

TAMPEREEN HIIPPAKUNTA

Suomen ev.lut. kirkko



Työyhteisöresilienssi

Prosessikuvaus työskentelystä

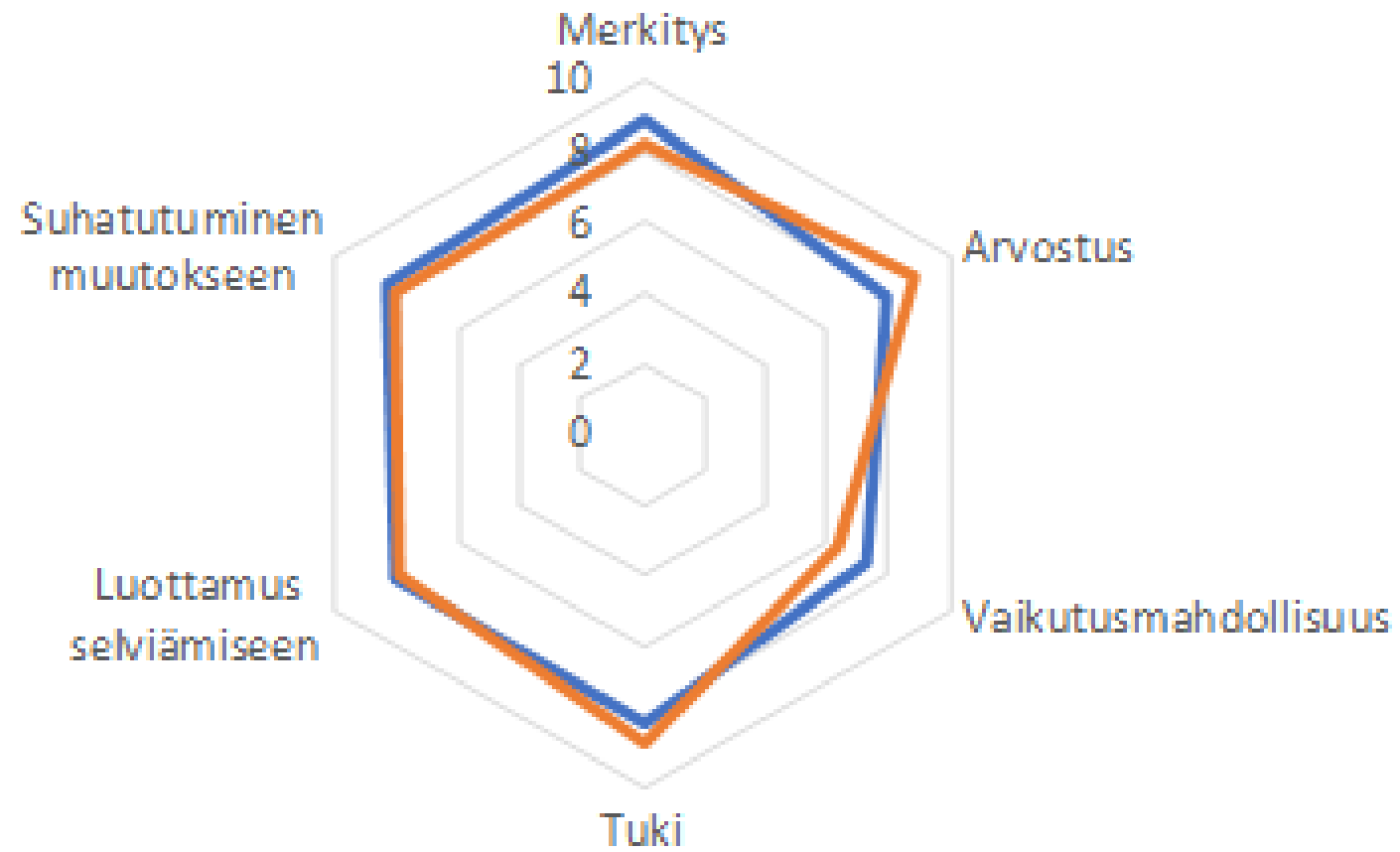
Mitä on työyhteisön resilienssi?



- Resilienssillä tarkoitetaan yksilön tai yhteisön kykyä säilyttää toimintakykynsä stressaavissa muutostilanteissa. Resilienssi on kimmoisuutta, uusiutumisen- ja palautumiskykyä.
- Tämän prosessikuvauksen tarkoituksena on auttaa työyhteisöä tulemaan tietoisiksi voimavaroistaan, joiden avulla se pystyy vahvistamaan resilienssiään: miten työyhteisönä voimme voimaantua ja jaksaa, vaikka koetut muutokset kuormittavat.
- Tämä työkalu mittaa resilienssiä vahvistavia tekijöitä:
 1. Kokemus työn merkityksestä
 2. Kokemus arvostuksesta
 3. Kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa
 4. Saatua ja annettu tuki ja apu
 5. Luottamus selviämiseen ja oppimiseen muutoksessa
 6. Jousto ja sopeutumiskyky



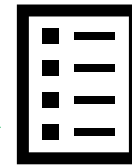
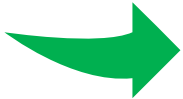
— Minä — Työyhteisö



Resilienssitutkimus

Prosessin tavoitteena on 1) antaa työyhteisölle mahdollisuus pysähtyä ja tarkastella omaa muutostilannettaan, 2) auttaa työyhteisöä tulemaan tietoisiksi omasta resilienssistään ja siihen vaikuttavista tekijöistä ja 3) auttaa tekemään suunnitelmaa, miten työyhteisö pääsee eteenpäin

Prosessin kesto on 1 – 2 kuukautta



1. Startti

Miten tähän on tultu?
Työyhteisön muutoshistorian kartoitus

1 päivä

2. Resilienssi-mittaus

Mittaamme omaa ja yhteisön kokemusta muutostilanteissa

2 viikkoa

3. VOIMAPÄIVÄ

Etsimme yhdessä keinoja resilienssin vahvistamiseen

1 päivä

4. Välitehtävä

A. Katugallup
B. Ryhmän arvio Voimapäivästä ja Katugallupista

2 viikkoa

5. Kokoava työskentely

Sovimme toimenpiteistä, miten vahvistamme resilienssiämme

1 päivä





Starttipäivä

Työyhteisön historia

Työyhteisön historia

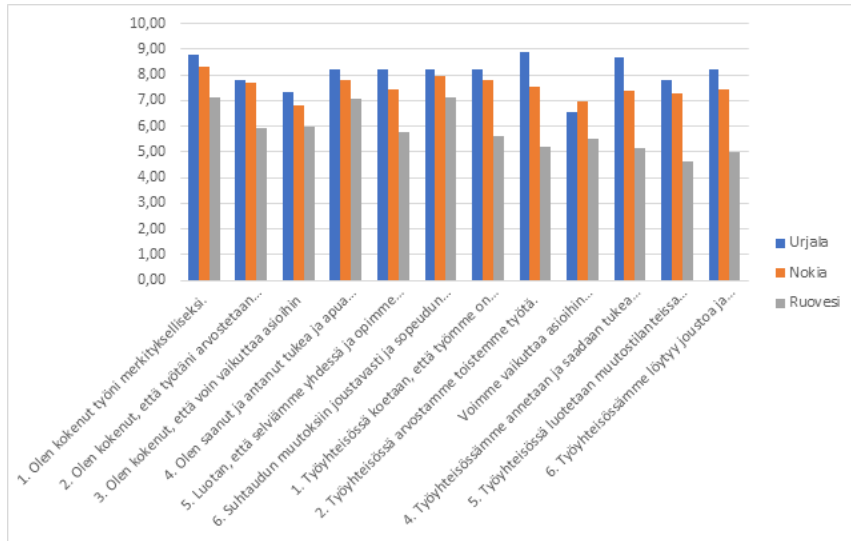


- Päivän tarkoituksena kartoittaa työyhteisön tarinaa ja matkaa.
 - Työyhteisön aikaisemmat kokemukset muutoksista vaikuttavat kykyyn selviytyä käsillä olevista muutoksista.
 - Millaisia tarinoita työyhteisön historiasta jäsenet kantavat mukanaan?
 - Mitä tunteita niihin liittyy?
 - Miten eri tavoin eri vaiheet näyttäytyvät ihmisten mielissä?
 - Mitä ovat ne tarinat, joita kukaan ei ole ollut kokemassa, mutta jotka tarinoina kulkevat mukana?
- Päivän toisena tarkoituksena on kertoa, mistä resilienssissä on kysymys ja miten sitä tämän työkalun avulla yhdessä tutkitaan
 - Ohjeistus resilienssimittauksen tekemiseen verkossa



Työskentelymalli

- Kootaan pienryhmissä tai yksin työyhteisön merkkipaaluja ja käännekohtia. Mitkä tapahtumat tai vaiheet palautuvat merkittävinä mieleen?
- Piirretään seinälle aikajana, johon kuvataan yhteisön historia merkittävine tapahtumineen. Puuttuuko jotakin?
- Janan alapuolelle merkitään koettuja tunteita
- Jokainen osallistuja valitsee itselleen merkittävimmän kohdan, ja kirjoittaa siitä. Mitä silloin tapahtui, mitä siitä ajattelen ja tunnen nyt?
 - Valitaan toiseksi merkittävin, ja toistetaan sama työskentely
- Kokoonnutaan janan eri kohtien äärelle puhumaan ja avaamaan kokemusta
 - Jos samaan tulee paljon, tehdään saman teeman äärelle useampi ryhmä
 - Mikä tästä tapahtumasta teki merkittävän? Mitä muistoja, tunteita ja näkökulmia siihen liittyy?
- Jokainen syntynyt kokonaisuus jaetaan toisille
- Päivän päätteeksi annetaan ohjeistus resilienssikyselyyn vastaamiseen verkkoalustalla



RESILIENSSIMITTAUS

Resilienssimittaus tapahtuu verkkokyselynä

OHJE:

Muistele työssä koettuja muutoksia ja vaikeuksia. Arvioi omaa henkilökohtaista kokemustasi kuormittavissa muutostilanteissa.

Vastaa kysymyksiin fiilispohjalta eli mitä ensimmäisenä tulee mieleen. Kysymyksiin ei ole oikeita tai väärää vastauksia. Ota huomioon, että kun olet vastannut, vastausta ei ole enää mahdollista muuttaa. Kiitos vastauksistasi.

Resilienssimittauksen tuloksia tarkastellaan työyhteisönne Voimapäivässä. Vastaukset käsitellään nimettöminä.

Resilienssin mittaaminen:

Arvioi omaa kokemustasi kuormittavissa muutostilanteissa.

Arvioi väittämiä asteikolla 1-10, miten hyvin ne vastaavat omaa kokemustasi (1 erittäin huonosti- 10 kiitettävästi)

1. Olen kokenut työni merkitykselliseksi.
2. Olen kokenut, että työtäni arvostetaan työyhteisössäni
3. Olen kokenut, että voin vaikuttaa asioihin
4. Olen saanut ja antanut tukea ja apua työyhteisössämme
5. Luotan, että selviämme yhdessä ja opimme muutoksessa
6. Suhtaudun muutoksiin joustavasti ja sopeudun uuteen tilanteeseen.

Ajattele hankalia ja kuormittavia muutoksia koko yhteisön ja työtoveruuden näkökulmasta.

Anna vastaava arvosana (1 – 10)

7. Työyhteisössä koetaan, että työmme on merkityksellistä.
8. Työyhteisössä arvostamme toistemme työtä.
9. Voimme vaikuttaa asioihin työyhteisössämme.
10. Työyhteisössämme annetaan ja saadaan tukea ja apua.
11. Työyhteisössä luotetaan muutostilanteissa selviämiseen, ammatilliseen osaamiseen ja yhdessä oppimiseen.
12. Työyhteisössämme löytyy joustoa ja sopeutumiskykyä muutostilanteissa.



VOIMAPÄIVÄ

Voimapäivän tarkoitus



- Voimapäivä auttaa ymmärtämään, mitkä ovat yksilöiden ja yhteisön resilienssin vahvuudet ja heikkoudet
- Voimapäivä antaa kaikille työyhteisön jäsenille mahdollisuuden tulla kuulluksi ja arvostetuksi. Arvostava keskustelu kartoittaa yksilöllisiä ja yhteisiä kokemuksia, jotka vahvistavat resilienssiä.
- Voimapäivä auttaa löytämään selkeitä ehdotuksia ja toimenpiteitä, miten jaksamista voidaan edistää työyhteisössä.
- Voimapäivä rohkaisee työyhteisöä sitoutumaan yhteiseen työskentelyyn.

VOIMAPÄIVÄ malliohjelma

09.00 Kahvi

09.30 Avaus ja virittäytyminen

10.00 Arvostava keskustelu 3 hengen ryhmissä (25 min + 25 min + 25 min + 15 min yhteenveto)

11.30 Yhteinen koonti

12.00 Lounas

13.00 Rohkaisua tulevaisuuteen

- Arvostavan keskustelun purku

- Resielienssimittauksen tulokset

- Sanapilvi (Millainen työyhteisö olemme? Mikä on tärkeää tässä seurakunnassa?)

- Johdon haastattelu ja strategiasta keskustelu

- Mahdolliset kokeilut ja uudistukset, joita nousi päivän aikana

- Osallistujien kokemukset päivästä (minihaastattelut)

- Välitehtävän antaminen

16.00 Tilaisuuden päätös

Arvostava keskustelu

- Arvostavan haastattelun tarkoituksena on keskittyä niihin asioihin, mitä antavat Sinulle voimia ja mitä asiat toimivat työssäsi.
- Arvostava keskustelu toteutetaan kolmen hengen ryhmässä, jossa jokainen on vuorollaan **kertoja, haastattelija ja kirjuri**.
- **Kertoja** vastaa haastattelijan kysymyksiin; kaikki vastaukset ja pohdinnat ovat oikeita. Keskustelua, ajatuksia ja mielipiteitä ei arvioida , vaan haastattelija ja kirjuri keskittyvät kuuntelemaan kertojan vastauksia.
- **Haastattelija** esittää kysymykset kertojalle, kuuntelee arvostavasti ja voi esittää lisäkysymyksiä.
- **Kirjuri** kirjaa avainsanoja keskustelusta pöydällä olevalle paperille, hän ei osallistu keskusteluun. Jokaisen henkilön keskusteluun on varattu aikaa 25 min. Kirjuri tarkkailee ajankäyttöä ja ilmoittaa kun puolet ajasta on käytetty.
- Ennen kuin Arvostava keskustelu aloitetaan, kertoja lukee läpi kysymykset ja ehdottaa, mitkä teema-alueet ovat hänelle kaikkien tärkeimpiä. Keskustelu aloitetaan niistä.

Roolit Arvostavassa keskustelussa

KERTOJA

-Valitsee itselleen tärkeimmät teema-alueet kysymysrungosta

Päättää itse, miten syvälle keskustelussa haluaa mennä

HAASTATTELIJA

-Esittää kertojalle kysymyksiä, voi tehdä lisäkysymyksiä

Yhden henkilön Arvostava keskustelu kestää 25min



Arvostavan keskustelun jälkeen kootaan jokaiselta 3 havaintoa, jotka viedään työyhteisön yhteiseen keskusteluun Voimapäivänä.

KIRJURI

-Kirjaa avainsanoja paperille, kuuntelee ja havainnoi keskustelua

-Tarkkailee aikaa, huolehtii, että aikaa ei ylitetä

AJANKÄYTTÖ: 25 min + 25 min + 25 min + 15 min (yhteenvedo havainnoista)

Arvostavan keskustelun kysymykset

Merkityksellisyys

Kerro työtilanne, jossa koit onnistumisen iloa.

Mikä tuosta onnistumisesta teki sinulle erityisen merkityksellisen?

Mitä tuo tilanne kertoo sinulle siitä, mikä motivoi sinua työssäsi?

Arvostus

Millaisessa tilanteessa sait työstäsi arvostavaa palautetta?

Mitä se teki sinulle?

Kerro tilanne, jolloin olit innostunut työtoverisi onnistumisesta.

Miten ilmaisit sen?

Miten arvostavaa palautetta voisi syntyä enemmän?

Vaikuttaminen

Kerro tilanne, jossa toivoit voivasi vaikuttaa työhön.

Mikä esti tai vaikeutti vaikuttamismahdollisuuksiasi?

Mikä lisäisi vaikuttamismahdollisuuksiasi?

Tuki ja apu

Kerro hankala muutostilanne, jossa koit tarvitsevasi apua ja tukea.

Mikä mahdollisti avun ja tuen saamisen?

Mikä esti tai hankaloitti avun tai tuen saamista?

Kerro tilanne, jossa autoit työtoveria.

Mikä siinä toimi hyvin?

Luottamus selviämisestä

Kerro kokemus hyvästä muutoksesta.

Mikä vahvisti luottamusta siihen, että selviämme.

Mitkä tekijät vahvistaisivat jatkossa tätä luottamusta?

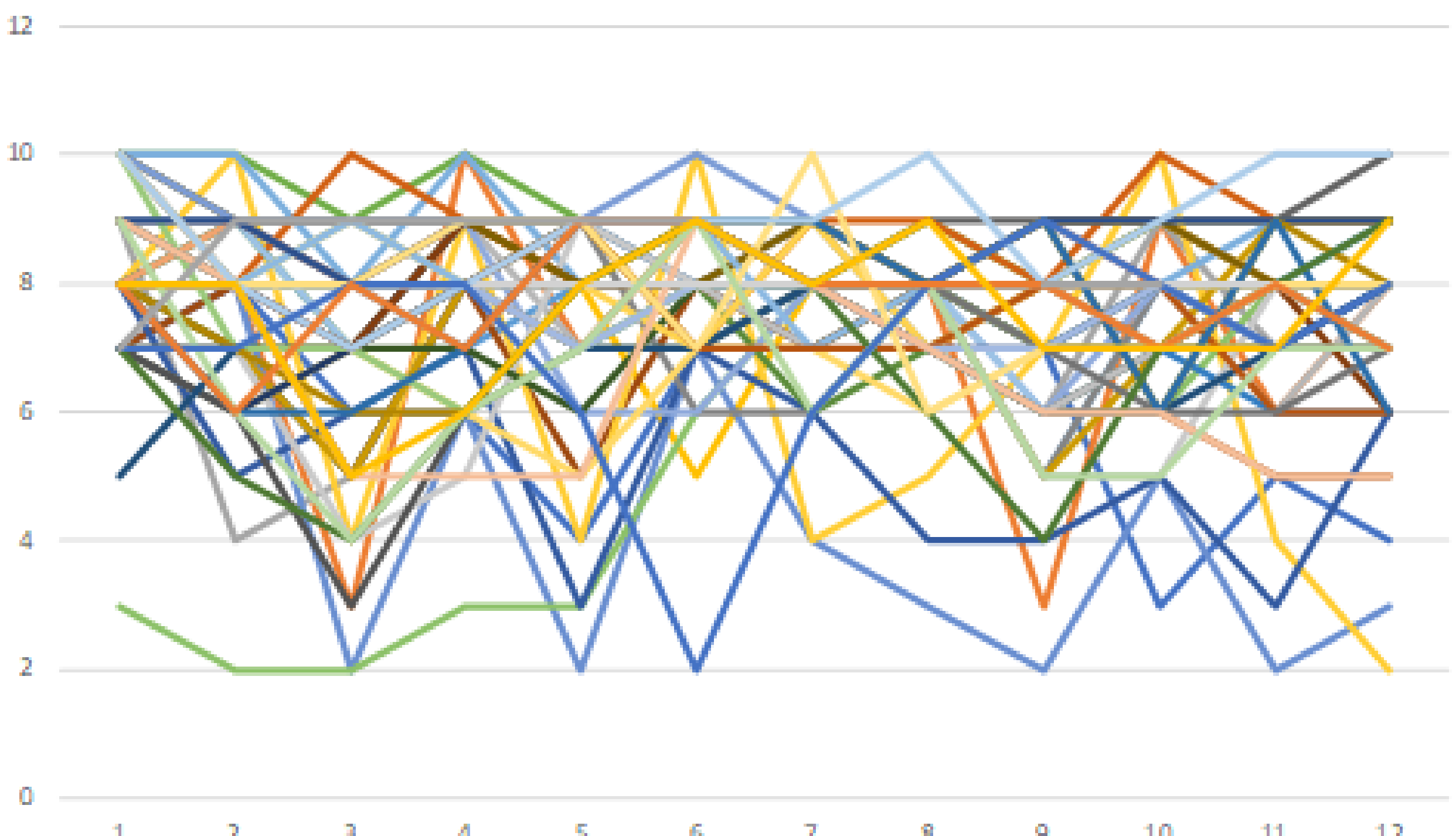
Mikä syö luottamusta selviämiseen?

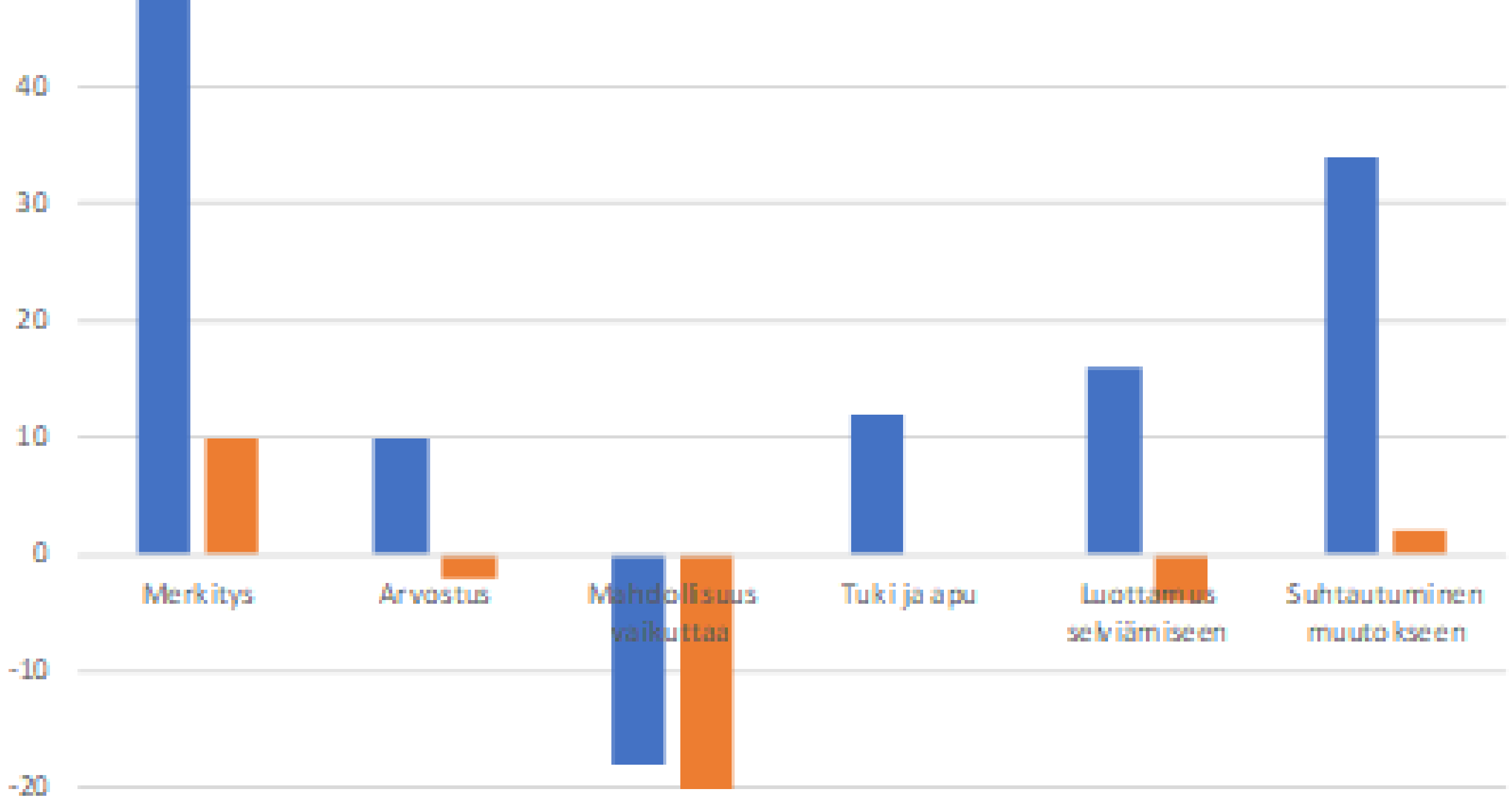
Jousto ja sopeutumiskyky

Milloin joustoa ja sopeutumiskykyä muutoksessa on erityisesti koeteltu?

Mikä silloin auttoi?

Mitä muita voimavaroja tunnistat yhteisössämme?





Ohjeet strategiakeskusteluun

Sanapilviharjoitukset auttavat tulemaan tietoisiksi, millainen on yhteinen kokemus työyhteisöstämme ja työmme merkityksestä.

Voimapäivän vetäjä kysyy johtajalta/kirkkoherralta:

- Voisitko omin sanoin kertoa, mitä tämän seurakunnan strategia sisältää
- Mitä strategialla tavoitellaan

Sitten keskustellaan sanapilviharjoituksen tuloksesta ja strategiasta

Miten osallistujat kommentoivat sanapilven tulosta?

- Mitä se kertoo strategiasta?
- Miten osallistujien tuottama sanapilvi ja julkilausuttu strategia liittyvät yhteen?

Millainen työyhteisö olemme?



Lupaan...

Mikä on tärkeää tässä seurakunnassa?



Meidän pitäisi...

Mahdolliset kokeilut, uudistukset, muutokset...

- Osallistujat kirjaavat lapuille omia ideoitaan ja ehdotuksiaan sen suhteen, mitä pitäisi yhdessä tehdä jonkin resilienssiä vahvistavan tekijän osalta.
 - ”Meidän pitäisi...” -alkuiset laput kiinnitetään näkyviin ao. teeman alle
- Osallistujat kirjaavat lapuille omia sitoumuksiaan, mitä he aikovat tehdä jonkin resilienssiä vahvistavan tekijän suhteen
 - ”Lupaan...” tai ”Aion...” -alkuiset laput kiinnitetään näkyviin ao. teeman alle
- Yhdessä keskustellen sovitaan konkreettisista toimenpiteistä resilienssin vahvistamiseksi



Katugallup

VÄLITEHTÄVÄ 1.

Katugallup: miten paikalliset ihmiset näkevät seurakunnan toiminnan?

Katugallupin ideana on puhuttaa ihmisiä kadulla, kaupassa, kirjastossa jne. Puhuttamisella halutaan saada seurakuntalaisten tai muiden paikallisten asukkaiden ajatuksia seurakunnasta. Saatu palaute auttaa työyhteisöä tulemaan tietoisiksi oman työnsä merkityksestä ja arvostuksesta.

Katugallupin toteuttaa 2-3 työntekijää yhdessä. Kukin ryhmä puhuttaa 2-4 ihmistä. Vastaukset kirjataan paperille samalla kun ihmisiä puhutetaan. Pyrkikää kirjaamaan vastaukset mahdollisimman sanatarkasti. Katugallupin tulokset lähetetään sähköpostitse.

Kysymykset

1. Mikä suhde sinulla on seurakuntaan?
2. Mitä arvostat tässä seurakunnassa?
3. Mitä muuta haluat sanoa?

VÄLITEHTÄVÄ 2.

Arvioikaa ryhmänä kokemusta voimapäivästä ja katugallupista

Palaute katugallupin vastausten yhteydessä sähköpostitse.

Katugallupin tuloksia

Ihmisten lähestyminen oli helpompaa kuin luulin.

Ihmiset vastasivat mielellään

Monella olisi ollut paljonkin painavaa sanottavaa

Ihmisillä tuntui olevan tunne, että se, mitä he kertovat on merkityksellistä. Mukava tehdä. Ihmiset jännitti.

Gallupin tekeminen tuntui aluksi erittäin epämiellyttävältä. Juteltuani kyseisen henkilön kanssa olo parani. Hän suhtautui niin positiivisesti haastatteluun ja seurakuntaan.

Katugallupin tekeminen tuntui väkinäiseltä, kiusalliselta, ei luontevaa. Tulee tunne, että väkisin tunkee iholle.

Haastateltavat olivat yllättyneitä tällaisesta lähestymisestä. Kukaan ei kieltäytynyt vastaamasta.



Kokoava
työskentely

Kokoavan työskentelyn tarkoituksena on koota Resilienssiprosessin satoa ja varmistaa, että yhdessä sovitut toimenpiteet resilienssin vahvistamiseksi toteutuvat

Ohjelmaehdotus:

10.00 Aloitus ja virittäytyminen

10.30 Voimapäivästä johdetut kehittämisideat

- ryhmät valitsevat mieleisensä kehittämiskohteen (joka vahvistaa resilienssiä) ja työstää sen ns. myyntikuntoon ideatorille

11.00 Ideatori

ryhmät jakavat ideansa

12-13 Lounas

13.00 Kehittämissuunnitelmat

- tavoitteena vahvempi resilienssi tulevaisuudessa: minkä asian pitäisi olla muuttunut paremmaksi vuoden päästä omassa työyhteisössä
- ideatorilta valittua teemaa, ideaa tai ratkaisua työstetään ja konkretisoidaan toteuttamiskelpoiseksi suunnitelmaksi, käyttäen hyväksi esimerkiksi

Designing for a Wiser Action

14.15 Koonti ja resilienssiprosessin arviointi- ja palautekeskustelu

15.00 Työskentelyn päätös

