

Helmi Tuominen

PUUTTUVA PALA

Työhön liittyvien tunteiden käsittelyä ryhmätyöskentelyinä

Opinnäyte

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Toukokuu 2014

TIIVISTELMÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Aika Toukokuu 2014	Tekijä/tekijät Helmi Tuominen
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn nimi PUUTTUVA PALA Työhön liittyvien tunteiden käsittelyä ryhmätyöskentelynä		
Työn ohjaaja Eila Passoja	Sivumäärä 45 + 64	
Työelämäohjaaja Markku Korpelainen		
<p>Puuttuva pala-projektin lähtökohtana oli toteuttaa Alavudella, Lastensuojeluyksikkö Vaahteramäki Oy:ssä, työntekijöille työhön liittyviä tunteita käsitteleviä ryhmätöitä. Kolme interventiota pidettiin tammi- ja toukokuun 2013 välillä, ja niihin osallistui noin 10 työntekijää kerralla.</p> <p>Työskentelyn tarkoituksena oli keskustella avoimesti turvallisen parin kanssa työkokemuksiin liittyvistä tunteista. Tunnetaitoja avattiin tarkemmin ja sovellettiin sen jälkeen ryhmissä työelämään. Interventioissa pohdittiin niin tärkeimpiä omaan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä kuin työn tekemiseen vaikuttavia työroolejakin. Lopuksi eläydyttiin draaman kautta erilaisiin työorientaatioihin. Taustalla olivat Golemanin ajatukset tunneällyn vaikutuksesta työelämään sekä Sinkkosen ja Pihlajan käsitykset sosiaalialan ohjaajan työrooleista ja -orientaatioista.</p> <p>Projekti kesti noin neljä kuukautta, joiden aikana kerättiin palautetta SWOT-analyysin avulla työyhteisön tilasta. Tämä antoi mahdollisuuden tarkastella työyhteisön kehitystä ja ryhmätyöskentelyn vaikutusta toiminnan laajentuessa. Interventiot lisäsivät yhteistyötä eri yksiköiden välillä. Työntekijöiden kuvaamat työkokemuksiin liittyvät tunteet kertovat työn vaativuudesta ja kuormittavuudesta.</p> <p>Opinnäytetyön tekijälle projekti antoi kokemusta ison työntekijäryhmän ohjaamisesta ja projektin itsenäisestä laatisemisesta. Projekti antoi osallistujille keinoja omaan ammatilliseen kasvuun ja työssä jaksamisen vahvistamiseen. Työnantaja voi kehittää jatkossa toimintaa SWOT-analyysin antaman tiedon avulla työntekijöiden tarpeet huomioiden.</p>		

TIIVISTELMÄ

Asiasanat

Ammatillisuus, työrooli, työyhteisö, tunteet, työhyvinvointi

ABSTRACT

Unit CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date May 2014	Author/s Helmi Tuominen
Degree programme Social Services		
Name of thesis The Missing Piece. Processing Work-related Emotions in Groups.		
Instructor Eila Passoja	Pages 45 + 64	
Supervisor Markku Korpelainen		
<p>The Missing Piece-Project was to implement processing of work-related emotions in groups among the workers in Child Protection Unit Vaahteramäki Ltd. in Alavus. Three interventions were carried out for about ten workers in between January and May 2013.</p> <p>The purpose of the work was to have an open discussion with a safe person about feelings related to their work experiences. The emotional skills were opened more specifically and applied to work life in groups after that. Both the most important factors related to work welfare and the work roles that have an effect on working were discussed in interventions. At the end the workers empathized with different work orientations through drama. At the background were reflected Goleman's thoughts about the effects of emotional intelligence and Sinkkonen's and Pihlaja's ideas about the work roles and the orientations of Social Services.</p> <p>The project took about 4 months during which feedback was collected with SWOT-analysis about the situation of the working community. This analysis gave a possibility to survey the development of the work place and the effect of group working while the Child Protection Unit expands. The interventions increased co-operation between the different units. The professional experiences related to emotions that workers described reflect the demands of work and workload.</p> <p>This thesis project gave experience on the leading of a large group of workers and independent designing of a project. The project provided the participants with the means to their own professional growth and strengthening of coping with work. The employer may develop the operations in the future with the information that SWOT-analysis provided and notice the needs of employees .</p>		

ABSTRACT

Key words

Professionalism, work role, working community, emotions, work welfare

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	3
3 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	5
3.1 Työhyvinvoinnin tekijöitä ohjaajan työssä	5
3.2 Työssä koettavia tunteita	8
3.3 Työssä tarvittavia tunnetaitoja	9
3.4 Työroolit ohjaajan työssä	10
3.5 Työhön suuntautuminen ohjaajan työssä	11
4 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN TOTEUTUS	12
4.1 Ensimmäinen interventio: työhyvinvoinnin tekijöitä sekä tunteita	12
4.2 Toinen interventio: työrooleja sekä henkilökohtaisia tunnetaitoja	13
4.3 Kolmas interventio: työhön suuntautuminen sekä sosiaalisia tunnetaitoja	14
5 PALAUTE INTERVENTIOISTA	16
5.1 Ensimmäisen intervention palaute	16
5.2 Toisen intervention palaute	17
5.3 Kolmannen intervention palaute	21
6 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN VAIKUTTAVUUS	23
6.1 Projektisuunnitelman toteutumisen arviointi Puuttuva pala-projektissa	23
6.2 Interventioissa ja niiden välillä tapahtuneen muutoksen arviointi SWOT-taulukon avulla	26
6.3 Puuttuva pala-projektin työskentelyprosessin arviointi ja tulokset	30
6.4 Puuttuva pala-projektin tulosten itsearviointi	32
7 POHDINTA	34
LÄHTEET	37
LIITTEET	
TAULUKOT	
TAULUKKO 1	19
TAULUKKO 2	24
TAULUKKO 3	27
TAULUKKO 4	28
TAULUKKO 5	29
TAULUKKO 6	30

1 JOHDANTO

Työskennelyäni viisi vuotta lastensuojelualalla aloin pohtia, kuinka omaan työhön voi löytää lisää motivaatiota ja estää turhautumista. Itsessään asiakastyöskentely on haastavaa, mutta myös palkitsevaa. Vaikeudet liittyvät työyhteisössä vaikuttaviin henkilökohtaista hyvinvointia heikentäviin seikkoihin, jotka kasautuessaan vievät työn ilon. Purkaessani omaa tilannettani yhdessä työterveyslääkärin ja työpsykologin kanssa löysin tunne-elämän merkityksen työssä jaksamiselle. Koska tätä puolta työelämässä ei ole vielä kovin paljon tutkittu, päätin koota oman kokemukseni perusteella keskeisiä työhyvinvoinnin tekijöitä projektiin. Interventioissa keräämäni palautteen avulla pyrin selvittämään, onko kyse pelkästään yksilöllisistä vai myös alakohtaisista tekijöistä, jotka työssä jaksamiseen vaikuttavat.

Projektini toteuttamispaikaksi valittu Lastensuojeluyksikkö Vaahteramäki sijaitsee Etelä-Pohjanmaalla, Alavudella. Tutkimuskohteena se on ihanteellinen, koska yksikkö on perustettu vasta noin vuosi sitten, mutta siellä on järjestetty työhyvinvointia tukevaa koulutusta jo ensimmäisen vuoden aikana. Vaahteramäellä pidetään tärkeänä voimavarana ammattitaitoista, motivoitunutta ja jatkuvaan itseänsä kehittämiseen sitoutunutta moniammatillista henkilökuntaa. Työntekijöinä on sosiaalialan, terveydenhuollon, nuorisotyön sekä kasvatuksen ammattilaisia. Interventioiden alkaessa toimintaa oli juuri laajennettu ja lähes puolet henkilökunnasta ei ollut vielä aiemmin osallistunut työyhteisön koulutuksiin. Toiveena oli, että yhdessä työskenteleminen helpottaisi uusien työntekijöiden sopeutumista talon käytäntöihin. Koska työntekijät työskentelevät eri yksiköissä, koettiin tällainen koko henkilökunnan yhteinen kokoontuminen tärkeäksi yhteisten toimintaperiaatteiden vahvistamiseksi.

Opinnäytteen tulos- ja oppimistavoitteet sekä toiminnalliset tavoitteet on tarkemmin määriteltä Projektin tavoitteet-taulukossa (TAULUKKO 2). Tulostavoitteena oli työntekijöiden kanssa kehittää ammatillisuutta ja työilmapiiriä, mikä toteutettiin työroolien avulla analysoimalla omaa työskentelytapaa ja havainnoimalla työyhteisön toimintaa. Työpaikan

tavoitteena olleeseen ammattitaidon lisäämiseen pyrittiin moniammatillisena yhteistyönä etsien työorientaatioiden vahvuuksia ja heikkouksia. Opiskelijan tulostavoite oli valmis opinnäytetyö, joka toteutui projektin kautta.

Työntekijöiden toiminnallisena tavoitteena oli havaita tunteiden merkitys työssä jaksamisen kannalta ja löytää sitä kautta omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan. Työpaikan tavoitteina olivat työhön sitoutumisen ja yhteistyön lisääntyminen. Parityöskentelynä käsiteltyjen työhyvinvoinnin tekijöiden merkitys on ratkaiseva sitoutumiselle työpaikkaan. Interventiot lisäsivät mahdollisuutta yhteistyöhön eri yksiköiden työntekijöiden kesken. Opiskelijalle toiminnallinen tavoite oli suunnitella ja toteuttaa itsenäisesti laaja projekti. Yhteistyö työyhteisön kanssa oli hyvää harjoitusta työelämän ohjaustilanteita varten.

Työntekijöiden oppimistavoite oli työyhteisössä esiintyvien asenteiden ja tunteiden syyseuraussuhteiden ymmärtäminen. Tunteita käsiteltiin omien työkokemusten kautta ja tunnetaitoja avaten. Työpaikan tavoitteena ollut yhteishengen vahvistuminen mahdollistaa uusien eri yksiköille yhteisten toimintatapojen kehittämisen. Opiskelijalle oli suuri oppimismahdollisuus saada ohjata näin isoa työntekijäryhmää. Opinnäytteen laadinta antoi lisäksi kokemusta työn tulosten raportoinnista, josta on hyötyä hankkeissa työskennellessä.

Projektin tarkoituksena oli herättää työntekijöitä pohtimaan omia työhön liittyviä tunteitaan ja käymään omia kokemuksiaan läpi työkavereiden kanssa. Työroolien ja työorientaatioiden pelkistetty esittäminen oli sytyke omien työtapojen ja asenteiden pohtimiseen. Työntekijät rakentavat oman työskentelytapansa hyvin monenlaisista elementeistä, joille saattaa vähitellen itse sokeutua. Mahdollisuus havainnoida omaa työyhteisöä ja työkavereiden tapaa tehdä työtä on työntekijälle tärkeä.

2 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Projektisuunnitelman lähtökohdaksi löysin työpsykologin ehdotuksesta Golemanin teokset *Tunneäly - lahjakkuuden koko kuva* (1997 & 2005) ja *Tunneäly työelämässä* (1999). Sinkkosen ja Pihlajan kirja *Ulos umpikujasta - miten auttaa tunnehäiriöistä lasta?* (1999) sopi lähteeksi lastensuojelutyöhön vaikuttavan asiakkaiden tunne-elämän huomioimisen vuoksi. Ensimmäisen intervention herätettä varten käänsin Golemanin esittämät työntekijää eniten masentavat tekijät positiiviseen muotoon työhyvinvoinnin tekijöiksi (Goleman 1999, 332-333). Tunteita käsiteltiin kaikissa kolmessa interventiossa kahdeksana perustunteena, henkilökohtaisina tunnetaitoina sekä sosiaalisina tunnetaitoina (Goleman 1999, 42-43, 71-90, 102-120, 137-149, 163-191, 197-228, 239-254; Goleman 2005, 341-342). Asenteita ja arvoja työstettiin toisessa ja kolmannessa interventiossa Sinkkosen ja Pihlajan määrittelemien työroolien ja Olkinuoran laatimien työorientaatioiden avulla (Sinkkonen & Pihjaja 1999, 142-146; Olkinuora 1990, 28-30). Työmenetelminä käytettiin parikeskusteluja, draamaa ja Open Cafe-työskentelyä (Slocum 2005, 185). Työskentelyn vaikutuksia työyhteisöön seurasin jokaisessa interventiossa SWOT-analyysin avulla (Opetushallituksen WBL-TOI Manual).

Ensimmäisen projektisuunnitelman laadin toukokuussa 2012, ja silloin tarkoituksena oli tehdä opinnäytetyö omalla työpaikallani. Lopulta kuitenkin marraskuussa 2012 löytyi yhteistyökumppaniksi Lastensuojeluyksikkö Vaahteramäki Oy. Päivitettyäni projektisuunnitelman uuteen muotoon toteutuspaikan ja aikataulun suhteen sain tutkimusluvan (LIITE 6) tammikuussa 2013. Interventiot toteutettiin tammi-, maalisi- ja toukokuussa siten, että niiden väleihin jäi reilun kuukauden tauot. Varsinainen opinnäytetyön laatiminen alkoi touko-kesäkuun vaihteessa. Ohjaavalta opettajalta sain neuvoja tutkimustulosten selkeään esittelyyn ja taustateorioiden käsittelyyn.

Projektin työyhteisö on Vaahteramäen Lastensuojeluyksikössä, jossa toimii kaksi 7-paikkaista sijaishuoltoyksikköä alle 18-vuotiaille huostaanotetuille tai avohuollon tukitoi-

menpiteenä sijoitetuille lapsille. Yli 18-vuotiaille on itsenäistymisasuntoja, joissa saa jälkihuollon tukipalveluja ympäri vuorokauden. Pihapiirissä on myös tilat perhekuntoutukselle. Nuorille on tukihenkilöitä, neuropsykiatrista valmennusta, päihdearviointeja tai mini-interventioita sekä rikollisuuden arviointia. Vaahteramäen keskeiset arvot ovat toisen ihmisen kunnioittaminen, tasavertaisuus ja rehellisyys, jotka näkyvät kaikessa toiminnassa ja yhteiselämässä (LIITE 8).

Vaahteramäen toiminta kiteytyy työhyvinvointistrategiassa vuosille 2012-2015 (LIITE 8). Työhyvinvoinnin toteutumiseen pyritään johtamisen, työyhteisön toimivuuden, osaamisen ja yksilöllisen työssä jaksamisen osalta. Johtamisessa noudatetaan valmentavaa työtettä ja tarpeen vaatiessa puheeksi ottamista. Osaamisessa keskeisenä pidetään kypsää identiteettiä, henkilökohtaisia vahvuuksia sekä jatkuvaa kouluttautumista. Työyhteisön toimivuus perustuu yhteisiin pelisääntöihin ja pystyvyysuskon vahvistamiseen. Yksilökohtaisessa jaksamisessa on oleellista motivaation ylläpitäminen, tehtäväroolin selkeys sekä henkilökohtaisen työhyvinvointisuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen.

Projektin yhteistyötahoina ovat toimineet Vaahteramäen yrittäjät, toiminnanjohtaja, työntekijät sekä Centria ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma. Koulutusohjelman antama opetus on ollut opinnäytetyön tekemistä tukevaa, koska ammatillista kasvua ja kehitystä on käsitelty useilla luentosarjoilla ammatti-identiteetin, elinikäisen oppimisen ja kuntoutuksen näkökulmista. Projektiryhmä koostui Vaahteramäen työntekijöistä ja yrittäjistä. Yrittäjät vastasivat tilojen ja laitteiden järjestämisestä, ja työntekijät hoitivat interventioiden alkuun kahvitarjoilut.

3 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

Projektin lähtökohtia määrittä eniten lastensuojelutyön luonne, joka vaatii työntekijältä eettistä osaamista ja omien asenteiden ja ammatin arvojen yhteen sovittamista (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 173-190). Työhyvinvoinnin tekijöistä nousevat siitä syystä erityisen tärkeiksi oikeudenmukaisuuden toteutuminen ja työntekijän ja työyhteisön arvojen yhteensopivuus. Koska työntekijän tärkein työväline on oma persoona, oman tunne-elämän hoitaminen on edellytys työssä jaksamiselle. Tunteita ei pysty työssä salaamaan ja käsittelemättöminä ne saattavat paineen alla ryöpsähtää esiin hallitsemattomina. Tunnetaitoja ohjaaja tarvitsee, koska hänen on oltava sinut itsensä kanssa voidakseen ottaa vastaan asiakkaiden purkauksia. Vuorovaikutustaidot ja myötäelämisen kyky helpottavat ihmisten kohtaamista ja toimivan asiakassuhteen luomista. Työroolit kuvaavat hyvin ohjaajan tapaa tehdä työtään. Työntekijällä ei ole vain yhtä roolia vaan toiminta sisältää piirteitä useista rooleista vaihdellen tilanteen mukaan. Työorientaatiot kertovat enemmänkin ohjaajan toiminnan taustalla vaikuttavista asenteista, jotka saattavat jäädä suurelta osin tiedostamattomiksi hänelle itselleen.

3.1 Työhyvinvoinnin tekijöitä ohjaajan työssä

Työhyvinvoinnin eettiset perusteet ovat huolenpito työntekijöistä, totuuden selvittäminen työtilanteissa sekä kohtuus työn vaatimustasossa. Työhyvinvoinnista kertovat työntekijän terveys, poissaolojen määrä, työyhteisön ilmapiiri sekä työn laatu. Hyvinvointi lähtee työstä, jonka tulisi olla motivoivaa sekä sopivan vaativaa suhteessa omaan osaamiseen. Työntekijän voimavaroja edistävät eniten työpaikan hyvä ilmapiiri, vaikutusmahdollisuudet ja johtamistapa sekä tunne omasta tilanteen hallinnasta työtehtävissä. (Tarkkonen 2012, 25-27; Kasslin-Pottier 2012, 49-50, 56-62.) Vaahteramäellä tehdään tiimityötä, jota voi pitää yksilötyöskentelyä vaativampana, koska se edellyttää laadukasta vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Sen onnistuminen vaatii sitoutumista yhteisiin päämääriin ja yhteisvastuullisuutta. Varsinkin työskentely omalla persoonalla haastavissa ohjaustilanteissa vaatii omien voimi-

en riittämisestä huolehtimista sekä työn rajaamista. Työntekijän ammatillinen kehittyminen edistää sitä, että hän pystyy välttämään turhat konfliktit, somaattisen sairastelun ja vähentää toiminnallaan kielteistä ilmapiiriä työyhteisössään. (Veivo 2011, 84-85.)

Työhyvinvoinnin eettiset perusteet luovat arvoperustan työhyvinvointitoiminnalle. Vastuullisuus ja huolenpito, jotka perustuvat työturvallisuuslakiin ja työolosuhteista huolehtimiseen, ovat turvallisen työyhteisön edellytyksiä. Työelämän oikeudenmukaisuus näkyy työyhteisön kaiken toiminnan läpinäkyvyydessä. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu luo tasa-arvoa ja kokemuksen työnantajan antamasta arvostuksesta. Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen vaativat totuuden selvittämistä myös yksittäisissä työtilanteissa, ettei ristiriitoja ja väärinkäsityksiä pääse syntymään. Suunnitelmallisuuden tulee näkyä ensisijaisesti johtamisorganisaation vallankäytössä ja tavoitteellisuutena päämäärien asettamisessa. Järjestelmällinen toiminta vaatii säännöllistä organisaatioyksiköiden tarkastelua työhyvinvoinnin kannalta. Suunnittelu- ja varautumistilanteiden pohdinta edellyttää kykyä ennakoida mahdollisuuksia ja riskejä. Kohtuus työelämässä lähtee siitä, että työ on ihmisen mitaista. Yhteistyö on tärkeää erityisesti työn kehittämisessä, kun uusia asioita luodaan ja työnjakoa uudistetaan. Tuloksellinen työyhteisön johtaminen ja toiminta perustuvat arvoperustan tiedostamiseen ja siitä nousevaan ammatilliseen osaamiseen. (Tarkkonen 2012, 28-33.)

Maslach ja Laiter (1997, 9-17) ovat raportoineet tutkimuksessaan loppuunpalamisen organisaatiotekijöistä kuudesta tekijästä, jotka aiheuttavat uupumista, motivaation puutetta ja kyynisyyttä. Työn liika kuormittavuus, vähäinen vaikutusvalta, palkintojen puute, tuen ja yhteisöllisyyden puute, epäoikeudenmukaisuus työssä sekä ristiriidat omien ja työn arvojen välillä voivat altistaa psyykkiselle oireilulle. Hutrén (2001, 36) mukaan tutkimuksesta ammatillisen kriisiytymisen yhteyksistä tunnetiloihin voidaan todeta, että akuutissa kriisitilassa koettiin merkittävästi enemmän sisällä pidettyä vihaa, masennusta ja ahdistusta kuin muutoin. Työnohjauksessa tai työkavereiden kanssa on tärkeää voida jäsenellä ajatuksiinsa ja tunteitaan, purkaa väsymystä, turhautumista tai hämmennystä. Omista tunteista on otettava ammatillisesti vastuu ja pystyttävä purkamaan myös kielteiset tunteet työnohjauksessa. (Veivo 2011, 84-85.)

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä pyritään vähentämään ja estämään työturvallisuuslain säädöksillä, joissa määritellään häirintä, epäasiallinen kohtelu, väkivallan uhka tai yksintyöskentelyn edellytykset. Henkinen hyvinvointi näkyy tyytyväisyytenä, myönteisenä perusasenteena, itsensä hyväksymisenä, aktiivisuutena sekä kyynä sietää vastoinkäymisiä ja epävarmuutta. Myönteinen stressi virittää elimistön valmiustilaan, joka parantaa suorituskykyä. Stressiä sietää pitempään, kun työ on kiinnostavaa ja siihen saa tukea. Jos työ ei suju ja siinä on ristiriitoja, voi stressi muuttua kielteiseksi ja terveydelle haitalliseksi. Pitkään jatkunut stressi voi muuttua työuupumukseksi, joka näkyy kokonaisvaltaisena väsymyksenä, kyynisenä asenteena ja ammatillisen itsetunnon heikentymisenä. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 126-130.)

Sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia koskeva valtakunnallinen kyselytutkimus, johon on koottu tuloksia vuodesta 1992 vuoteen 2010 saakka, tuo mielenkiintoisen näkökulman työhyvinvoinnin tekijöihin. Työn määrä ja työssä saatava tuki ovat keskeisiä työssä jaksamisen kannalta. On hälyttävä tieto, että valtakunnallisesti kolmasosa sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä koki usein riittämättömyyden tunnetta ja 25 % koki saavansa harvoin tai ei koskaan tukea esimieheltään. Toisaalta tilanne näyttää hyvin kaksijakoiselta, koska kuitenkin reilu 40 % työntekijöistä koki saavansa tukea esimieheltään usein. Lupaava tieto työuran kehittymisen kannalta on, että työntekijöistä yli 50 % piti hyvinä valmiuksiaan selvitä tehtävistään ja 25 % heistä koki pystyvänsä selviämään vaativammistakin tehtävistä. (Laine 2011, 48-51, 65-67, 85-87.)

Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa siihen ovat työhyvinvoinnin perustekijöitä. Niiden toteutumisesta kertoo se, että valtakunnalliseen kyselyyn vastanneista kolmasosa kokee, että heillä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa. Vastaavasti vastakohtana viidennes heistä kokee, että on vähän tai ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Palkkaus, työpaikan varmuus sekä työilmapiiri ovat tutkimuksen mukaan ratkaisevia kysymyksiä työpaikkaa valittaessa ja siihen sitouduttaessa. Yhteydet ja tiedonkulku työpaikalla ovat tärkeitä ja siinä suhteessa tulokset näyttävät hyviltä, koska 60 % vastanneista koki työyhteisönsä toimivan hyvin. (Laine 2011, 69-71, 73-75, 80-84, 113-115.)

Oikeudenmukaisuus näkyy sosiaali- ja terveysalan kyselyssä siten, että työntekijöistä kokee lähes puolet johtamisen oikeudenmukaiseksi ja vielä suurempi osa kokee tasa-arvon toteutuvan työpaikalla. Arvot näkyvät tutkimuksessa mahdollisuudessa sovittaa työ ja yksityiselämä, missä yli puolella vastanneista ei ole ongelmia ollenkaan, mutta jälleen vastakohtana kahdeksasosalla vaikeuksia on usein. Tärkeä arvo asiakkaiden kannalta on se, että 80 % työntekijöistä koki usein iloa ja mielihyvää asiakastyössään ja kaksi kolmasosaa mielenkiinnon ja innostuneisuuden tunteita. (Laine 2011, 68-71,48-51, 75-79.)

3.2 Työssä koettavia tunteita

Tunteet ovat elämyksellisiä mielenliikkeitä, ajatuksia sekä toiminnan yllykkeitä. Ne kulkevat usein rinnan tekojen kanssa ja voivat olla laadultaan myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja. Tunteilla on viisi ulottuvuutta: fysiologinen/biologinen, psykologinen, ekspressiivinen, tahdonvoimaan liittyvä ja sosiaalinen. Ne voidaan kokea voimakkaasti keholla tai ne voidaan kätkeä omaan sisimpään muilta piiloon. Tunteiden voima motivoi ihmisen tekemistä ja tahtomista. Niiden ilmaisemisella on vaikutusta käytökseen, vuorovaikutukseen ja rooleihin, joita meillä on. Usein puhutaan perustunteista tai niiden ryhmistä, koska tunteista muodostuu lukematon määrä erilaisia sekoituksia. (Goleman 1997, 341-342; Isokorpi 2003, 49-51.)

Tässä projektissa on käytetty Golemanin jaottelua, jossa perustunteita ovat viha, inho, suru, pelko, häpeä, yllätys, nautinto ja rakkaus. Paul Ekman (Goleman 1997, 341-348) on tutkinut laajasti neljää tunnetta, pelkoa, vihaa, surua ja mielihyvää, ja todennut, että niihin liittyvät ilmeet tunnistetaan maailmanlaajuisesti. Kun tunteet ovat järkeä nopeampia ja johtavat silmänräpäyksessä reaktioon, puhutaan mikrotunteista, joita ei ehdi kätkemään. Jos tuntemukset kestävät kauan ja ovat vaimeita, kyseessä on jo enemmänkin mieliala. Pysyvistä luonnetyypistä puhutaan, kun kuvataan ihmisen taipumusta tietynlaisten tunteiden kokemiseen.

Vaikka ihminen ei voi valita tunteitaan, hän voi järjellä säädellä omia tunnereaktioitaan. Tunteet voivat tulla nopeasti tai hitaasti, ja niitä voi myös tietoisesti herättää. Tuntevan mielen logiikka on symboleihin tai miellelyhtymiin liittyvää. Siinä voi olla nähtävissä lapsenomaisen ehdottomuus ja taustalta löytyvät tunnemuistot. (Goleman 1997, 343-348.) Kykyä reagoida tunnekielellä kutsutaan sensitiivisyydeksi. Aidot positiiviset tunteet ovat tärkeitä, koska varsinkin lapset aistivat keinotekoiset tunteet. Jos ihmisen tunnekieli on latteaa, totista tai hiljaista, hänen saatetaan tulkita olevan vihamielinen tai kylmä. Aikuisen tulisi pyrkiä hallitsemaan kielteiset tunteensa suhteessa lapseen ja tilanteet purkaa aina sanallisesti, koska hallitsemattomat tunnereaktiot voivat vaikuttaa luottamussuhteeseen lapsen kanssa. (Kanninen & Sigfrids 2012, 92-94.)

3.3 Työssä tarvittavia tunnetaitoja

Tunnetaito on opittu, tunneälyyn perustuva kyky. Tunneälynä pidetään mahdollisuuksia oppia käytännön kykyjä, jotka perustuvat itsetuntemukseen, motivoitumiseen, itsehallintaan, empatiaan sekä ihmissuhteiden hoitoon. Henkilökohtaiset tunnetaidot liittyvät itsensä kanssa toimeen tulemiseen ja sosiaaliset tunnetaidot liittyvät toisten kanssa toimeen tulemiseen. Menestymisen kannalta tärkeimpiä tunnetaitoja ovat aloitekyky, vaikuttaminen ja empatia. (Goleman 1999, 40-44, 55-56.) Isokorven mukaan Mayer ja Solovey (Isokorpi 2004, 19-32) määrittelevät tunneälyn ryhmäksi mentaalisia kykyjä: tunteiden tiedostaminen ja ilmaiseminen, tunteiden helpottaminen tiedon avulla, tunteiden ymmärtäminen ja selittäminen sekä tunteiden hallinta. Heidän mukaansa itsensä kanssa toimeen tulemiseen kuuluvat itsetietoisuus sekä itsensä ja omien tunteidensa hallinta. Toisten kanssa toimeen tulemistä ovat sosiaalinen tietoisuus sekä sosiaalisten suhteiden hallinta.

Karvosen mukaan (2011, 120-122) ohjaajantyön yhteydessä puhutaan paljon siitä, että pyritään tukemaan asiakkaiden voimaantumista, jolla tarkoitetaan toimintakyvyn vahvistamista, elämänhallintaa, osallisuutta ja sisäistä voimantunnetta. Tämä kehitys perustuu tunteisiin ja luottamuksen vahvistumiseen, jotka näkyvät itsetunnossa, innostuksessa ja moti-

vaatiossa. Koko tässä prosessissa tarvitaan juuri tunneälyä ja tunnetaitoja sekä ohjaajilta että asiakkailta, jotta tuloksena voisi lopulta olla ihmisiä, jotka ovat sinut itsensä kanssa.

3.4 Työroolit ohjaajan työssä

Rooli ymmärretään yleensä sosiaalisen vuorovaikutuksen tavaksi ja sopivaksi käytökseksi tietyssä tilanteessa. Työroolia pidetään tehtävään liittyvänä, hankittuna roolina, johon koulutus, kokemukset ja kulttuuri vaikuttavat. Se on melko pysyvä ja siinä yhdistyvät henkilökohtainen ja ammatillinen taso. Työrooliin vaikuttavat työntekijän oma työhön suuntautuminen sekä henkilökohtaiset asenteet. Lisäksi työyhteisössä sisäistetään omia sääntöjä ja normeja, jotka joko sallivat tai rajoittavat työskentelyä. (Sinkkonen & Pihlaja 1999, 142-145.)

Sinkkonen ja Pihlaja (1999, 142-145) ovat kuvanneet sosiaalialan ohjaajalle selkeästi toisistaan erottuvat työroolit: tulkki, ohjaaja, kontrolloija, sallija sekä etäännytynyt. Tulkille on asiakkaan taustan ymmärtäminen ja hänen tilanteensa tulkitseminen tärkein työtapa. Ohjaaja on tietoinen lapsen ja nuoren kasvuprosessin vaiheista, joiden mukaisesti hän haluaa asiakkaansa kehitystä ohjata. Kontrolloijalta onnistuu hyvin rajojen asettaminen, kun taas sallija ei siihen pysty, vaan hän tukee vahvasti nuoren omaehtoisuutta. Etäännytynyt ohjaaja ei sitoudu työhönsä eikä hänellä ole myöskään motivaatiota sen tekemiseen. Nämä roolit eivät yleensä esiinny työntekijöillä puhtaina, vaan eräänlaisina yhdistelminä useiden roolien piirteistä.

3.5 Työhön suuntautuminen ohjaajan työssä

Työhön suuntautumiseen vaikuttavat työntekijän toimintaympäristö, ammattitaito ja persoonallisuus. Tässä tutkimuksessa on käytetty Olkinuoran artikkelissaan (1990, 19-38) määrittelemää opettajan työhön suuntautumista. Orientoituminen työn sisältöön ja työntekijän rooliin näkyy ammatillisena kehittymisenä, itsereflektiona ja näkökulmien laajenemisenä. Sinkkonen ja Pihlaja (1999, 145-146) ovat soveltaneet määritelmän sosiaalialan ohjaajien työorientaatioihin sopivaksi. Tehtäväorientoitunut ohjaaja on tietoinen tietämyksensä rajoista, mutta uupumaton kehittymishalussaan. Sosiaalisesti riippuvuusorientoitunut ohjaaja pyrkii ennen muuta yhdenmukaisuuteen muiden kanssa ja haluaa sitoutua turvallisiin normeihin. Minädefensiivisesti orientoitunut ohjaaja haluaa vältellä ongelmia, koska pelkää muuten menettävänsä kontrolliasemansa työssään. Omistautumaton orientaatio näkyy kyynisyytenä työn tuloksellisuuden suhteen ja mielenkiinnon puutteena työtehtäviin. Orientoitumismallit ovat ideaalityyppejä, jotka eivät esiinny näin pelkistettyinä. On tärkeää tiedostaa, että ohjaajan tapa orientoitua työhönsä vaikuttaa suoraan myös asiakkaiden suhtautumistapaan. Tavoitteena on, että niin ohjaajista kuin asiakkaista voisi kehittyä elinikäisiä oppijoita, jotka itsenäisesti ja omatoimisesti kehittäisivät itseään.

4 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN TOTEUTUS

Projekti, jossa on kolme interventiota, vaatii projektin vetäjältä kykyä juurruttaa toiminta organisaatioon siten, että työyhteisön jäsenet sitoutuvat osallistumaan ja paneutumaan tehtäviin joka kerta samalla intensiteetillä. Työntekijät voivat kokea olonsa epävarmaksi, koska interventiot ovat ainutkertaisia eikä niiden sisältöä voi ennakoida. Tilanne voi tuntua myös hämmentävältä, jos mukana on useita uusia työntekijöitä, joiden kanssa ei vielä ole aiemmin ollut mahdollisuutta tehdä yhteistyötä. Interventioiden toistuminen noin kuukauden välein antaa mahdollisuuden arvioida saatua palautetta ja muokata projektisuunnitelman toteutusta työyhteisössä toimivammaksi. (Lööv 2002, 87-89.) Mielenkiintoisen lisän projektin herätteiden kokoamiseen tuo kuvamateriaalin käyttö. Tunnepitaisia aiheita on helppo elävöittää taiteen avulla, mutta hankalaksi sen tekee taiteen subjektiivinen kokeminen. Esteettisen orientaation olisi kuitenkin hyvä näkyä ohjaajan työssä, koska sillä on nuorten elämässä suuri merkitys.

4.1 Ensimmäinen interventio: työhyvinvoinnin tekijöitä sekä tunteita

Ensimmäinen interventio pidettiin keskiviikkona 30.1. klo 9-11 Vaahteramäen C-talossa. Henkilökunta kokoontui vähitellen paikalle, ja aloitimme päivän leppoisasti kahvipöydän ääressä toisiimme tutustuen. Oleskelutilassa olevan ison TV-ruudun kautta esitin työhyvinvoinnin tekijöistä laatimani PowerPoint-esityksen (LIITE 7/1), johon olin koonnut työmäärää, itsenäisyyttä, palkkausta, yhteyksiä työpaikalla, oikeudenmukaisuutta sekä arvoja kuvaavan herätteen. Esityksen jälkeen työntekijät jakaantuivat pareittain ympäri taloa, ja heidän tehtävänsä oli yhdessä keskustellen pohtia noin 20 minuutin ajan, mitkä kaksi työhyvinvoinnin tekijää olivat heille itselleen tärkeimpiä.

Toisen osion alussa katsoimme PowerPoint-esityksen (LIITE 7/2) tunteista viha, inho, suru, pelko, häpeä, yllätys, nautinto ja rakkaus. Herätteen jälkeen siirryttiin pareittain käymään läpi eri tunteita omien työhön liittyvien kokemusten kautta. Työskentelylle varattiin noin 40 minuuttia aikaa. Työskentely päätettiin palautelomakkeen täyttämiseen, jossa SWOT-analyysin (Opetushallituksen WBL-TOI Manual; LIITE 9/1) avulla kuvattiin mielipiteitä työyhteisöstä. Tauoilla oli mahdollisuus vapaaseen oleskeluun ja kahvitteeluun, koska pareilla kului työskentelyyn eripituisia aikoja.

4.2 Toinen interventio: työrooleja sekä henkilökohtaisia tunnetaitoja

Toinen interventio pidettiin torstaina 7.3. klo 9-11 Vaahteramäen C-talossa. Aloitimme työskentelyn kahvitteulla ja jatkoimme tuttuun tapaan herätteen katselemisella TV-ruudun kautta. PowerPoint-esitys (LIITE 7/3) käsitteli työrooleja, jotka olivat tulkki, ohjaaja, kontrolloija, sallija ja etääntynyt. Työntekijät jakoutuivat pareittain etsimään työroolien etuja ja haittoja sekä pohtimaan, mitä roolien piirteitä he itsessään tai työyhteisössään tunnistavat. Aikaa työskentelylle varattiin noin puoli tuntia.

Henkilökohtaisiin tunnetaitoihin, itsetuntemukseen, itsehallintaan ja motivoitumiseen, tutustuttiin PowerPoint-esityksen (LIITE 7/4) avulla. Pareittain keskusteltiin oman työssä jaksamisen kannalta tärkeistä asioista näihin tunnetaitoihin liittyen noin 20 minuutin ajan. Työskentely päättyi SWOT-analyysin sisältävän palautelomakkeen täyttämiseen (LIITE 9/2).

4.3 Kolmas interventio: työhön suuntautuminen sekä sosiaalisia tunteaitoja

Kolmas interventio pidettiin perjantaina 17.5. klo 9-11 Vaahteramäen C-talossa. Työskentelyyn virittäydettiin kahvin ja leivonnaisten kera. Jatkoimme edellisen kerran tunteaitojen käsittelyä tutustumalla tällä kertaa sosiaalisiin tunteaitoihin. PowerPoint-esityksen (LIITE 7/5) herätteessä käsiteltiin empatiaa ja sosiaalisia kykyjä. Tämän jälkeen kurkistimme myös toiseen PowerPoint-esitykseen (LIITE 7/6), jossa esiteltiin erilaisia työhön suuntautumisen tapoja: tehtäväorientaatiota, sosiaalista riippuvuusorientaatiota, minädefensiivistä orientaatiota sekä omistautumatonta orientaatiota.

Työskentelytavaksi olin valinnut viimeiseksi kerraksi elämyksellisemmän draaman (LIITE 4/1), johon osallistui viisi työntekijää vapaaehtoisesti. He saivat satunnaisesti roolit: vastaava ohjaaja, tehtäväorientoitunut ohjaaja, sosiaalisesti riippuvuusorientoitunut ohjaaja, minädefensiivisesti orientoitunut ohjaaja sekä omistautumattoman orientaation omaava ohjaaja. Roolinsa tueksi ohjaajat saivat tiivistelmän orientaation tunnuspiirteistä. Vastaava ohjaaja sai kirjallisen ohjeen, jossa annettiin tehtäväksi pitää noin 15 minuutin kriisipalaveri ohjaajien kanssa juuri esiin tulleesta ongelmasta. Käsiteltävänä asiana oli sopia toimintatavoista tilanteessa, jossa oli selvinnyt, että kaksi asiakasta on harrastanut keskenään suojaamatonta seksiä.

Jokainen osallistuja eläytyi hyvin rooliinsa, ja palaveri edistyi uskottavasti tavallisen käytännön mukaan. Puheenvuoroissa tulivat hyvin esiin orientaatioiden erityispiirteet. Rooleista sanouduttiin irti draaman lopussa. Draama sopi tällaiseen työskentelyyn hyvin, koska se on kollektiivista toimintaa, jossa voitiin jakaa ajatuksia ja tunteita ja tutkia asioiden merkityksiä juuri tässä asiayhteydessä. Siinä voitiin jäljitellä elämää laajemminkin ja samalla käsitellä juuri tätä tiettyä ilmiötä. Draaman tavoite voi olla opetuksellinen, yhteisöllinen tai terapeutin, mikä on tässä tapauksessa yksilöllistä ja osittain kiinni osallistujan roolista tai aiemmasta työhistoriasta. (Kasslin-Pottier 2012, 13.)

Draaman herättämiä ajatuksia käsiteltiin pareittain Open Cafe-työskentelynä (Slocum 2005, 185), jossa ideana oli, että vuorollaan ryhmät kiersivät eri toimintapisteitä, joissa he työstivät aihetta omalta osaltaan jatkaen toisten ideoita ja kyseenalaistaen itsestäänselvyyksiä. Lopulta vastaukset koostuivat yhteistyönä tehdyistä toisiaan täydentävistä kommentteista. Työpisteitä oli neljä, ja jokaisessa oli yksi työorientaatio aiheena. Työskentelyä varten oli varattu kartongit, joihin toiselle puolelle kirjattiin orientaation etuja ja haittoja. Toinen puoli oli varattu kyseisen orientaation omaavan työntekijän ammattitaidon kehittämisehdotuksille, joihin sai apua aiemmin läpikäydyistä sosiaalisista tunnetaidoista, empatiasta ja sosiaalisista kyvyistä (LIITE 4/2). Parit kiersivät työpisteet vuorotellen, ja lopuksi he palasivat pisteelle, josta kierroksensa aloittivat. Toiminnan päätyttyä oli mahdollisuus vielä kirjata ajatuksia ja parannusehdotuksia vastaavan ohjaajan työskentelystä. Koko työskentely vei työntekijöiltä reilun tunnin. Työskentely päättyi palautteen keräämiseen SWOT-analyysin avulla (LIITE 9/3).

5 PALAUTE INTERVENTIOISTA

Palaute tässä projektissa koostuu suurimmaksi osaksi työntekijöiden työhyvinvointiin, tunteisiin tai työyhteisöön liittyvien mielipiteiden kartoittamisesta. Työskentelyn kehittämisessä palautteella on avainasema. Koska kahden ensimmäisen intervention palaute osoitti, että herätteet synnyttivät hyvin keskustelua ohjaajan työhön olennaisesti liittyvistä asioista, oli luontevaa kokeilla myös draamatyöskentelyä. Projektin lopuksi ei kerätty erillistä palautetta osallistujien mielipiteistä ja kokemuksista interventioista, koska tehtävistä kerätty palaute osoitti, että toiminta palveli tarkoitustaan. Projektin vetäjän työskentelyä koskeva palaute olisi tullut kerätä jokaisen intervention yhteydessä, jotta siinä tullut arvostelu olisi voinut johtaa muutokseen. (Löow 2002, 121.)

5.1 Ensimmäisen intervention palaute

Ensimmäisen intervention ensimmäisen osion palautelomakkeessa (LIITE 2/1) työntekijät valitsivat pareittain kaksi itselleen tärkeintä seuraavista työhyvinvoinnin tekijöistä: työ-määrä, itsenäisyys, palkkaus, yhteydet työpaikalla, oikeudenmukaisuus tai arvot. Palautteita tuli viideltä parilta. Tärkeimmiksi työhyvinvoinnin tekijöiksi koettiin yhteydet työpaikalla, oikeudenmukaisuus ja arvot, joista jokaisen oli valinnut viisi työntekijää. Itsenäisyys oli ollut tärkein tekijä kolmelle työntekijälle.

Toisessa osiossa parit kirjasivat palautteeseen (LIITE 2/2) keskustelujen aihepiirejä tunteisiin liittyvistä kokemuksista työelämässä. Viha koettiin työhön liian vahvaksi käsitteeksi, mutta hyväksikäyttö ja hylkääminen synnyttivät silti kielteisiä tunteita. Tunteiden vastaanottaminen ja yhteyden puute asiakkaaseen omista yrityksistä huolimatta otettiin raskaasti. Inhon tunteet liittyivät myös hyväksikäyttöön, toisen satuttamiseen ja erityisesti lasten seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Väsymyksen painaessa yövuorossa klo 3-4 välillä koettiin

myös vastenmielisiä olotiloja. Surun tunteita esiintyi asiakkaan surun kohtaamisen yhteydessä hänen menetettyään läheisensä. Perheen ulkopuolelle jättäminen, hylkääminen tai vakava sairaus herättivät samankaltaisia kokemuksia. Tiedostettiin, että tunne voi siirtyä transferenssin kautta, ja siksi on tärkeää käsitellä omia tunteitaan, että voisi kohdata asiakkaiden tunteita.

Pelkoa tunnettiin työssä samankaltaisissa tilanteissa, joissa sitä tunnetaan yksityiselämässäkin, joten pelkkä ammatillisuus ei suojaa työntekijän tunne-elämää. Pelkoa herättivät väkivaltatilanteet, ukonilma ja pimeys. Pelottavina koettiin myös kiire, työtaakka ja oma mahdollinen epäonnistuminen asiantuntijuudessa. Häpeää aiheuttivat ”mokat”, väärät sanelunsa tai epäeettiset ammatilliset päätökset. Häpeän tunteesta ylipääsemistä pidettiin tärkeänä. Yllätyksiä toivat tullessaan erityisesti sijoitusten taustalla olevat syyt, niille asetetut tavoitteet ja niiden äkillinen päättyminen. Takinkääntö koettiin myös yllättäväksi tapahtumaksi.

Nautintoa työntekijöille tuo asioiden itse tekemisestä saatava tunne, joka auttaa jaksamaan. Työn tekemisen tavat sekä työilmapiirin vaaliminen ovat tärkeitä, että työ itsessään voimaannuttaa. Ruoka, ystävät, hiljaisuus ja onnistumiset tuottavat nautintoa. Ammatillinen rakkaus nuoria kohtaan koettiin tärkeänä ja pohdittiin, kuinka sitä voisi heille välittää. Vanhempiakin kohtaan tulisi työntekijöillä olla arvostava ja kunnioittava lähestymistapa. Rakkaus on turvallisuutta, läheisyyttä, luottamusta, iloa ja voimavara elämässä.

5.2 Toisen intervention palaute

Toisen intervention ensimmäisessä palauteosiossa (LIITE 3/1) pohdittiin työroolien etuja ja haittoja yksilöllisesti. Palautetta saatiin 12 henkilöltä. Tulkin roolissa positiivisena pidettiin sitä, että ohjaaja syventyy asioihin ja nuori kokee tulleensa kuulluksi, koska hänen toimintaansa yritetään ymmärtää. Työntekijä pystyy havainnoimaan ja lukemaan nuoren

tunnetiloja ja mielialoja. Hänen toimintansa synnyttää luottamusta ja uskoa asioiden eteenpäin viemisestä. Kielteistä tulkin roolissa on se, että tulkitseminen ja tietäminen ovat aina vaarallisia käsitteitä, koska on mahdollista ymmärtää väärin. Nuori saattaa tavoitelähtöisesti vedättää eli johtaa harhaan ohjaajaa. On mahdollista etäännyä arjesta, ja ohjaaja saattaa siksi tulla väärin ymmärretyksi. Liikaa taustojen pohtimista pidettiin pahana, jos ei kuitenkaan tartuta tilanteisiin.

Ohjaajan työroolissa nähtiin etuna kasvun ja kehityksen turvaaminen, neuvominen ja rinnalla kulkeminen. Ohjaaja tunnistaa nuoren tavoitteet ja antaa hänelle itse esimerkin elämästä, mutta ei anna valmiita vastauksia. Kielteistä ohjaajan roolissa on se, että hän voi mennä liian syvälle asioihin ja olla liian tiiviisti mukana niissä. Hän saattaa kapeakatseisesti toistaa samoja asioita, esim. paasata ja jankuttaa, eikä hän osaa muuttaa toimintatapojaan tai tavoitteitaan.

Kontrolloijan työroolissa myönteisenä pidettiin rajojen asettamista nuoren omaksi parhaaksi, koska rajat luovat turvaa ja ovat rakkautta. Arki on tasaista ja ennakoitavissa olevaa, kun on selvät, samat säännöt ja niistä pidetään kiinni. Pidettiin tärkeänä myös positiivisen palautteen antamista nuorelle. Kielteistä kontrolloijan roolissa on juuri se, että kiitoksen antaminen saattaa unohtua. Liika kontrolloiminen, rajoittaminen ja kyttääminen eivät anna luovuudelle tilaa.

Sallijan työroolin positiivinen puoli on se, että hän luottaa nuoreen ja mahdollistaa onnistumisen kokemuksia tälle tärkeissä asioissa. Asiakkaan voimavarojen lisääminen ja hyödyntäminen kehittävät häntä. Nuoren mielipiteiden ja toiveiden kuunteleminen ja niihin vastaaminen on tärkeää. Tällainen työntekijä on usein nuorten suosikki. Kielteistä toiminnassa on turvattomuuden ja levottomuuden aiheuttaminen. Työntekijät kokivat, että liian salliva kasvatusta voi tuoda mukanaan arvottomuuden tunteita, jos koetaan, ettei aikuista kiinnostu nuoren tekemiset. Kontrollin / rajojen puute ja liian löysät rangaistukset saavat kasvatuksen lipsumaan.

Etääntyneen työroolin etuna nähtiin se, ettei työntekijä kuormita itseään ja ainut mahdollinen suunta hänellä on edetä ylöspäin. Tällainen rooli katsottiin joskus välttämättömäksi oman itsensä kokoamiseksi, mutta pitkäkestoisena se on työyhteisölle mahdoton. Kielteisenä puolena pidettiin sitä, että etääntynyt työntekijä on ammattitaidoton, kuormittaja ja perässä vedettävä taakka työkavereille ja asiakkaille. Motivaation puute ja se, ettei hän sitoudu samoihin normeihin kuin muut, voi aiheuttaa jaksamattomuutta ja vaaratilanteita työpaikalla. Omien voimavarojen ja identiteetin perustan pohtiminen olisivat tarpeen.

Kysymykseen tunnistivatko työntekijät itsessään tai työyhteisössään piirteitä näistä työrooleista, paneuduttiin palautteessa (TAULUKKO 1). Tulkin, ohjaajan, kontrolloijan ja sallijan työroolit olivat lähes yhtä tunnistettuja kaikki. Etääntynyt työrooli koettiin vaikeana, mutta joissakin tilanteissa väistämättömänä.

TAULUKKO 1. Työroolin tunnistaminen itsellä tai työyhteisössä

Rooli	Tulkki	Ohjaaja	Kontrolloija	Sallija	Etääntynyt
Tunnistaminen					
Itsessä	8	8	9	8	2
Työyhteisössä	8	8	8	7	2

Toisessa osiossa palautetta (LIITE 3/2) annettiin yksilöllisesti henkilökohtaisista tunnetaidoista: itsetuntemuksesta, itsehallinnasta ja motivoitumisesta. Asioita pohdittiin oman työssä jaksamisen kannalta. Itsetuntemuksen todettiin olevan työn perusta ja jaksamisen kannalta välttämätöntä, etteivät asiat tule liiaksi ihon alle. Kun tunnistaa omat tunteensa ja luottaa itseensä, voi tiedostaa ja käsitellä muidenkin tunnetiloja sekä toimia tilanteen mukaan. Työntekijöiden mielestä omien heikkouksien ja vahvuuksien tietäminen auttaa ymmärtämään omia rajoja, ja elämäkokemus tuo mukanaan varmuutta tehdä asioita. Suhteisiin asettumisen kyky on tarpeen myös työpaikalla, että työkavereihin saisi luottamukselliset välit. On tärkeää sallia itselleen epäonnistuminen ja oppia siitä itsereflektoinnin avulla.

Asiakkailta ja kollegoilta kannattaa pyytää palautetta itsetuntemuksen kartuttamiseksi. Omaa jaksamista voi heidän mukaansa hoitaa työnohjauksella, konsultaatioilla ja koulutuspäivillä.

Itsehallinta koettiin tunteiden hallinnaksi, jota tarvitaan aggression säätelyyn, työssä koettavan väkivallan uhkan käsittelyyn sekä surun ja ahdistavien asioiden kohtaamiseen. Se mahdollistaa tasaisen työsuorituksen päivästä toiseen ja oman tonttinsa hoitamisen. Joustavuus työyhteisössä, stressin sietokyky ja selviytyminen muuttuvista tilanteista ovat itsehallinnan seurausta. Jos työntekijä on luottamuksen arvoinen, nuoret uskaltavat kertoa asioistaan hänelle. Palautteessa todettiin, että omat tunteensa tulisi tunnistaa, että pystyisi kohtaamaan nuoret aikuisen tasolla eikä nuoren omalla tasolla.

Motivoituminen näkyy siinä, että työ koetaan mielekkäänä, haastavana ja kiinnostavana. Työntekijällä on halu oppia uutta ja kehittää itseään, mutta myös sitoutua työhönsä. Motivaatio auttaa työssä eteenpäin ja luo mahdollisuuksia. Positiivinen elämänasenne, dynaaminen työote sekä kannustava suhtautuminen ihmisiin seuraavat tällaista työntekijää. Omien ideoiden ja ajatusten jakaminen ja toteuttaminen lisäävät omaa ja toisten työn tekemisen hinkua.

Keräsin palautetta PowerPoint-esityksissä käyttämästäni kuvamateriaalista, vaikuttiko se jotenkin vastaajien työskentelyyn. Kuvat herättivät mielikuvia, syvensivät ja selkeyttivät ajatuksia. Niistä syntyi myös ristiriitaisia ajatuksia, jotka herättivät pohtimaan. Joissakin kommenteissa todettiin, etteivät kuvien ja tunteiden yhteydet auenneet tai ne koettiin käsittelemättömiksi, rumiksi tai ei-puhutteleviksi. Osittain mielipiteet kertovat siitä, että joitakin käsitteitä oli helpompi kuvata vastakohtan avulla esim. oikeudenmukaisuutta sen tarpeella. Jäin pohtimaan kielteistä palautetta hyvinkin paljon, mutta totesin, että suurinta osaa vastaajista kuvat eivät häirinneet mitenkään, joten en lähtenyt muuttamaan esityksiä.

5.3 Kolmannen intervention palaute

Kolmannessa interventiossa palautetta (LIITE 4/1, 4/2) kerättiin kahden tai kolmen hengen ryhmissä erilaisista työorientaatioista Open Cafe-työskentelyn avulla (Slocum 2005, 185). Tehtäväorientoituneen ohjaajan toiminnan myönteisinä puolina pidettiin työlle omistautumista, asioiden hoitumista, uusien näkökulmien tuomista työyhteisöön, toiminnan kehittämistä, osaamisen jakamista, muiden innostamista sekä ilmapiirin parantamista. Kielteisiä puolia olivat loppuun palamisen vaara, ärsyttävä innokkuus ja työyhteisön kuormittaminen. Ammattitaitoaan työntekijä voisi vastaajien mielestä parantaa muistamalla vapaa-ajan, rajaamalla mielenkiinnon kohteita, välttämällä innostuksen tuputtamista muille tai luopumalla vaatimuksesta, että kaikkien pitäisi olla samanlaisia. Häntä voi pitää työnantajan unelmana, koska hän tuo oppinsa työyhteisöön.

Sosiaalisesti riippuvuusorientoituneen ohjaajan etuna nähtiin se, että hän ottaa huomioon työpaikan normit ja muiden mielipiteet. Haittana pidettiin turvallisuushakuisuutta, joka rajoittaa ammatillista kasvua. Omien mielipiteiden puute ja toimiminen omia periaatteita vastaan ovat kielteisiä puolia. Hän tarvitsee toiminnalleen selkeät, yhteiset säännöt, mutta ei kehittä itse työyhteisöään. Ammattitaitoaan hän voisi kehittää hankkimalla lisää rohkeutta, avoimuutta ja luovuutta. Lisäkokemuksen hankkimisen kautta hän saisi lisää varmuutta ja voisi ottaa enemmän vastuuta.

Minädefensiivisesti orientoituneessa ohjaajassa nähtiin vain kielteisiä puolia. Hänet koettiin vastuun välttelijänä, nakittajana, äänekkäänä puolustautujana, ilmapiirin huonontajana ja muiden työntekijöiden kuormittajana, joka ei myönnä omia virheitään. Ammattitaidon kehittämiseksi hänelle ehdotettiin enemmän vastuuttamista työtehtävissä tai alan vaihtoa.

Omistautumattoman orientaation omaavalle ohjaajalle löytyi myönteisiksi puoliksi se, että hän ei hypi toisten varpaille ja pitää omista eduistaan huolta. Huumorilla todettiin, että hänessä on esimiesainesta. Kielteisenä pidettiin ”hällä väliä”-asennetta, vastuuntunnottomuutta, joustamattomuutta, työyhteisön kuormittamista sekä sitä, että hän ei kehittä työyht-

teisöä eikä tuo uusia toimintatapoja työyhteisöön. Ammattitaidolle tekisi hyvää oman motivaation ja uuden kipinän löytäminen työhön tai vaihtoehtoisesti työpaikan vaihto.

Kaikille työorientaatioille sopivina ammattitaidon kehittäjinä pidettiin kehityskeskusteluja, kouluttautumista ja työnohjausta. Vastaavan ohjaajan roolissa positiivisena nähtiin puheenjohtajana, tukijana, suunnannäyttäjänä ja työyhteisön hyvinvoinnista huolehtijana toimimista. Työn miinuspuolena nähtiin se, että voi joutua ottamaan paljon myös negatiivisia asioita vastaan. Esimiehenkin kohdalla nähtiin ammattitaidon kehittämisen tapahtuvan johtamistaidon koulutuksen kautta ja työnohjauksessa.

6 PUUTTUVA PALA-PROJEKTIN VAIKUTTAUVUUS

Projektin tulokset ovat monitahoisia. Osa tuloksista kartoittaa työntekijöiden mielipiteitä työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyen. Merkittäviä ovat ne ideat, joita työskentely synnyttää työyhteisön toiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa. Projektin läpivieminen antaa myös valmiin mallin vastaavien interventioiden järjestämiseksi toisissa työyhteisöissä. Parannusehdotuksena voisi lisätä jatkossa käytännön läheiseen työskentelyyn työpsykologin syventävät luennot, jotka voisivat motivoida osallistujia syvällisempään itsereflektioon. Toki työskentelyllä on aina omat rajoituksensa, koska useimmat ihmiset vastustavat muutoksia. Vielä ei ole nähtävissä kuin lyhyen aikavälin tulokset, mutta työyhteisön omasta aktiivisuudesta on kiinni, millaisia pitkän aikavälin tuloksia projektista seuraa. (Löow 2002, 105-107.)

6.1 Projektisuunnitelman toteutumisen arviointi Puuttuva pala-projektissa

Huolellinen projektisuunnitelman tekeminen tavoitetaulukoinen (TAULUKKO 2) ja aikataulu- ja tehtäväluetteloineen (LIITE 1/9) on välttämätöntä projektin suunnitelmallisen toteuttamisen kannalta (Löow 2002, 176-178). Hyvä esivalmistelu helpottaa projektin vetäjän itsenäistä työskentelyä ja auttaa pitämään kaikki langat käsissä ja pysymään annetussa aikataulussa. Projektin tuloksia on mahdotonta arvioida ilman konkreettisia tavoitteita ja selkeitä menetelmiä, joilla tavoitteisiin on pyritty. Projektin edetessä on hyvä tarkastella, mitkä menetelmät toimivat ja onko syytä etsiä uusi keinoja työskentelymotivaation lisäämiseksi. Kerätyn palautteen perusteella osallistujat paneutuivat omaan ammatillisuuteensa työroolien näkökulmasta ja ammattitaitonsa arviointiin työorientaatioiden kautta. Työhyvinvoinnin tekijöiden käsittely antoi mahdollisuuden pohtia omaa työhön sitoutumista ja tehdä yhteistyötä uusien työkavereiden kanssa. Henkilökohtaisten työkokemusten läpikäyminen niihin liittyvien tunteiden kautta antoi mallin uudesta toimintatavasta.

TAULUKKO 2. Projektin tavoitteet

TAVOITE / NÄKÖKULMA	TYÖNTEKIJÄ	TYÖPAIKKA	SOSIONOMI-OPISKELIJA
TULOSTAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatillisuuden vahvistaminen • Työhyvinvoinnin lisääminen • Työilmapiirin avoimuuden pohdittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ammattitaidon lisääntyminen • Työilmapiirin työstäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön hyvinvoinnin lisääminen • Valmis opinnäytetyö
TOIMINNALLISET TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän vahvuuksien löytäminen • Työroolin hahmottaminen • Tunteiden merkityksen oivaltaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Moniammatillisen yhteistyön sujuvuuden ylläpito • Ristiriitojen väheneminen • Työhön sitoutumisen lisääntyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektin suunnittelu ja toteuttaminen • Yhteistyön onnistuminen työyhteisössä
OPPIMISTAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisöön kuulumisen merkityksen ymmärtäminen • Tunteiden tiedostamisen ja säätelyn toteuttaminen työssä • Syyseuraussuhteiden ymmärtäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Uusia toimintatapoja • Yhteishengen kasvaminen työyhteisössä 	<ul style="list-style-type: none"> • Ison työntekijäryhmän ohjaus • Projektin vetotaidot • Kirjallisen työn laadintaitaidot

Projektisuunnitelman pohjalta oli helppoa lähteä järjestämään interventioita, koska käytännön toteutusta oli huolellisesti pohdittu suunnitteluvaiheessa. Eniten valmistelua vaati PowerPoint-esitysten teko, koska herätteet vaativat elävöittävää kuvamateriaalia, jonka käyttöä monimutkaistivat aihepiirin haastavuus ja käyttöoikeudet. Onneksi lähipiirissäni on taiteilijoita, jotka antoivat luvan käyttää teoksiaan. Ongelmallista oli se, että suunnittelin esitykset omalle työpaikalleni, jossa on videotykki käytössä, mutta toteutus tapahtui Vaahteramäellä, jossa oli mahdollisuus käyttää vain TV-ruutua. Interventioille oli varattu aikaa

kaksi tuntia kerralle, mutta käytännössä parit suoriutuivat tehtävistään paljon nopeammin. Palautteesta päätellen työntekijät keskittyivät vastaamaan kysymyksiin, mutta he eivät tunteet tarvetta jäädä pohtimaan aihepiiriä syvemmillä.

Projektin aikataulu toteutui sovitusti ja yhteistyö interventioiden valmistelujen ja toteutuksen suhteen toimi Vaahteramäen omistajien ja henkilökunnan kanssa mutkattomasti. Interventioiden ilmapiiri oli vapaa ja välitön. Kokouksissa oli inhimilliset ja lämpimät puitteet, koska keräännymme yhdessä tuoreen kahvin ja itse tehtyjen leivonnaisten ääreen. Vaikka oleskelutila oli pieni ja TV-ruudun näkemiseksi joutui pinnistelemään, osallistujien intensiivinen keskittyminen ei siitä ainakaan kärsinyt. Lisäksi kaikilla pareilla oli mahdollisuus etsiä itselleen rauhallinen soppi, jossa heidän työskentelyään ei kukaan häirinnyt.

Interventioiden välissä oleva aika oli toiminnan onnistumisen kannalta tärkeää, että työntekijöille jäi aikaa sulatella asioita rauhassa eikä tunnepitoisia asioita joutunut kohtaamaan liikaa kerralla. Työnantajankin kannalta oli parempi, ettei työaikaa tarvittu työskentelyyn liian usein. Projektin vetäjä tarvitsi myös aikaa pohtia työskentelyn onnistumista sekä kehittää vaihtoehtoisia toimintatapoja. Opinnäytetyön koonti sujui lopulta ripeästi, koska ei tarvinnut välillä siirtää huomiota muihin opiskelutehtäviin tai työelämään. Työskentelyn onnistumisen kannalta olivat tärkeitä myös ohjaavalta opettajalta saamani neuvot, joiden avulla pystyin keskittymään projektin keskeiseen sisältöön ja tuloksiin.

Projektin kustannukset pysyivät hyvin laaditun budjetin puitteissa. Työnantajan osalta menoja tuli vähemmän, koska kolmas interventio toteutettiin Vaahteramäellä eikä Kivitiipun kylpylässä. Toiminnan kannalta tällä ei ollut kuitenkaan heikentävää vaikutusta. Pidän merkittävänä satsauksena työnantajilta sitä, että he antoivat 6 tuntia noin 10 työntekijän työaikaa tämän projektin tekemiseen.

6.2 Interventioissa ja niiden välillä tapahtuneen muutoksen arvioiminen SWOT-taulukon avulla

Opetushallituksen nettisivuilla (Opetushallitus WBL-TOI Manual) kuvataan SWOT-analyysi välineeksi, jolla voi analysoida esim. työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai työympäristöä. Sillä voi ohjata prosessia tai tunnistaa työskentelyn kriittisiä kohtia, mutta välineenä se on subjektiivinen ja vain suuntaa antava. SWOT-lyhenne tulee sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats. Vahvuuksia ja heikkouksia pidetään sisäisinä tekijöinä sekä mahdollisuuksia ja uhkia ulkoisina tekijöinä.

Tässä tutkimuksessa käytettiin SWOT-analyysiä (LIITE 4/3) työntekijöiden mielipiteissä tapahtuneen muutoksen arvioimiseen jokaisen intervention päätteeksi kerätyistä palautteista. Taulukoihin (TAULUKKO 3, 4, 5 & 6) on koottu mielipiteet erillisistä SWOT-analyyseistä (LIITE 9/1, 9/2, 9/3), jotka tulivat esiin interventioiden aikana. Useamman intervention aikana toistuvat mielipiteet on lihavoitu. Näin on mahdollista arvioida, mitkä ajatukset ovat ajankohtaisiin asioihin liittyviä ja mitkä pysyvämpiä mielipiteitä. Vertailun tekemisen helpottamiseksi on työyhteisön eri ulottuvuudet koottu omiksi taulukoiksi, joissa eri interventioiden tulokset ovat rinnakkain.

TAULUKKO 3. Työyhteisön vahvuuksien vertaaminen

I-interventio	II-interventio	III-interventio
Eri-ikäisiä ihmisiä	Mahdollisuudet	Yhteiset linjat / säännöt
Erilaiset taustat	Monipuolinen osaaminen	Samankaltainen ajatusmaailma
Vahva kokemus- ja koulutustaus- ta	Tiedon kulku	Heterogeeninen työyhteisö
Kaikki ovat aloittaneet uudessa yksikössä samaan aikaan	Erilaiset tapahtumat, käynnit ja tekemiset	Uusi työyhteisö
Miehiä ja naisia työntekijöinä	Työntekijöiden erilaiset persoo- nallisuudet	Tuttu työporukka
Työhyvinvoinnista huolehtiminen	Koko työporukka on aloittanut työt	Tutut talon tavat, rutiinit
Avoimuus	Riittävästi henkilökuntaa	Rentous
Keskusteluyhteys	Johtajien tapa kohdata työntekijät, nuoret	Hyvä esimies: joustava ja jämpä
Itsensä kehittäminen	Johtamistyyli	Positiivisuus
Moniammatillisuus	Johtoryhmän ammatillisuus ja innovatiivisuus	Hyvä yhteishenki / henki
Hyvä työyhteisö	Innostuneet ja sitoutuneet tiimit	Huumorintaju
Motivoitunut henkilöstö	Ammatillisuus	Joustavuus
Innostunut ilmapiiri	Ilmapiiri	Hyvät tyypit / porukka
	Avoimuus	Innovatiivinen
	Joustavuus	Kehittyvä
	Huumorintajuisuus	Hyvä ilmapiiri
	Motivoitunutta porukkaa	Avoim keskusteluilmapiiri
	Moniammatillinen työyhteisö	
	Positiivisuus	
	Hyvä henki työyhteisössä	
	Jatkuva työyhteisön kehittämi- nen	
	Innovaatiokyky	

Vahvuuksia, joita työntekijät ovat tuoneet esiin kaikissa interventioissa, ovat avoimuus, kehittäminen, joustavuus, ilmapiiri ja hyvä työyhteisö. Toisen ja kolmannen intervention yhteisiä teemoja olivat positiivisuus, innovaatiokyky, huumorintaju ja hyvä henki. Ensimmäisessä interventiossa erityisesti nousee esiin työntekijöiden heterogeenisuuden korostaminen iän, sukupuolen ja koulutustaustan suhteen. Toisella kerralla pinnalla ovat johtajiin ja työporukkaan liittyvät positiiviset ajatukset. Kolmannessa interventiossa arvostetaan arjen rutiineja ja yhteisiä linjoja. Kehityskaaresta voi nähdä uutuuden viehätysten vaihtumisen hyvän arjen arvostukseen. Kaiken kaikkiaan vahvuuksia nähtiin todella paljon, ja ne liittyivät suurelta osin työyhteisön jäseniin, mikä on valtava voimavara.

TAULUKKO 4. Työyhteisön mahdollisuuksien vertaaminen

I-interventio	II-interventio	III-interventio
Pienen yksikön joustavuus palvelujen tarjonnassa	Monitahoiset ja elävät	Hitsautumisen kautta laadukasta työtä
Innovatiivisuus / innostuneisuus	Pitkä työkokemus ja vahva ammattitaito	Ammattitaidon kehittyminen
Oma persoona vahvasti työväli- neenä	Kokenut johtoryhmä	Kaikkien osaamisen hyödyntäminen
Siirtyminen eri tehtäviin oman kiinnostuksen mukaan	Vaikuttaminen	Rajattomat
Koulutustaustat	Vain taivas rajana	Vastuunjako
Joustaminen	Tapahtumissa käynnit, erilaista toimintaa yhdessä nuorten ja ohjaajien kanssa	Ammatillisuuden lisääntyminen
Moniammatillisen osaamisen tuomat mahdollisuudet	Moniammatillisuus	Yhdessä kasvaminen
Kehittymis- ja koulutusmahdol- lisuudet	Jatkuva kehittyminen	Avoimuus
Uusien asioiden oppiminen	Kouluttautuminen	Lisäkoulutus
Asioiden oppiminen toisilta	Uusien asioiden oppiminen	Kehittää työtä yhdessä

Työyhteisön mahdollisuuksista pidettiin tärkeinä kaikilla kolmella kerralla koulutusta ja kehittymistä. Ensimmäisen ja toisen intervention yhteisiä ajatuksia olivat moniammatillisuus ja uuden oppiminen. Ensimmäisellä kerralla esiin nousi oman persoonan ja kiinnos-

tuksen vaikutus mahdollisuuksiin työelämässä. Toinen interventio korosti työkokemuksen ja vaikuttamisen merkitystä. Kolmannella kerralla oli esillä vastuunjako ja osaamisen hyödyntäminen. Kypsyminen näkyy interventioiden välillä siinä, että omien mahdollisuuksien pohtiminen on vaihtunut yhteisen vastuun kantamiseen.

TAULUKKO 5. Työyhteisön heikkouksien vertaaminen

I-interventio	II-interventio	III-interventio
Alkukankeus Opetellaan vielä tuntemaan toisia C-talon tiimi ei ole vielä koostunut Tiettyjen työyhteisöä suojaavien rutiinien vakiintumattomuus Keskeneräisyyden takia työlistarutiinien häilyväisyys juuri nyt Uusi työyhteisö	Mahdolliset kommunikaatiokatkokset Informaatio ei kulje Selän takana puhuminen Talojen eriarvoiset säännöt / rangaistukset Ajan antamisen puute omalle nuorelle Ryhmytyminen vasta aluillaan Vielä vakiintumaton kokonaisuus Koko porukan yhteiset hetket vähäisiä Ei ole aikaa yhdessä pohtimiseen Työyhteisö osin aika uusi	Erimielisyydet Väsymys (Pitkät työputket) Kiire Suunta Uusi työryhmä Liian vähän koko porukan yhteistä aikaa Yhteys työkaverihin ja yhteinen suunnittelu-aika vähäistä

Kaikille interventioille yhteinen käsitys heikkoudesta oli se, että työyhteisö on uusi. Yhteisen ajan ja suunnittelun puutetta pidettiin toisessa ja kolmannessa kokoontumisessa merkittävänä heikkouksina. Ensimmäisessä interventiossa pohdittiin työyhteisön keskeneräisyyttä ja suojaavien rutiinien puutetta. Toisella kerralla pinnalla oli kommunikaatiokatkokset ja talojen eri säännöt. Kolmannella kerralla alkoi jo kiire ja väsymys painaa samoin kuin huoli erimielisyyksistä. Selkeä yhteys vaikuttaisi olevan siinä, että taloille ei vielä ollut vakiintunut yhteisiä linjauksia ja erimielisyyksiä alkoi esiintyä.

TAULUKKO 6. Työyhteisön uhkien vertaaminen

I-interventio	II-interventio	III-interventio
Nopea kasvu, mikäli menee hallitsemattomaksi	Suhdanteet tai muu, mihin ei voi itse vaikuttaa	Yksi lupaa yhtä ja toinen toista
Tietty hajanaisuuden uhka, jos laaja-alaisuuden takia ihmisten työnkuvat johtavat yhteisen näkemyksen katoamiseen	Toiminnassa ei pysy rajat	Vaihtuvuus
Toiminnan heikkeneminen	Mahdolliset lainsäädännölliset muutokset	Ongelmatilanteet
Psyykkisesti kuormittava työ	Alimiehitys	Epäselvyydet
Vuorotyö joillekin raskasta	Töiden riittävyys	Konfliktit
Uuden työyhteisön ja sen kulttuurin kehittyminen	Ohjaajien eriarvoiset säännöt / rangaistukset	Selän takana puhuminen
Riitaantuminen	Eriävät mielipiteet vanhempien ja laitoksen välillä	Töitten loppuminen
		Ristiriidat työyhteisössä ja siitä johtuva työn laadun kärsiminen
		Erimielisyydet

Jokaisella kerralla pidettiin riitoja ja erimielisyyksiä uhkana työyhteisölle. Ensimmäisessä interventiossa murehdittiin psyykkisesti kuormittavaa vuorotyötä. Toisella kerralla huolta toivat suhdanteet ja pelko lainsäädännön muuttumisesta. Kolmannen kerran uhkana nähtiin epäselvyydet ja mahdollinen töitten loppuminen. Sisäisesti työyhteisöllä ei tunnu olevan muita huolia kuin ristiriidat, joihin varmasti kaivattu yhteinen suunnittelu-aika voisi tuoda helpotusta. Ympäröivä yhteiskunta tuntuu huolettavan työntekijöitä paljonkin ja sen suhteen on vaikeata löytää ratkaisua.

6.3 Puuttuva pala-projektin työskentelyprosessin arviointi ja tulokset

Työskentely sujui pääsääntöisesti sujuvasti, mikä oli paljolti koulun antamien aikataulujen ansiota. Ensimmäisen projektisuunnitelman teko tuntui haastavalta ja työn itsenäisyys pelotti ensin. Ohjauksessa sain kuitenkin laadittua varsin toimivan suunnitelman. Korvaama-

tonta oli se tuki, jota sain, kun projektin interventiot siirrettiin toiseen lastensuojeluyksikköön.

Erittäin hyvän perustan yhteistyölle sain neuvotellessani asiasta Vaahteramäen yrittäjien kanssa. Keskustelimme avoimesti koulutustaustastani ja työhistoriastani. Heille tärkeintä oli se, ettei omalla työnantajallani ollut mitään sitä vastaan, että tein tutkimusta kilpailevalle yritykselle. Ohjaavalta opettajalta sain vielä projektisuunnitelman toisen version kohdalla tarpeellisia neuvoja kirjallisen toteutuksen viimeistelystä, joten lopputulos oli huomattavasti hiotumpi kuin alkuperäinen versio.

Projektin vetämisen pyrin hoitamaan matalalla profiililla, joka saattoi vaikuttaa antamaani vaikutelmaan omasta asiantuntijuudestani. Olin läsnä opiskelijana ja saman alan työntekijänä, joka puhuu samalta tasolta asioista. Pyrin siihen, että esitän asiat asioina ja työntekijät itse vastaavat siitä, kuinka syvällisesti aihepiiriä pohtivat ja toisilleen avautuvat. Koska olen aiemmassa ammatissani saanut olla paljon esillä ja vetovastuussa, en kokenut tarvetta ottaa selkeää johtajan tai toiminnanvetäjän roolia, kun tehtävä itsessään ei sitä edellyttänyt. Koulussa ovat kaikki tottuneet esittävään opetukseen, mutta kokemuksellinen oppiminen on syvällisyydessään haastavampaa. (Isokorpi 2003, 29-30.) Työntekijältä saamani vinkin avulla paransin palautelomakkeita toiseen ja kolmanteen interventioon siten, että niissä oli herätteeseen liittyviä tietoja, jotka helpottivat käsiteltyjen asioiden muistamista.

Palautelomakkeiden tietojen koonti sujui yllättävän helposti, ja niiden avulla pystyi seuraamaan työntekijöiden mielipiteiden muuttumista. Projektisuunnitelmassa oli varattu useita palautekeskusteluja projektiryhmää ja työyhteisöä varten, mutta ne osoittautuivat tarpeettomiksi, koska keräsin kirjallista palautetta runsaasti. Lisäksi katsoin, että en halua kuormittaa työyhteisöä tai viedä heidän työaikaansa enempää. Tärkeänä tuloksena työntekijöiden kannalta pidän sitä, että palautteiden kautta tuli dokumentoitua muutos, jota työyhteisön mielipiteissä tapahtui 4 kk aikana heti C-talon toiminnan alkamisen jälkeen.

Työskentelyssä oli merkittävää oman kokemuksen käyttö. Oma kokemusta käyttämällä on mahdollista kuulla paremmin omaa sisäistä ääntään ja päästä syvemmälle ihmisenä olemisen problematiikkaan. Kokemusten kanssa työskentely on keskeistä ammatilliselle kasvulle, mutta omakohtaisten asioiden tutkiminen tuo mukanaan ahdistusta ja epävarmuutta, jota käsitellään puolustusmekanismeilla. Pelottavia asioita tulisikin käsitellä aina turvallisessa vuorovaikutussuhteessa. Työyhteisössä ei helposti uskalleta paljastaa riittämättömyyden kokemuksia, koska pelätään leimautumista. Jos kielteisiä asioita kuitenkin pystyy käsittelemään ja alkaa ymmärtää uudella tavalla aiemmin vaivannutta ongelmaa, oppimisprosessi on voimakas. (Isokorpi 2003, 26-30.)

Uskon, että pitkällä tähtäimellä työntekijöiden oma osallistuminen toimintaan on parempi keino antaa ajattelemisen aihetta kuin luento. Voi olla, että ne tiedonjyvät, joita nyt kylvettiin, tuottavat satoa vasta siinä vaiheessa, kun käsittelemämme asiat tulevat työntekijän omassa elämässä ajankohtaisiksi. Työnantajan kannalta tärkeää oli se, että koko työyhteisöllä oli mahdollisuus kokoontua yhteen ja pohtia asioita, koska siihen työntekijöillä tuntui olevan suuri tarve.

6.4 Puuttuva pala-projektin tulosten itsearviointi

Interventioiden määrä osoittautui jälkeenpäin arvioituna hyvin työyhteisöön sopivaksi. Ensimmäisellä kerralla toiminta oli uutta kaikille, joten itsekään en osannut odottaa siltä erityisiä tuloksia. Toisella kerralla osallistuminen parityöskentelyyn sujui luontevasti. Kahden ensimmäisen intervention jälkeen oli kuitenkin tarve kehittää erilaisia toteutus- tapoja, koska vaikutti siltä, että suhtautuminen koulutuksiin on kaksijakoista: toisia ei kiinnostanut osallistua tekemiseen, ja toisia innostaa kaikki. Kahden uuden työskentelymenetelmän, draaman ja Open Cafen, käyttö toi kolmanteen interventioon itselleni uutta haastetta ja työntekijöille yllätyksen totuttuun toimintamalliin. Koin uusien menetelmien käytön erittäin palkitsevana ja innostuin itse tutkimusaiheesta uudelleen.

Tavoitteet toteutuivat työyhteisön kannalta ainakin työntekijöiden ryhmäytymisen ja työpaikkaan sitoutumisen osalta, kuten SWOT-analyysin tuloksista on nähtävissä. Työskentelyn kautta tarkentuivat vähitellen työyhteisön vahvuudet ja avoimuus työntekijöiden kesken mahdollistui. Heillä oli mahdollisuus tunnistaa omia vahvuuksiaan työrooleihin tutustumisen kautta ja lisätä itsetuntemustaan pohtimalla omia tunteitaan työhön liittyen. Omistajien kannalta on hyödyllistä paneutua SWOT-analyysin tuloksiin, koska se antaa hyvin rohkaisevan kuvan työyhteisön vahvuuksista ja antaa hyvää tietoa peloista ja uhkakuvista, joita työntekijöillä on. Projektin vetäjälle tärkeintä on ollut saada laatia ja toteuttaa kokonainen projekti itsenäisesti. Arvokkaimpia asioita tässä prosessissa on se, että huolellisen raportoinnin kautta voi oppia eniten projektin koko kaaresta: teoreettisista lähtökohdista ja toteutuksesta saavutetuista tuloksista.

7 POHDINTA

Projektin tavoitteena oli käsitellä Lastensuojeluyksikkö Vaahteramäki Oy:n työntekijöiden kanssa tunteiden vaikutuksia työelämään ja työssä jaksamiseen kolmen intervention aikana. Menetelminä käytettiin parikeskustelua tunteista ja työrooleista sekä draamaa ja Open Cafe-työskentelyä työorientaatioista. Tuloksista mielenkiintoisin oli SWOT-analyysin toimivuus työyhteisön mielipiteiden muutoksen kuvaajana. Neljän kuukauden aikana näki, kuinka työntekijät alkoivat ryhmäytyä, työyhteisö koettiin vahvaksi ja hyväksi, ja vähitellen uskallettiin tuoda esiin kielteisiäkin ilmiöitä ja erimielisyyksiä. Projektinvetäjänä oma reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaamiseni lisääntyi paljon interventioiden toteuttamisen aikana ja erityisesti erilaisia menetelmiä kokeillessani (Mäkinen ym. 2009, 18-19).

Työn vaativuudesta ja kuormittavuudesta kertoivat omiin työkokemuksiin liittyvät tunteet. Vaatii työntekijältä paljon psyykkistä prosessointia joutua toistuvasti kohtaamaan lasten ja nuorten hyväksikäyttöä tai käsittelemään perheiden kanssa huostaanottoa. Ammattillisten päätösten tekeminen ei ole helppoa, jos joutuu omasta mielestään tekemään epäeettisiä päätöksiä ja toimimaan omia arvojaan vastaan. Vastauksista löytyi myös vahvan ammattilaisen herkkä puoli, kun yövuoro käy voimille ja ukkonen pelottaa. Oma eettinen osaamiseni vahvistui varsinkin lastensuojelualan eettisen reflektoinnin ansiosta (Mäkinen ym. 2009, 18-19).

Työrooleja pohdittiin oman työskentelyn kautta ja jokainen löysi itsestään piirteitä monesta erilaisesta roolista. Työorientaatioita elävöitettiin draamalla ja Open Cafe-työskentelyn tuloksena löytyi hyvin konkreettisia esimerkkejä orientaatioiden toteutumisesta työelämässä. Mielenkiintoista oli huomata, että joskus ”hällä väliä”-asenteella varustettu työkaveri koetaan helpompana työyhteisössä kuin sellainen työntekijä, joka on yli-innokas ja tuputtaa omia ajatuksiaan muille. Yhteisöllinen osaamiseni vahvistui, kun havaitsin työyhteisön dynamiikasta uusia puolia. Oivalsin, että toiminnan ongelmia voi selittää se, etteivät yksi-

löjen päätöksiä säätele pelkästään järkisyys vaan sen rinnalla mukavuudenhalu. (Mäkinen ym. 2009, 18-19.)

Itse opin paljon uutta projektin vetämisestä, vaikka olen työskennellyt aiemmin projektityössä parin vuoden ajan. Loppuraportin kirjoittaminen on antanut mahdollisuuden vielä uudelleen paneutua lähdemateriaaliin, jota katson nyt paljon laajemmasta näkökulmasta kuin projektisuunnitelmaa tehdessäni. Tuntuu kuin olisin rakentanut suurta palapeliä, josta tein reunat valmiiksi ensin, ja loppua kohden vasta olen alkanut hahmottaa tärkeitä yksityiskohtia, jotka ovat tulleet esiin pala kerrallaan. Kaikki projektin palaset ovat kuitenkin mahtuneet kokonaisuuteen, eikä mikään välivaihe ole tuntunut turhalta.

Työntekijöiden osallistumiseen vaikutti suuresti se, että joskus interventioon joutui tulemaan suoraan yövuorosta. Vaikka osallistuminen toimintaan sujui työntekijöiltä hyvin, oli se silti varmasti heille haastavaa. Työyhteisö toimi yhdessä sujuvasti, mikä näkyi interventioiden aikana siinä, että käytiin vilkkaita keskusteluja ja naurettiin paljon. Itse solahdin mukaan helposti, koska työskentelen samalla alalla ja tunsin osan työntekijöistä jo entuudestaan.

Opinnäytetyöprosessin aikana sain omaan ammatilliseen kasvuuni uusia rakennusaineita. Vaikka itselleni ovat erityisesti työhyvinvoinnin tekijät todella tärkeitä, käsitin projektin aikana, että niitä eivät työntekijät tiedosta silloin, kun asiat sujuvat niin kuin pitää. Itse olen löytänyt työhön liittyvän turhautumisen ja pahanolon tunteiden syitä selvittämällä. Tuntuu kuin olisin löytänyt diagnoosin kalvavaan sairauteen, joka vei ilon työstä, jota olin pitänyt kutsumusammattina.

Uskon, että tällainen työyhteisössä järjestettävä mahdollisuus tunteiden käsittelyyn olisi tarpeellista kaikissa psyykkisesti kuormittavissa sosiaalialan työtehtävissä. Vaikka työtehtävissä on vaihtelua eri sektoreilla, on tunnepuolen kuormittuminen yllättävän samankaltaista. Asioiden käsittely työyhteisössä voi olla hoitavaa ja ongelmia ennalta ehkäisevää,

eikä sen tarvitse tarkoittaa sitä, että jäädään vellomaan vaikeisiin asioihin. On ollut voimaannuttavaa nähdä Vaahteramäen kaltainen työpaikka, jossa laaditaan työhyvinvoinnin strategia ja sitä myös toteutetaan. SWOT-analyysin ansiosta siellä voidaan jatkossa käsitellä henkilöstöpalavereissa juuri niitä asioita, jotka työntekijöitä tuntuivat vaivaavan. Parityöskentelyn ansiosta työntekijät saivat myös kokemuksen siitä, että tunneasioistakin voi puhua työkaverin kanssa. Uskon, että tällaisia interventioita voisi kokonaisuudessaan hyödyntää työyhteisöjen koulutuspäivissä. Yksittäisten osioiden hyödyntäminen olisi mahdollista myös lyhyemmässä työnohjauksessa. Tällainen toiminta voisi soveltua vielä paremmin vakiintuneille työyhteisöille, joissa henkilöstön vaihtuvuus on ollut pientä. Silloin aihepiirin vaikeuksia selittävät ja vahinkoja korjaavat elementit pääsisivät paremmin oikeuksiinsa.

LÄHTEET

Goleman, D. 1997 & 2005. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Hutri, M. 2001. Yksilön ammatillisen kriisiytymisen tunnistaminen stressitekijöiden, työhön liittyvien selitystapojen ja tunteiden perusteella. Työpoliittinen tutkimus Nro 232. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen ja Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kanninen, K. & Sigfrids, A. 2012. Tunne minut! Turva ja tunteet lapsin silmin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Karvonen, R. 2011. Voimaantumista ei voi opettaa, mutta sen voi mahdollistaa. Teoksessa Lämsä, A.-L. (toim.). Mieli maasta. Masentuneen nuoren kohtaaminen ja tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kasslin-Pottier, H. 2012. Näyttämöllä työyhteisö. Teatterin keinot kehittämistyössä. Inforin ajankohtainen kirjasarja ammattilaisille. Pharos. Kuopio: Kopijyvä Oy.

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. ja Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveystieteiden työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere: Juvenes Print.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Businessbooks. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Lööw, M. 2002. Onnistunut projekti. Projektijohtamisen ja –suunnittelun käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. John Wiley & Sons. Inc. San Francisco: Jossey-Bass. Inc.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Olkinuora, E. 1990. Tiedeopetuksen uudistaminen, taustasta, tavoitteista ja haasteista opettajille. Teoksessa Paananen, S. (toim.). Entä jos planeetat ovatkin kuutioita? Tiedeopiskelua koulussa. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Opetushallituksen WBL-TOI Manual n.d. Menetelmiä ja työvälineitä. SWOT-analyysi. Www-dokumentti. Saatavissa:
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi. Luettu 28.5.2013.

Sinkkonen, J. & Pihlaja, P. (toim.) 1999. Ulos umpikujasta – miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Helsinki: Werner Söderström Oyj.

Slocum, N. 2005. Participatory Methods Toolkit. A practitioner's manual. Method: The World Café. Brussels: Belgian Advertising.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.

Veivo, L. 2011. Miten kohtaan masentuneen opiskelijan? Teoksessa Lämsä, A.-L. (toim.). Mieli maasta. Masentuneen nuoren kohtaaminen ja tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helmi Tuominen

PUUTTUVA PALA

Työhön liittyvien tunteiden käsittelyä ryhmätyöskentelynä

Opinnäyte

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Toukokuu 2014

1 JOHDANTO

2 PROJEKTIN KUVAUS JA TAVOITTEET

2.1 Projektin tavoitteet

2.2 Tulosten määrittely

2.3 Projektissa huomioon otettavat standardit

3 PROJEKTIORGANISAATIO

3.1 Projektin yhteistyötahot ja ohjausryhmä

3.2 Projektiryhmä ja projektivastaava

3.3 Tukihenkilöt

4 TOTEUTUSSUUNNITELMA

4.1 Tehtäväluettelo, aikataulu ja välitulokset

4.2 Tehtävien työvaiheet ja –muodot

4.3 Resurssien hankinta ja käyttösopimukset

4.4 Projektin potentiaaliset ongelmat ja riskit

5 PROJEKTIBUDJETTI

6 OHJAUSSUUNNITELMA

6.1 Projektiryhmän kokoukset

6.2 Projektin tiedottaminen ja dokumentointi

6.3 Projektin raportointi

6.4 Projektin laadunvarmistus

7 KIRJALLISUUS

8 LIITTEET

Projektin lähtökohtana olivat omalla työpaikallani paljon keskustelua herättäneet työhyvinvoinnin ylläpito ja työilmapiirin merkitys työntekijän jaksamiselle. Koska aiheista on työpaikoilla tehty useita kyselyjä työntekijöille, päätin tarttua aihepiiriin uudesta näkökulmasta ja käytännön työskentelyn keinoin. Vahvistusta ajatuksilleni sain työpaikkani työterveyslääkäriltä ja työpsykologilta. Projektin olennaiseksi osaksi nousi tunteiden merkitys työelämässä, joka on suhteellisen tuore ja vähän käytetty näkökulma niin teoriassa kuin käytännön työpaikkakoulutuksissa.

Sain alustavan luvan projektin tekemiselle Etelä-Pohjanmaalla sijaitsevassa Lastensuojeluyksikössä. Tarkoituksena on pitää kaksi interventiota työpaikan omissa tiloissa niin, että mukana on työntekijöitä yhteensä 10. Yksikön kaksi omistajaa osallistuvat projektiin avustamalla aikataulujen, hankintojen ja tilojen järjestämisessä. Kolmas interventio järjestetään työkykyä edistävän TYHY-päivän yhteydessä Kivitiipun kylpylässä, Lappajärvellä, että mukaan saataisiin elämyksellisiä ulottuvuuksia.

Työyhteisön toiminta tapahtuu pääsääntöisesti tiimityöskentelynä ja kolmivuorotyönä. Tärkein työväline on työntekijän oma persoona, joten tunne-elämä kuormittuu pakostakin niin vaihtuvien tiimikokoonpanojen kuin jatkuvan asiakkaiden tunnehäiriöiden käsittelyn vuoksi. Oma positioni on haastava, koska toimin itse ohjaajana toisessa lastensuojelulaitoksessa ja lisäksi olen itse kärsinyt työn aiheuttamista stressireaktioista. Toisaalta tunnen työn sisällön ja vaatimukset poikkeuksellisen hyvin ja projektia edeltänyt opintovapaani mahdollistaa asioiden tarkastelun ulkopuolelta.

Avainsanat: ammatillisuus, työrooli, työyhteisö, tunteet, työhyvinvointi

2.1 Projektin tavoitteet

Projektin tulostavoitteet liittyvät työhyvinvoinnin lisäämiseen, joka kertautuu suoraan asiakkaiden hyvinvoinnin paranemisena. Ammatillisuuden vahvistaminen toteutuu työhön suuntautumiseen paneutumalla. Toiminnallisena tavoitteena onkin syventyä työroolien erilouottuvuuksiin. Tunteiden koko kirjo vihasta surun kautta rakkauteen käydään läpi pareittain palauttamalla mieliin työtilanteita, joihin nämä tunteet ovat liittyneet. Oppimistavoitteet keskittyvät henkilökohtaisten ja sosiaalisten tunnetaitojen tutkimiseen ja käsittelemiseen ryhmätyöskentelyn keinoin.

TAVOITE / NÄKÖKULMA	TYÖNTEKIJÄ	TYÖPAIKKA	SOSIONOMI- OPISKELIJA
TULOSTAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän vahvuuksien löytäminen • Työroolin hahmottaminen • Tunteiden merkityksen oivaltaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ammattitaidon lisääntyminen • Työilmapiirin työstäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön hyvinvoinnin lisääminen • Valmis opinnäytetyö
TOIMINNALLISET TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisöön kuulumisen merkityksen ymmärtäminen • Tunteiden tiedostamisen ja säätelyn toteuttaminen työssä • Syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Moniammatillisen yhteistyön sujuvuuden ylläpito • Ristiriitojen vähentyminen • Työhön sitoutumisen lisääntyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektin suunnittelu ja toteuttaminen • Yhteistyön onnistuminen työyhteisössä
OPPIMIS- TAVOITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Uusia toimintatapoja • Yhteishengen kasvaminen työyhteisössä 	<ul style="list-style-type: none"> • Ison työntekijäryhmän ohjaus • Projektin vetotaidot • Kirjallisen työn laadintaidot

2.2 Tulosten määrittely

Projektin tulosten määrittely perustuu interventioiden ryhmä- ja parityöskentelyistä kootuihin palautteisiin, joista voi seurata, mitkä asiat nousevat esiin työskentelyn edetessä.

Palautteen aion analysoida SWOT-taulukon avulla, jolloin erittelen työyhteisöön liittyvät vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat. Kolmannen intervention jälkeen palautteista tehdään koonti, jonka perusteella käydään palautekeskustelu, jossa ovat kaikki työntekijät mukana. Tämän jälkeen laaditaan yhteenveto työskentelyn tuloksista.

2.3 Projektissa huomioon otettavat standardit

Huomioon projektissa on otettava samat lait, jotka säätelevät työyhteisön muutakin työskentelyä, eli lastensuojelulaki ja vaitiolovelvollisuutta koskeva sopimus. Tärkeätä on myöskin pitää huoli työehtosopimuksen ja työaikalain noudattamisesta, koska projektiryhmän työskentely tapahtuu työaikana. Tutkimuslupa Lastensuojeluyksikön omistajilta mahdollistaa opinnäytetyön tekemisen tässä työyhteisössä. Toimintaa säätelevät myös työnantajan asettamat aikataulut henkilökuntapalavereille ja suunnitellut koulutuskiintiöt työntekijöille.

3.1 Projektin yhteistyötahot ja ohjausryhmä

Yhteistyötahoja ovat opiskelija, Lastensuojeluyksikön omistajat ja työntekijät sekä Centria ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö. Ohjausryhmässä toimii yksikön henkilökunta, joka kokoontuu interventioihin 3 kertaa. Ohjausryhmään kuuluu yhteensä noin 10 työntekijää, jotka toimivat ohjaajina joko terveydenhuollon, sosiaali- tai kasvatustieteiden koulutusohjelmilla. Yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa tapahtuu lähinnä sosiaalialan koulutusohjelman sisällä.

3.2 Projektiryhmä ja projektivastaava

Projektivastaavana toimii opiskelija Helmi Tuominen. Hän hoitaa interventioiden suunnittelun ja toteutuksen itsenäisesti. Lastensuojeluyksikön omistajien tehtävänä on kuitenkin huolehtia aikataulullisesti, että työskentelylle varataan riittävästi työaika. He varaavat myös tilat ja tarjoilut kokoontumisiin. Projektiryhmässä yksittäiset työntekijät voivat säädellä itse sitä, kuinka syvällisesti tai pinnallisesti he käsittelevät ryhmätyöskentelyssä omia tunteitaan ja vaikuttaako se jatkossa heidän työrooleihinsa ja tapoihinsa työskennellä.

3.3 Tukihenkilöt

LIITE 1/8

Projektin tukihenkilöinä ovat suunnitteluvaiheessa toimineet työterveyslääkäri Antti Leminen sekä työpsykologi Piia Tulisalo, jotka ovat tukeneet henkisiä resurssejani aiheen työstämisessä ja antaneet ideoita opinnäytetyön järkevään rajaamiseen.

4.1 Tehtäväluettelo, aikataulu ja välitulokset

Päättehtävänä on interventioiden kautta vahvistaa työntekijöiden ammatillisuutta ja kykyä käsitellä työhön liittyviä tunteitaan.

TAULUKKO 2. Tehtäväluettelo, aikataulu ja välitulokset

PÄIVÄMÄÄRÄ	ASIA	VASTUUHENKILO	KOSKA VALMIS
Marraskuu 2012	Toiminnan raamien sopiminen projektipalaverissa	Helmi ja Lastensuojeluyksikön omistajat	Marraskuun 2012 loppu
Tammikuu 2013	Tutkimusluvan hakeminen	Helmi ja Lastensuojeluyksikön omistajat	Tammikuun 2013 loppu
Tammikuu 2013	Toiminnan suunnittelu	Helmi	Tammikuun 2013 alku
Tammikuu 2013	Tarvikehankinnat	Helmi ja Lastensuojeluyksikön omistajat	Tammikuun 2013 loppu
Tammikuun 2013 loppu	I Interventio	Helmi	
Helmikuun 2013 alku	Ryhmätyön koosteen analysointi ja projektiryhmän palaveri	Helmi ja Lastensuojeluyksikön omistajat	Helmikuu 2013
Helmikuun 2013 loppu	II Interventio	Helmi	
Maaliskuun 2013 alku	Ryhmätyön koosteen analysointi ja projektiryhmän palaveri	Helmi ja Lastensuojeluyksikön omistajat	Maaliskuun 2013 loppu

Huhtikuu 2013	Ryhmätyön koosteen analysointi	Helmi ja Lastensuojeluyksikön omistajat	
Huhtikuu 2013	Palautekeskustelu	Helmi	Toukokuun 2013 alku
Toukokuu 2013	Yhteenveto	Helmi, työntekijät ja Lastensuojeluyksikön omistajat	
Toukokuu 2013	Opinnäytetyö valmis	Helmi	Toukokuun 2013 loppu
Syysy 2013		Helmi	

Aihepiirisuunnitelman laatimisen yhteydessä hahmottui projektin interventioiden määrä ja rakenne pääpiirteissään. Tässä vaiheessa tutustuin myös saatavilla olleeseen kirjallisuuteen aihepiiristä. Projektisuunnitelman tekeminen tarkensi vielä aikataulua ja tarvittavia resursseja. Tutustuin samalla toisten tekemiin projekteihin voidakseni vertailla omia työskentelytapojani jo toteutettuihin interventioihin. Tutkimusluvan hankkimisen jälkeen voin siirtyä tekemään käytännön järjestelyjä interventioita varten.

Ensimmäinen interventio pitää sisällään työhyvinvointia tukevien tekijöiden, kuten arvojen, itsenäisyyden ja oikeudenmukaisuuden avaamista parityöskentelynä. Tunteiden kirjo: viha, inho, suru, pelko, häpeä, yllätys, nautinto ja rakkaus käydään pareittain esimerkkien kautta läpi. (Goleman 1999, 332-333; Goleman 2005, 341-342.)

Toinen interventio pureutuu työrooleihin: tulkki, ohjaaja, kontrolloija, sallija tai etääntynyt parityöskentelyn kautta. Henkilökohtaisia tunnetaitoja työstetään ryhmissä itsetuntemuksen, itsehallinnan ja motivoitumisen aihepiireistä. (Sinkkonen & Pihlaja toim. 1999, 142-145; Goleman 1999, 42, 71-90, 102-120, 137-149.)

Kolmas interventio on TYHY-päivässä Kivitiipun kylpylässä, joten puitteet tarjoavat elämyksellisen lähestymistavan. Työntekijän työhön suuntautumistavoista avataan erilaisia näkökulmia, kuten tehtäväorientoitunut, sosiaalisesti riippuvuusorientoitunut, minädefensiivisesti orientoitunut tai omistautumattoman orientaation omaava työntekijä. Sosiaalisia tunnetaitoja: empatiaa ja sosiaalisia kykyjä harjoitellaan ryhmissä. (Sinkkonen & Pihlaja toim. 1999, 145-146; Goleman 1999, 43, 163-191, 197-228, 239-254.)

Interventoiden jälkeen kootaan työskentelystä koosteet, joiden pohjalta käydään palautekeskustelu ja tehdään yhteenveto tuloksista. Huolellisen dokumentoinnin jälkeen opinnäytetyö on mahdollista tehdä valmiiksi.

4.3 Resurssien hankinta ja käyttösopimukset

Opiskelijan resurssit projektiin tulevat opintosuunnitelmaan kuuluvan opinnäytetyön kautta. Ammattikorkeakoulu varaa opettajien aikaa opinnäytetyön ohjaukseen. Työnantaja huolehtii puolestaan tarvittavan työajan resursoimisesta interventioihin henkilökuntapalaverien ja työpaikkakoulutusten puitteissa. Se kustantaa myös tarvittavat työskentelymateriaalit, tilat ja tarjoilun. Erityinen kustannuserä on TYHY-päivän järjestäminen kylpylässä, jonka työnantaja maksaa.

4.4 Projektin potentiaaliset ongelmat ja riskit

Riskitekijöitä työskentelylle tuovat vaikeudet vapauttaa kaikki työntekijät yhtä aikaa koulutukseen vuorotyön takia. Ongelmaksi voi osoittautua myös työntekijöiden haluttomuus sitoutua projektin edellyttämään avoimuuteen ja rehellisyyteen. Tietenkin työntekijä voi itse säädellä, kuinka syvällisesti hän työskentelee ryhmässä, mutta saatava hyöty on suoraan verrannollinen paneutumisen tasoon.

MENOT

Tilat:

- Lastensuojeluyksikön oleskelutila
- Kivitiipun kylpylä

Välineet:

- Lastensuojeluyksikön AV-laitteet
- Oma tietokone

Materiaalit:

- Muistitikku 16 G, 20 €
- Tulostuspaperia ja kyniä 10 kpl, 15 €

Tarjoilu:

- Työpaikkaruokailu
- Ruokailu kylpylässä

Työaika:

- Interventiot $3 * 8 \text{ h} * 11 \text{ €} = 264 \text{ €}$
- Suunnittelupalaverit $3 * 1 \text{ h} * 11 \text{ €} = 33 \text{ €}$
- Palautepalaveri $1 \text{ h} * 11 \text{ €} = 11 \text{ €}$

Yhteensä: 343 €

TULOT

Talentian mahdollinen sponsorointi

Koulutusrahaston tuki 2013 vuoden alusta

6.1 Projektiryhmän kokoukset

Projektiryhmän kokouksia pidetään kolme kertaa. Ensimmäisellä kertaa sovitaan projektin puitteista, tarvittavasta ajasta ja tarvikkeista. Toinen palaveri pidetään ensimmäisen intervention jälkeen, jolloin tarkastellaan projektin onnistumista ja mahdollisia muutoksia seuraavaan interventioon. Kolmas palaveri on toisen intervention jälkeen ja siinä suunnitellaan TYHY-päivän ohjelmaa ja käydään läpi projektin edistymistä.

6.2 Projektin tiedottaminen ja dokumentointi

Tiedotus interventioista tapahtuu työpaikalla viikkopalavereissa ja työvuorolistojen kautta. Työelämäohjaajan kanssa asiointi tapahtuu sähköpostitse. Projektivastaavana kirjaan projektin vaiheet projektipäiväkirjaan. Ryhmätyöskentelyistä kerätään jokaisessa interventiossa kirjalliset koosteet, joiden analysointi dokumentoidaan ja niistä tehdään lopuksi yhteenveto, jota täydennetään tarpeen vaatiessa palautes keskustelun jälkeen. Interventioihin laaditaan myös Power Point esitykset, jotka johdattavat työskentelyyn pareittain tai ryhmissä.

6.3 Projektin raportointi

Jokaisesta interventiosta tehdään raportti koosteen analysoinnin jälkeen. Viimeisen intervention jälkeen tehdään yhteenveto kaikista kolmesta interventiosta. Palautes keskustelun

jälkeen tuota yhteenvetoa täydennetään tarpeen mukaan ja tehdään lopullinen raportti projektin tuloksista.

6.4 Projektin laadunvarmistus

Laadullinen varmistus tapahtuu pääosin työvuorolistoihin merkityn aikataulun noudattamisen ja työpaikkakoulutuksen edellyttämän toiminnan kautta. Varmuutta työskentelyyn antaa konsultointi työpsykologin kanssa. Opinnäytetyön suunnitelman huolellinen noudattaminen takaa laadullisten kriteereiden täyttymisen. Oma osaamiseni projektinvetäjänä saa vahvistusta aiemmasta työskentelystäni projektinvetäjänä.

Goleman, D. 2005. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. 341-342.

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. 42-43, 71-90, 102-120, 137-149, 163-191, 197-228, 239-254, 332-333.

Sinkkonen, J. & Pihlaja, P. (Toim.) 1999. Ulos umpikujasta – miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Werner Söderström Oyj. Porvoo: WSOY-Kirjapainoyksikkö. 142-146.

I INTERVENTIO

Ensimmäinen interventio lähtee käyntiin herätteellä, jossa kuvataan työhyvinvoinnin tekijöitä: työn määrää, itsenäisyyttä, palkkausta, yhteyksiä työpaikalla, oikeudenmukaisuutta ja arvoja. Heräte ja tehtävänanto kestävät noin 10 minuuttia. Työskentelyssä pohditaan pareittain aiheeseen liittyviä omia kokemuksia ja niiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Työskentelylle varataan aikaa 30 minuuttia. Tunteiden kirjo: viha, inho, suru, pelko, häpeä, yllätys, nautinto ja rakkaus käydään pareittain omien esimerkkien kautta läpi. 10 minuutin herätteessä esitellään lyhyesti erilaiset tunteet ja niiden käsittelylle varataan yhteensä aikaa 40 minuuttia. Jokaisen osion jälkeen annetaan lyhyt aika kirjata ylös nousseita asioita parin kanssa. (Goleman 1999, 332-333; Goleman 2005, 341-342.)

II INTERVENTIO

Toinen interventio käynnistyy herätteellä työrooleista: tulkki, ohjaaja, kontrolloija, sallija tai etäännyntyt työntekijä. Herätteelle varataan aikaa 10 minuuttia. Aiheesta keskustellaan pareittain 15 minuuttia ja pohditaan omia työrooleja. Päätteeksi on mahdollisuus yhteiselle keskustelulle, johon varataan 15 minuuttia aikaa. Henkilökohtaisia tunnetaitoja työstetään ryhmissä itsetuntemuksen, itsehallinnan ja motivoitumisen aihepiireistä, joista esitetään aluksi 10 minuutin heräte. Jokaiselle tunnetaidolle varataan erillinen työaika, joka kestää 10 minuuttia. Kummankin osion jälkeen kirjataan esille nousseita asioita pareittain tai ryhmissä. (Sinkkonen & Pihlaja toim. 1999, 142-145; Goleman 1999, 42, 71-90, 102-120, 137-149.)

Kolmas interventio pidetään TYHY-päivässä, Kivitiipun kylpylässä, joten puitteet tarjoavat elämyksellisen lähestymistavan. Työntekijän työhön suuntautumistavoista tuodaan heräteessä esiin tehtäväorientoitunut, sosiaalisesti riippuvuusorientoitunut, minädefensiivisesti orientoitunut tai omistautumattoman orientaation omaava työntekijä. Heräte kestää 10 minuuttia. Aihetta käsitellään ryhmissä keskustellen 20 minuuttia. Toinen heräte käsittelee sosiaalisia tunnetaitoja: empatiaa ja sosiaalisia kykyjä. Heräte kestää 10 minuuttia ja taitoja harjoitellaan ryhmissä 15 minuuttia kumpaakin. Kummankin osion jälkeen kirjataan ylös ryhmissä esille nousseita asioita. (Sinkkonen & Pihlaja toim. 1999, 145-146; Goleman 1999, 43, 163-191, 197-228, 239-254.)

INTERVENTIO I

Nimetkää listaan omalta kohdaltanne, mitkä kaksi työhyvinvoinnin tekijää olivat mielestänne tärkeimpiä.

TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖITÄ:

- TYÖMÄÄRÄ

- ITSENÄISYYS

- PALKKAUS

- YHTEYDET TYÖPAIKALLA

- OIKEUDENMUKAISUUS

- ARVOT

KERTOKAA MILLÄ TAVALLA HERÄTTEESSÄ OLEVAT KUVAT VAIKUTTIVAT TYÖSKENTELELYYNNE?

Nimetkää esimerkkitalanteet, joista keskustelite.

TUNTEET:

- VIHA

- INHO

- SURU

- PELKO

- HÄPEÄ

- YLLÄTYS

- NAUTINTO

- RAKKAUS

KUINKA HERÄTTEESSÄ OLEVAT KUVAT VAIKUTTIVAT TYÖSKENTELYYN?

INTERVENTIO II

TYÖROOLIT: Pohdi ja kirjaa työroolien etuja ja haittoja. Rastita vaihtoehdot, joita tunnistan itsessäsi tai työyhteisössäsi.

- TULKKI (ymmärtäjä, tulkitsija)

+

-

Tunnistan: itsessä _____ työyhteisössä _____

- OHJAAJA (tiennäyttävä kehitysprosessissa)

+

-

Tunnistan: itsessä _____ työyhteisössä _____

- KONTROLLOIJA (rajoittaja, kiitoksen antaja)

+

-

Tunnistan: itsessä _____ työyhteisössä _____

- SALLIJA (toiveiden täyttävä, mahdollisuuksien antaja)

+

-

Tunnistan: itsessä _____ työyhteisössä _____

- ETÄÄNTYNYT (sitoutumaton, motivoitumaton)

+

-

Tunnistan: itsessä _____ työyhteisössä _____

KERTOKAA MILLÄ TAVALLA HERÄTTEESSÄ OLEVAT KUVAT VAIKUTTIVAT
TYÖSKENTELEYNNNE?

HENKILÖKOHTAISET TUNNETAIDOT: Nimeä oman työssä jaksamisen kannalta tärkeitä asioita aihepiiristä.

- ITSETUNTEMUS (tietoisuus tunteista, itsearviointi, itseluottamus)

- ITSEHALLINTA (itsekontrolli, luotettavuus, vastuullisuus, sopeutumiskyky, innovatiivisuus)

- MOTIVOITUMINEN (kunnianhimo, sitoutuminen, aloitekyky, optimismi)

KUINKA HERÄTTEESSÄ OLEVAT KUVAT VAIKUTTIVAT TYÖSKENTELYYN?

TYÖHÖN SUUNTAUTUMISHARJOITUS DRAAMAN KEINAIN

Draamaan tarvitaan viisi osallistujaa, jotka eläytyvät omaan rooliinsa työyhteisön jäseninä. Tilanne on työpalaverin pitäminen annetusta ongelmatilanteesta työyhteisössä.

ROOLIT:

VASTAAVAOHJAAJA

Tehtävänäsi on vetää työpaikallasi noin 15 minuutin kriisipalaveri juuri esiin tulleesta ongelmasta. Olet saanut tietää tänä aamuna, että kaksi asiakasta ovat harrastaneet seksiä keskenään salaa. He eivät ole käyttäneet ehkäisyä. Voit itse keksiä henkilöt. Palaverin tarkoituksena on saada sovittua toimintatavoista tässä tilanteessa. Sinun tehtäväsi on johtaa keskustelua, kunnes olette saaneet sovittua, kuinka toimitte. Päätä palaveri sopivassa kohdassa.

TEHTÄVÄORIENTOITUNUT OHJAAJA

Käytä työpalaverissa puheenvuoroja, joissa näkyvät seuraavat tunnusmerkit:

- Ongelmat haasteita
- Uusi ammatillinen tieto kiinnostaa
- Tietoinen tietämyksensä rajoista ja laajentamistarpeesta
- Palkitseva työ

SOSIAALISESTI RIIPPUVUUSORIENTOITUNUT OHJAAJA

Käytä työpalaverissa puheenvuoroja, joissa näkyvät seuraavat tunnusmerkit:

- Yhdenmukaisuus muiden kanssa
- Pitäytyy ammattiryhmänsä normeihin ja työpaikkansa traditioihin
- Valmis ohjeistus

MINÄDEFENSIIVISESTI ORIENTOITUNUT OHJAAJA

Käytä työpalaverissa puheenvuoroja, joissa näkyvät seuraavat tunnusmerkit:

- Ongelmat uhka
- Pelko kontrollin tai auktoriteettiaseman menetyksestä
- Ulkoiset hallintakeinot
- Hankalien tilanteiden välttely
- Syy ongelmiin itsen ulkopuolella
- Omasta toiminnasta epärealistinen käsitys

OMISTAUTUMATTOMAN ORIENTAATION OMAAVA

Käytä työpalaverissa puheenvuoroja, joissa näkyvät seuraavat tunnusmerkit:

- Ei mielenkiintoa työhön ja sen haasteisiin
- Välineelliset tekijät toiminnan taustalla
- Kyyninen työn tulosten ja mahdollisuuksien suhteen

Tilanne puretaan ryhmätyöskentelynä Open Cafe –periaatteella. Ryhmät pohtivat vuorotellen draaman synnyttämiä ajatuksia siitä, kuinka erilainen työhön suuntautuminen vaikuttaa työntekijöiden ajattelutapoihin. Sen jälkeen he pyrkivät löytämään erilaisia ehdotuksia, kuinka empatian tai sosiaalisten kykyjen avulla voisi kehittää tällaisen työntekijän ammatitaitoa.

SOSIAALISET TUNNETAIDOT

EMPATIA

- ⊙ Tunteiden ja näkökulmien ymmärtäminen
- ⊙ Kehitystarpeiden ja kykyjen havaitseminen
- ⊙ Palvelualttius
- ⊙ Erilaisia tapoja tavoitteisiin pyrittäessä
- ⊙ Tuntuma tunnevirtauksista ja valtasuhteista

SOSIAALISET KYVYT

- ⊙ Vaikuttaminen ja suostuttelutapojen käyttö
- ⊙ Viestintä
- ⊙ Ristiriitojen hallinta ja sovittelu
- ⊙ Innostava johtajuus
- ⊙ Muutosvalmius
- ⊙ Suhteiden solmiminen ja vaaliminen
- ⊙ Yhteistyö- ja tiimityötaidot

Nimetkää omasta mielestänne tärkeimmät seikat, jotka työhyvinvoinnin kannalta omassa työyhteisössänne tällä hetkellä ovat.

TYÖYHTEISÖN:

- VAHVUUDET

- MAHDOLLISUUDET

- HEIKKOUEDET

- UHAT

OPINNÄYTETYÖSOPIMUS

Opinnäytetyön tekijä/t Helmi Tuominen	Aloituspäivämäärä 28.11.2012
Koulutusohjelma Sosiaaliala ASOK 11K	Yksikkö Kulttuurin ja hyvinvoinnin yksikkö
Koulutusohjelman yliopettaja Pirjo Forss-Pennanen	Opinnäytetyön ohjaaja Anne Jaakonaho
Opinnäytetyön työnimi (aihe) Ruusuja ja risuja - Työhön liittyvien tunteiden käsittelyä ryhmätyöskentelynä	
Tutkimusongelma/kehittämistehtävä Projekti sisältää kolme interventiota, joissa käsitellään ryhmätyöskentelyn avulla vaakeramäen työntekijöiden työhön liittyviä tunteita.	
Opinnäytetyön tavoite ja rajaus/tutkimustulokset Tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden ammatillisuutta ja lisätä työhyvinvointia.	

OPINNÄYTETYÖSOPIMUS
Opinnäytetyön alustava aikataulu (pvm:t kuukauden tarkkuudella)

Aloituspalaveri (ohjaaja, työn tekijä, työelämäohjaaja) [1/2013]
 Toteutussuunnitelman esittäminen [1/2013]
 Väliraportointi [4/2013]
 Ohjaajan tarkastus ja/tai loppupalaveri [5/2013]
 Opinnäytetyön hyväksyttäväksi jättäminen [9/2013]
 Opinnäytetyön seminaariesitys [11/2013]
 Kypsyyskoe [12/2013]

Toimeksiantajan yhteystiedot (yritys, yhteyshenkilön nimi, osoite, puhelin, sähköposti)

Vaahteramäki Oy, Lasten suojelu yksikö, Markku Korpelainen, Haapatie 7A, 63400 KLAUVUS KS, 0400-372771, markku.korpelainen@vaahteramaki.com

Tämä sopimus on laadittu kolmena kappaleena. Sopimuskappaleet toimitetaan opinnäytetyön tekijälle, toimeksiantajalle sekä työn ohjaajalle. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun opiskelija sitoutuu tekemään toimeksiantajan toimeksiannosta edellä mainitusta aiheesta opinnäytetyön 5/2014 mennessä.

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön työssä tarvittavaa tietoa sekä arvioimaan opinnäytetyön valmistuttua sen hyödynnettävyyttä toiminnassaan. Toimeksiantaja maksaa materiaali-, postitus-, matka- ym. mahdolliset kulut laskun mukaan. Toimeksiantaja voi maksaa opinnäytetyön tekijälle palkan.

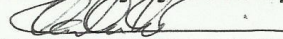
Tämän sopimuksen osapuolet ovat velvolliset pitämään salassa kaiken, mitä he toimeksiannon yhteydessä ovat aaneet tietoonsa asioista, joita voidaan pitää toisen sopijapuolen liikesalaisuutena. Opinnäytetyö käydään läpi ammattikorkeakoulun opinnäytetyöseminaarissa ja se on julkinen asiakirja. Toimeksiantajan tulee erikseen pyytää työn salausta.

Ammattikorkeakoulu ei vastaa opinnäytetyön tekijän mahdollisesti aiheuttamasta haitasta tai vahingosta.

Päiväys

30.1. 2013

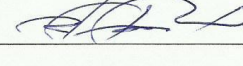
Työelämäohjaajan allekirjoitus

 MARKKU KORPELAINEN

Opiskelijan allekirjoitus

 HELMI TOONINEN

Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus

Anne Jaakkonen puolesta 

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Organisaatio, jolle anomus osoitetaan Lastensuojeluyksikkö
Vaahteramäki Oy

Vastuhenkilö organisaatiossa Harkku Korpelainen

Tutkimusluvan anoja(t) Helmi Tuominen

Osoite Mansikkaviihta 23 A 6, 60150 Seinäjoki
 Puhelin 044-2698069
 Sähköpostiosoite helmi.tuominen@cop.fi

Tutkimuksen nimi Ruusuja ja risuja -Työhön liittyvien
tunteiden käsittelyä ryhmätyöskentelyinä

Tutkimuksen tarkoitus Työntekijöiden ammatillisuuden
vahvistaminen ja työhyvinvoinnin
lisääminen

Tutkimuksen kohderyhmä Vaahteramäen työntekijät
Alavudella

Aineiston keruun arvioitu ajankohta 1/2013 - 4/2013

Tutkimusmenetelmä Projekti työskentely

Tutkimussuunnitelma hyväksytty 22, 1 2013

Tutkimuksen ohjaaja Ane Jaakonaho pirkko

Lupa myönnetään
 paikka Alavus aika 30, 1 2013

anomuksen mukaisesti muutosehdotuksin hylätty

Luvanmyöntäjän allekirjoitus Peggy Peltola

LIITTEET Tutkimussuunnitelma
 Kysely/haastattelulomake
 Muut liitteet, mitkä _____

TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖITÄ

Motivaation ylläpitäminen

TYÖMÄÄRÄ



- Työmäärän oikea mitoitus
- Riittävästi aikaa ja tukea työssä
- Työn vaatimusten sopivuus

ITSENÄISYYS



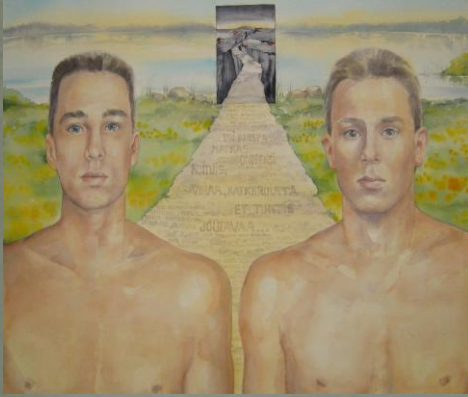
- Voi itse vaikuttaa työn tekotapaan
- Vastuullisuus, joustavuus ja uudistushenkisyys työtehtävissä

PALKKAUS



- Työpaikan varmuus
- Sopiva korvaus työstä

YHTEYDET TYÖPAIKALLA



- Sitoutuminen ryhmätööhön
- Työyhteisön yhteishenki

OIKEUDENMUKAISUUS



- Reilu kohtelu
- Tasaiset työtaakat

ARVOT



- Henkilökohtaisten elämänarvojen ja työn vaatimusten yhteensopivuus

TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÖITÄ

- Työn määrä
- Itsenäisyys
- Palkkaus
- Yhteydet työpaikalla
- Oikeudenmukaisuus
- Arvot

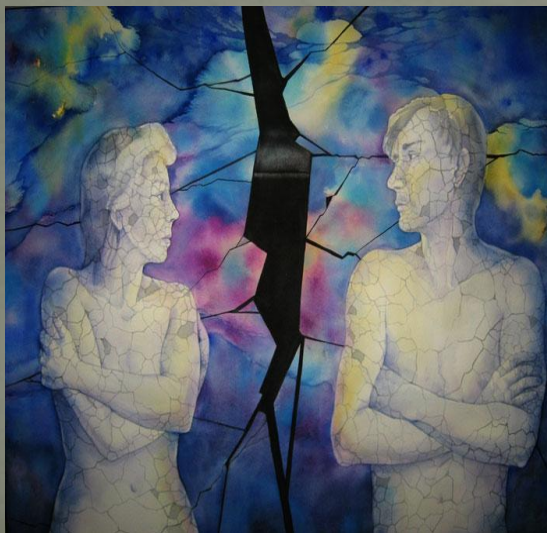
LÄHTEET

- Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Lindberg, Ritva. Kuvat 2, 4 ja 6.
- Suokko, Taito. Kuva 3.
- Tuomela, Sirkku. Kuva 5.
- Tuominen, Laura. Kuva 1.

TUNTEET

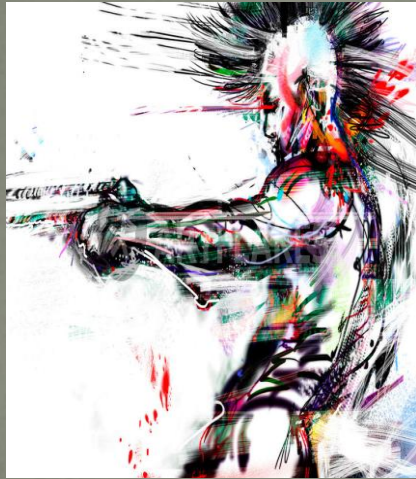
Ajatusten, olotilojen ja tekemisen sytykkeitä

VIHA



- Pahastuminen
- Aggressiivisuus
- Kiusaantuminen

INHO



- Aliarvioiminen
- Hylkääminen
- Epämiellyttävyys

SURU



- Kaipaus
- Eristäytyminen
- Apaattisuus

PELKO



- Tuskastuminen
- Murehtiminen
- Epäluottamus
- Pakokauhu

HÄPEÄ



- Itsesyytökset
- Hämmennys
- Epäonnistuminen

YLLÄTYS



- Hätkähtäminen
- Ilahtuminen
- Säikähtäminen

NAUTINTO



- Onnellisuus
- Riemu
- Tasapainoisuus
- Inspiraatio

RAKKAUS



- Hyväksytyksi tuleminen
- Luotettavuus
- Kunnioittaminen
- Sitoutuminen

TUNTEET

- VIHA
- INHO
- SURU
- PELKO
- HÄPEÄ
- YLLÄTYS
- NAUTINTO
- RAKKAUS

LÄHTEET

- Goleman, D. 2005. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Lindberg, Ritva. Kuvat 1, 5 ja 8.
- Tuomela, Sirkku. Kuvat 2, 4, 6, ja 7.
- Tuomela, Tauno. Kuva 3.

TYÖROOLIT

Henkilökohtaisen ja ammatillisen tason yhdistyminen työssä

TULKKI

Lapsen tekojen ja sanojen taustan ja symboliikan ymmärtäjä ja tulkittaja

Uskoo omiin tulkintoihinsa ja niiden perusteella tekee johtopäätöksiä



OHJAAJA

Tiennäyttäjä

Tietoinen lapsen kasvu- ja kehitystavoitteista, joiden suuntaisesti pyrkii kehitysprosessia ohjaamaan

Lähtökohdat lapsikeskeisiä tai itsekkäitä



KONTROLLOIJA

Tekemisen rajoittaja

Kasvatustavoitteena hyvin käyttäytyvä ja tasapainoinen lapsi

Rajojen määrittäjä, nuhtelija ja kiitoksen antaja

Lapsen arvon kyseenalaistaja



SALLIJA

Lapsen omaehtoisuuden sallija

Lapsen toiveiden ja tarpeiden noudattaja

Rajojen asettaminen vaikeaa

Lapsen mahdollisuuksien, vapauksien ja turvattomuuden lisääjä



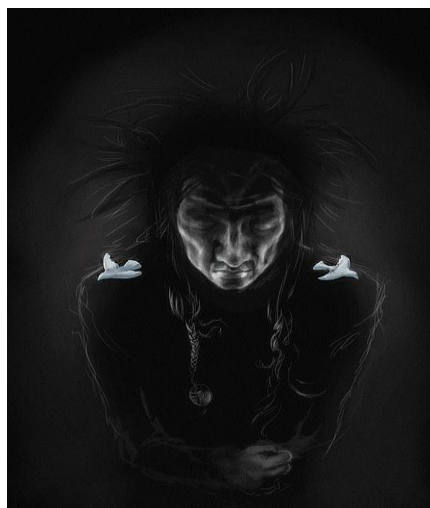
ETÄÄNTYNYT

Työhön sitoutumaton

Ei saa työstä paljoa

Ei arvosta kasvatus- tai hoitotyötä

Motivaatio työskentelyyn heikko



TYÖROOLIT

- TULKKI
- OHJAAJA
- KONTROLLOIJA
- SALLIJA
- ETÄÄNTYNYT

LÄHTEET

- Sinkkonen, J. & Pihlaja, P. (Toim.) 1999.
Ulos umpikujasta – miten auttaa
tunnehäiriöistä lasta? Werner Söderström Oyj.
Porvoo: WSOY-Kirjapainoyksikkö. 142-145.
- Tuomela, Sirkku. Kuvat 1-5.

HENKILÖKOHTAISET TUNNETAIDOT

Itensä kanssa toimeen tuleminen

ITSETUNTEMUS

- Tietoisuutta tunteista ja niiden vaikutuksista
- Itsearviointia rajoista ja vahvuuksista
- Itseluottamusta arvosta ja pätevydestä



ITSEHALLINTA

- Itsekuria haitallisten tunteiden ja mielihalujen hallinnassa
- Luotettavuutta, rehellisyyttä ja ammattietiikkaa
- Tunnollisuutta ja vastuullisuutta
- Joustavuutta ja sopeutumiskykyä
- Innovatiivisuutta ja avoimuutta



MOTIVOITUMINEN

- Kunnianhimoa kehittyä
- Sitoutumista päämääriin
- Aloitekykyä tarttua tilaisuuteen
- Optimismia pyrkiä tavoitteeseen esteistä ja takaiskuista huolimatta



HENKILÖKOHTAISET TUNNETAIDOT

- ITSETUNTEMUS
- ITSEHALLINTA
- MOTIVOITUMINEN

LÄHTEET

- Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. 42, 71-90, 102-120, 137-149.
- Tuomela, Sirkku. Kuvat 1-3.

Toisten kanssa toimeen tuleminen

SOSIAALISET TUNNETAIDOT

EMPATIA



- Tunteiden ja näkökulmien ymmärtäminen
- Kehitystarpeiden ja kykyjen havaitseminen
- Palveluattius
- Erilaisia tapoja tavoitteisiin pyrittäessä
- Tuntuma tunnevirtauksista ja valtasuhteista

SOSIAALISET KYVYT



- ◉ Vaikuttaminen ja suostuttelutapojen käyttö
- ◉ Viestintä
- ◉ Ristiriitojen hallinta ja sovittelu
- ◉ Innostava johtajuus
- ◉ Muutosvalmius
- ◉ Suhteiden solmiminen ja vaaliminen
- ◉ Yhteistyö- ja tiimityötaidot

SOSIAALISET TUNNETAIDOT

- ◉ EMPATIA
- ◉ SOSIAALISET KYVYT

LÄHTEET

- Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. 43, 163-191, 197-228, 239-254.
- Lindberg, Ritva. Kuva 2.
- Tuomela, Sirkku. Kuva 1.

TYÖHÖN SUUNTAUTUMINEN

Toimintaympäristön ja ammattitaidon
yhteisvaikutus

TEHTÄVÄORIENTOITUNUT

- ▣ Ongelmat haasteita
- ▣ Uusi ammatillinen tieto kiinnostaa
- ▣ Tietoinen tietämyksensä rajoista ja laajentamistarpeesta
- ▣ Palkitseva työ



SOSIAALISESTI RIIPPUVUUSORIENTOITUNUT

- ▣ Yhdenmukaisuus muiden kanssa
- ▣ Pitäytyy ammattiryhmänsä normeihin ja työpaikkansa traditioihin
- ▣ Valmis ohjeistus



MINÄDEFENSIIVISESTI ORIENTOITUNUT

- ▣ Ongelmat uhka
- ▣ Pelko kontrollin tai auktoriteettiaseman menetyksestä
- ▣ Ulkoiset hallintakeinot
- ▣ Hankalien tilanteiden välttely
- ▣ Syy ongelmiin itsen ulkopuolella
- ▣ Omasta toiminnasta epärealistinen käsitys



OMISTAUTUMATTOMAN ORIENTAATION OMAAVA

- Ei mielenkiintoa työhön ja sen haasteisiin
- Välineelliset tekijät toiminnan taustalla
- Kyyninen työn tulosten ja mahdollisuuksien suhteen



TYÖHÖN SUUNTAUTUMINEN

- TEHTÄVÄORIENTOITUNUT
- SOSIAALISESTI RIIPPUVUUSORIENTOITUNUT
- MINÄDEFENSIIVISESTI ORIENTOITUNUT
- OMISTAUTUMATTOMAN ORIENTAATION OMAAVA

LÄHTEET

- ▣ Lindberg, Ritva. Kuvat 2-4.
- ▣ Sinkkonen, J. & Pihlaja, P. (Toim.) 1999. Ulos umpikujasta - miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Werner Söderström Oyj. Porvoo: WSOY-Kirjapainoyksikkö. 145-146.
- ▣ Tuomela, Sirkku. Kuva 1.



Työhyvinvointistrategia vuosille 2012 – 2015

"Työhyvinvointi on tulosta oikeanlaisista ja oikein tehdyistä asioista."

Lukijalle: Työhyvinvointistrategian tarkoituksena on kuvata perustellusti ja mahdollisimman konkreettisesti, millä tavalla Vaahteramäessä huolehditaan työhyvinvoinnin toteutumisesta johtamisen, osaamisen, työyhteisön toimivuuden ja yksilökohtaisen työssäjaksamisen osalta. Työhyvinvointistrategia auttaa osaltaan saavuttamaan Vaahteramäen toiminnalle asetetun tavoitteen, vision. Yrityksen palvelurakenne huomioiden työhyvinvointistrategiassa kiteytyy kaikki olennainen ja se voi siten toimia yrityksen ydinprosessina.

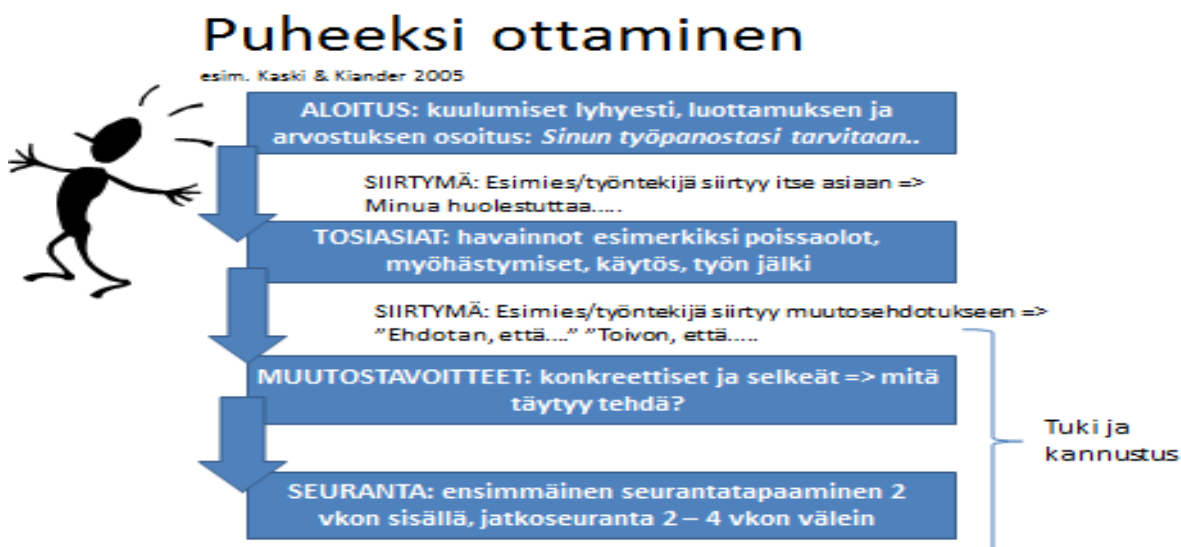
Johtaminen.

Laadukkaan ja tuloksekkaan toiminnan aikaansaamiseksi ja sen ylläpitämiseksi johto on määritelty johtamisen/esimiestyön periaatteet sekä sitoutunut noudattamaan niitä (= näkyy käytännön tasolla ns. johtamispuheena eli siinä, mitä johto pitää esillä). Johtaminen ja esimiestyö perustuvat valmentavaan otteeseen, jossa kysymisellä, kannustamisella ja palautteenannolla on tärkeä merkitys. Yhteisen suunnan lisäksi on tärkeää, että esimiehet ottavat huomioon kunkin yksilölliset tavoitteet; niiden nimeämisen ja niihin pääsemisen tukemisen. Lisäksi johtamisessa/esimiestyössä toteutetaan tutkitusti tehokasta ns. maailmanluokan yritysmäistä toimintatapaa (Prabhu & Robson, 2000), jossa

- Henkilöstöä osallistetaan yrityksen päätöksentekoon.
- Johtaminen on avointa.
- Osaaminen on joustavaa.
- Kulttuuri on ongelmanratkaisuun suuntautunut.
- Koulutukselle ja kehittämiselle annetaan suuri paino.

Käytännössä ko. toimintatapa näkyy mm. siinä, että myös johto työskentelee kolmivuorotyössä mahdollisuuksien mukaan ja pystyy näin säilyttämään otteen arjen työstä. Lisäksi johto (=yrittäjät ja myöhemmin mahd. muu johto) toimii työpari-periaatteella, jossa keskinäisellä keskustelulla ja yhteisen näkemyksen hiomisella on oleellinen merkitys. Näin varmennetaan arjen sujuvuus; se, ettei johtaminen liiaksi henkilöidy ja esim. päätöksenteko jää yksille harteille.

Päivittäisen tekemisen tukena toimivat säännöllisesti toteutettavat henkilöstöpalaverit (1 – 2 krt/kk) ja raportointi vuorojen vaihtuessa. Onnistuakseen ko. palaverointi ja raportointi vaativat toimivien esimiestaitojen lisäksi hyviä työyhteisötaitoja (mm. omista työtehtävistä huolehtimista, myönteistä ilmapiirin luomista ja epäkohtien esiin nostamista). Tarpeen mukaan käytetään ns. puheeksi ottamista (kts. alla) esim. tilanteissa, joissa työntekijöiden tai esimiesten antama palaute ei ole tuottanut haluttua tulosta.



Toiminnan uudistamiseksi, oikeanlaisen suunnan ja riittävän osaamisen varmistamiseksi yrityksessä järjestetään säännöllisesti kehityskeskustelut (1 krt / vuosi). Yksilökohtaisten suunnitelmien

lisäksi ko. keskustelujen pohjalta nostetaan esille mahd. epäkohdat tai ongelmat, joihin tartutaan rakentavasti aikaansaaden haluttua muutosta. Mieluummin yhteen kerralla ja asiat loppuun asti vieden (vrt. erityisesti muutoksissa tarvittava luottamuspääoma). Tulevaisuuden suunnittelussa tavoitteena on yhteisesti, dialogisesti keskustellen hakea uusia tuulia toiminnan uudistamiseksi ja siten kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Luovuus on sallittua. Suunnan löytymisen ohella on tärkeää, että esimiehet yhtä lailla kuin yksittäiset työntekijät toimivat muutosagentteina mahdollisuuksien mukaan (kts. alla).



Miten voit itse toimia

muutosagenttina? (Honkanen, 2006)

- Aseta ihmiset keskustelemaan asioista
- Lisää vuorovaikutusta ja kommunikaatiota
- Auta tiedostamaan piilevät ajattelumallit
- Kirkasta tavoitteita, vastuuta
- Innosta, energisoi, luo optimismia
- Osallista ja sitouta ihmisiä (Toivo!)
- Tue luovuutta ja ongelmanratkaisua
- Valmenna, kehitä osaamista
- ANNA PALAUTETTA!

www.provet.fi

JOHTAMISESSA Vuoden 2012–13 osalta keskitymme:

- Uuden yksikön käynnistämiseen ja sisäänajoon
- Jorma: uuden yksikön käynnistäminen, uusiin ihmisiin tutustuminen; kulttuurin sisäänajo/ johtamiskulttuurin sisäänajo (6kk)
 - ihmisten tutustuminen; millaista keskustelua voi käydä; luottamuksellisen suhteen rakentaminen
 - roolien vaihtuminen
 - yksilöllinen ammatillinen työnohjaus
- Pasi: uusien työntekijöiden sisäänajo
 - jatkossa enemmän lähijohtaja/ roolin muutos => uuden roolin vahvistaminen
 - uuden yksikön toimintaan osallistuminen; ihmisiin tutustuminen oleellista
 - osallistuminen molempien henkilöstöpalavereihin
 - työvuorot myös uudessa yksikössä
 - 1 vuoden jälkeen vakiintuminen

Osaaminen.

Oikeanlaisen osaamisen ylläpito perustuu aikuismaiseen otteeseen ja oikeanlaisen asenteen säilyttämiseen. Mitä aikuisempi ja psyykkisesti eheämpi on, sitä tuloksekkaammin Vaahteramäessä voi työskennellä (vrt. kypsän identiteetin merkitys). Johdon vastuulla on huolehtia, että ko. asiat huomioidaan jo rekrytointivaiheessa.

Perehdyttämisestä on laadittu erillinen suunnitelma, jonka toteutumisesta lähin esimies yhdessä työntekijän kanssa huolehtii.

Ammatillinen osaaminen koostuu:

- Perustaidoista
- Eriyistaidoista ja
- Persoonakohtaisten vahvuuksien hyödyntämisestä.

Lisä- ja täydennyskoulutusta järjestetään ”1 työntekijä aina pitkässä koulutuksessa” –periaatteella.

Oleellista on myös jatkuva vuorovaikutustaitojen syventäminen, jota työnantaja voi tukea erillisellä koulutuksella tai muulla tavalla esim. ryhmätyönohjauksen avulla. Lisäksi tarvitaan kunkin omaa panosta ja halua kehittää kullekin tarvittavia taitoja.

OSAAMISEN vahvistamiseksi vuoden 2012 – 13 aikana jatkamme

- tyhy-päiviä, jossa on aina mukana ajankohtainen tai muutoin tärkeä teoria-osuus /ulkopuolinen alustaja, luennoitsija.
- ryhmätyönohjausta syyskuu 2012 =>

Työyhteisön toimivuus syntyy työyhteisössä olevaa erilaisuutta/moninaisuutta hyödyntäen, yhteisiä pelisääntöjä noudattamalla ja pystyvyysuskoa vahvistamalla. Yhteisiksi säännöiksi on sovitettu:



Työyhteisön toimivuuden takaamiseksi kannattaa sopia yhteisistä pelisäännöistä - mistä kaikesta on hyvä sopia ja millä tavalla?

- **Keskinäinen kunnioitus:** Kuinka työyhteisön jäsenet työskentelevät yhdessä, kohtelevat toisiaan? Kuinka huomioidaan tasa-arvoisuus, toisten arvostaminen, kohteliaisuus?
- **Vastuunotto:** Kuinka työyhteisön jäsenet jakavat tehtävät ja roolit?
- **Työskentelytavat:** Kuinka työyhteisön jäsenet suunnittelevat ja raportoivat työnsä? Kuinka asetetaan tärkeysjärjestykset, työstetään muutokset ja tehdään päätökset?
- **Vuorovaikutus:** Kuinka työyhteisön jäsenet osallistuvat, kommunikoivat keskenään ja hoitavat palautteen?
- **Erilaiset mielipiteet:** Kuinka työyhteisön jäsenet käsittelevät erimielisyyden ja kritiikin?
- **Aikataulut:** Minkälaiset ovat palaverointiajat? Kuinka käsitellään poissaolot, myöhästymiset, keskeytykset, muutokset?
- **Palaverit:** Miten palaverit hoidetaan?
- **Työn edistyminen:** Kuinka työyhteisössä ohjataan työskentelyä, arvioidaan edistymistä ja raportoidaan tuloksista?
- **Yhteistyö:** Millä tavalla työyhteisössä huolehditaan motivaatiosta, oikeanlaisista asenteista ja ristiriitojen ratkaisemisesta?
(Lähde: Skyttä, Antti 2005)

Pystyvyyssuskoa vahvistetaan kiinnittämällä erityistä huomiota onnistumisiin esim. Onnistumishaastattelun avulla.

TYÖYHTEISÖN KESKINÄISEN YHTEISTYÖN vahvistamiseksi vuoden 2012 aikana luomme ko. yhteiset pelisäännöt ja sitoudumme niitä noudattamaan. Lisäksi kiinnitämme erityistä huomiota pystyvyyssuskon vahvistamiseen kiinnittämällä huomiota onnistumisiin – pieniinkin sellaisiin.

Yksilökohtainen työssäjaksaminen

- a) Oleellista oikeanlaisesta motivaatiosta huolehtiminen.
Mikä saa minut/ meidät olemaan rinta rottingilla – ylpeä siitä, että saan työskennellä Vaahteramäessä?
- työn ja arvojen yhdistyminen => hyvää tehdään
 - rento meininki yhdistettynä asiallisuuteen
 - voi olla itseään paremmassa seurassa
 - hyvä palaute => asiat mennään eteenpäin
 - tosi hyvä porukka
 - toiminta hyvin lähtenyt käyntiin

- ylpeä yrittäjä
- voi olla ylpeä omasta ammattitaidosta

Mitä teen sitten, jos motivaationi laskee tai kokonaan häviää? Millä keinoin pidän motivaation leikkiä yllä? Ottamalla asiaa esille, keskustelemalla ja huolehtimalla omasta työ-sajaksamisestani.

- b) Tehtäväroolin, vastuu ja vallan merkitys. Tehtäväroolien sisältö on selville ja ne ovat rakennettu niin, että työ sujuu. Kunkin valta ja vastuu on selvillä.
- c) Hyödyntämällä henkilökohtaisia työhyvinvointisuunnitelmia ja niiden toteuttamista. *Millä keinoin pidän omasta kokonaistyökunnostani huolta?* Erityisesti ihmissuhdetyössä ”omalla minillä, persoonalla työskentely” vaatii onnistuakseen oikeanlaisesta palautumisesta huolehtimisesta. Näin siksi, että lähes poikkeuksetta yksittäisen työntekijän tai esimiehen kuormittuneisuus alkaa ennen pitkään näkyä keskinäisessä vuorovaikutuksessa (työkaverit, esimies, nuoret, vanhemmat, yhteistyökumppanit). Käytännössä kuormittuneisuus näkyy ns. puskurin vähentymisenä, jolloin ihminen helposti ottaa itseensä; loukkaantuu, syyttää toisia jne. jolloin syntyy myös mahd. väärinymmärryksiä ja ennen pitkään konflikteja. Keinoina mm. tietoisien läsnäolon vahvistaminen ja kamppailustressin vähentäminen/poistaminen ja erityisesti omasta palautumisesta huolehtiminen (vrt. yksilökohtaiset suunnitelmat).

Strategian toimeenpanon varmistamiseksi...

...palaamme strategiaan ja sen toteutumiseen henkilöstöpalavereissa tarpeen mukaan (muutaman kerran vuodessa) => ja ennen kaikkea elämme sitä todeksi joka päivä.

”Teemme sen mitä lupamme, mieluummin vähän enemmän – ja nöyrästi.”

Muistamme, että yrityksen strategia toteutuu vain silloin, kun siihen liittyvä toimintaketju organisaatiossa (=päivittäinen työskentely, käytännön tekeminen) on ehjä ja kaikki hoitavat oman osuutensa.

- Johdolla on kriittinen strategian **muodostamisessa**
- Esimiehillä on kriittinen rooli strategian **toteuttamisedellytysten luomisessa**
- Henkilöstöllä on kriittinen rooli strategian **toteuttamisessa**

(Wilenius, M. & Ståhle, P. 2006)

Ja, että strategian onnistunut toteutus vaatii:

a) tietoa.....

-tiedon tulee läpäistä koko organisaatio

⇔ ihmisillä on oltava mahdollisuuksia käydä läpi visiota/strategiaa : kirkastaa ja kehittää sen sisältöä. Huom. *yhteinen tapa ajatella (taustalla yhteinen arvopohja ja asenne)*

b) organisoitumista....

-johdon on ymmärrettävä, mitä strategia tarkoittaa käytännön toiminnan kannalta

⇔ pelkät toimintaohjeet eivät riitä, vaan tarvitaan yhteisen tietoisuuden (=ymmärryksen) luomista ja aitoa dialogia (= vuoropuhelua, toisen asemaan asettumista, keskinäistä ymmärtämistä)

c) energiaa.....

-strategian on oltava innostava ja energisoiva

⇔ sen on luotava mahdollisuuksia kaikille ja sen on osoitettava, että kaikkia tarvitaan sen toteuttamiseen – käytännössä tarvitaan toisista välittämistä, kannustusta ja oikeudenmukaisuutta.

(Wilenius, M. & Ståhle, P. 2006)

Strategia on luotu kevään, kesän 2012 aikana ja sitä on päivitetty 17.8.2012.

Mukana tekemässä on ollut Piia Tulisalo/ Prover Oy.

<p>VAHVUUDET</p> <p>Eri-ikäisiä ihmisiä</p> <p>Erilaiset taustat</p> <p>Vahva kokemus- ja koulutustausta</p> <p>Kaikki ovat aloittaneet uudessa yksikössä samaan aikaan</p> <p>Miehiä ja naisia työntekijöinä</p> <p>Työhyvinvoinnista huolehtiminen</p> <p>Avoimuus</p> <p>Keskusteluyhteys</p> <p>Itsensä kehittäminen</p> <p>Moniammatillisuus</p> <p>Hyvä työyhteisö</p> <p>Motivoitunut henkilöstö</p> <p>Innostunut ilmapiiri</p>	<p>HEIKKOUEDET</p> <p>Alkukankeus</p> <p>Opetellaan vielä tuntemaan toisia</p> <p>C-talon tiimi ei ole vielä koostunut</p> <p>Tiettyjen työyhteisöä suojaavien rutiinien vakiintumattomuus</p> <p>Keskeneräisyyden takia työlistarutiinien häilyväisyys juuri nyt</p> <p>Uusi työyhteisö</p>
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>Pienen yksikön joustavuus palvelujen tarjonnassa</p> <p>Innovatiivisuus / innostuneisuus</p> <p>Oma persoona vahvasti työväliseenä</p> <p>Siirtyminen eri tehtäviin oman kiinnostuksen mukaan</p> <p>Koulutustaustat</p> <p>Joustaminen</p> <p>Moniammatillisen osaamisen tuomat mahdollisuudet</p> <p>Kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet</p> <p>Uusien asioiden oppiminen</p> <p>Asioiden oppiminen toisilta</p>	<p>UHAT</p> <p>Nopea kasvu, mikäli menee hallitsemattomaksi</p> <p>Tietty hajanaisuuden uhka, jos laaja-alaisuuden takia ihmisten työnkuvat johtavat yhteisen näkemys katoamiseen</p> <p>Toiminnan heikkeneminen</p> <p>Psyykkisesti kuormittava työ</p> <p>Vuorotyö joillekin raskasta</p> <p>Uuden työyhteisön ja sen kulttuurin kehittyminen</p> <p>Riitaantuminen</p>

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
Mahdollisuudet	Mahdolliset kommunikaatiokatkokset
Monipuolinen osaaminen	Informaatio ei kulje
Tiedon kulku	Selän takana puhuminen
Erilaiset tapahtumat, käynnit ja tekemiset	Talojen eriarvoiset säännöt / rangaistukset
Työntekijöiden erilaiset persoonallisuudet	Ajan antamisen puute omalle nuorelle
Koko työporukka on aloittanut työt	Ryhmäytyminen vasta aluillaan
Riittävästi henkilökuntaa	Vielä vakiintumaton kokonaisuus
Johtajien tapa kohdata työntekijät, nuoret	Koko porukan yhteiset hetket vähäisiä
Johtamistyyli	Ei ole aikaa yhdessä pohtimiseen
Johtoryhmän ammatillisuus ja innovatiivisuus	Työyhteisö osin aika uusi
Innostuneet ja sitoutuneet tiimit	
Ammatillisuus	
Ilmapiiri	
Avoimuus	
Joustavuus	
Huumorintajuisuus	
Motivoitunutta porukkaa	
Moniammatillinen työyhteisö	
Positiivisuus	
Hyvä henki työyhteisössä	
Jatkuva työyhteisön kehittäminen	
Innovaatiokyky	

MAHDOLLISUUDET	UHAT
Monitahoiset ja elävät	Suhdanteet tai muu, mihin ei voi itse vaikuttaa
Pitkä työkokemus ja vahva ammattitaito	Toiminnassa ei pysy rajat
Kokenut johtoryhmä	Mahdolliset lainsäädännölliset muutokset
Vaikuttaminen	Alimiehitys
Vain taivas rajana	Töiden riittävyys
Tapahtumissa käynnit, erilaista toimintaa yhdessä nuorten ja ohjaajien kanssa	Ohjaajien eriarvoiset säännöt / rangaistukset
Moniammatillisuus	Eriävät mielipiteet vanhempien ja laitoksen välillä
Jatkuva kehittyminen	
Kouluttautuminen	
Uusien asioiden oppiminen	

<p>VAHVUUDET</p> <p>Yhteiset linjat / säännöt</p> <p>Samankaltainen ajatusmaailma</p> <p>Heterogeeninen työyhteisö</p> <p>Uusi työyhteisö</p> <p>Tuttu työporukka</p> <p>Tutut talon tavat, rutiinit</p> <p>Rentous</p> <p>Hyvä esimies: joustava ja jämpä</p> <p>Positiivisuus</p> <p>Hyvä yhteishenki / henki</p> <p>Huumorintaju</p> <p>Joustavuus</p> <p>Hyvät tyypit / porukka</p> <p>Innovatiivinen</p> <p>Kehittyvä</p> <p>Hyvä ilmapiiri</p> <p>Avoin keskusteluilmapiiri</p>	<p>HEIKKOUEDET</p> <p>Erimielisyydet</p> <p>Väsymys (Pitkät työputket)</p> <p>Kiire</p> <p>Suunta</p> <p>Uusi työryhmä</p> <p>Liian vähän koko porukan yhteistä aikaa</p> <p>Yhteys työkavereihin ja yhteinen suunnittelu-aika vähäistä</p>
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>Hitsautumisen kautta laadukasta työtä</p> <p>Ammattitaidon kehittyminen</p> <p>Kaikkien osaamisen hyödyntäminen</p> <p>Rajattomat</p> <p>Vastuunjako</p> <p>Ammatillisuuden lisääntyminen</p> <p>Yhdessä kasvaminen</p> <p>Avoimuus</p> <p>Lisäkoulutus</p> <p>Kehittää työtä yhdessä</p>	<p>UHAT</p> <p>Yksi lupaa yhtä ja toinen toista</p> <p>Vaihtuvuus</p> <p>Ongelmatilanteet</p> <p>Epäselvyydet</p> <p>Konfliktit</p> <p>Selän takana puhuminen</p> <p>Töitten loppuminen</p> <p>Ristiriidat työyhteisössä ja siitä johtuva työn laadun kärsiminen</p> <p>Erimielisyydet</p>