



Mitä jos kukaan ei halua tehdä lounasta?
Viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta

Mark Glickman : Why If Nobody Wants to Make Lunch?

Mark Glickman on työskennellyt Fountain Housen koulutuskoordinaattorina ja sen jälkeen San Diegossa Kaliforniassa.

Aion käsitellä erästä myyttiä siitä, kuinka toimimme Klubitalona ja kuinka meidän pitäisi toimia. Tähän asiaan olen törmännyt jo kauan sitten Fountain Housen jäsenenä ja sen jälkeen henkilökuntaan kuuluvana, monissa keskusteluissa Fountain Housen koulutusryhmissä ja Klubitalovierailuillani ympäri maata. Ajatus on suunnilleen se, että jos haluamme auttaa jäseniä heidän voimaantumisessaan, henkilökunnan kannattaa auttaa jäseniä tulemaan tietoisiksi mahdollisuuksistaan, mutta sitten jättäytyä taka-alalle ja välttää aktiivista mukanaoloa. Tämän teorian kannattajat uskovat, että jäsenet kyllä jollain tavalla onnistuvat, jos vain yrittävät selviytyä tehtävistään omatoimisesti. Ikävä kyllä, tällöin jätetään käyttämättä henkilöstön valtavat mahdollisuudet vaikuttaa yhteiseen ympäristöömme.

Ihmisiä ei paranna ja vahvista se, että joku vetäytyy heidän luotaan. Heitä vahvistaa se, että heitä aina pyytää auttamaan ja kykyjään käyttämään joku, joka tuntee heidät ja arvostaa heitä. Henkilökunnan yritys voimaannuttaa jäseniä eristäytymällä sen sijaan johtaa molemminpuoliseen vieraantumiseen.

Vaarana on, että henkilökunta jakelee töitä turvallisen pöytänsä takaa ja pitää itseään esimiehinä eikä aktiivisina klubitaloyhteisön jäseninä. Klubitalon työntekijöiden on jatkuvasti taisteltava jäsenten laitostumisen aiheuttamaa häpeää ja leimautumista vastaan ja pyrittävä saamaan heidät takaisin yhteiskuntaan. Siinä taistelussahan tavoitteenamme on integroida jäsenet ja henkilöstö yhteiseksi, jossa työntekijät eivät eristäytymisellään luo uudenlaista eriarvoisuutta.

Klubitalon työntekijöiden tavallisin kysymys on, kuinka he voisivat motivoida jäseniä, mutta siinä he mielestäni ovat hakoteillä. Meidän kannattaisi kysyä, miten voimme tehdä Klubitalostamme houkuttelevamman. Kuinka voimme entistä energisemmin ja ystävällisemmin tarjota Klubin suomia mahdollisuuksia ja luoda niitä lisää, kekseliäämmin auttaa heitä löytämään paikkansa klubitaloyhteisössä? Mistä saamme voimaa monipuolisen siirtymäohjelman kehittämiseen, rohkeutta riskinottoon ja tehtävien delegointiin niille jäsenille, jotka helposti jätämme huomiotta?

Voi tuntua paradoksaaliselta, että kun jäsenet pyritään saamaan ottamaan enemmän vastuuta, meidän henkilökuntana on ensin otettava itse lisää vastuuta. Lyhyesti sanoen meidän on katsottava peiliin ja tajuttava, että viime käden vastuu on meillä. Silloin



Mitä jos kukaan ei halua tehdä lounasta?
Viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta

Mark Glickman : Why If Nobody Wants to Make Lunch?

ajattelemme vähemmän toisten sairauksia ja mitä heissä on vialla ja keskitymme siihen, mitä voimme tehdä enemmän tai eri lailla. Ottaessaan viime käden vastuun henkilökunnan on pyrittävä sitouttamaan itsensä ja kantamaan vastuu mahdollisimman suuressa määrin yhdessä jäsenten kanssa.

Olen vakuuttunut siitä, että klubitaloyhteisön motivoituminen alkaa henkilökunnan motivaatiosta. Jos työntekijät ovat innostuneita Klubitalon tarjoamista mahdollisuuksista, ovatpa ne vaatimattomia siivoustehtäviä tai klubilehden tekoa, he tartuttavat innostuksensa ympäristöönsäkin. Tämä ei tarkoita sitä, että henkilökunnan tärkeyttä korostettaisiin jäsenten kustannuksella. Haluan vain tehdä selväksi, että aloitekyvyn tai itseluottamuksen puute on usein mielisairauden aiheuttamaa, oleellinen osa vajaakuntoisuutta, kuten omakohtaisesti olen kokenut.

Joka aamu Klubitalolla henkilökunnan on tärkeää luoda innostusta ja saada jäsenet kokemaan Klubin tarpeet tärkeiksi. Näin syntyvä motivaatio auttaa pääsemään mielen sairauteen kuuluvasta passiivisuudesta ja ahdistuksesta. Klubitalolla, toimistoyksikössä tai ravintolassa, työntekijän on jatkuvasti pidettävä huoli siitä, että saadaan paljon jäseniä mukaan ottamaan yhteinen vastuu yksikkönsä toiminnasta. Lopulta koko Klubitalon toiminta kuihtuu nopeasti, ellei henkilökunta jatkuvasti etsi uusia mahdollisuuksia ja koordinoi lukemattomia projekteja ja tehtäviä ratkoen samalla kriittisiä ja kiireellisiä ongelmia, joita väistämättä syntyy.

Mikseivät jäsenet voi kantaa tätä viime käden vastuuta Klubitalon toiminnasta? Vastaus on, että he usein kantavatkin sen ainakin osittain. Mutta vastuu viisi päivää viikossa yhdeksästä viiteen kuuluu monestakin syystä henkilökunnalle. Ensinnäkin työntekijät ovat klubilla joka päivä se on heidän työtään, ja siksi he voivat varmistaa sen jatkuvuuden, jota Klubitalon hyvä toiminta moninaisine mahdollisuuksineen vaatii. Jäsenet tarvitsevat Klubitaloa, jossa heillä on oikeus antaa ja saada kykyjensä mukaan, saada palvelua ja vuorostaan antaa taipumuksensa ja taitonsa käyttöön yhteiseksi hyväksi ja omaksi tyydytykseksen.

Henkilökunnan on ymmärrettävä ja omaksuttava aktiivinen roolinsa kuntoutumisprosessissa ja pantava itsensä kokonaan peliin. Klubitalon työntekijöiden on tajuttava, että heidän persoonallisuutensa on osa kuntoutumisprosessia. Aluksi henkilökunnan on oltava klubin aurinkokunnan keskipisteessä, koska ensin jäsenet tarvitsevat jonkun sanomaan: ”Sinä voit tehdä sen yhdessä minun kanssani.” Tätä asennetta edustavat työntekijät saavat ympärilleen jäsenistön, jonka kanssa he sulautuvat



Mitä jos kukaan ei halua tehdä lounasta?
Viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta

Mark Glickman : Why If Nobody Wants to Make Lunch?

yhteisöksi. Tämän prosessin edistäminen on henkilöstön ammattitaitoa. Joka päivä jäsenten ja henkilöstön suhteet vahvistuvat jatkuvassa vuorovaikutuksessa, joka voi syntyä vain yhteistyöstä ongelmien ratkaisemiseksi ja yhteisiin päämääriin pyrkimisestä. Henkilökunta saa eniten tuloksia aikaan, kun se elää täysipainoisesti yksikössään jäsenten kanssa ja näkee Klubitalon annin, kuten ateriat, tietokoneet ja siirtymätyöpaikat, yhteisinä mahdollisuuksina.

Kuinka jäsenet voivat innostua klubilehden teosta, lounaan valmistuksesta, talon esittelystä tai lukemattomista muista Klubitalon toiminnoista, jos heistä tuntuu, ettei henkilökunta ota niitä vakavasti eikä jäsenten työtä pidetä tärkeänä vaan tekemisenä tekemisen vuoksi? Samoin kuin me henkilökuntaan kuuluvat emme pyytäisi jäseniä tekemään sellaista työtä, mitä emme itse haluaisi tehdä, meidän ei pidä yrittää kehittää toimintaa, jota emme itse pitäisi arvokkaana tai innostavana. Joskus henkilökunnalla saattaa olla houkutus vain panna joku lappu seinälle ja pyytää kiinnostuneita jäseniä osallistumaan. Ei pitäisi olla yllättävää, jos monikaan ei lähde niin välinpitämättömästi tarjottuun tehtävään tai toimintaan. Jos minä työntekijänä välitän niin vähän lopputuloksesta, miksi odottaisin jäseniltä aktiivisuutta! Huipulta, johtajasta lähtien on tehtävä selväksi, ettei henkilöstön työ ole tärkeämpää ja jäsenille anneta vähemmän merkittäviä ja tylsempiä töitä, vaan että kaikki työ Klubitalolla on merkityksellistä ja tärkeää.

Jäsenten edun on oltava meidän työntekijöiden suurin intohimo. Haluammepa puutarhanhoitoa, audiovisuaalista työtä, valokuvausta tai mitä tahansa mitä pidämme innostavana, meidän on ensin näytettävä oma innostuksemme. Se innostus ja Klubitalon tarjoamien mahdollisuuksien visiointi ei koskaan saa loppua henkilökunnalta. Johtajasta lähtien organisaatiossa alaspäin pitää levitä tunne, että meidän on tehtävä enemmän ja enemmän, niin, että tämä asenne tarttuu henkilöstöstä jäseniin. Työntekijöiden vahvin motivaatio tulee siitä, että he tietävät tarvitsevansa jäseniä saadakseen työnsä tehdyksi. Jos johtaja ilmaisee tarpeeksi selvästi pitävänsä Klubilla tehtävää työtä tärkeänä ja pyrkii laajentamaan talon tarjoamia tehtäviä, niin henkilökunnan on entistä ripeämmin ja voimakkaammin etsittävä jäsenten lahjoja Klubitalon käyttöön. Työntekijöistä tulee kuin kykyjenetsijöitä, jotka aina pyrkivät löytämään jäsenistön potentiaalisia vahvuuksia ja kykyjä.

Täysin jäsenten varassa toimiva Klubitalo on myytti, jota henkilöstö usein käyttää tekosyynä eristäytymiselleen. Jos työntekijät eivät mene täysillä mukaan Klubin elämään vaan säilyttävät ammatillisen etäisyyden jäseniin, he eivät voi toivoa muuttavansa



Mitä jos kukaan ei halua tehdä lounasta?
Viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta

Mark Glickman : Why If Nobody Wants to Make Lunch?

asenteitaan sen suhteen, mitä jäsenet voivat tai eivät voi tehdä. Meidän on luovuttava siitä myytistä, että voimaantuminen tapahtuu itsestään tai henkilöstön eristäytymisen ansiosta ja myönnettävä, että viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta kuuluu henkilökunnalle. Meidän on myönnettävä, että Klubitalon pitäminen toiminnassa vaatii henkilökunnalta tiettyä kannustusta ja jatkuvaa tukea. Meidän on tajuttava, että tämän päivittäisen viime käden vastuun kantaminen ei ole jäsenten tehtävä.

Viime käden vastuu merkitsee myös paljon päätöksentekoa, joka toimii parhaiten silloin, kun jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen prosessiin. Lähtökohtana on, että Klubitalon kaikessa toiminnassa jäsenet ja henkilökunta työskentelevät rinta rinnan, ja tämän mukaisesti päätökset tehdään yhdessä keskustelemalla konsensusperiaatetta noudattaen. Klubitaloympäristössä päätöksenteko äänestäen merkitsisi tarpeetonta klikkiytymistä ja erimielisyyttä, voittajia ja häviäjiä, kuten politiikassa. Sen sijaan Klubitalojen tulee toimia klubitalokulttuurin arvojen ja tarpeiden pohjalta.

Perussyy, miksi henkilökunnalla on viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta, on itse Klubin luonteessa. Klubitalojen on autettava jäseniään eteenpäin monin tavoin, niin että nämä halutessaan saavat suuremman vapauden ja mahdollisuuksia yhteiskunnassa siirtymätyön ja toivottavasti itsenäisen työn muodossa. Siksi jäsenten täydellinen sitominen klubin päivittäisiin tehtäviin olisi epäoikeudenmukaista, koska se estäisi heitä käyttämästä hyväkseen yhteiskunnan tarjoamia mahdollisuuksia siirtymätyössä ja muulla tavoin.

Olen vakuuttunut, että on paljon parempi nähdä Klubitalo sellaisena jäsenten ja henkilökunnan muodostamana yhteisönä, jossa jäsenet ovat mukana kaikkien asioiden hoitamisessa mutta voivat aina luottaa siihen, että työntekijät tekevät loput. Vaarana on, että henkilökunta liian mustasukkaisesti pitää kiinni asemastaan ja viime käden vastuustaan eikä luovu vallastaan, delegoi, toimi yhdessä jäsenten kanssa ja jatkuvasti pyri kehittämään johtamistaitoja. Työntekijät eivät kannu viime käden vastuutaan, jos he näkevät työn tai muut Klubitalon tarjoamat mahdollisuudet päämäärinä sinänsä eikä keinoina päämäärään pääsemiseksi, jos henkilökunnan viime käden vastuu merkitsee jäsenille ylittämätöntä rajaa ja jos henkilökunnan on aina tehtävä aloitteet ja pystyttävä vastaamaan kaikkiin kysymyksiin.

Klubitalon työntekijöiden on oltava tietoisia viime käden vastuustaan ja kyettävä panostamaan energiansa, unelmansa, kykynsä ja visionsa talon toimintaan. Kun se sujuu,



Mitä jos kukaan ei halua tehdä lounasta?
Viime käden vastuu Klubitalon toiminnasta

Mark Glickman : Why If Nobody Wants to Make Lunch?

henkilökunnan on annettava tilaa jäsenten kyvyille, jotka ovat suuri käyttämätön voimavara odottamassa esille pääsyään.

Lopputoteamuksena haluan sanoa, että henkilökunnan viime käden vastuun tarve ei merkitse henkilöstökeskeisempää ympäristöä vaan Klubitaloa, jossa työntekijät ja jäsenet ovat täydellisemmin omaksuneet klubitalokulttuurin. Sellainen yhteinen ympäristö on hyvin arvokas paikka, jossa ihmiset arvostavat toisiaan ja jossa jäsenet ja henkilökunta yhdessä pyrkivät tyydyttävämpään, haasteellisempaan ja iloisempaan elämäntapaan.