

YHDESSÄ KOHTI TOIMIVAMPAA TIIMIÄ

Atsinki Pauliina

Opinnäytetyö

Lapin AMK, Pohjoinen hyvinvointi ja palvelut
Osallisuus ja toimintakyky
Geronomi (AMK)

2021

Pohjoinen hyvinvointi ja palvelut,
osallisuus ja toimintakyky
Geronomi AMK

Tekijä	Pauliina Atsinki	Vuosi	2021
Ohjaaja(t)	Tuula Ahokumpu		
Toimeksiantaja	Taivalkosken kunta		
Työn nimi	Yhdessä kohti toimivampaa tiimiä		
Sivu- ja liitesivumäärä	29 + 4		

Opinnäytetyöni on tehty työelämäyhteistyönä ja se on suunnattu tehostetun palveluasumisyksikkö Pihlajan hoitohenkilökunnalle. Toimeksiantajana toimi Taivalkosken kunta.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli järjestää kehitysiltapäivä, jossa työntekijät pohivat yhdessä millainen on toimiva tiimi ja miten he yhdessä voisivat parantaa tiimityöskentelytaitojaan.

Tavoitteena oli kehittää Pihlajan hoitohenkilökunnan tiimityöskentelytaitoja. Toivottavaa oli, että työyhteisö tunnistaisi omat heikkoutensa tiimityöskentelyssä ja onnistuisivat yhdessä löytämään ratkaisuja toimivaan tiimityöskentelyyn. Lisäksi työn tavoitteena oli löytää Pihlajaan uusia tapoja työskennellä tiimityön parantamiseksi ja luoda yhteisiä pelisääntöjä työyhteisöön. Jotta tiimityöskentelystä tulee sujuvaa, on tärkeää, että jokainen jäsen tietää paikkansa tiimissä ja yhteinen tavoite mitä kohti työskennellään, on kaikilla selkeänä mielessä.

Opinnäytetyöni menetelmä oli toiminnallinen opinnäytetyö, jonka produktina syntyi kehitysiltapäivien yhteenvedona lehtiö Pihlajan pelisäännöistä sekä toimintatavoista perehdytyskansioon. Koin toiminnallisen opinnäytetyön mielekkääksi, sillä pidän projektityyppisistä työskentelytavoista. Mielestäni tiimityöskentelytaitoja ei voi kehittää koskaan liikaa ja työn sujuvuus vaikuttaa suuresti työssä jaksamiseen. Tämän vuoksi valitsinkin opinnäytetyön aiheeksi tiimityöskentelyn kehittämisen.

School of Northern Wellbeing and
Services Bachelor of Human Ageing
and Elderly Service

Author	Pauliina Atsinki	Year	2021
Supervisor	Tuula Ahokumpu		
Commissioned by	Municipality of Taivalkoski		
Subject of thesis	Working Together Towards Better Teamworking Skills		
Number of pages	29 + 4		

This thesis was made in cooperation with working life. The thesis is targeted to the nursing staff of the intensive care unit of Pihlaja service housing unit in Taivalkoski. The commissioner of this study was the municipality of Taivalkoski.

The purpose of this thesis was to organize a teambuilding afternoon in the service housing unit, where the staff could think about the meaning of good teamwork and how they could improve their teamworking skills.

The goal of this thesis was to improve the teamwork skills of the service housing unit staff. The aim was also to help the staff to find their weaknesses in the context of teamworking and to come up with solutions to improve teamwork in the service housing unit. The aim was also for the staff to be able to develop new ways to work and to find some new rules for the working community in order for their teamworking skills to become better. When teamworking is on a working level, everyone in the team must know their place and the team must be aware of the priorities and objectives of their work.

This thesis is functional and the orientation file made as a product in it is based on the organised teambuilding afternoon session in the service housing unit Pihlaja. The outcome of this study can be used by the commissioner.

Key words

teamwork, rules at work, occupational wellness

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TOIMIVA TIIMITYÖ	6
2.1 Toimivan tiimin tavoite, roolit ja vastuun jakautuminen	10
2.2 Toimivan tiimin työyhteisötaidot ja pelisäännöt	12
3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ.....	15
4 KEHITYSILTAPÄIVÄN TOTEUTUS JA ARVIOINTI	17
4.1 Kehitysiltapäivien arviointi.....	20
5 POHDINTA	22
LÄHTEET	24
LIITTEET	26

1 JOHDANTO

Toteutin opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa toimeksiantajana toimi Taivalkosken kunta. Opinnäytetyöni oli kehitystyö työelämään. Aihealueena oli tiimityöskentelyn kehittäminen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Suuntasin työni oman työpisteeni hoitohenkilökunnalle tehostetussa palveluasumisyksikössä Pihlajassa. Myös toimeksiantaja koki aiheen tarpeelliseksi, sillä työyksikösämme oli ilmennyt haasteita tiimityöskentelyssä, joita haluttiin ratkoa. Rajasin aihealuetta työterveyskyselyn pohjalta ja nostin esille niitä teemoja tiimityöhön liittyen, joissa työterveyskyselyssä pisteet olivat alhaisia.

Tarkoituksena oli järjestää kehitysiltapäivä, jossa työntekijät pohtivat yhdessä millainen on toimiva tiimi ja miten he yhdessä voisivat parantaa tiimityöskentelytaitojaan. Koska kyse oli tavoitteellisesta ryhmätoiminnasta, hyödynsin toiminnallista menetelmää, sillä siinä painopisteenä ovat aktiivisuus ja osallistaminen (Kopakkala 2005, 205-206.). Tavoitteena oli, että työntekijät löytäisivät uusia tapoja työskennellä tiimityön parantamiseksi ja luoda yhteisiä pelisääntöjä työyhteisöön.

Lopuksi työstin kehitysiltapäivä pohjalta produktina pienen lehtiön, jossa on nostettu esille Pihlajan yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja tiimityöskentelyä sujuvoittamaan. Lehtiötä voidaan hyödyntää esimerkiksi perehdytyksessä ja se liitettiin osaksi perehdytyskansiota. Arvioin asettamieni tavoitteiden saavuttamista sekä kehitysiltapäivän onnistumista ja sen hyödyllisyyttä itsearviointin lisäksi kehitysiltapäivään osallistuneille suunnatulla kyselyllä, jossa he arvioivat kehitysiltapäivän onnistumista ja tarpeellisuutta. Myös toimeksiantaja antoi oman palautteensa.

Raportissa avaan tarkemmin tärkeitä toimivan tiimityön alueita, jotka nostin keskiöön myös kehitysiltapäivissä. Roolit, vastuun jakautuminen ja pelisääntöjen luominen sekä toimintatapojen sopiminen ja ovat keskeisessä asemassa onnistuneessa tiimityöskentelyssä.

2 TOIMIVA TIIMITYÖ

Katzenbach ja Smith ovat tutkimuksiensa perusteella todenneet, että tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja. He ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jäsenet pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan. (Kopakkala 2005, 39.)

Tiimityöskentelystä on innostuttu länsimaisessa työelämässä 1990-luvun alussa. Sen seurauksena meistä monet kuuluvat vähintään yhteen, yleensä useampaankin tiimiin. Ryhmästä tiimi erottuu omaehtoisella, yhteisvastuullisella toiminnalla. Tiimissä sitoutumisen aste on korkeampi, kuin ryhmässä. (Kopakkala 2005, 39.) Tiimityöskentelyn suurin eroavaisuus tavallisiin esimiesvetoisiin linjaorganisaatioihin on siinä, että tiimityössä tarkastellaan toimintaa koko tiimin näkökulmasta, eikä niinkään yksilötasolla. Tiimissä yhteinen tavoite sovitaan esimiehen ja tiimin kesken, jonka jälkeen tehtävien jako tapahtuu tiimin sisällä. (Salminen 2017, 21.)

Antti Skyttä (2005, 58-59.) tuo kirjassaan esille kolme erilaista tiimityyppiä, joihin kaikki käynnistettävät tiimit lukeutuvat. Tyyppejä ovat pysyvät tiimit, projektitiimit sekä Ad hoc- tiimit. Valtaosa tiimeistä on pysyviä tiimejä. Niissä tiimin vastuualue sekä perustarkoitus säilyvät, ellei organisaation perusrakenteessa- ja tehtävässä tapahdu muutoksia. Opinnäytetyöhöni osallistuva tiimi lukeutuu pysyvään tiimiin.

Tiimit eivät synny itsestään, vaan tiimitoiminnan käynnistyessä alkaa kypsyysprosessi huipputiimiksi. Tässä prosessissa on viisi vaihetta ja näiden vaiheiden ymmärtäminen auttaa ohjaamaan tiimiä eteenpäin prosessissa. Prosessia on kuvailtu eri lähteissä hieman eri tavoin, mutta rakenne on sama. Antti Skyttä (2005, 111-117.) kuvailee prosessin seuraavanlaisesti; ensimmäisessä vaiheessa ollaan kehittämistyön alussa, ja varsinaisesta tiimistä ei voida vielä puhua. Tiimiläiset ovat lähinnä joukkoja ja tiimin tunnusmerkkejä ei vielä löydy. Ensimmäisen vaiheen tyypillisiä piirteitä ovat varautuneisuus, sulkeutuneisuus, vähäinen vuorovaikutus sekä se, että johto käskee mitä tehdään ja miten. Itseohjautuvuutta ei jäsenillä ole. Toisessa vaiheessa voidaan puhua klikeistä. Tässä vaiheessa tiedon ja ymmärryksen lisääntyessä myös negatiivisuus tiimejä ja niiden toimintaa

kohtaan kasvaa. Selän takana puhumista esiintyy, sillä asioita ei vielä haluta kohdata edestäpäin. Tiimiytys ei vielä etene yhtenäiseksi tiimiksi vaan syntyy klikkejä, jotka kiistelevät ja käyvät valtataistelua. Kolmannessa vaiheessa ryhmä alkaa pikkuhiljaa muodostua ja yhteishenki kasvaa. Itseohjautuvuus alkaa sujua, johto nähdään tasavertaisena tukijana. Tässä vaiheessa ongelmat ollaan valmiita kohtamaan ja työstämään niitä. Neljännessä vaiheessa tiimi on muodostunut. Tiimissä on nyt päästy itseohjautuvalle tasolle ja haasteet osataan nyt kohdata ristiriitoja myöten. Viidennessä vaiheessa päästään niin kutsuttuun huipputiimin tilaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei tiimi voisi enää kehittyä paremmaksi. Tiimi voi jatkuvasti parantaa tuloksellisuuttaan ja tehokkuuttaan. Huipputiimin piirteitä ovat muun muassa jatkuva halu kehittyä, muutostarpeen tunnistaminen, yhteinen päämäärä ja tavoitteet sekä keskinäinen luottamus ja kunnioitus tiimin jäsenten kesken.

Niin kutsutussa huipputiimissä jäsenet kykenevät arvioimaan omaa onnistumistaan ja toimimaan aidossa yhteistyössä. Se vaatii jäseniltään hyviä tiimityötaitoja sekä kypsyyttä. Työ huipputiimissä on sujuvaa ja siellä ei esiinny jäsenien välistä tarpeetonta riitelyä tai ratkaisemattomia konflikteja. Huipputiimissä erilaisuus nähdään rikkautena ja erilaisia mielipiteitä ei pyritä tukahduttamaan. Tällaisessa tiimissä osataan hyödyntää erilaisia näkökulmia ja tekemään niiden avulla parempia päätöksiä. Lisäksi huipputiimissä pyritään jatkuvaan kehittymiseen ja toimintatapojen muokkaamiseen hyödyntämällä voimavarojaan. (Salminen 2017, 56-57.)

Nykypäivänä työelämän koko ajan muuttuessa tiimi-käsitteen rinnalle on noussut käsite tiimiäly, joka muodostuu, kun joukko ihmisiä hyödyntää potentiaalinsa yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Tärkeimpänä tiimiälyssä on jäsenten skaalautuvuus; yksi plus yksi ei olekaan kaksi vaan kolme tai enemmän. Tiimiäly koostuu taidoista, joita voi harjoittaa ja harjoittamisen myötä rakentuu organisaatiota tukeva tiimiäly. Tiimi tai organisaatio, joka hyödyntää tiimiälyä, toimii joustavasti: oppii kokemastaan, jakaa sekä kerää tietoa ja muuttaa toimintaansa tarvittaessa. (Hakola, Hiila & Tukiainen 2019.)

Käsite tiimiäly ei tarkoita jäsenten yhteenlaskettua älykkyydosamäärää, vaan tiimin kykyä ratkaista ja hahmottaa ongelmia, käyttäen hyödyksi jäsenten erilaista osaamista ja kokemusta. Huipputiimi ei muotoudu vain huippuälykkäiden jäsenten toimesta, vaan tärkeämpää olisi kiinnittää huomiota jäsenten yhteistyötaitoihin. Vuorovaikutustaidot sekä ongelmanratkaisutaidot ovat suuressa osassa tiimiällyn muodostumisessa. Tarvitaan myös empaattisuutta, jotta voidaan havainnoida toisten ihmisten tunteita ja sanattomia viestejä, sekä kykyä ymmärtää ja tunnistaa myös omia tunteitaan. Keskustelun tasapuolisuus ja muiden mielipiteiden arvostus ovat myös edellytys tiimiällyn luomiselle. (Salminen 2017, 26-28.)

Jossain tapauksissa tiimi-käsitettä käytetään myös ryhmissä, joka ei toimi tai sen ei ole tarkoituskaan toimia tiimimäisesti. Tällaisia ryhmiä voidaan nimittää valettiimeiksi. Valettiimi voi johtua esimerkiksi siitä, ettei ryhmä saa itseään toimimaan tiiminä eli ryhmä ei syystä tai toisesta kykene panostamaan tiiminä kehittymiseen. Yleensä näissä ryhmissä jäsenet eivät ymmärrä tiimityöskentelyn antamia hyötyjä eivätkä sitoudu tiimitoimintaan. (Salminen 2017, 58.)

Jotta tiimi kykenee kehittymään kohti huipputiimiä, tulisi huolehtia jäsenten riittävästä tiimikoulutuksesta. Yleensä työntekijät panostavat tiimityöhön, jos heillä on kokemus, että siitä on heille henkilökohtaista hyötyä. Jotta tiimiorganisaatio olisi onnistunutta tarvitaan siihen taitoa ja pitkäaikaista sitoutumista myös johdon tasolta. Se edellyttää myöskin osaamisen ja verkostojen jakamista. Myös vastuun ja työkuorman tasainen jakautuminen on tärkeässä osassa tiimiorganisaation muodostumisessa. Mikäli koetaan, että tulos syntyy vain muutaman avainhenkilön toimesta, ovat lähtökohdat tiimin perustamiselle haastavat. (Salminen 2017, 59-65.)

Sitoutumalla vastuullisesti yhteiseen tavoitteeseen erotetaan tiimi ryhmästä. Ryhmälläkin on tavoitteita tai päämääriä, mutta tiimissä toimiessa tietoisesta sitoutumisesta aste on korkeampi. (Kopakkala 2005, 39.) Tiimin toiminnan kannalta on tärkeää, että jokainen jäsen on tietoinen yhteisestä tavoitteesta tai päämäärästä, jota kohti työtä tehdään.

Kiviniemi (2013, 87-89.) tuo artikkelissaan esille kehittämistyön merkitystä työhyvinvointiin ja työyhteisön merkitykseen. Artikkelissa kuvataan työelämäesimerkin avulla esimerkiksi sitä, kuinka kehittämistyön aikana hiljainen työyhteisö pikkuhiljaa elävöityi ja rohkaistui ottamaan asioita esille. Samalla myös keskinäinen luottamus kasvoi. Kehittämistyön alussa työntekijät laativat yhteiset pelisäännöt ja tämä osuus oli koettu kehittämisprosessissa onnistuneimmaksi osioksi. Kehittämissankkeen jälkeen työyhteisön kehittäminen oli mukautunut työyhteisön arkeen ja he järjestivät säännöllisiä kehittämispalavereita. Näin ollen, jotta tiimityö on onnistunutta ja toimivaa, tulisi tiimin pystyä ja ennen kaikkea haluta kehittää toimintaansa jatkuvasti.

2.1 Toimivan tiimin tavoite, roolit ja vastuun jakautuminen

Jotta tiimityöskentely on onnistunutta, tarvitaan yhteiset tavoitteet. Hyvin asetetut tavoitteet auttavat työntekijöitä fokusoimaan aikaansa ja antamaan parhaan mahdollisen panostuksensa. Näin työntekijä kykenee kehittämään myös itseään sekä koko organisaatiota joustavasti. (Hakola ym. 2019.)

Tyytyväisyyttä omaan tiimiin parantaakseen, on käytettävä kehittämistoimia. Tiimin menestymistä edistetään niin, että jokainen tiimin jäsen tietää tarkalleen tehtävänsä ja sen, mitä heiltä odotetaan. Selkeä työnjako kuten esimerkiksi vastuualueet ja tiimin vetäjät, yhteinen tavoite sekä toiminnan säätäminen joustavasti tilanteen mukaisesti ovat tärkeimpiä asioita tiimin menestyksen kannalta. Tiimin toimintaa on kehitettävä jatkuvasti, mutta niiltä ei voida odottaa yhtäkkiä tuloksia, vaan niiden tulisi olla osa tiimin jatkuvaa toimintaa. Tiimin olisi hyvä kokoontua säännöllisesti miettimään toimintaansa ja pohtia tulevaa. (Kopakkala 2005, 205.)

Tiimissä erilaisten ihmisten osaaminen ja kokemus tukevat toisiaan. Tiimin sisältä löytyykin monenlaisen luonteen omaavaa jäsentä, liiallinen samankaltaisuus aiheuttaisikin ennen pitkää ongelmia tiimityöskentelyyn. Merkittävä tekijä, joka erottaa ihmiset toisistaan on heidän temperamenttisuutensa. Temperamentti tarkoittaa sitä, miten me reagoimme esimerkiksi ulkoiseen maailmaan, vuorovaikutukseen sekä toisten tunteisiin. Joskus erot tunnekäyttäytymisessä aiheuttaakin risiiriitoja ja väärinkäsityksiä tiimissä. Kuitenkin jäsenten tulisi ymmärtää, että eri tavoin käyttäytyvä ihminen ei ole ilkeä, tyhmä tai muutenkaan huonotapainen. Hän on erilainen. Tiimiä vahvistettaessa tulisikin oppia hyödyntämään ja hyväksymään ihmisten erilaisuutta. (Salminen 2017, 105-109.)

Joissain tiimeissä käytetään tiimiroolimallia tiimin tehokkuuden parantamiseksi. R. Meredith Belbin on laatinut tiimiroolimallin, josta on käytössä useita eri versioita. Salminen on jakanut kirjassaan jäsenet yhdeksään eri tiimirooliin, sen mukaan, miten ihmiset toimivat tiimeissä. Roolit ovat; ideoija, vauhdittaja, verkostoituja, viimeistelija, toteuttaja, tiimivalmentaja, sovittelija, asiantuntija sekä ar-

vioija. Rooleja käyttämällä yhdistetään ihmisten erilaisia ominaisuuksia mahdollisimman toimivasti. Tehokkuutta lisätään, kun tiimiroolit on tiedostettu ja eri rooleja on hyödynnetty mahdollisimman monissa tiimin kannalta tärkeissä tehtävissä. Joskus tiimit ovat kuitenkin niin pieniä, ettei jokaiseen rooliin löydy jäsentä. Tällöin roolit voidaan jakaa perusosaamisalueisiin: ajattelu, ihmiset ja toiminta. (Salminen 2017, 109-115.)

Toimivassa tiimissä vastuu jakautuu tasaisesti, jäsenillä on yhteinen päämäärä, jota toiminnalla tavoitellaan ja mahdolliset konfliktit pyritään ratkomaan hyvässä hengessä. (Kopakkala 2005, 50- 51.) Sujuva tiimityöskentely ei synny itsestään, vaan tiimin jäsenten on aktiivisesti työskenneltävä sen toimivuuden eteen.

Jotta työnteko olisi tasapuolista ja kuormittavuus jakautuu tasan, tulee jokaisen työyhteisön jäsenen hoitaa tehtävänsä. Työsuoritusten taso voi vaihdella ajan mittaan ja tarvitsemme muiden tukea ja venymistäkin, mutta pitkäaikainen epätasapaino vastuun jakautumisessa on työyhteisö kuluttavaa toimintaa. Mikäli joku työyhteisön jäsen ei kanna omaa vastuutaan työn tekemisestä, siirtyy työkuorma muiden jäsenten harteille. Tiimissä työskennellessä jokainen jäsen ottaa vastuun tiimin tavoitteista ja työskentelevät näiden saavuttamiseksi. Tiimissä työskennellessä on työntekijöillä oikeus vaatia, että jokainen tiimin jäsen tekee sovitut tehtävät, sekä huolehtii osaamisensa kehittämistä, jotta asetetut tavoitteet kyettään saavuttamaan. (Salminen 2015, 50-51, 54.) Tiimissä voi olla myös eriteltyjä vastuualueita, joita tulisikin tarkastella säännöllisesti, vastuun tasapuolisen jakautumisen vuoksi.

Tiimissä ryhmän sävy muuttuu; turvallisuus on lisääntynyt ja yksilöiden keskinäinen erilaisuus ja erimielisyys voidaan jo hyväksyä osaksi ryhmän elämää. Toimivana tiiminä työskennellessä tiedetään, että erilaisten näkemysten kokeilu ja yhteenotot tuovat uusia oivalluksia. Tiimissä työskennellessä vastuuta jaetaan tasapuolisesti ja eri tehtävien paras asiantuntija vastaa sen hoitamisesta. Tiimissä jäsenet tuntevat toisensa, ja tietävät, kehen nojata missäkin tilanteessa. Tiimin jäsenet ovat halukkaita kehittämään työskentelyään, sekä ovat valmiita ottamaan haasteita vastaan. (Kopakkala 2005, 82-83.)

2.2 Toimivan tiimin työyhteisötaidot ja pelisäännöt

Työyhteisötaidot ovat tärkeässä osassa jokaisella työelämän sektorilla. Perustehtävät, lainsäädäntö ja asiakasnäkökulmat voivat poiketa toisistaan eri sektoreilla, mutta kaikissa niissä on työtä tekeviä ihmisiä. (Mönkkönen & Roos 2010, 259- 260.)

Jotta menestyy työssään, edellyttää se ammattimaista suhtautumista oman työn ja työnantajan ohella myös työtovereita kohtaan. Ammatillaisen tulee ymmärtää oman työnsä merkitys osana laajempaa kokonaisuutta, ja on yhteistyöhaluinen sekä joustava toiminnassaan. (Salminen 2015, 71.)

Tärkeitä työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi oman roolin ymmärtäminen työyhteisössä, yhteisten pelisääntöjen merkityksen ymmärtäminen ja noudattaminen sekä hyvät vuorovaikutustaidot ja palautteen anto- ja vastaanottamiskyky. Lisäksi tärkeää on kyetä ratkaisemaan ristiriitoja ja kyetä asettua toisen asemaan. Työyhteisö taitoja voidaan opetella läpi elämän ja parhaiten niitä opitaan osallistumalla avoimesti erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin. Tärkeää olisi kyetä poistua omalta mukavuusalueeltaan ja mennä rohkeasti uusiin tilanteisiin. (Salminen 2015, 135-136.)

Jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan kehittää omia työyhteisötaitojaan. Edistämisen keinoja ovat esimerkiksi yhteistyössä toimiminen, palautteen anto ja vastaanottaminen, esimiehen ja työkaverin arvostaminen sekä omien vahvuuksien sekä kehittämistarpeiden tunnistaminen. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Tiimissä työskennellessä mielipide-erot voivat nopeasti eskaloitua väittelyksi, huutamiseksi, epäasialliseksi kohteluksi ja jopa työpaikkakiusaamiseksi, jos ongelmakohtia ja ristiriitoja ei osata ratkoa sopuisasti ja avoimesti. Näin ollen olisi hyvä löytää eri ratkaisuita siihen, kuinka ristiriitoja ja mielipide-eroja käydään läpi. Tässä kohtaa tärkeäksi asiaksi nousee puheeksi ottaminen, joka on jokaisen esimiehen velvollisuus ja myöskin oikeus. Puheeksi ottamisen tavoitteena on saada aikaan toivottu muutos työntekijöiden toiminnassa ja käyttäytymisessä työpäikällä. Kuitenkin tulee huomioida, että asioita ei oteta puheeksi kuulopuheiden perusteella, vaan konkreettisista, yksilöitävistä tilanteista. Työntekijän tulee tulla

kuulluksi, ja hänen täytyy päästä tuomaan oma kantansa ja mielipiteensä esille asioita ratkottaessa. (Valtanen & Olin 2018.)

Ristiriidat eivät ole vain negatiivinen asia työyhteisössä, vaan se on osa luonnollista ihmisten välistä yhteistyötä. Eriävät näkemykset pakottavat tiimiläisiä ajattelemaan asioita laajemmin ja ne tuottavat uudenlaisia näkökulmia. Toimintaa suunniteltaessa olisi jopa hyödyllistä, jos tiimissä olisi erilaisia näkökantoja sekä intressejä. (Salminen 2017, 119.) Jotta tiimityöskentely jatkuisi sujuvana ristiriidoista huolimatta, tulisi ne opetella ratkomaan asiallisesti, ja työkaverin mielipidettä kunnioittaen.

Edellytyksenä toimivalle tiimityölle ei ole sydänystävyyden tiimin jäsenten kesken vaan heidän on opittava työntämäänsä henkilökohtaiset "kemiansa" sivuun, jotta yhteiset tavoitteet saavutetaan. Tiimin jäsenten myönteinen suhtautuminen muihin jäseniin on tärkeää tiimin toimintakyvylle. Jotta tämä onnistuisi, tarvitaan ammattimaista käyttäytymistä ja omien henkilökohtaisten tunteiden hallintaa. (Salminen 2017, 120-122.)

Tiimin toiminnassa on tärkeää, että tiimin jäsenet ovat rehellisiä toisilleen. Rehellisyys kasvattaa luottamusta ja sitä kautta jäsenet uskaltavat olla tiimissä omana itsenään, sekä kertoa mielipiteensä muille jäsenille. (Salminen 2017, 128.) Myös palautteen antaminen ja saaminen ovat tiimin toiminnan kannalta tärkeää. Tiimissä tulisikin kannustaa rohkeaan palautteen antoon.

Palautteen runsaus, avoimuus ja rehellisyys on yksi toimivan tiimin piirteitä ja tiimin kehittymisen ehto. Palautetta tulisi kuitenkin osata antaa tilanteeseen sopivasti ja taitavasti. Esimerkiksi ei-toivotut asiat tulisi tuoda esille rakentavasti. Rakentavan palautteen lisäksi tulisi muistaa myös kiitoksen antaminen. Se lisää tutkitusti hyvinvointitunnetta ja energisyyttä. (Salminen 2017, 129-131.) Esimerkiksi jo pelkällä työkaverin kiittämisellä työvuoron jälkeen voidaan saada aikaan positiivisia vaikutuksia työyhteisössä.

Aktiivinen työkaveruus työn arjen voimavarana- hankkeessa tutkittiin hyvän työkaveruuden merkitystä työyhteisölle. Tutkijat olivat halunneet nostaa esiin työkaveruuden merkityksen. Aktiivinen työkaveruus on tutkimustulosten perusteella ammatillista yhteistyötä ja vastuullista yhteisen asiakaslähtöisen tavoitteen eteen

ponnistelua työyhteisössä, jossa työn järjestelyt ovat selkeät, ilmapiiri on toista arvostava ja työn arkea leimaa keskinäinen luottamus, ystävällisyys sekä huomaavaisuus. (Laiho, Ryömä, Satama & Teerikangas 2020.)

Jotta työympäristö olisi hyvä ja onnistumisia tukeva, tulee jokaisen työyhteisön jäsenen tarkastella omaa käyttäytymistään. Työyhteisö kukoistaa, kun sinne tuodaan myönteisyyttä ja positiivista energiaa, kun taas negatiivinen kierre tuottaa jatkuvia pettymyksiä ja pahaa mieltä. Lisäksi se kuluttaa jäsentensä energiaa. (Salminen 2015, 51.) Se minkälaisella asenteella työtään tekee, on suuri merkitys koko työyhteisöön. Valitettavasti negatiivisuuskin on tarttuvaa.

Työelämän tunnetaitovalmentaja Ira Leppänen tuo Kähkösen tekemässä haastattelussa esille työpaikan hyvän tunneilmaston tärkeyden. Hän viittaa tutkimuksiin, joiden mukaan hyvä tunneilmasto vaikuttaa niin työntekijöiden luovuuteen, kuin uuden oppimiseenkin. Tunnetaidot ovat jokaisella elämän aikana opittuja taitoja, ja niitä voidaan myös jatkuvasti kehittää. Hyvä tunneilmasto työpaikalla lisää työntekijöiden hyvinvointia ja tarkkuutta työtehtävissä ja lisäksi se vähentää sairaspöissaoloja sekä parantaa asiakastyytyväisyyttä. (Kähkönen 2021, 29-31.)

Jotta työyhteisö ei vahingoitu siitä, miten jäsenet tuovat tunteitaan esille, tulisi tunteita osata ilmaista taitavasti ja niitä tulisi tunnistaa. Niistä kannattaa myös puhua. Kyky näyttää myönteisiä tunteita, sekä kanavoida hankalia tunteita kutsutaan tunneilmastun taidoksi. (Salminen 2015, 97-98.)

Se miten me suhtaudumme muihin, vaikuttaa siihen, miten meihin suhtaudutaan. Tämän vuoksi asenteitaan kannattaisi kehittää myönteiseksi. Negatiivisella asenteella myrkytetään helposti työyhteisön ilmapiiri ja hyvinvointi. Tutkijoiden mukaan myönteiset tunteet saavat ihmisen huomaamaan enemmän mahdollisuuksia ympärillään ja se tuottaa myös vähemmän stressiperäisiä sairauksia. Lisäksi sillä näyttäisi olevan elinikää nostava vaikutus. (Salminen 2015, 207- 209.)

3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyöni on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa toimeksiantajana toimi Taivalkosken kunta. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu toiminnallinen osuus sekä opinnäytetyön raportti ja se on vaihtoehto tutkimusluonteiselle opinnäytetyölle. Opinnäytetyöni on kehitystyö työelämään, jonka aihealueena on tiimityöskentelyn kehittäminen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Erona tutkimusluonteiseen opinnäytetyöhön toiminnallisessa opinnäytetyössä tekijä tuottaa tuotoksen, joka voi olla esimerkiksi malli, opas tai esite (Salonen, 2013, 5-6.). Omassa työssäni tuotos eli produkti on perehdytyslehtinen, joka laitettiin osaksi perehdytyskansiota. Perehdytyslehtinen syntyi kehitysiltapäivien pohjalta, työntekijöiden ajatusten ja ideoiden kautta.

Pitkin opinnäytetyön prosessia olen ollut yhteydessä toimeksiantajan kanssa ja olemme keskustelleet aiheesta ja sen rajaamisesta. Rajaamisessa on otettava huomioon opiskelijan omat mielenkiinnon kohteet ja osaaminen sekä toimeksiantajan toiveet (Airaksinen & Vilkkä, 2004, 61).

Toiminnallinen opinnäytetyö etenee vaiheittain. Aloitusvaiheessa pohditaan tarvetta mahdolliselle kehittämiskohteelle, mietitään mukaan tulevia toimijoita ja heidän osallisuuttaan ja sitoutumista työskentelyyn. Lisäksi pohditaan aiheen rajausta ja niin kutsuttua punaista lankaa. Seuraavaksi työstetään kirjallinen opinnäytetyön suunnitelma, jossa työn tavoite ja tarkoitus käyvät ilmi. Lisäksi tuodaan esille teoreettista viitekehystä, eri toimijat, jotka työssä ovat mukana sekä tiedonhankintamenetelmät. Myös mukana olevien toimijoiden mahdolliset tehtävät ja vastuut olisi hyvä tuoda tässä kohtaa esille. Kun suunnitelma on valmis ja hyväksytty, voidaan siirtyä niin kutsuttuun kenttätöskentelyvaiheeseen, sekä työstövaiheeseen. Tällöin kerätään konkreettinen materiaali itse tuotosta varten ja tekeminen konkretisoituu. Lopuksi arvioidaan ja siirrytään viimeistelyvaiheeseen, eli hiotaan ja karsitaan. Myös tuotos esitellään esimerkiksi käyttäjille tai asiakkaille. Kehittämishankkeesta syntyy yleensä jokin konkreettinen tuotos; opas, kirja tai esite. Tämä erottaa toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä. (Salonen, 2013, 17-20.)

Toiminnallisen opinnäytetyön raportissa kuvataan tarkasti, kuinka produkti on saatu aikaan; mikä on työn tavoite ja tarkoitus, mitä produktissa on tehty ja miksi. Raportissa siis avataan ja perustellaan prosessia ja siitä syntynyttä produktia. (Airaksinen & Vilkkä, 2014, 89.)

Joskus toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyy kuluja esimerkiksi tuotoksen tekeen liittyen. Kustannuksista voidaan sopia toimeksiantajan kanssa tai opiskelija maksaa kulut itse. (Airaksinen & Vilkkä, 2003, 28.) Omassa opinnäytetyössäni kuluja syntyi kehitysiltapäivän tarjoiluista, jotka maksoin itse.

4 KEHITYSILTAPÄIVÄN TOTEUTUS JA ARVIOINTI

Työni toiminnallisena osuutena olivat kehitysiltapäivät Pihlajan henkilökunnalle. Kehitysiltapäivissä työntekijät pääsivät itse pohtimaan mahdollisia ongelmakohtia työn sujuvuuteen ja tiimityöhön liittyen sekä etsimään ratkaisuja niihin. Aihealueen rajaukseen käytin apuna työterveyskyselyn tuloksia ja nostin esiin ne aihealueet, jotka kohtasivat parhaiten tiimityöskentelyä ja joista saadut pisteet olivat alhaisempia.

Kehitysiltapäiviä järjestettiin kaksi kappaletta, jotta mahdollisimman moni pystyi osallistumaan. Osallistujia oli yhteensä 16 kappaletta ja lisäksi lähiesimies osallistui kumpaankin iltapäivään. Kehitysiltapäivät ja aineiston keruu järjestettiin Learning cafe- tyylisesti.

Learning cafe on työkaluna yksinkertainen ja siinä osallistujat keskittyvät joidenkin teemojen tai kysymysten ratkaisuun ryhmissä. Aluksi osallistujat jakautuvat pienryhmiin pöytäkunnittain, jonka jälkeen ryhmät kiertävät pöydästä toiseen eri teemojen äärelle. Pöydän ääreen kokoontunut uusi ryhmä pohtii aiempia tuotoksia ja ideoivat sitten niitä eteenpäin. Lopulta jokainen ryhmä on käynyt läpi kaikki pöydät ja lopputulos käydään läpi yhteisesti. (Innokylä 2021.)

Kehitysiltapäivät pohjautuivat ratkaisukeskeisyyteen ja osallistujat itse saivat pohtia ideoita pelisääntöjen ja toimintamallien kehittämiseksi. Ratkaisukeskeisyydessä ideana on lähteä liikkeelle siitä, että tiedostetaan olemassa olevat ongelmat, jonka jälkeen kiinnitetään huomiota siihen, millaisia ideoita osapuolilla on tilanteen ratkaisemiseksi (Salminen 2015, 151). Koin tärkeäksi sen, että työntekijät itse pääsevät pohtimaan ratkaisuja mahdollisiin ongelmakohtiin ja näin kehittämään omaa työhyvinvointiaan ja työn sujuvuutta.

Aluksi kävimme yhteisesti läpi esille nostamiani käsitteitä tiimityöskentelyyn liittyen tekemäni diaesityksen avulla. Aihealueina olivat roolit ja vastuu, työyhteisötaidot ja pelisäännöt sekä tiimin toimintamallit. Keskustelimme myös tavoitteiden tärkeydestä tiimityössä ja osallistujat pohtivat heidän tavoitteitaan työssään. Tavoitteiksi työlle nostettiin muun muassa hyvinvoivat asukkaat, turvallinen ja hyvä vanhuus sekä ystävällinen kohtaaminen.

Alustuksen jälkeen ryhmät siirtyivät työpisteille, joita oli kolme. Työpisteiden aiheet olivat samat, kuin alussa käytiin läpi eli roolit ja vastuu, työyhteisötaidot ja pelisäännöt sekä toimintamallit. Jokaisen aihealueen kohdalla ryhmät saivat pohtia mitkä asiat kaipaisivat parannettavaa, ja mitä uusia keinoja asioiden parantamiseksi voisi olla. Kiersin jokaisessa ryhmässä ja avasin keskustelua. Jokaisessa työpisteessä oltiin noin 10 minuuttia, jonka jälkeen vaihdettiin pistettä. Jokainen ryhmä kävi kaikki kolme pistettä läpi. Lopuksi kävimme yhdessä läpi pisteiden tuotokset. Keskustelimme aiheista ja ongelmakohtista, joita nousi esille. Työntekijät saivat itse yhdessä keskustellen pohtia uusia ratkaisuja mahdollisiin ongelma-kohtiin ja ne kirjattiin ylös.

Kehitysiltapäivien jälkeen tein työpisteiden tuotoksista yhteenvedon (LIITE 1). Koostin yhteen ne pelisäännöt, mitä kehitysiltapäivissä oli sovittu ja nostin esille tärkeimmiksi koetut asiat. Hyödynsin tietoa kerätessäni kehitysiltapäivissä käytettyjä fläppitauluja, joihin olimme koonneet sovitut ja esille nousseet asiat. Yhteenvedoon nostin ne asiat, jotka toistuivat kummassakin ryhmässä ja tuli selkeimmin siellä esille.

Ensimmäisen pisteen aiheena oli roolit ja vastuu. Siellä esille nousivat vastualueet, niiden jakautuminen ja vastualueiden tiedon päivittäminen. Koettiin, että vastualueet tulisi jakaa tasaisesti ja useammalle henkilölle. Toivottiin, että vastualueiden hoitajat toisivat tiedon myös aktiivisesti muulle työyhteisölle. Toiseksi tärkeäksi seikaksi nousi perehdyttäminen. Perehdytyskansioon toivottiin aktiivisempaa päivitystä ja lisäksi perehdyttämisen vastuu tulisi olla jokaisella työntekijällä. Myös oman työn vastuun kantamista ja sen sujuvoittamista pohdittiin ja ammattisuuden tärkeyttä haluttiin tuoda esille.

Toisen pisteen aiheena olivat työyhteisötaidot ja pelisäännöt. Vahvimmin esille nousi toive pelisääntöjen noudattamisesta. Koettiin, että vaikka pelisääntöjä sovitaan ei niitä aina noudateta. Sovittiin, että tapauksissa, joissa huomaa joltakin pelisääntöjen unohtuneen voi asiasta rohkeasti ja hyvässä hengessä keskustella. Tunteiden esille tuomisesta nousi keskustelua ja työntekijät kokivat tärkeänä, että työpaikallakin voi näyttää tunteitaan ja kertoa niistä avoimesti. Myös työkaverin ammattitaidon ja päätösten kunnioittamista pidettiin tärkeänä.

Esille nousi myös omavalvontasuunnitelmaan tutustuminen, joka kuuluu kaikille. Velvollisuus on myös toimia ohjeistuksen mukaan, mikäli epäkohtia ilmenee. Lisäksi tärkeäksi koettiin palautteen antaminen ja saaminen. Myös oman asenteen tarkastelua pidettiin tärkeänä.

Kolmanneksi työntekijät saivat pohtia toimintatapoja, jotka vaikuttavat työn sujuvuuteen. He saivat miettiä konkreettisia pelisääntöjä, jotta työnteko olisi tasapuolista ja mahdollisimman sujuvaa. Esille nousivat esimerkiksi taukojen ja kirjaamisen ajankohdat, hälytyksiin vastaaminen, kerrosten välinen työskentely sekä lääkevastaavan vastuut vuorossa. Myös kummassakin kerroksessa työskentely nousi esille ja tarkoituksen mukaista työn sujuvuuden kannalta on, että se kuuluu jokaiselle.

Tämän yhteenvedon kävin esittämässä työpaikalla. Läsnä oli myös henkilökuntaa, jotka eivät olleet päässeet osallistumaan kehitysiltapäiviin, joten keskustelimme aiheista ja työntekijät saivat tuoda mielipiteensä esille. Tämä yhteenvedo liitettiin myös osaksi perehdytyskansiota, jota voidaan hyödyntää uuden työntekijän tai opiskelijan perehdytyksessä.

4.1 Kehitysiltapäivien arviointi

Arvioin kehitysiltapäivien ja tavoitteiden onnistumista osallistujien antaman palautteen, oman arviointini ja toimeksiantajan antaman palautteen pohjalta. Kehitysiltapäivien jälkeen vein osallistujille palautelomakkeen (LIITE 2). Palautelomakkeessa kysyttiin osallistujan mielipidettä muun muassa kehitysiltapäivän tarpeellisuudesta, vastasiko kehitysiltapäivä osallistujan odotuksia sekä siitä, kokeeko osallistuja tarvetta, että sen kaltaisia kehitysiltapäiviä olisi myös tulevaisuudessa. Lisäksi vastaaja sai kertoa, saiko hän uusia eväitä tiimityöskentelyn kehittämiseen ja antaa myös vapaata kirjallista palautetta. Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 12 kappaletta. Osa kehitysiltapäiviin osallistuneista työntekijöistä ei työskennellyt enää Pihlajassa, joten heiltä en palautetta saanut.

Jokainen vastaaja oli kokenut kehitysiltapäivän tarpeelliseksi. Lisäksi jokainen vastaaja toivoi, että samankaltaisia kehitysiltapäiviä olisi jatkossakin. Kahdeksan vastaajaa koki, että oli saanut uusia ajatuksia tiimityön kehittämiseen. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että toimiva tiimityö sujuvoittaa tiimityöskentelyä, 11 vastaajaa kokivat, että yhdessä sovitut pelisäännöt auttavat tiimiä kehittymään entistä paremmaksi. Näiden vastausten pohjalta näkisin, että kehitysiltapäivä oli tarpeellinen ja antoi uusia näkökulmia tiimityöskentelyyn ja sen toimivuuden tarpeellisuuteen. Kirjallista palautetta tuli kaksi kappaletta, joista toisessa tuotiin ilmi tämän kaltaisten kehitysiltapäivien tarpeellisuus säännöllisesti. Toisessa palautteen antaja oli sitä mieltä, että kehitysiltapäivistä oli jo kulunut sen verran aikaa, ettei tarkasti pystynyt palauttamaan mieleensä kaikkea siellä läpi käytyä asiaa.

Toimeksiantaja oli kokenut kehitysiltapäivät onnistuneena ja oli tyytyväinen, kuinka innokkaasti työntekijät ottivat kehittämisen vastaan ja osallistuivat ideoimiseen. Toimeksiantaja näki myös mahdollisuuden, että tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuuden tiimityöskentelyn ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Omasta mielestäni kehitysiltapäivät menivät hyvin. Osallistujat tulivat paikalle avoimin mielin ja saimme aikaiseksi hyvää keskustelua tiimityöskentelystä. Osallistujat puhuivat avoimesti ja uskalsivat ottaa epäkohtia esille. Esimiehen läsnäolo

ei mielestäni vaikuttanut keskustelun kulkuun, vaan asioista uskallettiin keskustella avoimesti yhdessä. Myös ratkaisuja löydettiin hyvin ja konkreettisia pelisääntöjä saatiin aikaan. Itse pyrin tietoisesti olemaan ohjailematta keskustelua tiettyyn suuntaan ja näin säilytin asemani puolueettomana. Pyrin siihen, että jokainen ryhmän jäsen saisi äänensä ja ajatuksensa kuuluviin ja kävinkin jokaisessa ryhmässä vuorollaan keskustelemassa teemoihin liittyvistä asioista. Korostin tietoisesti sitä, että työntekijät pohtisivat itse, miten mahdolliset epäkohdat ratkaistaisiin.

5 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihetta pohtiessani oli minulle alusta asti selvää, että haluan jollakin tavoin olla kehittämässä oman nykyisen ammattikuntani henkilöstön työhyvinvointiin tai työn sujuvoittamiseen liittyviä asioita. Pyörittelin mielessäni pariaikin aihetta, joista koin tiimityöskentelyn kehittämisen olevan lähimpänä mielenkiinnon kohteitani ja koska myös toimeksiantaja koki aiheen tarpeelliseksi päädyin siihen.

Omat haasteensa toi asian käsittelyyn se, että toimin itse työsuhteessa kyseisessä työyksikössä. Jotta asia etenisi eettisestä näkökulmasta oikealla tavalla, tuli minun osata toimia puolueettomasti ja niin, etten vaikuta työskentelyn lopputulokseen omilla mielipiteilläni. Kehitysiltapäivissä pyrinkin tietoisesti olemaan esittämättä omia mielipiteitäni asioihin. En myöskään ohjaillut asioita haluamaani suuntaan vaan pyrin vain pitämään iltapäivän kulkua yllä aikataulullisesti ja niin, että osallistujat pysyivät annettujen aiheiden äärellä. Annoin asioille niin sanotut raamit ja työntekijät saivat itse pohtia ratkaisuja asioihin. Huomioin kehityshankkeessa myös osallistujien yksityisyyden ja anonyymiyden esimerkiksi palautelomakkeessa, joka täytettiin anonyymisti, jotta en pystynyt vastauksia läpi käydessäni tunnistamaan yksittäistä vastaajaa. Jos palautteen antajat olisivat olleet tunnistettavissa olisi se voinut vaikuttaa palautteen todenperäisyyteen. Lisäksi kehitysiltapäiviin osallistujat allekirjoittivat halutessaan kehitysiltapäivien aluksi suostumuslomakkeen, jossa sain vapauden käyttää iltapäivistä saatua tietoa opinnäytetyöhöni.

Mitä useampi työyhteisön jäsen osallistuu pelisääntöjen pohtimiseen ja toimintamallien luomiseen sen korkeampi sitoutumisen aste saavutetaan. Tämän vuoksi olisi ollut tärkeää, että jokainen työntekijä olisi saanut osallistua kehitysiltapäiviin. Kuitenkaan tämä ei resurssien ja työnjärjestelyihin liittyvien asioiden vuoksi ole aina mahdollista. Huomioin kuitenkin myös poissaolleet henkilöt, kun kävin pitämässä yhteenvetoa työpaikalla. Jokainen paikallaolija sai kertoa mielipiteensä ja ajatuksensa asioista, joita oli sovittu. Tulevaisuutta ajatellen, mikäli tämän henkisiä kehitysiltapäiviä järjestettäisiin uudelleen, olisi hyvä, että kehitysiltapäiviä olisi

useampi, jotta jokainen pääsisi osallistumaan. Lisäksi tulevaisuudessa tämänhetkisiä pelisääntöjä voitaisiin arvioida, onko pelisäännöt ja toimintaohjeet olleet toimivia ja onko niihin yhdessä sitouduttu. Tähän voitaisiin hyödyntää esimerkiksi seuraavaa työterveyskyselyä. Jos sitoutumisen aste on jäänyt vajavaiseksi, voitaisiin pohtia pelisääntöjen ja toimintatapojen toimivuutta uudelleen, esimerkiksi uusien kehitysiltapäivien merkeissä.

Kaiken kaikkiaan prosessi oli mielekäs ja antoi paljon. Teoriatietämyksen lisäksi esimerkiksi ohjaajan taitoni kasvoivat ja pääsin konkreettisesti kehittämistyöhön mukaan. Vaikka kehitysiltapäivien ajankohtana koronaepidemia aiheutti omia haasteita järjestelyihin, onnistuin järjestämään iltapäivät sen aikaisten rajoitusten ja suositusten puitteissa turvallisesti.

Hyvää mieltä lisäsi, kun näin, että myös työntekijät tulivat kehittämisiltapäiviin avoimin mielin ja saivat aikaan rohkeaa keskustelua ja ajatusten vaihtoa. Asettamani tavoitteitani miettiessäni voisin todeta, että tavoitteita saavutettiin ja suurin osa osallistuneista koki, että saivat uusia ajatuksia ja eväitä tiimityöskentelyn kehittämiseksi.

LÄHTEET

Airaksinen T., Vilkkä H., 2014. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Tampere: Tammerpaino Oy.

Airaksinen T., Vilkkä H., 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi

Hakola I., Hiila I. & Tukiainen M. 2019. Tiimiäly: Opas muuttuvaan työelämään. Tuuma- kustannus. E-kirja. Viitattu 14.10.2020.

Kiviniemi L. 2013. Yhdessä mukana muutoksessa. Lea Rissasen juhlakirja. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. 9/2013. Viitattu 17.02.2021 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/335799/Lea_Rissasen_juhlakirja_101013.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 87-89.

Innokylä. Learning café eli oppimiskahvila. Viitattu 02.03.2021 <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Laiho, M., Ryömä, A., Satama, S. & Teerikangas, S. Aktiivinen työkaveruustyön arjen voimavarana. Turun yliopisto. Viitattu 29.01.2021 <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/149546/aktiivinen-tyokaveruus-tyon-arjen-voimavarana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. painos. UNIPress. Painettu EU:ssa.

Salminen, J. 2017. Onnistu tiimityössä. Tiimin jäsenen kirja. Helsinki: Grano Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Suomen yliopistopaino – Juvenes Print oy. E- kirja. Viitattu 04.03.2021 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Kähkönen, S. 2021. Hyvä tunneilmasto on työyhteisön menestystekijä. Superlehti 2/2021. 29-31.

Skyttä, A. 2005. Tiimitys ja sen läpi vienti. Matkalla kohti matalampia organisaatioita. Otava.

Työturvallisuuskeskus. 2021. Työyhteisötaidot. Viitattu 24.02.2021 https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#dd241082

Valtanen E., Olin N. 2018. Hyvinvointia työstä. Työterveyslaitos. Viitattu 01.09.2020 https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/5951001/Esimiehen+keinot+tukea+tervett%C3%A4+ty%C3%B6t%C3%A4_06022018.pdf/3a057845-5cb9-a4d7-d304-bfe508ba2987

LIITTEET

- Liite 1 Yhteenveto/perehdytyslehtinen
Liite 2 Palautekysely

Liite 1.Yhteenveto/perehdytyslehtinen 1(3)

ROOLIT JA
VASTUU

- Vastuualueet jaetaan tasaisesti, pareittain
- Vastuualueita päivitetään tarvittaessa
- Aktiivinen osallistuminen oman vastualueen koulutuksiin → jaetaan uusi tieto muille, esim. tiimipalaverin yhteydessä
- Perehdyttäminen kuuluu jokaiselle!
- Päivitetään perehdytyskansiota säännöllisesti
- Jokaisella vastuu omasta työstä ja työn sujuvuudesta
- Muistetaan ammatillisuus!

Liite 1. 2 (3)

TYÖYHTEISÖTAIDOT JA PELISÄÄNNÖT

- Kunnioitetaan toisen tapaa työskennellä sekä työkaverin tekemiä päätöksiä, erilaisuus on rikkaus!
- Inhimillisyyttä - jokainen tekee joskus virheitä
- Meillä on lupa tuoda tunteet esille!
- Muistetaan ”kiitos- ja anteeksi”
- Asenne ratkaisee!
- Jokainen tutustuu omavalvontasuunnitelmaan!
Ongelmatilanteiden esilletuominen on jokaisen oikeus ja velvollisuus.
- Ei henkilökohtaisteta!
- Kunnioitetaan yhteisiä pelisääntöjä
- Palautetta annetaan ja osataan ottaa vastaan- avoimuus
- Puhutaan silloin kun sen aika on!

MUISTETAAN VIELÄ, ETTÄ

- Vastuu on yhteinen- hälyihin ja puhelimeen vastaaminen kuuluu jokaiselle!
- Työn jakautuminen tasaisesti; sovitaan yhdessä vuoron aluksi, miten työt vuorossa jakautuu
- Tasainen kuormittavuus; työskentely kummassakin kerroksessa kuuluu jokaiselle
- Yhteiset aikataulut- jokainen osallistuu ruokailuissa avustamiseen ym. Kirjataan ja taukoillaan silloin, kun sen aika on.
- Kokonaisvaltainen hoito kuuluu kaikille; ei valikoida töitä
- Kalenterit hyötykäyttöön! Muistetaan merkata ylös tulevat asiat ja tapahtumat
- Muistetaan tiedotuksessa myös tulevia vuoroja.
- Lääkärinkierto asiat kattavasti koko tiimin tiedoksi!
- Muistetaan turvallisuusasiat; lääkevastaava huolehtii lääkkeenannosta vuoronsa aikana, myös lääkekaapin avaimet lääkevastaavalla.
- Talon yhteiset tavarat yhteisiä; ei merkeillä kerroksiin
- Pyydetään ja annetaan apua!
- Tiimipalaverit 1x kk, rohkeasti uusia ideoita esille!
- EMMI- vastuu jokaisella; kun huomaat puutteen, käy merkaamassa se heti ylös.

Liite 1. 3 (3)

TAVOITTEENAMME
ON

- HYVINVOIVAT ASIAKKAAT, TURVALLINEN JA HYVÄ VANHUUS
- YSTÄVÄLLINEN KOHTAAMINEN SEKÄ TASAVERTAISUUS
- OSAAVA HENKILÖKUNTA, KUNTOUTTAVA TYÖOTE SEKÄ HYVÄ, KOKONAISVALTAINEN HOITO

Liite 2. Palautekysely

YHDESSÄ KOHTI TOIMIVAMPAA TIIMIÄ- PALAUTEKYSELY KEHITYSILTAPÄIVÄSTÄ

Alla muutama kysymys liittyen kehitysiltapäivään ja sen sisältöön. Toivon, että jokainen osallistuja täyttää kyselyn, josta saan arvokasta tietoa opinnäytetyötäni varten. Kysely täytetään anonyymisti, joten ketään yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan.

1. Koetko, että Yhdessä kohti toimivampaa tiimiä- kehitysiltapäivä oli tarpeellinen?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

2. Saitko kehitysiltapäivän pohjalta uusia ajatuksia tiimityön kehittämiseksi?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

3. Vastasiko kehitysiltapäivän sisältö omia odotuksiasi kehitysiltapäivästä?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

4. Antoiko kehitysiltapäivä uusia eväitä tiimityön kehittämiseen työyksikössäsi?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

5. Koetko, että yhdessä sovitut pelisäännöt auttavat tiimiäsi kehittymään entistä paremmaksi?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

6. Koetko, että toimiva tiimityöskentely vaikuttaa positiivisesti työn sujuvuuteen?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

7. Toivoisitko, että samantapaisia kehitysiltapäiviä järjestettäisiin tulevaisuudessakin?

Kyllä_ En osaa sanoa_ Ei_

5. Lopuksi voit antaa vapaamuotoista palautetta kehitysiltapäivästä:

Kiitos osallistumisestasi! 😊