

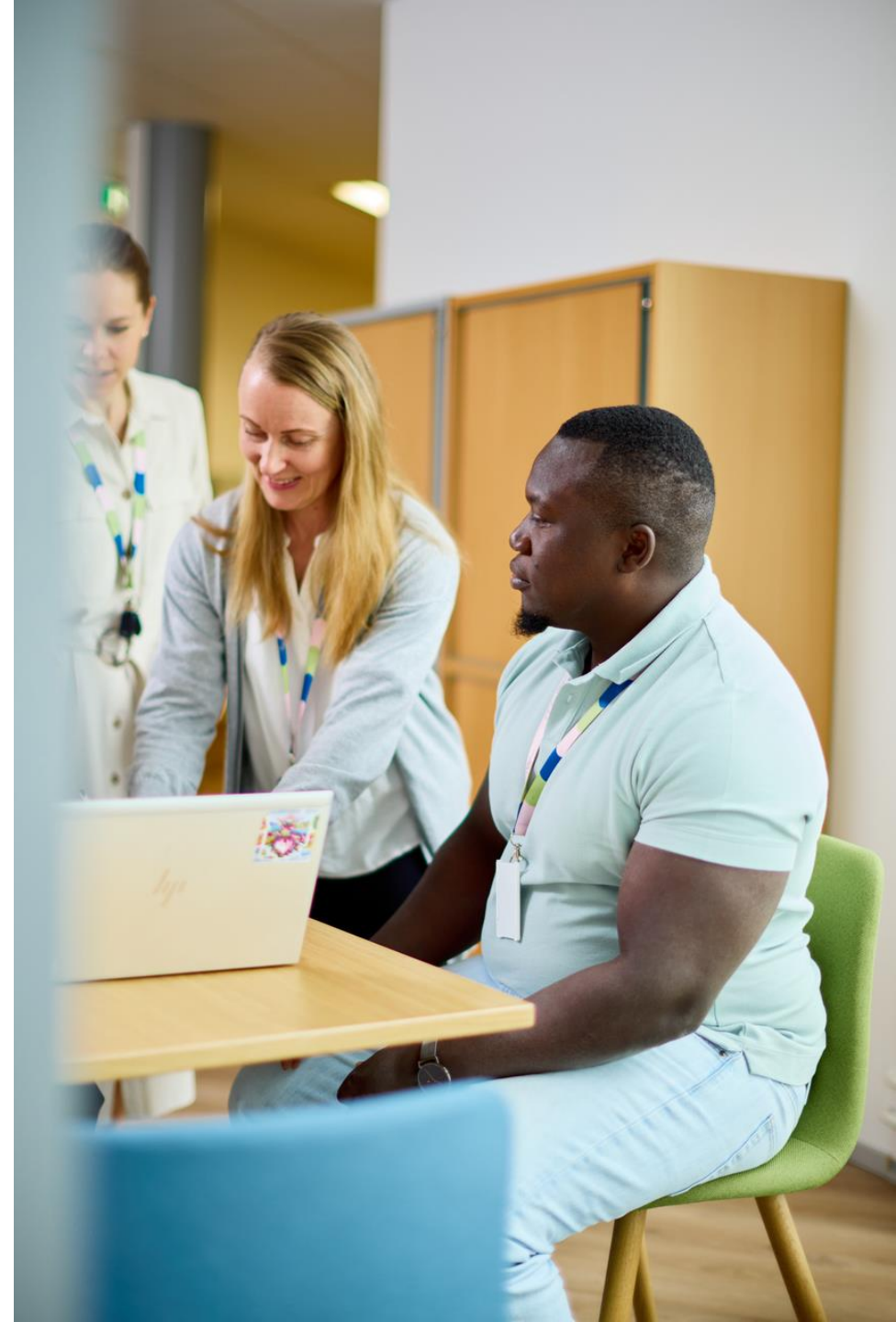
Mielihyvin duunissa 2.0 (RRP5)

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



Työpajan toteutus

Työskentelyn vaiheet

-  Parityöskentely
-  Pienryhmätyöskentely
-  Yhteinen keskustelu

Työskentelyn eteneminen

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

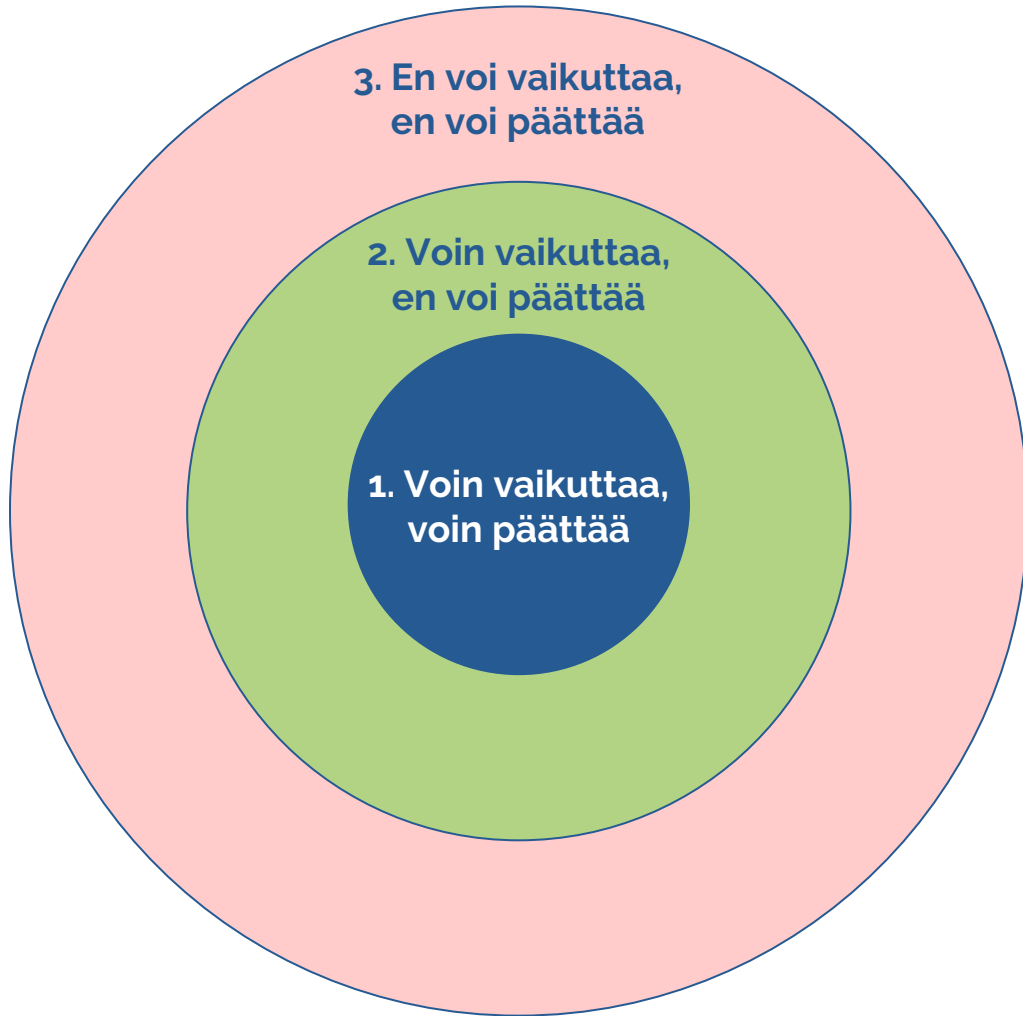
- **Ensimmäinen viikko:** Mariaa ei esitelty kunnolla asiakkaille, eikä tiloja tai toimintatapoja käyty systemaattisesti läpi. Maria koki olevansa heti "yksi joukosta" ilman erityistä opastusta.
- **Perehdytys:** Perehdytys oli hajanaista, nimettyä mentoria ei ollut, ja kollegat antoivat kiireessä epäselviä 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:** Tärkeät 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. 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** (10-15min):

- **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