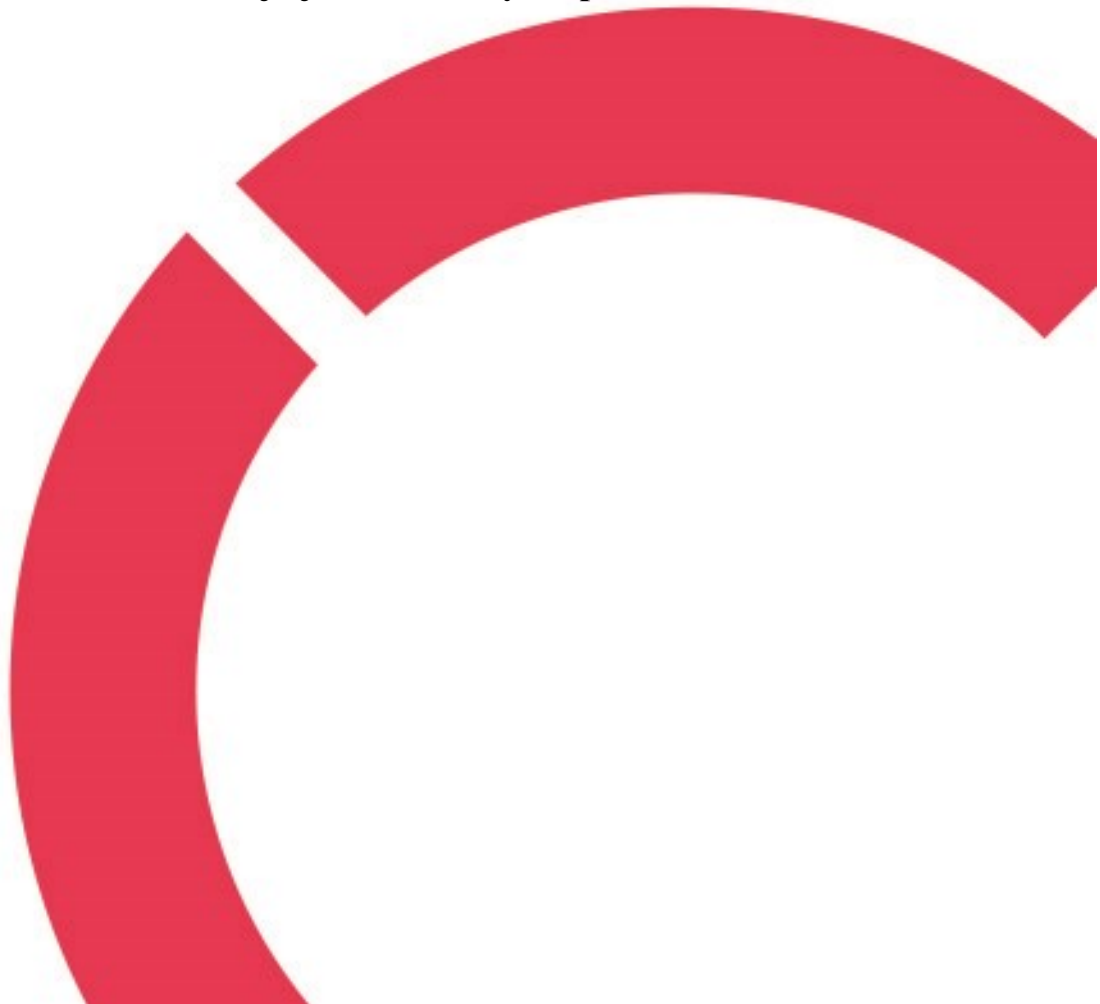


Kati Pouttu

JOKAINEN IHMINEN ON KAHVIKUPIN ARVOINEN
Yhteisölliset toimintatavat työhyvinvointia tukemassa

Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK
Toukokuu 2024



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2024	Tekijä/tekijät Kati Pouttu
Koulutus Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen		<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi JOKAINEN IHMINEN ON KAHVIKUPIN ARVOINEN. Yhteisölliset toimintatavat työhyvinvointia tukemassa		
Työn ohjaaja Sosiaalityön koulutuspäällikkö Pirjo Forss-Pennanen		Sivumäärä 36 +1
Työelämäohjaaja Yrityksen palvelualueen johtaja		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteisöllisyyden kokemisen nykytilaa kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden työntekijöillä ja kehittää yhteisöllisten toimintatapojen perehdytysprosessi tukemaan työssä koettua hyvinvointia. Opinnäytetyön kehittämistehtävä antaa työkaluja kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden toiminnan kehittämiseen ja toimintatapojen tarkoitukselliseen tehtävään yhteisöllisyyden ylläpitämisessä ja edistämisessä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena toimintatutkimuksena hyödyntäen aktivoivaa osallistumisen havainnointia, ryhmäkeskusteluita sekä Webropol-kyselyä. Aineistoa kerättiin toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan samanaikaisesti tiedonkeräämisen, aineiston analyysin ja työn kehittämisen kanssa. Opinnäytetyön aikana saatujen tulosten perusteella yhteisöllisyyteen on tarve ja se koetaan tärkeänä arvona työssä. Yhteisöllisten toimintatapojen koettiin olevan tärkeitä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, organisaatioon sitoutumisessa sekä työhyvinvoinnin edistämisessä. Yhteisöllisyys arvona nähtiin erityislaatuisena toiminnassa näkyvänä laadullisena hyveenä, jolla kohdeorganisaation on mahdollista erottautua myönteisesti muista toimijoista.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksellisen osion tuloksia hyödyntäen suunniteltiin yhteisöllisten toimintatapojen perehdyttämismateriaali, jonka on tarkoitus toimia jatkossa kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden yhtenä työtapojen perehdyttämisen osiona. Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan kehittäminen ei pääty tähän materiaaliin ja toimintaan vaan sitä tullaan edelleen kehittämään saatujen kokemusten ja palautteen perusteella. Opinnäytetyön materiaalia tullaan hyödyntämään työyhteisön uusille jäsenille suunnatussa perehdytyspäivässä toukokuussa 2024 ja kesäkuussa 2024 materiaali käydään läpi koko henkilöstölle suunnatussa palaverissa. Saadun palautteen perusteella yhteisöllisiä toimintatapoja tullaan kehittämään.</p>		
Asiasanat Työhyvinvointi, yhteisöllisyys, yhteisölliset toimintatavat.		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2024	Author Kati Pouttu
Degree programme Master of Social Services, Development and Leadership in Social Services and Health Care		
Name of thesis EVERY PERSON IS WORTH A CUP OF COFFEE. Community practices supporting well-being at work		
Centria supervisor Principal Lecturer Pirjo Forss- Pennanen PhD (Social Sciences)	Pages 36 +1	
Instructor representing commissioning institution or company Manager of the company's service area		
<p>The purpose of this thesis was to find out the current state of the experience of community among employees of the target organization's intellectual disability services and to develop an orientation process for community activities to support the well-being experienced at the workplace.</p> <p>The thesis was carried out as a qualitative action research using active observation of participation, group discussions and a Webropol survey. The material was collected in a typical manner of action research simultaneously with data collection, analysis of the material and modification of the work. The data collection methods followed the principles of participation and interaction in community activities. Based on the results obtained during the thesis, there is a need for community spirit, and it is perceived as an important value at work.</p> <p>Community-based working methods were considered important in the orientation of new employees, commitment to the organization and the promotion of well-being at work. Community spirit was seen as a distinctive qualitative virtue visible in operations, enabling the target organization to distinguish itself positively from other entities. Utilizing the results of the research section of the thesis, the orientation material for communal working methods was designed. This is intended to serve as one of the familiarization sections of the working methods in the target organization's intellectual disability services in the future. As is typical for action research, the development does not end with this material and activity but will be further developed based on the experiences and feedback gained. The material of the thesis will be used in an orientation day for new members of the work community in May 2024, and in June 2024 the material will be reviewed in a meeting for the entire staff. Based on the feedback received, community-based methods of operation will be further developed.</p>		

<p>Key words Community-based ways of working, sense of community, well-being at work</p>

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA.....	3
2.2 Yhteisöllisyyden taustaa toimintaorganisaatiossa	5
2.3 Yhteisöllisyys työelämässä	6
2.4 Työhyvinvoinnin määrittelyä yleisesti sekä johtajuuden näkökulmasta	8
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLISET VALINNAT	13
4.1 Laadullinen toimintatutkimus	13
4.2 Narratiivinen lähestymistapa	15
4.3 Aktivoiva osallistuva havainnoiminen ja ryhmäkeskustelut	16
5 OPINNÄYTETYÖN AINEISTON ANALYYSI JA AINEISTON KERUUMENETELMÄT...19	
5.1 Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmät	19
5.2 Opinnäytetyön aineiston analyysi	20
6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLISEN VAIHEEN TULOKSIA	21
6.1 Aiemmat tutkimukset	21
6.2 Yhteisöllisyyskeskustelut.....	21
6.3 Webropol-kysely	23
7 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISVAIHE.....	25
8 POHDINTA	29
8.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu	29
8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	31
8.3 Oma ammatillinen kasvu opinnäytetyön aikana	33
8.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	34
LÄHTEET	36
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteisöllisyyden kokemisen nykytilaa kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden työntekijöillä ja kehittää yhteisöllisten toimintatapojen perehdytysprosessi tukemaan työssä koettua hyvinvointia.

Opinnäytetyön aihealueen valinta tuli ideana organisaation kehitysvammapalveluiden johtajalta. Yhteisöllisyyden ja yhteisöllisten toimintatapojen pitkä historia kyseisissä palveluissa ja siitä koettu hyöty olivat keskiössä aiheen valinnassa. Yhteisöllisyys on ollut aiemmin yksi organisaation arvoista ja ollut laadullinen etu palveluja kilpailutettaessa. Yhteisöllisyyden tunteen ja yhteisöllisten toimintatapojen on todettu antavan lisälaatua asiakkaille, mutta myös edistävän henkilökunnan työhyvinvointia ja sitoutumista (Lampinen 2019, 55). Vastavuoroisuus, yhteiset arvot, luottamus ja aktiivinen toiminta yhteisen hyvän edistämiseksi ovat yhteisöllisiä tapoja toimia ja lisäävät työhyvinvointia (Manka & Larjovuori 2013). Opinnäytetyöni on rakentunut myös omasta innostuksestani ja sitoutumisestani yhteisölliseen toimintatapaan sekä oman esihenkilöni näkemyksestä yhteisöllisten toimintatapojen säilyttämisen ja kehittämisen tuottamasta lisäarvosta työntekijän työhyvinvoinnille sekä yhteisöllisyyden tuomasta erityisyydestä, jolla voidaan edelleen erottautua muista toimijoista. Työelämän tutkimukselle tyypilliseen tapaan tavoite on kehittää työelämän käytänteitä, luoda yhteistä kieltä ja keskustelukulttuuria (Vilkkä 2021).

Opinnäytetyön tulokulma yhteisöllisyyteen ja sen työhyvinvointia edistävään elementtiin liittyy sekä tunteisiin että toimintaan. Yhteisöllisten toimintatapojen voidaan ajatella edistävän työilmapiiriä, johon liittyy kiinteästi ihmissuhteet ja jossa tunteiden merkitys korostuu. Työkulttuuri sisältää toimintaa, johon toki työilmapiiri vaikuttaa, mutta se on enemmän tapa toimia tietyllä tavalla, usein yhteisesti sovitulla tavoilla. (Forsman 2004, 12.) Yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin lisäksi aihetta tarkastellaan johtajuuden näkökulmasta. Johtajan ja esihenkilöiden vastuulla on työyhteisöjen kehittäminen ja toimivan työyhteisön luominen ja johtaminen (Murto 2005, 86).

Yhteisöllisyys ei ole kuitenkaan pysyvä olotila, vaan se on jatkuvassa muutoksessa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31). Arvomaailman ja keskinäisen kilpailun koveneminen vaikuttavat työyhteisöjen vuorovaikutussuhteisiin ja ilmapiiriin heikentävästi. Liian jäykät normit ja säännöt estävät ja vahingoittavat aitoa yhteisöllisyyttä, joka perustuu itseohjautuvuudelle ja vapaaehtoisuudelle. (Forsman 2004, 14–

15.) Tutkimusten mukaan yhteisöllisyyden laadun ja määrän on todettu vaikuttavan työntekijöiden terveyteen ja se on myös tutkitusti yhdistetty ”työn imun”-käsitteeseen, jonka voi tulkita työhön sitoutumiseksi (Manka & Larjovuori 2013, 9; Koivumäki 2008, 11). Oman työurani aikana olen huomannut, että yhteisöllisyys opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvamma palveluissa on liittynyt vahvasti työasenteeseen, josta on syntynyt ainutlaatuinen tapa kohdata ihmisiä ja kokea itsensä osana yhteisöä. Asiakkaiden näkökulmasta ja heidän antaman palautteen sekä asiakkaiden läheisten antaman palautteen perusteella tämä on tarkoittanut turvaa, oikeutta kuulua johonkin ja oikeutta tulla kuulluksi. Ihmisen toiminnan ja olemassaolon edellytys on yhteenkuuluvuuden tunne. Yhteisö voidaan nähdä merkittävänä voimanlähteenä, jota tunne yhteisöllisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta pitää koossa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21.) Yhteisöllisyyden hyödyt ja näkemykset ovat näiltä edellä mainituilta osin syntyneet työyhteisön yhteisten keskusteluiden, omakohtaisen tulkinnan sekä tutkimusten kautta.

Oma motiivini aihealueeseen on syntynyt pitkän työhistorian kautta, ja yhteisöllisyydestä on muodostunut yksi tärkeimmistä arvoistani. Se, että saa toteuttaa ja tehdä arvojen mukaista työtä, on ollut oman työhyvinvoinnin kannalta hyvin merkittävää ja on antanut työlle sisältöä, jonka takia olen sitoutunut omaan organisaatioon ja haluan sitä edelleen kehittää. Yhteisöllisyyden tunne on antanut työlleni merkityksen, joka on tuottanut työniloa ja vastannut ihmisen perustarpeeseen kuulua johonkin. Koen tärkeäksi mainita, että opinnäytetyöskentelyäni on ohjannut oletamus siitä, että yhteisöllisiä toimintatapoja edistämällä ja ylläpitämällä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä on luoda perehdyttämisen malli, jonka mukaan työyhteisössä perehdytettäisiin uudet työntekijät yhteisöllisiin toimintatapoihin ja niiden merkityksiin. Materiaali toimii myös kertauksena kaikille työntekijöille, ja sitä voidaan hyödyntää ja kehittää edelleen säännöllisesti käytävien arvokeskustelujen myötä. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen osaamisalan näkökulmasta opinnäytetyön aiheen yhteys löytyy työhyvinvoinnin ja työyhteisön johtamisen näkökulmasta. Esihenkilön yhtenä tehtävänä on luoda työyhteisöön työkuultuuria sekä perustehtävän ympärille rakentuvat työn tekemisen perusedellytykset. Näitä perusedellytyksiä ovat mm. palaverikäytännöt, perehdytys ja toiminnan arviointi sekä kehittäminen. (Järvinen 2011, 39.)

Opinnäytetyössäni hyödynnän uusimpia tutkimuksia työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä, jotka ovat opinnäytetyöni keskeisimmät käsitteen ja luovat työlleni teoreettisen viitekehyksen.

2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys syntyy opinnäytetyön keskeisimmistä käsitteistä: yhteisöllisyydestä ja työhyvinvoinnista. Narratiivinen lähestymistapa läpi koko tutkimuksen luo opinnäytetyölle tavan katsella tutkimusta ja siihen liittyviä havaintoja ja tuloksia sekä myös konkreettista toimintaa.

2.1 Yhteisöllisyys käsitteenä

Yhteisöllisyys voidaan määritellä monella eri tavalla, usein ilmiönä ja arvona, jota tavoitellaan. Kalliokoski (2020, 4) on väitöskirjassaan tutkinut yhteisöllisyyden rajoja yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta ja hän määrittelee yhteisöllisyyden kolmitasoisena sosiaalisen maailman ilmiönä, joka muodostuu yhteistoiminnassa ihmisten kesken. Tutkimuksen mukaan yhteiseen toimintaan osallistuminen mahdollistuu toiminnassa syntyvän ja koetun yhteisöllisyyden vaikutuksesta (Kalliokoski 2020, 4). Yhteisöllisyyden perusajatus on liittymisessä ja sekä yhteisöllisyyden kokemuksellisessa elementissä. Yhteisöllisyyden kokemusta vahvistavat yhteisön yhteiset, sopimukselliset päämäärät ja arvot, joihin on päädytty yhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen avulla (Raina 2012, 11–12.) Yhteisöllisyyteen liitetään myönteisiä mielikuvia yhteisestä vastuusta ja toisista huolehtimisesta. Yhteisöllisyys mielletään hyvän edistämisenä ja on vastakohta itsekeskeisyydelle. (Kalliokoski 2020, 38.) Raina (2012, 25) puolestaan viittaa yhteisöllisyyteen arvona, joka on olemassa vain, jos se näkyy toiminnassa.

Yhteisöllisyydestä ja yhteisöistä puhutaan usein samanaikaisesti, mutta niiden eroavaisuus on eroteltu kokemuksellisuuden kautta. Raina (2012, 11) erottelee yhteisön ja yhteisöllisyyden käsitteet seuraavanlaisesti: Yhteisön määritelmä on suppeampi kuin siinä elävän yhteisöllisyyden, joka sisältää kokemuksellisen elementin.

Ihmisen perustarpeisiin kuuluu tarve liittyä ja kuulua johonkin. Yhteisöt tarjoavat liittymisen ja tuottavat usein yhteisöllisyyden kokemuksia. Yhteisöllisyyden käsite on myös muuttunut ajan myötä. Entisaikojen yhteisöihin synnyttiin ja ihmisryhmien eroavaisuuden syntyivät mm. yhteiskunnallisen aseman mukaan. Tällaisen asettelun myötä yhteisöjen rajat olivat tiukkoja ja määrittivät pitkälti kohtelua. Yhteisöistä oli myös vaikeaa siirtyä toisiin yhteisöihin. (Raina 2012, 14–16.) Yhteisöllisyys voidaan määritellä myös siten, että se on ihmisiä toisiinsa liittävä, yhdistävä side, eikä se ole riippuvainen hei-

dän eduistaan (Pursiainen 2003, 124). Sitoutuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne kuvastavat yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden keskiössä on vuorovaikutus, yhteistyö ja jäsenten välinen vastavuoroisuus. (Kananen, Pehkonen-Karioja, Rantakokko & Suhonen 2015, 118.)

Yhteisöllisyyttä ja yhteisöjen rakentumista voidaan myös määritellä ja luoda erilaisin asumis- ja järjestelyratkaisuin. Yhteisöasumista ja yhteisöllistä asumista yhdistää elämisen ja asumisen yhteiset tilaratkaisut sekä yhteiset tavoitteet. Yhteisöasumiseen liittyy yhteisön asukkaiden aktiivinen rooli toimijoina sekä asumisen osalta, mutta myös lähiympäristön asiantuntijoina ja kehittäjinä edistäen yhteisön tavoitteita. (Helamaa & Pylvänen 2012, 18.) Yhteisöllisen asumisen määritelmä kuuluu sosiaalihuoltolain (26.8.2022/790, 21 §) mukaan:

Yhteisöllisellä asumisella tarkoitetaan hyvinvointialueen järjestämää asumista esteettömässä ja turvallisessa asumisyksikössä, jossa henkilön hallinnassa on hänen tarpeitaan vastaava asunto ja jossa asukkaille on tarjolla sosiaalista kanssakäymistä edistävää toimintaa.

Yhteisöllistä asumista järjestetään henkilölle, joka tarvitsee sitä sillä perusteella, että hänen toimintakykynsä on alentunut ja hoidon ja huolenpidon tarpeensa kohonnut korkean iän, sairauden, vamman tai muun vastaavaan syyn vuoksi.

Yhteisöllisestä asumisesta puhuttaessa on huomioitava kuitenkin se, että kyseessä on asuinyhteisö, jossa kaikki asukkaat eivät ole valinneet asuinpaikkaansa itse tai valinta on tehty pakon edessä. Yhteisöllisessä asumisessa mukana on lisäksi työyhteisö, ja työyhteisön hierakia ja määritellyt työtehtävät. (Helamaa & Pylvänen 2012, 12.) Yhteisten fyysisten tilojen kautta voidaan liittää joukko ihmisiä, ja heillä on näin mahdollista muodostaa yhteisö, jossa voi luoda ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. Tällöin toteutuu yhteisön yhteinen tavoite ja sitä kautta saavutettu yhteinen hyöty sekä kokemus yhteisöllisyydestä. (Garret, Speitzer & Bacevice 2017, 832.)

Yhteistä eri tutkimusten yhteisöllisyyden ja yhteisöjen määrittelyssä on käsitteen kuvaaminen positiivisena ilmiönä, kuten Raina (2012, 14) teoksessaan toteaa yhteisöllisyyden käsitteen olevan mantramainen hokema, kun halutaan ilmaista jonkin asian toimivuutta ja positiivista yhteistä tahtotilaa (Raina 2012, 14). Yhteistä käsitteiden määrittelylle on oletus, jossa yhteisöllisyyden perusvaatimuksena on yhteistoiminta, vuorovaikutus ja osallisuus (Kalliomäki 2020, 4; Raina 2012, 12; Garret ym. 2017, 832).

2.2 Yhteisöllisyyden taustaa toimintaorganisaatiossa

Yhteisöllisyydellä ja yhteisöllisillä toimintatavoilla on tämän opinnäytetyön kartoituksen kohteena olevan organisaation kehitysvammapalveluissa pitkät perinteet, jotka on luotu toiminnan alkuajoilla. Tällöin yhtenä kohdeorganisaation yhtenä arvona oli yhteisöllisyys, joka syntyi yhdessä tekemisen myötä ja näkyi innostuksena ja tiiviinä ryhmähenkenä kehitysvammapalveluissa henkilökunnan ja asiakkaiden kesken. Arvojen merkitys työssä oli se, että ne näkyivät käytännön tekoina ja tapana ajatella. Yhteisön jäsenten tasavertaisuus lisäsi koettua yhteisöllisyyttä. Toiminnan perusajatus oli, että ihmisillä on tarve kuulua johonkin ja tarve tulla kuulluksi. Yhteisöllisyyden kokemisesta syntyvä tunne on tärkeä tekijä työyhteisön näkökulmasta sekä myös ihan yhteiskunnallisella tasolla. Yhteisöjen, yhteisöllisyyden ja yhteisöllisen elämän katsotaan olevan välttämättömiä ihmisen toiminnalle ja olemassaololle ja yhteenkuuluvuuden tarve on tyypillistä ihmisille. Lähes jokainen kuuluu elämänsä aikana useisiin erilaisiin yhteisöihin ja ryhmiin. (Opetushallitus 2022.)

Kokemuksena yhteisöllisyys on perustunut tapaan olla vuorovaikutuksessa kehitysvammapalveluiden työntekijöiden sekä asiakkaiden kesken ja järjestämällä erilaisia tilaisuuksia toimia yhdessä. Yhteisöllisyyden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi vuorovaikutuksella ja tiedon jakamisella on keskeinen rooli. Toimintaa on kyettävä tarkastelemaan säännöllisesti pysähtymällä ja arvioimalla elettyä ja tehtyä. Luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin luominen näissä yhteisissä foorumeissa on tärkeää, jotta yhteiseen keskusteluun osallistuvilla on riittävän turvallinen tila kertoa omista näkemyksistään ja jakaa omaa tietoaan muille ryhmän jäsenille. (Murto 2005, 89–90.) Oman toiminnan merkityksellisyys osana isompaa kokonaisuutta luo merkityksen toiminnalle. Säännölliset arvokeskustelut ja toiminnan läpinäkyvyys ovat sitouttaneet yhteisöön. Opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa yhteisöllisyys sisältyi koko organisaation arvoihin, mutta ei ole erillisenä, itsenäisenä arvona. Arvot ovat todellisia, jos ne vaikuttavat valintoihin (Pursiainen 2003, 14).

Opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa on järjestetty arvokeskusteluita säännöllisesti ja vuosien varrella on myös pohdittu sitä, miten yhteisöllisyys näkyy konkreettisesti arjessa. Erään arvokeskustelun tuloksena kohdeorganisaation kehitysvammapalveluissa tiivistettiin yhteisöllisyyden ilmeneminen lauseeseen: jokainen ihminen on kahvikupin arvoinen. Tähän arvokeskustelun tuloksena syntyneeseen lauseeseen kiteytettiin tiivistetysti yhteisöllisyyden kokemus sekä yhteinen tapa toimia. Kohdeorganisaation arvokeskustelun tuloksena tiivistetty lause sisälsi ajatuksen siitä, että kahvikupillisen tarjoamisesta syntyy saajalle kokemus tasavertaisuudesta. Kahvikupillisen tarjoajan toiminta sisälsi yhteisesti sovitun tavan toimia ja kaikkien näin toimiessa syntyi yhteisöllinen toimintamalli. Yhteisen keskustelun

pohjalta syntynyt toimintamalliin oli helppo sitoutua, koska se oli luotu yhdessä. Olennaista yhteisöllisyydessä on mahdollisuus osallisuuteen (Gothóni 2018, 22).

2.3 Yhteisöllisyys työelämässä

Hyvään yhteisöllisyyteen kuuluu avoimuus ja dialogisuus. Jokaisella yhteisön jäsenellä tulee olla mahdollisuus osallistua toimintaan kykyjensä mukaan. Yhteiset sopimukset ja johtajuuden läpinäkyvyys tulee toteutua. Kun yhteiset pelisäännöt ohjaavat toimintaa yhteisössä voi luottamus kannatella koko yhteisöä ja mahdollistaa yhteisöllisyyden. (Raina 2012, 27-28.) Yhteisöllisyys työelämässä voi näkyä myös työyhteisön jäsenten tahtotilana ja kykynä priorisoida yhteisön tavoitteet omien tavoitteiden edelle (Kananen ym.2015, 118).

Työelämässä yhteisöllisyyttä voidaan määritellä erilaisten ulottuvuuksien avulla. Burroughsin ja Ebyn (1998) mukaan nämä ulottuvuudet ovat emotionaalinen turvallisuus, työtoverin tukeminen, yhteenkuuluvuuden tunne, totuuden kertominen, henkinen yhdysside ja tiimiorientaatio. Emotionaaliseen turvallisuuteen kuuluu luottamus, tuki ja rehellisyys, Rehellisyyden elementti kuvastaa myös totuuden kertomisen ulottuvuutta, johon liittyy myös avoimuus, asioiden ilmaiseminen ja tunteiden ilmaisen osalta. Työtoverin tukemiseen kuuluu halu auttaa sekä hyväksyä toinen toisensa. Henkinen ulottuvuus sisältää arvojen mukaista toimintaa ja päätöksiä. Yhteenkuuluvuuden elementissä työyhteisön jäsenet samastuvat toisiinsa ja kokevat kuuluvansa organisaatioon. Tiimiorientaation ilmeneminen syntyy työyhteisön jäsenten sitoutumisesta ja yhteisen vision mukaisesta työskentelystä. (Burroughs & Eby 1998.)

Yhteisöllisyys työelämässä on arkista ja kiinteästi työhön liittyvää toimintaa. Sen voi ajatella olevan henkinen tila, jossa yhdessä sovittujen arvojen pohjalta toimitaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Toisaalta työyhteisön jäsenillä on omia, henkilökohtaisia tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan työyhteisön jäsenyyden kautta, kuten mm. arvostus, itsensä toteuttaminen, tietyn aseman saavuttaminen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 13–14, 58.) Työyhteisössä koettu yhteisöllisyys voi parhaimmillaan toimia yhteisöä koossa pitävänä liimana, joka on niin sanottu kollektiivinen identiteetti. Kollektiivinen identiteetti tukee parhaimmillaan jokaisen yksilöllisen identiteetin eheyttä ja kasvattaa yhteisön jäsenten välistä luottamusta, osallisuutta ja yhteishenkeä, joista muodostuu sosiaalista pääomaa. (Mertala & Terävä 2016, 36.)

Yhteisöllisyyden kokemuksen voidaan ajatella olevan myös kiinnostusta osallistua yhteisön toimintaan ja ylipäättään kiinnostusta yhteisöä kohtaan. Tämänkaltaisella kokemuksellisuudella tai kiinnostuksella ei välttämättä ole pyrkimystä saavuttaa yksilöllistä, välitöntä huomiota. Yhteisöllisyys näyttäytyy tunnetilana, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Yhteisöllisyyden näkökulmasta tärkeänä on ymmärrys siitä, mitä varten yhteisö on olemassa. Toiminnan tarkoitus ja tavoite pitää olla määriteltyinä selkeästi, jotta se voi tukea perustehtävän toteutumista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 13, 56–58.)

Työelämässä koetun yhteisöllisyyden vaikutuksia kuvaillaan usein sosiaalisena pääomana ja resilienssinä, joilla on yhteys työhyvinvointiin. Sosiaalista pääomaa työyhteisössä syntyy vuorovaikutuksen ja luottamuksen kautta, ja se kuvaa yksilöiden ja yhteisöjen ominaisuuksia. Tutkimuksen mukaan työyhteisön sosiaalisella pääomalla on vaikutusta työkykyyn ja sosiaalisen pääoman kasvattamisella saavutetaan työyhteisössä hyvinvointia ja ennaltaehkäistään sairastavuutta. (Lintula, Salo, Halonen, Aalto, Ervasti, Kouvonen & Oksanen 2021, 366.) Resilienssi kuvaa ominaisuutta, jolla selvitetään haasteellisista ja vaikeista tilanteista, ja resilienssiä voidaan kuvata yksilön ominaisuutena sekä yhteisöllisenä ominaisuutena. Työyhteisössä tai organisaatiossa resilienssi syntyy työntekijöiden yksilöllisistä resilienssiominaisuuksista sekä organisaation kyvykkyydestä mahdollistaa resilienssi toimintakulttuuri. Tapa, jolla työyhteisössä puhutaan onnistumisista, aiemmista vaikeuksista selviytymisistä sekä luottavainen tulevaisuuteen suuntaava asenne muodostavat työyhteisön ja organisaation resilienssin toimintakulttuurin. (Lipponen 2022.)

Yhteisöllisyys työelämässä vaatii toteutuakseen myös tunneälyä ja sosiaalista älykkyyttä. Nämä kaksi edellä mainittua älykkyyden ilmentymää muodostavat yhteisöllistä älykkyyttä. Tunteet vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen, eikä niitä voi irrottaa erilliseksi osaksi ihmistä edes työpaikalla. Hyvän ilmaisiin luomisessa tunteiden rakentavasta käsittelystä on hyötyä ja niiden käsittely vaatii jokaiselta työyhteisön jäseneltä kykyä tiedostaa omat tunteet. Sosiaaliseen älykkyyteen kuuluu tilannetaju sekä valmius ohjata omaa sosiaalista käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa toisten huomioiden. Yhteisölliseen älykkyyteen kuuluu rajoitettu tunneviestintä, joka tarkoittaa ymmärrystä siitä, millaisten tunteiden ilmaiseminen on eri tilanteissa sallittua, ja myös siitä miten tunteita voi ilmaista eri tilanteissa. Omien tunteiden sekä toisten ymmärtäminen ja niihin vaikuttaminen luovat yhteisölliselle älykkyydelle perustan. Työyhteisössä toimitaan ammatillisella toiminta-alueella ja siellä ollaan perustehtävän toteuttamista varten eikä vuorovaikutus ja tunteiden ilmaisu voi olla rajatonta ilmaisua. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 23–29.)

2.4 Työhyvinvoinnin määrittelyä yleisesti sekä johtajuuden näkökulmasta

Työhyvinvointi koostuu eri osa-alueista, kuten työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnista vastuu on sekä työntekijällä itsellään että työnantajalla. Työhyvinvoinnilla on vaikutus työssä jaksamiseen sekä tuottavuuteen, sairaspöissaolujen vähenemiseen ja työhön sitoutumiseen. (STM 2023.) Hyvinvointia työssä tukee työyhteisön toimivuus ja selkeät tavoitteet sekä perustehtävä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 55).

Työhyvinvoinnin keskiössä on yksilön oma fyysinen ja psyykinen terveys. Suhteessa tähän omaan hyvinvointiin tarkastellaan organisaation rakenteita, työyhteisön toimivuutta, johtamiskulttuuria ja työn hallintaa. Työhyvinvointi ei siis synny itsestään vaan vaatii tavoitteellista, systemaattista johtamista. (Manka & Manka 2016, 76, 80.) Työhyvinvoinnin toteutumisesta on myös johtamisen ja organisaatiokulttuurin lisäksi vastuussa jokainen työntekijä itse. Omasta itsestä huolehtiminen arkisilla valinnoilla ja toimintatavoilla yhdistettynä työilmapiiriä edistävään asenteeseen saadaan hyvinvoiva työntekijä ja sitä kautta hyvinvoiva työyhteisö. (Pennonen 2021, 16.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmien kautta, kuten työkyvyn ja työtyytyväisyyden näkökulmasta sekä työn voimavarojen ja vaatimusten kautta. Tämän opinnäytetyön työhyvinvoinnin näkökulma keskittyy työhyvinvointia edistäviin ja ylläpitäviin elementteihin johtamisen näkökulmasta. Työelämässä tarvitaan monenlaista osaamista ja monenlaisia taitoja, joista keskeisimpiä ovat ammatillisen osaamisen lisäksi elämänhallintataidot, vuorovaikutustaidot sekä muutoksen sietokyky ja innovatiivisuus (Pennonen 2021,68). Työhyvinvoinnin edistäminen on mahdollista lisäämällä toimenpiteitä, joilla voidaan kehittää työn voimavaroja. Työn voimavarat pitävät sisällään yksilölliset voimavarat, yhteisölliset eli vuorovaikutukselliset voimavarat sekä rakenteelliset eli organisatoriset voimavarat. (Manka & Manka 2016, 69.)

Manka ja Manka (2016) ovat luokitelleet työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät rakennepääoman, psykologisen pääoman sekä sosiaalisen pääoman kautta. Tässä työhyvinvoinnin luokittelun mallissa työntekijä on keskiössä ja työntekijän oma psykologinen pääoma, joka sisältää kokonaisvaltaisen terveyden ja fyysisen kunnon lisäksi itseluottamuksen, toiveikkuuden, optimismin ja sitkeyden ulottuvuudet. Psykologiseen pääomaan liittyy kysymys siitä, kuka olet, sekä ajatus siitä, millaiseksi sinun on mahdollisuus tulla. Psykologinen pääoma voi olla myös kollektiivista, jolloin se koskee koko työyhteisöä ja sisältää työyhteisön jäsenten vuorovaikutusta ja koordinoivaa dynamiikkaa. Johtamisen näkökulmasta kollektiivisen psykologisen pääoman edistämisessä ja ylläpitämisessä esihenkilöllä on tärkeä rooli

luottamuksen kasvattamisessa ja sitä kautta työyhteisötaitojen ja koko ryhmän suorituskyvyn parantamisessa. Näiden avulla työyhteisössä uskotaan ryhmän mahdollisuuksiin saavuttaa tavoitteet ja toimintaan tulee sitkeyttä työskennellä niitä kohti. (Manka & Manka 2016, 76, 170.)

Työhyvinvoinnin ei voi ajatella syntyvän itsestään, vaan se vaatii systemaattista johtamista. Työhyvinvointi ei myöskään voi olla erillistä toimintaa, vaan se pitää sisällyttää organisaation tavoitteisiin. Työhyvinvoinnin systemaattiseen johtamiseen sisältyy strateginen suunnittelu, toimenpiteet, joilla lisätään henkilöstön voimavaroja sekä työhyvinvointiin liittyvän toiminnan jatkuvaa arviointia. Rakennepääoma syntyy organisaation tavoitteellisuudesta, rakenteen joustavuudesta, jatkuvasta kehittämisestä, toimivasta työympäristöstä sekä työn hallinnasta, johon liittyy vaikuttamismahdollisuudet ja oppiminen. Organisaation tavoitteiden asettamisessa henkilöstön rooli on tärkeä, koska mitä enemmän työntekijät ovat mukana, sitä paremmin arjessa sitoudutaan toimimaan tavoitteiden mukaisesti. Organisaation joustava rakenne luo edellytyksiä toimintakulttuurille, joka perustuu luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistamiseen. Päätöksenteon ja toiminnan matalahierarkkinen päätöksentekoprosessi on edellytyksenä organisaation nopealle reagoitakyvylle ja vastaavuudelle nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Muuttuva ympäristö ja jatkuvat muutokset sujuvat huomattavasti paremmin, kun organisaatiossa kehitetään osaamista jatkuvasti ja koko organisaation tasolla tapahtuva oppiminen on samansuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. Oman työn hallinnassa korostuu omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet sekä työhön sisällön monipuolisuus ja oppimismahdollisuudet (Manka & Manka 2016, 80–88, 107.)

Toimintaympäristö ja sen turvallisuus vaikuttavat työhyvinvointiin, ja niitä ohjaa lainsäädäntö. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) ja lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (1.6.2023/222, § 8, § 10) tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen, jotta työntekijöiden työkykyä voidaan turvata ja työtapaturmia ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja voidaan ennaltaehkäistä. Työturvallisuuslakiin tehtiin muutoksia 2023, jolloin työnantajan työturvallisuusvelvoitteita tarkennettiin. Lakiin kirjattiin tavoitteeksi edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja vähentää varhaista työelämästä poistumista. Lisäksi työnantajan tulee ottaa jatkossa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat vaatia yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Työnantajan on myös huomioitava työntekijöiden erilaiset edellytykset suoriutua työssä työuran eri vaiheissa. Tässä muutoksessa pyritään tunnistamaan ikääntymiseen liittyvät vaara- ja haittatekijät, ja niihin liittyvät parantamiseen tähtäävät tarvittavat toimenpiteet. Työturvallisuuslain muutoksessa täsmennetään myös riskikartoituksessa huomioon otettavia kuormitustekijöitä kuten työn sisältöön, jär-

jestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, joita voivat olla esimerkiksi keskeytykset, vaikeat asiakastilanteet, liiallinen tietomäärä, liiallinen työmäärä ja epäkohdat työyhteisön vuorovaikutuksessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738; Laki työturvallisuuslain muuttamisesta 1.6.2023/222, § 8, § 10; Laki työsuojelun valvonnasta ja yhteistoiminnasta 20.1.2006/44.)

Sosiaalinen pääoma syntyy kannustavasta ja osallistavasta johtamisesta sekä avoimesta vuorovaikutuksesta työyhteisössä ja työyhteisötaidoista. Yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus sekä yhteisöllisyys tuottavat sosiaalista pääomaa, ja se on sekä yksilön että koko työyhteisön voimavara. Sosiaalisen pääoman laadun ja määrän on tutkittu olevan yhteydessä työntekijöiden terveyteen ja sairastavuuteen mm. masennuksen osalta. Johtamissuuntauksia yhdistelevä moderni johtaminen sisältää johtajuuden myönteisiä piirteitä, kuten työn organisoinnin oikeudenmukaisuus, tunneälykyys, työntekijöistä huolehtiminen, esimerkillisyys, luotettavuus, innostaminen ja optimismin johtaminen. Käsite jaettu johtajuus kohdistaa huomion työyhteisön dynamiikkaan. (Manka & Manka 2016, 138.) Yhteisöllisen johtajuuden keskeisin periaate on jaettu johtajuus, jolloin johtaja siirtyy organisaation ja ihmisten johtamisesta vuorovaikutusprosessien johtamiseen. Organisaation johtamisessa eri yksiköt tai työntekijät raportoivat toiminnastaan ja tuloksistaan johdon suuntaan ja johto seuraa saadun tiedon perusteella kehitystä ja tavoitteiden saavuttamista. Vuorovaikutusprosessien johtamisessa johdon tehtävänä on luoda toiminnallisia rakenteita, pääsääntöisesti yhteistyöfoorumeita, joiden puitteissa on mahdollista tavoitteiden seurannan ja kehityksen tutkiminen. Näissä foorumeissa tärkein tavoite on saada vuorovaikutusprosessi eri toimijoiden välillä toimimaan avoimesti, mahdollistaa avoin päätöksenteko, sitouttaa henkilöstö päätöksenteon prosessiin ja yhteisen vallan käyttöön ja toimia organisaation kehittämisen välineenä. (Murto 2005, 72–73, 79.)

Työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää vastavuoroisuutta ja vuorovaikutusta. Työyhteisötaitoja opettelemalla yhteisöllisyyttä voidaan edistää ja ylläpitää ja samalla rakentaa sosiaalista pääomaa. Työyhteisötaitoja ovat perustehtävän tekeminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen, reilu ja kohtelias työkäyttäytyminen, aktiivinen osallisuus ja yhteistyö muiden kanssa, palautteen antaminen ja pyytäminen sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen. Näistä kaikista asioista voidaan yhteisesti sopia ja säännöllisillä vuorovaikutusfoorumeilla arvioida sovittujen asioiden toteutumista. (Manka & Manka 2016, 148–149.) Osaaminen sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla lisää organisaation resursseja säilyä kilpailukykyisenä ja tuottavana organisaationa ja tuo työntekijöille tyydytystä oman osaamisen hyödyntämiseen. (Manka 2007, 39–40.)

Työyhteisössä vastuu yhteisöllisyydestä on kaikilla ja sitä voidaan kehittää osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Johtajalla on kuitenkin tehtävänä luoda hyvin toimiva työyhteisö. Johtajan ja koko organisaation johdon sitoutuminen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen tarkoittaa johtamiskäytänteiden ja oman toiminnan jatkuvaa arvioimista. Yhteisöllisessä johtamisessa vastuuta jaetaan työyhteisön jäsenille ja toiminta on läpinäkyvää. Johtajan tehtävänä on luoda toimintakulttuuria, jossa avoin keskustelu ja päätösten tekeminen mahdollistuu rakenteiden, kuten säännöllisten ja toimivien palaverikäytänteiden avulla. Avoimen ja keskusteleavan toimintakulttuurin luominen vaatii johtajalta hyviä ryhmä- ja yhteisdynaamisia taitoja, rohkeutta panna itsensä likoon ja hyvää itseluottamusta sekä uskallusta johtaa prosessia, joka ei ole perinteisen hierarkkinen eikä perustu tehokkuuteen. Johtajan tulee kiinnittää huomiota kaikkiin niihin tekijöihin, jotka määrittelevät henkistä tilaa työyhteisössä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 19–20, 154; Murto 2005, 59.)

Organisaation johdon tulee sitoutua työyhteisön kehittämiseen luomalla selkeät ja kehittämiselle määritellyt perusteet. Organisaatiokulttuuri rakennetaan työyhteisöjen esihenkilöiden johtamiskäytännöissä sekä pitkäjänteisenä ja tavoitteellisenä toimintana. Organisaation johdon on ymmärrettävä kehityksen eri vaiheet, jotta tukea voidaan suunnata kehittämisen oikeisiin kohtiin ja innostuneisuutta kyetään ylläpitämään prosessin aikana tulleiden vastoinkäymistenkin aikana sekä niistä selviämiseksi. Esihenkilön ja johdon tulee huolehtia, että työnteon edellytykset ovat jatkuvasti kunnossa, jotta perustehtävän hoitaminen sujuu. (Järvinen 2011, 27, 125–127.)

Johtajan tehtävänä on tunnistaa niitä elementtejä, joille työyhteisökulttuuri rakentuu. Näitä elementtejä ovat perusoletukset ja arvot, jotka usein ovat tiedostamattomia ja piileviä ja tulevat esille työnjaon tavoissa, palaverikäytännöissä ja kohtaamisissa. Tällainen työyhteisökulttuuri on usein suhteellisen pysyvä. Johtajan rooli on rakentaa näkemyksellistä yhteisöllisyyttä, jossa arvot ja näkemykset työyhteisön perustehtävästä sekä tulevaisuudesta sopivat yhteen ja ne toteutuvat työyhteisön toiminnan tasolla. Tällaisen työyhteisökulttuurin muutoksen hitaus johtuu usein tunnistettavuuden vaikeuksista ja sitä voidaan muuttaa ainoastaan sosiaalisen vuorovaikutuksen seurauksena. Myytit ovat usein tällaisia vaikeasti muutettavia uskomuksia työyhteisön tilasta ja toiminnasta. Myyttejä voivat olla esim., että työssä on aina kiire, työyhteisössä on avoin vuorovaikutus ja työpaikalla tehdään moniammatillista tiimityötä. Kiireen uskomusta voidaan ylläpitää hokemalla sitä usein ja sillä, että työpaikalla on kova tekemisen meininki. Johtajan työnä on purkaa ja avata näitä myyttejä ja uskomuksia ja selvittää niiden todellinen tila yhdessä muun työyhteisön kanssa. Kyseenalaistamista tapahtuu usein myös uuden työntekijän aloittaessa, ja parhaimmillaan se voi mahdollistaa jonkun aikaa ja energiaa syövän uskomuksen ja myytin purkamisen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 62–66.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kohdeorganisaation kehitysvamma palvelujen työntekijöiden työssä koetun yhteisöllisyyden kokemuksen tila tällä hetkellä ja saadun palautteen pohjalta suunnitella yhteisöllisyyttä edistävä ja ylläpitävä perehdyttämisen malli kohdeorganisaation kehitysvamma palveluihin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, miten kohdeorganisaation kehitysvamma palveluiden työntekijät kokevat yhteisöllisyyden työssään tällä hetkellä ja suunnitella yhteisöllisyyttä edistävä ja ylläpitävä perehdyttämisen malli.

Tutkimustehtävänä on tämänhetkisen tilanteen kartoittamiseksi selvittää Webropol-kyselyn avulla kohdeorganisaation kehitysvamma palveluiden työntekijöiden kokemusta yhteisöllisyyden toteutumisesta tällä hetkellä sekä henkilökunnan palaverissa toteutetun työskentelyn avulla avata yhteisöllisyyden toteutumista arjessa kohdeorganisaation kehitysvamma palveluissa. Webropol-kyselyn ja palaverityöskentelyn tuloksia hyödynnetään yhteisöllisyyttä ylläpitävän ja edistävän perehdyttämisen mallin suunnittelussa.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten työntekijät kokevat yhteisöllisyyden työssään tällä hetkellä?
2. Millaisilla toimintatavoilla yhteisöllisyyttä voidaan työntekijöiden kokemuksen mukaan ylläpitää ja edistää kehitysvamma palveluissa?

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on luoda konkreettinen yhteisöllisyyttä ylläpitävä ja edistävä perehdyttämisen malli. Perehdyttämisen malli suunnitellaan Webropol-kyselyn tulosten ja henkilöstön kanssa käytyjen keskustelun perusteella sekä ajankohtaisia tutkimuksia hyödyntäen ja tutkittuun tietoon perustuen. Yhteisöllisyyttä ylläpitävä ja edistävä perehdyttämisen malli tullaan sisällyttämään osaksi kehitysvamma palveluiden perehdyttämisen ohjelmaa.

4 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLISET VALINNAT

Tässä kappaleessa esitellään tämän opinnäytetyön menetelmälliset valinnat. Laadullinen toimintatutkimus valikoitui menetelmäksi opinnäytetyön luonteen mukaisesti ja kokemuksellisuuden osalta narratiivinen lähestymistapa antaa luontevan näkökulman aiheeseen. Yhdessä tutkimisen ja tekemisen pohjalta menetelmänä käytettiin aktivoivaa ja osallistuvaa havainnointia ja ryhmäkeskusteluja.

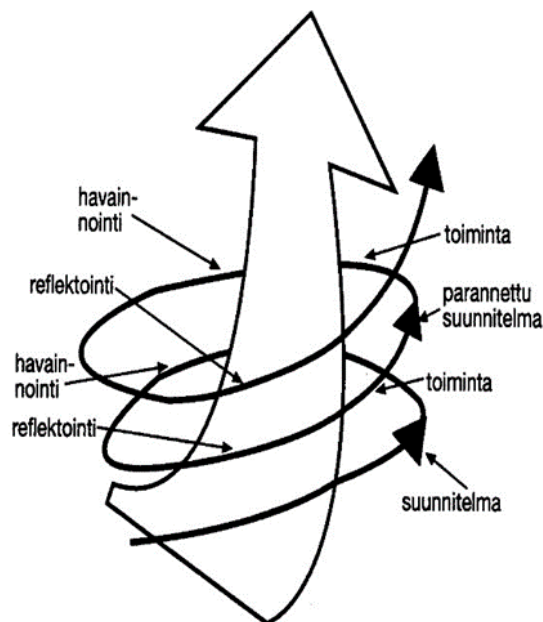
4.1 Laadullinen toimintatutkimus

Opinnäytetyö on luonteeltaan laadullinen, koska pyrkimys on ymmärtää ja tulkita yhteisöllisyyden ilmiötä ja sen hyötyjä. Laadulliselle tutkimukselle on luonteenomaista tarkastella ilmiötä useasta eri näkökulmasta sekä kerätä aineistoa, jota voidaan tarkastella mahdollisimman avoimesti eri suunnista. Laadullisessa tutkimuksessa painotetaan ihmisten toiminnan taustalla olevia merkityksiä sekä heidän sisäisiä kokemuksiaan. Tutkittavat henkilöt ovat keskeisessä roolissa näiden merkitysten ymmärtämisessä. Tutkimuksen tavoitteena on siis kuvata maailmaa tutkittavien ihmisten näkökulmasta, heidän keskinäistä toimintaansa korostaen, eikä pelkästään tarkkailla tai selittää heitä ja heidän käyttäytymistään ulkopuolelta. (Juhila 2021). Laadulliseen tutkimukseen sisältyy ajatus siitä, että tarkoituksena ei ole löytää totuutta tai yhtä oikeaa tulosta. Tässä opinnäytetyössä kokemuksista pyritään löytämään tulkinnan avulla yhtäläisyyksiä tutkittavasta ilmiöstä (Vilka 2021). Opinnäytetyö on työtä ja toimintatapoja kehittävä toimintatutkimus. Toimintatutkimus ei sinällään ole tutkimusmenetelmä, vaan se voidaan nähdä laajempaan tutkimusstrategiana, jossa korostuu pyrkimys vaikuttaa tutkimuskohteeseen ja sen toiminnan kehittämiseen. Tästä tutkimusstrategisesta näkökulmasta yhteisölliset menetelmät tukevat opinnäytetyön ja sen sisällön toteuttamista käytännössä ja tutkijan aktiivista osallisuutta ei ole pyritty häivyttämään irralliseksi osaksi itse tutkimusta. (Heikkinen, Kauko & Salo 2023, 36.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan subjektiivisuus tunnustetaan ja hyväksytään eikä tutkijan roolin tarvitse olla ulkopuolisena tarkkailijana tai analysoijana. Tutkijan omat tavoitteet ja merkitykset vaikuttavat tulkintaan. (Juhila 2021; Vilka 2021.)

Toimintatutkimus voidaan nähdä myös tapana lähestyä tutkittavaa kohdetta, ja sillä on tavoitteena toiminnan kehittäminen ja ongelmalliseksi koettuun toimintatilanteeseen vaikuttaminen. Toimintatutkimuksen avulla pyritään vaikuttamaan käytännön toimintojen kehittämiseen, tutkimukseen osallistuvien ymmärtämiskyvyn lisääntymiseen suhteessa omaan toimintaansa ja varsinaisen toiminnan tilanteissa

kehittymiseen. (Suojanen 2004.) Kehittäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa, ja tavoitteena on toimintatapojen kehittäminen (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 40). Toimintatutkimukselle on tyypillistä ajatus siitä, että sosiaalisia käytäntöjä pyritään kehittämään paremmin toimiviksi. Toimintatutkimuksessa tiedon ja kehittämisen suhde on kaksisuuntaista, koska toiminnan muuttamiseksi tarvitaan validia tietoa, mutta toisaalta toimintaa muuttamalla saadaan uutta tietoa. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on usein tyytymättömyys nykyiseen toimintatapaan ja siitä lähtevä halu kehittää toimintaa. (Heikkinen ym. 2023, 23.) Tästä näkökulmasta opinnäytetyön tarkoitus on ylläpitää ja edistää yhteisöllisiä toimintatapoja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Toimintatutkimusta voidaan kuvata syklisenä kehänä, koska tutkimussuuntaukselle on tyypillistä toiminnan muuttuminen suunnittelun, toteutuksen, havainnoinnin ja reflektion seurauksena. Tästä syklisestä muodosta seuraava kuvaus on tutkimuksen kuvaaminen spiraalilla, jossa kehittämistyö johtaa aina uusiin ideoihin ja sykliä seuraa uusi sykli ja uudelleensuunnittelun vaihe. (Heikkinen ym. 2023, 26–27.) Tässä opinnäytetyössä päädyin kuvaamaan toimintaa spiraalina (KUVIO 1), koska käytännöt ovat muuttuvassa tilassa jatkuvasti ja toiminnalle on tyypillistä kehittäminen edelleen saatujen kokemusten ja uuden tiedon perusteella. Toimintatutkimuksessa olennaista on jatkuva prosessin havainnointi sekä monenlaisten aineistojen ja menetelmien rinnakkainen käyttäminen. (Jyrkämä 2021.)



KUVIO 1. Toimintatutkimuksen spiraali (mukaiillen Jyrkämä 2021 [Heikkinen & Jyrkämä 1999])

Toimintatutkimuksessa voidaan korostaa erilaisia lähestymistapoja, joiden avulla tutkimusta voidaan tarkastella eri näkökulmista. Opinnäytetyössäni toimintatutkimuksen metodologinen lähestymistapa on

sekoitus konstruktivismia ja pragmatismia, joiden molempien tutkimuksellinen luonne sopii toimintatutkimukseen. Konstruktivisminen lähestymistapa koostuu käytännön, osallistujien ja tuotoksen välistä vuorovaikutuksesta, jossa korostuvat yhdessä tekeminen, reflektioiva työskentelytapa ja uuden oppiminen. Tieto ja ymmärrys rakentuvat yhteisen vuorovaikutuksen kautta, ja toiminnassa on kyse tasavertaisesta toimintatavasta ja dialogista. Pragmatistinen lähestymistapa voidaan mieltää myös asenteena, koska siinä korostetaan käytännöllisyyttä, yhteisöllisyyttä ja toimivuutta ja se on avoin erilaisille tulkinnoille ja korjaaville toimenpiteille. (Salonen ym. 2017, 31–32.)

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on sosiaalisen todellisuuden ja luonteen tutkiminen. Muutosinterventiolla tarkoitetaan käytännön muuttamista sekä uuden tiedon tuottamista muuttuneiden käytänteiden avulla. Sosiaalisella toiminnalla on tutkimusten mukaan tapana rutinoitua ja monet käytännöt muuttuvat itsestään selviksi. Tässä opinnäytetyössä tämä ilmiö on yhteisöllisyyttä edistävä tapa toimia. Yhteisössä on muodostunut yhteisiä toimintatapoja, joiden mukaan kaikkien odotetaan toimivan ja näin ollen helpotetaan yhteisön sosiaalista integraatiota eli yhteistoimintaa. Tästä syntyy ilmiö, jossa asioita tehdään tietyllä tavalla, koska niin on totuttu tekemään, ja ympärillä olevien olosuhteiden muuttuessa tämä ei olekaan enää mielekäs käytäntö. Muutosintervention avulla pyritään näkemään asiat toisin ja tavoitellaan pitkäaikaisia vaikutuksia sekä muutosta parempaan. Osallistavassa toimintatutkimuksessa yhteisön jäsenet osallistuvat tiiviisti toiminnan kehittämiseen. (Heikkinen ym. 2023, 31–32.)

4.2 Narratiivinen lähestymistapa

Narratiivinen lähestymistapa opinnäytetyön yhtenä viitekehyksenä liittyy yhteisöllisyyden käsitteeseen ja perinteeseen opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammapalveluissa. Yhteisöllisyys on kulkenut toiminnassa mukana tarinoiden ja kokemusten kautta, kerronnallisesti ja yhteisiä kokemuksia tarinoiden avulla muistellen. Yhteisöllisyyttä on myös osaltaan ylläpidetty näiden tarinoiden ja kertomusten avulla ja yhteisen historian kautta on punottu ihmisiä yhteen. Toimintatutkimuksen osalta narratiivisuudesta ajatellaan tietämisen tapana ja huomio kohdistuu siihen, miten aiemmat tapahtumat johtavat seuraaviin tapahtumiin ja mihin näillä kaikilla tapahtumilla on tavoiteltu toiminnan osalta. Toimintatutkimuksessa narratiivisuus nousee myös esille ja kehitysprosessin aikana kerrotut tarinat toimivat usein erilaisten vaiheiden kuvauksina ja ajattelun apuvälineinä (Heikkinen & Salo 2023, 201, 212–213).

Narratiiviselle lähestymistavalle on tyypillistä, että ensin on kokemus, elämys, tunne tai olotila. Tätä kokemusta pyritään kuvaamaan niin, että sen ymmärtää itse ja siten kokemuksen voi myös jakaa muille. Tämän kuvaillun kokemuksen avulla on mahdollista rakentaa asenteita, mielipiteitä, käsityksiä ja uskomuksia, ja usein nämä kuvaillut kokemukset jäävät elämään tarinoiden muodossa arkeen. Narratiivisuuden avulla monet yksilön kokemukset tulevat osaksi koko yhteisön kokemusmaailmaa eivätkä jää vain yksilöllisiksi kokemuksiksi. (Tökkäri 2018, 65, 67.) Narratiivisen lähestymistavan avulla voidaan tässä opinnäytetyössä kuvata sitä muutosta, jossa yhteisöllisyys työyhteisössä on mahdollisesti muuttunut, jotta se säilyisi elävänä ja yhtenä työssä toteuttavista arvoista.

Tällainen tarinallinen lähestymistapa tuo näkyville asenteita ja ajatusmalleja, jolloin lähtökohta ja tarve muutostyölle on olemassa. Narratiivinen lähestymistapa osallistavassa toimintatutkimuksessa tarjoaa viitekehyksen, jolla on mahdollista saattaa vuoropuheluun organisaation eri toimijoita ja vuoropuhelun avulla luoda yhteistä ymmärrystä. Narratiivisen lähestymistapaan liittyy oppimisen näkökulma, sillä tarinoiden avulla voidaan kehittää kollektiivisesti yhteisön toimintaa. Tarinoiden avulla on mahdollista kertoa tavasta ja asenteesta tehdä työtä ja pohtia näiden tapojen toteuttamista nykyhetkessä. tarinat kertovat suhteesta työhön ja suhteesta asiakkaisiin, ihmisiin ja rinnalla kulkijoihin. tarinat tekevät eläväksi tapaa ajatella ja toimia. (Puusa, Mönkkönen & Hytti 2014.) Kokemuksia pidetään ainutlaatuisina ja myös monimutkaisina ilmiöinä, jolloin on tärkeää ymmärtää, miten kokemukset sijoittuvat ihmisten elämään ja miten ne ovat rakentamassa merkityksiä (Tökkäri 2018, 66).

Tässä opinnäytetyössä käytettävät aineiston keräämisen menetelmät ovat jo itsessään yhteisöllistä tapaa toimia. Yhteisöllisten periaatteiden mukaisissa ryhmäkeskusteluissa käytetään aktiivista osallistuvan havainnoinnin metodia, jossa tutkijan rooliin kuuluu olla toimijan roolissa sekä läsnä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Yhteisöllisen perehdyttämisen mallin kehittämiseen tarvittavan aineiston keräämisessä hyödynnän kohdeorganisaation kehitysvammopalveluiden työhyvinvointiryhmää, yhteisöllisyysryhmän jäseniä ja koko työyhteisöä. Yhteisöllisten toimintatapojen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tarvitaan tietoa nykytilasta.

4.3 Aktivoiva osallistuva havainnoiminen ja ryhmäkeskustelut

Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan menetelmänä on yhdessä kehittäminen ja osallistuminen aktiivisesti kehittämiseen. Käytännön kehittäminen ja siitä syntyvän yhteisen ymmärryksen saavuttaminen vaatii omakohtaista kokemuksellisuutta ja yhteistä ajattelua. Toimintatutkimukselle on tyypillistä

tarkastella kriittisesti vanhoja tapoja ja uskomuksia ja muotoilla uudelleen työtä. Tutkijan rooli toimintatutkimuksessa on auttaa ryhmän jäseniä teoretisoimaan toimintatapojaan sekä tarkastelemaan näitä teorioita kriittisesti ja sitä kautta muuttamaan omia työskentelytapojaan. (Suojanen 2004.)

Toimintatutkimuksessa kehittäminen alkaa usein katsauksella aiheen historiaan ja siitä seuraavaan nykytilanteen kartoitukseen. Tällä tavalla haetaan ymmärrystä siihen, mistä on tultu tilanteeseen ja mikä on kehittämisen lähtötilanne. (Salonen ym. 2017, 40.) Yhteisissä keskusteluissa työntekijöiden kanssa tarkastellaan kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden historian kautta yhteisöllisyyttä ja sitä, mitä se silloin aikanaan oli, mitä se merkitsi koko yhteisölle ja miten se todentui käytännössä. Toimintatutkimukselle on tyypillistä se, että tutkija on mukana toiminnassa aktiivisena osallistujana ja sosiaalisen tilanteen tulkitseminen tapahtuu omasta subjektiivisesta näkökulmasta eikä pyrkimystä puolueetoman tarkastajan rooliin ole (Heikkinen ym. 2023, 33). Yhteisöllisyyttä on työstetty opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa erilaisissa arvokeskusteluissa ja tuotu yhteisöllisyyttä tukevia toimintatapoja konkreettisina arjen tekoina esille. Näissä arvokeskusteluissa oli mukana koko henkilökunta sekä johtoon kuuluvat henkilöt ja yhteisen näkemyksen sekä sosiaalisen todellisuuden rakentamista tapahtui koko organisaation tasolla. Organisaation kehittämisen ja toimivuuden näkökulmasta tämän kaltaiset foorumit ovat merkki toimivuudesta ja yhteisöllisyyden korkeasta tasosta (Murto 2005, 79).

Aktivoivaa osallistuvaa havainnointia voidaan pitää myös enemmän tutkimusasetelmana kuin tutkimusmenetelmänä. Tutkimusaineiston kerääminen on tilannekeskeistä, muutokseen ja aktiiviseen vaikuttamiseen pyrkivää. Aktivoiva osallistuva havainnointi vaatii kohteeltaan toiminnan kiinteää jatkumista. Aktivoiva osallistuva havainnointi toteutetaan vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa, jossa tutkijan ja tutkittavien on yhdessä sitouduttava tutkimuksen teoreettiseen, ideologiseen ja käsitteelliseen perustaan. Aktivoivan osallistuvan tutkimuksen yhtenä ideaalitavoitteena on, että tutkimuksessa mukana olijat alkaisivat itse tutkia omaa toimintaansa ja tutkija kävisi tarpeettomaksi. Aktivoivan osallistuvan havainnoinnin käyttämisessä tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä, on yhteisöön päästävään sisään, jotta havainnointi ja osallistuminen mahdollistuvat. (Vilkkä 2021.) Aktivoiva osallistuva havainnointi muistuttaa paljon opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden toimintatapaa kehittää toimintaa vuorovaikutuksessa yhteisön jäsenien kanssa ja tällä tavalla aktivoida yhteisön jäseniä toimimaan aktiivisessa ja kehittävässä roolissa omassa yhteisössä. Toimintatutkimuksen yhtenä ajatuksena on toiminnan systeeminen kehittäminen ja tässä tapauksessa yhteisöllisten toimintatapojen ylläpitäminen ja edistäminen. Aktiivinen osallistuminen on itsessään tapa toimia ja tehdä työtä. Aktiivisessa osallistuvassa havainnoinnissa aineistoa kerätään osallistumisen välityksellä. (Grönfors 2011, 52.)

Aktivoivassa osallistuvassa havainnoinnissa innostaminen ja innostuminen liittyvät läheisesti tapaan käsitellä yhteisöllisyyttä yhteisissä keskusteluissa. Johtamisen näkökulmasta katsottuna esihenkilön yhtenä tehtävänä on luoda työyhteisöön innostuneisuuden toimintakulttuuria. Tämä tapa vaatii esihenkilöltä menemistä mukaan toimintaan ja itsensä likoon laittamista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 143.) Yhteisöllisyyden lisäämisessä ja edistämässä on olennaista mahdollisuus osallisuuteen, jonka merkitys yksilölle on omakohtaista yhteisöön sitoutumista sekä aktiivista roolia yhteisön vuorovaikutussuhteissa. Osaamisen ja tiedon jakaminen työyhteisössä ovat perusedellytyksiä työn tekemiselle. Yhteisen asiantuntijuuden jakaminen lisää yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisöissä ja parantaa luottamusta. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto 2011, 18.) Osallisuus on todellista silloin, kun se sisältää yhteisöön kuulumisen elementin, yhteisön toimintaan osallisuuden sekä yhteenkuuluvuuden tunteen, joka syntyy yhteisöön sitoutumisesta. (Gothóni 2018, 22.)

5 OPINNÄYTETYÖN AINEISTON ANALYYSI JA AINEISTON KERUUMENETELMÄT

Seuraavassa osiossa esitellään tämän opinnäytetyön aineiston analyysi sekä tässä opinnäytetyössä käytetyt aineiston keruumenetelmät.

5.1 Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmät

Laadullisessa aineistonkeruussa korostuu aineiston ilmauksellinen rikkaus, moninaisuus ja kompleksisuus. Aineistoa kerätään toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan samanaikaisesti tiedonkeräämisen, aineiston analyysin ja työn muuttamisen kanssa. Aineiston keruussa on etnografisia piirteitä, koska havaintoja tehdään tietyssä ajassa, tilanteissa ja paikassa. Havainnot pyritään kuvaamaan sellaisessa muodossa, kuin ne havaitaan. Lisäksi tutkittavilla ihmisillä on omat havaintonsa ja kokemuksena aiheesta. Havaintoihin perustuva tutkimusmateriaali perustuu muistiinpanoihin, joita on tehty havainnoitavassa tilanteessa keskusteluiden ja tilanteessa nousseiden kokemusten pohjalta. (Kinnunen & Kallinen 2021; Grönfors 2011, 77.)

Aineistoa kerätään yhteisten keskustelujen avulla kohdeorganisaation kehitysvamma palveluiden työhyvinvointiryhmän kanssa sekä koko henkilöstön palaverissa. Työssä koetun yhteisöllisyyden kokemuksen nykytilanteen kartoittamiseksi hyödynnetään Webropol-kyselyä, jolla saavutetaan mahdollisimman suuri otanta opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa. Webropol-kyselyn tuloksia hyödyntäen saadaan tieto yhteisöllisyyden kokemuksesta työssä tällä hetkellä ja saadun tiedon perusteella kehitetään yhteisöllisten toimintojen perehdytysmalli, jonka tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yhteisöllisyyden kokemista kohdeorganisaation kehitysvamma palveluissa. Henkilöstöpalaverissa pidetään yhteisöllisyydestä alustus, ja sen jälkeen ryhmissä tapahtuu työskentelyä yhteisöllisyyden näkymisestä ja toteutumisesta arjessa. Tästä työskentelystä valmistuvaa materiaalia hyödynnetään myös perehdytysmallin laatimisessa. Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan toteutus ja havainnointi liittyvät kiinteästi toimintaan, ja niiden selkeä erottaminen ei ole aina mahdollista (Niemi, Kiilakoski & Kaukko, 2023, 124).

Aineistonkeruussa teoriana taustalla kulkevat tutkimukset sekä koetusta yhteisöllisyydestä työssä että työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Perspektiiviä antamassa ovat teokset kohdeorganisaation historiasta, joista välittyy vahvasti tapa ajatella ja toimia yhteisöllisesti ja yhteisöllisyyttä tukien.

5.2 Opinnäytetyön aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysissä tiivistetään prosessin aikana saatu materiaali teoriaksi ja käsitteiksi. Tutkimuksessa käytetyn toimintatutkimuksen periaattein sisältöä analysoidaan samalla, kun tietoa kerätään ja toimintaa toteutetaan. Näin ollen analysointia tapahtuu koko prosessin ajan ja analysoinnin, yhteisten kokemusten ja yhteisen reflektion kautta toimintaa parannetaan ja muokataan. Toimintatutkimuksessa keskiössä ovat ihmisten tavat toimia tietyllä tavalla, ja siihen sopii sosiaalisen konstruktionismille pohjautuva analyysitapa, jossa tarkastellaan sitä, miten asioista puhutaan ja millaisia seurauksia toiminnalle on siitä, miten asiat voidaan ymmärtää eri tavoilla. (Salonen ym. 2017, 40.) Tutkimusaineiston analysointivaiheessa on tärkeää reflektoida aineistoa sekä muodostaa tulkintoja. Toimintatutkimuksessa analyysi voi olla tutkijan toteuttama, mutta siihen voivat osallistua myös muut tutkimukseen osallistuneet. Aineistosta pyritään havaitsemalla löytämään elementtejä ja käytäntöjä, jotka tukevat työhyvinvoinnin edistämistä ja vahvistamista ja yhteisöllisten toimintatapojen hyödyntämistä kehittämisessä. Toimintatutkimuksessa yksi keskeisimmistä ajatuksista on se, että tutkimus hyödyttää ja kehittää yhteisöä ja sen toimintaa (Niemi ym. 2023, 128).

Aineiston analyysissä on viitteitä fenomenologiseen analyysiin, joka perustuu välittömien havaintojen tekemiseen, reflektointiin sekä tutkimuskohteesta saadun kokemuksen pohdintaan. Fenomenologisen analyysin tavoitteena on, että tutkija ymmärtää tutkittavaa asiaa tai ilmiötä tarkasteltuna siinä kontekstissa, jossa kokemukset ovat muodostuneet. Fenomenologisen aineiston lähestymistavan mukaisesti tutkijalla on jo olemassa aiheesta ymmärrys ja tutkija on myös oman tutkimuksensa keskinen työväline. Tutkijan oman elämäkokemuksen avulla tutkittavasta aineistosta nousee esille merkityskokonaisuuksia. (Vilkkä 2021.) Aiheen omakohtaisuus antaa analyysille puitteet reflektion tekemiseen ja koettujen keskustelujen kokemusten käsittelemiseen. Aineiston analyysissä reflektoinnin tuloksena syntynyt kehittäminen on yhteydessä demokraattiseen prosessiin, jossa kehittämistä tapahtuu jatkuvasti yhteisön enemmistön ajatusten mukaisesti. Toimintatutkimuksen eteneminen sykleissä on kokonaisuus, jossa eri vaiheet eivät välttämättä erotu toisistaan eivätkä ne etene välttämättä johdonmukaisessa järjestyksessä. Syklin eri vaiheissa voidaan kulkea myös taaksepäin, ja ajatus siitä, että toimintatutkimus ei tule valmiiksi lopullisesti, antaa vapauden tarkastella eri vaiheissa löytyneitä uusia ja yllättäviä havaintoja, joiden avulla toimintaa voidaankin muuttaa toisella tavalla. (Niemi ym. 2023, 131–134.)

6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLISEN VAIHEEN TULOKSIA

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa vaiheessa tietoa ja aineistoa kerättiin aiemmista tutkimuksista ja aineistoista, yhteisöllisyyskeskusteluista henkilöstön kanssa sekä webropol-kyselyn avulla. Toimintatutkimukselle ominaisia piirteitä ovat käytännönläheisyys, interventioon perustuva, reflektiivinen ja osallistava sekä sosiaalisen todellisuuden tutkiminen, jotta sitä voidaan muuttaa ja sosiaalisen todellisuuden muuttaminen, jotta sitä voidaan tutkia (Heikkinen ym. 2023, 18).

6.1 Aiemmat tutkimukset

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa vaiheessa kerättiin tietoa yhteisöllisyystutkimuksista ja -julkaisuista sekä niissä esiintyvistä yhteisöllisyyden vaikutuksista työhyvinvointiin. Aineistoista nousivat esille teokset Mankan ja Mankan (2016) Työhyvinvointi sekä Paasivaaran ja Nikkilän (2010) Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia ja Kari Murron (2005) Prosessin johtaminen. Yhteisöllisyystutkimuksia löytyi akateemisina väitöskirjoina, pro gradu-tutkielmina sekä YAMK-opinnäytetöinä. Yhteisöllisyystutkimuksissa korostui tutkittavan aiheen kokemuksellisuus, eikä näin ollen useassakaan tutkimuksessa ollut tarkoituksena tuottaa uutta, tieteellistä tutkittua tietoa vaan enemmänkin syventää ymmärrystä yhteisöllisyydestä ilmiönä ja työsidonnaisena.

6.2 Yhteisöllisyyskeskustelut

Alussa toteutetut yhteisöllisyyskeskustelut opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammopalveluiden henkilöstölle työhyvinvointitiimissä, henkilöstön palaverissa sekä yhden yksikön kehittämispäivässä olivat luonteeltaan keskustelunomaisia. Ja niissä haettiin yhteistä ymmärrystä siihen, mitä yhteisöllisyys on ja miten se on näkynyt organisaatiossa aiemmin sekä ajatuksia ja tapoja tuoda yhteisöllisiä toimintatapoja tähän päivään. Kaikkien kolmen toteutetun yhteisöllisyyskeskustelun rakenne oli suunnilleen sama. Yhteisöllisyyskeskustelu aloitettiin virittäytymällä yhdessä oloon ja yhteiseen keskusteluun improvisaation keinoin. Huumorilla ja yhteisellä tekemisellä on yhteys työyhteisön ilmapiiriin erityisesti sen yhteisöllisyyttä tukevassa merkityksessä. Sallivaan ilmapiiriin kuuluu huumori ja leikki-mielisyys, kuten myös innostuminen ja ideointikin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 18.) Työelämään liittyy vahvasti myös improvisoiminen nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Improvisaatiossa ydin on läsnä

olevassa vuorovaikutuksessa. Improvisointia, tarinankerrontaa ja kommunikaatiota voidaan pitää tulevaisuuden tärkeinä työyhteisötaitoina. (Pölonen 2020.)

Keskustelu eteni Powerpoint-materiaalin läpikäymiseen, jossa avattiin yhteisöllisyyttä yleisesti sekä sen ilmentymistä opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammopalveluissa. Esitys oli koottu kohdeorganisaatiossa käytyjen aiempien yhteisöllisyyskeskusteluiden materiaaleista. Esitys toteutettiin vapaamuotoisesti keskustellen ja rohkaisten kaikkia osallistumaan keskustelemaan aiheesta ja omista kokemuksistaan. Tämän jälkeen toteutettiin ryhmätyö, jossa aiheena oli keskustella, miten yhteisöllisyys näkyy ja toteutuu arjessa sekä miten yhteisöllisyyttä voidaan ylläpitää ja edistää. Keskustelu toteutettiin kolmessa ryhmässä, joissa kaikissa oli samat kysymykset. Ryhmätyön vastauksien analyysi toteutui toimintatutkimukselle ominaisesti pyrkimyksellä havaita käytäntöjä, joilla pyritään edistämään yhteisöllisiä toimintatapoja ja sitä kautta työhyvinvointia (Niemi ym. 2023, 128). Ryhmätöitä pidettiin kolme ja niiden tuloksista yhdistettiin teemoittelun avulla yhtäläisiä sisältöjä.

Kysymykseen ”Miten yhteisöllisyys näkyy ja toteutuu arjessa?” saadut vastaukset jaoteltiin neljään eri kategoriaan sen perusteella, mitä ajatusta ne edustivat. Kategorioiksi muodostuivat kohtaaminen, kokoontuminen, osallisuus ja ilmapiiri. Kohtaamisessa nousi esille kaikkien tervehtiminen, kuulumisten kysyminen, ystävällinen vastaanotto ja helposti lähestyttävyyys. Kokoontumisen osalta yhteisöllisyyden toteutumisen mahdollistajana koettiin työyhteisön kokoontumiset niin työajalla kuin vapaa-ajallakin sekä kokoontumiset ja yhteiset tekemiset asiakkaiden kanssa. Osallisuuden kategoriassa koko työtöiminnän osallisuus toiminnan suunnittelussa koettiin tärkeäksi. Tässä nousi esille myös asiakkaiden osallisuus yhteisen toiminnan suunnittelemisessa ja toteuttamisessa sekä opiskelijoiden ja muiden työyhteisössä mukana olevien jäsenten, kuten esim. työkokeilijoiden mukaan ottaminen osana työyhteisön toimintatapoja. Ilmapiiriin liittyi ajatus keskustelemaan ja turvallisen ilmapiirin luomisessa, jossa huomioidaan myös muiden tarpeista, kuten esim. taukojen pitämisestä. Mukana oli myös hauska ajatus yhteisöllisyyden yllyttämisestä, jonka luokittelin sisältävän kaikki edellä mainitut kategoriat.

Yhteisöllisyyden ylläpitämisen ja edistämisen vastauksissa kertautui edelleen kohtaamisen merkitys ja yhteistyö. Lisäksi vastauksista nousi esille kiirettömään ilmapiiriin pyrkiminen, myönteisyyden kannustaminen, yhteisen ajan varaaminen yhteisille kohtaamisille, niin virallisille kuin epävirallisillekin. Erilaisen yhteisöllisen toiminnan järjestäminen mainittiin samoin kuin yhteisöllisyysaiheen ympärille pysähtyminen. Yhteistä kaikissa vastauksissa oli pyrkimys yhteyden toisten kanssa tavalla tai toisella ja keskusteluyhteyden ylläpitäminen.

Lopuksi pyysin vielä kaikkia kirjoittamaan Post-it-lapulle oman lupauksen työyhteisön ilmapiiriin edistämiseksi, ja vastauksissa nousi esille kohtaamisen lupaukset, läsnäolon ja kiirettömän ilmapiiriin edistäminen, toisten työtapojen kunnioittaminen sekä positiivisen ja myönteisen asenteen kehittäminen.

6.3 Webropol-kysely

Webropol-kysely yhteisöllisyyden nykyhetken tilasta ja työntekijöiden ajatuksista yhteisöllisyyden ylläpitämiseen ja kehittämiseen kerättiin opinnäytetyön loppuvaiheessa. Kysely lähetettiin opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammopalveluiden työntekijöille sähköpostitse ja vastausaikaa oli viikko. Yhteensä kysely lähti 84 henkilölle ja vastauksia kyselyyn tuli 10. Vastaaminen tapahtui anonyymisti ja kysely koostui kolmesta avoimesta kysymyksestä (LIITE 1). Vastauksia tuli vähän siihen nähden, kuinka monelle kysely lähti, ja siihen on voinut vaikuttaa samaan aikaan toteutetut muut organisaation kyselyt ja se, että vastausaikaa oli vain viikko, eikä muistutusviestiä aiheesta lähetetty. Laadullisessa tutkimuksessa huomio ei ole saadun aineiston määrässä vaan sisällön laadussa (Vilka 2021). Vastauksista etsin yhtäläisyyksiä ja samaa tarkoittavia ilmauksia ja niiden mukaan yhdistelin vastauksia. Vastauksista hain myös yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin tutkimuksista esiin nousseita teemoja

Kysymyksessä ”Miten koet yhteisöllisyyden työssäsi tällä hetkellä?” nousi vastauksissa esille yhteisöllisyyden kokeminen vuorovaikutus- ja kommunikaatiotilanteissa. Työyhteisön ilmapiiriin moni kuvasi vastauksessa avoimeksi, huumorintajuiseksi, iloiseksi, positiiviseksi, joustavaksi ja innostavaksi. Auttaminen, kannustaminen ja yhdessä tekeminen koettiin osana yhteisöllisyyden kokemista, ja tunne siitä, että kuuluu asukkaiden ja työyhteisön yhteisöön, koettiin voimavarana. Monessa vastauksessa korostui se, että töihin on kiva tulla ja muissa yksiköissä on mukava vieraila, kun tuntee olonsa tervetulleeksi. Osassa vastauksista nousi esille se, että omassa yksikössä yhteisöllisyyden kokemus on olemassa, mutta muiden yksiköiden kanssa ei kokemusta ole syntynyt, koska tapaamisia ja tilaisuuksia kohdata on vähän.

Toiseen kysymykseen ”Millaisilla toimintatavoilla yhteisöllisyyttä voitaisiin sinun mielestäsi edistää ja ylläpitää?” vastattiin kahdeksassa vastauksessa siten, että yhteinen tekeminen, yhteiset kokoontumiset, säännölliset viikkopalaverit ja työkavereiden kanssa vietetty aika työajan ulkopuolella koettiin yhteisöllisyyttä ylläpitäväksi ja edistäväksi toiminnaksi. Tämän kaltaisia yhteisiä tekemisiä ja kokoontumi-

sia toivottiin niin yksikkötasolla kuin koko kehitysvammapalveluiden yksiköiden kesken ja sekä asukkaiden tai asiakkaiden kanssa yhteiseksi tekemiseksi. Muita yhteisöllisyyttä edistäviä ja ylläpitäviä asioita vastauksissa nousi esille työkavereiden tunteminen sekä positiivisen, kannustavan ja hyväksyvän ilmapiirin ylläpitäminen. Hyvä esimiestyö oli yhdessä vastauksessa, ja se oli liitetty siihen, että kaikkia kuunnellaan ja kaikkien mielipidettä arvostetaan ja pyritään huomioimaan. Yhteisöllisyyden lisääminen työhyvinvointiin panostamalla vastattiin yhdessä vastauksessa. Toimintatapojen sanoittaminen ääneen ja siihen, että meillä toimitaan sovitulla tavalla, toimii vastausten perusteella uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Muita esille nousevia asioita olivat oikeanlainen asenne, tasavertainen kohtaminen, yksiköllisten tarpeiden huomioiminen, auttaminen, yhteiseen päätöksentekoon ja kehittämiseen osallistuminen ja osallistaminen sekä kaikkien yhteisön jäsenten voimavarojen hyödyntäminen.

Kyselyssä oli viimeisenä vapaan sanan osio, johon sai kirjoittaa vielä mitä muuta halusi sanoa. Kysymyksen asettelun osalta viimeisessä osiossa kysyttiin, koskiko yhteisöllisyyden kokemus omaa yksikköä, kehitysvammapalveluiden yksiköitä vai koko opinnäytetyön kohdeorganisaatiota. Vapaan sanan osion vastauksessa oli myös nostettu esille kirjaamiseen ja kirjaamisten lukemiseen käytetty aika, jonka koettiin vievän aikaa yhteiseltä tekemiseltä. Työkierto nousi yhdessä vastauksessa yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin edistäjäksi ja yhteisöllisyyden laadullinen, aineeton näkökulma organisaation voimavarana, jota ei rahalla saa, mutta jonka vaikutus ulottuu niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin hyvinvointiin.

7 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISVAIHE

Tämän opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden työyhteisö on ollut kehittämisvaiheeni keskiössä. Yhteisöllisyyttä arvona ja tapana toimia on kehitetty ja ylläpidetty työyhteisössä välillä aktiivisemmin ja välillä passiivisemmin. Tarve yhteisöllisyyden edistämiseen ja ylläpitämiseen on huomioitu kouluttamalla esihenkilöitä yhteisöllisen johtamisen perusteisiin sekä pitämällä erilaisia arvokeskusteluja työyhteisöissä. Arvot ovat työn tekemisen ytimessä, ja arvojen mukainen työskentely avaa työntekijöille, miksi työtä tehdään ja miten arvot johtavat valintojen tekemistä (Huovinen 2020, luku 7).

Kehittämistä on tapahtunut koko opinnäytetyön prosessin ajan. Tutustuessani siihen, mitä kaikkea yhteisöllisyyden ja yhteisöllisten toimintatapojen edistämiseksi ja ylläpitämiseksi on jo tehty, huomasin, että toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan kehittämissyklejä on ollut jo useita. Osittain kehittämisvaiheen työosuus on ollut aiempien syklien ja toimien kokoamista yhteen ja niiden vaikutusten tutkimista pohjautuen tutkittuun tietoon. Opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden aiemmissa yhteisöllisyyttä kokoavissa keskusteluissa yhteisöllisyys oli jaoteltu yhteisölliseen toimintaan ja yhteisölliseen ajatteluun. Ajattelun voi kuvitella olevan ikään kuin työvaate, jonka pukee päälleen töihin tullessaan. Yhteisöllinen ajattelu pitää sisällään organisaatiossa valitun tavan tehdä työtä ja näkökulman, mikä on työntekijöiden suhde työhön. Yhteisöllinen toiminta on puolestaan yhdessä luotuja raameja ja toimintatapoja, joissa toteutuu yhteisöllisen ajattelun toiminta. Aikaisempien keskusteluiden tuloksena syntynyt materiaali on koottuna kuvioon 2, jolloin jaottelu näyttäytyy selkeämmin (KUVIO 2).



KUVIO 2. Yhteisöllisyyden jaottelua opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa aiempien yhteisöllisyyskeskusteluiden mukaisesti

Yhteisöllisyyttä työyhteisössä voidaan jaotella myös Gothónin (2018, 21) mukaan, jolloin yhteisön synty tapa määrittelee yhteisöt toiminnalliseen ja symboliseen yhteisöön. Toiminnallinen yhteisö kehittyy konkreettisen toiminnan ja vuorovaikutuksen tuloksena, kun taas symbolinen yhteisö rakentuu yhteenkuulumisen tunteena, joka vahvistuu koko ajan.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli luoda konkreettinen perehdyttämismalli, jonka avulla uudet työntekijät voidaan perehdyttää yhteisöllisiin toimintatapoihin. Kehittämistyön konkreettisena tuloksena on perehdyttää erillisen materiaalin avulla työntekijöitä yhteisöllisten toimintatapojen osalta opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammaisten palveluissa. Yhteisöllisyysperehdytys tullaan liittämään osaksi opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammaisten palveluiden perehdytysmateriaalia ja jatkossa perehdytysmateriaalia voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämispäivissä sekä koko henkilöstön palavereissa. Yhteisöllisyysperehdytys tullaan liittämään myös osaksi kohdeorganisaation kehi-

tysvammapalveluiden perehdytyspäivää, jollainen on järjestetty 1–2 kertaa vuodessa uusille työntekijöille. Perehdyttämismallista laaditaan kirjallinen tuotos, joka sisältää myös esityksen. Perehdyttämismallia tullaan kehittämään edelleen, joten opinnäytetyön tuloksena tehty tuotos ei ole lopullinen versio.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä olevan yhteisöllisten toimintatapojen perehdyttämismallin jalkauttamisen myötä tavoitellaan yhteisen sosiaalisen todellisuuden muodostamista, koska sitä luodaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Opinnäytetyön kehittämistehtävän jalkauttamisen osalta mahdollistetaan foorumi, jossa voidaan keskustella ja jakaa mielipiteitä, ajatuksia ja tunteita. Tämänkaltaisen yhteisen keskustelun myötä luodaan yhteistä sosiaalista todellisuutta, jonka on todettu motivoivan sekä sitouttavan työntekijöitä yhteisöön. Keskustelu myös luo kokonaisnäkemyksiä, joka toimii pohjana yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle. (Murto 2005 51–52.) Yhteiset keskustelut sitouttavat työyhteisöön ja ovat yhteisöllisen toiminnan keskiössä. Jokaisella työyhteisössä on oikeus tulla kuulluksi ja jakaa mielipiteitä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Työyhteisön kokoontumisilla ja yhteisillä foorumeilla on monta tehtävää, kuten mm. tiedon jakaminen ja hankkiminen, toiminnan koordinoiminen ja perustehtävän kirkastaminen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 57, 97–98.)

Opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammapalveluissa on ollut vahva toimintakulttuuri säännöllisten kokoontumisten ja yhteisten foorumeiden ylläpitämisessä, ja se on ollut tapa toimia. Koronapandemian myötä monet tapaamiset siirtyivät Teamsiin ja tilat, joissa voitiin kokoontua, ovat viimeisten kahden vuoden aikana vähentyneet. Säännöllisiä foorumeita on pikkuhiljaa harvennettu ja niiden yhteisöllisyyden vahvistamisen merkitys osittain samalla unohtunut. Tämän opinnäytetyön aineiston keruuprosessissa tuli useasti esille toive kokoontua yhteen niin virallisesti työasioiden äärelle kuin epävirallisesti työajan ulkopuolella. Tämä esille noussut toive tai tarve vahvistaa omaa kokemustani siitä, että yhteiset kokoontumiset luovat työlle merkitystä ja ihmisillä on oikeasti tarve liittyä ja kuulua yhteisöön. Tutkitusti yhteisöllisyyden kokeminen työssä lisää työhyvinvointia, työpaikkaan sitoutumista ja yhteistä innostumista ja kehittämismyönteisyyttä (Borroughs & Eby 1998).

Kehittämistehtävänä syntyneen perehdyttämismateriaalin ensimmäinen esitys tapahtuu kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden perehdyttämispäivän yhteydessä toukokuussa 2024. Tilaisuudesta kerätään palautetta koskien koko päivän antia, mutta myös yhteisöllisyysperehdytyksen osalta erikseen. Saadun palautteen perusteella materiaalia tullaan jatkossakin muokkaamaan toimintatutkimuk-

selle ominaiseen, sykliseen tapaan. Tähän liittyy myös yhteisöllinen toimintakulttuuri, jonka edellytyksenä on tutkia säännöllisesti elettyä elämää, arvioida sitä ja kehittää toimintaa edelleen (Murto 2005, 38).

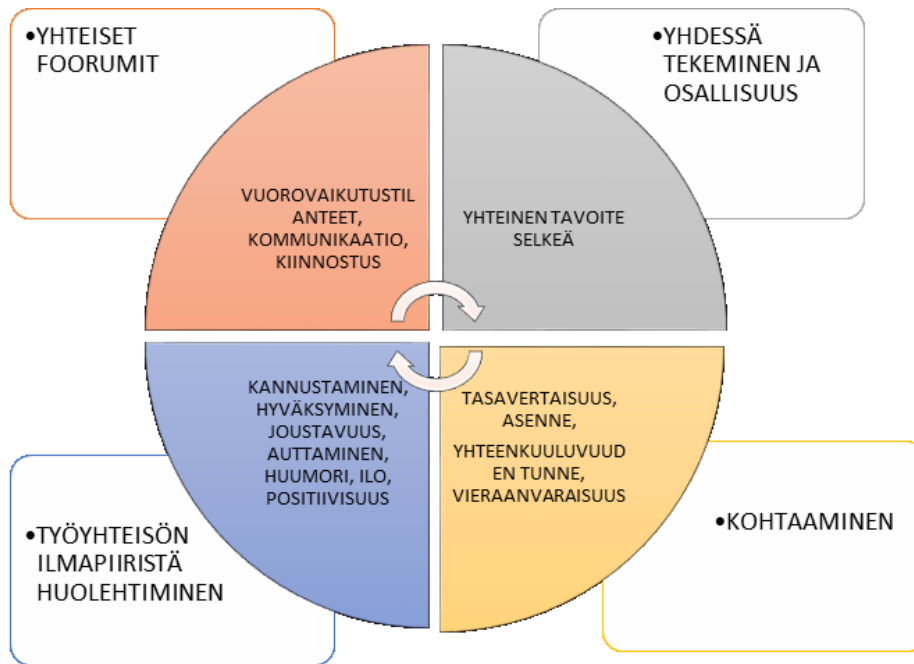
Kehittämisen tuloksena syntynyt materiaali esitellään yhteisöllisen toimintatavan mukaisesti, joka toimii samalla esimerkkinä yhteisöllisestä prosessista, jota voidaan soveltaa erilaisissa foorumeissa ja päätöksentekoprosesseissa. Koulutukset ja luennot ovat perinteisiä kehittämisen tapoja, ja tällä menetelmällä tärkeämmäksi muodostuu se, miten opitaan eikä niinkään se, mitä opetetaan. Yhteisöllinen toimintatapa on Murron (2005) mukaan itsessään oppimiskokemus, jossa foorumiin osallistuvien kesken voidaan oppia yhteisöstä ja yhteisön muutosprosessista. Tilaisuus noudattaa kaavaa, jossa eletään ja tehdään, sitten pysähdytään ja tutkitaan yhdessä elettyä ja tehtyä ja taas eletään ja tehdään, pysähdytään jne. (Murto 2005, 21–22.) Pehdyttämispäivässä osallistujat irtautuvat päivän ajaksi omasta työstään ja pääsevät toimimaan yhdessä. Tutustuminen muiden kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden työntekijöihin voi madaltaa kynnystä työkiertoon, ja yhteinen tekeminen lisää me-henkeä. Pehdyttämispäivän tavoitteena on mahdollistaa yhteinen tutustuminen osallistujien kesken, luoda yhteistä ymmärrystä katsauksella organisaation historiaan ja tehdä näkyväksi jokaisen työpanosta osana omaa tiimiä ja koko organisaatiota. Työn mielekkyys on merkittävä tekijä yhteisöllisen työpaikkahengen rakentamisessa, ja sitä voidaan lisätä työn merkityksellisyyden avaamisen kautta. (Lerssi-Uskelin ym. 2011, 19.)

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteisöllisyyden kokemisen nykytilaa kohdeorganisaation kehitysvammopalveluiden työntekijöillä ja kehittää yhteisöllisten toimintatapojen perehdytysprosessi tukemaan työssä koettua hyvinvointia. Tässä opinnäytetyön pohdinnan osiossa tarkastelen keskeisiä tutkimustuloksia sekä opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Pohdin omaa ammatillista kasvuani sekä tämän opinnäytetyön johtopäätöksiä ja prosessin aikana syntyneitä jatkotutkimusaiheita.

8.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tietoperusta ja menetelmälliset valinnat tukivat hyvin toisiaan ja opinnäytetyön luonnetta. Aiheen tutkimista ja kehittämistä tapahtui rinnakkain eivätkä opinnäytetyön vaiheet edenneet suoraviivaisesti. Ryhmäkeskusteluiden ja Webropol-kyselyiden vastauksista nousi esille, että yhteisöllisyyden kokemus syntyy vuorovaikutuksessa, jossa yhteinen tavoite on selkeä, kohtaaminen tasavertaista ja ilmapiiri myönteinen. Yhteisöllisyyttä ylläpitäviä ja edistäviä toimintamalleja voidaan luoda yhteisten foorumien avulla, yhteisellä tekemisellä ja osallisuudella, kohtamiseen satsaamisella sekä työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä huolehtimisella. Tästä opinnäytetyöstä saadut tulokset ja niiden vaikutus toisiinsa on nivottu yhteen kuvion avulla, jonka tarkoituksena on kertoa, mitkä ovat ne elementit, joilla yhteisöllisyyttä koetaan, ylläpidetään ja edistetään. (KUVIO 3.)



KUVIO 3. Yhteisöllisyyden kokemiseen vaikuttavat asiat ja yhteisöllisyyden kokemusta edistävät ja ylläpitävät toimintatavat tästä opinnäytetyöstä saatujen tulosten yhteenvetona

Ryhmäkeskusteluissa ilmapiiri oli myönteinen ja vapautunut. Siihen saattoi vaikuttaa pitkästä ajasta yhteen kokoontuminen ja siitä syntynyt myönteisyys, mutta myös aito ilo ja huumori olivat tilaisuuksissa läsnä. Aiheena yhteisöllisyys on pääosin myönteinen ja jokaisella on siitä yleensä jonkinlainen mielipide tai kokemus. Toimintatapana yhteisissä keskusteluissa oli asioiden jakaminen ja minulle välittyi tunne, että mukana olleet henkilöt olivat kiinnostuneita toistensa mielipiteistä, innostuneita toimimaan yhdessä ja aktiivisia osallistujia. Osaltaan jo se, että kohtasimme, asetuiimme yhteisen aiheen äärelle ja jaoinme ajatuksia, toimi yhteisöllisyyden edistäjänä. Toisaalta se, että yhteisöllisyys ymmärretään niin monella eri tavalla ja on ilmiönä moninainen, vaatii edistämisen ja ylläpitämisen osalta käsitteen määrittämistä. Kokoontumisissa oli kahdella kerralla mukana henkilöitä eri opinnäytetyön kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden toimipisteistä ja yhdellä kerralla vain yhden toimipisteen henkilöitä. Tapaamisessa yhden toimipisteen henkilöiden kanssa yhteisöllisyyttä ja yhteisöllisyyden ilmenemistä oli havaintoni mukaan helpompi käsitellä ja löytää konkreettisia, juuri omaan yksikköön sopivia tapoja edistää ja ylläpitää yhteisöllisiä toimintatapoja. Usean eri toimipisteen edustuksellisissa kokoontumisissa yhteisöllisiä toimintatapoja lähdettiin kuvailemaan eri toimipisteiden välisiksi toiminoiksi.

Tämä opinnäytetyö keskittyi tarkastelemaan työntekijöiden kokemaa yhteisöllisyyttä ja yhteisöllisten toimintatapoja edistämistä ja ylläpitämistä. Kohdeorganisaation kehitysvammapalveluiden asiakkaila

on ollut merkittävä osuus yhteisöllisyyden kokemisessa ja yhteisöllisten toimintatapojen ylläpitämisessä ja edistämisessä. Toiminnan osalta on tapahtunut yhteiskunnallista muutosta, joka on asettanut työn tekemisen vaatimuksia toisenlaisiin raameihin kuin aiemmin. Vuodesta 2010 alkanut sote-uudistus jatkuu edelleen. Sotepalveluja lähdettiin ensin järjestämään siten, että tuottajina toimisivat julkiset, yksityiset tai säätiöpohjaiset sote-keskukset, joihin liittyi myös asiakasetelein tai henkilökohtaisten budjetoitien avulla myös erilaiset yksityiset palveluntuottajat. Uudistuksissa oli tavoitteena palvelujen kokonaisvaltaisen järjestämistäsi vastuun siirtäminen alueellista itsehallintoa edustaville maakunnille. Näiden keinojen lisäksi lainsäädäntöä on uudistettu ja sen rinnalle on lisätty suosituksia ja hyvien käytänteiden jakamista. Näiden uudistusten myötä mm. osaamisalavaatimukset, työn sisältöjen muutokset ja niiden johtaminen sekä erilaisten tietojärjestelmien käyttöönotto ja palveluketjujen yhdistäminen ovat näkyneet perustyön muuttumisena. (Rautiainen, Taskinen & Rissanen 2020, 20–21, 37.) Oma kokemus tästä muutoksesta on syntynyt yli 20 vuoden ajalta työskentelemisestä kohdeorganisaation kehitysvammopalveluissa, ja sitä kokemusta olen peilannut mm. tilaaja-tuottajamallin myötä sote-alalle käyttöön otetun kilpailun myötä ja miten talouden ja laadun suhde on näissä kilpailuissa muuttunut.

8.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tutkimussuuntauksena oli toimintatutkimus. Toimintatutkimukselle tyypillistä on eettisyyden ja käytännön yhteys ja se, mitä tutkimuksella tavoitellaan. Jos tutkimuksen päätavoite on tehokkuudessa, on toiminta päämäärärationaalista toimintaa. Tämän opinnäytetyön prosessin tavoiteltuna lopputuloksena oli edistää työhyvinvointia, jolloin siitä tuli praksista. Päämäärärationaalisen toiminnan tulos on ulkoinen itse toimintaan nähden, kun taas praksinen nähdään toimintana, joka on jo itsessään päämäärä. (Heikkinen & Huttunen 2023, 242.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, 16) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat peruseriaatteet ovat rehellisyys, arvostus, vastuunkanto ja luotettavuus. Opinnäytetyössä on otettu huomioon aiempi aiheesta tutkittu tieto ja julkaisuihin on viitattu asianmukaisella tavalla. Tuloksia tai havaintoja ei ole vääristelty ja opinnäytetyön tekijän subjektiivisuus liittyen havainnointiin ja muuhun aineistonkeruuseen on kerrottu. Opinnäytetyölle on tehty plagiointitarkastus. Tutkimuslupa anottiin tämän opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa kohdeorganisaation toimitusjohtajalta. Opinnäytetyön osalta kohdeorganisaation nimen käyttö ei ollut sallittua. Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen osalta tutkimuksen suunnittelu- ja valmisteluvaiheeseen kuuluu tutkimusluvan anominen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 18).

Opinnäytetyössä tutkittu aihe oli kokemuksellinen ja sidottu työelämäyhteyteen ja työhyvinvointiin. Aiheeseen perehtymistä on tapahtunut useiden vuosien ajan käytännön kokemuksena sekä opintojen merkeissä. Teorian ja käytännön vuoropuhelua on tapahtunut kehityskaaren eri vaiheissa ja nyt aiheeseen tuli mukaan työhyvinvoinnin ja johtamisen näkökulma. Aihetta käsiteltiin erilaisten aineistojen ja tutkimuksien avulla ja niistä pyrittiin löytämään yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin myönteisiä yhteisvaikutuksia. Opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa toteutetut aineistonkeruut olivat osaksi tilannesidonnaisia, joissa aihetta käsiteltiin ryhmissä ja siten henkilöllisyys säilyi anonyyminä. Samoin Webropol-kyselyyn vastattiin anonyymisti. Opinnäytetyön missään vaiheessa ei käsitelty henkilötietoja. Oma rooli opinnäytetyön aihevalinnassa ja siihen liittyvässä toiminnassa oli olla mukana aktiivisena osallistujana ja tarkastella havaintoja ja tilanteita omasta subjektiivisesta näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön kehittämisen tuloksena syntynyt materiaali on vain kohdeorganisaation käytössä.

Nykytilanteen kartoittamiseksi tehtyjen kyselyiden vastausprosentti oli 11,9. Kysely lähti Webropol-kyselynä 84 henkilölle ja vastausaikaa oli viikko. Vastauksia palautui 10. Muistutusviestiä ei lähetetty. Vastausprosentin alhaista määrää saattaa selittää lyhyt vastausaika ja samanaikaiset muut kyselyt. Aihe saattaa myös olla outo ja siitä näkökulmasta katsottuna kysymys yhteisöllisyyden kokemisesta haastava käsittää. Yhdessä kysymyksessä viitattiinkin tähän kysymyksellä, että tarkoitetaanko yhteisöllisyyden kokemista kohdeorganisaation kehitysvammapalveluissa vai koko organisaatiossa.

Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta edustaa se, että erilaisilla aineistonkeruumenetelmillä saaduissa vastauksissa oli samankaltaisuutta. Webropol-kyselyn vastausten vähyyden tulee ottaa huomioon tulosten luotettavuuden tarkastelun osalta. Tätä opinnäytetyön aihetta on tarkoitus kehittää edelleen kohdeorganisaation kehitysvammapalveluissa käytännön kokemusten sekä saadun palautteen pohjalta.

Tämän opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuus ja aiheen yhteys työhyvinvointiin sekä tarve aiheen esille nostamisesta kohdeorganisaation kehitysvammapalveluissa syntyi kehitysvammapalveluiden johtajan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Työterveyslaitoksen (2020) teettämän tutkimuksen mukaan tulevaisuuden työelämässä tulevat korostumaan työurien kestävyysnäkökulmat organisaatioiden ja työntekijöiden työkykyisyyden säilyttämiseksi. Tutkimuksen mukaan jatkuva oppiminen ja uudistuminen, työn ja työntekijän vahvuuksien yhteen sopiminen, työllistymiskyvyn säilyminen ja työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen vahvistavat kestävä työuran kehittymistä. (Työterveyslaitos 2020, 26.) Tutkimuksen ja kehittämisen jatkuvuus on otettu huomioon alusta alkaen ja se lisää tämän opinnäytetyön avoimuutta ja luotettavuutta (Vilkkä 2021).

8.3 Oma ammatillinen kasvu opinnäytetyön aikana

Edellisen opinnäytetyöni tein aiheesta työn ilo. Kyseessä oli hyvin kokemuksellinen ja omakohtainen aihe, jonka tutkimisessa oli toki mielekkyyttä, mutta myös haastetta. Tämä edellinen aihevalinta on tullut useasti mieleeni työskennellessäni tämän opinnäytetyön kanssa, jossa jälleen kerran tutkittavanani on aihe, joka on osaksi kokemuksellinen ja omakohtainen. Ymmärsin kuitenkin näiden kahden kokemuksen liittyvän omaan arvomaailmaani ja tapaan olla ja tehdä työtä. Molemmissa aihealueissa on kysymyksessä kokemus, johon ympärilläni olevat ihmiset, yhteisö, vaikuttavat tavalla, josta syntyy itselleni merkityksellisyyttä ja olemisen perusasioita; miten minä olen suhteessa sinuun ja muihin ihmisiin. Tämä opinnäytetyön tekeminen on ollut itselleni pitkä prosessi, ja kehittämistä on tapahtunut sykleittäin. Yhteisöllisyyden nivominen työhyvinvointiin ja johtamiseen antoi ajattelulleni raamit, joiden mukaan saatoin lähdekirjallisuutta sekä keräämääni aineistoa rajata.

Johtamisen näkökulmasta aiheen parissa työskentely auttoi itseäni kehittymään ja kehittämään omassa työssäni hyödynnettäviä materiaaleja ja sen kautta saatoin tarkastella käytännöllistä kulmaa. Yhteisöllisyys kokemuksena on ollut minulle hyvin henkilökohtainen ajatus ja henkilökohtainen kokemus. Yhteisöllisyys on merkinnyt minulle itselleni oman tärkeän arvon toteutumista ja tuonut itselleni työhyvinvointia. Opinnäytetyön tekeminen itselleni tärkeästä aiheesta on tarjonnut minulle mielekkyyttä ja antanut omille kokemuksilleni vastinetta.

Ammatillista kasvua tapahtui oivallusten muodossa, ja sain lähdeoteoksista työkaluja omaan työhöni lähiesihenkilönä. Työn vaatimukseen kuuluu itsereflektointi, ja sitä oli hyvä peilata erilaisten tutkimusten kautta ja hakea uutta suuntaa ja ajatusta omaan tapaan johtaa. Tavallaan palasin myös yhteisöllisen johtamisen koulutuksesta saamieni oppien äärelle ja sain uutta innostusta omaan työhöni. Tutkimuksellinen työskentely on avannut tietoperusteisen näkökulman tärkeyttä omassa johtamistavassani. On tärkeää seurata ajankohtaisia tutkimuksia johtamisesta ja sosiaali- ja terveysalalta ja perustaa omia valintojaan tutkittuun tietoon, toki tietoa kriittisesti tarkasteltuna. Jonkinlainen paradoksi oli myös se, että opinnäytetyöni käsitteli yhteisöllisyyttä ja yhteisöllisiä toimintamalleja, ja jossain kohtaa huomasin, että olin vähällä sokeutua omalle tavalleni ja kokemuksilleni niin paljon, etten pitänyt tärkeänä osallistua työyhteisöä kehittämisprosessiin. Opinnäytetyön ohjaajan avulla sain kiinni tutkimuksellisuuden tärkeydestä, joka sitten toimikin keskeisenä eteenpäin vievänä syklinä tämän opinnäytetyön prosessissa.

8.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteisöllisyyden kokemisen nykytilaa kohdeorganisaation kehitysvamma palveluiden työntekijöillä ja kehittää yhteisöllisten toimintatapojen perehdytysprosessi tukemaan työssä koettua hyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön johtopäätöksinä esitän seuraavat tulokset:

1. Yhteisöllisyys ja yhteisöllisyyden sekä yhteisöllisten toimintatapojen edistäminen ja ylläpitäminen työyhteisössä tarvitsee toteutuakseen säännöllisiä foorumeita, yhteistä tekemistä, kohtaamisia ja myönteisestä ilmapiiristä huolehtimista.
2. Yhteisöllisyyttä koetaan työyhteisöissä vuorovaikutustilanteissa, tasavertaisena kohtaamisena ja myönteisenä ilmapiirinä, yhteenkuuluvuuden tunteena sekä yhteisen tavoitteen avulla.

Jatkotutkimusaiheita, jotka nousivat opinnäytetyön aiheen osalta:

1. Johtajuuden merkitys yhteisöllisten toimintatapojen ylläpitämisessä ja kehittämisessä.
2. Jaettu johtajuus organisaatiossa ja sen merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa ja edistämässä.
3. Yhteisöllisten toimintatapojen ja yhteisöllisyyden merkitys kehitysvammaisten asiakkaiden hyvinvoinnin edistäjänä.

LÄHTEET

- Burroughs, S. M. & Eby, L. T. 1998. Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of community psychology* 26(6), 509–532. Saatavissa: https://www.researchgate.net/profile/Susan-Stewart-16/publication/353982887_Psychological_sense_of_community_at_work_A_measurement_system_and_explanatory_framework/links/611d69220c2bfa282a54dc39/Psychological-sense-of-community-at-work-A-measurement-system-and-explanatory-framework.pdf. Viitattu 12.1.2024.
- Forsman, M. 2004. *Yhteisöllisyys yliopistoharjoittelijoiden työkokemuksissa. Narratiivinen lähestymisen subjektiivisten työkokemusten tutkimiseen*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: file:///E:/SOSIO-NOMI%20YAMK/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6/URN_NBN_fi_jyu-2005224.pdf. Viitattu 7.4.2023.
- Garrett, L., Spreitzer, G. & Bacevise, P. 2017. Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces. *Organization studies* 38(6), 821–842. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.centria.fi/doi/pdf/10.1177/0170840616685354>. Viitattu 13.12.2022.
- Grönfors, M. 2011. *Laadullisen tutkimuksen kenttätöyömenetelmät*. Hanna Vilkka (toim.). Hämeenlinna: SoFia-Sosiologia-filosofiapu Vilkka. Saatavissa: https://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf. Viitattu 6.4.2024.
- Gothóni, R. 2018. Innovaatiot, yhteisöllisyys ja uusi ammatillisuus. Teoksessa M. Valtonen (toim.) *Yhteisöpajat osallisuuden, oppimisen ja muutoksen mahdollistajina*. Tampere: Juvenes Print Oy, 17-29. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152244/Diak_Ty-oelama_15_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 10.3.2024.
- Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa H. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) *Siinä tutkija missä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Jyväskylä: Atena Kustannus,
- Heikkinen, H., Kaukko, M. & Salo, P. 2023. Mitä toimintatutkimus on ja miten sitä tehdään. Teoksessa Heikkinen, H. L.T. & Kaukko, M. (toim.) *Toimintatutkimus. Käytännön opas*. Tampere: Vastapaino, 17-38.
- Helamaa, A. & Pylvänen, R. (2012). *Askeleita kohti yhteisöasumista: Selvitys yhteisöasumisen muodoista ja toteuttamisesta: MONIKKO-hanke: Moninaisten yhteisöllisten asuin- ja toimintaympäristöjen kehittämispilotit*. Tampereen teknillinen yliopisto. Arkkitehtuurin laitos. Asuntosuunnittelu. Julkaisu; Vuosikerta 6. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116764/monikko_askeleita_kohti_yhteisoasumista.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu 13.12.2022.
- Huovinmaa, K. 2020. Radikaali unelma: *Näin johdat muutoksen*. Viisas Elämä. Saatavissa: <https://www.storytel.com/fi>. Viitattu 23.3.2024.
- Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 6.4.2024.

- Jyrkämä, J. 2021. Toimintatutkimus. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>. Viitattu 17.3.2024.
- Järvinen, P. 2011. *Onnistu esimiehenä*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. Etnografia. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>. Viitattu 4.2.2022.
- Kalliokoski, T. 2020. *Yhteisöllisyyden rajat yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314726/YH-TEIS%c3%96L.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 13.12.2022.
- Kananen, A., Pehkonen-Karioja, P., Rantakokko, P. & Suhonen, M. (2015) Yhteisöllisyys terveysalan projekteissa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 52(2) 118-128. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/52493>. Viitattu 8.1.2023.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja yhteistoiminnasta*. 120.1.2006/44. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>. Viitattu 10.1.2024.
- Laki työturvallisuuslain muuttamisesta* 1.6.2023/222. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230222>. Viitattu 10.1.2024.
- Lampinen, M-S. 2019. *Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä*. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116818/978-952-03-1202-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 13.12.2022.
- Lintula, L., Salo, P., Halonen, J., Aalto, V., Ervasti, J., Kouvonen, A. ja Oksanen, T. (2022) Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 59(4) 365-375. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/98692/75121>. Viitattu 16.3.2024.
- Lipponen, K. 2022. *Resilienssi työssä ja arjessa*. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Resilienssi-tyossa-ja-arjessa.pdf>. Viitattu 16.3.2024.
- Lerssi-Uskelin, J., Vanhala, A. & Vähätiitto, H. 2011. *Kohti Innostunutta työyhteisöä*. Helsinki. Työterveyslaitos. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114843/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf. Viitattu 7.4.2023.
- Manka, M-L. 2007. *Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. *Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen*. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus

- Synergos Kuntoutussäätiö. Saatavissa: <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyys-della-menestykseen.pdf>. Viitattu 7.4.2023.
- Murto, K. 2005. *Prosessin johtaminen. Kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Opetushallitus 2022. Opettajille ja kasvattajille. *Yhteisöllisyys*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>. Viitattu 29.3.2024.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.
- Pennonnen, M. 2021. *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Puusa, A., Mönkkönen, K. & Hytti, U. 2014. Narratiivisuus organisaatiotarinan rakentamisessa. *Hallinnon Tutkimus*, 33(2), p. 3. Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98665/56819>. Viitattu 10.2.2022.
- Pölönen, P.2010. Tulevaisuuden lukujärjestys. Kustannusosakeyhtiö Otava. Saatavissa: <https://www.storytel.com/fi>. Viitattu 23.3.2024.
- Raina, L. 2012. *Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito*. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino.
- Rautiainen, P., Taskinen, H. & Rissanen, R. 2020. Sosiaali- ja terveystalouden uudistaminen – virsantähtäjä menneestä ja suuntaa tulevalle. Teoksessa A. Hujala & H. Taskinen (toim.). *Uudistuva sosiaali- ja terveysala*. Tampere: Tampere University Press. 15-41. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/123995/978-952-359-022-9.pdf?sequence=2>. Viitattu 1.4.2024.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. *Menetelmäopetuksen Tietovaranto. KvaliMOTV*. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>. Viitattu 10.2.2022.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. *Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa*. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy, Tampere. Saatavissa: <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. Viitattu 4.2.2022.
- Sosiaalihuoltolaki*. 26.8.2022/790. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P21b>. Viitattu 10.1.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 29.1.2023.
- Suojanen, U. 2004. *Toimintatutkimus*. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>. Viitattu 4.2.2022.

Suoninen, E. 2021. Diskurssianalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsi-kirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvaliteoreettis-metodologiset-viitekehukset/diskurssianalyysi/>. Viitattu 4.2.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaamisepäilyjen tutkiminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 29.3.2024.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 10.1.2024.

Työterveyslaitos 2020. Teoksessa L. Kokkinen (toim.). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla*. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 30.3.2024.

Tökkäri, V. Fenomenologisen, hermeneuttisfenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I. Virtanen. (toim.) 2018. *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 64-84. Saatavissa: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/kokemuksen_tutkimus_vi_toikkanen_virtanen_pdf.pdf?sequence=1&isallowed=y#page=65. Viitattu 7.4.2023.

Vilkka, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>. Viitattu 6.4.2024.

Yhteisöllisyys

Hei!

Opintoihini Sosionomi YAMK liittyen toteutan opinnäytetyötäni aiheesta yhteisölliset toimintatavat työhyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa, miten ... työntekijät kokevat yhteisöllisyyttä työssään tällä hetkellä ja suunnitella vastauksia hyödyntäen yhteisöllisyyttä edistävä ja ylläpitävä perehdyttämisen malli.

Kuulisin mielelläni sinun ajatuksiasi yhteisöllisyyden kokemisesta, edistämisestä ja ylläpitämisestä työssäsi tällä hetkellä. Kyselyyn on mahdollista vastata 22.3.2024 asti. Kiitos arvokkaasta ajastasi!
Terveisin Kati Pouttu

Miten koet yhteisöllisyyden työssäsi tällä hetkellä?

Millaisilla toimintatavoilla yhteisöllisyyttä voitaisiin sinun mielestäsi edistää ja ylläpitää?

Mitä muuta haluan sanoa