



Tampereen ammattikorkeakoulu

**AMMATILLINEN
OPETTAJAKORKEAKOULU**

Opettajakoulutuksen kehittämishanke

**Opettajan mahdollisuudet työyhteisön
ja yhteisöllisyyden kehittäjänä**

Teija Halkola
Katri Karvinen

2007

Tiivistelmä

Henkinen jaksaminen oli yksi työmme keskeisiä kohtia ja halusimme nostaa sen tärkeään rooliin. Työntekijän väsyminen ja pahimmassa tapauksessa uupuminen ovat suuria kansantaloudellisia ongelmia ja yksilöllisiä murhekertomuksia, joten ongelmiin puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa hyödyttää kaikkia osapuolia.

Koimme myös, että idearikkaus, luovuus ja toisen kunnioittaminen ovat avainsanoja hyvään opettajuuteen, työssä jaksamiseen ja hyvään työyhteisöön. Nämä ovat maksuttomia ja vaarattomia asioita, joten esimiesten tulisi hyödyntää näitä jo usein ihmisissä valmiina olevia voimavaroja.

Koulun ja työelämän haasteisiin löysimme yhden vastauksen sosiaalipedagogiikasta. Sosiaalipedagogiikka pureutuu ongelmiin arjen kokemusten kautta ja keinoina ovat tasapuolisen vuorovaikutuksen lisääminen, vahvistaa kunkin omia ominaisuuksia ja pyrkii vahvistamaan sosiokulttuurista innostamista. Työyhteisö voi sairastua ongelmakekseisyyteen ja näimme tämän monesti pitkään jatkuvan epäselvän tilanteen seurauksena. Ongelmat tulisi voida ratkaista mahdollisimman pian hyvän esimiehen johdolla ja saada työyhteisöstä kaikkia osapuolia tyydyttävä paikka tehdä työtä.

Kehittämishankeemme kautta näimme myös arvoilmaston ja arvoista keskustelemisen tärkeyden. Koulut ja työyhteisöt joutuvat kilpailemaan laadun ja tehokkuuden kanssa, mutta työntekijöiden jaksamisen ja työn mielekkyyden kokemisenä on yhteisten arvojen tiedostaminen ja ymmärtäminen sekä niistä tasaisin väliajoin keskusteleminen.

Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma ovat suuria, monesti käyttämättömiä voimavaroja työyhteisöissä. Viestintä ja vuorovaikutus ovat suuria mahdollisuuksia parempaan tiedonkulkuun, jaksamiseen ja työyhteisön ja yhteisöllisyyden kehittämiseen. Köyhäkieli ja inhimillinen laiskuus ovat esteitä, mutta yhteistoimin ja nämä asiat tiedostaen tulos voisi olla onnistunut.

Suurimpia oivalluksia olivat haastattelemamme ihmisten kehitys- ja muutoshalu. Kaikki halusivat parempaa, lisää tietoa, jaksamista, työssä viihtymistä ja kehittymisen mahdollisuuksia itselleen, asiakkailleen ja oppilailleen.

Tulevaisuuden työelämä on muutosten edessä. Se vaatii työntekijältään moniammatillista työtettä, vuorovaikutteisuutta, luovuutta, toisten kunnioitusta, erilaisuuden hyväksymistä, pyrkimystä yhteisymmärrykseen, avointa keskustelua, positiivisen palautteen parempaa antamista niin itselle kuin toiselle ja tehokkaiden kokoontumisten hyödyntämistä.

Sisällysluettelo

Johdanto

1. Yhteisö ja yhteisöllisyys – määritelmät.....	1
2. Miksi työyhteisöä tulisi kehittää?.....	2
2.1. Työntekijöiden henkinen jaksaminen ja hyvinvointi	4
2.2. Tehokkuuden lisääminen	6
3. Koulu yhteisönä – miten se eroaa muista työyhteisöistä?.....	7
3.1. Opettajan sosiaalipedagoginen vastuu ja käyttöteoria	9
3.2. Opettajan mahdollisuudet työyhteisön ja yhteisöllisyyden kehittäjänä.....	10
3.2.1. Opettajan ammattietiikka	11
3.2.2 Työntekijöiden ammatillinen kasvu ja sen tukeminen	12
4. Keinoja yhteisöjen kehittämiseen.....	15
4.1. Iloa ammentamassa vuorovaikutuksen avulla	15
4.2. Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma	17
4.3. Ihmisenä kasvaminen	21
4.4. Innostus ja luovuus	21
5. Case Kehitysvammaisten tukikoti.....	22
5.1. Sosiaalipedagogiikka, erityispedagogiikka ja kehitysvammaiset.....	23
5.2. Yhdessä eteenpäin - hanke	23
5.3. Hankkeen keskeiset tulokset	25
6. Kehitysvammaisten tukikodista saatujen tulosten analysointia.....	30
7. Yhteenveto	34
Lähteet.....	36

Liitteet:

Liite 1: Lisämateriaalia aiheesta vuorovaikutus

Liite 2: Lisämateriaalia aiheesta henkinen jaksaminen

Johdanto

Opettajaopiskelija joutuu miettimään jo opiskelujensa alkuvaiheessa omaa kehittämishankettaan. Vaikka itse yrittäisi siirtää ajatusta kirjallisesta, älyllisesti ja ajallisesti haastavasta lopputyöstä hieman myöhempään, aika kuluu nopeasti, tiedon tulva on suunnaton ja matkalla opiskelijaa tulee vastaan mitä mielenkiintoisempia kehittämishankkeen aiheita.

Kumpikin meistä on kokenut erityispedagogiikan opinnot erityisen mielenkiintoisiksi ja uusia perspektiivejä luoviksi, joten Teija päätti erityispedagogisen peruskurssiin liittyvien kenttäkartoitusten myötä tehdä kehityshankkeen case -osion liittyen Kehitysvammaisten tukikodista. Katrin mielestä useat havainnoinnit Liisanpuiston erityiskoulussa ja kehitysvammaisten ammatillisessa opetuksessa olivat mielenkiintoisimmat kaikista havainnoinneista ja toisekseen työyhteisön kehittäminen on ajankohtainen, sillä oppilaitos, jossa työskentelee tapahtuu suuria muutoksia - onhan se suurten mullistusten kuten konserniin liittymisen kourissa.

Olemme rajanneet työtä ammatillista perusopetusta koskevaksi. Työn tavoitteena on selvittää miten yhteisöllisyyttä voidaan kehittää ja mitkä ovat siihen sopivia keinoja.

Tarkoituksenamme on kartoittaa koulumaisen työyhteisön kehitysmahdollisuuksia ensin yleisellä tasolla sekä selvittää termejä kuten yhteisö ja yhteisöllisyys. Miksi työyhteisöä tulisi kehittää ja miten tämä kehitys onnistuu ja millaisia työkaluja siihen tarvitaan? Myös koulu työyhteisönä saattaa erota jotenkin muista yhteisöistä, joten miten se vaikuttaa kehittämiseen? Opettajan rooli on koko ajan nousemassa tärkeämmäksi, sillä enää painopiste ei ole vain kasvatuksessa ja opetuksessa, vaan lisäksi erilaisia kehittämisosioita ja vähäpätöisempiä hallinnollisia tehtäviä on ikään kuin delegoitu meille opettajille. Millainen voisi siis olla opettajan näkökulma tai rooli työyhteisönsä kehittäjänä vai onko se vain harvojen vallan käsissä?

Toinen osiomme koostuu case Kehitysvammaisten tukikodista, joka on nuorten kehitysvammaisten autetun asumisen koti. Teijan empiriseen tutkimukseen perustuen meillä on esimerkki siitä, miten käytännössä yhteisön asiat voivat tulehtua ja mennä pahastikin vikaan ennen kuin niihin kukaan puuttuu. Eri teemojen tapaamiskerrat vanhempien ja henkilökunnan kanssa valottivat ongelmia, joita pinnan alla oli tukikodin esimerkkitapauksessamme.

1. Yhteisö ja yhteisöllisyys – määritelmät

Yhteisöllisyyden määritelmiä on monia eikä mikään niistä tunnu kattavan yhteisöllisyyden eri muotojen rikkautta. Kuitenkin sillä on myös konkreettisia seurauksia eli yhteisöllisyys tuottaa sosiaalisia instituutioita ja rakenteita, jotka parhaimmillaan tuottavat maailmaan muutoksia, joihin maailman on sopeuduttava. Meidän perinteinen tapamme ymmärtää yhteisöllisyyttä on se, että näemme yhteisön yksilöä ympäröivänä ja yhteisön hänen ulkopuolellaan olevana sosiaalisena maailmana. Yhteisöllisyyden luonne on kuitenkin vaikea ymmärtää siksi, että se ei noudata tavanomaista kielioppia tai logiikkaa. Se on samanaikaisesti meidän ulkopuolellamme, kun me olemme sen sisäpuolella. Ihmisen merkitysten maailmassa maailma hahmottuu yksilön ja häntä ympäröivien yksilöiden suhteena. Kun nämä sulautuvat yhdeksi yksilön ulkopuoliseksi vuorovaikutuksen ja kommunikaation kentäksi -yksilö luo yhteisön. (Köppä, Laukkanen, Santala 2000, 11-15.)

Yhteisöllisyyden alkujuuret ovat jo kaukana menneisyydessä. 1900-luvun alussa yhteisöllisyyttä kutsuttiin ensimmäisen kerran sosiaalisesti pääomaksi. Sosiaalisella pääomalla tarkoitettiin silloin ihmisten keskinäistä hyvää tahtoa sekä yksilöiden ja perheiden sosiaalista vuorovaikutusta. Otammekin sosiaalisen pääoman esille myöhemmässä vaiheessa nykypäiväisenä terminä. Yhteisöllisyydellä on myös rajansa. Se on monen yksilön suhde, jossa useat yksilöt rakentavat yhteistä yhteisöllisyyttä. Tämä yhteisöllisyys toteutuu yhteisön käytännöissä ja ne puolestaan institutionalisoituvat rakenteiksi, joka antaa yhteisölle pysyvyyden. Samalla yhteisö luo kollektiivisen toiminnan kentän ja määrittelee sille rajat. Yhteisö ei ole universaali kaiken sisäänsä sulkeva sosiaalinen alue. Se on olemassa vain niin kaunan kuin sen ulkopuolella on maailma, joka ei kuulu yhteisön piiriin. Yhteisöjä koossa pitävä samankaltaisuus voi syntyä monella eri tavalla. Perinteisissä yhteisöissä yhteinen historia ja arjen käytännöt määrittelevät yhteisön rajojen mukaan, ja muut olivat vieraita. Nykypäivänä työyhteisöt, tieto, taito tai maailmaa muuttamaan pyrkivät projektit voivat olla yhteisöjä mittaavia asioita. Nykyaika tuo myös uusia yhteisöllisyyden muotoja jatkuvasti, kuten esim. internet, joka haastaa ihmisiä uudenlaiseen identiteetin etsintään. (Hyypä 2002, 48-49.)

Tänä päivänä maailman muuttuessa on vaikea pitää kiinni yhteisöllisyyden tärkeimmästä tunnusmerkistä, joka on yksityisyys. Ihmisen vapaus on tae yhteisöllisyyden uudelleenkehittymiselle eikä valtio tai mikään muu instanssi saa rajoittaa yhteisöllisyyden matkaa kohti kansalaisyhteiskuntaa. Tämä on juuri se tie, joka liittyy aktiiviset ja ajattelevat kansalaiset työskentelemään yhteisen hyvän puolesta. Tässä kohtaa on suuria yhteneväisyyksiä sosiaalisen pääoman kanssa. (Isokorpi 2003.)

Yhteisöllinen työtapa vaatii myös tekijöiltään enemmän. Heidän pitää osata olla riittävän jämäköitä, sillä kyky ilmaista itseään, tunteitaan, toiveitaan ja ajatuksiaan järkevällä tavalla auttaa varmasti yhteisöllisyyden kasvua työyhteisössä. Nämä vaativat kuitenkin opettelua ja työntekijän suostumista kasvuprosessiin, mutta korvaavat vaivan myöhemmin moninkertaisesti. Näiden taitojen opiskelussa opettajan tehtävä olisi varmasti paras mahdollinen. Opettajalla on loistavat mahdollisuudet ammattitaitonsa puitteissa kehittää työyhteisöä ja samalla rakentaa yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys on juuri nimenomaisen työyhteisön sisäisiä voimavaroja, joita jokainen työntekijä voi halutessaan lisätä ensin ryhmässä muiden kanssa ja sitten luottamuksen kasvaessa yksin. Yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnista syntyy aina yhteisöllisyyttä ja sosiaalista pääomaa.

Yhteisöllisyyttä edistävät hyvin toimivat työyhteisöt dynaamisine tiimeineen, joiden tuella ja ohjauksella työntekijä saa toteuttaa itseään työssään. Työyhteisön tehtävänä on asettaa innostuneelle työntekijälle sopivia rajoja sekä työmäärän että työn tavoitteiden suhteen. Yhteisöllisyyttä lisäävät monet asiat, mutta työtulokseen vaikuttaa myös se kuinka hyvin työntekijän osaa tasapainoilla työ- ja siviilielämän välillä.

Yhteisöllisyys on ihmisten välistä vuorovaikutusta ja toimintaa ja silloin huomio kiinnittyy erityisesti ihmisten välisiin valtasuhteisiin, kommunikaatioon, tiedonkulkuun, erilaisiin johtamistapoihin ja kykyyn ratkoa ongelmia. Hyvin toimiva yhteisöllisyys voisi olla sitä, että yhteisössä jokainen tietää oman tehtävänsä ja sen miksi se tehdään. Tämä tarkoittaa puolestaan taas avointa keskustelua, asioista sopimista sekä jo valmisteluvaiheessa kaikkien mielipiteiden huomioimista. Yhteisöllisyys on myös kestävä kehitystä, sillä kiinteät ja vahvat sosiaaliset suhteet auttavat ihmistä näkemään elämisessä ja työnteossa mielekkyyttä sekä ovat parhaimmillaan ehkäisemässä syrjäytymistä. Sosiaalisesti kestävässä yhteisössä luonteva eri sukupolvien välinen kanssakäyminen ja yhteistyö lisää yhteisvastuuta yhteisistä asioista, rikastaa jokaisen sosiaalista elämää ja vähentää vanhemman ikäpolven laitoshoidon tarvetta. (Keränen, Nissinen, Saarnio, Salminen 2000, 145.)

2. Miksi työyhteisöjä tulisi kehittää?

Koulutusyritykset ja oppilaitokset elävät jatkuvassa muutoksessa ja mullistuksessa. Yhteiskunnan sanelemat normit ja trendit vaikuttavat koulutuspolitiikkaan, oppijoiden määrän huetessa. Suomessa lapsien määrän vähetessä syntyy oppilaitosten lakkautus- ja yhdistämistarpeita. Samalla opettajan työn vaativuus, rankkuus ja halut tuloksellisuuden lisäämiseksi ovat arkipäivää. Tämän myötä työntekijät ja yhteisöt saattavat tuntea itsensä tehottomiksi, turvattomiksi ja voimattomiksi ja jaksaminen kärsii yhteisön muutoksen kourissa. Yhä useammassa työyhteisössä tarvitaan yhteisten voimavarojen ja suunnan

vahvistamista samanaikaisesti kun yhteisön rakenne ja toimenkuvat muuttuvat.

Terhi Takkasta lainataksemme ” Työ merkitsee uudelleensuuntaamisen näkökulmasta paitsi oman energian keskittämistä ryhmän perustehtävään, myös henkilökohtaista kasvua ja itsen kehittämistä voidakseen paremmin palvella omassa tehtävässä.” (Takkanen 2005, 11.)

Tehtyjen tutkimusten valossa yhteisöpääoman merkitys on suuri. Epäluottamus ja luottamus termeinä liittyvät yhteisöllisyyteen, kuuluminen yhteisöön luo turvallisuuden ja terveyden tunteita, jopa tiheä sosiaalinen verkosto suojaa dementialta. Tyydyttävät ihmissuhteet korvaavat vierailijoiden määrää ja vähäinen sosiaalinen osallistuminen liittyi jopa kuolleisuuden lisääntymiseen vanhemmilla ihmisillä. Tutkimuksien yhteenvedon voidaan sanoa, että sosiaalinen pääoma eli yhteisöllisyys toimii yhteiskunnallis-taloudellisen aseman ja terveyden välittäjänä ja on täten erittäin tärkeää sitä kehittää. (Hyypä 2002, 44.)

Yhteisönä voimme olettaa hyödyntävämme synergiaetuja ja toimia vahvempana kuin yksilöllisinä toimijoina. Toki yhteisön sisällä olemme jokainen yksilö, mutta sen tajuaminen, että yhteisöllinen toimiminen ei ole itsetarkoitus vaan sen avulla saatavat paremmat tulokset ovat tavoitteitamme. Yhteisöjen arvojen ja olemassaolon ydintä tulee tutkailla, jotta kaikkien yhteisöön kuuluvien motivaatio toimisi samaan suuntaan.

Työ on useimmiten yhteistyötä, yhdessä muiden ihmisten kanssa. Työyhteisön toimivuuteen vaikuttavat monet tekijät, mutta erityisen paljon työn eri osatekijät. Jos jokin osatekijä ei toimi, koko työyhteisö on vaarassa voida pahoin ja sairastua.

Seuraavat osatekijät on hyvä ottaa huomioon: hyvä johtaminen, yhteiset pelisäännöt, työn- tekoa tukeva arviointi, yhteistyö ja vuorovaikutus ja sen laatu sekä selkeät töiden järjestelyt ja koulutus.

Menestyvä työyhteisö ja sen tunnusmerkkejä EPAC Consultingin mukaan:

- Ihmiset tietävät, mitä heiltä odotetaan ja miten heidän työnsä kytkeytyy muiden työhön ja työyhteisön tavoitteisiin
- Tarvittava tieto on kaikkien sitä tarvitsevien saatavilla
- Johtajien ja esimiesten tärkeimpiä tehtäviä on lisätä luovuutta ja ongelmanratkaisua työyhteisössä
- Hierarkisista, monitasoisista organisaatorakennelmista on siirrytty prosessin hallitsemiseen ja johtamiseen
- Toimintaorganisaatio on matala, notkea ja tarkoituksenmukainen. Toiminta tapahtuu avoimin kirjoin
- Esimies, kuten muutkin työntekijät ansaitsevat arvostuksensa omalla toiminnallaan

- Johtaja on avoin uusille ideoille, eikä edes pyri olemaan kaikkietävä ja kaiken osaava
- Valtaa ei tarvitse korostaa tietoa panttaamalla. (www.kolumbus.fi/epac.)

2.1. Työntekijöiden henkinen jaksaminen ja hyvinvointi

Henkinen jaksaminen on ollut yksi työelämän keskeisimpiä puheenaiheita läntisessä työelämässä viimeisen kahden vuosikymmenen aikana. Työelämä on muuttunut yhä kiireisemmäksi ja se kuluttaa yhä enemmän ihmisen henkisiä voimavaroja.

Burn out käsitteen toi Suomeen psykiatri Ilkka Vartiovaara 1984. Aluksi työuupumista pidettiin hoitoalan ongelmana, mutta vähitellen se nähtiin kuuluvaksi kaikille ammattialoille.

Hoitohenkilökunnan työuupumus sopii hyvin muihinkin ihmissuhdeammatteihin kuten koulutoimeen. Kuvaavia ovat viiden eri vaiheen kehityskuviot:

- käynnistymisvaihe
- hälytysvaiheessa
- vastustusvaiheessa
- suojautumisvaihe
- antautumisvaihe.

Käynnistymisvaiheessa työntekijä on innostunut työstään, mutta samalla melko epärealistinen. Hälytysvaiheessa hän alkaa kokea tyytymättömyyttä työtään kohtaan ja alkaa tuntea itsensä väsyneeksi. Vastustusvaiheessa työntekijä kyselee stressin kourissa, onko hänen työssään mitään järkeä. Suojautumisvaiheessa työntekijän uupumistilan myötä kyyniset asenteet ovat nousseet pintaan asiakkaita tai potilaita kohtaan ja oma työmotivaatio on selvästi alentunut. Viimeisenä on antautumisvaihe, jossa on tapahtunut muutoksia työntekijän terveydentilassa (masentuneisuus, päihteiden liiallinen käyttö). Asenteet asiakkaita ja opiskelijoita kohtaan ovat kyynistyneet ja työntekijän suhtautuminen omaan ammattiinsa, työpaikkaansa ja työyhteisöönsä ovat muuttuneet dramaattisesti. Tähän vaiheeseen liitetään myös työmoraaalin laskua, vainoharhaisia asenteita ja muutosvastarantaa uusien ideoita ja kehitystä vasaan.

Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, jolle pitäisi voida tehdä ajoissa jotakin. Se on kolmitahoinen häiriö, jolle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.

Kirjailija ja terapeutti Tommy Hellsten kuvaa työuupumusta väsymystä syvemmäksi tilaksi, josta ei palaudu vain lepäämällä. Se on sisäinen tila, joka uusiutuu jos ihmisen käyttäytymisessä ja asenteissa tapahtuu muutoksia. Syvempi muutos ei tapahdu ilman arvomaailman muutosta sekä asenteiden tarkistamista. (Hellsten 2000.)

Työuupumus on työperäinen, mutta tiettyjen persoonallisten tekijöiden katsotaan lisäävän sairastumisen riskiä. Se vaanii erityisesti työhönsä voimakkaasti sitoutuneita, joille työ on oman ihmisarvon mitta ja monesti jopa työnarkomaniaa lähestyvä tila. Täydellisyyteen pyrkivä on myös riskiryhmässä. Tällöin ihminen vaatii itseltään huippusuoritusta, syyttää itseään ankarasti virheistä ja erehdyksistä. Itsetunnoltaan arat ovat myös riskissä, sillä he vertaavat itseään jatkuvasti muihin ja kantavat vastuuta sellaisista asioista, joihin he eivät voi itse vaikuttaa. Mielenpiteissään joustamattomat ovat myös riskiryhmässä, sillä usein he haluavat löytää yhden oikein vastauksen pulmaan eivätkä oikein siedä epäselviä tilanteita ja kompromisseja. Yhteisenä keskeisenä tekijänä on kyvyttömyys rajojen asettamiseen eli vaikeus sanoa ei tilanteessa, jossa omat tai läheisen ihmisen rajat sitä vaativat. (Vartiovaara 1996, 128-131.)

Työntekijän jaksamisesta on huolehdittava hyvällä työn suunnittelulla ja siinä on erityisesti otettava huomioon työntekijän yksilölliset tilanteet. Muutamia muita tärkeitä seikkoja ovat aidon ja itseään arvostavan työminän arvostaminen, riittävä lepo, mahdollisuus työnohjaukseen ja työn ja vapaa-ajan välisen eron selkiinnyttäminen.

Työpaikan vaikutusilmastoon voi vaikuttaa jokainen työntekijä myös omalla panoksellaan sillä minkälaisen roolin hän yhteisössään ottaa. Joustava, aktiivinen ja positiivista tiimihenkeä ylläpitävä edistää hyvää työilmapiiriä. Yksilön vastuun lisäksi yhteisöllä on myös kollektiivinen vastuu, jonka johtaminen on nykyään erityisesti johtajan vastuulla. Esimiehet kantavat suurimman vastuun siitä, että työyhteisöä kehitetään ja ilmapiiriä hoidetaan.

Oikeaa sitoutumista työhön, työyhteisöön ja sen yksittäisiin jäseniin odotetaan sekä työntekijältä että työnantajalta. Kyse on pitkälti myös työmotivaatiosta, joka ilmenee työntekijän halussa kehittää itseään. Motivoituneisuuteen liittyy myös idearikkaus ja tänä päivänä sitä tarvitaan ehkä enemmän kuin koskaan työyhteisöissä. Työssä hyvin motivoitunut työntekijä suojaa itseään myös hyvin työssä uupumiselta, sillä kysymys on silloin työn mielekkyyden löytymisestä.

Idearikkaus, luovuus ja toisen kunnioittaminen ovat niitä tärkeitä opettajankin työssä tarvittavia jokapäiväisiä arvoja, jotka osaltaan auttavat työntekijää jaksamaan muuttuneissa työelämän paineissa.

2.2. Tehokkuuden lisääminen

Nykypäivänä arkielämää on kotiolojen moninaisuus ja kulttuuristen olojen erilaisuus. Kotona aika ei riitä nuoren syliin ottamiseen ja välittämiseen. Suorittamisen paineet ovat kovat jokaisella yhteisellä vapaahetkellä ja lomamatkalla. Yhteiskunnan murros näkyy myös kouluissa. Voisi ajatella hieman pidemmälle historiaan löytääkseen syitä nykyisille vaikeuksille. Nykyiset ammattioppilaitosten opiskelijat ovat jo nähneet esimerkiksi 1990-luvun laman vaikutuksia: Kotoa tulee malli, jossa vanhemmat ovat lasten pieniä ollessa jääneet kotiin työttömyyden vuoksi. Saadaan esimerkki siitä, miten laskujen maksuja voidaan lykätä, kun rahaa ei yksinkertaisesti ole, aamulla voi jäädä kotiin, koska myöskään vanhemmilla ei ole päivässään jämäkkää rytmiä ja hekin vain kääntävät kylkeään herätyskellon soidessa. Masentuneisuus kotiyhteisössä on tuttuakin tutumpaa. Lääkekaappien hyllyt notkuvat mielialalääkkeitä, asioista ei enää puhuta, koska puhuminen saatetaan kokea turhaksi vaivaksi ja psykologilla käynti saattaa olla arkipäivää.

Tämän kaiken seurauksena mm. nuorten asenne koulua kohtaan on vääristynyt – eikä se ole ihme. Moraalista vastuuta tekemättömistä töistä ei ole, koulun läsnäolopakkoja kohtaan nakellaan niskoja, järjestyssäännöistä kysytään, että mitä sellaiset ovat, tuntejen opiskelurauha on sekin tuntematon käsite ja koulun keskeyttäminen on helpoin vaihtoehto. Esimerkkinä Pirkanmaalaisesta ammattiopiston kahdesta ylioppilaspohjaisesta luokasta, jossa vuonna 2004 aloittaneista kahdeksallatoista oppilaasta kahdella oli todettuja psyykkisiä ongelmia. 2006 aloittaneilla sama määrä oppilaita ja jo viidellä on psyykkisiä oireita, lääkitys ja säännölliset käynnit psykologin luona. Mistä tämä kertoo?

Näiden taustojen valossa tehokkuuden lisääminen on utopiaa. Suurin osa henkilökunnan ajasta menee opiskelijoiden poissaolojen selvittämiseen ja henkilökohtaisten opinto-ohjelmien räätälöimiseen sekä erinäisten lisätehtävien laatimiseen ja niiden tarkastamiseen. Tärkein päämäärä, mikä tulee opettajalle hallinnosta käsin on se, ettei oppilaita saa päästää lopettamaan – tulonmuodostus kärsii ja rahaa tulee vähemmän. Hallinnon tasolta tulee myös patistelua peiliin katsomiseen: ”Tehkää tunneistanne niin mielenkiintoisia ja kivoja, että sieltä ei yksinkertaisesti halua oppilaat olla pois”. Samaan aikaan kuitenkin patistetaan henkilökohtaistamiseen ja siihen, että numeron saa, vaikkei asioista mitään tiedäkään ja oppilasta on huonoimmissa tapauksissa nähnyt läsnä olevana ehkä kolme kertaa. Laatu ja tehokkuus kärsivät! Koulun imago saattaa myös haalistua, mikäli kuva helposta todistuksen saannista leviää hakijoiden keskuuteen.

3. Koulu yhteisönä – miten se eroaa muista työyhteisöistä?

Koulu eroaa tarkoitukseltaan muista työyhteisöistä. Asiakas on opiskelija, joka perusopetuksessa ei välttämättä ole järin motivoitunut kuulumaan yhteisöön nimeltä koulu. Jos mietimme yhteisöllisyyttä muualla työmaailmassa, enemmistö siihen kuuluvista toimijoista kuuluu yhteisöön vapaaehtoisesti ja innolla.

Myös tavoitteenasetanta kouluyhteisössä on erilainen kuin muissa työyhteisöissä. Kauppaa tekevässä yrityksessä tavoitteet näkyvät liikeideassa ja yrityksen tavoissa toimia – päämääränä kuitenkin yleensä hyvän tuloksen tekeminen. Toisaalta tämä pätee ammatilliseen kouluyhteisöönkin, sillä tavoitteenahan on saada mahdollisimman monta valmistunutta oppilasta, joiden perusteella eurot kilahtavat oppilaitoksen kirstuun. Suomen koulujärjestelmää ylläpidetään hyvin suurelta osin yhteiskunnan varoilla, veronmaksajien rovoilla. Julkisten varojen käyttöä myös arvioidaan, jolloin katsotaan mitä saadaan vastineeksi varojen satsaamisesta. Eli yhteiskuntamme päättäjät sanelevat, mitkä kulloinkin ovat tavoitteemme kouluyhteisössä.

Perusopetuksen toimintaa ohjaava vahvin normi on perusopetusta ohjaava lainsäädäntö. Perusopetuksen tavoitteena on tukea oppilaan kasvua ihmisyyteen sekä eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen. Opetuksen tulee lisäksi edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa. Opetuksen tavoitteena on lisäksi opettaa tasa-arvoisesti ja taata kaikille opiskelijoille samanarvoinen opetus maantieteellisestä alueesta riippumatta.

Koulujen ongelmat eivät ole vain työyhteisön ongelmia opettajat – hallinnolliset elimet vaan opiskelijoilla on suuri rooli, koska heihin työyhteisön ongelmat ja vaikeudet heijastuvat ehkä eniten. Muissa yhteisöissä ongelmat eivät välttämättä heijastu asiakkaisiin yhtä suurella volyyymillä. Jos mietitään muita kuin työyhteisöjä esimerkiksi monikulttuurisia yhteisöjä, samassa taloyhtiössä asuvia tai harrasteyhteisöjä, samantapaisia ongelmia kuitenkin löytyy. Tällaisia yhteisöjen ongelmia voivat olla mm. vuorovaikutusongelma, kulttuurien erilaisuus jne. (Rautiainen 2005, 13.)

Yksi, suhteellisen uusi keino, jolla ongelmien ratkaisua kouluyhteisöissä voidaan yrittää on sosiaalipedagoginen keino, jossa sosiaalisia ongelmia pyritään ratkaisemaan pedagogisin keinoin. Markkinatalouteen sitoutunutta yhteisöä ei välttämättä voi lähteä kehittämään sosiaalipedagogiikan keinoin, jälleen yksi ero kouluyhteisön ja muun työyhteisön välillä. Sosiaalipedagogiikka pureutuu ongelmiin arkeen suuntautumisella, elämänhallinnalla ja syrjäytymisen ehkäisemisellä. Keinoja lisäksi ovat dialogisuuden eli tasapuolisen vuorovaikutuksen korostamista, vahvistamisen avulla pyritään madaltamaan sosiaalisia ja henkilökohtaisia esteitä oman

elämän hallintaan sekä sosiokulttuurillisella innostamisella.
(Rautiainen 2005, 13.)

Koulumaailmassa yhteisöllisyydessä ja sen tukemisessa keskeisessä asemassa on yhteistyö vanhempien kanssa. Seuraavassa kaaviossa kuvataan koulun yhteisöllisyyden tukemisen prosessimallia:

1. Ydintyöryhmän muodostaminen
↓
2. Tehtävän tarkentaminen ja yhteisön toimijoiden motivointi
↓
3. Yhteistoiminnan jalkauttaminen käytännön tasolle
↓
4. Omaleimaisen toiminnan kehittäminen
↓
5. Alueellisen yhteisön sitouttaminen
↓
6. Oppilaiden osallistuminen
↓
7. Koulu osana alueellista yhteisöllisyyttä.

1.1. Koulun yhteisöllisyyden tukemisen prosessimalli (Rautiainen 2005, 98.)

Ydintyöryhmän muodostamisessa koulujen rehtoreilla on katsottu olevan erityinen vetovastuu ja mitä paremmin he olivat sitoutuneet yhteisöllisyyden kehittämiseen, sitä parempia tuloksia saadaan aikaan. Ydintyöryhmää perustettaessa ulkopuolisen tuen merkitys voi olla myös suuri, sillä silloin katsellaan asioita tuoreesta perspektiivistä ja kaikenlaiset tunnelataukset puuttuvat. Tehtävän rakentamisessa tulisi jokaisen oppilaitoksen omaleimaisuuden näkyä. Alueen väestörakenteella on myös tehtävän rakentamisen näkökulmasta keskeinen merkitys. Opettajien kuuleminen ja heille tiedottaminen yhteisöllisyyden kehittämishankkeesta on tärkeää motivoinnin kannalta. Olisin jopa sitä mieltä, että ydintyöryhmässä tulisi aina olla muutama opettajajäsen, jotta sitoutuminen olisi vankempaa. (Rautiainen 2005, 99-115.)

Yhteistoiminnan vieminen toiminnan tasolle on haaste sinänsä. Enää ei puhuta sanahelinää toimistoissa vaan tämä kohta nimenomaan vaatii resursseina aikaa ja rahaa. Ydintyöryhmän tärkeys ja sen organisoitu

toiminta korostuu tässä vaiheessa – hyvin suunniteltu onkin jo puoliksi tehty.

Omaleimaisuuden korostaminen on kilpailuetu nykypäivänä. Omaleimaisuutta ei kuitenkaan tule keksiä väkisin vaan vanhat perinteet tai koulun traditiot toimivat hyvänä lähtöalustana. Alueellisen yhteisön kiinnostuksen herättämisessä alueelliset toimijat ovat avainasemassa. Tätä resurssia on hyödynnetty liian vähäeleisesti. Erilaisia yhteistyötahoja voisivat olla alueen seurakunta, sosiaalitoimi, urheiluseurat ja alueen erilaiset projektit. Oppilaat voidaan kutsua mukaan toimintaan ikään kuin ”valmiiseen pöytään”, siis silloin kuin organisointi toimii ja kaikilla muilla toimijoilla on selkeä käsitys miten hankkeessa edetään. Opiskelijoiden voimavarana ovat luovuus ja tuoreus. Koulu toimii osana alueellista yhteisöllisyyttä. Koulun rooli onkin noussut esille kouluja lakkautettaessa ja niitä yhdistettäessä.

3.1. Opettajan sosiaalipedagoginen vastuu ja käyttöteoria

Kasvatuksen ja myös kasvatustieteiden nykytila pohjaa 1900-luvun vaihteessa alkunsa saaneeseen moderniin, yksilöä auttavaan, ymmärtävään ja terapeuttiseen pedagogiikkaan. Psykologisen tiedon kehityksen myötä syventyneen yksilöymmärryksen ja -ajattelun lisääntymisellä oli kasvatuksen kannalta monia myönteisiä merkityksiä. Yksilöymmärryksen ja -ajattelun myötä tuli mahdolliseksi kehittää kasvatusta ja opetusta niin, että jokaisen oppijan tarpeet otetaan mahdollisimman yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti huomioon. (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo, Kuoksa 2000.)

Riskitekijänä henkilökohtaistavassa opetuksessa on se, että opiskelija saattaa irrottautua tai irrota luontevasta sosiaalisesta yhteisöstään ja tulla liiankin erilaiseksi yhteisön silmissä. Oppijan yksilöllisyyden ja persoonallisuuden kehittymisen tarkastelussa sekä kasvatusmenetelmien kehittämisessä ja käytännöissä yksilökeskeisen ja yhteisöä korostavan näkemyksen tulee entistä enemmän yhdistyä toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi. Molempia siis tarvitaan hyvän kokonaisuuden saamiseksi, mutta opettajan on tärkeää huomata ja ymmärtää yhteisö- ja ryhmäprosesseja ja niiden vaikutuksia yksilökehitykseen.

Opettajan sosiaalipedagoginen vastuu on juuri lähellä sen perustieteen alaa sisältäen tieteenä, oppialana erilaisia puolia ja tasoja. Tähän liittyviä termejä ovat juuri yhteisöllisyys, osallisuus ja dialogisuus. Sosiaalipedagogiassa sosiaalinen liittyy aina pedagogiaan, joten opettajan vastuulla on juuri tukea yksilöitä ja ryhmiä itsestään vastuuta ottaviksi ajatteleviksi yhteiskunnan jäseniksi. Toimintamallit ovat lukuisat, mutta opettajan päämäärään pääsyä ne selkiyttävät. Koimme tässä tapauksessa toimivaksi toimintamalliksi selkeän kohtaamisen, hyvät alustukset, tasaiset tapaamiset, keskustelun mahdollisuuden ja

omista vajavaisuuksista keskustelemisen. (Leimala, Keskinen 2005, 93.)

Opettajan vastuuseen liittyy myös opettajan kykyä irrottautua arkipäivän konkretioista ja tarkastella opettamaansa ammatillista toimintaa kehittämisen ja tutkimuksen näkökulmasta. Tämä haasteellinen tehtävä edellyttää myös opettajan maailmankuvan tarkistamista ja tietojen ajantasaistamista. Tästä syystä opettajan sosiaalipedagoginen vastuu on jatkuvassa kasvuprosessissa olemista ja siihen suostumista. (Ranne, Sankari, Rouhiainen-Valo, Ruusunen 2005.)

3.2. Opettajan mahdollisuudet työyhteisön ja yhteisöllisyyden kehittäjänä

Tutustuessamme erilaisiin syrjäytyneisiin yhteisöihin: syrjäytyneisiin, katulapsiin, kehitysvammaisiin sekä erityistä tukea tarvitsevien nuorten ja lasten elämään voimme väittää, että jokainen elämä on arvokas. Meitä on täällä maailmassa kovasti erilaisia ihmisiä, ja jotkut väittävät toisten olevan arvokkaampia kuin meistä toiset. Kuitenkin olemme yhtä tärkeitä ja arvokkaita, sen puolesta puhuivat monet keskustelut, ilmeet, eleet ja selkeät rakkaudentunnustukset. Toiset meistä joutuvat vain puolustelemaan olemassaoloaan enemmän kuin toiset, mutta tutustumiskäynnit erilaisissa erityisoppijoiden ympäristöissä auttavat meitä näkemään tilanteen selkeämmin.

Opettajan työ on arvovalintatyötä, josta aina heijastuu kulloisenkin opettajan ihmiskäsitys. Sen tähden jokaisen opettajan olisi hyvä miettiä omaa ihmiskäsitystään, sillä kyllä me kuitenkin toteutamme jonkinlaista ihmiskäsitystä, halusimme tai emme. Ihmiskäsitys liittyy myös aina arvoihin ja normeihin, joten kun puhutaan työyhteisön ja yhteisöllisyyden kehittämisestä ja sitä kautta sosiaalisesta pääomasta, puhutaan tärkeistä ja kaikkia meitä koskettavista asioista.

Saimme kokea suuria oppimiskokemuksia. Suurin riski työyhteisöissä on ongelmakeskeisyys, josta tulee pian työyhteisöön tapa toimia ongelmallisesti. Meidän työkuulttuurimme taitaa tukea tätä vääristynyttä työtapaa, kun se jättää niin monesti työyhteisöt ja ihmiset yksin ongelmiensa kanssa. Ongelma voi olla myös suuri mahdollisuus, mutta liian harvoin sitä pystytään käsittelemään, kun itse painitaan näiden ongelmien keskellä. Erittäin tärkeää olisi saada apua työyhteisöön jo ongelmien alkumetreiltä.

Ongelmia ei voida ohittaa olankohautuksella. Koko yhteisön voimavarat tulisi valjastaa käyttöön. Ei riitä, että osa yhteisöstä pohtii ongelmien syitä ja ratkaisuja vaan tiedottaminen ja vuorovaikutus laajemmalti yhteisön ydinryhmän ulkopuolelle olisi suotavaa. Ongelmista tulisi ehkä myös puhua opiskelijoiden, vanhempien ja

erilaisten ulkoisten sidosryhmien kanssa, joka lisää sopeutumista, tietoa ja asioiden ratkaisua.

Ihminen on luonnostaan muutosvastainen ja todelliset muutokset ja niihin sopeutuminen vaativat oman aikansa. Ihmistä ei saa yliarvioida.

Opettaja toimii ikään kuin yhteisön keskiössä; puskurina hallinnollisten elinten, opiskelijoiden ja vanhempien välillä. Harvoin rehtori tai muu hallintojohtaja laskeutuu lasitornistaan tavallisten kuolevaisten keskelle. Opettajalla siis on myös valtaa yhteisön kehittäjänä ja samanaikaisesti myös vastuu kehittää näkemiään epäkohtia. Tämä painolasti kuitenkin tuntuu aika suurelta taakalta jo muutenkin rasittuneen opettajan harteilla.

3.2.1. Opettajan ammattietiikka

Opettajan ammatin erityislaatuun kuuluu, että työn tulokset näkyvät vasta tulevaisuudessa, ja siksi olisikin mielenkiintoista tietää nykyisten ja vanhojen opiskelijoiden etenemisestä ja maailmassa pärjäämisestä. Toisinaan vanhat opiskelijat näkyvätkin lehtien palstoilla tai käyvät vanhassa opinahjossa tai lähettävät postikortin. Tällainen tieto on kuitenkin murusia niistä kaikista opiskelijamääristä, mitä luokkahuoneittemme kautta kulkee. Opettajalla on aina tärkeä rooli myönteisen oppimiskokemuksen syntymisessä ja oppijan terveen itsetunnon vahvistamisessa. Opettajan työ on kasvatuksen, opetuksen ja oppimisen mahdollisuuksien hyödyntämistä yksilön parhaaksi. Toisaalta opettajan pitäisi täyttää yhteiskunnan odotukset siitä, mihin suuntaan kuulijoita tai oppijoita halutaan kehittää. Yhteiskunnan muutos on kuitenkin vaikuttanut siihen, että monet opettajat ja kasvattajat joutuvat olemaan vastuussa ja opettamaan asioita, joista he eivät voi olla vastuussa.

Hyvä opettajan ammattietiikka on opettajan työssä yksi tärkeimmistä rikkauksista. Se ohjaa opettajan kaikkia vuorovaikutussuhteita sekä suhdetta työhön ja vastuuseen. Opettajan työhön sisältyy aina toiminnan motiivien ja päämäärien eettistä pohdintaa ja arviointia. Opettajan eettisten periaatteiden tarkoituksena on tuoda näkyvästi ja tiedostetuksi opettajan työhön aina kuulunut eettisyys.

Opettajan roolissa monesti miettii opettajan suhdetta yhteiskuntaan. Opetustyö on yhteiskunnan tärkeimpiä tehtäviä. Opettajan mahdollisuudet toimia yhteiskuntaa edistävästi ovat pitkälti tänä päivänä opetustyöhön ja koulutukseen osoitetuista voimavaroista kiinni, mutta opettajalla on suuret mahdollisuudet ympäristönsä kehittäjänä. Opettajan tulee myös huolehtia ammatillisesta kehittymisestään ja toimia yhteistyössä ympäröivän yhteisön ja yhteiskunnan kanssa. (Kuusela, Saastamoinen 2001, 317.)

Opettajalla on vastuu myös ihmisarvon välittäjänä. Eettisten periaatteiden lähtökohtana on humanistinen ihmiskäsitys ja

ihmisyuden kunnioittaminen. Opettajan tulisi kunnioittaa ihmistä sukupuolesta, iästä, uskonnosta, alkuperästä, mielipiteestä, kyvyistä tai vammaisuudesta huolimatta.

Vanha kansansanonta ”Opettaja on kansankynttilä”, pitää siis vielä yhä edelleen paikkansa. Työ on vastuullista, sillä jos opettajalla on vielä opettamisen lahja, häneltä odotetaan kasvatukseen liittyviä kommentteja ja häntä kuunnellaan kasvatuksen asiantuntijana. Vastuu oikeiden asioiden opettamisesta ja sanomisesta on suuri. Asiat harvoin kuitenkin muuttuvat itsekseen, joten opettajalta vaaditaan rohkeutta nostaa kipeätkin asiat esiin ja rohkeushan kasvaa uskaltamalla.

3.2.2. Työntekijöiden ammatillinen kasvu ja sen tukeminen

Ammatillisuus voi tässä esimerkkitapauksessa tarkoittaa myös kiitollisuutta nykyisestä tilanteesta. Monessa tilanteessa työntekijällä on halua ratkaista ongelmia yhdessä ja kehittää työyhteisöään. Hyvä ammatillinen kasvu on juuri sitä, että halutaan kehittyä yksilöllisen kasvun lisäksi myös työyhteisönä kohti parempaa työyhteisöä ja jaksamista.

Ammatillisuuteen kuuluu myös elämän realiteettien ymmärtäminen. Erityisesti kehitysvammatyössä työntekijä on joutunut kohtaamaan elämän tosiasiat ja pettymykset useasti ja työn arvoksi on tullut elämän arvostus ja sen kunnioitus jatkuvuuden ja toivon näkökulma lisäksi. Koulumaailmassa opiskelijoilla on enenevässä määrin kirjavia taustoja ja se myös näkyy jokapäiväisessä opetustilanteessa.

Osaamisen taso on ja sen tulee olla korkea jo lähtötilanteessa, siitä pitävät ammatillisessa opetuksessa huolen pedagoginen pätevyys ja yleensä useampien vuosien työkokemus opetettavalta alalta. Kuitenkin aika usein opettajahenkilökunta kokee riittämättömyyttä ammatillisten erikoisuuksien ja jatkuvasti uudistuvien vaatimusten äärellä.

Ammatillisuutta kehittäisi myös riittävällä määrällä vakinaisia työsuhteita. Monesti tapana on kuten yliopistomaailmassakin jatkaa erilaisten ”tekosyiden” varjolla määräaikaista sopimuksia. Pätkä- ja osa-aikatyö eivät sitouta henkilökuntaa yhteisiin tavoitteisiin ja toisaalta tunnollisimmat eivät uskalla sanoa ei työsuhteen katkeamisen pelossa mihinkään ja syntyy jaksamisen ongelmia.

Henkilökunnan ammatillisuuteen liittyy myös se, että he joutuvat tekemään nuorten vanhempien kanssa paljon yhteistyötä ja vanhemmat tarvitsisivat huomattavasti nykyistä enemmän sopeutumisvalmennusta ja koulumaailmassa varsinkin ratkaisuehdotuksia nuorten moniongelmiin. Silloin kun vanhemmat ja opettajat kulkevat yhteen suuntaan, vuorovaikutus ja lapsen paras toteutuu parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Ammatillisen kasvun tukeminen on yksi ihmisten työ hyvinvoinnin ja jaksamisen peruslähtökohtia. Ammatillisen kasvun tukemista ei ole vain erilaisille kursseille ja päivityskoulutuksiin lähettämistä, se on myös kehityskeskusteluita ja pitkäjänteistä työtä yhteisten tavoitteiden eteen. Priorisointi nykyajan työssä on ensisijaista: jokaiseen koulutukseen ja mahdollisuuteen ei kannata tarttua, opettajan ydinfunktio on silloin vaarassa unohtua tai ajanpuutteen vuoksi kärsiä.

Nykyaikaiset johtamisteoriat korostavat työntekijöiden omaa kehittymishalua, jos vain työympäristö antaa siihen mahdollisuudet. Pyrkimys vastata kasvutarpeille on samansuuntainen kuin humanistinen arvoperusta ja ihmiskäsitys. Työntekijöiltä toivotaan kasvupyrkimyksiä itseään toteuttavaan suuntaan ja ympäristön tulisi luoda tälle mahdollisuudet. (Ruohotie 2000, 52-58.)

Ammatillista kasvua voi tukea monin erin tavoin, vaikkakin nykyään resurssitoimenpiteet ovat joissakin oppilaitoksissa rajallisempia kuin ennen. Muutamia sopivia kannustimia voisivat olla motivoivan ja kannustavan työilmapiirin luominen, luovuus ja innovatiivisuus työpaikalla, töiden muotoilu, selkokielineen palaute ja erityisesti muutokset työn vaatimuksissa ja työtehtävissä. Kokemusten kartuttamisessa, kehityskokeilut, asiantuntijakontaktit, vastuukysymykset, työsuoritusten arviointi, urasuunnitelmat ja asiantuntemuksen hyväksikäyttö luovat työntekijälle varmasti mielenkiintoisempaa ja haasteellisempaa työilmapiiriä.

Työkokemuksista oppiminen ja ammatillinen kasvu ovat jatkuvia prosesseja. Toiset oppivat sen paremmin ja toiset hallitsevat sen paremmin. Ihmiset, jotka oppivat kokemuksista, ovat uteliaita tietämään ihmisten käyttäytymisestä, laitteiden ja asioiden toimimisesta; usein he myös ottavat vastuun oppimisesta ja muutoksesta ja etsivät uusia haasteita hyödyntäen palautetta.

Oivalluksena se, että yhteiset pelisäännöt ovat kaiken perusta. Kuinka meidän sivistyneessä ja pitkälle koulutetussa yhteiskunnassa voidaan vielä tehdä työtä ja ottaa ihminen töihin ilman valmennusta? Ihminen haluaa tietää mitä hänen tulee tehdä ja kuinka. Meillä monella on vielä takaraivossa luterilainen työmalli jostakin selkeästä ja ahkerasta työtavasta. Sitä pitäisi kunnioittaa ja antaa työntekijälle työrauha, mutta huolehtia samalla muuttuneessa maailmassa työntekijän jaksamisesta. Pelisääntöjen selkiyttämällä saataisiin paljon hyvää aikaiseksi.

Syrjäytyneet ja erityistä apua tarvitsevat nuoret haluavat olla mahdollisimman pitkälle kuin kuka tahansa nuori tai vanha ihminen. Rajoituksia heillä toki on, mutta erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen tekevät meidän yhteisestä maailmastamme rikkaamman paikan asua ja elää. Kaveruuden ja ystävyysvaaliminen ovat erityisen tärkeitä asioita nuorelle, niin kuin myös työntekijälle

itselleen. Ehjä perhe on tässäkin tapauksessa suojeleva ja turvaa tuova elementti. Vuorovaikutus sujuu paremmin nuoren, perheen ja henkilökunnan välillä ja nuori aistii välittömästi helpommin turvaa kuin ristiriitatilanteessa.

Yhteisöllisyys teemana nousi tärkeäksi asiaksi ammatillisessa kasvussa. Ajatus lähettävästä äidistä, ammattitaitoisesta ja empaattisesta opettajakunnasta, hoitavasta henkilökunnasta, tukiverkostosta ja ammattitaitoisesta verkostoväestä ja nuoren omista sukulaisista ja ystävistä. Yhteisöllisyys on tulevaisuuden rikkaita asioita varsinkin pienevissä taloudellisissa resursseissa.

Ilo syntyy pienistä asioista ja varsinkin kehitysvammaisen kanssa ilon pienet hetket ovat helposti nähtävillä. Työntekijät kertoivat, että nuoret halaavat ja kiittävät työntekijöitä ahkerasti ja se auttaa heitä jaksamaan. Ilon kokeminen on tämän päivän työyhteisöissä erittäin tärkeää. Koulumaailmassa ei kuitenkaan ilon tuntemuksia jaeta näin spontaanisti, kuin kehitysvammaisten parissa. Hyvän koetuloksen saaminen saattaa kirvoittaa muutaman iloisen huudahduksen, mutta useimmiten ei oppilaat reagoi iloiseen tapahtumiin kuin vain itsekseen myhäillen. Tämä aiheuttaa sen, että opettajien on oltava hyviä tulkitsemaan ilmapiiriä ja sen muutoksia.

Tämän päivän maailmassa muuttuvat arvot ja tavat tuovat uusia, mutta mielenkiintoisia aspekteja ammatilliseen kasvuun. Tiedon kasvanut määrä, tiedotusvälineiden tiedontulva ja eri medialaitteet tuovat meille uusia mahdollisuuksia, mutta myös velvoitteita. Työntekijän työelämä on tasapainoilua uuden oppimisen, ammattitaidon ja tulevaisuuden haasteiden välillä.

Joissain työyhteisöissä ammatilliselle kasvulle esteenä ja uhkana voi olla ihmisten yksilöllistymisen, laiskuus ja väsyminen, sillä uusiin mahdollisuuksiin tutustuminen ja niiden oppiminen vaativat työtä, niin kuin mitkä tahansa uudet asiat. Laiskuudella voisi ajatella sitä, että ihmiset ovat päässet pitkään liian helpolla fyysisten helpotusten ansiosta ja siksi on nähtävillä ihmisten jonkinasteista passivoitumista jatkuvasti uusiutuvien haasteiden äärellä.

”Minkä ilotta oppii, sen surutta unohtaa”

”Elämme kuin vuolaassa virrassa. Meidän pitää koko ajan oppia jotakin uutta, jotta pysyisimme edes paikallamme”

”Kun tammi istutetaan, linnut eivät heti pesi sen oksilla”

4. Keinoja yhteisöjen kehittämiseen

Opettajan mahdollisuudet työyhteisön kehittäjänä ovat siis monipuoliset. Opettaja voi oman visionsa, rehellisyytensä, kutsumuksensa ja tarpeen mukaan toimia erittäin rakentavasti työyhteisöissä. Työyhteisön kehittäminen lisää suoraan yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvaisuutta.

Suurimmat keinot ovat tietysti koulutuksessa, mutta paljon mahdollisuuksia jää harrastuneisuuteen, lisäkoulutukseen ja yleiseen kiinnostukseen ympäristön muutoksista. (Takkanen 2005, 69-71.)

Tässä kohtaa on hyvä muistuttaa yksilön ja jokaisen työntekijän henkilökohtaisesta vastuusta työyhteisössä viihtymiseen. Jokaisella on mahdollisuus tuoda hyviä asioita yhteiseksi hyväksi, rakentaa työyhteisön viihtyvyyttä ja auttaa toisia jaksamaan. Tämä vaatii erityisesti esimieheltä esimerkkiä ja vinkkejä siitä, mihin suuntaa työyhteisöä tullaan kehittämään.

4.1. Iloa ammentamassa vuorovaikutuksen avulla

Vuorovaikutus eli interaktio on lähtökohtaisesti kahden, tai useamman tapahtuman välinen vaikutussuhde, jossa kumpikin vaikuttaa toiseen. Tietyissä mielessä kyseessä on yksisuuntaisen suhteen vastakohta. Näin hienosti sanakirja vastaa kysymykseen vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutus voi olla kuitenkin paljon suurempi ja monialaisempi asia.

Ihmisen elämässä vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Vuorovaikutus alkaa jo ihmisellä jo sikiövaiheessa ja ihminen on valmis oppimaan uusia vuorovaikutustaitoja ja keinoja aina kuolemaansa asti. Jotkut viisaat väittävät, jopa että ihmisen ei ole hyvä olla yksin. Syynä siihen on juuri ihmisen kaipuu toisen ihmisen luokse ja lähelle, yhteyteen toisten kanssa eli siis vuorovaikutukseen. (Kauppila 2005, 12-18.)

Ihminen tarvitsee perusvuorovaikutustaitoja selvittääkseen itsensä, toisten ihmisten ja ympäristönsä kanssa. Muuttunut maailma odottaa nykyihmiseltä myös parempia vuorovaikutustaitoja. Monet uskovat, että kiihtyneessä maailmanmenossa juuri puutteellinen vuorovaikutus aiheuttaa ihmiselle mielenterveydellisiä ongelmia.

Viestinnän tehtävät ovat moninaiset, mutta niistä tärkeimmiksi nousee asioiden ymmärtäminen ja itsensä ymmärrettäväksi tekeminen. Viestintä kehittää myös henkisiä toimintoja, säätelee käyttäytymistämme ja muokkaa ajattelutapaamme.

Miten me voisimme ammentaa iloa elämäämme vuorovaikutuksesta?

Vuorovaikutuksen lähtökohtana ja liikkeelle panevana voimana pitäisi olla ihmiskuva, sillä se määrittelee hyvin paljon suhtautumistamme toisiin ihmisiin. Vastauksia voi etsiä erilaisista ihmiskuvista, mutta niitä ja tämän historiallisia kehityksiä seuraamalla voi saada hyvää yleiskuvaa ihmiskuvalle.

Liian pitkään olemme menneet kiihtyvällä vauhdilla kohti individualistista kehitystä, jossa vain yksilölle annetaan arvoa. Joskus näin voi olla hyväkin, mutta se ei saisi himmentää kokonaiskuvaamme ihmisestä. Elämän rikkaus on juuri siinä, että ymmärtäisimme ihmispersonan kuuluvan osana suurempaa kokonaisuutta. Tämän työn kautta olemme yrittäneet viestittää, että yhteisöllisyydellä ja sosiaalisuudella on suuret mahdollisuudet kehittää sekä yksityistä ihmistä että yhteisöä.

Viestintä on vahvasti ihmisten keskinäiseen yhteistoimintaan liittyvää osaamista ja tänä päivänä viestinnän taitojen osaaminen on noussut perustaitojen rinnalle. Nyky-yhteiskuntaamme kutsutaankin siitä syystä vuorovaikutusyhteiskunnaksi, joka kertoo viestinnän merkityksestä. Täytyy muistaa, että viestintä, sen osaaminen tai osaamattomuus eivät ole rajoitteita, vaan mahdollisuuksia.

Itseluottamuksella on varmasti suuri merkitys henkisen hyvinvoinnin ja hyvien ihmissuhteiden rakentajana. Itseluottamuksen ja -arvostuksen puute vaikeuttavat monesti kanssakäymistä työtovereiden tai muiden ihmisten kanssa.

Myönteinen ja ratkaisukeskeinen ajattelutapa suojaavat meitä ongelmatilanteissa ja auttavat ihmisiä näkemään kolikon molemmat puolet. Vaikeuksissa voimme ohjata ajatuksiimme keskittymään joko ongelmaan tai selitysten hakemiseen ongelmille tai ratkaisuihin ja siihen mitä todella haluaisimme tavoitella. Vuorovaikutuksessa myönteisyydellä lisäävä vaikutus ja se on helposti levitettävissä työympäristöihimme.

Osallistuessaan ryhmän toimintaan ihminen joutuu sopeuttamaan omia ajattelutapojaan muihin tapoihin ajatella. Ihminen ikään kuin määrittelee itsensä ryhmän muun jäsenten kautta. Tässä tilanteessa avoimuudella on suuri merkitys. Avoimuudessa on kuitenkin hyvä muistaa varovaisuus henkilökohtaisten asioiden suhteen, mutta hyvä ja avoin vuorovaikutus lisäävät varmasti ihmisen minän tuntemusta.

Vuorovaikutussuhteisiin liittyy myös yhteis- että yksilövastuuta. Työryhmässä yhteisvastuullisuus tarkoittaa sitä, että asioista vastataan yhdessä ja yksilövastuuasioissa työntekijä osaa ja uskaltaa pyytää apua tarvittaessa.

Iloa voi ammentaa vuorovaikutuksesta myös siitä kokemuksesta, että työntekijäryhmässä toimivat ihmiset inhimillisine piirteineen. Jokainen

tuo ryhmäänsä tai työyhteisönsä oman elämäkertomuksensa ja niitä jakamalla yhteisön jäsenet voivat tukea toisiaan monella tavalla, myös ennaltaehkäisevässä merkityksessä. Myös tämä perustuu toisen kunnioitukselle ja hyvälle luottamukselle.

Joskus on myös hyvä miettiä sitä, kuinka me näemme toiset ihmiset. Muodostamme usein melko lopullisia mielipiteitä ensivaikutelman perusteella, iän, aseman, rodun, vaatetuksen tms. sellaisen perusteella. Myönteisellä tulkinnalla on se etu, että se auttaa meitä suhtautumaan positiivisella tavalla ihmiseen ja usein kuitenkin vielä saamme takaisin heijastamaamme suhtautumistapaa. Mitä avoimempi ja monipuolisempi ihmiskuva ihmisellä on, sen helpompi hänen on välttää jäämistä yksin ja omien tulkintojensa vangiksi.

Nyky-yhteiskunnassa vuorovaikutukselle annetaan asiaan kuuluva merkitys, mutta todellinen ilo vuorovaikutuksen syntyy aidosta kohtaamisesta ja ystävydestä. Monille nämä lahjat ovat perusominaisuuksia, mutta ihminen voi kehittää omia sosiaalisia taitojaan kuolemaansa asti. Ystävyys on vanhoista perusarvoista yksi parhaimpia ja se tuottaa meille joka päivä paljon iloa, jos vain itse haluamme niin asian nähdä ja kokea. Ystävyyttä täytyy vain opettaa lapsille, siihen pitää itse opetella ja sen mukana ihmisen täytyy oppia kasvamaan. Ystävyys on taitolaji, mutta opittuna taitona ehtymätön ilon lähde.

4.2. Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma

Sosiaalisen pääoman määritelmä on moniulotteinen, mutta perusajatuksena voidaan pitää sitä, että perhe, ystävät, ja työtoverit ovat tärkeä voimavara, joihin turvataan vaikeissa tilanteissa. Yksilöiden lisäksi tämä pätee myös ryhmiin. Ne yhteisöt, joissa on monipuolisesti sosiaalisia verkostoja, ovat vahvempia suojautumaan ulkopuoliselta turvattomuudelta.

Sosiaaliseen pääomaan muodostuu kolmenlaisista elementeistä. Ensimmäisenä ovat sosiaaliset siteet ja verkostot ja niiden organisoitumisen tavat, jotka ilmaisevat käsitteen muodollista puolta. Verkostot pysyvät koossa niiden jäsenten toisiaan tunteman luottamuksen ja siihen kytkeytyvien yhteisesti sovittujen normatiivisten sääntöjen, vastavuoroisten odotusten perusteella. Verkostot ja siihen liittyvät luottamussuhteet muodostavat yhdessä verkoston jäsenten käyttöön ja hyväksi sosiaalista pääomaa. (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo, Kuoksa 2000, 73.)

Sosiaalinen pääoma on myös yritys- ja työpaikkatason ilmiö. Työyhteisön henkilökunnan henkinen pääoma jaetaan henkilöstön yksilöllisiin ominaisuuksiin eli inhimilliseen pääomaan sekä rakenteelliseen pääomaan, joka taas puolestaan jaetaan yrityksen

sisäisiin ja ulkoisiin rakenteisiin. Sisäiset rakenteet tarkoittavat yrityskulttuuria eli yrityksen sisäisiä toimintatapoja ja ulkoiset rakenteet puolestaan yhteyksiä asiakkaisiin, yhteistyötahoihin ja muihin sidosryhmiin. Nämä kaikki ovat osaltaan myös sosiaalista pääomaa, jota voidaan hyvinkin pienillä toimenpiteillä työyhteisöissä joko lisätä tai pienentää. (Hyypä 2002, 48-62.)

Työpaikoilla on mahdollisuudet hyvälle vastavuoroisuuden eli sosiaalisten taitojen oppimiselle. Työelämässä tarvitaan yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja sekä avoimuutta, joustavuutta, jatkuvaa uuden oppimista, luovuutta ja jokaisen sitoutumista, sisäistä yrittäjyyttä. Työyhteisötasolla sosiaalisella pääomalla on suuri merkitys, jos se ymmärretään voimavarana. Työyhteisön menestystä edistävät vuorovaikutteinen johtaminen, pyrkimys yhteisymmärrykseen, erimielisyyksien avoin käsittely, positiivinen palaute ja yhteisten tapaamisten ja kokoontumisten runsas käyttö.

Sosiaalisen pääoman pohja muodostuu lapsen varhaislapsuudessa, joten varhaiskasvatuksella ja lapsen ympäristöllä on suuri merkitys sosiaalisen pääoman kehittymiseen. Kasvuympäristö, joka vaikuttaa positiivisella tavalla sosiaalisen pääoman kehittymiseen muodostuu arvoista, normeista, sosiaalisista suhteista ja erityisesti luottamuksesta. (Järventie 2001, 65.)

Jotta yhteisöt saataisiin toimimaan yhteisvastuullisesti ja yhteisen hyvän puolesta, tarvitaan sosiaalisen pääoman rohkeaa esille tuomista ja sen hyödyntämistä. Ilman koulutusta ja työntekijöiden valistamista tämä ei kuitenkaan onnistu. Yhdenlaisen käsityksen sosiaalisen pääoman sisällöstä saa seuraavasta jaosta. Ensimmäisessä ovat paikallisen tason yhdistykset, kansalaisryhmittymät ja epäviralliset verkostot. Toiseksi tarvitaan vahvoja siteitä antamaan perheille ja ryhmille tunne identiteetistä ja yhteisistä päämääristä ylittämällä sosiaalisia rajalinjoja. Kolmanneksi ajatellaan, että yhteiskunnan sosiaalinen ja poliittinen rakenne voi synnyttää yhteistyötä ja vastavuoroisuutta eri ryhmien välille. Sosiaalinen pääoma onkin yhteiskunnan rakenteisiin juurtuneita normeja ja sosiaalisia suhteita, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden toimia haluamallaan tavoilla. (Kuusela, Saastamoinen 2001, 85.)

Parhaimmillaan sosiaalisen pääoman harjaannuttaminen ja sen käyttöönotto toimii työyhteisössä, kun työntekijät ymmärtävät analyttisen eli reflektioivan ammattikäytännön. Tämä tarkoittaa työntekijän aktiivista vastuuta havainnoinneista, ajattelusta työyhteisössä ja toimintakäytäntöjen kriittistä arviointia. Näin työntekijä asettaa omat taustaoletuksensa kritiikin kohteeksi. Seurauksena on silloin ammatillisen käytännön ja sen sosiaalisen ympäristön ja tässä tapauksessa työyhteisön kehittäminen. Reflektiivinen, synteesiä luova ammattihenkilö yhdistää kokemuksellisen ja elämyksellisen arkitiedon ja teoreettisen tiedon

Usein termi sosiaalinen pääoma on työntekijöille vieras, mutta esille nostettuna se toisi varmasti jaksamisen lisäksi työntekijöille henkistä pääomaa sosiaalisen pääoman lisäksi. (Köppä, Laukkanen, Santala 2000, 172.)

Suurimmaksi pääoman muodostajaksi näkyviin tulee työyhteisöön kuuluvien ammattiosaaminen. Usein koulutuksen parissa työskentelevät ovat tyytyväisiä ammatinvalintaansa ja kokevat tekevänsä erittäin mielekäästä ja antoisaa työtä. Hyvä ammatillinen pätevyys ja koulutus ovat varmasti sosiaalisen pääoman pöörakentajia.

Motivoituneet työntekijät, jotka haluavat lisäoppia ovat varmasti työhönsä sitoutuneita ja ympärilleen katsovia työntekijöitä. Koulutukseen suhtautuminen eri oppilaitoksissa vaihtelee. Pirkanmaan Taitokeskuksessa kouluttautumiseen ja kursseihin suhtaudutaan myönteisesti ja kannustavasti. Kehitysvammaisten tukikodilla työntekijät ovat kohtuullisen nuoria kaikki, joten heillä on vielä näkyvillä tiedon nälkä ja innostus omien opittujen asioiden käytäntöön ottamiseen. Halu lisäkoulutukseen auttaa erityisen hyvin tässä reflektioivassa työotteessa ja varsinkin jos työyhteisöön halutaan tuoda uusia työmenetelmiä tai ajatuksia.

Sosiaalinen pääoma tarvitsisi työpaikalle verkostoja. Kehitysvammaisten tukikodilla tehtyjen haastattelujen ja keskustelujen pohjalta kävi ilmi, että monet työntekijöistä olivat toivoneet verkostokeskusteluja niin toisten työntekijöiden kuin eri laitosten välille. Huomiota herätti myös se, että esimiestehtävissä olevat kokivat jääneensä yksin ja kertoivat verkostojen auttavan jaksamisessa ja uusien ideoiden luomisessa. Kysymys on tietysti rahallisista resursseista, mutta mietimme myös uusia ja helppoja kommunikointitapoja verkostojen synnyttämiseksi.

Normeilla ja arvoilla on myös selkeä merkitys sosiaalisen pääoman muodostumisessa. Työyhteisöön kuuluvina opettajat joutuvat jatkuvasti työnsä kautta miettimään arvovalintoja nuorten kanssa työskennellessään. Selkeät omat arvot ja työyhteisön yhteiset arvot ja tavoitteet auttavat työntekijöitä keskittymään helpommin oleelliseen, työ on siis selkeämpää. Sosiaalinen pääoma on valtava vapaana oleva resurssi, joka pitäisi ymmärtää jokaisella työpaikalla työyhteisöä vahvistavana ja sitä kautta työn tuottavuutta parantavana elementtinä.

Reflektio on yksi kokemuksellisen oppimisen ja ryhmäoppimisen perusprosesseista ja tässä hankkeessa pyrimme juuri siihen, että työntekijät osaisivat arvioida omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Kokemus sinänsä ei takaa oppimista, vaan vasta reflektio tuo oppimiseen syvemmän tason. Esimerkkiyhteisöissämme työntekijät tarvitsevat työssään jatkuvasti sosiaalisia taitoja ja niihin tarvitaan erityisesti reflektiota ja erityisesti kriittistä reflektiota. Juuri vuorovaikutukseen liittyvissä tilanteissa reflektio tarkoittaa sitä, että työtilanteessa nähdään ongelma, mutta samalla jo mietitään sille

vaihtoehtoisia ratkaisuja. Näin ollen tämän päivän maailma tarvitaan enenevässä määrin reflektoivaa työtapaa, joka taas puolestaan mahdollistaa uuden oppimista, tiimityön pehmeät puolet, persoonalliset työtoteet, älyllisen rehellisyyden kaiken muun osaamisen tueksi.(Hakanen 2000.)

4.3. Ihmisenä kasvaminen

Ihmisen persoonallisuudesta on lukuisia tulkintoja ja teorioita. Niiden todenperäisyyttä on kuitenkin vaikea osoittaa todeksi ja tutkia. Ihminen on tunteiden, ajatusten, toiminnan ja hengen kokonaisuus. Tämä määritelmä eroaa huomattavasti tavoiterationaalisesta toimijasta, joka suunnittelee toimintaansa järkevästi. Yleensä työelämässä työntekijät hahmotetaan ensisijaisesti järkevinä toimijoina.

Ihmisestä tehdyissä teorioissa korostuvat erilaiset näkökulmat ihmisen kokonaisuuteen. Kongnitiotieteen näkökulma korostaa rationaalisuutta ja älyä. Freudilainen näkökulma korostaa tunteita, tarpeita, viettejä ja pelkoja –sellaisia toimintoja, jotka eivät ole välttämättä näkyvissä ihmisessä. Humanistinen näkökulma painottaa tahtoaspekteja ja painottuu ihmisen voimavaroihin ja mahdollisuuksiin. Kaikki nämä teoriat ovat ehkä vain osa totuudesta, sillä ihmisestä voidaan erottaa myös erilaisia olemuspuolia: fyysinen keho, tunteet, äly ja henkinen äly, jotka vaikuttavat kokonaisuuteen. (Takkanen 2005.)

Tarkastellaan hieman lähemmin humanistista ajatustapaa, joka korostaa ihmisten mahdollisuuksia ja jossa ihminen nähdään periaatteessa ja pohjimmiltaan hyvänä, jolla on alkukantainen taipumus kasvuun ja itsensä toteuttamiseen. Keskeisiä ajatuksia ovat yksilöllisyyden korostaminen sekä vastuu ja vapaus omasta elämästään. Miten tämä voidaan sitoa yhteisöllisyyden kehittämiseen, sillä jos ihmiset kehittävät itseään yksilöllisesti omaan suuntaansa yhteisöllisyyden yhteiset tavoitteet saattavat joutua roskakoriin?

Mikäli kuitenkin tarkastellaan henkisen älyn näkökulmasta korostuu ihmisen ”korkeampi minä”, joka katsoo myös kokonaisuutta ja hyväksikäyttää omaa järkeään ja tunteitaan. Ihminen kasvaa yhä tiedostavammaksi ympäristöstään ja itsestään, kehittää tunneälyään, loogista älyään ja intuitiivista voimaansa. Ihmisen itsetietoisuus saattaa kehittyä ryhmätietoisuudeksi. Tämä henkisen älyn näkökulma yhdistettynä humanistiseen ajatustapaan saattaisi olla avain ihmisenä kasvussa – ja samalla yhteisöllisyyden kehittäjänä. Pieni individuaali ihminen ei olekaan kaiken keskiössä vaan osa kokonaisuutta. (Takkanen 2005, 55-57.)

4.4. Innostus ja luovuus

Ei riitä, että ihminen voi olla luonnostaan halukas kasvamaan ja oppimaan. Sen lisäksi tarvitaan innostusta ja jaksamista viedä hienot ideat ajatustasolta toimintaan. Innostuksen tuhoaa kuitenkin helposti rajoittunut ja kahlitseva työyhteisö, joka rajoittaa yksilöllistä innostusta.

Ihmisen tulisi kyetä kuitenkin heittäytyä tekemiseen ja kyetä unohtamaan sisäisen aikuisen äänet sisällään, jotka kehottavat miettimään ja rauhoittumaan. Innostuminen on kuitenkin sisäisen energian ammentamista suoraan elämän virrasta, innostuminen taas perustuu leikkiin ei työhön.

Ihminen voi kokonaisuutena hyvin, kun hän luo. Omasta luovuudesta tulisi huolehtia samalla tavalla kuin syömisestä ja nukkumisesta. Luovuus ei ole taiteilijoiden etuoikeus tai ominaisuus, vaan jokainen voi tehdä omasta elämästään luovan taideteoksen: juuri sellaisen sinfonian tai näytelmän kuin haluaa ja jossa viihtyy.

Luovuuden merkki voi olla helppous ja silloin asiat tuntuvat sujuvan kuin itsestään. Luovuus katoaa, jos sitä yritetään toteuttaa väkisin ja on tärkeää muistaa, että huumori ja hulluttelu ovat luovuuden lähtökohtia ja sen polttoainetta.

Innostuksen työkaluna voidaan käyttää luovuutta. Jokainen voi itseltään kysyä – olenko minä luova? Hyväkin keittiömestari katsoo uusia ideoita ja reseptejä jonkun muun kirjoittamasta keittokirjasta yhdistellen ideoita omiin tapoihinsa, etiikkansa ja arvoihinsa sopiviksi. Luovaa ajattelua voidaan ajatella siis uskalluksena toteuttaa innovaatioitansa uudella tavalla ja uskalluksena muuttaa työyhteisön totuttuja metodeja – ja silloin jokainen meistä on omalla tavallaan luova henkilö.

Luovuus on lahja - käytä sitä! Jokaisella ihmisellä on luovuuden lahja. Kukaan ei tiedä mistä se tulee ja minne se menee. Jos vain luotat siihen, se on ulottuvillasi. Luovuuteen on kolme tietä: avoimuus, arvostelemisesta luopuminen ja leikkisä asenne.

Innostuksella ja luovuudella on mahdollista kehittää työyhteisöä ja ravistella ikään kuin pölyjä vanhoista ikaikaisista käytännöistä, mikäli yhteisön toimintakulttuuri sallii sen.

5. Case Kehitysvammaisten tukikoti

Kehitysvammaisten tukikodin vallitseva ihmiskäsitys on tässä esimerkkitapauksessamme humanistinen, joka tarkoittaa yksilökeskeistä lähestymistapaa. Asukas nähdään vahvasti yksilönä ja osana ryhmää.

Kaikki tamperelaiset kehitysvammaiset kuuluvat syntymästään lähtien kehitysvammaisten kuntoutusneuvolan piiriin. Kuntoutusneuvolan kautta jonotetaan autetun asumisen keskuksiin, joihin tällä hetkellä jonotetaan vuosia. Sosiaalityöntekijä ja muu moniammatillinen tiimi arvioi nuoren asumispalvelun tarpeen.

Tukikodin nuoret ovat kaikki suorittaneet oppivelvollisuutensa tamperelaisissa erityiskouluissa. Peruskoulun jälkeen tulee nuorille suurin syrjäytymisvaara, sillä nuoren ei ole pakko jatkaa opiskelua jos/ tai vanhemmat eivät sitä halua. Tarjontaa kehitysvammaisille on kuitenkin hyvin tarjolla, mutta käyttöasteessa olisi toivomisen varaa. Suurin ongelma nuorilla aikuisilla on kuitenkin työelämään sijoittautumisessa ihmisten asenteiden takia. Kehitysvammaisen nuori kykenisi omasta mielestään hyvinkin hänelle räätälöityyn työhön.

5.1. Sosiaalipedagogiikka, erityispedagogiikka ja kehitysvammaiset

Silloin kun työskennellään marginaalissa elävien ihmisten parissa, esimerkiksi erityisoppilaiden tai kehitysvammaisten parissa, vaatimukset kohdistuvat erityisesti valmiuksiin ja työmenetelmiin. Sosiaali- ja erityispedagogiikka pyrkivät hakemaan ratkaisuja erilaisiin sosiaalisiin ja toiminnallisiin ongelmiin, niin että jokaisella olisi sosiaalisen ympäristön kohentumisen myötä hyvä elää omalla yksilöllisellä tavallaan. Asiakkaalle on kyettävä luomaan aina edellytyksiä parantaa elämänlaatuaan ja lisätä elämän merkityksellisyyttä. (Keränen, Nissinen, Saarnio, Salminen 2000, 25.)

Ammattihenkilö, jolla on sosiaalipedagoginen näkemys, arvioi erityisesti ryhmän ja yksilön sosiaalista ympäristöä ja hän tekee ympäristöstä sosiaalisen diagnoosin. Kehitysvammaisten tukikodilla teimme nimenomaan tätä diagnoosia ja yhteistyötä henkilökunnan kanssa ja saimme aikaan konkreettisia asioita käyttökelpoisen mallin lisäksi.

Erityispedagogiikka tukee ja vahvistaa yksilöä huomioiden hänet subjektina, jolla on oikeus osallistua ja toimia. Lähtökohtana ja päämääränä on aina käyttää työmenetelmiä ja toimintoja, joilla saavutetaan mahdollisimman korkea normaaliuden aste ja tasavertaisuus ja minimoidaan poikkeavuutta. Normalisaatio on käsitys, jonka mukaan eri tavoin vammaisilla tai syrjäytyneillä henkilöillä tulee olla samat oikeudet ja mahdollisuudet kuin muillakin kansalaisilla. Erityispedagogiikalla tieteenä ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta keskeinen tavoite on löytää vammaisten ja erityistukea tarvitsevien ihmisten auttamiseen soveltuvia teoreettisia lähestymistapoja, toimintamalleja ja käytänteitä. (Ranne, Sankari, Rouhiainen-Valo, Ruusunen 2005, 60.)

Sosiaalipedagogiikka luo ja vahvistaa puitteita, joissa yksilö voi elää täydemmin ja kokea osallisuuden ja yhteisöllisyyden rikkauden. Sosiaalipedagogiikan luonteeseen kuuluu uudistaa itseyttä ja itsemääräämistään

jatkuvasti, joten sen määrittely voidaan nähdä dynaamisena, koko ajan kehittyvänä.

Sosiaalipedagogiikka ja erityispedagogiikka ovat teoreettisia jäsenyviä tieteitä, mutta arkielämään sovellettuna niiden tehtävänä, arvoperustansa perusteella, on antaa ihmiselle aiempaa parempi uusi mahdollisuus. Mahdollisuuksien luomiseen tarvitaan monenlaisia tietoja ja taitoja; usein tarvitaan enemmän kysymyksiä kuin yksiselitteisiä vastauksia.

5.2. Yhdessä eteenpäin -hanke

Lähtötilanne

Hoitohenkilökunnan työnkuva oli jäänyt epäselväksi johtajavaihdosten takia ja se oli aiheuttanut epäselvyyksiä työyhteisöön. Päätöksenteko koettiin raskaana ja vieraana ja kaukana käytännön työkentästä. Päätöksiä tehdään kuuntelematta henkilökuntaa ja henkilökunta koki erittäin raskaana asiana sen, että asiakkaat vaistoavat työntekijöiden pahoinvoinnin ja ovat siitä syystä levottomia, joka taas heijastuu kaikkien jaksamiseen monin eri tavoin.

Kohtasimme myös paljon vanhempien taholta luopumisen tuskaa, käsittelemättömiä tunteita, syyllisyyttä ja lapsesta irrottamisen tuskaa. Monet näistä olivat hoitohenkilökunnalle aivan turhia, ulkopuolelta työhön tulevia lisärasitteita, joita vanhempien olisi pitänyt käsitellä jo hyvin varhaisessa vaiheessa kehitysvammaisen lapsen synnyttyä. Tilanne oli siis erittäin vaikea ja tulehtunut ja vastaava hoitaja oli itse ollut eri mittaisilla sairauslomilla työssä uupumisen takia.

Odotukset ja toiveet tulosten ja vuorovaikutuksen parantavan vaikutuksen suhteen olivat erittäin matalalla, mutta vastaava hoitaja otti minut suurella kiitollisuudella vastaan. Hän oli aiemmin yrittänyt saada kuntayhtymästä apua vaikeaan tilanteeseen, mutta sieltä oli tullut selkeä viesti selvittää asiat omin toimin.

Tämän työyhteisön ja kodin tilannetta helpotti omalta kannaltani se, että hoitohenkilökunnan keskinäiset suhteet ja välit ovat erittäin hyvät ja henkilökunta on erittäin osaavaa ja motivoitunutta. Lähdimme siis aukaisemaan ulkopuolelta tulevia haasteita.

Hanke toteutettiin sarjana eri teemoista koostuvia luentoja ja keskustelutilaisuuksia henkilökunnan ja vanhempien välillä. Kehitysvammaisten tukikodilla toteuttamamme viiden kerran vanhempainiltojen taustateemoina olivat opettajan sosiaalipedagoginen vastuu ja paikalla oleminen jokaisella kerralla opettajan roolissa. Rooli liittyi lähinnä keskustelun ohjaamiseen, kysymysten esittämiseen, haastattelujen tekemiseen, hoitohenkilökunnan kanssa

keskusteluun ja vanhempien innostaminen osallistumiseen ja keskusteluun.

5.3. Hankkeen keskeiset tulokset

1) Vuorovaikutuksen vaikeus

Aloitimme yhteisen sarjamme luennolla ja keskustelulla vuorovaikutuksesta, sillä juuri sen vähydestä ja non-verbaalisista mielikuvista syntyvät useimmat ongelmat. Muita tärkeitä teemoja, jotka kulkevat vuorovaikutuksen alla ovat välittäminen, läsnäolo, tavoitettavuus, oikeudenmukaisuus, rehellisyys, rehellisyys ja toisen kunnioittaminen. Nämä teemat sisältyvät vuorovaikutuksen alle ja joita sivusimme koko keskustelun ajan enemmän ja vähemmän.

Vuorovaikutuksen ongelmaisuuteen liittyy viestintä vammaisen kanssa. Kuinka kommunikoida silloin kun vammaisen ei voi ilmaista itseään puhumalla? Muulla viestinnällä on siinä tapauksessa suurempi merkitys ja abstraktin viestinnän merkitys vain kasvaa. Muutenkin sanattoman viestinnän osuus on jopa 80%, mutta vammaisen lapsen viestinnässä sanattoman viestinnän osuus on vieläkin suurempi, jos mahdollista. Näimme myös, että oikealla kommunikointitavalla on suuri merkitys ja sillä tuntee viestinantaja viestin vastaanottajan. Kehitysvammaisen nuoren kohdalla eleillä, ilmeillä ja äänneillä ja tavoilla on suuri merkitys. Jäimme yhdessä myös pohtimaan mistä tiedämme, että nuori on ymmärtänyt viestin, jos hän ei sitä kykene ilmaisemaan.

2) Tunnekuorman suuri osuus

Toimijoiden omassa itsessään olemassa oleva tunnekuorma vaikeutti kommunikointia ja vuorovaikutusta. Kehitysvammaisten tukikodilla oli totuttu ajattelemaan vastakkain asetelmalla vanhemmat-tukikoti ja nyt tulisi oppia ajattelemaan uudella tavalla. Kehitysvammaisten vanhemmat ajattelivat selvästi, että heidän lapsensa ovat jotenkin uhattuina vammaisuutensa takia. Vanhemmat rakastavat lapsiaan, mutta ylireagoivat huolehtiessaan lapsistaan hoitohenkilökunnalle, vaikka kyseessä olivat ammattitaitoiset ja koulutetut hoitajat. Monissa keskusteluissa kävi ilmi, että heidän fyysinen ja henkinen kärsimyskuormansa on jo täyttynyt. Tunnekuorma välittyi myös hyvin, sillä eräs äiti kertoi minulle myöhemmin, että vuorovaikutuspuheen ansiosta hän uskalsi tunnustaa olevansa Jumalalle tai jollekin erittäin vihainen vammaisesta lapsesta. Tunneasioiden käsittely on juuri oleellinen lähtökohta ihmisen haavojen parantumiseen ja uudistumiseen.

Nähtävillä oli myös turhaa ujostelua ja häpeää. Monet jättivät näiden perin inhimillisten asioiden takia tärkeät asiat kysymättä ja siitä seurasi lähes aina vaikea tilanne. Enemmän puhetta, keskustelufoorumeita ja avoimutta ja moni asia olisi paremmin. Vanhemmat halusivat

muistuttaa myös hoitajia, että he eivät olleet kyenneet valitsemaan lastaan, huono ilmapiiri vaikuttaa nuoreen ja suoraan hänen olotilaansa, negatiivinen palaute estää henkilökuntaa keskustelemasta, vammaisen lapsen ja äidin napanuora ei katkea koskaan, enemmän puhetta ja raporttia siitä miten Kehitysvammaisten tukikodissa on sujunut.

3) Aggressiivinen lähestymistapa

Kehitysvammaisen lapsen vanhemmat ovat monessa liemessä keitettyjä ja ovat käyneet kaikki yhteiskunnan portaat hyvässä ja pahassa läpi moneen kertaan. Siitä syystä vanhemmilla on monesti aggressiivinen lähestymistapa, jota voidaan pitää kolmantena ongelmana. Asia tulee esille keskusteluissa vammaisista lapsista. Tuntosarvet ovat koko ajan esillä ja lasten puolta pidetään. Pettymyksistä on tullut liaksi arkipäivää. Tunteiden sekoittuminen voidaan liittää myös vuorovaikutusongelmaan. Monia elämään liittyviä kärsimyksiä, vammaisen lapsen saaminen, oma sairastumisen pelko ja tunne yhteiskunnan ulkopuolelle jäämisestä ovat sekoittaneet vanhempien tunteita. Vanhemmilla olisi pitänyt ehdottomasti olla jokin foorumi, jossa näitä tunteita olisi voinut käydä läpi.

4) Taustatekijöiden reflektoituminen viestintään

Taustatekijöiden reflektoituminen on viestinnälle tyypillinen ongelma. Vanhempien oma historiallinen tilanne, edelliset huonot kokemukset hoitoyhteistyöstä, oma kykenemättömyys hoitaa lasta tai vain omat puutteelliset kyvyt ilmaista toiveita jarruttavat vuorovaikutuksen etenemistä. Suurin osa edellä mainituista tausta- ja tunnetekijöistä olisi poistettavissa vuorovaikutuksen tieltä avoimemmalla puhekuulttuurilla. Tämän suhteen meillä kaikilla on vielä paljon työtä edessämme.

4) Luontaishoitojen ja vaihtoehtoishoitojen mielekkyys kehitysvammaisten hoidossa nousi myös esille saaden positiivisen vastaanoton.

5) Fyysinen ja henkinen jaksaminen

Vammaisen omaisena oleminen saattaa olla toisinaan vaiteliaaksi vievä taakka, vaikka siitä ei juuri ääneen puhutakaan. Kolmas kerta oli teemalla kokemuksia vammaisen omaisena olemisesta ja paikalla oli ammattitaitoinen kehitysvammahoitaja näissä molemmissa rooleissa.

6) Toisen asemaan asettuminen

Vammaisen lapsen sijoittumista edesauttaa myös, niin kuin niin monessa muussakin tilanteessa, eläytyminen toisen tilanteeseen ja katsella maailmaa toisten silmälasien läpi.

7) Työnjaon selkeyttäminen

Työnjaon selkeyttäminen helpottaisi sekä hoitajien että vanhempien tilannetta. Kehitysvammaisten tukikodilla työnjako on koettu epäselväksi.

8) Muutos prosessina ja voimavarana

Teemana oli myös muutos ja paikalla oli kehitysvammapastori puhumassa muutoksesta. Muutos on aina prosessi, joka jokaisen on käytävä itse läpi. Muutoksessa on kuitenkin hyvä muistaa, että samalla se on myös mahdollisuus parempaan tulevaisuuteen.

Teeman antina oli myös se, että elämä perustuu vain sille mikä on totta. Se mahdollistaa levon ihmisen elämässä. Tämä herätti monissa vanhemmissa levottomuutta, sillä he kokivat, etteivät he enää välttämättä tiedä mikä on totta ja mikä ei ja kuinka ihmiset näkevät totuuden kukin omilla silmillään. Tässä kohtaa meistä jokainen joutui miettimään omia negatiivisia kokemuksia ympäristöstään ja kuinka ne muokkaavat meidän ajattelutapaamme ja suhtautumistamme uusiin asioihin.

Vanhemmat kokivat muutoksen teeman vaikeana, mutta kasvattavana. He kokivat, että paras päivä heidän arjessaan on edelleen se kun nuori tulee kotiin. Monet vanhemmista kamppailivat myös syyllisyyden kanssa silloin kun nuori oli laitoksessa ja monen mielestä he ovat itse aina parhaita hoitajia lapsellensa, vaikka eivät sitä jaksaisikaan kotonaan enää tehdä. Vanhemmat kokivat, että luottamus elämään olisi erittäin tärkeää ja toivoivat jostakin viisautta ymmärtää ajan parantava vaikutus.

Kehitysvammaisen tukikodista tulee kehitysvammaisen koti ja vanhempien tulisi kunnioittaa sitä nuoren uutena kotina, sen henkilökuntaa ja nuoren uusia ystäviä ja uutta elämää.

Muutos on myös luopumista ja erään äidin sanoin: ”Vammaisen nuoren muutto hoitokotiin oli yhtä suuri järkytys kuin hänen syntymänsä.”

9) Vammaisten kuntoutuskeskusten imagon parantaminen

Monelle vielä tänäkin päivänä moni kuntoutuskeskus on mielikuvissa kauhujen paikka. Monet vanhemmista kertoivat uhkailuista ja neuvoista, joihin he olivat törmänneet vammaisen lapsensa kanssa elämänsä varrella. Jaoimme näitä kokemuksia ja huomasimme, että ne auttoivat luennoitsijaa tietämään missä nuorten vanhempien ajatusmaailma liikkuu.

10) Tavoitteiden asettaminen

Saimme yhdessä selkeitä ohjeita hoitohenkilökunnan ja vanhempien välisen suhteen selkiinnyttämiseksi. Monesti tavoitteet asetetaan kehitysvammaiselle liian koviksi ja kaikki osalliset väsyvät. Tavoitteiden pitäisi olla räätälöityjä jokaiselle asukkaalla sopiviksi.

Sekä vanhempien että hoitohenkilökunnan tulisi muistaa, että kaikki toiveet eivät aina toteudu. Syitä voi olla monia, vaikka kaikki olisivat yrittäneet parhaansa. Kuntoutus ei onnistu, tavoitteet ovat epäselvät, ilmapiiri ei ollut suotuisa oppimiselle tai jotakin muuta inhimillistä.

11) Olemassaolon keveys

Hoitokodeissa pitäisi myös sallia enemmän olla vaan - mentaliteettia. Monesti hoitohenkilökunta ajattelee, että vanhemmat toivovat heidän lastensa jatkuvaa viihdyttämistä, mutta eihän normaalit kotiolotkaan ole sellaiset. Liian tiiviillä ohjelmalla on myös huonot puolensa ja muutenkin meidän pitäisi oppia kuuntelemaan enemmän hiljaisuutta. Jokaisella on tarve yksinoloon, jopa vammaisella nuorella.

Vanhemmilla on rakkautta, voimaa ja valtaa - henkilökunnalla ammattitaitoa ja rakkautta. Kuinka näille yhteisille asioille saataisiin sama sävel?

12) Tarve tutustua muihin laitoksiin

Sosiaalisen pääoman muodostumiseen Kehitysvammaisten tukikodin työntekijät tarvitsisivat opintokäyntejä myös muihin laitoksiin. Työntekijät voisivat vertailla omia työtapojaan ja ympäristöjään ja näin saada aikaan mielenkiintoisia keskusteluja.

13) Resurssipula

Jonkinlaista resurssipulaa oli myös henkilöstössä, mutta suurin ongelma oli resurssien mitoitus. Tilanteet vaihtelevat paljon ja monesti juuri kotoa laitokseen muuttanut nuori tarvitsisi erityisen paljon tukea ja ohjausta, niin kuin hänen vanhempansakin. Tilapäisresurssit käyttöön.

14) Johtoportaan tuki

Kehitysvammaisten tukikodin henkilökunta tuntee jäävänsä yksin ongelmatilanteessa tai päätöksentekotilanteessa. Tämä työyhteisö tarvitsisi tunteen siitä, että heillä on aina jokin instanssi joka kuuntelee ja palaa asiaan. Sama turhautuminen koskee päätöksiä, asioita pitkitetään ja päätöksenteossa ei kuunnella henkilökuntaa. Nämä ovat juuri niitä tärkeitä toimenpiteitä, jolla sosiaalisen pääoman muodostamista tehokkaasti ehkäistään.

Palautetta yhteistyöstämme

Aloitimme keskustelusta ja vanhempainiltojen palautteesta ja henkilökunnan mielestä tapaamisemme olivat olleet erittäin hyödyllisiä. Nuorten vanhemmat olivat antaneet henkilökunnalle runsaasti positiivista palautetta tapaamisista, mutta samalla olivat esittäneet toiveita jatkosta. Tämä on juuri se asia, joka on monesti suurin ongelma. Prosessin käynnistäjän pitäisi miettiä hyvissä ajoin jatkotoimia tai sellaisia toimenpiteitä talon sisältä, että positiivinen ja hyvin alkanut kehitys saataisiin edelleen jatkumaan. Ongelmana vain ovat henkilökunnan työajat, jaksaminen ja vastuunotto.

Tapaamisia varten tuotettiin monipuolinen ja keskustelua herättävä kalvosarja työntekijän jaksamisesta, ja kävimme sen yhdessä läpi näiden kahdeksan työntekijän läpi. Luulen, että tämä keskustelu avarsi mielikuvia, poisti ennakkokäsityksiä ja toi uusia näkökulmia työtehtäviin.

Itse luulen, että tärkein anti työntekijöille on henkisen jaksamisen ja väsymisen prosessin tiedostaminen. Työelämän nykyaikaiset haasteet ja muuttuneet olosuhteet laittoivat meidät jokaisen miettimään omaa jaksamistamme avoimin mielin. Avoimuus ja rehellisyys ovat varmaankin jaksamisen peruskysymyksiä, tämä ilmeni monista keskusteluista. (Vartiovaara 1996, 113-120.)

Parhain ajatus joka nousi työntekijäistä oli se, että yhteistyö ymmärrettiin moniammatilliseksi osaamisen ryhmäksi, jossa jokainen on yhtä suuressa roolissa ei vain työyhteisöä varten vaan kutakin yksittäistä asukasta varten kerrallaan.

Puhumattomuus ja ”köyhäkieli” ovat suurimpia mahdollisuuksien tappajia. Liian monet työntekijöistä ovat työnkuvansa ja tehtävien kanssa epävarmoja. Työnkuvan selkiyttäminen, positiivinen palaute ja avoin keskustelu lisäävät varmasti kaikkien viihtymistä.

Huomasimme yhdessä tukikodin työntekijöiden kanssa viimeisellä keskustelukerralla, että oma ja yhteinen itsetuntemuksemme oli kasvanut ja silloin reflektiivinen oppiminen on sille asetetuissa tavoitteissa.

Reflektio tässä Kehitysvammaisten tukikodin tapauksessa vahvistaa ajatuksen, että vain todellisesta muutoksesta hyvään tarvitaan kovaa työtä, tuskallista rehellisyyttä, uusien toimintatapojen miettimistä ja älyllisiä haasteita kohti toteutumattomia unelmia..

6. Kehitysvammaisten tukikodista saatujen tuloksien analysointia ja tulosten soveltaminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Suurin osa Kehitysvammaisten tukikodin esiin nousseista ongelmista on myös ammatillisen peruskoulutuksen arkipäivää. Tukikodin ongelmia voisi pitää aika yleispätevinä useimpia yhteisöjä koskeviksi. Toki muutama asia kuten ”olemisen keveys” ei koske niinkään normaalia, tervettä opiskelijaa, mutta toisaalta, jos opiskelijan arvot ja moraali ovat keskeneräisiä tai niitä ei ole lainkaan, oleminen on varmaan kevyttä, koska millään ei ole mitään väliä.

Vuorovaikutuksella on merkittävä rooli yhteisöissä. Ilman vuorovaikutusta olisimme oman työelämämme arkeologeja, jotka rauhassa kuopsuttaisivat tutkimuskohdettaan yksinäisenä yksilönä, ilman tukiverkkoja ja mahdollista yhteisöä. Vuorovaikutusta koulumaailmassa tulisi tapahtua kollegoitten välillä, opiskelijoiden ja opettajien ja muun tukiverkoston välillä, koulun ja kodin välillä, koulun ja muiden yhteistyöverkostojen välillä, työelämän ja koulun välillä, johdon ja suorittavan työn tekijöiden välillä jopa opetushallituksen olisi syytä joskus laskeutua lasitornistaan ja altistua normaalille työelämälle. Vuorovaikutus on viestintää myös yleisellä tasolla: Yritystä ja yhteisöä koskevista asioista tulisi viestiä. Nykyaikana ongelma ei ainakaan ole viestintävälineissä ja keinoissa tai niiden puutteessa, vaan viitsimisessä ja yrityskulttuurin avoimuuden puutteessa. Avoin ja laaja tiedottaminen lisää turvallisuuden tunnetta työyhteisössä sekä eliminoi huhuja ja juoruja, joista ei koskaan ole mitään hyötyä, eiväthän ne ole tiedon väärejä.

Vuorovaikutuksen vaikeus piilee ehkä kasvokkain viestinnässä, viestintäkanavan virheellisessä valinnassa tai sitten siinä, että jokaisella työyhteisöön kuuluvalla on liikaa työtä, jolloin viestit hukkuvat yleiseen taustahälyyn tai viestejä on liikaa, jolloin niille tulee immuuniksi. Vuorovaikutuksen huonous saattaa myös liittyä asenteisiin. Tiedon ja informaation panttaus on toiminut kautta aikojen huonona vallan välineenä. Toivottavasti missään yhteisössä ei ole johdossa niin pikkusieluista diktaattoria, että tiedon evääminen toimisi vallankäytön välineenä. (Kauppila 2005.)

Tunnekuorma on varmasti myös läsnä muuallakin kuin Kehitysvammaisten tukikodilla. Koulumaailmassa nämä tunteelliset reaktiot ovat ehkä hieman verhotumpia, mutta kyllä sielläkin varsinkin opiskelijoiden taholta joskus näkee spontaaneja tunteenilmauksia – varsinkin negatiivisia. Tunnekuormaan voi liittyä positiivisia ja negatiivisia assosiaatioita. Jokin oppiaine menee penkin alle opettajan ja opiskelijan välisen antipatian tai henkilökohtaisen huonon kemian vuoksi. Tällainen tunnekuorma vaikuttaa suoranaisesti siis koulumenestykseen, vaikkakin opettajan henkilökohtaisten mieltymysten ei tulisi ammattitaitoisessa opetuksessa näkyäkään.

Tunnekuormaa saattaa olla myös työyhteisön sisällä. Tästä hyvänä (tosin lapsellisena) esimerkkinä eräs ammattioppilaitos Pirkanmaalta, jossa kahden opettajakollegan vuosia kestänyt vihanpito näkyy mm. puhumattomuutena ja toistensa välttelynä.

Tunnekuormaa voitaisiin vähentää positiivisten kokemusten vahvistamisella ja sillä, että koko työyhteisössä vallitsisi optimistinen, salliva ja positiivinen ilmapiiri. Suurin päämäärä koulumaailmassa luultavasti on tai ainakin tulisi olla opiskelijoiden oppiminen ja heidän hyvä olonsa, johon kaikkien tulisi sitoutua.

Kuten Kehitysvammaisten tukikodilla tunnekuorma näkyy myös opiskelijoiden vanhempienkin käytöksessä. Useinhan vanhemmat pitävät nuorten ja lastensa puolta henkeen ja vereen, mikä onkin aivan ymmärrettävää siihen saakka kun se rajoittaa tai haittaa opiskelijan menestymistä ja joskus tekisi mieli kehottaa silmien aukaisuun oman tenavansa kohdalla.

Aggressiivisuutta esiintyy ainakin verbaalisella tasolla monessa yhteisössä. Aina verbaalinen aggressiivisuus ei ole vain negatiivinen asia, mikäli muut yhteisön jäsenet ymmärtävät sen ja sillä keinoin saadaan aikaan tuloksia. Toisaalta, aggressiivisuus toiminnan tasolla on aina rangaistavaa ja paheksuttua ja tätäkin esiintyy koulumaailmassa yhä enenevässä määrin varsinkin opiskelijoilla keskenään sekä opettajiin kohdistuen. Tällöin kyseeseen nousee opettajien turvallisuus, henkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä pelkotilat, jotka kaikki vaikuttavat koko yhteisön jaksamiseen. Kuten työn alussa totesimme, onneksi nykyään koulujen tukiverkosto on parantunut huomattavasti ja psykologit, kuraattorit ja oppilaanohjaajat luotsaavat nuoria kohti väkivallattomampaa yhteiskuntaa kohden.

Taustatekijät reflektoituvat usein viestintään ja vuorovaikutustilanteeseen. Humanistisen oppimiskäsityksen mukaan näin tuleekin olla eli kaikkeen suhtaudutaan vanhan tietämyksen perusteella ja sen mukaan käsitellään saapuvaa ja uutta tietoa. Taustatekijöitä on vaikea unohtaa tai painaa villaisella vaikka joskus puhtaalta pöydältä lähtö tuottaisikin kaikkein parhaat tulokset.

Luontais- ja vaihtoehtoishoitojen käytettävyys koulumaailmassa näkyy mm. Steiner- opetuksessa. Normaaliin kouluun sitä tulisi yhteisön kehittämisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi harkita tarkkaan. Kehitysvammaisten tukikodissa, jossa puhutaan kehitysvammaisista ja joiden kanssa kaikki lääketieteelliset keinot ja inhimilliset polut ovat kokeilussa ja käytössä, nämäkin menetelmät sopisivat varmaan oivallisesti.

Fyysisen ja henkisen jaksamisen taustalla tulisi olla aina hyvä johtajuus. Hyvän esimiestyön merkkejä ovat kannustavuus, uudistusmielisyys, nykyaikaisuus ja kaikkein tärkeimpänä ehkä kuuntelu ja työntekijöitten toiveiden huomioonottaminen. Ei niin, että epämiellyttävät henkilöt näännytetään työtaakkaan, jota he eivät

itsekkään jaksaisi hoitaa. Tasapuolisuus ja reiluus ovat myös hyvän johtajan tunnusmerkkejä. Viimekädessä työyhteisön kehittäminen on kiinni johtoportaasta, sillä vaikka opettajat kuinka olisivat muutos- ja kehityshakuisia ja – haluisia, lupa ja päätökset tarvitaan ylemmältä portaalta koulumaailman hierarkiassa.

Opettajan empaattisuus kulkee osana taitavaa moniosaajaa. Empaattisuus ei kuitenkaan ole sama asia kuin kaikkeen myöntyminen ja kaiken lisääntyneen työn tekeminen. Opiskelijoillekin tulee sanoa ei ja vaatia täsmällisempiä suorituksia, sillä se kasvattaa työelämään.

Työnjaon selkeyttäminen nousi Kehitysvammaisten tukikodilla esiin. Sitä pidettiin tärkeänä niin henkilökunnan kuin vanhempien ja nuorten taholla. Sama pätee muussa koulumaailmassa; selkeät päivärytmit, tarkoituksenmukaiset oppiaineet hyvinä yhdistelminä, hyppytuntien välttäminen aivan konkreettisella tasolla auttaa jaksamaan ja tuo jälleen taas turvallisuuden tunnetta. Eräässä oppilaitoksessa muutosten keskellä työnjaot ovat edelleen kesken, vakinaisilla työntekijöille ei vielä ole luotu mustaa valkoisella työpaikan jatkuvuudesta, vaikkakin moneen kertaan suullisesti on vakuutettu, että juuri mikään ei muutu. Työnjaon selkeyttäminen koskee myös palkkaa siltä osin, että nykyään työtahdin koventuessa ja työtehtävien rajojen hämärtyessä, uusia työtehtäviä tulee jatkuvasti, palkka kuitenkin pysyy samana. Kuka suorittavaa työtä tekevä tekisi kaverinkin työt samalla palkalla?

Muutos nähtiin voimavarana Kehitysvammaisten tukikodilla. Muutos tulisi nähdä aina mahdollisuutena ja voimavarana myös muissa työyhteisöissä. Harmittavasti jokaisessa työpaikassa muutosvastarintaa esiintyy ja sen vakavuudesta riippuen muutokset joko sujuvat ja niihin sitoudutaan tai sitten ei.

Yleistä hoito- ja kuntoutuskotien imago-ongelmaa ei koulumaailmassa niinkään tunneta, mutta imagon voisi ottaa yhtenä yleisenä kehittämisteemana esiin. Ammatillisten perusopetusyhteisöjen tulisi panostaa omien oppilaitostensa imagoon eli yrityskuviin. Tällä hetkellä jo on suuri pula tekijöistä monella ammatillisella alalla ja käsillään osaajia tarvitaan.

Yhteisöllisyyden kehittämiseen tarvitaan myös realistista tavoitteiden asettamista. Tavoitteiden tulisi olla opiskelijoille totuudenmukaisia ja saavutettavissa olevia. Nyt kun esimerkiksi katsoo näyttötutkintojen kiitettävän tason arviointiperusteita, minimalistinen osa potentiaalisesta opiskelijamateriaalista voi tai kykenee sitä tasoa saavuttamaan. Tämä turhauttaa ohjaavia työpaikoilla ja opettajia sekä ennen kaikkea opiskelijoita.

Tavoitteiden tulisi olla myös henkilökunnan kohdalla realistisia. Kehityskeskustelujen pohjalta tulisi kehittää yksilöä koskien

inhimilliset ja kuitenkin persoonalliset ja haastavat tavoitteet seuraavaksi kehitysjaksoksi.

Myös yhteisöllisellä tasolla tavoitteet eivät saa olla utopistisia. Muutos isoissa yhteisöissä ja organisaatioissa tapahtuu hitaassa tempossa, jotta kaikilla on mahdollisuus todella orientoitua tapahtuvaan muutokseen tai muutoksiin. Kuitenkin niiden kohdalla, jotka ovat motivoituneempia ja muutosorientoituneita jo valmiiksi tulisi tavoitteiden olla haasteellisia ja haastavampia.

Verkostoituminen ja yhteistyö ovat arkipäivää. Kuten tukikodilla toivottiin yhteistyötä muiden samankaltaisten yhteisöjen kanssa, kouluissa tätä samaa olisi suotavaa lisätä. Koulujen muutosprosesseissa ja yhdentymisissä, yhteistyötä voidaan tiivistää ja toimintaa järkiperaistää. Yhteistyö työelämän ja teollisuuden kanssa on ensiarvoisen tärkeää. Kontaktit ovat usein monien ja toisaalta harvojen käsissä, ja näitä kontakteja vartioidaan aika mustasukkaisesti. Tätäkin pääomaa tulisi jakaa kaikkien sitä tarvitsevien kesken, jotta hyöty olisi paras mahdollinen ja ainakin siinä vaiheessa, kun työpaikat muuttuvat ja ihmiset vaihtuvat. Miksi keksiä polkupyörää, kun se on olemassa jo?

Eikä pelkästään tieto ja taito ole tärkeää yhteistyössä, myös henkisten kuulumisten vaihto helpottaa jaksamista ja luo uskoa kehittymisen mahdollisuuteen. Usein tieto siitä, että vain muissakin oppilaitoksissa painitaan samojen tai samantyyppisten ongelmien kanssa helpottaa.

Koulumaailman pätkätyösuhteet luovat epävarmuutta ja haittaavat jaksamista samalla tavalla kuin Kehitysvammaisten tukikodissa. Koulumaailman johdon tulisi panostaa resurssien lisäämiseen ja uskaltaa vakinaistaa määräaikaista suhteita. Sekä kuormittaa työntekijöitä yksilöinä ja yhteisönä kohtuullisesti.

Johtoportaan tulisi olla tasapuolinen, uudistuskeskeinen ja tukea yhteistyötä, jotta yhteisöllä olisi mahdollisimman helppo kehittyä ja päästä asetettuihin tavoitteisiin.

” Mitä haasteita elämässä kohtaatkin, muista pitää katseesi vuorenhuipuissa, koska silloin näet jotakin suurenmoista. Muista tämä, äläkä anna minkään ongelman lannistaa sinua, kuinka suurelta se näyttääkään, äläkä anna minkään vuorenhuippua pienemmän vallata ajatuksiasi. Tämän ajatuksen haluan jättää sinulle.” Alfonso Ortiz

7. Yhteenveto

Tämä työ on ollut suuri ja pitkä matka omaan opettajuuteemme. Emme voi kieltää ettemmekö olisi innostunut aiheemme otsikosta, teemasta ja mielenkiintoisesta mahdollisuudesta kehittää jotakin uutta suoraan sovellettaviksi omiin työyhteisöihimme. Tässä vaiheessa olemme hämillämme siitä, kuinka äkkiä aika on kulunut työn, opiskelun, perheen ja tämän kehittämishankkeen kanssa. Pohjatyötä teimme paljon, ja tämän kirjoittaminen on ollut todellista tajunnanvirtaa. Huomasimme myös kasvavamme ammatillisesti paljon ja nyt meille jäi nälkä lukea työyhteisökoulutuksesta, työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta lisää. Kiinnostavia aiheita tuntuu löytyvän nyt koko ajan lisää, mutta johonkin tämän työn suhteen raja oli vedettävä.

Asetimme joitakin kysymyksiä itsellemme työn alussa ja koemme, että osittain vastauksia on löytynyt, toisaalta paljon syvemmällekkin asioihin olisi voinut pureutua. Useampi empiirinen tutkimus olisi vahvistanut mutua- tuntumaamme ja vaikka Kehitysvammaisten tukikodilta saamamme tulokset mielestämme ovat aika yleispäteviä, tieteellinen tutkimus olisi ehkä osoittanut toista tai sitten ei.

Miksi yhteisöllisyyttä tulisi kehittää? Mitä keinoja yhteisöllisyyden kehittämisessä on? Miten koulu eroaa muista työyhteisöistä? Tässä olivat asettamamme kysymykset.

Yhteisöllisyyden kehittäminen on tärkeää ennen kaikkea muuttuvan yhteiskunnan ja yhteisössä jäsenenä olevien jaksamisen ja hyvinvoinnin vuoksi. Tehokkuuden lisääminen on ainakin päättäjien ja johtoportaan mielessä ja pikkuhiljaa iskostumassa muunkin henkilökunnan tajuntaan – siinä jälleen yksi syy yhteisöllisyyden kehittämiseen. Kaikkien tulisi puhaltaa yhteen hiileen entistä pontevammin, jotta tuloksia syntyy ennätysvauhdilla ja laatu kukoistaa.

Koulu työyhteisönä eroaa teollisuusyrityksistä tarkoitusperiltään. Asiakas ei olekaan vain joku rahaa omaava persoona vaan henkistä pääomaa ja ajattelukykyä omistava nuori ihminen, johon liittyy ei vain tuloksen tekeminen vaan myös tämän nuoren ihmisen kasvattaminen ja tiedon lisääminen. Ammatillinen koulu ei myöskään ole täysin itsenäinen laitos vaan tavoitteiden asettaminen tulee opetushallitukselta, -ministeriöltä ja yhteiskunnasta.

Keinoja yhteisöllisyyden kehittämiseen löytyy yhtä monia kuin on luovia henkilöitä. Muutamia mainitaksemme kehittymiseen tarvitaan luovuutta, innokkuutta, ammatillista ja ihmisenä kasvua ja sen kasvun tukemista johtoportasta käsin, vuorovaikutuksen parantaminen ja avoimuuden lisääminen sekä sosiaalisen pääoman todellinen valjastaminen yhteisön käyttöön.

Lisäkysymyksiä syntyi kuitenkin varmasti yhtä monta kuin oli lähtötilanteessa. Onko tilanne nyt Kehitysvammaisten tukikodissa parempi? Ovatko vanhemmat uskaltaneet luovuttaa hoitovastuun hoitajille ja onko menneisyyden haamut nyt koluttu kaapeista pois? Kuinka opettaja voisi tuoda yhteisöllisyyttä lisää koulun arkeen ja kuinka sosiaalista pääomasta voisi kehittää kaikkia kiinnostavan tuotteen?

Tampere on niin pieni paikka, että Teija törmää väkisinkin työ- ja arkiaskareissaan nuorten vanhempiin ja he ovat tulleet aina tervehtimään häntä oikein iloisesti. Sama tilanne hoitajien kanssa. Sanalla sanottuna tuttuus on lisääntynyt varmasti, mutta sen lisäksi varmasti jotakin muutakin tapahtui. Meidän yhdessä kehittelemämme mallia yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta on kovasti kuntatasolla kiitelty ja jonain päivänä jossakin muussakin Kehitysvammaisten tukikodissa tai oppilaitoksessa saattaa olla samat menetelmät käytössä!

Yhdessä eteenpäin siis jatkuu. Omissa elämissämme, opiskelussamme, työyhteisöissämme ja toivottavasti erityisesti tukikodilla. Jäimme molemmat miettimään oppimiamme uusia asioita kehitysvammaisista nuorista, työyhteisöstä ja sosiaalipedagogisesta ammatillisuudesta ja erityisesti opettajan mahdollisuudesta työyhteisön kehittäjänä. Tämä on ollut suuri mahdollisuus sekä uuden oppimiseen että arvojen tarkistamiseen.

Tämän tyylistä keskustelua ja hanketta olisi erittäin mielenkiintoista seurata myöhemminkin. Jäämme odottelemaan jatkoja.

Lähteet

- Aarnio, P., Vuorinen, R. 1991. Vuorovaikutus ja yhteistyö. Helsinki. Gummerus.
- Hakanen, J. 2000. Vuorovaikutustaidot ryhmässä. Helsinki. Painohäme Oy
- Hautamäki, A., Lehtonen, T., Sihvola, J., Tuomi, I., Vaaranen, H., Veijola, S. 2005. Yhteisöllisyyden paluu. Helsinki. Gaudeamus.
- Hellsten, T. 2000. Saat sen mistä luovut: elämän paradoksit. Helsinki. Kirjapaja.
- Hyypä, M. T. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä: sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Hämeenlinna. HAMK.
- Järventie, I., Sauli H. (toim.), 2001. Eriarvoinen lapsuus. Helsinki. WSOY
- Keränen, E., Nissinen, P., Saarnio, T., Salminen, M. 2001. Sosiaalialan työn uudet ulottuvuudet. Helsinki. Tammi.
- Kuusela, P., Saastamoinen, M. (toim.) 2001. Ruumis, minä ja yhteisö. Kuopio. Yliopiston painatuskeskus.
- Köppä, Laukkanen, Santala, 2000. Enemmän kuin yritys –yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Leimala, L., Keskinen S. 2005. Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä. Turku. Painosalama Oy
- Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen –Valo, T., Ruusunen, T. 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus: Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Kokemäki. SPOY Satakunnan Painotuote OY.
- Rautiainen A. (toim.) 2005. Koulu yhteisöllisenä toimijana. Helsinki. Yliopistopaino.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo. WSOY.
- Sarala U. ja A.1996. Oppiva organisaatio, oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Lahti.

Takkanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö, miten luomme tulevaisuutta? Helsinki. Otavan Kirjapaino.

Vartiovaara, I. 1996 Burnoutista jaksamiseen, aika itkeä - aika iloita. Helsinki. Otava.

Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä. PS-kustannus.

Haapamäki - Kaipio - Keskinen - Kuoksa. 2000. Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusympäristönä. Helsinki. Tammi.

Liite 1: Lisämateriaalia aiheesta vuorovaikutus

Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot

Miten me oppisimme elämään paremmin itsemme ja toisten ihmisten kanssa?

Viestinnän tehtäviä

- Toimiminen yhdistävänä tekijänä ihmisen ja ympäristön välillä
- Ihmisten korkeampien henkisten toimintojen kehittäminen
- Ihmisen käyttäytymisen sääteleminen

Viestintä

- Vuorovaikutus rakentuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä.
- Viestinnällä luodaan toimiva suhde toiseen ihmiseen.
- Viestintä edellyttää, että ihmiset avaavat omat viestintäkanavansa.
- Ihmisen kehitys viestijänä tarvitsee palauteviestintää.

Ideita viestinnän onnistumiseksi

- Selvitä itsellesi, mitä viestität.
- Mieti viestin tavoitetta, siis mihin pyrit.
- Ota tilanne ja häiriötekijät huomioon.
- Tarkkaile omaa esitystäsi.
- Varmista, että ajatuksesi ja tekosi ovat sopuinnussa
- Tee itsesi ymmärrettäväksi.
- Konkretisoi viestiäsi
- Tarkkaile palautetta ja kuuntele muita.
- Eläydy vastaanottajaan

Viestinnän vääristymiä

-kieltäminen	-reaktionmuodostus	-kilpailutilanne
-älyllistämisen	-tunteiden liioittelu	-minäkuvan häiriöt
-arvon kieltäm.	-vähättely	-itsetunnon häiriöt
-kohteen siirto	-verukkeet	-huumori

Sanaton viestintä

- Ilmeet
- Eleet
- Asento
- Olemus
- Ulkoasu
- Ajankäyttö
- Tilankäyttö
- Äännet ja tempo

Ystävällinen vuorovaikutustyyli

- Vuorovaikutus on kohteliasta ja ymmärtävää
- Tyylin edustaja on hyvä kuuntelija
- vuorovaikutukseen kuuluu luottamuksen osoittamista
- Vuorovaikutus on toista lähelle tulemista
- Tyyliin kuuluu avoimuus

Ohjaava vuorovaikutus

- Vuorovaikutukseen kuuluu ohjausta ja opetusta
- Tyyliin kuuluu ehdotukset ja kehotukset
- Parannusehdotusten tekemistä
- Vuorovaikutus ei ole dominoivaa

Hallitseva vuorovaikutustyyli

- Vuorovaikutuksen käyttäjä on hallitseva
- Hän osoittaa paremmuuttaan ja haluaan olla erinomainen tai ensimmäinen
- Vuorovaikutukseen liittyy alistamista
- Vuorovaikutuksen käyttäjä käskee ja arvostelee toisia herkästi

Muita vuorovaikutustyyliä

- Uhmainen vuorovaikutus
- Aggressiivinen vuorovaikutus
- Epävarma vuorovaikutus
- Alistuva vuorovaikutus
- Joustava vuorovaikutus

Lähentävät ja etäännyttävät vuorovaikutustyyli

- | | |
|----------------|------------------|
| • Turvautuva | • Pelokas |
| • Joustava | • Epävarma |
| • Luottava | • Kapinoiva |
| • Ystävällinen | • Aggressiivinen |
| • Hoivaava | • Itsekeskeinen |
| • Ohjaava | • Uhmainen |
| • Auttava | • Vallanhaluinen |

Sosiaalinen vetovoima



Sosiaalinen vetovoima

- | | |
|---|---|
| • Vetovoimaa lisäävät: | • Kyvykkyys |
| • Toisen ihailu ja positiivinen arviointi | • Paikkitsevyys |
| • Arvovalta | • Halu ja kyky auttaa luovat attraktiivista |
| • Halu läsnäoloon | • Samanlaisuudessa on vetovoimaa |
| • Tunnustuksen antaminen | • Täydentävyys muodostaa attraktiivista |
| • Hyväksynnän osoitukset | • Raha? |

Vuorovaikutus

- | | |
|-------------------------------------|------------------------|
| -Keskustelutaidot | -Viestintätaidot |
| -Neuvottelutaidot | -Ryhmä- ja tiimitaidot |
| -Esiintymistaito | -Empatiataito |
| -yhteistyö- ja yhteistoimintataidot | |

Luottamusharjoituksia

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| • Yhteinen tuki | • Eläinperheet |
| • Aggression purku | • Järjestyneet jonot |
| • Kuka sinä olet? | • Tunteiden tori |
| • Yhdistävät lauseet | • Luottamuskävely |
| • Tervehdykset | • Ihmissolmu |
| • Tunteen ilmaisu ilmapallolla | • Kunniakuja |
| • Heitä hymy | • Erilaiset tutustumisleikit ja pelit |

Liite 2: Lisämateriaalia aiheesta henkinen jaksaminen

Työntekijän henkinen jaksaminen

"Osaamme kuka mitäkin, yhdessä mitä vain"

Henkinen jaksaminen

- ⊕ Työelämän keskeisiä kysymyksiä
- ⊕ Jokaisessa työpaikassa vuorovaikutusongelmia
- ⊕ Muuttuneet työelämän paineet
- ⊕ Omat henkiset voimavarat
- ⊕ Kiirevuodet
- ⊕ Elämän muuttuminen suorittamiseksi

Työuupumus

- ⊕ Termi burnout peräisin 1970- luvulta
- ⊕ Ensimmäinen terveydenhoitoalan ongelma
- ⊕ Kukaan ei ole enää turvassa loppuun palamiselta
- ⊕ Pitkittynyttä työstressiä
- ⊕ Työilmapiirin vaikutus
- ⊕ Stressi positiivisena voimavarana
- ⊕ Elämänpyörä
- ⊕ Ennakoivat stressioireet
- ⊕ Henkinen henkivakuutus

Ihmissuhdeammatti

- ⊕ Työvälineenä oma persoona
- ⊕ Määritelmä:
- ⊕ 1. Tehdä työtä korkein ihantein
- ⊕ 2. Halu tehdä hyvää
- ⊕ 3. Olla ihmisen puolella
- ⊕ 4. Saada aikaan muutos ihmisen elämässä

Työuupumuksen kehittyminen

- ⊕ 1. Käynnistymisvaihe (epärealistinen)
- ⊕ 2. Häilytysvaihe (väsymys)
- ⊕ 3. Vastustusvaihe (mielekkyiden etsintä)
- ⊕ 4. Suojautumisvaihe (kynnisyys)
- ⊕ 5. Antautumisvaihe (muutokset omassa terveydentilassa)
- ⊕ **TYÖUUPUMUS ON VAKAVA ASIA!**

Työuupumus stressioireyhtymänä

- ⊕ Oireina:
- ⊕ Kokonaisvaltainen väsymys
- ⊕ Kynniseksi muuttunut asennoituminen työhön
- ⊕ Heikentynyt ammatillinen itsetunto
- ⊕ Selviämiskeinoina:
- ⊕ Lepo ei yksin riitä
- ⊕ Käyttäytymisen muutos
- ⊕ Asennemuutos
- ⊕ Arvomaailman muutos
- ⊕ Suurpiirteisyyttä
- ⊕ Terve itsetunto

Henkisen pahoinvoinnin syitä

- ⊕ Epäselvät työn kuvat ja tavoitteet
- ⊕ Vähäiset vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön
- ⊕ Kilpailu
- ⊕ Itsenäisyyden puute
- ⊕ Väheksyntä
- ⊕ Työn yksipuolisuus
- ⊕ Koulutus- ja kehittämismahdollisuuksien puute
- ⊕ Kateus
- ⊕ Epäselvä vuorovaikutus
- ⊕ Huono tiedonkulku

Työuupumuksen oireita

- ⊕ Tunneherkkyys
- ⊕ Inhimillisyyden väheneminen
- ⊕ Olemassaolon kriisi
- ⊕ Alentunut suoritustaso
- ⊕ Alentunut yrittämisen taso
- ⊕ Voimakas tunnepohjainen
- ⊕ Itsenäisyyden menetys
- ⊕ Mielihyvän katoaminen
- ⊕ Kiintymyksen katoaminen
- ⊕ Muuttunut suhde itseen
- ⊕ Masentuneisuus
- ⊕ Itkukohtaukset

Lisää selviämiskeinoja

- ⊕ Aikaisemmat selviämiskeinot
- ⊕ Omat lahjat
- ⊕ Fyysinen kunto
- ⊕ Sosiaalinen verkosto
- ⊕ Jämäkkyys
- ⊕ Arvot
- ⊕ Pidä päiväkirjaa
- ⊕ Työpaikan vaihto
- ⊕ Tavoitteiden asettaminen
- ⊕ Minusta tuntuu-puhe
- ⊕ Ajattelen niin, että...
- ⊕ Ympäristön vaihtelut

Jokainen ihminen on tärkeä!

- ⊕ Vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen.
- ⊕ Avoin vuorovaikutus suojaa uupumukselta
- ⊕ Esteitä poistetaan harjoittelemalla aktiivista ja empaattista kuuntelua sekä olemalla rehellinen.
- ⊕ Vuorovaikutusta voidaan edistää harjoituksilla.