

Tarja Kauppila, Paula Kerman (toim.)

SOSIAALIALAN UUDISTUKSIA HANKKEILLA

ESIPUHE

Viime vuosina sosiaaliala on – voi ehkä sanoa – kerrankin ollut myös myönteisen huomion kohteena ja kehittämistyön keskiössä. Kansallinen Sosiaalialan kehittämishanke on tuonut voimavaroja myös laajan Itä-Suomen alueen tärkeisiin projekteihin. Toteutetun kehittämistyön kuvaaminen sekä tulosten analysointi ja arviointi ovat tärkeitä juuri nyt, sillä kehittämistyötä raamittaa piakkoin yhteinen sosiaali- ja terveysalan kehittämissuunnitelma, ”uusi TATO” uusine haasteineen. Kunta- ja palvelurakennemuutostuksen tuottavuuspaineinen vaikuttaa tulevaan kehittämistoimintaan.

Tämä julkaisu tuo kiinnostavasti näkyväksi sosiaalialan kehittämistyön monimuotoisuutta ja idearikkautta Itä-Suomessa. Laajalla alueellamme on sekä kaikille yhteistä yhteiskunnallista ja kulttuurista todellisuutta että omaleimaisia maakunnallisia ja paikallisia toimintaympäristöjä, joiden erityispiirteet vaativat räätälöityjä työmuotoja. Tässä julkaisussa esiteltujen hankkeiden sitoutuneet vastuuhenkilöt sekä muut tahot ovat myös arvioineet työprosesseja, tavoitteiden onnistumista ja mahdollisia kitkatekijöitä.

Hankkeiden arvioinneissa kuuluu voimakkaana sekä työntekijöiden että asiakkaiden ääni. Rikas itäsuomalainen kieli on tavoittanut osuvia ja silmiä avaavia tavoitteiden ja työmuotojen luonnehdintoja, jotka voivat osaltaan vahvistaa toiminnan jatkumista. Ikäihmisten käpistymisen ehkäisystä voi tulla iso kansanliike! On kuitenkin muistettava, että myös hyvin toteutetun ja tuloksellisen hankkeen saavutusten siirtäminen pysyväksi käytännöksi tai sopeuttaminen toiseen toimintaympäristöön voi olla vaikeaa. Näin ollen paikallisuuden ja yleistettävyyden kysymysten pohdinta kuuluu kehittämistyöhön.

Verkottaessaan sosiaalialan käytännön toteuttajia ja kehittäjiä sekä koulutus- ja tutkimusorganisaatioita sosiaalialan osaamiskeskukset ja kehittämissuunnitelmat ovat jo lyhyen olemassaolonsa aikana olleet kehittämistyön tukipilareita. Toivon, että kehittämisen pitkäjänteisyys ja yhteys tutkimukseen vielä lisääntyvät, onhan arvioinnilla ja tutkimuksella keskeinen merkitys kehittämis- ja kokeilutoiminnalle.

Kehittämisen ja tutkimuksen välillä voi olla monenlaisia suhteita ja toteuttamistapoja. Ne voivat viettää rauhanomaista rinnakkaiseloja toisiaan kunnioittaen ja toisiaan häiritsemättä. Perustutkimuksella tai pitkäaikaisella seurantatutkimuksella on usein erilainen aikajännekin kuin nopeatempoisilla kehittämishankkeilla. Kehittämisen ja tutkimuksen soisi löytävän enemmän yhteisiä alueita, joilla molemmat hyötyvät. Haasteellisia sosiaalisia ongelmia ratkaistaessa esimerkiksi toimintatutkimus tai teoriapohjainen arviointitutkimus saattavat tuottaa yllättävääkin tietoa muutosta estävistä ja edistävästä olosuhteista, palveluketjuista, työmenetelmistä ja autettavista ihmisistä.

Uudenlainen monitieteisyys ja monialaisuus lisääntynevät myös korkeakoulumaailmassa, jossa parhaillaan suunnitellaan Itä-Suomen yliopistoa, käynnistetään monialaista hyvinvointitutkimuskeskusta (KWRC) sekä vahvistetaan suhdetta yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken. Se voi tuoda uutta voimaa myös kehittämistyötä tukevaan tutkimukseen.

Tämä julkaisu virittääköön iloa hyvin tehdystä työstä ja toisin tekemisen mahdollisuuksista!
Toivottavasti tekstien lukeminen johtaa myös uusien muutostarpeiden havaitsemiseen ja hyvin suunniteltuihin kehittämishankkeisiin sosiaalialan työssä, jonka tekijät ansaitsevat kaiken mahdollisen tuen.

Kuopiossa 17.9.2007

Pirjo Pölkki
professori
Kuopion yliopisto
Sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos

Sisällysluettelo

SOSIAALIALAN UUDISTUKSIA HANKKEILLA

ESIPUHE	1
<i>Tarja Kauppila</i>	
YHTEISEN MATKAN ALUKSI	4
<i>Kyllikki Klemm, Seija Nissinen ja Assi Kukkonen</i>	
ETELÄ-SAVON KEHITTÄMISYKSIKKÖVERKOSTO	7
<i>Kyllikki Klemm</i>	
SOSIAALITYÖN KEHITTÄMISHANKE	8
<i>Seija Nissinen</i>	
LAPSPERE – UUSIA TUULIA LAPSIPERHEPALVELUISSA	11
<i>Assi Kukkonen</i>	
KOULUKOTI ALUEELLISENA KEHITTÄJÄNÄ	14
<i>Sinikka Suutari</i>	
HIDAS-INNOVOINTIA KAINUUN MALLIIN	17
<i>Terho Pekkala</i>	
SORAKE – KIVIÄ SOSIAALIALAN KENGISSÄ	22
<i>Kauko Pursiainen</i>	
LOISTAVAA TULKKIPALVELUA KUOPION SEUDULLA	29
<i>Hannele Komu ja Tarja Pesonen-Sivonen</i>	
ILOMANTSISSA IKÄÄNTYVIEN ASIALLA	33
<i>Anja Sarasoja ja Kaija Öystilä</i>	
ELÄMÄNMAKUINEN KARPALON ARKI	39
<i>Teija Nuutinen</i>	
TAITEILIJAT VANHUSYHTEISÖJEN ARJESSA	44
<i>Tarja Kauppila, Juha Pääkkönen ja Eija Pääkkö</i>	
HANKEDIALOGI JATKUVAN KEHITYKSEN JÄLJILLÄ	52

Tarja Kauppila

YHTEISEN MATKAN ALUKSI

Kun pohdimme nyt käsillä olevan julkaisun ”Sosiaalialan uudistuksia hankkeilla” ideaa, halusimme esille arkisen kehittämistyön monimuotoisuutta: onnistumisen helmihetkiä ja kannattavia opiksi ottamisia tulevien koitosten varalle. Erityisesti hankkeiden tulokset kiinnostivat, kun kansallinen Sosiaalialan kehittämishanke (2003–2007) on loppusuoralla. Kutsuimme kirjoittajiksi sellaisia ISON toiminta-alueen kehittäjiä, joiden työtä mielestämme yhdistivät joustava ja luova ote sekä uskallus hankeprosesseissa.

Emme halunneet koota hankekuvauksia perinteisten raporttien tapaan, vaan halusimme tietoa siitä, mikä hankkeissa oli tai on erityistä, mikä jää elämään, miksi hankeponnistus kannatti ja kannattaa. Tarkempien hankekuvauksen ja – raporttien jäljille pääsee hankkeiden kotisivuilta, Isonetistä (www.isonetti.net) tai olemalla yhteyksissä kirjoittajiin. Ja vielä tähän alkuun toinen erittäin tärkeä asia: parhaimmat kiitokset kaikille hankkeiden parissa työskennelleille ja niitä rahoittaneille!

Kun kirjoittajat ovat itselle tuttuja, voi kuulla ja nähdä heidät sanomansa kanssa, kuvitella ilmeet ja eleetkin, vaikka vain lukee tekstiä, merkkejä paperilla. Sanoma kolahtaa ja koskettaa – etenkin, kun tietää ja tuntee niitä vaiheita, joita hankkeiden alkuun saattamisessa ja eteenpäin luotsaamisessa heillä on ollut. Näissä kehittämistarinoissa on vahvaa työelämän makua, joka välittyyne myös kirjoittajia tuntemattomille lukijoille.

Sosiaalialan kehittämissyksiköt ovat vielä kohtuullisen uusi asia sosiaalialan kehittämisessä. Parhaimmillaan ne tuovat kehittämisen joustavasti osaksi asiakaspalvelutyötä, sitä ”perustyötä”, jonka aidosta saavuttamisesta muutosmielessä moni hankkeissa työskennellyt on ääneenkin uneksinut. Sosiaalialan osaamiskeskukset ovat koko maan alueella aktiivisesti mukana auttamassa pitkäjänteiseen kehittämistyöhön paneutuvia yksiköitä alkuun ja tukemassa niiden toimintaa alueillaan.

ISOssa iloitsimme siitä, että kaikissa toiminta-alueen neljässä maakunnassa on jo meneillään kehittämissyksikköpilotteja. Etelä-Savossa voidaan puhua peräti maakunnallisen kehittämissyksikköverkoston käynnistymisestä: Juvan kunnan hallinnoimat Sosiaalityön ja varhaisen tuen kehittämissyksikkö ja Lapspere -kehittämissyksikkö sekä Kasvun Yhteisöjen hallinnoima Sijaishuollon kehittämissyksikkö ovat kehittämistyöstä kiinnostuneelle lähemmän tutustumisen arvoisia. Tuoreen kehittämissyksikköverkoston kokemuksista kirjoittavat kehittäjä-sosiaalityöntekijä **Kyllikki Klemm**, seutukehittäjä **Seija Nissinen** sekä kehittämispäällikkö **Assi Kukkonen**. Sosiaalityö on selvästi lähtenyt voimaantumaan maaseutukontekstissa. Yhteistyöhön on saatu mm. arvokasta laitosten erityisosaamista, jota lasten ja perheiden parempaa huomista rakennettaessa tarvitaan.

Innovaatio-sana saattaa jo aiheuttaa lievää yliherkkyyttä lukijoissa, mutta HIDAS – innovaatioprosessi sanapari sen sijaan luonee jo luovaa jännitettä ja myönteistä kiinnostusta. Projektipäällikkö **Sinikka Suutarin** työ Perhekeskukset Kainuuseen - hankkeessa saa mielenkiintoista peilauspintaa, kun eri vaiheita istutetaan henkilökohtaisuuden (H), innovatiivisuuden (I), dialogisuuden (D), avoimuuden (A) ja strategisuuden (S) periaatteisiin. Valtakunnallinen perhekeskusvisio on saamassa lihaa

luidensa ympärille, kun Kainuussa on päätetty yhtenä kehittämistyöhön sytyttävänä päämääränä käynnistää vanhempainkoulumalli.

Kainuussa on järjestetty sosiaali- ja terveystalvuuja maakunta -kuntayhtymän kehyyksessä pian kolmen vuoden ajan. Tämä on valtakunnallisesti ja itäsuomalaisittain paitsi uutta myös kunta- ja palvelurakenneuudistuksen (Paras-hanke) näkökulmasta erittäin mielenkiintoista. Kainuussa jo eletään sellaista palvelujen arkea, mistä muualla usein vasta keskustellaan. Oman lisämausteensa sosiaalialan arkeen on tuonut valtakunnallinenkin paine uudistaa ammatti- ja tehtävärakenteita sekä pohtia sopivia henkilöstömitoituksia. Projektipäällikkö **Terho Pekkala** kirjoittaa elävästi Sorake hankkeesta: onko se jonkinlaisia kainuulaisia kiviä sosiaalialan kengissä vai sittenkin ihan edustava reitti sujuvampaan asiakastyön arkeen?

Pohjois-Savossa on Kuopion kaupungin johdolla etsitty uusia kuuroja tulkkipalvelun piiriin. Tämä jos mikä hämmentää ajassa, jossa taloudellisen ikeen alla ennemmin tuskaillaan asiakasvirtojen kanssa kuin pyritään niitä vahvistamaan. Vammaispaalveluyksikön esimies **Kauko Pursiainen** kuvaa artikkelissaan tulkkikeskushanketta onnistuneena seutuyhteistyönä, mikä sekään ei ole suoranaisten itsestäänselvyys seutukehittämisen arjessa. Hankkeeseen liittyi myös sellaisia yllättäviä elementtejä, myönteisiäkin, joihin ei ollut osattu varautua hankkeen aikana. Tekniikkallakin oli suuri osuus hankkeen tavoitteiden toteutumisessa.

Vanhustyönjohtaja **Hannele Komun** ja projektityöntekijä **Tarja Pesonen-Sivosen** artikkeli osuu ripeästi harmaantuvan Itä-Suomen ytimeen ollessaan ikääntyvien asiaila llomantsissa. Siellä keskeiseksi asiaksi on nostettu kuntouttavan ja ehkäisevän työn ja toimintatapojen kehittäminen sekä palveluketjujen toimivuuden parantaminen. Ja mistä onkaan lähdetty liikkeelle: jokaisen työntekijän omista asenteista ja itsetunnon nostamisesta. Tekniikkaa on llomantsissakin otettu rohkeasti arkea helpottamaan ja löydetty myös lisäkehittämistä edellyttäviä sudenkuoppia. Kun tämän hetken ikääntyvät ovat yleensä hyvin nöyriä, eivätkä liemmin apua anele, on ollut tärkeää vahvistaa asiakkaan aitoa kuuntelemista.

Hän, joka pujahti ensimmäisenä päivänä näkymättömästi omaan tilaansa ikäihmisten taideleirillä, saa varauksetta sympatiani. Ja suupielet kääntyvät kyllä hymyyn, kun tämä tarinan "Martta" löytää itsestään sen meissä kaikissa asuvan taiteilijan ja vielä kumppaninsakin yhteisessä "ateljeessa". Projektipäällikkö **Anja Sarasojan** ja kehittäjä **Kaija Öystilän** lämmin teksti Karpalon voimavaralähtöisestä kehittämistyöstä koskettaa ja kannustaa panostamaan kohtaamisiin kaiken ikäisten kanssa. Karpalohan on paitsi upeasti sosiokulttuurista ikäihmisten arjen kehittämistyötä tekevä pohjoiskarjalainen yksikkö myös myöhäissyksyn marja: juuri sopiva poimittavaksi Itä-Suomen sosiaalityön päivien aikaan!

Taitelijoiden työ vanhusyhteisöjen arjessa on merkittävä, hankkeen muodon saanut sovellus yhteisötaiteen ja sosiokulttuurisen toiminnan/innostamisen ideoista. Projektityöntekijöinä toimi kaikkiaan yksitoista eri alan taitelijaa ja erilaisiin ryhmiin osallistui pitkälle toista sataa pohjoiskarjalaista vanhusta. Projektipäällikkö **Teija Nuutisen** artikkelissa kuvataan taiteilijoiden osin hämmentyneitäkin kokemuksia päivärutiineja, viikko-ohjelmia ja vauhdikkaita hoitajia vilisevässä laitosarjessa. Taide- ja kulttuuritoiminta tulisi nähdä yhtenä tärkeänä osana ihmisten elämää ja tarpeita, hoitolaitoksissakin. Hoito ja huolenpito ovat elintärkeitä, mutta muutakin toimintaa tarvitaan. Uneksijat ovat niitä,

jotka kaiken uhalla lähtevät toteuttamaan unelmaansa, ja jos haluaa säilyä hengissä, täytyy ymmärtää syntyä aina vain uudelleen, muistuttaa Teijan artikkelissa kauniisti **Tommy Tabermann**.

Julkaisun viimeinen artikkeli on pitkälti allekirjoittaneen ja vuosien takaisen tutkijakollegan **Juha Pääkkösen** yhteistyötä. Tämä ehkä paradoksaaliselta kuulostava dialogimme hankkeista jatkuvan kehityksen jäljillä päätyi paperille jo vuonna 2003. Hankerumbaa elettiin ja sitä huomasi monesti kommentoivansa lähinnä kriittisesti. Vastapainoksi meiltä löytyi motivaatiota pysähtyä pohtimaan, mistä kaikesta tässä onkaan kysymys, mikä voisi hieman helpottaa hanke-elämää. Oli hyvin mielenkiintoista palata tekstiin nyt ja todeta, että molemmat ajattelemme asioista vielä pitkälti samalla tavalla. Kehittämistyön arkea on kuitenkin takana enemmän kuin silloin. KIIKKU-mallia on tullut testatuksi: on tarvittu käsitteitä (K) yhteisessä kontekstissa, innostavaa intuitiota (I), instrumentteja (I), kommunikaatiota (K) monenlaisten konsultaatioiden onnistumiseksi, kärsivällisiä kysymyksiä (K) ja usein uskoa (U) työn kannattavuuteen. Mieltä ilahdutti myös Ikku-mallin toisen kehittäjän **Eija Pääkön** suostumus kommentoida keskusteluumme.

Hankkeiden alkuvaiheeseen panostamisen merkitys korostuu useissa julkaisun artikkeleissa. Tämä vahvistaa uskoa siihen, että olisi tärkeää malttaa olla sukeltamatta toimintaan silloin, kun on oikeastaan vasta pohtimisen, yhteisten keskustelujen ja ennakoivien suunnitelmien aika. Monenlaista hankkeisiin liittyvää epävarmuutta, epäselvyyttä ja epätietoisuutta on useimmiten kuitenkin helpompi kohdata jaettuna ja tietoisesti kuin aivan itsekseen ja arjen yllättämänä. Ylenpalttista touhuamista voi lupaavasti viivytellä vaikka lukemalla ensin itäsuomalaista tarinaa kehittämisen arjesta. Tässä on tarjolla joitakin suuntia, mutta päämäärä, reittivalinta ja matkavauhti jäävät lukijan ratkaistaviksi. Tervetuloa arjessa jatkuvalla kehittämistyön opintomatkalalle!

Kyllikki Klemm, Assi Kukkonen ja Seija Nissinen

ETELÄ-SAVON KEHITTÄMISYKSIKKÖVERKOSTO

Etelä-Savossa käynnistyi 1.9.2007 maakunnallinen kehittämysyksikkö. Kehittämysyksikkö on verkostorakenne, jonka muodostavat Kasvun Yhteisöjen hallinnoima Sijaishuollon kehittämysyksikkö, Juvan kunnan hallinnoimat Sosiaalityön- ja varhaisen tuen kehittämysyksikkö sekä Lapspere-kehittämysyksikkö.

Kehittämysyksikköverkosto luotiin vuodessa. Tarpeita, toiveita, työkaluja ja aikaisempia hankkeita yhteiselle kehittämisrakenteelle oli olemassa, mutta liikkeellepaneva voima puuttui. Voimavaraksi nousivat alue- ja hanketyöntekijät, joiden työaikaa voitiin ISON ohjauksessa käyttää kokonaisuuden valmisteluun ja kuntakierroksiin.

Verkostomaisen kehittämysyksikkörakenteen kautta haluttiin välttää tiukkoja substanssirajoja. Kehittämisverkosto pystyy luovasti ylittämään sektorirajoja sekä ulottamaan ennaltaehkäisevän työtteen läpi elämänkaaren. Kehittämistoiminnan määrittelee laajempi yhteinen tavoite, joka nousee toimintaympäristön kehittämishaasteista ja työntekijöiden arjesta. Verkostomainen rakenne on avoin ja dynaaminen, ja siihen voi liittyä jatkossa uusia kehittämiskokonaisuuksia.

Kehittämissyhteistyön uhkana on omien tavoitteiden joustamaton ajaminen, eri näkökulmien kokeminen uhkana, ymmärtämättömyys hanketyöstä perustyön kehittämisen välineenä ja alueelliset ristiriidat. Paitsi että perustyö ja kehittämistyö koetaan joskus irrallisena, samoin politiikka ja kehittämistyö etsivät aika-ajoin kohtaamisen areenoja ja yhteistä kieltä. Eri tahojen osallistuminen ja keskinäinen kumppanuus on edellytys kehittämistyön ja perustyön kohtaamiselle. Kehittämysyksikköverkoston suunnittelussa uhat todettiin ja kohdattiin, niistä opittiin ja siirryttiin eteenpäin.

Kyllikki Klemm

SOSIAALITYÖN KEHITTÄMISHANKE

Sosiaalityön tilanne Etelä-Savossa näyttäytyi vuosikymmenen alussa kovin hajanaisena. Kelpoisuusehdot täyttäviä työntekijöitä ei ollut riittävästi ja yhteyksiä sosiaalialan työntekijöiden välillä ei ollut säännöllisesti. VEP:n loputtua oli kuitenkin opittu keskustelemaan muiden kuntien työntekijöiden kanssa ja siihen tilanteeseen syntyivät sosiaalialan osaamiskeskukset. Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen Etelä-Savon yksikössä koottiin maakunnallisia kehittämissyrymiä, joista kehittämistyön oli tarkoitus saada suuntaa. Maaseutusosiaalityön kehittämissyrymässä suunniteltiin Maaseudun palveluiden ja hyvinvointirakenteiden kehittäminen Etelä-Savossa -hanke. Hankkeen aikana koottiin maalaiskuntien sosiaalityöntekijät säännöllisesti seudullisiin tapaamisiin. Hankkeen loppuvaiheessa todettiin osaamiskeskuksen työryhmistä puuttuvan varsinainen sosiaalityön kehittämissyrymä. Ryhmä päätettiin perustaa lääninhallituksen ja osaamiskeskuksen järjestämässä maakunnallisessa sosiaalityöntekijöiden työkokouksessa.

Alueellisen sosiaalityön kehittämissyrymän tärkeimmäksi tehtäväksi annettiin Maakunnallisen sosiaalityön kehittämisshankkeen suunnittelu ja rahoituksen hakeminen. Kehittämissyrymään kutsuttiin jäseniä ympäri maakuntaa: kunnista, sairaaloista, järjestöistä. Ryhmä käsitteli ja visioi hankesuunnitelmaa kokouksissaan. Suunnitelmaa käsiteltiin, kirjoitettiin ja taas käsiteltiin. Prosessissa oli mukana eri kuntien, järjestöjen ja osaamiskeskuksen edustus. Suunnitteluprosessissa haluttiin varmistaa, ettei hankesuunnitelmasta tule paperinmakuinen paperi papereiden joukossa vaan, että asiat on käyty läpi ja keskusteltu laajasti ja luotu yhteinen näkemys tarpeista. Samalla haluttiin sitoa toimijat tulevaan hankkeeseen: tämä on meidän hanke.

Maaseutusosiaalityön kehittämisshankkeen ja uuden hankesuunnitelman tekoprosessin aikana oli muotoutunut yhteisiä ajatuksia. Näin ollen uuden hankkeen alettua oli helppo lähteä kierrokselle työpaikoille. Etelä-Savon maakunta on laaja ja vesistöjen rikkoma, ja aikaisempien kokemusten pohjalta oli selvää, että on liikuttava mahdollisimman paljon ja kohdattava ihmisiä. Tietokoneiden, puhelinten ja muun elektroniikan aikakautena ”oikeat” kohtaamiset ovat erittäin tärkeitä, jotta asiat tulevat omiksi. Informaatiota tulee kaikkialta niin paljon, että perustyön ohessa on vaikeaa seuloa, mikä on itselle ja omalle työlle ja työyhteisölle hyvä ja tärkeä juttu.

Uutta tietoa kohtaamisista

Sosiaalityön kehittäminen Etelä-Savossa -hanke aloitettiin kuntakäynneillä, joilla tavattiin sosiaalityöntekijät, sosiaalijohtajat ja luottamushenkilöitä. Kuntakierroksen aikana kerättiin tietoa kehittämistarpeista, arkityön tuen tarpeista, Paras-hankkeen mukanaan tuomista toiveista ja peloista sekä puhuttiin tulevasta kehittämissyryksistä ja siihen liittyvistä odotuksista.

Seututapaamisiin koottiin seutujen sosiaalityöntekijät ja vastaavasti vierailtiin kaupunkien sosiaalityöntekijöiden kokouksissa. Maakunnalliset työkokoukset kokosivat yhteen maakunnan työntekijöitä pohtimaan työtään omasta näkökulmasta. Tapaamisissa

keskusteltiin sosiaalityön eri osa-alueiden kehittämisryhmistä ja erityisesti vammaispalveluiden ja vanhustyön osalta ryhmien tarve koettiin suureksi. Ryhmiä kaivattiin myös aikuissosiaalityöhön ja lastensuojeluun sekä päihdehuoltoon.

Kokonaisuuden suunnittelussa seutukehittäjien tapaamiset olivat tärkeitä. ISO-alueen kehittäjät samoin kuin valtakunnalliset verkostot toivat perspektiiviä kehittämisajatuksiin.

Sektoreista kokonaisuuksiin

Sosiaalityötä kehitetään paljon sektorikohtaisesti ja suurin osa kaikista sosiaalialan hankkeista on joko lastensuojelua tai vanhustyötä. Käytännössä suurin osa maakunnan sosiaalityöntekijöistä tekee kuitenkin kokonaisvaltaista sosiaalityötä, johon sisältyy kaikki sosiaalityön osa-alueet. Näin ollen sektorikohtaista kehittämistä ei voitu pitää järkevänä eteläsavolaisessa toimintaympäristössä. Alkuperäisenä ajatuksena oli, että sosiaalityö on yhteinen nimittäjä, ja sen alle jakautuvat eri sosiaalityön sektorit. Hankkeen alettua maakunnasta löytyi lastensuojelun alueelta muitakin kehittämisyksikön suunnittelijoita. Osaamiskeskuksen Etelä-Savon yksikön kautta saimme tiedon lastensuojelun kehittämisyksikön suunnitteluryhmän seuraavasta kokoontumisesta, johon päätimme osallistua.

Mielenkiintoiseksi ja haastavaksi tapaamisen teki se, että kaikki osallistujat eivät olleet sosiaalityöntekijöitä, eivätkä siis toimineet sosiaalityön viitekehyksessä. Lisäksi muut osallistujat olivat kohdanneet jo aikaisemmin, ja heidän selkeä lähtökohtansa oli luoda Etelä-Savoon lastensuojelun tai perhepalveluiden kehittämisyksikkö.

Ensimmäisen kohtaamisen jälkeen tunnelmat olivat hieman sekavat: mistä sitä rahaa pitääkään hakea ja mihin? Keskustelua yhteisestä visiosta jatkettiin tapaamisten välillä sähköpostitse. Ajatuksena oli, että luodaan kuva, joka kertoo enemmän kuin tuhat sanaa. Kaavion muotoutumisen eri vaiheissa käytiin koko ajan substanssikeskustelua, joka sitten selkeytti päämäärää. Hankkeen sisällöstä ja laajoista keskusteluista nousi selkeästi esille vaatimus sosiaalityön painopisteen muuttamisesta ennalta ehkäisevään työhön ja varhaiseen tukeen.

Käsitteitä määriteltiin, koska tuntui, etteivät ne muuten avaudu lukijalle. Esimerkiksi varhainen tuki usein liitetään pelkästään varhaiskasvatukseen ja lastensuojeluun, kun taas kehittämisyksikössä varhainen tuki on koko elämänkaaren läpäisevä toimintamalli. Varhaista tukea ja sosiaalityötä on kehitettävä rinnakkain. Rahoituksesta käytiin yksi vääntö. Sen tilanteen selkiytti lopullisesti yhteen kehittämisyksikköhakemukseen päätyminen ja toisaalta se, että kaikissa rahoituksissa omarahoitusosuudeksi tuli 25 %. Aiemmin EU-hankkeissa oli pienempi omarahoitusosuus.

Eri lähtökohdista lähteneet kehittäjät löysivät prosessin aikana yhteisen sävelen. Se vaati lukuisia tapaamisia, tiukkojakin keskusteluja ja prosessin ohjaajan, ISO:n yksikön johtajan, ohjausta ja luottamusta hyvään lopputulokseen. Kokonaisuuteen pääseminen vaati onnistuakseen keskustelun opiskelua VEP:n ja ISO:n toimesta, eri hankkeita ja erityisesti kansallista Sosiaalialan kehittämishanketta, joka toi mukanaan uuden ammattiryhmän, seutukehittäjät.

Ilahduttavaa on ollut, että Etelä- Savon maakunnasta on löytynyt tällaista yksituumaisuutta, että on saatu yksi, kaikkien maakunnan kuntien yhteinen kehittämissyksikkö. Taustalla on lääninhallituksen ja sosiaalialan osaamiskeskuksen vuosien työ sekä viimeisenä Stakesin maakunnalle antama työntekijä ja kaikki se, mitä on STMn toimesta tapahtunut sosiaalialan kehittämisessä tällä vuosikymmenellä.

Seija Nissinen

LAPSPERE – UUSIA TUULIA LAPSIPERHEPALVELUISSA

Lähtökohtana kuntayhteistyön kehittäminen

Eteläsavolaiset kunnat Joroinen, Juva ja Rantasalmi käynnistivät vuonna 2003 tunnustelut kuntien palveluyhteistyön tiivistämisestä. Neuvottelut ja selvitystyö johtivat JJR-allianssin syntyyn jo ennen valtion kunta- ja palvelurakennemuutoksen (Paras-hanke) rantautumista. Motiivina yhteistyön tiivistämiselle oli tunnuslukujen ja ennusmerkkien kertoma viesti, että tulevaisuudessa pienet kunnat eivät tule selviämään yksin. Kuntien valtuustot hyväksyivät allianssin yhteistyösopimuksen syksyllä 2006, jonka pohjalta palvelut järjestetään ns. isäntäkuntamallilla. Juva hoitaa perusturvan, Joroinen sivistystoimen ja Rantasalmi teknisen ja ympäristötoimen palvelut sekä joukon tukipalveluita (JJR- allianssikuntien yhteistyösopimus).

Allianssin sosiaalipalveluissa into ja halu palvelurakenteiden rohkealle uudistamiselle on ollut suurta. Palvelujen kehittämistyö haluttiin sitoa alusta asti sosiaalialan kehittämishankkeeseen ajatuksella, että hankkeet edistävät niitä tavoitteita, joita päättäjät ovat linjanneet JJR-yhteistyössä toteutettaviksi. Osana allianssin perhepalvelujen uudelleenorganisointia käynnistyi vuonna 2005 Lapspere, JJR-kuntien seudulliset lapsiperhepalvelut, -hanke, joka jatkuu lokakuun loppuun 2009 saakka. Rakenteellisten tavoitteiden lisäksi hankkeen käynnistämisen taustalla oli tarve saada lapsiperheiden peruspalveluihin lisää ennaltaehkäiseviä ja vanhemmuutta tukevia työvälineitä ja toimintatapoja. Pohjaa työlle luotiin, kun Rantasalmi osallistui Kuntaliiton Kasvatus tulevaisuuteen hankepilottiin. Juva oli puolestaan mukana Vanhemmuuden tukeminen ja varhainen puuttuminen työtavaksi Mikkelin seudulla -hankkeessa vuosina 2003–2005.

Kehittämistyön onnistumisia...

Kaksi vuotta sitten syksyllä hyppäsin tuoreena JJR-kuntien seutukehittäjänä Lapspere-kehittämistyön kyytiin. Se oli loikka jo liikkeelle lähteneeseen hankejunaan, sillä hankkeen toiminta oli ollut käynnissä puoli vuotta. Junavaunuissa oli lastina toiveita, kehittämistä, epäilyksiä, muutosvastarintaa, epätietoisuutta sekä alati muuttuva toimintaympäristö sekalaisena vyyhtinä.

Taaksepäin kurkatessa kehittämistyössämme on havaittavissa selkeitä kulmakiviä, onnistumisen edellytyksiä ja myös ontumista. Kaikkein ratkaisevinta työn etenemisen kannalta on ollut se, että hankkeella on lähdetty kehittämään kuntien omaa palvelutuotantoa omista tarpeista ja lähtökohdista. Hanke on ollut palvelujärjestelmän kehittämisen apuväline ja lisäresurssi perustyöhön. Tästä johtuen myös keskeisten hallintokuntien päälliköt, esimiehet ja luottamushenkilöt ovat antaneet tukensa hanketyölle, hanke on ollut ”meidän hanke”. Esimiesten vankan tuen myötä lapsiperhetyössä olevan henkilöstön sitoutuminen hankkeeseen on ollut helpompaa, vaikka epäilykset kehittämistyön vaikuttavuudesta perustyössä olivat varsinkin alussa käsin kosketeltavia. Myös järjestöt ja seurakunnat ovat kokeneet työn omakseen.

Toinen ratkaiseva asia oli, että tavoitteiden ja yhteisen suunnan määrittelyyn käytettiin riittävästi aikaa. Tavoitteita ei ollut määritelty riittävän selvästi hankkeen alussa, mikä aiheutti toimijoissa hämmennystä ja epätietoisuutta. Aloittaessani työni oli palattava askel taaksepäin yhteisten suuntaviivojen ja kärkien määrittelyyn. Toimijoissa tämä aiheutti turhautumista, mutta jälkepäin ajatellen uskallus pysähtyä suunnan tarkistukseen kannatti. Suunnanmäärittely päättyi henkilöstön ja esimiesten yhteiseen työskentelytilaisuuteen, jossa kollektiivisesti määriteltiin tavoitteet ja niiden mukaiset konkreettiset tehtävät. Tavoitteita ja suuntaa on sen jälkeen pidetty systemaattisesti esillä eri kohtaamisissa.

Kolmas kehittämistyötä eteenpäin vienyt asia oli, että tavoitteiden määrittelyn jälkeen päästiin varsin nopeasti kiinni konkreettiseen tekemiseen. Uusien tukiperheiden markkinointikampanja, kiertävän erityislastentarhanopettajan palkkaaminen, varhaisen tuen käsikirjan tekeminen ja vanhempien vertaisryhmätoiminta käynnistyivät ensimmäisten joukossa. Rinnalla kulki mittava henkilöstön ja luottamushenkilöiden varhaisen tuen osaamista tukeva koulutus. ”Oikea tekeminen” oli omiaan luomaan onnistumisen kokemuksia sekä vankistamaan kehittämistyön jalansijaa osana perustyötä. Hankkeista on usein erheellisestikin luotu mielikuva, että niissä ”suunnitellaan kehittämistä”, eikä konkreettiseen toimintaan oikein päästä.

Neljänneksi nostan esille ihmisten ja vuorovaikutuksen merkityksen. Työssämme on panostettu kohtaamisiin ja henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen. Varsinkin alussa, kun lapsiperhetoimijoiden verkostoa luotiin, oli tärkeää tavata ihmisiä, kuunnella lukuisia toiveita ja muodostaa yhteistä käsitystä kehittämistyöstämme. Verkostot eivät synny sähköpostilla, vaan dynaamisten kehittämisprosessien synty vaatii ihmisiin keskittymistä (vrt. Sotarauta 2007). Vuorovaikutuksen yhtenä osana oli intensiivinen tiedottaminen eri kanavia pitkin.

Ihmisiin keskittymistä on ollut myös se, että palaveri- ja koulutusmyllyn keskellä pidetään myös hauskaa. Lapspereessä hauskanpitoon ryhdyttiin lapsiperheiden Kesäkemma-tapahtumien myötä, joissa perheille oli tarjolla monenmoista touhua ja tekemistä. Työntekijät olivat innolla mukana toteuttamassa tapahtumia. Mitä osaamista ja intoa verkostoistamme löytyikään!

...ja ontumisia

Ontumisia työssämme oli hankkeen alkutaipaleella. Kehittämistyö ja koulutukset käynnistettiin jo vuoden 2005 alussa, mutta prosessia vetämään palkattiin seutukehittäjä vasta saman vuoden elokuusta alkaen. Toimijat viestivät, että alkuvuoden aikana ei oikein päästy vauhtiin eikä oikein tiedetty mihin oltiin matkalla, kenen vastuulla kehittämistyön johtaminen oli tai mihin kokonaisuuteen koulutukset nivoutuivat. Heräsi kummastusta ja hämmennystä. Nämä kummastukset ja hämmennykset olivat vastassa aloittaessani työni. Jälleen kerran tuli todistettua se, että projektin tärkein vaihe on sen alku, työn on lähdeittävä napakasti liikkeelle, ”hukkakäyntiä” ei voi kovin paljon olla. Jonkun viisaan sanonta ”Projektit epäonnistuvat alussa, eivät lopussa” pitää paikkansa. Alussa määritellyt tai määrittelemättä jätetyt tavoitteet ja suunnat ohjaavat hankkeen toimintaa. Sen jälkeen juna puksuttaa valittua tietä, toiselle raiteelle siirtyminen kesken vauhdin saattaa suistaa vaunut raiteiltaan. Herkkänä on toki oltava pienille suunnantarkistuksille.

Kehittämiprosessilla on oltava vastuullinen vetäjä heti työn alusta alkaen, kollektiivinen vastuunkanto tai vastuunkantamattomuus luo hämmennystä ja epäselvyyttä toimijoissa sekä aiheuttaa resurssien hukkakäyttöä.

Politiikka ja hanketyö hakevat myös JJR:ssä yhteisiä keskusteluareenoja. Kunnallispoliittinen järjestelmä on tottunut tekemään päätöksiä virkamiesvalmistelun pohjalta, ja kehittämishankkeet etsivät tässä järjestelmässä vielä paikkaansa. Poliittinen päätöksentekojärjestelmä ei vielä täysin tunnista hankekehittämisen tuomaa lisäarvoa esimerkiksi osana Paras-prosessia. Luottamushenkilöiden ajan tasalla pitäminen ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen päätöksenteon ja kehittämisen välille vaatii vielä töitä. Rakenteellisten muutosten aikaansaaminen hankekehittämisen kautta edellyttää saumatonta yhteistyötä. Kehitetyille uusille toimintamalleille ja työtavoille on saatava myös poliittinen ”siunaus”, jotta toiminnoista tulee osa palvelurakennetta ja työntekijöiden arkea.

Lopuksi

Lapsiperhepalvelujen kehittämistyö on ollut vauhdikkaan vaihtelevan antoisaa. Välillä yhteisen suunnan tarkistamista lintuperspektiivistä ja välillä hyvinkin pieniä arkisia tehtäviä kahvinkeitosta linja-autokyydin järjestämiseen. Parhaita hetkiä ovat olleet ne, kun joku työntekijöistämme tai työyhteisöistämme on löytänyt kehittämistyömme punaisen langan eli hyödyn omalle työlleen tai työpaikalleen. Samoin vanhemmilta ja perheiltä tullut palaute kehittämiemme uusien palvelujen merkityksestä (mm. vauvaperheryhmät) ovat olleet tämän työn tähtihetkiä. Se on merkki siitä, että olemme tiiviisti kiinni perheiden kaurapuuron makuisessa arjessa ja osana työntekijöiden perustyötä.

Olen myös iloinen maakunnallisen kehittämysyksikköverkoston käynnistymisestä. Vihdoinkin kehittäjäkollegoita ja maakunnallista joukkovoimaa sosiaalialan kehittämistyöhön! Samoin kytkeytyminen valtakunnalliseen PERHE -hankkeen verkostoon on tuonut voimaa ja näkemystä omaan työhön sekä avannut ovia valtakunnallisen vaikuttamisen kentille.

Assi Kukkonen

KOULUKOTI ALUEELLISENA KEHITTÄJÄNÄ

Laatuhankkeista kehittämysyksikköön

Kasvun Yhteisöt muodostuu kahdesta aiemmin itsenäisestä valtion koulukodista, Sairilasta ja Koivikosta. Kasvun Yhteisöissä on viime vuosina oman suunnitelmallisen kehittämistyön rinnalla etsitty aktiivisesti mahdollisuuksia olla mukana kehittämässä lastensuojelua alueellisesti ja valtakunnallisesti. Kehittämistä on edistetty sekä hankkeissa että erilaisissa alueellisissa ja valtakunnallisissa verkostoissa ja työryhmissä.

Kasvun Yhteisöjen ja Sippolan koulukodin vuoden mittainen selvityshanke käynnistyi 1.8.2006. Selvityshankkeen keskeinen tavoite oli tuottaa selkeä ja tavoitteellinen ohjelma sijaishuollon kehittämysyksiköiden toteuttamiseksi molempien koulukotien yhteyteen sekä alueellisen yhteistyön vahvistaminen. Selvityshankkeen pohjalta Kasvun Yhteisöissä käynnistyi kaksivuotinen sijaishuollon kehittämysyksikköhanke 1.8.2007. Sijaishuollon kehittämysyksikkö on osa Etelä-Savon kehittämysyksikköverkosta.

Kehittämysyksikköverkosto mahdollistaa uudenlaisen otteen kehittämiseen. Tässä artikkelissa nostan esille selvityshankkeen tuloksia sekä niitä etenemisen kulmakiviä, jotka mahdollistivat sijaishuollon kehittämysyksikön käynnistämisen ja liittymisen osaksi maakunnallista kehittämysyksikköverkosta.

Kehittämisen reviirit

Alueellisessa yhteistyössä on keskeistä kyetä ylittämään paikalliset reviirit ja tehdä pitkäjänteistä, johdonmukaista verkostoyhteistyötä. Tärkeää on toimijoiden asenteiden ja toimintojen muuttaminen alueen kehitystä paremmin palvelevaksi. (Sotarauta 2007a.) Koulukodit ovat valtion laitoksina neutraalimpia aluekehittäjiä kuin useat muut toimijat. Vaikka koulukodit mielletään sijaishuollon palveluketjussa usein viimesijaisiksi toimijoiksi, koulukotiin sijoitettujen nuorten kautta on kuitenkin näkymä koko sijaishuollon kenttään. Samalla on paikannettavissa kehittämisen ja varhaisen puuttumisen paikkoja sijaishuollon ja koko lastensuojelun järjestelmässä.

Valtion koulukodeilla on mahdollisuus laajentaa toimintaansa oman alueen kehittäjänä ja vaikuttajana. Koulukotien pitkä historia tarjoaa vahvan pohjan, jonka varaan on mahdollista rakentaa myös perinteisestä tehtävästä eriäviä toimintoja. Selvityshanke osoitti, että ajatus koulukodista oman alueensa lastensuojelun ja sijaishuollon kehittäjänä edellyttää uudenlaista ajattelua sekä pitkäjänteistä yhteistyötä kuntien, oppilaitosten, järjestöjen ja sijaishuollon palveluntuottajien kanssa.

Kehittämistyötä tehdään eri intressien ja tavoitteiden keskellä. Kehittämisen kentällä on havaittavissa erilaisia lukkiutumia. Sotarauta (2007a) mainitsee esimerkkeinä:

1. Funktionaaliset lukkiutumiset: vallitseviin toimintatapoihin
2. Kognitiiviset lukkiutumiset: vallitseviin ajattelumalleihin
3. Poliittiset lukkiutumiset: saavutettuihin etuihin.

Alueellisen selvityshankkeen aikana on yhdessä eri toimijoiden kanssa tunnistettu näitä lukkiutumia, tehty niitä näkyviksi ja tietoisesti irrottauduttu vallitsevista toiminta- sekä ajattelumalleista. Saman ongelman, ilmiön, asian ympärillä työskentelevien ihmisten yhteistyö vaati holistisen näkemyksen kehittämiseen. Kehittämistyön ja -hankkeiden sisällä voidaan kantaa kollektiivista vastuuta kehittämistyön vaikuttavuuden lisäämisestä sekä hankkeiden hyötyjen ja tulosten liittymisestä suurempiin kokonaisuuksiin. Etelä-Savossa käynnistyvä kehittämissyksikköverkosto on osoitus siitä, että kivuliaskin luopuminen oman hankkeen omistamisesta voi luoda merkittävää, uudenlaista alueellista kehittämistä. Kipupisteen ylittämisen jälkeen on vaikea enää palata eristäytyneeseen hankekehittämiseen.

Tavoitteellinen kehittäminen

Pyörivä hankeviidakko aiheuttaa skeptisyyttä, väsymistä ja negatiivisia tunteita kehittämishankkeita kohtaan. Kehittämistyön tekeminen tavoitteelliseksi, määrätietoiseksi sekä näkyväksi on vastalääke syntyneille negatiivisille. Kehittämisen tulokset tulevat usein esille viivästyneinä ja vaikeasti havaittavina, jolloin ne jäävät näkymättömiksi. Ongelmat ovat usein liittyneet johtamiseen, vuorovaikutukseen ja viestintään. (Vataja & Seppänen-Järvelä 2006, 217.) Etelä-Savon kehittämissyksikköverkoston suunnittelussa syntyi hyviä, teräviä keskusteluja ja verkostoja, joissa kehittämisestä on puhuttu uusin termein. Sijaishuollon kehittämissyksikköä suunniteltaessa on kiinnitetty huomio erityisesti viestintään sekä toiminnan arviointiin. Arviointituloksia tulee käyttää jo hankkeiden aikana toiminnan suuntaamiseksi oikeaan kohteeseen ja tavoitteisiin.

Sijaishuollon kehittämissyksikköhankkeen käynnistämisen kannalta oli merkittävää aluekehittäjän työpanoksen irrottaminen koulukodin varsinaisesta toiminnasta ja osallistuminen laajempien kehittämissyksikköjen suunnitteluun. Myös eri toimintatasojen; kuntien johdon, työntekijöiden, luottamusmiesten ja järjestöjen, osallistaminen kehittämissyksikkösuunnitteluun edisti tavoitteiden toteutumista. Selvityshankkeen laajat toimintakehykset olivat haastavat. Ne myös antoivat mahdollisuuden vaikuttaa sisältöihin ja toimintamalleihin hankkeen edetessä. Hanke ei ollut missään vaiheessa valmis muotti, vaan sitä ikään kuin muovailtiin vuoden kuluessa lopulliseen muotoonsa, jota alussa ei tiedetty. Selvityshankkeen jakautuminen kahdelle toiminta-alueelle, Etelä-Savoon ja Kaakkois-Suomeen, toi hankkeelle haasteita, mutta myös lisäarvoa. Alueiden eroista syntyi näkemys siitä, miten asiat parhaiten etenevät tai mitkä asiat muodostuvat etenemisen esteiksi.

Kumppanina sähköjänis

Maakunnallisen kehittämissyksikköverkoston linjaukset luodaan syksyllä 2007. Pohja kehittämissyhteistyölle Etelä-Savossa on lupaava. Alueella toimivat kehittäjät ovat luoneet kehittäjäverkoston, jossa on edetty tunnustelevalta yhteistyöstä, kipupisteiden kautta kumppanuuteen. Sotarauta (2007 b) toteaa aluekehittäjien kirjon olevan laaja ”väsyneestä virkamiehestä intohimoiseen sähköjänikseen”. Yhteinen tavoite hukkuu ja hukataan helposti myös kehittäjien kesken erilaisten työskentelytyylien, tulokulmien ja työhistorian taakse. Kollektiivinen, kokonaisuuksien kehittäminen onnistuu, kun irtaannutaan oman hankkeen omistamisesta. Kehittämissyksikköverkoston suunnittelussa on kuclinut armoton huumori ja kuohuva juoma. Kehittäminen on vakavaa ja vastuullista, hektistä ja riemullista.

Etelä-Savon kehittämissyksikköverkostossa etenemme raskaalla kaasujalalla, vauhdilla ja vakaalla kädellä.

Lähteet

Sotarauta, M. 2007a. Generatiivinen johtajuus ja verkostojen maailma. Luento 15.5.2007. Itä-Suomen alueen sosiaalityön kehittäjien yhteistyöpalaveri, Kuopio.

Sotarauta, M. 2007b. Aluekehittäminen generatiivisena johtajuutena. Kunnallisalan kehittämissäätiön tutkimus. Nettiversio www.sotarauta.fi

Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2006. Prosessiarviointi – mahdollisuus lujittaa kehittämisprojektia. Teoksessa R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Stakes. Helsinki.

Sinikka Suutari

HIDAS-INNOVOINTIA KAINUUN MALLIIN

Peilaan osuudessani Perhekeskukset Kainuuseen -hanketta HIDAS-kehittämismalliin noin vuoden pituisen projektikokemukseni pohjalta. Olen kiinnostunut syvistä kehittämisen virroista, joissa tarvitaan ns. hidasta aikaa ja kiireen vastavoimaa, HIDAS-ajattelua. Sain uutta ymmärrystä kestävään kehittämiseen ja oppia HIDAS-innovointiin HIDAS-luotsien valmennuksessa. Kesällä 2006 ryhdyin Perhekeskukset Kainuuseen -hankkeen projektipäälliköksi. Tutkin väitöskirjassani varhaista puuttumista, joka kuuluu läheisesti perhepalvelujen toiminta-ajatukseen, ja siksi työ tuntui kiinnostavalta. Hanke on nyt puolivälissä ja kehittämistyö on mielestäni hyvässä vauhdissa ja suunnassa. Jäljellä on vielä runsas vuosi hankeaikaa ja uskon, että siihen kuuluvat niin flow kuin aallonpohjatkin.

HIDAS-innovaatioprosessi

HIDAS-prosessi on innovaatiotoiminnan perusmalli, joka luotiin Pohjois-Savon ammatillisen instituutin ja yrittäjä Kari Pääskysen yhteistyönä toteutetussa kehittämishankkeessa. Se rakentuu henkilökohtaisuuden (H), innovatiivisuuden (I), dialogisuuden (D), avoimuuden (A) ja strategisuuden (S) periaatteille. Osallistuin Hidas-luotsien valmennukseen Kajaanin yliopistokeskuksen aikuiskouluttajana vuonna 2003.

Henkilökohtaisuus HIDAS-prosessin periaatteena on sitä, että kehitystyö nähdään henkilökohtaisena matkana omista odotuksista vastuuseen yhteisestä tuloksesta, toiminnallahan on aina henkilökohtainen mieli. Innovatiivisuus on irtiottoa tutusta, tavanomaisesta ja riskittömästä tilanteesta omaperäisiin ja yllättäviin ratkaisuihin, omituisetkin ajatukset nähdään tutkimisen arvoisina. Dialogisuus taas nähdään matkana sisäsiisteydestä kuplivaan, luovaan toimintakulttuuriin, jossa yhdessä ajattelemisen on mahdollista. Tunnustetut sanat (esim. tiimityö) vastaavat havaitsemaamme toimintaa (esim. yhteistyö ja yhteistoiminta). Avoimessa työyhteisössä kukin antaa käyttöön oman tietämyksensä ja kokemuksensa. Emme jää omien käsitystemme ja luulojemme panttivangiksi, vaan totuutta koetellaan avoimessa vuoropuhelussa. Strategisuus on matka pinnallisesta puuhastelusta olennaiseen keskittymiseen. Kehitystyössä on selkeä suunta, täsmälliset etapit ja jatkuvuutta ja tuloksia varmistava tapa keskittyä oleelliseen. (Mönkkönen 2004, 21.)

HIDAS-innovaatioprosessi etenee Pihalla, Suunnassa, Merellä, Pajassa ja Torilla -vaiheiden tai -etappien kautta. Pihalla-vaiheessa ihmetellään peruskysymysten äärellä ja etsitään vaihtoehtoisia haasteita, Suunnassa-vaiheessa valitaan yksi haaste, mutta koetellaan sitä. Merellä-vaiheessa ideoidaan ratkaisuja ja Pajassa-vaiheessa rakennetaan jo oma toimintamalli. Prosessi päättyy Torilla-vaiheeseen, jossa asioita arvioidaan uudelleen, niitä hiotaan ja kokeillaan sekä ennakoidaan tulevaa ja taataan jatkuvuutta. (Mönkkönen, 2004, 5.)

Prosessiin kuuluu kuusi Pääskysen muotoilemaa perusprosessia: Kolbin (2004) kokemuksellisen oppimisen prosessi, Nonakan & Takeuchin (1995) tietämyksen luomisen prosessi yhteisössä, de Bonon (1995) ja Droit'n (2002) ajatteluprosessit sekä Isaacsin (2001) ja Mönkkösen (2002) dialogiseen toimintakulttuuriin etenevä yhdessä ajattelun

prosessi. Ne yhdessä muodostavat luovan spiraalin. (Mönkkönen, 2004, 21.) Työskentelyprosessia ohjaavat koulutetut HIDAS-luotsit.

Maakunnallista ihmettelyä

Virkavapauteni aikana seurasin hallintokokeilun valmistelua vain suurpiirteisesti ja itse kokeilun sekä uuden jättiorganisaation käynnistymisen aikaan toimin Hyvien työyhteisöjen Kainuu – Tykes-hankkeen ryhmänohjaajana. Hämmennyksen tunne oli tuolloin käsin kosketeltava; koko runsaan 3000 työntekijän upouusi organisaatio oli kuin konkreettisesti isolla pihalla isoja haasteita ihmettelemässä. Ei epäilystäkään siitä, etteivätkö HIDAS-prosessin Pihalla-kriteerit olisi täyttyneet.

Pääskysen mukaan innovaatioprosessin Pihalla-vaihe on suunniteltava erityisen huolella, jotta osallistujien energia, jopa vastustuksena ilmenevä kielteinenkin energia saadaan koko ryhmän käyttöön (Mönkkönen, 2004, 22, 23). Hallintokokeilun suunnitteluun osallistui noin 600 päättäjää, esimiestä ja työntekijää. Suunnittelua ja sen ohjausta on tutkittu Suhosen (2007) väitöskirjassa. Tutkimuskohteena on hallintokokeilun suunnitteluvaiheen aikana tapahtunut osallistujaohjaus eli kehittämishankkeen toteuttamista varten tehtävä päätöksentekoa ja organisointi.

Tutkimustulosten mukaan hallintokokeilun suunnitteluun osallistuneiden osallistumismahdollisuudet osallistujaohjauksessa vaihtelivat. Laajalla suunnittelulla pyrittiin kainuulaisten, niin työntekijöiden kuin päättäjienkin osallisuuteen. Näin laajana ja moniportaisena suunnittelu osoittautui kuitenkin suurimmaksi osallistumisen esteeksi. Estävät tekijät liittyvät tutkijan mukaan riittämättömään osallisuuden tunteeseen. Muut esteet juontuvat kehittämishankkeen muotoutumassa olevasta toiminta- ja organisaatiokulttuurista. Ohjauksen edistäminen edellyttää pohdintaa ihmisten johtamisesta kehittämishankkeessa sekä kunkin hankkeen toiminta- ja organisaatiokulttuurista. (Suhonen, 2007, 18, 119.)

HIDAS-prosessin Pihalla-vaiheessa korostetaan henkilökohtaisuuden periaatetta. Taustalla on ajatus, että innovaatioprosessin työkalut syntyvät yksilöllisesti vasta omakohtaisen prosessin kautta. Suhosen tutkimuksessa havaitut suunnitteluvaiheen heikot osallisuuden kokemukset voivat viitata myös heikkoon henkilökohtaisuusperiaatteen toteutumiseen. On ymmärrettävää, että hallintokokeilun hämmentävinä alkuvuosina henkilökohtaisuus, omakohtainen muutostyö ja yhteisöllinen muutosenergia saattoivat jäädä monen työyhteisön ja työntekijän kohdalla toteutumatta. Siksi niin henkilökohtaisia kuin yhteisöllisiäkin muutosprosesseja riittää varmasti vielä pitkälle tulevaisuuteen.

Kainuuseenko perhekeskuksia?

Lapset, nuoret ja nuoret perheet -työryhmä esitti hallintokokeilun suunnitteluvaiheessa seudullisten perhekeskusten perustamista maakuntaan. Työryhmä näki perhekeskukset palvelujärjestelmän ”kivijalkana”, jossa vankalla osaamisella ja moniammatillisella yhteistyöllä pystytään nykyistä paremmin tukemaan lasten tervettä kasvua ja kehitystä, tunnistamaan mahdollisimman varhain kehitystä uhkaavat riskit ja reagoimaan niihin sekä vastaamaan muuttuviin perheiden, vanhemmuuden ja parisuhteen ongelmiin. (Kainuun

maakunta -kuntayhtymä 2006, 3.) Vaikka suunnittelussa mukana olleiden osallisuuden kokemukset jäivät tutkimuksen mukaan heikoiksi, niin Lapset, nuoret ja nuoret perheet -työryhmä sai jo toisena hallintokokeiluvuonna ehdotuksensa perhekeskus-hankkeesta toteuttamisvaiheeseen.

Ensimmäisenä hankevuonna perhekeskuksista on käyty hämmentynyttä mutta myös innostunutta keskustelua. Uskon, että monet palvelujen kehittämistyöhön aiemmin osallistuneet kokevat mielekkäänä vuosien varrella opittujen työkäytäntöjen järjestelmällisen käyttöönoton ja uusien organisaatorakenteiden luomisen. Perhekeskusten tarkoituksenmukaisuutta on myös epäilty. On viitattu kokemuksiin, joiden mukaan yhteisten seinien sisällä voi olla toimimattomia tiimejä ja ihmetelty, mitä lisäarvoa perhekeskus voi antaa olemassa oleville työryhmille. Kysymykseen on mielestäni ainakin kaksi vastausta: moniammatillisuutta tukeva organisaatorakenne sekä ylisektorinen johtajuus. Palvelujen kehittämissympäristönä uusi organisaatio on lupaava ja samalla haasteellinen; se mahdollistaa uudenlaisia rajanylityksiä eri kuntien sekä perus- ja erityistasojen palvelujen välillä, mutta samalla se on synnyttänyt myös uusia rajoja. On syytä varmistaa, ettei esimerkiksi maakunnan perhepalvelujen ja kuntien varhaiskasvatusjärjestelmien välisille rajapinnoille nouse kehittämistyön esteitä. Näissä haasteissa sekä maakunnan että kuntien henkilöstö tarvitsee runsaasti HIDAS-taitoja, kuten avoimuutta, luottamusta ja dialogisuutta.

Moniammatillisen työotteen kypsymisessä perhekeskus-vaiheeseen on tarvittu pitkää Pihalla-vaihetta, perusteellista ihmettelystä peruskysymysten äärellä. Eri ammattilaisten kohtaaminen yhteisen työn äärellä johti aikanaan keskusteluun työntekijöiden erilaisista arvomaailmoista. Tuolloin valittu kokonaisvaltainen ihmiskäsitys on myöhemmin osoittautunut kestäväksi arvopohjaksi palvelujen kehittämisessä. Sen pohjalta syntyneitä toiminnan perusohjeistuksia ja hyviä käytäntöjä sovelletaan edelleen, ja nyt ne ovat maakunnallisen kehittämistyön lähtökohtana.

Samassa suunnassa ja pintaa syvemmälle

Kun kehittämistyössä ollaan Suunnassa-vaiheessa, HIDAS-prosessin Pihalla-vaiheen epämääräisistä haasteista aletaan jalostaa miten-kysymyksiä. Tavoitteena on ottaa kriittiseen tarkasteluun johtajuuteen liittyvät teemat, seikkailla mahdollisissa maailmoissa, tunnistaa ja priorisoida mahdolliset haasteet ja valita alustavasti kehittämishaaste. (Mönkkönen, 2006, 26.)

Perhekeskus-hankkeen Suunnassa-vaihe on mielestäni juuri meneillään; maakunnan sosiaali- ja terveyslautakunta on kesäkuussa päättänyt perhepalvelujen organisaatiomuutoksesta. Siinä perhepalvelut organisoidaan prosessipohjaisesti. Muutoksen jälkeen lasten ja perheiden terveydenhuollon palvelut sekä sosiaalityön palvelut muodostavat omat erilliset prosessi-vastuualueensa ja niille nimetään erilliset johtajat. Perhekeskusten paikka uudessa organisaatiossa on kummankin prosessin alkupäässä, varhaisen tuen ja puuttumisen alueella. Perhekeskuksille ei nimetä johtajia vaan niissä toimii useamman tulosyksikön henkilöstöä. Tavoitteena on turvata riittävä asiantuntijuus sekä palvelutuotannossa että johtamisessa ja selkiyttää johdon vastuita. Muutoksessa poistetaan seutujohtajuus, jolloin perhepalvelujen uusi organisointi on Lapset, nuoret ja nuoret perheet -työryhmän esityksen mukainen.

Perhekeskus-hanke etenee nyt myös syvyysuunnassa, pintapuheista strategiaan. Valtakunnallisessa perhekeskus-visiossa perhekeskusten ydin on lapsen tärkeimmissä kehitysyhteisöissä, neuvolassa, varhaiskasvatuksessa ja koulussa. Tämän ytimen tarkastelussa tapahtui mielestäni selkeä edistysaskel kesäkuussa 2007, kun ohjausryhmä päätti kainuulaisen vanhempainkoulu -mallin käynnistämisestä vaiheittain. Päätöksen mukaan vanhempainkoulun pohjana on perhekeskusten ja lapsen keskeisten kehitysyhteisöjen tiivis vuoropuhelu ja kumppanuus. Tämä merkitsee ensiksikin sitä, että neuvolan perhevalmennuksen runko-ohjelmaa uudistetaan, ja se laajennetaan vaiheittain moniammatilliseksi vanhempainkouluksi ruotsalaisen Leksandin mallin tapaan. Toiseksi varhaiskasvatusvaiheen vanhempainkoulun sisältöjä ja toimintatapoja suunnitellaan yhdessä keväällä 2007 käynnistyneen Kainuun kuntien varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö-hankkeen kanssa. Kolmanneksi käynnistetään maakunnan perusopetuksen vanhempainkoulu. Syksyn aikana työstetään Nuorten terveet elämäntavat -hankkeen materiaalia koulujen vanhempainiltoja varten, ja työ jatkuu koko lukuvuoden ajan yhteistyössä kaikkien maakunnan peruskoulujen kanssa.

Perhekeskus-hankkeella on nyt Suunnassa-vaiheen mukaisesti perhekeskusajattelun ytimeen liittyvä lukittu haaste ja sen ratkaisulla ehdoton, tinkimätön, syyttävä päämäärä (ETS). Sellainen vanhempainkoulu-päätös minulle hankevetäjänä on. Ymmärrän päätöksen niin, että ammattialakohtaisia työskentelyprosesseja aletaan vihdoinkin avata ja toimintatapoihin ja käytäntöihin liittyviä itsestäänselvyyksiä uskalletaan kyseenalaistaa. Näin tehdään tietä aidosti asiakaslähtöiselle työlle.

Miten päästä maalta Merelle, Pajaan ja Torille?

Ei se meitä maalta merelle vie, toteaa kainuulainen asiasta, joka ei liiemmin häntä kosketa. Kainuun maakuntahallintokokeilu voi onnistuessaan viedä kainuulaiset uudistusten valtamerelle, uusien toimintamallien taontapajoihin ja valtakunnallisille toreille saakka. Mutta miten? Yksittäisten projektien kaoottisella virralla tavoitellaan laajan rintaman kehittämistyötä, mutta sen tulokset ovat vaarassa jäädä pinnallisiksi ja kehittämistyön strategiataso saavuttamatta. Nykyisen hankemaailman ”kaskiviljelystä”, jossa jokaista asiaa varten raivataan uusi projekti ja edellinen raivio hylätään ja unohdetaan, pitäisi päästä ”peltoviljelyyn”, jossa vaalitaan, pidetään huolta jatkuvuudesta, odotetaan ja otetaan vain kohtuullista satoa. Okavango-kehittäminen ei, sen enempää kuin samanniminen jokikaan, johda minnekään. (Arnkil, 2006, 75, 76, 78.) Toden totta, on jo aika siirtyä yksittäisiä hankkeita laajempiin hankekokonaisuuksiin ja jämäkämpään ohjaukseen!

Lopuksi

Uskon, että kun Perhekeskukset Kainuuseen -hanke vuoden 2008 lopussa päättyy, on Pajalla-vaihe jo ohitettu ja oma toimintamalli koottu. Mallia on jo varmasti ehditty kokeilla käytännössä ainakin Sotkamon, Kuhmon ja Suomussalmen seudullisissa perhekeskuksissa sekä Paltamon Salmelassa ja Hyrynsalmen ja Puolangan perheasemilla. Toimintansa on todennäköisesti aloittanut myös Vuolijoen monikulttuurinen perheasema. Henkilöstömäärältään suurimpana Kajaanin perhekeskus vaatii pisimmän suunnitteluajan. Uskon, että hankkeen päättyessä myös Kajaanin perhekeskuksen verkostot jo toimivat ja Perhekeskus on konkreettisestikin availemassa oviaan.

HIDAS-malli antaa mielestäni toimivan kehyksen tarkastella Perhekeskukset Kainuuseen -hanketta innovaatioprosessina ja osana laajaa hallinnonmuutosta. Sen viimeinen ja kenties tärkein vaihe on Torilla-etappi, jossa innovaatioprosessille taataan jatkuvuus. Perhekeskukset Kainuuseen -hanke ei saa jäädä vain projektipyrahdykseksi ja Okavangoksi, joeksi, joka ei koskaan pääty mereen (Arnkil, 2006, 75). Syvää kehittämisen virtaa ei ole helppo tavoittaa, sen tietävät varmasti monet väsyneet projektityöntekijät. Projekteissa kehitetyillä käytännöillä on Arnkilinkin mukaan suuri vaara ohentua ja viimein "kuivaa" pois, kun kehittämishankkeen rahoitus ja verkostorakenne purkautuvat (Arnkil, 2006, 74). Kainuun seudullisten perhekeskusten ja pienten kuntien perheasemien fyysiset tilat tulevat varmasti lähiaikoina olemaan kainuulaisten silmin nähtävissä ja perheiden käytettävissä. Perhekeskusten ja niiden moniammatillisten auttamisverkostojen toimivuus näkyy toivottavasti jo lähivuosina kainuulaisten lasten ja perheiden lisääntyneenä hyvinvointina.

Lähteet

Kainuun maakunta –kuntayhtymä. 2006. Kainuun seudulliset perhekeskukset – hanke 2006–2008. Kainuun maakunta. Hankehakemus, 28.02.2007.

Mönkkönen, K. 2004. Innovaatioihin HIDAS-metodilla. Pihalta Torille –hankkeen loppuraportti. Kuopio. Pohjois-Savon ammatillinen instituutti, sosiaali- ja terveysala.

Seppänen-Järvelä, R, Karjalainen, V. (toim.). 2006. Kehittämistyön risteysksiä. Arnkil, T. E. Okavango-kehittäminen. Välittääkö kukaan jatkuvuudesta? Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy.

Suhonen, M. 2007. Osallistujaohjaus ristipaineiden keskellä. Tapaustutkimus Kainuun maakuntakokeilun sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämishankkeen suunnitteluvaiheesta vuosina 2003–2004. Oulu. Väitöskirjatutkimus. Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. <http://herkules oulu.fi/issn0355322/>.

Terho Pekkala

SORAKE – KIVIÄ SOSIAALIALAN KENGISSÄ

Kainuussa sosiaali- ja terveystalvaeluita on järjestelty maakunnallisessa kehyksessä kohta kolmen vuoden ajan. Ratkaisulla on haettu vastauksia harvaan asutun, laajan alueen muuttuvaan toimintaympäristöön. Kuntien vastuulla olleet toiminnot ovat nyt yhteisen maakuntahallinnon alaisuudessa.

Kainuun maakunta -kuntayhtymään siirtyi yhdeksän kunnan sosiaalitoimen palvelut lukuun ottamatta lasten päivähoitoa. Tämä tarkoitti noin sadalle lasten ja aikuisten sosiaalipalveluiden työntekijälle uutta työnantajaa sekä uusia työyhteisöjä, esimiehiä ja ohjeita. Ennallaan säilyivät vanhat asiakkaat, haasteet ja vanha resurssipula.

Juuri kun on asetettu uusvanhoihin aseisiin ja saatu arki jotakuinkin pelaamaan, on taas luvassa myllerrystä sisältä ja ulkoa; sosiaalialan henkilöstön tehtävärakennetta ja mitoitusta uudistetaan valtakunnallisesti. Tähän työhön kuntayhtymä on käynnistänyt lääninhallituksen rahoituksella kehittämishankkeen, jonka päämääränä ovat toimivat ja osaavat sosiaalipalvelut Kainuussa.

Tämä artikkeli kertoo hankkeen ensimmäisen vuoden kokemuksista ja niistä saaduista opetuksista.

Alkutaival ja tehdyt valinnat

Edustava ratkaisu?

Keskeinen muutos Kainuussa oli yhdeksän kunnan sosiaalitoimien yhdistäminen yhteen organisaatioon. Tämä jakaantuu kolmeen palveluseutuun, jotka toimintaympäristöinä poikkeavat toisistaan. Näissä kussakin ovat vielä peruskunnista periytyvät lähityöyhteisöt.

Yksi kuntayhtymän käynnistymisestä aiheutunut seuraus on ollut "maakuntamatkailun" lisääntyminen. Organisaation hallinnon keskittyminen Kajaaniin sekä asiakastyön toimialueiden laajentuminen ovat luonnollisesti lisänneet palaverieita ja muita virantoimitusmatkoja.

Tässä tilanteessa SORAKE-hankkeen tehtävärakennevalmistelua varten perustettiin työntekijäryhmiä ja eri seutuja edustava projektiryhmä. Ryhmä käsittelisi tehtävärakennetta ja mitoitusta eri yhteisöjen näkökulmista, jotta valmistelu ei sitoisi kohtuuttomasti koko henkilöstöä. Aivan perustellulta vaikuttava ajatus, mutta käytännössä sen toimivuus ei ollutkaan niin yksinkertaista.

Oppimiskokemuksia 1

Projektiryhmä täytti tavoitteen tehokkaasta ja ekonomisesta asioiden hallinnasta, mutta oli samalla myös tiedonkulun pullonkaula. Työyhteisöjen täytyy pystyä aktiivisesti

käsittelmään asioita yhdessä; mahdollisimman arkisesti, omalla porukalla ja tutun esimiehen johdolla. Vaatimus on aivan asianmukainen ja kohtuullinen, mutta se pitäisi vielä saada toimimaan. Toinen seikka oli, että ryhmä ei tuottanut tarpeeksi tunnetta siitä, että seudulliset ja paikalliset erot olisi huomioitu. Edustuksellisilla työryhmillä tulee siis olla selkeä luottamuksellinen mandaatti päämiehiltä.

Alkuperäinen idea oli siis ihan hyvä, mutta valitut menetelmät eivät soveltuneet juuri tähän kontekstiin ja vallitseviin olosuhteisiin. Saavutettu hyöty edustuksellisesta käsittelystä oli kenties pienempi kuin siitä aiheutunut hämminki.

Kehittämistyön oikeutus

Rakenteiden ja tehtäväjaon uudistamista pidetään yleisesti vaikeana tehtävänä. Kenelle voidaan uskoa tällainen työ? Kuka on oikeutettu tarkastelemaan, suunnittelemaan, pohtimaan tai esittämään sosiaalialan työhön liittyviä vaihtoehtoja? Kun kyse on jonkin ammattiryhmän asioista, ovatko siihen liittyvät asiat suljettuja vai onko muilla oikeus osallistua keskusteluun.

Luonnollisesti jokaisen ammattiryhmän erikoistumiskoulutus, kokemus ja pätevytyminen antavat vankan pohjan ja oikeutuksen omaan asiaan, mutta onko se ainoa mahdollinen tulokulma tehtävien ja rakenteiden tarkastelulle. Sosiaalityöntekijä näkee ammattinsa edustajana tietyt asiat, sosiaaliohjaaja samat asiat hieman erilaisena. Sosiaalipalveluiden johto, terveyshallinnon ihmisistä puhumattakaan, edustavat joidenkin mielestä jo etääntynyttä ääntä.

Onko menestymisen mahdollisuuksia, jos työhön osallistuu ns. ulkopuolisia tahoja? Organisaation tai mainittujen ammattiryhmien ulkopuolinen näkökyky voi olla yksi keskeinen työväline. Eri osapuolten näkemysten huomioiminen ja kokonaisuuden hahmottaminen saattavat palvella kaikkien etua.

Oppimiskokemuksia 2

Projektityön oppaissa mainitaan usein menestymisen avaimina osapuolten sitouttaminen ja yhteisen ymmärryksen luominen. Näinhän se on. Olisi vaikea toimia yksisilmäisesti vain jonkun osapuolen advokaattina. Se tie voisi olla voittoisa, mutta todennäköisesti lyhyt. Tasapainottaminen voi puolestaan johtaa tilanteeseen, missä ratkaisut eivät ole juuri kenenkään mielestä kovin loistokkaita, mutta selviä häviäjiä ei myöskään ole.

Hanketta voi edistää, jos kehittäjillä on välitön suhde substanssiin tai johonkin sen osapuoleen. On myös mahdollista, että neutraalius on tarpeen, mikäli asia on herkkä. Paras ratkaisu voisi olla, jos nämä näkökulmat yhdistyisivät kehittämistyössä.

Henkilöstön kokemuksia

SORAKE-hanke toteutti maaliskuussa 2007 kyselyn kuntayhtymän sosiaalipalveluiden henkilöstölle (sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat, toimistohenkilöstö), jonka tarkoituksena oli tehdä näkyväksi henkilöstön näkemykset ja kokemukset sen hetkisestä tilanteesta.

Vastausten perusteella on selvää, että henkilöstö odottaa osallistumismahdollisuuksiensa parantamista, johtamisen ja kehittämistyön selkiyttämistä sekä resurssien lisäämistä.

Työolot ja organisointi

Henkilöstön mukaan työntekijäresurssit eivät riitä nykyisen työmäärän hoitamiseen. Tämä näkyy työn määrällisissä ja laadullisissa arvioinneissa. Kiire ja riittämättömyyden tunne hallitsevat arkea, eivätkä uuden organisaation tuomat haasteet helpota tilannetta.

Sosiaalityöntekijät kokevat, että työt kasautuvat puutteellisen resursoinnin, seudullisten järjestelyjen ja johtamiskysymysten takia. Työn tulokset nähdään tyydyttäväksi, mutta tietoisuus siitä, että aina ei pystytä palvelemaan asiakkaiden tarpeiden mukaan, esimerkiksi ennaltaehkäisevästi, on vahvasti näkyvillä.

Tehtävärakenteiden ja osaamisen kehittäminen

Kyselyyn vastanneet arvioivat saaneensa tietoa tehtävärakenteen kehittämisestä kohtuullisesti, mutta kehittämistarpeita löytyy yhteistoiminnallisuudesta niin työyhteisötasolla kuin kehitysprosessin osalta.

Osallistumisen kokemukset ovat yleisesti enemmän tyydyttäviä kuin totaalisen heikkoja. Tosin kokemukset vaihtelevat myönteisistä kriittisiin. Vastaukset tuovat myös ilmi epäluottamusta organisaation johtoon ja kehittämisprojekteihin. Ammattiryhmien välistä jakautumista on myös nähtävissä. Keskeistä on, että henkilöstön kuulemisen ja osaamisen kunnioittamisen halutaan parantuvan, jotta lopputulos olisi kestävä.

Vastaajat kokevat osaamisen kehittämisen ydinalueiksi työmenetelmiin ja ohjeistukseen liittyvät kysymykset. Seudulliset tai maakunnallisesti toteutettavat koulutukset nähdään yleisesti mielekkäimmiksi järjestelyiksi. Vastaajat tuovat esiin myös konkreettisia koulutusaiheita ja ehdotuksia, joita voidaan hyödyntää koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Oppimiskokemuksia 3 – mitä olisi voitu tehdä toisin?

Kehittämishankkeiden todellisuus ei ole erillään organisaatiosta, vaan se joutuu ottamaan annettuna vallitsevat olosuhteet ja erityisesti siihen johtaneen historian. Niinpä aina on hankkeesta riippumattomia muuttujia, jotka vaikuttavat hankkeissa onnistumiseen. Näitä voidaan nimittää ulkopuolisiksi ehdoiksi, olettamuksiksi tai edellytyksiksi, kuten esimerkiksi Logical Framework -projektityökalussa (esim. Mäkinen ja Uusikylä 2004). Mitä enemmän hanke pystyy näitä tekijöitä huomioimaan ja välttämään niihin liittyviä riskejä, sen paremmin yleensä tavoitteisiin päästään.

SORAKE-hankkeen LogFramessa on kirjattuna mm. ennakkosedellytyksiin ”onnistuneet kokemukset maakuntamallista”, tulosten saavuttamisen edellytyksiin ”muutosmyönteinen ja kehittämisorientoitunut henkilöstö sekä riittävä johdon tuki” ja tavoitteiden saavuttamisen edellytyksiin ”työnantajan ja työntekijöiden vuoropuhelun toimivuus”. Näitä seikkoja voidaan siis pitää ennalta tiedostettuina sudenkuoppina tai onnistumisen avaimina – aivan

miten päin asiaa haluaa katsoa. Hankearvioinnissa voidaan edellä kuvattuja henkilöstön kokemuksia tarkastella suhteessa näihin edellytyksiin ja pohtia, olisiko jotain voitu tehdä toisin:

1. Aiemmin todettiin, että kuntayhtymä uudistukset eivät ole nauttineet varauksetonta suosiota henkilöstön keskuudessa. Ennakoedellytyksenä mainitut onnistuneet kokemukset eivät siis lähtökohtaisesti ole tukeneet hanketoimintaa. Tähän asiaan yksittäisellä projektilla on kovin vähän mahdollisuuksia vaikuttaa.

2. Hieman naivilta kalskahtava ”muutosmyönteinen ja kehittämisorientoitunut henkilöstö sekä riittävä johdon tuki” olisi varmasti jokaisen kehittämishankkeen vetäjän toiveunesta, mutta todellisuudessa useat muutokset, epävarmuus resursseista ja sirpaloitunut kehittämistyön hallinta ovat tehneet tehtävänsä. Projektinäkökulmasta tämäkin on hankala asia hallittavaksi, mutta merkittävä tekijä huomioitavaksi onnistumisen kannalta.

3. Työnantajan ja työntekijöiden vuoropuhelun toimivuus rakennemuutosten yhteydessä on paitsi vakavasti otettava ja normitettu yhteistoimintakysymys, myös henkilöstöpoliittinen ja ilmapiiriä heijastava tekijä. Elleivät neuvotteluyhteydet toimi, on rakentavan lopputuloksen saavuttaminen tuskallista.

Yksittäinen kehittämishanke on siis monen asian suhteen reaktiivinen ja joutuu usein hankalaan rakoon. On asioita, joita hankkeilla ei pystytä korjaamaan, vaan ne ovat linjajohdon, konsernihallinnon ja henkilöstöryhmien yhteisiä haasteita.

Hankkeessa aikaansaadut valinnat ja toimet ovat tietysti helpommin muutettavissa ja hallittavissa. Henkilöstön palautteen perusteella tehtävärakenteen edustuksellisesta valmistelusta on siirrytty kohti paikallisia työyhteisö- ja tehtäväalueittaisia käsittelyitä. Tiedottaminen suuressa organisaatiossa on yritetty keskittää intranettiin, jotta keskeiset asiat olisivat kaikkien saatavilla. Henkilöstön osaamisen ja näkemysten korostamiseksi työyhteisötilaisuuksien lisäksi pyritään tiivistämään asiakaspalveluyksiköiden ja muun kehittämistyön yhteyksiä.

Tähän liittyen kuntayhtymään valmistellaan sosiaalialan kehittämysyksikköä, joka mahdollistaisi vakituisen henkilöstön osallistumisen tutkimus- tai hanketyöhön aiempaa paremmin. Kehittämysyksikkö kokoaa sosiaalialan alueellista kehittämistyötä ja vahvistaa yhteistyökumppanien kanssa lisäkoulutus- ja harjoittelumahdollisuuksia. Kehittämysyksikön työn ytimenä on henkilöstön arjen osaamisen hyödyntäminen ja tukeminen. Aloite- ja innovointikäytännöt, sisäiset kehittämisryhmät ja tutkija-kehittäjä -työnkuvat ovat esimerkkejä mahdollisista toteuttamistavoista asiakaspalveluyksiköiden arjessa. Yksikön rakenteellisia tavoitteita kuntayhtymän tasolla ovat yksittäisten hankkeiden keskinäinen hallinta ja kokoaminen vaikuttaviksi klustereiksi.

Projektien ja asiakastyön rajat liukuvat usein kauaksi toisistaan. Suuressa organisaatiossa moniin hankkeisiin on vaikea motivoida henkilöstöä, sillä ne koetaan usein aikavarkaiksi hyödyllisyydestään huolimatta. Kehittämistoiminnasta – tai siihen ryhtymättömyyden ahdistuksesta – tuleekin lisätaakka henkilöstölle. Hankkeiden ei toivoisi olevan ”työn syöpä”, vaan resurssi, joka on saatu yhteiseen käyttöön.

Sosiaalialan henkilöstö on yleisesti ottaen tiukoilla. Palkkakehitys on kaukana asianmukaisesta, työ on usein vaativaa ja raskasta, uudistukset sekoittavat kenttää ja

uusia vaatimuksia palveluille tulee, mutta lisäresursseja ei. Tässä tilanteessa ymmärryksen ja yhteistyön edellytykset eivät ole kukkeimmillaan, mutta onko toivoa vielä jäljellä?

Palveluiden kehittäminen

Kohti toimivaa tehtävärakennetta

Sosiaali- ja terveysministeriön ohjauksella palveluita ja tehtävärakennetta tarkastellaan asiakasprosessin näkökulmasta, joka merkitsee – tai ainakin voi merkitä – ns. siiloajattelun vähittäistä heikkenemistä. Keskeinen asia tässä on ns. tarkoituksenmukaisen työnjaon luominen eli kukin ammattiryhmä tuo oman osaamisensa suunniteltuun ja tavoitteelliseen asiakasprosessiin, josta vastaa nimetty ammattihenkilö. Sosiaalihuollon tehtävissä (pl. varhaiskasvatus) keskeiset ammattiryhmät koostuvat sosiaalityöntekijöistä, sosiaaliohjaajista ja lähihoitajista, joille on määritelty tiettyjä osaamisalueita, joista yhdessä muotoutuu asiakkaita palveleva kokonaisuus.

Sosiaalityöntekijöiden keskeinen osaaminen eri tehtäväalueissa liittyy palvelutarpeen arvioinnista, työn suunnitelmallisuudesta, hallinnasta ja vaikuttavuudesta sekä eri viranomaispäätöksistä vastaamiseen. Työ edellyttää laaja-alaista asiantuntijuutta sosiaalisista ja yhteiskunnallisista ilmiöistä.

Sosiaaliohjaajien osaamisen ydintä ovat asiakkaiden neuvonta, tukeminen ja muu lähityöskentely asiakkaiden kanssa yhteistyössä muiden ammattiryhmien kanssa. Työ edellyttää vahvaa osaamista palvelujärjestelmän hallinnassa sekä sosiaalisten ja yhteiskunnallisten ilmiöiden tuntemuksessa.

Lähihoitajien työssä tarvitaan hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, yhteistyökykyä sekä vankkaa osaamista sosiaali- ja terveysalan hoito-, huolenpito- ja kasvatustehtävissä.

Miten näistä eri koulutuksen saaneista ammattilaisista saadaan toisia täydentävä, toimiva sosiaalihuollon kokonaisuus? Mikäli merkittäviä resurssilisäyksiä sosiaalialan henkilöstöön ei ole luvassa, ainoaksi keinoksi jää kehittää ammattiryhmien keskinäistä toimintaa. Entistä tiiviimpi yhteistyö eri toimijoiden välillä tarkoittaa haastetta ammattiryhmien tehtävärajauksien selkeyttämisessä (kuka vastaa mistäkin?) sekä nämä rajapinnat ylittävien asiakkaiden hallinnassa (miten tieto siirretään, kuka koordinoi kokonaisuutta?).

Sisältöjen kehittäminen

Maakunnallisesti SORAKE-hankkeella on useita yhteyksiä muihin sosiaalialan kehittämishankkeisiin. Nämä yhdessä ovat osaltaan vaikuttamassa siihen, millaisia palveluita haluamme ja pystymme tarjoamaan Kainuussa. Tätä kirjoittaessa (kesäkuu 2007) näyttäisi siltä, että maakunnassa on vahva tahto panostaa hyvinvointia vahvistaviin palveluihin ja mm. lapsiperheiden varhaisen tuen kehittämiseen. Tästä Perhekeskukset Kainuuseen -hankkeen kehitystyö on konkreettinen esimerkki.

Perhekeskusten tavoitteena on luoda uutta moniammatillista lapsiperhetyön toimintakulttuuria. Varhaiseen tukeen ja ennaltaehkäisyyn systemaattisesti panostamalla odotetaan lapsiperheiden hyvinvoinnin kehittyvän toivottuun suuntaan jo ennen korjaavien toimien tarvetta. Työskentelyn painopistettä siirretään ennaltaehkäisevään työhön ja tuetaan eri ammattialojen verkostoitumista. Varhaisen tuen tarjoaminen on tietoinen valinta lapsiperheiden hyvinvoinnin lisäämiseksi ja yksi keskeinen muutosta aiheuttava tekijä palvelutoiminnassa. Perhekeskukset ovat jatkossa antamassa runkoa myös tehtävärakenteelle; varhaisen tuen kehittäminen mahdollistaa etenkin sosiaaliohjauksen vahvistamisen.

Varhaisen tuen toimintamallin käyttöönotto edellyttää resursointia sekä nykyisten asiakkaiden tilanteiden hoitamiseen että uusien ehkäisevien toimien yhtäaikaiseen ylläpitoon.

Onnistumiseen tähtäävät toimintatavat

Palveluiden ja tehtävärakenteiden muutos ei tapahdu ilmoitusluonteisesti. Näin menetellen riskinä on työntekijöiden ulkokohtaisuuden tunteen kasvaminen, heikko sitoutuminen ja heikosti toteutuvat uudistukset. Ennemminkin muutos on sidoksissa organisaatiokulttuuriin, eli varsin perustaviin prosesseihin.

Organisaatiokulttuurin tehtävänä on selkeyttää toimintaa ja vähentää ahdistusta tuottamalla ratkaisumalleja organisaation ulkoista säilymistä ja sisäistä yhdentymistä koskeviin kysymyksiin (ks. mm. Schein, 1991). Vain pieni osa organisaatiokulttuurista on näkyvää ja tietoista, yhteisesti sovittua organisaation toimintaa: jäävuoren huippuna fyysiset ratkaisut, organisaatiokaavio, nimikkeet jne. Merkittävämpää organisaatiolle ovat yhteisesti jaetut, mutta vähemmän tiedostetut arvot ja piilorakenteet tai kokonaan piilevät uskomukset, tavat ja sosiaalinen koodisto. Jotta muutos olisi mahdollinen, sen täytyy tapahtua syvällä toimintojen perustoissa eli työntekijöiden omaa työtä muokkaamalla ja sitouttamalla työntekijät työn kehittämiseen.

Toinen kysymys on se, millaisin mekanismein organisaatiosta eli joukosta yksilöitä luodaan yhteiseen päämäärään tähtäävä ryhmä. Millaisin tavoin ja mahdollisuuksin yhteistoimintaa toteutetaan sekä valittavia ratkaisuja työstetään, ovat olennaisesti onnistumiseen liittyviä kysymyksiä. On hyvä huomioida, että käsiteltävän asian lopputulos ei ole ainoa mittari onnistumiselle, vaan myös ns. proseduaaliset tekijät ovat merkittäviä. Olennaista on siis, miten tulos on saavutettu ja ketkä ovat olleet sitä luomassa. (ks. Folger & Cropanzano 1998.)

Henkilöstöltä saadun palautteen perusteella on SORAKE-hankkeen jatkotyössä yritetty varmistaa, että:

1. Valmistelutyö rakentuu keskustelulle ja käsittelylle työyhteisöissä ja ammattiryhmissä.
2. Toimintatapojen ja yhteistyökäytäntöjen rakentaminen ja kehittäminen tapahtuu niissä yhteisöissä ja verkostoissa joita muutokset koskevat.
3. Prosessin aikana kiinnitetään erityistä huomiota työntekijöiden ja työnantajan väliseen vuorovaikutukseen.

Seuraavaa siirtoa harkiten...

Tämän artikkelin keskeisenä sanomana on ollut – kokemusten esille tuomisen ohella – havainnollistaa ns. refleksiivisen projektiohjauksen periaatetta. Ennakkosuunnitelmat eivät aina toimi käytännössä. Usein tarvitaan tarkennuksia, muutoksia ja uudelleenharkintaa. Refleksiivisyys projektiohjauksessa merkitsee keskitietä tiukasti suunniteltujen ja teknisluontoisten projektien sekä ilmassa leijuvien ad hoc -hankkeiden välillä (Virtanen 2000).

Näillä eväillä sosiaalihuollon tehtävärakennemuutostusta on yritetty saada alulle Kainuussa. Kokemuksia on kertynyt, palautetta on saatu ja työtä on vielä edessä.

Lähteet

Folger R. & Cropanzano R. 1998. Organizational justice and human resource management. Thousand Oaks. Sage.

Mäkinen A-K ja Uusikylä P. 2004. Tiedosta – arvioi – paranna. Helsinki. Työministeriö.

Sarvimäki, P. ja Siltaniemi A. (toim.) 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Helsinki.

Schein E. 1991. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Jyväskylä: Gummerus

SORAKE-henkilöstökysely. 2007. Julkaisematon raportti. Kainuun maakunta -kuntayhtymä

Virtanen, P. 2000. Projektityö. Helsinki: WSOY.

Kauko Pursiainen

LOISTAVAA TULKKIPALVELUA KUOPION SEUDULLA

Etsimme kahden vuoden ajan Pohjois-Savossa uusia kuuroja tulkkipalvelun piiriin. Kuopion tulkkikeskuksen seudullinen kehittäminen 2005–2006 -hankkeella oli toki myös virallisia tavoitteita, kuten videotekniikan käyttöönotto viittomakielisessä tulkkipalvelussa ja tulkkipalvelun tasapuolinen toteutuminen kuuron asuinpaikasta riippumatta.

Ennen hanketta Kuopion tulkkikeskuksen saama kritiikki ruumiillistui usein kysymykseen: ovatko tulkkikeskuksen tiedossa kaikki palvelua tarvitsevat asiakkaat? Kysymyksen taustalla oli huoli siitä, etteivät palveluun oikeutetut kuurot ehkä saaneet alueella palvelua omalla kielellään.

Kysymys viittomakielisten asiakkaiden olemassaolosta tuntui Kuopiosta katsottuna yllättävältä. Eivätkö asiakkaat olleet löytäneet palvelua kaupungissa toimineen tulkkikeskuksen kymmenvuotisen taipaleen aikana? Viittomakielinen tulkkipalvelu kun on saajalleen turvattu aina subjektiiviseen oikeuteen saakka. Eikä Kuopion tulkkikeskus ollut kätkenyt kynttiläänsä vakan alle aikaisemminkaan.

Ajattelimme hankkeeseen lähdettäessä, että Kuopion tulkkikeskus on jo valmiiksi hyvä, mitä sitä turhia kyselemään. Viralliset tavoitteet vaan paperille ja hankkeelle rahat läänihallitukselta.

Kuten hankkeen nimestä käy ilmi, hankkeella pyrittiin lisäämään kuntien osaamista viittomakielisen tulkkipalvelun palveluketjussa. Tämä seudullinen yhteisymmärrys tietenkin edellytti jo lähtökohtaisesti sitä, että palveluun oikeutetut asiakkaat ovat valmiiksi osapuolten tiedossa. Myöhempi tarkastelu osoitti kuitenkin, etteivät kaikki asiakkaat olleet palvelun piirissä ennen hanketta. Näyttää jopa siltä, että uusi videotekniikka tulkkipalvelussa lisäsi asiakkuuksia.

Uusien asiakkaiden löytäminen ei kuitenkaan ollut hankkeemme virallinen tavoite. Ymmärrämme asian tällä hetkellä niin, että hyvä palvelu lisää kysyntää ja asiakkaita. Meille oli yllätys, miksi oman kielen käyttömahdollisuutta vailla olevat asiakkaat eivät ilmaantuneet kuntien tilastoihin aikaisemmin. Se, että viittomakielistä tulkkipalvelua ei Kuopiota lukuun ottamatta saanut riittävästi muualla, ei sen sijaan yllättänyt. Kuopion onni on siinä, että Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneita ammattitaitoisia tulkkeja jää kaupunkiin töihin. Tätä onnea halusimme jakaa myös Joroisten, Varkauden, Suonenjoen, Siilinjärven ja Nilsiän kanssa vuosina 2005–2006. Onni jakautuu edelleen.

Hankkeen vetäjästä, viittomakielen tulkki Marjo Takkisesta kasvoi hankkeen aikana videotekniikan virtuoosi. Hänen kohdallaan vaati paljon työtä kuntien informointi nimenomaan kuvaviestin välittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Hankkeen saama tuki Kuopion ATK-keskuksen asiantuntijoilta oli korvaamatonta. Myös alueen kuntien osallistuminen hankkeen teknisiin haasteisiin, takasi hyvän lopputuloksen.

ATK-tekniset kysymykset kuntien välillä ja sisällä veivät paljon aikaa, ja koko hanke näyttäytyi pitkään kuvapuhelinhankeena. Kuntien aktiivisuus oman tekniikan kehittämiseen osoittautui hankkeen kulmakiveksi, vaikka asiakaslähtöisen tekniikan

käyttöönotto kunnissa viittomakielisen tulkkipalvelun osalta ei ollut aluksi itsestään selvää. Viittomakielinen tulkkipalvelu edustaa kuntien budjeteissa niin pientä menoerää, ettei se herätä kunnissa sosiaalitoimen kanslistia lukuun ottamatta intohimoja.

Miksi sitten kanslisti on asiasta kiinnostunut? Asioimistulkkien laskut ovat olleet perinteisesti moniselitteisiä, ja kanslisti joutuu niitä tulkitsemaan. Kaipuu yhteiseen palkanmaksukäytäntöön oli tästä syystä kova. Videotekniikan käyttöönoton osalta oli erinomaista, että kunnat valitsivat kuvapuhelimen sijaintipaikaksi kuntien kirjastot. Kirjastoille videotekniikan hyödyntäminen tuntui sopivan, ja käyttäjien kannalta aukioloajat olivat valmiiksi hyvät. Lisäksi paikkana kirjasto tuntui neutraalilta.

Laskutusyhteistyö

Kuntien tahtotila tulkkipalvelun kehittämiseen myös laskutuskäytännön osalta oli vahva. Asioimistulkkien palkanmaksu oli kunnissa aikaisemmin koettu pulmalliseksi. Erityisesti tulkkipalkkojen sivukustannukset tuottivat päänvaivaa. Tulkit taas moittivat toisistaan poikkeavia maksukäytäntöjä ja kuntien epäsäännöllisiä palkanmaksuaikoja.

Hankkeen myötä kunnat antoivat Kuopion kaupungille valtuudet järjestää ja maksaa kaikkien mukana olevien kuntien viittomakielisen tulkkipalvelun. Hyvää yhteishenkeä kuntien välillä kuvaa sekin, että tulkkipalvelun hinnasta päästiin helposti sopimukseen. Tulkkikeskuksen rooli palvelun järjestäjänä oli tullut jo aikaisemmin selväksi. Nyt myös rahaliikenne kulkee tulkkikeskuksen kautta tulkeille, ja kunnat maksavat tulkkikeskukselle omien asiakkaidensa osuudet tulkkipalvelusta. Kuopiolle tällainen isäntäkuntamalli tuntui sopivan hyvin, ja laskutusyhteistyö tulkkipalveluissa alkoi keväällä 2006. Tämä toimintamalli on käytössä Kuopion tulkkikeskuksessa, olipa tulkkipalvelun tilaaja ja käyttäjä mistä kunnasta tahansa. Mallia sovelletaan myös muissa kuin kuntien tilauksissa.

Laskutusyhteistyön seurauksena tulkit saavat palkkansa Kuopion kaupungin yleisinä palkanmaksupäivinä. Palkanmaksun pelisäännöt on sovittu kaupungin ja tulkkien välillä molempia osapuolia tyydyttäväiksi. Aikaisemmat kuntien yksilölliset palkanmaksuperinteet ovat vaihtuneet Kuopion tulkkikeskuksen sopiman käytännön mukaiseksi. Sitä saa mitä tilaa – toivottavasti. Sen ehkä jaksaa myös maksaa. Tilauksen maksava kunta tietää myös mistä maksaa.

Kuopion seudullinen tulkkikeskus

Kuopion sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen vammaispalveluyksikössä toimivassa tulkkikeskuksessa työskentelee neljä viittomakielen tulkkiä. Lisäksi keskuksen kanssa sopimuksen tehneitä freelance tulkkia on 13. Kuntalaskutuksessa oman työpanoksensa antaa vammaispalveluyksikön kanslisti. Verrattuna hanketta edeltävään aikaan on keskuksen tulkkivahvuutta pystytty lisäämään. Tämän vuoden alusta palkattiin keskuksen uusi tulkki ja samalla otettiin freelance tulkit sopimussuhteeseen (toimeksiantosopimus).

Keskuksen käytössä on Timmi-tulkkiälyohjelma, jonka avulla myös keskuksen kuntalaskutus toimii. Myös freelance tulkit voivat käyttää Timmi-ohjelmaa asiakasvarauksissaan. Tämä merkitsee sitä, että tulkkikeskuksessa on koko ajan tiedossa, kenelle tulkille tilauksen voi antaa. Lisäksi myös tulkki näkee työtehtävänsä omalta

tietokoneeltaan. Timmi-ohjelma helpottaa tulkkien välittämistä kohteisiinsa ja auttaa kanslistia laskutuksessa. Timmissä näkyvät myös asiakkaiden käyttämät tulkkitunnit.

Kuvapuhelimenä tulkkikeskuksessa ja kuntien palvelupisteissä on Polycom VSX 7000s videolaite. Kuvan laatu vastaa analogista tv-kuvaa. Asiakkailla on käytössään Polycom PVX- videoneuvotteluohjelma ja nettikamera. Hankkeen aikana laitteet saatiin kuntiin, kun taas asiakkaiden laitteita varustetaan pikku hiljaa. Kokemus on osoittanut, että videoneuvottelujen osuus tulkkipalvelussa on koko ajan kasvussa. Parhaimmillaan kunnat säästävät videotekniikan avulla jopa puolet tulkkikuluistaan, erityisesti tulkkien matkakuluissa. Videotekniikka ei kuitenkaan korvaa paikalla tapahtuvaa tulkkipalvelua kokonaan. Aina on tilanteita, joissa videotekniikka ei ole toimiva ratkaisu.

Virallisesti

Hankkeen virallisena tavoitteena oli kuntien yhteistyöllä luoda tasa-arvoinen, kohtuuhintainen viittomakielinen tulkkipalvelu kuulovammaisille ja puhevammaisille henkilöille asuinpaikasta riippumatta. Lisäksi hankkeessa selvitettiin ja toteutettiin kuvapuhelintekniikan hyödyntämistä osana viittomakielistä tulkkipalvelua.

Kuopion tulkkikeskuksen toimintaa kehitettiin seudullisesti siten, että tulkkipalvelun tilaaminen ja toteuttaminen keskitettiin Kuopion sosiaali- ja terveyskeskuksen tulkkikeskukseen tavoitteena yhden palvelupisteen periaate. Lisäksi tulkkipalvelulaskutusta kehitettiin siten, että myös freelance tulkkien palkanmaksu tapahtuu Kuopion sosiaali- ja terveyskeskuksen kautta. Kuntien välisestä toiminnasta sovittiin yhteistoimintasopimuksella.

Päämääränä oli hankkeessa mukana olevien kuntien kanssa aikaan saada vammaispalvelulain mukaisten tulkkipalvelujen toteuttamiselle pysyvä toimintamalli Kuopion seudulle. Myöhemmin myös muiden kuntien on mahdollisuus liittyä käyttämään Kuopion tulkkikeskuksen palveluja.

Kaikki hankkeelle asetetut tavoitteet toteutuivat. Tavoitteet olivat ilmeisen realistiset ja kuten jo aikaisemmasta on käynyt ilmi, kunnat sitoutuivat hankkeeseen hyvin. Hankkeen menestystekijöihin lukeutuu myös erinomainen projektityöntekijä ja atk-asiantuntija. Kuopion tulkkikeskus toimii seudullisesti neljän oman ja 13 freelance tulkin voimin. Tällä tulkkimäärällä pystytään hyvin vastaamaan alueen kuntien tulkkipalvelutarpeeseen. Kuopion tulkkikeskuksen vahvuuteen kuuluu myös tulkkipalvelun kohtuuhintaisuus verrattuna yksityisiin keskuksiin. Kuopiossa aikaisemmin kuulo-näkövammaisten avustajina toimineet viittomakielen ohjaajat ovat hankkeen myötä myös muiden kuntien käytettävissä. Tämä vaikuttaa osaltaan palvelun kohtuuhintaisuuteen.

Mikä yllätti?

Alussa mainittu uusien asiakkaiden määrä. Aikaisemmin tulkkikeskus palveli vuosittain 120 asiakasta, kun lukema hankkeen päätyttyä oli 166. Uudet asiakkaat tulivat hankkeessa mukana olevista pienemmistä kunnista, ei Kuopiosta. Arvauksemme siitä, että kuopiolaiset kuurot olivat jo palvelujen piirissä, piti siis paikkaansa.

Myös hankkeen myönteinen eteneminen kunnissa oli erinomainen asia, tosin ei varsinainen yllätys. Yllätys sen sijaan on se, ettei hanketta ole toistaiseksi kritisoinut kukaan. Asiakkaat suhtautuivat kuvapuhelintekniikkaan paljon luonnollisemmin kuin virkamiehet. Jouduimme muistuttamaan itseämme siitä, että videotekniikka tuo mukanaan uuden kulttuurin viittomakieliseen tulkkipalveluun. Asiakkaat ottivat sen silti heti omakseen.

Hankkeesta riippumaton yllätys oli valtiovallan viesti tulkkipalvelun siirtymisestä kohti valtion kustannusvastuulle. Toivottavasti Kuopion tulkkikeskuksella on viitottavaa myös tulevaisuudessa. Hankkeen myötä Kuopion seudun tulkkipalvelu on nyt hyvällä tolalla.



Viittomakielen tulkki Outi Eskelinen valmistautuu kesän kuumimpana päivänä ilmastoidussa työhuoneessaan ottamaan videoyhteyden Joroisten kuntaan. Työskentelyolosuhteet Kuopion tulkkikeskuksessa kohenivat hankkeen aikana, kun tulkit saivat oman videuhuoneen tulkkikeskuksen yhteyteen.

Hannele Komu ja Tarja Pesonen-Sivonen

ILOMANTSISSA IKÄÄNTYVIEN ASIALLA

Ilomantsi vanhustenhuollon näkökulmasta

Ikäihmistien hoitoa ja palveluja koskeva laatusuositus (2001) on nostanut esiin vanhuspoliittisen strategian merkityksen: sen avulla luodaan vanhustenhuollon palvelurakenne ja kehitetään palvelujen laatua. Kansallinen Sosiaalialan kehittämishanke ja sen toimeenpanosuunnitelma (2003) ehdottavat painopistettä suunnattavan kotihoidon kattavuuden lisäämiseen ja vanhustenhuollon henkilöstövajeiden korjaamiseen. Erityisinä hankkeina nostetaan esiin kotihoidon palveluseteli ja omaishoidon kehittäminen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelmassa vuosille 2004–2007 (TATO) on keskeiseksi tavoitteeksi asetettu asuminen kotona mahdollisimman pitkään. TATOn mukaan kuntien tulee varmistaa riittävät voimavarat vanhusten kotona selviytymistä tukeviin palveluihin, parantaa omaishoidon tuen kattavuutta yhdessä järjestöjen kanssa ja edistää yhteistyössä liikuntaharjoittelua. Kuntien tulee turvata ikääntyneiden ihmisten mahdollisuudet toimia aktiivisesti yhteiskunnassa, kehittää omia tietojaan, taitojaan ja itsehoitovalmiuksia. Lisäksi on taattava mahdollisuudet jatkaa mahdollisimman pitkään itsenäistä ja laadullisesti mielekästä elämää riittävän toimeentulon turvin.

Ilomantsin kunta on alueeltaan laaja kunta, jonka väestö vähenee ja ikääntyy. Yli 65-vuotiaiden osuus vuonna 2007 on noin kolmannes väestöstä, kun se valtakunnallisesti on noin 15 %. Erityisen korkea on yli 75-vuotiaiden osuus, joka on yli 10 % väestöstä. Vanhimmat ikäluokat tulevat lähitulevaisuudessa erityisesti kasvamaan Ilomantsissa. Sairastavuus Ilomantsissa on korkea, erilaisilla asteikolla mitaten 1,7 - 1,8 -kertainen keskimääräiseen sairastavuuteen.

Ilomantsilla on suuri haaste vastata kasvavan, monia kansansairauksia sairastavan vanhusväestön tarpeisiin. Keskeiseksi asiaksi on nostettu kuntouttavan ja ehkäisevän työn ja toimintatapojen kehittäminen ja palveluketjujen toimivuuden parantaminen. Samalla voidaan vaikuttaa henkilökunnan tietotaidon lisääntymiseen ja jaksamiseen.

Ilomantsissa on kehitetty tietoisesti vanhustenhuoltoa erilaisten hankkeiden kautta. Kehittämisen pohjalla on ollut kunnan väestön ikääntyminen aikaisemmin kuin keskimäärin Suomessa. Jo vuonna 2001 Ilomantsiin perustettiin kotikuntouttajan työ, jonka kautta on pyritty tukemaan mm. kotona asumista. Lisäksi ikäihmistien liikkumista on pyritty lisäämään Kunnassa kaiken ikää -projektin avulla vuodesta 2000 alkaen. Työn pohjana on ollut ns. tasoajattelu, jolla on mahdollistettu eri kuntoisten kuntalaisten liikkumaan osallistuminen.

Kunnassa on tehty tiivistä yhteistyötä kunnan eri hallintokuntien, yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin kanssa. Ilomantsi on osallistunut myös muihin kehittämishankkeisiin, joiden kautta on pyritty mm. vaikuttamaan työntekijöiden jaksamiseen ja työssä kehittymiseen. Kehittämistyötä on tehty aika paljon omassa kunnassa, sillä Ilomantsi on kaukana muista kunnista.

Kehittämistoiminnassa ja palveluiden järjestämisessä on tärkeää huomioida se, että tämän hetken ikääntyvät ovat hyvin nöyriä ja he eivät pyytele tai anele. Tästä johtuen terveyden- ja sosiaalihuollossa tulee vähentää omaa ammatillista vallankäyttöä ja pyrkiä neuvottelemaan ja kuuntelemaan asiakasta. Eihän esimerkiksi 30 km päästä asuva autoton ikääntyvä voi tulla huomenna puhdistuttamaan korviaan, kun tänään terveyskeskuksessa käydessään niihin laitettiin liuote!

Olemme kuulleet matkan varrella turhan monta tarinaa, joissa ikääntyvän on oletettu ymmärtävän, eikä hänen taustojaan ole huomioitu. Miten helppo meidän on vain kertoa, että näin se kimppakyyti menee, mutta mitäs sitten kun se asiakkaan kohdalle sattuu. Mikä oli se numero, enhän minä edes näe, onko minulla rahaa, mistä minä saan sen lapun kimppakyytiin. Yks kaks asiat eivät olekaan niin yksinkertaisia, kuin niiden piti olla, eli soittaa vaan numeroon.

Ikäihmisten käpistymisen ehkäisy Ilomantsissa 2005–2007

Kehittämistyön linjaukset on tehty vuosille 2001–2005 laaditussa vanhustyön strategiassa ja vuosille 2006–2010 tehdyssä perusturvaosaston palvelustrategiassa. Vuosille 2005–2007 on kuntaan saatu kunnallisena hankkeena Kuntouttavan ja ennaltaehkäisevän vanhustyön -hanke ja kolmannen sektorin hankkeena RAYn rahoittama Vanhusten ilona -hanke. Hankkeiden tavoitteena on parantaa vanhuspalvelujen laatua erityisesti ennaltaehkäisevän ja kuntouttavan työn menetelmien kautta. Kuntouttavina menetelminä hankkeessa on käytetty kinestetiikkaa ja durawell-tekniikkaa sekä psykososiaalista lähestymistapaa. Tavoitteena on lisätä sosiaalista pääomaa mielekkään tekemisen kautta. Kunnallisessa hankkeessa on tarkoitus parantaa myös palveluketjujen toimivuutta sosiaali- ja terveydenhuollon välillä, hyödyntää hyvinvointiteknologiaa vanhustenhuollossa sekä kiinnittää huomiota ennaltaehkäisevään toimintaan.

Hankkeiden painopisteitä ovat vanhusten palvelujen saatavuuden ja laadun parantaminen sekä sosiaali- ja terveysalan henkilöstön tehtävärakenteen ja työolojen kehittäminen. Näillä toimilla pyritään varmistamaan ja ottamaan käyttöön ikäihmisten omatoimisuus ja voimavarat.

Hankkeiden ensimmäisenä tavoitteena on tukea ikäihmisten omatoimisuutta ja omien voimavarojen käyttöä mielekkään ja turvallisen elämän varmistamiseksi. Tavoitteeseen pyritään parantamalla vanhuspalvelujen laatua. Laadun parantamiseen kuuluu vanhustenhuollon työntekijöiden kuntouttavan työotteen lisääminen jokapäiväisessä toiminnassa. Kohderyhmänä on koko henkilöstö kotihoidossa, asumis- ja laitospalveluissa (vanhainkoti ja terveyskeskus) sekä omaishoitajat. Interventiona on käytetty koulutusta ja ohjausta, jotka lisäävät henkilöstön tietotaitoa ja tukevat henkilöstön ja omaishoitajien jaksamista.

Työntekijöiden koulutuksissa on lähdetty liikkeelle asennekoulutuksesta. Koulutuksessa on nostettu jokaisen työntekijän itsetuntoa, jolloin hän pystyy kohtaamaan kunnioittavasti ja arvostavasti sekä asiakkaan että toisen työtoverin. Työntekijöitä on koulutettu myös oman kehon hallintaan, mikä tukee oikeiden liikemallien käyttöä työssä ja keventää tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta. Kehonhallinnan perusteita ja tiedon sisäistämistä on tuettu viikoittaisissa taukojumpissa. Myöhemmässä vaiheessa työntekijöille on suunnattu kinestetiikka- ja durawellkoulutusta.

Asiakkaille/potilaille ja työyksiköille on laadittu hoitotyön toimintasuunnitelmat. Toimintasuunnitelmissa on kuntouttavaa hoitotyötä tukeva linjaus. Työyksiköihin on nimetty ”agentit”: muutosagentit (mahdollistavat yleisen muutokset ja ottavat vastuulleen muut agentit yksiköissään), ergoagentit (huolehtivat durawell-tekniikan toteutumisesta yksiköissä) ja aistiagentit (huolehtivat kinestetiikan kehittämisestä yksiköissä). Agentit edistävät ja tukevat osaltaan kuntouttavan hoitotyön juurtumista ja toteutumista.

Vanhusten ilona -projektissa mielekkään ja turvallisen elämän tunnetta on viety eteenpäin erilaisilla ryhmätoiminnoilla. Ryhmät ovat kokoontuneet viikoittain, ja niiden sisältönä on ollut lisätä kädentaitoja, omatoimisuutta arkielämässä ja sosiaalista kanssakäymistä toisten kanssa.

Hankkeiden toisena tavoitteena on palveluketjujen toimivuuden parantaminen ja hyvinvointiteknologian hyödyntäminen. Kotihoitoon on hankittu kannettavia tietokoneita sekä kommunikaattorit ajatellen siirtymistä langattomaan ATK-järjestelmään. Siirtyminen ei kuitenkaan ole vielä onnistunut, koska langaton verkko ei toimi Ilo-mantsissa. Uuden järjestelmän avulla pyritään parantamaan tiedon siirtoa ja vapauttamaan työaika kotihoidon työntekijöiltä muuhun työhön. Lisäksi kotihoitohenkilöstölle on järjestetty atk-koulutusta yhteistyössä kansalaisopiston kanssa.

Hyvinvointiteknologiaa on hankittu myös kotihoidon asiakkaille. Hankintoja ovat olleet ovimatto, lääke- ja insuliinimuistuttajat sekä GSM-pohjaiset turvapuhelimet ja henkilöpaikantimet. Näiden laitteiden ja jo olemassa olevien laitteiden avulla asiakas pystyy olemaan kotona pidempään. Eri hallintokuntien, järjestöjen ja muiden hankkeiden kanssa on tehty verkostoyhteistyötä ja etsitty muun muassa ikäihmisille sopivia liikuntaryhmiä ja harrastuksia.

Kolmantena tavoitteena on palvelujen ulkopuolella olevien ikäihmisten elämänlaadun ja palvelujen saannin parantaminen. Ikäihmisten palveluopasta on päivitetty. Kotona selviytymistä tukevan materiaalin avulla pyritään varmistamaan ikäihmisten arjen sujuminen. Palveluopasta päivittäessä otettiin huomioon selkokieliisyys ja opasta jaetaan useiden eri tahojen kautta.

Ikäihmisille on järjestetty ryhmätilaisuuksia. Tilaisuuksissa on jaettu tietoa toimintakyvyn ylläpidosta, eri sairauksista, iän tuomista muutoksista sekä turvallisuusasioista. Elämänlaatua ja sosiaalista kanssakäymistä on lisätty kerran kuukaudessa järjestettävällä Kaiken kansan karkelo -tapahtumalla. Karkelot yhdistävät eri järjestöjen toimijoita ja mahdollistavat laaja-alaisen tiedottamisen yhdistysten toiminnasta.

Ennakoivien kotikäyntien ikäraja on laskettu yli 75-vuotiaisiin varmistaen ehkäisevien toimien vaikuttavuus. Ennakoivien kotikäyntien toteuttamiseksi on tarvittu myös kunnan panosta osana peruspalveluja. Ilo-mantsilaiset ovat ottaneet kotikäynnit positiivisesti vastaan ja toivottaneet tulijat tervetulleiksi.

Vanhusten ilona -projekti on laatinut internetsivut (www.vanhustenilona.net), jonne on kerätty kattavasti tietoa ikäihmisten hyvinvointiin liittyvistä asioista sekä hankkeista saaduista hyvistä käytännöistä. Kunta on ollut mukana tuottamassa materiaalia sivuille. Käden taitojen osalta on laadittu yhdessä toimintakalenteri, jossa esitellään vuodenaikalähtöisesti erilaisia vinkkejä käsitöihin.

Hankkeiden arviointi

Hankkeita on arvioitu kyselyn (asiakkaat ja henkilöstö) ja itsearviointin (tulokset, tuotokset suhteessa tavoitteisiin) avulla. Palautetta saadaan myös internetsivujen kautta. Myös suora palaute esimerkiksi hanke-esittelyistä sekä asiakkailta ja heidän omaisiltaan on tärkeää. Työntekijöille tehdyn kyselyn tulee olla yksinkertainen, jotta vastaaminen työn ohessa käy helposti. Kysely on hyvä tapa seurata hankkeen etenemistä. Se kertoo, missä mennään ja mitä tulisi vielä tehdä.

Kuntouttavan työotteen kehittämiskeinot ja suunta olivat onnistuneita. Alussa tarvitaan aina asennemuutosta. On ymmärrettävä, ettei työnantaja tai työkaveri ole se, joka vaikuttaa minun suhtautumiseeni työhön ja asiakkaisiini. Se olen minä itse ja itsetuntoni. Ympäristö voi kylläkin vahvistaa tai kohottaa itsetuntoani, ja tämän ymmärtäminen työyhteisössä on tärkeää. Se miten minä työssäni kohtaan hoidettavan, on puolet hoidosta. Jos kunnioitan ja pyrin omilla toimillani mahdollisimman kunnioittavaan kohtaamiseen, ollaan jo pitkällä kuntouttavassa työotteessa.

Tämän jälkeen lähdettiin miettimään oman kehon hallintaa. Jos oman kehon hallinta ei onnistu, on ergonomian toteuttaminen/opetteleminen äärimäisen hankalaa. Hoitohenkilökunnan tulee olla tietoinen kehon asennoista ja oikeista liikemalleista. Henkilöstön kouluttaminen, aktivoiminen vapaa-ajan liikuntaan ja liikemalleista muistuttaminen vaikka taukojumpan avulla ovat oivia keinoja parantaa oman kehon hallintaa.

Työterveyslaitoksen suosittama Durawell-koulutus on hyvä ratkaisu keveämpiin nosto- ja siirtotekniikoihin. Tiedostamalla kehonhallinta- ja ergonomia-asiat olemme voineet vähentää vanhustyöntekijöiden tuki- ja liikuntaelinten kuormitusta. Ergonomian kehittäminen, oikeiden liikemallien käyttäminen ja kehon hallinta vaativat työnantajalta ja työntekijältä jatkuvaa panostusta. Oman kehon hallinnan kehittäminen on pitkä prosessi ja vaatii omaa aktiivisuutta myös työajan ulkopuolella. Monipuoliseen liikkumiseen kannustaminen on tärkeää. Kuntosaliharjoittelun ja erilaisten jumppien hyödyt ovat selkeät, mutta lisäksi on hyvä kuormittaa sydän- ja verenkiertoelimiä esimerkiksi kävellen ja hiihtäen.

Kinestetiikan ja kevyempien nosto- ja siirtotekniikoiden omaksuminen vaatii aikaa. Hoitohenkilöiden vahva auttamisvietti ohjaa herkästi avustamaan liikaa. Tässäkin tasoajattelun lisääminen lisäisi asukkaiden omatoimisuutta. Nosto- ja siirtotekniikat ovat hoitohenkilökunnan hallinnassa, mutta rajalliset taidot tiedon soveltamisessa ja potilaan liikkeen ohjaamisessa rajoittavat kuntouttavaa työtä.

Jokaiseen työyksikköön on mietitty kuntouttavan työotteen tavoitteet. Tavoitteiden luominen on monelle vain sanahelinää, mutta käytännön kuntouttava työ on se tärkein, mihin pyritään. Kuntouttavan työotteen tavoitteet nousevat arvoonsa silloin, kun yksikköön tulee uusi työntekijä tai pitkään poissa ollut työntekijä. Yhteinen linjaus sekä RAVAn yhteyteen tehty yksilön kuntouttavaa otetta palveleva lisäys ovat jokaisen työntekijän nähtävillä.

Agentit ovat yksiköiden kuntouttavan otteen avainhenkilöt. Heidän tehtävänä on hankkia asiasta uusin tieto työkavereille ja muistuttaa heitä toimimaan tavoitteen mukaisesti. Tämä vaatii agentilta vastuullista sekä uskaliaista toimintaa. Hänen on oltava persoonana kehittäjä sekä omattava vahva itsetunto. Agentille tulisi suoda aikaa vastuullisen toiminnan suorittamiseen, sillä työn ohessa se on mahdotonta.

Vanhusten ilona -päiväryhmän asiakkaiden kokemukset ovat olleet hyviä. Päivä on koostunut yhteisistä kahvi- ja ruokailuhetkistä, kädentaidoista ja liikkumisesta. Asiakkaat ovat kokeneet elämän ilon lisääntyneen, ja päivät ovat tuoneet elämään tarkoitusta sekä lisänneet jaksamista kotona.

AKT-tietojen päivitys ennen kommunikaattorien hankintaa on tärkeää, ja ATK-ammattilaisen antama neuvonta kommunikaattorien käytössä on edellytys toiminnan aloittamiselle. Langattoman verkon puuttuessa kommunikaattorit toimittavat vielä puhelimen virkaa. Asiantuntijan apua tulee käyttää uusien toimintojen, kuten käyntien sähköisen kirjaamisen ja laskutuksen päivittämisen selvittämisessä työntekijöille. Koneet ovat aina olleet käytännön työntekijöille ”painajainen”.

Hyvinvointiteknologian osalta ovimaton käyttöä ei ole vielä päästy kokeilemaan. Insuliinimuistuttajan ongelmaksi puolestaan osoittautui se, ettei huonomuistinen asiakas muista ottaa lääkettä edes muistuttajan avulla. Näin ollen on tärkeää löytää oikeat asiakkaat erikoistoiminnoille. GSM-pohjaiset turvapuhelimet ovat osoittautuneet hyviksi ja lankapuhelimien poistuessa niitä tarvitaan lisää. Paikantimen käyttäjät ovat olleet omaishoidettavia. Paikannin on antanut omaiselle rauhan, kun hän esimerkiksi tietää, missä puoliso on ulkoillessaan. Tällä hetkellä on vaikeaa arvioida, ovatko uudet laitteet tuoneet selkeää hyötyä, koska ne ovat olleet vasta vähän aikaa käytössä. Kuitenkin tärkeintä on, että oikeat ihmiset oikeassa sairaudenvaiheessa saavat oikeita teknisiä apuvälineitä.

Kannetavat tietokoneet on otettu vuodeosastoilla käyttöön pikku hiljaa, mutta niiden käyttö vaatii vielä opettelua. Papereista ei vielä ole päästy kokonaan eroon, mutta valtakunnalliseen sähköiseen potilasjärjestelmään siirtyminen ja langattoman verkon käyttöönotto edistävät tietokoneiden käytön yleistymistä.

Ennaltaehkäisevän toiminnan arviointi

Ennakoivat kotikäynnit ovat olleet selkeästi haluttuja. Vähitellen kyliltä on alkanut kuulua, että missäs se tyttö on ja että olipa hyvä saada tietoa kotiin. Asiakkaiden kanssa on keskusteltu, että mitäs sitten, kun voimat eivät enää riitä kotona asumiseen. Syrjässä asuvilla on selkeä kuva siitä, että kotona pysytään niin pitkään kuin mahdollista ja sitten vaikka ”vanahainkottiin”. Kirkonkylällä asuvilla taas on päällimmäisenä ajatuksena, että sinne laitokseen en sitten millään halua muuttaa.

Olemme havainneet, että maalla asuvat vanhukset ovat toiminnoissaan ja tekemisissään monipuolisempia kuin kirkonkylällä asuvat. Heille tekeminen on kuntoilua ja johtaa aina johonkin hyödylliseen. Jumbat ja tiellä kävely eivät kuulu heidän päiväryhtiinsä. Pihojen-, kotitalouden- ja eläintenhoito sekä marjastus ja luonnon seuraaminen täyttävät päivät. Lukeminen kuuluu vain harvojen harrastuksiin, mutta radiota kuunnellaan paljon. Kirkonkylällä puolestaan katsellaan televisiota enemmän kuin maalla.

Ennakoivat kotikäynnit olisi hyvä sisällyttää vanhustyötä tekevien koulutukseen. Kun jokainen pääsisi tekemään vaikka kymmenkunta kotikäyntiä kartoitusmielessä, avartaisi se näkökulmaa ja lisäisi paljon armollisuutta sekä auttaisi ymmärtämään, että ihmisiä asuu monenmoisissa taloissa ja että erilaiset verkostot vaikuttavat vanhusten elämään.

Viestintä kehitty

Palveluoppaan ja ikääntyville jaettavien oppaiden määrä ei saa nousta suureksi. Ikääntyvien peruspalvelut ja muut aktiviteetit tulisi käydä ilmi muutamasta ikääntyville jaettavasta palveluoppaasta, joiden tiedot ovat eivät saa olla ristiriitaisia. On tärkeää, että oppaat tukevat toisiaan. Oppailla tulisi olla vastuunhenkilöt ja niitä kannattaa jakaa messuilla, tapahtumissa ja yhdistyksissä sekä internetissä. Yleisellä paikalla jaettuna ne eivät tahdo kulkeutua kotiin asti.

Vanhusten ilona internet-sivustot ovat hyvä paikka levittää tietoa. Kävijöitä on ollut, ja palaute on ollut hyvää. Sivuston käyttöohjeet on suunniteltu yksinkertaisiksi ja mukana on kuvia. Ongelmana on vielä se, että tietotekniikka on ikääntyville vieras asia. Harvalla ikääntyvällä on oma tietokone ja heidän taidot ovat puutteelliset. Ilomantsin kansalaisopisto on tukenut ikääntyvien atk-taitojen kehittämistä järjestämälle heille kurseja. Tulevaisuudessa meidän reuna-alueiden ikääntyvien tietokonetaidot tulevat vain tärkeimmiksi. Meidän pitänee ehkä jonain päivänä hoitaa useampi asia internetin kautta, sillä palvelupisteet vain vähenevät ja siirtyvät suuriin liikekeskuksiin.

Kaiken kansan karkeloilla on saatu aikaan yhteinen paikka, jonne ikääntyvä voi tulla sitoutumatta mihinkään. Kaiken kansan karkelot on kaikille kuntalaisille avoin tilaisuus, jonka järjestämisvastuu on eri järjestöillä. Karkeloiden ohjelmistoa suunnitellaan yhdessä, ja karkeloissa on käynyt muun muassa asiantuntijaluennoitsijoita. Karkeloilla on eri yhdistykset saatu tutustumaan toisiinsa ja verkostoitumaan toistensa kanssa. Näin pienetkin voimavarat on saatu käyttöön.

Pienen kunnan etuna on yhteistyön helppous. Ihmiset tuntevat toisensa sekä toistensa toimintatavat. Lisäksi toimintaympyrät ovat pieniä. Tuttuus tuo myös turvaa asiakkaille. Kuntalaiset saavat siis liikkua aika turvallisessa verkossa. Yhteistyön tekeminen on myös joustavaa ja sujuvaa ja yhteistyökumppanit löytyvät helposti.

Anja Sarasoja ja Kaija Öystilä

ELÄMÄNMAKUINEN KARPALON ARKI

On olemassa kaksi päämallia ymmärtää vanhenemista ja vanhuutta: biologinen ja biolääketieteellinen sekä sosiokulttuurinen vanhuskäsitelmä. Ensiksi mainittu medikalisoii vanhuuden, mikä merkitsee sitä, että vanhuus, pitkä ikä, on ensisijassa lääketieteellinen ongelma, mutta kuitenkin tavoitettava.

Sosiokulttuurinen näkemys korostaa vanhuuden historiallista, kulttuurillista ja yhteiskunnallista ulottuvuutta. Se näkee vanhuuden jopa uutena mahdollisuutena ja nostaa vanhuudesta esiin vahvuuksia ja voimavaroja. Ihmisestä löytyy mittaamattomia yksilöllisen luovuuden voimia, vaikka fyysiset ja sosiaaliset olot sekä psyykkiset olosuhteet ovatkin rajalliset.

Toisaalta puhutaan paljon voimavaralähtöisestä vanhustyöstä, mutta ei osata konkretisoida, mitä voimavaroista lähtevä työ on. Mitä voimavarat ovat? Missä niitä voidaan käyttää? Mitä esteitä niiden käytölle on? Miten voimavarat vapautetaan ja miten ne muuttuvat yhteisölliseksi ja yksilölliseksi hyväksi?

Taide ja kulttuuri ovat jokaisen ihmisen perusoikeuksia, ainakin lain mukaan. Vanhusten osalta tämä asia ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys, vaan se on vaatinut puolesta puhumista ja jopa taistelua. Joskus tuntuu, että yksilötasolla asiat nähdään itsestään selvyyttenä, mutta työyhteisöissä ja päätöksen tasolla asiat voivat muuttua uhkiksi.

Kehittämiskeskus Karpalossa on eletty näiden suurten kysymysten äärellä; suurin silmin, suurin korvin aistien varassa.

”Milloin ikäihmiset voivat kellua järvessä ja huomata, että vielä vesi kantaa?”
(Alzheimerin tautia sairastavan potilaan toteamus uintireissulla.)

Pensseli ja värit vievät masennuksen

”Voisinkohan minä osallistua ikäihmisten taideleirille? Jos tulen, niin saisinko maalata yksin? Ei minusta taida olla! En taida uskaltaa!” Näitä masentuneen ihmisen suuria kysymyksiä jouduttiin käymään useaan kertaan läpi, ennen kuin Martta (nimi muutettu) rohkaistui tulemaan elämänsä ensimmäiselle taideleirille. Pensselit olivat houkuttelevia, mutta käteen Martta ei niitä ollut rohjennut koskaan ottaa. Jos pensselit eivät istuisi käteen, oli mukana kaiken varalta kirjallisuutta sekä tuttu ja turvallinen neule. Oli sovittu, että jos ahdistuksen määrä on liian suuri, Martta voi maalata tai neuloa yksin omissa rauhassaan. Ryhmässä oleminen ei aina ole itsestäänselvyys kaikille.

Ensimmäisen päivän aamuna Martta pujahti huomaamatta omaan tilaansa. Maailmassa olivat hän, pensselit, paperit ja värit. Ensimmäiset väriläiskät löysivät tiensä paperille. Seinän takaa kuuluivat muiden ryhmäläisten iloiset naurun remahdukset. Ryhmäläisten yhteinen ilonaihe tuntui löytyneen juuri siitä samasta syystä, miksi tämä nainen halusi eristäytyä. Osaamattomuuden pääomaa oli ilo jakaa ja yhdessä oppiminen oli riemastuttava kokemus. Seuraavana päivänä kaikki kurssilaiset maalasivat samassa

”ateljeessa”. Leirin jälkeen Martta kertoi vapautuneensa ahdistuksen taakasta. Elämään tulivat ilo ja ystävät.

Kuvataiteen merkitys ihmiselle on aina terapeutista. Taide tukee itseilmaisua, tunteiden ja vaikeidenkin muistojen kohtaamista. Maalattaessa ei ole niinkään tärkeää tekniikka ja taidehistorian tuntemus, vaan itse kuvan tekeminen ja vapautuminen. Tarkoitus on saada etäisyyttä arkeen ja hällisevään ulkomaailmaan. Lisäksi maalaaminen tutussa ympäristössä yhdessä toisten kanssa pitää yllä kädentaitoja, näppäryyttä ja auttaa myös sosiaalisissa taidoissa.

Omien ja toisten töiden katseleminen ja niiden arviointi, johon kaikki osallistuvat, ovat omiaan tuomaan hilpeitä hetkiä yhdessä oloon. Opimme tuntemaan muut ryhmässä olevat ja opimme myös itsestämme jotakin. ”Samanhenkisten ihmisten” ryhmäväreily tuottaa iloa ja antaa sisältöä elämään. Taiteessa piilevät käyttämättömät energiat on saatava käyttöön!

Kuvataide on yksi taidetoiminta, jota käytetään Karpalossa. Lisäksi sosiokulttuurista työtä tehdään musiikin, draaman, kirjoittamisen, teatterin ja tanssin keinoin.

Kuka henkeäsi puhalttaa

Ihmisen persoonallisuus määrittää tämän yksilönä. Persoonallisuus on kokonaisuus, johon kuuluvat mm. luonteemme, temperamenttimme ja ulkonäkömme. Ihmisen suhteellisen pysyviä psyykkisiä ominaisuuksia, toisin sanoen niitä hänen käyttäytymisessään havaittavia piirteitä, jotka erottavat hänet muista ihmisistä, nimitetään arkisemmin luonteeksi. Muutokset koskettavat useita persoonallisuuden alueita. Voisi olettaa, että kaikkein vaikeimpia ovat sellaiset muutokset, jotka äkillisesti rajoittavat elämää, ja joita on vaikea tai mahdoton hyväksyä, esimerkiksi laitokseen muuttaminen.

Me kaikki olemme yksilöitä ja laitokset koostuvat yksilöistä, vaikka laitospolttuuri tahtoo yhdenmukaistaa ja tasapäistää asukkaitaan. Meillä on oma perimämme, kasvuhistoriamme ja kokemuksemme, jotka muovaavat meistä sellaisia kuin olemme tietyllä hetkellä elämäkaaripsykologian näkökulmasta katsottuna. Kaikki yksipuolinen sosiaalinen toiminta on omiaan kaventamaan ihmisen persoonallisuutta. Tämä on tietenkin ongelma, jos ajattelemme ikäihmisiä, jotka kokevat yksinäisyyttä, ja heiltä puuttuvat monesti sosiaaliset suhteet.

Lohdullista kuitenkin voi olla, että persoonallisuus muuttuu ja uudistuu jatkuvasti. Persoonallisuus ei vanhene, sillä ei ole ikää eikä se ole sidottu aikaan. Muutos persoonallisuudessa ei merkitse vanhentumista, vaan persoonallisuuden laajentumista tai kaventumista. Ikäihmisen persoonallisuuden kehittämistä tai positiivista minäkuvan luomista pitää tukea.

Toiminnan suunnittelussa on huomioitava ikäihmisten persoonallisuudet, voimavarat ja elämäkaarihistoria sekä harrastukset. Ikäihmiset pitää ottaa mukaan toiminnan ja päivärytmin suunnitteluun.

Missä kodinhenki luuraa? Ikäihmisten elämään on tuotava ”jännitystä” ja kodinomaista tunnelmaa. Huomisesta on tehtävä vielä mielenkiintoisempi kuin tästä päivästä. Mielekäs toiminta tuo sisältöä ja tapahtuman odottaminen luo jatkuvuutta elämään.

Sosiokulttuurin tarkoituksena on löytää kadoksissa ollut hoivatyömalli ja toimintafilosofia, jossa taiteella ja kulttuurilla on suuri merkitys ikääntyneen, dementoituneen tai muuten toimintakyvyiltään rajoittuneen ihmisen elämän laatuun, hyvinvointiin ja jokapäiväiseen arkeen. Taiteen ja kulttuurin kautta tavoitetaan ihmisen tunteet ja toimintamahdollisuudet sekä luodaan hänelle inhimillinen ja turvallinen mieli. Ei sen kummempaa, ei taikasanoja eikä suuria lupauksia vaan rakkautta.

Karpalossa on huomattu, että sosiokulttuurisissa toiminnoissa mukana olevien ihmisten koko olemus on muuttunut positiiviseen suuntaan. He ovat paljon avoimempia, ulospäin suuntautuneempia, iloisempia ja levollisempia kuin aikaisemmin. On todettu, että lääkkeitä tarvitaan vähemmän.

”Tanssi on ruumiin runoutta ja musiikki on rakkauden ruokaa. Soitto on suruista tehty ja murehista laulu luotu.”

Kulttuuri tuo väristyksiä ja ”kohtauksia” työyhteisöön

”Kyllä me arvostamme niitä ihmisiä, jotka käyvät täällä viihdyttämässä vanhuksia, mutta meillä itsellämme ei ole aikaa eikä taitoa tehdä sitä. Vaikka joskus ei kiire olisikaan, se tulee viimeistään silloin, kun ruokakärry kolahtaa ja astiat on palautettava ajallaan keittiöön.” Hoitohenkilökunnan asenteet ja sanattomat viestit viestivät kiireen ja tehdasmaisen päiväjärjestyksen keskellä periksi antamisesta. Aika voi mennä kiirettä odotellessa?

Muutos nostaa aina esille jännitteitä ja ristiriitoja, paljon kysymyksiä ja suuria tunteita. Muutoksessa löytyy aina voittajia ja häviäjiä. Muutosvastarinta puetaan moniin vaatteisiin. On tuhansia syitä, miksi ei tarvitse tai kannata toimia toisin. On helppo kyykistyä arkirutiineiden taakse, silloin elämä on vaivatonta ja helppoa.

Mahdollinen kehittämisen tarve nähdään kyseenalaistamisen kautta. Tarvitaan pysähtymistä ja pysäyttäjää. Kokemus on osoittanut, että koulutus ja tutustumismatkat eivät riitä, vaan työyhteisöön tarvitaan konkreettinen kehittäjä ja sosiaalinen innostaja. Prosessin on oltava niin pitkä, että uudenlainen työtoiminta nähdään mielekkäänä, ja sen edut ovat kaikkien havaittavissa.

Taiteen ja kulttuurin vieminen hoitotyön arkeen kulkee vielä pienissä kengissä pienin askelin. Suurimpana haasteena on murentaa arkityönaamio, ja löytää sen paikalle hoitotyövälineeksi herkkyys ja persoonallisuus.

Oletetaan, että työssä viihtyvä työntekijä ei ole tehokas. Työssä on lupa viihtyä, ja tämä viihtyisyys tarttuu myös asiakkaisiin. Puhuminen ja kuunteleminen ovat myös tärkeitä osia sosiokulttuurisessa vanhustyössä.

”Seisot tienhaarassa: Joko haluat enemmän elämältä tai et halua. Joko taistelet omien arvojesi puolesta tai nielet jonkun toisen arvoja. Joko osallistut oman veneesi ohjaamiseen tai hyväksyt muut kippareiksi.” (Jari Sarasvuo)

Päätäjien musta-aukko

Vanhukset ovat ”poispyyhkäisty normaalista katukuvasta”. Kuva vanhuudesta voi olla vääristynyt. Usein media kuvaa vanhuuden sairaalan vaatteisiin puettuna potilasobjektina, kun tosiasiallisesti suurin osa ikäihmisistä asuu kotonaan ja he ovat monitoimisia ja aktiivisia kansalaisia.

Ikäihmiset voivat näyttäytyä päätäjien silmissä pelkkinä tilastoina ja kuluerinä. Inhimillisyys voi rapista, jos ikäihmisten tarpeet väännetään kustannuskäyriksi. Lääkekustannukset ovat helposti havaittavia. Sen sijaan ongelmallista on osoittaa päätäjille, kuinka terveyttä ja hyvinvointia voidaan edistää taiteen ja kulttuurin keinoin.

Vanhusten hoidossa hyvän ja turvallisen loppuelämän vahvistaminen kulttuurin keinoin tarvitsee positiivisia ratkaisuja ja ymmärrystä päätäjien taholta. Tarvitaan enemmän tilaa yhdessä tekemiselle. Tiukoissakin raameissa pärjätään paremmin, jos työ ja toimintatavat laaditaan asiakkaiden ja koko yhteisön näkökulmasta.

Karpalon yhtenä tehtävänä on muuttaa asenteita ja tuoda esiin ikäihmiset tasavertaisina yhteiskunnan kansalaisina. Ikäihmiset ovat itse subjekteja, laitoksissakin. Tarvitaan valtakunnallisia sosiokulttuurisen toiminnan puolestapuhujia. Nykyisin ollaan vielä ”koekaniini vaiheessa” eli toiminta on lyhytkestoista, satunnaista ja suunnittelematonta. Juuri kun asiakkaat ja ammattihenkilöstö innostuvat toiminnasta, toiminta päättyy. Kentältä on lähetettävä positiivisia signaaleja asian puolesta. Tarvitaan pysyvä yhteiskunnallinen rahallinen tuki kohdennettuna ikäihmisten taiteen ja kulttuurin luomiseen. Toimintaan on saatava mukaan ikäihmiset, omaiset, järjestöt, taiteen ammattilaiset, vapaaehtoiset toimijat ja yrittäjät.

Suuri laiva kääntyy hitaasti. Toisaalta voisi sanoa, että venhettä ei ole edes vielä veteen laskettu. Jo kolmetoista vuotta sitten vuonna 1994 Terveyttä ja kulttuuria seminaarissa todettiin: ”Taiteen ja kulttuurin terveyttä ja hyvinvointia lisäävä vaikutus on lähes itsestään selvyys, vaikka emme ole pystyneet näkemään näiden yhteyksiä. Monilla ihmisillä on siitä omakohtaisia kokemuksia. Sitten useimmat tutkimukset ovat osoittaneet, että aktiivinen kulttuuriharrastus liittyy hyvään terveyteen ja paljon kulttuuria harrastavat elävät pidempään.”

”Ihmisisä tapahtuu muutos. Vanhukset voimaantuvat, palaavat syrjästä katsojista oman elämänsä subjekteiksi”, toteaa vanhusten tavoitteellisen ryhmätoiminnan tuloksia tutkinut Helsingin yliopiston professori Kaisu Pitkälä (HS 23.4.2007). Pitkälän mukaan taidetta, liikuntaa ja keskusteluja tarjoavalla ryhmätoiminnalla on hämmästyttäviä terveysvaikutuksia: muistin koheneminen, lääkkeiden käytön väheneminen, sairaala- ja kotisairaanhoidon tarpeen väheneminen. Erilaisella sosiaalisella tuella ja varsinkin arkiselta vaikuttavalla toiminnalla voidaan vaikuttaa siis vanhusten hyvinvointiin ja terveyteen huikasti.

Pielisen Karjalan vanhustyön kehittämissyksikkö Karpalo itäsuomalaisena kärkihankkeena panostaa erilaisen ryhmätoiminnan avulla vanhusten elämänhallinnan tukemiseen. Ryhmätoiminnot tarvitsevat tuekseen erilaista oheistoimintaa, joiden tärkeää merkitystä vanhustalveluysyksiköille on korostanut mm. professori Erkki Vauramo Sosiaali- ja terveydenhuollon rakentamisen instituutista (HS 7.4.2007).

Karpalo-kuntiin ja siten Lieksaan rakennetaan vanhustyön tueksi laajaa yrittäjä- ja järjestöverkostoa sekä palvelupakettia, joka sisältää mm. tapahtumajärjestelyjä, apuvälinepalveluja, erilaisia hemmottelupalveluja (hieronta- ja kylpypalvelut, kampaamo- ja kosmetologipalvelut, jalkojenhoitopalvelut) sekä juhla- ja pitopalveluja. Palveluasumisen tasoa parannetaan luomalla parempia edellytyksiä virikkeelliseen ja toiminnalliseen asumiseen.

”Mä ajoin takaa kunniaa, sain hattuuni mä tupsun. Nyt tupsu mua huvittaa, se huiskuu päässä hupsun. Mä kerran kuoren alle näin, söi olevaista mato. Se mitä kiiltää päälle päin, vie hengen niin kuin kato.” (Einari Vuorela)

Sosiokulttuurinen istuttaja

Kehittämysyksikkö Karpalossa on saatu positiivista palautetta sosiokulttuurisista kokeiluista, joista monet ovat jo jääneet pysyviksi toiminnoiksi. Toiminta on kohdistunut etupäässä kotona asuviin suhteellisen toimintakykyisiin ikäihmisiin. Nyt on käynnistymässä Karpalon yksi haasteellisimmista kehittämisvaiheista: uudenlaista työ- ja toimintatapaa viedään laitokseen hoitotyön arkeen.

Karpalossa kehittämistyöllä on kasvot ja peräänantamattomat vetovoimaiset seudulliset veturit. Uskomme, että muutos toteutuu, koska kehittämistyössä on mukana aina ”itseään toteuttava ennuste”. Jos uskot työhösi, työsi tulee onnistumaan!

Kehittäminen on kuin vanhasta laiturista irrottautumista, ehkä jo lahonneestakin, johon kiinnittyminen ja pysyminen on epävarmaa. Mutta silti kaikki vanha ei ole huonoa, vaan tehdään täytekkäkuun uusia kerroksia, johon hyvät kerrokset jäävät syötäviksi ja siten muuttuvat energiaksi.

”Huuto on sivistyksen sivutuote.”

Teija Nuutinen

TAITEILIJAT VANHUSYHTEISÖJEN ARJESSA

Aluksi

Tämän artikkelini taustatarina on Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun Keinun – taiteilijat vanhusyhteisöjen arjessa -projekti, jossa työskentelin projektipäällikkönä ja toimintatutkijana. Keinun toimi 12 kunnallisessa ja yksityisessä vanhusyhteisössä Pohjois-Karjalan seuduilla vuosina 2006–2007 (Keinu-projekti). Pää tavoitteena oli kehittää toimintamalleja eri alojen taiteilijoiden ja vanhusyhteisöjen yhteistyölle. Käytännössä Keinussa pyrittiin siihen, että taiteilijat, vanhustyöntekijät (hoitajat) ja vanhukset yhdessä suunnittelevat, toteuttavat ja myös arvioivat taidetoimintaa eräänlaisena ”kolmikantana”. Toivottiin, että yhteistoiminnasta koituisi jokaiselle osallistujalle jotain hyvää.

Kolmikantamallin toivottiin poikkeavan perinteisestä ohjaajaan ideoihin pohjautuvasta virike- tai askartelunohjauksesta (ks. Arponen 1992, 220 – 221; Lundahl, Hakonen & Suomi 2007, 259), mutta kuinka ollakaan – perinteet eivät olekaan noin vaan pölyteltävissä! Kolmikantamallin kehittämisessä sovellettiin *yhteisötaiteen* ja *sosiokulttuurisen innostamisen/toiminnan* ideoita. (ks. Van Delft (1998, 23 – 24, 33; Kantonen 2005, 49 – 50; Kurki 2000; Kangas 2003, 66 - 68 ja Hohenthal-Antin 2006, 43.)

Tässä artikkelissa kuvaan erityisesti *Keinu-taiteilijoiden kokemuksia*, ovathan hoitajien työpareina työskentelevät taiteilijat sellaisia vanhustyön uusia toimijoita, joiden kokemuksista ei vielä paljoa tiedetä. Artikkelini pohjautuu taiteilijoiden haastatteluaineistoihin ja heidän kanssaan käymiini keskusteluihin Keinun aikana (kursivoidut sitaattit taiteilijoilta). Kirjoitan mahdollisimman käytännönläheisesti, suuremmin analysoimatta taiteilijoiden kokemuksia. Tarkempiin projektin kuvauksiin ja analyyseihin voitte tutustua syksyllä 2007 julkaistavassa Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun Keinun julkaisussa (Nuutinen 2007).

Taiteilijat – vanhusyhteisöjen uudet toimijat

Keinun projektityöntekijöinä oli 11 eri alan taiteilijaa: taidekäsityöläinen **Leena Calveley**, metallialan artonomi ja virikeohjaaja **Ritva Hurskainen**, sanataideopettaja **Outi Juurikainen**, vaatetusalan artonomi **Päivi Karhu-Sormunen**, kuvataiteilija **Eija Kokko**, kirjailija **Tarja Okkonen**, kuvataiteilija **Lotta Pyykkönen**, kuvataiteilija **Eeva Riikonen**, tanssitaiteilija **Annamaria Ruzza**, laulaja-näyttelijä **Juha Suihko** ja kuvataiteilija **Oleg Tchoumak**.

Keinu-taiteilijat rekrytoitiin lehti-ilmoituksella ”kehittämään asiantuntijoina toimintamalleja taiteilijan ja vanhusyhteisön yhteistyölle”. Useimmilla ei ollut entuudestaan kokemuksia vanhuksista, sen enempiä kuin kunta- tai projektityöläisyydestäkään. Uusia kokemuksia ja haasteita tarjoava sivutoiminen työ sai hakeutumaan Keinuun. Taiteilijoiden työmahdollisuudet ovat Pohjois-Karjalassa tunnetusti kehnoja, eikä palkkatyötä ole varsinkaan kunta-alalla tarjolla. Keinun tarjosikin monelle ainakin väliaikaista helpotusta apurahojen ja pätäkötöiden viidakkoon.

"Hain Keinuun, koska halusin itselleni uusia haasteita. Olin ollut kaikenlaisissa taideprojekteissa lasten ja nuorten kanssa. Olisin ollut kiinnostunut työskentelemään myös esimerkiksi maahanmuuttajien tai erityislasten kanssa... Keinu on vaikuttanut minuun ja antanut minulle enemmän kuin olisin alussa kuvitellut. Minulla ei tietenkään ollut kovin selkeää kuvaa siitä, mikä tämä projekti oikein on. Tutustuminen kaikkiin ihmisiin täällä ja vanhusyksiköissä, on antanut minulle todella paljon. Motivaationi on ollut aika korkealla koko ajan."

Vilskettä vanhuslaitosten käytävillä

"Siellä missä minä työskentelin, oli sairaanhoitajia, perushoitajia, sairaala-apulaisia, ja siellä kävi pappi ja kanttori. Keittiönväki oli erikseen... siellä kävi myös parturi, jalkahoitaja, ja jotain kuntoutushoitajia. Heidän lisäksi siellä kävi omaisia. Siellä oli työllistettyjä, opiskelijoita ja vapaaehtoistyöntekijöitä. Siellä kävi vierailijoina myös vauvoja, joten ikähaitari oli nolasta sataan...."

Ensimmäisen työssäolokuukautensa aikana taiteilijat tutustuivat vanhusyhteisöihinsä, raivaten itselleen ja taiteelleen paikkaa. Varsinainen taidetoiminta (10kk, n. 10h/kk) aloitettiin tutustumiskuukauden jälkeen. Vanhuslaitosten henkilöstö koostui enimmäkseen terveysalan työntekijöistä. Kulttuuri- tai sosiaalialan työntekijöitä ei sen sijaan tavattu muutoin kuin satunnaisina esiintyjinä tai osastojen esimiehinä, jotka eivät osallistuneet varsinaiseen hoitoyhteisön ja -työn arkeen.

Vanhuslaitosten taide- ja kulttuuritoiminta käsitti enimmäkseen vierailevien esiintyjä-taiteilijoiden käyntejä tai taidenäyttelyitä, joita saatettiin järjestää esimerkiksi kulttuuritoimen puolesta. Joissakin yksiköissä hoitajat järjestivät perustyönsä ohessa viriketuokioita tai vapaaehtoistyöntekijät kävivät esimerkiksi lukemassa vanhuksille. Keinun tavoite, jossa taiteilijoiden ja vanhusten lisäksi *myös hoitajien odotettiin osallistuvan tasavertaisesti* taidetoimintaan, oli useimmissa vanhusyhteisöissä täysin uutta.

Päivärutiineja ja viikko-ohjelmia

Vanhuslaitoksien tiukat päivärutiinit ja viikko-ohjelmat kummastuttivat uutta taiteilija-tulokasta. Vanhusten päivät täyttyivät aamutoimista, pesuista ja saunottamisista, lääkityksistä, ruokailuista, kahvituksista ja omaisten vierailuista. Päivärutiinien väleissä istuttiin enimmäkseen toimeentuloa päiväaulassa tai maattiin huoneissa. Suunnitelmallista ja tavoitteellista ryhmä- tai viriketoimintaa ei useimmissa laitoksissa ollut, yhteen kokoonnuttiin vain ruoka- tai kahviaikoina. Keinu-toiminta mahdutettiin yleensä lounaan ja päiväkahvin välimaastoon yhtenä päivänä viikossa tai harvemmin.

Vanhuslaitosten viriketoimintaan liittyvä työnjako oli selkeä: lukeminen, juttelu tai telkkarin katsominen vanhusten kanssa kuuluivat enimmäkseen harjoittelijoille, opiskelijoille, vapaaehtoistyöntekijöille tai omaisille, ja hoitotoimenpiteet ja perustyö puolestaan hoitajille.

"Vanhusten ja hoitajien arki oli aika tasaista, tuttua, turvallista ja tylsää, eikä muutoksia hirveästi kaivattu; paitsi työvoiman lisäystä koskevia muutoksia. Hoitajien työmäärän pelättiin lisääntyvän. Tasaisen turvallista arkea pidettiin tärkeänä vanhusten hyvinvoinnin ja hoitajien jaksamisen kannalta. Viriketoimintaa pidettiin positiivisena mutta hieman

toissijaisena. Tässäkin oli poikkeuksia. Siellä oli hoitajia, jotka pitivät itsekkin vanhuksille viriketoimintaa ja löysivät siihen aikaa.”

”Siellä oli esimerkiksi yksi vanhempi hoitaja, joka teki vähän niin kuin kaikesta pientä taidetta. Hän on sen tyylinen ihminen, että aina sanoo jotain ystävällistä, hieroo tai koko ajan kommentoi toista ihmistä; siis huomaa. Sellainen persoona tekee koko ajan sitä muistelutyötä tai kohtaamista, koska se kuuluu hänen olemukseensa.”

Hoitajat paineiden puristuksessa

Hoitajat suhtautuivat vanhusten taidetoimintaan enimmäkseen myönteisesti. Vanhuksia arvostettiin ja heille toivottiin virikkeitä, värejä ja mielekkyyttä laitotarjennan harmauteen. Perustyön ohessa ei aikaa jäänyt viriketoimintaan, ja monet hoitajat kantoivat tästä huonoa omaatuntoa. Myös taiteilijoihin suhtauduttiin enimmäkseen myönteisesti ja ennakkoluulottomasti. Varsinkin projektin alussa useimmat hoitajat ja esimiehet olivat taiteilijoiden tulosta hyvin innostuneita.

Siinä vaiheessa, kun alettiin ymmärtää, mitä Keinun kolmikantamalli ja hoitajien osallistuminen edellyttävät käytännössä, ilmaantuivat ongelmat. Hoitajille olisi pitänyt varata aikaa työvuorolistoihin taidehetkiä varten, samoin kuukausittaisiin Keinukehittämispäiviin, joissa taiteilijat hoitaja-työpareineen vaihtoivat kokemuksiaan. Monissa Keinuyksiköissä tähän ei alkunostuksen jälkeen ollutkaan valmiuksia. Alussa sovitut hoitaja-työparit alkoivat jäädä pois taidehetkistä ja väki vähentyi myös kehittämispäivissä. Taiteilija jäi yksin vanhusryhmänsä kanssa.

”Vakituinen henkilökunta juoksi ympäri taloa... tavarat olivat käsissä, he olivat koko ajan menossa jonnekin tai tulossa jostakin. Jos minä (taiteilija) en ollut sivustakatsojana, vaan halusin kohdata jonkun, niin se oli siinä maratonin välietapilla. Samalla kun hän maratonissa hörppää mehua, minä yritin roikkoa hänen hihassaan ja puhua hänelle... he kerkesivät aina ilmaista, että heillä on kiire, joten minulle tuli se olo, että häiritsin. Minä keskeytän sen juoksemisen, vaikka ”tässä on miljoona asiaa muistettavana, ja pitäisi tehdä sitä ja tätä.” He aivan konkreettisestikin menivät siellä hirveää vauhtia. Minulle tuli sellainen olo, että he tekevät tuhatta asiaa yhtä aikaa.”

Esille alkoi nousta myös esimiesten ja muiden hoitajien kielteisiä asenteita ”joutilaiden istuskelua” kohtaan, joksi taidetoiminta mieltyi ”oikeaan” hoitotyöhön verrattuna. Keinuun sitoutuneetkin hoitajat saattoivat kokea syyllisyyttä osallistumisestaan, joutuivathan työtoverit tekemään sillä aikaa heille kuuluvat perustyöt. Kun aikaa tai työntekijöitä ei ollut riittävästi edes välttämättömään perushoittoon, ei ollut ihme, ettei sitä riittänyt (tai haluttu antaa) taidetoimintaan.

Kenties näistä syistä jotkut hoitajat osallistuivat Keinuun vapaa-ajallaan: taidehetkiin ei uskallettu tai haluttu käyttää palkkatyöaikaa, ja myös taidetarvikkeet saatettiin maksaa omasta kukkarosta. Näytti siltä, että Keinuun haluttiin osallistua huomiota herättämättä ja kenties esimiestä tai muita hoitajia ärsyttämättä.

”Vastarintaa koin koko vuoden ajan, kun ei listantekijöille mene päähän, että yhtenä päivänä viikossa täytyisi huomioda nämä Keinuihmiset (hoitajien osallistuminen). Tunteja

ei ollut huomioitu ja nämä ihmiset tulivat sinne omalla ajallaan. He sanoivat minulle, etteivät kehtaa tai uskalla ottaa niitä tunteja palkkana tai vapaapäivinä ...”

Odotettua ohjelmaa vanhusyhteisön arkeen

Kolmikantamallin onnistuminen olisi siis edellyttänyt vanhusyhteisöjen päivä- ja viikko-ohjelmien sekä työn uudelleen järjestelyä. Tämä ei useimmissa Keinun vanhusyhteisössä lopulta toteutunut. Taiteilija ohjasi vanhusryhmänsä yksin viriketuokioiden tapaan. Tällaisenaan taidetoiminta ei juuri rasittanut, mutta ei vahvistanutkaan esimerkiksi hoitajien työmotivaatiota tai jaksamista, kuten projektissa toivottiin.

Edellä kerrotusta huolimatta korostan, että kiireestä, henkilökunnan vähyydestä tai kielteisistä asenteista huolimatta joissakin vanhusyhteisössä Keinun-toimintaa kehitettiin osaksi vanhusyhteisön perustoimintaa. Näissä yhteisöissä olennaista oli myös esimiehen rooli esimerkiksi työaikajärjestelyissä. Kolmikantamallin sijaan voitiinkin puhua taiteilijan, vanhusten, hoitajien ja esimiehen muodostamasta nelikantaisesta yhteistyömallista.

”Yhdessä tekemistä pidettiin tärkeänä, mutta kun toiminta ei ollut suunnitelmallista, se jotenkin kutistui ja saattoi jäädä ”kiireellisempien” asioiden jalkoihin. Varsinaisen vastuuhenkilön puuttuminenkin ehkä vaikutti toiminnan vähyyteen. Keinun -projektin tultua taloon puitteet ovat toisenlaiset. Toiminta on suunnitelmallista ja säännöllistä. Keinun on huomioitu työvuorolistoja laadittaessa, joten hoitajat voivat osallistua toimintaan. Yhteisten alkupalaverien merkitys on suuri, ne antoivat henkilökunnalle tietoa tulevasta, mutta myös lisäsivät sitoutumista. Esimiehen myönteinen suhtautuminen projektiin on ollut ensiarvoisen tärkeää. Keinun on rytmittänyt arkea ja tuonut mukanaan vanhusten elämään mielekkyyttä. Aivan kuten henkilökunta on löytänyt paikkansa taidetuokioiden, Keinun on löytänyt paikkansa odotettuna ohjelmanumerona vanhainkodin viikko-ohjelmassa.”

”Käsille työtä, mielelle virkeyttä ja aivoille askarta”

Keinun ryhmiin osallistui pitkälle toistasataa vanhusta Pohjois-Karjalassa. Osallistumisen raja pidettiin matalalla; riitti jos vanhus jaksoi vaikkapa vain istua hetken muiden joukossa tai kuunnella ryhmän ääniä omasta huoneestaan. Vanhukset olivat iältään noin 70–95 -vuotiaita, ja varsinkin laitoksissa asuvat olivat hyvinkin huonokuntoisia. Siitä huolimatta tai siitä johtuen yhteen tuleminen ja yhteinen tekeminen antoivat vanhuksille paljon iloa. Keinun toi kaivattua vaihtelua vanhusten samankaltaisina toistuviin päiviin. Oli jotain mitä odottaa.

”Vanhuksilla elämä on enimmäkseen odottamista. Odotetaan ruokailua, odotetaan että joku tulisi, odotetaan että seurakunnan sisar tulee. Koko ajan tuntuu, että vanhukset odottavat jotakin. Siellä (vanhusyhteisössä) oli vähän toimimista ja itse tekemistä. Että kauheasti ne odottavat.”

Vanhukset nauttivat muistelusta ja käsillä tekemistä, kuten maalaamisesta, leipomisesta ja erilaisista askarteluista. Muisteltiin ja lausuttiin runoja, kerrottiin satuja ja tarinoita ja kirjattiin niitä muistiin, kuunneltiin musiikkia, laulettiin ja yhdessä myös tanssittiin. Eri vuodenaikoihin kuuluvien juhlien järjestämiseen ja vanhusyhteisöjen välisiin vierailuihin osallistuivat myös hoitajat aktiivisesti.

Keinun edetessä todettiin, että ryhmiin osallistuneiden vanhusten mieliala ja muisti kohenivat, väsymys unohtui hetkeksi ja yllättyttiin piilevistä tai jo unohtuneista taidoista, joita yhdessä tekeminen toi esille. Liikkuminen aktivoitui, kädentaidot ja kehon muisti vetreytyivät, todettiinpa esimerkiksi lääkkeiden tarpeen vähenemistä hyvän mielen viedessä kivut ja säryt hetkeksi taka-alalle.

Unelmia ”sorrettujen vapautumisesta”

Keinun kaltaisilla, sosiokulttuurisen toiminnan projekteilla on usein (ylevä) pyrkimys ihmisten tai ryhmien (tässä tapauksessa vanhusten tai hoitajien) ”voimaantumiseen”, syrjään työnnetyille tai sorretille ihmisille ”äänen antamiseen” tai muutoin ”vapauttavaan, osallistujien täysivaltaisuutta lisäävään” toimintaan, jossa osallistujista tulee yhteiskunnallisia vaikuttajia (ks. mm. Kurki 2000). Samansuuntaisia ajatuksia ja oletuksia oli myös minulla Keinun alkaessa. Odotin, että taiteilijat, hoitajat ja vanhukset yhdessä ilmentäisivät yhteisötaiteensa kautta muun muassa niitä epäkohtia, joista tiedotusvälineissä paljon puhutaan. Odotin, että vanhukset kertoisivat yksinäisyydestään ja mielekkään tekemisen puutteistaan, hoitajat kritisoisivat työolojaan, kiirettä ja pientä palkkaa ja taiteilijat tulkitsisivat näitä tunteja yhteisöteoksien muodossa, samalla raivaten itselleen tilaa täysivaltaisina toimijoina terveysalan työntekijöiden rinnalla.

Unelmani oli kenties (vain reilun vuoden mittaiseen projektiin suhteutettuna) ylimitoitettu: loppujen lopuksi Keinussa syntyneissä yhteisöteoksissa ei otettu juuri lainkaan kantaa näihin tai muihin päivän polttaviin vanhus-, sosiaali- ja terveys- tai kulttuurialan kysymyksiin. Pikemminkin keskityttiin yhdessä olemiseen ja yhdessä tekemiseen, eikä niinkään muutostarpeiden tai epäkohtien esille tuomiseen. Kriittiset kannanotot kuuluivat kuitenkin hoitajien tai taiteilijoiden kokemuksissa ja haastatteluissa. Eräs taiteilija kuvasi yritystään vanhusten aktivoimisesta näin:

”Oikeastaan kaikki vanhukset olivat sisäänpäin kääntyneitä ja ovat jo siinä omassa olotilassaan. He olivat todella tyytyväisiä. Vanhukset vertasivat asioita siihen, miten huonosti ne ennen olivat. Ennen kun joku tuli vanhaksi eikä pystynyt enää huolehtimaan itsestään, niin hän saattoi hirttää itsensä. Ei ollut hyviä palvelukoteja, että ”mikäs meillä nyt on tässä”. Ja minä yritin herättää heissä jonkinlaista yhteiskunnallista keskustelua, että mitä mieltä he ovat suomalaisten vanhusten asemasta. Vanhukset vain totesivat, että hyvinhän heillä on asiat. Toisaalta sitä keskustelua olisi voinut olla enemmän, mutta toisaalta ei, koska he eivät halunneet kommentoida enempää.

Edellytyksiä taide- ja kulttuuritoiminnan onnistumiselle

Kuvasin artikkelissani muutamia päällimmäisiä havaintoja ja kysymyksiä, joihin syyskuussa 2007 päättyneessä Keinussa törmäsimme. Näkökulmat ja merkitykset todennäköisesti syventyvät, kunhan aikaa kuluu eteenpäin. Pidän yhtenä tärkeänä projektin oppimiskokemuksena *sosiokulttuurisen toiminnan prosessiluonteen ymmärrystä*: sosiokulttuurinen toiminta koko yhteisöä vahvistavana toimintana on eräänlainen luova kasvuprosessi, joka ei toteudu toimenpidemäisissä järjestyksissä. Tarvitaan pitkäjänteistä ja määrätietoista tilan, ajan ja paikan raivaamista toimijoiden mielissä ja vanhusyhteisön rutiineissa. Tarvitaan myös suunnitelmallista toimeenpanoa ja arviointia, johon yhteisön jäsenet demokraattisesti osallistuvat.

Liikanen (2003, 154–155) pohtii tutkimustensa pohjalta edellytyksiä taide- ja kulttuuritoiminnan onnistumiselle osana sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Keinun pohjalta niihin on helppo yhtyä. Liikasen mukaan taide- ja kulttuuritoiminta tulisi nähdä tärkeänä osana jokaisen ihmisen elämää ja tarpeita, myös hoitolaitoksissa. Arvostusten ja asenteiden on siis muututtava myönteisiksi taidetta ja kulttuuria kohtaan, sekä myös kulttuurialan työntekijöitä kohtaan; lähtökohtana tulee olla toisen ammattitaidon, kielen ja kulttuurin kunnioittaminen. Myös hoitolaitosten jäykät päiväjärjestykset tarvitsevat muutosta, jotta syntyisi tilaa luovuudelle, kokeiluille, mielikuvitukselle, kiireettömyydelle ja elämyksille.

Kysymys on usein määrärahoista, tarvitaan riittävästi tekijöitä ja resurssien uudelleen kohdentamista, jatkaa Liikanen (2003: 155). Taiteilijat ovat tasavertaisia muiden ammattiryhmien rinnalla, he eivät ole ilmaisia hyväntekeväisyystyöntekijöitä, (kuten käytännössä valitettavan usein luullaan tai toivotaan). Aina ei kyse ole määrärahojen puutteesta, tarvitaan myös rutiinitöiden realisointia, sitä että ”ulkoilutetaan mattojen sijaan enemmän asiakkaita”. Lieneekö vastaus monialaisessa, hallinnonaloja ylittävässä yhteistyössä ja yhteisissä sopimuksissa valtakunnallisella, alueellisilla ja paikallisilla päätöksenteon tasoilla, kuten Liikanen esittää.

Näiden varsin perusteltujen edellytysten lisäksi tarvitaan valmiutta avoimeen dialogiin ja myös ristiriitojen kohtaamiseen sekä vanhusyhteisöissä että laajemmin yhteiskunnallisesti. Avoin dialogi, se että ihmiset (asiakkaat, henkilökunta, omaiset, päättäjät ym.) omine tarpeineen, toiveineen ja näkemyksineen saavat tulla vastavuoroisesti nähdyiksi ja kuulluiksi, on suuri haaste mille tahansa yhteisölle, mutta sosiokulttuurisessa toiminnassa se on matkan onnistumisen ehdoton edellytys (Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo 2003).

Mielestäni vanhustyön sisältöjen ja rakenteiden samanaikainen arviointi ja kehittäminen on perusteltua: henkilöstörakennetta ja vanhustyön kelpoisuusehtoja tulisi muuttaa siten, että myös sosiokulttuurisen työn ammatilliset löytävät paikkansa vanhustyössä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön rinnalla. Tarvitaanhan tekijöitä vanhustyöhön väestön vanhetessa yhä enemmän. Pitkälle olisimme jo päässeetkin, jos yhteisesti (yhteiskunnallisesti) toteaisimme hyvän vanhustyön sisältävän muutakin kuin hoitoa ja huolenpitoa.

Jonkin verran kehittämissuunnitelmissa toimineena totean myös, ettei sosiokulttuurisen toiminnan kehittäminen toimi pätkärahoitusten ja tuon tuosta katkeilevien projektien varassa. Toimintaa tulee ja on mahdollista kehittää myös pitkäjänteisesti, osana laajempaa kuntien vanhustyön (ja sosiaali- ja terveystalouden) kehittämistyötä. Olennaista on huomioida henkilöstön (hoitajat, taiteilijat, esimiehet) systemaattinen ja työyhteisöjen tarpeista nouseva sosiokulttuurisen työn täydennys-/prosessikoulutus.

Edellä kuvatusta mutkikkoudesta ja ristiriitaisuudestaankin huolimatta sosiokulttuurinen toiminta on vanhuslaitoksissa täysin mahdollista ja sen lisäksi myös innostavaa. Epäonnistumisilta tai pettymyksiltä tuntuvat kokemukset ovat merkittäviä kehittämistyön kannalta: ne osoittavat miten ja mihin suuntaan luovaa prosessia kannattaa jatkaa. Toivon että pieni Keinun-pyrähdys rohkaisee osaltaan kehittämissuunnitelman jatkamista kohti kaikkien ihmisten arkeen ulottuvaa ja elävää taide- ja kulttuuritoimintaa.

Lopuksi

*”Ihmisiä on kahta lajia: haaveilijoita ja uneksijoita.
Haaveilijat ovat niitä, jotka seisovat ikänsä paikoillaan
ja odottavat ihmettä tulevaksi.
Ja kun ihme ei tulekaan, muuttuu haaveilija katkeraksi;
elämä on pettänyt hänet,
jättänyt vaille sitä suurta ihanuutta, elämän makua.*

*Uneksijat ovat taas niitä,
jotka kaiken uhalla lähtevät toteuttamaan unelmaansa,
yrittävät vaikka miten hataraa siltaa vuolaan virran yli.
Ja vaikkei uneksija pääsisikään perille,
hän lähtee täältä hymy huulillaan
ja elämänmaku suussaan.*

*Aivan liian moni meistä sortuu kuvittelemaan
että yksi syntymä elämässä riittää.
Se on harha ja erehdys.
Jos haluaa säilyä hengissä
täytyy ymmärtää syntyä aina vain uudelleen.”*

(Tommy Tabermann 2004)

Lähteet

Arponen, O. 1992. Viriketoiminnan merkitys ja keinot. Teoksessa Arponen, O. & Hervonen, A. (toim.) Mitä kotihoidon jälkeen? Dementian hoitovaihtoehdot. Tampere: Lääketieteellinen oppimateriaalikustantamo.

Hohenthal-Antin, L. 2006. Kutkuttavaa taidetta. Taidetoiminta seniori- ja vanhustyössä.. Juva: PS-kustannus.

Kangas, A. 2003. Sosiokulttuurisesta animaatiosta sosiokulttuuriseen innostamiseen. Teoksessa Puhakka, A., Suutari, M. & Tedre, S. (toim.) Notkea liike – Pirkkoliisa Ahposen juhla. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia. Joensuu: Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitos, 63–73.

Kanttonen, L. 2005. Teltta – kohtaamisia nuorten taidetyöpajoissa. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.

Kinnunen, P., Penttilä, L., Rantala., J, Salonen, K. & Tervo, T. 2003. Innostuskirja. Nyt. Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Vantaa: Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Keinu-hanke. Kotisivu. www.pkamk.fi/keinu

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Liikanen, H-L. 2003. Taide kohtaa elämän. Arts in hospital –hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisten hoitoyksikköjen arjessa ja juhlassa. Keuruu: Otava.

Lundahl, R., Hakonen, S. & Suomi, A. 2007. Taide ja kulttuuri – innovaatioita seniori- ja vanhustyöhön. Teoksessa Seppänen, M, Karisto, A. & Kröger, T. (toim.) Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä. Juva: PS-kustannus.

Nuutinen, T. 2007 (toim.) Elämänilon välähdyksiä – taiteen ja vanhustyön kohtaamisia. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun C-julkaisuja. (Julkaistaan syys-lokakuussa 2007).

Van Delft, M. 1998. Community art – implications of social policy. Themes 6/1998. Helsinki: National research and development centre of welfare and health.

Tarja Kauppila, Juha Pääkkönen ja Eija Pääkkö

HANKEDIALOGI JATKUVAN KEHITYKSEN JÄLJILLÄ

Tässä tekstissä käsitellään hanketoiminnan ymmärtämistä valoisan kehitysoptimistisesti. Taustalla on luottamusta inhimillisten voimavarojen myönteisiin mahdollisuuksiin yhteiskunnan toiminnan kehittämisessä. Esimerkiksi sosiaalialan kehittämistyöhön kaivataan nyt ennen muuta pitkäjänteistä ja paneutuvaa työskentelyotetta, siihen mieluusti panostettakoon! Toisaalta pitkántähtäimen kehittämissä etenemistä voisivat parhaimmillaan ja osaltaan tukea myös suunnitelmalliset ja innostavat hankeponnistukset – niihin kun rahoitustakin eri puolilta tarjotaan. Jossakin aivan ulottuvilla odottavat keksimistään vielä lukuisat elämässä selviytymistä edistävä vaihtoehdot. Tekstiin innokkaasti pyrkineet sanat kuvaavat kepeitä ja uteliaita askeleita tutkimusmatkalla työn kehittämisen kiintoisiin maailmoihin. Kulkuneuvona on konkreettista hanketyötä tehneiden tutkijakumppanusten vuoropuhelu ja mieluisina matkaeväänä monien muidenkin ajatuksia.

J: Hei Tarja! Ehdotit marraskuussa yhteisen tekstin kirjoittamista. Muistanenko oikein, mutta taisin luvata palata asiaan. Olen pohtinut asiaa. Aivosopukoissa on muhinut ns. Kiikku-malli hanketoiminnan ymmärtämiseen. Sain idean Pirttilän Ilkalta, joka on aikanaan yhdessä Eija Pääkkön kanssa kehitellyt ennakointihankkeiden arviointiin ns. IKKU-mallin (Pirttilä ja Pääkkö 2001). Kun laajensin sitä hetimiten parilla asialla, siitä tuli sitten KIIKKU (= *käsite, intuitio, instrumentti, konsultaatio, kysymys, usko*). Kerro, jos tästä ylipäättään saa kiinni. Jos kyllä, niin siinäkin tapauksessa tässä on ihan ajatustasolla vielä kehittämisen varaa reilusti ja siihenpä se yhteistyö, dialogi "tekis terää".

T: Hmm. Mielenkiintoista, kerro lisää.

J: Voisiko hanketoimintaa ja varsinkin siinä ajoittain ilmenevää ähkyä puntaroida seuraavasti?

Ensinnäkin, missä määrin hanke "pakottaa" hylkäämään ja oppimaan uusia käsitteitä (K)? Eli missä määrin hanke "valistaa" käytännön toimijoita?

T: OK. Tutkijataustalta on helppo yhtyä ajatukseen, että käsitteet ovat lähtökohta hanketyössäkin. On poimittava näkyville ja otettava määrittelyyn/keskusteluun ne käsitteet, jotka parhaiten (perustellusti) kuvaavat kehittämisen kohteena olevaa ilmiötä, sen taustaa ja hankkeen tavoitteita. Tähän vaiheeseen kannattaisi satsata, vaikka kokemukseni kertoo, ettei hanketyössä niin välttämättä kovin usein vielä tapahdukaan. Se kiire, se kiire...Hmm.

Hankkeessa saatetaan itsestään selvinä kirjata tai sitä esiteltäessä käyttää sellaisia sanoja, jotka keskusteluun vietyinä voisivat kertoa tarinaansa lukuisista näkökulmista, käytännössä vieläpä eri tyyliillä erilaisten puhumisen tapojen ja sävyjen kautta. Tämä liittyy assosiaatioihin ja asioiden näkyväksi tekemiseen käsitteiden kautta, ja sitten erilaisten "näkyvyksien" keskinäiseen, uutta luovaan vuorovaikutukseen.

Sanojen ja puheen metaforista kirjoittavat innostavasti mm. Riikonen ja Smith. Tutkimuksessaan he tavoittelevat sellaisia metaforia, jotka pysäyttävät tapahtumien, ajatusten ja tekojen automatisoituneen virran ja tuovat itsestäänselvyyksiksi muuttuneet asiat aiempaa paremmin esille ja paljastavat samalla kiintoisia uusia yhteyksiä ja mahdollisuuksia (ks. Riikonen & Smith 1998, 18).

Työnohjauskouluttajana Pekka Holm korosti yhteisen kontekstin rakentamisen vaihetta. Sanoisinko, että ”mitä tarkkaan ottaen olemme yhdessä tekemässä (toiveet, tavoitteet) ja miten (pelisäännöt)” -keskustelua työnohjaajan ja ohjattavien kesken. Lisäksi hän korosti, että siihen rauhallisesti (kärsivällisesti) käytetty aika ”maksaa” kyllä itsensä takaisin prosessin tavoitteellisenä etenemisenä. Kokeiltu on: toimii.

Yhteisen ymmärryksen luominen yleensä selkeyttää lähtötilannetta, lisää kumppanusten keskinäistä luottamusta ja helpottaa sitoutumista siihen, mitä kulloinkin ollaan yhdessä tekemässä. Löytyy ikään kuin yhteisiä aaltopituuksia, lähetystaajuuksia tai koko joukkueelle sopivaa ”souturytmiä”.

J: Yhdessä nähtävän toiveen ja tavoitteen osalta olen usein ajatellut, että lähtötilanteessa hankkeen tekijöiden kannattaisi toisiaan väheksymättä etsiä PIENINTÄ YHTEISTÄ toivetta ja tavoitetta. Ainakin oman kokemukseni mukaan tämän ”pieni on kaunista” vaiheen (toive tai tavoite) työstäminen auttaa porukkaa tuntemaan, että tässähän on maata jalkojen alla. Usein tilanne on nähdäkseni päinvastainen. Kun vetäjä, rahoittaja tms. vetäisee toiveet ja tavoitteet sellaiseen sfääriin, josta pääosa porukasta ei ole edes osannut uneksia tai jos siihen kykenee, niin herättyään (eli projektiin jälkeen) porukka unohtaa näkemänsä ja alkaa tekemään niitä tuttuja turvallisia arkihommia. Tuo PIENIMMÄN YHTEISEN tarkistus alussa palkitsee niin, että toiveiden ja tavoitteiden lisäksi myös teoissa päästään yllättävän ripeästi asteikossa ylöspäin.

T: Pienin yhteinen tavoite kuulostaa houkuttelevalta, ei juuri lainkaan työläältä edes! Hmm. Totesit vielä, että hanke ”valistaa” käytännön toimijoita...No juu, sitäkin, kun ajattelee esim. arkityön ankarissa työpaineissa kamppailevien sosiaalityöntekijöiden lähes automatisoituneen työn ”katkaisemista” hanketyön pohdintoihin osallistumisella.

Mieluummin puhuisin tässä kuitenkin kollektiivisesta oppimisesta (vrt. esim. Tiedon valtateiltä...1999, 40–43): Kaikkien hankkeeseen osallisten käsitykset ja käsitteet kun ovat – siis toivottavasti käytännössä ovat – käsittelyssä. Jokainen voisi vielä omakohtaisesti ääneenkin pohtia, mitä konkreettista juuri minä voisinkin tehdä tämän pienimmän yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

J: Toiseksi, onko hankkeella jokin aavistus, sisäinen näkemys, intuitio (I), joka arkikritiikistä huolimatta tuikkii hanketoimijoita ohjaavana tähtiajatuksena vaikeinakin hetkinä. ?

T: Niin, sanotaan, että onnistuneiden hankkeiden vetäjät ovat usein ns. tulisieluja, ja heillä varmasti sisäinen tuli palaa tietä valaisten ja voimia tuoden, miksei sitä voisi intuitioksikin nimetä. Voi se toki olla jotakin intuitiota tiedostetumpakin...Hmm. Tulisielu...Kunpa ei polttaisi itseään loppuun, sen verran saisi ainakin tiedostusta olla hankkeessa mukana.

Huomaan pohtivani, olisiko innostus vielä kantavampi sana tässä. Kun oikein innostuu, se antaa voimia ja sitä kehittämisuskoa, jonka varassa vastuksetkin voitetaan. Innostuksessa on vetovoimaa, sopiva määrä innostusta ei väsytä, niin siinä taitaa olla ”työntövoimaakin”, joka selvästi taas helpottaa etenemistä...Innostuneena keksii ehkä keinot selviytyä mitä kummallisimmista tilanteista...Ja innostus monesti tarttuu. Entä jos puhuisimmekin innostavasta intuitiosta? Innostuitko tästä...?

Tuli innostuksen yhteydessä vielä mieleeni Arnkilin ja kumppaneiden havainto ns. sitoutuneesta uteliaisuudesta, jota tarvittaisiin hankemaailmassakin. Jotta henkilöstö lähtisi liikkeelle kehittämistyössä omakohtaisesti sitoutuen, tarvittaisiin samanaikaisesti sekä jonkinasteinen nykytyön pulmien kriisiytyminen että lupaavia näköaloja näiden ratkaisemiseksi (Arnkil, Eriksson & Arnkil 2003, 69).

J: Kolmanneksi, missä määrin hanketoiminta sisältää/antaa instrumentteja (I) eli välineitä suoraan toimeenpanijoille, päätöksentekijöille?

T: Niin, kyllä onnistuneen hankkeen tuotokset varmasti ovat ”välineitä”, jos välineet tulkitaan esimerkiksi uusiksi toimintamalleiksi. Toisaalta voi ajatella, että hanke jo itsessään on instrumentti, väline, jonkin asian edistämiseksi. Kyllä instrumentti on tähän jäsenyykseen hyvin sopiva väline ☺.

J: Neljänneksi, toimiiko hanke konsultatiivisesti (K), jolloin projektihenkilöstö ja ns. vakihenkilöstö muuttavat yhdessä toimintatapoja ja organisaatioita.

T: Jaa-a. Konsultatiivisuudesta tulee kyllä ensin mieleeni konsultti, ja konsultista tulee mieleen joku ulkopuolinen, joka tulee varsinaisten työntekijöiden avuksi...Hmm...Hankkeita monesti kritisoidaan siitä, että ne jäävät helposti perustyöstä irrallisiksi työpätkiksi, joiden tulokset hiipuvat hankkeen päättyessä (vrt. esim. Pöntinen – Heinonen 2002). Miten perustyö on mukana, ottavatko perustyöntekijät hankkeen omakseen, osallistuvatko? Miten ns. vakihenkilöstö ottaa vastaan konsultatiivista antia?

Tässä tulee mieleeni sana kommunikaatio. Missä määrin sitten juuri kommunikaation, vuorovaikutuksen/viestinnän onnistuminen hankkeen ja perustyön toimijoiden – miksei muidenkin ”väliintulevien tahojen” – kesken vaikuttaa siihen, miten hanke viimekädessä vaikuttaa toimintatapoihin tai organisaatioon, jos se vaikuttaa. Jos pitäisi valita, viestitän tässä, että valintani olisi kommunikaatio, hieman paradoksaalisesti perustellen: sillä nimittäin päästään aivan asian ytimeen ja kuitenkin yllättävän laajasti!

Toisaalta, konsultaation taas voisi tässä yhteydessä ajatella olevan sitä toimintaa, jossa hankkeessa mukana olleet tahot viestittävät sitten muille työyhteisöille opiksi ja esimerkiksi omia hankekokemuksiaan, jakavat hankeantiaan ja ovat juurruttamassa uusia tuulia työkentälle, vai? Hmm. Nyt ajattelen, että kommunikaatio ja konsultaatio liittyvät tässä läheisesti yhteen. Saatko tästä kiinni?

J: Ymmärtääkseni kyllä, ja kommunikaatio on todellakin aika usein mukavammin mielletty sana kuin konsultaatio ja sopii myös minulle. Se herättää ajatuksen myös siitä, että mitäs setä Habermass taas joskus muinoin kirjoittelikaan ja voisko ne jutut sopia näihin yrityksiin ymmärtää projektihomma.

Entä, viidenneksi, sallitaanko hankkeessa ainakin havaintotasolla nostaa esille aivan uusia kysymyksiä (K), joihin ko. hanke ei pysty ratkaisua antamaan, mutta voi arvioida niiden tärkeyttä jatkotyötä varten.

T: Joku viisas, nimeltään Rainer Maria Rilke (1875–1926, Exley 1997) on sanonut, että *”yrittäisit rakastaa itse kysymyksiä niin kuin voi rakastaa lukittuja huoneita tai kirjoja, jotka on kirjoitettu täysin vieraalla kielellä. (...) Ehkäpä vähitellen sitten - itsekään sitä huomaamatta – kykenet jonain kaukaisena päivänä selvittämään itsellesi vastauksetkin”*.

Kysymyksiä pitäisi ehkä osata paremmin arvostaa, mutta minusta tuntuu, että monesti niitä piilotellaan, kun pelätään niihin liittyvän/liittyvää ahdistusta.

Ei vain uusia kysymyksiä vaan myös vanhoja ”ikuisuus-kysymyksiä” pitäisi hanketyössä arvostaa. Ne ovat varmasti esittämisen arvoisia, jos niihin ei ole vielä kukaan selvitetty kelpoja vastauksia. Luovuus on ratkaisua vailla olevien kysymysten huomaamistakin.

Hankkeen onnistumista tosiaan voisi arvioida silläkin perusteella, löytyikö uusia mielenkiintoisia kysymyksiä ja mikä niiden merkitys mahdolliselle työn jatkolle olisi. Hmm. Tai löytyykö ”oikein kärsivällisiä kysymyksiä”, sellaisia, joiden vastauksia ollaan motivoituneita selvittämään rauhassa ajan kanssa, ja kestävästi sekin, että ehkä tässä hankkeessa ei olla onnekkaita vastausten löytämisessä. Voimme kuitenkin löytää uusia kysymyksiä...

J: Totta kirjoitat. Peruskysymysten ”perusleiriin” aika usein palataan, kun aikamme ”retkeilemme”. Myös tuo ”kärsivällisyys” ratkottavien haasteiden kanssa on olennainen. Aika malttamattomia me usein olemme siinä ”perusleirissä” kuka mistäkin syystä (unelmista pelkoihin). Kun tätä retkeilyvertailua jatkaa niin ajatuksiin tulee myös tilanteet, asiat, jolloin täytyisi jopa pystyä pysymään ”perusleirissä”. Eli tehdä vähemmän kuin ajatus, suunnitelma, toimenpideohjelma ehkä joskus lupasi.

Mutta kuudenneksi luoko, vahvistaako hanke uskoa (U), että kolmekymmentävuotisen murroskauden aikanakin voimme tehdä tulevaisuutta, mutta sosiaalisesti yllättävän hitaasti.

T: Sanoitpa naulan kantaan, usko – kehittämisusko – sopii tähän hanketyöhön todella hyvin! Uskoon liittyy myös luottamuksen näkökulma. Työ kehittämisketjussa kannattaa, vaikka tuloksia saattaa olla nähtävillä pieninä arkisina välähdyksinä, mutta kenties sittenkin vähin erin tihentyvänä tuikkeena. Luottamuksesta voisi puhua kehittämistyön osalta pitkäänkin: luottamus yhteistyön kantavaan voimaan, luottamus osaamisen kehittämiseen ja niin edelleen.

KIIKKU taitaisi minulle tarkoittaa *käsitteitä* yhteisessä kontekstissa, *innostavaa intuitiota*, *instrumentteja*, *kommunikaatiota* konsultaatioidenkin onnistumiseksi, mahdollisimman kärsivällisiä *kysymyksiä* ja joskus lähes uskomatonta *uskoa* työn kehittämisen kannattavuuteen – vaikka sitten hankkeiden avulla.

Kiikku tuo mieleeni leppoisan nautinnollisen istunnon, aikaa ajatella, sellaista varmaan hanketyöhönkin kaivattaisiin, että voisi sitten ikääntyneenä istahtaa kiikkuun kohtuullisen tyytyväisenä työhönsä. Mitäs Sinä lukijamme tästä tuumaa...?

E: Eläköön projektit!

Mietin KIIKKUN kiikkeryyttä vauhdissa...? Pyyntö kommentoida tekstiänne osui kirjoittamani ”hyvien käytäntöjen” raportin (Pääkkö 2007) valmistumisen aikaan. Raportin lähtökohtana oli ajatus antaa tekijöille palautetta hyvistä hankkeista, jotta he jaksaisivat motivoitua vaatimaan projektityöhön myös tulevaisuudessa. Käytin Ikku-arviointimallia jäsentämään päättyneen Itä-Suomen Tavoite 1 -ohjelman projektien vaikuttavuutta. Kommentoin siis tekstiänne myös raportin aineistojen perusteella.

Puhutte Tarja ja Juha käsitteistä hanketyön lähtökohtana. Lähtökohta on helppo hyväksyä, mutta toisaalta haluaisin sitä tarkentaa nostamalla esiin kaksi kaikkia projekteja koskevaa käsitettä: vaikuttavuuden ja ennakkoinnin. Suosittelen projekteille jopa omaa vaikuttamisstrategiaa, johon kirjataan, millaista vaikuttavuutta projekti tavoittelee ja miten kehitetyt toiminnot on ajateltu juurruttaa. Hankkeen alussa on myös hyödyllistä kartoittaa projektin toiminnalliset vaihtoehdot ennakkointitiedon pohjalta. Hyvien käytäntöjen raporttiaineistossa esimerkiksi pienin yhteinen tavoite ylittyy konkreettisesti projektien ylimaakunnallisessa yhteistyössä.

Intuitio on taiteen ”tilastotietoa”, luovan prosessin ”dataa” ja näin ollen se sopii organisaatioiden normaalitoiminnan ulkopuolella tehtäviin kokeiluihin. Juuri projektithan tuovat ulkopuolista vaikutusta toteuttajaorganisaation rakenteisiin ja niissä on mahdollista toimia väljemmin kuin organisaation ns. normaalissa toiminnassa. Siksi projektit voivat myös normaalitoimintaa ennakkoluulottomammin etsiä uusia ratkaisuja esimerkiksi muuttuneen työelämän osaamis- ja pätevyysvaatimuksiin.

Rakentamanne KIIKKU ilmentää mielestäni koko projektin elinkaarta ja voi tarjota oivan muistisäännön. Haluankin ilmaista iloni siitä, että käytätte Ikku-arviointimallia instrumenttina pyrkiessänne lisäämään kehittämiskokemusta sekä ymmärrystä projektitoimintaan. Intuitiivisesti tiedän ponnistuksen vaikuttavaksi.

Lähteet

Arnkil, T., Eriksson, E. & Arnkil, R. 2003. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES, raportteja 253.

Helakisa, K. (suom.) 1998. Kultahippuja VIISAUS. alkup. Exley, H. toim. 1997, Words of Wisdom. Helsinki: Kustannus Oy Kolibri.

Pirttilä, I. & Pääkkö, E. 2001. Tutkimuksen vaikutus ja Ikku-arviointimalli. Yhteiskuntapolitiikka 66 (6), 537–544.

Pääkkö, E. 2007. Projektien vaikuttavat käytännöt ja toimintamallit. Itä-Suomen lääninhallituksen julkaisuja 137. Joensuu.

Pöntinen-Heinonen, A. 2002. Projektit sosiaalisen muutoksen välineenä. Teoksessa Arja Jokinen – Virta (toim.) Kuka johtaa sosiaalihuoltoa 2000-luvulla? Helsinki: Huoltaja-säätiö, 34 - 36.

Riikonen, E. & Smith, G. M. 1998. Inspiraatio ja asiakastyö. Tampere: Vastapaino.

Tiedon valtateiltä luovuuden lähteille. Inhimillinen näkökulma tietoyhteiskunnan työpölytyöelämään. 1999. Helsinki: Työministeriö.



ISO

Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

www.isonetti.net

ISSN 1459-3009

ISBN 952-5461-09-2 (PDF)