan tasa-arvoisesti eri sukupuoliin ja vähemmistöihin. Kiitetään, tervehditään ja jutellaan työyhteisössä kaikille riippumatta ammatiasemista. Ollaan tietoisia yhteisistä päämääristä ja huomataan myös muiden ammattiryhmien työn merkitys.”

Ratkaisukeskeisyys

”Selvitettäessä asioita pyritään etsimään ratkaisuja ja entistä parempia toimintatapoja. Ei pelkästään etsitä syyllisiä tai puolusteta itseä. Ehdotetaan konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia parannuskeinoja asioihin.”

Tulevaisuushakuisuus

”Oman työn kehittämisessä katsotaan taaksepäin, nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. Mietitään miten asiat ovat tai voisivat olla tulevaisuudessa. Säilytetään perinteitä, mutta hyväksytään myös muutos.”

Vuorovaikutustaidot


”Opetellaan keskustelutaitoja ja toisen kuuntelemista. Ei huudeta, keskeytetä tai nolata työkaveria. Kuunnellaan kollegan ajatus. Kysellään lisää, ei tyrmätä tai mitätöidä. Ollaan rakentavia ja ratkaisukeskeisiä.”

Ystävällisyys ja hyväntuulisuus

”Hymyillään ja iloitaan työpaikalla. Myönteinen ajattelutapa antaa voimia ja vaikuttaa koko työyhteisöön. Ollaan muille sellaisia kuin toivotaan muiden olevan itselle.”

Harjoituksia hyvän työyhteisön toimintaperiaatteista

Mitkä työyhteisön toimintaperiaatteista (kts. edellinen sivu) toteutuvat mielestäsi teillä helpoimmin?



Mitkä työyhteisön toimintaperiaatteista (kts. edellinen sivu) vaativat teillä mielestäsi vielä harjoittelua?

Pohdi hetki työyhteisönne vuorovaikutusta. Minkä henkilökohtaisen kouluarvosanan annat työyhteisönne vuorovaikutustaidoille? (heikko 1... erinomainen 5) _____

Keskustelkaa työyhteisönne vuorovaikutuksesta yhdessä.

Minkä yhteisen kouluarvosanan saatte keskiarvoksi? (heikko 1... erinomainen 5) _____

Ajattele jotakin työssäsi tällä hetkellä olevaa todellista vuorovaikutusongelmaa.

- Kuvaa mahdollisimman konkreettisesti, mitä ongelmatilanteessa tapahtuu. Kuka tekee ja mitä? Keitä muita tilanteessa on osallisina?

- Miten tavallisesti reagoit ja mikä on tavanomainen lopputulos?

- Miten selität, miksi henkilö käyttäytyy tällä tavalla?

- Mitä vaihtoehtoisia (myönteisiä) selityksiä kyseiselle käyttäytymiselle voisi olla?

- Miten - käyttäen hyväksesi jotain näistä myönteisistä selityksistä - reagoisit eri lailla? Mitä voisit sen perustalta sanoa tai tehdä?

Perehdyttämisen merkitys

Työyhteisön vuorovaikutuksen ja työilmapiirin kehittymisen kannalta onnistuneella perehdyttämisellä on suuri merkitys.

”Perehdyttäminen antaa työntekijälle myös valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. Perehdytyksessä varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeustilanteissa.” (Työturvallisuuskeskus.)

”Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Erityisen tärkeää on perehdyttää työuraansa aloittavat nuoret työntekijät.”

(Työturvallisuuskeskus)

Pohdittavaksi!

Miten teidän työyhteisössä otetaan uudet työntekijät vastaan?

Sinut on valittu esittelemään vierailevalle ryhmälle työnne tavoitteita. Miten kerrot?

(Työterveyslaitos, duunitalkoot-pelikortit)

Miten perehdytys vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutukseen?

Miten työyhteisössänne varmistetaan kaikkien tasapuolinen perehdytys?

Mitä kehitettävää työpaikkasi perehdytyskäytännöissä on?

Miten sinut perehdytettiin aloittaessasi nykyiset työtehtäväsi?

Voitko ottaa oppia kokemuksestasi?



Kiireestä huolimatta esimiehen on löydettävä aikaa tutustumiselle ja perehdyttämiselle

Vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen

Omien vahvuuksien, taitojen ja mahdollisten kehityskohteiden tunnistaminen lisää itsetuntemusta ja on siten avuksi myös erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Alle on listattu erilaisia vahvuuksia. **Mitkä näistä ovat sinun vahvuuksiasi? Mitkä ovat sinun kehityskohteitasi?**

	Vahvuus/ taito (X)	Kehityskohde (X)
Harkitsevaisuus		
Uuden oppiminen		
Suvaitsevaisuus		
Auttavaisuus		
Iloisuus		
Tiimityöskentely		
Luotettavuus		
Avoimuus		
Oma-aloitteellisuus		
Tasapuolisuus		
Puhuminen		
Kärsivällisyys		
Tarkkuus		
Keskittyminen		
Stressinhallinta		
Ajanhallinta		
Sinnikkyys		
Luovuus		
Urheilullisuus		
Itseluottamus		
Johtaminen		
Tilannetaju		
Tehokkuus		
Ongelmanratkaisukyky		
Rohkeus		
Ahkeruus		
Musikaalisuus		
Esiintymistaito		
Kirjoittaminen		
Tavoitteellisuus		
Nöyryys		
Itsenäisyys		
Kuunteleminen		
Kädentaidot		
Ihmissuhteet		
Herkkyys		
Monipuolisuus		
Uteliaisuus		
Joustavuus		
Huumori		
Järjestelmällisyys		
Tunnollisuus		
Positiivisuus		
Energisyys		
Rauhallisuus		
Kekseliäisyys		
Ystävällisyys		

Alleiviivaa listalta ne taidot ja vahvuudet, joiden käyttäminen tuntuu erityisen mukavalta.

Mitä vahvuutta / taitoa haluaisit tulevaisuudessa käyttää enemmän?



Puuttuuko listalta vahvuuksia ja taitoja, joita haluaisit sinne lisätä (joko vahvuudeksi tai kehityskohteeksi)?



Työkaverinne ei ole kovin halukas opettelemaan uusia asioita työssään. Miten rohkaisette ja innostatte häntä?

(Työterveyslaitos,
duunitalkoot-pelikortit)

Tee tehtävät itse ja vinkkaa myös työkavereille.

Kuuntelemisen taito

1. Keskity toiseen

”Moni keskittyy omiin sanomisiinsa sen sijaan että kuuntelisi toista. Kuunteleminen ja kuuleminen ovat kaksi eri asiaa. Jos et keskity, toisen viesti jää helposti epäselväksi. Omat ajatuksesi estävät hyvän kuuntelun.”

2. Unohda puhelimesi

”Tarkkaavainen kuuntelu on mahdollista, jos samalla keskityt puhelimeesi.”

3. Kysy tarkentavia kysymyksiä

”Hyvä kuuntelija erottuu sillä, että hän kysyy kysymyksiä. Tällä tavalla osoitat olevasi kiinnostunut aiheesta ja puhujasta.”

4. Harjoita pohtivaa kuuntelua

”Viestin uudelleen sanoittaminen on harvinaisempaa meidän kulttuurissamme. Kyseessä on toisen viestin toistaminen omin sanoin, esimerkiksi ”Ymmärsinkö oikein, että..” Silloin kertojan on helppo vahvistaa viesti oikeaksi tai korostaa jotain, joka jäi epäselväksi. Pohtiva kuuntelu osoittaa, että välität. Tämä kertoo puhujalle, että kunnioitat ja arvostat häntä.”

5. Tiedosta kehonkieli

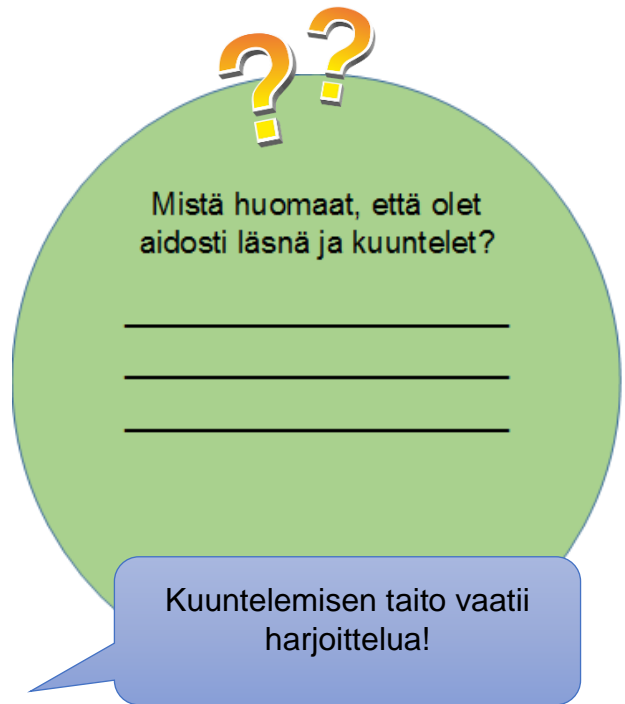
”Tiedosta elekielesi, äänensävy ja mitä kehosi viestii. Varmista, että olet positiivinen, vältä käsien tai jalkojen ristimistä, pidä katseyhteys ja nojaa toista kohti. Positiivinen kehonkielisi voi olla ratkaisevaa keskustelun onnistumiselle.”

6. Älä tuomitse

”Jos haluat kehittyä hyväksi kuuntelijaksi, pidä mielesi avoimena. Osoita kiinnostusta toista kohtaan ja vältä omien mielipiteidesi korostamista. Pyri katsomaan maailmaa toisen silmien kautta, se auttaa sinua pitämään mielesi avoinna, vaikka olisitkin eri mieltä asioista.”

7. Pysy hiljaa

”Kuuntele tarkkaavaisesti ja vältä sanomasta mitään paitsi tarkentavia kysymyksiä, joilla varmistat, että olet ymmärtänyt oikein. Keskeyttäminen ja päälle puhuminen kertoo, että pidät omia mielipiteitäsi tärkeämpinä kuin toisen.” (Kollega.fi.)



Työn kiireissä kyky tai voimat kuuntelemiseen saattavat heikentyä. Miten toimit näissä tilanteissa?

Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa

”Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa on maanläheinen ja myönteinen tapa kohdata erilaisia inhimillisen elämän haasteita ja pulmatilanteita. Tilanteisiin kehitetään luovia ratkaisuja korostamalla toiveikkuutta, voimavaroja, edistystä ja yhteistyötä.” (Ratkes)

Pohdi, mitä ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa tarkoittaa tarkemmin?



(Ratkes)



Miten ratkaisukeskeisyys toteutuu teidän työyhteisössänne?

Mitä esimerkkejä löydätte?

Minkä ratkaisukeskeisyyden ajattelutavan haluaisit nostaa erityiseksi kehityskohteeksi työyhteisössänne?

Mikä on ensimmäinen askel valitun kehityskohteen eteenpäin viemiseksi?

Erilaisuus

Me olemme kaikki erilaisia ja kohtaamme erilaisuutta vuorovaikutuksessa kaiken aikaa.

Tässä yhteydessä erilaisuudella tarkoitetaan ihmistyyppejä (introvertti, ekstrovertti ja ambivalentti), ei esim. kulttuureja, kansallisuuksia tai rotuja.

”Väestöstä introvertteja on noin 30% ja ekstroverttejä noin 70%. Nykytutkimuksen valossa tärkein selittävä tekijä näille luonteenpiirteille on ihmisen oma perimä. Kenestäkään ei siis tule introverttia tai ekstroverttiä vaan sellaiseksi synnyttään. Niin kuin monet muutkin luonteenpiirteet, ihmiset sijoittuvat introversio-ekstroversio -asteikolla eri kohdille. Tästä johtuen äärimmäisen introvertit tai ekstrovertit ihmiset ovat harvinaisia.” (Introvertit.)

”Sopeutuvat ovat luonteeltaan tavallisimmin vetäytyviä **introvertteja**, joille säännöt ovat ok, kunhan he saavat tehdä työtään rauhassa. Heille konfliktien välttäminen on tärkeää. Introvertti toimii usein tasapainottajana, jolla on kyky vetää yhteen keskusteluja. **Ekstrovertit** ovat nopeatempoisia ja erinomaisia sosiaalisuutta vaativissa tehtävissä. Heille on tärkeää tuntea kuuluvansa työyhteisöön ja saada huomiota itselleen ja ideoilleen. Harva edustaa puhtaasti jompaakumpaa tyyppiä vaan osuu jonnekin ääripäiden välille. Kolmas tyyppi, **ambivalentti**, ammentaa ominaisuuksia molemmista tyypeistä.” (Oikotie.)

”Se ettei kaikilla ole tarvetta olla jatkuvasti esillä tai äänessä ei tarkoita, ettei heillä voisi olla hyviä ideoita.” (Oikotie)

”Kun esimies tuntee työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet, hän tietää mikä ketäkin innostaa ja motivoi.”

(Oikotie)

Millainen olet omasta mielestäsi?

Miten perheesi kuvailisi sinua?

Miten ystäväsi kuvailisivat sinua?

Miten työkaverit kuvailisivat sinua?

Milloin olet parhaimmillasi?

Pohtikaa yhdessä!

Missä työssä näette kunkin ryhmäläisen olevan parhaimmillaan?

Mitä kukin ryhmäläinen tarvitsee viihtyäkseen työssään?

Asenne ratkaisee

”Asenne on tapa, jolla suhtaudumme kaikkeen. Se näkyy monin tavoin arjessamme, miten ajattelemme asioista ja ihmisistä, miten suhtaudumme toiveisiimme ja tekemisiimme. Voimme oppia tunnistamaan asenteita ilmeestä ja katseesta, mutta myös siitä, miten toinen henkilö ilmaisee asian.” (Kollega.fi.)

”Asenne ratkaisee, mutta ei jonkun toisen asenne, vaan meidän kaikkien.”

”Asenteet syntyvät arjen vuorovaikutuksessa muiden kertoman ja itse koetun pohjalta.”

(Lahikainen & Pirttilä-Backman 2000)



Millaisia asenteita huomaat itselläsi olevan?



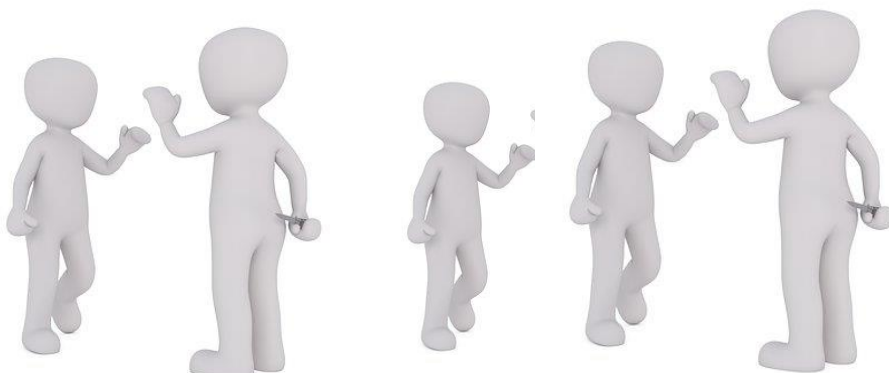
Voit testata oman asenteesi:
<https://kollega.fi/2014/01/testaa-asenteesi/>



Miten erilaiset asenteet näkyvät teidän työyhteisön vuorovaikutuksessa?



Löytyykö työyhteisöstänne yhteinen asenne, jota haluaisitte muuttaa? Miten?



Esimiehen vastuu

Useissa yhteyksissä näkee esimieheen kohdistuvia ominaisuuksia ja toiveita. Näistä yhteenvedona voisi sanoa, että esimiehen tärkein tehtävä on mahdollistaa työntekijöiden onnistuminen työssä. Kun hetken pohtii lauseen sisältöä, niin huomaa sen moniulotteisuuden. Tässä yhteydessä pohdimme asiaa työyhteisön vuorovaikutuksen näkökulmasta.

"Johtaminen on ajoittain hyvin konkreettista: pitää ottaa kantaa siihen, kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee. Toisaalta johtaminen on myös suunnannäyttämistä ja visiointia"

-Krista Pahkin, TTI

Millainen esimiestoiminta mielestäsi edistää työyhteisön vuorovaikutusta?

"Hyvä johtaja antaa työntekijälle riittävän haastavia tehtäviä ja luottaa, että tämä selviää niistä. Johtaja on läsnä työn arjessa, neuvoo ja tukee, mutta astuu tarvittaessa syrjään ja antaa työntekijälle tilaa onnistua itsenäisesti."

-Krista Pahkin, TTL

Miten teidän työyhteisössä toisten arvostus näkyy?

Arvotus on esimiestehtävä

"Jokainen työntekijä tarvitsee tunnustusta esimieheltään ja organisaatioltaan. Useimmiten työntekijä sitoutuu työhönsä. Emme tee työtä itsellemme vaan esimiehellemme, tiimillemme, työyksiköllemme tai organisaatiollemme. Vastavuoroisesti haluamme kuulla, että meitä arvostetaan. Arvostuksen osoittaminen ja positiivisen palautteen antaminen ovat monen esimiehen kompastuskivi. Arvostus on esimiestehtävä, jonka voi tehdä vain esimies itse. Esimiehen tehtäviin kuuluu osoittaa arvostusta ja antaa positiivista palautetta, vaikka se tuntuisi hänestä itsestään vaikealta." (Työterveyslaitos)

"Työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa myös se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Erityisen merkittävää on sellaisten henkilöiden osoittama arvostus, joita hän pitää tärkeinä. Näitä ovat lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammatti- ja toimialan auktoriteetit." (Rauramo 2012.)

Esimies voi osoittaa arvostusta ja tukea työn mielekkyyttä mahdollistamalla:

- terveelliset ja turvalliset työolot
- selkeän päämäärän työlle
- eettisyyden
- tuloksenteon ja onnistumisen kokemukset
- sopivan kuormittavuuden ja haasteellisuuden
- työn ilon
- vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- tuen ja kannustuksen
- myönteisten ihmissuhteiden kehittymisen

(Rauramo 2012.)

Motivointi

”Hyvä motivointi on vuorovaikutuksellista ja dialogista toimintaa, jonka tärkeitä elementtejä ovat *empaattinen, yksilöllinen ja kunnioittava kohtaaminen sekä eettisyys ja luottamuksellisuus*. Yhteistä työskentelyä sävyttää *toivon näköala ja myönteisyys*. Toivon näköala ja myönteisyys eivät merkitse katteettomia lupauksia ja motivointia johonkin epärealistiseen vaihtoehtoon tai valheelliseen todellisuuteen. Motivoinnin ja vuorovaikutuksen tulee olla eettistä ja vastuullista.” (Vierros 1998.)

”Tunteilla on olennainen merkitys motivaation syntymisessä. Ihminen ei motivoitu vastoin tunteitaan, vaan tunteiden suuntaisesti toimiminen lisää innostuneisuutta. Järjen ja tunteiden yhteispeli mahdollistaa motivoitumisen ja onnistuneen toiminnan.” (Kuvaja 2011.)

Kerro tavoitteistasi?



Mitkä asiat motivoivat sinua?

Arvioi asteikolla 1-10, miten motivoitunut tavoittelemaan tavoitettasi?

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

Mikä on ensimmäinen askellesi parempaan motivaatioon?

Pohtikaa yhdessä!

Miten työyhteisössänne motivoidaan?

Miten motivointia tulisi kehittää?



Työyhteisön ilmapiiri

”Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat ratkaisevasti ilmapiiriin. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia.” (Työturvallisuuskeskus)

”Huono työilmapiiri ja työkuultuuri merkitsevät usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin.” (Työturvallisuuskeskus)

Alla on myönteisen ja kielteisen ilmapiirin tunnusmerkkejä (Työturvallisuuskeskus). Pohdi työyhteisöäsi ja sen ilmapiiriä. **Rasita listalta työyhteisösi sopivat väittämät, sekä myönteiset että kielteiset. Pohdi sitten alla olevia kysymyksiä.**

Myönteinen ilmapiiri:	Kielteinen ilmapiiri:
varmuus tulevaisuudesta	tieto ei kulje – paljon huhuja
yhteiset tavoitteet	työyhteisö klikkiytynyt
työtehtävien ja vastuualueiden selvyys	”ei kuulu meille” -asenne yleinen
kunnossa olevat pelisäännöt ja toimintatavat	sääntöjä noudatetaan jäykästi, sisäiset pelisäännöt epäselvät
oppiva ja kehittyvä työyhteisö	syyttelyä, avoimia riitoja, yleistä valitusta
henkilöstön aktiivisuutta ja kasvua korostava yhteisö	paljon poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuus suuri
käyttöön otetut henkilöstön kyvyt, taidot ja luovuus	kielteisyyttä, toivottomuutta (”ei kannata...”)
sujuva yhteistyö	puhutaan paljon, ymmärtäminen vaikeaa
aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle	johtajuus hämärtynyt
usko ongelmien ratkaisumahdollisuuksiin	joku muu, mikä?
joku muu, mikä?	

Mitä erityisen myönteistä työyhteisönne ilmapiirissä on vuorovaikutuksen kannalta?

Miten sitä voi edelleen vahvistaa?

Minkä erityisen kehittämiskohteen nostaisit tärkeimmäksi työyhteisönne vuorovaikutuksen kannalta?

Mikä on ratkaisuehdotuksesi?

Ilmapiirin kehittäminen

”Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Sitä kehitetään osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Tässä onnistuminen vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta. Samalla johto arvioi omaa toimintaansa ja johtamiskäytäntöjään. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan myös henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokainen työntekijä vaikuttaa osaltaan ilmapiiriin.

Kehittämistyössä voidaan käyttää apuna työilmapiirin ja työyhteisön sisäisen toimivuuden kartoituksia. Kartoitus on mahdollista tehdä eri menetelmillä. Näitä ovat yksilöiden ja ryhmien haastattelut, kyselymenetelmä sekä havainnointi. Kartoituksen toteuttamiseksi voi turvautua aluksi esim. omiin työterveyshuollon asiantuntijoihin.” (Työturvallisuuskeskus)

Hyvä ilmapiiri auttaa keskustelemaan avoimesti.



Mitä sellaisia asioita tai tapoja työyhteisössänne on, joista pitäisi poistaa oppia?

Millaisille asioille nauratte yhdessä työpaikalla? Mitä se kertoo työpaikan ilmapiiristä?

(Työterveyslaitos, duunitalkoot-pelikortit)

Keskustelkaa yhdessä työyhteisönne ilmapiiristä. Minkä yhteisen arvosanan (1-5) annatte?

Jos saitte keskiarvoksi

4-5: Hyvin menee. Jatkaa samaan malliin!

2-3: Tsemptakaa! Uskaltakaa ottaa asioita puheeksi enemmän.

1-2: Työyhteisönne ilmapiirissä voisi olla parannettavaa.

Pohtikaa asiaa yhdessä!

(Työterveyslaitos, duunitalkoot-pelikortit)

Hankalien asioiden käsittely

”Hyvässä, turvallisessa työyhteisössä autetaan ja tuetaan työtovereita tarpeen vaatiessa ja myös uskalletaan pyytää apua. Tärkeää on, että erilaisuutta arvostetaan, ihminen kokee tulevansa hyväksytyksi omana itsenään ja hänen ei tarvitse pelätä tekevänsä virheitä.

Moni kuitenkin kokee turvattomuutta työyhteisössä tai asiakastilanteissa. *Tiedon panttaus, ikävä juoruilu, epäasiallinen käytös, häirintä, kiusaaminen, väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet* ovat työelämään liittyviä mahdollisia ongelmia.

Työpaikalla voidaan laatia yhteistoiminnassa huonon kohtelun vastaiset pelisäännöt. Pelisäännöt eivät poista ongelmaa, mutta kertovat, miten toimitaan, jos työpaikalla havaitaan huonoa kohtelua.”

(Rauramo 2012.)

§

”Työturvallisuuslain mukaan työnantajan pitää puuttua terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla. Ne voivat olla uhkailua, pelottelua, pilkkamista, vihjailua, vähättelyä, sukupuolista ahdistelua tai syrjintää.”

(Rauramo 2012.)

Mitä meidän työpaikalla tarkoittaa huono kohtelu, kiusaaminen, henkinen väkivalta, epäasiallinen käyttäytyminen, häirintä ja syrjintä?

Miten työyhteisössämme toimitaan, kun kokee joutuneensa epäasiallisesti kohdelluksi?

Miten asiaa käsitellään työpaikalla?

Miten tilannetta seurataan?



Esimies!

- ”Selvitä mitä on tapahtunut ja kirjaa tosiasiat muistiin.
- Selvitä onko taustalla työhön liittyviä ongelmia, kuten epäselvyyttä työtehtävissä tai puutteita tiedonkulussa
- Ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin (keskustelutilaisuus, töiden uudelleen järjestely, ohjaus työterveyshuoltoon jne.)
- Seuraa tilannetta
- Tarvittaessa voit käyttää ulkopuolista sovittelijaa”

(Rauramo 2012.)

Puheeksi ottaminen

Joskus työyhteisössä voi edessä olla sellaisia tilanteita tai asioita, että ei tiedä miten asian oikein ottaisi puheeksi?

Myöhästely. Negatiivisuus. Epäkohteliaisuus. Pahan puhuminen. Selän takana puhuminen. Välinpitämättömyys. Puhumattomuus. Puheliaisuus. Ylilyönnit. Epäsopiva pukeutuminen. Viivyttely. Alkoholi. Tupakka. Tässä muutamia esimerkkejä asioista, jotka voivat aiheuttaa vaatimusta puheeksi ottamiselle.

Mitkä sanat tuntuvat sinulle luonnollista ja sopivilta?

”Keskustelu onnistuu, kun esimies valmistautuu siihen huolellisesti. Valmistautumisen tueksi kannattaa jäsentää itselleen, vaikka paperille faktat (mitä on tapahtunut, mitä olet esimiehenä havainnut, miten havaitut asiat vaikuttavat työn tekemiseen), tunteet (omat tunteet, työntekijän tunteet ja työkavereiden tunteet) sekä olettamukset. Esimies vastaa keskustelun etenemisestä ja hallittavuudesta: keskustelu pysyy työssä ja esimies tuo lähtökohtaisesti esiin vain asioita, jotka liittyvät työn tavoitteisiin ja työssä käyttäytymiseen. On tärkeää, että esimies kuuntelee mitä työntekijällä on sanottavana. Keskustelussa on hyvä tehdä avoimia kysymyksiä (mitä, mikä, milloin, kuka?) ja välttää miksi-kysymyksiä, sillä ne saavat usein syyttävän sävyn.” (Ilmarinen 2018)



Palautteen antaminen

”Työstä saatava palaute liittyy työhyvinvointiin. Jos voi kokea onnistuvansa ja nähdä, hoitiko työt hyvin, se lisää työn mielekkyyttä. Jos työstä ei tätä näe, se lisää päivittäistä kuormitusta. Asiakkaalta, työkaverilta tai esimieheltä saatu palaute on erityisen tärkeää. Palautteen antaminen on myös arvostamisen osoittamista. Se lisää vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä töissä. Palautteen ja arvostuksen puute laskee motivaatiota ja lisää pahoinvointia. Varsinkin myönteiselle palautteelle olisi suomalaisilla työpaikoilla tilaa. Palautteen on oltava suhteessa tehtyyn työhön ja oikeudenmukaista. Se on annettava tuoreeltaan ja konkreettisesti.” (lehti.tek)



Kaikessa palautteessa on hyvä muistaa konkreettisuus. Sen sijaan, että sanoo pelkästään yleisellä tasolla jotain positiivista, niin voi poimia esiin tietyn yksityiskohdan, johon erityisesti kiinnitti huomiota.

Myönteisen palautteen ei tarvitse olla monimutkaista. Kiitä ja kehu päivittäin.

(lehti.tek)

Miten teidän työyhteisössä annetaan myönteistä palautetta?

Korjaavassa palautteessa on erityisen tärkeää, että se annetaan käyttäytymisestä ja tekemisestä, eikä persoonaan liittyvistä asioista.

(Katajainen, Lipponen, & Litovaara, 2003)

Älä anna korjaava palautetta tunnekuohussa.

Kysy ja anna palautteen saajan hoksata, mitä hän olisi voinut tehdä toisin.

(lehti.tek)

Miten teidän työyhteisössä annetaan korjaavaa palautetta?



Apua työnohjauksesta?

”Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkittamista ja jäsentämistä.” (Suomen työnohjaajat)

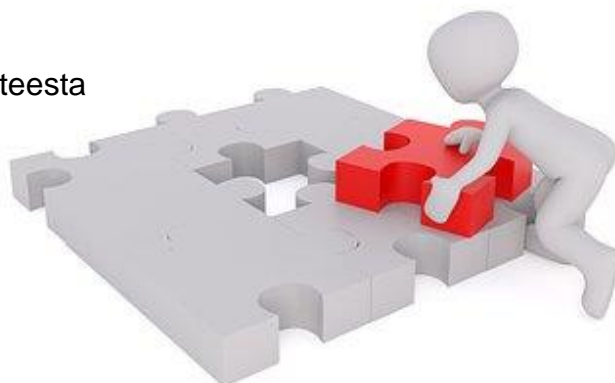


Työnohjaajia löydät esimerkiksi osoitteesta

www.suomentyonohjaajat.fi

Älä jää yksin.

Haasteellisissa tilanteissa apua saa myös työterveyshuollosta.



Varhainen tuki

Varhainen tuki -toimintamalli on osa yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnista huolehtimista. Mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmat voidaan ottaa puheeksi, sitä helpommin päädytään kaikkia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun.

Puheeksi ottaminen tapahtuu esimerkiksi yhdessä valmistellun ja hyväksytyin toimintasuunnitelman ja lomakkeen avulla.

Varhaisen tuen vaiheet:

1. TUNNISTAMINEN Työn sujumisen pulmat, työsuorituksen muutokset tai sairauspoissaolot tai muu esille tuleva työkyvyn heikkeneminen.

- herää huoli, että työntekijällä on vaikeuksia selvitä työtehtävistään
- työntekijän vireystila on heikentynyt silmännähtävästi
- asioita unohtuu ja työtehtäviä jää hoitamatta
- työntekijä on itse huolestunut jaksamisestaan
- työpaikan ilmapiiri on heikentynyt
- työntekijä kokee saavansa asiatonta kohtelua tai tuntee tulleensa kiusatuksi
- työkaverit ovat huolestuneita työntekijän jaksamisesta
- työn laatu heikkenee merkittävästi
- ylitöitä kertyy paljon ja niitä saada tasoitettua
- alkaa kertyä pitkiä sairauspoissaoloja

2. PUHEEKSI OTTAMINEN Esimies ja työntekijä jäsentävät tilannetta, laativat jatkotoimille suunnitelman ja sopivat yhdessä jatkotoimista.

3. VERKOSTONEUVOTTELU Työntekijä, esimies ja työterveyshuollon ammattilainen keskustelevat erilaisista vaihtoehdoista ratkaista tilanne.

4. JATKOTAPAAMINEN Arvioidaan tilanne ja ratkaisussa onnistuminen. Mietitään mitä opittiin ja miten tästä jatketaan? (Suomen 4H-liitto 2018)



Onko sinun työpaikallasi käytössä varhaisen tuen -toimintamalli?

Työpaikan varhaisen tuen toimintamallia voi suunnitella yhdessä esimerkiksi oman työterveyshuollon kanssa.

”Varhaisen tuen keskustelussa on hyvä ottaa huomioon seuraavat vaiheet, vaikka keskustelu ei käytännössä niiden mukaisesti etenisikään

1. Kutsu työntekijä keskusteluun. Kutsu esitetään kahden kesken ja siinä kerrotaan, että kyseessä on varhaisen välittämisen keskustelu. Sopikaa molemmille hyvin sopivasta ajankohdasta. Varaa keskustelua varten rauhallinen tila, mielellään muu kuin oma työhuone.
2. Keskustelun aluksi kiitä työntekijää, että hän varasi aikaa keskustelua varten ja kerro minkä verran olet varannut aikaa ja miten olet ajatellut ajan käytettäväksi.
3. Kerro miksi tilanteessa ollaan sinun puolestasi eli työn näkökulmasta. Tuo esiin mitä olet havainnut ja mitä sinulle on kerrottu. Tuo esiin muutos aikaisempaan nähden ja huolesi tilanteesta.
4. Pyydä työntekijää kertomaan miltä tilanne vaikuttaa hänen näkökulmastaan. Kuuntele mitä hänellä on sanottavana ja tarkenna kuulemaasi kysymällä. Anna työntekijälle tilaa kertoa.
5. Kun molempien näkökulmat ovat selvillä, kerro minkälaisia ratkaisuvaihtoehtoja tilanteessa on ja mistä saa tukea. Kysy työntekijältä minkälainen ratkaisu sopii hänelle.
6. Tee yhteenveto sopimastanne ratkaisusta. Sopikaa seuraavasta vaiheesta (esim. mikä on ensimmäinen käytännön teko) ja seurannasta (milloin ja miten asiaan palataan uudestaan?).
7. Arvioikaa yhdessä keskustelun hyödyllisyys ja kysy työntekijältä, miten hän koki keskustelutilanteen.” (Ilmarinen 2018.)

”Sairausvakuutuslain muutos 1.1.2011 edellyttää, että yrityksessä on oltava käytössä työkyvyn hallintamalli.

Mallin mukaan yritys seuraa ensimmäisiä merkkejä työkyvyn muutoksista ja myös puuttuu niihin johdonmukaisesti hakien korjaavia toimenpiteitä tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.” (Ilmarinen 2018)



Linkkivinkkejä

Linkkejä erilaisiin yhteisöjen vuorovaikutusta kehittäviin menetelmiin.

Gloaalikasvatus, fasilitaattorin työkirja; Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn https://www.gloaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

Innokylä, menetelmiä ideointiin ja suunnitteluun <https://www.innokyla.fi/kehittaminen/etsi-ja-loyda/menetelma/ideointi-ja-suunnittelu>

Itella, Esimiehen työkalupakki osallistamiseen ja ongelmanratkaisuun http://tyohyvinvointisaatio.fi/data/documents/tyokalupakki_osallistamiseen_ja_ongelmanratkaisuun.pdf

Jelli, osallisuuteen liittyvää materiaalia https://www.jelli.fi/yhdistykset_yhteistyossa/osallisuus/

Kansalaisfoorumi, Taidelähtöiset ja toiminnalliset menetelmät identiteettityön ja osallisuuden tukena –oppimisopas ohjaajille https://kansalaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2017/01/tm_oppimisopas_200415.pdf

Mielenterveysseura, vahvuuskortit <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/julisteet-ja-kortit/vahvuuskortit> voit ladata käyttöösi vahvuuskortit ja ohjeet pdf-muodossa.

MSL, menetelmäpankki; ryhmätyömenetelmiä <https://msl.fi/verkko-opisto/menetelmapankki/ryhmatyomenetelmia/>

Ollikainen S-M, Ohjaajan punainen lanka, työkalupakki täynnä menetelmiä <https://www.dropbox.com/s/bcetwht0xsvfet/OHJAAJAN%20PUNAINEN%20LANKA%20-%20Ty%C3%B6kalupakki%20t%C3%A4ynn%C3%A4%20ohjausmenetelmi%C3%A4pdf.pdf>

Tevere, Menetelmiä kouluttajille ja ohjaustyötä tekeville <http://tevere.fi/menetelmia/>

Muistiinpanoja:

Muistiinpanoja:

Lähteet

Alhanen, K. Kansanaho, A. Ahtiainen, O. ym., (2011). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: Tammi.

Cantell, H. (2011). Vuorovaikutus. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. Saatavilla 11.3.2018 <http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/p/kommunikaatio-ja-vuorovaikutus.html>

- Hämäläinen, R. (2005). Vuorovaikutus. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. Saatavilla 11.3.2018 <http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/p/kommunkaatio-ja-vuorovaikutus.html>
- Ilmarinen. *Pidä huolta - välitä varhain. Käytännönläheistä tietoa varhaisen välittämisen toimintamallin luomisesta ja jalkauttamisesta työpaikan arkeen.* Saatavilla 18.3.2018 <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-pida-huolta-valita-varhain.pdf>
- Introvertit.net. (2018). Mitä introvertillä tarkoitetaan? Saatavilla 30.1.2018 <http://www.introvertit.net/>
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kävelykokous. Asiakaslehti 2/2015. Saatavilla 30.1.2018 <https://www.jamk.fi/fi/Tietoa-JAMKista/Materiaalit/asiakaslehti-22015/kavelykokous/>
- Katajainen, A. Lipponen, K. & Litovaara, A. (2003). *Voimavarat käyttöön.* Duodecim.
- Kaunistama, P. Rajalin, M. (2015). *Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyöntekijöiden tukena. eMessi2-hankkeen loppuraportti.* Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 4. Saatavilla 11.2.2018 https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/eMessi2_loppuraportti.pdf
- Kielijelppi – jelppiä akateemiseen viestintään (2018). Vuorovaikutus - puhumista ja kuuntelemista. Saatavilla 28.1.2018 <http://kielijelppi.virtamieli.fi/puheviestinta/vuorovaikutus-puhumista-ja-kuuntelemista>
- Kollega.fi (2014). *Asenteella on väliä.* Verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista. Saatavilla 5.11.2017 <https://kollega.fi/2014/01/asenteella-on-valia/>
- Kollega.fi (2017). Kehity taitavaksi kuuntelijaksi. Verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista. Saatavilla 5.11.2017 <https://kollega.fi/2017/10/kehity-taitavaksi-kuuntelijaksi/>
- Kuvaja, A. (2011). *Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia.* Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaattitutkimus. Hyvinvointipalvelujen erikoisala Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalityöiden laitos. Huhtikuu 2011. Saatavilla 10.7.2017: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5ada991d-3107-40f3-916e-ab1799823a1f>
- Lahikainen, A.R. & Pirttilä-Backman, A-M., (2000). *Sosiaalipsykologian perusteet.* Helsinki: Otava
- Molnar, A. & Lindquist, B. (1994). *Tavoitteena työrauha.* Helsinki: WSOY.
- Oikotie (2017). Miten kohdata erilaisuus työpaikalla? Saatavilla 5.11.2017 <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/miten-kohdata-erilaisuus-tyopaikalla>
- Ratkes ry (2018). Ratkaisukeskeisyys pähkinänkuoressa. Saatavilla 11.2.2018 <http://www.ratkes.fi/ratkes-pahkinankuoressa>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta.* Porvoo: Bookwell Oy.
- Suomen 4H-liitto, (2018). Tukea ja tehoa järjestöjen työllistämiseen hanke. Intranet Suomen työnhajaajat ry (2017). Työnohjaus. Saatavilla 5.11.2017 <http://www.suomen-tyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>
- Tekniikan akateemiset TEK (2016). *Työstä on tärkeää saada palautetta.* Saatavilla 30.1.2018 <https://lehti.tek.fi/tyoelama/tyosta-on-tarkeaa-saada-palautetta>
- Työterveyslaitos, Duunitalkoot-pelikortit
- Työturvallisuuskeskus. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Saatavilla 5.11.2017 https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vas-tuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus
- Työturvallisuuskeskus (2018). Työilmapiiri. Saatavilla 28.1.2018 <https://ttk.fi/index.phtml?s=133>
- Vierros, A. (1998). *Keskustelua terapiakeskustelusta.* Teoksessa Mattila, A. (toim.) *Voimavarat, ratkaisut ja tarinat. Kuntoutussäätiö. Työselosteita 16/ 1998.* Helsinki: Yliopistopaino

Vuorovaikutuksen huoneentaulu

1. kylvä myönteisyyttä

”Vanhan viisauden mukaan sitä niittää mitä hän on kylvänyt. Kun hyvää kierrättää, se kertautuu. Myönteisyydellä voittaa enemmän. Myönteisyyden kylväminen voisi olla esimerkiksi sitä, että pyrkii avoimuuteen ja rehellisyyteen mm. tiedon jakamisessa.”

2. välitä

”Käytännössä välittäminen tarkoittaa pieniä kohtaamisia kaiken kiireen keskellä. Pysähdy hetkeksi ja kysy, miten jaksat, mitä sinulle kuuluu yms. Ne ovat aidon välittämisen peruskysymyksiä. Anna aikaasi. Kuuntele, kun ystäväsi kertoo kuulumisiaan.”

3. ota opiksesi

”Tunnusta, että ristiriidan syntyemisessä on jokaisella omavastuuosuus. Kukaan ei riitele yksin. Anteeskipyyntö vapauttaa oman mielen, ja viisaampi ojentaa kätensä ensin. Vaikeissa vuorovaikutussuhteissa molempien osapuolten on mentävä itseensä ja selvítettävä omaa vastuutaan. Näin voidaan päästä hyvään ratkaisuun. Oman kasvumme kannalta vaikeiden ihmissuhteiden kohdalla tärkeää on kysyä: *Mitä minä voin tästä oppia?*”

4. älä luovuta vastoinkäymisiin

”Vastoinkäymiset ovat tehokkain tapa oppia jotakin uutta. Epäonnistumisen kokemukset ovat elämän antamia uusia mahdollisuuksia. Jokaisesta takapakista voi oppia jotakin uutta ja tärkeää. Kokemuksella voi olla suuri merkitys seuraavaa yritystä varten.”

5. puutu ongelmaan heti

”Ihminen, joka ei halua ottaa kantaa puolesta eikä vastaan, ylläpitää ongelman jatkumista. Yhteisössä kaikki ovat ongelmassa aina jollakin tavalla osallisia. Jokaisella pitäisi olla jonkinlainen käsitys siitä, miten riitatilanteet pitäisi ratkaista. Riidan kieltäminen tai vaikean asian puheeksi ottamattomuus mahdollistavat riidan jatkumisen, ja kaikki ovat silloin osasyllisiä. Tämän välttämiseksi asiasta kannattaa puhua ajoissa.”

6. lopeta miellyttäminen

”Olemme erilaisia eikä kaikkia voi miellyttää. Pidämme toisista enemmän kuin toisista. Se on tosiasia, joka on hyväksyttävä. Käytännössä unohtamme tämän ja yritämme miellyttää kaikkia. Siitä aiheutuu yleensä vaikeuksia, koska aitous puuttuu. Pahinta on sellainen käytös, että olemme edessäpäin mieliksi, mutta kun toinen kääntää selkensä, olemme valmiit puukottamaan häntä. Miellyttämisen tarve kertoo omasta pelosta, että joutuu hylkäämäksi tai epäsuosion kohteeksi.”

7. muuta omaa asennettasi

”Meillä on kova halu muuttaa toisiamme, koska koemme erilaisuuden uhkana itsellemme. Tuokaudutamme näin oman mahdollisuutemme uusiutumiseen. Muuttamiskeinoja ovat mm. mitä-töiminen, vaatiminen, uhkailu, mököttäminen, haukkuminen jne. Muutoksen avain ei ole toinen ihminen. Omia asenteitaan voi tarkistaa ja omaa käyttäytymistään muuttaa, mutta toisen muuttaminen ei onnistu.”

(Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki; Hämäläinen 2005.)