



VAHVA

- vahvuusperustainen moninaisen
työyhteisön koulutusmateriaali





Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hanke 2023-2026 (Euroopan unionin osarahoittama) toteutti yhteiskehittämisen työpajoja vammaisalan työntekijöille, joiden pohjalta rakensimme VAHVA-koulutuksen sisällöt. Koulutusta pilotoitiin vammaispalveluiden asumisyksiköiden henkilöstön kanssa. Piloteissa kertyneiden kokemusten ja palautteiden pohjalta hanke on koonnut tämän materiaalin.

VAHVA-koulutus on kehitetty vahvistamaan työyhteisöjä. Koulutuksen tavoitteena on auttaa työntekijöitä tunnistamaan ja hyödyntämään työyhteisön jäsenten osaamisia ja vahvuuksia. Koulutuksen materiaalien avulla tuetaan työyhteisöä keskustelemaan ja lisäämään ymmärrystä erilaisista työtavoista ja yhteisön moninaisuudesta. Koulutus tukee työyhteisöjä näkemään erilaisuuden vahvuutena ja voimavarana.

Materiaalia koostuu neljästä osa-alueesta: **1)** vahvuudet ja osaminen, **2)** erilaiset ajattelutavat, **3)** palautekulttuuri sekä **4)** psykologinen turvallisuus. Kukin osio pitää sisällään lyhyen johdannon aiheeseen, keskustelua herättäviä kysymyksiä sekä toiminnallisen tehtävän. Osiot toimivat joko yhdessä tai niitä on mahdollista hyödyntää erillisinä kokonaisuuksina. Valitse työyhteisöllesi parhaiten sopiva materiaali ja menetelmät.

Vetäjän materiaalin on tarkoitus on tukea sinua asioiden sanoittamisessa ja tärkeiden näkökulmien esiin nostamisessa. Koulutukseen kerätyt työyhteisöön liittyvät teemat voivat olla tunteita herättäviä ja on tärkeää, että tunnistat itsemillisten teemojen käsittely on sinulle ja työyhteisölle sopivaa.

Tämä materiaali on tuotettu Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hankkeessa. Materiaali on maksuton. Materiaalin käyttö ja jakaminen edelleen on sallittua, kunhan alkuperäinen tekijä ja lähde mainitaan. Materiaalia käytettäessä tulee näkyä tekijän logot sekä Euroopan unionin osarahoittama -logo. Materiaalin muokkaaminen on kiellettyä.

Tekijä: Tukena-säätiö sr
Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla-hanke
2025



Sisältö

Koulutuksen sisältö, tavoite ja koulutuksen osiot	4
1 Vahvuudet ja osaaminen -osio	5
Muistiinpanoja esitysmateriaalin tueksi vahvuuksista ja osaamisesta	6
Vahvuustyöskentelyn tehtäväpohja	10
Vahvuusosion työyhteisön kysymykset työyhteisölle	11
Vahvuusosion välitehtävä	12
2 Erilaiset ajattelutavat -osio	13
Muistiinpanoja esitysmateriaalin tueksi erilaisista ajattelutavoista	14
Toiminnallisen harjoituksen ohjeet ja tulosteet	16
Erilaiset ajattelutavat osion kysymykset työyhteisölle	18
3 Palautekulttuuri-osio	19
Muistiinpanoja esitysmateriaalin tueksi palautekulttuurista	20
Toiminnallisen harjoituksen ohjeet	22
Palautekulttuuri osion kysymykset työyhteisölle	23
Vinkkejä lisämateriaalista palautekulttuuriin	23
4 Psykologinen turvallisuus -osio	24
Muistiinpanoja esitysmateriaalin tueksi psykologisesta turvallisuudesta	25
Psykologinen turvallisuus osion kysymykset työyhteisölle	28

Tämän materiaalin tarkoitus on tukea sinua asioiden sanoittamisessa ja tärkeiden näkökulmien esiin nostamisessa. Materiaalia on monenlaista ja voit valikoida sieltä teidän tarpeisiin parhaiten soveltuvat osiot.

Työyhteisön kehittämiseen liittyvät teemat voivat olla tunteita herättäviä ja on tärkeää, että itse koet olevasi valmis keskustelemaan näistä asioista. Kaikkea materiaalissa kerrottua ei välttämättä ole tarpeen sanoittaa osallistujille, vaan materiaaliin on kerätty hieman laajemmin tietoa aiheista, joten toivottavasti materiaali auttaa sinua sanoittamaan teemaan liittyvät tärkeät asiat. Voit täydentää tilaisuudessasi asioita oman osaamisesi mukaan.



DIA 2

VAHVA-koulutus ja tavoite

- Vahva-koulutuksen tavoitteena on olla työyhteisön tukena joko vahvistaen hyvää ilmapiiriä tai tuoden siihen uusia näkökulmia.
- Koulutuksen avulla opitaan tunnistamaan ja hyödyntämään omia ja työkaverin vahvuuksia ja osaamisia.
- Tavoite on, että erilaisuus ja erilaiset työnteon tavat osataan nähdä rikkautena ja voimavarana.

DIA 3

VAHVA-koulutuksen osiot

1) Vahvuudet ja osaaminen

- Vahvuusperustaisuuden hyödyt työssä
- Yksilölliset luontevahvuudet
- Ammatilliset vahvuudet
- Harjoitus: Vahvuuskortit ja tehtäväpohja työskentelyyn

2) Erilaiset ajattelutavat

- Yksilöllisyys ja moninaisuus
- Erilaisten ajattelutapojen ymmärtäminen
- Temperamentti ja persoonallisuus
- Harjoitus: Erilaisten ajattelutyylien ymmärtäminen

3) Palautekulttuuri

- Palaute on osa työtä - miksi palautetta tarvitaan?
- Palautteen antaminen
- Palautteen vastaanottaminen
- Palautteenantotavat
- Harjoitus: Palautteen antaminen

4) Psykologinen turvallisuus

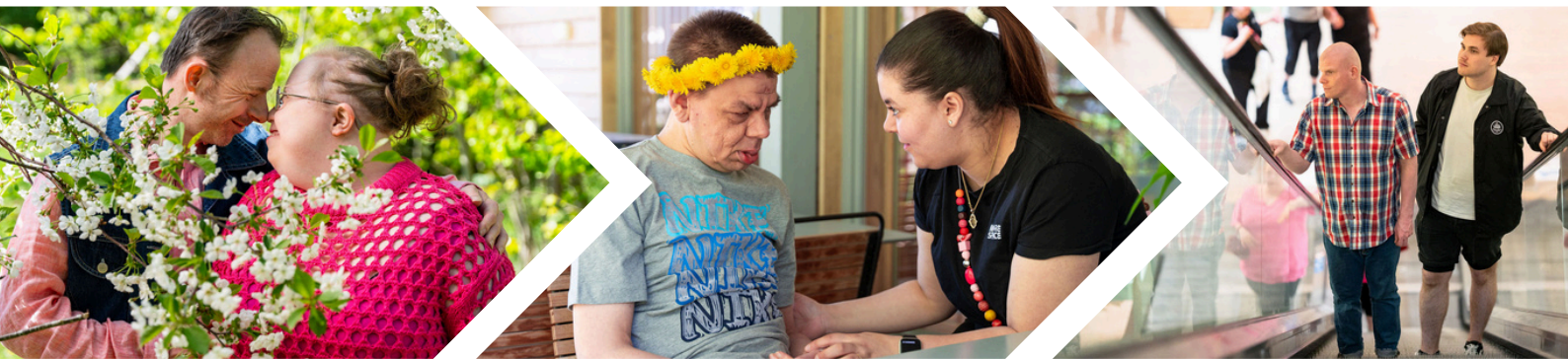
- Mitä on psykologinen turvallisuus?
- Luottamus vai psykologinen turvallisuus
- Psykologisesti turvaton vai turvallinen työyhteisö
- Harjoitus: Janalle asettuminen ja tavoitteen asettaminen

1 Vahvuudet ja osaaminen -osio

Esitysmateriaalin diat 4-22

Sisältää:

- Esitysmateriaalin tueksi muistiinpanoja
- Tehtäväpohjan
- Työyhteisöä herättelevät kysymykset
- Välitehtävän ohjeistuksen
- Erillisenä tiedostona olevat tulostettavat **Vahvuuskortit** -sekä ohjeet korttien hyödyntämiseen



DIA 5

Tämän osion tavoitteena on...

- Sanoita työyhteisölle mihin he ovat saapuneet ja miksi tänään puhutaan vahvuuksista.
- Päivään liittyvät tavoitteet on myös tärkeää sanoa ääneen.

DIA 6

Vahvuuksien tunnistaminen

Ennen kuin lähdemme vahvistamaan työyhteisön vahvuusperustaista moninaisuutta, on tärkeää pysähtyä hetkeksi tarkastelemaan nykytilannetta. Nykytilanteen kartoitus auttaa hahmottamaan, millaisia vahvuuksia meillä on jo käytössä ja miten moninaisuus näkyy omassa arjessamme.

Tämä vaihe toimii lähtöviivana koulutukselle: se tuo näkyväksi sekä olemassa olevat onnistumiset että mahdolliset kehittämiskohteet. Kun tiedämme, missä olemme nyt, voimme tavoitteellisesti suunnata kohti entistä vahvempaa ja moninaisempaa työyhteisöä.

Vinkki: Voit hyödyntää arvioinnin tekemiseen esimerkiksi mentimeter-ohjelmaa.

DIA 7

Vahvuusperustaisuus

- Vahvuusperustaisuus on toimintatapa.
- Käytännössä se näkyy niin, että jokaisen vahvuudet tunnustetaan.
- Vahvuuksia hyödyntämällä tiimi toimii hyvin ja saavuttaa tavoitteensa. Arki ja työ tuntuu sujuvalta.

DIA 8

Miksi vahvuusperustaisuus on tärkeää?

Tavoite: Auttaa osallistujia ymmärtämään, mitä vahvuusperustaisuus tarkoittaa käytännössä ja miksi se on hyödyllistä työyhteisölle ja asiakkaille.

- Vahvuusperustainen työyhteisö rakentuu sen jäsenten tunnistetuista vahvuuksista ja positiivisista ominaisuuksista sekä yksilöiden että koko ryhmän tasolla.
- Tavoitteena ei ole sulkea silmiä vaikeuksilta, vaan lähestyä kehittämistä hyvän ja toimivan kautta.
- Hyödyt käytännössä:
 - Keskittyminen vahvuuksiin lisää arvostusta ja luottamusta ihmisten välillä, joka parantaa työilmapiiriä.
 - Vahvuusperustaisuus rohkaisee kokeilemaan, koska huomio on onnistumisissa, ei virheiden pelossa.
 - Myönteinen ja motivoitunut työyhteisö pystyy tarjoamaan laadukkaampaa tukea asiakkaille.

Lisämateriaalia taustaksi vammaistyössä työskenteleville tehdystä kyselystä. Kyselystä voi hyödyntää esimerkiksi kohtia, joissa kuvataan miksi vahvuuksien hyödyntäminen omassa työssä on kokemusten mukaan tärkeää.

https://www.hdl.fi/wp-content/uploads/2024/09/UVVA_alkukartoitus.pdf

DIA 9

Ammatilliset vahvuudet

Tavoite: Selventää osallistujille, mitä tarkoitetaan ammatillisilla vahvuuksilla ja korostaa, että niitä voi kehittää, eivätkä ne ole vain synnynäisiä ominaisuuksia.

- Ammatilliset vahvuudet ovat taitoja, ominaisuuksia ja osaamista, jotka tukevat työn onnistumista ja vaikuttavat työn laatuun. Ne näkyvät käytännön tekemisessä ja vuorovaikutuksessa.
- Ammatilliset vahvuudet eivät ole pysyvä lista, niitä voi oppia ja kehittää koko työuran ajan.
- Oppiminen voi tapahtua koulutuksen, kokemuksen, palautteen ja erilaisten projektien kautta.

Hyödynnä seuraavassa tehtävässä liitteenä olevia vahvuuskortteja. Ota tähän tehtävään korteista **sinireunaiset**, ammatilliset vahvuudet. Voit tulostaa ennakkoon muutamia korttipakkoja työyhteisölle tätä tehtävää varten. Tulostusohjeet korttien mukana.

DIAT 10 - 15

Ammatilliset vahvuudet tehtävä

- Pyydä osallistujia tutustumaan ammatillisiin vahvuuksiin korttien ja dialle koottujen otsikoiden avulla. Valitse sopivaksi katsomasi aika tehtävälle.

Sivulla 10 on kuva tehtäväpohjasta, jonka voit tulostaa jokaiselle osallistujalle.

- Tehtävä 1. pyydä jokaista kirjaamaan omat ammatilliset vahvuutensa. Pyydä valitsemaan max. 3 ydinvahvuutta.
- Tehtävä 2. Arvotaan työkaverit, joiden vahvuuksia kukin pohtii. Pohdi, kahden (arvotun) työkaverin ammatillisia vahvuuksia. Kirjaa näiden työkavereiden papereihin heidän ammatillisia vahvuuksia, joita tunnistat ja arvostat.

Käydään läpi jokaisen vastaukset. Yhteistä pohdintaa:

Miten vahvuudet näkyvät arjessa? Yllättikö jokin työkaverin esiin tuoma vahvuus? Millaista osaamista meiltä löytyy? Onko osaamisvajetta?

DIA 16

Luonteenvahvuudet työssä

Tavoite: Auttaa osallistujia ymmärtämään, mitä luonteenvahvuudet ovat, miksi ne ovat merkityksellisiä työssä ja miten niitä voi kehittää elämän aikana.

- Luonteenvahvuudet ovat yksilön myönteisiä ja tunnistettavia piirteitä, jotka näkyvät ajattelussa, tunteissa ja käyttäytymisessä. Ne tukevat työn onnistumista ja parantavat työyhteisön vuorovaikutusta sekä yhteishenkeä.
- Luonteenvahvuudet eivät rajoitu töihin – ne vaikuttavat myös muussa elämässä ja ihmissuhteissa.
- Luonteenvahvuudet eivät ole pysyviä ”valmiita paketteja” – niitä voi tunnistaa, vahvistaa ja kehittää koko elämän ajan.
- Kehittyminen voi tapahtua kokemusten, palautteen, tietoisesti harjoittelun, koulutuksen ja oman toiminnan reflektoinnin kautta.

Hyödynnä seuraavassa tehtävässä liitteenä olevia vahvuuskortteja. Ota tähän tehtävään korteista violettireunaiset, luonteenvahvuudet. Voit tulostaa ennakoon muutamia korttipakkoja työyhteisölle tätä tehtävää varten. Tulostusohjeet korttien mukana.

DIAT 17 - 22

Yksilölliset luontevahvuudet tehtävä

- Pyydä osallistujia tutustumaan luontevahvuuksiin korttien ja dialle koottujen otsikoiden avulla. Valitse sopivaksi katsomasi aika tehtävälle.

Käyttäkää tehtävässä **samaa tehtäväpohjaa** kuin luontevahvuuksien kanssa.

- Tehtävä 1. pyydä jokaista kirjaamaan omat luontevahvuutensa. Pyydä valitsemaan max. 3 ydinvahvuutta.
- Tehtävä 2. Arvotaan työkaverit, joiden vahvuuksia kukin pohtii. Pohdi, kahden (arvotun) työkaverin luontevahvuuksia. Kirjaa näiden työkavereiden papereihin heidän vahvuuksiaan, joita tunnistat ja arvostat.

Käydään läpi jokaisen vastaukset. Yhteistä pohdintaa: Miltä tuntui? Oliko helppoa vai haastavaa? Yllättikö jokin työkaverin esiin nostama vahvuus? Miten luontevahvuuksia voi hyödyntää työssä?

Kuva minusta

Ammattilliset vahvuuteni

Ammattilliset vahvuuteni työkavereiden kertomana

Kuka olen?

Yksilölliset luonteenvahvuuteni



Yksilölliset luonteenvahvuuteni työkavereiden kertomana



Tukena



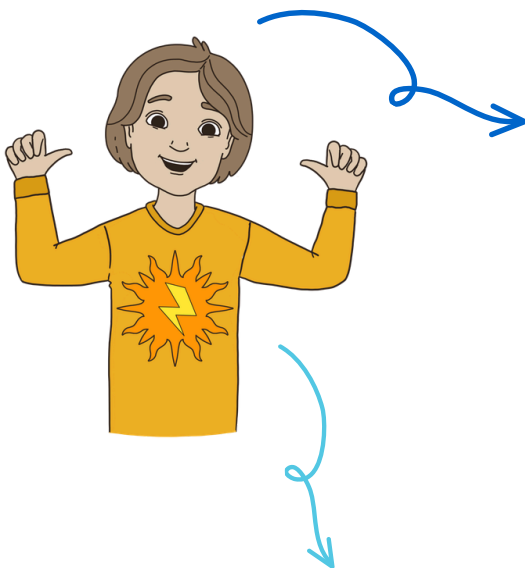
UUDISTUVA
VAMMAISTYÖ



Euroopan unionin
osarahoittama

Työyhteisöä herättelevät kysymykset

- Miten kaikkien vahvuudet voivat tulla näkyväksi ja käyttöön?
- Mitä työyhteisössä pitää tapahtua, että kaikkien vahvuudet saadaan käyttöön?
- Mitkä olemassa olevat asiat tukevat vahvuusperustaista toimintatapaa?
- Mitä olemassa olevat asiat haastavat kaikkien vahvuuksien hyödyntämistä?



Onko vahvuudet tasapainoisesti käytössä vai kasautuvatko työtehtävät vahvuuden varjolla aina jollekin samalle työntekijälle?

Voinko itse vaikuttaa siihen mitä vahvuuksiani haluan työssäni käyttää?

Jos työtehtävä ei ole kenellekään mieluisa tai kenenkään vahvuus, miten toimimme tilanteessa, kuka ottaa tehtävän hoitaakseen?

Miten tämän tyyppiset hommat tulisi parhaiten hoidettua ja työnjako niiden osalta tehtyä?

On hyvä muistaa, että vaikka olisit hyvä tai taitava jossain voit silti kuormittua siitä. On tärkeää jakaa vastuuta, se että on hyvä jossakin asiassa ei tarkoita, etteivätkö muutkin voisi opetella ja ottaa siitä vastuuta. Työn kuormituksen tasainen jakautuminen auttaa työyhteisöä voimaan hyvin.

Yhteinen työskentely ja välitehtävä

Vahvuuksien ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi välitehtävä työyhteisölle. Voitte vapaasti valita keston tehtävän tekemiselle, mutta on hyvä yhdessä sopia tehtävän kesto, esim. viikko. Voitte sopia yhdessä kuinka kauan varaatte tehtävän tekemiselle. Olisiko esimerkiksi viikko teille sopiva?

1. Vahvuuksien näkyväksi tekeminen

Kootkaa koulutuspäivässä tehdyistä yksilöllisistä vahvuustauluista työyhteisön yhteiseen tilaan näkyville yhteisönne yhteinen vahvuuksien näkyväksi tekeminen. Tätä varten voitte käyttää esimerkiksi muistilappuja tai muuta keksimäänne tapaa. >> Tavoitteena on tuoda kaikkien osaaminen ja vahvuudet näkyviin.



2. Vahvuuksien näkyväksi tekeminen arjessa

Kukin valitsee viikon aikana yhden vahvuuden (omansa tai kollegan), jonka haluaa tietoisesti tuoda esiin työarjessa. Tarkoituksena on kokeilla jotain konkreettista, esim. pyytää kollega jakamaan osaamistaan, jakaa oma vahvuutensa tiimissä tai tukea toisen vahvuuden käyttöä työtilanteessa.



3. Yhteinen keskustelu

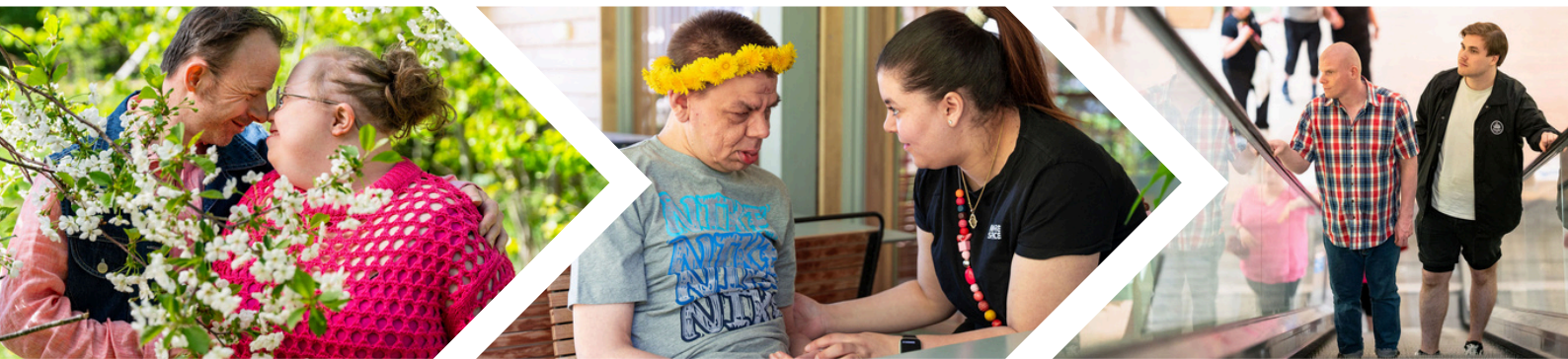
Käykää yhteinen keskustelu työyhteisönä esimerkiksi viikkopalaverissa tai lähiaikoina tulevassa koulutuspäivässä vahvuusviikosta. Mitä vahvuuksia huomasitte toisissanne? Muuttuiko työnteossa jokin asia? Toiko vahvuuden käyttäminen minulle uudenlaista roolia työyhteisöön? Sainko palautetta työkavereilta vahvuuden käyttämisestä? Miltä vahvuuksien käyttäminen tuntui?

2 Erilaiset ajattelutavat -osio

Esitysmateriaalin diat 23-30

Sisältää:

- Esitysmateriaalin tueksi muistiinpanoja
- Toiminnallisen harjoituksen ohjeet ja tulosteet
- Työyhteisöä herättelevät kysymykset



DIA 24

Tämän osion tavoitteena on...

- Sanoita työyhteisölle mihin he ovat saapuneet ja miksi tänään puhutaan erilaisista ajattelutavoista.
- Päivään liittyvät tavoitteet on myös tärkeää sanoa ääneen.

On luonnollista, että teemme työtä eri tavoin ja ajattelumme lähtökohdat ovat jokaisella yksilölliset.

- Erilaisista työn teon tavoista sekä erilaisista ajattelutavoista on tärkeää käydä yhteistä keskustelua, jotta lisäämme ymmärrystä toisiamme kohtaan.
- Käy tässä kohtaa läpi yhteisen hetken tavoitteet.

DIA 25

Yksilöllisyys on kuin täytekakku

- Yksilöiden moninaisuus on kuin täytekakku.
- Kuorrutuksen ja koristeiden (pintataso) on tarkoitus antaa ulospäin mahdollisimman hyvä kuva tuotteesta.
- Uloin taso, muodostuu siitä, mitä puhutaan ja tehdään, sekä siitä, mikä näkyy ulospäin. Nämä ovat tekijöitä, jotka ovat näkyvillä ja tunnistettavissa. Muutokset niissä näkyvät helposti.
- Kun kakusta leikataan viipale, nähdään sen koostumus, kerrokset ja täytteet (välitaso).
- Välitaso koostuu asioista, joita tavoitellaan, ja jotka ohjaavat toimintaa. Niitä on vaikeampi havaita suoraan, mutta ne näkyvät esimerkiksi toimintaamme taustalla vaikuttavissa arvoissa.
- Kakun makuun ja rakenteeseen vaikuttavat raaka-aineet ja mausteet (syvätaso) ovat kuitenkin sekoittuneet niin, etteivät ne enää selkeästi erotu, ellei niitä aleta yhdessä selvittämään.
- Syvätaso kuvaa yksilön ydintä eli temperamenttia ja sitä kulttuuria, johon olemme syntyneet ja, jossa olemme kasvaneet. Ne ovat usein tiedostamattomia itsestään selvinä pidettyjä ajattelutapoja, uskomuksia ja oletuksia siitä, mikä oikeaa, toivottavaa, arvostettua tai tehokasta.

DIA 26

Temperamentti ja persoonallisuus

- Temperamentilla tarkoitetaan ihmisen synnynnäistä tapaa reagoida ja toimia erilaisissa tilanteissa.
- Se on melko pysyvä perusta, johon kuuluvat mm. kuinka aktiivinen, sosiaalinen, herkästi stressaantuva tai joustava ihminen on.
- Temperamentti ei kerro, mitä ihminen tekee, vaan pikemminkin sen, miten hän sen tekee – esimerkiksi innostuuko nopeasti vai lämpeneekö hitaasti ja reagoiko herkästi vai rauhallisesti.
- Persoonaa tarkoittaa ihmistä kokonaisuutena: hänen tapansa olla, ajatella, tuntea, toimia ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Persoonaan luetaan esimerkiksi arvot, asenteet, minäkuva, identiteetti, temperamentti ja elämänhistoria.

DIA 27

Erilaisten ajattelutyylien ymmärtäminen

- Ihmiset on luontaisesti erilaisia.
- Persoonallisuuksien erilaisuus näkyy työyhteisössä esim. kommunikoinnissa ja vuorovaikutuksessa, tiedonkäsittelyssä, päätöksenteossa ja tavassa suhtautua asioihin.
- Erilaisuuden ymmärtäminen auttaa yhteistyön kehittämisessä.
- Jos jokainen ymmärtää omaa persoonaansa ja sen vaikutuksia käyttäytymiseensä, hän ymmärtää paremmin myös muiden erilaista käyttäytymistä.
- Tällöin hän osaa nähdä erilaisuuden enemmän voimavarana kuin uhkatekijänä.

DIA 28

Esimerkkejä erilaisista ajattelutyyleistä

- **Tavoitekeskeinen vs. riskejä välttelevä:** toinen motivoituu tavoitteista, toinen siitä, mitä ikäviä seurauksia vältetään – muuta perustelut sen mukaan, kumpaa toinen kertoo arvostavansa.
- **Samanlaisuuksia vs. erilaisuuksia hakeva:** toiselle korostetaan, miten uusi tapa muistuttaa vanhaa, toiselle miten se eroaa siitä – ellei tiedä, puhu sekä yhtäläisyyksistä että eroista.

DIA 28 jatkuu

Esimerkkejä erilaisista ajattelutyyleistä

- **Kokonaisuus vs. yksityiskohdat:** osa tarvitsee ensin “ison kuvan”, osa tietyt faktat ennen kuin kokonaisuus avautuu – kannattaa kysyä, kummasta toinen haluaa aloittaa.
- **Säännöt vs. liikkumavara:** osa haluaa selkeät ohjeet, osa vapautta soveltaa ja löytää omia ratkaisuja.
- **Vakuuttumisen tapa:** jotkut vakuuttuvat yhdestä perustelusta, toiset tarvitsevat useita ja aikaa palata niihin – kysy, haluaako toinen lisää perusteluja tai palata niihin myöhemmin.
- **Arvot:** se, mitä ihminen pitää tärkeänä (esim. faktat, tunteet, raha, tavoitteet, ihmissuhteet), ohjaa havaintoja ja ajattelua – puhetapaa voi mukauttaa tunnistettujen arvojen mukaan.
- **Rytmi:** osa on nopearytmisempiä, osa rauhallisempia, mikä voi vaikeuttaa yhteisymmärrystä – nopean on helpompi hidastaa kuin hitaan kiihtyä, joten tilan ja miettimisajan antaminen on tärkeää.

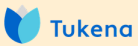
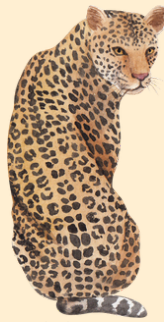
DIA 29 TOIMINNALLISEN HARJOITUKSEN OHJEET

Tehtävä: Erilaisten ajattelutyyliden ymmärtäminen

- Tulosta seuraavalla sivulla olevat laput niin, että jokainen työyhteisön jäsen saa yhden. Pyydä tutustumaan lapussa kuvattuun persoonaan.
- Ohjeista työntekijät ottamaan pari ja käymään keskustelun yhdessä: 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? Mitkä asiat toisen tekemisessä ärsyttäisivät?*

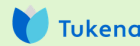
Gepardi - Ripeä, kunnianhimoinen ja tavoitteellinen persoona

- 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



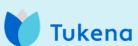
Delfiini - Innostuva, sosiaalinen ja tunnepohjainen persoona

- Reagoi asioihin tunteella ja intuitiolla
- Helposti innostuva ja innokas
- 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
- Analyttinen 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

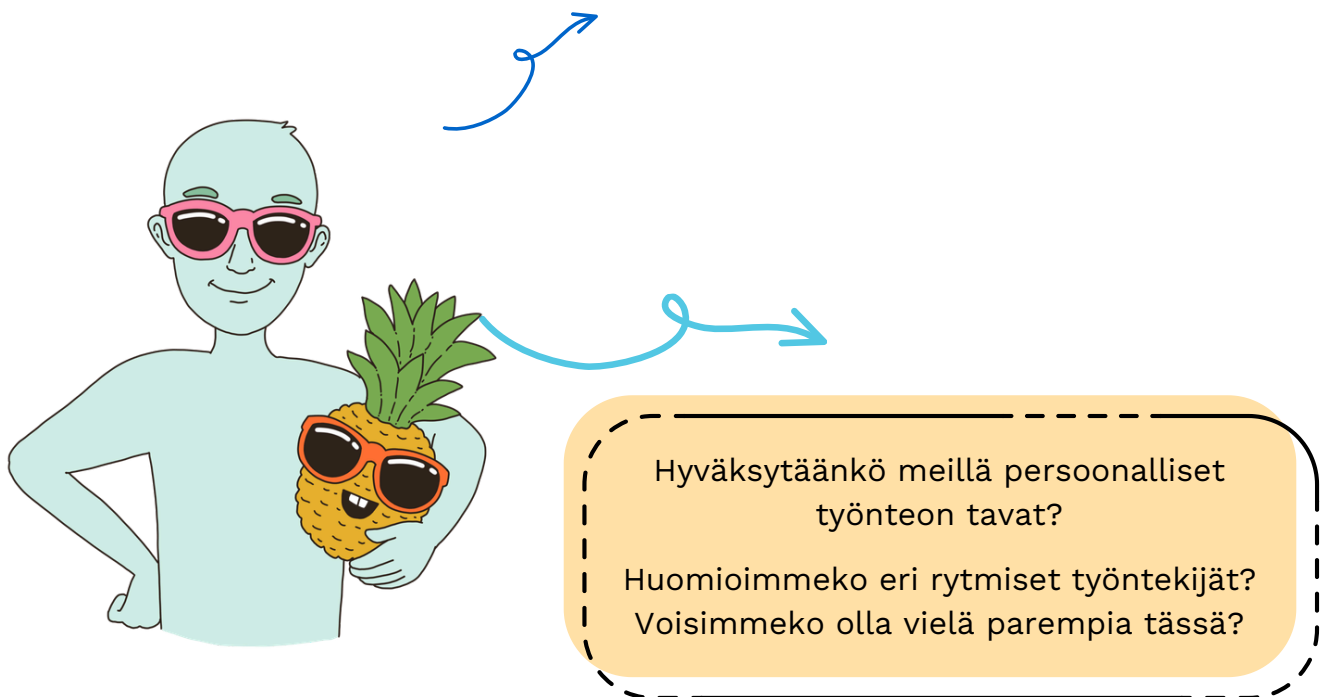
- Vakaa ja rauhallinen
- Empaattinen ja rauhallinen, lojaali tiimipelaaja
- Toivoo selkeyttä ja turvallisuutta elämäänsä
- Ristiriitaiset odotukset, nopeat tai usein tapahtuvat muutokset ahdistavat
- Hallinnan tunne on tärkeä
- Häiriintyy rauhattomuudesta
- Kaipaa asioille perusteluita



Työyhteisöä herättelevät kysymykset

Miten kaikkien temperamentit ja persoonallisuuden piirteet voidaan huomioida työssä?

Mitkä asiat meillä voidaan hoitaa persoonallisesti? Missä asioissa tai työtehtävissä kaikilla täytyy olla sama toimintatapa?



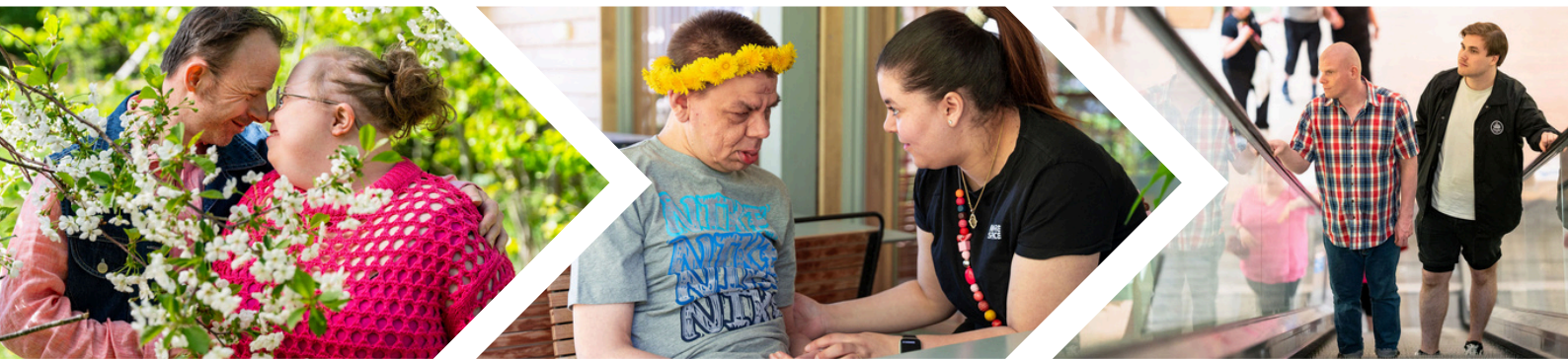
- Millainen tekemisen tahti on itsellesi luontainen?
- Tunnistatko työkavereiden tahtia tehdä työtä?
- Mitä hyötyä erilaisista tekemisen tahdeista ja tavoista voi olla työyhteisössä?
- Miten viestit työkaverille omista tarpeistasi (esim. tahti, työnjako, suunnitelmallisuus)?
- Miten ihmisten erilaisuus voi haastaa työyhteisöä?
- Millaisin keinoin voitte edistää kaikkien mielipiteiden ja äänen kuulumista yhteisissä asioissa?

3 Palautekulttuuri-osio

Esitysmateriaalin diat 31-39

Sisältää:

- Esitysmateriaalin tueksi muistiinpanoja
- Toiminnallisen harjoituksen ohjeet
- Työyhteisöä herättelevät kysymykset
- Vinkkejä lisämateriaalista



DIA 32

Tämän osion tavoitteena on...

- Sanoita työyhteisölle mihin he ovat saapuneet ja miksi tänään puhutaan palautekulttuurista. Päivään liittyvät tavoitteet on myös tärkeää sanoa ääneen.
- Palautekulttuuri ei ole yksittäinen asia – se on osa ilmapiiriä, vuorovaikutusta ja tapaa toimia yhdessä. Meillä jokaisella on siihen oma vaikutus: annammeko palautetta? Pyydämmekö sitä? Uskallammeko vastaanottaa sitä?

DIA 33

Miksi palautetta tarvitaan?

Palautekulttuuri ei ole yksittäinen asia – se on osa ilmapiiriä, vuorovaikutusta ja tapaa toimia yhdessä.

- Tänään tarkastelemme palautekulttuuria inhimillisestä näkökulmasta – palautteeseen liittyy usein tunteita, turvaa, kokemuksia ja joskus myös väärinymmärryksiä. Siksi se on niin tärkeä ja herkkä aihe.
- Kun palautekulttuuri on hyvä, palaute tulee ajoissa ja rakentavasti. Ihmiset tietävät, missä ovat onnistuneet ja missä voisivat kehittyä.
- Palautekulttuuriin vaikuttaa jokainen työyhteisön jäsen, ei vain esihenkilöt. Palautekulttuuri on kaikkien vastuulla.

DIA 34

Asia käsittelyyn avoimesti – puheeksiottaminen

Dia muistuttaa ohjaajaa ja osallistujia siitä, että puheeksiotto on työyhteisön hyvinvointia tukeva teko, ei syyttelyä. Tavoitteena on luoda rauhallinen, kunnioittava keskustelu, jossa molemmat tulevat kuulluiksi ja etsitään yhdessä ratkaisuja.

- **Mitä sanot -ympyrä:** Pienempi ympyrä kuvaa sisällöllistä tasoa mitä sanoja, esimerkkejä ja faktoja tuot keskusteluun. Tällä tasolla päätetään esimerkiksi, mistä konkreettisesta tilanteesta puhut, mitä toivot muuttuvan ja millaisia ehdotuksia tuot esiin.
- **Miten sanot -ympyrä:** Suurempi ympyrä korostaa vuorovaikutuksen laatua, sävyä, äänenvoimakkuutta, katsekontaktia, asentoa ja kuuntelemisen tapaa. Usein juuri nämä sanattoman viestinnän elementit ratkaisevat, koetaanko puheeksiotto arvostavana tukena vai hyökkäyksenä, ja siksi “miten sanot” painaa vaakakupissa eniten.

DIA 35

Pienryhmätyö: Hyvä palautekulttuuri - mitä se on teille?

Osallistujat pysähtyvät miettimään, mitä hyvä palautekulttuuri tarkoittaa heidän omassa työyhteisössään. Tavoitteena on luoda yhteistä ymmärrystä ja näkyvyyttä palautekulttuurin ihannetilasta.

Jos ryhmät eivät heti pääse alkuun niin alla muutamia esimerkkejä avuksi hyvästä palautekulttuurista:

- Palaute annetaan arjessa, ei vain kehityskeskusteluissa
- Positiivinen palaute on yhtä tärkeää kuin korjaava palaute.
- Palautetta voi antaa ja pyytää myös kollegalta, ei vain esimieheltä
- Palautteen antaminen ei jännitä, koska se on osa yhteistä tekemistä
- Jos palaute ei osu oikeaan, siitä voidaan keskustella
- Kiitoksen sanoittaminen kuuluu jokaiseen päivään
- Palautetta ei tarvitse muotoilla täydellisesti – tärkeintä on vilpityn tarkoitus

Tehtävän yhteinen purku: Keskustellaan yhdessä tuliko jotain yllätyksellistä? Missä asioissa oli helppo päästä yhteisymmärrykseen? Oliko jokin kohta vaikea sanoittaa?

DIA 36

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Tässä diassa avataan kahta erilaista, mutta toisiinsa liittyvää taitoa: miten antaa palautetta niin, että toinen voi aidosti kehittyä, ja miten ottaa palaute vastaan rakentavasti.

- **Palautteen antaminen:** Korosta, että palautteen tarkoitus työyhteisössä on auttaa toista onnistumaan ja vahvistaa hyvää toimintaa, ei “etsiä virheitä”. Selitä, että korjaava palaute kohdistuu käyttäytymiseen ja toimintaan, ei ihmisen persoonaan.
- **Palautteen vastaanottaminen:** Oikea asenne on halu kuulla ja oppia, kuunnellaan loppuun, ei ruveta heti selittelemään tai väittämään vastaan. Korosta, että palautteen kuuleminen ei tarkoita automaattista hyväksymistä, vaan kiinnostusta toisen näkökulmaa kohtaan.

DIA 37

Moitekäsi - toivekäsi

Tämän dian tarkoituksena on herätellä huomaamaan, miten helposti sanamme tulevat moitteena "moitekäden" tapaan. Ajatuksena on kokeilla kääntää sanomani asia "toivekäden" tapaan toiveeksi.

Moitekäsi – mitä se viestii?

Ainasormi – Yleistykset: "Aina, ei koskaan..."

Vikasormi – Korostaa virhettä tai syyllisyyttä

Haittasormi – Syytetään haitasta muille

Syysormi – Selitys viedään pois asiasta (esim. persoonaan)

Kuurosormi – Väitetään, että ei kuunnella, vaikka puhuttu aiemmin

Tästä tyylistä seuraa tunnereaktio vastaanottajalla: puolustus, vetäytyminen, häpeää.

Toivekäsi – mitä se rakentaa?

Kontaktisormi – Luodaan yhteys: "Onko nyt hyvä hetki?"

Toivesormi – Ei valiteta, vaan toivotaan muutosta

Hyötysormi – Perustellaan, miksi muutos olisi hyvä

Uskosormi – Ilmaistaan luottamus toiseen

Päätössormi – Kysytään: "Miten jatketaan?" tai tehdään ehdotus.

Tunneviesti toiselle: "Olen sinun puolella – en sinua vastaan."

DIA 38 TOIMINNALLISEN HARJOITUKSEN OHJEET**Palautteen antaminen ja vastaanottaminen**

Ohjaa työntekijät kirjoittamaan eri värisille lapuille tehtävänannon mukaiset asiat. Yksi asia/lappu.

- *Tämän tehtävän tarkoituksena on oikeasti harjoitella palautteen antamista arkisesta tilanteesta, joka saattaa työyhteisössä kärjistyä.*
- *Älä päästä työyhteisöä naureskellen tekemään tehtävää, silloin kaikki hyöty valuu hukkaan.*

Tehtävän yhteinen purku: Keskustellaan yhdessä tuliko jotain yllätyksellistä? Missä asioissa oli helppoa antaa palautetta, entä mistä vaikeaa? Mitä tästä harjoituksesta voisimme ottaa arkeen mukaan?

Työyhteisöä herättelevät kysymykset

Millainen palautekulttuuri työyhteisössänne on?
Annetaanko palautetta? Miten? Milloin?

Miten voisit kehittää itseäsi palautteenantajana?

Miten voisit kehittää itseäsi palautteensaajana?

Kerro yhdelle työkaverillesi positiivista palautetta.

Mitä hyötyä palautteesta on sinulle? Entä työyhteisölle?

Millä keinoin voisit edistää palautekulttuuria?



Vinkkejä lisämateriaalista

Video: Flow Juri Röhr - Palaute on ohjaamisen tärkein työkalu
https://www.youtube.com/watch?v=_0Xlh2X20sI (kesto 0:53 min)

Video: Flow Juri Röhr - Palautekulttuurin lentoonlähtö
<https://www.youtube.com/watch?v=0DN8zAxxY3Y> (kesto 0:49 min)

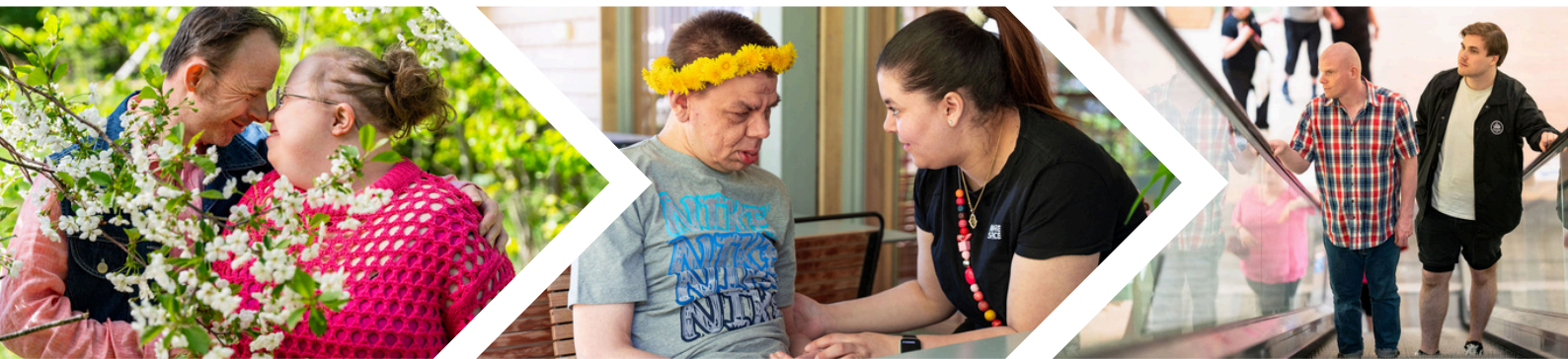
Video: Flow Juri Röhr - Miksi palautteen antamista täytyy treenata?
https://www.youtube.com/watch?v=yPrhGOA_9zk (kesto 1:45 min)

4 Psykologinen turvallisuus -osio

Esitysmateriaalin diat 40-51

Sisältää:

- Esitysmateriaalin tueksi muistiinpanoja
- Työyhteisöä herättelevät kysymykset



DIA 40

Tämän osion tavoitteena on...

- Sanoita työyhteisölle mihin he ovat saapuneet ja miksi tänään puhutaan psykologisesta turvallisuudesta. Päivään liittyvät tavoitteet on myös tärkeää sanoa ääneen.
- Tavoitteena on, että ymmärrämme mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa työyhteisössämme.
- Opimme miten omalla toiminnallamme voimme lisätä psykologista turvallisuudentunnetta.

DIA 41

Mistä käsite on peräisin?

Psykologinen turvallisuus ei ole uusi käsite, se tuli esiin jo 1960-luvulla organisaatiotutkimuksissa, jolloin sitä tarkasteltiin yksilön kokemuksen näkökulmasta. Käsitteen tunnetuin ja laajimmin siteerattu määrittelijä on Harvardin yliopiston professori Amy Edmondson, joka lanseerasi sen työelämäntutkimuksissaan 1990-luvulla. Käsite on silloin yleisesti ymmärretty ryhmätason ilmiönä.

Julkiseen keskusteluun käsite nousi 2010-luvulla Googlella toteutetun 180 tiimiä koskeneen tutkimushankkeen myötä. Tutkimuksessa tutkittiin: Miksi toiset tiimit suoriutuvat toisia paremmin? Tutkimuksen tuolloin yllättävä tulos oli, että tiimien erot eivät selittyneet yksilöiden ominaisuuksilla, kuten osaamisella, taustoilla tai persoonallisuuden piirteillä vaan ratkaisevaksi muodostui se kuinka tiimi työskenteli yhdessä. Kaikista tärkeimmiksi tiimien menestymistä selittäväksi tekijäksi nousi psykologinen turvallisuus, eli ryhmän jäsenten käsitykset sosiaalisen riskinoton seurauksista. Erityisesti tämän tutkimuksen jälkeen psykologinen turvallisuus on ollut paljon esillä.

DIA 42

Luottamus vai psykologinen turvallisuus

- Dian tarkoituksena on avata, mitä eroa on käsitteillä luottamus ja psykologinen turvallisuus.
- Voit kysyä myös työyhteisöltä, miten he erottaisivat nämä käsitteet toisistaan.

DIA 43

Psykologinen turvallisuus - käsitteen määritelmä

- Dian tarkoituksena on avata käsitteen psykologinen turvallisuus määritelmä.
- Voit kysyä myös työyhteisöltä, miten he kuvaisivat psykologista turvallisuuden tunnetta.

Psykologinen turvallisuus muodostuu kolmella tasolla

Psykologinen turvallisuus muodostuu siitä, mitä mielessä tapahtuu, miltä minusta tuntuu ja siitä, miten toimin ja käyttäydyn suhteessa muihin. Kaikki kolme tasoa vaikuttavat toisiinsa ja että psykologista turvallisuutta voidaan vahvistaa jokaisella tasolla arjen pienillä teoilla.

- **Mieli ja ajatukset:** Tällä tasolla tarkastellaan uskomuksia, oletuksia ja arvoja, joiden varaan ihminen tulkitsee työyhteisön tilanteita. Esimerkiksi ajatus “virheet ovat oppimista varten” tukee turvaa, kun taas “virheistä rangaistaan” lisää varovaisuutta ja piilottelua.
- **Tunne ja kokemukset:** Psykologinen turvallisuus on ennen kaikkea koettu tunne: kokemus siitä, että tulee hyväksytyksi, voi tuoda esiin keskeneräisiä ajatuksia ja myös epäonnistua ilman pelkoa leimautumisesta. Nämä kokemukset rakentuvat vuorovaikutustilanteista ja siitä, miten tiimissä suhtaudutaan tunteisiin.
- **Käyttäytyminen:** Käyttäytymisen tasolla näkyy, onko työpaikalla lupa kysyä, olla eri mieltä, kertoa virheistä ja pyytää apua ilman rangaistuksen pelkoa. Pienet teot, kuten kuunteleminen, myötätuntoinen reagointi ja toisten mukaan ottaminen, viestivät turvaa käytännössä.

Miten psykologinen turvallisuus näkyy?

Ihmisten välinen kunnioitus ja luottamus

- Psykologinen turvallisuus rakentuu arjen vuorovaikutuksessa ja luo pohjan luottamukselle. Luottamusta vahvistaa johdonmukaisuus ja se, että sovitusta asioista pidetään kiinni.
- Kunnioitus näkyy siinä, että erilaiset mielipiteet, taustat ja tunteet hyväksytään, kaikkien ei tarvitse olla samaa mieltä.

Työyhteisössä keskitytään yhteisiin tavoitteisiin

- Kun ihmiset kokevat turvallisuutta ja yhteinen tavoite on selvä, energia ei kulu varomiseen tai itsensä suojelemiseen, vaan työn tekemiseen.

Voidaan oppia yhdessä

- Turvallisuus luo tilan, jossa uskaltaa kysyä, kokeilla ja myöntää “en tiedä”.
- Yhteinen oppiminen näkyy esim. siinä, että virheistä keskustellaan avoimesti ja niistä opitaan, ei syyllistämistä.

Mahdollisia haasteita voidaan ennakoida helpommin

- Kun epävarmuuksista ja virheistä voidaan puhua avoimesti, riskejä tunnistetaan ja käsitellään ajoissa.
- Tiimissä syntyy “luottamuksen refleksi”: ihmiset uskaltavat tuoda ongelmat esiin heti, eivät vasta tilanteiden pahentuessa.
- Tämä lisää resilienssiä ja vähentää stressiä, turvallisessa tiimissä haasteet nähdään yhteisinä, ei henkilökohtaisina epäonnistumisina.

DIA 46

Miksi psykologinen turvallisuus on tärkeää?

- Psykologinen turvallisuus vaikuttaa tiimiin, organisaatioon ja yksilöön, mutta työntekijälle tärkeintä on, että stressi vähenee, merkityksellisyys lisääntyy ja uskaltaa olla oma itsensä – tämä tukee sekä hyvinvointia että suoriutumista.
- Se ei tarkoita vaatimustason laskua, vaan tilaa käsitellä virheitä ja epävarmuutta niin, että oppiminen, innovointi ja päätöksenteko vahvistuvat. Turvattomuus lisää kuormitusta, heikentää itsetuntoa ja kaventaa sekä yksilön että organisaation kehittymismahdollisuuksia.

DIA 47

Yksilöpohdinta: Mistä minulle tulee psykologinen turvallisuuden tunne?

- Yksilöpohdinnan tarkoituksena on herätellä työyhteisöä miettimään, miten eri asioista psykologinen turvallisuuden tunne voi koostua. Tämän tehtävän avulla voidaan konkreettisesti tarkastella oman työyhteisön psykologisen turvallisuuden tunteen mahdollistavia tekijöitä.
- TEHTÄVÄ: Kirjoita post-it lapuille, mistä sinulle tulee psykologinen turvallisuuden tunne. Kirjoita yksi asia/lappu.
- Käykää lopuksi yhteinen keskustelu vastauksista. Toistuuko vastauksissanne jokin asia?

DIAT 48 - 49

Psykologisesti turvaton ja turvallinen työyhteisö

- Diojen tarkoituksena on havainnollistaa, miten psykologisesti turvaton ja turvallinen työyhteisö näkyvät arjessa. Tämän linkin takana olevasta blogista saat lisätietoa: <https://mukamas.fi/blogi/psykologinen-turvallisuus-on-oppimisen-edellytys/>

DIA 50

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.

Työyhteisöä herättelevät kysymykset

Psykologinen turvallisuus - missä meillä mennään?

1. Jos joku tiimissämme tekee virheen, sitä ei käytetä häntä vastaan.
2. Tiimissämme on helppo keskustella vaikeista asioista ja ongelmista.
3. Tiimissämme ihmisten erilaisuuteen suhtaudutaan hyväksyvästi.
4. Tiimissämme on täysin turvallista ottaa riskejä.
5. Tiimissämme on helppo pyytää muilta apua.
6. Tiimissämme arvostetaan ja kunnioitetaan jokaisen työpanosta.



*Vastaa väittämiin oman
kokemuksesi pohjalta
ajatellen nykyistä
työyhteisöäsi.*

*Käykää lopuksi yhteinen
keskustelu vastuksienne
pohjalta. Oletteko
työyhteisönä siinä
tilanteessa, missä haluatte
olla?*

Uudistuva ja moninainen vammaistyö Uudellamaalla -hanke 2023-2026

<https://uvva.diak.fi/>

- Vammaisalalla on puute osaavasta työvoimasta. UVVA-hankkeella voimme vaikuttaa osaltamme siihen, että myös tulevaisuudessa on riittävästi osaajia vammaisalalla.
- 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