



VAHVA – vahvuusperustainen moninaisen työyhteisön koulutus

Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hanke 2023-2026



Euroopan unionin
osarahoittama



VAHVA-koulutus

VAHVA-koulutuksen tavoitteena on, että moninaistuvammat sote-alan työyhteisöt toimivat hyvin yhteen ja löytävät uusia tapoja hyödyntää moninaista osaamista työssään.

Auttaa tunnistamaan ja hyödyntämään yhteisön jäsenten osaamisia ja vahvuuksia.

Tukee yhteisöä keskustelemaan ja lisäämään ymmärrystä erilaisista työtavoista ja yhteisön moninaisuudesta.

Tukee yhteisöä näkemään yksilöiden erilaisuuden yhteisön vahvuutena ja voimavarana.

VAHVA-koulutuksen osiot

Vahvuudet & osaaminen

Vahvuusperustaisuuden
hyödyt työssä

Yksilölliset luontevahvuudet

Ammatilliset vahvuudet

**Harjoitus: Vahvuuskortit
ja tehtäväpohja työskentelyyn**

Erilaiset ajattelutavat

Yksilöllisyys ja moninaisuus

Erilaisten ajattelutapojen
ymmärtäminen

Temperamentti ja
persoonallisuus

**Harjoitus: Erilaisten
ajattelutyylien ymmärtäminen**

Palautekulttuuri

Palaute on osa työtä - miksi
palautetta tarvitaan?

Palautteen antaminen

Palautteen vastaanottaminen

Palautteenantotavat

**Harjoitus:
Palautteen antaminen**

Psykologinen turvallisuus

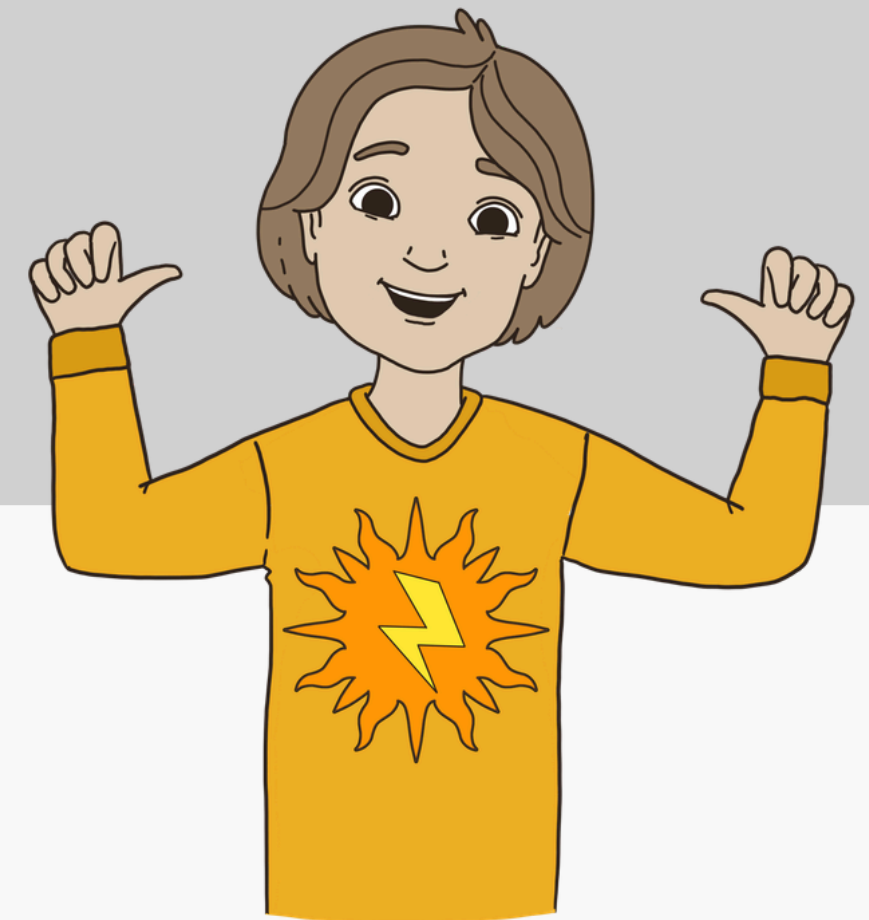
Mitä on psykologinen
turvallisuus?

Luottamus vai psykologinen
turvallisuus

Psykologisesti turvaton vai
turvallinen työyhteisö

**Harjoitus: Janalle asettuminen
ja tavoitteen asettaminen**

Vahvuudet & osaaminen





Tämän osion tavoitteena on...

- oppia tunnistamaan ja hyödyntämään vammaisalan työssä tarvittavia vahvuuksia
- oppia tunnistamaan sinun yksilöllisiä luontevahvuuksiasi sekä sitä, miten voit hyödyntää niitä työssäsi

Vastaa kysymyksiin

asteikolla 1 Täysin eri mieltä- 5 Täysin samaa mieltä

- Tunnistan omat vahvuuteni.
- Tunnistan työkavereideni vahvuudet.
- Voin hyödyntää työssäni vahvuuksiani haluamallani tavalla.
- Työyhteisössämme voi hyödyntää erilaisia vahvuuksia.
- Moninaisuus koetaan työyhteisömme vahvuutena.
- Erilaisuus koetaan työyhteisössämme voimavarana.



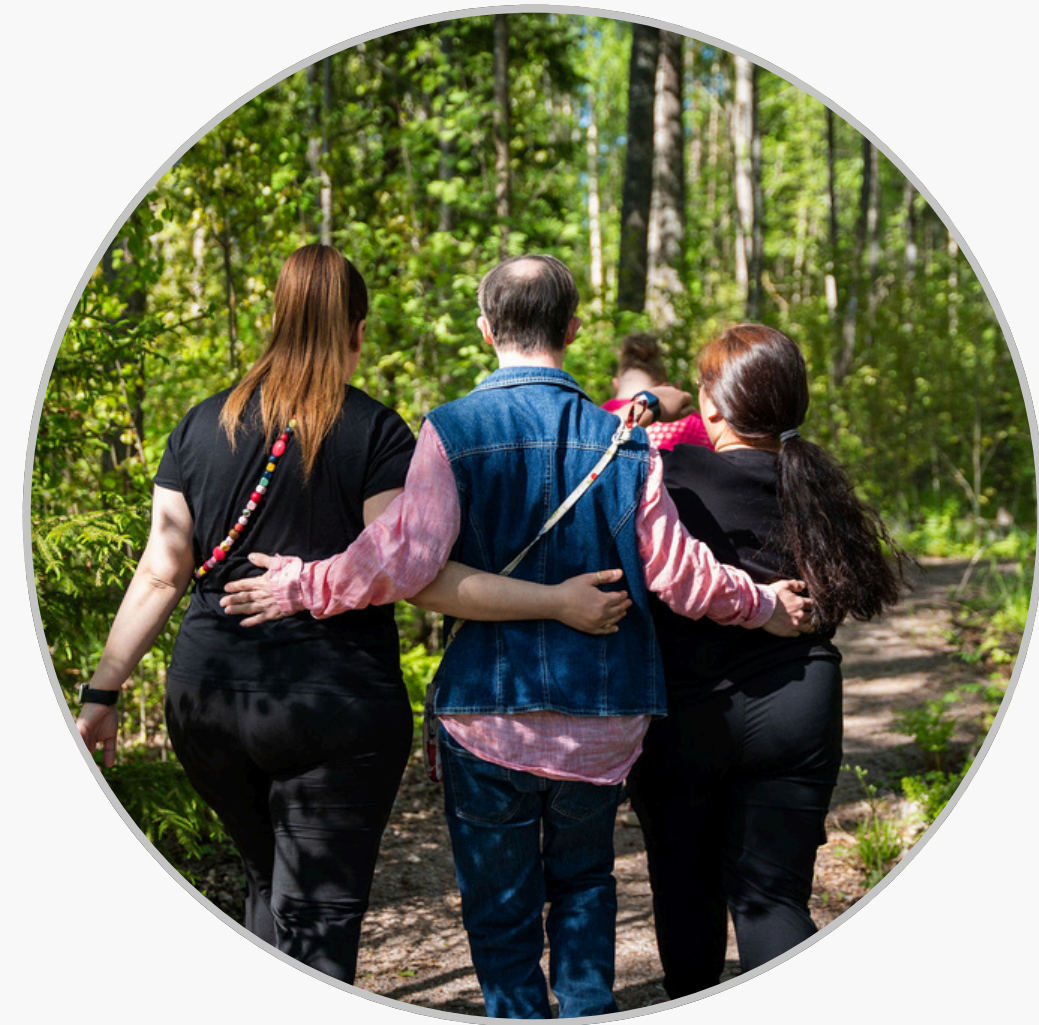


Vahvuusperustaisuus

Vahvuusperustaisuus työyhteisössä tarkoittaa toimintatapaa, jossa yksilöiden ja tiimien vahvuudet tunnistetaan ja niitä hyödynnetään tavoitteiden saavuttamiseksi.

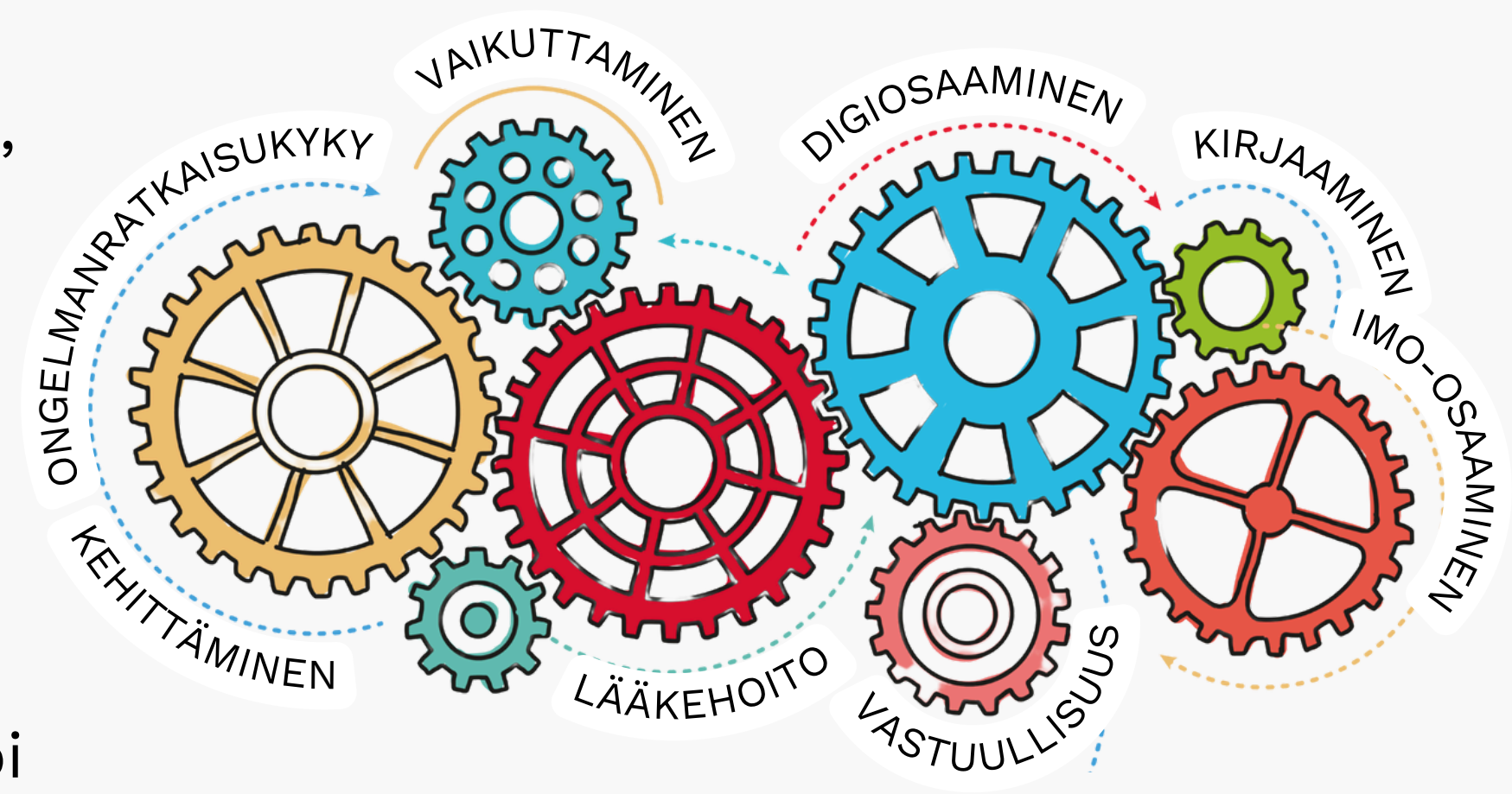
Miksi vahvuusperusteisuus on tärkeää?

- **Vahvuusperustainen työyhteisö rakentuu vahvuuksien ja positiivisten ominaisuuksien ympärille.**
- **Vahvuusperustaisuuden hyödyt:**
 - edistää hyvää työilmapiiriä
 - kannustaa työyhteisöä uusiin toimintatapoihin
 - edistää jatkuvaa oppimista
 - parantaa asiakkaiden saamaa tukea

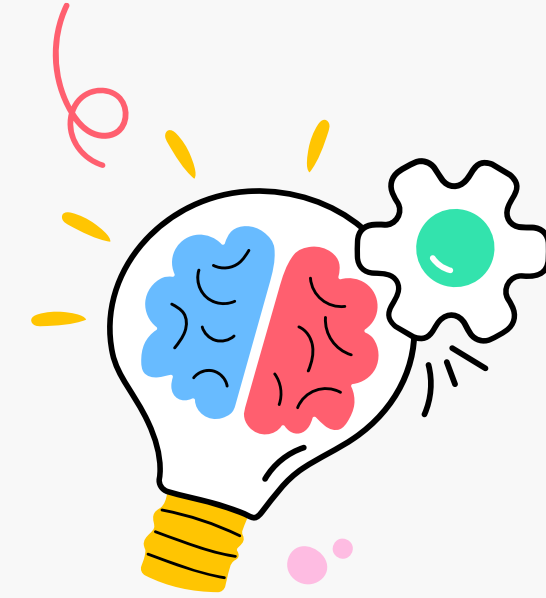


Ammatilliset vahvuudet

- Ammatilliset vahvuudet ovat yksilön työssä ilmeneviä taitoja, ominaisuuksia ja osaamista, jotka tukevat työn onnistumista.
- Ne voivat olla esimerkiksi teknisiä taitoja, ongelmanratkaisukykyä, tiimityötaitoja tai luovuutta.
- Ammatillisia vahvuuksia voi oppia ja niissä voi kehittyä.



Ammatilliset vahvuudet



Moninaisuusosaaminen

Verkosto-osaaminen

Kirjaaminen

Asiakaslähtöisyys

Palvelujärjestelmän
osaaminen

Haastavien tilanteiden
hallinta

Apuvälineosaaminen

Oman osaamisen
jakaminen

Lääkehoito-osaaminen

Kommunikaatio-
osaaminen

Digi- ja
teknologiaosaaminen

Vaikuttaminen

Osallisuuden
mahdollistaminen

Vastuullisuusosaaminen

Kehittäjä

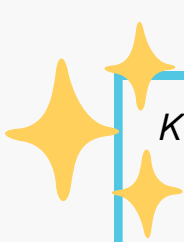
Itsemääräämisoikeuden
edistäminen

Ohjausosaaminen

Hoitotyön osaaminen

Kokonaisuuksien hallinta

Joku muu



Kuva minusta

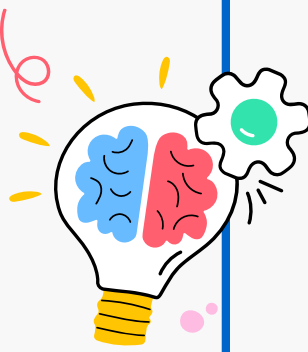
Empty box for a self-portrait.

Ammattilliset vahvuuteni

Empty box for professional strengths, with the title circled in orange.

Ammattilliset vahvuuteni työkavereiden kertomana

Empty box for professional strengths as reported by colleagues.

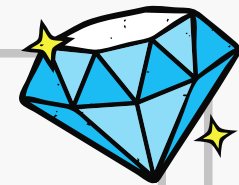


Kuka olen?

Four horizontal dashed lines for writing.

Yksilölliset luontevahvuuteni

Empty box for individual personality strengths.



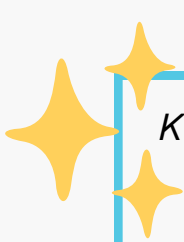
Yksilölliset luontevahvuuteni työkavereiden kertomana

Empty box for individual personality strengths as reported by colleagues.

Ammatilliset vahvuudet

- Arvotaan työkaverit, joiden vahvuuksia kukin pohtii.
- Pohdi, kahden (arvotun) työkaverin ammatillisia vahvuuksia.
- Kirjaa näiden työkavereiden papereihin heidän ammatillisia vahvuuksiaan, joita heissä tunnistat ja arvostat.
- Kirjaa 2-3 ammatillista vahvuutta per henkilö.





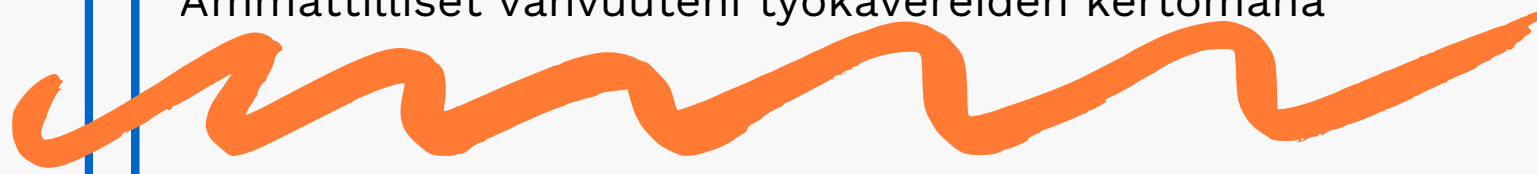
Kuva minusta

Empty box for self-image

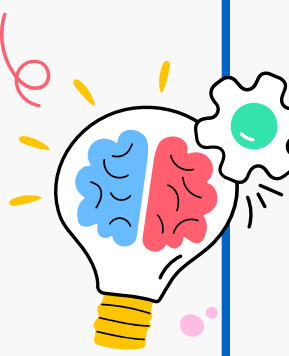
Ammattilliset vahvuuteni

Empty box for professional strengths

Ammattilliset vahvuuteni työkavereiden kertomana



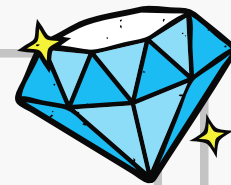
Empty box for professional strengths as told by colleagues



Kuka olen?

Four horizontal dashed lines for writing

Yksilölliset luontevahvuuteni

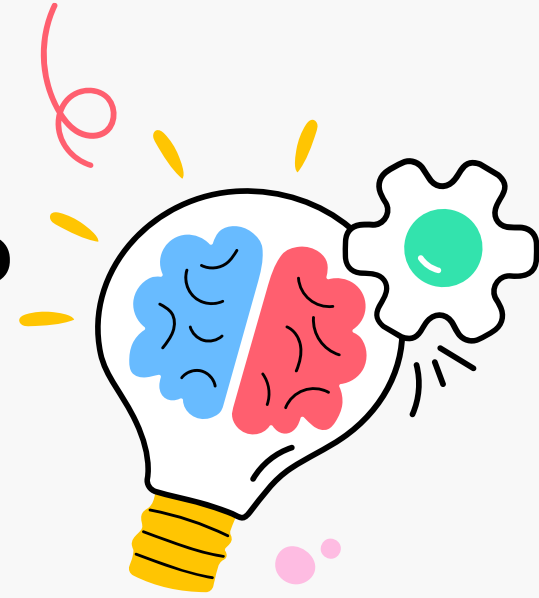


Empty box for individual strengths

Yksilölliset luontevahvuuteni työkavereiden kertomana

Empty box for individual strengths as told by colleagues

Millaista osaamista meiltä löytyy? Onko osaamisvajetta?



Moninaisuus-osaaminen

Verkosto-osaaminen

Kirjaaminen

Asiakaslähtöisyys

Palvelujärjestelmän
osaaminen

Haastavien tilanteiden
hallinta

Apuvälineosaaminen

Oman osaamisen
jakaminen

Lääkehoito-osaaminen

Kommunikaatio-
osaaminen

Digi- ja
teknologiaosaaminen

Vaikuttaminen

Osallisuuden
mahdollistaminen

Vastuullisuusosaaminen

Kehittäjä

Itsemääräämisoikeuden
edistäminen

Ohjausosaaminen

Hoitotyön osaaminen

Kokonaisuuksien hallinta

Joku muu

Luonteenvahvuudet työssä

- Luonteenvahvuudet ovat myönteisiä piirteitä, jotka näkyvät ajattelussa, tunteissa ja käyttäytymisessä.
- Töissä ne tukevat onnistumista ja vaikuttavat arjen vuorovaikutukseen.
- Luonteenvahvuudet kehittyvät ajan myötä ja niitä voi tunnistaa, vahvistaa ja kehittää koko elämän ajan.
- Luonteenvahvuuksien hyödyntäminen töissä voi lisätä yhteishenkeä, työhyvinvointia ja tukea työssä jaksamista.



Kuvan lähde: Canva: Getty Images Signature

Luonteenvahvuudet

Rohkeus

Innostus

Empaattisuus

Reiluus

Joku muu

Luovuus

Yhteisöllisyys

Toiveikkuus

Ystävällisyys

Sinnikkyys

Yhteistyö

Tilannetaju

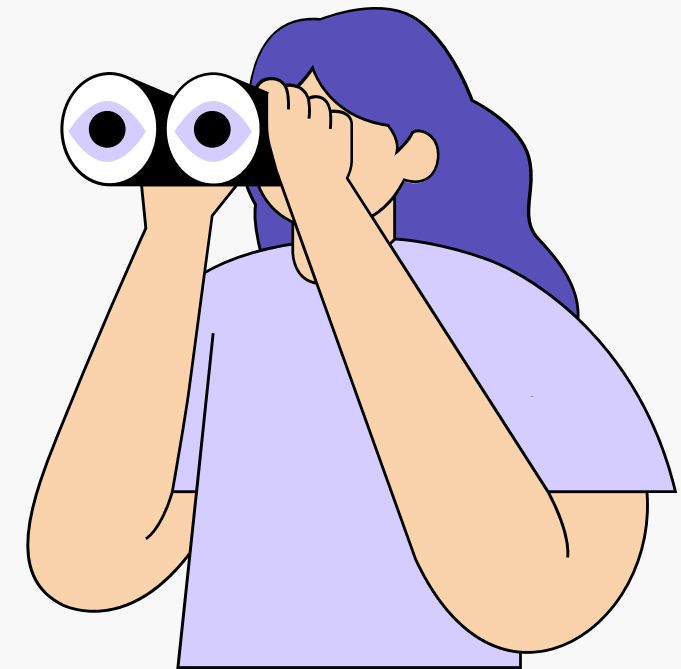
Tuumailija

Huumorintaju

Kohtaamistaidot

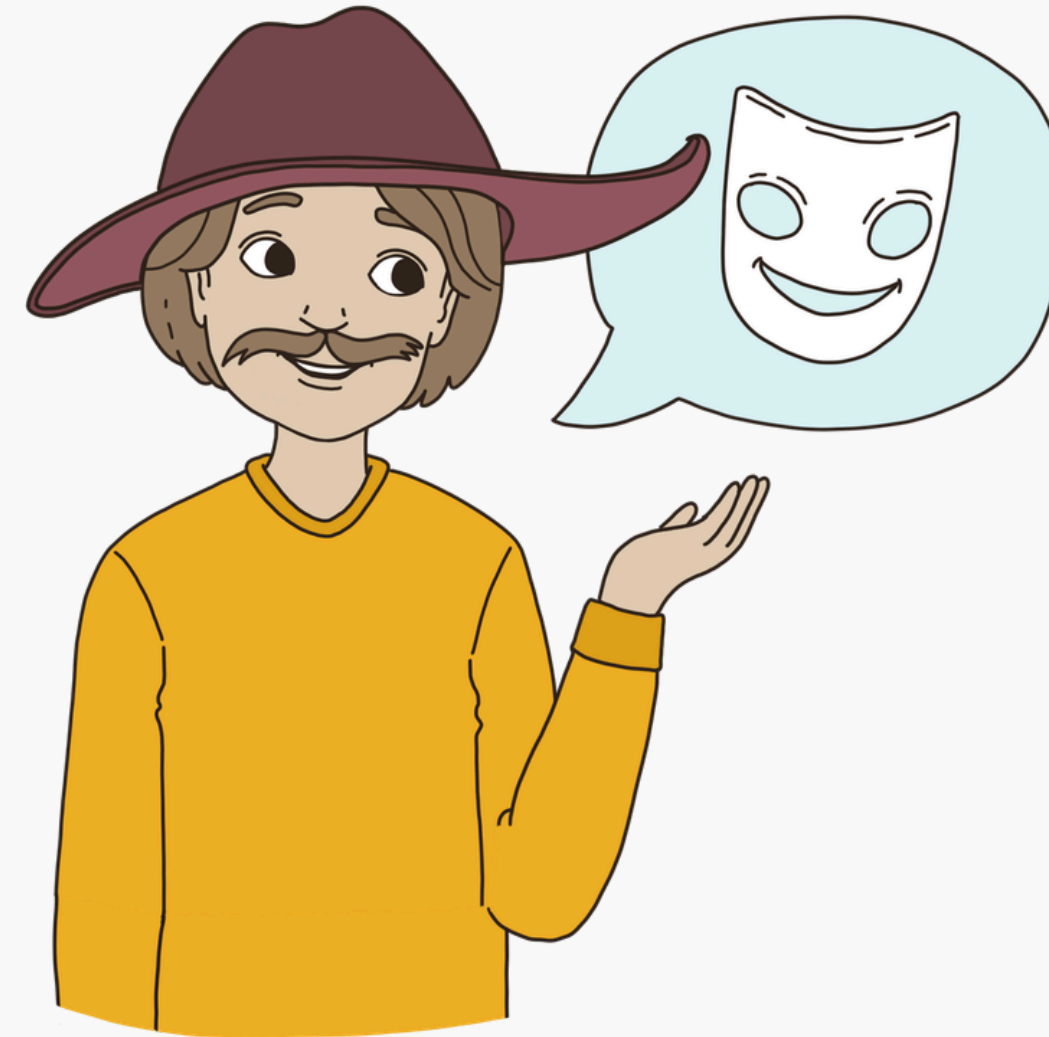
Rehellisyys

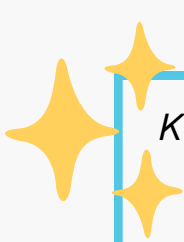
Auttavainen



Yksilölliset luonteenvahvuudet

- Tutustu yksilöllisiin luonteenvahvuuksiin (kortit, joissa violetti/lila reunus).
- Pohdi, mitkä 2-3 näistä ovat sinun suurimpia vahvuksiasi.
- Kirjaa ne omaan paperiisi.





Kuva minusta

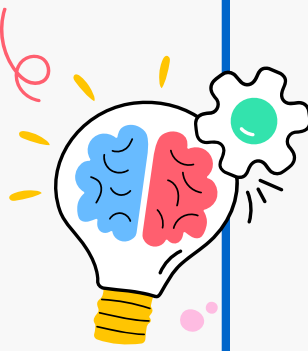
Empty box for self-portrait

Ammattilliset vahvuuteni

Empty box for professional strengths

Ammattilliset vahvuuteni työkavereiden kertomana

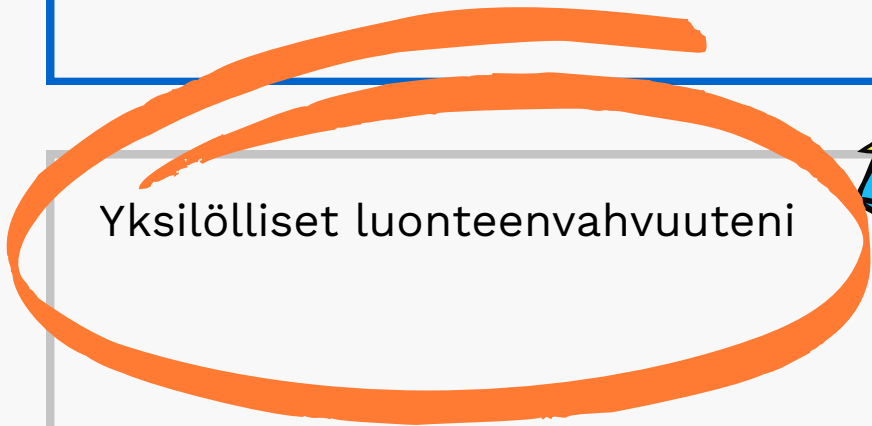
Empty box for professional strengths as told by colleagues



Kuka olen?

Four horizontal dashed lines for writing

Yksilölliset luontevahvuuteni



Empty box for individual strengths

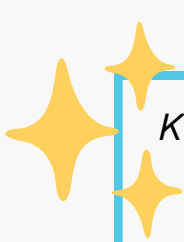
Yksilölliset luontevahvuuteni työkavereiden kertomana

Empty box for individual strengths as told by colleagues

Yksilölliset luonteenvahvuudet

- Arvotaan työkaverit, joiden vahvuuksia kukin pohtii.
- Pohdi, tämän jälkeen kahden (arvotun) työkaverin yksilöllisiä luonteenvahvuuksia.
- Kirjaa näiden kahden työkaverin papereihin heidän yksilöllisiä luonteenvahvuuksia, joita heissä tunnistat ja arvostat.
- Kirjaa 2-3 vahvuutta per henkilö.





Kuva minusta

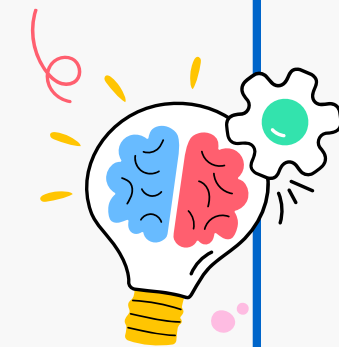
Empty box for drawing a picture of oneself.

Ammattilliset vahvuuteni

Empty box for writing professional strengths.

Ammattilliset vahvuuteni työkavereiden kertomana

Empty box for writing professional strengths as reported by colleagues.

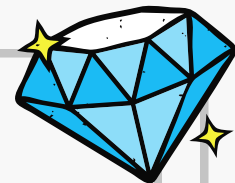


Kuka olen?

Four horizontal dashed lines for writing the answer to 'Who am I?'.

Yksilölliset luontevahvuuteni

Empty box for writing individual personality strengths.

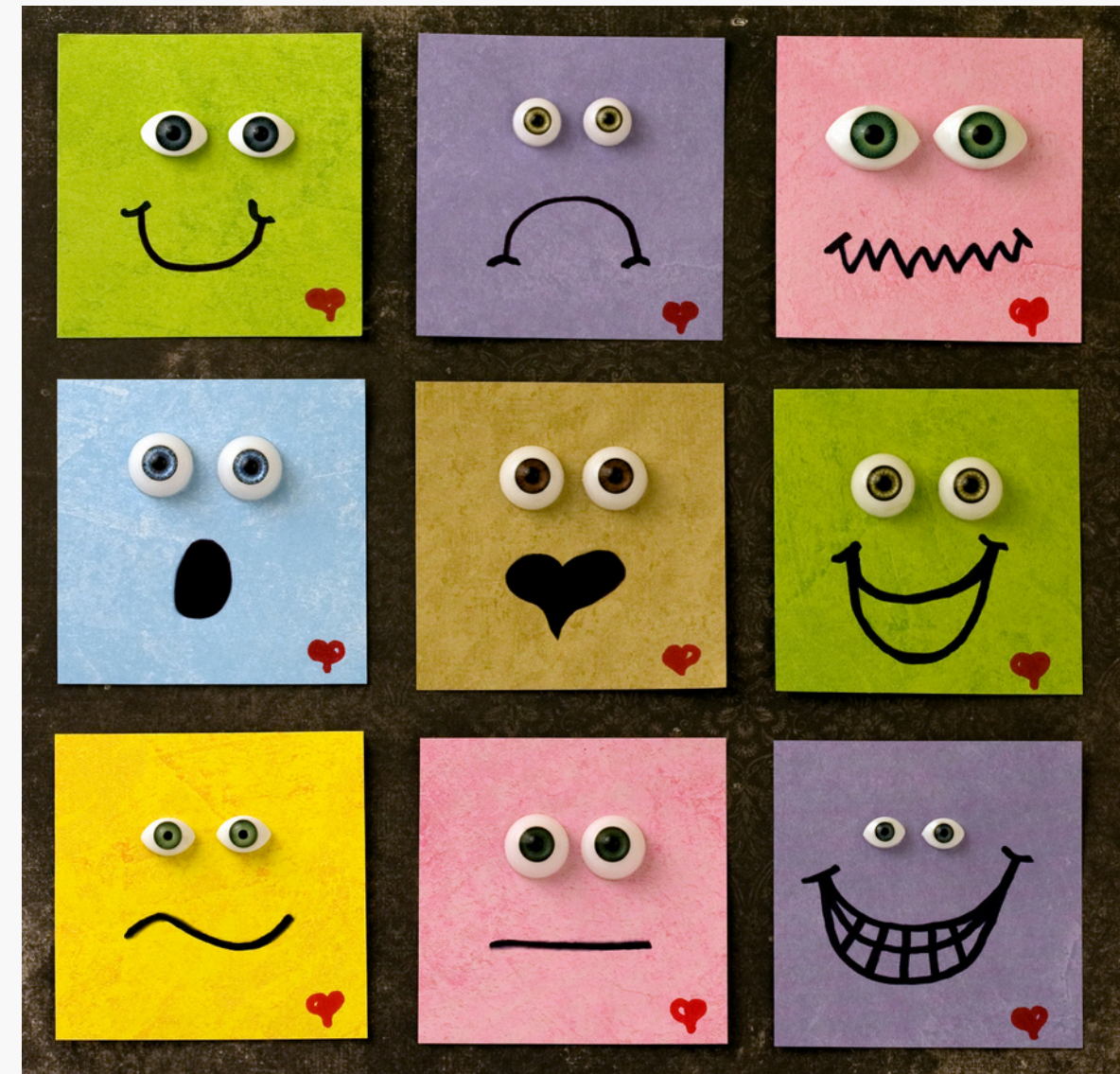


Yksilölliset luontevahvuuteni työkavereiden kertomana

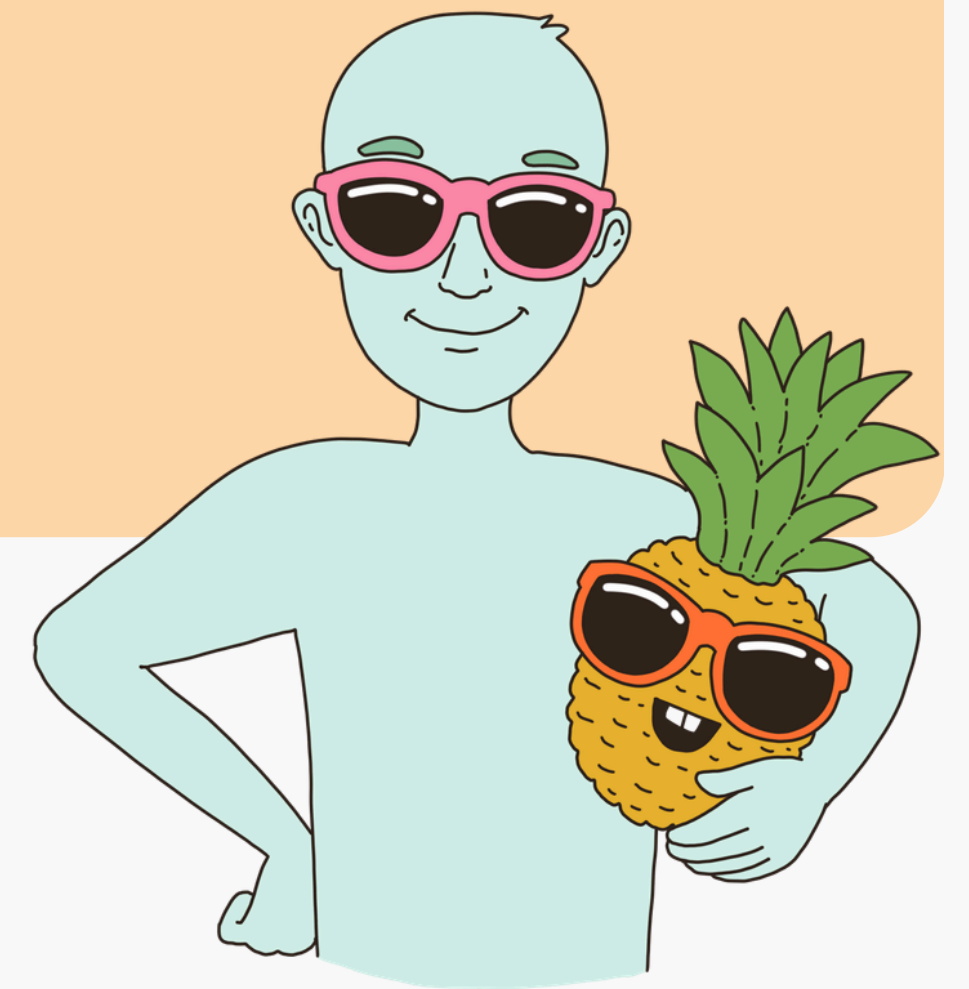
Empty box for writing individual personality strengths as reported by colleagues. Includes a large orange wavy scribble at the top.

Fiiliskierros

- Miltä tuntui? Millaisia tunteita heräsi?
- Oliko helppoa vai haastavaa?
- Yllättikö jokin työkaverin esiin nostama vahvuus?



Erilaiset ajattelutavat



Tämän osion tavoitteena on...



- Erilaiset ajattelutavat ja näkökulmat tulevat tutuiksi.
- Erilaisuus voidaan nähdä työyhteisön voimavarana.



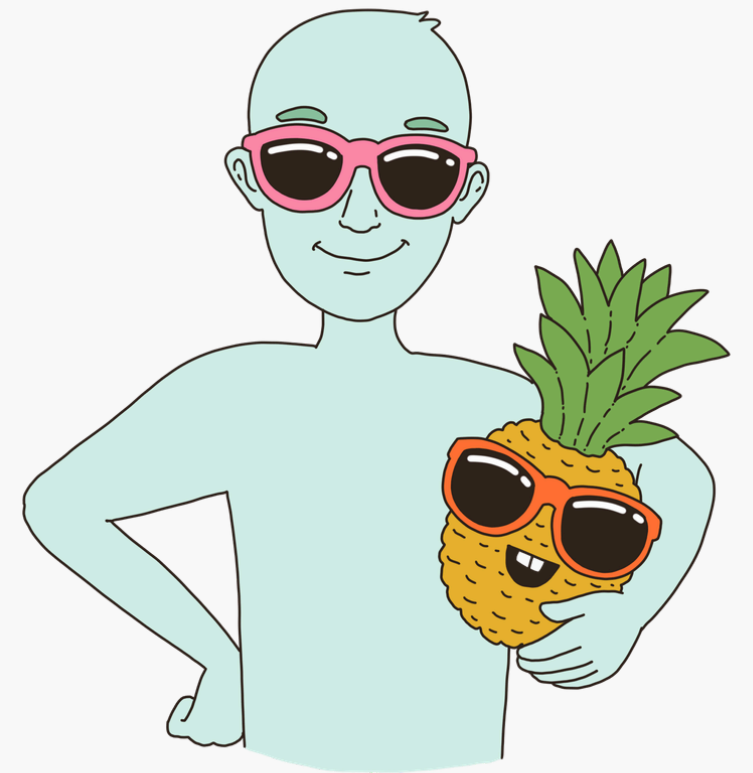
Yksilöllisyys on kuin täytekakku...

- rakentunut erilaisista kerroksista
- uloin taso on nähtävissä ja sen muutokset ovat helposti huomattavissa
- välitaso on vaikeammin havaittavissa ja koostuu asioista, jotka ohjaavat toimintaa, kuten arvot
- syvätaaso on yksilön ydintä, temperamenttia ja ajan kuluessa muovautuneita ajattelutapoja ja olettamuksia, joita on hyvin haastava erottaa toisistaan

Mistä sinun yksilöllisyytesi on rakentunut?

Temperamentti ja persoonallisuus

- Temperamentti - ihmisen perinnölliset reagoitavat sekä taipumukset, jotka selittävät hänen käyttäytymistään
 - Aktiivisuus
 - Sosiaalisuus
 - Tunteiden näyttäminen
- Persoonallisuus - ihmisen fyysisen ulkomuodon, temperamentin, tunteiden ja älykkyyden rakentama kokonaisuus
 - Lisäksi kasvatus ja eletyn elämän kokemukset



Erilaisten ajattelutyylien ymmärtäminen

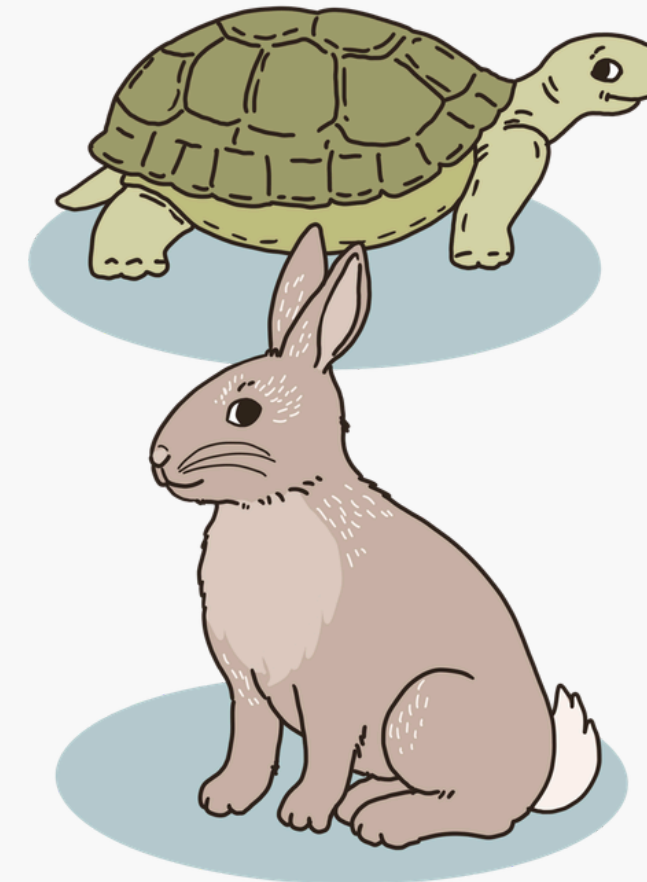
Ihmisten persoonallisuuksien erilaisuus näkyy esim. vuorovaikutuksessa, päätöksenteossa ja tavassa suhtautua asioihin.

Ajattelutyylien tunnistaminen antaa mahdollisuuden muuttaa omaa toimintaa, osoittaa arvostusta muille ja myös vaikuttaa toisiin ihmisiin.



Esimerkkejä erilaisista ajattelutyyleistä

- Ajattelu: Tavoitekeskeinen vai riskejä välttävä
- Havainnot: Samanlaisuudet vai erilaisuudet
- Yksityiskohtaisuus – isompi kokonaisuus
- Menettelytavat: Selkeät säännöt vai liikkumavara
- Vakuuttuminen: perusteluiden määrä
- Erilaiset arvot
- Erilaiset rytmit ajattelussa ja puheessa



Tehtävä: Erilaisten ajattelutyylien ymmärtäminen

Saatte laput, joissa on kuvailtu erilaisia ajattelutapoja ja persoonia. Liikkukaa vapaasti tilassa ja kohdatkaa toisenne.

Kohdatessanne, pohtikaa teille jaettujen persoonien pohjalta:

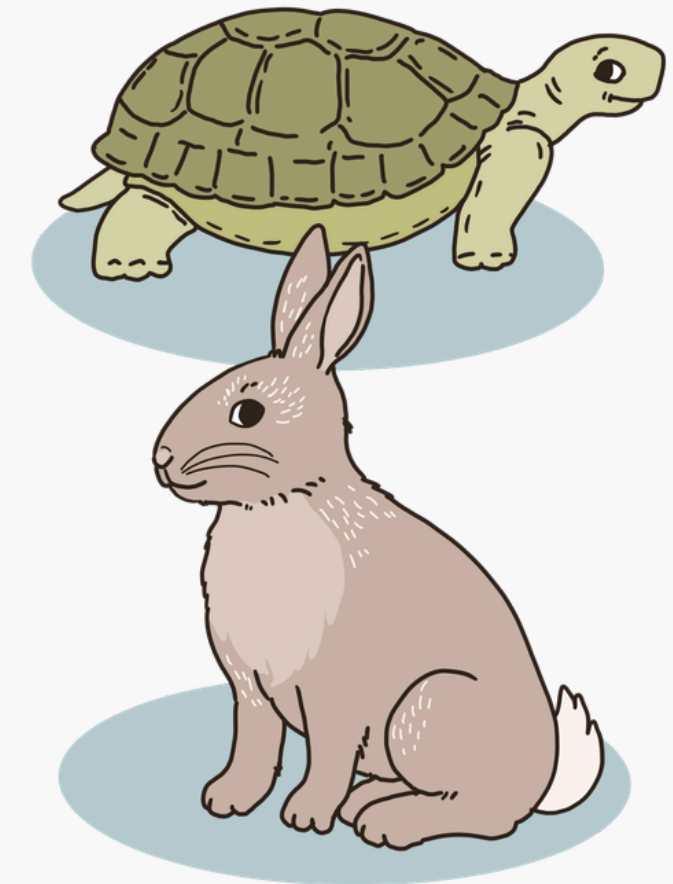
Jos olisitte työparina työvuorossa...

Mikä menee hyvin?

Mikä onnistuu vaivatta? Mikä tulee erityisen hyvin hoidettua?

Mikä haastaa?

Millaisia riskejä voi olla? Mikä ei suju ja miksi? Mitä voisi jäädä tekemättä?



Gepardi - Ripeä, kunnianhimoinen ja tavoitteellinen persoona

- Ripeä, suora, kunnianhimoinen ja vaativa
- Suuntautuu vahvasti tulevaisuuteen
- Pitää haasteista ja asettaa tavoitteita
- Tekee nopeita päätöksiä
- Ei ole riippuvainen muiden ihmisten mielipiteistä
- Asiat ovat tärkeämpiä kuin tunnelma
- Ärsyyntyy pikkutarkkojen asioiden viilaamisesta ja asioiden etenemättömyydestä



Delfiini - Innostuva, sosiaalinen ja tunnepohjainen persoona

- Reagoi asioihin tunteella ja intuitiolla.
- Näyttäytyy helposti innostuvana ja innokkaana.
- Ripeä tunnelmanluoja.
- Reagoi nopeasti ja kertoo mielellään iloisia ajatuksiaan.
- Nauttii ihmisistä, elämyksistä, vaihtelusta ja sosiaalisesta huomiosta.
- Saa voimaa muista ihmisistä, eikä nauti yksin työskentelystä
- Ärsyyntyy pikkutarkkojen asioiden viilaamisesta ja asioiden etenemättömyydestä



Pöllö - Rauhallinen, analyyttinen ja sääntöjä noudattava persoona

- Rauhallinen ja suunnitelmallinen
- Haluaa toimia selkeiden sääntöjen mukaisesti,
- Analyyttinen ja tarkka
- Vaatii aikaa tekemiseen ja päätöksentekoon
- Ei ole riippuvainen muiden ihmisten mielipiteistä, eikä nauti ryhmätyöskentelystä
- Kokee omat epäonnistumiset ja virheet epämiellyttäväiksi
- Häiriintyy rauhattomuudesta
- Ärsyyntyy faktojen sivuuttamisesta

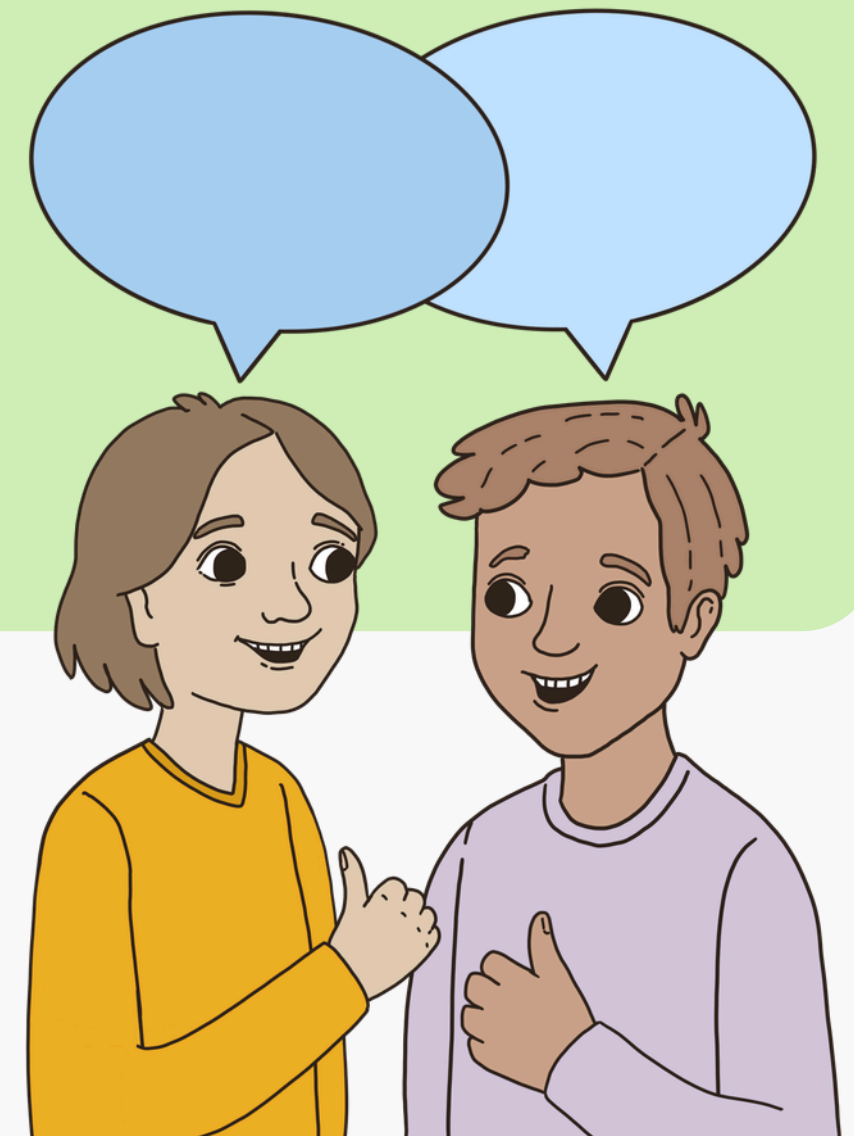


Elefantti - Vakaa, empaattinen ja turvallisuutta arvostava persoona

- Vakaa ja rauhallinen
- Empaattinen ja rauhallinen, lojaali tiimipelaaja
- Toivoo selkeyttä ja turvallisuutta elämäänsä
- Ristiriitaiset odotukset, nopeat tai usein tapahtuvat muutokset ahdistavat
- Hallinnan tunne on tärkeä
- Häiriintyy rauhattomuudesta
- Kaipaa asioille perusteluita



Palautekulttuuri





Tämän osion tavoitteena on...

- Työyhteisön palautekulttuuri tunnistetaan ja, sitä voidaan kehittää.
- Opin miten oma toimintani ja vuorovaikutukseni vaikuttaa työyhteisömme palautekulttuuriin.
- Harjoitellaan positiivisen sekä rakentavan palautteen antamista ja vastaanottamista.

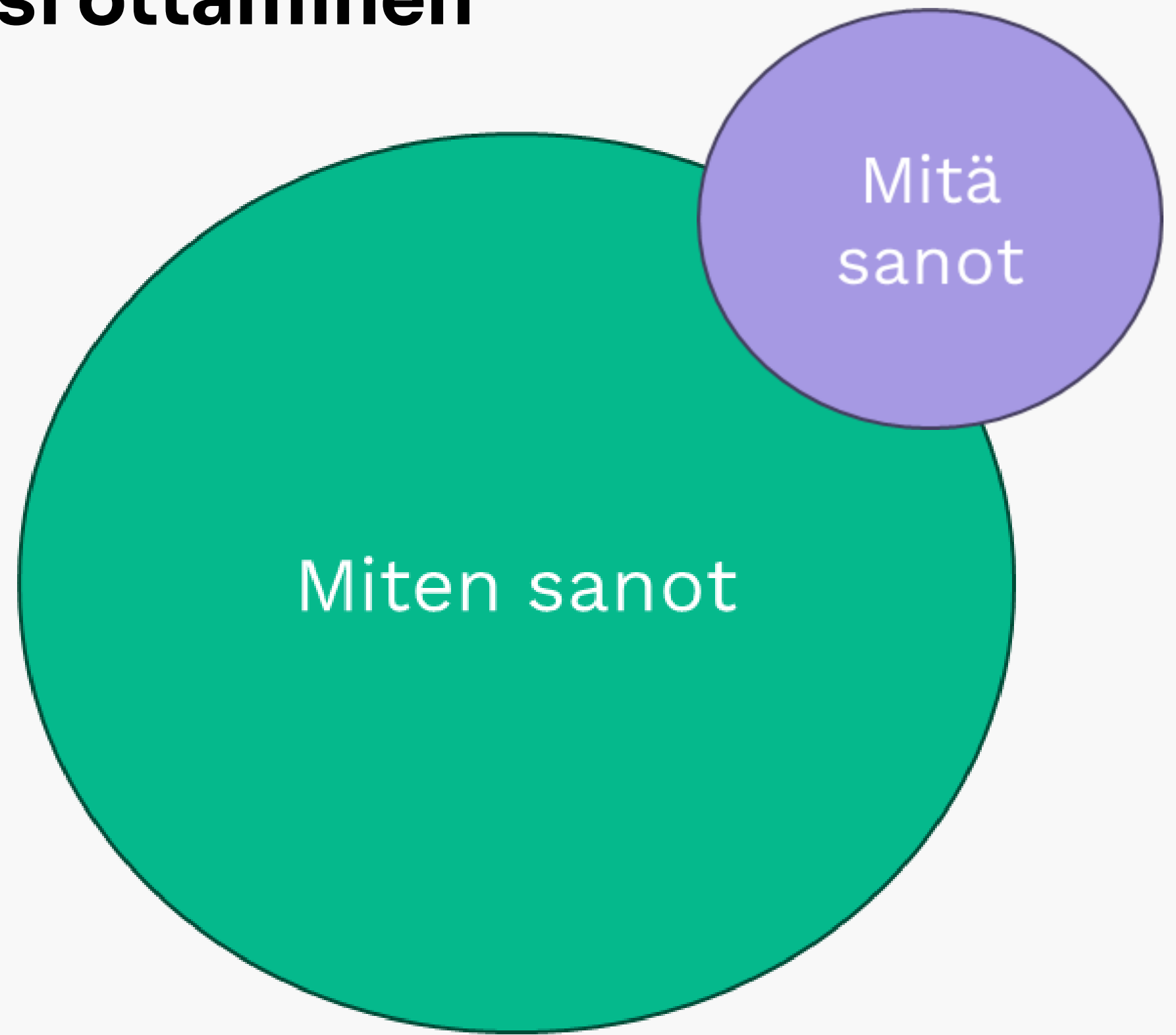
Miksi palautetta tarvitaan?



- Palaute kertoo, että tekeminen huomataan. Palautteen avulla voimme varmistua tekevämme työssämme oikeita asioita.
- Myönteinen palaute parantaa työssä viihtymistä ja sitouttaa työhön.
- Kannustava palaute tukee työidentiteetin rakentumista - “millainen olen työntekijänä”
- Kun työyhteisössä annetaan jatkuvasti palautetta, niin positiivista kuin korjaavaakin, tulee palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta helpompaa.

Asia käsittelyyn avoimesti – puheeksi ottaminen

- Paikanna omat tunteesi. Mieti, mistä olet huolissasi tai ehkä harmistunut/ turhautunut
- Nosta asia esille vasta sitten, kun olet rauhoittunut ja voit puhua sekä kuunnella arvostavasti ja kunnioittavasti.
- Aloita keskustelu tuomalla esiin huolesi: ”Olen huolissani...”
- Kysele toiselta hänen näkemyksiään. Kannusta toista kertomaan oman näkemyksensä. Anna toisen puhua rauhassa, älä väitä vastaan.
- Miettikää yhdessä, mikä auttaisi. Keskittykää siihen, että (yhteis)työ sujuisi eikä ongelma toistuisi.



Pienryhmätyö: Hyvä palautekulttuuri - mitä se on teille?

Millainen on hyvä palautekulttuuri teidän työyhteisössä?

- Kirjoittakaa 3-5 ydinkohtaa lapulle
- Kootaan laput yhteiseksi koosteeksi



**TÄHÄN UUSI
KUVAPANKKIKUVA
RYHMÄTYÖSTÄ**

Pienryhmätyö: Millainen palautekulttuuri teillä on tällä hetkellä?

Millainen palautekulttuuri on teidän työyhteisössänne tällä hetkellä?

Annetaanko palautetta? Millaisista asioista palautetta annetaan? Kuka palautetta antaa? Kuka palautetta saa?

- Kirjoittakaa 3-5 ydinkohtaa lapulle
- Kootaan laput yhteiseksi koosteeksi



**TÄHÄN UUSI
KUVAPANKKIKUVA
RYHMÄTYÖSTÄ**

Palautteen antaminen

- Palautteen tavoitteena työyhteisössä on auttaa toista kehittymään ja onnistumaan.
- Palaute, niin rakentava kuin positiivinenkin olisi hyvä antaa heti kun mahdollista.
- Positiivista palautetta pitäisi antaa noin viisi kertaa enemmän kuin kriittistä palautetta.
- Rakentava palaute olisi hyvä antaa kahden kesken, myönteisen palautteen voi antaa yleensä myös muiden kuullen.
- Rakentava palaute kohdistuu käyttäytymiseen.
- Mieti, voitko ilmaista palautteen ehdotuksena tai toivomuksena.
- Perustele sen sijaan, että kerrot mitä haittaa aiheutuu.
- Pyydä ratkaisuehdotuksia ja tarjoa apua.
- Haastavilta tuntuissa palautetilanteissa
 - Kysy: Haluatko miettiä asiaa vielä?
 - Sopikaa milloin palaatte asiaan.

Palautteen vastaanottaminen

- Suostu kuulemaan
- Ota palaute vastaan väittämättä vastaan
- Kysele, kunnes ymmärrät, mistä toinen puhuu
- Kiitä palautteesta
- Kysy, miten voisit toimia jatkossa paremmin
- Varmista, että asia on (siltä osin) loppuun käsitelty



Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat taitoja, joita voi opetella.



Moitekäsi

Ainasormi

”Aina, ei koskaan, joka kerta”.

Vikasormi

Seikkaperäinen selvitys, miten asianomainen toimii väärin.

Haittasormi

Selitä, mitä haittaa kaikille on hänen käytöksestään. Ihmettele, miksi asianomainen ei itse näytä näitä haittoja ymmärtävän.

Syysormi

Etsi syitä kotikasvatuksesta, syntyperästä tai muusta epäolennaisesta

Kuurosormi

Muistuta, että asiasta on puhuttu jo monta kertaa.



Toivekäsi

Kontaktisormi

”Minulla olisi toivomus.”
”Onko nyt hyvä hetki jutella?”

Toivesormi

Käännä ongelma toiveeksi

Hyötysormi

Perustele hyödyt

Uskosormi

Perustele, miksi uskot, että hän osaa.
Tarjoudu auttamaan.
Ilmaise, että uskot hänen kykyihinsä.

Päätössormi

Sopimus: ” Mitä itse ehdotat? Miten menetellään?”



Harjoitus: Palautteen antaminen

Jokainen kirjoittaa post it- lapuille

- 3 arjen työssä harmittavaa asiaa
 - *Esimerkiksi tiskien jättäminen keittiön tasoille, työpuhelimien unohtaminen toimistoon, pesemättömät pyykit, viemättömät roskat*
- 3 positiivista palautetta, jotka voisi töissä antaa
- Kirjoittakaa jokainen palaute eri lapulle
- Kirjoittakaa lappuihin asioita yleisellä tasolla
 - *Älkää kirjoittako nimiä tai tunnistettavia tilanteita*
- Taita lappu ja laita se kulhoon.
- Ottakaa jokainen yksi lappu ja lähtekää kiertelemään tilassa. Kun kohtaatte antakaa lapun aiheesta palautetta toisillenne.
- Voitte hakea uuden lapun ja etsiä uuden työkaverin palautteen antamisen harjoitteluun.



Psykologinen turvallisuus





Tämän osion tavoitteena on...

- Ymmärrämme mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa työyhteisössämme.
- Opimme miten omalla toiminnallamme voimme lisätä psykologista turvallisuudentunnetta.

Mistä käsite on peräisin?

- Käsite lähtöisin 1960-luvulta, jolloin sitä käsiteltiin yksilön näkökulmasta.
- Käsitteen tunnetummin lanseerasi Amy Edmonson 1990-luvulla, jolloin sitä alettiin tarkastella myös enemmän yhteisön näkökulmasta.
- Julkiseen keskusteluun käsite nousi 2010-luvulla Googella toteutetun tutkimuksen ansiosta.



Luottamus vai psykologinen turvallisuus?

- Psykologisen turvallisuuden käsite on lähellä luottamuksen käsitettä.
- Luottamus on kokemus ja tunne toista henkilöä kohtaan - muodostuu yksilöiden välille.
- Psykologisessa turvallisuudessa on keskeistä se, miten yksilö kokee ryhmän ja sen normit.
- Luottamuksen käsite ei sisällä kunnioitusta ja arvostusta sekä toisten tukemista kuten psykologinen turvallisuus.



Psykologinen turvallisuus – käsitteen määritelmä

Yhteisön jaettu käsitys siitä, että ryhmä on turvallinen henkilökohtaiselle riskinotolle ja jokainen voi olla oma itsensä ilman, että joutuu naurunalaiseksi.

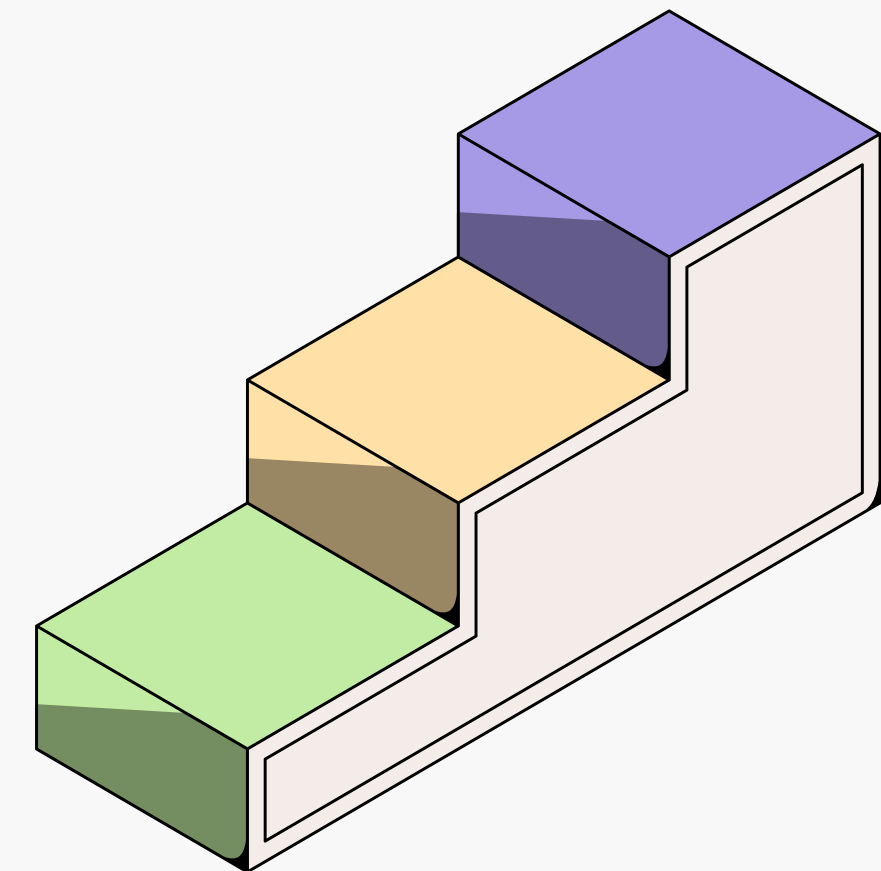
*Miten minuun suhtaudutaan, jos teen virheen tai ehdotan uutta ideaa?
Tai jos pyydän apua tai annan palautetta?*

*“Psykologinen turvallisuus on maaperä,
joka luo suotuisat olosuhteet kasvulle.”
Amy Edmonson*



Psykologinen turvallisuus muodostuu kolmella tasolla

- **Mieli ja ajatukset**
 - Ajattelu, uskomukset, arvot.
- **Tunne ja kokemukset**
 - Yksilön sisäiset tunteet ja kokemukset ympäröivästä maailmasta.
- **Käyttäytyminen**
 - Miten käyttäytyään ja mitkä tekijät ovat käyttäytymisen taustalla.



Miten psykologinen turvallisuus näkyy?



- Ihmisten välinen kunnioitus ja luottamus
- Työyhteisössä keskitytään saavuttamaan yhteisiä tavoitteita
- Voidaan oppia yhdessä
- Mahdollisia haasteita voidaan ennakoida helpommin, kun tiedetään epävarmuuksista ja epäonnistumisista

Miksi psykologinen turvallisuus on tärkeää?

Psykologinen turvallisuus vaikuttaa myönteisesti...

- tiimin kommunikaatioon: tietoa, onnistumisia ja epäonnistumisia jaetaan
 - tukee luovaa ajattelua, innovaatioita ja riskien ottamista
 - mahdollistaa uuden teknologian käyttöönoton
 - vahvistaa työtyytyväisyyttä
 - edistää tiimin toiminnan tehokkuutta
 - tiimi uskaltaa uudistua
- Yksittäisen työntekijän näkökulmasta
 - uskaltaa olla oma itsensä myös vaikeina päivinä
 - uskaltaa kysyä, pyytää apua ja sanoa “en tiedä”
 - kokee tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi
 - palautuu paremmin, kun ei tarvitse jatkuvasti varoa virheitä tai reaktioita

Kun psykologinen turvallisuus on yhteisössä heikkoa...

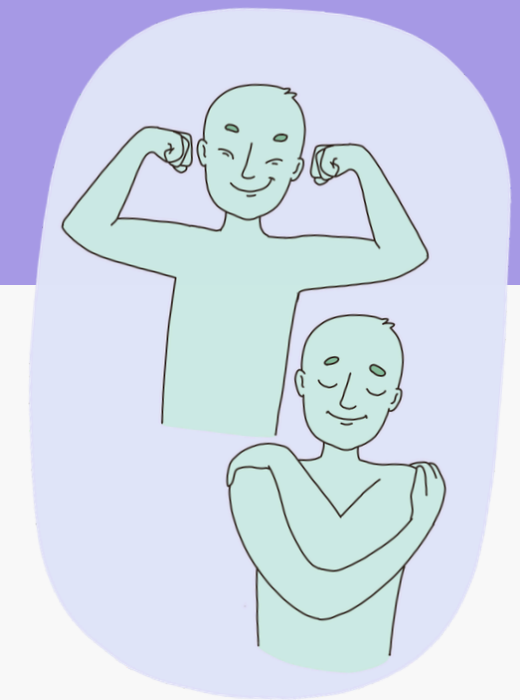
- ei uskalleta kokeilla uutta
 - ei uskalleta ottaa riskejä tai epäonnistua
 - tiimin kehitys on hitaampaa
 - tiimi ei voi uudistua kovinkaan nopeasti tai tehokkaasti
- Yksittäisen työntekijän näkökulmasta
 - lisää kuormitusta
 - aiheuttaa jatkuvaa varuillaan oloa ja stressiä
 - lisää uupumisriskiä
 - voi näkyä myös erilaisina fyysisinä oireina



Yksilöpohdinta

Mistä minulle tulee psykologinen turvallisuuden tunne?

Kirjoita ajatuksesi post-it lapuille niin, että yksi ajatus yhdelle lapulle.



PSYKOLOGISESTI TURVATON TYÖYHTEISÖ

EN OSAA...

P*@KELE!
KUKA VATIPÄÄ
ON TUNAROINUT?!

VOI APUA...
POMO HUOMASI
ETTÄ TEIN VIRHEEN!

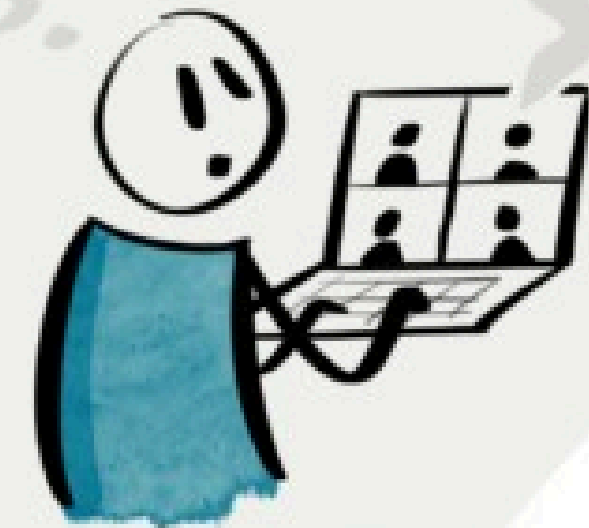
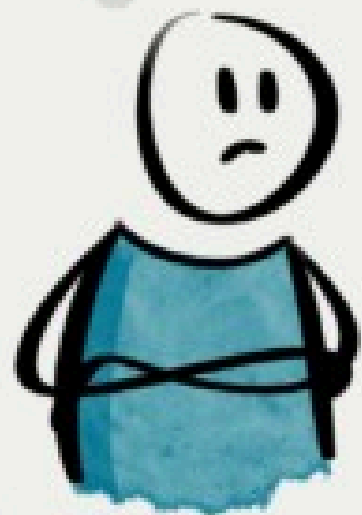
PARAS OLLA
HUOMAAMATON
JA VÄLTELLÄ
KONFLIKTEJA

EN KYKENE
SAAVUTTAMAAN
ANNETTUJA
TAVOITTEITA

MITÄHÄN
MUUT MINUSTA
AJATTELEVAT?

BLAAH...
IDEANI EIVÄT
KIINNOSTA
KETÄÄN...

PÄLÄ
PÄLÄ PÄLÄ...

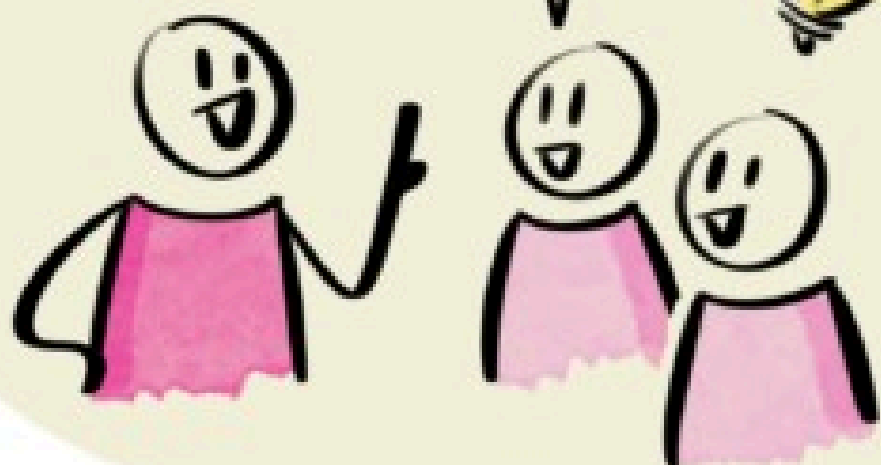


MUKAMAS by Maija

PSYKOLOGISESTI TURVALLINEN, OPPIVA TYÖYHTEISÖ

HEI,
MINULLA OLISI
YKSI KEHITYS-
EHDOTUS

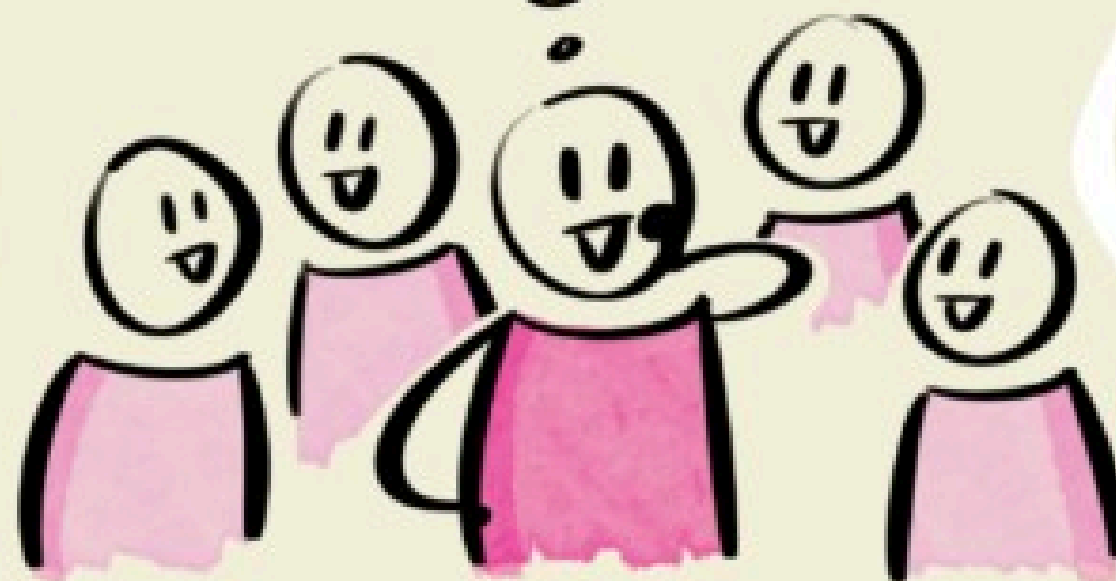
KERRO
IHMEESSÄ!



KOEN TULEVANI
KUULLUKSI JA
NÄHDYKSI

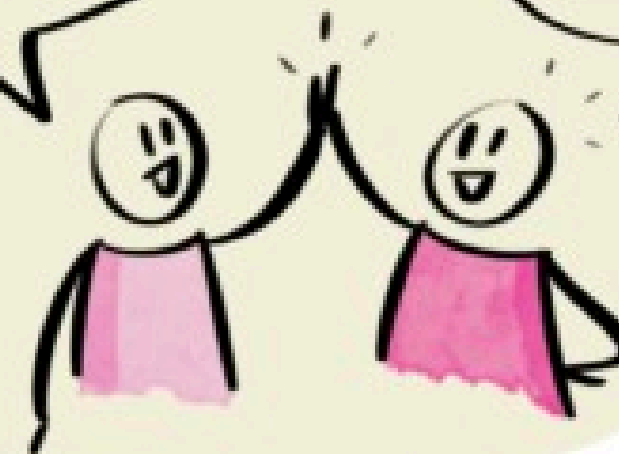
SAAN OLLA
KESKENERÄINEN,
OPIN JA KEHITYN
JATKUVASTI

MINUA
ARVOSTETAAN



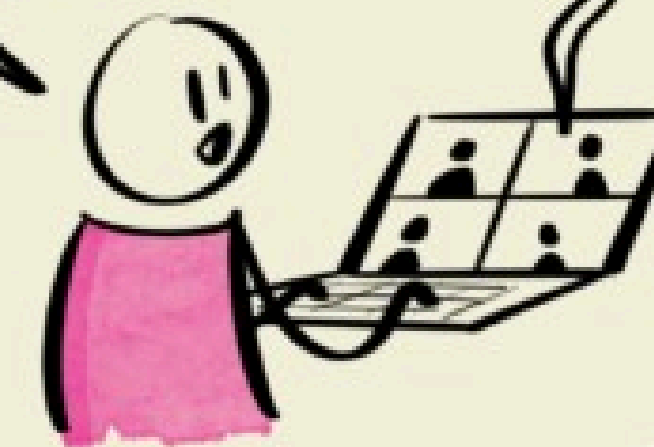
WE
DID IT!

EN USKONUT
KYKENEVÄNI
TÄLLAISIIN
SAAVUTUKSIIN!



ÄH,
MOKASIN!

VIRHEIDEN
TEKEMINEN ON
INHIMILLISTÄ.
OPITAAN TÄSTÄ!



MUKAMAS by Maija

Harjoitus: Psykologisen turvallisuuden jana



- Asettukaa seisomaan kuvitteelliselle janalle, jossa 1 huonoin - 10 paras
- Asetu kohdalle, jossa ajattelet työyhteisönne psykologisen turvallisuuden nyt olevan.
 - Laskekaa vastaustenne perusteella nykyisen keskiarvonne.
- Asettakaa numeerinen tavoite 6 kk päähän.
- Pohtikaa konkreettisia asioita, joilla aiotte saada muutoksen aikaan.

Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hanke 2023-2026

- Vammaisalalla on puute osaavasta työvoimasta. UVVA-hankkeella voimme vaikuttaa osaltamme siihen, että myös tulevaisuudessa on riittävästi osaajia vammaisalalla. Lisätietoja hankkeesta: <https://uvva.diak.fi/>
- On tunnistettu vammaistyön heikko vetovoima, sillä monellakaan nuorella ei ole kosketuspintaa vammaisuuteen. Hankkeella voimme lisätä nuorten tietoisuutta vammaisuudesta, erilaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta jo peruskoulusta alkaen.
- Hankkeen tavoitteena on tuoda vammaistyön näkyväksi ja vähentää ennakkoluuloja. Hankkeessa yhteiskehitämme yhdessä nuorten kanssa materiaalia vammaistyön kiinnostavuuden ja saavutettavuuden lisäämiseksi.



Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla



DIAK

