

Pekka Kaunismaa ja Minna Rajalin

Järjestöt eMessissä

Koulutusopas verkkopohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 3 (Helsinki, 2015)

Taiteija: Emilia Reponen

Paino:

Kansikuva: Hanna Rautio

Kuvitukset: Marika Korpela

Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestöön tueksi (eMessi2) -hanke toteutettiin
11/2013 – 11/2015 Työsuojelurahaston tuella

ISBN 978-952-456-211-9 (verkko)

ISBN 978-952-456-214-0 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkkopainettu)

ISSN 2343-0664 (painettu)

Sisällys:

Alkusanat	7	Kokoontumisen kesto ja tiheys	13
Miksi työhyvinvointia kannattaa kehittää? ...	8	Työhyvinvointiin liittyvät mielikuvat.....	13
Työ ja hyvinvointi kolmannella sektorilla.....	8	Toinen tapaaminen, henkilökohtaisen työhyvinvoinnin pohdinta.....	14
Käsitteet tutuiksi	8	Kolmas tapaaminen, työn hankauskohdat	14
Työhyvinvointi.....	8	Neljäs tapaaminen, työyhteisöt ja verkostot.....	14
Mentorointi.....	9	Viides tapaaminen, työ ja työajan hallinta.....	14
Vertaismentorointi ja vertaisuus	10	Kuudes tapaaminen, osaamisen kehittäminen.....	15
Verkkovälitteisyys.....	10	Seitsemäs tapaaminen, johtaminen ja resurssit	15
eMessi-ryhmän osallistujien roolit ja tehtävät	10	Kahdeksas tapaaminen, yleiskatsaus ja arviointi ...	15
Sihteeri.....	10	Muita tapoja jäsentää eMessi-sarjaa.....	15
Vetäjä	11	Huomioita asioita käsitellessä.....	15
Käytön tuki	11	Ryhmäprosessi	16
eMessin-toiminnan kulku	11	Vetäjän rooli1.....	16
Lähtökohtia eMessi-sarjan suunnitteluun.....	11	Keskustelun eteneminen	16
Vertaisuuden perusta	11	Hankalat tilanteet.....	17
Kokoontumisten sarja	11	Vaikeat asiat.....	17
Verkkoympäristö	12	Näkökulma työhyvinvoinnissa ja sen osatekijöissä	17
Ensimmäinen tapaaminen	12	Liite 1	18
Pelisäännöt	13	Lähteet	19

Alkusanat

Tämä koulutusmateriaali on tarkoitettu tueksi eMessi-toiminnan eli verkkovälitteisen vertaismentoroinnin toteuttamiseen erityisesti järjestöalalla. Vertaismentoroinnin tavoitteena tässä yhteydessä on työhyvinvoinnin edistäminen yhteisen dialogin ja reflektion avulla. Muutkin toimialat voivat hyödyntää aineistoa, mutta aineistoon sisältyvä tapaamisrunko rakentuu pääasiassa järjestöjen työntekijöille suunnattujen vertaismentorointiprosessien havaintojen ja kokemusten perusteella. Tapaamisten sisältöehdotukset perustuvat niihin teemoihin, jotka ovat nousseet esille eMessi-hankkeiden vertaismentorointiryhmissä. Jokainen eMessi-prosessi muodostuu omanlaisekseen riippuen ryhmän jäsenten mielenkiinnosta ja tarpeista. Tässä oppaassa esitetty materiaali on näin ollen esimerkinomainen ja jokainen ryhmä voi soveltaa sitä tilanteen mukaan.

Koulutusaineisto ja sen taustalla olevat mentorointiprosessit toteutettiin Työsuojelurahaston rahoittamassa Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyön tueksi (eMessi2) -hankkeessa 11/2013 – 11/2015. Verkkovälitteistä vertaismentorointia testattiin vuoden 2013 aikana Humanistisen ja kasvatustieteiden tutkimuskeskuksen ammattilaisten eMentorointi -esiselvityksessä. Esiselvityshanke oli Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittama. Vertaismentorointiryhmistä käytettiin hankkeen aikana nimitystä eMessi-ryhmä ja koko prosessista eMessi-toimintatapa.

Hankkeisiin osallistuneet kumppanit Suomen 4H liitto, Omaishoitajat ja läheiset -liitto, TEHY, Keski-Suomen työpajayhdistys sekä Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ovat mahdollistaneet vertaismentoroinnin kehittämisen ja tutkimuksen. Ryhmiin osallistuneet työntekijät edellä mainituista organisaatioista sekä paikallisyhdistyksistä, työpajoilta ja verkostoista, ovat omalla aktiivisella osallistumisellaan auttaneet meitä luomaan koulutusaineiston.

Mentorointiprosessin aikana keskustelut käsittelivät työn tekemistä ja työhyvinvointia laajasti ja eri näkökulmista. Siitä huolimatta, että keskustelu on välillä mennyt hyvin henkilökohtaiselle tasolle, ovat osallistujat antaneet luvan tapaamisten tallentamiseen ja tallenteiden käyttämiseen tämän koulutusoppaan laadinnassa. Ymmärrettävästi tässä oppaassa eMessi-kokemuksia kuvataan yleisellä tasolla niin, ettei yksittäistä työyhteisöä tai työntekijää voi yhdistää niihin.

Suuret kiitokset kaikille eMessi-ryhmäläisille taustaorganisaatioineen!

23.10.2015

Pekka Kaunismaa ja Minna Rajalin

Miksi työhyvinvointia kannattaa kehittää?

Työhyvinvoinnin kehittäminen on viime vuosina noussut mediakeskusteluun. Suomalaisen työelämän keskeisiä kysymyksiä ovat mm. miten ihmisten työurien pituutta voidaan pidentää ja kuinka työn tehokkuutta ja tuottavuutta voidaan parantaa. Ihmisten jaksamista työssä on tuettava ja työn houkuttelevuutta lisättävä. Työn sisältö muuttuu ja uudenlaiset työtehtävät tuottavat jatkuvan tarpeen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Työnantajan näkökulmasta työhyvinvoinnin johtaminen saattaa näyttäytyä monimutkaisena vyyhtinä. Esimerkiksi lainsäädännössä työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä on jakautuneena monen eri lain sisälle. Keskeisiä lakeja ovat mm. työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta, työsopimuslaki ja työterveyshuoltolaki (ks. esim. Heikkilä & Mäkelä-Pusa 2014).

Huono työhyvinvoinnin tila voi ilmetä mm. sairauspoissaoloina, aikaisena eläköitymisena, tehottomana työskentelynä tai huonona työilmapiirinä. Työhyvinvoinnin kehittämisellä nähdään yleisesti olevan vaikutusta edellä mainittuihin jopa siinä määrin, että työhyvinvoinnin edistämiseen sijoitettu euro maksaa itsensä kuusinkertaisesti takaisin. Hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät työskentelevät laadukkaasti, saavuttaakseen tavoitteensa ja pystyvät myös tekemään luovia ratkaisuja työssänsä. Parhaimmillaan koetaan työn imua: tarmokkuutta, sinnikkyyttä ja omistautumista (ks. esim. Hakanen 2005; 2009).

Työn imun syntymistä voidaan edistää työn voimavaroja vahvistamalla. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön, työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet, tulosten näkyvyys, saatu palaute ja työkaverien ja esimiesten tuki ovat tutkimusten mukaan sidoksissa työn imuun (Hakanen 2009, 36). Työyhteisössä koetulla yhteisöllisyydellä on myös merkitystä työn imun kannalta: työn imu voi tarttua työyhteisöissä ja myös ruokkia yhteisöllisyyttä (emt., 38).

TYÖ JA TYÖHYVINVOINTI KOLMANNELLA SEKTORILLA

Kolmannen sektorin palkkatyötä koskevaa tutkimusta on olemassa varsin vähän sekä Suomessa että kansainvälisesti. Kolmas sektori muodostaa kuitenkin merkittävän työvoimasektorin, sillä Tilastokeskuksen (2012) mukaan vuonna 2011 kolmannen sektorin työpanos oli noin 77 000 työvuotta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana palkkatyöosuus on kasvanut voimakkaasti: noin 20 % vuosina 2001 - 2011. Kansantaloudesta palkkatyöstä kolmannen sektorin osuus on noin 5 % (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 209.)

Järjestöalan työpaikat ovat usein pieniä: toimipaikoista 40 % on alle 10 työntekijän yksiköitä (julkisella sektorilla 20 %, yksityisellä 26 %). Alalle ominaista on myös asiantuntijatyön painottuminen ammattirakenteessa, sillä 61 % työvoimasta toimii asiantuntijatehtävissä (julkisella sektorilla 56 %, yksityisellä 34 %), 24 % työntekijätehtävissä ja 14 % johtotehtävissä. (Ruuskanen ym. 2013, 216–217.) Isoissakin valtakunnallisissa järjestöissä piiri-, alue- tai paikallistason toimipaikka on yleensä pieni.

Järjestötyöntekijöiden työ on usein hyvin itsenäistä organisaation tai organisaatiolohkon pienuudesta johtuen. Työtehtävät ovat tyypillisesti hyvin monimuotoisia sisältäen vaihtelevina koostumuksina organisaation johtamista, talous- ja henkilöstöhallintoa, projektihallintoa, verkostoitumistyötä, tiedotusta ja markkinointia, toimijoiden ohjaamista, toimintamallien ja uusien tuotteiden kehittämistä, toimialan asiantuntemuksen soveltamista, palvelutoimintaa, koulutusta ja vapaaehtoistoimijoiden koordinoimista. Aivan oman erityispiirteensä järjestöissä työskentelyyn tuo työn sidos vapaaehtoistoimintaan ja vapaaehtoistoiminnan eetokseen.

Pienissä työyhteisöissä työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa koko organisaation toimivuuteen. Sen sijaan työyhteisöissä työtovereilta saatava sosiaalinen tuki, ilmapiirin avoimuus ja perehdytyskäytännöt koetaan riittämättömäksi. Ristolainen (2015) esittääkin eräänä vastauksena tähän ongelmaa järjestörajat ylittävän vertaistoiminnan kehittämisen.

eMessi-toiminnan kehittämisen perusajatus oli, ja on yhä edelleen, mahdollistaa itsenäistä työtä tekevi-



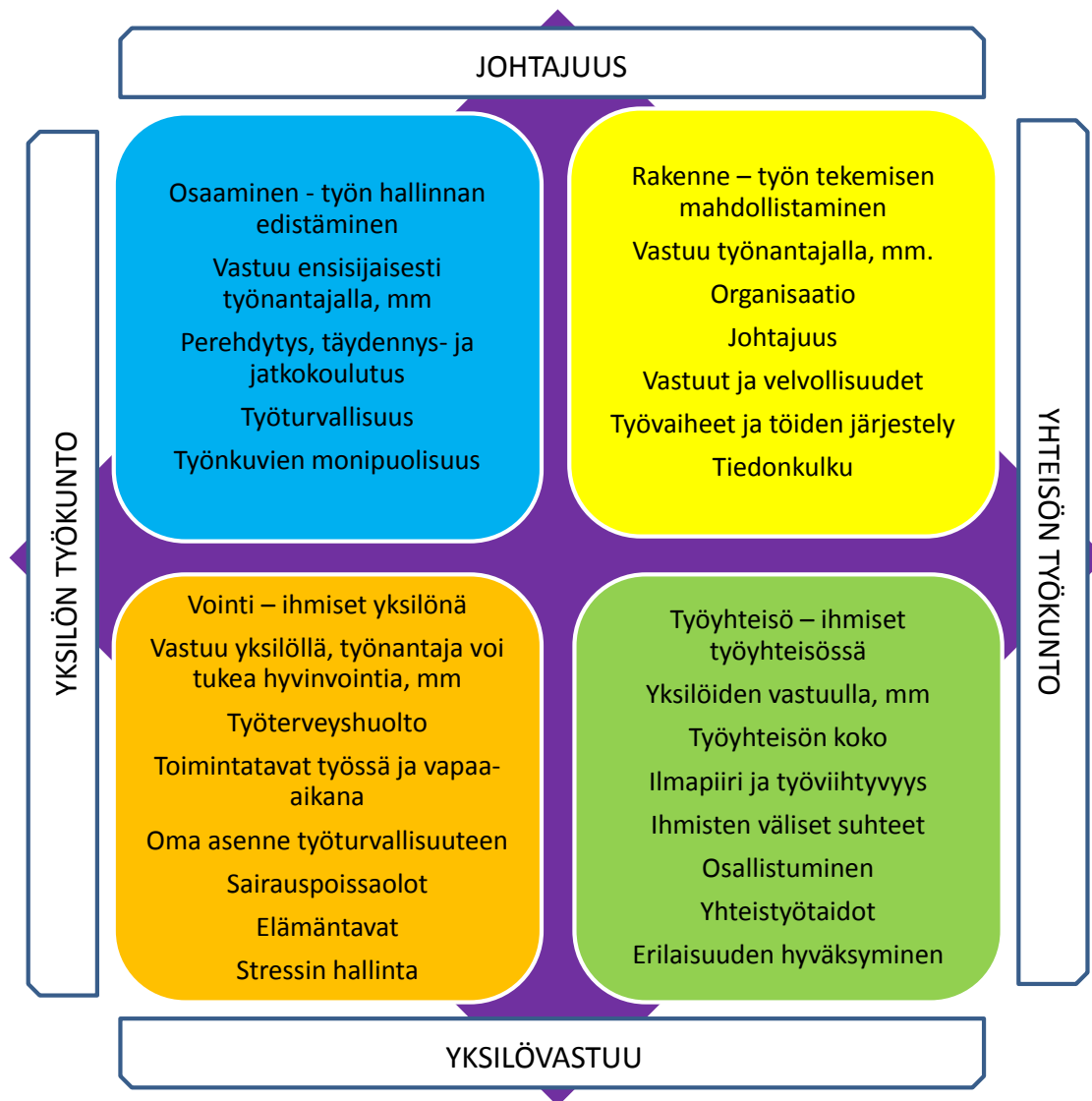
en vuorovaikutus ja vertaisuus kustannustehokkaasti. Verkkovälitteinen vertaismentorointi voi yhdistää maantieteellisestä välimatkasta huolimatta ja koota samantyylistä työtä tekevät henkilöt yhteen. Kehittämishankkeiden taustalla oli ajatus mahdollistaa kollegiaalinen tuki itsenäistä työtä tekeville ja myös tarjota mahdollisuus saada uusia näkökulmia työhön, ajatuksiin ja asenteisiin. Tälle pohjalle rakentuu myös tämä opasmateriaali.

Käsitteet tutuksi

Oppaassa keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, vertaismentorointi ja verkkovälitteisyys. Tekstissä vilahtelevat myös sanat mentorointi, eMentorointi ja vertaisuus. Tässä luvussa avataan lyhyesti keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet siten, kuin eMessi-toiminnassa ja hankkeissa ne nähdään.

TYÖHYVINVOINTI

Nykyisin työhyvinvointi käsitetään kokonaisvaltaisesti, eri toimijoiden välisenä yhteistyönä. eMessissä työhyvinvointityö kohdistuu ensisijaisesti yksilöön. Tämä ei kuitenkaan poista organisaation vastuuta työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta kehittämisestä



Kuvio 1. Työhyvinvointi Eteran (2011) mallia mukaillen

ja ylläpitämisestä. Pienessäkin organisaatiossa työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

eMessi-toiminnan kautta työntekijöiden tietoisuus omasta työhyvinvoinnin tilasta todennäköisesti kohe-nee. Lisäksi toiminta tarjoaa keskustelufoorumin, jossa koota eteenpäin vietäväksi työyhteisön tai organisaation kehittämiseen liittyviä prosesseja.

eMessi-hankkeiden läpileikkaavana työhyvinvointikäsitteenä oli työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen määritelmä, jonka mukaan yksilön ominaisuuksien, osaamisen ja taipumusten lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työtehtävät ja niiden organisointi, työyhteisön toimivuus ja organisaation toimintatavat sekä johtaminen (ks. esim. Manka 2010).

eMessi-esiselvityshankkeessa työhyvinvoinnin käsitettä lähestyttiin Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran (2011) mallin mukaisesti. Sen mukaan työhyvinvoinnin neljä osa-aluetta ovat osaaminen (työn hallinnan edistäminen), rakenne (työn tekemisen mahdollistaminen), vointi (ihmiset yksilönä) ja työyhteisö (ihmiset työyhteisössä). Malli tuo myös esille hyvin sekä yksilön, työyhteisön että organisaation vaikutuksen työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.

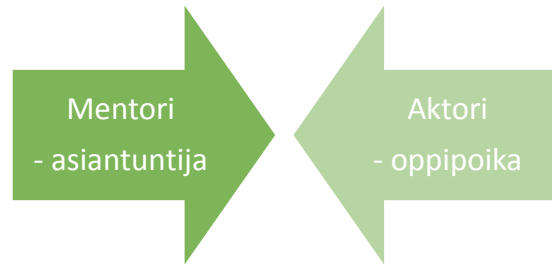
MENTOROINTI

Mentorointi -käsitteellä tarkoitetaan yleensä kahden henkilön välistä suhdetta, jossa kokenempi mentori neuvoo ja opastaa kokemattomaa osapuolta, aktoria. Työelämässä mentorointi kytkeytyy erityisesti ammatillisuuden, taitojen ja osaamisen kehittymiseen pyrkivään vuorovaikutukseen. Mentorointi on viime vuosina saanut useita eri muotoja. Puhutaan esimerkiksi käänteismentoroinnista, ryhmämentoroinnista, vertaismentoroinnista tai eMentoroinnista. Yhteistä kaikille mentoroinnin muodoille on, että molemmat (tai kaikki) osapuolet hyötyvät toiminnasta. Parimentoroinnissa kokenempi osapuoli tarjoaa mentoroitavalleen pidempään työhistoriaan pohjautuvan näkökulman ja reflektoi samalla omaa osaamistaan ja oppii samalla myös itsestään.

Vertaismentorointi

PERINTEINEN MENTOROINTI

- Kahdenvälinen mentori-aktori-asetelma



Kuvio 2. Perinteisen mentoroinnin ja vertaismentoroinnin osallistujien väliset suhteet

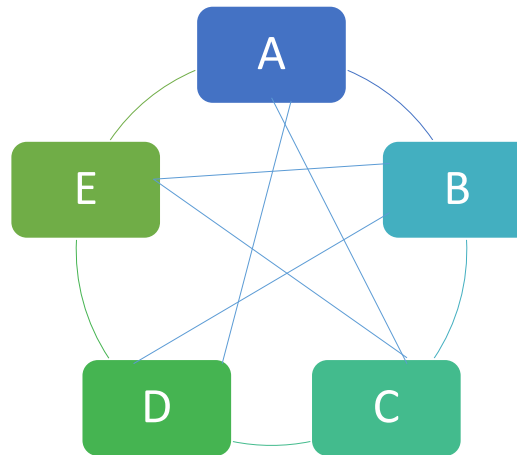
VERTAISMENTOROINTI JA VERTAISUUS

Vertaismentoroinnissa osapuolten välinen asetelma on tasapuolinen. Vertaismentoroinnin lähtökohtana on tasa-arvoinen suhde osapuolten välillä: molemmat oppivat toisiltaan jotain ja voivat myös opettaa toisilleen uutta. Tämä asetelma pätee sekä ryhmätöissä että kahden henkilön välisissä mentoroinnissa. Taustalla on jaetun asiantuntijuuden käsite, jonka periaatteena on ajatusten ja asenteiden jakaminen, palautteen saaminen ja uuden oppiminen yhteisen keskustelun ja reflektion perusteella.

Vertaisuus käsitteenä viittaa siihen, että osaaminen ja tieto perustuvat omakohtaiseen kokemukseen. eMessi-toimintaa käynnistettäessä onkin tärkeä

VERTAISMENTOROINTI,

- Joustava asiantuntijuus (McManus & Russell, 2007)



pohtia, millä nimittäjillä vertaisuus toteutuu riittävässä määrin niin, että toiminnan tavoitteet saavutetaan. Työhyvinvointia edistävä eMessi-toiminta ei ole esimerkiksi esimiestyötä, työhön perehdytystä eikä työnohjausta.

VERKKOVÄLITTEISYYS

eMessi-hankkeissa verkkovälitteisyys vertaismentoroinnissa tarkoitti reaaliaikaista viestintää pääasiassa kuvan ja äänen välityksellä. Suurimmassa osassa eMessi-ryhmiä käytettiin Adobe Connect -kokousohjelmistoa, joka mahdollistaa kuvan ja äänen lisäksi myös kirjoitetun chat-toiminnon ja muistiinpanojen tekemisen. Yksi ryhmä käytti video-

neuvottelulaitteita. Verkkovälitteinen toiminta voi toteutua myös eri muodoissa. Sosiaalinen media mahdollistaa uudenlaisia vuorovaikutuksen tapoja, joita tulevaisuudessa todennäköisesti hyödynnetään entistä laajemmin myös työnteossa.

EMESSI-RYHMÄN OSALLISTUJEN ROOLIT JA TEHTÄVÄT

eMessi-ryhmissä kaikki osallistujat ovat lähtökohtaisesti keskenään samalla viivalla ja tasavertaisia. Siitä huolimatta toimintaa käynnistettäessä on syytä pohtia, miten huolehditaan siitä, että ryhmän toiminta etenee kohti yhdessä määriteltyä tavoitetta. Lisäksi on huomioitava verkkovälitteisyys, osaavatko kaikki ryhmän jäsenet käyttää valittua kokousjärjestelmää vai onko tarpeen organisoida jonkinlainen käyttötuki joko ennen toimintaa tai sen aikana.

Ryhmän roolit voivat kiertyä tapaamisprosessin aikana henkilöltä toiselle sen mukaan, mikä kullekin ryhmälle on mielekästä. Seuraavassa kuvataan eMessi-hankkeiden aikana tunnistettuja eMessi-ryhmien rooleja ja niihin liittyviä tehtäviä.

VETÄJÄ

Vetäjä huolehtii ryhmien koolle kutumisesta ja istuntojen etenemisestä. Vetäjän tehtävänä on varmistaa keskustelun eteneminen tekemällä ryhmän jäsenille tarkentavia kysymyksiä ja yhteenvedoja. Vetäjä voi tukea ryhmää kohti ratkaisukeskeisyyttä esimerkiksi kysymällä, mitä työhyvinvointia rasittaville asioille voidaan tehdä tai miten työhyvinvointia tukevia asioita ylläpidetään ja jatkokehitetään. Vetäjä ei ole koko ryhmän mentori eikä hänellä tarvitse olla vastauksia kysymyksiin, vaan hän auttaa ryhmää etsimään vastauksia yhdessä. Vetäjän rooliin ja tehtäviin palataan vielä myöhemmin tässä oppaassa.

SIHTEERI

eMessi-hankkeiden ryhmissä keskustelluista teemoista tehtiin reaaliaikaisesti ja kaikille ryhmän jäsenille näkyvissä olevat yleisen tason muistiinpanot. Dokumentaatio lähetettiin kaikille ryhmän jäsenille sähköpostitse. Edellisten kertojen

muistiinpanot olivat myös selattavissa jokaisessa istunnossa.

Dokumentaation tarkoitus oli toimia muistin tukena tapaamisten välillä sekä jäntevöittää eMessi-prosessia. Jotkut ryhmät myös hyödynsivät tapaamisten välissä erilaisia tehtäviä ja/tai harjoituksia, jotka kirjattiin muistiinpanoihin.

KÄYTÖN TUKI

Mikäli vertaismentorointia toteutetaan osalle käyttäjistä vieraan ohjelmiston välityksellä, on osallistujille järjestettävä riittävä käytön tuki ainakin toiminnan alkuvaiheessa. Mahdollisuus testata ohjelmistoa ennen varsinaista ensimmäistä tapaamista madaltaa kynnystä osallistumiseen. Ensimmäisen ryhmätapaamisen aikatauluun on syytä varata reilusti aikaa ohjelmiston tärkeimpien toimintojen läpikäymiseen ja harjoitteluun. Opastamisen voi hoitaa kuka tahansa ryhmän jäsenistä, joka osaa käyttää kyseistä ohjelmistoa riittävän sujuvasti.

eMessi-toiminnan kulku

LÄHTÖKOHTIA eMESSI-SARJAN SUUNNITTELUUN

Vertais toiminnasta saadaan tuloksia, kun sitä tehdään pitkäjänteisesti ja syvenevästi. Suositeltavaa on, että eMessi-toiminta suunniteltaisiin 6-8 tapaamiskerran sarjaksi. Sarjaa voi tarpeen mukaan jatkaa, jos sille muodostuu selvä vieläkin pidempiaikainen tehtävä.

Mentorointi onnistuessaan herättää yksilön tunnistamaan omia toimintatapojaan ja asenteitaan sekä mahdollisesti muokkaamaan niitä. Muutokset heijastuvat ensisijaisesti omaan toimintaan. Työyhteisön toimintaan sen jäsenen toiminnan muutos vaikuttaa välillisesti – ryhmän dynamiikka muuttuu, jos sen jäsenet muuttavat omaa käyttäytymistään. eMessi-toimintatapaan ei ole sisäänrakennettuna elementtejä, joilla pyrittäisiin vaikuttamaan kaikkien työyhteisön jäsenten toimintaan tai koko työyhteisön ilmapiiiriin. On myös huomattava, että pääsääntöisesti

eMessi-hankkeiden vertaismentorointiin osallistui pienissä (työntekijöitä viisi tai vähemmän) työyhteisöissä työskenteleviä.

eMessi-toimintojen sarja on hyvä suunnitella jo aluksi pääpiirteissään. Tavoitteena on edetä aihepiireissä laajentuen ja ryhmädynamiikassa syventyen. Suunnitelmallisuus ei kuitenkaan pidä olla liian tarkkaa ja yksityiskohtaista. Vertais toiminnassa tulisi olla mahdollisuuksia ja aikaa myös spontaanisti nouseviin aiheisiin. Suunnitelmallisuus on parhaimmillaan eräänlainen suunnistuskartta, jonka kanssa edetään, mutta yksityiskohtainen kulkureitti ratkeaa osallistujien tarpeista ja tilanteista nousevista keskusteluista.

Suunniteltaessa eMessi-ryhmää pyritään löytämään osallistujien työhyvinvoinnin kannalta olennaisia aihepiirejä. Ryhmät voivat aluksi pohtia, mitkä heidän työnsä kannalta ovat tärkeitä osa-alueita. Kuitenkaan usein ryhmän alussa keskeiset asiat ja aihepiirit eivät vielä hahmotu selkeästi. Tarpeet eri osallistujilla voivat myös olla erilaisia. Siksi voi olla järkevää voi suunnitella aihepiirit ja käsiteltävät asiat siten, että ne kattavat laajasti työhyvinvoinnin osa-alueita. Suunnitelmia voi myöhemmin tarkentaa, jättää pois aihealueita tai lisätä niitä sen mukaan, mikä osallistujista vaikuttaa merkittävältä.

Pohjamateriaaliksi järjestötyön piirteistä ja työhyvinvoinnista järjestöalalla soveltuvat hyvin tässäkin materiaalissa lähdeaineistona käytetyt Ristolaisen (2015) Osajat järjestötyössä –selvitys ja Ruuskanen, Anttila & Selanderin (2013) Palkkatyössä kolmannella sektorilla.

Työhyvinvointi-teemasta helposti lähestyttäviä julkaisuja ovat esimerkiksi Heikkilän ja Mäkelä-Pusan (2014) Työhyvinvointia työpaikoille – opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pien-työpaikoilla sekä Päivi Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta.

VERTAISUUDEN PERUSTA

Kun aloitetaan eMessi-ryhmää, on hyvä pohtia, mistä osallistujien vertaisuus muodostuu. Tämä konkreti-

soituu kysymykseen, mitä yhteistä ryhmän jäsenillä on. Vertaisuuden perusta voi muodostua monella tapaa. Yleisimmällä tasolla kaikilla järjestöissä työskentelevillä on työssään samankaltaisia piirteitä tehtäväkuvasta ja järjestöstä riippumatta, esimerkiksi vapaaehtoisten ja jäsenten kanssa työskentelyä, yhdistyksille ominaisen hallintomalli tai koulutus- ja ohjaustoimintaa. Kuitenkin ryhmän toimivuuden kannalta tämä ei yleensä vielä riitä. Vertaisuutta voi haake esimerkiksi samankaltaisuuksista työnkuviissa, työn kohteesta tai työuran vaiheesta.

Ryhmän vertaisuuden perustoja voivat olla

- *Samassa tai samanlaisessa järjestössä työskentely*
- *Tehtäväkuvien kaltaisuus, esimerkiksi toiminnanjohtaja tai tiedottaja*
- *Jaetussa toimintaympäristössä tai saman kohdejoukon kanssa toimivat, esimerkiksi maahanmuuttajajärjestöjen työntekijät*
- *Työuran vaihe, esimerkiksi nuoret työntekijät tai eläkeikää lähestyvät*

Toisaalta vertais toiminnan tekee kiinnostavaksi myös se, että osallistujat eivät ole liian tuttuja toisilleen. Vertaisryhmässä kiinnostavaa on toisten osallistujien erilaiset ajatukset, toisenlaiset lähtökohdat ja toisista konteksteista tulevat kokemukset. Tärkeää on, että osallistujilla on riittävästi yhteistä kokemuksellista pintaa, mutta vertaisuutta ei tarvitse rakentaa liian tiiviisti valmiin tuttuuden ja ystävyysuhteiden varaan.

Suuret erot osallistujien välillä voivat estää vertaisuuden syntyä. Hierarkiasuhteet, esimerkiksi esimies-alaisuus suhteet ryhmän sisällä ovat pulmallisia luottamuksen kannalta. Suuret erot koulutustaustassa tai työkokemuksessa voivat myös ehkäistä luontevan tasapuolisen vertaisuuden syntymistä.

KOKOONTUMISTEN SARJA

Seuraavien eMessi-kokoontumisten aihepiirit on syytä suunnitella siten, että aihepiirit vaihtelevat ja syvenevä työhyvinvoinnin käsittely käy mahdolliseksi. Ilman etenemiseen tähtäävää suunnittelua on vaara, että ryhmä jää junnaamaan kerrasta toiseen samoihin aihepiireihin ja lopulta kyllästyy asioiden käsittelyyn.



Toisaalta suunnittelu ei tule olla niin tiukkaa, että osallistujien tarpeet ja spontaanisti nousevat aiheet eivät saisi riittävästi tilaa.

Ryhmä voi vapaasti sopia käsiteltävistä aihepiireistä. Yleisohjeena on, että liikkeelle lähdetään aihepiireistä, jotka ovat konkreettisia, arkipäiväisiä ja helppoja käsitellä. Kun ryhmän jäsenet alkavat tuntea toisiaan, voidaan siirtyä hankalammin käsiteltäviin aihepiireihin.

Sarja suunniteltaessa

- *Eri kokoontumiset suunnitellaan siten, että aihepiirit vaihtelevat*
- *Väljästi, jotta osallistujien tarpeet ja kiinnostuksen kohteet saavat tilaa*
- *Edetään sarjan aikana konkreettisesti ja helpommin käsiteltävistä aiheista vaikeampiin*

VERKKOYMPÄRISTÖ

Verkkotyöskentelyssä on tarpeen valikoida käyttötarkoitukseen riittävän luotettavasti toimiva, helppo ja edullisesti saatavilla oleva helppokäyttöinen järjestelmä. Kannattaa lähteä liikkeelle siitä, onko osallistujilla lähtökohtaisesti käytössä joku ohjelmisto, joka soveltuu myös verkkomentorointiin tai yleensä verkkokokousten pitämiseen.

Pohdittavia näkökulmia ovat myös, halutaanko osallistujat saada eMessin pilottiryhmien tapaan yhtä aikaa tapaamiseen vai hyödynnetäänkö ertiaikaista viestintää esimerkiksi kirjoittamalla tai videotallenteiden avulla. Tärkeää on myös pohtia käsiteltävien asioiden luottamuksellisuus suhteessa käytettävän järjestelmän tai ohjelmiston tietoturvaan.

On ymmärrettävää, että verkkoympäristössä toimiminen voi tuntua alkuun kummalliselta. Uuteen ympäristöön totuttelemiseen ja perustoimintojen harjoitteluun kannattaa varata reilusti aikaa. On suositeltavaa, mikäli se vain on mahdollista, järjestää testitapaamisia ennen varsinaista eMessi-toiminnan aloittamista. Näin kynnyksen toiminnan aloittamiseen madaltuu. Lisäksi säästetään aikaa, kun laitteiden toimivuus on testattu ennen ensimmäistä tapaamiskertaa.

Valitun verkkoympäristön tärkeimmät toiminnot kannattaa mainita aina tapaamisen alussa, mikäli osallistujat eivät käytä kyseistä järjestelmää muuhunkin tai se ei ole muutoin tuttu ennestään.

Vaikka yhteydet toimivat hyvin, on verkossa aina pieni viive. Ryhmän vetäjältä tämä vaatii hiljaisuuden sietoa, kun osallistujat eivät välttämättä reagoi-kaan kysymyksiin yhtä nopeasti kuin kasvotusten tapahtuvissa kokoontumisissa. Osallistujille on hyvä kertoa etukäteen tai viimeistään ensimmäisen tapaamisen alussa viiveestä. Tässä yhteydessä on myös hyvä sopia, kuinka puheenvuoro otetaan tapaamisissa. Ilman sovittua käytäntöä päädytään helposti puhumaan päällekkäin.

VERKKOTYÖSKENTELEN VINKIT

- Harjoitelkaa riittävästi käytettävän järjestelmän toimintoja, mielellään jo ennen eMessi-tapaamisten aloittamista
- Kerratkaa tärkeät toiminnot joka kerran alussa, jos järjestelmän käyttö on yhdellekin osallistujista vierasta
- Huomioikaa viiveen vaikutus reagoimisnopeuteen
- Sopikaa käytännöistä, miten otetaan puheenvuoro
- Testatkaa rohkeasti! Järjestelmä ei saa särkyä käyttämällä.

ENSIMMÄINEN TAPAAMINEN

Ryhmän ensimmäinen kokoontuminen orientoi osallistujat suunniteltuun sarjaan. Luontevinta on aloittaa siitä, että aivan ensimmäiseksi osallistujat esittelevät itsensä ja osallistumisensa lähtökohdat. Tämän jälkeen on tarpeen pohtia vapaamuotoisessa järjestyksessä ryhmän pelisääntöjä, kokoontumisen tiheyttä ja pohtia työhyvinvoinnin käsitteeseen liittyviä mielikuvia.

ENSIMMÄISELLÄ KERRALLA

- Ryhmän jäsenet esittäytyvät toisilleen
- Sopivat toiminnan pelisäännöistä
- Sopivat kokoontumisten kestosta
- Sopivat kokoontumisen tiheydestä
- Pohtivat työhyvinvointiin liittyviä mielikuvia

PELISÄÄNNÖT

Pelisäännöistä sopiminen tarkoittaa päättämistä ryhmän jakamista periaatteista. Näitä voi kutsua myös ryhmän eettisiksi säännöiksi. Lähtökohtana ovat vertaistoiminnan yleiset periaatteet, joita ovat tavanomaisesti luottamuksellisuus, tasavertaisuus, kunnioitus, vastavuoroisuus ja vastuullisuus. Ryhmä voi tietenkin päättää parhaiksi katsomistaan säännöistä, mutta olennaista on käydä ne läpi.

Pelisäännöt voivat olla huomattavasti yksityiskohtaisempia. Ne voivat esimerkiksi sisältää, miten toimitaan jos on johonkin kokoontumiseen estynyt osallistumasta, miten puheenvuoroja otetaan tai missä määrin negatiivisävytteisiä kokemuksia tai tulkin-toja voi tuoda esille. Pelisäännöissä voidaan sopia myös aiheista, joita ei eMessi-ryhmässä käsitellä. Niitä voivat olla esimerkiksi asiakkaisiin tai jäseniin liittyvät yksityiskohdat. Sellaisia voivat olla myös sellaisten kriisitilanteiden käsittely, joita vertaisryhmän asemesta on syytä käsitellä esimerkiksi työnohjaajan tai työpsykologin kanssa.

RYHMÄN YLEISIÄ PELISÄÄNTÖJÄ

- Luottamuksellisuus eli ryhmässä kerrottujen asioiden salassa pitäminen
- Tasavertaisuus eli ryhmän jäsenten yhtäläinen mahdollisuus kertoa asioistaan
- Kunnioitus eli toisten ryhmän jäsenten kertomaan suhtautuminen arvostuksella
- Vastavuoroisuus eli ryhmän jäsenten asenne osallistua ja antaa tilaa toisten osallistumiselle
- Vastuullisuus eli velvollisuus toimia ryhmän tavoitteita edistävällä tavalla

KOKOONTUMISTEN KESTO JA TIHEYS

Ryhmän käynnistyessä sovitaan kokoontumisten kesto ja kokoontumistiheys.

Kokoontumiskertojen suositeltava kesto on 1,5-2 tuntia. Lyhyemmässä ajassa ei ehdi syventyä käsiteltäviin asioihin monipuolisesti. Pidempi kesto on puolestaan haastavaa sovittaa työtehtäviin. Kahta tuntia pidemmät kokoontumiset voivat myös tuntua raskailta.

eMessi-pilottiryhmien perusteella näyttää, että noin 3-4 viikon välein tapahtuva kokoontuminen on kaikkein toimivinta. Useammin kokoonnuttaessa eMessi-toiminta voi alkaa tuntua rasitteelta työtehtävien hoitamisen kannalta. Kokoontumisten välillä näyttäisi myös tarpeelliselta olla hauduttelu-aika. Harvemmin kokoonnuttaessa ongelmaksi muodostuu se, että edellisten kertojen aiheet jo unohtuvat liaksi. Jos mahdollista ensimmäisellä kerralla sovitaan ajankohdat usealle seuraavalle kokoontumiselle. Tärkeää on sopia kuitenkin vähintään seuraavan kokoontumisen ajankohta.

TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT MIELIKUVAT

Varsinainen työhyvinvoinnin käsittely alkaa pohtimalla työhyvinvointiin liittyviä mielikuvia. Aihetta voi johdatella esimerkiksi asettamalla ryhmän pohdittavaksi yksinkertainen kysymys: mikä työssä tuottaa hyvinvointia ja jaksamista tai saa aikaan hyvää mieltä? Kysymyksen voi esittää myös päinvastoin; mitkä tekijät tuottavat ahdistusta, pahaa mieltä tai jaksamisen ongelmia? Apuna voi käyttää liitteenä olevaa työhyvinvointiväittämälistaa.

eMessi-hankkeen aikaisten kokemusten perusteella mielikuvien pohdiskelun perusteella nousee miltei aina esille olennaiset työhyvinvoinnin osa-alueet. Kokemusten perusteella järjestötyöntekijät tunnistavat helposti toiminnan arvoperustan ja tärkeyden, työn itsenäisyyden ja ihmisten kanssa tekemisen tärkeiksi voimavaroalhteikseen. eMessi-pilottien perusteella näyttää myös siltä, että mielikuviaan pohtien ryhmät tuottavat vaivatta hyvin monipuolisen kuvan työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Toisaalta työhyvin-

voinnin käsitteeseen voi liittyä rajaavia mielikuvia, esimerkiksi ymmärrys että se koskisi vain fyysisistä ja henkistä vointia.

Orientoivan keskustelun tärkeä anti onkin jakaa peruspiirteet siitä, mitä kaikkea työhyvinvoinnin teeman alla on mahdollista käsitellä. Ryhmä voi orientoivan keskustelun jälkeen tutustua kirjallisuudessa tai esimerkiksi tässä oppaassa esitettyihin jäsenyksiin työhyvinvoinnin käsitteestä.

Seuraavassa on esimerkkinä kahdeksan kokoontumiskerran malli, josta voi hakea mallia ja ideoita sarjan suunnitteluun. Edellä on jo kuvailtu ensimmäisen tapaamisen aiheet.



TOINEN TAPAAMINEN, HENKILÖKOHTAISEN TYÖHYVINVOINNIN POHDINTA

- Pohditaan yksilön vointiin (osaaminen, omasta jaksamisesta huolehtiminen, stressaavat tilanteet, työn ja vapaa-ajan erottaminen) liittyviä teemoja yleiskatsauksellisesti.
- Kannustetaan osallistujia kertomaan esimerkitapausten ja pienten kertomusten kautta henkilökohtaisen työhyvinvointinsa tekijöistä. Painopiste hyvinvoinnin lähteissä ja positiivisissa kokemuksissa.
- Kannustetaan osallistujia pohtimaan ratkaisuja ja toisenlaisia tapoja kohtaamiinsa ongelmiin.
- Päätetään kokoontuminen lyhyeen pohdintaan yleisistä tunneista, miten eMessi-ryhmä on lähtenyt käyntiin.

Järjestötyöntekijöiden yleisimmät työn motivaatiotekijät ovat työn arvokkaiksi koettuihin päämääriin ja mahdollisuuden kehittää itseään (Ruuskanen ym. 2013, 49).

KOLMAS TAPAAMINEN, TYÖN HANKAUSKOHDAT

- Lähtökohtana kysymys: milloin työ takkuu? Mitkä ovat työn ongelmakohtia? Näkökulma edelleen henkilökohtaisessa työnkuvassa, mutta laajeten työn sosiaaliseen ympäristöön.
- Pohditaan, millaisia ratkaisuja pulmiin voisi löytää. Mitkä asiat ovat sellaisia, joihin henkilö voi välittömästi vaikuttaa omalla toiminnallaan tai muuttamalla toimintatapojaan ja mitkä sellaisia, jotka vaativat laajempaa kehittämistä.

Ristiriidat järjestötyöpaikoissa ovat yleisempiä kuin yrityksissä ja julkisella sektorilla (Ruuskanen ym. 2013, 54-56).

NELJÄS TAPAAMINEN, TYÖYHTEISÖT JA VERKOSTOT

- Lähtökohtana pohdinta siitä, millaisiin työn yhteisöihin osallistujat kuuluvat. Millainen on toimiva työyhteisö ja kuinka itse voi edistää sellaisen muodostumista? Mitkä ovat oman työn tekemisen kannalta tärkeimmät verkostot ja toimivatko ne hyvin?

Vuorovaikutustaidot, asiakaspalvelutaidot ja ryhmätyötaidot ovat kolme yleisintä osaamisaluetta järjestötyössä (Ristolainen 2015, 22).

VIIDES TAPAAMINEN, TYÖN JA TYÖ-AJAN HALLINTA

- Kysymyksiä, joihin tarttua, voivat olla esimerkiksi seuraavia. Millaisista osa-alueista työn ja työajan hallinta koostuu. Hallitaanko työtehtävien priorisointia? Ovatko työpäivät pirstaleisia? Onko työn pitkäjänteinen ja keskittynyt tekeminen haastavaa? Millainen työhön käytyn ja vapaa-ajan välinen suhde on?
- Onko työn hallinnassa pulmallisia opittuja tapoja, jotka tekevät tuottavan ja tehokkaan työn haastavaksi?

Järjestötyöntekijät ovat työssään itsenäisempiä ja itseohjautuvampia muilla sektoreilla toimivat (Ruuskanen ym. 2013, 60).



KUUDES TAPAAMINEN, OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- Aihepiirinä ovat työtaidot, osaaminen ja niiden kehittäminen.
- Lähtökohtana voi olla koulutuksen ja työkokemuksen merkitys, työhyvinvoinnille. Pohdintaan voi nousta myös osaamisen aukot tai sellaiset työn haasteet, jotka vaativat osaamisen kehittämistä.

Järjestöjen henkilöstö on koulutettua. Kolme neljästä järjestötyöntekijästä on suorittanut korkeakoulututkinnon (Ristolainen 2015, 17).

Työn jatkumiseen ja muuttumiseen liittyvä epävarmuus on järjestöissä yleistä (Ruuskanen ym. 2013, 65).

Työn haasteellisuus ja merkityksellisyys ovat tärkeitä työn voimavaroja (Ristolainen 2015, 45).

MUITA TAPOJA JÄSENTÄÄ EMESSI-SARJAA
Edellä oleva esimerkkirunko antaa viitteitä siitä, miten rakentaa kokoontumiskerroista vaihteleva ja monipuolinen kokonaisuus. Jäsennyksen ryhmä voi päättää itse ja käsiteltävät aihepiirit tulee valita aina siten, että ne koskettavat ja motivoivat osallistujia.

Työhyvinvoinnin käsitteen erilaisista jäsenyksistä voi hakea ideoita rungon muodostamiseksi. Toinen vaihtoehto on jäsentää ryhmään osallistujien työn yhteisiä piirteitä (esimerkiksi asiakastyö, verkostotyö, rahoitus, kehittämis- ja hanketoiminta jne.) ja muodostaa rungon niiden perustalle.

Työhyvinvoinnin parantamistyö on tuottanut myös lukuisia malleja ja etenemistapoja, joita voi hyödyntää eMessi-sarjaa suunniteltaessa. Esimerkiksi ”Työhyvinvoinnin portaat”-mallissa työhyvinvoinnin parantaminen jaetaan viiteen portaaseen tarpeiden näkökulmasta: psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet.

HUOMIOTA ASIOITA KÄSITELLESSÄ

Lähtökohtana vertaistoiminnassa ovat osallistujan omakohtaiset kokemukset, ajatukset ja ajattelutavat. Vertaisryhmän vahvuus on peilata kokemuksia ja ajatuksia, etsiä osallistujien keskinäisiä yhteneväisyyksiä ja eroavuuksia. Toimivassa vertaisryhmässä osallistujat kertovat pieniä kertomuksia

SEITSEMÄS TAPAAMINEN, JOHTAMINEN JA RESURSSIT

- Lähtökohtana on kysymys, millaista on järjestön hyvä johtaminen ja hallinto. Keskusteluun voi nousta yhdistyksen vapaaehtois pohjaisen hallituksen ja ammatillisen työn suhteet
- Aiheena voi myös olla rahoituksen ja toiminnan resursoinnin kysymykset. Monessa järjestössä rahoitus on epävarmalla tai määräämällä pohjalla.

KAHDEKSAS TAPAAMINEN, YLEISKATSAUS JA ARVIOINTI

- Viimeisen tapaamisen aihepiirinä työhyvinvoinnin kokonaisuus. Keskustelua työhyvinvoinnin keskeisistä osatekijöistä omassa työssä ja omalla työpaikalla
- Haetaan ratkaisuja ja kehittämissuhteita, miten työhyvinvointia voidaan parantaa.
- Aivan lopuksi pohtivaa keskustelua eMessi-ryhmän toimivuudesta. Keskeinen kysymys on, mitä osallistujat ovat oppineet eMessi-toiminnan aikana työhyvinvoinnistaan, missä asioissa he ovat osaavampia kuin ennen ryhmää ja miten he aikovat jatkaa työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävää toimintaa.

kokemuksistaan, sanoittavat ja analysoivat niitä ja pohtivat niiden merkitystä työnsä kannalta. Parhaimmillaan osallistujat tuovat asioita monenlaisista näkökulmista ja kehittelevät toisten nostamia aiheita.

Kokoontumisten yhteydessä voi hyödyntää myös valmiita materiaaleja. Niitä voivat olla tutkimustulokset, lehtiartikkelit työhyvinvoinnista tai tehtävät. Niiden käyttäminen tuo vaihtelevuutta, mutta tulee kiinnittää huomiota, että ne virittävät ja kannustavat pääasiaan eli työstä keskustelemiseen.

Tehtävien suhteen voi verkkoympäristössä toimimisesta huolimatta käyttää luovuutta. Kannattaa tutkia, tarjoaako käytössä oleva kokousjärjestelmä tms. itsessään mahdollisuuksia yhteiskirjoittamiseen tai -piirtämiseen, pienryhmätyöskentely-ympäristön, äänestyksiä jne. eMessi-kokoontumisten aikana voi ohjeistaa osallistujia hetken pohtimaan omia näkökulmiaan tai toimintojaan koneen ääressä hiljaa tai vaikka tekemään SWOT-analyysin oman työyhteisön toimivuudesta.

Ryhmä voi päättää myös kokousten välillä tehtävistä välitehtävistä. Niitä voivat olla esimerkiksi keskustelu some-ympäristössä tai pohdintatehtävät. eMessi-pilottien kokemus kuitenkin osoittaa, että välitehtävät vaativat korkeaa sitoutumista ja niiden tekeminen vaatii erillistä motiivointia. Siksi niitä voi suositella vain rajallisesti.

TYÖHYVINVOINNIN KERTOMINEN SISÄLTÄÄ

- Kuvia tilanteista ja tyypillisistä asioista
- Faktoja ja tulkintoja
- Peilauksia eli vastakertomuksia toisen kertomaan
- Pohdintaa, käsitteiden soveltamista kokemuksiin ja analyysijä
- Yleistyksiä omista ja muiden kokemuksista järjestötyöhön ja työelämään
- Kehittämisen- ja muuttamisaloitteita

RYHMÄPROSESSI

Vertaisryhmä hahmottuu aina ryhmäprosessina. Yleinen ryhmän prosessoituminen jakautuu käynnistysvaiheeseen, innostumisen vaiheeseen, konfliktivaiheeseen ja kypsyyssvaiheeseen. Nämä ovat vaihtelevasti havaittavissa myös eMessi-ryhmässä. Alkuvaiheen totuttelun jälkeen, jos motivaatio osallistujilla on kohdillaan, päästään positiiviseen nousuvaiheeseen, yleensä toisen, kolmannen ja neljännen istunnon aikana. Suhteet muihin osallistujiin syvenevät ja luottamus kasvaa. Tämän jälkeen odotukset kasvavat. Varsinaisia konflikteja tai kiistoja ei kokeiluryhmissä ole esiintynyt, mutta jonkin verran mielipiteiden eriytymistä ja roolien muodostumista on voitu havaita. eMessi-toiminta ei ole siinä määrin sitovaa tai intensiivistä, että sillä olisi taipumus herättää konflikteja. Kuudesta kahdeksaan istunnon sarja on myös lyhyt, jotta varsinaisesta ryhmän kypsyysvaiheesta voisi puhua.

Ryhmäprosessin huolehtiminen käy parhaiten pitämällä kiinni sovituista pelisäännöistä ja tarvittaessa ottaa puheeksi mahdolliset ongelmat niiden valossa.

VETÄJÄN ROOLI

Ryhmän toiminta edellyttää vastuunkantoa. Lähtökohtana on, että jollakin tai joillakin henkilöillä on vastuu ryhmän suunnittelusta, kokoontumisesta ja edistymisestä.

Vetäjän tehtävänä ei kuitenkaan ole johtaa puhetta tai olla keskustelun keskipisteenä. Vertaistoiminnan ytimenä on, että osallistujat ottavat keskinäisesti vastuuta puheenvuoroista ja toimivat tasavertaisesti. Jos on tarpeen jakaa puheenvuoroja, sen voi tehdä kuka tahansa sovittu henkilö ryhmästä. Jos niin sovitaan, vetäjän tehtävään voi liittyä sen kontrolloiminen, että ryhmä pysyy asiassa eikä keskustelu rönsyile työhyvinvointiin kuulumattomiin asioihin.

Vastuutehtäviä voi jakaa eri henkilöille. Erityisesti teknisen toteutuksen koordinaatio voi olla henkilöllä jolla on parhaat tietotekniset valmiudet. Ryhmän kokonaissuunnittelussa voi olla mukana myös henkilöitä, jotka eivät osallistu ryhmään. eMessi-toi-



mintaan osallistuminen voi limittyä myös järjestön muuhun työhyvinvointityöhön. Silloin suunnittelussa on mukana esimerkiksi esimiehiä tai henkilöstöhallintoa.

VETÄJÄN TEHTÄVIÄ

- Suunnitella eMessi-kokoontumisten sisältöjä
- Koordinoida teknistä toteutusta
- Vastata siitä, että sovitut aihepiirit otetaan esille
- Toimittaa osallistujille mahdolliset materiaalit
- Vastata siitä, että sovitaan tapaamisten ajankohdista

KESKUSTELUN ETENEMINEN

Vertaisryhmälle muodostuu ajan myötä sille ominainen tapa keskustella. Ryhmäprosessin edetessä muodostuu sisäinen toimintakulttuuri, jossa puheenvuorojen pituus, puheenvuorojen ottamisen tapa, toisten esittämien asioiden kommentointi ja

vastavuoroisuus saavat muotonsa. Alkuvaiheessa, kun toimintakulttuuri ei vielä ole muotoutunut, on tarpeen tarkkailla ja arvioida, että osallistujat kokevat ryhmän toiminnan itselleen sopivaksi.

RYHMÄN TOIMIVUUDEN ARVIOINTIIN LIITTYY

- Toimitaanko sovittujen pelisääntöjen mukaan
- Saavatko kaikki osallistujat puheenvuoroja
- Toimitaanko tasapuolisesti
- Pysytäänkö asiassa

Pilottiryhmien kokemusten mukaan keskustelu aaltoilee siten, että välillä kaikilla on sanottavaa ja välillä muodostuu hiljaisempia hetkiä. Vertaiskeskustelussa keskustelun seisahtaminen on usein alku uudelle. Hiljaiset hetket voivat tuntua vaivaannuttavilta, mutta yleensä niiden aikana osallistujat ajattelevat aktiivisesti.

HANKALAT TILANTEET

Ryhmäprosessissa on mahdollista, että eteen tulee hankalia tilanteita. Niitä voivat olla pelisääntöjen rikkomukset, epäkohtelias käyttäytyminen, ylenpalttinen negatiivisuus tai henkilöiden ristiriidat. Käsittelemättöminä ne saattavat murentaa osallistumisen motivaatiota ja johtaa ryhmäprosessin negatiiviseen kierteeseen.

Hankalien tilanteiden ratkomiseksi on vain yksi neuvo: ottaa ryhmässä pulmat avoimesti käsiteltäväksi. Periaatteena on, että pienistä hankaluuksista tähän ei kannata ryhtyä, koska ryhmäprosessi on herkkä sisäisesti esitetyille kritiikille.

VAIKEAT ASIAT

Työhön liittyvät kokemukset ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat joskus vaikeita ja rankkoja. Vertaistoiminta soveltuu rankkojen kokemusten käsittelemiseen varsin rajallisesti. Olennaista on, että vertaisilta ei tule odottaa lohtua tai ratkaisuja. Vaikeita asioita voi käsitellä eMessi-ryhmässä, jos on

odotettavaa, että ryhmän vastavuoroisuus toimii eli muut osallistujat myös saavat niiden käsittelemiseksi näkökulmansa syventymistä tai ymmärrystä omille ongelmilleen.

Vaikeiden työhyvinvointiin liittyvien asioiden käsittelemiseen on muita keinoja, esimerkiksi työnohjaus ja työterveyshuolto.

NÄKÖKULMA TYÖHYVINVOINNISSA JA SEN OSATEKIJÖISSÄ

Työhyvinvoinnin käsitteleminen vaihtuu kovin helposti työpahoinvoinnin käsittelemiseksi. Kokemuksia pohdittaessa negatiiviset tai pulmalliset asiat tulevat usein ensimmäisenä mieleen. eMessi-toiminnassa tärkeää on pitää tavoitteena vertaistoiminnan voimaannuttava ja työn hallintaa ja jaksamista edesauttava tavoite. Negatiivisten kokemusten tai tuntemusten käsittely on tähän tärkeä väline, mutta ne eivät saa ryöstää liian suurta osaa.

eMessi-hankkeissa toiminnassa korostettiin ratkaisukeskeistä lähestymistapaa. Sille ominaista on myönteinen ja voimavarasuuntautunut ajattelu. Tarkoituksena ei ole vähätellä tai piilotella mahdollisia ongelmia ja hankaluuksia, vaan tunnistaa ne ja etsiä yhdessä vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Vaikka eMessi-toiminta itsessään kohdistuu yksittäisiin työntekijöihin, on toiminnan kautta mahdollista laittaa alulle erilaisia työyhteisöä ja –organisaatiota koskevia aloitteita.

Työhyvinvoinnin kannalta kaikkein tärkeintä ei ole tunnistaa, mikä sitä estää tai ehkäisee, vaan mikä sen mahdollistaa ja aiheuttaa. Vastaukset löytyvät ihmisiltä itseltään, mutta eMessin tarjoamalla vertaistuellalla niitä voi tunnistaa, pelata muiden kokemuksiin ja pyrkiä parantamaan.

Työhyvinvointiin virittäviä kysymyksiä ja väittämiä pohdittavaksi ennen eMessi-ryhmän aloitusta.

Minulla on aikaa tehdä työni työajalla niin hyvin kuin haluan



Useimmiten on kiva tulla töihin



Tiedän, mitä minun pitää työssäni saada aikaan



Työn ja vapaa-ajan erottaminen on helppoa



Työn jatkuvuus on turvattu



Tarvittaessa saan apua työhöni liittyvissä ongelmatilanteissa



Työyhteisössäni on mukava ilmapiiri



Minulla on riittävät tiedot ja taidot työni tekemiseen



Voin riittävästi vaikuttaa omaan työhöni



Saan palautetta työstäni



Voin vaikuttaa asioihin työpaikallani



LÄHTEET:

- Etera 2011. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 20.2.2013.
https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa_tyohyvinvoinnista/Sivut/Ty%C3%B6hyvinvoinnin_nelj%C3%A4faktaa.aspx
- Hakanen, Jari 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Tätä on tutkittu 2009.
- Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.
- Heikkilä, Marja & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2014. Työhyvinvointia työpaikoille – opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pientyöpaikoilla. Lahti: Kuntoutussäätiö.
- Ristolainen, Heidi 2015. Osaajat järjestötyössä. Järjestöyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta. OK-opintokeskus.
- Ruuskanen, Petri & Selander, Kirsikka & Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 20/2013.
- Muita hyödyllisiä linkkejä ja kirjallisuutta
Aira, Annaleena 2012. Toimiva työyhteisö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Hakanen, Jari 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 11–12.
- Kauppinen Timo, Mattila-Holappa Pauliina, Perkiö-Mäkelä Merja, Saalo Anja, Toikkanen Jouni, Tuomivaara Seppo, Uuksulainen Sanni, Viluksela Marja, Virtanen Simo (toimituskunta) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos 2013.
- Rajalin, Minna & Kaunismaa, Pekka 2013. Vertaisuutta verkossa – Humanistisen ja pienten työpaikkojen ammattilaisten eMentorointi (eMessi) -esiselvitys. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 29, 2013.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Työturvallisuuskeskus.

Järjestöt eMessissä

Koulutusopas verkkopohjaisen vertaismentoroinnin toteuttamisesta

eMessi-toiminta on Humanistisen ammattikorkeakoulun hanketoiminnassa kehitetty työhyvinvoinnin tukemisen ja edistämisen menetelmä. Menetelmän peruspalikoita ovat vertaisuus ja vertaismentorointi. eMessissä toimitaan pienryhmissä, joissa jokaisella on annettavaa ja opittavaa muilta.

eMessi tapahtuu verkossa. Tämän ansiosta ryhmätoimintaan voi osallistua ilman matkustamisesta aiheutuvia kuluja. Verkkoympäristö tuo toimintaan omat erityispiirteensä, sekä hyvät että huonot.

Tämä koulutusopas esittää työhyvinvointia edistävän verkkopohjaisen vertaismentoroinnin, eMessi-toiminnan mallin. Sisältö on suunnattu erityisesti kolmannen sektorin työntekijöille.

Koulutusopas on tehty osana Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyön tueksi (eMessi2) –hanketta Työsuojelurahaston tuella.



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund