

Tarja Ahtiainen

**YHTEISÖLLINEN
TYÖYHTEISÖ
TYÖPAJATOIMINNASSA**
Työvalmentajien kokemukset

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogikoulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijä	Tarja Ahtiainen
Työn nimi	Yhteisöllinen työyhteisö työpajatoiminnassa – työvalmentajien kokemukset
Toimeksiantaja	Sotek-säätiö sr
Vuosi	Kesäkuu 2021
Sivut	45 sivua, liitteitä 1 sivu
Työn ohjaaja	Sari Miettinen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tarkasteltiin työyhteisön yhteisöllisyyttä työpajatoiminnassa. Opinnäytetyön tilaajana on Kymenlaaksossa ja Itä-Uudellamaalla toimiva voittoa tavoittelematon työllistämistoimija Sotek-säätiö sr. Opinnäytetyössä tarkasteltiin säätiön yhden toimipisteen, Linnoituksen, työyhteisön yhteisöllisyyttä työvalmentajien kokemana.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työvalmentajien kokemuksia ja ajatuksia yhteisöllisyyden vahvuuksista, heikkouksista, uhista ja mahdollisuuksista organisaation, työntekijän sekä asiakkaan näkökulmasta. Miten yhteisöllinen työyhteisö palvelee organisaatiota, työntekijää ja asiakasta työpajatoiminnan ympäristössä? Mitkä ovat yhteisöllisyyden haasteet ja mahdollisuudet työntekijöiden kokemana? Haastateltavana oli neljä työvalmentajaa Linnoituksen toimipisteestä. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja aineiston perusteella voidaan sanoa, että yhteisöllinen työyhteisö tarvitsee tietyt elementit toimiakseen. Näitä ovat yhteinen päämäärä, yhteiset arvot, tasa-arvoisuus, avoimuus ja luottamus. Näiden lisäksi tarvitaan myös selkeä perustehtävä, jota toteutetaan. Onnistuessaan nämä elementit mahdollistavat toimivan työyhteisön, joka luo yhteisön jäsenille muun muassa turvallisuutta, työhyvinvointia, ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Organisaatiotasolla yhteisöllisyys mahdollistaa kustannustehokkuutta, ja parempaa asiakaspalvelua. Yhteisöllisen työyhteisön haasteena on esimerkiksi yhteisen päämäärän puuttuminen, työntekijöiden laaja työnkuva tai vaillinaiseksi jäänyt yhteisöllisyys.

Tutkimuksen ajankohtaisuus ja tärkeys näkyy siinä, että yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen luovat ihmisille hyvinvointia. Työpajaympäristössä on tärkeää, että asiakas saa mahdollisimman hyvää asiakaspalvelua. Onnistuessaan yhteisöllinen yhteisö voi tarjota asiakkaalle tukea oman elämäntilanteen positiiviseen kehittymiseen, ja hän voi tuntea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työntekijälle yhteisöllisyys tarjoaa työhyvinvointia.

Asiasanat: yhteisöllisyys, sosiaalinen pääoma, työpajat, työhyvinvointi

Degree	Bachelor of Humanities
Author	Tarja Ahtiainen
Thesis title	Communal work community in workshop activities – work coaches' experiences
Commissioned by	Sotek-säätiö sr
Time	June 2021
Pages	45 pages, 1 pages of appendices
Supervisor	Sari Miettinen

ABSTRACT

This thesis examined the communality of the work community in workshop activities. This thesis was assigned by the non-profit employment operator Sotek Foundation sr., which operates in Kymenlaakso and Eastern Uusimaa. The thesis examined the community spirit in one of the foundation's offices, Linnoitus, as experienced by work coaches.

The aim of the study was to find out the experiences and ideas of work coaches about the strengths, weaknesses, threats and opportunities of community from the perspective of the organization, the employee and the client. How does communal work community serve the organization, the employee, and the client in a workshop environment? What are the challenges and opportunities of communality experienced by employees? Four job coaches from the Linnoitus office were interviewed. The thesis is a qualitative research. The method of data collection was a thematic interview.

Based on the theoretical framework and data of the study, it can be said that a communal work community needs certain elements in order to function. These include a common goal, common values, equality, transparency and trust. In addition to these, a clear basic task is also needed to be carried out. If successful, these elements will enable a functioning work community that creates, among other things, safety, well-being at work, and a sense of belonging for its members. At the organizational level, community enables cost-effectiveness and better customer service. A communal work community's challenges are, for example, the lack of a common goal, a broad job description of employees or a lack of community spirit.

The topicality and importance of this study manifest themselves in the fact that communality and working together create well-being for people. In a workshop environment, it is important that the customer receives the best possible customer service. If successful, a communal community can provide the client with support for the positive development of their own life situation, and they can feel a sense of belonging. For the employee, communality provides well-being at work.

Keywords: Communal, work community, work shop, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA.....	6
2.1	Sosiaalinen pääoma	6
2.2	Työyhteisö	7
3	YHTEISÖLLISYYS TYÖYHTEISÖSSÄ	8
3.1	Perustehtävä ja yhteiset arvot.....	8
3.2	Luottamus.....	10
3.3	Tasa-arvoisuus, osallisuus ja yhdessä tekeminen	10
3.4	Vuorovaikutus	12
3.5	Yhteisöllinen jaettu johtaminen	13
4	TYÖPAJATOIMINTA	14
4.1	Työpajatoiminnan periaatteet ja toiminnot	14
4.2	Sotek-säätiö sr.....	16
4.3	Sotek Linnoitus	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuksen kohdejoukko	18
5.2	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä	18
5.3	Aineiston analyysi ja tulkinta	21
6	TULOKSET.....	23
6.1	Työvalmentajan perustehtävä.....	23
6.2	Yhteisöllisyys	25
6.3	Arvot	27
6.4	Yhteisöllisen työyhteisön vahvuudet, haasteet, uhat ja mahdollisuudet.....	28
6.4.1	Vahvuudet.....	28
6.4.2	Haasteet	31
6.4.3	Uhat	34
6.4.4	Mahdollisuudet.....	36
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset (teemahaastattelurunko)

1 JOHDANTO

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 5) mukaan työyhteisön merkitys ihmisen elämän jäsentäjänä on huomattava. Se miten ihminen kohtaa arkisen työnsä, sekä työpaikalla kohtaamansa ihmiset ja siellä tapahtuvan vuorovaikutuksen, vaikuttaa hänen elämäänsä. Myönteinen yhteisöllisyys vahvistaa ihmisen olemassaolon perustaa. Kun yhteisöllisyys on myönteistä, tavoitteellinen toiminta, ihmisten erilaisuus ja vuorovaikutukseen liittyvät ristiriidat hyväksytään. Yhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään, ja yksilöiden erilaisuus tuo tällöin yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.)

Opinnäytetyöni aiheena on yhteisöllinen työyhteisö työpajatoiminnassa. Aihe valikoitui monen sattuman sattuessa kohdalleen. Ennen opintojen alkua työskentelin kaksi vuotta Sotek-säätiön Linnoituksen toimipisteessä pajaohjaajana. Työntekijät työskentelivät tiiviisti yhdessä asiakkaiden kanssa päivittäin ja työilmapiiri työntekijöiden keskuudessa oli joustava ja yhteisöllinen. Yhteisöllinen työkuultuuri työpajatoiminnassa oli mielestäni hyvä toimintatapa ohjata ja tukea asiakkaita heidän elämäntilanteissaan. Opintojen aikana suoritin Erityispedagogiikka nuorisotyössä opintojakson, jossa käsiteltiin yhteisöllisyyttä. Näin ollen omien käytännön kokemusten ja yhteisöllisyyteen liittyvän teorian kautta sain idean tutkia työyhteisön yhteisöllisyyttä työpajatoiminnassa.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, millaista on työskennellä yhteisöllisessä työyhteisössä työntekijänä ja mitkä ovat yhteisöllisyyden haasteet ja mahdollisuudet työyhteisössä työnvalmentajan näkökulmasta. Tutkimuksessa pyrin huomioimaan sen, että tutkimus on tehty työyhteisössä, jossa itse olen työskennellyt. Yritän avata mahdollisimman paljon itse tutkimusprosessia, jotta tutkimuksessa kävisi ilmi oma roolini tutkijana ja työyhteisön jäsenenä. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena.

Opinnäytetyöni tulosten myötä työpajatoiminnassa on mahdollisuus hyödyntää yhteisöllisyyden tuomia vahvuuksia ja mahdollisuuksia huomioiden yhteisöllisyyden haasteet ja uhkatekijät.

2 SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA

2.1 Sosiaalinen pääoma

Mäkisalo-Ropponen (2016, 9) sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan työyhteisön sisäistä jäsenten kykyä toimia luottamuksellisesti keskenään tai henkilön toimintaa edistäviä sosiaalisia suhteita yhteisössä. Sosiaalinen pääoma edistää henkilön sekä yhteisön toimintamahdollisuuksia samalla tavalla kuin taloudellinen pääoma toisissa asioissa. Se tarkoittaa, että ihminen tuntee kuuluvansa ryhmään ja tekevänsä töitä yhteisen hyvän eteen. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 9.) Mäkipeskan ja Niemelän (2005, 15–16) mukaan sosiaalinen pääoma syntyy ihmisten välisessä toiminnassa, sosiaalisissa suhteissa sekä niitä ylläpitävissä ja vahvistavissa järjestelmissä. Siten sosiaalisen pääoman juuret ovat yhteisöissä ja ihmisten jäsenyydessä niihin. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 15–16.)

Mäkipeskan ja Niemelän (2005, 16) mukaan sosiaalisen pääoman määrä riippuu rakenteiden ja järjestelmien toimivuudesta, ihmisten sitoutumisesta niihin sekä ihmisten välisten suhteiden määrästä ja laadusta. Jotta työyhteisön sosiaalista pääomaa voitaisiin arvioida ja kehittää, tulee sen sisältöjä jäsentää ja konkretisoida. Sosiaalinen pääoma työyhteisössä sisältää muun muassa seuraavia ulottuvuuksia:

- työyhteisössä toimivien ihmisten keskinäiset suhteet ja verkostot
- johtosuhteiden ja johtamisjärjestelmän selkeys
- normien selkeys ja yleinen hyväksyminen
- arvojen yhteisyys
- informaation kulku
- vuorovaikutus. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 16.)

Jalavan ja Matilaisen (2010, 98) mukaan sosiaalinen pääoma on työyhteisön aineetonta ja hieman vaikeasti havaittava organisaation tai työyhteisön rakenteissa ja vuoropuhelussa piilossa oleva pääomanlaji. Käsite viittaa sellaisiin työyhteisön jäsenten välisten suhteiden ominaisuuksiin, jotka yhteistoiminnan kautta vaikuttavat työyhteisön päämäärien toteuttamista edistävästi. Sosiaalisen pääoman olemassaolo vaikuttaa sekä yksilöiden että työyhteisöjen tulok-

sellisuuteen edistävästi. (Jalava & Matilainen 2010, 98.) Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 11–14) mukaan yhteisöllisyyttä on käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja yhteistyömuotoja. Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila. Yhteisöllisyys työelämässä on arkista, työhön kiinteästi liittyvää toimintaa. Se on tunnetila, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Yhteisöllisyys on ihmisen avointa liikettä työyhteisöön ja siellä toimivia kohti. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11–14.)

2.2 Työyhteisö

Jalavan ja Matilaisen (2010, 67) mukaan yhteisö on ihmiselle ominainen elämisen ja toiminnan ympäristö. Tarve liittyä ihmisten yhteisöön on voimakas siksi, että ilman yhteisöä ihminen kokee yksinäisyyttä. Yhteisön perustana voivat olla monenlaiset seikat, kuten esimerkiksi alueellisuus, sukulaisuus, harrastukset tai taloudelliset asiat. Työyhteisöjen perustana on työ ja siihen liittyvät taloudelliset sekä sosiaaliset seikat. Sosiologian piireissä on esitetty neljä keskeisintä yhteisön näkökulmaa:

- Työyhteisö nähdään usein alueellisesti rajallisena yksikkönä.
- Työyhteisö on sosiaalisen vuorovaikutuksen yksikkö.
- Työyhteisöllisyys ilmenee yhteenkuuluvuuden tunteena ja kiinteytenä.
- Työyhteisöllä on yhteinen arvopohja ja tehtävä. (Jalava & Matilainen 2010, 67.)

Suhonen ym. (2019, 79) mukaan työyhteisö on ihmissuhteista muodostuva verkosto, joka on keskenään vuorovaikutuksessa olevien ihmisten muodostama yhteisö. Työyhteisö syntyy ja muotoutuu, kun yksilöt liittyvät yhteen saavuttaakseen päämääriä, joihin eivät yksin pääsisi. Työyhteisölle, niin kuin muillekin yhteisöille on luonteenomaista jäsenten riippuvuus toisistaan. Näin ollen huomio kiinnittyy yksilöihin, jotka muodostava työyhteisön. Työyhteisössä esiin nousee muun muassa työyhteisössä toimiminen, työyhteisötaidot, työelämäosaaminen ja yhteisöllisyys. Työyhteisöt koostuvat ihmisistä, heidän kokemuksistaan, toimintatavoistaan, tunteistaan ja ajattelustaan. (Suhonen ym. 2019, 79.)

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 44–45) mukaan työyhteisöä voidaan luonnehtia ihmisistä koostuvaksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi, jossa painopiste on

ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, yhteisyyden tunteessa ja ihmisten välisten suhteiden kehittymisessä. Työyhteisö ei ole mitään ilman ihmisiä, heidän osaamistaan, kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Työyhteisön toiminta on tietojen ja näkemysten käsittelemistä yhteistyössä toisten kanssa, mikä edellyttää luottamusta yhteisön jäsenten kesken. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 44–45.)

3 YHTEISÖLLISYYS TYÖYHTEISÖSSÄ

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 16–17) mukaan yhteisöllisyyden käsite kuvaa työyhteisön sosiaalista puolta. Yhteisöllisyys on työyhteisön henkinen tila, joka määrittää ihmisten käyttäytymistä toisiaan kohtaan. Se näkyy yhteisön jäsenten tapana kohdella toisiaan. Yhteisöllisyys edellyttää yksilöitä, jotka ovat tietoisia omista tarpeistaan ja tavoitteistaan. Lisäksi se vaatii yksilöllisyyden, yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen olemuksen ymmärtämistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 16–17.) Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen Mäkisalo-Ropponen (2016, 9) mukaan edellyttävät sitoutumista, motivaatiota ja joustamista omista tavoitteista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteistoiminnallisuuden avainsanoja ovat kunnioitus, luottamus sekä toinen toistensa auttaminen ja tukeminen. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 9.) Yhteisöllinen työyhteisö edellyttää tiettyjä elementtejä onnistuakseen. Tässä luvussa avataan näitä työyhteisön yhteisöllisyyden edellyttäviä elementtejä.

3.1 Perustehtävä ja yhteiset arvot

Organisaatiossa on oltava selkeä perustehtävä (Juuti & Vuorela 2015, 28). Työyhteisön toimivuus edellyttää johdolta sekä koko henkilöstöltä selkeää näkemystä siitä, mitä varten työpaikka on olemassa ja mitä siellä pitää ensisijaisesti tehdä ja saada aikaan (Järvinen 2008, 49). Järvinen (2008, 52) esittää, että organisaation menestys ja hyvä yhteistyö edellyttävät, että työyhteisön kaikilla jäsenillä on riittävän samansuuntainen näkemys työpaikan olemassaolon tarkoituksesta. Monien työryhmien tehottomuuden ja työntekijöiden huonovointisuuden ydin on siinä, että työyhteisöllä ei ole riittävän selkeää tai yhtenäistä käsitystä perustehtävästä. (Järvinen 2008, 52.)

Ensiarvoisen tärkeää toimivassa työyhteisössä on, että jokainen työyhteisön jäsen ymmärtää työn perustehtävän. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulee ymmärtää mitä työssä tehdään, miten ja miksi. Hyvä yhteistyö työyhteisössä edellyttää, että työntekijöillä on samansuuntainen näkemys perustehtävästä. Selkeän perustehtävän lisäksi tärkeää on työyhteisön sekä työntekijän arvot, joiden mukaan työtä tehdään. Yhteiset arvot ja perustehtävä kulkevat käsi kädessä, sillä nämä elementit yhdessä luovat pohjan tavoitteille, joita työssä pyritään saavuttamaan.

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 14) mukaan arvot ovat yleisesti hyväksytyt periaatteita, joiden mukaan toimitaan ja joista rakentuu työyhteisön näkymätön selkäranka. Kun kaikki työyhteisön jäsenet sisäistävät yhteiset arvot, ne auttavat hahmottamaan kokonaisuuksia. Jotta arvoista tulee yhteisöllisyyden pitkospuuta, yhteisten arvojen tulee konkretisoitua päivittäisessä työssä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14.) Kärkkäinen (2005, 18) esittää, että arvot työelämässä tarkoittavat usein työelämässä samaa kuin hyvä työelämä, hyvä työyhteisö tai hyvä työ. Arvovalinnat vaikuttavat siihen, miten työssä asetetaan toiminnan päämäärät ja miten valitaan keinot, joilla päämääriin päästään. Työntekijän henkilökohtaisten ja organisaation arvojen pitää olla sopusoinnussa, jotta työntekijät voisivat tuntea perusturvallisuutta ja sitoutua. (Kärkkäinen 2005, 18.) Kaikkinensa arvot vaikuttavat ensisijaisina yksilön ajatteluun, käyttäytymiseen, valintoihin sekä tavoitteisiin samoin kuin siihen, miten hän kokee ympäristönsä (Kurvinen 2020, 37).

Mäkisalo-Ropponen (2016, 37) mukaan organisaatiossa on oltava yhteinen arvoperusta sekä yhteinen käsitys perustehtävästä. Perustehtävä ja arvot yhdessä muodostavat perustan organisaation tavoitteille ja keinoille, joilla niitä pyritään saavuttamaan. Nämä organisaation toimintaa ohjaavat arvot ovat yhteisesti jaettavia arvoja, jotka ohjaavat päätöksiä, valintoja ja toimintaa. Organisaatioarvojen lisäksi työntekijä on sidoksissa omiin ja ammattikuntansa arvoihin. Mitä yhteneväisemmät nämä arvot ovat, sen helpompi työntekijän on sitoutua organisaatioon, kokea työtyytyväisyyttä ja motivoituneisuutta työhönsä. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 37.)

3.2 Luottamus

Yhteisöllisyyden kulmakivet ovat luottamus ja oikeudenmukaisuus (Paasivaara & Nikkilä 2010, 86). Paasivaara ja Nikkilä (2010, 87) esittävät, että luottamus kehittyy inhimillisen vuorovaikutuksen tuloksena toisiaan vahvistavista kokemuksista. Se on tunne, vaikutelma, käsitys tai vakaumus siitä, kuinka ihminen suhtautuu toisiin ihmisiin ja asioihin organisaatiossa, ja siihen liittyy usko ihmisten hyvyyteen. Työyhteisön ja ryhmätoiminnan onnistumisen kannalta luottamus on välttämätön ja sitä tarvitaan työyhteisön sisäisessä ja työyhteisöjen sekä organisaation välisessä vuorovaikutuksessa. Luottamus pohjautuu tietoon ja tunteeseen siitä, että toinen on luottamuksen arvoinen. Tämä parantaa vuorovaikutusta ja tiivistää yhteistyötä. Ilmapiirin ollessa luottamuksellinen sitoutuminen työhön ja työyhteisöön paranee. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 87.)

Luottamuksella työyhteisössä voidaan tarkoittaa luottamusta työntekijöiden välillä, luottamusta esimiehen ja alaisten/asiantuntijoiden välillä sekä luottamuksen rakentumista (Vesterinen 2011, 114). Luottamuksen rakentaminen tapahtuu organisaatiossa yhdessä (Vesterinen 2011, 118).

Mäkisalo-Ropposen (2016, 177–179) mukaan yhdessä tekeminen vaatii luottamusta itseen sekä työtovereihin. Luottamus syntyy yhteisesti kokemalla ja avoimesti osaamista jakamalla. Ilman luottamusta työyhteisön jäsenet eivät tuo esille omia näkemyksiään tai omaa osaamistaan työyhteisön hyväksi. Yhdessä tekemisessä luottamus ja sitoutuminen ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Luottamus on kivijalka, jonka varaan yhteisöllisyys rakentuu. Yhdessä tekeminen edellyttää luottamuksellista ja myönteistä erilaisuutta arvostavaa ilmapiiriä, jossa voi olla oma itsensä ja tuottaa ideoita pelkäämättä toisten vähättelyä. Luottamuksen syntyminen työyhteisössä edellyttää myös virheiden hyväksymistä. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 177–179.) Hyvinvoivassa työyhteisössä on hyvä, luottamukselle ja avoimuudelle perustuva ilmapiiri, jolloin ihmisten on helppo keskustella vaikeistakin asioista (Juuti & Vuorela 2015, 40).

3.3 Tasa-arvoisuus, osallisuus ja yhdessä tekeminen

Mäkisalo-Ropposen (2016, 54) mukaan tasa-arvoinen kohtaaminen on työhyvinvoinnin perusta. Yhdessä tekeminen tarkoittaa sitä, että työyhteisössä

kaikki ovat toisiaan tarvitsevia työtovereita ammattinimikkeestä riippumatta. Työyhteisössä yhteisöllisyys on toinen toisiltaan oppimista yli ammattirajojen. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 54.) Mäkisalo-Ropponen (2016, 16) korostaa, että asiakkaan kanssa yhdessä tekeminen edellyttää osallisuutta – pelkkä osallistuminen ei riitä. Osallisuus on kuulumisen ja mukana olemisen tunnetta. Osallisuus syntyy osallistumisen, toiminnan ja vaikuttamisen kautta. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 16.)

Mäkisalo-Ropponen (2016, 50–51) mukaan yhdessä tekeminen ei kuitenkaan tarkoita ainoastaan sitä, että kaikki tekevät kaikkea samalla tavalla ja saman verran. Se tarkoittaa, että asioista sovitaan yhdessä siten, että tavoitteet toteutuvat mahdollisimman hyvin huomioiden myös yksilöiden asiantuntijuus. Työyhteisö on parhaimmillaan elävä, kehittyvä ja muuttuva kokonaisuus. Olen- naista on yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön sitoutuminen. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 50–51.) Osallistuminen lisää sitoutumista ja työmotivaatiota sekä tuottaa uusia ideoita (Juuti & Vuorela 2015, 24).

Kärkkäinen (2005, 37) toteaa, että työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Vuorovaikutus ja ihmisten välinen yhteistyö vaikuttavat ratkai- sevasti ilmapiiriin. Myönteisen ilmapiirin rakentaminen edellyttää, että ihmiset kokevat itsensä tasaveroisiksi. (Kärkkäinen 2005, 37.) Jotta ihmiset voivat työyhteisössä toimia vastuullisesti ja tavoitteellisesti, pitää jokaisella olla sel- keä käsitys omista ensisijaisista tehtävistään ja vastuistaan sekä toisten tehtä- vistä ja vastuista (Järvinen 2008, 90). Tällöin yhdessä tekeminen on selkeää, ja työn tavoitteet on helpommin saavutettavissa. Hyvä yhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään, ja yksilöiden erilaisuus tuo yh- teisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 37). Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 41–42) mukaan yhteisöllisesti joh- detussa työyhteisössä jäsenten erilaisuus käännetään vahvuudeksi, koska asioiden näkeminen eri tavoin on useissa tilanteissa hyödyksi. Erilaisuus tuo mukanaan ristiriitoja ja kyseenalaistamista, joka tuottaa parhaimmillaan yhtei- söön kriittisyyttä ja luovuutta. Toisen ihmisen kohtaamisessa tulisi tavoitella ymmärtämistä. Erilaiset ihmiset opettavat toisilleen uusia toiminta- ja ajattelu- tapoja. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 41–42.)

3.4 Vuorovaikutus

Avoin vuorovaikutus on peruspilari, jonka merkityksestä on jokaisen helppo olla yhtä mieltä (Järvinen 2008, 94). Viestintä eli tiedonkulku on avainasia onnistuneen työyhteisön toiminnassa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 90). Mäkisalo-Ropposen (2016, 145) mukaan aito vuorovaikutus on asiakkaan kohtaamisen ja auttamisen perustyökalu. Työyhteisössä vuorovaikutus on kehittämisen ja oppimisen tärkein väline ja yhdessä tekemisen ensimmäinen ja ehdoton edellytys. Vuorovaikutus ei ole puhumista, vaan vuorovaikutuksen tavoitteena on vuorotellen toisiinsa vaikuttaminen. Vuorovaikutuksen avulla voidaan muuttaa ajatusmalleja, ja sitä kautta voidaan kehittää toimintaa. Vuorovaikutus yhdistää ihmisiä ja organisaation eri osia toisiinsa. Laadun ylläpitäminen ja parannustyö edellyttävät vuorovaikutusta. Avoin viestintäilmapiiri rohkaisee ihmisiä olemaan itsensä ja löytämään tukea itselleen. Yhteisöllisyys perustuu ryhmän vuorovaikutuksen onnistumiseen. Se edellyttää avoimuutta, luottamusta ja yhteishenkeä. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 145.)

Mikäli työyhteisössä on riittävästi luottamusta, vuorovaikutus on avointa. Työyhteisössä uskalletaan jakaa hankalatkin asiat. Avoimessa vuorovaikutuksessa saadaan yhdessä ratkottuiksi ongelmat, joita työyhteisön jäsen yksin ei pysty välttämättä ratkomaan. Järvisen (2008, 45) mukaan kun tunnetila tai hankala asia tulee lisäksi jaetuksi toisen ihmisen kanssa, ihmisen ei tarvitse kantaa vaikeata asiaa enää yksin. Myös toisen osapuolen kysymykset, näkökulmat ja ideat avaavat uusia ratkaisumalleja ja vaihtoehtoja, joita henkilö ei olisi ehkä koskaan oivaltanut. (Järvinen 2008, 45.)

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 94–95) mukaan avoin, ajantasainen, ja totuudenmukainen tiedotus on tärkeää. Jokaisen työntekijän vastuulla on tiedottaa omaa vastuualuetta koskevista merkityksellisistä asioista. Tehokas viestintä on aitoa kahdensuuntaista vuorovaikutusta. Se on puhumista, aktiivista kuuntelemista ja palautteen antamista. Kahdensuuntainen vuorovaikutus on työyhteisön jäsenten välistä vuoropuhelua, jossa kaikki osapuolet ovat aktiivisia ja tietävät oman roolinsa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 94–95.) Yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa,

joka voidaan ymmärtää sellaisina yhteisöllisinä piirteinä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista (Paasivaara & Nikkilä 2010, 39).

3.5 Yhteisöllinen jaettu johtaminen

Kärkkäisen (2005, 77) mukaan yhteisöllinen johtaminen perustuu yhteisöllisille arvoille kuten luottamus, kuuntelu ja oikeudenmukaisuus. Yhteisöllisesti johdettussa työyhteisössä käännetään työntekijöiden erilaisuudet vahvuudeksi, koska asioiden näkeminen eri tavoin on monessa tilanteessa hyödyksi. Silloin kun vastuu on tasaisesti jaettu kaikkien kesken on helpompaa motivoida työntekijöitä, koska työ on oikeasti heille tärkeää. (Kärkkäinen 2005, 77.)

Juutin ja Vuorelan (2015, 23–24) mukaan yhteisöllinen ja jaettu johtaminen vaatii sen, että kaikille työyhteisön jäsenille on selvää työn perustehtävä. Jaettu johtaminen tarkoittaa, että kaikki jäsenet ovat sitoutuneet samoihin päämääriin ja pääsevät vaikuttamaan asioihin. Ihmisistä tulee osa työyhteisöä, kun he pääsevät osallistumaan työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen. Osallistuminen lisää sitoutumista, työmotivaatiota ja tuottaa uusia ideoita. Jaetussa johtamisessa esimiehen työ on erilaisten näkökulmien yhteensovittamista, siten että työhön liittyvät päämäärät on mahdollista saavuttaa. (Juuti & Vuorela 2015, 23–24.) Järvisen (2008, 42–43) mukaan ihmisen työhön liittyvää hallinnan tunnetta vahvistaa, kun työyhteisössä kaikki ovat perillä yhteisistä tavoitteista, omista ja toisten tehtävistä sekä vastuista ja pelisäännöistä. Organisoinnin selkeyden ylläpitäminen edellyttää ryhmän jäseniltä ja esimieheltä jatkuvaa kommunikointia. Erityisen tärkeää on, että osaaminen jakaantuu riittävän tasaisesti tiimissä, jotta erilaisissa kiiretilanteissa voidaan jakaa työkuormaa muille. (Järvinen 2017, 42–43.)

Yhteisöllisessä työyhteisössä jaettu johtaminen tuo uudenlaisen roolin henkilöstölle ja johtajalle. Kärkkäinen (2005, 79) toteaa, että yhteisöllisesti johdetuissa organisaatioissa henkilöstöltä vaaditaan enemmän ja monipuolisempaa osaamista, kokonaisvastuuta, yhteistyökykyä, oma-aloitteisuutta ja asiakkaiden tarpeiden ymmärtämistä kuin perinteisissä työpaikoissa. (Kärkkäinen 2005, 79.)

Yhteisöllinen työyhteisökin tarvitsee johtajan, vaikka johtajan rooli on erilainen kuin perinteisessä työyhteisössä. Esimies on henkilö, joka luo yhteisöllisyyttä painottamalla kokonaisuutta ja ”me”-ajattelua (Juuti & Vuorela 2015, 48). Yhteisöllinen johtajuus on jaettua, jossa henkilöstön kesken on selkeästi määriteltä jokaisen vastuualueet. Tällöin mahdollisen kriisitilanteen sattuessa kohdalle osataan toimia järkevästi. Järvisen (2008, 61) mukaan jokaisessa organisaatiossa pitää olla selkeä rakenne ja johtamisjärjestelmä, jossa ylemmällä tasolla olevat johtavat alemmalla tasolla olevia henkilöitä. Ilman tätä niin sanottua linjajohtoa ja siihen liittyvää marssijärjestystä mikään organisaatio ei voi toimia hallitusti, tehokkaasti ja tavoitteellisesti. On tärkeää, että jokaisella työntekijällä on esimies ja esimiehellä on esimies, jonka puoleen on mahdollista kääntyä ja joka ongelmatilanteissa voi viime kädessä sanoa, mitä tehdään. (Järvinen 2008, 61.)

4 TYÖPAJATOIMINTA

4.1 Työpajatoiminnan periaatteet ja toiminnot

Huumosen (2014, 10) mukaan työpajatoiminta on sosiaalisen työllistämisen toimialaa, joka kattaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työllistävät ja heidän työllistymismahdollisuuksiaan sekä toimintakykyään parantavat tai ylläpitävät palvelut. Työpaja on joustava valmennus-, toiminta-, työ- ja oppimisympäristö. Työpajan perustehtävänä on valmentaminen, jossa käytetään työtä valmennuksen välineenä. Valmentamisen menetelmät ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus. Nämä valmentamisen menetelmät yhdistetään toimivaksi kokonaisuudeksi valmentautujan tarpeen mukaan. Valmennuksen tarkoitus on tukea valmentautujan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista sekä aktiivista osallistumista. Valmennuksen tavoitteena on vastata valmentautujan tarpeisiin hänen tilanteensa mukaisesti, joustavasti ja muutokseen reagoiden. Toiminta räätälöidään valmennuspäivän pituuden, viikkoitaisten toimintapäivien ja sisällön suhteen. (Huumonen 2014, 10.)

Huumonen (2012, 11) esittää, että työpajavalmennuksessa keskeistä on tekemällä oppiminen. Valmennus rakentuu konkreettisista työtehtävistä, joilla on merkitystä. Tekeminen ja siitä saatu palaute saa valmentautujan tietoiseksi omista kyvyistä ja vahvuuksista. Uuden oppiminen ja taitojen kehittyminen

motivoi valmentautujaa oppimaan lisää. Työpajatoiminnassa pyritään yhteisölliseen toimintatapaan. Yhteisöllisyyttä vahvistetaan valmentautujien ja valmentajien keskinäisellä vuorovaikutuksella. Tavoite on, että valmentautuja tulee kuulluksi ja ymmärretyksi yhteisössä. Työpajatoiminnan valmennus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen prosessi, joka pohjautuu muun muassa työllistymissuunnitelmaan, aktivointisuunnitelmaan tai kuntoutussuunnitelmaan. Tarkoitus on, että valmentautuja saa onnistumisen kokemuksia ja osaaminen karttuu. (Huumonen 2014, 11.)

Huumosen (2014, 18–19) mukaan työpaja on yhteisö, jossa työnteon sekä valmennuspalveluiden myötä parannetaan valmentautujan arjenhallintaa sekä hänen valmiuksiaan hakeutua työelämään tai koulutukseen. Työpajan valmentautuja voi olla esimerkiksi henkilö, jolla on alentunut työ- ja toimintakyky, pitkäaikaistyötön, tai päihde- ja mielenterveyskuntoutuja. Valmentautajat ohjautuvat työpajalle montaa eri reittiä, yleensä jonkin viranomaisen ohjaamana, muun muassa vakuutusyhtiöstä, TE-palveluista, kunnan sosiaalitoimesta, rikosseuraamuslaitoksesta, oppilaitoksesta tai siviilipalvelukeskuksesta. (Huumonen 2014, 18–19.)

Huumosen (2014, 23 – 27) mukaan **yksilövalmennus** on valmentautujan elämänhallinnan, toimintakyvyn ja tulevaisuuden suunnittelun tukemista. Yksilövalmennusta voidaan toteuttaa myös ryhmämuotoisena. **Työvalmennuksessa** kehitetään valmentautujan työ- ja elämäntaitoja sekä työyhteisöosaamista. Työvalmennus perustuu tekemällä oppimiseen, ja tavoitteena on työkyvyn kokonaisvaltainen edistäminen. Työvalmennuksessa opetellaan käytännön työelämän pelisääntöjä. **Työhönvalmennuksessa** avustetaan valmentautujaa sopivan työpaikan etsimisessä tai työnhakemisessa. Tavoitteena on pitkäkestoinen tai pysyvä työsuhde. **Starttivalmennus** on työpajojen matalimman kynnyksen valmennuspalvelua, joka on suunnattu esimerkiksi henkilöille, jotka ovat kadottaneet päivärytminsä tai joilla on erilaisia riippuvuuksia, mielenterveysongelmia tai puutteita arjenhallinnassa. Valmennuksessa keskitytään valmentautujan toimintakyvyn tukemiseen. **Kuntouttavassa valmennuksessa** korostetaan sosiaalisen vahvistamisen menetelmiä, jonka päämääränä on kuntoutuminen työvalmennukseen. Starttivalmennuksen ja kuntouttavan valmennuksen palvelu voi olla **kuntouttava**

työtoiminta. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. (Huumonen 2014, 23–27.)

4.2 Sotek-säätiö sr

Sotek-säätiö sr on vuonna 2004 perustettu voittoa tavoittelematon työllistämistoimija, joka toimii Kymenlaaksossa ja Itä-Uudellamaalla. Eri toimipisteitä säätiöllä on 17, ja organisaatiossa työskentelee kaikkiaan 74 toimihenkilöä. Säätiö tuottaa sosiaalisena palveluna työllistämisen-, kuntoutus- ja valmennuspalveluja sekä tuotannollista työtoimintaa, jonka tavoitteena on lisätä asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, itsenäistä kouluttautumista ja työllistämistä sekä elämänhallintaa. Toiminnan kohderyhmiä ovat muun muassa pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat, maahanmuuttajat sekä ammatillista koulutusta vailla olevat nuoret. Sotek-säätiön arvot ohjaavat kaikkea toimintaa suhteessa asiakkaisiin, henkilökuntaan sekä keskeisiin vuorovaikutus- ja sidosryhmiin. Säätiön arvot ovat ihmisten arvostaminen, muutoskyky, jatkuva parantaminen, yhdessä tekeminen ja yhdessä kehittäminen. (Sotek, 2021.)

Kuntoutus- ja osallisuuspalvelut vastaa työllistymistä edistävästä sosiaalipalveluista, kuten kuntouttavasta työtoiminnasta, yhteistyössä kuntien ja kaupunkien kanssa. **Työelämä- ja kehittämispalvelut** järjestää työelämävalmiuksia ja -taitoja lisääviä palveluita, sekä kehittää projektien avulla uusia palveluita ja toimintamalleja eri asiakaskohderyhmien tukemiseksi. **Tekniikka- ja tuotantopalvelut** järjestää työtoimintaa eri toimialaloilla. Palvelusisältöön kuuluvat erilaiset alihankintatyöt, kuten metallin- ja puunjalostus, kokoonpanotyöt, remonttipalvelut ja ulkoalueiden hoito. **Vammaispalvelut** tuottaa päivä- ja työtoimintaa. Tarjolla on vammaisten päivätoimintaa, vammaisten ja vajaakuntoisten työtoimintaa, avotyötä, tuettua työtä ja tehostettua työhönvalmennusta. (Sotek, 2021.)

4.3 Sotek Linnoitus

Sotek Linnoitus oli yksi Sotek-säätiön toimipiste, jonka työvalmentajia opinnäytetyöhön on haastateltu. Linnoituksen toimipisteessä tuotettiin sekä työllistämispalvelua että vammaispalvelua. Yksikössä työskenteli neljä työvalmentajaa, yksikön vastaava työvalmentaja, yksilövalmentaja ja pajaohjaaja.

Asiakkaita toimipisteessä oli kirjoilla noin 60. Yksikössä oli viisi työpajaa, joista yksi oli suunnattu vammaispalveluun ja muut työllistämispalveluun. **Päiväpaja** oli vammaispalvelun asiakkaille suunnattu toiminto. Pajalla tehtiin alihankintana kokoonpanotyötä, sekä järjestettiin asiakkaille päivittäin viriketoimintaa. **Tuunaripajalla** keskeisiä työtehtäviä työllistämispalvelun asiakkaille oli käsi-työt, huonekalujen tuunaus ja kunnostaminen, pyykkihuolto, keittiö sekä alihankintana kokoonpanotyöt. **Autopajalla** tehtiin mopojen, pienkoneiden ja autojen huoltokorjauksia. **Sotek Servicessä** tuotettiin kiinteistönhuoltotehtäviä, ja **polkupyöräpajalla** korjattiin polkupyöriä.

Yksikön työkuultuurissa jokaisella työvalmentajalla oli vastuullaan omat asiakkaat, mutta asiakkaita ohjattiin yhteisöllisesti. Tämä tarkoitti sitä, että jokainen työvalmentaja ohjasi, motivoi ja auttoi ketä tahansa asiakasta tarpeen vaatiessa. Asiakkaiden yksilöllisestä tarpeesta riippuen heillä oli mahdollista siirtyä pajasta toiseen kokeilemaan ja oppimaan uusia työtehtäviä, riippumatta siitä millä statuksella olivat kirjoilla. Toimipisteessä työvalmentajat tekivät työtä yhdessä asiakkaiden kanssa, ja työvalmentajat sijaistivat toinen toisiaan muun muassa loma-aikoina.

Linnoituksen asiakaskunta muodostui kehitysvammaisista, maahanmuuttajista, pitkäaikaistyöttömistä, mielenterveyskuntoutujista, osatyökykyisistä, työkokeilijoista ja opiskelijoista. Jokaiselle asiakkaalla oli oma, yksilöllisesti räätälöity valmennussuunnitelma. Käytännön työtä toteutettiin siten, että asiakas oli kirjattu tiettyyn pajaan, ja hänelle oli nimetty vastuunohjaaja. Työskentely tapahtui kuitenkin niin, että asiakkaita sijoiteltiin pajojen kesken aina tilanteesta riippuen. Esimerkiksi pyykkihuolto oli nimetty Tuunari-pajan vastuulle, mutta Päiväpajan ohjaaja saattoi hoitaa pyykkihuollon sekä Tuunari-pajan että Päiväpajan asiakkaan kanssa yhdessä. Keittiön työt olivat myös Tuunari-pajan vastuulla, mutta keittiön toimintaa pyöritettiin yhdessä niin asiakkaiden kuin ohjaajienkin voimin. Vastuualueet olivat selvät, mutta tilanteesta riippuen työtä voitiin joustavasti siirrellä työvalmentajalta toiselle. Tärkeintä oli, että asiakkaat oppivat kohtaamaan erilaisia ihmisiä, ja tekemään työtä erilaisten ihmisten kanssa. Mikäli alihankinta työt Päiväpajalla ja Tuunaripajalla tarvitsivat apua, niin muiden pajojen työvalmentajat ja asiakkaat auttoivat tarvittaessa. Jos

asiakas halusi kokeilla toisen pajan työtä hänelle annettiin siihen mahdollisuus. Toimipisteen tavoite oli tarjota asiakkaalle mahdollisimman joustavaa palvelua.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen kohdejoukko

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on tarkastella työvalmentajien kokemuksia yhteisöllisestä työyhteisöstä työpajatoiminnassa. Opinnäytetyössä pyritään saamaan tietoa työvalmentajien kokemuksista yhteisöllisen työyhteisön vahvuuksista, heikkouksista, uhista sekä mahdollisuuksista organisaation, työntekijän ja asiakkaan näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitkä ovat yhteisöllisyyden haasteet ja mahdollisuudet työyhteisössä työntekijöiden kokemana?

Opinnäytetyön aiheen ja toimintaympäristön myötä tutkimushenkilöiksi valikoitui Sotek-säätiön Linnoituksen yksikön neljä työvalmentajaa, jotka työskentelevät työpajatoiminnassa yhteisöllisen työtavan mukaan. Itse koin, että heillä on luonnollisesti eniten kokemusta aiheesta ja toimintaympäristöstä tätä opinnäytetyötä varten. Haastateltavien kohdejoukko on pieni, mutta esimerkiksi Hirsjärven ym. (2009, 181) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistona voi olla vaikka vain yksi tapaus tai yhden henkilön haastattelu. Tarkoituksena ei ole etsiä keskimääräisiä yhteyksiä eikä tilastollisia säännönmukaisuuksia, joten aineiston koko ei määräydy näihin perustuen. (Hirsjärvi ym. 2009, 181.)

5.2 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusote on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen (Vilka 2021, 118). Kanasen (2017, 32) mukaan laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan ymmärrys ilmiöstä eli vastaus kysymykseen: mistä tässä on kyse? Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään kuten määrällinen tutkimus, jonka taustalla on aina hyvä käsitys tutkittavasta ilmiöstä eli teorit ja mallit. (Kananen 2017, 32.) Hirsjärven

ym. (2009, 161) mukaan lähtökohtana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.) Opinnäytetyössä pyritään kuvaamaan todellista elämää, tässä tapauksessa työvalmentajien kokemuksia yhteisöllisestä työtavasta työpajatoiminnassa.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Aineistonkeruumenetelmällä tarkoitetaan niitä keinoja, joilla ilmiöstä saadaan tietoja (Kananen 2017, 78). Usein tutkimusaineistoksi valitaan ihmisten kokemukset puheen muodossa, jolloin tutkimusaineisto kerätään haastattelulla (Vilka 2021, 122). Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet tai teemat, joita tutkimushaastattelussa olisi välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi (Vilka 2021, 124). Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2009, 208).

Teemahaastattelun teemat ja aihepiirit valitsin teoriakirjallisuuden sekä rakastavan tutkimustehtävän pohjalta. Yhteisölliseen työyhteisöön liitetään tiettyjä avaintekijöitä, kuten arvot, luottamus, vuorovaikutus, ja tasa-arvo. Tärkeää on myöskin selkeä perustehtävä. Kärkkäisen (2005, 36–37) mukaan yhteisessä työskentelyssä työntekijöillä tulisi olla riittävän yhtenäinen käsitys muun muassa seuraavista asioista, yhteinen käsitys työn tavoitteista, työn sisällöstä, työn toteutustavoista ja menetelmistä sekä yhteinen käsitys työnjaon muodoista. (Kärkkäinen 2005, 36–37.) Yhteisöllisyyden kulmakivet ovat luottamus ja oikeudenmukaisuus (Paasivaara & Nikkilä 2010, 86). Työyhteisön arvot muodostavat työpaikkakulttuurin ytimen ja vaikuttavat perustehtävän toteuttamiseen (Kurvinen 2020, 45). Tutkimustehtävänä opinnäytetyössä oli selvittää millaisia haasteita ja mahdollisuuksia yhteisöllinen työyhteisö tuo tullessaan. Näitä yhdistelemällä valitsin teemoiksi ja aihepiireiksi työvalmentajan perustehtävän, arvot, yhteisöllisyyden sekä yhteisöllisyyden vahvuudet, mahdollisuudet, uhat, ja haasteet haastattelua varten, jotta saisin mahdollisimman paljon tietoa tutkimustehtävää varten.

Teemahaastattelun teemat ja aihepiirit valitsin etukäteen ja ne käytiin haastattelutilanteessa läpi haastateltavien kanssa teema kerrallaan (teemahaastattelunrunko liite 1.) Teemoja ei avattu haastateltaville, vaan heidän annettiin kertoa aihepiireistä omat ajatukset ja kokemukset. En halunnut ohjata haastateltavia käsitteiden määrittelyssä, vaan halusin nimenomaan saada heidän oman näkemyksen ja kokemuksen esille. Tämän valinnan perustelen sillä, että teemat avaamalla olisin voinut johdatella haastateltavia liikaa. Halusin myös kuulla, löytyykö työyhteisön jäseniltä samankaltaisia ajatuksia valituista teemoista. Tutkimuksen anonymiteetti täytyy aina tutkimuksessa miettiä, ja koska haastateltavien määrä on sen verran pieni, täyttä anonymiteettiä ei voitu haastateltaville luvata. Sovimme haastateltavien kanssa, että nimiä ei tutkimuksessa mainita.

Haastatteluissa kaikki teemat käytiin jokaisen haastateltavan kanssa läpi, mutta joillakin haastateltavilla oli joihinkin teemoihin vähemmän sanottavaa kuin toisilla. Kaikkiin teemoihin sain kuitenkin jokaiselta jonkinlaisen vastauksen. Hankalaa haastattelurungon tekemisessä oli se, että osaanko valita oikeat teemat ja aihepiirit haastattelua varten. Vaikka teemat pohjautuivatkin teoriaan ja tutkimustehtävään, ei silti ollut täysin varmaa mikä haastatteluiden lopputulos tulee olemaan. Haastateltavien kanssa sovittiin, että mikäli myöhemmin tulee vielä tarve tarkentaa jotain teemaa, niin niihin voi palata myöhemmin uudelleen. Tähän tarkennukseen ei kuitenkaan ollut tarvetta.

Tein haastattelut kesällä 2019. Haastatteluita oli yhteensä neljä, joista kaksi haastattelua tehtiin haastateltavien työhuoneissaan heidän omassa työympäristössään, ja kaksi haastattelua tehtiin haastateltavien kotona. Haastattelut suoritettiin yhden viikon aikana, jokaiseen haastatteluun varattiin aikaa maksimissaan puolitoista tuntia, ja ne kestivät puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Hirsjärven ym (2009, 206) mukaan haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista. Tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa. Tämän voi ottaa huomioon tuloksia tulkitessa, jolloin tulosten yleistämisessä ei pidä liioitella. (Hirsjärvi ym 2009, 207.) Haastattelun suurin ongelma oli se, että haastattelijana itse osasin olla hiljaa ja annoin haastateltavan kertoa. Muutamit haastateltavat itse kokivat haastattelutilanteen vaikeaksi, koska eivät saaneet keskustella aiheista, vaan saivat ainoastaan itse olla äänessä. Myös haastattelijana koin, että joidenkin kanssa

puhetta olisi voinut tulla enemmänkin, jos aiheesta olisi keskusteltu. Pystyin kuitenkin olemaan ainoastaan kuuntelijana, ja vain muutamassa kohdassa kysyin tarkennuksia tarvittaessa. Tutkimuksen haastateltaville korostettiin, että tarkoituksena on nimenomaan saada tietoa ja kokemuksia käsiteltävästä teemasta, jolloin mikään vastaus ei ole oikea tai väärä. Tärkeintä on haastateltavien kokemukset, joilla pyritään ymmärtämään aihetta.

5.3 Aineiston analyysi ja tulkinta

Kerätyn aineiston *analyysi, tulkinta ja johtopäätösten* teko on tutkimuksen ydinasia (Hirsjärvi ym. 2009, 221). Aineistonkeruun jälkeen kerätty aineisto pitää sisällään vastauksen asetettuun tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin (Kananen 2017, 69). Nauhoitin haastattelut ja heti haastattelujen jälkeen muutin materiaalin tekstimuotoon eli litteroin. Haastatteluaineiston muuttaminen tekstimuotoon helpottaa myös tutkimusaineiston analysointia eli tutkimusaineiston järjestelmällistä läpikäyntiä, aineiston ryhmittelyä ja luokittelua (Vilkkä 2021, 137). Litteroitua tekstiä tuli kaiken kaikkiaan 19 sivua.

Kanasen (2017, 134) mukaan teemahaastattelun litteroinnissa haastatteluaineisto kirjoitetaan tekstimuotoiseksi mahdollisimman sanatarkasti. Litteroinnissa voidaan erottaa eri tasoja ja tekniikoita. (Kananen 2017, 134.) Hänen mukaansa yleiskielinen litterointi tarkoittaa, että teksti on muunnettu kirjakiellelle poistaen murre- ja puhekielen ilmaisu. Litterointi ei ole aineiston varsinaista analyysia, koska kyseessä on pelkkä aineiston muuttaminen muodosta toiseen (Kananen 2017, 135.) Tässä tutkimuksessa litteroin haastattelut sanasta sanaan, mutta tulosten esittelyssä muotoilin haastattelut kirjakiellelle, jotta haastateltavien anonyymiteetti säilyisi mahdollisimman hyvin. Jos haastateltavan sanoma olisi kirjoitettu tutkimukseen sanasta sanaan, on hyvin suuri mahdollisuus, että haastateltavan murre ja puhetyyli paljastaisi haastateltavan.

Litteroitu aineisto vaatii ennen analysointia työstämistä muotoon, joka mahdollistaa analysoinnin (Kananen 2017, 136). Tämän opinnäytetyön analyysitapa on teemoittelu, koodaus ja teoriapohjainen luokittelu. Kanasen (2017, 136-137) mukaan yksi pelkistämisen keinoista on koodaus. Tämä tarkoittaa, että ennen analyysia aineisto pitää tiivistää ja selkeyttää, jotta aineiston sisään

voidaan ”nähdä”. Aineistosta täytyy kaivaa esille oleellinen. Koodaus eli tiivistäminen on ajattelun perustoiminta, jolla muodostetaan yksinkertaistettuja kartoja. Koodausjärjestelmän luominen edellyttää teoreettisia ennako-oletuksia, jotta koodaus tukee tutkittavaa ilmiötä. Aineistoa voidaan tarkastella teoriakäsitteiden avulla, jolloin pyritään jäljittämään aineistosta ilmiötä selittävien teorioiden ilmenemismuotoja ja merkityksiä. Toinen tapa tarkastella aineistoa on aineistolähtöinen koodaus, jolloin koodauksessa käytetään aineistosta nousseita ilmaisuja. Tutkijan pitää päättää ennen analyysia se strategia, jolla hän koodauksen tekee, eli mihin hän perustaa etsimänsä. (Kananen 2017, 136–137.)

Tarkastelen aineistoa teoriakäsitteiden avulla. Kun olin litteroinut haastattelut, järjestelin vastaukset paperille teemoittain sekä kysymyksittäin. Tulostin materiaalin, luin sen läpi useaan kertaan ja alleviivasin tärkeimmät kohdat. Tärkeimmät asiat valikoituivat teorian pohjalta. Hain vastauksista niitä avaintekijöitä, joita teoriaosuudessa oli ilmiöstä tullut esiin. Kananen (2017, 137) mukaan koodauksessa on kyse pelkästä tekniikasta, jolla aineistoa tiivistetään ymmärrettävään muotoon. Tietoja yhdistetään siten, että samaa tarkoittavat asiat ja samoin sellaiset asiat, joilla on yhteinen tekijä, yhdistetään samalla koodilla. Koodauksella on tarkoitus tiivistää ja yksinkertaistaa aineistoa. (Kananen 2017, 137.) Tiesin jo haastatteluvaiheessa mitä haluan saada aineistosta ilmi, joten tiivistin vastaukset teemojen ja aihepiirien mukaan. Tein taulukoita, joihin tiivistin ja yhdistin yhteisiä tekijöitä vastauksista. Pyrin tässä vaiheessa kirjoittamaan taulukoihin mahdollisimman paljon aineistosta löytyvää materiaalia, jotta en kadottaisi mitään oleellista tietoa pois, koska koodaus ei ole vielä analyysi vaan välivaihe, joka mahdollistaa analyysin (Kananen 2017, 137).

Koodausvaiheen jälkeen luokittelin aineistoa. Luokittelu eli kategorisointi tarkoittaa samaa tarkoittavien asioiden tai käsitteiden yhdistämistä (Kananen 2017, 146). Teoreettisessa luokittelussa käytetään apuna teorian luomia käsitteitä ja luokitteluja pyritään niiden avulla katsomaan aineistosta (Kananen 2017, 141). Koodauksen jälkeen luokittelun avulla samaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään yhden käsitteen alle tai eri käsitteet yhdistetään yhden käsitteen alle, jolloin ne muodostavat loogisen kokonaisuuden (Kananen 2017, 146). Luokittelin aineistoa valitsemieni teemojen ja aihepiirien avulla. Koodaamisen

ja luokittelun jälkeen tutkimustuloksiin nostin esille teoriaan perustuen oleelliset aiheet, joita ovat työvalmentajan perustehtävä, yhteisöllisyys, arvot, yhteisöllisyyden uhat, vahvuudet, haasteet ja mahdollisuudet. Näitä teemoja ja aiheita käsitellään myös teoriaosuudessa. Tutkimustehtävänä oli selvittää millaisia mahdollisuuksia ja haasteita yhteisöllisellä työyhteisöllä on. Teoria ja tutkimustehtävä vaikuttivat tutkimuksen teemoitteluun, koodaukseen ja luokitteluun.

Opinnäytetyön aineistoa analysoitaessa pyrin olemaan puolueeton ja neutraali. Haastattelujen ja analysoinnin välissä on kulunut paljon aikaa, joka oli minun mielestä hyvä asia tätä tutkimusta tehtäessä. Oma roolini työyhteisössä oli unohtunut, ja koen että pystyin analysoimaan opinnäytetyön tuloksia neutraalimmin. Tulokset luvussa haastateltavien ääni nostetaan esille kursivoituna tekstinä ja lainausmerkeissä, lisäksi haastattelut on numeroitu (H1), (H2), (H3) ja (H4). Anonyymiteetin vuoksi haastateltavien sanomiset on muutettu kirjakiellelle.

6 TULOKSET

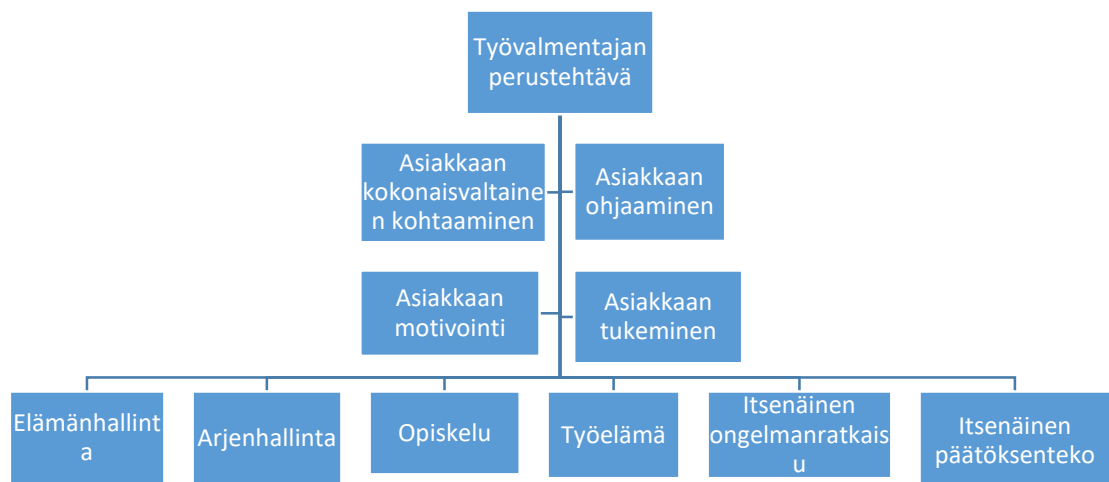
6.1 Työvalmentajan perustehtävä

Aineistossa nousi esille, että työvalmentajilla on yhtenäisiä näkemyksiä työvalmentajan perustehtävästä. Järvinen (2008, 49) on esittänyt, että työyhteisön toimivuus edellyttää johdolta sekä koko henkilöstöltä selkeää näkemystä siitä, mitä varten työpaikka on olemassa ja mitä siellä pitää ensisijaisesti tehdä ja saada aikaan (Järvinen 2008, 49). Hän toteaa, että organisaation menestys ja hyvä yhteistyö edellyttävät, että työyhteisön kaikilla jäsenillä on riittävän samansuuntainen näkemys työpaikan olemassaolon tarkoituksesta. Monien työryhmien tehottomuuden ja työntekijöiden huonovointisuuden ydin on siinä, että työyhteisöllä ei ole riittävän selkeää tai yhtenäistä käsitystä perustehtävästä. (Järvinen 2008, 52.) Tässä opinnäytetyössä voidaan todeta, että työvalmentajilla on selkeä ja samansuuntainen ajatus työvalmentajan perustehtävästä. Työpajaympäristössä tärkeää on muun muassa asiakkaan kokonaisvaltainen kohtaaminen, heidän tukeminen, ohjaaminen ja motivointi, jotta elämäntilanteeseen saataisiin positiivinen kehitys.

”Asiakkaiden kokonaisvaltainen kohtaaminen, heidän elämäntilanteisiinsa tutustuminen ja sitten heidän tukeminen siinä laaja-alaisessa muutoksessa, minkä paluu opiskelemaan tai työelämään vaatii. Se on rinnallakulkemista.”
(H1)

”Yksilölliset lähtökohdat huomioiden luoda positiivista kehitystä asiakkaan elämäntilanteeseen. Kukin tulee jonkin syyn takia tähän työvalmennukseen mukaan, ja oli se syy mikä tahansa, niin niistä lähtökohdista saada jollain tavalla asiakkaan elämään ja elämäntilanteeseen positiivinen kehitys.” (H2)

Työpaja on yhteisö, jossa työnteon sekä valmennuspalveluiden myötä parannetaan valmentautujan arjenhallintaa sekä hänen valmiuksiaan hakeutua työelämään tai koulutukseen (Huumonen 2014, 19). Aineiston perusteella voidaan sanoa, että työvalmentajat näkevät perustehtävän samansuuntaisena kuin mitä valtakunnallinen työpajatoiminta sen toivoo ja olettaa olevan työpajoilla Suomessa. Kuvassa 1 esitetään haastatteluista nousseet työvalmentajan perustehtävät. Haastateltavat kokivat työvalmentajan perustehtävänä asiakkaan kokonaisvaltainen kohtaamisen, sekä asiakkaan ohjaamisen ja tukemisen heidän elämänhallinnassa ja arjenhallinnassa. Lisäksi koettiin, että asiakasta motivoidaan opiskeluihin tai työelämään, ja motivoidaan itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon.



Kuva 1. Työvalmentajan perustehtävä

6.2 Yhteisöllisyys

Mäkisalo-Ropposen (2016, 9) mukaan yhteisöllisyys voidaan määritellä viralliseksi ja epäviralliseksi vuorovaikutukseksi työyhteisön ja organisaation sisällä. Yhteisöllisyyden edellytyksenä on, että työyhteisössä vietetään aikaa yhdessä. Yhteisöllisyys ei ole välttämättä kuuluvaa ja näkyvää. Se voi olla äänetöntä työpaikan henkeä, ja yhteen hiileen puhaltamista. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 9.) Yhteisöllisyys on laaja käsite, jota voi olla vaikea selittää. Tämä näkyi aineistossa, josta nousi monenlaisia mielenkiintoisia kuvauksia yhteisöllisyydestä.

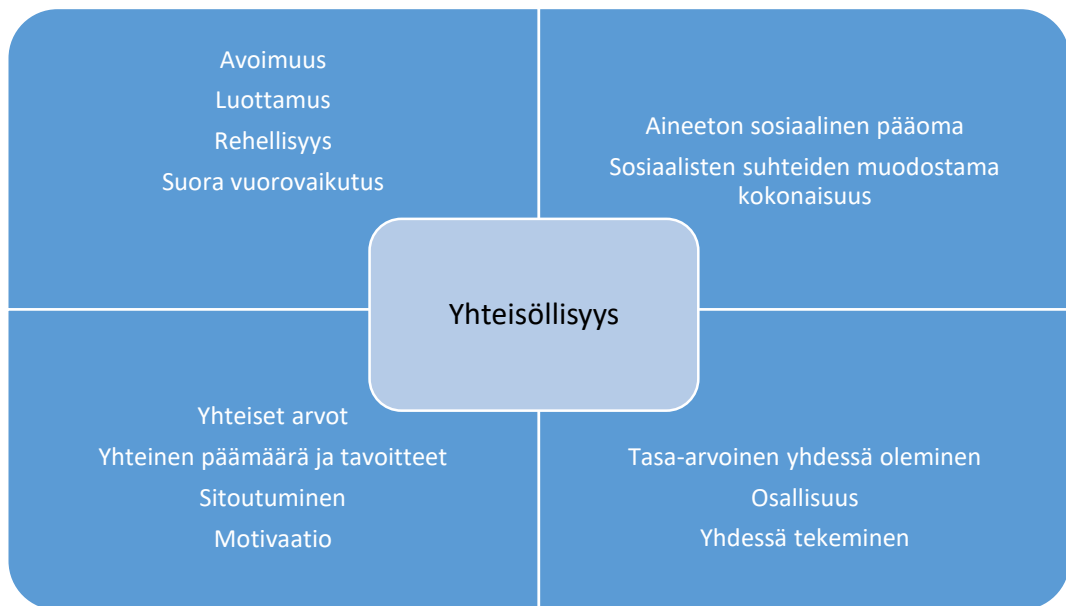
”Se on niinkuin näkymätön sateenvarjo. Näkyy kaiken sen yhteisön työn teon ja yhteiselon yllä. Yhteisöllisyys näkyy sillä tavalla parhaimmillaan, että se ei ole alleviivattua. Se ei näy, vaan se on ihmisten sisäsyntyinen tapa toimia yhdessä. Minä käsitän yhteisöllisyyden sellaisena, että se on niin kuin aineetonta sosiaalista pääomaa, joka perustuu mahdollisimman tasa-arvoiseen yhdessä olemiseen, yhteisön jäsenten avoimuuteen, siihen luottamukseen ja motivoituneeseen työskentelyyn. Sen tavoitteena on oikeastaan yhteisten arvojen ja yhteisön arvojen toteutuminen ja tavoitteiden saavuttaminen. Ja sillä tavalla, että jokaisen yhteisön jäsenen vahvuudet ja persoonallinen työtapo huomioidaan siinä matkalla. Se on avoimuutta, rehellisyyttä, suoraa vuorovaikutusta ja sitten se on lojaliteettia yhteisön kaikkia osapuolia kohtaan.” (H1)

”Sosiaalisten suhteiden muodostama kokonaisuus. Yhteisöllisyys muodostuu luottamuksesta, osallisuudesta, sitoutumisesta, motivaatiosta ja läheisyydestä.” (H4)

Mäkisalo-Ropposen (2016, 8) mukaan asiakkaan kanssa yhdessä työskentely mahdollistaa molemminpuolisen oppimisen. Yhdessä tekeminen on liima, joka yhdistää tavoitteet sekä tekijät toisiinsa. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 8.) Asiakkaan mukaan ottaminen yhdessä tekemiseen edellyttää yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen edellyttävät sitoutumista, motivaatiota ja joustamista omista tavoitteista yhteisen tavoitteiden saavuttamiseksi (Mäkisalo-Ropponen 2016, 9). Yksi haastateltava kuvaa yhteisöllisyydessä tärkeäksi yhteisen päämäärään tavoittelemista.

”Se, että tehdään yhdessä ja tavoitellaan yhteistä päämäärää.” (H3)

Myös Kärkkäisen (2005, 33) mukaan sosiaalinen pääoma sisältää tunteen luottamuksesta, turvallisuudesta, keskinäisen avunannosta, erilaisuuden hyväksymisestä ja avoimuudesta. (Kärkkäinen 2005, 33.) Yhteistoiminnallisuuden avainsanoja ovat kunnioitus, luottamus sekä toinen toistensa auttaminen ja tukeminen (Mäkisalo-Ropponen 2016, 9). Vaikka yhteisöllisyyttä voikin olla vaikea määritellä ja kuvailla, niin aineistosta nousi esille tiettyjä samankaltaisuuksia ja yhteisöllisyyden edellytyksiä. Kuvassa 2 esitellään haastatteluissa esille nousseet yhteisöllisyyden edellytykset. Haastateltavat liittivät yhteisöllisyyteen muun muassa seuraavia asioita: avoimuus, luottamus, suora vuorovaikutus, yhteinen päämäärä, yhdessä tekeminen ja yhteiset arvot. Työvalmentajat pitivät tärkeänä tasa-arvoista yhdessä olemista ja yhdessä tekemistä asiakkaan kanssa. Aineiston perusteella voi todeta, että työvalmentajilla oli paljon yhteisiä samansuuntaisia ajatuksia yhteisöllisyydestä.



Kuva 2. Yhteisöllisyyden edellytykset

6.3 Arvot

Työyhteisön arvot muodostavat työpaikkakulttuurin ytimen ja vaikuttavat perustehtävän toteuttamiseen (Kurvinen 2020, 45). Arvot työelämässä tarkoittavat usein samaa kuin hyvä työelämä, hyvä työyhteisö ja hyvä työ (Kärkkäinen 2005, 18). Arvot ovat yleisesti hyväksytyjä periaatteita, joiden mukaan toimitaan ja joista rakentuu työyhteisön näkymätön selkäranka (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14). Haastateltavien henkilökohtaiset arvot näyttäisivät olevan samankaltaisia toistensa kanssa.

”Omat ja organisaation arvot tietysti näkyvät kaikessa elämässä ja työnteossa. Itse arvostan yksilön omaleimaisuutta ja persoonallisuutta. On etuoikeutettu asema, että saa tehdä sellaisen erilaisuuden keskellä työtä.” H1

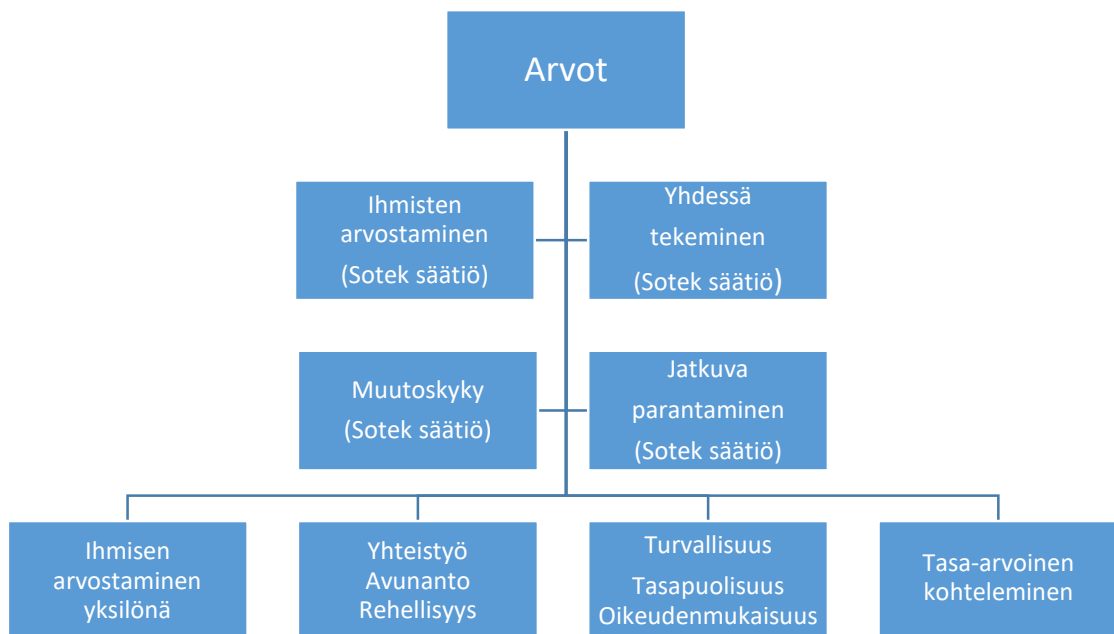
”Ystävällisyys, yhteistyö ja avunanto.” H2

”Jokaisen ihmisen itsenään arvostaminen on hirveän tärkeää. Se, että jokainen yksilö otetaan omana yksilönä huomioon ja että jokaisessa on jotakin hyvää. Sitä toivoo itselleen ja sitten sitä pyrkii antamaan muillekin. Käytännön työssä se näkyy siten, että sinä kohtelet ihmisiä tasa-arvoisesti.” H3

”Omat arvoni ovat oikeudenmukaisuus, rehellisyys, tasapuolisuus ja turvallisuus. Ehkä rehellisyys on se tärkein.” H4

Mäkisalo-Ropponen (2016, 37) esittää, että perustehtävä ja arvot yhdessä muodostavat perustan organisaation tavoitteille ja keinoille, joilla niitä pyritään saavuttamaan. Organisaation toimintaa ohjaavat arvot ovat yhteisesti jaettavia arvoja, jotka ohjaavat päätöksiä, valintoja ja toimintaa. Organisaatioarvojen lisäksi työntekijä on sidoksissa omiin arvoihin. Mitä yhteneväisemmät nämä arvot ovat, sen helpompi työntekijän on sitoutua organisaatioon. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 37.) Myös Kärkkäinen (2005, 18) on todennut, että työntekijän ja organisaation arvojen pitää olla sopusoinnussa, jotta työntekijät voivat tuntea perusturvallisuutta ja sitoutua. Arvovalinnat vaikuttavat siihen miten työssä asetetaan toiminnan päämäärät, ja kuinka valitaan ne keinot, joilla päämääriin päästään. (Kärkkäinen 2005, 18.) Kuvassa 3 esitellään Sotek-säätiön arvot sekä työvalmentajien arvot. Opinnäytetyön aineistosta voidaan todeta, että

työvalmentajien henkilökohtaiset arvot näyttävät olevan sopusoinnussa keskenään, ja työvalmentajien arvot kohtaavat myös organisaation arvot. Huumonen (2014, 12) on esittänyt, että työllistämisen toimialalla yhteisinä arvoina pidetään yhdenvertaisuutta, osallisuutta, yksilöllisyyttä ja vastuullisuutta. Eettisesti toimiva valmentaja on tasapuolinen ja oikeudenmukainen (Huumonen 2014, 12). Aineiston perusteella voi todeta, että myös nämä yleisesti työllistämisalalla hyväksytyt arvot ovat linjassa niin Sotek-säätiön kuin työvalmentajien arvojen kanssa.



Kuva 3. Sotek-säätiön ja työvalmentajien arvot

6.4 Yhteisöllisen työyhteisön vahvuudet, haasteet, uhat ja mahdollisuudet

6.4.1 Vahvuudet

Mäkisalo-Ropposen (2016, 51) mukaan yhdessä tekeminen antaa mahdollisuuksia jakaa omia ajatuksiaan. Mikäli kokemukset työyhteisön ihmissuhteista on myönteisiä ja vuorovaikutusta on riittävästi, alkaa syntyä yhteistyötä edistävää yhteenkuuluvuuden tunnetta eli positiivista riippuvuutta. Tällöin erilaiset persoonallisuudet ja toimintatavat hyväksytään eikä hierarkiaa koeta toimintaa estäväksi. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 51.) Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 87) mukaan luottamus työyhteisössä parantaa työn tehokkuutta ja sujuvuutta sekä lisää työhyvinvointia. (Paasivaara & Nikkilä 2010,

87.) Kärkkäinen (2005, 49) esittää, että työyhteisön henki ja luottamuksen ilmapiiri vaikuttavat työn mielekkääksi kokemiseen, yksilön työsuoritukseen ja viihtyvyyteen (Kärkkäinen 2005, 49). Aineistosta nousi esille, että työvalmentajat kokevat yhteisöllisen työyhteisön vahvuudeksi samoja elementtejä, kuin yllämainitut asiantuntijat esittelevät. Organisaatiotasolla nähtiin, että yhteisöllisyys parantaa tuottavuutta, organisaatiossa löytyy laaja-alaista osaamista, ja työntekijöistä on mahdollisuus saada paras osaaminen organisaation käyttöön.

“Minä olen ajatellut sen niin, että tuottavuus paranee, asiakkaat tulevat kuulaksi, tulevat tärkeiksi, opitaan toisilta asioista, jota kautta oppiminen paranee. Toinen toistaan sijaistetaan, osataan toisten työt, päästään henkilöinä lähemmäs toisiamme, joten työhyvinvointi ja jaksaminen kohenee.” (H4)

“Organisaatiotasolla yhteisöllisellä toimintakulttuurilla on mahdollisuus saada työntekijöistä paras osaaminen organisaation käyttöön, se on hyvä tapa lisätä työryhmien ja yksilöiden osaamista.” (H1)

Eräs haastateltava nosti esille sen, kuinka yhteisöllisellä toimintatavalla toimiessa ei olla niin haavoittuvaisia, mikäli tapahtuu jotain yllättävää, kuten pitkä sairausloma.

“Yhteisöllinen toiminta tekee työyhteisöstä vahvemman ja vähemmän yksittäisistä työntekijöistä riippuvaisen. Jos työtehtäviä jaetaan niin silloin kukaan ei ole korvaamaton.” (H1)

Tämä on tärkeä vahvuustekijä työyhteisössä, aivan kuten Järvinen (2008, 31) esittää organisaatiot, joissa ei ole huolehdittu osaamisen riittävän laaja-alaisesta jakaantumisesta, ovat äärimmäisen haavoittuvia: periaatteessa kuka tahansa voi koska tahansa esimerkiksi jäädä auton alle, sairastua tai irtisanoutua, ja sen seurauksena työyhteisö on pulassa. (Järvinen 2008, 31.)

Aineistosta käy ilmi, että työntekijän kannalta vahvuudeksi koetaan henkisen hyvinvoinnin paraneminen, kun voi saada tukea ja kannustusta sekä jakaa asioita työyhteisön kesken.

“Työntekijän henkinen hyvinvointi paranee, ollaan me eikä kukaan ole minä. Voidaan jakaa kaikenlaisia asioita, negatiivisia ja positiivisia.” (H4)

“Tuo työhyvinvointia, tukee ja kannustusta. Tuntee olevansa osa sitä jotakin yhteisöä, porukkaa. Siinä pystyy sekä hyvät että huonot asiat jakamaan.” (H2)

Huumosen (2014, 21) mukaan työvalmennuksessa valmentaja on itse osa ryhmää. Hänen käyttäytyminen vaikuttaa koko yhteisöön. Valmentajan on hyvä olla tietoinen toiminnastaan ja vuorovaikutuksestaan sekä niiden vaikutuksesta työpajayhteisöön. Vuorovaikutuksessa mukana olevat henkilöt vaikuttavat toisiinsa sanattomasti tai sanallisesti, tietoisesti tai tiedostamattaan. (Huumonen 2014, 21.) Tutkimuksen aineistossa ilmeni, että työvalmentajat näkevät oman toimintansa, läsnäolonsa ja vuorovaikutuksensa tärkeäksi osaksi asiakaspalvelua. Yhteisöllisyyden vahvuustekijänä nähdään se, että yhteisöllinen toimintatapa luo asiakkaalle luottamusta ja perusturvaa. Yhdessä tekeminen asiakkaan kanssa on vahvuustekijä. Työvalmentajan ollessa läsnä työtä tehdessä, asiakkaalle tulee hyväksytyksi ja joukkoon kuuluvuuden tunne.

“Yhteisöllinen toimintatapa valmentajien kesken heijastuu asiakkaisiin siten, että se heille tuo luottamusta ja perusturvaa. Asiakkaille tulee myös joukkoon kuuluvuuden tunne. On hyväksytty ja otettu mukaan yhteiseen tekemiseen.” (H2)

“Kun me koko ajan tehdään porukassa, tehdään se työkkin yhdessä, niin meidän saadaan paljon paremmin esiin ne asiakkaan vahvuudet, monelta kantilta. Sitten siihen tulee se luottamus ja turvallisuus. Yhdessä uskalletaan tehdä ja puhua eri tavalla, ollaan me, ja tulee kokemus olla samanarvoinen.” (H4)

Aineistossa nousi yhteisöllisen työyhteisön vahvuustekijöitä organisaation, työntekijän ja asiakkaan näkökulmasta. Työvalmentajat kokevat yhteisöllisen työyhteisön vahvuuksina organisaatiotasolla muun muassa kustannustehokkuuden, työn tuottavuuden parantumisen, paremman asiakaspalvelun kaikille niille tahoille, joille sitä tarjotaan. Näitä tahoja ovat esimerkiksi palveluihin osallistuvat asiakkaat, asiakkaille palvelun ostavat tahot sekä yritykset, jotka

ostavat alihankintaa. Työntekijän näkökulmasta koettiin yhteisöllisyyden tuovan työhyvinvointia, hyvää työilmapiiriä, motivoivan työn, innovatiivista energiaa ja ammatillista kehittymistä. Asiakkaan näkökulmasta koettiin, että yhteisöllisyydellä on asiakastyössä monia vahvuustekijöitä. Asiakkaan luottamus omaan tekemiseen paranee kun on kannustava ja motivoiva ilmapiiri, asiakas kokee hyväksytyksi ja joukkoon kuulumisen tulemisen tunnetta, ja yhdessä tekemällä osaaminen ja oppiminen lisääntyy. Kuvassa 4 esitellään kootusti työvalmentajien kokemuksia yhteisöllisen työyhteisön vahvuustekijöistä.

Vahvuudet		
Organisaatio	Työntekijä	Asiakas
Kustannustehokkuus Resurssit paremmin käyttöön Työn laatu paranee Organisaatiossa on laaja-alaista osaamista Työn tuottavuus paranee Asiakaspalvelu paranee Työyhteisö on vahvempi Innovatiivinen energia	Ammatillinen kehittyminen Motivoiva työ Hyvä työilmapiiri Työhyvinvointi Luovuus Innovatiivinen energia	Osaaminen ja oppiminen lisääntyy Luottamusta tekemiseen Sosiaaliset kontaktit lisääntyy Joukkoon kuulumisen tunne Hyväksytyksi tuleminen yksilönä Parempi asiakaspalvelu Kannustava ja motivoiva ilmapiiri

Kuva 4. Yhteisöllisen työyhteisön vahvuudet

6.4.2 Haasteet

Kärkkäisen (2005, 36-37) mukaan yhteisessä työskentelyssä työntekijöillä tulee olla riittävän yhtenäinen käsitys seuraavista asioista

1. Yhteinen käsitys työn tavoitteista.
2. Yhteinen käsitys työn sisällöstä.
3. Yhteinen käsitys työn toteutustavoista sekä menetelmistä.
4. Yhteinen käsitys yhteistyön sekä työnjaon muodoista. (Kärkkäinen 2005, 36-37.)

Aineistosta käy ilmi, että yksi tärkeä haaste yhteisöllisessä toimintatavassa on se, että kaikilla työyhteisön jäsenillä pitäisi olla samaan aikaan samansuuntainen näkemys yhteisöllisestä työtavasta. Ilman yhteistä käsitystä työn tavoitteista, sisällöstä, työtavoista ja työnjaosta yhteisöllinen työtatapa on haastavaa. Kärkkäisen (2005, 124) mukaan yhteisöllisen työskentelyn karikonka on usein se, että yhteinen päämäärä ja tavoitteet puuttuvat. Tällöin yhteisöltä puuttuu yhteinen ymmärrys perustehtävästä. (Kärkkäinen 2005, 124.) Aineiston perusteella voi todeta, että samankaltaisia ajatuksia nousi esille myös haastateltavilla.

“Työtapa edellyttää sen, että meillä on sellainen työyhteisö, joiden kaikilla osatekijöillä pitäisi olla samanaikaisesti samansuuntainen käsitys siitä yhteisöllisestä työtavasta. Meidän täytyisi yhtä aikaa ajatella samalla tavalla siitä peruspointista. Samoin kaikilla pitäisi olla samanlainen käsitys itseohjautuvuudesta, joustavuudesta ja ennen kaikkea vapauksista ja vastuusta.” (H1)

“Meitä on niin monenlaisia henkilöitä, ja jos kaikki eivät ole samaa mieltä tästä yhteisöllisestä työtavasta tehdä töitä, niin siinä tulee se eripura. Toinen kokee, että toinen tekee enemmän töitä ja toinen tekee vähemmän töitä. Siinä korostuu työyhteisötaidot. Toisen ihmisen ammattitaitoon pitää luottaa ja työtoverin osaamiseen.” (H4)

Kärkkäisen (2005, 79) mukaan yhteisöllisesti johdetuissa organisaatioissa henkilöstöltä vaaditaan enemmän ja monipuolista osaamista, kokonaisvastuuta, yhteistyökykyä, oma-aloitteisuutta ja asiakkaiden tarpeiden ymmärtämistä (Kärkkäinen 2005, 79). Myös Mäkisalo-Ropponen (2016, 26) näkee, että ammattilaisilta vaaditaan uudenlaista joustavuutta, osaamista, asennetta ja rohkeutta yhdessä tekemiseen asiakkaan kanssa (Mäkisalo-Ropponen 2016, 26). Aineistossa selviää, että työntekijän näkökulmasta yhteisöllinen työtapa on haastavaa. Työntekijältä vaaditaan monenlaista osaamista ja ennen kaikkea joustavuutta, jotta työntekeminen onnistuu.

“Kysy työntekijältä joustavuutta hyvin paljon, että pystyy toimimaan monella eri osa-alueella. Sinun asiakkaat ja minun asiakkaat onkin meidän asiakkaita, jolloin asiakasmäärän ja tiedonmäärän runsaus tuo omat haasteet.” (H3)

“Työnkuva ja sen rajat muuttuu epämääräisemmäksi, vaikeammin hahmotettavaksi. Tavallaan tulee päällekkäisyyttä ja työpirstaloituu pienemmiksi osakokonaisuuksiksi. Pirstaloituminen aiheuttaa sen, että työn prioriteetti muuttuu entistä vaativammaksi. Työnkuva muuttuu laajemmaksi ja haaroittuu. Haasteellisuus lisääntyy.” (H2)

Organisaatiotasolla haasteena nähdään se, että mikäli organisaatiossa toimipisteet toteuttavat erilaista toimintatapaa niin organisaation yhteinen linja hukkuu.

“Jos ajatellaan yksikköä, jolla on yhteisöllinen työtapa, niille kehittyy omanlainen työtapa työskennellä, ja sitten organisaatiotasolla se näkyy niin, että voi kehittyä useita työyhteisöjä ja niillä on toisistaan hyvinkin erilaiset tavat työskennellä ja se työskentely yleensäkin. Ollaan samaa organisaatiota, mut ollaan hyvinkin erilaisia yksiköitä ja työyhteisöjä omassa lokerikossa. Organisaation yhteinen linja ja strategia hukkuu.” (H2)

Asiakkaan näkökulmasta haasteena nähdään se, että asiakas ei koe oloaan mukavaksi, kun kaikki ollaan yhdessä ja yhteisöllisesti. Toiset ihmiset haluavat olla omissa oloissaan ja työskennellä rauhassa. Näissä tapauksissa asiakas voi kokea olonsa epämiellyttäväksi yhteisöllisessä yhteisössä.

“Jos on asiakas, jolla on sosiaaliset taidot huonot, niin ensi alkuun voi olla ahdistavaa kun kaikki tulee toimeen. Ollaan seinätöntä toimintaa, ja ihmiset liikkuu pajasta toiseen, niin sellaiselle voi olla haastavaa.” (H3)

“Jos asiakas on epäsosiaalinen, ei aina tunne oloaan kotoisaksi yhteisöllisessä työyhteisössä.” (H2)

Kuvassa 5 esitellään kootusti yhteisöllisen työyhteisön haasteita. Asiakkaan näkökulmasta haasteita nähtiin vähän, mutta aineista nousi esille se, että organisaation ja työntekijöiden kohtaamat haasteet siirtyvät myös asiakastyöhön. Organisaatiotasolla haasteena nähtiin, että yhteinen näkemys päämäärästä ja yhteisöllisyydestä puuttuu, tai tavoitteet ja pelisäännöt eivät ole kaikille selviä. Tällöin syntyy työyhteisöön vapaamatkustajia, joiden työntekemisen tapa on erilainen kuin muilla. Työntekijän tärkein haaste tuntuu

olevan laaja sekä kovin vaativa työnkuva ja se, että työntekijältä vaaditaan monenlaista osaamista ja kykyjä, jotta työtä voi tehdä yhteisöllisesti.



Kuva 5. Yhteisöllisen työyhteisön haasteet

6.4.3 Uhat

Aineiston perusteella yksi tärkeä uhkatekijä näyttäisi olevan se, että jos työyhteisön yhteisöllisyys on vaillinainen, ja työyhteisö ei ole myöskään autoritääriäinen, niin työyhteisöllä ei ole yhtä selkeää tapaa toimia. Näin ollen työntekijällä itsellään on mahdollisuus valita, mitä toimintatapaa milloinkin käyttää, joka luo aikaan sekavan tilan yhteisöön. Yhtenäisen, selkeän toimintatavan puuttuessa ulkoisen tai sisäisen uhkan kohtaamisessa työyhteisö niin sanotusti halvaantuu, eikä pysty kohtaamaan uhkatilannetta oikein. Yksi haastateltava tuo esille vaillinaisuuden ongelman, joka vaikuttaa myös asiakastyöhön.

“Mikäli tällainen yhteisöllistymisen prosessi jää vaillinaiseksi, siitä on lopputuloksena mihinkään työtapaan tai työmetodiin jäsentymätön työyhteisö. Sillä ei ole tätä autoritäästä, byrokraattista tapaa tehdä töitä, mutta ei myöskään

sitä uutta tapaa tehdä työtä. Tällöin voi syntyä sellaisia vapaamatkustajia yhteisöön, jotka voivat itse valita sen puolen millä milloinkin ovat. Epäonnistuessaan yhteisöllinen työtapa antaa kasvupohjan monelle eri epäsuoralle toiminnalle: kuppikunnille, epäsuoralle viestinnälle, kun ei ole sovittu asioita kyllin selvästi. Nämä asiat heijastuvat asiakastyöhön.” (H1)

Uhkatekijöinä työntekijän kannalta koetaan olevan se, että oma osuus työyhteisössä voi jäädä epäselväksi, ja työntekijä ei saakaan tarpeeksi tukea työssään tai työntekijä voi kokea ulkopuolisuuden tunnetta. Ulkopuolisuuden tunne tulee silloin, jos työntekijä itse ei halua työskennellä yhteisöllisesti, niin muut katsovat hänen työskentelevän väärällä tavalla. Näin ollen erilaisuus nähdäänkin negatiivisena. Organisaatiotasolla uhkatekijäksi nousi esille henkilöstön suuri vaihtuvuus. Mikäli henkilöstö vaihtuu usein, ei ryhmäytymistä ennätä tapahtua eikä yhteisöllisyydellä ole välttämättä mahdollisuutta syntyä. Tärkein uhkatekijä näyttäisi olevan se, että mikäli yhteisöllisyys jää vaillinaiseksi, työyhteisöön syntyy vapaamatkustajia tai henkilöstöllä on erilainen käsitys vastuusta ja vapaudesta. Vaillinaiseksi jäänyt yhteisöllinen työyhteisö ei ole kykenevä selviämään sisäisistä tai ulkoisista uhkatekijöistä. Työntekijän uhkana on oman osuuden hahmottaminen yhteisössä, työntekijä voi kokea, että hänellä ei ole riittävää tukirankaa silloin kun sitä tarvitsisi tai työntekijä voi kokea ulkopuolisuuden tunnetta. Kaikki nämä organisaatiotason ja työntekijätason uhkatekijät vaikuttavat asiakastasolla, jolloin asiakas kokee turvattomuuden tunnetta ja saa pahimmillaan huono asiakaspalvelua. Kuvassa 6 esitellään aineistosta nousseet työvalmentajien kokemukset yhteisöllisyyden uhkatekijöistä organisaation, työntekijän ja asiakkaan näkökulmasta.



Kuva 6. Yhteisöllisen työyhteisön uhkatekijät

6.4.4 Mahdollisuudet

Juutin ja Vuorelan (2015, 35) mukaan työyhteisön menestyminen on nyky-yhteiskunnassa suoranaisesti kiinni siellä työskentelevien ihmisten kyvystä innovoida uusia asioita. Näin ollen kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi kiinnittää huomiota siihen kuinka innovaatiopotentiaalia voidaan vaalia. (Juuti & Vuorela 2015, 35.) Kärkkäisen (2005, 121–122) mukaan suunniteltu yhteistyö ja yhteisöllisyys kääntyvät palvelemaan tuottavuuden tehostamista. Toiminnan tehokkuuteen vaikuttaa se, miten ryhmän jäsenet ymmärtävät ryhmän tehtävät ja tavoitteet. Kun ryhmän perustavoite on selkeä ja siitä ollaan yksimielisiä, ryhmän on helppo toimia. (Kärkkäinen 2005, 121–122.) Kärkkäisen (2005, 75) mukaan yhteisöllisissä organisaatioissa on erityisen voimakasta sitoutumista. Erittäin voimakkaasti sitoutunut organisaatio muodostaa tietynlaisen klaanin, joka syntyy yhteisten asioiden kautta, vaikka jokaisella jäsenellä onkin omat tavoitteet. Klaani arvostaa itseään, mikä näkyy lojalisuutena ja sitoutumisena organisaatioon. (Kärkkäinen 2005, 75.) Osallistuminen lisää sitoutumista ja työmotivaatiota sekä tuottaa uusia ideoita (Juuti & Vuorela 2015, 24). Yhteistoiminnallisuuden avulla voidaan kehittää luovuutta ja innovatiivisuutta (Mäkisalo-Ropponen 2016, 9). Tutkimusaineistossa nähtiin yhteisöllisen työyhteisön

mahdollisuuksiksi monia positiivisia asioita. Muun muassa sen nähdään tuovan työhyvinvointia, kustannustehokkuutta, joustavuutta, laaja-alaista osaamista, sitoutumista, positiivisuutta, hyvää energiaa ja innovatiivisuutta.

“Se tarjoaa paljon; tuottaa, saavuttaa, hyvinvointi, organisaatio kehittyy. Hyvällä asenteella olevat työntekijät kohtaavat ongelmatilanteet helpommin, joten kaikki voi hyvin. Ollaan yhtä ja tavoitteena sen tuotteen parantaminen, on se ihminen, esine tai väline tai mikä vaan.” (H4)

“Organisaatiotasolla se tuo laaja-alaisuutta, joustavuutta, leveämpiä hartioita, kun on yhteisöllinen työporukka, mistä löytyy useammanlaista osaamista.” (H2)

Mäkisalo-Ropposen (2016, 18–19) mukaan osallisuus edellyttää voimaantumista joka muodostuu tunneperäisesti, tuen ja arvostuksen kokemuksista ja pohjautuu tunteeseen yhteenkuuluvuudesta sekä jäsenyydestä yhteisöön ja yhteiskuntaan. Oleellista osallisuuden tunteessa on, että yksilö kokee aidosti voivansa vaikuttaa yhteisössä ja yhteiskunnassa. Osallisuuden avulla ehkäistään omaa elämää koskevasta päätöksenteosta syrjäytyminen ja vahvistetaan kokemusta täysivaltaisesta kansalaisuudesta. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 18–19.) Aineiston perusteella voidaan todeta, että myös työvalmentajat näkevät asiakkaan näkökulmasta monia mahdollisuuksia yhteisöllisen työyhteisön myötä. Asiakkaan on mahdollisuus saada muun muassa parempaa asiakaspalvelua.

“Avartaa näkökantoja, tutustuttaa erilaisiin ihmisiin. Muuttaa monella tapaa erilaisia käsityksiä. Yhdessä tekeminen tarjoaa asiakkaalle sen käsityksen, että jos minä epäonnistun, niin se ei ole niin vakavaa. Yhdessä yritettiin, ja jos jotain meni pieleen, niin sitten yritetään uudestaan.” (H3)

“Yhteisöllisyys ja yhteisöllinen työtapa tarjoaa asiakkaalle, että häntä huomioidaan, hänestä välitetään ja häntä kunnioitetaan. Asiakas saattaa tuntea, että hän on tärkeä.” (H2)

Aineistossa nousi esille, että työvalmentajilla on keskenään paljon samankaltaisia ajatuksia ja kokemuksia yhteisöllisyyden mahdollisuuksista työyhteisössä. Heidän mielestä työn tuottavuus, kustannustehokkuus ja innovaatiokyky paranee, kehitysmönteisyys lisääntyy, työyhteisö on kannustava, palveluntarjonta paranee ja yhteisössä on monipuolista osaamista. Myös työntekijän tehokkuus, luovuus ja innovatiivisuus paranee. Hänen ammatillinen osaaminen laajenee, samoin itseohjautuvuus. Työntekijä kokee työhyvinvointia ja hänellä on mahdollisuus työskennellä motivoivassa työyhteisössä. Asiakkaan mahdollisuutena nähdään turvallinen työympäristö, jolloin asiakkaan osallisuus ja sitoutuminen lisääntyy, hänen vuorovaikutustaidot paranevat ja mahdollisesti asiakkaan suvaitsevaisuus ja avarakatseisuus lisääntyy, kun saa työskennellä erilaisuutta hyväksyvässä ympäristössä. Kuvassa 7 esitellään yhteisöllisyyden mahdollisuuksia.

Mahdollisuudet		
Organisaatio	Työntekijä	Asiakas
Tuottavuus paranee Kehitysmönteisyys lisääntyy Kustannustehokkuus paranee Innovaatiokyky paranee Työyhteisö on kannustava Palveluntarjonta paranee Tarjolla on monipuolista osaamista koko organisaation käyttöön	Innovatiivisuus lisääntyy Tehokkuus paranee Luovuus lisääntyy Ammatillinen osaaminen laajenee Itseohjautuvuus lisääntyy Motivoiva työyhteisö ympärillään Työhyvinvointi lisääntyy	Avarakatseisuus lisääntyy Suvaitsevaisuus lisääntyy Omien vahvuuksien löytäminen helpottuu Ympäriällä turvallinen työympäristö Itsevarmuus lisääntyy Sitoutuminen lisääntyy Osallisuus lisääntyy Vuorovaikutustaidot paranevat

Kuva 7. Yhteisöllisen työyhteisön mahdollisuudet

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksessa tarkasteltiin työvalmentajien kokemuksia yhteisöllisestä työyhteisöstä työpajatoiminnassa. Tarkoituksena oli selvittää mitkä ovat yhteisöllisen työyhteisön haasteet ja mahdollisuudet organisaatiotasolla, työntekijätasolla sekä asiakastasolla työntekijän näkökulmasta koettuna.

Tutkimuksen teoriaosuudessa pyrin avamaan ne tietyt peruseriaatteet, joita yhteisöllinen työyhteisö tarvitsee ja vaatii onnistuakseen. Tutkimuksen teema-haastattelurunkoon valitsin niitä teemoja, joita yhteisöllisyys pitää sisällään. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli selvittää yhteisöllisyyden mahdollisuudet, uhat, haasteet ja vahvuudet, joten nämä olivat omat teemansa haastattelurungossa.

Hirsjärven ym. (2009, 182) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Ajatuksena on kuitenkin alun perin aristoteelinen ajatus, että yksityisessä toistuu yleinen. Tutkimalla yksityistä tapausta kyllin tarkasti saadaan näkyviin myös se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä toistuu tarpeeksi usein tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi ym. 2009, 182.) Koska tämä tutkimus antaa kuvauksen ainoastaan kuvauksen yhden työyhteisön kokemuksista ja kohdejoukko rajautui yhden työyhteisön jäsenistön muodostuneen kuvauksiin, tuloksia ei voida tulkita yleisesti.

Aineiston myötä selviää, että yhteisöllisen työyhteisön mahdollisuutena nähdään organisaatitasolla kustannustehokkuus, palveluntarjonnan parantuminen, kehitysmuotoinen työyhteisö ja se, että organisaatiossa on laaja-alaista sekä monipuolista osaamista, jolloin resurssit on mahdollista saada paremmin käyttöön. Mahdollisuutena on myös tarjota parempaa ja joustavampaa asiakaspalvelua niin työpajatoimintaan osallistuville asiakkaille, kuin tahoille, jotka ohjaavat asiakkaita palveluntuottajalle. Asiakaspalvelu paranee myös yrityksille, joille työpaja tuottaa alihankintaa. Joustava asiakaspalvelu on tärkeä valttikortti organisaation kilpailukyvyille. Aivan kuten Juuti ja Vuorela (2015, 40) esittävät, silloin kun organisaatio kykenee aistimaan asiakkaiden todellisia tarpeita ja kykenee muovaamaan oman toimintansa vastaukseksi näihin, organisaation toiminta on terveellä pohjalla. Asiakkaitaan kuunteleva, realistisia päämääriä tavoitteleva ja jatkuvasti oppimaan pyrkivä organisaatio tarjoaa ihmisten terveydelle hyvän perustan. (Juuti & Vuorela 2015, 40.)

Työntekijän koetaan saavan itselleen työhyvinvointia, motivoiva työ sekä työympäristö, työntekijän ammatillinen osaamisen koetaan kehittyvän, ja työyhteisössä syntyy innovatiivista energiaa. Asiakkaan näkökulmasta

koetaan, että hänellä on mahdollisuus turvallisessa ympäristössä kokeilla uusia asioita, jolloin luottamus sekä itsevarmuus omaan osaamiseen paranee. Yhteisöllisessä työyhteisössä, yhdessä tekemällä, on työvalmentajan mahdollisuus nähdä asiakkaan vahvuudet paremmin, mutta samalla myös asiakkaan itsensä on ne helpompi löytää.

Yhteisöllisen työyhteisön haasteena vastaavasti nähtiin organisaatiotasolla se, että epäonnistuessaan yhteisöllinen työyhteisö voi luoda sekasortoisen tilan, jossa työntekijöillä tai asiakkailla ole mielekästä olla. Yhteisen päämäärän puuttuessa ja erilaisten työtapojen ollessa vallallaan, syntyy työyhteisössä eripuraa, vapaa-matkustajia, luottamuksen puutetta, turvattomuutta ja sitoutumattomuutta. Näin ollen työyhteisö ole toimiva. Työntekijän haasteena on, että työnkuva on todella laaja ja haastava. Lisäksi työntekijältä vaaditaan monia ominaisuuksia, kuten joustavuutta, sitoutumista, hyviä vuorovaikutustaitoja ja itseohjautuvuutta. Työntekijän on oltava valmis työskentelemään yhteisen hyvän eteen, ja sitoutua erilaiseen työntekimisen tapaan.

Monen asian täytyy olla kohdallaan, jotta yhteisöllinen työyhteisö onnistuu ja pystyy hyödyntämään ne vahvuudet ja mahdollisuudet, joita tarjolla on. Työntekijöiltä se vaatii erilaista suhtautumista työntekemiseen. Työyhteisössä työskentelevien ihmisten on sovittava yhteiset pelisäännöt, yhteinen päämäärä ja tavoitteet sekä menetelmät, joilla ne tavoitetaan. Työntekijöillä on oltava samanaikaisesti samansuuntainen ajatus työntekemisestä, ja kaikkien on sitouduttava niihin. Työntekijöillä täytyy olla selkeä näkemys perustehtävästä, jota toteutetaan. Tämän lisäksi yhteisöllisessä työyhteisössä työntekijöillä täytyy olla samanlaiset arvot ja niiden täytyy kohdata myös organisaation arvojen kanssa, jotta työtä voidaan tehdä.

Se kuinka yhteisöllisen työyhteisön haasteet selätetään, vaatii luottamusta. Vesterisen (2011, 115) mukaan tutkimukset osoittavat, että luottamus mahdollistaa sitoutumista, synnyttää hyvinvointia ja parantaa työelämänlaatua. Luottamus edistää tiedon luomista ja jakamista sekä ihmisten yhteistyötä. Henkilöstö tuntee olonsa turvallisiksi työyhteisössä, jossa on luottamusta. (Vesterinen 2011, 115.) Onnistuneella työpajan yhteisöllisyydellä on myös merkitystä asiakkaan saamaan asiakaspalvelukokemukseen. Parhaimmassa tapauksessa työpajan yhteisöllisyydestä rakentuu valmentautujalle syvälinen

merkityksellisyyden ja osallisuuden kokemus (Huumonen 2014, 37). Suhonen ym (2019, 79–80) on esittänyt, että yhteisöllisyys on mahdollista nähdä prosessina, jossa yksilön ja työyhteisön tavoitteet hioutuvat yhteen. Tällöin yksilön tarpeet ja motivaatio kohtaavat työyhteisön tavoitteet. Parhaimmillaan yhteisöllisyys edistää työyhteisön jäsenten välistä yhteistyötä, joka näyttäytyy vastavuoroisuutena. Silloin työyhteisössä on tilaa yksilön luovuudelle ja innostukselle - ja samalla yksilön toiminta on työyhteisössään tuloksellisempaa. (Suhonen ym. 2019, 79–80.)

Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, tutkimusaineiston, ja tulosten perusteella voidaan todeta, että yhteisöllinen työyhteisö vaatii tiettyjä elementtejä, jotta se onnistuu tarjoamaan parhaan mahdollisen niin organisaatiolle, työntekijälle kuin asiakkaalle. Yhteisöllisen työyhteisön elementtejä ovat yhteinen päämäärä ja tavoitteet, yhteiset arvot, avoin vuorovaikutus, luottamus ja tasa-arvoisuus. Tärkeää on, että työyhteisöllä on selkeä perustehtävä, jota kaikki työntekijät toteuttavat samansuuntaisesti samaan aikaan.

Opinnäytetyöprosessin eteneminen oli haasteellinen, eikä lopulta toteutunut suunnitellussa aikataulussa. Aiheen valinta tutkimukselle oli helppo. Kuten johdannossa kerroin, oma työkokemus sekä opinnoissa suoritettu opintojakso käynnisti idean tutkimukselle. Haasteellista oli mielestäni löytää sopivaa kirjallisuutta ja tutkimustietoa nimenomaan yhteisöllisestä työyhteisöstä. Teoriaa löytyi alkuvaiheessa sen verran, että pystyin miettimään teemahaastattelujen teemat ja aiheet. Punainen lanka tutkimustehtävästä minulla oli alusta saakka, joten se helpotti tutkimusprosessia. Opinnäytetyöprosessi eteni aikataulussa siihen saakka, kun sain haastattelut tehtyä ja litteroitua. Tämän jälkeen alkuperäinen tarkoitus oli analysoida materiaali, ja tehdä tutkimus loppuun. Jostakin syystä motivaatio ei riittänytkaan, vaan jätin työn hetkeksi lepäämään. Aikaa kului, ja huomasin vuoden 2020 alussa olevani jälleen tyөлämässä. Työkiireiden vuoksi opinnäyteprosessin loppuun saattaminen kesti lopulta todella kauan. Vilkka (2020, 121) on esittänyt, että pitkässä tutkimusaikataulussa tutkittavan asian ymmärtämiseen vaikuttaa muun muassa tutkijan tai tutkittavan olosuhteiden muutos. Pitkällä ajanjaksolla tutkijan oma ymmärrys tutkittavasta asiasta voi muuttua siten, että tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus ei ole enää mielekäs tai mahdollisesti tutkijan motiivit tutkimukseen muuttuu. (Vilkka 2021, 121.) Tutkimuksen mielekkyys on minulla

ollut koko ajan, enkä koe että motiivini tutkimukseen olisi muuttunut. Itse koen, että tutkimuksen jäädessä lepäämään pidemmäksi aikaa, siitä saattoi olla jopa hyötyä. Omat olosuhteet muuttuivat, ja koen, että aineistoa analysoidessa pystyin olemaan neutraalimpi, kuin olisin ollut silloin heti haastattelujen jälkeen. Kuitenkaan ei ole hyvä asia, että tutkimus viivästyi näin paljon, vaan parempi olisi ollut tehdä työ valmiiksi heti haastattelujen jälkeen.

Kanasen (2017, 78–79) mukaan tieteen yksi tärkeimmistä vaatimuksista on objektiivisuus eli se, että tutkimus tehdään tieteen sääntöjen mukaan, tiedonkeruu tapahtuu oikein ja tulkinta tehdään oikein. Tavoitteena on saada mahdollisimman luotettavia tutkimustuloksia, jotka ovat myös tutkijasta riippumattomia. Tieteen objektiivisuusvaatimusta on haasteellista saavuttaa, sillä objektiivisuuteen vaikuttavat itse tutkija ja tutkimuskohde (tutkittavat). Jokaisella tutkijalla on oma ajattelutapa ja kokemusmaailmansa, joka vaikuttaa hänen toimintaansa tutkijana. Tutkijasta riippuu, millaisia valintoja hän tekee tutkimukseen liittyvien menetelmien ja teorioiden pohjalta. (Kananen 2017, 79–78.) Vilkan (2021, 61–67) mukaan laadullisessa tutkimusmenetelmässä ajatuksena on selittää ihmisen toimintaa koskevien päämäärien ymmärtämisen avulla. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen tavoitteena on tuoda julki merkityksiä, joita ihmiset toiminnalleen antavat. Nämä merkityksen tulevat tutkimuksessa ilmi esimerkiksi ihmisten uskomuksina, käsityksinä ja arvoina. Laadullisen tutkimusmenetelmän tutkimuksessa lähtökohtana on, että tutkimus on subjektiivinen. Tällöin tutkimuksessa tehtyihin valintoihin, tulkintaan ja johtopäätöksiin vaikuttaa tutkijan omat arvo ja käsitys. (Vilka 2021, 66–67.)

Olen pyrkinyt olemaan tässä opinnäytetyössä objektiivinen ja subjektiivinen, sillä olen yrittänyt toteuttaa tutkimusta tieteen sääntöjen mukaan, kerätä tietoa ja tulkita ne oikein. Olen tehnyt omanlaiseni valinnat, ja olen pyrkinyt selittämään valinnat opinnäytetyössä avoimiksi. Hirsjärven (2009, 232) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Esimerkiksi haastattelu- ja havainnointitutkimuksessa kerrotaan olosuhteista ja paikoista, jossa aineisto kerättiin. Samoin kerrotaan haastatteluun käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa ja myös tutkijan oma itsearviointi tutkimuksessa. Laadullisessa aineiston analyysissä on keskeistä

luokittelujen tekeminen. Lukijalle olisi kerrottava luokittelun syntymisen alkujuuret ja luokittelujen perusteet. (Hirsjärvi 2009, 232.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineistosta ja teoriasta tehdyt johtopäätökset yhteisöllisestä työyhteisöstä ovat minun tulkintoja. Tulokset on saatu yhden työyhteisön työntekijöiden kokemuksista. Yhteisöllinen työyhteisö onnistuessaan luo monia mahdollisuuksia organisaatiolle, työntekijälle ja asiakkaalle. Näkisin, että yhteisöllisen työskulttuurin tuominen työpajaympäristöön toisi uusia mahdollisuuksia kehittää toimintaa. Se vahvistaa organisaation toimintaa, tuo työntekijälle työhyvinvointia ja tuottaa laadukasta palvelua niin asiakkaille kuin yhteistyötahoille. Työyhteisöjen tulisi ensin yhdessä pohtia mikä on se perustehtävä, jota työssä tehdään ja millä tavoin perustehtävää toteutetaan? Miten työtä tehdään tällä hetkellä? Onko toimintatapaa tarvetta muuttaa, ja jos on niin mitkä ovat ne muutostarpeet? Onko työntekijöillä motivaatiota ja tahtotilaa sitoutua yhteisölliseen työskulttuuriin? Mikäli työyhteisö itse kokee, että muutostarvetta on ja heiltä löytyy tahtotilaa muutokseen, niin sen jälkeen toimintaa on yhdessä kehitettävä yhteisöllisempään suuntaan. Tässä opinnäytetyössä on tuotu tietyt yhteisöllisen työyhteisön peruselementit on esiin mitä yhteisöllinen työyhteisö tarvitsee onnistuakseen. Samoin on nostettu esille ne ne haasteet ja uhkakuvat, jotka voidaan välttää yhteisöllistä työyhteisöä luodessa.

LÄHTEET

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Saajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huumonen, S. 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry.

Jalava, U. & Matilainen, R. 2010. Dynaaminen johtaminen – kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro gaduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 32, 69, 78,79,134, 135, 136, 137, 141, 146.

Kurvinen, P. 2020. Vihijohtaminen. Tampere: Mediapinta Oy.

Kärkkäinen, M. 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Helsinki: Edita.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus – Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki: Tmi Raija Airaksinen/Draamatyö.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Sotek. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sotek.fi/perustiedot> [viitattu 16.4.2021].

Sotek. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sotek.fi/organisaatio> [viitattu 16.4.2021].

Suhonen, M., Lunkka, N. & Turkki, L. 2019. Yksilöistä työyhteisöksi. Teoksessa Pietiläinen, V. & Syväjärvi, A. (toim.) Johtamisen psykologia. 2., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 79, 80.

Vesterinen, P.- L. 2011. Luottamuksella kohti hyvinvointia ja parasta tulosta. Teoksessa Juuti, P (toim.) Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Helsinki: JTO, 114–115,118.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

HAASTATTELUKYSYMYKSET (TEEMAHAASTATTELU)**Miten työntekijä kokee yhteisöllisen työyhteisön työskennellä?****(Yhteisöllinen työtapa)****Taustatiedot:**

Aiempi työkokemus työpajatoiminnasta?

Mitä työnkuvaan kuuluu Sotek Linnoituksessa?

Mitä mielestäsi työvalmentajan työnkuvaan kuuluu?

Mikä on mielestäsi työvalmentajan työn tavoite?

YHTEISÖLLISYYS

Miten määrittelet yhteisöllisyyden?

Miten yhteisöllisyys näkyy työyhteisössä? (Sotek linnoitus)

Miten yhteisöllisyys näkyy asiakkaiden kanssa työskennellessä?

ARVOT

Mitkä ovat omat henkilökohtaiset arvot?

Tunnetko organisaation arvot? (Sotek säätiön)

Miten omat arvot tai organisaation arvot näkyvät asiakastyössä?

Huomioidaanko asiakkaan arvot?

YHTEISÖLLISEN TYÖYHTEISÖN VAHVUUDET

Mikä on yhteisöllisen työyhteisön vahvuus organisaatiolle?

Mikä on yhteisöllisen työyhteisön vahvuus työntekijälle?

Mikä on yhteisöllisen työyhteisön vahvuus asiakkaalle (asiakastyössä)?

YHTEISÖLLISEN TYÖYHTEISÖN HAASTEET

Millaisia haasteita yhteisöllisellä työyhteisöllä on organisaatiossa?

Millaisia haasteita työntekijälle?

Millaisia haasteita asiakastyössä?

YHTEISÖLLISEN TYÖYHTEISÖN UHAT

Millaisia uhkia yhteisöllisellä yhteisöllä on organisaatiossa?

Millaisia uhkia työntekijälle?

Millaisia uhkia asiakkaalle?

YHTEISÖLLISEN TYÖYHTEISÖN MAHDOLLISUUDET

Mitä mahdollisuuksia tarjoaa organisaatiolle?

Mitä mahdollisuuksia tarjoaa työntekijälle?

Mitä mahdollisuuksia tarjoaa asiakkaalle (asiakastyöhön)?