

Saana Homanen & Juha Jaatinen

VIRTAAVAA YHTEISTYÖTÄ

Kawa-työpaja tiiminrakennukseen

VIRTAAVAA YHTEISTYÖTÄ

Kawa-työpaja tiiminrakennukseen

Saana Homanen & Juha Jaatinen
Opinnäytetyön raportti
Kevät 2024
Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Tekijät: Saana Homanen & Juha Jaatinen

Opinnäytetyön nimi: Virtaavaa yhteistyötä - Kawa-työpaja tiiminrakennukseen

Työn ohjaaja(t): Pirjo Lappalainen & Kaija Nevalainen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2024

Sivumäärä: 26 + 4 liitettä

Nykyaikaisessa työelämässä tiimityöllä on hyvin merkittävä rooli ja tehokas tiimityöskentely luo vahvaa yhteenkuuluvuutta, edistää osallistumista ja parantaa työympäristön viihtyvyyttä. Monissa tapauksissa jäävät työelämän ”tiimit” silti ryhmiksi, joissa kasvu tai kehittyminen työssä ei ole keskeistä. Ryhmissä jäsenet voivat vaihtaa näkemyksiä työstä, käyttämistään menetelmistä ja tulevaisuuden näkymistä auttaakseen toisiaan vastualueillaan, mutta todellista yhteistyötä ei synny. Painopiste on tällöin yksilöllisissä tavoitteissa ja yksilövastuussa, eivätkä ryhmän jäsenet pyri lisäämään yhteistyön tuomaa lisäarvoa. Tavoitteena aidolle tiimille voidaan pitää sitoutumista yhteiseen päämäärään, tavoitteisiin, toimintatapoihin sekä yhteisvastuuseen. Toimintaterapeuteilla on käytettävissä tietoa, osaamista ja menetelmiä ryhmien ohjaamisesta, jota voitaisiin hyödyntää myös varsinaisten toimintaterapiaryhmien ulkopuolella tiiminrakennuksessa.

Projektimuotoisen opinnäytetyön tuotteena suunniteltiin ja toteutettiin toimintaterapian menetelmiä hyödyntävä tiiminrakennustyöpaja aidossa sosiaali- ja terveysalan yksikössä. Työpajan tavoitteena oli selvittää Kawa-mallin soveltuvuutta aidon työyhteisön tiiminrakennustyökaluna. Työpaja toteutui vuoden 2024 tammikuussa Humana Uulassa Oulussa. Työpajan laatukriteereinä olivat vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys sekä osallistavuus, joihin liittyen työpajaan osallistuneilta työntekijöiltä kerättiin sekä sanallista, että anonymistia kerättyä kirjallista palautetta. Palautteen perusteella työpaja onnistui ja menetelmää pidettiin työyhteisössä tarkoituksenmukaisena.

Projekti tuo palautteen perusteella saatua tietoa Kawa-mallin ja toimintaterapian hyödyntämisestä osana tiiminrakennusta toimintaterapeuteille ja aiheesta kiinnostuneille. Kehitysideana esitetään aiheen laajempaa tutkimista eri aloilla ja ympäristöissä sekä muiden toimintaterapia menetelmien hyödyntämisestä kontekstissa, jotta toimintaterapeuttien osallistamisesta tiiminrakennuksessa saataisiin lisää näyttöä.

Asiasanat: työyhteisö, toiminnallinen menetelmä, toimintaterapia, työ

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme of Occupational Therapy

Authors: Saana Homanen & Juha Jaatinen
Title of thesis: Flowing Collaboration - Kawa Workshop for Team Building
Supervisors: Pirjo Lappalainen & Kaija Nevalainen
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2024
Number of pages: 26 + 4 appendices

In contemporary workplaces, teamwork plays a crucial role, and effective collaboration fosters strong cohesion, enhances participation, and improves workplace satisfaction. However, in many cases, workplace "teams" remain groups where growth or development is not important. In these groups, members may exchange views on tasks and methods used to help each other in their respective areas of responsibility, but genuine collaboration does not emerge. The focus is then on individual goals and responsibilities, and group members do not seek to add value through collaboration. The goal for a genuine team is commitment to a shared purpose, goals, methods, and collective responsibility. Occupational therapists possess knowledge, skills, and methods for guiding groups, which could also be utilized outside of actual occupational therapy groups in team building.

As a product of a project-based thesis, a team-building workshop utilizing occupational therapy methods was designed and implemented in a genuine social and healthcare unit. The workshop aimed to assess the applicability of the Kawa model as a tool for team building in an authentic work community. The workshop took place in January 2024 at Humana Uula in Oulu. The quality criteria for the workshop included interaction, customer orientation, and inclusivity, based on which both verbal and anonymously collected written feedback were gathered from the participants. According to the feedback, the workshop was successful, and the method was considered appropriate for the work community.

The project provides insights into the utilization of the Kawa model and occupational therapy in team building for occupational therapists and those interested in the topic. As a development idea, further research is proposed across different fields and environments, as well as exploring the use of other occupational therapy methods in this context, to gather more evidence on the involvement of occupational therapists in team building.

Keywords: work community, occupation-based method, occupational therapy, work

SISÄLLYS

1	PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	6
1.1	Projektin tausta.....	6
1.2	Projektin tavoitteet.....	8
2	TIIMINRAKENNUS TOIMINNALLISIN MENETELMIN TYÖELÄMÄSSÄ.....	9
2.1	Työn merkitys tekijälle	9
2.2	Ryhmät, tiimit ja tiiminrakennus.....	10
2.3	Toimintaterapia ja Kawa	11
3	PROJEKTINA TYÖPAJAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	15
3.1	Projektin työvaiheet	15
3.2	Tuotekehitysprosessi.....	17
3.3	Työpajan suunnitelma	19
3.4	Työpajan toteutus ja palautteen keruu	21
3.5	Projektiorganisaatio	23
3.6	Projektin kohderyhmä ja hyödynsaajat.....	24
4	PROJEKTIN ARVIOINTI.....	26
4.1	Projektin työvaiheiden arviointi	26
4.2	Tavoitteiden toteutumisen arviointi	27
4.3	Laatukriteerien toteutumisen arviointi.....	28
5	POHDINTA	30
	LÄHTEET.....	32
	LIITTEET	23

1 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

1.1 Projektin tausta

Terveysthoidossa tiimityö on jatkuvaa vuorovaikutusta tiimin jäsenten välillä heidän hoitaessaan asiakkaita ja potilaita. Työelämässä organisaatiot kohtaavat myös jatkuvasti muutoksen haasteita, teknologian kehitystä ja monimuotoisten asiakastarpeiden huomioimista, joka edellyttää yhä enemmän yhteistyötä työntekijöiden välillä. Hyvin toimivissa tiimeissä tapahtuu tiedon jakamista ja monipuolista osaamisen hyödyntämistä, joka parantaa työn laatua, innovaatiokykyä sekä tuottavuutta. Tiimityöllä on siis keskeinen rooli työelämässä, sillä se edistää tehokasta toimintaa, innovaatioiden syntymistä sekä työntekijöiden sitoutumista. Haastavissa työtehtävissä tiimityöskentely tarjoaa tämän lisäksi mahdollisuuden hyödyntää eri ammattiryhmien osaamista, jakaa tietoa sekä saavuttaa yhteiset tavoitteet. (Katzenbach & Smith 2015, 11–19.)

Clements, Daultin ja Priestin (2007, 28) tutkimuksessa tarkasteltiin kriittisesti moniammatillista yhteistyötä sekä tiimityötä ja sitä kautta potilaiden hoidon toteutumista sekä terveydenhuollon ammattilaisten tyytyväisyyttä vaikuttavana prosessina että itsenäisenä tuloksena. Tutkimuksessa kerrotaan, että itse yhteistyö voi tapahtua riippumatta siitä, pitävätkö terveydenhuollon ammattilaiset itseään osana tiimiä vai eivät. Esimerkkinä voi pitää perusterveydenhuoltoa, jossa ammattilaiset, kuten lääkäri, toimintaterapeutti ja hammashygienisti, voivat kaikki hoitaa samaa potilasta, mutta harvoin näkevät itseään osana tiimiä. Toisaalta tehokas tiimityö harvoin tapahtuu ilman yhteistyötä. Tiimityö vaatii tiimin jäsenten nimenomaista päätöstä yhteistyöstä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Toimintaterapiassa erilaisia arviointimenetelmiä hyödynnetään asiakkaiden toimintakyvyn ja elämäntilanteen kartoittamisessa sekä puheeksi ottamisessa, niin yksilötasolla kuin ryhmässä (Toimintaterapeuttiliitto 2021, 3–5, 22). Opinnäytetyön taustalla vaikuttaa oletus, että tiiminrakennuksessa samoja menetelmiä voidaan hyödyntää tunnistamaan yksilöiden vahvuuksia, arvioimaan tiimin rooleja, parantamaan kommunikaatiota, hallitsemaan konflikteja sekä vahvistamaan tiimin yhtenäisyyttä. Tämän opinnäytetyön projektin tarkoituksena oli järjestää toimintaterapian keinoja hyödyntävä työyhteisön tiiminrakennukseen liittyvä työpaja.

Tämän projektin pohjana toimii tutkimus Kawa-mallin käytöstä tiiminrakennuksesta kuntoutusalan ammattilaisten kanssa (Lape & Scaife 2017). Kawa-malli on Micheal K. Iwaman (2006, 139) kehittämä toimintaterapian malli, jossa yhdistyy luonnon peruselementtejä, elämäntilanne, henkilökohtaiset vahvuudet ja voimavarat, elämän kulku, sekä terveys. Nämä kaikki yhdessä muodostavat ainutlaatuisen muodostelman juuri siinä ajassa ja paikassa. Tätä kokonaisuudesta ja elementtien vuorovaikutusta keskenään kuvataan visuaalisella jokimetaforalla. Kawa-mallin filosofiset ja ontologiset juuret sijoittuvat japanilaisen kulttuurin kontekstiin, vaikka malli itsessään on luotu, kun on huomattu tarve kulttuurista riippumattomalle toimintaterapian mallille. Malli on rakennettu siten, että vaikka mallissa käytetyt elementit pohjautuvat japanilaiseen kulttuuriin ja symboliikkaan, mallia on kuitenkin mahdollista soveltaa vastaamaan erilaisten kulttuurien tarpeisiin (Ramafikeng 2011).

Lapen ja Scaifen (2017, 4–5) tutkimuksessa yhtenä esiteltynä teemana oli mahdollisuus käsitellä Kawa-mallin avulla työyhteisössä yhdessä työyhteisön voimavaroja, haasteita, mahdollisuuksia ja ongelmanratkaisumenetelmiä. Opinnäytetyön tekeminen aiheesta mahdollisti Kawa-mallin soveltamisen ja tarkastelun tässä kontekstissa uudella tavalla, sillä muista Kawa-mallia hyödyntävistä sovelluksista tiiminrakennukseen ei tällä hetkellä löydy tutkimusnäyttöä. Työpajan avulla oli mahdollista havainnoida, kuinka Kawa-mallin mukaista nykytilannetta kuvaavaa joen poikkileikkausta voidaan hyödyntää tiiminrakennuksessa. Työpajassa työtiimin jäsenille tarjotaan Kawa-mallia mukaileva toiminnallinen, yhteinen ja matalalla kynnyksellä toteutettava keino kommunikoida sekä tarkastella työyhteisön haasteita, voimavaroja ja toiminnan laatua. Tavoitteena on vahvistaa työyhteisön käsitystä itsestään tiiminä.

Tutkimuksen yhteistyökumppaniksi valikoitui Humanan uuden tehostettua asumispalvelua tarjoavan yksikön Uulan. Yksiköltä on varmistettu lupa yksikön ja siihen liittyvien henkilöiden nimien käyttämiseen. Uula on suunniteltu erityisesti vahvaa erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kodiksi ja sen asukkaina on henkilöitä, joilla voi olla kehitysvamma tai autismin kirjon piirteitä. Työyhteisö Uulassa koostuu esihenkilöistä, hoitajista, keittiötyöntekijöistä ja siivoajista, joista mahdollisimman monen toivomme pystyvän osallistumaan työpajaan (Humana 2023).

1.2 Projektin tavoitteet

Projektin tavoitteella pyritään kuvaamaan selkeästi ja konkreettisesti ne parannukset tai muutokset, joita projektilla pyritään saavuttamaan. Tavoitteiden on oltava realistisia ja saavutettavissa, ja niiden edistymistä tulisi olla mahdollista seurata ja mitata. Tavoitteet voidaan jakaa välittömiin tavoitteisiin ja kehitystavoitteisiin. Kehitystavoitteella tarkoitetaan hankkeella tavoiteltua muutosta tärkeimmän hyödynsaajan kannalta. Välittömällä tavoitteella kuvataan sen sijaan yleensä muutosta, joka näyttäytyy välittömän kohderyhmän parantuneena toimintana. Mahdollisuuksien mukaan tämä tavoite määritellään alku- ja lopputilanteen erona. (Silfverberg 2007, 38–41).

Välittömänä tavoitteena tässä projektissa on suunnitella ja toteuttaa Uulan työtiimin kuuluville työntekijöille Kawa-mallia hyödyntävä toiminnallinen työpaja. Työpajan tavoite on tarjota uusi tapa tuoda esille, tarkastella ja herättää keskustelua työyhteisöä koskevista asioista ja näin ollen vahvistaa työyhteisön käsitystä itsestään tiiminä. Kehitystavoitteena on vahvistaa uuden työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteistyötä.

Oppimistavoitteina projektiorganisaatiolla on suunnitella ja toteuttaa projekti, ymmärtää tiiminrakennuksen periaatteet, tukea tiimin yhteistyötä ja vuorovaikutusta toimintaterapian keinoin sekä oppia soveltamaan Kawa-mallia työpajan vaatimalla tavalla.

2 TIIMINRAKENNUS TOIMINNALLISIN MENETELMIN TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Työn merkitys tekijälle

Nykyaikaisessa maailmassa ihmiset viettävät lähes puolet valveillaoloajastaan töissä ja jo yksin tästä lähtökohdasta sen merkitys elämänlaatuun on kiistaton. Myös länsimainen ajattelu perustuu siihen, että yhteiskunnallisena mittarina pidetään usein yksilön tekemää työtä ja tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että monessa tapauksessa identiteetti määräytyy työn sekä ammattitaidon kautta. (Aarnikoivu 2010, 11–12.)

Myös toimintaterapiassa työ määritetään yhtenä keskeisenä osana ihmisen toimintakokonaisuuksista. Työ määrittää yksilöä ja on suuressa roolissa aikuisiän päivittäisessä elämässä. Työ vaikuttaa myös merkittävästi yksilön ajan käyttöön arkipäivässä, tarjoaa mahdollisuuksia sosiaalisiin kontakteihin, rakentaa sosiaalista statusta ja identiteettiä sekä tarjoaa mahdollisuuden osallistua yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Positiiviset terveysvaikutukset voivat ilmetä, mikäli työpaikoilla vallitsee hyvä ja onnistunut ilmapiiri. (Taylor 2017, 377–378.)

Ihminen pyrkii elämänsä aikana saavuttamaan tasapainon merkityksellisen ja tarkoituksenmukaisen työn, levon, itsestä huolehtimisen sekä vapaa-ajan toimintojen välillä. Kaikista elämän osa-alueista työ saattaa olla se keskeisin. Työ antaa ihmiselle merkityksellisen roolin, joka kestää keskimäärin kolmanneksen elämästä, ja sillä on havaittu olevan tutkimuksien mukaan keskeinen vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin. (Ross 2008, 7.)

Työstä puhuttaessa keskeiseksi osaksi työhön liittyvää keskustelua on tullut viime vuosi kymmenien aikana työhyvinvointi. Käsitteenä työhyvinvointi on tullut käyttöön Suomessa vuonna 2005 ja siitä lähtien se on yleistynyt tarkoittamaan työhön liittyvää hyvinvointia (Sinisammal 2011, 42). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa myös merkittävästi työssä jaksamiseen. Tämän lisäksi työhyvinvoinnin kasvaessa, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen yleensä lisääntyvät, samalla kun sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Toimintaterapian näkökulmasta työhyvinvointi ja työkyky nähdään merkityksellisinä tekijöinä ihmisen elämässä. Toimintaterapeutilla on osaamista ja ammattitaitoa sekä työkyvyn arviointiin, että sen tukemiseen. Työkykyä arvioidessa toimintaterapeutille olennaista on, kuinka motivoitunut asiakas on työhönsä, kuinka mielekkäiltä työtehtävät tuntuvat ja millainen suhde asiakkaalla on muihin työntekijöihin. (Pirttijärvi & Niskanen 2018).

Työhön sitoutuminen puolestaan vaatii osallisuutta. Osallistumisella voidaan tarkoittaa vain mukana olemista, mutta osallisuus syntyy toiminnan ja vaikuttamisen kautta. Osallisuus pitää sisällään odotuksia kuulluksi tulemisesta ja mahdollisuuksista mielipiteiden ilmaisuun, vaikuttamisen mahdollisuudesta, yhteisöön ja yhteiskuntaan kuulumisesta sekä toiminnasta. Toisaalta osallisuus vaatii myös sitoutumista, vastuunottamista ja velvollisuuksien suorittamista. (Kivinen, Vanjusov & Vornanen 2020, 270.) Kun työyhteisöä keskitytään kehittämään yhdessä, lisää se työntekijöiden osallisuutta sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa täten työhyvinvointia. Lisäksi ratkaisujen etsiminen yhdessä mahdollistaa yksittäisten työntekijöiden niksien leviävän koko työyhteisöä hyödyntäviksi toimintatavoiksi.

2.2 Ryhmät, tiimit ja tiiminrakennus

Tiimi on ryhmä, mutta ryhmä ei ole aina tiimi. Ryhmällä tarkoitetaan joukkoa yksilöitä, jotka koordinoivat omia yksilöllisiä ponnistelujaan, kun taas tiimi on joukko, joka jakaa yhteisen tiimipäämäärän ja useita haastavia tavoitteita. Ryhmästä puhuttaessa puhutaan siis joukosta ihmisiä, jotka on koottu työskentelemään jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Sen jäsenillä voi olla hyvin vähän yhteyksiä toisiinsa ja he voivat välittää vähän tai ei ollenkaan itse tavoitteen saavuttamisesta, eivätkä välttämättä ole kiinnostuneita itse tavoitteesta. Ryhmästä tulee tiimi silloin, kun se on luonut yhteisesti jaettavan vision, kehittänyt itsestään käsityksen tiiminä, omaksunut keskinäisen vastuullisuuden ja sitoutunut päämääräänsä ja tavoitteeseensa. ”Korkean suorituskyvyn tiimistä” voidaan puhua silloin, kun siihen lisätään jäsenten sitoutuminen toistensa henkilökohtaiseen kasvuun ja menestykseen. Juuri tämä sitoutuminen voi luoda tiimiin suurimmat hyödyt. (Katzenbach & Smith 2015, 7–15.)

Tiimityö on siis muoto yhteisestä työstä, joka saattaa sisältää yksilötehtäviä, mutta yleensä liittyy johonkin yhteiseen tehtävään, jossa jokainen jäsen osallistuu toimintaan. Siinä missä ryhmätyö voi

olla vähemmän sidoksissa yhteiseen tavoitteeseen ja on enemmän yksilöllisten tehtävien yhdistämistä, painottaa tiimityö yhteistyötä, synergiaa ja yhteisiä tavoitteita. Voidaankin sanoa, että tiimityöskentely perustuu keskusteluun ja vuorovaikutukseen. (Fapohunda 2013, 3.)

Tiiminrakennuksella tarkoitetaan prosessia, jolla pyritään auttamaan ryhmää saavuttamaan tavoitteensa. Prosessiin kuuluu eri vaiheita, joita ovat mm. tiimin tavoitteiden selventäminen, haasteiden ja vahvuuksien tunnistaminen, tunnistettujen haasteiden kohtaaminen sekä tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeisten toimenpiteiden toteuttaminen. Tiiminrakennus voi saada erilaisia muotoja riippuen ryhmän koosta ja luonteesta. Esimerkiksi tilanteissa, joissa ryhmä muuttuu tiheään, on painopiste yksilöiden tiimityöskentelytaidoissa. Jos taas ryhmä on suhteellisen pysyvä, on tällöin tiiminrakennuksen keskeisenä tavoitteena parantaa jäsenten välisiä suhteita. (Fapohunda 2013, 2–3.)

Tiiminrakennus ei siis tarkoita pelkästään tiimin kasaamista. Se on enemmän kuin yleisiä aktiviteettejä, jotka asetetaan jäsenille ilman todellista huomiointia siitä, mitä tiimi haluaa ja tarvitsee. Prosessissa tarvitaan harkitumpaa lähestymistapaa ja ennen kaikkea jotain, jossa tavoitteet ovat selkeästi määriteltäviä ja saavutettavissa. (Fapohunda 2013, 3.)

2.3 Toimintaterapia ja Kawa

Toimintaterapian lähtökohtana on toiminnantieteeseen perustuvien teorioiden, mallien ja viitekehysten hyödyntäminen yksilön hyvinvoinnin tukemisessa ja osallisuuden mahdollistamisessa. Näyttöön perustuva toimintaterapia tukeutuu toiminnantieteeseen, sillä toiminnantiede perustele yksilön, toiminnan ja ympäristön välistä suhdetta ja yksilön oman merkityksellisyyden kokemisen tärkeyttä. Toimintaterapia on ihmislähtöistä ja toimintakeskeistä ja tarjoaa yksilön henkilökohtaisiin vahvuuksiin ja tarpeisiin perustuvia ratkaisuja toimintakyvyn tukemiseen. (Taylor 2017, 166.)

Yhtenä opinnäytetyön lähtökohtana oli ajatus siitä, kuinka toimintaterapeutin osaamista saataisiin tuotua enemmän ihmisten työelämään. Aikaisemmin jo todettiin, että toimintaterapeuteilla on uniikki näkökulma työntekoon ja työn merkitykseen yksilölle. Toimintaterapeutilla on osaamista myös ryhmätyöskentelyn ohjaamiseen ja sen teorian ymmärtämiseen. Työelämässä ryhmätyöskentely ja erilaiset tiimit ovat olennainen osa monien työarkea, joten kun tarkasteluun otettiin juuri

tiimityöskentely ja sen tukeminen, tarvittiin enää toimintaterapian menetelmä, jota voitaisiin soveltaa tähän tarkoitukseen. Siksi lopulta käyttöön valikoitui Kawa-malli.

Kawa-malli on Micheal K. Iwaman (2006, 139) kehittämä toimintaterapian malli, jossa yhdistyy luonnon peruselementtejä, elämäntilanne, henkilökohtaiset vahvuudet ja voimavarat, elämän kulku, sekä terveys. Nämä kaikki yhdessä muodostavat ainutlaatuisen muodostelman juuri siinä ajassa ja paikassa. Tätä kaikkea kuvataan visuaalisella jokimetaforalla. Kawa-mallin filosofiset ja ontologiset juuret sijoittuvat japanilaisen kulttuurin kontekstiin, vaikka malli itsessään on luotu, kun on huomattu tarve kulttuurista riippumattomalle toimintaterapian mallille. Kawa-malli on havaittu käytösmahdollisuuksiltaan monipuoliseksi. Sen vahvuutena nähdään sovellettavuus, mahdollisuus kerätä tietoa asiakeskeiseksi ja mahdollisuus luoda terapeutisia suhteita erilaisissa ympäristöissä. Lisää näyttöä mallin dynaamisesta käytöstä tarvitaan, vaikka voidaankin jo todeta, että se on tehokas työkalu hyvinvoinnin tutkimiseen ja edistämiseen. (Ober, Newbury & Lape 2022.)

Kawa-mallin käyttöä tiimityöskentelyn edistäjänä on tutkittu vasta vähän. Malli nähdään kuitenkin potentiaalisena tapana lisätä ammattienvälisen yhteistyön sujuvuutta, sillä se tarjoaa yhteisen kommunikointitavan, sekä pohjan keskustelulle ja päätösten tekemiselle ja ohjaa eri ammattilaisia tekemään yhteistyötä, kun Kawa-joki toteutetaan yhdessä tiiminä. (Lape, Lukose, Ritter & Scaife 2019.) Kawa-mallin käyttö tiiminrakennustyökaluna on myös osoittanut sen lisäävän tiimin koheesiota, sekä moraalialia. Yksittäisten tiiminjäsenten kohdalla sitä on voitu hyödyntää tiiminjäsenen suoriutumishaasteiden kartoittamiseen, sekä tiimin jäsenten välisten konfliktien ratkaisuun. (Lape & Scaife 2017.)

Vaikka mallissa käytetyt elementit pohjautuvat japanilaiseen kulttuuriin ja symboliikkaan, mallia on mahdollista soveltaa vastaamaan erilaisten kulttuurien tarpeisiin, sillä valittu symboliikka on universaalisti ymmärrettävää. *Kawa* on Japania ja tarkoittaa jokea. Tämä on valittu mallin ytimeksi siksi, että vesi, japaniksi *Mizu*, elementtinä on välttämätöntä elämän kannalta. Se on puhdasta, jatkuvaa ja palauttavaa. Lisäksi veden kiertokulku muistuttaa elämää, koska sillä on alku, josta kulkee mutkien kautta pitkän matkan ja lopulta virtaa mereen, josta sen kiertokulku alkaa lopulta uudestaan. Veden kiertokulku joessa kuvastaa Kawa-mallissa henkilön elämän virtausta syntymästä kuolemaan. Kawa-mallia käytettäessä asiakkaan kanssa luodaan visuaalinen kuva joesta, jonka kautta asiakas saa kuvata oman elämänsä kulkua. Lisäksi tehdään kuva, jossa hahmotellaan joen poikkileikkaus. Opinnäytetyössä keskitytään vain tähän poikkileikkaukseen, joka keskittyy juuri tähän aikaan ja paikkaan. Kun Kawa-mallia tarkasteltiin tiiminrakennuksen työkaluna, oli huomioitava,

että työpajassa elementtien tarkoitukset on määriteltävä siten, että osallistujien on helppo käsitellä niitä työyhteisön näkökulmasta. (Iwama 2006, 141.)

Joen poikkileikkauksen avulla tarkastellaan nykyhetkeä. Kawa-mallin mukaisen joen poikkileikkauksen tekeminen alkaa joen pohjan, *Kawa no Zoko*, ja seinämien, *Kawa no Soku-Heki*, määrittelystä. Nämä elementit kuvastavat sekä fyysistä, että kulttuurista ja sosiaalista ympäristöä. Tarkoituksena on pohtia, onko joen pohja ja seinämät sellaiset, jotka tukevat ja mahdollistavat veden virtaamista ja miten ne vaikuttavat siihen, kuinka kivet ja ajopuut asettuvat jokeen. Tässä vaiheessa on tarkasteltava myös sitä, onko joen seinämät tasaiset vai rosoiset ja onko joki syvä vai matala. Jos rajoittavia ympäristötekijöitä on paljon, vievät ne jo runsaasti tilaa muilta elementeilä. Työpajassa joen pohja ja seinämät rakentuvat työpaikan fyysistä ympäristöä, työyhteisön jäsenistä, hallinnosta, sekä työntekoa ohjaavasta lainsäädännöstä ja linjauksista. Joen muodon määrittelyn jälkeen on jokeen asetettava kivet, *Iwa*, jotka symboloivat konkreettisia haasteita, ongelmia ja rajoitteita, jotka estävät elämän virtaa liikkumasta joessa vapaasti. Haasteet kuvataan sen muotoisina ja kokoisina kivinä kuin niiden koetaan olevan. Niitä voi olla useita ja ne saattavat olla päällekkäin tai nojata joen seinämiin jättäen vedelle vain vähän tilaa virrata. Työyhteisön kiviä voi olla esimerkiksi käytännön työhön liittyvät ongelmat, työntekijöiden väliset haasteet tai esimerkiksi viestintään tai hallintaan liittyvät haasteet. Viimeinen Kawa-joessa perinteisesti käytetty elementti on ajopuu, *Ryuboku*, joka kuvastaa henkilökohtaisia ominaisuuksia ja voimavaroja, kuten arvoja, luonteenpiirteitä, taitoja ja vahvuuksia. Työyhteisölle nämä voivat olla yhteisiä vahvuuksia ja hyvinvointia tukevia tekijöitä. Tärkeää on huomioida, että tiimi koostuu yksilöistä eli myös työntekijöiden omat uniikit vahvuudet voidaan nähdä tiimin näkökulmasta voimavarana. Nämä ajopuut voivat liikkua virran mukana ja vaikuttaa siihen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Jos voimavara ei ole normaaliin tapaan käytettävissä, voi se muuttua taakaksi. Tällöin ajopuun voi kuvata joessa jumittuneena kivien väliin. Parhaimmillaan ajopuut voivat virran mukana liikkeessään liikuttaa ja muokata kiviä siten, että joki pääsee virtaamaan paremmin. Kun elementit on asetettu jokeen, voidaan tarkastella niiden välille jäävää tilaa, jota kuvaa japanin kielessä termi *Sukima*. Tämä tila mahdollistaa elämän virran esteettömän virtaamisen ja ovat henkilön kehityksen kannalta tärkeitä tarkastelunkohteita. Länsimaisen ajattelun mukaan ihminen pysyy toimintakykyisenä, jos joen vesi pääsee virtaamaan. Jos taas jokin estää virran kulkua, näkyy tämä toimintakyvyn haasteina. Käytännössä tätä jokea voidaan hyödyntää, kun keskitytään pelkästään kivien, eli haasteiden, pienentämisen sijasta siihen mitä joen elementtejä pitäisi liikuttaa tai muokata, jotta vesi pääsisi virtaamaan vapaammin. (Iwama 2006, 151–155.)

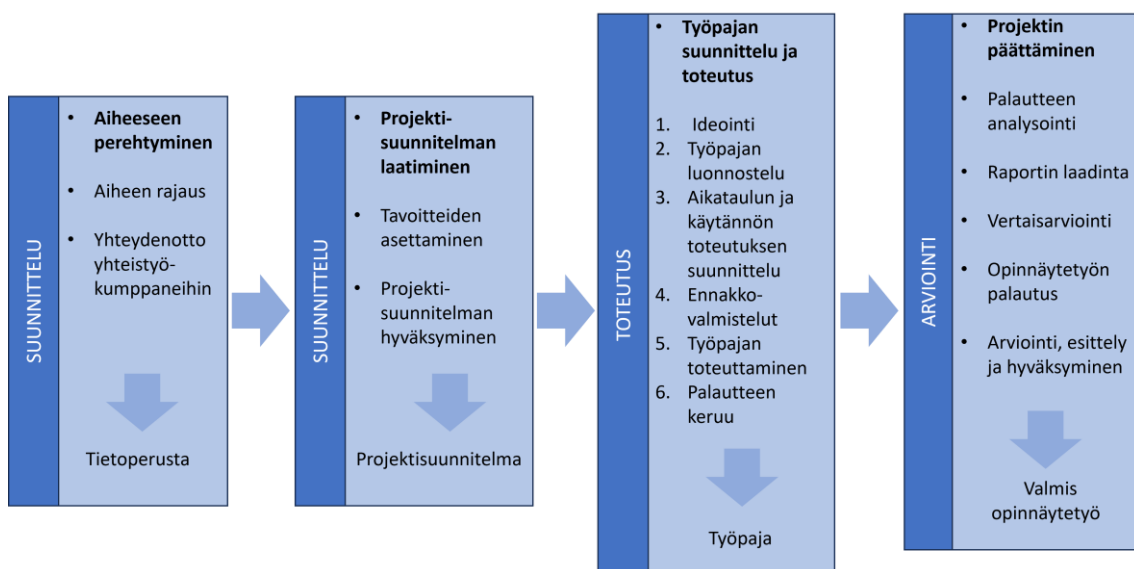


KUVIO 1. Havainnollistava kuva Kawa-joen rakenteesta ja elementeistä. Kuva: Saana Homanen, mukaillen Iwama 2006.

3 PROJEKTINA TYÖPAJAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

3.1 Projektin työvaiheet

Projektin onnistumisen kannalta on olennaista laatia konkreettinen suunnitelma huolellisen pohjatyön avulla. Suunnittelu on hyvä aloittaa aikaisessa vaiheessa, jotta voidaan varmistaa, että tärkeät taustaselvitykset, yhteistyöneuvottelut, aivoriihet, luonnostelut ja kommenttikierrokset ehditään tehdä. Suunnitteluvaihe alkaa aiheen rajauksella, tiedon keruulla, sekä selvittämällä tärkeimmät sidosryhmät ja heidän suhteensa alustavaan ideaan. Taustaselvitysten pohjalta voidaan miettiä minkälaista toiminnan tulisi olla, jotta sitä saataisiin kehitetyksi toivottuun suuntaan. Tässä vaiheessa asetetaan projektille tavoitteita. (Silferberg 2007, 14, 23.) Projektisuunnitelmaan kuuluu myös arviointivaihe, jossa seurataan, arvioidaan ja raportoidaan projektin toteutumista. Projektin aikana voidaan tehdä useampia väliarviointeja ja loppuarviointi. Projektisuunnitelmassa tulee määritellä arviointien tekijät, sekä alustavat ajankohdat. (Silfverberg 2007, 48.)



KUVIO 2. Projektin päätehtävät ja välitulokset

Projektin päätehtävinä oli aiheeseen perehtyminen, projektisuunnitelman laatiminen, työpajan suunnittelu ja toteutus, sekä projektin päättäminen. Päätehtävät jakautuvat pienempiin osatehtäviin, jotta projekti on helpommin hallittavissa. (Ruuska 2007, 52–53.)

Projektin ensimmäinen päätehtävä on suunnitteluvaiheessa tehtävä aiheeseen perehtyminen. Sen osatehtäviin kuuluu projektin aiheen tarkempi rajaaminen, sekä yhteydenotto yhteistyökumppaneihin ja muihin projektiin liittyviin henkilöihin, kuten asumisyksikkö Uulan henkilökuntaan, sekä Kawa-mallin kehittäjään Michael K. Iwamaan. Tämä vaihe aloitettiin 2023 helmikuussa heti kun projektin aihe oli alustavasti päätetty. Sitä seurasi aiheen tarkempi rajaaminen, jotta opinnäytetyön aihe sai hyväksynnän. Tämän jälkeen aiheeseen perehdyttiin etsimällä tutkimuksia ja lähteitä Kawa-mallin käytöstä, tiimirakennuksesta, sekä työn merkityksestä ihmiselle. Näiden aiheiden pohjalta alettiin keräämään tietopohjaa, joka toimi ensimmäisenä konkreettisena välituloksena. Tietopohjan rakentaminen ja parantelu jatkui vielä projektin muissakin vaiheissa.

Suunnitelmavaiheen toinen päätehtävä, projektisuunnitelman laatiminen, toteutui osittain samanaikaiseksi ensimmäisen päätehtävän kanssa. Tässä vaiheessa syntyi projektisuunnitelma, jossa kirjattiin auki projektin aikataulua, vaiheita, tehtäviä ja siihen liittyviä tekijöitä kuten projektin osallistajat, budjetti ja riskiarvio. Lisäksi tässä vaiheessa asetimme projektille tavoitteet. Viimeinen osatehtävä on hyväksyttävä projektisuunnitelma ohjaavilla lehtoreilla. Tavoiteltavana välituloksena toimii valmis projektisuunnitelma.

Projektin kolmas päätehtävä on toteutusvaiheessa suunniteltava ja toteutettava toiminnallinen työpaja. Tämä päätehtävä toteutuu tuotekehitysprosessin mukaisten vaiheiden kautta, jotka toimivat myös osatehtävinä. Tuotekehitysprosessin vaiheet on kuvattu tarkemmin seuraavassa osiossa. Näitä vaiheita ovat ideointi, työpajan luonnostelu, aikataulun ja käytännön toteutuksen suunnittelu, ennakkovalmistelut kuten saatekirjeen (LIITE 1) ja materiaalien valmistelu, työpajan toteuttaminen ja palautteen keruu. Kolmannen päätehtävän välitulos on prosessista syntyvä työpaja, jonka määrä toteutua tammikuussa 2024.

Neljäs ja viimeinen päätehtävä on projektin päättäminen. Tämän päätehtävän osatehtäviin kuuluu työpajasta saadun palautteen analysointi, raportin laatiminen ja opinnäytetyön hiominen lopulliseen muotoon, vertaisarviointi, sekä opinnäytetyön palautus, arviointi, esittely ja hyväksyminen. Tämän päätehtävän tuloksena on valmis opinnäytetyö, jonka jälkeen projekti päätetään aikataavoitteen mukaan kevään 2024 aikana.

3.2 Tuotekehitysprosessi

Opinnäytetyö on toiminnallinen projekti, joka rakentuu tuotekehitysprosessin vaiheiden mukaan. Opinnäytetyö noudattaa tuotekehitysprosessin viittä päävaihetta eli ensin on tunnistettu kehittämis-tarve, jonka pohjalta on lähdetty ideoimaan mahdollisia ratkaisuja, tämän jälkeen on luonnosteltu varsinainen tuote, kehitetty se ja lopuksi tuote viimeistellään. Nämä vaiheet voivat tapahtua osittain päällekkäin eli edellisen vaiheen päätyminen ennen seuraavaan siirtymistä ei ole täysin olennaista. Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä varsinaisen tuotteen konkreettinen toteutumismuoto on elänyt koko prosessin ajan mukautuen kohderyhmän ja tekijöiden eri tarpeiden, ympäristön ja resurssien mukaan, vaikka työskentely keskittyisi jo prosessin muihin vaiheisiin. (Jämsä & Manninen 2000, 28.)

Toiminnallinen opinnäytetyö sai alkunsa keväällä 2023. Kun projektiin haettiin kiinnostunutta yhteistyökumppania, saatiin tieto pian aukeavasta palvelukodista, joka ilmaisi kiinnostuksensa yhteistyöhön toimintaterapiaopiskelijoiden kanssa. Alun perin suunniteltiin palvelukodin asukkaisiin liittyvää aihetta, mutta uusi työyhteisö tarjosi mielenkiintoisen mahdollisuuden. Tilaisuus mahdollisti toimintaterapian ammattitaidon käyttämisen kokeilua työhyvinvoinnin puolella. Tälle havaittiin tarve, joka on Jämsän ja Mannisen (2000, 28) mukaisen tuotekehitysprosessin ensimmäinen vaihe. He myös painottavat selvittämään mitä asiakasryhmiä ongelma koskettaa ja kuinka yleinen. Asiakasryhmä rajattiin työyhteisöihin, joiden toimintaan toimintaterapiassa käytetyt teoriat ja mallit voisivat vaikuttaa toimintaterapeutin ohjauksen avulla myönteisesti. Tätä seurasi aiheeseen perehtyminen, jonka myötä sidottiin kehittämistarve toiminnallisiin ja luoviin toimintaterapian menetelmiin sekä vielä tarkemmin Kawa-malliin. Kawa-malli on suunniteltu laajasti sovellettavaksi toimintaterapeutin työkaluksi, joten syntyi ajatus mallin hyödyntämisestä tiiminrakennustyökaluna. Aiheesta ei juuri ole aiempaa tutkimusta, joten opinnäytetyön näkökulma tulisi olemaan uudenlaisen palvelun kehittäminen ja testaaminen yhteistyökumppanin kautta. Tarkempi aiheeseen perehtyminen sisälsi opinnäytetyön aiheen hyväksytyksi saaminen koulun puolelta ja alustavan tietokannan kokoaminen. Tässä vaiheessa lähestyttiin ohjausryhmän rohkaisemana myös Kawa-mallin kehittäjää Michael Iwamaa sähköpostitse, jos kehittäjällä itsellään olisi tietoa aiheeseen soveltuvista tutki-

muksista. Iwama ei myöskään ollut tietoinen muista aiheita käsittelevistä tutkimuksista ja otti opinnäytetyön aiheen vastaan kuvaten sitä tuoreeksi ja innovatiiviseksi, antaen tukensa projektin etenemiselle.

Opinnäytetyön prosessi siirtyi nopeasti tuotteen ideointivaiheeseen. Varsinaisen tuotteen raamit muodostuivat hyvin varhaisessa vaiheessa, kun oli todettu, että toimivin lähtökohta oli alkaa suunnitella työyhteisölle suunnattua toiminnallista työpajaa, joka tarjoaisi työyhteisölle luovan tavan kommunikoida keskenään. Työpajan rakenne ja toteutumistapa jätettiin tässä vaiheessa vielä auki, koska ensin oli tarpeellista selvittää yhteistyötaho, jolle työpaja tarjotaan ja juuri kyseisen työyhteisön resurssit ja tarpeet. Jämsä ja Manninen (2000, 38) mainitsevat, että ideoiden arviointia suorittavat niiden kehittäjät itse, mutta siitä huolimatta on syytä pyytää arviointia myös kehittämishankkeen toimeksiantajilta, rahoittajilta, sekä muilta hankkeen toimeenpanoon osallistuvilta asiantuntijoilta. Tästä syystä idea käytiin läpi myös ohjaavan lehtorin, sekä potentiaalisen yhteistyökumppanin kanssa. Saatu palaute auttoi muodostamaan tuotekonseptin ja ohjasi prosessin kolmannessa vaiheessa eli luonnosteluvaiheessa. Tässä vaiheessa tuotekonsepti täsmentyy tuotekuvaukseksi ja tiedetään tarkemmin mitä tuotteen toteuttaminen vaatii sen toteuttajilta, kohderyhmältä, resursseilta ja ympäristöltä. (Jämsä & Manninen 2000, 51–52.)

Tuotekehitysprosessin neljäs vaihe, tuotteen kehittäminen, sisältää varsinaisen tekemisvaiheen, jossa luodaan konkreettinen prototyyppi tuotteesta. Prototyyppiä testaamalla voidaan arvioida tuotteen toimivuutta ja kerätä palautetta, joka ohjaa prosessia sen viimeisessä vaiheessa eli tuotteen viimeistelyssä (Jämsä & Manninen, 85). Projektissa kehittäminen alkoi harkinnalla siitä, miten voimme siirtää aiheesta tehtyjen tutkimusten pohjalta syntyneet ideat aidossa työyhteisössä kokeiltavaksi työpajaksi. Tämä tapahtui soveltamalla Kawa-mallissa käytettyjen metaforien merkityksen siirtämistä vastaamaan työyhteisön voimavaroja, haasteita, sekä ympäristön elementtejä. Tämä tieto kerättiin PowerPoint-tiedostoon, jota käytettiin projektiryhmän toteuttamaan prototypointiin. Prototyyppiä muokattiin saadun palautteen mukaan ja sitä hyödynnettiin myös työpajan esittelyssä yhteistyötaholle.

3.3 Työpajan suunnitelma

Projektimme konkreettinen tuote on Kawa-malliin perustuva toiminnallinen työpaja (LIITE 1). Kohderyhmänä toimii työyhteisö, jolle työpajan on tarkoitus tarjota uudenlainen kanava kommunikointiin ja sen kautta tukea tiimityöskentelyä ja avointa, turvallista työilmapiiiriä.

Linda Finlay (2021, 104–106) esittää toimintaterapiaryhmänkerran jaettuna viiteen osioon, jotka ovat orientoituminen, johdanto, lämmittely, toiminta ja rauhoittuminen. **Orientoitumisvaiheessa** on tärkeää huomioida jokainen yksilö, toivottaa heidät tervetulleeksi ja auttaa heitä tuntemaan olonsa rennommaksi. **Johdantovaihe** voi sisältää kaksi osaa: a) jäsenet esittäytyvät tarvittaessa toisilleen ja b) ryhmätoiminta saattaa tarvita alustavaa selitystä. **Lämmittelyvaihe** liittyy johdantoon ja vaihtelee tarpeen mukaan. Uudet ryhmät saattavat tarvita pidemmän lämmittelyn. Toimintaterapeutit käyttävät tyypillisesti erilaisia lämmittelykeinoja, kuten fyysistä liikuntaa ryhmän virkistämiseksi tai huumoripitoisia aktiviteetteja rentoutumiseen. **Toimintavaihe** on tapaamisen pääosa, jossa valitut toiminnot ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetaan. **Rauhoittumisvaihe** on tärkeä kaikille ryhmille ja sitä voidaan toteuttaa eri tavoin. Päätöstoimintoa voidaan käyttää tilanteen läpikäymiseen tai ryhmän rentouttamiseen.

Vaikka työpajaan osallistuva ryhmä ei tule osallistumaan työpajaan kuin yhden kerran eikä kyseessä ole terapiaryhmä, on runko työpajalle hyvin samankaltainen, kuin Finlayn esittämä. Työpaja aloitetaan ohjaajien ja aiheen esittelyllä, osallistujien toivottamisella tervetulleeksi, sekä aikataulun läpikäymisellä. Lämmittelynä toimi lyhyt toiminnallisen harjoitus, jotta osallistujat saadaan rentoutuneeseen, vastaanottavaiseen ja osallistuvaan mielentilaan ennen itse asiaan siirtymistä. Tämän jälkeen siirrytään työpajan keskeisimpään sisältöön ja käydään läpi Kawa-mallin periaatteet, sekä työpajan tavoitteet ja siirrytään suunniteltuun toimintaan, jossa muodostetaan työyhteisön oma Kawa-joki tiimissä työskennellen. Toimintavaiheen päätyttyä siirrytään jakamisvaiheeseen, jossa kohdeyleisö esittelee tuotoksensa, keskustee niistä ja tuo esille toiminnan aikana tekemiään havaintoja. Lopuksi työpaja päätetään yhteenvetoon ja palautteen keräämiseen. Palaute kerätään Webropol-sovelluksella luodun sähköisen palautelomakkeen avulla, jossa osallistujat saavat vastata muutamaan kysymykseen ja lopuksi antaa avointa palautetta. Yhteenvedossa käydään vielä läpi työpajan tapahtumat ja pääpointit, jonka jälkeen osallistujia kiitetään ja työpaja päätetään.

Alkuperäinen ehdotus työpajojen toteutumisesta oli, että työpajoja järjestetään kaksi, joihin molempiin varataan noin kaksi tuntia aikaa. Osallistuminen olisi työntekijöille vapaaehtoista ja työaikaan sisältyvää. Osallistujamääräksi suositeltiin noin kymmentä työntekijää työpajaa kohden, ja jos mahdollista niin eri ammattiryhmistä. Lopullinen suunnitelma muodostui, kun selvitettiin osallistujien määrä ja käytettävissä olevat aikaresurssit. Yhteistyökumppanin kanssa sovittiin, että työpaja toteutetaan vain kerran ja sille varataan kolme tuntia aikaa. Työpajaan ilmoittautui seitsemän työntekijää.

Työpajan rakenne jakautui kuuteen vaiheeseen. **Ensimmäiseen vaiheeseen** kuuluvat orientoituminen, johdanto ja virittäytyminen. Tänä aikana projektiryhmä esittäytyy osallistujille ja esitteli työpajan sisällön sekä aikataulun. Orientoitumista ja virittäytymistä toimintaan tuettiin aiheeseen johdattelevilla kysymyksillä, joihin osallistujat saivat vastata ja käydä vapaata keskustelua. Aikaa tähän oli varattu 20 minuuttia. **Toisessa vaiheessa** käytiin PowerPoint-esityksen avulla läpi Kawa-mallin tarkoitus ja periaate, sekä ohjeistettiin osallistujille työpajan toiminta. Aikaa tähän varattiin 15 minuuttia. **Kolmannessa vaiheessa** osallistujat jaettiin kahteen ryhmään, joissa he tekivät yhdessä Kawa-mallin mukaisen joen poikkileikkauksen työyhteisön näkökulmasta. Työvälineiksi toimintaan suunniteltiin käytettäväksi erilaisia kartonkeja, kyniä, saksia ja liimaa. Monipuolisilla välineillä pyrittiin kannustamaan ryhmiä suunnittelemaan toimintaa yhdessä, sekä käyttämään luovuutta. Tarvittaessa projektiryhmä tuki ryhmien toimintaa ohjaamalla ja vastaamalla osallistujien mahdollisiin kysymyksiin. Aikaa työskentelyyn oli varattu maksimissaan 45min. Tämän jälkeen pidettiin lyhyt tauko. **Neljännessä vaiheessa** molemmat ryhmät esittelivät omat tuotoksensa. Vaiheen toivottiin synnyttävän pääasiassa vapaata keskustelua sekä työpajan toiminnasta, että työyhteisön asioista. Tarvittaessa projektiryhmä tuki keskustelua avoimilla kysymyksillä. Aikaa vaiheeseen oli varattu noin 30 minuuttia. **Viidennessä vaiheessa** osallistujia kiitettiin osallistumisesta työpajaan ja ohjattiin vastaamaan palautekyselyyn (LIITE 2), joka jaettiin linkkinä, sekä QR-koodina. Tarjolla oli myös paperisia versioita, jos kyselyn täyttäminen puhelimella ei olisi onnistunut. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Aikaa tähän varattiin 15min. Suunnitelman **kuudennessa vaiheessa** projektiryhmä siisti käytetyt tilat sekä teki välittömästi alustavan yhteenvedon työpajasta.

Opinnäytetyön tulokset näkyvät tulostavoitteina, joiden toteutumista arvioidaan osallistujilta kerätyn palautteen ja laatuksien täyttymisen perusteella. Tuotteen laadulla tarkoitetaan sen ominaisuuksista koostuvaa kokonaisuutta, joiden varaan rakentuu tuotteen kyky täyttää sille asetetut odotukset. Nämä odotukset voivat vaihdella sen mukaan tarkastellaanko asiaa kehittäjän, asiakkaan,

vai esimerkiksi viranomaisen näkökulmasta. Laatuksiteeri taas on yksittäinen ominaisuus, joka on valittu määrittämään tuotteen laatua. (Jämsä & Manninen 2000, 128–129.)

Työpajan laatuksiteereitä ovat vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys ja osallistavuus. Kahden tai useamman henkilön välinen kommunikaatio muodostaa **vuorovaikutuksen**. Osapuolet ovat vuorovaikutuksessa aloitteellisia, reagoivat toistensa viesteihin ja kokevat olevansa yhteydessä toisiinsa (Mielenterveystalo 2023). Työpajassa vuorovaikutus kriteerillä pyritään mahdollistamaan ja tukemaan osallistujien vuorovaikutusta. Työpajassa pyritään myös mahdollisimman selkeään vuorovaikutukseen työpajaan osallistuvien kanssa. **Asiakaslähtöisyys** ilmentää sitä, että osallistujat ovat aktiivisesti mukana määrittelemässä toiminnan tavoitteita, osallistuvat ratkaisujen luomiseen sekä toteuttavat niitä. (THL 2020). Asiakaslähtöisyyden laatuksiteerillä pyritään varmistamaan kohderyhmän kokemaan työpajan vastaavan juuri heidän tarpeisiinsa. Viimeinen laatuksiteeri, **osallistavuus** kattaa odotukset siitä, että yksilö tulee kuulluksi ja saa mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä, vaikuttaa ympäristöönsä, kokea kuuluvansa yhteisöön sekä osallistua toimintaan (Kivinen, Vanjusov & Vornanen 2020, 270). Työpajassa tällä tavoitellaan yksilöllistä kokemusta siitä, että toiminta tarjoaa turvallisen ja avoimen tilan itsensä ilmaisuun ja tukee halua sitoutua toimintaan. Työpajan lopuksi osallistujille jaetaan palautelomake, jossa selvitetään laatuksiteerien toteutumista ja tarjotaan mahdollisuus myös avoimeen palautteeseen (LIITE 2).

3.4 Työpajan toteutus ja palautteen keruu

Ennen työpajan toteutumista oltiin yhteydessä Uulan yksikönjohtajaan Maaret Alavesaan, jolla oli vastuu vapaaehtoisten osallistujien hankkimisesta työpajaan. Informointia varten hänelle toimitettiin saatekirje (LIITE 1). 31.12.2023 määräytyi työpajan ajankohdaksi 17.1.2024 kello 12, sekä osallistujamääräksi 7. Työpajaan käytettäväksi kokonaisajaksi varattiin kolme tuntia. Tämän jälkeen varmistettiin, että Uulassa oli käytettävissä työpajan toteuttamista varten tarvittavat tilat sekä välineet mm. tuolit, pöydät, videotykki tai muu vastaava väline, jolla pystyttäisiin jakamaan tarvittavat materiaalit. Muut tarvittavat materiaalit saatiin OAMK:n Kontinkankaan kampukselta. Näihin materiaaleihin kuuluivat eriväriset kartongit, tussit, vahaliidut, sakset sekä liimaa.

Työpajan toteutumisen päivänä varattiin aikaa tilaan tutustumiseen ja esivalmistelujen tekemiseen. Työpajalle oli varattu yksikön ruokasali, jossa järjesteltiin pöydät niin, että osallistujat mahtuivat kaikki saman pöydän ääreen. Diaesityksen esittämistä varten oli käytössä Yeti-tabletti, johon sai tietokoneen kytkettyä HDMI-liittimen avulla. Toimintaa varten varatut tarvikkeet aseteltiin esille sivupöydälle valmiiksi. Työpajan oli määrä alkaa 12.00, mutta aloittaminen myöhästyi noin 10min kun odotettiin viimeisiä osallistujia paikalle. Ilmapiiri oli jo tässä vaiheessa rento ja työntekijät ottivat ohjaajat vastaan mielellään.

Työpaja aloitettiin suunnitelman mukaisesti aiheen ja ohjaajien esittelyllä. Tämän jälkeen kävimme läpi työpajan aikataulun, sekä vaiheet, jota seurasi lämmittelyvaihe. Jokainen osallistuja, mukaan lukien ohjaajat, kertoivat vuorollaan nimensä, sekä vastasivat yhteen valitsemaansa kysymykseen kolmesta eri vaihtoehdosta 1. Millaisia haasteita kohtasit ensimmäisessä työpaikassa ja miten selvisit niistä? 2. Kerro tilanteesta, joka sai sinut tuntemaan ylpeyttä ensimmäisessä työpaikassasi. 3. Mitkä asiat tai arvot ovat sinulle tärkeitä työssä? Tämä auttoi luomaan avoimemman ilmapiirin ja osallistujat saivat heti kokemuksen siitä, että kaikki kommentit, kysymykset ja mielipiteet olivat tervetulleita. Lämmittelyn jälkeen siirryttiin käymään läpi Kawa-mallin periaatteet ja kuinka sitä perinteisesti toimintaterapiassa käytetään. Se miltä Kawa-joki voi näyttää havainnollistettiin osallistujille case esimerkin kautta, sekä läpikäytiin joen elementit. Kun oli varmistettu, että osallistujilla ei ollut tässä vaiheessa kysymyksiä ja että he kokivat ymmärtävänsä kaiken tähän asti käsitellyn asian, jatkettiin toimintaosuuden ohjeistuksella. Osallistujat jaettiin kahteen ryhmään jakamalla kahteen istumajärjestyksen mukaan. Sitten heidät ohjattiin luomaan omassa ryhmässään yhteisen Kawa-joen käyttämällä vapaasti annettuja materiaaleja. Toiminnan ajaksi Yeti-näytölle jätettiin muistilista Kawan elementeistä sekä niiden selvennykset.

Toimintavaihe aloitettiin 12.40 ja osallistujat ilmoittivat olevansa valmiista 13.25, jonka jälkeen pidimme 20 minuutin tauon. Toiminnan aikana osallistujat työskentelivät ryhmissä vapaasti keskenään. Ohjaajat vastasivat tarpeen tullen osallistujien kysymyksiin. Lähinnä nämä kysymykset liittyivät siihen minkälaisena elementtinä jonkin keskustelussa esiin nousseen asian voisi kuvata. Muu osallistujien annettiin työskennellä rauhassa toimintaan sen enempää puuttumatta. Toiminnan jälkeen pidettiin tauko.

Kaikki osallistujat palasivat tauolta sovittuna ajankohtana ja jakamisvaihe aloitettiin 13.45. Ensimmäin kysyttiin osallistujien pääällimmäisiä ajatuksia ja tuntemuksia toiminnasta, jonka jälkeen molemmat ryhmät esittelivät omat jokensa ja kävivät läpi minkälaisia aiheita ja huomioita toiminnan aikana oli

herännyt. Yhdessä keskusteltiin myös siitä minkälaisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia kahdesta joesta löytyi. Jakamisvaihetta jatkettiin vielä muutamien apukysymysten avulla ja yleistä keskustelua käytiin itse toiminnasta, sekä Kawa-mallin käytöstä. Keskustelun jälkeen osallistujat ohjattiin täyttämään tilaisuutta varten valmistellun palautelomakkeen (LIITE 2). Kolme osallistujista halusi täyttää lomakkeen paperiversiona, sillä osalla oli vaikeuksia avata kysely sähköisessä muodossa tarjoamamme linkin tai QR-koodin kautta. Yksi osallistujista oli epävarma, että saiko sähköisen kyselyn lähetettyä sen täytettyään. Tässä vaiheessa huomattiin, ettei edes ohjaajat päässeet tuoloin kirjautumaan Webropol-sivulle, jotta asia olisi voitu tarkistaa. Lopuksi osallistujia kiitettiin työpajaan osallistumisesta, tilaisuus päätettiin 14.25, jonka jälkeen kerättiin materiaalit ja poistuttiin paikalta.

Ryhmien tekemät joet jätettiin osallistujille Uulan tiloihin. Tuotosten suhteen sovittiin, että osallistujat toimittavat ne yksikönjohtajalle Maaret Alavesalle. Hänelle kirjoitettiin myös tiivis raportti työpajan tapahtumista ja aiheista sähköpostilla myöhemmin samana päivänä.

3.5 Projektioorganisaatio

Projekti vaatii selkeän organisaation, jossa roolit ja vastuut ovat määritelty. Tässä projektissa organisaatio koostuu projektiryhmästä, ohjausryhmästä ja yhteistyökumppanista. (Silfverberg 2007, 49.)

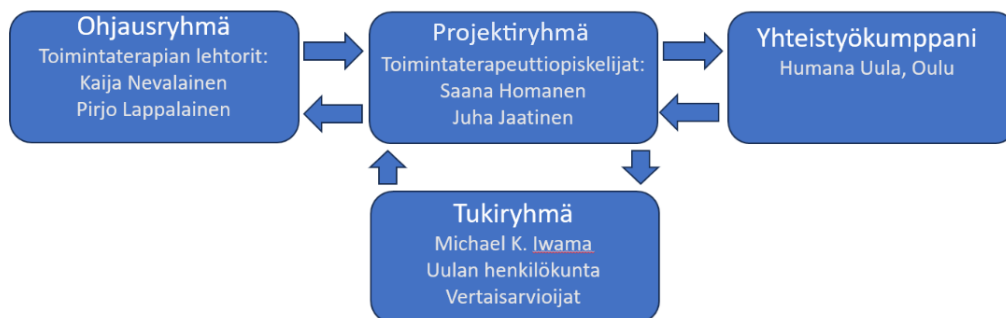
Projektiryhmän tehtävänä on vastata työsuunnitelmien laatimisesta, hankkeen seurannasta ja sisäisestä arvioinnista sekä vastata raportoinnista ja tiedottamisesta, eli toimia projektin vastuullisena toteuttajana (Silfverberg 2007, 50). Projektiryhmän muodostivat toimintaterapeuttiopiskelijat Juha Jaatinen ja Saana Homanen, jotka jakoivat yhdessä vastuun projektista. **Ohjausryhmän** tehtävänä projektissa oli valvoa hankkeen edistymistä, tukea projektin suunnittelua, sekä arvioida hankkeen tuloksia (Silfverberg 2007, 49). Projektin ohjausryhmään kuuluvat toimintaterapian lehtorit Kaija Nevalainen sekä Pirjo Lappalainen.

Projektien toteutuksen kannalta on tärkeää, että **yhteistyökumppanit** ovat aktiivisesti mukana jo suunnittelu vaiheessa, jotta voidaan varmistaa projektin perustuvan hyödynsaajien tarpeisiin sekä valintoihin (Silfverberg 2004, 20). Projektissa yhteistyökumppanina toimi Humana Uula Palvelukoti,

jonka kanssa on sovittu työpajan järjestämisestä hyvissä ajoin. Projektin suunnittelu vaiheessa yksikönjohtajalle oli esitelty ajatus työpajasta ja tiloihin sekä henkilökuntaan oli käyty tutustumassa paikan päällä palvelukodissa. Myös työpajan toteuttamista suunnitellessa käytiin keskusteluja yksikön johtajan kanssa projektin eri vaiheissa.

Tukiryhmä koostuu henkilöistä, jotka tukevat projektityötä, mutta heillä ei ole päätösvaltaa eivätkä he suoraan vaikuta projektiin. He voivat toimia ideoijina ja neuvonantajina projektissa toimiville (Lööw 2002, 32). Tämän projektin tukiryhmään kuuluivat Kawa-mallin kehittäjä Michael Iwama, asumisyksikön henkilökunta, sekä vertaisarvioijat. Tukiryhmään voidaan laskea mukaan myös monet yksityishenkilöt, joille projektiryhmä prototypoi ideaa työpajasta.

Viestintä projektissa tapahtui eri viestintäpalveluiden kautta. Projektiryhmän jäsenien välillä viestintä tapahtui enimmäkseen WhatsApp- ja Teams-sovelluksien, sekä sähköpostin kautta. Ohjausryhmän ja yhteistyötahojen kanssa viestintä on tapahtunut myös kasvotusten sekä videopuheluna, mutta pääasiallisesti sähköpostitse.



KUVIO 3. Projektion organisaatio

3.6 Projektin kohderyhmä ja hyödynsaajat

Projektin toteutuksen kannalta tärkein ryhmä valitaan kohderyhmäksi, jolle projektin toteutuksesta saatu hyöty pyritään kanavoimaan (Silfverberg 2007, 37–38). Projektin toivotaan tarjoavan lisää

tietoa erityisesti toimintaterapeuteille siitä, miten Kawa-mallia voidaan hyödyntää tiiminrakennuksessa. Projektin keskeisiä tavoitteita onkin tuottaa lisää tietoa siitä, miten mallin hyödyntäminen voi tukea tiiminrakennusprosessia ja auttaa luomaan toimivia ja tehokkaita työyhteisöjä tai muita tiimejä.

Tämän lisäksi tässä hankkeessa oli myös välitön kohderyhmä. Välittöminä hyödynsaajina projektissa olivat työyhteisön jäsenet, jotka ovat lähihoitajia, sairaanhoitajia ja muita terveydenhuoltoalan ammattilaisia sekä keittiötyöntekijöitä ja siivoojia. Kawa-mallin hyödyntäminen tiiminrakennuksessa voi tuoda monia etuja työyhteisölle, kuten parantuneen tiimityön, vahvemman yhteistyön, paremman työilmapiirin ja tehokkaamman toiminnan. Kawa-mallin hyödyntäminen tiiminrakennuksessa voi vaikuttaa myös työyhteisön asiakkaisiin positiivisesti, sillä parantunut tiimityö ja työilmapiiri voivat heijastua potilaiden hyvinvointiin ja hoitoon. Näin ollen projekti voi siis hyödyttää myös niitä henkilöitä, jotka saavat palveluita ja hoitoa työyhteisön kautta.

Erillisenä kohderyhmänä voidaan pitää esimiestehtävissä työskenteleviä henkilöitä, jotka vastaavat työyhteisön toiminnasta. Heidän roolinsa on tukea ja mahdollistaa tehokasta ja toimivaa yhteistyötä työntekijöiden välillä. Projekti voi antaa heille uutta näkökulmaa ja mahdollisia suosituksia siitä, miten Kawa-mallia voidaan hyödyntää tiiminrakennuksessa.

4 PROJEKTIN ARVIOINTI

4.1 Projektin työvaiheiden arviointi

Opinnäytetyön edistymistä seurattiin laatimalla aikataulu eri vaiheiden toteutumiselle. Tätä ohjasi yhteistyökumppanin Uulan toiminnan käynnistymisen tahti. Koska kyseessä oli uusi yksikkö, tarvitsivat he ensin aikaa, jotta työyhteisö ja toiminta vakiintui. Projektin aikana sovittiin lehtoreiden kanssa väliarviointeja, joissa saatiin palautetta siihen mennessä tehdystä työstä. Lisäksi projektin edistymistä ja onnistumista arvioitiin keräämällä palautetta työpajan osallistujilta, sekä arvioimalla laatukriteerien ja projektin tavoitteiden toteutumista. Toiminnallinen työpaja toteutui asetettujen resurssien puitteissa. Alkuperäisessä aikataulussa ei pysytty.

Suunnitelmavaiheessa projektin ensimmäisenä päätehtävänä oli aiheeseen perehtyminen. Tietoperustaa alettiin rakentamaan keväällä 2023, jolloin päätettiin tehdä opinnäytetyö Kawa-mallista. Tämän jälkeen aihe rajattiin Kawa-mallin käyttöön tiiminrakennuksessa ja aloitettiin tietoperustan rakentaminen, jonka kokoaminen ja tarkentaminen jatkui koko projektin ajan. Tietoperustaa laatiessa suurin haaste oli löytää tarvittavaa tietoa toimintaterapian näkökulmasta. Tässä vaiheessa otettiin myös yhteyttä yhteistyökumppaniin palvelukoti Uulaan, sekä heti aiheen selkeytyessä Kawa-mallin kehittäjään Michael K. Iwamaan. Suunnitteluvaiheessa toteutettiin myös projektin toinen päätehtävä, joka oli projektisuunnitelman laatiminen. Nämä päätehtävät toteutuivat osittain päällekkäin. Tätä vaihetta haastoi vaikeudet aikataulujen yhteensovittamisessa, joka lopulta ratkaistiin selkeällä työnjaolla, sekä ajoittaisilla pidettiin palavereilla, joilla seurattiin työskentelyn etenemistä ja suunniteltiin seuraavia vaiheita.

Toteutusvaiheessa projektin kolmas päätehtävä oli työpajan suunnittelu ja toteutus. Työpajan suunnittelu alkoi siitä hetkestä, kun aihe rajattiin lopulliseen muotoonsa. Kun alustava tietoperusta oli koottu, alettiin suunnitella työpajaa järjestelmällisesti tuotekehitysprosessin mukaan. Työpaja toteutui tammikuussa 2024.

Projektin viimeinen päätehtävä oli projektin päättäminen. Opinnäytetyön raporttiosiota alettiin koostamaan heti työpajan toteutumisen jälkeen tammikuussa 2024.

4.2 Tavoitteiden toteutumisen arviointi

Projektin välittömänä tavoitteena oli järjestää Uulan työntekijöille toiminnallinen työpaja Kawa-mallia soveltaen. Vasten alkuperäistä suunnitelmaa, päädyttiin työpajoja pitämään vain yksi, joka toteutui tammikuussa 2024 ennakoitua pienemmälle osallistujamäärälle. Osallistujien määrään vaikutti se, että työpajaan osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista.

Työpajalle asetettiin tavoitteeksi tarjota osallistujille uuden tavan tarkastella työyhteisöä koskevia asioita ja vahvistaa työyhteisön käsitystä itsestään tiiminä. Lopussa osallistujilta kerätty palaute oli positiivista ja osallistajat kokivat työpajan uutena ja selkeänä tapana käsitellä työyhteisönsä asioita.

Projektin kehitystavoitteena oli kokeilla toimintaterapian keinojen hyödyntämistä tiiminrakennuksessa. Koko työpaja perustui Kawa-malliin, sen teoriaan ja toimintavaiheeseen. Lähestymistapa koettiin hyväksi, mutta teoriapohjan rakentamista haastoi näkökulmamme mallin käyttöön, eikä aikaisempaa tutkimustietoa sen käytöstä tiiminrakennuksessa juuri ollut. Kawa-mallin käytöstä on tehty tutkimusta lähinnä yksilöterapian näkökulmasta ja sen käyttöä ryhmässä on tutkittu tois-
laiseksi vain vähän.

Ensimmäisenä oppimistavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa projekti. Työskentelyn aikana perehdyttiin projektisuunnitelman tekemiseen ja sen vaiheisiin sekä tuotettiin opinnäytetyö. Projekti on toteutunut pääsääntöisesti suunnitelman mukaan.

Toisena oppimistavoitteena oli ymmärtää tiiminrakennuksen periaatteet, tukea tiimin yhteistyötä ja vuorovaikutusta toimintaterapian keinoin. Opinnäytetyöhön rakennettiin teoriapohja, joka käsittelee työtä ja sen merkitystä yksilölle, työhyvinvointia, osallisuutta, tiimejä, tiiminrakennusta, toimintaterapiaa ja Kawa-mallia. Teoriapohjan kokoamisen aikana perehdyttiin näihin aiheisiin huolellisesti ja muodostettiin ymmärrys siitä, kuinka tukea tiimin yhteistyötä ja vuorovaikutusta toimintaterapian keinoin.

Kolmantena oppimistavoitteena oli osata soveltaa Kawa-mallia työpajan vaatimalla tavalla. Koska Kawa-malli on alun perin tarkoitettu yksilöterapiaan, tuli meidän soveltaa, kuinka se voitaisiin käytännössä toteuttaa ryhmässä. Toteutuksessa päädyttiin jakamaan seitsemän osallistujaa kahteen ryhmään ja antamaan heille erilaisia materiaaleja, joista osallistajat saivat vapaasti valita, kuinka

tahtoivat joen tehdä. Tämä pienempiin ryhmiin jako oli hyvä päätös, sillä se antoi enemmän tilaa jokaiselle osallistujalle tuoda omia ajatuksiaan esille ja kaikille riitti toiminnan aikana tehtävää.

4.3 Laatuksiteerien toteutumisen arviointi

Työpajan laatuksiteereitä olivat vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys ja osallistavuus, joiden toteutumista tarkasteltiin osallistujilta kerätyn suullisen palautteen sekä anonymisti tehdyn palautekyselyn (LIITE 2) avulla.

Vuorovaikutusta koskevalla laatuksiteerillä pyrittiin erityisesti tukemaan ja mahdollistamaan osallistujien välistä vuorovaikutusta työpajan aikana. Palautekyselyn perusteella osallistajat kokivat arviointiasteikolla 0–10 työpajan edistäneen ryhmän vuorovaikutusta keskiarvolla 8. Avoimessa ryhmässä vallinnutta ilmapiiriä käsittelevässä kysymyksessä kokivat kaikki vastanneet ilmapiirin vähintään hyväksi. Työpajan ohjaajille osoitettu avoin palaute oli myös yksinomaan positiivinen. Useammassa vastauksessa nostettiin esille erityisesti ohjaamisen selkeys sekä rauhallisuus.

Asiakaslähtöisyyttä käsittelevällä toisella laatuksiteerillä pyrittiin varmistamaan osallistujien kokevan työpajan vastaavan juuri heidän tarpeisiinsa. Palautekyselyssä työpajan toiminta koettiin pääsääntöisesti erittäin helpoksi, johon avoimen palautteen mukaan vaikuttivat mm. hyvät ohjeet, selkeä päämäärä sekä tutut työkaverit. Työpajan kiinnostavuutta selvittävän kysymyksen mukaan suurin osa osallistujista piti työpajaa kiinnostavana. 0–10 arviointiasteikolla kiinnostavuuden keskiarvoksi muodostui 8,2 ja heikoimmaksi arvioksi 6. Kysymystä selvittävässä avoimessa osiossa vastaajat toivat esille menetelmän uutuutta sekä mahdollisuutta miettiä työyhteisön asioita. Yksi osallistujista nostaa esiin myös kokonaisuuden näkemisen: ”Antoi tilaisuuden miettiä asioita monelta eri kannalta. Kokonaisuuden näkeminen.” Vastaajat kokivat työpajan mahdollistaneen työyhteisön asioiden käsittelyä keskiarvolla 8,3. Avoimessa kysymyksessä vastaajat toivat ilmi erilaisia näkökulmia, yksi vastaa: ”Avoimesti käytiin läpi hyvät ja huonot asiat” ja toinen pohtii: ”Mahdollisesti, mutta se on silti eri asia, että sanoivatko kaikki rehellisesti omat mielipiteensä/näkemyksensä asioista”. Työpajan jakamisvaiheessa osallistajat tuovat ilmi, että tietävät tämänhetkiset työpaikan ja -yhteisön haasteet ja voimavarat, jota tuki myös kahden ryhmän tuotoksien samankaltaisuus.

Kolmannella laatukriteerillä, osallistavuudella, pyrittiin osallistujille tarjoamaan työpajassa mahdollisuus turvalliseen itsensä ilmaisuun sekä tukea sitoutumista toimintaan. Palautekyselyn mukaan kaikki osallistajat kokivat, että työpaja mahdollisti aktiivisen osallistumisen keskusteluun ryhmässä sekä mielipiteiden ilmaisun. 83 % vastaajista koki työpajan tarjoavan kokemuksen yhteistyönteke- misestä muiden osallistujien kanssa ja 67 % koki sen mahdollistavan kysymyksien esittämisen muille ryhmän jäsenille. Kaikki työpajaan osallistuneet myös osallistuivat toimintaan, jota eräs vas- taajista kuvasi vallinnutta ilmapiiriä selvittävässä avoimessa kysymyksessä: ”Hyvä ja kaikki osallis- tui”.

5 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Kawa-mallin poikkileikkauksen käyttöä toiminnallisessa työpajassa aidon työyhteisön tiiminrakennustyökaluna. Työpaja toteutettiin tammikuussa 2024 Oulussa palvelukoti Uulassa vajaa kolmituntisena vapaaehtoisena toiminnallisena työpajana. Osallis-
tuhlta saatu työpajaa käsittelevä palaute oli lähes yksinomaan positiivista ja työntekijät pitivät pää-
sääntöisesti menetelmää hyvänä työkaluna työyhteisön asioiden tarkasteluun ja käsittelyyn.

Varsinaisia tutkimuksia siitä, miten Kawa-mallia voitaisiin hyödyntää tiiminrakennuksessa, ei opin-
näytetyötä tehdessä juuri ollut. Mahdollisuutta oli ennestään pohdittu (Lape & Scaife 2017, 4–5),
mutta tiedossa ei ollut yhtään aihetta käsittelevää konkreettista tutkimusta. Pohtiessa Kawa-mallin
tarjoamia mahdollisuuksia kontekstissa, lisääntyi kiinnostus aiheeseen. Myös positiivinen palaute
suunnitelmasta lisäsi mielenkiintoa lähteä toteuttamaan toiminnallista projektimuotoista opinnäyte-
työtä.

Tietoperustan kerääminen osoittautui aikaa vieväksi ja haastavaksi toimintaterapian näkökulmaa
ajatellen myös siitä syystä, että kyseessä ei ollut perinteinen toimintaterapia ryhmä, vaan työyh-
teisö. Eikä toimintaterapeuttien osaamista nykytilanteessa hyödynnetä juuri työyhteisöissä, saati
tiiminrakennuksessa. Projektiin liittyvät haasteet ovatkin ohjanneet kärsivälliseen perehtymiseen
aiheisiin sekä aktiiviseen vuoropuheluun, jotta olemme voineet soveltaa mallia käytettäväksi suun-
nittelemallamme tavalla. Merkittävänä apuna tässä on ollut tukiryhmä, joka on auttanut sisällön
rajaamisessa sekä tuomalla esiin hyviä näkökulmia projektin eri vaiheissa.

Opinnäytetyössä käytettyjä lähteitä kohtaan on osoitettava tiettyä varovaisuutta, sillä erityisesti
työtä ilmiönä käsitellään toimintaterapian lähteissä työkyvyn kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että tieto
keskittyy pitkälti siihen, kuinka työkyvyn rajoittuminen vaikuttaa yksilön hyvinvointiin, jonka sovel-
taminen opinnäytetyön teoriapohjaan haastoi ajoittain. Lisäksi, kuten jo mainittu, Kawa-malliin liit-
tyvää tutkimusta ei ole juuri tehty tiiminrakennuksen näkökulmasta, eikä erityisesti myöskään ryh-
mäterapian näkökulmasta, joten myös tästä aiheesta opinnäytetyöhön sovellettavissa olevaa tietoa
oli vaikea löytää. Ne lähteet, jotka aihetta käsitelivät kaikista samankaltaisimmasta näkökulmasta,
olivat lähinnä tutkimuksia, joissa tarkasteltiin Kawa-mallin erilaisia käyttömahdollisuuksia, mutta
näitä mahdollisuuksia ei ole vielä juurikaan tutkittu käytännön tasolla.

Yksi merkittävistä esiin nousseista teemoista, joita pohdittiin opinnäytetyön aikana, on toimintaterapeutin rooli tiiminrakennuksen kontekstissa. Toimintaterapian ammattilaisina meillä on teorian tiedot yhteisöistä ja niiden merkityksestä yksilölle. Lisäksi koulutukseen kuuluu opintoja ryhmistä ja niiden ohjaamisesta, sekä yleisesti hyvinvoinnista ja työkyvystä. Toimintaterapeutilla on useita toiminnallisia ja luovia menetelmiä, joita on mahdollista soveltaa erilaisiin käyttötarkoituksiin ja joista monia voisi hyödyntää erilaisissa ryhmissä tai tiimeissä.

Projektin aikana havaittiin muutamia asioita, joita voisi mahdollisesti tehdä toisin tai jatkokehittää, jos sellaiseen olisi mahdollisuus. Työpajan toteutumista ajatellen on mahdotonta sanoa varmasti, kuinka hyödyllinen työpaja todellisuudessa on, sillä työpajaamme osallistui vain seitsemän vapaaehtoista työntekijää jättäen ison osan työyhteisöä toiminnan ulkopuolelle. Lisäksi työpaja toteutettiin vain kerran, joten mitään vertailukohdetta ei ole ja kaikki saatu palaute perustuu vain tähän yhteen työpajaan. Olisi ollut mielenkiintoista toteuttaa työpaja useamman kerran, jolloin työpajaa olisi voitu arvioida luotettavammin. Pohdimme myös mahdollisuutta toistaa työpaja samalla ryhmällä, jolloin ryhmälle olisi tarjottu mahdollisuus tarkastella ensimmäisellä kerralla kootun Kawa-joen muutoksia ja näin ollen työpajasta saatu hyöty olisi voinut olla suurempi. Tätä ajatusta tuki myös työpajasta saatu palaute osallistujilta. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, että miten työpaja toimisi työyhteisöissä eri aloilla.

Työpaja ja sen toiminta rakennettiin Kawa-mallin pohjalta ja tämä todettiin toimivaksi työkaluksi tiiminrakennuksessa. Heräsi kuitenkin kysymys, että voisiko työpajan toteuttaa käyttäen jotakin toista toimintaterapian toiminnallista tai luovaa menetelmää. Tämän selvittäminen vaatisi lisää tutkimusta ja perehtymistä aiheeseen.

Toimintaterapiaopiskelijoina työryhmä hyötyi projektin aikana kokemuksesta projektin suunnittelusta sekä toteutuksesta. Projektin aikana tehtiin myös yhteistyötä useiden eri tahojen kanssa, jolloin saatiin konkreettista kokemusta yhteistyön lisäksi myös ideoiden soveltamisesta käytäntöön sekä prototypoinnista. Työpajan ohjaaminen ja siitä saatu positiivinen palaute lisäsivät itseluottamusta ryhmien ohjaamiseen tulevaisuudessa. Projektin aikana tapahtuneet muutokset myös valmensivat reagoimaan muuttuviin tilanteisiin. Kirjallinen raportointi ohjasi poimimaan ja pohtimaan keskeistä tietoa sekä tulkitsemaan tuloksia.

LÄHTEET

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot: Menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.

Clements, Dave, Dault, Mylene & Priest, Alicia 2007. Effective teamwork in healthcare: research and reality. *Healthcarepapers*.7 Spec No:26-34. DOI: 10.12927/hcpap.2013.18669. PMID: 17478997. Hakupäivä 28.5.2023. <https://europepmc.org/article/med/17478997>

Fapohunda, Tinuke 2013. Towards Effective Team Building in the Workplace. *International Journal of Education and Research* 1.4: 1–12.

Finlay, Linda 2001. *Groupwork in Occupational Therapy*. Cheltenham: Nelson Thornes.

Harisalo, Risto, Kahra, Hannu, Kanto, Antti, Vartia, Pentti, Leino, Mirel, Steiner, Maj-Lis, Wahlroos, Juha, Suominen, Arto, Saariluoma, Pertti, Paavola, Heli, Virolainen, Veli-Matti, Hallikas, Jukka, Myllynen, Tuomo, Haunia, Veikko, Kuusela, Hannu & Ollikainen, Reijo 2005. Riskit ja riskienhallinta. Tampere University Press: Taju [jakaja].

Kivinen, Tuula, Vanjusov, Heidi & Vornanen, Riitta 2020. Asiakkaan ääni – osallisuus ja vaikuttamisen mahdollisuudet. Teoksessa *Uudistuva sosiaali- ja terveysala* (toim. Helena Taskinen & Anneli Hujala). Tampere: University Press.

Humana. Humana Uula, Oulu. Hakupäivä 4.5.2023. <https://www.humana.fi/vammaiset-henkit/palvelukodit/palvelukoti-uula-oulu/>

Iwama, Michael K. 2006. *The Kawa Model: Culturally Relevant Occupational Therapy*. Churchill Livingstone: Elsevier.

Jämsä, Kaisa & Manninen, Elsa 2000. Osaamisen tuoteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Katzenbach, Jon & Smith, Douglas 2015. *The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organization*. Harvard Business Press.

Lape, Jennifer, Lukose, Ashley, Ritter, Diana & Scaife, Brian 2019. Use of the Kawa Model to Facilitate Interprofessional Collaboration: A Pilot Study. The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice 17 (1). Hakupäivä 15.2.2023. <https://nsuworks.nova.edu/ijahsp/vol17/iss1/3/>

Lape, Jennifer, Newbury, Rebecca & Ober, Jayme 2022. The Dynamic Use of the Kawa Model: A Scoping Review. The Open Journal of Occupational Therapy 19 (2). Hakupäivä 15.2.2023. [The Dynamic Use of the Kawa Model: A Scoping Review \(wmich.edu\)](https://www.wmich.edu/journal-of-occupational-therapy/article.php?id=190201)

Lape, Jennifer & Scaife, Brian 2017. Use of the Kawa Model for Teambuilding with Rehabilitative Professionals: An Exploratory Study. Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice 15 (1). Hakupäivä 15.2.2023. [Use of the Kawa Model for Teambuilding with Rehabilitative Professionals: An Exploratory Study \(nova.edu\)](https://www.nova.edu/ijahsp/vol15/iss1/1/)

Löow, Monica & Tillman, Maarit 2002. Onnistunut projekti: Projektijohtamisen ja –suunnittelun käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Mielenterveystalo 2023. Mitä vuorovaikutus on? Hakupäivä 21.12.2023. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/lapsen-ja-vanhemman-vuorovaikutuksen-omahoito-ohjelma/mita-vuorovaikutus>

Pirttijärvi, Julia & Niskanen, Noora 2018. Toiminintaterapeutti asiakkaan työkyvyn asiantuntijana. Toimintaterapeutti-lehti 2/2018. https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2580/toi-toimintaterapia_tyo_kyvyn_tukena.pdf

Ramafikeng, Matumo 2011. 5. Lecture. The Kawa Model. Hakupäivä 23.11.2023. <https://vula.uct.ac.za/access/content/group/9c29ba04-b1ee-49b9-8c85-9a468b556ce2/Framework/lecture5.htm>

Ross, Joanne 2008. Occupational therapy and Vocational rehabilitation. Chichester: John Wiley & Sons.

Ruuska, Kai 2007. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Talentum Media Oy.

Silverberg, Paul 2004. Projektiopas. Osa II: Projektisuunnittelun käsikirja. Hakupäivä 16.12.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9b848fc2-d4ab-4221-8a1d-3dc29a394928/content>

Silfverberg, Paul 2007. Ideasta Projektiksi: Projektinvetäjän Käsikirja. Hakupäivä 1.3.2023. <https://wiki.metropolia.fi/download/attachments/36931625/pvopas.pdf>

Sinisammal, Janne 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntija-haastatteluista. Oulun Yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Hakupäivä 10.11.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Taylor, Renée 2017. Kielhofner's Model of Human Occupation: Theory and Application. Fifth edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.

THL 2020. Asiakaslähtöisyys. Hakupäivä 11.12.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/yksilötyöskentely/asiakaslahtoisuus>

Toimintaterapeuttiliitto 2023. Toimintaterapia. Hakupäivä 11.11.2023. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/>

Toimintaterapeuttiliitto 2021. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Hakupäivä 23.11.2023. https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi_hyvät_arviointikaytannot_2021.pdf

Wellington, Patricia 2012. Managing successful teams. Philadelphia: Kogan Page.

LIITTEET

Saatekirje liite 1

Palautelomake liite 2

Riskianalyysi liite 3

Työpajan aikataulu liite 4

**Tervetuloa osallistumaan
toiminnalliseen tiiminrakennus-
työpajaan!**

Keskiviikkona 17.1 klo 12-15

**Työpaja on osa opinnäytetyötämme, jossa
tarkastelemme tiiminrakennusta
työyhteisössä toimintaterapeutin silmin.**

**Tarjoamme työpajan avulla mahdollisuuden
kommunikoida ja käsitellä työyhteisön
asioita yhteisen tekemisen ja luovuuden
hengessä.**


**Voit valmistautua työpajaa varten
pohtimalla itse seuraavaa:**

**Mitä työyhteisösi merkitsee sinulle?
Minkälaisena työyhteisösi sinulle
näyttäytyy?**



OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Kawa-työpajan palautekysely

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Millainen päälimmäinen fiilis työpajasta jäi?

A horizontal slider scale for rating feelings. On the left is a sad face emoji (😞) and on the right is a happy face emoji (😊). Above the slider is a small box with the number '0'. Below the slider, the number '0' is positioned under the sad face and '10' is positioned under the happy face.

2. Opitko työpajan aikana työyhteisöstä jotain uutta? Jos opit, niin kertoisitko ainakin yhden esimerkin?

A large empty rectangular box for writing an answer, with a small diagonal line icon in the bottom right corner.

Osallistavuus:

3. Työpaja mahdollisti ... (voit valita useamman) : *

- ☐ aktiivisen osallistumisen keskusteluun ryhmässä
- ☐ mielipiteiden ilmaisun
- ☒ kysymyksien esittämisen muille ryhmän jäsenille
- ☐ kokemuksen yhteistyön tekemisestä muiden osallistujien kanssa
- ☐ Jotain muuta. Mitä?
- ☐ Ei mitään ylläolevista

Vuorovaikutus:

4. Työpajan toiminta edisti vuorovaikutusta ryhmässä *



5. Miten kuvailisit ryhmässämme vallinnutta ilmapiiriä työpajan aikana?

Asiakslähtöisyys:

6. Työskentely työpajassa oli... *



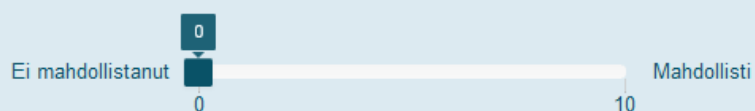
Perustele vastauksesi:

7. Työpaja oli... *



Perustele vastauksesi:

8. Työpajan toiminta mahdollisti työyhteisön asioiden käsittelyn *



Perustele vastauksesi:

9. Millaisia ajatuksia tällainen työskentelytapa herätti? *

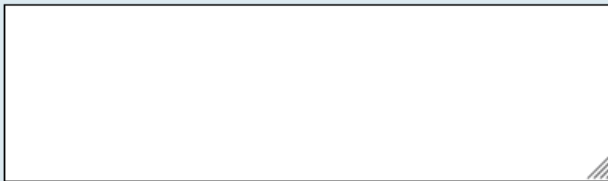


10. Avoin palaute työpajan ohjaajille

(liittyen esim. selkeyteen ja ohjaamiseen)



11. Vapaa sana



Riskien ja muutosten hallinta

Projektin onnistuminen riippuu itsensä lisäksi myös useista ulkopuolisista tekijöistä. Riskianalyysillä arvioidaan riskien todennäköisyyttä sekä projektin herkkyyttä niille. Vaikka mitään projektia ei voi suunnitella täysin riskittömäksi, tulee suunnitelma luoda niin, ettei se sisällä merkittäviä riskejä, joiden toteutuminen on todennäköistä. (Silfverberg 2007, 93.)

Riskienhallinnalla pyritään tunnistamaan, minimoimaan ja hallitsemaan riskitekijöitä. Hyötyinä tällä saavutetaan mm. epävarmuuden parempi hallinta, selkeämpi tavoitteiden saavuttamisen organisointi sekä tappioiden minimoiminen. (Harisalo jne. 2005, 134). Riskien arvioinnin yhteydessä luodaan myös valmiussuunnitelma, jota noudatetaan riskin toteutuessa.

Riski	Todennäköisyys	Vakavuus	Uhkaavuus	Kategoria	Vaikutukset, varautuminen ja korjaustoimenpiteet
Opinnäytetyö ei valmistu ajallaan	Kohtalainen	Kohtalainen	Kohtalainen	Henkilöstö	-Sovitaan ohjaavan opettajan kanssa uudesta aikataulusta -Nopeutetaan opinnäytetyön projektin toteutusta
Yhteistyötaho kielletty työpajasta	Pieni	Kohtalainen	Vakava	Henkilöstö, organisaatio	-Etsitään uusi yhteistyötaho
Aiheen rajaaminen ei ole onnistunut	Kohtalainen	Kohtalainen	Siedettävä	Henkilöstö, Suunnittelu	-Pohditaan ja rajataan aihetta uudelleen
Toinen opinnäytetyön tekijä sairastuu	Suuri	Vakava	Kohtalainen	Henkilöstö, aikataulu	-Sovitaan aikataulua uudelleen -Jätetään väljyyttä aikatauluun

Aikatauluihin liittyvä estyminen	Kohtalainen	Kohtalainen	Siedettävä	Henkilöstö, organisatiot	-Jätetään väljyystä aikatauluun ja muutetaan sitä tarvittaessa
Valittu työyhteisö kieltäytyy työpajasta	Pieni	Vakava	Vakava	Henkilöstö	-Etsitään uusi työyhteisö, jossa työpajan voi toteuttaa
Työntekijät eivät motivoidu osallistumaan työpajaan	Kohtalainen	Vakava	Kohtalainen	Henkilöstö, organisaatio	-Kokeilemme työpajamme suunnitelmaa ulkopuolisilla ihmisillä ja teemme tarvittaessa muutoksia
Emme saa tarpeeksi/oikeanlaista tietoa työpajan lopussa kyselyllä	Suuri	Kohtalainen	Kohtalainen	Henkilöstö	-Toimitaan hyvien eettisten tutkimuskäytäntöjen mukaan
Soveltuvaa lähde-materiaalia ei löydy riittävästi	Pieni/kohtalainen	Vakava	Siedettävä	Materiaalit	-Otamme yhteyttä asian tiimoilta mm. Iwamaan
Yllättäviä menoeriä syntyy, eikä rahoittajia ei löydy	Suuri	Pieni	Kohtalainen	Henkilöstö, organisaatio	-Opiskelijat kustantavat itse
Ohjaava lehtori estyy opinnäytetyön ohjaamisesta	Pieni	Kohtalainen	Kohtalainen	Henkilöstö, organisaatio	-Pyydetään uutta ohjaavaa lehtori

- **ESITTELY 12-12.10**
- **PIENI LÄMMITTELY 12.10-12.25**
- **KAWA-MALLI 12.25-12.40**
- **TOIMINTAA 12.40-13.40**
- **TAUKO 13.40-14.00**
- **JAKAMINEN 14.00-14.30**
- **PALAUTE 14.30**
- **KIITOKSET!**