

Laura Hakala & Jenni Lehtinen

TYÖYHTEISÖTAIDOT – MISTÄ SYNTYY HYVÄ TYÖILMAPIIRI?

Hoitotyön koulutusohjelma

2020

TYÖYHTEISÖTAIDOT – MISTÄ SYNTYY HYVÄ TYÖILMAPIIRI?

Hakala, Laura & Lehtinen, Jenni
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Helmikuu 2020
Sivumäärä: 32
Liitteitä: 9

Asiasanat: työilmapiiri, työyhteisötaidot, työyhteisö

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työyhteisötaidot – mistä syntyy hyvä työilmapiiri. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Raumalla sijaitsevan Mansikkapaikan palvelukotien hoitohenkilökunnan kanssa. Tämä opinnäytetyö toteutettiin projektina, jonka tarkoituksena oli järjestää Mansikkapaikan hoitotyöntekijöille työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma. Tavoitteena oli, että kohderyhmän jäsenet motivoituvat learning cafe -menetelmän avulla löytämään keinoja työilmapiirin kehittämiseksi työyhteisössään.

Mansikkapaikan palvelukotien hoitohenkilökunnalle järjestettiin työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma. Tapahtumaan osallistui 14 hoitohenkilökunnan jäsentä. Menetelmänä tapahtumassa käytettiin learning cafea eli oppimiskahvilaa. Learning cafessa käsiteltiin neljää eri aihetta: 1. Mikä on toivottavaa käytöstä työyhteisössä? 2. Mikä ei ole sallittua käytöstä työyhteisössä? 3. Mitkä työyhteisötaidot edesauttavat hyvän työilmapiirin luomista? 4. Mitkä ovat työyhteisönne vahvuudet ja voimavarat tällä hetkellä? Jokainen osallistuja sai pohtia omalle kohdalleen, mitkä työyhteisötaidot ovat itselle vahvuus ja mitkä taidot ehkä kaipaisivat vielä harjoitusta. Yhdessä osallistujien kesken laadittiin palvelukotien työntekijöille myös yhteiset pelisäännöt. Mansikkapaikka sai projektin jälkeen käyttöönsä syntyneet tuotokset, joita pystyi jatkossa hyödyntämään.

Tapahtuman arviointi perustui tapahtuman osallistujien antamaan palautteeseen, sekä myös opinnäytetyön tekijöiden omiin havaintoihin paikan päällä. Osallistujat antoivat tapahtumasta hyvää palautetta, he kokivat tapahtuman pääsääntöisesti hyväksi ja tarpeelliseksi. Moni osallistuja löysi myös erilaisia keinoja, joiden avulla työilmapiiriä voisi kehittää paremmaksi. Opinnäytetyön tekijät saavuttivat asettamansa tavoitteet.

Työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma antoi Mansikkapaikan hoitohenkilökunnalle aihetta pohtia oman työyhteisönsä työilmapiiriä sekä jokaisen työntekijän omia työyhteisötaitoja. Projektin palautteen perusteella voidaan todeta, että työilmapiiri aiheena on hyvin tärkeä, eikä sen tärkeyttä voida korostaa liikaa. Se on myös osa jokaisen työyhteisön hyvinvointia.

WORK COMMUNITY SKILLS – WHAT GENERATES A GOOD WORKPLACE ATMOSPHERE?

Hakala, Laura & Lehtinen, Jenni
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in nursing
February 2020
Number of pages: 32
Appendices: 9

Keywords: workplace atmosphere, work community skills, work community

This final project dealt with the subject of work community skills and especially, what generates a good workplace atmosphere. The project was carried out in cooperation with the nursing staff working in a service homes named Mansikkapaikka that is located in Rauma. More specifically, it was executed as a project with an intention of creating an event for the nursing employees that deals with working/workplace. The goal was to get the participants to motivate themselves to find means to improve the working atmosphere in their work community with the help of learning cafe method.

There was an event addressing the working atmosphere held for the nursing staff. In the event, there were fourteen participants from the staff. The method used in the event is called 'the learning cafe'. The learning cafe covers four different topics: 1. What kind of behaviour is desirable in the work community? 2. What kind of behaviour is not allowed in the work community? 3. Which work community skills help creating a good work atmosphere? 4. What are your strengths and resources in the work community at this moment? Every participant got to think to oneself which of the work community skills are one's strength and which of the skills may lack some practise. There was also created common ground rules for the employees together with all of the participants. After the project, Mansikkapaikka could put the output of the project in further use.

The evaluation of the event was based on the feedback given by the participants alongside the observations made at the place by the people behind the project. The participants gave good feedback on the event, they mainly found the event well-executed and necessary. Many participants also found various ways to develop the working atmosphere. The thesis writers achieved the goals they had set for themselves.

An event surrounding the concept of workplace atmosphere gave the Mansikkapaikka staff a reason to reflect on the workplace atmosphere in their work community as well as the work community skills of individual employees. The feedback on the project suggests that workplace atmosphere as a theme is vital, and its importance cannot be emphasized enough. It is also a part of the well-being in every work community.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	PROJEKTI KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ.....	6
2.1	Projektiluontoinen opinnäytetyö.....	6
2.2	Projektissa käytetyt menetelmät.....	6
2.2.1	PowerPoint -esitys.....	6
2.2.2	Learning café eli oppimiskahvila.....	7
3	TYÖYHTEISÖTAIDOISTA TYÖILMAPIIRIIN.....	8
3.1	Työyhteisötaidot.....	8
3.2	Työilmapiiri.....	13
3.3	Työyhteisön pelisäännöt.....	15
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	16
5	OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU.....	16
5.1	Työn tilaaja ja kohderyhmän kuvaus.....	16
5.2	Opinnäytetyön toteutussuunnitelma.....	17
5.3	Opinnäytetyön riskit ja resurssit.....	18
5.4	Opinnäytetyön arviointisuunnitelma.....	19
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	19
7	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI.....	24
7.1	Riskien ja resurssien hallinta.....	24
7.2	Opinnäytetyön aikataulun arviointi.....	25
7.3	Tapahtuman arviointi.....	25
7.4	Tavoitteet ja niiden saavuttaminen.....	27
7.5	Opinnäytetyön päättäminen ja tulosten hyödyntäminen.....	27
8	POHDINTA.....	28
	LÄHTEET.....	30
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työilmapiiri saa usein huomiota vasta silloin kun on jo ajauduttu ongelmiin, vaikka sitä olisi tärkeää huomioida ja kehittää päivittäin työnteon ohella. Työilmapiirillä on merkittäviä vaikutuksia moneen muuhunkin asiaan kuin työssä viihtymiseen ja työtyytyväisyyteen. Hyvä työilmapiiri vähentää stressiä ja työuupumusta. Lisäksi se edesauttaa työntekijää pysymään terveenä ja hyvinvoivana työssä. Huono työilmapiiri sen sijaan heikentää työn laatua, lisää sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. Hyvä työilmapiiri ei synny eikä säily itsestään vaan sen saavuttaminen ja ylläpitäminen on jokaisen työntekijän vastuulla. (Aro, Rämö, Aho, Kedonpää & Lappi 2018, 25, 27-28.)

Työyhteisötaidoissa on kyse osaamisesta ja kyvystä motivoida myös muita ihmisiä kehittämään yhdessä työtään. Työyhteisötaitoja tarvitaan kaikkialla työelämässä. Yhteisen päämäärän saavuttaminen edellyttää yhteistä ymmärrystä ja työnjakoa. Tämän tason työskentelyä kuvaillaan yleensä tiimityöksi, ryhmätyöksi tai yhteistyöksi. (Mönkkönen & Roos 2010, 193, 259.) Hyvät työyhteisötaidot auttavat luomaan hyvää työilmapiiriä. Työtoverin tunteilla ja käyttäytymisellä on usein taipumus tarttua myös muihinkin. Työyhteisön ilmapiirillä on vaikutusta niin työnteeseen, työn laatuun kuin työntekijöiden työssä pysymiseenkin. (Toikkanen 2013.)

Opinnäytetyön tekijät toteuttavat opinnäytetyön yhteistyössä Rauman Mansikkapaikan palvelukotien kanssa. Tämän projektimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena on järjestää Mansikkapaikan hoitotyöntekijöille työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma. Tavoitteena on, että osallistujat motivoituvat learning cafe -menetelmän avulla löytämään keinoja työilmapiirin kehittämiseksi työyhteisössään. Mansikkapaikan työntekijät saavat tämän projektin kautta myös tietoa erilaisista työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä työyhteisön ilmapiiriin.

2 PROJEKTI KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

2.1 Projektiluontoinen opinnäytetyö

Latinankielinen sana ”projectum” tarkoittaa hanketta, ehdotusta ja suunnitelmaa eli projektia. Projekti on tietyillä resursseilla ja aikataululla kestäviin tuloksiin suuntaava tehtävien kokonaisuus. Jokaisessa projektissa on etukäteen suunnitellut tavoitteet, jotka kuvaavat juuri kyseistä projektia. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 25.)

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen eli projektiluontoinen. Projekti koostuu joukosta ihmisiä sekä muita resursseja. Se on rajattu kokonaisuus, jolle ominaista on ryhmätyöskentely sekä etukäteen suunniteltu aikataulutus. Projektityöskentely on etenemistä vaihe vaiheelta. Muutokset ovat osa projektien arkea ja voivat myös muuttaa projektin tavoitteita tai suuntaa kesken kaiken. (Ruuska 2007, 19.)

2.2 Projektissa käytetyt menetelmät

Projektien avulla pystytään vastaamaan työelämän tarpeisiin ja vaatimuksiin. Työelämässä on paljon projektityöskentelyä ja siksi on tarpeellista hallita erilaisia projektityötaitoja. Projektiopiskelussa on tärkeää oppia ammatillisissa asiantuntijatehtävissä tarvittavia työmenetelmiä eli projektityömenetelmiä. Projektityömenetelmien opiskelu antaa valmiutta työskennellä erilaisten projektien parissa. (Vesterinen 2001, 12.)

2.2.1 PowerPoint -esitys

Opinnäytetyöntekijät tekivät työilmapiiriä käsittelevään tapahtumaan lyhyen PowerPoint -esityksen (LIITE 3). Sitä käytettiin apuna tapahtuman alussa esiteltäessä tapahtuman teemaa ja aikataulua.

PowerPoint on esitysgrafiikkaohjelma, jonka avulla on mahdollista laatia erilaisia esityksiä. PowerPointissa yhtä esityskalvoa kutsutaan diaksi. Esityskokonaisuus koostuu monesta diasta, joissa on tekstiä, kuvia ja esimerkiksi taulukoita. Hyvä PowerPoint -

esitys on suunnattu kuulijoille, se sisältää kohtuullisen määrän dioja sekä siitä selviää esityksen varsinainen aihe. Esityskokonaisuuden tulisi olla yhtenäinen, eli esityksen kaikissa dioissa tulisi muun muassa käyttää samoja värejä ja tehostuksia. (Keinonen 2009, 7-10.)

2.2.2 Learning café eli oppimiskahvila

Työilmapiiriä käsittelevässä tapahtumassa opinnäytetyöntekijät käyttivät learning cafe -menetelmää. Learning cafe eli oppimiskahvila on toimintatapa, jossa tarkoitus on yhdessä ideoida ja oppia. Menetelmässä keskitytään tiettyjen teemojen tai kysymysten ratkaisuun ryhmässä. Se soveltuu vähintään 12 hengen ryhmälle. Koko ryhmä jakautuu vielä pienempiin ryhmiin pöytäkunnittain. Pöytiä on niin monta kuin käsiteltäviä asioita. Kullekin pöydälle valitaan puheenjohtaja, joka pysyy omassa pöydässään koko ajan, muiden kiertäessä pöydästä toiseen. Jokaisessa pöydässä ideoidaan pienryhmissä eri teemaa tai kysymystä. Tarkoituksena on keskustelun kautta tuoda omia näkemyksiä muille ryhmän jäsenille ja löytää yhteinen ymmärrys ryhmäläisten kesken. Menetelmässä opitaan yhteisten ratkaisujen tekemistä. Vaikka omien mielipiteiden ilmaiseminen ja toisten näkemysten kyseenalaistaminen ovat tärkeitä, niin ryhmän yhteisen mielipiteen löytäminen on vielä tärkeämpää. Lopuksi puheenjohtajat kertovat kaikille ryhmille yhteisesti tuloksista mitä on saatu aikaiseksi. (Noponen 2017.)

Ronkaisen (2015) toiminnallisessa opinnäytetyössä järjestettiin työhyvinvointia käsittelevä toimintapäivä palvelukodin työntekijöille. Toimintapäivässä käytettiin learning cafe eli oppimiskahvila -tyyppistä menetelmää. Oppimiskahvilan pöytien otsikkoina olivat perustehtävä, työssäjaksaminen, täydellinen työpaikka ja täydellinen työkaveri. Ronkainen kokee, että pääsi hyvin ryhmään mukaan ja sai osallistujat avoimesti kertomaan ajatuksistaan. Menetelmä eteni suunnitelman mukaisesti. Pienen osallistujamäärän vuoksi hän oli jättänyt suunnittelemansa ilmapiirin rentoutumisharjoituksen pois. (Ronkainen 2015, 21-27.)

3 TYÖYHTEISÖTAIDOISTA TYÖILMAPIIRIIN

3.1 Työyhteisötaidot

Työyhteisön jäseneltä edellytetään kykyjä ja taitoja vaikuttaa työssään rakentavasti. Työyhteisötaidot ilmenevät muun muassa erilaisina positiivisina tekoina, asiallisena käyttäytymisenä ja myönteisenä asennoitumisena työyhteisön jäseniä, esimiestä ja työpaikkaa sekä sen tehtäviä kohtaan. Tarvitaan taitoa kuunnella, kykyä tuoda esille erilaisia mielipiteitä sekä pyrkimystä tulla ymmärretyksi. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2018.)

Riittävät sosiaaliset taidot sekä yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa edistävät työelämässä menestymistä. Työntekijällä on oltava kykyä toimia vastuullisena, rakentavana ja tuottavana työyhteisön jäsenenä. Hyvien vuorovaikutustaitojen lisäksi työyhteisötaitoihin kuuluu kyky antaa sekä ottaa vastaan palautetta, sekä oman että muiden työyhteisön työntekijöiden roolin ymmärtäminen, ja myös yhteisten pelisääntöjen noudattaminen. Lisäksi ristiriitojen välttäminen ja myös niiden ratkaiseminen, kohteliaat käytöstavat ja empaattisuus rikastuttavat työyhteisöä ja sen hyvinvointia. Nämä ovat opittavissa olevia asioita, joiden hallintaa pystyy kehittämään. (Salminen 2015, 135-136.)

Sairaanhoitajaliitto on julkaissut sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet vuonna 2014. Näiden ohjeiden tarkoituksena on tukea sairaanhoitajien ammatillista työskentelyä. Ohjeet velvoittavat toimimaan kollegiaalisesti toisia sairaanhoitajia kohtaan. Ohjeistuksen tavoitteena on saavuttaa mahdollisimman hyvä potilaan hoito. (Sairaanhoitajaliiton www-sivut 2019.)

Hoitotyön etiikka määritellään tieteenalana, jossa pohditaan oikean ja väärän sekä hyvän ja pahan kysymyksiä ammatillisessa hoitotyössä. Leino-Kilven & Välimäen (2009) mukaan hoitotyötä tekevillä pitää olla inhimillinen käsitys tekemänsä työnsä arvoista. Myös heidän tulee osata toimia inhimillisellä, toista kunnioittavalla ja sivistyneellä tavalla. Terveystieteiden alan henkilökunnan tulee olla tietoisia keinoista,

joilla mahdollistetaan henkilökunnan eettisen toiminnan ja ihmisten välisen yhteistyön ylläpitäminen. (Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 19, 23-24.)

Hakala-Ewingin (2010) tutkimuksessa selvitettiin Mikkelin keskussairaalan hoitohenkilöstön (n=210) omaa arviointia työyhteisötaitoistaan. Tutkimus antoi hoitotyön johtajille näkemystä henkilöstön asenteista ja käyttäytymisestä sekä tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilöstön työyhteisötaitoihin. Tuloksista ilmeni, että hoitohenkilöstön työyhteisötaitoista auttaminen osoittautui parhaimmaksi osa-alueeksi ja organisaatiotouskollisuus heikoimmaksi. Kokonaisuudessaan työyhteisötaidot arvioitiin kuitenkin hyväksi kaikilla kuudella kyselyssä käytetyllä osa-alueella. Nämä kuusi osa-alueita koostuivat auttamisesta, tunnollisuudesta, organisaatiotouskollisuudesta, vapaaehtoisuudesta, organisaatiotaidosta ja johtamista tukevista työyhteisötaitoista. (Hakala-Ewing 2010, 2, 20-21, 40.)

Elina Arppen pro gradu -tutkielman (2017) mukaan työyhteisötaidot liittyvät olennaisesti työhyvinvoinnin kokemiseen. Arppe tutki sosiaalialan käsityksiä ja suhtautumista työyhteisötaitoihin. Tutkimuksesta käy ilmi, että työyhteisötaitoista vertaistuki, käytännön osaaminen, tiedon jakaminen, jaettu ymmärrys rooleista, yhteisesti jaetut normit ja empatiakyky koettiin taidoiksi, joita työyhteisössä ehdottomasti tarvitaan. Tutkimuksen mukaan nämä taidot olivat merkityksellisiä, ja niitä kehittämällä voitiin vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti. (Arppe 2017, 2, 67.)

Pirnes (2017) tarkasteli tutkimuksessaan terveydenhoitoalan ammattilaisten työyhteisötaitoja. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös kuvata hoitotyöntekijöiden ja esimiesten näkemyksiä työyhteisötaitoista sekä työyhteisötaitojen tunnistettavuutta. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeen väittämät koostuivat kirjallisuudessa määritellyistä seitsemästä ulottuvuudesta, joita olivat rehtiys, itsensä kehittäminen, organisaatiotouskollisuus, kansainhyveellisyys, auttavaisuus, organisaatiokuuliaisuus ja oma-aloitteisuus. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Turun yliopistollisen keskussairaalan hoitotyöntekijät ja heidän esimiehensä (n=141). Tutkimustulosten mukaan keskimääräinen työyhteisötaitojen hallitseminen terveydenhuoltoalalla on hyvää. Tutkimustulosten perusteella huomattiin, että vähäisen työkokemuksen omaaville työntekijöille työyhteisötaidot ovat vaikeammin hahmoteltavissa oleva asia ja heillä on vain vähän tietoa aiheesta. (Pirnes 2017, 2, 26, 29, 31.)

Tässä opinnäytetyössä työyhteisötaidoilla tarkoitetaan vuorovaikutustaitoja, arvostusta, avoimuutta, rehellisyyttä, tunneälyä ja oppimiskykyä sekä kykyä olla aidosti läsnä hetkessä. Lisäksi näihin työyhteisötaitoihin kuuluu empatiakyky, itsetuntemus, käytöstavat sekä itsereflektiokyky.

Työyhteisötaitoihin kuuluu vuorovaikutustaidot. Työyhteisössä on tärkeää, että jokainen tulee todella kuulluksi (Mattila 2007, 106-107). Vuorovaikutuksen onnistumisen ratkaisee kuunteleminen. Hyvällä katsekontaktilla, istuma-asennolla, ilmeillä ja eleillä sekä nyökkäyksellä voidaan osoittaa kuulijana kiinnostus ja luoda luottamus. Empaattinen kuuntelu koostuu eri tavoista reagoida toisen sanomiseen. Voidaan esimerkiksi toistaa mitä puhuja sanoi, muotoilla sanoman sisältö uudelleen tai kuvailla toisen tuntemuksia ja tunteita. Äänensävyllä on myös suuri vaikutus siihen, miten sanoma tulkitaan. Kuuntelemisen ja havaitsemisen haasteellisuus on, että usein kiirehditään liian helposti omiin johtopäätöksiin. Siksi jokaisen tulisikin harjoitella toisen osapuolen viestintäkäyttäytymistä eikä tehdä omia tulkintojaan liian nopeasti. (Silvennoinen 2004, 112, 115-118, 122-123.)

Arvostus ja kunnioitus ovat toiminnan peruslähtökohtia. Arvostusta voidaan osoittaa monella eri tapaa, kuten kyselemällä toisen mielipidettä tai esimerkiksi noudattamalla yhteisiä pelisääntöjä. (Silvennoinen 2004, 65.) Hyvässä työyhteisössä työntekijät auttavat, tukevat, rohkaisevat sekä kannustavat toisiaan. Ilmapiiri työyhteisössä on usein hyvä, kun työntekijät arvostavat toistensa toimintatapoja ja hyväksyvät erilaisuuden. Erilaisuuden vuoksi työntekijöillä on mahdollisuus oppia toisiltaan. Hyvän työyhteisön rakentamiseen tarvitaan työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta. Vasta-alkajan on syytä kunnioittaa ”konkarin” kokemuksesta kertynyttä ammattitaitoa. Konkarin taas on syytä muistaa oma alkutaipaleensa ja kunnioittaa sekä hyväksyä uudistuneita toimintatapoja. (Mattila 2007, 81, 83, 87.)

Sen jälkeen työyhteisötaitoihin perustuu yhteistyö, johon tärkeä edellytys on työntekijöiden avoimuus ja rehellisyys. Erityisen tärkeää työpaikoilla on avoin keskustelu esimerkiksi ongelmatilanteissa. Rehellinen työskentely vähentää epävarmuutta, lisää luottamusta ja auttaa hahmottamaan kokonaistilannetta. Yhteistyö on huomattavasti helpompaa, kun saa työtovereilta tukea ja hyväksyntää. Työasioista keskusteleminen työyhteisön jäsenten kanssa mahdollistaa tilanteiden arvioinnin yhdessä. Asioiden

esille ottaminen mahdollistaa asioiden tarkastelun konkreettisesti. Luottamus syntyy parhaiten, kun asioista keskustellaan avoimesti, myös myöntämällä rehellisesti omat virheensä. (Silvennoinen 2004, 65-66, 70, 81.)

Työyhteisötaitoihin sisältyy ihmisen empatiakyky. Empatia on kykyä asettua toisen ihmisen asemaan. Empatia edellyttää kykyä tunnistaa sanatonta viestintää kuten ilmeitä, eleitä, äänensävyjä- ja painoja. Empaattisuus ei kuitenkaan tarkoita, että hyväksyisimme toisen toiminnan, vaan se antaa mahdollisuuden laajentaa käsitystä toisen toiminnasta tai tilanteesta. (Silvennoinen 2004, 59.) Empatia on välttämätöntä sosiaalisten suhteiden muodostamisessa ja ylläpitämisessä, sillä se auttaa oman ja muiden käyttäytymisen tulkitsemisessa. Empatia parhaimmillaan saa meidät olemaan muille moraalisesti läsnä. Mitä korkeampi empatiataso ihmisellä on, sitä enemmän hän haluaa auttaa ja ymmärtää muita. Moraali ja empatia on kytköksissä toisiinsa. Moraalin avulla tunnistamme subjektisuutta ja näemme muut yksilöinä, joilla on myös omat näkökantansa, tarpeensa, kokemuksensa ja mielipiteensä. (Aaltola & Keto 2017, 20-21.)

Lisäksi kyky olla aidosti läsnä tässä hetkessä on tarpeellinen taito myös työelämässä, joka kuuluu työyhteisötaitoihin. Silloin on kiinnostunut kuuntelemaan toista ihmistä sekä keskittynyt käsiteltävään asiaan tai tehtävään. Myötätunto liittyy läsnäolon taitoon. On eri asia olla läsnä kuin vain paikalla. Läsnäolo on myös omien valintojen tutkimista, tuntemista ja tunnistamista. Toisen ihmisen kuunteleminen on eleitä, tekoja, äänensävyjä ja sanoja, joilla ilmaistaan toiselle, että halutaan todella ymmärtää hänen kokemuksensa. Kohtaaminen on rauhallinen, turvallinen ja sisältää aktiivista läsnäoloa. Läsnäolon vastakohtana on henkinen poissaolo. Silloin ihminen on paikalla, mutta ei läsnä. Ihminen kuulee, mutta ei kuuntele. Toisen kuulemisessa ei ole kyse siitä, että pitäisi ottaa vastuu toisen tilanteesta tai tarjota ratkaisua toisen ongelmiin. Läsnä olemisessa ja kuuntelemisessa tavoitteena on löytää yhteys toiseen. Kun yhteys löytyy, ei ole tarpeen neuvoa, paheksua, pelätä tai hylätä. Hyvä kuuntelija hyväksyy toisen sellaisena kuin hän on. (Sjöroos 2010, 19, 154-155.)

Yhtenä työyhteisötaitojen osa-alueesta on tunneäly. Tunneäly on kykyä ymmärtää tunteiden merkityksiä ja ottaa näistä tunnehavainnoista hyötyä oman ajattelun ja toiminnan tueksi (Silvennoinen 2004, 51). Kyky tulkita omia ja muiden ihmisten tunteita hyödyntää ymmärrystä myös työssä, sillä työpaikalla kohdataan paljon toisten

ihmisten tunteita. Terveeseen työilmapiiriin kuuluu sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. Hyvässä työilmapiirissä vallitsevat myönteiset tunteet, ja huonossa työilmapiirissä kielteiset tunteet. Tunteiden kokeminen ja niiden ilmaiseminen työpaikalla ovat eri asioita. Vaikka työntekijällä olisikin huono päivä, ei hän ole oikeutettu purkamaan huonoa oloansa muihin työntekijöihin. Tunteita ei tarvitse pelätä, vaan niitä on tärkeää osata kuunnella ja pyrkiä ymmärtämään. Myönteiset tunteet työpaikalla vahvistavat motivaatiota ja sitoutumista työhön. (Aro 2018, 29-31.)

Työyhteisötaidot sisältyy myös oma itsetuntemus. Itsetuntemus on itsensä tutkiskelua, jonka avulla pyritään tunnistamaan omat vahvuudet ja heikkoudet. Itsetuntemus tarkoittaa kykyä tehdä havaintoja ja ymmärtää omaa toimintaa. Se luo pohjaa vuorovaikutussuhteisiin. Myös toisten tunteiden tunnistaminen pohjautuu itsetuntemukselle. Mitä paremmin tunnistaa omia tunnetilojaan, sitä helpommin pystyy tunnistamaan toisen tunteita ja näkökulmia asioihin, eläytyä tilanteeseen, hillitä omia impulsseja ja antaa tilaa toiselle. Mitä paremmin on oppinut itsensä tuntemaan ja tiedostaa omia ajattelumallejaan, sitä joustavammin pystyy työyhteisössä toimimaan. (Silvennoinen 2004, 54-55, 292.)

Myös yksi työyhteisötaitojen osa-alueista on käytöstavat. Käytöstavat ovat toisen huomioimista sanoin ja elein. Yksi tärkeimmistä työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä on työntekijöiden käytös työpaikalla kollegojaan kohtaan. Huono käytös häiritsee työntekoa, pahoittaa mielen ja aiheuttaa stressiä koko työyhteisölle. Jokainen on vastuussa omasta käyttäytymisestään ja omista reaktioista muiden käyttäytymiseen. Hyviin käytöstapoihin kuuluu muun muassa kaikkien osapuolten kuuleminen ja mukaan ottaminen. Joukkoon kuulumisen tunne on työilmapiirin kannalta erityisen tärkeää. Jokaiselta työpaikalta olisi hyvä löytyä selkeät käytösnormit, joista kävisi ilmi mikä on hyväksyttävää käytöstä ja mikä ei. Käyttäytyminen vaikuttaa myös luottamuksen syntymiseen. Sanat muuttuvat todellisiksi vasta toiminnan kautta. Luotettavan ihmisen kanssa on helppo tehdä yhteistyötä. (Aro 2018, 50, 53-56; Silvennoinen 2004, 35, 78-79.)

Työyhteisötaidot muodostuvat myös ihmisen omasta itsereflektiokyvystä. Itsereflektiokyvyn avulla arvioidaan ja tarkastellaan omaa toimintaa. Muun muassa asenteiden muuttaminen tapahtuu itsereflektiolla, jolloin tarkastelemme ja pohdimme omia uskomuksia, käsityksiä ja toimintaa. (Silvennoinen 2004, 100.) Itsensä johtaminen on

kaiken johtamisen lähtökohta. Itsensä johtaminen on henkilökohtainen prosessi. Johtaja, johdettava ja johtaminen ovat kaikki samassa kokonaisuudessa. Prosessissa korostuu tekemisen ja tietämisen välinen kuilu, niin kuin kaikessa johtamisessa. Itsensä johtamisen ongelmia ovat yleensä tahtominen ja itsekuuri. Johtaminen vaatiikin paljon pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä sekä älykkyyttä. Itsensä johtamista voi kehittää harjoittelemalla ja itsereflektoinnin avulla. (Sydänmaanlakka 2017, 16-17.) Ihmiset puoltavat helposti negatiivista ajattelutapaa keskittyen enemmän asioihin, jotka ovat menneet pieleen kuin niihin, jotka ovat onnistuneet. On useita todisteita siitä, että kiitollisuuden säännöllinen harjoittaminen saa tuntemaan olon paremmaksi. Kiitollisuuden harjoittelu vaikuttaa positiivisesti myös työhön, työsuhteisiin ja työn laatuun. (Adams & Alidina 2014, 319.)

Viimeisenä työyhteisötaitojen osa-alueista käsitellään oppimiskykyä. Työelämässä tarvitaan kykyä oppia uutta. Soveltava oppiminen edellyttää kokonaisuuksien hahmottamista. Uuden oppimisessa ei ole tarkoitus korvata aikaisempia tietoja uusilla vaan lähinnä osata tarkastella tuttuja asioita uudella tavalla. (Pohjonen 2005, 78-79.) Oppimiskyky tukee oman osaamisen hyödyntämistä ja soveltamista erilaisissa muutostilanteissa. Tärkeää on oppia luottamaan omaan osaamiseen. Oppia voi vain opettelemalla. Jokainen oppimiskokemus on arvokas. (Silvennoinen 2004, 295.)

3.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri, niin kuin myös työhyvinvointi, on seurausta työoloista. Työilmapiirin parantaminen vaatii keskittymistä itse työhön kuin myös organisaatioon. (Aro ym. 2018, 41.) Työterveyslaitoksen tutkimuksesta (2003) selviää, että työilmapiirillä on selkeä yhteys työssäkäyvien sairauspoissaoloihin. Kireässä ja rutiinomaisessa työilmapiirissä työntekijöillä oli yli 70% enemmän poissaoloja ja erilaisia tuki- ja liikuntaelinvaivoja kuin mielekkäässä työilmapiirissä. (Terveyskirjaston www-sivut 2019.)

Kun työilmapiiri on hyvä, se kannustaa ja auttaa työntekijää tekemään parhaansa silloinkin, kun työ on vaikeaa. Se ei koskaan synny itsestään, vaan sen eteen on tehtävä töitä joka päivä uudelleen. Hyvä työilmapiiri on työelämässä keskeinen laatutekijä ja voimavarojen lähde. Huono ilmapiiri taas vie paljon energiaa työntekijöiltä, mikä

vaikeuttaa myös työntekoa. Kehon ja mielen kuormituksen estämiseksi olisi tärkeää saada tukea toisilta ihmisiltä. (Aro 2018.)

Työilmapiiri säteilee helposti myös organisaation ulkopuolelle. Asiakas aistii lyhyenkin vierailun aikana yleisen työilmapiirin. Hyvää työilmapiiriä rakennetaan ensisijaisesti huolehtimalla, että työn sisältö ja sen edellytykset työpaikalla ovat hyvällä mallilla sekä sosiaaliset suhteet kunnossa. (Aro ym. 2018, 40, 43.)

Goetz, Marx, Marx, Nafula, Prytherch, Omogi Awour & Szecsenyi (2015) kuvaavat tutkimusartikkelissaan Kenian terveydenhuollon ammattilaisten työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen tavoitteena oli dokumentoida Kenian terveydenhuollon ammattilaisten työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä, sekä selvittää työtyytyväisyyden, työilmapiirin ja henkilöstön ominaispiirteiden välisiä yhteyksiä. Tutkimukseen osallistui kymmenen eri terveysalan laitosta. Osallistujat vastasivat kirjalliseen kyselylomakkeeseen. Kyselyn vastausprosentti oli 52,3%, joista suurin osa vastanneista oli sairaanhoitajia (27,6%). Tutkimuksen tulokset osoittivat, että hyvillä suhteilla kollegoihin oli suuri vaikutus työtyytyväisyyteen. Henkilökunta oli erittäin tyytyväinen kollegoihinsa ja yleiseen työskentelyyn laitoksen ja terveydenhuollon työntekijöiden välillä. (Goetz, Marx, Marx, Nafula, Prytherch, Omogi Awour & Szecsenyi 2015.)

Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland -tutkimuksesta (2017) käy ilmi, että 96% suomalaisista uskoo hyvän työilmapiirin, motivoivan työn ja työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä olevan työhyvinvoinnin tärkeimmät tekijät. Sen sijaan esimerkiksi hyvää palkkaa ja uralla etenemistä ei koeta kovin tärkeiksi tekijöiksi. Tutkimuksesta selviää myös, että enemmistön mielestä vastuu työpaikan työhyvinvoinnista on jokaisella työntekijällä. (Suomalaisen työn liiton www-sivut 2019.)

Khoa, Phuong, Thao ja Tran (2018) ovat tutkimuksessaan selvittäneet työsuhteiden vaikutuksia työntekijöiden työkäyttäytymiseen ja suorituskykyyn vietnamilaisissa sairaaloissa. Tutkimuksessa keskityttiin sairaanhoitajien (n=303) näkökulmiin. Suurin osa vastaajista oli naisia (73%). Tuloksista käy ilmi, että laadullisten työsuhteiden vaikutukset näkyivät positiivisesti käytöstavoissa, sosiaalisessa kanssakäymisessä, sitoutumisessa sekä alhaisempina työstressin tasoina. Tulokset osoittivat myös, että johtajien ja työntekijöiden väliset suhteet edistivät merkittävästi työsuhteen laatua ja

sairaanhoitajien suoritusta. Useista aikaisemmista tutkimuksista käy myös ilmi, että työympäristön tuen puuttuminen lisää stressiä. (Khoa T. Tran, Phuong V. Nguyen, Thao T.U. Dang and Tran N.B. Ton. 2018.)

3.3 Työyhteisön pelisäännöt

Lainsäädännössä määritellään työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa sekä on annettu yleisiä ohjeita käyttäytymisestä työpaikalla. Työyhteisön yhdessä laaditut pelisäännöt edistävät tavoitteellista työskentelyä sekä sujuvaa yhteistyötä. Pelisääntöjen myötä työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu lisääntyy. Jokainen työpaikka arvioi itselleen tärkeät asiat ja laatii niitä tukevat pelisäännöt. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019.)

Ihmisten välinen vuorovaikutus on verrattavissa tanssiin, jossa askelkuviot kuvastavat vuorovaikutusta. Askelkuviot viittaavat vuorovaikutuksen kulkuun ja määrittävät toimijoiden asemaa keskustelussa. Molemmat tanssijat osallistuvat tilanteeseen, jossa joskus toinen voi kuljettaa tilannetta toista loukkaavalla tavalla. Joskus toinen voi tavoitella antamaan itsestään muita asianmukaisemman vaikutelman, vähätellä toisten kykyjä tai viedä tilannetta eteenpäin oman mielensä mukaan. Taitava vuorovaikutustanssija antaa tilaa toisen askelille ja tietää tunnustella toisen rytmiä. Askelkuvioita valittaessa voidaan pohtia tukevatko askeleet paremmin yksilöllistä vai yhteisöllistä tanssia. (Mönkkönen & Roos 2010, 151-152.)

Ryhmätyöskentely vaatii yhteistyötä, jossa ryhmän jäsenet sitoutuvat samaan päämäärään ja yhteisiin tavoitteisiin, joita kohti he etenevät. Ryhmän kehittyessä sille muodostuu normit, jotka säätelevät ryhmän toimintaa. Normeihin tiivistyy se, miten ryhmän jäsenten on sopivaa toimia. Normien avulla voidaan kirjoittaa ryhmälle pelisäännöt ohjaamaan ryhmän toimintaa. Yhteisillä pelisäännöillä voidaan ehkäistä haitallisia konflikteja sekä mahdollistaa tavoitteiden saavuttaminen ja rehti ryhmätyöskentely. (Silvennoinen 2004, 195.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Projektin tarkoituksena on järjestää Mansikkapaikan hoitotyöntekijöille työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma. Tavoitteena on, että kohderyhmän jäsenet motivoituvat learning cafe -menetelmän avulla löytämään keinoja työilmapiirin kehittämiseksi työyhteisössään. Opinnäytetyöntekijöiden omia oppimistavoitteita ovat, että he osaavat suunnitella ja toteuttaa työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman sekä lopuksi arvioida sen onnistumista. Lisäksi heidän tavoitteenaan on kehittää projektiosaamista sekä lisätä tietämystä työyhteisötaidoista ja työilmapiiristä.

5 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELU

5.1 Työn tilaaja ja kohderyhmän kuvaus

Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Raumalla sijaitsevan Mansikkapaikan palvelukotien kanssa. Mansikkapaikka on tarkoitettu ikäihmisille turvalliseen yksilölliseen asumiseen. Palvelukotien toiminta on käynnistynyt elokuussa 2011. Palveluihin kuuluvat asukkaiden ympärivuorokautinen tukeminen, huolenpito ja hoito. Mansikkapaikka on jaettu kolmeen yksikköön, joita ovat Honkala, Koivula ja Tammela. (Saramo henkilökohtainen tiedonanto 5.10.2018; Rauman kaupungin www-sivut 2018.)

Työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma toteutetaan Mansikkapaikan hoitohenkilökunnalle. Hoitohenkilökunta tekee pääsääntöisesti kolmivuorotyötä. Kaikki hoitotyötä tekevät ovat koulutettuja terveydenhuollon ammattilaisia. Mansikkapaikan arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, luottamus ja turvallisuus. Työntekijöiden toimintaperiaatteita ovat inhimillinen ja ammattitaitoinen palvelu, yhteistyökykyisyys ja oman työn kehittäminen. (Saramo henkilökohtainen tiedonanto 5.10.2018; Rauman kaupungin www-sivut 2018.)

5.2 Opinnäytetyön toteutussuunnitelma

Suunnitelman laatiminen on tärkein vaihe projektin onnistumisen kannalta. Suunnittelu kannattaa tehdä huolella, sillä hyvä suunnitelma säästää aikaa ja rahaa sekä vähentää mahdollisia ongelmia ja vaikeuksia. (Heikkilä ym. 2008, 68.) Suunnittelun on oltava tarkoituksenmukaista ja realistista. Suunnitelmat elävät ja niitä pitää päivittää matkan varrella. Projektityön prosessi elää koko ajan ja suunnitelmienkin täytyy muautua ja pysyä reaaliajassa. (Ruuska 2007, 177.)

Aikataulutus on keskeinen osa projektin suunnittelua ja kokonaisuutta. Aikataulutuksella varmistetaan suunnitelmassa pysyminen ja tavoitteiden saavuttaminen. Resurssit ja aikataulu on huomioitava yhtenäisenä kokonaisuutena. (Mäntyneva 2016.)

Taulukko1. Aikataulusuunnitelma

Elokuu 2018	Opinnäytetyön aiheen valitseminen
Syyskuu 2018 Lokakuu 2018	Aiheeseen tutustuminen ja tilaajan yhteyshenkilön kanssa tehty yhteistyö
Marraskuu 2018	Opinnäytetyön projektisuunnitelman tekeminen
Joulukuu 2018	Projektisuunnitelman viimeisteleminen ja sen valmistuminen
Tammikuu 2019	Teoriaan tutustuminen ja opinnäytetyön teoreettisen taustan kirjoittaminen sekä tapahtuman suunnitteleminen
Helmikuu 2019	Tapahtuman suunnittelun viimeistely ja opinnäytetyön teoreettisen taustan kirjoittaminen
Maaliskuu 2019	Työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman toteutus
Huhtikuu 2019 Toukokuu 2019	Projektiraportin kirjoittaminen
Kesäkuu 2019	Opinnäytetyön valmistuminen

5.3 Opinnäytetyön riskit ja resurssit

Projektin resurssit eli voimavarat ovat oleellisia asioita, jotta projekti onnistuu. Hyvään aikataulu ei auta, jos tarvittavat voimavarat puuttuvat. Projektin resursseja ovat muun muassa henkilöt, laitteet, materiaalit, raha ja toimitilat. (Pelin 2011, 143,146.)

Tämän opinnäytetyön tekijöinä on kaksi hoitotyön koulutusohjelman opiskelijaa. Tekijät tarvitsevat opinnäytetyön tekemisessä rahallisia ja välineellisiä resursseja. Opinnäytetyön tekijät maksavat itse matkakulut, joita syntyy Raumalle matkustamisesta. Työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma toteutetaan Raumalla Mansikkapaikan palvelukotien tilassa, jonka tilaajan yhteyshenkilö varaa. Mansikkapaikka lainaa tapahtumaan käytettäväksi joitakin isompia tarvittavia välineitä, joita opinnäytetyöntekijät eivät itse omista kuten valkokangas ja videotykki. Opinnäytetyön tekijät tekevät ja tulostavat itse palautelomakkeet sekä learning cafe:ssa hyödynnettävät materiaalit.

Hyvään projektisuunnitteluun kuuluu mahdollisten riskien ja ongelmien selvitys. Kaikkiin projekteihin liittyy riskejä ja epävarmuutta. Riskien määrä riippuu paljolti siitä, miten projektin eteneminen tapahtuu sen eri vaiheissa. Huonosti ja epäselvästi rajatussa projektissa riskien määrä ja niiden toteutumistodennäköisyys kasvavat. Jos riskejä ja ongelmia ennakoidaan jo varhaisessa vaiheessa, niitä myös esiintyy projektin toteutuksen aikana huomattavasti vähemmän. Riskien hallinta on varautumista odottamattomiin tilanteisiin projektin toteutuksessa. Riskien toteutumista voidaan vähentää, kun projektin suunnittelu toteutetaan huolellisesti ja tehdään riskianalyysi. Riskianalyysillä pyritään ehkäisemään niitä tekijöitä, jotka voivat vaikeuttaa projektin lopputuloksen saavuttamista. Mahdollisen riskin vuoksi voidaan myös laatia vaihtoehtoinen suunnitelma varalle. (Pelin 2011, 217, 227; Ruuska 2007, 20, 248-250; Kettunen 2009, 56.)

Yhtenä opinnäytetyön riskinä opinnäytetyön tekijät pitävät liian vähäistä osallistujamäärää tapahtumaan. Tätä riskiä opinnäytetyöntekijät pyrkivät ehkäisemään mainostamalla tapahtumaa ennen sen toteuttamista lähettämällä sähköpostiviestiä (LIITE 2) Mansikkapaikan palveluesimiehelle, joka välittää viestin työntekijöilleen. Sähköpostiviestissä kohderyhmälle kerrotaan muun muassa tapahtuman kestosta, käsiteltävistä aiheista sekä learning cafe -menetelmästä. Toinen todennäköinen riski on, ettei

projekti etene suunnitellun aikataulun mukaisesti ja siten opinnäytetyön valmistumisen viivästy.

5.4 Opinnäytetyön arviointisuunnitelma

Tärkein onnistumisen kriteeri on asiakkaan tarpeiden täyttäminen projektin avulla. Projekti katsotaan usein onnistuneeksi, jos se täyttää projektille asetetut aikataulu-, kustannus- ja laatuvaatimukset. Projektin vaikuttavuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin projekti vaikuttaa siihen ongelmaan, jota varten projekti on aloitettu. (Paasi-vaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 144-145.)

Erityisesti opinnäytetyössä tullaan arvioimaan järjestettyä tapahtumaa ja sen onnistumista. Arviointi tapahtuu kirjallisen palautekyselyn (LIITE 6) avulla, jonka jokainen osallistuja täyttää tapahtuman päätteeksi. Palautekyselyn kysymykset ovat:

1. Oliko tapahtuma hyödyllinen, miksi?
2. Löysitkö keinoja työilmapiirin kehittämiseksi, millaisia?
3. Mikä tapahtumassa oli hyvää/huonoa?
4. Mahdollisia kehitysehdotuksia?

Opinnäytetyön tekijät arvioivat itse opinnäytetyötään, tavoitteiden saavuttamista sekä omaa projektiosaamistaan ja sen kehittymistä. Palautetta antavat myös oma ohjaava opettaja sekä tilaajan yhteyshenkilö.

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Toteutusvaihe on projektin varsinainen työskentelyvaihe, jossa suunnitelmat toteutetaan käytännössä ja luodaan tulokset. Viimeistään projektin käynnistysvaiheessa olisi tärkeää varmistaa, että kaikki osapuolet ymmärtävät, mitä projekti tuottaa, milloin tulokset ovat käytettävissä, mitä rajoituksia ja riskejä projektiin liittyy. Projektin vetäjien on tärkeää seurata, valvoa ja ohjata projektin etenemistä kohti suunniteltuja tavoitteita. (Heikkilä ym. 2008, 92, 99.)

Opinnäytetyöprojekti alkoi aiheen valitsemisella elokuussa 2018. Tämän jälkeen projektin tekijät ottivat yhteyttä tilaajan yhteyshenkilöön ja sopivat tapaamisajan. Tapaaminen sovittiin Raumalle palvelukeskus Mansikkapaikkaan syyskuussa 2018. Yhteyttä tilaajan yhteyshenkilön kanssa pidettiin paljon tapaamisen lisäksi sähköpostin välityksellä. Projektin tekijät päätyivät yhdessä tilaajan kanssa projektiluonteiseen opinnäytetyöhön, jossa projektin tekijät järjestävät työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman Mansikkapaikan palvelukotien henkilökunnalle. Aihe rajattiin käsittelemään työilmapiiriä ja työyhteisötaitoja. Kohderyhmäksi rajattiin Mansikkapaikan hoitohenkilöstö.

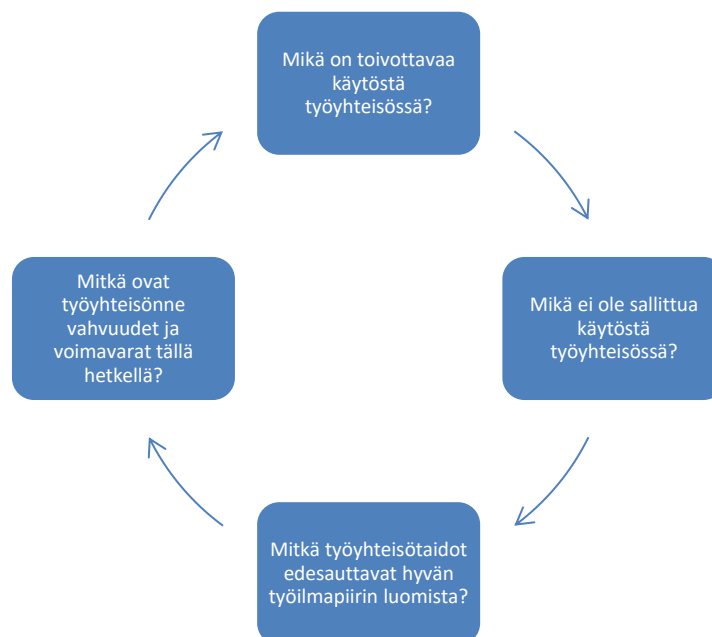
Projekti jatkui projektisuunnitelman tekemisellä. Projektin tekijät tutustuivat aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aloittivat kirjallisuuskatsauksen tekemisen. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tekeminen jatkui koko projektin ajan. Valmis kirjallisuushaku löytyy liitteistä (LIITE 1). Projektille laadittiin tarkoitus ja tavoitteet, suunniteltiin aikataulu, resurssit sekä mahdolliset riskit. Menetelmäksi työilmapiiriä käsittelevään tapahtumaan valikoitui learning cafe eli oppimiskahvila. Tapahtuman sisällöstä suunniteltiin neuvoteltavan yhdessä Mansikkapaikan palveluesimiehen kanssa. Projektisuunnitelma valmistui joulukuussa 2018. Valmis projektisuunnitelma hyväksyttiin ensin ohjaavalla opettajalla, jonka jälkeen opinnäytetyöntekijät lähettivät valmiin projektisuunnitelman sekä tutkimuslupahakemuksen (LIITE 8) tilaajalle hyväksyttäväksi.

Tammikuussa 2019 opinnäytetyöntekijät jatkoivat aiheeseen liittyvään teoriaan tutustumista ja alkoivat kirjoittaa opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Kun tekijät olivat perehtyneet tarpeeksi aiheeseen liittyvään teoriaan, he alkoivat suunnitella työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman toteutusta. Opinnäytetyön tekijät neuvottelivat yhdessä sekä ohjaavan opettajan että tilaajan kanssa tapahtuman sisällöstä. Helmikuussa 2019 opinnäytetyöntekijät viimeistelivät tapahtuman suunnittelun sekä lähettivät kohderyhmän jäsenille tiedotteen tapahtumasta sähköpostin välityksellä. Samoihin aikoihin opinnäytetyöntekijät anoivat tutkimuslupaa Rauman kaupungilta. Opinnäytetyösopimus (LIITE 9) allekirjoitettiin Rauman kaupungin, tilaajan, ohjaavan opettajan ja opinnäytetyön tekijöiden toimesta.

Työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma järjestettiin maaliskuussa 2019 Mansikkapaikan palvelukeskuksen tiloissa. Kohderyhmä koostui lähihoitajista ja sairaanhoitajista. Lisäksi Mansikkapaikan palveluesimies osallistui tapahtumaan. Osallistujia oli kaiken kaikkiaan 14. Tapahtuma alkoi projektin tekijöiden esittäytymisellä ja tapahtuman aiheen alustamisella. Tapahtuman aloituksessa käytettiin apuna projektin tekijöiden tekemää PowerPoint -esitystä (LIITE 3). Tapahtuman toiminnallinen osuus aloitettiin leikkimielisellä pelillä. Leikkimielisen pelin ”Pidän ihmisistä, joilla on...” oli tarkoitus purkaa osallistujien jännitystä ja rentouttaa tunnelmaa. Pelissä muodostettiin ringki tuotteita. Tuoleja oli yksi vähemmän kuin pelaajia. Se, joka jäi ilman tuolia, keksi yhden kohteliaisuuden, kuten esimerkiksi ”Pidän ihmisistä, joilla on positiivinen asenne.” Ne, jotka olivat samaa mieltä tästä kohteliaisuudesta, nousivat ylös ja vaihtoivat paikkaa uudelle vapaalle tuolille. Jälleen ilman tuolia jäänyt pelaaja keksi uuden kohteliaisuuden ja samaa mieltä olevat nousivat ylös ja vaihtoivat tuolia.

Leikin jälkeen opinnäytetyön tekijät kertoivat lyhyesti learning cafe -menetelmästä sekä siinä käsiteltävistä teemoista. Learning cafe:n teemat olivat:

1. Mikä on toivottavaa käytöstä työyhteisössä?
2. Mikä ei ole sallittua käytöstä työyhteisössä?
3. Mitkä ovat työyhteisönne vahvuudet ja voimavarat tällä hetkellä?
4. Mitkä työyhteisötaidot edesauttavat hyvän työilmapiirin luomista?

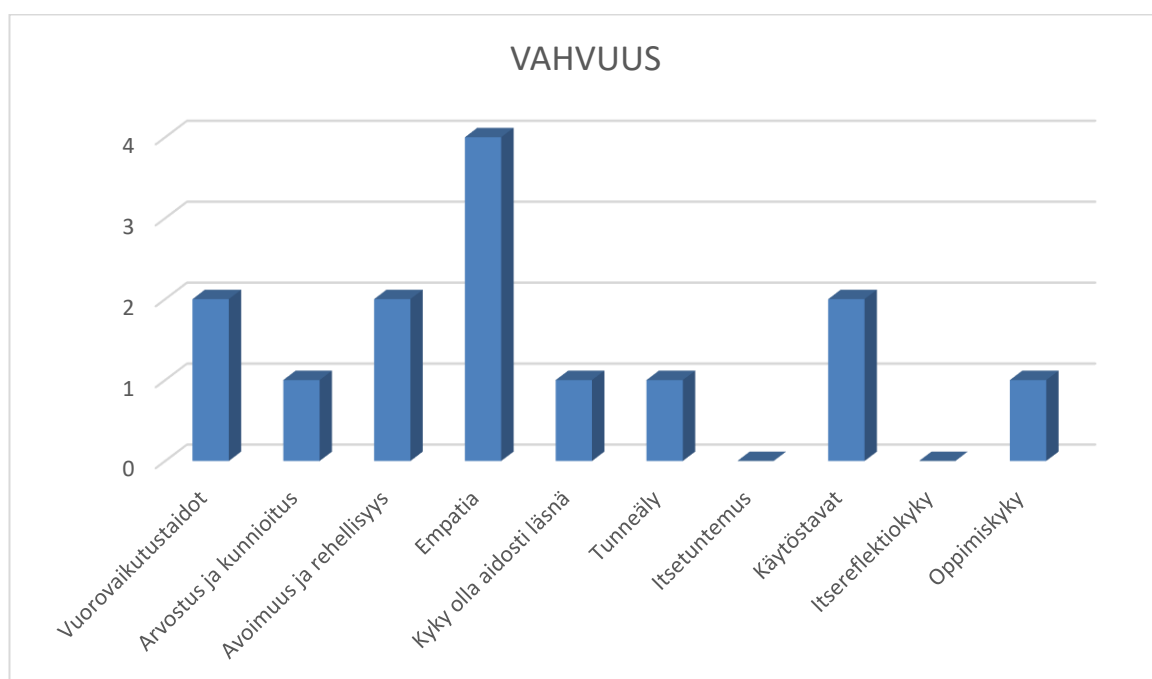


Kuva1. Learning cafen teemat

Oppimiskahvila toteutettiin kolmen ja neljän hengen pienryhmissä, niin, että jokainen pienryhmä liikkui pöydästä toiseen. Pöytiä oli neljä ja jokaisessa pöydässä oli eri teema käsiteltävänä. Ryhmät aloittivat keskustelun ja saivat ideoita aikaan. Projektin tekijät kävivät ajoittain jakamassa myös omia ajatuksiaan ryhmille, josta saatiin syntymään taas uutta keskustelua. Kun pienryhmät olivat käsitelleet jokaista teemaa, käytiin vielä kaikkien kesken yhteenveto syntyneistä tuloksista. Learning cafe:sta syntyneet tuotokset ovat kuvattuna liitteissä (LIITE 5).

Oppimiskahvilan jälkeen projektin tekijät kertoivat kohderyhmälle työyhteisötaitoista. Tapahtumaan oli valittu kymmenen tärkeää työyhteisötaitoa. Jokaisen kohderyhmän jäsenen tuli valita näistä kymmenestä työyhteisötaitoista yksi sellainen työyhteisötaito, jonka koki olevan itselle vahvuus sekä yksi sellainen työyhteisötaito, jonka koki olevan itselle eniten kehitettävä osa-alue. Vahvuus ja kehitettävä osa-alue kirjoitettiin nimettömänä lapulle. Tämän osuuden tarkoituksena oli saada osallistujat pohtimaan omaa työyhteisöosaamistaan. Projektin tekijät kokosivat vastaukset seuraaviin taulukoihin (Taulukko1 ja Taulukko 2).

Taulukko1. Tulokset kohderyhmän työyhteisötaitojen vahvuuksista



Taulukko 2. Tulokset kohderyhmän eniten kehittämistä vaativista työyhteisötaitoista



Vahvuuksista eniten ääniä sai empatian osoittamisen taito. Eniten kehitettävää vaativa osa-alue sen sijaan oli itsereflektiotaito. Osallistujat kokivat haasteena oman osaamisen, toimintatapojen ja vuorovaikutustaitojen tarkastelun. Tapahtuman viimeisenä osuutena oli työyhteisöjen pelisäännöt. Kohderyhmän jäsenet laativat yhdessä kaikille Mansikkapaikan palvelukotien työntekijöille yhteiset pelisäännöt (LIITE 4).

Tapahtuman jälkeen opinnäytetyön tekijät lähettivät sähköpostilla tilaajan yhteyshenkilölle tapahtumassa syntyneet tuotokset. Lisäksi samoihin aikoihin opinnäytetyön tekijät aloittivat projektiraportin kirjoittamisen. Kun tapahtuman toteutus oli vielä tuoreessa muistissa, oli helpompi koota tuotokset ja kirjoittaa auki tapahtuman sisältöä. Opinnäytetyötä kirjoitettiin ja täydennettiin moneen otteeseen. Syyskuussa 2019 tekijät pyysivät ohjaavalta opettajalta palautetta opinnäytetyöstä ja saivat korjausehdotuksia. Opinnäytetyötä viimeisteltiin vielä joulukuussa 2019. Tammikuussa valmistunut opinnäytetyö lähetettiin tilaajan yhteyshenkilölle arvioitavaksi. Kun tilaaja oli antanut oman arviointinsa opinnäytetyön onnistumisesta, lähetettiin työ ohjaavalle opettajalle arvioitavaksi. Ohjaavan opettajan palautteen jälkeen opinnäytetyön tekijät tekivät työhön vielä viimeiset muokkaukset ennen sen valmistumista.

7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

Arvioinnin avulla tarkastellaan ja selvitetään projektin onnistumista. Arviointia tehdään koko projektin toteuttamisen ajan. Sen avulla saadaan tietoa, miten projektissa on toimittu, mitä tavoitteita on saavutettu ja millaisia tuloksia on saatu aikaiseksi. Arviointi parantaa ja kehittää työn laatua. (Heikkilä ym. 2008, 88.) Projektin onnistumista voidaan arvioida esimerkiksi tavoitteiden saavuttamisella tai tietyssä aikataulussa ja resursseissa pysymisellä. Onnistumisen kannalta edistäviä tekijöitä ovat muun muassa hyvä suunnittelu, aito tarve, osaavat ja motivoituneet tekijät, riittävät voimavarat ja sitoutuminen. (Paasivaara ym. 2008, 139-140.)

7.1 Riskien ja resurssien hallinta

Resurssien hallinnassa sekä rahalliset että välineelliset resurssit onnistuivat suunnitelmien mukaan. Opinnäytetyön tekijät kulkivat omilla autoilla Raumalle ja maksoivat itse siitä syntyvät matkakulut. Muita kuluja opinnäytetyöntekijöille ei tullut maksettavaksi. Tulostettavat materiaalit onnistuttiin tulostamaan koululla. Tapahtumaan tarvittavat välineet kuten valkokangas, tykki ja tietokone järjestyivät Mansikkapaikalta käytettäväksi. Mansikkapaikka lainasi opinnäytetyön tekijöille myös tarvittavan määrän pöytiä, tuoleja ja kyniä.

Opinnäytetyöntekijät eivät tienneet ennen tapahtuman alkua, kuinka monta osallistujaa tapahtumaan tulee. He olivat toivoneet vähintään 12 kohderyhmän jäsenen osallistuvan, sillä learning cafe:n onnistuminen vaati tämän verran osallistujia. Tapahtuman alkaessa osallistujia oli koossa 14, eli tapahtumaan osallistui tarpeeksi henkilöitä learning cafe:n onnistumiseksi. Jos osallistujia olisi ollut enemmän, keskustelua ja erilaisia mielipiteitä olisi varmasti kuultu vielä runsaammin. Kohderyhmä oli tyytyväinen siihen, että opinnäytetyöntekijät olivat lähettäneet sähköpostilla tietoa learning cafe-menetelmästä ja tapahtumasta jo ennen tapahtuman toteutusta. Tämän ansiosta kohderyhmä oli ehtinyt jo hieman valmistautua tapahtumaa varten.

Tapahtumassa käytetyt tilat olivat tarpeeksi tilavat. Learning cafe toteutettiin neljän erillisen pyöreän pöydän äärellä isommassa huoneessa. Kun taas muut tapahtuman

osuudet toteutettiin huoneessa, jossa oli videotykki ja valkokangas. Tilat olivat vierekkäin, joten siirtyminen oli helppoa ja nopeaa.

7.2 Opinnäytetyön aikataulun arviointi

Opinnäytetyön suunniteltu eteneminen sujui työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman toteutukseen asti hienosti aikataulussa. Lisäksi tilaajan pyynnöstä tapahtumassa syntyneet tuotokset lähetettiin yhteistyökumppanille jo varhaisessa vaiheessa heti tapahtuman jälkeen. Muilta osin aikataulu ei kuitenkaan mennyt aivan projektisuunnitelman mukaan. Opinnäytetyön oli tarkoitus valmistua jo kesäkuussa 2019, mutta opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisten syiden sekä aikataulujen yhteen sovittamisen vaikeuden vuoksi opinnäytetyön valmistuminen venyi tammikuulle 2020. Opinnäytetyön liitteissä on koottuna taulukko (LIITE 7), jossa on kuvattuna toteutunut opinnäytetyön eteneminen.

7.3 Tapahtuman arviointi

Tapahtuman toteutus eteni suunnitellun aikataulun mukaan. Joissain vaiheissa tapahtuma eteni jopa hieman vauhdikkaammin, mitä tekijät olivat suunnitelleet. Lisäkysymysten ja yleisen keskustelun avulla opinnäytetyön tekijät onnistuivat kuitenkin syventämään joidenkin aiheiden tarkastelua.

Opinnäytetyön tekijät saivat osallistujilta palautetta, että learning cafe:n teemat olivat liian saman tyyliä. Sen toteutukseen oli varattu myös enemmän aikaa mitä osallistujat käyttivät, kun lopussa osallistujilla ei ollut enää niin paljon ideoita lisättävänä teemojen alle kuin aluksi. Ajoittain oli hetkiä, kun osa pienryhmistä odotti jo siirtymistä eteenpäin, kun taas osa vielä keskusteli asioista. Opinnäytetyön tekijät olivat aluksi suunnitelleet, että jokaisessa pienryhmässä olisi yksi puheenjohtaja, joka pysyisi koko ajan samassa pöydässä ja toimisi kirjaajana. Osallistujia oli kuitenkin sen verran vähän, että erilliset puheenjohtajat jätettiin kokonaan pois. Tämän ansiosta jokainen osallistuja pääsi pohtimaan kaikkia teemoja.

Opinnäytetyön arvioinnissa suurena osana oli kohderyhmän palaute projektin tuotoksesta. Palautetta pyydettiin palautelomakkeen avulla, johon osallistujat vastasivat nimettöminä työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman päätteeksi. Palautelomakkeen ensimmäinen kysymys ”Oliko tapahtuma hyödyllinen, miksi?” sai varsin yksimielisen vastauksen, sillä jokainen tapahtuman osallistuja koki tapahtuman jollain tavalla hyödylliseksi. Suurin osa kohderyhmän jäsenistä kertoi aiheen olevan ennestään jo melko tuttu, mutta tällä tavalla sitä oli hyvä palauttaa mieleen. Lisäksi aihe koettiin tärkeäksi ja ajatuksia herättäväksi. Toinen kysymys, ”Löysitkö keinoja työilmapiirin kehittämiseksi, millaisia?”, sai aikaan erilaisia vastauksia. Moni osallistuja huomasi tapahtuman aikana, että on joitakin työyhteisötaitoja, joita haluaa kehittää. Näitä työyhteisötaitoja olivat esimerkiksi avoimuus ja palautteen antaminen. Itsereflektiotaito vaati enemmistön mielestä eniten kehittämistä. Palaute kysymyksestä ”Mikä oli hyvää/huonoa?” oli myös melko yhtenäistä. Suurin osa osallistujista koki hyväksi, että kaikki osallistuivat ja työskentely tapahtui ryhmissä. Vain yksi osallistuja kertoi, ettei pidä ryhmätyöskentelystä. Myös tapahtuman alussa järjestetty leikkimielinen peli jakoi mielipiteitä. Hyväksi koettiin se, ettei tapahtumassa istuttu pelkästään paikoillaan. Vastauksissa oli myös paljon positiivista palautetta siitä, että vetäjät olivat hyviä, tapahtuma mukava ja sen kesto sopiva sekä käsiteltävät asiat mielenkiintoisia. Viimeiseen kysymykseen ”Mahdollisia kehitysehdotuksia?” vastattiin muun muassa, että learning cafe:n teemoihin olisi voinut ottaa erikseen käsiteltäväksi esimiehen rooli ja alaisen rooli työyhteisössä. Lisäksi osa olisi kaivannut enemmän keskustelua työyhteisötaidoista.

Tapahtuman kesto oli noin kaksi tuntia ja se oli niin opinnäytetyön tekijöiden kuin myös osallistujienkin mielestä riittävä aika. Palautelomake oli selkeä. Sen täyttäminen ei vienyt osallistujilta paljoa aikaa. Ilmapiiri oli avoin ja osallistujien oli helppo keskustella yhdessä asioista. Opinnäytetyön tekijät osallistuivat myös aktiivisesti keskusteluihin. Hoitohenkilökunta oli helposti lähestyttävää ja vastaanottavaista. He olivat myös kiinnostuneet aiheesta. He osallistuivat aktiivisesti kaikkeen järjestettyyn.

7.4 Tavoitteet ja niiden saavuttaminen

Opinnäytetyön tekijät saavuttivat tälle opinnäytetyölle laaditut tavoitteet. Työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma oli onnistunut. Learning cafe menetelmänä vaati onnistuakseen vähintään 12 osallistujaa ja se toteutui. Kohderyhmän jäsenet kokivat tapahtuman hyväksi ja kertoivat päivästä olleen hyötyä. He myös löysivät erilaisia keinoja, joiden avulla työilmapiiriä voisi kehittää paremmaksi.

Myös opinnäytetyön tekijöiden omat henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat. Opinnäytetyön tekijät kehittivät projektiosaamisensa. He oppivat paljon tapahtuman suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Lisäksi teoretietämys työyhteisötaitoista ja työilmapiiristä lisääntyi kirjallisuuden ja erilaisten tutkimusten avulla.

7.5 Opinnäytetyön päättäminen ja tulosten hyödyntäminen

Projektilla tarkoitetaan ajallisesti rajattua tehtävää, jossa on selkeä ja hallittu lopetus. Projektin päättäminen hallitusti vaatii suunnitelmallisuutta sekä sovitusta asioista kiinni pitämistä. Lopputulosten hyväksymiskriteereistä on tärkeää olla sovittuna jo projektin alkuvaiheessa. Projekti saavuttaa päätepiteensä, kun kaikki suunnitellut tehtävät on toteutettu ja tilaaja on hyväksynyt projektin tuotokset. (Ruuska 2007, 40, 265.)

Opinnäytetyön tekijät kokivat, että projektin tekeminen oli motivoivaa, sillä aihe oli mielenkiintoinen ja tärkeä sekä projektin tarve työelämälähtöinen. Yhteistyö projektin yhteistyökumppanin kanssa kehitti myös tekijöiden omia yhteistyötaitoja. Onnistuneen tapahtuman ansiosta tavoitteet toteutuivat ja projektin tuotoksista tuli työelämään hyödynnettävät. Tapahtuma sai paljon positiivista palautetta ja siitä koettiin olevan konkreettista hyötyä työelämässä. Mansikkapaikan henkilökunta sai käyttöönsä projektin tuotokset, joita he pystyvät jatkossa hyödyntämään. He saivat muistutusta tärkeistä työyhteisötaitoista ja niiden vaikutuksista sekä aihetta ajatella oman työyhteisönsä työilmapiirin kehittämistä.

8 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin työilmapiiriä ja työyhteisötaitoja. Aihe oli erittäin kiinnostava, mutta myös hyvin laaja. Aiheen laajuuden vuoksi projekti piti rajata tarkasti, mikä oli opinnäytetyön tekijöiden mielestä melko haastavaa. Aiheen rajauksesta oltiin kuitenkin yhtä mieltä ja tekijät olivat tyytyväisiä lopputulokseen. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi onnistui hyvin. Opinnäytetyön tekijät saavuttivat opinnäytetyölle asettamansa tavoitteet. Työilmapiiriä käsittelevä tapahtuma onnistui odotusten mukaisesti ja hyvin suunnitelmaa noudattaen.

Opinnäytetyön tekijöiden oma projektiosaaminen kehittyi opinnäytetyöprosessissa. Luovuus oli isossa roolissa projektia suunnitellessa. Myöhemmin projektin edetessä vaadittiin taitoa soveltaa ideat myös käytäntöön. Opinnäytetyön tekijät saivat opinnäytetyöprosessin aikana paljon uutta tietoa työyhteisötaidoista sekä työilmapiiristä ja sen kehittämistä. Huolellinen perehtyminen projektikirjallisuuteen ja aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen olivat avain asemassa projektin onnistumisessa. Projektin tekeminen vaati yhteistyötaitoja myös projektin tekijöiltä. Yhteistyö tilaajan yhteyshenkilön kanssa sujui luontevasti pääsääntöisesti sähköpostin välityksellä.

Etiikan tarkoituksena on puolustaa tärkeitä arvoja, joita pidetään hyvinä ja moraalisesti oikeina. On oleellista valita tietolähteitä sillä perusteella, mihin kysymyksiin ja ongelmiin halutaan vastauksia. Lähteiden luotettavuutta ja eettisyyttä on tarpeellista arvioida ja perusteellinen lähdekritiikki lisääkin eettistä turvallisuutta. Myös projektista esille nousseiden tuotosten ja johtopäätösten on oltava luotettavia, jota edellyttää selkeä ja huolellinen perustelu sekä analysointi. (Heikkilä ym. 2008, 43-46.)

Opinnäytetyömme eettisyyttä vakuuttaa se, että saimme projektiluvan ennen projektimme toteuttamista. Tämän opinnäytetyön eettisyyttä pohdittaessa, voidaan miettiä, oliko työntekijät varmasti vapaaehtoisesti osallistumassa. Teimme selväksi tapahtuman alkaessa, että osallistuminen on vapaaehtoista. Myös palautelomakkeisiin vastaminen oli vapaaehtoista. Osallistujilta tullut palaute oli pääasiassa myönteistä, joten tulkitsemme tapahtuman sujuneen eettisesti oikein eikä ketään ilmaissut, että olisi pakotettu osallistumaan tapahtumaan.

Kirjallisuutta aiheesta löytyi paljon. Opinnäytetyön lähteinä käytettiin luotettaviksi arvioituja lähteitä. Työilmapiiriä käsittelevässä tapahtumassa jokainen kohderyhmän jäsen tuli huomioiduksi. Jokaisen mielipide kuultiin ja sitä kunnioitettiin. Opinnäytetyön tekijöitä koski salassapitovelvollisuus, joten jokaisen tapahtumaan osallistujan yksityisyys säilyi. Työilmapiiriä käsittelevään tapahtumaan osallistuminen oli vapaaehtoista ja kuului kohderyhmän jäsenten työaikaan.

Mansikkapaikan palvelukotien hoitohenkilökunnalle järjestyi tämän projektin myötä aikaa ajatella oman työpaikan tämän hetkistä työilmapiiriä ja keinoja, joiden avulla työilmapiiriä olisi mahdollista kehittää paremmaksi. Jatkossa voisi olla tarpeellista kartoittaa Mansikkapaikan palvelukotien työilmapiiri uudelleen esimerkiksi tutkimuksen avulla. Tällöin työilmapiiriä olisi hyvä tutkia erikseen esimiehen ja työntekijöiden näkökulmasta.

LÄHTEET

- Aaltola, E. & Keto, S. 2017. *Empatia: Myötäelämisen tiede*. Helsinki: Into.
- Adams, J. & Alidina, S. 2014. *Mindfulness at work for dummies*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Aro, A. 2018. Onko työilmapiiri kuin säätila? Terveystalo blogi. Viitattu 25.10.2018. <https://www.terveystalo.com/>
- Aro, A., Rämö, A., Aho, J., Kedonpää, K. & Lappi, T. 2018. *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.
- Arppe, E. 2017. Vuorovaikutustaitoja kehittämällä kohti ihannetyöyhteisöä ja työhyvinvointia – Tutkimus työyhteisötaidon käsityksistä erään suomalaisen kaupungin sosiaalitoimissa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto: Yhteiskuntatieteiden laitos.
- Goetz, K., Marx, M., Marx, I., Brodowski, M., Nafula, M., Prytherch, H., K.E. Omogi Awour, I. & Szecsenyi, J. 2015. Working atmosphere and job satisfaction of health care staff in Kenya: An exploratory study. Research article. *BioMed Research International*. Viitattu 20.8.2019. <http://dx.doi.org/10.1155/2015/256205>
- Hakala-Ewing, R. 2010. *Hoitohenkilöstön työyhteisötaidot erikoissairaanhoidossa*. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto: Hoitotieteen laitos.
- Heikkilä, A., Jokinen, P & Nurmela T. 2008. *Tutkiva kehittäminen: avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla*. Helsinki: WSOY.
- Keinonen, Kari. 2009. *Microsoft PowerPoint: Käytön perusteet*. Turku: Asiantuntija-osuuskunta Ornanet. Viitattu 2.11.2019. <https://ekirjat.samk.fi/opiskelijat/ornanet/PowerPoint-a-opintomateriaali-s.pdf>
- Kettunen, S. 2009. *Onnistu projektissa*. 2.painos. Helsinki: WSOYpro.
- Khoa T. Tran, Phuong V. Nguyen, Thao T.U. Dang and Tran N.B. Ton. 2018. The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. Viitattu 28.8.2019. <https://web-b-ebsohost-com.lillukka.samk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=8e725e05-d879-413e-92d7-6be072eb8271%40pdc-v-sessmgr01>
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2009. *Etiikka hoitotyössä*. 5. painos. Helsinki: WSOY.
- Mattila, K-P. 2007. *Arvostava kohtaaminen: arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäntyneva, M. 2016. *Hallittu projekti: Jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen*. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. *Työyhteisötaidot*. 2.painos. Kuopio: Unipress.

- Noponen, R. 2017. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 5.12.2018. <https://www.innokyla.fi>
- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Pelin, R. 2011. Projektihallinnan käsikirja. 7.painos. Helsinki: Projektijohtaminen Oy.
- Pirnes, A. 2017. Työyhteisötaidot terveydenhuoltoalalla. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto: Hoitotieteen laitos.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen: Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 31.8.2019. https://ekirjat.samk.fi/opiskelijat/ps/tyossa_oppiminen.pdf
- Rauman kaupungin www-sivut 2018. Viitattu 6.11.2018. <https://www.rauma.fi/>
- Ronkainen, R. 2015. Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys Partalanmäen palvelukodissa. AMK-opinnäytetyö. Karelian ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.11.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015060312037>
- Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. 6.painos. Helsinki: Talentum.
- Sairaanhoitajaliiton www-sivut 2019. Viitattu 1.2.2019. <https://sairaanhoitajat.fi>
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 4.painos. Helsinki: J-Impact.
- Saramo, M-L. 2018. Palveluesimies, Palvelukoti Mansikkapaikka. Rauma. Haastattelu 5.10.2018. Haastattelijoina Laura Hakala ja Jenni Lehtinen. Muistiinpanot haastattelijoiden hallussa.
- Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Sjöroos, M. 2010. Myötätunto: Ole läsnä, elä mukana. Helsinki: Minerva.
- Suomalaisen työn liiton www-sivut. 2019. Viitattu 2.11.2019. <https://suomalainen-tyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyoohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>
- Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Terveyskirjaston www-sivut 2019. Viitattu 2.11.2019. https://www.terveyskirjasto.fi/terveysportti/uutissorvi_uusi.lue_abstrakti2?iid=3595&iprint=2&p_hakusana=
- Toikkanen, U. 2013. Työn ilon puolesta puhuja. Potilaan lääkärilehti. Viitattu 6.12.2018. <http://www.potilaanlaakarilehti.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2019. Viitattu 25.10.2019. https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/reilun-pelin-saeannoet-tyoyhteisoessa/Reilun_pelin_saannot_tyoyhteisossa-original.pdf

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 25.10.2018. <https://www.ttk.fi>

Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.12.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1169-1>

LIITE 1

Kotimaiset hakutulokset:

Tietokanta	Hakusanat ja hakutyyppi	Tulokset	Hyväksytyt
Samk Finna	Hakusanat: työilmapiiri AND työyhteisö; Aineistotyytit: pro gradu, väitöskirja; Aikaväli: 2010-2019	7	1
Theseus	Hakusanat: yhteisöllisyys AND learning cafe AND palvelukoti	11	1
Medic	Hakusanat: työyhteisötai* OR työilmapiiri AND hoitotyö*	6	2
Manuaalinen haku			3

Ulkomaiset hakutulokset:

Tietokanta	Hakusanat ja hakutyyppi	Tulokset	Hyväksytyt
CINAHL	Hakusanat: working atmosphere AND health care staff	3	1
	Hakusanat: positive working relationship AND nurse	9	1

Hei!

Olemme kolmannen vuoden terveydenhoitajaopiskelijoita Satakunnan ammattikorkeakoulusta Porin kampukselta. Teemme opinnäytetyön aiheesta ”Työyhteisötaidot - mistä syntyy hyvä työilmapiiri?”.

Järjestämme teille hoitotyöntekijöille 5.3.2019 työilmapiiriä käsittelevän iltapäivätaapahtuman. Tapahtuman kesto on noin kaksi tuntia (klo 13-15). Osallistuminen on vapaaehtoista ja kuuluu työaikaan. Tapahtumassa käytämme learning cafe eli oppimiskahvila -tyyppistä menetelmää. Tavoitteena on, että löydätte learning cafen avulla keinoja työilmapiirin kehittämiseksi työyhteisössänne.

Oppimiskahvila on toimintatapa, jossa tarkoituksena on yhdessä ideoida ja oppia. Menetelmässä keskitytään erilaisiin teemoihin. Ryhmä jakautuu neljään eri ryhmään pöytäkunnittain. Kullekin pöydälle valitaan kirjuri, joka pysyy omassa pöydässään koko ajan, muiden kiertäessä pöydästä toiseen. Jokaisessa pöydässä ideoidaan pienryhmissä eri teemaa. Tarkoituksena on keskustelun kautta tuoda omia näkemyksiä muille ryhmän jäsenille ja löytää yhteinen ymmärrys. Menetelmässä opitaan yhteisten ratkaisujen tekemistä. Lopuksi kirjurit kertovat koko ryhmälle millaisia tuloksia on saatu aikaiseksi.

Toivottavasti mahdollisimman moni pääsee osallistumaan!

Terveisin Laura Hakala ja Jenni Lehtinen

TYÖYHTEISÖTAIDOT - MISTÄ SYNTYY HYVÄ TYÖILMAPIIRI?

Laura Hakala & Jenni Lehtinen

TYÖYHTEISÖTAITOJEN VAIKUTUS TYÖILMAPIIRIIN

- Ilmenevät mm. hyvinä tekoina ja asiallisenä käyttäytymisenä.
- Työyhteisötaitoihin kuuluu kyky antaa sekä ottaa vastaan palautetta.
- Tarvitaan taitoa kuunnella asioita ja erilaisia mielipiteitä sekä pyrkimystä tulla ymmärretyksi, jotta syntyy myönteinen työilmapiiri.
- Asiakas/potilas/asukas/omainen aistii lyhyenkin vierailun aikana yleisen työilmapiirin.
- Hyvä työilmapiiri ei koskaan synny itsestään, vaan sen eteen on tehtävä töitä joka päivä uudelleen.
- Hyvä työilmapiiri parantaa työntekijän terveyttä ja hyvinvointia työssä sekä vähentää stressiä ja työuupumusta, jolla on vaikutusta samalla tuloksellisuuteen, innovatiivisuuteen ja tuottavuuteen.
- Työtoverien tunteilla ja käyttäytymisellä on usein taipumusta tarttua muihinkin.

LEARNING CAFE:N TEEMAT

1. Mikä on toivottavaa käytöstä työyhteisössä?
2. Mikä ei ole sallittua käytöstä työyhteisössä?
3. Mitkä ovat työyhteisönne vahvuudet ja voimavarat tällä hetkellä?
4. Mitkä työyhteisötaidot edesauttavat hyvän työilmapiirin luomista?

TYÖYHTEISÖTAITOJEN TÄRKEITÄ OSA-ALUEITA

1. **Vuorovaikutustaidot**, erityisesti kuunteleminen
2. **Arvostus ja kunnioitus** toiminnan peruslähtökohtana
3. **Avoimuus ja rehellisyys** luottamuksen synnyttäjinä
4. **Empatia**, kyky asettua toisen ihmisen asemaan
5. **Kyky olla aidosti läsnä tässä hetkessä**, kiinnostuneena ja keskittyneenä
6. **Tunneäly**, kyky ymmärtää tunteiden merkitys ja hyödyntää ymmärrystä työssään
7. **Itsetuntemus**, omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen
8. **Käytöstavat**, toisten huomiointi sanoin ja elein
9. **Itsereflektiokyky**, oman toiminnan itsearvioinnin ja tarkastelun taito
10. **Oppimiskyky**, tukee oman osaamisen relevanssin säilyttämistä muutoksessa

1. Mikä on sinun vahvuutesi töissä?

2. Missä sinulla olisi kehitettävää?

TYÖPAIKAN PELISÄÄNNÖT

- Ryhmän kehittyessä sille muodostuu normit, jotka ovat ryhmän toimintaa sääteleviä sääntöjä.
- Normien avulla voidaan kirjoittaa ryhmän pelisäännöt ohjaamaan ryhmän toimintaa.
- Jokaiselta työpaikalta olisi hyvä löytyä selkeät käytösnormit, joista kävisi ilmi mikä on suotavaa ja hyväksyttävää ja mikä ei ole sallittua käytöstä.
- Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu yhteisten pelisääntöjen noudattaminen.

PALAUTEKYSELY

1. Oliko tapahtuma hyödyllinen, miksi?
2. Löysitkö keinoja työilmapiirin kehittämiseksi, millaisia?
3. Mikä tapahtumassa oli hyvää/huonoa?
4. Mahdollisia kehitysehdotuksia?

Kiitos !

TYÖPAIKAN PELISÄÄNNÖT:

- 1. Tervehdin työpaikalla työntekijöitä, omaisia ja asukkaita*
- 2. Olen huomaavainen ja autan toisia*
- 3. Hyväksyn jokaisen sellaisenaan kuin on*
- 4. Ilmaisen oman mielipiteeni ja kuuntelen myös muiden ajatuksia ja mielipiteitä*
- 5. Pidän kiinni sovituista asioista ja aikatauluista*
- 6. Otan itse vastuuta ja jaan sitä myös muille*
- 7. Luotan toisten ammattitaitoon*
- 8. En syyttele tai etsi syyllistä vaan autan virheiden korjaamisessa*
- 9. Jouston tasavertaisesti asioissa*
- 10. En valikoi työtehtäviä*
- 11. Annan rakentavasti sekä hyvää että huonoa palautetta ja osaan myös ottaa itse palautetta vastaan*
- 12. Ristiriitojen ilmaantuessa otan asiat puheeksi ja kohtaamme ne yhdessä*

Mikä on toivottavaa käytöstä työtovereilta työyhteisössä?

- avuliaisuus
- yhteistyökykyisyys - kykenee tekemään töitä kaikkien kanssa
- tunnollisuus= vastuullisuus - noudattaa ohjeita/sääntöjä työpaikalla
- ahkeruus
- kuunteleminen - puhuminen, mielipiteiden vaihto, palautteen anto/ vastaanottaminen
- rehellisyys
- joustavuus
- yhteistyökyky
- iloisuus/hyvätuulisuus → sallitaan myös toisen "huono päivä" (annetaan tilaa)
- kaikkien huomioon ottaminen
- tervehtiminen
- avoimuus, puhutaan asioista kasvojen, ei selän takana
- omien jälkien siivoaminen
- asioiden loppuun saattaminen
- toisen arvostaminen
- olla aidosti oma itsensä
- erilaisuuden hyväksyminen

Mikä ei ole sallittua käytöstä työtovereilta työyhteisössä?

- ulkopuolelle jättäminen (pois ryhmästä sulkeminen)
- selän takana puhuminen
- arvostelu
- ainainen negatiivisuus/ negatiivisuuden painottaminen
- sooloilu - ei pidetä yhteisistä pelisäännöistä kiinni
- yksittäisten työntekijöiden suosiminen
- vastuun pakoilu/ laiskottelu
- töiden valitseminen
- kiusaaminen
- kaverin yksin jättäminen, ei auteta
- oman työpaikan mollaaminen
- periksi antaminen
- töiden kesken jättäminen / toiselle siirtäminen
- myöhästely
- ylenpalttinen tunteiden purkaus
- muutosvastarinta
- välinpitämättömyys

Mitkä työyhteisötaidot edesauttavat hyvän työilmapiirin luomista?

- huumorintaju
- yhteen hiileen puhaltaminen / kaikilla samat arvot ja päämäärä
- rehellisyys
- avuliaisuus
- avoimuus
- erilaisuuden hyväksyminen
- luottamus
- sovittujen asioiden noudattaminen
- yhteistyökyky
- oma-aloitteisuus
- kohteliaisuus
- ystävällisyys
- positiivisuus
- joustavuus
- palautteen antaminen/ vastaanottaminen
- toisen huomioon ottaminen
- kunnioitus
- keskustelu- ja vuorovaikutustaidot
- kuuntelemisen taito/ keskustelemisen taito, mielipiteiden vaihto
- vahva ammattitaito
- sallitaan erilaisuus/ töiden tekeminen eri tavalla / eri järjestyksessä
- kompromissien tekeminen/ mietitään asioita uudelleen
- ei loukkaannuta (jos oma idea tyrmätään)

Mitkä ovat työyhteisönne vahvuudet ja voimavarat tällä hetkellä?

- osaava henkilökunta, ammattitaito
- huumorintaju
- joustavuus, ollaan erilaisia ja hyväksytään se
- tunnollisuus
- ystävällisyys
- yhteen hiileen puhaltaminen
- ollaan eri-ikäisiä
- yhteiset kokoontumiset työn ulkopuolella
- positiivisuus, "asenne kohdillaan"
- henkiset voimavarat
- rehellisyys
- eri taustaisia työntekijöitä, on kokemusta eri paikoista
- hoidetaan asukas yksilöllisesti hyvin yhdessä
- vähän sairaslomia → hyvä olla töissä
- uskalletaan heittäytyä, miettiä asiat uudelleen ja kokeilla jotain uutta
- pitkät vuosilomat, jaksaa paremmin töissä
- työssä enemmän hyviä puolia kuin huonoja

1. OLIKO TAPAHTUMA HYÖDYLLINEN, MIKSI?

2. LÖYSITKÖ KEINOJA TYÖILMAPIIRIN KEHITTÄMISEKSI, MILLAISIA?

3. MIKÄ TAPAHTUMASSA OLI HYVÄÄ/HUONOA?

4. MAHDOLLISIA KEHITYSEHDOTUKSIA?

Kiitos palautteestasi!

LIITE 7

Elokuu 2018	Opinnäytetyön aiheen valitseminen
Syyskuu 2018 Lokakuu 2018	Aiheeseen tutustuminen ja tilaajan yhteyshenkilön kanssa tehty yhteistyö
Marraskuu 2018	Opinnäytetyön projektisuunnitelman tekeminen
Joulukuu 2018	Projektisuunnitelman viimeisteleminen ja sen valmistuminen, yhteistyö tilaajan yhteyshenkilön ja ohjaavan opettajan kanssa
Tammikuu 2019	Teoriaan tutustuminen ja opinnäytetyön teoreettisen taustan kirjoittaminen sekä tapahtuman suunnitteleminen
Helmikuu 2019	Tapahtuman suunnittelun viimeistely ja opinnäytetyön teoreettisen taustan kirjoittaminen sekä tapahtumasta tiedottaminen kohderyhmälle, opinnäytetyöso- pimuksen allekirjoittaminen
Maaliskuu 2019	Työilmapiiriä käsittelevän tapahtuman toteutus ja tapahtuman tuotosten lähettäminen tilaajan yhteyshenkilölle
Huhtikuu 2019 Toukokuu 2019	Projektiraportin kirjoittaminen ja yhteistyö tilaajan yhteyshenkilön kanssa
Kesäkuu 2019 Heinäkuu 2019 Elokuu 2019	Teoreettisen taustan kirjoittaminen ja projektiraportin kirjoittaminen
Syyskuu 2019	Yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa, opinnäytetyön kirjoittaminen
Lokakuu 2019 Marraskuu 2019	Opinnäytetyön kirjoittaminen
Joulukuu 2019	Opinnäytetyön viimeistelyä

Tammikuu 2020	Tilaaajan sekä ohjaavan opettajan palaute, opinnäytetyön viimeistelyä
Helmikuu 2020	Opinnäytetyön valmistuminen

RAUMAN KAUPUNKI
Sosiaali- ja terveystoimiala
Toimialajohtaja

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
8.2.2019

22/2019

Muut asiat
RAU/13/02.08.00/2019

Opinnäyte-/tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin:

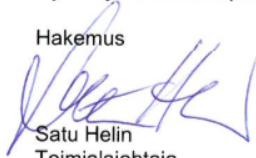
- tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä
- tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla
- tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä
- mahdollisesti tarvittaessa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessa.

Opinnäytetyö/tutkimus:
Työyhteisötaidot - mistä syntyy hyvä työilmapiiri?

Päätös Hyväksyn tutkimuslupa-anomuksen.

Liitteet Hakemus

**Päätöksen
allekirjoitus**


Satu Helin
Toimialajohtaja

**Pöytäkirja nähtävillä
yleisessä tieto-
verkossa** 12.2.2019

Tiedoksi Hakija, yhteyshenkilö

**Tiedoksianto
asianosaiselle**

Tämä päätös on lähetetty
 tiedoksi kirjeitse mainituille

Tämä päätös on lähetetty
 tiedoksi sähköpostilla mainituille

Tämä päätös on annettu
 tiedoksi mainituille

Päiväys 11.2.2019

Tiedoksiantaja
Oikaisuvaatimusviranomaisen
Rauman sosiaali- ja terveystoimiala
PL 283
26101 Rauma

Terttu Grönvall

Käyntiosoite: Palvelupiste Pyyrman, Valtakatu 2, 26100 Rauma
Aukioloajat: ma, ke, to klo 9-16, ti klo 9-17, pe klo 9-15

Rauman kaupungin puhelinvaihte: (02) 834 11

OIKAISUVAATIMUSOHJE

KUKA VOI VAATIA OIKAISUA

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*) sekä kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta kunnallisvalituksin vain se, joka on tehnyt oikaisuvaatimuksen.

MISSÄ AJASSA ON HAETTAVA OIKAISUA

Oikaisuvaatimus on tehtävä **14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista**. Tiedoksi-saantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimuksen on oltava perillä määrä-ajan viimeisenä päivänä ennen virka-ajan päättymistä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon:

- seitsemäntenä päivänä päätösootteen lähettämisestä kirjeitse
tai

- kolmantena päivänä päätösootteen lähettämisestä sähköistä tiedoksiantoa käyttäen

OIKAISUVAATIMUKSEN SISÄLTÖ

Oikaisuvaatimus tehdään kirjallisesti. Oikaisuvaatimuskirjelmä osoitetaan edellä olevilla yhteystiedoilla oikaisuvaatimusviranomaiselle. Siinä ilmoitetaan päätös, johon oikaisuvaatimus kohdistuu, sekä miten päätöstä vaaditaan oikaistavaksi perusteineen.

Oikaisuvaatimuksessa ilmoitetaan vaatimuksen tekijän nimi, kotikunta ja yhteystiedot, johon asiaa koskevat yhteydenotot voidaan tehdä ja asiakirjat toimittaa.

Oikaisuvaatimus on allekirjoitettava.

OIKAISUVAATIMUKSEN LIITTEET

Oikaisuvaatimukseen liitetään asiakirjat, joihin oikaisuvaatimuksen tekijä vetoaa vaatimuksensa tueksi.

OIKAISUVAATIMUKSEN PERILLE TOIMITTAMINEN

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusajan kuluessa oikaisuvaatimusviranomaiselle. Oikaisuvaatimusviranomaisen on kerrottu oikaisuvaatimusohjeiden alussa.

<input checked="" type="checkbox"/> Uusi lupahakemus <input type="checkbox"/> Muutos vanhaan lupaan, jonka päätösnumero on		
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN TEKIJÄ	Sukunimi Hakala	Etunimet Laura Marjaana
	Osoite Hallituskatu 6 A 10	Postinumero ja -toimipaikka 28100 Pori
	Puhelin 0408117478	Sähköpostiosoite laura.hakala@student.samk.fi
	Sukunimi (Muut tekijät) Lehtinen	Etunimi Jenni Tuulia
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Satakunnan ammattikorkeakoulu, Porin kampus	
Koulutusohjelma/suuntautumisvaihtoehto Hoitotyön koulutusohjelma		
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN OHJAAJA(T) OPPILAITOKSESSA	Nimi Elina Lahtinen	
	Toimipaikka ja osoite Satakunnankatu 23, 28130 Pori	
	Puhelin 0447103557	Sähköpostiosoite elina.lahtinen@samk.fi
	Oppiarvo ja ammatti THM, lehtori	
OPINNÄYTETYÖ/ TUTKIMUS	Opinnäytetyön/tutkimuksen nimi Työyhteisötaidot - mistä syntyy hyvä työilmapiiri?	
	Opinnäytetyön/tutkimuksen taso <input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Lisensiaatti-tutkimus <input type="checkbox"/> Pro gradu <input checked="" type="checkbox"/> AMK-opinnäytetyö	
	<input type="checkbox"/> Muu opinnäytetyö <input type="checkbox"/> Muu, mikä?	
Lyhyt yhteenveto (Opinnäytetyön/tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointitapa, tutkimuksen merkityksen arviointi, eettiset näkökohdat.) Opinnäytetyömme on projektiluonteinen opinnäytetyö aiheesta työyhteisötaidot - mistä syntyy hyvä työilmapiiri. Tarkoituksena on järjestää Mansikkapaikan työntekijöille työilmapiiriä käsittelevä iltapäivätahtuma. Tavoitteena on, että osallistujat motivoituvat learning cafe -menetelmän avulla löytämään keinoja työilmapiiriin kehittämiseksi työyhteisössään. Teoreettisessa taustassa käsittelemme työilmapiiriä, työyhteisötaitoja ja learning cafea eli oppimiskahvilaa, joka on käyttämämme menetelmä projektissamme. Arvioimme projektimme onnistumista kirjallisen palautekyselyn avulla, jonka jokainen osallistuja täyttää. Pidämme aihetta tärkeänä, sillä hyvä työilmapiiri vaikuttaa työyhteisössä niin vahvasti. Hyvät työyhteisötaidot ovat yhteydessä hyvään työilmapiiriin. Käytämme työssämme luotettaviksi arvioituja lähteitä. Huomioimme kaikki osallistujat sekä kuuntelemme ja kunnioitamme kaikkien mielipiteitä. Toimintaamme koskee myös salassapitovelvollisuus, joten huolehdimme, että kohderyhmän jäsenten yksityisyys säilyy. Iltapäivätahtumaan osallistuminen on vapaaehtoista ja kuuluu työaikaan.		

YHTEYSHENKILÖ(T) SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMESSA	Jotta opinnäytetyö/tutkimuksen teko voidaan suorittaa mahdollisimman joustavasti ja ao. yksikön kannalta mielekkäästi, on tutkijan syytä ennen varsinaista luvanhakua ottaa yhteys tämän yksikön esimieheen tai muuhun vastaavaan henkilöön ja sopia alustavasti tutkimuslähtökohdat. Yhteyshenkilön nimi merkitään tähän.	
	Nimi Marja-Leena Saramo	Yksikkö Palvelukoti Mansikkapaikka
	Puhelin 0447935266	Sähköposti marja-Leena.saramo@rauma.fi
	Yhteyshenkilö on tarkistanut tutkimussuunnitelman <input checked="" type="checkbox"/>	

HAKEMUKSEN LIITTEET	<input checked="" type="checkbox"/>	Opinnäytetyö-/tutkimussuunnitelma, josta ilmenevät opinnäytetyön/tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointi, tutkimuksen arviointi, eettiset näkökohdat.
	<input type="checkbox"/>	Kyselylomake
	<input type="checkbox"/>	Muu, mikä?
	Aineiston keruu-aika (alkaa/päättyy) 3/2019-3/2019	Opinnäytetyön/tutkimuksen arvioitu valmistumisaika 6/2019

TUTKIJAN SITOUMUS JA ALLEKIRJOITUS	<ul style="list-style-type: none"> - Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä. - Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla. - Tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä. - Mahdollisesti tarvittavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessaan. - Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan sosiaali- ja terveystoimialan käyttöön. <p>Sitoudun noudattamaan ehdotonta vaitiolovelvollisuutta ja luovuttamaan korvauksetta opinnäytetyöstä/tutkimuksesta sen valmistuttua kaksi kappaletta, kannellinen ja toinen ilman, Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalle. Mikäli opinnäytetyön/tutkimuksen teko keskeytyy, tulen ilmoittamaan siitä Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan kehittämisspalveluun.</p>
---------------------------------------	--

ALLEKIRJOITUS	Paikka ja aika	16.12.20 1.2.2019 Pon
	Allekirjoitus ja nimen selvitys	Jenni Lehtinen Jenni Lehtinen

Hakemuksen ja valmistuneen opinnäytetyön/tutkimuksen palautus:

Rauman sosiaali- ja terveystoimiala
Kehittämisspalvelut
Steniuksenkatu 2
26100 Rauma
puhelinvaihte 02 83411 tai 02 83511



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Laura Hakala & Jenni Lehtinen	
Opiskelijanumero: 1600933 & 1600927	Aloitusryhmä: NHT16SP3
Koulutusohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma	
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Elina Lahtinen, elina.lahtinen@samk.fi, 0447103557, Satakunnankatu 23, 28130 Pori	
Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero, osoite ja y-tunnus : Palvelukoti Mansikkapaikka, Marja-Leena Saramo, marja-leena.saramo@rauma.fi, Steniuksenkatu 6, 26100 Rauma, y-tunnus: 0138780-9	
Opinnäytetyön nimi: Työyhteisötaidot - mistä syntyy hyvä työilmapiiri?	
Työn etenemisaikataulu: Opinnäytetyö valmistuu kesäkuussa 2019. Sopimus perustuu hyväksytyyn tutkimus-/projektisuunnitelmaan.	
Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa. Tätä sopimusta on laadittu 1 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.	
Olemme lukieneet sopimusehdot (sivu 2) ja hyväksymme ne.	
Päiväys: 4.2.2019	
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys: <u>Marja-Leena Saramo</u> <small>Marja-Leena Saramo (13. helmikuuta 2019)</small>	
Osaamisalueen johtajan allekirjoitus ja nimen selvennys: <u>Tiina Savola</u> <small>Tiina Savola (11. helmikuuta 2019)</small>	
Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus: <u>Elina Lahtinen</u> <small>Elina Lahtinen (11. helmikuuta 2019)</small>	
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: <u>Laura Hakala</u> <small>Laura Hakala (4. helmikuuta 2019)</small>	

Sopimusehdot

Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työ sopimus. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteessa tehtävän opinnäytetyön tekijää.

Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laadustasosta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästyisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn taustaineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa. Opinnäytetyösopimuksessa olevat yhteystiedot tallennetaan SAMKin asiakkuudenhallintajärjestelmään Yrinetiin. Tallentamisesta on laadittu henkilötietolain 539/1999 mukainen rekisteriseloste.

Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyistä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävänä esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.