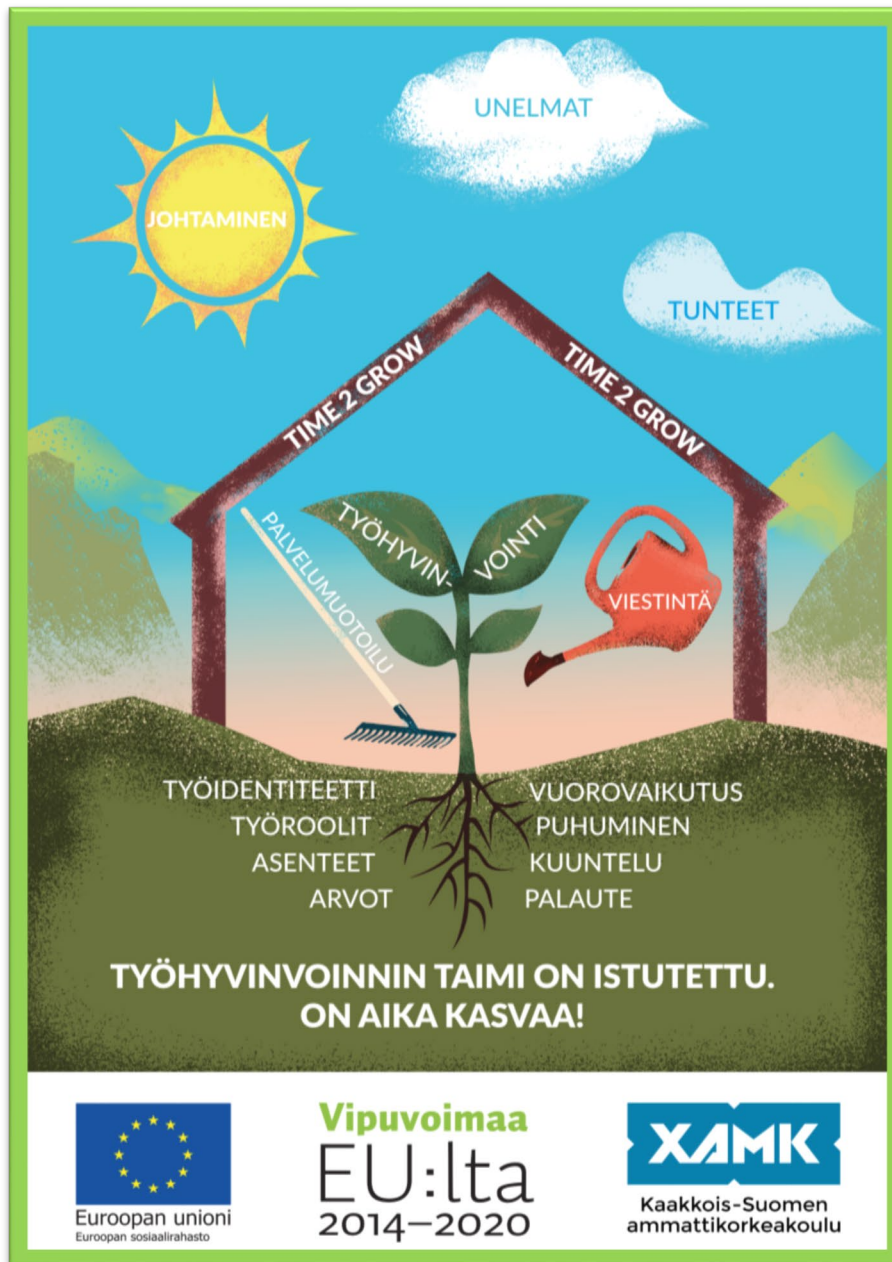
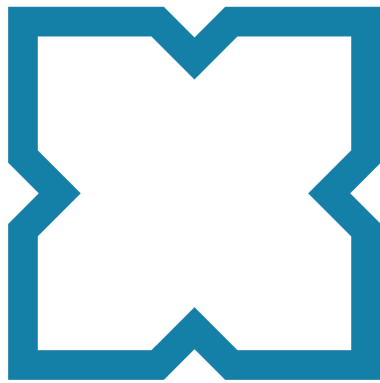


Time2grow

Työhyvinvointi kasvaa vuorovaikutuksessa



Arja Hämäläinen (toim.)



XAMK INSPIROI

18

© Time2grow, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Justyna Neuvonen

Taitto: Minna Nieminen

Toimittanut: Arja Hämäläinen

ISBN: 978-952-344-216-0 (PDF)

ISSN 2489-6764(verkkajulkaisu) julkaisut@xamk.fi



KIRJOITTAJAT

Anna-Kaarina Anttolainen, terveydenhuollon maisteri, lehtori
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Satu Hynynen, tradenomi, projektityöntekijä
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Outi Ihanainen-Rokio, työelämäprofessori
Growthsetters Oy

Arja ”Arska” Hämäläinen, filosofian maisteri, TKI-asiantuntija
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kai Hämäläinen, muotoilija-YAMK, yrittäjä, TKI-asiantuntija
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Liisa Korpivaara, terveydenhuollon maisteri, lehtori
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Minna Lehesvuori, filosofian maisteri, projektipäällikkö
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Minna Nieminen, palvelumuotoilun opiskelija, lähihoitaja
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

VALOKUVAT

Kaikki tämän julkaisun valokuvat ovat Time2grow-hanketiimin ottamia 2017 - 2019.

PIIRROKSET

Työhyvinvoinnin taimi -piirroksen graafisen asun toteutti **Justyna Neuvonen**. Sarjakuvat piirsi Pöyrööt-yrityksen **Liisa Seppälä**.



SISÄLLYS

KIRJOITTAJAT 2

LUKIJALLE - OIVALLUSTEN KAUTTA KASVUUN 4

SIMULAATIOPEDAGOGIIKKA TODELLISUUDEN PEILINÄ 6

Satu Hynynen & Kai Hämäläinen

TUNTEET JA TYÖHYVINVOINTI 14

Anna-Kaarina Anttolainen & Liisa Korpivaara

VIESTINTÄ = TYÖHYVINVOINTI = VIESTINTÄ 25

Arja "Arska" Hämäläinen

VERTAISTUKEA, VERKOSTOITUMISTA JA VIRKISTYMISTÄ 32

Arja "Arska" Hämäläinen & Outi Ihanainen-Rokio

PALVELUMUOTOILUSTA HYVINVOINTIMUOTOILUUN 43

Kai Hämäläinen & Minna Nieminen

EUROOPPALAISTA TYÖHYVINVOINTIA VUOROVAIKUTUKSESSA 52

Satu Hynynen & Minna Lehesvuori

AIKA KASVAA - TIME2GROW TYÖHYVINVOINNIN OPPIMISPROSESSINA 65

Minna Lehesvuori & Satu Hynynen



LUKIJALLE - OIVALLUSTEN KAUTTA KASVUUN

Osaammeko kohdata tunteemme töissä? Miten puhumme toisillemme? Annammeko palautetta tarpeeksi ja osaammeko ottaa sitä vastaan? Miten kirjalliset viestimme tiimissä kulkevat?

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Vuorovaikutuksen, tunnetaitojen ja työidentiteetin merkitys työyhteisöissä ja johtajuudessa kasvaa. Tämä on selvästi nähtävissä myös hoitoalalla. Lisähaasteena on, että väestön ikääntyessä hoitajapula pahenee ja työuupumus yleistyy.


Sote-uudistus kolkutteli jo ovia, muttei astunutkaan sisään. Epävarmuus jäi. Miten tätä kukaan jaksaa? Vanhemmat työntekijät eivät ainakaan jaksaa. Vai onko tässä iällä merkitystä?

Tutkimuslöydöksemme Time2grow-hankkeessa osoittavat, että vanhemmat työntekijät hoitoalalla jaksavatkin yllättävän hyvin. Tai jaksaminen ei ole ainakaan iästä kiinni. Mikä jaksamiseen siis vaikuttaa? Mitä yksilö voi tehdä? Entä työyhteisö? Auttaako asennemuutos? Miten se saadaan aikaan?

Hankettamme valmisteltiin, kun sote-uudistus oli ovella. Uudistus loi tarpeen syvempään asiakasymmärrykseen, laadukkaampaan hoitoon ja palveluun sekä pienten toimijoiden kilpailukyvyn turvaamiseen. Tähän päästäisiin muun muassa osaamista vahvistavaa yhteistyöverkostoa rakentaen.

Toteutimme hankkeen sote-uudistuksen valmistelun ja sen peruuntumisen aikana, vuosina 2017 - 2019. Hankkeen tavoitteena oli etsiä ja kokeilla keinoja hoitotyöntekijöiden työuupumuksen ehkäisyyn, keskittyen työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemiseen. Keinoiksi valittiin simulaatiopedagogiikka ja palvelumuotoilu.

Kolme pientä hoivayksikköä - Elimäen Puustelli ry, Kymijoen Hoiva ry ja Valkealan Iltatähti ry - sekä Xamkin hanketiimi yhdistivät voimansa. Kuljimme yhdessä kasvun polkua.



Suunniteltiin, kyseltiin, keskusteltiin, havainnoitiin, annettiin ja saatiin palautetta. Ihmeteltiin ja oivallettiin. Naurettiin, tuskailtiin, luotiin sarjakuvahahmoja ja tehtiin kokeiluja - yhdessä ja erikseen. Vertaistukea ja oppeja haettiin myös hankekumppaneilta Belgiasta ja Puolasta sekä opintomatkoilta Hollannista ja Tanskasta.

Kaikki tekemisemme kiteytyi vuorovaikutuksen ja tunteiden merkityksen ymmärtämiseen sekä omaan oivaltamiseen. Xamkin hanketiimi kulki kumppanorganisaatioiden rinnalla, kävi läpi omat muutoksensa ja oppi paljon itsekin.

Loimme yhdessä sarjakuvahahmot Pirre, Paavo ja Unelmahoitsu ”Se joku muu, joka tekee työt”. Ne syntyivät isolla porukalla virkistysiltapäivän hauskana huipennuksena. Oivallapa itse! This is us, this is Time2grow.

Minna Lehesvuori, Time2grow-hankkeen projektipäällikkö
Kouvola 3.12.2019



SIMULAATIOPEDAGOGIIKKA TODELLISUUDEN

PEILINÄ

Satu Hynynen & Kai Hämäläinen

Time2grow-hankkeessa kokeiltiin simulaatiopedagogiikan ja palvelumuotoilun menetelmien yhdistämistä. Kolmen hoivakodin kesken pidettiin 14 simulaatiotyöpajaa eli Simu-pajaa Kotkan kampuksella. Simu-pajojen aiheet perustuivat työntekijöiden esihaastatteluihin. Tarkoituksena oli löytää uusia, toimivia ratkaisuvaihtoehtoja, lisätä osallistujien itsetuntemusta sekä kehittää yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja.

SUUNNITTELU- JA KEHITYSTARPEIDEN TUNNISTAMINEN PALVELUMUOTOILUN MENETELMILLÄ

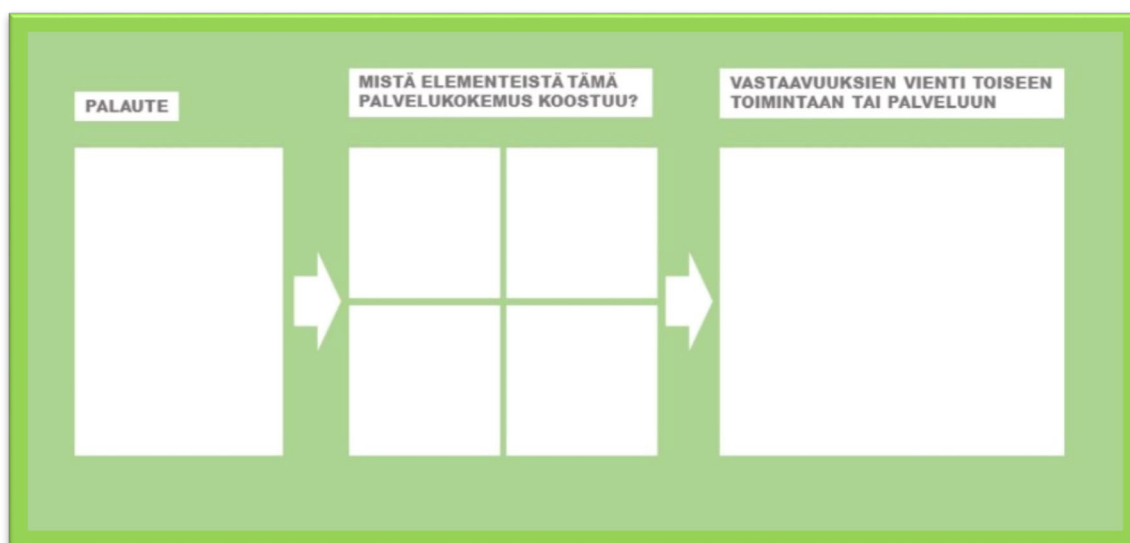
Palvelumuotoilulla tarkoitetaan palvelujen ja toimintatapojen kehittämistä. Menetelmät saadaan käyttäjälähtöisen tuotemuotoilun maailmasta. Muotoilutoiminta on laajentunut viime vuosina huomattavasti aiempaa laajemmaksi muotoiluajatteluksi, joka tarjoaa käytännön ratkaisuja sekä yksityisten että julkisten palvelujen kehittämiseen. Pyrkimyksenä on käyttäjälähtöisyyden ja osallisuuden kokemisen vahvistaminen. Muotoiluajattelua on ryhdytty soveltamaan myös organisaatioiden sisäisten toimintatapojen ja prosessien kehittämisessä.

Palvelumuotoilussa tärkeintä on ymmärtää kehitettävän kohteen tai aiheen arkea ja kokemusperäistä tietoa. Suunnitteluosaamiseen kuuluu sosiaalisen vuorovaikutuksen ymmärtäminen ja erilaisten suunnitteluvaihtoehtojen näkeminen. Palvelukuvaus on toiminnallista ja korostaa motivaatioita.

Time2grow-hankkeessa kokeiltiin simulaatiopedagogiikan ja palvelumuotoilun menetelmien yhdistämistä. Aihe on muotoilualan murroksessa tutkimusmielesäkin tärkeä ja avaa uusia näkymiä hoitotyön vuorovaikutuksen kehittämiseen. Erilaisia simulaatiomenetelmiä on palvelumuotoilussa toki käytetty, mutta niiden merkitys on ollut enemmän suunnitteluvaiheen testaus- ja prototypointivaiheissa. Niissä ajattelutapa nojaa enemmän tarinallisuuteen ja metaforaan palvelutapahtumasta näyttämönä.

Simulaatiotyöpajoissa muutos osoitetaan mahdollisimman käytännönläheisesti. Toisaalta hoitotyön menetelmien kehittämisessä ja asiakkaiden kohtaamisessa on aiemminkin käytetty hyvin kokemuksiin tarinallisia menetelmiä. Tarinoiden avulla voidaan kuvata myös esimerkiksi muutosta, muuttumatto-
muutta, hierarkiaa ja valtarakenteita. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 166.)


Palvelumuotoiluprosessin alkuvaiheessa käytetään tyypillisesti tutkimustiedon jäsentely- ja ryhmittelymenetelmiä. Ne näyttävät sopivan erinomaisesti simulaatiopajojen debriefing-vaiheen keskusteluihin. Keskusteluosuudet tuottavat simulaatiopajan vaiheista eniten hyödyllistä informaatiota suunnitteluun, vaikka simulaatiot itsessään tapahtumana ja kokemuksena ovat osallistujille vähintään yhtä tärkeitä. Kertyneen keskusteluaineiston jäsentelyä kutsutaan mm. suunnittelukategorioiden tai samankaltaisuuskaavioiden laadinnaksi. Kun kertyneitä keskustelujen väittämiä tarkastellaan, nähdään niiden muodostavan aihepiireittäin eri kategorioita.



Myönteistä palautetta voi analysoida kaavion avulla.

SIMULAATIOTYÖPAJOJEN TOTEUTTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Time2grow-hankkeessa toteutuneissa simulaatiotyöpajoissa tavoitteena oli nostaa tarkasteluun ja analysoida haasteelliseksi koettuja tilanteita hoivatyössä. Tarkoituksena oli löytää uusia ja toimivia ratkaisuvaihtoehtoja, lisätä



osallistujien itsetuntemusta sekä kehittää yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Simulaatiotyöpajat olivat informaation keräämistä erityisesti palvelumuotoilun näkökulmasta.


Teemahaastatteluanalyysien pohjalta nostettiin simulaatiotyöpajoihin esille tulleet teemat, joista muodostettiin työskentelyä varten skenaariot tai tilanteet kuhunkin työpajaan.

Kukin skenaario käsiteltiin 1 - 2 työpajassa. Jokainen simulaatiotyöpaja sisälsi teoriaan perustuvan skenaarion rakentamisen ja valmistelun. Valmisteluun osallistuivat kaikki simulaatiotyöpajassa mukana olleet vetäjät eli fasilitaattorit. Valmistelussa hyödynnettiin aina edellisestä työpajasta saatuja palautteita. Simulaatiotyöpajoja toteutettiin yhteensä 14. Niihin osallistui yhteensä 78 eri henkilöä, ja yhteensä osallistujia oli 143, kaikista kolmesta organisaatiosta. Simulaatiotyöpajojen aiheet olivat:

haasteelliset tilanteet hoitotyössä	siviilielämän haasteet
palautteen antaminen (mukana työntekijät ja esimiehet)	kehityskeskustelu (mukana työntekijät ja esimiehet)
vaikuttaminen omaan työhön	lääkepoikkeama
työhön opastaminen	unelmat

Kukin organisaatio valitsi osallistujat omista lähtökohdistaan käsin. Tästä syystä osallistujista osa oli samoja henkilöitä useammassa simulaatiopajassa ja joistain organisaatioista osallistujia oli mukana ainoastaan kerran.

Hankkeen simulaatiotyöpajoissa oli kyse jo ammatissa toimivien hoitotyön ammattilaisten harjoituksista. Osalla osallistujista oli kokemusta aikaisemmista skenaariotilanteista ja siitä, kuinka niissä hoitotyössä toimitaan tai on toimittu. Simulaatiotyöpajoissa ei tavoiteltu uusien teknisten taitojen osaamista vaan keskityttiin nk. pehmeisiin taitoihin (soft skills) eli vuorovaikutukseen ja yhteistyötaitoihin.



Simulaatiotyöskentelyn lähtökohtana on uskallus ja tilanteeseen heittäytyminen. Tämä edellyttää osallistujien luottamusta itse tapahtumaan ja sen ohjajiin sekä toisiin osallistujiin ryhmässä niin, että kukin osallistuja uskaltaa tuoda esille omat näkemyksensä avoimesti. Näissä työpajoissa haasteena oli se, että osallistuvat työntekijät olivat toisilleen entuudestaan tuntemattomia ja tapasivat työpajoissa mahdollisesti ensimmäistä kertaa.

SIMULAATIOTYÖSKENTELYN ETENEMINEN


Simulaatiotyöskentely alkoi aina ryhmän informoinnilla. Ryhmälle kerrottiin lyhyesti, mistä hankkeesta on kyse, ja käytiin läpi simulaatio-oppimisen perusteet sekä tilanteen kulku. Tavoitteena oli lyhyellä infolla vähentää osallistujien ennakkoluuloja, pelkoja ja jännitystä sekä luoda rento luottamuksellinen ilmapiiri. Useimmille simulaatiotyöskentely oli uusi kokemus.

Alkuinfossa osallistujille kerrottiin kulloisenkin työpajan aihe ja oppimistavoitteet. Osallistujille jaettiin roolit ja havainnointitehtävät. Osallistujista pyydettiin vapaaehtoisia rooleihin, minkä jälkeen heidät roolitettiin lyhyellä roolikuvauksella. Sen pohjalta jokainen roolihenkilö "käsikirjoitti" vuorosanansa itse. Simulointivaiheen sessio kesti keskimäärin 10 minuuttia. Simulointi tallennettiin debriefing-osiota varten.

Varsinainen simulaatio-oppiminen tapahtui simulaatiotyöpajan debriefing-osiossa. Siinä käyty tilanne käsiteltiin ja keskusteltiin niin, että ensin rooleissa olleet henkilöt kuvasivat onnistumisensa ja sitten näkemyksensä siitä, mitä olisi pitänyt tehdä toisin.

Debriefing-osaan sisältyi myös palvelumuotoilijan näkemys tilanteesta. Lisäksi koottiin palaute ja konkreettiset kehittämis ehdotukset. Hankkeen työpajojen debriefing-keskustelujen teemoja ja väittämiä voidaan tarkastella ainakin kolmessa eri kategoriassa. Ne nousivat osallistujien aineistosta yleisesti ja etenkin viimeisellä "Unelmien työpäivä" -pajalla 27.3.2018.

Käydyt keskustelut työpajoilla olivat luottamuksellisia, ja ne kuvataan tässä tiivistetysti yleisellä tasolla. Ne ohjasivat osaltaan hankkeen jatkotoimenpiteitä.



Kategoriat ovat: vuorovaikutus, toiminnan kehittäminen sekä arvot ja periaatteet. Ne liittyvät toiminnan perustaan, yhteisen päämäärän näkemiseen, oman työn kehittämismahdollisuuksien tunnistamiseen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Debriefingin jälkeen roolit heitettiin pois ja tilannetta käsiteltiin yleisellä tasolla, jotta reflektoinnissa päästiin syvemmälle tasolle. Tämä mahdollisti sekä tiivistämisen että käsitteellistämisen. Muut osallistujat toimivat tarkkailijoina ja tekivät havaintoja instruktiossa saamiensa havainnoinnin kohteiden mukaisesti.


Lopuksi tilanteesta opittu koottiin onnistumisiksi ja kehittämiskohteiksi. Jokainen osallistuja tiivisti itselleen työpajasta mukaan ottamansa tärkeän asian tai kokemuksen, jonka vei työpaikalle tai omaan tapaansa tehdä työtä.

Palvelumuotoilijan esittämät ratkaisuhakuiset kysymykset ja kommentit koettiin työpajoilla keskustelua rikastuttaviksi, vaikka palvelumuotoilun menetelmiltä ei sinänsä ole ollut tapana odottaa välittömiä hyvinvointivaikutuksia. Näkökulma oli kuitenkin osa työpajan osallistumiskokemusta.

SIMULAATIOTYÖPAJAT HERÄTTIVÄT OIVALLUKSIA JA IDEOITA TYÖSTETTÄVÄKSI

Kerättyjen palautteiden perusteella osa työntekijöistä ymmärsi, että simulaatiotyöpajassa pitää olla itse aktiivinen, jotta siitä saa enemmän irti. Suurin osa oli melko tyytyväinen menetelmään, vaikka aluksi jännittikin uutta tapaa oppia ja käsitellä asioita. Erityistä kiitosta sai se, että voi keskustella muiden yksiköiden edustajien kanssa omaan työhön liittyvistä asioista.

Moni oivalsi pajoissa, että oma toiminta on avainasemassa. Myös puhumisen tärkeys korostui. Monessakaan työpajassa ei tullut aktiivisesti puheeksi se, miten asukkaat tai asiakkaat asiat kokevat tai ajattelevat. Työntekijöiden vuorovaikutus heijastuu toki myös asukkaisiin. Pajoissa tuli myös oivalluksia: ”Työyhteisöstäni puuttuvat yhteiset tavoitteet, vaikka työkaverit ovat kivoja.” Työpajan jälkeen osallistujien automatkalla takaisin heräsi keskusteluja, mutta yleinen keskustelu työpaikalla pajojen jälkeen ei ollut niin aktiivista, kuin olisi voinut olla - vaitiolovelvollisuus huomioiden.



Simulaatiotyöpajojen perusteella muodostui aiheita, joista yksiköt voivat valita itselleen sopivat kehityskohteet. Esille tuli mm. seuraavaa: Tärkeää on positiivisen puheen ruokkiminen työpaikalla. Tiedonkulku todettiin haastavaksi, siis niin tiedon antaminen kuin vastaanottaminenkin. Yhteiseen keskusteluun osallistuminen, niin että kaikki tulevat kuulluksi ja keskustelua syntyy, on sekä mahdollisuus että velvollisuus.

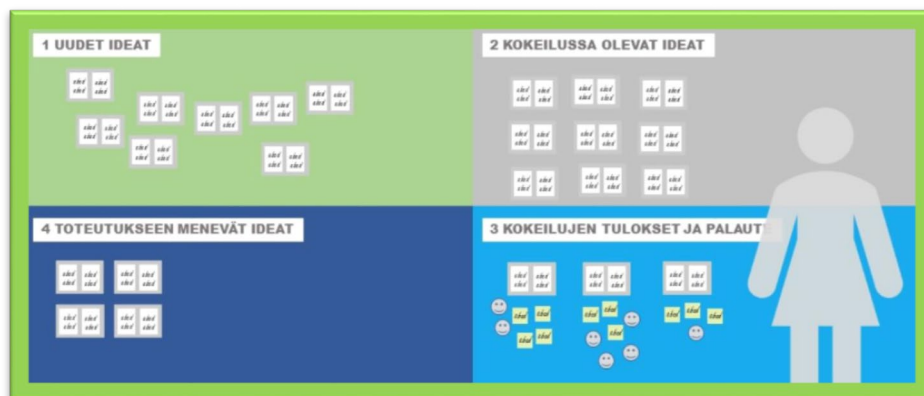
Palautteen antaminen ja vastaanottaminen koettiin sitouttavaksi. Omien tunteiden käsittely ja toisten tunteiden huomioon ottaminen koettiin välillä haastavaksi. Pikakokeiluiden avulla voidaan kehittää uusia työn kehittämisen tapoja. Koetetaan siirtyä syyllisten etsimisestä ratkaisuiden etsintään. Hoivayksiköiden ruokailutilanteita voitaisiin muuttaa parempaan suuntaan. Taukokulttuuria säännöllistetään, eli pyritään pitämään pieniä virkistäviä taukoja ja palautumaan työn lomassa.

Vuorovaikutusteemassa keskeistä oli haaste nähdä työyhteisön yhteinen päämäärä ja tarve kehittää palautteen antamista ja palautekeskusteluja ratkaisuhakuisemmiksi. Yhteisen päämäärän näkemistä halutaan lähestyä työkalujen, menetelmien ja toiminnan kautta. Sen konkreettisena vastakohtana nähdään ns. syyllisten etsimisen kulttuuri ja palautteen arvostamiseen liittyvät haasteet. Ratkaisuhakuisuudella tarkoitetaan huomion kiinnittämistä enemmän asioihin kuin ihmisiin.

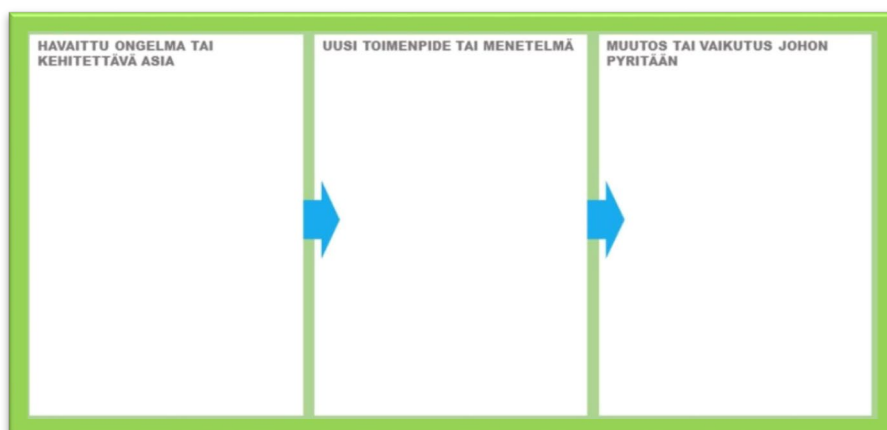
Työn kehittämisessä on tärkeää nähdä oman työn yksilölliset kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet. Yhteistä suunnittelutyötä edistää sen konkretisointi. Käytännössä se voisi olla esimerkiksi kaikkien yhteinen ideaseinä, jossa kaikki ideat olisivat samanarvoisesti esillä ja niitä käsiteltäisiin samalla tavalla. Ideoiden esittämisessä ja myös tiedonkulussa nähdään kehitettävää. Myös ns. menneiden muistelun koetaan rajoittavan kehitystyötä.

Kehittämistyön avuksi muotoiltiin ideakortti, jonka avulla kaikki ideat kuvattaisiin yhtenäisesti. Keskeisenä periaatteena olisi toiminnan läpinäkyvyys ja sen kautta muodostuva ideoinnin arvostus. Jo havaittujen ongelmien ja ideoiden erottelu koettiin hankalaksi.

Arvokeskustelussa nousivat esille sekä työntekijöiden että heidän esittämiensä ideoiden tasa-arvoinen kohtelu. Nähdäänkö ongelmia vai mahdollisuuksia? Kuinka määritellään työn kehittämisen aiheet ja kenen ehdoilla? Luottamuksen ja avoimuuden koetaan kytkeytyvän odotuksiin ja kannustamiseen.




Suunnittelu-seinä edistää läpinäkyvää, kaikkien yhteistä suunnittelukulttuuria.



Ideointikortti auttaa uusien toimintatapojen ja palvelujen muotoilussa.

Palaute- ja kehityskeskusteluissa nähtiin useita kehittämistarpeita ja uusia mahdollisuuksia. Perinteisen palautteen lukeminen synnyttää lukijassa tulkintoja, joita on tapana täydentää lisätulkinnolla, kun asiasta keskustellaan. Palautejärjestelmää halutaan kehittää siirtämällä tulkinnallinen osuus uusiin ratkaisuihin ja ideointiin. Simulaatiopajoilla syntyi konkreettinen idea myönteisen asiakaspalautteen analysointiin: Mistä myönteinen asiakas- tai palvelukokemus koostuu? Mitä myönteisen kokemuksen elementtejä olisi siirrettävissä muihinkin toimintoihin?

Hierarkiasta pyritään pois ja käytettyjä käsitteitä muokataan ymmärrettävämpään muotoon. Omien vaikutusmahdollisuuksien näkemiseen kytkeytyi myös



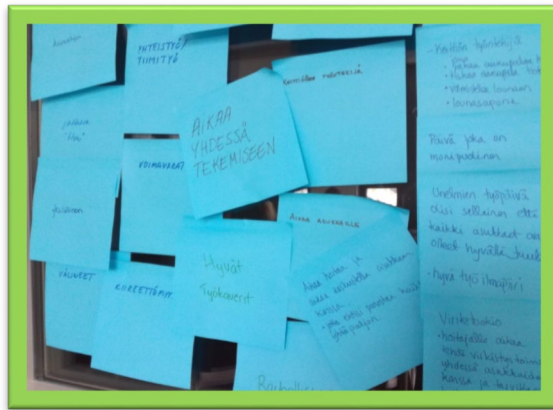
palautejärjestelmän kehittäminen. Kehityskeskustelujen lomakekeskeisyys koettiin rajoittavaksi sekä keskustelutilanne ja käytössä oleva tila (esim. esimiehen työhuone) epätasa-arvoiseksi. Kehityskeskusteluja voisi muuntaa vapaampaan ja työntekijää huomioivampaan suuntaan.

Työnkiertoa kokeillaan tulevaisuudessa eri yksiköiden välillä. Asemoidutaan asukkaan asemaan ja huomioidaan hänet, vaikka aikaa ei olisi paljon tähän käytettävissä. Arvojen määrittely ja perehdytys on saatava toimivaksi. Poikkeamasta voi oppia, ja raportointia voisi käsitellä työntekijöiden kesken rakentavasti. Keskustelumahdollisuuksia olisi hyvä järjestää yli yksikkö- ja organisaatiorajojen.

Paljon pohdittiin oman työn arvostamista, uupumuksen tunnistamista ja siihen reagoimista. Läsnäolo, empatia, omaisten "hoitaminen", protokolla ja ihmishuhtelyöhön kytkeytyvä ammattietiikka haastavat pohtimaan yhteistä päämäärää ja työn sisältöjä. Niiden katsotaan olevan myös johtajuus- ja sitouttamiskysymys.

SIMULAATIO-OPPIMINEN JA OSALLISTAMINEN ON KÄYTÄNNÖNLÄHEISTÄ

Vaikka aina ei tekniikka pelannutkaan parhaalla mahdollisella tavalla, ihmiset olivat innostuneita ja ymmärtäväisiä. Halu kokeilla jotain uutta ja vaihtuvat tilanteet inspiroivat kaikkia osanottajia tekemään parhaansa. Kahvihetki oli tärkeä verkostoitumisen ja kuulumisien vaihdon kannalta. Simulaatio-oppiminen on hyvin käytännönläheistä, ja siinä pyritään tavoittamaan mahdollisimman hyvin todellinen tilanne. Viimeisessä työpajassa käsitelimme unelmia. Ne kantavat, ja niiden toteutumiseen kannattaa nähdä vähän vaivaa. Pitää oppia virheistään ja kääntää ne mahdollisuuksiksi, hauskuutta unohtamatta.



Simulaatiotyöpajassa käsittelimme myös unelmia.

Kaiken kaikkiaan kehitystyön demokratisointi ja radikalisointi, läpinäkyvyys ja osallisuus edellyttävät uusia, helposti käyttöön otettavia suunnittelun apuvälineitä ja menetelmiä. Kyse ei ole varsinaisesti suunnitteluosaamisen laajentamisesta, vaan vuorovaikutus- ja keskustelukulttuurin edistämisestä nopeilla kokeiluilla, ylisuunnittelua välttämällä. Palvelumuotoilun jatkotoimenpiteet kohdistettiin tämän teeman alle. Hankkeen tulosten perusteella vuorovaikutuksen ja osallisuuden kehittämisellä on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin toteutumisessa.

LÄHTEET

Hynynen, S. 2019. Simulaatiotyöpaja antaa ajattelemisen aihetta. Blogiteksti 18.3.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/simulaatiotyopaja-antaa-ajattelemisen-aihetta/>; luettu 27.11.2019.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2007. Tarinat työn tukena. Jyväskylä: Gummerus, 166.

Nikula, K. & Polak, A. 2018. Yhteistyökumppaneiden kokemuksia simulaatiotyöpajoista. Blogiteksti 9.4.2018. Osoitteessa <https://next.xamk.fi/yhteistyossa/yhteistyokumppaneiden-kokemuksia-simulaatiotyopajoista/>; luettu 4.12.2019.



TUNTEET JA TYÖHYVINVOINTI

Anna-Kaarina Anttolainen & Liisa Korpivaara

Järjestimme kolmessa hoivayksikössä syksyllä 2018 ja keväällä 2019 kuusi tunnetyöpajaa. Niissä paneuduttiin tunteiden merkitykseen työhyvinvoinnissa. Tunnetyöpajoissa pyrittiin mahdollistamaan avoin dialogi sekä kokemuksellinen ja reflektiivinen oppiminen.

TUNNETYÖPAJOJEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS


Time2grow-hankkeen Tunteet työssä -työpajat pidettiin 26.11.2018 - 28.2.2019. Osallistujia oli yhteensä 50 kolmesta eri hoivakodista. Ryhmissä oli 6 - 12 osallistujaa. Tunnetyöpajat kestivät kaksi tuntia, sisältäen lyhyen tauon.

Tunnetyöpajojen tavoitteena oli herättää osallistujia työssä esiintyvien tunteiden tunnistamiseen ja nimeämiseen. Harjoitusten avulla pohdittaisiin omaa työhyvinvointia ja tunteiden merkitystä siinä. Lisäksi tavoitteena oli, että osallistujat vahvistuisivat tunnistamaan ne asiat, joihin voivat työssään vaikuttaa, ja ne, joihin psyykkistä energiaa ei kannata käyttää.

Työhyvinvointia vahvistavat asiat kerättiin yksiköiden työntekijöiltä. Heillä oli ennen työpajoja mahdollisuus kirjoittaa nimettömänä työn herättämistä tunteista, ajatuksista ja kokemuksista. Kirjoitukset jätettiin työyksikön suljettuun ”tunnelaatikkoon”. Yhteensä kirjoituksia saatiin 128 kappaletta.

Työntekijöiden kirjoituksissa yleisimmin työssä koettuja mielihyvää tuottavia tunnetiloja olivat hyvä fiilis, ilahtuminen, ilo, positiivinen tunne ja voimaantuminen. Yleisimmin kuvatut mielipahaa tuottavat tunnetilat olivat turhautuminen, ärsyntyminen, suuttumus, väsymys ja riittämättömyyden tunne.

Kirjoitusten perusteella tehtiin luokittelu ja yhteenveto työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisistä asioista työntekijöiden kokemana. Näitä olivat mm. seuraavat: hyvät työkaverit, osaavat työkaverit, luottamus, merkityksellinen työ, tyytyväinen asukas, tervehtiminen ja toisten huomiointi, hyvä esimies, joustava työnjako, työtilat ja työvälineet, työrauha, asenne ja hyvä palaute omaisilta.



Työyksikkökohtaisia yhteenvetoja hyödynnettiin tunnetyöpajan työhyvinvointiosiossa.

Työpajat koostuivat lyhyistä tiedollisista herätteistä ja harjoitteista. Harjoitteiden tavoitteena oli käynnistää osallistujien itsereflektio: he peilaavat omia kokemuksia ja havaintoja kuulemastaan. Itsereflektio on tärkeässä roolissa oppimisessa.


Työpajan aluksi osallistujat valitsivat pöydällä olevista luontoaiheisista kuvakorteista kortin, joka parhaiten kuvasi heidän tunnepaja-aamupäivänsä tunnetilaa. Kuvien käyttö ryhmätilanteiden aloituksessa toimii lämmittelynä ja helpottaa tutustumista sekä vuorovaikutukseen osallistumista. (Karjalainen 2019.)

TUNTEET TYÖSSÄ

Tunteet vaikuttavat käyttäytymiseemme hyvin nopeasti. Tunneprosessia on tutkittu ja havaittu, että noin 300 millisekunnin kuluessa tunnetta herättävän asian tai tapahtuman havaitsemisesta ovat kaikki tunnereaktion komponentit aktivoituneet: fysiologinen reaktio, kokemus, käyttäytymisen vaste ja tunteen ilmaisu. Tunnereaktiot ovat automaattisia, mutta eivät samankaltaisia jokaisessa tilanteessa. Yksilöiden välillä on vaihtelua, ja tähän vaikuttavat mm. perintötekijät, oppiminen ja tunnereaktioiden säätelytaidot. (Nummenmaa 2019.)

Tunnistamme tunteista vain ne, jotka olemme oppineet tunnistamaan ja nimeämään. Osa tunteistamme jää tunnistamatta ja tietoisuutemme tavoittamattomiin. Tunne herää, kun teemme havainnon tapahtumasta tai tilanteesta. Tulkitsemme havaintomme välittömästi ja annamme tapahtuneelle selityksen. Tämän perusteella syntyvät tunnereaktiot, jotka ilmenevät mielen ja kehon muutoksina, esim. lihasjännityksenä tai hormonaalisen toiminnan muutoksina.

Vasta tunnekokemuksen myötä huomaamme olevamme esim. ärtyneitä, iloisia tai ahdistuneita. Vain merkityksellisimmät ja riittävän voimakkaat tunnetilat läpäisevät tietoisuutemme. Osan tunnetilojen aiheuttajista tunnistamme, mutta emme läheskään kaikkia. Tunteita koetaan ja ilmaistaan muille. Kehonkieli, ääni, ilmeet, kosketus ja eleet kertovat tunnetiloistamme ympäristöllemme.




Kyky vastaanottaa ja tunnistaa erilaisia tunnetiloja, tunteiden käsittely ja sopivasti ”palauttaminen” ovat työntekijän tärkeitä taitoja hoiva- ja hoitotyössä. Tunneprosessin ymmärtäminen ja hallinta on tärkeää, jotta osaamme ja pystymme toimimaan erilaisten tunteiden kanssa ja niistä huolimatta.

TUNTEET JA TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeätä, että tunteet tiedostetaan, niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Tunteiden tiedostamisella voidaan puuttua haitalliseen stressiin ja työuupumukseen jo varhaisessa vaiheessa. On hyvä huomata, että tunteet itsessään eivät ole pahoja tai hyviä. Positiivisia eli mielihyvää tuottavia ja negatiivisia eli mielihäpäää tuottavia tunteita ei tarvitse poistaa, vaan niiden kanssa voi oppia tulemaan toimeen paremmin. Tunneketteryydellä (emotional agility) tarkoitetaan sitä, että omat toimintatavat ja ohjausmallit tunnustetaan sekä heränneet tunteet ja ajatukset nimetään ja hyväksytään. Toiminta tapahtuu kuitenkin omien arvojen mukaisesti. Tunneketteryden on todettu lieventävän stressiä, parantavan työssä suoriutumista ja lisäävän innovatiivisuutta. (Jalonen ym. 2016.)

Työelämä edellyttää koko ajan yhä enemmän monimutkaista ajattelua ja jatkuvaa päätöksentekoa. Tunteiden vaikutusten huomioiminen onkin olennaisen tärkeää organisaatioiden menestyksen kannalta. Myönteiset tunteet lisäävät energiaa, ja tunne hyväksynnästä ja arvostuksesta edistää uutta tuottavaa ajattelua. Hyvinvoiva työntekijä on myös sitoutuneempi ja motivoituneempi kuin huonosti voiva työntekijä. Yhteisöllisyyden tunne, ryhmään kuulumisen tunne ja myönteiset keskinäiset tunnesiteet ja vuorovaikutuskokemukset työssä lisäävät työntekijöiden energisyyttä, tuottavuutta ja luovuutta. Pienet arjen kohtaamiset, onnistumisen kokemukset, innostuminen, ammatillinen onnistuminen ja ilon tunteet energisoivat ja auttavat myös vastoinkäymisissä. Tunteet tarttuvat ja leviävät helposti. Ilo ja nauru tarttuvat, samoin alavireisyys ja painostava ilmapiiri. Jotkut ihmiset energisoivat tai rauhoittavat toisia tai synnyttävät toivoa ja luottamusta pelkällä läsnäolollaan. (Salonen 2017.)



Myönteinen työilmapiiri on tunteiden säätelyn tavoitteena työelämässä. Mitä enemmän työssä koetaan myönteisiä tunteita, sitä tyytyväisempiä työhön ollaan. Työpaikalla koetut tunteet heijastuvat myös työpäivän jälkeen kotona koettuihin myönteisiin tunteisiin. Myönteisiä tunteita kokevat työntekijät ovat myös useimmin sitoutuneempia työhönsä kuin ne, jotka eivät koe myönteisiä tunteita. Ihmiset, jotka kokevat työpäivän aikana myönteisiä tunteita, näyttävät myös voivan hyvin. Heillä on vähemmän stressiä ja masennusta, ja työtapa-turmia tapahtuu heille vähemmän. Niin ikään myönteisessä työilmapiirissä työstä suoriutuminen on parempaa ja virheitä tapahtuu vähemmän. (Kokkonen 2010; Hakanen 2017.)

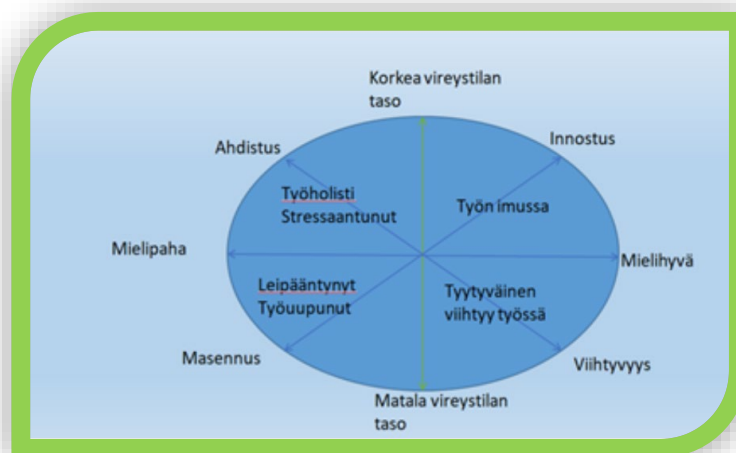
Työn imulla tarkoitetaan suhteellisen pysyvää myönteistä tunnetilaa, jossa työntekijä on innostunut työstään ja haluaa tehdä parhaansa. Lisäksi hän haluaa olla aloitteellinen ja tukea muuta työyhteisöä tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn imussa ihmisellä on paljon energiaa sekä myönteiset tunteet työssä ja työtä kohtaan. Työn imun määritelmään kuuluu kolme ulottuvuutta: myönteinen motivaatio- ja tunnetila, johon liittyy tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen kokemukset. Se ei ole flow'n kaltainen huippu-hetki, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila, joka ei kohdistu yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Hakanen 2017; Hakanen 2019.)

TUNTEIDEN JA TYÖHYVINVOINNIN TARKASTELU TUNNETYÖPAJOISSA

Tunnetyöpajassa tarkasteltiin osallistujien kokemia tunteita työssä ”Tunteet ja työhyvinvointi” -harjoituksen avulla. Harjoitus perustui Russelin luomaan hyvinvoinnin kokonaisvaltaisen luokittelun malliin, jota mm. Hakanen on käsitellyt tutkimuksissaan (Hakanen 2017 ja 2019). Mallin mukaan kaikki tunteet voidaan luokitella kahden ulottuvuuden avulla. Nämä ulottuvuudet ovat mielihyvä ja mielihyvä (miltä tuntuu) sekä suuri ja vähäinen vireys (energiataso). (Kuva 1.)

Jokaista osallistujaa pyydettiin miettimään hänen työssä kokemiaan tunteita ja nimeämään niistä kolme. Jokainen tunne kirjoitettiin erilliselle post-it-lapulle.

Tämän jälkeen osallistujia pyydettiin analysoimaan jokainen tunne erikseen: tuottiko tunne mielihyvää vai mielihäpäää? Tämä merkittiin post it -lappuun joko M+ tai M-. Tämän jälkeen osallistujia pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon kuhunkin tunteeseen liittyi energiaa. Jos tunne oli täynnä energiaa, merkintä oli E+, ja jos siihen sisältyi vähän energiaa, merkintä oli E-. Lopuksi kaikki toivat omat post it -laput yhteiseen nelikenttään.



Kuva 1. Tunteita voi tarkastella kahden ulottuvuuden avulla (mukailtu Hakanen 2017).

Kaikissa kuudessa tunnetyöpajassa osallistujien työssä kokemia tunteita sijoitui kaikille nelikentän sektoreille. Selvästi eniten osallistujat olivat kokeneet mielihyvää ja paljon energiaa sisältäviä tunteita, esim. iloa, kiitollisuutta, innostusta, hyvää mieltä, onnistumista ja myötätuntoa. Työhyvinvointia tarkasteltaessa nämä tunteet kertovat työn imusta.

Seuraavaksi eniten työssä koettuja tunteita sijoittui sektoriin ”mielihäpäää tuottava ja matala energiataso”. Tällaisia tunteita olivat esim. turhautuneisuus, epävarmuus, väsymys, ärtyneisyys, suru ja alakuloisuus. Nämä tunteet liittyvät työuupumukseen. Myös sektoriin ”mielihäpäää tuottava ja korkea energiataso” tuli osallistujien työssä kokemia tunteita melko paljon. Tällaisia tunteita olivat esim. harmistuminen, turhautuminen, riittämättömyys ja yksinäisyys. Mielihyvää tuottavia ja seesteisiä tunteitakin tuli esille, esim. tyytyväisyys, rentoutunut ja iloinen.


Tunnetyöpajassa tarkasteltiin myös laajemmin, mistä kaikista asioista työhyvinvointi koostuu. Tarkastelussa käytettiin apuna työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin kokonaisuutta kuvaavaa työkykytaloa. (Kuva 2.)



Kuva 2. Työterveyslaitos kuvailee työhyvinvoinnin kokonaisuutta *työkykytalon* muodossa.

Tässä mallissa työkyvyn perusta on työntekijän terveys ja työkyky. Osallistujia haastettiin pohtimaan sitä, miten hyvin he huolehtivat fyysisestä kunnostaan. Kokivatko he liikkuvansa sopivasti ja riittävästi? Avuksi arviointiin esiteltiin UKK-instituutin terveysliikuntasuositukset. Samoin esitettiin kysymys riittävän ja laadukkaan energian saamisesta työpäivän aikana ja vapaa-ajalla. Palautuminen, uni ja lepo ovat terveyden ja työkyvyn perusasioita. Osallistujia heräteltiin arvioimaan, miten nämä heillä toteutuvat ja miten niitä voisi vahvistaa. Myös stressin kokemista käsiteltiin teoria-herätteessä.

Työkykytalon toinen kerros muodostuu osaamisesta. Osaamiseen kuuluvat paitsi ammatin perustaidot ja tiedot, myös kyky uuden oppimiseen. Nykyisin hoivatyössä työn muutos ja mm. digitaalisuus aiheuttavat lisähaasteita osaamiselle. Työkykytalon kolmas kerros muodostuu asenteista, motivaatiosta ja arvoista. Tässä keskusteltiin mm. siitä, että työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada työskennellä omien arvojen mukaisesti. Motivaation on sytyttävä itsessä; sitäkään ei voi esimerkiksi esimies sytyttää. Omat asenteet voivat olla mahdollistamassa tai rajoittamassa työhyvinvoinnin kehittymistä.



Kolmen ensimmäisen kerroksen asioissa on työntekijä keskeisessä roolissa ja vastuussa. Neljänteen kerrokseen kuuluvat työ, työolot, työyhteisön toiminta ja johtaminen. Näissä asioissa on työnantajalla ja esimiehellä keskeinen rooli.

PSYKKISEN ENERGIAN SUUNTAAMINEN

Kolmantena teemana tunnetyöpajassa oli oman psyykkisen energian suuntaaminen. Tätä tarkasteltiin hallinnan kehä -harjoituksen avulla. (Ruutu & Salmimies 2015.) Harjoituksen tavoitteena oli osallistujien toimijuuden vahvistaminen.

Jokaiselle osallistujalle joko annettiin ko. yksikön tunnelaatikon yhteenvedon perusteella esille tullut työhyvinvoinnin kannalta merkityksellinen asia, joka oli kirjoitettu post it -lapulle, tai osallistujia pyydettiin nimeämään jokin omalle työhyvinvoinnille merkityksellinen asia ja kirjoittamaan se post it -lapulle. Sen jälkeen osallistujat jaettiin pienryhmiin, ja he pohtivat kutakin asiaa ja vaikuttamismahdollisuuksiaan siihen. Oliko kyseessä asia, jota voi hallita ja johon voi vaikuttaa, esim. oma ulkoilu ja liikkuminen? Vai oliko asia sellainen, että sitä ei voi hallita, mutta siihen voi vaikuttaa, esim. luottamus, palaute kivat työkaverit? Vai oliko asia sellainen, ettei sitä hallitse eikä siihen voi omilla toimillaan vaikuttaa, esim. ketkä ovat asukkaina, työkavereina tai esimiehenä?

Harjoituksen tavoitteena oli huomata ne asiat, jotka voi hallita ja tai joihin voi ainakin vaikuttaa. Näihin asioihin kannattaa oma psyykkinen energia suunnata. Sen sijaan ne asiat, joita ei hallitse tai joihin ei voi vaikuttaa, voi joko hyväksyä tai niiden kanssa voi oppia tulemaan toimeen. Jos nämä eivät onnistu, on tehtävä toisenlaisia ratkaisuja. Oman ja kenties koko työyhteisön energian käyttäminen tällaisten asioiden voivotteluun ja harmitteluun on voimia kuluttavaa ja turhaa.



TUNNETYÖPAJOJEN PALAUTE

Tunnetyöpajojen lopuksi osallistujilta kerättiin kirjallinen palaute kolmella kysymyksellä. Mikä oli itselle merkityksellisintä tässä sessiossa? Mitä viet mukana? Mikä on itsellesi tärkein voimavara työssäsi ja mitä muuta haluaisit sanoa?

Työpajatyöskentelystä saadun palautteen perusteella osallistujat pitivät tärkeänä tunteiden tunnistamista ja oman työhyvinvoinnin tarkastelua. Tunteiden tunnistamisessa on hyödyllistä tunnistaa tunteen alkuperä: onko tunne oma vai esim. työkaverin tunnetila.

Palautteen perusteella osallistujat kokivat saaneensa ymmärrystä myös omaisten erilaisista tunteista ja niiden vaikutuksesta yhteistyöhön. Osallistujat pitivät "Tunteiden tarkastelu kahden ulottuvuuden avulla" -harjoitusta hyödyllisenä ja mieltä avaavana. Jotkut kokivat merkitykselliseksi tunteiden nimeämisen ja analysoinnin. Mikä tuo itselle mielihyvää ja mikä mielipahaa? Joku tunnistoi, että on työssä stressaantunut.

Moni osallistujista koki tärkeäksi oman hyvinvoinnin tarkastelun. Merkitykselliseksi koettiin oman fyysisen ja psyykkisen kunnon sekä palautumisen ja viireystilan tarkastelu. Kaiken kaikkiaan itsestä huolehtimiseen ja omaan jaksamiseen osallistujat kiinnittävät jatkossa enemmän huomioita palautteen perusteella.

Työpajoista saatujen palautteiden perusteella "Hallinnan kehä" -harjoitus laitoi kuulijat pohtimaan, mihin voi itse vaikuttaa ja mihin ei. Mihin kannattaa psyykkisiä voimavaroja suunnata ja näin tukea omaa jaksamista työssä? Myös oman käytöksen merkitys tuli osallistujien kokemuksen mukaan harjoituksessa esille.

YHTEENVETO JA KEHITTÄMISIDEAT

Osallistujat kokivat omien tunteiden tunnistamisen ja nimeämisen haasteelliseksi. Nimettyjen tunteiden tunneasteikko jäi kapeaksi, ja nimeämisen apuna

osallistujat turvautuivat herkästi annettuihin esimerkkeihin. Jatkossa työntekijän omien tunnetaitojen hallintaa olisi tarpeen vahvistaa entisestään. Omien tunteiden tunnistaminen ja niiden vaikutuksen ymmärtäminen ovat keskeistä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Lisäksi hoitotyöntekijän kehittyneet tunnetyötaidot mahdollistavat eettisen ja näyttöön perustuvan hoitotyön toteutumisen ja vähentävät työntekijän omia olettamuksia ja tulkintoja.

Työntekijän tunnetaitojen vahvistuessa asiakkaan kokema hoidon laatu paranee. Asiakas tulee kohdatuksi ja hänen tarpeensa tulevat nähdyksi. Työntekijä on läsnä tilanteessa, eikä ole tunteidensa ja tulkintojensa vietävänä. Työn fokus säilyy perustehtävässä, ja se puolestaan lisää työn tehokkuutta ja vaikuttavuutta.

Osallistujat näkivät työhyvinvoinnin eri osa-alueiden merkityksen työhyvinvoinnille. Hyvä fyysinen kunto, säännöllinen ateriaritmi sekä uni ja palautuminen ovat työhyvinvoinnin kulmakiviä. Niillä kaikilla on keskeinen rooli tunnetyökentelyssä.

Osallistujat yllättyivät positiivisesti siitä, kuinka paljon omassa työhyvinvoinnissa on asioita, joihin he voivat vaikuttaa. Toisaalta he tunnistivat hyvin myös tekijöitä, joihin psyykkistä energiaa ei kannata tuhlaa.

Työpajoissa käsiteltyjen aiheiden prosessointi olisi tarvinnut lisätapaamisia. Mielenkiintoista olisi kokeilla esimerkiksi työnohjauksellisia pienryhmiä työpajojen jatkotyöstämisessä.



Tunnetyöpajoissa esille tulleista voimaleuseista tehtiin hiirimatto.



LÄHTEET

Anttolainen, A.-K. 2019. Kevennä mielesi kesään. Blogiteksti 14.6.2019.

Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/kevenna-mielesi-kesaan/>; luettu 27.11.2019.

Hakanen, J. 2017. Työn imu - energiaa ja innostusta työstä. Kirjassa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa - motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus.

Hakanen, J. 2019. Työn imu -opas. Www-dokumentti. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyon-imu-opas/>; luettu 4.11.2019.

Jalonen, H., Vuolle, M., Heinonen, L. 2016 (toim.) Negatiiviset tunteet - positiivinen bisnes. Talentum pro.

Karjalainen, A.-L., 2019 (toim.) Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. PS-Kustannus.

Kokkonen M., 2010. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. PS kustannus.

Nummenmaa, L. 2019. Tunteiden aivomekanismit. Teknillinen korkeakoulu, Kylmälaboratorio, Aivotutkimusyksikkö, Lääketieteellisen tekniikan ja laskennallisen tieteen laitos. Turun PET-keskus. Www-dokumentti. Saatavissa <https://docplayer.fi/11141734-Tunteiden-aivomekanismit.html> ;luettu 4.4.2019.

Ruutu, S., Salmimies, R., 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisu.



VIESTINTÄ = TYÖHYVINVOINTI = VIESTINTÄ

Arja ”Arska” Hämäläinen

Hoitotyöntekijät nimesivät työnsä ja työhyvinvointinsa suurimmiksi haasteiksi tiedonkulun ja viestinnän vaikeudet. Niihin vastasimme Time2grow-hankkeessa järjestämällä erilaisia toimintoja, mm. viisi viestintäverstasta. Keksimme ikiliikkujan: työhyvinvointi on viestintää, ja viestintä on työhyvinvointia.

VIESTINTÄVERSTAIEN TAUSTA JA SISÄLTÖ

Tiedotus ja viestintä tuotiin viestintäverstaiden ja muiden hankeinterventioiden avulla lähelle hoitotyötä, sen arkipäivään ja juhlaan. Kaiken toteutetun toiminnan nähtiin palvelevan viestintäkulun vireytymistä. Unelmatyöpajoissa keskityttiin kuulemiseen ja hiljaa olemiseen juuri tässä hetkessä. Tunneajoissa puhuttiin ja purettiin tunteiden syntyä ja vaikutusta. Opintomatkalla Tanskaan haisteltiin ulkomaisia kehitystuulia.

Halusimme nikkaroida viestintäverstailla nimenomaan niitä teemoja, jotka nousivat esiin hankkeen alkuvaiheen kyselyissä ja simulaatiopajoissa. Kahden tunnin sessioissa käsitelimme hoitotyön kirjaamista, luovaa (blogi)kirjoittamista, sanojen merkityksiä ja suullisen viestinnän kysymyksiä. Verstaat vietiin hoivayksiköihin, jotta mahdollisimman moni työntekijä pääsisi nakuttelemaan verbaalivasarallansa.

Kokosimme viestintäverstaat moniammatillisesti. Mukana suunnittelussa oli koko hanketyöryhmä, jossa oli asiantuntemusta viestinnästä, hoitotyöstä, hallinnosta ja palvelumuotoilusta.



Arja fasilitoi hoitotyöntekijöiden bloggaamista Valkealan viestintä-verstaassa keväällä 2019.

Tervehdyssanat ja esittäytymiset aloittivat jokaisen verstaamme. Xamkin TKI-tutkimuspäällikkö Heli Peltola puhui mobiilikirjaamisesta, rakenteisesta kirjaamisesta, asiakkaan oikeuksista ja kaikkien osapuolten oikeusturvasta. Keskustelulle päätettiin jättää myös aikaa niin, että alkuosalle varattiin puolesta tunnista kolmeen varttiin.

Minna Nieminen, Arja Hämäläinen ja Satu Hynynen vetivät erilaisia harjoituksia tunnista puoleentoista tunnin ajan. Sanankäyttötehtävässä pohdimme esim. viriketoiminta-käsitettä ja sanavalintoja 'omainen' vai 'läheinen'. Positiivisen palautteen antamisen harjoituksessa hoitajat kirjoittivat lomakkeelle palautetta asukkaille, työkavereille, esimiehille ja itselleen. Näistä keskusteltiin yhdessä.

Blogikirjoittamiseen kannustettiin eri tavoin ja ideoita heräteltiin pienryhmissä. Lopuksi kerättiin kaikilta kirjallinen palaute verstaasta.

Vahvistun viestijänä. Kirjaan selvästi. Puhun kauniisti. Bloggaan innostavasti. Kehitän ja kehityn.

TULE SORVIN ÄÄREEN VIESTINTÄVERSTAALLE!

Me Time2Grow-hankkeessa tarjoamme mahdollisuutta oman ja työyhteisön viestinnän kehittämiseen. Viestintäverstaas kestää tiiviit kaksi tuntia, mutta tarpeen mukaan ja yhdessä sopien työskentelyä voidaan myöhemmin jatkaa. **Verstaas toimii työpaikallanne!**

Käsitlemme yhtä tai useampaa seuraavista aiheista ryhmän kiinnostuksen mukaan. Työkalut vaihtelevat aivoriihestä tietokoneeseen, roskiksista pyykkikärnyyn, videonista kirjoittamiseen - ja takaisin!

- 1. SANOILLA NIKKAROIDAAN TODELLISUUTTA!**
Miten raportoin asiakkaan kuulumiset rakenteisen kirjaamisen ohjeita noudattaen? Millaisin sanoin kirjaan havaintoni?
- 2. NAULATAAN TYÖPÄIVÄN MOKAT JA KIKSIT!**
Miten kerron hyvät ja huonot uutiset? Miten annan positiivista palautetta?
- 3. VIILATAAN BLOGITEKSTIT KUNTOON!**
Miten kehitän työtäni kirjoittamalla? Auttaisiko bloggaaminen näkemään paremmin hyvän ympärilläni?

Valitkaa aikatauluehdotuksista yksikönlle parhaan sopiva. Ilmoittakaa varauksenne mahdollisimman pian, mutta viimeistään 15.2.2019 osoitteeseen arja.hamalainen@xamk.fi.

ma 25.2.2019 kello 13 - 15	ke 10.4.2019 kello 13.30 - 15.30 Kymijoen Hoiva
ma 4.3.2019 kello 13 - 15	ma 15.4.2019 kello 13.30 - 15.30 Kymijoen Hoiva
ti 5.3.2019 kello 13 - 15	ke 17.4.2019 kello 13.30 - 15.30 Eimäen Puustelli
ma 18.3.2019 kello 13 - 15 Vaikaleen Itästähti	ke 24.4.2019 kello 13 - 15
ke 27.3.2019 kello 13 - 15 Vaikaleen Itästähti	

Työn ilossa tervehtien, vasaroita jo kikkutaan
Hei, Minna ja Arja Time2Grow-hankkeesta

VIESTINTÄVERSTAS ON NYT VARATTAVISSA!

Vahvistun viestijänä. Kirjaan selvästi. Puhun kauniisti. Bloggaan innostavasti. Kehitän ja kehityn.


Sanalliseen nikkarointiin houkuteltiin sekä sähköpostilla että paperikutsuin.

KIRJOITTAMINEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Hoitotyön kirjaamista säädellään laeilla. Kaikkien työntekijöiden pitää tietää mahdollisimman yksiselitteisesti asukkaan elämiseen ja hoitoon liittyvät perusasiat. Hyvä kirjaaminen tuo asukkaalle turvaa ja hoitajalle lain suojan. Kirjaamisesta keskusteltiin verstailla vilkkaasti. Toimivat kirjaamiskäytännöt vähentävät epätietoisuutta ja lisäävät osaltaan hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia.

Arkisen työn tuoksinassa on ehkä vaikea nähdä, että hyvä kirjaaminen parantaa työhyvinvointia. Ehkä perinteisemmin työhyvinvointia edistävänä on pidetty luovaa kirjoittamista, mutta sitä taas ei ole usein mahdollisuutta eikä oikein aikaakaan harrastaa työn keskellä.

Kirjoittamisessa on monia terapeutisia tai kathartisia eli puhdistavia elementtejä. Kirjoittamalla saa purettua mieltä painavia asioita, ja jos puhuminen tuntuu vaikealta, kirjallinen ilmaisukanava voi tuntua helpommalta. Valmiin tekstin puolestaan voi esittääkin: Minna Niemisen luovuus puhkesi kukkaan mm. tyhy-räppi esityksenä Moisio kartanon virkistyspäivässä. Räppi-video on katsottavissa Time2grow-hankkeen nettisivuilla. Arja Hämäläinen on puolestaan



luonut hankkeen aikana ja työskentelyn innoittamana monenlaista tilapäisru-
noutta. Hän lausui tervetuliaissanat Kalevalan hengessä Moisio-
n kartanoon tulijoille.

Toisinto Kalevalasta (Nelipolvinen trokee -mitta poikkeaa paikoin pois polulta.)

*Mieleni minun menevi, Moisioon matkustelevi./
Lähteäni laulamahan työhyvinvointitupahan./
kartanota katsomahan, tyhytyötä takomahan./
Sanat suussani sulavat, lounaan läskin laskettavat./
Kielenkannat kaiuttavat, hoivatyötä hehkuttavat./*

*Veli kulta veikkoseni, sisko soma simasuuni!/
Lähe kanssa nauttimahan, päivän töistä irtoomahan/
yhtehen yhyttyämme, kahta'alta käytyämme!/
Teemme todeksi tyhymme, saamme toinen toisihimme/
luottaa hoivatantereilla, kotoisilla kartanoilla.*

*Aluss' ankeen askarehen lasken päiviä lomahan./
Olemme oikein hyviä, vaikka väliin vänkäroimme/
kuulla noien kultaisien asukkaiden aamuvirren./
Vanhustossa voimakkaassa, kansassa kasuavassa/
hoiamme hienoja hapsia, elämän silittämiä!*

BLOGIKIRJOITTAMINEN ELI BLOGGAAMINEN

Vapaamman kirjoittamisen edistämiseksi perustimme Time2grow-blogin netti-
sivuillemme vuodeksi 2019. Tarkoituksena oli saada tekstejä mahdollisimman
monipuolisesti sekä hoivayksiköistä että hanketiimistä.

Vuoden lopulla blogitekstejä on kertynyt kunnioitettavat 26. Jaoimme tiimin
kesken kirjoitusvuorot tasaisesti, mutta samalla kunkin intoa ja työtilannetta
kunnioittaen. Ylipäättäen kaikessa tekemisessä otimme koko ajan huomioon
paitsi hoivayksiköiden, myös hanketiimin työntekijöiden työhyvinvoinnin.

Bloggaaminen ei ole oma tekstilajinsa, mutta se voidaan luokitella mielipidekir-
joittamiseksi, joiltain osin jopa kaunokirjallisuudeksi. Blogit sisältävät aina
myös asiaa, eli pelkkää leuanvääntöä ja huulenheilutusta ne eivät ole. Py-
rimme säilyttämään linjamme kepeän asiallisena, niin että myös vaikeampia ja
jopa kipeitä asioita oli helpompi julkaista.

Työhyvinvointi kohenee, kun työyhteisö sopii yhdessä, mitä kirjataan ja kirjoitetaan ja millä keinoin. Blogitekstejä ideoitiin yhdessä myös viestintäverstailla. Vaikka eivät ideointien tulokset meidän blogisivuillemme asti realisoituneetkaan, yhdessä ideointi jäi voimaannuttavana mieleen.

Myös hanketiimin yhteistyötaidot kohenivat blogin äärellä. Yhteen hiileen puhallettiin jo suunnitteluvaiheessa, työkavereita kannustettiin ja yhdessä myös iloittiin tekstien saamasta vastaanotosta. Yksi blogiteksti poiki jopa haastattelun Kouvola Sanomiin.

Time2grow-blogitekstiemme aikataulu, aiheet ja kirjoittajat 2019

Viikko	Aihe	Kirjoittaja
1	Työidentiteettiä etsimässä: Bambi vai tiikeri?	Minna L.
3	"Älkää tehkö, niin kuin minä teen, vaan tehkää niin kuin minä sanon"	Arska
5	Jaksaa painaa, elämä on lainaa, kohta oot vainaa!	Minna N.
9	Hyvinvointimuotoilu auttaa sote-haasteissa	Kai
10	Persoonat peliin!	Minna N.
11	Simulaatio opettaa	Satu
13	Etätyöläinen, tonttu ja tiimi	Arska
14	Yleispiirkosta roolijoustavaksi	Minna N.
15	Hanke ideoi innokkaasti, mutta vaikuttaa verkkaisesti	Minna N.
16	Totta ja aitoo ei kannata juosta pakoon	Anu Pöllänen
17	Valtaavatko puoskarit työhyvinvoinnin?	Arska
19	Hyvä meidän jengi!	Minna N.
20	Kartano ja Kalevala kohentavat työhyvinvointia	Arska
24	Moision metaforat	Arska
25	Kevennä mielesi kesään	Anna-Kaarina
28	Osallisuus ei synny itsestään	Kai
31	Rakennetaan yhdessä persoonallinen vanhuus	Minna L.
32	Rimakauhua, ramppikuumetta, rutiinia ja rakkautta	Arska
37	Viestintäverstaalla viuhui verbaalinen vasara	Arska
39	Kitwoodin Tompan kukka kukoistaa Tanskassa	Minna N.
41	Yksikään ihminen ei ole saari – No man is an island	Arska
42	Feelings with and without Memories	Liisa
43	Senioreiden Suhinat 2019	Satu & Minna L.
45	Valoa ja iloa – elä marraskuussakin!	Satu
47	Palvelumuotoilusta käytäntöjä itseohjautuvuuteen	Kai
49	Viisaan viestijän kymmenen käskyä	Arska



VIESTINTÄVERSTAIKEN JÄLKINIKKAROINNIT

Viestintä on tärkeää. Sen myöntävät kaikki. Miten arvostus näkyy arjen hoitotyössä? Onko muun työn tuoksinassa voimia pohtia puhumisen perinteitä, sallittuja sanavalintoja ja kirjoittamisen kommervenkkejä? Onko aikaa lukea potilasraportteja, ammattikirjallisuutta ja kehittämismuistioita? Sykkiikö runosuoni?

Hankkeen blogiin emme lopulta - värväysyrityksistä huolimatta - saaneet hoivayksiköistä kuin yhden tekstin. Siitä olemme äärimmäisen kiitollisia Anu Pöllä-selle. Markkinointivideoiden tekokaan ei saanut verstailla konkreettista tuulta siipiensä alle. Kenties ideat jäivät elämään ja jalostuvat sopivan hetken tullen teksteiksi ja liikkuvaksi kuvaksi. Osassa hoivayksiköitä on jo valmiiksi toimivat nettisivut ja some-päivittäjät, mikä on tietenkin mainiota.

Miten hoivayksiköissä voitaisiin jatkaa viestintätyöskentelyä? Jatkuvuus ja viestintäteeman vireillä pito olisi tärkeää. Esimerkiksi viikko- tai kuukausipalaverissa voisi ottaa esille tiedottamiseen liittyvät asiat vähintään kolme - neljä kertaa vuodessa. Viestinnän vuosikello auttaisi tarkastelemaan säännöllisesti sekä sisäistä että ulkoista tiedonkulkua.

Arja "Arska" Hämäläinen pohtii verstaiden jälkeen blogitekstissään näin:

Kun työyhteisön viestintää kehitetään, mielestäni mahdollisimman monen olisi päästävä osallistumaan. Näin jo palaverit itsessään lisääisivät kommunikoinnin tapoja sekä auttaisivat sanoittamaan ja ymmärtämään työntekoa yli henkilökuntaryhmärajojen. Lähihoitaja, sairaanhoitaja, hoiva-avustaja ja lääkäri työskentelevät saman tavoitteen eteen eli asukkaan parhaaksi.

LÄHTEET

Hämäläinen, A. 2019. Viestintäverstaalla viuhui verbaalinen vasara. Blogiteksti Time2grow-hankkeen sivuilla 10.9.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/viestintaverstaalla-viuhui-verbaalinen-vasara/>; luettu 19.11.2019.

Leppänen, L. 1997. Terapeuttisen kirjoittamisen emotionaalinen vaikutus. Referaatti artikkelista Pennebaker, J. W. (1997): Writing about emotional experiences as therapeutic process. Psychological Science, 8(3), pp.162-166. Osoitteessa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/kirjoittamisen-tutkimus/kirjoittamisterapia/kirjoittamisterapia/pennebaker-emootioiden-tutkimus>; luettu 25.10.2019.

Nieminen, S. 2017. Räpin terapeuttinen käyttö - ohjaaminen ja inhimillisen kasvun tukeminen. Jyväskylän yliopiston pro gradu -tutkielma. Musiikin ja kulttuurin tutkimuksen laitos, kirjoittamisen maisteriohjelma. Osoitteessa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53343/URN:NBN:fi:jyu-201703221725.pdf?sequence=1>; luettu 25.10.2019.

Pöllänen, A. 2019. Totta ja aitoo ei kannata juosta pakoon. Blogiteksti Time2grow-hankkeen sivuilla 12.4.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/totta-ja-aitoo-ei-kannata-juosta-pakoon/>; luettu 25.11.2019.

Time2grow-hankkeen nettisivut 2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/time2grow/>; luettu 25.10.2019.

Viestintä-Pirittan nettisivut 2019. 7 vinkkiä - Näin kirjoitat hyvän blogin. Osoitteessa <https://viestintapiritta.fi/7-vinkkia-nain-kirjoitat-hyvan-blogin/>; luettu 10.10.2018.

VERTAISTUKEA, VERKOSTOITUMISTA JA VIRKISTY- **MISTÄ**

Arja ”Arska” Hämäläinen & Outi Ihanainen-Rokio

**Verkostoitumista tarvitaan. Jo ennen Time2grow-hanketta kolmen hoivayksikön johto ja esimiehet olivat tehneet yhteistyötä. Halusimme yhyt-
tää yhteen myös yksiköiden työntekijät keskustelemaan, verkostoitu-
maan ja virkistymään. Tältä pohjalta kehitimme Moision virkistyspäivät.**

Hoitotyötä tehdään kolmessa vuorossa. Koska aina joku on vapaapäivällä tai lomalla, oli alusta pitäen selvää, että virkistyspäiviä pitää olla kaksi. Valmistelut käynnistyivät alkuvuonna 2019. Mukaan haluttiin ottaa mahdollisimman paljon sellaista ohjelmaa, joka liittyy keskeisiin esille nousseisiin teemoihin: vuorovaikutukseen ja tunteisiin. Päivän tuli olla rentouttava, hauska, ajatuksia herättävä, elämyksiä antava ja muutokseen kannustava.



23.5.2019



OHJELMA

12 - 12.45 Lounas kutsuu.

12.45 - 13 Avaamme äänet eli tervetuloa virkistymään!

13 - 14 Outi Ihanainen-Rokio Growthsetters Oy:stä kertoo, miten asiantuntijuus ja työidentiteetit syntyvät vuoropuhelussa.

14 - 14.30 Juomme sumpit, minkä lomassa voi tutustua kartanon taidenäyttelyyn.

14.30 - 15.30 Liisa ja Arttu Seppälän kanssa luomme hyvän mielen elämyksiä.

15.30 - 16 Tarkastelemme päivän antia pähkinänkuoressa. Otamme muistoksi yhteiskuvan. Kiitos!



MOISION PITO- JA TAIDEKARTANON ELVYTTÄVÄ MILJÖÖ

Päädyimme pitämään virkistyspäivän Moision pito- ja taidekartanossa. Sekä tarjolla olevat palvelut että mainio sijainti Elimäellä puolsivat paikan valintaa. Maittava ruoka sai mielen otolliseksi työhyvinvoinnin asialle. Kartano on miljöönä historiallinen, kaunis ja rauhoittava. Taidenäyttelyelementti tuo vielä lisäelämyksen kävijälle.

Puutarhassa meitä olivat vastassa Hanna Marnon valkeat hevoset. Sisätiloissa esteettisiä elämyksiä tarjosi Johanna Oraksen taidenäyttely.

Laadimme ohjelman väljäksi, jotta kaikilla oli aikaa kiireettömästi tutustua paikkaan ja sen taiteeseen.

HOIVATYÖN ESIMIEHET KASVAVAT TOIMIJUUSJOHTAMISEEN

Outi Ihanainen-Rokio


Esimiehet ovat työpaikan hyvinvoinnin moottoreita. Työntekijän merkittävin työhyvinvoinnin lähde on esimies.

Työpaikkasivusto Oikotien syksyn 2019 tutkimus kertoo, että 16 % työnhakijoista hakee uutta työtä nykyisen työpaikan johtamisen vuoksi. Vastaajista 88 % pitää uuden työn toivotuista ominaisuuksista tärkeimpänä hyvää ilmapiiriä. Ilmapiiri menee jopa palkan edelle! Työn merkityksellisyys ja hyvä johtamiskulttuuri korostuvat sitä vahvemmin, mitä vanhemmasta työntekijästä on kyse. Esimiestyöhön liittyy vahvoja odotusarvoja, erityisesti silloin, kun työntekijällä on jo aiempaa työelämätarinaa takanaan.

Työpaikalla meitä on moniin rooleihin. Toisten työssä kohdataan ja autetaan ihmisiä, tehdään yhteistyötä sekä kehitytään itse. Toisten työ taas - erityisesti esimiesten - on muiden työn mahdollistamista.

Näkymätön esiin

Kukin meistä luo työelämätarinaansa työidentiteettinsä kautta. Työidentiteettimme on ainutlaatuinen yhdistelmä persoonaamme, työpaikan roolejamme,



ammattillisuutta ja osaamistamme sekä asemaamme työssä. Työidentiteetti heijastuu ja todentuu työpaikan vuorovaikutuksessa. Työ on sosiaalinen konteksti, jossa toimintaamme ohjaavat eivät vain ääneen sanotut vaan monet sanomattomat asiat: sosiaaliset normit, arvostukset ja asenteet.

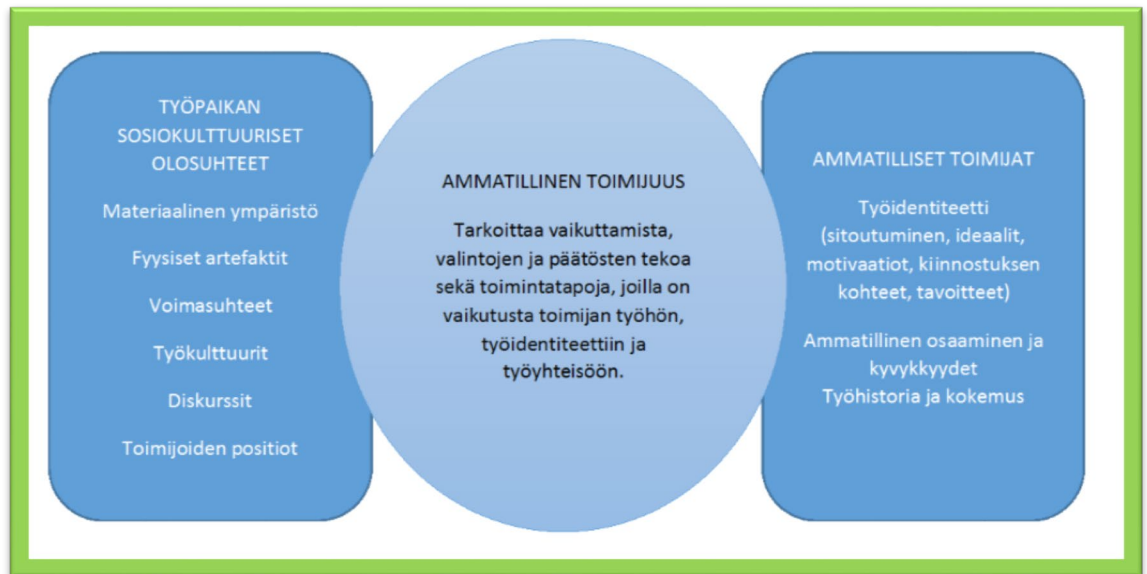
Tästä näkymättömästä kumpuavat usein työhyvinvoinnin haasteet. Arvostusta ei saa, toisen asenne ärsyttää, työn normit eivät joustu ja niitä tulkitaan eri tavoin. Näkymätöntä on läsnä myös työidentiteetissämme: jokainen meistä on paljon enemmän kuin päälle näkyy. Mutta milloin viimeksi olen työskennellyt aktiivisesti sen eteen, että tämä työpaikan näkymätön aines - niin minussa kuin yhteisössäni oleva - on tullut näkyväksi ja yhdessä työstettäväksi?

Toimijuusjohtamisen alkeita yhdessä esimiesten kanssa

Oman työidentiteetin tarkastelu on ensiaskeleita työpaikan yhteiseen kehittämiseen. Johtamisessa pätee sama sääntö kuin lentokoneessa: Laita happimaski ensin itsellesi.

Time2grow-projektissa toteutimme ihan ensimmäisiä askeleita ihmisiin ja heidän valtaistamiseensa keskittyvässä toimijuusjohtamisessa. Pidimme työpaikoja työidentiteetistä hoivayksiköiden esimiesten kanssa. Tavoitteena oli tehdä näkyväksi ja kuulluksi työidentiteettien vaikutusta meidän jokaisen toimintaan. Halusimme nostaa esiin niitä asioita, joille työn arjessa ei usein ole tilaa tai paikkaa. Herättelimme esimiehiä tunnistamaan oman työidentiteettiensä koostumusta ja tilaa.

Työyhteisöt ovat toimijoiden muodostamia vuorovaikutusverkostoja, joissa jokaisen henkilökohtainen sekoittuu vallitseviin olosuhteisiin. Kukaan meistä ei kuitenkaan ole vain työpaikan olosuhteiden armoilla, vaan meillä kaikilla on lähtökohtaisesti toimijuutta - kykyä ja halua vaikuttaa ja valita. Työpaikan sosiokulttuurisen aineksen ja meissä itsessämme olevan oman henkilökohtaisen aineksen yhdistelmä kuitenkin vaikuttaa siihen, miten toimijuuttamme pääsemme käyttämään. Kukoistavat työpaikat ovat niitä, joissa jokaisella on myönteinen kokemus oman kyvykkyyden ja potentiaalin käytöstä.



Ammatillinen toimijuus on aktiivista oman potentiaalin käyttöä työssä. (Eteläpelto et al. 2014, 22.)

Raameista joustaviin rooleihin

Työpajoissa käsittelyyn nousivat myös työpaikan roolit. Avasimme roolijoustavuutta, jolla tarkoitetaan kykyä toimia ja liittyä erilaisiin työn ja yhteisön rooleihin. Roolit edellyttävät erilaisia puhe- ja vuorovaikutustapoja. Eri roolit asettavat toimijat erilaisiin asemiin. Mitä useampia rooleja eli sisäistämiään toimintatapoja vuorovaikutusmalleja ihminen hallitsee, sitä todennäköisemmin osaa joustaa, sovittaa ja uudistaa toimintaansa tilanteen niin vaatiessa. Roolijoustavuutta voi opetella.

Jäykkien roolien työpaikat normittavat ihmisiä ammatillisesti eivätkä jätä tilaa persoonan vahvuuksille. Kankeat roolitukset eivät mahdollista myöskään tilannekohtaista toiminnan vaihtelua. Tämä on myrkkyä jatkuvasti muuttuvalle työelämälle. Harvalla työpaikalla on varaa pitäytyä jäykissä, usein ammatillisiin perinteisiin kiinnittyneissä rooleissa. Roolijoustoa tarvitaan jo senkin vuoksi, että muuttuvassa työssä voitaisiin saada aikaan yhteisiä tuloksia.



Outi Ihanainen-Rokio havainnollisti työidentiteettiä esimiesten työpajassa.

Toimijuusjohtamisen alkeet arkeen

Miksi kannattaa kehittää esimiesten toimijuusosaamista? Yksinkertaisesti siksi, että esimies näkisi meissä jokaisessa piileviä, työhön ja työpaikkaan vaikuttavia kykyjä, taitoja ja persoonan vahvuuksia. Lisäksi jokainen meistä tarvitsee useita rooleja kukoistaakseen ja voidakseen hyvin. Tutkimalla omaa roolijoustavuuttaan esimies tunnistaa helpommin piileviä joustopaikkoja myös muissa ja pystyy tukemaan ammatillista kasvua.

Työyhteisöpuhe rakentuu sen normiston kautta, jonka työpaikan ihmiset tuovat mukanaan. Asiakaspuhe saa alkunsa työyhteisöpuheesta. Jos toista arvostava puhe on arkea työpaikan sosiaalitiloissa, sitä on helppoa viljellä myös asiakaskohtaamisissa. Jos ei, tällainen arki pitää luoda yhdessä. Se onnistuu tekemällä näkymätöntä ainesta näkyväksi.

Työpaikan näkymättömien sosiaalisten ilmiöiden ja vaikuttamisen kenttää on hyvä pohtia. Se auttaa ymmärtämään, miten ja missä asioissa koko yhteisö on vaikuttamassa työn vuorovaikutuksen laatuun ja onnistumiseen.



Erilaisuus hyvän moottorina

Työidentiteetti ja erilaiset työelämätarinat avaavat meidät myös näkemään ihmisten moninaisuutta. Moninaisuusosaaminen ja erilaisuuden kohtaaminen ovat suomalaisen työelämän ajankohtaisia teemoja. Yhä useammassa ammatissa tarvitsemme osaajia ulkomailta. Samaan aikaan tarvitsemme työtä maahanmuuttajille kotoutumiseen ja toimeentuloon. Tämän moninaisuuden hallinta on monen hoiva-alan esimiehen mielessä.

Hyvä uutinen on se, että erilaisuuden kohtaamista voi opetella ja harjoitella. Vielä parempi uutinen on se, että tämän harjoittelun voi aloittaa kohtaamalla ensin erilaisuuden itsessään ja nykyisellä työpaikallaan, tuttujenkin kesken. Roolijoustavuus antaa kykyä kohdata erilaiset tunteet ja ajatukset, nekin, joita työpaikalla ei nyt sallita. Erilaisten roolien tarkastelun opettaa, miltä maahanmuuttajatyöntekijästä tuntuu meidän työpaikallamme. Roolien tunnistamisen ja käsittelyn kautta tehdään kokemusta näkyväksi. Tämä mahdollistaa hiljaisen tiedon jakamisen.

All you need is...rohkeus!

Tärkein toimijuusjohtamisen edellytys on rohkeus kohdata ihminen itsessään ja työkavereissaan. Liian moni työpaikka toimii edelleen automaattiajolla eli ääneen sanomattomilla oletusarvoilla. Ihmisissä olevaa kykyä ja halua vaikuttaa ei hyödynnetä. Toimijuus sallitaan vain normeissa ja perinteisissä rooleissa, mutta samalla kipuillaan muutoksen kanssa. Roolijoustoa ei uskalleta kokeilla.

Nykytyöelämässä on vain yksi varma asia: epävarmuus. Kukaan meistä ei osaa kertoa tarkalleen, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, joten paras tapa kohdata tuleva on tehdä se yhdessä. Rohkeutta tarvitaan erityisesti siihen, että voi aloittaa uutta ilman tietoa seurauksista. Time2grow on projektina mitä parhainta työelämän kehittämistä, jossa tuntematonta pääsee turvallisesti ja yhdessä kokeilemaan.



SARJAKUVATYÖSKENTELYLLÄ POSITIIVISTA ASENNETTA JA IL- MAPIIRIÄ

Arja Hämäläinen

Paimenportin seisakkeella Liisa Seppälä ja Arja Hämäläinen odottivat junaa Kotkasta Kouvolaan syksyllä 2018. Puhuttiin säästä ja säänmukaisesta pu-
keutumisesta, niin kuin toisilleen vieraat tuppaavat tekemään. Junassa juttu
jatkui, ja yhteisen sarjakuvaprojektin siemen alkoi itää. Palvelun kilpailutuksen
kautta päädyttiin yhteistyöhön. Parhaat asiat löytyvät usein sattumalta.

Sarjakuvantekijät Liisa ja Arttu Seppälä Avot Design Oy:stä siis lupautuivat tu-
lemaan virkistystapahtumaamme. Heillä oli jo kokemusta piirroshahmojen yh-
teiskehittelystä elävän yleisön kanssa ja edessä. Lähdimme innoissamme
muokkaamaan tarkempaa käsikirjoitusta. Seppälöiden tunnetuin tuote on Pöy-
rööt-sarjakuva. ”Se tunnetaan pohjalaisesta huumoristaan, itsevarmuudes-
taan, hyväntuulisuudestaan ja viihdyttävyydestään”, Pöyrööt kertovat nettisi-
vuillaan.

Moision virkistyspäivissä Pöyröiden työnjako toimi mainiosti. Arttu viritteli pu-
hetta ja houkutteli esiin ehdotuksiamme unelmien työkaveriksi. Oli vapautta-
vaa huudella ehdotuksia pyytämättä erikseen puheenvuoroa. Tällaista arkipäi-
vän rakentavaa anarkiaa pitää saada lisää myös työpaikoille!

Hahmot ”Joku muu, joka hoitaa” sekä ”Pirre ja Paavo” seikkailevat nyt muis-
tona Moision mietteistä. Sarjakuvahahmoille kehitettiin yhdessä vielä tilanteita
arkisista puuhista. Sarjakuvat jäävät elämään tauluina hoivayksikköihin ja toi-
vottavasti käytettäväksi virikkeenä kehitystoimiin jatkossakin.



PALAUTTEET VIRKISTYSPÄIVISTÄ

Saimme Moision virkistyspäivistä hoitotyöntekijöiltä hyvää palautetta. Sitä ke-
rättiin laatimamme palautekortin avulla päivien loppuksi.



Palautteita tuli molemmista päivistä yhteensä 58. Näistä 21:ssä oli valittu yleisarvioksi sydänsilmäinen emoji, mikä tarkoittaa erinomaista. Hymyemoji kuvasti hyvää palautetta, ja näitä oli yhteensä 36. Suupielet alaspäin olevalla emojiilla ilmaisi tyytymättömyyttään vain yksi osallistuja. Kakkaemoji ei onneksi saanut yhtään ääntä!

Sanallisissa palautteissa kerrottiin, mitä hoitotyöntekijät vievät mukanaan työ-
hönsä virkistyspäivästä. Tapahtumasta saatiin hyvää mieltä ja voimaantumista omaan työhön. Päivät onnistuivat myös hanketiimin mielestä mainiosti. Saimme lisää kokemusta pitkäjänteisestä suunnitteluprosessista ja palautteen hyödyntämisestä. Opimme kartuttamaan ja levittämään työn iloa monikanavai-
sesti.

Kortit kertovat palautetta:

- Päivässä oli iloa ja huumoria. (Mainintoja oli useita.)
- Ajatuksia positiiviseen asenteeseen. (Mainintoja oli useita.)
- Sarjakuva oli mukava tapa kuvata luovasti ja hauskesti omaa työtä. (Mainintoja oli useita.)
- Saatiin ajatuksia, että hyvän työilmapiirin teen itse omilla va-
linnoillani. Saatiin rohkeutta ja jaksamista.
- Hyviä ideoita ja ajatuksia vuorovaikutukseen ja oman tiimin kehittämiseen.
- Vahvistusta omaan näkökulmaan, ja sain uusia näkökulmia.
- Erilaiset hoitajat ovat työpaikoilla rikkaus eli annetaan kaik-
kien kukkia.
- Muistutuksen, että teemme itse työpaikan ilmapiirin. Töissä
puhuttu samoja asioita.
- Paavon ja Pirren (piirroshahmojen) asenteen.
- Hyvää ruokaa. Täyden vatsan. Mukava iltapäivä ja kiva
päivä -asenne. Räpin.

LÄHTEET

Avot Design Oy 2019. Pöyrööt-sarjakuvantekijöiden nettisivut. Osoitteessa <http://www.avot.fi> luettu 4.11.2019.

Eteläpelto A., Hökkä P., Paloniemi S. & Vähäsantanen K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Hökkä et al (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luovia voimavaroja työhön! Osoitteessa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf> ; luettu 21.11.2019.

Hämäläinen, A. 2019. Kartano ja Kalevala kohentavat kokonaishyvinvointia. Blogiteksti Time2grow-hankkeen sivuilla 17.5.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/kartano-ja-kalevala-kohentavat-tyohyvinvointia/> ; luettu 19.11.2019.

Hämäläinen, A. 2019. Moision metaforat. Blogiteksti Time2grow-hankkeen sivuilla 10.6.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/moision-metaforat/> ; luettu 19.11.2019.

Hämäläinen, A. 2019. Älkää tehkö niin kuin minä teen, vaan tehkää niin kuin minä sanon, Blogiteksti 18.1.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/alkaa-tehko-niin-kuin-mina-teen-vaan-tehkaa-niin-kuin-mina-sanon/>; luettu 27.11.2019.

Lehesvuori, M. 2019. Työidentiteettiä etsimässä: bambi vai tiikeri? Blogiteksti 8.1.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/tyoidentiteettia-etsimassa-bambi-vai-tiikeri/>; luettu 27.11.2019.

Oikotie Työpaikat 2019. Näin Suomi hakee töitä -tutkimus. Sanoma Media Finland. Luettavissa: <https://sanoma.fi/tiedote/oikotie-tutki-60-tyoikaisista-suomalaisista-olisi-valmis-vaihtamaan-tyopaikkaa/> ;luettu 21.11.2019.



PALVELUMUOTOILUSTA HYVINVOINTIMUOTOILUUN

Kai Hämäläinen & Minna Nieminen

Palvelumuotoilun menetelmiä ja asenteita voidaan soveltaa muuhunkin kuin palvelumuotoiluun. Voidaan puhua työn muotoilusta, prosessimuotoilusta tai vuorovaikutuksen muotoilusta. Myös muotoilun menetelmien kehittäminen on siten hyvin ajankohtaista. Suunnitteluratkaisujen laatu perustuu lähtötietoihin, kuten vahvaan asiakasymmärrykseen ja vuorovaikutustilanteessa onnistumiseen. Palvelumuotoilun opiskelija on soveltanut teoriaa käytäntöön ja käytäntöä teoriaan harjoittelujaksollaan Time2grow-hankkeessa vuoden 2019 aikana.

KOHTI VUOROVAIKUTUKSEN, LUOTTAMUKSEN JA MUUTOKSEN MUOTOILUA

Hoivatyö on ihmissuhdetyötä eettisine ja sosiaalisine kysymyksineen. Hoiva on myös yhteisöllinen ilmiö. Lukuisia yhteisöllisiä kytköksiä on niissäkin tilanteissa, joissa hoivaaja tekee työtään yksin hoivattavan kanssa ja joissa korostuu hoivaajan yksilöllinen osaaminen ja kokemus. Yhteisöllisyys määrittelee hoivatyön organisoitumista, mutta myös arvostusta ja asemaa hoivaajan ja hoivattavan elämässä.

Yhteisöön muodostuu hoidon edetessä laajentuva, mutta oma sisäinen maailmansa. Siinä on mukana esimerkiksi hoivattavan omaisia, sairaanhoitajia, kuntouttajia, naapureita ja vapaaehtoistyöntekijöitä. Ajan myötä yhteisöön muodostuu huomattava määrä kokemusta ja asiantuntemusta. Hoivattavan ympärille muodostunut yhteisö ei välttämättä kokonaan lakkaa toimimasta, kun hoiva päättyy. Kokemusta voidaan jakaa muiden hyväksi muun muassa yhdistystoiminnan kautta. (Koistinen 2003.)

Yhteiskehittämisen työpajoilla muodostuu parhaimmillaan kehittäjäyhteisöjä. Niillä on kaikkien osallistujien ymmärtämä ja hyväksymä yhteinen päämäärä ja

tahto saada aikaan muutosta esim. omaan hoitotyöhön tai asiakaskokemukseen. Palvelumuotoilun menetelmäkokonaisuus luo perustan onnistuneille keskusteluille ja näkemysten syntymiselle.



Palvelumuotoilija Kai Hämäläinen kommentoi simulaatiotilannetta.

Fasilitaattorina toimivan muotoilijan kannattaa arvioida omaa rooliaan ja muotoiluprosessikeskeistä ajatteluaan, joka heijastuu myös siihen, miten muita ohjataan työskentelemään. Syvyysuunnassa etenemisen (eli työn sisällöllisen laadun) ja syvyysuunnassa onnistumisen kannalta on pohdittava, mistä esiin saadut merkitykset muodostuvat. Mitkä tekijät tekevät merkityksenannon mahdolliseksi kussakin vuorovaikutus- ja työskentelytilanteessa?

Nykymuotoilu sekä toimintana (esim. yhteissuunnitteluna ja työpajoina) että muotoiluprosessien aikaansaannoksina osoittaa kunkin projektin sosiaalisen vuorovaikutuksen. Se kytkeytyy aikaan, paikkaan, ihmisiin ja tekemisen tapoihin. Aiemmin on korostettu suunnittelulla aikaansaatua muutosta ihmisen toimintaan – nykyään korostuu ymmärrys yhdessä luoduista merkityksistä.



TARINALLISUUS YHDISTÄÄ MUOTOILUA JA HOIVAA


Tarinallisuutta ja tarinankerronnallisia menetelmiä hyödynnetään yleisesti muotoiluprosessin eri vaiheissa. Asiakas- ja käyttökokemusten selvittelyyn voidaan käyttää esimerkiksi erilaisia haastattelumenetelmiä ja keskustelutyöpajoja, joissa merkityksiä ja motivaatioita saadaan esiin. Tarinoita muodostetaan myös visualisuuteen perustuvilla menetelmillä, kuten käyttökokemuksen havainnoinnilla, videokuvauksella ja mielikuva- tai tunnelmakarttojen luomisella.

Havaitut ja löydetty merkitykset voidaan sijoittaa eri kategorioihin, jotka muodostavat ideoinnin ja konseptoinnin aihepiirejä. Ideoiden ja konseptien kuvauksissa on pitkälti kyse tarinoista, joilla uuden (ongelman)ratkaisun merkitys saadaan näkyviin tai esimerkiksi uusi palveluelementti osaksi ihmisen arkea. Tarinan kautta eri alojen ihmiset ymmärtävät paremmin toisiaan ja sitä, mistä suunnittelukonseptissa on perimmältään kysymys.

Erilaiset suunnittelumetaforat ovat tarinallisia keinoja saada esimerkiksi systemaattiseen suunnitteluun tottumattomat henkilöt työskentelemään muotoilutyöpajalla. Metaforat auttavat myös ilmaisemaan suunnittelutarvetta, jota olisi muutoin liki mahdotonta suoraan ilmaista. Kokeiluissa ja prototypioinnissa käytännössä verrataan lähtöoletustarinaa saatuihin uusiin kokemuksiin. Käyttökokemustarinoilla ennen uuden tuotteen tai palvelun käyttöönottoa ja sen jälkeen voidaan arvioida suunnittelutyön onnistumista.

Sosiaali- ja terveysalalla tarinallisilla menetelmillä on käyttökohteensa muun muassa sairauksien ja hoitokokemusten käsittelyssä sekä työyhteisöjen toiminnan ja muutosten tarkastelussa. Myös hoidettavien omaisilla on perinteisesti ollut oma roolinsa tarinoiden synnyssä ja niiden tallentamisessa.

Tarinoilla on merkityksensä myös taiteen ja hoitotyön rajapinnoilla. Tarinallisuutta on käytetty laajasti mm. hoitotyössä, vanhustyössä, mielenterveys-työssä, kuntoutuksessa sekä päihde- ja huumetyössä. (Mäkisalo-Ropponen 2007.) Kahden toimialan - muotoilun ja hoitotyön - laaja kokemus tarinallisista



menetelmistä avaa mahdollisuuksien kentän lukuisille uusille yhteistyön ja uuden työn muodoille. Näin päästään entistä syvällisempään asiakasymmärrykseen tai hoitotyön systemaattiseen ja ihmiskeskeiseen kehittämiseen.


KEHITTÄMISOSALLISUUTTA JUURUTETAAN ORGANISAATIO- KENTEISIIN

Suunnittelutyön alussa projekteissa pohditaan usein, kenen ehdoilla suunnitelluun ryhdytään. Kenen intressi on kehittää toimintaa? Osallisuutta vaaditaan eri foorumeilla lähtien yksittäisistä ideoijista aina organisaatioihin ja lainsäädäntöön saakka. Uuden innovointi ja siinä onnistuminen on lopulta yhteisöllistä. Projektien alussa luotu yhteinen näkemys ja käsitteistö vaikuttavat kaikkien ajatteluun.

Myös kokeilukulttuurissa taitavalla suunnittelulla on suuri merkitys. Tutkimus- ja suunnitteluosaaminen on osattava kanavoida oikein, eli pitää korvata oletukset kokeiluilla ja suunnitella suunniteltavissa olevia asioita. Työyhteisöissä toiminnallisuus ja sitoutuminen ovat hyviä onnistumisen mittareita uuden luomisessa. Taitavan suunnittelun ei pitäisi olla ihmisten välisen vuorovaikutuksen kontekstissa monimutkaista, vaan helppoa ja joustavaa.

Yhteisöllisesti aikaan saadun hyvän merkitys on ilmeinen. Silti yksilöiden päälle kasautuva vastuu omista valinnoistaan, mikä tuntuu kilpajuoksulta osallisuuden ja yhteisöllisyyden kanssa. Yksilöä ja yhteisöä ei pitäisi nähdä vastakkaisina asioina. Avoimet yhteisöt voivat tukea vapaata yksilöä. Muuttuvassa yhteiskunnassa erilaisten sosiaalisten suhteiden uudelleenjärjestäytymiselle pitää olla riittävät puitteet.

Yksilöön kohdistuvat haasteet ja vastuut koostuivat tarinoiksi ja saivat konkreettisia muotoja eritoten Time2grow-hankkeen Moision kartanossa järjestämissä virkistyspäivissä keväällä 2019. Kun eri osapuolia, näkökulmia ja suunnittelutarpeita sovitellaan yhteen, käytännön toimintojen lisäksi on huomioitava tunnetason kysymykset. (Aaltonen 2019; Heinonen 2019.)



Sosiaalisia tarpeita ja niiden toteuttamiskeinoja voidaan miettiä useiden eri-
laisten hyötyjen, mm. julkisten varojen käytön näkökulmasta. Lyhyen aikajän-
teen hyötyjen ja säästöjen ajattelutavan rinnalle tarvitaan pidemmän aikajän-
teen inhimillistä ja osallistavaa ajattelutapaa. Yhdessä suunnittelun hankaluu-
det tai päätöksentekoon osallistumisen esteet ovat usein rakenteellisia.

Osallisuuden kehittämistä ei kannata nähdä yksittäisinä projekteina, koska se
tekee kehittämisestä hajanaista. Joskus myös laadittu ratkaisu saatetaan laa-
tia palvelemaan rakenteita. Inhimillinen näkökulma jää huomiotta, jos esimer-
kiksi työyhteisöjen sisäisiä prosesseja ohjataan ulkoa tai ylhäältä päin.


Yhteisöllistä ja osallistavaa uuden suunnittelua ei koeta samalla tavalla yl-
häältä käsin annetuksi. Parhaimmillaan osallisuus voi juurtua syvemmälle or-
ganisaatioon, ja tämä puolestaan ilmenee kykynä muuttua. (Aaltonen 2019;
Heinonen 2019.)

ITSEOHJAUTUVUUS SYSÄÄ YHTEISEN SUUNNITTELUKULTTUURIN LIIKKEELLE

Itseohjautuvuudesta puhutaan paljon, mutta sitä on määritelty melko vähän.
Se liittyy vahvasti työelämään ja koulumaailmaan ja on jonkinlainen vasta-
kohta byrokratialle ja hierarkioille. Itseohjautuvuus ei saisi koskaan tarkoittaa
sitä, että ihminen jätetään yksin haasteidensa kanssa.

Savaspuron (2019) mukaan itseohjautuvuutta ihannoidaan ja siihen kytketään
yltiöpositiivisia mielikuvia. Onnellisuuden, innostuksen ja draivin narratiivit liit-
tyvät vahvasti aiheen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Toisaalta itseohjautu-
vuudesta voi tulla taakka ja jopa syy huonovointisuuteen, eli lopputulos on
sama kuin tunnontarkalla suorittajallakin. Myönteistä julkisen keskustelun sä-
vyä edesauttaa se, että jotkut yritykset ovat onnistuneet itseohjautuvuuden
käytännöissä. Tutkimusmaailmakin tietää tuottavuuden, motivaation ja sitoutu-
neisuuden kohoavan, kun työntekijällä on mahdollisuus päättää omista asiois-
taan.

Organisaatiotasolla voidaan pohtia kykyä ajatella asioita strategisesti uudes-
taan ja kykyä nähdä ympärillä olevia muutoksia. Innovoinnin kohdistaminen



pelkästään toiminnan tehostamiseen - uusien mahdollisuuksien näkemisen kustannuksella - voi johtua kilpailutilanteesta tai resursseista. Kuinka luoda puitteita itseohjautuvuudelle organisaatiotasolla? Mihin pitäisi luoda tyhjää tilaa? (Savaspuro 2019; Martela & Jarenko 2017.)


Time2grow-hankkeen yhtenä johtopäätöksenä esitämme uuden mallin perinteisen vasemmalta oikealle kuvatun suunnitteluprosessin sijaan. Muutoksia ja palveluja voidaan muotoilla jatkuvalla kehämaisella toimintatavalla, jossa ymmärrys, ideoiden ja kokeilujen tuottaminen sekä käytäntöihin vieminen ovat jatkuvaa eri vaiheissa olevaa toimintaa kulloisenkin aiheen mukaan. Itseohjautuvuudessa yhteinen onnistuminen kytkeytyy vahvasti yhteisen päämäärän näkemiseen. Tämä teema nousi taannoisissa hankkeen simulaatiopajoissa keskeisesti esiin.

Toimintaympäristön muutoksiin reagoiminen ja sisäisten prosessien muotoilu strategisen konseptoinnin avulla vie ketteryys- ja itseohjautuvuusajattelua konkretiaan ja käytäntöön. Sitä voi soveltaa myös yksilöllisellä tasolla. Koko prosessi voi lähteä yksilöllisistä havainnoista ja esimerkiksi hankkeessa suunnitelluista ideointiseinistä. Yksilöllinen kehittäminen muuttuu yhteisölliseksi työn edetessä.

Tässä valossa muutoksyvyn johtaminen on ihmettelyn, ideoinnin ja reflektoinnin integroimista ja resursointia osaksi kenen tahansa arkirutiineja. Silloin suunnitteluosallisuus ei jää välineelliseksi tai todenna vain valmiina annettun jalkautumista.

HOIVAN JA PALVELUMUOTOILUN RAJAPINNAT TUTKIMUS- JA KEHITYSKOhteina

Sote-alan sekä erilaisten hyvinvointi- ja hoivapalvelujen kehittäminen käyttäjälähtöisen muotoilun menetelmillä tarjoaa muotoilulle ja muotoilijoille hyvin mielekkään aihekokonaisuuden. Siitä hyötyvät kaikki palvelujen osapuolet. Tarvi- taan kuitenkin vielä paljon vuoropuhelua muotoilumahdollisuuksien syvä- liseksi tunnistamiseksi. Tässä vuorovaikutuksella tarkoitetaan pikemminkin



kahden ammattialan keskinäistä sosiaalista vuorovaikutusta kuin yksittäisten ammattilaisten.

Termi ja käsite 'palvelumuotoilu' on tässä kontekstissa liian kapea-alainen. Yhteisölliseen kehittämiseen keskittyvän muotoilun tulee kohdistaa osaamistaan sosiaalisen vuorovaikutuksen syvälliseen ymmärtämiseen. Osallisuuden edistäminen on keskeinen osa hyvinvointia sekä palvelujen käyttäjälle että palvelua toteuttavalle hoitoalan ammattilaiselle. Yksittäisten hankkeiden kokeilut ja niiden tuomat kokemukset ohjaavat muotoilu- ja osallisuusajattelua rakenteisiin ja prosesseihin. Kyse olisi siten muotoiluun perustuvan menetelmäosaamisen kehittämisestä sote-alalla ja myös muotoilumenetelmien yhteiskenttämisen kehittämisestä sote-alalle.

PALVELUMUOTOILUN OPISKELIJA RÄPPÄÄ OPPIMAANSA

Minna Nieminen on ollut Time2grow-hankkeessa harjoittelussa koko vuoden 2019. Vuoden aikana hän on saanut pohtia hankeoppeja palvelumuotoilun opinnoissaan.

"Hankkeessa opin hyödyntämään ja harjoittelemaan koulusta saamaani teoretiatietoa käytännössä. Time2grow-hankkeen työvälineenä käytettiin paljon erilaisia palvelumuotoilun keinoja, kuten palvelumuotoilun luotaimia ja erilaisia työpajoja. Hankkeessa sai käytännön kokemusta prosessin hallinnasta ja kehittämisen kokonaisprosessin loppuun viennistä", Nieminen kertoo.

Prosessin eri vaiheet tulivat tutuiksi: alkutiedon kerääminen luotaimien avulla, tiedon analysointi ja yhteenveto sekä tulosten pohjalta työpajojen suunnittelu, toteutus ja arviointi. Nämä ovat palvelumuotoilijan työn ydintä. Hankeoppeja voi hyödyntää opiskeluissa, ja käytännön tekeminen tukee teorian oppimista.

Time2grow-hankkeen myötä Nieminen oppi myös kärsivällisyyttä. Kaikki ei tapahtu hetkessä, eivätkä tulokset aina ole omasta tahdosta ja innosta riippuvaisia. *"Hoivayksiköille annetaan työkaluja, ohjataan ja kannustetaan, mutta sen jälkeen vastuu toteutuksesta ja kehittämisestä on heillä itsellään", Nieminen kiteyttää.*

Hankkeen myötä Nieminen on myös luonut uusia verkostoja omaa tulevaisuuttaan ajatellen. Hanketyön maailma byrokraattisine koukeroineen on tullut tutuksi hankeharjoittelun aikana. Digiosaaminen on kehittynyt valtavin askelin. Teoriaopintoja hän on päässyt hyödyntämään graafisessa suunnittelussa ja materiaalin tuottamisessa. Kaiken kaikkiaan hankeharjoittelun myötä oppia on tullut paljon ja monenlaista.

Nieminen erittelee positiivista tunnekokemustaan: *”Hyvä tiimihenki ja lämmin vastaanotto on saanut oloni kotoisaksi, ja tunnen itseni täysvertaiseksi tiimin jäseneksi. Hoitoalan aiempi pitkä työhistoriani toi hankkeeseen myös käytännön hoitotyön näkökulmaa. Hyvässä tiimihengessä uskaltaa myös hullutella ja heittäytyä mukaan toimintaan täydellä sydämellä.”* Tulokseksi saattaa syntyä vaikka työhyvinvointi-räppi:

*”Sun hyvä olo on sun vastuulla, ei kukaan jaksa narisijaa kuulla.
Jos sua oikeesti ottaa pattiin, älä pura sitä Maijaan tai Mattiin.
Ole oma itses ja rehellinen, saa olla vihainen tai tunteellinen.
Älä puhu kakkaa, jauha vaikka purkkaa, älä kuse työpaikkas omaan nurkkaan.
Ota siis vastuu sun omasta toiminnasta, loppujen lopuks se on kiinni asenteesta.
Ole siis hyvä tyyppi tai yritä edes, lopulta sun työpäiväskin on ihan jees!”*



Minna Nieminen oli työharjoittelussa Time2grow-hankkeessa.



LÄHTEET

Aaltonen, M. 2019: Huomisen yhteiskunta – olosuhteet hyvinvoinnille. Helsinki: Alma Talent Oy.

Heinonen, J. 2019. 20-luvun hyvinvointimalli. Helsinki: Into Kustannus.

Hämäläinen, K. 2019. Hyvinvointimuotoilu auttaa sote-haasteissa. Blogiteksti 25.2.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/hyvinvointimuotoilu-auttaa-sote-haasteissa/>; luettu 27.11.2019.

Hämäläinen, K. 2019. Osallisuus ei synny itsestään. Blogiteksti 10.7.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/osallisuus-ei-synny-itsestaan/>; luettu 27.11.2019.

Koistinen, P. 2003. Hoivan arvoitus. Tampere: Vastapaino, 93 - 144.

Martela, F. & Jarenko, K. (toim.). 2017. Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2007. Tarinat työn tukena. Jyväskylä: Gummerus, 10.

Nieminen, M. 2019. Hyvä meidän jengi! Blogiteksti 9.5.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/hyva-meidan-jengi/>; luettu 27.11.2019.

Nieminen, M. 2019. Jaksaa painaa, elämä on lainaa, kohta oot vainaa! Blogiteksti 1.2.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/jaksaa-painaa-elama-on-lainaa-kohta-oot-vainaa/>; luettu 27.11.2019.

Nieminen, M. 2019. Tyhy-räppi. Osoitteessa https://youtu.be/5_YNxieWf2c; katsottu 27.11.2019.

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. Helsinki: Alma Talent Oy.

EUROOPPALAISTA TYÖHYVINVOINTIA VUORO- VAIKUTUKSESSA

Satu Hynynen & Minna Lehesvuori

Kansainväliset kumppanit ovat kulkeneet alusta asti kasvun polulla kanssamme, mutta olemme edenneet kaikki omaan tahtiimme. Kumppanimme ovat Belgiasta ja Puolasta, ja vertaistukea sekä oppia on haettu myös Hollannista ja Tanskasta.



Puolalaiset ja belgialaiset hankekumppanit vierailivat Kouvolassa elokuussa 2018.

Kansainvälisellä kasvun polulla olemme keskittyneet työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen, sillä meitä kehittäjäkumppaneita yhdistää työuupumuksen kasvu ja sen ehkäisyyn liittyvät haasteet. Puolassa työuupumusta ei vielä tunnusteta sairaudeksi. Sen eteen tehdään paljon tutkimustyötä ja pidetään kansallista keskustelua yllä. Belgiassa työuupumus tunnustetaan, siitä puhutaan ja sen ennaltaehkäisyyn kehitetään työkaluja.

Puolan hankekumppanit Dobre Kadryssä ovat koonneet kattavat, lakiin pohjaavat oppaat työuupumuksen ehkäisyyn ja tunnistamiseen. Oppaat on tarkoitettu puolalaisille työnantajille ja työntekijöille.

Belgian hankekumppanit Trendhuisissa ovat rakentaneet työuupumuksen tunnistamiseen ja ehkäisyyn työkalun Antwerpenin yliopistosairaalan UZA:n työntekijöille. UZA toteuttaa Lean-konseptia menestyksekkäästi: osastojen varastot on värikoodattu, vastuuhenkilökunnan nimet ja tiedot ovat esillä osaston seinällä sekä osaston potilastiedot sisältävä näyttö on hoitajien tukena. Se on myös ainut eurooppalainen yliopistosairaala, joka on saanut arvostetun Magnet-statusuksen.



Lehdistötilaisuus pidettiin UZA:ssa, Antwerpenin yliopistosairaalassa Belgiassa.



UZA:n osaston seinällä oli Lean-konseptin mukainen ilmoitustaulu, josta näkyi paikalla oleva hoitohenkilökunta vastuualueineen ja yhteystietoineen (Team van de dag). Alla on esitteitä sairaalan palveluista. Oikealta pilkistää asiakkailta ja heidän omaisiltaan saatuja kiitoskortteja.



TYÖUUPUMUS ON OTETTAVA PUHEEKSI KAIKILLA KIELILLÄ

Meillä Suomessa työuupumuksesta tiedetään paljon, tai ainakin sitä on tutkittu ja siitä puhuttu viime aikoina paljon. Työterveyshuolto tukee työpaikkoja ja työntekijöitä sen tunnistamisessa, ehkäisyssä ja hoidossa, mutta silti käytännön tuki työpaikoilla on usein vajavaista. Puheeksi ottaminen ja asiaan puuttaminen koetaan yleensä haastavaksi. Lähiesimiehet ovat tässä asiassa avainasemassa. Työuupumukseen ja työssäjaksamiseen vaikuttavat toki monet asiat sekä työssä että sen ulkopuolella. Tukea tarvitsevat niin yksilöt kuin työyhteisötkin.

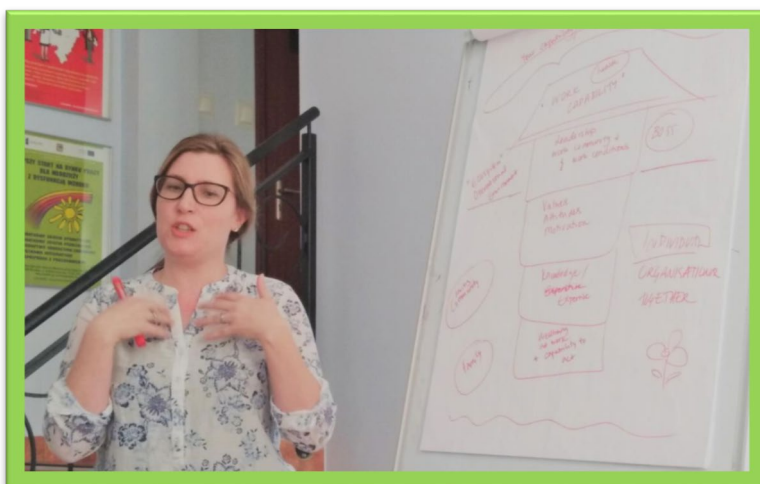
Kansainvälisiä kumppaneita on hankkeen aikana tavattu sekä Belgiassa, Puolassa että Suomessa. Olemme saaneet tietoa heidän kulttuureistaan, toiminnastaan ja tutkimuksistaan sekä eritoten tietoisuuden siitä, että Suomessa ja paikallisilla kumppaniorganisaatioillamme Kymenlaaksossa asiat ovat hyvällä mallilla. Koko työyhteisölle tasavertaisesti suunnatut käytännönläheiset ja vuorovaikutteiset toimintatapamme sekä tunnetaitojen merkityksen esiin nostaminen ovat olleet uutta kansainvälisille kumppaneillemme.

Valtaetäisyys Suomessa on pienempi kuin kumppanimaissa. Esimiehet ovat helpommin lähestyttäviä ja yhteisistä asioista yleensä keskustellaankin yhdessä. Puolassa ja Belgiassa kumppaneiden kautta välittynyt tieto osoittaa, että työelämä on siellä hierarkkisempaa ja johtajuus auktoriteettisempaa. He ovat hyvin kiinnostuneita siitä, miten luovin keinoin voidaan lähestyä haasteita työyhteisössä. Tästä on syntynyt hyvää vuoropuhelua kumppaneiden kesken. Puolassa on testattu esimerkiksi draaman keinoin puheeksi ottamista vaikeista asioista. Belgiasta olemme saaneet oppia Social Teambuilding -mallista, jossa työyhteisö voi säännöllisin väliajoin tiimiytyä tekemällä työaikana hyvää yhdessä itse valitsemassaan kohteessa, esim. vanhainkodin vanhusten pyörätuolien huoltotoimia.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN TYÖKYKYTALO KIINNOSTAA KANSAIN- VÄLISESTIKIN

Työterveyslaitoksemme olemassaolo jo vuodesta 1945 sekä soveltamamme työkykytalomalli ovat myös herättäneet ihmetystä ja ihastusta kumppaneissamme. Eritoten työkykytalomallin näkemys työntekijän työhyvinvointiin liittyvistä asioista herätteli kumppaneita miettimään työntekijää kokonaisvaltaisesti. Työkykytalomallista on lisää julkaisumme Tunteet ja työhyvinvointi -osiossa.

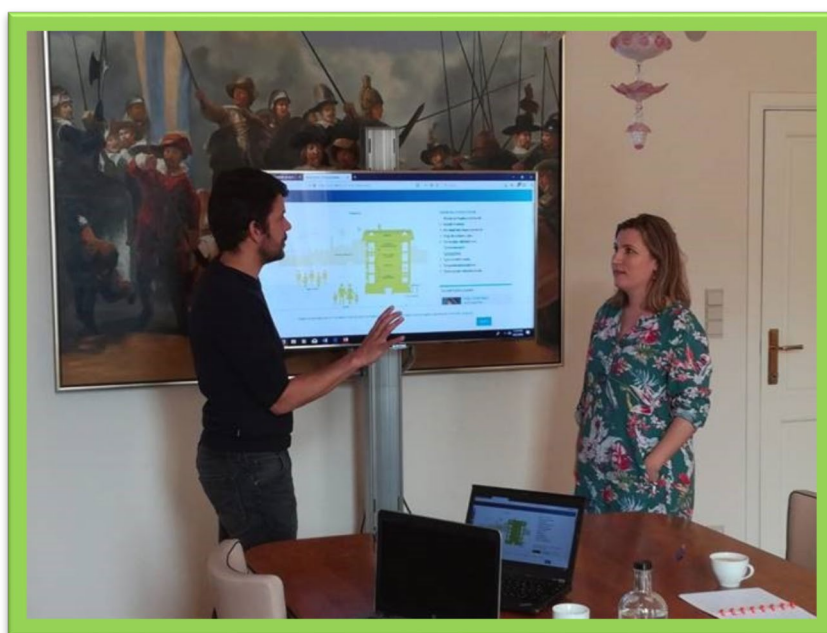
Konkreettista lisäoppia suomalaiseen hoivatyön arkeen haimme myös Hollannista ja Tanskasta. Sieltä saimme vahvistuksen, että tietoa meillä on, mutta usein käytännön toteutus ontuu. Usein oma asenne ja pienetkin muutokset voisivat viedä asioita parempaan suuntaan.



Minna esitteli työkykytaloa Puolassa – tunteella!

Hollannissa ja Tanskassa on erinomaisia kokemuksia inhimillisestä ja persoonakeskeisestä hoivasta, jossa vanhuus ei ole sairaus eikä muistisairaus vie ihmisyyttä. Koti on turvapaikka, jossa saa myös hoitoa, ja koko kyläyhteisö sykkii elämää sen ympärillä. Omaiset ovat vahvasti, jopa lain velvoittamana, mukana erityisesti virkistävässä toiminnassa. Vapaaehtoiset ovat myös isossa roolissa, ja ihan omasta halustaan. Mukana on myös nuoria, jotka saavat työstään ilon lisäksi ansioluetteloonsa arvostettua työkokemusta.

Meitä suomalaisia säätelee tiukka lainsäädäntö. Sääntöjen tunnontarkka noudattaminen ja virheiden pelko usein sumentavat sellaiset oivallukset, joilla asioita voitaisiin kehittää inhimillisempään suuntaan vanhustenhoidossa, potilasturvallisuutta vaarantamatta. Meillä on tietoa ja haluakin, mutta muutosten teko vaatii rohkeutta ja rohkaisua, myös päättäjiltä. Miten käytännössä kiireen keskellä ja tiukassa taloustilanteessa pieninkin muutoksia voisi, uskaltaisi ja saisi luvan kehittää omaa työtään, työssä jaksamistaan ja samalla asiakkaiden hyvinvointia? Miten innostaa ja ottaa vahvemmin mukaan omaisia ja vapaaehtoisia?



Minna kertoi työkykytalosta Belgiassa.

BELGIA, PUOLA JA HOLLANTI OPETTIVAT KIIREETÖNTÄ KOHTAAMISTA

Ensimmäisiin hankkeen kumppanustapaamisiin Belgiaan ja Puolaan lähti silloinen projektipäällikkö Karoliina Nikula. Vuoden 2018 keväällä Hollantiin Buurtzorgiin tutustumaan lähti mukaan myös hankkeen asiantuntija, lehtori Anne Sundström.

Buurtzorgin toimintamalli ja filosofia on Jos De Blokin kehittämä kotihoitoyritys, joka on perustettu vuonna 2007. Lähtökohtana oli De Blokin näkemys tehdä kotona tapahtuvaa hoitoa eri tavalla, kuin perinteinen käytäntö on ollut. Lähtökohtana on asiakkaan itsenäisyys, vapaus ja itsemääräämisoikeus. Asiakas saa määritellä elämänsä ja tietää, mikä hänelle on parasta – kiireettömästi.

Sairaanakaan ei tarvitse luopua tärkeistä asioista ja tavoista siksi, että joutuu turvautumaan apuun.

Buurtzorgin ideologiassa tärkeää on autettavan ihmisen kiireetön kohtaaminen, hänen tarinansa tunteminen ja ajan antaminen. Hoidossa edetään asukkaan rytmissä sekä tavoitellaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn säilyttämistä elämän loppuun asti.

Kansainvälisten kumppanit vierailivat Kouvolassa elokuussa 2018. Tuolloin tiimme täydentyi puolalaistaustaisella Xamkin kollegallamme Angelika Polakilla, jonka kieli- ja kulttuuriosaaminen on tukenut vahvasti yhteistyötämme puolalaisten kanssa.



Satu ja Minna tutustuivat puolalaiseen hoivakotiin.

Kevään 2019 kumppanuustapaamiseen Puolaan matkasivat projektipäällikkö Minna Lehesvuori ja hankkeessa alusta asti mukana ollut projektityöntekijä Satu Hynynen. Belgian työkokoukseen huhtikuussa 2019 matkusti projektipäällikkö, ja loppuseminaariin lokakuussa 2019 mukaan lähti myös hankkeen asiantuntija, lehtori Anna-Kaarina Anttolainen.



Asukkaan kanssa koottu palapeli oli kehystetty puolalaisen hoivakodin seinälle kauniiksi muistoksi.

TANSKASSA HOITOTYÖN TEORIA JA KÄYTÄNTÖ KOHTAAVAT

Tanskan opintomatkalle osallistui Xamkin hanketiimi, opiskelija-harjoittelijamme sekä kumppanihoivayksiköiden johtajat ja esimiehet kolmesta organisaatiosta. Matkalle saimme oppaaksi mukaamme Malmön vanhuspalvelusta suomalaissyntyisen Taina Cronhamnin, joka kertoi monikulttuurisen hoivatyön kokemuksista myös Ruotsissa.

Lähdimme hakemaan esimerkkiä ja omakohtaisia oivalluksia. Varmistaaksemme, että matkan opit jalkautuvat hoivayksiköiden arkeen, mukaan lähtivät kumppaniorganisaatioiden johtajat ja esimiehet, joilla on vaikutusmahdollisuuksia kehittää organisaatioidensa toimintaa. Mielellämme olisimme ottaneet kaikki hoitajatkin mukaan, mutta käytännössä se oli mahdotonta. Matkan aikana kokemuksia ja oppeja tulvikin tajuntaan ja oivalluksia syntyi. Nyt odotamme niiden hedelmiä käytännön arjessa. Toteutustapoja on jo organisaatioissa mietitty ja osa viety käytäntöön. Asukkaat ja omaiset ovat suhtautuneet positiivisesti jo tehtyihin toimenpiteisiin.

Svendborgin kunnan dementia kylä (Svendborg Bryghuset Demensby) näytti käytännössä, miten kodikkaasti ja esteettisesti muistisairaiden turvallisen arjen voi toteuttaa hoivakotiympäristössä. Käytännön jälkeen tutustuimme teoriaan ja opetukseen UCL University Collegessa, Vejlessä. Siellä saimme käsityksen tanskalaisen yhteiskunnan tilasta eritoten hoiva- ja opetusalan näkökulmasta.



Ryhmämme tutustui Svendborgin kunnan dementiakylään Tanskassa.



Pöytä oli katettu kauniisti dementiakylän asukkaille.



Värikkäitä pelivaihtoehtoja oli tarjolla ajanvietteeksi.

Tanskan koulutusjärjestelmä ja hoitoalan rakenne on Suomen kaltainen. Pienillä ihmiskeskeisillä muutoksilla saadaan paljon aikaan esimerkiksi asukkaiden persoonallisen vanhuuden tukemiseksi hoivakodeissa. Vejlessä simulaatiopedagogiikan keinoja käytettiin luokassa myös vapaamuotoisesti, ilman erityisiä laitteita. Tilanteita refleктоitiin oppimista varten, esim. muistisairaana ja omaisen kohtaamista. Tästä päätettiin ottaa vinkkiä Xamkin opetukseen: simulaation keinoja voidaan toteuttaa helposti, paikasta ja laitteista riippumatta.

Tärkeimmäksi anniksi nousi näkökulma hoitotyön kehittämiseen Kitwoodin mallin avulla. Samoja asioita on jo meillä käytössä, mutta asiakaskeskeisyyden vieminen käytännön tasolle hieman ontuu. Oli hienoa huomata, että opetus oli viety teoriasta eli Kitwoodin mallista käytäntöön Svendborgin dementiakylässä asiakaskeskeisellä tavalla. Kitwoodin mallista ja Tanskan-matkasta voi lukea lisää hankeblogeistamme osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/time2grow/>.

Panostaminen viihtyisyyteen ja kauniisiin yksityiskohtiin virkistää ja herättelee aktiiviseen arkeen kaikkia osapuolia. Ehkäpä se jopa kutsuu puoleensa myös omaisia ja vapaaehtoisia. Heitä halutaankin mukaan toimintaan enemmän. Toki toimintaa pitää koordinoita ja sopia yhteiset pelisäännöt, ja siihen tarvi-

taan resursseja, muttei se ole kuitenkaan mahdotonta toteuttaa. Tanskan mallin mukaisesti Suomessakin voisi hakea rahoitusta toiminnan monipuolistamiseen.

Hoivakotien piha-alueita voisi hyödyntää entistä paremmin ja mielekästä tekemistä ideoida vieläkin rohkeammin omaisten, vapaaehtoisten sekä muiden tukiryhmien tuella (verstaspajat, laulusessiot jne.). Sisustukseen voisi tuoda kodikkaita elementtejä, kuten enemmän värejä, viherkasveja, kirjoja ja kauniita astioita. Miten loisimme asiakkaille persoonallisemman ja kauniimman loppuelämän arjen?



Dementiakodin viihtyisällä pihalla on asukkaiden mukava ulkoilla.

KANSAINVÄLISISTÄ KOHTAAMISISTA SAIMME USKOA OMAAN TEKEMISEEN

Oppia ja oivalluksia olemme siis saaneet monesta näkökulmasta, moneen suuntaan jaettavaksi ja eteenpäin kehitettäväksi. Jatkokehittäminen organisaatioissa on nyt työyhteisöjen omissa käsissä, ja esimiehillä on tässä työssä tärkeä rooli ja vastuu kehittämisen mahdollistajana.

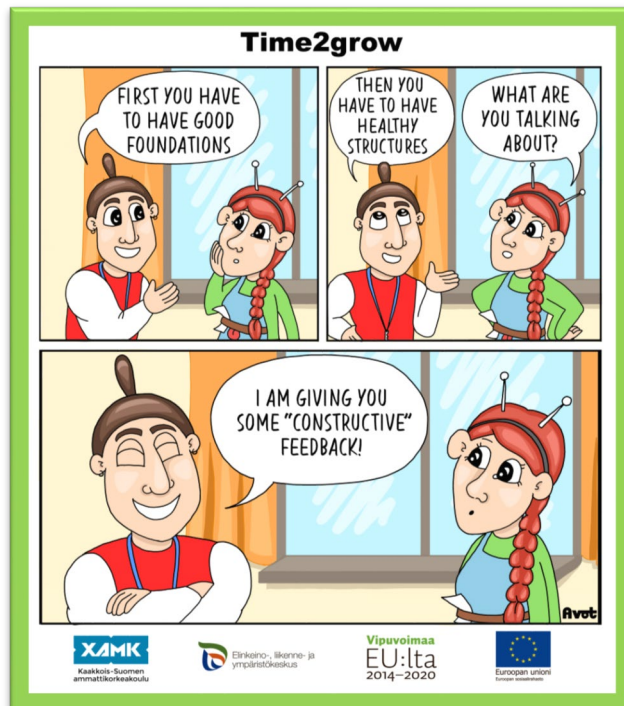


Kodikas sisustuselementti Valkealan Iltatähdessä herättää muistoja.

Tanskan opintomatkamme sai hyvää palautetta, sillä se toi hankkeen kansainvälisyyden konkreettisesti kumppaneidenkin ulottuville ja mukanaan monta hyvää käytännössä toteutettavaa ideaa. Matka vahvisti myös ajatusta, että meilläkin tuotetaan laadukasta vanhusten palvelua. Kansainvälisyys vaikuttaa suomalaisen hoitotyöhön koko ajan yhä enemmän, onhan meillä yhä enemmän maahanmuuttajataustaisia vanhuksia ja hoitohenkilökuntaa.



Asukas voi muistella karavana-aikojaan yöpymällä dementiakylän asuntovaunussa. Kylän koko piha-alue on viihtyisä, laaja ja suojainen.



Pöyrööt-sarjakuvien hahmot seikkailivat myös englanninkielisissä sarjakuvissa. Suomenkieliset sarjakuvat ovat luvussa "Vertaistukea, verkostoitumista ja virkistymistä".

LÄHTEET

Buurtzorg 2019. Osoitteessa <https://www.buurtzorg.com/>; luettu 19.11.2019.


Hämäläinen, A. 2019. Yksikään ihminen ei ole saari – No man is an island.

Blogiteksti 5.10.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/yksikaan-ihminen-ei-ole-saari-no-man-is-an-island/>; luettu 19.11.2019.

Korpivaara, L. 2019. Feelings with and without Memories. Blogiteksti 14.10.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/feelings-with-and-without-memories/>; luettu 28.11.2019.

Magnet Hospitals 2019. Osoitteessa <https://onlinenursing.duq.edu/blog/what-is-a-mag-net-hospital/>; luettu 19.11.2019.

Nieminen, M. 2019. Kitwoodin Tompan kukka kukoistaa Tanskassa. Blogiteksti 30.9.2019. Osoitteessa <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/kitwoodin-tompan-kukka-kukoistaa-tanskassa/>; luettu 27.11.2019.



Valtaetäisyydet Suomessa, Puolassa ja Belgiassa 2019. Osoitteessa <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>; luettu 2.12.2019.

Załużska U., Kwiatkowska-Ciotucha D., Ślęzyk-Sobol M., Lehesvuori M. & Polak A. 2019. Occupational burnout in health care – analysis of systemic and organizational risks as well as possible preventive actions.



AIKA KASVAA - TIME2GROW TYÖHYVINVOINNIN

OPPIMISPROSESSINA

Minna Lehesvuori & Satu Hynynen

Muutoksen pysyvyys on eletty vahvasti todeksi Time2grow-hankkeessa. Meidän on ollut aika kasvaa muutoksessa. Onneksi muutos on aina myös mahdollisuus - oppimiseen!

Oppimisprosessin käynnistää usein parhaiten alun pieni hämmennystila tai jopa jonkin sortin kaaos tai särö, joka rikkoo totutut kaavat. Positiivista hämmennystilaa olemme hankkeen aikana kokeneet ja hieman aiheuttaneetkin, joten oppimisprosessin voi sanoa olleen käynnissä.

Kun hanketta valmisteltiin Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa, sote-uudistuksenkin valmistelu oli meneillään. Kun hanke alkoi, Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut olivat yhdistyneet Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluksi. Sote-uudistuksen valmistelu eteni kohisten.

Kun hanke eteni puoliväliin, hanketiimissä tapahtui henkilökuntavaihdoksia. Lisäksi hankkeeseen tuli harjoittelija tuomaan palvelumuotoiluopiskelijan näkökulmaa. Kolmessa alusta asti mukana olleessa hoivaorganisaatiossa vaihtui matkan varrella osa työntekijöistä ja yksi toiminnanjohtaja. Rahoittajan edustaja vaihtui myös. Kansainvälisistä kumppaneista Saksa jäi pois jo alkumetreillä. Lopulta sote-uudistuskin kaatui.

Mitä kaikkea on tarvittu, että monista muutoksista ja riskitekijöistä on selviytetty? On tarvittu ainakin paljon oikeanlaista asennetta, rohkeutta ja motivaatiota. On tarvittu yhteistyökykyä ja -tahtoa sekä tietoa ja kokemusta vaihtuvista tilanteista. Koko työyhteisön ja kumppaneiden tuki on ollut tarpeen. Huumoria, aitoa läsnäoloa, rohkeaa heittäytymistä asiaan, joustoa ja tietysti jatkuvaa vuorovaikutusta on myös tarvittu.



ALKUVAIHEESSA KYSELIMME JA SIMULOIMME


Hankkeen alussa hoitajille tehtiin työhyvinvointikysely ja teemahaastattelut. Niistä nousseiden asioiden pohjalta suunniteltiin simulaatiopajojen aiheet. Simulaatiopajoista kerrotaan tarkemmin tämän julkaisun luvussa ”Simulaatiopedagogiikka todellisuuden peilinä”. Yhtenä oppina ja kiteytyksenä todettakoon, että talvella matka Kouvolan seudulta Kotkaan oli monille korkean kynnyksen takana. Kuvattavana oleminen pajoissa oli myös toisille vaikeaa. Tilannetta toki helpotti, että kaikki perustui vapaaehtoisuuteen.

Jälkiviisaana voi todeta, että simulaatiopajat olisi kannattanut järjestää myöhemmin hankkeessa. Silloin olisi ehditty käydä enemmän keskusteluja ja hoitotyöntekijöiden luottamus Xamkin tiimiin olisi ollut vahvempi. Näin simulaatiopajat olisivat tuntuneet miellyttävämmiltä ja vaikuttaneet osallistujiin enemmän. Oppiahan niistä kyllä saatiin.

Simulaatiopajojen oppien ja palautteen pohjalta suunniteltiin jatkoa. Jokaisessa yksikössä keskusteltiin mahdollisimman laajasti henkilökunnan kanssa ja mietittiin tärkeimpiä kehityskohteita. Asiakslähtöisyys pidettiin keskiössä ja kokeiluihin rohkaistiin. Koska tässä vaiheessa oli jo Xamkin tiimin kokoonpano muuttunut, keskustelujen myötä tutustuttiin uudelleen ja haettiin yhteistä säveltä. Aidon kiinnostuksen osoittamisella ja motivoituneella yhteistyön aloituksella saatiinkin julki tärkeimmät kehityskohteet henkilökunnalta. Mukana olivat sekä lähihoitajat että esimiehet, ja osassa oli mukana myös sairaanhoitajia. Ajatuksena oli, että koko työyhteisön täytyy oppia yhdessä avoimesti keskustelemaan vaikeistakin asioista ja kehittämään aidosti yhdessä.

TYÖPAJAT INNOITTIVAT TUNTEIDEN JA VIESTINNÄN HAVAINNOINTIIN PALVELUMUOTOILUN KEINAIN

Alkukankeuden jälkeen pääsimme liikkeelle hyvin. Laadimme keskustelujen ja palautteen pohjalta kokeiluehdotukset kaikille yksiköille ja niiden tueksi yhteisiä pajoja sekä omaa havainnointia. Tunnepajoista ja havainnoinnista kerrotaan lisää tämän julkaisun luvussa ”Tunteet ja työhyvinvointi”. Kokeilut lähtivät yhteisten pajojen siivittämänä liikkeelle eri tahtiin eri hoivayksiköissä.



Hankkeen asiakkaana olivat hoitotyöntekijät. Heidän kuuntelemisensa ja havainnointinsa sekä syvälinen ymmärrys heidän tarpeistaan ovat olleet koko hankkeen ajan avainasemassa. Arjen ongelmiin on pyritty tuomaan ratkaisuja rohkaisemalla hoitajia käytäntöä tukeviin muutoksiin. Ratkaisut voivat olla hyvinkin pieniä, luovia ideoita, joita ei vain ole tullut ajatelleeksi tai joita ei ole rohjennut toteuttaa.

Tämä on itse asiassa palvelumuotoilua, jota hoitajat toteuttavat asukkaiden eli asiakkaittensa kanssa hoivakodeissa. Muutamassa minuutissa osaava hoitaja näkee vanhuksen kokonaistilanteen käynnillään ja reagoi siihen asiakasta ymmärtäen. Tämä ”palvelumuotoilukonaisuus” täydentyy, kun vielä vanhuksen omaiset ja muut tukijoukot otetaan mukaan vahvemmin.

Yhteisen kokeilujen ideoinnin jälkeen yhden hoivayksikön esimies kertoi, että he tekivät heti muutoksia toimintaan, kun henkilökunta oli yhteisten keskustelujen kautta innostunut asiaan. Kehityskeskusteluja alettiin käydä työntekijän valitsemassa paikassa, luonnon keskellä tai kahvilassa, ei työpaikalla. Aamukahvit keitettiin valmiiksi aamuvuorolaisille ja kokoukset siirrettiin viihtyisiin tiloihin. Pienillä asioilla on todellakin iso vaikutus!

Usein työyhteisön ulkopuolisen tahon tarjoama mahdollisuus yhteiseen pysäyttävään keskusteluhetkeen kiireisen arjen lomassa voi poikia paljon hyvää työyhteisössä. Keskustelujen arvoa ei voi väheksyä, sillä ne toimivat mainioina työkaluina arjen kehittämistyössä. Keskustelukulttuurin viljelemisessä hankkeemme voi sanoa onnistuneen. Lisäksi esimiesten ottaminen vahvemmin hankkeeseen mukaan osoittautui hyväksi, jotta he saivat lisää eväitä organisaation kehittämiseen.

Hankkeessa tarkasteltiin yhtenä osana yli 54-vuotiaiden työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Havaintojemme perusteella heillä ei ilmennyt erityisiä haasteita, vaan työhyvinvoinnin ilot ja surut olivat eri-ikäisillä kuta kuinkin saman tyyppisiä.



KERÄSIMME PALAUTETTA MONIKANAVAISESTI JA VERKOSTOIDUIMME VIRKISTÄVÄSTI

Palautetta kerättiin koko hankkeen ajan suullisesti ja paperilla, sittemmin myös sähköisesti Padlet-pohjaa hyödyntäen. Opimme, että monikanavaisuus toimii parhaiten. Palautteen mukaan suuntasimme hankkeen toimintaa ja teimme tarvittaessa muutoksia nopeasti ja joustavasti. Jos tuntui, ettei suunnitelma toiminut, annettiin enemmän tilaa ja aikaa keskustelulle.

Rennon ilmapiirin luominen yhdessä on paitsi mukavaa myös tuottavaa. Tämän osoittivat muun muassa Moisio-kartan virkistyspäivät. Kaava on itse asiassa melko helppo: viihtyisä ympäristö, kulttuuria, hyvä ruoka, yhdessäolo, tarpeeksi aikaa vapaalle keskustelulle sekä innostavaa asiaa ja hurttia huumoria tarjolla sopivassa suhteessa.

TIEDONKULKU ON IKUINEN OPPIMISPROSESSI

Viestintä on vaativa laji. Se oli haasteena koko hankkeen ajan sekä kotimaisten ja kansainvälisten hankekumppaneiden kesken että yksiköiden sisällä. Tiedonkulku nousi jokaisessa hoivayksikössä kehittämiskohteeksi.

Viestintäsuunnitelma on hankkeen toiminnassa tärkeä käytännön työkalu. Se auttoi meitä, kun kamppailimme hanketiimissä ajoittain samansuuntaisten tiedonkulun ongelmien kanssa kuin hoivayksiköt omassa toimintaympäristössään. Toisaalta saimme myös tiiminä tartuttua epäkohtiin sekä purettua niitä palaveriessamme ja blogiteksteissämme. Viestinnästä kerrotaan julkaisusamme laajemmin luvussa ”Viestintä = työhyvinvointi = viestintä”.

Opimme, että viestintään ja eritoten yhteisen ymmärryksen varmistamiseen pitää todella panostaa koko hankkeen ajan. Kumppaniorganisaatioissa olisi myös hyvä olla Xamkin hanketiimille työpari kohderyhmästä. Yhteiset pelisäännöt on hyvä sopia selvästi. Aikataulujen sopiminen kiireisessä ja muuttuvassa työelämässä on myös jatkuva haaste, ja mahdollisimman paljon kannattaa sopia etukäteen - ja pitää sovituista ajoista kiinni.



KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ OPETTAA YKSILÖITÄ JA YHTEISÖJÄ

Kansainvälinen yhteistyö antaa parhaimmillaan paljon sekä henkilö- että organisaatiotasolla. Viestintä ja pelisäännöt kansainvälisten kumppaneiden kanssa ovat erityisen tärkeitä, sillä jo vieras kieli ja eri kulttuuritausta aiheuttavat usein hämmennystä ja väärinkäsityksiä. Tarkempi kuvaus yhteistyöstä, käytännön tekemisestä ja aikataulusta olisi tukenut paremmin yhteistyötä. Aito kiinnostus, halu ymmärtää ja oppia sekä avoin mieli tosin auttavat aina! EU-hankkeissa tärkeintä on tutustua muihin eurooppalaisiin sekä vaihtaa kokemuksia ja oppeja, ja niin mekin teimme. Haasteena toki on tiedon jakaminen, sillä paras tapa oppia on olla itse aktiivinen osallinen.

ME KAIKKI OPIMME JA KASVOIMME YHTEISTYÖSSÄ

Hankkeesta saatiin myös käytännönläheisiä ja merkityksellisiä aiheita opiskelijoiden oppimisprosessiin eli opinnäytetöitä, jotka liittyvät kiinteästi hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Aihepiireinä oli yhteinen vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä, työn imun merkitys ja resilienssi eli sopeutumiskyky muutoksiin. Lähdeluettelossa on linkit opinnäytetöihin.

Kaikista tiedonhankintamuodoista hankkeen aikana vapaamuotoiset keskustelut ja ryhmähaastattelut ovat olleet antoisimpia. Yhteisen keskustelun kautta tietoa tulee kuin ohimennen enemmän kuin suoralla kyselyllä, ja muun ryhmän läsnäolo tuo uutta näkökulmaa asioihin. Ymmärrys lisääntyy, kun vertaisoppilaisilta. Työyhteisölle yhteiset, merkityksellisimmät kehittämiskohteet ovat hankkeen aikana löytyneet nimenomaan yhteisten keskustelujen kautta. Ne poikivat konkreettisia jatkotoimenpiteitä hoivayksiköissä: kehityskeskustelujen muoto, kirjaamisen yhteiset käytännöt eri yksiköissä ja erilaisten toimintamallien ymmärtäminen ja hyväksyminen. Rennon keskustelun voi virittää vaikka yhteisellä unelmakartan tekemisellä.



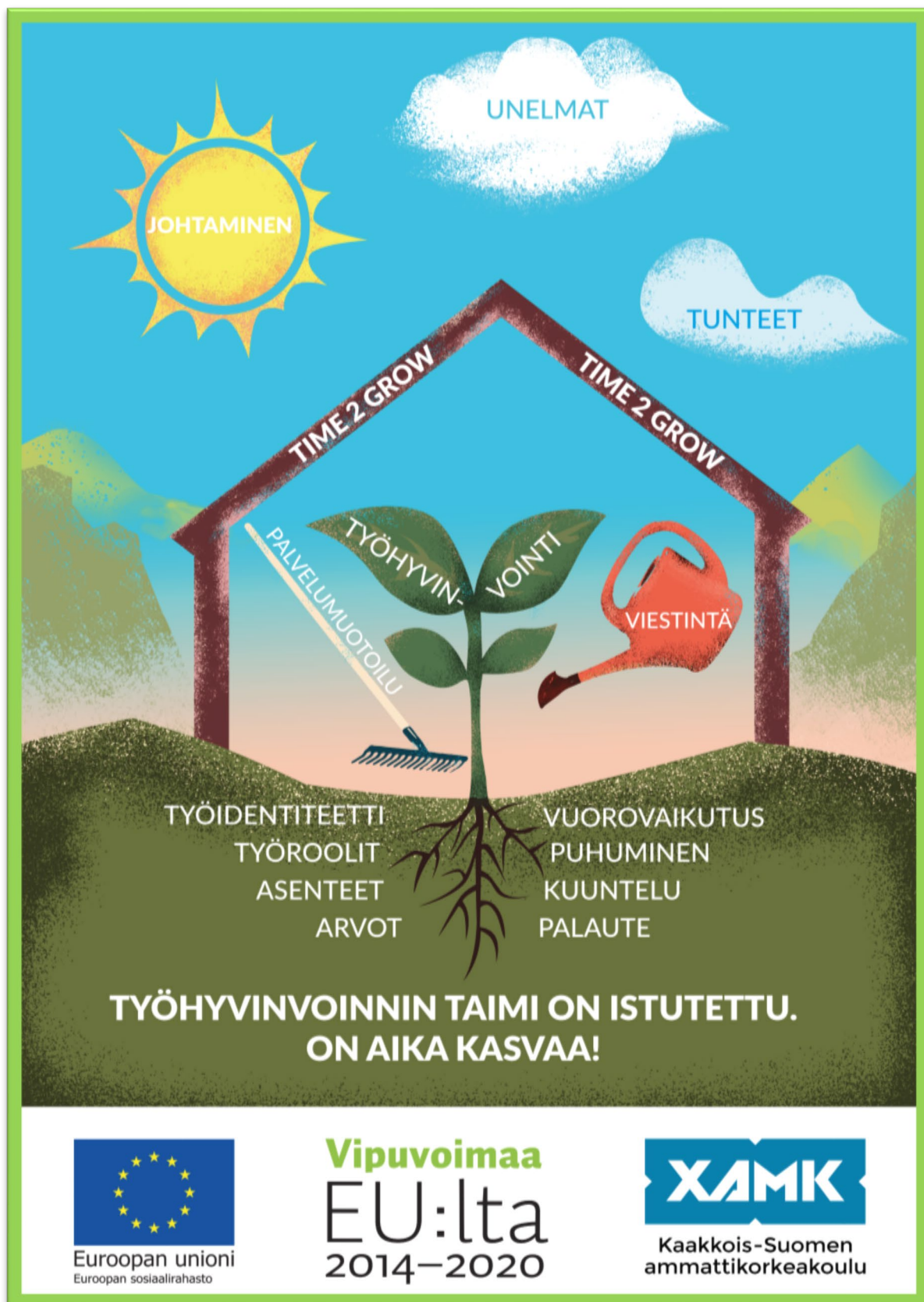
Valkealan Iltatähden työpajassa koottiin työidentiteetin unelmakarttaa.

Verkostot ovat rakentuneet luontevasti yhteisen tekemisen ja keskustelujen kautta. Työelämäkehittäjät, opettajat, opiskelijat, esimiehet ja hoitajat ovat hankkeessa yhdessä toimiessaan saaneet aikaan paremman kokonaiskuvan kuin kukaan yksin. Hoivaorganisaatioiden välillä on suunniteltu työnkiertoa ja tiiviimpää yhteistyötä muutenkin. Haasteet ovat samat kaikkialla, mutta ratkaisukeinot eivät välttämättä. Myös ammattikorkeakoulun opetuksen ja työelämän yhteistyö on tiivistynyt, ja oppeja siirtyy suoraan tulevien hoitotyöntekijöiden koulutukseen.

Oma asenne, aito kiinnostus, vuorovaikutus ja arvostava kuunteleminen ovat osoittautuneet tärkeimmiksi työkaluiksi työhyvinvoinnin kehittämisessä. Hanketoiminnalla voi saada aikaan lupaavan alun muutokselle, mutta jatkokehittäminen on työyhteisöjen omissa käsissä. Työhyvinvoinnin taimi on istutettu - muistakaamme kastella!

TYÖHYVINVOINNIN TAIMI ON ISTUTETTU – ON AIKA KASVAA!

Työhyvinvoinnin taimi kasvuhuoneessa -mallinnos syntyi Time2grow-hanketien yhteistyönä. Loka-marraskuussa 2019, loppuhaastattelujen jälkeen ja jo niiden lomassakin, analysoimme tekemämme työhyvinvoinnin toiminnot ja tuotokset. Ajatuksistamme alkoi kasvaa työhyvinvoinnin taimi. Yöllinen näky sai Arja Hämäläisen piirtämään alkuaihion elementit paperille, josta Justyna Neuvonen taiteili sen graafiseen muotoon.



Työhyvinvoinnin kasvuhuoneen toiminnot ja tuotokset

Havainnointi: hoivayksiköiden päivittäisten toimintojen seuraaminen tiedonkeruun ja tulevien toimenpiteiden avuksi

Luotaimet: tunnelaatikot ja -vihot hoivatyöntekijän itsereflektion tukena

Tunnetyöpajat: tunteiden ja vuorovaikutuksen pohtiminen työssä ja työhyvinvoinnissa

Viestintäverstaat: viestintä eli suullinen ja kirjallinen tiedotus sekä vuorovaikutus käytännön työssä ja työhyvinvoinnissa

Työterveyslaitoksen Työkykytalo: työhyvinvoinnin osa-alueiden tarkastelu talomallin avulla

Unelmatyöpajat: työidentiteetin ja -roolien merkitys työssä ja työhyvinvoinnissa

Ideaseinä: palvelumuotoilu ja kokeilukulttuurin edistäminen päivittäisessä toiminnassa

Perehdytysopas: organisaatiolähtöisestä perehdytyksestä ihmislähtöisiin käytäntöihin

Palautekäytännöt: positiivisen palautteen antamisen ja vastaanottamisen viikko

Palaverikäytännöt: avoin vuorovaikutus, vuosikello ja aikataulutus toiminnan suunnittelun apuna

Kehityskeskustelut: esimies-alaislähtöisestä toimistokaavamaisuudesta hedelmälliseen dialogiin luovassa ympäristössä

Vertaistuki, verkostoituminen ja virkistyminen: yhteiset tapahtumat hoivayksiköiden kesken näkökulmien avartamiseksi

Kansainvälinen vuorovaikutus: opintomatkalta vahvistusta omaan tekemiseen ja vinkkejä uusiin toimintamuotoihin


Tuotokset: tunnehiirimatto, sarjakuvat, opinnäytetyöt, loppujulkaisu ja opintomatka Tanskaan



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Time2grow-hanke muodosti ravitsevan ja suojelevan kasvuhuoneen, jossa työhyvinvoinnin taimi sai rauhassa varttua mutta josta se on nyt aika siirtää luontoon. Maaperässä on paljon ravintoa taimen kasvaa: arvot ja asenteet, toimiva vuorovaikutus, puhuminen ja kuuntelu, rakentava palaute sekä työroolit ja työidentiteetti. Palvelumuotoilu tuo tärkeitä työvälineitä työhyvinvointitaimen hoitamiseen. Viestinnän kasvua vauhditetaan kastelulla, ja viestintä kastelee



taimessa uinuvia mahdollisuuksia. Tunteet ja unelmat suojaavat herkkää tainta pilvien tavoin, mutta tuovat aika ajoin myös virkistäviä sadepisaroita. Hyvän johtamisen aurinko hehkuu taimelle valonsa ja lämpönsä.

Toivomme, että kokoamamme työhyvinvoinnin kokonaisuus toimenpiteineen ja tuotoksineen auttaa hoitotyöntekijöitä kaikkialla työn ja työyhteisön kehittämisessä. Työhyvinvoinnin taimi on istutettu – muistakaamme kastella!

LÄHTEET

Nikula, K. & Polak, A. 2018. Opinnäytetyö TKI-hankkeessa. Blogiteksti 28.3.2109. Osoitteessa <https://next.xamk.fi/yhteistyossa/opinnaytetyo-tki-hankkeessa/>; luettu 4.12.2019.

Hankkeessa tehdyt opinnäytetyöt:

Ekman, E. & Ketolainen, S. 2018. Pienten hoivayksiköiden hoitotyöntekijöiden kokema työn imu ja stressi. Terveystoimintajoukkojen opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammatti-korkeakoulu. Osoitteessa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018101916125>; luettu 21.11.2019.

Kotola, M. 2018. Resilienssitaitojen lisääminen työuupumuksen ehkäisemiseksi. Terveystoimintajoukkojen opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Osoitteessa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018120520316>; luettu 21.11.2019.

Kukkonen, T. 2018. Yhteinen vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä - kohde-ryhmänä pienet vanhuspalveluntuottajat. Geronomi YAMK -opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Osoitteessa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201805239840>; luettu 21.11.2019.



**XAMK
INSPIROI**

18