

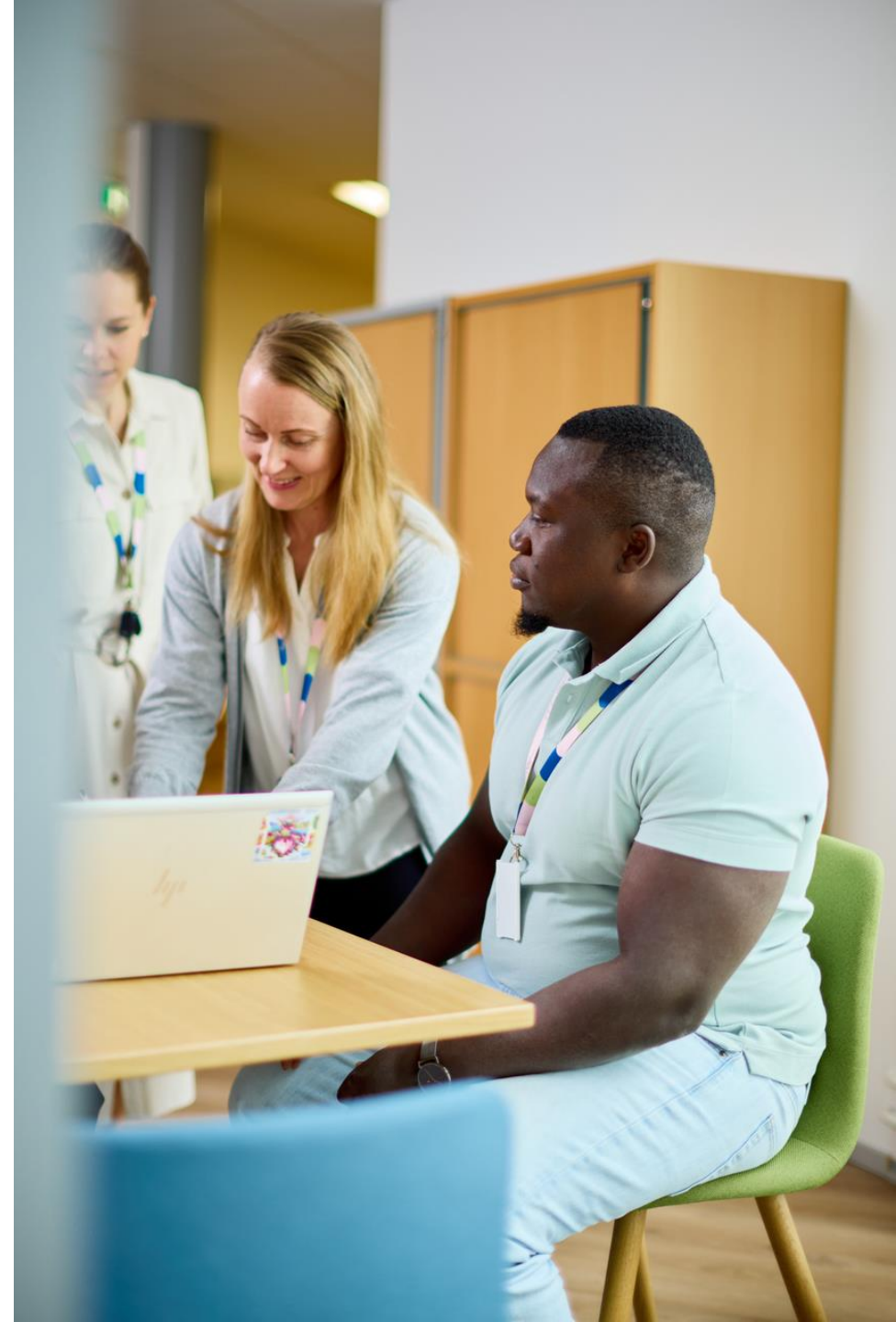
Mielihyvin duunissa 2.0 (RRP5)

1.1.2025-31.12.2025

Palautekulttuuri työyhteisössä -työpaja

Turvallinen kohtaaminen – muistutuksia työpajatyöskentelyyn

1. Huolehditaan osaltamme, että keskustelussa **kaikki saavat mahdollisuuden puhua ja tulla kuulluiksi**.
2. **Kunnioitetaan** toisten mielipiteitä – jokaisen mielipide on **arvokas**. Ethän tyrmää tai vähättele ja eri mieltä ollessasi argumentoi **rakentavasti** –perustelethan näkemyksesi.
3. Annetaan muiden käyttää puheenvuoronsa loppuun.
4. Käytetään kieltä, joka on **ymmärrettävää kaikille** keskustelussa mukana oleville.



Mitä ajatuksia työpajan aiheesta?

Mitä ajatuksia
palautekulttuuri
työyhteisössä
herättää?



Mitä moninaisuus on?

Millainen on moninaisuutta
huomioiva työpaikka?

[Katso Kuntoutussäätiön video moninaisuudesta](#)

Työskentelyn tavoitteet

- ✓ Avoin ja yhteisöllinen keskustelu
- ✓ Yhteinen päätöksenteko kehittämistarpeista
- ✓ Toimenpiteiden valikointia, kehittämistarpeiden seurantaan ja vaikutuksiin liittyen
- ✓ Seuraavan tarkastelu ajankohdan sopiminen



Työpajan toteutus

Case-työskentelyn avulla ja yhteiseen keskusteluun

-  Parityöskentely
-  Pienryhmätyöskentely
-  Yhteinen keskustelu

Työskentelyn eteneminen

-  Fläppi ja post-it laput
-  Vaikuttamisen kehät
-  Yhteinen valikointi & sitoutuminen



Case: livekokous, jossa suunnitellaan työhyvinvointipäivää

- **Erik** saapuu kokoukseen 10 minuuttia myöhässä ja alkaa iloisesti kysellä kuulumisia. Kokouksessa hän haluaa varmistaa, että työhyvinvointipäivässä saa kunnon pihviaterian.
- **Paula** on kokouksessa vetovastuussa ja hänellä on kiire saada asiat käsiteltyä tarkalleen 45 minuutissa, jotta pääsee lähtemään lounastapaamiseen.
- **Martti** osallistuu kokoukseen, mutta keskittyy enemmän puhelimen näpräämiseen. Martti ei ole maininnut aiemmin, että ei syö sianlihaa uskonnollisista syistä.
- **Ahmed** on esihenkilö, joka osallistuu myös kokoukseen ja pyrkii saamaan kokouksen sujumaan mukavasti ja kaikki mukaan keskusteluun.

Parityöskentely

1. Keskustelkaa tämän **casen haasteista (5 min)**:

- **Mitä ongelmia tai puutteita casessa on?**
- **Mitkä näistä ongelmista löytyy, myös teidän omasta yksiköstänne?**

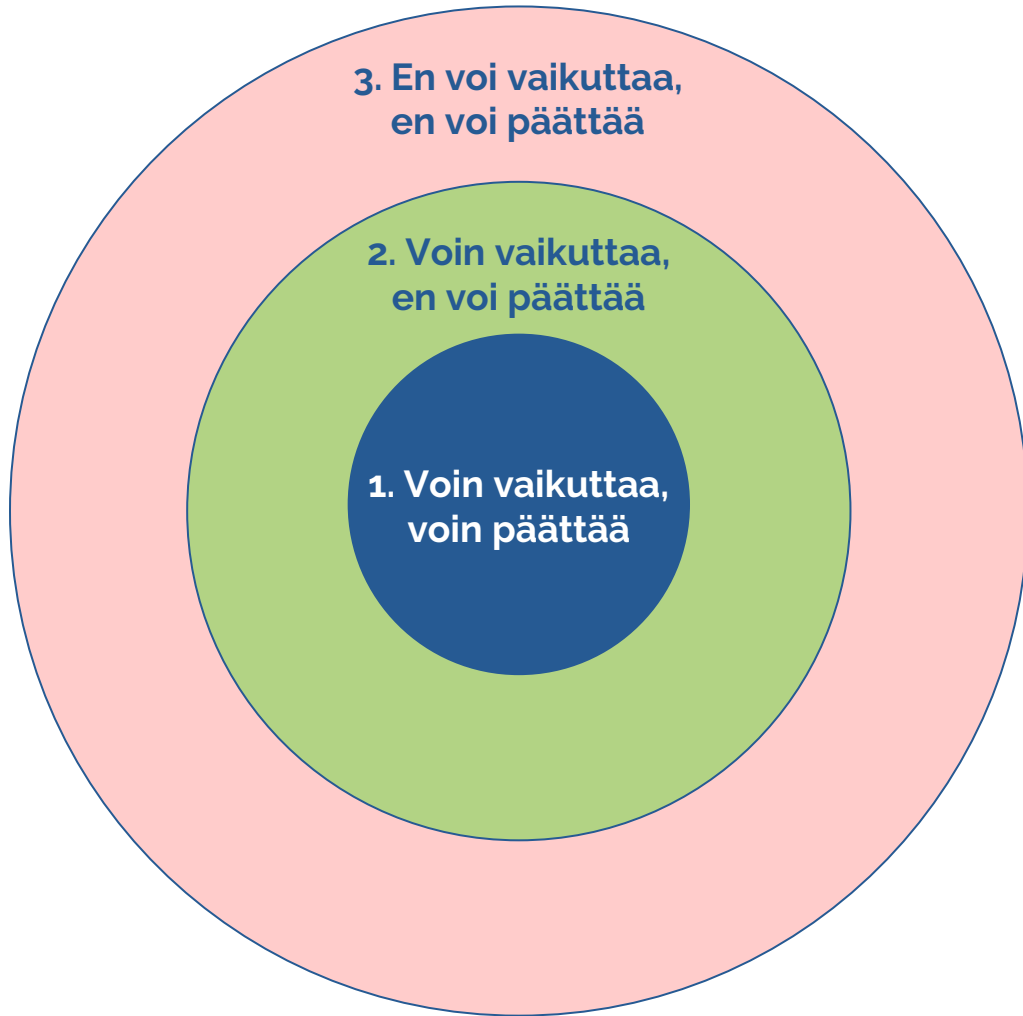
2. Keskittykää seuraavaksi **työyhteisön merkitykseen (5 min)**:

- **Miten työkaverit tai työyhteisö ovat vaikuttaneet tai voisivat vaikuttaa?**

3. Kirjatkaa haasteet (5 min):

- Kirjatkaa **ylös ne haasteet**, jotka näyttäytyvät myös teidän **omassa yksikössänne**.

Vaikuttamisen kehät



1. Voin vaikuttaa, voin päättää:

Vaikutus- ja päätösvaltani sisäpuolelle kuuluvat asiat, valinnat, tahtotilat ja toimenpiteet

2. Voin vaikuttaa, mutta en voi päättää:

Minun omalla vaikutusalueella olevat asiat, joihin minulla ei ole päätösvaltaa.

3. En voi vaikuttaa, en voi päättää:

Minun oman vaikutus- ja päätösvaltani ulkopuolelle jäävät asiat, tapahtumat ja toimenpiteet.

Pienryhmätyöskentely

1. Pohtikaa työyhteisönne vahvuuksia (10-15 min):

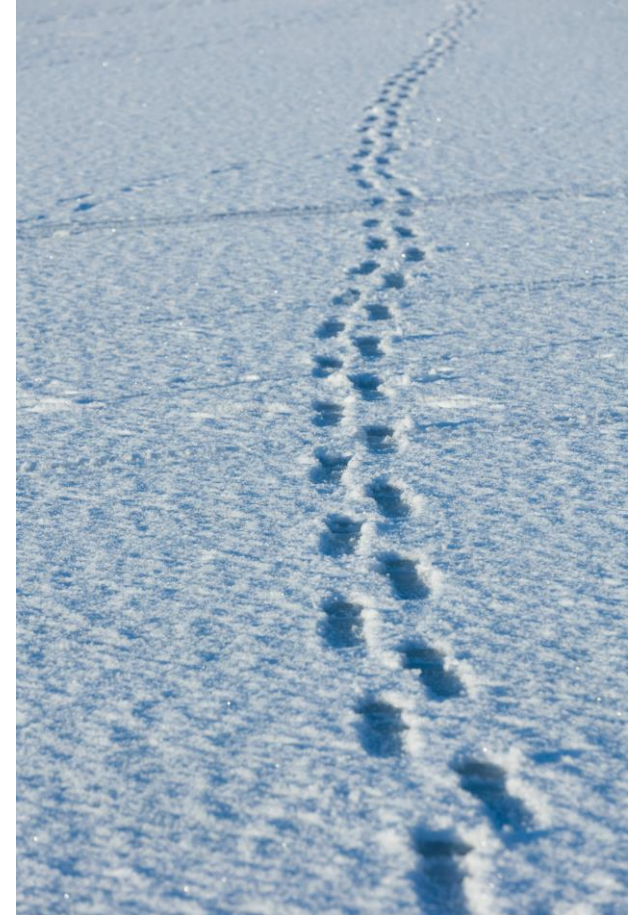
- Mitä vahvuuksia tiimissänne on?
- Miten nämä **vahvuudet** auttavat teitä **ratkaisemaan** edellisiä **kirjaamianne haasteita**?
- **Kirjatkaa** nämä **vahvuudet** ylös, 1 asia/post-it lappu.

2. Valitkaa 3 tärkeintä ja realistista toimenpidettä tai uutta tapaa toimia, jotka **helpottaisivat** palautteen antoa / palautekulttuurin kehittymistä **teidän yksikössänne (5 min)**?

→ Viekää nämä vaikuttamisen kehille.

Mitä lähdemme edistämään? (noin 40 min)

- Valitaan 1-3 tärkeintä aihetta äänestämällä
- Keskustelu: konkretisoidaan aiheet
 - Mitä teemme?
 - Kuka tekee?
 - Milloin teemme (aikataulu)?
 - Mistä tiedämme, että onnistuimme (miten mitataan, tai seurataan)?



Hyväksy rinnakkaiset todellisuudet. Ihmisillä on usein samoista tilanteista täysin eri tulkinnat, eikä yksikään näistä tulkinnoista ole välttämättä lopullinen totuus. Kerro, mitä sinun näkökulmastasi on tapahtunut ja kuuntele, millainen on toisen näkökulma.



Ota erilaisuus haasteena. Ihmisten eri tapoja ajatella ja toimia ei tarvitse ottaa loukkauksena omia näkemyksiä kohtaan. Samanmielisyydestä syntyy harvoin mitään uutta ja luovaa.



Kiitos

www.hyvaks.fi
#hyvaks #hyväarkikaikille



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Mielihyvin duunissa 2.0 (RRP5)

1.1.2025-31.12.2025

Uuden työntekijän vastaanotto -työpaja

Turvallinen kohtaaminen – muistutuksia työpajatyöskentelyyn

1. Huolehditaan osaltamme, että keskustelussa **kaikki saavat mahdollisuuden puhua ja tulla kuulluiksi**.
2. **Kunnioitetaan** toisten mielipiteitä – jokaisen mielipide on **arvokas**. Ethän tyrmää tai vähättele ja eri mieltä ollessasi argumentoi **rakentavasti** –perustelethan näkemyksesi.
3. Annetaan muiden käyttää puheenvuoronsa loppuun.
4. Käytetään kieltä, joka on **ymmärrettävää kaikille** keskustelussa mukana oleville.



Eka päivä uudessa työpaikassa – Työelämän haasteet | TikTok



Eka päivä uudessa työpaikassa –
Työelämän haasteet | TikTok

Mitä ajatuksia työpajan aiheesta?

Mitä ajatuksia
uuden työntekijän
vastaanotto
työyhteisössä
herättää?



Mitä moninaisuus on?

Millainen on moninaisuutta
huomioiva työpaikka?

[Katso Kuntoutussäätiön video moninaisuudesta](#)

Työskentelyn tavoitteet

- ✓ Avoin ja yhteisöllinen keskustelu
- ✓ Yhteinen päätöksenteko kehittämistarpeista
- ✓ Toimenpiteiden valikointia, kehittämistarpeiden seurantaan ja vaikutuksiin liittyen
- ✓ Seuraavan tarkastelu ajankohdan sopiminen



Työskentelytavat

Case-työskentely ja yhteinen keskustelu

-  Parityöskentely
-  Pienryhmätyöskentely
-  Keskustelujen kokoaminen

Muutaman kehitettävän aiheen muodostaminen

-  Fläppi ja post-it laput
-  Yhteinen valikointi
-  Yhteinen sitoutuminen

Case: Maria 20 v.

- Vastavalmistunut lähihoitaja aloitti kaksi (2) kuukautta sitten ensimmäisessä työpaikassaan teidän yksikössä. Esihenkilö hoiti perusasiat kuntoon ennen työsuhteen alkua, mutta arjen perehdytys ja tuki ovat jääneet tiimin vastuulle.

Mitä on tapahtunut Marian näkökulmasta?

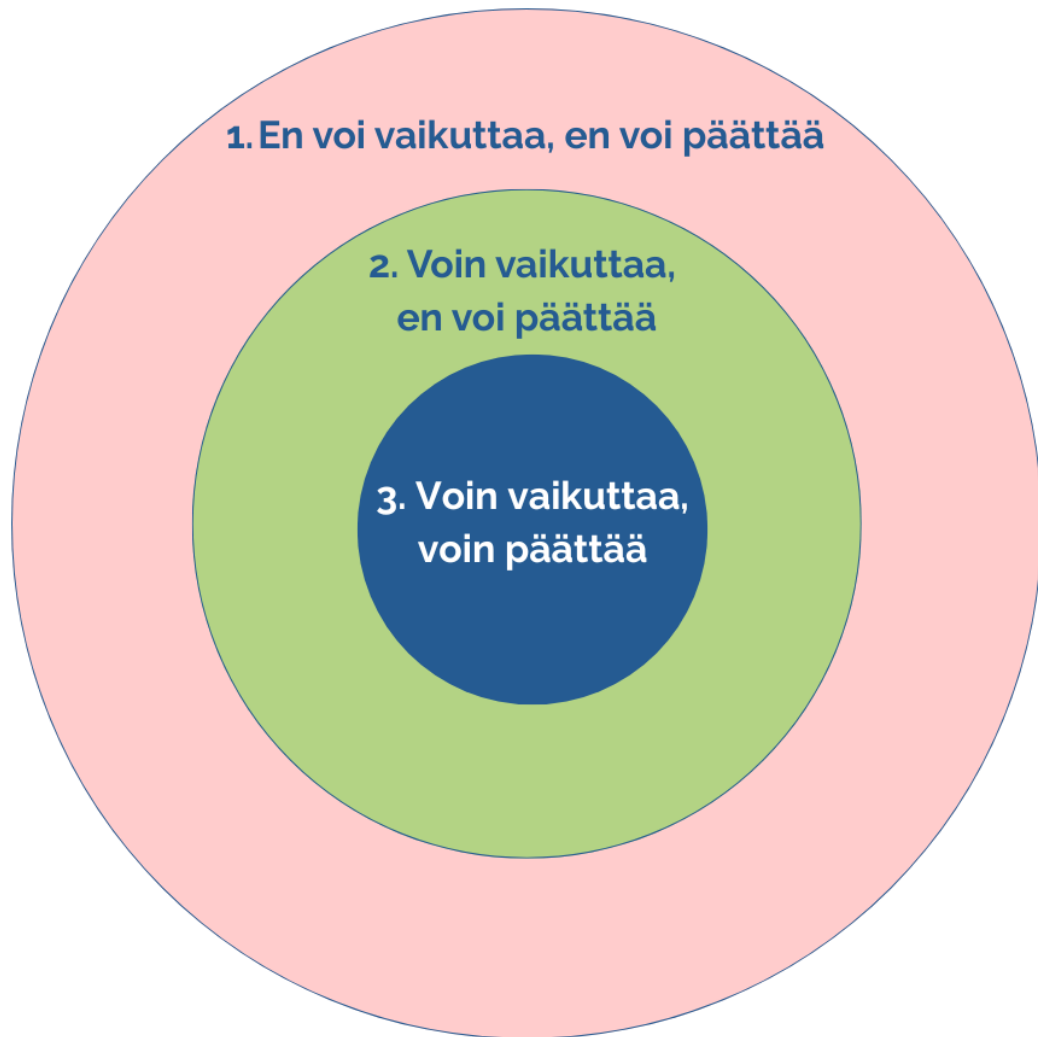
- **Ensimmäinen viikko:** Mariaa ei esitelty kunnolla asiakkaille, eikä tiloja tai toimintatapoja käyty systemaattisesti läpi. Maria koki olevansa heti "yksi joukosta" ilman erityistä opastusta.
- **Perehdytys:** Perehdytys oli hajanaista, nimettyä mentoria ei ollut, ja kollegat antoivat kiireessä epäselviä tai keskenään ristiriitaisia ohjeita. Maria joutui itse päättämään ja etsimään tietoa yksikön käytännöistä, mikä vei aikaa ja aiheutti turhautumista.
- **Työtehtävät:** Vastuuta tuli nopeasti, mutta yksikön vakiintuneet käytännöt (esim. kirjaaminen, lääkejako) olivat epäselviä. Maria teki virheitä, ja koki, että oli vaikea kysyä samoja asioita yhä uudelleen kollegoiden kiireen vuoksi.
- **Työyhteisöön kuuluminen:** Maria oli yrittänyt tutustua ja hakeutua lounas- ja kahvitauoille muiden kanssa, mutta porukat olivat jo valmiiksi muodostuneita ja keskustelut pyörivät Marian ulkopuolisissa aiheissa tai sisäpiirin jutuissa. Hän tuntee olevansa ulkopuolinen ja epävarma siitä, miten pääsee osaksi tiimiä.
- **Tiedonkulku:** Tärkeitä tiedot asiakkaista, vuoronvaihtoista tai yksikön linjauksista tuntuvat kulkevan epävirallisesti tai oletetun tiedon varassa. Maria kokee jäävänsä paitsi tärkeistä tiedoista.



Parityöskentely

1. Keskustelkaa tämän **casen haasteista (5 min)**:
 - Mitä ongelmia tai puutteita casessa on?
 - Mitkä näistä ongelmista löytyy, myös teidän omasta yksiköstänne?
2. Keskittykää seuraavaksi **työyhteisön merkitykseen (5 min)**:
 - Miten työkaverit tai työyhteisö ovat vaikuttaneet tai voisivat vaikuttaa?
3. Kirjatkaa haasteet (5 min):
 - Kirjatkaa **ylös ne haasteet**, jotka näyttäytyvät myös teidän **omassa yksikössänne**.

Vaikuttamisen kehät



1. En voi vaikuttaa, en voi päättää:

Minun oman vaikutus- ja päätösvaltani ulkopuolelle jäävät asiat, tapahtumat ja toimenpiteet.

2. Voin vaikuttaa, mutta en voi päättää:

Minun omalla vaikutusalueella olevat asiat, joihin minulla ei ole päätösvaltaa.

3. Voin vaikuttaa, voin päättää:

Vaikutus- ja päätösvaltani sisäpuolelle kuuluvat asiat, valinnat, tahtotilat ja toimenpiteet.

Pienryhmätyöskentely

1. Pohtikaa **työyhteisönne vahvuuksia** (10-15min):

- **Mitä vahvuuksia tiimissänne on?**
- Miten nämä **vahvuudet** auttavat teitä **ratkaisemaan** edellisiä **kirjaamianne haasteita**?
- **Kirjatkaa** nämä **vahvuudet** ylös, 1 asia/post-it lappu.

2. **Valitkaa** 3 tärkeintä ja realistista toimenpidettä tai uutta tapaa toimia, jotka **helpottaisivat** palautteen antoa/ palautekulttuurin kehittymistä **teidän yksikössänne (5min)?**

> **Viekää** nämä vaikuttamisen kehille.

Mitä lähdemme edistämään? (noin 40 min)

- Valitaan 1-3 tärkeintä aihetta äänestämällä
- Keskustelu: konkretisoidaan aiheet
 - Mitä teemme?
 - Kuka tekee?
 - Milloin teemme (aikataulu)?
 - Mistä tiedämme, että onnistuimme (miten mitataan, tai seurataan)?



Työyhteisö ja ilmapiiri

Työyhteisö ja kohtaamisen
taidot

Ihmisten **erilaisuutta**
hyväksyvä ja **ymmärtävä**
ilmapiiri

Huomioidaan, että **kaikkien**
ääni tulee kuulluksi ja kaikki
tulevat **ymmärretyksi**

Kysymysten kysyminen on
sallittu, ei ole olemassa
tyhmiä kysymyksiä

Hyväksytään virheiden
tekeminen (kaikki tekevät!)

Mahdollisuudet tutustua
muihin työroolin ulkopuolella

Työyhteisön
kokemusasiantuntija/mentori

Kiitos

www.hyvaks.fi
#hyvaks #hyvääarkikaikille



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE

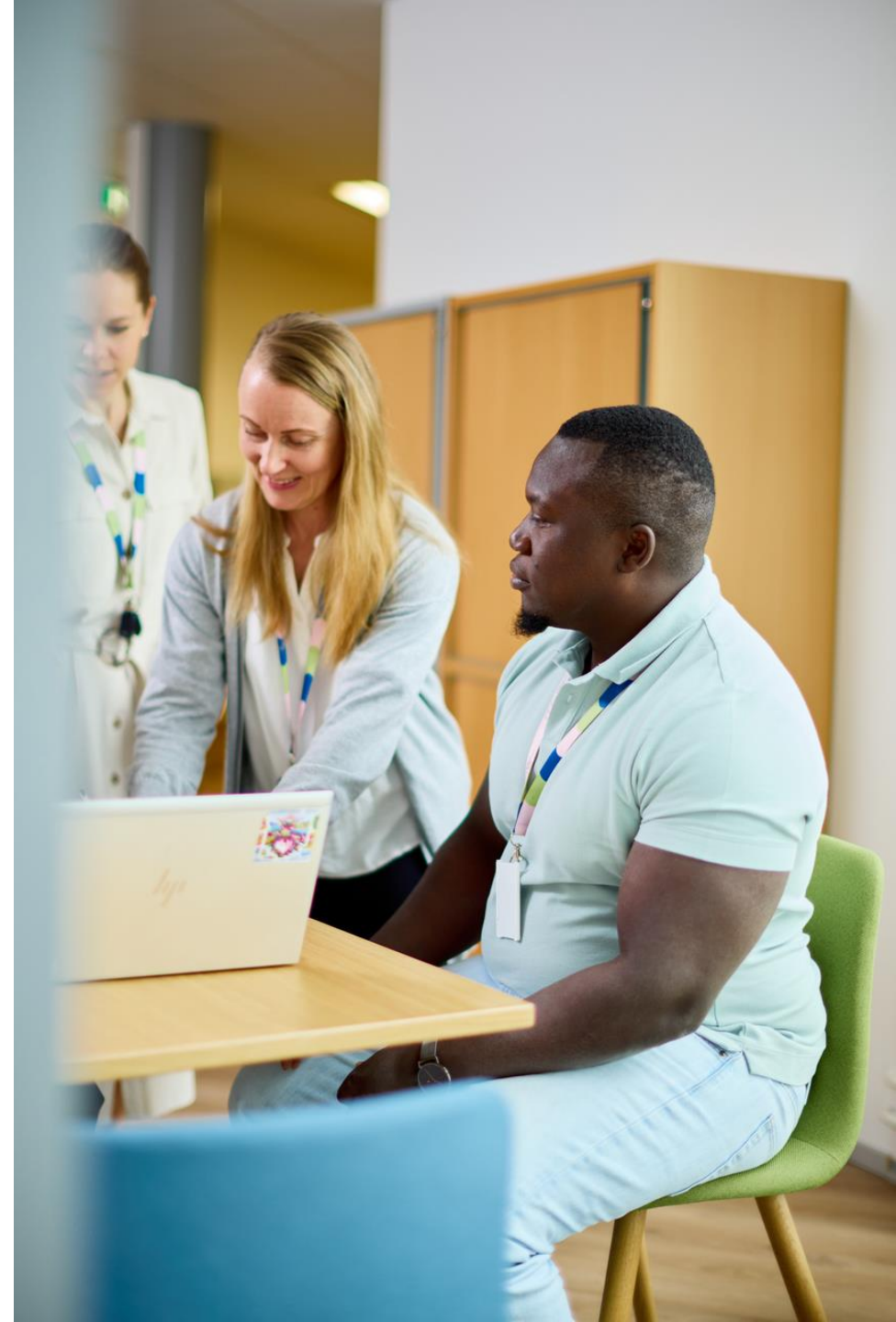


Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

xxx-työpaja

Turvallinen kohtaaminen – muistutuksia työpajatyöskentelyyn

1. Huolehditaan osaltamme, että keskustelussa **kaikki saavat mahdollisuuden puhua ja tulla kuulluiksi**.
2. **Kunnioitetaan** toisten mielipiteitä – jokaisen mielipide on **arvokas**. Ethän tyrmää tai vähättele ja eri mieltä ollessasi argumentoi **rakentavasti** –perustelethan näkemyksesi.
3. Annetaan muiden käyttää puheenvuoronsa loppuun.
4. Käytetään kieltä, joka on **ymmärrettävää kaikille** keskustelussa mukana oleville.



Mitä ajatuksia työpajan aiheesta?

Mitä ajatuksia xxx
aihe työyhteisössä
herättää?



Työskentelyn tavoitteet

- ✓ Avoin ja yhteisöllinen keskustelu
- ✓ Yhteinen päätöksenteko kehittämistarpeista
- ✓ Toimenpiteiden valikointia, kehittämistarpeiden seurantaan ja vaikutuksiin liittyen
- ✓ Seuraavan tarkastelu ajankohdan sopiminen



Työskentelytavat

Työskentely ja yhteinen keskustelu

-  Parityöskentely
-  Ryhmätyöskentely
-  Keskustelujen kokoaminen

Muutaman kehitettävän aiheen muodostaminen

-  Fläppi ja post-it laput
-  Yhteinen valikointi
-  Yhteinen sitoutuminen

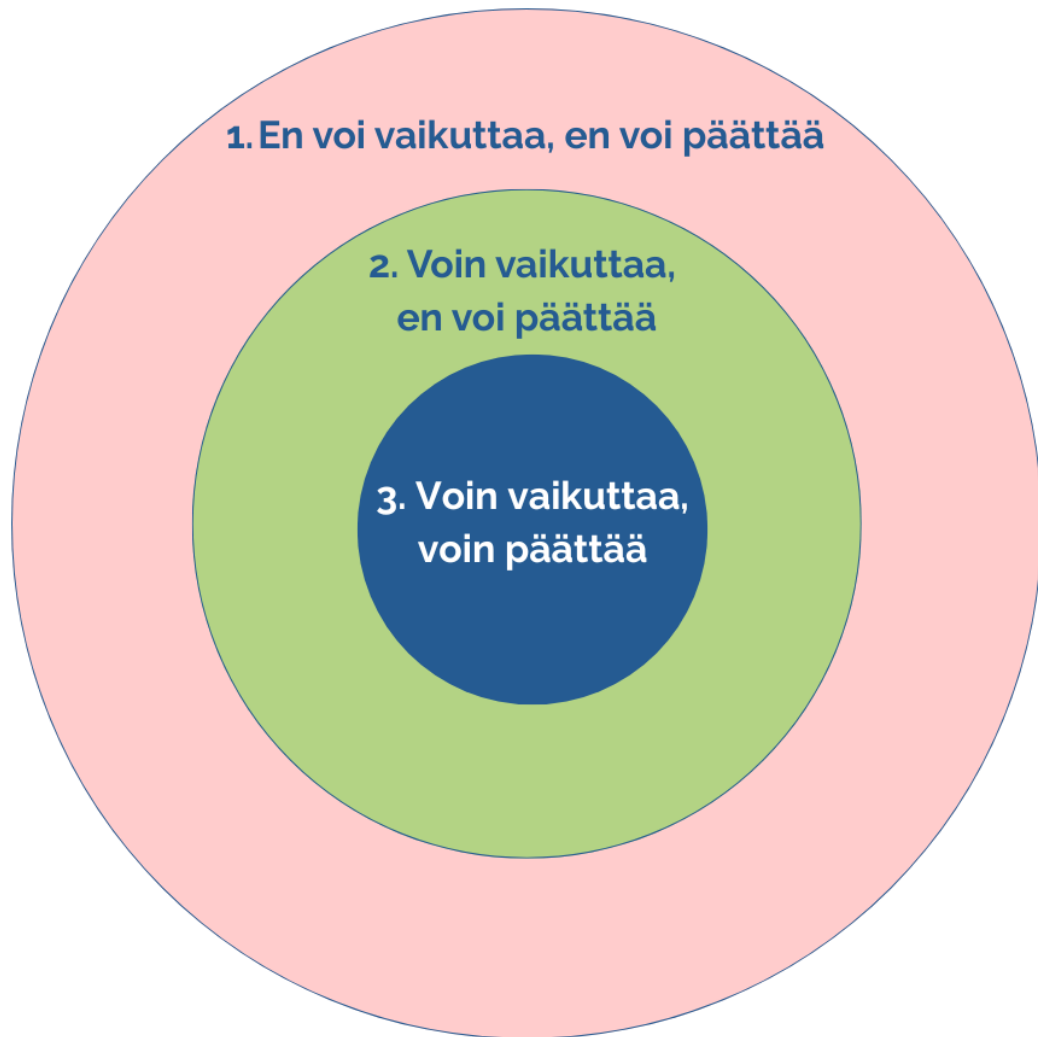
Aiheeseen johdattelu

- Tässä voi käyttää apuna esimerkiksi:
 - Dioja,
 - Videoita,
 - Case-esimerkkejä,
 - Tai jo olemassa olevia dokumentteja, esimerkiksi työhyvinvointikyselyn tuloksia

Parityöskentely (n. 15 min)

- Tässä voi edetä esimerkiksi:
 - Tunnistamalla haasteita
 - Pohtimalla työyhteisön merkitystä ratkaisuihin
 - Kirjaamalla esille nousseita ajatuksia

Vaikuttamisen kehät



1. En voi vaikuttaa, en voi päättää:

Minun oman vaikutus- ja päätösvaltani ulkopuolelle jäävät asiat, tapahtumat ja toimenpiteet.

2. Voin vaikuttaa, mutta en voi päättää:

Minun omalla vaikutusalueella olevat asiat, joihin minulla ei ole päätösvaltaa.

3. Voin vaikuttaa, voin päättää:

Vaikutus- ja päätösvaltani sisäpuolelle kuuluvat asiat, valinnat, tahtotilat ja toimenpiteet.

Pienryhmätyöskentely (n. 20 min)

- Tässä voi edetä esimerkiksi:
- Keskustelemalla parityöskentelystä nousseista ajatuksista
- Pohtimalla työyhteisön olemassa olevia vahvuuksia
- Keskustelemalla, miten haasteita voidaan ratkoa vahvuuksien avulla
- Valita ja kirjata tärkeimmät toimenpiteet, jota lähdetään kehittämään, **1 asia/post-it lappu**.
- Hyödyntää vaikuttamisen kehiä työskentelyssä

Mitä lähdemme edistämään? (noin 40 min)

- Valitaan 1-3 tärkeintä aihetta äänestämällä
- Keskustelu: konkretisoidaan aiheet
 - Mitä teemme?
 - Kuka tekee?
 - Milloin teemme (aikataulu)?
 - Mistä tiedämme, että onnistuimme (miten mitataan, tai seurataan)?



Kiitos

www.hyvaks.fi
#hyvaks #hyväarkikaikille



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU