



Arto Pisilä

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)- diakoni
Opinnäytetyö, 2023

VAHVUUDET DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN VOIMAVARANA

TIIVISTELMÄ

Arto Pisilä

Vahvuuden diakoniatyöntekijöiden voimavarana

21 sivua, kaksi liitettä

Kevät 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoni

Opinnäytetyöni oli kehittämishanke, jonka puitteissa valmistin vahvuustyöskentelyn. Tämän vahvuustyöskentelyn toteutin Oulujoen seurakunnan diakoniatyön tiimille kolmena eri ryhmätyönohjauskertana kevään 2023 aikana.

Aihe on ajankohtainen, koska diakoniatyö on ollut viime vuosina suurten haasteiden ääressä. Koronapandemian myötä ihmisten avuntarve lisääntyi ja seurakunnissa jouduttiin etsimään uusia tapoja auttaa ihmisiä. Samalla diakoniatyöntekijöiden jaksaminen on ollut koetuksilla. Työt ovat tulleet kotiin asti ja työn rajaaminen on tullut haastavammaksi.

Vahvuutensa tuntevat ihmiset osaavat valjastaa vahvuudet oman elämänsä työkaluiksi ja samalla resilienssi ja mielen toipumiskyky paranevat. Martin Seligman luontenvahvuusfilosofian 24 luontenvahvuutta toimi kehittämishankkeen ryhmätyönohjausten teoriapohjana. Jokaisen yksilölliset ydinvahvuudet ovat keskeinen osa ihmisen persoonaa, tapaa ajatella ja toimia. Kasvuvahvuudet ovat puolestaan ”taskussa olevia” vahvuuksia, joiden esiin saamiseen tulee nähdä vähän vaivaa. Kasvuvahvuuksien kautta voi saada elämäänsä uusia ulottuvuuksia.

Oulujoen seurakunnan diakoniatyön tiimi koki työskentelyn positiivisesti. Merkittävimmäksi palautteeksi nousi kokemus siitä, että työskentely avasi uusia näkökulmia tiimin muiden jäsenten vahvuuksiin ja toisista opittiin jotain uutta.

Asiasanat: diakonia, luonteenpiirteet, työnohjaus

SUMMARY

Arto Pisilä

Strength as a resource for diaconal workers

21 pages, 2 appendices

Spring 2023

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services, Diaconal Work

Bachelor of Social Services

This thesis study was a development project that I produced a method of strenght training. The strength training was implemented for the diaconal work team of Oulujoki parish in three different group work guidance sessions during the spring of 2023.

The thesis work arose from the social observation that people's need for help increased during the COVID-19 epidemic and also churches and parishes had to find new ways to respond to the need. At the same time, there has been an increased pressure on the coping at work for the diaconal workers.

With the corona pandemic, people's need for help increased and churches had to find new ways to help. At the same time, the diaconia workers' endurance has been put to the test.

People who know their strengths know how to harness them as tools in their own lives, and at the same time, resilience and mental recovery are improved. The 24 character strengths of Martin Seligma's philosophy of character strength served as the theoretical basis for the group work guidance of the development project. The individual core strengths are a central part of a personality, way of thinking and acting. Growth potentials are partly strenghts that one already has, but they need an effort to be taken into use. When in use, the strenghts and growth potential can give new dimensions to life.

The diaconate work team of the Oulujoki parish experienced the work with the method of strenght training positively. The most important feedback was the experience that the work opened up new perspectives on the strengths of other team members and something new was learned from others.

Key words: deaconess, character traits, work supervision

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	5
3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	6
3.1 Luontenvahvuudet työn tukena	6
3.2 Diakoniatyön ajankohtaiset haasteet ja työn yleiset tavoitteet	11
3.3 Työnohjaus kehittämishankkeen menetelmänä	13
4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS.....	14
4.1 Ensimmäinen tapaaminen – ydinvahvuudet.....	15
4.2 Toinen tapaaminen – kasvuvahvuudet.....	16
4.3 Kolmas tapaaminen – yhteenveto, palaute ja arviointi	16
5 POHDINTA	18
LÄHTEET.....	21
LIITE 1. Vahvuudet yksilöityinä.	22
LIITE 2. Palautekaavake työskentelyn päätteeksi.....	25

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli järjestää vahvuustyöskentely Oulujoen seurakunnan diakoniatyön tiimille. Vahvuustyöskentelyn avulla kävimme läpi jokaisen omat henkilökohtaiset ja koko tiimin vahvuudet. Työskentelytapa oli työnohjauksellinen, tapaamisia oli kolme kevään 2023 aikana. Tapaamisissa oli tärkeää tasavertainen ja pohdiskelleva työote. Pohdimme yhdessä sitä, miten vahvuudet ilmenevät omassa työtavassa ja sitä, miten työssä voisi vielä enemmän vahvistaa asiakkaita heidän omien vahvuksiensa tunnistamisessa.

Vahvuudet nojaavat positiivisen psykologiaan, jolle on tyypillistä nimensä mukaisesti keskittyä hyvään ja pyrkiä vahvistamaan sitä. Seurakuntien toiminnassa tämä positiivinen näkökulma on keskeistä ja teema on siten hyvin luonteva. Hyvän näkeminen tulee valita tietoisesti ja se tulee tehdä yhä uudestaan. Energia virtaa sinne, minne huomio kiinnittyy. Siksi tämä aihe ja työskentely on aina ajan-kohtainen.

Varsinaisessa virkatyössäni seurakunnan nuorisotyönohjaajana olen usein käyttänyt lapsille ja nuorille suunnattuja Huomaa hyvä! – toimintakortteja. Tuon käyttännönläheisen materiaalin avulla omien vahvuuksien määrittelemisen on ollut helppoa ja niiden tunnistaminen ja vahvistaminen on avannut uusia näkökulmia. Ajatuksissani työskentelyt ovat olleet poikkeuksetta merkittäviä. Omien vahvuuksien ohella on ollut merkittävää huomata myös toisten vahvuudet, jotka voivat olla hyvinkin erilaisia. Tuo erilaisuus saattaa usein tuoda ristiriitaa, mutta siinä piilee myös yhteinen vahvuus. Minkä puolen valitsee nähdä vahvemmin?

Viisas sanonta sanoo, että kaikille on annettu yhtä paljon. Mistä kaikesta koostuukaan se, mitä minulla on täysi määrä? Ja mitä onkaan toiselle annettu täysi määrä? Koen, että seurakunnan työssä on erityisen tärkeää syvästi tiedostaa ihmisten erilaisuuteen sisältyvä vahvuus ja arvostaa sitä. Olen opiskellut myös työnohjaajaksi ja ratkaisukeskeiseksi lyhytterapeutiksi. Näissäkin töissä olen huomannut, että vahvuuksien tunnistaminen ja ihmisten erilaisuuden tiedostaminen on ollut hyvin voimaannuttavaa.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Kehittämishankkeeni oli vahvuustyöskentely Oulujoen seurakunnan diakoniatyön tiimille, johon kuuluu neljä henkilöä. Tässä työskentelyssä selvitin vahvuuskorttien ja vahvuustyöskentelyn toimivuutta diakoniatyölle. Työskentelyn päätteeksi tutkin kyselyllä, mikä sen anti oli tiimille. Arvioinnissa en kuvannut yksittäisten työntekijöiden vastauksia, vaan arviointi tapahtui yleisellä tasolla. Kiinnitin huomiota ennen kaikkea prosessin etenemiseen ja kokemukseen sen merkityksellisyydestä. Mielenkiintoista oli nähdä myös se, missä määrin alustava suunnitelmani toteutui ja missä määrin tiimi vie tilannetta valitsemaansa suuntaan.

Kaikki työnohjaukset järjestettiin Oulujoen pappilassa. Siellä tilanteille oli oma rauhansa ja tila oli neutraali työntekijöille. Kaikki työnohjaukset olivat aamun ensimmäisiä työtehtäviä ja siten ne saivat ansaitsemansa rauhan.

Toteutin opinnäytetyöni vahvuustyöskentelyt kevään 2023 aikana kolmena eri kertana. Valmistin opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksen alkutalvesta ja arvioinnin ja pohdinnan työskentelyjen kuluessa ja niiden jälkeen. Opinnäytetyöni on valmis toukokuussa 2023.

Opinnäytetyöni esittelen Diakin vaatimusten ja aikataulujen mukaan syksyllä 2023. Opinnäytetyön esitlemisen jälkeen toimitan sen Oulujoen seurakunnan diakoniatyön käyttöön. Tämä kehittämishanke vahvistaa omaa työtäni seurakunnan työntekijänä, työnohjaajana ja ratkaisukeskeisenä lyhytterapeuttina. Tätä vahvuustyöskentelyä on helppo soveltaa niin yksittäisiin tilanteisiin kuin pidempiinkin prosesseihin. Samoin työskentelyä voi tehdä niin yksittäisen ihmisen kuin ryhmänkin kanssa.

3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Luontenvahvuudet työn tukena

Positiivisen psykologian ideana on diagnosoida hyvää ja löytää jokaisesta ihmisestä vahvuudet, joiden avulla sekä hänen oma että yhteisön vointi paranee. Tämän henkisen perustan rakentaminen on merkityksellistä, koska se auttaa kestämään kohdalle osuvat vaikeudet ja lisäksi se voi saavuttaa optimaalisen tilansa. Positiivinen psykologia keskittyy perinteisen häiriökeskeisen psykologian sijaan eheyden edellytyksiin ja keinoihin lisätä inhimillistä kukoistusta. Mitä vahvemmaksi mieli tulee, sitä vähemmän puutteisiin keskittymistä tarvitaan. (Uusitalo-Malmivaara, 2014).

Monet tutkimukset osoittavat, että vahvuutensa tuntevat ihmiset ovat onnellisempia. He osaavat valjastaa vahvuudet oman elämänsä työkaluiksi ja samalla he saavuttavat elämässään myönteisiä asioita. Positiivinen pedagogiikka on samalla ennaltaehkäisevää antaen eväitä, joilla mielen kimmoisuus ja toipumiskyky paranevat. Vahvuuksien tunnistamisen avulla elämän kriiseistä selviää paremmin. Hyvinvoiva elämä on kaikkien yhteinen toive riippumatta ihmisen iästä ja jokaisen tulisi saada kokea olevansa hyvä jossain. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Ihmisen mieli tarttuu helposti kielteisiin asioihin. Pieleen mennyt asia tai epäoikeudenmukaisuuden kokemus pysyy sitkeästi mielessä, vaikka elämä koostuisikin pääosin positiivisista asioista. Onkin tutkittu, että negatiivisten elämäntapahtumien vaikutus ihmisen elämänkulkuun on suurempi kuin positiivisten. Yhtä lyöntiä ei riitä pyyhkimään pois edes sata hellää kosketusta. Ihmisen mieli näkee enemmän vaivaa välttääkseen heikon minäkäsityksen kuin rakentaakseen hyvän. Kaikki tämä herkkyys negatiivisuudelle syö mielen kuntoa. Kielteiset asiat valtaavat helposti koko mielen ja se muodostuu haasteeksi ilon kokemuksille. Lopulta negatiivisuus voi tuhota uhata mielen terveyttä. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Uusitalo-Malmivaaran mukaan luontenvahvuudet eroavat lahjakkuuksista siinä, että vahvuudet ovat kehittyviä ja lahjakkuudet ovat synnynnäisiä. Myös Seligman

tekee eroa vahvuuksien ja lahjojen välille. Hänen mukaansa molemmat kuuluvat positiivisen psykologian tutkimusaiheistoon, ja vaikka niillä on yhtäläisyyksiä, on tärkeänä erona se, että vahvuudet ovat moraalisia ominaisuuksia, kun taas lahjakkuudet ovat ei-moraalisia. Vahvuuksia voi lähteä kehittämään heikostakin lähtökohdista ja sinnikäs harjoittelu voi saada ne juurtumaan ja kukoistamaan. Lahjakkuudet ovat enemmän myötäsyttyisiä. Esimerkiksi absoluuttisen sävelkorvan saa syntyessään lahjaksi tai sitten ei. Harjoittelulla pääsee vain osalliseksi lahjakkuuden varjokuvasta. Sama lainalaisuus ei päde esimerkiksi harkitsevuuteen, nöyryyteen eikä toiveikkuuteen. (Seligman, 2008.)

Martin Seligman kehittämään VIA (Values in action) luonteen vahvuusfilosofia perustuu kuuteen hyveeseen: viisaus, rohkeus, inhimillisyys, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja henkisyys. Näitä hyveitä ilmentävät 24 luonteen vahvuutta, jotka löytyvät alla olevasta taulukosta. Näiden luonteen vahvuuksien olennaisimpia kriteerejä on, että niiden käyttö on lähtökohtaisesti myönteistä ja opetettavissa olevaa. Luonteen vahvuuksien käytöllä on merkitystä hyvän elämän luomisessa ihmiselle itselleen ja muille, niiden käyttö ei sorra muita. Jokaisella luonteen vahvuudella on myös itsessään moraalinen arvonsa. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Taulukko 1. Kuusi hyvealuetta ja 24 niihin lukeutuvaa vahvuutta.

1. Viisaus ja tieto Nämä vahvuudet liittyvät tiedon hankkimiseen ja käyttöön ja siten mahdollistavat myös muiden hyveiden toteutumisen.	1. Luovuus 2. Uteliaisuus 3. Arviointikyky 4. Oppimisen ilo 5. Näkökulmanottokyky
2. Rohkeus Nämä ovat emotionaalisia vahvuuksia ja niitä tarvitaan päämäärien saavuttamiseen sisäistä ja ulkoista vastarintaa kohdatessa.	1. Rohkeus 2. Sinnikkyys 3. Rehellisyys 4. Innostus
3. Inhimillisyys Sosiaalisia vahvuuksia, joita tarvitaan toisista huolehtimiseen ja ystäväystymiseen ja jotka liittyvät sekä kahdenkeskisiin että laajempiin ihmissuhteisiin.	1. Rakkaus 2. Ystävällisyys 3. Sosiaalinen älykkyys
4. Oikeudenmukaisuus Vahvuuksia, joita tarvitaan yksilön ja yhteisön välisessä suhteessa.	1. Ryhmätyötaidot 2. Reiluus 3. Johtajuus
5. Kohtuullisuus Vahvuuksia, joiden avulla suojaudutaan liioittelua ja ylettömyyttä vastaan.	1. Anteeksiantavuus 2. Vaatimattomuus 3. Harkitsevaisuus 4. Itsesäätely
6. Henkisyys Vahvuudet, jotka korostavat yhteyttä laajempaan.	1. Kauneuden arvostus 2. Kiitollisuus 3. Toiveikkuus 4. Huumorintaju 5. Hengellisyys

(Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Luonteenvahvuudet ovat ominaisuuksia, jotka tuntuvat ”omalta itseltä” ja joiden käyttäminen on sisäisesti motivoivaa. Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen toteavat luonteenvahvuuksien olevan käytössä vahvasti silloin kun olemme flow-tilassa. Asiat sujuvat silloin uppoutuneena tekemiseen syvästi keskittyen. Luonteenvahvuudet näkyvät ihmisen tunteissa, käytöksessä ja ajatuksissa. Ne käynnistävät moraalisesti arvokkaat ihmisyyden puolet ja tukevat hyvinvointia. Esimerkiksi sosiaalinen älykkyys, itsesäättely ja toiveikkuus ovat yhteydessä vähäisempään stressiin ja masennukseen. Näiden avulla ihmisellä on myös kyky saavuttaa asettamia tavoitteita. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Luonteenvahvuuksiin keskittyvässä opetuksessa pyritään huomioimaan ihmisen oma erikoislaatuisuus ja myönteisten toimintamallien antaminen kieltojen sijaan. Siinä ei tähdätä ennalta määritettyihin ihanteisiin vaan pyritään jalostamaan jokaisen persoonallista potentiaalia kohti parasta muotoaan. Toisin sanoen ihmistä autetaan kasvamaan paremmaksi versioksi omasta itsestään. Luonteenvahvuuksien tunnistaminen tukee itseluottamusta ja avaa väyliä onnistumisen kokemuksille. Vahvistuvien luonteenvahvuuksien myötä myös ihmisen toipumiskyky eli resilienssi kasvaa. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen jakavat hyvinvoinnin kolmeen osa-alueeseen, joista ensimmäinen on emotionaalinen hyvinvointi. Emotionaalisen hyvinvoinnin ollessa tasapainossa ihminen kokee tyytyväisyyttä elämäänsä ja hänellä on tunnekuntoisuutta selvitä negatiivisista asioista elämässään. Toisena osa-alueena on sosiaalinen hyvinvointi, jonka toteutuessa ihmisellä on elämässään myönteisiä ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Ihmisellä on kokemus arvostuksesta ja ryhmään kuulumisesta. Tällöin hänen on mahdollisuus hyväksyä myös erilaisuutta ympärillään. Kolmas osa-alue on psykologinen hyvinvointi. Ihminen hyväksyy itsensä, tunnistaa omat vahvuutensa ja elää arvojensa mukaista elämää. Hän uskaltaa mennä kohti haasteita ja toteuttaa omaa potentiaaliaan. Uusitalo-Malmivaaran ja Vuorisen mukaan jokaisen näistä kolmesta alueesta olisi tärkeää toteutua. Tästä johtuen ihmistä tulisi tietoisesti johdattaa hyvinvoinnin alkulähteille tunnistamaan omia vahvuuksiaan. Matka vahvuuksien täyteen kukoistukseen ei kuitenkaan ole lyhyt eikä nopea. Suurten muutosten tavoittelemisen sijaan on

tärkeämpää päästä matkalle, tehdä pieniä muutoksia ja havaita myönteiset poikkeukset. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Vuorinen on jaotellut omassa väitöstutkimuksessaan luonteenvahvuudet kolmeen ryhmään: voimavahvuuksiin, ydinvahvuuksiin ja kasvuvahvuuksiin. *Voimavahvuudet* ovat kaiken pohjalla olevia mahdollistajia, joita voimme oppia, opettaa ja käyttää joka päivä. Niistä *sinnikkyys* ja *itsesääätely* ovat henkilökohtaisen kasvuun ja kehittymiseen liittyviä voimavahvuuksia. Ne auttavat meitä pinnistelemaan hyödyllisten asioiden eteen, saattamaan opiskelut loppuun, siirtämään nautintoa ja ylläpitämään vaikkapa herkkulakkoa. *Myötätunto* puolestaan auttaa sosiaalisissa suhteissa ja auttaa ylläpitämään suhteita toisten kanssa. Sen avulla motivoidumme toimimaan toisten hyväksi. Myötätunto tuo esiin myös itsemyötätunnon, joka on tärkeä osa kykyämme toipua vastoinkäymisistä. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Ydinvahvuudet ovat keskeinen osa jokaisen persoonaa, tapaa ajatella ja toimia. Seuraavat kysymykset saattavat johdattaa niiden tunnistamiseen. Tuoko vahvuuden käyttäminen energiaa? Onko sitä helppo käyttää? Näyttäytyykö se usein monenlaisissa tilanteissa? Voimavahvuuden käyttäminen tuntuu todella omalta ja sen käyttäminen voi tuoda innostuminen ja asiaan uppoutumisen tunteen. Merkittävää on, että uuden oppiminen käy voimavahvuuksien kautta nopeasti. Niiden käyttö ei vie energiaa vaan päinvastoin tuo sitä lisää. Ydinvahvuuksien käyttämisellä on yhteys myös vähentyneeseen masennukseen ja stressiin. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

Kasvuvahvuudet ovat niin sanotusti taskussa olevia vahvuuksia. Ne eivät ole aktiivisessa käytössä, mutta ne voi saada käyttöön ponnistelujen kautta. Se ei ole välttämättä helppoa, mutta se kannattaa; kasvumahdollisuuksien avulla voi saada elämänsä uusia ulottuvuuksia. Kasvuvahvuudet ovat usein sellaisia asioita, joita ihailemme toisissa ihmisissä. Ydinvahvuuksien tavoin myös kasvuvahvuudet ovat jokaisella omanlaisensa. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

3.2 Diakoniatyön ajankohtaiset haasteet ja työn yleiset tavoitteet

Diakoniatyöntekijät kohtaavat hyvin erilaisissa vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Diakoniabarometri 2020 toteaa diakoniatyön kohtaamisissa korostuneen terveyden ja talouden kysymykset. Joka toinen vuosi tehtävän barometrin mukaan lähes kaikki diakoniatyöntekijät kohtasivat vähintään kuukausittain mielen-terveysongelmista kärsiviä ja fyysisesti sairaita. Tilastojen mukaan terveys ja sairaus oli teemana viidesosassa kohtaamisista. Suurin kohdattu ryhmä on säännöllisesti toimeentulotukea saavat. Toistuvasti ruoka-avustuksen tarpeessa olevia ja pitkäaikaistyöttömiä kohtasi yli 90 prosenttia diakoniatyöntekijöistä. Myös yksinäisyyttä ja ihmissuhteisiin liittyviä huolia kohtasi kuukausittain yli 80 prosenttia diakoniatyöntekijöistä. Noin kolmannes diakoniatyöntekijöistä kohtasi vähintään kuukausittain väkivallan tai hyväksikäytön uhreja ja asunnottomia. (Alava H., Kela A., Nikkanen A. & Paloviita P. 2020).

Diakoniabarometri 2022 tarkastelee diakoniatyötä koronapandemian ajalta. Koontumisrajoitukset muuttivat diakoniatyön arkea, kun ryhmätoiminta ja muu koova toiminta jouduttiin keskeyttämään. Myös yksilötapaamiset olivat ajoittain järjestettävä etätapaamisina. Rajoitusten myötä ihmisten avuntarve lisääntyi ja seurakunnissa jouduttiin etsimään uusia tapoja auttaa ihmisiä. Valtaosa barometriin vastanneista toteaa, että koronarajoitukset ovat vaikuttaneet diakoniatapah- tumien, vapaaehtoistyön ja kahdenkeskisiin tapaamisiin. Samalla lähes kaikki kertoivat ottaneensa käyttöön uusia työtapoja. Etätyö toi työt kotiin asti ja työn rajaaminen tuli haastavammaksi. Kaiken kaikkiaan monien haasteiden keskellä diakoniatyöntekijöiden oma jaksaminen on ollut koetuksilla. Vuoden 2022 diakoniabarometri toteaa asiakasryhmissä saman viiden kärjen kuin vuoden 2020 barometrissa. Diakoniatyö kohtaa eniten mielenterveyden ongelmista kärsiviä, fyysisesti sairaita, säännöllisesti toimeentulotukea saavia, toistuvasti ruoka-avun tarpeessa olevia sekä pitkäaikaistyöttömiä. (Hammarén S., Hietaniemi M., Sakari Kainulainen S. & Kalanti M. 2022).

Suomen evankelisluterilaisen kirkon diakonian neljässä periaatteessa kerrotaan, miten kirkko toimii haavoittuvassa elämäntilanteessa olevien ihmisten apuna ja tukena. Ensimmäinen periaate on kultaisten sääntö: ”kaikki minkä tahdotte

ihmisten tekevän teille, tehkää te heille” (Matt.7:12). Tämän Jeesuksen esimerkin mukaisesti kaikki pyrkimykset auttaa ja tukea lähtevät ihmisten omista tarpeista. Toisena periaatteena on ihmisten toimijuuden vahvistaminen, jonka mukaan pyritään edistämään ihmisten osallisuutta, kykyä vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, elinympäristöön ja yhteisiin asioihin. Ihminen tulee nähdä vastaanottajan sijaan toimijana, joka voi erityisominaisuuksiensa kautta rikastuttaa elinympäristöään ja yhteisöään. Tavoitteena on vahvistaa ja kehittää ihmisten kyvykkyyttä ja osaamista. Kolmas periaate haastaa puolustamaan ihmisarvoa, jonka mukaan diakoniseen toimintaan kuuluu erottamattomasti yhteiskunnallinen ja sosiaalietinen ulottuvuus. Keskeistä on puolustaa jokaisen luovuttamatonta ihmisarvoa, edistää ihmisoikeuksien toteutumista ja erityisesti muita heikommassa asemassa olevien hyvinvoinnin edellytyksiä. Diakonia pyrkii tunnistamaan yhteiskunnallisia epäkohtia ja vaikuttamaan niiden korjaamiseksi. Neljäs periaate on pyyteettömyyden varmistaminen, jonka mukaan diakonia kunnioittaa ja puolustaa jokaisen ihmisen oikeutta omaan uskontoon, mielipiteeseen ja kulttuuriin. Avun tarpeessa olevaa ihmistä ei torjuta minkään syyn perusteella eikä hädänalaisen tilannetta saa käyttää millään tavoin hyväksi. (Kuusimäki).

Diakonian neljää periaatetta on avattu suuntaviivoilla, joissa todetaan muun muassa, että haavoittuvassa tilanteessa olevia tuetaan löytämään ja vahvistamaan omia voimavarojaan toimijoina. Ihmisiä autetaan saamaan tarvitsemansa tuet ja palvelut ja heidän kanssaan toimitaan yhdessä olosuhteiden ja palveluiden parantamiseksi. Lisäksi kehitetään ja vahvistetaan etsivän, löytävän ja osallistavan työn toimintamalleja. Diakonia myös vahvistaa yhteisöllisiä toimintatapoja, jotka antavat ihmisille mahdollisuuksia toimia ja tehdä hyvää, tunnistaa ja vahvistaa omia voimavarojaan sekä kokea merkityksellisyyttä. (Kuusimäki).

Diakoniatyön periaatteet ja suuntaviivat voi liittää positiivisen psykologian ja ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden ajattelutapoihin. Niillekin on tyypillistä keskittyä tekijöihin, jotka liittyvät ihmisen hyvinvointiin, onnellisuuteen, vahvuuksiin ja voimavaroihin sekä tekijöihin, joilla niitä voidaan vahvistaa. Toivon näkökulma on vahva, sillä perusarvoissa todetaan kaikilla ihmisillä olevan vahvuuksia, jotka voidaan valjastaa parantamaan heidän elämänsä laatua. Jopa kaikkein synkimmissä ympäristöissä on voimavaroja. Auttajien tulee kunnioittaa näitä vahvuuksia

ja niitä päämääriä, joita kohti asiakkaat haluavat kulkea. Asiakkaiden motivaation todetaan voimistuvan painotettaessa johdonmukaisesti heidän omaksi kokemukseksi vahvuuksia. Auttajalla ei ole viimeistä sanaa siinä, miten asiakkaan tulee muuttaa elämäänsä vaan asiakas voi yhteistyössä auttajan kanssa tutkia ja löytää omia vahvuuksiaan. Toiveikkuuden vahvistaminen on ongelmakeskeisyyden vastakohta. Voimavarojen löytyminen ja minäkuvan muuttuminen positiivisemmaksi voivat vahvistaa tunnetta, että niilläkin on ollut psyykettä vahvistava merkitys ja ihminen voi kokea, että hänen elämällään on kaikista vastoinkäymisistä huolimatta ollut ja on tarkoitus. (Nordling, Rissanen, 2020).

3.3 Työnohjaus kehittämishankkeen menetelmänä

Soili Keskinen kuvaa kirjassa Suomalaisen työnohjauksen juurilla nykyaikaista työnohjausta oppimisprosessiksi, missä ihmiset itse tutkivat, ymmärtävät ja oivaltavat omaa työtään. Hänen mukaansa tuon oppimisen kautta on mahdollista löytää uudenlaista suhtautumista omaan työminään, entistä monipuolisemmin jäsentää työn tavoitteita ja aiempaa syvällisemmin ymmärtää työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutusta. Työnohjaus ei kuitenkaan tarjoa nopeita ratkaisuja, vaan oppiminen tapahtuu ajan kanssa ja vähitellen. Työnohjaajan rooli on toimia oppimisen ohjaajana johtaen tilannetta eteenpäin. Työnohjaus on ohjaajan ja ohjattavien yhteistä työn kehittämistä ja arviointia. (Ranne, Keskinen & Tapiala toim. 2014). Työnohjausprosessille on myös ominaista, että se muotoutuu ohjattavien tarpeiden mukaan. Työnohjauksen suunnittelu tapahtuukin yhteistyössä ohjattavien kanssa, ja työnohjaajan tehtävänä on tarjota keinot, joilla noihin tavoitteisiin päästään. (Keski-Luopa, 2011).

Työnohjauksessa itse työskentelytilan valinta on merkittävä. Keski-Luopa toteaa, että paikan tulisi olla viihtyisä, häiriötön ja siinä tulisi olla mahdollisuus irrottautua muista työtehtävistä. Parhaimmillaan työnohjaus tapahtuukin jossain muualla kuin työpaikalla, koska tuttu työympäristö vaikeuttaa ohjattavien psyykkistä irrottautumista päivän rutiineista. (Keski-Luopa, 2011). Ennen kehittämishankkeen tapaamisia esitin toiveen kaikille neutraalista työtilasta, jossa työskentely saisi ansaitsemansa rauhan.

4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIN KUVAUS

Tämän kehittämishankkeen toteutin yhteistyössä Oulujoen seurakunnan diakonia-työn tiimin kanssa keväällä 2023. Kehittämishanke koostui kolmesta työnohjauksellisesta hetkestä, joissa oli turvallista tutkia omia ja tiimin vahvuuksia ja miettiä niiden näyttäytymistä asiakastyössä. Työnohjaus on aina luottamuksellinen tilanne, jonka yksityiskohdista en raportoinut niin opinnäytetyötä ohjaavalle opettajalle kuin en myöskään seurakunnan johdolle. Työskentelyjen välinen reflektointi oli olennainen osa prosessia. Tavoitteena oli saada työskentelyjen väli kolmesta neljään viikkoon. Opinnäytetyön tekemistä sovin Oulujoen seurakunnan diakoniatyön tiimin esihenkilön, Anu Fedotoffin kanssa sähköpostin välityksellä syksyllä 2022. Myös tapaamiset sovin hänen kanssaan tammikuun 2023 aikana. Pidin tärkeänä kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista, mutta mahdollisen koronan takia varauduin myös Teams-työskentelyyn. Periaatteena oli, että yksittäisen työntekijän poissaolo ei vielä peruisi tapaamista, mutta kahden ollessa poissa sovittaisiin uusi aika. Työskentelytapa oli työnohjauksellinen ja ohjauskerrat tapahtuvat diakoniatyöntekijöiden työajalla. Yhden työnohjauskerran kesto oli noin 1,5 tuntia. Kaikki tapaamiset järjestettiin Oulujoen pappilassa, joka oli rauhallinen, neutraali ja varsinaisesta työympäristöstä erillinen tila. Tila palveli tapaamisiamme erinomaisesti.

Työnohjaustilanteissa halusin korostaa, etten ole ulkopuolelta tuleva asiantuntija, joka tulee opettamaan vahvuuksista. Sen sijaan koin tärkeäksi saada luotua tasapuolisen ja luottamuksellisen työskentelytilan, jossa kaikki ovat ”samalla viivalla”. Se on parhaimmillaan hedelmällinen tila, jossa on turvallista tutkia sekä omia vahvuuksia että auttaa toisia vahvistamaan omiansa. Ajattelen, että tiimityön näkökulmasta on tärkeää yhä syvemmin tiedostaa kaikki ne vahvuudet, joita tiimin eri työntekijöiden erilaisuuteen sisältyy. Tässä kehittämishankkeessa pyrin luomaan suurpiirteiset työskentelyn suuntaviivat. Kuitenkin tiedostin jo lähtökuopissa, että työskentelyt muodostuvat tilanteesta ja ryhmän lähtökohdista käsin. Vahvuudet olivat tietenkin kehittämishankkeen luovuttamaton kulmakivi, mutta niitä voidaan tarkastella myös eri näkökulmista, jotka olin itse valinnut lähtökohdiksi. Pohdinnassa tarkastelen itse ennakkoon luomani suunnitelman ja lopullisen toteutuksen välistä eroa.

4.1 Ensimmäinen tapaaminen – ydinvahvuudet

Ensimmäisen tapaaminen lähti luonnollisesti tutustumisesta. Keitä olemme, mitä teemme ja miten kuvaisimme tämänhetkisen työuramme vaihetta? Alkukartoituksessa oli tärkeää tuoda rehellisesti esiin myös tunteet alkavaa työskentelyä kohtaan. Mitä ajattelen työnohjauksesta? Miltä tuntuu lähteä tutkimaan omia vahvuuksia? Ensimmäisen kerran alussa kuvasin myös sitä prosessia, jota olemme yhdessä lähtemässä etenemään. Kerroin tapaamisten sisällöistä ja painotin vahvasti luottamuksellisuutta ja työskentelyn tasavertaisuutta. Tähän alkukartoitukseen varasin noin puoli tuntia aikaa.

Ensimmäisen tapaamisen teoriana oli vahvuudet yleensä ja ydinvahvuudet. Kävin lyhyesti läpi mitä vahvuuksilla tarkoitetaan. Tärkeinä seikkoina pidin lähtökohtaa, että ”kaikille on annettu täysi määrä”. Vahvuustyöskentely ei ole missään nimessä vertailua tai kilpailua vaan erilaisuuteen sisältyvän rikkauden alleviivamista. Koin tärkeäksi korostaa, että vahvuuksia voi halutessaan kehittää. Tämä osuuteen varasin noin kymmenen minuuttia.

Työskentelyssä tutustuttiin rauhassa valmistamiini vahvuuskortteihin, joiden avulla tunnistettiin omat ydinvahvuudet. 24 eri vahvuutta oli levitettynä erilliselle pöydälle, jonka ääressä sai rauhassa tutustua niihin. Yksittäisten vahvuuksien kuvaukset löytyvät liitteestä yksi. Jokainen sai valita itselleen kolmesta viiteen ydinvahvuutta, jotka käytiin yhdessä läpi. Nämä valinnat kirjoitettiin ylös seuraavien kertojen työskentelyä varten. Mitkä vahvuudet valitsin? Miten koen sen näkyvän minussa ja tavassani toimia? Miten muut tiimin jäsenet näkevät vahvuuteni? Tuliko heille esiin jotain uutta? Vahvuuskortteihin tutustumiseen ja valintaan varasin aikaa noin 10 minuuttia. Vahvuuksista kertomiseen ja yhteiseen keskusteluun varasin reilusti aikaa, noin 25 minuuttia.

Lopuksi käytiin kierros tuntemuksista ja suuntauduttiin seuraavaan kertaan. Välitehtävänä ennen seuraavaa kertaa oli havainnoida omien vahvuuksien näyttäytymistä. Minkälaisissa tilanteissa ydinvahvuuteni näyttäytyvät ja miten?

4.2 Toinen tapaaminen – kasvuvahvuudet

Ennen varsinaista työskentelyä pysähdyimme tunnustelemaan, mistä tilanteesta tapaamiseen oli tultu. Mikä on vireys- ja tunnetila? Aluksi muistelimme mitä omat ydinvahvuudet olivatkaan ja miten ne olivat näyttäytyneet? Oliko tunnistaminen ollut merkityksellistä? Tähän alkukartoitukseen varasin puoli tuntia.

Toisen tapaamisen teoriana oli kasvuvahvuudet. Mitkä ovatkaan ne vahvuudet, jotka voisin pienellä vaivalla ottaa käyttöön? Mitä kohti haluaisin kasvaa ja kehittyä? Minkä vahvuuden vahvistaminen tekisi minulle hyvää? Miten haluan haastaa itseäni? Tähän osuuteen varasin noin kymmenen minuuttia.

Työskentelyssä vahvuuskortit olivat jälleen levitettynä erilliselle pöydälle, jonka äärelle pysähdyimme. Tämän odotin olevan hieman haastavampaa kuin ydinvahvuuksien valitsemisen, joten tilanteen tuli olla kiireetön. Kasvuvahvuuksien ääressä haastoin tiimiä keskustelemaan ja valitsemaan odottamattomiakin valintoja. Kaikissa meissä on kaikkia vahvuuksia jonkin verran, joten vääriä valintoja ei ole. Jokainen sai valita itselleen kolmesta viiteen kasvuvahvuutta ja ne käytiin yhdessä läpi. Olivatko valinnan helppoja? Miten perustelen valintani? Mitä haasteita valitsemani kasvuvahvuus mahdollisesti tuo? Mitä kenties yllättävää tiimin jäsenten valinnoissa oli? Kasvuvahvuuksien valintaan varasin noin 15 minuuttia ja niiden kertomiseen ja keskusteluun noin 25 minuuttia.

Lopuksi käytiin jälleen kierros tuntemuksista ja suuntauduttiin seuraavaan kertaan. Välitehtävänä ennen seuraavaa kertaa oli jäädä havainnoimaan, miten omien kasvuvahvuuksien käyttöönotto onnistuu.

4.3 Kolmas tapaaminen – yhteenveto, palaute ja arviointi

Jälleen työskentelyn aluksi tunnustelimme yhteistä tilaa. Mistä tulemme, mitä kuuluu ja mistä se koostuu? Sen jälkeen muistelimme valitsemiamme kasvuvahvuuksia. Tuntuvatko valinnat edelleen oikeilta vai olisinko halunnut valita toisin? Miltä kasvuvahvuuksien vahvempi käyttöönotto on tuntunut? Minkä vahvuuden kanssa on ollut helppoa? Mikä on haastanut ja miksi? Tähän varasin aikaa noin 45 minuuttia.

Tapaamisen lopussa pohdimme koko työskentelyn antia. Miltä työskentely on tuntunut? Onko työskentely ollut merkityksellistä? Mitä se on mahdollisesti antanut työhöni diakonina? Miten voisin auttaa asiakkaita löytämään ja vahvistamaan omia vahvuuksiaan? Tähän arviointiin varasin aikaa noin puoli tuntia. Lopussa pyysin kirjallisen palautteen, johon varasin 10 minuuttia.

Viimeisen työskentelyn jälkeen keräsin palautteen erillisellä kaavakkeella jokaiselta henkilökohtaisesti. Palautekaavake löytyy liitteestä kaksi. Palautteen kysymyksissä vastausvaihtoehtoina olivat 1 ”täysin eri mieltä”, 2 ”jokseenkin eri mieltä”, 3 ”en osaa sanoa”, 4 ”jokseenkin samaa mieltä” ja 5 ”täysin samaa mieltä”. Kysymyksinä olivat ”vahvuudet olivat minulle jo ennestään tuttu aihe”, ”opin jo-tain uutta”, ”työskentelystä on ollut minulle hyötyä”, ”työskentely avasi uusia näkökulmia omiin vahvuuksiini”, ”opin itsestäni jotain uutta”, ”työskentely avasi uusia näkökulmia tiimini muiden jäsenten vahvuuksiin”, ”opin toisista jotain uutta” ja ”työskentely avasi uusia näkökulmia asiakastyöhöni”. Kyselyn lopussa oli mahdollisuus antaa avoin palaute työskentelystä.

Kirjallisesti keräämässäni palautteessa kaikki totesivat, että vahvuudet olivat ennestään tuttu aihe. Kaikki totesivat myös oppineensa työskentelyn aikana jotain uutta ja suurin osa koki työskentelystä olleen hyötyä. Suurin osa koki työskentelyn avanneen uusia näkökulmia omiin vahvuuksiinsa ja oppineensa itsestään jotain uutta. Kaikki kokivat työskentelyn avanneen uusia näkökulmia tiimin muiden jäsenten vahvuuksiin ja oppineensa toisista jotain uutta. Puolet kokivat työskentelyn avanneen uusia näkökulmia asiakastyöhön, puolet eivät osanneet sanoa työskentelyllä olleen tähän vaikutusta. Avoimeen palautteeseen tuli muutamat kiitokset. Yhtään negatiivista kokemusta työskentelystä ei tullut.

5 POHDINTA

Oulujoen seurakunnan diakoniatyön tiimi koostuu jo pitkän uran tehneistä ja pitkään yhdessä työtä tehneistä ammattilaisista. Heidän tiiminsä hyvä yhteishenki toi näihin työnohjauksiin rennon, mutta ammattimaisen työotteen. Työnohjoukset olivat välittömiä tilanteita, joissa välillä nauru hersyi ja toisaalta samalla vaka-voiduttiin asian äärelle. Koin oloni hyvin tervetulleeksi työnohjaajan roolissa, joka on positiivinen lähtökohta työskentelylle.

Ensimmäisen kerran tapaamisessa ydinvahvuudet löytyivät helposti. Tiimin jäsenet vahvistivat toistensa valintoja. Huomionarvoista oli, että tiimin eri jäsenillä oli hyvinkin erilaisia ydinvahvuuksia. Tämän diakoniatyöntekijät olivat tiedostaneet jo aiemmin ja he vahvistivat myös sen, että erilaiset vahvuudet on saatu otettua yhteiseen käyttöön työssä. Erilaisista vahvuuksista huolimatta tiimillä on yhteinen näky työstä ja sen tavoitteista.

Toinen tapaaminen saatiin järjestymään viiden viikon kuluttua ensimmäisestä. Diakoniatyön tiimin kevättalvi oli ollut työntäyteinen ja ydinvahvuuksien pohtiminen oli jäänyt taka-alalle. Toisaalta ydinvahvuuksien tunnistaminen oli ensimmäisessä tapaamisessa hyvin helppoa ja valinnat jopa itsestäänselvyyksiä. Sitä taustaa vasten on ymmärrettävää, ettei ydinvahvuuksien äärelle tarvinnutkaan pysähtyä tämän isommin. Toisen kerran uutena teemana tutustuimme kasvuvahvuuksien teoriaan ja niiden tunnistamiseen. Diakoniatiimin kasvuvahvuudet löytyivät helposti. Valinnat olivat suurilta osin hyvin samankaltaisia kuin ydinvahvuudetkin, jolloin ihmiset halusivat edelleen vahvistaa sitä puolta itsessään, joka oli jo valmiiksi vahva (esimerkiksi ydinvahvuutena toiveikkaus ja kasvuvahvuutena kiitollisuus). Toisaalta valinnoissa oli myös sellaisia kasvuvahvuuksia, joilla ihmiset haastoivat itsellensä tyypillistä toimintatapaa valiten ”vastakkaisia” vahvuuksia kuin omat ydinvahvuutensa (esimerkiksi ydinvahvuutena rohkeus ja kasvuvahvuutena harkitsevuus). Ajattelen tämänkaltaisten valintojen kuvastavan sitä, että ihmiset ovat hyvin sinut omien vahvuuksiensa kanssa. Suurta tarvetta muutokseen ei tullut esille. Tämäkin vahvistaa käsitystäni siitä, että itsensä hyvin

tuntevien ja itseään arvostavien ihmisten on mahdollista muodostaa hyvin toimiva tiimi. Erilaisuus ei muodostu tällaisessa tiimissä uhaksi tai ongelmaksi.

Toisen ja kolmannen tapaamisen väli oli kuusi viikkoa. Tapaamisen aluksi pohdimme, miten edellisellä kerralla haasteeksi valittujen kasvuvahvuuksien kanssa oli onnistuttu. Osa tiimistä oli pysähtynyt pohtimaan näitä syvemmin ja osan kohdalla varsinainen arkityö oli vienyt suurimman huomion. Omien ydinvahvuuksien kanssa samankaltaisten kasvuvahvuuksien kanssa oli ollut helppoa. Helpoudestaan huolimatta ajattelen tämän olevan merkittävää, koska huomioidessaan esimerkiksi kiitollisuuden, se kasvaa saadessaan lisää huomiota. Itselleen haastavampien kasvuvahvuuksien kanssa ei noussut esiin merkittäviä haasteita.

Yleisesti ottaen työskentelyt onnistuivat sisällöltään suunnitellusti ja kokemus tapaamisista oli positiivinen. Yhteisten aikatauluhaasteiden takia työskentelyiden välit venyivät toivomastani kolmesta viikosta pidemmiksi. Kaikilla kolmella kerralla koko tiimi oli paikalla ja kaikki osallistuivat keskusteluun aktiivisesti. Tapaamisissa keskustelu oli avointa ja myös omia haasteita tuotiin rohkeasti esille. Oulujoen seurakunnan diakoniatimin rikkaus on ihmisten erilaiset vahvuudet ja se, että toisten erilaisia vahvuuksia arvostetaan. Erilaiset vahvuudet toimivat yhteisen työn tukena, eivät oman työn uhkana. Kirjallisen palautteen vahvin ja samalla huomionarvoisin tulos on se, että työskentelyn koettiin avanneen uusia näkökulmia tiimin muiden jäsenten vahvuuksiin ja toisista opittiin jotain uutta.

Oman työskentelyn koen olleen luontevaa ja tapaamisissa vallitsi rento tunnelma. Koen onnistuneeni omassa roolissani yhdessä pohtijana. Oulujoen seurakunnan diakoniatimissa on positiivinen ilmapiiri, jossa ihmisillä on vahva itsetuntemus omista vahvuuksistaan ja kunnioitus toisten erilaisia vahvuuksia kohtaan. Työnohjaajanakin pystyin kokemaan tilanteissa levollisuutta.

Vahvuustyöskentely Oulujoen diakoniatyöntiimille vahvisti omaa ammatillisuuttani ja ymmärrystäni vahvuuksista ja työnohjauksesta. Koen merkittävänä, että vahvan itsetuntemuksen ja hyvän työilmapiirin omaava tiimi koki työskentelyn vahvistaneen jo ennestään hyvää tuntemusta toisista tiimiläisistä. Työuransa alkutaipaleella oleville työntekijöille tai vasta muodostuneelle tiimille työskentelyn

anti olisi varmasti erilainen. Työnohjausten lähtökohta on usein konfliktinen tilanne joko työntekijän sisäisessä maailmassa tai tiimissä. Vahvuudet voivat olla yksi positiivinen näkökulma matkalla ”rauhan” löytymiselle. Kokemusteni mukaan toisten vahvuuksien huomaaminen ja niiden arvostaminen voivat olla merkittävä tekijä sujuvan tiimityön kannalta. Haasteellisemmassa työskentelyssä tapaamisten välit tulisi olla tiiviimmät, jolloin ne sitoisivat prosessia paremmin yhteen.

LÄHTEET

Alava H., Kela A., Nikkanen A. & Paloviita P. (2020) Diakoniabarometri 2020. Aina uuden edessä. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 88. Helsinki. Kirkkohallitus. Saatavilla <https://evl.fi/diakoniabarometri>

Hammarén S., Hietaniemi M., Sakari Kainulainen S. & Kalanti M. (2022) Diakoniabarometri 2022. Muuttuva ja muuttava diakonia. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 138. Helsinki. Kirkkohallitus. Saatavilla <https://evl.fi/diakoniabarometri>

Keski-Luopa Leila. (2001) Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessien filosofisten ja kehityopsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu. Metanoia Instituutti.

Kuusimäki Kalle. Diakoniatyön periaatteet ja suuntaviivat. Saatavilla <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/tietoa-diakoniasta/diakonisen-toiminnan-periaatteet>

Nordling E., Rissanen P. (2020) Mielenterveystyö uudistuu. Toipumisorientaation uudet suuntaviivat. Työpaperi 40/2020. Helsinki. PunaMusta Oy.

Ranne K., Keskinen S. & Tapiala K. (toim.) (2014) Suomalaisen työnohjauksen juurilla – Katse tulevaisuuteen. Suomen Työnohjaajat ry, STORY.

Seligman, Martin. (2008) Aito onnellisuus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta & Vuorinen, Kaisa. (2016) Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontenvahvuutensa. PS-kustannus. Jyväskylä.

Uusitalo-Malmivaara, Lotta (toim.) (2014) Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus. Jyväskylä.

LIITE 1. Vahvuudet yksilöityinä.

LUOVUUS – Osaat ilmaista itseäsi usealla tavalla! Ideoit, kehittelet ja nautit ongelmien ratkaisemisesta. Saatat kyllästyä, jos asiat toistuvat aina samanlaisina.

UTELIAISUUS – Haluat nähdä ja kokea paljon! Olet innolla mukana uusissa tehtävissä ja sinun on vaikeaa odottaa, että asiat etenevät. Sinulle on ominaista tutkia asioita ja ympäristöäsi.

ARVIOINTIKYKY – Tutkit asioita kaikilta puolilta ja käyt tarkoin läpi eri vaihtoehtot ennen päätöstä! Et hätiköi, etkä anna tunteille ylivaltaa. Osaat tarkastella myös omaa toimintaasi.

OPPIMISEN ILO – Olet kiinnostunut ymmärtämään kaikkea, mitä ympärilläsi tapahtuu! Pidät tietämisestä ja osaamisesta.

NÄKÖKULMANOTTOKYKY – Sinulla on taito nähdä asioista eri puolia! Punnitset eri vaihtoehtoja, löydät uusia ratkaisuja ja annat myös toisille uutta ajateltavaa. Ymmärrät erilaisten ihmisten tapaa ajatella ja elää omalla tavallaan.

ROHKEUS – Uudet asiat eivät pelota sinua vaan heittäydyt toimintaan! Puolustat muita etkä arastele tuoda esiin epäkohtia.

SINNIKKYYS – Jos jotain päätät, sen myös teet! Olet innokas löytämään ratkaisuja mahdottomiltakin näyttäviin haasteisiin. Sinua pidetään väsymättömänä, mutta itseasiassa nautit ponnisteluista.

REHELLISYYS – Haluat aina kertoa, miten asiat oikeasti ovat! Puolustat totuutta, vaikka joutuisit itse ongelmiin. Et sorru valkoisiin valheisiin.

INNOSTUS – Innostut nopeasti uusista asioista ja ne antavat sinulle lisää virtaa! Suhtaudut avoimesti uusiin haasteisiin ja viet toimintaa vauhdilla eteenpäin. Sinulla on usein hymy huulilla.

RAKKAUS – Läheiset ovat sinulle kaikki kaikessa! Olet myötätuntoinen ja lämmin. Saat voimaa toisista ihmisistä. On itsestään selvää tehdä asioita toisen puolesta. Tunnet syvää yhteenkuuluvuutta sinulle tärkeiden ihmisten kanssa ja sinulle on helppoa ilmaista tunteitasi.

YSTÄVÄLLISYYS – Olet kiltti ja näytät sen muille teoillasi! Sinulla on kyky nähdä kaikessa valoisat puolet. Haluat ilahduttaa toisia ja saada heidät viihtymään.

SOSIAALINEN ÄLYKKYYS – Sinulla on herkät tuntosarvet ja tunnistat, millä tuulella ihmiset ovat! Tiedät myös, mistä narusta vetää, kun haluat toiset puolellesi. Sinun on helppo olla vieraidenkin ihmisten seurassa.

RYHMÄTYÖTAIDOT – Olet parhaimmillasi osana ryhmää! Teet mieluummin yhdessä kuin yksin. Osaat kannustaa muita ja löydät vahvuuksia kaikista ryhmäsi jäsenistä. Kaikkien osallistuminen on sinulle tärkeää, vaikka se veisikin enemmän aikaa.

REILUUS – Tasapuolisuus on sinulle tärkeää! Puolustat heikompia ja oikeudenmukaisuus on tärkeä arvosi. Sinussa on joustoa, jotta kaikilla olisi hyvä olla. Annat anteeksi.

JOHTAJUUS – Otat vastuuta ryhmäsi toiminnasta ja huolehdit, että kaikki pääsevät osallistumaan. Osaat tunnistaa ryhmäsi jäsenten vahvuudet ja luot heille tilaisuuksia näyttää taitonsa.

ANTEEKSIANTAVUUS – Sinulle on tärkeää olla sovussa kaikkien kanssa! Et kanna kaunaa vaan ymmärrät, että kaikki tekevät virheitä. Olet valmis hakemaan tilaisuutta sopia asiat ja valmis unohtamaan erimielisyydet.

VAATIMATTOMUUS – Tekosi puhuvat puolestasi! Et kohota itseäsi jalustalle etkä toimi ulkoisten palkkioiden toivossa. Kilpailun sijaan sinulle on tärkeää tehdä yhdessä. Saatat vähätellä omia töitäsi.

HARKITSEVUUS – Nukut yön yli ennen päätöstä! Et syöksy suoraan toimintaan vaan mietit asioiden eri puolia ja yksityiskohtia ennen päätöstä. Olet järjestelmällinen ja tarkka toimissasi.

ITSESÄÄTELY – Osaat jakaa voimasi, työskentelet kurinalaisesti ja pysyt suunnitelmissasi. Osaat vastustaa kiusauksia ja valitset sen, mikä on sillä hetkellä tärkeää. Pysyt rauhallisena, vaikka sinua koitettaisiin ärsyttää. Kuuntelet järjen ääntä.

KAUNEUDEN ARVOSTUS – Näet kauneutta ympärilläsi! Ihaillet osaamista monissa eri muodoissa. Tanssisuoritus, tähtitaivas, syksyinen ruska, kaunis huonekalu tai astia...

KIITOLLISUUS – Näet jokaisessa päivässä jotain ihmeellistä! Tunnet usein ja vahvasti, miten onnekas oletkaan. Näet jotain hyvää myös kielteisissä kokemuksissa. Asiat eivät ole sinulle itsestäänselvyksiä.

TOIVEIKKUUS – Lasisi on ehdottomasti puoliksi täynnä! Tulipa eteesi mitä tahansa, elämänuskosi ei sammu. Kannustat muita ja näet merkityksellisyyttä vaikeissakin hetkissä.

HUUMORINTAJU – Sinun kanssasi on hauskaa! Luot ympärillesi vapautuneen tunnelman ja pystyt keventämään kireääkin tunnelmaa. Nauru on sinulle tärkeää ja nautit siitä, että muutkin nauravat.

HENGELLISYYS – Luotat tulevaisuuteen, koska tunnet olevasi osa suurempaa suunnitelmaa! Usko on elämäsi perusta. (Uusitalo-Malmivaara, 2016).

LIITE 2. Palautekaavake työskentelyn päätteeksi.

VAHVUUSTYÖSKENTELYN PALAUTE

Seuraavissa kysymyksissä

- 1 on "täysin eri mieltä"
- 2 on "jokseenkin eri mieltä"
- 3 on "en osaa sanoa"
- 4 on "jokseenkin samaa mieltä"
- 5 on "täysin samaa mieltä"

- Vahvuudet olivat minulle jo ennestään tuttu aihe ____
- Opin jotain uutta ____
- Työskentelystä on ollut minulle hyötyä ____
- Työskentely avasi uusia näkökulmia omiin vahvuuksiini ____
- Opin itsestäni jotain uutta ____
- Työskentely avasi uusia näkökulmia tiimini muiden jäsenten vahvuuksiin ____
- Opin toisista jotain uutta ____
- Työskentely avasi uusia näkökulmia asiakastyöhöni ____

Avoim palaute työskentelystä
