

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Partanen, L. & Karoskoski, P. 2018. Kokemusasiantuntijuus työssäjaksamisen tukena. Teoksessa Tuomi, J. & Tarnanen P. (toim.) Työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi: Kuusi tulokulmaa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 60-79.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/104-Tyota-tyohyvinvoinnin-edistamiseksi.pdf>

5 KOKEMUSASIAANTUNTIJUUS TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKENA

Leila Partanen-Salosto ja Petri Karoskoski

Tiivistelmä

KOKEMUSASIAANTUNTIJOITA HYÖDYNNETÄÄN nykyisin laajasti sosiaali- ja terveysalalla. Kokemusasiantuntijatoiminta voimaannuttaa ja tuo kaivattua asiakasnäkökulmaa palveluihin. TAKKin 'Iällä ei ole väliä' -työhyvinvointihankkeen osahankkeessa kokemusasiantuntijuutta sovellettiin työelämään työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukimuotona. Hankkeessa koulutettiin työelämän kokemustoimijoita, jotka voivat toimia matalan kynnyksen vertaistukena työpaikoillaan. Artikkelissa kuvataan koulutuksista ja kokemustoiminnasta saatuja kokemuksia ja vertaistuen toteutuksen mahdollisuuksia työpaikoilla. Lisäksi pohditaan kokemustoiminnan hyötyjä ja juurtumisen edellytyksiä työelämän näkökulmasta. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen kohtaavat uusia haasteita ja tarvitaan myös uusia avauksia niiden voittamiseksi. Vertaistuen ja kokemustiedon hyödyntäminen työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukena muiden jo olemassa olevien tukimuotojen rinnalla on yksi tällainen mahdollisuus.

I Johdanto

Kokemukseen perustuva tieto on tiedonlajina ikivanha. Ennen koulutus- ja palvelujärjestelmien syntyä toimittiin perimä- ja kokemustiedon ohjaamina. Tieteellisen tiedon nousun myötä kokemustieto syrjäytyi monilta inhimillisen toiminnan alueilta. Tutkittuun tietoon perustuva kehitys on luonnollisesti ollut tervetullutta kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, mutta sen myötä monilta osin edelleen käyttökelpoinen kokemustieto jäi hyödyntämättä. Ajan myötä suhtautuminen kokemustietoon on muuttunut. Nykyisin se on tunnistettu ja tunnustettu yhtenä tieteellisen tiedon ja hyvien käytäntöjen muodostamisen lähteenä (Hyväri 2014).

Kokemustiedon merkitys ja hyöty asiantuntijatiedon rinnalla on täydentävä. Kokemustieto ei pyri korvaamaan asiantuntijatietoa eikä kilpailemaan sen kanssa. Joillakin elämänalueilla kokemustieto voi valottaa niitä alueita, joihin asiantuntijatieto ei yllä. Esimerkkinä vaikkapa pitkäaikaissairauden tai pysyvän vamman kanssa eläminen ja työelämässä selviytyminen. Omakohtainen kokemus ja sitä kautta saatu ymmärrys sairastumisen



vaikutuksista toimintakykyyn on tietoa, jota ei voi suoraan korvata muilla tiedon lajeilla. Ymmärryksen ohella kokemustieto voi sisältää myös käytännöllistä tietoa ja hyviä vinkkejä työn suorittamiseen ja työn arjessa selviytymiseen.

Kokemustietoa ja kokemusasiantuntijoita hyödynnetäänkin nykyisin laajasti sosiaali- ja terveysalalla. Kokemusasiantuntijoita toimii esimerkiksi tukihenkilöinä, vertaisryhmien ohjaajina, kokemuskouluttajina sekä palvelujen arvioinnissa ja kehittämisessä (ks. Koulutetut kokemusasiantuntijat ry). 'Tällä ei ole väliä' -hankkeessa kokeiltiin kokemusasiantuntijakoulutuksen ja -toiminnan laajentamista uuteen kontekstiin. Miten työntekijöiden kokemustietoa voisi hyödyntää myös työpaikoilla tai työterveyshuollossa työkyvyn ja työssäjaksamisen tukemisen kysymyksissä?

Työhyvinvointi nähdään nykyisin kaikkien yhteisenä asiana ja työhyvinvointia ja työssäjaksamista voidaan tukea monin eri keinoin. Työpaikoilla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kehitetty työkyvyn tuen malleja sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työssäjaksamisen tueksi. Esimiehillä, henkilöstöjohdolla ja työterveyshuollolla on keskeinen rooli ja vastuu työkykyongelmiin puuttumisessa ja työhön paluun tuessa esimerkiksi sairausloman jälkeen.

Kokemusasiantuntijatoiminnan kautta kokemustietoa omaavan työntekijän näkökulmaa ja roolia tässä kokonaisuudessa on mahdollista vahvistaa. Ideatasolla työelämässä toimivilla kokemusasiantuntijoilla voisi nähdä samankaltaisia tehtäviä ja hyödyntämismahdollisuuksia kuin ns. perinteisillä kokemusasiantuntijoilla. Voisiko esimerkiksi vakavasti sairastunut ja ammatillisen kuntoutuksen kautta uudelleen kouluttautunut ja työllistynyt toimia kokemuskouluttajana työterveyshuollon työntekijöille tai opiskelijoille? Entä voiko päihdekuntoutukseen ohjattu ja ongelmansa selättänyt työntekijä olla mukana kehittämässä työpaikan päihdeohjelmaa?

Tässä hankkeessa edettiin ensimmäisiä askeleita työelämän kokemusasiantuntijatoiminnan kehittämisessä ja eri rooleista ja tehtäväkentistä keskityttiin yhteen, vertaistukijan tehtävään. Kokemusasiantuntijaksi kouluttautuminen voi antaa ongelmia kohdanneelle ja niistä selviytyneelle työntekijälle mahdollisuuden vaihtaa roolia tuen kohteesta tuen tarjoajaksi. Työntekijän omakohtaisten kokemuksen kautta tullut tieto ja ymmärrys



esimerkiksi sairastumisen aiheuttamista tunteista, toipumista auttavista tekijöistä, saatavilla olevista tukimuodoista ja työpaikalla tehtävistä järjestelyistä on käyttämätön voimavara, joka jaettuna voi helpottaa samankaltaisten ongelmien kanssa painiskelevaa. Kokemustausta vahvistaa myös kykyä ottaa vastaan ja ymmärtää toisen kertomaa. Halusimme selvittää miten ja millaisin edellytyksin kokemusasiantuntijuuteen pohjautuvaa vertaistukea voitaisiin työpaikalla toteuttaa.

TAKKin hankeosiossa järjestettiin koulutusta työntekijöille, joilla on itsellä kokemusta haastavasta elämäntilanteesta tai sairaudesta ja siitä selviytymisestä. Koulutuksessa käsiteltiin työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kysymyksiä sekä oman voimaantumisen että toisten tukemisen näkökulmasta. Tavoitteena oli, että koulutuksen käynyt voi halutessaan toimia työpaikallaan kollegojen tukena ja matalan kynnyksen luotettavana keskustelukumppanina.

Kokemusasiantuntijuus on ilmiönä suhteellisen nuori ja kokemuskenttää kuvaava käsitteistö on toistaiseksi melko jäsentymätöntä. Tässä tekstissä ns. perinteisellä kokemusasiantuntijuudella tarkoitetaan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla yleistynyttä, työelämän ulkopuolelle sijoittuvaa toimintaa. Erotuksena tälle 'Tällä ei ole väliä' -hankkeen koulutuksiin osallistuneita kutsutaan kokemustoimijoiksi. Kokemustoimija -käsitettä käytetään nykyisin rinnakkaiskäsitteenä kokemusasiantuntijalle myös muissa yhteyksissä. Tässä hankkeessa kokemustoimijat ovat työelämässä olevia henkilöitä, jotka varsinaisen työnsä ohessa pyrkivät tukemaan muiden samassa organisaatiossa toimivien työntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Tässä artikkelissa kerrotaan pilottikoulutuksista saaduista kokemuksista ja siitä, miten kokemusasiantuntijuutta toteutettiin hankkeen aikana työpaikoilla.

2. Miksi kokemusasiantuntijoita työelämään?

2.1 Kokemusasiantuntijuus voimaannuttaa

Kokemukseen perustuva toiminta tarkoittaa tässä yhteydessä ammattityön rinnalle nousutta, tekijänsä elämäkokemukseen pohjautuvaa osaamista ja ymmärrystä. Ammatillinen osaaminen perustuu yleensä suoritettuun tutkintoon tai oppiarvoon ja sen mukanaan tuomaan ammattitaitoon. Ko-



kemusasiantuntijuus nojaa vahvasti elettyyn elämään ja sen kautta saavutettuun omakohtaiseen kokemukseen. Kokemuspohjaa voidaan koulutusjaksojen avulla muokata ja hioa, mutta asiantuntijuudeksi kutsuttu ymmärrys saavutetaan pääosin kokemuksen kautta.

Sekä työssä olevalla että työelämän ulkopuolelle pudonneella voi olla kokemusta työssä sinnittelemisestä esimerkiksi masennuksen tai muun sairauden kanssa. Perinteisen kokemusasiantuntijatoiminnan piirissä on paljon henkilöitä, jotka ovat tippuneet työelämän ulkopuolelle sairastumisen, uupumuksen tai muun työkykyä heikentäneen ongelman takia. Uutena ryhmänä kokemusasiantuntijatoimintaan on tullut työuransa aikana esimerkiksi asiakastyössä uupuneet tai masentuneet ammattiauttajat, joiden kuntoutumista ja työhön paluuta kokemusasiantuntijatoiminta voi tukea (Hietala & Rissanen 2015). Kokemusasiantuntijuus on kuntouttavaa ja voimaannuttavaa työelämän ulkopuolella oleville. Tässä hankkeessa selvitetään, voisiko se olla myös ennaltaehkäisevää ja voimaannuttavaa työpai-koilla toteutettuna.

Monet eri tekijät voivat vaikuttaa siihen kallistuuko työkykyongelmia kohdanneen työura työssä jatkamiseen vai työelämän ulkopuolelle. Yksi tekijä on kuitenkin saatavilla oleva sosiaalinen tuki työpaikalla. 'Tällä ei ole väliä' -hankkeen kokemustoiminnan tavoitteena on ennaltaehkäistä työkykyyn ja työssä jaksamiseen liittyvien ongelmien kasvamista vertaistuen keinoin. Työelämässä toimivalla kokemustoimijalla on mahdollista tarjota vertaistukea työelämän sisällä ja ennaltaehkäistä omalla toiminnallaan työurien katkeamista. Sekä kokemusasiantuntijuuden että kokemustoimijuuden ajatellaan tukevan myös tekijän omaa jaksamista ja hyvinvointia niin, että se voi olla myös toiminnan motiivi. Toiminta on myös kokemusasiantuntijoille voimaannuttavaa: kohtalontovereiden auttamisen myötä omat, usein vaikeatkin, kokemukset voivat saada uutta merkitystä (Hietala & Rissanen 2015).

Vaikeiden kokemusten kääntäminen vahvuudeksi ja toipumis- ja selviytymiskokemusten painottaminen ovat kokemusasiantuntijuuden ytimessä. Usein erilaisiin sairastumiskokemuksiin ja erityisesti mielenterveyden ongelmiin liittyy myös häpeän ja kelpaamattomuuden tunteita. Koulutuksessa saatu vertaistuki ja asioiden jakaminen lieventää kielteisiä tunteita ja auttaa ottamaan niihin etäisyyttä. Omien kokemusten tarkaste-



leminen uudesta näkökulmasta ja sen huomaaminen, ettei olekaan ainoa, joka on kokenut vastaavaa, voi olla tärkeä ja voimaannuttava kokemus. Kokemusasiantuntijuus kytkeytyy yksilön psykologisen pääoman vahvistamiseen. Psykologinen pääoma on henkinen voimavara, joka on keskeinen tekijä yksilöiden menestymisessä ja hyvinvoinnissa. Sen ydinulottuvuuksia ovat itseluottamus, sitkeys ja sinnikkyys, realistinen optimismi sekä toiveikkuus. Psykologista pääomaa voidaan kehittää, ja sitä tarvitaan yhä enemmän muuttuvassa työelämässä (Manka ym. 2014). Kokemusasiantuntijuus nostaa esiin erityisesti ihmisen sitkeyden eli resilienssin, joka on kykyä palautua vastoinkäymisistä ja löytää vaihtoehtoisia toimintatapoja jatkaa eteenpäin. Vaikeudet voivat kokemusasiantuntijuuden kautta näyttäytyä myös voimavarana, joille on mahdollista löytää uusia merkityksiä ja käyttöarvoa niiden uudelleen tulkinnan kautta.

2.2 Vertaistuellalla hyvinvointia

Myötätunto ja empatia tunnistetaan nykyisin tärkeäksi työyhteisöjen ja työntekijöiden hyvinvoinnin ja sitä kautta myös työn tuloksellisuuden kannalta merkittäväksi tekijäksi. Työelämän murros ja työn muuttuminen rutiinistyöstä palvelu- ja asiantuntijatyöhön edellyttää työntekijältä mm. hyviä vuorovaikutus- ja tunnetaitoja. Ihminen on työssä läsnä koko persoonallaan ja työ limittyy yhä useammin muun elämän kanssa ajallisesti ja paikallisesti. Työntekijän hyvinvointi, luovuus ja mielenvireys ovat avaintekijöitä työn sujumisen näkökulmasta ja siten myös työn tulokset ovat yhä vahvemmin riippuvaisia ihmisen kokonaistilanteesta. Helsingin yliopistossa toteutettu monitieteellinen CoPassion -tutkimushanke avaa myötätunnon merkitystä työelämässä monesta näkökulmasta ihmisen hyvinvoinnille. Myötätunnolla on yhteyksiä mm. terveyteen, luovuuteen, merkityksellisyyteen ja psykologiseen turvallisuuteen työssä. Hankkeen viesti on, että myötätuntoa voidaan vahvistaa monin keinoin työpaikoilla. (Pessi ja Martela 2017.)

Kokemustoimijoiden kouluttaminen työpaikoille voidaan kytkeä tähän samaan ilmiöön ja tarpeeseen vahvistaa myötätuntoa ja toisista välittämistä työelämässä. Pessi ja Martela (2017) herättelevät kirjassa Myötätunnon mullistava voima etsimään myötätuntoisempaa työelämää: *”Miltä tuntuisi tulla työpaikalle aamulla tietäen, että sinusta välitetään siellä? Tietäisit että et ole työtoverillesi ja esimiehellesi pelkkä vaihdettavissa oleva resurssi, vaan*



sinut nähdään juuri sellaisena kokonaisena ihmisenä, joka pohjimmiltasi olet?”

Myötätunto voidaan määritellä kolmen ulottuvuuden kautta: tietoisuudeksi havaita ja ymmärtää toisen tilanne ja tunnetila, tunneyhteyttä ja halua toimia toisen puolesta ja konkreettisia tekoja toisen hyvän edistämiseksi.

Myötätunnon osoittaminen ja tuen tarjoaminen työkaverille ovat toki ihmisten väliseen vuorovaikutukseen kuuluvia perusasioita, jota tapahtuu jatkuvasti. Ajatuksena on, että koulutukseen osallistuneiden kokemustoimijoiden on mahdollista toimia vahvemmin vertaistukijan roolissa kuin mitä muuten tapahtuisi. Kokemustoimijakoulutuksen kautta työntekijät tulevat tietoisemmaksi omista mahdollisuuksistaan toimia toisen hyväksi ja saavat myös rohkeutta ja työpaikan luvan tuen tarjoajan rooliin.

Kokemustoiminnan soveltamisessa työpaikoilla on kysymys työpaikalla tapahtuvan sosiaalisen tuen mahdollisuuksien lisäämisestä erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa toinen työntekijä kokee hyötyvänsä kuuntelevasta korvasta tai kokemusten jakamisesta vertaisen kanssa. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi erityiset tapahtumat elämässä, kuten sairastuminen, uupumus ja erilaiset elämänkriisit. Myös perinteisissä työhyvinvoinnin teorialleissa (mm. Karasek ja Theorell 1990) sosiaalisella tuella nähdään tärkeä merkitys työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäjänä. Erityisesti kuormittavan työn on katsottu olevan haitallista yksilön hyvinvoinnille, jollei hän saa tukea työssään. Työhyvinvoinnin kannalta työn hallinnan tunteen kasvattaminen on tärkeää. Tässä myös vertaistuella voi olla tärkeä merkitys. Työntekijöiden vertaistukiryhmiä ja kokemusasiantuntijuuden hyödyntämistä työhyvinvoinnin ja työn hallinnan tunteen lisäämisessä on menestyksekkäästi sovellettu mm. Verohallinnon yli 55-vuotiaille työntekijöille suunnatussa hankkeessa. (Stenroos & Jokinen 2018.)

Sosiaalisen tuen tiedetään lisäävän hyvinvointia ja lieventävän erilaisten stressitilanteiden aiheuttamaa uhkaa. Sosiaalisen tuen lähteitä ovat tilanteesta riippuen sekä perhe, läheiset ja ystävät että esimies ja työkaverit. (Pensola & Järvikoski 2006.) Monissa elämän kriisitilanteissa merkittävin tuki tulee lähiesiltä ja tämä voidaan kokea riittäväksi. Toisaalta on myös tilanteita, joissa yksityiselämän sosiaalista tukea ei ole saatavilla esimerkiksi sosiaalisten verkostojen puutteen vuoksi. Työpaikalta saatavan tuen merkitys voi silloin kasvaa. Voi olla myös tilanteita, joissa tuen tarve liittyy erityisesti työpaikalla tapahtuviin asioihin. Esimerkiksi työhön paluu



pitkän sairauslomien jälkeen voidaan kokea pelottavaksi, jos siihen ei ole saatavilla ymmärtävää tukea. Työhön palaaja saattaa olla epävarma omasta jaksamisestaan ja selviytymisestään, osaamisestaan mahdollisesti muuttuneissa työtehtävistä tai työyhteisön suhtautumisesta palaajaan. Työntekijä voi kokea hyötyvänsä vertaistuesta, jossa tukihenkilöllä on omakohtaista kokemusta esimerkiksi samankaltaisesta sairaudesta tai työhön paluusta sairastumisen jälkeen. Ryhmämuotoisesta vertaistuesta työhön paluun tukena masennuksen takia sairauslomalla olleille on saatu hyviä kokemuksia mm. Kuntoutussäätiön Työhön paluu -projektissa. Vertaistuesta koettiin saatavan apua häpeän ja epäonnistumisen kokemuksiin. Mahdollisuuksia kokemusten jakamiseen samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa toivottiin työhön paluun tueksi jatkossakin. (Tiainen ym. 2011.)

Työkykyä ja työssäjaksamista voi heikentää myös epämääräinen paha olo, yksityiselämän murheet tai arjen raskaus, jotka eivät kuitenkaan ole hoitoa vaativia sairauksia. Kirjassa Positiivisen psykologian voima käsitteellistetään henkistä terveyttä myönteisten tuntemusten ja myönteisen toimivuuden oireyhtymänä. Vahvaa henkistä terveyttä kutsutaan kukoistukseksi ja sen puutetta nuutuneisuudeksi. Keyesin yli 3 000 aikuisen aineistossa vain 17,2 % sai kukoistuksen diagnoosin, 56,6 % oli kohtuullisen hyvinvoivia, 12,1 % täytti nuutuneisuuden kriteerit ja 14,1 % oli vakavasti masentuneita. (Uusitalo-Malmivaara 2015.) Nuutuneisuus näytti olevan yhteydessä emotionaalisiin ongelmiin, arjessa selviytymiseen ja työstä poissaoloihin. Väsymys ja alentunut toimintakyky (eli nuutuneisuus) eivät vielä välttämättä saa ihmistä hakeutumaan virallisen työssäjaksamisen tuen pariin, mutta hän voi hyötyä kokemustoimijan tarjoamasta matalan kynnyksen tuesta. Kokemustoimijan tarjoama tuki on inhimillistä kohtamista työpaikan arjessa. Myös avoimuuden ja ymmärryksen lisääminen olisivat omiaan helpottamaan ”nuutuneen” työntekijän oloa työpaikalla.

Työpaikan sosiaalinen pääoma työntekijöiden välisissä suhteissa muodostuu yhteistyöstä, luottamuksesta ja vastavuoroisuudesta. Työpaikan sosiaalisella pääomalla on todettu laajassa kunta-alan työntekijöille tehdysssä tutkimuksessa olevan vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja mm. masennusriskin pienenemiseen. Tutkimustulokset kannustavat kiinnittämään huomiota työyhteisöjen sosiaaliseen pääomaan ja edistämään sellaista toimintaa, joka lisää suvaitsevaisuutta, luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä



työntekijöiden että työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Oksanen 2009.) Kokemustoimijoiden toiminta voi olla pieni osa kaikkea muuta työpaikoilla tapahtuvaa sosiaalista pääomaa lisäävää ja tukevaa vuorovaikutusta. Kokemustoimijat voivat olla työpaikallaan eräänlaisia ”vertaistuen lähettiläitä”, joiden olemassaolo voi jo viestiä työyhteisölle välittämisen kulttuuria ja sitä, että tukea on tarvittaessa saatavilla matalalla kynnyksellä.

3. Ideoista käytännön toteutukseen

3.1 Kokemustoimijakoulutuksen osallistujat ja rekrytointi

Kokemustoimijakoulutuksiin osallistui yhteensä 48 henkilöä viideltä eri työpaikalta. Mukana oli kaksi kuntaorganisaatiota ja kolme pk-sektorin toimijaa. Kahdelta työpaikalta koulutukseen osallistui vain yksi työntekijä. Koulutuksiin osallistujien ikähaarukka jakaantui karkeasti ottaen 20+ -60+ vuotiaisiin, painottuen kuitenkin vanhempiin ikäluokkiin. Toimialoista selvästi eniten osallistujia oli sosiaali- ja terveysalalta, mutta myös kasvatus- ja opetus sekä teknisen alan ja hallinnon työntekijöitä oli osallistujakunnassa. Suurin osa mukana olijoista olivat työntekijäasemassa, mutta myös esimiestehtävissä toimivia osallistui koulutukseen. Koulutukseen osallistui myös työsuojeluvalltuutettuna tai luottamusmiehenä toimivia, joiden tehtävänkuvaan kuului jo lähtökohtaisesti työntekijöiden tukeminen.

Hankkeen kokemustoimijakoulutuksiin on ollut mahdollista osallistua erilaisella kokemustaustalla työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavista somaattisista tai psyykkisistä sairauksista ja elämänkriiseistä. Koulutukseen osallistumismahdollisuutta ei rajattu esim. tiettyyn sairaustaustaan, vaan tärkeintä on ollut oma halu käsitellä työssäjaksamiseen vaikuttavia asioita omia kokemuksia hyödyntäen sekä mahdollinen kiinnostus vertaistukihenkilönä toimimiselle. Koulutuksen kohderyhmä haluttiin pitää laajana, jotta osallistumiskynnys ei kasvaisi liian korkeaksi kapean kohderyhmämäärittelyn (esim. mielenterveysongelmia kokeneet) takia.

Koulutuksen markkinoinnissa työnantajille ja osallistujien rekrytoinnissa käytettiin erilaisia kanavia. Yhteistyötahona toimiva työterveyshuolto toimi osaltaan tiedotus- ja rekrytointikanavana. Lisäksi tietoa koulutuksesta levitettiin hankkeen yhteisen koulutusmarkkinoinnin sekä TAKKin omien verkostojen kautta. Kokemustoiminnan ideaa ja koulutusta esiteltiin



työpaikkojen johdolle, henkilöstöjohdolle ja työsuojeluvaltuutetuille, jotka välittivät tietoa esimiehille ja työntekijöille työpaikan sisäisten kanavien kautta. Koulutusten osallistujien rekrytointi osoittautui etenkin alkuvaiheessa melko haasteelliseksi ja aikaa vieväksi, koska kokemusasiantuntijuuden soveltaminen työelämään on ideana uusi ja työpaikan saaminen mukaan kokeiluun vaati myös taustojen, mahdollisuuksien ja hyötyjen avaamista. Aktiivisilla esimiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla ja työkyvykoordinaattorilla oli tärkeä merkitys kohderyhmän löytämisessä ja rekrytoinnissa. Myös ”puskaradion” kautta sana koulutuksesta levisi ja samoista organisaatioista osallistui työntekijöitä eri koulutusryhmiin.

Kokemustoiminnan perustana oleva kokemustausta oli osallistujilla hyvin kirjava. Osalla osallistuneista oli taustalla mielenterveyden ongelmia, osalla etenevä pitkäaikaissairaus tai muu somaattinen sairaus, esimerkiksi syöpä. Osalla vaikeat kokemukset liittyivät esimerkiksi läheisen tai perheen ongelmiin ja sitä kautta mm. työn ja perheen yhtensovittamisesta johtuviin ongelmiin. Joillakin osallistujista oli kokemusta mm. uudelleen sijoituksesta toisiin työtehtäviin. Osalla kokemukset olivat ”lievempiä”, enemmän tavanomaisia elämään kuuluvia asioita.

Kokemustoimijakoulutukseen osallistumisen kriteerit ovat herättäneet paljon pohdintaa. Kysymys oman kokemustaustan merkityksestä vaikuttaa olennaiselta ja tärkeältä. Toisaalta kaikilla työssäkäyvillä ihmisillä on yleiseen elämäkokemukseensa perustuvaa tietämystä ja ymmärrystä työssäjaksamisen ongelmia kohtaan ja siten kykyä kouluttautua tukihenkilöksi. Toisaalta voidaan ajatella, että koulutukseen valittaisiin vain henkilöitä, joilla on jokin erityinen omaan työssäjaksamiseensa liittynyt sairaus, vamma tai muu elämänvaihe ja lisäksi omakohtainen selviytymiskokemus takanaan. Tällä tarkoitetaan jotain omat voimavarat ylittänyttä kokemusta, joka eroaa luonteensa perusteella ns. tavallisesta elämisen raskaudesta.

Lisäksi ajatuksia herätti erilaisten sairauksien yleisten psyykkisten vaikutusten tai toisaalta niiden erityisluonteen painottaminen. Ymmärtääkö esimerkiksi rintasyövän ja vaikean hoitoprosessin kokenut riittävän hyvin vain saman diagnoosin ja hoitoennusteen saanutta henkilöä, jolloin tukisuhde perustuu spesifiin kokemusten samankaltaisuuteen. Vai olettaanko, että kaikkeen sairastamiseen liittyy riittävän samanlaisia psyykki-



siä vaikutuksia, jolloin tukihenkilönä voisi toimia yli sairausryhmärajojen. Entä ovatko mielenterveys- ja päihdeongelmat somaattisista sairauksista poikkeava, erillinen sairausryhmänsä?

Koulutukseen osallistumisen kriteerien pohdinnassa on huomioitava myös inhimillisen kokemuksen subjektiivinen luonne. Olemme kokijoina ja selviytyjinä erilaisia. Yksi ihminen traumatisoituu ja uupuu herkemmin ja erilaisen syiden vaikutuksesta kuin toinen. Sopiiko vahvan resilienssin omaava, kovia kokenut selviytyjätyyppi tukihenkilöksi herkkätuntoiselle kanssaihmiselle ja päinvastoin? Inhimillisen kärsimyksen erilaisuus suhteessa yleistettävyyteen on syvälinen kysymys, joka kohdataan kaikessa auttamistyössä.

3.2 Koulutus ja työpaikkojen osallistaminen

Koulutus sisälsi seitsemän koulutusiltapäivää ja etätehtäviä sekä päätöstilaisuuden, johon kutsuttiin mukaan koulutuksen osallistujien esimiehiä ja muita työhyvinvoinnin vastuuhenkilöitä. Koulutuksen kokonaiskesto oli noin puoli vuotta ja koulutuksia toteutettiin yhteensä neljä kahden vuoden aikana. Lisäksi koulutuksen käyneille järjestettiin jatkotapaamiset noin puoli vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Koulutusrunko rakentui ns. perinteisen kokemusasiantuntijakoulutuksen ideoiden ja työhyvinvointikoulutuksen yhdistämiselle. Kokemusasiantuntijakoulutuksessa omien kokemusten kertominen ja työstäminen ovat tärkeässä osassa. Tätä ideaa sovellettiin myös hankkeen kokemustoimijakoulutuksessa. Luottamuksellisen ilmapiirin syntyminen oli tärkeä edellytys koulutuksen onnistumiselle. Kokemustoimijakoulutuksen aikana pyrittiin antamaan koulutettaville omakohtainen kokemus kuulluksi tulemisesta ja hyväksyvän ilmapiirin merkityksestä. Koulutusryhmässä syntyvä vuorovaikutus ja dynamiikka ovat hienovaraisia ja ainutkertaisia asioita. Omien tarinoiden kertomista suosiva ilmapiiri syntyy siitä, että ihmisillä on tarve jakaa kokemuksiaan. Kysymys on mahdollisuudesta tulla kuulluksi omilla ehdoillaan, eikä esim. psykoterapiaryhmästä. Kouluttaja toimii ohjaajana ja on vastuussa tilanteiden turvallisuudesta ja luottamuksen säilymisestä. Koulutettujen eri sairaus- tai kokemustaustaisten kokemusasiantuntijoiden vierailut tarjosivat myös peilauspintaa ja esimerkkejä selviytymistarinoista.



Koulutusten sisältö ei ole pelkästään omien kokemusten käsittelyä. Koulutuksen teoriasisällöissä käsiteltiin työhyvinvointia ja työkyvyn osatekijöitä eri näkökulmista Juhani Ilmarisen kehittämän Työkykytalon kerroksia mukaillen (Ilmarinen ym. 2003). Koulutuksen aikana tutustuttiin myös työterveyshuollon palveluihin ja muihin työkyvyn tukimuotoihin sekä vertaistukijana toimimisen mahdollisuuksiin ja rajoihin. Vertaistuen keinot eivät riitä pitkälle kehittyneiden ongelmien ratkaisuun ja kokemustoimijana onkin tärkeä tiedostaa oman auttamiskykynsä rajat ja opastaa tarvittaessa ammattiavun piiriin. Koulutuksessa korostettiin kokemustoimijan asemaa matalan kynnyksen ja varhaisen vaiheen tukijana. Kriisiin ajautunut tai uupunut työntekijä ei välttämättä tiedosta omaa avuntarvettaan, mutta keskustelu kokemustoimijan kanssa voi auttaa näkemään oman tilanteen realiteetit.

Koulutusryhmien päätöstilaisuuksissa levitettiin tietoa kokemustoiminnasta sekä mietittiin yhdessä esimiesten ja työhyvinvoinnin avainhenkilöiden kanssa vertaistuen toteutusmahdollisuuksia työpaikoilla. Seminaarityyppisessä tilanteessa työpaikkojen edustajat, sekä lähiesimiehet että laajemmin työhyvinvoinnista vastaavat johtajat usein havaitsivat kokemustoiminnan mahdollisuudet. Osa sidosryhmien edustajista suorastaan innostui ajatuksesta. Työelämän toimintatavat ovat kuitenkin käytännössä aika jähmeitä ja hitaasti muuttuvia. Selvää on, että uudenlaisen toimintamuodon käyttöönotto ja juurruttaminen vie aikaa.

Koulutuksen osallistujien jatkotapaamisissa vaihdettiin kokemuksia siitä, miten osallistujat olivat toteuttaneet kokemustoimintaa työpaikoillaan ja millaisia uusia ideoita kehittämisajatuksia oli syntynyt. Yllä kuvattu muutoksen hitaus näkyi näissä keskusteluissa. Aktiivisimmat kokemustoimijat olivat jo ehtineet käydä ns. epävirallisia tukikeskusteluja. Osa koulutuksen käyneistä korosti oman ajattelunsa ja näkökulmien avartumista omalla työpaikalla. Vertaistukitoiminnan tarpeellisuus nähtiin, mutta konkreettinen toteutus jäi helposti varsinaisen työn jalkoihin. Myös esimiesten kanssa oli käyty keskusteluja toimintavaltuutuksesta ja työajan käyttämisestä kokemustoimintaan.



4. Mitä saatiin aikaan?

4.1 Koulutuksen hyödyt ja merkitys

Koulutusten osallistujilta kerättiin kirjalliset palautteet viimeisellä koulutuskerralla. Lisäksi jatkotapaamisissa ja webropol-kyselyn avulla selvitettiin koulutettavien myöhempää arviota koulutuksen vaikutuksista omalla kohdalla sekä kokemuksia kokemustoiminnan käytännön toteutuksesta. Myös työpaikan esimiehiltä ja muilta avainhenkilöiltä kerättiin palautetta kyselyn avulla.

Koulutuksen ensimmäinen tavoite oli lisätä osallistujien omaa työssäjaksamista ja ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista omia ja vertaiskokemuksia hyödyntäen. Tämä tavoite saavutettiin melko hyvin. Palautteiden perusteella koulutuksen merkitys oli erilainen riippuen mm. osallistujien erilaisista odotuksista ja lähtökohdista. Kokonaisuudessaan voi kuitenkin todeta, että työhyvinvoinnin eri tekijöihin liittyvän teoria-tiedon ja kokemuksellisen tiedon yhdistäminen oli toimiva ratkaisu. Osa osallistujista piti tiedollista osuutta kokonaisuudessa tärkeänä, esimerkiksi tietoa työterveyshuollon ja työpaikan työkyvyn tuen keinoista, mielenterveydestä ja työuupumuksesta. Jotkut kokivat, että erityisesti keskustelujen ja kokemustenvaihdon kautta teoriassa opitulle, osalle jo aikaisemmin tutuille asioille, tuli uutta pohjaa. Koulutus avarsi omia näkökulmia. Pelkkä pysähtyminen asioiden miettimiseen oli jo sinänsä tarpeellista.

Koulutuksen aikainen vertaistuki ja tarinat sekä omien kokemusten peilaaminen toisten kokemuksiin olivat monille koulutuksen tärkeintä antia. Vertaiskokemukset saattoivat auttaa myös oman prosessin läpi käymistä ja uusien näkökulmien avautumista omiin mieltä vaivaaviin asioihin. Osalla koulutus tuki ennen kaikkea omaa työssäjaksamista ja hyvinvointia ja jossain tapauksessa myös omaa työhön paluuta sairausloman jälkeen. Myös eri sairaus- tai kokemustaustaisten kokemusasiantuntijoiden vierailut mahdollistivat omien kokemusten peilaamisen erilaisiin tarinoihin sairaudesta, kuntoutumisesta ja työssäjaksamiseen liittyvistä kysymyksistä. Suurin osa palautekyselyyn vastanneista koki koulutuksen lisänneen omien kokemusten arvostamista ja itseymmärrystä.



”Samalla kun kuuli toisten tarinoita, ymmärsi myös, ettei sitä itse olekaan ihan niin ”outolintu” kuin on kuvitellut, vaan samassa veneessä on lukuisia muitakin.”

”Ymmärrys siitä, että muillakin on ollut raskaita kokemuksia, helpotti omaa oloa ja sai kertomaan avoimemmin niistä.”

”Ryhmän kokemusten ja yhteisten keskustelujen myötä oma työhyvinvointi lisääntyi ja opetuksen kautta ymmärrys työhyvinvoinnista lisääntyi.”

Yhtenä kokemustoimijakoulutuksen ideana oli, että koulutuksen avulla ihminen tulee tietoisemmaksi vertaistuen mahdollisuuksista työelämässä ja omista mahdollisuuksista tukea muita. Lähes kaikki palautekyselyyn vastanneet kokivat tietoisuuden omista mahdollisuuksista toimia vertaistukena lisääntyneen.

” Uskaltaa lähestyä helpommin muita.”

”...Kokemuskoulutuksen jälkeen huomata, että omalla osaamisella ja taidolla pysyn avustamaan ja kuuntelemaan, kulkemaan vierellä avun tarvitijalle.”

Useampi koulutukseen osallistunut kertoi koulutuksen avanneen silmiä sille, että olisi itse hyötynyt aikaisemmin omassa prosessissaan kokemustoimijan tai muun vertaistukihenkilön avusta työpaikalla.

”Olen miettinyt, kuinka suuri apu olisi ollut, jos olisin itse saanut joskus tavata kokemustoimijan, kun sairaus aiheutti isoja muutoksia työelämäään. Toivon, että saan joskus itse tarjota tuen henkilölle, joka käy saman läpi.”

4.2 Kokemustoiminnan toteutus työpaikoilla

Toisena tavoitteena oli saada kokemuksia siitä, miten kokemusasiantuntijuuteen pohjautuva vertaistukitoiminta soveltuu työpaikoille ja millaiset toteutusmallit olisivat toimivia. Valtaosassa työpaikkoja prosessi ja toimintatapojen luominen on kesken ja viimeinen koulutusryhmä on vielä käynnissä tätä artikkelia kirjoitettaessa. Lopullisia hankkeen tuloksia ei siten ole vielä nähtävissä, mutta tähänastisia kokemuksia ja toiminnan edellytyksiä voidaan jo arvioida ja pohtia.

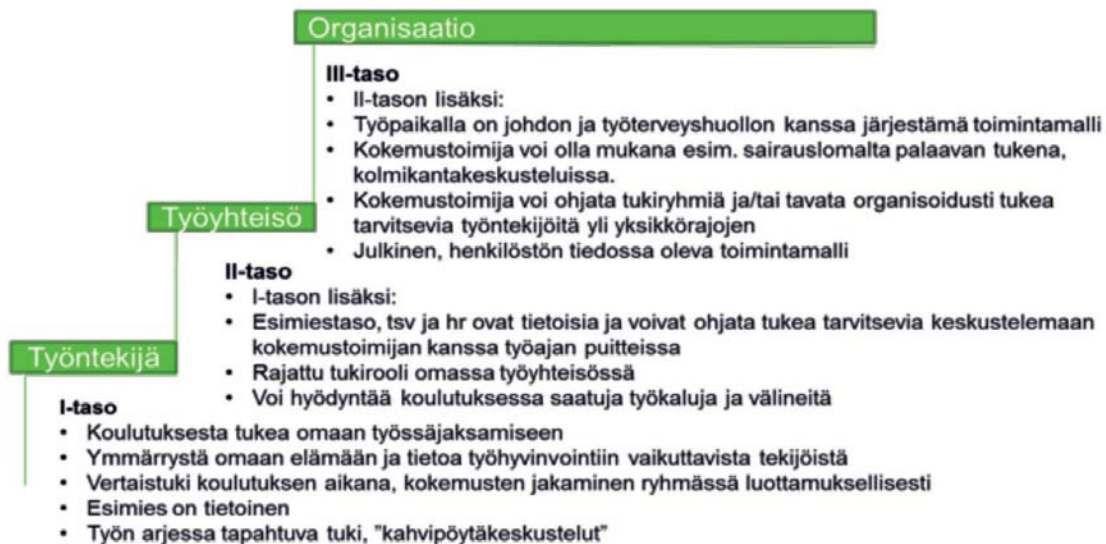
Koulutuksen lähtökohtana oli, että osallistujat voivat itse määritellä haluavatko he toimia kokemustoimijana/vertaistukihenkilönä työpaikal-



laan, ja mikä olisi heille itselle sopivin tapa. Edellytyksenä on myös esimiehen tai johdon tuki ja suostumus toimintaan työajalla. Tämä on jonkin verran rajoittanut potentiaalisten toimijoiden joukkoa, sillä osa koulutukseen osallistujista ei ole halunnut ottaa erityistä roolia työpaikallaan tai tarvittava tuki työpaikalla on puuttunut.

Koulutuksissa, seminaareissa ja tapaamisissa on keskusteltu siitä, miten vertaistukea olisi parasta organisoida ja toteuttaa. Ovatko työpaikan kokemustoimijat kaikkien työntekijöiden tiedossa ja miten heihin saa yhteyden? Miten huolehditaan toiminnan koordinaatiosta ja kokemustoimijoiden omasta jaksamisesta? Yhtä toteutusmallia toiminnan organisoinnille ei ole ja muun muassa työpaikan koko, kokemustoimijan varsinainen työkuva ja ajankäytön joustavuus sekä esimiesten ja johdon tuki vaikuttavat siihen, millainen toteutusmalli on mahdollinen.

Vertaistuen toteutusta työpaikoilla hahmoteltiin koulutuksen aikana kolmen tason kautta. Eteneminen voi tapahtua vaiheittain, jos toiminnan kehittämiseen löytyy halua ja intoa pidemmällä aikajänteellä. Porrasmalli voidaan nähdä myös ikään kuin aikajanana. Ensin toiminta on epämuodollista ja vain väljästi organisoitua. Jos kokemustoiminta osoittautuu ajan myötä toimivaksi varhaisen tuen muodoksi, niin sen asema alkaa vakiintua ja organisoitua kiinteämmin. (Kuva 1.) Tässä portaita peilataan osallistujien tähänastiseen toimintaan työpaikoilla.



Kuva 1. Esimerkkejä vertaistuen totutuksesta. Toiminnan kehittämisen portaat.



Ensimmäisellä tasolla osallistujien omien voimavarojen vahvistuminen ja tiedon lisääntyminen on keskiössä. Kokemustoimijalla ei ole erityistä sovittua tai julkista roolia työpaikalla, mutta omien kokemusten ymmärtäminen ja näkeminen uudesta näkökulmasta voi lisätä rohkeutta toimia spontaanisti työkaverin tukena. Oma identiteetti ”vertaistukijana” on vahvistunut ja halu auttaa muita on lisääntynyt. Tällä tasolla vaikutuksia on tapahtunut selvästi monien koulutukseen osallistuneiden kohdalla.

”Kokemustoimijuus on antanut rohkeutta toimia työyhteisössä työkaverin tukena haasteellisissa tilanteissa. Toisen tukeminen on tullut spontaanisti esim. työpäivän jälkeen, ei erikseen sovitusti.”

”Toiminta ollut enemmän epävirallista, olen toiminut tukena, kun on ollut tarvetta keskusteluun.”

”Minusta tuntuu, että omilla kokemuksilla voin hyvin tukea työntekijöitä jaksamisessa ja tiedon saannissa, mistä saa tukea ja apua tilanteisiin tarpeen vaatiessa.”

Osa koulutukseen osallistuneista on toiminut tukijan roolissa työyhteisössään jo aikaisemmin esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyen. Kokemustoimijakoulutus on voinut antaa uusia näkökulmia tähän tehtävään. Tärkeänä pidetään myös työyhteisön tasolla vaikuttamista ja työhyvinvointiasioiden esillä pitämistä tiimeissä ja koko työyhteisössä.

”Haluaisin todella saada työkaverit viihtymään töissä paremmin, arvostamaan toisiaan, huomioimaan erilaisuuden rikkautena, positiivisen asenteen tukemisena.”

Toisella portaalla työyhteisö tietää, että työpaikalla on koulutettuja kokemustoimijoita/vertaistukihenkilöitä ja myös esimies tai muu yhteishenkilö voi myös ohjata henkilöitä kokemustoimijan puheille sovitusti. Toiminta on koordinoitua ja kokemustoimijat saavat tukea sovitulta henkilöltä ja tarvittaessa myös työnohjausta. Tähän suuntaan on jo edetty joillain työpaikoilla ja prosessi on vielä osassa työpaikkoja kesken. Muutamat kokemustoimijat ovat jo toimineet tukihenkilönä toiselle työntekijälle esimiehen kautta sovitusti. Suunnitelmissa on perustaa myös työhyvinvointia tukevia ryhmiä, joissa kokemustoimijat toimisivat vetäjinä.



Kolmannella tasolla toiminta on organisoitu koko työpaikan tasolla. Tämän suuntaisia keskusteluja on myös käyty. Hyvänä ajatuksena on pidetty myös sitä, että työterveyshuollolla olisi lista kokemustoimijoista ja heidän erityisalueistaan, eräänlainen ”kokemustoimijapankki”, jolloin myös työterveyshuolto voisi ohjata asiakkaan ottamaan yhteyttä kokemustoimijaan sovitussa tilanteissa, esimerkiksi syövän kokenut ja siitä selvinnyt voisi toimia tukihenkilönä toiselle vastaavan kokeneelle. Muita tilanteita voisivat olla esimerkiksi tukihenkilö sairauslomalta paluun tilanteessa, työterveysneuvottelussa tai uudelleen sijoitukseen liittyvässä prosessissa. Eräällä työpaikalla suunnitelmissa on, että työkykykoordinaattori toimisi jatkossa kokemustoimijoiden verkoston koordinaattorina. Kokemustoimijakoulutukseen osallistuneista monet näkevät erilaiset roolit mahdollisina tulevaisuudessa, jos toiminta vakiintuu. Myös esimiestasolla ja muissa sidosryhmissä mahdollisuuksia kokemustoiminnalle nähdään, mutta toiminnan resursointi työajalle ja markkinointi nähdään myös haasteena.

Koulutukseen osallistuneet visioivat, että kokemustoimijoista tulisi tulevaisuudessa luontainen osa työelämää ja työpaikoilla toimisi kokemustoimijaverkostot, joilla on työnohjaus ja työpaikan tuki. Työntekijät tietäisivät mihin ja miten ottaa yhteyttä.

”Toivon että kokemustoimijan tapaamisesta voisi tulla jopa ikään kuin automaatio, kun työntekijän työssäjaksaminen laskee tai työ vaatii uudelleen järjestelyä.”

Pisimmälle käytännön toteutus on jo viety erään kuntaorganisaation ikäihmisten palveluissa, josta alla oleva esimerkki kertoo.

Case-esimerkki kokemustoiminnan toteuttamisesta

Erään suuren kuntaorganisaation ikäihmisten palveluissa työskentelevistä kokemustoimijakoulutukseen osallistui yhteensä kuusi työntekijää eri yksiköistä. Toimialalla on paljon kuormitustekijöitä ja siten myös tarvetta työssäjaksamisen tukitoimille.

Hankkeen koulutuksiin osallistuneiden kokemustoimijoiden tukena ja toiminnan koordinaattorina on toiminut ikäihmisten palveluiden kehittämispäällikkö. Hän on koonnut kokemustoimijat kehittämään ja ideoimaan toimintaa säännöllisesti noin neljä kertaa vuodessa. Myös



työnohjauksellinen tuki on järjestynyt tätä kautta. Kehittämispäällikkö on kartoittanut ensin mm. missä asioissa kukin kokemustoimija voi olla avuksi, mitkä ovat kunkin kokemustoimijan vahvuudet toisten kohtaamisessa ja myös mikä on kokemustoimijoiden oma jaksaminen ja voimavarojen riittävyys. Näin on pyritty varmistumaan siitä, että vertaistukena toimiminen ei kuormita ketään liikaa.

Kokemustoimijoista on tiedotettu työpaikan intrassa. Vertaistukea tai rinnalla kulkijaa kaipaava saa kokemustoimijaan yhteyden koordinaattorin kautta. Osa ryhmän kokemustoimijoista on toiminut jo tukihenkilönä esimerkiksi sairauslomalta paluun tilanteessa tai muissa työsäjäksämisen haasteissa. Kokemustoimijoilla on lupa käyttää työaika vertaistukikeskusteluihin.

5 Tulevaisuus, näköalat ja kriittinen tarkastelu

Tässä artikkelissa vertailukohtana esiintynyt perinteinen kokemustoimijuus alkoi saada jäsentyneempää muotoa ja rakenteita tuekseen 2000-luvun alusta lähtien. Parissa kymmenessä vuodessa se on laajentunut ja osoittanut toimivuutensa osana sote-palveluiden kehittämistä, arviointia ja jopa toteuttamista. Sadat koulutetut kokemusasiantuntijat ovat saaneet tämän toiminnan kautta lisää osallisuutta ja merkityksellisiä ihmissuhteita elämänsä. Mukana toiminnassa on kymmeniä potilasjärjestöjä, kuntia, kaupunkeja ja sairaanhoitopiirejä. Kokemusasiantuntijoiden asema tulee entisestään vahvistumaan sote-uudistuksen myötä.

Työelämän kokemustoimijuus syntyi tämän hankkeen kautta kolmisen vuotta sitten. Koulutettu on muutama kymmenen toimijaa ja mukana on ollut puolen kymmentä organisaatiota. On selvää, että aikaa tarvitaan vielä paljon lisää ja kehitys on ollut verkkaista, mutta alku on silti näyttänyt lupaavalta. Asian tarpeellisuus on nähty ja moni mukana ollut on innostunut aiheesta. Vertaistuki ja matalan kynnyksen keskustelut ovat toistaiseksi olleet kokemustoiminnan toteuttamisen muotoja.

TAKKissa on pitkä kokemus ns. perinteisten kokemusasiantuntijoiden kouluttamisesta. Tästä saadut kokemukset ovat osoittaneet, että kokemusasiantuntijuuden ”kolme koota”, joita toiminta edellyttää, ovat koulutus, koordinointi ja keikat eli tilatut työtehtävät. Mietittäessä työelämän kokemustoimijuuden tulevaisuutta samat kysymykset nousevat esiin. Nykyi-



set kokemustoimijat on koulutettu nyt loppusuoralla olevan hankkeen puitteissa. Jotta ilmiö pysyy elävänä ja kehittyy eteenpäin, tarvitaan uusia peruskoulutusryhmiä ja työnhajaustyyppistä jatkokoulutusta jo peruskoulutuksen saaneille. Tämä näkökulma on tullut esiin myös jo koulutettujen kokemustoimijoiden palautteissa. Hankeajan jälkeen koulutusten toteuttaminen vaatii kuitenkin rahoitusta. Nähdäänkö toiminnan hyödyt riittävän suurina, jotta rahoitus koulutuksille löytyisi hankeajan jälkeen? Yksi toteutusmalli olisi, että työpaikat tilaisivat koulutusorganisaatiolta kokemustojakoulutusta henkilöstökoulutuksena.

Toinen kysymys on koordinointi ja siihen liittyen kokemustoimijoiden oma jaksaminen. Mitä kautta avun tarvitsija saa yhteyden kokemustoimijaan? Esillä ovat olleet lähiesimiehet, hr-henkilöt, työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto ja suorat kontaktit esim. työpaikan intran kautta. Organisoitumattomuus voi myös johtaa kokemustoiminnan hiljaiseen hiippumiseen. Jokaisella työpaikalla on kokemusta uudistuksista, jotka eivät saa tartuntapintaa arjen työkäytännöistä ja unohtuvat nopeasti. Toisaalta muutokset saattavat saada alkunsa pienistä avauksista ja jopa tahattomien sattumien kautta.

Yksi keskeinen ero ns. perinteiseen kokemusasiantuntijuuteen on työpaikan kokemustoimijan mahdollisuudet käyttää aikaa kokemustoimintaan. Työn luonne ja organisointi asettavat ajankäytölle reunaehdonsa. Joistakin työtehtävistä voi olla vaikea irrottautua, vaikka asialle olisi johdon tuki ja esimiehen suostumus. Kiinteästi paikkaan ja aikaan sidotuissa työtehtävissä vertaistukikeskustelujen järjestäminen voi osoittautua hankalaksi. Pysyvät toimintatavat vaativat kuitenkin tuekseen rakenteita, jolloin niistä voi kehittyä osa työyhteisön sosiaalista pääomaa, yhteistä työpaikan kulttuuria.

Uusia koulutuksia suunniteltaessa kannattaisi jo osallistujia valittaessa huomiota kiinnittää tulevien tukitehtävien luonteeseen. Koulutetaanko kokemustoimijoita erityisesti spesifien tuen tarpeiden perusteella, jolloin vertaisuus pohjautuisi samankaltaiseen sairaustaan vai tarvitaanko työelämässä pikemminkin yleisiä kuuntelijoita ja ymmärtäjiä? Tässä hankkeessa sekä "spesifi" että "yleinen" kulkivat rinta rinnan. Nämä voisi kuitenkin olla hyvä erottaa toisistaan. Kokemustemme perusteella näyttäisi siltä, että henkilö, joka hakeutuu mukaan kokemustoimintaan spesifin



syyn, esimerkiksi tietyn sairauden ja selviytymiskokemuksensa kautta, painottaa vähemmän omaa tuen tarvettaan ja enemmän haluaan ja kykyään tukea saman sairauden kohdannutta vertaistaan. Tällöin tukisuhde pitäisi sisällään vahvemmin konkreettisten työssäjaksamista tukevien neuvojen ja vinkkien välittämistä ja avaisi näköaloja työssä selviytymiseen myös tulevaisuudessa. Työterveyshuollolla voisi tällöin olla keskeinen rooli toiminnan koordinoinnissa. Jos sen sijaan erityinen sairaustausta ja selviytymiskokemus puuttuvat ja henkilö hakeutuu kokemustoimintaan yleisten elämäntilanteestaan johtuvien työssäjaksamista vaikeuttavien syiden takia, hän kokee mahdollisuuden tulla itse kuulluksi ja ymmärretyksi tärkeänä osana kokonaisuutta ja rakentaa omaa tukihenkilön rooliaan näiden yleisten tekijöiden pohjalta. Tärkeää vertaistuessa olisi tällöin ajan antaminen ja toisen ihmisen hyväksyvä ymmärtäminen.

Myös kokemustoimijoiden jaksamisesta tukihenkilön roolissaan pitää huolehtia osana toimintaa. Jos työkuorma ja aikapaine koetaan raskaiksi, voivat tukikeskustelut saada negatiivisen sävyn. Kyetäänkö vertaistuen mahdollisuus näkemään aina positiivisessa valossa, vai saattaako se herättää myös kielteisiä tulkintoja työyhteisössä? Varsinkin yksinäisen tukihenkilön rooli voi osoittautua raskaaksi. Organisaation tulisi kyetä huolehtimaan kokemustoimijan jaksamisesta ja tukikuormituksen säätelystä.

Kolmas "k" on keikat eli erilaiset työtehtävät. Vertaistukijan roolin lisäksi kokemustoimijat voisivat ohjata tuen tarpeessa olevien työntekijöiden keskusteluryhmiä. Työelämässä on runsaasti eri tavoin muodostettuja verkostoja ja työryhmiä. Joukkoon mahtuisi hyvin myös työssäjaksamista tukeva, säännöllisesti kokoontuva ryhmä, esimerkiksi samankaltaisessa elämäntilanteessa oleville. Kokemustoimijat voisivat myös olla mukana erilaisissa työpaikan kehittämistoimissa tuomassa esiin "nuutuneiden" näkökulmaa. Kokemustoimija voi auttaa esimiehiä ja työterveyshuoltoa näkemään juuri kyseisen työpaikan heikkoja signaaleja ja pinnan alle jääviä työntekijöiden ongelmia. Kokemustoimijalla voisi olla myös oman työpaikan ulkopuolelle ulottuva kokemustiedon esille tuojan rooli vaikkapa työterveyshuollon tai ammatillisen kuntoutuksen toiminnan kehittämisessä.

Loppupäätelmänä voidaan todeta, että kokemustoiminta työpaikoilla saa kehittyä moni-ilmeisenä ja työpaikan tarpeista ja olosuhteista käsin rakentuvana, mutta koordinoitua, keskinäistä verkostoitumista ja työnohja-



uksellista tukea tarvitaan, jotta tämä tukimuoto voi vakiinnuttaa paikkansa työelämässä. Myös perinteinen kokemusasiantuntijatoiminta kohtasi aluksi vaikeuksia ristiriitaisten rooliodotusten ja toimenkuvan epäselvyyden suhteen, mutta on onnistunut voittamaan alun vaikeudet. Jos työelämän kokemustoiminta koetaan tarpeelliseksi ja hyödylliseksi, se löytää omat toteutusmuotonsa myös työpaikoilla.

Lähdekirjallisuus

Hietala, O. & Rissanen, P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta: kokemusasiantuntija – hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi.

Helsinki: Kuntoutussäätiö ja Mielenterveyden keskusliitto.

Hyväri, S. 2014. Palvelun käyttäjiä osallistava kehittämis- ja tutkimustoiminta. Teoksessa A. Nieminen, A. Tarkiainen & E. Vuorio (toim.) Kokemustieto, hyvinvointi ja paikallisuus. Turku: Turun ammattikorkeakoulun raportteja 177.

Ilmarinen, J., Lähteenmäki S. & Huuhtanen P. (toim.) 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Enterprise Advicer -kirjasarja nro 28. Helsinki: Talentum.

Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy work. Stress productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Kouluteutut Kokemustuntijat ry (KoKoa). KoKoa ry:n WWW-sivut. Viitattu 14.5.2018. <http://www.kokemusasiantuntijat.fi/tietoa/kokemusasiantuntijaksi/>

Manka, M-L., Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön –miten kehittää psykologista pääomaa? Työurien jatkamisen tuki 2012–2014. Jamit-hanke. Tampere: Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Annales universitatis Turkuensis. Ser D. Tom 876. Turku.

Pensola, T. & Järvikoski, A. 2006. Sosiaalinen tuki ja osallistuminen. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia.

Pessi, A. & Martela, F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa A. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Stenroos, H. & Jokinen, M. 2018. Vero55+ -hanke. Tulokset, ehdotukset ja jatkotoimenpiteet. Teematilaisuus ikäjohtamisesta työuran eri vaiheissa. 30.1.2018.

Tiainen, R., Oivo, M., Puumalainen, J. & Korkeamäki, J. 2011. Tukea masennuksen jälkeiseen työhön paluuseen. Työhön paluu -projektin loppuraportti ja arviointi. Kuntoutussäätiön työselosteita 42/2011.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2015 Positiivinen psykologia -mitä se on? Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

