

Resilienssi työyhteisössä

Soila Karreinen

GPF kevätkoulutus 8.5.2024



Soila Karreinen

- yleislääketieteen ja terveydenhuollon erikoislääkäri, ex-ylilääkäri
- väistös kirjattutkija, TAU – mm. **terveydenhuollon resilienssi ja johtaminen**
- opetusta myös erikoistuvien lääkäreiden johtamisopinnoissa
- valmentaja, Medielli Oy
- **rakentavan vuorovaikutuksen ohjaaja**, ratkaisukeskeinen ryhmävalmentaja, lean-valmentaja





Resilienssi

- Yksilöiden, yhteisöjen tai systeemien kyky
- ylläpitää toimintakykyä muuttuvissa olosuhteissa,
- valmiutta kohdata häiriöitä ja kriisejä ja
- palautua niistä (ei välttämättä ennalleen).



Resilienssi

- Tarvitaan siis taitoa:
 - toimia
 - oppia
 - muuttua
 - myös pysyä ennallaan
- myös epävarmuuden vallitessa



Resilienssi

- Tarvitaan niin kriiseissä, shokeissa kuin pitkäaikaisten haasteiden kohdalla.



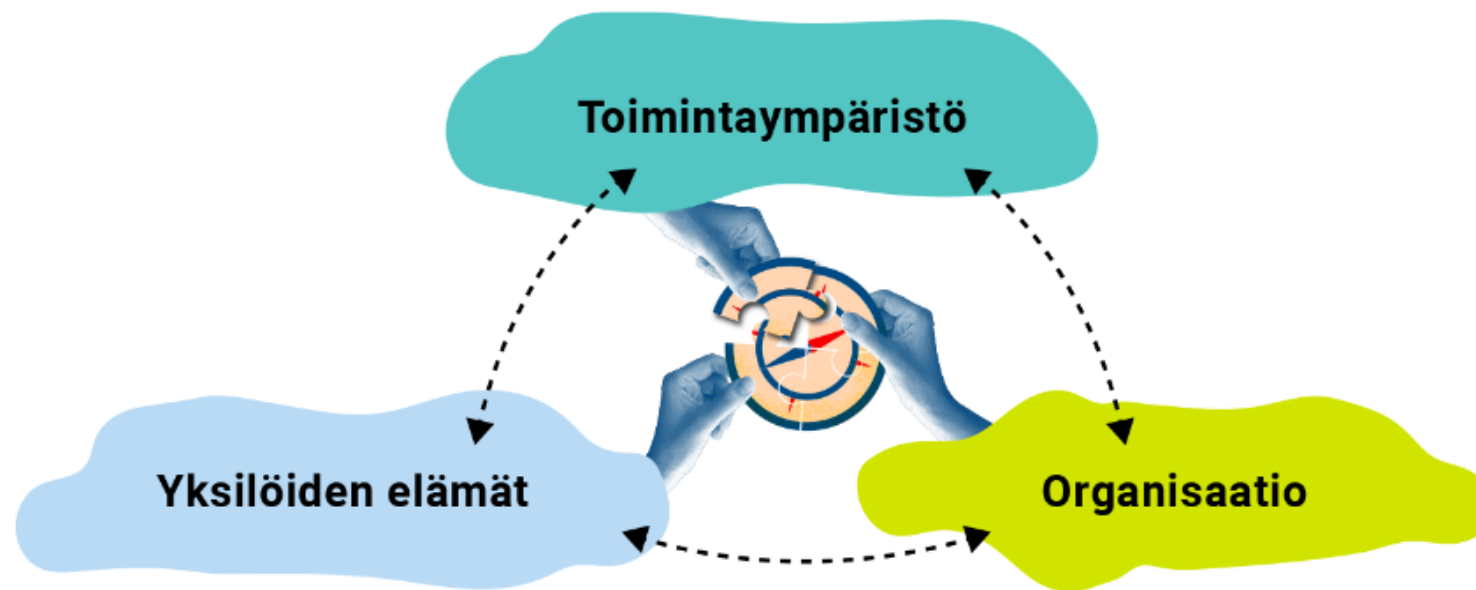
Resilienssi

- Rakentuu aina ja koko ajan uudestaan kohdatun haasteen mukaan.
 - Ei siis sovellu pöytälaatikkoon säilöttäväksi.



Resilienssin tasot

- Systemien eri tasot ovat yhteydessä kokonaisuuteen:
 - Yksilön resilienssi vaikuttaa myös yhteisön resilienssiin ja
 - yksikön resilienssi on kytköksissä
 - koko systemin resilienssin rakentumiseen.



Resilienssistä voi erottaa [yksilön](#), [yhteisön](#), [organisaation](#) ja [yhteiskunnan](#) tasot, jotka ovat kaikki suhteissa toisiinsa eli vaikuttavat ja vaikuttuvat toisistaan. [Kokonaisresilienssiin](#) – prosessiin, joka koostuu vastustuskyvyn, toimintakyvyn säilyttämisen ja oppivan mukautumisen yhdistelmästä – luetaan edellä mainittujen lisäksi myös kansainvälinen yhteistyö ja kytkeytyneisyys. Kyse on siis varsin monimuotoisesta ilmiöstä.

Resilienssi kaikilla tasoilla on jatkuvasti toteutuvaa ja kehittyvää. Tutustumme resilienssiimme vasta, kun sitä tarvitsemme. Se rakentuu suhteissa ja vuorovaikutuksessa itsemme, ympäristömme ja toisten ihmisten kanssa.

Organisaatioresilienssi



www.resorgs.org.nz

Organisaatioresilienssi

224

Business Research (2020) 13:215–246

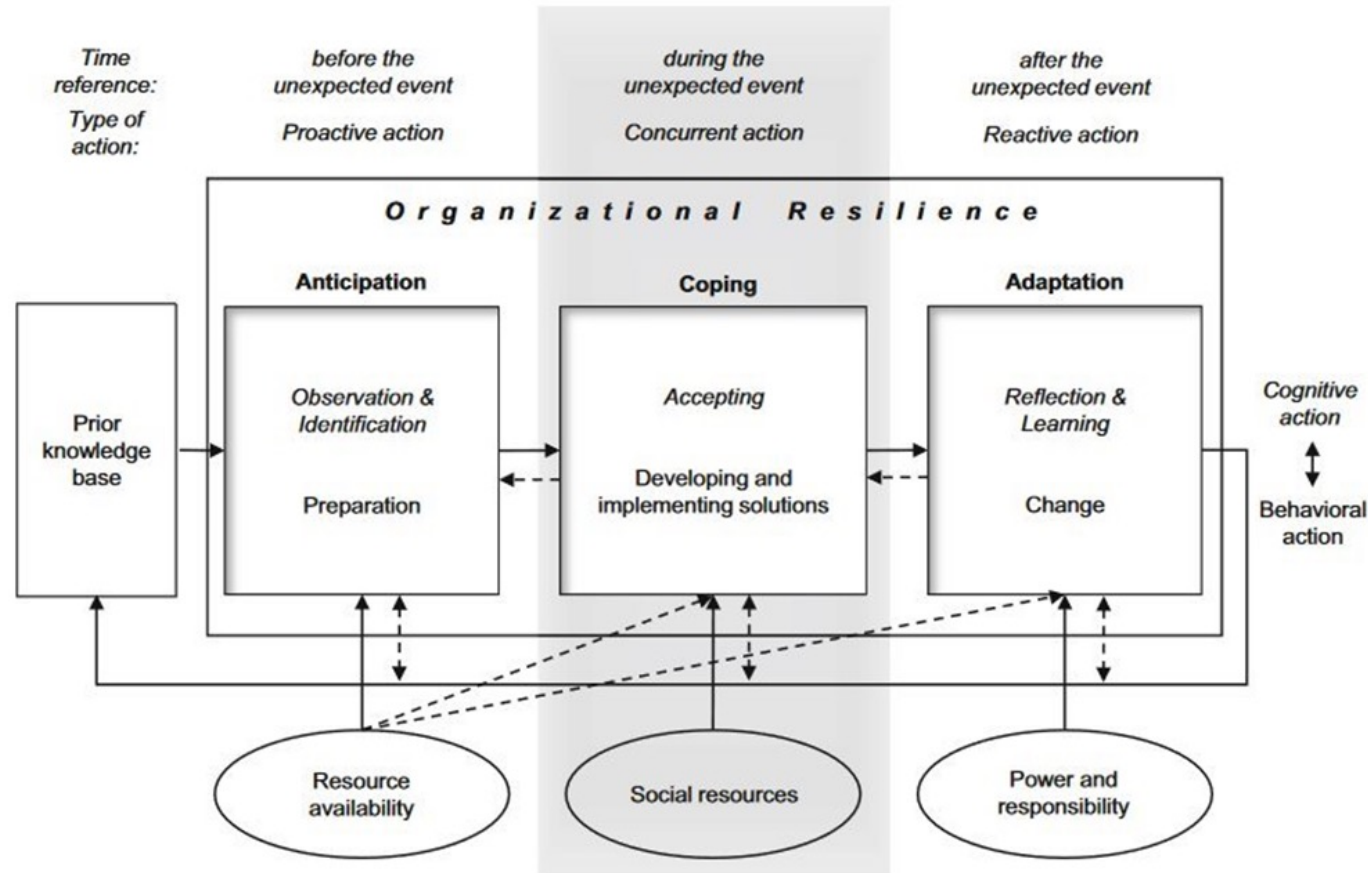
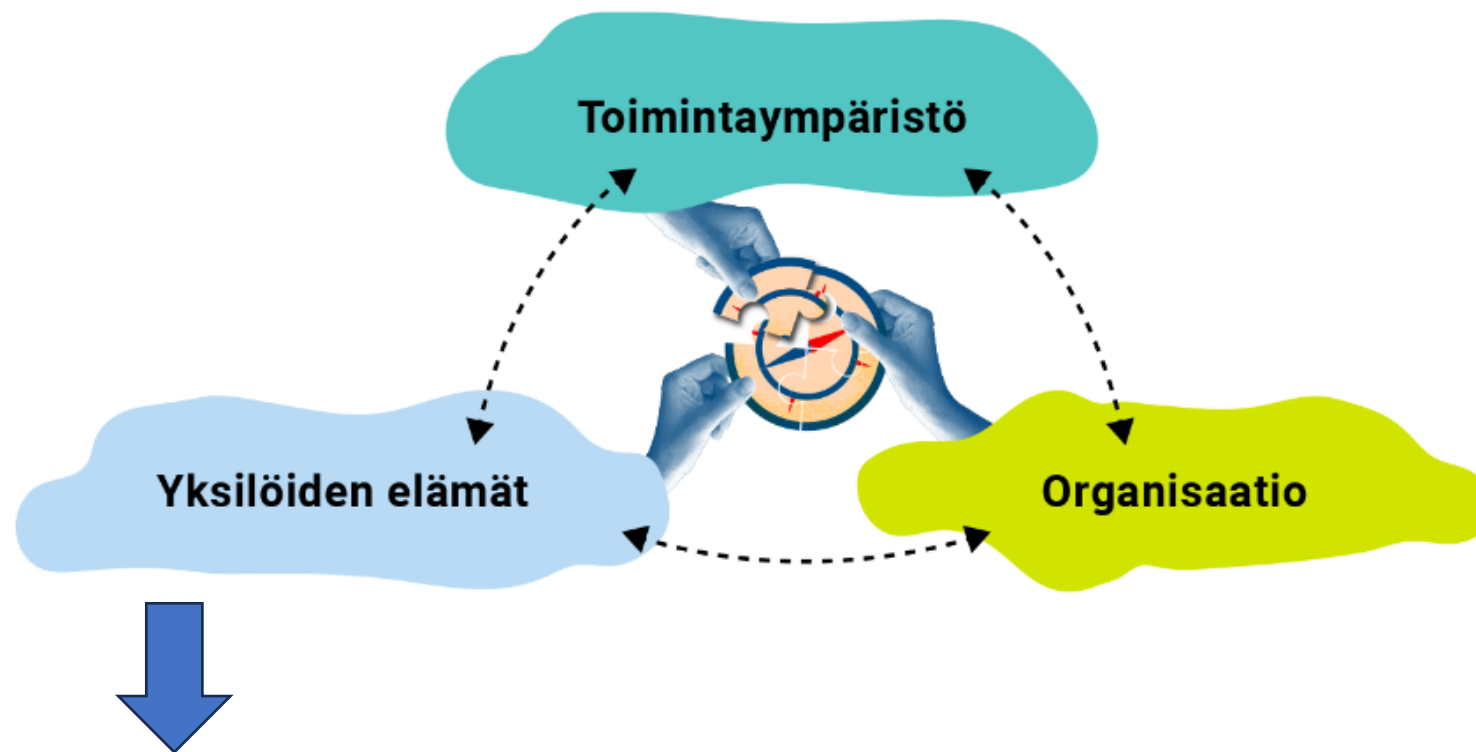


Fig. 1 A capability-based conceptualization of organizational resilience





Resilienssistä voi erottaa **yksilön**, **yhteisön**, **organisaation** ja **yhteiskunnan** tasot, jotka ovat kaikki suhteissa toisiinsa eli vaikuttavat ja vaikuttuvat toisistaan. **Kokonaisresilienssiin** [☞](#) – prosessiin, joka koostuu vastustuskyvyn, toimintakyvyn säilyttämisen ja oppivan mukautumisen yhdistelmästä – luetaan edellä mainittujen lisäksi myös kansainvälinen yhteistyö ja kytkeytyneisyys. Kyse on siis varsin monimuotoisesta ilmiöstä.

Resilienssi kaikilla tasoilla on jatkuvasti toteutuvaa ja kehittyvää. Tutustumme resilienssiimme vasta, kun sitä tarvitsemme. Se rakentuu suhteissa ja vuorovaikutuksessa itsemme, ympäristömme ja toisten ihmisten kanssa.



Yhteisön resilienssi

Resilienssi rakentuu yhteisöissä toimivan vuorovaikutuksen ja korkealaatuisten ihmissuhteiden varaan. Nämä suhteet ilmentävät myönteistä energiaa, aktiivisuutta, arvostusta ja huolenpitoa. Kokonaisuuden kehittymisen kannalta ihmisten väliset suhteet ovatkin tärkeämpiä kuin tuon systeemin osien/asioiden erilliset ominaisuudet.

Vuorovaikutusta voidaan tukea – tai vastavuoroisesti tukahduttaa – erilaisilla rakenteilla. Yhteisön resilienssin liima on luottamus, jota tarvitaan ryhmän kaikilla tasoilla työyhteisöistä toimivaan yhteiskuntaan ja yhteiskuntien väliseen kommunikaatioon.

Kulttuuri on avainasemassa: millä tavoin vallalla oleva ihmiskäsitys ja erilaiset työt ja yhteistyötä tukevat rakenteet tukevat kokemusta hyvästä vuorovaikutuksesta (esim. keskustelu hankalasta projektista). Tämä kokemus muokkaa tunnetilaa, toimintaa ja ajattelua. POSin (Center for Positive Organizations) tutkijat ovat todenneet, että

”Organisaatio on olemassa työyhteisön ihmissuhteiden kautta. Niiden laatu ja keskinäinen välittäminen määrittää organisaation selviytymiskykyisyyttä.”

Yhteisön resilienssi

	<i>Ei pidä paikkansa</i>	<i>Pitää paikkansa</i>
Myönteinen maailmankuva: Käytämme aikaa enemmän erilaisten mahdollisuuksien ja ratkaisujen löytämiseen ja tunnistamiseen kuin ongelmien määrittelyyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minäkuva: Luotamme omiin voimavaroihimme ja onnistumiseemme epävarmoissakin tilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteellisuus: Toiminnallamme on selkeät, yhteiset ja sisäistetyt tavoitteet. Tarkastelemme niitä säännöllisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajattelun joustavuus: Keksimme haasteellisiin tilanteisiin useita erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Pystymme elämään epävarmuudessakin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen joustavuus: Käännymme mielellämme toisten puoleen avun ja tuen saamiseksi, luotamme toisiimme; otamme apua vastaan ja teemme mielellämme yhteistyötä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelmallisuus: Arvioimme ja kehitämme mielellämme toimintatapoja, ohjeita ja rakenteita tunnistettujen tarpeiden mukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennakoivuus: Toimimme aloitteellisesti myös tilanteissa, joihin liittyy epävarmuutta. Olemme valmiita ottamaan myös harkittuja riskejä ja näemme riskit myös mahdollisuutena.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolenpito: Pidämme hyvää huolta omasta ja toisten hyvinvoinnista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Etusivu / Työkalut / Resilienssi / Tutustu / Yhteisön resilienssi

Yhteisön resilienssi

Resilienssi rakentuu yhteisöissä toimivan vuorovaikutuksen ja korkealaatuisten ihmissuhteiden varaan. Nämä suhteet ilmentävät myönteistä energiaa, aktiivisuutta, arvostusta ja huolenpitoa. Kokonaisuuden kehittymisen kannalta ihmisten väliset suhteet ovatkin tärkeämpiä kuin tuon systeemin osien/asioiden erilliset ominaisuudet.

Vuorovaikutusta voidaan tukea – tai vastavuoroisesti tukahduttaa – erilaisilla rakenteilla. Yhteisön resilienssin liima on luottamus, jota tarvitaan ryhmän kaikilla tasoilla työyhteisöistä toimivaan yhteiskuntaan ja yhteiskuntien väliseen kommunikaatioon.

Kulttuuri on avainasemassa: millä tavoin vallalla oleva ihmiskäsitys ja erilaiset työt ja yhteistyötä tukevat rakenteet tukevat kokemusta hyvästä vuorovaikutuksesta (esim. keskustelu hankalasta projektista). Tämä kokemus muokkaa tunnetilaa, toimintaa ja ajattelua. POSin (Center for Positive Organizations) tutkijat ovat todenneet, että

”Organisaatio on olemassa työyhteisön ihmissuhteiden kautta. Niiden laatu ja keskinäinen välittäminen määrittää organisaation selviytymiskykyisyyttä.”

Kulttuuri on avainasemassa: millä tavoin vallalla oleva ihmiskäsitys ja erilaiset työtä ja yhteistyötä tukevat rakenteet tukevat kokemusta hyvästä vuorovaikutuksesta (esim. keskustelu hankalasta projektista). Tämä kokemus muokkaa tunnetilaa, toimintaa ja ajattelua. POSin (Center for Positive Organizations) tutkijat ovat todenneet, että

”Organisaatio on olemassa työyhteisön ihmissuhteiden kautta. Niiden laatu ja keskinäinen välittäminen määrittää organisaation selviytymiskykyisyyttä.”

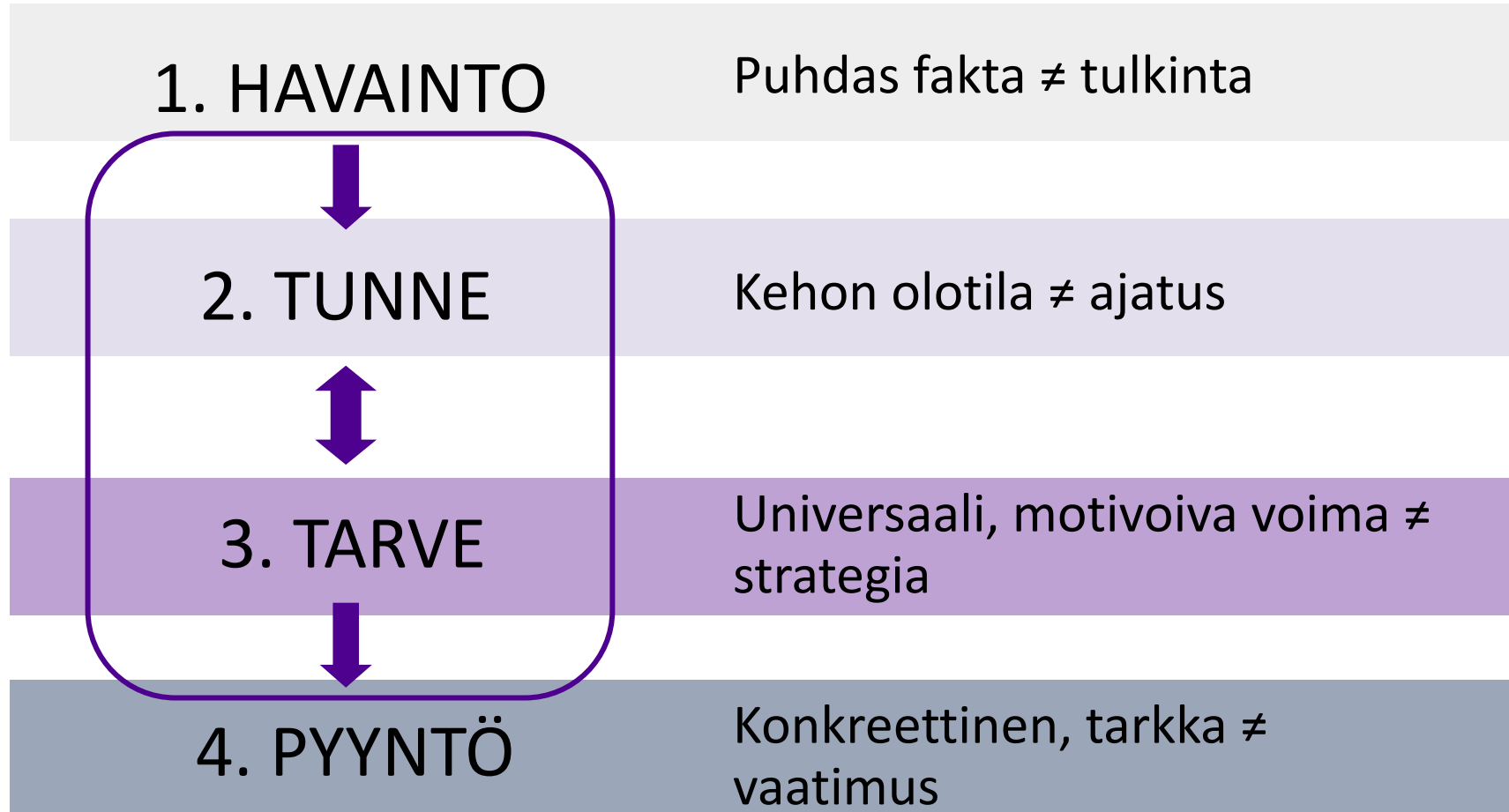
Resilientit yhteisöt tunnistaa siis sosiaalisista suhteista, joissa korostuu empatiakyky, luottamus, yhteenkuuluvuuden tunne, suvaitsevaisuus ja monimuotoisuus sekä avoimuus. Tätä voisi verrata psykologiseen turvallisuuteen.

Psykologisesti turvallisessa yhteisössä hyväksytään erilaisuus, eikä ketään vastusteta eikä aliarvioida sen takia. Kaikkien osaamista arvostetaan ja apua on helppo pyytää. Toisia ja toisten tekemisiä ei väheksytä. Työyhteisössä on turvallista ottaa riskejä ja tehdä myös virheitä. Myös ongelmia ja vaikeaksi koettuja ja jännitteisiä asioita voidaan nostaa esiin ja käsitellä yhdessä.

Resilienteissä yhteisöissä on osaamista tunnistaa ja tutkia oman vuorovaikutuskulttuurinsa piirteitä ja seurauksia. Niissä on valmiutta asioiden jatkuvalle uudelleen tarkastelulle ja sopimiselle.

Työkaluja työyhteisön resilienssin kasvattamiseen löydät mm. tämän sivuston [Opi jännitteistä](#) -osiosta.

Vastakkainasettelusta todellisuuksien kohtaamiseen



Muokattu: Sara Hellsten /

<https://www.pienihminentavattavissa.fi/rv>

Kulttuuri on avainasemassa: millä tavoin vallalla oleva ihmiskäsitys ja erilaiset työtä ja yhteistyötä tukevat rakenteet tukevat kokemusta hyvästä vuorovaikutuksesta (esim. keskustelu hankalasta projektista). Tämä kokemus muokkaa tunnetilaa, toimintaa ja ajattelua. POSin (Center for Positive Organizations) tutkijat ovat todenneet, että

”Organisaatio on olemassa työyhteisön ihmissuhteiden kautta. Niiden laatu ja keskinäinen välittäminen määrittää organisaation selviytymiskykyisyyttä.”

Resilientit yhteisöt tunnistaa siis sosiaalisista suhteista, joissa korostuu empatiakyky, luottamus, yhteenkuuluvuuden tunne, suvaitsevaisuus ja monimuotoisuus sekä avoimuus. Tätä voisi verrata psykologiseen turvallisuuteen.

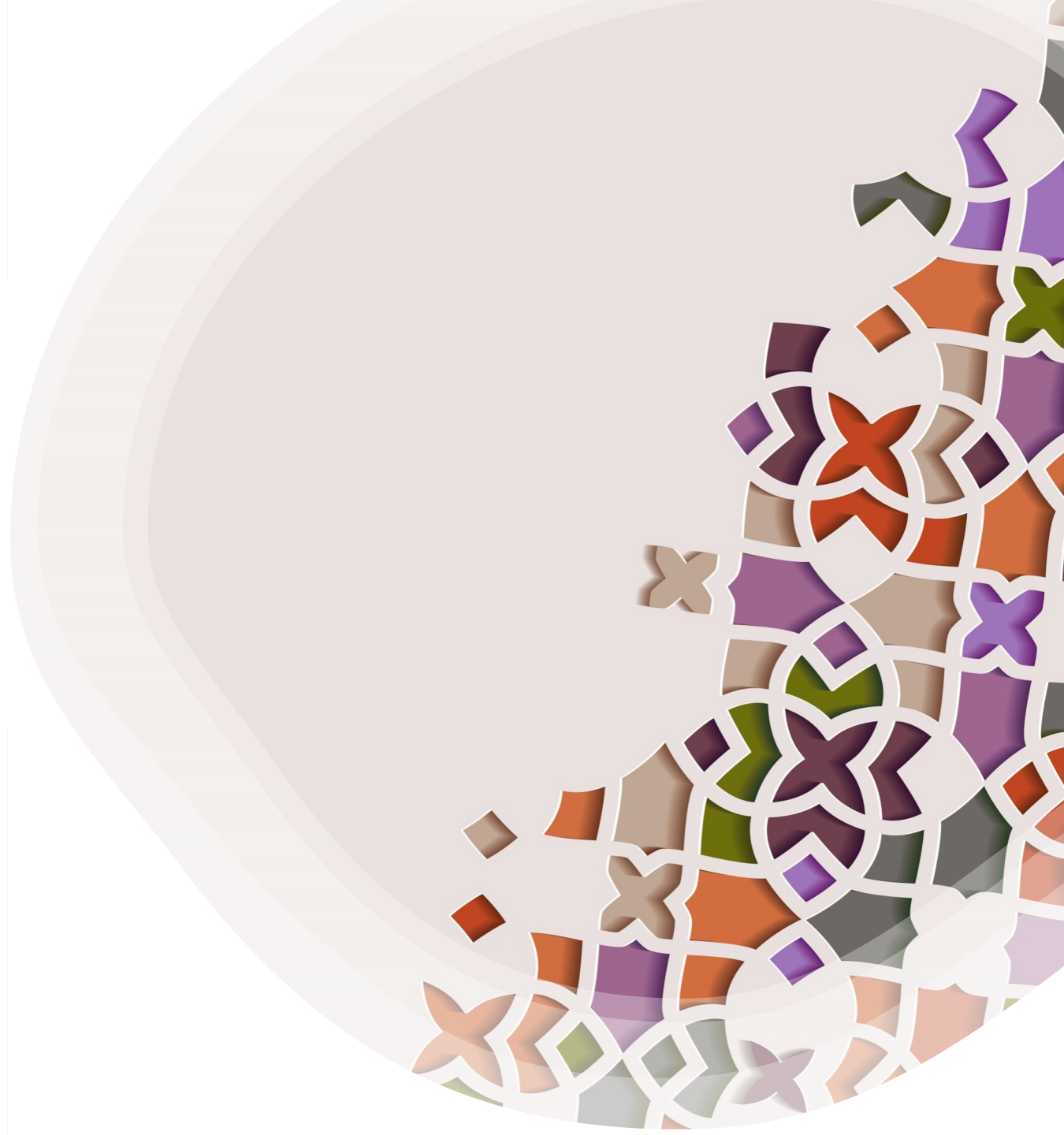
Psykologisesti turvallisessa yhteisössä hyväksytään erilaisuus, eikä ketään vastusteta eikä aliarvioida sen takia. Kaikkien osaamista arvostetaan ja apua on helppo pyytää. Toisia ja toisten tekemisiä ei väheksytä. Työyhteisössä on turvallista ottaa riskejä ja tehdä myös virheitä. Myös ongelmia ja vaikeaksi koettuja ja jännitteisiä asioita voidaan nostaa esiin ja käsitellä yhdessä.

Resilienteissä yhteisöissä on osaamista tunnistaa ja tutkia oman vuorovaikutuskulttuurinsa piirteitä ja seurauksia. Niissä on valmiutta asioiden jatkuvalla uudelleen tarkastelulle ja sopimiselle.

Työkaluja työyhteisön resilienssin kasvattamiseen löydät mm. tämän sivuston [Opi jännitteistä](#) -osiosta.

Yhteys ja resilienssi

- Rakentavalla vuorovaikutuksella luodaan yhteyttä.
- Kaikkien tarpeiden tullessa kuulluiksi ja riittävällä tasolla tyydytetyiksi
- uskallamme luottaa siihen jatkossakin ja saamme kaikkien potentiaalin käyttöön ja
- resilienssi kasvaa.
- Konfliktit ja jännitteetkin voivat avata reitin toisen ymmärtämiseen.



Kiitos - luettavaa ja kuunneltavaa, olkaa hyvä!

yle Uutiset Areena Urheilu Valikko

AREENA Podcastit Suorat Radio-opas TV

Sari Valto

Kenitä keskustelutaitoasi ja elämäsi paranee

Kuuntele Lisää soittoon

54 min · hyvinvointi · keskusteluohjelma · analyttinen

Pinna kiristyy ja tulee ärähdettyä toiselle - ja jälkikäteen hieman kaduttaa? Tuttu tilanne? Miten voisi oppia keskustelemaan ja myös riitelemään rakentavasti?

Valmentaja Ira Lange ja vuorovaikutuskouluttaja Hanna Savanna vastaavat tähän. He lupaavat, että keskustelutaitoan tietoisesti harjoittava ihminen kokee palkkioksi enemmän tyytyväisyyttä elämäänsä kuin aiemmin.

Savanna Connections Etusivu Koulutukset Muut palvelut

NVC on yhteyttä rakentava prosessi

Kirahvi työpaikalla
Nonviolent Communication -työkirja työnolion lisäämiseksi
Marianne Nummela

YHTEYS
avain johtamiseen

KRISSE LIPPONEN
RESILIENSSI
ARJESSA

Pieni ihminen
tavattavissa

Etusivu Sara Hellsten RV Palvelut Kylä Blogi Mediassa Yhteistyö Musiikki Yhteystiedot

Varautuminen ja kriisinhallinta edellyttävät yhteistyön ja ihmisten voimavarojen johtamista

Kristiina Janhonen • Henna Paananen • Laura Kihlström
Soila Karreinen • Marjaana Viita-aho • Ilmo Keskimäki
Liina-Kaisa Tynkkynen

welgo

strateginen tutkimus



Duodecim Kimppakyyti: Krisse Lipponen ja resilienssi

Duodecim • 2 t. katselukertaa • 3 vuotta sitten



Terveydenhuollon resilienssi -webinaari

Tulossa keväällä 2024 –
Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti

Resilienssi terveysjärjestelmien tutkimuksessa: Kartoittava katsaus terveysjärjestelmän resilienssistä käsitteenä

RAKENTAVA VUOROVAIKUTUS
KIRAHVINKUORESSA

Minä näen sinut

ARVOSTUKSEN PSYKOLOGIAA