



FARMASIALIITTO

Työhyvinvoinnin portaat

15.3.2022

Teemoina

**OSAAMINEN JA
LUOVUUS**

Päivi Rauramo, asiantuntija TtM
Työturvallisuuskeskus TTK
Paivi.rauramo@ttk.fi



Työturvallisuus-
keskus

PAREMPI TYÖ

Työhyvinvoinnin portaat

9.11.2021.-15.3.2022

Kouluttaja: [Päivi Rauramo](#), asiantuntija TtM

1. Webinaari TIISTAI 9.11.2021 klo 8–9

- Johdanto
- Luentosarjan avaus ja tavoitteet, **Minna Hälikkä**
- Työhyvinvoinnin johtaminen
- Työhyvinvoinnin portaat -malli

2. Webinaari TIISTAI 14.12. 2021 klo 8–9

Terveys

- Terveys ja työkyky
- Työkuormituksen hallinta
- Työaika ja palautuminen

3. Webinaari TIISTAI 11.1. 2022 klo 8–9

Turvallisuus

- Turvallinen työ ja työympäristö
- Ristiriidat työyhteisössä
- Luottamuksen rakentaminen

4. Webinaari TIISTAI 8.2.2022 klo 8–9

Yhteisöllisyys

- Yhteistyö ja vuorovaikutus
- Työyhteisötaidot
- Työilmapiirin kehittäminen

5. Webinaari TIISTAI 22.2.2022 klo 8–9

Arvostus

- Arvot ja työkuulttuuri
- Palaute ja palkitseminen
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

6. Webinaari TIISTAI 15.3.2022 klo 8–9

Osaaminen ja luovuus

- Etätöön erityispiirteet ja edellytykset
- Osaamisen kehittäminen
- Luovuuden lähteillä
- Työhyvinvointisuunnitelma ja yhteenveto

OSAAMINEN JA LUOVUUS

- Etätyön erityispiirteet ja edellytykset
- Osaamisen kehittäminen
- Luovuuden lähteillä
- Työhyvinvointisuunnitelma ja yhteenvedo





Oppiva organisaatio, omien
edellytysten täysipainoinen
hyödyntäminen, uuden tiedon
tuottaminen, esteettiset elämykset.

Työympäristö monimuotoistuu

- **Ajasta ja paikasta riippumattomalla työn tekemisellä** on monta nimeä ja toteutustapaa
- Teknologian kehitys on mahdollistanut yhä monipuolisimmat työskentelytavat sekä paikat.
- Etätyö on yleistynyt merkittävästi.
- Etätyö + lähityö = hybridityö
- Kansainvälistyvät ja uusia markkinoita hakevat organisaatiot lähettävät työntekijöitään eri puolille maapalloa.



Etätyö

Kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Hybridi työ

Erilaisia työmalleja yhdistetään toimivaksi kokonaisuudeksi – pääasiassa etä- ja lähityöskentelyä.



Etätyö voi olla

• Epäsäännöllistä

- erikseen tapauskohtaisesti esimiehen kanssa sovittavaa
- esimerkiksi työmatkan yhteydessä
- tietyn työtehtävän suorittamista

• Säännöllistä

- sovitun rytmin mukaan tehtävää
- esimerkiksi tiettyinä viikonpäivinä tehtävää tai tietty määrä päiviä viikossa/kuukaudessa
- kokoaikaista, jolloin työ on täysin tai pääosin etätyötä

• Liikkuvaa, jota tehdään

- organisaation muissa toimipisteissä
- kahviloissa, lentokentillä, junissa, hotelleissa, asiakkaiden tiloissa sekä muissa satunnaisissa paikoissa.



Etätyö: uhka vai mahdollisuus

MIKÄ ETÄTYÖSSÄ KUORMITTAA?



MIKÄ ETÄTYÖSSÄ ON PARASTA?



Etätyön mahdollisia haasteita

- Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Työkuormituksen ja -ajanhallinnan ongelmat
- Huono ergonomia
- Häiriöt ympäristössä
- *Pieniä* asioita ei kyetä hoitamaan nopeasti
- Johtaminen ja esimiestyö
 - riittämätön ohjaus, valvonta, tuki ja palaute
 - vaikea tunnistaa kuormittumista
- Eristäytyminen, syrjäytyminen työyhteisöstä
- *Etätyöapatia*
- Yhteiseen ajankäyttöön liittyvät esim. läsnäoloa vaativista kokousajoista sopiminen



- Osaamisen puutteet sekä uuden oppimisen vaatimus
- Uusien järjestelmien opettelu
- Vaikeudet hallita erilaisia sovelluksia ja teknisiä laitteita
- Viestintävälineiden välineiden aiheuttamat keskeytykset ja tekniset häiriöt
- Työyhteisön ristiriitojen peittely
- Sairaana työskentely
- Varhaiseen tuen tarpeen tunnistamatta jääminen
- Päihdeongelman tunnistamatta jääminen tai paheneminen

Etätöön hyötyjä



- Työn imu, aikaansaaminen
- Uuden oppiminen
- Vaikutusmahdollisuudet oman työn järjestelyihin
- Yksityiselämän tarpeiden huomioon ottaminen, henkilökohtainen vapaus
- Työskentelyrauha
- Vähemmän keskeytyksiä
- Vähemmän monisuorittamista

- Vähemmän kiireen ja kuormittumisen kokemuksia
- Ajankäytön tehostuminen ja järkeistyminen vrt. työmatkat ja liikenneuhkat
- Työmatkatapaturmariskin vähentyminen
- Tartuntatautien leviämisen väheneminen
- Taloudelliset säästöt tilakustannuksissa
- Polttoaineiden kulutuksen ja ympäristöhaittojen väheneminen

Etätyöstä sopiminen

- Minkälaista työtä voidaan tehdä etätyönä?
- Missä etätyötä voidaan tehdä?
- Millaisia teknisiä edellytyksiä tarvitaan?
- Mitä kustannuksia etätyön tekemisestä aiheutuu ja miten ne korvataan (verkkoyhteys, tietoturva)?
- Etätyöpäivien ilmoittamismenettely
- Minkälainen on työntekijän raportointivelvoite?
- Miten työaikakirjaukset suoritetaan?

- Mikä on vasteaika työpaikalta tuleviin yhteydenottoihin?
- Miten etätyöjärjestely voidaan aloittaa tai lopettaa?
- Miten työturvallisuus ja tietosuoja huomioidaan?
- Miten yksityiselämä ja etätyö erotetaan toisistaan?
- Etätyön enimmäismäärä
- Prioriteettijärjestys, milloin etätyötä ei voida tehdä?
- [Sopimusmalli](#)

Etätyön edellytyksiä

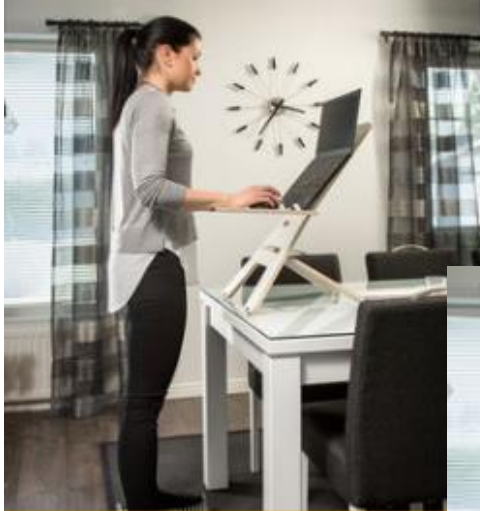


Etätyössä tärkeää

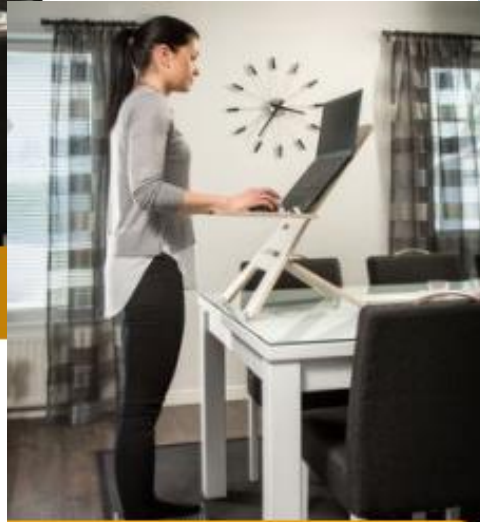
- Sopimus, säännöt, käytännöt, arviointi, **kehittäminen yhdessä**
- Yhteiset periaatteet, yksilölliset ratkaisut
- Yhteydenpito, vuorovaikutus
- Tietoturva
- Kalusteet, työvälineet kuntoon
- Ongelmiin tarttuminen nopeasti



https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut



Etätyössä turvallisesti



Safe Remote Work



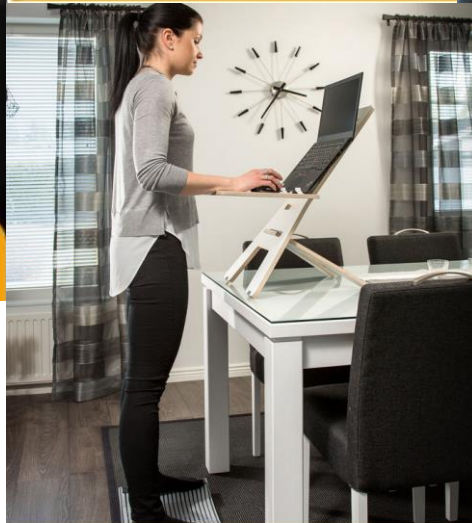
Etäjohtaminen ja
virtuaalinen vuorovaikutus
työyhteisössä



Remote Management and
Virtual Interaction in the
Work Community



Luottamuksen
rakentaminen työyhteisön
vuorovaikutuksessa



Tryggt i distansarbete

Bakgrund till definition av och former för distansarbete | Fördelar och utmaningar för distansarbete | Att arbeta som distansarbetare och gåt på | Så lyckas du i distansarbete | Hantering av hälsa och säkerhet i arbetet | Förebyggande av olycksfall och försäkringsnytt | Ergonomi | Källor och mer information

Osaaminen



Osaaminen ja työhyvinvointi

Työolobarometri 2020

- Osaaminen on keskeinen osa työhyvinvointia ja tukee työkykyä.
- Vahva osaaminen edistää niin työn hallinnan tunnetta kuin työssä jaksamista.
- Osaamisen tulisi vastata työn vaatimuksia.
- Työn murroksessa työn vaatimukset muuttuvat jatkuvasti.
- Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat tulevaisuudessa yhä merkittävämmässä asemassa.

Oppiminen on siirtynyt työpaikalle

- Suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikoilla.
- Koulutuksella on vain vähäinen merkitys organisaation **strategisen osaamisen** kehittämisessä.
- Tärkeämpiä ovat erilaiset työjärjestelyt, jotka mahdollistavat sisäisen liikkuvuuden, asiantuntijuuden kehittymisen ja tiedonkulun.
- Organisaation ja yksilön osaamistarpeet täytyy sovittaa yhteen.
- Pelkkä osaamisaukkojen täyttäminen ei riitä, vaan osaamisen kehittämisen on kytkeydyttävä tulevaisuuteen.

Marja-Liisa Manka

Työelämän perustaitoja

- Työn sisällön hallinta (substanssi)
- Ammatillinen kehittyminen
- Ongelman ratkaisu- ja päätöksentekokyky
- Organisointi- ja koordinoitukyky
- Tulevaisuuden trendien ymmärtäminen
- IT- ja sometaidot
- Johtamistaidot, myös itsensä johtaminen
- Kieli- ja monikulttuurisuusosaaminen
- Lainsäädännön ja etiikan hallinta
- Talousosaaminen ja riskienhallinta
- Työhyvinvointiosaaminen



Keskeisiä taitoja hyvässä esihenkilötyössä

- **esimerkillisyys** omassa toiminnassa ja käyttäytymisessä
 - **ammattillisuus** tavoitteiden ja laatuvaatimusten saavuttamisessa, päätöksenteossa sekä organisaation ohjeiden noudattamisessa
 - **oikeudenmukaisuus:** tasapuolisuus ja samat periaatteet henkilöstön kohtelussa
 - **aitous:** uskallus ja kyky johtaa yhteisöä omalla persoonallisella tavalla sekä välittömyys, mutkattomuus ja helppous vuorovaikutuksessa
- (Pekka Järvinen)

Henkilökohtainen johtajuus

- Osaan itse rakentaa tavoitteeni, suhteessa yhteisön tavoitteisiin.
- Osaan seurata tavoitteiden toteutumista.
- Osaan keskustella tavoitteistani ja niiden toteutumisesta esihenkilön ja kollegoiden kanssa sekä pyytää ja antaa tarvittaessa apua.
- Osaan tehdä johtopäätöksiä ja ohjata omaa toimintaani kohti tavoitteitani.

- Tarkastelen omaa asennettani ja motivaatiotani, ja tarvittaessa osaan selkiyttää tavoitteitani.
- Kehitän osaamistani.
- Arvioin työnjakoa, kokouskäytäntöjä, yhteistyötä ja viestintää ja teen ehdotuksia niiden kehittämiseksi.
- Viestin ajatuksella.
- Pidän huolta palautumisesta.

Millaisia taitoja uudenlainen työelämä vaatii?

Hiltunen&Linturi, HS Koulutusliite 22.1.2021

- Luovuus
- Kriittinen ajattelu
- Hyvät teknologiataidot
- Hyvät vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot
- Oppimaan oppisen taito
- Osaamista on päivitettävä jatkuvasti - työelämän tarpeet ja vaatimukset vaihtuvat.

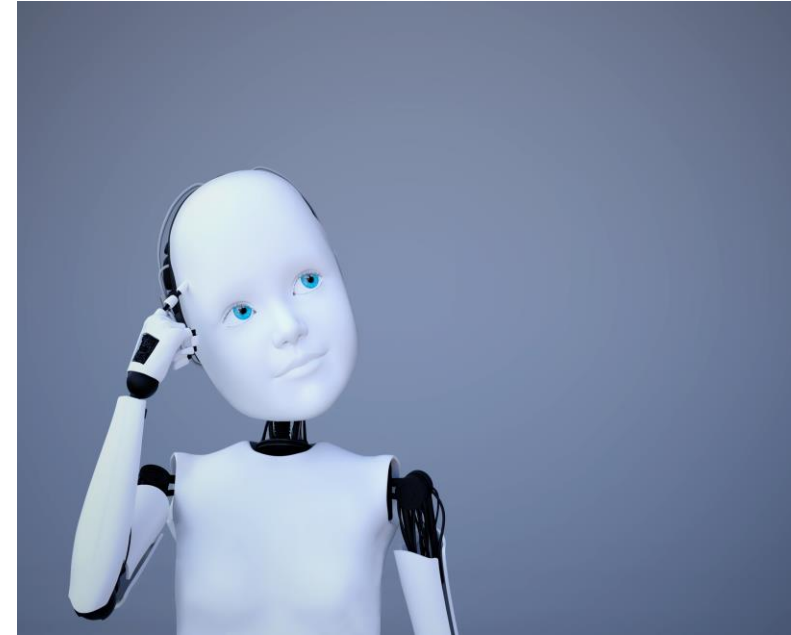


Digitalisaatio

tarkoittaa digitaalisen tietotekniikan yleistymistä arkielämän toiminnoissa.

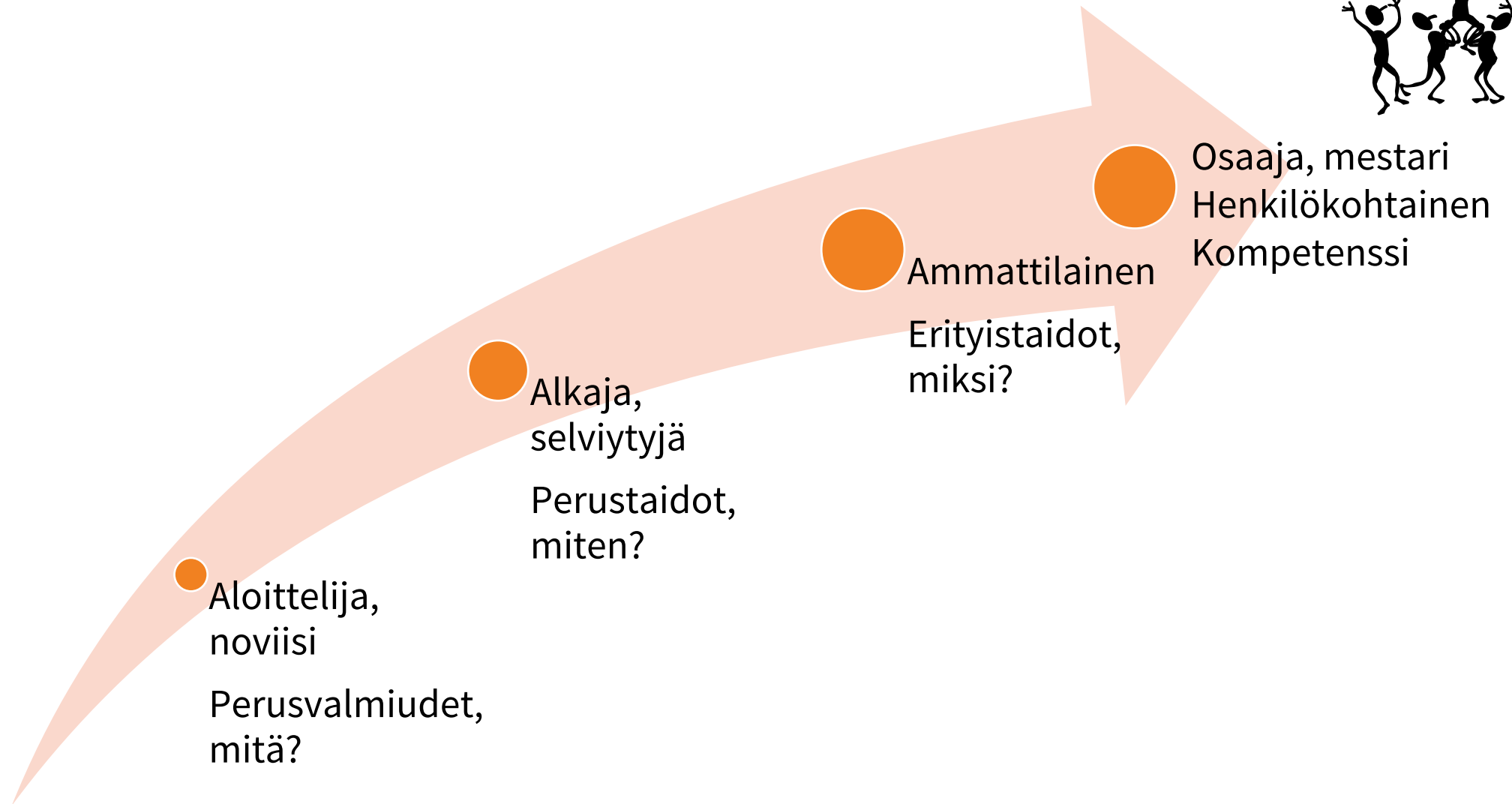
Viekö robotti työni? Onko minusta enää mihinkään? Miten minun käy?

- *Suunnannäyttäjät*
 - ovat ottaneet digitalisaation liiketoimintansa strategiseen ytimeen.
- *Hyödyntäjät*
 - digitalisoivat liiketoimintansa ja hallintonsa.
- *Sopeutujat*
 - tyytyvät digitalisoimaan sen mitä on pakko.
- *Digikieltäjät*
 - Tämän ryhmän yritykset eivät koe digitalisaation koskevan heidän liiketoimintaansa tai toimialaansa.



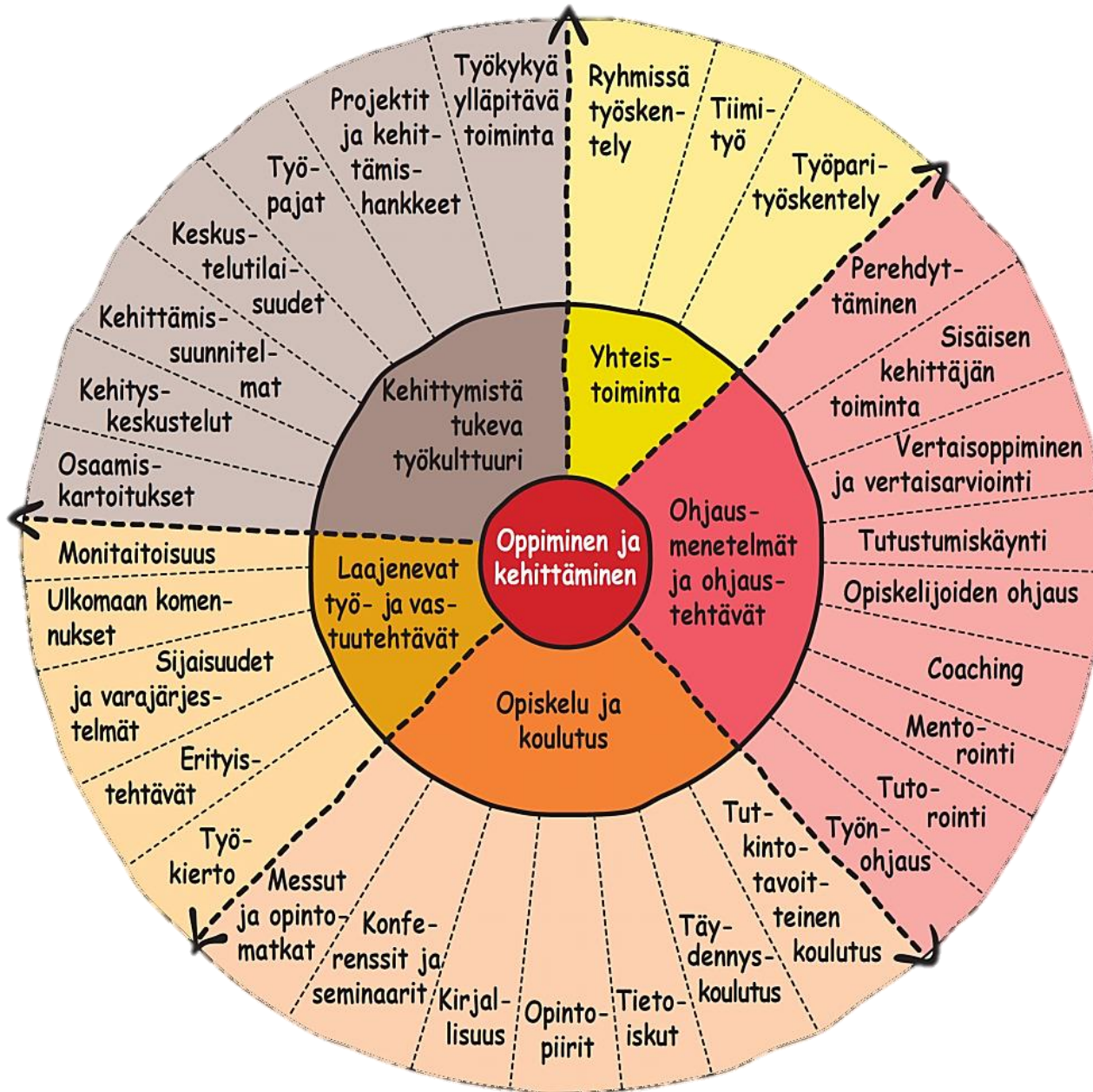
Digitaloudesta kasvua –tutkimus

Noviisista mestariksi



Pohdittavaa

- Miten olet kehittänyt omaa osaamistasi?
- Miten työpaikallasi kehitetään osaamista?



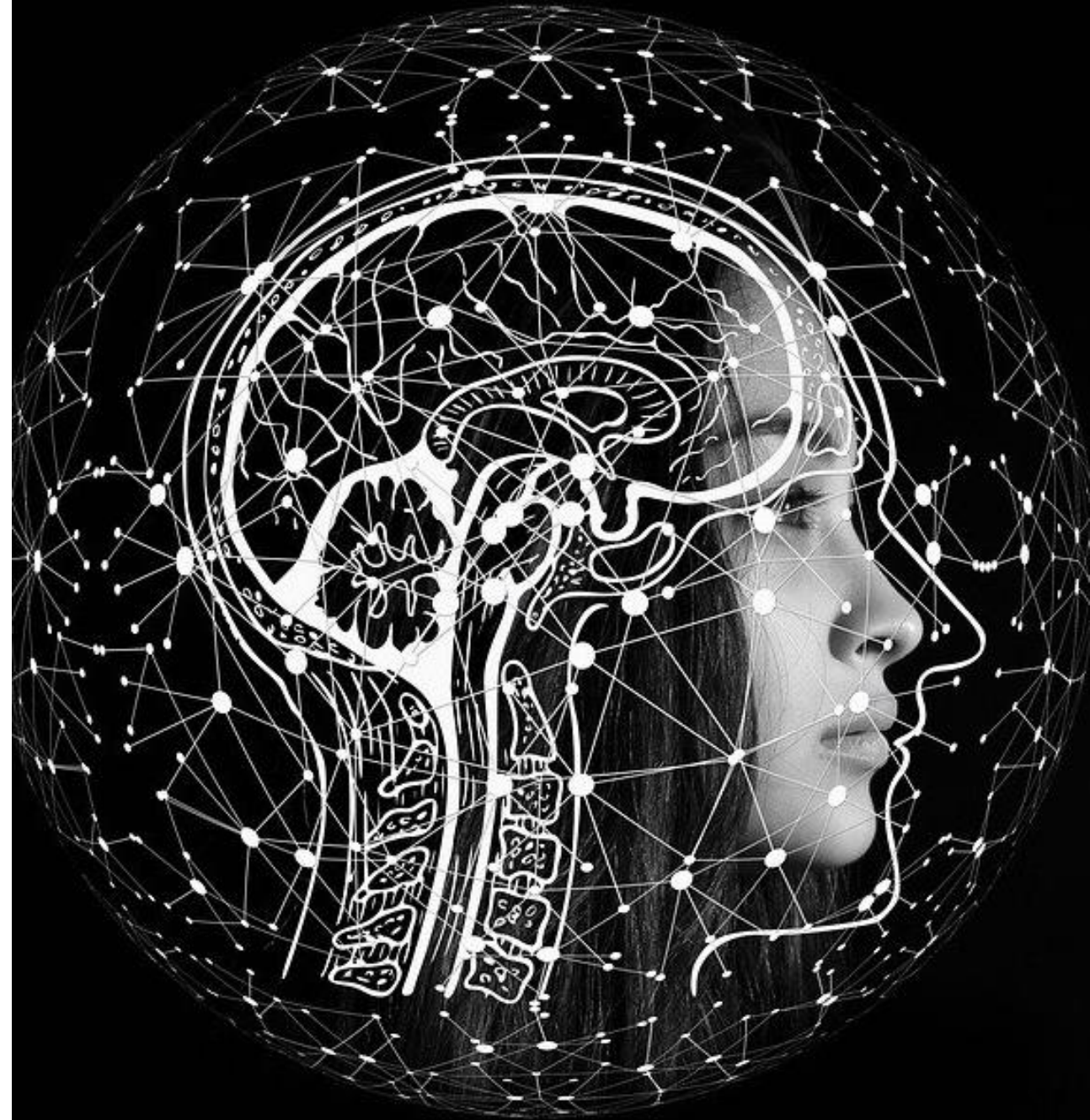
Apteekkiala

- Apteekit myyvät lääkkeitä ja muita tuotteita sekä tarjoavat lääkkeisiin ja niiden käyttöön liittyviä **asiantuntijapalveluita**.
- Farmasian ammattilaiset eli apteekkarit, proviisorit ja farmaseutit ovat alan **asiantuntijoita**.
- Heidän tehtävänä on huolehtia turvallisesta, tehokkaasta ja korkeatasoisesta lääkehuollosta aina lääkkeiden valmistamisesta niiden oikean käytön neuvontaan asti.
- Työn lähtökohtana ovat asiakkaan ja yhteiskunnan tarpeet sekä yhteistyö muiden terveydenhuollon ammattilaisten kanssa.



Asiantuntijan työ

- Tietotyötä, abstrakteja ja moniulotteisia asioita ja päätöksiä.
- Vastaa tietoa, hahmottaa ja organisoii sitä tarkoituksenmukaisella tavalla.
- Asiantuntijuuteen liittyy:
 - koulutus
 - pitkäköö työkokemus
 - jatkuvaa uuden tiedon seuranta, analysointia ja tuottamista.



Osaamista tukeva johtaminen

OSAAMISKARTOITUS

Tavoitteena organisaatiossa tarvittavan osaamisen määrittely ja osaamisen eri tasojen selvittäminen.

Antaa pohjan suunnitella osaamisen kehittämistä nykyisiin ja tulevaisuuden tarpeisiin.

Osaamista tukeva
työkuulttuuri

Johtamisen periaatteet

Työn organisointi ja
prosessit

Työyhteisön toiminta

Vuorovaikutus ja
ideointi

Käytännön toteutukset

Parempi työ

Tuottavuus

Tuloksellisuus

Hyvinvointi

Tärkeitä kysymyksiä

- Mitä varten organisaatio on olemassa?
- Mitä on tarkoitus saada aikaan?
- Ketkä ovat asiakkaitamme?
- Mitä palveluita he meiltä odottavat nyt ja tulevaisuudessa?
- Millaista osaamista näiden palveluiden tuottamiseen tarvitaan?
- Onko meillä riittävää osaamista?
- Miten tarvittavaa osaamista saadaan?
- Ketkä ovat tärkeimpiä yhteistyökumppaneitamme?
- Saammeko riittävästi ja oikea-aikaisesti tietoa työhön liittyvistä asioista?
- Tukevatko kokouskäytännöt sekä viestinnän ja vuorovaikutuksen muodot ja järjestelmät oppimista, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia?

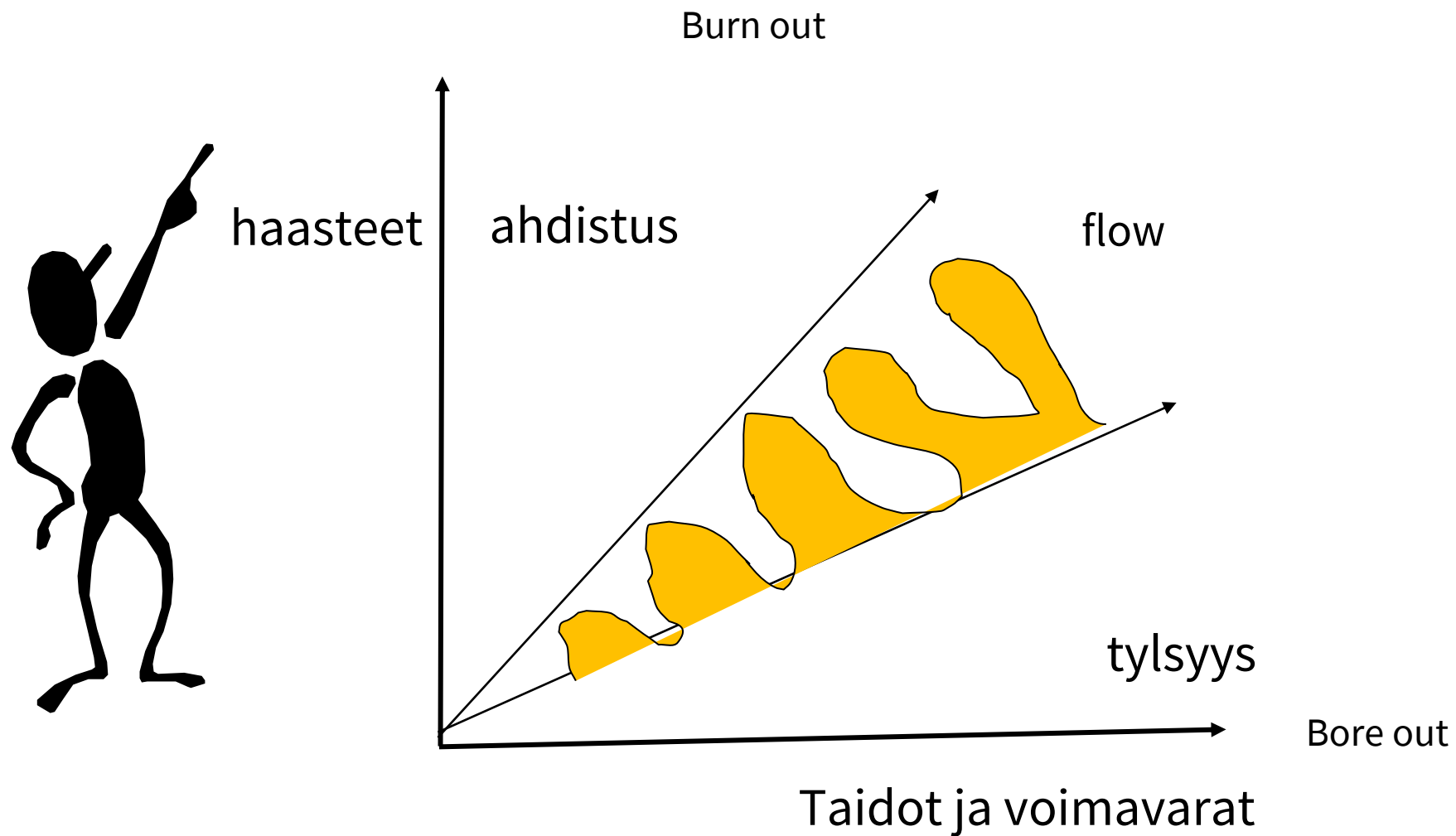


Apteekkialan kehitys

- Uudet lääkkeet ja lääkkeiden kehittyminen
- Lääkehoitojen merkitys ihmisten terveydelle, hyvinvoinnille ja kansanterveydelle
- Lääkkeiden enenevä käyttö johtuen esimerkiksi väestön ikääntymisestä
- EU:n ja kansallinen lainsäädäntö
- Lääkehoitojen kehittyminen tutkimuksen ja tuotekehittelyn sekä uuden teknologian myötä
- Apteekin ja perusterveydenhuollon yhteistyö
- Terveyden edistäminen korostunut (astma-, diabetes- ja sydänohjelmat)
- Apteekit ikääntyvän väestön lääkehoidon tukena, tupakasta vieroituksen tukena ja huumeiden vastaisessa työssä.
- Lääkkeiden saatavuus ja ammatillisesti toimiva lääkkeiden jakelujärjestelmä oltava turvattu kaikissa olosuhteissa.
- Järkevä lääkehoito ja hyvä lääkitysturvallisuus vähentävät terveydenhuollon kustannuksia.



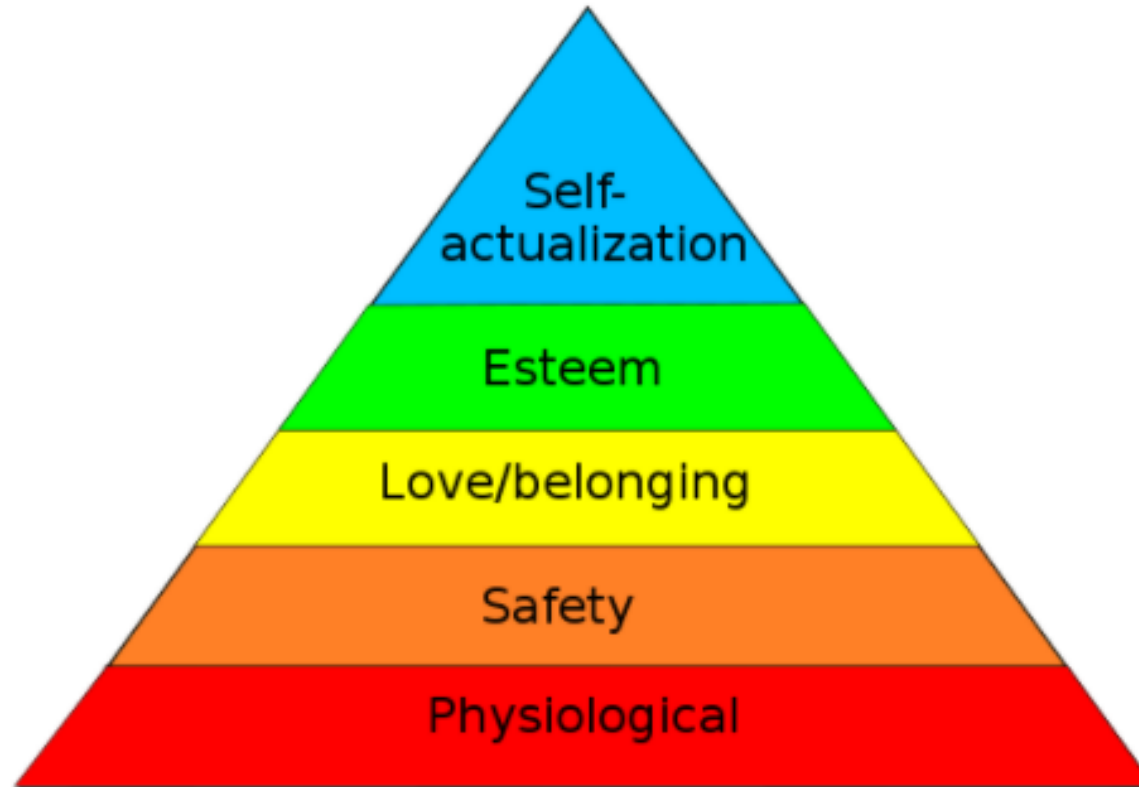
Flow, virtaus, optimaalisen tekemisen tila



Flow kokemus syntyy, kun

- tehtävä tai suoritus on riittävän haasteellinen
- voimavarat ovat riittävät
- suorituksessa ja tekemisessä on hallinnan tunne
- keskittyminen kohdistuu itse toimintaan
- ajan tunne katoaa
- lopputulos ei enää merkitse niin paljoa, tärkeämpää on ilo tekemisestä
- Flow-tila ei tule sitä etsimällä, vaan tekemällä asioita, jotka ovat meille tärkeitä, kiinnostavia ja joihin meillä on tarvittavat taidot.
- Tärkeää on nauttia juuri siitä hetkestä ja tehtävästä, joka meillä on käsillä.
- ” On kuin suksilla mäkeä laskisi, pysynkö pystyssä ja sitten mennään!”

Mieli.fi



Maslow'n tarvehierarkia

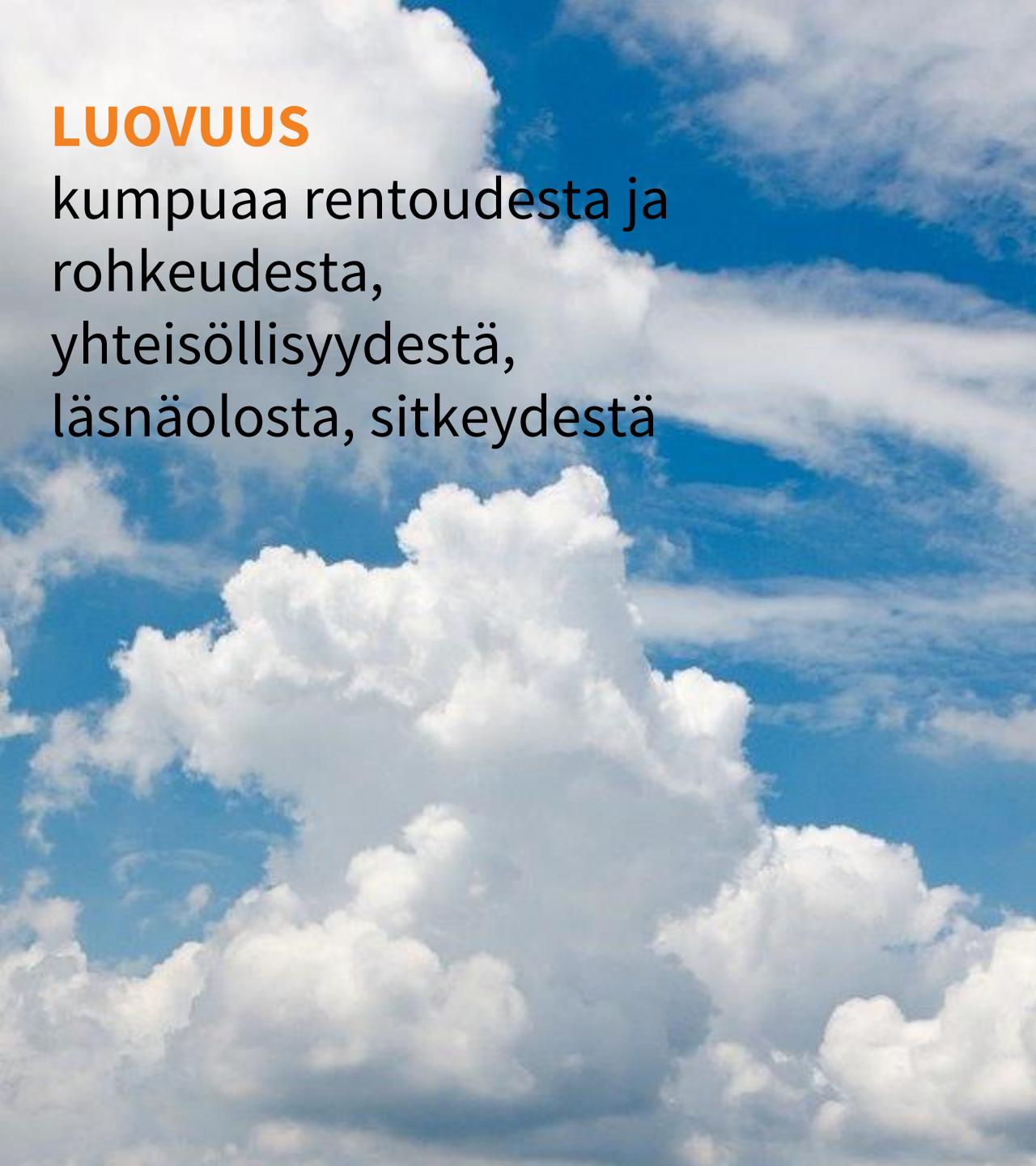


Luovuus

- On ihmisen kykyä tuottaa uutta. Luova prosessi voi olla ainakin osittain tiedostamaton.
- On tilaa yhdistellä, kehittää, kuvitella ja toteuttaa asioita jotka tuottavat iloa ja tyydytystä.
- Tarvitsee oman aikansa ja kukoistaa erityisesti hyvinvoivassa ja levollisessa mielessä.
- Kun aivot lepäävät, mielen kontrolloiva ja arvioiva puoli tekee tilaa uusille ajatuksille, mielikuville ja ratkaisumalleille. Unelmille ja toiveille tulee tilaa nousta esiin.
- Rentoutuminen lisää eri aivojen osien välistä vuorovaikutusta, jolloin voi syntyä uusia mielikuvia ja ratkaisumalleja.
- Rentous tehostaa luovuutta, mielikuvitusta ja kykyä oppia.
- Keskittyminen yhteen asiaan.
- Kriittinen ja utelias ajattelu kaikkea kohtaan, myös omaa ajattelua!
- Metataidot – kun tunnistaa oleellisen ja ratkaisee viheliäisimmänkin ongelman..

Mieli.fi





LUOVUUS

kumpuaa rentoudesta ja
rohkeudesta,
yhteisöllisyydestä,
läsnäolosta, sitkeydestä

- Sitä kannattaa viljellä, sillä luova mieli toimii nautinnon lähteenä elämässä.
- Luovuus ei ole huippulahjakkuuksien yksinoikeus.
- Kuka tahansa voi päästä pitkälle, kun keskittyy käyttämään ja jalostamaan kykyjään.
- Luovuuteen liittyy oppimisen ja hallinnan tunteen tuoma vahva hyvänolon tunne.
- Ihminen nauttii kun näkee kättensä jäljet, saa jotain valmiiksi.
- Luottamus siihen, että tekee jotain ainutkertaista.
- Kritiikin pelko?
- Luova toimija on yhdistelmä pitkälle koulutettua erikoisasiantuntijaa ja leikki-ikäistä lasta.

Abraham Maslow

luovuudesta

- ”Muusikon on tehtävä musiikkia, taidemaalarin maalattava, runoilijan kirjoitettava ollakseen perimiltään **sopusoinnussa** itsensä kanssa. Mitä ihminen **voi olla**, hänen on oltava.
- Itseään toteuttavat ihmiset nauttivat elämästä yleensä ja käytännössä sen **kaikista puolista**, kun taas useimmat ihmiset nauttivat vain satunnaisista voiton, saavutuksen ja huipun hetkistä tai huippukokemuksista.”



Maslow kuvaa itseään toteuttavia ihmisiä

- He ihailevat ja arvostavat tosiasioita (myös itseään koskevia), eivätkä välttele niitä.
- He ovat spontaaneja ja aktiivisia keksimään uusia ideoita.
- He ovat luovia ja kiinnostuneita ratkaisemaan ongelmia.
- He tuntevat läheisyyttä toisia ihmisiä kohtaan.
- Heillä on sisäinen moraalinen systeemi, joka on riippumaton ulkoisista auktoriteeteista.
- He ovat hyvin käyttäytyviä, kunnollisia ja heillä on kyky ajatella ja toimia objektiivisesti.
- Heillä ei ole ennakkoluuloja.
- Lyhyesti sanottuna: itsensä toteuttaminen on oman potentiaalin äärirajojen tavoittelua.



Maslow ja työ

- Menestyvissä, kestäväään kehitykseen pyrkivissä organisaatioissa osoitetaan aitoa välittämistä, ymmärrystä ja kannustetaan sekä rohkaistaan henkilöstöä vahvistamaan henkilökohtaista kasvuaan kohti itsensä toteuttamista.
- Kokonaisvaltainen henkinen kasvu edistää paitsi yksilöllistä hyvinvointia myös työn tuloksellisuutta.
- Henkistä kasvua tapahtuu työn ohella harrastusten parissa, ihmissuhteissa, opinnoissa ja elämän kokemuksissa.
- Kaikesta tästä on hyötyä myös itse työssä. Siksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot ja toimintatavat ovat osaltaan paitsi hyvinvoinnin myös työn tuloksellisuuden edellytys.

Työhyvinvoinnin portaat

Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.

Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.

Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.

Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.

5. OSAAMINEN

TYÖNANTAJA: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus

TYÖNTEKIJÄ: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

ARVIOINTI: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot,

4. ARVOSTUS

TYÖNANTAJA: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute

TYÖNTEKIJÄ: Palaute, hyvät käytöstavat, aktiivisuus ja aloitteellisuus

ARVIOINTI: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset

3. YHTEISÖLLISYYS

TYÖNANTAJA: Työyhteisö, johtaminen, verkostot. TYÖNTEKIJÄ: Joustavuus, kehitysmyönteisyys, vuorovaikutustaidot. ARVIOINTI: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt

2. TURVALLISUUS

TYÖNANTAJA: Työsuhde, työolot. TYÖNTEKIJÄ: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat, asiallinen työkäyttäytyminen, aloitteellisuus. ARVIOINTI: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys

1. TERVEYS

TYÖNANTAJA: Työkuormitus, työterveyshuolto, työpaikkaruokailu

TYÖNTEKIJÄ: Terveelliset elintavat, oman kuormittumisen havainnointi

ARVIOINTI: Kyselyt, terveystarkastukset, työkyvyn arviointi

Työhyvinvoinnin portaat

Hyvän johtamisen kriteerit : luottamus ja arvostus, yhteistyö ja verkostot, monimuotoisuus ja yksilöllisyys, osaaminen ja kehittyminen sekä uudistuminen ja osallisuus. Lähde: Työterveyslaitos

Johtaminen



5

OSAAMINEN

4

ARVOSTUS

3

YHTEISÖLLISYYS

2

TURVALLISUUS

1

TERVEYS

TYÖHYVINVOINTI

Tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät **hyvin johdetussa organisaatiossa**. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Lähde: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL/EU Progress - rahoitusohjelma

TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Työhyvinvoinnin portaat

Työkirja



Kiitos!

paivi.rauramo@ttk.fi

All children are born artists.

The problem is to remain artist as
we grow up. ~Picasso

