

## Väsymyksestä voimaa?

Lammi 6. 10. 2004, Alli Kantola / Muutossauna

### Sisältö lyhyesti:

PELKO, ETTEI SELVIÄ – YLIYRITTÄMINEN – OLENNAINEN TYÖSTÄ HÄVIÄÄ SILMISTÄ – LISÄTÄÄN KIIRETTÄ - HAVAINTOKYKY JA AJANTAJUA KAPEUTUU – TUNTUMA OMAAN ITSEEN HÄVIÄÄ – PYSÄHTYMINEN JA VÄSYMYKSEN TUNNISTAMINEN – LEPO - AISTIEN JA HAVAINTOKYVYN PALAUTUMINEN – OLENNAISIMMAN NÄKEMINEN TAAS TYÖSSÄ – UUSI AJAN JA TOIMINTATAVAN JÄRJESTELY – VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUS PALAUTETAAN JA OPETELLAAN YHTEISTYÖ

### Sama laajemmin:

**Jatkuvan jaksamisen harha tulee talouselämän luomasta harhasta.** Se harha on hivuttautunut myös työ- ja perhe-elämään sekä harrastuksiin.

Painamme kiireellä eteenpäin saadaksemme sosiaalisia palkintoja. Mutta palkinto onkin omista tuntemuksista vieraantuminen.

”Älkää miellyttäkö itseänne kuoliaaksi.” (Mielenterveysseuran pj. Pirkko Lahti)

Jatkuva kasvu on luonnoton asia.

Ei musiikkikaan synny siitä, että volyymia vain kasvatetaan.

Tauot ja äänenvoimakkuuden vaihtelut tekevät äänistä musiikin.

Jos stressitilanteessa vain jatketaan pohtimatta mistä on kyse, toimitaan kuin kuljettaja, joka lisää kaasua tullessaan jyrkkään ylämäkeen.

Olemme suostuneet tilanteeseen, jossa yli puolet johtajista katsoo olevansa uupunut.

Uni ei ole sairaus, josta pitäisi parantua, vaikka se syö 8 tuntia tehokasta työaikaa vrk:ssa. Mutta uupuneelta katoaa tämä luonnon antama hermoston hapetustyö.

Vuorokaudessa on yö, vuodessa talvi, ihmisen elämässäkin ovat psyykkiset horrokset, kipujen ja pelkojen ajat. Myös niitä tarvitaan **itseymmärrykseen**, itsestään vastuulliseen elämään.

### Uupunut ei tunnista tilaansa.

ei näe, että ”markkinakeisari on alaston” (Juha Siltala).

Jatkuvan jaksamisen harha on merkki eräänlaisesta tajunnan hämärtymisestä.

Paha olo selitetään siten, ettei tarvitsisi katsoa omaa tilaansa. Syytetään

- rahanpuutetta

- työtoveria

- jotain itsen ulkopuolella olevaa sen sijaan, että yhdessä tutkittaisiin tilannetta (katso myöh. esim. Foorum-työskentely).

**Muutos parempaan voi tulla vain yksityisen ihmisen ratkaisujen kautta. Mutta sitä ennen on pysähdyttävä tutkimaan yhdessä, miten voimme.**

### **Miksi väsymystä ei havaita ajoissa?**

**1. Väsyneisyytensä tunnustava ottaa riskin elämän näkemiseen uudella tavalla** (esim. *Arto Salminen* kirjassaan Lahti, WSOY, 2004). Todellisuuden katsominen ei aina ole helppoa, mutta helpottavaa se on.

2. Pysähtyessään näkee asioita *uudessa valossa ja uudessa perspektiivissä*. Uusi on pelottavaa.

3. Uupumuksen ja masennuksen tunnetta torjutaan viimeiseen asti. Vasta *pakon edessä* ihminen alkaa kuunnella itseään.

4. Jo kadotettujen tunteidensa tavoittamiseksi on tehtävä **työtä**. Yhtään uutta työtä ei jaksaisi. Pitäisi myös **uskaltaa uupumuksen ja kivun syihin**.

5. Uudet ajatuksen maisemat tuntuvat aluksi oudoilta. Ihminen voi jopa kysyä "Olenko tullut hulluksi?" vaikka onkin tervehtymässä.

### **Aloita uuden näkemisen työ kysymällä:**

Miltä minusta tuntuu?

Kuunnellaanko minua?

Kenen annan määrittää itseni?

Millainen todella olen?

### **Tunnetyöskentelyn avulla avataan silmiä.** Esim.:

#### FOORUM –TYÖSKENTELEY:

- JAETAAN TUNTOJA, (MOKAN KERTOMISEN PARADOKSI)
- JAETAAN ONGELMANRATKAISUJA
- ARVIOIDAAN TYÖKUVA UUDELLEEN
- ARVIOIDAAN ITSE KUNKIN OSAAMISET JA VOIMAT UUDELLEEN
- OHEISTULOKSENA RYHMÄN TUKI

#### Ryhmän tuki – välttämätöntä.

Varsinkin uusi työntekijä joutuu sukeltamaan pitkäaikaisiin, monimutkaisiin kiistoihin. Helposti seuraa:

- itsesyytös, masentelu,
- toisten syyttely, syntipukin etsiminen, leimaaminen
- työasiat myllertävät, ei saa nukuttua
- unihäiriöt tuottavat masennusta, minäkuva muuttuu kielteiseksi

- osaaminen ei enää käytössä
- ei jaksa
- sulkeutuu

Asioiden avoin käsittely on kuin hyvän vuoteen sijaaminen ja päivän kiireen rauhoittaminen yöunta ja ongelmanratkaisuja varten.

Useimmat ongelmat johtuvat **pöhötaudista** (vrt. suurvaltapolitiikan ajatus: kun ollaan tarpeeksi isoja, selvittää).

Vaikeiden asioiden käsittelyjen jälkeen ihmettelee itsekin:

”Syytin muita ja ulkopuolisia olosuhteista.”

”Olin luullut olevani kaikkivoipa.”

”Huomasin, että muita en voi muuttaa. Aloin tehdä tiliä itseni kanssa.”

Oman tilan arvioiminen uudelleen edellyttää, että...

USKALTA IHAN AIDOSTI OLLA MYÖS HEIKKO, TUEN TARPEENSA HAVAITSEVA.

KAIKKI TUNTEESI OVAT TÄRKEITÄ. HYVÄKSY ITSESI KOKONAISENA

**Vasta kielteisten puolten hyväksymisen jälkeen voi kohdata voimavaransa. Ympäristö on aina paikallinen!** Itse olen ensimmäinen ympäristöni.

Oman itsensä hoitoa on myös vuorovaikutustaitojen opettelu:

Rohkene kohdata tunteesi! (Esim. tunnistamaton kiukku väsyttää.) Omien tunteiden tunnistamisen jälkeen opetellaan ilmaisemaan niitä oikeissa kohdissa ja oikealla tavalla, niin ettei vahingoita itseään, mutta asia korjaantuu.

Kynnys on omien ilmaisun pelkojen voittamisessa. Usein hyvä tie kriisitilanteessa on kuunnella toista. Houkuttele ihmiset asioiden tarkasteluun!

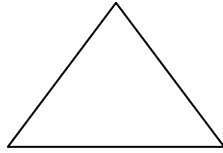
**Kahden hallintomallin puristuksessa**

**Käskykirjeitä voidaan lähettää, mutta todellinen muutos toiminnan laadussa tapahtuu vasta yksityisten ihmisten tajuamisen kautta.**

Ihminen uskaltaa puolustaa oman alueensa päätäntävaltaa, vasta kun osaa arvostaa itseään.

Tämän ajan ihminen työskentelee ja tekee päätöksiä monenlaisten ymmärtämisen tasojen ristikkäispaineessa.

Esim. Euroopassa puhutaan tiimityöskentelystä ja demokratiasta, mutta toimitaan ns. kolmiomallin mukaan. Jos tämän ymmärtää, on voiton puolella.

**Kolmiomalli:**

- paljon muutoksia ”ylhäältä päin” tarkentamatta, miten ne toteutetaan
- lähijohdon aika ei riitä ihmissuhteiden hoitoon.
- ei ryhmätukea – hajota ja hallitse!
- etsitään syntipukkeja
- viestintä yhdensuuntaista (informaatiokielessä ei tunnekieltä)
- alaisten työkuva ei ehdiä tarkistaa.
- työt ruuhkautuvat

Tässä mallissa on mahdollista sanoa:

”Tämä asia ei liity toimenkuvaani.”

”En muista tapausta!”

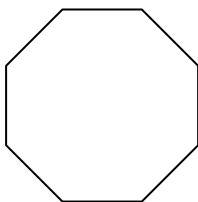
Kolmiomallin mahdollistaa kapea-alainen näkemys työstä ja ihmisestä.

Kolmiomalli on mahdollista, kun on **erikseen kirjoituspöytä- ja käytännön todellisuus eikä tunneviesti niiden kesken kulje.**

Kolmiomallissa harvoin työntekijöitten **osaamiset ja voimavarat** ovat johdon tiedossa ja asianmukaisesti **käytössä.**

Kolmiomallin voimassa ollessa:

- **muutoksissa unohdetaan** ihmisen jaksamisen tarkistus ja työryhmän mahdollisuudet
- työntekijä **ei tunne olevansa arvostettu**
- kun asiantuntija ei voi enää työstään vastata, seuraa masennus

**Tiimimalli - johtamisen jakaminen**

- asiantuntijatyöntekijän arvostus myös ihmisenä
- johto kuuntelee työntekijöitään
- työntekijöillä on säännöllisesti käytössä kanava (forum, netti- tai kasvokkain tapaaminen)

- johto selvillä siitä, miten asiat on mahdollista hoitaa
- luottamus ja yhteinen tieto ja ymmärrys korvaavat monet palaverit, säästyy aikaa

### Tiimin jäsen:

- sietää erilaisuutta
- sietää omaa ja toisten puutteellisuutta
- jaetaan osaamista
- rohjetaan avoimeen yhteistyöhön
- mielen liikkuvuus - kokonaisnäkemys

### Johtaminen:

- johtajan jaksaminen kaikkien asia
- johtajuuden jakaminen
- ihmissuhdetaitoa, työnohjausta
- tuntee työntekijät, erilaiset osaamiset käyttöön

Työnne on yksinäistä, mutta samalla siinä korostuu itsenäisyyden vaatimus.

**Tilannetta helpottaa tietoisuus siitä, että on mukana yhteiskunnallisen vuorovaikutusmallin muutoksessa. Jokaisesta meistä riippuu, kuljetaanko kohti ainakin jossain vaiheessa mielekkäästi toteutettua tiimimallia, yhteisvastuullisuutta asioista.**

### Ajattelun tueksi:

(Taylor, 1971: Transaktioanalyttinen luovan ongelmanratkaisuprosessin selitystapa; soveltaen Heikkilää, 1981)

**Yksilössä on Lapsi, Aikuinen, Vanhempi. Niin myös yhteisöissä.**

Minkä osan kanssa joudutte tekemisiin?

Mitä osaa joudut puhuttelemaan?

Varo: Vanhempi – Lapsi

Pyri: Aikuinen - Aikuinen

**Ihmissuhdekriisin ymmärrettyä ymmärtää myös yhteiskunnan kriisejä.**

Pysähdy! Tutkaile!

Eri ikäisten merkitys ryhmissä.

Jarruttajan merkitys ryhmässä: hän pakottaa ajattelemaan vielä kerran.

Yhteisön ja yksilön kipupaikoilla on tärkeää kerrottavaa!

Kun itse kunkin oma itse on tutkailtu, syntyy siitä tuloksena myös ryhmätuki.

**Jos muistetaan tarkentaa ihmisten jaksamisen rajoja työssä, hallintomallin uudistus onnistuu, muuten ”hallinnoidaan kuoliaaksi”.**

Itsensä rohkaisemisen jälkeen on helpompi katsoa mm.:

Mitä siirrän virkamiestyöksi?

Miten aktivoin erikoislautakunnan tiedonhankintaan ja työhön?

**EU:n valistaminen:**

**Byrokraattisen hallintamallin purkaminen tapahtuu ensin omien korvien välissä, omissa tunteissa, ymmärryksessä ja vahvistumisessa.**

Kun olen asian ymmärtänyt, uskallan sen myös kertoa (esim.

kunnanhallitukselle, että työntekijä puristuu liialliseen byrokratiaan).

Uskallan puhua lautakuntien asiantuntevuuden ja aktiivisuuden merkityksestä.

Ensimmäisen rohkaistumisen jälkeen seuraavat korjaavat askeleet ovat jo helpompia.

### **Mihin seuraavista työntekijät tarvitsevat lisää taitoja?**

(mm. seuraavan koulutuksen suunnitteluksi)

- asiakkaitten kohtaamiseen
- yhteistyötahojen löytämiseen ja niiden kanssa työskentelyyn
- kuntalaisten aktivoimiseen ymp.asioihin
- byrokraattien kanssa elämiseen (molemminpuolinen viestintä)
- tilanteen tiedottamiseen kuntalaisille entistä avoimemmin
- lakimiehen avun saamiseen
- luottotoimittajien löytämiseen, median käyttöön
- yhteistyötaitoon koulujen, oppilaitosten jne. välillä
- kenttäkierrosten saamiseksi tehokkaiksi
- keinoja, miten palautetaan vanha malli
- joku muu

*Voimaantumista!*

Alli (sähköposti: [alli.kantola@pp.inet.fi](mailto:alli.kantola@pp.inet.fi))

Kirjallisuutta:

Jouni Lukkala, Suorituskyvyn vahvistaminen, Menetelmänä itsesuggestio, Tre University Press

Harriet Lerner, Kiukku on voimaa

Tony Dunderfeldt, Henkilökemia, Dialogia oy, 2001

Tony Dunderfeldt, Intuitio ja tunneviestintä, Dialogia oy, 2001

Raimo Mäkelä, Naamiona terve mieli, 2002