

20.11.2019

**TYÖSKENTELYEHDOTUKSIA AMMATILLISEN OSALLISUUDEN
ARVIOINTIHANKKEEN TULOSTEN HYÖDYNTÄMISEEN PERUSOPETUKSEN JA
VARHAISKASVATUKSEN YKSIKÖISSÄ**

Olli-Pekka Ahtiainen
Aretai Oy

TYÖSKENTELYEHDOTUKSIA ARVIOINTIHANKKEEN TULOSTEN HYÖDYNTÄMISEEN PERUSOPETUKSEN JA VARHAISKASVATUKSEN YKSIKÖISSÄ

Ehdotukset on tarkoitettu erityisesti varhaiskasvatus- sekä perusopetusyksiköiden johdolle ja johtoryhmille.

1. Johdanto

Toimintakauden 2018-2019 aikana Tampereen seutukunnan alueella toteutettiin arviointihanke, jossa kartoitettiin perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia ammatillisesta osaamisesta. Arviontiin osallistui lähes 1000 ammattilaista 44 varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköstä kahdeksasta eri kunnasta.

Tutkimuksesta julkaistiin raportti [Osallisuutta rakentamassa](#). Raportista löytyy myös [tiivistetty esitys](#). Raportti on myös lähetetty jokaiseen osallistuneeseen kuntaan.

Syksyllä 2019 toteutettiin kaksi työpajaa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen johdolle. Niissä arvioinnin tuloksia esiteltiin erityisesti johtamisen näkökulmasta sekä pohdittiin yhdessä johtamisen mahdollisuuksia ammatillisen osallisuuden tukemisessa. Pajoissa nousi esiin teeman tärkeys sekä tarve sen tuottamien tulosten jatkohyödyntämiseen yksiköissä ja kunnissa. Kiitos osallistujille arvokkaista näkökulmista. Linkit pajan materiaaleihin: [Ammatillinen osallisuus Tampereen seudun opetus- ja kasvatusalalla](#) ja [Dialogisuus ammatillisen johtamisen tukena](#).

Ammattilaisten kokemus osallisuudesta on monella tapaa keskeinen laadun tekijä kasvatus- ja opetusalailla. Kasvatustyötä tekevien kokemus oman työnsä ohjaimissa olemisesta vaikuttaa suoraan siihen, miten he pystyvät tukemaan lasten ja nuorten pystyvyyden ja autonomian kokemuksia ja toimimaan kasvatuskumppaneina kodeille.

Ammatillisen osallisuuden arviointihankkeen tuloksissa johtajuuteen kohdistuu kahdenlaisia toiveita. Toisaalta johdolta toivotaan kuuntelevaa, asiantuntijuuteen luottavaa ja sitä arvostavaa otetta, toisaalta johdonmukaista ja suunnitelmallista, jopa direktiivistä ohjausta.

Tämä tukimateriaali on tarkoitettu yksiköiden johdon ja johto-/kehittämisryhmien (jatkossa ”johtoryhmä”) avuksi arvioinnin tulosten käsittelyyn ja ammatillisen osallisuuden edistämiseen työyhteisöissä.

2. Työskentely- ja työstämiskinkejä

Ammatillinen osallisuus ~~itsessään~~ on monitahoinen asia, ja jokaisen työntekijän kokemus siitä on yksilöllinen, samoin kuin siihen vaikuttavat syyt. Ammatillista osallisuutta tukevat ja edistävät ratkaisut sekä toimenpiteet ovat niin ikään moninaiset ja edellyttävät perusteellista pohdintaa. Siksi suosittelen, että varaatte riittävästi aikaa asian käsittelyyn ja erityisesti esiin nousevien näkökulmien ja kokemusten jatkotyöstöön. Ehdotettavien työskentelyjen tavoitteena onkin käydä ensin rauhassa yhteisiä keskusteluja ammatillisesta osallisuudesta ja näin saavutetun ymmärryksen perusteella yhdessä löytää keinoja ja tapoja edistää sekä tukea työntekijöitä ja yhteisöä. Työskentelyjen on tarkoitus muodostaa ajallinen jatkumo, jossa eri vaiheiden välille jää riittävästi aikaa työstää ja ”muhitella” syntyneitä ymmärryksiä.

Suosittelut työskentelyt ovat pääosin dialogisia keskusteluja. Niissä tavoitteena ei ole ensisijaisesti etsiä ratkaisuja tai tehdä päätöksiä vaan pyrkiä *lisäämään ymmärrystä* työstettävästä teemasta ja keskustelijoista sekä heidän keskusteltavalle teemalle antamistaan merkityksistä ja niiden perustana olevista kokemuksista. Dialogisuutta on kuvattu enemmän luvussa 3 sekä työpajoissa pidetyssä [alustuksessa](#). Työskentelyvinkit ovat ehdotuksia, joita voitte muokata vapaasti teidän tarpeitanne vastaaviksi.

2.1. Alkupohdinta ja tavoitteiden asettaminen johtoryhmässä

Arvioinnin tulosten käsittely on hyvä aloittaa *ensin* johtoryhmässä. Teemaan perehtyminen voidaan aloittaa sillä, että johtoryhmässä käydään arvioinnissa käytetty dialoginen keskustelu ammatillisesta osallisuudesta. Ohjeet sen toteuttamiseen löytyvät [raportista](#) ja tämän materiaalin liitteestä. Tähän on hyvä varata aikaa 45-90 minuuttia.

Seuraavaksi on tärkeää tutustua arvioinnin tuloksiin. Tämän jälkeen on hyvä käydä rauhassa keskustelu siitä, mitä ajatuksia ja näkökulmia tulokset herättävät. Näitä on hyvä peilata em. dialogisessa keskustelussa esiin nousseisiin näkökulmiin sekä ymmärrykseen oman työyhteisön ammatillisen osallisuuden tilanteesta. Tämän jälkeen voidaan ryhtyä pohtimaan sitä, millä tavalla teemaa lähdetään yhdessä henkilöstön kanssa käsittelemään. Seuraavassa on esimerkkejä siihen.

2.2. Ehdotuksia työstämiseen työyhteisön kanssa

- Toteutetaan edellä esitelty työskentely alusta alkaen yhdessä koko työyhteisön kanssa.
- Johtoryhmän työskentelyn jälkeen toteutetaan koko yhteisölle ensin arviointityöskentely. Tämän jälkeen kootaan yhdessä yhteisön kanssa syntyneet näkökulmat esim. fläpeille tai sähköiselle alustalle, seuraavaksi erotellaan edistävät ja haastavat tekijät sekä muut asiat omiksi kokonaisuuksikseen. Tämän kokoamisen voi tehdä myös johtoryhmä. Näitä tuloksia voidaan peilata yhteisön kanssa johtoryhmän omassa työskentelyssä syntyneeseen ymmärrykseen.
- Tämän jälkeen yhteisölle esitellään arvioinnin tulosten kooste. Yhteisön oman työskentelyn tuloksia voidaan peilata niihin.
- Tulosten jatkotyöstäminen
 - Yhteisön kanssa käydään uusi dialoginen keskustelu keskeisistä esille nousseista osallisuutta edistävästä sekä heikentävistä ja estävistä tekijöistä. Tämäkin voidaan jakaa niin, että ensin keskustellaan ensin mainituista ja sitten jälkimmäisistä. Tämän perusteella voidaan jo muodostaa kokonaiskuvaa siitä, mitkä asiat ovat teidän yhteisöllenne keskeisiä.
 - Seuraavassa vaiheessa pohditaan sitä, mitä näistä koetaan tärkeäksi edistää sekä mietitään yhdessä keinoja osallisuuden edistämiseksi.
 - Tämän jälkeen voidaan vielä sopia kokeilusta, jossa edellä pohdittua tai jotakin siitä viedään työn arkeen sekä ajankohdasta milloin kokeilun toteutumista arvioidaan.
 - Osallistujat voidaan virittää teemaan myös käyttämällä keskustelun käynnistäjänä koosteessa esiteltyä nelikenttää osallisuuden ulottuvuuksista (toimijuus----kuuluminen/ arvostus). Keskustelun aluksi jokaista pyydetään ensin määrittämään omaa kokemustaan molemmilla ulottuvuuksilla. Nelikentän voi merkitä myös esim. lattialle (maalariinteippi) ja pyytää mukanaolijoita asettumaan ensin toiselle akselille ja sitten toiselle akselille. Näin tulee näkyväksi osallisuuden kokemusten kirjo. Tämän jälkeen keskustelua voidaan jatkaa pienissä ryhmissä, jotka muodostetaan nelikentälle lähekkäin asettautuneista henkilöistä. Tämän keskustelun

pohjalta kootaan lopuksi henkilöstön kokemuksia osallisuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä.

- Mikäli aluksi ei käydä yhteisön arviointikeskustelua, niin yhteisen keskustelun pohjaksi voidaan osallistujia pyytää ennakkoon perehtymään arvioinnin tuloksiin tai esitellä ne työskentelyn aluksi tai valikoidusti vain joitakin niistä. Näitä voidaan työstää aikaisemmin mainituilla tavoilla.
- Jatkokeskustelua voidaan myös rakenteistaa sosiometrisesti niin, että keskitytään 3-4 keskeiseen edistävään ja estävään tekijään. Nämä kirjataan paperille ja sijoitetaan eri puolille huonetta. Kukin osallistuja valitsee näistä sen, mikä itseä eniten puhututtaa. Keskustelua jatketaan sitten näin muodostuvissa ryhmissä, joita tarvittaessa jaetaan vielä pienempiin, mikäli jokin teema tulee valituksi suurella joukolla (yli 7). Tämä työskentelykin voidaan tehdä erikseen sekä edistäville että estäville teemoille. Tässä työskentelyssä jokin teema voi jäädä kokonaan valitsematta.
- Koettujen edistävien tekijöiden tai haasteiden kartoittamisen pohjalta valitaan joitakin jatkotyöstettäväksi. Niiden valinta voi tapahtua kokoamisvaiheessa esimerkiksi äänestämällä 3-5 keskeisintä. Tämän jälkeen muodostetaan heterogeeniset ryhmät, jotka pohtivat keinoja vastata kyseisiin haasteisiin. Ryhmien työn tuloksia kehitellään eteenpäin yhteisessä kokoontumisessa tai muissa soveltuvissa ryhmityksissä.
- Työskentelyn tuottamaa materiaalia analysoimaan ja jatkotyöstämään voidaan valita moninäkökulmainen työryhmä, joka tuottaa ehdotuksia ja suunnitelmia jatkotyöskentelylle.
- Koottu materiaali voidaan jättää fläpeille yhteisön nähtäväksi esim. opettajahuoneen seinälle. Jokaiseen teemaan liitetään kysymys, joka on noussut esiin työskentelyn aikana tai myöhemmin. Jokainen voi lisätä fläpeille mieleensä tulevia vastauksia tähän kysymykseen. Sama idea voidaan toteuttaa myös sähköisesti. Koostetaan yhteinen dokumentti, joka lähetetään jokaiselle. Tähän liitetään kysymyksiä, joihin-vastataan esimerkiksi verkkoalustalla. Kommentointi voi olla myös vapaampaa, jolloin sitä viritetään esimerkiksi kysymällä ehdotuksia keinoista, joilla osallisuutta voi lisätä koulussanne. On mahdollista myös kysyä millaista tukea, taitoja,

rakenteita ja koulutusta henkilöstö tarvitsee, jotta se voisi edelleen kehittää osallisuuden toteutumista.

2.3. Ryhmätyöstä

Työskentelyjen ytimenä on ryhmissä tapahtuva keskustelu. Ryhmien on hyvä olla kooltaan 4-6 henkilöä (3-8). Näin kaikille osallistujille jää riittävästi aikaa ja tilaa. Mikäli yhteisön koko on suurempi, jakaudutaan useampaan ryhmään. Kaikkia koskevaa teemaa työstettäessä muodostakaa ryhmät mahdollisimman heterogeeniksi, eli ei lähimpiä työtovereita samaan ryhmään. Tämä elävöittää, jännevöittää ja syventää keskustelua. Samalla myös totut keskustelukumppanuudet vaihtuvat ja auttavat ajattelua avautumaan uusille oivalluksille.

Päätäkää ryhmät etukäteen, jos mahdollista. Näin itse työskentelyssä ei kulu aikaa ryhmien muodostamiseen. Ryhmät voi muodostaa myös itse tilanteessa esimerkiksi niin, että pyydetään osallistujia muodostamaan pareja tai kolmikoita itselle vieraampien kollegoiden kanssa tai niin että ryhmiin tulee edustus eri luokkatasoilta. Näin muodostuneet pienryhmät liittyvät sen jälkeen yhteen toisen parin tai kolmikon kanssa. Ryhmille on hyvä valita keskustelun vetäjä, joka huolehtii keskustelun säännöistä, aikatauluista ja siitä, että kaikki pääsevät tasapuolisesti osallistumaan. Vetäjä on myös itse keskusteluihin osallistuja. Tämä yleensä tuottaa jäsentyneempää keskustelua.

Ennen keskusteluiden aloittamista on hyvä kerrata dialogisen keskustelun pelisäännöt (liite 1) tai oma muunnoksenne niistä. Esimerkiksi se, että sovitaan puhumisen ja kuuntelun erottamisesta, on usein jo riittävää. Samoin on hyvä sanoittaa alkuun, ettei tavoitteena ole ratkaista asioita eikä arvottaa näkemyksiä vaan olla kiinnostunut siitä, mitä eri näkökulmia ja kokemuksia asiaan liittyy.

Koko yhteisön tai pienryhmän työskentely on hyvä aloittaa virittävällä parikeskustelulla ennen yhteiseen keskusteluun siirtymistä. Keskustelujen lopuksi kootaan yhteen esiin nousseiden näkökulmien koko kirjo.

Työskentelyä varten on hyvä varata riittävän suuri tila, jossa on mahdollista liikkua sekä tarvittaessa siirrellä pöytiä ja tuoleja. Tila voi olla myös koulun ulkopuolella, vaikka ulkona luonnossa. Isommalla ryhmällä työskentelypisteet voidaan toteuttaa myös eri tiloissa. Mikäli mahdollista, käytäkää tilaa, joka ei muuten ole osallistujien käytössä. Tämä mahdollistaa etäisyyden ottamisen työpaikan arkeen.

3. Dialogisuus ja dialoginen yhteistoiminta

Dialogisuus voidaan ymmärtää tavaksi jäsentää maailmaa, eräänlaiseksi maailmankatsomuksen muodoksi. Organisaatiotutkija William Isaacs kuvaa dialogin olevan syvällisempää kuin tavallinen keskustelu, ja sen tarkoituksena on saavuttaa uutta ymmärrystä. Siten se siis eroaa päätöksentekoon tähtäävästä neuvottelusta ja sopimuksesta, jossa on usein oleellista hyväksynnän saaminen.

Dialogi perustuu käsitykseen ihmisestä kokevana ja kokemuksilleen merkityksiä antavana olentona. Dialogin keskiössä on ihmisten välinen vuorovaikutteinen prosessi ja se korostaa ihmistä jatkuvana oppijana. Lähtökohtana ovat ihmisten erilaiset kokemusperspektiivit ja niihin sisältyvät merkitykset (=käsitykset), joiden kautta tulkitsemme maailmaa. Dialogissa kokemuserot otetaan vakavasti niitä arvostaen ja samalla hyödyntäen. Dialogi on vuorovaikutusta, jossa kehitellään yhteisiä merkityksiä sen sijaan, että pyrittäisiin päätöksiin tai väittelyn voittamiseen. Dialogi on täten eräänlaista asioiden merkityksistä käytävää yhteistä neuvottelua, jossa pyrkimyksenä on löytää mielekäs tapa yhdessä toimimiseen.

Dialogisen yhteistoiminnan teoria puolestaan perustuu erityisesti Peter Sengen ja William Isaacsin (MIT) tutkimus- ja kehittämistyöhön Yhdysvalloissa sekä Tom Arnkilin (THL) ja Jaakko Seikkulan (Jyväskylän yliopisto) tutkimusryhmien työhön Suomessa. Dialogisella yhteistoiminnalla tarkoitetaan sellaista vuorovaikutuksen tapaa, jossa ollaan myönteisellä tavalla kiinnostuneita eri osapuolten välisten näkökulmien sekä käsitystapojen välisistä eroista ja pyritään hyödyntämään näitä eroja luovan yhteistoiminnan lähtökohtina. Dialogisen yhteistoiminnan teoriaa sovelletaan jatkuvasti menestyksekkäästi monissa eri asiantuntijaorganisaatioissa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Se on osoittautunut erittäin toimivaksi lähtökohdaksi erityisesti moniammatillisten työryhmien toiminnassa.

3.1. Dialoginen työyhteisö

Dialogisessa työyhteisössä ollaan aidosti kiinnostuneita ihmisten erilaisista kokemuksista, kehitetään rakenteita niiden tutkimiseen ja niistä oppimiseen sekä sitä kautta mahdollistetaan luovaa yhteistoimintaa. Toimivassa koulu-yhteisössä sen jäsenet sitoutuvat *aidosti toistensa kuuntelemiseen ja omien kokemustensa jakamiseen*. Työyhteisössä nousevien asioiden pohtimiselle järjestetään tilaa yhteisön arjessa. Henkilöstön tiivis yhteistyö edesauttaa kasvatus- ja opetustavoitteiden toteuttamista.

Yhdessä tekeminen ja osallisuuden kokemukset vahvistavat yhteisöä. Tavoitteiden pohdinta sekä oman työn säännöllinen arviointi ja kiireettömyys edistävät yhteistä ammatillista

oppimista. Tämän seurauksena työ voidaan järjestää tarkoituksenmukaisesti ja joustavasti yhdessä toimien ja työtä jakaen. Aikuisten yhteistyö, kuten esimerkiksi samanaikaisopettajuus, mallintaa yksikön toimintaa oppivana yhteisönä myös lapsille ja nuorille.

Yhteisön jäsenten työhön sitoutumisen kannalta on olennaista, että jokainen kokee omien kokemustensa olevan merkityksellisiä yhteisen toiminnan suuntaamisessa. Ammatillisessa oppimisessa ja toimivan yhteisön rakentumisessa *työhön kohdistuvan reflektiokyvyn kehittymisellä* on suuri uutta luova potentiaali. On keskeistä ymmärtää, että keskenään erilaiset ja joskus ristiriitaisetkin näkemykset mahdollistavat asioiden tarkastelun uudella tavalla. Tätä kautta voidaan oppia uutta sekä löytää mahdollisesti piiloon jääneitä näkökulmia.

Työskentelyn tavoite on kehittää koulun toimintakulttuuria siten, että henkilöstön osallistuminen yhteisen työn suunnitteluun ja kehittämiseen mahdollistuu. On tärkeää, että jokainen löytää tarvittavan motivaation sekä kokee saavansa riittävät mahdollisuudet olla mukana yhteisessä kehittämisen prosessissa. Tässä on keskeistä prosessin johtaminen, sekä kehittämisen ja osallisuuden mahdollistavat rakenteet.

Varhaiskasvatuksen ja koulun työntekijä on yhteisön mielekkään arjen rakentamisen keskeinen toimija. Se, kuinka hän kiinnittyy työhönsä, näyttäisi määrittävän myös muiden toimijoiden, erityisesti lasten ja muiden työntekijöiden, mahdollisuuksia kokea osallisuutta, pätevyyden tunnetta ja autonomisuutta. Työntekijän kokemus toimijuudesta ja yhteisön osana olemisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin on keskeinen työhyvinvointia edistävä ja uupumusta ehkäisevä asia.

3.2. Dialogin käytännön taidot

Jotta työyhteisössä on mahdollista käydä dialogia, jossa kaikkien erilaisiin kokemuksiin pohjautuvat näkökulmat ja ajatukset voivat tulla esille, on syytä pyrkiä toteuttamaan muutamia käytännön toimintatapoja.

Erilaisten näkemysten esille tuleminen herättää usein dialogiin osallistujissa voimakkaan halun puolustaa omaa näkökulmaansa nopeasti ja ponnekkaasti. Jotta aito erilaisten näkemysten välillä käytävä dialogi mahdollistuisi, on tärkeää selkeästi *erottaa toisistaan puhuminen ja kuunteleminen*. Kun joku muu jakaa omia ajatuksiaan, muiden on hyvä pitäytyä nopeista reaktioista ja antaa kuulemansa rauhassa vaikuttaa omiin ajatuksiin. Omalla vuorolla puhuessa olisi hyvä *liittyä siihen mitä joku muu on sanonut* ("Kun sinä Marja

kerroit kokemuksestasi erään perheen kanssa, minulla heräsi ajatus, että voisiko siinä olla kysymys...). Tämä on oman 'tässä ja nyt' tapahtuvan sisäisen dialogin jakamista toisille. Dialogissa on tavoitteena *puhua asioista suoraan*. Dialoginen vuorovaikutus pyritään suuntaamaan suoraan toisille osallistujille. Tämä tarkoittaa toisten ihmisten ja heidän kokemustensa puhuttelua. Omista kokemuksista pyritään puhumaan *luoden yhteistä kieltä*, jonka kaikki osallistujat ymmärtävät. Erityissanastoa vältetään ja asioista puhutaan yleistajuisesti, mikä on erityisen tärkeää eri toimijoiden (esim. oppilashuollon ammattilaisten) kesken sekä vanhempien kanssa keskusteltaessa.

Ihmisillä on erilaisten elämäkokemuksiensa kautta väistämättä toisistaan poikkeavia näkemyksiä ja mielipiteitä asioista. Usein tämä koetaan keskustelun kompastuskivenä ja aidon yhteistoiminnan esteenä. Dialogissa ilmenevistä *ristiriitaisista näkemyksistä kiinnostutaan ja ne otetaan vakavasti*. Niitä tulee kannatella ja pitää keskeisinä oppimiskohtina. Usein aidosti uuden idean syntyä edeltää ristiriitoja osallistujien eri kokemusten välillä. Dialogi mahdollistaa oman aiemman näkökulman muuttumisen tai kehittymisen. Eri näkökulmia keritään tietoisesti osaksi yhteistä päämäärää.

Dialogissa on myös tärkeää *pyrkiä etsimään niitä näkökulmia ja kokemuksia, jotka jäävät toteutuneessa dialogissa sivuun*. Silloin tällöin koulun opetussuunnitelmaa tai toimintakulttuuria kehitettäessä on hyvä pysähtyä miettimään, minkä näkökulman vanhemmat ja muut yhteistyötahot saattaisivat tuoda keskusteluun tai miltä se kuulostaisi eri-ikäisten oppilaiden korvin.

Tässä suositeltava työskentely on yksi dialogisista käytännöistä. Dialogiset käytännöt pyrkivät lisäämään ihmisten halukkuutta ja kykyä puhua toisilleen suoraan niistä asioista, jotka ovat heille todella tärkeitä. Dialogisten käytäntöjen tarkoitus on auttaa ihmisiä puhumaan myös vaikeista asioista. Oleellisten asioiden suoraan puhumisen lisäksi dialogiset käytännöt auttavat osallistujia kuuntelemaan toistensa mielipiteitä ja ajatuksia, mikä taas vaikuttaa heidän omien ajatustensa selkiyttämiseen ja kehittymiseen.

Linkki syksyn 2019 työpajan esitykseen: [Dialogisuus ammatillisen johtamisen tukena](#).

Rakentavan keskustelun pelisäännöt

- **Kuuntele** toisia, älä keskeytä tai käynnistä sivukeskusteluja.
- **Liity** toisten puheeseen ja käytä arkikieltä.
- **Kerro** omasta kokemuksesta.
- **Puhuttele** muita suoraan ja kysy heidän näkemyksiään.
- **Ole läsnä ja kunnioita** toisia sekä luottamuksen ilmapiiriä.
- **Etsi ja kokoa.** Työstä rohkeasti esiin tulevia ristiriitoja ja etsi piiloon jääneitä asioita.

- **Erätauko** -

Hyvän keskustelun periaatteet

- Kuunnelkaa ja olkaa kiinnostuneita toistenne kokemuksista ja kokemusten eroista
- Erottaa keskustelussa puhuminen ja kuunteleminen
- Pyrkikää liittymään toistenne kokemuksiin.
- Tarkoituksena ei ole yhteisymmärrys tai samanmielisyys vaan mahdollisimman rikas kuva käsiteltävästä temasta

Ammatillinen osallisuus –kysely

Hyvä kasvatuksen ammattilainen

OHJEITA

- Kyselyllä kerätään arviointitietoa osallisuuden kokemuksesta Tampereen seudun kasvatusta- ja koulutusalan ammattilaisilta.
- Kysely on tarkoitettu myös virittämään kyselyn jälkeen käytävää keskustelua aiheesta.
- Kyselyn vastaamiseen on aikaa 10 min.

Ammattinimikkeeni

Olen työskennellyt tässä yksikössä

alle vuoden _____ 1-5 vuotta _____ pidempään kuin 5 vuotta _____

Ammatillinen osallisuus on työyhteisöön kuulumista ja oman työn ja työympäristön kehittäjänä toimimista.

Arvioi seuraavien väittämien avulla **omaa kokemustasi ammatillisesta osallisuudesta**. Mieti erityisesti viime aikaisia **kehittämisprosesseja** (esim. OPS, VASU) omassa työyksikössäsi ja -yhteisössäsi.

Rastita (X) sopiva vaihtoehto. Vastaa joka kysymykseen vain yhdellä rastilla.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen tulevani kuulluksi työyhteisöni kehittämisessä.				
Koen, että minua työntekijänä arvostetaan kehittämistyössä.				
Osallistun mielelläni työyhteisön yhteiseen kehittämiseen.				
Saan tukea työni kehittämiseen työtovereilta.				
Haluan oppia uutta työssäni.				
Uskon, että pystyn kehittymään jatkuvasti.				
Tiedän, miten kehityn työssäni yhä taitavammaksi.				
Tuen työtovereitani heidän kehittämisessään.				

KIITOS VASTAUKSISTASI!

OHJEISTA:

- Käykää keskustelu aiheesta 'Omat kokemukseni ammatillisesta osallisuudesta kehittämistyössä'.
- Pyrkikää noudattamaan hyvän keskustelun periaatteita:
 - o Kuunnelkaa ja olkaa kiinnostuneita toistenne kokemuksista ja kokemusten eroista,
 - o Erottakaa keskustelussa puhuminen ja kuunteleminen ja pyrkikää liittymään toistenne kokemuksiin.
 - o Tarkoituksena ei ole yhteisymmärrys ja saman mielisyyys vaan mahdollisimman rikas kuva ammatillisen osallisuuden kokemuksista.
- Käyttäkää keskusteluun aikaa 30-60 min. HUOM: Valitse aika sen mukaan, mihin aikataulu antaa mahdollisuuden.

JAA tämän jälkeen ryhmälle koontikysymykset.

OHJEISTA:

- Korosta osallistujille, että kirjaavat ylös eri näkemysten kirjon, ei vain sitä mistä olivat yhtä mieltä.
- Anna tähän aikaa 20 min.
- Pyydä tuomaan paperi lopuksi sinulle.

Korosta vastausten merkityksellisyyttä ja kiitä osallistumisesta aina sopivassa kohdassa.

Ohjeet ARVIOINTIKESKUSTELU PIENRYHMÄSSÄ

Omat kokemukseni ammatillisesta osallisuudesta kehittämistyössä.

Pyrkikää noudattamaan hyvän keskustelun periaatteita: kuunnelkaa ja olkaa kiinnostuneita toistenne kokemuksista ja kokemusten eroista, erottakaa keskustelussa puhuminen ja kuunteleminen ja pyrkikää liittymään toistenne kokemuksiin. Tarkoituksena ei ole yhteisymmärrys ja saman mielisyyys vaan mahdollisimman rikas kuva ammatillisen osallisuuden kokemuksista.

Lopuksi kootkaa keskustelua annettujen kysymysten avulla. Kiitos!

Vastatkaa yhdessä käymänne keskustelun pohjalta alla oleviin kysymyksiin.

Vastatkaa jokainen kysymys eri paperille.

Millaisten asioiden tunnistitte edistävän ammatillista osallisuutta?

Millaisten asioiden tunnistitte estävän tai heikentävän ammatillista osallisuutta?

Nousiko keskustelussa esiin joitain teemoja, jotka eivät tule esiin edellisissä?

Keskustelunne pohjalta, mitä käytännön toimenpiteitä haluaisitte suositella ammatillisen osallisuuden tukemiseksi?

KIITOS!