

# HUMAK<sup>®</sup>

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

# Opinnäytetöiden vuosikirja 2021

Yhteisöpedagogi (AMK),  
työyhteisön kehittäjä

Sikke Leinikki

Katri Otonkorpi-Lehtoranta



Sikke Leinikki ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta

# **Opinnäytetöiden vuosikirja 2021**

Yhteisöpedagogi (AMK),  
työyhteisön kehittäjä

ISBN 978-952-456-416-8  
ISSN 2343-0664 (painettu)  
ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 139.  
© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2022, Helsinki

Taitto: Emilia Reponen

# Sisällys

Sikke Leinikki ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta: <b>Johdanto</b> .....	4
<b>Osallisuus</b> .....	7
Leena Heinonen ja Maija Katajisto: <b>Hyvää huomenta, mitä sinulle kuuluu tänään?</b> .....	8
Satu Hiuspää-Hiltunen: <b>Työhyvinvointiryhmän tukeminen</b> .....	9
Tomi Juntunen: <b>Miten saada asiantuntijoita ratkomaan työpaikkojen tulevaisuuden haasteita</b> .....	10
Virpi Pietikäinen: <b>Oulun yliopistolla pilotoitiin tiimivalmennusta viherympäristössä</b> .....	12
Annika Saarto: <b>Asiantuntijoiden osaaminen jää hankesuunnittelussa usein hyödyntämättä</b> ....	14
Irene Tikka: <b>Teatteria työyhteisössä - ollakko vaiko eikö olla?!</b> .....	15
<b>Toiminnan tehostaminen</b> .....	18
Jasmin Bertell: <b>Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen vaikutusten tutkiminen</b> .....	19
Manu Kivisaari: <b>Etätöön turvallisuus, kartoittaminen ja kehittäminen</b> .....	21
Christa Pessi: <b>Turvallinen ja terveellinen työ HOK-Elannossa</b> .....	22
Mervi Räsänen: <b>Digihankkeiden jalkautuksen luotu toimiva käyttöönottomalli</b> .....	23
Satu Sarkala: <b>Hiljainen tieto - Syyttäjäsihteeri tulevaisuuden osaajana</b> .....	24
Riitta Talvitie: <b>Työyhteisön kehittäminen projektityöskentelyn kautta: Projektipäällikön käsikirja - osallistava projektityö</b> .....	25
Sirpa Tamminen: <b>Tiimimestari vuorovaikutustaitojen, osallisuuden ja dialogisen kulttuurin edistäjänä</b> .....	27
Aki Tamminen: <b>Opas nuorisotoiminnan aloittamiseksi metsästysseurassa</b> .....	29

# Työelämän kehittäminen opinnäytetöiden valossa – opiskelijoiden osaaminen esille

Sikke Leinikki ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Humakin yhteisöpedagogikoulutuksessa työyhteisökehittäjäksi opiskelevista koulutetaan työelämän kehittämisen ja muutoksen tekemisen ammattilaisia. He muokkaavat tulevaisuuden ja nykyisissä työpaikoissaan työelämää inhimillisemmäksi, tuottavammaksi ja tasa-arvoisemmaksi. Opinnot aikana opiskelijat tekevät opinnäytetöitään useimmiten omalle tai itse hankitulle työpaikalle. He kehittävät, testaavat, analysoivat ja luovat uusia, työyhteisöjä kehittäviä toimintatapoja. Vahva kytkös käytäntöön näkyy työpaikkaa hyödyttävänä konkreettisenä tuotoksena. Samalla kytkös tuo esille työpaikkojen kehittämistarpeet.

Opinnäytetyön ohjaajina olemme ihailleet opiskelijoiden monipuolista osaamista ja moneen suuntaan kurkottavia projekteja työelämän kehittämiseksi. Opinnäytteissä on paneuduttu työhyvinvointiin, tiimien toimintaa, uusien tietoteknisten järjestelmien käyttöönottoon ja moneen muuhun asiaan. Näissä konkreettisen tuotoksen lisäksi on ollut tavoitteena tuoda työyhteisöihin yhteiskehittämisen käytäntöjä ja menetelmiä. Nämä ajankohtaiset ja työelämää monin tavoin kehittävät opinnäytteet kokoamme tässä ensimmäiseen vuosijulkaisuun. Julkaisun avulla opiskelijoiden osaamiseen pääsevät tutustumaan muutkin kuin opinnäytetyön ohjaajat.

Pyrkimyksemme on luoda mahdollisimman helposti lähestyttävä ja käytettävä julkaisu. Siksi kirjoitamme yleiskielellä ilman lähdeviitteitä. Jokaisen opinnäytetyön takana oleva kirjallisuus löytyy kuitenkin työtä esittelevässä tiedotteessa näkyvän theseus-linkin avulla.

## Miten opinnäytetyö syntyy ja kehkeytyy vuosikirjaksi?

Kun opiskelija haluaa aloittaa opinnäytetyön tekemisen, hän ilmoittautuu opinnäytetyöprosessiin jättämällä aihe-ehdotuksensa Wihi-järjestelmään. Tämä jälkeen koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattori käy aiheen hyväksymässä ja ohjaa samalla opiskelijan ohjaajalle, joka jatkaa työskentelyä opiskelijan kanssa liittämällä hänet omaan opinnäytetyöryhmäänsä.

Opinnäytetyöryhmät aloittavat työskentelyn yhteisillä orientaatiotilaisuuksilla, joissa kerrataan yleisiä opinnäytetyön tekemisen periaatteita. Orientaatiotilaisuuksien jälkeen opiskelijat jatkavat tapaamisia oman ohjaajansa ja opinnäytetyöryhmänsä kanssa yhden lukukauden ajan. Opinnäytetyön edistymistä tuetaan myös

käsittelemällä opinnäytetöitä tutkinnon syventävissä opintojaksoissa.

Opinnäytetyön valmistuttua kukin opiskelija kirjoittaa lehdistötiedotteen omasta opinnäytteestään. Näistä tiedotteista olemme tämän julkaisun koonneet, jatkossa ohjaajat kokoavat vastaavan julkaisun vuosittain. Toivomme, että julkaisu pääsee kaikkien työelämän ja työyhteisöjen kehittämisestä kiinnostuneiden luettavaksi.

## **Toisen koronavuoden teemoina osallisuus ja toiminnan tehostaminen**

Kehittämistyöhön vaikuttavat paitsi työn ja työyhteisöjen ja alojen rakenteet, myös erilaiset yhteiskunnalliset tilanteet: Ajatuksemme on, että vuosijulkaisu tarjoaa yhden näkymän myös näihin toimintaympäristön tuomiin kehittämistarpeisiin ja -ratkaisuihin.

Vuonna 2021 työpaikkojen kehittämistä tehtiin vahvasti pandemian ehdoilla, lukiessamme opinnäytetöitä ja niistä kirjoitettuja lehdistötiedotteita, yhdistäviksi teemoiksi kiteytyivät osallisuus ja toiminnan tehostaminen.

Aivan kattavaa kuvaa Humakin opiskelijoiden osaamisesta tämä julkaisu ei anna. Viime vuonnakin valmistui muutamia mainioita opinnäytetöitä, jotka joudumme jättämään tämän julkaisun ulkopuolelle, koska niitä ei ole tallennettu the-seukseen.

## **Miksi osallisuus oli ajan-kohtainen teema vuonna 2021?**

Osallisuutta voidaan tarkastella monin eri tavoin. Sitä voidaan ajatella ainakin liittymisenä, johonkin kuulumisena, yhteisyytenä ja sen kokemisena, yhteensopivuutena ja koherenttina, mukaan ottamisena, demokratian ominaisuutena, arvona, tavoitteena, johtamisen tapana ja omistajuutena. Teeman kirkastuminen juuri vuonna 2021 kertoo toimintaympäristön tuomista oppimisen ja kehittämisen paikoista: pandemian muokkaamat työyhteisöt joutuivat etsimään uusia osallisuuden luomisen tapoja ja löytämään ratkaisuja aiemmin tuntemattomiin pulmiin. Työyhteisöjen kehittämisessä tarvitaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteistä tavoitetta ja niiden luominen etätöiden oloissa oli monille työpaikoille uutta.

Näissä opinnäytetöissä osallisuutta tarkastellaan ja kehitetään eri tavoin. **Leena Heinonen** ja **Maiju Katajisto** lähestyvät asiaa kehittämällä työyhteisön ja erityisesti esimiesten vuorovaikutustaitoja, **Satu Hiuspää-Hiltunen** tukee työhyvinvointityöryhmän toimintaa, **Tomi Juntunen** kehittää luottamusmiesten koulutusten ajantasaistamista eri osapuolten yhteistyönä, **Virpi Pietikäinen** pilotoi tiimivalmennusta viherympäristössä, **Annika Saarto** kehittää Humakin hanketoimintaa ja **Irene Tikka** tutkii draaman käyttöä työyhteisöissä. Kaikista töistä näkyy, miten työyhteisö on työtä muokkaavien rakenteiden ja kunkin työn erityispiirteiden, arvojen ja teknologioiden sekä työtä tekevien yksilöiden ja heidän arvojensa, osaamisensa ja tarpeittensa välissä. Työyhteisö muokkautuu ja muokkaa rakenteita kulloisenkin kokonanon mukaisesti. Siksi työyhteisöt liikkuvat koko ajan moneen suuntaan, samalla työyhteisöjen kehittäminenkin on aina sidoksissa aikaan

ja paikkaan juuri kehitettävässä työyhteisössä. Yleispäteviä ja toistettavia malleja on vähän, kuitenkin muiden työtä tutkimalla oppii omastaankin. Pääsemme lukemaan, miksi jotakin työyhteisöä halutaan kehittää, miten sitä kehitetään ja kuka kehittää ja mitä saadaan aikaiseksi.

## Toiminnan tehostaminen

**Jasmin Bertellin** opinnäytetyön aiheena on työnopastus ja sen vaikutus työyhteisöön ja työpaikkaohjaajaan rakennustekniikan toimialalla. Opinnäytetyö nosti esiin kehitysehdotuksia sekä työpaikalla että oppilaitoksissa tapahtuvaan koulutukseen työelämän tarpeisiin paremmin vastaamiseksi. Samalla tulokset kertovat huolesta ohjaajien jaksamisesta sekä ammatillisen koulutuksen tilasta. **Manu Kivisaari** tarkastelee omassa opinnäytetyössään kokonaiskuva etätöiden työturvallisuuden nykytilaa ja nostaa esille uusia näkökulmia etätöiden turvallisuuteen liittyen. Tuloksilla tavoitellaan etätöihin liittyvien ohjeiden kehittämistä sekä työnantajien ja työntekijöiden tietoisuuden lisäämistä etätöiden keskeisistä työturvallisuuskysymyksistä. Myös **Christa Pessin** opinnäytetyö kohdistuu työturvallisuuteen. Kehittämisen kohteena on työturvallisuuskulttuurin ja toiminnan tehostaminen työtapaturmien ja vaaratilanteiden minimoimiseksi. Esihenkilöiden ja työntekijöiden osallistaminen kehittämistyöhön tuotti kattavan toimenpidesuosituksen kokonaisuuden. **Mervi Räsänen** tarkastelee puolestaan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta digitalisoituvassa työssä. Työssä tuotetaan Pirkanmaan sairaanhoitopiirin Tuki- ja verkkopoliklinikan käyttöönottoa käsikirurgialle työntekijät huomioon ottava käyttöönottomalli. Työssä selvitettiin työntekijöiden näkemyksiä työn mielekkyydestä ja sujuvuudesta sekä miten työntekijät olisi hyvä ottaa huomioon digitalisaatiota edistävissä käyttöö-

otoissa. Käyttöönottomalli mahdollistaa toiminnan tehostamisen samaan aikaan työn mielekkyyttä ja asiakaspalvelua parantamalla.

**Satu Sarkalan** työn keskiössä on syyttäjäsiihteerin tulevaisuuden osaamiseen liittyvät kysymykset sekä organisaatiossa olevan osaamisen ja työn merkitys syyttäjäsiihteereille ja työyhteisölle. **Riitta Talvitie** lähestyy toiminnan tehostamista omassa opinnäytetyössään projektityön kautta. Tuloksena on projektipäälliköille projektityön tueksi laadittu käsikirja. Käsikirja kannustaa huomioimaan projektin työntekijät psykososiaalisina toimijoina ja erilaisin kyvykkyyksin varustettuina ja käyttämään osallistavia työskentelytapoja. Myös **Sirpa Tammisen** opinnäytetyössä pohditaan tiimityön toimivuutta. Tuloksena on ehdotus toimintamallista tiimimestarille tiimin toiminnan tueksi sekä tiimin kanssa yhdessä luotu mittaristo tiimin hyvinvoinnin edistämiseksi. **Aki Tammisen** työn kehittämisen kohteena on metsästysseurojen nuorisotoiminnan aloittaminen ja sen tueksi luotu opas.

Mainitut opinnäytetyöt osoittavat hyvin, miten työpaikkojen toimintaympäristö ja asiakastarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa ja luovat vaateita työn ja työyhteisöjen kehittämiselle. Toimintatapojen kehittäminen onnistuu parhaiten, kun sekä esihenkilöt että työntekijät ymmärtävät muutostarpeiden perusteet ja pääsevät alusta lähtien vaikuttamaan muutoksen tekemiseen.

Kiitämme kaikkia opiskelijoita osallistumisesta tämän julkaisun sisällön tuottamiseen omilla tiedotteillaan opinnäytetöistään ja onnittelemme valmistumisen johdosta Työyhteisön kehittäjä-koulutusohjelmasta yhteisöpedagogeiksi!

# Osallisuus



# Hyvää huomenta,

# mitä sinulle kuuluu tänään?

Leena Heinonen | Maija Katajisto

## Mitä me teimme?

Me teimme toiminnallisen opinnäytetyön työelämälähtöisenä kehittämishankkeena, jonka tarkoituksena oli tukea ja valmentaa nykyisiä ja uusia lähiesimiehiä vuorovaikutusosaamisessa. Tilaa- ja organisaationa toimi Okmetic Oy Vantaalta. Kehittämishankkeen tavoitteena oli auttaa uusia esimiehiä vuorovaikutustaitojen kehittämisessä sekä antaa heille työkaluja tulevan uran alkuvaiheeseen, edesauttaa sosiaalisen osallisuuden kokemusta ja kannustaa organisaatiota oppivan työyhteisön kehittämisessä. Työyhteisön kehittäjäksi ja yhteisöpedagogiksi valmistuvina opiskelijoina meidän tavoitteenamme oli soveltaa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa oppimaamme käytännössä. Lisäksi tavoitteenamme oli sekä itsemme että ammattitaitomme kehittäminen ja työelämäosaamisen kasvattaminen, jotta olemme valmiit ottamaan seuraavan askeleen uralamme kohti uusia haasteita.

## Miten me sen toteutimme?

Kehittämishanke toteutettiin kolmipäiväisenä vuorovaikutusvalmennuksena syys- ja joulukuun 2020 välisenä aikana. Vuorovaikutusvalmennus

täydensi tuotantoinsinööreille suunniteltua neljän kuukauden mittaista valmennusohjelmaa kuitenkin ollen siitä erillinen kokonaisuus. Tehtyjen kyselyiden ja saamamme palautteen perusteella onnistuimme kehittämään tuotantoinsinöörien vuorovaikutustaitoja ja siten heidän valmiuksia toimia esimiestehtävissä.

*”Kiitos päivistä, toivottavasti huomasitte kehityksen meissä, mutta itse ainakin huomasin myös kehitystä teissä. Kehitytte esiintyjinä loppua kohden.”* – Osallistujan palaute

Työmme tuloksena julkaisimme ohjaussuunnitelman, jonka perusteella voi aiheesta kiinnostunut käyttää kehittämiämme ja kokeilemiämme osallistavia käytäntöjä muissa vastaavanlaisissa valmennuksissa. Tämä kehittämishanke päättyi tuotoksen valmistumiseen. Vuorovaikutus on toimivan yhteistyön sekä tuottavan ja hyvinvoivan työyhteisön voimavara myös tulevaisuudessa. Sen kehittäminen ja arviointi tulee olla jokaisen yrityksen jatkuva prosessi.

**Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).**



# Työhyvinvointiryhmän

## tukeminen

### Satu Hiuspää-Hiltunen

Covid-19-pandemian vuoksi työelämässä tapahtui muutoksia nopeasti ja myös Jyväskylän ammattikorkeakoulun Biotalousinstituutti siirtyi etätöihin keväällä 2020. Uusi tilanne vaati myös uuden lähestymistavan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Näin todettiin Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelijan Satu Hiuspää-Hiltusen työyhteisön kehittäjän opinäytetyössä toukokuussa 2021. Opinäytetyössä keskityttiin tukemaan uuden toimintatavan käyttöönottoa kestävästi sekä löytämään sopivia työkaluja.

Tutkimus tehtiin syksyn 2020 ja kevään 2021 välisenä aikana laadullisena toimintatutkimuksena. Opinäytetyön tarkoituksena oli tukea työhyvinvoinnin kehittämisryhmää ja esitellä uusia toimintamalleja ja sen seurauksena lisätä työyhteisön työhyvinvointia ja tietoisuutta yhteisten voimavarojen merkityksestä. Tarkoituksena oli lisätä työyhteisön epävarmuustaitoja. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa havainnoitiin työryhmää ja tutkittiin teoriaa ja selvitettiin ilmiön taustoja. Osallistavan havainnoinnin aikana luotiin luottamussuhdetta ja tuettiin ryhmän alkutoimintaa.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutettiin työpaja yhdessä TYHY-ryhmän kanssa hybridityönä käyttäen Zoom- ja Howspace-sovelluksia. Osallistujilta ja TYHY-ryhmäläisiltä kysyttiin pa-

lautetta, jotka analysoitiin erillisinä kokonaisuuksina eikä ryhmien tuloksia yhdistetty. Tulosten perusteella sekä osallistujien että TYHY-ryhmän mukaan työhyvinvoinnin kehittämistä työpajan avulla pidettiin välttämättömänä ja tärkeänä. Työpajan haasteena todettiin olevan huomion kiinnittäminen hyvinvoinnin kehittämiseen yksilötasolla. Työpajan kuitenkin tykättiin olevan osallistava, avoin ja yhteisöllisyyttä kasvattava. Erityisesti pidettiin kuulluksi tulemisesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi TYHY-ryhmän mukaan työpaja saavutti tavoitteensa ja tuki ryhmän työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Osallistajat kokivat työpajan olevan ajankohtainen ja se tuotti konkreettisia tuloksia, mutta keskustelua aiheutti työn tulosten hyödyntäminen jatkossa. Toivottiin, että työ etenee.

Onkin tärkeä pyrkiä olemaan joustava, koska muuttuvassa ja kiireisessä työelämässä asioihin vaikuttavat monet ulkoisetkin tekijät. Työyhteisön osallistaminen kuitenkin virtaviivaistaa yhteisön työtä, ja etukäteen luotu hyvä perusta mahdollistaa työhyvinvoinnin jatkuvuuden. Yhteisön osallistaminen ja vuoropuhelu lisäävät me-henkeä, kasvattaa työhyvinvointia ja lisää luottamusta sekä vähentää epävarmuutta.

Voit lukea opinäytetyön [Theseuksessa](#).

# Mistä saada asiantuntijoita

# ratkomaan työpaikkojen

# tulevaisuuden haasteita?

Tomi Juntunen

Kiljavan opisto Nurmijärvellä on kouluttanut työelämän asiantuntijoita jo yli seitsemänkymmentä vuotta. Olen opiston tilauksesta tutkinut luottamusmiesten jatkokurssiin liittyviä kehittämistarpeita. Opiskelijoiden tyytyväisyyttä luottamusmiesten jatkokurssin sisältöihin mittasin kurssipalautteiden, sekä haastattelututkimuksen kautta. Työn tavoitteena oli saada opetusmateriaalia ja kurssin sisältöä uudistettua siten, että opetussisällöt vastaisivat entistä paremmin luottamusmiesten tarpeisiin työpaikkojen arjessa.

Selvitystyössä lähdin kirjallisten lähteiden avulla tutkimaan Kiljavan opiston ja koko työväensivistysliikkeen historiaa, peilaten sitä samaan aikaan tapahtuneisiin muutoksiin työelämässä ja yhteiskunnassa.

Huomasin, että se mikä on ollut aina jokseenkin muuttumatonta, on työsuhteen työntekijän alisteinen asema työnantajaan nähden. Tutkimuksessani näytän, että tehdessään työsopimuksen ihminen vapaaehtoisesti kaventaa perustuslailisia oikeuksiaan. Tätä näkökulmaa ei mediassa

yleensä nosteta esiin, vaan lähes kriittittömästi toistetaan työnantajien etujärjestöjen vaatimuksia paikallisen sopimisen lisäämisestä. Määritelmällisestihän sopimisen tulisi olla jokseenkin tasa-arvoisessa asemassa olevien vapaiden tahojen yhtymistä.

Tutkimuksessani nostan esiin työnantajien etujärjestöjen provokatiiviset manööverit työmarkkinakentällä. Ne tulevat epäilemättä siirtämään työehdoista sopimista enemmän työpaikkatasolle, mikä taas aiheuttaa omat paineensa luottamushenkilöiden koulutukselle. Kasvavat osamisvaatimukset tulevat esiin myös muissa aiheita käsittelevissä tutkimuksissa, sekä erityisesti koulutukseen osallistuvien luottamushenkilöiden kertomana.

Johtopäätöksenä ja vastauksena haasteisiin, tullaan työoikeudellisen ja yhteiskunnallisen sisällön rinnalle tuomaan tulevaisuudessa enemmän taalousosaamista ja kriittistä medianlukutaitoa. Tieto on aina ollut luottamushenkilölle tärkeää pääomaa ja nopean tiedonvälityksen aikakaudella

tiedon oikeellisuuden varmistaminen nousee yhä tärkeämmäksi. Tutkimuksessani pohdin myös pedagogisten menetelmien valintaa juuri tämän tyyppiseen koulutuksen sopivaksi.

Tutkimus ei pyri puolueettomuuteen, vaan kurssin opettajana ja taistelevana tutkijana olen sekä osallinen, että aktiivinen toimija. Päämääränäni on tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden lisääminen työpaikoilla. Mikäli luottamushenkilön osaaminen ei ole samalla tasolla tai parempi kuin neuvottelupöydän vastapuolella, ovat paikallisen sopimisen onnistumisen edellytykset hyvin heikot. Tämä olisi kauhuskenaario myös työelämän laadun parantamisen kannalta.

Tutkimuksen, avuliiden ihmisten ja yli vuosikymmenen mittaisen luottamusmieskokemuksen avulla kehittämistehtävästä syntyi Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen, jonka alaotsikkona on: "Agitaatiosta jälkifreireläiseen sosiaalipedagogiikkaan", mikä mielestäni kuvaa hyvin luottamusmieskurssien pedagogisen polun. Jos sisällöistä rakentaisi alaotsikkoon samaan tyyliin, se voisi olla: "barrikadeilta kehittäjäksi". Ainakin sen verran on luottamusmiehen tehtävä seitsemässä vuosikymmenessä muuttunut. en jatkuva prosessi.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Oulun yliopistolla

## pilotoitiin tiimivalmennusta

### viherympäristössä

Virpi Pietikäinen

Oulun yliopiston kasvitieteellisellä puutarhalla oli koronasyksynä tavallisuudesta poikkeavaa toimintaa, kun siellä toteutettiin luontoavusteista tiimivalmennusta Oulun yliopiston uusille palvelutiimeille. Valmennus liittyi ympäristöministeriön rahoittamaan Kestävä kaupunki -ohjelmaan, jossa kokeiltiin erilaisia viheralueita hyödyntäviä, hyvinvointia tukevia toimintoja.

Oulun yliopiston ja Oulun ammattikorkeakoulun palveluiden yhdistäminen 2020 toi mukanaan muutoksia yliopiston palvelutiimeihin, kun yli 130 ammattikorkeakoulun työntekijää siirtyi yliopiston työntekijöiksi. Uudistuneet tiimit kaipasivat muutostukea, johon lähdettiin vastaamaan tarjoamalla muutamille tiimeille luontoavusteista, ratkaisukeskeistä tiimivalmennusta. Samalla haluttiin pilotoida kampuksen läheisyydessä sijaitsevan kasvitieteellisen puutarhan ja vastikään avatun Tiedepuutarhan tiloille uudenlaista käyttöä. Kokeilulla haluttiin saada tietoa viheralueen hyötykäytöstä työyhteisöjen kehittämisessä sekä luoda malli tiimivalmennuksesta, jota voitaisiin

tarvittaessa käyttää yliopistossa laajemminkin. Valmennukseen toteuttamisesta vastasi yliopiston Täydentävien opintojen keskus ja se liittyi Humanistisessa ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä tehtävään kehittämishankkeeseen.

”Halusimme lähteä kehittämään ja kokeilemaan uudenlaista tiimivalmennusta, jossa kasvitieteellisen puutarhan virikkeellinen ja rauhoittava ympäristö olisi keskeisessä asemassa”, kertoo projektipäällikkö Ulla Kemi.

### Kohti hyvää tiimihenkeä ja yhteisiä tavoitteita

Tiimivalmennuksella tavoiteltiin etenkin tiimihengen lisäämistä, yhteisten tavoitteiden kirkastamista ja vuorovaikutuksen parantamista tiimeissä. Valmennus toteutettiin ratkaisukeskeisen ohjauksen keinoin keskittyen jo olemassa

oleviin vahvuuksiin ja positiivisen tulevaisuusku-  
van muodostamiseen. Valmennuksessa oli vah-  
vasti mukana myös leikillisiä elementtejä, esi-  
merkiksi tiimiyyttävän pakopelin muodossa.

”Leikillisuus ja pelillisuus voivat murtaa tehok-  
kaasti jäätä ja auttaa pääsemään nopeammin  
syvämmänpäin dialogiin”, sanoo yhtenä valmen-  
tajana toiminut Mia Kemppeala.

Valmennukseen osallistuneet tiimit kokivat erityi-  
sesti yhteenkuuluvuudentunteen tiimissä lisään-  
tyneen. Luontoavusteisuus ja mm. pakopeli saivat  
paljon kiitosta osallistujilta. Arkityöstä poikkeava  
toiminta miellyttävässä miljöössä koettiin virkis-  
tävänä ja voimauttavana.

## **Viherympäristöistä**

### **virtaa etätyöhön**

Valmennus sijoittui koronapandemian vuoksi  
ajankohtaan, jolloin tiimien jäsenet olivat etä-  
työssä, joten valmennuskerrat olivat osallistujille  
tärkeitä myös työtovereiden tapaamisen kannal-  
ta. Pandemia ja sen mukanaan tuoma etätyön  
lisääntyminen ovat lisänneet tarvetta erilaisille  
kohtaamisille työyhteisöjen jäsenten kesken.

Etätyö luo myös uusia haasteita työhyvinvoinnil-  
le: erillään työskentely muuttaa esimerkiksi vuo-  
rovaikutusta ja sähköinen kommunikaatio voi olla  
hyvin kuormittavaa. Pandemian jatkuessa tarve  
turvalliselle kohtaamiselle työntekijöiden kesken  
kasvaa. ”Viherympäristöillä on tutkitusti hyvin-  
vointia lisäävä ja positiivisia tunteita herättävä  
vaikutus. Luonto ja erilaiset viherympäristöt voi-  
vat tulevaisuudessa olla entistä merkittäväm-

mässä asemassa työyhteisöjen kehittämisessä”,  
arvelee Täydentävien opintojen keskuksessa  
työskentelevä ja Humanistisessa ammattikor-  
keakoulussa työyhteisöjen kehittäjäksi opiskeleva  
Virpi Pietikäinen.

Syksyllä 2020 alkaneen valmennuksen päätös  
on toukokuussa 2021 ja siihen osallistuneet tiimit  
pääsevät vielä kerran yhdessä puutarhamiljöö-  
seen valmennuksen teemojen äärelle. Valmennus  
on mahdollista toteuttaa jatkossa sellaisenaan  
tai sovellettuna erilaisten työyhteisöjen kehittä-  
miseen. Valmennukseen liittyvä opinnäytetyö jul-  
kaistaan huhtikuussa 2021.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Asiantuntijoiden osaaminen

## jää hankesuunnittelussa

## usein hyödyntämättä

Annika Saarto

**Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeet rakentavat ammattikorkeakoulujen osaamis pohjaa ja toimivat siltana opetuksen ja työelämän välillä. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tehdyn selvityksen mukaan tärkeimpiä TKI-toimintaa koskevia osaamisen muotoja ovat yrittäjämäisyys, sosiaaliset taidot ja hankesubstanssin hallinta.**

Humakin tilaaman opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan osaamisen hyödyntämistä osaamisen hyödyntämistä kansainvälisten hankkeiden valmistelussa. Selvityksen pohjalta esitettiin kehittämistoimenpiteitä, joilla osaaminen tunnistettaisiin paremmin ja sitä myötä myös voitaisiin ottaa tehokkaammin käyttöön. Laadulliseen haastattelututkimukseen osallistui 18 Humakin asiantuntijaa.

Tulosten mukaan osaamista on Humakissa kyetty hyödyntämään, mutta ei optimaalisesti. Hanke-toiminta on keskittynyt tietyille asiantuntijoille, eivätkä organisaation rakenteet täysin tue piilossa olevan osaamisen tunnistamista tai osaamiseen

liittyvän tiedon jakamista esimerkiksi koulutusohjelmien kesken. Organisaation pieni koko yhtäältä mahdollistaa ketteryyden mutta toisaalta asettaa rajat hanketoiminnan laajuudelle.

– Osaamiskartoitus ja suunnitelma sen tulosten jakamisesta loisi pohjaa osaamis pääoman systemaattiseen hyödyntämiseen. Johdon tasolla tarvitaan linjauksia siitä, minkälaista TKI-toimintaa priorisoidaan ja miten tämä näkyy aikaresursoinnissa, tiivistää opinnäytetyön tekijä Annika Saarto.

Aineistoa peilattiin osaamis pääoman keskeisiin teorioihin, joissa se jaetaan edelleen henkilö-, suhde- ja rakennepääomaan. Yksilön osaaminen käsitti opinnäytetyössä kaikki ne ominaisuudet, taidot ja kokemukset, joita hänellä on ja joiden ansiosta hänellä on edellytykset selvitä työtehtävistään menestyksekkäästi.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Teatteria työyhteisössä

## - ollakko vaiko eikö olla?!

Irene Tikka

Jokainen työpaikka on kuin teatteri – täynnä erilaisia rooleja. Jotkut vetävät niitä, jotkut vetäytyvät niihin ja jotkut kameleontit vaihtavat niitä ketterästi lennostakin. Työpaikka on täynnä tunteita, konflikteja ja yllätyksiä, eli täyttä draamaa. Työpaikka on komediaa, farssia ja tragediata. Miksi työelämän kehittämisessä ei siis hyödynnettäisi teatteria, kun se siellä jo on?

Valmistuessani työyhteisökehittäjän ammattiin tutkin tätä mielenkiintoista tosiasiaa vertailevan sosiaalisen konstruktionismin kautta, joka tarkastelee todellisuutta ja sen merkitysten rakentamista. Sanonta "elämä on yhtä teatteria" ei tässä vertailussa jää kalpeaksi tai köykäiseksi. Teatteri on esittävää taidetta, jossa kerrotaan tarinoita, näytelmiä. Näytelmissä hyödynnetään yhteisesti tuttua historiaa ja visioidaan tulevaa. Tunteiden ja tuttujen elementtien avulla yleisö kutsutaan yhteiselle nuotiolle seuraamaan ja kokemaan tarinaa yhdessä. Juuri sitä on teatterin taikapiiiri.

### Työ yhteisönä

Työpaikat ovat sosiaalisia yhteisöjä, jossa töitä tehdään yleensä yhdessä. Yhteisö voidaan määritellä muodollisen tai institutionaalisen yhteisyyden perusteella. Esimerkiksi lääkärit voivat

muodostaa ammatillisen yhteisön, mutta siinä ei välttämättä synny yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sosiaalipedagogiikan yhteisömäärittelyihin lisätään usein laadullinen ulottuvuus: vastavuoroisuus ihmisten välillä. Tätä yhteisön erityislaatuisuutta korostetaan puhumalla aidosta yhteisöstä ja erityisistä yhteisöllisistä suhteista. (Nivala & Ryyänen 2019, Sosiaalipedagogiikka, 130.)

Teatterinäytelmä tavoittelee aitoa yhteistä ulottuvuutta samoin kuin työyhteisö tavoittelee aitoutta ja erityisiä yhteisöllisiä suhteita. Kumpikin pyörii omassa ulottuvuudessaan ja kummassakin näyttyy mitä erilaisempia rooleja. Ja kummassakin toiminnan tavoitteet ovat joskus objektiivisen katsojan silmin jopa naurettavia, kun taas tekijä itse kokee ne sisällään ainutlaatuisiksi ja primääreiksi. Klovnin hauskuus tulee juuri tästä asetelmasta. Klovnin umpivakavat pyrkimykset selvittää jostain ongelmasta naurattavat päättömyydellään.

### Miksi käyttäisin draamaa työyhteisössä?

Taide on merkitysalueeltaan äärellinen. Kaikkia tarkkaavaisuusalueita luonnehtii tarkkaavaisuuden suuntautuminen pois päin jokapäiväisen

elämän todellisuudesta. Teatterissa siirtymä tälle äärimmäiselle merkitysalueelle on radikaali, joten teatterin tarinan kokeminen voidaan tuntea subjektiivisesti ja käsitellä sen sisältöä objektiivisesti. (Berger & Luckman 1996, Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen - Tiedonsosiologinen tutkielma.)

Jokapäiväisen elämän todellisuutta pidetään itsestään selvänä ja sitä on tarpeetonkin päivittäin kyseenalaistaa. Mutta joskus se on enemmänkin kuin tarpeellista ja silloin filosofinen, teoreettinen ja draamallinen asennoituminen tarjoaa siihen menetelmällisen erkaantumismahdollisuuden.

Miten teatteriesitys tässä kontekstissa toimii? Työyhteisössä arkitietomme pätevyys riittää siihen saakka, kun työyhteisöön tulee ongelma, jota ei arkitiedolla kyetä ratkaisemaan. Työyhteisökoulutukseen valmistamamme näytelmä, Paskiainen, enkeli ja hiirulainen, pyrkii herättämään epäilyksiä näistä arkitiedon elementeistä ja arkikäyttäytymisistä. Esimerkiksi liikemies voi ajatella, ettei tunteita kannata ottaa omassa työssään liaksi huomioon, mutta esityksen katsottuaan hän saattaa muuttaa ajatusmalliaan. Koettuaan esityksen, jossa tunteiden huomiotta jättäminen johtaa epäonnistumiseen ja hirvittävään tragediaan.

Näytelmän jälkeen käytävässä keskustelussa esityksen teemat voidaan linkittää konkreettisesti kulloisenkin työpaikan vallitsevaan arkitietoon ja käytänteisiin. Näin draaman avulla voidaan paremmin oppia ymmärtämään ihmisiä ja heidän tapojaan toimia.

## Viihteeksi vai opiksi?

Eräs kokenut työnohjaaja kertoi, että hyvät käytöstavat ovat nyt hukassa työyhteisöissä. Täl-

laisen ongelman käsittelyssä draama on toimintalähtöisenä menetelmänä oivallinen. Draama auttaa käyttäytymisen tunnistamiseen ja ymmärtämiseen. Teatterin keinoin voidaan kokeilla, miten toisen ihmisen tunneviesti, sanallinen viesti ja fyysinen viesti vaikuttavat. Miltä ne tuntuvat? On joskus avartavaa siirtyä kuninkaasta narrin rooliin ja päinvastoin ja kokeilla, miltä se toisen asema tuntuu?

Työ on aina vuorovaikutusta, oli sitten kysymys teollisuudesta, hoitotyöstä tai vaikka itsenäisestä taidemaalarista. Tekijä on aina vuorovaikutuksessa sekä kohteensa, ympäristönsä, että loppukäyttäjän kanssa. Siksi vuorovaikutuksen elementtien ja ihmisten käyttäytymismallien ymmärtäminen on työyhteisöissä ja niiden kehittämisessä todella tärkeää.

## ”Sillä on niin kiivas temperamentti.”

Temperamentti kuvaa yksilön tapaa reagoida kehollaan ja käyttäytymisellään esiin tuleviin tilanteisiin. Eli se paistaa meistä ensimmäisenä. Arvot ja mielipiteet voidaan kyllä kätkeä. Tyypipiirteisiin liittyvät henkilökemialliset yhteistyökatkokset johtuvat psykologi Dunderfeltin mukaan (Tunnista temperamentit 2012, 89) kahdesta pääasiallisesta syystä:

1. Ihminen ärsyyntyy tai pettyy toiseen ihmiseen siksi, että tulkitsee tämän toimintaa omista lähtökohdistaan.
2. Ihminen on itse jumiutunut tietyn tyyliin toimintaan ja aiheuttaa omalla yksipuolisuudellaan yhteistyöhankaluuksia.



Tällaisten yhteistyökatkoksien käsittelyssä draama on todella pätevä väline moninaisuudessaan. Osallistavat draamaharjoitukset valottavat paljon tuntematonta pimeää, jota voi tarkkailla, vaikka Joharin ikkunalla ja De Bonon hatuilla. Ja kehityskeskusteluissa tai yhteistoiminnan strategiapalavereissa voidaan rooleihin heittäytymällä siirtyä katsomaan ehdotuksia vaikka "kaiken värisissä" valoissa. Se synnyttää uudenlaista dialogista ajattelua.

## **Paskiainen, enkeli ja hiirulainen**

Olin mukana luomassa yhdeksi teatterin käyttötyökaluksi työpaikkamonologia Paskiainen, enkeli ja hiirulainen, joka tuo nähdyn työyhteisön värikkäitä persoonia ja heidän dynamiikkaansa. Tekstin on luonut näytelmäkirjailija Esko Janhunen ja ohjannut näyttelijä Hannu Friman ja itse näyttelen monologin kaikki roolit. Näytelmän tarkoitus on kärjistämällä näyttää ihmisten käyttäytymismalleja ja huvittaviakin tapoja, joille ei voi kuin nauraa. Kunnes tarinassa matto vedetään alta ja joudutaan miettimään, mille naurettiin. Tällä tavoin käytettynä teatterin keinot toimivat herättäjänä, havainnoinnin terästäjänä ja objektiivisena alustana herkillekin aiheille.

Tutkittuani kokemuksellisesti teatteria ja sen toimivuutta työpaikoilla olen vakuuttunut, että se toimii ja vaikuttaa. Teatterilla on työkaluja ja menetelmiä, joilla voidaan vapauttaa tunnelmaa, viihdyttää ja havainnoida käyttäytymistä ja luoda positiivista henkeä työyhteisöön. Ja teatterin avulla voidaan simuloida ja harjoitella esimerkiksi asiakaskohtaamisia ja avata keskustelua innovaatioille. Ja nämä kaikki taas vaikuttavat työn tulokseen ja laatuun.

Ollako elämä on työtä vaiko eikö olla? Vastaus on kyllä. Ja kun elämä on tunnetusti yhtä teatteria, niin työn ja teatterin kumppanuus on jo olemassa, aivan luonnostaan. Ja teatterin tietoinen käyttäminen työyhteisökoulutuksessa on toimivaa ja hyödyllistä. Eläköön elämä, työ ja teatteri!

## **Viittaukset:**

Berger, Peter I. & Luckman Thomas, 1966. Alkuteos The Social Construction of Reality. Suom. Vesa Raiskila 1994. Helsinki: Gaudeamus.

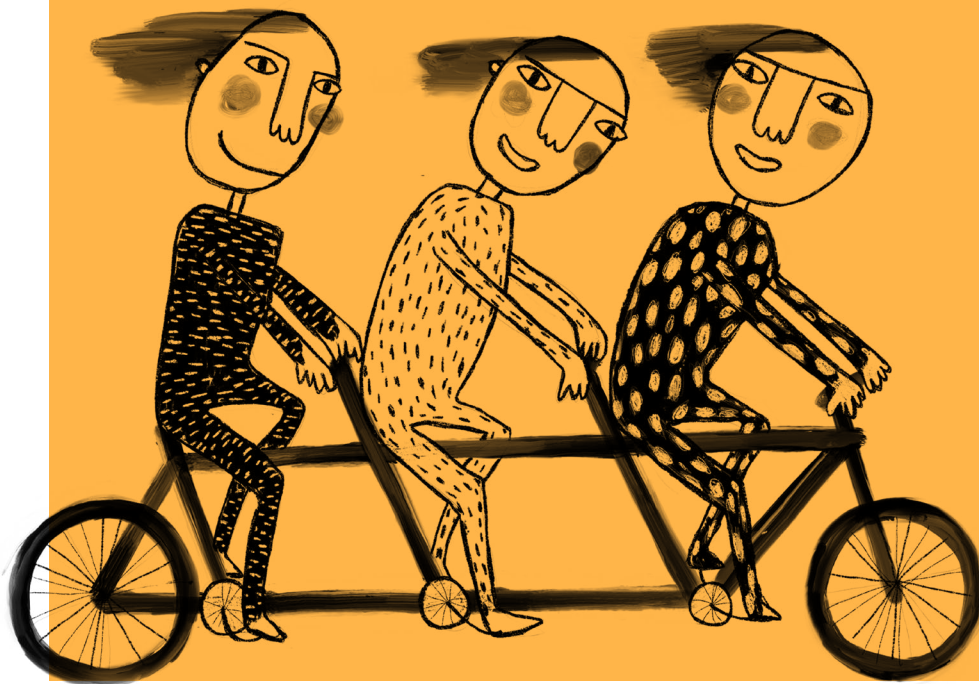
Dunderfelt, Tony 2012. Tunnista temperamentit – Väriä elämään ja itsetutkimukseen. Jyväskylä: PSkustannus.

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka – Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Toiminnan

# tehostaminen



# Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen

## vaikutusten tutkiminen

### Staran rakennustekniikan työpaikkaohjaus

Jasmin Bertell

### Työpaikalla tapahtuva koulutus lisääntynyt ammatillisessa koulutuksessa

Työpaikoilla tapahtuva koulutus on lisääntynyt ammatillisen koulutuksen lakireformin (2018) myötä. Tästä johtuen on työpaikalla myös työpaikkaohjaajien vastuu lisääntynyt. Työpaikkaohjaajien tehtäväkuvaa on siis terävöitettävä ja työpaikkaohjausta johdonmukaisesti kehitettävä, jotta työntekijöiden oman työn, mutta myös oppilaiden ohjauksen laatu ei heikkene. Tämä kävi ilmi Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijan Jasmin Bertellin opinnäytetyöstä: Työnopastus. Ja sen vaikutus työyhteisöön ja työpaikkaohjaajaan.

Helsingin kaupungin Staran Rakennustekniikassa on pitkä historia kouluttamisesta niin oppisopimuksella kuin koulutussopimuksella, joten työpaikkaohjaukseen löytyy vahvaa osaamista. Ammatillinen koulutus on kuitenkin vuosikym-

menien aikana muuttunut, varsinkin nyt reformin astuttua vuonna 2018 voimaan. Tutkintorakennetta muutettiin enemmän työelämälähtöiseksi ja samalla nuoret sekä aikuisopiskelijat siirtyivät suorittamaan tutkintoja saman tutkintorakenteen alle näyttöperusteisesti.

Tämä tarkoittaa työpaikkaohjaajan työhön enemmän työpaikalla tapahtuvaa kouluttamista ja oppimisen arviointia eli näyttöjen arviointia. Kaikki tämä tapahtuu työnantajan tarjoamin resurssein. Tutkimuksen mukaan haastatteluissa ja kyselytutkimuksessa nousi esille muun muassa Staran rakennustekniikan työpaikkaohjaajien jaksaminen ja työn kuormittavuus henkisesti. Koska työpaikkaohjaajalla tarvittavia sosiaalisia ja pedagogisia taitoja ei ole kaikilla rakennusalan työntekijöillä, johtaa se helposti muutaman henkilön käyttämiseen ja ylikuormittumiseen. Työpaikkaohjauksen prosessin kehittämiseksi rakennustekniikassa löytyi perusteita, ja haastatteluissa sekä avoimien kysymysten vastauksissa myös ideoita kehitysprosessiin.

Tietoperusta osoitti, että sosiaalipedagogiikalla on laaja vaikutus työnopastuksessa, koska työpaikkaohjaajan vaikutus oppijaan vaikuttaa myös oppijan sosiaalisten taitojen kehittymiseen, työhön liittyvien sosiaalisten kontekstien ymmärtämiseen sekä sosiaaliseen sitoutumiseen yhteiskuntaan.

Teorioissa oppimiseen ja ohjaukseen liitettynä itseohjautuvuusteoria ja motivaatioteoria ohjaavat syvällisempään ja tuloksellisempaan ohjaukseen koska ne vaikuttavat niin ihmisen oppimisen eri alueisiin kuin työssäjaksamiseen. Myös resilienssi ja sen takana vaikuttavat tunteet vaikuttavat oppimistilanteeseen, joten niiden huomiointi otettiin tutkimuksessa myös esille.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Etätyön työturvallisuus,

## kartoittaminen ja kehittäminen

Manu Kivisaari

Etätyössä on työturvallisuusriskejä, sekä haasteita niiden hallinnassa, vaikka tapaturmat työyhteisössä vähenevät.

Etätyön työturvallisuutta pidetään työyhteisössä hyvänä. Riskinä nousee kuitenkin esiin psykososiaalinen kuormitus, ergonomiahaasteet ja tapaturman vaara. Näitä riskejä ei täysin tunnisteta ja niiden hallinnassa on kehitettävää. Edellä mainitut huomiot käy ilmi Humanistisen ammattikorkeakoulun Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä opinnäytetyössä, jonka Manu Kivisaari on tehnyt osana ammattikorkeakoulututkintoa.

Tutkimuksessa havaittiin haasteita osalla työntekijöitä etätyön työympäristön järjestelyissä ja kuormituksessa. Kaikki työntekijät eivät tunteneet työnantajan tarjoamia tukipalveluita. Keinoina turvallisuuden hallintaan tarjotaan tietoisuuden lisäämistä. ”Etätyön alkaessa työn muutoksen ja turvallisuuden hallintaan tehtävää perehdytystä ja riskienarviointia tulee parantaa.” Kivisaari tiivistää tulokset. Vaikka Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastojen mukaan etätyö on turvallista, on tapaturmavaara olemassa. ”Työelämän murroksessa on tarpeen pohtia, onko etätyön turvallisuuden parantamiseksi muospaineita lainsäädännössä, työehdoissa, sopimuksissa ja käytännöissä. Yhteiskunnallinen keskustelu ai-

heesta on jäänyt varsin vähäiseksi ilmiön laajuuteen verrattuna.” Kivisaari tiivistää opinnäytetyön pohdinnan.

Opinnäytetyössä tarkastellaan etätyötä ohjaavaa normistoa ja tilaajarytymisen henkilöstön kokemaa etätyön turvallisuuden tilannetta sekä työolosuhteissa ja organisaatiossa esille tulevia kehityskohteita. Tietoaines perustuu lainsäädäntöön, kirjallisuuteen ja asiantuntijahaastatteluihin sekä henkilöstölle tehtyyn rajattuun avoimeen haastatteluun ja koko henkilöstöä koskevaan kyselyyn. Opinnäytetyön kehitystehtävänä on selvitetty etätyön työturvallisuuden tilannekuva ja pyritty parantamaan työyhteisössä etätyön työturvallisuutta. Kehittämisen keinoina on käytetty vallitsevan tilannekuvan selvittämistä, tutkimustiedon jalostamista tilaajan tarpeisiin sopivaksi, tiedon lisäämistä työyhteisössä ja tutkimushavaintojen esittelyä johtamis- ja yhteistoiminta-eli-

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Turvallinen ja terveellinen työ

## HOK-Elannossa

Christa Pessi

Christa Pessi on kehittänyt opinnäytetyössään työtapaturomakirjauksiin, työtapaturomatutkintaan sekä turvallisuushavaintoihin liittyviä asioita. Tutkimuksessa selvitettiin keinoja asioiden tuomiseksi osaksi jokapäiväistä arkea. Työn tilaaja oli Helsingin Osuuskauppa Elanto tytäryhtiöineen.

Tutkimusaineiston pohjalta valmistui kehittämissuhteita perehdytykseen, tiedottamiseen sekä viestintään liittyen.

Työturvallisuus on suuri kokonaisuus, missä kaikki vaikuttaa toisiinsa. Työturvallisuus on työpaikalla jokaisen vastuulla. Johdon vastuulla on varmistaa osaaminen, resurssit sekä tarvittava aika asioiden hoitamiseen. Työpaikalla esimiehellä on vastuu varmistaa, että työntekijät osaavat työtehtävänsä ja tekevät ne turvallisesti. Työssä pohdittiin syvällisesti johdon, esimiehen sekä työntekijän vastuita työturvallisuuden näkökulmasta.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että työntekijät arvostavat esimiestä, kuka puuttuu epäkohtiin ja omalla esimerkillään näyttää mallia. Esimieheltä odotetaan kuuntelemisen taitoa sekä ymmärrystä. Työssä tuli myös esille, että esimiehen roolilla on suuri merkitys psykologiseen turvallisuuteen. Kun työpaikalla on luottamuksen ilmapiiri ja siellä voi myös epäonnistua, tuovat työntekijät myös hyviä

asioita esille sekä jakavat oppia mahdollista epäkohdista tai tapahtumista muille työntekijöille.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimuksessa käytettiin useita eri menetelmiä. Tutkimuksessa tehtiin työntekijöille kysely, fasilitointipaja esimiehille ja työsuojelun asiantuntijoille sekä puolistrukturoitu haastattelu työpaikan johtajalle. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työturvallisuuden näkökulmasta työhyvinvointia, osallistamista, oppimista, psykologista turvallisuutta sekä työn imua.

Työturvallisuuden kokonaisuuden ymmärtämisen merkitys on tärkeää työpaikalla. Kehittyvä työturvallisuuskulttuuri vaatii johdon tukea, kannustavaa asennetta sekä riittäviä resursseja. Työturvallisuuteen panostaminen tulee työpaikoilla moninkertaisena takaisin, vaikuttaa työssä viihtymiseen sekä työpaikkaan sitoutumiseen.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Digihankkeiden jalkautukseen

## luotu toimiva käyttöönottomalli

Mervi Räsänen

### Miten pysymme digitalisaatiomuutoksessa mukana? - Humanistista näkökulmaa digitalisaatiota edistäviin käyttöönottoihin.

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri löysi keinoja, joilla tuetaan työntekijöitä ja työn muutosta toimintaympäristöjen digitalisoituessa. Sairaanhoitopiiri tilasi opinnäytetyön, jossa tutkittiin työn mielekkyyttä ja sujuvuutta digitalisoituvassa työssä ja samalla kehitettiin työntekijät huomioon ottava käyttöönottomalli tulevaisuuden tarpeisiin.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin verkkopoliklinikan käyttöönottoa käsikirurgialle, joka on osa TAYS:in Tuki- ja liikuntaelinkeskusta. Tutkimuskysymyksissä syvennyttiin tarkastelemaan, millainen käyttöönottoprosessi tukee työntekijöiden mielestä työn mielekkyyttä ja sujuvuutta. Tämän lisäksi tutkittiin tekijöitä, jotka työntekijät kokevat tärkeiksi digitalisaatiota edistävissä käyttöönotoissa.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineistonkeruu hoidettiin teemahaastatteluin, osallistavalla ideatyöpajalla ja lähettämällä kysely käsikirurgian työntekijöille. Kootun aineiston lisäksi opinnäytetyössä tarkasteltiin aihepiiriin liittyvää kirjallisuutta, jossa käsiteltiin erityisesti työn ja toimintaympäristöjen teknologista

kehittymistä, digitalisoituvia työprosesseja, työn sujuvuuteen ja mielekkyyteen liittyviä tekijöitä, työntekijälähtöistä kehittämistä ja tietojärjestelmä- ja toimintamallimuutosten yhteydessä huomioitavia asioita.

Tutkimustulosten mukaan tärkeimmiksi asioiksi käyttöönotoissa tunnistettiin työntekijöiden mahdollisuus osallistua kehittämistyöhön, viestinnän tärkeys, resurssoinnista huolehtiminen ja käyttöönoton hyötyjen ja vaikutusten arviointi. Työn mielekkyyttä tukevat eniten potilaan kohtaaminen ja auttaminen onnistuneella hoidolla sekä työn sujuvuutta tukevat erityisesti hoitoprosessin sujuvuus, resurssoinnin varmistaminen ja selkeät työn tekemisen vastuut.

Siinä missä opinnäytetyön kirjallinen tuotos tarjoaa läpileikkauksen opinnäytetyön toteutukseen kulken alun tietoperustan tarkastelun jälkeen aineistonkeruun vaiheisiin, tuloksiin ja johtopäätöksiin, lopputuloksena syntynyt käyttöönottomalli tarjoaa työvälineen arjen käyttöönototyöhön.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Hiljainen tieto

## – Syyttäjänsihteeri

### tulevaisuuden osaajana

Satu Sarkala

**Opinnäytetyössä on kartoitettu syyttäjänsihteerin tehtävää ja tulevaisuuden osaamistarpeita.**

Syyttäjänsihteerin työ on osa Syyttäjälaitoksen toimintaa, syyttäjänsihteeri toimii syyttäjän tukena ja apuna käytännön toiminnassa. Tehtävään sisältyy sellaista hiljaista tietoa, joka ”osataan”, se on käytännön työssä opittua kokemusta. Organisaatiomuutos vuonna 2019 toi esille muuttuneen toimintaympäristön. Tehtävän päivitykseen ja toiminnan kuvaamiseen tarvittiin muutos.

### Hiljaisesta tiedosta

Opinnäytetyössä kartoitetaan hiljaista tietoa ja osaamista ja ennakoidaan tulevaisuuden haasteita. Tulevaisuuden työelämän haasteita on kartoitettu Sitran ja Työterveyslaitoksen raporttien ja kirjallisuuden kautta.

Hiljaisen tiedon kuvaus auttaa vastaamaan tuleviin digitaalisiin haasteisiin ja kuvauksen avulla

tarkennetaan syyttäjänsihteerin tehtävänkuvaa ja osaamista. Näin onnistutaan vastaamaan tulevaisuuden osaamishaasteisiin.

Syksyllä 2020 organisaatiossa käynnistettiin palvelumuotoiluhanke. Tässä hankkeessa lähdettiin kartoittamaan syyttäjänsihteerin tehtävän nykytilaa vuorovaikutteisilla menetelmillä.

Syyttäjänsihteerin tehtävä on saanut nykytilaan päivitetyt kuvauksen ja sanoituksen hankkeessa käytyjen keskustelujen pohjalta. Kuvaus on syyttäjänsihteerin palvelupolku.

Samalla on organisaation hiljainen tieto päivitetty kirjallisesti. Saadun tiedon avulla suunnataan tulevaisuuden kehittäminen ja osaamisen vahvistaminen oikeisiin kohtiin.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).



# Työyhteisön kehittäminen

## projektityöskentelyn kautta

### Projektipäällikön käsikirja - osallistava projektityö

Riitta Talvitie

**Työyhteisön kehittäminen projektityöskentelyn kautta – projektipäällikön käsikirja – osallistava projektityö antaa valmiudet projektipäälliköille kehittämistyön kautta edesauttaa työyhteisöä kehittymään.**

Tilaajayrityksen projektityöskentelyä kehitetään voimakkaasti. Organisaatiossa otetaan käyttöön kansainväliset projektiseurannan mallit ja muutokset toteutetaan projektityöskentely -mallilla. Tilaajayrityksessä ei ole mallia tai käsikirjaa projektipäälliköille, kuinka varmistetaan projektin onnistuminen projektitiimin voimin osallistamisen keinoin.

Tilaajayrityksen tavoite on muutosprojektien tehokkuuden lisääminen sekä henkilöstön osallistumisen ja osaamisen varmistaminen projektityöskentelyssä. Tavoitteena on saada aikaan enemmän onnistuneita muutosprojekteja. Tämän työn tavoite on tehdä projektipäällikön käsikirja, joka antaa vinkkejä keinoista ja menetelmistä, joiden avulla projektitiimin jäsenien osallisuuden kokemus voi kasvaa. Käsikirja toimii ajatusten herättäjänä ja antaa projektipäälliköille vinkkejä toimintatapamalleista, joiden avulla voi saada osallisuuden kokemus lisääntymään projektityössä.

Tilaajayrityksen kanssa sovittiin, että opintojen edetessä tutustun aihepiirin kirjallisuuteen käsikirjaa varten. Tässä työssä yhdistettiin projektityön toimintamallit ja työskentelytavat käsikirjaan, jota voidaan käyttää projektipäälliköiden koulutuksessa.

Osallisuutta lisäävillä toimintatavoilla projektityössä on mahdollisuus saada aikaan parempia tuloksia. Tämän työn tuloksena syntyneessä käsikirjassa kuvataan, miten projektityössä osallisuutta voidaan lisätä. On tärkeää, että projektitiimin kaikki jäsenet ymmärtävät projektin osana yrityksen vision ja strategian toteutumista. Käsikirjassa esitetään fasilitoinnin, dialogin ja tiimityön toimintatapamalleja ja annetaan vinkkejä projektin tiekartan kuvaamiseen ja suunnitteluun. Käsikirjassa kuvataan yrityksen käytössä olevat prosessin määrittelytyökalut, käytössä olevat virtuaaliset työkalut, vinkit palaverikäytäntöön ja viestintään. Käsikirjaan on myös lisätty yrityksen työskentelytavat projektin toteutukseen ja seurantaan.

Käsikirja auttaa projektipäällikköä ohjaamaan tunteisiin ja psykologisiin reaktioihin vaikuttavat toimintatavat tukemaan ja vahvistamaan

määrämuotoisesti etenevää projektityöskentelyä. Se suosittelee tekemään viestinnästä avointa ja kaksisuuntaista. Uusi tapa työskennellä voi parhaimmillaan tuottaa intohimoa työhön. Intohimolla tarkoitetaan tässä yhteydessä energistä tunnetta, jolla voi olla merkittäviä myönteisiä vaikutuksia työhön ja työssä onnistumiseen.

Tunteisiin ja psykologisiin reaktioihin vaikuttavat työskentelymallit lisäävät luottamuksen ilmapiiriä. Työskentely luottamuksen ilmapiirissä työpaikalla antaa mahdollisuuden olla oma itsensä ja tunnustaa heikkoutensa ja vahvuutensa. Luottamuksen ilmapiirissä tiimi tukee toisiaan ja ymmärtää tarvitsevansa toisiaan. Toisten auttaminen ja erilaisuuden sietäminen on itsestään selvää, sillä silloin tiedostetaan, että erilaisuus on tiimissä vahvuus ja olemme kaikki erilaisia persoonia. Luottamuksen ilmapiirissä työt sujuvat ja tuloksia aikaansaadaan. Virheiden tekeminen on myös sallittua, kun työyhteisössä tai tiimissä vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Parhaimmillaan, kun projektipäällikkö käyttää käsikirjassa esille tuotuja toimintatapamalleja osallisuuden lisäämiseksi projektityössä, tilaajayrityksen projektitiimeistä muodostuu huipputiimejä ja projektityöskentely sujuu entistä tehokkaammin ja tuottavammin. Käsikirja julkaistaan yrityksen intranetissä ja otetaan käyttöön projektipäälliköiden koulutuksessa.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Tiimimestari vuorovaikutustaitojen

## osallisuuden ja dialogisen

## kulttuurin edistäjänä

Sirpa Tamminen

Sirpa Tamminen on kehittänyt opinnäytetyösään Nuorten työpajojen tiimimestarin tehtävää ja kahvilatiimin dialogista työkulttuuria. Hän tutki, mikä on tiimimestarin tehtävä, miten se ymmärretään kahvilatiimissä sekä sitä, miten tiimimestari voi omalla toiminnallaan edistää dialogista työkulttuuria, osallisuutta ja vuorovaikutustaitoja. Työn tilaaja oli Nuorten työpajat.

Tutkimusaineistojen pohjalta syntyi ehdotus toimintamallista, jonka avulla tiimimestari voi auttaa tiimiä kehittymään arjessa sen vaatimalla tavalla, dialogisin periaattein, sekä mittarit tiimin hyvinvoinnin ja toimivuuden mittaamiseksi. Haastatte- luissa syntyi ehdotuksia tiimimestarin käsikirjan jatkokehitykseen.

Tiimimestarin tehtävä kahvilatiimissä näyttöytyi haastatteluiden perusteella hyvinkin vaativana ja paljon odotuksia herättävänä tehtävänä tiimin sisällä. Tiimissä miellettiin tiimimestarin tehtävät paljolti organisaation tavoitteiden mukaisiksi. Tiimissä koettiin olevan hyvä ilmapiiri ja oma työ koettiin merkitykselliseksi. Kuitenkin roolit, raken-

teet ja tavoitteet tiimissä olivat osin epäselviä. Kehittämistyöpajassa syntyi aitoa dialogia, oppimista ja tiimin hyvinvoinnin mittarille aineistoa.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että tiimin johtamiseen panostettu resurssi, näyttöytyivät merkittävänä tekijöinä tiimien kehittämisessä. Kahvilatiimi oli hyvin kehittämismyönteinen ja suhtautui tiimityöhön toisiaan kannustavasti ja arvostavasti. Tämä tutkimus kasvatti tiimin ymmärrystä kehittämis- työhön. Näiden kokemusten ja tulosten kautta tiimi ymmärtää, että kehittäminen on jatkuvaa ja pienin askelin etenevää kehitystyötä, jota tulee jatkaa arjessa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuk- sena ja tutkimuksessa oli käytetty useaa eri me- netelmää, jota myös menetelmätriangulaatioksi kutsutaan. Menetelminä olivat benchmarkkaus, puolistrukturoitu teemahaastattelu ja yhteisöllinen kehittäminen. Benchmarkkaus tehtiin haastattelemalla tiimiorganisaatioon siirtyneen keskustakirjasto Oodin esihenkilöä ja tutustu- malla hänen opinnäytetyöhönsä tiimien itse-

ohjautuvuudesta. Teemahaastattelut ja kehittämispaja pidettiin kahvilatiimin jäsenille.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin tiimin menestystekijöitä, vuorovaikutusta, dialogin periaatteita, sosiaalista pääomaa ja työhyvinvointia. Tutkimusaineiston analyysissä hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Tiimimestarin tehtävällä on tärkeä rooli tiimin hyvinvoinnin edistäjänä. Kahvilatiimin ja muiden Nuorten työpajojen tiimien toimiessa erityistä tukea tarvitsevien nuorten ohjaajina on erityisen tärkeää, että tiimi toimii ja voi hyvin. Tiimien toimivuudesta huolehtiminen on yhteiskunnallisestikin tuottavaa ja on hyvinvoinnin perusta.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

# Opas nuorisotoiminnan aloittamiseksi

## metsästysseurassa

Aki Tamminen

Metsästysseurojen tulevaisuuden turvaaminen vahvalla nuorisotoiminnalla on niin haaste kuin mahdollisuuskin.

Metsästäjäliitto tekee järjestö ja jäsenyötä metsästäjien keskuudessa, auttamalla jäsenistöään käytännön läheisin askarein, myös nuorisotoiminnan osalta. Metsästäjäliitolla on opas nuorten kanssa toimimiseen, mutta opas seurojen hallitusten tai muille aktiivisille jäsenille nuorisotoiminnan aloittamiseksi puuttui. Nuorten mukaan ottaminen vaatii toimia sääntöjen muutoksista ja itse konkreettista tietoa nuorisotoiminnasta. Miten ja millä tavalla sääntöjä tulisi muuttaa ja miten seuran jäseniä olisi hyvä motivoida nuorten mukaan ottamisella tulevaisuuden metsästysharrastuksen, kulttuurin ja perinnön säilyttämiseksi ja turvaamiseksi.

Konstruktiiivisella tutkimusmenetelmällä tutkitun tiedon jalostaminen itse oppaaksi nuorisotoiminnan aloittamiseksi metsästysseuroissa oli haaste, johon kiteytyi ongelmaratkaisukeskeinen lopputulos oppaan muodossa. Opas nuorisotyön aloittamiseksi metsästysseuroissa tullaan julkaisemaan Metsästäjäliiton julkaisuna lähiaikoina. Metsästäjäliitto toimi työn tilaajana.

Keskeinen lähdeaineisto koostui nuorisotyöstä, yhdistystoiminnasta, metsästysseuroista, niiden käytännön läheisestä toiminnasta ja työn tilaajan materiaaleista. Tutkitun tiedon jalostaminen itse oppaaksi oli keskeinen opinnäytetyön päämäärä. Nuorten mukaan ottamisella voivat metsästysseurat suunnata katseita tulevaisuuteen valoisin mielin, yhtenä nuorisotyötä tekevänä osana yhteiskunnassamme. Samalla voimme vaikuttaa nuorten syrjäytymisen ehkäisyä ja maaseudun elinvoimaisuutta luontoa kunnioittaen. Sosiaaliset taidot karttuvat ja kasvattavat nuoria toimimaan niin yhdistyksissä kuin mahdollisesti muissa vapaaehtoistyötä tekevissä järjestöissä vastuullisina toimijoina tulevaisuudessa.

Voit lukea opinnäytetyön [Theseuksessa](#).

