

Sitä Saat mitä jaat

TARINOITA RUOHONJUURESTA JA ASIAA TYÖARJESTA



NUMERO 5/9 | HUUMORI JA NAURU



NUMERO 1/9 | MUUTOS



NUMERO 6/9 | PALAUTE



NUMERO 2/9 | LUOVUUS



NUMERO 7/9 | YHTEENKUULUVUUS



NUMERO 3/9 | YHTEYS



NUMERO 8/9 | OPPIMINEN



NUMERO 4/9 | LEIKKI



NUMERO 9/9 | LUOTTAMUS

Sitä Saat
mitä jaat

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 1/9 | MUUTOS

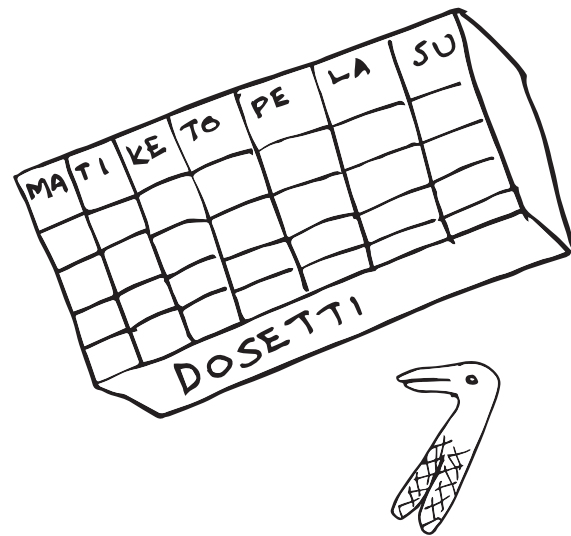


Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Krista Rajala ja Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 73

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-135-6 (painettu julkaisu)

Lahti 2017





Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjaku-valehteä, jonka teemana on MUUTOS. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjes-ta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT

MUUTOS -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdes-sä on sarjiksia kaikista näistä teemoista.

Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.

Antoisia lukuhetkiä!

Mikään ei pysy paitsi pysymättömyys

Nancy Schlossberg on sosiologi, jonka kehittämän transitioteorian keskiössä on muutos, ja nimenomaan muutos, jota aikuisten ihmisten elämät ovat tulvillaan. Hän on kuvannut teoriaansa välineeksi, joka auttaa ymmärtämään inhimillistä sopeutumista muutokseen (Evans et al. 1998, p 110). Schlossbergin teorian mukaan muutoksia on kolmea sorttia: odotettuja muutoksia (kuten vaikkapa eläkkeelle jääminen), odottamattomia muutoksia (kuten esimerkiksi työpaikan organisaatiomuodon muuttuminen, onnettomuuteen joutuminen tai äkillinen työttömäksi jääminen) ja ”ei-tapahtumia”. ”Ei-tapahtumilla” tarkoitetaan muutoksia, joita odotetaan, mutta jotka eivät tapahdukaan. (Chickering & Schlossberg, 1995; Schlossberg 2011). Schlossbergin mukaan muutokset sinällään eivät välttämättä aiheuta vaikeuksia, vaan vaikeudet liittyvät muutoksen vaikutuksiin esimerkiksi ihmissuhteissamme, ajatuksissamme, oletuksissamme ja rutiineissamme. (Schlossberg 2011). Muutosten läpi kulkemiseen vaikuttavat ja auttavat ”4 Ässää”: Situation, eli tilanne, Self eli minä, Support eli tuki ja Strategies eli strategiat. Situation eli tilanne viittaa kaikkiin niihin asioihin, jotka muutokseen reagoimiseen vaikuttavat.

Jos elämässä on paljon hankaluuksia, ja lisämuutoksia tapahtuu, ne on luonnollisesti vaikeampi ottaa vastaan kuin helpommassa elämäntilanteessa. Self eli minä tarkoittaa yksilön sopeutumista helpottavia kykyjä, kuten optimismia, resilienssiä, tai epävarmuuden sietokykyä. ”Asenteella ei osteta vaikeassa taloudellisessa tilanteessa ruokaa, mutta se taatusti vaikuttaa selviytymisen laatuun”, sanoo Nancy Schlossberg (2011). Silläkin on merkitystä, miltä ihmisestä hetkestä toiseen muutostilanteessa tuntuu, ja tähän asenteella on vaikutusta.

Support eli tuki muutostilanteissa on oleellista. On helpointa sopeutua kun ympärillä on ihmisiä, joiden kanssa jakaa tuntemuksiaan ja ajatuksiaan ja jotka ovat joko samassa tilanteessa itse tai kykenevät myötätuntoon. Strategies eli strategiat viittaavat selviytymiskeinoihin – näillä voidaan joko yrittää muuttaa tilannetta (esim. ideoida uusia tapoja toimia), nähdä se uudessa valossa (esim. tunnistaa muutoksen mukanaan tuomat positiiviset mahdollisuudet) tai vähentää stressiä (esim. meditaation tai liikunnan keinoin) (Pearlin & Schooler 1978).

Monessa itämaisessä filosofiassa, kuten buddhalaisuudessa, ajatellaan, että muutos ja pysymättömyys kuuluvat perustodellisuuteen eivätkä sinällään aiheuta harmia. Harmia aiheuttaa ihmisen taipumus haluta pysyvyyttä ja vastustaa muutosta. Muutoksen vastustus saa pahimmillaan aikaan kärsimystä, sillä tarraudumme liian tiukasti omaan tahtoomme ja odotukseemme asioiden kulusta – ja kun muutos yllättää tai asiat eivät sujukaan odottamallamme tavalla, rimpuillemme tapahtunutta vastaan. Muutos iskee pataan odottamattomilla tavoilla, ja iskemme itse itseämme kahta kovempaa reagoimalla odottamattomaan vastustuksella: ärtymyksellä, pelolla tai huolella. Lyömme pökköä pesään sillä, kuinka kaiken muuttumiseen suhtaudumme.

Muutoksella tosin myös hallitaan ja sitä voidaan käyttää hyväksi esimerkiksi työelämässä pitämällä yllä hämäryyttä ja jäsentymättömyyttä. Muutos on odottamatonta siinäkin mielessä, että vaikka johdajuskoulutukset keskittyvät suurelta osin nyky maailman muutos-paineiden hallintaan, muutos voi muuttua suuntaan, joka todellakin on enemmän kuin osiensa summa. Tästä esimerkkinä voidaan pitää vuoden 2008 pankkikriisin syitä: työnkuvat alalla olivat muuttuneet niin pirstaloituneiksi ja organisaatiot niin suuriksi ja mahdottomiksi hallita, ettei kukaan enää hahmottanut kokonaisuutta, ja koko systeemi oli lähellä kaatumista katastrofaalisella tavalla (Luyendijk 2016).

Muutoksella hallitsemiseen voi usein liittyä tällaista hahmottomuutta, jossa kukaan ei enää lopulta tiedä, kenelle vastuu mistäkin asiasta mahtaa kuulua – ja pahimmassa tapauksessa se ei enää kuulukaan kenellekään. Oma reaktiomme on tässäkin suhteessa avainasemassa. On hyvä erottaa, milloin muutokseen liittyvät reaktiot lisäävät vain omaa hankaluuttamme ja koska todella tarvitaan toimintaa, muutosvastarintaa ja kritiikkiä – aika ajoin on pistettäväkin kampoihin.

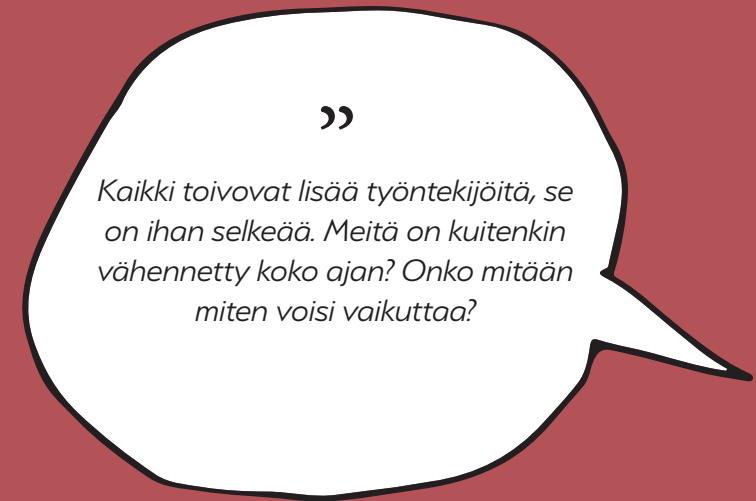
Oikeastaan voimme olla varmoja vain yhdestä asiasta: kaikki olemassaolomme on pysymätöntä, tai kuten ikivihreä iskelmäkin todistaa: ”väliaikaista kaikki on vaan”, mutta on inhimillistä haluta, että kaikki pysyisi ennallaan. ”Hei älä koskaan ikinä muutu” ja ”Koskaan et muuttua saa” painivat ihmiselämässä jatkuvasti todenmukaisemman filosofian kanssa (ja todennäköisesti häviävät):

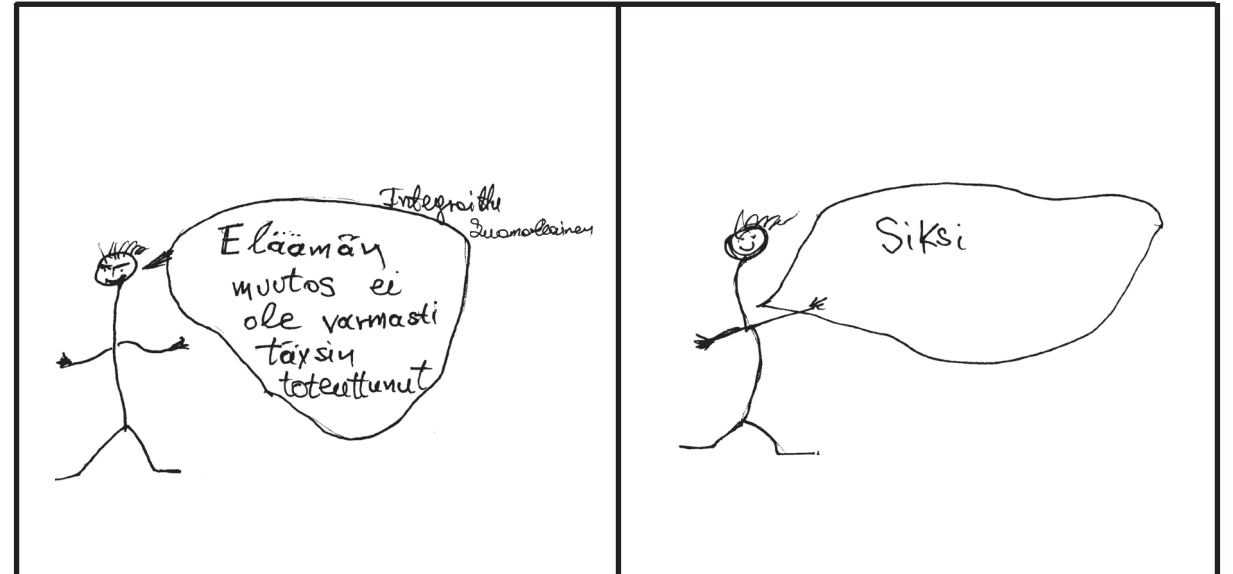
*”Tämä elomme riemu ja rikkaus
sekä rinnassa riehuva rakkaus
ja pettymys tuo - totta tosiaan
väliaikaista kaikki on vaan.”*

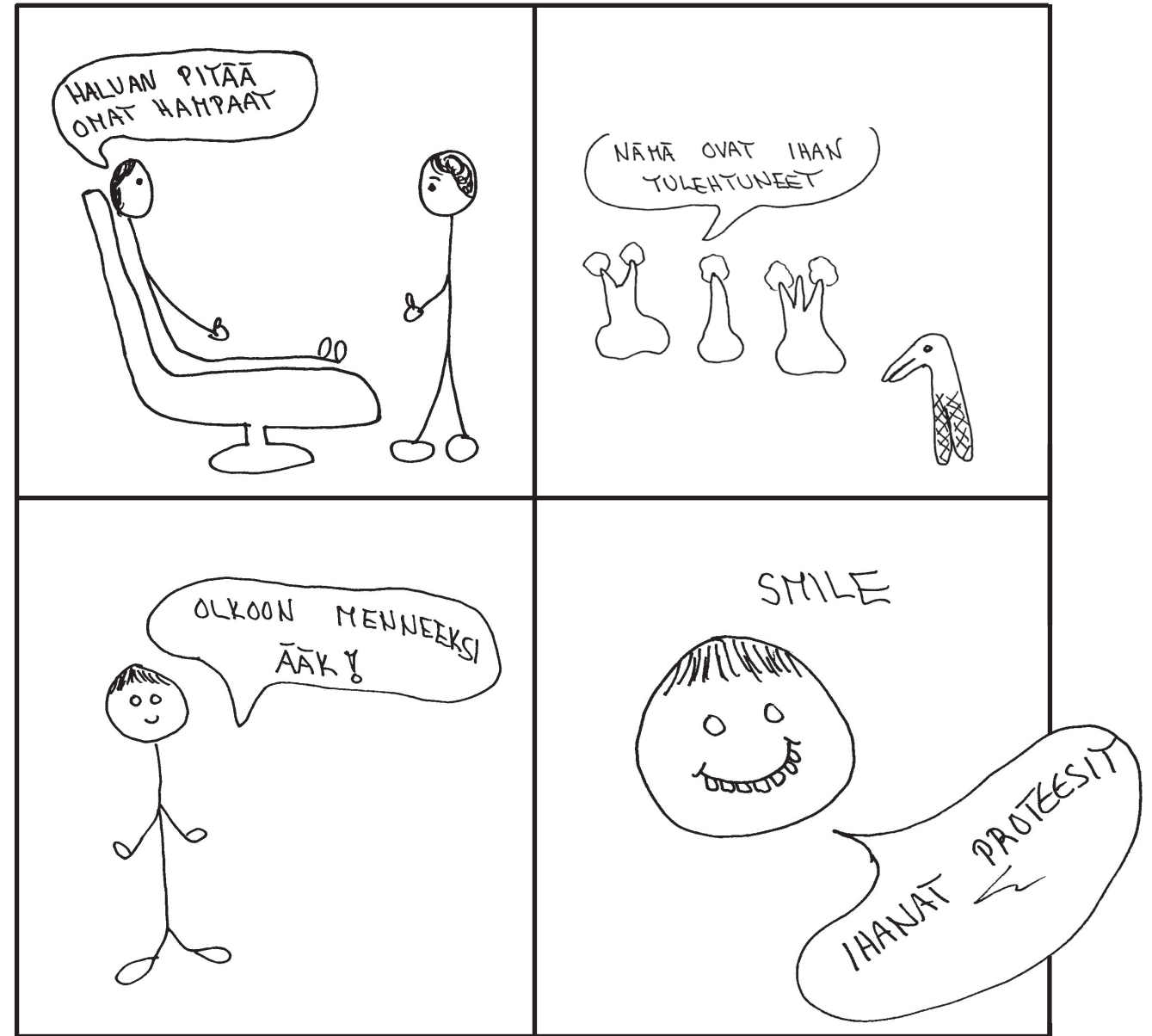
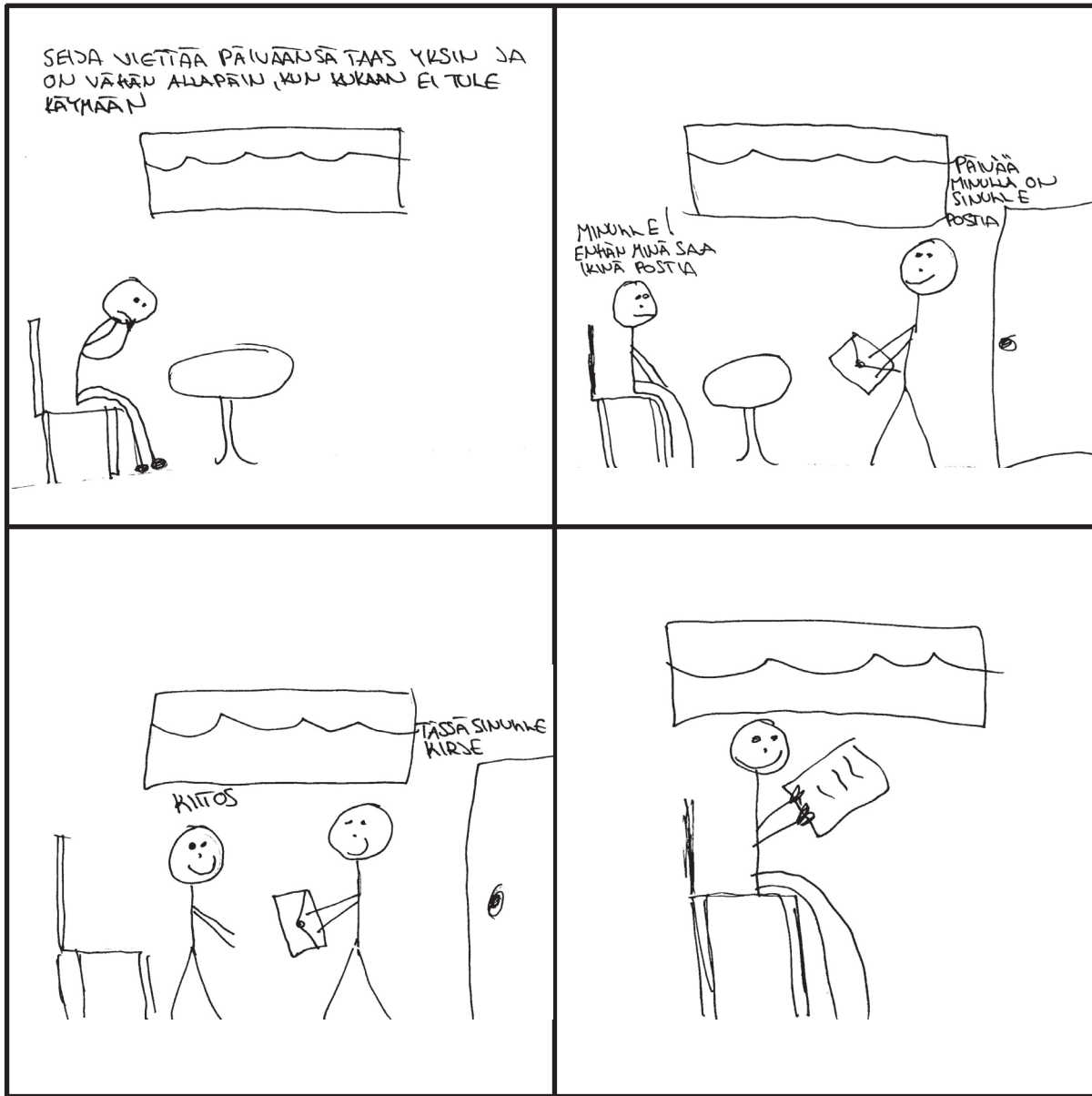
Laulussa on sinänsä lohdullinen viesti: saman pysymättömyyden ja muutoksen lain alla toimivat myös pettymys, kipu ja vaikeudet. Kaikki muuttuu, myös paremmaksi.

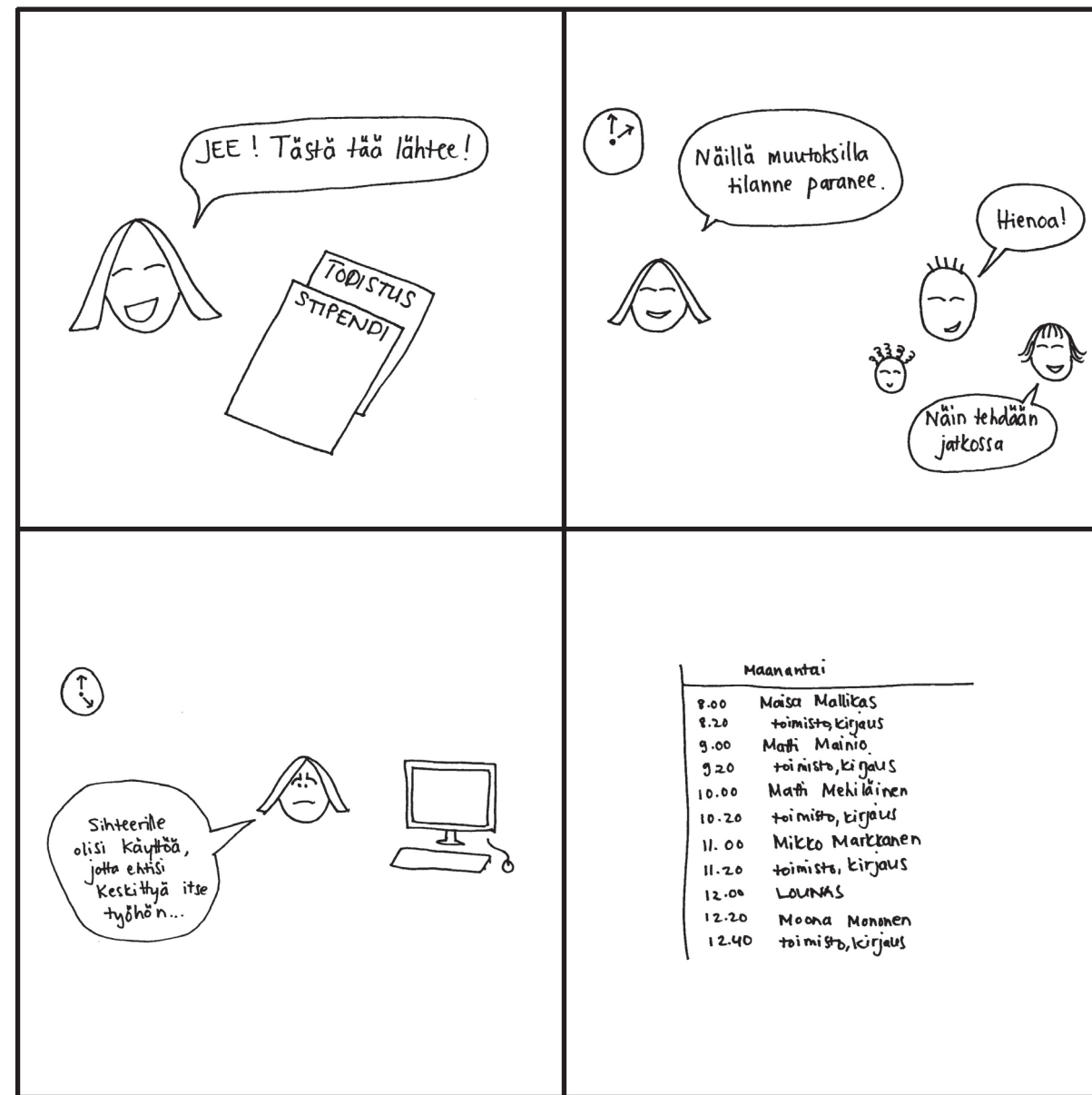
Lähteet

Chickering, A.W. and Schlossberg, N.K. (1995). Getting the Most Out of College. Needham Heights: Allyn and Bacon.
Evans, N.J., Forney, D.S. and Guido-Dibrito, E. (1998). Student Development in College Theory Research and Practice. San Francisco: Jossey-Bass.
Luyendijk, J. (2016). Rahan ruhtinaat. Matka pankkiirien suljettuun maailmaan. Jyväskylä: Atena.
Pearlin, L.I. and Schooler, C. (1978). The structure of coping. Journal of Health and Social Behavior, 2-21.
Schlossberg, N.K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. Journal of Employment Counseling, 48(4), 159.





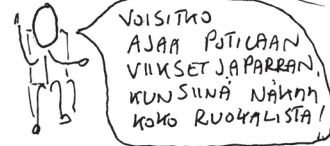




KUNTOUTUS PALAVERI, JOSKA MONIAMMA-
TILINEN THÖRNÄMÄ POHTII POTILAAN
ASIOITA (HOITAJA KISKEE VÄLILLÄ
OLEVAN KUSIN PUKUJA)



HETKEN KESKUSTELUN JÄLKEEN
LÄÄKÄRI TOTEAA HOITAJALLE, JOKA
ON AAMULLA EATUNUT ILMAN TAUKOJA
TEHEMÄÄN VAIN VÄLTÄMÄTTÖMÄN
TUNTIEN HUONOA OMATUNTOA TÄSTÄ



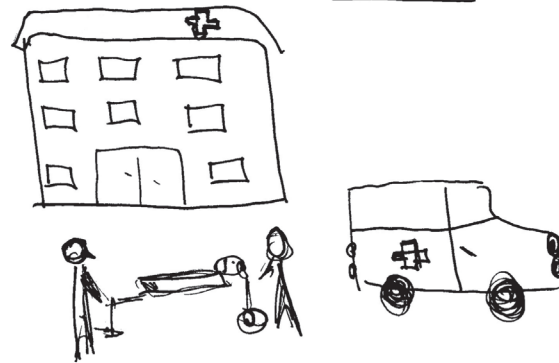
?
SIIS MIKÄ RUOKA-
LISTA KUN POTILAS
EI SHÖ JÄ
MILLÄ AJALLA ?!??!



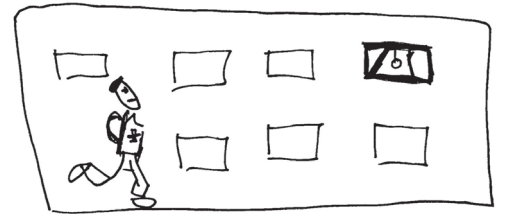
TÄLLÄ HETKELLÄ
EN KOE TÄSTÄN
KOVIN MERKITYSSEL-
LISENSI ...



KOTIUTUS
ALKAA



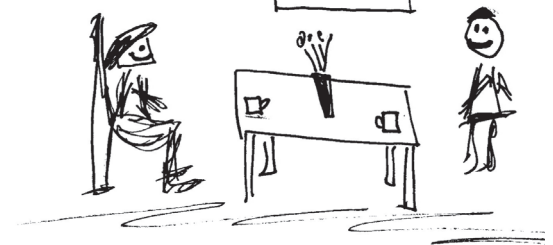
VASTAANOTTAJA KIIREHTII
PAIKALLE



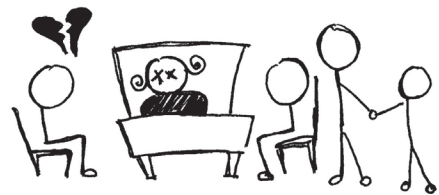
SEKAVAA ALKUA...



OMA KOTI
KULLANKALUS



MARTAN VOINTI ON HEIKENTYNYT. OMAISILLE ON ILMOITETTU LÄHESTYVÄSTÄ KUOLEMASTA. OSASTOLLA JÄRJESTETÄÄN MARTALLE OMA HUONE JA RAUHA.



OMAISET JA HOITAJAT KOKEVAT MARTAN SAANEEN HYVÄN, KIVUTTOMAN JA RAUHALLISEN KUOLEMAN. KIITOS.

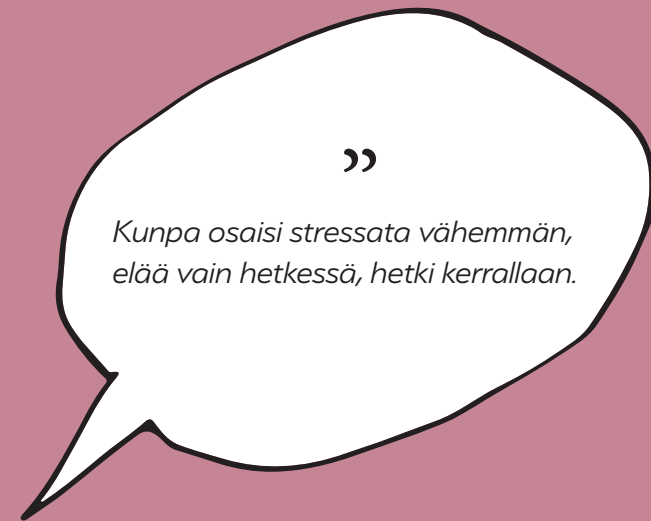


ARKI KOITTAA OSASTOLLA.

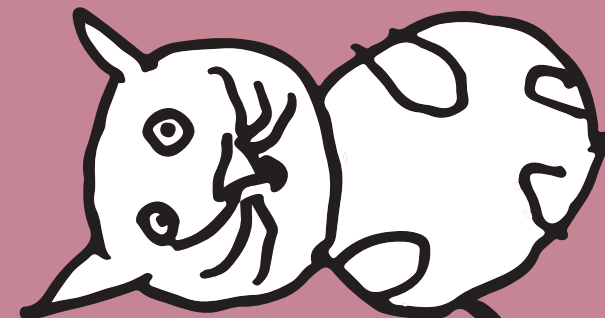
MARTAN NESTELISTA EI TÄYTY!



NIIN... SE SE OLIKIN MILLÄ ON MERKITYSTÄ.




”
Kunpa osaisi stressata vähemmän,
elää vain hetkessä, hetki kerrallaan.



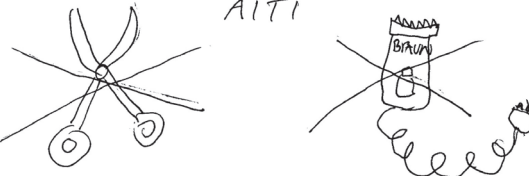
KISSA PÖYDÄLLÄ

MINULLA ON NURROSIKÄINEN
POLKA JONKA HIUKSET KASVAVAT MIELES-
TÄNI LUVA TTOMAN PITKIKSI



TARJOUN DUN ITSE LEIKKAAMAANNE JOTTA AIKA
NÄYTTÄISI YHTEISKUNTAKELPPOISELTA, EI KÄY,
PARTURIIN EI LÄHDE LAHJOMALLAKAAN,

ÄITI



ISOVELI LEIKKAA N. 2 KERTAA
VUODESSA

ISOVELI



KLAK!
KLAK!
KLAK!



TUNNEN ITSENI VÄLILLÄ KOVIN VANHAKSI,
SUKUPOLVIEROA?

ÄITI ON
KALKEKIS

VANHA
ÄITI



TERVEYDENHOITAJA

VOIDAANKO TULLA
LIISAN KANSSA
TÄNÄN KÄYMÄÄN?
TYTÖ ON KOVASTI
LAIHTUNUT JA ...

JUU, KYLLÄ
SE SOPII,
TULKAA
TÄNÄN
KLO 15.30



KYLLÄPÄS SE PRINO
ONKIN LASKENUT
VIIMEISESTÄ JA
VERENSOKERIKIN
NÄYTTÄ OLEVAN
KORKEA

OHO!



MITEN MINÄ
EN TAJUNNU
OLI SITÄ
VANOKIN
JA ...

MITÄ
DIABETES
TARKOITTA
VOIKO SITÄ
PARANTUA
JA ...

SAIRAA LA

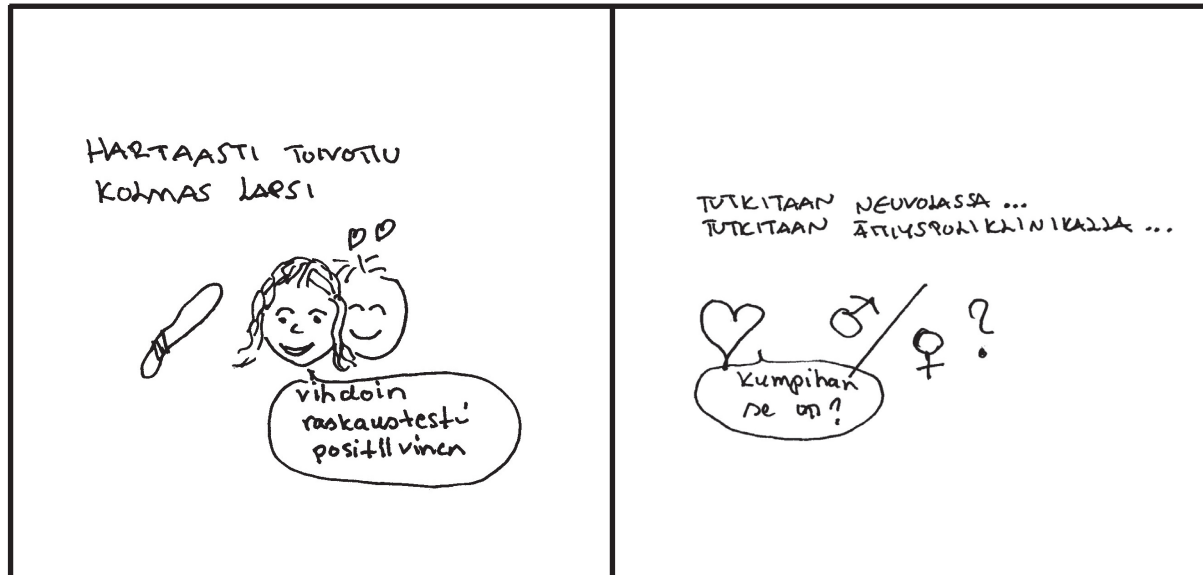
KOULU

KIITOS PALJON,
KUN PÄÄSTIN HETI
KÄYMÄÄN. LIISA ON
TÄLLÄ SAIRALASSA
VIELÄ VIIKON JA ...

KIITOS ILMOITUKSESTA
JA TSEMPPIÄ TEILLE
PALJON ...

MINÄKIN OLEN
SAKNU TÄHÄN
TÄNNE, REMONTTI ON
VALMISTUNUT
JA ...







”

Olen kotihoidossa, työt jaetaan aamuisin, voi olla 16 käyntiä. Siinä mietin miten selviän, ja suunnitelman mukaan lähdän tekemään, ja sitten suunnitelmat vaihtuu. Samaan aikaan pitäisi olla monessa paikassa, ei voi keskittyä. Kun olet saanut jonkinlaisen kaavan, se taas vinksauttaa. Raivostuttavaa, repivää kun on joka päivä muuttuvia tilanteita.



Äänitorven tuuttauksia ihmistyön kehittämisestä

Useista sote-alan työyhteisöistä ja -organisaatioista on viime vuosi-
na vahvistunut sama viesti: arjen työelämästä puuttuu yhteisiä ko-
kemuksen jakamisen tiloja – eli sellaista samanarvoista arjen työn
kokemusten jakamista, mitä hyödynnettäisiin todellisen, kestävän
tuloksellisuuden aikaansaamiseksi. Sen sijaan esimerkiksi erilainen
digitaalinen kirjaaminen ja raportointi on lisääntynyt koko ajan,
mikä vähentää aikaa varsinaiselta työltä – asiakkaan kohtaamiselta
– ja sitä myötä myös palveluiden todelliselta kehittämiseltä. Myös
muutoksen tahti voimistuu, ja kehittämistä on vaikea saada käytän-
töön ennen kuin uusi kehittämis- ja muutosprosessi käynnistyy. Ja
samalla on niin, että asiakastyötä, ihmistyötä, ei voi kehittää ilman
aikaa olla ihmisen, asiakkaan, kanssa.

Nykyään suomalaisella sosiaali- ja terveydenhoitoalalla kilpaillaan,
kilpailutetaan ja lauletaan teollisen tuotannon mekanistisen maail-
mankuvan, hajaantuneen luottamuksen ja digitaalisen tehostamisen
lauluja. Lauluja, jotka voivat ihmistyössä heikentää tulosta entises-
tään, koska niistä on unohdettu itse toiminnan fokus – ihminen.
Sote-alalla työtään tekevien ihmisten ”ruohonjuuren ” eli arkityön
kokemusta ei hyödynnetä riittävästi työn kehittämisessä ja inno-
voinnissa. Se on resurssien tuhlausta. Yleinen - ja projektijargon
kyllä puhuu paljon työntekijä- ja asiakaslähtöisyydestä, mutta usein
tuo puhe on vain ’papukaijojen pölinää’, koska itse työn käytännöissä
arkityön kokemusten hyödyntäminen ei näy. Varsinaisia arjen asian-
tuntijoita ei kuulla.

Työntekijät – vaikkapa kotipalvelujen lähihoitajat, sairaaloiden sai-
raanhoitajat tai päihdepalvelujen matalan kynnyksen ammattilaiset
– eivät pääse riittävästi kehittämään työtä, josta juuri heillä on eniten
kokemusta ja ammattitaitoa. Heidän työnsä voidaan nähdä tai ko-
kea aliarvostettuna tai statukseltaan alhaisena. Asiakastyötä tekevät
sosiaali- ja terveydenhoitoalan organisaatiot on alistettu ja altistettu
teollisen tuotannon mallin mukaisiksi, vapaan kaupan ja kilpailun
liukuhinnamoodiin, joka toki saattaa sopia auton valmistamiseen,
mutta ei ihmisten auttamiseen ja hoitoon. Kun ihmistyön tekijät
kilpailutetaan tekemään ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa
työtä tehokkuusvaatimusten ehdoilla, ollaan metsässä. Trendikkäi-
den ’työn imun’, ’työn ilon’ ja työn mielekkyyden tulee syntyä työnte-
kijästä itsestään, ei käskyttämällä tai pelotteilla.

Entäpä jos se todellinen tuottavuusloikka syntyykin siitä, että ruo-
hon ääntä aletaan kuulla – ja sen kokemusta arvostaa? Miltä työelä-
mä alkaisi näyttää, jos työntekijän ymmärrys työn todellisuudesta
nousisi kehittämishankkeiden keskiöön? Tai jos nähtäisiin ihmistyön
arvokkaan onnistumisen olevan hyvä mittari, ei vain työn mielekkyy-
den ja merkityksellisyyden, vaan myös työn tuottavuuden kannalta?

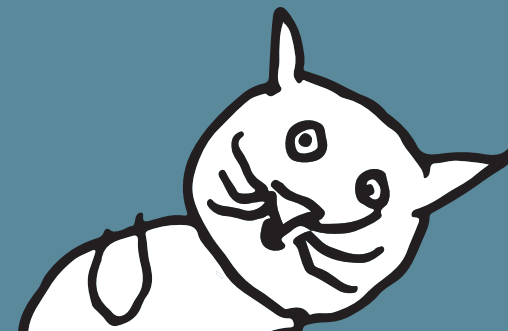
” Entäpä jos se todellinen tuotta-
vuusloikka syntyykin siitä, että
ruohon ääntä aletaan kuulla ”

Mitä peukutat työpaikallasi? Mille et anna tykkäyksiä?



”

Työnkehittämisessä olisi hyvä jos työnjohto käyttäisi meidän asiantuntemusta hyväkseen. Ollaan vain muurahaisina tekemässä töitä.



KISSA PÖYDÄLLÄ

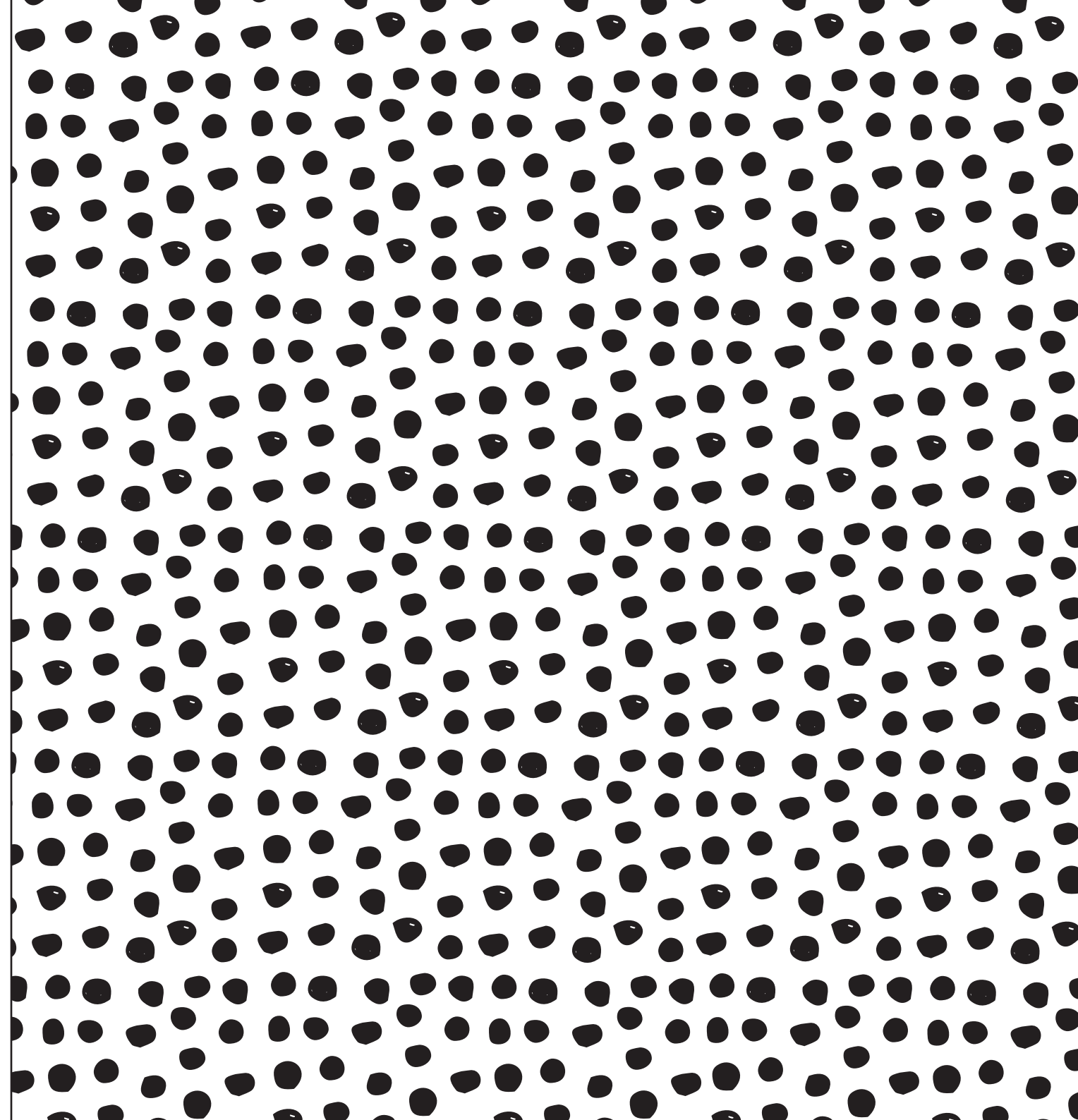
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutussairaala Jalmarista.

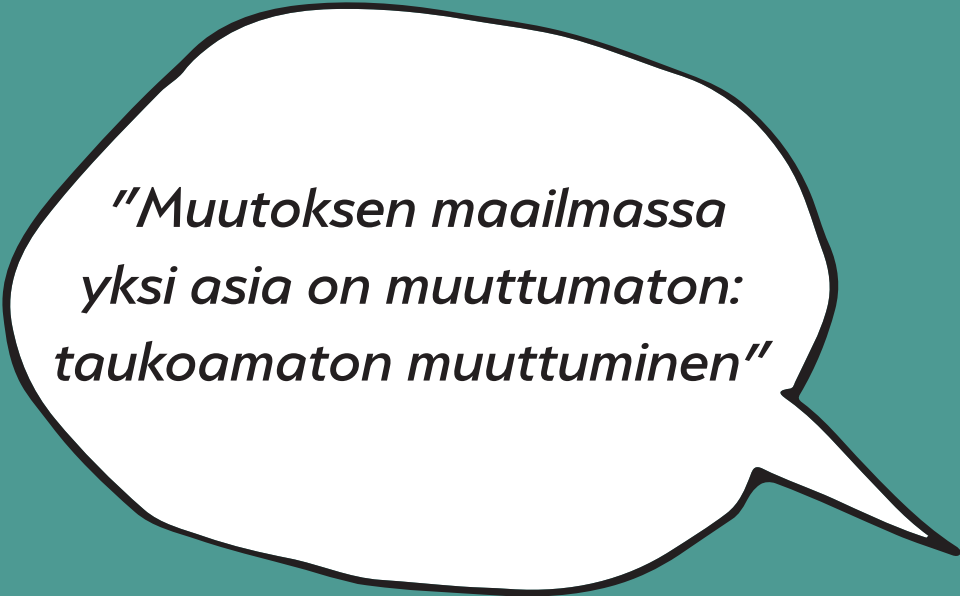
Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.





*"Muutoksen maailmassa
yksi asia on muuttumaton:
taukoamaton muuttuminen"*

-Herakleitos

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 2/9 / LUOVUUS

Sitä Saat
mitä jaat





Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 74

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-136-3 (painettu julkaisu)

Lahti 2017





Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjakuvalehteä, jonka teemana on **LUOVUUS**. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

LUOVUUS -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä teemoista. Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.
Antoisia lukuhetkiä!

Minäkö luova?

Luovuus on yksi tämänpäivän työelämän suosikkisanoista. Usein kuulee, että pitäisi olla luova. Ja luovuudella tarkoitetaan tilanteeseen sopivien ideoiden ja ratkaisujen tuottamista. Tällainen luovuuden vaatimus voi kuitenkin olla ristiriitainen. Kun rajat luovuudelle ovat hyvin tiukat – ei saa häiritä tehokasta työntekoa, ei saa aiheuttaa kustannuksia eikä saa viedä ylimääräistä aikaa – niin kovin luovia ideoita tuskin syntyy. Luovuus harvoin kukoistaa paineistetussa ympäristössä. Jos on kiire saada jokapäiväiset työt hoidettua, niin on vaikea pysähtyä ideoimaan ja kokeilemaan vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Luovuutta on tuttujen ja totuttujen asioiden näkeminen ja tekeminen toisin. Ilman luovuutta mikään ei muutu. Luovuus ei ole peritty ominaisuus, sitä voi kehittää ja opetella. Luovuus ei kulu käyttämällä, päinvastoin. Luovuus tarvitsee aikaa ja ilmaa. Luovuus kumpuaa optimismista. Onnellisuus ja lepo ovat luovuuden lannoitetta. Luovuus vaatii innostusta, uskallusta ja hengenpaloa. Onpa luovuus yhdistetty hulluuteen, ja hulluus nerouteen. Tästä tunnetuin esimerkki lienee Albert Einstein, joka eli 1879-1955 ja loi suhteellisuusteorian. Hänen suuhunsa on laitettu monta sanontaa, jotka ovat jääneet elämään. Tarkastellaan nyt niiden valossa luovuutta.

“AINOA TODELLA ARVOKAS ASIA ON INTUITIO”

Monella meistä on tunne, että enhän minä ole ollenkaan luova. En osaa maalata taulua, kirjoittaa runoa tai tehdä keksintöjä. Vaikka oikeasti ei luovuus tarkoita mitään ihmeellistä, suurta tai taiteellista. Riittää, että on olemassa tunne, uskomus, että asian voisi tehdä tai nähdä toisinkin.

“MIELIKUVITUS ON TÄRKEÄMPÄÄ KUIN TIETO.”

Mielikuvitus auttaa asioiden toisin näkemiseen ja tekemiseen. Mutta myös tietoa tarvitaan. Pitää ymmärtää mitä on ideoimassa, ja sitten mielikuvituksella rikkoa rajoja ja avata mahdollisuuksia.

“HANKALUUDEN KESKELLÄ LOJUU MAHDOLLISUUS.”

Usein luovuus tarvitsee sytykkeen. Sytykkeenä voi olla arkipäivässä vaivaava ongelma, joka vaatii ratkaisua.

“EMME VOI RATKAISTA ONGELMIA AJATTELEMALLA SAMALLA TAVALLA KUIN SILLOIN, KUN LOIMME NE.”

Valitettavan usein ongelmien ratkaisuisa keskitytään vain niiden seurauksien poistamiseen ilman, että etsittäisiin taustalla olevia juurisyytä. Ongelma voi olla syntynyt nykyisen toimintatavan myötä. Jos yritämme ongelmaa ratkaista vain tehostamalla toimintaa, niin helposti vain toistamme ongelmaa. Luovia ratkaisuja ei tapahdu väkisin pusertamalla ja ongelman seurauksia eliminoimalla.

“HULLUUTTA ON SE, ETTÄ TEKEE SAMAT ASIAT UUELLEEN JA UUELLEEN JA ODOTTAA ERI TULOKSIA.”

Ongelmien juurisyyden tunnistaminen voi olla hyvin vaikeaa, sillä usein se vaatii toiminnan peruseräiteiden ja itsestäänselvyyksien kyseenalaistamista. Jos myynti hiipuu tai asiakkaat eivät ole tyytyväisiä, niin helposti uskotaan, että pitää vaan tehdä enemmän – lisätään myyntiponnisteluja ja mainostetaan näkyvämmiin – vaikka ehkä pitäisikin tarjota asiakkaille jotain ihan muuta.

“TÄRKEIN ASIA ON OLLA LOPETTAMATTA KYSELEMISTÄ.”

Luovuuteen liittyy kyseenalaistaminen, ideointi ja kokeilut: mitä tapahtuu, jos tekee eri tavalla. Tarvitaan aikaa ihmetellä, kysellä ja pohtia. Maailma on niin monimutkainen, että asioiden hahmottamiseen, mistä ongelmassa oikein on kyse, tarvitaan mahdollisuutta jutella muiden kanssa. Yhdessä pysähtyä ja ottaa hiukan etäisyyttä. Luovat ideat syntyvät yhdessä ihmetellen, kysellen ja mahdollisuuksia hahmottaen.

”KUKAAN, JOKA EI OLE KOSKAAN TEHNYT VIRHETTÄ, EI OLE YRITTÄNYT MITÄÄN UUTTA.”

Organisaatiossa, minkä pitäisi toimia kuin rasvattu kone, virheitä on vaikea sietää. Uutta luodessa ja uusia ratkaisuja etsittäessä kesken-eräisyyttä, epävarmuutta ja virheitä on siedettävä. Ensimmäinen idea on harvoin se paras ja heti valmis, vaan tarvitaan eri ideoiden yhdistelyä ja yhteistä jatkojalostamista.

”ON KAKSI TAPAA ELÄÄ: JOKO NIIN, ETTÄ MIKÄÄN EI OLE IHMEELLISTÄ, TAI NIIN, ETTÄ KAIKKI ON IHMEELLISTÄ.”

Työelämässä tarvitaan sekä ei-niin-ihmeellistä rutinoitua tehokasta toimintaa että ihmettelevää nykyistä toimintaa uudistavaa ja kehitettävää asennetta. Haasteena siis onkin, kuinka olla tehokas nykyisen työn tekemisessä ja samanaikaisesti luovasti pohtia työnteon kehittämistä. Ja tämä rutinoidun tehokkuuden ja uutta luovan ihmettelyn välinen dilemma onkin haaste, mitä nykypäivän tutkijat edelleen ratkovat.

LUKEMISTA

Koski, Jussi (2001) Luova hierre. Näkökulmia yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden luovuuteen. Gummerus.

Koski, Jussi & Tuominen, Saku (2004) Kuinka ideat syntyvät - luovan ajattelun käsikirja. WSOY.

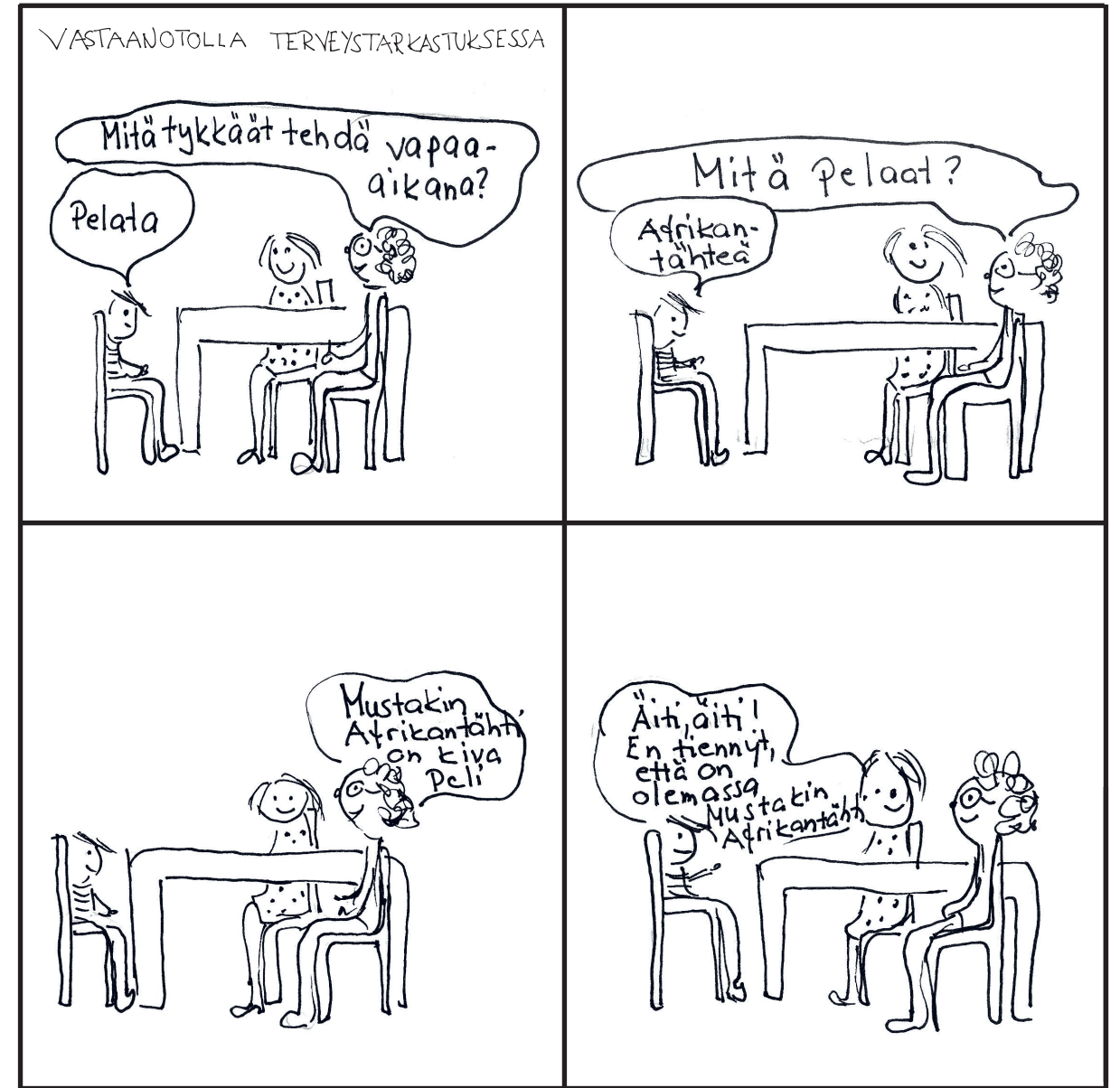
Tuominen, Saku (2014) Luova järkevyys – arkisen luovuuden ylistys. Otava.

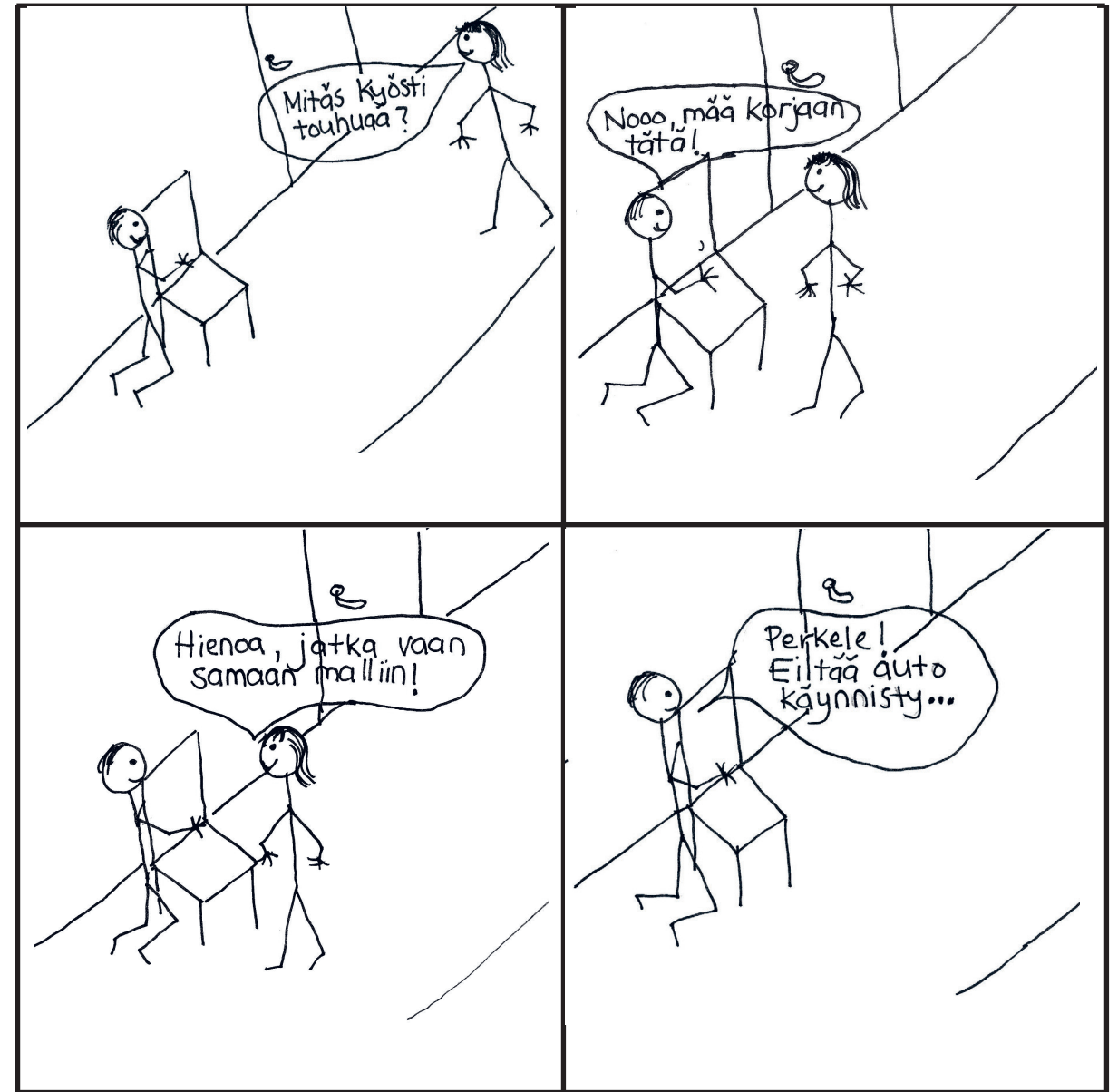
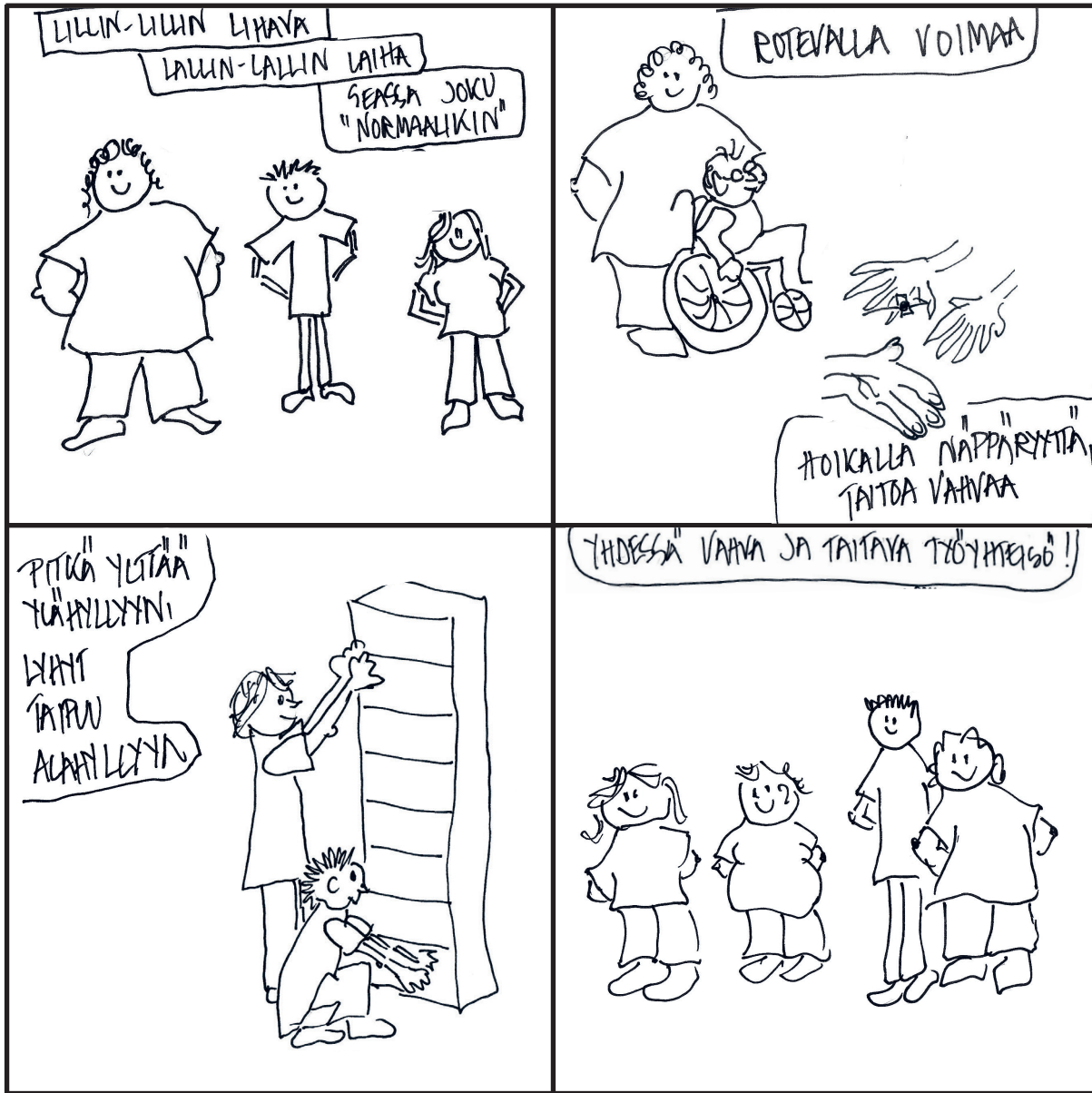
Uusikylä, Kari (2012) Luovuus kuuluu kaikille. PS-kustannus.

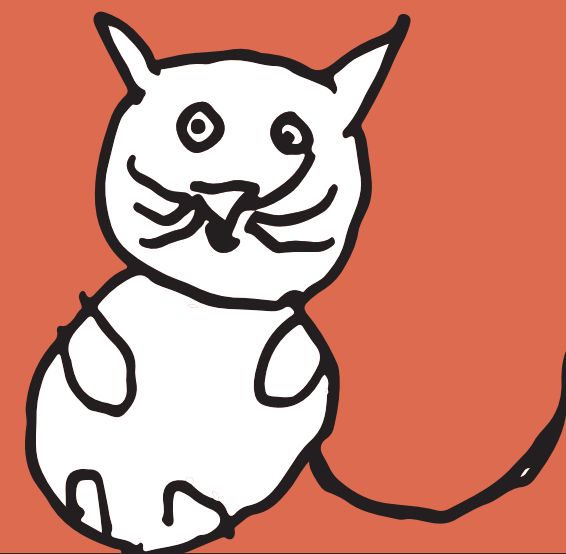
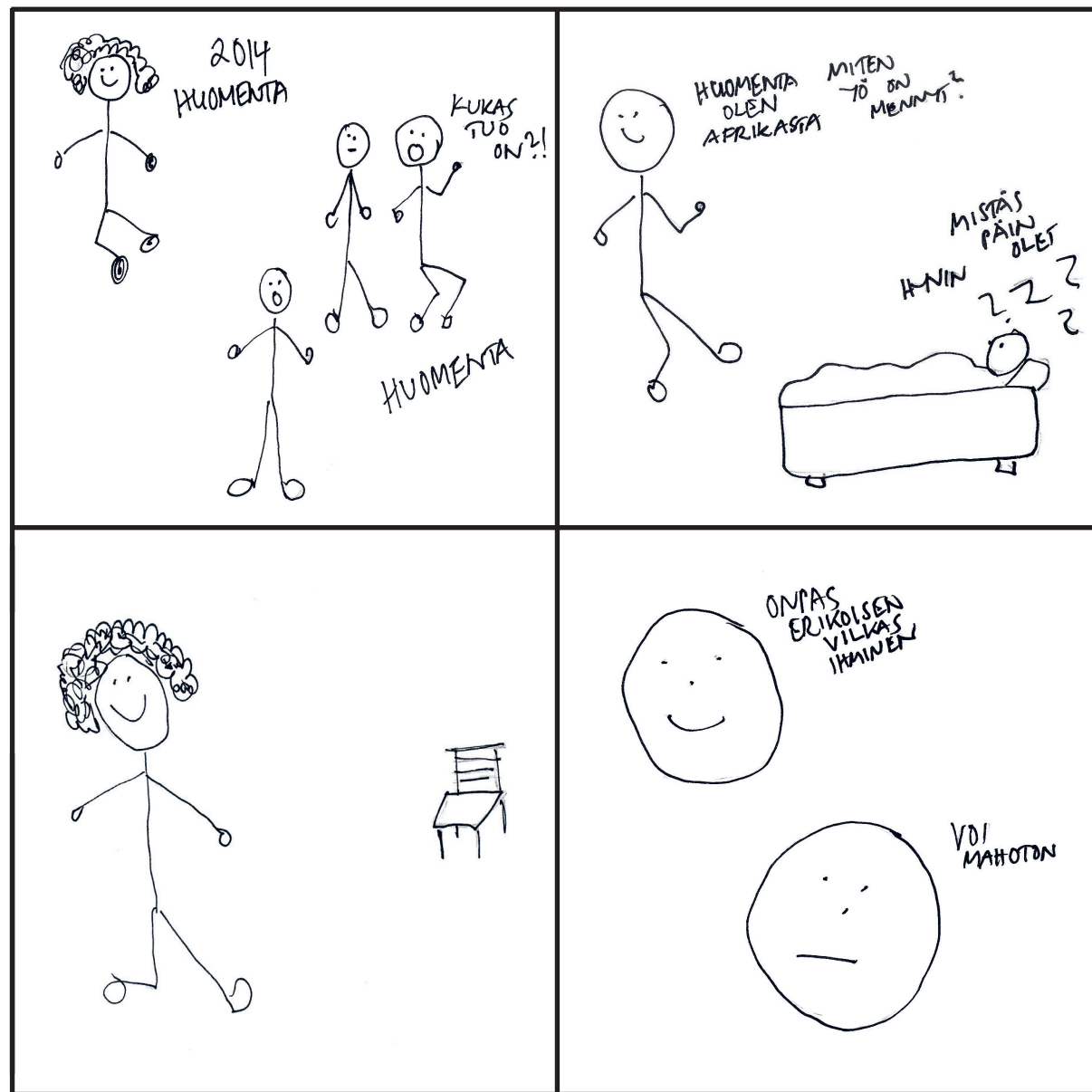
”

Ratkaisukeskeisyys! Ei pidä aina vain miettiä mikä kaikki on huonosti.





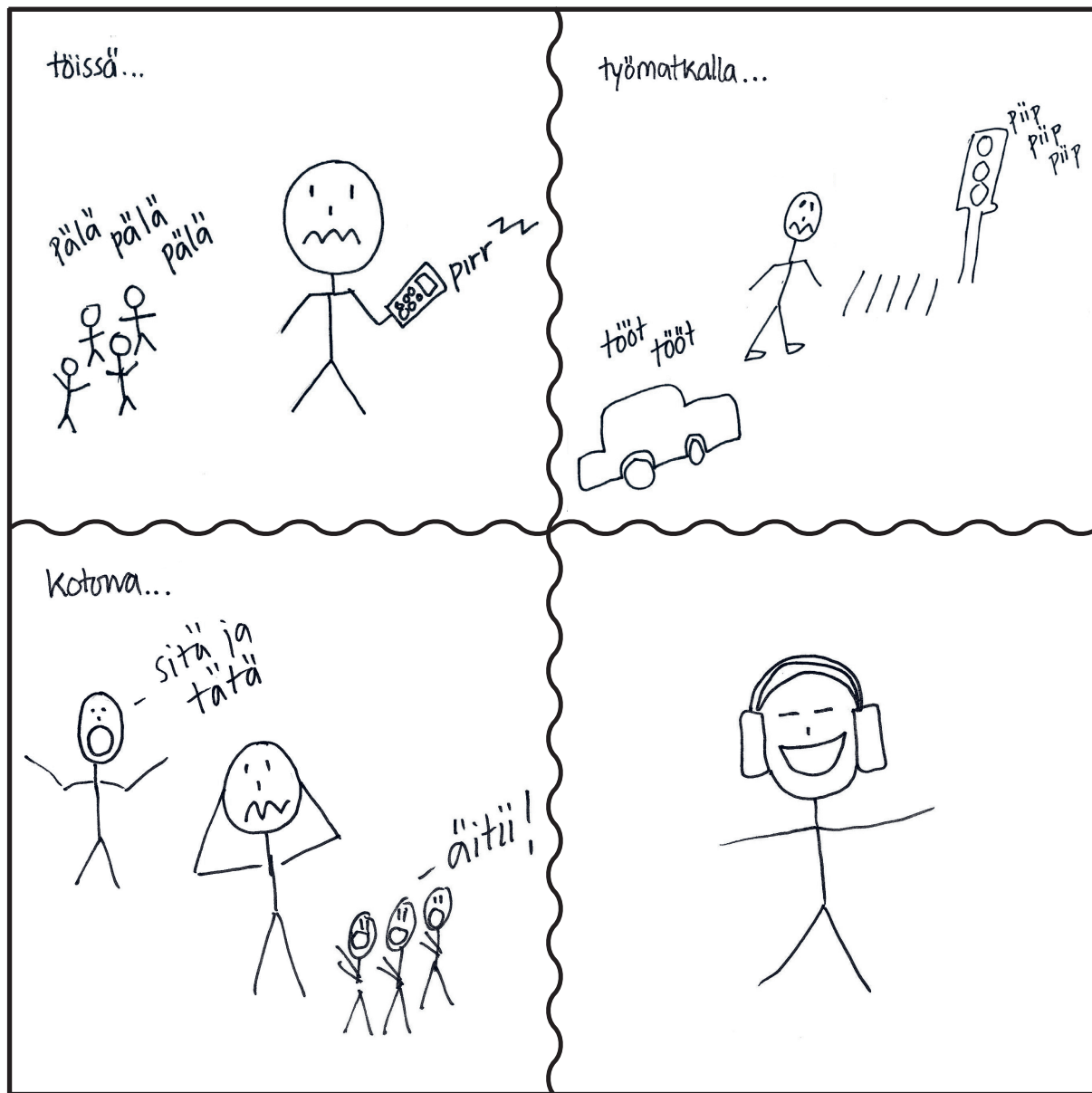


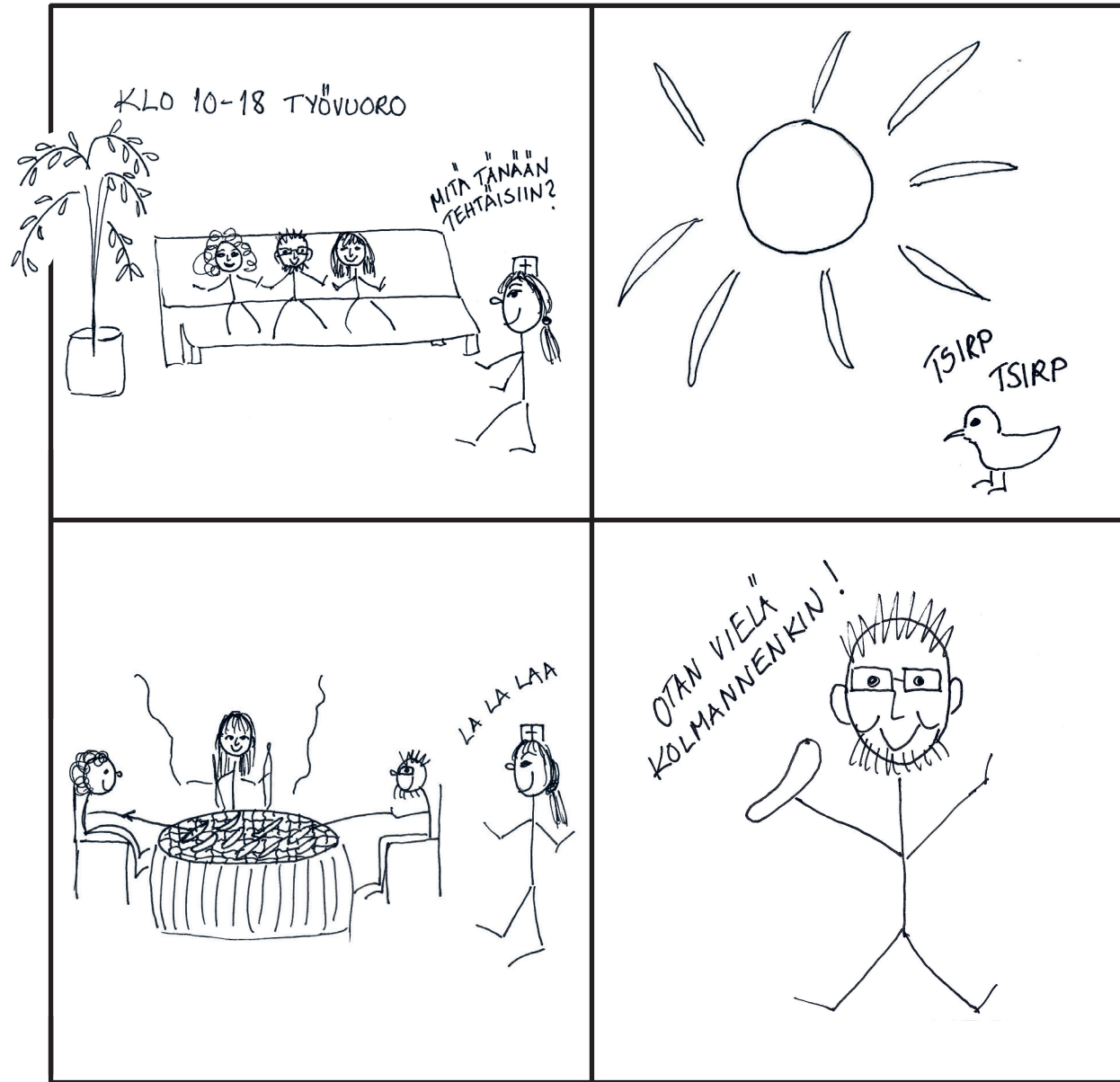


”
Tehdään asioita jotka tuottaa lisäarvoa asukkaalle ja asiakkaalle, turha pois.

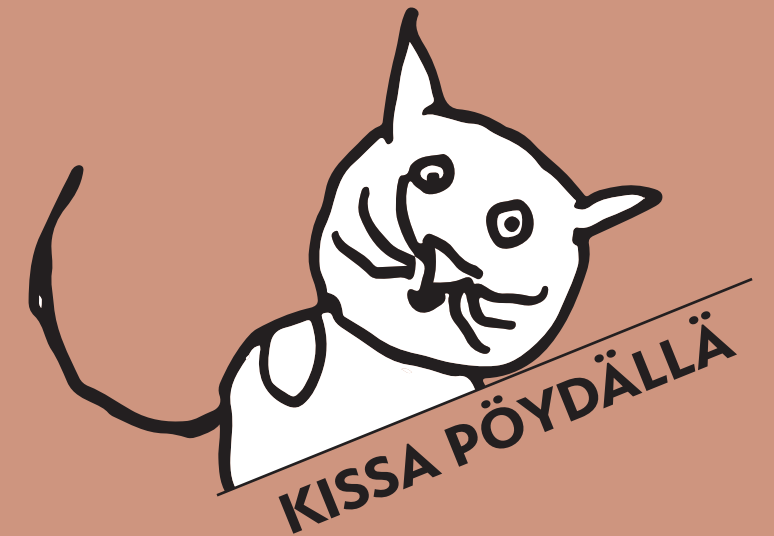
KISSA PÖYDÄLLÄ







»
Organisaatioiden poikki voitaisiin miettiä esim. kotiuttamiskäytäntöihin liittyvä yhteistyö eri yksiköiden välillä.



Liikaa, tarpeeksi, liian vähän, sopivasti?

Työn merkityksestä puhutaan paljon. Halutaan tehdä työtä, jolla on merkitystä. Tai sitten merkitsee vain, että työstä saa palkan. Jos ollaan ihan ääripäissä – joko työn tärkeys täyttää koko elämän tai työn sisältö on täysin mitäänsanomaton – voi olla huolissaan. Mutta suurimmalla osalla meistä on varmaan kokemuksia työn merkityksellisyysasteikon koko skaalalta.

Kun olemme kyselleet, mistä sote-alalla työn merkityksen kokemukset syntyvät, niin vastaus on: asiakkaista. Merkitystä syntyy sekä asiakkaan hoitamisesta että asiakkaan kohtaamisesta. Eli ei riitä, että asiakas saa tarvitsemansa avun ja hoitotoimet sujuvat. Lisäksi halutaan, että asiakkaan kanssa on aikaa pysähtyä, kuunnella, olla läsnä myös henkisesti ja kohdata ihminen.

Painetta sote-alalla työtätekeville syntyy, kun aikataulut ja budjetti-raamit kirittävät työntekoa. Mikä on riittävästi, sopivasti, liikaa tai liian vähän? Vaikka työnantajalta tulevat raamit työnteolle, niin loppujen lopuksi kyse on jokaisen omista kokemuksista, kuinka paljon itseltään vaatii ja mihin on tyytyväinen.

Erilaisten kokemusten kirjo työn merkityksellisyydestä, kiireestä ja työhyvinvoinnista on valtava. Ja jokainen kokemus on yhtä oikea ja oikeutettu. Mutta työn ja yhteistyön kehittämiseksi tarvittaisiin tapoja tehdä kokemukset näkyviksi. Miten me omassa työyhteisössämme koemme asiat yksilöinä ja yhdessä? Mihin olemme tyytyväisiä ja mitä haluaisimme muuttaa? Tämä haastaa meidät etsimään tapoja, miten löytää yhteisen jakamisen areenoita, missä kuulemme ja tuemme kuulluiksi. Yhteisen jakamisen areenoilla voisi kukoistaa myös luovuus ja yhteinen ideointi, kuinka nähdä ja tehdä asioita toisin.

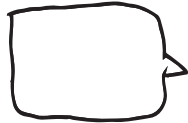
”

Miten me omassa työyhteisössämme koemme asiat yksilöinä ja yhdessä?

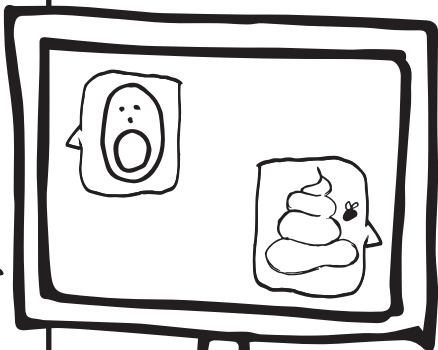
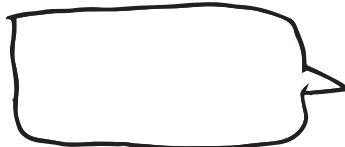
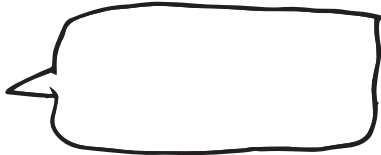
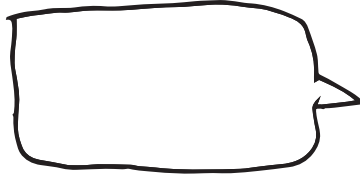
”

Kerro päivästäsi. Käytä emoji-merkkejä.

MITÄ
KUULUU?

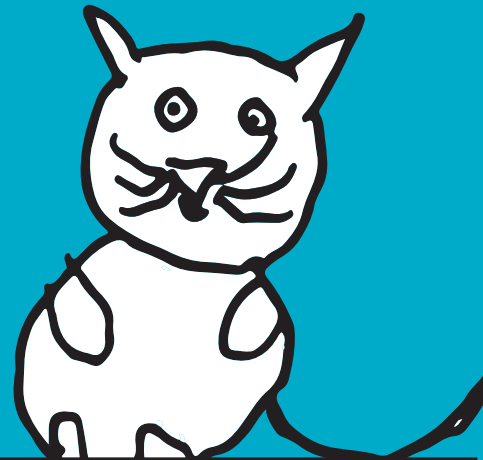


MIKSI?



»

Pysähdyttäis kuuntelemaan asiakasta ja hänen tarpeitaan. ei vain tehtäis joka aamu samoja juttuja ja ajatella seuraavaa käyntiä. Vaatii taitoa keskittyä hetkeen.



KISSA PÖYDÄLLÄ

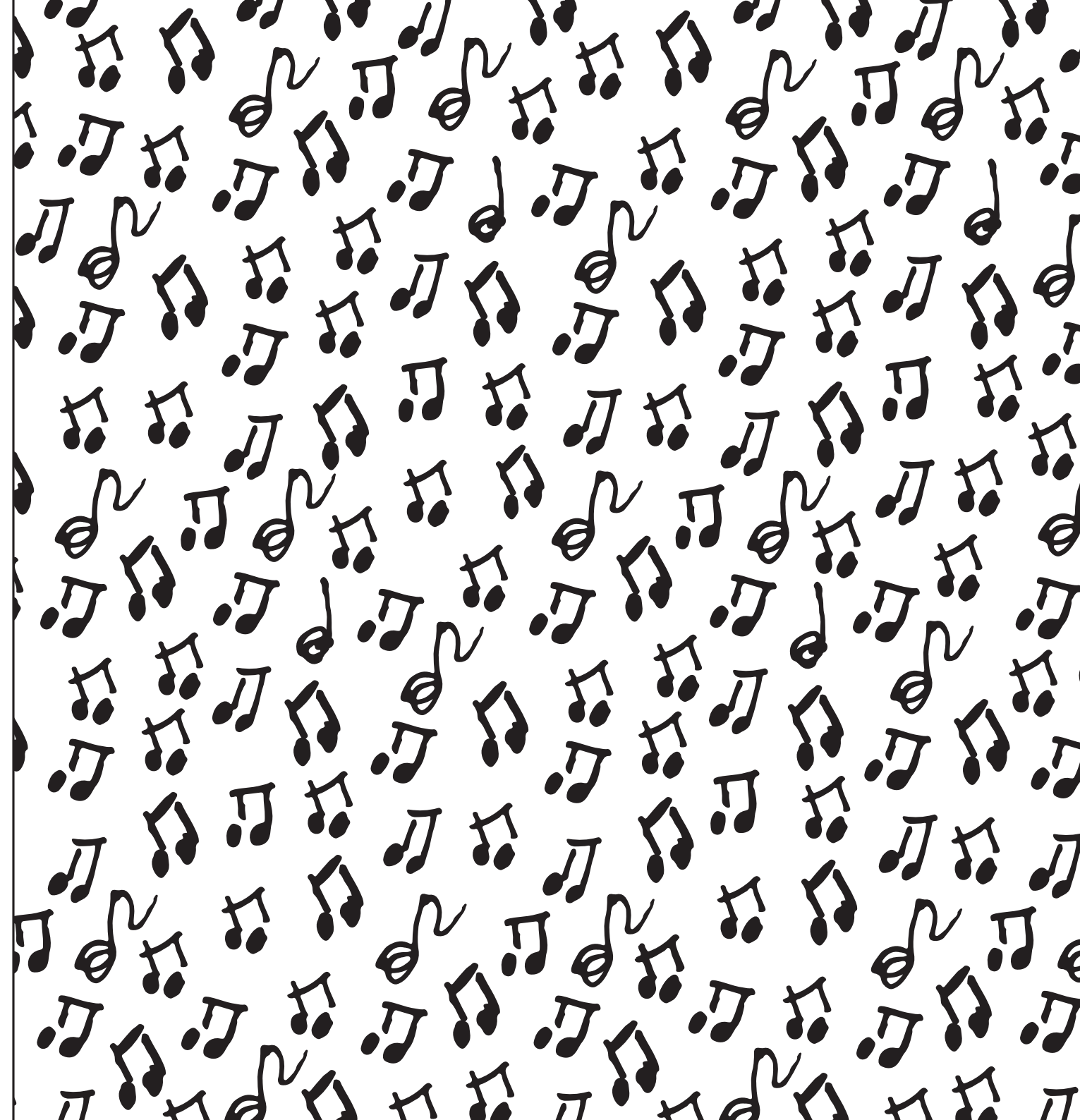
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutussairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



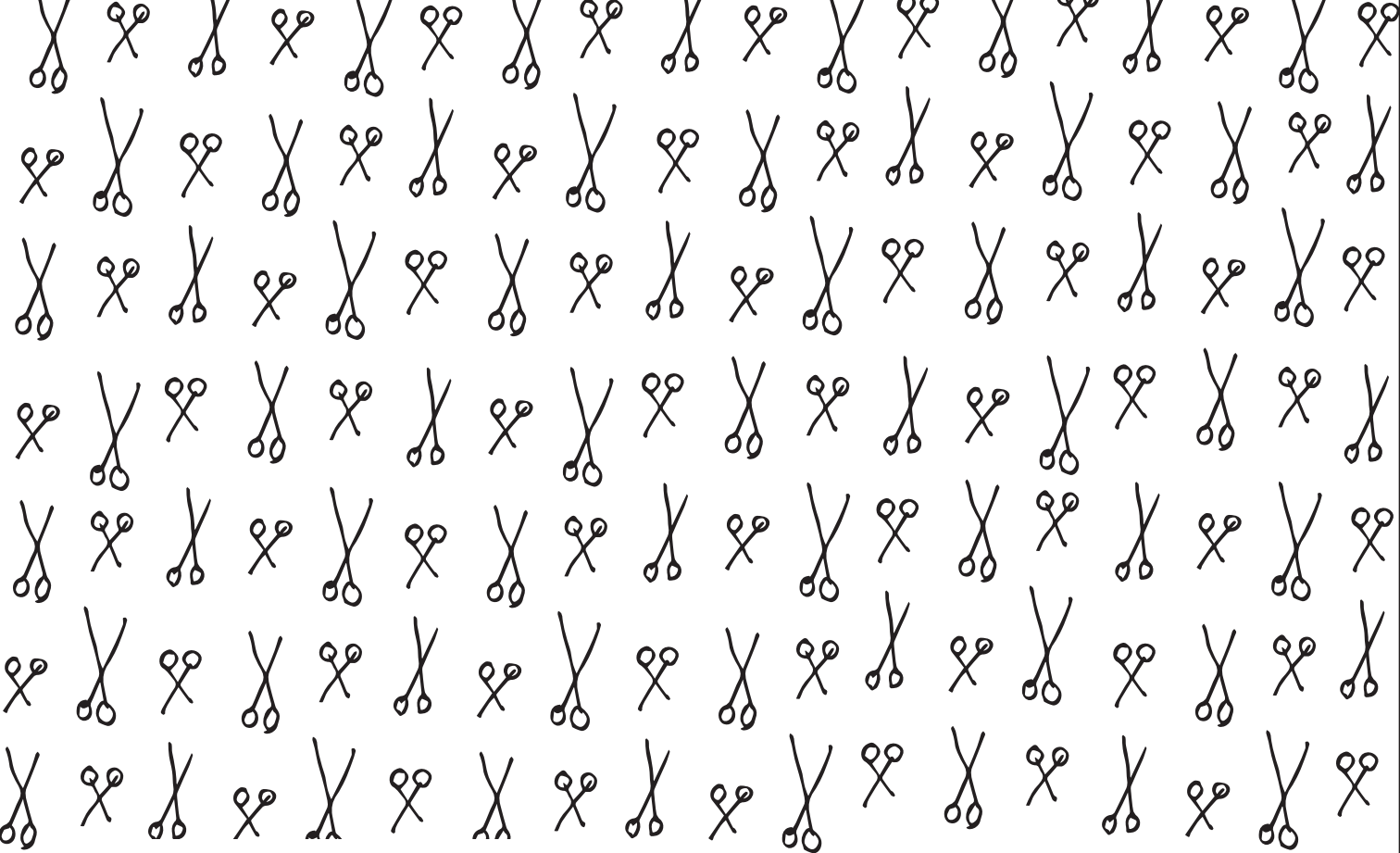
”

On hullua edes kysyä, mitä luovuus on. Se on sama kuin haastattelisi pihassa kuminaa ja tiedustelisi: 'Miten päätitte olla mauste?'

-Eeva Kilpi

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 3/9 / YHTEYS

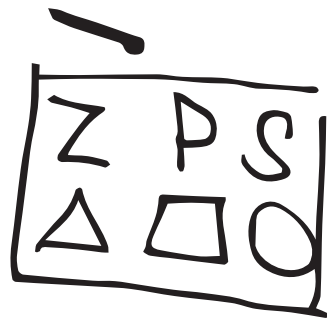




Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 75

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-137-0 (painettu julkaisu)

Lahti 2018



Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjaku-valehteä, jonka teemana on YHTEYS. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjes-ta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

YHTEYS -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä teemoista.

Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.

Antoisia lukuhetkiä!

Yhteys

Mitä tarkoittaa yhteys omaan työhön?

Mitä yhteydettömyys?

Mitä niistä voi aiheutua ja mitä niistä voi oppia?

On rakastettava itseään samalla tavoin kuin haaveilee tulevansa muiden rakastamaksi (bell hooks)

Kirjoittaja haastatteli sote-alalla työskennellyttä 35-vuotiasta terveydenhoitajaa, jolla on kokemusta eri osastojen sairaalatyöstä, vanhustyöstä, lasten- ja äitiysneuvolasta, mielenterveysyksikön johtamisesta sekä huumeyksikön projektityöstä. Haastattelu tehtiin 26.10.2017.

Mitä sinulle merkitsee yhteys omaan työhön?

Että voi tehdä arvojensa mukaista työtä, että tietää sydämessään ja moraalissaan niiden arvojen olevan totta. Sama pätee muuhunkin elämään.

Terveysalalla yhteys – tai yhteydettömyys - korostuu erityisesti näinä aikoina, jolloin joutuu tietyllä tavalla myymään sielunsa. Monet valittavat tästä näillä aloilla, kokevat tekevänsä ikään kuin orjatyötä. He eivät koe tekevänsä arvomaailmaansa sopivaa työtä. Se on uuvuttavaa, siitä seuraa se, että kokee syyllisyyttä. Hoitoalalla, jossa ollaan kilttejä, ollaan kovia syyllistymään. Syntyy syyllisyyttä vaikkapa siitä, että nyt pitäisi löytää läsnäoloa ja tehdä asia kerrallaan. Mutta koska rakenteissa on ongelma, asia ei korjaannu. Se on kuin laittaisi laastaria avohaavaan. Ihmiset sietävät liikaa ja yrittävät koko ajan kehittää itseään, jotta olisivat riittäviä itselleen. Yhteys on hukassa.

Ihmiset pelkäävät toimia vakaumuksensa mukaisesti, koska se tarkoittaa konservatiivisen järjestyksen haastamista. (bell hooks)

Mitä omia kokemuksia sinulla on ollut tästä aiheesta?

Opiskeluaikoina minulla alkoi unettomuus: Olin opiskellut kaksi vuotta ja olin neurologisella kuntoutusosastolla harjoittelussa, jossa ilmapiiri alkoi ahdistaa. Siellä oli mm. neliraajahalvautuneita potilaita, jotka makasivat harmaassa tunkkaisessa osastohuoneessa koko päivän, ainoastaan fysioterapeutti kävi välillä. Työssä potilaiden kanssa ei ehditty keskustella muista kuin hoidollisista asioista, ei puhuttu elämästä, ei kerrottu vitsejä. Mieleni teki maalata koko osasto, laittaa sinne väriä, alkaa olla ihmisten kanssa eikä vain vaihtaa vaippaa tai täytellä papereita. Mietin, että missä koko ihmisen hoitaminen ja kohtaaminen ovat.

Kirjoitin henkiselle opettajalleni, joka on koulutukseltaan psykiatri, geriatri ja pediatri, että mitä voin tehdä, miten voin selvitä tästä hengissä? Periaatteessahan kaikki Suomen terveydenhoidossa on hyvin, meillä on riittävästi tarvikkeita ja lääkkeitä, mutta jotkut potilaat makaavat täällä aitauksissaan ilman elämäniloa. Mitä minä voisin opiskelijana tehdä konkreettisesti? Miten selviän hengissä? Miten saan yhteyden työhöni?

Opettajani antoi konkreettisia vinkkejä yhteyden lisäämiseksi:

- Liittoudu samanhenkisten (esim. samassa tilanteessa olevien opiskelija- tai työkollegoiden) kanssa. Muodosta vapaamuotoisia kokemuksen jakamisen piirejä, joissa voitte puhua kokemuksistanne.
- Osta kukkia. Aseta ne mahdollisimman kauniisti paikkaan, josta menee ohi ihmisiä.
- Juttele potilaiden kanssa niitä näitä. Yritä saada ainakin yksi ihminen nauramaan päivän aikana.

Toteutin neuvot ja selvisin hengissä. Oli hassua huomata, miten halpa kukkapuska kauniisti aseteltuna saattoi aiheuttaa niin valtavan kohottumisen tunteen sekä kollegoissa että potilaissa. Pieni väriläiskä harmaan keskellä nostatti iloa, puhetta ja ihailun huudahduksia. Samalla oivalsin, miten tärkeää osaa kauneus, ilmapiiri ja asenteet näyttelivät jokapäiväisessä elämässämme.

Mitä kokemuksia sinulla on ollut omasta kehoysteydestä työssäsi terveydenhoidon alalla?

Kun yhteyttä ei ole, kehoni alkaa oireilla. Minulla on ollut erilaisia somaattisia oireita, neurologisia- ja sydänoireita, unettomuutta, stressiä ym. Työskennellessäni pitemmän aikaa eräissä terveydenhuollon organisaatioissa, minulla diagnosoitiin vakava rytmihäiriö, johon lääkäri suositteli leikkaushoitoa tai elinikäistä lääkitystä. Samaan aikaan sain halvaustyyppisen kohtauksen, jonka seurauksena aivoistani löytyi ms-taudille tyypillisiä demyelinisaatio-löydöksiä. Tiesin sisimmässäni, että oireet johtuvat siitä, että olen väärässä duunissa. Kävin läpi kaikki tutkimukset ja samaan aikaan tein päätöksen lähteä ko. työstä. Aloin meditoida joka päivä ja olla rehellisempi itselleni. Kahden kuukauden päästä rytmihäiriö parani ilman leikkausta tai lääkitystä, puolen vuoden päästä neurologiset oireet loppuivat ja ms-tauti jäi diagnosoimatta, kun pesäkkeitä ei tullut aivoihin enää lisää ja aivo-selkäydinnestenäyte pysyi puhtaana.

On sekä kirous että siunaus olla herkkä reagoimaan ympäristön paineisiin kehollisesti, mutta olen oppinut luottamaan prosessieni kautta kehoni viisauteen. Olen aina tullut hyvin toimeen ihmisten kanssa eikä itse perustyössä ole minulle ongelmaa, työhän on pohjimmiltaan kärsimyksen lievittämistä. Oireeni syntyvät, kun koen, että terveydenhuollossa on henkinen tyhjiö. Työstä puuttuvat yhteiset ideaalit, kaikki tapahtuu ja menee talousarvojen mukaan, niistä muistutetaan koko ajan. Työ perustuu tilastoille ja hierarkioille.

Tiedän, että monet pysyvät erilaisten oireidensa kanssa vuosikymmeniä. Itse olen vaihtanut suhteellisen nopeasti työpaikkaa ja yrittänyt etsiä henkistä kotia työssä. En ole koskaan kyennyt samastumaan ajatukseen, että ”työ on vain työtä”. Uskon siihen, että meillä kaikilla on jonkunlainen tehtävä, miksi ollaan tänne tultu, eikä ole yhdentekevää, miten päivänsä käyttää. Työ vie ison osan päivän tunteista ja elämästä. Minusta koko työsystemin ja organisaatioiden pitäisi muuttua radikaalisti. Minä en ole pystynyt olemaan työssäni

uusia uria luova pioneeri enkä sääntöjä seuraava lammas, joten olen lähtenyt alalta. Olin rehellinen itselleni enkä halunnut sairastua.

Julistaessani ensimmäistä kertaa haluavani työskennellä rakastavassa ympäristössä ystäväni epäilivät minun olevan järjiltäni. Heidän mielestään rakkaus ja työ olivat mahdoton yhtälö. Minä puolestani olin vakuutunut, että työskentelisin paremmin ympäristössä, jossa vaikuttaisi rakkauden etiikka. (bell hooks)

Kuvaile, miten näet terveydenhoitoalan organisaatiot?

Aloin jossakin vaiheessa aistia koko terveydenhuollon organisaation orgaanisena, painajaismaisena koneena, johon hukkaan itseäni palalalta. Kun on siinä koneistossa riittävän pitkään, kadottaa ja unohtaa itsensä, ei enää muista kuka on. Eikä se ole vain yksi työpaikka, vaan koko järjestelmä, joka ulottuu laajalle.

Yhtenä stressaavana työjaksona näin unta, että organisaatio, jossa työskentelin, oli eräänlainen dynaaminen kone, jota hallitsivat 'varjot', eräänlaiset pukumiehen ja Klonkun sekoitukset, jotka ajoivat minua takaa. Pakenin unessa kirjastoon varjot kintereilläni. Löysin kirjastosta tonttumaisen salaoven, jota varjot eivät havainneet. Sieltä avautui uusi ulottuvuus - kuin taianomainen, maaginen Harry Potter-maailma. Salainen, konetodellisuuden rinnalla säilytetty maailma, kuin joku Narnia. Se oli samanhenkisten ihmisten pakolaisleiri, jossa olivat säilössä sellaiset arvot ja ideat, joissa jokainen saa olla oma itsensä eikä sanoja tai ohjeistuksia sanella suuhun.

Jos sinulla olisi Narnian taikasauva, mitä tekisit tälle systeemille, tälle työlle? Miten loisit lisää yhteyttä? Mistä se syntyy?

Sehän riippuu täysin terveyden alan yksiköstä. Jos vaikka umpisuoli on tulehtunut, niin nopea hoito ja leikkaus ovat tietysti kaiken a ja o. On siis alueita, joissa ei tarvita 'mitään hippeilyä'. Parasta Suomessa

on esimerkiksi hyvä erikoissairaanhoido- ja kirurgia. Mutta jos on kyse kuntouttavimmista paikoista, joissa ihmiset viipyvät pitkään tai loppuelämänsä, kaipaisin yhteisöllisyyttä, joustavia työaikoja aina siivoojista lähtien, sitä, että voitaisiin leikkiä ja kokeilla. Olisi hienoa saada toteuttaa itseään työntekijänä, suunnitella erilaisia projekteja, muuttaa johtaminen ns. hämähäkinseitti –malliin. Ei enää hierarkista johtamista, vaan enemmän itsensä johtamista, omien sokeiden pisteiden tunnistamista - ennen kuin kohdataan ja kehitetään työtä ja muita. Haluaisin käsitellä työssä sellaisia kysymyksiä kuin: Onko tässä mielekkyyttä? Onko tämä merkityksellistä?

Haluaisin tilaa reflektoida työtä ja valmiuksia toimia hyvinkin nopeasti, kun joku uusi asia osoittautuu toimivaksi. Tarvitaan enemmän vapautta ja rohkeutta työn kehittämiseen ja uudistamiseen. Tarvitaan yhteisöllisyyttä, ihmisarvoa, luontoa, rakkautta, vähemmän tuomitsemista, byrokratiaa, syylistymistä, kuppikuntia, nipottamista, nokittelua, valittamista. Tarvitaan ymmärrystä siitä, että aina kun kohtaan toisen ihmisen, kohtaan itseni. Meidän pitäisi kehittää sitä, minkä ytimessä me työskennellään. Mitä on auttaminen ja kohtaaminen, kärsimyksen lieventäminen? Jokaisella organisaatiolla tulisi olla yhteiset arvot, joiden kanssa jokaisen työntekijän arvojen tulisi olla yhteisvireessä, ja niiden tulisi näkyä käytännön työssä. Miten se näkyy omassa työssä joka päivä? On unohdettava ihmistyön mittaaminen ja uskottava siihen, että ihmisten kokemukset ja tekeminen sinällään ovat arvokkaita, mittaamattomia asioita, joista muodostuu koko työn ydin.

Suomesta voitaisiin tehdä enemmän ammatillista vaihtoa ulkomaille oppimaan erilaisista hoitokulttuureista, inhimillisyydestä ja kohtaamisesta. Esimerkiksi Espanjassa ihmeteltiin joskus suomalaisten terveydenhoitoalan opiskelijoiden vimmaa pedata sänkyjä, mikä oli siellä toisarvoista, koska työn ydin on enemmän potilaan kohtaamisessa kuin lakanoiden virtaviivaisuudessa. Suomalainen terveydenhoitoala voisi luopua nipottamisesta ja liiallisesta sääntöjen noudattami-

sesta työn ytimen kustannuksella. Voisimme myös ottaa opiksemme ulkomaalaisista opiskelijoista ja työntekijöistä. Kaikkien eri hoitokulttuurien hyveet tulisi yhdistää ruohonjuuritasolla.

Kun et ole löytänyt yhteyttä terveydenalan 'koneistoon', niin mihin olet löytänyt yhteyden näiden kokemusten jälkeen?

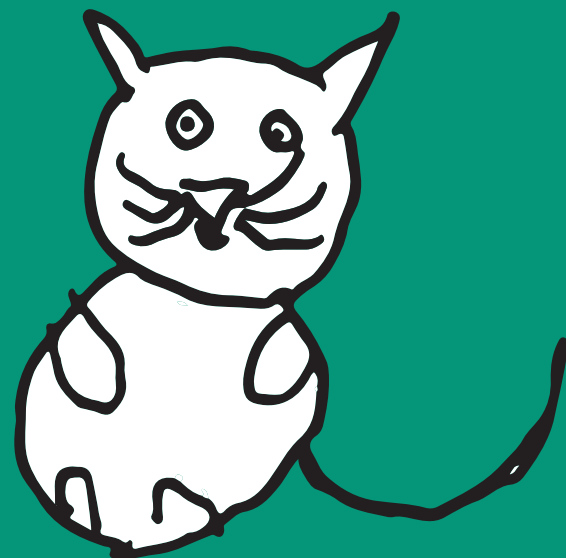
Olen elvyttämässä konkreettisesti vanhoja teini-iän haaveita, haluan työskennellä taiteen kautta. Haluan yhdistää kärsimyksen lievittämisen ja taiteen. Olen parhaillaan ja pikkuhiljaa kouluttautumassa ekspressiivisen taiteen kentälle ja haluan tulevaisuudessa soveltaa luovaa toimintaa sote-alan töihin, koska koen, että siihen on valtava tarve. Uskon, että itselleni on mahdollista löytää yhteys soveltavan taiteen kautta – yhteys niin itsen, työhön kuin toisten ihmisten palvelemiseen.

Rakkauden tuominen työympäristöön voi luoda tarvitun muutoksen, joka voi tehdä mistä tahansa yksinkertaisemmastakin työstä paikan, jossa työntekijät voivat tuoda parhaat puolensa esiin. Kun teemme työtä rakkaudella, luomme uutta elinvoimaa; tällainen uudistuminen on itsen rakastamisen teko, se vaalii kasvuamme. (bell hooks)

Sitaatit teoksesta "Rakkaus muuttaa kaiken" (bel hooks), suom. Elina Halttunen-Riikonen. Niin & näin. Tampere, 2016.

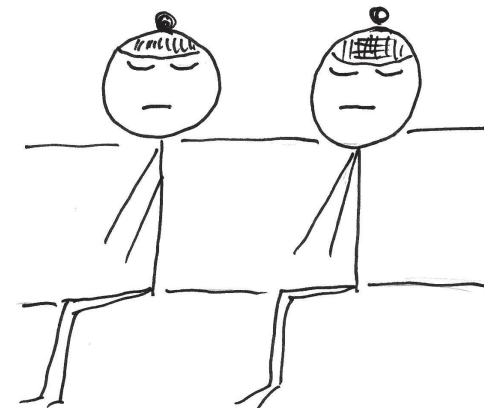
”

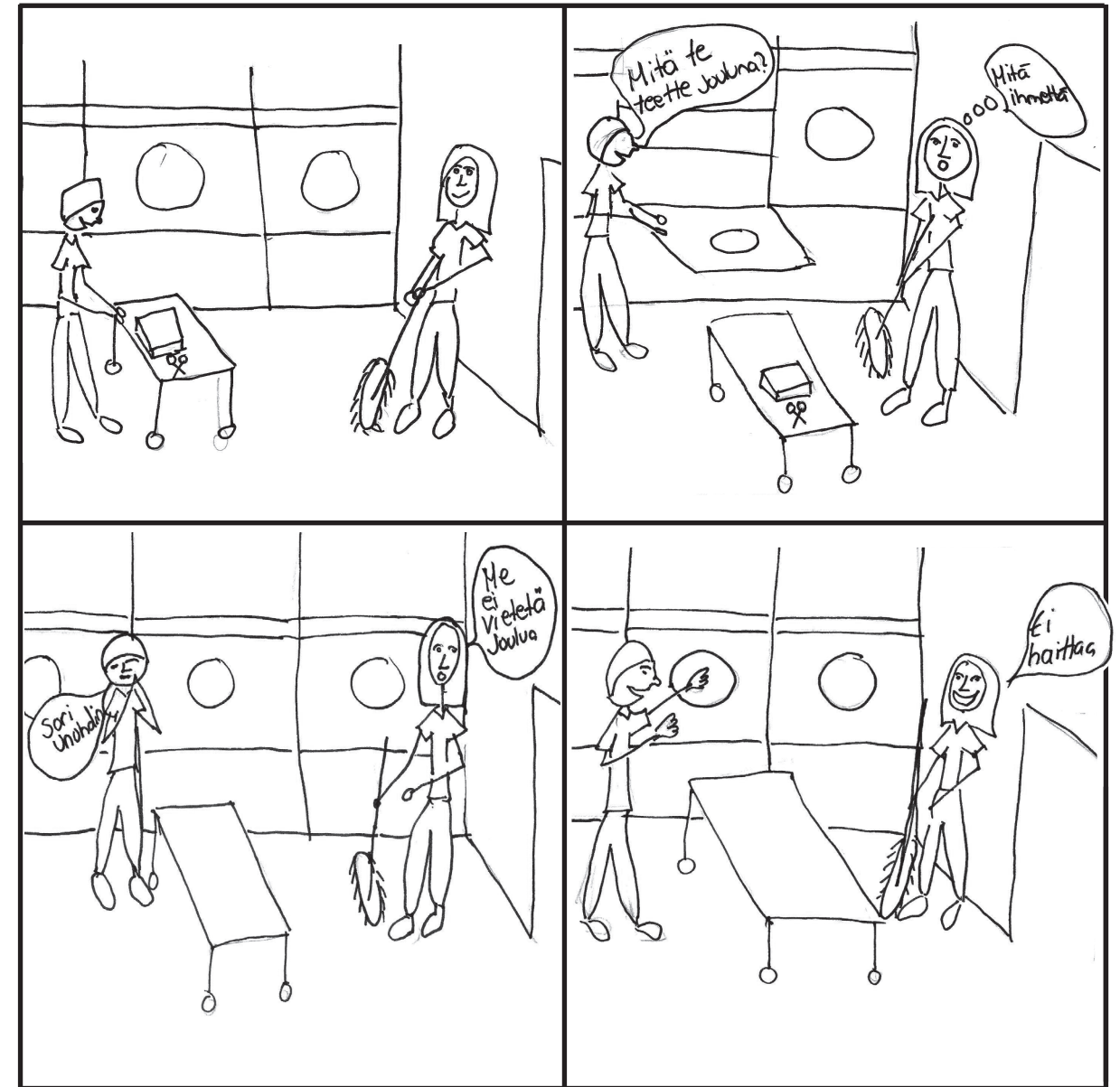
Johto laskeutuisi alas ja kiinnostuisi meistä ja meidän arjesta, tulee aina viestiä muiden kautta. Tulisivat töihin päiväksi, tai jotenkin olisivat näkyvillä.



KISSA PÖYDÄLLÄ

Täydellinen työmatkakaveri'



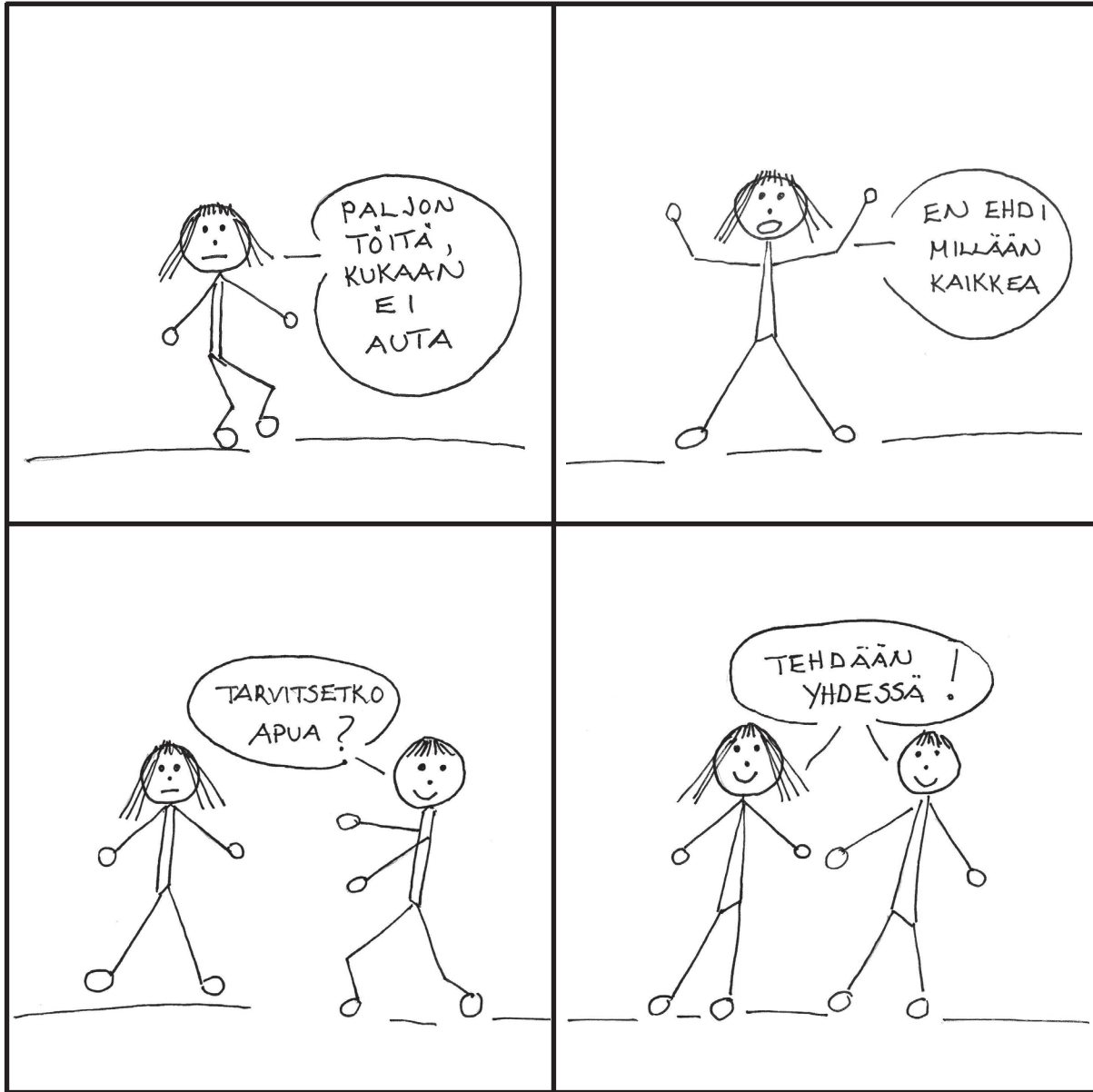


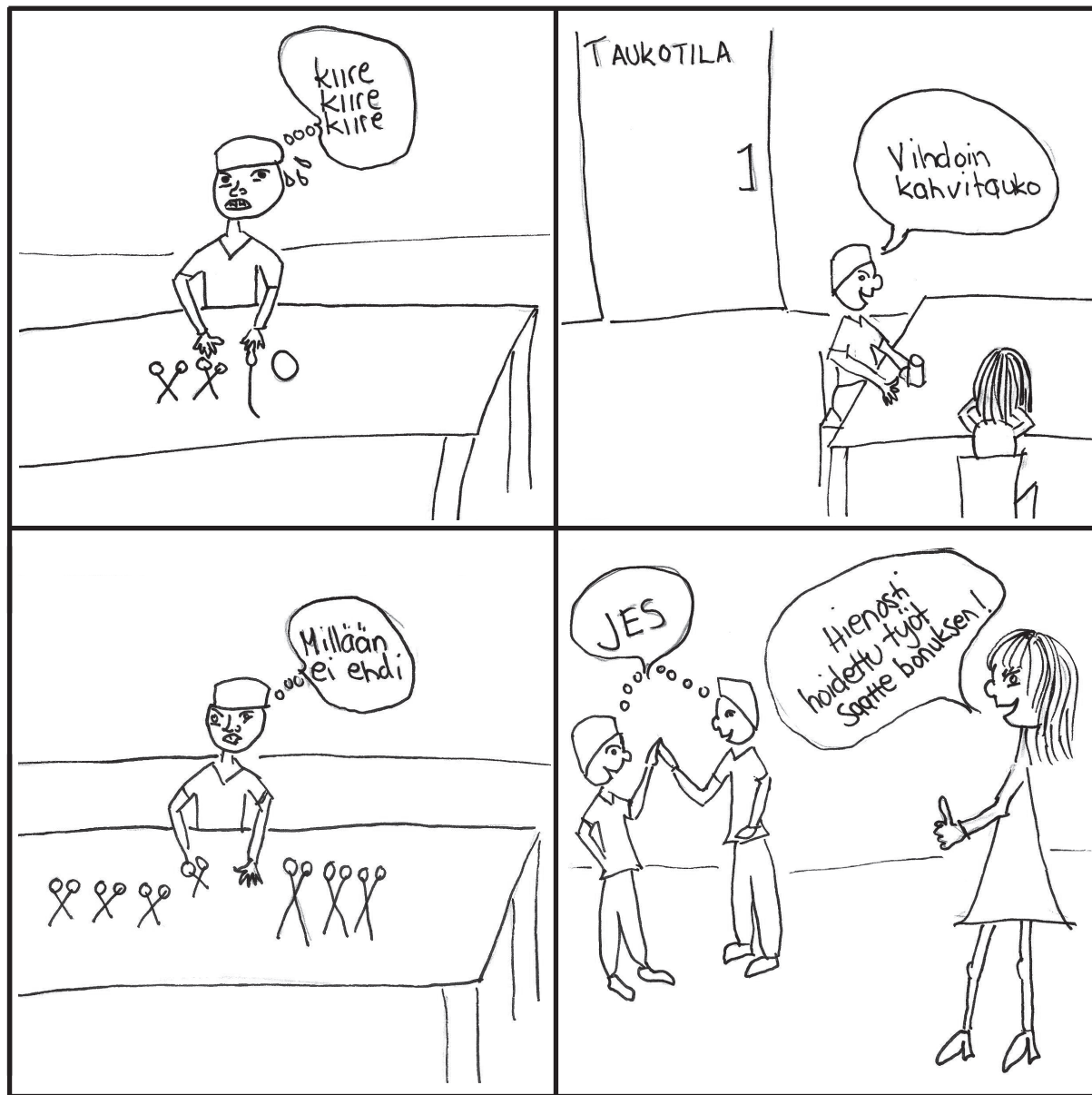


”
Oma lähiesimies linkittäisi ja pitäisi meistä huolen. Toivoisin, että tulisi katsomaan arkea, on hirveän vaikea selittää, ymmärtäisi meitä.

KISSA PÖYDÄLLÄ

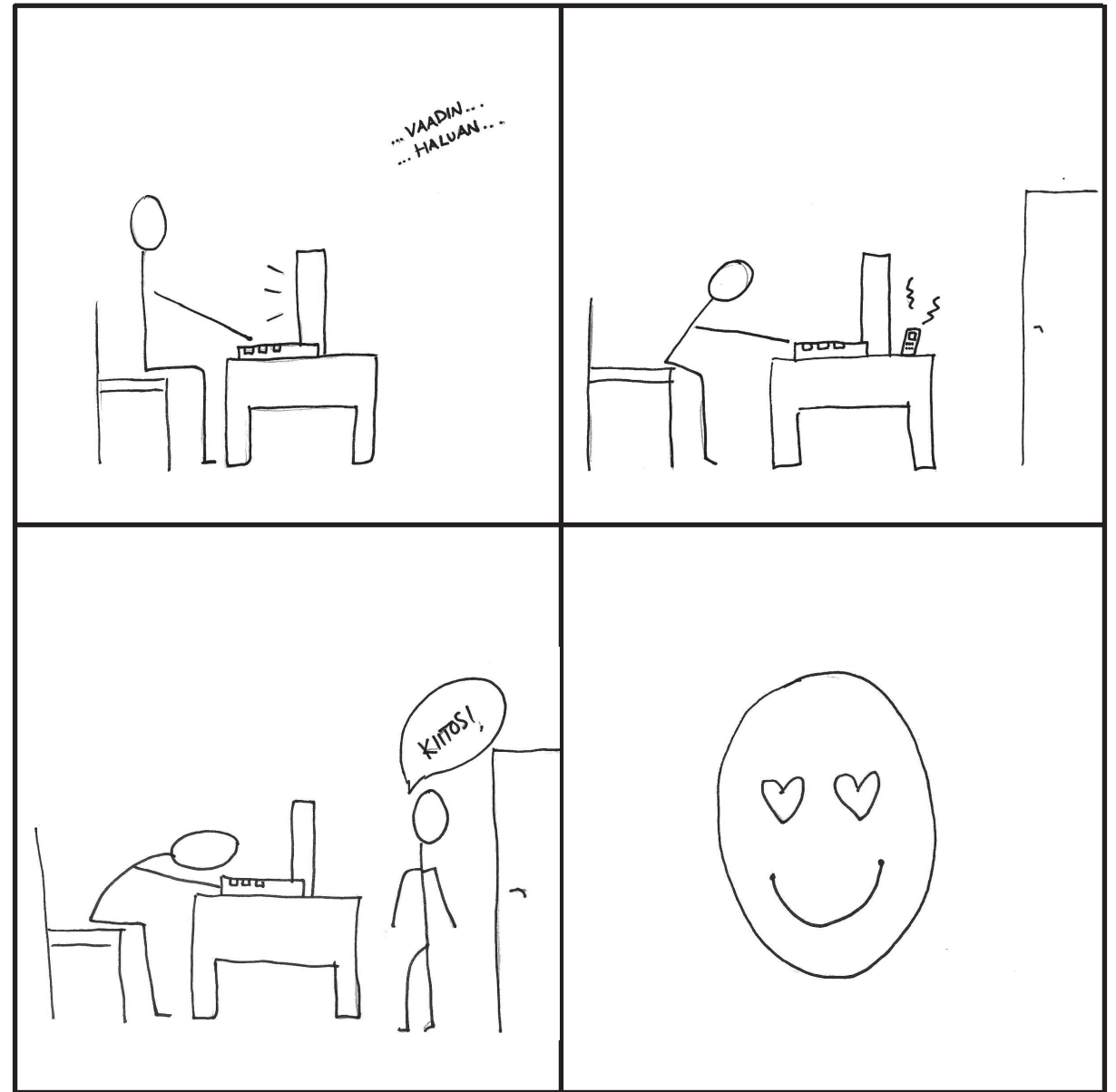


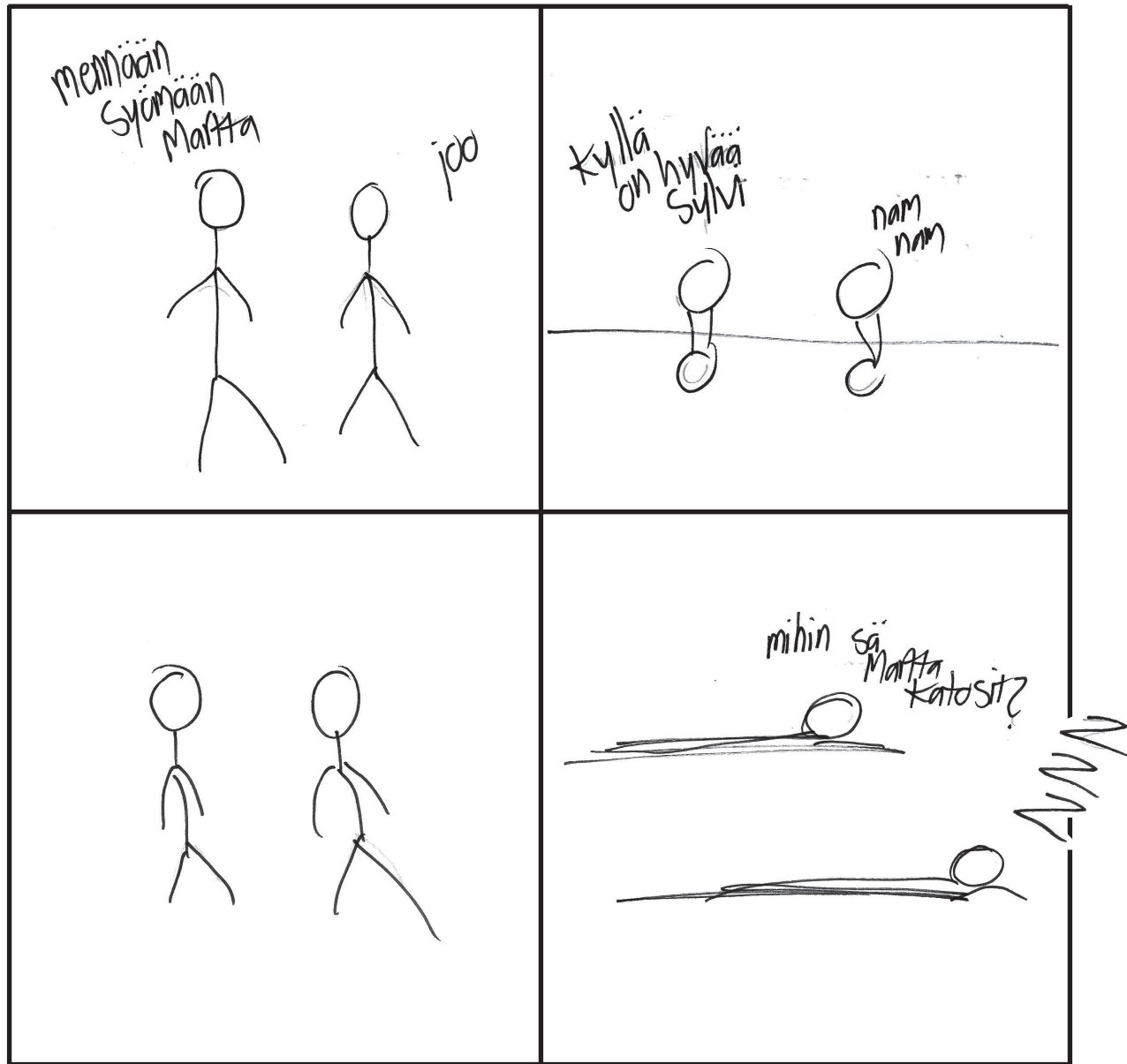




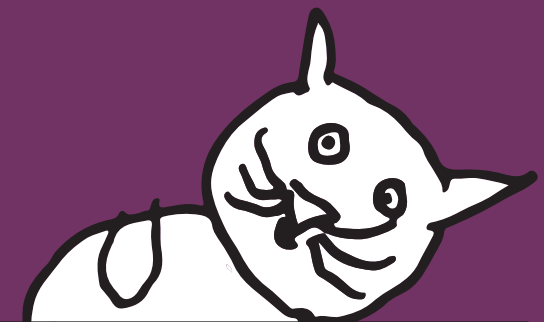
”
Työni tärkein merkityksellisyyden mittari
on se, saanko käännettyä potilaan mie-
lialan parempaan.

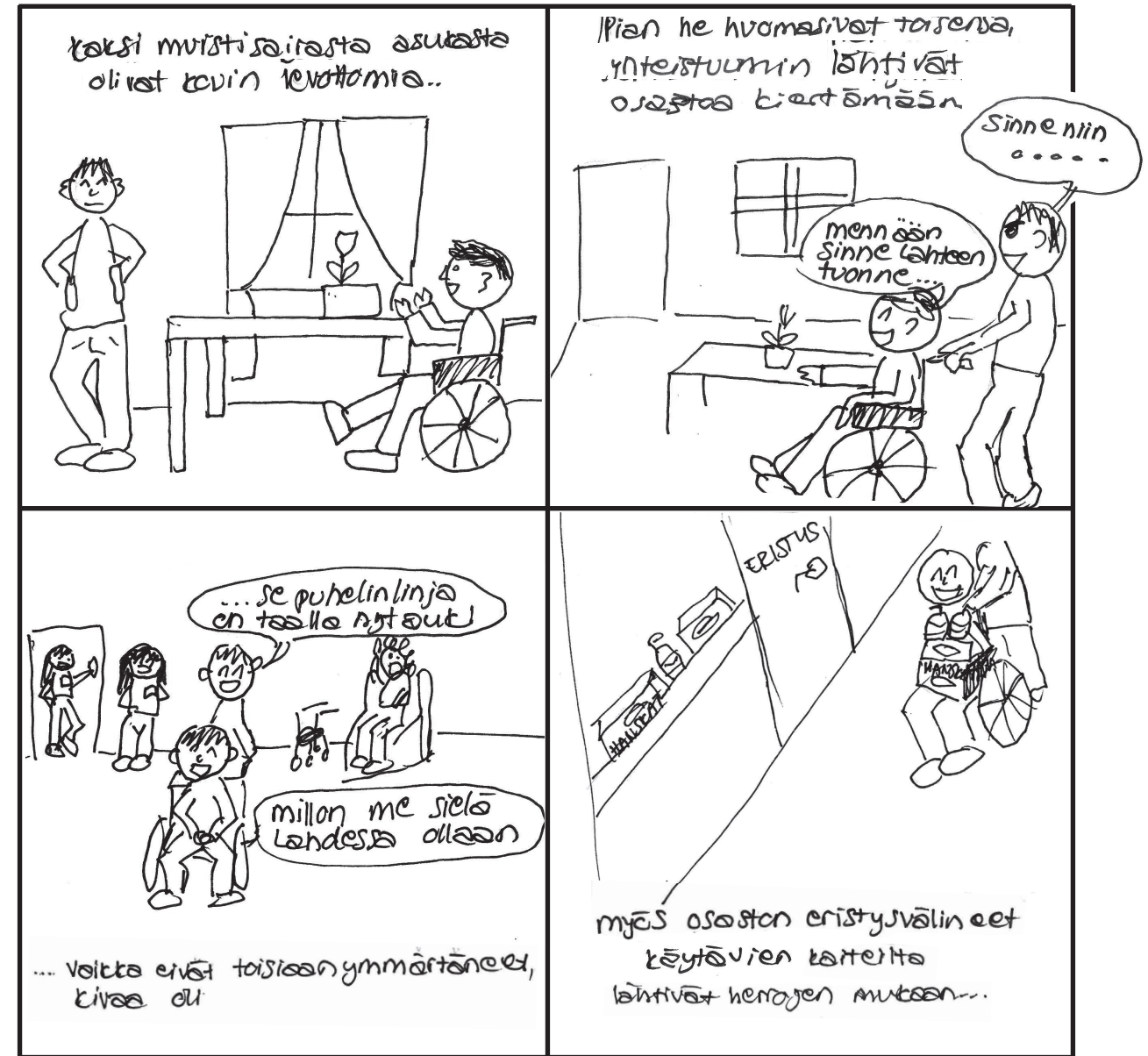
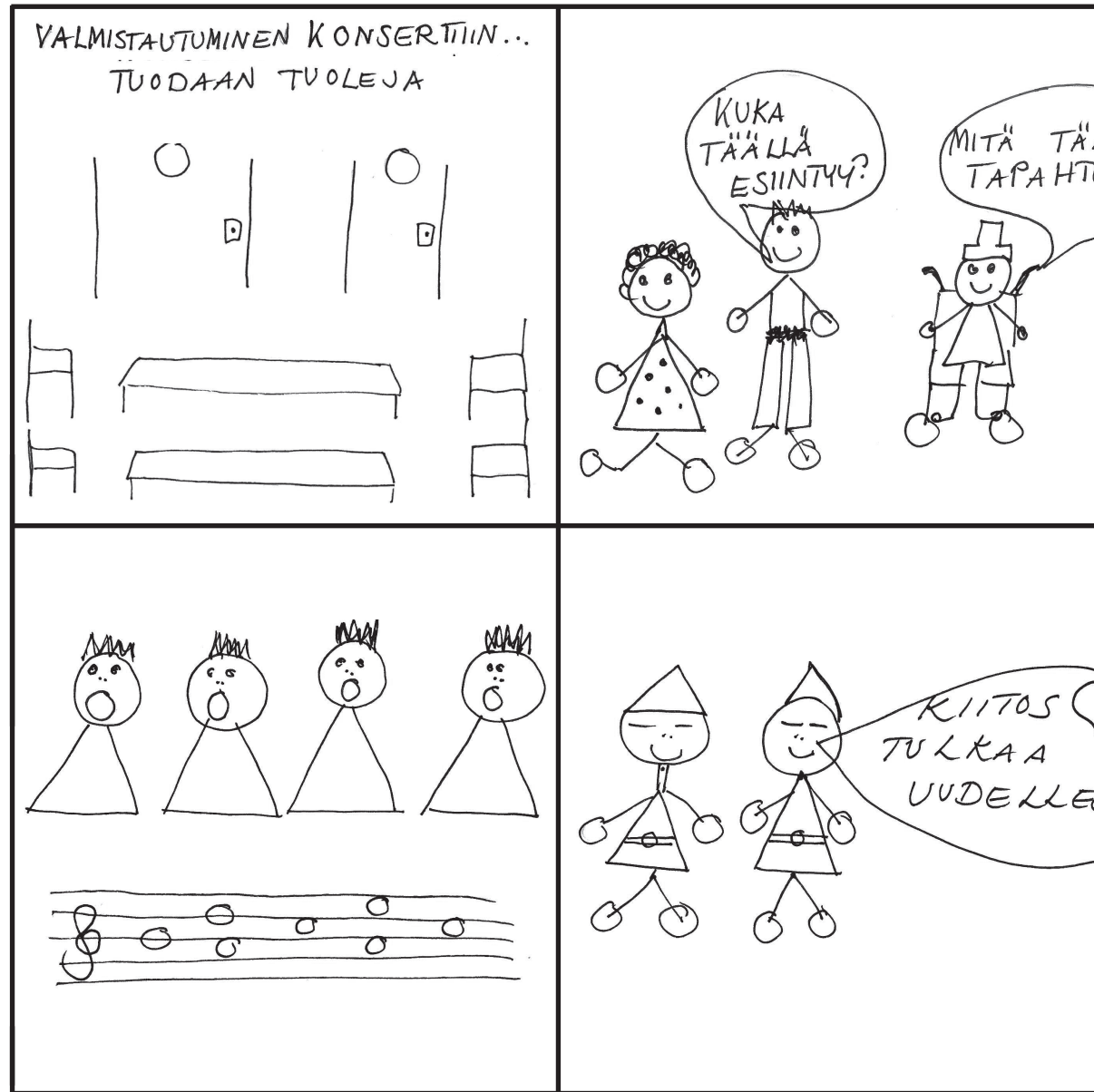




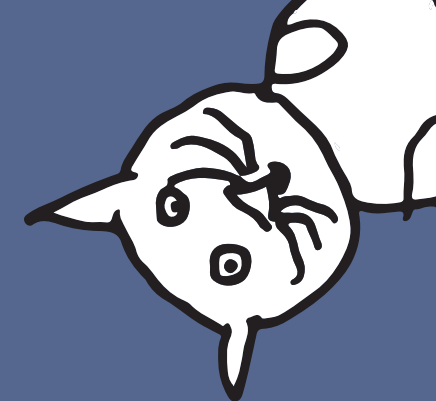
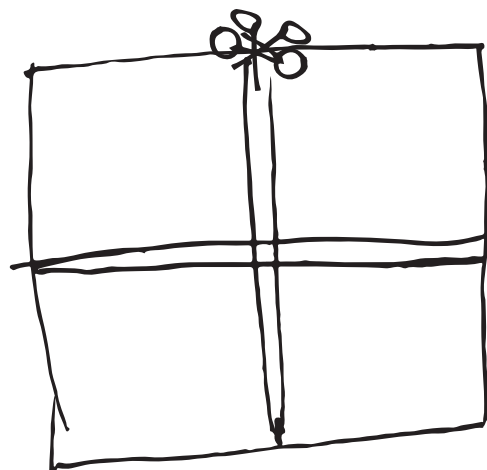


”
Verkostopäivä kerran pari vuodessa.
Mitä voitaisiin yhdessä tehdä!





Millaisia lahjoja haluaisit antaa työtovereillesi?



”

*Moniammatillinen yhteistyö on
tosi kivaa ja antoisaa!*

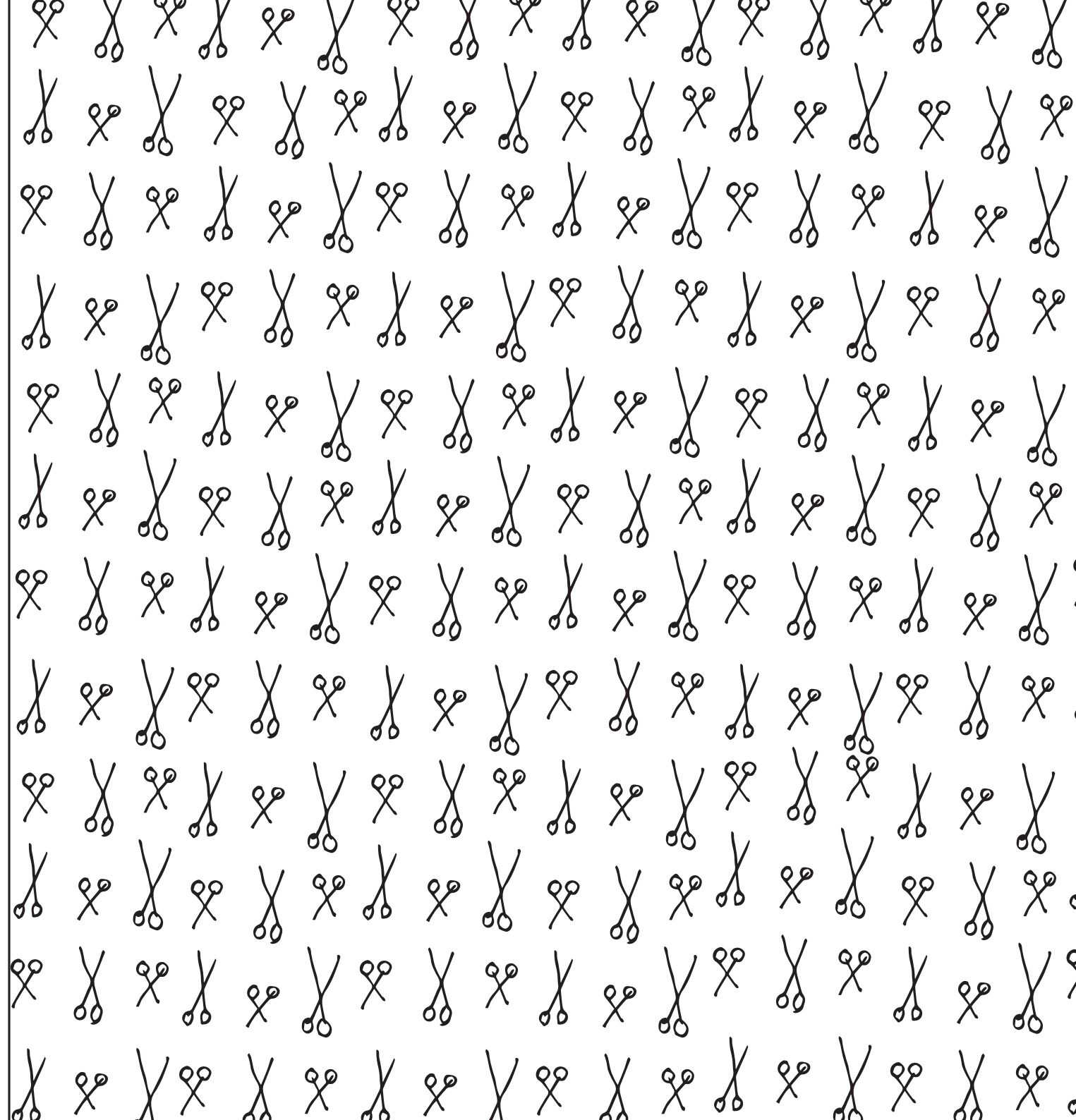
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola- palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutus- sairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.

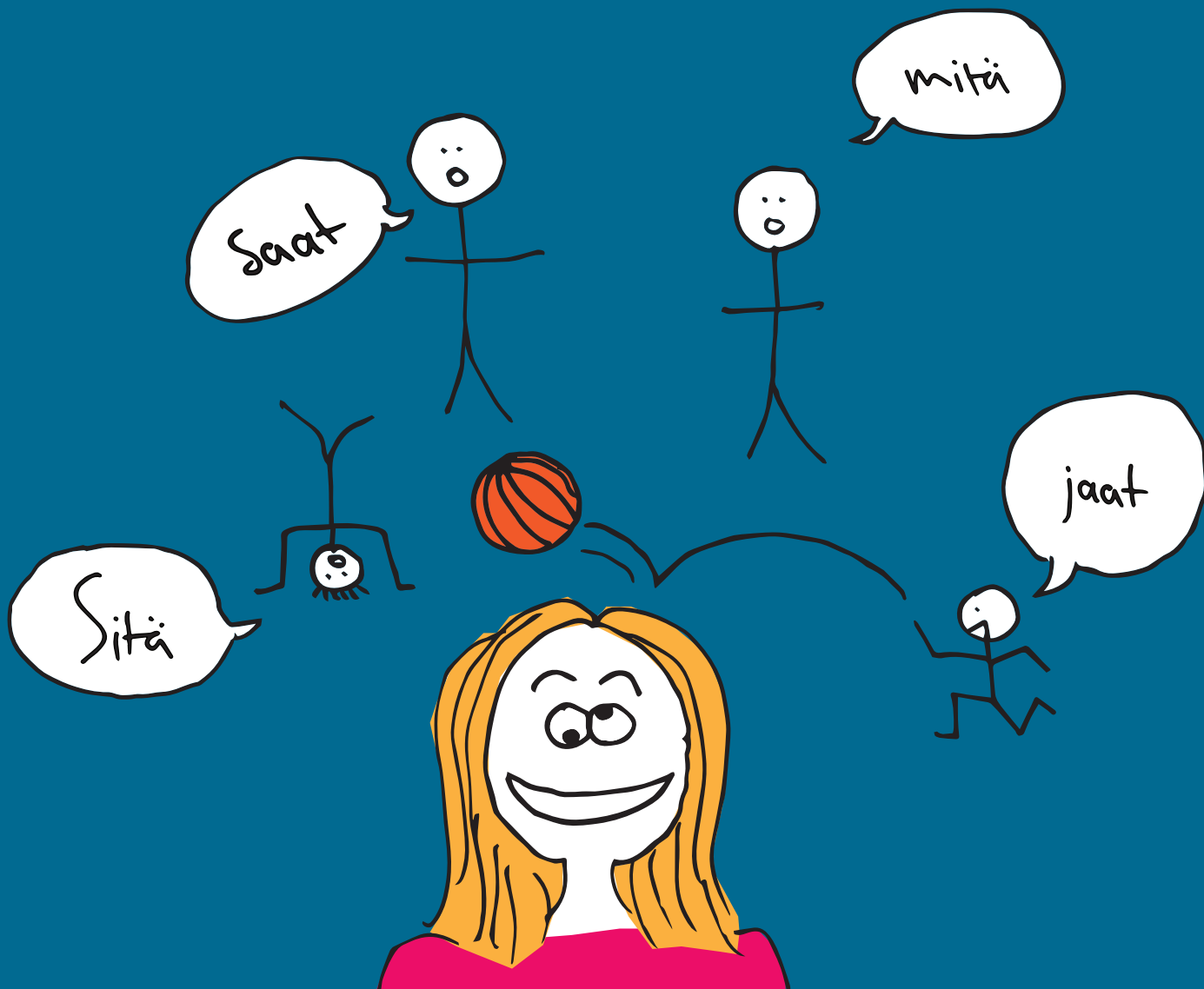


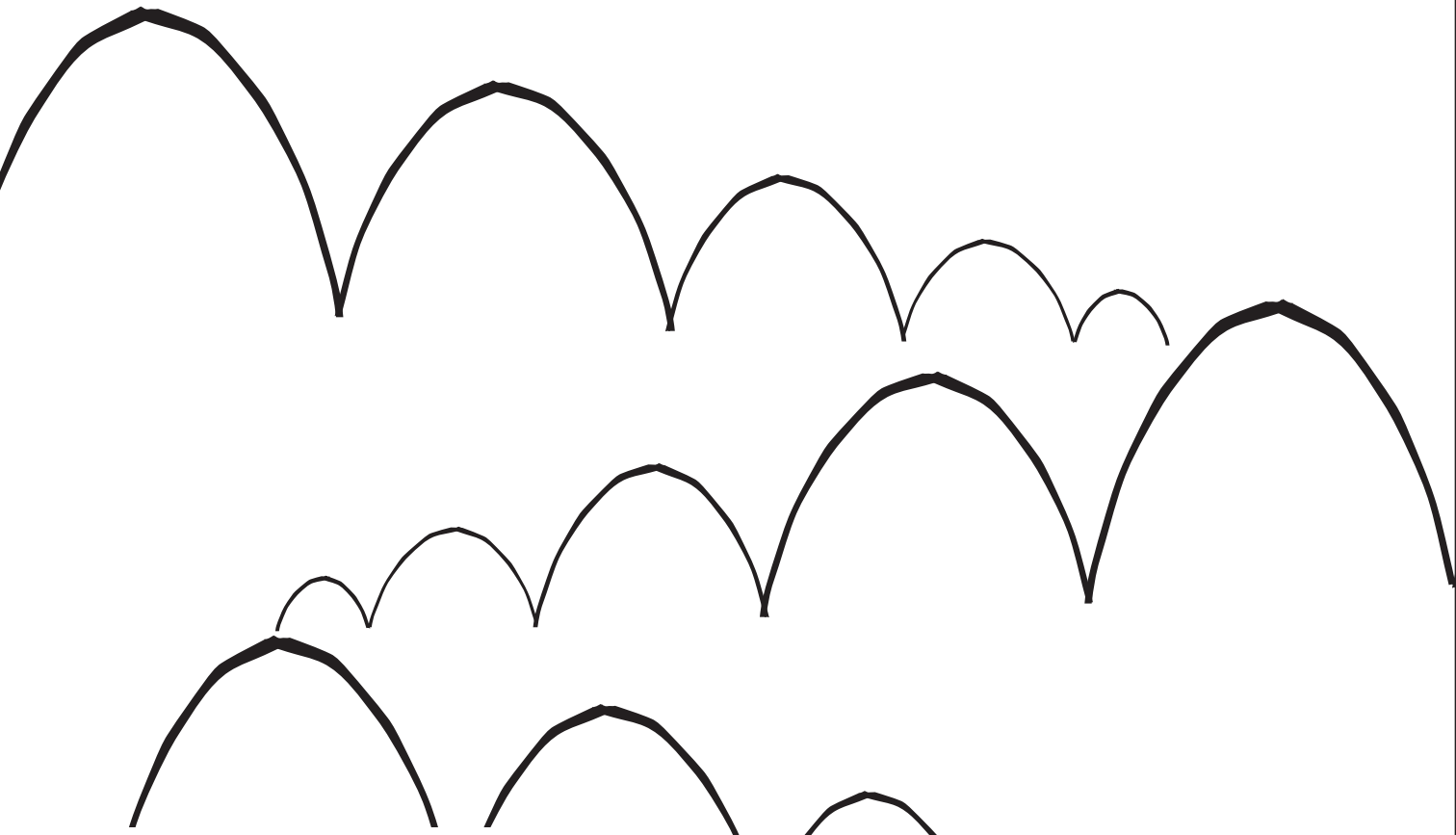
”

*“On rakastettava itseään
samalla tavoin kuin haa-
veilee tulevansa muiden
rakastamaksi”*

- bell hooks

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 4/9 / LEIKKI





Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilikka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 76

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-138-7 (painettu julkaisu)

Lahti 2018





Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjakuvallehteä, jonka teemana on LEIKKI. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.


Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.


LEIKKI -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä teemoista. Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen. Antoisia lukuhetkiä!

”Ihmisparat! Mikä avuksi?”

Ote kahden yliopistotontun salaisesta sähköpostinvaihdosta

 ke 25.10.2017
Noel Nappinuttu <noel.nappinuttu@yliopisto.fi>
[SUSPECT SPAM]Mikä avuksi?

Vastaanottaja ■ Yule Jufonuttu

 Jos tämän viestin näyttämisesä on ongelmia, napsauta tästä, niin viesti avautuu selaimeen.


Hei Yule Jufonuttu!

Toivottavasti sähköpostini tavoittaa sinut. Menen suoraan asiaan. Niin kuin tiedät, olen nyt ollut yliopistolla tonttuna muutamia kymmeniä vuosia, sen jälkeen kun se puimakone ostettiin ja riihestäni katosivat viljat ja pikkuhiljaa ihmisetkin siirtyivät maatilalta muihin töihin kaupunkiin. Sinällään olen aina ajatellut, että se työ, jota näki riihessä tehtävän ja työ, jota täällä yliopistolla tehdään muistuttavat toisiaan, vaikka eihän tämä tieteen ja käsitteiden puiminen ihan yhtä raskaalta vaikuta kuin viljan puiminen. Ainakaan ruumiillisesti. Siihen oikeastaan minun huoleni liittyykin, ja siksi halusin kirjoittaa sinulle, sillä tiedän, että olet jo kovin kokenut yliopistotonttu ja sinulla on varmasti hyviä näkemyksiä aiheeseen, parahin Yule tonttutoveri. Ihmiset vaikuttavat niin kovin väsyneiltä ja kyllästyneiltä ja stressaantuneilta ja äkäisiltä näissä yliopistotöissään. Minua huolestuttaa se. He eivät ole onnellisempia, vaan vaikuttavat monin kerroin loppuun kuluneemmilta kuin ihmiset, joita näin riihessä puimassa viljaa. Mikä heitä vaivaa? Voisiko heitä jotenkin auttaa? Kuitenkin koen, että se olisi tehtäväni yliopistotonttuna.

Parhain terveisin
Noel Nappinuttu

 ke 25.10.2017
Yule Jufonuttu <yule.jufonuttu@yliopisto.fi>
RE: Mikä avuksi?

Vastaanottaja ■ Noel Nappinuttu

 Jos tämän viestin näyttämisesä on ongelmia, napsauta tästä, niin viesti avautuu selaimeen.

Hei Noel Nappinuttu,

Kiitos sähköpostistasi. Kiperään asiaan sohaisee tuo sinun kysymyksesi. Olen viettänyt täällä yliopistolassa nyt niin kauan aikaa, että olen saanut samat oireet itsekin: stressin sietokykyni on ihan nollassa ja olen alavariinsa väsynyt myös silloin kun en ole yliopistolassa. Sen takia ajattelinkin muuttaa Baliin heti joulun jälkeen.

Minä luulen, että vaivana on se, että eihän tässä ole mitään järkeä. Minä istuskelen tutkijoiden avokonttorin kirjahyllyn takaosassa päivät, ja siitä käsin sitten tarkastelen toimintaa. Olenpahan vaan huomannut viimeisten vuosien aikana, että ihmisten luottamus toisiinsa on muuttunut, jopa murtunut. Se on saanut sellaisen hyödyn ja vaihdannan suunnan. Sitten olen ollut huomaavinani, että juurikin se saa nämä ihmiset ihan toivottomuuteen. Yhtenä päivän kuulin kuinka kaksi heistä pysähtyivät muistelemaan, miksi aikoinaan aloittivat työn yliopistossa. Toinen puhui yhteiskunnallisten asioiden parantamisesta, ihmisten hyvinvoinnin lisäämisestä ja toinen intohimostaan lukea teoreetikoita ja miten he saavat hänen aivonsa hymyilemään onnesta. He siinä pohdiskelivat ulkopuolisuuden kokemuksesta omassa tutkimustyössään, kauhistelivat sitä miten paljon enemmän pitää tuottaa niin paljon vähemmällä. Hieman syyttelivät itseään, että eivät ole kummoisia tutkijoita ollenkaan. Se ei kyllä pidä paikkaansa sen perusteella miten olen nähnyt heidän heittäytyvän ammatillisen palavasti työhönsä ja pyrkivänsä työllään tuottamaan yleistä hyvää.

Luulenpa kuule Noel Nappinuttunen, että kyse on suuren suuri uuden julkisjohtamisen harhautus. Tästähän se meidän englantilainen tonttukaveri Tony puhui, että tällainen malli perustuu yksityisten markkinoiden ihailuun ja idealisointiin. Kaiken pitää olla mitattavissa, laskettavissa ja hallittavissa.

Minäpä luulen, että yliopistolan ihmisten työtä voisi verrata paremminkin tehdastyöhön kun riihessä puintiin. Tämän synkkyyden voisi valaista niin, että kollegiaalisuus olisi suurin arvo. Kollegiaalisuudessa syttyy vimma, voima ja vakava leikillisuus.

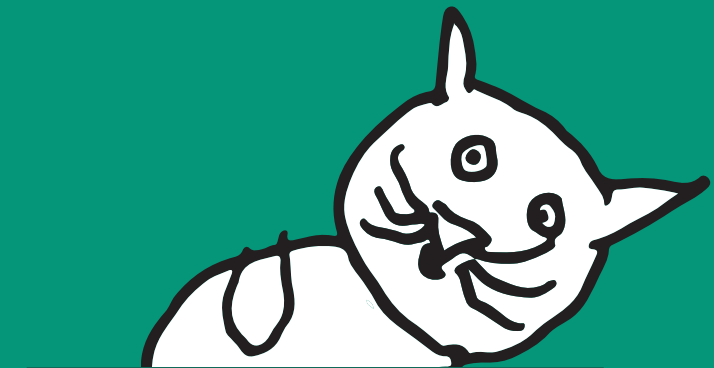
Niin, milläs tavalla me nyt sitten voitaisiin sytyttellä vimman ja vakavan leikillisyyden voimaa? Parhain terveisin
Yule Jufonuttu



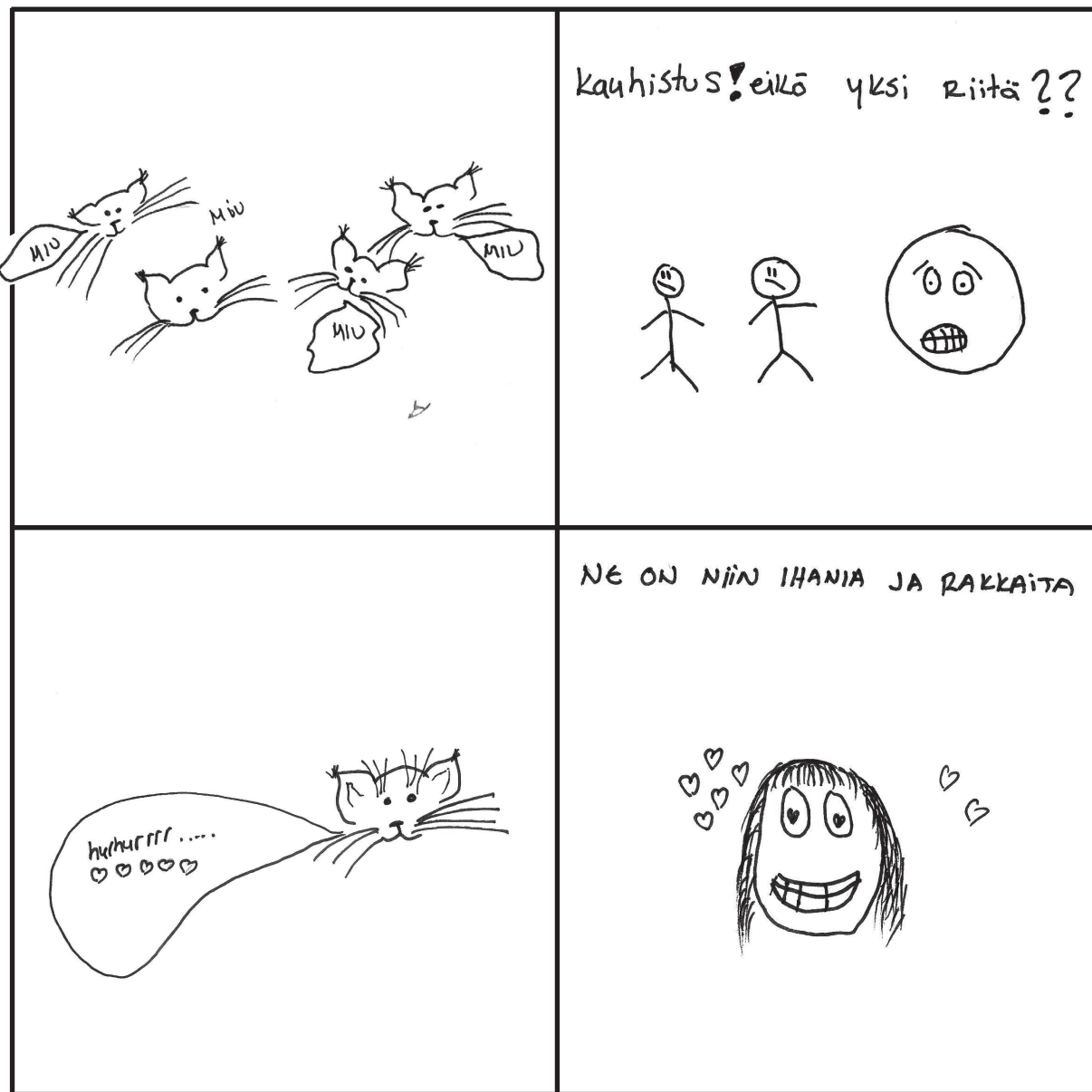


”

”Pomo piilossa” -konsepti osaksi pomon perehdytystä, jopa ennen palkkaamista pitäisi olla työssä mukana. Vaikka ehkä hän ei sitten enää haluaisi tulla...







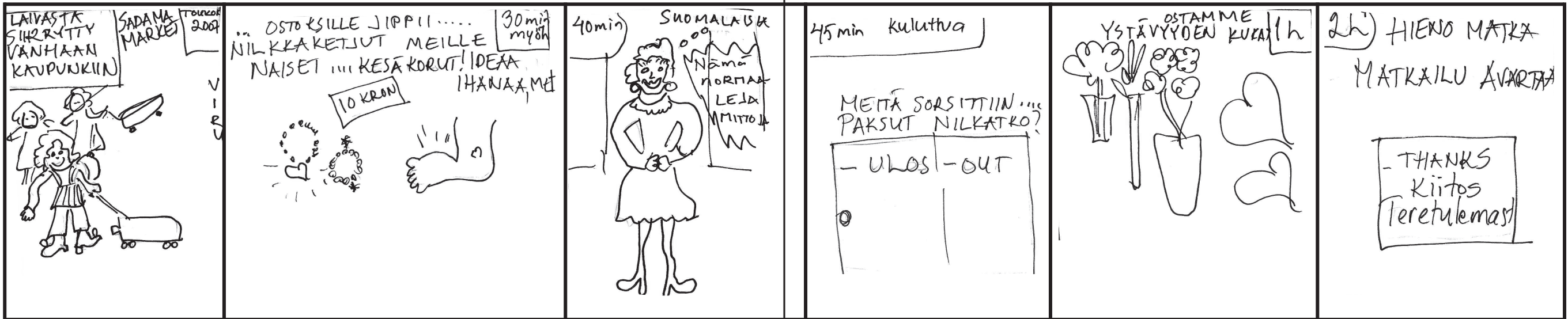
KISSA PÖYDÄLLÄ

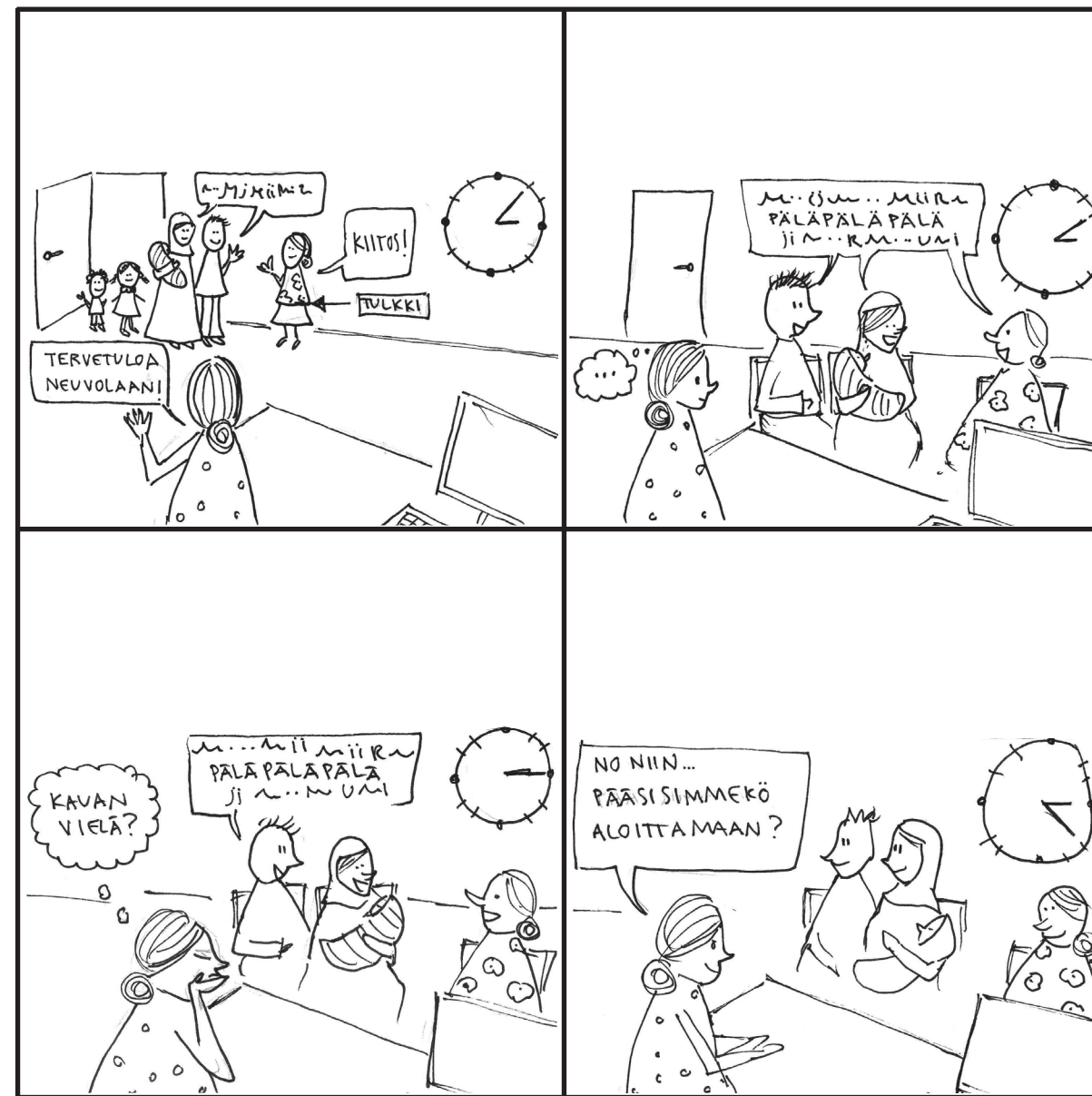
»
Oma asenne, kaikki lähtee siitä!





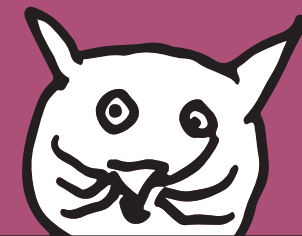
ERILAISSUUS

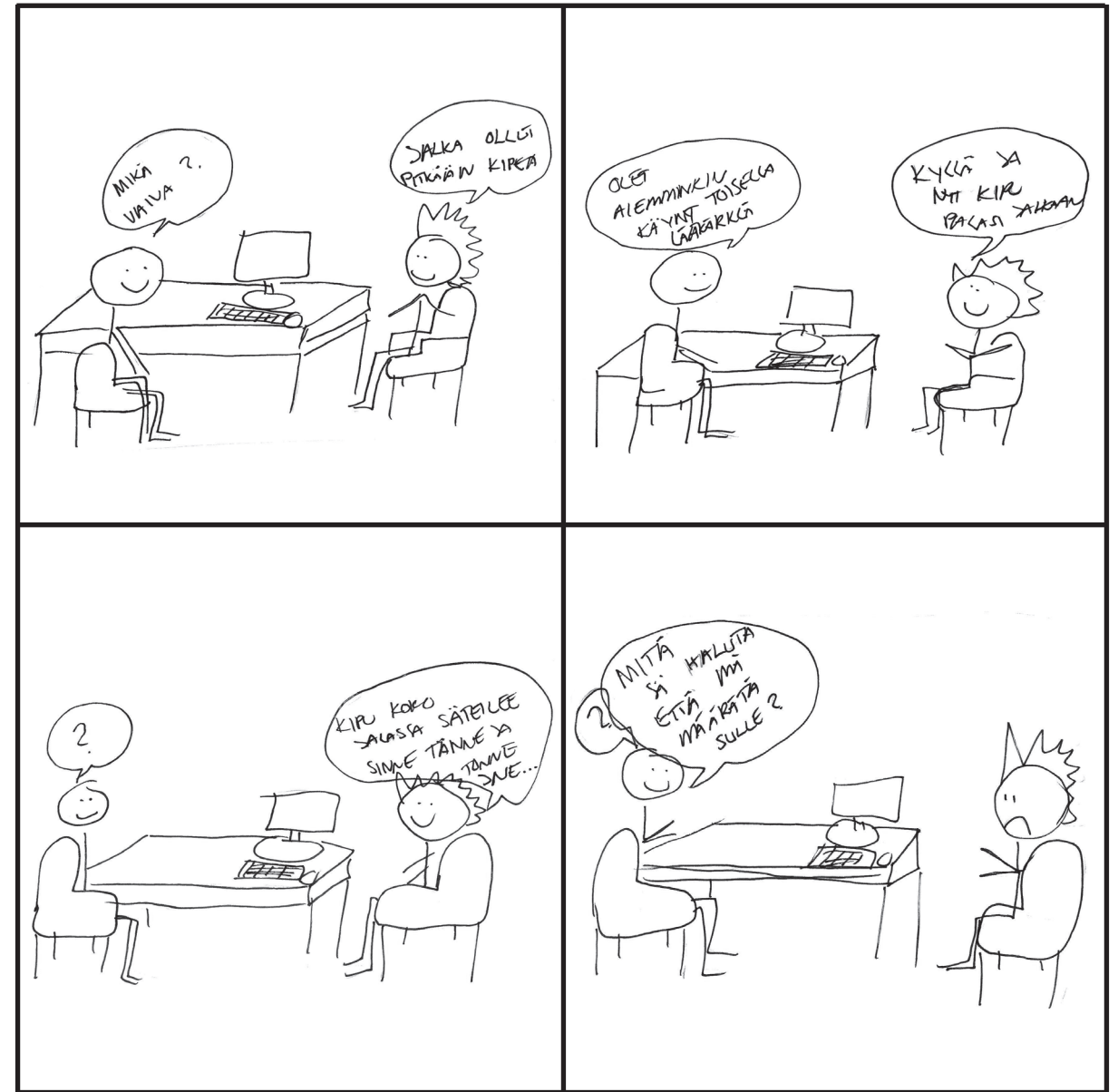
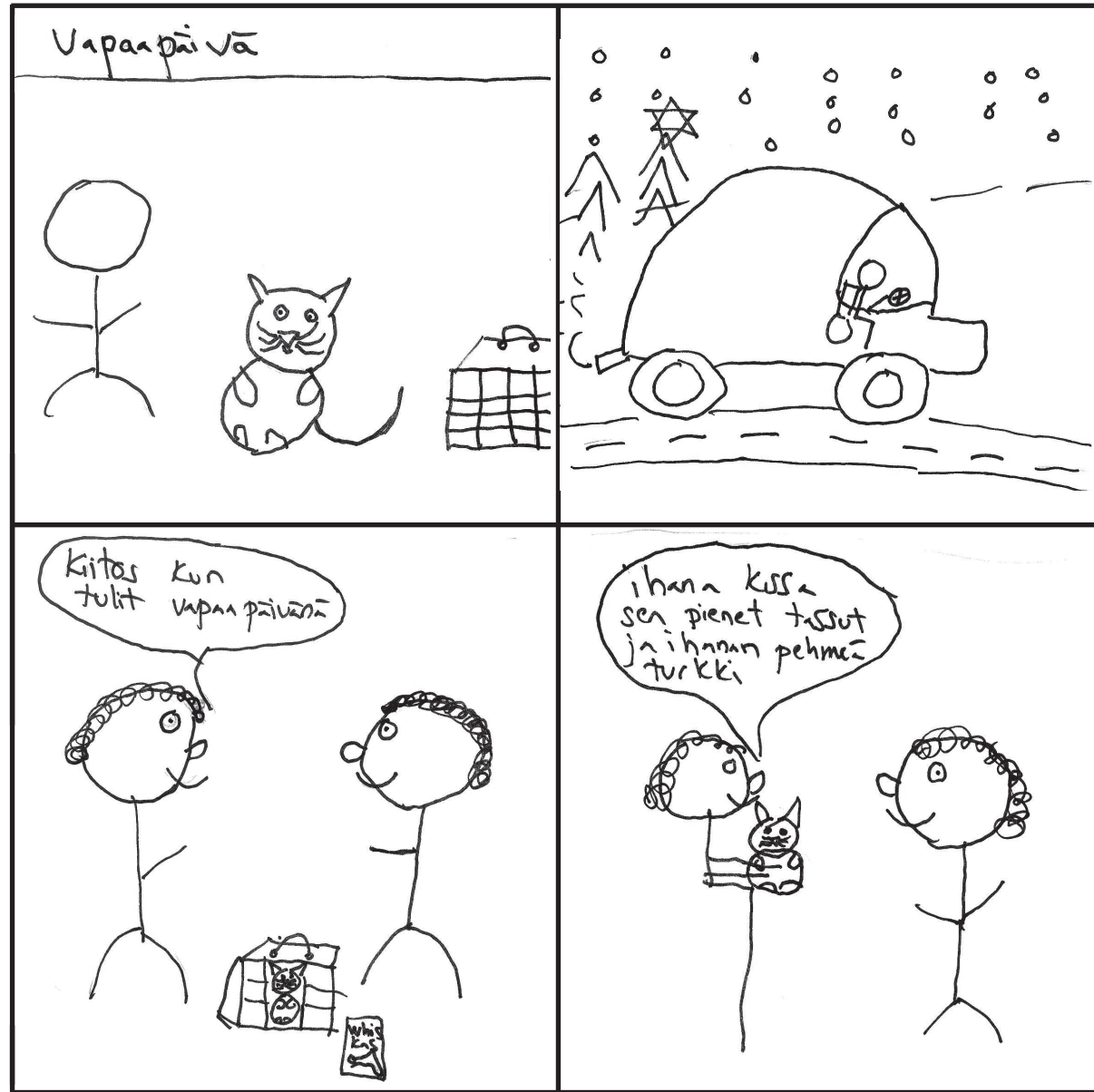






”
Enemmän aikaa olla asiakkaiden kanssa että voisi toteuttaa heidän unelmiaankin.





Tästä on nyt leikki kaukana

“Suomalaisilla on kova työmoraali.”

“Suomalainen ottaa työnsä vakavasti.”

“Suomalainen ei pelleile töissä.”

Totisella työnteolla onkin suomalaisessa yhteiskunnassa saavutettu isoja asioita, ja tarinat niistä elävät. Koskelan Jussi loi suosta oikeastaan vain kuokkansa avulla, ellei nyt aivan imperiumia, niin ainakin arvostetun aseman yhteisössään sekä syystä kunnioitetun, arvokkaan perheen. Kun leipä loppui, Suomen kansa pani puolet petäjäistä, ja ”kaksin verroin ojaa kaivoi Paavo”, uskoi ja luotti – ja lopulta kova työ kantoi satoa. Pieni maa maksoi noin 5000 kertaa suuremmalle maalle pienestä pussistaan sotakorvauksina 226 000 000 kultadollaria. Summa ei edes kuulosta todelta, vaan siltä kuin se kuuluisi satukirjaan. Mikään muu valtio ei onnistunut maksamaan velkaansa sopimuksista huolimatta. Kun Irwin lauloi työmiehen lauantaista, minä pikkulapsena hämmästelinkin viikko-ohjelmaa: työtä maanantaista lauantaihin, lauantaina viideltä saunaan ja jo kuudelta putkassa. Eipä siinä paljon aikaa jää leikille tai ylipäätään millekään. Ei ole mikään ihme, että tällaisten tarinoiden kasvattama kansa suhtautuu työhön vakavasti ja totisesti. Työ ei ole varsinaisesti leikin asia. Työ ja leikki ovat melkein pä toistensa vastakohtia sisäisessä ohjelmoinnissamme.

Vai ovatko? Minkälaisia voisivat olla leikinlaskun ja leikkisyyden hetket työssä? Sanotaan, että leikki on lasten työtä – entä jos tämän lauseen kääntää ylösalaisin: työ on aikuisten leikkiä? Entä jos elämä onkin leikkiä? Ihan yhtä paljon kuin se on vakava velvollisuus ja totisinta totta, kiinni vain siitä miten asiaa ajattelemme? Voiko

työssä leikkiä? Ihan leikilläni kysyin facebook-kavereiltani ja sain vastaukseksi riemastuttavan keskustelun. Vastanneiden työssä on paljon leikinlaskua, keppostelua ja yhteistä leikkiin uppoutumista.

Toisissa työpaikoissa ei-niin-vakavia leikin hetkiä järjestetään ihan tahallaan, vaikkakin epävirallisesti: eräässäkin konttorissa on järjestetty Majava-aamu, jossa on katsottu majavadokumenttia, syöty majavakupikakkuja ja pelattu majavavisaa, sekä Kvanttifysiikka-aamu, jolloin on yhdessä ihmetelty kvanttifysiikan saloja. Emma Seppälä Stanfordin yliopistosta mainitsee tällaisen täysin erilaiseen ajatusmaailmaan hyppäämisen ja aiheesta harhautumisen eräänä onnellisuuden, hyvinvoinnin ja tuottavuuden rakennuspalikkana. Sen sijaan, että ”keskittyimme aina olennaiseen”, epäolennainen tarjoaa iloisen, yhteisen hengitysaukon, ja mahdollisesti ajatusten vinksauttaminen eri asentoon auttaa avaamaan niiden jumeja aina siihen saakka, että voi syntyä tietä raivaavia radikaaleja ideoita. Joutilaisuus ja epäolennaisuus edistävät luovuutta ja näkemyksellisyyttä. Majava-aamu voi kuulostaa älyvapaalta hassuttelulta, mutta majavuudessa onkin suurta viisautta.

Toiset mainitsivat roolileikkien tärkeyden työssä selviytymisessä. Joskus voi pukea ylleen sellaisen naamion joka auttaa selviämään tiukasta paikasta, esimerkiksi heittäytyä blondimmaksi kuin on, tai aikuisemmaksi kuin yleensä itsensä tuntee. Tai sitten voi, tietoisesti tai vähän vahingossa, puhua suunsa vierestä, tarjoten vaihtoehtoisia näkökulmia totuttuun. Monessa työpaikassa luodaan oma yhteinen kieli, ilman että ajatellaan sen olevan varsinaisesti leikkiä. Kuitenkin kieli sitoo yhteen ja luo tilan, jossa osataan tämän leikin säännöt. Se myös usein perustuu hauskanpitoon todellisuuden kustannuksella. Ystävänä, joka työskentelee sairaalaympäristössä, kertoi, että he kutsuvat antibiooteille resistenttiä vaarallista virusta lempinimellä ”marsu”. (Jyrsijöillä taitaa olla työelämän leikkikehässä jostain syystä erityisen rakas rooli.) Toinen sairaalaympäristössä työskentelevä ystävänä kertoi kuinka tärkeää on heittäytyä leikkiin sairaalaklovnien ja lapsipotilaiden kanssa. Pelot ja jännitykset helpottavat leikillä. Joskus tarvitaan jopa vähemmän lääkkeitä.

Keppostelu mainittiin tärkeänä työpaikkojen leikkinä. Eräät jekku-petterit asensivat työkaverinsa tietokoneen näyttöön verhot: "Curtains for Windows". Minun tietokoneeni näyttöä on joskus peittänyt jättisuuri Cheekin naama. Työpisteelläni asuva puutarhatonttu on löytynyt mitä ihmeellisimmiltä seikkailuilta. Kerran se oli tyhjentänyt melkein kokonaisen käsidesipullon ja oli hieman pyörryksissä kun saavuin paikalle. Työkaverini koko työpiste oli hänen eräänä aamuna työpaikalle saapuessaan teipattu esteradaksi. Mistään tuskin tulee yhtä lämmin ja ihana olo kuin käytännön pilan kohteeksi pääsemisestä. On ihanaa ajatella, että olen ollut kollegojen mielessä, kun he ovat väsänneet keppostaan.

Ja joskus kun työyhteisöt pääsevät leikin valtaan, positiivinen energia vie mukanaan. Eräs ystävä kertoi pelistä, johon osa suuren organisaation työporukasta antautui. Kesken kokouksen. Pelin tavoite oli päästä luikertelemalla läpi pahviputkesta. Pelivuorossa oli juuri virkaiältään korkeampi, arvokas ja korkokengän korosta täydelliseen kampaukseen saakka tyylikäs kollega, kun organisaation johtaja kurkkasi ovesta. Johtaja osoitti ilahtuneen hyväksyntänsä operaatiolle ja sai kaikki hyrisemään jaetun ilon ja hyvän työporukan aikaansaamasta tyytyväisyydestä.

Venla Sandgren tutki Metropolia-ammattikorkeakoulun lopputyös-ään aikuisten leikkimistä, ja toteaa, että aikuisen elämän velvollisuudet, työn tavoitteet ja paineet helposti kutistavat ja piilottavat leikin tavoittamattomiin. Leikki on tuottamatonta, ja yksi aikamme suurista myyteistä on tarve ja paine olla aina tuottava. Uskotaan, ettei tuottavilla olennoilla ole aikaa jonninjoutavaan pelleilyyn. Mutta etenkin leikin ja luovuuden liitto on monitahoinen ja kestävä. Leikki liittyy itse keksimiseen ja yllättämiseen, eikä ole hauskaa jos se on ennalta määrättyä tai jonkun muun meille keksimää tai myymää. Johtaja ei voi määrätä leikkimään, eikä konsultti myydä leikillisyyttä työyhteisöön, se on sisäsyntyistä. On kuitenkin mahdollista luoda työhön rakenteita ja kulttuuria, jotka tukevat leikkiä, ja joissa leikkiin

heittäytyminen on mahdollista. Johtajan pahvilaatikkoleikin hyväksyvä katse onkin suurempi ele kuin vain hymähdys ovelta – sillä viestitään arvostuksen, vapauden ja luovuuden kulttuuria.

Eräs vastaaja on onnistunut luomaan työelämästä omien kestävien arvojen näköistä jopa siinä määrin, ettei hänen tarvitse enää erottaa työelämää muusta elämästä, tai määritellä sitä: "onko se mitään työtä, leikkiä vai maailmanparannusta?", hänen kysymyksensä kuului. Luulen, että yksi onnellisuuden salaisuuksista olisikin elää elämää, jossa ei enää tarvitsisi eritellä tekemisiään työksi ja kaikeksi muuksi.

Ukkini kuoli myöhään syksyllä 1995. Niin pahasti hänellä olivat jääneet työt kesken vielä 83 vuoden iässä, että viime voimillaan hän ponnisti aina vain ylös sairaalan sängystä. "Ojan kaivuun", hän vastasi, kun kysyttiin, minne hän aikoo. Toivon, että kun minun aikani koittaa, minäkään en pysy aloillani. Kun kysytään, minne matka, minä toivottavasti vastaan: "Mulla on vielä leikit kesken".

LISÄÄ LUKEMISTA:

Runeberg, J.L. (1830). Saarijärven Paavo. Suom. Paavo Cajander.

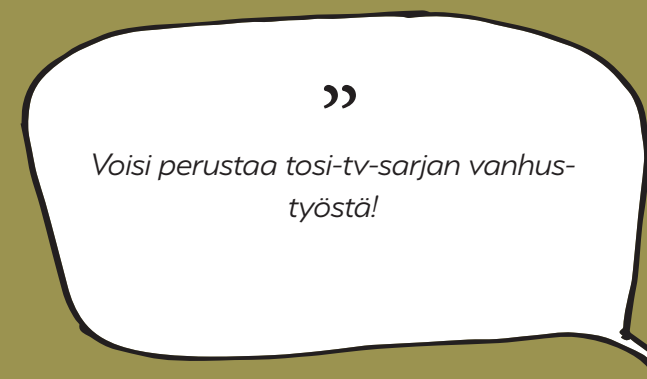
Sandgren, V. (2016). Leikisti vai oikeesti?: Leikki aikuisen elämässä. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Seppälä, E. (2016). Elä onnellisemmin. Käytännön opas onnellisuuteen, menestykseen ja hyvinvointiin. HarperCollins Nordic.

https://fi.wikipedia.org/wiki/Suomen_sotakorvaukset

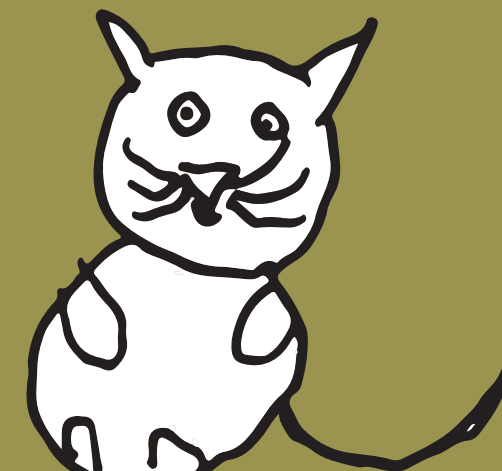


Miten työpaikallasi voitaisiin sytytellä leikillisyyttä
ja lämmitellä rentoutta?



”

*Voisi perustaa tosi-tv-sarjan vanhus-
työstä!*



KISSA PÖYDÄLLÄ

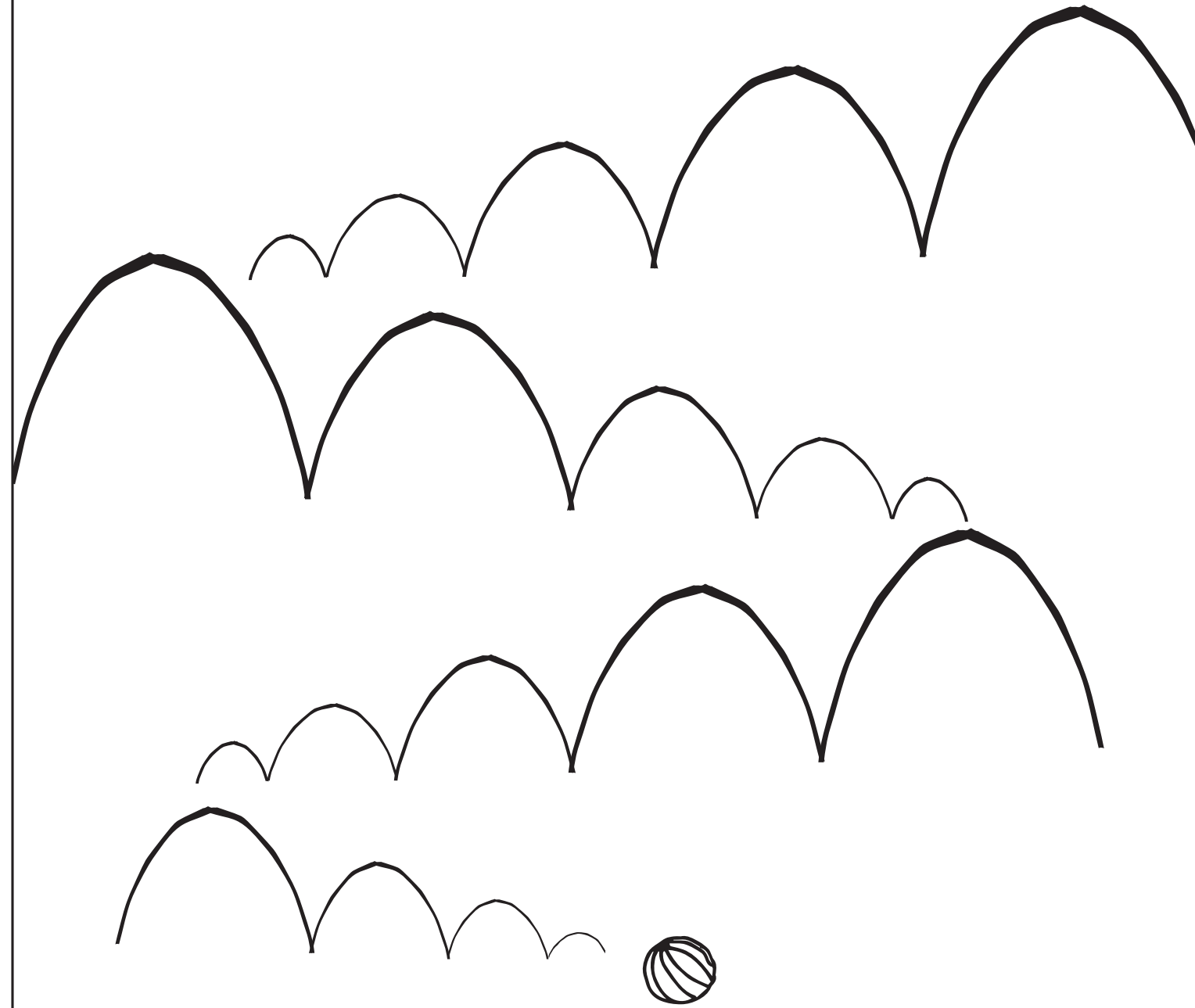
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutussairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



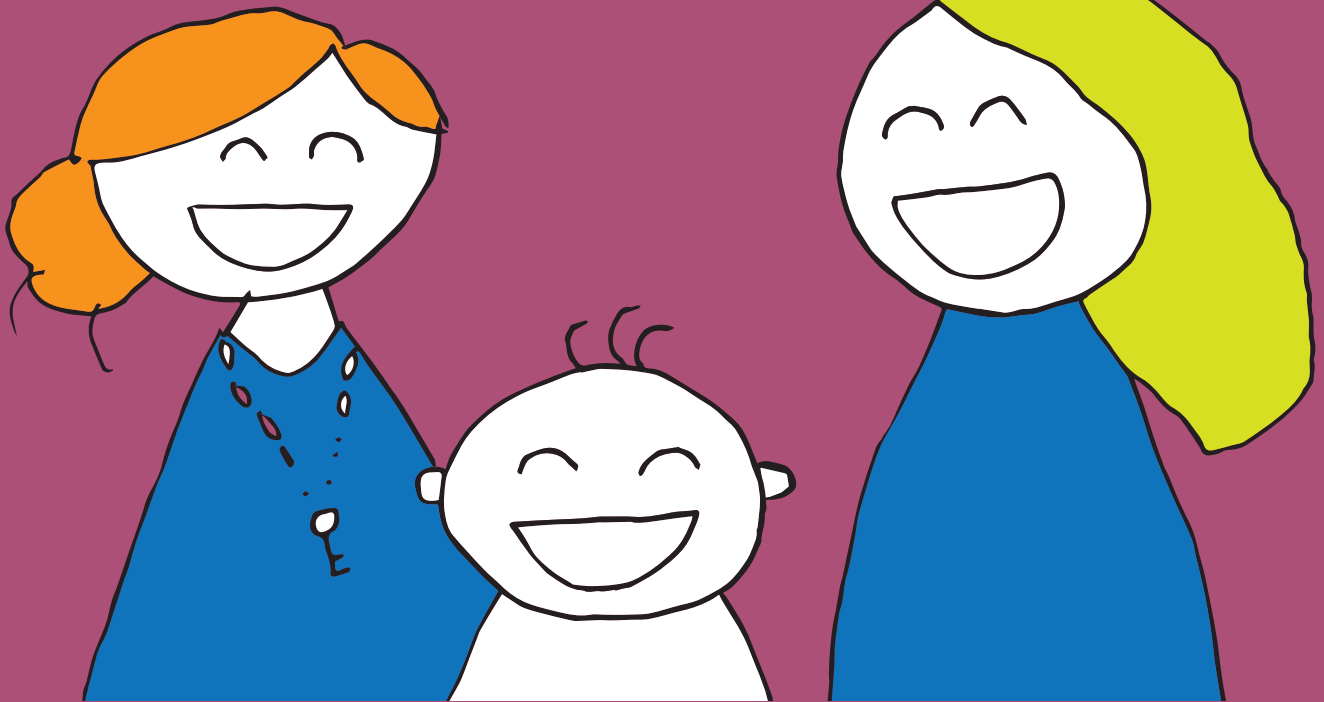
”

*Leikin vastakohta ei ole työ
– leikin vastakohta on
masennus.*

- Brian Sutton-Smith

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA

NUMERO 5/9 / HUUMORI JA NAURU





Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 77

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-139-4 (painettu julkaisu)

Lahti 2018



Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjakuvallehteä, jonka teemana on HUUMORI JA NAURU. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

HUUMORI JA NAURU -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä teemoista.

Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.

Antoisia lukuhetkiä!

Naurun asiaa

Aivan naurettavan vakava näkökulma työn huumoriin ja nauruun

Kuuntelen Margaret Wheatleyä Meaning 2017 –konferenssissa marraskuussa 2017. Wheatley on arvostettu johtajuuskonsultti ja systeemiteorioiden opettaja, ja juuri nyt hänen viestistään on positiivinen ajattelu aika kaukana. Hän kertoo, että ihmiset, jotka työskentelevät sydämellään ja jotka uskovat parempaan huomiseen, ovat aina vaarassa. Heille, tai meille, työ alkaa intohimosta, ja jos ollaan rehellisiä, intohimo ei yleensä kestä, vaan ennemmin tai myöhemmin sitä seuraa pettymys. Joskus ajattelemme työmme merkitystä tavoilla, jotka eivät loppujen lopuksi tulekaan toteen. Silloin ryömivät esiin ihmisyiden pimeämmät puolet: uupumus, pelko, epätoivo ja kyynisyys.

Kollektiivisesti ja globaalisti, maailmankansalaisina näemme tällä hetkellä, että maailman tulisi muuttua, Wheatley sanoo. Me maailmanparantajat yleisössä nyökyttelemme, osittain liikuttuneina omasta halustamme toimia pelastajina. Sitten hänen esitelmässään seuraa käänne. Hän sanoo, että me epäonnistumme kuvitellessamme olemaan kykeneviä muuttamaan maailmaa ja pelastamaan sen. Vaatii paljon suurempaa rohkeutta kohdata maailma, elämä ja kaikki tämä sellaisena kuin se on. Jos maailmaa muutettaisiin tieteellisin todistuksin, voimakkain ideoin tai parhain käytännöin, me emme olisi tässä kaaoksessa, jossa maailmanlaajuisesti lillumme.

Asetamme liikaa toivoamme työn tuloksiin. Siinä on sitku-ajattelun ansa: kunhan saan tämän valmiiksi, kunhan tuo on tehty, kunhan selviän tästä, kaikki muuttuu paremmaksi. Jos ei nyt koko maailmalle, niin ainakin minulle itselleni. Yleensä seuraava sitku-hetki on tullut, ennen kuin tuloksista on päässyt nauttimaan.

Wheatley ehdottaa, että sen sijaan että pyrkii muuttamaan ja vastustamaan sitä, mikä nyt ei ole parasta mahdollista, tai muodostamaan suuria odotuksia paremmasta huomiaisesta, olisi viisasta kohdata hetki sellaisena kuin se on. Ja toistaa tätä hetki hetkeltä. Sen lisäksi hän kehottaa keskittymään ihmisten välisiin yhteyksiin ja ihmishenkeen – inhimillisyyteen yhteisöissä, työpaikoilla ja kohtaamisissa. Joten sen sijaan, että keskitymme tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen, meidän tulisi ajatella teemmekö oikeaa työtä oikealla tavalla, eli miltä työnteko päivästä toiseen tuntuu, ja mitä tarkoitusta varten sitä ymmärrämme tekevämme. Toteutuuko paras meissä hetki hetkeltä, vai vasta sitku? Teemmekö sitä mille näemme tällä hetkellä olevan todellista tarvetta?

Tämän Sitä saat mitä jaat –albumin teemana on huumori ja nauru. Tähän mennessä tässä kirjoituksessa ei ole ollut kerrassaan mitään hauskaa. Miten mikään tästä liittyy huumoriin, iloon ja nauruun työpaikoilla?

No: Wheatley ehdottaa yleismaailmalliseen kaaokseen ratkaisuksi yhteisöihimme tiiviimmin liittymistä – tosin se vaatii oikeiden yhteisöjen tunnistamista, mikä tahansa ihmisjoukko tai edes työpaikka ei ole automaattisesti yhteisö. Hänen mukaansa yhteisön voi tunnistaa siitä, että siinä toimitaan jaetun ymmärryksen kautta, yhdessä oikeiksi ymmärrettyjä tavoitteita kohti oikeiksi ymmärretyillä toimintatavoilla. Ilo nousee aidoissa yhteyksissä tehdystä yhteisestä työstä, ja kuinka ollakaan tähän tarvitaan huumoria ja naurua rakennuspaloiksi, eikä siinä vielä kaikki! Myös tällaisen työn hedelminä voidaan korjata huumoria, naurua ja iloa.

Naurusta ja huumorista puheenollen: psykologit sanovat, että naurulla ja huumorilla voi lähestyä juuri niitä asioita, joita usein väistomaisesti lähestymme pelolla. Epävarmoina aikoina ei ole mikään ihme, että välillä pelottaa, mutta huumori lisää rohkeutta pelon edessä. On urheaa kohdata pelkonsa nauramalla, ja naurun on nähty tehokkaasti peittoavan negatiivisia tunteita.

Keskustellessamme sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa Sitä saat mitä jaat –hankkeen työpajoissa, olemme usein kysyneet, mikä heitä auttaa jaksamaan työssä. Luonto, liikunta, läheiset, omat mielekkäät harrastukset ovat olleet suosittuja vastauksia. Niiden lisäksi suuren roolin jaksamisen auttajina saavat huumori ja nauru: ilonpito on liimaa, joka tuo kollegat lähemmäs toisiaan ja muodostaa yhteyden ihmisten välille, olivatpa he sitten asiakkaita, työkavereita tai pomoja. Lisäksi huumorin on todettu hoitotyössä parantavan tiimityön laatua, tunteiden hallintaa ja yhteistyötä. Se lievittää jännitteitä, helpottaa vaikeuksia ja haastavia tilanteita, kehittää emotionaalista joustavuutta ja lisää hoitotyön inhimillisyyden tuntua. Tuloksia, teknologioita ja tehokkuutta korostavassa työkuulttuurissa huumori onkin mitä mahtavin inhimillinen vastavoima. (Dean & Major, 2008). Aikamoinen innovaatio siis?

On kuitenkin paikallaan mainita, että huumorilla on myös pimeämpiä voimia. Hoitotyön huumorin tutkimuksissa on nimittäin todettu, että huumori rakentaa työkaveruus- ja ystävyys-suhteita, mutta voi samalla myös aiheuttaa erillisyyttä työyhteisöissä. Kaikki eivät välttämättä pääse ilonpidosta osallisiksi. Vitsiin voi olla vaikea liittyä, ja siksi kokee erillisyyttä, tai omalla huumorillaan voi vieraannuttaa muita, vahingossa tai tahallaan. Paljon riippuu siitä, tulkitaanko huumori hyvän- vai pahantahtoiseksi. Huumori on niin suuri voima, että sen avulla on mahdollista joko rakentaa tai estää hyvää oloa ja työhyvinvointia. (Vesa 2009).

Joka tapauksessa nauraminen muiden kanssa on mukavaa, tärkeää ja tervehdyttävää. Sen lisäksi on tärkeää nauraa itselleen (sen sijaan itseksensä nauramista saatetaan joskus katsoa hitaasti, mutta aika ajoin sekin on suositeltavaa). Itselle nauraminen antaa sopivaa etäisyyttä ja suhteellisuudentajua. Se auttaa huomaamaan, suuren suomalaisen humoristin Veikko Huovisen sanoin, että loppujen lopuksi ”ihmisellä on tässä avaruudessa kusiainen valtuudet”. Vapauttava ajatus. Sellainen, jonka voi kohdata hymy huulilla.

LISÄÄ LUETTAVAA

Dean, R. A. K., & Major, J. E. (2008). From critical care to comfort care: the sustaining value of humour. *Journal of clinical nursing*, 17(8), 1088-1095.

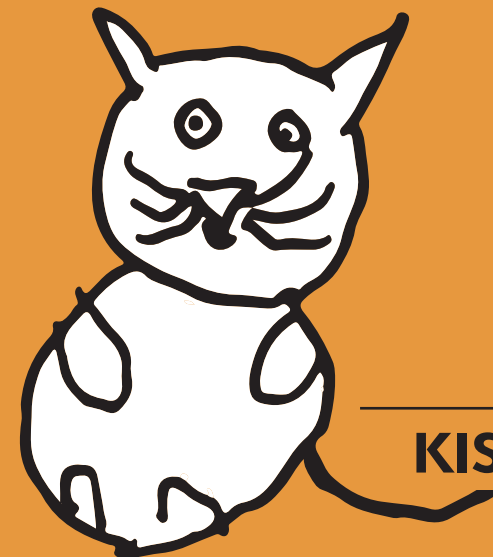
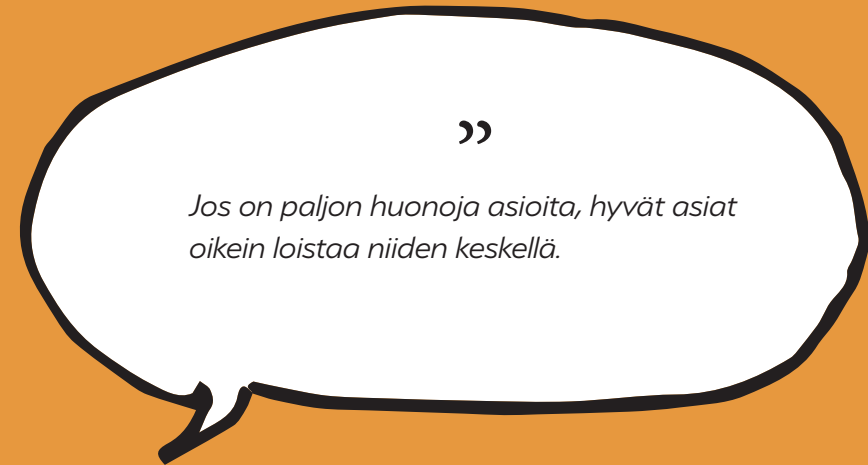
Vesa, P. (2009). Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Väitöskirja.

Wheatley, M. (2011). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world*. ReadHowYouWant.com.

Wheatley, M. (2017). *Who do we choose to be? Facing reality. Claiming leadership. Restoring sanity*. Berrett-Koehler.

Huovinen, V. Havukka-ahon ajattelija. WSOY.





KISSA PÖYDÄLLÄ



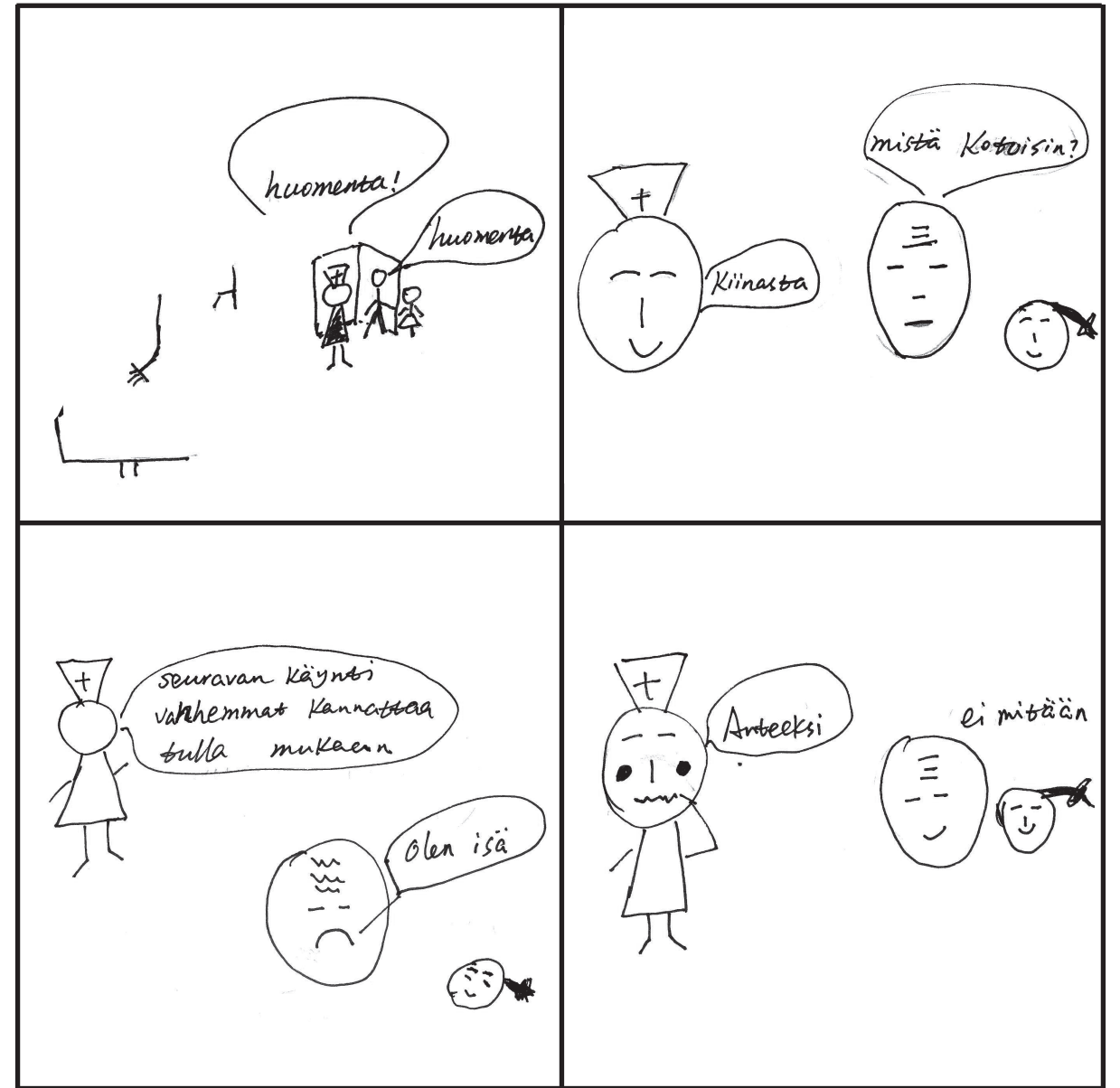


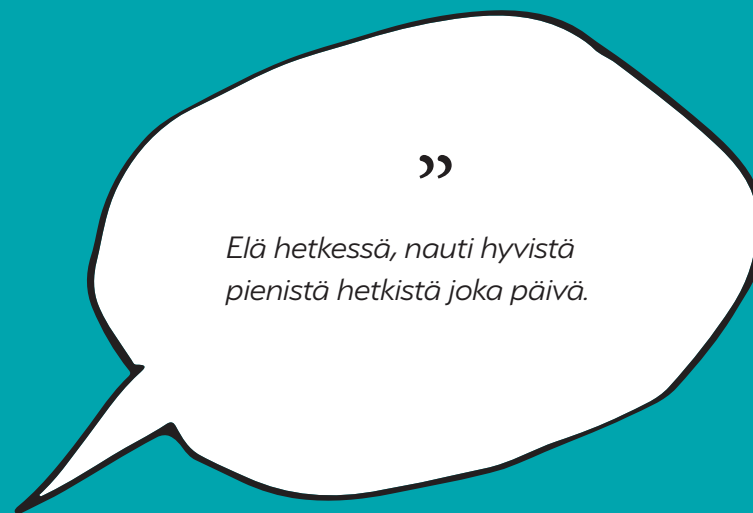
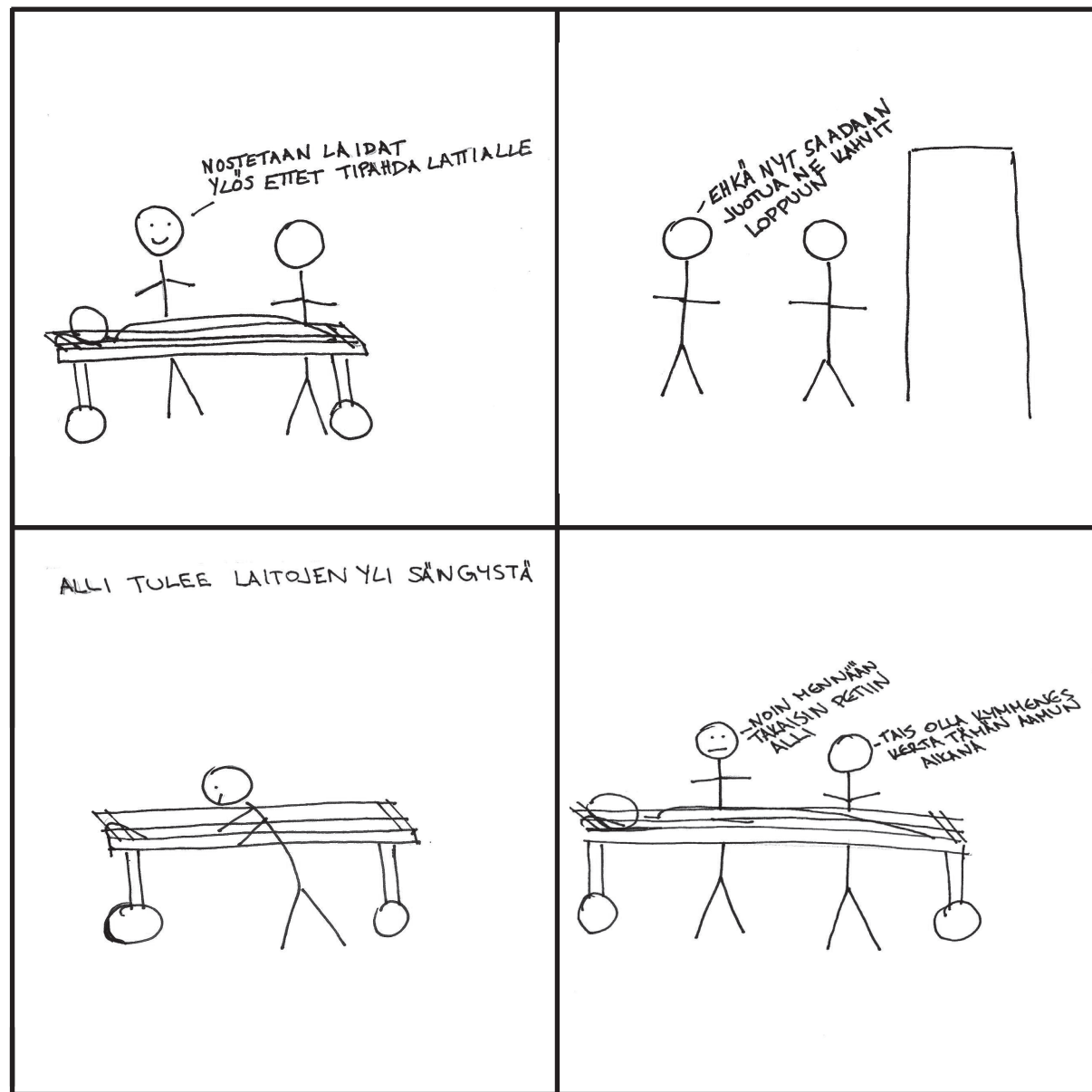


»
Kun asiakas on tyytyväinen ja nauraa, itsekin nauran. On hyvä fiilis.









KISSA PÖYDÄLLÄ

Sangen mielenkiintoisia nippelitiedon hippusia naurusta

- Rotat kikattavat kun niitä kutitetaan. Lisäksi ainakin koirat ja monet apinat osaavat nauraa.
- Nauru ei niinkään liity hauskoihin juttuihin ja vitseihin, vaan enemmänkin sosiaaliseen kanssakäymiseen. Sutkauksia enemmän ihmistä naurattaa ystävän läsnäolo.
- Nauru on universaalia. Huumori on sidottu kulttuuriin, mutta tunnustamme naurun kulttuuri- ja kielirajojen yli.
- Sanotaan, että lapset nauravat satoja kertoja päivässä. Aikuiselta sadan naurun nauramiseen kuluu taatusti paljon pidempi aika, viikkoja tai kuukausia.
- Nauraminen vapauttaa kehoon luonnollisia mielihyvähormoneja. Siksi nauramisen jälkeen tuntuu niin hyvälle. Nämä hormonit myös lievittävät kipua, stressiä ja masennusta.
- Lisäksi aivotutkijat sanovat, että nauraminen vapauttaa aivokemikaaleja, joilla on olennainen rooli ihmissuhteiden solmimisessa, vahvistamisessa ja ylläpitämisessä.
- On olemassa ihmisiä, jotka eivät koskaan naura, tai tekevät sitä äärimmäisen harvoin. Kreikasta johdettu nimitys tällaiselle tilalle on agelastia. Tarina kertoo, että sir Isaac Newton, mies painovoimateorian takana, nauroi vain pariin otteeseen. Kerran Newtonia nauratti kun joku ihmispolo meni kysymään häneltä, mitä hyötyä on opiskella Eukleideen matemaattisia periaatteita. Toinen kerta liittyi tieteelliseen teoriaan. Newton ajatteli että jokainen tähteä kiertävä komeetta törmää lopulta kiertämäänsä tähteen, ja purskahti nauruun huomattessaan, että tämän on koskettava myös aurinkoa. ”Sehän koskettaakin sitten meitä”, hän sanoi. Heh heh.

- Navajo-intiaaneilla on perinne järjestää vauvalle juhlat, kun tämä on nauranut ensimmäisen kerran elämässään. Silloin vauvasta tulee oikeasti täysivaltainen yhteisön jäsen. Sen, joka on saanut vauvan nauramaan, on hoidettava juhliin tarjoilut.
- Vuonna 1962 Tansaniassa koettiin omituinen naurutautiepidemia. Nauruepidemia puhkesi ensiksi kolmessa koulutyössä, ja levisi sosiaalisten kohtaamisten välityksellä ensiksi tyttöjen koulutovereihin, sitten heidän kyläyhteisöihinsä ja niistä aalloittain aina vain eteenpäin, uusiin yhteisöihin ja kouluihin. Sairastuneita oli lopulta tuhansia, ja he nauroivat muutamista tunteista aina 16 päivään saakka. Nauramisen lisäksi taudinkuvaan kuului epämiellyttäviä oireita, kuten pyörtyilyä, itkuisuutta ja väkivaltaisuutta. Naurutauti ei siis ollut ollenkaan hauska, vaan enemmänkin aika kammottava massahysterian muoto. Kokonaisuudessaan nauruepidemia oirehti useita kuukausia. Kaikkiaan 14 koulua jouduttiin sulkemaan epidemian vuoksi. Tutkijat ovat teoretisoineet, että ilmiö johtui kollektiivisesta stressistä.
- Nauru ei siis ole tahdonalaista. Lisäksi on todettu, että ihmiset kykenevät tunnistamaan aidon ja tekonaurun.
- Monet ihmiset kertovat, että (työ)uupumukseen tai masennukseen sairastuttuaan eräs heidän ensimmäisiä oireitaan oli naurun katoaminen elämästä.

MONENKIRJAVIA LÄHTEITÄ NAURUN ASIOIHIN

BBC News 26.10.2014. 10 things you may not know about laughter.

BBC News 11.09.2016. The science of laughter.

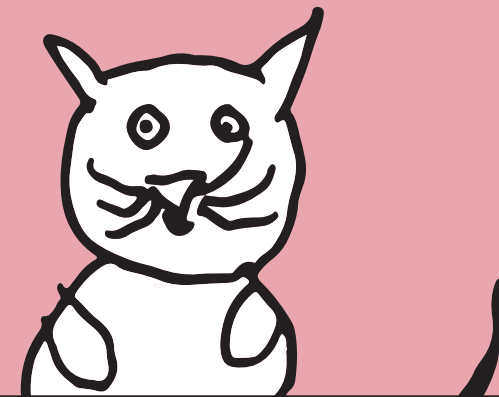
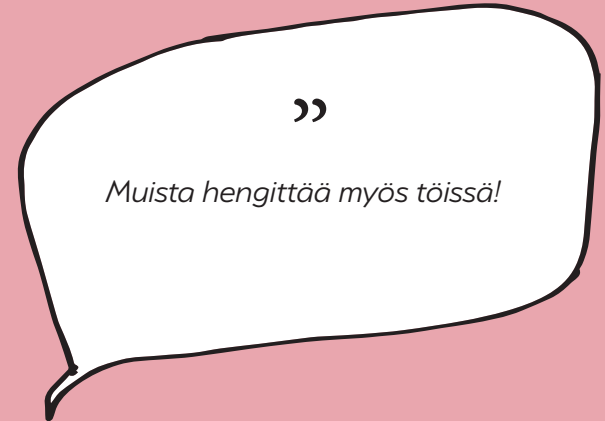
Dry, S. (2014). True or false? Ten myths about Isaac Newton. <https://blog.oup.com/2014/07/ten-myths-about-isaac-newton/>

Manninen, S., Tuominen, L., Dunbar, R., Karjalainen, T., Hirvonen, J., Arponen, E., ... & Nummenmaa, L. (2017). Social laughter triggers endogenous opioid release in humans. *Journal of Neuroscience*, 0688-16.

Nylund, D. (2002.) Nauru on vakava asia. http://www.ystavyydenmaja-talo.fi/kirjoitukset/nauru-on-vakava-asia.html#_ftn4



Mikä työntekijän on uuvuttanut? Mikä auttaisi jaksamaan?



KISSA PÖYDÄLLÄ

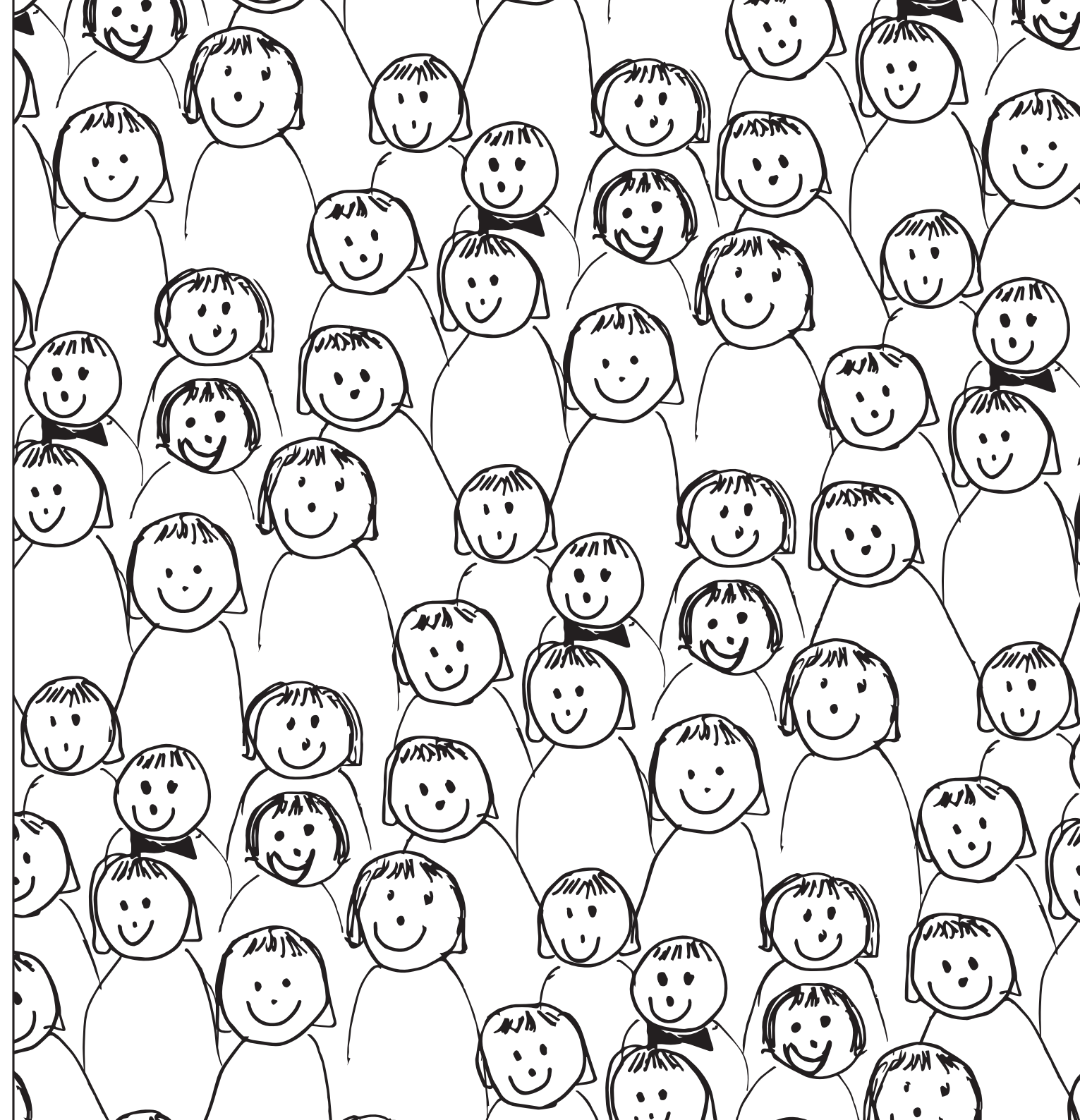
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutus-sairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



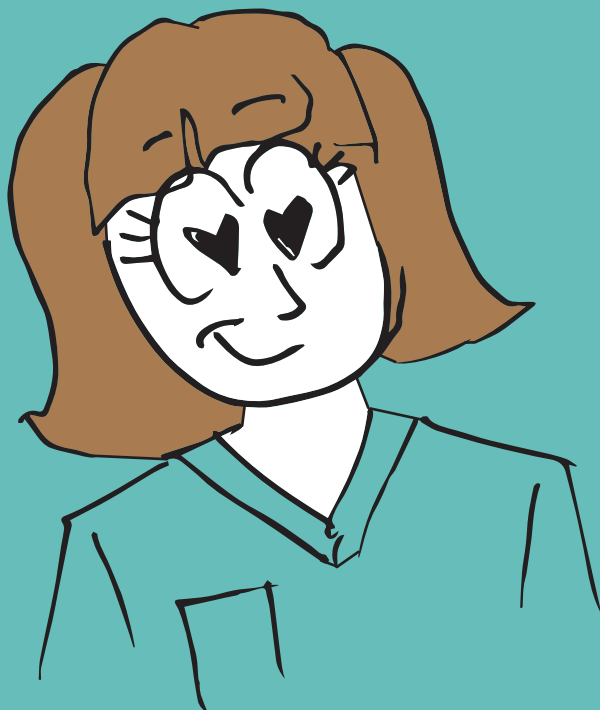
”

*Illossa elää pitää, vaikka
päivän vähemmän.*

- Suomalainen sananlasku

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 6/9 PALAUTE

Sitä Saat
mitä jaat





Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala

Visuaalinen ilme: Krista Rajala

Taitto: Laura Tammela

Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilikka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä

Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät

Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti

Lappeenrannan teknillinen yliopisto

LUT Lahti

LUT Scientific and Expertise Publications

Raportit ja selvitykset No. 78

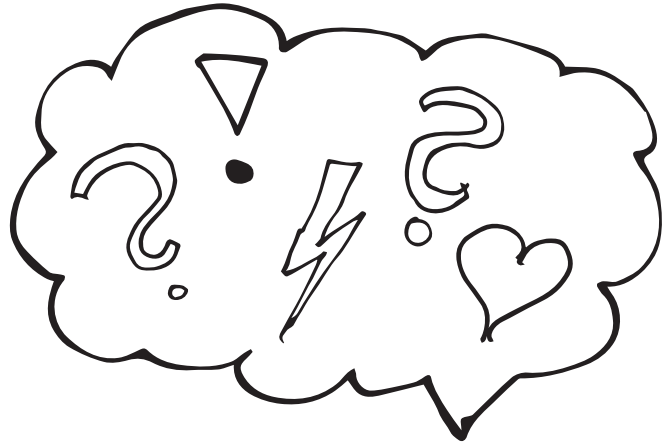
ISSN-L 2243-3384

ISSN 2243-3384

ISBN 978-952-335-140-0 (painettu julkaisu)

Lahti 2018





Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjakuvalehteä, jonka teemana on PALAUTE. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

PALAUTE -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdesä on sarjiksia kaikista näistä teemoista.

Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.

Antoisia lukuhetkiä!

Kiitos ja anteeksi – ajatuksia palautteen antamisesta

Jostakin muistan lukeneeni, että jos osaa kaksi sanaa – kiitos ja anteeksi – pärjää kaikkialla maailmassa aika hyvin. Toki kommunikointia helpottaa, jos niiden lisäksi pystyy ilmaisemaan vähän muutakin, mutta hyvään alkuun pääsee siis noilla kahdella. Taitaa olla totta. Kun lapsi opettelee puhumaan, on uskomatonta, miten monia asioita voi ilmaista sormella osoittamalla ja yhdellä sanalla, mikä se nyt kelkkin on, kun siihen liittyy erilaisia äänensävyjä. Ulkomailla jo vähän väärinkin äännetty kiitos sen maan omalla kielellä saa positiivista vastakaikua eli myönteistä palautetta.

Palautteen käsite liittyykin hyvin läheisesti vuorovaikutukseen. Palautetta saadaan ja annetaan sanoina, kirjallisesti, elein ja ilmein. Puhumisen lisäksi se voi olla selän kääntämistä, kulmien kurtistus, katse, hymy, peukutus, olan taputus. Monesti onkin niin, että työntekijä saa ensimmäisen aavistuksen tulevasta palautteesta juuri työkaverin tai esimiehen ilmeestä tai parista sanasta, ja sen jälkeen tulee se varsinainen palautekeskustelu.

Innovaatio- ja organisaatiotutkimuksessa palaute nähdään yhtenä oppimisen välineenä. Palaute tukee oppimista ja auttaa tunnistamaan omat vahvuudet ja kehittämisen kohteet. Toisaalta se kirkastaa sitä, onko haluttu tavoite saavutettu ja miten hyvin, tarvitseeko työntekijä johonkin asiaan vielä lisää koulutusta, tai pois oppimista jostakin vanhasta työtavasta, jonka tilalle on tullut uusi ja parempi.

Palaute antaa myös esimiehelle mahdollisuuden huomata tarvittavat muutokset ja korjaukset. Ehkä työntekijän tapa toimia onkin jouhevampi ja paremmin toivottuun tulokseen vievä kuin annettuihin ohjeisiin pohjautuva tapa.

Myönteinen palaute ihan tutkitustikin lisää vastaanottajan oman arvonn tunnetta ja motivoi kasvamaan. Lisäksi se nostaa merkityksellisyden tunnetta, mikä on jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta hyvin tärkeää. ”*Olen hiljan saanut positiivista palautetta, mikä lämmitteää mieltä tosi paljon, ja tulvahtaa mieleen vielä pitkän ajan päästäkin*”*. Myönteinen palaute kannustaa yrittämään parhaansa ja ehkä vähän enemmänkin. Se myös luo hyvää yhteishenkeä ja helpottaa ristiriitatilanteissa. Erityisesti kiireessä, epävarmoissa oloissa ja muutoksessa on tärkeää kiittää ja kannustaa. Se ei ole keneltäkään pois, jos osoittaa huomanneensa että toinen on onnistunut. Jaettu ilo voi todellakin olla kaksinkertainen tai vaikka moninkertainen, koko työyhteisön ilo.

Vastaavasti negatiivinen palaute, erityisesti jos se vastoin kaikkia ohjeita ja hyviä tapoja on muiden kuullen ja vielä vähätellen annettu, vaikuttaa suorastaan surkastavasti vastaanottajaan: latistaa, nöyryyttää, vihastuttaa ja koskee. Kaikkein viheliäisin tunne tulee siitä jos kukaan ei huomaa, kukaan ei anna palautetta. Tove Janssonin kertomuksessa ”Näkymätön lapsi” Ninni on säilytetty näkymättömäksi kylmän ironisilla huomautuksilla ja vähättelyllä. Lopulta Ninnin olinpaikkaa ei tiedä muusta kuin tiu’usta, joka roikkuu nauhassa sen kaulassa ja helisee Ninnin liikkuesssa. Muumitalossa (myönteisen ja kannustavan palautteen ympäröimänä) Ninni vähitellen oppii rohkaistumaan, voittamaan pelkonsa ja lopulta jopa vihastumaan ja nauramaan – ja tulemaan jälleen näkyväksi.

Niin toimii kannustava palaute parhaimmillaan myös työpaikoilla. Se antaa jokaiselle tilaa näkyä ja ilmaista itseään ja vaikuttaa omalla tekemisellään koko yhteisön kehittymiseen. Loppujen lopuksi, me itse luomme oman työyhteisömme palautekulttuuria. Kun annat, niin saat, ja sitä saat mitä jaat.

LUKEMISTA

Harisalo, Risto (2008). Organisaatioteoriat. Tampere University Press.

Hämäläinen, Pekka (2005). Ihmisen kokoinen työyhteisö – avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.

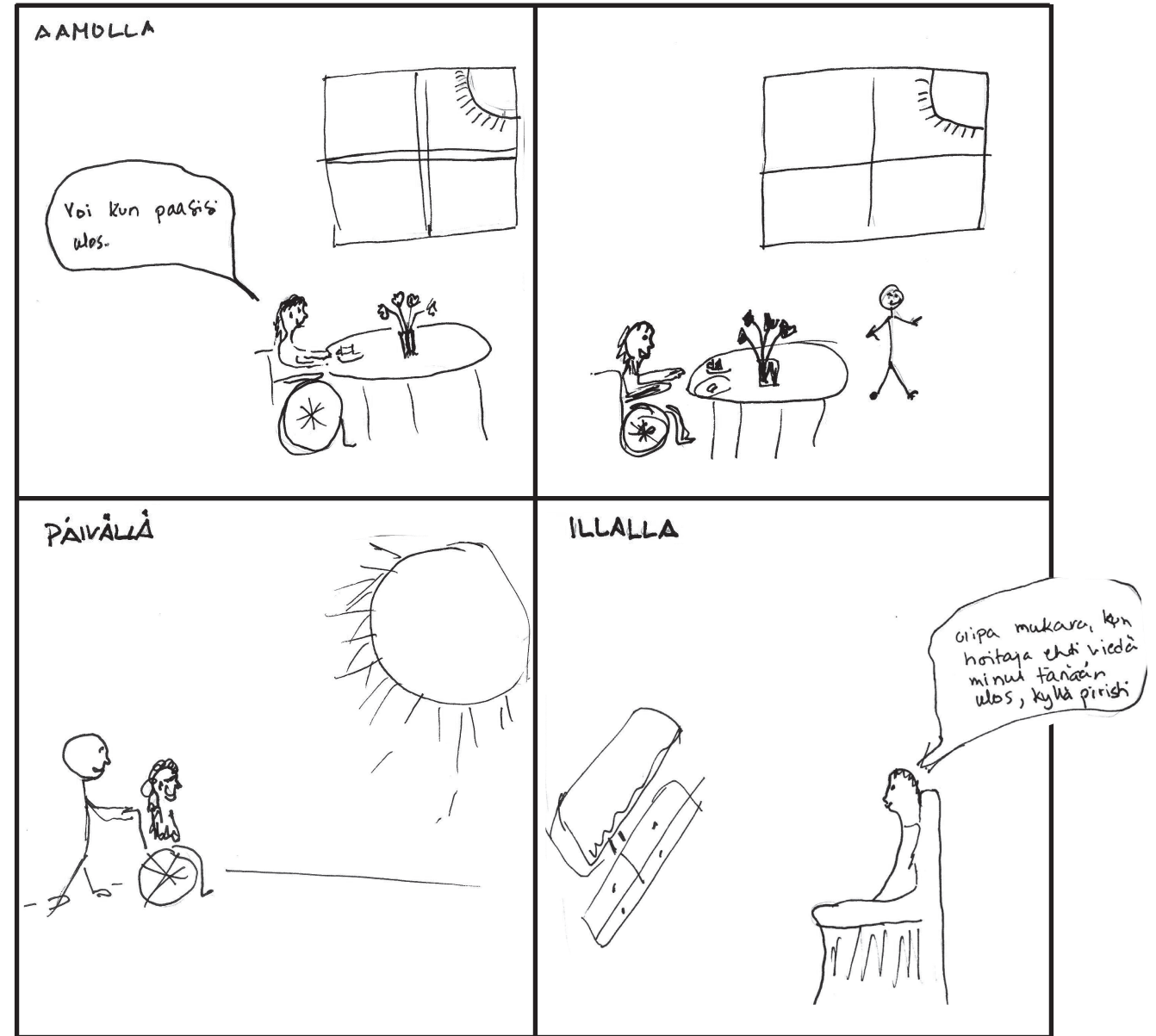
Juholin, Elisa (2008). Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Juva: WSOYpro.

Työturvallisuuskeskus – työsuojelu – vuorovaikutus työyhteisössä, <https://ttk.fi/index.phtml?s=134> (9.11.2017)

**Sitaatti myönteisestä palautteesta on poimittu Sitä saat mitä jaat -työpaja-aineistosta*



KISSA PÖYDÄLLÄ

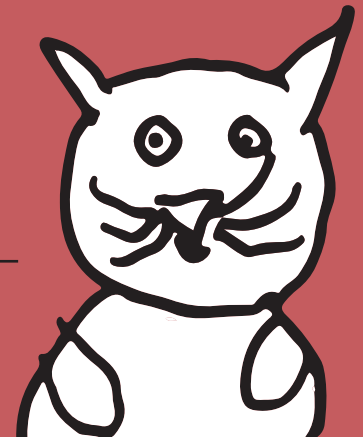


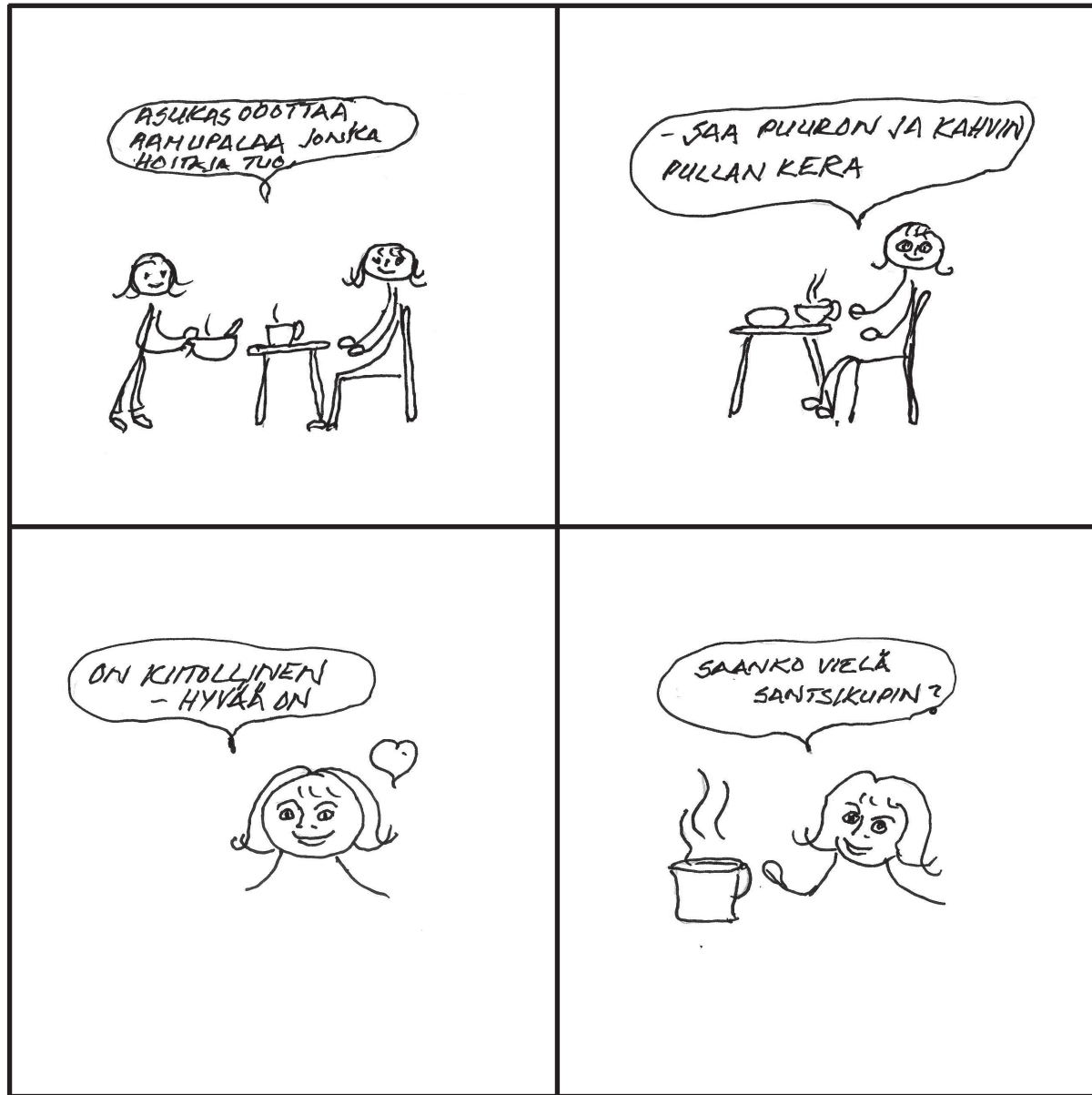


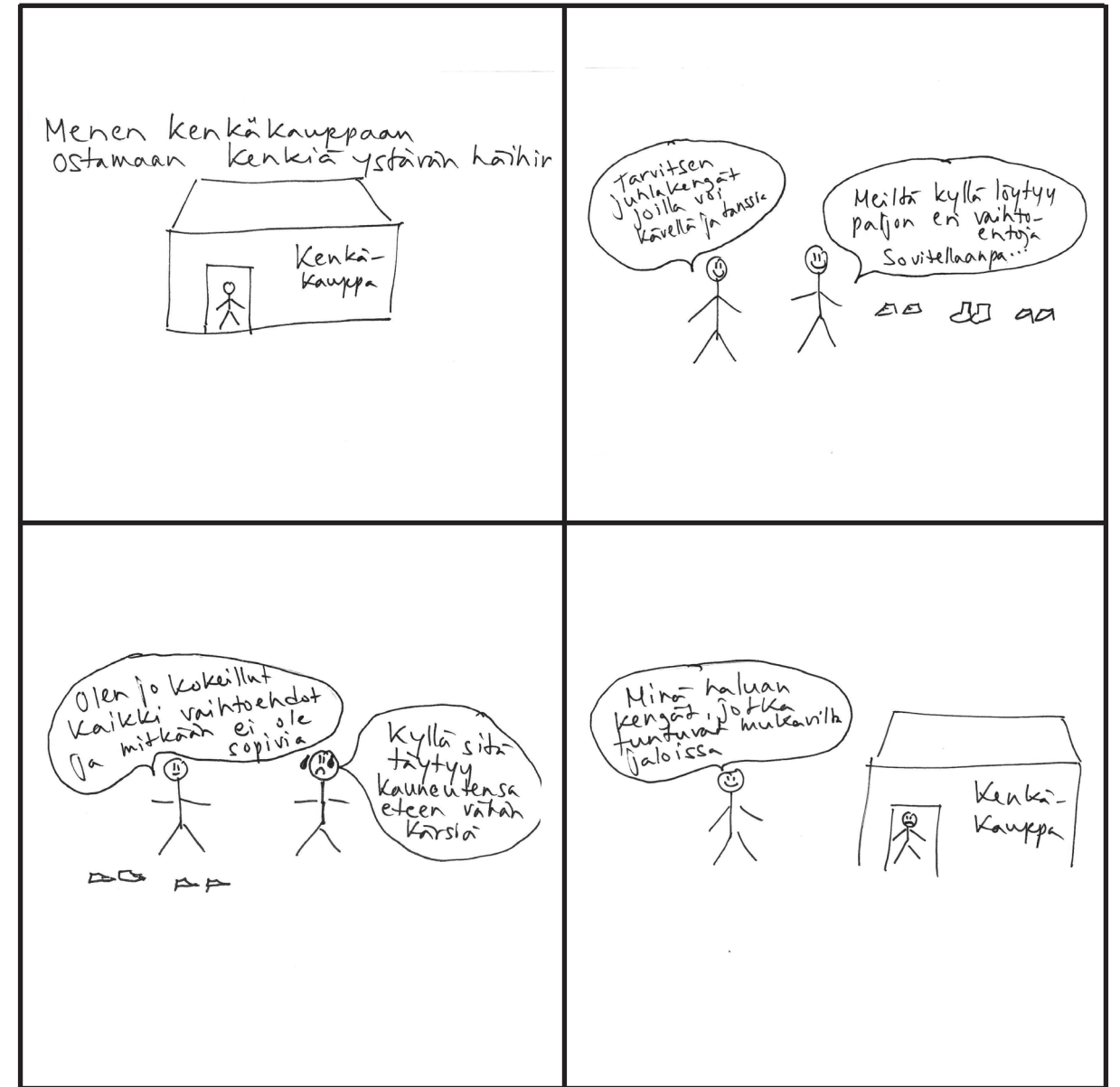


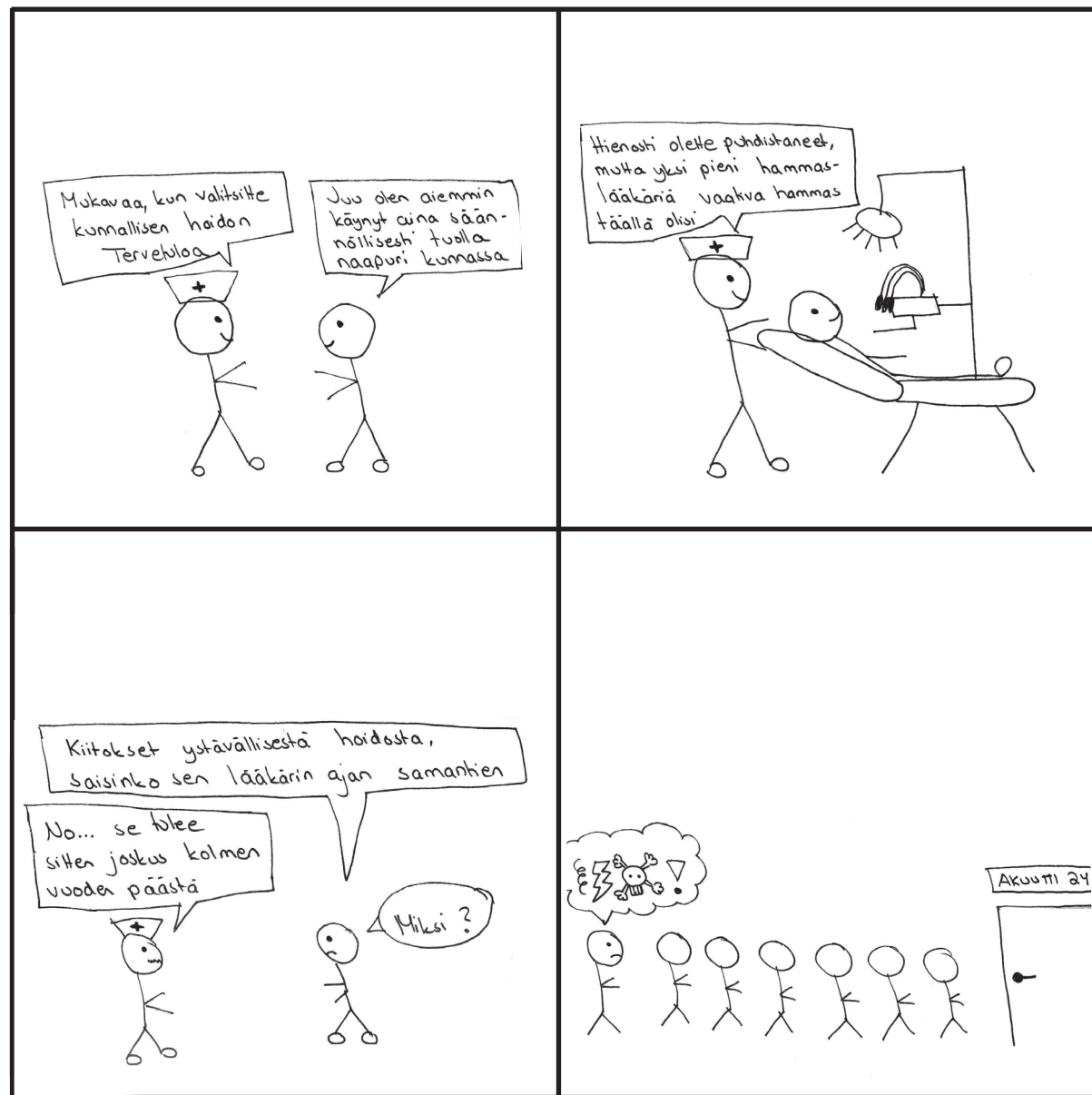
”
Tärkeintä että saan palautetta,
risuja tulee enempi

KISSA PÖYDÄLLÄ



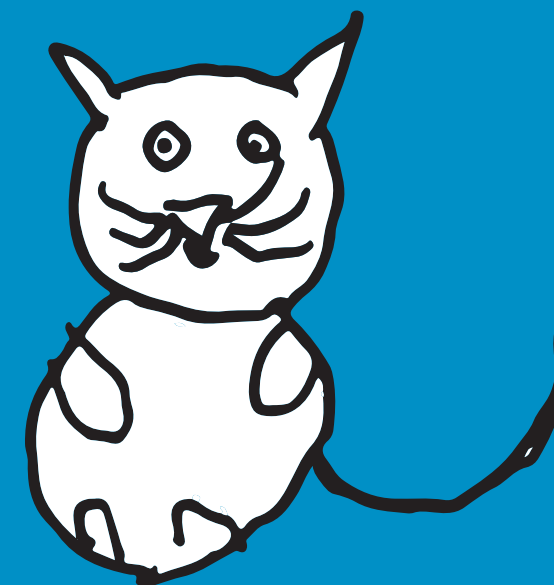


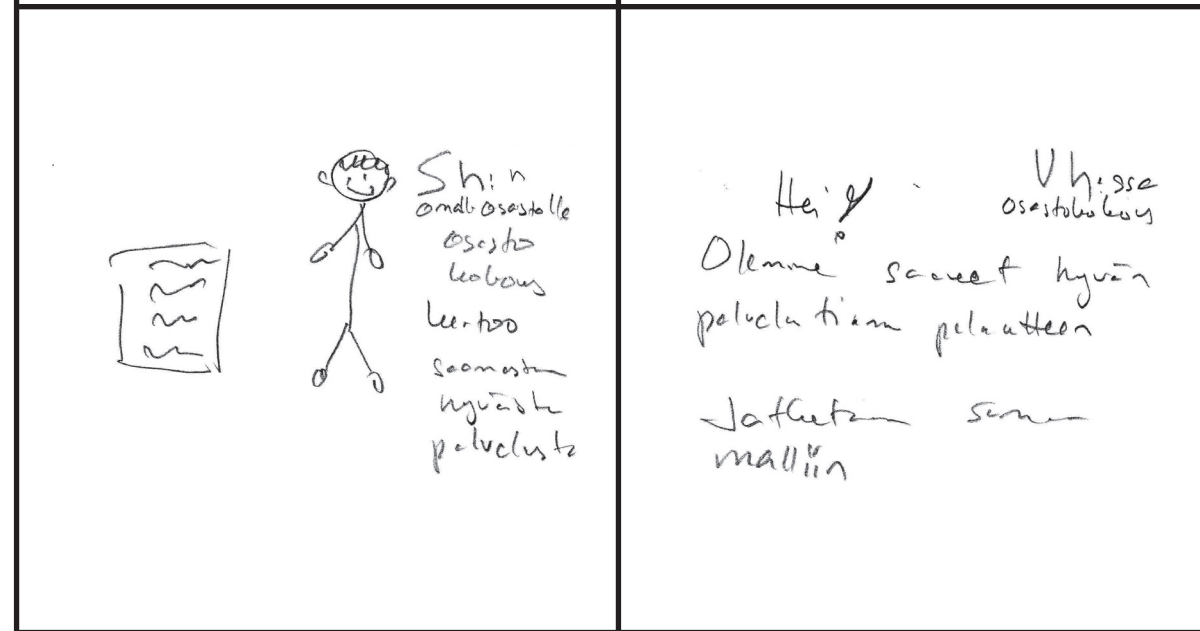


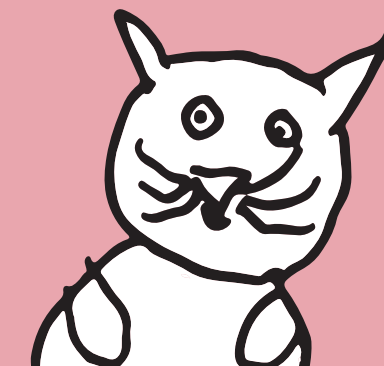
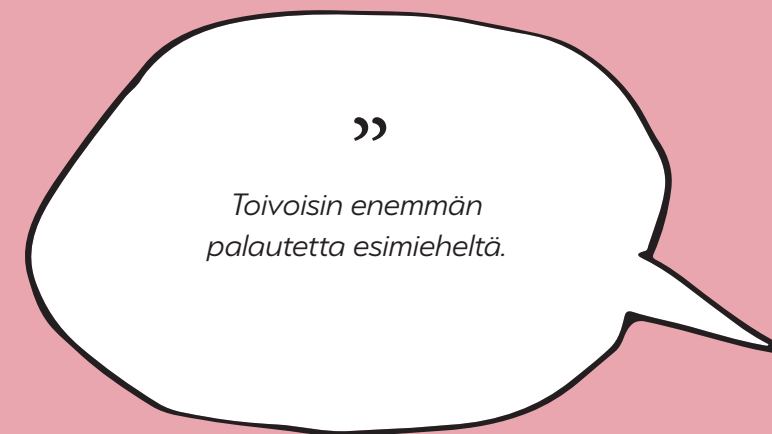
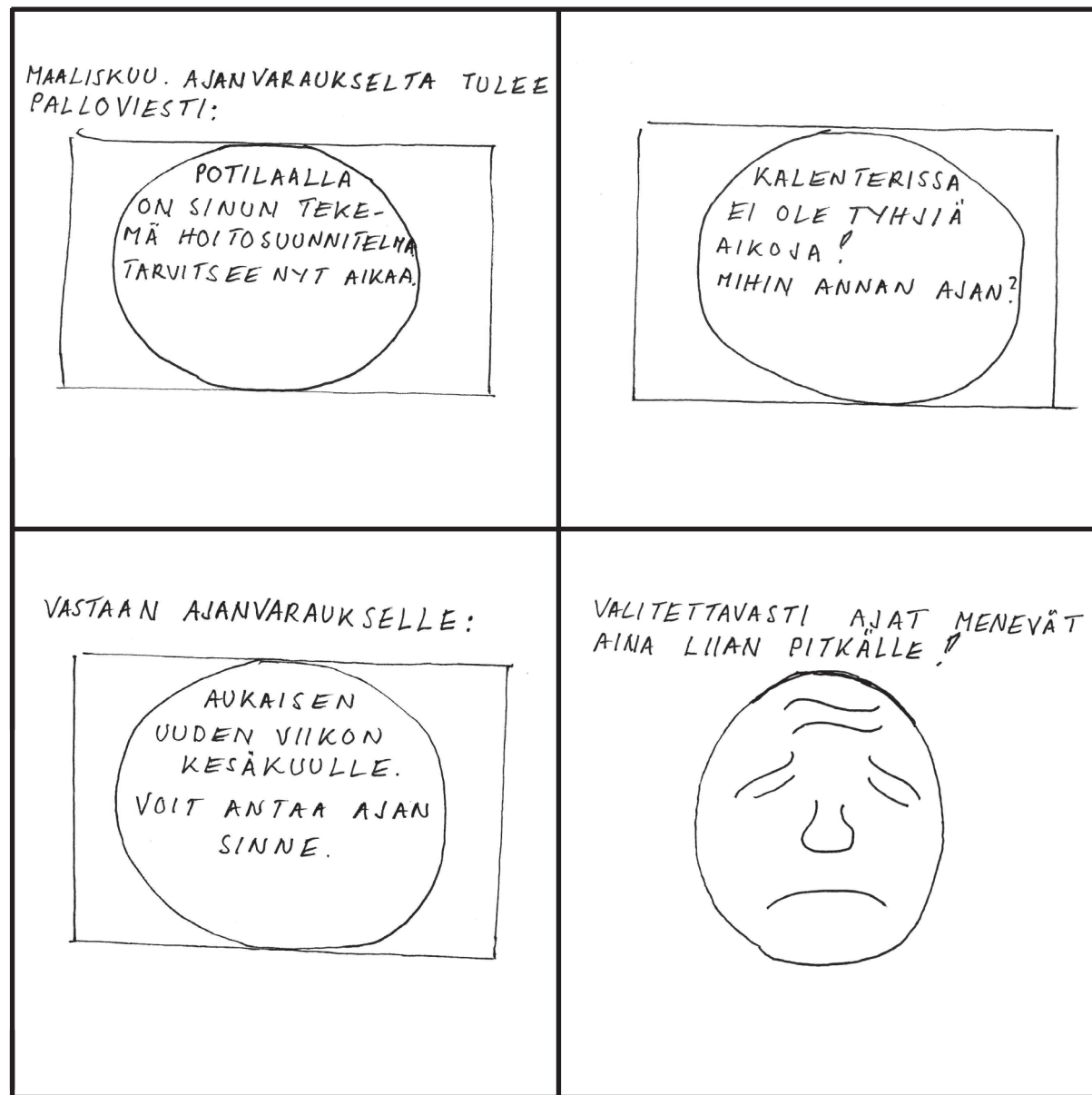


KISSA PÖYDÄLLÄ

”
Enemmän aikaa potilaille ja omaisille,
saisin tehdä työni kunnolla ja hyvin







Palaute on mahdollisuus johonkin parempaan

Harvassa paikassa on ihmisellä mahdollisuus niin monenlaiseen vuorovaikutukseen kuin työpaikalla. Sanotaan, että ystävät voi valita, mutta sukua ja työkavereita ei. Monesti emme voi vaikuttaa siihen, kenen kanssa olemme samassa huoneessa, samassa työvuorossa, samassa hississä, työpareina, saman komentoketjun lenkkeinä. Kun tekee pitkään töitä saman ihmisen kanssa, oppii tuntemaan hänen tapansa, hyvät ja huonot hetkensä. Tietää, että nyt kannattaa olla hiljaa, kun tuo toinen on tuolla tuulella. Toisaalta tietää, että kun minä nyt teen näin, työkaverin murjotus lieventyy ja kohta hänen kanssaan voi jutella niitä näitä työn lomassa.

Se on sitä hiljaista tietoa. Se on myös vastaus, jonka saa omasta käytöksestään eli palaute. Jokainen meistä lähettää kaiken aikaa viestejä ympärilleen: puhetta, tekoja, eleitä, ilmeitä. Se miten niihin reagoidaan, on palautetta. Palautteeseen liittyy myös se, että se ei ole yksipuolista. Vastapuolella on aina oltava mahdollisuus vastata annettuun palautteeseen. Siksi palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle, siitä keskustelemiselle pitäisikin aina varata aikaa.

Aikoinaan ajateltiin palautetta ylhäältä alaspäin eli että esimies antaa palautetta alaiselle, ja alaisella on mahdollisuus vastata siihen. Nykyisin esimies ihan oikeutetusti odottaa alaiselta vastavuoroisuutta, palautetta siitä, miten hänen työnsä ja johtamistapansa nähdään. Lisäksi nykyisissä työyhteisöissä puhutaan entistä enemmän myös vertaispalautteesta, ja sitä arvostetaan paljon. Kollega tietää minkälaisessa tilanteessa toinen on, miten paljon työtä ja ponnistusta jokin

asia vaatii. Toisaalta hän myös tunnistaa toisen kokemat ilon aiheet ja saavutuksen hetket ja osaa iloita rinnalla ja mukana, kun jokin työ saadaan päätökseen.

Esimies-alainen -suhteessa käytetään monesti termiä palautekeskustelu, työkavereiden kanssa ei ehkä olla näin virallisia vaan reflektoidaan, puidaan, käydään läpi tilanteita ja kohtaamisia. Samasta asiasta kuitenkin on kyse. On siis yhteinen keskustelulle varattu hetki. Kaikilla on aikaa ja mahdollisuus kertoa näkemyksensä. Yhdessä pohditaan mikä meni hyvin, olisiko jokin voitu tehdä toisin, mitä ei missään nimessä enää toista kertaa tehdä, ja päätetään miten jatkossa edetään. Keskustelu päätetään kaikkia osapuolia arvostavassa ilmapiirissä, kenellekään ei pidä jäädä jotain hampaankoloon.

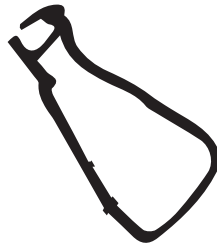
Parhaimmillaan vuorovaikutuksellisissa palautekeskusteluissa opitaan jotain, vähintään ymmärtämään toisen osapuolen näkemystä. Sillä ymmärryksellä on joskus vältetty sotiakin, eli itse asiassa ei ole kyse mistään ”vähintään” -asiasta. Ja ymmärrys voi johtaa positiiviseen noidankehään - parempaan palautekulttuuriin, parempaan työyhteisöön, parempaan tapaan tehdä töitä yhdessä kohti suuria tavoitteita.

TOTUUS

Oletko koskaan harkinnut lopareita?

Mikä olisi sopiva palkka?

Kenen työkaverin kanssa hyppäisit tandemhypyn laskuvarjolla?



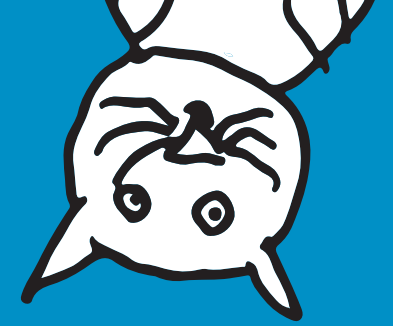
Ottakaa tuijotuskilpailu!

Tee piristävä kepponen!

Kehu tai halaa työkaveria!

TEHTÄVÄ

Pelatkaa pullonpyöritystä!



”

Kun on vähän aikaa ja aina kiire, ei ehdi huomata sitä että itse onnistuu tai että muut onnistuu.

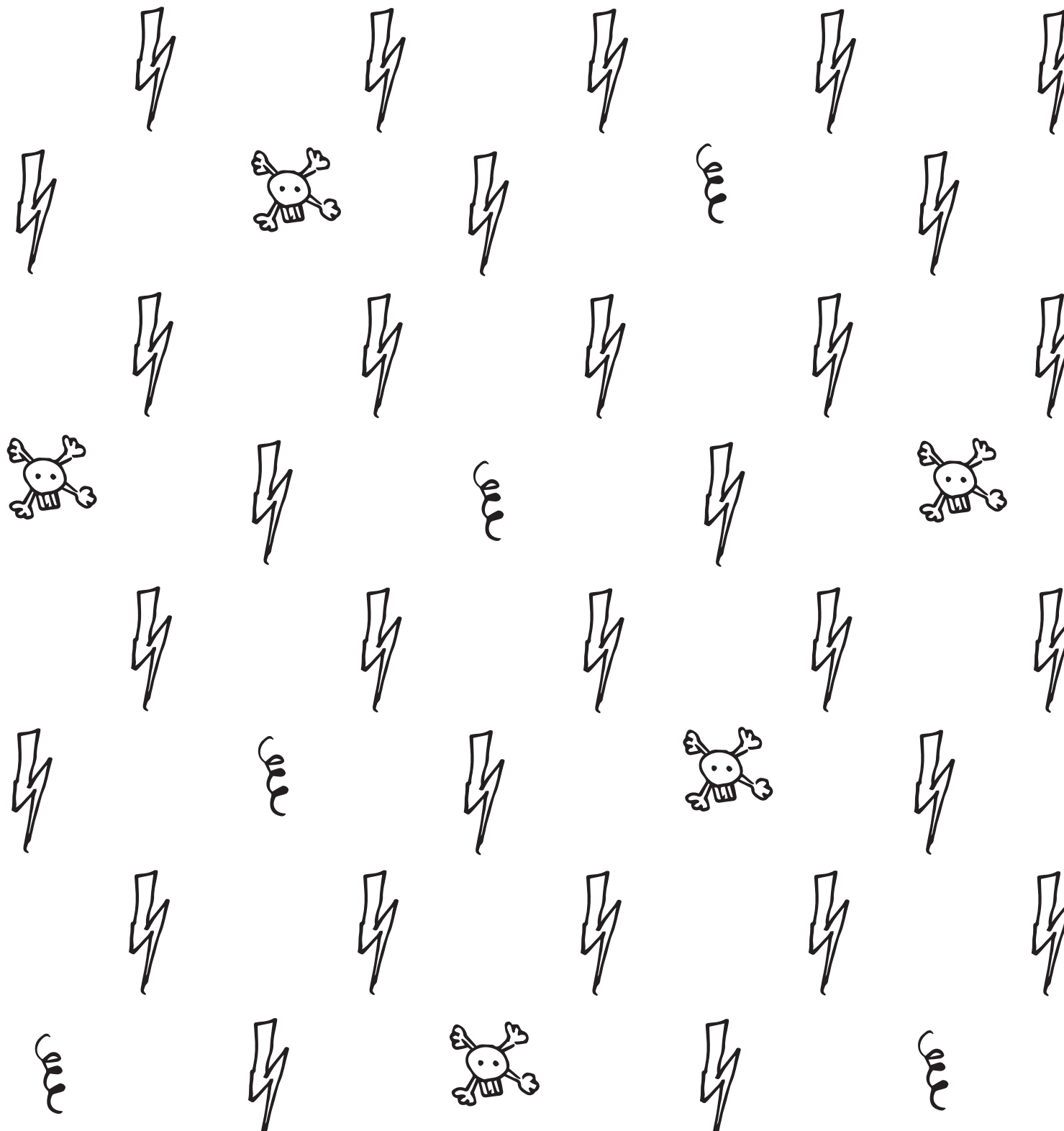
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutussairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



”

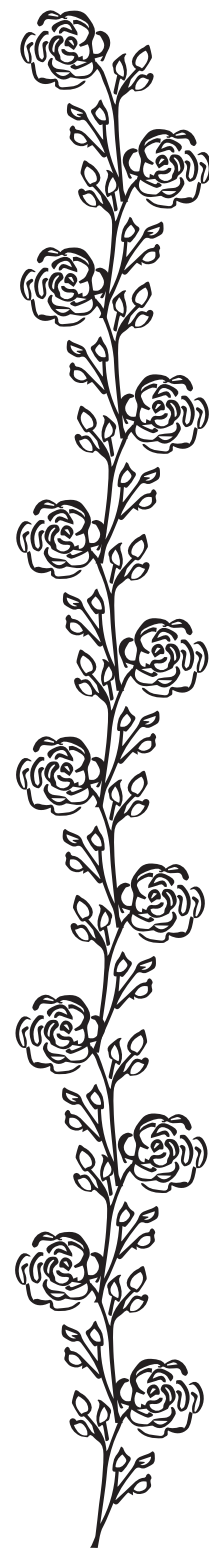
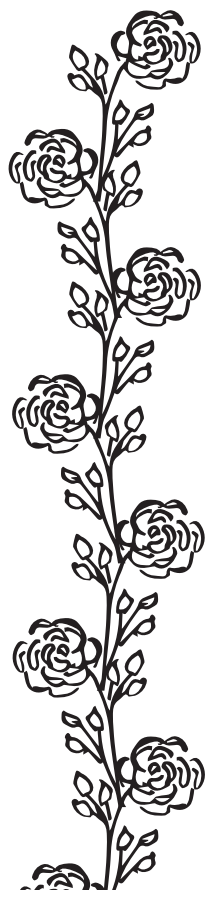
Anna niin saat.

- Platon

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA

NUMERO 7/9
YHTEENKUULUVUUS



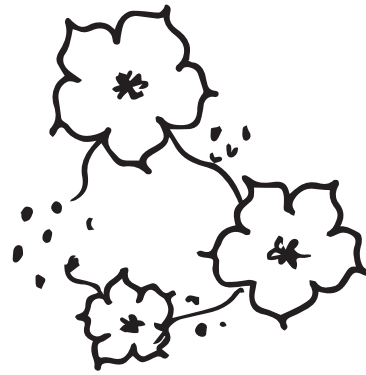


Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 79

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-141-7 (painettu julkaisu)

Lahti 2018





Hyvä lukija,

*Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjaku-
valehteä, jonka teemana on YHTEENKUULUVUUS.
Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveys-
alan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän
piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis
lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset sil-
mälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia
sosiaali- ja terveysalan työstä.*

*Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä
toistuvia teemoja:*

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

*YHTEENKUULUVUUS -teemaisten sarjakuvien
lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä
teemoista.*

*Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö
kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja
toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja
kokemuksia lukijoilleen.*

Antoisia lukuhetkiä!

Monikulttuurisuusosaaminen työpaikoilla – tietoa kaivataan

»

*Autetaan ja tuetaan,
KIITETÄÄN työkaveria*



KISSA PÖYDÄLLÄ

Vähintään joka kolmannella Suomessa työskentelevällä on ulkomaalaistaustainen työtoveri - myös Päijät-Hämeessä työyhteisöt monikulttuuristuvat entisestään tulevina vuosina. Tämä luo monimuotoisuutta työpaikoille. Työterveyslaitoksen toteuttamassa Monimuotoisuusbarometrissa 2016 merkitykseltään eniten kasvaviksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi arvioitiin kielitausta ja etninen tausta. Tutkimuksessa vastaajat näkivät myönteisenä erityisesti monimuotoisuuden mukanaan tuomat erilaiset näkemykset, joiden katsottiin parantavan organisaation innovointikykyä. Myös sosiaaliset suhteet paranevat erilaisuuden ja suvaitsevuuden lisääntymisen kautta. Lisäksi monimuotoisuuden katsottiin heijastuvan asiakkaisiin: monimuotoinen henkilöstö pystyy tarjoamaan laadukasta palvelua monimuotoiselle asiakaskunnalle.

TEHY on selvittänyt maahanmuuttajataustaisen koulutetun hoitohenkilöstön integroitumista sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöihin. Selvityksen mukaan 26 % maahanmuuttajataustaisista hoitotyöntekijöistä oli kokenut syrjintää työyhteisössä maahanmuuttajataustaisuutensa vuoksi. Lisäksi selvityksessä ilmeni, että työyhteisöjen monikulttuurisuusvalmiudet olivat edelleen puutteelliset. Yli puolella työyhteisöistä ei ollut erityistä perehdytystä maahanmuuttajataustaisille koulutetuille työntekijöille ja vain neljänneksellä oli ollut koulutusta maahanmuuttajataustaisten potilaiden kohtaamiseen.

Myös THL:n raportissa *Ulkomaalaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa* todetaan, että suomalaisen väestön etnisen taustan monipuolistuessa tulisi myös kulttuuritaustaltaan monimuotoistuvan terveydenhuollon työyhteisön kehittämiskysymyksiin kiinnittää huomiota. Henkilöstön heterogeenisuus voi tuoda mukanaan erilaisia tapoja toimia sekä erilaisia kulttuurisia ongelmakohtia.

Syksyllä 2017 julkaistussa EU:n perusoikeusviraston tutkimuksessa Suomi osoittautui yhdeksi Euroopan syrjivimmistä maista. Kyselyyn vastanneista maahanmuuttajista joka neljäs oli kokenut syrjintää Suomessa viimeisen 12 kuukauden aikana. Toisen polven maahanmuuttajien kokemukset syrjinnästä olivat yleisempiä kuin ensimmäisen polven. Syrjintää koetaan työnhaussa, työpaikoilla ja julkisissa palveluissa. Yksi syy syrjinnän kokemuksen yleisyyteen on julkisen keskustelun negatiivisen asenteen lisääntyminen kaikkia maahanmuuttajia kohtaan vuosien 2015 ja 2016 turvapaikanhakijoiden runsaan määrän vuoksi.

Monikulttuurisuusosaaminen- mitä se on?

Monikulttuurisuudella tarkoitetaan erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien elämistä, toimimista samassa ajassa ja tilassa. UNESCO on määritellyt monikulttuurisuuden termiksi, jolla kuvataan inhimillisen yhteisön kulttuurisesti eriytyvää olotilaa. Termiin liittyy etnisen ja kansallisen kulttuurin elementtien lisäksi myös kielellinen, sosio-ekonominen ja uskonnollinen moninaisuus ja monimuotoisuus.

Monikulttuurinen osaaminen eli kompetenssi voidaan määritellä voimavaraksi, jonka avulla voidaan tehdä työtä monikulttuurisessa ympäristössä ottaen huomioon ihmisten kulttuuriset uskomukset, käyttäytyminen ja tarpeet. Tähän osaamisen muodostumiseen vaikuttavat sekä henkilökohtaiset että ammatilliset tiedot ja taidot. Nämä kompetenssit jaetaan usein ns. Bloomin taksonomiaa soveltaen affektiivisiin (asenteet ja tunteet), kognitiivisiin (tiedot) ja psyykomotorisiin (taidot, toiminta ja käyttäytyminen). Monikulttuurinen osaaminen on siis paljon muutakin kuin vain tietoa eri kulttuureista.

Siihen kuuluvat tietoisuus omasta kulttuurista, asenteet itseä sekä muita kohtaan ja tietämys työyhteisössä mukana olevien taustoista ja kulttuureista, sillä juuri kulttuuri säätelee tunteiden käyttöä ja asioiden ilmaisutapoja - vuorovaikutuksen keskeisiä elementtejä.

Monikulttuurisuusosaamista voidaan kutsua myös kulttuuriseksi älykkyydeksi. Kulttuurisesti älykkäät työyhteisön jäsenet ymmärtävät, miksi eri taustan omaavat ihmiset käyttäytyvät niin kuin tekevät. Tämä on edellytys yhteistyön parantamiselle eri taustoista tulevien henkilöiden välillä. Kulttuurista älykkyyttä on myös erilaisiin kulttuureihin sopeutumisen taito, jonka avulla voidaan edistää kestäviä yhteistyön ja toiminnan ratkaisuja työyhteisöissä.

Työyhteisöissä kaivataan tietoa eri kulttuurien tavoista ja perinteistä. Kevään ja kesän 2017 aikana toteutettiin päijäthämäläisillä työpaikoilla kysely, jossa kartoitettiin työntekijöiden omia arvioita työyhteisönsä monikulttuurisuusosaamisesta. Kyselyn toteuttivat opiskelijat harjoittelupaikoillaan. Kyselyyn vastasi 66 henkilöä. Suurin osa vastaajista työskenteli sosiaali- ja terveystieteiden työyksiköissä, jotka olivat jo nyt monikulttuurisia: vastanneista 66 % ilmoitti, että työyhteisössä työskentelee eri kulttuureita edustavia henkilöitä. Asiakkaat työyhteisöissä edustavat myös eri kulttuureita. Melkein 80 % vastanneiden työpaikoista oli sellaisia, joissa asiakkaita on monista eri kulttuureista.

Monikulttuurinen työskentely oli vastaajista 68 % mielestä osattava erittäin hyvin tai hyvin. Kuitenkin 5 % vastaajista katsoi, ettei monikulttuurinen osaaminen ole oleellista hänen työssään. Taidon keskustella avoimesti eri kulttuurien välisistä eroista ja samankaltaisuuksista työyhteisössä vastaajat arvioivat osaavansa parhaiten. Tämän taidon ilmoitti osaavansa erittäin hyvin 18 % vastaajista. Toiseksi parhaiten osatuksi taidoksi nousi kyselyssä taito omien ennakkoluulojen tunnistamisesta eri kulttuuritaustasta tulevia kohtaan. Tämän taidon ilmoitti osaavansa erittäin hyvin 17 % vastaajista.

Puutteellisimmiksi koetuiksi taidoiksi nousivat kyselyssä uskontojen ja maailmankatsomusten vaikutusten huomioiminen työssä, taito ratkaista eri kulttuurien kohtaamisessa ilmeneviä haasteita ja tiedot eri kulttuurien tavoista ja perinteistä. Näitä kaikkia kolmea kysyttyä taitoa ilmoitti osaavansa osittain tai puutteellisesti yli 60 % vastaajista.

Kysyttäessä missä taidoissa vastaajat haluavat kehittyä, vastaajat ilmaisivat eniten halua kehittyä tiedoissa eri kulttuurien tavoista ja perinteistä, taidossa ratkaista eri kulttuurien kohtaamisessa ilmeneviä haasteita ja taidossa huomioda uskontojen ja maailmankatsomusten vaikutuksia työssä. Vähiten kehittymisen tarvetta vastaajat katsoivat heillä olevan taidoissa tunnistaa omat ennakkoluulot kulttuuritaustasta tulevia henkilöitä kohtaan.

Monikulttuurisuusosaamisen kehittämiseksi on tarvetta päijäthämäläisissä työyhteisöissä

Kyselyn perusteella työyhteisöissä Päijät-Hämeessä halutaan kehittää monikulttuurisuusosaamista. Monikulttuurisuusosaamisen nähdään kehittyvän tiedon lisääntymisen myötä. Tietoa kaivataan eri kulttuurien tavoista ja perinteistä sekä uskontojen ja maailmankatsomusten vaikutuksesta käyttäytymiseen. Toisaalta kaivataan myös taitoja ratkaista eri kulttuurien kohtaamisessa ilmeneviä haasteita.

Monikulttuurinen osaaminen on muutakin kuin tietoa ja taitoa - se on asenteita, tunteita, käyttäytymistä - kykyä kohdata erilaisuutta - monimuotoisuutta työyhteisössä. Kykyä luoda yhteisöllisyyttä monimuotoisessa työyhteisössä. Tämä on haaste jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti ja koko työyhteisölle yhdessä.

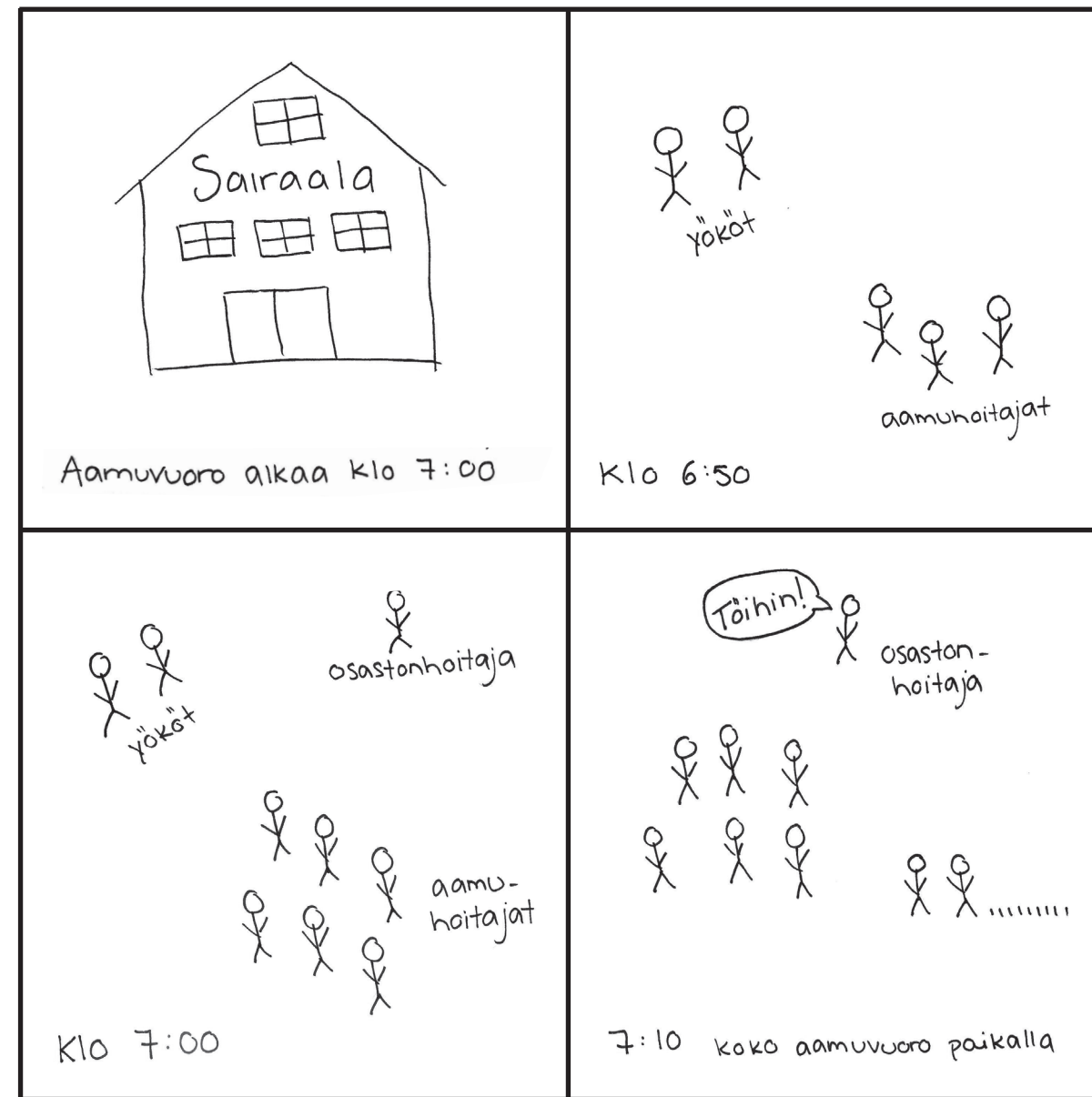
AIHEESTA LISÄÄ

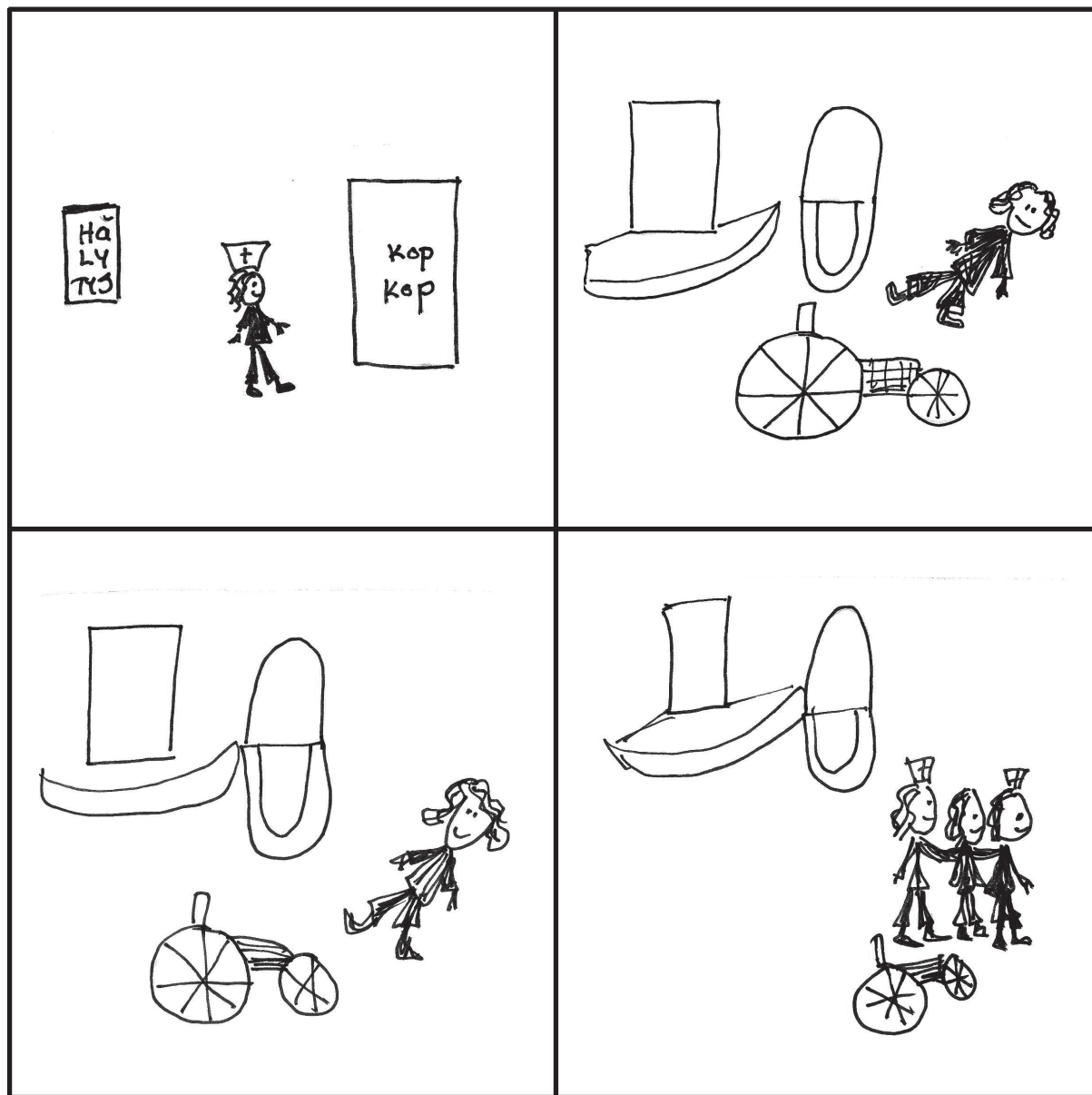
Aalto, A-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. Haasteet ja mahdollisuudet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja 7 / 2013. Helsinki: Suomen yliopistopaino.

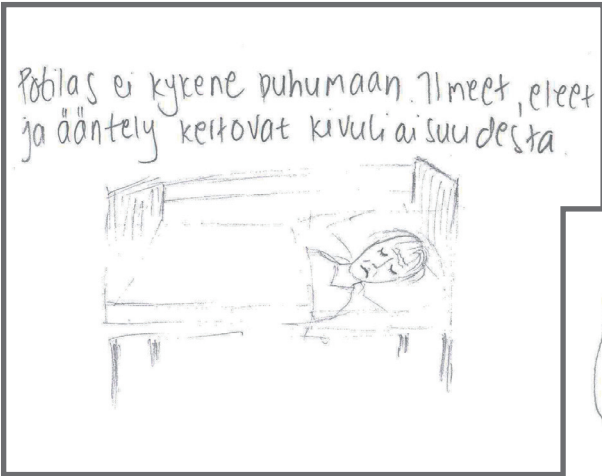
Koivuniemi, S. 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. ”Toivon, että minua arvioitaisiin sen mukaan mitä osaan, eikä sen mistä olen tai minkä värinen olen.” Tehyn julkaisusarja B 1/2012. Helsinki: Tehy ry.

Koskinen, L. 2009. Monikulttuurinen ja moniarvoinen yhteiskunta. Teoksessa Abdelhamid, P., Juntunen, A. & Koskinen, L. (toim.) Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYpro.

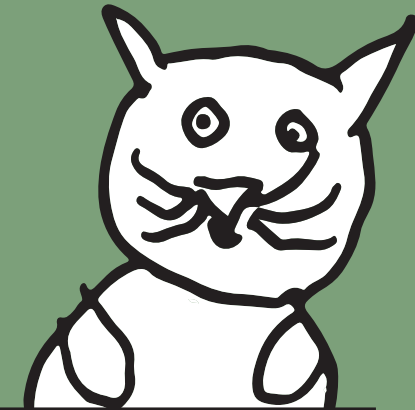
Seppälä, T. 2010. Kulttuurien välinen ammatillisuus työyhteisössä. Teoksessa Seppälä T. (toim.) Näkökulmia monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Helsinki: Yliopistopaino Oy.



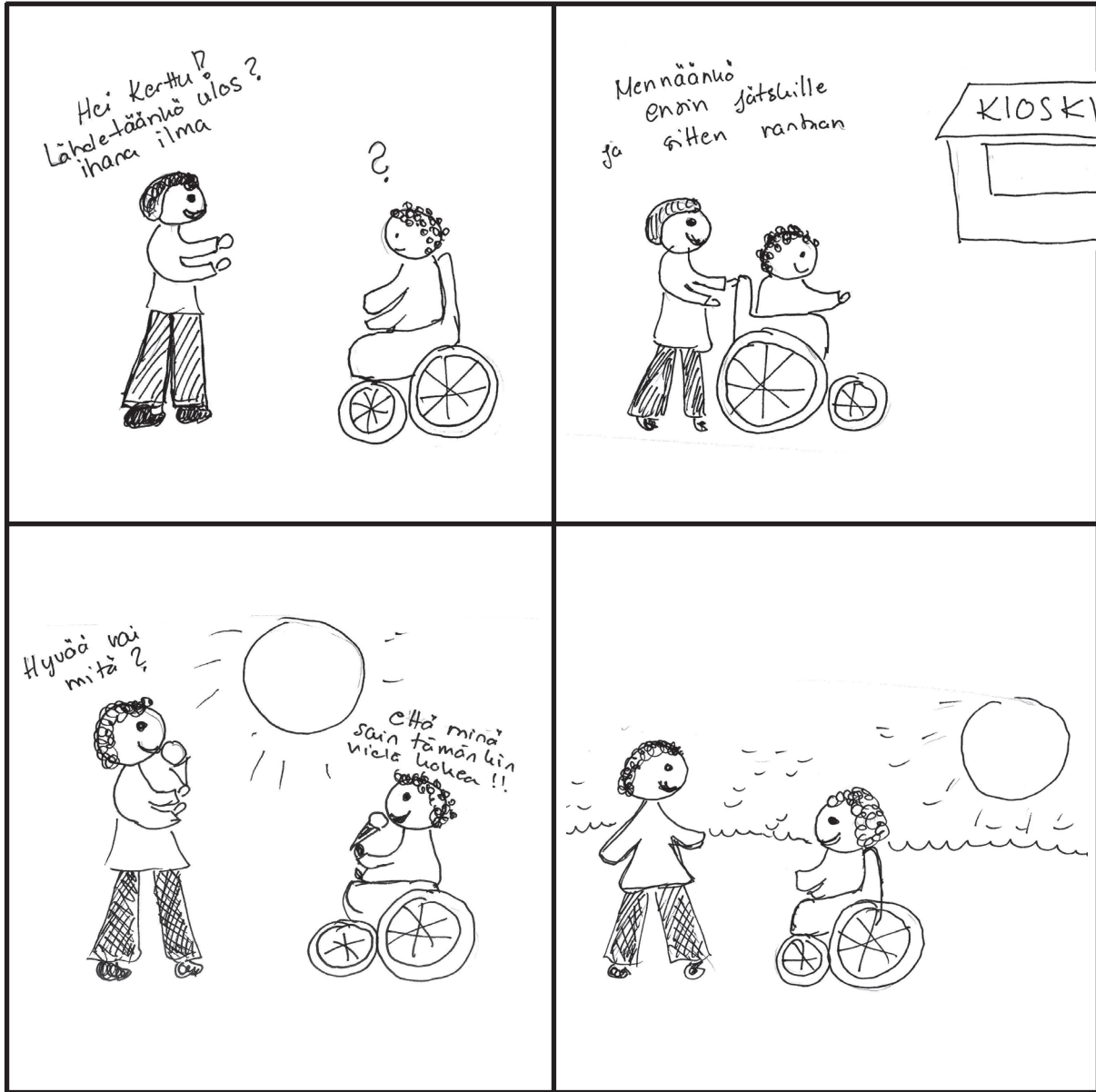


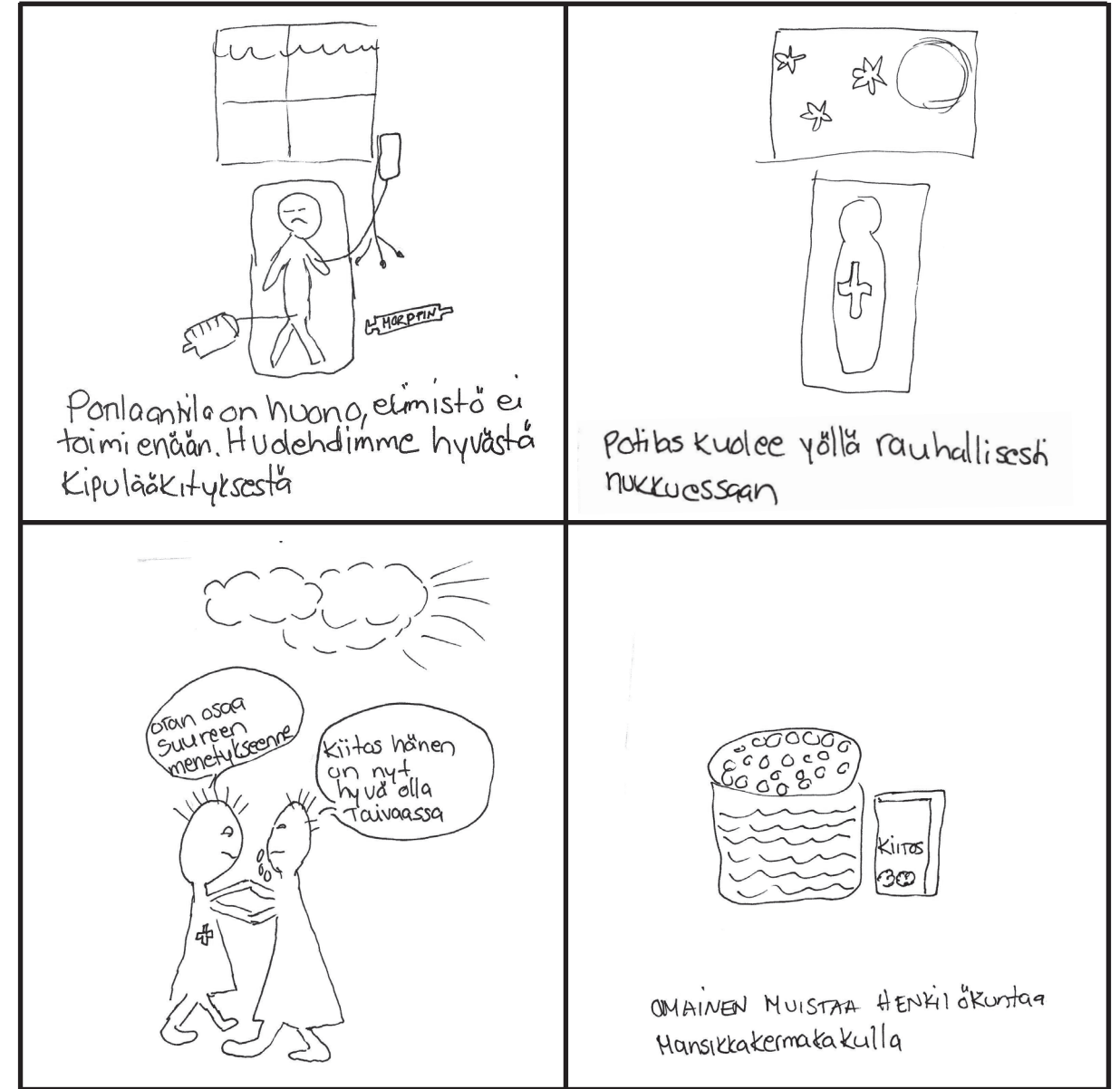


”
Yhteistyö on tosi tärkeää,
ammattien yli ja ohi.



KISSA PÖYDÄLLÄ



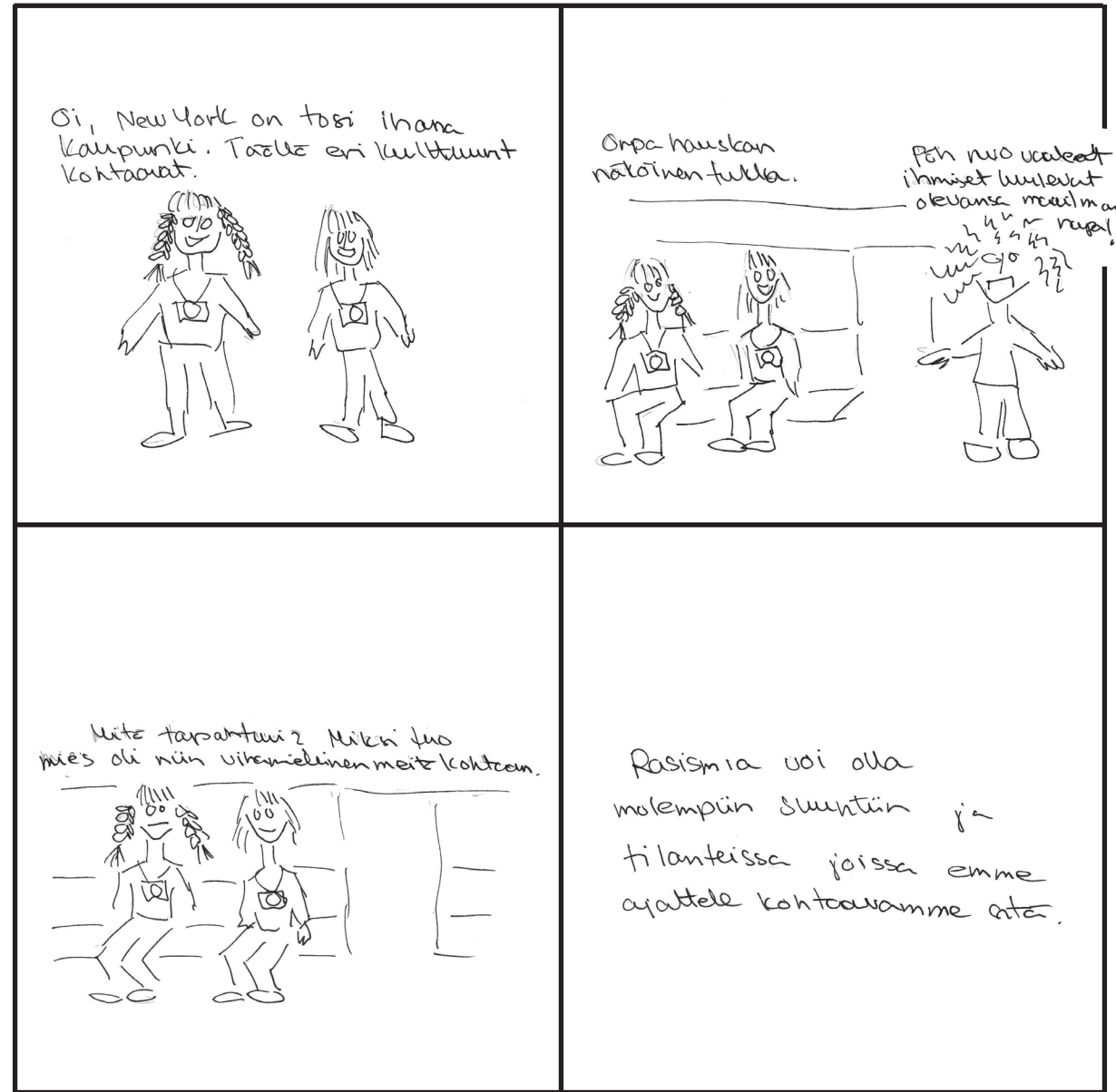
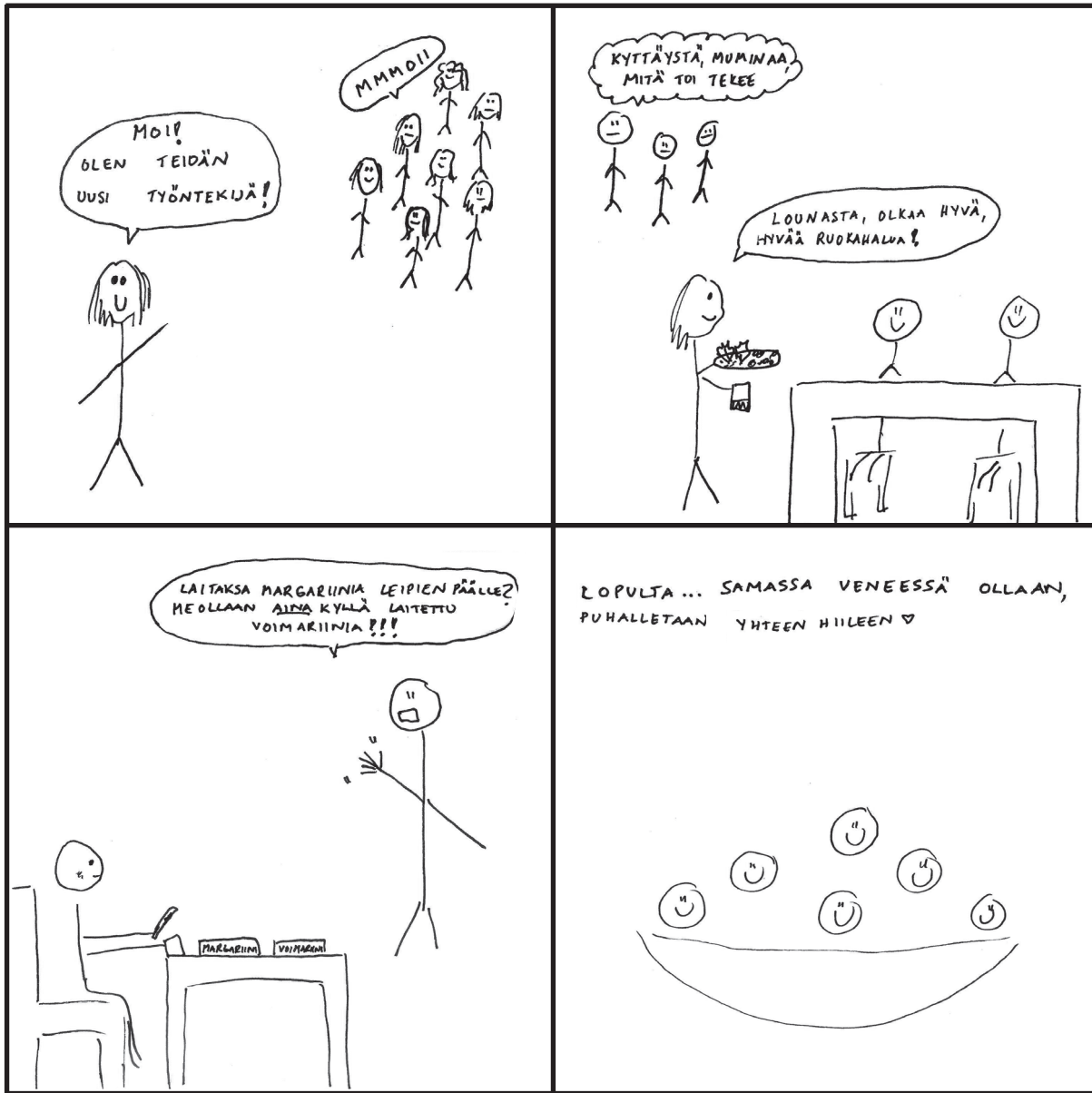




”
Toivon että esimies ottais vastuun siitä,
että kaikki noudattaa yhteisiä pelisään-
töjä ja kertoisi että me ollaan tärkeitä,
loisi tunnetta että yhdessä pärjätään
kun niin päätetään. Esimiehen pitäisi olla
sellainen cheerleader, tsempata meitä.



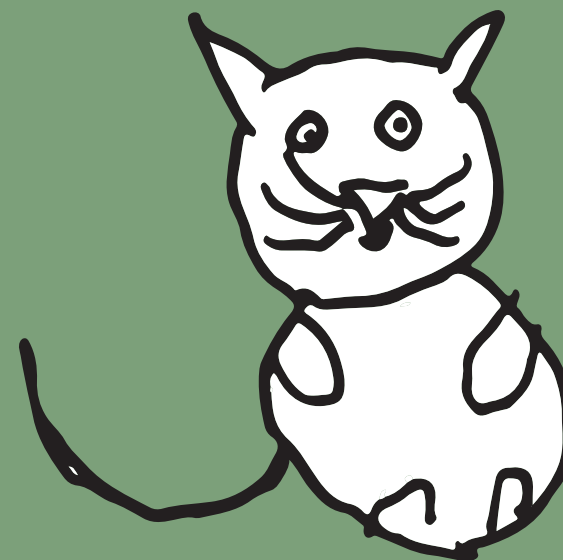
KISSA PÖYDÄLLÄ





KISSA PÖYDÄLLÄ

”
Tosi hyvä työporukka, hyvä tiimi,
olen onnellinen että pääsin näin
hyvään porukkaan ja saan tehdä
sitä työtä mitä osaan.



Yhteenkuuluvuus tarvitsee tilaa

Sitä saat mitä jaat –hankkeen ohjaavana periaatteena on pitkin matkaa ollut ”yhteisen jakamisen tilojen” ehdottaminen ja muodostaminen työpaikoille. Mikä yhteisen jakamisen tila oikein on, miten sellaisia voi muodostaa ja mitä hyötyä niistä on työyhteisöjä ajatellen? Seuraavaksi ohjelmassa (fanfaari ja rummunpäristys, trrrrrrr!):

LYHYT OPAS YHTEISEN JAKAMISEN TILOIHIN

Mistä on kysymys? Mikä tila? Mitä jaetaan?

Yhteisen jakamisen tiloilla tarkoitamme (työ)yhteisön mahdollisuutta kokoontua yhteen kertomaan, ja kuulemaan kokemuksia omasta työstä - luottamuksellisesti. Yhteisen jakamisen tilalle leimallista on samanarvoinen mahdollisuus jakaa yksilöllisiä, erilaisia, myös toisistaan eriäviä kokemuksia, ideoita, tuntemuksia ja mielipiteitä sekä reflektoida niitä yhteisöllisesti. Puheenaiheet voivat vaihdella paljonkin, yksimielisyys ei ole välttämätöntä, mutta itsen sekä toisten kuuleminen ja kuunteleminen ovat. Samoin välttämätöntä on lupa ja turvallisuuden tuntu tuoda esiin todellisia kokemuksia ja kaikenlaisia tunteita: surusta, pettymyksestä ja väsymyksestä onnistumisen ilon säteilyyn ja merkityksen tunteisiin. Olennaista on, että jokainen yhteiseen jakamiseen osallistuva puhuu omasta kokemuksestaan käsin. Sen todenmukaisuutta ja painavuutta ei kenelläkään muulla ole valtaa kyseenalaistaa. Siksi on hyvä pysyä ”minä-puheessa”: ”Minusta tuntuu, että työyhteisömme kaipaa yhteistä keskustelua” on olennaisesti erilainen viesti kuin: ”Työyhteisömme kaipaa keskustelua”. Minä-puheessa ei käytetä valtaa eikä pyritä asettamaan sanoja toisten suuhun.

Yhteisen jakamisen tilan ideana on tarjota tila, joka mahdollistaa varsinaisesta arkityön rutiinista irrallisen kokemusten jakamisen hetken. Yhteisen jakamisen tilassa saa puhua, puhista, kiristellä hampaita, nauraa, vaihtaa ajatuksia, oivaltaa – tai vaikka valaistua. Yhteisen jakamisen tila ei siis välttämättä ole konkreettinen tila kuten kahvihuone - vaikka sielläkin tila voidaan tarvittaessa toteuttaa. Muita toimivia yhteisen jakamisen tilan kokeiluja olemme kuulleet tehtävän esimerkiksi tiimi- ja viikkopalavereissa, pukuhuoneissa tai työyhteisön kesken yhteisesti sovitulla kävelyillä.

Mitä hyötyä yhteisestä jakamisesta oikein on?

Yhteinen jakaminen lisää yhteisössä yhteenkuuluvuutta, hyvinvointia, luottamusta – ja tuottavuutta. Ihmisten itsetuntemus, työssä jaksaminen ja oman työn kehittämisvalmiudet paranevat kokemusten jakamisen myötä. Parhaimmillaan yhteisen jakamisen tila auttaa yhteisöä pohtimaan, näkemään ja toteuttamaan tulevaisuuden potentiaaliaan. Jakamisen avulla voidaan luoda näkymiä siihen, millainen ”paras mahdollinen me” voisi olla, ja mitä se tekojen – vaikkapa juuri arjen työn – tasolla tarkoittaisi. (Koskela, 2017).

Miten niihin ”tiloihin” sitten pääsee?

Kuka tahansa voi järjestää yhteisen jakamisen tilan kenen kanssa tahansa. On kuitenkin huomionarvoista, että mistään nopeasta taikatemputta ei ole kysymys. Yhteisten jakamisen tilojen ylläpitäminen vaatii sinnikkyyttä, kiinnostusta ja riittävästi aikaa (Koskela, 2017). Halu tulla yhteen ja arvostaa työtovereiden, itsensä ja koko työyhteisön kokemuksia ja osaamista voi toimia kannustimena toteuttaa yhteistä jakamista. Työntekijät itse ovat työnsä kehittämisen suurimpia asiantuntijoita.

Yhteisen jakamisen tilaan pääseminen on dynaaminen oppimisprosessi, jossa kehitytään yhteisen harjoittelun myötä. Samalla kasvaa ihmisten ja heihin liittyvien asioiden kokonaisvaltainen ja inhimillinen ymmärrys.

Ehdoton EI ei kuulu yhteisen jakamisen tilaan

Yhteisen jakamisen tila on ennen kaikkea kuuntelemisen ja kuulluksi tulemisen mahdollistamisen tila. Tilan kirjoittamattomiin sääntöihin kuuluu tuomitsemattomuus, arvottomattomuus ja toisen kunnioitus. Siksi tila ei luontaisesti tunne ns. ”torppaamista”, toisten ideoiden tai ehdotusten ehdotonta torjumista tai muuta ehdotonta kieltoa. Mutta ihmisiä kun ollaan, vahinkoja tapahtuu. Kukaan ei yleensä tuhoa jakamisen tilaa tahallaan, vaan kyse voi olla vaikkapa kömpelyydestä, epävarmuudesta, pelosta ja/tai tilanteen hallinnan tarpeesta. Onnistuakseen yhteinen jakaminen edellyttää avoimuuden, epätietoisuuden ja erimielisyyden(kin) sietämistä. Jokaisen kokemus on yhtä tärkeä ja arvokas, vaikka se olisi ristiriitainen oman kokemuksen kanssa.

Yhteisen jakamisen tilat ovat siis lähtökohtaisesti samanarvoisuutta edistäviä tiloja. Kenelläkään, riippumatta asemasta työyhteisössä, ei tulisi olla valtaa rajoittaa, vähätellä tai tyrmätä toisen ihmisen esille tuomaa puheenaihetta. Parhaimmillaan yhteisen jakamisen tila voi toimia varaventiilinä, joka helpottaa aiheesta ’päästelemistä’ – ja ehkä myös ratkaisujen löytämistä tai vanhasta irti päästämistä.

Rohkeutta tarvitaan. Ei ole aivan helppoa olla olematta samaa mieltä, mutta joskus se voi kannattaa. Erimielisyyden esille pääsy voi auttaa luomaan ilmapiirin, jossa moninaiset mielipiteet sallitaan. Samoin vaatii rohkeutta ja viisautta tunnistaa, milloin jokin aihe on loppuun käsitelty ja onko vaara, että johonkin ollaan jäämässä vellomaan, vai vaatiiko aihe itse asiassa esille pääsyä ja käsittelyä ennen kuin se alkaa ratketa. Väitämme kuitenkin, että yhteisöjen on mahdollista viisastua harjoittaessaan yhteistä jakamista, ja yhteiseen prosessiin luottamisesta löytyvät myös kullekin yhteisölle parhaat käytännöt. On hyvä muistaa, että kyseessä on jatkuva oppimisprosessi, ei mitään mikä joskus tulisi valmiiksi.

Miten päästä alkuun yhteisessä jakamisessa?

Sitä saat mitä jaat -hankkeen työpajoissa on harjoiteltu yhteistä jakamista – pysähdyttyä tunnistamaan omia ja toisten kokemuksia, sekä

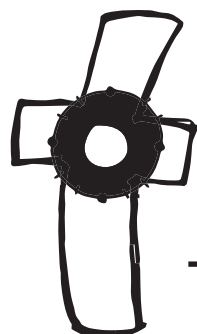
ehdotettu jakamisen tilojen muodostamista työpaikoille. Jokaisella työyhteisöllä on mahdollisuus luoda itselleen oman näköisensä, omaa yhteisöä palveleva jakamisen tila omalla tavallaan. Tila löytyy kokeilemalla. Kokeilun voi aloittaa vaikkapa hankkeessa toteutettujen keskustelukorttien avulla nostamalla esiin esimerkiksi päivän teeman. Siitä voi aueta ihmisiä ja ilmapiiriä kirkastava yhteinen kokemusten jakaminen – ja pääsy parempaan tilaan.

Lähteet

Koskela, V. A. (2017). Experiences of presence in advancing innovation towards a holistic approach. *Journal of Innovation Management*, 5(2), 26.







Mistä ansaitset mitalin?
Mistä antaisit työkaverille mitalin?



”

*Toivon että kaikki puhaltaisivat yhteen
hiileen, kun on luotu pelisäännöt, toi-
von että niitä noudatettaisiin*

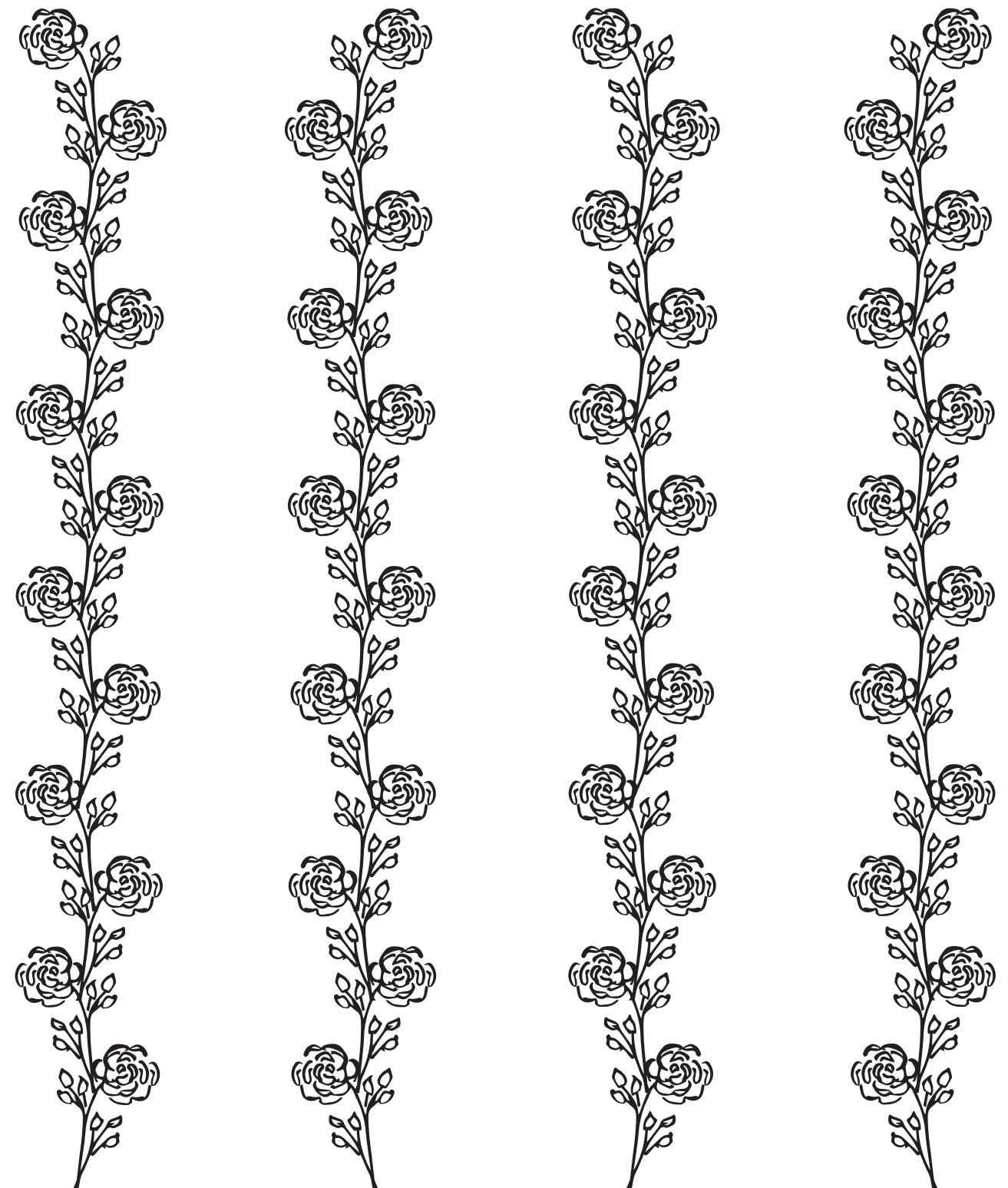
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutussairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilikka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



Mitä yhteenkuuluvuus tarkoittaa?


”

*Siitä tulee mieleen että
haluaisin serkkujen
kanssa joskus yhdessä
konserttiin.*

- Onerva, 4 vuotta

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 8/9 OPPIMINEN



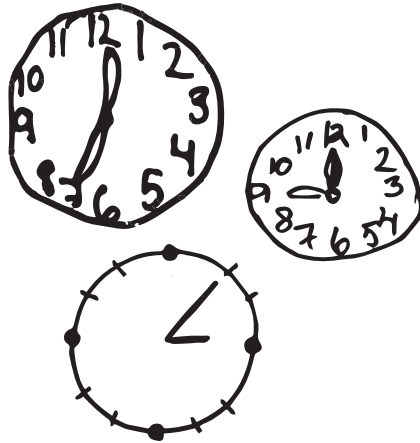


Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala
Taitto: Laura Tammela
Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä
Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät
Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti
Lappeenrannan teknillinen yliopisto
LUT Lahti
LUT Scientific and Expertise Publications
Raportit ja selvitykset No. 80

ISSN-L 2243-3384
ISSN 2243-3384
ISBN 978-952-335-142-4 (painettu julkaisu)

Lahti 2018





Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjakuvalehteä, jonka teemana on **OPPIMINEN**. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

OPPIMINEN -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä teemoista. Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.
Antoisia lukuhetkiä!

Hyvät ja pahat rutiinit

Oppiminen määritellään uusien tietojen, taitojen, ajattelutapojen ja näkemysten omaksumiseksi. Oppimisen tuloksen on perinteisesti uskottu näkyvän oppijan toiminnan muutoksena, mutta nykyään oppimisen tuloksena korostetaan myös mm. persoonallisuuden kehittymistä, asenteiden muutosta tai maailmankuvan rikastumista.

Nykyisin suosituin oppimisteoria lienee konstruktivistinen. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppija aktiivisesti valikoi uudesta tiedosta itselleen merkityksellisen tiedon aikaisemman kokemushistoriansa ohjaamana. Kokemuksen merkitys oppimisen suuntaajana siis korostuu.

Tunnetuin malli kokemuksesta oppimisesta lienee David A. Kolbin (1984) esittämä nelivaiheinen oppimiskehä, jossa ovat yhdistettyinä oppimisen eri näkökulmat – konkreettiset kokemukset ja abstrakti käsitteellistäminen sekä aktiivinen kokeileminen ja reflektiivinen havainnointi. Oppiminen nähdään kokonaisvaltaisena prosessina, joka käsittää ajattelun, tuntemisen, havaitsemisen ja käyttäytymisen. Oppiminen on tilanne- ja kulttuurisidonnaista, ja vuorovaikutus muiden kanssa on keskeistä. Etenkin puhuttaessa työssä oppimisesta korostuu sen sosiaalinen ja tilannekohtainen luonne. Yhteisön muut toimijat ja työssä eteen tulevat tilanteet määrittelevät, mitä tulee oppia: millainen tieto ja osaaminen on arvokasta.

Paljon oppimista tapahtuu myös huomaamatta, muun toiminnan oheistuotteena. Aika harvoin me työtä tehdessä ajattelemme oppivamme. Käytännössä oppimista kuitenkin tapahtuu koko ajan. Saman asian toistaminen johtaa oppimiseen, sillä toiston myötä toiminnasta tulee sujuvampaa, nopeampaa ja automaattisempaa - rutinoitua. Sisäistämme osaamisen rutiineiksi ja hiljaiseksi tiedoksi, joka muodostuu itsestäänselvyudeksi. Rutiinit ovat välttämättömiä hyvin sujuvalle työlle, ne ovat toiminnan tehokkuuden ja tasalaatuisuuden perusta. Työyhteisössä rutiinit ylläpitävät rakennetta, ennustettavuutta ja turvallisuuden tunnetta. Aikaisemmin oppiminen työssä tarkoittikin vain tehokkaiden rutiinien omaksumista.

Nykypäivänä on kuitenkin havaittu, että rutiinit ovat myös toiminnan muuttamisen esteenä. Kun toiminta on rutinoitunut vakiintuneiksi työtavoiiksi ja hiljaiseksi tiedoksi, sitä pidetään itsestäänselväenä. Rutiineita on vaikea sanallistaa tai kyseenalaistaa. Mutta jos halutaan oppia muutakin kuin rutiinien toistoa, on kokemuksia ajoittain pysähdyttävä pohtimaan.

Tehokkain tapa herätä toiminnan uudistamisen tarpeeseen on, jos rutinoitu toiminta tulee ”häirityksi”. Rutiinien toisto häiriintyy ympäristön muuttuessa: asiakkaiden tarpeet, tekniikan kehitys ja yhteiskunnan vaatimukset asettavat toiminnalle uusia odotuksia, joihin ei vanhoilla rutiineilla kyetä vastaamaan. Odotusten ja tulosten ristiriita herättää kyseenalaistamaan vallitsevat rutiinit. Tästä syntyy potentiaalia uuden oppimiselle ja otolliset olosuhteet innovaatioille.

Potentiaalia uuden oppimiselle syntyy myös uuden tiedon vastaanottamisesta. Esimerkiksi uuden työntekijän tai työssäoppijan tekemät kysymykset ovat auttaneet tarkastelemaan omia toimintatapoja kriittisesti. Samoin työtehtävien tai työpisteen muuttuminen auttaa näkemään omaa työtä uusin silmin. Myös erilaiset koulutukset tarjoavat mahdollisuuksia peilata kokemustietoa uuden tiedon valossa ja voivat näin herättää muuttamaan rutiineita ja uudistamaan toimintaa.

Toiminnan uudistamisen sytykkeenä voi olla myös intuitio: epämääräinen tuntemus, että tilanteessa voisi toimia jotenkin paremminkin. Kirjallisuudessa puhutaan asiantuntijan intuitiosta, joka on syntynyt käytännön kokemuksen, hiljaisen tiedon ja näppituntuman myötä. Asiantuntijan intuitio voi herättää huomaamaan, että nyt olisi muutoksen aika. Toinen intuition tyyppi - yrittäjämäinen intuitio – taas voi auttaa löytämään muutokselle suuntaa, sillä se pohjautuu kykyyn havaita uudenlaisia mahdollisuuksia, tunnistaa vastaavia analogisia tilanteita ja yhdistellä asioita uudella tavalla. (Crossan & Bedrow 2003)

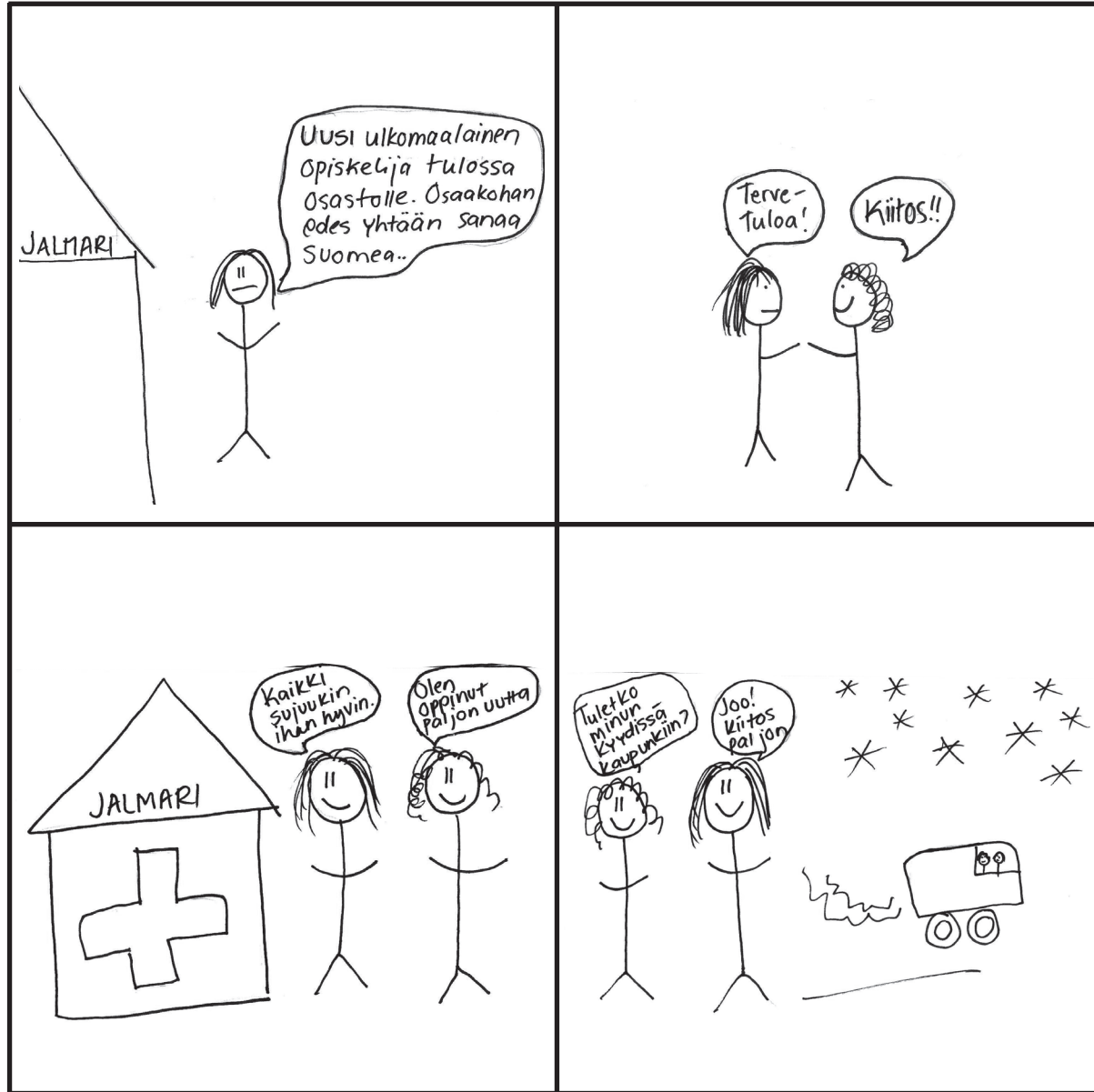
Kun rutiineita pysähdytään pohtimaan ja tarkastelemaan kriittisesti, syntyy mahdollisuus niiden muuttamiseen ja uuden oppimiseen. Tällainen uuden oppiminen ei kuitenkaan ole helppoa, sillä se herättää yksilössä ja yhteisössä helposti hämmennystä ja ahdistusta. Voidaan haluta vain kieltää tai eliminoida häiriö, eikä olla valmiita sietämään toiminnan uudistamiseen liittyvää epävarmuutta. Argyris (1999 s. 56) puhuu puolustusrutiineista, joita käytetään peittämään sekä häiriöitä että niiden herättämiä negatiivisia tunteita. Puolustusrutiinit estävät keskustelun rutiineista ja niiden toiston häiriöistä sekä häiriöiden peittelystä. Argyris nimittääkin puolustusrutiineita ylisuojeleviksi ja anti-oppimiseksi. Organisaatioiden toiminnan uudistamisessa puolustusrutiinien hallinta, hillintä ja rakentava käsittely on ratkaisevaa.

Oppimisteorioiden valossa voikin todeta, että yksilön tai organisaation uuden oppiminen ei ole helppoa, vaan se on jännitteiden ja epävarmuuden sävyttämää. Uusien luovien ratkaisujen syntyminen edellyttää olemassa olevien itsestäänselvyyksien ja vallitsevien totuuksien kriittistä tarkastelua. Kriittisen tarkastelun lisäksi tarvitaan uuden tiedon hankintaa ja soveltamista sekä kokeiluja uusista vaihtoehtoisista toimintatavoista. Kun samaan aikaan pitäisi hoitaa tehokkaasti olemassa olevat työt, niin ei ihme etteivät uudistuminen, muutos ja oppiminen saa aina positiivista vastakaikua. Mutta oppiminen on välttämätöntä, jotta ympäristöstä tuleviin muutospaineisiin pystytään vastaamaan sopeuttamalla omaa toimintaa. Ja jos

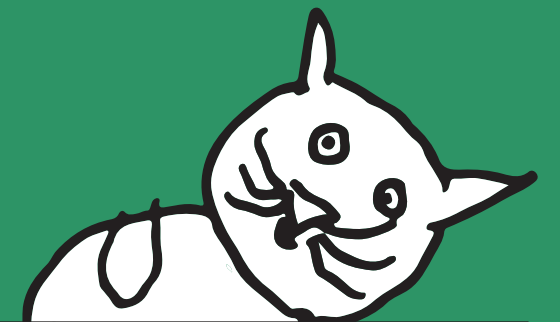
organisaatiossa ei riitä vain muutoksiin sopeutuminen, vaan halutaan aktiivisesti vaikuttaa omaan toimintaympäristöön ja rakentaa uusia tulevaisuuden mahdollisuuksia, niin tarvitaan vielä radikaalimpaa oppimista ja suurempaa sietokykyä jatkuvalla oppimiskehällä ja muutoksessa elämiselle.

Lähteet

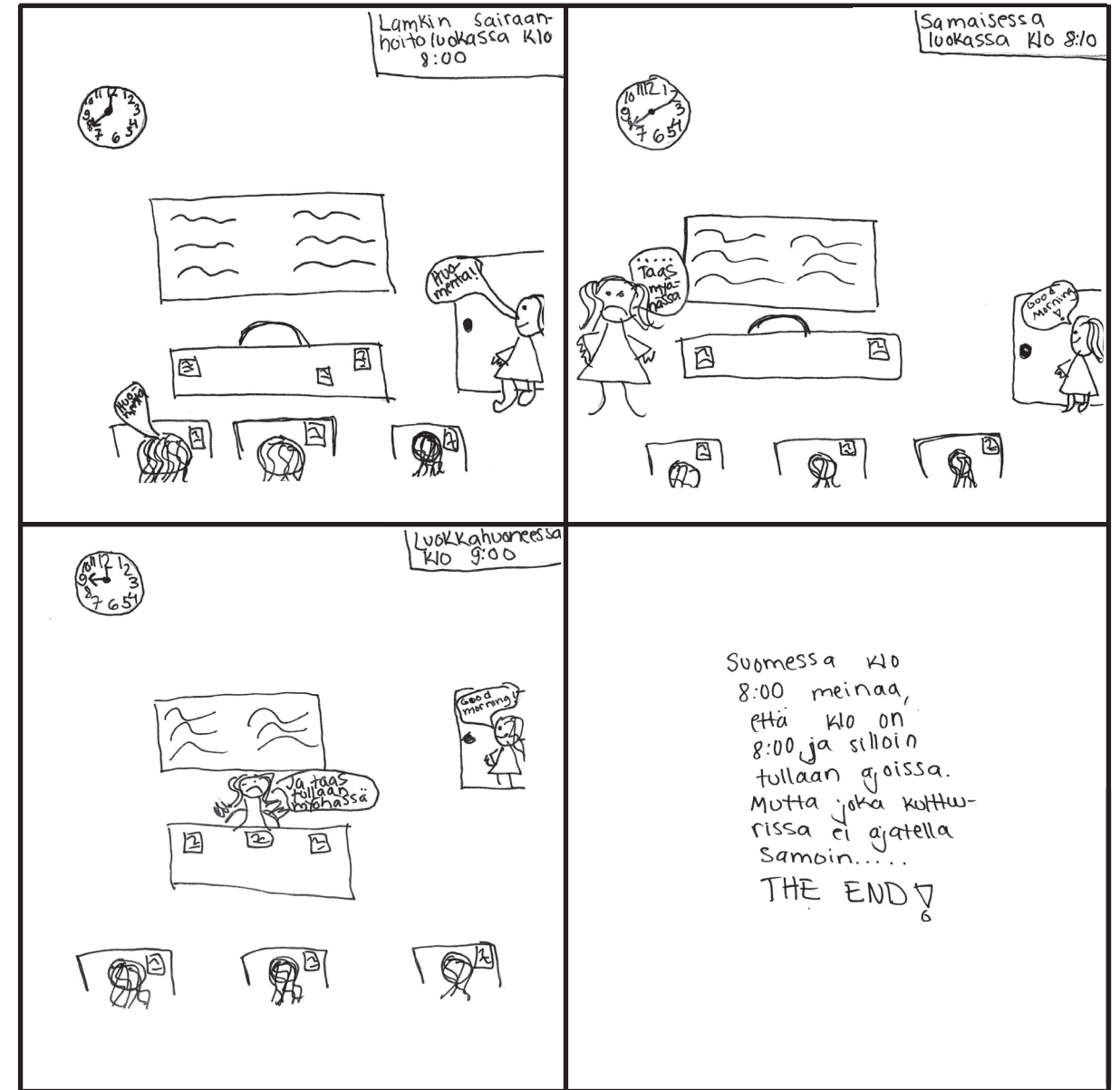
- Argyris, C. 1999. *On Organizational Learning*. Blackwell Publishers, Cambridge. 2. painos.
Crossan, M. M. & Bedrow, I. 2003. Organizational learning and strategic renewal. *Strategic Management Journal*, Vol. 24, ss. 1087-1105.
Kolb, D. A. 1984. *Experiential learning – experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall, New Jersey.
Oikarinen, T. 2008. *Organisatorinen oppiminen – tapaustutkimus oppimisprosessien jännitteistä teollisuusyrityksessä*. Väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 299, Lappeenranta.

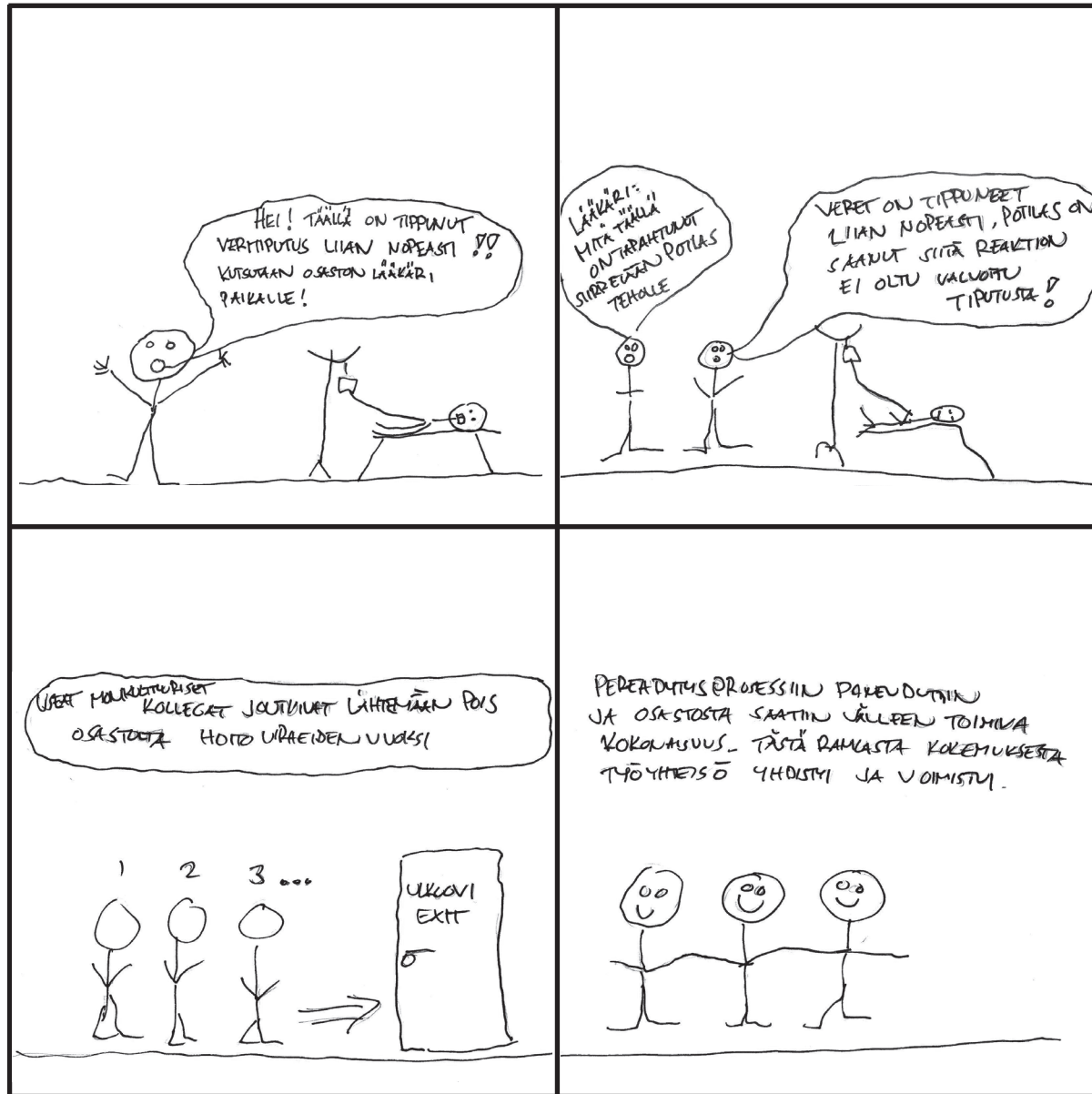


”
Enemmän aikaa olla asiakkaiden kanssa että voisi toteuttaa heidän unelmiaankin.



KISSA PÖYDÄLLÄ

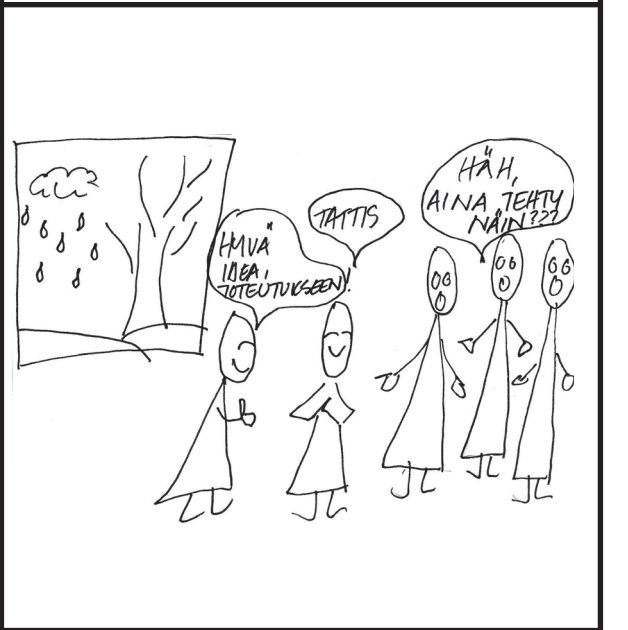
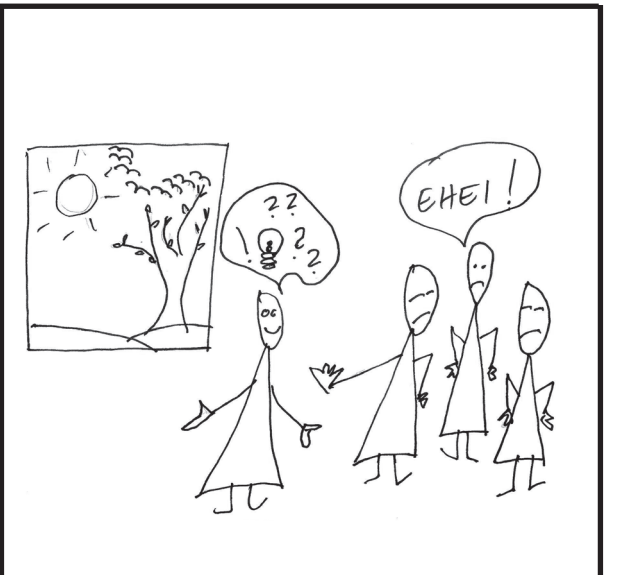
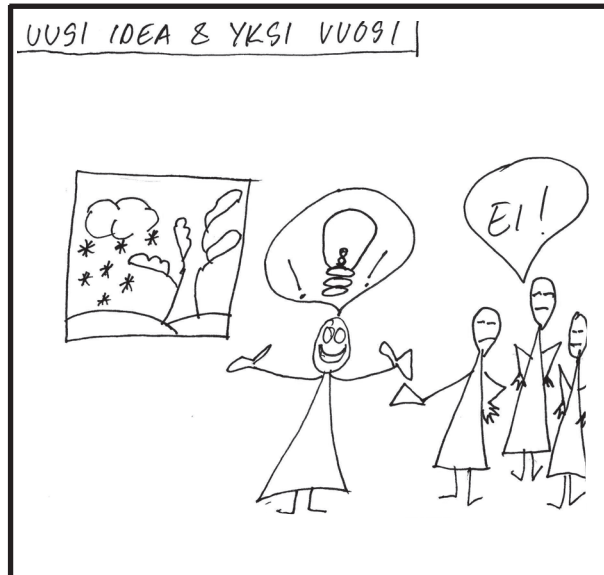


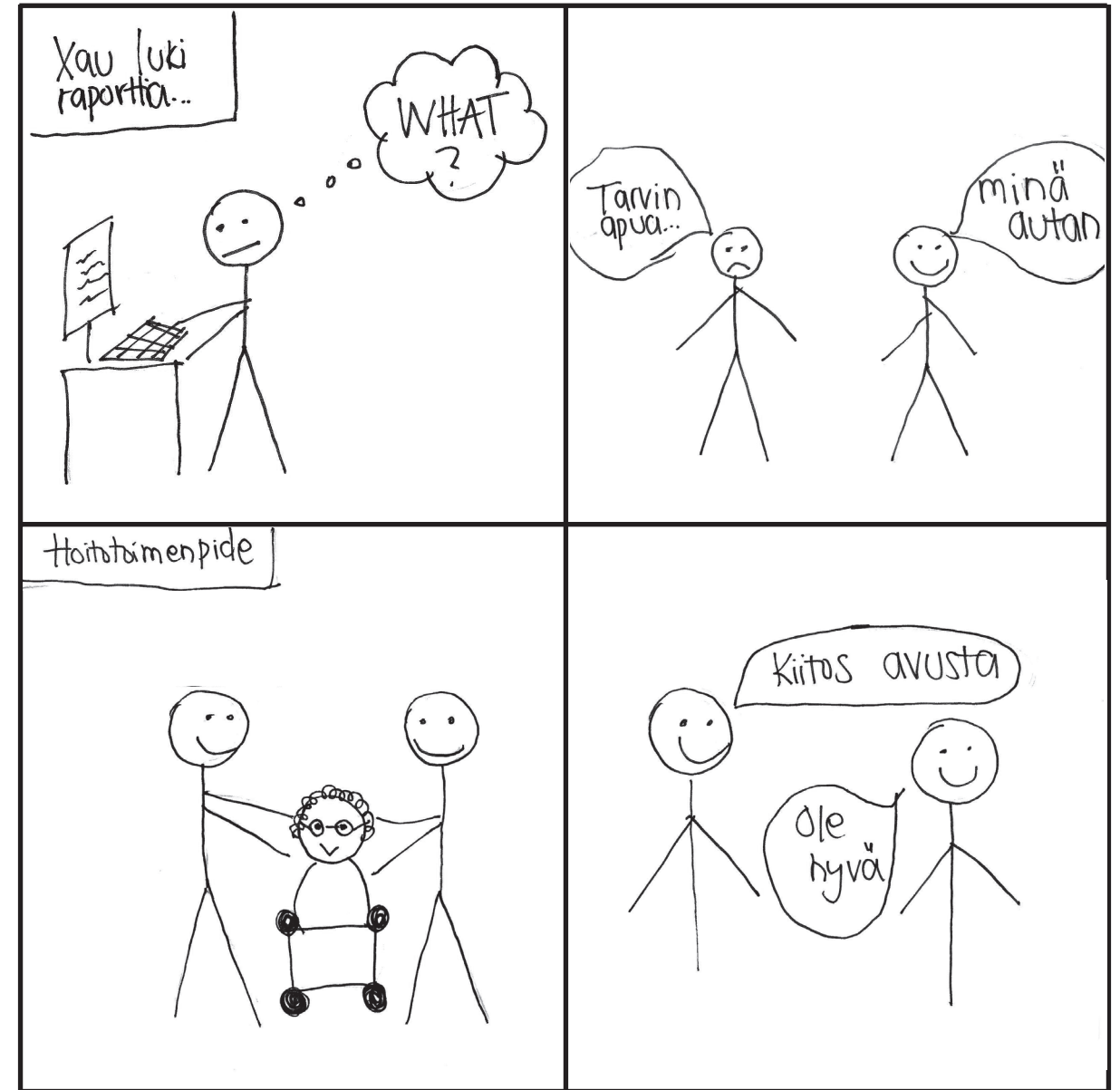
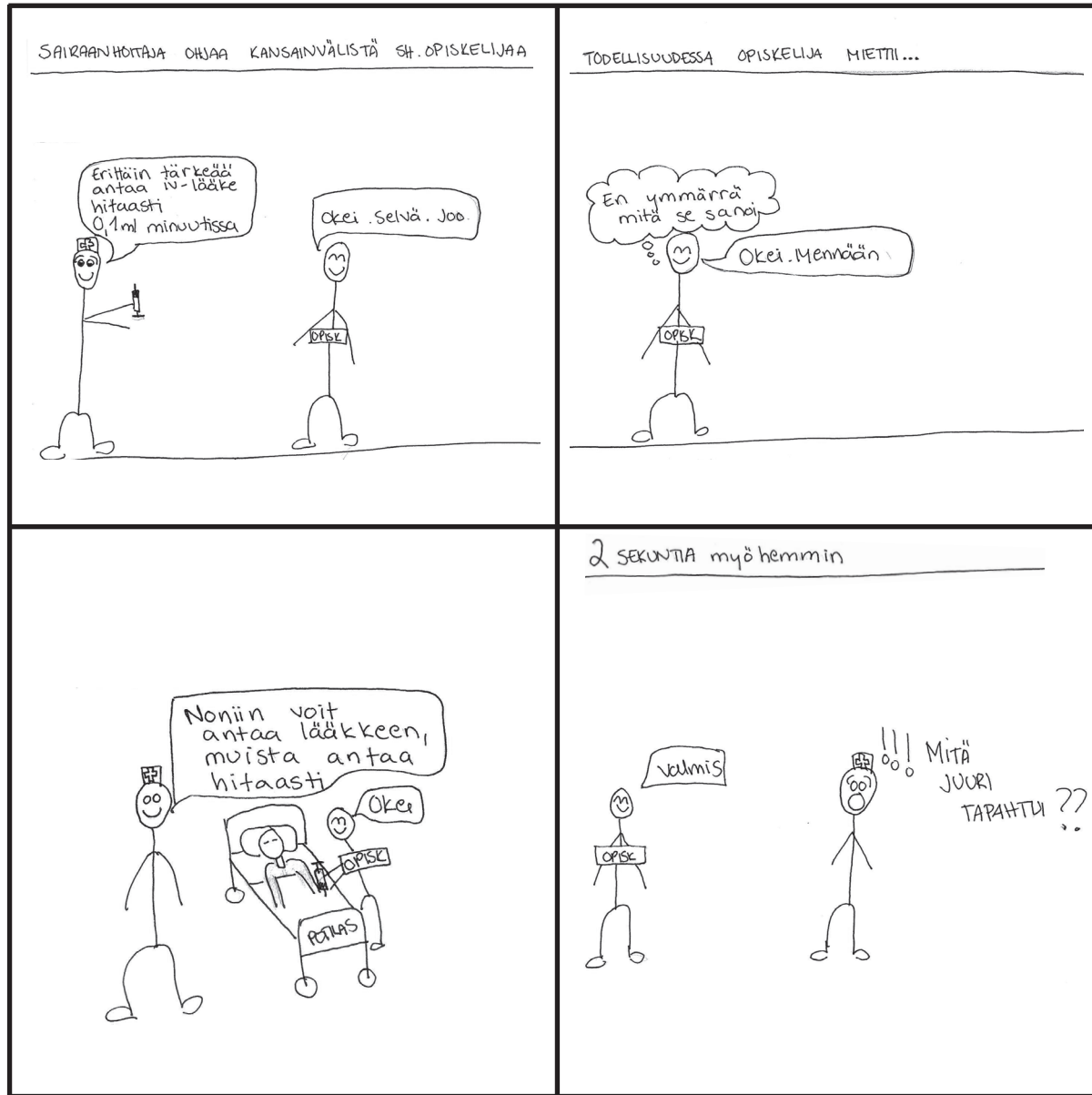


”
Kävele hitaammin ja pysähdy kuuntelemaan potilasta, asiakasta, työkaveria.



KISSA PÖYDÄLLÄ

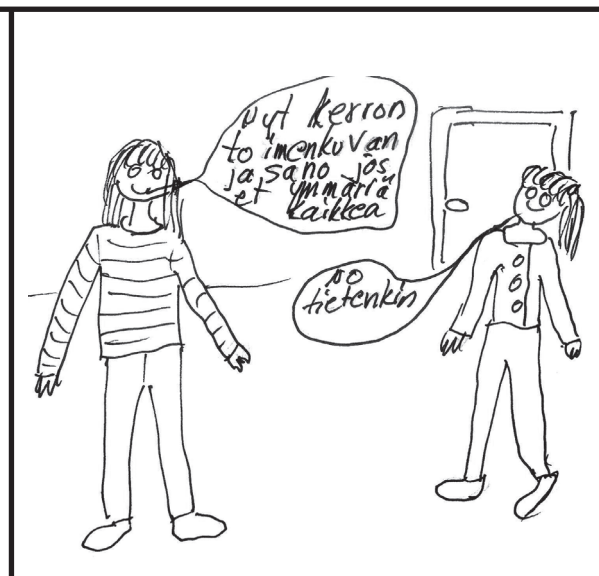






»
Oman ajan joustavaksi suunnitteluun voisi liittyä yhteistyö lääkäreitten ja muitten työkavereitten kanssa, esim. partyö, yhdessä suunniteltais päivää.







Oppimishalu ja oppimisaine

Sitä saat mitä jaat -hankkeessa järjestetyissä työpajoissa kyselimme, mikä omassa työssä tuottaa mielihyvää ja iloa. Vastauksina saimme mm., että ”Kun oppii uusia asioita”, ”Itsensä ylittäminen”, ”Oivaltaaminen”, ”Oivaltaa ja oppia yhdessä”, ”Kehittäminen ja kehittyminen”, ”Kun selvittää hankalan tilanteen”. Oppimisen mahdollisuudet työssä koettiin tärkeinä oman motivaation ja kehittymisen kannalta.

Oppimisesta puhutaankin yleensä aina positiiviseen sävyyn: oppiminen on palkitsevaa ja innostavaa itsensä kehittämistä. Ja niinhän se onkin. Parhaimmillaan oppiminen tuottaa suurta iloa ja onnistumisen tunteita!

Mutta jos ajattelemme tilanteita, joista sanomme oppineemme eniten, niin ovatko ne olleet positiivisia ja helppoja? Ehkä mieleenpainuvimmat oppimiskokemukset ovat syntyneet ’vaikeuksien kautta voittoon’ tilanteista? Oppiminen voi olla myös vaikeaa, turhauttavaa ja tehdä kantapäät kipeiksi.

Työelämässä mielenkiintoinen dilemma on oppimisen ja muutoksen välinen suhde. Teorioiden valossa oppiminen ja muutos ovat aika lailla synonyymeja. Työelämässä muutosta kuitenkin usein vastustetaan ja odotetaan, että muutosvaihe menisi ohi. Työn jatkuva muutos koetaan raastavana, ja toivotaan, että päästäisiin pian takaisin seesteiseen muuttumattomuuden tilaan. Niinpä muutos halutaan hoitaa pian pois päiväjärjestyksestä. Muutosvastarinta hidastaa muutoksen läpivientä, ja siksi se koetaan negatiivisena ja halutaan tehokkaasti nujertaa.

Muutosvastarinta tarjoaa kuitenkin valtavasti mahdollisuuksia oppimiseen. Entäpä jos ajateltaisiin, että muutosvastarinta on arvokasta? Muutosvastarinta voi tarkoittaa, että muutoksen toteuttajat peilaavat uutta tarjottua tietoa ja toimintamalleja omaan kokemushistoriaansa, mikä on konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppimisen edellytys. Muutosvastarinta tarjoaa oppimisen mahdollisuuden yksilöiden lisäksi myös organisaatiolle. Muutosvastarinnan rakentava käsittely auttaa jalostamaan ja hiomaan suunniteltua muutosta entistä paremmaksi. Tänä päivänä organisaatioiden toiminta on monimutkaista ja koskettaa lukuisia eri yhteistyötahoja. Suunnitellun muutoksen ja sen seurausten hahmottaminen eri näkökulmista sekä eri sidosryhmille soveltuvan parhaan mahdollisen ratkaisun löytäminen vaativat yhdessä oppimista ja yhteistä kehittämistyötä. Lisäksi on perusteltava, miksi valittu ratkaisu on parempi kuin nykytila. Muutosvastarinta auttaa hiomaan ja jalostamaan valittua ratkaisua. Muutosvastarinta osoittaa ihmisten sitoutumista ja kiinnostusta. Muutosvastarintaa olisikin arvostettava muutosta jalostavana voimavarana, ja etsittävä keinoja sen rakentavaan hyödyntämiseen. Kuinka saisimme puettua jatkuvan muutoksen paheksuvan puhunnan positiiviseksi puheeksi jatkuvista oppimismahdollisuuksista työssä?

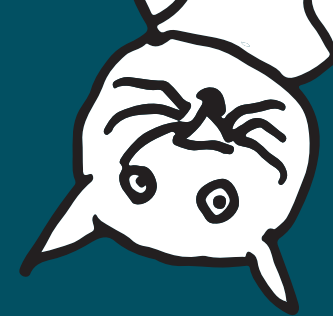
Pitäisi löytää tasapaino oppimishalun ja oppimisaineen kesken. Haluanko oppia, näenkö oppimisen tärkeänä ja itselleni merkittävänä? Vai haluaisinko vain toistaa olemassa olevaa rutiinia, mutta koen, että minun on opittava, koska muut sitä minulta vaativat? Haasteena on, että nämä ovat hyvin subjektiivisia kokemuksia, jotka vielä muuttuvat ajan myötä.

Parhaimmillaan oma oppimishalu ja tarjolla olevat mahdollisuudet oppia ovat tasapainossa. Mahdollisuudet oppimiseen syntyvät työssä eteen tulevana tilaisuuksina – haasteina, ongelmina, uudistuksina ja muutoksina – sekä niihin vastaamiseen tarjolla olevana koulutuksena, tukena ja ohjauksena, sekä ennen kaikkea mahdollisuuksina pohdita, soveltaa, kokeilla - ja erehtyäkin.

MITEN MINUSTA TULI MINÄ?



Kuvaile ammatillinen avainkokemus: tilanne tai tapahtuma joka on vahvasti vaikuttanut ammatinvalintaasi, sinuun työntekijänä tai uraasi?



”

Tietojärjestelmien kehittäminen – ikinä ei ole ollut niin paljon lippuja, lappuja, lomakkeita täytettävänä edes paperiaikaan kuin nyt.

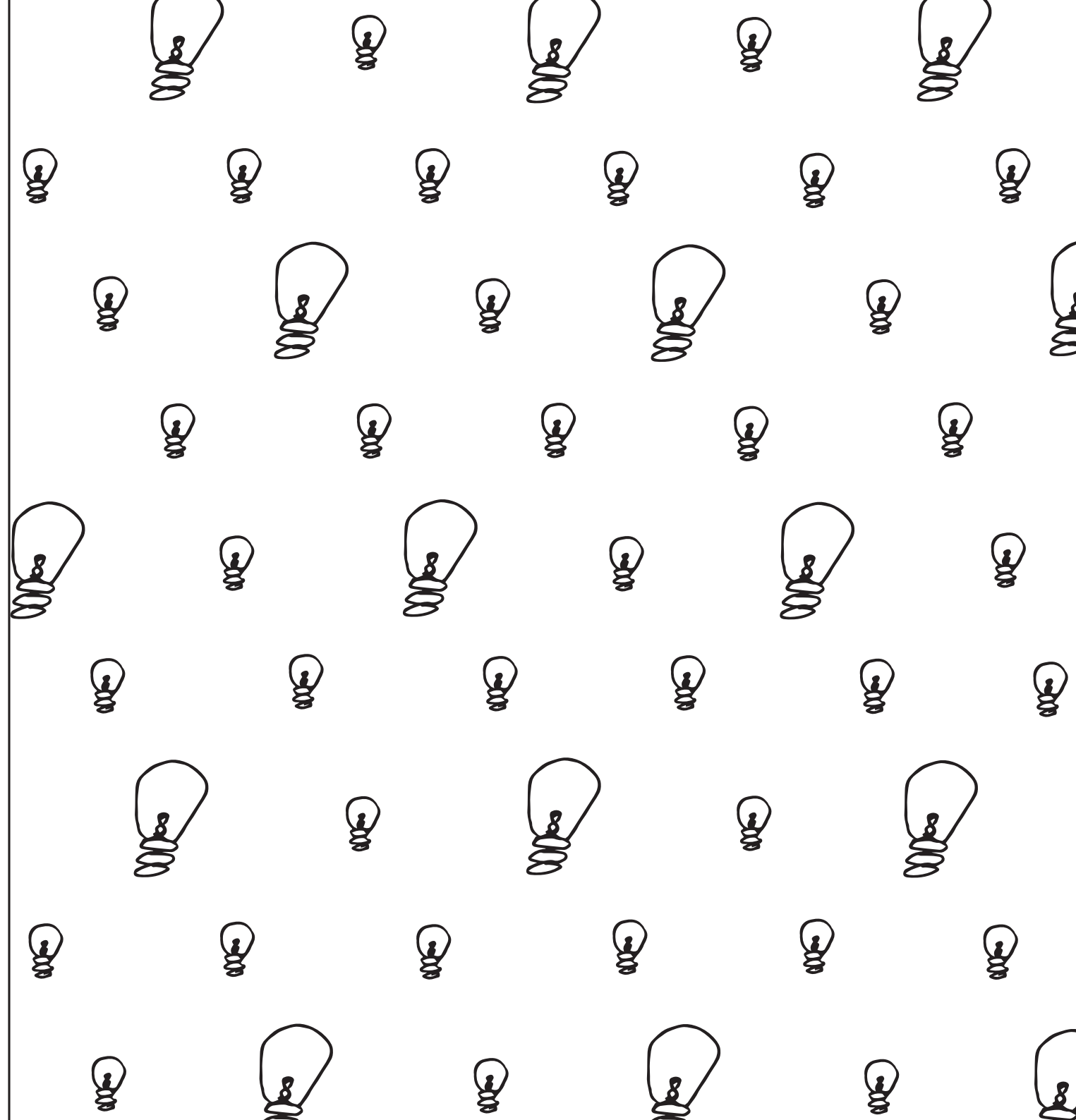
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutussairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilikka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



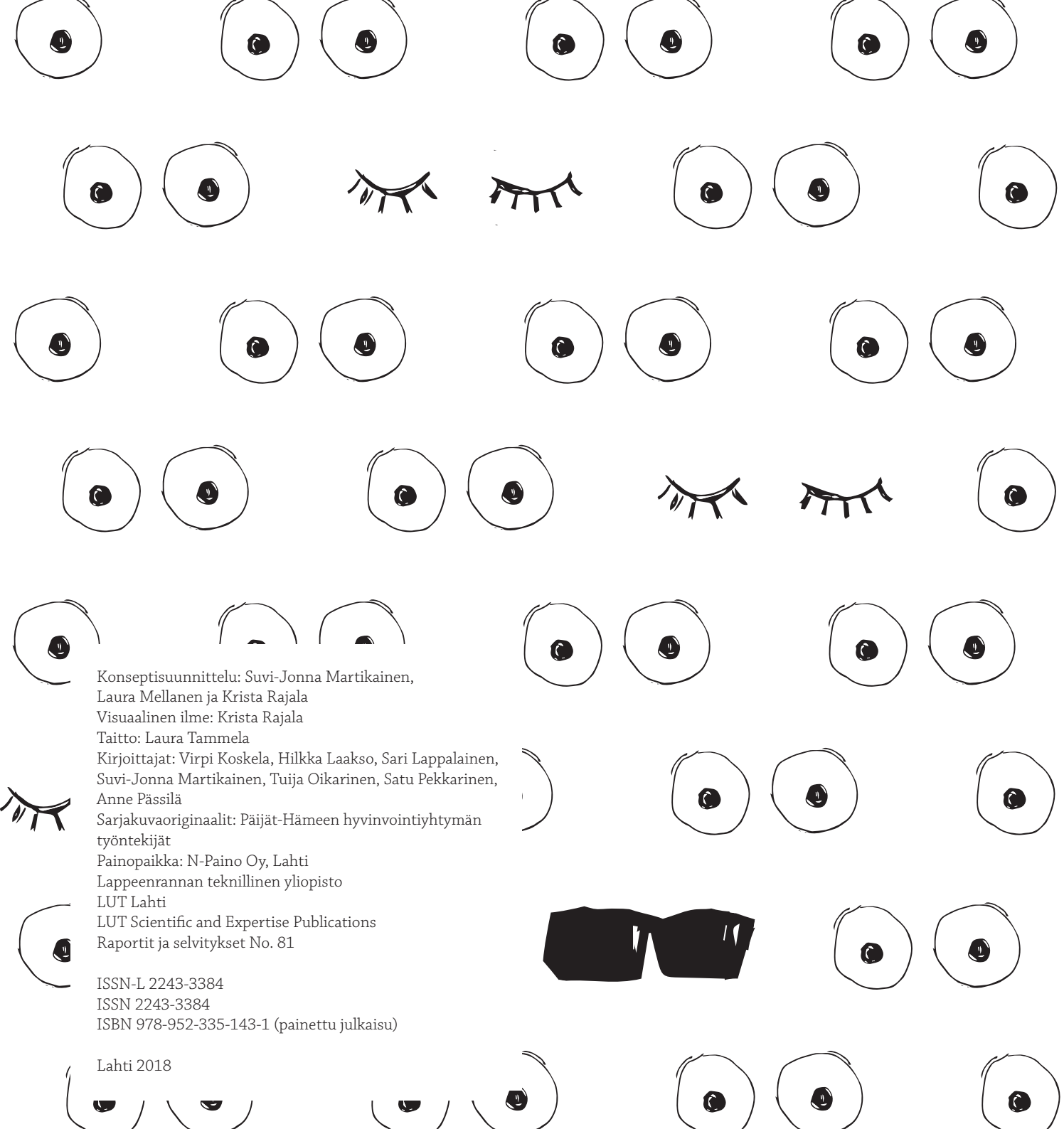
”

*Jotkut oppivat lukemalla,
toiset oppivat muiden virheistä,
mutta muutamien täytyy itse
päästä pissaamaan
sähköpaimenen lankaan.*

- Tom Lundberg

TARINOITA RUOHONJUURESTA
JA ASIAA TYÖARJESTA
NUMERO 9/9 LUOTTAMUS





Konseptisuunnittelu: Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen ja Krista Rajala
Visuaalinen ilme: Krista Rajala

Taitto: Laura Tammela

Kirjoittajat: Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Sari Lappalainen,
Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Satu Pekkarinen,
Anne Pässilä

Sarjakuvaoriginaalit: Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän
työntekijät

Painopaikka: N-Paino Oy, Lahti

Lappeenrannan teknillinen yliopisto

LUT Lahti

LUT Scientific and Expertise Publications

Raportit ja selvitykset No. 81

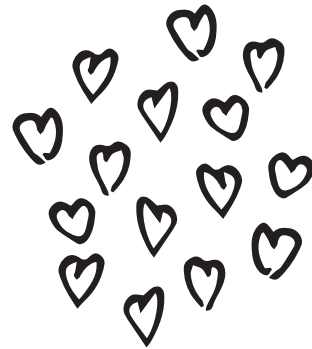
ISSN-L 2243-3384

ISSN 2243-3384

ISBN 978-952-335-143-1 (painettu julkaisu)

Lahti 2018





Hyvä lukija,

Pitelet kädessäsi Sitä saat mitä jaat -sarjakuvallehteä, jonka teemana on LUOTTAMUS. Näissä lehdissä kerrotaan sosiaali- ja terveysalan arjesta työntekijöiden äänillä – heidän piirtämiensä sarjakuvien välityksellä. Voit siis lukea lehteä päässäsi sellaiset kuvitteelliset silmälasit, jotka näyttävät sinulle arkikokemuksia sosiaali- ja terveysalan työstä.

Sarjakuvia tarkasteltaessa tunnistimme niistä toistuvia teemoja:

TYÖN ILO JA ENERGIANLÄHTEET
TYÖN MERKITYS
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
VUOROVAIKUTUS
KIIRE JA STRESSI
TYÖN ENERGIASYÖPÖT.

LUOTTAMUS -teemaisten sarjakuvien lisäksi lehdessä on sarjiksia kaikista näistä teemoista. Sitä saat mitä jaat -hankkeen hankehenkilöstö kiittää yhteistyöstä kaikkia osallistuneita ja toivoo julkaisujen tuovan iloa, tietoa ja jaettuja kokemuksia lukijoilleen.
Antoisia lukuhetkiä!

Luottamus

Epävarmuuksien maailmassa, erilaisten pysyvyyksien murtuessa, luottamuksen merkitys korostuu. Luottamus on yksi keino etsiä pysyvyyttä ja perustaa: se auttaa niin yksilöä kuin yhteisöäkin muutoksissa selviämiseen, mutta toisaalta erilaisten muutosten ja kriisien aikana luottamus on myös erityisesti koetuksella.

Luottamus on käsitteenä moniulotteinen aina tarkasteltavan kohteen ja käsittelytavan mukaan. Luottamuksen määritelmille on kuitenkin yhteistä se, että luottamusta ilmenee sellaisissa tilanteissa, joissa toimijoiden välillä vallitsee jonkinlainen riippuvuussuhde, ja riski luottamuksen menettämisen mahdollisuudesta. Luottamusta voidaan tarkastella kokemuksellisenä tunnetilana, joka syntyy tiedon, vuorovaikutuksen ja yhteistyön tuloksena ja on myös edellytys yhteistyölle. Luottamus on dynaaminen, sosiaalisesti rakentuva ja liikkeessä oleva: eri osapuolten toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat luottamuksen kehittymiseen.

Organisaatioissa luottamus on tärkeää sosiaalista pääomaa. Organisaatiokulttuurissa luottamus tai sen poissaolo näkyy paitsi työ-
kulttuurissa, myös toimintatavoissa ja työprosesseissa, ja se heijastuu myös asiakaspalvelun ja työn laatuun. Epäluottamuksen tunne organisaatiossa tulee kalliiksi, sillä se syö työntekijöiden energiaa ja kanavoit sitä työntöistä, luovuudesta ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen sijaan itsensä puolustamiseen ja ympäristön tarkkailuun.

Sosiaalipsykologian emeritusprofessori Klaus Helkaman tutkimustyö osoittaa, että kilpailukykyyn ja tuottavuuteen vaikuttaa eniten se, missä määrin ihmiset toisiinsa luottavat, ei niinkään kilpailuun

kannustaminen ja huippuosajien jalustalle nostaminen ja palkitseminen. Luottamuksellisessa ilmapiirissä on lisäksi taatusti mukavampaa työskennellä.

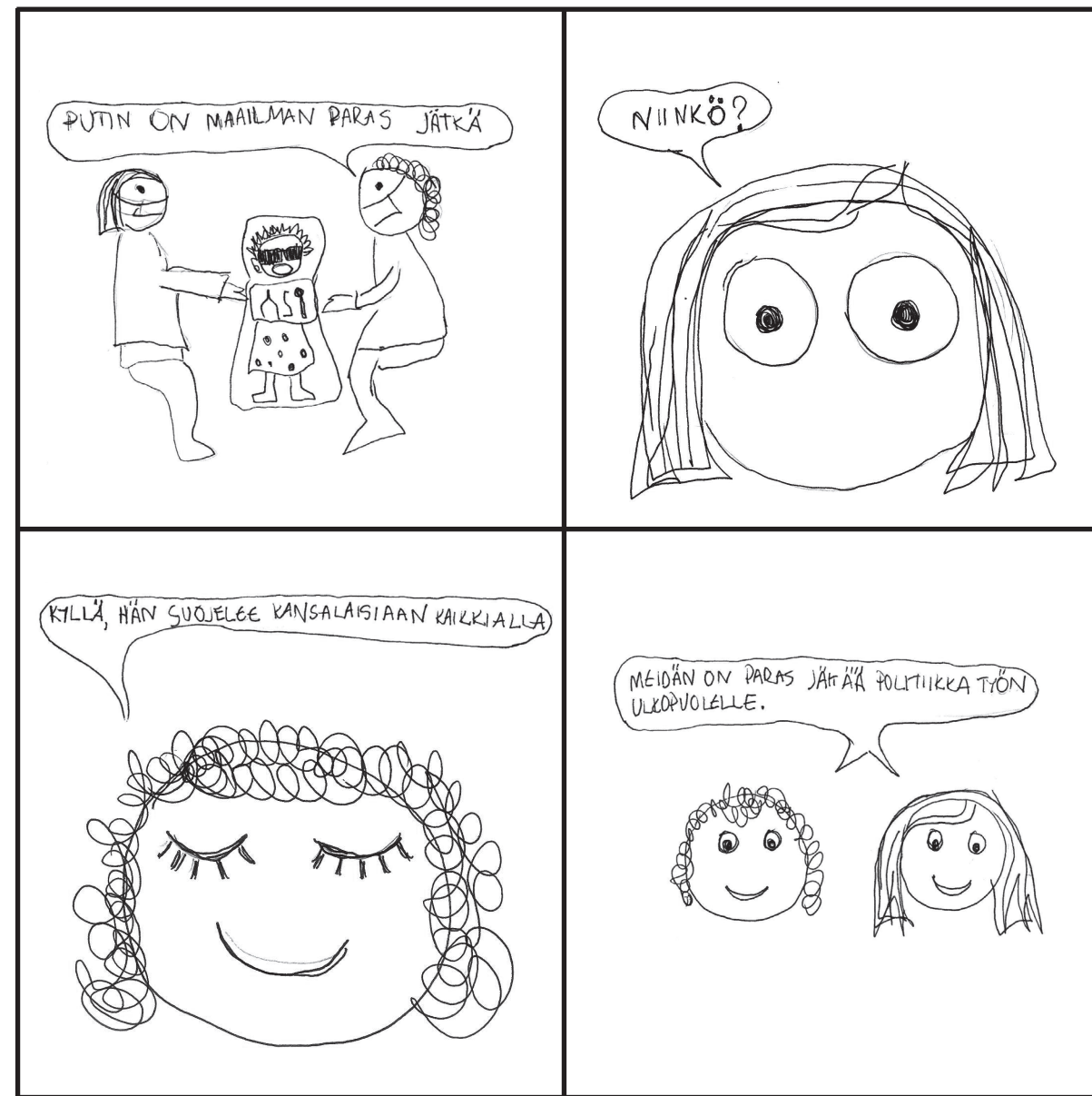
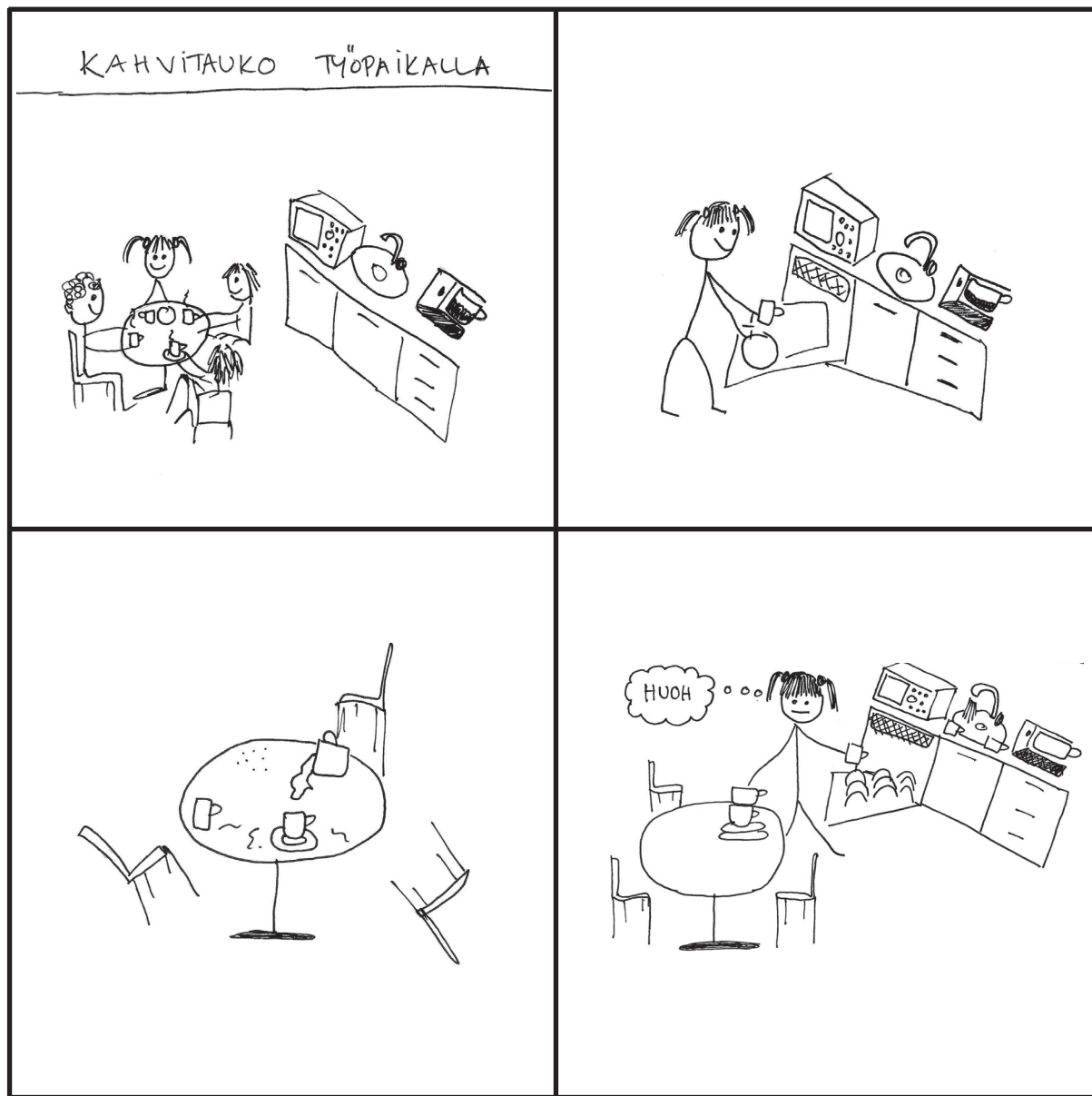
Luottamuksen rakentamisen arvopohja lähtee oikeudenmukaisuudesta, osallisuudesta, johdonmukaisuudesta, läpinäkyvyydestä ja vastavuoroisuudesta. Monesti kyse on enemmänkin toimintatavoista kuin lopputuloksesta. Esimerkiksi menettelytapojen oikeudenmukaisuus on ratkaisujen oikeudenmukaisuutta tärkeämpää. Mikäli koemme menettelytavat reiluiksi, meidän on helpompi hyväksyä ratkaisut, vaikka ne eivät tuntuisikaan muuten hyviltä – eikä luottamuspohja välttämättä murru. Luottamus perustuu myös vuorovaikutuksen avoimuuteen, niin ettei syytellä muita, puhuta selän takana, ajeta omaa etua muiden kustannuksella tai varjella omia reviierejä.

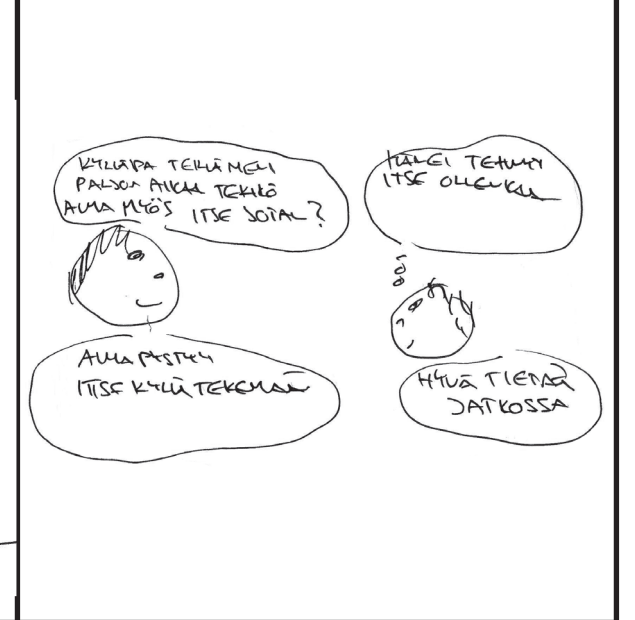
Luottamuksen rakentaminen työyhteisöissä ei ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan se pohjautuu organisaation ja työyhteisön kulttuuriin. Esimiehen rooli on merkittävä. Luottamusta esimieheen kasvat-
taa se, että esimies on aidosti kiinnostunut alaiensa mielipiteistä ja näkemyksistä, välittää myös alaiensa hyvinvoinnista, jakaa kiitosta ja kritiikkiä oikeudenmukaisesti, kykenee tarkastelemaan asioita alaiensa näkökulmasta ja ymmärtää, miten henkilöstön ja organisaation eduista on mahdollista tehdä samansuuntaisia.

Lähteet:

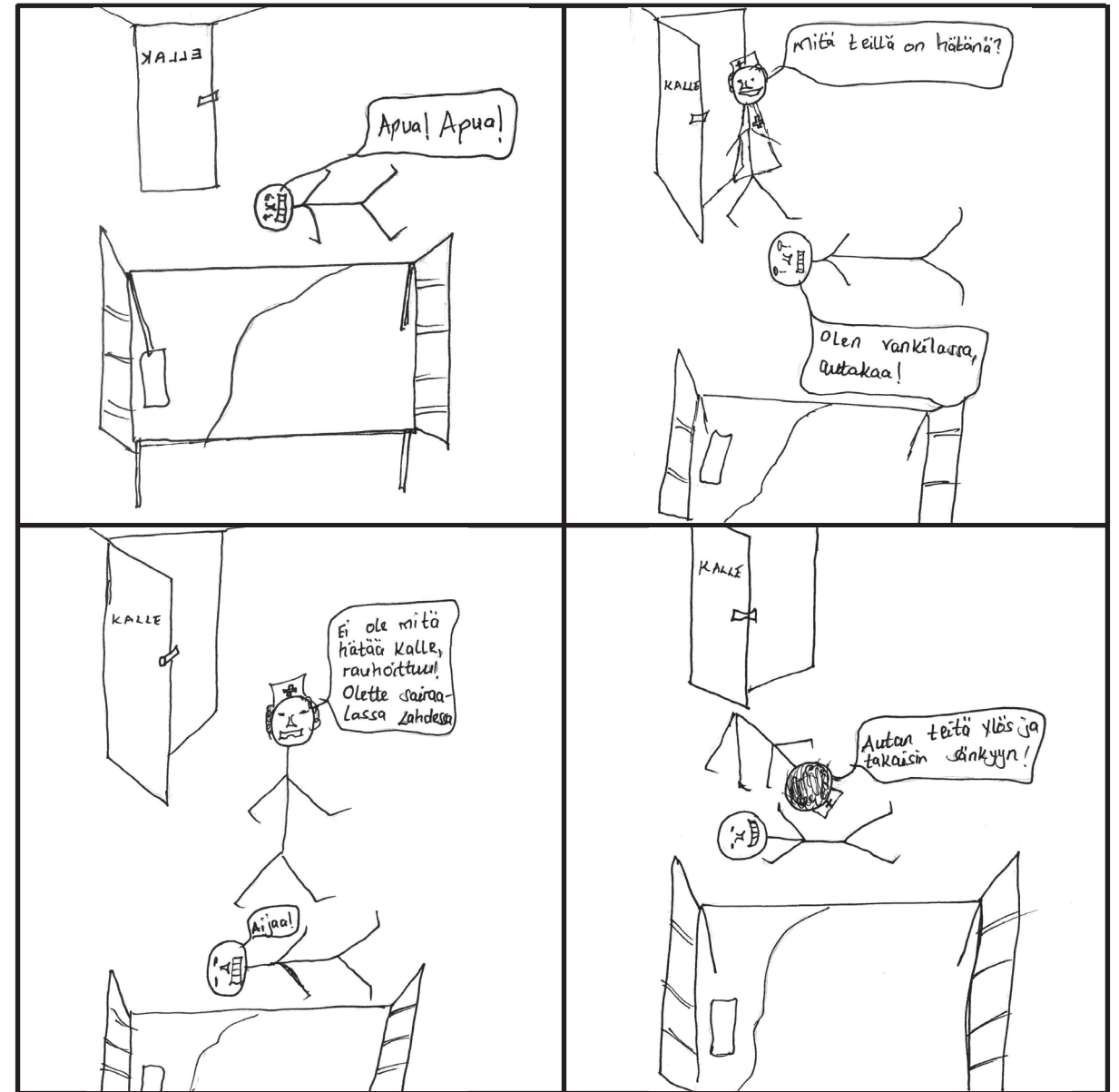
- Helkama, Klaus (2005). Huippuosajat ja kilpailukyky: HupS vastaan PIP. Yhteiskuntapolitiikka 70: 1.
Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo (2002). Luottamus modernissa maailmassa. SopHi, Jyväskylä.
Kramer, Roderick, M. & Tyler, Tom M. (1996), Trust in organisations. Frontiers of Theory and Research. Sage, Thousand Oaks.
Laine, Kari ja Rauramo, Päivi (2017). Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työturvallisuuskeskus TTK.
Sankelo, Merja (2013). Luottamus on työelämän perusarvo. Ilkka 8.11.2013.

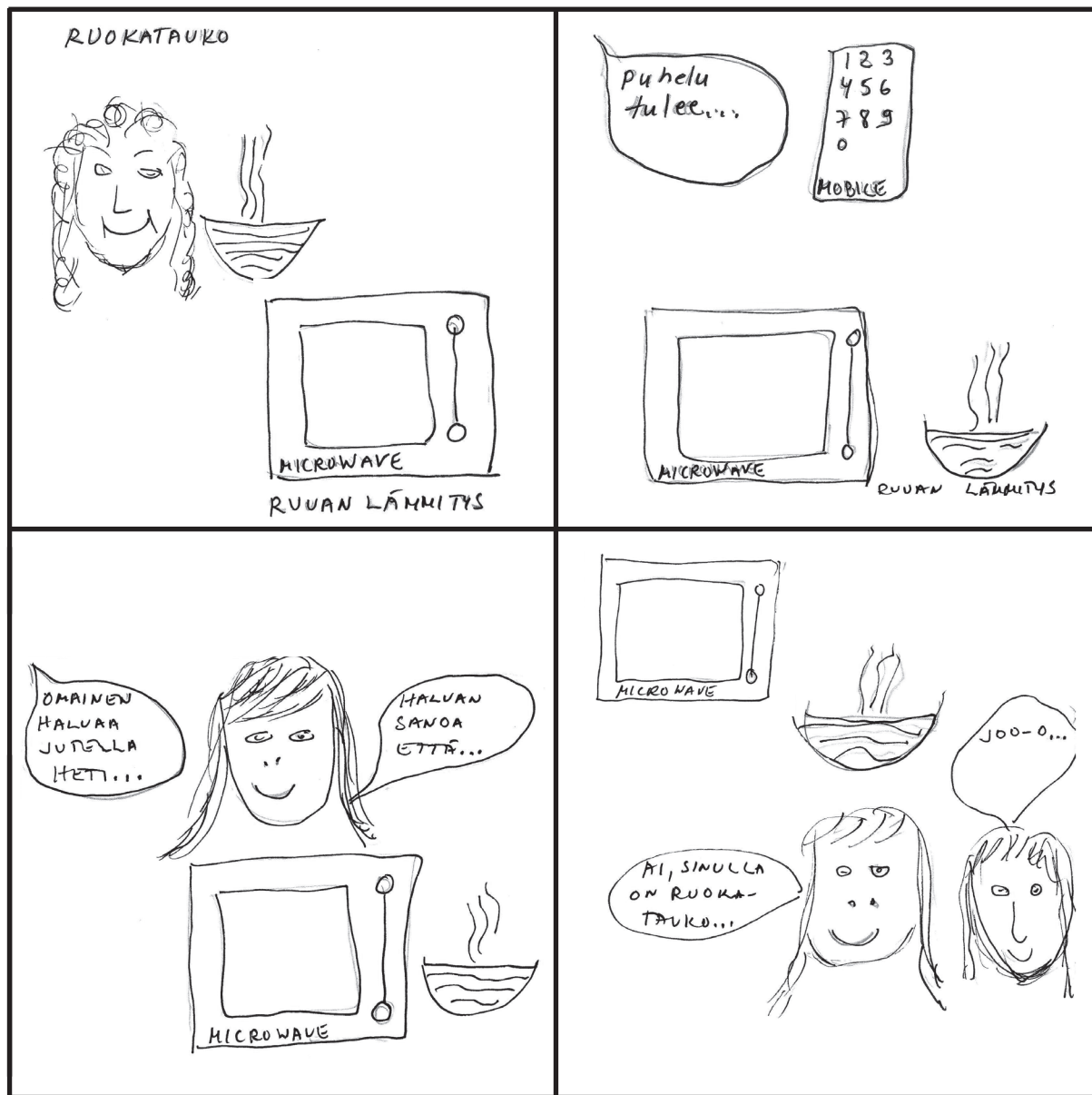








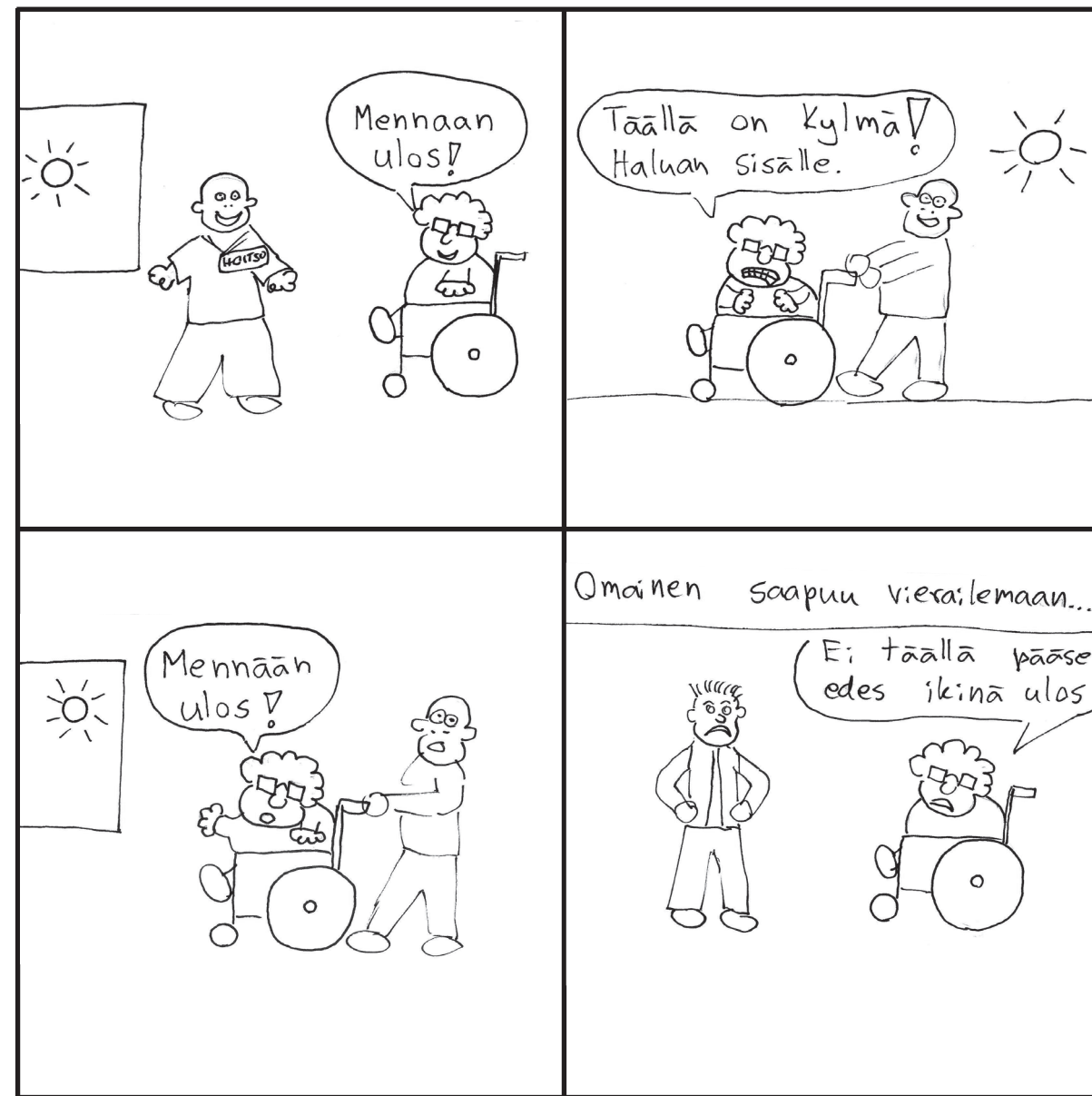
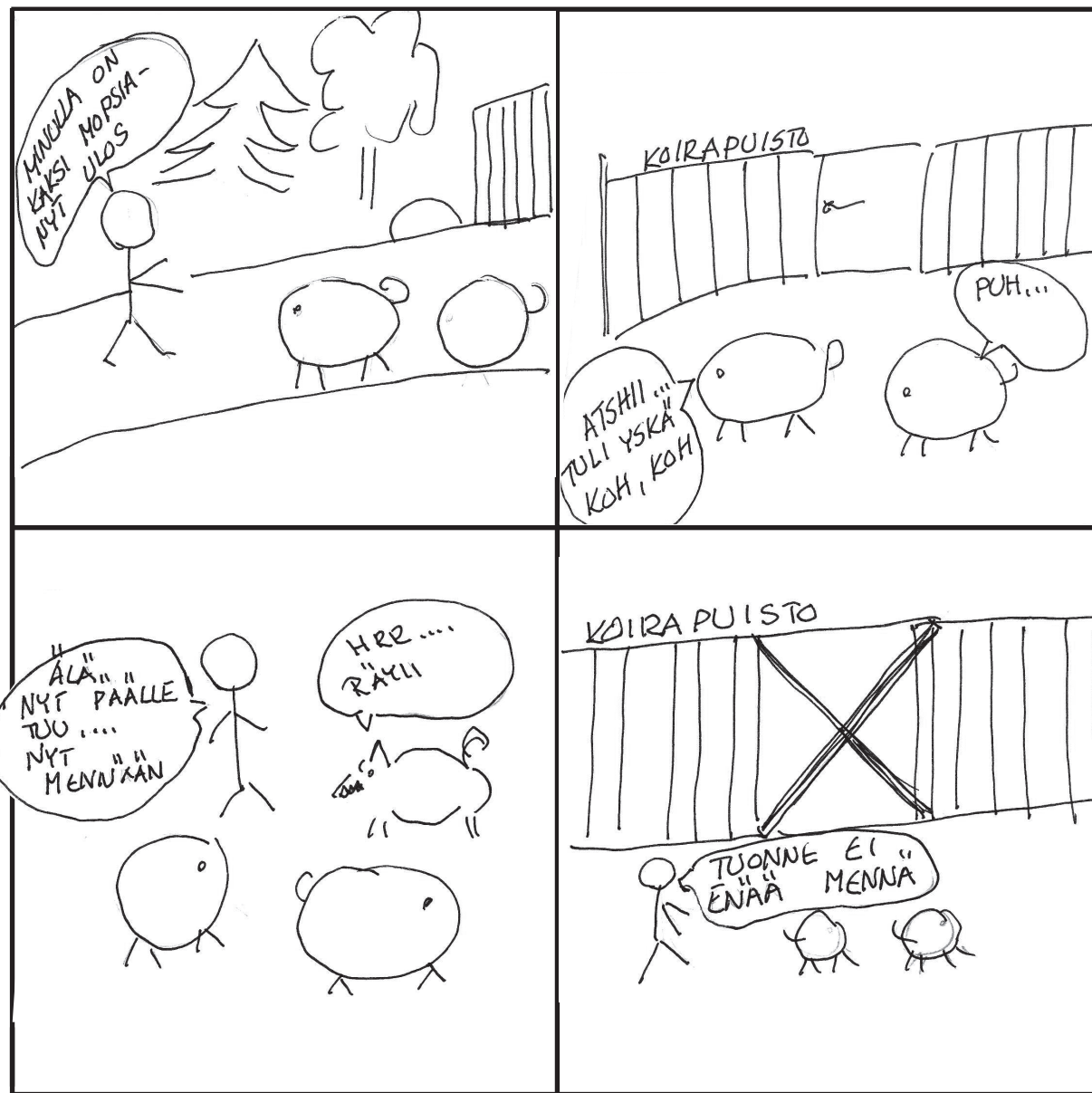




”
Rahoista ja asioista päättävät
voisivat tulla työpariksi
muutamaksi viikoksi!



KISSA PÖYDÄLLÄ



Uskoa, luottamusta ja keijupölyä

”Olen maltillinen ja suhtaudun tulevaan luottavaisena pelkäämättä mitään”, kuului erään sosiaali- ja terveysalan työntekijän itselleen tekemä lupaus työnhyvinvointinsa parantamiseksi hanketyöpajassa. Varsin viisas, mutta ei erityisen helppo tavoite alalla tapahtuvassa myllerryksen tilassa.

Luottamus on viime vuosina noussut yhdeksi keskeiseksi käsitteeksi työelämässä – siitä on puhuttu jopa työelämän perusarvona. Kuunneltuamme sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden tarinoita, luottamuksen käsite onkin noussut esiin useassa yhteydessä työhyvinvoinnin ja asioiden sujumuuden lähtökohtana. Kyse on luottamuksesta tulevaisuuteen, ympäröivään maailmaan, omaan itseen, työkavereihin, organisaatioon ja sen johtoon – sekä olennaisesti siitä palkitsevuuden tunteesta, kun on itse saavuttanut johdon, työtovereiden, asiakkaiden tai heidän omaistensa luottamuksen.

Luottamus parantaa työhyvinvointia ja sitä kautta se myös lisää tuottavuutta. Ilman luottamusta ihmiset eivät jaa tietoja keskenään, eivätkä ota riskejä. Luottamuksellisessa ilmapiirissä uskalletaan tehdä myös virheitä – ja oppia niistä. Luottamus vähentää stressiä ja auttaa vaikeiden asioiden käsittelyssä: Uskalletaan heittää ronskimpaakin huumoria, ja on mahdollista antaa ja ottaa vastaan myös negatiivista palautetta niin, että se nähdään yhteisenä asiana eikä henkilökoh-

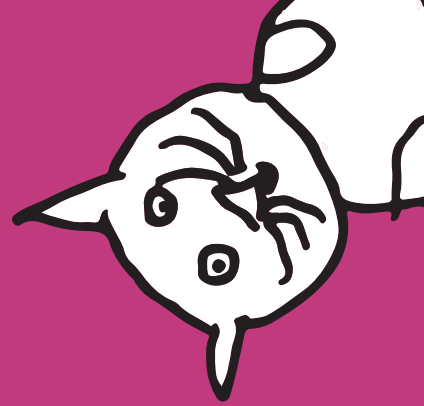
taisen arvosteluna. Luottamuksellisessa ilmapiirissä voi olla oma itsensä eikä tarvitse varoa sanomisiaan: Työporukan pitäisi olla sellainen, että voit olla oma itsesi ja luottaa. Saat apua ja tukea, uskalletaan pyytää apua ja jos näkee että toinen on väsyneempi, uskalletaan mennä auttamaan. Ei sekään ole itsestänselvyys.

Luottamuksen merkitys kasvaa usein esimerkiksi tilanteissa, joissa yksilö näkee vain pienen osan kokonaiskuvasta. Luotanko, että työntekijät tekevät parhaansa läheiseni hoidossa? Luotanko, että työkaveri tekee työnsä hyvin, vaikka saattaakin tehdä sen eri tavalla kuin itseen ja tulee mahdollisesti eri ammatti-/kulttuuri-/sukupolvitaustasta? Luotanko, että esimies tekee parhaansa työmme mahdollistamiseksi? Luotanko, että vaikeasta tilanteesta huolimatta asioilla on yleensä tapana järjestyä?

Kuten alun viisaassa työhyvinvointilupauksessa, luottamukseen liittyy samanaikaisesti sekä maltillisuus että avoimuus; niin itseä, toisia kuin ympäröivää maailmaakin kohtaan. Tai, Peter Panin rohkaisun mukaan: pystyäksemme toteuttamaan haasteellisetkin tavoitteet tarvitsemme vain uskoa ja luottamusta – ja ripauksen keijupölyä.



Jos saisit itse päättää, minkälaiset olisivat työelämän oikeudenmukaisimmat pelisäännöt?



”

Moniammatillisuus toimisi oikeasti, jos hoitajia kuunneltaisiin. Hoitaja tuntee potilaan kaikista parhaiten.

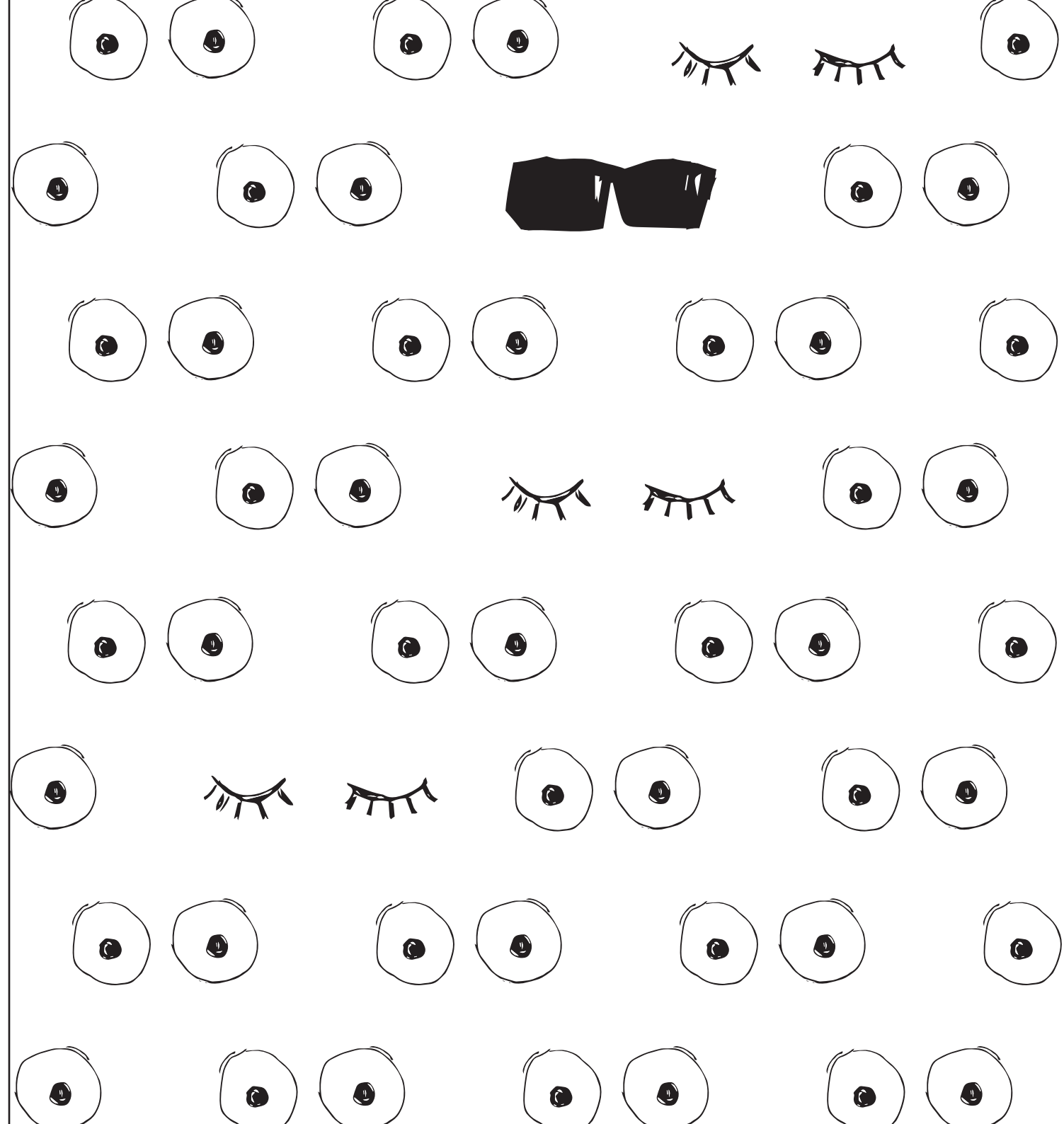
Sitä saat mitä jaat -sarjakuvajulkaisuihin suurimman osan sisällöstä ovat luoneet hankkeen osallistujat, sosiaali- ja terveysalan työntekijät Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän yksiköistä: Lahden kaupungin kouluterveydenhoidosta, neuvola-palveluista ja suun terveydenhoidosta, Paavolan kotihoidosta, Palvelukeskus Onnelanpolulta sekä Salpausselän Kuntoutus-sairaala Jalmarista.

Yksiköiden työntekijät ovat piirtäneet sarjakuvia oman työnsä kokemuksista keväällä 2017 järjestetyissä hankkeen työpajoissa, joissa heitä ohjasi sarjakuvan tekemisen äärelle kuvataiteilija Hanna Arvela.

Sarjakuva-albumikonseptia ja sisältöä on ollut luomassa myös Lahden kaupungin nuorisopalvelujen Uusi paja. Krista Rajala on luonut julkaisun visuaalisen ilmeen, Laura Tammela otti vastuun julkaisujen valmiiksi saattamisesta ja Laura Mellanen on monen kokonaisuuden kannalta oleellisen oivalluksen takana.

Julkaisujen sisältöä ovat kirjoittaneet Virpi Koskela, Hilkka Laakso, Suvi-Jonna Martikainen, Satu Pekkarinen, Tuija Oikarinen ja Anne Pässilä (Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti) sekä Sari Lappalainen (Lahden ammattikorkeakoulu).

Sitä saat mitä jaat – Yhteisen jakamisen toimintamalli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden rakentamisessa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka keskittyy työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksiin ja niiden yhteisölliseen jakamiseen.



”

*All you need is Faith, Trust
and a little Pixie Dust*

- J.M. Barrie, Peter Pan