

Ratkes

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kulttuurin lehti 2 • 2019 8 €

KUVA KEHITTÄÄ – taidetoiminta työyhteisön välineenä

Digitaaliset, ratkaisukeskeiset hyvinvointipalvelut
tukevat työssä jaksamista

MAAILMAN ONNELLISIN MAA

RATKES-safari 18.–20.10.2019 Porin Yyterissä



Kuva: Visa Vehmanen

Tule nauttimaan syksyn pimenevistä illoista ja rentoutumaan Ratkes-safarin pariin!

Ratkes-safari järjestetään tänä vuonna luonnonkauniissa Yyterissä, jossa voi virkistäytyä upean luonnon parissa nauttien kotoisan kylpylän palveluista. Safarilla opimme toinen toisiltamme. Tule mukaan jakamaan ratkaisukeskeisessä hengessä kokemuksia, ideoita tai toimiviksi koettuja menetelmiä. Jakaa voit mm. työelämän kehittämisen, terapian, valmennusten ja työnohjauksen yhteydessä käytettäviä asioita. Voit myös tuoda kysymyksen yhdessä ihmeteltäväksi ja ratkaistavaksi. Mukaan voit tulla myös ilman aihetta osallistumaan yhteiseen keskusteluun esille nousevista teemoista. Kysymme ilmoittautuneilta ehdotuksia oman osaamisen jakamisesta.

OSALLISTUMISMAKSU: Kahden hengen huoneessa 204 €

Yhden hengen huoneessa 282 €

Hintaan sisältyy: • majoitus (kaksi yötä) aamiaisineen yhden tai kahden hengen huoneessa
• illallinen perjantaina
• lounasbuffet lauantaina ja sunnuntaina
• kylpylän ja kuntosalin vapaa käyttö näiden aukioloaikoina.

Osallistuminen ilman majoitusta 75 €

(sis. perjantaina illallisen, lauantaina lounasbuffetin ja iltapäiväkahvit sekä sunnuntaina lounasbuffetin).

Maksu suoritetaan hotellissa sisään- tai uloskirjautumisen yhteydessä.

OHJELMASTA: Yhteinen työskentely alkaa perjantaina illallisella klo 19.00, jolloin tutustumme ja ryhmäydymme. Päätämme safarin sunnuntaina yhteiseen lounaaseen. Ohjelman lomassa on mahdollista ulkoilla, kuntoilla ja rentoutua kylpylässä. Katso lisätietoja: virkistysthotelli.fi. Lauantain omakustanteinen illallinen voidaan nauttia hotellin ravintolassa tai esimerkiksi Reposaaressa idyllisessä gastropubi the Merry Monkissa.

ILMOITTAUTUMINEN: Sitova ilmoittautuminen viimeistään 13.9.2019 lomakkeella: www.ratkes.fi/koulutukset/safari. 17.9.2019 ja sen jälkeen tulleista peruutuksista veloitetaan 20 %:n peruutusmaksu, sairauslomatoistuksella kuluton peruutus.

TIEDUSTELUT: Sirpa Karvonen, sirpa.karvonen@kolumbus.fi tai p. 050 401 0131 klo 17:n jälkeen.

SISÄLLYS

4 Päätoimittajilta

HELINÄ NURMENNIEMI JA PÄIVI VUOKILA-OIKKONEN

6 Puheenjohtajalta: Ole osa tarinaa

TIMO KEISTINEN

8 Muutoskyvykkyyttä vahvistamalla yrittäjien osaamista ja yhteistyötä

LIISA KIVINIEMI, ANNU NISKANEN,
ANU RAULO JA JAANA UUSITALO

11 Kuva kehittää

- taidetoiminta työyhteisön välineenä

VIRPI HONGISTO

16 Työhyvinvointia tutkimassa

SIRPA KARVONEN

18 Digitaaliset menetelmät positiivista mielenterveyttä vahvistamassa

TEIJA RAVELIN, ANTTI HEINONEN JA LEEA NAAMANKA

22 Polku tulevaisuuteen syntyä historian palasista

VIRPI RUOTSALAINEN

24 Maailman onnellisin maa

HELINÄ NURMENNIEMI

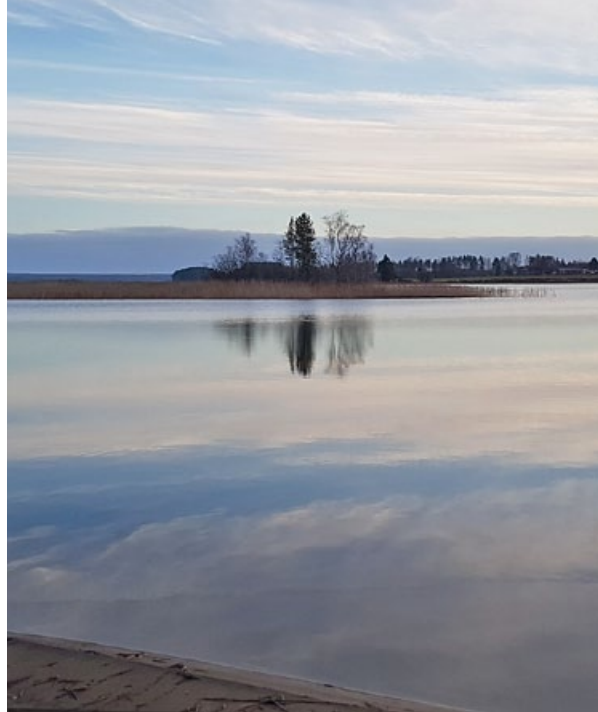
28 Pidetään asiat yksikertaisina konkreettisina ja tehdään yhdessä!

PÄIVI VUOKILA-OIKKONEN

32 Kaksitoista suositusta psykososiaalisen tuen kehittämiseksi kriisitilanteissa

LIISA HOLOPAINEN

34 Hallituksen ja aluevastaavien yhteystiedot



Kuva: Helinä Nurmenniemi

RATKES 2/2019

Elokuu 2019
25. vuosikerta
ISSN 1456-7261

RATKES - ratkaisu- ja
voimavarasuuntautuneiden
menetelmien edistämisyhdistys ry

JULKAISIJA:
Ratkes ry

ILMESTYMISAIKATAULU 2019:
Lehti ilmestyy maalisk., elokuun ja joulukuun kuussa. Vuoden 3-4/2019 aineistopäivä on 15.11.2019.

PÄÄTOIMITTAJAT:
Helinä Nurmenniemi (vastaava)
Päivi Vuokila-Oikkonen

TOIMITUSSIHTEERI:
Raija Mikkulainen

TOIMITTAJA:
Helinä Nurmenniemi

TAITTAJA:
Tarja Heikkilä

TOIMITUKSEN YHTEYSTIEDOT:
ratkes.toimitus@gmail.com
p. +358 50 548 0977

TOIMITUSNEUVOSTO:

Virpi Hongisto
Kirsi-Marja Iskandar
Katja Kiiski
Riitta Malkamäki
Aapo Pääkkö
Päivi Vuokila-Oikkonen

TILAUKSET JA
OSOITTEENMUUTOKSET:
ratkes.ry@gmail.com

MAKSUT TILILLE:
FI52 8000 1670 3893 95

HINTA: Irtonumero 8 euroa

Aikakauslehtien Liiton jäsen
Kultti ry:n jäsen

KANNEN KUVA:
Helinä Nurmenniemi

PAINO:
Paintek Pihlajamäki Oy





Kuva: Helinä Nurmenniemi

TOIVOTAMME TEILLE ANTOISIA
LUKUHETKIÄ LEHDEN PARISSA.

Lehden teema on

ratkaisukeskeisyys ja työelämä. Työelämä on kiinnostava sana: onko työ osa elämää, onko olemassa jossain työelämä entä mitä on työ? Kaiketi työ voi olla osa elämää, vaan onko se myös koko elämä – kiinnostavia asioita pohdittaviksi. Työ ei enää kaikilta osin ole kahdeksaa tuntia klo 8:sta ja 16:een. Työaika joustaa – joutaako elämä työlle, onko työ edelleen tärkeä? Joka tapauksessa me suomalaiset olemme tottuneet tekemään töitä. Työ on määrittänyt paikkaamme yhteiskunnassa. Työ on tärkeä, sanoi Freud aikoinaan, että mielenterveys on kykyä rakastaa ja tehdä työtä. Kuitenkin rajat työn ja elämän välillä häilyvät: ainakin asi-
antuntijatyön sanotaan olevan aikaan ja paikkaan sitomatonta. Voit esimerkiksi laittaa sähköpostia mihin aikaan vuorokaudesta tahansa. Voidaan puhua itsensä johtamisen taitojen tärkeydestä: miten rajata työtään. Aivomme tarvitsevat lepoa, ja levosta sekä unesta on tullut tärkeimpiä hyvinvoinnin mittareita.

Työssä vaatimuksia nostaa uuden oppiminen ja asioiden tekeminen uudella tavalla. Toisaalta vanhan poisjättäminen voi myös haastaa. Niinpä pitää osata luopua, jotta saa tilalle uutta. Ratkaisukeskeisyys tarjoaa mahdollisuuden uuden rakentamiseen. Tärkeä kysymys kehittämisenhankkeen alussa on: miten asiat ovat, kun kehittämisprosessi on saatu päätökseen? Kysyminen mahdollistaa katsomisen tulevaisuuteen siihen tilanteeseen, kun asiat ovat toisin. Muutos ei tarkoita kaiken muuttamista. Nykytilanteesta ja menneestä voi ottaa niitä tekemisen tapoja uuteen tulevaisuuteen, jotka on hyväksi todettu. Ja voidaan myös miettiä, onko työ elämää vai elämä työtä varten, onko olemassa erillinen työelämä vai onko työ, elämä ja työelämä jotain muuta. Tärkeää kuitenkin on, että muuttunut tilanne innostaa.

Millainen on työyhteisö, jossa ihmiset ovat innostuneita, keskittyvät olennaiseen ja palvelevat toisiaan? Tutkimusten mukaan tällainen työyhteisö on luova, tuottelias ja hyvinvoiva. Innostukseen liittyy työn mielekkyys, joka rakentuu arvostuksesta, yhteistyöstä ja me-hengestä. Onnistumiset vahvistavat innostumista, ja jatkuva palaute ohjaa oikeaan suuntaan. Mielekkyyttä lisäävät työssä tarvittava osaaminen, realistiset tavoitteet ja onnistumisen kokemukset. Parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen tarvitaan kaikkia osapuolia, yksilöä itseään, työyhteisöä, esimiestä ja koko organisaatiota sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Puhutaan myös työn uudistamisesta, jolla tarkoitetaan työntekijästä itsestään lähtevää toimintaa, työn kehittämistä omia vahvuuksia ja motivoivia asioita vastaavaksi.

Työyhteisöissä esimiesten tehtävänä on saada esille työntekijöiden parhaat puolet ja mahdollistaa niiden käyttö. Hyväksi keinoksi on havaittu ratkaisujen hakeminen keskustellen ja yhdessä pohtien. Työntekijöiden aiemmat kokemukset ja erilaiset koulutustaustat toimivat rikkautena.

Lehden artikkeleista nousee esille leikillisyyden ja elämyksellisyyden merkitys. Uuden sukupolven tullessa työelämään leikillisuus, elämyksellisyys ja taiteen merkitys vahvistuvat. Taide paljastaa mahdollisuuksia, toimii muutosvoimana ja lisää osallisuuden kokemusta. Digitalisoituvassa ympäristössä yhä enemmän arvostetaan myös luontoelämyksiä. On tutkittu, että jo pienikin oleskelu luonnossa vähentää sairastuvuutta ja lisää hyvinvointia.

Ratkes
-lehden 2/2019
päätoimittajat



<< Helinä Nurmenniemi
< Päivi Vuokila-Oikkonen

OLE OSA TARINAA

TEKSTI: **TIMO KEISTINEN**
RATKES RY:N PUHEENJOHTAJA



Kultaa tuli miesten jääkiekossa. Jos naisten voittoa ei tuomaripelillä olisi viety, olisi voitettu kaikki mahdollinen. Molemmissa turnauksissa nähtiin joukkueen yhteispeli. Se mahdollisti kohoamisen eturiviin. Jääkiekko on parhaimmillaan kineettinen viihdepommi, jossa liike on dialogia tärkeämpää. Se on kuin Mad Max: Fury Road elokuvan toisintoa. Elokuvan taistelurekat, rantakirput ja automaattiasseilla varustetut vintageautot ovat vaihtuneet nopeisiin luistimiin ja tehokkaisiin mailoihin. Työelämän johtamisessa tarvitaan tyynen karisman rinnalla joskus räjähtävää voimaa. On pystyttävä pienillä vedoilla, yksittäisillä repliikeillä ja muutamilla sanavalinnoilla luomaan ihmiskohtauksia ja kokonaisii kulttuuritaustoja ja tarinoita.

Tätä kirjoittaessani Säätytalolla rakennetaan viiden puolueen yhteistä tiimiä ottamaan vastuun Suomen tulevaisuudesta. Edellisen hallituksen ohjelman muodostamisessa ongelmapuheesta siirryttiin nopeasti ratkaisujen etsintään ja selkeisiin toimenpiteisiin, tiekarttaan. Nyt hallitusneuvottelua kuvaa enemmän kuuntelu, taustojen ja mielipiteiden selvittäminen. Nyt nähdään keskusteluun, asiantuntemukseen ja argumentteihin perustuvaa tiedonvaihtoa ja verkostoitumista, siltojen rakentamista ja yhteyksien luomista. Lobbaaminen on nyt nähtävä toimivan demokratian olennaisena piirteenä. Kuultuja tahoja on enemmänkin satoja kuin kymmeniä.

Yhä useammassa työpaikassa työhön kuuluu olennaisena osana tiivis tiimityöskentely vuoden ympäri, ihan jokaisena päivänä. On oltava jatkuva halu kehittää itseään, osaamistaan. Tiimityössä avainasemassa ovat avoin sisäinen viestintä ja tasa-arvoinen kohtelu. Vaikka tavoite olisi sama, niin jäsenten erilaisuus on toiminnan vahvuus. Aina ei työssä avain sujahda lukkoon muutta mutkitta. Nopeat muutokset voivat tehdä työntekijästä ulkopuolisen tarkkailijan. Muutoksilla on taipumus synnyttää maisemaan pinnanmuotoja, joita emme osaa ennakoida. Jos emme joskus nauraisi järjettömälle, elämässä olisi paljon asioita, joihin ei voi suhtautua mitenkään. Onko se hauskaa vai todella pelottavaa? Kaikki tapahtuu nopeasti. Milloin on radikaalin siirron aika? Mihinkään ei varsinaisesti pysähdytä. Mitään ei jäädä tarkastelemaan. Loikataan herkeämättä eteenpäin. Aina niin kuin mieli tekee, varsinkin lapsen mieli. Ehkä emme ole osa apokalyptista tarinaa, jossa ihminen ja maapallo on ajettu hulluuden partaalle. Voimme löytää myönteisen tavan kohdata inhimillisen elämän haasteita ja pulmatilanteita.

Tässä on lehden muodossa lukupaketti työelämästä, sen muutoksesta, osallisuudesta ja mahdollisuuksista. Toivon, että lukeminen herättää ajatusten lisäksi uskallusta unelmoida. Tässä olisi muutaman sivun päässä tarjolla tapa irrottautua hetken arjesta. Rauhoittua ja sisäistää uutta tietoa. Miten on, kaipaavatko aivosi kuitenkin jotain nopeampaa? Tunnetta, että kädessä on puhelin ja silmillä on nopeaa selattavaa. Nykiikö peukalo jo valmiina rullaamaan eteenpäin. Mikä sää on huomenna? Mitä Trump tänään sanoi? Tuleeko Netflixistä jotain uutta?

Toivon, että haluat lukea. Uppoutua ja oppia uutta. Siihen tarjoaa tämä Ratkes-lehti mahdollisuuden. Kokeile myös www.ratkeslehti.fi-sivuja. Sormesi ehkä kaipaavat liikuntaa.



MUUTOSKYVYKKYYTTÄ

VAHVISTAMALLA YRITTÄJIEN OSAAMISTA JA YHTEISTYÖTÄ

TEKSTI: **LIISA KIVINIEMI, ANNU NISKANEN, ANU RAULO JA JAANA UUSITALO**

Pienessä kivijalkayrityksessä toimiva yrittäjä tarvitsee pärjätäkseen monenlaista osaamista. Omaan alaan ja tuotteisiin liittyvän sisällöllisen osaamisen lisäksi yrittäjä tarvitsee liiketoiminta- ja markkinointiosaamista, johtamisosaamista sekä tähän liittyen taitoa huolehtia oman ja henkilöstön osaamisen kehittymisestä. Osaamisen moninaisuus voi aiheuttaa paineita ja siksi haasteita yrittäjän hyvinvoinnille.

Nykyisen ja tulevaisuuden osaamisen ja sen kehittämisen avainasia on toimiva yhteistyö ja verkostoituminen. Yksinäisen puurtamisen sijaan tarvitaan toimivia ja tuloksen kannalta hyödyllisiä yhteistyökumppanuuksia. Yhteistyö voi pienyrittäjälle olla yksinkertaisimmillaan löytää keskustelukumppani, joka auttaa jäsentämään omaa ajattelua. Toimiva yhteistyö ja verkostoituminen edesauttavat myös yrittäjän kykyä ennakoida muutoksia ja havaita niiden myötä avautuvia mahdollisuuksia liiketoimintaan. Lisäksi verkostossa toimiminen vahvistaa yrityksen mahdollisuuksia havaita riskitekijöitä.

Muutoskyvykkyyden ydinasioita ovat kyky sopeutua ympäristön muuttuviin vaatimuksiin, kehittyä jatkuvasti ja oppia saaduista kokemuksista (Borgström ym. 2018). Airolan ym. mukaan (2017) sopeutumiskykyä, joka liittyy organisaation jatkuvaan prosessinomaiseen muutokseen, voidaan kutsua strategiseksi ketteryydeksi tai strategiseksi resilienssiksi. Mikro- ja pk-yrityksen pitää pystyä näkemään tulevaisuuteen ja tekemään sitä koskevia ketteriä suunnitelmia. Käytännössä hänellä tulee olla rohkeutta kokeilla erilaisia toimintatapoja ja suunnata resursseja olemassa olevista tuotteista ja palveluista myös uusiin innovaatioihin ja asiakkuuksiin. Yrityksen strategisessa suunnittelussa korostuu joustavuus.

Vahvuudet kehittämisprosessin lähtökohtana

Mikro- ja pk-yritysten muutoskykyä parantamaan käynnistettiin viime vuonna valtakunnallinen tuottavuutta ja työhyvinvointia tukeva hanke nimeltään Pysytään pinnalla. Hankkeen aikana yritysten kanssa toteutetaan kehittämisprosessi,

joka jakautuu viiteen osaan: diagnoosivaiheeseen, valmennukseen, kokeilujen suunnitteluun, kokeiluvaiheeseen ja vaikutusten arviointiin. Kokeiluvaiheen aikana yritykset saavat hankkeen asiantuntijoilta sparrausta uusien toimintamallien testaukseen.

Hankkeen kohderyhmänä ovat muun muassa Jyväskylän ja Oulun keskusta-alueiden kivijalkayritykset. Lähtökohtana kivijalkayritysten muutoskyvykkyyden edistämässä ovat olleet yritysten ja yrittäjien vahvuudet. Yrityksissä vahvuudeksi tunnistettiin muun muassa hyvä yhteistyö työntekijöiden ja yrittäjän kesken, korkea ammattitaito yrityksen toimialalla, innovatiivisuus ja markkinointitaidot. Yhden hengen yrityksissä keskeisiksi tekijöiksi nousivat yrittäjän osaaminen, innostus ja motivaatio. Tavoitteena on ollut ratkaisuja etsivä työskentely, jota suuntaavat alun diagnoosikeskustelussavalitut kehittämisskohteet ja -tavoitteet. Kehittämisprosessissa on edetty hankkeeseen osallistuvien yritysten tahtiin. On ollut ehdottoman tärkeää, että yritykset valitsevat kokeilut ja kokeilevat uusia toimintatapoja omaehtoisesti. ➔

Potkua tekemiseen sparrauksista

Yksilön muutoskyvykkyyttä vahvistaa oman osaamisen tunnistaminen. Yrittäjälle tulevaisuuden usko syntyy riittävästä hallinnan tunteesta. Työn tulisi antaa tekijälleen kokemuksen siitä, että hän pystyy käyttämään omia kykyjään, saa aikaan asioita ja tulosta sekä voi oppia uutta. (Martela & Jarenko 2015.) Arjen työssä omat kyvykkyydet saattavat hämärtä tai niitä kyseenalaistetaan. Kehittämisprosessin aikana käydyt sparrauskeskustelut yrityksissä ovat liittyneet usein osaamisen tunnistamiseen ja yrityksen kokonaistilanteen tarkasteluun. Sparraukset ovat auttaneet yrittäjiä saavuttamaan itselleen määritellyt tavoitteet hyödyntämällä entistä paremmin omia voimavaroja.

Optimistinen ja luottava suhtautuminen luovat mahdollisuuksia uudelleenorganisointumiseen muutostilanteessa. Resilientillä ihmisellä on positiivinen käsitys omasta toimijuudestaan ja siitä, että hän voi toimillaan vaikuttaa omaan tilanteeseensa. Positiivinen, sisäinen tarina ja toivo haasteista selviämässä vahvistuvat, kun ympäristössä havaitaan

Mikroyrittäjän pitää pystyä näkemään tulevaisuuteen ja tekemään sitä koskevia ketteriä suunnitelmia.

onnistuneita tarinoita (Lipponen, Litovaara & Katainen 2016). Näin Pysytään pinnalla hankkeessa tavoitteena on, että kaikkien osallistujien resilienssin lisääntyä onnistumistarinoiden myötä.

Dialogi edellyttää rinnalla kulkemista

Dialogin on tarkoitus herättää uudenlaista ajattelua, oivalluksia ja aukaista uusia polkuja (Isaacs 2001). Esimerkiksi yksi kivijalkayrittäjistä oivalsi kehittämisprosessin aikana, että juuri sparraukset antavat potkua tekemiseen ja uuden kokeiluun. Jokaisella tapaamiskerralla hän on voimaantunut tarttumaan toimeen ja jatkamaan kokeiluja uudella tarmolla.

Yhteisen dialogin ja ryhmäsparrausten lisäksi hankkeessa on tehty organisaatiokohtaisia muutoskyvykkyyttä edistäviä valmennuksia. Juutin mukaan (2018) joustavassa organisaatiossa henkilökunta voi hyvin. Joustava ja avuliaisuutta korostava työkulktuuri on toimivin työympäristö henkilökunnan, johtamisen ja asiakkaiden näkökulmasta. Työyhteisökohtai-

sisä valmennuksissa on keskitytty tällaisen työkulktuurin rakentamiseen. Jos työtehtävien rajat ovat liian tiukkoja, kulttuurista puuttuu avuliaisuus. Tällöin työryhmien väliset rajat estävät järkevän ja joustavan työskentelyn, ja ihmiset voivat työssään huonosti. (Juuti 2013, 16.)

Perinteinen johtaminen keskittyy yksilön ja esimiehen väliseen suhteeseen eikä ota huomioon ryhmädynamiikkaa. Tulostehokkuutta tavoittelevan toiminnan vaarana on tuottaa lyhytnäköistä ja reagoivaa johtajuutta. Ennakoiva ja joustokkyä tuottava johtaminen luovat resilienssiä sekä organisaatio- että yksilötasolla. Tässä työssä johtajat ja esimiehet ovat avainasemassa.

Pysytään pinnalla ryhmävalmennuksissa on keskeistä vahvan jaetun sisäisen motivaation rakentuminen eli luodaan yhteinen palo jaettujen tavoitteiden saavuttamiseen (Koivisto & Ranta 2019). Näin saadaan rakennettua joustavampaa organisaatiokulttuuria. Lisäksi hankkeessa on kehitetty viestintää sekä sidosryhmäyhteistyötä. Näiden toimintojen

Pysytään pinnalla -ryhmävalmennuksissa luodaan yhteinen palo jaettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

kehittäminen on vahvistanut yrityksen omaa identiteettiä osana yritysverkostoa.

Oppimisesta muutokseen

Muutoskyvykyys on kykyä tarkastella tilannetta ja oppia nopeasti ja muuntautua tilanteen vaatimalla tavalla. Oppimisen tueksi tarvitaan verkostoja. Isompien yritysten kohdalla tarvitaan enemmän sisäistä dialogia niin, että jokaisen näkökulma koetaan arvokkaaksi asemasta riippumatta. Pienten yritysten kohdalla dialogi voi tarkoittaa yritysten välistä yhteistyötä. Hankkeen aikana pienyrittäjiä on esimerkiksi kannustettu järjestämään keskenään vapaamuotoisia tapaamisia, jakamaan omaa osaamistaan ja kokemuksiaan muille yrittäjille. Verkostojen vahvistumisella on ollut iso merkitys. Onko niin, että muutoskyky on yrittäjän uskallusta avata itsensä ja yritystoimintansa yhteisessä dialogissa ja valmiutta ottaa vastaan palautetta oppiakseen uutta?

Lähteet

- Airola, M., Nieminen, M., Talja, H., Tuovinen, J. & Viitanen, K. (2017). *Muutosjoustavuus. Organisaation resilienssin tukeminen*. Espoo: Teknologian tutkimuskeskus VTT.
- Borgström, S., Norström, A., Peterson, G., Sellberg, M. & Ryan, P. (2018). From resilience thinking to resilience planning: Lessons from practice. *Journal of Environmental Management* 217, 906–918.
- Isaacs, W. (2001). *Dialogi ja yhdessä ajattelun taito: uraauurtava lähentyminenliike-elämän viestintään*. Helsinki: Kauppakaari.
- Juuti, P. (2013). *Jaetun johtajuuden taito*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koivisto, S. & Ranta, R. (2019). *Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja*. Helsinki: Kauppakamari.
- Lipponen, K., Litovaara, A. & Katainen, A. (2016). *Voi-maa – hyvän elämän polku*. Helsinki: Duodecim.
- Martela, F. & Jarenko, K. (2015). *Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Helsinki: Talentum.
- Pysytään pinnalla. Muutoskykyä pk-yrityksille. <https://www.jamk.fi/pysytäänpinnalla>. [Luettu 27.5.2019.]



Annu Niskanen

*kasvatustieteen lisensiaatti, yhteiskuntatieteiden maisteri, työnohjaaja, lehtori
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu
asiantuntijana Pysytään pinnalla -hankkeessa*



Anu Raulo

*taiteen maisteri, asiantuntija
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta
projektipäällikkönä Pysytään pinnalla -hankkeessa*



Jaana Uusitalo

*kauppatieteiden tohtori, yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, liiketalous
asiantuntijana Pysytään pinnalla -hankkeessa*



Liisa Kiviniemi

*terveystieteiden tohtori, työnohjaaja, yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, hoitoalat
asiantuntijana/osahankeavastava Pysytään pinnalla -hankkeessa*



KUVA KEHITTÄÄ

– taidetoiminta työyhteisön välineenä

TEKSTI JA KUVAT: VIRPI HONGISTO

Millaisia hyötyjä kuvataidepainotteisista menetelmistä voisi olla työyhteisöille? Taideterapeuttina olen paljon työskennellyt eri sosiaali- ja terveysalan asiakasryhmien parissa, mutta työnohjauksellinen tai kehittävä taidetoiminta työyhteisöjen parissa on harvinaisempaa. Tässä jutussa tarkastelen osittain taidemenetelmiä sekä terapeuttisesta että ratkaisukeskeisestä näkökulmasta, mutta työn kehittämisen yhteydessä käytän menetelmästä käsitettä *taidetoiminta* taideterapian sijaan. Taideterapia on yksityisempää, ja sen tavoitteet ovat yksilölliset, mutta taidetoiminta voi työyhteisön parissa toteutettuna olla myös terapeuttista. Työyhteisön taidetoiminta on silti enemmän *yhteisötaidetta* kuin terapiaa.

Kokemukset taidetoiminnan hyödyistä työssä jaksamisen, työnohjauksen tai työn kehittämisen tukena ovat hyviä. Tuiskun mukaan (2009) taideterapia helpottaa työstressiä ja auttaa työuupumukseen, ja sitä voidaan käyttää myös työyhteisön kehittämisen välineenä. Sitä sovelletaan myös neuropsykiatrisessa kuntoutuksessa, aivovamma- ja muistisairauksien yhteydessä tai kipupotilaiden parissa. Putkisaaren mukaan (2017) monista eri lähteistä on kerätty erittäin lupaavia kokemuksia taiteen positiivisista vaikutuksista ikäihmisten sosiaalisuuteen, luovuuteen, muistiin, omanarvontunteeseen, mielialaan, verenpaineeseen ja elämäntapahtumien läpikäymiseen. Työn kehittämisessä taiteen voidaan katsoa olevan aliarvostettu väline, sillä mainitut vaikutukset ovat tärkeitä myös työhyvinvoinnin kannalta.

Kuvan kautta löytyy leikillinen tila

Taide perustuu mielikuvitukseen ja luovuuteen. Lapsuuden leikki on ihmisen kehityksellinen alkuvaiheen luova tila, johon myöhemmin syntyvät muut luovuuden muodot, kuten kulttuuri, tiede ja taide. Leikki ja leikillisuus ovat todellisuuden ja tiedostamattoman välitila, jossa henkilö voi mielikuvituksensa avulla luoda tilanteita ja etsiä luovia ratkaisuja niihin. Leikillisessä tilassa voidaan kokeilla uudenlaisia ratkaisumalleja ja etsiä asioihin luovia toimintatapoja. (Rankanen 8.9.2009.) Taidetoiminta antaa kehyksen leikilliseen tilaan siirtymiselle niin aikuisen kuin lapsenkin kohdalla. Kuvaa tehdessään ihminen löytää yhteyden tiedostamattomaan mieleen, ja asioita kysytään mielikuvitukselta kuvan tekemisen kautta.

Esteettinen hahmottaminen on monimuotoista, uusia ideoita luovaa, ruumiillis-kinesteettistä ja havaitsevaa. Esteettinen auttaa näkemään asioita psyykkisten esteiden takaa. Uusi arvo antaa uusia merkityksiä asioille, auttaa löytämään kokemuksille uutta näkökulmaa. (Girard ym. 2008, 115.) Esteettisessä työskentelyssä leikin dynamiikka voittaa tietoisuuden, järjellisen ajattelun, ja näin saadaan rakennetuksi yhteys tiedostamattomiin mielikuviin. Kuva maalaa tuota ”uutta valoa” kokemukseen tekemällä näkyväksi jotakin ennennäkemätöntä, tuomalla jotakin piilotettua tietoisuuden tasolle.

Ekspressiivisessä taidepainotteisessa työnohjauksessa on vastaavasti kehitetty etäännyttämismalli, jossa luodaan



Esteettisessä työskentelyssä leikin dynamiikka voittaa tietoisien, järjellisen ajattelun, ja näin saadaan rakennetuksi yhteys tiedostamattomiin mielikuviin.

”leikkitila”, johon voidaan tuottaa vaihtoehtoinen kokemus ongelmatilanteesta. Näin taiteellisen vapauden avulla voidaan löytää ennakkoluulottomia ja luovia ratkaisuja ongelmiin. (Lybeck 2012, 94.)

Näkökulman vaihtaminen on yksi ratkaisukeskeisten menetelmien perustyötapo: pyrimme näkemään ongelman kokemuksen tai asian jossakin, missä tahansa uudessa valossa. Mattilan mukaan (2006) *katarsis* tarkoittaa paitsi tunteen purkua myös sen uudelleenmäärittelyä. Kuvataideterapiaan liitettynä tämä tarkoittaisi sitä, että terapeuttisena harjoituksena pelkkä vihan tai raivon purku maalaukseen ei ole toipumisen kannalta riittävä lopputulos, vaan vihan kohteeseen tulisi luoda uudenlainen suhde. Tunteet tulisi siis ennemminkin selkeyttää kuin purkaa. Antiikin tragedioiden katsominen antoi yleisölle uusia tapoja suhtautua, ymmärtää ja arvioida vaikeita tilanteita omassa elämässään ja löytämään niistä selviytymiseen uusia keinoja (Mattila 2006, 151). Työyhteisöissä tunteita on mahdollista työstää kuvan tekemisen avulla ilman konflikteja. Suhde ongelmaan rakentuu uudestaan rakentavampien näkökulmien kautta.

Maalaus vahvistaa yhteisöä

Työyhteisönä maalaaminen voi luoda yhteisöön vahvempaa me-henkeä. Se on heittäytymistä, jollaista muutenkin on tapana toteuttaa tyhy-päivien ohjelmassa erilaisin seikkailuin, kilpailuin tai muuten ”irrottelemalla”. Maalaamisessa on paljon iloa ja vapautta. Se on vastakohta arkiselle puurtamiselle, mahdollisuus katkaista työn tylsyys ja odotusten paine. Mitä tapahtuukaan, kun irrottaudumme työrooleistamme, käsitteelliseltä tasolta luovalle, mielikuvituksen tasolle? Voimme-ko saada luovuudestamme kiinni aivan uudella tavalla?

Työyhteisö tai tiimi voi luoda yhteisen yhteisötaideteoksen, kuten isolle paperille maalatun yhteisen kuvan. Oma muistoni vuosien takaa tällaisesta yhteisömaalauksesta oli, että eräs tiimin jäsen maalasi aina muiden kuvien päälle. Saamani kokemus harjoituksesta oli, että hänellä oli valta työssäkin mitätöidä toisten tekemisiä. Ohjaajan vastuulla on auttaa osallistujia suhtautumaan toistensa teoksiin kunnioittavasti. Tämä oma kokemukseni sai minut yhteisömaalauksen vetäjänä ohjeistamaan tarkemmin sen, mitä voimme tehdä toisen tekemälle kuvalle ja samalla luoda mahdollisuuden oppia toista arvostavaa asennetta työpaikalla. Vetämissäni kuva-harjoitteissa yhteisötaideteokseen on muotoutunut kuvia, joissa toiset tiimin jäsenet ovat *lisänneet* jotakin *hyvää* toistensa tekemiin maalauksiin. Siten kokonaisuudesta on tullut tiimin yhteistoimintaa vahvistavaa. Tekemisen jälkeen on viety kuvantekoprosessi vertauskuvasta käytännön työn tasolle: miten voimme jatkossa tiiminäkin toimia samalla tavalla? Emme mitätöi toisen työtä tai ”maalaa toistemme päälle”, vaan vahvistamme toisten tekemisiä korostamalla siinä olevaa *hyvää*.

Käytännössä toisen tekemään kuvaan kajoaminen on ollut monille kuitenkin vaikeaa. Se opettaa rohkeutta ilmaista itseään ja kutsua työtoveri mukaan ”leikkiin”, jonka päämääränä on yhteisen hyvän lisääminen. Yhteismaalaus vahvistaa siten luottamusta yhteisön jäsenten välillä.

Työyhteisön yhteisötaideteoksen luominen on yhteistyön ja vuorovaikutuksen harjoittelun muoto (Iivanainen 2019, 81). Eri tehtävissä olevat työyhteisön jäsenet voivat ottaa erilaisia taitoja käyttöön ja voivat tulla nähdyksi eri tavoin, uudenaikaisissa rooleissa. Työyhteisön vuorovaikutustaitoja voidaan prosessimaisesti kehittää myös taidepainotteisella



Maalaamisen iloa.



Iloa odotellessa.

työnohjauksella. Yhteisöllisten kuvien aiheita voidaan yhdessä määritellä ja sopia kehittämistavoitteista.

Taiteeseen tarttumisen sietämätön vaikeus

Kynnys taiteen tekemiseen työyhteisössä voi johtua osallistujien huonoista kokemuksista esimerkiksi koulun kuvaamataidossa. Tämän vuoksi työyhteisön jäsenet saattavat suhtautua kriittisesti tai jopa pelätä taidepainotteisia menetelmiä. Miten tästä pelosta voisi irrottautua? Taidetoiminnassa piirtämisen taito ei ole olennainen. Kuvan tekemisen prosessi on tärkeämpää kuin lopputulos. Taidetoiminta on mahdollista vaikeavammaisillekin. Omaa ideaansa maalauksessa voi kuvata vaikka väreillä, muodoilla, hahmoilla, symboleilla, tikku-ukoilla tai maisemilla. Taidetoiminnassa voi käyttää hyvin yleismaailmallista kuvitusta, jota ihmiset luennoillakin piirtelevät lehtiöidensä reunaan. Taiteen tekemisen kynnys madaltuu, kun sen yksinkertaisuus ymmärretään.

Epäonnistumisen pelossa ihminen kieltäytyy heittäytyä prosessiin ja pysyttelee mukavuusalueella. Kieltäyty-

minen näkemästä vaikeitakin asioita on sisäistä oman minuuden ohittamista. Taidetyöskentely ja teosten hyväksyvä kohtaaminen toimivat ohittamisen ja hylkäämisen vastalääkkeenä. *Taide on muovaamiseen erikoistunut väline ja siksi niin arvokas myös terapian välineenä. Taidetyöskentelyssä voi konkreettisesti havaita, kuinka virheet muuttuvat uudelleen luomisen voimavaroiksi ja ongelmasta rakentuu mahdollisuus.* (Rankanen ym. 2007, 114). Tämä on suoraan myös ratkaisukeskeisen ajattelun malli. Taidetta toteuttavan työyhteisön on tärkeää saada luottamus siihen, että se on arvostelusta ja tuomitsemisesta vapaa alue. Se, että taidetoiminnassa luomme hyväksyvää asennetta toisiimme, voidaan siirtää tietoisesti myös muuhun työn tekemiseen.

Rohkeus heittäytyä taiteen vietäväksi saattaa tuoda työyhteisön jäsenistä esiin piirteitä, joita normaalissa arjessa ei ole havaittu. Onkin syytä pohtia, miten tällaiset piirteet voisi saada käyttöön muussakin työelämässä. Palautteen antaminen toisille näistä yllättävistä ominaisuuksista voi olla yksi keino tehdä näkyväksi yksilöillä esiin tulevia vahvuuksia.

Taide lisää organisaation luovuutta

Elinvoimainen organisaatio on innovatiivinen, kuoleva taas pysähtynyt. Tekijöitä, jotka rakentavat innovatiivista organisaatiota ovat myönteinen suhtautuminen uusiin ideoihin, kyky sietää epävarmuutta sekä leikkisä ilmapiiri (Tuisku 2012, 27). Taidetoiminta luo puitteita näiden taitojen harjoitteluun työyhteisössä. Taidepainotteinen työnohjaus tavoittelee mm. *työryhmään tutustumista, me-hengen lujittumista, luottamuksen lisääntymistä, ryhmän yhteistoiminnan parantumista sekä työn aiheuttaminen tunteiden avaamista ja selvittelyä* (Harjunkoski 2012, 107).

Taidetoiminnan avulla työyhteisön luovuudelle voidaan löytää uusi taso, jonka kautta arkeen voidaan ottaa etäisyyttä ja tulla tietoisemmaksi omista ja työyhteisön ominaisuuksista. Taide avaa vapaan tilan sellaisillekin ideoille, joiden normaali arjen kriittisyys ei salli tulla esiin. Taidetoiminta on vastapainoa työelämän tavoitteellisuudelle ja kurinalaisuudelle. Se voi kasvattaa koko organisaation luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Se on väline purkaa työn paineita ja saada voimavaroja työn haasteista selviytymiseen.



Taide avaa
vapaa tilan
sellaisillekin
ideoille,
joiden normaali
arjen kriittisyys
ei salli tulla esille.

Lähteet

- Girard, L., Ihanus, J., Laine, R. & Ropponen, M. (toim.) (2008). *Suhteessa kuvaan – kuvataideterapian teoriaa ja käytäntöä*. Espoo: Artteli, Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.
- Harjunkoski, S. (2012). Taide voimauttaa – kuvien ja sanojen maailma taidepainotteisessa työnohjauksessa. Teoksessa P. Laine (toim.), *Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä*. UNIPress.
- Iivanainen, S. (2019). Väriä elämään – kuvallinen ilmaisu hyvinvointia edistämässä. Teoksessa A. Karjalainen (toim.), *Luovan toiminnan työtavat. Käsi-kirja sosiaali- ja terveysalalle*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lybeckin artikkeli teoksessa P. Laine (toim.) 2012), *Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä*. UNIPress.
- Mattila, A. S. (2006). *Näkökulman vaihtamisen taito*. Helsinki: WSOY.
- Putkisaari, H. (2017). Ratkaisukeskeiset kuvat. Luento Tampereen kesäyliopistossa 10.11.2017.
- Raninen, M., Hentinen, H. & Mantere, M. (2007). *Taideterapian perusteet*. Helsinki: Duodecim.
- Tuisku, K. 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille.
- Teoksessa Laine, P. (toim.) 2012. *Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä*. UNIPress.

Kirjoitelmassa käytetyt verkkosivut

- Tuisku, K. (2009). Taideterapia – terveyden edistämistä kuntoutukseen. *Työterveyslääkäri-lehti* 2009;27(2):80–85. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00616. [Luettu 5.7.2019]
- Raninen, M. 8.9.2009 Taideterapiassa vaikuttavia ydinprosesseja. Duodecimin Terveyskirjasto-verkkosivut. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=onn&p_artikkeli=onn00160. [Luettu 5.7.2019]



Virpi Hongisto

sosiaalipsykologi, yhteiskuntatieteiden maisteri
ratkaisukeskeinen kuvataide- ja psykoterapeutti
virpi.hongisto@gmail.com

Työhyvinvointia tutkimassa

– digitaaliset, ratkaisukeskeiset hyvinvointipalvelut työssäjaksamisen tukena

TEKSTI: SIRPA KARVONEN

Työssä jaksaminen haastaa meitä koko ajan enemmän. Terveystalon teettämän tutkimuksen mukaan suomalaiset jäävät yhä useammin sairauslomalle mielenterveyden ongelmien vuoksi. Vaikka tavallisin syy jäädä sairauslomalle on edelleen flunssa tai selkäsärky, eniten osuuttaan ovat kasvattaneet juuri mielenterveydelliset syyt, kuten ahdistuneisuushäiriö, unettomuus, pitkittynyt stressi tai masennus. Samat teemat toistuvat Helsingin Sanomien teettämässä työuupumuskyseilyssä. Myös Kelassa on havaittu, että mielenterveyssyistä johtuvien poissaolojen määrä on kasvanut huomattavasti.

Mielenterveyden ongelmat tulevat hyvin kalliiksi. Vuonna 2018 mielenterveyshäiriöistä aiheutui 1,3 miljoonaa sairauspoissaolopäivää. Tämä tarkoittaa työnantajille laskennallisesti 455 miljoonan euron kustannuksia. Talouselämän mukaan ennaltaehkäiseviin palveluihin ja hoitoihin tuleekin panostaa aiempaa enemmän kaikkialla yhteiskunnassa.

Yrityksille elintärkeä tuottavuus liittyy sen henkilöstön hyvinvointiin. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa työskennellä tehokkaasti ja on parhaassa tapauksessa innostunut työstään. Hyvinvointia ei tule nähdä vain asiana, jota ryhdytään korjaamaan. Myös työnantajan intressissä olisi kehittää ja panostaa erityisesti ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin työhyvinvoinnin ja jaksamisen saralla. Nykyään tunnustetaan, että pitkittyessään stressi ja kuormitus johtavat uupumiseen, joka jatkuessaan altistaa ihmisen masennukseen.

Terveydenhoito on kuitenkin perinteikäs ala, joka muuttuu hitaasti. Samalla kehittyvä digitalisaatio luo merkittäviä liiketoimintamahdollisuuksia myös terveyden ja hyvinvoinnin alueelle. Digitaalinen terveys on maailmalaajuisesti nopeasti kasvava markkina-alue, johon kohdistuu suuria odotuksia. Digitaalinen terveys muuttaa myös työhyvinvoinnin johtamisen toimintamallia tarpeelliseen suuntaan, eli painopiste on siirtymässä sairauksien hoidosta niiden ennaltaehkäisyyn.

Positiivinen psykologia työhyvinvoinnin ja työhyvinvointitutkimusten taustalla

Aiempi työhyvinvointitutkimus on keskittynyt pitkälti työpahoinvoinnin tutkimukseen. Tutkimusten teemoina ovat olleet mm. työstressi, työuupumus, työpoissaolot ja erilaisten oireiden selvittäminen. *Journal of occupational health psychology* -lehden artikkeleista jopa 90 % käsitteli 2000-luvun alku-

puolella työelämän kielteisiksi luokiteltuja työpahoinvoinnin ilmiöitä. Positiivinen psykologia ja siihen liittyvä tutkimus on yleistynyt 2000-luvulta alkaen. Positiivisen psykologian uranuurtajina voidaan pitää professoreita Martin Seligman ja Mihály Csikszentmihályi, joiden päämääränä on hyvinvoinnin tieteellinen tutkiminen. Tutkimuksen painopiste on siirtynyt negatiivisten asioiden parantamisesta positiivisiin asioihin, voimavarojen löytämiseen ja rakentamiseen. Positiivinen psykologia on laajentunut monihaaraiseksi tieteenalaksi, ja tämä suuntaus on vahvasti ollut nousussa. Tavoitteena on löytää jokaisesta yksilöstä ne vahvuudet ja parhaat puolet, joi-

den avulla voidaan parantaa niin omaa kuin työyhteisön hyvinvointia. Tällä tavoin rakentuu henkinen hyvinvointi, jolloin keestetään omalle kohdalle osuvat vaikeudet tavoiteltaessa optimaalista tilaa.

Myös työterveyshuolto on Suomessa vahvasti keskittynyt sairauksien hoitamiseen, ja keskustelua onkin vahvasti käyty kustannuksista lähinnä työterveyden toteutuksen ja poissaolojen osalta. Kuitenkaan yritysten näkökulmasta lisäsatsaukset työterveyteen eivät enää nykyaikana näytä tuovan vastinetta rahoille. Satsauksilla ei ole mitattavaa vaikutusta sairauspoissaoloihin tai ennenaikaiseen eläköitymiseen.

Työntekijöiden hyvinvointia voi lähestyä uudella tavalla, ja hyödyntämättömiä mahdollisuuksia on vielä olemassa. Yrityksissä, jotka toimivat työhyvinvoinnin edelläkävijöinä, ei enää ole kustannuksiin liittyviä ongelmia. Painopiste on siirtynyt kustannuksista työntekijöiden energiatason, aktiivisuuden ja sitoutuneisuuden tukemiseen. Kun työntekijän yleinen hyvinvointi on parhaimmillaan töissä ja työn ulkopuolella, hän pystyy olemaan ja jaksaa olla luovempi ja tuottavampi myös työtehtävissään. Yhtenä suurena mahdollisuutena voidaan pitää yksilökeskeisyyden ottamista palvelun toiminnan lähtökohdaksi. Tällöin yksilön omat valinnat ja tavoitteet, jopa unelmat, ohjaavat muutosta ja siihen liittyvää tekemistä. Yksilö saattaa valita hyvinvoinnin kehittämisen kohteeksi jonkun muun kuin terveydenhuollon ammattilainen tai yritystason kampanja ehdottaisi. Itsestä lähtevä motivaatio onkin selvästi ulkoista motivaatiota vahvempi muutoksen voima. Yksilölähtöinen palvelu pyrkii tukemaan kaikkia työntekijöitä saavuttamaan unelmansa askel kerrallaan. Parhaimmillaan prosessi on jatkuvaa ja yksilön aikataulun ohjaamaa.

Painopiste on siirtynyt kustannuksista työntekijöiden energiatason, aktiivisuuden ja sitoutuneisuuden tukemiseen.

Myös työhyvinvoinnin käsite on laajentunut tarkastelemaan työhyvinvointia kokonaisvaltaisesta näkökulmasta käsin. Ymmärretään, että ihmisen hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. Hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat myös työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi yksilön omat elämäntavat ja terveydentila sekä muu elämäntilanne, kuten perhe ja elämänsäsenne. Nykyään osa edelläkävijäryityksistä tarjoaa esimerkiksi pienen vauvan unikouluja työhyvinvoinnin johtamisen palveluvalikoimassaan. Näissä yrityksissä tunnustetaan, että lapsen hyvä yöuni mahdollistaa vanhemman paremman vireystilan töissä.

Käytännön kokemuksia ratkaisukeskeisistä, digitaalisista hyvinvointipalveluista

Työskentelen itse ammatinharjoittajana eräässä digitaalisia mielen hyvinvointiin liittyviä keskustelupalveluja tarjoavassa yrityksessä. Yritys tarjoaa palvelusopimuksen tehneiden yritysten henkilöstölle videoneuvotteluina tapahtuvia viiden kerran sessioita, joiden tavoitteena on vahvistaa hyvinvointia työssä ja antaa erityisesti ennaltaehkäisevästi työkaluja ja taitoja hyvän, energisen olon ylläpitämiseksi. Keskustelupaketteja on tarjolla myös niille, jotka tuntevat itsensä uupuneiksi, väsyneiksi ja stressaantuneiksi tai joilla on esimerkiksi yksityselämään ja parisuhteeseen liittyviä haasteita. Palvelun ammattilaisina toimii itseni lisäksi muita mielen hyvinvoinnin asiantuntijoita, esimerkiksi psykologeja, sosiaalipsykologeja ja terapeutteja.

Alukartoituksen jälkeen keskustelut lähtevät liikkeelle luottamuksen rakentamisesta ja asiakkaan kuulluksi tulemisen varmistamisesta. Ammatilainen ja asiakas alkavat

yhdessä hahmottaa ongelmaa tai ennemminkin sitä, minkälaista muutosta asiakas toivoo. Ongelmaa voidaan lähestyä myös hyvin perinteisellä ratkaisukeskeisellä tavalla eli ihmekysymyksellä: kun eräänä aamuna heräät ja ongelma on ratkennut, mikä on toisin, minkälaista elämäsi olisi, mitä tekisit enemmän? Tämän tyyppinen työskentely kytkeytyy myös asiakkaan arvoihin. Jokaisessa sessiossa keskitytään asioihin, joissa asiakas voi itse vaikuttaa omassa elämässään. Ammatilainen auttaa asiakasta määrittelemään yhdestä kolmeen hyvinvointia tukevaa tavoitetta ja jokaiseen yhden konkreettisen toimintavan, joka edistää myönteiseen muotoon kirjatun tavoitteen saavuttamista. Keskusteluiden välillä asiakas saa teemaan liittyvää aineistoa ja välitehtäviä. Keskustelut eivät ole terapiaa, vaikka moni asiakas toteaa niiden olleen hyvinkin terapeuttisia. Moni asiakas kokee saaneensa juuri hänen tarpeisiinsa kohdistunutta palvelua ja kokee hyvinvointinsa ja vireytensä kohentuneen.

Työhyvinvoinnin palveluja on tutkittu, ja niissä on tullut esiin se, että työntekijöiden hyvinvointia on mahdollista edesauttaa ja vahvistaa digitaalisten työkalujen ja verkkoratkaisujen avulla. Tuloksissa raportoituihin myös, että pelkkien digitaalisten ratkaisujen käytöllä vaikuttavuus ei ole paras mahdollinen. Jos hyvinvointia tukemassa käytetään pelkästään verkkoa ja erilaisia yksin käytettäviä sovelluksia, suuri osa ihmisistä lopettaa prosessin kesken. Osa ihmisistä – todennäköisesti jopa suurin osa – kaipaava yhteyttä toiseen ihmiseen ja muiden ihmisten kannustusta. Tämä mahdollistuu reaaliaikaisilla digitaalisilla keskustelutyökaluilla. Myös oman kokemukseni mukaan tällaisilla matalan kynnyksen digitaalisilla jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemisen keskustelupalveluilla on suuri merkitys ihmisten hyvinvointiin työssä.



Sirpa Karvonen

on kasvatustieteen maisteri ja kauppatieteen ylioppilas, opiskelee ratkaisukeskeiseksi psykoterapeutiksi sekä viimeistelee samalla kauppatieteen maisterin opintoja työstäen asiantuntijaorganisaatioiden työhyvinvointiin liittyvää lopputyötä aiheesta ”Digitaaliset mielen hyvinvointipalvelut yritysten henkilöstön hyvinvoinnin tukena”. Hän työskentelee oman yrityksensä Arte Mentis Oy:n kautta työyhteisöjen ja esimiesten business coachina, ratkaisukeskeisenä työohjaajana ja valmentajana ja tekee töitä ammatinharjoittajana myös keskustelutyön ammattilaisena digitaalisissa mielen hyvinvointipalveluissa, jotka on tarkoitettu yritysten henkilöstölle ja esimiehille.

sirpa.karvonen@kolumbus.fi

Lähteet

- Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) (2009). *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopiston laitosten julkaisut. Tampere.
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa*. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C 372. Turku. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>
- Seligman M. & Csikszentmihalyi M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *The American Psychologist*, February 2000.
- Sitra (2015). *Tervettä bisnestä. Digitaalisen työhyvinvointipalvelun pilotoinnin opit*. Sitran selvityksiä 108.
- Uusitalo-Arola, L. (2019). *Uuvuksissa. Kirja sinulle, joka tahdot voimasi takaisin*. Tuuma. e-kirja.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

www-lähteet

- Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa Terveystalon iso tilasto – ”Kaikessa pitää olla täydellinen”. *Helsingin Sanomat* 4.4.2019.
- Todella ikävä vaiva on nousemassa flunssan ja selkäsäryn rinnalle yleisimmäksi lääkärikäynnin syyksi Suomessa. *Talouselämä* 9.4.2019.



Elämäni pelin hahmo. Dimmi-hanke.

Digitaaliset menetelmät positiivista mielenterveyttä vahvistamassa

TEKSTI: **TEIJA RAVELIN, ANTTI HEINONEN JA LEEA NAAMANKA**

Nuorista 20–25 prosenttia kärsii jostakin mielenterveyden häiriöstä, jonka vuoksi mielenterveyden edistämiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Mielenterveys on osa hyvinvointia, ja positiivinen mielenterveys on voimavara, jolla sitä voidaan edistää. Positiivinen mielenterveys on voimavara-lähtöinen lähestymistapa terveyden ja hyvinvoinnin vahvistamisessa. Positiivisessa mielenterveydessä korostuvat yksilön psyykkiset voimavarat, vaikuttamismahdollisuudet, toiveikkaus ja elämänhallinnan tunne, tyydytystä tuottavien sosiaalisten suhteiden olemassaolo sekä myönteinen käsitys omasta itsestä ja omista kehittymismahdollisuuksista. (THL 2018.)

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman Dimmi-hankkeen päätavoitteena on 16–29-vuotiaiden nuorten positiivisen mielenterveyden vahvistami-

nen tarjoamalla tukea elämänhallinnan taitoihin ja voimavaroja jokapäiväisistä elämänhaasteista selviytymiseen. Han-

Nuoret kasvavat
digitalisoituneessa
maailmassa,
ja he edelläkävijöinä
ottavat käyttöön
uusia teknologioita.

ke edistää nuorten osallisuutta, voimavaroja ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Nuoria innostetaan ja osallistetaan

vertaisnuorten ja nuorisotyöntekijöiden tuella oman hyvinvoinnin ja mielenterveyden edistämiseen sekä elämänhallinta- ja mielenterveystaitojen kehittämiseen.

Nuoret kasvavat digitalisoituneessa maailmassa, ja he edelläkävijöinä ottavat käyttöön uusia teknologioita. Tämä asettaa samalla nuorisotyön ammattikentän osaamisen uuden haasteen eteen, minkä vuoksi hankkeessa kehitetään nuorten parissa työtä tekevien ammattilista osaamista. Hankkeessa kehitetään ja tuotetaan konkreettisia välineitä sekä menetelmiä nuorten kanssa toimimiseen julkisen ja kolmannen sektorin välisenä yhteistoimintana. Kehitettyjä välineitä ja menetelmiä pilotoidaan ja arvioidaan. Arvioinnissa käytetään positiivisen mielenterveyden mittaria (SWEMWBS).

Vertaisystävätoiminnasta apua nuorten yksinäisyyteen

Yksinäisyys on epämiellyttävä ja ahdistava kokemus, joka vaikuttaa psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen (Cacioppo 2014). Anna Reetta Rönkän väitöstudiumuksen mukaan (2017) yksinäisyyden kokemuksen vakavuus, syvyys ja merkitys vaihtelevat elämässä lapsuudesta nuoreen aikuisuuteen luoden kuusi erilaista kehityskaarta. Nuoruudessa kokemukset yksinäisyydestä yleistyvät iän myötä. Muutos näkyy erityisesti peruskoulun päättämisen yhteydessä, jolloin vanhat ystävyysuhteet jäävät (Myllyniemi 2016). Verkostojen puute aiheuttaa sosiaalista yksinäisyyttä, läheisen ja tärkeän ihmissuhteen puuttuminen taas tuottaa emotionaalista yksinäisyyttä. Tärkeää on muistaa, että vakavakin yksinäisyys voi lieventyä ja loppua. Dimmi-hankkeessa pyritään vertaisystävätoiminnalla ehkäisemään ja vähentämään yksinäisyyttä vahvistamalla nuorten sosiaalisia verkostoja. Vertaisystävät saavat toiminnan alussa koulutuksen, joka antaa heille perusvalmiudet toimia vapaaehtoisina vertaisystävinä. Koulutuksessa sisältöjä ovat itse-tuntemus, digitaalinen ja kasvokkainen vuorovaikutus. Lisäksi pohditaan toimintamalleja mahdollisten haasteellisten tilanteiden varalle, joita voi tulla vastaan vertaisystävätoiminnassa. Toiminnan aikana vertaisystävälle tarjotaan yksilöllistä ja ryhmämuotoista tukea.

Vertaisystävätoiminnassa hyödynnetään ystävien yhdistämisessä Instagramia, sillä se on tällä hetkellä yksi suosituimmista sosiaalisen median sovelluksista. Nykynuorille sosiaalinen media on kulttuurinen ja sosiaalinen tila, jossa viestitään, kohdataan, nähdään ja kuullaan. Älylaitteilla on suuri merkitys sosiaalisissa suhteissa, koska ne tarjoavat portin nuoren omaan tilaan, jossa voidaan viestiä vapaasti vertaisilleen (Sallasuo ym. 2019). Lasten ja nuorten vapaa-aikatuoksimuksen mukaan 26 % vastaajista oli tutustunut joihinkin ystä-

vistään ensi kertaa internetissä. On hyvä muistaa, että eri tavat pitää yhteyttä tukevat toisiaan (Myllyniemi 2016), mistä syystä tavoitellaan ystäväparien kasvokkasta kohtaamista.

Haastavaa on
tunnistaa, mitkä
sosiaalisen median
kanavista parhaiten
tukevat nuorten
hyvinvoinnin
toteutumista.



Nuorisotyöntekijöitä
tuetaan ohjaamaan
nuoret
hyviksi havaittujen
asiantuntija- ja
vertaistuen
sosiaalisen median
kanavien pariin.

Hyötypeli keskustelujen avaajana

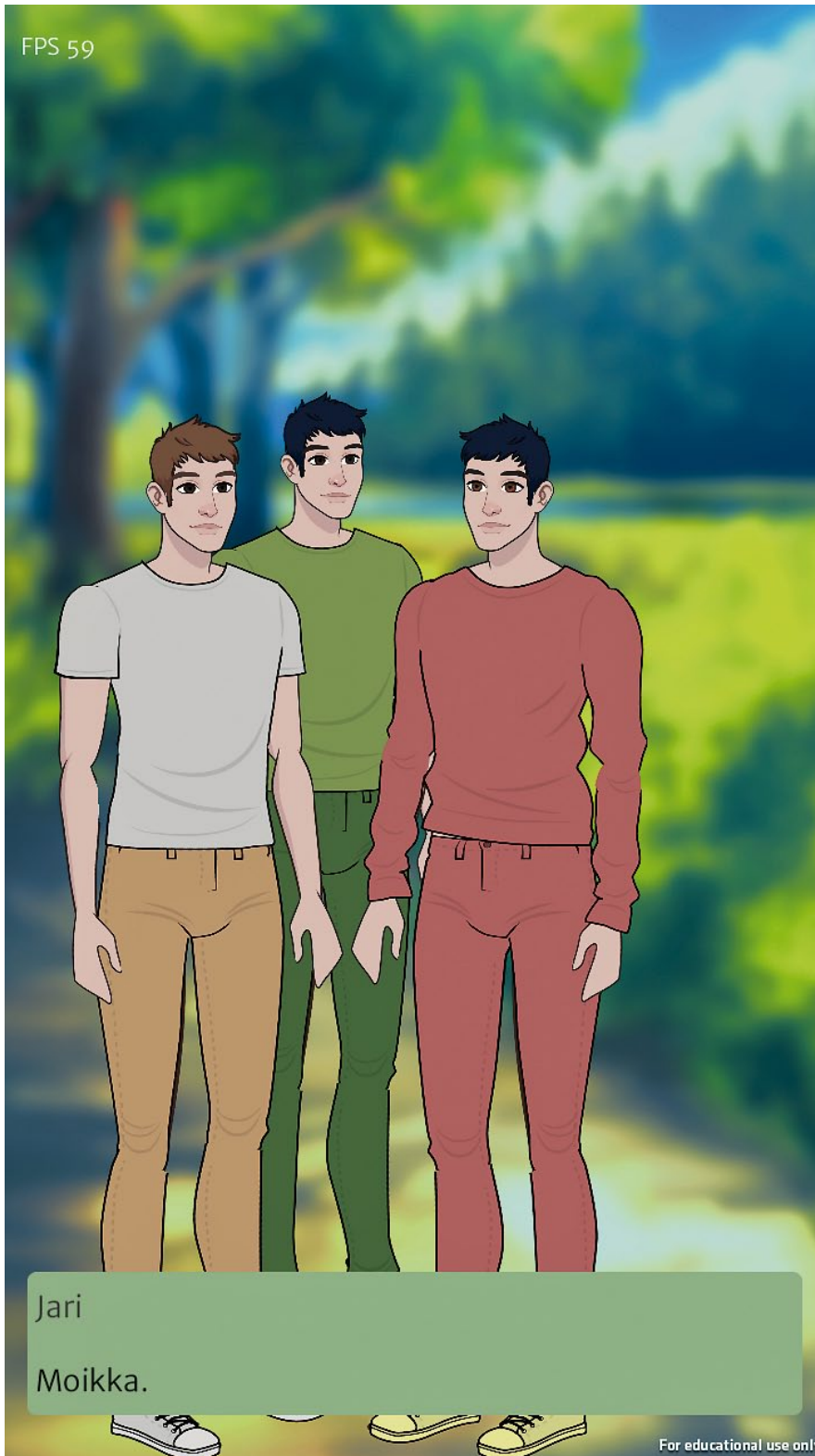
Vertaisystäviä ohjataan hankkeessa hyödyntämään mobiilipeliä Elämäni peli, joka on kehitetty yhdessä nuorten kanssa. Pelin tavoitteena on tukea nuorten elämänhallintaa ja positiivista mielenterveyttä. Kun digitaalista peliä ja peliteknologiaa käytetään johonkin muuhun kuin pelkkään viih-

dyttämiseen, pelistä voidaan käyttää termiä hyötypeli (Zyda, 2005). Pyyntö hyötypelin kehittämiseen on tullut nuorisopsykiatriasta. Peliä toivottiin keinoksi hoitosuhdekeskusteluihin, jotka koskevat elämänhallintaa. Nämä keskustelut teemoineen koettiin vaikeiksi, ja pelin ajateltiin herättävän luontevasti keskustelua. Peliversioita testattaessa ja pilotoitaessa pelin on todettu toimivan keskustelun avaajana. Elämäni peli on tyyliltään visuaalinen novelli, jossa voi pelata neljää eri elämäntilanteissa olevaa hahmoa. Elämänhallinnan teemat ja positiivisen mielenterveyden elementit ovat sisällytetyt pelin tarinoihin. Pelaaja tekee pelissä valintoja ja kohtaa niiden seuraukset. Jokaisessa tarinassa on yhteenveto tarinaan ja valintoihin liittyvistä sisällöistä. Peliä pilotoidaan hankkeessa kahdessa eri vaiheessa.

Sosiaalisen median hyödyntäminen nuorisotyössä

Digitalisaation ja mobiiliteknologian kehitys on nostanut sosiaalisen median palvelut ja erilaiset verkkovälineet nuorten ja aikuisten keskuudessa suureen suosioon. Digitaalisen median ja teknologian tulisi kuulua osaksi nuorisotyötä ja tavoitteellista työskentelyä. Nuorisotyön ammattilaisten tulisi pysyä teknologian kehityslinjan mukana ja ymmärtää digitaalista mediaa, jotta he voivat toimia kasvattajina digitalisoituneessa yhteiskunnassa. (Lauha ym. 2017.)

Sosiaalisen median kanavia on olemassa runsaasti. Ammattilaiset kertovat usein haasteesta seurata sitä, mitkä kanavat ovat kullakin hetkellä nuorten suosiossa. Lisäksi haastavaa on tunnistaa, mitkä sosiaalisen median kanavista parhaiten tukevat nuorten hyvinvoinnin toteutumista. Nuorisotyöntekijöitä tuetaan ohjaamaan nuoret hyviksi havaittujen asiantuntija- ja vertaistuen sosiaalisen median kanavien pariin. Tietoa erilaisista olemassa olevista kanavista kootaan asiantuntijahaastatteluilla. Tietoa saadaan myös 16–29-vuotiaiden keräämällä sosiaalisen median



Elämäni pelin hahmoja.
Dimmi-hanke.

käyttäjäkokemuksia. Lisäksi hyödynnetään eri organisaatioiden, järjestöjen ja muiden tahojen tietoa. Tiedot asiantuntija- ja vertaistuen sosiaalisen median kanavista kootaan blogiin, jota seuraamalla ammattilaiset saavat halutessaan ajantasaista ja monipuolista tietoa oman työnsä tueksi.

Tietoisien läsnäolon taito

Digitalisoituneessa yhteiskunnassa kiire, stressi ja erilaiset ulkoiset ärsykkeet pyrkivät hallitsemaan nuoren elämää. Positiivinen mielenterveys merkitsee kykyä kohdata vastoinikäymisiä rakentavasti niiden aiheuttamasta kärsimyksestä tai mielenterveydenhäiriöistä huolimatta. Keskeistä on kyky säädellä erityisesti negatiivisten tunteiden sävyä, voimakkuutta ja kestoja. Tietoisien läsnäolon (*mindfulness*) taito eli tietoisuustaito yhtenä menetelmänä lisää kognitioiden joustavuutta. Ihmisen toiminta on usein automaattista, ja sen tietoinen tarkasteleminen sekä eri ylläkkeiden tahdonalaisen hallinnan harjoittelu on positiivisen mielenterveyden ”aivovoimistelua”. (Korkeila 2017.)

Tietoinen läsnäolo on keskittymistä, havainnoimista ja hyväksyvää läsnäoloa nykyhetkessä. Tutkimusten mukaan tietoisuustaitojen harjoittamisella on ollut myönteistä vaikutusta masennus- ja ahdistusoireisiin, stressiin sekä tarkkaavuuden ja tietoisien läsnäolon lisääntymiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että säännöllisellä tietoisuustaitojen harjoittelemisella on vaikutusta aivojen rakenteisiin ja toiminnallisuuteen. Kohtalaisia positiivisia muutoksia

For educational use only

Hankkeessa suunnitellaan nuoria motivoiva mobiilisovellus tietoisuustaitojen itsenäiseen harjoitteluun.

on havaittu hippokampuksessa ja tunnesäätelyyn liittyvässä etuotsalohkossa, jotka vaikuttavat mm. muistitoimintoihin. Lisäksi positiivisia muutoksia on havaittu somatosensorisessa aivokuoressa, aivosaaressa ja aivopuoliskojen väliseen kommunikaatioon aivokurkiaisessa, jotka liittyvät kehotietoisuuteen. (Raevuori 2016.)

Dimmi-hankkeessa opetetaan nuorisotyöntekijöitä vahvistamaan nuorten tietoisuustaitoja kaksipäiväisessä tietoisuustaitokoulutuksessa ja kuuden viikon mittaisessa mindfulnessin perusteet verkkokoulutuksessa. Koulutuksesta ammatillaiset saavat perustietoa ja -taitoja tietoisuustaitoharjoitusten ohjaamiseen osana omaa työtään. Tie-

toisuustaitopilotoinnit toteutuvat sekä yksilö- että ryhmämuotoisina. Tutkimusten mukaan tietoisuustaitoharjoitusten vaikutukset saavutetaan säännöllisellä ja riittävän pitkällä – kahdeksan viikkoa – harjoittelemisella. Hankkeessa suunnitellaan nuoria motivoiva mobiilisovellus tietoisuustaitojen itsenäiseen harjoitteluun.



Teija Ravelin

terveystieteiden tohtori, hankeasiantuntija,
lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu
teija.ravelin@kamk.fi



Antti Heinonen

terveystieteiden maisteri, hankeasiantuntija,
tutor-opettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu
antti.heinonen@diak.fi



Leea Naamanka

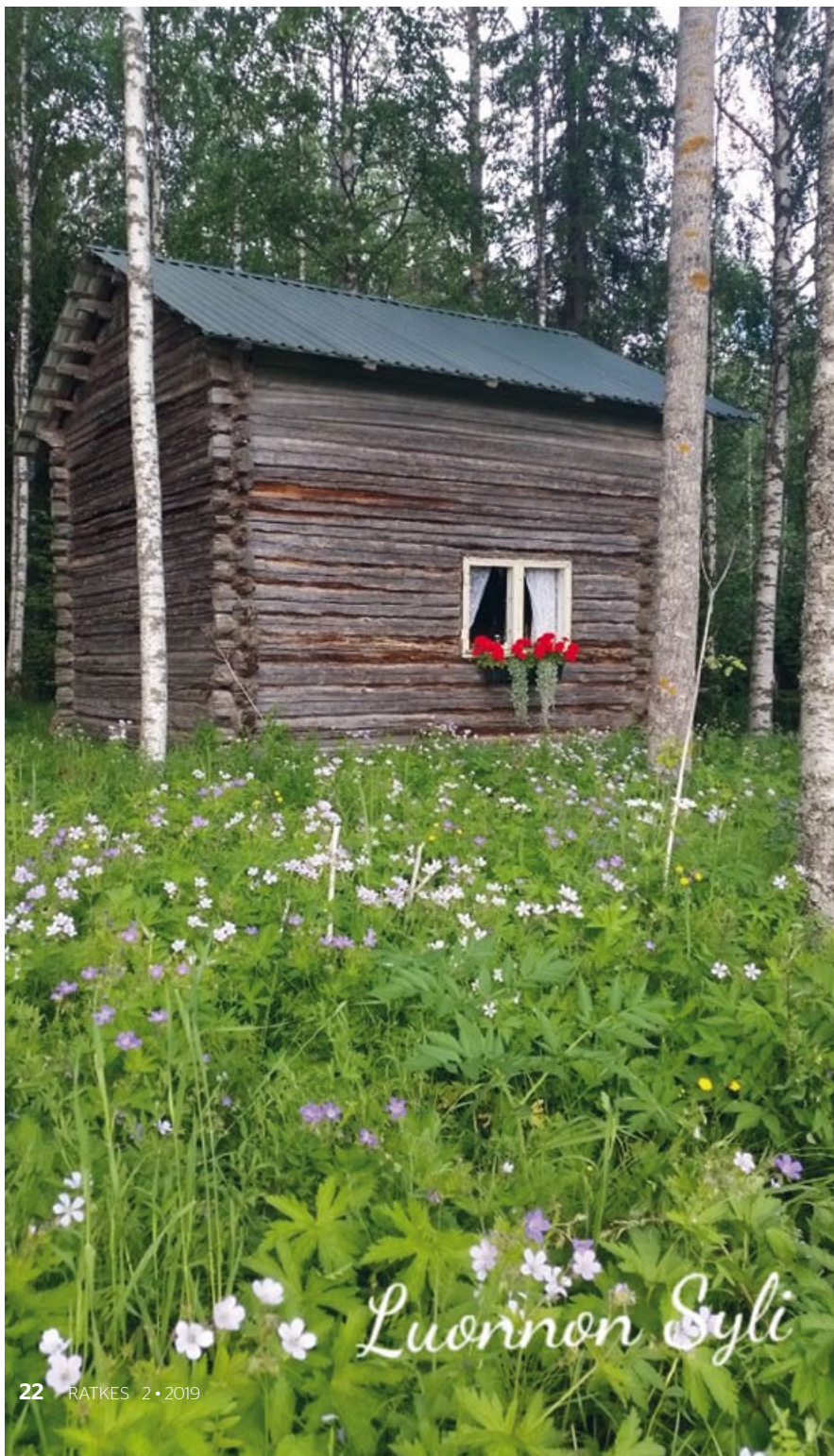
yhteiskuntatieteiden maisteri, projektikoordinaattori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
leea.naamanka@diak.fi

Lähteet

- Cacioppo, J. T. & Cacioppo, S. (2014). Social Relationships and Health: The Toxic Effects of Perceived Social Isolation. *Soc Personal Psychol Compass* 8(2):58-72.
- Korkeila, J. (2017). Terve mieli terveissä aivoissa. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. 133 (2): 209-14. doi 10.13528/013.528.
- Lauha, H., Tuominen, S., Merikivi, J. & Timonen, P. (2017). Minne menet, digitaalinen nuorisotyö? Teoksessa: Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas (toim.) (2017), *Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet*. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 42. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja, 196. 218–229.
- Myllyniemi, S. (2016). *Arjen jäljillä. Nuorisobarometri 2015*. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisosaian neuvottelukunta, Nuorisotutkimusverkosto. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2016/01/Nuorisobarometri_2015_ISSUU.pdf
- Raevuori, A. (2016). Mindfulnessin terveysvaikutukset – mitä lääkärin on hyvä tietää? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. 132 (20): 1890-7. doi 10.13356/013.356.
- Rönkä, A. R. (2017). *Experiences of loneliness from childhood to young adulthood: study of the Northern Finland Birth Cohort 1986*. Acta Universitatis Ouluensis e Scientiae Rerum Socialium 172. Oulu.
- Salasuo, M., Merikivi, J. & Myllyniemi S. (2019). Maa maailma muuttuu: Nuoret sukupolvet älylaiteyhteiskunnan etujoukkona. Teoksessa: S. Kosola, M. Moisala & P. Ruokoniemi, (toim.), *Lapset, nuoret ja älylaitteet taiten tasapainoon*. Helsinki: Duodecim. S. 135–156.
- THL 2018 Positiivinen mielenterveys. [www.dokumentti.fi](http://www.dokumentti.fi/thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys) <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys> [Luettu 5.7.2019.]
- Zyda, M. (2005). From visual simulation to virtual reality to games. *IEEE Computer*, 38 (9), 25–32.

POLKU TULEVAISUUTEEN SYNTYY HISTORIAN PALASISTA

TEKSTI JA KUVAT: VIRPI RUOTSALAINEN



Tämä on sitä aitoa Suomea! totesi italialainen matkailija. Edellisenä päivänä hän oli ihaillut tähtitaivasta paljussa rentoutuen, käynyt perinteisessä ulko-
huussissa ihmettelemässä veden puut-
tumista reiästä, lentänyt rähmälle
märkään maahan tarrattuaan juokse-
van lampaan villaan kaksin käsin kiin-
ni, itkenyt onnesta keskellä yötä seisoen
kirkkaassa kevätkuutamossa vanhan
hirsimökin portailla kuunnellen kosken
kohinaa ja ihaillen kuutamossa hohta-
via koivunrunkoja. Vajaata vuotta myö-
hemmin hän palasi takaisin. Tällä ker-
taa hän haluaa opetella lämmittämään
paljua itse, sytyttää nuotion, kaivaa las-
ten kanssa lumitunneleita, kiittää kesto-
hankea pitkin potkukelkalla ja ihmette-
lee Suomen lämpimiä taloja.

Luonto hyötykäyttöön

Luonnon Sylin tarina saa alkunsa tie-
tämättäni jo keväällä 2007 sosiono-
miopintojeni aikana. Lähdin avoimin
mielin Shanghaihin Kiinaan kolmen
kuukauden opiskelijavaihtoon. Opin-
toihimme kuului kiinan kielen ja kult-
tuurin lisäksi mm. perinteistä kiina-
laista lääketiedettä. Ymmärsin Suomen
luonnossa piilevän enemmän arvoa
kuin olin osannut aavistaakaan, niin
terveyden kuin matkailun näkökulmas-
ta. Meille arkiset kasvit olivat kiinalai-
sille arvostettuja lääkevaikutusta sisäl-
täviä ”luonnon kultahippuja”. Mieleeni
jäi muhimaan ajatus puhtaan luontom-
me tehokkaammasta hyödyntämisestä
kestävän kehityksen keinoin.

Kohti elämyksellisyyttä

Vuosia myöhemmin isäni tarjosi minul-
le mahdollisuutta jatkaa sukutilamme



toimintaa. Kärämäellä sijaitseva viljaila ei kuitenkaan tuo nykypäivänä perheelle riittävästi elantoa, joten jatkoin päivätöitani sosiaalialalla. En ole ajatusmalliltani perinteinen maajustiina. Sosionomin koulutuksen sekä opiskelijavaihdon ansiosta osaan ajatella toimintaympäristöäni eri tavoin. Näen mahdollisuuksia siellä, missä niitä ei perinteisesti nähdä. Nuorimman lapseni syntymä 2017 käynnisti mielessäni prosessin yrityksen kehittämisestä. Luonnollinen tauko päivätyöstä antoi aikaa keskittyä myös itsensä kehittämiseen. Samoihin aikoihin minulle tarjottiin mahdollisuutta opiskella kesken jäänyt restonomintutkinto loppuun. Tartuin tilaisuuteen ja tein opintoja yritykseni kehitystä silmällä pitäen. Opinnäytetyöni oli ”Luonto- ja elämysmatkailutoiminta kotimaassa. Luonnon Sylin liiketoimintasuunnitelma”, vaikkakin yritystoimintaa oli laajennettu elämysmatkailun suuntaan jo muutamaa kuukautta ennen opinnäytetyön valmistumista.

Vahvuuksien hyödyntämistä

Luonnon Sylin toiminnassa yhdistyvät kaikki minulle tärkeät asiat ja vahvuudet. Sukutilani toiminta jatkuu ja kehittyy, saan tehdä asiakaspalvelutyötä ja käyttää kielitaitoani, voin kehittää yritystäni ja aluetta verkostomaisesti muiden toimijoiden kanssa, työympäristö muuttuu vuodenaikojen mukaan ja yksikään työpäivä ei ole samanlainen. Monipuolinen osaamiseni ja sosiaalialalle tyypillinen asiakaslähtöisyys ovat yritykseni valttikortteja. Asiakaslähtöisyys näkyy kaikessa tekemisessä palvelutarpeen kartoituksesta alkaen. En

ole myöskään perinteinen matkailupalveluiden tuottaja. Ajattelen asiakkaan saamaa kokemusta ja pyrin luomaan ympärilleni tarvittavan ammattilaisten verkoston ikimuistoisen elämyksen varmistamiseksi. En kulje aina oma etu edellä ja ajattele lyhyen tähtäimen taloudellista etua. Uskon hyvän kiertävän takaisin tavalla tai toisella. Tavoitteenaani on pitkäjänteinen kannattava yritystoiminta. Jaan toimintatavallani myös yksinyrittäjälle työstä aiheutuvaa stressiä. Konkreettisten työkavereiden puuttuessa verkostot luovat eräänlaisen turvaverkon oman jaksamiseni ympärille.

Luontoelämyksiä arvostetaan

Luontoelämyksille on nykypäivän hektisen arjen keskellä alettu antaa entistä enemmän arvoa. On tutkittu, että jo pienikin oleskelu luonnossa vähentää sairastuvuutta ja lisää onnellisuutta (mielenterveystalo.fi). Luonto itsessään voi olla joko rakennettua luontoa kaupunkiympäristössä tai villiä luontoa erämaassa, vaikutus ihmiseen on silti samankaltainen. Luonnon tiedetään laskevan verenpainetta, vähentävän fyysisiä oireita, lieventävän stressiä, kohentavan mielialaa, lisäävän fyysistä ja sosiaalista aktiivisuutta sekä saavan aikaan positiivisia vaikutuksia (mielenterveystalo.fi). Olen pyrkinyt luomaan villin luonnon

läheisyyteen turvallisen ja helpon ympäristön, joka tarjoaa elämyksiä niin vasta-alkajille kuin jo luontoon tottuneille. Luontokohteet sijaitsevat pääasiassa kahdensadan metrin sisällä parkkipaikasta ja ovat helppokulkuisen maaston varrella. Liikkumista helpottamaan on rakennettu pitkospuureitistöjä ja siltoja sekä inva-puucee. Haluan luontoelämysten olevan mahdollisia myös liikuntarajoitteisille asiakkaille; tätä puolta kehittämisen edelleen.

Yksittäisten asiakkaiden lisäksi yritykseni palveluita käyttävät eri alojen organisaatiot henkilökunnan virkistytymiseen ja kokouksiin sekä esimerkiksi vammais- ja mielenterveyspalveluiden käyttäjät räätälöityinä teemapäivinä. Kansainväliset asiakkaat tulevat pääasiassa Euroopan alueelta, mutta onpa paljuun pulahtanut vieraita aina Japanista asti. Kotimaiseen lähiruokaan perustuvia tarjottavia, puitteita, onnistuneita ohjelmalveluita ja ikimuistoisia luontoelämyksiä on kiitelty. Uudestaan palveluita käyttävät asiakkaat vahvistavat vajaan vuoden toimineen yrityksen uskoa yritystoimintaan. Sosionomimaajustiina-restonomi yhdistelmä antaa hyvän pohjan kehittää elämyksellisiä luontopalveluita.

Luonnon Sylin toiminta kehittyy asiakkaiden toiveiden jauusien yhteistyökumppaneiden myötä. Verkostomainen toimintatapa mahdollistaa kokonaan uudenlaisia palveluita alueelle. Ensi kesä- ja syyskaudelle on suunnitteilla mm. ulkoilmajoogaa, kansainvälistä metsästysmatkailua sekä eriteemaisia kaikille avoimia ulkoilmatapahtumia. Koen olevani etuoikeutettu päästessäni seuraamaan asiakkaitteni kasvoilta heijastuvia ilon, tyytyväisyyden ja uuden oppimisen kokemuksia luonnon äärellä.



Kirjoittaja on Luonnon Sylin justina
Virpi Ruotsalainen
luonnonsyli@gmail.com
044 235 7131
luonnonsyli.fi

MAAILMAN ONNELLISIN MAA

TEKSTI JA KUVAT: **HELINÄ NURMENNIEMI**

Maailman onnellisin maa kiinnostaa maailmalla. Onnellisuusraportin mukaan Suomessa on hyvä hallinto, erinomainen koulutustaso ja erittäin vähän korruptiota. Suomalaiset luottavat toisiinsa enemmän kuin mikään muu kansa. Raportti ottaa huomioon sosiaaliturvan, taloudelliset kysymykset, yksilön vapauden ja hallituksen ajaman politiikan. Onnellisuusraportin mukaan Suomi eroaa merkittävästi muista maista.

Puolassa Czerwonakin alueelle uudistetaan strategiaa vastaamaan tulevaisuuden vaatimuksiin. Yhteistyösuhteiden kautta sain kutsun tulla esittelemään hyviä käytäntöjä poliittisille päättäjille, johtaville virkamiehille ja eri alojen asiantuntijoille alueemme. Eriytisesti heitä kiinnosti, miten alueellamme sovelletaan käytäntöön WHO:n terveyspoliittisia tavoitteita, joissa painotetaan asiakkaan osallisuutta, arjessa kehittämistä ja yli sektorirajat tehtävää yhteistyötä.

Esitytä valmistellessani paneuduin Pohjois-Pohjanmaan terveys- ja sosiaalipoliittisiin ohjelmiin ja strategioihin, haastattelin Perusturvakuntayhtymä Kallion alueella toimivia johtavia virkamiehiä, poliittisia päättäjiä ja asiakkaita. Näistä näkökulmista lähdin rakentamaan esitystäni ja siihen liittyvää työpajaa.

Missä on omaisten vastuu?

Suomessa on meneillään suuri yhteiskunnallinen rakennemuutos. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoitteena on kehittää asiakaslähtöisiä, integroitua ja vaikuttavia palveluita. Lähipalveluisa ensisijaisena on arjen tuki niin, että erikoisosaaminen tukee perustason toimintaa.

Aiheeseen perehtymisen ja haastattelujen perusteella valitsin esitykseeni terveyshyötymallin ja tapauskuvauksena käytin kotikuntoutusta. Terveyshyötymalli korostaa asiakaslähtöistä näyt-

töön perustuvaa, ennaltaehkäisevää toimintaa ja sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuutta.

Kotikuntoutuksen tavoitteena on tukea asiakkaiden arjessa kuntoutumista mahdollisimman itsenäiseen elämään. Kotiin annettavissa palveluissa korostuu asiakkaan tarpeisiin perustuva neuvonta, ohjaus ja kannustus. Tarvittaessa asiakkaita ohjataan kodin ulkopuolisiin ryhmiin, harrastuksiin ja työtoimintoihin.

Kotikuntoutusta ja terveyshyötymallia esitellessäni puolalaiset kyselivät, miten Suomessa rahat riittävät, ja ihmettelivät, missä on omaisten vastuu.

Työpajoissa puolalaiset paneutuivat asiakaslähtöisten palveluiden uudistamiseen ja niihin liittyvien esteiden tunnistamiseen. Kehittämishaasteiksi nousivat: Miten asiakas löytää palvelut? Miten asiakkaan osallisuutta tuetaan? Miten asiakkaan sosiaalista verkostoa



Seminaariin osallistujia Puolassa.



Työpajan jälkeen Czerwonakin kassit vetäjille.

tuetaan? Miten yhteistyö sujuu eri sektoreiden välillä? Mitä tukea asiakas saa yhteisöltä?

Arjessa kehittäminen tutuksi

Seuraavaksi ryhmä poliittisia päättäjiä ja lääketieteen ja sosiaali-alan edustajia tuli Puolasta Suomeen tutustumaan arjen toimintaan. Tavoitteenani oli esitellä hyviä käytäntöjä kehittämishaasteisiin, joita työpajoissa nousi Puolassa esiin. Valitsin tutustumiskohteiksi lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman, varhaiskasvatuksen ja nuorten kuntoutuspalvelut.

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmassa keskeisenä tavoitteena on lapsen etu ja oikeudet, vanhemmuuden tuki ja perheiden oikea-aikainen tuki.

Puolalaisryhmää kiinnosti muutosohjelmaan varattujen kehittämisresurs-sien määrä. Muutosohjelmaan osallis-tuva terveydenhoitaja toi esille, että ke-hittämistoiminta tapahtuu oman työn ohessa annettujen tavoitteiden mukai-sesti ilman erillisiä resursseja.

Lisäksi terveydenhoitaja esitteli eri-laisia lapsen kasvun ja kehityksen seu-rannassa käytettyjä testejä. Puolassa lasten kasvuun ja kehitykseen liittyvät testit kuuluvat lääkärin vastuualueeseen. Puolalaisryhmä ihmetteli terve-ydenhoitajien vastuullista työnkuvaa, ja mielenkiinto kohdistui lopulta suoma-laiseen sairaan- ja terveydenhoitajakou-lutukseen.

Onko vaarana, että lapset unohtuvat päiväkotiin?

Varhaiskasvatukseen liittyväksi tutus-

tumiskohteeksi valitsin suuren lasten päiväkodin. Päiväkodin johtaja kuvaili vanhempien asenteen 135 lapsen päivä-kotia kohtaan muuttuneen positiiviseen suuntaan.

Päiväkodissa toteutetaan pienryh-mätoimintaa, ja jokaisella lapsella on omahoitaja. Tutustumisvaiheessa jo-kaisen lapsen kotiin tehdään koti-käynti. Päiväkodissa on lasten tarpei-den mukaan paljon erilaisia palavereja eri asiantuntijoiden kesken. Tavoitteena on tukea lasta hänen luonnollisessa ympäristössään. Puolalaiset ihastelivat varhaiskasvatuksen tarjoamia palve-luja kysyen: ”Onko vaarana, että lapset unohtuvat päiväkotiin?”

Varhaiskasvatuksen vertailussa Puo-lan ja Suomen välillä tuli esille ero-ja. Suomessa lapsilla on subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen, ja jokai-

selle lapselle laaditaan varhaiskasva-tussuunnitelma yhdessä lapsen ja huol-tajien kanssa. Puolassa päiväkodit ovat suurempia.

Yhdessä palveluja väestön tarpeisiin

Pohjois-Pohjanmaan ja alueellisissa terveystoimittisissa tavoitteissa painote-taan kolmannen, yksityisen ja julkisen sektori yhteistyötä. Seuraavana tutus-tumiskohteena oli yksityinen palvelu-tuottaja. Kävimme tutustumassa nuor-ten kuntoutuspalveluihin. Puolalaisia kiinnosti, miten nuoret ohjautuvat kun-toutuspalveluihin, mikä oli ollut pisin kuntoutusjakso ja miten vaikuttavuut-ta arvioidaan. Lisäksi puolalaisia kiin-nosti kuntoutuksessa käytettävä RAI (Resident Assessment Instrument) -arviointityökalu, joka on kehitetty laadun



Varhaiskasvatus kiinnosti.



Nuorten kuntoutuspalvelut kiinnostivat.

ja kustannusvaikuttavuuden arviointiin ja seurantaan. Yksi ihmettelyn aihe oli myös hoitajien perustama yritys.

Yhteenvedoa ja johtopäätöksiä

Tavoitteenani oli tuoda esille näkökulmaa, miten asiakkaan osallisuus, arjessa kehittäminen ja sektorirajat ylittävä yhteistyö toteutuvat Peruspalvelukuntayhtymä Kallion alueella arjen toiminnassa. Puolalaisryhmää kiinnosti erityisesti suomalainen terveydenhoito ja varhaiskasvatus.

Mielenkiintoa herätti suomalaisen sairaan- ja terveydenhoitajan itsenäinen toimintatapa, sairaanhoitajien perustamat yritykset ja yksityisellä sektorilla mielenterveyskuntoutujille kehitetty kuntoutusohjelma.

Sektorirajat ylittävästä ja asiakkaiden tarpeista lähtevästä palvelujen ke-

hittämisestä hyvän mallin antaa lapsi- ja perhepoliittinen muutosohjelma. Se toimi hyvänä esimerkkinä, miten hajanaisia palvelujärjestelmä uudistetaan ja integroidaan lapsi- ja perhelähtöiseksi kokonaisuudeksi. Tavoitteena on, että lapset, nuoret ja perheet kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa ja palveluihinsa. Ammattilaiset toteuttavat muutosohjelmaa oman työnsä ohessa tavoitteiden mukaisesti. Kotikuntoutuksen osalta olisi ollut mielenkiintoista haastatella asiakkaan kokemuksia arjessa kuntoutumisesta.

Johtavia viranhaltijoita, politikkoja ja asiakkaita haastatellessani luottamus suomalaiseen hyvinvointipolitiikkaan ja yhteiskunnan antamaan tukeen vahvistui. Useat tutkimukset osoittavat, että kansalaisten koulutustaso on yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen. Suomalaiset luottavat viranomaisiin, ja toiminta on läpinäkyvää. Hyvinvointi lisää onnellisuutta. Onnellisuusraportin mukaan yksilön positiiviset tunteet siirtyvät koko yhteisön ja lopulta koko kansakunnan voimavaraksi.



Kirjoittaja

Helinä Nurmenniemi

*toimii lehtorina ja työyhteisökehittäjänä Centria-ammattikorkeakoulussa.
helina.nurmenniemi@centria.fi*

PIDETÄÄN ASIAT YKSIKERTAISINA KONKREETTISINA JA TEHDÄÄN YHDESSÄ!



TEKSTI JA KUVAT: PÄIVI VUOKILA-OIKKONEN

Olen mukana työelämän kehittämisprosesseissa vastaamassa kehittämiselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta kehittämisprosessin aikana. Kehittämisessä tavoitteena on luoda olemassa olevaan käytäntöön uusia tapoja tehdä asioita toisin, parantaa käytäntöä, tehdä osaamista näkyväksi ja parantaa mukana olevien ihmisten osallisuutta. Kehittämishakkeissa on usein kyse asukas- tai asiakaslähtöisyyden tai kansalaislähtöisyyden toteutumisesta, ja menetelmänä on osallistuva yhdessä kehittäminen.

Yhdessä kehittämisen taustalla on osallistuva toimintatutkimus. Osallistuvassa toimintatutkimuksessa ihmisen kokemus osallisuudesta on tärkeää. Osallisuus on käsitteenä moniulotteinen ja haastava määriteltäväksi. Isolän ym. mukaan (2017) osallisuudella voidaan tarkoittaa liittymistä, suhteissa olemista, kuulumista ja yhteisyyttä. Osallisuus on yhteensopivuutta, mukaan ottamista, osallistumista, vaikuttamista ja demokratiaa.

Osallisuus ilmenee seuraavasti: 1) Osallisuus on kunkin elämässä ilmenevää päätösvaltaa, joka on mahdollisuutta säädellä omaa olemistaan ja tekemistään. Osallisuuteen liittyy myös, että toimintaympäristö on ymmärrettävä ja sitä voi osittain hallita ja ennakoida oman elämänsä tapahtumia.

2) Osallisuus on mahdollisuuksiensa vaikutusta itselle tärkeissä ryhmässä, asuinympäristössä ja myös laajemmin yhteiskunnassa.

3) Paikallisesti osallisuus on mahdollisuutta käyttää potentiaaliaan yhteiseen hyvään, mahdollisuutta osallistua mer-

kityksellisyiden luomiseen ja kokemiseen sekä liittyä vastavuoroisiin sosiaalisiin suhteisiin. Osallisuus on kokemusta merkityksellisyydestä osana kokonaisuutta. Ihminen tulee kuuluksi itsensä ja voi vaikuttaa elämänsä kulkuun ja yhteisiin asioihin. Osallisuus edellyttää yhteyttä omiin ja yhteisiin voimavaroihin, joita ovat luottamus, keskinäinen kunnioitus, toimeentulo, palvelut, tieto, taito, toiminta ja yhteiset merkitykset. (Isola ym. 2017.)

Luottamus sisältää lupauksen pysyvyydestä. Se edellyttää yhteyttä ja vuorovaikutusta ihmisten kanssa. Ihmisten luottaessa toisiinsa he voivat kunnioittaa toisiaan ja uskaltavat tunnustaa riippuvuutensa muista. (Isola

ym. 2017.) Käytännössä osallisuutta tuottaa kokemus, että tulee ja on tullut kuulluksi ja että ihmisen kannantotoilla on merkitystä, joka näkyy kehittämisessä ja päätöksenteossa. Luottamus on kokemukseni mukaan merkittävä osallistuvassa yhteiskehittämisessä. Ihmiset, joilla on kokemusta

Luottamus on
kokemukseni
mukaan osallis-
tuvassa yhteis-
kehittämisessä
merkittävä.



Kuva työpajasta ja yhteiskehittämisestä.

osattomuudesta tai jotka eivät ole tulleet kuulluiksi mielipiteineen, ovat rakentamassa luottamusta uudelleen. Luottamuksen menettää nopeasti ja sen saavuttaminen voi kestää pitkään. Olen törmännyt myös tilanteisiin, esimerkiksi kansalaisraa-deissa, joissa ihmisten mielipiteitä on kuultu, mutta ne, jotka mielipiteitään sanovat, eivät aina voi tunnistaa sanomaansa sen jälkeen, kun asiantuntijat tai työntekijät ovat niitä tulkinneet ja julkaisseet. Tärkeää on, että kannanotto, tarina, kertomus tai mielipide kirjataan sellaisenaan kuin se on ilmaistu ja että mahdollinen tulkinta on osoitettavissa. Avoimuutta ja läpinäkyvyyttä edistää, kun kirjaaminen tehdään samanaikaisesti esimerkiksi työpajoissa, jolloin ihmiset voivat nähdä, että asia tulee kirjatuksi juuri siten, kuin he ovat sen ilmaisseet. Olen itse ottanut käyttöön läpinäkyvän ja avoimen dokumentoinnin, mikä näyttää lisäävän luottamusta yhteisessä kehittämisessä.

Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, millaisen osan toimintakyvystään ihminen pystyy ottamaan käyttöönsä (Isola ym. 2017). Toimeentuloa tarvitaan pärjäämiseen ja toimimiseen. Tieto ja taito ovat yksin tai yhdessä hankittua osaamista, jonka jakamisesta ja käyttämisestä neuvotellaan erilaisissa kokonaisuuksissa. Myös osallistuvassa yhteiskehittämisessä on olennaista jakaa tietoa ja osaamista osallistujien kesken. Palvelut ovat hyödykkeitä, joilla täydennetään yksilöllisiä tai yhteisiä toiminnan edellytyksiä. Ihminen tulee nähdä ja kuulluksi toiminnassa, jota siis läpinäkyvä ja näkyväsi tehty kirjaaminen kehittämissankkeessa tukee. Elämän mielekkyys ja yhteiset merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa ihmisten, taiteen tai luonnon kanssa. Merkitykset varastoituvat ajatuksiin, kokemuksiin ja muistoihin esimerkiksi sanoina, kuvina, sävelinä, tunteina ja aistimuksina.

Kehittämiskohteen alussa on tärkeä saada aikaan me-tunne, kokemus siitä, että me yhdessä teemme ja rakennamme tilannetta. Me-tunteen syntyminen edellyttää ihmisten kuulemista. Kuulemisen tulos ilmenee dokumentoinnissa, jotta kokemuksesta ni mukaan on hyvä jokaisessa kehittämishankkeessa tehdä. Me-tunteen aikaan saamista vahvistaa edellä kuvattu dokumentoinnin avoimuus ja läpinäkyvyys: osallistujat näkevät, mitä tutkija kirjoittaa, ja voivat siten antaa palautetta asioiden oikeasta kirjaamisesta. (Vuokila-Oikkonen 2016).

Ratkaisukeskeisyys lähestymistapana ja menetelmänä lisää osallisuutta. Ratkaisukeskeisyydessä pääpaino on ihmisen omassa asiantuntijuudessa ja äänessä. Osallistuvassa yhteiskehittämässä ihmiset osaavat ratkaista asioita, kun heille esitetään oikeita ja ratkaisuun johtavia kysymyksiä. Pidän tärkeänä, että tulevaisuutta voidaan rakentaa tulevaisuuden muistelu menetelmällä. Silloin saadaan yhteinen visio yhteiselle asialle, josta voidaan nostaa muutoksen edellyttämät askeleet. Osallistuvan yhteiskehittämisen alussa on olennaisin kysymys: ”Millainen on tilanne sen jälkeen, kun kehittämisen kohteena oleva asia tai tavoite on saavutettu?” Visio työstetään ja kirjataan yhdessä ja se muotoillaan siten, että muutosta tekevät kokevat sen omakseen. Ratkaisukeskeisyyden ja yhteiskehittämisen kantavia asioita on toiminnallisuus. Toiminnallisesti asioita tarkastellen saadaan etäisyyttä muutoksessa oleviin asioihin ja saadaan myös uusia ulottuvuuksia, joita ei ehkä muuten huomattaisi.

Tärkeää on, että osallistuvalla yhteiskehittämällä on prosessi ja prosessilla ohjaaja. Prosessin ohjaajan tehtävänä on rakentaa yhteinen ymmärrys prosessin eri vaiheista. Tulos on ratkaisu kuhunkin yhteisen työskentelyn prosessin osaan. Yhdessä luodaan ymmärrys siitä, mitä saatiin aikaan, ja tehdään sopimuksia jatkoa ajatellen. Usein ajatellaan ratkaisukeskeisyyttä pinnallisesti siten, että ratkaisukeskeisyys muuttaa kaiken eikä eniten ole enää pätevää. (Vuokila-Oikkonen & Pätynen 2017.) Uskon itse ratkaisukeskeisyyden kolmeen ”teesiin”: jos jokin ei ole rikki, älä yritä korjata sitä; kun tiedät, mikä toimii, tee

lisää sitä; jos jokin ei toimi, tee jotain muuta (DeJong, P. & Kim Berg 2012).

Toisinaan olen törmännyt ajatteluun, että meidän pitää muuttaa kaikki ja ratkaista kaikki kerralla. Tällöin mukana oleville voi tulla kokemus, että aiemmin on tehty väärin tai ei ole tehty töitä riittävästi. Asia ei ole niin, koska jokainen tekee parhaansa kulloisenakin hetkenä ja kulloisillakin tiedoillaan. Toiminnallisesti voidaan esimerkiksi janatyöskentelyssä poimia menneestä mukaan hyviä asioita, joita tarkastellaan nykytilanteessa, ne otetaan sellaiseen mukaan tai luodaan niistä kuhunkin hetkeen ja tulevaisuuteen sopivaa. Mielestäni ihmisen tai organisaation historian tarkastelemisen näkökulma vahvistaa resilienssiä. Resilienssi on järjestelmän kykyä

säilyttää ja uudistaa niitä toimintoja, jotka edesauttavat sen palautumista häiriöistä. (Holling 1973.) Se on myös dynaaminen prosessi selviytyä vastoinkäymisistä nopeasti ja mahdollisimman pienin kustannuksin. Resilienssi kertoo ryhmien ja yhteisöjen kyvystä selviytyä ulkopuolisesta stressistä ja häiriöistä (Adger 2000). Resilienssiä voidaan taten kutsua voimavaraksi: se tuottaa kyvykkyyttä luoda ratkaisuja. Voidaan tarkastella, millainen luottamus ja turvallisuuden tunne ennen muutosta yhteisöllä on ollut ja mitä siitä voidaan valjastaa kyseessä olevan muutoksen mahdollistumiseksi.

Lopuksi vielä muutama sana osallistuvan yhteiskehittämisen, ratkaisukeskeisyyden ja golfin yhteydestä. Golf periaatteisiin kuuluu, että pallo menee vähin löynnein reikään (= pidetään asia yksinkertaisena 🏌️). Tavoite tiiauspaikalla on saada pallo reikään ja lukea väylä siten, että se mahdollistuu. Sitten vaan aiempiin onnistumisiin luottaen suunnitellaan ja lyödään löynti ja edetään kohti reikää (= resilienssi). Kehittämisessä on tavoite, joka konkretisoi yhteistä tekemistä. Prosessi suunnitellaan ja pidetään tavoite

mielessä. Vähän lyöntejä tarkoittaa, että pidetään asiat konkreettisina eikä tehdä niistä liian vaikeita. Kehittämisen tavoite saavutetaan pienin askelin huomioiden vahvuudet ja edeten ilman vaurioita.

Me-tunteen
syntyminen
edellyttää
ihmisten
kuulemista.

Mielestäni
ihmisen tai
organisaation
historian
tarkastelemisen
näkökulma
vahvistaa
resilienssiä.



Visio on tulevaan katsomista.

Lähteet

Adger, W. N. (2000). Social and ecological resilience: are they related? *Progress in Human Geography* 24 (3):347–364.

DeJong, P. & Kim Berg, I. (2012). *Interviewing for solutions*. New York: Cengage Learning inc.

Adger, W. N. (2000). Social and ecological resilience: are they related? *Progress in Human Geography* 24 (3):347–364.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Työpäperi 33/2017. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino.

Vuokila-Oikkonen, P. & Pätynen, P. (2017). *Osallistavan yhteiskehittämisen prosessi. Esimerkkinä osallisuutta ja uusia palvelumalleja moniammatillisen palveluohjauksen keinoin (OSUMA) projekti*. Tampere: Juvenes Print. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132919/Diak_puheenvuoro_8_978-952-493-296-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Viitattu 7.5.2019.]

Vuokila-Oikkonen, P. (2016). Ensimmäisen kohtaamisen merkitys työelämän kehittämisprosessissa. *Ratkes – ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kulttuurin lehti* 1/2016, 19–22.



Päivi Vuokila-Oikkonen

asiantuntija TKI, terveystieteiden tohtori,
työnohjaaja, työelämän kehittäjä,
muutosvalmentaja
Diakonia-ammattikorkeakoulu



Kaksitoista suositusta

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 28.11.2018 äkillisten traumaattisten tilanteiden psykososiaalisen tuen kehittämisen työryhmän, jonka tehtävänä oli suunnitella ja laatia esitys, miten psykososiaalinen tuki ja erityisesti sen osana tarjottava akuutti kriisityö tulisi organisoida tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteissa ja miten sitä tulisi vastedes kehittää. Lisäksi työryhmän tehtävänä oli tehdä ehdotuksia mahdollisista lainsäädäntötarpeista, jotka koskevat psykososiaalista tukea.

Psykososiaalinen tuki on osa lakiin perustuvaa palvelujärjestelmää, joka on kuntien vastuulla ja jonka suunnittelu äkillisiä traumaattisia tilanteita varten on osa viranomaisien lakisääteistä valmiussuunnittelua ja varautumista. Äkillisiin traumaattisiin tilanteisiin liittyvän psykososiaalisen tuen toteuttamiseen liittyy kuitenkin kehittämishaasteita: kehittämistä vaativat alkuvaiheen johtaminen ja johtamisen jatkuvuus pitkäkestoisessa tilanteessa, yhdenvertainen tuki ja saatavuus, tuen ja tarpeen seuranta yksilötasolla, työntekijöiden osaamisen ylläpito ja kehittäminen sekä toiminnan jatkuvuus muuttuvissa rakenteissa. Tarvitaan siis toimintamalli siitä, miten kriisi- ja häiriötilanteissa akuuttivaiheen tuki ja sen jälkeinen kriisityö ja seuranta tullaan toteuttamaan.

Sosiaali- ja kriisipäivystysten rooli psykososiaalisen tuen toimijana on kasvamassa. Sosiaalipäivystykset ovat viranomaistoimijoita, joihin tulee saada yhteys ympäri vuorokauden ja jotka ovat hälytettävissä psykososiaalisen tuen tehtäviin äkillisissä traumaattisissa tilanteissa, kuten suuronnettomuustilanteissa. Terveystuella on myös edelleen olennainen rooli tuen tarjoamisessa. Traumaattisten tilanteiden psykososiaalista tukea ohjaavat lainsäädäntö, sosiaali- ja terveysministeriön ohjeistukset, kansalliset ja kansainväliset hoitosuositukset sekä konsensuslausumat. Psykososiaalisesta tuesta säädetään lainsäädännössä erityisesti sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) ja terveydenhuoltolaissa (1326/2010).

Työryhmä laati toimeksiannon pohjalta 12 suositusta, ja loppuraportti julkaistiin 24.6.2019 sarjassa; Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:46. Työryhmän suositukset perustuvat kansainvälisiin suosituksiin sekä tutkimusnäyttöön proaktiivisen ja riittävän pitkään jatkuvan psykososiaalisen tuen toimivuudesta. Suositukset korostavat psykososiaalisen tukeen kuuluvan sosiaali- ja kriisityön olevan lakisääteistä toimintaa, jonka tulisi olla ammattilaisten toteuttamaa ja joka tulee aina dokumentoida asianmukaisesti.

Työryhmä suosittelee, että alueellinen sosiaali- ja kriisipäivystys vastaa ensivaiheen äkillisten traumaattisten tilanteiden psykososiaalisesta tuesta ja sen toteutumisesta. Samoin toimittaisiin myös suuronnettomuustilanteissa ja suuronnettomuustilanteen kaltaisissa häiriötilanteissa. Tätä voidaan tukea koulutuksella, ja suosituksena on, että

psykososiaalisen tuen kehittämiseksi kriisitilanteissa

TEKSTI: LIISA HOLOPAINEN

sosiaali- ja kriisipäivystysten kouluttamisessa suuronnettomuustilanteisiin käytetään psykososiaalisen tuen valtakunnallisen toimijan Vantaan sosiaali- ja kriisipäivystyksen asiantuntijaresursseja. Yhteistyö on tärkeää, ja työryhmä suosittelee kriisiryhmien organisoimista sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä ja kriisiryhmien integroimista psykososiaalisen tuen prosessiin.

Työryhmä suosittelee kirjattavaksi lakiin, että sosiaali- ja kriisipäivystystä tulee toteuttaa yhdessä ja psykososiaalisen tuen määritelmä kirjataan lakiin siten, että psykososiaalista tukea toteutetaan ja johdetaan valtakunnallisesti yhdenmukaisella tavalla.

Psykososiaalisessa tuessa on tavoitteena edistää arkeen paluuta, ennaltaehkäistä traumatisoitumista ja vahvistaa resilienssiä. Tätä voidaan edistää työryhmän suosituksen mukaisesti, sillä psykososiaalinen tuki toteutetaan proaktiivisesti, prosessimaisesti ja vaiheittaisesti. Jotteivat apua tarvitsevat henkilöt joutuisi mahdollisesti eriarvoiseen asemaan tuen saamisen suhteen, työryhmä suosittelee, että varoja tulee osoittaa esimerkiksi arviomäärärahoina suuronnettomuuksista aiheutuvien kustannuksien korvaamiseksi kunnille myös psykososiaalisen tuen osalta.

Sosiaali- ja kriisipäivystysten keskeinen rooli psykososiaalisen tuen ensivasteen operatiivisena toimijana tulisi kirjata valmiussuunnitelmiin. Tämän lisäksi työryhmä suosittelee, että valmiussuunnitelmassa tulee olla mukana psykososiaalista tukea koskeva kriisiviestintäsuunnitelma.

Työryhmä suosittelee, että Terveyden ja hyvinvoinnin laitos tuottaisi psykososiaalisen tuen tutkimusta ja tutkimuspalveluita, asiantuntijoiden ja palveluntuottajien tietokannan ja väestölle suunnatun verkkosivuston sekä ylläpitäisi näitä resursseja. Tämän lisäksi työryhmä kiinnitti huomiota osaamisen kehittämiseen ja suosittelee, että psykososiaalisen tuen ja kriisityön koulutusta kehitetään systemaattisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden perus- ja erikoistumiskoulutuksessa.

Oikein järjestettynä äkillisten traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki parantaa yhteiskunnan kriisinkestävyyttä, auttaa yksilöitä ja yhteisöjä toipumaan traumaattisista tilanteista ja kehittämään resilienssiä mahdollisia tulevia traumaattisia tilanteita varten. Tutkimusnäytön pohjalta korostuu lähipalveluiden rooli, pitkäaikaisen tuen malli sekä tiivis viranomaisyhteistyö. Suositusten mukaisesti järjestetty toiminta parantaa palveluiden valtakunnallista yhdenvertaisuutta, toimijoiden ja avuntarvitsijoiden oikeusturvaa sekä kehittää psykososiaalisen tuen toteuttavan henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa.



Kirjoittaja **Liisa Holopainen** on hallitussihteerinä Sosiaali- ja terveysministeriön hyvinvointi- ja palveluosastolla. Osoite on Meritullinkatu 8, Helsinki, PL 33, 00023 VALTIOEUVOSTO.

RATKES-YHDISTYKSEN HALLITUS 2019

PUHEENJOHTAJA:



Timo Keistinen

044 500 8008
TimoKeistinen@welho.com
Helsinki

JÄSENET:



Matti Alpolo

044 585 5123
matti.alpolo@gmail.com
Helsinki



Sirpa Karvonen, Uudenmaan alueen yhteyshenkilö

050 401 0131
sirpa.karvonen@kolumbus.fi
Espoo



Katja Kiiski

www.katjakiiski.com
katja@katjakiiski.com
Joensuu



Riitta Malkamäki, yhdistyksen varapuheenjohtaja

040 739 9909
riitta.malkamaki@sano.fi
Kitinoja, Seinäjoki



Helinä Nurmenniemi, rahastonhoitaja, Ratkes-lehden toimittaja

044 042 3788
helina.nurmenniemi@centria.fi
Ylivieska



Tuija Välimaa

045 787 27016, www.psykoterapeutti-tuija-valimaa.com
tuijaivalimaa@gmail.com
Tornio

RATKES-YHDISTYKSEN HALLITUS 2019

Vuosikokouksessa 20. maaliskuuta valittiin Ratkes-yhdistykselle hallitus,

jossa puheenjohtajan lisäksi on kuusi varsinaista ja neljä varajäsentä. Sääntöjen mukaan hallitukseen valitaan puheenjohtajan lisäksi vähintään kuusi ja enintään kahdeksan varsinaista jäsentä sekä varajäseniä nollasta kuuteen.

Puheenjohtajana jatkaa Timo Keistinen. Uusiksi jäseniksi valittiin Sirpa Karvonen Espoosta ja Tuija Välimaa Tornioista. Erovuoroiset Raili Junnila ja Päivi Vuokila-Oikkonen jatkavat varajäseninä. Varajäseninä jatkavat aiemmin toimineet Bärbel Fink ja Raija Miikkulainen.

Edellisen kauden hallitustyöstä jäivät pois erovuoroiset Virpi Hongisto ja Petri Kassinen, ja varajäsenyydestään luopuivat Marjatta Hahkio. Kirsi-Marja Iskandar, Sari-Anne Lindberg ja Salla Saxén. Ratkes-yhdistys kiittää mukana olleita antoisasta panoksesta yhdistystoimintaan.



VARAJÄSENET:



Bärbel Fink

044 516 0254, www.oulu.fi/taydennyskoulutus/node/53884
barbel.fink@oulu.fi
Oulu



Raili Junnila, yhdistyksen sihteeri

040 089 0190
raili.junnila@gmail.com
Akaa



Raija Miikkulainen, Ratkes-lehden toimitussihteeri

050 548 0977
raija.miikkulainen@gmail.com
Helsinki



Päivi Vuokila-Oikkonen

040 829 7670
paivi.vuokila-oikkonen@diak.fi
Oulu

UUTISET

RATKES JA DIAK KOULUTTIVAT MAALISKUUSSA 2019

Ratkesin ja Diakin (Diakonia-ammattikorkeakoulun) yhteinen koulutustilaisuus järjestettiin Helsingissä 20. maaliskuuta 2019. Diakin tiloihin oli kokoontunut 65 innostunutta osallistujaa kuulemaan ja keskustelemaan aiheesta ratkaisukeskeisyyden maisemaa rakentamassa. Innostus jatkui koko koulutuksen ajan vetäjien ohjaamaan vilkkaaseen loppukeskusteluun saakka.

Aamupäivän aikana kuultiin kolme perusteellista esitystä. Ratkaisukeskeisyyden kehitysmaisemista kertoi Riitta Malkamäki, jolla on vankka kokemus alan kansainvälisestä toiminnasta ja uusista suuntauksista. Hyvinvointipalveluja lainsäädännön ja käytäntöjen muutoksessa valaisi Ratkesin puheenjohtaja, lääkintöneuvos Timo Keistinen, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriössä sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön valmistelijana. Ratkaisukeskeinen valmentaja, työnohjaaja sekä valmentajien ja valtion ylimmän johdon kouluttaja Marika Tammeaid kertoi esityksessään tulevaisuusosaamisista ja siitä kuinka ratkaisukeskeisyys sopii kompleksiseen maailmaan.

Iltapäivän ajaksi väki jakaantui kolmeen toiminnalliseen ryhmään. Ryhmää, jonka aiheena oli työnohjauksen mahdollisuus muutoksessa, vetivät Diakin asiantuntijat Ilse Vogt, Arja Koski ja Marja Lindholm. Ryhmää hyvinvoinnin rakentamisesta luotsasivat Diakin asiantuntijat Päivi Vuokila-Oikkonen ja Susanna Hyväri. Käytännön treenit paluusta ratkeslaisuuden perusteisiin vetivät kokeneet valmentajat, Ratkesin hallituksen jäsenet Riitta Malkamäki ja Matti Alpola, jotka johdattivat aiheeseen pohtimalla, miksi tehtäisiin monimutkaisesti sitä, minkä voi tehdä yksinkertaisesti.

TAPAHTUMAKALENTERI

KOTIMAA

Ratkes-safari järjestetään 18.-20.10.2019 Porin Yyterissä.

Lisätietoja sivulla www.ratkes.fi/koulutukset/safari.

KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

EBTAn konferenssi 20.-22.9.2019 Firenzessä Italiassa.

Ks. www.ebta2019florence.org.

Ratkes ry:n jäseneksi voi liittyä verkkopalvelussa www.ratkes.fi.

Tiedustelut ja neuvonta ym. jäsenasiat hoituvat s-postitse: ratkes.ry@gmail.com.

Tietoa paikallistoiminnasta ja alueiden yhteyshenkilöistä on verkkosivulla www.ratkes.fi/paikallistoiminta.



OHJEITA AINEISTOJEN LÄHETTÄJILLE

RATKES-LEHTI julkaisee dialogista ratkaisu- ja voimavara-suuntautunutta ajattelua, työskentelyä, tutkimusta ja kulttuuria käsitteleviä artikkeleita, selostuksia, katsauksia, keskustelupuheenvuoroja, haastatteluja, kirjallisuusesittelyjä, koulutus- ja konferenssiselostuksia sekä muuta aihepiiriin liittyvää aineistoa.

TOIMITUS varaa oikeuden editoida käsikirjoituksia. Lehdet siirretään myöhemmin myös Ratkesin verkkopalveluun www.ratkes.fi. Tarkemmat ohjeet on Ratkes-lehden verkkosivulla www.ratkes.fi.

KÄSIKIRJOITUKSET voi lähettää sähköpostilla word- tai rtf-tiedostona päätoimittajalle. Artikkelin pituus voi olla enintään kahdeksan liuskaa (Times 12, fontin koko 12, riviväli 1,5). Kuviot ja taulukot sisältyvät tähän sivumäärään. Toivomus on, että et muotoile tekstiäsi; sivunumerointi, sisennykset ja ylimääräiset välilyönnit hankaloittavat toimitustyötä ja taittamista.

KIRJOITUKSEN YHTEYDESSÄ julkaisemme mielellämme kirjoittajan valokuvan ja hänen yhteystietonsa: nimi, arvo ja/ tai ammatti, sähköpostiosoite tai www-sivujen osoite.

VALOKUVAT, PIIRROKSET JA KUVIOT lähetetään sähköpostitse sekä jpg- että pdf-muotoisina. Kuvien laatuun kannattaa kiinnittää huomiota, ja kuvien tiedostokoko tulisi olla riittävän suuri.

LÄHDEVIITTEET merkitään tekstiin sulkeisiin ilmoittamalla tekijä ja julkaisuvuosi, esim. (Russell & Carey 2006) tai ”Russell ja Carey (2006) toteavat, että -”. Suorat lainaukset merkitään lainausmerkeillä; tällöin lähdeviitteessä ilmoitetaan myös sivunumero (Russell & Carey 2006, 35).

LÄHTEET JA KIRJALLISUUS luetteloidaan aakkosjärjestyksessä tekijän nimen mukaan. Lähdetietoihin merkitään tekijän nimi, julkaisuvuosi, teoksen tai artikkelin nimi, kääntäjän nimi jos kyseessä on käännös, julkaisupaikka ja julkaisija.

ILMOITUKSET lähetetään painovalmiina pdf-tiedostoina. Hinnasto on Ratkes-lehden sivulla www.ratkes-fi/lehti.

RATKES-LEHDEN KIRJOITTAJILLE JA KUVAAJILLE

- Lehteä ollaan muuntamassa sähköiseen muotoon. Muutos edellyttää uudelleenjulkaisusopimuksen tekemistä kirjoittajien ja kuvaajien kanssa. Aiemmin paperiseen lehteenkirjoittaneilta tai kuvia lähettäneiltä henkilöiltä tullaan pyytämään lupa uudelleenjulkaisuun sähköisessä tai paperisessa muodossa.
- Voit oma-aloitteisesti lähettää allekirjoitetun sopimuksen toimitussihteerille skannattuna tai paperisena. Yhteystiedot: ratkes.toimitus@gmail.com ja Eskolantie 6 B 27, 00720 Helsinki.
- Sopimuslomake löytyy Ratkes ry:n verkkosivuilta osoitteesta www.ratkes-fi/lehti.
Terveisin Ratkes-lehden toimitus.

RATKES FACEBOOKISSA



Ratkes-yhdistys ylläpitää Facebookissa useita ryhmiä:

Ratkes ry on Ratkesin verkkosivustossa.

Ratkes-piiri on avoin keskusteluryhmä, jonka aiheina ovat tulevat koulutukset, tapahtumat, ratkaisu- ja voimavarakeskeiset menetelmät ja aiheista kirjoitetut kirjat.

Ratkes ry:n psykoterapia-jaos on suljettu ryhmä, joka on perustettu ratkaisukeskeisestä psykoterapiasta kiinnostuneille ja jossa keskustelun käynnistävät ryhmän jäsenet.

Ratkesin aluetoiminnassa ylläpidetään paikallistoimintaryhmiä Ratkes Oulu, Ratkes Tampere, Ratkes Satakunta, Ratkes Lahden paikallistoiminta, Ratkes Pohjois-Karjala ja Ratkes Ry Etelä-Karjala.

Ryhmä **Ratkes-safari** yhdistää safaritoiminnasta kiinnostuneita.

RATKES-LEHTI 2019

INFO Ratkes-lehteä julkaisee RATKES – ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämissyhdystys ry. Lehti lähetetään yhdistyksen jäsenille ja lehden tilaajille. Lehden painosmäärä on n. 1 000 kpl. Lehti on osittain sähköinen.

LUKIJAT Ratkes-lehden lukijoita ovat kouluttajat • konsultit • valmentajat • opettajat • terapeutit • työnohjaajat • sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset • yhteisöjen kehittäjät jne.

ILMOITUSVARAUKSET • Toimitussihteeri Raija Miikkulainen, raija.miikkulainen@gmail.com

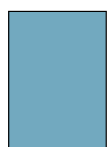
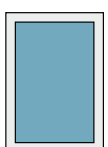
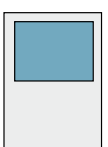
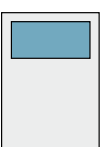
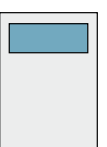
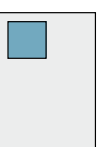
ILMESTYMISAIKATAULU 2019

Numero	Ilmestymisajankohta	Aineistopäivä
1	maaliskuu 2019 - verkkolehti	15.2.
2	elokuu 2019 - printtilehti	4.6.
3-4	joulukuu 2019 - printtilehti	15.11.

ILMOITUSTEN HINNAT

• 1/1 sivu	480 euroa
• 1/2 vaaka	345 euroa
• 1/3 sivu	225 euroa
• 1/4 sivu	175 euroa
• 1/6 sivu	155 euroa

ILMOITUSKOOT (VAAKA X PYSTY) VÄRILLISYYS: 4/4

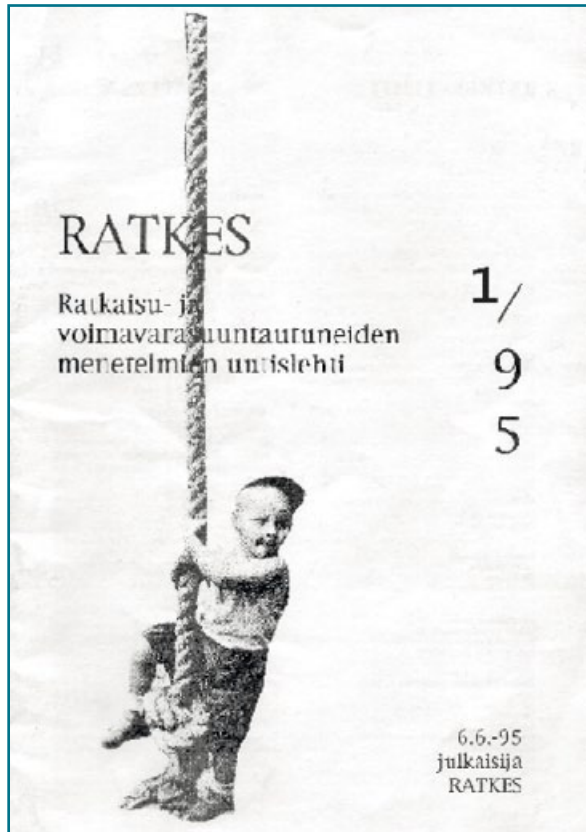
					
1/1 210 x 270 mm	1/1 180 x 240 mm	1/2 vaaka 180 x 118 mm	1/3 180 x 77 mm	1/4 180 x 57 mm	1/6 88 x 77 mm

Koko sivun ilmoituksessa tilan voi käyttää reunoihin asti. Lisää tällöin reunoihin 3 mm:n leikkuuvarat.

ILMOITUSAINEISTON TOIMITUS

- ▶ Lähetä ilmoitus painokelpoisena pdf-tiedostona (CMYK-väreissä) sähköpostitse osoitteeseen tarja@kuvajamieli.fi. Mukaan tieto mihin numeroon ilmoitus tulee, ilmoituksen koko sekä laskutusosoite.
- ▶ Muokattavat aineistot ja ilmoitusten suunnittelutyö suoraan taittajalta erillistä korvausta vastaan (tarja@kuvajamieli.fi).

RATKES VUONNA 1995



Ratkes - lehti 1/95

Päätoimittaja: Merja Iso-Aho

Toimitusneuvosto: Lauri Heikkilä, Ben Furman, Anneli Litovaara

toimituksen osoite: Lyhytterapiainstituutti oy

Korppaanmäentie 28, 00300 Helsinki

puh. 4362556 fax 4362604

ilmestyy kahtena numerona v. 1995

Julkaisija: RATKES - ratkaisu- ja voimavara-suuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys

Hyvä lukija

Kuten huomaat, olet saanut käsiisi ensimmäisen numeron Ratkes- yhdistyksen julkaisemaa lehteä.

RATKES – ratkaisu- ja voimavara-suuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys, on perustettu 1.3.-95 Helsingissä ja yhdistystä ollaan paraikaa rekisteröimässä. Yhdistyksen puheenjohtajana toimii Lauri Heikkilä, hallituksen jäseniä ovat Ben Furman, Sara Vataja, Anneli Litovaara, Riitta Huurros, Elise Hiidenhuma-Kivelä ja Aapo Pääkkö.

Yhdistyksen tarkoitus on edistää ratkaisu- ja voimavara-suuntautuneiden ajattelutapojen ja työmenetelmien arvostusta, tuntemusta ja käyttöä sekä edistää niistä kiinnostuneiden ihmisten välistä yhteistyötä. Yhdistys ja sen julkaisema lehti haluavat olla kanavia, jonka kautta eri tavoilla ratkaisupainotteisesti ajattelevat, erilaisia ammattialoja edustavat ihmiset voisivat keskustella keskenään - välittää ajatuksiaan, ideoitaan, tietojaan ja kokemuksiaan elämän ilmiöistä.

Erityisesti olemme kiinnostuneita juuri Sinun ideoistasi ja kokemuksistasi ratkaisupainotteisen työtavan käytöstä ja lehti ottaa mielellään vastaan juttuja siitä, mitä olet tehnyt, miten asiat ovat sujuneet, mikä meni hyvin tai missä voisi parantaa ja mitä kokemuksistasi on jäänyt reissumiehen reppuun. Mielellämme julkaisemme juttuja ideoista, joita olet saanut elämän sattumuksista, tapaamisista ihmisiltä, lukemistasi kirjoista tai artikkeleista. Pyrimme myös kääntämään mielenkiintoisia artikkeleita ja otamme mielihyvin vastaan käännösapua.

Lehden kautta voit kertoa uutisia, etsiä samanhenkistä keskusteluseuraa ajatusten vaihtoon tai etsiä/koottaa ryhmää esim. työnohjausmielessä, julkaista ilmoituksia tapaamisista, koulutustilaisuuksista, uudesta kirjallisuudesta.

Ajatuksenamme on antaa kaikkien kukkien kukkia. Toivomme yhdistykseen jäseniä ympäri Suomea. Olet tervetullut mukaan! Haluaisimme myös saada yhteyshenkilöitä eri puolilta maata, joten ilmoittaudu, jos olet kiinnostunut toimimaan aktiivisesti mukana.

Merja Iso-Aho

Sisällys

Hyvä lukija	3
MIETTEITÄ RATKESISTA Lauri Heikkilä	4
ROHKEUSVIDEONAUHA Antero Katajainen	7
Kolmas aalto Bill O'Hanlon	11
JUUSO LÄHTI! - kuinka nelivuotiaan tytön housuunkakkaamisvaiva voitettiin ulkoistamismenetelmää käyttäen TAISTO LEHTINEN	43
UUPUMUKSESTA EROON Matti Tiisanen	48
RATKAISU- JA RESURSSIKESKEISYYS LASTENPSYKIATRIASSA Hilikka Keistinen	51

