

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Yhteistyön kehittäminen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä

Maarit Kumpurinne

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op.)

10/2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Maarit Kumpurinne	Sivumäärä 35 ja 4 liitesivua
Työn nimi Yhteistyön kehittäminen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Jaana Karjalainen, Regina Pesonen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Metsokankaan monitoimitalo, Rehtori Kalle Komulainen	
Tiivistelmä <p>Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa Metsokankaan monitoimitalon työyhteisön yhteistyötä, sekä kerätä erilaisia ratkaisuja yhteistyön kehittämiseksi. Tavoitteena on löytää kehittämisideoita eri hallintokuntien edustajilta kohti moniammatillista yhteistyötä Metsokankaan monitoimitaloissa. Tutkimuksessani tuon esille haasteet ja mahdollisuudet työyhteisön kehittämisessä. Tutkimusmenetelmänä käytin perinteistä kyselyä.</p> <p>Metsokangas on viihtyisä, kehittyvä ja kasvava asuinalue Oulun etelälaidalla. Alueen keskuksena toimii Metsokankaan monitoimitalo, joka valmistui vuonna 2009. Metsokankaan monitoimitalo yhdistää saman katon alle peruskoulun, päivähoiton sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan. Monitoimitalossa työskentelee lähes 80 ammattilaista useasta eri ammattiryhmästä. Usein yhteistyön suunnittelussa kompastutaan siihen, ettei riittävästi selkeytetä ajankäyttöä yhteistyöhön. Opinnäytetyöni on työelämän läheinen kehittämistehtävä, joka peilailee myös tulevaisuuteen.</p> <p>Tutkimuksessani nostan esille erilaisia harjoituksia, joiden avulla työyhteisön yhteistyötä voidaan kehittää. Pohdin työyhteisömme asioita erinäkökulmilta melko kriittisestikin.</p>	
Asiasanat: Moniammatillinen yhteistyö, kehittäminen, yhtenäisyys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Maarit Kumpurinne	Number of Pages 35+ 4
Title Developing work community cooperation in Metsokangas community center	
Supervisor(s) Jaana Karjalainen, Regina Pesonen	
Subscriber and/or Mentor Metsokangas community centre , Headmaster: Kalle Komulainen	
Abstract <p>The aim of this study is to find developing ideas for multi-professional co-operation from people working for different administrations. In my research i adduce challenges and opportunities in work community developing. I used inquiry as my research method.</p> <p>Metsokangas is a neighbourly, developing and still growing area in the southern part of Oulu. Metsokangas community centre is working as centre of the area. Community centre was completed in year 2009. It combines comprehensive school, day-care and morning- and afternoon care under the same roof. There are working almost 80 professional from different occupation group in Metsokangas community centre. Often co-operation planning stumble's because timetable isn't clear for co-operation. My thesis is working life close developing assignment witch also mirrors in the future.</p> <p>In my research i bring up different kind of exercises for helping develop co-operation. Also I consider our working community from different perspective quite critical way.</p>	
Keywords: multi-professional co-operation, developing, integrity	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 METSOKANKAAN MONITOIMITALO	6
2.1 Elämää Metsokankaan monitoimitalossa	7
2.2 Metsokankaan monitoimitalon työyhteisön nykytila	8
2.3 Monitoimitalon yhteistyön haasteet, ongelmat ja mahdollisuudet	9
3 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ	11
4 TYÖYHTEISÖ UUSILLE URILLE	13
4.1 Ihana, kamala palaute	16
4.2 Moninaisuus ja sen hyödyntäminen	17
5 TUTKIMUS	18
5.1 Tutkimusmenetelmä, prosessi ja toteutus	18
5.2 Aineiston kerääminen	20
6 TUTKIMUSTULOKSET	20
6.1 Tulevaisuuden tavoitteet	25
6.2 Tutkimusprosessin pohdintaa	26
7 EHDOTUKSET YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEKSI	27
7.1 Toiminnallisia harjoituksia	27
8 POHDINTA	34
LÄHTEET	36
LIITEET	38

1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi yhteistyön kehittäminen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä. Aihe on itselleni tärkeä työnikin puolesta ja toivon jonkinlaista kehitystä asian suhteen. Metsokankaan monitoimitalon työyhteisöön kuuluu useampi taho. Peruskoulu, päiväkoti, esikoulu, sekä nuorisosiankeskuksen aamu- ja iltapäivätoiminta toimivat saman katon alla. Näemme ja tervehdimme toisiamme lähes päivittäin, mutta silti saatamme miettiä mielessämme, että ”olikohan tuo jonkun sijainen tai vanhempi?” Itse olen työskennellyt monitoimitalossa siitä asti kun siellä on aamu- ja iltapäivätoiminta alkanut, syksyllä 2008. Työyhteisö on kasvanut sen jälkeen paljon. Ihmiset vaihtuvat, koska kuitenkin kaikki eivät ole vakinaisia ja uudet kasvot vain lisääntyvät. Tutkimuksellani tahdon herätellä asiaa eloon ja pohtia mahdollisia ratkaisuja. Oletuksenani ei ole kuitenkaan se, että ongelmat olisi ratkaistu ja että yhteistyö toimisi mutkattomasti heti saatuani opinnäytetyöni valmiiksi. Yhteistyön kehittäminen on kuitenkin prosessi, joka vie enemmän aikaa kuin kuukauden tai kaksi. Prosessia on kuitenkin mahdollista työstää koko ajan ja yhteistyötä voi aina kehittää lisää.

Kyselyni avulla tahdoin kartoittaa työyhteisömme mielipidettä asiasta ja kysyin heiltä myös ehdotuksia asian kehittämiseksi. Tutkimukseni tavoitteena oli löytää erilaisia ratkaisuja yhteistyön kehittämiseen ja siihen että tulisimme toisillemme enemmän tutuksi. Kun on toimiva työyhteisö, niin siihen on helpompi tulla uusillakin ihmisillä mukaan.

Metsokankaan monitoimitalon yhteistyön kehittäminen auttaa meitä kaikkia, koska kuitenkin työskentelemme saman katon alla ja samojen lasten parissa päivittäin. Osa lapsista on saanut aloittaa metsokankaan päiväkodilla ihan pienenä. He saavat jatkaa kasvua ja kehittymistään saman katon alla 9 luokkalaiseksi asti. Tutkimuksessani pohdin myös, miten pystyisimme hyödyntämään sitä että samoja lapsia tässä kuitenkin kasvatetaan tenavasta teiniksi asti? Meillä jokaisella on erilaiset koulutus- ja työkokemustaustat ja koen että ne ovat rikkauksia jos vain osaisimme niitä hyödyntää. Voimme saada

toisilta tukea ja apua monessakin asiassa jos vain löydämme aikaa arjen keskeltä ja toiminnallemme yhteisen punaisen langan.

Eskelinen (2000) kirjoittaa teoksessaan Rakkautta ja rajoja kasvatukseen seuraavasti: ”*Kasvatusvastuu kuuluu aina ensisijaisesti kodille, mutta kaikkien lapsen elinympäristössä vaikuttavien tahojen täytyy sitoutua yhteisiin pelisääntöihin.*” Koulu on yksi paikka, jossa lapset, heidän huoltajansa ja erilaiset kasvatuksen ammattilaiset kohtaavat. Koulussakin tavoitteena on yhteisiin pelisääntöihin sitoutuminen. Toistuvana pulmana on, miten sääntöihin sitoutuminen voisi toteutua arjessa (Salminen 2005, 45). Mielestäni on tärkeää että pystymme yhdessä luomaan lapselle turvallisen kasvuympäristön, jotta pystymme antamaan lapselle tämän turvallisuuden tunteen joka päivä, oli hän sitten päiväkodissa, koulussa tai iltapäivätoiminnassa niin meidän aikuisten on pystyttävä vetämään yhtä köyttä siten, että se tunne saadaan syntymään.

Tutkimuksessani nostan esille myös mahdolliset ongelmat, haasteet ja mahdollisuudet, jotka yhteistyön kehittymistä ovat voineet vaikeuttaa ja hidastaa. Olen koonnut työhöni myös muutaman toiminnallisen ehdotuksen, joiden avulla työyhteisön yhteistyötä voitaisiin kehittää ja työtoverit saataisiin tutummiksi. Osan harjoitteista olen ideoinut itse, osa ideoista tuli opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden toiveista. Muut ehdotukset olen lainannut Eija Leskisen kirjasta: Ryhmä toimimaan sekä, Ryhmä liikkeelle teoksesta jossa on useampi tekijä.

2 METSOKANKAAN MONITOIMITALO

Oulun etelälaidalla sijaitseva Metsokankaan kaupunginosa on asukasluvultaan yksi valtakunnan nopeimmin kasvavista alueista. 2008 vuoden alkupuolella asukkaita oli alle 400, mutta tammikuussa 2011 väkiluku oli jo 2897. Väkiluku on kasvanut huimaa vauhtia ja se on huomattu myös Metsokankaan monitoimitalossa. Oulun kaupunki rakennutti pääasiassa lapsiperheiden asuttamalle Metsokankaalle pikavauhtia monitoimitalon, jossa päiväkot,

esikoulu ja peruskoulun kaikki luokat toimivat samassa rakennuksessa. (Pääkkönen 2009). Monitoimitalo voi ulkopuolisen mielestä näyttää ensiksi joltain laitokselta ja itsekkään en sitä kovin kauniina pitänyt ensi vilkaisulla, mutta kun silmät ovat jo tottuneet tummanharmaisiin ulkoseiniin joissa on käytetty päävärejä tehostuksena, niin talo on hyvinkin moderni ulkoa ja sisältä.

2.1 Elämää Metsokankaan monitoimitalossa

Metsokankaan monitoimitalo on osa asuinalueensa lähipalvelukeskusta. Siellä tuotetaan laadukkaita päivähoito-, esiopetus- ja perusopetuspalveluja sekä tuetaan vapaata ja ohjattua kansalaistoimintaa tarjoamalla tiloja alueen asukkaiden käyttöön. Palvelun tuotantoa ohjaavia periaatteita ovat lasten kasvua ja kehitystä tukevan ehyen jatkumon muodostuminen varhaiskasvatuksesta peruskoulun päättövaiheeseen, henkilökunnan yhteistoiminnallinen ja moniammatillinen yhteistyö sekä perhekeskeisyys. (Oulu opetustoimi 2011).

Monitoimitalo otettiin käyttöön syksyllä 2008. Tällöin talossa toiminnan aloitti ainoastaan 1-3 luokat, aamu- ja iltapäivätoimintaryhmä sekä päiväkotit. Talo oli vielä osittain kesken, mutta omasta mielestä pienemmällä työyhteisöllä aloitus sujui hyvin ja toiminta pääsi hyvin vauhtiin. Vuoden 2009 alussa pääsimme uusiin tiloihin monitoimitalon toiseen ”siipeen”. Syksyllä 2009 talossa aloitti jo useampi luokka ja mekin saimme toisen iltapäivätoimintaryhmän, koska meidän toimintamme tarve kasvoi myös. Täysi tohina monitoimitalossa saatiin päälle syksyllä 2010 kun kaikki peruskoululuokat pääsivät aloittamaan koulunsa Metsokankaalla. Iltapäivätoimintaryhmiä tuli jälleen yksi lisää ja aamupäivätoimintaryhmä kasvoi myös. Henkilökunta määrä kasvoi kokoajan, nyt syksyllä 2011 tuntuu että väkeä alkaa talossa olla jo ihan riittävästi. Tulevaisuus talossa kuitenkin näyttää ahtaalta ja toisaalta myös avaralta. Metsokankaan koulussa on oppilaita tällä hetkellä 485 ja syksyn 2012 arvioitu oppilasmäärä on 570–600 oppilasta. Päiväkotiryhmiä monitoimitalosta löytyy 5

ja kaikki ryhmät ovat tällä hetkellä täynnä. Alue on kasvanut nopeaa vauhtia ja tulevaisuudessa varmasti vielä jatkaa kasvuaan.

2.2 Metsokankaan monitoimitalon työyhteisön nykytila

Metsokankaan monitoimitalossa työskentelee siis lähes 80 työntekijää saman katon alla, mutta me työskentelemme eri tahojen alaisena. Opetustoimen työntekijöitä tietysti talossa on eniten, koska luokkia on niin monta ja myös eri oppiaineita. Lisäksi on päiväkodin, esikoulun, aamu- ja iltapäivätoiminnan ja Oulun serviisin henkilökuntaa.

Työyhteisö on suuri, ja ei ole mikään ihme että emme kaikki toisiamme nimeltä osaa sanoa. Olemme kuitenkin onnistuneet järjestämään silloin tällöin yhdessä virkistysiltoja, pikkujouluja ja kevätkarkeloita. Näitä iltamia yms. on ollut järjestämässä riemuryhmä niminen tiimi, jotka ovat sitten aina yhdessä keksineet tällaisia tapahtumia. Näiden kautta olemme päässeet tähän asti tutustumaan toisiimme ja viettämään yhdessä aikaa. Näistä tapahtumista on kuitenkin usein jäänyt päiväkodin väki pois, ymmärtääkseni siksi että meidän isolle yhteisölle ei tahdo löytyä tarpeeksi isoa paikkaa, missä mahdumme kaikki yhdessä olemaan. Lisäksi kustannus ongelmat tulevat vastaan kun mietitään tarjoiluja yms. Tämähän on ihan ymmärrettävää, mutta kuitenkin tahtoisin asialle jonkinlaista muutosta, että voisimme jollain tapaa järjestää yhdessä jotain yhteistä puuhaa.

Aamu- ja iltapäivätoiminta on tehnyt jonkin verran yhteistyötä esi- ja alkuopetuksen kanssa, aikaisempina vuosina erilaisissa tapahtumissa olemme olleet mukana auttamassa ja järjestämässä. Päiväkodin kanssa yhteistyö on vähäisempää, mutta ei kuitenkaan poissuljettu vaihtoehto.

2.3 Monitoimitalon yhteistyön haasteet, ongelmat ja mahdollisuudet

Olen pohtinut työtovereidenikin kanssa tätä asiaa, että mitkä ovat mahdolliset haasteet ja ongelmat siihen että miksi työyhteisömme tekee niin vähän yhteistyötä ja sitä, että miten päiväkotia saataisiin enemmän mukaan näihin toimintoihin. Sekin on ikävää kun ei tunnista ihmisiä, kun kuitenkin joka vuosi tulee uusia kasvoja, mutta harvoin tulee sitten oltua tekemisissä. Tokihan me olemme mukana tapahtumissa. Sekä aina vain kun on mahdollista, niin osallistumme virkistysiltoihin yms. Mutta, se että miten saisimme päiväkodin, esikoulun ja serviisin henkilökunnan myös aktiivisemmin mukaan niin vaatii pohdintaa. Ensimmäisenä haasteena mikä tulee mieleen, on tietysti aika. Meillä kaikilla on kuitenkin se oma yksityiselämäkin ja kaikki eivät välttämättä syystä tai toisesta voi iltaisin lähteä työporukan kanssa virkistäytymään tai tutustumaan.

Monilla työpaikoilla kiirettä syytetään siitä, että yhteistyötä ei tehdä. Tällöin kannattaa miettiä, miksi yhdessä tekeminen koetaan aikaa vieväksi. Emmekö tunne toisiamme, toistemme asiantuntemusta ja työskentelytapoja? Puuttuvatko selkeät tavoitteet ja pelisäännöt? (Rasila & Pitkonen 2010, 30).

Toisena mieleen tulee aina se raha. Kuka kustantaa päivän/ illan ruuat jos olemme isolla porukalla jossain. Tokihan sitä voisi ”vaatia” että nyyttäri tyylillä tuodaan kaikki jotain purtavaa. Silloin tarjottavaa riittäisi kaikille. Mahdottoman paljonhan meitä on, ja se ryhmäytyminen ja tutustuminen ei todennäköisesti edes onnistuisi jos kaikki 80 työntekijää laitettaisiin samaan tilaan.

Työyhteisömme suuruus alkaa kuitenkin jo olla sitä luokkaa että on vaikea tehdä yhdessä mitään. Kuitenkin jonkinlaista yhteistyötä voitaisiin mielestäni tehdä. Eikä se tarkoita että kaikki tekee välttämättä samanlaista yhteistyötä. Pitää vain löytää keinot sekä hyödyt yhteistyöstä. Mahdollisuuksien mukaan ryhmäytymistä voisi harjoittaa pienemmissä ryhmissä, siten että jokaisen tahon edustajia olisi kuitenkin jokaisessa ryhmässä.

Työelämässä tapahtuu nykyisin enemmän muutoksia kuin 20, 50, tai sata vuotta sitten. Maailma ympärillä muuttuu nopeasti ja nämä muutokset heijastuvat työpaikoillemme. Jokainen muutos- mieluisakin on uhka, sillä siihen

liittyy aina epävarmuutta tulevaisuudesta, jostakin luopumista ja uuden oppimista. Muutos herättää paljon kysymyksiä ja sitä vain miettii lähinnä, että miten tämä vaikuttaa minun työhöni ja toimintaani? (Rasila & Pitkonen 2010 9-12).

Ihminen ei ole kone, joka voisi keskittyä pelkästään työhön. Mikäli ihminen uppoutuu liiaksi työhönsä, hänen voimansa alkavat vähitellen loppua. Nykypäivänä työelämä vaatii ihmiseltä paljon. Työelämässä on jatkuvasti opittava uutta. Lisäksi työtehtävät ovat usein varsin irrallisia: on monia hankkeita, jotka eivät liity toisiinsa juuri mitenkään. Ei ole yhtä tapaa sovittaa työ- ja perhe- elämää toisiinsa. Monille työ ja perhe-elämä muodostavat kokonaisuuden, jossa ne joskus myönteisellä, ja joskus kielteisellä tavalla vaikuttavat toisiinsa. Olipa ihmisen tilanne työelämän ja perhe-elämän saralla mikä tahansa, on hyvä muistaa kasautumisen lain toteutuvan myös tässä (Juuti & Vuorela 2002, 77–79).

Jokaisen on helpompi sopeutua ja voida hyvin muutoksessa, johon on itse saanut vaikuttaa, kuin muutoksessa, joka tulee kokonaan muualta annettuna. On stressaavaa olla muutoksen ”kokija”, jolle muutoksen toimenpiteet tulevat annettuina ja niitä pitää alkaa toteuttaa, vaikka tarkoitusta ei ymmärtäisikään. Muutoksesta selviää parhaiten jos on itse muutoksen ”tekijä”, joka on saanut alusta asti vaikuttaa muutoksen kulkuun. Isojen organisaatioiden nopeissa muutoksissa kaikkien osallistuminen muutokseen vaikuttajina ei ole aina mahdollista. Silloin on kuitenkin tärkeää että jokainen ymmärtää muutoksen merkityksen ja näkee sen tärkeyden (Rasila & Pitkonen 2010,15).

Työssä tapahtuvilla muutoksilla on lähes aina vaikutuksia työpaikan ihmissuhteisiin. Vaikka ryhmät pysyisivät samoina ja yhteistyösuhteisiin ei tulisi muutoksia, saattaa kuohuntaa aiheuttaa muutoksen erilainen merkitys eri henkilölle. Jos muutos on itselle epämieluisa, on vaikea yhtyä niiden iloon, joille muutos oli toivottu ja edullinen. Toisaalta, jos itse on siirtymässä esimerkiksi uusiin työtehtäviin, on siitä vaikea iloita, jos samassa yhteydessä muita irtisanotaan.

Tärkeiden yhteistyösuhteiden muuttuminen on kuluttava ja usein turhauttavaa. Suunnitelmat ja toimintatavat menevät uusiksi ja tuntuvat, että tehtyä työtä valuu hukkaan. Uusia kumppaneita, heidän osaamistaan ja työskentelytapaa ei tunne (Rasila & Pitkonen 2010, 29–30).

Meidän työyhteisömme käy kokoajan pientä muutosprosessia läpi, koska ihmisten elämäntilanteet voivat muuttua esimerkiksi kesän aikana ja syksyllä on aina muutama uusi kasvo kuitenkin vastassa. Jos tekisimme yhdessä säännöllisesti yhteistyötä, olisi uusillakin kasvoilla helppo sopeutua joukkoomme.

3 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

Moniammatillisuus ja moniammatillinen yhteistyö ovat sanoja jotka nousevat esiin monessakin paikassa nykypäivänä. Kuitenkin se on vaikea käsittää, että mitä oikeasti on moniammatillinen yhteistyö. Isoherrasen (2005) mukaan moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa työskentelyä asiakas- ja työlähtöisesti niin, että eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa ja pyrkivät mahdollisimman tasa-arvoisesti päätöksen tekoon. Sana moniammatillinen kuulostaa melkoiselta sanahirviöltä ja jopa kirjoitusohjelma viivaa sen punaisella joka kerta kun sen kirjoittaa. Kirjastosta kuitenkin löysin muutaman aiheeseen liittyvän kirjan ja asia on itselle jo tutumpi, koska työni ja tämän opinnäytetyön puolesta olen aiheeseen joutunut paneutumaan.

Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön mukaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Se, kuinka voidaan koota kaikki tieto ja osaaminen yhteen mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsityksen ja ymmärryksen saavuttamiseksi on hyvin keskeinen yhteistyön kysymys. Oli työympäristö millainen tahansa, käytännön näkökulmasta tarkasteltuna moniammatillisessa yhteistyössä korostuu seuraavat viisi kohtaa: asiakaslähtöisyys, tiedon eri näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutus-tietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset sekä verkostojen huomioiminen. (Isoherranen 2005, 14).

Yhteistyö ihan omana käsitteenä voi tarkoittaa montaakin eri asiaa. Me kaikki teemme kuitenkin yhteistyötä lähes päivittäin kotona, töissä ja missä ikinä kuljemmekin. Meidän pitää puhaltaa yhteen hiileen joka päivä jotta saisimme arjen toimivammaksi. Yhteistyössä pyritään toimimaan niin että yhteinen tavoite tunnustetaan ja saavutetaan mahdollisimman onnistuneesti ja tehokkaasti. Nykyajan työyhteisöissä tarvitaan näitä yhä kehittyneempiä yhteistyön muotoja. Asiakslähtöistä, useita eri asiantuntijoita ja organisaatioita sisältävää, yhteistyötä on alettu kutsua moniammatilliseksi yhteistyöksi. (Isoherranen 2008, 26–29.)

Moniammatillinen työskentely on käsitteenä laajempi kuin moniammatillinen tiimityö. Tiimit nähdään kuitenkin yleensä pääasiallisena tapana organisoida tällaista yhteis-työtä. (Isoherranen 2005, 15). Moniammatillisuus on monimutkaista, koska toisaalta pitää selvittää ja kirkastaa omaa erityisosaamistaan ja asiantuntijuuttaan ja toisaalta pitäisi kyetä rakentamaan ryhmän yhteistä osaamista. Oman erityisosaamisen ymmärtäminen on osoittautunut hyvinkin oleelliseksi seikaksi pyrittäessä keräämään yhteen kaikkien ryhmään kuuluvien asiantuntijoiden erilaisia näkemyksiä (Isoherranen 2005, 19). Moniammatillisen yhteistyön tekemiseen on tärkeää omata hyvät sosiaaliset vuorovaikutustaidot. Kuitenkin jos vuorovaikutus ei toimi joka suunnasta on vaikea yrittää edes työstää yhteistyötä. On tärkeää myös tulla toimeen työkavereiden kannalta. Oman jaksamisen ja työn sujumisenkin kannalta on hyvä panostaa siihen että tulee toimeen. Olemme kaikki erilaisia ihmisiä, mutta kuitenkin meidän tulisi osata ottaa sellainen rooli työyhteisössä, jotta pystymme työskentelemään yhdessä, vaikka henkilökiemiat eivät aina kohtaisikaan.

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteet muiden kanssa ovat kaikille meille tärkeitä ja toisille vielä tärkeämpiä. Motivaation kannalta sosiaalisissakin suhteissa voidaan erottaa sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Tavoitteiden suuntainen ja tarkoituksenmukaisesti etenevä yhteistyö motivoi meistä useimpia ja pitää motivaatiotamme yllä. Työn edetessä ihmiset voivat tukea toisiaan, huomioida toistensa edistymistä, antaa rakentavaa palautetta ja kokea yhdessä onnistumisia. Hyvän yhteistyön tunnussanoja ovat mm. luottamus,

vastavuoroisuus, kuunteleminen, jakaminen, arvostus, halu yhteistyöhön, yhteinen tavoite ja tekemisen ilo. Hyvien yhteistyökäytäntöjen kehittämiseen kannattaa käyttää aikaa (Rasila & Pitkonen 2010, 30–31). Yhteistyön toimimiseksi on tärkeää ottaa huomioon vastavuoroisuus, koska jos itse on kokoajan se osapuoli joka auttaa työtehtävissä, antaa tukea yms. ja ei itse koskaan saa vastaavanlaista apua niin silloin yhteistyö on vain yksisuuntaista.

4 TYÖYHTEISÖ UUSILLE URILLE

Toimivassa työyhteisössä työ sujuu. Tiedonkulku on riittävää ja vuorovaikutus on avointa. Ilmapiiri on kannustava. Ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työntekijät voivat vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja he ovat halukkaita kehittämään työtään. Toimivassa työyhteisössä henkilöstöllä on tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet ja hyvät ongelmaratkaisutaidot sekä kehittävät, ratkaisukeskeiset ja tulevaisuuteen suuntautuneet toimintatavat. (Multanen, Brendenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2004,9). Jokaisessa työyhteisössä tarvitaan tasapainoista kehittämistä ja sisäistä uudistumista. Työyhteisön hyvä toimintakyky on vahvuutta perustehtävään vastaamisessa (Seppänen- Järvelä, Vataja 2009, 9).

Kysymys kehittämisen intressistä ja motivaatiosta on työyhteisölähtöisen kehittämisotteen kannalta perustavanlaatuinen. Työyhteisön motiivina lähteä työyhteisölähtöiseen kehittämiseen on toive siitä, että kehittäminen olisi osa ammatillista arkityötä. Taustalla voi olla kammo ja väsymys lyhytkestoisia projekteja kohtaan. Toiveena on pysyvä tapa toimia tapa, joka toisi kehittämiseen suunnitelmallisuutta, helpottaisi muuttuvien tarpeiden ennakoimista ja niihin vastaamista. Vaikuttaminen jaksamiseen ja työhyvinvointiin voi myös olla tärkeä motiivi lähteä rankentamaan työyhteisön omaa kehittämisprosessia. Nykytiedon mukaan selkeä johtaminen ja töiden järjestely, oikeudenmukaiset ja yhteiset pelisäännöt, luotettava ja avoin vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön saattavat olla yksilön työkyvyn kannalta jopa merkittävämpiä asioita kuin terveys sinänsä. Arki työn keskellä kehittämisen

ongelmat konkretisoituvat usein aika- ja tilakysymyksinä. Kun kehittämiselle sovitaan yhdessä tavoitteet ja annetaan niin fyysinen kuin henkinen tila työyhteisöissä, työtä koskevien kehittämis-jännitteiden nostaminen yhteiseen käsittelyyn helpottuu (Seppänen-Järvelä, Vataja 2009, 17–18).

Kun puhutaan sosiaalialan töistä, tulee tiedostaa kentän ja työtehtävien moninaisuus: sosiaalialalla on lukuisia erilaisia ammatinimikkeitä ja koulutus pohjia. Vaikka sosiaalialan ammattiteissa ja työyhteisöissä työskentelee hyvin moninaista henkilöstöä niin koulutuksellisesti kuin kulttuuriselta taustaltaan, pidetään itsensä kehittämistä, kouluttautumista ja oppimista kaikille kuuluvana ja tavoiteltavana asiana. Työyhteisöjen väliset erot ovat huomattavia; jopa saman organisaation sisällä samantyyppistä perustehtävää hoitavat yksiköt voivat poiketa toisistaan suuresti. Eroavaisuudet voitaisiin tuoda esiin esimerkiksi ilmapiiriä ja työoloja kuvaavilla kartoituksilla (Seppänen-Järvelä, Vataja 2009, 32–33). Tosin vaikka samaa perustyötä tekisimmekin, niin silti toinen voi kokea enemmän kuormittumista kuin toinen, koska me olemme kuitenkin erilaisia ihmisiä jotka kokevat toiset asiat raskaammaksi kuin toiset. Työyhteisön elämäntapa ja tapa toimia on kokonaisuus, jossa eri osatekijät vaikuttavat toisiinsa ja riippuvat toisistaan. Työtekijöiden ja esimiehen toiminta, arvot ja asenteet ovat merkityksellisiä työyhteisön elämäntapojen muotoutumisessa, koska konkretisoituu esimerkiksi siinä, miten asiakkaisiin suhtaudutaan. Kehittämisen kannalta tärkeää on se, miten oppimiseen ja itsensä kehittämiseen asennoidutaan (Seppänen- Järvelä, Vataja 2009, 33). Jokaisen tulee siis miettiä ja asennoitua valmiiksi siihen, että mahdollisia muutoksia on tulossa ja se helpottaisi jos kaikki olisivat avoimempia asialle.

Työyhteisöjen kehittämisessä tavoitteena on saada aikaan muutos, jolla halutaan esimerkiksi tehostaa yhteisön toimintaa, laskea kustannuksia tai parantaa työ-ilmapiiriä, yhteistyötä ja henkilöstön työhyvinvointia. Kehittämisen tavoitteet ja kohteet nousevat tavallisesti työyhteisön johdon tai henkilöstön havaitsemista puutteista ja ongelmista, joita pyritään tunnistamaan esimerkiksi organisaatio kartoituksia toteuttamalla (Seppänen-Järvelä, Vataja 2009,79).

Tutkimukseni aihe nousi esille monta kertaa ennen kuin aloin edes työstämään opinnäytetyötäni. Ongelma oli siis siinä vaiheessa jo havaittu, ja kehittämisen tarve huomattu. Tiedon jakaminen ei ole vain johdon vastuulla, vaan jokaisella yhteisön jäsenellä on omasta asemastaan, tehtävästään, koulutuksestaan ja kokemuksestaan kumpuavaa tärkeää tietoa, jota tarvitaan jatkuvassa työn ja työyhteisön kehittämisessä. Jotta moni suuntainen tiedonkulku ja toimiva kommunikaatio toteutuisivat, johdon ja esimiesten tehtävä on luoda tarpeelliset yhteistyöfoorumit ja riittävästi yhteistä aikaa. Kommunikaation tukemiseksi ja ristiriitojen käsittelemiseksi tulisi myös tukea näiden taitojen oppimista koulutuksella ja työnohjauksella. Keskustelu on viimekädessä tärkein työyhteisön kehittämisen välinen, mutta hyvien keskustelutaitojen oppiminen on vaativa ja aikaa vievä prosessi, koska kysymys ei ole vain puhumisesta ja kuuntelemisesta, vaan uudenlaisen ajattelutavan oppimisesta (Seppänen-Järvelä, Vataja 2009, 79–80). Hyvä työpaikan ilmapiiri perustuu ihmisten väliseen luottamukseen ja avoimuuteen sekä avuliaisuuteen. Tämä on todettu sadoissa työilmapiiri tutkimuksissa. Tätä itsestään selvyyttä ei läheskään aina kyetä toteuttamaan käytännössä. Jotta työyhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa, on opittava puhumaan asioista avoimesti (Juuti & Vuorela 2002, 71).

Työyhteisön käytäntöjä ja toimintaa voidaan parantaa kehittämällä, kehittämisen lähtökohdانا on ajatus siitä, että ihmiset ja asiat voivat muuttua. Työyhteisön kehittäminen ei ole irrallista toimintaa, vaan se liittyy arkityöhön. Tavoitteena on että opimme yhdessä tekemään parannuksia, sitoudumme niihin ja arvioimme toimintaa (Multanen ym. 2004, 12).

Yhteen hiileen puhaltaminen on tärkeää ja toivon, että saamme kehitettyä työyhteisömme yhteistyötä, sekä työyhteisömme hyvinvointia. Toimivaan työyhteisöön on helppo uusillakin ihmisillä tulla ja se näkyy ulospäin kun työntekijöiden keskuudessa ilmapiiri on hyvä. On tärkeää keskustella jos työyhteisössä on ristiriitoja, koska kireän ilmapiirin huomaa myös ulkopuoliset, vaikka sitä yrittäisikin peitellä.

”Yhteisöllisyydessä on monta merta löytää ja purjehtia.

*Myrskyissä suunta ja tahto lujittuu,
tyven antaa jokaiselle tilaa.
Jokaisessa säässä on oltava läsnä.”*

tuntematon (Salminen 2005, 37).

4.1 Ihana, kamala palaute

Suomalaisista olen huomannut sen heikkouden, että olemme melko huonoja antamaan palautetta. Palautteen antamista tulisi harjoitella myös metsokankaalla, koska palaute vaikuttaa kuitenkin motivaatioon ja työn iloon. Palaute voidaan karkeasti jakaa kahteen luokkaan: negatiiviseen palautteeseen ja positiiviseen palautteeseen. Negatiivista palautetta ovat esimerkiksi haukut ja moitteet, positiivista kehu, kiitos ja kannustus. Tutkimuksen mukaan pelkkä negatiivinen palautekin on tyhjää parempi. Tämä liittyy siihen että ihmisellä on tarve tulla huomioduksi ja liittyä muihin ihmisiin. Negatiivinen palaute on siis parempi kuin ihmisen huomiotta jättäminen kokonaan. Toisia negatiivinen palaute myös sissuunnuttaa niin paljon, että he motivoituvat tekemään tehtävän näyttääkseen arvostelijalle pystyvänsä siihen. Ihminen tarvitsee palautetta työstään jatkuvasti. Ei riitä, että esimies murahtaa jotakin hyväksynnän tapaista kehityskeskustelussa kerran tai kaksi vuodessa. Kaipaamme palautetta myös muualta kuin esimieheltä. Varsinkin kollegalta tullut palaute on tärkeää. Ihmisen käsitystä omasta kyvykkyydestä vahvista erityisesti se, että toinen saman alan asiantuntija osoittaa arvostusta hänelle. Palaute kertoo, että palautteen saaja on tullut huomioduksi työyhteisössään. Palaute on keino osoittaa arvostusta ja kiinnostusta työtovereitaan kohtaan. Palaute on yksi tärkeimmistä keinoista kasvattaa hyvää yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta (Rasila & Pitkonen 2010, 32–33). Palautteen vastaanottaminen ei ole helpompaa kuin sen antaminen. Ihmiset tyytyvät useimmiten kiittämään saamastaan positiivisesta palautteesta tai vähätteleämään omaa suoritustaan. Positiivinen palaute on kauniisti kääritty paketti, jonka useimmat ottavat vastaan avaamatta sitä, toisin sanoen he tyytyvät yleisen tason kiitokseen, kuten ”selvititpäs tuon riita tilanteen hyvin”. Tällainen palaute ei auta vastaanottajaa oppimaan, koska

antaja ei tarkenna sitä mikä palautteen saajan toiminnassa oli hänen mielestään hyvää riitatilanteen ratkaisua ajatellen. Negatiivinen ja kriittinen palaute on paketti, jota ei ole kääritty lahjapaperiin ja se näyttää rumalta. Negatiivisenkin palautteen antaminen on vaikeaa, sitä pehmennetään usein käyttämällä passiivimuotoa esimerkiksi ” eihän täällä meikäläistä arvosteta”. Koska emme itse näe, miten toimimme ja miten vaikutamme toisiin, tarvitsemme toisten ihmisten palautetta voidaksemme kehittää vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaitojamme. Jokainen voi rohkaista toisia antamaan palautetta ja kysyä toisten näkemyksiä ja mielipiteitä (Seppänen- Järvelä, Vataja 2009,85–87).

Helpommin sanottu kuin tehty. Palautteen antamista sekä vastaanottamista saa harjoitella jokainen. Itse olen huono molemmissa osa-alueissa. Mielestäni annan liian vähän palautetta työkavereilleni. Ja jos saan itse palautetta, niin nöyristelen tai tuhahtelen jälkeensä. Palautteen antamista voi kuitenkin harjoitella ja kyllä siihen varmasti jokainen oppii jos sen vain ottaa tavaksi.

4.2 Moninaisuus ja sen hyödyntäminen

Moninaisuusosaaminen on koko työyhteisössä toteutuvaa moninaisuuden ja erilaisuuden arvostamista, yksilöiden tasa- arvoista kohtelua, yhdenvertaisia vaikutusmahdollisuuksia sekä moninaisuuden kunnioittamista ja siitä oppimista (Visti & Härkönen 2005). Moninaisuusosaamisen haastetta kuvaava sanaleikki: ”*Jos on hyvin puhdas ja aatteellinen, on usein myös hyvin ahdas ja puutteellinen*” Tavoitteena on tehdä moninaisuus näkyväksi eikä sulauttaa kaikkia samaan muottiin. Moninaisuusosaamisen haasteena on yksilöiden kunnioittaminen kokonaisina ihmisinä, ei pelkästään jonkin ryhmän tai roolin edustajina. Yksilöiden ainutlaatuisuus merkitsee työyhteisön moninaisuutta. Yksilöitä ei tule stereo-tyyppisesti luokitella jonkin yhden ominaisuuden perusteella, sillä yksilöllisyys muodostuu ” monikerroksisesta” erilaisuudesta. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009,33,38). Edellä mainittujen kirjan

mukaan, moninaisuus voidaan ottaa voimavaraksi työpaikalla. Tätä halusin myös tutkimuksellani ajaa takaa, kun kerroin että me olemme suuri joukko moniosaajia ja meidän yksilöllisyyttäkin voisi hyödyntää kentällä.

5 TUTKIMUS

Tutkimuksellani halusin selvittää millä tavoin Metsokankaan monitoimitalon työyhteisö kokee yhteistyön toimivan ja millaisia ehdotuksia heillä on asian kehittämiseksi. Tein tutkimuksen kyselymuodossa, koska mielestäni silloin tulosten koonti olisi helpompaa. Tavoitteena oli myös haastatella muutamaa kyselyyn vastannutta erikseen yksilöhaastattelulla, mutta valitettavasti aika ei halunnut joustaa tässä asiassa. Kyselyni sisälsi mm. seuraavanlaiset kysymykset: Milloin olet aloittanut työt Metsokankaan monitoimitalossa? Millaiset odotukset sinulla oli työyhteisön suhteen? Ovatko odotuksesi toteutuneet? Koetko tuntevasi työyhteisöä riittävästi? Miten Metsokankaan monitoimitalon yhteistyötä voitaisiin mielestäsi kehittää?

5.1 Tutkimusmenetelmä, prosessi ja toteutus

Tutkimusmenetelmänä käytin kvantitatiivista tutkimusta. Kysely oli lyhyt, koska tiesin että hektisen arjen keskellä työtoverini eivät ehdi ajatuksella paneutua aiheeseen jos kysymyksiä on liian paljon. Kysymykset olivat enimmäkseen avoimia kysymyksiä, koska toivoin saavani silloin enemmän irti tuloksista. Kohteena kyselylle oli siis Metsokankaan monitoimitalon työyhteisö. Opetustoimi, päiväkotit, sekä muut saman katon alla työskentelevät tahot, kuten aamu- ja iltapäivätoiminnan henkilökunta ja serviisi. Kaiken kaikkiaan henkilökuntaa talossa on kuitenkin nyt lähemmäs 80.

Itselläni ei ollut olemassa heti selkeää kuvaa kyselyn toteutuksesta. Työkaverini auttoivat myös paljon kyselyn työstämisessä, jotta saataisiin mahdollisimman

toimiva tutkimus aikaiseksi. Tein ensimmäisen kyselyn jo keväällä 2011 ajatellen, että kesän aikana minulla on helpompi työstää opinnäytetyötäni ja käydä läpi kyselyiden tuloksia, kun en ole töissä. Ajatus ja toteutus eivät kuitenkaan kohdanneet, koska omienikin kiireiden vuoksi pääsin jakamaan kyselyt vasta toukokuun alkupuolella. Siinä vaiheessa kevättä kaikilla on hirveä kiire ja kukaan ei tahtoisi enää mitään ylimääräistä tehtävää.

Tulostin ja jaoin kyselyitä yhteensä n. 70 kpl ja annoin vastaus aikaa 30.6.2011 asti. Annoin myös mahdollisuuden vastata minulle sähköpostiin. Tein kyselyn paperiversiona, koska ajatuksena oli se että kaikilla on mahdollisuus vastata anonyymisti. Vastauksia sain hyvin vähänlaisesti takaisin. 11 kpl palautettiin paperiversiona ja 3 vastausta tuli minulle sähköpostilla. Vastauksien vähyyttä yllätti minut, vaikka osasinkin odottaa että kyselyistä eivät läheskään puolet edes palaudu.

En kuitenkaan antanut periksi kysely ajatukselle. Jos alkaisin muuttaa suunnitelmaani, aikataulu ei välttämättä olisi enää riittänyt. Päätin tehdä kyselyn uudelleen syksyllä 2011. Kevään tulosten perusteella en voinut työstää päättötyöni tutkimus osiota kovinkaan pitkälle kesän aikana. Syksyllä olikin taas paljon uusia kasvoja talossa. Syksy on tietysti hyvin kiireistä aikaa koulussa ja päiväkodilla, koska silloin alkaa uusi lukuvuosi ja paljon uusia lapsia tulee taloon. Hiukan jännittyneenä laitoin kyselyä jälleen jakoon, koska kevään vastausprosentti oli niin pieni ja itsellä kuitenkin pitäisi jostakin saada tutkimusmateriaalia. Kysely pohjaa en muuttanut paljoakaan. Liitteenä kuitenkin ovat molemmat kyselyt. Yhden kohdan muutin valintakysymykseksi, johon laitoin erilaisia vaihtoehtoja yhteistyön kehittämiseksi. Kyselyn pohjustus tekstiin laitoin myös perustelun sille miksi teen kyselyni uudelleen. Tällä kertaa tulostin n. 80 kpl kyselyitä ja jaoin ne henkilökunnan postilokeroihin. Vastausaikaa oli puolet vähemmän, koska itselläni ei jäisi muuten aikaa käydä läpi tuloksia. Muutama päivä ennen palautuspäivää, muistuttelin henkilökuntaa sähköpostitse kyselyni palautuksesta. Siinä vaiheessa kyselyitä oli onneksi jo palautunut takaisin enemmän kuin keväällä. Kaiken kaikkiaan uusitun kyselyn palautti 30 henkilöä ja näiden tulosten pohjalta aloin kokoamaan tutkimustuloksista yhteenvetoa.

5.2 Aineiston kerääminen

Aiheeseen liittyvää tietoa poimin kirjastosta ja internetistä. Kirjojen saaminen tuotti suuresti hankaluuksia, koska kirjat joita halusin, olivat kokoajan joka puolella varattuna. Sinnikkäästi kun jaksoin kysellä ja odottaa niin sain kuin sainkin haluamani opukset aiheesta. Kaikki kirjat eivät kuitenkaan päätyneet työhöni, koska ne eivät sisältäneetkään haluamaani tietoa aiheesta. Internetistä etsin tietoa lähinnä Metso-kankaan monitoimitaloon liittyen, koska itselläni ei kaikkia tarvittavia tietoja talosta kuitenkaan ollut. Kyselyn avulla sain lisää aineistoa työhöni. Kyselyni tein siis keväällä 2011, sekä syksyllä 2011.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Saatuani vastaukset, ryhdyin tekemään yhteenvetoa. Mietin aluksi, pitääkö minun kuitenkin sen verran erotella vastauksia, että luokittelen vastaajat sen mukaisesti ryhmiin että missä he työskentelevät. Siispä erottelin tulokset kolmeen vastaaja ryhmään seuraavasti: Opetustoimi, päiväkotia ja muu työnantaja. Muu työnantaja käsittelee siis ryhmän jossa on Oulun serviisi joka vastaa Metsokankaan monitoimitalon siisteydestä ja ruuasta. Oulun kaupungin nuorisoasiankeskuksen, aamu- ja iltapäivätoimintaryhmien ohjaajat, sekä virastomestari. Analysoin tuloksia yleisesti ja yhteisesti jokaisen kysymyksen kohdalla sekä tuon esille oman mielipiteeni asiaan. Aluksi siis halusin selvittää tahon minkä alla vastaaja työskentelee.

Kevään 2010 kyselyihin vastasi 9 opetustoimella työskentelevää, 3 päiväkodilla työskentelevää ja 2 muun työnantajan alaisena työskentelevää. Syksyllä tekemäni uusittuun kyselyyn vastasi 16 opetustoimella työskentelevää ja he olivat aloittaneet vaihtelevasti vuosina 2008–2011 välillä. Päiväkodin puolella työntekijöistä vastaajia löytyi 5 joista 3 on työskennellyt syksyn 2008 alusta asti.

Muu työnantajan alaisia vastasi 8 jotka ovat aloittaneet talossa vuosina 2010–2011 Alla oleva taulukko selkeyttää hiukan äskeistä koontia. Tämä taulukko on tehty syksyllä palautuneiden kyselyiden pohjalta. Ensiksi olen siis kysynyt minkä tahon alaisena työskentelee ja toisena kysyin, että milloin on aloittanut työt Metsokankaan monitoimitalossa. Alla olevassa taulukossa on tulokset edellä mainituista kysymyksistä.

Aloitus vuosi	Opetustoimi	Päiväkoti	Muu työnantaja
2008 v.	3	3	1
2009 v.	3	-	-
2010 v.	6	1	5
2011 v.	4	1	2
yhteensä	16	5	8

Näiden kysymysten taustana oli se, että voin muita tuloksia vertailla selvittää kokevatko talossa alussa asti työskennelleet tuntevan työyhteisöä paremmin ja sen että onko vasta aloittaneilla suuremmat odotukset työyhteisön suhteen kuin niin sanotuilla vanhoilla. Tulosten perusteella vuosien 2010 ja 2011 aloittaneet ovat olleet paljon aktiivisempia vastaajia. Toki alku vuosina on ollut vähemmän työntekijöitäkin, mutta kuitenkin olisin toivonut enemmän vastauksia myös 2008 vuonna aloittaneilta, koska tiedän että heitä on talossa yhä ja varmasti enemmän kuin 7.

Seuraavana kysyin: Millaiset odotukset sinulla oli työyhteisön suhteen?

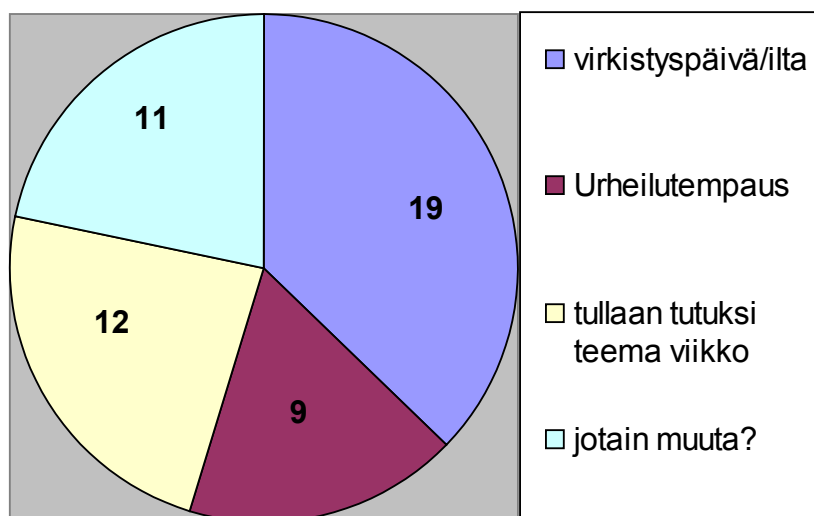
Vastaukset vaihtelivat laidasta laitaan. Joillakin ei ollut minkäänlaisia odotuksia, mikä toisaalta tarkoittaa sitä että on avoin kaikelle mitä vastaan tulee. Ja eiväthän kaikki osaa välttämättä odottaa mitään tulevalta etukäteen. Kuitenkin seuraavanlaisia lausahduksia nousi esiin odotuksista: ” myönteinen ilmapiiri, innovatiivinen suhtautuminen asioihin”. ” Uusi, moderni talo, jonne toivon hakeutuneen yhteisöllisiä ja innovatiivisia, useamman alan ammattilaisia”.

Hyvin monella nousi esille sanat innovatiivinen, toimelias joukko, sekä uudenlainen työyhteisö. Odotukset työyhteisön suhteen ovat olleet korkealla monella vastaajista. Samankaltaisia vastauksia tuli jokaisen tahon suunnalta, joten siinä ei mitään suurempaa eroa tullut.

Positiivisin mielin on moni tullut taloon ja kysyessäni odotuksien toteutumisesta, hyvin moni oli sitä mieltä että omat odotukset ovat suuriltaosin toteutuneet. Kuitenkin löytyi muutama vastaus joiden mukaan odotukset eivät ole toteutuneet. Muutamaa vastaajaa harmitti se kun ei kuitenkaan näe päivittäin kaikkia ja se että kaikki eivät tervehdi silloin kun itse on tervehtinyt. Isossa työyhteisössä on toki vaikea onnistua näkemään kaikkia työtovereita päivittäin. Kaiken kaikkiaan sain vastauksista sen kuvan, että työyhteisömme on hyvin positiivinen, innostunut ja tekevä työyhteisö.

Kyselyssä kysyin myös, että koetko tuntevasi työyhteisöä riittävästi? Tämän kysymyksen kohdalla näkyi juuri se että moni vastaajista oli aloittanut 2010–2011 syksyllä. Vastauksissa monet kertoivat, että eivät vielä koe tuntevansa työyhteisöä riittävästi sen vuoksi että on aloittanut niin vasta. Toiset taas kokivat, että tuntevat riittävästi. Käsite riittävä oli ehkä väärin muotoiltu tuossa kyselyssä, koska monellahan on oma kuva siitä mikä on riittävä. Kuitenkin vastaukset olivat odotusten mukaiset ja realistiset. Monien mielestä työyhteisö on niin suuri, että ei voisi mitenkään muistaa ihmisten nimiä tai työtehtäviä talossa. Vastauksista nousi myös esille toive, että olisi mukava tuntea enemmän työyhteisöä. Osa vastaajista oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi, joten päätelmänä olisi ehkä se että ei ole varma asiasta tai piti kysymystä jokseenkin epäselvänä tai turhana.

Kyselyn viimeisessä osiossa tahdoin selvittää, miten vastaajien mielestä Metsokankaan monitoimitalon yhteistyötä voitaisiin kehittää? Tähän olin laittanut erilaisia vaihtoehtoja helpottamaan vastaamista ja tietysti sai myös lisätä omia mielipiteitä. Vaihtoehdot olivat seuraavanlaiset: Yhteinen virkistyspäivä/ilta, urheilutempaus? mikä? tullaan tutuksi teemaviikko? tai jotain muuta? mitä? Useammankin rastin sai laittaa ja tämän osion vastaukset jakautuivat seuraavanlaisesti.



Selkeästi eniten esille nousi virkistyspäivä/ilta. Tämä voi johtua siitäkin, että meillä on jo aikaisemmin ollut muutama yhteinen virkistysilta joista on jäänyt mukavat muistot mieleen. Toisaalta taas oli vastauksia joissa kritisoitiin virkistyspäivää/iltaa. ”Toteutettu jo, osallistuminen kiinni omasta aktiivisuudesta.” Erityisesti toivottiin mieluummin virkistyspäivää, koska ilta-ajat ovat monelle hankalia. ” Jos tapahtuma järjestettäisiin ”työajalla” olisi enemmistö mukana”. Aikataulujen yhteen sovittaminen voi olla todella vaikeaa suuressa työyhteisössä. Teemme kaikki työtä eri aikoihin ja tällöin on tautokin eri aikaan. Vastaajat kokivat myös tärkeänä päivittäisiä kohtaamisia käytävillä ja kahvihuoneessa. On tärkeää nähdä ja tervehtiä työtovereita päivittäin. Toisten antama tuki auttaa jaksamaan päivästä toiseen. Urheilutempaus ei ollut niin suosittu vastaajien keskuudessa. Kuitenkin kiinnostusta urheilulle löytyi. Kysyin myös ehdotuksia, että minkälainen urheilutempaus? Tulosten mukaan tuli seuraavanlaisia ehdotuksia: Mukaansa tempaavaa ryhmäytymistä, yhdessä yleis-urheilua tai tehtäviä kentällä, polttopalloturnaus oli hauskin ehdotus mikä tuli esille. Pienryhmissä urheilukisoja ehdotettiin myös. Urheilukisat voisi olla hauska ja virkistävä tapa yhdistää tätä meidän isoa työyhteisöä. Yhteistä salivuoroa toivottiin ja mielestäni sellainen on jo käytössä, mutta en kyllä ole itse tilanteen tasalla, että mitä kaikkea siellä on mahdollista tehdä.

Liikunta on monilla työpaikoilla osoittautunut hyväksi työkyvyn kehittämisen keinoksi. Liikunta liittyy monien mielestä pääosin fyysiseen kuntoon. Vaikka liikunta ensisijaisesti liittyykin fyysisen kunnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen, on sillä myönteisiä vaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin, sekä ihmisen psyykkiseen olotilaan. Liikunta antaa myös mahdollisuuksia kehittää työpaikan sosiaalisia suhteita. Kun järjestetään yhteisiä liikuntatapahtumia, saavat työpaikan ihmiset mahdollisuuden tutustua toisiinsa työelämän ulkopuolellakin. Kun ihmisen oppii tuntemaan muutoinkin kuin työroolin kautta, se auttaa hyväksymään hänet entistä paremmin. Liikunnalla on myönteinen vaikutus ihmisen psyykkiseen tilaan. Liikunta antaa itseluottamusta, koska se luo tunteen siitä, että kykenee saavuttamaan tavoitteitaan. Liikunta on arvokasta myös siksi, että se auttaa tyhjentämään mieltämme ja vapaudumme mieltä painavista asioista. Kun henkilö kokee olevansa hyvä ja arvokas, se näkyy hänen koko olemuksestaan. Useimmat nykyiset työt kuormittavat joko henkisesti tai sosiaalisesti. Suurin osa ruumiillisesta työstäkin on muuttunut fyysisesti raskaasta työstä staattiseksi työksi, joka kuormittaa kehoa eri tavoin kuin entinen ruumiillisesti raskas työ. Nykyisten töiden vastapainoksi ihmiset siis tarvitsevat liikuntaa (Juuti & Vuorela 2002, 74–75).

Tullaan tutuksi teemaviikko on ehdotuksena, koska idea on tullut itseltäni ja halusin selvittää, että onko kenelläkään kiinnostusta moiseen. Teemaviikkoja voisi tosin olla enemmänkin, mutta lähinnä ajatuksena olisi se, että muutaman viikon ajan panostaisimme oikeasti tutustumiseen ja yhteistyön tekemiseen. Tästä teemaviikosta kuitenkin lisää tietoa löytyy toiminnallisia harjoituksia osiosta. Erilaiset teemapäivät tulivat esille vastauksista. Pientä piristystä, tavallisen arjen keskelle sitä varmasti kaipaa jokainen.

Hyvin avoimia kaikelle toiminnalle vastaajat olivat. Jotain muuta osiossa nousi esille toiveet ”naamataulusta”, johon laitetaan kaikkien työntekijöiden kuvat, nimi ja toimi. Tällainen ehdotus on noussut ennenkin esille ja varmasti helpottaisi työntekijöitä tunnistamaan paremmin työtovereita eripuolilla taloa. Yhteistyöpalavereja toivottiin enemmän ja tiedotuksessa ilmeisesti olisi vielä parantamisen varaa. Kehitysideana tuli esille myös se, että kaikki olisivat saman

hallintokunnan alla, niin asiat voisivat toimia paremmin. Tällä ehdotuksella viitataan selkeästi Ritaharjun monitoimitalon kuvioon jossa käytännössä monitoimitalo on neljän eri toimijan yhteinen toimintaympäristö. Kaikilla toimijoilla on edelleen nimetyt omat tilat omien palveluiden tuottamiseen. Metsokangas rakennettiin aikaisemmin kuin Ritaharju, mutta idea on ollut lähes samanlainen. Tällä hetkellä työskentelemme kuitenkin eri tahojen alaisena ja mielestäni yhteistyön voi saada näinkin isolla porukalla toimimaan.

Organisaation sisäinen muutos, esimerkiksi kahden osaston yhdistäminen, aiheuttaa tarpeen pitää molempien osastojen yhteisiä kehittämistapaamisia. Suurissa muutoksissa, kuten organisaation rakenteen muutoksissa, muutoksen onnistumista voidaan tukea kehittämällä työyhteisöä ja henkilöstön hyvinvointia. Kehittäminen on tilanne sidonnaista: osa muutoksista voidaan toteuttaa heti ja toteutuksesta voidaan päättää itsenäisesti. Joissakin tilanteissa tarvitaan päätöksille ylimmän johdon tuki, ja aikaa koko asian toteuttamiselle on varattava enemmän (Multanen ym. 2004,12).

6.1 Tulevaisuuden tavoitteet

Tulevaisuuden tavoitteet ovat selkeät, mutta kohtaako ajatus ja käytäntö toisensa niin se on vielä kysymysmerkki. Hienot suunnitelmat eivät tee käytännön kehittämistyötä. Suunnitelmat pitää jalkauttaa jokapäiväiseen elämään. On parempi pilkkoa hanke liian pieniin kuin liian suuriin osiin. Jos resurssit riittävät, voidaan haastetta aina suurentaa, mutta myöhemmin niiden pienentäminen tuntuu helposti epäonnistumiselta. Aikataulu taas sitoo prosessin arkeen. Onnistuminen tarkistetaan vähintään parin kuukauden välein. Vastuu kunkin osa-alueen toteutuksesta on annettu selkeästi jollekin henkilölle ja aikataulutettu. Tämä on käytännön haastavaa kehittämistyötä. Arjessa ratkaistaan kehittämisen todellinen eteneminen. Tänä päivänä vuorovaikutustaitoja tarvitaan enemmän kuin ennen. Tiedonkulku ja oppiminen nousevat koko ajan vahvempaan rooliin työelämässä. Tekninen osaaminen pelkästään ei riitä. Teknisen osaamisen lisäksi tarvitaan taitoja viestiä tietojään

kanssaihmisille, kollegoille, yhteistyökumppaneille ym. Yhteistyötaitojen ja tiimiosaamisen tarve lisääntyy. (Ranta 2005,127–128). Tavoitteena on siis panostaa enemmän työyhteisön yhteistyöhön sekä työstää työyhteisön hyvinvointia. Jotta yhteistyö saadaan toimivaksi, on jokaisen annettava hiukan myös omaa työpanosta asioiden edistämiseksi.

6.2 Tutkimusprosessin pohdintaa

Prosessina jälkikäteen ajateltuna, kysely ei ollut mielestäni mikään helppo tapa ottaa selvää näistä asioista. Lähinnä kysely vastausten saaminen on aina sellaista kerjäämistä. Kuitenkin itse olen monesti jättänyt vastaamatta kyselyihin mitä tulee esimerkiksi postitse. Silloin sitä ei ajattele, että se voi todella olla tärkeä se yksikin mielipide. Oletus on vain se että kyllä muut vastaavat. Ehkä olisi pitänyt keksiä jokin porkkana, että saan paremmin vastauksia takaisin. Olisin voinut tarjota vaikka pullakahvit vastanneille. En tiedä olisiko sillä ollut merkitystä. Jälkeenpäin hoksasin myös, että olisi ollut parempi jos olisin lähettänyt kyselyt kaikille sähköisesti henkilökunnan sähköpostin kautta. Tai sitten sellainen tyyli että olisin käyttänyt zef kysely tyyppistä lähestymistapaa. Nykyaikana kuitenkin tietotekniikka on kaikkein ylimpänä. Päivittäin istumme tietokoneella ja joudumme tekemään paljon työasioita sen kautta. Eli jos olisin lähettänyt kyselyt sähköisesti, niin olisi vastauksia varmaankin tullut enemmän takaisin. Itselläni oli vain lähinnä ajatus päässä, että kaikki saavat vastata nimettömänä. Sähköposti vastausten kautta olisin nähnyt lähettäjän ja silloin vastaaja ei olisi ollut anonyymi. Jälkeenpäin ajatellen en usko että sillä olisi ollut mitään merkitystä. Todennäköisesti olisin saanut enemmän vastauksia takaisin ja kattavamman kokonaisuuden tuloksista, mutta asiaa on turha enää pohtia, koska näin jälkikäteen sille ei voi enää tehdä mitään.

Lisäksi vastaukset olivat lyhyitä ja ytimekkäitä, tai sitten sellaisia kierrellen kaarrellen ja asian vierestä meneviä vastauksia. Kokoaminen ei ollut helppoa. Kirjoittelin tuloksia paperille ja kävin lappusia yksitellen läpi. Aikaa vievä prosessi ja tämäkin olisi varmasti nopeammin sujunut tietokoneella.

7 EHDOTUKSET YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEKSI

Tahdoin tuoda tutkimuksessa myös esille muutaman oman ehdotuksen yhteistyön kehittämiseksi. Apuna käytän kyselyistä saatuja tuloksia, sekä lisäksi niihin omia pohdintoja.

Aikaisemmin toiminut riemuryhmä, joka on järjestänyt iltamia yms. voi jatkaa toimintaansa, mutta riemuryhmätiimiin voisi tulla mukaan myös muiden tahojen edustajia. Tähän mennessä ryhmässä on ollut vain opettajia järjestämässä. Osallistujia tiimiin voisi kysellä päiväkodin, esikoulun, aamu- ja iltapäivätoiminnan sekä serviisin puolelta myös. Näin saataisiin enemmän ideoita ja ehdotuksia kerättyä. Jokainen voisi pienen summan laittaa ns. virkistyskassaan ja näillä rahoilla voisimme osittain rahoittaa ruokakustannukset tms. Aikataulutus ei ole koskaan kaikille sopiva, mutta pitäisi järjestää näitä toimintoja eri aikoihin, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan edes johonkin toimintaan.

7.1 Toiminnalliset harjoitukset

Tähän osioon olen siis koontanut muutaman toiminnallisen harjoituksen, jotka voisivat auttaa työyhteisön tutustumisessa, yhteistyön kehittymisessä sekä ilmapiirin parantamisessa. Osan harjoitteista olen ideoinut itse ja osa on taas lainattu Eija Leskisen kirjasta: Ryhmä toimimaan. Harjoitteet on suunniteltu siten, että aikuisryhmätkin voivat näistä innostua ja saada jotain piristystä arkeen.

Juttujonot:

Tässä harjoituksessa jokainen saa puheenvuoron ja uskaltaa keskustella rohkeammin kuin koko ryhmän edessä. Osallistujat jaetaan kahteen vastakkaiseen jonoon. Ohjaaja varmistaa, että osallistujat seisovat kasvot vastakkain noin reilun metrin päässä toisistaan. Ohjaaja antaa keskustelun aloitusmerkin. Kaikki parit työskentelevät yhtä aikaa. Ensimmäiseksi kerrotaan parille oma nimi, ja sen jälkeen keskustellaan noin minuutin verran ohjaajan antamasta aiheesta. Kun molemmat ovat käyttäneet omat puheenvuoronsa, he nostavat keskustelun loppumisen merkiksi peukun pystyyn. Kun kaikki ovat hiljentyneet, seisoo vasemmanpuoleinen jono paikoillaan ja oikeanpuoleinen jono siirtyy pykälän eteenpäin uuden parin luo. Reunimmainen henkilö siirtyy oikean jonon ensimmäiseksi. Näin jokaisella on uusi pari. Ohjaaja antaa uuden keskustelun aiheen, ja parit aloittavat keskustelemisen itsensä esittelyllä. Jos ryhmä on iso ja käytettävissä on tuoleja, istuimista voi muodostaa kaksinkertaisen tuolipiirin siten, että aina kaksi tuolia on vastakkain. Ohjaaja sanoo vaihtojen kohdalla, kumman piirin vuoro on siirtyä pykälä eteenpäin. Näin ryhmän jäsenten ei tarvitse seistä kaikkien keskustelujen ajan.

Keskustelunaiheita:

- Mitä teit lomalla tai viikonloppuna?
- Mikä on herkkuruokasi?
- Mitä harrastat?
- Mikä on lempivärisi?
- Mitä ohjelmia katsot televisiosta?
- Mikä on kaukaisin paikka, missä olet käynyt?
- Keksi oma kysymys parillesi

(Leskinen 2010, 24).

Kysymyksiä voi itse keksiä lisää aina ryhmä koosta riippuen. Mahdollisuudet ovat kuitenkin rajattomat.

Mikä sinä olisit?

Osallistujat työskentelevät pareittain, pienessä ryhmässä tai koko ryhmänä. Ohjaaja kysyy kysymyksen ”Mikä sinä olisit, jos olisit eläin?”, ja osallistujat vastaavat siihen nopeasti sen mukaan, mitä ensimmäisenä juolahtaa mieleen. Jokainen kertoo oman valintansa vuorollaan, ja vastausta voi halutessaan perustella. Sen jälkeen kysytään uusi kysymys.

Kysymyksiä:

Mikä sinä olisit, jos olisit

- eläin
- kaupunki
- automerkki
- laulu
- kenkä
- kulkuväline
- kasvi
- huonekalu
- tms.

(Leskinen 2010, 25).

Tutustumisharjoitukset auttavat osallistujia rentoutumaan ja poistavat alkujännitystä. Näiden harjoitusten avulla ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa jonkin yhteisen tekemisen kautta, jolloin yksilöiden tiedot ja taidot eivät korostu. Lisäksi jokainen osallistuja tulee huomioiduksi. Harjoituksissa jokainen voi käyttää luovuutta ja mielikuvitusta (Leskinen 2010, 21).

Maja:

Tavoitteet: Yhteistyö, työnjako, erilaiset roolit, motivaatio sekä yhteishengen kohottaminen

Materiaali ja välineet: 50cm korkea pino sanomalehtipaperia joukkuetta kohti, maalarinteippiä noin kahden metrin pätkä

Ryhmän tehtävänä on rakentaa sanomalehdistä ja maalarinteipistä maja, johon koko ryhmän on mahduttava. Lisäksi majan on pysyttävä pystyssä ihmisten poistuessa sieltä. Aikaa majan rakentamiseen on 30 minuuttia. Majan on oltava irti seinästä, ja sen on seistävä vapaasti maassa. Maja ei saa myöskään nojata ryhmän jäseniin. Harjoituksen jälkeen ryhmän tunnelmia voi kysellä ja käydä harjoitusta läpi.

Yhteistyöharjoituksissa osallistujat oppivat arvioimaan myös toistensa voimavaroja ja sitä kautta hyödyntämään toistensa vahvuuksia. Erilaiset rakennustehtävät ja esteiden ylittämistehtävät ovat suosituimpia yhteistyöharjoituksia.

(Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 80–82).

Työskentelyssä tarvitaan välillä erilaisia ryhmiä. Perinteisesti osallistujat voivat valita itselleen parin tai ryhmän. Joskus myös ohjaaja voi määrätä sen esimerkiksi istumajärjestyksen mukaan. On kuitenkin olemassa muitakin keinoja muodostaa ryhmiä. Välillä on hyvä sekoittaa tuttuja ryhmiä ja näin ehkäistä klikkiytymistä, sillä on avartavaa ja mielenkiintoista työskennellä toisinaan uusien ihmisten kanssa. (Leskinen 2010,39). Urheilutempausta kannattaville ehdottaisin seuraavaa.

Siamilainen jalkapallo:

Tavoitteet: Yhteistyö, parityöskentely ja toisten huomioiminen.

Materiaali ja välineet: Tavallinen jalkapallo tai softpallo ja narua tai liinoja

Ryhmä jaetaan kahteen joukkueeseen, jotka muodostavat pareja. Parit sitovat liinalla oman jalkansa parin jalkaan kiinni. Tämän jälkeen paria otetaan kädestä kiinni, jonka jälkeen aluksi muodostetut kaksi joukkuetta pelaavat jalkapalloa toista joukkuetta vastaan. Pelissä voidaan käyttää normaaleja jalkapallon sääntöjä. Tehtävää voi myös vaikeuttaa siten, että sidotaan kolme osallistujaa yhteen ja keskimmaisella henkilöllä on sokkoliina päässä (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 53).

Kääpiöolympialaiset:

Kääpiöolympialaiset ovat hauska ja erilainen tapa liikkua. Kaikki olisivat samalla lähtöviivalla, koska osallistujan pitäisi liikkua kuin kääpiö, eli kyykyssä. Lajeiksi voi soveltaa erilaisia yleisurheilu lajeja ja niistä pitäisi sitten kehittää kääpiömäinen versio. Esimerkiksi keihäänheitto olisi tulitikunheitto, kuulantyyöntö olisi marmorikuulantyyöntö ja sadan metrin juoksu olisikin 50 metrin juoksu, joka suoritetaan kyykyssä. Isolla porukalla joukkueita voisi olla useampi ja varmasti kaikilla olisi hauskaa. Olympialaisten järjestäminen olisi helppoa koska ei vaatisi suuria materiaaleja tai tarvikkeita. Ainoastaan ryhmien koot ja lajit tulisi miettiä. Tuomaristo voisi antaa myös tyyli pisteitä ja tämä saisi ihmiset panostamaan ulkomuotoonkin hausalla tavalla.

Vaikea ylitys:

Tavoitteet: Oivallus, ymmärtäminen

Osanottajat jaetaan kahdeksi ryhmäksi. Tämän jälkeen maahan piirretään molemmille ryhmille kaksi ruudukkoa. Yhdessä ruudukossa voi olla esimerkiksi 25 ruutua. Peli vaatii kaksi ohjaajaa. Ruudukko kuvitellaan joeksi, ja pelin idea on se, että jokainen ryhmän jäsen ylittää joen. Vain ohjaaja tietää oikean reitin joen yli. Se voi olla esimerkiksi kaksi ruutua sivulle, yksi eteen ja yksi vinoon ristiin jne. Osallistujat yrittävät yksi kerrallaan kokeilemalla löytää oikean reitin ruudukon toiselle puolelle. Ohjaaja sanoo aina kyllä tai ei, kun osanottaja astuu jollekin ruudulle. Jos ohjaaja sanoo kyllä, reitti on oikea ja osallistuja voi jatkaa. Mikäli ohjaaja sanoo ei, osallistujan pitää perääntyä samaa reittiä takaisin. Tämän jälkeen jonossa seuraava yrittää ratkaista ongelmaa. Ryhmäläiset saavat neuvoa oman ryhmän jäseniä vain eleillä ja ilmeillä, mutta ei puheella. Harjoitus loppuu siihen kun jompikumpi ryhmistä on päässyt joen yli. Kun yksi ryhmästä löytää oikean reitin joen yli, kaikkien on muistettava se ja mentävä perässä. Nopein ryhmä voittaa. Mitä pienempi ryhmä ja mitä isompi ruudukko, sitä paremmin leikki onnistuu.

Ongelmanratkaisutehtävien tarkoituksena on lisätä ryhmän kykyä ratkaista erilaisia haasteita yhdessä. Ongelman ratkaisutaitoja voidaankin pitää yhtenä luovuuden peruselementtinä. Ongelmanratkaisutehtävissä on monia tapoja ja malleja suoriutua haasteista oikein. Näin ollen tehtävissä ei ole oikeita tai väriä ratkaisuja (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011,59,65).

Tullaan tutuksi teema viikko:

Tämän teemaviikon ideana olisi yksinkertaisesti tutustuminen. Teema voisi toki kestää useammankin viikon. Ystävyys ja yhteistyö, olisivat keskeisimmät asiat näinä viikkoina. Työntekijöille annettaisiin erilaisia tehtäviä, joissa on otettava selvää esimerkiksi, että kuka työskentelee missäkin luokassa. Ala- asteelta voitaisiin hyödyntää myös salainen ystävä ideaa. Kaikille arvottaisiin salainen ystävä jolle tulisi viikon aikana olla erityisen ystävällinen ja huomaavainen. Viikon lopuksi salaisen-ystävän tulisi käydä esittäytymässä ja tulla näin pikkuhiljaa tutuksi työyhteisössä. Teemaviikkoina voisi myös järjestää erilaisia tutustumis- ja ryhmäytymis harjoituksia vaikkapa kahvitauolla. Käyttöön voitaisiin myös ottaa ”aikuisetystäväni kirja” johon jokainen täyttäisi itsestään kertovan lapun, kuvalla varustettuna ja nämä koottaisiin yhteen kansioon. Sieltä olisi sitten jokaisella helppo omalla ajallaan tutustua työkavereihinsa. Me kokeilimme omalla pienellä työyhteisöllä salainen ystävä ideaa ja oli todella mukavaa, sekä jännittävää aina tulla töihin kun ei koskaan tiennyt mitä odottaa. Ainakin siitä tuli hyvälle tuulelle. ”Tullaan tutuksi tunti” voisi olla myös mukava ja erilainen tapa tutustua. Se olisi viikoittainen tai kuukausittainen juttu salissa johon voisi osallistua kaikki aina kun pääsee. Tämä voisi olla säännöllinen toiminta, niin varmasti kaikki ehtisivät edes muutaman kerran käymään. Tunnin aikana voitaisiin siis tutustua toisiimme ja tehdä erilaisia ryhmäytysharjoituksia. Joskus olisi jopa jännittävää saada joku vierailija vetämään vaikkapa improvisaatiota tunniksi. Tunti on kuitenkin pieni aika meidän arjesta, joten se voisi olla mahdollinen toteuttaa.

Muut teemat:

Muut teemat otsikolla tarkoitan sitä, kun kyselyissä toivottiin erilaisia teemaviikkoja. Koko talossa toimiva satuteema, syksy teema tai mikä tahansa teema jota voitaisiin yhdessä toteuttaa työyhteisössä. Siitä voisi saada aikaan huimiakin juttuja kun kuitenkin väkeä talossa riittää ja yhdessä teemme enemmän. Toisenlainen hauska teema olisi väriteema. Otettaisiin, muutama viikko tai päivä jolloin sovittaisiin tietty väri, mitä pitäisi löytyä asutuksesta jokaisella. Olisi mukava kulkea käytävillä kun kaikilla näkyy vähän samanlaista väriä. Kaikki tietysti riippuu panostuksesta ja jos kaikki ovat innolla mukana niin se voi olla hauskin juttu. Palautteen antamista voitaisiin myös harjoitella muutamalla teemaviikolla, siten että jokainen ottaa tavoitteeksi antaa yhdelle ihmiselle joka päivä hyvää palautetta tai sitten rakentavaa palautetta. Silloin se voisi jäädä hyväksi tavaksi ja näin kaikki saisivat palautetta kollegoiltaan.

Valokuvagalleria:

Valokuvagalleria nousi myös toiveissa esille. Galleria olisi siis sellainen, johon liitettäisiin jokaisen työntekijän kuva, nimi ja toimi. Jos tällainen löytyisi henkilökunnan kahvihuoneesta niin varmasti oppisi helpommin yhdistämään työkavereiden nimet ja kasvot. Kuvat olisi helppo ottaa esimerkiksi kun on koulukuvaus, koska silloin henkilökunta saa ilmaiseksi ottaa kuvat. Toki jos kaikki eivät pääse niihin kuvauksiin niin sitten otettaisiin erikseen lisää kuvia. Tällaista on kuitenkin toivonut useampi vastaaja. Jos olisi tietotekniikka nero, niin tämän galleria voisi mielestäni laittaa myös verkkoon.

Aikuiset saattavat ajatella, että leikkiin osallistuminen kuluttaa aikaa eikä vastaa älyllisiin ja tiedollisiin tavoitteisiin. Mutta voidaan todeta, että leikki aktivoi kaikenikäisiä ihmisiä, herättää tunteita, ohjaa fyysiseen toimintaan ja antaa tilaisuuksia harjaannuttaa sosiaalisia taitoja. Leikki on itsessään arvokasta; se kuuluu ihmisyyteen (Kataja, Jaakkola & Luukkonen 2011, 33).

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tekeminen on ollut mielenkiintoinen ja haastava prosessi. Mielenkiintoinen sen vuoksi, että saanko tällä tutkimustyölläni jotain kehitystä asian saralla vai en. Haasteellista tehtävässä on ollut löytää oma roolini tutkijana. Opinnäytetyöni myötä olen oppinut paljon teoreettista tietoa moniammatillisesta yhteistyöstä niin käsitteenä kuin käytännön kokemuksena. Näistä kokemuksista on varmasti hyötyä itselleni tulevissa moniammatillisen työkentän haasteissa.

Aiheen löytyminen ja sisäistäminen ei ollut itselleni täysin selkeä alusta asti ja sen vuoksi oli vaikea alkaa työstämään opinnäytetyötä. Aihe valintani vaihteli laidasta laitaan, kunnes sain kannustusta työpaikaltani valita Metsokankaan työyhteisön kehittämisen aiheeksi. Opinnäytetyön tekeminen prosessina on todella puuduttava ja aikaa vievä, johon tarvitsee paljon panostusta. Oman työ ja perhe-elämän ohella työskentely ei ollut niin helppoa kuin olin sen kuvitellut olevan. Toivon, että saan tutkimukseni avulla herätettyä meidän työyhteisöä ja että he hyödyntäisivät kokoamiani toiminnallisia harjoituksia.

Myöhemmin heräsin ajatukselle, että olisin voinut tehdä työstäni toiminnallisen. Esimerkiksi kokoamalla jonkinlaisen vihkon, toiminnallisista harjoitteista ja yhteistyön kehittämisestä. Huomasin ideani liian myöhään enkä sitten alkanut alkuperäistä suunnitelmaa muuttamaan.

Olen välillä ollut hiukan hakoteillä opinnäytetyöni kanssa, kun tulee sellainen tunne, että onkohan tässä mitään järkeä? Vai kirjoitanko vain, koska on pakko? Kuitenkin lähteiden avulla olen löytänyt itselleni motivaatiota työn loppuun tekemiseen. Innokkaana haluaisin itse olla toteuttamassa harjoituksia joita työssäni esittelin tai ainakin olla mukana suunnittelemassa.

Kyselyni avulla sain selville sen mitä halusin tietää, eli muidenkin mielestä yhteistyössä on kehittämisen varaa. Pidän prosessia onnistuneena, vaikka

kyselyyn vastanneita olikin vähemmän kuin odotin. Tästä ei ole suunta kuin ylöspäin ja voimme työyhteisössä alkaa kehittämään ja työstämään yhteistyötä.

Työn tilaajalla itsellään ei ollut erityisemmin toiveita, opinnäytetyöni suhteen. Tilaaja pitää aihetta tärkeänä ja oli tyytyväinen että aihetta tutkitaan ja mahdollisesti saadaan myös kehitystä asian suhteen. Tämä antoi minulle vapauksia toimia oman aikataulutukseni mukaisesti. Kokosin kuitenkin tutkimustuloksista tiiviimmän paketin, jonka toimitin sitten myös tilaajalle.

Mielestäni kokonaisuudessa olen kuitenkin suoriutunut opinnäytetyöni tekemisestä hyvin. Prosessina tutkimuksen teko on ollut haastavaa ja antoisaa aikaa.

WWW- LÄHTEET

Oulu opetustoimi, 2011. <http://www.edu.ouka.fi/koulut/sivu1.cfm?h2=1333&ots=1&ots2=1&h1=282>

viitattu 14,08,2011

Jussi Pääkkönen, 2009. <http://www.projektuutiset.fi/fi/artikkelit/metsokankaan-koulu>

viitattu 14.8.2011

LÄHTEET

Eskelinen, Anne. 2000. Rakkautta ja rajoja kasvatukseen. Jyväskylä: Gummerrus.

Isoherranen, Kaarina. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.

Isoherranen, Kaarina. 2008. Enemmän yhdessä: moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kataja, Jukka, Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo. 2011. Ryhmä liikkeelle: Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Juva: WS Bookwell Oy.

Leskinen, Eija. 2010 Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Multanen, Leena, Bredenberg, Kristiina, Koskensalmi Saija, Lauttio Leena-Maija & Pahkin Krista 2004. Parempi työyhteisö. Otamedia Oy.

Rasila, Minna & Pitkonen, Maria 2010. Muutos- haaste ja mahdollisuus. Kyriiri Oy.

Rasila, Minna & Pitkonen, Maria 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Kyriiri Oy.

Salminen, Pirjo. 2005. Yhdessä kasvattamaan. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Seppänen- Järvelä, Riitta & Vataja, Katri. 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy.

LIITE 1

Hei!

Opiskelen työn ohella yhteisöpedagogiksi Tornion HUMAKissa. Olen alkanut työstämään päättötyötäni ja tarvitsisin teidän apuani.

Aiheeksi olen valinnut yhteistyön kehittämisen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä. Olen kuullut monelta taholta, että kaikki eivät ole tietoisia siitä mitä täällä työskentelee ja missä työskentelee.

Itse olen aloittanut talossa syksyllä 2008 aamu- ja iltapäivätoiminnassa, mutta kuitenkin en tiedä/ tunne ihmisiä jotka työskentelevät esim. päiväkodin puolella. Työskentelemme kaikki saman katon alla ja voisimme hyödyntää toistemme osaamista ja tehdä enemmän yhteistyötä jos vain tuntisimme toisemme paremmin.

Tämän kyselyn avulla kartoitan sitä, oletteko samaa mieltä ja millaisia kehitysideoita teillä on.

Kesäloma on varmasti jo mielessä, mutta toivoisin kuitenkin että ehtisitte vastata kyselyyn. ☺

Kyselyn voit palauttaa nimettömänä koulun kahvila Luppoon iltapäivätoiminnan lokeroon tai voit lähettää vastaukset minulle myös sähköisesti mkumpurinne@gmail.com. Vastausaikaa on 30.6.2011 asti

Aurinkoisin terveisin: Maarit Kumpurinne

LIITE 2

25.5.2011 Kysely

Yhteistyön kehittäminen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä

Työskentelen

- ___ päiväkodilla
- ___ opetustoimella
- ___ muu työnantaja

Milloin olet aloittanut työt metsokankaan monitoimitalossa?

Millaiset odotukset sinulla oli työyhteisön suhteen?

Ovatko odotuksesi toteutuneet?

Koetko tuntevasi työyhteisöä riittävästi?

jos et, mikä olisi sinun ehdotuksesi asian kehittämiseksi?

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 3

Hei!

Opiskelen työn ohella yhteisöpedagogiksi Tornion HUMAKissa. Parhaillaan työstän jo päättötyötäni ja tarvitsisin teidän apuanne. Aiheeksi olen valinnut yhteistyön kehittämisen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä. Olen kuullut monelta taholta, että kaikki eivät ole tietoisia ketä täällä työskentelee ja missä työskentelee. Ja nyt kun olemme syksyllä saaneet paljon uusia kasvoja taloon, niin eihän tuo ole ihmekään.

Itse olen aloittanut talossa syksyllä 2008 aamu- ja iltapäivätoiminnassa. Työskentelemme kaikki saman katon alla ja voisimme hyödyntää toistemme osaamista ja tehdä enemmän yhteistyötä, jos vain tuntisimme toisemme paremmin.

Tämän kyselyn avulla kartoitan sitä, oletteko samaa mieltä ja millaisia kehitysideoita teillä on.

Tein tämän kyselyn jo keväällä, mutta koska vastausprosentti jäi todella pieneksi niin teen tämän sen vuoksi uudelleen. Toivon kovasti, että löydätte kiireen keskeltä hiukan aikaa vastata kyselyyni.

Kyselyn voit palauttaa nimettömänä koulun henkilökunnan kahvila Luppoon iltapäivätoiminnan lokeroon tai voit lähettää vastaukset minulle sähköisesti mkumpurinne@gmail.com. Vastausaikaa on 16.9.2011 asti.

Syksyisin terveisin: Maarit Kumpurinne



LIITE 4

5.9.2011 kysely

Yhteistyön kehittäminen Metsokankaan monitoimitalon työyhteisössä

Työskentelen

 päiväkodilla opetustoimella muu työnantaja

Milloin olet aloittanut työt Metsokankaan monitoimitalossa?

Millaiset odotukset sinulla oli työyhteisön suhteen?

Ovatko odotuksesi toteutuneet?

Koetko tuntevasi työyhteisöä riittävästi?

Miten Metsokankaan monitoimitalon yhteistyötä voitaisiin mielestäsi kehittää?

 yhteinen virkistyspäivä/ ilta? urheilutempaus? mikä? tullaan tutuksi teema viikko?

_____ jotain muuta. Mitä?

KIITOS VASTAUKSISTASI!