

POSITIIVINEN VUOROVAIKUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ - VOIMAVARA VAI SANANHELINÄÄ?

Mario Rahkonen
Opinnäytetyö, kevät 2017
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Rahkonen, Mario. Positiivinen vuorovaikutus työyhteisössä – voimavara vai sananhelinää? Helsinki, kevät 2017, 34s, 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä positiivista vuorovaikutusta työyhteisössä ja samalla tukea työyhteisön työssäjaksamista. Työelämäyhteistyökumppani oli sosiaalialan mielenterveys- ja päihdeongelmaisten yksikkö.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena työyhteisön toivomuksesta. Myös aihe ja sen rajaaminen tehtiin yhteistyössä työyhteisön kanssa. Opinnäytetyö toteutettiin neljänä eri ryhmäkertana, joissa jokaisessa oli oma teema ja siihen liittyvät toiminnalliset harjoitukset. Kirjallisessa osuudessa on käsitelty teoriaa pohjaksi ryhmille ja harjoitukset ovat tukeneet tätä teoriaa.

Palaute opinnäytetyöstä ja harjoitteista kysyttiin työyhteisöltä suullisesti. Palaute saatiin erikseen jokaisen ryhmäkerran jälkeen ja lopuksi kokonaisuudesta. Palaute oli positiivista, työyhteisö oli kokenut vuorovaikutusharjoitteet hyödyllisiksi ja samalla tukeneen työssäjaksamista. Palautteesta nousi myös esille toive, että harjoituksia olisi hyvä tehdä myös jatkossa ja näin ollen työyhteisöön tehtiin koonti erilaisista vuorovaikutusharjoitteista ja työyhteisö sopi yhdessä, kuinka usein he niitä jatkossa tekevät.

Asiasanat: vuorovaikutus, kuunteleminen, itseilmaisuus, palautteen vastaanottaminen ja antaminen

ABSTRACT

Rahkonen, Mario. Positive interaction work community - asset or next to nothing? 34p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2017. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Degree: Bachelor of Social Services.

Objective of this thesis was to increase positive interaction in the work community and at the same time support the work community to have enough strength to maintain ability to work. Partner in working life was a unit where people had problems with mental health and intoxicants.

Thesis was fulfilled as functional by the wish of the work community. Also the subject, was chosen with the work community. Thesis was executed in four different group sessions. All of those four sessions had their own theme and exercises. The written parts covered theories as basis for groups and these theories also supported the exercises.

Feedback of the thesis and exercises were asked orally from the work community. Feedback was received after each of the four sessions and also finally of the entirety. Feedback was positive. Work Community felt that the interaction exercises were helpful and also supported the work community to have enough strength to maintain ability to work. Feedback also raised a wish within the work community, that these exercises would be good to exercise also in the future, as a result we gathered a combination of different interaction exercises and made agreement how frequently the work community practices them in the future.

Keywords: interaction, ourselves articulacy, listening, give feedback, receive feedback

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VUOROVAIKUTUKSEN MONINAISUUS	7
3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ	12
4. TOIMINNALLISET MENETELMÄT	14
4.1 Ideointi ja suunnittelu	14
4.2 Toiminnallisten ryhmien toteutus	15
5 TOIMINNALLISET RYHMÄT	16
5.1 Ensimmäinen ryhmäkerta	16
5.1.1 Ryhmän arviointi	17
5.2 Toinen ryhmäkerta	18
5.2.1 Ryhmän arviointi	19
5.3 Kolmas ryhmäkerta	19
5.3.1 Ryhmän arviointi	20
5.4 Neljäs ja viimeinen ryhmäkerta	21
5.4.1 Ryhmän arviointi	22
6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	23
7 POHDINTA	25
7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset	25
7.2 Prosessin arviointi	26
LÄHTEET	29
Liite 1 S.W.O.T kaavio ja analyysi	31
Liite 2 Vuorovaikutusharjoitteita	32

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni työelämäyhteistyökumppani on sosiaalialan mielenterveys- ja päihdeongelmaisten yksikkö, joka toimii yhteisöhoidon periaatteiden mukaan ja työnantaja panostaa työyhteisön koulutukseen ja työhyvinvointiin. Yksikössä pidetään säännöllisesti työnohjauksia. Työyhteisö on tottunut keskustelemaan ja pohtimaan työotteeseen sekä oman työn arvioimiseen. Näin ollen opinnäytetyöni aihe nousi luonnostaan työyhteisöltä. Työelämäyhteistyökumppani toivoi, että opinnäytetyöni käsittelisi jollain lailla työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Innostuin ajatuksesta, koska aihe on myös itseäni lähellä ja minua on aina kiinnostanut työssä jaksaminen, ennen kaikkea se, mitä työryhmä ja yksilö voi asian eteen tehdä. Aikaisempiin opintoihini liittyen olen tehnyt silloiseen työpaikkaani kehittämistehtävän työhyvinvoinnista ja toivoinkin, että pääsisin käsittelemään asiaa hieman laajemmin sosionomiopinnoissani.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen. Teetin työyhteisölle, toimien itse ryhmän vetäjänä, erilaisia harjoituksia liittyen vuorovaikutukseen, itseilmaisuuksiin, kuunteluun ja palautteen antamiseen sekä vastaanottamiseen. Harjoitukset tehtiin neljänä eri ryhmäkertana työyhteisössä, erikseen sovittuna ajankohtana. Opinnäytetyön tavoite on kehittää työelämäyhteistyökumppanin työyhteisön positiivista vuorovaikutusta ja sitä kautta kehittää työssäjaksamista ja yleistä hyvinvointia. Viimeisellä ryhmäkerralla arvio kokonaisuudesta tehtiin toiminnallisin menetelmin. Työyhteisöltä pyydettiin myös suullinen palaute opinnäytetyöstä ja sen vaikutuksesta työyhteisöön sekä yksittäiseen työntekijään.

Taloussanomissa oli mielenkiintoinen ja ajatuksia herättävä kirjoitus 6.3.2016. Ytimekäs otsikko oli ”*Keskitytään vain välttämään virheitä*” – unohtuiko työelämän kehittäminen. Otsikko kuvaa hyvin tämän päivän työelämää, menevätkö säästöt ohi työssä jaksamisen? Juttu käsittelee asiaa talousnäkökulmasta, mutta kiteyttää mielestäni työelämän haasteita. (Taloussanomien 6.3.2016)

Täytyy kuitenkin muistaa, että työssäjaksaminen on myös jokaisen yksittäisen työntekijän vastuulla. Itsestään huolehtiminen, kehittäminen ja osallistuminen

työyhteisön yhteisiin kokouksiin ja kehittämispäiviin, ovat tärkeitä asioita. Olen huomannut kierrellessäni useita työyhteisöjä, että jokaisessa on kehitettäviä asioita. Niistä pitäisi pystyä keskustelemaan avoimesti ja riitelemättä. Olisi aina hyvä muistaa, että asiat riitelevät, ei ihmiset.

2 VUOROVAIKUTUKSEN MONINAISUUS

Petri Kemppinen ja Katriina Rouvinen-Kemppinen kirjoittavat kirjassaan Tee jotakin toisin – toiminnallinen elämäntapa positiivisen ajattelun olevan valintojen tekemistä. Kuulemme, näemme, koemme ja tunnemme asioita, jotka määrittelevät elämäämme. Se, miten tulkitsemme kokemaamme, määrittelee elämäämme ja teemme valintoja. Voimme tulkita elämämme joko negatiiviseksi tai positiiviseksi. Positiivinen ajattelutapa on valinta. Pystymme vaikuttamaan ajatuksiimme enemmän kuin arvaammekaan. (Kemppinen & Rouvinen - Kemppinen 1998, 36 – 37.)

Positiivisen vuorovaikutuksen tavoitteena on lisätä työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Sen tarkoituksena on tukea yksilön voimavaroja ja vahvuuksia. Se lisää myös tuottavuutta ja asiakastytyväisyyttä. Positiivisen vuorovaikutuksen eteen täytyy tehdä töitä, koska meillä on luontaista negatiivinen tai neutraali käytös. Tutkimusten mukaan esimiehellä on myös suuri rooli esimerkkinä positiivisessa vuorovaikutuksessa. Esimiehen esimerkki ja valinnat heijastuvat suoraan työyhteisöön. (Viestijät 2014.)

Merja Fischer kirjoittaa kirjassaan Potkua palvelubisnekseen (2014) että työyhteisön positiivisuus ja vuorovaikutuksen positiivisuus, vaikuttaa suoraan asiakastytyväisyyteen sekä tuloksellisuuteen. Positiivinen ilmapiiri välittyy suoraan asiakaskontaktiin sekä fyysiseen että esimerkiksi puhelimen välityksellä. (Fischer 2014, 9-10.) Kaikki lähtee kuitenkin yksilötasolta ja jokainen työyhteisön jäsen on itse vastuussa asenteistaan, valinnoistaan ja tunteistaan. Jokainen valitsee itse tavan toimia ja ottaa vastuun toimistaan. Voimme valita työyhteisössä joko uhrin aseman ja syyttää kaikkia muita epäkohdista tai sitten otamme vastuun omasta toiminnasta, kehittämisestä sekä koko työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisestä. (Fischer 2014, 16–18.)

Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on osa meidän kaikkien jokapäiväistä elämäämme. Vuorovaikutus rakentuu monesta eri asiasta esimerkiksi ajattelusta ja tunteista. Kun meillä on hyvät vuorovaikutustaidot, se auttaa meitä sosiaalisessa kanssakäymisessä (Kemppinen & Rouvinen – Kemppinen 1998, 157). Ryhmän ilmapiiri vaikuttaa suoraan ryhmän toimintaan ja ryhmän vuorovaikutukseen. Kun ilmapiiri on hyvä ja ryhmän keskinäinen vuorovaikutus toimii, ovat myös tulokset hyviä. Toimivassa ryhmässä kuunnellaan, rohkaistaan ja annetaan tilaa toisillemme. (Kemppinen & Rouvinen – Kemppinen 1998, 48.)

Toimivan vuorovaikutuksen edellytyksenä on, että kaikki alla olevat asiat ovat hallussa: kuuntelu, palautteen antaminen sekä vastaanottaminen ja itseilmaisuus. Kuuntelu nousee näistä ehkä tärkeimmäksi, aitous ja läsnäolo ovat edellytyksiä hyvälle kuuntelulle. (Dunderfelt 2015, 9.)

Meidän jokaisen vuorovaikutustaidot vaikuttavat siihen, miten toimimme ryhmän jäsenenä. Esimerkiksi työyhteisössä jokainen yksilö vaikuttaa ryhmään ja siihen, kuinka yhteisö toimii. Jyväskylän yliopiston verkko oppimateriaalin mukaan hyviä vuorovaikutustaitoja ovat mm. *että osaa kuunnella ja havainnoida, osaa argumentoida, osaa osoittaa tukea, osaa ottaa ja pitää puheenvuoroja, osaa ylläpitää puheenvuoroja sekä jatkaa toisen ryhmän jäsenen puheenvuoroa.* (Jyväskylän yliopisto, Viestintälaitos i.a.)

Kun työyhteisön vuorovaikutus on sillä tasolla, että se herättää luottamusta ja vuorovaikutus on aitoa, niin silloin työyhteisössä on kyky kuunnella ja ymmärtää toisiaan. On hyvä muistaa, että ymmärtäminen on aivan eri asia kuin olla samaa mieltä. (Kärkkäinen 2005, 27.)

Kuunteleminen

Tony Dunderfelt sanoo kirjassaan *Kuuntele ja tule kuulluksi* (s17) että *Hyvä Kuunteleminen vaatii tietoista asettumista kuuntelemisen tilaan.* Me voimme näyttää

siltä, että kuuntelemme mutta emme kuitenkaan oikeasti kuuntele. Voimme myös näyttää eleillämme, ettemme ole kiinnostuneita. On tärkeää oppia oikeasti kuuntelemaan ja antaa puhujalle mahdollisuus.

Kuuntelua ei ole opetettu kouluissa, näin ollen toistamme opittua mallia lapsuudesta, emmekä välttämättä ole aidosti läsnä vuorovaikutustilanteissa. Emme jaksaa kuunnella, voimme hermostua, paeta tilannetta ja jopa käyttäytyä aggressiivisesti. Kuuntelemme pinnallisesti ja ymmärrämme sanoman väärin tai teemme vääriä tulkintoja. (Dunderfelt 2015, 17–19.)

Onneksemme kuuntelua voi opetella. Aito läsnäolo on kaiken perusta. Kun opetlemme kuuntelemaan, saatamme välttää monta hankalaa vuorovaikutustilannetta. (Dunderfelt 2015, 17.)

Kuuntelussa on tärkeää myös ottaa huomioon tunteet. Se miten reagoimme kuulemaamme, riippuu paljon siitä, kuinka otamme vastaan sanat, jotka toinen sanoo ja mitä se herättää tunnepuolella. Sanat saattavat ärsyttää, mutta ne eivät ole tunteidemme aiheuttajia. Saatamme ottaa esimerkiksi työstä saadun palautteen henkilökohtaisesti, emmekä osaa erottaa asioita keskenään. Omien ja muiden tunteiden ja tarpeiden tunnistaminen on tärkeää. (Rosenberg 2015, 92–95.)

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Meille saattaa olla hankalaa ja haasteellista palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Kun ymmärrämme sen hyödyt ja mahdollisuudet, huomaamme palautteen antamisen sekä vastaanottamisen harjoittelun hyödylliseksi. Pystymme vaikuttamaan moniin asioihin, esimerkiksi opiskelijalle annettava rakentava ja kannustava palaute kantaa varmasti pidemmälle kuin negatiivinen palaute. Näin pystymme kannustamaan ja osoittamaan samalla toiselle hänen vahvuutensa, sekä näkemään oman osaamisensa. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 61–74.)

Tarvitsemme palautetta monesta eri suunnasta esimerkiksi työkavereilta ja esimiehiltä. Palautetta saa myös perheeltä ja harrastusten parista. Tarvittaessa meidän pitää pyytää palautetta, varsinkin jos sitä haluamme. Näin palaute auttaa meitä hallitsemaan tarpeitamme. Täytyy kuitenkin muistaa, että pyytäessäsi palautetta, sinun täytyy ymmärtää palautteen antajan näkökulma. Ennen kaikkea sinun täytyy haluta kuulla toisten näkemys itsestäsi tai työstäsi. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 136.)

On hyvä muistaa, että palautteella ei ole tarkoitus loukata toista. Se saattaa tehdä sen, kun tulkitsemme asioita ja sanoja väärin. On kuitenkin hyvä muistaa varsinkin työelämässä, että työskentelemme kaikki samojen tavoitteiden eteen ja teemme sen yhdessä omaan työtä kehittäen. Emme saisi antaa sellaista palautetta, joka loukkaa työkaveria. Asiallisuus täytyy aina pitää läsnä.

Kirjassa Palaute kuuluu kaikille, Ahonen ja Lohtaja-Ahonen (2014) on sanottu hyvin miksi ja milloin antaisimme palautetta. On hyvä miettiä sitä, millaisissa tilanteissa haluaa palautetta antaa. Ei saa purkaa tunteitaan muihin, vaan silloin on syytä pohtia itsekseen syitä palautteen antamiseen. Onko halu purkaa tunteitaan vai auttaa työkaveriasi kehittymään omassa työssään. Kirjassa nimetään kaksi syytä, milloin kannattaa antaa palautetta: ensimmäinen on, kun haluat auttaa työkaveria tai esimerkiksi esimiestäsi kehittymään ja toinen on, kun haluat ilmaista tunteitasi, joita työkaverin tai esimiehen käytös herättää sinussa. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 156–157.)

Itseilmaisu

Ilmaisemme itseämme monella eri tapaa: puhumalla, kirjoittamalla, laulamalla jne. Luovuus ja itseilmaisu kulkevat käsi kädessä.

Meillä kaikilla on valmiudet itseilmaisuuteen ja luovuuteen. Niiden avulla luomme uutta, kehitämme asioita, ilmaisemme itseämme ja tunteitamme. Jostain syystä me saatamme tukahduttaa tämän kyvyn. Onneksemme itseilmaisun ja luovuuden

voi löytää ja opetella uudestaan. Esimerkiksi harjoittelemalla itseilmaisua ja tunteiden ilmaisua. Voimme olla luovia ja ilmaista itseämme eri tavoin kaikilla aloilla ja missä vain mm. harrastusten parissa. (Luovuus, Opas luovuuteen ja itseilmaisuun.)

On tärkeää, että työyhteisön ilmapiiri tukee luovuutta ja antaa sille tilaa. Yksi keino tähän on se, että annetaan ihmisen keskittyä siihen, mitä hän tekee mielellään. Luovuuden tukeminen lähtee meillä kaikilla jo lapsuudesta. On tärkeää, että meillä on turvallinen ympäristö, joka sallii luovuuden sekä antaa meille mahdollisuuden toteuttaa itseämme. Tämä kaikki heijastuu myös työelämään ja on suoraan sovellettavissa sinne. (Uusikylä 2012, 177–187.)

Kari Uusikylän kirjassa, Luovuus kuuluu kaikille, Göran Ekvallin mukaan luovan organisaation tunnuspiirteitä ovat muun muassa vapautunut ilmapiiri, sopivan haasteelliset työtehtävät ja luottamus toisiinsa (Uusikylä. 2012, 181). Luovuuden tukeminen työyhteisössä on Kari Uusikylän mukaan esimerkiksi seuraavia asioita: haasteellisuutta, työnteon ilon tunnetta, vapauden tunnetta, ei tarvitse pelätä virheitä, omat ideat kiinnostavat, kuunnellaan ja rohkaistaan. On myös lupa epäonnistua ja siitä ei tuomita, sallitaan riskinottoja, annetaan tarpeeksi aikaa keskustella ja kypsyttellä ideoita. Luovuutta tukevassa ja turvallisessa työyhteisössä saa myös kyseenalaistaa ja väitellä, samalla muistaen ideat tappelevat ei ihmiset. Tällöin myös mahdolliset konfliktit pystytään hoitamaan kypsästi, ymmärtämällä asian ja tunteen eron. (Uusikylä 2012, 188–189.)

Mielestäni edellä mainitut asiat ovat todella tärkeitä työssäjaksamisen kannalta. Se lisää työn mielekkyyttä ja motivoi ammatilliseen kehittymiseen.

3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Toiminnallinen opinnäytetyö on kehittämistyö/-hanke, joka tehdään poikkeuksetta työelämäyhteistyö kumppanin kanssa. Työn tavoitteena on kehittää työelämän toimintaa sekä työntekijöiden ammatillisuutta, että mahdollisesti järkeistää toimintaa jollain muotoa. Toteutustapa voi olla hyvin moninainen toiminnallisessa opinnäytetyössä. Se voi olla esimerkiksi kirja, näyttely, kehittämissuunnitelma tai jonkun tilaisuuden järjestäminen. (Vilka & Airaksinen 2004.)

Kaikissa opinnäytetöissä on tarkoitus osoittaa teoreettisen tiedon osaaminen käytännössä. Täytyy olla kykenevä pohtimaan, refleктоimaan sekä arvioimaan kriittisesti teoreettisia käsitteitä ja kehittämään ammattikulttuuria. On myös tärkeää osata perustella omia valintojaan teorian pohjalta. Täytyy pystyä peilamaan omia valintojaan teoriapohjaan sekä käsitteisiin. (Vilka & Airaksinen 2004, 41–42.)

Käsiteltävän aiheen teoriapohja on syytä rajata. Opinnäytetyön ajan puitteissa ei ole välttämättä mahdollista käsitellä asiaa laajemmin koko aiheen teoriapohjan kannalta. On hyvä poimia tietyt käsitteet ja asiat, minkä pohjalta lähtee työtä käsittelemään. Hyvä teorian ja käsitteiden avaus toimii enemmän hyvänä tietoperustana kuin painolastina. (Vilka & Airaksinen 2004, 43.)

Koska opinnäytetyön tulee erottua muista samankaltaisista opinnäytetöistä, on sen hyvä olla yksilöllinen ja tekijän sekä työyhteisön näköinen. On tärkeää ottaa suunnitteluun mukaan koko työyhteisö sekä pystyä löytämään sellainen tapa toteuttaa työtä, joka on sopiva kyseiselle työyhteisölle ja sen työntekijöille. Tarkoituksena olisi parhaimmassa tapauksessa löytää sellainen tapa, joka jatkuisi edelleen opinnäytetyöprojektin loputtua. Esimerkiksi tehdä vuorovaikutusharjoitteista ja niiden käyttämisestä osana työskentelyä, pysyvä käytäntö. (Vilka & Airaksinen 2004, 53.)

Tässä opinnäytetyössä toiminnallisuus tarkoittaa ryhmien pitoa työyhteisössä tavoitteena työyhteisön kehittäminen. Opinnäytetyön tavoite on viedä teorian ja harjoitteiden kautta uutta toimintamallia jokapäiväiseen työhön. Työyhteisölle teetetään erilaisia vuorovaikutusharjoitteita, niin että kaikki pääsevät vuorotellen työskentelemään harjoitteiden parissa. Kaikki osallistuvat, myös ryhmän vetäjä osallistuu harjoitusten tekoon. Harjoitteiden kautta työyhteisö pystyy pohtimaan, arvioimaan ja kehittämään omaan toimintaansa.

4. TOIMINNALLISET MENETELMÄT

Opinnäytetyöni työelämäyhteistyökumppanini on sosiaalialan mielenterveys- ja päihdeongelmaisten yksikkö, jossa toimitaan yhteisöhoidon periaatteiden mukaisesti. Työryhmään kuuluu viisi vakituista työntekijää sekä muutama tuntityöntekijä. Yksikön esimies on koulutukseltaan sosionomi, joka on käynyt esimieskoulutuksen. Muu henkilökunta koostuu yhdestä sairaanhoitajasta sekä kolmesta ohjaajasta. Kahdella heistä on lähihoitajakoulutus ja yhdellä mielenterveyshoitajan koulutus. Asiakkaita yksikössä on tällä hetkellä 22.

4.1 Ideointi ja suunnittelu

Kun aihe oli sovittuna työelämän yhteistyökumppanin kanssa, aloitin ideoinnin ja suunnittelun. Toiminnallisuus oli selkeä toive työyhteisöltä ja tältä pohjalta lähdin työtä suunnittelemaan.

Aiheen varmistuttua ryhdyin tutkimaan kirjallisuutta erilaisista harjoitteista. Tämä osio ei tuottanut kauheasti vaivaa, koska olin samantyyllisiä harjoitteita käyttänyt aiemmin mielenterveyskuntoutujien päivätoiminnassa. Tosin on myös muistettava se, että työryhmä on käyttänyt paljon erilaisia menetelmiä työssään. Haasteena tässä onkin sellaisten harjoitteiden löytäminen, mitkä motivoivat työryhmää ja he saavat mahdollisesti myös työkaluja omaan työhönsä. Pidimme yksikön esimiehen kanssa palaverin, jossa kävimme ideoitani ja heidän toiveitaan sekä odotuksiaan läpi. Pääsimme yhteisymmärrykseen ryhmien määrästä sekä sisällöstä. Päädyimme lopulta neljään ryhmäkertaan, jotka pidetään työryhmän viikkofoorumissa keskiviikkoisin sovittuina päivinä.

4.2 Toiminnallisten ryhmien toteutus

Päädyimme yhdessä yksikön esimiehen kanssa toteuttamaan ryhmät kerran kuukaudessa. Ryhmäkerrat aloitettaisiin syksyllä, kesälomien ollessa kaikilla jo pidettynä. Näin pyrimme mahdollistamaan koko työryhmän osallistumisen ryhmiin. Ryhmät pidetään viikkofoorumin yhteydessä niin, että työyhteisön käsiteltävät asiat käsitellään ensiksi ja lopuksi on varattu 45 minuuttia aikaa ryhmän toteutukseen. Itse toimin ryhmän vetäjänä ja tarvittaessa osallistun ryhmissä tehtäviin harjoituksiin.

5 TOIMINNALLISET RYHMÄT

Toiminnalliset ryhmäkerrat käsittävät tässä opinnäytetyössä neljä eri kertaa ja jokaiseen kertaan on varattu aikaan 45min – 1 tunti. Tarkoituksena on tuoda vuorovaikutusharjoitteita positiivisessa näkökulmassa työyhteisölle. Ryhmät pidettiin työyhteisön palaveritilassa, viikoittaisen viikkofoorumin yhteydessä, etukäteen sovittuina päivinä. Tarkoituksena teettää työyhteisölle erilaisia vuorovaikutusharjoitteita ja näin vahvistaa ja tukea työssäjaksamista. Osa harjoitteista oli myös fyysisesti toiminnallisia. Hyväksi käytettiin myös draamaan keinoja, esimerkiksi näyttelemistä. Opinnäytetyön tekijä toimii ryhmän vetäjänä ja tarvittaessa osallistuu ryhmän toimintaan.

5.1 Ensimmäinen ryhmäkerta

Ensimmäinen ryhmäkerta pidettiin työyhteisön virkistyspäivänä. Päivän ohjelma oli suunniteltu yhdessä esimiehen kanssa niin, että opinnäytetyön esittely ja ensimmäiset harjoitteet eivät hallitse liikaa virkistyspäivää.

Avasin työyhteisölle opinnäytetyötäni ja esittelin suunnitelman ja aikataulun. Kerroin työn rungosta ja teemoista ryhmäkerroille sekä avasin, millaisia harjoitteita olen heille ajatellut teettää. Toiminnallinen tuokio aloitettiin sillä, että työryhmä asetti henkilökohtaiset tavoitteensa toiminnallisille ryhmille ja koko opinnäytetyöprosessille. Tavoitteet kirjoitettiin ylös paperille ja sovimme, että palaamme niihin, kun tehdään lopuksi arviota opinnäytetyöprosessista. Arviota tehdessä jokainen voi samalla pohtia, onko päässyt omiin tavoitteisiin.

Ensimmäinen harjoite oli kumuloituva ryhmä. Kumuloituva ryhmä on keskustelua, ideointia ja yhteistyötä tukeva menetelmä (Wikipedia). Tavoitteena kiinnostuksen virittäminen sekä vuorovaikutuksen lisääminen. Aihe vuorovaikutus tulee suoraan opinnäytetyöstä. Opinnäytetyön esittely toimi pohjustuksena tehtävälle.

Mietittiin yhdessä hyvää ja positiivista vuorovaikutusta: mitä se on, mitä se vaatii ja niin edelleen. Pohdintaa aiheesta käytiin avoimesti keskustelemalla ja vaihtamalla mielipiteitä. Ryhmän vetäjä teki muistiinpanoja. (Ksl.ry. Osallistavat menettelmät 2005).

Lopuksi jokainen ryhmän jäsen pohti, mitä itseltä henkilökohtaisesti vaatii hyvä vuorovaikutus. Myös ryhmän vetäjä osallistui myös tähän ja kertoi mitä omalla kohdalla hyvä vuorovaikutus vaatii hänen mielestään.

5.1.1 Ryhmän arviointi

Työyhteisö kertoi olevansa tyytyväinen siihen, että vuorovaikutukseen liittyvä opinnäytetyö tehdään heidän työyhteisöönsä. Omien tavoitteiden asettaminen nousikin esille työyhteisöstä. Jokainen työyhteisön jäsen oli valmis kertomaan asettamansa tavoitteet ja sieltä nousikin selkeästi asioita, mitkä voidaan huomioida seuraavien ryhmien harjoitteiden valinnassa.

Saimme aikaiseksi hyvää ja avointa keskustelua siitä, mitä hyvä vuorovaikutus pitää sisällään. Keskustelusta nousi hyviä ja haasteellisia asioita. Vuorovaikutuksen tulisi olla vilpitöntä, hetkessä olemista ja oikeasta asiasta, myös sanaton viestintä on tärkeää. Kuuntelemisen taitoa painotettiin, on tärkeää osata kuunnella ja vastaanottaa puhetta. Työryhmä oli myös sitä mieltä, että suoraan puhuminen ja avoimuus ovat tärkeitä. Hyvässä vuorovaikutuksessa on monta osaluuetta, ei ole vain yhtä asiaa jonka mukaan toimitaan.

5.2 Toinen ryhmäkerta

Tämän kerran tarkoituksena oli tehdä harjoite positiivisen palautteen antamiseen. Harjoitus on nimeltään ”Kutsun sinut viereeni palautteenantoharjoitus”. Tehtävässä osallistujat istuvat ringissä, yksi tuoli jätetään tyhjäksi. Jokainen kutsuu jonkun osallistujan viereensä istumaan ja antaa tälle positiivista palautetta. Harjoitus kestää niin kauan, kun jokainen on antanut kaikille positiivista palautetta. (Eno - Ennakoiva ohjaus työelämässä. Työelämän sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot 2012.)

Ryhmäkerta aloitettiin kertaamalla lyhyesti opinnäytetyön aihe ja tavoitteet. Työryhmään oli tullut yksi uusi vakituinen työntekijä, sekä ryhmään osallistui myös tuntityöntekijä. Kertaaminen toimi hyvänä siirtymisenä viikkofoorumista ryhmään, näin saatiin ajatukset siirrettyä pois työasioista. Kävimme myös läpi teorian avulla kuuntelua, sekä palautteen antamista, että vastaanottamista. Käytiin keskustelua mitä se tarkoittaa tai vaatii. Harjoituksen ohjeistuksessa painotettiin myös palautteen kuuntelua, sekä perusteluita palautteelle. Tarkoitus oli, että jokainen perustelee antamansa positiivisen palautteen. Myös ryhmän vetäjä osallistui palautteen antoon, tämä onnistui sen vuoksi, koska hän on osa työyhteisöä tuntityöntekijän roolissa.

Lopuksi kaikille annettiin muutama kysymys mietittäväksi ja pohdittavaksi. Kysymysten on tarkoitus syventää tämän kerran harjoitteita. Kysymyksiä ei käydä yhdessä enää seuraavalla kerralla läpi, vaan pohdinta jää jokaisen omalle vastuulle ja halulle parantaa työssäjaksamista. Meillä kaikilla on myös vastuu toimistamme työyhteisössä ja näin ollen vastuu omasta työssäjaksamisesta. Kysymykset olivat seuraavat: Miten voin oppia kuuntelua? Minkälainen kuuntelija haluan olla? Miten annan palautetta? Miten vastaanotan palautetta?

5.2.1 Ryhmän arviointi

Aluksi oli hieman vaikeaa saada työryhmän ajatukset pois viikkofoorumista, mutta opinnäytetyön tavoitteiden ja perusteiden kertaamisella se kuitenkin onnistui ihan sujuvasti.

Palaute harjoituksesta itsestään oli todella positiivista. Työyhteisö koki harjoitteen tarpeelliseksi ja tärkeäksi. He olivat sitä mieltä, että kyseisen harjoitteen voisi tehdä tietyn väliajoin aina uudestaan. He kokivat tämän ryhmäkerran voimakkaaksi hetkeksi ja kokivat myös oman työn arvostuksen nousevan. He olivat sitä mieltä, että tuntui hyvältä kuulla palautetta omasta työstään. Harjoite sai aikaan myös pohdintaa omasta roolista työyhteisössä ja sen tärkeydestä. Toisaalta osa koki positiivisen palautteen positiivisesti hämmentäväksi.

5.3 Kolmas ryhmäkerta

Kolmas ryhmäkerta sisälsi harjoituksia mielipiteen ilmaisemisesta, kohtaamisesta ja tunteiden ilmaisusta. Tarkoituksena käyttää työyhteisön omaa luovuutta harjoituksissa, on vahvistaa työyhteisön vuorovaikutusta ja saada aikaan pohdintaa siitä, mikä on juuri heidän työyhteisön vuorovaikutuksen vahvuudet.

Ensimmäinen harjoite oli nimeltään ”mielipiteitä-harjoite”, joka toimii samalla ryhmän lämmittelyinä. Harjoitus aloitettiin kävelemällä tilassa ja valitsemalla joku vastaantuleva, jolle kerrottiin, miten viikonloppu meni. Tämä tehtiin muutaman kerran, samalla vaihtaen paria. Tämän jälkeen jatkettiin kävelyä ja samaan aikaan ryhmän vetäjä esitti erilaisia väittämiä. Ne ryhmäläiset, jotka olivat samaa mieltä, pysähtyivät ja muut jatkoivat liikkumista. Tämän jälkeen käytiin keskustelua väittämästä, ryhmäläiset perustelivat mielipiteitään ja pohtivat esimerkiksi sitä, että voiko väittämällä olla kaksi eri näkökulmaa. Väittämiä oli yhteensä kymmenen kappaletta. (Kim Lautamo 2014, 8, 4-6.)

Toinen harjoite sisälsi tunteiden ilmaisua ja kohtaamista. Tarkoituksena oli, että työyhteisön jäsenet näyttelivät toisilleen erilaisia tunteita. Ryhmän vetäjä antoi

jokaiselle vuoron perään jonkin tunteen, mitä heidän piti sitten näytellä. Harjoitus käytiin vuoron perään läpi niin, että ryhmänohjaaja antoi tunteen ja työyhteisön jäsen esitti sen toisille. (Kim Lautamo 2014, 13.)

Kolmantena harjoitteena lyhyt sana-tarina. Kerrotaan tarinaa sana kerrallaan vuorotellen ja tätä jatkettiin neljän kierroksen verran. Aiheeksi ryhmän vetäjä antoi ”Tämän työyhteisön vahvuus vuorovaikutuksessa”. Tarina muodostuu sanoista, joita kukin osallistuja vuorotelle sanoi. Tässä harjoitteessa myös ryhmän vetäjä osallistui harjoitukseen. (Kim Lautamo 2014, 16).

5.3.1 Ryhmän arviointi

Tälläkin kertaa haasteita toi ajankäyttö ja viikkofoorumista ajatusten pois vieminen. Tämä kuitenkin onnistui kohtalaisen hyvin ja hyvin äkkiä työyhteisö oli täysillä mukana harjoitteissa. Suora palaute ryhmäläisiltä oli positiivista. Esille nousi asioita kuten, että harjoitteet toivat esille hyviä perusasioita jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa työyhteisössä. Asioita ei aina ajatella tietoisesti, mutta ne ovat kuitenkin mukana arjessa. Näitä asioita on hyvä tuoda aina aika ajoin esille ja pohdittavaksi. Tuotiin myös esille, että luovat tavat on kivoja ja on hyvä, ettei aina vaan istuta pöydän ympärillä.

Ryhmä toi esille myös ajankäytön. He olivat sitä mieltä, että esimerkiksi ensimmäisen harjoituksen väittämiin olisi voinut käyttää enemmän aikaa. Näin olisi voinut pohtia väittämiä vielä syvemmin. Myös sana-tarina harjoite olisi voinut olla heidän mielestään jäsenelty paremmin. Nyt se tuntui vaan siltä, että tuli sanoja peräkkäin, vaikkakin tärkeitä ja hyviä sanoja olivatkin.

Kaiken kaikkiaan ryhmä oli mielenkiintoinen ja aihe tärkeä. Työyhteisö on nostanut esille nyt pariin otteeseen, että joitain harjoituksia voisi tehdä tietyin väliajoin ja näin muistuttaa mieleen tärkeitä asioita ja lisätä yhteishenkeä, mikä sitten taas parantaa työyhteisön vuorovaikutusta ja jokaisen omaa työssäjaksamista. Näin ollen ryhmän vetäjä ottikin esille asian, että haluavatko he, että hän tekisi opinäytetyön ja ryhmäkertojen lopuksi koonnin harjoitteista, mikä jäisi työyhteisöön.

Tämä otettiin vastaan myönteisesti ja todella hyvänä ideana. Sovimme samalla, että viimeisellä ryhmäkerralla teemme suunnitelman, kuinka usein harjoitteita käydään läpi ja mikä on se aika ja paikka.

5.4 Neljäs ja viimeinen ryhmäkerta

Viimeinen ryhmäkerta rakennettiin työyhteisöstä aikaisemmin nousseiden toiveiden, sekä aikaisempien ryhmäkertojen palautteen pohjalta. Harjoitteet koottiin mieltien samalla, että ne yhdistäisivät kaikki neljä kertaa, tehden niistä yhtenäisen kokonaisuuden. Tämän kerran arviointi tehtiin myös osaksi toiminnallisin menetelmin.

Ensimmäinen harjoite toimi lämmittelynä, sekä ajatusten pois siirtämisenä viikkofoorumista. Jokaisen piti miettiä positiivinen adjektiivi oman nimen eteen, adjektiivin tuli alkaa samalla alkukirjaimella kuin oma nimi (1000 ja yksi luovaa harjoitusta, 7.) Idea toiseen harjoitukseen tuli suoraan työyhteisöltä aikaisemmalta ryhmäkerralta. Harjoitteessa näytellään harjoitellen palautteen antamista. Harjoite tehtiin pareittain etukäteen mietittyjen tilanteiden pohjalta. Tilanteet olivat nousseet suoraan työyhteisöstä sekä ensimmäisellä kerralla asetettujen tavoitteiden pohjalta. Harjoite tehtiin vuorotellen, niin että kaikki pääsivät antamaan sekä vastaanottamaan palautetta. Kuvitteelliset tilanteet olivat seuraavia: anna työkaverille palautetta hyvin tehdystä työstä, anna rakentavaa palautetta asiasta, mikä sinun mielestäsi olisi voinut tehdä toisin, työkaveri on tietämättään loukannut sinua, kerro asia hänelle ja selitä miksi asia loukkasi. Kaikissa kolmessa palautteessa piti muistaa positiivisuus.

Viimeisenä harjoitteena pohdittiin omaa vuorovaikutusta, vahvuuksia ja heikkouksia S.W.O.T. analyysin avulla. Taulukko oli valmiiksi monistettu (Intohimosalaatti 2006, 19.) Nelikenttäanalyysi ei ollut kaikille tuttu, joten kävimme lyhyesti perusasiat läpi (Liite1). Lopuksi suullisen arvioinnin jälkeen tehtiin lyhyt lopetus. Ryhmäkerta arvioitiin myös tekemällä jana, jossa toinen pää oli ”hyvä” ja toinen ”ei niin hyvä” ryhmäkerta. Kun kaikki olivat löytäneet paikkansa janalla, jokainen vielä toisti ensimmäisen harjoituksen adjektiivinsa yhdistettynä omaan nimeen.

5.4.1 Ryhmän arviointi

Tällä kertaa siirtyminen viikkofoorumista opinnäytetyöryhmään tapahtui jouhevasti, ilman mitään suurempia vaikeuksia. Yleispalaute tästä kerrasta oli positiivista. Tuotiin esille, että tämä oli paras ryhmäkerta ja nimenomaan S.W.O.T. analyysin ansiosta. Koettiin, että oli hyvä, koska siinä joutui miettimään omaa vuorovaikutusta. Ennen kaikkea löytämään omasta vuorovaikutuksesta positiivisia asioita, eikä aina vain negatiivisia.

Työyhteisön jäsenet toivat esille jälleen kerran sen, että ovat pahoillaan ryhmien loppumisesta ja että näille kerroille olisi hyvä olla jatkumo. He miettivät, että pitäisi ottaa tavaksi tehdä joitain harjoitteita säännöllisesti viikkofoorumin yhteydessä. Työyhteisö pitää palautteen antamista ja siitä keskustelua todella tärkeänä. Asiasta on hyvä keskustella yhdessä. Työyhteisöön on opinnäytetyön aikana tullut uusia työntekijöitä ja he pitivät ryhmiä hyvinä keinoina tutustua muuhun työryhmään. Ryhmän vetäjä sai myös palautetta, että hän oli tänään varmempi kuin aikaisemmin.

6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kun lähdetään puhumaan opinnäytetyön eettisyydestä, on hyvä ottaa huomioon opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuus. Vuorovaikutus ja sen tärkeys on noussut monen työnantajan kehittämiskohteeksi. Opinnäytetyön aiheen ollessa ajankohdainen työelämässä, on se samalla myös eettisesti kestävä aihe.

Tämän opinnäytetyön eettisyyden pohja nousee esiin tavoitteella, että opinnäytetyön tarkoitus on muuttaa työyhteisön vuorovaikutusta positiivisempaan ja tätä kautta lisätä työhyvinvointia. On hyvä ottaa huomioon opinnäytetyön tekijän vastuu tavoitteista ja omasta motiivista. Työtä tehdessä täytyy olla vahva motiivi ja halu oikeasti kehittää työyhteisön vuorovaikutusta. (Karjalainen 2002, 71-73). Opinnäytetyön tekijän tulee olla itse kiinnostunut aiheesta, sekä halusta kehittää, itseään ja työtään.

Tässä opinnäytetyössä voidaan myös pohtia, onko eettisesti oikein sitouttaa koko työyhteisö opinnäytetyöprojektiin? Voidaan katsoa, että se on eettisesti kestävä ja luotettava. Työyhteisö ja kaikki sen jäsenet halusivat toiminnallisen opinnäytetyön kautta kehittää itseään ja työtään. Opinnäytetyön aiheen suunnittelu tehtiin yhdessä koko työyhteisön kanssa, näin on myös helpompi sitoutua harjoitteisiin.

Sosiaalialalla korostetaan eettisiä periaatteita ja niiden tärkeyttä asiakastyössä. Puhutaan arvostavasta ja inhimillisestä vuorovaikutuksesta. Tavoitteemme työlle on asiakkaan etu ja hyvinvointi. Eettisyys on iso osa työntekijöiden ammatillisuutta. (Eettiset suositukset sosiaalialalle 2011, 5-6). Kaikkea edellä mainittua tukee se, että työyhteisön vuorovaikutus on avointa ja keskustelevaa. Näin ollen asioista voidaan keskustella avoimesti ja saadaan päätöksiä tehtyä. Myös työn kehittäminen luonnistuu paremmin ja hyöty näkyy suoraan asiakastyössä.

Opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppanin työyhteisö on sitoutunut ja ammatillisesti eettinen. Näin ollen sen jäsenet ovat sitoutuneita opinnäytetyön ryhmiin

ja harjoituksiin. Heillä on halu kehittää itseään ja omaa vuorovaikutusta ammatillisella ja henkilökohtaisella tasolla. Heitä ei ollut vaikeaa saada mukaan harjoituksiin.

Opinnäytetyön tekijän oma sitoutuminen ja aiheen käsittely oli eettisesti kestävä. Toiminta oli koko ajan suunnitelmallista sekä työyhteisöä ja sen toiveita kunnioittavaa. Vuorovaikutus työyhteisön kanssa oli avointa. Tutkimusluvut ja opinnäytetyön suunnitelma hoidettiin asianmukaisesti työelämäyhteistyökumppanin yhteyshenkilön kanssa. Valmis opinnäytetyö lähetetään yhteyshenkilölle luettavaksi ennen julkaisua.

Opinnäytetyön tekijän vahva rooli tuntityöntekijänä mietitytti eettisyyttä mietittäessä. Pystyykö hän olemaan objektiivinen ja nousemaan työyhteisön ulkopuolelle ja tarkastella sekä havainnoida asioita neutraalisti. Tässä opinnäytetyöntekijä onnistui hyvin, eikä hänen roolinsa aiheuttanut mietintää sen enempää myöskään työyhteisössä.

Opinnäytetyön luotettavuutta voidaan arvioida työyhteisön palautteella. Palautteen sai antaa kahden kesken opinnäytetyöntekijälle. Tämä mahdollisti suoran ja rehellisen palautteen. Mielestäni palaute oli suoraa ja rehellistä. On monta asiaa, mitkä vaikuttavat luotettavuuteen juuri tässä opinnäytetyössä. Yksi sellainen on vuorotyön tuomat haasteet sekä sairauslomat. Kaikki työyhteisön jäsenet eivät pystyneet osallistumaan kaikkiin neljään ryhmään. Ryhmien koostumus vaihteli suuresti, osallistujina oli myös tuntityöntekijöitä. Työyhteisöön tuli myös uusia jäseniä projektin aikana ja vanhoja lähti pois. Nämä kaikki saattavat vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa.

7 POHDINTA

7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Palaute kokonaisuudesta kysyttiin työyhteisöltä suullisesti. Aikataulu ongelmien vuoksi, jokaiselta kysyttiin henkilökohtaisesti palautetta. Henkilökunnassa on tapahtunut muutoksia, ryhmiin osallistujia on lähtenyt pois ja uusia tullut tilalle. Kaikki eivät siis osallistuneet kaikkiin neljään ryhmäkertaan. Myös vuorotyön haasteet ovat tuoneet oman mausteensa ryhmäkertojen osallistumisiin. Palautetta saatiin yhteensä kuudelta työyhteisön jäseneltä. Osa heistä oli asettanut itselleen tavoitteita ja he antoivat palautteen osaltaan tavoitteidensa pohjalta.

Osa työyhteisöstä koki, ettei ollut pääsyt tavoitteisiinsa henkilökohtaisesti ihan kokonaan ja totesivat, että harjoitteita olisi pitänyt olla useammin ja enemmän. Oltiin myös sitä mieltä, että ryhmäkertojen väliin olisi voinut olla enemmän pohdittavaa aiheesta. Tätä perusteltiin sillä, että aihe olisi pysynyt aktiivisemmin mielessä. Tässä yhteydessä kaikilta palautteen antajilta nousi myös jälleen esille se, että he haluavat harjoitusten teon jatkuvan säännöllisesti tulevaisuudessa. Työyhteisöstä löytyi myös niitä, jotka kokivat, että olivat päässeet asettamiinsa tavoitteisiin ja olivat todella tyytyväisiä koko prosessiin. Joskin aluksi osalla oli suuriakin ennakkoluuloja, että kuinka harjoitukset mahtavat toimia. Ennakkoluulot karisivat nopeasti ja mielenkiinto tulevaan heräsi.

Ajattelin aluksi, että mitähän hyötyä tästäkin taas on, samaa diipa daapaa, myös ilmapiiri vaikutti asiaan. Mutta sit ensimmäisellä kerralla, kun selitit mitä aoit tehdä, mielenkiinto alkoi herätä ja aattelin, et ehkä tää onkin hyvä juttu...

Itte huomasin parityön kautta, kuinka vaikeeta se loppujen lopuksi on antaa korjaava palaute ja saada myös.

Kiva, kun jätät meille työskenneltävää.

Toiminnallista opinnäytetyötä pidettiin hyvänä vaihtoehtona. Myös omien tavoitteiden asettaminen koettiin positiivisena. Kokonaisuutta pidettiin hyvänä jossa kevyt alkua, millä päästiin hyvin liikkeelle. Viimeinen kerta nousi erityisesti esiin

kaikilta palautteen antajilta. Sen kerran harjoituksissa joutui oikeasti miettimään, miltä palautteen vastaanottaminen tuntuu, miten palautetta annetaan ja sitä kautta, miltä se mahtaa oikeasti toisesta tuntua. Myös S.W.O.T analyysi nousi positiivisena asiana esiin. Työyhteisö oli sitä mieltä, että analyysin purkuun olisi voinut käyttää enemmän aikaa. Se olisi ehkä voinut olla jopa yhden ryhmäkerran ainoana aiheena.

Työyhteisön palautteen perusteella voi tehdä johtopäätöksen, että vuorovaikutusharjoitteet ovat olleet toimivia ja työyhteisö on hyötynyt niistä. Työyhteisöstä nousi lähes kaikilta esiin se, että ryhmäkertoja oli voinut olla enemmän ja niitä olisi hyvä olla jatkossakin. Koska ryhmät tuottivat tarpeen ohjeen tekemiseen, niin päätimme yhdessä, että teen työyhteisölle ohjeen vuorovaikutusharjoitteista. Työryhmä päättää yhdessä viikkofoorumissaan, kuinka usein he jatkossa tekevät harjoituksia. Näin opinnäytetyölle syntyi jatkumo ja säännöllinen palaaminen harjoitusten pariin. Työyhteisö ottaa itse vastuun harjoitusten sopimisesta, tekemisestä ja sitä kautta niiden mahdollisista vaikutuksista työssäjaksamiseen, positiivisella tavalla. (Liite2)

Opinnäytetyöntekijänä voin tämän aineiston ja ryhmäkertojen perusteella todeta, että mielestäni positiivinen vuorovaikutus on työyhteisön voimavara eikä vain sananhelinää, jos työyhteisö antaa tähän mahdollisuuden.

7.2 Prosessin arviointi

Lähdin miettimään opinnäytetyön aihetta ja mahdollista työelämäyhteistyökumppania jo hyvin varhain heti opintojeni alussa. Oma kiinnostukseni olisi tehdä opinnäytetyö jollain lailla liittyen työhyvinvointiin tai työssäjaksamiseen. Hyvin nopeasti löysin työelämäyhteistyökumppanin ja pystyimme aloittamaan pohdinnan opinnäytetyön aiheesta. Aihe ei heti ”löytynyt” vaan asiasta ja aiheen rajaamisesta käytiin pitkään pohdintaan. Aluksi oli tarkoitus tehdä vuorovaikutusharjoitteet kahdelle yksikölle yhdessä, mutta se idea kuihtui kasaan. Näin jälkikäteen ajateltuna, se olisikin voinut olla liian iso pala pureskeltavaksi. Näin pystyttiin kes-

kittymään vain yhteen työyhteisöön ja sen tarpeisiin sekä toiveisiin. Aiheen rajaaminen tehtiin alkuvuodesta 2016. Sen jälkeen tein opinnäytetyön suunnitelman ja hain tutkimuslupaa.

Opinnäytetyön metodiksi valittiin heti aluksi, sekä opinnäytetyöntekijän että työyhteisön toiveesta, toiminnallinen opinnäytetyö. Se oli hyvin luonnollinen valinta työyhteisöön, koska yksikkö toimii yhteisöhoidon periaatteiden mukaisesti. Yhteisöllinen kehittäminen ja kehittävä työote, on luonnollista ja arkipäivää työelämäyhteistyökumppanin työyhteisölle. Kun aihe ja metodi, oli sovittuna, oli ryhmäkertojen ja aikataulujen suunnittelu helppoa ja sujuvaa. Yhteistyö koko opinnäytetyönprosessin aikana oli keskustelevaa ja sujuvaa, asioista pystyttiin sopimaan helposti ja kaikkien kanssa yhteistyössä.

Kun aihe oli rajattu ja aikataulut selvät, alkoi ryhmien suunnittelu. Tämä tuntui aluksi todella haasteelliselta. Vuorovaikutusharjoitteita löytyi todella paljon, kuinka niistä kaikista osaisi valita juuri sopivat. Alustavan suunnitelman tehtyäni tulini projektin edetessä huomaamaan, että suunnitelmat muuttuivat moneen kertaan. Huomasin myös, että oli käytännössä turhaa suunnitella kaikkia neljää ryhmää etukäteen. Ensimmäisen ryhmäkerran ja siinä asetettujen tavoitteiden pohjalta olikin paljon helpompi lähteä suunnittelemaan seuraavia ryhmäkertoja. Huomasin myös, että jokaisen ryhmäkerran jälkeen tuli ideoita seuraavaan kertaan. Liian tarkka etukäteen suunnittelu, oman kokemuksen perusteella, oli turha. Tietysti ryhmäkertojen runko on hyvä olla selvillä, mutta on myös tärkeää lukea työyhteisöä ja pystyä mukautumaan siihen sekä tekemään muutoksia. On tärkeää vastata ryhmän tarpeisiin. Koin opinnäytetyönprosessin aikana, että omasta kokemuksesta ryhmän vetäjänä oli todella paljon hyötyä. Kun on kokemusta ryhmänvedosta, muutoksiin ja ennalta määrittelemättömiin muuttujiin on helpompi mukautua.

Ryhmäkertojen sijoittumisessa työyhteisön viikkofoorumin loppuun oli pieniä haasteita. Suurimmaksi haasteeksi nousi ajatusten siirtäminen työasioista opinnäytetyönprojektiin ja sen aiheeseen. Tämä kuitenkin onnistui joka kerta, ajatusten siirtyminen ei ehkä tapahtunut hetkessä, mutta kaikki pystyivät kuitenkin keskittymään vuorovaikutusharjoitteisiin. Lämmittelyharjoitukset olivat tässä hyvät ja

toimivat. Ajankäytöllisesti ryhmäkerrat toivat välillä haasteita ryhmän vetäjälle, mutta kaikista kuitenkin selvittiin aikataulujen puitteissa. Myöskin keskustelun rajaaminen oli haasteellista ja tästä sainkin hienoa rakentavaa palautetta työyhteisöltä, olisin voinut olla ryhmän vetäjänä hieman napakampi aika ajoin.

Koko opinnäytetyönprosessin arvioinnin työyhteisön jäsenet tekivät osaltaan asettamiensa tavoitteidensa pohjalta. Koska työyhteisön jäsenet vaihtuivat jonkin verran prosessin aikana, kaikki eivät olleet asettaneet tavoitteita. He tekivät arviotensa niiden ryhmien pohjalta, mihin osallistuivat. Kaikki työyhteisön jäsenet eivät osallistuneet kaikkiin ryhmiin, vuorotyö asettaa aina haasteita yhteisten tapaamisten järjestämisessä. Myös lomat ja sairauslomat vaikuttavat osallistumiseen. Kaikki kuitenkin pääsivät osallistumaan joihinkin ryhmiin, joten he pystyivät arvioimaan opinnäytetyönprosessin vaikuttavuutta. Arvio saatiin jokaisesta ryhmäkerrasta erikseen ja lopuksi suullisesti koko opinnäytetyöprosessista. Mielestäni tämä oli toimiva arviointi tapa juuri tässä opinnäytetyössä. Uskon saaneeni suoraa ja rehellisen palautteen työyhteisöltä.

Opinnäytetyönprosessin aikana huomasin itsessäni sen, että liikaa pohdin harjoitteita ja ryhmiä sekä mitä työyhteisö ajattelee niistä. Jännitin myös paljon ryhmien pitoa, vaikka työyhteisö ja sen jäsenet olivat minulle entuudestaan tuttuja. Jälkikäteen ajateltuna, tietty rentous puuttui, ainakin omasta mielestäni, vaikka sainkin positiivista palautetta työyhteisöltä. Koko prosessi on ollut ammatillisesti vahvistava sekä kasvattava. Minulle on auennut vuorovaikutuksen tärkeys ja moninaisuus aivan eri tavalla kuin aikaisemmin. Koen olevani valmiimpi työskentelemään omalta osaltani koko työyhteisön hyvinvoinnin eteen enemmän kuin ennen. Opinnäytetyönprosessin aikana ajattelutapani on selkeästi muuttunut. Pystyn ajattelemaan ja huomioimaan asioita useammalta näkökannalta. Toivon, että tämä heijastuu tulevaisuudessa työskennellessäni sosionomina sekä työyhteisöön että asiakastyöhön.

LÄHTEET

- Ahonen, Risto & Lohtaja-Ahonen, Sirke 2004. Palaute kuuluu kaikille. Espoo: Human Interest.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Dunderfelt, Tony 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. Helsinki: Kauppakamari.
- Eno-ennakoiva ohjaus työelämässä 2012. Työelämän sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. Viitattu 25.9.2016. https://www.takk.fi/fileadmin/user_upload/pdf/hankkeet_pdf/ENO_Kasikirja_010212.pdf
- Fischer, Merja & Vainio, Satu 2014. Potkua palvelubisneksen: asiakaskokemus luodaan yhdessä. Helsinki: Talentum.
- Fischer, Merja 2012. Linkages between employee and customer perceptions in business-to-business services. Towards positively deviant performances. Doctoral Thesis, Aalto University, Espoo.
- Hinkka, Toni 2015. Karisma, 30 keinoa parantaa henkilökohtaista vaikuttavuutta. Vantaa: Ketterät Kirjat OY.
- Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteidenlaitos i.a. Viitattu 5.9.2016. <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviestit/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot>
- Karjalainen, Sakari; Launis, Veikko; Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus kirja.
- Kauranen, Tiina; Koskensalmi, Saija; Multanen, Leena & Vanhala, Anna 2011. Ilmapiiirikysely. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kemppinen, Pertti & Rouvinen-Kemppinen, Katriina 1998. Tee jotakin toisin – toiminnallinen elämänhallinta. Vantaa: Kannustevalmennus P. & K. Oy.
- Kemppinen, Pertti & Rouvinen-Kemppinen, Katriina 1998. Vuorovaikutuksen aarrearkku Vinkkejä kasvattajille. Vantaa: Kannustevalmennus P. & K. Oy.

- Kim Loutama. 1000 ja yksi luovaan harjoitusta 2014. Viitattu 11.11.2016.
http://www.oikeitaitoita.fi/sites/default/files/1000%20ja%201%20luovaa%20harjoitusta,%20Kim_Loutamo2014.pdf
- Kokko Outi 2016. Keskitytään välttämään virheitä – unohtuiko työelämän kehittäminen. Taloussanomat. Saatavilla 12.04.2016 <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2016/04/12/keskitytaan-vain-valttamaan-virheitä-unohtuiko-tyoelaman-kehittaminen/20163894/139?n=1>
- Ksl ry. Osallistavat menetelmät 2005, Tuki- ja virikeaineisto. Viitattu 25.08.2016.
<http://www.ksl.fi/images/osallistavatmenetelmat.pdf>
- Kärkkäinen M 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Luovuus, Opas luovuuteen ja itseilmaisuuun i.a. Viitattu 5.9.2016. <http://www.luovuus.opassivut.com/>
- PK-RH-riskienhallinta i.a. Nelikenttäanalyysi SWOT. Viitattu 26.11.2016.
<http://www.pk-rh.fi/index.php?page=swot>
- Rosenberg, Marshall B. 2016. Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus. Helsinki: Basam Books OY.
- Salminen, Jari 2015. Työntekijän vastuu ja työelämäntaidot. Helsinki: J-Impact Oy.
- Uusikylä, Kari 2012. Luovuus kuuluu kaikille. Jyväskylä. PS-kustannus
- Viestijät 24.10.2014. Procomma academic. Viitattu 25.11.2016. <http://viestijat.fi/positiivisesti-poikkeava-vuorovaikutus/>
- Wikipedia i.a. Viitattu 31.12.2016. https://fi.wikipedia.org/wiki/Kumuloi_tuva_ryhm%C3%A4
- Vilka, Hanna. & Airaksinen, Tiina. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Liite 1 S.W.O.T kaavio ja analyysi

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
MAHDOLLISUUDET	UHAT

S.W.O.T. analyysi on lyhenne sanoista:

Strenght=vahvuus

Weakness=heikkous

Opportunity=mahdollisuus

Threat=uhka

Nelikenttäanalyysi S.W.O.T. on yleisesti käytetty menetelmä. Analyysin avulla voidaan selvittää yksilön vahvuudet ja heikkoudet. Analyysin avulla voi myös tarkastella tulevaisuuden mahdollisuuksia ja uhkia. Nelikenttä-ruudukon avulla pystyy vaivattomasti arvioimaan omaan toimintaansa (PK-RH-riskienhallinta).

On tärkeä pitää erillään nykytila, vahvuudet, heikkoudet ja ne tekijät, jotka vaikuttavat tulevaisuudessa, uhat ja mahdollisuudet. Yläpuolella on nykytilanne ja yksilön sisäiset asiat. Alapuolella on tulevaisuus ja ulkoiset asiat. Vasemmalla myönteiset asiat ja oikealla kielteiset asiat (PK-RH-riskienhallinta).

Liite 2 Vuorovaikutusharjoitteita

Kutsun sinut viereeni palautteenantoonharjoitus

Kaikki osallistujat istuvat ringissä ja rinkiin lisätään yksi tuoli, mikä jätetään tyhjäksi. Palautteen annon aloittaa se ryhmän jäsen, joka istuu tyhjän tuolin vasemmalla puolella ja kutsuu yhden osallistujan istumaan siihen ja antaa hänelle positiivista palautetta, perustellen palautteen. Tämän jälkeen se osallistuja, joka istuu tyhjän tuolin vasemmalla puolella, kutsuu seuraavaksi siihen jonkun palautteen antamista varten. Tämä jatkuu niin kauan, kunnes kaikki ryhmän osallistujat ovat antaneet kaikille positiivista palautetta. Ryhmävetäjä huolehtii, että kaikki antavat sekä saavat palautetta. Tähän harjoitteeseen kannattaa varata aikaa.

Pohdi omaa sosiaalisuutta ja sen haasteita

Pohdi oman sosiaalisuuden haasteita, mikä sinulle on hyödyllistä oman kehittymisen kannalta. Onko se sitä, että sinun pitää antaa tilaa muille vai pitäisikö sinun rohkaistua menemään sosiaaliin tilanteisiin ja avata keskustelu tai kertoa oma mielipiteesi?

Miellekartta omasta osaamisesta

Erittele osaamisesi työkokemuksen ja koulutuksen kautta hankittuun osaamiseen. Erittele erikseen erityisosaaminen esim. persoonalliset vahvuudet, työelämävalmiudet ja vapaa-ajalla kertynyt osaaminen. Jos tarvitsen apua vahvuuksien löytämisessä, pyydä työyhteisöltä apua.

On tärkeää tietää oma osaaminen ja vahvuudet, näin ne voi oppia tuomaan esille oikealla tavalla. Löydät näin myös omat kehittämistarpeesi.

Anna positiivista sekä rakentavaa palautetta

Antakaa toisillenne palautetta seuraavien esimerkkien pohjalta. Jokainen osallistuja antaa sekä vastaanottaa palautetta. Esimerkit palautteen annosta: anna työkaverille palautetta hyvin tehdystä työstä, anna rakentavaa palautetta asiasta, mikä sinun mielestäsi olisi voinut tehdä toisin ja työkaveri on tietämättään loukannut sinua, kerro asia hänelle ja selitä miksi asia loukkasi.

Voitte työryhmänä keksiä lisää asioita mistä annatte palautetta vuorotellen.

Aurinkopalaute

Jokaiselle osallistujalle annetaan keltainen paperi ja kynä. Paperiin jokainen piirtää auringon, jolla on niin monta sakaraa kuin ryhmässä osallistujia. Keskellä aurinkoa kirjoitetaan oma nimi. Paperit laitetaan kiertämään ja jokainen kirjoittaa vuorollaan jokaisen osallistujan auringon sakaraan yhden positiivisen asian kyseessä olevasta henkilöstä.

Lopuksi jokainen tutustuu omaan aurinkoonsa ja omiin positiivisiin asioihin. On hyvä käydä keskustelua siitä, miltä positiivisen palautteen saaminen tuntui ja tuliko itselle jotain yllättäviä asioita esille.

Poikkeuksien löytäminen

Tarvitset paperia ja kynän. Ajattele henkilöä, jonka toiminta tai käyttäytyminen on sinua häiritsevää tällä hetkellä. Tee seuraavaksi lista tilanteista, joissa kyseinen henkilö ei käyttäydy/toimi häiritsevästi. Seuraavaksi yritä pohtia, mitä eroja ongelma ja toimivissa tilanteissa on. Pienikin eroavaisuus voi olla tärkeä.

Tee lista niistä asioista (toiminnoista, ominaisuuksista jne.) joita et halua tässä henkilössä muuttua. Pohdi, mitä sellaista teet jo nyt, mikä toimii kyseisen henkilön

kanssa eri tilanteissa. Miten itse olet erilainen ongelmattomissa tilanteissa? Edistääksesi toimivaa käyttäytymistä, tee suunnitelma, jonka perustana on tieto olemassa olevista poikkeuksista.

Lisää harjoitteita löydätte alla olevista lähteistä, mukaan on lisätty ylimääräinen lähde mistä löytyy sopivia harjoitteita.

LÄHTEET

Eno-ennakoiva ohjaus työelämässä. Työelämän sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot. 2012. https://www.takk.fi/fileadmin/user_upload/pdf/hankkeet_pdf/ENO_Kasikirja_010212.pdf

Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki: Työyhteisön vuorovaikutus. <http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/search/label/Ty%C3%B6yhteis%C3%B6n%20vuorovaikutus>

Kim Loutama. 1000 ja yksi luovaa harjoitusta. 2014.

http://www.oikeitaitoja.fi/sites/default/files/1000%20ja%201%20luovaa%20harjoitusta,%20Kim_Lautamo2014.pdf