

Työn merkityksellisyys ja työn tuunaus työhyvinvoinnin vahvistajina -webinaarin 22.8.2023 tekstivastine

Tarinoilla muutosta palliatiivisen hoidon työhyvinvointiin -projektin (TarMu) päätöswebinaari

K1:	Haastattelija (Katja Järvelä, Jamk)
K2:	Haastattelija (Liisa Tolonen, Jamk)
V1:	Vieras 1 (Johanna Rantanen, JY)
V2:	Vieras 2 (Markus Roivas, Hyvinvointialue)
V3:	Vieras 3 (Anniina Kangas-Niemi, Jamk)
V4:	Vieras 4 (Janne Kaltiainen, TTL)

K1: Tervetuloa TarMu-projektin päätöswebinaariin. Olen Katja Järvelä Jamkista ja toimin Hyvinvointiyksikössä asiantuntijana. Ja tässä projektissa olen toiminut projektipäällikkönä. Tämä webinaari on osa Tarinoilla muutosta palliatiivisen hoidon työhyvinvointiin, TarMu-projektin päätöswebinaari. Webinaariohjelman näette ohessa, ja tämä iltapäivä etenee siten että kerron ensin projektista ja sen tuloksista. Projektiesittelyn jälkeen vuorossa on Johanna Rantanen Jyväskylän yliopistosta aiheenaan työn merkityksellisyyden moninaiset lähteet työn tuunauksen lähtökohtana. Tämän jälkeen pidetään lyhyt tauko, kello 14:15 jatkamme paneelikeskustelulla. Paneeliaiheena on työn merkityksellisyys ja tuunaaminen arjessa. Osallistujina Johanna Rantasen lisäksi Markus Roivas Keski-Suomen hyvinvointialueelta, sekä Anniina Kangasniemi Jamkista. Paneelivetäjänä toimii Liisa Tolonen Jamkista. Ja iltapäivän lopuksi annan puheenvuoron Janne Kaltiaiselle työterveyslaitokselta. Hänen aiheenaan on yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia työtä tuunaamalla. Päätämme webinaarin noin kello 15:40. Ja toivotan vielä kerran teidät kaikki oikein lämpimästi tervetulleeksi, tervetuloa TarMu-projektin työyhteisöt Kyllöstä ja Novasta, sekä kaikki linjoilla olevat työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä kiinnostuneet. Toivotan kaikille oikein antoisaa iltapäivää. Ja seuraavaksi edetäänkin sitten projektin esittelyyn ja tuloksiin. TarMu-projekti, Tarinoilla muutosta palliatiivisen hoidon työhyvinvointiin on työhyvinvoinnin kehittämisen projekti, joka on toteutettu vuosina 2021-23. Projekti on toimintalinjasta kolme, työllisyys ja työvoiman liikkuvuus, erityistavoitteena tuottavuuden ja työhyvinvoinnin paren- parantaminen. Ja projektin varsinaista kohderyhmää ovat moniammatillinen, palliatiivinen, terveydenhuoltohenkilöstö, Keski-Suomen alueelta neljästä eri työyhteisöstä. Ja tämän vuoden alusta he ovat myös sitten osa Keski-Suomen hyvinvointialuetta. Projektin toteuttajana on toiminut Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja projektin asiantuntijat edustavat hyvinvoinnin ja liiketoiminnan yksikköä. Ja rahoittajana on toiminut Keski-Suomen ELY-keskus, Euroopan sosiaalirahastosta myönnettävällä tuella Jamkin vastatessa omarahoitusuudesta. Ja projektin päätavoitteena oli vahvistaa moniammatillisen, palliatiivisen terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointia ja työyhteisöjen uudistumista kehittämällä työssä jaksamista, työn merkityksellisyyttä ja työn

sujuvuutta. Ja kehittämistyö toteutettiin käyttäen tarinallisuuden, yhteiskehittämisen, palvelumuotoilun ja työhyvinvoinnin muotoilun menetelmiä. Ja nämä mainitut menetelmät on valittu nimenomaan työyhteisölähtöisen kehittämisen näkökulmasta. Projektin viitekehys ja keskeiset käsitteet. Työhyvinvointi, työn merkityksellisyys, työn voimavarat ja vaatimukset, työn imu, työn tuunaaminen. Ja lähtökohtana on ollut ratkaisukeskeisyys ja positiivinen työn psykologia. Työskentely projektiin osallistuvien yksiköiden kanssa on perustunut työyhteisölähtöisyyteen, ja perinteisesti työyhteisöjen kehittämisessä on painottunut organisaatio- tai asiantuntijalähtöisyys ja tämän vastapainoksihan on viime vuosina noussut niin sanottu alhaalta ylös suuntautuva kehittäminen. Ja tässä projektissa, halusimme nostaa keskiöön nimenomaan työyhteisölähtöisen kehittämisen, jossa työyhteisön jäsenet toimivat aktiivisessa roolissa, oman työnsä kehittäjinä ja tuunaajina. Seuraavaksi kerron hieman toteutuksesta, eli työhyvinvoinnin muotoilun prosessi tässä TarMu-projektissa eteni oheisen tuplatimanttimallin mukaisesti. Tämä brittiläisen design councilin kehittämä tuplatimanttimalli, kuvaa kehittämisprosessia näiden kahden timanttikuvion avulla. Ja malli on yksi tunnetuimpia palvelumuotoilussa hyödynnettyjä malleja. Kehittämisen ytimessä on työyhteisön ja työntekijöiden ajatukset, toiveet ja tarpeet. Kehittäminen tapahtuu työntekijälähtöisesti, henkilöstön etsiessä yhdessä haasteita, yhdessä ratkaisuja tunnistettuun ja rajattuun haasteeseen. Tavotteena on saada aikaan konkreettisia toiminta- ja vuorovaikutustapojen muutoksia, ja näin pienilläkin muutoksilla voidaan saada aikaan suuriakin vaikutuksia. Ja kehittämisessä, nykytilanteen kuvaus, ne haasteet, ideat ja ratkaisuehdotukset, ne nousevat työyhteisöstä. Ja meillä työskentely perustui menetelmiin, jotka mahdollisti työyhteisön jäsenten aktiivisen osallistumisen ja toimijuuden. Ja käytännössä tää kehittämisprojekti eteni vaiheittaisena työpajatyöskentelynä, ja verkostoituminen, tutustuminen, toisten yksiköiden kanssa, se koettiin erittäin tärkeänä ja siihen käytettiinkin runsaasti aikaa ensimmäisen vuoden aikana. Ja tuplatimanttimallista lyhyesti, eli prosessi etenee siten että... Tai prosessi alkaa siitä että lähdetään laajentamaan ymmärrystä, empaattisesti kuunnellen, siitä haasteeksi koetusta ilmiöstä. Tässä lähdimme keräämään ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä niin kartoittamalla työhyvinvointikyselyjen lisäksi myös keräämällä henkilöstöltä nimettömänä kokemuksia ja tarinoita palliatiivisen hoidon arjesta. Ja tätä ymmärrystä laajennettiin palvelumuotoilun hengessä myös keräämällä tarinoita hoidon piirissä olevilta potilailta ja läheisiltä kansallisesti. No tämän löydön vaiheen siirryttiin määritä-vaiheeseen, jossa kyselyjen tulokset analysoitiin, kokemukset ja tarinat teemoiteltiin, ja vietiin työyhteisöihin edelleen työstettäväksi ja priorisoitaviksi fasilitoituihin työpajoihin. Kehitä-vaiheessa työpajoissa ideoitiin ja pohdittiin ratkasuehdotuksia näihin valituksi tulleisiin haasteisiin, seuraavaksi toteuta-vaiheessa kirjattiin ne valituksi tulleet haasteet ja niihin ratkasuehdotukset tuunaussuunnitelmiin, ja aloitettiin käytännön kokeilut. No sitten toteutuksesta tuloksiin, niin seuraavaks esittelen projektin keskeiset tulokset, tuunaussuunnitelmat, työhyvinvoinnin tuunaussuunnitelmat, podcast-sarjan, julkasusarjan ja käsikirjan, ja käyn näitä kaikkia neljää tarkemmin läpi seuraavissa dioissa. Työhyvinvoinnin tuunaussuunnitelmat, niin laadittiin siten et jokainen

projektiin, tai kaikki projektiin osallistuneet neljä työyhteisöä laativat kukin omat, yksikkökohtaiset työhyvinvoinnin tuunaussuunnitelmat. Ja nämä tuunaussuunnitelmat käsitteli muun muas seuraavii asioita: vastuusairaanhoitajan roolikuvauksen päivitys, moniammatillisten aamukahvien kalenterointi korvaamaan uusien tilojen vuoksi menetettyjä spontaaneja kohtaamisia, työyksikön pelisääntöjen päivitystyö, moniammatillisen ja monipaikkasen henkilöstön työn ja prosessien yhteinäistäminen. No seuraavaksi sitten tuotimme myöskin osana projektia podcast-sarjan, Kohtaamisia palliatiivisessa hoidossa. Tämä podcast-sarja on kokonaisuudessaan kuunneltavissaan Spotifyssa ja sarjaan kuuluu seitsemän erilaista, seitsemän eri jaksoa ja kukin jakso on kestoaltaan noin 20-30 minuuttia. Podcastien sisältötoiveet, ne nousivat kohderyhmän, eli mukana olleiden neljän työyhteisön keskuudessa, ja näissä jaksoissa keskustellaan työhön ja työhyvinvointiin liittyvistä ajatuksista ja kokemuksista moniammatillisesti. Aiheina ovat palliatiivisessa hoitovaiheessa olevien syöpäpotilaiden, heidän läheisten kohtaaminen, sairaalapastorin rooli, psykiatrisen sairaanhoitajan rooli, esihenkilön rooli, työhyvinvointi fysioterapian näkökulmasta sekä perhepsykoterapeutin työ, ja viimeisessä jaksossa käsitellään TarMu-projektia. Ja näitä podcast-jaksoja voidaan hyödyntää muun muassa osaamisen kehittämisen ja osaamisen jakamisen lisäksi vaikkapa uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Projektissa tuotettiin lisäksi julkasusarja, Työn tuunaaminen, työn merkityksellisyys ja muotoiluajattelu työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tämä julkasusarja koostuu oheisista neljästä artikkelista ja on suunnattu, kaikille työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneille. Eli aiheina työhyvinvointi ja työn imu, työhyvinvoinnin muotoilumahdollisuudet, työn merkityksellisyys ja työn tuunaaminen. Julkasusarja tulee avoimesti saataville, sekä TarMu-projektin että Jamkin sivuille. Ja sitten vielä yksi projektin tulos, eli käsikirja työyhteisölähtöisen kehittämisen tueksi. Tuotimme tämän käytännönläheisen käsikirjan, joka perustuu tuohon aiemmin kuvaamaani tuplatimanttimalliin, ja käsikirjassa on myös kuvattu vaiheittain etenevä, työyhteisöjen kanssa toteutettu työpajatyöskentely. Ja vaiheiden kuvaus sisältyy tavoit- sisältää tavoitteen, toteutuksen, työkalujen ja fasilitoinnin vinkkien kuvaukset, ja myös käsikirjan lopussa liitteenä on eri vaiheessa käytetyt ja sovelletut palvelumuotoilun työkalut. Ja ne sisältää ohjeet siitä miten niitä voi hyödyntää, käyttää ja tarpeen mukaan muokata sopiviksi. Myös käsikirja tulee avoimesti saataville TarMu-projektin sivuille, ja käsikirjaa voi luonnollisesti hyödyntää myös muilla kuin terveydenhuollon aloilla. Tässä kohtaa on aika päättää TarMu-projektiesittely ja kiittää teitä mielenkiinnosta, lisäksi haluan jo nyt kiittää lämpimästi projektiin osallistuneita työyhteisöjä Kyllössä ja Novassa, yhteistyötahoja kuten Keski-Suomen syöpäyhdistys projektin ohjausryhmää, projektitiimiämme, ja kaikkia projektin ja sen toimenpiteisiin, kuten podcast-sarjan tuottamiseen ja tämän webinaariin tuottamiseen osallistuneita, ja kiitokset myös rahoittajalle. Seuraavaksi siirrytäänkin sitten eteenpäin, ja eteenpäin ohjelmassa, ja minulla on ilo antaa puheenvuoro seminaarin ensimmäiselle vieraalle, Johanna Rantanen, Jyväskylän yliopistosta ole hyvä.

V1: Hei vaan kaikille, hyvää iltapäivää ja kiitos Katja, me täältä vieretysten ollaan niin olipa mielenkiintoinen tää teidän hanke ja jotenkin hauskaa huomata se, että

miten samanlaisia asioita, mä tuun Jyväskylän yliopistosta psykologian laitoksesta, Meanwell, merkityksellisestä työstä hyvinvointi ja organisaatioihin -hankkeesta ja tota... Hyvin samanlaisia asioita ollaan tehty, vähän eri nimillä ja käsitteillä mutta mä luulen että te kuulijatkin tunnistatte että samasta ilmiöstä on kyse ja... Sehän se on tärkeintä se ilmiö siellä takana eikä niinkään että millä nimillä niistä sitten puhutaan. Mutta joo. Lähetäänpäs menemään, niin mä jaan tosta kanssa screeniä ja lähdetään kattomaan sitten että mitäs tänään, mun tuota puheessa. Eli työn merkityksellisyyden moninaiset lähteet on nyt valikoitunut mulle, nimenomaan tän TarMu-hankeen pohjalta, koska täs on tehty tätä työn tuunausta ja vois ajatella näin että nää työn merkityksellisyyden lähteet on nimenomaan niitä tuunauksen lähtökohtia, ja ne täytyy juuri ensin tunnistaa, niinku tossakin oli siinä tuplatimanttimalissa ne haasteet ja sit siitä lähdetään yhteisöllisesti niitä asioita viemään eteenpäin. Eli työn merkityksellisyys todella laaja aihe, niin tänään fokusoin tähän, tähän puoleen siitä asiasta. Ja ennenkö lähdetään menemään, niin aattelin et otetaan kuitenkin tähän alkuun semmonen, meillä on webinaari, joka on kuitenkin koko iltapäivän verran niin eilen on ollut tämmösen, Virpi-Liisa Kykyri, apulaisprofessori mejän laitokselta ja monet muut hänen kollegat työsuojelurahaston, hanke päätty jossa tutkittiin etäpalavereja ja uuvuttaako ne vai eikö ne uuvuta. Eivät uuvuta aina, voin sanoa, mutta joitakin sudenkuoppiakin siellä on. Ja tota... Me on käytetty meidän hankkeessa hyvin paljon juuri koulutuksissa sitä, mikä nyt sit on tutkittukin, et varsinkin kun näin etänä ollaan, meidän hankkeessa ollut tosi paljon etäpienryhmiä ja koulutuksia ja muita, niin kannattaa tehdä semmonen rauhottuminen, pysähtyminen sen aiheen äärelle. Et se alentaa sykettä ja se tuo hyvinvointia siihen tilanteeseen. Sit se vielä maadottaa ja kiinnittää meidät, meidät siihen hetkeen. Eli nyt voitais tehdä ihan rauhassa sillä lailla että... Ota hyvä asento siellä ja tota, missä sitten ikinä kuunteletkaan webinaaria, on se sohvalta tai on se tuolilla tai millä, ota hyvä asento ja sulje hetkeks silmät. Voit vaan kuunnella mun ääntä tän harjotuksen ajan. Ja tää ei oo pitkä, tehään se rauhassa. Huokase ensimmäiseks ihan syvään, ja voit vähän, lempeesti, rauhallisesti, venytellä niskoja tai kääntää päätä puolelta toiselle. Antaa leuan tulla rintaan tai, mikä vaan tähän hetkeen tuntuu hyvältä. Kun sulla on se hyvä asento siinä, niin hengitä nyt pari kertaa omaan tahtiin syvään. Ja ihan rauhassa oleskellen, niin samalla kun siinä oot ja hengittelet omaan tahtiin, niin tuo ajatukset tähän työn merkityksellisyyden teemaan sitä kautta, että... Muistele että millon sä oot ite kokenut tai tuntenut hyvin vahvasti tekeväs työssä jotain merkityksellistä. Tuleeko joku semmonen hetki sieltä mieleen? Millanen toi tilanne oli, voit siihen vähän palata että millasia tunteita ja ajatuksia se herätti, joko siinä hetkessä tai sen jälkeen kun sai tehdä jotakin merkityksellistä. Ja nyt mä pyytäisin että pidä nää ajatukset ja tunteet sun mukana, kun me lähdetään seuraavaks tutkailemaan tätä teemaa yhdessä vähän tarkemmin. Eli kiitos tästä harjotuksesta jotka teit mun kanssa ja nyt voit avata silmät ja jatketaan. Jatketaan toivottavasti, ainakin minut rauhotti ja maadotti itsenikin tässä kun hengitti ja pysähty vähän, kävi mielessä minullakin semmonen opiskelijoihin liittyvä tilanne äskön ihan tältä viikolta, jollon tuntu että tein merkityksellisiä juttuja. Mut tosissaan, niin mua on pyydetty tähän sitä kautta varmaankin, et tää on se mun hanke jonka mä jo tässä mainitsin, työsuojelurahasto meitä rahoittaa, hyvin

tämmönen soveltava kehittämishanke on kyseessä ja mä en tokikaan tee tätä hanketta millään lailla yksin, eli tota mulla on Sanna Markkula ja Sanna Konsti projektitutkijoina, tosi mukava tiimi ja paljon väkeä sitten, nimenomaan meidän työpsykologien osaamista meidän laitokselta. Ja muina yhteistyökumppaneina hyvin keskeisesti on Gary Peterson ja Debra Osborn tuolta Florida State Universitysta, tulette huomaamaan minkä takia heidät erikseen tässä nimellä mainittu. Työterveyslaitokselta on Jari Hakanen, Janne Kaltiaisen kollega, kollega kuka meille tulee iltapäivällä Janne puhumaan niin tota... Jari on tässä mukana, Frank Martela Aalto-yliopistosta ja sitten Katriina Hyvönen täältä Jamkilta. Ollaan Katriinan kanssa tuttuja muutenkin ja tehty paljon tutkimustakin yhdessä. Mut mitä se työn merkityksellisyys sitten oikein on ja miten sitä nyt sitten tässä hankkeessa lähestytään, niin me on nyt valittu tähän kaks tämmöstä näkökulmaa. Määritelmiä on pilvin pimein, todella paljon, toiset lähempänä toisiaan, toiset kauempana toisiaan mutta... Jos me lähetään kattoo sitä vähän sieltä psykologian ih-, kasvatustieteiden ja tämmösten sanotaan humanististen tieteiden näkökulmasta niin aika usein tulee esiin tää subjektiivinen näkökulma, että se on sellanen tunne siitä että, mun työ on tärkeä ja arvokasta. Ehkä paitsi itseni mielestä, mutta myös muiden mielestä. Ja se jotenkin syntyy siitä kun ne odotukset joita mulla on työtä kohtaan täyttyy. Niistä odotuksista käytetään myös nimitystä merkitys, et mitä merkittävää me työltä etsitään elämällemme. Mut hyvin henkilökohtanen ja sen takii myöskin hyvin vaihteleva kokemus. No sit meillä voi olla tämmönen myöskin tämmönen objektiivinen näkökulma, enemmän ehkä tuolta kauppatieteiden puolelta tai yhteiskuntatieteidenkin puolelta, jossa voidaan ajatella että on olemassa tietynlaiset kriteerit, jotka tekee työstä merkityksellisen yksilölle. Eli sellanen jota työntekijä tekis vapaaehtosesti ja autonomisesti, ei mitenkään pakotetusti käsketysti, se mahdollistas itsensä kehittämisen ja riittävän toimeentulon, ja tukis työntekijän moraalista kehitystä, eikä estäis tavoittelemasta onnellisuutta. Ja nyt voidaan jotenkin sitten ajatella että organisaatioiden ja työyhteisön kehittämisen näkökulmasta voi olla helpompaa pyrkiä tähän objektiiviseen näkökulmaan. Sen takia, että on havaittu et vaikka nää kaikki kriteerit olis olemassa, niin silti joku voi kokea että ei tää työ oo mulle merkityksellistä. Ja siitä tulee se subjektiivinen tunne, et siinä täytyy olla se joku oma juttu vielä sen päälle, eli tässä on aina semmonen vähän pieni ristiriita näiden kahden välillä. Sitä ei tarvii yrittää eikä pyrkiä ratkasemaan, sen kanssa vaan eletään ja ollaan ja se tiedostetaan. Mut et on hyvä huomata että tässä on, tää työn merkityksellisyys ei oo jotenkin vaan yksinäkökulmainen juttu. No meidän hankkeessa sitten me on lähetetty, meidän toinen tosi tärkeä tämmönen teema on inhimillisesti kestävä työurat ja mekin on tehty, meidän hankeorganisaatioissa aluksi laaja työhyvinvointikartotus jossa on katottu juurikin sitä, että millaiseks työolot koetaan, eli kestävä työuran elementeistä tätä kontekstia, et se on tosi tärkeä osa sitä asiaa. Miten yksilö siihen proaktiivisesti vaikuttaa, pystyykö vaikuttamaan vai täytyykö sopeutua, ja näiden välinen viisaus, siinä huomataan ne paikat millon vaikuttaa, tarttuu toimeen, ja millon onkin viisautta sitten sopeutua, ja sopeutuminen ei oo ollenkaan huono asia eikä jotenkin vähempiarvoinen kun toi proaktiivisuus, et millon tehdä näitä molempia. No sitten nää kestävä uran indikaattorit, eli millaiseks koetaan

työhyvinvointi, onnellisuus, terveys ja tuottavuus, eli nää on tärkeitä asioita kartotella just siinä lähtötilanteessa. Erityisesti koska meillä on tää työn merkityksellisyys keskiössä, niin me on kartoitettu sitä että mikä on työntekijöiden ja henkilöstön tuntemus niistä työn merkitysten ja täyttymysten yhteensopivuudesta. Ja kaiken tän pohjalta on sitten lähdetty yhteisöllistä työtä tekemään, että tunnustetaanko millasia keinoja työyhteisöllä voi olla työn merkityksellisyyden edistämiseksi. Ja siinä erityisesti muun muassa tää proaktiivisuuden ja sopeutumisen välinen tasapaino ja sen etsiminen ja tarkasteleminen on ollut yks näkökulma. Ja täs on oikeestaan se, halusin näyttää että mitä me on siellä organisaatiossa tehty, eli on lähdetty kehittämispäivästä, se on ollut yks iltapäivä, jossa ensimmäinen on saanut työhyvinvointikartotuksen tulokset, mutta paljon suurempi osa sitten semmonen koutsaus siihen, että miten koko organisaationa on pyritty siihen että paikalla ois johto, esihenkilöt ja henkilöstö, eli kaikki, kaikki yhdessä että tota... Miten löydetään kehityskohde työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta, että miten lähdetään sitä kohti. No sit siitä on seurannut semmonen kuuden viiva kaheksan kuukauden jakso, jossa on ollut esihenkilövalmennuksia, kolme kertaa kaks tuntii, ja sellasia pienryhmävalmennuksia joissa on pyritty siihen, että on esihenkilö tiiminsä kanssa. Eli me on tarjottu semmonen aika, paikka ja mahdollisuus että myös se esihenkilö saa olla yksi ryhmän jäsen muiden joukossa, mutta myöskin niin, että tiimiläiset voi kuulla esihenkilön ajatuksia ja näkökulmia ja päinvastoin, et se ois oikeesti yhteisöllistä ja sellasta, kahteen suuntaan tasaveroisesti kulkevaa, et ei esihenkilöt yksinään jossain ja työntekijät sitten jossakin muualla. Kehityskeskusteluista en nyt ehkä tässä kohdassa sen enempää, se on semmonen yksilöllinen juttu niin niin... Sitäkään, mut siihen on käytetty tota menetelmää jonka te tuutte tänään oppimaan niin sitä voi käyttää kehityskeskustelun tavotekeskustelujen, mikä se onkaan se esihenkilön ja työntekijän välinen keskustelu nimeltään. Ja sitten on palattu prosessin alkuun, tehty kehittämispäivä kakkonen, tehty toinen työhyvinvointikartotus ja katottu et onko tällä kaikella mitä tässä välissä on tehty, ollut mitään vaikutusta siihen työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Eli tavoitteena on, että kaikesta tästä sinne arkeen valuisi hyviä toimintamalleja ja käytäntöjä, et esihenkilöt ja työntekijät yhdessä osana työtään kehittäis sitä, työpaikkaa ja niitä toimintamalleja. Eli hyvin samanlaisia asioita kun siinä TarMu-projektissa myös. Ja kuten mä tässä oon jo sanonut, niin kehittämisen perustana on ollut meillä tää työhyvinvointikartotus, paitsi että siellä on ollut nää kestävän työuran työolotekijät ja työhyvinvoinnin indikaattorit, niin erityisesti tänään tarkastellaan sitten tätä työn merkitystä ja täyttymysten, meidän slangina TMT-kyselyä profiileineen ja sitä me on käytetty tässä hankkeessa niin yksilö-, tiimi- kuin organisaatiotasolla. Mutta tota... Ajattelin sillä lailla että voitais tehdä tässä nyt semmonen pieni reflektioharjotus, kokemuksellinen juttu. Koska on tosi tärkeitä jotenkin ennenkö rynnätään siihen yhteisölliseen kehittämiseen, niin ymmärtää sitä omaa työn merkityksellisyyden kokemusta, et mist se syntyy. Ja mistä se syntyy ehkä sitten toisille, jotta voidaan sit lähtee sitä, yhdessä sitä työtä tuunaamaan mielekkääksi. Eli täs ois nyt sellanen asia ja idea, et mä annan teille kolme minuuttia aikaa, ottakaapa tosta QR-koodi, ja sitten mä tiputan myös ton linkin tonne chatiin.

Ja käykää tuolla Eduflingassa, siel on ohjeet. Tämä sama mikä tässäkin, niin valitsemassa teille kaksi tärkeintä vaihtoehtoo et mistä se työn merkityksellisyys, mielekkyys teille syntyy. Mut nyt mä teen sillä lailla et mä tiputan vielä ton linkin tonne chattiin, että jos joku haluaa mennä sitä kautta eikä QR-koodin kautta. Niin otetaanpas tuolta toi chatti, ja laitetaan se tonne noin. Ja siellä chatissa on nyt se linkki, sitä kautta pääsee menemään, ja mä laitan takasin ton... Dian joka äskön oli näkyvillä. Ja siitä voi sitä QR-koodia vielä ottaa. Ja tota siel on ne ohjeet, käydä tekemässä, niin katotaan hetken päästä sitten tällä porukalla et mikä tälle porukalle on työssä ja työn tekemisessä yleisesti ottaen erityisen tärkeitä.

V1: Menin itekin tosta QR-koodista ja hienosti te siellä luette ja valikoitte asioita, tehkää vaan vielä rauhassa, mä annan aikaa ja olen hiljaa.

V1: Joo-o, tehdäänpäs sillä lailla että... Vaihdetaan meillä vähän näkymää, menikin koko toi screenijako pois mutta kyllä me tarvitaan se edelleen niin... Eli eli, edelleen voi käydä sinne laittamassa niitä sydämiä näille asioille, mutta katotaas nytten yhdessä, et miltä se näyttää eli täällähän oli viisi vaihtoehtoa että mikä vois olla kaikkein tärkeintä työssä, jos saa valita vaan kaksi. Ja tää toimeentuloaspekti, ja semmonen vakaus arkeen siitä työstä niin kuudelle, kuudelle noin kolmestakymmenestä oli tää tärkein, tärkein juttu. Tai yksi niistä kahdesta tärkeestä. Kahdeksalle nää hallinnan, pätevyyden ja onnistumisen kokemukset ja omien vahvuuksien hyödyntäminen, arvostus ja tunnustus työssä, et se oma työ tunnustetaan. Kahdelletoista, tää tais nyt olla voittaja tässä porukassa jos sillä tavalla halutaan leikkimielisesti sanoa, näit ei kannata arvottaa millään lailla, sen sanon vakavamielisesti niin kuitenkin tää tämmönen, vaikutusmahdollisuudet ja että voi olla oma, aito itsensä ja tehdä työtä arvojen mukaisesti. Myös yhteisöllisyyden tunne, eli kokea työyhteisöön kuuluvuutta ja tota... Tavot- yhteisten tavoitteiden työskenteleminen on sellanen asia, joka on tärkeä jollekin työssä. Ja sitten vielä tää et omalla toiminnalla, tehtävillä työssä on myönteisiä vaikutuksia muiden ihmisten arkeen ja elämään, yhteiskuntaan tai jopa maailmaan, niin sekin on koettu tärkeeksi, eli kaikki nää viisi asiaa jotka mä olin tähän laitellut, niin sai ääniä mutta että yks oli niistä sitten se, katotaas tuolta vielä. Tää vaikutusmahdollisuudet ja arvojen mukainen työ nii jotenkin tuntu, nyt tässä porukassa niin sanotusti olevan ylitse muiden, et se oli tyypillistä tälle porukalle. Okei, mut ei mitään, lähdemme katsomaan nytten vielä, jatketaan tätä asiaa eli se mitä te äskön nytten teitte, niin oli se, että te tutustuitte näihin työn merkityksellisyyden moninaiisiin ja yksilöllisiin lähteisiin, ja tuolla alareunassa näkyy että monta erilaista tutkimusryhmää on päätynyt, suurinpiirtein samanlaiseen käsitykseen siitä, että mitä nää työn mielekkyyden tai työn merkityksellisyyden lähteet on. Pieniä eroja on näitten tutkimusryhmien välillä, mut se yhteen tulema on nytten tässä. Eli joillekin on todellakin tosi tärkeitä tää perustarpeet ja vakaus, se toimeentulo ja se vakauden tunne, mitä se pidemmälläkin aikavälillä sitten antaa. Eli jos on kovasti paljon pätkeä ja määräaikaasuutta, tai on matalapalkkasessa työssä niin silloin erityisesti tää aspekti on semmonen, mä oon huomannut että sitten kun tämä on, et on suhteellisen hyvä palkka ja toistaseks voimassa oleva työsuhde vaikkapa, niin tää vähän menettää

merkitystään niin sanotusti, et kun sen on saavuttanut. No sitten tää osaaminen, mikä oli tässäkin porukassa tärkeätä eli tää oman työn arvostus, että tunnustetaan se mun tekemä työ, saa niitä vahvuuksia käyttä ja tulee semmosta... Hallinnan tunnetta, ettei tarvii koko ajan ponnistella oman osaamisen ylärajoilla, vaan et handlaa ja natsaa tää työ mulle, se osaaminen on jollekin se juttu. Jollekin toiselle sitten taas tämmönen yksilöllisyys, eli et siellä on sitä mahdollisuutta vaikuttaa ja tehdä valintoja työssä nimenomaan niin, että niitä valintoja voi tehdä omien arvojen mukaisesti. Toisaalta myöskin et se työ kehittää itseä ammatillisesti ihmisenä, ettei polje paikallaan niin voi olla se tärkein juttu. Jollekin neljännelle sitten tää yhteisöllisyys, jossa oli nää kaksi suuntaa että toisaalta kokee yhteenkuuluvuutta työyhteisön kanssa, et joillekin ihmisille tää saattaa olla jopa niin tärkeätä, että se on palkkaakin tärkeempi asia, et jos on hyvä työyhteisö niin ne on mielummin siellä kun huonossa työyhteisössä parisataa paremmalla palkalla. Riippuu tietysti paljon siitä, et mikä se taloudellinen tilanne on ylip- kokonaisuudessaan elämässä. Mut sit siellä on se toinen puoli tätä yhteisöllisyyttä on tämmönen myötävaikuttaminen, et ei pelkästään se mitä mä työyhteisöltä saan, vaan että haluaako sitten yhteisten tavoitteiden eteen työskennellä ja panostaa. Eli se toisten, eli esimerkiks joku asia joka tuntuu vaikka itelle työn turhakkeelta tai semmoselta että no miks tätäkin tehdään, mut sit jos ymmärtää, että se on vaikka esihenkilön työn näkökulmasta tärkeätä tai toisen työntekijän työn etenemisen kannalta tärkeätä, niin sen mielellään tekee vaik ei se itselle koe olevan niin, se jut- semmonen oleellinen asia. Ja sitten oli tää hyvän tekeminen, aika usein työn merkityksellisyydestä kun puhutaan niin tota... Se helposti mielletään juuri tän kautta et se on jotakin tämmöstä... Transsendenssikokemusta, itsensä ylittämistä että jotenkin parannetaan yhteiskuntaa ja maailmaa, että sitten tekee merkityksellistä työtä, kun jotenkin ohittaa ne omat toiveensa ja tarpeensa, se tulee hyvin lähelle kutsumuksen käsitettä. Mut kun me tässä alotettiin tää meidän hanke tai oikeestaan jo sitä ennen kun tätää kyselyä lähdin kehittämään, mä oon sen jenkeistä Suomeen tuonut, niin me kysyttiin aivan ensimmäiseks suomalaisilta avoimella kysymyksellä, et mikä on työssä tärkeätä ja aika monelle itse asiassa se onkin tämmönen arkinen hyvän tekeminen. Et se ei välttämättä oo se, että yhteiskunta muuttuu paremmaksi tai maailma muuttuu paremmaksi, vaan se, et esimerkiks nyt sairaalakontekstissa pystyy auttamaan potilasta, tai koulukontekstissa pystyy auttamaan oppilasta, tai vaikka vaneritehtaalla, että pystyy auttamaan tota, sitten ihmisiä saamaan tärkeitä asioita mistä ne rakentaa taloja ja muita, et jotenkin semmosta... Paljon arkisempaakin se hyvän tekeminen voi olla. Ja tota, näitä me on nyt hyödynnetty sitten tässä meidän työhyvinvointikartoituksessa, eli se sisältää tän työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn menetelmän, ja se onkin alun perin kehitetty nimenomaan tämmöseen, työelämä- ja uraohjauskontekstiin, nimenomaan käytäviin keskusteluihin eikä mihinkään tutkimusta varten, koska tää on hyvin tämmönen käytännönläheinen työväline, et voidaan tarkastella työntekijöiden suhdetta nykyseen työhön. Ja erityisen hyödyllinen se on semmosessa tilanteessa, jossa on jotenkin epä tietosuuden tai tyytymättömyyden tilanne, et voidaan löytää niitä kohteita, et mitä pitäis lähteä tuunaamaan. Mille pitäis lähteä jotakin tekemään. Ja tällä tavotellaan nyt nimenomaan sitä, että työntekijöiden itsensä ja toistensa

tuntemus lisääntyis tasapainosesti. Eli aika usein jos kuuntelee vaikka kahvipöytäkeskusteluja millä tahansa työpaikalla, niin saatetaan keskittyä vähän ongelmakeskeisesti siihen, et mikä mättää. Mutta tän välineen avulla voidaan myös huomata se, että mikä on hyvää ja toimivaa, ja sitä kannattaa vaalia. Omassa työssä, työyhteisössä tai organisaatioissa. Mut se tasapainonen tarkoittaa myös sitä, että totta kai, siellä voi olla tällasia vian määrityksen tarpeita tai muutostoiveita, joita kannattaa sitten jäsentää. Eli näitä molempia on tarkoitus havaita ja löytää ja tuoda esiin. Jollon voidaan sit sitä henkilöstön kasvu ja kehitystä tukea, ja voidaan mahdollistaa sitä, että esihenkilöiden esihenkilötuntemus, tai henkilöstötuntemus anteeks lisääntyy, ja työntekijöiden tämmönen työkaveri- ja kollegatuntemus lisääntyy. Et kun mä tossa jo sanoin että nää työn merkityksellä lähteet niin niit ei saa arvottaa että jossakin työssä pitäis kokea, nyt oli semmonen... Oisko kuukausi takaperin, kauhee kohu siitä kun oli nuoret opettajat jotka ei tuntenutkaan niin vahvaa kutsumusta työhönsä, niin oltiin vähän äimistyneitä siitä, että no mitenkäs näin. Niin siinä mentiin juuri sen arvottamisen puolelle, että se mitä ihmiset jotenkin toivoo ja odottaa tuolt työltä, et se vois olla ulkoo annettua, niin se on samanlaista, me ollaan erilaisia me ihmiset, joku on avoin, joku on vähän hiljasempi, ja kaikkien ois tärkeetä mahtua sinne työyhteisöön. Eli siinä mieles tavallaan tää tietämys siitä, että me ollaan erilaisia ja me osataan arvostaa sitä rikkautena, nii on tärkeetä. Koska se mahdollistaa sen tärkeän työntekijäkokemuksen, että vaikka mulla ois erilaiset odotukset tätä työtä kohtaan, niin silti ne ei oo vähäsemmät kun jonkun toisen, ja me voidaan silti tehdä tätä työtä hyvällä lailla yhdessä. Ja se on sen, semmosen vahvan, yhteisöllisen kehittämisen pohja, pohja et voidaan luottaa siihen et mä voin olla oma itseni täällä työssä erilaiseni ajatukseni, tai sitten samanlaisine ajatukseni, joskushan on tiimejä jotka on kun samasta puusta veistettyjä, et ei se, se on kans ihan ookoo. Mutta tota joo, halusin vaan sanoa että tää siis ei ole minun keksintö, vaan oon tuonut sen tuolta Florida state Universitystä, Career Centeristä, tutkitaan nimenomaan semmost käytännönläheistä uraohjausta siellä nii oon tuonut Suomeen, ja sitten monien, monien kollegoiden, tässä nyt ei ole edes kaikkien kuvat nii kanssa oon täällä Suomessa viety sitä, aika pitkällekin eteenpäin, eli silleen täydentävää työtä todella upeelta pohjalta jonka sieltä, erityisesti Gary Petersonilta sain, hänen kanssaan työhuonetta jaoin. Hän on nyt jo emeritusprofessori. Ja tässä on olennaista se, että me tunnistetaan ensin niitä työn merkityksiä että mitä se työntekijä, tiimi, henkilöstö odottaa työltä, et mikä hänelle tai heille on työssä erityisen tärkeetä. Ja sitten samojen väittämien kautta arvioidaan sitä että on tämmönen arviointi siis, väittämiä joita arvioidaan, jokainen itse kyselyssä täyttää sen, niin ne samat väittämät tulee uudestaan siitä näkökulmasta, et miten hyvin työntekijän tai sitten tiimin tai henkilöstön nykyinen työ ja se organisaatio sit täyttää ne odotukset, näillä työn merkitysten eri osa-alueilla. Ja miten nää sitten kohtaa. Siitähän se tunne syntyy, siitä työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, et kun se mitä mä odotan, niin jotenkin täyttyy. Ja täs on nytten nää kyselyn osa-alueet, eli nää on näitä samoja teemoja joita me on jo puhuttu, eli kun näytin sen teoreettisen nelikentän jonka pohjalla oli ne perustarpeet vielä viidentenä asiana, niin me on sitten, psykometrisesti kun on tutkittu tätä asiaa, niin huomattu et itse asiassa niitä osa-alueita onkin seitsemän eikä viisi. Mutta samat ilmiöt on tullut täällä

mun puheessa jo, eli perustarpeisiin sisältyy se toimeentulo ja vakaus, ja tossa oikeella puolella näätte sitten noita esimerkkiväittämiä, että no miten niitä arvioidaan. Uramenestys, erottuu sieltä semmoseksi omaksi alueekseensa, osaaminen joka sisältää sen arvostuksen ja kyvykkyyden työssä, itsenäisyys, niitä valinnan vaihtu- mahdollisuuksia, yksilöllisyyteen liittyy se aitous, omat arvot ja itsensä kehittäminen ja... Tää yhteisöllisyyden kakssuuntaisuus, yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen ja sit oli tää hyvän tekeminen, jossa oli se laaja-alanen ja arkinen taso. Ja kun yksilö vastaa tähän kysy- kyselyyn, niin siitä tulee tällanen yksilötason profiili. Ja jos nyt ajatellaan sitten että ollaan vaikka siellä, esihenkilön ja työntekijän välisessä keskustelussa tai ollaan vaikka, tultu työpsykologin vuoks, luokse on vähän jaksamisen kanssa pulmia tai sitten mietitään vaikka työuralla sitä, että mä oon nyt ollut tässä pestissä, tässä mun organisaatiossa, vaikka sairaalassa näin pitkään et oiskohan vielä jotakin muuta täs meidän organisaation sisällä tai jotenkin vaikka tällä terveyden- ja sosiaalihuoltoalalla. Niin sekin on semmonen hyvä kohta. Mut tästä, me voidaan lähteä kattomaan nytten tällä yksilöllä että ne asiat jotka tälle yksilölle on tärkeitä, nii on ne perustarpeet, osaaminen, mikä piti sen arvostuksen ja kyvykkyyden, ja yhteisöllisyys. Uramenestys ei oo hälle niin hirveen tärkeitä, hän ei sitä niin työltään kaipaa. No sit me voidaan lähtee kattoo et no mitkäs asiat täytyy hyvin. Okei, itsenäisyys, et vaikuttamismahdollisuuksii tällä yksilöllä tuntuu työssään olevan tosi paljon. On myös sitä yhteisöllisyyttä. Vähemmän on sitä uramenestystä. No sit me tietenkin lähetään kattoo sitä, et miten nää kohtaa, ja erityisen kiinnostavaa on tietysti katsoa niitä asioita, joita se yksilö työltään toivoo, niinku nyt tää osaaminen, että täytyyks se. Tällä yksilöllä se ei täyty, täs on aika iso gäppi, me on havaittu et kun tää ero on 0,5 nimenomaan niin että työltään saa vähemmän kun mitä odottaa, niin se jo vähän vaikuttaa sitten työhyvinvointiin monella indikaattorilla. Toisaalta sitten täällä on tämmönen asia kun tää itsenäisyys, eli tää yksilö saa enemmän kun mitä se haluaa työltänsä, et siellä on vaikutusmahdollisuuksia aika paljon. No mehän ei tieta onks tää hyvä vai huono asia ennenku me ruvetaan juttelemaan sen ihmisen kanssa, et tässähän voi olla kyse vaikka semmosesta itsensä johtamisen vaateesta, jota tää yksilö ei vaikka itsellensä kaipaa. Eli pitää jutella. Sit pitää miettii sitä et vaikka täällä on tämmönen iso gäppi, niin täällä oli tää yhteisöllisyys joka hälle oli tärkeitä. Auttaako se kompensoimaan tätä asiaa? Ja hei, nyt ollaan vaan työelämässä, mitä hänellä on sitten työelämän ulkopuolella, tuleeko sieltä elämän merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, eli tota... Et tää on semmonen erittäin hyvä keskustelun pohja. Ja senpä takia tässä onkin nytten tässä mun dialla sanottuna tää että, et se yhteinen keskustelu sen profiilin äärellä on se tärkeä juttu, ei se profiili. Ja se antaa sitten niitä eväitä ja kohteita sinne työn tuunaukselle, et jos sieltä erottuu joku semmonen asia johon tosissaan ei oo tyytyväinen, niin tää voi tuoda niitä esiin, että mihin lähdetään sitten tota... Zoomailemaan niin sanotusti. Mut joo, täs on oikeestaan nyt vaan nää stepit jotka mä äskön teille jo sanoin, katotaan ne työn tärkeimmät osa-alueet, mitkä täytyy erityisen hyvin, missä on yhteensopivuutta ja kuiluja, niil tärkeillä vai vähemmän tärkeillä osa-alueilla, ja miten se kokonaiskuva näitten odotusten ja täyttymysten välillä, ja vielä otetaan se työn täyttymysten painoarvo sitten suhteessa muuhun elämään, niin ollaan jo aika pitkällä. Mutta nyt sitten, kun meillä on kuitenkin

näkökulmana se yhteisöllinen työn tuunaaminen, niin me on käytetty meidän organisaatioissa erityisesti niissä kehittämispäivissä juuri sitä, et sit kun koko henkilöstö on vastannut tähän meidän työhyvinvointikartotukseen ja tähän TMT-kyselyyn sen osana, niin me pystytään tuottamaan tämmösiä tiimi- ja organisaatiotason profiileita. Eli me pystytään sitten, tää saattaa esimerkiks johtoo, esihenkilöitä, mutta ihan myös työntekijöitä kiinnostaa että missä mennään. Ja tää on nyt ihan autenttinen esimerkki eräästä myymäläverkoston, semmosesta myymäläverkostosta jossa on siis myymälöitä ympäriämpäri Suomen. Niin heidän henkilöstönsä, et on kokenut et siellä on aika iso gäppi tässä yksilöllisyydessä, eli voiko tehdä arvojensa, ja omien kiinnostuksen kohteidensa mukasta työtä ja kehittääkö se itseä, niin siinä on aika iso gäppi. Yhteisöllisyys on hyvä, ja sitten täällä osaamisessa on kans aika iso gäppi, eli tavallaan saako arvostusta, tunnustusta siitä työstään ja tuntee ko sitä kautta sitten kyvykkyyden ja hallinnan tunteita. Eli tota, nää oli semmoset asiat jotka sitten jotenkin siellä kehittämispäivässä rupeskin puhututtamaan. Ja tota, siinä kun lähdettiin miettimään että no mitkäs nyt ois niitä kehityskohteita, täältäähän vois löytää paljon muutakin, täällä on tää palkka-asia, määräaikaikat pätkät, uramenestysmahollisuudet, mut me koutsattiin aika vahvasti siihen, että ei voi, montaa asiaa kehittää yhtä aikaa, eli et taas vähän sitä valintaa, että mihin lähetään nyt keskittymään ja mihin sit seuraavaksi. Ja se tehtiin vähän tommosella, osallistavalla tavalla, mitä me tossa äsken kokeiltiin et ei sillä lailla että avoimesti kuka sieltä rohkeimpana uskaltaa sanoa ja oli koko henkilöstö johtoa myöten paikalla, että johto vaan sanoo ja työntekijät kuuntelee. Vaan me käytettiin nimenomaan tämmöstä anonyymiä, kaikkia osallistavaa menetelmää jotta saatiin aidosti sen koko henkilöstön ajatus, ajatus sieltä esille. Ja nää oli ne kaks, jota tää henkilöstö sitten valitsi. Eli ensimmäinen kohde oli et ne halus lähteä vahvistamaan yhdessä tekemisen ja tiimin yhteenkuuluvuutta. Ja tässä voi tulla mieleen et hei miks, sehän oli niillä hyvällä tasolla. Eli tää on just se, että voidaan huomata se hyvä, mistä halutaan pitää kiinni, ja he koki että tää itse asiassa kun tälle palkalle ja määräaikaikaisuuksille ei oo hirveesti tehtävissä, et ei käytetä aikaa ja energiaa tähän, koska tää myöskin kompensoi sitä, niin pidetään tästä kiinni, ja yritetään levittää vielä hyviä käytänteitä eri myymälöiden välillä. No sit sieltä kyllä tunnistettiin myös iso haaste, keskusjohdon ja ruohonjuuritason tämmöseen välisen vuoro vaikutuksen kehittäminen, joka nyt liittyy sitten niihin kahteen isoon gäppialueeseen, eli kun tää osaaminen oli sitä arvostuksen saamista, niin siellä oli ehkä semmonen kokemus, että sieltä keskusjohdolta että he ei aina tiedä eikä nää sitä heidän työtä, ei saa sitä arvostusta, ja sitten tää yksilöllisyys, siellä oli se itsensä kehittäminen ja omien arvojen mukaan toiminen, niin se näyttäyty täällä ehkä sillä lailla, että sieltä keskusjohdolta tuli vähän käskyttäin erilaisia asioita, mitä tarvii tehdä, jollon tavallaan ne hyvät kehitysideat joita siellä ruohonjuuritasolla oli, niin en tuppas pysähtymään jonnekin, mikä sitten tietenkin söi sitä työn mielekkyyttä. Eli kun sille ei annettu mahdollisuutta, niin tällasia asioita siellä lähetettiin sitten, muistatte sen prosessin et siellä oli niitä esihenkilövalmennuksia, pienryhmävalmennuksia niin näitä lähetettiin työstämään. Tää on nyt vaan yks esimerkki. Ja tota, mulla oli käynyt fiba sillä lailla että oli sovittu että kysymykset, ajatukset ja kommentit loppuun, niin niin voitte nyt jos on joku kysymys tai ajatus mielessä niin kirjata sen itsellenne tai

jotenkin jättää sinne mieleen, niin mä yritän lopettaa niin että tossa lopussa on sit aikaa niille kysymyksille. Myöskin jos jollekin on nyt tässä kohdassa tullut semmonen olo että voi, haluaisinpas itse täyttää tämän kyselyn, niin mä sen verran stoppaan että mä laitan tonne chatiin, te voitte käydä nappaamassa, et jos haluaa ite, ite tota tän täytellä tän kyselyn ja saada oman profiilin, niin se, tää ei nyt oo mitään vastaajien kalastelua, meillä on paljon vastaajia, vaan tää on enemmän teitä varten. Että jos haluatte niin voi sieltä sit ton ohjeen käydä, käydä nappaamassa itsellensä. Mutta tässä kohdassa mä jatkan kuitenkin vaan sujuvasti vielä pikkasen eteenpäin tätä mun puheenvuoroa, näytän muutamia tuloksia tähän loppuun sitten. Ja tota, nytkös tämä... Noin, nyt se typpäsi tämä, se sanoo että... Minäpä jumitan hetkeksi. Niin lähdetään tuolta uudestaan, noin. Eli eli halusin vaan oikeestaan näyttää nyt sen, että tää on meidän painossa oleva tutkimusjulkaisu, jossa me sitten tarkasteltiin sitä, että minkälaisia ryhmiä meidän aineistosta, siinä oli noin tuhat vastaajaa näin erilaisia organisaatioita, eli monimuotonen työelämäaineisto. Ja kestävän uran indikaattorina ensinnäkin hyvinvointi työssä, ja elämän kokonaisuudessa, työn ja muun elämän välinen tasapaino ja sitten organisaatio- ja ammatti-alaan kiinnittyneisyys. Ja me havaittiin et kun 33%, eli kolmannes aineistosta, oli tämmösen erinomaisen kestävällä uralla olevia, ja nää kaikki indikaattorit oli siis heillä hyvin korkealla, kun taas sitten tää... Heikolla uralla olevat, 16% ne oli hyvin matalalla. Ja sitten kohtuullisella uralla olevat sijottu näiden kahden ryhmän väliin ja heitäkin oli 30%. Sit sieltä löyty vielä tämmönen mielenkiintoinen ryhmä kun ristiriitaisella uralla olevat, et heillä oli paljon työpaikan ja alan vaihtoaikkeitä, vaikka heillä oli ihan ookoo työhyvinvointi ja elämänalueiden välinen tasapaino, että siellä oli nyt ehkä sit jotakin kuitenkin, joka ei ollut mielekästä, merkityksellistä tai jotakin muuta joka niitä työpaikan vaihtoaikkeitä aiheutti. Ja nyt me katottiin sit että näillä neljällä ryhmällä, niin minkälaisia oli heidän ryhmätyön merkitysten ja täyttymysten profiilit. Ja täs on nyt erinomaisen kestävällä uralla olevat, ja täähän näyttää todella upealta ja hienolta. Tässä on kohtuullisen kestävällä uralla olevat, eli tääkin vielä kohtaa ihan hyvin, siel ei mitään valtavan isoja gäppejä ole, mut sitten nää ristiriitaisen kestävällä uralla olevat niin täältä alkaa nyt ehkä löytymään jo sitten niitä syitä, että minkä takia, huolimatta siitä että työhyvinvointi on hyvä, työn ja muun elämän välinen tasapaino on hyvä niin ollaan ehkä lähtemässä sieltä organisaatiosta. Ja siellähän voi olla lähtemässä sellasia henkilöitä, joiden ei haluttais lähtevän eli siinä mielessä tän ryhmän kuuleminen ja kokemusten kartottaminen vois olla tärkeää keskustelemalla. Ja sitten on heikosti kestävällä uralla olevat, joilla nää gäpit on todella, todella isoja ja kytkeytyy monenlaisiin sitten asioihin, jotka siihen työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen liittyy. Ja ihan tähän loppuun sit vielä, tää on aika hauska kolumni, tää on hyvä, Emilia Kujala on pohtinut ja miettinyt sitä, et onks tää merkityksellinen työ tarkotettu kaikille vai vaan esimerkiks korkeakoulutetuille tai, hyvässä työelämäasemassa oleville. Et kaikilla ei oo samanlaisia, yhdenvertasii mahdollisuuksii valita että miten sen aikansa käyttää. No mä tietenkin tutkijana halusin sit kattoo että kun mulla on tämmönen aineisto et miltä tää näyttää tästä näkökulmasta, niin onhan se näin että siellä on sellasta... Ristiriitaa, että johdolla ja esihenkilöillä tää yhteensopivuus on parempi, toimihenkilöasemissa olevilla se on tämmönen keskimääräinen, siellä tulee juuri nää

osaaminen ja yksilöllisyys, jotka tässäkin porukassa oli tärkeitä siinä alussa kun kartotettiin niitä, mitä odotetaan työltä. Niin siellä tulee gäppejä, ja työntekijöillä vasta isoja gäppejä onkin, eli tää antas vähän vastausta tohon Emilia Kujalan provokatiiviseen ajatukseen että mm, saattaa olla. Mutta nyt sitten tulee tosi tärkeä yhtymäkohta tohon TarMu-projektiin, koska nimittäin niillä työoloilla, tää ei oo niin yksinkertasta. Niillä työoloilla on oma merkityksensä myös, ja mä otin nyt sitten, nimenomaan juuri tän takia että kun työelämässä jaksaminen ei oo vaan yksilönkyvystä löytää arvojensa mukainen työ tai olla oman elämänsä pomo, et kunhan tuunat työtäsi oikeanlaiseksi, niin sitten kaikki menee hyvin. Niin oman elämän johtamista, työelämän johtamista niin ei se ole näin. Eli me havaittiin et silloin kun työpaikan työt on organisoitu hyvin ja työn kuormitukset ja vaatimukset on kohdillaan, niin näitä työn täyttymyksiä koetaan paljon, ja kun mä otin tän työntekijäasemassa olevista, niin 40% näin oli, ja heidän profiili niin huomataan että sinne oikeestaan jäi sit vaan tää perustarpeiden välinen gäppi isoksi. Ja nyt jos mä muistelen tota alotusta tosta TarMu-projektista niin siellähän oli tosi paljon juttuja, jotka liitty juuri tähän työpaikan hyvään organisointiin, ja kun sitä keskinäisesti yhdessä työstetään ja kehitetään, et aivan vastaavat, yhteneväiset tulokset, TarMu-projektissa vaan oli vielä konkreettisemmin, hienommin se havainnollistettu noissa mitä Katja esitteli. Mut joo, muutama sana ihan tähän loppuun ja sitten meillä on aikaa kysymyksille. Kujala kysyy myös et onks jotenkin väärin, jos työtä ei koe merkitykselliseksi tai haluaa suhtautua työhön ihan vain työnä. Tai et voitasko lanseerata ihan hyvän työn käsite, koska voihan se olla niinkin että työlle annetut tunnukset mahdollistaa itsensä toteuttamisen ja maailman parantamisen muilla elämänalueilla. Ja mun vastaus on että juuri näin. Eli, lähetääs kattomaan. Työn ei tarvitse olla merkityksellistä kaikille, et hyvä työ riittää. Mut sitten toisaalta niinkin, että merkityksellinen, mielekäs työ kuuluu mun mielestä kaikille, et en mä ajattele että se on erityisesti vaan esihenkilöasemassa tai korkeasti koulutetuissa oleville, ja me tiedetään meidänkin tutkimushankkeesta et ei se oo automaattisesti kaikille esihenkilöille, johdolle, ja korkeasti koulutetuille, et siellä on paljon sellasia joilla on ihan samanlaisia kokemuksia kuin työntekijäasemassa olevilla. Eli se ei oo niin yksinkertaista. Merkityksellinen työ voi olla tämmöistä suuremman tarkoituksen toteuttamista eli hyvän tekemistä työstä, mutta ei aina, se voi olla sitä arkistakin hyvän tekemistä. Tai se voi olla myös unelmaduunista, toimimista että saa toteuttaa arvojaan ja yksilöllisyyttään, mutta ei aina. Ja voikin olla niin että se itselle tärkeä ja arvokas työ voi koostua myös siitä työhallinnon tunteesta, eli tää osaaminen työssä, mielekkäästä työyhteisöstä, yhteisöllisyydestä ja hyvistä työoloista ja johtamisesta, kuten siitä töiden yhteisestä, hyvästä organisoimisesta. Ja sit se merkityksellinen työ rakentuu myös siitä, että mitä me ite arvostetaan, sekä omaa että toisten työtä osana sitä yhteistä kokonaisuutta, eli siinä mielessä toi... Otsikon tehdastyöntekijöiden, että me tehdään suomalaisten joulu, opettajat sanoo että me kasvatamme huomisen tulevaisuutta, joku vois sanoo että opettajien työ on arvokkaampaa, mut mun mielest tää ei oo se olennainen kysymys, et mikä työ on arvokasta ja kaikista merkityksellisintä. Vaan se, et saako nää molemmat ammattiryhmät tehdä hyvissä työoloissa sellasta mielekästä työtä, joka tuntuu omalta. Viimesenä ehkä haluan jättää teille semmosen ajatuksen, että millasin

keinoin nyt mahdollisesti sitten tän kaiken kuultuasi itse haluaisit edistää työn merkityksellisyyttä, omassa työyhteisössä tai omassa tiimissä. Ja meilläkin on tommonen Työn merkityksellisyyden pysäkki -podcast jonka löytää, se on ihan ilmaseksi kuunneltavissa, siellä eri alojen ammattilaiset kertovat omasta työstään, siellä on mielenkiintosa, mielenkiintosa ja eri, opettajasta tubettajaan ja näin pois päin, tai sitten jos te kiinnostuitte yhteistyöstä, niin tässä näitä mun yhteystietoja sitten on. Mutta nyt katoin tuota kelloa että onnistuin jättämään aikaa myös loppuun vähän kysymyksille. Kiitos kaikille. Ja haluaisko joku jotain kysyä tai chattiin heittää jonkun kommentin? Laittelen ite tonne noita mun yhteystietoja jos joku niitä kaipaa, ja sitten vielä ton... Podcast-linkinkin, et jos sitä halua joku ottaa talteen niin sekin onnistuu sieltä sitten. Jos nyt tuntuu siltä että ei tässä hetkessä halua mitään erityistä kysyä, niin omasta puolestani kiitän todella paljon ja toivon että oon voinut jotakin ajatuksen itua antaa tähän teemaan ja... On ollut ilo olla tässä teidän kanssanne ja sitten jatketaan tuolla paneelikeskustelussa varmaan, siellä oon mukana sitten myös. Mutta kiitokset.

K1: Kiitokset Johanna Rantanen, ja tässä kohtaa pidämme 15 minuutin tauon, ja jatkamme kello 14:15 paneelikeskustelun merkeissä.

K2: Noniin webinaariohjelman mukaisesti me etenemme nyt sitten paneelikeskusteluun, ja meillä on aiheena työn merkityksellisyys ja tuunaaminen arjessa, hyvää iltapäivää kaikille kuulijoille siellä etäyhteyksien päässä ja iltapäivää myös panelisteille täällä paikan päällä. Minä olen Liisa Tolonen, asiantuntija Jamkin hyvinvointiyksiköstä ja mä toimin paneelin juontajana. Ja meillä on panelisteina täällä tänään Markus Roivas, sairaanhoitaja Keski-Suomen hyvinvointialueelta, tarkemmin sanottuna kotisairaalaista, ja sinulla on Markus kokemusta myös palliatiiviselta osastolta niin sairaanhoitajana kuin esimiesroolissa. Ja sitten meillä on toisena panelistina Johanna Rantanen ja nyt jos kuulijoissa on sellasia jotka liitytte tässä tauon aikana vasta tähän ettekä kuulleet Johannan luentopuheenvuoroo tuossa ennen taukoa, niin heille tiedoks että Johanna on, Johanna on dosentti ja yliopiston lehtori Jyväskylän yliopistolta, psykologian laitokselta ja... Johdat tällä hetkellä työsuojelurahaston rahottamaa hanketta Meanwell, merkityksellisestä työstä hyvinvointiin ja organisaatioon, ja tässä roolissa olet osa meidän paneelia osa tänään. Ja sitten kolmantena panelistina meillä on Anniina Kangasniemi, vanhempi asiantuntija ja TarMu-projektin jäsen, Jamkin hyvinvointiyksiköstä. Tervetuloa teille kaikille keskustelemaan tähän paneeliin. Ja tervetuloa myös kuulijoille mukaan. Tosiaan meillä on tänään paneelin aiheena työn merkityksellisyys ja tuunaaminen arjessa ja tartutaan siihen työn merkityksellisyyteen nyt sitten tässä ensimmäisenä. Mitä se työn merkityksellisyys on teidän mielestä ja mennään sinne teidän, sidotaan tätä asiaa heti sinne teidän työn arkeen, niin kuvailletteko vähän, kerrotteko lyhyesti teidän työtä ja mikä tekee työstä sinulle merkityksellistä? Jos Markus vaikka sinä aloitat.

V2: Joo, sähän esittelitkin hyvin jo mun taustoja tuossa, et tosiaan kotisairaalaissa oon töissä tällä hetkellä, ja kotisairaalaissahan meillä on, periaatteena että me

hoidetaan kahta potilasryhmää aika pitkälti, puolet on palliatiivisia potilaita ja sitten puolet on tämmösiä antibioottipotilaita tai esimerkiksi suonensisäistä ravitsemusta tarvitseviä potilaita. Ja tuota, sittenhän meillä on myös tämmönen Kohta-toiminta siihen, nykyään et me käydään tekemäs tämmösiä, palvelutaloihin avustuksia, tai sitten kotihoito käydään auttamassa että... Jos on jotain asioita mitä he ei osaa tai on jotain... Lääkkeitä mitä tarvii tai jotain, meillä on erilaisia lupia, vaikka (pistooli) mitä ei pysty toteuttaa niin... Käydään sitten auttamassa siellä heitä. Mutta ihan sitä voimavarojen arviointia samalla. Ja tota... Ite mietin tämmösestä työn merkityksellisyydestä sitä, että mitä ite omasta kokemuksesta, niin tykkään myös palliatiivisten potilaiden kanssa työskentelystä sillä että siinä täytyy nää kaikki ihmisen se, fyysinen puoli, tarve, se että tarvitaan lääkkeitä, on oireita mitä tarvii hoitaa, on pahoinvointia, ummetusta, kipua, kaikkee mitä pystytään sitten tarjoamaan sit helpotusta siihen. Mut sit myös se psyykinen puoli, et sit taas kun ollaan ahistuneita, on semmonen olo että nyt tarvii ehkä sitä keskusteluapua, meillä on paljon yhteistyötahoja mitä me pystytään sitten tarjoamaan siihen avuks, ja sitten tietysti ite olee läsnä, et meillä harvoin on niin kauhee kiire ettei kerittäis olemaan aidosti läsnä sen potilaan luona. Ja sit tykkään siitä kun siinä on myös se sosiaalinen puoli, siinä on aina omaiset tosi vahvasti mukana, oli sitten, jonkun näköinen omainen aina on tai joku tuttu, vaikka naapuri, joku jota sitten voi olla että tarvii sitten omanlaista tukea. Ja sitten pystytään neuvomaan, paljonhan ne omaiset on mukana sitten siinä, siis totta kai koko ajan arjessa mukana mutta sitten tarvii meiltä myös neuvoa, mitä teen jos tämmönen tilanne on ja on sit vähän semmonen, helppo paikka että tule meille niin me neuvotaan mitä tehään ja katotaan yhdessä. Se on semmonen mistä ite, ite saan kyllä tosi semmosia, semmost koen että tulee semmosta merkityksellisyyttä. Tietysti sitten tota... Myös tämmönen, noh kuoleman kans työskentely omalla tavallaan, että siis se vaikka se on, luonnollinen osahan se on kaikkien elämää, syntymä ja kuolema, ainakin siihen asti kunnes joku nyt keksii että tulis semmonen että ei enää kuoliskaan mutta... Mutta tota, se että kun on niin eri tilantees olevia, olevia potilaita jotka sitten on tän elämän loppuvaiheen äärellä, että on lapsipotilaita, on vanhuksia, on kaikkee siltä väliltä, sekin on hyvin erilaista sitten että... Miten ne osaa ottaa sitten kaikenikästä porukkaa, eri elämäntilanteis olevaa porukkaa, perheellisiä, perheettömiä. Ja ja... Et tota, tää... Mietin tälleen ehkä yhteiskunnan näkökulmasta tuolla Kohta-toiminnalla, mitä saahan aikaseks niin ehkä se että... Ymmärtänyt että se on aika paljon halvempaa esimerkiksi se että me käydään ite hoitamassa potilaita siellä kotona, kun sitten se että potilaat rajataan kymmeneks tuntia oottaa päivystykseen jotain toimenpidettä, mikä on se et rajataan Tikkakoskelle, tehään kymmenen minuuttia ja ajetaan pois. Jos ei se, säästetään vaivaa siltä ihmiseltä, säästehään rahaa sillä että me ollaan se joka liikkuu ja hoitaa sinne kotiin. Myös se on semmonen, itellä mukava kyllä, motivoi sitten siihen työntekoon.

K2: Kuulostaa todella semmoselta kokonaisvaltaselta työotteelta ja välittyy se, että sun työ ei jätä kylmäks, että se kyllä ottaa ja antaa varmasti, joo. Miten Johanna, minkälaista näkemystä sinä tuot tähän ihan ensimmäiseen teemaan, omasta työarjesta?

V1: Joo yritetään siis palata siihen, mä jotenkin niin menin... Menin Markus sun tarinaan kun tuota, niin lähellä on sellainen asia, oma läheinen oli osastolla jonka yhteydessä oli palliatiivinen osasto ja... Ja tota se ihan selkeästi näky sen hoitohenkilöstön toiminnassa, että kuinka... Tätä minun omaista, miten kauniisti häntä siellä kohdeltiin ja miten meitä sitten kohdeltiin, että... Et jotenkin, semmoset tuntemukset lähti tässä nytten vyörymään. Sanoin ne alta pois niin mä pystyn keskittymään sit uudestaan tähän aiheeseen. Mutta ehkä siinä on jotakin sellasta itse asiassa tää että minkä takia tää mua nyt kosketti ja mä lähdin tästä puhumaan, että... Et kyllä mulle varmaan se, jotenkin se työn merkityksellisyys on juuri sitä, että eri alojen ammattilaiset saa tehdä sitä työtä parhaalla mahdollisella tavalla, et on semmoset olosuhteet, että tää keissi mikä mulla nyt on mielessä tää mun omaisen keissi, niin kun sitten, saman viikon sisään on saman alan ihmisillä nähnyt et ihmiset on upeita ja hyviä, mutta kun toisilla on olosuhteet jossa voi tehdä sen työnsä hyvin, ja toisilla ei. Niin mä huomaan että mä kelaan tätä sitä kautta, että onko meillä kaikilla mahdollisuudet, et se ei pelkästään oo sitä mitä minä teen, tai mitä minä ajattelen. Niin sit jos mä ajattelen mun omaa työtä et mikä siitä tekee jotenkin tosi merkityksellistä just mulle, niin tota... Mulle on iso juttu, on yhteisö. Että tota, jotenkin tällä hetkellä mulla on ollut niin että mä saan olla sellasessa työyhteisössä kun missä mä olen, et se jotenkin kantaa, kantaa et on samanhenkisiä ihmisiä, joiden kanssa on helppo olla ja sitten saa aika paljon aikaiseksi kun tää on. Ja sit mä jäin miettimään et no mikäs mua, joskus aina kysytään että mikäs sytyttää niin kyllä sit monta kertaa että mullakin on se, teillä on ne potilaat niin mulla on sitten ne opiskelijat, ja kun saa heidät siihen ja saa heidän kanssaan tehdä yhdessä asioita, ja jotenkin se semmonen... Miten mä nyt sanoisin, et ihan parhaimpia kursseja on sellaset syventävän tason kurssit missä ruvetaan olee jo vähän kollegoita, et häviää se raja, että minä nyt oon joku joka tietää enemmän, vaan että he osaa ja oppii paljon, ja nähdä sitä heidän kehitystä nii... Hyvin monenlaiset asiat, tässä on nyt varmaan joitakin juttuja.

K2: Eli tarvitaan niitä olosuhteita ja tekijöitä jotka mahdollistaa sitä työn merkityksellisyyttä, ja tuo oli ihana kuulla että tämmönen... Yhdessä tekeminen ja vuorovaikutuksellisuus puhuttaa sinua työssäsi. Mitä Anniina haluat tuoda esille tähän teemaan?

V3: No aika tyhjentävästi sekä Markus että Johanna tässä kerto että mitä työn merkityksellisyys on ja samoja asioita ihan mullekin, että mulla on se etuoikeus ja ilo että mä jaan kokemuksen molemmista maailmoista, sekä opiskelijoitten kanssa että... Mun tausta on myös palliatiivisessa kotisairaanhoidossa, siellä useemman vuoden olen ollut töissä. Niin tavallaan ihan allekirjoitan teijän molempien, mitä sanoitte ja tavallaan myös opiskelijoitten kanssa se on ihana nähdä kun se ymmärrys tulee, se syvempi ymmärrys ja tavallaan ymmärtää jonkun asian et aa, näin se on. Se on kauheen palkitsevaa ja tuo merkityksellisyyttä. Ja sitten taas jos ajattelen tästä TarMu-hankkeen näkökulmasta tosiaan kun se oma kokemus on sieltä palliatiivisen hoidon maailmasta myös, niin on ollut kauheen merkityksellistä koittaa

pienellä tavalla mahdollistaa, tavallaan merkityksellisyyden ehkä pientä lisääntymistä, kenties alhaalta ylöspäin, työyhteisöstä lähtöisesti kehittämällä sitä työhyvinvointia kun usein sitä tehdään tuolta ylhäältä alaspäin strategiselta tasolta, ja se oma vaikuttaminen ja mahdollisuudet vaikuttaa siihen omaan työhönsä, ja sitä kautta voida hyvin ja löytää sitä merkityksellisyyttä. Niin tän projektin puitteissa se on ollut mahdollista, meillä on ollut tosi upeet kohderyhmätiimit tuolla, niin syöpä- ja verisairauksien osastolla kun teillä kotisairaalassa ja osasto ykkösellä ja palliatiivisella poliklinikalla, ja yhteisöllisyys sitten omassa tiimissä. Näitä tulee nyt tällä hetkellä.

K2: Joo, minä tunnistan kyllä hyvin puheestasi tuon yhteisen tekemisen ja sen että saat voimaa niistä opiskelijoista, kollegoita kun ollaan niin ollaan joskus keskusteltu ja on ollut tota... TarMu-projektissa myös ilo kohdata näitä kentällä, kentällä sote-alan ammattilaisia, tehdä sitä yhteistyötä.

V1: Saanko hei yhen vielä tuoda mikä ehkä jäi ideana, et mä aattelen että sitten se mikä tekee merkityksellistä on se, et siellä on riittävästi niitä asioita jotka kantaa sen ohi, että ei täydellistä työpaikkaa oo olemassakaan. Et jotenkin se et kun työn merkityksellisyydestä kun puhutaan niin se, aina vähän pumpuloidaan semmoseen vaaleanpunaiseen, se kuulostaa jotenkin semmoselta... Vähän semmoselta hörhöltä joskus, niin mä aattelen et mulle se on just, et siitä se voima tulee, kun siellä on riittävästi niitä asioita jotka kantaa sillonkin, kun meillä on siinä työssä sellasia asioita, joihin me ei voida vaikuttaa, joita me ei voida muuttaa. Ja joihin ei kannata sitä energiaa tuhjata, niin jotenkin semmonen elementti siinä ehkä itselläni myöskin on. Et sitten on helpompi ne puolet kestää, kun siellä on niitä asioita jotka kantaa.

K2: Jatketaan tämän työn merkityksellisyyden parissa edelleen. Mitä ajattelisit, ajattelette siitä että miten se työn merkityksellisyys sitten näyttäytyy siellä työyhteisöissä, minkälaisia signaaleja, merkkejä on havaittavissa sillon kun, työyhteisössä koetaan merkityksellisyyttä. Mitä sanotte tähän, jos Johanna alottaa tästä?

V1: Oo. No sepäs onkin. Tää on hyvä, ja tää on vähän niinku paha. (--) [1:26:04] saada jotakin semmosta tosi konkreettista, mutta että tota... Helposti tulee mieleen semmoset onnistumiset. Et kyllä kai se sit kuitenkin on osittain syntyy myös siitä ponnistelusta, että tehdään jotakin vaativaa ja hankalaa yhdessä, ja sit kun se onnistuu niin aika usein siihen, sisältyy se kokemus siitä, ja se näkyy ihmisten kasvoista kun on ihan semmonen jes, jes jes jes. Mut kyllähän ne on sitten myöskin semmosii arkisia hetkiä, että nyt just jos mä ajattelen tommosta yhteisöllisyyttä että... Että jotenkin pienessä hetkessä vaikka huomataan, no mulla tulee koulumaailmasta taas että, et joku lapsi vaikka siellä onnistuu, niin siitä iloitaan yhdessä, että ei tarvii kun tiiäkö reksin ja opon ja erkan vaihtaa katse, kun se tekee jotain, ei tarvita ees sanoja. Että myöskin jotakin tämmöstä se kai mulle on, mut en mä nyt osaa sen fiksummin sanoo, mitäs muut?

K2: Mitä Markus ajattelet sieltä, kun ajattelet sitä sote-kentän arkea?

V2: Niin mä ajattelen sitä meidän työyhteisöön, miten se näyttäytyks meillä, niin jotenkin siis tää tämmönen että... Me ollaan semmonen keskusteleva paikka, me tosi paljon istutaan, me ehkä sillä tavalla vielä vanhanaikanenkin että pietään semmosta raporttia vähäsen siinä samalla, että aina edellinen vuoro kertoo sitten seuraavalle semmosia asioita mitä ei nyt välttämättä oo kirjattu, mut tuodaan esille sitten, sit kaiken näkösiä keissejä jaetaan sitä, vitsi kun onnistuin jossain hyvin tai hitsi kun mä en ihan osannut tätä, ja sit saa sitä vastakaikua et hei seuraavan kerran kun teet niin kokeileppa tehä näin. Että se on semmosta... Keskustelevaa, käydään tilanteet läpi, reflektoidaan toisia ja, jaetaan työasioita mut sit myös omia asioita ja ollaan kiinnostuneita toisten menoista että... Sä pääsit tänään puol tuntia aikasemmin, oot sä menossa johonkin käymään, niinku muutakin kun aina vaan sitä työarkee. Et sekin on kiva että tuntuu että tunnetaan toisiamme vähän muutenkin kun vaan työminänä, et sitten tietää myös niitä henkilökohtasia asioita, mikä on sit tärkeä taas kun yrittää, lukee toista ihmistä et miks sul on paha päivä. Niin sit jotenkin ymmärtää et okei no, ehkä sun lapsen päivähoidossa menee nyt jotenkin erilailla, näin kuitenkin mutta se... Et siis ollaan samanmielistä porukkaa, tuskin siihen nyt hakeutuu ihan sitten kauheen erityyppistä porukkaa loppujen lopuks kun hoidetaan samantyyppisiä potilasryhmiä kuitenkin ja... Jokaisella on sitten ehkä kiinnostus oppia sitä uutta ja kouluttautua lisää ja, ei haluta jämähtää siihen että tehään nyt vaan tätä mitä on aina tehty, vaan otetaan innolla vastaan sitten kaikkee uutta mitä tulee, niinku esimerkiks ihan konkreettisena esimerkkinä meillä on näitä, lapsisaattopotilaita tullut viime aikoina, ruvettu niistä nytten pikkuhiljaa enemmän kouluttautumaan, opeteltu niitä asioita ja sit tietysti käytännön kautta opitaan kans lisää, sit tämmösiä vaikka, ultraäänellä opetellaan kanyloimaan, laittamaan tämmösiä (-) [1:29:11] katetreja, mitä pystyy tekemään leikkaussalissa, anestesiassa, näist me tehään ehkä sitten kotona, semmosia näissä pikkuhiljaa, mutta ei oo sitä (--) et ei ei, ei me haluta tämmösiä, me ollaan innostuneita, joo joo lisää vaan, opitaan ja tehään ja saahaan sinne kotia vielä enemmän tarjottuu sitä, sitä kaikkee toimintaa sitten. Ja ehkä sit se nostaa myös sitä tunnetta että me osataan jotain ehkä spesiaaliakin mitä ei välttämättä ihan joka paikka osaa, ja sit me osataan tuoda sitä osaamista eteenpäin, niin mun mielestä se on semmonen, yhtenäistävä, kiva tekijä siinä työyhteisössä. Tietysti sitten kun meillä on sitä osaamista niin sit me tykätään ehkä jakaakin sitä, se on jotain, esimerkiks me käytetään antibioottipumppuja mitä aika harvassa paikkaa vielä käytetään, niin sit jos on osastolla semmonen potilas joka tarvii sellasta niin käydään opettaa, et hei tässä on tää pumppu ja se laitetaan näin ja kyllähän te osaatte sit seuraavan vaihtaa ite. Jotenkin jaetaan myös sitä mejän osaamista muualle. Se on semmonen mukava, yhtenäistävä tekijä. Ja sit se näkyy ehkä siinä että meillä on aika pieni vaihtuvuus ollut henkilöstössä joka puolella, se on, sit tietysti jos joku vakinaistetaan tai vaihtaa paikkakuntaa niin sitten tietysti aukee sijaisuuksia, otetaan uusia ihmisiä mutta perehdytetään ja otetaan asiaksi että hei uus ihminen, otetaan se työyhteisöön mukaan, eikä torpata sitten sitä että ei uusia hae, vaan että ollaan sille myös avoimia, sit siinä. Ja sitoutuneita siihen, siihen työntekoon.

K2: Paljon asioita ja, loppujen lopuksi aika semmosia yksinkertaisia ja toteutettavissa monissa työyhteisössä, ei ole kyse rahasta tai ajasta vaan enemmänkin siitä toimintakulttuurista, näkisin sillai. Mitä Anniina ajattelet?

V3: Sanonpa taas että Markus vei sanat suustani, mä oon kirjottanut tänne sitoutumisena ja motivaation nousuna, ja haluna oppia uutta. Ja tavallaan sitten taas että millä lailla näkyy se, että jos... Ei koeta merkityksellisyydes-, työtä merkityksellisenä niin ehkä leipääntymisenä, ehkä rutiinina, robottimaisena toimintana, saattais ehkä näkyä näin mutta... Ihan samoilla ajatuksilla, yhteisöllisyys, jakaminen, uskallus, uskalletaan, kerroit että antibioottipumppua jos ei oo käyttänyt voi pyytää apua. Niin sekin varmaan, toisaalta se taas liittyy muihinkin asioihin, mutta kun tohon merkityksellisyyteen.

V1: Joo ja tekee mieli tuohon vielä liittyen lisätä, teihin molempiin että... Et jotenkin tavallaan, siis mä ajattelen että aina pitää mennä se ekstramail, mutta kyllähän se, mä aattelen että se näkyy semmosena että jos pyydetään just jotain, tekemään toiselle tai että potilaalle tai jollekin, et vähän, joku tarvii ekstraa niin siihen löytyy se tekijä. Kun sitten juuri jos on tavallaan sellanen tilanne siellä tiimissä tai organisaatiossa, et siellä just leipäännytään niin... Siinäähän käy niin, et kun tärkeeseenkin asiaan pyydetään että lähtiskö joku, niin kädet pysyy alhaalla. Et jotenkin se semmonen, nyt sitten palaan vähän tonne mun luentoan takaperin niin mä aattelen et sitä myötävaikuttamisen halua löytyy. Et sillä lailla mä aattelen et se näkyy sitten, se näkyy kaikille siinä yhteisössä, se näkyy siinä pomolle, mut se näkyy sitten myös sinne työn kohteena oleville potilaille tai asiakkaille. Se on kyl tosi tärkeätä.

V2: reaktioo että ei, miks meidän pitää tai miks, että ollaan avoimempia.

V1: Niin tai ensimmäisenä ruveta laskemaan että kukas on viimeks tehnyt ekstraa. Et onks nyt mun vuoro, on.

K2: Tulee tästä työn merkityksellisyydestä mieleen kun teitä tässä nyt kuuntelen, että... Jos on semmonen onnellinen ja hyvä tilanne että sitä koetaan yksilönä ja työyhteisönä, niin siinä kyllä kaikki hyötyy ja voittaa. Siinä ei ole häviäjiä. No mitä sit jos mennään siihen työn tuunaamisen teemaan, ja työn tuunaaminenhan on sitä, sitä työn muokkaamista jota voidaan tehdä sitten yksilölähtöisesti, taikka sitten työyhteisönä yhdessä, niin tuota... Millä tavoin se työn tuunaus toteutuu siellä työarjessa? Jos Markus sinä alat.

V2: Mä aattelin ite silleen että me ollaan ehkä tos kotisairaalan puolella aika onnellisessa asemassa silleen, et tuohan on ollut mitä, kuus, seittemän vuotta jotain toiminnassa, ja se on rakennettu periaattees alusta asti sitten, siis se porukka suurin osa ketkä edelleen on töissä on rakentanut sen toiminnan, sitä on päästy muokkaamaan heti jo sen näkökseks miten sitä halutaan toteuttaa. Ei oo ollut

semmonen että tämä osasto on nelkytä vuotta ja täällä toimitaan näin. Vaan se on, lähetty kehittämään suht tyhjältä pohjalta. Ja sittenhän meillä esimerkiks tämmönen, tuli tää hyvinvointialue, toi sen että luotiin tää palliatiivinen keskus, joka sitten samalla mahdollisti sen et no sit tarvitaan tilat missä pystyttiin ole kotisairaala ja osasto sitten suht samalla tiloilla, lähekkäin, niin sittenhän mekin saatiin uudet tilat, missä me saatiin olla ite suunnittelemassa mukana. Mehän vedettiin maalarinteipillä siellä lattiaan jälkiä että jos tähän tulee pöytä niin tuleeko tähän sitten laukkukaapit ja, mitä jos tänne laitetaan sitten katetrit niin sitten saahaan luotua ite se toiminta sen näköseks, miten tykättiin tehdä. Ja kehitelläänhän me edelleen sitä, että huomattiin että tarvitaan lisää jotain hyllytilaa niin... Sit oli se että tyyppi tuli ja laitto lisää hyllytilaa. Ja saahaan tehtyä sit, muokattua koko ajan sitä toimintaa, niitä raameja. Mut sit ihan tommonen päivittäishomma niin mehän eletään ajanvarauskirjoilla, meillähän on se että tähän ja tähän aikaan mennään kenenkin potilaan luona, ja sitten pöydän ääressä jaetaan ne potilaat siinä raportilla, niin sit siellä voi, just vähän itekkin vaikuttaa sit siihen että no mä oon käynyt tuolla jo kolme kertaa, saanks mä vielä mennä sinne kun meillä jäi kesken. Tai mä tiän mitä mä teen siellä ja kehitän sinne vähän jotain muuta. Tai sit toisinpäin että, nyt oli rankkaa, mä en jaksa, nyt joku käy siellä liikaa henkisesti päälle, voiks joku mennä välillä toinen, ja sit toinen menee ja ite käyt tekee muuta. Ja se mahdollistaa myös sit sitä päivässä sitä, vähän jotenkin sitä potilaitten hallintaa. Ja tota... Mehän voidaan mennä kahestaankin käynneille välillä, sekin on ihan kivaa et sitten on tämmönen et mä en osaa, nyt on joku semmonen juttu et mä en oo ihan varman. Miten sulla on aikaa, sitten lähetään käymään kahestaan ja saa sen toisen käsiparin ja toinen voi neuvoo suoraan siinä, se on kans mukavaa että on sitäkin mahdollisuutta, jos on vähän löysemppää vaikka että on aikaa. Ja sit se että, sit mä tiedän et mä hoidan nää potilaat, niin mä saan ite aikatauluttaa sen ajan. Se on ihan, jos mä haluan käydä kymmenen aikaan lounaalla mä voin käydä siinä välissä, mä koen et mä käyn kahen aikaan, mä käyn kahen aikaan, sit pidempi. Pystyy olemaan, se on jotenkin omissa käsissä aika hyvin hallittavissa. Jos tulee jotain ylimäärästä väliin niin sit sitä pitää ite miettiä et mihin väliin menee, mutta mä olen se joka miettii sen, kukaan ei sanele että eikun sä meet kahelta tonne ja sillä selvä. Sit mä meen yheltä sinne ja... Mut se on semmonen, tuo itelle sitä semmosta vaikuttamismahollisuutta, joka päivä. Että... Sit mietin just tämmösiä asioita ehkä mihin ei voida niin pahasti vaikuttaa taas niinku tämmönen tekniikka ympärillä, et kun tietokoneet ei vaikka toimi tai... Autot ei pelitä tai, laukut haisee antibiooteille tai jotain tämmöstä, sit on pitkissä kantamissa et saadaan uutta tavaraa mutta nekin on semmosia että niitten yli pääsee, niillä pärjää, nollaavia tekijöitä.

K2: Mites Johanna, työn tuunaus, millä tavalla puhuttelee?

V1: Puhuttelee hyvin monellakin tavalla ja tasolla, mä rupesin miettimään tossa sitä että... Tämmönen juttu mitä toivois että itekin ehtis tehdä enemmän, mut tässä hankkeessa on siis saanut mennä, nähdä, täs meidän hankkeessa erilaisia työpaikkoja. Niin välillä sitten kun seuraa sitä, että miten jotkut toiset tekee joko sitä omaa työtä, tai sitten jotakin ihan muuta työtä, niin sieltä saa ihanan tiitätkö

semmosen irtaantumisen siitä omasta työstä, kun siihenhän tavallaan tiiätkö, just vähän... No arjen rutiinit kantaa meitä, jos me koko ajan mietittäs sitä että miten mä tunaan työtäni paremmaks niin kävis raskaaks, et täytyy olla niitä rutiineja, että tällä lailla me tehdään, mut sitten niille sokeutuu. Niin mä aattelen että tämmönen toisen työn varjostaminen, on semmonen aika hyvä tapa, ja sen jälkeen katella sitä omaa työtä, et no tartteeks mun aina tehdä omalla tavalla, niinku mä oon aina tehnyt. Nii semmonen ehkä puhuttelee, joskus aina... Kun näkee jonkun tekevän sitä mitä itsekin tekee jollakin ihan toisenlaisella tavalla, niin se on jotenkin, herättää semmosia ahaa-elämyksiä, et semmonen nyt tuli tossa mieleen ja... Sitten toi, kun Markus puhuit siitä et kun kaikkiin asioihin ei voi vaikuttaa, niin mä huomaan kans että... Et se herättää mussa aina sit semmosia ristiriitaisia tunteita, että kun mä oon sitten psykologi taustaltani, niin... Me hirveen herkästi tavallaan, kun me tehdään yksilötyötä, ja mä sit kun mä oon vielä työnohjaajakin, niin siihen sekottuu tavallaan se, et silloin kun tekee yksilön kanssa asiakastyötä, niin siellähän ei ole sitä työyhteisöä ympärillä, ei voi käydä sitä neuvottelua, et ainut kenen kanssa sä voit tehdä, niin sit helposti lähdetään miettimään että no jos on joku hankala tai vaikee tilanne, niin voitko sä asennoituu siihen eri tavalla. Ja sit kun mä käyn luennoimassa, niin mä aina sitten työyhteisöt sanoo mulle että no me ei tykätä, kun aina tulee just se psykologi joka sanoo että kuhan sä vaan asennoidut siihen työhös oikein. Et jotenkin tavallaan et kun mä toisaalta tiedän, et jos on semmosia asioita mihin ei voi vaikuttaa tai jos se organisaatio, jos se asia mikä aiheuttaa kurjuutta on semmonen iso laiva, niin se voi olla viisautta vähän yrittää sitä omaa asennetta muokata. Mutta siinä on samalla se ristiriita, et sehän ei ole oikein aina, tämmösiä monenlaisia ajatuksia ja tunteita herättää tää työn tuunaus, et mä oon monta kertaa ajatellut et se ei oo mulla aina semmonen... Positiivinen käsite, eikä positiivinen tunne.

K2: Mielenkiintoinen, arvokas näkökulma tämäkin. Mites Anniina, meillä on pari, kolme minuuttia aikaa niin..

V3: Niin ihan siis, no tietenkin tuo autonomian tunne ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön teillä toimii tosi hienosti, et jos aatellaan työn tuunauksen teoreettista taustaa niin siellähän on voimavarojen, vaatimusten tasapainottaminen ja.. Rooliperusteisuus, että... Voin kertoa omasta työstä, semmonen pikasen tuunausesimerkin että oli tämmönen, aika kuormittava työjakso ja huomasin että kun siirryttiin, oltiin siirrytty etätöihin että ensimmäisenä kun mä heräsin niin yöpaidassa menin tietokoneelle kattoo että mitä siellä on tapahtunut ja mitä pitää tehdä. Tein tietosen päätöksen että syön, vaihdan vaatteet, syön aamupalan, ja annan itselleni aamulla sen rauhan, minkä siinä tarvitsen ja sitten olen valmis ja avaan. Tavallaan että pakotin itseni ottamaan itselleni aikaa siinä aamupäivällä, että tämmönen pieni työn tuunauskokemus jaettavaksi.

K2: Kyllä vaan. Tosiaan meillä alkaa olla paneeliin varattu aika pian loppuillaan ja tota... Mutta yhteydet on tässä, nousee mieleen, työn merkityksellisyys on erittäin tärkeä asia, sen kokemus ja työtä tuunaamalla sitä voidaan lisätä ja kohteita ja

mahdollisuuksia sen suhteen on olemassa. Katja miten on, miltä meidän chatti näyttää, onko herännyt kuulijoilla kysymyksiä?

K1: Joo kiitos kysymästä, vilkaisin chattia, siellä näyttää aika hiljaiselta edelleenkin että... Kysymyksiä ei löydy.

K2: Ookoo, kiitos. Minä kiitän tässä vaiheessa panelisteja mielenkiintosesta keskustelusta ja kiitän myös kuulijoita ja... Siirrymme meidän ohjelmassa, webinaarissa eteenpäin.

K1: Kiitokset panelistit, seuraavaksi toivotankin tervetulleeksi meidän iltapäivän viimeisen vieraan, tervetuloa erikoistutkija Janne Kaltiainen työterveyslaitokselta. Jannella on aiheena Yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia työtä tuunaamalla. Ole hyvä Janne.

V4: Kiitos paljon, heti alkuun perinteinen varmistelu että kuuluuko ääni ja näkyköhän videokuva.

K1: Ääni kuuluu, kuin myös videokuva näkyy.

V4: Kiva juttu. Ja nyt laitoin slaidit, jaon päälle, tulikohan nekin, ilmestykö näkyviin?

K1: Kyllä vain.

V4: Hyvä, loistavaa, ja nyt laitoin vielä koko ruutuun niin toivottavasti näkyy niin isona kun, mahdollista on. Ensinnäkin kiitos kutsusta ja mahdollisuudesta tulla tähän tilaisuuteen teille puhumaan näistä teemoista, mulla onneks oli mahdollisuutta osallistua tai tulla vähän kuunteluoppilaana jo tässä aiemmin kun ootte puhunut ja on ollut erinomasia esityksiä ja tärkeitä teemoja, etukäteen vähän mietin että näinköhän mulle jää jotain sanottavaa mutta... Toivotaan että tässä ehkä vielä vähän täydentyy tai tulee tätä, tätä, käyn aika sellasia... Omasta tutkimustaustastani lähtöisin olevia ja se oma tutkimusnäkökulma, työorganisaatiopsykologia näihin teemoihin, tuun puhumaan alkuun vähän sitä työhyvinvoinnin käsitettä pikkasen vielä avaan että mitä se ainakin tässä omassa tutkimustyössäni tarkoittaa, ja sitten näitä työn tuunaamisen keinoja, kun mietitään sitä työhyvinvoinnin edistämistä ja yhteisöllisyyttä, osa ehkä tässä on hyvin tullutkin jo esille mutta... Saadaan ehkä vähän tällanen kokoavakin esitys sitten näistä tän päivän teemoista. Ja omasta taustastani, oon nyt työterveyslaitoksella noin viis vuotta toiminut täällä tutkijana, mutta teen myös koulutustyötä ja työn tuunaaminen, työhyvinvointi on niit teemoja missä oon toiminut, myös sitten oon johtamista ja yhteisöllisyyttä myös ja etähybridityö tullut myös tähän, tota... Työnkuvaan tutkimuskohteena tässä viime vuosina, toki myös sitten laajemmin. Mutta nyt tänään puhutaan yhteisöllisyydestä, työhyvinvoinnista, ja niistä työn tuunaamisen keinoista, ja mä tuun myös vähän määrittelemään tai kertomaan et mitä itse tarkoitan tällä työn tuunaamisella. Mut hyvä, lähdetään liikkeelle ja vaihdan nyt dian noin niin sitten voi ilmotella jos ei nyt

vaihtuisikaan jostain syystä. Mutta niinku kerroin niin avaan vähän tätä työhyvinvoinnin moniulotteisuutta, kun tullaan tähän tuunaamiseen niin mun mielestä on kiva myös ajatella et no minkälaiseen työhyvinvointiin se ehkä eniten vaikuttaa, ja sitä kautta ois tärkeätä myös hahmottaa niitä työhyvinvoinnin eri alueita. Eli me tutkimuksista tiedetään et työn tuunaaminen, ehkä näistä mitä tässä kuvassa on esitelty, niin on erityisen hyödyllinen työn imun edistäjä. Eli lisää työn imua työssä ja työn imuhan, tää innostuminen, silloin ollaan sellasten tunteiden piirissä jotka on myönteisiä, mutta niissä on myös korkea vireystila. Ja sitten kun tätä työhyvinvointia moniulotteisena kokonaisuutena katotaan tässäkin tämä nelikenttä, niin sit toisaalta on työtyytyväisyyttä myös, siinäkään ei oo mitään väärää ja ollut hyviä puheenvuoroja ja mun mielestä näkökulmia just tästä vaikka että merkityksellisyydestä ja pitääkö sitä aina löytyä, niin kyllähän työtyytyväisyyskin, varmasti voi ajatella että se on työssä riittävän hyvää, silloin voi ajatella et siellä ei oo sellasia suuria epäkohtia, jotka johtas stressiin tai työuupumusoireiluun, mutta samalla me tiedetään tutkimuksista että jos ajatellaan et mikä on mahdollisimman hyvä työhyvinvoinnin tila vaikka henkilön terveyden kannalta, palautumisen kannalta, työkyvyn kannalta, myös suoriutumisen kannalta, niin se työn imu on sitten vielä ikään kuin piirun verran mennään siitä työtyytyväisyydestä eteenpäin. Sit toisaalta kielteisiä ilmiöitä mitä me työssä tiedetään että ilmenee on työuupumus ja työuupumusoireilut, työssä tylsistyminen, ja sit toisaalta näit korkean vireystilan tekijöitä, jotka on kielteisiä, stressiä tai työholismista tällasest pakonomaisesta tarpeesta tehdä työtä, tiedetään myös, sitäkin on tutkittu, ja tiedetään et se on kuitenkin eri ilmiö kun tää työn imu, vaikka siinä on se imu-sana mutta sitäkään ei pidä sekottaa ikään kuin tällaseen kielteiseen, työ jotenkin kaappaa ihmisen kokonaisuutena. Eli kun työn tuunaamisesta puhutaan niin, tiedetään et keskimäärin se on vahviten, työn imun edistävä tekijä, mutta myös niin että se näyttää olevan yhteydessä vähäisempään työuupumusoireiluun ja myös sellasta, ikään kuin liiallista, haitallista työssä tylsistymistä voidaan estää, joka myös on tällanen kielteinen ilmiö, eli kokemus siitä et ei pääsekään käyttämään sitä osaamistaan tai oppimaan että jotain siinä olis itsellä kaipuuta ehkä edistää potentiaalia, mutta se ei ihan toteudukaan, et sekään ei oo mitenkään suoraan vaarallinen asia, mutta jälleen se kysymys siitä että mitä yksilö itse kaipaa, niinku tänään on hyvin tullut mun mielestä esille. Mutta näin lyhyesti tästä, työhyvinvoinnin moniulotteisuudesta näin alkuun ja työn imusta, sehän määritellään kokemuksena tarmokkuudesta, omistautumisesta, uppoutumisesta, eli on sitä energisyyttä, ponnisteluhalua, omistautumista, työ koetaan merkitykselliseksi ja siinä on riittävästi sellasia innostavia haasteita joka liittyy mun mielestä myös keskeisesti tähän työn tuunaamisen tematiikkaan, ja sit toisaalta että tulee myös näitä uppoutumisen kokemuksia ja työn imusta tiedetään että on paljon myönteisiin, moniin myönteisiin asioihin yhteydessä. Ja sit työuupumuksesta haluan kanssa muutaman sanan mainita, jo siksikin että me ollaan työterveyslaitoksella, kollega, tutkimusprofessori Jari Hakasen kanssa laadittu tällanen... Uusi työuupumusoireilun arviointimenetelmä, joka on vapaasti saatavilla ja otin esille siksikin, kun ollaan tässä nyt terveydenhuollon yleisen parissa erityisesti, et tätäkin voi käyttää jos se sattuu omaan työnkuvaan kuulumaan tai tiedoksi et tällanen on nyt kehitetty ja validoitu

uus tapa, mutta myös otan tän siksi esille, että kun työn tuunaaminen lähtee erityisesti siitä että itse vähän pohtii mitkä asiat innostaa, mitkä kuormittaa, eli et tyypillisesti siinä on sellanen vähän niinku reflektiovaihe ensi alkuun, ja mistä työpäivä koostuu ja miltä se itsestä tuntuu ja mikä on ehkä se oma työhyvinvoinnin tila, niin nyt kun tätä työuupumuksen määritelmää on hieman tässä uudessa menetelmässä päivitetty, niin... Näyttää siltä että työuupumus erityisen hyvin tulee ikään kuin, että se ilmiö saadaan kiinni näiden neljän ydinoireen kautta, eli tietynlainen krooninen väsymys, jos itsessä huomaa kokemusta et on henkisesti uupunut työssä, tai sit voi tulla et oma asenne muuttuu sitä työtä kohtaan kynnisemmäksi, puhutaan henkisestä etäännyttämisestä et samat asiat ei enää innosta, et en oo kiinnostunut enkä innostunut työstäni, tai tulee erilaisii kognitiivisten toimintojen häiriöitä tai heikentymistä, et keskittymistä, muisti, tarkkaavaisuus ei ehkä toimikaan niinku ennen, tai että siinä huomaa sellasta että se näkyy siinä arjessa ja hankaloittaa sitä omaa toimintaa, tietenkin päiväkohtasia, tällasia tapahtumiahan meillä on kaikilla, mut sitä varmasti ihminen tunnistaa sit, tai toivottavasti että jos tuntuu että niitä tulee enemmän ja sit tunteiden hallinnan heikentyminen, ei pysty hallitsemaan tunteita työssään, voi tulla surulliseksi tai ärtyneeksi oikein tietämättä syytä miksi tai että reagoi tunteella sillä tavoin ettei oikein tunnista siitä enää itseään, niin tällasiakin asioita jos ilmenee, niin voi olla että kyse on työuupumuksesta ja sen kohonneesta riskistä, ja silloin toki työn tuunaaminen sellasena yksilön... Toimintamallina joka edellyttää et yksilöllä on itsellään voimavaroja, niin on sitä hankalampaa mitä pidemmällä ikään kuin tässä tilanteessa ollaan, et se työuupumusoireilu alkaa olemaan jo sen tasoista, et silloinhan sitä tarvii jos se on mennyt pidemmälle niin tarvitaan sitä tukea muualta, on se työterveyshuolto tai sieltä työpaikalta, kollegat, esihenkilöt ja työn uudelleen järjestely ja niin edespäin, mutta siinä vaiheessa kun tällastakin oireilua voi jonkun verran alkaa ilmetä, niin siinä vaiheessa kun niitä omia voimavaroja vielä on, niin ois ikään kuin paikka ja toive, toivottavasti myös mahdollisuus vähän muokata sitä omaa työtään niin, että pystys niitäkin, työuupumustakin torjumaan samalla kun omaa työn imuaan lisäämään. Hyvä, ja tota... Ymmärsin että tässäkin hankkeessa on vahvasti ollut mukana tää työhyvinvoinnin, työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli joka keskeisestihän kertoo tätä että työn vaatimukset lisää riskiä, voi lisätä riskiä työuupumuksesta, toisaalta työn voimavarat tai myönteiset asiat voi edistää työn imua ja tän kuvan vähän ikään kun kertauksenakin otan tähän mukaan tän, tai mahdollisesti osalle kertauksena että se työn tuunaaminen kuitenkin keskittyy juurikin näiden työolojen muokkaamiseen ja tästä meillä tulee nää molemmat polut olis tärkeä et pystyttäs samaan aikaan, kohtuullistamaan työn vaatimuksia mutta myös vahvistamaan niitä työn voimavaroja. Ja sitten täst työn tuunaamisesta, mitä se, mitä se omissa tutkimuksissa ja toki myös kansainvälises kirjallisuudessa on määritelty kun puhutaan termistä job crafting, mutta sitten taas työn tuunaamista, huomaan että kun on käynyt eri työpaikoissa puhumassa vähän eri yleisöille, niin välillä tulee että hei huomaathan mainita puhevuorossasi että mitä sinä tarkoitat työn tuunaamisella, koska meillä tämä sana vaikka tarkoittaa jotain tiettyä, niin siksi myös otan tätä määritelmää tässä vähän esille. Ja se toki tuo sitä pohjaa myös sille että no miten tätä työn tuunaamista voidaan tehdä itsenäisesti tai

yhteisönä. Eli kun puhutaan tästä tuunaamisesta niin sehän kehitt- tulee ennen kaikkea työn suunnittelun ja kehittämisen, niin sanotusti job designista, eli et no miten työpaikoilla päätetään et kuka tekee, mitä tehdään, tai että... Miten se tehdään, ja perinteisempi ainakin ajattelu on ollut sitä et se tulee vähän ylhäältä alas, että siellä esihenkilö, johto pohtii näitä asioita ja sitten tulee ikään kuin ilmotusluontosena, tuodaan ne päätökset. Mut sitten taas voidaan kysyä tästä tuunaamisen näkökulmasta et no, tietääkö välttämättä johto tai kukaan ehkä yksittäinen taho siel työpaikalla aina niitä parhaita tapoja työn muokkaamiseksi, ja onko johto välttämättä tietoinen työn kehittämisen erilaisista tarpeista ja mahdollisuuksista, ja sit ainakin se kysymys, että voisiko työntekijällä itsellään tai tietyllä tiimillä, työyhteisöllä, itsellä olla paras tietämys niistä omista tarpeista ja myös mahdollisuuksista työn kehittämiseksi, eli heillä jotka sitä ikään kuin suorittavaa työtä tekee. Ja tästä tulee se ajatus, että no yhdistämällä tän työyhteisön viisaus, myös siihen että mitä ikään kuin, sieltä ylhäältä alas perinteisesti työtä kehitetään niin voitaisiin saada se paras lopputulema, ja siitä sit tullaan tähän työn tuunaamiseen. Eli työntekijälähtöinen toiminta, se voi tyypillisesti ehkä, on lähtenyt erityisesti siitä, että yksilö pohtii niitä omia tarpeitaan, mutta kaikki tämä on hyvä mun mielestä pitää mielessä et parhaimmillaanhan se voi olla sitä työyhteisöstä lähtevää ja tehdään omalla porukalla, et siinä on laajempi porukka jotka miettii sitä omaa yhteistyötä. Mutta siinä voi olla näitä eri tasoja ihan hyvin. Mut tavoitteenahan siinä on edistää työhyvinvointia, näihin työoloihin ja työn muokkaamisen keinoin. Eli muutetaan, muokataan, oma-alotteisesti sitä työtä, niin et se ois sopivampaa omien voimavarojen ja motiivien kanssa, eli ne lähteet sille omalle innostukselle ja hyvinvoinnille, et niitä löytys aiempaa enemmän siitä omasta työstään. Ja tässä puhutaan sitten enemmän siitä kehittämisestä joka tulee alhaalta ylöspäin. Ja näin löydetäs uusia tapoja, polkuja, näihin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen, ja myös niin että toimintakin siinä tehostuu kun edistetään työhyvinvointia, tiedetään et se on yhteydessä parempaan suoriutumiseen, parempaan innovatiivisuuteen, parempaan sopeutumiseen ja tietynlaiseen resilienssiin silloin kun on haasteita ja muutoksia, niin näin myös puhutaan suoriutumisesta ikään kuin kestäväällä tavalla, et se ei tule vaan siitä että tehdään liikaa ja kuormittuneena se, vaikka pari kuukautta ja sit sen jälkeen ollaankin ylikuormituksen tilassa, vaan että se suoriutuminen tulee siitä että voidaan hyvin ja ollaan motivoituneita. Ja työn tuunaaminen lähtee siitä kysymyksestä, että mitä voisin tehdä jotta saisin hyvinvointia työstäni entistä enemmän, ja tän voi, jälleen kerran kysyä itse itseltään, tai voi ottaa esille ryhmänä, omassa tiimissä, työparin kanssa, mikä se kenenkin työkontekstissa on, et hei mitä tässä vois tehdä ja halutaanko jotain uutta kokeilla. Eli työssähän on tietenkin aina tietyt raamit minkä sisällä toimitaan, meillä on ydintehtäviä, on ajatus siitä että mitä siihen omaan työhön kuuluu, mutta ihan jokaista yksityiskohtaa siitä että miten se työ suoritetaan, niin sitä tuskin on kovin monessa työssä dokumentoitu tai kirjattu johonkin, ja sovittu ihan jokaista asiaa. Ja siitä tuleekin se ajatus että työn tuunaaminen olis mahdollista hyvin monenlaisissa töissä, ellei jopa kaikissa. Ja täs on muutamii tällasia esimerkkejä, mitkä omasta mielestä tuo aika hyvin esille sen, että mitä kaikkea voikaan olla. Esimerkiks linja-auton kuljettaja pohtii sitä omaa työtään, toivois vähän enemmän vuorovaikutusta,

ikään kuin tällasia sosiaalisia voimavaroja, ja päättääkin kokeilla sitä että tervehtii ja toivottaa hyvää päivää jokaiselle matkustajalle, ja huomaa että saa sieltä hymyjä, katseita, ja saa sillä tavalla omaa työhyvinvointiaan edistettyä että edelleen hän pystyy sen työsuorituksen tekemään sovitusti, mennään tiettyä reittiä, mennään tietyn aikataulun mukaisesti, pieni muutos minkä hän on itse huomannut et täähän vois olla kiva, et tässä ei niin paljoo tuu kontaktia kollegoihinkaan kun tulee ajettua ja tauot ei oo riittäviä ikään kuin siihen tän ihmisen tarpeeseen, tai toiveeseen sitä työtä kohtaan, ja pystyy näin muokkaamaan pienellä teolla jotain siin ympäristössä, ja vaikka teko näyttäytyy varsin ikään kun pienenä jossain mielessä, niin sillä voi kuitenkin olla ihan merkittäviäkin seurauksia, varsinkin kun se toistuu ja muuttaa sen työympäristön ikään kuin ehkä pysyväisluontoisesti, aiempaa paremmaksi. Entäs sairaanhoitaja, pitkä työura, paljon kertynyttä tietoa, pohtii et miten sitä vois ehkä hyödyntää entistä enemmän, sillä tavalla edistää omaa innostustaan, motivaatiota työssään, mutta myös edistää sitä koko työyhteisöä ja koko organisaation tavoitteiden saavuttamista niin että ryhtyy ehdottaa et hei voisinko mä ryhtyä mentoroimaan, meillä on, tulee uusia ihmisiä ja tää olis itselle kiinnostava asia. Assistentti kiinnostunut työhyvinvointiteemoista ehdottaa että voisiko hän osan työajastaan käyttää vaikka tän tyyppiseen työhyvinvointikoordinattorin tehtäviin tai johtaja, pohtii et mitä sille porukalle kuuluu, sopiikin että juodaan iltapäiväkahvit, osa ihmisistä tekee etätöitä, se voi sit olla etänä, tai sit ollaan paikan päällä, ja siinä jutustellaan ja kysellään. Ja näin hän muokkaa jotain siin työympäristössään, jotta ikään kuin täytyis se tietty toive että mitä hän toivois et siinä omassa työssään on enemmän. Ja tota tarpeistakin on ollut, ja merkityksellisyydestä tosi, tosi hyvin tässä jo tänään, tänään esityksissä ja keskusteluissa ja... Otin vielä esille tän kun puhutaan myös tällasesta yhteisöllisyyden edistämisestä työn tuunaamisen keinoin, niin sieltähän tällasen, psykologisten perustarpeiden mallin mukaanhan, se on yks sellanen keskeinen asia et meillä on yhteenkuuluvuutta, kokemus että meillä on merkityksellisiä ihmissuhteita, kuulutaan ikään kuin ryhmään, on yks sellanen perustarve, et nää voi olla pohjana siihen että onks omassa työssä autonomiaa, sitä osaamista, yhteenkuuluvuutta ja mihin näitä voi, näihin voisi ehkä omalla toiminnallaan tai sillä porukalla vaikuttaa et niit ois entistä enemmän, ja sitä kautta edistää sitä omaa hyvinvointia, tai sen koko porukan innostusta ja iloa, et syntyy se sisäinen motivaatio, et halutaan sillon edistää sen ryhmän tavoitteita kun sinne koetaan sitä yhteisöllisyyttä ja halutaan kehittää työtä ja ollaan siitä, ikään kuin koetaan se myös palkitsevana. Sit työn tuunaamisesta vielä vähän, määritelmästä ehkä et välillä törmää myös, niin. On ehkä kyse siitä et mitä työn tuunaamisella tarkotetaan, mutta se työn tuunaaminen mistä itse puhun, niin tarkoittaa sitä et se kuitenkin tapahtuu sen nykyisen ikään kuin työn rajoissa, et kyse ei oo siitä että yksittäinen henkilö ei vaikka pidä tai ole motivoitunut jostain tietystä ydintehtävästään tai sen osasta ja vaan päättää ikään kuin jättää sen tekemättä, koska tämähän ei oo yhteisen hyvän kannalta kuitenkaan se hyvä ratkaisu. Vaan et edelleen tehdään sen yhteisen tavoitteen puolesta asioita, mutta niin et sielt löytyy myös se komponentti tai se asia, mikä itseä innostaa. Ne voi olla pieniäkin tekoja, vaatii joskus rohkeutta kokeilla vähän uutta, vaikka se lopputulema onkin epävarma ja just tää ajatus etä ainakin jotkin työn tuunaamisen tavat, voisko ne olla

mahdollista työssä kun työssä, ja sit toiminta jota voidaan edistää, nähdäkseni, tätä määritelmänkin mukaan johtamisen ja kannustavan ilmapiirin keinoin, mutta tässä se ajatus ei oikein ole se, että käsketään suoraan että nyt kehität vaan että, vaan et se lähtis sieltä itsestä ja omista tarpeista, tietenkkin esihenkilökin, johtaja voi kysyä että hei, no mitkä asiat sua innostaa tässä työssä ja miten niit vois olla enemmän ja lähtee näin keskustelun kautta, mut tässä ei niinkään ajatus se, et määrätään nyt tuunaamaan, ja nyt teet sitä kaksi tuntia päivässä ja... Ja näin täytät tämän velvollisuuden, vaan et se motivaatio lähtee vähän niinku sieltä, itsestä ja siitä omasta halusta edistää sitä omaa työtään. Ja myös totta kai tärkeä sekin, omasta mielestä huomioida että kyse ei kuitenkaan oo siitä, että tällä tavalla ei pitäis kuitenkaan vastuuttaa yksittäistä työntekijää sellasista puutteista siinä omassa työssä, ja joihin hän ei pysty vaikuttamaan, ja jotka on niin sanotusti rakenteellisia tai organisaatiotason, ne voi liittyä työn järjestelyihin, et sellasia asioitahan meistä ei kukaan voi yksin siinä työssä ratkaista, et työn tuunaamisessa, tais tossa paneelikeskustelussakin tulla mun mielestä erittäin hyvin esille, että keskitytään enemmän niihin asioihin joihin voidaan vaikuttaa, mutta myös se, että tässä... Että jos on organisaatioita joissa on johto niin ei oo ajatus et tällä voidaan säilyttää vaan se vastuu, että hoitakaas nyt tämä asia sillon kun se on sellanen rakenteellinen ja vaatii suurempaa suunnitelmallista muuttamis, muutoksia siinä työssä, johon sitten vaaditaan koko organisaation ehkä läpileikkauskin, läpileikkauksena mukaan. Hyvä ja nyt tuun takas siihen työoloihin, työvaatimuksiin, joista tossa lyhyesti mainitsin joista me tiedetään että ne selittää sitä työhyvinvointia ja työn tuunaamisen ajatushan olis sitten vaikuttaa näihin eri tekijöihin, ja nyt esittelen nää, miten tutkimuskirjallisuudessa näitä on paljon tutkittu, ainakin yksi tapa lähestyä näitä työoloja, toki niitä on muitakin, mutta on vähän jaoteltu näitä eri tyyppisiin, ja tässä samalla ehkä kuulijanakin voi pohtia et no onko näistä joku sellanen mihin itse vois vaikuttaa tai jota ehkä kaipais omaan työhön ja nousisko jo nyt tässä ideoita et mitä vois ehkä tehdä ja kokeilla, mutta aloitetaan tuolta estevaatimuksista, eli tyyppillisesti nää on sen tyyppisiä asioita jotka eniten heikentää sitä työhyvinvointia työssä, mitä enemmän näitä työssä ilmenee, eli ne vie energiaa, ne haittaa työntekoa, ne voi liittyä byrokraatiaan jolla tarkotetaan esimerkiks, se ei saa riittävästi tietoa tai se päätöksentekoprosessi ei solju, joka estää sen mielekkään työseur- työsuorituksen siltä työntekijältä, voi olla työroolien ristiriita ja... Et on erilaisia odotuksia tai odotuksia jotka on keskenään ristiriidassa, jotka kohdistuu siihen samaan työntekijään, on ne siltä samalta esihenkilöltä tai sit kaks eri tahoa kohdistaa odotuksia yhteen henkilöön mut ne on ristiriidassa, ja tää yks henkilö ei pysty niit molempia täyttämään, näähän on sellasia työn järjestelyihin ja organisointiin liittyvii tekijöitä, joita ei yksittäinen työntekijä pysty oikein, tai harvemmin pystyy, voi ottaa esille ja kertoa, mutta ei oma-alotteisesti yksin ei välttämättä pysty oikein ratkasemaan, ja ei mun mielestä ainakaan pitäis sellasta odotusta säilyttää sitten kenenkään harteille tai sitten työvälineet, jotka ei jollain tavalla palvele sitä työtehtävää. Eli estevaatimukset on yks, tiedetään et ne on aika... Keskeisesti yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin, mutta myös sellasia asioita että se työn tuunaamisen fokus jos menee nyt siihen niin tutkimustenkaan mukaan se ei välttämättä oo sen työn tuunaajan, työhyvinvoinnin kannalta kovin hyvä, koska niitä

on hankala myös itse lähtee muuttamaan ja silloin se voi enemmänkin turhauttaa. Mutta sit taas voi pohtia siinä työn tuunaamisen yhteydessä erilaisia oman työn haastevaatimuksia, ja ehkä ennen kaikkea sitä kautta, että voisko jokin uusi, innostava haaste edistää omaa innostumistaan tai työhyvinvointia yleisesti. Eli voidaan puhua että voi työssä olla jonkinlaista aikapainetta, vaikeita tehtäviä tai suurta vastuuta, mut niissä voi sit päästä käyttämään sitä osaamista ja saada sellasia onnistumisen tunteita, jota sitten ei muuten tulis, jos ei tällasia ikään kuin haasteita esiinny siinä omassa työssä, ja siithän se on ennen kaikkea motivoivaa kun yhdessä pärjätään jossain haastavassa, ja siin tulee taas tää yhteisönäkökulma. Sit on myös vaatimuksia kuten työn liiallinen määrä, on paljon muutoksia jotka voivat tuoda epävarmuutta, et ne myös on sellasia kuormitustekijöitä, mut jälleen ne, on, voi olla haastavia ainakin sellaset vaikka organisaatiomuutokset, jotka tulee ylhäältä alaspäin, niin yksittäinen työntekijä, toivottavasti häntä silloinkin kuullaan ja hän voi kertoa omia näkemyksiään, mutta ei välttämättä pysty ikään kuin olemaan päättämässä et tehdäänkö sellasta isompaa muutosta. Sitten työstä onneks löytyy paljon hyvää toivottavasti, ja silloin me puhutaan työn voimavaroista. Eli asioita jotka edistää tavoitteiden saavuttamista, voi liittyä siihen itse työn tekemiseen, itsenäisyyttä, omaan työhön vaikuttamista, osallistumista päätöksentekoon, suunnitteluun, tehtävät on vaihtelevia, monipuolisia, siellä pääsee kehittymään, työssä onnistuu, ja sit se työn sosiaalinen puoli eli yhteisöllisyys, että tuleeko tukea kollegoilta, esihenkilöltä, yhteisöllisyyden, ylipäätään tää yhteenkuuluvuuden kokemus, palaute, arvostus, reilu kohtelu, tän tyyppiset asiat, ja nää on sit sellasia et joita voi myös miettiä et voisko jollain työn tuunaamisen tavalla tai keinolla ehkä edistää niitä omassa työssään, ja jos niitä ei voi ikään kuin kasvattaa, niin ainakin ylläpitää sitä hyvää, mitä omassa työssään jo on, koska kysehän sitten hyvinvoinnissa on ennen kaikkea tästä vaakakuvasta, joka tässäkin on kuvattu että... Onko niitä voimavaroja kuitenkin jotka auttaa sitten, niiden vaatimusten keskellä jaksamaan ja pitää yllä sitä motivaatiota, et onhan niitä varmasti riittävästi. Ja erityisesti silloin kun niihin vaatimuksiin, vaikka työn määrään ei pysty itse suoraan vaikuttamaan, niin sitten oisko siellä kuitenkin niit tekijöitä, joita pystyy ylläpitämään, niin itse mutta kyllä tää viesti on myös koko työyhteisölle, kun on haastavampia aikoja niin sit niihin voimavaroihin panostaminen voi olla erityisen tärkeitä. No sitten muutamia näitä työn tuunaamisen strategioita miten näitä on luokiteltu, eli voi pohtia ehkä sitä et voisinko tehdä jotain uutta tai uusilla tavoilla, työn rajojen ja sisällön muokkaamisesta tyyppillisesti puhutaan silloin, ja siinä se ajatus että voiko niitä omia kykyjä hyödyntää aiempaa enemmän, tulis sitä pystyvyyden, osaamisen kokemuksia mikä oli yks psykologista perustarpeista, et tuo itseä innostavia asioita osaksi työn arkea, ja mtä se sit kenellekin vois olla, et tässähan ne, itse tykkään työn tuunaamisen ideasta, ideassa siitä et siinä ei oo ajatus et kaikille sama palkka, tässä on nyt tietty formaatti joka on tarkkaan määritelty ja tämä nyt pitää jokaisen toteuttaa, vaan et se lähtis siitä yksilön omasta tilanteesta, et jos on kalenteri aivan täynnä ja on jo ylikuormittumista, niin ei välttämättä oo hyvä idea pyytää uusia projekteja, ellei sitten pääse jostain, pysty sitä muokkaamaan työnkuvaa niin että... Et jotain muuta siitä työstä jäisi pois, joku sellanen joka erityisesti kuormittaa tai jossa ei pääse käyttää osaamistaan, ja sen

sija- tilalle saisi jotain itseä innostavaa, niin sillonhan puhutaan tästä, sit sellasista työn kehittämistä. Mut uus työrooli, uudet työvälineet, työn tekeminen ehkä vähän eri tavalla, pystyykö priorisoimaan erityisesti niitä asioita jotka innostaa itseä. Sitten oma osaamisen kehittäminen eli oppiminen tiedetään että on keskeinen työn imun edistäjä, et se että pystyy kehittymään ja käyttämään osaamistaan on kaks sellasta aika tärkeää asiaa kun puhutaan työn imun edistämisestä, et innostuisinko jonkin uuden oppimisesta, toivottavasti teillä on tullut paljon tän tyyppisiä kokemuksia tänään tässä hienossa tilaisuudessa, mut ne voi just olla koulutuksiin osallistumista tai jotain muuta aloitteellista vaihtoehtoo, varmasti on vaikka hurjasti, onks ne nettikursseja, jotain ammattikirjallisuutta tai muuta vastaavaa, ja sieltä sitten saada uusia ajatuksia työn kehittämiseksi josta tulee kokemus ikään kuin, että havaitsee että nyt tulee, havaitaan niitä myönteisiä seuraamuksia siinä omassa työssä joka sit innostaa et tällähän oli hyvä vaikutus, ja taas ruokkii sitä hyvän kierrettä. Ja sitten tää yhteisöllisyysnäkökulma tulee tässäkin hyvin esille, toisaalta voidaan myös muokata niitä työn sosiaalisia piirteitä, ja tätä mä ajattelen ainakin itse että jos tekee töitä muiden kanssa, niin tää on sellanen asia joihin meistä jokainen voi vaikuttaa, tietenkin siihen vaikutetaan myös yhteisönä mutta jokainen meistä ikään kuin omalta, rooliltaan ja osataan rakentaa aina sitä yhteisöä, eli se että keiden kanssa olen tekemisissä, työpäivän aikana niin voi lähtee vaik siitä pohdinnasta, ja siitä että miten on, et voiko vaikuttaa siihen vuorovaikutuksen luonteeseen, tai sitten sen määrään. Esimerkkejähän voi olla vaikka minkälaisia, mutta yhteisten taukojen järjestäminen, että pidetään tauot yhdessä sillon kun se työn, työympäristö ja tehtävä sen mahdollistaa, omassa työssäkin ettei mee vaan siihen että nopeesti haetaan tuolta kahvi ja mennään äkkiä takasin työkoneen äärelle ja sitten hommat jatkuu, et siinä ei oikein tuu sitä taukoa, mutta eipä siinä tuu sit juteltuakaan niiden työkavereiden kanssa kauheasti, verrattuna siihen että otetaankin se 15, 10 minuuttia edes ja jutellaan ja vaihdetaan kuulumisia. Se on palautumisen kannalta varmasti parempi, mutta varmasti myös sitä kautta, että se vahvistaa niitä meidän työsuhteita siellä työpaikalla. Tai jos se kaipais vähän tietoa että no mitäköhän ne muuta ajattelee et meniks tämä suoritus hyvin tai yleisesti, niin mitä jos menee ja kysyy. Tai tarjoaa tai pyytää apua ja tukea työkollegoille tai omalle pomolleen, tai sitten vuorovaikutuksen lisääminen eri tavoin, sehän voi olla myös asiakkaiden kanssa, niinkun tässä bussikuskin tapauksessa. Ja me ollaan tossa viime vuosina tehtykin yks tutkimus, halusin tän vielä nostaa tässä esille kun mielestäni hyvin tähän teemaan sopii, jossa erityisesti tarkasteltiin tätä työtoveritason suhteiden tuunaamista, että miten se näkyy tilastollisesti yli ajan tämmösessä tutkimusmallissa, ja näin yleisesti se havainto oli että varsinkin tällaset pienetkin teot, mitä enemmän vastaajat raportoi et he esimerkiks huomioi työtovereitaan eleillään, esimerkiksi hymyilemällä tai kysyy työtovereilta mitä heille kuuluu, hyvin tällasia pieniä asioita, toivottavasti on sallittua ihan kaikissa töissä et ainakaan kenenkään työsopimus tai työnkuva ei kiellä näitä asioita, eli tässäkin et meillä on mahdollisuus vähän miettiä et miten me ollaan muiden kanssa ja voiks siihen ite vaikuttaa, niin, ja aloitan keskusteluja työtovereiden kanssa myös työn ulkopuolisista asioista, niin nää ihmiset jotka enenevissä määrin itse asias koronapandemian aikana kerättiin tää aineisto, kerto toimivansa työssään näin, niin

he koki myös et heidän työtoverisuhteet oli enenevässä määrin merkityksellisimpiä, eli ikään kuin syvempiä voi ehkä myös kutsua, koet- he koki myös enenevässä määrin yhteenkuuluvuutta ja myös sitä et saivat enenevässä määrin tukea työkavereiltaan. Eli tällanen pienikin sosiaalinen aspekti niin näytti ainakin tän meidän aineiston perusteella olevan yhteydessä moniin myönteisiin asioihin, ja sitten nää kolme asiaa jota tässä nyt on ikään kuin seuraustekijöinä niin tarkasteltiin vielä siin mallissa et ne myös, pääsääntöisesti rakensi ja edisti yhteenkuuluvuutta sitä koko työyhteisöä tai organisaatiota työnantajaa kohtaan, sitä työpaikkaa kohtaan, et siinä on sekin vielä yks seurastekijä. Ja sit myös et yhteistyötä, et jos on työtoverisuhteet liittyy enemmän sellaseen ei niin virallisesti sen työnkuvan kanssa, mut tekemisissä, mut sit taas yhteistyö, et pyritään luomaan yhteistyötä edistäviä tapoja, käytäntöjä, tai parempia toimintatapoja, niin sielt löyty myös saman suuntasia yhteyksiä näihin myönteisiin asioihin. Eli. Työn tuunaaja, kokoava ideahan tässä on se että työn tuunaaja edistää työhyvinvointia niin että muokkaa niitä työnsä piirteitä, niin että vaikutetaan niihin työoloihin, löytyykö uusia, innostavia haasteita, uuden oppimista, oman osaamisen parempaa käyttämistä, työn priorisointia, jotain tällasia mahdollisuuksia mitä ei itse voi muuttaa tai työyhteisönä, tiiminä työparin kanssa, tai sitten niitä voimavarojen vahvistamista, joista esimerkiks tää yhteisöllisyys ja sosiaaliset voimavarat ja suhteet työpaikalla, sellanen asia johon ajattelee että jokainen tietyllä tavalla kontribuoidaan ihan vaan olemalla siellä töissä. Ja työn tuunaamisen, toki se keskeinen ajatus kun puhuin niistä estevaatimuksista, että niihin voi olla välillä vähän hankala vaikuttaa ja silloin niihin keskittyminen ei välttämättä edistäkään, ei tuu muuttamaan välttämättä mitään siin työympäristössä, ainakaan jos sitä yksin yrittää, et sit enemmän otetaan yhteisönä se puheeks ja framille ja yhteiseks kehittämiskohteeksi, niin olis kuitenkin tärkeä keskittyä niihin asioihin joihin voi vaikuttaa. Toki tää on tällanen moni, moneen psykologiseen hyvinvointiin liittyvä asia ja peruseriaate. Mutta sit tavoitteena se että työuupumusoireilua on aiempaa vähemmän tai sitä ei ainakaan pääsisi kehittymään, työssä tylsistymistä koetaan aiempaa vähemmän ja sit taas työn imua aiempaa enemmän, ja tästä me tiedetään et on myönteisiä yhteyksiä tuloksellisuuteen, työkykyyn, sitoutumiseen jotka on ehkä tällasia organisaatiotason tai, jos johdolle puhuu niin syytä puhua näistä, mutta tiedetään myös et sellasia terveyteen, jotka näkyy myönteisesti muilla elämänalueilla, silloin kun työssäkin voidaan hyvin. Ja sit näiden työolojen lisäksi halusin nostaa tän kun, liittyy mielestäni myös hyvin tähän merkityksellisyyden teemaan, et puhutaan sellasesta kun kognitiivinen työn tuunaaminen, joka nyt sitten suomeksi tarkoittaa sitä että tuunaaminen voi olla myös mielen sisäistä toimintaa, eli se että mitä me tullaan ajatelleeksi työpäivän aikana ja mihin huomioon me kiinnitetään, et tämäkään ei ratkaise ikään kuin tai muuta sitä ympäristöä, tää ajattelu suoraan, että se voi taas muokata siihen että... Mitä me ajatellaan omasta työstä, ja mihin me siinä kiinnitetään huomiota, ajatus tässä ei oo se että noniin, ei pidä ajatella ikinä mitään kielteistä ja unohtaa kaikki epäkohdat jos niitä töissä on, sehän se viesti ei tässä missään nimessä oo, et sellanen välttely ei myöskään oo työhyvinvoinnin kannalta... Hyväksi, mutta se ajatus että... Et varmastikin monissa töissä on niin, että se työ, et vaikka miks on hakeutunut johonkin ammattiin niin siellä voi olla sellasia tekijöitä,

että jotkin asiat siinä on kiinnostanut. Voi olla että halus auttaa muita ihmisiä, ja sitten taas kun on ehkä, voi olla sellasia tilanteita että on paljon nyt siinä työn arjessa kiirettä tai sit on työtehtäviä jotka ei oo niin motivoivia, jonkun byrokraattisen järjestelmän, hankalan tietojärjestelmän käyttämistä, ja siinä se vähän niinku voi unohtua sitten se, ajatus siitä et mikäs tässä oli tärkeintä, miksi mä tätä teenkään, mikä on työni laajempi tarkoitus tai tavoite ja ajattelen kans, täs puhuttiin merkityksellisyydestä, Johanna oikein erittäin mun mielest hyvin ja viitaten Emilia Kujalankin kolumniin, että se ei oo mun mielestä mikään vaade, että kaikilla pitää olla se jotenkin aina tapissa ja aina pitää olla superisti työn imua tai muuten millään ei oo väliä, se on vähän sellanen että ollaan liian äärilaidassa, mut silti tää on nyt sellanen keino joka voi edistää työhyvinvointia, jälleen se riippuu, sinusta, minusta, jokaisesta yksilöstä et mitä siinä omassa työssä kaipaa. Mut ainakin ite oon huomannut että tää välillä auttaa myös pärjäämään sellaseten, tylsempien tietojärjestelmien kanssa, et täs on joku idea että tää on dokumentoitu tarkemmin ja se tietyssä mielessä johtaa siihen, että tässä nyt suomalaisen työelämän kehittämisen puolesta kuitenkin lopulta toimitaan, että se on sen tavoitteen kannalta tärkeä, vaikka minä en nyt itse yksilönä ole siitä tietystä tehtävästä niin innostunut. Et täähän tällanekin, mahdollisuus mielestäni hyvä pitää mielessä. Sit ihan lopuksi tästä uusien tapojen oppimisesta kun työn tuunaamisessahan kyse on siitä et se vaatii tietynlaista pysähtymistä ja meidän töissähän se on monesti haaste ku on kiire, mutta sit taas että se voi edistää monella tapaa ja olla kestäväällä, kestävämmällä pohjalla kun välillä pystyy refleктоimaan, pysähtymään ja kehittämään sitä työtä, sen sijaan että kiireessähän meidän täytyy monesti ottaa kiinni niistä tavoista toimia tai toimia niiden tapojen mukaan mitä on aina ennenkin tehty, vaikka ne ei aina oiskaan niitä parhaimpia mahdollisuuksia, ja joskushan se voi tuoda myös omalla tavallaan sitä kiirettä. Et se voi vaatia toistoja, ja se vaatii aina enemmän, energiaa uuden oppiminen ja kokeileminen, ja se on ymmärrettävää et aina siihen ei oo mahdollisuuksia tai voimavaroja, mutta myös se että se voi parhaimmillaan innostaa ja tuottaa sitä hyvän kierrettä kun oppii jotain uutta, kokeilee, huomaa et sillä on myönteisiä vaikutuksia, nii sit onkin aiempaa enemmän niitä voimavaroja. Mut se on toki, ei tätäkään pysty vaatimuksena kaikille suoraan laittamaan, että nyt on pakko tehdä näin, jakso tai ei, että välillä se on aivan ymmärrettävää siinä työn arjessa. Mutta kuitenkin tää on sellanen hieno mahdollisuus myös kehittää sitä työtä ja omaa hyvinvointia edistää. Hyötyjä mitä tiedetään, tutkimuksista, vahvistaa työhyvinvointia kuten työn imua, tukee työssä suoriutumista, voi auttaa tekemään työstä enemmän omannäköistä, sinne se merkityksellisyys myös mukaan, sen edistäminen, omien vahvuuksien parempi käyttäminen ylipäättään työkäytäntöjen kehittäminen, siihenhän voi se oma idea lähteä leviämään myös laajemmin työpaikalla, työpaikalla muidenkin pari, ne vahvistaa sitä yhteisöllisyyttä ja myönteistä vuorovaikutusta. Ja kun jotain lähdetään tekemään, niin ikään kun sen, miten se nyt sanotaankaan, että hyvän pahin vihollinen on täydellinen, eli pyrkimys siihen täydellisyyteen ja sitten ei lähetäkään tekemään mitään vaan ennemmin voi kokeilla pieniä askeleita, minkälaisii ehkä konkreettisii tavoitteita vois asettaa sen oman työn tuunaamisen suhteen, mitä siihen työhön haluaisi, löytyykö jotain pieniä välietappeja että vois sitä tavoitettaan vähän pilkkoa ja sit mikä ois pienin

mahdollinen teko, jolla voi tukea omaa työn imua, jos ei nyt heti tänään iltapäivällä enää tai jos on illalla töitä, mutta ehkä huomenna. Et jättää vähän hautumaan tällanen, tällanen ajatus tähän lopuksi. Ja näit tapoja on monia, voi iloita yhdessä, voi kysyä työtovereilta mitä kuuluu kuten täs esittelin, tarjota apua, hakea esihenkilöltä, työtovereilta innostusta, uusia ideoita, voi priorisoida niitä tehtäviä ja sitten jos haittaa sitä työhön uppoutumisen kokemusta jossain työssä niin pystyykö vähentää keskeyttäviä tekijöitä että saa siihenkin aikaa silloin kun se työ, tehtävän suorittaminen sen vaatii, koska tutkitusti siinä menee aika pitkään noin keskimäärin meillä ihmisillä kun joku keskeyttää, pitää keskittyä siihen ja sit et aha, missäs mä olinkaan, ja palata, et se ei kyl sen suoriutumisen eikä hyvinvoinnin kannalta myöskään oo mitenkään ainakaan paras mahdollinen tilanne. Uuden taidon oppiminen, hakeutuminen sellasten uusien tehtävien pariin jossa pääsee käyttämään omaa osaamistaan, uuden oppiminen, nää on tullut jo tässä monestikin esille, ja sit tääkin että voisko välillä pysähtyä palauttamaan mieleisen työn tarkoituksen, merkityksen, mutta toki tässäkin se, että mikä siihen omaan, ikään kuin tarpeeseen ja kaipuuseen parhaiten sopii. Mun puolesta saatte myös nää materiaalit, en oo varma miten on sovittu mutta voin tota, laittaa tiedoston kyllä eteenpäin että saatte näitä linkkejä, meillä työterveyslaitoksella tehään myös työn tuunaamisen koulututa, maksullista verkkovalmennusta mutta paljon on myös materiaalia ja erilaisia tietopankkeja, työkaluja vapaasti saatavilla, ja tässä otan esille tän Miten voit, työhyvinvointitestin, jos muistatte sanan miten voit ja työhyvinvointitesti niin ne kun laittaa hakukoneeseen niin pitäs löytyy tää, eli tällanen... Varsin tiivis kysely jossa kysytään työhyvinvoinnista ja sen perusteella saa palautteen. Suositelen käyttämään tähän reflektion apuvälineenä ja sitähan voi käyttää useampia kertoja ja sit verrata miten se oma työhyvinvointi ehkä kehittyykkään. Ja toki paljon myös monia muita, eri kirjoituksia. Mut kiitän paljon, ja toivotan työn iloa ja otan mielelläni vastaan kommentteja tai kysymyksiä mitä vaan mahdollisesti tässä on ehtinyt heräämään, mutta kiitos!

K1: Kiitos paljon, kiitos Janne Kaltiainen. Katson tuosta chatista, en ainakaan löydä että olis tullut kysymyksiä, toki nyt jos haluatte kysyä niin tuota voi myös avata mikrofoniin ja esittää kysymyksiä. Mutta ilmeisesti sieltä ei ole kysymyksiä tulossa, niin tuota sitten tässä kohtaa aika vielä kiittää kaikkia tämän iltapäivän luennotsijoita, panelisteja ja teitä kuulijoita, ja tässä me saimmekin roppakaupalla hyviä vinkkejä, tuo pieni mahdollinen teko ja pienet myönteiset teot ja eleet niin niillä voimmekin sitten tätä päivää lähteä jatkamaan itse kukin työn tai vapaa-ajan parissa. Me tulemme lähettämään teille webinaarin tallenteen lähipäivinä, ja tässä kohtaa meidän on sitten aika päätellä, päätellä webinaari ja Jamkin TarMu-projekti kiittää teitä ja toivottaa hyvinvoivaa jatkoa. Kiitos.